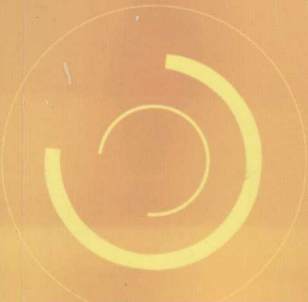


唐 峻 主编



新时期

农业高校人事管理新探

3

 中国农业出版社

新时期 农业高校人事管理

新探

主 编 唐 峻
副主编 李仁刚
陈 浩

中国 农业 出 版 社

图书在版编目 (CIP) 数据

新时期农业高校人事管理新探 / 唐峻主编. —北京:
中国农业出版社, 2005. 8

ISBN 7-109-09946-6

I. 新... II. 唐... III. 高等学校-人事管理-研究
IV. G647. 23

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2005) 第 064956 号

中国农业出版社出版

(北京市朝阳区农展馆北路 2 号)

(邮政编码 100026)

出版人: 傅玉祥

责任编辑 杨天桥 镇 玲

中国农业出版社印刷厂印刷 新华书店北京发行所发行

2005 年 8 月第 1 版 2005 年 8 月北京第 1 次印刷

开本: 850mm×1168mm 1/32 印张: 10.625

字数: 270 千字 印数: 1~200 册

定价: 60.00 元

(凡本版图书出现印刷、装订错误, 请向出版社发行部调换)

前 言

为适应 21 世纪我国高等教育发展的需要,探讨农、林、水高校人事管理工作所面临的新情况、新问题,探索新形势下农、林、水高校人力资源合理配置的新思路、新方法,交流农、林、水高校在深化人事制度改革、师资队伍建设等方面的经验与做法,促进农、林、水高校人事、师资管理部门之间的广泛合作,2004 年 11 月 2 日,全国农、林、水高校人事管理协作组在华中农业大学正式成立。11 月 3 日至 5 日,首届全国农、林、水高校人事管理协作组年会在华中农业大学召开。

来自全国 34 所农、林、水高校的 58 名代表参加了成立大会和首届年会。湖北省人事厅副厅长翟天山、湖北省教育厅副厅长陈安丽、全国高校师资管理研究会副理事长张富良教授、教育部高校师资培训中心武汉中心信息交流部主任陈志鸿等同志应邀分别参加了成立大会和首届年会,并讲了话。华中农业大学校长张端品教授、副校长谢从华教授也先后参加了成立大会和年会并发言。在全体与会者的共同努力下,会议取得了圆满成功。

全国农、林、水高校人事管理协作组成立大会通过举手表决产生了协作组理事长、副理事长、秘书长、副秘书长，通过了《全国农林水高校人事管理协作组规章》。年会紧紧围绕高校人才队伍建设等热点问题展开了广泛深入的交流和讨论，各高校分别介绍了各自学校的人事分配制度改革、人事管理以及人才队伍建设等情况，与会者受益匪浅。

与会代表向会议提交了论文近 40 篇，这些论文分别对农、林、水高校的人事制度改革和日常管理，特别是人才队伍建设等问题进行了探讨，交流了各自学校实施人才强校战略、人事分配制度改革等方面的经验和体会，读来给人以启示。为了巩固这次会议的成果，同时使各高校以及教育行政部门从中更好地汲取经验，全国农、林、水高校人事管理协作组决定结集出版此次会议的论文。

本书出版得到了教育部人事司吕玉刚副司长、教育部人才办副主任姚发明的关心和支持；华中农业大学学校领导给予了指导和支持；中国农业出版社华中农业大学分社对论文的出版给予了大力支持。在此论文集出版之际，谨向所有关心支持本书出版的领导和同志表示衷心的感谢！

由于时间仓促，加之水平有限，论文编辑恐有不足之处，敬祈批评指正！

编 者

目 录

前言

领 导 论 坛

- 深化高校人事制度改革 大力实施人才强校战略
..... 教育部人事司副司长 吕玉刚 (2)

人才队伍建设

- 实施人才强校战略 大力推进高水平大学建设的思考
..... 姚发明 (24)
- 大力实施人才强校战略 精心培育高层次创造性人才
——华中农业大学人才强校的实践探索
..... 华中农业大学人事处 (54)
- 农业高校高层次人才队伍建设的困境与出路 唐 峻 (64)
- 地方高等农林院校教师队伍建设的探索与实践
..... 王彦声 罗志雄 (75)
- 高校人才激励的实践与思考 郑卫东 (82)
- 围绕学科发展目标 建设高素质的师资队伍
..... 杨立海 贾立平 赵家发 王 伟 张玉梅 (91)
- 加强师资队伍建设 打造一流人才队伍
..... 方国良 刘宏文 张向辉 (98)
- 开拓创新 汇聚人才 实现跨越式发展
..... 林晓棠 赵惠萍 姚 训 吴 旦 (107)
- 加强师资队伍建设 不断提高本科教学水平

