

GAOXIAO SHIZI GONGZUO WENJI

高校师资工作文集

(第19集)

全国部分高校师资工作联合会 高校师资工作文集编辑部 编



同济大学出版社

TONGJI UNIVERSITY PRESS

高校师资工作文集

(第19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



同济大学出版社
TONGJI UNIVERSITY PRESS

内容简介

本书为全国部分高校师资工作联合会第二十二次年会的论文合集,包括论文 41 篇,主要内容为师资队伍建设的“十一五”规划、高校绩效管理与教师评价体系、教师聘任制实施办法及实施过程中的问题、高层次人才引进措施及政策研究、事业单位分配制度改革与高校岗位设置管理、创新型国家战略与高校师资队伍建设的六个部分。

图书在版编目(CIP)数据

高校师资工作文集. 第 19 集/全国部分高校师资工作联合会, 高校师资工作文集编辑部编. —上海: 同济大学出版社, 2007. 9

ISBN 978-7-5608-3432-0

I. 高… II. ①全… ②高… 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(2007)第 137698 号

高校师资工作文集(第 19 集)

全国部分高校师资工作联合会 高校师资工作文集编辑部 编
责任编辑 朱振华 责任校对 杨江淮 装帧设计 李志云

出版发行 同济大学出版社 www.tongjipress.com.cn
(地址:上海市四平路 1239 号 邮编:200092 电话:021-65985622)
经 销 全国各地新华书店
印 刷 江苏句容排印厂
开 本 850mm×1168mm 1/32
印 张 12.5
印 数 1—1100
字 数 336 000
版 次 2007 年 9 月第 1 版 2007 年 9 月第 1 次印刷
书 号 ISBN 978-7-5608-3432-0/G·364

定 价 40.00 元

本书若有印装质量问题, 请向本社发行部调换 版权所有 侵权必究

目 录

一 师资队伍建设“十一五”规划

制定“十一五”人才队伍建设规划的若干思考

..... 北京师范大学人事处 张奇伟 姜云君(3)

重庆大学教师队伍建设“十一五”规划简介

..... 重庆大学人事处(12)

福州大学“十一五”师资队伍建设规划

..... 福州大学人事处(18)

二 高校绩效管理与教师评价体系

试论绩效管理与高校教师考评

..... 西安交通大学人事处(37)

对现代高校发展性教师评价的分析与思考

... 同济大学人事处 王松涛 王 金 苏丽娟 任 洁(46)

基于绩效管理的高校教师评价研究

..... 中原工学院人事处 刘洲峰 孙敬霞(58)

实行绩效管理 促进高校教师职业的可持续发展

..... 上海理工大学 薛明扬 刘道平 郇鸣阳(69)

浅析如何在青年教师队伍中建立绩效考评体系

..... 西北工业大学人事处 杨晓燕 陈建有 高 健(81)

三 教师聘任制实施办法及实施过程中的问题

对“十五”期间教师职务聘任制度改革的多维思考

..... 北京师范大学人事处 黎红中 李东方 陈光巨(91)
高校招聘教师的现状及问题分析

华中科技大学人事处 范智新 秦选斌 张 涛 杨海斌(101)
发达国家高校教师聘任制度探析及对我国的启示

..... 同济大学人事处 王松涛 朱志良(111)
积极稳妥地推进改革 做好教师职务的聘任工作

..... 南京师范大学人事处 石高俊(123)

四 高层次人才引进措施及政策研究

高层次人才引进措施及政策研究

..... 中国科学技术大学 王 蕾 魏 英 周先意(135)
关于创新型师资队伍建设的几点看法

..... 中国矿业大学人事处 戎 辉 于广云(141)
高校人才引进工作若干对策分析

..... 中山大学人事处 陈英群 骆 腾 李 锐(148)
高层次人才集聚与管理机制创新

..... 同济大学人事处 程德理(157)
对高校青年教师培养模式的思考

..... 同济大学人事处 陆 艳(166)
高等学校人才引进工作的几点思考

..... 福州大学 张 力 陈少平(175)
高层次人才队伍建设工作的实践与思考

..... 合肥工业大学人事处 黄长喜 杨立正 丁言峰(182)
研究型大学人才问题研究

..... 华中科技大学人事处 杨海斌 张 涛(189)
高校人才高地建设中的问题与对策

..... 江苏大学人事处(196)
实施人才强校战略 建设高素质人才队伍

..... 福州大学人事处 张友恭(203)
深化高层次人才引进工作 实现国内外知名高水平大学的建设
目标 天津大学 陈红霞 贺 强 林卫峰(215)

