

GAOXIAO SHIZI GONGZUO WENJI

高校师资 工作文集

第18集

全国部分高校师资工作联络会 编
高校师资工作文集编辑部

华南理工大学出版社

教育部《教师教育课程标准》 教育部《教师教育课程标准和教师教育课程指南》 教育部《教师教育课程标准和教师教育课程指南》

高校师资 工作文集

教育部《教师教育课程标准》
教育部《教师教育课程标准和教师教育课程指南》

教育部《教师教育课程标准》

高校师资论文集

(第18集)

全国部分高校师资工作联络会 编
高校师资论文集编辑部

华南理工大学出版社

· 广州 ·

图书在版编目 (CIP) 数据

高校师资工作文集/全国部分高校师资工作联络会等编. —广州: 华南理工大学出版社, 2006. 9

ISBN 7-5623-2491-3

I. 高… II. 全… III. 高等学校-师资培养-中国-文集
IV. G645.1-53

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2006) 第 116155 号

总发行: 华南理工大学出版社

(广州五山华南理工大学 17 号楼, 邮编 510640)

营销部电话: 020-87113487 87110964 87111048 (传真)

E-mail: scutcl3@scut.edu.cn

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

责任编辑: 庄 严

印刷者: 广东省农垦总局印刷厂

开 本: 850×1168 1/32 印张: 14 字数: 363 千

版 次: 2006 年 9 月第 1 版第 1 次印刷

定 价: 30.00 元

版权所有 盗版必究

目 录

一 师资队伍建设 (1)

高等学校创新团队的组织形态及问题研究

北京航空航天大学人事处 张慧玲 魏 晖 李军锋 (3)

师资队伍建设与本科教学质量保证体系之间的关系初探

..... 同济大学人事处 王松涛 朱志良 (13)

大学的核心竞争力及其培育

..... 北京师范大学人事处 姜云君 张芳兰 (23)

浅谈加快高校人才队伍建设途径

... 华南理工大学人事处 肖耀峰 邱学青 李文芳 (29)

积极组建创新团队, 加快学校事业发展

..... 天津大学人事处 潘 峰 马秀莉 (36)

现代高校教师创新团队建设的思考

..... 五邑大学 陈水生 李焕荣 (43)

提高教师科学文化素质, 加强高校师资队伍建设

..... 暨南大学人事处 魏 霞 (52)

对高校人事管理干部队伍建设的思考

..... 北京航空航天大学人事处 管国红 (66)

北师大人才队伍建设的回顾和思考

北京师范大学人事处 陈光巨 张奇伟 黎红中 (73)

二 教师评价体系 (97)

科学导向 规范公正 优化教师工作评价体系

——华南理工大学教师考核工作的实践探索

华南理工大学人事处 殷 姿 魏 昉 李文芳 邱学青 (99)
完善的考核指标体系是搞好岗位聘任制的关键

..... 重庆大学 史 云 (107)

浅议建立符合中国高校特点的发展性教师评价体系

..... 同济大学人事处 朱志良 (115)

加强教师考核的思考 西南师范大学 陈文真 (127)

网络技术在教师绩效考核中的应用

——华南理工大学教师绩效考核系统的设计与实施 ...

华南理工大学人事处 殷 姿 邱学青 李文芳 魏 昉 (133)

建立和完善高校绩效管理体系之初探

..... 重庆大学人事处 黄 萍 (141)

建立激励机制与约束机制并存的高校人才管理模式

..... 西南师范大学人事处 杨 毅 (147)

关于高校教师工作评价体系的构建思路

..... 江苏大学人事处 杨轶新 (154)

台湾成功大学教师评价体系

..... 华南理工大学人事处 魏 昉 邱学青 (161)

三 岗位职务聘任 (171)

推进教师聘任制规范化之探索与思考

西安交通大学人事处 雷利利 王雅正 李成福 陈天宁 (173)

实施项目聘用人员制度的实践与探索

北京航空航天大学人才交流开发服务中心 武 霞 高 雁 (186)

从教师专业化的发展趋势看我国教师资格制度的完善

..... 同济大学人事处 王松涛 王 金 任 洁 (193)

岗位聘任制规范化的基石——协调性考核

..... 南通大学 高江宁 陆 霞 秦志林 (203)

教师专业技术职务聘任的实践与思考

- 华南理工大学人事处 杜利娟 邱学青 (211)
- 浅析推进高校教师岗位聘任制的外部条件
- 合肥工业大学人事处 况明义 刘晓峰 江擒虎 (220)
- 试论高等院校人才的选聘及聘后的合同管理问题
- 北京航空航天大学人事处 郭 姝 (228)