..... 傅小燕 曹先维 叶 浩	(114)
高等农业院校师资队伍建设的的问题与对策	
..... 李寅甲 范金凤 郭剑霞 陈 浩	(123)
与时俱进 深化改革 大力加强高层次	
人才队伍建设	湖南农业大学人事处 (131)
实施人才强校战略 推动学校跨越式发展	
..... 叶 浩 傅小燕 陈石福 袁文才 曹先维	(139)
试论高校高水平学术团队的创建	欧金荣 李仁刚 (148)
围绕人才强校战略 做好人才工作	
..... 袁保慧 王彩云 李东红 石丽杰	(157)
新形势下高校人事制度改革与人才队伍建设的思考	
..... 李永建 吴 昊	(164)
关于高校人才队伍建设的若干思考	李仁刚 欧金荣 (172)
新时期人才建设工作的实践与思考	
..... 东北林业大学人事与专家工作处	(178)
用科学发展观构建党管人才新格局	罗 政 涂崇媛 (184)
加强师资队伍建设 促进学校跨越式发展	
..... 云南农业大学人事处	(191)
国外高校提高教师素质举措对我国高校师资队伍	
建设的启示	郭剑霞 范金凤 陈 浩 李寅甲 (205)
提高高校管理干部队伍素质刍议	吴春梅 杨菊超 (215)
新时期高校中层干部队伍建设的若干思考	
..... 向晋文 罗 政	(220)
论高校学科带头人的选拔与培养	欧金荣 (228)

人 事 制 度 改 革

全面深化人事制度改革 为学校跨越式发展创造

生机与活力	黑龙江八一农垦大学人事处 (240)
高校人事制度改革中实验队伍建设的问题思考	

.....	陈 彦 肖湘平 陈 浩	(251)
关于新一轮全员聘任工作的做法和体会		
.....	李恩年 孙 福	(258)
对教育职员制改革的几点思考		
.....	高 颖 侯继武 高 鹏 初春霖	(263)

人 事 管 理

高校人事管理创新的几点思考	沈继斌 李仁刚	(270)
高校推行人事代理制度的若干思考		
.....	张永卓 孙奉良 傅裕贵	(277)
高校教师职务聘任量化考核若干问题的思考		
.....	范金凤 李寅甲 陈 浩 唐 峻	(284)
对高校教师考核的认识和思考		
——传统考核与聘任制下考核方法之比较	程为民	(294)
新时期高校人事工作中的档案管理	曹文芬 初春霖	(301)
高校津贴分配制度改革的几点思考		
.....	沈继斌 李仁刚 唐 峻	(305)
做好高校工资管理工作的几点体会	孙国昌 李仁刚	(313)

博 士 后 工 作

加强高校博士后工作的几点思考		
.....	孙奉良 张永卓 傅裕贵	(320)
建立健全科学合理的博士后工作考核体系 努力提高		
博士后研究人员的创造力	张宜军 李永建 吴 昊	(326)

深化高校人事制度改革 大力实施人才强校战略

教育部人事司副司长 吕玉刚

(2004 年 12 月 15 日)

今天，很高兴出席高教学会师资管理研究分会第五次代表大会暨 2004 年年会。首先，请允许我代表教育部人事司，对研究分会一年来辛勤努力的工作和取得的成绩表示由衷敬意，同时，预祝本次年会取得圆满成功。中山大学为这次会议提供了很好的条件，在此我也代表人事司表示衷心地感谢。

这次年会确定的“人才强校”与高校师资队伍建设的主题具有很强的现实意义和前瞻性，紧紧抓住了当前和今后一个时期高校人事工作的重点。希望与会代表认真研讨、交流，使会议取得丰富的成果，更好地促进高校人才工作的开展。结合今年年会确定的主题，我想就三个方面谈一些情况和意见，供大家参考。

