

SHIZI

GAOXIAO

高校师资管理新探

GAOXIAOSHIZIGUANLIXINTAN

(第7辑)

谢绳武 主编

XINTAN

GUANLI

湖南大学出版社

高校师资管理新探

(第7辑)

主 编 谢绳武

副主编 吴俊培 陈 收 俞立中

执行主编 陈志鸿

编委会(以姓氏笔画为序)

王光彦 甘 晖 孙和义

何益斌 李 萍 吴 旦

吴俊培 张祖新 陈文申

陈 收 陈志鸿 陈德敏

周景明 俞立中 谢绳武

湖南大学出版社

2006年·长沙

内 容 简 介

高等学校教师队伍建设是一项基础性、长期性、战略性工程。如何实施人才强校战略,进一步加强教师队伍建设,是关系到高等学校可持续发展的关键所在。针对这一主题,本书从人才战略、团队建设、人才引进、人才培养、职务聘任等方面对高等学校队伍管理工作进行了研究和探索。

图书在版编目(CIP)数据

高校师资管理新探(第7辑)/谢绳武主编.

—长沙:湖南大学出版社,2006.10

ISBN 7-81113-094-7

I. 高... II. 谢... III. 高等学校—教师—管理

—中国—文集 IV. G645.1-53

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2006)第 121481 号

高校师资管理新探(第7辑)

Gaoxiao Shizi Guanli Xintan(Diqiji)

作 者: 谢绳武 主编

责任编辑: 罗素蓉

封面设计: 张 毅

责任校对: 全 健

出版发行: 湖南大学出版社

社 址: 湖南·长沙·岳麓山 邮 编: 410082

电 话: 0731-8821691(发行部), 8823113(编辑室), 8821006(出版部)

传 真: 0731-8649312(发行部), 8822264(总编室)

电子邮箱: pressluosr@hnu.cn

网 址: <http://press.hnu.cn>

印 装: 湖南大学印刷厂

开本: 850×1168 32 开 印张: 13.75 字数: 494 千

版次: 2006 年 10 月第 1 版 印次: 2006 年 10 月第 1 次印刷

书号: ISBN 7-81113-094-7/G·276

定价: 28.00 元

版权所有,盗版必究

湖南大学版图书凡有印装差错,请与发行部联系

前 言

中国高等教育学会师资管理研究分会于2005年7月中旬和11月下旬,先后在山西大学和南昌大学分别举行了专题研讨会和成立20周年纪念大会暨人才强校战略研讨会。在教育部人事司的指导下,经过大家的共同努力,会议取得了圆满成功。

在短暂的会议期间,大家围绕着会议的主题,回顾20年的办会历程,总结办会的经验,展望学会的发展前景,研讨实施人才强校中的各种问题,圆满地完成了会议的各项议程。两次会议均给大家提供了很好的交流、学习的机会和平台,起到了浓缩思想精华、展示实践水平、提高认识能力的作用。

教育部人事司吕玉刚副司长代表副部长李卫红,在成立20周年纪念大会暨人才强校战略研讨会上作了《以科学发展观为指导 努力促进高校人才迈上新台阶》的讲话。这篇讲话系统介绍了全国人才工作会议后,高校人才工作取得的新进展,深刻分析了高校人才队伍建设面临的新形势、新要求,精辟阐述了当前高校人才队伍建设的形势和特点及人才强校中的一些热点、难点问题,指出了今后一个时期人事人才工作的主要任务,强调了人事人才工作向纵深推进中应当着重注意的五个方面。讲话内容丰富、要求清晰、指向明确,政策性和操作性很强,对高校当前和今后一个时期人事人才工作具有极强的指导作用。《中国高等教育》发表了此讲话的主要内容。

谢绳武理事长在成立20周年纪念大会暨人才强校战略研讨会上致开幕词,介绍了研究分会的发展历程,全面回顾了研究分会20年来的工作和取得的成绩。他说,师资管理研究分会于1985年10月在我国改革开放和教育体制改革的形势下诞生,伴随着高等教育

