

凝心聚智，人才赋能：新时代人才团队 与学科协同发展研究

周娟

武汉大学物理科学与技术学院，湖北 武汉 430072

DOI:10.61369/EST.2024090004

摘要： 本文聚焦新时代人才建设与学科建设协同发展的核心命题，以人才团队建设与学科发展的互促关系为研究主线，系统探讨二者的内在逻辑关联。研究发现，通过凝聚人力支撑、整合资源、强化向心力能够正向赋能学科发展，而学科发展则通过目标引领、平台升级、成果共享反向助推团队凝聚力，形成双向互促的闭环机制。针对当前团队凝聚力与学科需求适配度低、成员目标脱节、协同机制不完善等问题，本文提出锚定学科目标、健全培育机制、搭建优质平台、优化保障体系、营造优良氛围五大实践路径，为推动人才团队与学科高质量协同发展提供理论参考与实践指导。

关键词： 人才团队；凝聚力；学科发展；团队建设；协同发展

Unite Hearts and Minds, Empower Talents: Research on the Synergistic Development of Talent Teams and Disciplines in the New Era

Zhou Juan

School of Physics and Technology, Wuhan University, Wuhan, Hubei 430072

Abstract: This paper focuses on the core proposition of the coordinated development of talent construction and discipline construction in the new era. Taking the mutually promoting relationship between talent team building and discipline development as the research main line, it systematically explores the intrinsic logical connection between the two. Research findings show that by gathering human resources for support, integrating resources, and strengthening centripetal force, the development of disciplines can be positively empowered. Meanwhile, the development of disciplines, through goal guidance, platform upgrading, and result sharing, can negatively boost team cohesion, forming a closed-loop mechanism of mutual promotion in both directions. In response to the current issues such as low compatibility between team cohesion and disciplinary demands, disconnection of members' goals, and imperfect collaborative mechanisms, this paper proposes five practical paths: anchoring disciplinary goals, improving cultivation mechanisms, building high-quality platforms, optimizing guarantee systems, and creating a favorable atmosphere. These paths provide theoretical references and practical guidance for promoting the high-quality and coordinated development of talent teams and disciplines.

Keywords: talent team; cohesion; discipline development; team building; coordinated development

一、绪论

在新时代教育强国、科技强国战略背景下，学科建设作为高校核心竞争力的集中体现，其高质量发展离不开高素质人才团队的支撑。当前，全球科技竞争日趋激烈，跨学科交叉融合加速推进，传统“单兵作战”模式已难以适应复杂问题研究需求，亟需以人才团队凝聚力为纽带，实现知识、技术、资源的深度协同。从现实背景看，学科建设对人才的需求已从个体引进转向团队发展，团队凝聚力成为决定学科创新效能的关键变量。

理论层面，现有研究多聚焦团队或学科发展的单一维度，对二者互促关系的系统性探讨不足；实践层面，如何通过提升团队凝聚力破解学科发展瓶颈，仍是亟待解决的现实问题。国外研究中，从组织行为学视角提出团队凝聚力的动态演化模型，强调目

标一致性对凝聚力的核心驱动作用；在学科建设理论中指出，人才流动与资源整合是学科发展的两大支柱，但未明确团队凝聚力的中介作用。国内研究方面，探讨了高校科研团队凝聚力的影响因素，认为领导风格与激励机制至关重要；分析了学科交叉背景下团队协作模式，但对凝聚力与学科发展的双向作用机制研究仍显薄弱。

综上，现有研究存在三方面缺口：一是对凝聚力与学科发展的互促逻辑缺乏闭环分析；二是实践层面的问题诊断与路径设计针对性不足；三是跨学科融合场景下的动态适配机制研究较少。本文遵循“理论构建—关系分析—问题诊断—路径提出”的研究脉络，首先界定核心概念与理论基础，其次剖析凝聚力与学科发展的互促关系，再结合现实问题提出实践路径。

二、相关概念界定与理论基础

人才团队凝聚力是指团队成员为实现共同目标而表现出的相互吸引、协同合作的整体合力，其核心特征包括目标一致性、情感联结度、协作效能感，可通过团队任务完成率、成员留存率、满意度等指标衡量。^[1] 学科发展则是指学科在知识体系、科研能力、人才培养、社会服务等方面的动态成长过程，核心特征体现为学术影响力、跨学科融合度、平台支撑力，衡量维度包括科研项目级别、论文引用率、学科评估等级等。

组织凝聚力理论强调团队凝聚力源于成员对群体目标的认同及情感归属，为本研究分析凝聚力的形成机制提供理论依据。人力资本理论指出人力资本是经济增长的核心要素，人才团队作为人力资本的重要载体，其凝聚力直接影响人力资本的转化效率。学科建设理论提出学科发展需“学科共同体、学科文化、学科资源”三要素协同，为本研究分析学科对团队凝聚力的反向作用提供框架。^[2]

