

陈盛荣 著

高校人才发展战略

夏书章题



ZHONGGUORENSHICHUBANSHE

中国人事出版社

G649.2
CSR

陈盛荣 著



2

高校人才发展战略

夏书章题



中国人事出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

高校人才发展战略/陈盛荣著. —北京:中国人事出版社, 2005. 3
ISBN 7-80189-310-7

I. 高... II. 陈... III. 高等学校-人才-发展战略-研究
IV. G649.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2005) 第 022083 号

中国人事出版社出版
(100101 北京朝阳区育慧里 5 号)
新华书店 经销
保定市印刷厂印刷

*

2005 年 3 月第 1 版 2005 年 3 月第 1 次印刷
开本: 880 × 1230 毫米 1/32 印张: 11.125
字数: 290 千字 印数: 1-3000 册
定价: 22.00 元

内 容 提 要

人才问题是关系到一个国家核心竞争力强弱的关键问题，而高校又是培养高级人才的主要场所，高校人才也是世界范围内人才争夺战争夺的焦点。高校是否能拥有一流人才，直接关系到高校是否能够培养出一流人才，出一流成果，关系到国家现代化的成败。如何有效实施高校的人才强校战略？本书通过系统论述战略的地位和作用、高校在国家战略中的地位和作用、高校人才的地位和作用、高校人才的定义和类别等，详细分析了高校人才队伍现状，并对所存在问题在深入进行理论思考的基础上，提出了若干新的理论观点，提出了有效实施高校人才发展战略的战略重点、重大战略对策、具体战略措施和阶段性目标和成果等。本书不仅适合高校各级领导和高校人事工作者阅读，也适合高等院校、高等教育专业 and 人力资源管理专业的师生作为专业参考书，同时，也适合所有关心我国人才发展和高校人才建设的公民阅读。其中人才成长规律特别是高层次人才成长规律等章节也适合大学生阅读。

序言一

国家人事部中国人事科学研究院院长、研究员



在2003年12月召开的全国人才工作会议上，胡锦涛总书记向全党和全国人民发出了实施人才强国战略的伟大号召。实施人才强国战略是党和国家一项重大而紧迫的任务，人才问题是关系党和国家事业发展的关键问题。作为培养高级专门人才主要基地的高等院校，也提出了加快实施人才强校战略的多种对策，一个前所未有的高度重视人才的大好局面已经出现。正是在这一时刻，陈盛荣同志撰写出版了《高校人才发展战略》一书，对于高校有效实施人才强校战略无疑具有参考价值。

无论是实施科教兴国战略、人才强国战略，还是落实科学发展观，都与高校有着十分密切的关系，而我国高校要适应时代要求，实现跨越式发展，人才问题同样是最关键的。清华大学老校长梅贻琦的著名名言：“所谓大学者，非谓有大楼之谓也，有大师之谓也”，精辟阐述了人才在高校发展中的关键作用。历史上，没有北京大学的蔡元培，华中科技大学的朱九思，就不会有我们今天所看到的北京大学和华中科技大学。今天，我们与世界一流大学的差距，最主要的还是人才方面的差距。尽管我国体育健儿在雅典奥运会上取得金牌总数第二名的骄人成绩，但我国在

科学技术上至今还没有实现诺贝尔奖零的突破，缺乏具有世界影响力的大师级的高层次人才，是影响我国高校向世界一流大学迈进的最突出的问题之一。因此，对人才问题的研究特别是对高校人才问题的研究很有意义，陈盛荣同志在这方面做出了一些有益的尝试，值得赞赏。据了解，陈盛荣同志的这本专著在国内还是第一本，因此，该书不仅弥补了我国高校这方面的不足，而且非常具有现实意义。

《高校人才发展战略》一书是在博士学位论文的基础上进一步完善所形成的，作为作者的导师，我认为该书有几大特点：

一、作者是在博览群书的基础上，吸收了中外不少学者的理论观点和实际工作者的思想精华，作者的研究成果，确实是“站在巨人的肩膀上”所取得的。

二、作者不是单纯地就高校研究高校，而是站在国家总的发展战略的立场上去看待高校人才问题，因此，才能提出高校发展战略的正确与否是高校人才发展的前提等重要观点。

三、作者不是单纯地就人才研究人才，而是通过各种人才问题，看到人才背后的制度问题，即体制、机制的问题，教育方针的问题、高校职能的问题和学术自由的问题等。

四、作者对高校人才问题的研究有许多创新之处，如第一次提出高校人才的定义和范围，高校人才不仅有狭义的，也有广义的。并提出高校发展要实现人才资本的增值，知识的增值，高校发展要树立半经营的理念、大知识的理念、与社会、政府协调发展的理念、高校内外互动的理念和高校的职能应是培养人才、促进学术发展和促进社会发展相统一的观念等。

