

高校师资管理 新探 (第八集)

主编/谢绳武

副主编/俞立中 吴俊培

广西人民出版社

GAOXIAO SHIZI GUANLI XINTAN

高校师资管理新探

(第八集)

主 编 谢绳武

副主编 俞平中

江苏工业学院图书馆

藏书章

广西人民出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

高校师资管理新探/谢绳武主编. —南宁:

广西人民出版社, 2007. 12

ISBN 978 - 7 - 219 - 06008 - 7

I. 高… II. 谢… III. 高等学校—教师—管理

IV. G645. 1

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2007) 第 185857 号

策 划 韦洁琳

责任编辑 龙 钢

高校师资管理新探 (第八集)

谢绳武 主编

出版发行 广西人民出版社

社 址 广西南宁市桂春路 6 号

邮 编 530028

网 址 <http://www.gxpph.cn>

印 刷 南宁市开源彩色印刷有限公司

开 本 890mm × 1240mm 1/32

印 张 15

字 数 430 千字

版 次 2007 年 12 月 第 1 版

印 次 2007 年 12 月 第 1 次印刷

书 号 ISBN 978 - 7 - 219 - 06008 - 7/G · 1446

定 价 30.00 元

版权所有 翻印必究

《高校师资管理新探》编委会

(第八集)

主 编 谢绳武

副 主 编 俞立中 吴俊培

执行主编 陈志鸿

编委会(以姓氏笔画为序)

王光彦 孙和义 李 萍 李 廉

吴 旦 吴俊培 张祖新 陈文申

陈志鸿 陈德敏 周景明 俞立中

谢绳武

前 言

中国高等教育学会师资管理研究分会与时俱进，先后于2006年7月下旬和11月中旬分别在东北大学、湖南大学召开专题研讨会和学术年会，根据形势的发展，分别以“建设和谐、创新的高校教师队伍”、“以岗位设置与收入分配制度改革为动力，不断完善师资队伍自主创新的制度环境”为主题，进行了广泛地交流和深入地探讨。经过大家的共同努力，两次会议均取得了圆满成功。

教育部人事司对此两次会议相当重视，吕玉刚副司长率领5位工作人员参加专题研讨会并作了重要讲话、召开了座谈会。吕玉刚在会上介绍了教育部正在拟定的高校工资调整和岗位设置方案的主要内容，要求大家为即将开展的这两项工作做好思想准备。教育部人事司巡视员、劳资研究专家赵丹龄和两位处长参加了年会。赵丹龄在年会上作了题为《当前推进高校人事分配制度改革有关情况》的重要讲话。

辽宁省高教工委副书记曲建武、湖南省教育厅副厅长朱俊杰、东北大学校长赫冀成、湖南大学副校长陈收分别在两次会上作了重要讲话，使大家受益匪浅。

专题研讨会上，北京师范大学人事处副处长张天文、东北大学人事处副处长徐新阳、中国科技大学人事处处长周先意、重庆大学人事处副处长刘仁龙、兰州大学常务副校长李廉、华中师范大学人事处副处长周政华、教育部高校师资培训交流武汉中心信息交流部主任陈志鸿等7位代表在大会上作了重点发言，分别对“引进与培养并举 建设自主创新型教师队伍”、“完善职务聘任制 激发教师的自主创新动力”、“着力基层学术组织建设 提高教师的自主创新能力”、“深化分配制度改革 建设高素质的教师队伍”、

“加强培养培训 提高教师的自主创新能力”、“综合治理 建设和谐创新的治学氛围”、“建立科学的评价体系 激励教师的自主创新能力”、“标本兼治 构建和谐创新的人才环境”、“高等学校教师研修基地的建构”等问题作了重点发言。这些发言都很有见地，是对会议主题的全面而丰富的诠释。与会代表听了很受教育、很受启发。

