



张庆亮

党的二十届三中全会强调，完善青年创新人才发现、选拔、培养机制，更好保障青年科技人员待遇。安徽农业大学坚持党管人才，高度重视青年人才培养，建立“学校—学院—学科”三级联动机制，推动形成有利于青年人才成长的培养机制、人尽其才的使用机制、各展所能的激励机制、脱颖而出的竞争机制，青年人才创新活力不断涌现。

构建青年人才引进“强磁场”，确保“引得来”

近年来，学校深入实施新时代人才强校战略，多措并举形成“近悦远来”的人才工作新局面。

坚持聚力引才。健全党管人才的政治责任体系和人才工作组织管理体系，明确人才队伍建设的“大方向”“着力点”。出台《引进高层次人才（团队）实施办法》，召开人才工作暨教授大会，实施人才招引工作“周报告、月调度”制度，靶向施策实现引才质效“双提升”。

坚持精准引才。推进学科、人才、平台一体化发展，优化学科引才布局，提升人才引进与学科发展定位的契合度，确保人才引得来、用得上。突出“高精尖缺”导向，“急需实用”原则，绘制引才地图，按图索骥、定向招引，重点引进高层次青年人才（团队）。

坚持以才育才。利用现聘人才的“磁场效应”和“虹吸效应”，举办青佰国际论坛、学术沙龙等活动，做大“人才朋友圈”，把人才请进来、留下来。常态化开展校友走访、皖籍人才恳谈等活动，推动“校友回家”“皖才回归”。近3年，引进高层次人才197名。目前，全职国家级人才中近70%是青年人才，形成“国家级人才领衔、省部级人才为两翼、青年人才为骨干”的雁阵人才梯队格局。

打造青年人才成长“孵化器”，力争“用得好”

在高校的既有体制和有限资源中，青年人才往往有干劲但缺少发展空间、有想法但缺少话语权，一定程度上存在“不能升、不敢走”的发展焦虑。学校打破常规、汇聚合力，给青年人才更多的信任、更好的帮助、更有力的支持，为青年人才开辟发展“新通道”、成长“快车道”。

推动各尽其才。学校突出“能力、实绩、贡献”导向，创新“师德+能力+业绩+贡献”人才评价模式，重塑人才招聘、职称评审、岗位晋级等评价指标体系。实施分类评价，推行“聘期制”，促进人尽其才、各显其能。健全落实科技创新容错免责机制，让青年科技人才放下包袱、迈开步子、大胆冲刺。

全面有力扶持。建立青年教师导师制度，充分发挥双聘院士、领军人才“传帮带”作用，加速青年科技人才成长。建立校领导联系服务党内外专家制度，定期开展问候、问情、问需、问策“四问”工作。坚持分类培养，实施“神农学者”等系列人才培养计划，构建多形式、多途径、立体化人才培养格局。遴选16名青年人才为“大学者”、35名人才为“大文章”培育对象，67名中青年人才入选学校培养计划。为224名青年教师和海外引进人才配备导师，推荐131名优秀青年人才赴国内外高水平院校、科研团队进行深造或接受联合培养，招聘148名青年人才来校从事博士后研究。

大胆使用重用。强化部门协同，在大项目申报、大成果产出转化等方面给予全方位、超常规支持。不论资历、不设门槛，探索“揭榜挂帅”联培重奖机制，让青年骨干在关键岗位上和关键核心技术攻关中打头阵、当先锋。近3年，学校选拔15名青年高层次人才担任中层领导干部，48名青年人才担任学科带头人、系（部）负责人；55项“揭榜挂帅”项目由青年人才主持。

涵养青年人才发展“优生态”，实现“留得住”

环境好，则人才聚、事业兴；环境不好，则人才散、事业衰。学校坚持加强对青年人才的政治引领、政策激励、服务保障，让青年人才心无旁骛干事创业。

强化政治引领。实行“政治+业务”双考察，定期举办“贤聊下午茶”“畅聊午餐会”等活动，组织“学习二十大 奋进新征程”等专题培训班、座谈会，引导青年人才将个人信念、理想追求融入祖国发展、时代进步，让青年人才思想有根基、奋斗有方向、前进有依靠，不断激发他们投身强国建设、创新报国事业的积极性和主动性。

激发创新活力。改革评价机制，下放人才团队技术路线决定权、经费支配权、资源调配权。优化资源配置方式，设立特任岗位，优先用于青年人才引进和现有青年高层次人才的合同制管理。将“稀缺”资源予以倾斜，每年为高层次青年人才单列博士生指标，占全校博士生招生指标的近一半。深化职务科技成果赋权改革，完善以增加知识价值为导向的分配政策。近3年，学校获批立项的国家自然科学基金中青年基金占57%，项目主持人40岁以下占77%、35岁以下占63%。

