

高校教师队伍建设 研究文集

GAOXIAOJIAOSHIDUIWU
JIAN SHEYANJIUWENJI

● 山东省教育厅人事处

山东人民出版社

山：南卷一：第

微缩(CIP)目录总序

《山东文献资料》编辑委员会

8. 1990. 12

0-04523-0

山东文献

高校教师队伍建设 研究文集

山东省教育厅人事处

《山东文献资料》编辑委员会

1990. 12

《山东文献资料》编辑委员会

《山东文献资料》编辑委员会

0-04523-0

山东人民出版社

《山东文献资料》编辑委员会

图书在版编目(CIP)数据

高校教师队伍建设研究文集/山东省教育厅人事处. — 济南: 山东人民出版社, 2007. 8

ISBN 978-7-209-04297-0

I. 高… II. 山… III. 高等学校—师资培养—中国—文集
IV. G645.12-53

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2007)第 126677 号

责任编辑: 王 晶

封面设计: 柳 岩

高校教师队伍建设研究文集

山东省教育厅人事处

山东出版集团

山东人民出版社出版发行

社 址: 济南市经九路胜利大街 39 号 邮 编: 250001

网 址: <http://www.sd-book.com.cn>

发行部: (0531)82098027 82098028

新华书店经销

山东莱芜市华立印务有限公司印装

规 格 16 开(170mm×238mm)

印 张 19.5

字 数 350 千字

版 次 2007 年 8 月第 1 版

印 次 2007 年 8 月第 1 次

ISBN 978-7-209-04297-0

定 价 32.00 元

如有质量问题, 请与印刷厂调换。 电话: (0634)6216033

目 录

山东省高等学校“推进创新团队建设”情况调研报告

..... 山东省教育厅人事处(1)

以岗位设置为工作重点 积极推进事业单位人员聘用制改革

..... 中国石油大学(华东)人事处 范保民 黄炳家(14)

关于我省高校院士聘任工作的思考 烟台大学人事处(20)

浅谈高校实行人事代理制度 烟台大学人事处(24)

落实强化“三个体系”建设 创新完善人事管理

工作体系 烟台大学人事处(28)

高校人力资源管理系统开发与实施

..... 鲁东大学人事处 谭国臣 王晓涛 娜嘉 刘树华 于建永等(32)

实施人才兴校战略 构筑人才成长高地

..... 山东理工大学人事处 张晓连 邓尚民(39)

以人力资源开发推动高校和谐校园建设 ... 青岛理工大学人事处 王世炎(44)

培养、吸引、凝聚高层次人才 切实加强高校师资队伍

建设 青岛科技大学人事处(49)

知识经济下高校人力资源管理工作几点思考

..... 山东建筑大学人事处 魏东(55)

高校干部人事档案管理的创新 山东建筑大学人事处 任胜云(59)

高等学校教育职员制的改革与实践

..... 山东农业大学人事处 王再兴 邢金亮(64)

加强高层次人才队伍建设的实践与探索

..... 山东农业大学人事处 邢金亮 王再兴(70)

浅析高校青年教师的职业倦怠及其管理学视角下的

干预策略 山东中医药大学人事处 庄严 段好磊 解红超 李可建(79)

浅析高校管理工作中的法律问题 山东中医药大学 段好磊 庄严(84)

当前高校教师流动刍议 山东师范大学 刘长伦(90)

深化改革 创新高校人事管理机制 曲阜师范大学人事处 卢常源(95)

高校专业技术岗位届满考核的实践与认识

..... 曲阜师范大学人事处 杨志英(99)

关于进一步强化青年专业教师参加生产实践锻炼的思考

..... 山东轻工业学院人事处 任民 刘泰东(104)

浅谈知识经济时代人事工作的创新

..... 山东轻工业学院 任民 傅东良 刘泰东 高洁(107)

加强教师队伍建设 提高教师教学水平

..... 山东交通学院人事处 田宏伟 李浩(112)

本科教学水平评估与高校师资队伍队伍建设..... 潍坊医学院人事处 刘军(117)

关于我校师资队伍情况的调研..... 济宁医学院人事处(122)