事业的发展而发展,会员单位从当初的 31 个发展到如今的 111 个,成为中国高等教育学会规模较大的会员单位之一;结合中国高等教育各个不同历史时期的工作重点和难点,开展了卓有成效的研究咨询和学术交流活动,已经成为高等教育改革发展、高校师资队伍建设和人才强校战略实施的参谋、助手和重要的思想源地;研究会已成为中国高等教育学会中最具活力、最有凝聚力的学术团体之一,被评为先进分会。谢理事长还对分会今后的工作提出了明确的要求,指出了研究分会今后努力的方向。

教育部人事司综合处处长王光彦、人才办副主任周家贵,山西省高校纪工委书记史富泉和山西大学党委书记秦良玉在专题研讨会上作了重要讲话。江西省政府秘书长魏小琴、武汉大学校长刘经南院士、中南大学校长黄伯仁院士、中山大学校长黄达人教授、兰州大学校长李发伸教授、南昌大学党委书记兼校长周文斌教授、清华大学常务副校长何建坤教授等领导出席成立 20 周年纪念大会并作了重要讲话。江西省教育厅副厅长李小南,东北大学党委书记孙家学等 28 位校领导出席了纪念大会。江西省委书记孟建柱拨冗专门会见了出席纪念大会的教育部有关部门领导和各高校领导。这些,不仅反映了领导们对这两次会议的重视和支持,也在一定程度上提升了会议的层次,扩大和加重了会议的影响。特别是几位校长的专题报告,不仅涉及了当前人事人才工作和人才强校工作中的重大问题,而且所表达出的思想和睿智,对问题探讨的深度,对实际工作的把握和创新,使与会者的认识跃上了一个新境界。

近 20 位代表在两次大会上作了重点发言。他们在发言中分别介绍了实施人才强校战略的重大意义、学术权威与团队建设的关系、“长江学者奖励计划”对高校人事师资工作的作用与效果、学科建设的做法与体会、人才强校战略下的制度创新、教师职务聘任的思考与实践。这些发言结合人事人才工作的实际,从理论层面对人才强校战略进行了较为深入的探讨和研究,内容丰富,具有很强的可操作性。

与会代表向两次会议提交了 55 篇论文。一些会员单位又在会

后向秘书处提交了 10 多篇论文。这些论文涉及的范围十分广泛,从如何贯彻落实科学的发展观、实施人才强校的重大意义、自主创新、职务聘任、人才引进、团队建设、薪酬改革、环境营造、资源配置、机制创新、队伍建设、培养培训、绩效评价等方面,对高校师资队伍建设中的重大理论和实践问题进行了探讨和交流。

为使广大会员单位和有关高校及教育行政部门更好地从这些论文中吸取营养、借鉴经验,经研究决定将这些论文结集出版。本会理事长、上海交通大学校长谢绳武教授对论文集的出版十分关心与重视。教育部高校师资培训交流武汉中心对秘书处的工作给予了充分的支持和保证。秘书处的陈志鸿同志承担了本论文集的编纂任务,对所有论文进行了挑选、分类、修改、编辑。湖南大学对此论文集的出版给予了大力支持,组织出版社的精干编辑人员对此论文集进行编辑出版。在此论文集出版之际,谨向所有给予了关心支持的领导和同志表示衷心的感谢!

由于我们的水平所限,这本论文集可能存在某些不足之处,敬祈读者批评指正。

编 者
2006 年 7 月

目 次

人才强校

1. 持续实施人才强校战略 不断改革创新
努力建设世界一流的教师队伍
/北京大学 戴长亮 周岳明(1)
2. 实施人才强校战略 推动学校全面发展
/中山大学 骆 腾 李建超 李巧兰(6)
3. 实施人才强校战略 促进高校稳定发展
—— 高校人才引进与稳定的关系刍议
/武汉大学 赵雪梅 蔡 强(17)
4. 加强队伍建设 实施人才国际化战略
/南京大学 戴咏梅 陈 卫 潘少明(24)
5. 我校实施人才强校战略的思考与对策
/中国海洋大学 郭香莲 李建平(32)
6. 实施人才强校战略 努力建设高素质的教师队伍
/西藏大学 张廷芳 扎 西(38)