四 薪酬分配制度 (237)

- 高校高层次人才引进的多元化薪酬策略问题研究
- 中山大学人事处 王 克 (239)
- 论薪酬管理工作在高校管理中的本质和职能
- 北京师范大学人事处 陆兆老 (245)
- 浅论高校教职工薪酬制度改革
- 华南理工大学南校区人事组织办 覃柯敏 殷 姿 (249)
- 试论高等学校新型薪酬制度的构建
- 南通大学 吉貽祥 王晓峰 徐晓华 (255)
- 从近年指标变化看劳动工资统计
- 北京航空航天大学人事处 苗建军 (264)
- 建立多层次薪酬体系, 促进高层次人才队伍建设
- 西北工业大学人事处 韩争胜 焦 平 (272)

五 人才引进与培养 (277)

- 构筑西部高校人才聚集高地的机遇挑战及对策研究
- 重庆大学 税国洪 (279)
- 关于研究型大学引进人才工作的几点思考
- 北京航空航天大学人事处 李军锋 魏 晖 管国红 (291)
- 论高校拔尖人才需要爱护
- 天津大学 孙爱萍 张秀清 (303)
- 普通高校加强高层次人才队伍建设的理论与实践

- 中原工学院 周光辉 孙敬霞 杨 艳 (307)
- 高校青年教师教养新模式——“导师制”初探
- 五邑大学人力资源处 方小艺 赵少玲 (312)
- 选派研究生公派出国方式的探讨
- 同济大学人事处 胥传孝 陆美红 李 慎 朱志良 (317)
- 浅议“如何留住人才”
- 重庆大学人事处 董润华 (326)
- 职业生涯规划在高等学校师资培养中的应用研究
- 北京航空航天大学人事处 唐 莉 魏 晖 (332)

六 教师资源配置 (341)

- 高校人才预测方法及应用实例
- 北京航空航天大学人事处 丁晓华 (343)
- 加强我校短期合同工管理的实践与思考
- 华南理工大学人事处 蒋红健 倪 燕 林社均 (354)
- 高校人事代理工作实践与思考
- 天津大学 李向兰 马秀莉 张秀清 孙 浩 (361)
- 对转轨时期人员流动纠纷的思考
- 北京师范大学人事处 王怡德 李 红 (367)
- 加强高校人事管理 促进高校人才市场发展
- 重庆大学人事处 尚 娟 (378)

七 博士后管理 (387)

- 加强产学研结合, 提高企业博士后自主创新能力
- 华南理工大学人事处 刘泽奖 巫剑伶 邱学青 (389)
- 论高等学校博士后管理模式改革
- 重庆大学人事处博士后管理办公室 王可利 万炳祥 (395)
- 论人力资本理论视角下的博士后管理

华南理工大学人事处 朱志成 李文芳 邱学青 (407)	
引入聘任制, 创新博士后管理工作	
..... 北京师范大学人事处 范文霞 (419)	

附录	(429)
全国部分高校师资工作联络会第二十次年会纪要	(429)
全国部分高校师资工作联络会第七届理事会	
(2002 ~ 2005 年) 工作总结	(432)
全国部分高校师资工作联络会第二十一次年会纪要 ...	(436)
《高校师资工作文集》编辑出版汇总表	(439)

一 师资队伍建设

高等学校创新团队的组织形态及问题研究

北京航空航天大学人事处 张慧玲 魏 晖 李军锋

一、高校实施创新团队建设的意义及必要性

当今科学的内在发展趋势是学科间不断交叉、渗透和相互融合，往往需要多学科合作，跨学科联合攻关。以往分散的、单兵式的研究模式，已不能有效地组织跨学科研究，也不能适应建设一流大学发展战略的需求。目前，我国高校和世界一流大学相比，其差距主要是两个方面：一是科技创新能力和学术竞争能力弱，具有国际影响的重大成果少；二是教师队伍和学术团队的整体水平不够高。造成这种现象的主要原因是，高校的多学科优势未得到发挥，创新平台建设水平还不够。高校实施创新团队建设能有效地缩短这一差距。通过创新团队建设，促进学科交叉融合和集成发展，加快培养和造就一批占领世界科技前沿、国内领先、国际知名的科技帅才，带动一批优秀后备人才成长，承载国家重大项目，产生重大科技成果，进一步提高高校的人才培养质量、创新能力和核心竞争力。