山东经济学院“十五”青年教师培训工作调研

报告..... 山东经济学院 陈庆春 高天云 李军(127)

高校师资管理现状及对策研究

..... 山东体育学院人事处 潘力平 韩民华(135)

对艺术类高校人事管理工作的思考

..... 山东工艺美术学院人事处 李军锋(140)

公安院校人事管理刍议..... 山东警察学院 潘志伟(146)

从本人承诺制度探析职称工作中的诚信要求

..... 山东政法学院组织人事处 伊鑫(151)

浅议高校青年教师培训的管理原则..... 潍坊学院人事处 张付功(157)

规范管理 优化环境 发挥作用 积极做好高层次人才工作

——德州学院高层次人才队伍工作情况介绍

..... 德州学院人事处(161)

地方高校人才引进的现状与对策..... 泰山学院人事处 孙慧芳(166)

高校人事管理中的情、理、法

..... 滨州学院人事处 董凤伍 赵卫红 魏娟(171)

健全机制 加强高校教师人力资源管理..... 菏泽学院人事处 周广彦(176)

关于加强民办高职院校教师队伍建设的思考

..... 烟台南山学院组织人事处 姜雪松 邹吉君(185)

高校内部分配制度改革探讨..... 山东教育学院人事处 王海(190)

加强干部人事档案管理工作几个问题的思考

..... 山东省工会管理干部学院组织宣传部(195)

高校人事工作中绩效管理问题刍议

- 山东省经济管理干部学院人事处 尹玉兵 贾伟(199)
- 高校教师培训个体需求针对性研究
- 山东中医药高等专科学校组织人事处 陈锦元(204)
- 整合人力资源 努力构建和谐校园
- 山东中医药高等专科学校组织人事处 姜宏彦(210)
- 做好高校人事工作 构建和谐社会
- 山东中医药高等专科学校组织人事处(214)
- 浅谈如何做好新形势下高校人事管理工作
- 山东电子职业技术学院人事处 孟翠萍(217)
- 浅析人才素质测评技术及其在高校人事管理中的实际运用
- 山东外贸职业学院组织人事处 章翠英(222)
- “双师型”师资队伍建设浅谈..... 济宁职业技术学院人事处(227)
- 以人本与科学相统一的师资管理理念打造一流高职院校
- 日照职业技术学院师资管理研究与实践
- 日照职业技术学院组织人事处(230)
- 深化改革 努力建设一支充满生机与活力的高职
- 人才队伍..... 莱芜职业技术学院人事处(236)
- 辅导员选拔制度的几点思考..... 聊城职业技术学院组织人事处 张凤军(241)
- 论高校人事综合管理信息数据库建设
- 威海职业学院政工处 王 波 肖志强 郑桂花(246)
- 高校人事制度改革的阶段性特征与制度重构
- 威海职业(技术)学院组织人事处 桑志军(251)
- 加强师资队伍建设 推动学校跨越式发展
- 济南铁道职业技术学院组织人事处 周垂玉(257)
- 实施人才强校战略 促进学院和谐发展
- 东营职业学院组织人事(宣传)处(263)
- 高等职业院校“双师型”师资队伍建设的思考
- 山东省畜牧兽医职业学院 王京崇 臧智强(268)
- 加强高职院校师资队伍建设的思考
- 山东经贸职业学院组织人事处 杨明侠(275)
- 以人为本 深化改革 推动学院实现健康和谐快速发展
- 泰山职业技术学院组织人事处 李金伟(281)
- 以人为本 做好高校人事管理工作..... 山东司法警官职业学院(286)

高校教职工激励问题研究

..... 青岛求实职业技术学院人事处 郑金玲 杨贵涛(290)

结合民办院校管理特点 努力做好人事管理工作

..... 山东华宇职业技术学院人事处 张帆(299)

后记..... (306)

