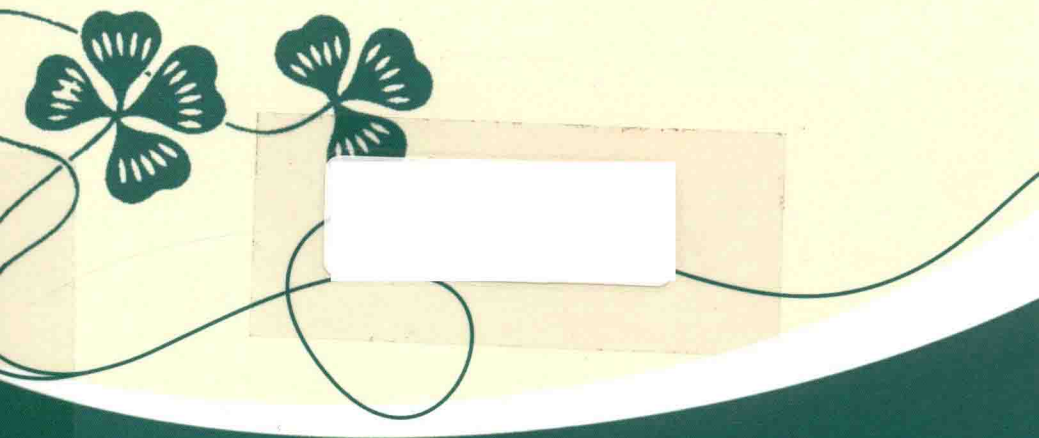


高校 人事管理研究 论文集(2015)

主 编 朱德友

副主编 郑先公 文云冬 边金鸾



WUHAN UNIVERSITY PRESS

武汉大学出版社

高校 人事管理研究 论文集(2015)

主 编 朱德友

副主编 郑先公 文云冬 边金鸾

参 编 赵昊鲁 王兴文



WUHAN UNIVERSITY PRESS

武汉大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

高校人事管理研究论文集. 2015/朱德友主编. —武汉: 武汉大学出版社, 2015. 11

ISBN 978-7-307-17155-8

I. 高… II. 朱… III. 高等学校—人事管理—文集
IV. G647.23-53

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2015)第 265191 号

责任编辑:唐 伟

责任校对:汪欣怡

版式设计:马 佳

出版发行: **武汉大学出版社** (430072 武昌 珞珈山)

(电子邮件: cbs22@whu.edu.cn 网址: www.wdp.com.cn)

印刷:武汉中科兴业印务有限公司

开本: 720 × 1000 1/16 印张: 24 字数: 342 千字 插页: 1

版次: 2015 年 11 月第 1 版 2015 年 11 月第 1 次印刷

ISBN 978-7-307-17155-8 定价: 50.00 元

版权所有, 不得翻印; 凡购我社的图书, 如有质量问题, 请与当地图书销售部门联系调换。

内 容 简 介

本论文集汇编了近年来武汉大学教师、专业技术人员、管理人员就高等学校人事政策研究、与国外高校人事工作比较、高校各类队伍建设、人事管理等方面创作的优秀研究论文。

本次结集出版有利于保存有关研究成果，有利于促进人事工作研究交流，提高高校管理人员对人事工作更全面、更深入的认识，推进学校人事工作改革和创新。

目 录

政策研究

关于高校知识分子工作的几点思考	李 樵 (3)
高校教师岗位分类管理的相关	
配套政策研究	刘 涛 蔡 强 许欢欢 (9)
高校管理体系在推动高等教育国际化中的	
使命担当	胡西伟 (17)
干部选拔任用工作全过程监督机制初探	王延诏 (24)
高等学校人力资源管理探析	冯大庆 (32)
案例视角下的高等学校海外高层次人才引进	
政策实践	蔡 强 (37)
新时期高校青年教师选拔与培养机制探索	秦 平 (44)
高校管理岗位全员聘用工作存在的障碍及对策分析.....	赵丽娜 (52)
关于推进在高校非教师岗位实行全员聘用制的思考.....	姜 昕 (59)
关于高校工会参与推动人事制度改革作用和	
途径的思考	戴晓京 (65)
国际化、多元化人才引进和考核机制探索 ...	陈 畅 黄治国 (72)
试论在全员聘用制改革背景下“五常与标准化	
管理模式”的推行	刘小华 周新元 (80)
浅析人才引进后的科研扶持	谭 骏 (86)
浅探高校全员聘用制度	屈 鹏 (90)
论校企合作与工学结合人才培养的可行性	谭小林 (98)
浅析高校人事管理中的绩效考核制度	黄 瑱 (105)

