

清华大学人事处编

清华大学2009年 人事工作 研讨论文选集

清华大学出版社





清华大学
2009 年人事工作研讨论文选集

清华大学人事处 编

清华大学出版社
北京

内 容 简 介

本书是清华大学人事管理工作者综合管理经验的总结和研究。作者在科学发展观的指导下,以多年的管理实践为基础,通过广泛的人事工作研讨交流,分析工作中遇到的新问题,探讨解决的途径,为进一步的人事制度改革提出了宝贵的建议。

全书分为教师队伍建设、聘用制与人员调配、非事业编制人员管理、薪酬福利与社会保险、博士后工作、职员队伍建设等6个部分。

随着人力资源管理的重要性日益突出,人力资源管理研究成为当今管理研究热点之一。希望本书的出版能起到广开思路、加强研究的作用,并对今后的人事管理实践和人事管理改革提供参考依据。

版权所有,侵权必究。侵权举报电话:010-62782989 13701121933

图书在版编目(CIP)数据

清华大学2009年人事工作研讨论文集/清华大学人事处编. —北京:清华大学出版社,2010.8

ISBN 978-7-302-23402-9

I. ①清… II. ①清… III. ①高等学校—人事管理—文集 IV. ①G647.23-53

中国版本图书馆CIP数据核字(2010)第153381号

责任编辑:杨爱臣

责任校对:王荣静

责任印制:

出版发行:清华大学出版社

<http://www.tup.com.cn>

社 总 机:010-62770175

投稿与读者服务:010-62772015, c-service@tup.tsinghua.edu.cn

质 量 反 馈:010-62772015, zhiliang@tup.tsinghua.edu.cn

地 址:北京清华大学学研大厦A座

邮 编:100084

邮 购:010-62786544

印 装 者:清华大学印刷厂

经 销:全国新华书店

开 本:185×260 印 张:15

字 数:328千字

版 次:2010年 月第1版

印 次:2010年 月第1次印刷

定 价:00.00元

产品编号:

编 委 会

主 任 陈 旭

副 主 任 姜胜耀 杨志刚

编 委 (按姓氏笔画排序)

王建武 王晓莉 邓 芳 田 静

刘婉华 杨志刚 汪 健 陈 旭

陈 娟 林秀华 姜胜耀 潘 云

审稿编辑 林秀华

前 言

在人才资源是第一资源、科教兴国和人才强国成为国家重要战略的时代背景下,高校人力资源管理研究成为人们关注的研究热点之一。清华大学作为国内著名的高校,人力资源管理经验具有很强的引导和借鉴作用。2005年、2007年已先后出版了两次论文集,文章是清华大学人事管理工作者在多年的管理实践基础上,不断总结和研究,对新情况新问题提出自己的看法,探索解决的途径,为人事制度改革提出的宝贵的建议。

随着《劳动合同法》的出台,国家人事制度改革的推进,人事工作领域也产生了新的热点问题,以科学发展观指导人才人事工作,加强相关问题的探讨和研究具有很强的实践指导作用。为了不断提高和深化改革的思想,交流各单位人事工作经验,进一步推进和深化人事制度改革,清华大学于2009年9月召开了人事工作研讨会。来自全校各院系、机关部处、后勤及清华控股等单位人事主管和人事干部160余人参加了会议。

此次研讨会,大家踊跃投稿,共收到交流论文59篇,内容涉及高校师资队伍建设、人员聘用与考核、薪酬福利与社会保险等,对实际工作具有很好的启发意义。我们选择了其中有代表性的42篇,经过认真修改并编辑出版,内容分为教师队伍建设、聘用制与人员调配、非事业编制人员管理、薪酬福利与社会保险、博士后工作、职员队伍建设等。文中涉及的观点均为作者本人结合具体工作而提出的,这种源于实践深入思考和研究的精神值得倡导,有些观点可能值得商榷。希望能起到广开思路、加强研究的作用,并对今后的人事管理实践和人事管理改革提供参考依据。

