



# 基于标杆分析的地方高校一流师资队伍 建设路径探索

——以 W 大学为例

邓 锐

(江汉大学 地方高校发展与评估研究中心,湖北 武汉 430056)

**摘 要:**随着国家、各省市“双一流”建设的发展和推进,学界基本形成了共识,一流大学的建设关键在于一流学科,一流学科的建设关键在于一流师资队伍。这可以从“双一流”提出之后,各高校间激烈的人才争夺战中可见一斑。地方高校要实现国家“双一流”建设的目标,当务之急是加强一流师资队伍建设。标杆分析法为研究地方高校一流师资队伍建设提供了一个新视角。通过运用标杆分析法,比较了 W 大学与标杆高校师资队伍建设的差距和症结所在,并实施靶向治疗,从大力引进高层次领军人才、加大中青年教师队伍的培养力度、优化师资队伍结构、构建合理的激励机制四个方面提出了 W 大学建设一流师资队伍的实施路径。

**关键词:**标杆分析法;地方高校;一流师资队伍

中图分类号:F276.5

文献标识码:A

文章编号:1671-931X(2021)02-0068-06

DOI:10.19899/j.cnki.42-1669/Z.2021.02.012

地方高校指的是由地方政府主办,并负责划拨办学经费,除“985”“211”工程等重点大学和港澳特区重点大学之外的普通高等学校。<sup>[1]</sup>地方高校约占我国高校总量的95%,承担了我国高等教育绝大部分的教学任务,既是我国高等学校的主体,又是我国高等教育的主要生力军。当前,“双一流”建设在我国如火如荼地开展,地方高校不可避免地要参与其中。然而,与重点高校相比,地方高校具有明显的后发特征,例如,观念较为落后、办学经费不足、师资队伍基础薄弱、重点扶持政策少等等,这导致地方高校在“双一流”建设中困难重重,步履维艰。但是,2015

年10月,国务院印发的《统筹推进世界一流大学和一流学科建设总体方案》中提出“双一流”建设要打破身份固化和体制僵化,实施动态监测和管理,打破终身制,实现有进有出;2017年9月,教育部等部委公布的137所“双一流”建设高校名单中出现地方高校的身影,这表明地方高校在“双一流”建设中不仅可以有所为,甚至大有可为。别敦荣教授曾说过,“双一流”建设的实质性工作主要靠高校教师来承担和完成,高校教师是“双一流”建设名副其实的主体,他们的参与度决定了“双一流”建设实施的深度和广度,“双一流”建设目标的达成度由教师队伍的水平

收稿日期:2020-09-15

基金项目:2019年武汉市教育局市属高校教学研究一般项目“本科教学质量提升视域下市属高校一流教师队伍建设研究”(项目编号:2019042)。

作者简介:邓锐(1987-),男,湖北武汉人,江汉大学地方高校发展与评估研究中心编辑,研究方向:高等教育管理。

高低决定。<sup>[2]</sup>一流师资队伍是世界一流大学的重要标志。由此可见,一流师资队伍是地方高校实现跨越式发展和赶超发展的前提性要素,是地方高校实现国家“双一流”建设目标的关键和核心。

### 一、标杆分析法的原理及其在本研究中的适用性

标杆分析法(Bench marking)是20世纪70年代末由美国施乐公司研制的一种新型管理方法,该方法的主要目的是寻求企业的自我完善,该方法一经推出便风行全球,并与战略联盟、企业流程再造一起称为20世纪90年代管理界的三大管理方法。

#### (一)标杆分析法的意涵

在地理研究中,标杆指的是用来测量某段距离前所需要确定的某个参考点。在企业管理研究中,标杆指的是同行业中最好的成就,与其相似的企业可以将其作为参考学习的榜样和典范。虽然国内外学者对标杆分析法的运用和研究较多,但是对标杆分析法的定义尚未达成一致。有学者认为,标杆分析法是通过外部支持促进行业内快速提升的一种最佳范例的科学方法,通过将评价对象在行业的表现与行业内的最佳范例进行比较,进而提出评价对象提升行业表现的具体路径。<sup>[3]</sup>也有学者认为,标杆分析法是将同行业内的知名领导者或高度竞争者作为标杆,针对自身服务、产品、作业流程进行评价的过程;是一种建立和达成优秀标准的方法;是评价和改进作业流程的管理工具。<sup>[4]</sup>还有学者认为,标杆分析法是将组织从事的活动与从事相似活动的领先组织进行对比,寻找二者的差距,并据此提出改进方案,通过模仿其先进经验,提高自身业绩的管理方法。<sup>[5]</sup>