自主创新

7. 找准着力点 提升高校人才队伍自主创新能力
/中南大学人事处(44)

科学发展

8. 树立科学发展观 实施“名师工程”加强师资队伍队伍建设
/南昌大学 周文斌(48)

9. 试论科学地发展高校师资队伍

/教育部高校师资培训交流武汉中心 陈志鸿(60)

10. 营造和谐氛围 提供制度保障 协调各方利益

促进师资队伍建设的全面协调可持续发展

/中国科学技术大学 魏 英 周先意(66)

11. 实施“三力打造法”实现教师队伍全面 协调 快速 可持续发展

/宁波大学 张宏洪(71)

职务聘任

12. 深化教师职务聘任改革 促进高校人才队伍建设

/武汉大学 黄泰岩 赵雪梅 张业超 周晓林(82)

13. 落实“长江学者奖励计划”推动高层次人才队伍建设

/清华大学 生云龙 田 静 胡和平(91)

14. “长江学者奖励计划”对高校人事师资工作的作用与效果

/四川大学 李旭锋(96)

15. 推进教师职务聘任制度改革的实践与思考

/北京师范大学 李东方 黎红中 陈光巨(102)

16. 以岗位聘任为突破口 优化高校人力资源配置

——华中农业大学非教师岗位竞聘工作的实践与探索

/华中农业大学 欧金荣 沈继斌 李仁刚 唐 峻(109)

17. 推进教师聘任制改革 加快学校建设与发展

/东北大学 王玉琦 王福春 马一鸣 韩 斌(114)

18. 教师职务聘任制下的聘用合同管理

/中山大学 骆 腾 陈发美(120)

19. 实行教师职务自主聘任 深化高校用人制度改革

——黑龙江省高校实行教师职务自主聘任的实践与成效浅析

/黑龙江省教育厅师范师资处 李长福(126)

20. 坚持科学性 体现时代性 注重实效性 积极稳妥地推行教师聘任制

/华中科技大学人事处(130)

21. 教师聘任制的思考与实践

/华中科技大学 张七一 赵仲宇(136)

22. 浅谈人才强校与教师聘任制

/西安交通大学 雷利利 王雅正 陈天宁(142)

23. 关于高校推行教师职务聘任制的探讨

/华中师范大学 陈守银 杨万文(150)

24. 推进高校教师职务聘任制的思考 /南开大学 苏 静(155)

25. 实施人才强校战略 推进教师职务聘任制

/北京科技大学 徐志强 王维才(160)

26. 强调团队 突出责任 全面实施责任教授岗位聘任

/华北电力大学 赵冬梅 于喜海(165)

27. 高等学校特聘教授岗位管理的工作分析思考

/郑州大学 李小桥 马康原(171)

人才引进

28. 培养与引进并重 建设高层次人才队伍 /清华大学 何建坤(177)

29. 高校人才引进工作的若干思考

/华中师范大学 陈守银 周政华 朱庆海(183)

30. 高校人才引进工作的几点思考

/哈尔滨工业大学 康 君 王 艳 柳 劲(188)

31. 当前高校人才引进存在的问题与对策分析

/南开大学 李 峰 周德喜(192)

32. 关于市场经济条件下高校人才引进工作的探索与思考

/中央财经大学 孙殿明(197)

33. 实施人才强校战略 做好人才引进工作 /长江大学人事处(204)

团队建设

34. 实施人才强校战略 建设优秀创新团队

/哈尔滨工业大学 孙和义(208)

35. 基层教学科研组织创新与探索

/兰州大学 邢耀荣 杜生一(214)

36. 学术权威和团队建设的关系

/东北大学 徐新阳(219)