五 事业单位分配制度改革与高校岗位设置管理

我校岗位聘任实践与思考

..... 暨南大学人事处 陈 斌(227)
面对高校岗位津贴制的思考

..... 南通大学 王晓峰(234)
战略人力资源管理视野下的高校人员编制管理

..... 北京师范大学人事处 崔 斌 张奇伟 杨红英(241)
试论高校教师兼职兼薪行为的思想基础与社会基础

西安交通大学人事处 王雅正 魏 朋 刘 筠 张良意(253)
关于高校收入分配制度改革的一点思考

..... 北京师范大学人事处 陆兆老(264)

六 创新型国家战略与高校师资队伍建设

高校人力资源管理信息系统的战略发展与系统设计

..... 北京师范大学人事处 崔 斌 张天文(275)
浅谈高校师资队伍建设中的人本理念

..... 安徽大学 夏福英 梅永峰 周 宵(287)
建设一支高水平师资队伍 为创新型国家建设服务

..... 大连理工大学人事处(298)
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(302)
用科学的人才观指导和推进师资队伍建设

..... 西安工程大学 许今燕(313)
加强高校青年教师思想素质建设的思考

.....	福州大学	张 力	陈少平(323)
中国古代人才管理思想对高校管理的启迪		华南理工大学人事处	孙 峰 邱学青(332)
新时期高校教师继续教育的思考		南通大学人事处	倪 瑶(339)
关于完善高等院校人才机制的思考		同济大学人事处	陆大龙(346)
营造青年骨干教师成长环境的探讨		南通大学人事处	陆海华 倪 瑶(355)
高校人力资源特征及对师资队伍建设的启示		福州大学	徐晓丹(362)
高校战略管理思维下的管理队伍建设		福州大学人事处	张友恭(372)
信息技术在多校区管理中的重要性研究		同济大学人事处	陆美红 李 慎(383)

附录 A 案例与评述

全国部分高校师资工作联络会第二十二次年会纪要		(390)
《高校师资工作文集》编辑出版汇总表		(392)

一
师 资 队 伍 建 设
『 十 一 五 』
规 划

制定“十一五”人才队伍建设规划的若干思考

北京师范大学人事处 张奇伟 姜云君

制定五年规划是学校一项非常重要的工作。五年规划和相应行动计划的制定过程既是对上一个五年工作进行回顾总结的过程,更是对下一个五年工作进行设计、谋划和对未来前景进行描绘的过程。作为指导思想和行动纲领,一个质量优良、指向明确、切合实际、具较强可操作性的五年规划是下一个五年期间工作顺利开展、取得较大成效的重要前提和根本保证。因此,我们必须对于五年计划的制定给予高度的重视,把它作为人才队伍建设工作的重要环节,作为总结经验、整理思路、记取教训、修正失误、弥补不足、调整部署的宝贵机会,投入足够的精力和物力,通过细致的研究、认真的测算、广泛的调研,及时高质量地完成这项工作。

在制定我校“十一五”人才队伍规划的工作中,我们深深地体会到,要做到科学合理地谋划未来五年的人才队伍建设工作,充分发挥规划统领全局、指引方向、紧握重点、安排节奏的功能,应该从宏观与微观、现实与未来、过去与现在、整体与局部等的相关联之中对下一个阶段的人才队伍建设工作进行全面、立体和深层次的思考和设计。

一、应该从国家未来的宏观发展理念和规划模式思考人才队伍建设规划

从表面上看,国家是一个庞大的组织系统,而具体的某个高校是一个微观的组织。国家的未来发展理念和中长期规划似乎与一个学校的人才队伍建设相距甚远,互不搭界。其实不然。作为庞大组织系统中的子系统,它只能在大系统规定的发展方向和模式中发展,而不是超越和背离。大组织提供其发展的基本框架和所需的外部条件。这一点在中国这样一个中央政府高度集权的国家尤其是这样。因此,学校制定人才队伍建设的五年规划一定要考虑国家层面的发展思路和相应规划,根据其规定的方向和原则、提供的机会和条件作出自己的安排。