学术年会上，华东师范大学校长俞立中、浙江大学副校长褚建、北京大学人事处处长周岳明、清华大学人事处处长姜胜耀、北京化工大学人事处处长李显扬、上海交通大学人事处处长吴旦、西安交通大学人事处副处长雷利利、华中科技大学人事处副处长张涛、天津大学人事处副处长杜青、湖南大学人事处处长何益斌等10人分别作了重点发言。他们围绕会议主题，从“制度创新 科学设岗 广纳人才”、“完善岗位设置 倡导自主创新”、“深化分配制度改革 优化教师自主创新环境”、“以设岗分配为契机 完善教师管理体制”、“科学设岗 合理分配 完善制度”、“岗位设置与分级管理”、“加强岗位管理 稳步推进教师职务岗位聘任 促进教师队伍建设”等方面进行了阐述。他们的发言理论联系实际，给大家许多启迪，引发了许多思考。

来自全国118个单位的316位代表出席了两次会议。与会代表十分珍惜这个很难得的机会，认真倾听，仔细领会人事司领导和兄弟院校同志的讲话精神，并分成小组讨论、切磋，对岗位设置和深化分配制度改革中重点难点问题进行了深入广泛的探讨，交流了经验，提出了设岗和分配中值得注意的问题。大家在讨论中畅所欲言，发表真知灼见，求同存异，在一些问题上取得共识。大家表示，要把会议精神带回去，促进本单位的设岗和工资改革工作进程，使高校的人事改革深入发展。

各会员单位先后向中国高等教育学会师资管理研究分会秘书处提交了50多篇论文。这些论文从制度创新、人才战略、环境营造、设岗聘任、薪酬分配、绩效评价、培养培训等方面对高校师资队伍建设进行了阐述，给人许多启示。

前 言

为使广大会员单位和有关高校及教育行政部门更好地从这些论文中吸取营养、借鉴经验，经研究决定将这些论文结集出版。本会理事长、上海交通大学校长谢绳武教授对论文集的出版十分关心与重视。教育部高校师资培训交流武汉中心对秘书处的工作给予了充分的支持和保证。秘书处的陈志鸿同志承担了此论文集的编纂任务，对所有论文进行了挑选、分类、修改、编辑。广西大学对此论文集的出版给予了大力支持，在此论文集出版之际，谨向所有关心支持它出版的领导和同志表示衷心地感谢！

由于我们的水平所限，这本论文集可能存在某些不足之处，敬祈读者批评指正。

目 录

制度创新

制度创新 科学设岗 广纳人才

..... 华东师范大学 俞立中 (3)

高校高层次人才作用发挥机制研究..... 上海交通大学 徐剑波

朱晓岚 陈露君 付瑶瑶 吴 旦 (12)

再论“高等学校教师研修国家基地”的建构

..... 武汉大学 教育部高校师资培训交流武汉中心

陈志鸿 张祖新 梁玉兰 (20)

关于基层学术组织改革的思考

..... 兰州大学人事处 杜生一 (31)

从形式到内容的转变——浅析人员聘用制度改革

..... 上海交通大学人事处 陆 琪 朱晓岚 林晓棠 (40)

以人为本 构建高校师资队伍建设新机制

..... 华南理工大学人事处 朱志成 邱学青

李文芳 魏 昉 (47)

制度建设和机制创新是师资队伍建设的根本

..... 广西大学 梁恩情 赖江梅 黄尹明

农世斌 李 明 陆 斌 (59)

深入推进用人和分配制度改革 构建教师自主创新的制度环境

..... 武汉大学人事部 赵雪梅 蔡 强 (65)

建立以战略人力资源管理为核心的学校人事管理新机制

..... 南京航空航天大学人事处 (76)

创新人才工作机制 实施人才强校战略

..... 东华大学人事处 (84)

人才战略

人才强校战略若干问题的思考

... 哈尔滨工业大学人事处 范洪波 吕宏振 王艳 (93)

加强人才队伍建设 扎实推进人才强校战略

..... 三峡大学 陈海冰 周 兵 夏 青 (99)

不拘一格揽人才 英才在创新的旗帜下汇聚

——浅谈华南理工大学高层次人才队伍建设工作

..... 华南理工大学人事处 王 娟

殷 姿 李文芳 邱学青 (107)

新时期高等学校人才引进工作的实践与思考

..... 华中科技大学 盛 媛 朱松青 (113)

对目前高校人才引进措施的几点思考

..... 中国科学技术大学人事师资处 陈晓玲

魏 英 周先意 (120)

引进和培养并举 建设自主创新型教师队伍

..... 北京师范大学人事处 张天文 (125)