37. 浅议现代大学基层学术组织结构创新
/北京师范大学 黎红中 李东方 陈光巨(225)
38. 十年打造一批高水平学科梯队 造就一支一流师资队伍
/北京科技大学 钱大益 王维才 董春阳(231)
39. 实施人才强校工程 抓好队伍和创新团队建设
/山西大学 李成林(237)
40. 实施人才强校战略 大力推进高校创新团队建设
/哈尔滨工程大学 王艳杰(242)

薪酬改革

41. 建立科学的分配制度
——对岗位津贴制度改革实践的思考
/南京大学 操太圣 戴咏梅 闵铁军(247)
42. 实施新一轮岗位津贴制度的思考与实践
/河海大学 倪晓红 王济干 郭祥林 王建群(253)
43. 论高校薪酬制度改革与人才强校战略
/北京化工大学 赵 春 李显扬(258)

环境营造

44. 营造良好环境 推进高层次人才队伍建设/重庆大学人事处(263)
45. 研究型大学要建设一流的人才集聚软环境
/北京化工大学 钱奕忠 李显扬(269)
46. 大学集聚人才软环境研究 /长江大学人事处(274)

资源配置

47. 高校劳动人事制度和资源配置改革的探讨
/上海交通大学 姚 训 付瑶瑶 吴 旦(278)

机制创新

48. 研究型大学教师队伍教学激励机制的创新与实践
/清华大学 刘婉华 田 静(295)
49. 依法行政 构建公平和谐的人才环境
——中国地质大学推行教师申诉制度
/中国地质大学 杨力行 刘彦博(302)
50. 大力进行制度创新 积极探索人才队伍建设新思路
/四川大学 石 坚 敖天其(308)
51. 建立和完善高等学校关键岗位制度之探索
/北京科技大学 隋延力 徐志强 王维才(315)
52. 勇于开拓创新 构建新时期师资队伍建设体系
——对我校师资队伍建设的思考与分析
/中国传媒大学 李文丽(321)
53. 高校教师激励管理现状及对策
/重庆大学人事处(326)

队伍建设

54. 开发人才资源 全面构建师资队伍建设体系
/湖南大学 唐亚阳 姚中华(331)
55. 双因素理论在高校人才集聚过程中的应用
/东北大学 赵希男 王邦林 王玉琦(339)
56. 以师资队伍建设推动学校跨越式发展
/中国政法大学人事处(345)
57. 师资队伍建设与本科教学质量保证体系之间的关系初探
/同济大学 王松涛 朱志良(351)
58. 高校人才群落的形成与人才集群化成长的生态学分析
/扬州大学 张 锋(358)
59. 新时期高校人力资源管理干部素质构成分析
/宁波大学 崔 雨(363)

培养培训

60. 开展高校青年教师国际合作培训工作浅议
/教育部高校师资培训交流北京中心 刘长旭(369)
61. 浅论教师在职培养对集聚人才建设高水平大学的现实意义
/暨南大学 陈 斌(373)
62. 省级高校中青年学科带头人培养工作的困难与深化构想
——基于浙江省首批高校中青年学科带头人培养工作的调
研分析 /浙江师范大学 舒志定 周军强(378)

绩效评价

63. 高校教师绩效评价体系构建的思路与对策
——华南理工大学的实践与思考
/华南理工大学 李元元 邱学青 李 敏(385)
64. 探讨“以人为本”的高校教师绩效评价体系
/北京科技大学 陈 旭 吕伟耀 朱宝善 王维才(397)
65. 用改进的加权移动平均法统计高校教师的考核业绩
/上海大学 山鸣峰 杨国宏 李 双 梅卫东(403)
66. 德尔菲法及其在社科成果评奖中的应用
/湖南大学 龙海明 李 花(409)

他山之石

67. 美国高校师德规范建设对我们的启示
/北方交通大学 杨 华 吴 俊(416)
68. 德国大学学术组织的演变与改革
/南京理工大学 孔 捷 李 迎(421)

