



高校师资 工作文集

GAOXIAO
SHIZI GONGZUO
WENJI

第27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



西南师范大学出版社
国家一级出版社 全国百佳图书出版单位

高校师资 工作文集

GAOXIAO
SHIZI GONGZUO
WENJI

第27集

全国部分高校师资工作联合会 编
高校师资工作文集编辑部



西南师范大学出版社
国家一级出版社 全国百佳图书出版单位

图书在版编目 (CIP) 数据

高校师资工作文集. 第 27 集 / 全国部分高校师资工作
联络会, 高校师资工作文集编辑部编. — 重庆: 西南
师范大学出版社, 2015. 10

ISBN 978-7-5621-7659-6

I. ①高… II. ①全… ②高… III. ①高等学校—师
资培养—中国—文集 IV. ①G645. 12-53

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2015) 第 247935 号

高校师资工作文集 (第 27 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

责任编辑: 杜珍辉 王传佳

装帧设计: 魏显锋

出版发行: 西南师范大学出版社

地址: 重庆市北碚区天生路 2 号

邮编: 400715

<http://www.xscbs.com>

经 销: 全国新华书店

印 刷: 重庆荟文印务有限公司

开 本: 880mm × 1230mm 1/32

印 张: 11.375

字 数: 300 千字

版 次: 2015 年 10 月 第 1 版

印 次: 2015 年 10 月 第 1 次

书 号: ISBN 978-7-5621-7659-6

定 价: 30.00 元



前言

一流的大学必然拥有一流的师资队伍。师资队伍建设是高校可持续发展的核心，是提升高校竞争力的关键，是建设高水平大学和培养顶尖人才的根本保证。高校师资队伍建设是一项系统的工程，需要不断探究和创新。近年来，全国部分高校师资工作联络会用热情与梦想探索高校师资队伍建设的规律，创新和开拓高校师资队伍建设的思路。每年一次的工作联络会不仅记录了人事工作者辛勤耕耘的足迹，同时也记载了高校师资队伍建设的迅速发展的道路。

本次会议恰逢师资工作联络会举办 30 周年。30 年来，我们利用这个平台推进师资工作的合作与交流，虽历经坎坷，却颇有收获，更让各成员高校之间的情谊历久弥新。联络会促使我们齐心协力，携手共进，在加快高校师资队伍建设及推进高校内涵式发展方面取得了喜人的成绩。实践证明，人事工作者们对高校师资工作持之以恒的理性思考与实践探索以及在此基础上形成的系列研究成果，有效地推进了师资队伍的建设，促进了高校内涵发展和制度建设。



今年全国部分高校师资工作联络会再次向会员单位进行了论文征稿，并得到了广大会员单位的大力支持，共收到研究论文 33 篇。不少人事工作者以人事人才工作的多方探索与具体实践作为突破口，形成了一批高水平论文，内容涉及师资队伍建设的体系化研究、人才引进工作面临的问题和破解之道、人力资源信息化管理等多个领域。这些论文云水相关、相映成辉，闪耀着思想火花。

作为高校师资队伍建设的直接实践者，各会员单位保持对师资工作的高度重视，全面推进深化综合改革工作，不断在队伍建设道路上进行探索与实践，取得了不俗的成绩。值此联络会成立 30 周年之际，西南大学人事处特整理编撰这本高校师资工作文集，旨在汇聚众人智慧，以备后鉴；同时也希望通过这本论文集，向外界打开一扇沟通之门，以期得到广大同行、专家学者的指正与引导。书中的内容共分为改革与探索、师资与队伍、考核与评价、聘用与管理、薪酬与福利、博士后建设、信息与系统、学习与借鉴等部分，收录了 33 篇文章。这些文章是人事工作者潜心研究、不断探索的成果，或许尚显稚嫩，但我们“绝知此事要躬行”，在今后更长远的队伍建设过程中，这其中的许多观点、理论必定能得到进一步的完善。