由于我们的研究和探讨都是初步的,水平有限,加之时间仓促,书中难免存在不足之处,希望读者批评指正。

编委会
2010年1月

目 录

教师队伍建设

| | | | | |
|-----------------------------|-----|-----|----|----|
| 打造一流团队,践行科学发展····· | 杜鹏飞 | 余刚 | 3 | |
| 美国一流大学基础文科建设研究及其借鉴····· | 李颖 | 刘涛雄 | 10 | |
| 学科评估对教师队伍建设的一些启示····· | | 王小骥 | 18 | |
| 清华大学法学院师资队伍建设的实践与思考····· | | 于文晶 | 22 | |
| 试论如何正确处理教师职务评聘工作中的几个关系····· | | 韦莹 | 28 | |
| 核研院青年教师队伍建设的思考与实践····· | 邢颖 | 孟颖 | 周羽 | 33 |
| 规范和完善教师岗位聘用制····· | 毛磊 | 李彦 | 38 | |
| 浅谈促进高校青年教师快速成长的途径····· | 王勇 | 王桂芝 | 41 | |
| 浅论我校工程实践教学队伍建设····· | 严绍华 | 钟淑苹 | 45 | |
| “长江学者奖励计划”在我校实施情况调查分析····· | 林秀华 | 王伟 | 50 | |
| 人才工作中的数据库建设分析····· | 王伟 | 林秀华 | 56 | |

聘用制与人员调配

| | | | | | | |
|-----------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|----|
| 浅谈高校公开招聘工作····· | 汪健 | 张宇宏 | 王晓莉 | 65 | | |
| 高校教师离职探析····· | 徐燕军 | 汪健 | 王晓莉 | 69 | | |
| 对高校人事档案管理工作的思考····· | 王晓莉 | 张宇宏 | 汪健 | 74 | | |
| 灰色预测法在高校人力资源预测中的应用 ····· | 熊小义 | 汪健 | 王晓莉 | 徐燕军 | 张宇宏 | 79 |
| 图书馆通过岗位聘任实现人-岗匹配的探索与实践····· | 王云 | 刘春红 | 高瑄 | 84 | | |
| 修缮中心人事管理模式探索····· | | 许立冬 | 张岩 | 89 | | |
| 清华控股集团人力资源开发与管理实践····· | 林清快 | 钱进 | 周妤娟 | 92 | | |

非事业编制人员管理

| | | | |
|------------------------|-----|-----|-----|
| 依法规范管理劳动合同制人员的思考····· | 李小春 | 王建武 | 99 |
| 高校事业单位非事业编制岗位发展路径····· | 丁昉 | 帅石金 | 107 |

以人为本,探索非事业编制员工的聘任与管理机制

| | | | | | |
|---|-----|-----|-----|-----|-----|
| ——以公共管理学院为例····· | 徐颖 | 谢矜 | 111 | | |
| 浅谈新时期如何加强高校后勤合同制职工队伍建设····· | 张宁 | 张岩 | 117 | | |
| 以人为本,全面推进合同制人员管理工作····· | 张霞 | 王伟 | 韩晓霞 | 121 | |
| 《劳动合同法》的实施对高校后勤企业人力资源管理影响及 对策探讨····· | 任立久 | 徐璞珍 | 125 | | |
| 借助人力资源信息化系统提升人力资源管理水平 ——浅谈清华大学非事业编制人员信息系统建设····· | 朱慧慧 | 王雅华 | 130 | | |
| 清华大学研究生“三助”工作刍议····· | 解峰 | 汪健 | 肖宝华 | 宋学会 | 133 |