一、2004 年高校人才工作取得重要进展

在中央和部党组的高度重视下，2004 年高校人才工作取得了重要进展，可以概况为以下五个方面：

(一) 全面推进教育战线学习贯彻全国人才会议精神

去年底，党中央、国务院着眼于全面建设小康，加快推进现代化建设，实现中华民族的伟大复兴的战略全局，召开了新中国

成立以来第一次全国人才工作会议，明确提出了实施人才强国战略和党管人才原则，是一次具有重要现实意义和深远历史意义的会议。实施人才强国战略对教育尤其是高等教育在建设规模宏大的高素质人才队伍中的重要任务提出了新的更高的要求。对此，教育部党组高度重视，召开了专门会议，认真传达学习全国人才工作会议精神，向教育战线下发了教育部党组《关于认真学习贯彻全国人才工作会议精神的的通知》，全面动员和部署教育战线学习贯彻全国人才工作会议精神，并召开了以人才工作为主题的直属高校工作咨询委员会第14次全体会议，明确提出了以高层次人才队伍建设为战略抓手，大力实施人才强校战略的工作思路，提出了今后一个时期高校人才队伍建设的总体目标和重点任务，研究了加强高校人才队伍建设的工作措施和实施计划。为贯彻党管人才原则，加强人才工作的领导，教育部成立了以周济部长为组长，相关部领导为副组长，有关司局和部门负责人为成员的人才工作协调小组，负责研究制定高校高层次人才队伍建设发展战略、规划、政策和重大人才计划的实施方案，做好有关的统筹协调工作；同时还成立了教育部人才发展办公室（设在人事司），作为协调小组的办公室。根据中央人才工作协调小组的部署，为推进教育系统人才队伍建设，教育部人才工作协调小组对教育系统进一步做好人才工作作出了具体安排。在教育部的统一部署和推动下，高等学校积极行动起来，纷纷采取切实措施，加强人才队伍建设，大力实施人才强校战略。

（二）广泛深入地开展了进一步发挥高校人才培养和集聚作用的调查研究工作

“研究如何进一步发挥高等学校人才培养和集聚作用”，是中央人才工作协调小组确定的2004年四大重点工作之一，也是教育部牵头负责的重点工作之一。中组部和教育部两部领导对此项工作高度重视并专门进行了研究，提出了调研工作方案和工作计

划，成立了中组部、教育部联合调研组，赴 15 个省（市）进行了深入的专题调研，分别召开了省、自治区、直辖市党委与政府有关部门、高校领导和专家、企业和社会其他用人单位等方面人员参加的座谈会 87 个，认真听取了各地各有关方面 1 000 余人的意见和建议。此外，中组部、教育部又先后召开了四个高校领导、专家座谈会，进一步就高校人才培养和集聚工作的重大问题和政策建议征求了意见。在此基础上，调研组经过多次研究，反复讨论，形成了“发挥高等学校人才培养和集聚作用”调研报告。同时还起草了关于进一步加强高校教师队伍建设的建议提纲，拟一并向中央人才工作协调小组会议进行专题汇报。

通过调研，不仅对近些年高等教育改革和发展取得的重大成就和当前存在的突出问题有了全面的分析，而且特别是对高校教师队伍建设进行了认真研究。总的看，这些年来，高校教师队伍建设工作取得了显著的成绩，主要表现在：

1. 高校教师队伍结构不断优化，整体素质稳步提高。到 2003 年，全国普通高校教师总数已达到 72.5 万人。年龄结构上呈现年轻化趋势，普通高校 45 岁以下教师占 79.4%；学历结构有明显改善，1998 年到 2003 年，具有研究生学历的教师由 12.1 万人增至 23.7 万人，增长 95.9%，其中具有博士学位的教师由 1.9 万人增至 5.4 万人，增长 183.3%；目前全国 53 所设有研究生院的大学，具有研究生学历的教师比例已达 65.3%，具有博士学位的教师比例已达 25.8%。高校教师队伍已经成为我国规模较大、素质较高、学科领域涵盖最全的专业技术人才队伍。

2. 高校集聚高层次人才能力进一步增强，已经成为我国集聚高层次优秀拔尖人才的战略高地。在“985 工程”和“211 工程”的支持下，高校重点建设了 200 个国家基础学科人才培养基地，965 个国家重点学科、106 个国家重点实验室、48 个国家工程（技术）研究中心、44 个国家大学科技园、104 个国家人文社会科学重点研究基地以及一大批省部级重点基地，明显改善了高

校集聚和吸引人才的条件,为充分发挥人才作用提供了良好的事业发展平台。2003年,全国普通高校教授7万人、副教授21.6万人,分别占高校教师总数的9.7%和29.8%,分别占全国同层次高级专业技术职务人才的58.8%和12.9%;有两院院士523人,占全国院士总数的38.7%;同时还在哲学社会科学领域集聚了相当数量的高层次优秀拔尖人才。“长江学者奖励计划”前五批直接从海外引进200人。2003年首批实施“985工程”的9所重点大学直接从海外引进优秀人才数量比1998年增长了1.7倍。

