

高校师资管理研究 论文集

■ 主编 吴俊培



WUHAN UNIVERSITY PRESS
武汉大学出版社

高校师资管理研究 论文集

献给湖北省高校师资管理研究会成立20周年

主 编 吴俊培 顾豪爽
副主编 熊健民 陈守银
张祖新 周景明
周建波
陈志鸿



WUHAN UNIVERSITY PRESS

武汉大学出版社

内容简介

此论文集收录了 60 篇论文,是在湖北省高校师资管理研究会会员近三年提交的论文基础上精选汇集而成的。内容涉及人才强校、科学发展、素质提高、理论探讨、环境营造、人才引进、职务聘任、绩效评价、师德师风、培养培训、高职师资等方面,可供高校师资管理者及高等教育研究者参考。

图书在版编目(CIP)数据

高校师资管理研究论文集/吴俊培主编. —武汉:武汉大学出版社, 2006. 12

ISBN 7-307-05311-X

I. 高… II. 吴… 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 134711 号

责任编辑:夏敏玲 白文越 责任校对:王 建 版式设计:杜 枚

出版发行:武汉大学出版社 (430072 武昌 珞珈山)

(电子邮件:wdp4@whu.edu.cn 网址:www.wdp.com.cn)

印刷:武汉市科利德印务有限公司

开本:787×980 1/16 印张:29.125 字数:417 千字 插页:1

版次:2006 年 12 月第 1 版 2006 年 12 月第 1 次印刷

ISBN 7-307-05311-X/G · 927 定价:45.00 元

版权所有,不得翻印;凡购我社的图书,如有缺页、倒页、脱页等质量问题,请与当地图书销售部门联系调换。



湖北省高等教育学会师资管理研究分会是研究和推广高校师资建设与管理科学理论的群众性学术团体，自1986年成立以来，以马列主义、毛泽东思想、邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，发扬理论联系实际学风，每年召开学术年会，研究和探讨高校师资管理中的各种热点、难点问题，团结和组织高校师资管理工作，为科教兴国，人才强校，建设一支适应市场经济发展、面向现代化、面向世界、面向未来的高校师资队伍作出了卓有成效的贡献。

前 言

时光荏苒，岁月流云。今天，我们迎来了湖北省高校师资管理研究会 20 周岁的生日。

20 年前，由 12 所高校的人事师资部门发起，在湖北省教育厅领导的具体指导下，经过一年多时间的筹备，湖北省高校师资管理研究会于 1986 年 10 月 27 日在武汉大学第一会议室宣告成立。全省 60 多所高校主管人事师资工作的院校领导和部门负责人聚集一堂，共同讨论，确立了研究会的性质、宗旨和任务，一致认为：研究会一定要在师资管理方面，在理论上不断进取，办出特色，要保持研究会社团组织的实效性和开创性；每个从事师资管理的工作人员，都要致力于师资管理工作的改革探索和理论研究，使研究会对高校师资管理工作有所帮助、有所启迪、有所促进。

这 20 年，是我国高等教育蓬勃发展的 20 年，也是湖北省高校师资管理研究会凭借教育改革的东风不断成熟、发展、壮大的 20 年。20 年来，在各级领导的大力支持下，在高校同仁们的簇拥和培育下，研究会走过了不平凡的路程，经历过秋冬的洗礼，也沐浴过春夏的阳光。

研究会成立后，即刻创办了会刊《高校师资》，其宗旨是：围绕师资队伍建设，交流师资管理经验，研究师资管理规律，促进师资管理改革，为建设一支面向现代化、面向世界、面向未来的高校师资队伍服务。研究会始终以会刊《高校师资》为载体，将各高校的管理经验及时交流，将管理信息及时传递，为广大从事高校师

