

新时代科研单位青年人才管理的思考

侯永侠

江苏自动化研究所，江苏 连云港 222023

DOI: 10.61369/ETR.2026230026

摘 要： 在科技变革加速与全球科研竞争加剧的背景下，青年人才管理已成为科研单位提升创新效能的核心环节。本文通过理论分析与现状研究，系统探讨青年人才管理的战略价值、现实困境及优化路径。研究发现：当前科研单位在青年人才管理中普遍存在激励机制单一化、职业发展通道受限、跨学科协作缺失、数字化滞后等问题，阻碍青年科研人员创新潜力释放。基于双因素理论与社会交换理论，本文提出多维优化策略：构建物质激励与职业发展相结合的综合激励机制，设计学术与管理并行的弹性职业通道，搭建跨学科协作与数字化科研平台，完善科研环境支持体系。通过管理机制的革新，科研单位可有效激发青年人才创新动能，为提升机构核心竞争力提供可持续的人才保障。

关 键 词： 青年人才管理；新时代；激励机制；数字化转型

Reflections on the Management of Young Talents in Scientific Research Institutions in the New Era

Hou Yongxia

Jiangsu Automation Research Institute, Lianyungang, Jiangsu 222023

Abstract： Against the background of accelerating technological transformation and intensifying global scientific research competition, young talent management has become a core link for scientific research institutions to improve innovation efficiency. Through theoretical analysis and current situation research, this paper systematically explores the strategic value, practical dilemmas and optimization paths of young talent management. The research finds that current scientific research institutions generally face problems such as simplified incentive mechanisms, limited career development channels, lack of interdisciplinary collaboration, and backward digitalization in young talent management, which hinder the release of young researchers' innovative potential. Based on the Two-Factor Theory and Social Exchange Theory, this paper proposes multi-dimensional optimization strategies: constructing a comprehensive incentive mechanism combining material incentives and career development, designing a flexible career path with parallel academic and management tracks, building interdisciplinary collaboration and digital scientific research platforms, and improving the scientific research environment support system. Through the innovation of management mechanisms, scientific research institutions can effectively stimulate the innovative momentum of young talents and provide sustainable talent guarantee for enhancing the core competitiveness of the institutions.

Keywords： youth talent management; new era; incentive mechanisms; digital transformation

一、青年人才管理的战略价值：科研单位创新的核心驱动力

（一）青年人才的战略作用与创新潜力

在科技快速发展的新时代，青年人才在科研单位创新中发挥着重要作用。青年科研人员通常具备创新思维、跨学科视野和解决复杂问题的潜力，使他们能够在科技领域灵活应对挑战。科研单位的未来发展在很大程度上依赖于青年人才的贡献。在我国，“人才强国”战略已成为国家发展规划的重要组成部分，强调青年人才在科技创新中的作用^[1]。

（二）人才管理在创新能力提升中的关键作用

科研成果的取得不仅依赖于硬件条件，更取决于人才的创新

思维和跨学科合作能力。根据创新系统理论，科研单位的创新成果是一个复杂系统的产物，涉及知识、技术、团队和文化等多方面的互动，青年人才是这一系统中最具活力的驱动力^[2]。为提升整体创新水平，科研单位应完善激励机制、培训系统和科研导向，激发青年人才的科研潜力，促进高质量科研成果的产出。

（三）青年人才管理对科研单位竞争力的促进作用

1. 激烈竞争中的关键战略

全球在人工智能、量子信息等新兴科技领域的科研竞争日益激烈，各国因此加大了对青年人才的培养与引进力度。根据竞争优势理论，科研单位的核心竞争力源于其人才的创新能力，特别是青年人才在快速变化的科技环境中推动技术突破的潜力^[3]。如果未能及时进行创新管理，科研单位可能面临人才流失与创新动力

不足的风险，影响整体科研水平。

2. 管理优化驱动创新激发

根据社会交换理论，如果科研单位在薪酬和晋升等方面未提供合理回报，可能导致青年人才的工作投入和忠诚度下降^[4]。因此，优化青年人才管理既是提升科研单位创新能力的需要，也是吸引与留住高端人才的战略手段。为应对国内外竞争压力，科研单位应优化管理机制，提升人才管理的科学性和针对性，增强青年人才的凝聚力，促进整体竞争力的提升。

二、青年人才管理现状与挑战：当前科研单位面临的主要问题

随着科技进步和国际竞争加剧，科研单位日益重视青年人才在提升创新能力和核心竞争力方面的作用。然而，部分科研单位的管理体系和政策仍有改进空间，传统的等级化管理模式可能影响青年人才的自主性与创新发展。部分单位的职业发展路径不够清晰、晋升渠道较为有限，可能导致部分青年人才在职业成长中面临瓶颈，未能充分发挥潜力^[5]。

