

目标 模式 机制

高校师资管理优化问题探析

袁相碗 主编

MUBIAO MOSHI JIZHI
MUBIAO MOSHI JIZHI
MUBIAO MOSHI JIZHI

MUBIAO MOSHI JIZHI

MUBIAO MOSHI JIZHI
MUBIAO MOSHI JIZHI
MUBIAO MOSHI JIZHI

南京大学出版社

PDG

目标 / 模式 机制

——高校师资管理优化问题探析

主编 袁相碗

编著者：袁相碗

（以下按姓氏笔画排列）

王荣井 周义安

冒 荣 徐祖英

穆荣华

南京大学出版社

1990·南京

责任编辑：徐 丰

目标 模式 机制

——高校师资管理优化问题探析

袁相碗 主编

南京大学出版社出版发行

(南京大学校内)

江苏阜宁印刷厂印刷

开本787×1092 1/32 印张7.125 字数158千字

1990年6月第1版 1990年6月第1次印刷

印数1—2700

ISBN 7-305-00730-7

G·154

定价：3.20元

序

匡亚明

办学之道，教师为本。建设一支高水平的生气勃勃的教师队伍，历来是办好高等学校的头等大事。

韩愈说：“师者，传道、授业、解惑也。”社会主义高等学校的教师，承担着传马克思主义之道，授现代科学文化知识之业，解学生宇宙观、人生观、社会观之惑，培养社会主义一代新人的重任。这不仅仅需要教师具有丰富的学识和出众的才华，就像古人所云：“学富五车，才高八斗”，更重要的还需要他们具有“虽九死而不悔”的坚定的马克思主义信念，“学而不厌，诲人不倦”的学者风范，“春蚕到死丝方尽，蜡炬成灰泪始干”的奉献精神，乃至那种“一箪食，一瓢饮，在陋巷，人不堪其忧，回也不改其乐”的一定条件下甘居清贫的品格。要建设一支具有这样的优良素质，而且在数量、专业、年龄、职称等结构上科学合理、适应社会主义现代化建设需要的高等学校师资队伍，无疑是高等教育事业发展中的一项极其重要极其艰巨的任务。

正由于高校师资队伍建设的重要性，近几年来它才一直是高等教育理论研究和实践中的一个重要而较为活跃的热门课题。随着社会主义改革的不断深入，特别是社会主义商品经济的迅速发展带来的新形势、新变化，包括诸如“出

国热”、“经商热”、“体脑倒挂”等一类问题带来的冲击，加上师资队伍本身存在的现实问题，使得如何搞好高校师资队伍建设这一课题越来越受到人们的重视和关注。

面对高等教育改革和发展的新形势，必须坚持教育为社会主义现代化建设服务，教育与生产劳动相结合，培养德、智、体全面发展的社会主义建设者和接班人；必须要求高等学校的师资队伍真正担负起培养人才，发展科学，振兴中华的光荣使命。而当前师资队伍存在的厌教情绪、“断层”现象以及青年教师队伍不稳定等问题，则令人深为担忧。对于师资队伍建设面临的这一严重困难和挑战，高教战线和全国各界都在关心、探讨，以期得到满意的解决。

为了寻求一条建设教师队伍的新路，袁相碗等同志编撰了《目标·模式·机制——高校师资管理优化问题探析》一书。这本书没有局限和停留在师资队伍建设中某些具体问题的研讨上，而抓住高校师资管理系统中的主要因素，提出了怎样合理确定我国高校师资队伍建设目标、选择管理模式和完善师资管理运行机制等师资工作中带有根本性、全局性的问题；并且以系统优化作为主要线索，论述了这种目标的确定以及管理模式的改革、管理运行机制的改善在整个师资工作系统优化中的地位、作用和相互关系；同时，还通过一般理论分析和多向的实证比较，探求了解决这些问题的基本原则和操作方法。这种大胆尝试的精神无疑是值得提倡的。这种探讨正是高校师资队伍管理研究向深层发展的标志。当然，既是尝试，那末在全书的逻辑构建以及某些理论表述上，存在某些欠完善之处，也是在所难免的。但正如作者所言，他们的目的，并不在于构建某种完整的理论体系和给出某一问题的最终答案，而只在于揭开问题的一角，为人们进

一步的理论探讨铺平一段道路。路是人走出来的，走的人多了，才得成其路。因此不能苛求初探者一下子就踏出一条宽广平坦的路，同样，也不能苛求一种探索性的研讨在理论上那么尽善尽美。