持续实施人才强校战略 不断 改革创新 努力建设世界一流的 教师队伍

北京大学 戴长亮 周岳明

在科教兴国战略的指引下，国家于1998年赋予北京大学建设世界一流大学的使命。为了建设世界一流大学，北京大学始终把教师队伍建设放在突出的位置。1999年启动“985工程”一期时，学校明确提出“建设世界一流大学，关键是建设一支世界一流的教师队伍”的指导原则；2004年启动“985工程”二期计划，学校进一步提出“以队伍建设为核心，以机制创新为动力，以交叉学科为重点的”指导方针。通过持续实施人才强校战略，不断改革创新，北京大学的教师队伍建设取得了明显的进展。

一、实施人才强校战略，大力加强高层次人才队伍建设

高层次人才队伍建设是学校人才建设的核心。目前，我校两院院士、长江学者、国家杰出青年基金获得者等高层次人才数量，与兄弟院校相比，已经初步具备了某种程度的相对优势，体现了我校持续实施高层次人才战略取得的效果。但是，与国际公认的世界一流大学相比，有国际影响力的高层次人才数量还显不足。考虑到人才的时代性和时效性，大力加强高层次人才队伍建设，始终是我校人才队伍建设的长期任务。

1. 高度重视国际顶尖级优秀人才的引进，充分发挥其领军作用

学校高度重视对国际顶尖级优秀人才的引进，充分发挥其领军作用。田刚院士作为长江学者在北京大学工作多年，已经发挥了不可替代的作用。为进一步发挥其在人才培养、学科建设方面的领军作用，在国家支持下，学校专门成立国际数学研究中心，并成立了以党政一把手为组长的“田刚回国工作领导小组”，由主管副校长亲自主抓，有关职能部门密切配合，在政策、机制和环境方面确保优秀人才有发挥卓越才干的宽广舞台。

2004年7月，围绕筹建有特色、高起点工学院的工作，北京大学专门成立了校长担任组长的“工学院筹建工作领导小组”，负责规划和领导工学院的

管理体制、学科建设、师资队伍建设和教学工作。学校正在以此作为重点,抓住国家中长期发展规划提供的重要机遇,利用现有的多学科优势,将队伍建设、学术组织机制创新、学科建设有机结合,加大力度再引进一批国际顶尖级的人才。

2. 大力加强院士级人才队伍建设

中国科学院院士和中国工程院院士,是国家设立的科学技术和工程技术方面的最高学术称号。目前,以各种方式为北大工作的两院院士已达 57 人,他们在科学技术创新、人才培养、人才队伍建设、国际交流与合作等方面均做出了杰出的贡献,为学校赢得了巨大的荣誉。大力加强院士级队伍建设,一方面要充分发挥现有院士在学科建设中的战略作用,造就更多的战略科学家;另一方面要加强院士后备队伍的建设。学校已从长期发展的战略高度,把加强院士队伍建设列入学校中长期规划。在“211 工程”、“985 工程”和中长期规划中,向有关人员进行倾斜性资助,在人力、物力、实验室条件和争取国家重大项目中给予特殊支持,减少这些人员不必要的社会活动和非学术活动,以使他们专心研究工作。在人文社会科学方面,根据国家繁荣哲学社会科学计划,我校设立了资深教授岗位。资深教授在校内享有两院院士同等待遇。在国家设立文科院士制度之前,继续采取有力措施扩大文科大师队伍,进一步凝聚力量、占领人文社会科学发展的制高点。目前,共有 24 位知名教授入选,覆盖了人文社会科学各主要学科。两院院士和资深教授总数已达 81 人,构成了我校逼近百人的高层次人才队伍的最高端。

3. 围绕“长江学者计划”,扩大优秀人才总量

自教育部“长江学者计划”实施以来,我校共有 75 人被批准为长江特聘教授和讲座教授。两三年内,我校长江学者的总量有把握超过百人,将构成我校高层次人才队伍建设的第二个百人。在国家杰出青年基金计划支持下,我校已有 100 余人被批准为杰出青年基金获得者,其中一些又被批准为长江特聘教授。长江学者队伍既是当前学科建设的突击队,又是院士队伍的后备军。2005 年中科院院士增选,我校有 10 位长江特聘教授被推荐为有效候选人,4 位推荐为初步候选人。在我校已被批准的 10 个国家基金委及教育部创新团队中,有 8 个团队的带头人为长江学者。同时,为了继续发挥聘期届满的长江学者的作用,学校出台了《关于长江学者聘期届满评估以及续聘工作的意见》,对于聘期内业绩优秀的长江学者可以续聘,并继续享有长江学者的待遇。