笔者认为,标杆分析法是依据一定的标准和要求,选取与自身相同或相似的最优组织作为标杆,通过两者之间的对比和分析,寻找二者之间的差距,并提出改进措施的一种科学研究方法。

#### (二)标杆分析法的类型和步骤

##### 1. 标杆分析法的类型

目前,根据不同的分类标准,标杆分析法可以划分不同的类型,但主要有以下四种类型:第一,内部标杆分析法。这种方法是把组织视为一个系统,系统内有许多要素构成,将系统内业绩最突出的要素作为标杆,将其经验推广到系统的其他要素中,从而促进整个系统的优化。这种方法的不足之处在于视野狭窄,容易造成固步自封。第二,外部标杆分析法。这种方法是把其他组织作为标杆对象,通过与标杆组织进行对比,寻找两者之间的差距,并依据存在的差距,制定相对应的改进方案,学习标杆对象的先进经验,进而达到提高组织业绩的目的。第三,竞争性标杆分析法。这种方法是把直接的竞争对手作为标

杆对象,通过学习、模仿其先进的理念和经验,从而改进自身管理水平和产品质量,增强自身的竞争力。这种方法的不足在于相同市场竞争的资源有限,竞争对手的保密意识强,相关资料获取困难,实施起来有一定的难度。第四,战略性标杆分析法。该方法着眼组织的全局,从宏观层面比较分析标杆对象的战略选择和部署,标杆分析内容均是全局性的问题,例如,组织的理念、远景、发展目标、总体规划、发展方向等等。根据本研究的研究问题和研究范围,考虑到地方高校入选国家“双一流”具有很强的排他性,因此,本研究的标杆分析法属于外部标杆分析法和竞争性标杆分析法。

##### 2. 标杆分析法的实施步骤

标杆分析法的实施步骤十分灵活,没有一个固定的模式可以套用,目前,不同学者提出了不同的实施步骤。例如,有学者认为,标杆分析法的实施步骤主要包括五个方面:确定目标、内部分析、分析比较、提出构想、实施方案。<sup>[3]</sup>也有学者认为,标杆分析法的实施步骤应当包括六个方面:分析企业自身现状、确定标杆企业、搜集相关信息与数据、分析资料与找出差距、实施行动方案、评价与修订计划。<sup>[5]</sup>

综合上述有关学者针对标杆分析法提出的实施步骤,结合本研究的实际情况,本文标杆分析法的实施步骤主要包括五个方面:第一,分析高校自身师资队伍现状;第二,确定标杆高校;第三,搜集高校自身和标杆高校相关信息、数据;第四,分析资料,找出高校与标杆高校的差距;第五,提出一流师资队伍建设的措施。

#### (三)标杆分析法在本研究中的适用性

标杆分析法在本研究中具有一定的适用性,理由有三:首先,标杆分析法具有适用范围广、风险较小、成本较低等优点,对不同国家、不同行业领域的问题均有一定的参考价值,目前,该方法已经在国内外的不同行业得到了广泛地运用,而且取得了很好成效。实践表明,标杆分析法在跨行业内外标杆分析方面的优势明显。其次,标杆分析法目前已经广泛运用于国内外高校,具有一定的实践基础。标杆分析法目前在中国、美国、英国、韩国等高校均有运用,我国也有许多有学者运用标杆分析法来进行地方高校绩效评估研究、高校教师绩效评价研究等等。最后,有学者已经运用标杆分析法来研究高职院校一流师资队伍建设,研究成果发表后取得了较好的反响。本研究将标杆分析法运用到地方高校一流师资队伍建设中去,也具有一定的适用性。

### 二、W大学一流师资队伍建设的标杆分析

2018年1月,W大学成功入选该省“双一流”建设高校,这为下一步向国家“双一流”建设高校迈进

奠定了坚实的基础。一流师资队伍是实现国家“双一流”建设的关键和核心,通过标杆分析,寻找高校自身与标杆高校师资队伍差距和症结所在,利于明确下一阶段的工作重点和方向。