正由于此，一种新的即使还一时不够成熟的理论，倒恰恰对于理论研讨者更具有吸引力。也正由于此，我衷心地希望这本书所提出的那些问题能受到广大高校领导者、师资管理人员、研究人员和教师的关注，并吸引更多的人共同努力，深入探索，把高校师资管理理论研讨之路铺得更宽实些，更深远些，从而把我国高校师资队伍建设工作提高到更新的水平。

是为序。

1990.5.29

目 录

第一章 问题的提出	(1)
第一节 趋势和使命.....	(1)
第二节 “消肿”与跨越“低谷”	(5)
第三节 从目的到过程的优化.....	(11)
第二章 目标——优化的方向	(17)
第一节 确定师资队伍建设目标 的意义和原则.....	(17)
一、确立目标的意义.....	(18)
二、目标的特征.....	(20)
三、确立目标的基本原则.....	(23)
第二节 师资队伍建设目标体系的确立.....	(32)
一、目标的分类.....	(32)
二、师资队伍建设目标的表述.....	(34)
第三节 师资队伍建设的目标模型.....	(47)
一、控制论的数学模型.....	(47)
二、单项目标的动态数学模型.....	(54)
三、单项目标的静态数学模型.....	(59)
第四节 师资队伍建设目标的实施与控制.....	(64)
一、目标的分解.....	(66)
二、目标的分类指导和控制.....	(68)
三、目标实施过程的控制.....	(76)
附 我国高校师资队伍现状简析.....	(81)
一、我国高校师资队伍现状简述.....	(81)

二、我国高校师资队伍现状 与国外高校的比较·····	(82)
第三章 模式——优化的途径 ·····	(90)
第一节 高校师资管理模式的 构建原则与内部矛盾·····	(90)
一、关于管理模式的一般分析·····	(90)
二、高校师资管理模式的构建原则·····	(92)
三、高校师资管理模式 内部矛盾运动分析·····	(97)
第二节 我国高校师资管理发展沿革·····	(103)
一、历史的回顾·····	(103)
二、现实的挑战·····	(109)
第三节 中外高校师资管理比较·····	(115)
一、美国高校师资管理的特征·····	(117)
二、日本高校师资管理的特征·····	(123)
三、苏联高校师资管理的特征·····	(126)
四、联邦德国高校师资管理的特征·····	(129)
五、简单的综合·····	(131)
第四节 我国高校师资管理模式的改革趋势·····	(134)
一、高校师资管理模式改革的一般趋势·····	(134)
二、师资管理模式改革中的 微观与宏观转变·····	(136)
三、影响高校师资管理模式 改革的有关外部因素·····	(140)
第五节 高校师资管理模式转换的过程控制·····	(142)
一、模式转换的过程性·····	(142)
二、转换过程的非常规性·····	(143)

三、短期行为的产生及其影响.....	(146)
四、转换过程的控制方式.....	(147)
第四章 机制——优化的手段.....	(152)
第一节 管理机制的一般系统性分析.....	(152)
一、系统机制的定义.....	(152)
二、系统机制·系统职能·系统原理.....	(155)
三、管理模式优化与管理机制优化.....	(157)
第二节 师资管理机制的功能性分析.....	(161)
一、师资管理活动的基本机制.....	(161)
二、历史的反思与现实的考察.....	(165)
第三节 师资管理机制的矛盾性分析.....	(170)
一、师资管理的有关基本矛盾范畴.....	(171)
二、优化师资管理机制的辩证原则.....	(181)
第四节 师资管理机制优化的操作性分析.....	(187)
一、竞争机制的引入.....	(187)
二、激励机制的强化.....	(195)
三、评价机制的确立.....	(200)
四、职称改革工作的深化.....	(207)
参考书目	(214)
后记	(215)

第一章 问题的提出

第一节 趋势和使命

“世上一切事物中，人是最可宝贵的。”办好高等学校的依靠力量是什么？根本的依靠力量是教师。高等学校的师资队伍，是高等教育事业的活动主体，是高等学校办学的主要支柱。因此，抓好高校师资队伍建设，是办好高等教育的一项带根本性的工作。