山东省高等学校“推进创新团队建设” 情况调研报告

山东省教育厅人事处

引 言

为加快培养高层次创新型人才队伍,提高山东省自主创新能力,为实施“十一五”规划、建设创新型省份提供人才支撑,省人才工作领导小组办公室于2006年3~4月组织开展了“推进创新团队建设”调研活动,省委组织部常务副部长、省人才工作领导小组办公室主任刘玉功同志任总课题组组长。调研活动分为高校、科研院所和企业三个调研组,山东省教育厅党组成员、纪检组长张兴民同志为高校调研组组长,成员由省委组织部、省科技厅、省教育厅人事处有关负责同志组成。推进创新团队建设,是建设创新型国家、创新型省份的必然要求,高校作为知识创新的主要载体,通过开展调研,深入了解我省高校创新团队建设的基本状况、主要做法和存在的问题,为省委、省政府提供决策参考,意义十分重大。山东省教育厅党组高度重视这次调研活动,在执行统一部署的同时,又从厅属单位和有关高校抽调部分从事人力资源和科研管理等方面的同志参加课题组,确保调研活动顺利开展。

一、调研范围

从构建山东大教育和全口径推进高校创新团队建设出发,我们确定高校组调研的范围为省内所有本科院校,侧重具有硕士以上学位授权的单位。

二、调研方法

这次调研按照实地调研和书面调研相结合、综合调研与典型调研相结合、定量分析和定性分析相结合的原则,采取发放调查问卷,召开高校决策层、管理层、学科带头人和有代表性的团队核心层等不同层次的座谈会,实地考察和个别访谈等形式进行,力求全面了解掌握我省高校创新团队建设的基本情况。

三、调研过程

3月7日,省委组织部召开了“推进创新团队建设”调研工作会议,刘玉功同志亲自到会部署开展创新团队调研活动。3月9日,张兴民同志召集高校调研组全体成员会议,认真学习研究了省“推进创新团队建设”调研活动方案和工作内容,明确了职责与分工。调研组查阅、学习了国家自然科学基金委、教育部、中国科学院和兄弟省市等关于创新团队建设的有关文件和资料,研讨了他们的做法,对高校办学功能、科技创新理念和团队建设任务等有了进一步的认识和基本定位。结合高校实际,我们对省“推进创新团队建设”调研提纲增加了补充说明,提出了创新团队的参照条件,为便于统计分析,还对《创新团队调查统计表》有关项目进行了细化,使调研活动更具有针对性。

3月19~31日,调研组在烟台、青岛、泰安、济南先后召开了10个不同层次、不同类型的座谈会,其中4个高校人事、科研、研究生和教务处长座谈会,2个重点学科(实验室)带头人座谈会,2个创新团队核心层座谈会,1个驻济高校分管人事、科研的院校长座谈会,1个山东大学泰山学者特聘教授座谈会。期间还与山东农业大学党委书记盖国强等学校领导同志进行了个别访谈和交流,充分听取了各个层面的意见和建议。在调研过程中,还实地考察了烟台大学、莱阳农学院、山东科技大学、青岛大学、山东农业大学、山东大学等学校的11个重点学科和实验室等,初步掌握了团队建设的平台发展情况。在本次调研中,29所高校150余名同志参加了座谈会,收集高等学校创新团队调查表160余份,书面材料50余份。

调研组根据采集的基础数据和掌握的有关情况,进行了认真的总结和反复研讨,并运用人力资源管理、组织行为学等理论进行了相关分析,在此基础上形成了本调研报告。调研报告共分四部分:一、高校创新团队建设现状;二、高校创新团队形成和运行机制分析;三、高校创新团队建设面临的形势和存在的主要问题;四、推进创新团队建设的对策和建议。

一、高校创新团队建设现状

“十五”期间,我省高等教育得到长足发展,目前全省高等院校共有108所,在校生117万,其中34所学校具有博士、硕士等高层次人才培养和科研与开发能力,这当中层次不同,结构各异,规模不等的教学、科研群体和团队发挥了巨大的作用。

一、基本情况

1. 团队数量和人才情况

目前收集到的 157 个高校科研群体或团队,其人才总量达 1305 人。其中博士学位 759 人,硕士学位 304 人;正高职称 696 人,副高职称 342 人;35 岁以下占 23%,35~45 岁占 56%,45~50 岁占 14%,50 岁以上占 7%。