五、综合不仅是一种研究方法，也是一种创新。如对高层次人才的培养，包括学科带头人，中国科学院院士和中国工程院院

士，学术大师，诺贝尔奖获得者以及校长和领导干部、名师和高校企业家的成长规律，作者在广泛吸收众多学者研究成果的基础上，对这些问题进行了归纳和总结；另外，对世界一流大学的条件和特征以及我国大学应该如何朝着这个目标去努力等也进行了归纳总结并有一定的创新。

六、由于作者不仅注意理论上的研究，也注意实际工作经验的总结，故该论文不仅具有理论上的系统性、创新性，而且具有对实际工作的指导性和可操作性。

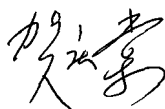
高校人才发展战略的研究是一个难度较大的研究题目，作者在国家人事部、国家教育部以及许多高校专家的大力支持下，对这个问题进行了比较系统、深入的研究，并获得了国家级专家们的认可。尽管这个研究仍有待不断深入，但毕竟迈出了很重要的一步，是值得祝贺的。我相信，《高校人才发展战略》一书的问世，一定会对高校有效实施人才强校战略有所帮助，一定会对我国各行各业具体实施人才强国战略有所借鉴，也一定会对我国人才学的深入研究有所促进。

是为序。

2005 年 1 月 20 日

序言二

原北京林业大学校长 中国老教授协会常务副会长
中华研修大学校长、教授、博士、博士生导师



中华研修大学博士研究生陈盛荣同志的专著《高校人才发展战略》就要与读者见面了，我作为一名老教授、老校长感到非常高兴，也很想说几句话。

对高校人才发展的研究是一件很重要的工作。

培养高级人才是高等院校的主要任务之一，但人才是靠更高层次的人才来培养的，正所谓没有一流的大师，就不会培养出一流的人才，出一流的成果。我国大学与世界一流大学相比仍有许多差距，但具有世界重要影响的顶尖人才的差距是最主要的差距。

然而，人才的成长是有规律可循的。无论是诺贝尔奖获得者，还是中国科学院院士和中国工程院院士等杰出人才的成长历程都告诉我们，发现、培养人才的人才是十分重要的，在某些情况下甚至是起关键作用的。没有吴宓的大胆启用，没有什么学位但非常博学的国学大师陈寅恪不一定可以到清华大学国学研究院；没有吴大猷当年推荐朱光亚出国留学，很可能不是今天我们所看到的为国家科技事业作出重大贡献的朱光亚。高校办学水平

和人才培养质量，我认为最主要的还是校长、大师和优秀生源。同时，高校人才发展需要探讨的问题也很多，比如，为什么西南联合大学在那样困难的条件下也能培养出许多优秀的人才？中外高校的优秀校长是如何成长的？这些问题都很值得研究。然而，对高校人才发展这样重要的问题，我深深感到我国高校对其研究得太少了，以至国外有的著名大学校长也这样感叹，高校什么都研究，但就是很少研究高校自己。现在，我高兴地看到，由我国著名人才学家王通讯研究员指导的博士研究生陈盛荣同志在毕业论文的基础上所形成的专著《高校人才发展战略》一书就要与读者见面了，这对高校深入贯彻全国人才工作会议精神和更有效地实施人才强校战略无疑将有很重要的参考价值；对进一步推动我国有效实施人才强国战略，也将会有一定的借鉴作用，我很愿意将这本书推荐给我国高校的领导、教师和每一位教职员工，推荐给关心我国高校人才建设的每位公民。

《高校人才发展战略》一书的内容相当丰富，它不仅直接论述了高校的各类人才发展特别是高层次人才的发展问题，而且论述了与高校人才发展密切相关的高校发展战略问题，现代大学制度问题，科教兴国和国兴科教的问题，学科发展问题，教师的经济地位和政治地位相统一的问题，国立大学、民办大学和国外大学共同竞争发展问题、创办世界一流大学问题等等，并有许多创新思想和理论，它不仅具有理论性、系统性，而且具有可操作性，我相信读者读后一定会感到耳目一新，受益匪浅。

《高校人才发展战略》一书的作者出身在教授的家庭，从小生活在大中学校园，经历过上山下乡和挂职锻炼，对社会有一定深度的了解，又长期工作在大学校园，对大学很有感情也比较熟悉，而导师也是国家人事部中国人事科学研究院院长。站在更高

层次上来研究高校人才问题，从不同的角度来观察高校人才问题，一定会有更多的新见解。

具有深厚的理论基础和丰富的实际经验，这是在职博士研究生特点之一，也是中华研修大学所培养高层次人才的优势之一。对高校人才发展的研究，由于研究条件的限制，很可能这本专著仍有不完善的地方，但毕竟是在原有的基础上大大前进了一步。我期待着作者能不断努力，更上一层楼，为国家教育事业作出更大的贡献！