我们认为,在考虑国家层面的原则和思路时,一方面,要直截了当地参照《国民经济和社会发展的中长期规划》来具体思考本学校的发展,另一方面,要紧紧把握和认真理解国家未来发展的主要思路 and 战略安排,而后一方面更重要和更有意义。就我们的理解,在未来五至十年、甚至更长一段时间内,国家发展的基本原则性思路是:深化改革、科学发展、创新国家、和谐社会。改革始终是国家发展的基本动力和方向,只是改革的内涵在发生着变化,改革的层次在深化,改革的难度在加大。目前和将来即将开始的事业单位分配制度改革、社会保障制度改革等都与高校的未来发展直接相关。科学的发展就是内涵的发展、效益与数量统一的发展、城乡间和区域间的均衡发展,它必然规定着包括高等教育在内的整个国民教育的发展。用十五年的时间将我国建设成创新型国家是党中央提出的又一重大战略决策。具体地说,就是要通过体制机制创新、科技创新,培养创新型人才,提高国家的科技自主创新能力和水平,从而提高国家的科技综合实力。这也必然决定着高校的人才培养模式和科研工作的运作形式等。构建

社会主义和谐社会是我国未来二十年的基本任务和发展方向。它以民主法治、公平正义、诚信友爱、充满活力、安定有序、人与自然和谐相处为要求,以扩大就业、理顺分配关系、完善社会保障制度和发展社会事业为主要着力点。很显然,这样的发展目标和发展战略的调整,要在深层影响高等教育和高校的未来发展走向。

从以上国家层面大政方针和战略规划的观点来思考,我们的五年规划就能够站在一个战略宏观的层面,在一个大的背景之下谋篇布局,就可能既有高度又有广度,既有微观又有宏观,既立足眼前又着眼长远。具体地说,我们所制定的规划就应该有这样的考虑和内容:坚持改革,针对现有的体制机制弊端推进高校用人制度和分配制度的改革、学术评价的科学化以及构建有中国特色的现代大学管理制度;高校人才队伍的可持续发展、与社会和经济发展相适应的适度队伍规模和适度队伍结构,人力资源的优化配置和成本核算等;围绕创新人才的培养和积极参与国家科技创新工程,高校人才管理体制的相应变化、人才评价机制的完善、相应激励机制的完备、创新团队的建设和管理以及人才队伍建设在教育教学工作方面的新的安排;和谐社会的建设对高校人才队伍的建设提出了更高的和新的要求。这种要求不仅仅体现在分配制度的改革、聘任制度的改革,而且更多地体现在一个基本的理念上,这就是效益与公平的统一。为此,我们在人才队伍的建设工作中、在人事管理的工作中,就要注重重点与全面的协调、高层与中低层的协调、学校的发展与每一个教职工个人发展的协调、拔尖人才与其他人才的协调,就要注重化解矛盾、消除分歧、统一思想,就要时刻关注公平公正、规范合理,并且在制度和体制上做出相应的安排,努力做到人尽其才、物尽其用、各得其所、共同发展,建立和谐有序的人才资源优化配置环境。

二、应该从整个高等教育的未来发展思考人才队伍建设规划

高等教育是整个国民教育的重要组成部分,它的发展与整个教育事业的发展密切相关。进一步讲,高等教育的整体状况及其未来走向与各个高等学校的未来工作直接相连。可以说,在政府主导和统一的高等教育格局下,国家层面的高等教育发展思路和未来安排决定着各个高校的发展趋势和未来模式。

教育事业在科教兴国的战略方针指引下,在“九五”和“十五”期间实现跨越式发展,教育改革取得了突破性进展。高等教育通过调整,资源进行重新的配置和整合,国家加大投入,在很短的时间内由精英教育进入到大众教育的阶段。在下一个五年计划期间,我国的高等教育面临着新的问题和挑战,需要解决很多的问题。未来高等教育的发展思路是,巩固成果,深化改革,提高质量,持续发展,办好让人民满意的高等教育。为此,在今后五年要充分集成各方面资源,统筹协调学科建设、人才培养、科技创新、队伍建设和国际合作等方面工作,使重点建设高等学校和重点学科的水平显著提高,带动全国高等教育持续健康协调快速发展。