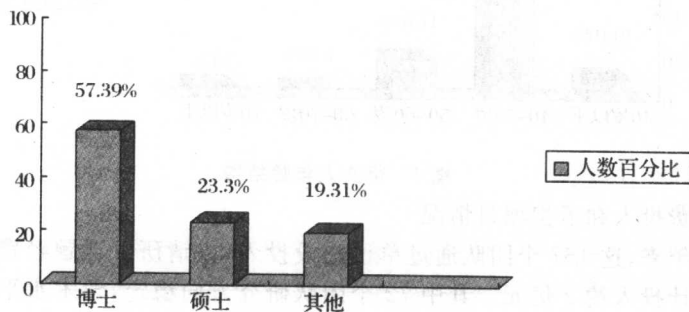


图1 团队人才学历结构

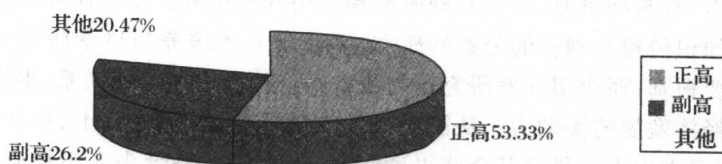


图2 团队人才职称结构

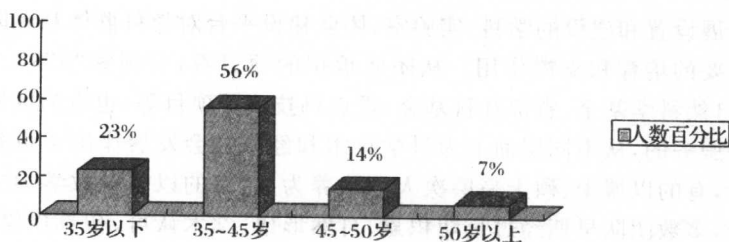


图3 团队人才年龄结构

2. 带头人情况

在 157 个高校科研群体或团队带头人中,具有博士学位的 101 人,硕士学位

的 21 人;正高职称 148 人;有国外留学经历和国外高校工作经历的约占 1/3;年龄在 40 岁以下的 16 人,40~50 岁 98 人,50~60 岁 28 人,60~70 岁 7 人,70 岁以上 8 人。

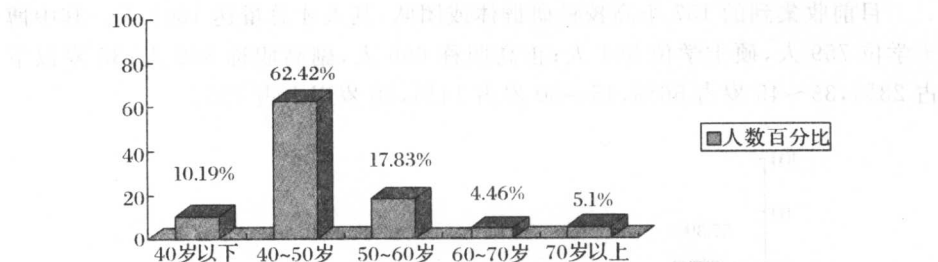


图4 带头人年龄结构

3. 经费投入和承担项目情况

近五年来,这 157 个团队通过单位建设投入、申请研发课题经费、成果转化收入等累计投入约 2 亿元。其中 72 个团队研究方向稳定,学术水平领先,承担着国家级项目或课题,具有较强的创新能力。