今天，抓好高校师资队伍建设，已经越来越成为我们必须予以高度重视的问题。

这种必要性，首先需要我们敞开视野，从历史呈现的趋势中，从时代赋予高校师资队伍的使命中来考察和把握。

当代社会，教育问题已经越来越成为受到人们高度关注的问题。从80年代几乎席卷全球的教育改革浪潮中，从美国总统布什要当“教育总统”^①的声言中，人们都可以觉察到这种鲜明的趋势。

这种趋势至少来自于三方面的原因：

一是由于新的科学技术革命浪潮的冲击。第二次世界大战后现代科学技术的迅速发展，给现代社会的政治、经济、文化等社会生活的各个方面，都带来了巨大的影响。当前，以信息技术、新材料技术、新能源技术、生物技术、海洋技

^①美国总统乔治·布什1988年竞选中曾以“重整优等教育”为题发表演说，并声称：“我希望成为一个‘教育总统’。”

术和空间技术等尖端技术群体的发展为标志的新的科学技术浪潮，又汹涌而来。在这股孕藏着巨大生产力的浪潮面前，无论是发达国家还是发展中国家，一方面，都产生了获得新的发展契机的希望；另一方面，又都产生了一种从来没有过的危机感和紧迫感，或者担心会失去原来的领先地位，或者担心会被别人甩得更远。而依靠科学技术又与依靠人才密不可分，于是，在这种新的期望值与危机感交织并行中，教育在科学技术转为生产力中的中介作用也就越来越受到高度的重视。

二是由于人的发展问题得到的强烈关注。以往历史上的任何一次生产力革命，在打碎了劳动者旧的枷锁时，又给他们套上新的桎梏；任何科学技术的进步，在造福人类的同时，也几乎都给人类投下痛苦的阴影。就像马克思所说：“在我们这个时代，每一种事物好像都包含着自己的反面。我们看到，机器具有减少人类劳动和使劳动更有成效的神奇力量，然而却引起了饥饿和过度的疲劳。新发现的财富的源泉，由于某种奇怪的、不可思议的魔力而变为贫困的根源。技术的胜利，似乎是以道德的破坏为代价换来的，随着人类愈益控制自然，个人却似乎愈益成为别人的奴隶或自身的卑劣行为的奴隶，甚至科学的纯洁光辉仿佛也只能在愚昧无知的黑暗背景上闪耀。我们的一切发现和进步，似乎结果是使物质力量有理智生命，而人的生命则化为愚钝的物质力量。现代工业、科学与现代贫困、衰颓之间的逻辑对抗，我们时代的生产力与社会关系之间的这种对抗是显而易见的、不可避免的和毋庸争辩的事实。”^①而第二次世界大战中法西斯的侵略

^①《不列颠在印度统治的未来恶果》，《马克思恩格斯选集》第2卷，第78、79页。

暴行和日本广岛的原子弹事件，近数十年来困扰人类的核威胁、环境污染、生态失衡、犯罪率上升等社会问题，则带给人们对于科学技术作用问题的更多反省。因此，当新的科学技术革命浪潮掀起时，怎样避免历史所曾经历过的不幸，使人们能通过新的科学技术革命带来的巨大生产力，彻底打碎一切束缚人、窒息人的社会锁链，让人能伸手摘取活的精神花朵，即获得自身更自由、更充分的发展条件，就同时成为人们所倾心关注的问题。人们从各种不同的角度、不同的立场出发，有的从传统的人道主义观点，有的从缓和阶级冲突的改良主义愿望，有的从社会主义的基本原则出发，提出尊重人、关心人和一切为了人的问题。尽管这里在某种一致性中实际上包含着很大的实际分野，但对人的问题的强烈关注，必然使得人们的眼光也越来越多地集结到与人的发展密切相关的教育问题上来。

三是由于人们对于未来的强烈竞争意识。无疑，和平和发展是当今世界前进的两大主题。但只要不过于书卷气，就应该看到，今天的世界和平，并不是任何个人的善良愿望所决定的，而首先是奠定在各种力量相制衡的基础上的。这种发展中从来没有停息过竞争，特别是那种着眼于未来的竞争。某种意义上甚至可以说，世界和平愈稳固，那种着眼于未来的竞争也会愈激烈。而培养年轻一代的教育，塑造的正是人类的未来。谁要赢得未来的竞争，谁就要赢得今天的教育。因而，人们对于未来的热情，就自然而然随着一种强烈的竞争意识被倾注到教育中来！