具体地说,在未来几年或一段时间内,高等教育要通过内部调整、优化结构、内涵发展,逐步解决教育扩张带来的一系列问题;要努力解决高等教育资源的合理配置,注重区域间的协调发展,维护教育的公平性;要通过实施人才计划和科技创新工程,提高高校参与国家创新体系的建设、解决国家经济科技重大问题和 service 社会的能力;要通过提高教师队伍的综合素质,不断提高高等教育的教学水平,保证教学质量;要通过国际合作和“走出去”的办法,应对日益激烈的高等教育国际竞争,增强高等教育的国际竞争力;要逐步解决高等教育的体制机制诸多不尽完善之处。

高校的工作方方面面,人才队伍的建设是其中极其重要的一

环。因此,人才队伍建设规划的制定必须紧密结合国家高等教育的整体发展思路。要结合高校的科技创新计划和高层次创造性人才计划,制定本校的人才队伍建设的计划,作出创新性的安排。扶持创新团队的建设,加大对中青年学科带头人和学术骨干的培养力度,鼓励和支持优秀人才和优秀群体的成长,善于利用国际国内两种人才资源,面向世界积极引进优秀拔尖人才,继续推进“人才强校”战略,制定和完善人才建设计划,构建吸引、培养和用好高层次创新人才的支持体系,探索人才组织新模式,以学科带头人为核心凝聚学术队伍,紧密结合关键领域的前沿学科研究和国家重大现实问题研究,促进学科发展,开发配置人才资源。其次,要积极构建教师在职学习和培训的工作机制和体系,不断提高教师的学历、学位层次和从事科研教学的能力。要充分发挥国内国际两种培训资源的作用,采取多种办法,利用多种经费的支持,使教师的培训制度化、经常化,促进教师的国际交流,提高教师的国际化程度,通过有效的途径不断提高教师的综合素质,提高教学的质量和水平。只有站在高等教育未来发展的中观层面上设计和思考学校的人才队伍建设工作才能紧贴需要,把握重点,突出关键,取得更好的效益。

三、应该从学校的发展定位和学科教学的未来发展思考人才队伍建设的规划

无论从国家的宏观层面,还是从高等教育的中观层面来设计和思考问题,最终都必须落脚在本校的具体情况。所谓既要“好高骛远”,又要脚踏实地。“好高骛远”是手段,脚踏实地才是目的和归宿。在这里,没有“好高骛远”就失去方向性,没有了高度,也就没有了深度。这样的脚踏实地就是“井蛙观天”、“盲人摸象”。但是只有“好高骛远”而不落在脚踏实地,也只能是空谈,不切实、

虚浮又难操作。

每一个高校都有自己的历史、文化和特色,在中国的高等教育格局中都有自己的一席之地。问题的关键就在于,要突出自己的特色,尊重自己的历史,发挥自己的优长,解决自己的问题和难点,有所为有所不为,重点突破,协调发展。人才队伍建设作为学校工作的条件保障环节,在实现学校整体发展中担负着极其重要的责任。因此,人才队伍建设规划的设计和制定在对照国家宏观、中观层面规划和思路的基础上,一定要始终与学校的发展实际相结合,从学校的发展目标、特色定位、学科规划和解决学校实际问题出发。否则,人才队伍建设的规划只是一篇空话满目的官样文章,对于学校的工作而言,它没有实际作用和意义。

就北京师范大学来说,作为一所以教师教育和文理基础学科为特色的百年老校,它的人才队伍建设规划就应该与其他学校不同,就必须符合校情,服务于学校的人才培养、科学研究、学科发展和社会服务,从人力资源的优化配置和保障的角度满足上述方面工作之需,解决其中存在的问题。我们认为,这里人才队伍建设规划应从三个方面与学校的总体发展契合:学校的发展目标、学科发展布局和学校的教学科研任务。