从总体上看,高校科研群体或团队,类型、层次和组织形式十分丰富,遍布在自然科学与人文社会科学的各个领域,但以自然科学研究团队为多。从团队的研究方向看,有基础研究、应用基础研究和应用开发研究。基础研究和应用基础研究多为知识传授与创新的公益性研究,是我省人才培养与科学研究可持续性发展的重要根基;而应用开发研究是与我省经济社会发展密切联系,促进技术创新和市场经济发展的源动力。从团队带头人情况看,有两院院士、长江学者、泰山学者、国家杰出青年科学基金获得者领衔,也有以学科带头人为核心,分别在科学研究和人才培养等方面发挥着不同的作用。从团队建设平台看,有依托国家、省部重点学科、重点实验室(工程技术中心)的,有博士后流动站,也有学校按照自身发展设置和建设的学科、实验室,团队建设平台对学科群体和团队的发展起到了重要的培育和支撑作用。从团队承担的项目看,有国家“973”、“863”项目、国家自然科学基金、省部社科基金、重点科技攻关项目等,也有为区域经济社会服务,从不同层面上为科学技术和经济社会发展作出了贡献。从人才培养看,有的以博士、硕士高层次人才培养为主,有的以本科教学为主。从形成方式看,多数团队早期经过长期积累、自然形成、学术认可、初具规模后,再通过加强引导,重点支持而形成的,也有围绕国家、省部重大科技攻关项目,依靠学术需求或政府任务组织形成的。

调查中发现,部分学术水平高、国内外影响力大的团队都是经过十几年的学术积淀和特色发展而形成的,并且集中在少数重点院校。从初步掌握的情况看,

山东大学彭实戈院士领衔的“金融数学”团队和陶绪堂“晶体材料”团队(由蒋民华院士支持)、中国海洋大学麦康森领衔的“海水养殖”团队(这3个团队已入选教育部“高校创新团队建设计划”),山东农业大学张宪省“生物技术”团队(由余松烈和束怀瑞院士支持),山东科技大学胡千庭“矿山灾害探测预防控制”团队(由宋振骐院士支持),莱阳农学院董雅娟“动物胚胎工程与克隆技术”团队等,已取得较大的成绩,并显现出长期持续发展的势头。

二、主要做法

随着我省高等教育初步实现了由精英教育向大众化教育的跨越,基本完成了规模的扩张,高等学校面临着内涵建设的诸多课题。从提高人才培养质量、优化学科结构看,更显现了以聚集高层次人才队伍为核心,凝炼学科方向,培育学术团队的重要性。其中以山东大学、中国海洋大学等“985”、“211”工程领衔的部分高校,已经制定了创新团队建设的相关政策,并形成了承担国家级研究开发的高层次团队,组建了适应自我办学定位的学校创新团队;部分高校正着手培育和组建围绕优势和特色学科的学术团队。我省高校延揽人才、凝炼方向、构筑平台,创新团队建设已经有了一个良好开端。

1. 加强制度建设

目前,我省高校对创新团队建设的重要性有了一定的认识,部分学校创新团队建设工作已经启动,提出了可行的实施办法和扶持措施。如山东大学于2004年制定了《山东大学关于加强创新学术团队建设的意见》,实施一年来,执行情况良好,创新团队建设已经初见成效。山东农业大学在深化内部人事制度、教学与科研综合改革中,为推动创新团队的发展制定了综合配套的改革措施,从专业技术人员竞争聘任入手,突出抓好团队组合与建设,正确处理学术发展与行政管理之间的关系,重视大学文化和精神的培育,确保专家和学科带头人在学术发展中的主导地位,取得了明显的成效。从学校团队建设的发展看,凡是遵从学科建设和科学研究发展规律,积极培育和扶持学术团队和学科群体的建设与发展的,都更加认识到制度建设的重要性。

2. 培育领军人物

高校普遍实施了“人才强校”战略,把大力构筑人才高地作为团队发展的“重中之重”。很多高校实施了“以学科带头人为核心、以学术带头人为重点、以学术骨干为基础的“人才强校计划”。按照“立足培养、加快引进、强化竞争、优化结构”的人才队伍建设方针,积极培养、引进、凝聚高层次人才,形成了一批结构合理、团结协作,具有凝聚力和战斗力的学术梯队。多数学校注重构建良好的学术生态环境,靠事业引人,靠事业留人,尤其加大了对特色优势学科领军人物的引