薪酬福利与社会保险

| | | | | |
|-----------------------------|-----|-----|-----|-----|
| 刍议我国大学薪酬分配制度的发展历程····· | 徐绍莉 | 杨长青 | 刘婉华 | 141 |
| 层次分析法在薪酬激励有效方案选择中的应用····· | 金明珠 | 陈娟 | 144 | |
| 我校工资项目设置结构变化趋势分析····· | 甘雪妮 | 霍慧彬 | 154 | |
| 高科技企业工资结构对于高校工资结构调整的启示····· | 霍慧彬 | 甘雪妮 | 158 | |
| 我国基本养老保险缴费制度分析····· | 郝志伟 | 刘婉华 | 163 | |
| 工伤认定过程中关键因素的法律理解····· | 李年年 | 169 | | |

博士后工作

积极探索 促进文科博士后工作发展

| | | | | |
|-----------------------------------|-----|-----|-----|-----|
| ——清华大学文科博士后培养与实践····· | 邓芳 | 韩春阳 | 175 | |
| 博士后“超龄”现象分析····· | 韩春阳 | 邓芳 | 180 | |
| 关于高校博士后质量保障体系的思考与完善····· | 张俞红 | 师亚敏 | 186 | |
| 清华大学博士后管理与服务综合信息平台的建设与 实践····· | 邓芳 | 尹世学 | 汪健 | 190 |

职员队伍建设

| | | | | |
|---|-----|-----|-----|-----|
| 校机关队伍建设的现状与思考····· | 许庆红 | 王芹 | 李仲民 | 199 |
| 充分利用国际合作资源,有效提升行政管理水平 ——清华大学行政骨干海外培训实践与思考····· | 杨庆梅 | 夏广志 | 陈垦 | 204 |
| 高校新职员入职培训体系设计初探····· | 潘云 | 李明 | 210 | |
| 高校教育职员培训评估工作研究 ——以清华大学职员培训为例····· | 李明 | 潘云 | 215 | |
| 论医院管理人才队伍建设····· | 王小平 | 221 | | |
| 校机关离退休教职工队伍党建和政治思想工作思考····· | 李仲民 | 王建武 | 王芹 | 225 |

| | |
|-----------------------------|-----|
| 附录 2009 年人事工作研讨会交流论文目录····· | 230 |
|-----------------------------|-----|



教师队伍建设



打造一流团队,践行科学发展

环境科学与工程系 杜鹏飞 余刚

摘要:人是世界一流大学建设中最重要因素,是大学之本。科学发展观强调“以人为本”,以科学发展观为指导的世界一流大学建设,必须坚持“以人为本”。环境学科是方兴未艾、日趋繁荣的新兴学科,学科快速发展离不开科学发展观的指导。本文运用科学发展观,从创建中国特色、世界水平的环境学科的高度,对环境系队伍建设现状和存在的问题进行分析,并提出对策建议,可为学科规划和队伍建设工作提供参考,为改进院系人事工作提供参考。

关键词:科学发展观 以人为本 环境学科 队伍建设

一、引言

建设一流大学和一流学科,固然需要很多硬件和软件支撑条件,诸如高水平研究平台、大型仪器设备、高性能计算机系统等等,但是,最关键的因素无疑是人,是高水平的学术团队。大学的首要任务是培养人,其次是创造新知识,服务于社会。实施教育和创造知识的主体是人,离开人,大学教育无从谈起。科学发展观,即“坚持以人为本,树立全面、协调、可持续的发展观,促进经济社会和人的全面发展”,高度概括地强调了人在科学发展中的核心地位,是实施科学发展的主体,同时也是科学发展的受益者。人本思想是马克思主义的核心思想之一。毛泽东讲:“世间一切事物中,人是最可宝贵的。在共产党的领导下,只要有了人,什么人间奇迹也可以创造出来。”本文结合深入学习实践科学发展观,通过深入座谈、广泛调研,从创建中国特色、世界水平的环境学科的高度,对环境系队伍建设现状和存在的问题进行梳理,并提出对策建议,以期为今后一段时期的队伍建设工作提供参考。