引进与培养并举 建设高水平人才队伍

..... 北京科技大学 隋延力 蒋 韬

张会宾 孙继军 (131)

环境营造

以人为本 综合治理 建设高校和谐校园

..... 中国科学技术大学人事师资处 王 蕾
魏 英 周先意 (139)

构建和谐 创新的人才环境 建设高水平的教师队伍

..... 华中师范大学 陈守银 周政华 朱庆海 (145)

以聘岗、分配为杠杆 优化教师自主创新环境

..... 浙江大学人事处 盛亚东 (152)

高水平教师队伍成长环境评说

..... 华中师范大学人事处 曾爱华 (159)

设岗聘任

加强岗位管理 稳步推进教师职务岗位聘任 促进教师队伍建设

..... 北京大学人事部 戴长亮 刘耕年 周岳明 (171)

关于高校实行人员聘用制改革的几点思考

..... 上海交通大学人事处 陈露君 吴 旦 (179)

深化教师聘任制改革 促进人才队伍建设

..... 中国人民大学 李培利 杨慧丽 (186)

关于深化与推进高校教师聘任制的思考与实践

..... 西安交通大学 徐宗本 李连生
雷利利 王雅正 (193)

做好岗位聘任工作 促进人才队伍建设

..... 哈尔滨工业大学 王 艳 康 君 刘 伟 (204)

实行教师聘任制中的几个问题

…… 中国科学技术大学 梁宏飞 魏 英 周先意 (211)

高校教授岗位分级设置管理的实践与思考

…………… 华中农业大学 唐 峻 (218)

从“长江学者奖励计划”实施情况谈我校高层次人才选拔与使用

…… 上海交通大学人事处 张养波 魏 红 姚 训 (227)

关于实施新一轮高校教师岗位聘任制若干问题的思考

…………… 西安交通大学 雷利利 翟 娜 (241)

科学设岗 合理分配 完善制度

…………… 四川大学 李 键 梁 旭 李旭峰 (248)

科学设岗 规范管理 激发活力

…………… 华中科技大学人事处 (265)

以设岗和分配为契机 完善内部管理体制

…………… 湖南大学人事处 李久学 何益斌

刘展鹤 姚中华 (274)

关键岗、共建岗聘任工作的启示与思考

…………… 福州大学人事处 陈少平 张 力 曾忠毅 (282)

绩效评价

高等学校教师职务聘任中的学术评价机制初探

…………… 复旦大学人事处 黄金辉 (295)

高校教师考核方法难点分析及改革策略研究

…………… 武汉理工大学 孔庆如 廖志琼 (303)

目 录

我国高校教师绩效评价研究现状初探

..... 南京理工大学人事处 庞鹤峰 (309)

试论高校人力资源成本管理与绩效工资的实施

..... 重庆大学 陈 欣 刘仁龙 陈渝华 (320)

薪酬分配

深化高校收入分配制度改革 推进教师社会保障体系建设

..... 中央财经大学 袁 东 孙殿明 (327)

兼顾公平 深化高校岗位津贴分配制度

..... 华中科技大学人事处 陈 敏 尹鹤龄 (336)

对我国高校实施岗位津贴制度的几点思考

..... 南开大学 苏 静 (342)

大力推进校内分配制度改革 促进高校改革和发展

..... 华中科技大学人事处 徐佑长 汪海建 (349)

全面报酬体系与高校高层次教师聚集

..... 五邑大学 林 健 李焕荣 (354)

高校分配制度改革若干问题思考

..... 襄樊学院 朱新义 丁进学 腾建河 黄 勇 (364)

培养培训

探索高校师资培训工作的新思路

..... 中山大学人事处 黄丽华 (373)

关于高校青年教师岗前培训工作的思考

..... 中国农业大学人事处 (380)

挖掘自身潜力 加强平台建设 提升自主创新能力

..... 华中农业大学 张永卓 李仁刚

周 琼 陈 浩 唐 峻 (387)

高校选拔与培养优秀青年教师的实践与思考

..... 上海大学人事处 杨国宏 (395)

加强培养培训 提高教师的自主创新能力

..... 重庆大学 (402)

高校青年教师培养途径探析

..... 西北师范大学 张理中 杨 倩 (412)

采取多种有效措施 提高体育教师素质

..... 湖北大学 赵江南 (419)