资管理的同仁搭建了一个相互学习、相互交流的理论平台和学习园地。研究会的研究成果,不仅反映在日常工作中,更体现在高层次的理论研究水平上。由于全省各高校同仁的大力支持和精心培育,《高校师资》从形式、内容到质量都不断得到改进和提高。1993年,《高校师资》升格为全国高校师资管理研究会会刊,更名为《中国高校师资研究》,原国务委员李铁映同志为此刊题写了刊名,使会刊的影响力逐步向全国高校辐射、延伸。多年来,由于编辑部同志们的努力,会刊的形式、内容与质量得到了高校同仁们的充分肯定。

20年来,省高校师资管理研究会严格按章程履行职责,充分发挥各会员单位的主观能动性,注重信息交流,从管理理念上激发大家的开拓意识和创新精神,对高校师资管理、人才队伍建设工作起到了有力的推进作用。在日常工作中,大家结合工作实际,在理论上下工夫,总结出了不少师资管理方面的经验和研究成果。20年来,广大会员共发表师资管理方面的论文210多篇,给高校师资管理工作起到了积极的指导作用。有些论文在全国重点刊物上转载,有些论文在全国学术研讨会上产生了较大影响,还有数篇论文在全国师资管理研究会论文评奖中获奖。同时,我们还撰写出版了专著《高校师资管理导论》。另外,研究会每年还定期召开全体会员大会、常务理事会和专题研讨会。每次会议都做到会前有方案,会上有内容,会后有总结,达到了“交流经验、传递信息、探讨问题、提高认识、增进友谊”的目的,使得研究会充满活力,生机勃勃,继而增强了研究会的凝聚力和向心力。由于省研究会的不断发展壮大,逐步在全国高校中产生了一定影响。1991年,全国高校师资管理研究会正式接纳我省研究会为团体会员。这更激发了全省会员的热情,使省研究会的影响力度和范围不断扩大。20年来,研究会理事长经过了几届的改选,历任领导都很注重理论联系实际,特别注重学习兄弟省、市研究会的成功经验。研究会曾几次组织会员单位负责人分别到华东、华北、西南、西北等地上门考察取经,形式多样,效果良好,每次都有新成果、新经验。同时,研究会也热情接待了来自全国有关省、市高校从事师资管理工作的同

仁，相互进行学习探讨、工作交流、信息沟通，为推动全国高校师资管理工作的创新发展，构建和谐的教师管理队伍，起到了一定的促进作用。

流逝的时光已成为我们追忆的往昔，美好的前景将展现和谐社会的未来。20年来，全体会员凭借研究会这块园地，为高校师资管理队伍建设倾注了辛勤的汗水，作出了无私的奉献。我们现将大家近几年利用业余时间研究的成果，编辑整理成《高校师资管理研究论文集》，这本《高校师资管理研究论文集》是我省高校师资队伍建设和管理工作的一个重要侧面，它既有政策的指导性，也有地方操作的可行性；既有管理的实践经验，也有理论的精彩篇章。《高校师资管理研究论文集》的整个内容折射出了我省高校师资管理研究的理论水平和探索深度。这本《高校师资管理研究论文集》将作为全体会员向研究会成立20周年庆典敬献的一份厚礼。大家不会忘记：20年前，我们的同仁为筹建研究会而付出的努力；20年中，历届领导和全体会员为辛勤耕耘这块园地而洒下的汗水……