3. 高校教师队伍已经成为我国基础研究的主力军、科技创新的重要方面军和实现科技成果向现实生产力转化的强大生力军。目前国家“863计划”新一届专家组176名成员中,有高校专家82名,占46.6%;2003年国家启动“973计划”项目25项,高校作为第一承担单位并任首席科学家的有18项,占72%。2003年高校共获得科研经费253.3亿元,比1998年增加了2.1倍。2003年全国高校教师获得国家自然科学奖13项、国家技术发明奖11项、国家科技进步奖87项,分别占授奖总数的68.42%、78.57%和56.49%。全国高校教师在国内发表的论文数,占全国发表论文总量的60%。据统计,经过“985工程”的重点建设,北京大学和清华大学的SCIE(科学引文索引扩展版)论文数量增长迅速,1999年到2003年分别增长了56.7%和181.8%,已经到达世界50~100名一流大学的水平。全国高校哲学社会科学研究成果获奖数占全国哲学社会科学成果授奖总数的60%以上。

4. 高校教师积极开展社会培训,已经成为我国终身教育体系和学习型社会建设的重要力量。据统计,2003年,高等学校通过证书教育、岗位培训、在职进修等形式,为社会培养、培训人员达195万人次。一些高校面向企业和党政管理部门举办高级管理人员培训班、研讨班,已在社会上形成知名品牌;重庆、四

川、天津、陕西、甘肃等省、自治区、直辖市委托重点高校有组织地开展党政干部培训；中国石化、华能集团、一汽集团、胜利油田、西飞集团等许多企业已经把高等学校作为自身经营管理人员的培训基地。

5. 高校人事制度改革取得重要突破，优秀人才脱颖而出和充分发挥作用的制度环境初步形成。在国家关于深化事业单位和高校人事制度改革政策以及“长江学者奖励计划”的推动下，高校积极引入竞争机制，探索实行“按需设岗、公开竞争、择优聘任、合同管理”的用人制度和“按岗定薪、优劳优酬”的岗位津贴分配制度，吸引和稳定了一大批优秀拔尖人才，极大地激发和调动了广大教师的积极性和创造性，基本解决了高校人才断层问题，有效地遏制了优秀人才流失。

调研中也反映，目前我国高等学校在人才集聚工作中还存在以下突出问题：大师级人才和拔尖创新人才匮乏，高层次人才年龄明显老化，是当前高校人才队伍建设中最为突出的问题；教师队伍结构性矛盾比较突出，整体素质需要进一步提高；教师原始知识创新能力较弱，科技成果转化意识有待增强；集聚人才的体制性障碍依然存在，创新团队建设滞后，高校用人自主权尚需进一步落实等。

高校教师是培养人才的人才，关系到国家全局利益。高校教师队伍建设是一项基础性、战略性工程，它不仅是高校改革和发展的头等大事，而且也是提高国家人才培养质量和科技创新水平的决定性因素。根据调研情况，在起草关于加强教师队伍建设建议提纲时，拟在进一步完善高层次创造性人才培养与支持体系、加大支持力度、深化人事制度改革、破除一些深层次体制性障碍等方面提出了一些建设性意见。

（三）启动实施了高等学校“高层次创造性人才计划”

为全面贯彻落实全国人才工作会议精神，促进高校更好地实

施人才强校战略，教育部在整合资源、创新机制的基础上，制订并组织实施了高等学校“高层次创造性人才计划”。

1. “高层次创造性人才计划”的总体目标、结构层次及主要特点。“高层次创造性人才计划”的总体目标是：构建定位明确、层次清晰、紧密衔接、促进优秀人才可持续发展的培养和支持体系；培养和汇聚一批具有国际领先水平的学科带头人、一大批具有创新能力和发展潜力的青年学术带头人和学术骨干，带动高等学校教师队伍整体素质的提升；积极探索以重点学科、创新平台、重点科研基地为依托，以学科带头人为核心，围绕重大项目凝聚学术队伍的人才组织模式，形成一批优秀创新团队，促进学科交叉融合和集成发展；支持优秀人才在关键领域取得重大标志性成果，提高高等学校的人才培养质量、创新能力和核心竞争力，为全面建设小康社会提供强大的人才支持和重要的知识贡献。