高等学校是原始创新的重要源头，是国家创新体系的重要组成部分。高校多学科综合、交叉，人才济济，具有组建跨学科团队的优势。教育部“高层次创造型人才计划”把吸引、遴选和造就一批具有国际领先水平的学科带头人以形成一批优秀创新团队，列为第一层次，并提出高校高层次人才新模式是“学科带

头人+创新团队”，把抓教授队伍建设、探索创新团队建设的模式和措施作为今后的主要工作。

教育部这些举措为高校科技创新潜力的发挥提供了良好的机遇。我们要审时度势，把握机遇，积极探索创新团队建设的模式和措施，构建并重点支持一批创新团队，逐步建立以学术带头人为核心的学术队伍新机制。

二、创新团队的基本概念和基本要素

1. 创新团队的基本概念

(1) 团队。团队是来自管理学的概念。最有代表性的是美国学者乔恩·R·卡曾巴赫的定义，他认为，团队是指一定的有互补技能，愿意为了共同目标而相互协作的个体组成的正式群体。也有的学者认为，团队可以由社会关系相互作用、非组织指定的自发性团体。

(2) 创新。创新理论的先驱熊彼得指出：所谓创新，就是建立一种新的生产函数，把一种从未有过的关于生产要素和生产条件的“新组合”引入生产体系，其主要特征在于体现了技术与经济的有机结合。创新有三种层次的要素：①新创造；②新组合；③再发现和新发现。

熊彼得所指的“创新”包含技术创新和制度创新两个方面。他强调，没有创新，只会有经济增长，而绝没有经济发展。也就是说，一项好的技术创新必须有好的组织形式来支撑，如果离开了组织（制度）创新来单纯从事技术创新是不可能成功的，仅仅驱动技术创新的独轮车，没有组织制度创新来直接配合，不仅车走得不快，而且还有陷入泥坑不能自拔的可能。

创新包含原始创新、集成和综合创新、技术引进和消化吸收创新等方面。

(3) 创新团队。将创新、团队概念引入高等学校形成创新

团队概念更多的是实践的总结，还缺乏理论上的深入探讨。创新团队可以简单概括为，围绕国际重大科技前沿问题和国家重大科研项目，以高水平原创性科技成果和关键技术突破为目标，为开展科学研究而组建的以学科带头人为核心，具有创新能力的团队组织。

2. 创新团队的基本要素

通过对现有创新团队的分析、总结，创新团队应包括下列6个基本要素：

(1) 一流的带头人。团队带头人是团队的核心，具有高深的学术造诣、创新性构想和战略性思维，有良好的组织协调能力和合作精神，能带领团队围绕国家战略需求，把握科研方向、跟踪国际学科前沿并赶超国际先进水平的领军人物。一般为两院院士、长江学者、杰出青年科学基金获得者、国家重大项目主持人或首席科学家等。

(2) 明确的研究方向。团队成员应有相对集中的研究方向和共同研究的科学课题。围绕国家中长期科学和技术发展规划的重点领域或国际重大科技前沿热点问题，以探索未知世界、认识自然现象、揭示客观规律为目的的开创性、探索性研究；对国家经济增长、社会进步和国家安全有重要战略意义的基础性、前瞻性研究，自然科学与社会科学交叉的前沿研究；有明确的技术路线、能产生重大经济或社会效益的关键技术创新和集成创新等。

(3) 良好的发展平台和研究基地。以国家实验室、国家重点实验室（国防科技重点实验室）、国家或教育部工程化基地和国家重点学科等为依托，承担国家重点或重大科研项目，具有良好的支撑环境和保障措施。

(4) 结构合理的团队组织。它是在长期合作基础上形成的研究集体，具有合理的专业结构和年龄结构，勇于探索，敢于创新，有团结协作的精神。在结构上要优势互补，在整体上形成

强势。

(5) 高效的运行机制。要建立有利于创新目标完成的良好管理模式和高效运行机制,在用人机制、激励机制、管理体制等方面有创新思路和新举措。

(6) 较高的学术水平。研究群体的学术水平在国内同行中应具有一定优势,研究工作已取得突出成绩,或活跃在某一基础研究领域的前沿并具有明显的创新潜力。

三、几种创新团队的组织形态及特点分析

工程技术创新团队有 3 种类型,即基础研究型、技术创新型和工程型,其有关特点如下。

1. 基础研究型团队

以国家重点实验室、部级重点实验室为基地,主要从事原创性(基础研究或应用基础研究)研究,有较好的研究平台,实现资源共享。主要标志性成果:发表高水平论文,获得国家自然科学奖。