这里是一个交流的平台，这里是一块学习的园地；在这里凝结了友谊，在这里找到了真谛。我们将与时俱进，再创佳绩，让湖北省高校师资管理研究会这块园地更加和谐，更具活力。

2006年10月27日

目 录

1 前言

人才强校

1 实施人才强校战略 造就一流教师队伍

武汉大学 黄泰岩 赵雪梅 张启明 周晓林

16 人才强校战略的内涵及实施对策的思考

武汉理工大学 赵恒平 杨志兵

24 实施人才强校战略 提高办学水平 中南民族大学 何冬兰

31 以人为本 创新机制 实施人才强校战略

——湖北省高校师资管理考察团赴兄弟省市调研报告

陈浩 李寅甲 肖志玲 李明 施静

40 实施人才兴校战略 打造一流教员队伍

——海军工程大学教员队伍建设和管理的研究与实践

海军工程大学 谢俊凯 刘孟斌

51 抓住机遇 大力实施“人才兴校”战略 三峡大学 夏青 魏耘

59 用事业留人 靠人才兴校

鄖阳医学院 赵兰华

65 地方民族院校实施人才强校战略的实践与探索

湖北民族学院 罗光春

71 实施人才强校战略 努力提高师资水平

咸宁学院 吴玉梅

科学发展

77 以科学发展观引领学校师资队伍建设

华中科技大学 施茵 张涛 周建波

86 树立科学发展观 加强高校高层次人才队伍建设

武汉大学 马淑杰 赵雪梅

94 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

102 用邓小平理论和“三个代表”重要思想指导高校教师队伍 建设

郑阳医学院 朱俊

106 从以人为本看地方民族高校师资队伍建设

湖北民族学院 罗光春

素质提高

110 实施“人才强校”战略 建设高素质的教师队伍

武汉大学 赵雪梅 郑先公 马淑杰

122 提高师资素质 为创建一流民族大学打下坚实基础

中南民族大学 何冬兰 唐纪南 陈顺喜

131 对新时期进一步提高高校青年教师素质的几点思考

孝感学院 王艳丽

138 以人为本，加强制度建设和创新，努力提高教师素质

武汉船舶职业技术学院 张辉

理论探讨

144 开辟“政策特区”加强高层次人才队伍建设

华中农业大学 唐峻 李寅甲 郭剑霞 陈浩

148 我国高校人才队伍建设中的边缘化现象透析

中国地质大学（武汉） 杨力行

154 试论高校高层次人才资源的开发与优化配置

华中农业大学 郭剑霞 李寅甲 陈浩 唐峻

- 161 新时期高校教师管理中存在的问题及对策
中国地质大学(武汉) 周刚 闫鱼
- 170 教学型高校创新师资管理体制初探 中南民族大学 何冬兰
- 175 加强高校师资队伍建设工作的探讨
武汉科技大学 蒋静 王娟恩 周红
- 182 新形势下高等学校人事制度改革面临的问题与对策研究
湖北师范学院 周景斌
- 191 引进、培养、提高、打造一流的师资队伍
武汉工程大学人事处
- 203 心理契约与高校教师队伍的稳定 武汉科技大学 张金华
- 208 高校教师激励机制构建的原则与方式 江汉大学 杨文芳
- 215 知识经济时代人事人才工作的挑战与对策
咸宁学院 祝凯 吴玉梅

环境营造

- 220 营造人才汇聚环境 推进师资队伍建设和
襄樊学院 朱新义 丁世学 任强

团队建设

- 226 试论高校创新团队建设 武汉理工大学 杨志兵 李小平
- 234 论高等学校学科建设中继承与创新的关系
三峡大学 魏耘 夏青
- 241 科学推进团队建设 有效提高高校师资水平
湖北美术学院 朱丽莎

人才引进

- 247 关于高校优秀人才引进工作的思考 华中师范大学 杨万文
- 253 当前地方高校人才引进工作的探索与思考
湖北工业大学 王地国 陈沛安
- 260 搞好人才稳定 促进人才引进 长江大学 高迎斌