进和培养力度,按照特事特办的原则,根据具体情况,在科研经费资助、学术助手配备、后勤生活保障等方面给予特别优惠的待遇。

3. 构建学术平台

从自身办学定位出发,高校通过实施“优势学科生长点培育工程”、“重点学科、重点实验室强化建设工程”、“博士、硕士学位点建设工程”等,通过加强特色优势学科、新兴学科和交叉学科建设,建立起一批学科群和高水平实验室。很多高校多方筹措,加大投入,改善科研工作条件,加强了学术平台建设。如山东农业大学在4月1日召开的全校科技创新大会上提出,把“倾力打造优势创新团队和创新平台作为今后一个时期的中心工作,全面实现内涵式发展”,在“十一五”期间,学校将投资1亿元支持创新团队、创新平台和学科建设。不断拓展和提升的学术平台,为学术领军人物和团队骨干进行科学研究提供了有力的支撑与保障。

4. 注重人才培养

高校注重把团队建设和人才培养紧密结合,全面发挥“人才培养、科学研究、服务社会”的职能。科研团队利用自身学术优势,在教学中传授前沿理论,启迪创新意识,积极培育具有创新精神和实践能力的高级专门人才。山东理工大学由7个重点学科的带头人,为大学一年级学生开设了“学科导论”课,使学生初步了解学科发展情况,在二年级选择专业时更有针对性;团队带头人和科研骨干每学期为学生开设了8个课时的研讨课,讲授学科前沿的内容和科研方法,深受学生欢迎,同时也较好地解决了教授上讲堂的问题。科研团队和研究生培养的关系更加紧密和直接。不少团队结合学科特点,吸收硕士、博士研究生参加课题攻关,既培养了研究生的专业素养和科研能力,带动了一批高层次人才成长,也为科研团队的发展储备了学术发展力量,形成了完备的人才梯队结构。出现了科研团队既出成果又出人才,人才培养和科学研究相得益彰、良性循环的局面。

5. 增强可持续发展能力

高校鼓励科研团队在课题攻关和承担项目的同时,大力加强产学研结合。不少科研团队密切关注经济社会发展需求,面向市场,面向企业,有针对性地开展技术交流和科研合作,积极促进技术成果的推广转化,力求和企业在技术创新中优势互补,合作共赢。莱阳农学院宋爱荣“真菌研发”团队,其“灰树花发酵液多糖的提取及其药理作用研究”项目,达国际先进水平,申请了国家发明专利,并于2002年成功转让,转让费达900万元。科研团队通过开展产学研结合,在服务社会的同时,拓宽了科研经费投入渠道,扩展了自身的生存和发展空间,增强了可持续发展能力。

6. 建立保障机制

重点从推进用人制度改革入手,全面推行聘任制,建立能进能出的用人机

制,在专业技术岗位的设置方面,向重点学科(实验室)和创新团队倾斜。深化分配制度改革,建立学科带头人特殊津贴制度,初步实现了按劳分配,优劳优酬。完善科研奖励政策,提高学校科研匹配资金额度,鼓励创新团队承担高层次科研课题,取得高水平科研成果,获得高层次科研奖励。

高校创新团队形成和运行机制分析

调研的高校科研群体和团队,层次、结构、规模各有不同,结合人力资源管理、组织行为学等相关理论进行深入分析,发现这些群体和团队在形成和运行中,存在一定的共性和规律。

一、形成机制

1. 创新团队形成的要素

比较成熟稳定的创新团队,都具备人才、项目(课题)、基地(重点学科和实验室)三个要素。

人才是创新团队形成的核心。团队中的人才包括学科带头人和团队成员。学科带头人是整个团队的中心,他能够掌握该学科的前沿理论,学术造诣深,能引领方向,凝聚团队,促进团队目标的实现。团队成员往往是学术骨干,具有较高的学术造诣,年龄、专业、学缘结构合理,研究方向符合团队科研要求,在团队建设中形成合力。

项目和课题是创新团队形成和发展的依托。团队都是在完成某个项目、解决某个问题的过程中不断成长。没有了项目,团队就没有了源泉,成员就失去了纽带。承担项目的级别、层次和数量,在很大程度上决定着团队的发展。

重点学科和重点实验室是创新团队形成和赖以发展的平台。重点学科、重点实验室是高等学校科研和教学水平的重要标志,也往往凝聚、孕育和生成一批水平较高的团队。学科建设中经费的投入和实验室设备水平的提高,为创新团队争取和完成科研项目,提供了有力的支撑和保障。