二者的关联逻辑体现为“双向赋能”：一方面，凝聚力是学科发展的“动力引擎”，通过整合人力、智力、物力资源，提升学科创新效率；另一方面，学科发展是凝聚力的“土壤养分”，通过明确目标、优化平台、共享成果，为团队凝聚提供持续支撑。这种双向赋能关系构成了人才团队与学科协同发展的理论基础，为后续深入分析奠定了坚实的概念框架。

三、人才团队凝聚力与学科发展的互促关系分析

人才团队凝聚力对学科发展具有显著的正向赋能作用。首先，高凝聚力团队能够凝聚人才合力，夯实学科建设核心人力支撑。这类团队能够吸引和保留顶尖人才，形成“人才集聚—能力提升—学科突破”的良性循环。凝聚力强的团队促进资源整合，提升学科研究与教学协同效率，更容易打破课题组壁垒，实现跨实验室、跨院系资源共享。团队凝聚力强化团队向心力，筑牢学科长期稳定发展根基，能够降低核心成员流失率，保障学科研究方向的延续性。

学科发展对人才团队凝聚力同样具有反向助推作用。清晰的学科建设目标能够凝聚团队共识，强化成员归属感，统一成员行动方向，增强团队认同感。学科平台升级优化成长环境，提升团队向心力，优质的科研条件能够增强成员对团队的依赖度。学科建设成果增强团队获得感，稳固团队凝聚力，成果的共享机制能够让成员切实感受到个人成长与学科发展的绑定关系。

人才团队凝聚力与学科发展通过“目标—资源—成果”三大纽带形成闭环。目标协同方面，学科目标转化为团队任务，团队凝聚力保障目标落地；资源互哺方面，团队整合资源支撑学科建设，学科发展反哺团队资源供给；成果共享方面，学科成果提升团队获得感，进一步强化凝聚力。三者循环作用，共同推动人才团队与学科螺旋式上升。

从系统论视角看，人才团队与学科发展构成一个复杂的动态系统。^[3] 团队凝聚力作为系统的内在驱动力，推动学科知识创新、

人才培养和科研产出；而学科发展作为系统的外在支撑，为团队凝聚力的形成和维持提供必要的条件和环境。这种相互依存、相互促进的关系，使得整个系统能够实现自我优化和持续发展。

在实际操作中，这种互促关系的实现需要建立有效的机制保障。首先，要建立目标导向机制，确保团队目标与学科发展目标保持一致；其次，要建立资源共享机制，促进人才、经费、设备等资源在团队与学科之间的合理配置；再次，要建立成果共享机制，让团队成员能够从学科发展中获得相应的收益和认可。

四、当前人才团队凝聚力适配学科发展的现存问题

团队层面的问题主要表现为凝聚力建设针对性不足，与学科需求适配度低。部分团队将凝聚力建设等同于团建活动，忽视学科特性差异。^[4] 文科团队需要强情感联结的柔性凝聚，而理工科团队更需基于项目攻关的刚性凝聚，但现有模式多采用一刀切，导致凝聚力与学科需求错位。这种问题的根源在于对不同学科团队特点认识不足，缺乏针对性的凝聚力建设策略。

人才层面的问题体现在成员目标认知偏差，个体发展与学科目标脱节。部分成员存在重个人轻团队、重短期轻长期的认知偏差。青年教师为快速晋升过度关注个人论文发表，忽视学科交叉研究任务；老教授则因学科天花板效应缺乏参与团队协作的动力。这种目标错位不仅影响团队凝聚力，也制约了学科的长远发展。

机制层面的问题表现为协同机制不完善，缺乏支撑凝聚力与学科共进的保障体系。激励机制失衡，重个人绩效轻团队贡献，导致成员不愿投入协作；沟通机制不畅，跨学科团队缺乏常态化交流平台，信息共享滞后；容错机制缺失，创新风险导致成员不敢尝试协同攻关。这些机制性问题的存在，使得团队凝聚力与学科发展难以形成有效的协同效应。

环境层面的问题在于学科生态建设滞后，难以维系长效团队凝聚力。学科生态涵盖学术氛围、资源分配、文化建设等要素。当前部分学科存在资源过度集中于少数带头人、学术近亲繁殖等问题，削弱普通成员的参与感与获得感。此外，学科评价体系过度强调量化指标，忽视团队协作过程，也制约了凝聚力的长效维系。

这些问题的产生有其深层次的原因。从制度层面看，传统的学科管理和人才评价体系更多关注个体成就，缺乏对团队协作的激励机制；从文化层面看，学术界长期形成的个人主义传统在一定程度上阻碍了团队合作的开展；从技术层面看，缺乏有效的协作平台和工具支持团队开展跨学科研究。

五、以强凝聚力助推学科高质量发展的实践路径

锚定学科目标，凝聚团队发展共识是首要路径。通过分层对齐目标，将学科总目标拆解为团队目标和个体目标，形成学科—团队—个人三级目标体系。同时，通过定期目标复盘会、学科发展论坛等形式动态校准认知，统一团队成员对学科定位的理解，