2005 年 1 月 18 日

前 言

在全面建设小康社会，努力实现中华民族伟大复兴的进程中，人才问题是关系党和国家事业发展的关键问题，知识已成为我国实现赶超世界发达国家的关键因素之一。拥有丰富知识和创新能力的人才资源是第一资源。作为培养高级人才基地和科学研究重要阵地的高等院校，人才强校也是高校实现跨越式发展的最佳选择，因为没有一流的学术大师，就培养不出一流的人才，更不会有世界领先的科研成果。

虽然我国高校也实现了快速发展（特别是扩招以后），但是目前我国一些高校的人才状况仍然令人担忧：首先，一些高校符合要求的教师严重不足，人才流失仍比较严重，中青年教师队伍不稳定，学术水平不高，特别是缺乏重大科研成果。新中国成立以来，我们国家还没有培养出一个诺贝尔奖金获得者和科学“巨人”，我国现有的一些科学大师和文学艺术大师实际上是解放前的大学或国外的大学培养出来的。其次，因教育经费投入仍严重不足等原因，一些教师的工作积极性不高，培养人才的质量受到影响，这些严重影响了国家的可持续发展战略。第三，由于高校属于国家事业单位，目前高校管理体制仍未真正理顺，事业单位的收入分配制度如何改革仍需要深入研究。第四，人头费越来越成为许多高校沉重的负担，要优化高校人才队伍，富余人员又难以分流，这种局面自然严重影响到高校人才引进和培养。第五，一些高校人财物的浪费现象也很严重，人才紧缺和人才积压浪费并存，高校现有的人才资源还没有得到合理充分的利用。如

果以上问题得不到及时有效地解决,人才强国战略势必落空。因此,深入研究高校的人才发展战略,从理论上进一步弄清楚我国现阶段应如何有效实施高校人才发展战略,对于高校良性发展是十分必要的,对于我国有效实施科教兴国战略和人才强国战略也是十分重要的。

本书共有六章:

第一章 总论

本章通过论述战略的重要性,我国社会发展的现代化总战略以及科教兴国、人才强国和可持续发展的分战略,发展中国家实施人才战略的紧迫性,在创办世界一流大学的过程中我们应有的发展战略等,阐明了高校发展战略在整个国家发展总战略中的地位和作用。

第二章 高校人才发展战略及其重要性

本章论述了高校人才的定义和高校人才在高校发展战略中的地位 and 作用,高校人才发展战略的定义、地位和意义以及高校人才发展战略的目标。

第三章 我国高校人才发展的现状和原因分析

本章主要通过描述高校教师队伍的现状、所取得的成绩以及存在的主要问题来论述我国高校人才队伍的现状、所取得的成绩和所存在的问题,并详细分析了存在问题的主要原因。

第四章 影响实施高校人才发展战略诸因素的理论思考

本章在论述了中外学者以及国家领导人所提出的有关理论的基础上,对影响实施高校人才发展战略的多种原因进行了理论思考,并在这个基础上提出了若干创新的理论观点。作者认为,只有在正确理论指导下,我国高校人才发展战略才能得到有效的实施。

第五章 有效制定和实施高校人才发展战略的指导思想和战略重点

本章论述了有效实施高校人才发展战略的指导思想和战略重

点,其中战略重点有:加快建立与社会主义市场经济体制相适应、促进高校自我发展、自我完善、充满活力的高校管理体制和各种运行机制,是有效实施高校人才发展战略的根本;进一步明确高校、政府、社会在发展高等教育、实施人才战略中的定位,明确各自的权利和义务,充分调动各方面的积极因素,是有效实施高校人才发展战略的基础;科学确立各类高校发展战略(特别是学科发展战略)是有效实施高校人才发展战略的前提;通过各类公平、公正和有竞争力的人事政策导向,营造良好的人才发展环境,切实解决好教师职业的吸引力问题,充分调动高校各类人才积极性是有效实施高校人才发展战略的核心;建设好一支高素质的人才管理和开发队伍,关键是强化大知识观、大人才观、大教育观。

第六章 有效制定和实施高校人才发展战略应有的对策和阶段性的目标和成果

本章主要从宏观和微观的角度论述了有效实施高校人才发展战略应有的对策,并提出了从2003~2050年战略实施阶段应有的目标和成果,其中重大战略对策包括:正确制定高校发展战略,实施转换机制、协调发展战略对策,实施优化整体资源战略对策;实施促进竞争、重点突破战略对策,积极推进大学制度改革,积极推进国际化的发展战略,自觉遵循人才成长规律,高层次人才的发展战略八个方面。具体战略措施包括:首先抓好教师队伍和管理队伍建设;抓好引进、培养、使用等环节;加强高校内部管理、提高人才效益;处理好行政权力和学术权力之间关系;重视青年人才的培养和留住人才六个方面。

我相信,对高校人才发展战略深入研究后所产生的学术成果,将有助于推动高校人才的健康发展,有助于推动高校各项事业的加快发展,有助于人才强国战略的有效实施!