二、学科沿革及队伍建设概要回顾

清华大学环境科学与工程系(简称环境系)发端于1926年秋组建的工程学系,1929年秋改办土木工程学系,设水利及卫生工程组,此即环境系前身。1931年,陶葆楷回国执教于土木系。1931—1937年可以视作清华卫生工程学科草创时期,教师队伍仅2~3人。1937—1945年,国立西南联合大学时期,工学院土木工程学系设市政及卫生工程组。1940年7月,陶葆楷出任土木系主任。1946年,国立清华大学复校,复建工学院土木工程系,设市政卫生工程组。陶葆楷任系主任并代理工学院院长。卫生工程队伍及实验条件得到较快恢复和改善。此后,经1952年院系调整、1960年土木与建筑二系合并,直到

1976 年“文革”结束,环境学科和队伍的发展是十分缓慢的。

1977 年,在陶葆楷积极推动下,在给水处理专业基础上建立我国第一个环境工程专业。1978 年,给水排水教研组更名为环境工程教研组。1984 年 8 月,土木与环境工程系拆分为土木工程系和环境工程系,原 03 教研组并入环境系,井文涌担任系主任。自此环境学科走上快速发展轨道。1997 年,环境工程系更名为环境科学与工程系。环境工程博士点、硕士点,核环境工程博士点、硕士点,市政工程硕士点均顺利通过国务院学位办学位点评估。1998 年,新增市政工程博士点和环境科学硕士点。

2006 年,面积达 2 万平方米的中意环境节能楼竣工投入使用。系设二级机构调整为 10 个研究所。2008 年在教育部组织的第二轮学科评估中,我校环境科学与工程一级学科排名第一。

经过几代人长达 80 余年的努力,清华环境学科不断发展壮大。在国内最早建立“环境工程”专业(1977 年),并成为我国最早批准设立的博士学位授予点之一(1984 年),于 1988 年 6 月被批准为第一批、同时也是当时全国环境类唯一的重点学科。截至 2008 年夏季,已为国家培养 271 名博士,1 008 名硕士和近 2 000 名学士。自 1986 年国家设立博士后流动站制度开始,环境系已招收博士后 200 多人。拥有实力雄厚的专家队伍,确立并始终保持了在国内环境科学与工程领域的领先地位。

三、队伍现状分析

1. 队伍概况

截至 2008 年底,环境系有正式在编教职工 84 人,企业编制 7 人,在站博士后 95 人,聘用合同制科研及助理人员 124 人。总计拥有各类教职工 310 人(参见表 1)。经过近 25 年的发展,环境系已初步形成了一支结构合理、梯队完善、健康向上、能打硬仗的教学和科研团队(参见图 1)。目前拥有以钱易、郝吉明、顾夏声三位院士和陈吉宁常务副校长为代表的学术带头人;拥有《长江学者》特聘教授 3 人;杰出青年基金获得者 4 人;教育部教学科研奖励计划入选者 1 人;教育部跨(新)世纪人才计划入选者 8 人;清华大学百人计划入选者 2 人。从教学团队看,有国家级教学名师 2 位,国家级优秀教学团队 1 支。队伍总体水平和高水平学术人才的数量均处于国内领先地位。

表 1 环境系各类编制教研人员汇总表/人

| 系列 | 事编 | 企编 | 博士后 | 合同制 | 小计 |
|--------|----|----|-----|-----|-----|
| 2007 年 | 77 | 13 | 70 | 95 | 245 |
| 2008 年 | 84 | 7 | 95 | 124 | 310 |

2. 年龄结构

从全系教师的年龄结构来看,环境系已经顺利完成新老交替,目前 50 岁以下的中青年教师已占到总数的 80%,其中 30~35 岁、36~40 岁和 41~45 岁这三个年龄段的人数