（一）激励机制的不足

1. 单一的物质激励

部分科研单位的激励机制未能有效调动青年人才的创新积极性，导致其潜力未得到充分挖掘。当前的激励手段主要偏重物质奖励，如薪酬和奖金，虽然这些措施能短期内吸引人才，但在长期激励方面可能存在局限。例如，某些高校和科研机构对于青年科研人员的激励，较为依赖项目经费的分配，较少关注个人成长、学术成就感和职业发展机会等非物质因素。

2. 晋升体系过于僵化，缺乏灵活性

部分科研单位的晋升和职位设置受限于固定的职级框架，青年科研人员的晋升通道相对有限。例如，一些单位的学术岗位通常需要经历长期的职位轮换或资历积累，且针对青年人才快速成长的机制不够完善，影响部分青年人才在职业生涯初期的发展，甚至出现“瓶颈期”现象。

（二）研究资源与环境的提升需求

1. 设备条件不足

科研资源的配置与工作环境对科研创新具有直接影响。尽管一些科研单位已在硬件设施上有所投入，但资源配置仍存在不均和效率问题。例如，某些科研院所对实验室设备的投入不足，限制了青年科研人员进行高精度实验时的能力。即使资金投入有所保证，但设备老化和技术滞后可能使得科研人员难以进行先进实验验证，进而影响创新成果的产出^[6]。

2. 跨学科合作受限

跨学科合作已成为现代科研中的重要趋势。然而，很多单位仍然固守传统学科框架，缺少有效的跨学科交流平台。例如，在某些科研机构中，物理学与生物学等不同领域的专家各自为战，缺乏跨领域的协作和交流，阻碍潜在的技术融合创新。若青年科研人员无法在跨学科团队中工作，可能会限制其思维拓宽，以及进行多维度的创新。

（三）人才培养体系的适应性问题

现行人才培养模式难以适配科技快速发展趋势，也无法满足青年科研人员成长需求。不少科研机构人才培养较为零散，尚未建立完善系统的职业发展体系。目前青年科研人员成长多依靠导师个人指导，缺少长远统筹规划，成长阶段目标不够明晰。培养过程中普遍忽视跨学科素养与项目管理能力培育，能力培育存在短板。诸多现实问题制约了青年科研人员综合素养提升，不利于其突破科研瓶颈，长远发展受限。

（四）数字化转型的挑战与需求

1. 数字化工具短缺

随着大数据、人工智能、云计算等信息技术的发展，科研单位的数字化转型已成为提升科研效率和创新能力的必然选择。然而，许多科研单位在数字化转型方面仍处于起步阶段。例如，部分科研机构仍采用纸质文档管理和手工数据录入方式，缺乏先进的科研管理系统，导致时间和资源的浪费，影响科研效率^[7]。

2. 管理体系滞后

青年科研人员在日常工作中需要数字化工具的支持，但许多科研单位未能提供足够的数字化平台。例如，部分科研单位未能为科研人员提供云计算资源或大数据分析工具，限制了青年人才在数据分析、模型构建等领域的进展。此外，数字化转型不仅涉及技术建设，还关系到科研管理模式和人才培养方式的转变。许多单位缺乏适应数字化转型的管理体系，未能有效利用数字技术提升科研的透明度、协作性和效率，影响了科研工作的进一步发展。

三、优化青年人才管理：提升科研单位竞争力的关键路径

随着青年科研人员在科研创新和技术突破中的重要性日益凸显，科研单位应从人才激励、职业发展、工作环境优化以及数字化转型等方面入手，制定并实施综合策略，促进青年人才的全面发展，推动整体科研实力和竞争力的提升^[8]。

（一）完善激励机制：调动内在动能

完善激励机制不仅有助于提高科研人员的工作积极性，也是激发创新潜力的关键。

1. 物质激励与非物质激励相结合

不少科研机构偏重薪资、奖金这类物质激励，但其激励效果较为短暂，很难长久调动科研人员创新热情。结合赫茨伯格双因素理论来看，薪酬福利、工作环境属于保健因素，只能避免员工产生消极情绪；而职业晋升、事业发展、科研成就感等才是激励因素，能够真正提升工作积极性。由此可见，单一物质激励存在明显局限，机构需融合多元激励方式。面向青年科研人员，更要重视非物质激励，积极搭建发展平台、给予学术肯定、助力个人成长，充分激发其内生动力，助力科研事业长远发展。

2. 长期激励与短期激励相结合

短期激励能够快速调动科研人员当下工作热情，长期激励则利于稳固人员队伍，推动其持续深耕科研领域。科研单位需兼顾

两类激励方式，合理运用绩效奖金等短期激励，同步完善长效激励体系。

（二）明确职业发展路径：提升人才成长空间

1. 设计灵活的职业发展通道：避免职级瓶颈

职业发展本是动态演进的过程，从业者可结合自身兴趣、专业能力与价值追求规划成长方向。科研单位需为青年科研人员搭建多元化、弹性化的成长体系，制定清晰清晰的长短期发展目标，保障发展路径落地可行。此举可有效破除职级晋升壁垒，让青年人才找准自身发展定位。同时开设学术研究、行政管理、跨界融合等多元发展赛道，支持人员自主选择适配发展方向。辅