基础研究型团队主要从事基础科学的前沿研究,培养和造就具有创新能力的人才和群体,研究成果要达到国际一流水平。团队往往由几个研究领域相近且相互间合作时间较长的学科组构成,具有自然形成的特征。团队带头人,一般为国内优秀的中青年科学家,如杰出青年基金获得者,团队以 3~5 名骨干为主,成员素质高、创新意识强、合作精神好,有良好的研究环境和学术氛围,有与国际一流大学或科研机构合作的基础。高校是科技创新的源泉,具有在基础研究领域的人才优势和科技创新能力。目前,国家自然科学基金委员会资助的创新研究群体科学基金,有 25 个高校创新团队入选。

2. 技术创新型团队

它以国家实验室、国家重点实验室、国家工程(技术)中

心为基地，以高层次领军人物为核心，以中青年学术带头人骨干，以重大项目为牵引，从事学科前沿或跨学科研究，类似贝尔实验室。主要标志性成果：获得国家科技进步奖、国家技术发明奖，承载国家重大科研项目。

技术创新型团队主要瞄准国际重大科学前沿问题，以重大项目为依托，通过多学科交叉，联合攻关，可望取得突破性原创性成果，造就一批在国际领域享有知名度的科学帅才。团队组成往往是跨学科、跨院系，甚至不同单位人员组成，团队带头人具有高深的学术造诣、创新性构想和战略性思维，有凝聚人才的感召力和组织管理能力。一般为两院院士、长江学者、杰出青年科学基金获得者、国家重大项目主持人或首席科学家等。团队成员之间分工明确、协调配合、优势互补，具备承担国家重点科研项目的能力。

目前，我国新型号研制周期一般较长，其主要原因是技术储备不够，缺乏前期基础研究，关键技术没有突破，而世界前沿技术和战略高技术难以引进。如果要攻克这些关键技术难关，必须依靠我们自己的力量。重大技术攻关项目，专业性很强，没有团队是做不了的。目前，高校凭借其自身的优势，承担了不少国家“863 计划”、“973 计划”项目。

3. 工程型创新团队

围绕国家发展的重大技术问题，以国家重大项目为牵引，主要从事重大技术攻关、关键技术突破、成果产业化推广等研究。团队具有创新思路和技术攻关实力，有良好技术创新平台和团队基础。主要标志性成果：取得关键技术突破，实现科研成果转化，扩大其应用领域。

工程型创新团队主要是承担国家重大工程技术项目，如高新技术研究、型号研制等。工程任务涉及的技术问题多，涵盖的学科面大，专业性很强，需要多学科联合攻关才能完成。因此，团

队规模一般比较大,人员组成是多学科、多层面的,包括“两总”(总设计师、总指挥)系统,也有大量的高技能人才,需要大家齐心协力,顽强拼搏,敢于创新,协调配合。这样一个大系统,一方面要求团队带头人要有很强的组织协调能力和凝聚力,另一方面需要学校有相应条件支持和政策保障,必要时可实行特殊政策。目前,高校承担了不少这样的国家重大项目,事实证明,把一些关键技术问题交给高校的专家联合攻关,完全可以发挥其优势,并取得很好的成果。

四、关于建设创新团队的思考

1. 高等学校具有建设创新团队的优势

高等院校是高层次人才聚集高地,具有多学科综合、交叉优势,有许多国家重点实验室和创新基地为依托,在组建高水平创新团队,从事创新性强、技术含量高、关键技术及前瞻性研究方面有自身的优势。

(1) 高层次人才聚集。目前,高校有两院院士 523 人,占全国院士总数的 38.7%,国家杰出青年科学基金获得者数百人,长江学者特聘教授 600 余人。在国家“863 计划”新一届专家组 176 名成员中,有高校专家 82 人,占 46.6%。2003 年国家启动“973 计划”项目 25 项,其中高校作为第一承担单位并任首席科学家的有 18 项,占 72%。高校已成为我国聚集高层次优秀拔尖人才的战略高地。

(2) 基地建设明显改善。经过国家“211 工程”和“985 工程”等重大建设项目支持,高校基地建设水平明显改善。目前,高校有国家重点实验室 106 个,国家工程(技术)研究中心 48 个,国家基础学科人才培养基地 200 个,国家重点学科 965 个。良好的研究条件和学科优势,为充分发挥人才作用提供了发展平台。