### (一)W 大学师资队伍的现状

经过近四十年发展,尤其是四校合并之后,W 大学的师资队伍建设有了跨越式发展。截至 2018 年 12 月,W 大学共有在编在岗(包括人事代理)教职工 2337 人,其中教学科研教师共有 1232 人。该校现有正高级职称人员 200 人,副高级职称人员 670 人,博士学位人员 483 人。该校师资队伍的详细情况如表 1 所示。与同类地方高校相比,W 大学师资队伍的职称结构、学历结构等方面比较合理,高层次领军人才达到一定数量,师资队伍建设取得了一定成效。但随着国家、各省市“双一流”建设的推进,以及全国各高校人才争夺日趋激烈,W 大学与国家“双一流”建设高校师资队伍的水平还有很大的差距。

### (二)标杆高校的确定

标杆分析法中标杆的确定主要考虑三个因素,即最优性、相似性、可行性。本研究选取宁波大学作为标杆高校,原因主要有以下三点。

第一,宁波大学入选国家“双一流”建设高校。2017 年 9 月,教育部等部委印发《关于公布世界一流大学和一流学科建设高校及建设学科名单的通知》,宁波大学入选世界一流学科建设高校,该校力学学科达到国家“双一流”建设专家委员会制定的遴选标准。该校成为改革开放后建校的地方高校的唯一入选者,具有很强的典型性和代表性。

第二,两所高校均属于十五副省级城市综合大学。两所高校都是应城市发展而生,都办在副省级城市,均实行“省市共建,以市为主”的管理体制,高校的发展与城市的繁荣息息相关。此外,城市的发展在很大程度上依赖于高校的支持与服务的水平和力度,两所大学的招生本地生源较多,毕业生就业也主要留在大学所在城市。<sup>[6]</sup>两所高校均为城市文化发展,为城市经济社会发展,为城市核心竞争力的提升提供了人才和智力支持。

第三,两所高校建校均在改革开放之后。W 大学创办于 20 世纪 80 年代初,宁波大学创办于 1986 年,两所高校均是改革开放之后创办的地方高校,而且均在 20 世纪 90 年代末经过了多校合并,在发展过程中有很多相同或相似的问题。

### (三)标杆分析数据搜集

确定标杆高校后,笔者通过阅读相关著作、查阅相关论文、浏览学校官方网站以及实地调研,获取了两所高校师资队伍的相关信息,借鉴并修正了孔彤、赵良梅<sup>[7]</sup>研究一流师资队伍建设标杆分析的指标体系,确定一级指标 5 项,二级指标 18 项,分析基础为

学生数,学生主要包括:在校本专科生、研究生、在校留学生(学研究生)、高等学历继续教育学生,所有数据均截止至 2018 年 12 月。本文构建了 W 大学与标杆高校师资队伍的比较分析表,具体如表 1 所示。

### (四)与标杆高校的差距及其存在的问题与症结分析

第一,师资队伍能力水平差距明显,高层次领军人才匮乏。从学校聘用的院士来讲,虽然两所高校的院士数量均为 5 人,但 W 大学 1 名为全职院士,4 名为双聘院士,标杆高校 4 名为全职院士,1 名双聘院士;标杆高校的院士中,有 2 名发达国家院士,1 名第三世界科学院院士,外籍院士的比例较高,来源更多样,结构更为合理。此外,标杆高校的长江学者特聘(讲座)教授、国务院特殊津贴专家、教育部“新世纪优秀人才支持计划”分别有 3 人、14 人、14 人,而 W 大学分别有 1 人、4 人、1 人;最后,标杆高校国家级特优人才、国家“百千万人才工程”入选者、国家杰出青年基金获得者、国家优秀青年基金获得者分别有 16 人、7 人、3 人、3 人,而 W 大学在这些人才工程和项目中还未实现突破。与标杆高校相比,W 大学在各类高层次领军人才数量上均较为匮乏,对于一流学科的形成、建设、发展不利,使得 W 大学整体实力和水平的提升缺乏内生动力。

第二,师资队伍规模有一定差距,亟须扩大师资队伍规模。由表 1 可知,W 大学和标杆高校的教职工总数分别为 2337 人、2826 人,教学科研教师分别为 1232 人、1843 人,分别占教职工总数的 52.72%、65.22%。与标杆高校相比,W 大学与标杆高校在师资队伍规模上存在一定的差距,而且教学科研教师的比例也低于标杆高校。师资规模较小,尤其是教学科研教师比例较低,对于高校人才培养质量和科学研究水平提升不利,进而制约了 W 大学“双一流”建设的进展。