高校师资队伍建设是高等教育发展的基石，它关系着高校教学质量的稳步提高。邓小平同志曾经指出：一个学校能不能为社会主义培养出德智体全面发展，有社会主义觉悟的、有文化的劳动者，关键是教师；习近平同志同北京师范大学师生代表座谈时也指出：国家繁荣、民族振兴、教育发展，需要我们大力培养造就一支师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的高素质专业化教师队伍，需要涌现一大批好老师。在师资队伍国际化的背景下，建设高水平大学和培养国际顶尖人才对人事工作者提出了更高的要求与挑战，需要人事工作者不断创新发展，同时也为人事工作者提供了更加宽广的舞台。希望诸位同仁抓住机遇，继往开来，不断进取耕耘，在高校师资队伍建设方面获取更加丰硕的成果。

吕培明

2015.10

目 录

改革与探索

- 我国大学师资人事制度的历史演变与发展趋势
 张辉 刘波 俞棻 3
- 浅谈高校教育的可持续发展与建构可持续发展的师资支持系统
 赵冀 吴小惠 18
- 加强高校教师师德建设的对策探析
 ——以大连理工大学为例
 刘静冉 姚山 王国红 厉龙 29
- 基于地方高水平大学建设的师资队伍国际化探索与实践
 ——以安徽农业大学为例 韩军 37
- 以人事重点工作为抓手，推进人才评价机制改革
 夏大飞 48

师资与队伍

- 关于“千人计划”的几点思考
 周晓林 赵昊鲁 刘涛 边金鸾 55
- 以内涵发展为目标 进一步强化师资队伍建设
 赵小峰 宁涛 张卫东 闫斐 64
- 江苏大学青年教师培养实践
 江苏大学人事处 74



安全工程专业师资队伍建设探讨
——以贵州大学为例 袁梅 81

浅谈贵州高校师资队伍建设现状与对策
..... 黄润 陈朝轶 张金柱 90

浅谈材料物理专业青年教师队伍建设
..... 徐鹏 刘其斌 赵飞 100

考核与评价

施行发展性教师评价 促进教师和学科发展双赢
——以北京师范大学教育学部、脑与认知科学研究院为例
..... 范文霞 李林 刘洋 叶伟萍 111

职业生涯发展视野下的高校教师考核评价模式研究
..... 樊婧 张汉杰 121

转换机制理论下的高校教师评价政策效果分析
..... 刘花花 李小平 133

聘用与管理

教师岗位分类管理机制研究
..... 周志国 刘伟 147

浅议高校教师职务聘任制的问题与对策
..... 陈志强 156

高校教师职务聘任制改革现状与对策
..... 王彩定 余娟清 167

高校工勤人员聘用管理现状及对策研究
 陈红 175

薪酬与福利

高校青年教师收入与科研绩效产出关系的案例研究
 张石 王国红 187

高等学校绩效分配改革需重点把握的几个关系
 梁大明 200

我国西部高校高层次人才年薪制初探
 熊伟 211

浅议高校教师个人所得税纳税筹划
 郑洁 222

博士后建设

创新博士后制度 促进高校师资队伍建设
 李炳发 233

实施师资博士后制度，培养高素质青年教师队伍
 和云祥 龚杰昌 叶宁 梁栋 248

拓展流动站平台职能 助力青年人才队伍建设.....257
 ——中国人民大学博士后流动站管理的有关实践
 刘涛 257

师资博士后与高校师资队伍建设
 陈颢 266

信息与系统

| | | | |
|-------------------|----------------|-----|-----|
| 高校人力资源信息化管理策略研究 | 陈慧雄 郝泉 | 279 | |
| 大数据驱动高校教师绩效考核模式研究 | 孙峰 苏秋斌 叶志锋 吴树雄 | 291 | |
| 高校师资管理信息系统设计 | ——以贵州大学为例 | 刘涛 | 300 |

学习与借鉴

| | | | |
|------------------------|-------------|-----|-----|
| 面向对象的高校人力资源管理 | 傅阳 周丹 刘璐 | 311 | |
| 协同创新背景下高校文化建设 | 黄娟 郑文力 | 318 | |
| 关于高校治理模式的思考 | ——基于哈佛大学的启示 | 陶佳 | 328 |
| 对口支援高校联合社会实践育人模式的探索与思考 | 张玉启 | 336 | |