教师队伍建设

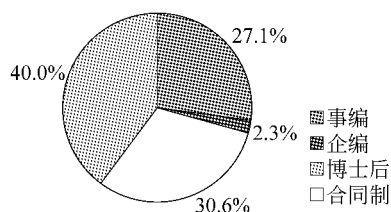


图1 环境系各种类型编制教职工所占比例分析

最为集中，比例大体相当，占教师总数的比例都在 20% 以上；其次是 46~50 岁（占 14.7%）。由此可见，我系教师年龄结构总体上是合适的，未来 10~15 年，环境系平均每年离退休的教师人数不超过 1 人，队伍的稳定性将保持相当长时期（参见图 2）。

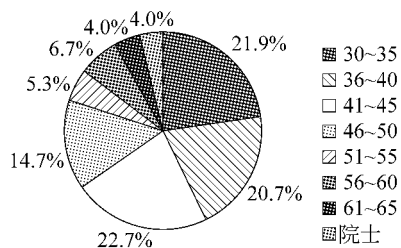


图2 教学科研人员年龄结构分析

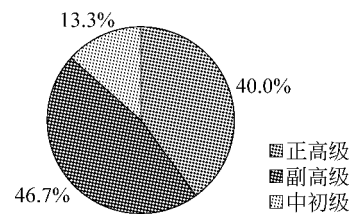


图3 教学科研人员职称结构分析

3. 职称结构

全系现有教授 30 人，占教师队伍总数的 40%；副教授 35 人，占 46.7%；中初级 10 人，占 13.3%（参见图 3）。从各年龄段教师的职称结构来看，教授的年龄主要集中在 41~50 岁，共有 17 人，占教授总数的 60%；年龄小于 40 岁的教授仅有 3 位，而大于 50 岁的教授也仅有 7 位。副教授的年龄主要集中在 30~40 岁，共有 20 人，占副教授总数的 57%，40 岁以上的副高级职称有 15 人，职称晋升压力较大。中初级职称主要是 35 岁以下的青年教师（参见图 4）。

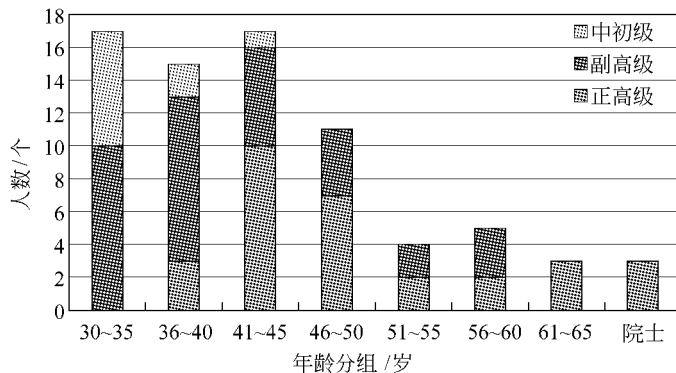


图4 环境系教学科研人员年龄及职称结构分析

从职称系列来看,正高级职称有教授 23 人,研究员 7 人;副高级职称有副教授 14 人,副研究员 18 人,高级工程师/实验师 3 人;初级职称有助理研究员 6 人,工程师/实验师 4 人。教学系列 37 人,研究系列 31 人,工程系列 7 人(参见表 2)。

表 2 环境系各研究所教研人员数汇总表/人

| 系 列 | 正高级 | 副高级 | 中初级 | 小计 |
|---------|-----|-----|-----|----|
| 教学、教学科研 | 23 | 14 | 0 | 37 |
| 研究 | 7 | 18 | 6 | 31 |
| 工程、实验 | 0 | 3 | 4 | 7 |
| 小计 | 30 | 35 | 10 | 75 |

4. 学位结构

从教师的学位分布情况看,全系有博士学位的教师 59 人,占教师总数的 79%;有硕士学位的教师 10 人,占 13%;本科及以下 6 人,占 8%(参见表 3)。

表 3 环境系教师队伍学位情况汇总表/人

| 学位 | 博士 | 硕士 | 本科及专科 | 小计 |
|----|----|----|-------|----|
| 人数 | 59 | 10 | 6 | 75 |