完善服务体系。重塑人才服务流程，实现7个工作日内兑现人才待遇。开展“我为人才办实事”活动，组建人才服务督查督办组，协调解决人才急难愁盼事项305件，腾挪1.1万平方米行政用房改善人才科研用房，提供220套青年人才公寓。

（作者系安徽农业大学党委书记）

出好『引用留』组合拳 支持青年人才挑大梁

加强创业教育带动大学全方位变革

王凡俊 程静

党的二十届三中全会提出，统筹推进教育科技人才体制机制一体改革，深化教育综合改革。在知识经济加速演进、全球科技竞争日益激烈之际，需要找到教育科技人才体制机制一体改革的最佳突破口。当前，大力加强创业教育可以作为全面深化高等教育改革的一条有效路径。

把握创业教育的时代意蕴

知识经济是建立在知识和信息的生产、分配与使用之上的经济，以人才为第一资源，以知识和信息为最重要的经济因素与生产要素。知识经济的基础是知识，动力是创新，而将知识转化为生产力的途径是创业。在知识经济社会，大学不仅培养人才，传授和创造知识，还让人才和知识快速转变为新质生产力。近年来，我国一些高校提出建设“创业型大学”，这是国家战略、经济发展、高校自身转型以及社会需求共同驱动的结果。

当前建设“创业型大学”，不仅要保持学术独立性和探索精神，更要主动适应外部环境变化，加强内部治理结构改革，改变资源获取和配置方式，为师生创新创业提供最有利的环境条件。人才培养和科学研究仍是“创业型大学”的基本职能，创业实践则是前两者必要的载体和延伸。无论是科学研究还是创业实践，都需要强烈的使命驱动和无惧挫折失败、勇于探索未知的精神品质，这种精神上的共通使得“创业型大学”的人才培养、科学研究和创业实践能够相互促进、协同发展。

“创业型大学”具备强大的适应能力、变革能力和资源获取能力，但其核心能力是创新。在中国式现代化背景下，以“自力更生、艰苦创业”的精神追求科技自立自强，是“创业型大学”的精神内核。从落实立德树人根本任务的角度出发，“创业型大学”首先是培养创新创业人才的摇篮，不仅要传授专业知识，还要让学生具备解决实际问题 and 团队协作的能力以及创业精神。肩负新时代强国建设历史使命，“创业型大学”还必须瞄准世界科技前沿开展原创性研究，攻克关键核心技术难题，在国家重大战略需求领域作出不可替代的创新贡献，同时以科技创新促进产业创新，让原创性科研成果快速转化为现实生产力，使科学研究更好地服务于经济社会发展。

让创业教育成为新的育人范式

信息技术和人工智能的发展削弱了大学作为“稀缺知识主要传授者”的这一传统功能，但与此同时，它极大地凸显了大学在“培养学生高阶思维能力、创新能力及塑造人格”等方面的核心价值。

创业教育是一种全新的育人范式，其目标、内容和教育方式都不同于传统的学科教育。后者注重知识的系统性传授，教学内容按照学科体系划分，而前者以培养学生的创新精神和创业能力为目标，注重知识和能力在实际问题情境中的综合运用，需要对知识进行跨学科整合并且强调团队协作。在教育方式上，创业教育以实践体验为主，普遍采取案例教学、项目式学习、竞赛、企业实践、创业孵化等方式，教育效果评价主要体现为竞赛获奖、

项目成果、行业专家及投资人认可、创业项目的实际经营成效等。

创业教育不仅意味着教育理念和教育方式的转变，而且不可避免地会触及高校体制机制的全方位变革。首先，创业教育本质上是一种实践教育，这就要求教育者本身也是创业者。高校必须在制度层面大力支持教师投身创业和企业实践，获得如何将知识和科技成果转化为社会财富的亲身经验。其次，创业教育必然是一种开放教育，其过程不可能仅在校园内完成。为了让教师和学生投身创业实践，高校需要引入企业导师，和企业共建实践平台，将师生的科技创新成果不断推向市场。

需要指出的是，虽然国家政策指导文件通常使用“创新创业教育”的表述，但“创新创业教育”的重点和落脚点是创业教育。大学本身并不缺乏创新，只是许多创新都停留在论文或实验室阶段，尚未转化为现实生产力，只有通过师生的创业实践，才能实现创新的社会价值。就内涵而言，创业教育必然涵盖创新教育，因为创业天然承载着创新的基因，任何创业都基于新技术、新商机的发现。

以创业教育推动大学破界融合

高水平创业教育通过政产学研合作建立开放的育人和创新生态，形成紧密对接社会和产业需求的创新驱动发展模式，一方面向社会和产业输送大批创新创业人才，另一方面加速高校科技成果创业孵化和产业化，从而实现教育科技人才的协同发展。