人们给予教育的高度关注，无疑也赋予了师资队伍建设的意义。因为教育的主体是教师；任何事业都要靠人来干，靠人来完成。离开了作为社会主体的人，任何事业都只

能是水中之月，镜中之花。只有凭靠作为社会主体的人的实践，才能使人们的期望之花变为最后的现实之果。要重视教育，办好教育，就必须搞好教育活动的主体建设，即师资队伍的建设。

抓好高校师资队伍建设的必要性，还在于我们的社会主义现代化事业赋予高校师资队伍的历史使命。

苏联教育家马卡连柯有过一段话：“我们的教师正面临着一项最光荣、最困难的任务：在教师身上承担着全国的希望。这就是说，我们要为共产主义社会培养人才，在我们的肩上要成长起新的人来，并且在全世界面前建立起完善的共产主义社会——我们在创立新文化的事业中占据着最光荣最显著的地位。”^① 我们的高校师资队伍，今天也恰恰肩负着这样的使命。

今天，我们国家正处于进行社会主义现代化建设的新的历史时期。在这一历史时期中，必须坚持四项基本原则和坚持改革开放，这就要求高等学校必须坚持社会主义办学方向，培养具有坚定的马列主义立场、高度的社会主义觉悟和掌握丰富的现代科学、文化知识的社会主义事业的建设者。而这样的历史重任，归根到底要落在高校广大教师的肩上。列宁曾说：“在任何学校里，最重要的是课程的政治方向。这个方向由什么来决定呢？完全只能由教学人员来决定。”^② 高等学校人才培养的方向和质量，很大程度上决定于高校师资队伍的政治思想素质和业务素质。要端正办学方向，提高人才培养质量，就绝不能忽视高校师资队伍建设这根本的一环。

^① 《马卡连柯全集》第7卷，人民教育出版社1959年版，第491页。

^② 《列宁论国民教育》，人民教育出版社1958年版，第109页。

高校师资队伍，作为我国知识分子大军中的一支骨干力量，在社会主义现代化建设中，不仅承担着为国家培养高级人才的任务，还承担着发展科学技术，进行社会主义理论、文化建设，用马克思主义改造社会意识形态，传播和建设社会主义精神文明的使命。他们在许多学科获得的研究成果，实际上也代表着国家在这些方面的学术水平。由于他们身处科学知识的前沿领域和较多地接触外来文化，他们也总是我国知识分子中思想最活跃、最敏锐的，因而，他们的意识和情绪，无论是代表一定先进方向的，或者有时是带有某种可能偏向的，都会给我国的知识界和思想界，特别是给青年一代的思想带来强烈的影响。而随着我国高等教育事业的发展，高等学校的科学研究和社会服务的职能日益加强，高校师资队伍在这些方面的作用和影响也都会更加突出。

正由于此，要依靠科学技术的进步，加快我国社会主义现代化步伐，要能依靠我们自己的力量发展高、新技术，要在进行社会主义物质文明建设的同时，加强社会主义精神文明建设，要坚持和发展马克思主义，都必须重视抓好高校师资队伍建设，调动和发挥这支知识分子骨干队伍的社会主义积极性、主动性和创造性。

第二节 “消肿”与跨越“低谷”

所以要抓好高校师资队伍建设，还取决于现实生活所展示的矛盾冲突。

近年来的高校师资队伍建设，是随着改革开放的实践而发展的。

改革开放的年代，是我们的民族，从深沉的历史反思中

清醒、奋起的年代；又是一个热浪迭起、热风扑面、热情不衰的年代。但是，不能不看到，在我们的“改革热”中，时常包含着一种畸形的“热”，诸如“经商热”、“公司热”、“学位热”、“出国热”，等等。这种“热”交织着自发的追求和盲目的冲动，夹杂着奋斗者的努力和淘金者的梦幻，以致潮水般地铺延，一边倒式地倾斜，使社会生活受到强烈的震荡，这就不能不引起人们的深刻反省：这种“热”，是社会生活转轨时无法摆脱的历史惯性，还是社会生活中的新事物、新矛盾的固有影响？是社会观念发生变革时人们的心理摇摆，还是改革自身发展必然的波浪式前进方式？

毋庸讳言，高等教育发展中也存在某种“过热”问题，1978年全国普通高校598所，在校学生（包括研究生）86.7万人，到1988年，全国普通高校就增加到1075所，在校学生（包括研究生）增加到217.9万人，比1978年增加151%，而同期全国中等学校学生却减少12%。