“高层次创造性人才计划”是一项系统工程，主要包括三个层次：第一层次着眼于吸引、遴选和造就一批具有国际领先水平的学科带头人，形成一批优秀创新团队，重点实施“长江学者和创新团队发展计划”，每年遴选聘任100名长江学者特聘教授、100名长江学者讲座教授，重点支持60个优秀创新团队。第二层次着眼于培养、支持一大批学术基础扎实、具有突出的创新能力和发展潜力的优秀学术带头人，重点实施“新世纪优秀人才支持计划”，每年遴选支持1000名左右自然科学和人文社会科学领域的优秀青年学术带头人。第三层次着眼于培养数以万计的青年骨干教师，带动教师队伍整体素质的提升，重点实施“青年骨干教师培养计划”，每年重点支持培养10000名以上的青年骨干教师。

这三个层次人才计划体系的设计和构建是按照贯彻落实科学发展观和人才观的要求，本着“科学定位、突出重点、打造品牌”的原则，在教育部原来10多个人才计划项目整合的基础上，

进一步改革、完善和创新而形成的。主要有四个特点：

一是人选标准注重德才兼备。坚持以提高创新能力和弘扬科学精神为核心，要求人选必须具有良好的思想素质，科学道德高尚，学风严谨，有较强的团结协作、拼搏奉献精神。对长江学者特聘教授，还要求有相应的组织领导能力，善于培养青年人才，注重学术梯队建设，能够带领一支创新团队协同攻关。

二是计划内容注重继承创新。此次实施的“高层次创造性人才计划”是对上一期高层次创造性人才工程的继承、创新和发展。对于上一期人才工程中具有较好影响的计划项目，继续保留并加以改进完善，努力打造知名人才品牌。与上一期人才工程相比，支持规模有了明显增加，实施力度进一步加强，遴选办法得到了完善，还新设了创新团队项目。

三是支持体系注重系统设计。“高层次创造性人才计划”是一项系统工程。首先注重体系分层设计、增强合力。着眼于构建能够促进人才队伍可持续发展的体系，三个层次各有定位、支持人群不同，但三个层次间有很强的牵引和支撑关系，使三个层次定位清晰，衔接紧密，相互支持。

四是资源配置注重集成整合。这个计划的设计体现了对资源的集成整合、优化配置。在计划的实施上，坚持统筹协调学科建设、人才培养、科技创新、队伍建设和国际交流合作等各方面工作，将人才计划与“985工程”、“211工程”、“高等学校科技创新计划”、“高等学校哲学社会科学繁荣计划”、“研究生教育创新计划”、国家公派留学等工作紧密结合，形成合力，充分发挥人才、基地、项目、资金和政策的综合效益。

2. 今年高层次人才计划实施进展顺利。自今年6月“高层次创造性人才计划”正式启动实施以来，目前三个层次人才计划中的9个项目都已制定了规范的实施办法，并已全面部署。高校普遍高度重视，各个项目的组织实施工作进展顺利。第一层次的“长江学者”、“创新团队”项目以及第二层次“新世纪优秀人才

支持计划”的专家评审工作已经结束，资助人选名单计划于年底或明年初公布。

上个月，教育部组织了长江学者项目同行专家评审工作。赵沁平副部长出席了评审会议，对长江学者项目在评审原则和标准掌握等方面提出了重要意见，强调在评审工作中要重点考察学术贡献、创新能力与发展潜力、团队精神与组织能力、工作思路与科研目标、岗位设置与配套措施等五个方面的内容，在评审标准上要重点把握好以下几点：

第一，坚持高标准，从严掌握，宁缺勿滥，不因任何原因放宽评审条件，不搞迁就和照顾，不搞平衡。讲座教授的总体水平应明显高于特聘教授的总体水平。

第二，特别注重考察候选人所在岗位的基础条件，坚持长江学者的聘任与创新平台、创新团队、重点学科建设的紧密结合，力求做到设岗、选人与做事的有机统一。

第三，在评审中应注意考虑不同学科的特点，特别是对于从事应用研究的候选人，要避免过于考察论文的倾向，应着重考察其解决核心技术和关键技术的能力，考察其科研成果对经济社会发展的贡献。

第四，鉴于长江学者项目第一次在人文社会科学领域实施，更要从严把关，树立好标杆。除了要考察候选人学术成就和政治倾向外，还应考察其社会影响以及解决经济社会发展中重大理论与实践问题的实际贡献。

第五，特聘教授在聘期内每年到岗时间必须达到9个月以上。对于不承诺辞去原单位职务的候选人，要求专家严格审查候选人的到岗时间说明或相关证明材料，对不能保证连续3年每年能到岗工作9个月的，不能作为推荐人选。

另外，评审期间，三个人文社会科学学科组的召集人还共同对首次人文社会科学长江学者的评审具体标准提出了一些重要原则意见，主要包括：（1）在政治标准上，强调坚持以马列主义、