由于我校始终把高层次人才建设放在第一位,通过持续实施人才强校战略,使两院院士、长江学者等标志性人才构成的人才优势地位不断得到增强,

为“985”二期平台建设计划提供了有力保障。

二、深化改革，锐意创新，推动教师队伍结构优化与质量水平整体提升

从整体上来说，我校教师队伍的现状是令人满意的，教师队伍的总体水平稳中有进。这与国家和教育部的积极推动、创造有利的契机和环境分不开，也与学校所采取的全方位改革创新密不可分。

1. 有规划地适度控制教师队伍的规模，全面优化教师队伍结构

在“总量控制、结构优化”原则的指导下，围绕数量增长与质量提高的相称性和平衡关系，学校采取措施，较好地控制了教师队伍的规模，全面地优化教师队伍的各项结构。

在队伍规模控制方面，学校通过科学预测、发挥编制和岗位的调控作用、适度把握引进人才和选留人才的平衡关系等措施把好进口关；通过适度掌握离退休政策特别是缓退政策、实行人事代理制度、规范离岗和不在岗人员管理、试行全员聘任制度等措施把好出口关。这一系列措施的相互配合，促进了队伍结构在调整中不断优化。

在年龄结构优化方面，学校既适度强调新增教师的年龄标准，又通过缓退政策、实行文科资深教授计划等措施使一批有影响力的人才能够充分发挥作用。1999年时，教授的平均年龄为58岁，目前已降至50岁。教授在各不同学科间的分布也有了新的变化。统计结果显示，教师在各年龄段的分布大体上趋于合理，已根本改变历史上某一年龄段过于集中的现象。

在学历结构优化方面，学校从1995年起一直坚持“新进教师原则上应具有博士学位”的原则，2003年进一步明确新进教师原则上应具有本学科最高学位的原则。目前，北京大学校本部具有博士学位的教师比例已上升为65%。

在学缘结构优化方面，学校坚持公开、平等竞争的原则，鼓励不同学缘的优秀人才公平竞争。从校外引进优秀人才的力度不断加大，促使“三三制”学缘结构的形成。目前校本部教师，已初步形成归国人员占1/3、本校毕业占1/3、国内其他兄弟院校占1/3的“三三制”结构。这些具有博士学位的教师，在国外获得博士学位的目前已达33%，其中相当一部分是国外一流大学毕业的博士。

在职务比例结构优化方面，学校坚持以岗位数为主要调控手段，保证了教师队伍的职务比例结构。教授在教师队伍中所占的比例一直保持相对稳定的格局。

在梯队层次结构方面，学校坚持以高层次创造性人才为教师队伍的龙头，以跨世纪优秀人才、国家杰出青年基金获得者、中青年学术骨干等为主体，

努力造就可持续发展的教师队伍。2005年,学校又出台“优秀青年人才引进计划”,致力于培养和造就有潜力的后备队伍。

2. 坚持学术标准,稳步调整教师专业技术职务晋升和聘任政策

学术标准第一、努力提高教师队伍的核心竞争力,始终是教师队伍建设的根本原则和目标。在教师职务晋升的过程中,以下几项措施逐年得到有效强化:(1)按照适度的职务比例结构原则,以岗位数为调控手段,强化竞争;(2)在原有的学院、学部和学校三级评审体制的基础之上,增设教授会议评议环节,严格了评审程序;(3)逐步强化了同行专家评审制度,鼓励有条件的院系邀请国外同行专家进行评审;(4)确立了聘期内有限次晋升和隔年申报的原则,有效地改变了教师的晋升预期,强化了成果和业绩的重要性;(5)专门设立一些教授岗位用于对全社会公开招聘,使教师队伍更加趋于开放。从1999年至今,校本部共聘任了518位教授,其中直接从校外招聘的教授就占1/4;医学部近六年来从校外共聘任了62位教授,其中在国外获得博士学位的占63%。