266 关于高校人才引进、培养与稳定的思考

武汉工业学院 王雪峰 李辉

职务聘任

272 “长江学者奖励计划”实施的战略意义及其启示

武汉大学 黄泰岩 边金鸾

283 实施教师聘任制的制度研究与设计 华中科技大学 赵仲宇

290 高校教师职务聘任量化考核若干问题的思考

华中农业大学 范金凤 李寅甲 陈浩 唐峻

299 深化人事制度改革 实行教师聘任制

华中师范大学 陈守银 朱庆海

306 关于推进高校教师聘任制改革的思考

中南财经政法大学 邹秉国 王滨

314 关于专业技术职务聘任制实施过程的反思

中国地质大学(武汉) 闫鱼 周刚 周薇

321 高校特聘教授制度的效应与管理创新

湖北大学 傅运生 黄裕钊

332 高校心智模式对推行教师聘任制的影响及其对策

中国地质大学(武汉) 李明 华中农业大学 胡芬芬

绩效评价

339 建立科学的高校教师业绩考核评价机制的思考

湖北工业大学 陈沛安 王地国

347 从 ISO9000 国际质量标准看我国高校教师培训质量评价

华中师范大学 黄荣洲 李莉 王健

师德师风

356 构建长效机制 加强师德建设 孝感学院 王正荣 张振林

362 关于高校教师师德师风建设的思考 湖北民族学院 李正华

370 关于建设诚信档案、防止地方性高等院校高层次人才队伍流失的几点思考 孝感学院 景爱欣

培养培训

- 377 实施人才培养计划 实现学校跨越发展
华中科技大学 杨海斌 王安华
- 385 精心培育高层次创造性人才 大力实施人才强校战略
——华中农业大学人才强校的实践探索 华中农业大学人事处
- 394 危机与挑战：高校教师培训工作改革刍议
湖北大学 王新远 卢轶婷
- 401 创新的实践 有益的探索 长江大学人事处
- 408 再论“高等学校教师研修国家基地”的建构
教育部高校师资培训交流武汉中心 陈志鸿 张祖新 梁玉兰
- 419 青年教师资源开发的新视角：成就动机
湖北工业大学 肖志玲
- 425 论高校教师岗前培训的必要性 长江大学 高迎斌 彭中

高职师资

- 430 论高职院校教师专业发展与教师培训模式
湖北省高校师资培训中心 陈久青
- 437 高职院校“双师型”师资队伍建设的探索与实践
武汉船舶职业技术学院 赖逢驹 张辉
- 444 高职“双师型”教师队伍建设问题浅探
武汉商业服务学院 倪新
- 450 构建高等职业教育独立体系的思考 襄樊职业技术学院人事处

人才强校

实施人才强校战略 造就一流教师队伍

武汉大学 黄泰岩 赵雪梅 张启明 周晓林

随着高等教育的快速发展,人才资源已成为高等学校最重要的战略资源。2003 年底,我国适时召开了全国人才工作会议,这次会议进一步强化了以人为本、尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的观念,营造了良好的“人才强国”的社会氛围。在我国科教兴国的战略布局中,高等教育担负着培养高级专门人才和知识创新、技术创新的重要历史使命,而高等教育的发展水平在很大程度上取决于教师队伍的整体素质。

多年来,我校在科学发展观和人才观的指导下,把教师队伍建设作为学校的中心工作,在教师职务聘任、人才引进和培养等方面做了大量工作,取得了一定的成绩,积累了一些经验,获得了几点体会。

一、人才强校战略对加强高校教师队伍建设具有重要意义

(一) 人才强校战略是高校坚持以人为本,全面、协调、可持续发展的的重要举措

党的十六届三中全会提出,要坚持以人为本,树立全面、协调、可持续发展的科学发展观。全国人才工作会议进一步指出,要根据党和国家事业发展的迫切需要,解放思想、实事求是、与时俱进,树立适应新形势新任务要求的科学人才观。树立科学的科学发展观和科学的人才观,是以胡锦涛同志为总书记的党中央在全面建设小康社会

会、实现社会主义现代化过程中提出的科学命题，也是对毛泽东思想、邓小平理论和“三个代表”重要思想的继承和发展。科学发展观的实质是要实现我国经济社会更快更好地发展，统筹兼顾、协调发展是科学发展观的基本内容，以人为本则是科学发展观的本质和核心。作为为经济和社会发展提供人才和智力支持，促进人的全面发展的高等院校，更要以科学的发展观和人才观为指导，深化改革，全面发展。