5. 学科结构

首先正式在编的教学科研人员 72 人,从 10 个研究所的教学科研人员分布来看,人数最多的所有教师 11 人,包括水环境保护研究所、大气污染与控制研究所和系统分析研究所;其次是固体废物控制研究所 10 人;最小的所只有 3 人,一个是环境生物研究所,另一个是地下水与土壤环境研究所;再次是环境管理与政策研究所 4 人,环境化学研究所 5 人。饮用水安全研究所和环境工程设计研究所规模居中,各有 7 人。各研究所人员及职称分布情况见图 5。

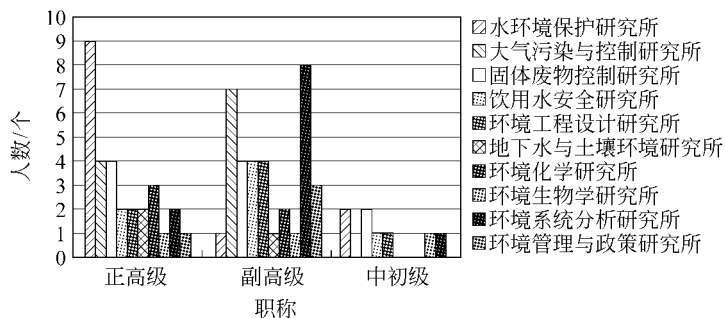


图 5 环境系各研究所职称分布情况

四、问题分析

结合深入学习实践科学发展观活动,通过广泛而深入的调研和思考,对当前队伍建设中存在的主要制约因素形成以下几点粗浅的认识。

1. 学科发展不均衡,环境科学和环境管理亟待加强

从队伍在工程、科学、管理三大学科的分布看,传统的工科队伍仍是主体,共计 46 人,其中辐射防护与核环境工程 1 人,市政工程 7 人,环境工程 38 人;环境科学方向目前有 8 人,规模偏小;环境系统与管理方向有 15 人,其中环境政策研究队伍非常薄弱,与近些年国家在重大环境决策方面对清华的重视和依赖是不相匹配的,亟待加强。此外,尽管环境系队伍总体水平国内领先,但是远远不能适应国家日益扩张的环境科技与管理需求;队伍结构也有待进一步优化,个别学科方向队伍薄弱,年轻学者的学术知名度和影响力有待提升。

2. 青年教师岗位竞争力相对不足,待遇有待提高

为青年教师成长营造良好的发展环境和保持、提高竞争力问题是教师和各级领导普遍关注的问题。摆在青年教师面前的焦点往往集中在职称、住房和收入待遇等方面,这些问题解决不好,将直接影响学校吸引优秀青年人才,影响队伍稳定和提升。目前全系 35 岁以下青年教师共 17 人,和 35~45 岁的这批教师相比,面临的生活和工作压力较大。首先随着学科发展水平的提高,对青年教师各方面要求也相应提升,对青年教师教学科研工作的期许更高;生活方面没有福利分房,收入待遇尽管不差,但是与商品房价格上涨速度相比仍显不足;由于在高水平院校专业技术职务晋升相对较慢,很多资源都与职务挂钩,因此,青年教师自感发展空间受限。客观地讲,严格的专业技术职务聘任体系无疑是符合长远发展战略的,但是也确实造成青年教师在争取社会资源上的竞争力不足。在这种情况下,学校和院系的管理层应该更加关注青年教师的成长,为每个人制定良好的发展方案,尽可能关心他们,为其提供更好的工作和条件。