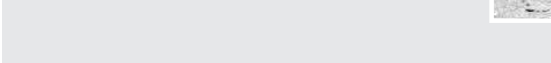
创业教育的实践性和开放性特征是推动高校建设“创业型大学”的内在动因。



油田里的社会实践课

今年暑期，西南石油大学地球科学与技术学院等院系的20余名师生赴甘肃玉门油田开展社会实践活动。师生深入油田井场生产一线，在工作人员的带领下，聆听“中国石油工业的摇篮”玉门油田波澜壮阔的创业史、改革史和创新史。

曹正 徐鸿涛 摄



打造管理学研究生实践育人新范式



张江华

以“立德树人”为根，以“经世致用”为魂。山东大学管理学院秉承“为天下储人才，为国家图富强”的办学宗旨，以“根植齐鲁、服务中国、影响世界”为愿景，首创以“知行智联·动态适配”为核心理念的研究生培养体系，通过“核心价值—课程生态—学习模式”自主知识供给体系、“虚拟环境模拟—真实管理案例”双轨实践体系、“需求—场景—能力”动态适配的管理人才智能导航系统，尝试破解数智时代管理人才培养中存在的“知识供给与产业需求脱节、实践能力培养的场景化与系统性缺失、个性化发展路径与动态适配机制缺位”三大核心痛点，形成了管理教育改革的“山大方案”。

构建“核心价值—课程生态—学习模式”并举的自主知识体系，实现从“知识

传授”到“问题驱动”的范式突破。学院一是立足新时代人才培养要求，紧扣“国之大者”需求，开设“儒家商道”特色专题，强化“义利合一”“经世济民”文化赋能，实现价值引领与国家需求的同频共振。二是构建“管理理论—数字技术—产业痛点”动态知识图谱，打造“管理+数字技术”课程矩阵，培养学生复合管理能力。三是创建“问题驱动—智能引导—即时应用”学习新模式，引导学生在解决真实企业管理难题中实现知识内化与能力跃升。学生主导的“三零小院”扶贫项目入选教育部精准扶贫典型案例；毕业生进入世界500强、中国500强、民营500强企业占比达46%，100余名毕业生赴西部、基层和国家重点行业领域就业并受到学校表彰。

打造“虚拟环境模拟—真实管理案例”双轨实践体系，实现从“技能训练”到“战略思维锻造”的能力升级。上轨“虚拟环境模拟”，通过模拟不确定环境下企业战略调整、危机应对等复杂管理情境，培养学生在不确定性中的决策能力。下轨“真实管理案例”，打造“企业命题—

学术攻坚—方案实施”闭环模式，精准打通产业需求向科研课题的转化通道。近4年，学院累计有4项案例入选“全国百篇优秀管理案例”，6项案例获教育部学位与研究生教育发展研究中心主题案例立项；与行业龙头企业共建20个研究生联合培养基地，校企合作课题达183项，与兰剑智能共建的管理学科数字孪生实验平台年均优化生产方案32项，累计实现降本增效超8600万元，形成了“场景赋能—能力进阶—价值创造”的闭环模式。

研发管理人才个性化发展智能导航系统，实现从“标准化培养”到“一人一策”的精准育人。学院与中国知网合作，首创“需求—场景—能力”动态适配的管理人才智能导航系统，实现“需求精准匹配、能力动态画像、路径智能推荐”三大核心功能。系统整合企业发布的战略管理、运营管理等岗位需求和学生职业发展目标，构建管理人才多维能力画像模型；通过采集学生在知识学习与管理实践中的行为数据，实时评估战略思维、决策力、领导力等核心管理能力；基于能力差距分析与目标匹配算法，动态生成个性化发展

路径，精准推荐知识模块与管理实践项目。目前，系统已对接20余家合作企业，覆盖1272名研究生，实现对90%以上学生能力短板的精准识别和针对性提升。

“三高联动”打造数智时代管理学研究生实践育人新范式。作为学院深化研究生教育改革的核心抓手，“知识—实践—系统”三位一体培养体系立足国家战略需求，以系统化顶层设计为统领，以协同化实施路径为支撑，以立体化育人场景为载体，构建了特色鲜明且具有示范价值的人才培养新范式，形成了“高质量培养—高水平创新—高效能转化”的研究生教育良性循环新生态。历经十年实践探索，该体系在育人质量提升、教学模式创新、产教深度融合等领域取得显著成效，不仅为区域经济发展输送了大批高素质创新人才，更在服务国家重大战略需求方面发挥了重要作用。相关经验已在全国10余所“双一流”高校进行示范推广，充分彰显了人才培养的示范引领价值和辐射带动效应，为新时代研究生教育改革提供了可复制、可推广的实践经验。

（作者系山东大学管理学院副院长）