结合临床医学教育特点 加强临床师资培训培养

..... 三峡大学人事处 夏 青 (427)

理论探讨

高校人力资本理论刍议

——浅谈高校人事管理理念

..... 天津大学人事处 王 硕 霍爱军 王光宏 (435)

多校区大学人力资源管理研究

... 华南理工大学人事处 殷 姿 邱学青 李文芳 (443)

采取有效措施 加强高层次人才队伍建设

..... 河南科技大学 刘鸿伟 (451)

基于知识经济时代的高校教师创新团队的激励探索

..... 五邑大学人力资源处 陈水生 (457)

制度创新

制度创新 科学设岗 广纳人才

华东师范大学 俞立中

创办国内领先、国际知名的一流师范大学，必须拥有一支能不断创新并适应时代要求的高素质、高水平教师队伍。面临着知识经济的机遇和挑战，我校认真贯彻科教兴国战略，坚持办学以人才为本、以教师为主体的原则，合理配置教学和科学研究人才资源，优化教师队伍结构，强化竞争激励机制，保障教师合法权益，充分调动广大教师的积极性和创造性，为把我校建设成为拥有若干一流学科、多学科协调发展、引领中国教师教育发展的世界知名的高水平研究型大学提供人才队伍保障。

一、推进体制机制创新，优化队伍建设环境

队伍建设与自主创新能力的提高必须有可靠的基础条件来保证，制度保障对自主创新能力的培育和提升起着基础性、导向性和长期性的作用。为此，学校积极探索并建立科学、开放、可行的师资管理体系，加强师资管理的制度建设，使教师管理工作制度化、科学化和规范化。

（一）创新人才的选拔培养机制

在创新团队的培育与建设工程中，改革人员的组织方式，建立以研究组为基本单位、若干研究组构成平台的组织形式。平台负责人聘任研究组负责人，其他研究人员双向选择，自由组合，定期聘任，目标管理。打破影响人员按任务自由组合的壁垒，保证人才资源流畅地向产生成果和效益的团队聚集，推动人才资源的重组，促进有特色的大型研究群体的建立。加大非全时研究人

员的比例，保持研究团队的弹性。创新团队吸纳来自各方的精英，形成集体智慧和共同意愿，凝聚创造合力，打造知识航母，易于充分发挥各方的潜能。

（二）创新人才的评价考核机制

自主创新是一个漫长的过程，有其固有的内在规律，需要宽松的环境。因此，改革考核办法要从重点考核个人转变到以考核个人为基础重点考核团队：对创新团队带头人的考核，更注重用团队整体业绩质量和发展前景加以评价，也就是注重考核其核心作用的发挥；对团队其他成员的考核，则更侧重于聘期考核及其对团队整体业绩的贡献度大小。同时，要从重点考核量转变到以考核量为基础重点考核质，鼓励教师参与团队和创新平台的建设，鼓励集中优势力量，服务国家重大工程和重点项目，出大成果。

（三）创新人才的薪酬激励机制

我校在队伍建设政策上着力体现激励机制，对高层次、高素质、高水平的骨干教师实行政策倾斜，使他们科研资助优先、评先评优优先；在生活待遇上，加大分配制度改革力度，体现劳动复杂程度的差别，合理拉开差距。2001年，我校开始进行分配制度改革，建立分配激励机制，打破平均主义，优劳优酬，多劳多得，拉开分配档次，向重点实验室和研究基地及重点学科倾斜，向教学科研管理骨干倾斜，鼓励和引导教学科研人员多出成果、多作贡献，借以转变机制，稳定骨干队伍。在学校的指导和调控下，学院（系或部门）有人事分配自主权。按照我校的基本教育规模和承担的科研任务，分校、院（系）两级设置教学科研管理骨干岗位。校设岗位由学校实施聘任，考核及津贴管理由校、院（系或部门）共同负责，以学校为主；院设岗位的聘任、考核及津贴管理，在学校的指导和督查下，由学院（系或部门）负责实施，对岗位津贴实行二级考核和二级分配的办法。通过这一方案，我们既充分考虑了不同学科的特点、教育的规律，又考虑到在加强教师竞争意识、发展意识的同时，注意尊重知识分子的尊严和个性，引导学科团队的合作。另一方面，对高层次人才（即在学校