当然，这种“过热”式发展包含着某种历史必然性。十年“文革”动乱，我国社会生活的各个方面都受到严重破坏，高等教育则受创尤深，高等学校六年没有招生，全国少培养100多万大学生。而“恶梦醒来是早晨”，当中国人民从“文革”动乱的恶梦中惊醒，放开眼界看世界时，面临着新的科学技术革命浪潮的到来，面对着与发达国家之间在经济、科技、人才上的现实差距，不能不惊觉自己的落后。怎么办？一是要改革，二是要依靠科学技术，依靠教育，依靠人才。于是，在全国上下响起的一片“尊重知识”、“发展教育”、“提高全民族文化素质”的呼声中，中国的高等教育事业跨开了它的突进式发展之步。

从主观上来审思，我们又不能不把高等教育的“过热”

现象归结于我们在巨大的落后压力下追求现代化的急于求成心理，就像经济上的急于求成一样。我们比较多地看到我们的高等教育发展与发达国家和群众期望上的差距，而忽视了高等教育受到的国家经济发展所能提供的经费支撑与就业岗位的制约，忽视了高等教育的发展与社会生活其他方面的同步、协调关系，从根本上说，就是忽视了在我们这个经济基础薄弱而又人口众多的国家，实现社会主义现代化的长期性和艰巨性，这就不能不带来了高等教育的“过热”发展。

高等教育的“过热”发展，使高校师资队伍曾经一度面临着“人才短缺”的问题，不过，这种缺口很快就得到了填补。由于高校科研工作 and 研究生教育的发展，以及对外交流的扩大，高校师资队伍的学历结构、年龄结构等都得到了程度不同的改善，业务素质也得到一定提高。但由于经济“过热”、人才需求“过热”、高等教育事业发展“过热”，从总体上说，高校师资队伍建设的兴奋点一直集中在外延规模的扩充上。从1978年到1988年，全国普通高校专任教师从20.6万人增加到39.3万人，十年之中差不多翻了一番。而在这种外延扩展的过程中，高校师资队伍内部也同时产生了许多新的结构性矛盾和素质性问题。然而，“一俊遮百丑”，主流掩盖了支流，发展的需要压倒了一切。结构的调整，素质的提高，始终被挤在次要的地位。

这种局面，使高校师资队伍建设在今天的治理整顿、深化改革中，面临着两方面的任务：

一是“膨胀”后的“消肿”。

近年来，随着人才需求热的消退，高等学校毕业生分配难的问题，经费短缺、效益过低的矛盾日益突出。高等教育要摆脱这种困境，重要的一项工作，就是根据人才需求的变

化，控制规模，调整结构，提高办学质量和办学效益，从外延型发展转向内涵型发展。而衡量高校办学效益的一个重要指标，就是高校的生师比。目前我国普通高校生师比大体为 5 : 1，远低于国外水平。在这种情况下，要控制规模，提高效益，就必须使高校师资队伍的建设重点转移到人员素质的提高和内部结构的调整上，必要时，还应对原来某些“膨胀”性发展带来的后果进行“消肿”处理，即适当紧缩编制、精简人员，以建设起一支人员精干、结构合理的师资队伍。

二是跨越目前的低谷。

有起必有伏，有高峰必有低谷。如果说近几年来高校师资队伍建设和在外延型发展道路上达到了一个高峰，今天的高校师资队伍建设倒需要跨越一段低谷。

这种低谷有三重意义。

一重意义是人才需求上的低谷。近几年来，伴同许多企事业单位的外延型发展而来的人才需求“热”，使许多企事业单位的人员编制急剧膨胀，而随着这些单位从外延型发展向内涵型发展的转轨，就必然出现了人员饱和、机构臃肿等问题，有的甚至已经人满为患。因而随着全面的治理整顿，社会对人才的需求会在一段时间内处于相对的低谷。但随着治理整顿逐步取得成效，使社会生活形成良性循环关系后，又会带来人才需求的新的增长。这样，目前的这段人才需求低谷，就给高校师资队伍建设和带来了一个矛盾，即如何既适应当前人才需求情况的变化对师资队伍作出必要的调整、精简，又适应今后人才需求的发展而储备、积蓄一定师资条件的矛盾。

另一重意义是师资队伍年龄分布结构中的低谷。必须看