避免因信息不对称导致的目标偏差。目标对齐不仅有助于提升团队凝聚力，也能确保学科发展的方向性和一致性。

健全培育机制，强化团队核心凝聚力是关键举措。构建选育用留全链条人才机制，针对学科需求定制培养计划，如工科团队重点培养技术攻关能力，文科团队侧重跨文化沟通能力。优化激励机制，将团队贡献纳入职称评审、绩效分配指标，设立协同创新奖、成果转化团队奖，对核心成员实施长周期考核。完善沟通机制，建立跨学科定期研讨制度，利用数字化平台实现信息实时共享。

搭建优质平台，以学科发展赋能团队凝聚是重要支撑。升级科研与教学平台，整合实验室资源，建设跨学科共享平台，为团队协作提供硬件支撑。拓展学术交流平台，承办国际学术会议、联合培养研究生，提升成员学术视野与团队荣誉感。打造成果转化平台，与企业共建产学研基地，推动科研成果落地，让成员切实感受学科发展的实践价值。

优化保障体系，筑牢互促发展制度根基是基础保障。完善管理制度，制定学科团队协作章程，明确成员权责、资源分配规则、冲突解决流程。强化资源配套，设立学科发展专项基金，重点支持团队协作项目，保障设备、经费等资源向高凝聚力团队倾斜。建立动态评估机制，从目标达成度、成员满意度、学科贡献值三个维度评估团队凝聚力，形成评估—反馈—改进的闭环。

营造优良氛围，兼顾团队凝聚力与学科文化建设是环境支撑。培育协作文化，通过师徒结对、项目攻坚小组等形式，强化成员互助意识。^[5]厚植学科文化，挖掘学科发展历史中的典型案例，提炼学科精神，增强成员身份认同。关注人文关怀，建立成员心理健康支持体系，解决实际困难，提升团队归属感。

在具体实施过程中，需要根据不同学科的特点制定差异化的策略。对于基础学科，应注重长期积累和理论创新，培养团队成员的学术情怀和使命担当；对于应用学科，应突出实践导向和成果转化，激发团队成员的创新活力和合作意识；对于交叉学科，应加强跨领域交流，促进不同学科背景成员的深度融合。

同时，要建立动态调整机制，根据学科发展和团队建设的实

际效果，及时调整和完善相关策略。这需要建立有效的监测评估体系，定期收集和分析相关数据，为决策提供科学依据。还要加强对国内外先进经验的交流学习，不断优化和完善实践路径。

六、政策建议与未来展望

基于以上分析，本文提出以下政策建议：首先，完善人才评价体系，将团队协作能力和贡献纳入评价指标，引导科研人员重视团队合作；其次，加大投入力度，为学科团队建设提供充足的经费和资源支持；再次，优化管理机制，简化跨学科合作的审批程序，为团队协作创造便利条件；最后，加强文化建设，营造鼓励创新、宽容失败的学术氛围。

未来研究可进一步探索不同学科类型凝聚力建设的差异化模式，以及数字化背景下团队协作的新形态。随着人工智能、大数据等新技术的发展，人才团队与学科发展的关系也将面临新的挑战 and 机遇。如何在数字化时代保持和增强团队凝聚力，如何利用新技术提升学科发展效率，都是值得深入研究的重要课题。

此外，还需要关注国际竞争环境下的学科团队建设问题。在全球化背景下，人才流动日益频繁，如何在开放环境中保持团队稳定性，如何在国际合作中提升学科影响力，都需要进一步研究和探索。

七、结论

本文通过系统分析人才团队凝聚力与学科发展的互促关系，揭示了二者“双向赋能、闭环发展”的内在逻辑，并针对现存问题提出五大实践路径。研究表明，新时代学科协同发展需以凝聚力建设为核心抓手，通过目标对齐、机制创新、平台支撑、文化浸润，实现人才团队与学科的双向赋能与发展。这一研究为推动高等教育内涵式发展提供了理论参考和实践指导，对于建设教育强国、科技强国具有重要意义。

参考文献

- [1] 郑甜甜. 团队协作与凝聚力：组织管理的软实力[J]. 人力资源, 2024, (13): 130-131.
- [2] 施亚兰. 基于人力资本理论的劳动教育资源优化路径[J]. 中国就业, 2023, (12): 33-35. DOI: 10.16622/j.cnki.11-3709/d.2023.12.016.
- [3] 燕建欣, 张晓琳, 贾金海. 团队建设促进高等教育学科发展的内生动力研究[J]. 教育教学论坛, 2024, (03): 17-20.
- [4] 张薇, 车晨曦, 谢佳彤, 等. 高校党建带团建路径研究[J]. 产业与科技论坛, 2023, 22(24): 74-76.
- [5] 刘赛男, 王超颖, 尹晶. 高校学科建设中的学科文化建设探索[J]. 文化创新比较研究, 2022, 6(29): 133-137.