（二）人才强校战略是全面实施科教兴国、人才强国战略的必然要求

党中央根据近年来国际国内形势的发展变化，站在推进改革开放和社会主义现代化的战略高度，作出了人才资源是第一资源的科学判断，提出了人才强国战略。胡锦涛同志在全国人才工作会议上号召全党同志：必须从全局的战略高度充分认识实施人才强国战略的重要性和紧迫性，自觉增强大局意识和忧患意识，以高度的政治责任感和历史使命感，把实施人才强国战略作为党和国家一项重大的紧迫任务抓紧抓好。高等学校作为人才培养的重要基地和人才汇聚的战略高地，承担着为国家经济建设和社会发展培养高层次人才的重任，在实施人才强国战略中肩负着特殊的责任和使命。我们一定要认真学习领会胡锦涛同志的重要讲话精神，深刻认识实施人才强国战略的伟大意义，以高度的责任感和使命感为人才强国战略作贡献，大力推进人才强校工作，开创高等教育改革和发展的新局面。

（三）人才强校战略是提高高等教育水平和质量、加快高等教育改革与发展的重要保障

改革开放以来，特别是近几年来，我国的高等教育，从规模到质量，都取得了突破性的发展，实现了别的国家用几十年时间才完成的由“精英教育”过渡到“大众教育”的跨越。从总规模上讲，我国高等教育已居世界第一，超过了美国。我国的教育事业，特别是高等教育事业，为国家建设输送了大批高素质的劳动者、专业人才以及一批拔尖人才，为现代化建设提供了强大的智力支持和人才支撑，为新世纪、新阶段的改革发展奠定了坚实基础。但我们也应该清楚地看到，我国的高等教育虽然在规模上居世界第一位，是高

等教育大国，但还不是高等教育强国。在规模不断扩大的同时，我国高等教育的水平和质量，与发达国家相比还存在着很大的差距，还有许多结构性的矛盾，高校人才队伍建设中存在着思想观念陈旧、人才数量相对不足、结构不尽合理、拔尖人才不多、创新能力不高、人才流动盲目、人才竞争无序等突出问题，要尽快解决这些问题，高校必须进一步深化改革，大力实施人才强校战略。

二、我校实施人才强校战略的指导思想

在科学的发展观和科学的人才观的指导下，我校抓住四校合并的契机，提出并确立了大学学科建设的理念，聚集资源，重点投入，统筹兼顾，促进学校全面、协调、可持续发展；同时坚持以人为本、树立人才资源是第一资源的理念，以创新平台基地建设为重点，培养和聚集高水平人才，创建若干一流学科，推动学校的跨越式发展。

（一）以科学的发展观为指导，树立大学科理念，统筹学科全面发展

1. 立足学校现实基础，突出重点建设目标

我校处于中西部地区，政策支持与经济实力与东部及沿海地区相比，存在较大差距。因此，必须坚持“有所为，有所不为”的原则，树立有重点才有突破，有突破才有快速发展，有快速发展才能带动全面发展的思想，集中财力、人力和物力资源，打破平均主义，实行优先、重点投入少数有条件学科的举措，使其尽快成长为国家或国际一流学科。

2. 强调学科建设的全局性，树立大学科理念

改革过去单纯的学科点建设的模式，推行科学研究、队伍建设、人才培养、社会服务、学位点、研究基地等要素捆绑式发展的学科建设模式。

3. 推进学科整合优化，构建共生学科群落

形成学科群、学科点、学科方向相互带动，优势学科与特色学科相统一，基础学科与应用学科相渗透，传统学科与新兴学科相融合的学科创新体系。

4. 以大学科建设理念为指导, 统筹兼顾, 协调发展

一方面统筹“五学”, 即学生、学者、学术、学风和学科的协调发展, 另一方面要创造和而不同、共生共长的人文环境, 竞争与激励相结合、支撑与带动相统一的政策环境, 倡导自由探索性研究、鼓励交叉合作的学术环境。