第三,师资队伍结构差距较大,学历结构和职称结构问题较为突出。由表 1 和图 1 可知,从职称结构来讲,标杆高校教职工中正高级职称比例是 W 大学的 1.7 倍左右,但在副高级职称方面却略微低于 W 大学。从学历结构来讲,标杆高校教职工中博士学位的比例几乎是 W 大学的两倍。总体来讲,W 大学与标杆高校在师资队伍的职称结构、学历结构方面差距较大,问题较为突出。学历结构和职称结构是衡量一所高校师资队伍水平的重要指标,事关地方高校“双一流”建设的成败,优化师资队伍结构,尤其是学历结构和职称结构迫在眉睫。

第四,师资队伍国家级教学和精品课程获奖、立项差距很大,教师参与积极性和主动性亟待提高。由表 1 可知,标杆高校获得国家级教学成果一等奖 1 项,二等奖 5 项,国家级教学团队 1 个,而 W 大学在

这两个方面还没有实现突破,教师的教学水平和教学团队建设亟待提高。标杆高校有国家级精品课程5门,国家卓越人才培养计划2项,W大学目前在这两个方面还属于空白。W大学教师在国家级教学和

课程获奖、立项方面与标杆高校差距如此之大。一个原因是教师的积极性和主动性未完全调动起来,相关的激励机制亟需构建。

表1 W大学与标杆高校师资队伍比较表

标杆分析指标体系		W大学	标杆高校	
一级指标	二级指标			
分析基础:学生数		24020	37643	
师资队伍规模	教职工总数(人)	2337	2826	
	教学科研教师数(人)	1232	1843	
师资队伍结构	具有正高级职称教职工比例(%)	8.56	14.19	
	具有副高级职称教职工比例(%)	28.67	27.71	
	具有博士学位教职工比例(%)	20.67	40.98	
师资队伍能力水平	院士	全职(人)	1	4
		双聘(人)	4	1
	长江学者特聘(讲座)教授(人)	1	3	
	国务院特殊津贴专家(人)	4	14	
	教育部“新世纪优秀人才支持计划”(人)	1	14	
	国家级特优人才(人)	0	16	
	国家“百千万人才工程”入选者(人)	0	7	
	国家杰出青年基金获得者(人)	0	3	
	国家优秀青年基金获得者(人)	0	3	
	师资队伍教学获奖	国家级教学成果	一等奖(项)	0
二等奖(项)			0	5
国家级教学团队(人)		0	1	
师资队伍课程获奖和项目立项	国家级精品课程(门)	0	5	
	国家卓越人才培养计划(项)	0	2	
	教育部产学研合作协同育人项目(项)	19	10	

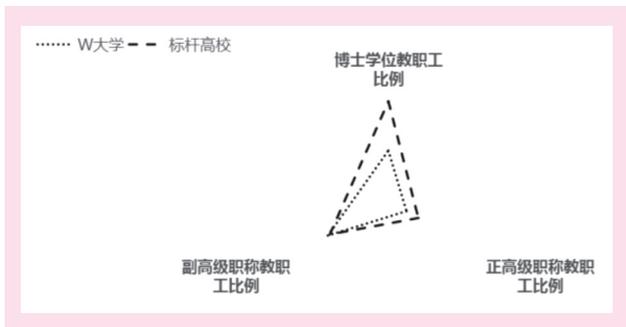


图1 W大学与标杆高校师资队伍结构雷达图

### 三、W大学一流师资队伍的路径分析

通过W大学与标杆高校师资队伍的比较分析,

W大学在师资队伍规模、结构、能力水平、教学和课程获奖等方面的差距十分明显,通过精准识别师资队伍建设中存在的问题和症结所在,进而精准施策,靶向治疗,为W大学一流师资队伍建设实现弯道超车和高质量发展提供了切实可行的路径。

#### (一) 大力引进高层次领军人才

习近平总书记曾说过,“要实行更加开放的人才政策,不唯地域引进人才,不求所有开发人才,不拘一格用好人才,在大力培养国内创新人才的同时,更加积极主动地引进国外人才特别是高层次人才。”<sup>[8]</sup> 高层次人才是教师队伍中的领头雁,是地方高校实现跨越式和赶超发展的关键因素。诸多世界一流大学的发展均与高层次人才密切相关。例如,

加州理工学院因为密立根教授和冯·卡门教授使该校的实验物理和航空技术一跃成为世界一流学科,并使该校在1999年美国大学评估中一举超过哈佛大学排名第一。<sup>[9]</sup>伯克利加州大学因为引进劳伦斯教授,为该校贡献了十余个诺贝尔奖,从而步入世界一流大学的阵营。<sup>[10]</sup>因此,地方高校既要着眼国内,又要放眼全球,充分利用国内和国际两个市场,大力引进一批具有学术影响力的高层次领军人才。