2. 创新团队形成的方式

创新团队一般有自然生成和捆绑组建两种比较典型的形成方式。

自然生成方式的团队,形成时一般源于成员对科学研究的共同志向和兴趣,他们在长期的学术研究中,逐渐积淀为相对稳定的团队,共同完成某个项目和课题,致力于突破学术难点,发展本学科的理论。这种方式的团队成员之间往往有很好的的人际关系和较强的稳定性。

捆绑组建方式形成的团队,一般是为了申报和完成某个项目,由申报人牵头

搭建,或者由学校行政出面组织。这种类型的团队任务指向明显,但团队成员之间往往需要一段时期的磨合,相对稳定性差。如果没有后续项目支持,容易导致团队的阶段性解散或永久性消失。

3. 创新团队的形成过程

创新团队的形成需要一定的周期,这是由创新团队本身的特点决定的。团队与我们平常所讲的群体有较大差异。团队成果是集体性成果,要靠团队成员之间具有较高的协作能力和信任程度才能取得,这需要经过长时间的磨合。

团队的形成要素具备后,会聚集一个人才群体。群体初期缺少了解和互动,彼此的信任程度较低,协作性相对较差,随着合作时间的增加,引进需要的成员,淘汰不适合的成员,成员间彼此形成心理承诺,从而建立和培育了团队文化,逐渐形成相对稳定的创新团队(见图5)。

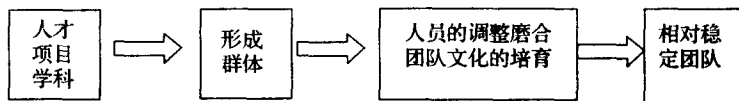


图5 团队形成过程

在调研中发现相对稳定的创新团队规模较小,核心成员一般少于10名。如果人员过多,在建设性的交流互动方面会遇到困难,从而影响对于不同意见的深度交流与共享。

成功的创新团队都具有优秀的团队文化。这种团队文化首先表现在团队成员有共同愿景,即团队所有员工发自内心的共同愿望和共享的景象。它会产生一种内在的强大驱动力,是团队成员愿意为团队目标努力的持久动力,并能激发成员无限的创造力。其次是成员具有责任心和相互的信任感,每位成员都通过自己的具体工作,为团队目标的实现努力。在这种团队文化的氛围下,往往人际关系冲突少,建设性学术讨论冲突多。针对成员本身的人际关系冲突,会产生内耗;而学术讨论中的建设性冲突,能够激发创造性思路 and 想法,是团队的创新和生命力所在。

二、运行机制

1. 创新团队运行的组织结构

创新团队由于形成的基础不同往往会形成不同的组织结构,在调研中,我们发现创新团队一般通过以下几种形式运行。

核心主导形式。在这种组织结构中,往往有学术地位较高的学科带头人,与其他成员在学术上或资历上有较大差异,得到成员的认可,是团队的核心。具体

分为两种类型：一是师徒型。即学科带头人是其他大部分团队成员的导师，自然而然地成为团队的核心，组织结构呈金字塔型（见图 6）。如山东大学彭实戈团队，成员绝大部分是彭院士的学生。二是带头人核心型。即在团队中有一个得到大家认可的学科带头人，在团队运行中起着组织协调的作用（见图 7）。