3. 高层次后备人才不足,高端人才引进工作亟待加强

环境系近年来在引进人才工作方面开展了大量工作,有成效,但是少亮点,高端人才引进工作亟待加强。经过广泛调研,制约高端人才引进的主要原因之一是人才储备不足,符合“百人计划”、“千人计划”、“《长江学者》”等人才计划条件的海外高端人才数量有限。这与国内外环境学科发展阶段的差异性有关,与国内长期以来对环境科技投入滞后的宏观背景有关。欧美发达国家已经过了环境学科发展的高峰期,20 世纪 90 年代中期以前的留学人员,大都离开学术圈,在工程技术领域发展,其中较为年轻的一批人,在 IT 泡沫时期转行进入了信息技术领域;90 年代后期的留学人员,在学术领域发展的相对较多,但目前还在起步积累阶段,与高层次人才引进的要求有一定差距,还需继续积累和培育。

4. 非事业编制队伍扩张迅速,管理手段亟待跟进

由于环境系近年来科研任务重,而队伍规模偏小,因此大量聘用合同制研究人员,造成非事业编制人员比重增长过快,目前已经远远超过全系正式教师规模,达到 124 人,而且仍在迅速增长。由于非事业编制人员在身份识别、职称晋升、子女入托就学、图书借阅等方面与正式教师存在较大差异,导致这些人员往往归属感不强,流动性大,由此带来学术积累困难、队伍稳定性差等问题,从而也影响了队伍整体水平的提高。

5. 来自兄弟院校的竞争和挑战不断加剧

“十一五”开局以来,为实现国民经济又好又快地发展,将节能减排指标写入了政府工作报告,写入了“十七大”报告,成为国家考核地方业绩的约束性指标。与此相对应,国家大大加强了对节能减排科技支撑能力的投入力度。2008 年下半年以来为摆脱经济危机影响而出台的 4 万亿元“救市”资金,也有相当大的比例投向与环境保护有关的基础设施建设方面。在这样的外部宏观条件下,各大兄弟院校纷纷将环境相关学科列入重点发展方向,在政策、资金、人力等方面给予大力支持,如浙江大学、哈尔滨工业大学、同济大学、南京大学、北京师范大学、北京大学、上海交通大学和科学院生态中心等学校及研究院所,环境学科的规模和总体实力增长很快。此消彼长,我们的学科优势受到来自上述院校的严峻挑战。

五、以科学发展观指导高水平团队建设

人才培养是大学的根本任务,高水平的学术和教学团队是人才培养的根本保障。针对环境系人事工作和队伍建设的紧要问题和需求,紧扣学校“科学发展建一流,教育创新迎百年”主题和活动载体,围绕“践行科学发展,打造一流团队,努力提高环境学科建设和人才培养水平”这一总体目标,本着实事求是、具体问题具体分析的精神,环境系确立了队伍建设的四条基本原则:(1)创新机制,完善制度,营造环境,加大投入;(2)按需设岗,积极引进,保证质量,宁缺毋滥;(3)重点培养,大胆任用,多种渠道,海外研修;(4)壮大总量,提高素质,优化结构,增进团结。

根据上述原则,针对青年教师成长、非事业编制人员管理和高层次人才引进等重点问题,加强制度建设,制定具体的措施。

在加强对青年教师的支持力度,促进青年教师的健康成长方面,一是建立青年教师科研启动基金,从青年教师到系工作日起,两年内每年给予 10 万元的研究启动金,以帮助青年教师度过艰难的起步阶段;二是结合学校绩效奖励设立青年教师专项补贴;三是每年组织青年教师座谈会,交流和研讨青年教师工作经验及研究成果;四是返还科研经费的管理费;五是重点实验室基金向青年教师倾斜;六是设立专项经费鼓励和支持青年教师到国外一流研究机构研修。