附录

| | |
|---|-----|
| 全国部分高校师资工作联合会 2014 年年会（第 30 次）暨 30 周年纪念大会纪要 | 347 |
| 《高校师资工作文集》编辑出版汇总表 | 349 |

改革与探索



我国大学师资人事制度的 历史演变与发展趋势

张辉 刘波 俞蓁

(北京大学人事处 北京 100871)

内容摘要: 本文旨在通过梳理新中国成立以来我国大学师资人事制度主要内容——职称制度、薪酬制度和任用制度的发展演变过程,发现其演变特点,即从遵循事业单位共性向回归学术本质演变、从国家政策推动向大学自主推动演变、从政府指令控制到大学依法依规发展演变,进而讨论其演变过程中的不足和问题,为我国大学师资人事制度提供一些启示。

关键词: 师资人事制度;改革

党的十八大报告指出,高校要“努力办好人民满意的教育”,强调要“深化教育领域综合改革”。大学历来秉承“以师生为根本”的理念,教师是大学最重要的战略资源和人力资本,师资队伍的整体素质是大学办学水平的重要衡量标准,高等教育改革的目标和宗旨的关键都在于教师,在于教师队伍的建设。

杨东平认为:“所谓大学之道,在形而上的层面是大学精神,在操作层面就是大学制度。”^[1] 大学的一切改革都是在_不违背大学精神的前提下进行的制度改革。制度是贯彻和执行大学理念的保障,大学师资人事制度的改革是建设中国特色现代

大学、深化高等教育综合改革的重要组成部分和关键举措。因此教育行政部门历次的改革都把侧重点和主要精力放在师资人事制度上，把建立以学术为本、遵循学术规律与学术逻辑的师资人事制度作为高等教育改革的核心理念。

一、我国大学师资人事制度的历史沿革

新中国成立以来，我国的政治环境和经济环境都经历了翻天覆地的变化，高等教育制度尤其是大学师资人事制度也随之发生了不同程度的转型和调整，梳理其改革脉络和发展进程，大体可分为三个阶段：

（一）政府集权式管理阶段（1949—1985）

新中国成立后，受国际环境和政治经济制度影响，我国实行“一边倒”的外交方针，高等教育的发展受到苏联模式的巨大影响。政府对民国时期成立的大学和一批私立高等学校进行改造，于1952年前后借鉴苏联的教育理论和经验对所有大学进行大规模的院系调整。这次院系调整是我国高等教育发展史上的重大转折，初步奠定了我国高等教育的基本框架^[2]。虽然20世纪60年代初中苏关系恶化后我国不再借鉴苏联的大学发展模式，但苏联模式的影响至今尚存。随着1958年“大跃进”、“人民公社”运动的开展，高等教育也开始盲目发展，造成人才比例失调，严重影响高等教育质量，其后虽然经过1961—1963年的全面调整取得短暂的发展，但旋即又遭到十年“文革”的摧残和破坏，在1966—1977年的“文化大革命”动乱中，大学发展基本停滞。



这一时期，大学教师的身份属于国家干部，毕业生经由政府人事管理部门的分配和任命后获得国家干部身份。政府人事管理部门根据大学的需要，按照国家干部的管理制度，通过行政命令对教师进行任用。

国家对专业技术人员实行专业技术职务任命制，大学教师的职称与职务合一，职称成为一种终身身份。1960年国务院发布《国务院关于高等学校教师职务名称及其确定与提升办法的暂行规定》，“把教授、副教授、讲师、助教规定为高校的教师职务名称”，同时规定了各级职务的评审条件、考核程序和批准权限等，职称的审批权则掌握在政府人事管理部门。