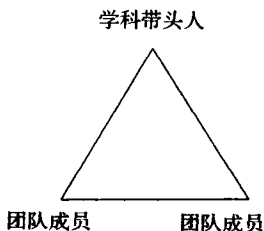


图 6

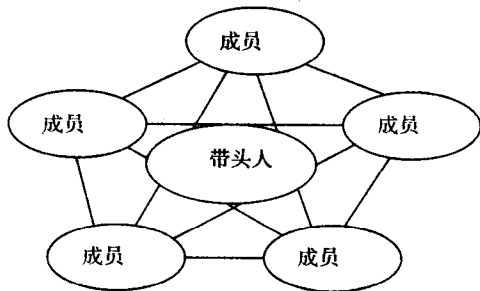


图 7

平等合作形式。团队核心层学术水平和资历差别不大，没有一个明显的团队核心和学术权威，在团队运行中更侧重平等合作、相互尊重、集体决策。

2. 创新团队持续运行的强化机制

创新团队的稳定和持续发展需要一定的强化机制作为保障，其中主要包括三个方面：

持续强化经费投入。创新团队无论是基础研究、应用基础研究，还是应用开发研究，要得到长足发展，不断取得知识创新成果和技术创新成果，都必须要有持续的经费投入支持。

持续强化学术梯队。创新团队要发展，需要有坚实的后续力量支撑，形成学科领军人物、学术带头人、学术骨干力量和学术发展力量（优秀硕士、博士研究生）衔接紧密的梯队。尤其要注意团队领军人物交接时实现平稳过渡。目前高校创新团队中，有的带头人年龄较大，应尽快培养、引进接班人，以保证创新团队的可持续发展。

持续强化科研成果激励。创新团队在取得阶段性成果时，往往会增强团队自信心，增进创新团队成员间的相互信任感，为团队持续运行提供强大的动力。

3. 创新团队健康发展的学术生态环境

创新团队健康发展需要有一个宽松的文化氛围。创新具有非线性、随机性和不确定性的特点，创新的来源与创新机会的产生不可预测，投入的精力与产生的效果未必呈线性关系，基于这些特点，创新人才需要一个理想的精神家园，创新团队需要一个开放宽容、允许失败的文化氛围。

团队运行需要柔性的人事管理制度。在人才引进上,要给予创新团队必要的自主权,根据团队自身发展的需要决定引进人才的数量和质量,不能以硬性人事指标要求团队。在人才使用上,以提高团队学术水平和培养自身人才为出发点,对高水平学者实行弹性管理,在工作时间和方式上多样化。在考核上,鉴于创新性成果的出现需要较长时间,过于频繁的考核会导致短期行为和学术浮躁,考核周期要相对宽松,建立目标考核机制,淡化过程考核;团队的成果往往是集体性成果,应以团队为考核基础,淡化个人考核。

高校创新团队建设面临的形势和存在的主要问题

在世界科技发展的大势,国内外科技创新的潮流,以及高校实现内涵发展的大背景下,高校创新团队建设面临着紧迫的形势,担负着重大的使命。我省高校创新团队建设取得了很大成绩,但总体上尚处在初级自发阶段,还存在一些亟待解决的问题。

一、面临的紧迫形势

创新团队是科技创新的重要载体和有力支撑。科学发展到现代,已经不是一个科学家、发明家的个人行为,已经成为社会化的系统工程。高度分化而又高度综合的知识生产方式和技术创新方式,需要不同学科联合攻关,进行立体的、多方位的综合研究和开发,要取得创造性的突破必须依靠“创新团队”的整体力量。美国的阿波罗登月计划发动了约30万工作人员。目前科技专业论文只有一两位作者的已经很少,像水稻基因组、人类基因组计划等文章的作者甚至超过百人。获得我国2005年度国家最高科学技术奖的叶笃正院士强调,“科研不能光靠个别人,需要有更多的年轻人参与研究,发挥团队精神”。同获此奖的吴孟超院士领导的学科,是从一个“三人研究小组”发展起来的,通过团队攻关,培养了大批高层次专门人才,使学科研究保持国际领先水平。

建立一批高水平的创新团队是建设创新型国家、创新型省份的迫切需要。胡锦涛同志在全国科技大会上指出,“要积极推进创新团队建设,努力培养一批德才兼备、国际一流的科技尖子人才、国际级科学大师和科技领军人物,特别是要抓紧培养造就一批中青年高级专家”。杰出科学家和科学技术人才群体,是国家科技事业发展的决定性因素。建设创新型国家、创新型省份关键在于培养、吸引、凝聚一大批高水平的创新团队和领军人物。

加强创新团队建设也是现代大学实现自身功能的必然要求。大学具有良好的学术氛围和人文环境,重视基础研究既是大学科研工作的一大特点,又使大学