2. 导师制度：提供长期职业指导与支持

导师制度是帮助青年科研人员明确职业发展路径的重要手段。导师制度提供了良好的社会化环境，使青年科研人员不仅能从导师身上学习学术技能，还能了解科研行业的潜规则与职业发展的动态。通过系统的导师辅导，经验丰富的学者可以为青年科研人员提供长期的职业指导、学术建议和心理支持。这种辅导不仅帮助科研人员克服科研过程中的困难，还能帮助他们规划职业生涯，明确发展目标。导师制度可以增强青年科研人员的归属感和成长感，从而提高其对科研单位的忠诚度和工作积极性。

（三）创新工作环境：营造积极向上的科研氛围

1. 营造开放包容的科研氛围：鼓励跨学科交流与合作

科研单位应营造开放包容、鼓励协作的科研氛围，推动跨学科交流与合作。现代科研中，学科边界日益模糊，跨学科合作已成为创新的重要源泉。科研单位可设立跨学科研究平台、组织学术交流

2. 关注科研人员的心理健康与生活质量：提供平衡环境

科研领域工作强度大、行业竞争激烈，科研人员的身心状态

与生活品质，直接关乎创新思维和工作效能。保持合理的工作生活平衡，既能舒缓身心压力，也能提振工作热情、激发科研创造力，其身心健康与幸福感更是决定长期科研产出的关键因素。对此，科研单位需完善心理疏导与压力疏导机制，常态化开展心理帮扶、健康指导及减压培训，帮助青年科研人员疏导负面情绪、稳住良好工作心态。同时合理统筹工作节奏，推行弹性工作制，优化办公配套环境，切实保障科研人员身心健康。

（四）推动数字化转型：提升科研效率与协作水平

1. 加速数字化基础设施建设：提升科研工具与平台

科研单位应加快数字化基础设施建设，提供先进的数字化工具和平台，以提高科研效率。大数据分析工具、云计算平台和人工智能辅助科研平台等技术，有助于科研数据的高效集成和分析，帮助科研人员更高效地从海量数据中提取有价值的信息，提高科研工作的效率。数字化工具的应用能够简化科研流程，加速科研人员的工作进展，为科研单位的创新提供支持。

2. 数字化科研管理：提高运作效率与透明度

数字化不仅有助于提高科研人员的工作效率，还能优化科研单位的管理流程。通过数字化手段，科研项目的立项、进展监控和资金分配等环节可以实现精细化管理，减少传统管理方式的不足，提高科研运作的透明度和效率。数字化管理平台可以帮助科研单位实时掌握项目进展，优化资源配置，提高科研资源的利用效率。

四、结语

新时代科技变革与全球竞争加剧，科研单位对高素质青年人才的需求日益增长。本文分析了青年人才管理的战略价值、现状与挑战，并提出了完善激励机制、明确职业发展路径、优化工作环境以及推动数字化转型等策略。这些措施旨在激发青年科研人员的创新潜力，提升科研单位的整体竞争力。未来，科研单位应持续关注青年人才的成长需求，动态优化管理模式，构建适应新时代要求的人才管理体系，为科技创新提供坚实的人才支撑。

参考文献

[1] 习近平关于人才工作论述摘编. 中共中央党史和文献研究院编 [M]. 中央文献出版社, 2024.

[2] Acs Z J, Audretsch D B, Lehmann E E, et al. National systems of innovation[J]. The Journal of Technology Transfer, 2017, 42: 997-1008.

[3] 张林, 蒲清平. 新质生产力的内涵特征, 理论创新与价值意蕴 [J]. 重庆大学学报 (社会科学版), 2023, 29(6): 137-148.

[4] 董津津, 刘家树, 雷雨嫣. 创新能力冗余与价值创造: 社会交换理论视角下合作关系的中介作用 [J]. 科技进步与对策, 2023, 40(24): 61-71.

[5] 赫茨伯格. 赫茨伯格的双因素理论 [M]. 中国人民大学出版社, 2016.

[6] 陈文哲, 石宁, 梁琪, 等. 股权激励模式选择之谜——基于股东与激励对象之间的博弈分析 [J]. Nankai Business Review, 2023, 26(3): 189.

[7] 王景元. 新时代对教科研管理工作的新思考 [J]. 2021.

[8] 吴巍, 陈中涛, 李宝忠, 等. 新时代科研单位青年工作的思考与实践 [J]. 化工管理, 2023(25): 9-13.

[9] 武国峰, 吴云良, 周蓓蓓, 等. 新时代农业科研事业单位选人用人工作探讨 [J]. 农业科技管理, 2020, 39(3): 3.DOI:CNKI:SUN:NKGL.0.2020-03-020.