地方高校在引进高层次领军人才时,要注重引进全职人才,因为双聘院士、客座教授、兼职教授、荣誉教授等高层次人才在高校工作的时间通常较短,实际工作中承担实质性工作不多,很难在教学和科研中起到引领作用,甚至会引发校内教师的心理失衡,产生“引来女婿,气走儿子”的现象,不利于教师队伍的建设。宁波大学四个全职院士中,宁波籍院士有中国工程院院士陈剑平、加拿大工程院院士朱志伟,他们加入全职加入宁波大学很大程度上与他们的故乡情有关。因此,W大学可以借鉴标杆高校的经验,在本地籍院士中做工作,争取在引进全职高层次人才领军人才上实现突破。

### (二) 扩大师资队伍规模,加大中青年师资队伍的培养力度

扩大师资队伍规模,尤其是中青年师资队伍,对于地方高校“双一流”建设至关重要。中青年教师队伍是高校教师队伍的重要组成部分,是高校未来发展的希望,事关高校发展的前途命运和生死存亡。W大学在“国家杰出青年基金获得者”“国家优秀青年基金获得者”方面还是空白,中青年高校教师的能力水平与标杆高校还具有较大的差距,加大中青年教师队伍的培养力度迫在眉睫。首先,高度重视入职教育,增强入职教育吸引力。高校引进中青年教师通常都要进行入职教育,以提升教师的教学方法、教学能力、职业道德等。当前,高校入职教育以岗前培训为主,内容主要包括高等教育学、高等教育心理学、高等教育法规、高等学校教师职业道德基础知识等,教学形式以集中授课,对新进教师的吸引力不够,导致培训效果欠佳。因此,高校有必要丰富入职教育形式,结合典型报告、专题讲座、课堂教学实践、教学观摩等,增强入职教育的吸引力,切实提升新进教师的教育知识和技能,提高入职教育效果。其次,积极组织中青年教师参加各级各类教学比赛和竞赛,通过与其他高校教师同台竞技,虚心学习其他高校教师的授课方式、教学内容处理、教学方法和手段运用等技能,接受评审专家的反馈意见,利于全面提高中青年教师的教学水平。再次,鼓励中青年教师踊跃参加学术会议。通过参加学术会议,中青年教师可以了解本专业的前沿知识和问题,并就个人在平时教学和

科研中遇到的问题与专家学者进行碰撞和交流,充实个人的学术知识,拓宽个人的学术视野,提升个人的科研能力。<sup>[11]</sup>最后,构建中青年教师出国访学的长效机制。随着“双一流”建设的推进,对高校教师的国际化水平要求也越来越高。通过构建中青年教师出国访学的长效机制,利于打通中青年教师出国访学的中梗阻,利于中青年教师走出国门,了解国际学术的前沿动态,促进国内外学术交流和信息互通,改善中青年教师的知识结构和储备,提高他们在国际学术界的活跃度和影响力,进而加快高校的国际化步伐。

### (三) 优化师资队伍结构

优化师资队伍结构是一流师资队伍建设的重点方面。通过标杆分析,W大学与标杆高校在学历结构和职称结构方面差距明显。学历结构是衡量师资队伍整体素质的一项重要指标,通常来讲,学历较高的教师均师从学术水平高的导师,能敏锐地把握学术前沿问题,具备独立进行科学研究的能力,创造能力也很强,将学历较高的人吸收到师资队伍中,利于学历结构的优化。优化学历结构主要可以从两方面着手:一方面,提高高校教师招聘的学历标准,重点引进国内外知名高校博士毕业生,多渠道招聘具有博士学位的人才;另一方面,提高职称晋升的学历标准,制定优惠和宽松政策,鼓励现有教师攻读博士学位,提升高校师资队伍整体的学历水平。

高级职称教师的比例是衡量一所高校师资水平的重要标准,通常情况下,高级职称比例越高,师资队伍学术造诣也越高。提高高校师资中高级职称教师比例,优化职称结构,可以从两个方面入手:一方面,通过人才引进方式,招聘具有高级职称的教师来高校工作,增加高校高级职称教师的人数和比例;另一方面,充分利用国家赋予高校职称评审的自主权,创新高级职称评审方式方法,打破论资排辈的规则,鼓励符合条件的中青年教师积极申报高级职称,为优秀的中青年教师开辟“绿色通道”,提高高级职称的比例。