在完善合同制人员的管理方面:(1)加强对合同制人员的安全培训和岗位培训;(2)以党支部为载体加强对合同制人员的思想工作;(3)以工会为载体,进一步加强对合同

教师队伍建设

制人员的工作,组织他们参加工会的活动,加强交流,提高合同制人员的归属感;(4)建议学校给合同制人员发工作证,一方面增加归属感,另一方面便于管理。

针对高层次人才引进,重点做好以下工作:(1)做好学科发展规划,依据学科规划,合理设置岗位,面向全球开展招聘,公开竞争上岗;(2)有针对性地重点加快环境科学、环境管理、土壤和地下水等薄弱学科的人才引进力度,扩大物色人才的学科范围,从生物、化学、地理等相关基础学科领域物色人才;(3)在队伍建设方面,主动出击,扩大宣传,加大对优秀人才的吸引力度;(4)积极利用国家“千人计划”、北京市前沿实验室建设、清华大学“百人计划”人才政策,在重点方向上争取引进 1~2 位高端人才,提升整个学科方向的发展水平。

六、结束语

人事工作和队伍建设是一个长期的、持续的工作,不可能一蹴而就。但是,只要有好的制度作保障,有持续不断地关注和投入,假以时日,我们一定可以沿着既定目标不断有所发展、有所进步。环境学科是一个方兴未艾、蒸蒸日上的新兴学科,是当前国际交流的热点领域之一,尤其是在中国快速发展和转型的阶段,国家对环境科技和环境保护人才不断提出更高要求,这是我们不断发展的动力源泉。在科学发展观的引领下,在清华大学创建世界一流大学的总体部署和具体要求下,我们将努力推进环境学科队伍建设工作,争取为我国环境保护科技和教育事业作出更大贡献。

美国一流大学基础文科建设研究及其借鉴

人文社科学院 李 颖 刘涛雄

摘 要：世界一流综合性大学的建设离不开文科尤其是基础文科的发展与建设。美国哈佛大学、麻省理工学院、加州大学伯克利分校是3所公认的世界一流大学，它们不仅综合排名位列前茅，文科整体水平也属上乘。本文调研了美国这3所大学基础文科的建设情况，并与清华大学的相关情况进行了比较，在提高师资力量、优化学科布局、加强文科建设方面提出了若干思考。

关键词：美国一流大学 基础文科建设

要建立世界一流综合性大学，文科的发展是根基。在世界知名大学中，文学院是构筑“综合性”大学的最重要基础之一。在大学学院的配置中，如果缺少了文学院，就称不上是“综合性大学”。如美国的耶鲁、普林斯顿、麻省理工学院，英国的牛津、剑桥，日本的早稻田等莫不如此。文学院是支撑综合性大学发展的支柱之一。

基础文科是文科基础，主要是指文学、历史、哲学学科。它制约着上层建筑及其他学科如语言学、政治学、社会学、新闻学、法学、民族学、教育学、宗教学、考古学等学科的建设与发展，同时也是理、工、农、医学科发展的必要条件。任何学科理论的发展与技术的突破，都离不开研究人员哲学的思考、历史的推动，以及思维、语言、文字的表达。基础文科在经济和社会发展中也发挥很大作用。高等教育则是高深学问的传递和创造，其根本任务是培养适应经济建设和社会发展需要的各种高素质人才，其主要职能一是通过培养人才来服务社会；二是通过高深学问的传递与创造来促进人类本身的发展。而文、史、哲等基础文科的研究内容和教育内容都是有关人类、社会、历史、文化、思想、道德等方面的重大问题，对人们精神世界和意识水平有着极其深刻的影响，在很大程度上反映出高等教育与人文和社会之间的本质联系。因此，高等教育不但要重视专业教育，更要重视思想道德、品德情操和文化素质教育。

清华大学在建设世界一流大学的过程中，不断加强对文科的投入。目前文科发展已取得了显著成效，但新的历史时期也对人文社会科学尤其是基础文科的发展提出了更高的要求。本文选取美国哈佛大学、麻省理工学院、加州大学伯克利分校3所大学为调研对象，对美国一流大学基础文科的建设情况与清华大学的相关情况进行比较，并提出了若干思考。

一、美国3所大学的基本情况

哈佛大学、麻省理工学院、加州大学伯克利分校是美国3所公认的世界一流大学，它