人才发挥作用的环境进一步改善,合理流动、竞聘竞争的机制初步形成,对优秀人才的吸引力进一步增强。从1999年以来,我校(本部)共引进了435位博士,其中国外获得博士学位的人员就占41%。一部分院系在岗位空缺、需招聘教师时,应聘人员的数量和质量都不断改善,录用人员仅占应聘人员的20%左右。这表明选才用人已有了较好的余地。

三、坚持科学的人才观,努力建设一流的教师队伍

当前,国内外形势的发展要求我们进一步凝聚力量、提高队伍建设的水平。回顾我校人才队伍建设的历程,最主要的想法和经验可以概括为以下三方面。

1. 坚定不移地以建设一流大学为目标,持续不懈地建设一流的队伍

创建世界一流大学,是北京大学建校一百多年来一代又一代师生员工的本质追求,也是北京大学对国家富强民族振兴的庄严承诺。艰巨而光荣的任务产生强烈的使命感、责任感和奉献精神,成为队伍建设的巨大推动力。世界一流大学需要一流的教师队伍、一流的管理队伍和技术支持保障服务队伍。其中最关键的是建设一支世界一流的教师队伍。这一理念已成为全校的基本共识,全方位加强队伍建设的推动力,是全面持续深入的改革得到广泛支持的思想基础。

2. 坚持科学的人才观,全心全意依靠教师、团结全校教职员工作好全面的队伍建设

高等学校的主要工作是教学和科学研究。人才培养和知识贡献都主要依

靠广大教师来完成,创建世界一流大学,关键在教师。因此,教师是高校的第一人力资源,是高校的第一生产力。教师队伍的建设首先要依靠教师。教师处在人才培养链上的中心环节。高度分化的各专业领域的人才,其推荐、评价、选择,教师最有发言权。“引进比自己更优秀的教师”这一口号,就是教师提出的。学校的学术事业和氛围对优秀人才是否具有强大吸引力和凝聚力,评价的主体主要是教师。因此,必须紧紧依靠教师,搞好队伍建设。

3. 坚持以改革创新为动力,建设开放的、不断发展的一流教师队伍

北京大学教师队伍的建设过程,也是循序渐进地推进改革和制度创新的过程。回顾这一历程,比较集中的改革有三次。第一次改革的重点是优化教师队伍的结构,实现教师队伍新老交替的稳步过渡。第二次改革的重点是人事分配制度的改革,确定优劳优酬的竞争激励机制,形成人员能进能出、职务能上能下、待遇能高能低的富有活力的新体制。第三次改革的重点是将人员按岗位需要聘任和职务晋升相联系,确立了更公平、公开,标准更高,程序更严格的职务晋升制度。这三次重大改革大大促进了教师队伍建设,增强了教师队伍的国际竞争力。

在人才竞争日趋激烈、人才跨国流动日益频繁的大形势下,要求我们在办学思想、队伍建设等方面必须有更宽广的国际视野,从积极参与国际竞争的角度去设计创新制度,选择可比较的国际参照体系,采用国际通用的人才评价标准和管理办法,积极吸引有国际视野、活跃在学术前沿的高水平人才,以增强教师队伍的国际竞争力。回顾这一历程,使我们深深体会到,改革和创新是师资人才队伍建设的强大动力。

北京大学经过长期的积累,形成了一支高水平的师资队伍,这是学校的宝贵财富。凭借这支队伍,我们有条件更好地发挥北京大学集聚人才和培养人才的作用。但我们也清醒地看到,我们的师资队伍离世界一流水平还有相当的距离,队伍建设任重而道远。我们将坚定不移地贯彻人才强国和人才强校战略,持续实施高层次人才战略,不断改革创新,努力将北京大学早日建设成为世界一流大学,并为国家富强、民族复兴做出应有的贡献。