### (四) 构建合理的激励机制

为调动教师积极参与国家级教学竞赛和精品课程评选的积极性和主动性,提高获奖和立项的数量,地方高校可以从物质激励和精神激励两个方面构建合理的激励机制。从物质激励方面讲,地方高校要加大教师参与各级给类教学竞赛和精品课程评选的奖励力度,尤其是国家级教学竞赛和精品课程评选,构建“价值决定报酬”的薪资待遇机制,既体现对一流教师的尊重,又利于激发更多教师向一流和优秀奋进。从精神激励方面讲,一方面,构建教学荣誉体系。通过设置“教学先进个人”“教学名师”等荣誉称号,

提高教师教学的荣誉感和自豪感,激发教师从事教学的积极性;另一方面,加大教学先进事迹的宣传教育,发挥榜样的示范和激励作用,营造教师队伍创先争优的氛围,拉近教师与学生之间的距离,促进良好教风学风的形成。

习近平总书记曾说过:“百年大计,教育为本。教育大计,教师为本。努力培养造就一大批一流教师队伍,不断提高教师队伍整体素质,是当前和今后一段时间我国教育事业发展的紧迫任务。”<sup>[12]</sup>地方高校应当把一流教师队伍建设放在极端重要的位置,在高校激烈的人才大战中下好先手棋,打好主动仗,不仅要确保一流教师引得进,还要留得住,更要用得好,打造一支学术造诣深、师德水平高、创新意识强的一流师资队伍,为早日实现入选国家“双一流”的宏伟目标而努力奋斗。

参考文献:

[1] 蔡宗模,吴朝平,杨慷慨.全球化视野下的“双一流”战略与地方院校的抉择[J].重庆高教研究,2016,(1):24-32.  
[2] 别敦荣.论“双一流”建设[J].中国高教研究,2017,(11):16.  
[3] 于文益,黄海滨,肖田野.标杆分析法的引进与应用研究[J].广

东科技,2013,(7):40.  
[4] 欧明臣,凌文铨.标杆分析法在图书馆绩效评估上的应用[J].情报资料工作,2003,(6):47.  
[5] 李丹.学校发展规划视野中的校情分析研究[D].上海:上海师范大学,2011:47  
[6] 邵红,张丽萍.十五副省级城市综合大学发展报告2006-2010[M].武汉:湖北人民出版社,2012:42.  
[7] 孔彤,赵良梅.高职院校一流师资队伍建设的标杆分析——以广州 A 学院为例[J].职业技术教育,2017,(20):64.  
[8] 习近平.在上海外国专家座谈会上的讲话[N].人民日报,2014-05-22.  
[9] 胡弼成,雷冬玉,康玉唐.整体素质观:一流大学教师队伍建设的理念[J].江苏高教,2003,(1):103.  
[10] 沈红宇.中国研究型大学师资队伍建设研究[D].哈尔滨:哈尔滨工程大学,2006:61.  
[11] 张庆晓.“双一流”建设的逻辑、困境及破解[J].江汉大学学报(社会科学版),2019,(1):121.  
[12] 习近平.同北京师范大学师生代表座谈时的讲话[N].人民日报,2014-09-19.

[责任编辑:许海燕]

## On the Path of Building the First-class Teaching Staff in Local Colleges and Universities Based on Benchmarking Analysis

——Take W University as an example

DENG Rui

(Research Center for the Development and Evaluation of Municipal Colleges and Universities, Jiangnan University, Wuhan430056, China)

**Abstract:** With the development and promotion of the construction of “double first-class” in the country, provinces and cities, the academic community has basically formed a consensus. The key to the construction of a first-class university lies in the first-class discipline, and the key to the construction of a first-class discipline lies in the first-class faculty. This can be seen from the fierce competition for talents among colleges and universities after the proposal of “double first-class”. In order to achieve the goal of “double first-class” construction, it is imperative for local colleges and universities to strengthen the construction of first-class teachers. Benchmarking analysis provides a new perspective for the study of the construction of first-class teachers in local colleges and universities. By using benchmarking analysis, this paper compares the gap and crux between W University and benchmarking university, and implements targeted treatment. From four aspects: vigorously introducing high-level leading talents, increasing the training of young and middle-aged teachers, optimizing the structure of teachers, and building a reasonable incentive mechanism, this paper puts forward the implementation path of building a first-class teachers team in W University.

**Key words:** benchmarking; local colleges and universities; first-class teaching staff