在“十五”期间,我校抓住发展机遇,适时提出学校发展的战略转型,即从传统高师向以教师教育和文理基础学科为特色和优势的综合性、研究型的高水平大学转型。与转型相适应,在人才队伍建设的规划方面提出“以培养和引进中青年学术带头人和学术骨干为重点,以学科建设的实际需要为主要依据,加强学术带头人队伍建设,调整和优化队伍结构”的基本思路。实践证明,这样的思路是正确的。同时,我们紧紧围绕学科的调整和发展,在人才的引进和培养、人才经费的投放上既向传统优势学科倾斜,更向新兴学科、交叉学科、社会学科等倾斜。几年来,社会政策、应用经济学、资源学科、环境工程、地理遥感等学科获得较快的发

展,与我们人才规划的正确导向和落实有直接的关系。我们还根据学校的战略转型和实际承担的人才培养、科学研究任务测定了教师队伍的规模并实施有力的宏观调控,较好地保证了“十五”规划任务的完成和战略转型取得阶段性成果。

在制定“十一五”规划时,我们充分考虑学校发展目标的调整和学科建设的新任务,对人才队伍建设规划也进行了适当的调整。“十一五”期间,我校发展的总体指导思想是,继续推进战略转型,坚持“稳定规模、优化结构、突出特色、自主创新”,为办学目标的实现进一步奠定坚实的基础。为此,我们提出要坚持培养和引进并重的原则,加大队伍建设的力度,健全教师能力培养制度和创新人才资源管理机制等人才队伍建设的新的思路。

四、应该从人才队伍建设工作的阶段性与连续性统一的角度思考人才队伍建设规划

如果说国家层面是宏观层面,高等教育层面是中观层面,学校层面是微观层面的话,人事部门的工作层面就只能是操作层面了。虽然这个层面不高,但它非常重要,因为再好的规划、计划都要由它来贯彻、落实和操作、实施。既然人事部门是人才队伍规划的具体落实部门,那么,设计和思考新的五年规划时就不能不从人事部门的工作实施层面来考虑问题。

五年规划的交替往来使学校的工作和发展呈现出节奏稳定的阶段性。因此,一方面,制定新的规划应该充分考虑上一个五年计划的实施情况,注重上下的衔接,既不能老调重弹,也不能空穴来风,造成工作的中断;另一方面,规划的制定过程实际上也是人事部门站在学校的角度对五年来的人事工作做全面的总结。我们认为,从上述两个方面的分析可以得出这样的结论:新的规划的制定必须站在上一个规划的基础上,而不是完全抛开过去,

采取历史的虚无主义。新的规划的制定工作应该包括对上一个规划深刻的反省和全面的盘点,结合新的情况和新的需要在此基础上作出相应的安排。在这里,“翻旧账”和“开新篇”是一个过程的两个环节。

人事部门在从事这样由二合一的工作时,主要应该从下面四个角度展开思考和反省:

第一,以新的变化作出新的调整。要根据新的形势、新的任务和新的需要作出新的安排。就大的方面讲,科学发展观、创新型国家建设和和谐社会建设等都是新的要求和任务,高等教育的内涵发展和国际化进程的加快是新的形势。就小的方面讲,学校继续推进战略转型,为办学目标的实现进一步奠定基础是新的形势和要求。制定规划时,必须依据上述新的情况在指标要求、目标任务、行动方案和进展节奏等方面进行新的安排和调整。

第二,总结经验,坚持下去。通过总结,找出成功和取得较好效益的方面,分析原因,或继续推进,或将其方法和思路坚持下来。比如,突出重点、有所为有所不为、紧紧抓住社会经济发展的需要、围绕学科发展的布局等。对于已有良好发展势头且社会继续需求的学科和领域给予继续的支持、甚至倾斜支持。有的学科领域国家的需求已发生了转移,但前一个阶段的支持方法是合理的,那么方法吸取,具体对象作出调整。

第三,寻找失误,加以修正。对于上一个阶段的规划中被后来的事实证明是不恰当的内容安排,要理性和客观地承认,并且要注意分析出现失误的原因。这里的原因有多种,工作做得不细致,对形势不了解,对情况不了解,情况发生变化但未作出及时的反应,等等。在分析的基础上,作出总结,在新的规划制定过程中引以为鉴。

第四,抓住问题,进行校正。一个规划在结束的时候,往往有一些任务没有实现,一些指标没有达到。对于此类现象也要从总