目 录

第一章 总论	(1)
第一节 战略的定义和重要性	(1)
第二节 国家发展战略的主要内容	(2)
第三节 发展中国家实施人才战略的紧迫性	(7)
第四节 中国入世后国际人才争夺战更激烈	(10)
第五节 高校的地位和作用	(11)
第六节 高校发展战略	(13)
第二章 高校人才发展战略及其重要性	(27)
第一节 高校人才的定义、地位和特征	(27)
第二节 高校人才发展战略的定义、地位 和意义	(34)
第三节 高校人才发展战略的目标	(35)
第三章 我国高校人才发展的现状和原因分析	(37)
第一节 所取得的成绩	(37)
第二节 存在的问题	(55)
第三节 问题产生的主要原因	(70)
第四章 影响实施高校人才发展战略因素的 理论思考	(80)
第一节 中外学者所提出的有关理论	(80)
第二节 营建若干新理论的思考	(104)

第五章 有效制定和实施高校人才战略的指导思想	
和战略重点	(132)
第一节 指导思想	(132)
第二节 战略重点	(132)
第六章 有效制定和实施高校人才战略应有的对策	
和阶段性成果	(152)
第一节 正确制定高校的发展战略	(152)
第二节 重大战略对策	(170)
第三节 具体战略措施	(254)
第四节 战略实施阶段以及应有的目标和成果	(300)
结束语	(302)
注释	(305)
其他参考资料	(313)
附录	(315)
后记	(333)

第一章

● ● ● ● ● ● ● ● ● ● 总 论

第一节 战略的定义和重要性

战略是关系到事物发展全局和长远利益的谋划。战略有如下几个特点：

- 一、立足点高
- 二、视野开阔
- 三、气势宏大
- 四、虑长谋远

战略的重要性是非常明显的，孙子兵法论述了战略的重要性；三国时期诸葛亮的高超智慧，显示出战略思想的光辉；历史上许多以弱胜强的著名战争推动了历史进程（如秦始皇灭六国并统一了中国；楚汉战争中刘邦战胜项羽等），都充分说明了战略正确的重要性；第二次世界大战中原来在军事上比较强大的德国等法西斯的最终失败，根本原因是他们犯了战略性的错误。“人无远虑，必有近忧”、“凡事预则立，不预则废”、“上兵伐谋”等成语，就体现出高瞻远瞩的战略思想。

毛泽东同志作为伟大的无产阶级革命家、战略家，他对中国革命的战略问题有过很多精彩的论述（如《论持久战》等），并有许多成功的范例，他能领导中国共产党和中国人民在极其艰苦

的条件下由弱到强，最终赢得了革命战争的胜利建立了新中国，在战略上的正确是最重要的因素。著名人才学家王通讯认为：“在种种竞争中，战略上胜人一筹往往成为捷足先登的关键。”^[1]著名学者胡鞍钢认为：“在一个国家的发展过程中，最大的成功是发展战略的成功，反之，最大的失败是战略上的失败。”^[2]

第二节 国家发展战略的主要内容

努力实现现代化，赶超发达国家，早日把我国建设成为强大的社会主义国家，是中国人民的惟一选择，也是国家发展的总战略。

世界历史上中国曾经是最发达的国家，无论是在经济上，还是在科学技术上，在许多方面都曾遥遥领先于其他国家。主要是从清朝后期开始，政治制度逐步走向腐败，夜郎自大，闭关锁国，生产力发展十分缓慢，使近代人类的工业革命和科技文明，没有首先在中国产生。而这时，西方许多国家的资产阶级革命获得成功，在资本主义的制度下，在市场经济的条件下，经历了第一次工业革命和第二次工业革命之后，西方许多国家的生产力获得了飞速发展，国力日益强盛，迅速实现了工业化和现代化，并先后走上了对外扩张的道路，“中央帝国”的大门也最终在1840年被西方列强所攻破，之后，日益没落的清朝政府多次与西方列强签定了许多不平等条约，中国不仅丧失了许多国土，支付了巨额战争赔款，而且，西方列强逐渐控制了中国的经济和政治命脉。在长达109年的半殖民地半封建的社会里，在帝国主义和封建主义的双重压迫下，中国的国力走到了极度衰弱的境地，不仅丧失了许多发展机遇，而且离现代化越来越远了。

努力寻求国家独立和民族富强，一直是中国人民的奋斗目标。以孙中山为代表的许多仁人志士为此进行了许多可歌可泣的奋斗，他们不仅成功地进行了辛亥革命，推翻了清朝政府，甚至