5. 推动学科交叉, 促进融合互动

第一, 发挥原四校的优势和特色, 推进学科融合, 拓展发展空间; 第二, 促进办学理念的融合、校园文化的融合和人员的合理流动; 第三, 倡导和支持文理交叉渗透, 发挥多学科优势, 组织不同学科背景、不同学术思想和不同研究领域的人员协同攻关; 第四, 探索跨学院、跨学科的科研体制, 打破院系壁垒, 推行二元管理结构, 组建学科交叉合作、人员仍依托院系的校级研究平台和基地。

(二) 以科学的人才观为指导, 坚持以人为本, 树立人才资源是第一资源的理念

高校的核心竞争力集中体现在高水平人才的学术影响力上, 因此, 我校把学术大师和优秀创新团队的培育作为人才强校战略的首要任务, 贯彻科学人才观, 坚持以人才为本, 树立“人才资源是第一资源”的理念, 建立育才、引才、用才、惜才相结合的人才培养、引进和使用体系。

1. 育才

有重点、分层次构建学科梯队。一方面实施人才培养工程, 如长江学者、珞珈特聘教授聘任计划, 创新团队发展计划, 优秀学科带头人支持计划, 青年骨干教师培养计划等; 另一方面增加人才培养投入, 设立科技和社科创新基金、优秀博士论文基金, 实施双语教学教师培训计划, 大力培养具有深厚的学术底蕴和较强的自主创新能力的学科带头人。

2. 引才

有计划、高起点引进学科带头人。一是做好引才规划, 根据学科发展规划确定人才引进计划, 实行人才引进责任制, 把人才引进作为考核校院领导班子业绩的主要指标; 二是突出引才重点, 着力引进战略性科学家及在前沿领域崭露头角的中青年学术带头人; 三

是改进引才方式，形成拥有与共享相结合，“既求所有，也求所用”的人才引进新模式。

3. 用才

发挥人才才能，实现人才价值。第一，倡导德才兼备、包容并蓄，广纳各类英才甚至奇才、偏才、怪才等，唯才是用。第二，根据人才特点，合理使用人才，充分发挥其才能，实现人才的最大价值。第三，发挥学术带头人作用，构建学术权和行政权二权分离的学科建设治理结构。第四，不拘一格用人才，遴选一批优秀的年轻副教授担任博士生导师指导教师，激励高水平人才脱颖而出。

4. 惜才

尊重人才，关爱人才。本着一切为人才服务的宗旨，政治上关心其进步，事业上支持其发展，生活上提高其待遇，努力营造鼓励人才干事业、支持人才干成事业、帮助人才干好事业的用人环境，切实做到事业留人、待遇留人、感情留人和环境留人。

三、我校实施人才强校战略的举措

（一）实施教师职务聘任制，推进用人机制改革

在科学发展观和人才观的指导下，我校从2001年开始探索教师职务聘任制改革，2002年对教师和其他专业技术人员实行了定编定岗，2003年开始试行教师职务岗位聘任制，2004年学校进一步深化教师聘任改革，聘岗范围又由校内扩大到海内外。通过实行教师职务岗位聘任制，打破了专业技术职务终身制，实现了由“身份管理”向“岗位管理”的转变，建立了相对稳定的骨干层和出入有序的流动层相结合的人力资源开发机制，取得了较好的效果。

1. 科学设岗，优化结构

教师职务岗位设置是聘任制度的基础，岗位设置是否合理直接关系到学校各类资源的配置是否优化，关系到教师职务聘任制的成败。

几年来，我校根据“按需设岗与优化高效、保证重点与兼顾一般、相对稳定与灵活兼顾、动态调整与逐步到位”四项原则设置教师岗位，把人才资源是第一资源的理念融入到岗位设置之中，