大学教师的薪酬与国家机关工作人员等同，标准全国统一。新中国成立之初大部分人员实行供给制待遇，1956年建立职务等级工资制后，按照按劳取酬的原则，不同职务的教师按照职务等级享受相应待遇，之后30年的工资制度一直都是集中管理机制。这样的薪酬制度没有体现大学教师的工作特点，不能通过调节薪酬来起到激励作用。

在此阶段，大学的教育理念深受苏联模式影响，强调服务国家和培养“专才”，具有强烈的政治性和工具性，与同时期的全球教育现代化发展潮流相隔绝^[3]。在这种体制下，大学成为政府的组成部分，一切人事权力集中于上级教育行政部门，大学只有具体事务的执行权，而没有最终的决定权。大学被统一纳入事业单位管理。事业单位统一的人事管理制度成为大学师资人事制度的规范，大学逐渐形成一个与计划经济相适应的“政府举办、计划调控、封闭办学、集中统一”的科层化体制。

（二）政府简政放权、扩大高校自主权阶段（1985—2006）

“文革”之后，高等教育逐渐回归正常，大学开始恢复原有的一些师资人事管理制度。在经济体制改革作用的推动下，教育体制改革也开始进行。1985年颁布的《中共中央关于教育体制改革的决定》提出了“简政放权”的重要内容，是我国大学师资人事制度发展历史上具有里程碑意义的历史事件。

“简政放权”是一个逐渐改革的过程，包括中央向地方放权和政府向学校放权两个维度的变化。围绕这个核心改革目标，国家针对师资人事制度几方面的核心内容在不同时期出台了相应的改革政策，分阶段、有重点地逐步推进师资人事制度改革，但是每一项制度的变革都不是孤立进行的，单项制度的变革会带动其他制度的联动变革。

根据每一个阶段出台的具体政策的不同侧重点，可以按照师资人事制度的核心内容分以下三方面进行梳理和阐释：

1. 以聘任制为核心的职称制度改革

1985年5月，党中央、国务院召开改革开放后的第一次全国教育工作会议。1986年1月，全国职改工作会议召开，会议正式决定改革职称评定制度，实行专业技术职务聘任制。1986年2月，国务院发布了适用于国家机关、事业单位的《关于实行专业技术职务聘任制度的规定》，对专业技术职务聘任制度的基本内容、设置、任职条件等做出详细规定，还颁布了《高等学校教师职务试行条例》，规定了教师任职资格评审的机构和基本程序，各大学相继制订《教师职务聘任工作实施办法》，建立教师职务聘任工作领导小组。



1986年前后的职称制度改革将职称制度由计划调配制改为聘任制,使得职称不再是一种终身资格,而是需要合适岗位的聘任,这是质的变化。1995年《中华人民共和国教育法》中规定“国家实行教师资格、职务、聘任制度”,1998年《中华人民共和国高等教育法》规定“高等学校实行教师聘任制”。这些都从法律层面上确立了聘任制的合法地位。自1986年聘任制实施后,大学在不同时期根据各自的特点和优势,在政策允许范围内尝试进行的“评聘结合”“以聘代评”“先评后聘”等,改变的是聘任制的应用形式。政府与大学对职称聘任权的分配,大学在聘任中引入激励机制、竞争机制、淘汰机制等改变的是聘任的程序和标准。这些演变也具有很大的影响力,但都只是在完善和落实聘任制,没有脱离聘任制的大框架。

2. 以岗位绩效工资制为核心的薪酬制度改革

薪酬制度改革涉及大学教师的切身利益,是所有改革中最敏感的部分。1985年8月,国务院工资制度改革小组、劳动人事部发布《高等学校教职工工资制度改革实施方案》,实行以职务工资为主要内容的结构工资制,打破了传统的“平均主义”分配模式,在分配中引入了奖励工资制度,同时进行分类工资制度的探索,调动了广大高校教师的工作积极性。1992年,党的十四大明确提出了建立社会主义市场经济体制的改革目标,这是我国社会由计划经济体制向市场经济体制转折的分水岭。1993年10月开始实施的工资制度改革,使机关和事业单位的工资制度实现了分离。

以上两次标志性的事业单位薪酬制度改革虽然影响深远,