浅析高校院系人事干部在全员聘用制推行工作中

- 应扮演的角色 周新元(110)
- 高校人才引进策略分析研究 陈春荣(117)
- 浅析高校人事代理制度及其完善 曾 晖(122)

国际比较

- 美国教师评价的发展及特点 张宇宁(131)
- 国外高校人力资源管理现状及方法研究 罗天云(137)
- MOOC 发展对高校教师的影响分析 谭小林(143)
- 美国高校教师聘任机制解析 余 娟(151)
- 关于中美医学院外籍教师管理的
几点思考 余祥庭 吴 夏(156)

队伍建设

关于高校青年管理干部队伍建设

- 机制的若干思考 周晓林(167)
- 一流大学实验队伍建设现状及对策研究 刘 昕(173)
- 浅谈高校教学管理干部的培养 冷 俊(182)
- 试论以全员聘用制为基础的武汉大学国际学生
辅导员队伍建设 张 煜(188)
- 关于高校管理队伍专业化建设的一点思考 邓 倩(195)
- 高校法律事务管理人才队伍建设研究 龚 韵(202)
- 高校非事业编制人员队伍建设与高校
事业发展 郑先公 袁小明(209)
- 实行部队班级导师制培养国防生的实践探索 帅永成(216)
- 明确职责定位, 增强辅导员队伍专业化建设 梁红霞(224)
- 高校采购管理队伍建设探析 段朝霞(230)
- 对高校院系外聘教师管理的若干思考 孟 伟(237)
- 结合实例探析高校院系实验技术人员队伍建设 龚 荣(242)

关于辅导员选聘和晋升环节的若干思考	秦后国(248)
对高校博士后管理工作的思考	周 宁(254)
浅谈机关管理队伍文化建设的特殊性	潘 劲 李永辉(259)
浅谈网络高等学历教育的发展	彭燕妮(267)
以法为准,以人为本 加强管理,发挥效能	周 迪(272)

人事管理

高校人事信息化建设的实践与思考	蔡 瑞(281)
浅议人文社会学科博士后考核机制	张梦娜(287)
高等学校管理队伍基于服务对象评价和目标绩效 考核相结合的考核方法探讨	王兴文(292)
高校档案馆人力资源开发与创新管理研究	罗伟昌(298)
现代大学治理视域中的办公室效能建设	杨 敏(305)
关于提高高校教师公派访学效益的几点思考	何 鹏(312)
新兴实体科研机构人事管理工作初探	陶 军(317)
互联网思维对智慧校园建设的启示	蔡 瑞 文 鹏(324)
全员聘用制下高校干部人事档案管理模式的 对比分析	杨 芳 袁 园(331)
浅谈人事档案管理存在的问题与对策	童慧萍(337)
浅谈加强高校青年教师队伍建设	赵正安(342)
高校养老并轨问题浅析	张启明(353)
高校青年女教师心理压力分析及对策研究	程么娥(359)
浅析高校青年教师队伍建设	林 涛(365)
信息化建设对高校人力资源发展的催化作用	张元杰(370)

政策研究



关于高校知识分子工作的几点思考

——以武汉大学为例

李 樵

摘要：高校是党的知识分子工作的重要阵地。当前形势下，做好知识分子工作不仅事关高校自身的改革发展，更关系着国家经济文化的健康发展。高校要始终坚持党管人才原则，不断强化思想引领，密切联系服务和关怀帮扶，最大限度地把知识分子团结、凝聚在党的周围，充分发挥他们在人才培养、科学研究、社会服务和文化传承创新中的作用，为早日实现中华民族伟大复兴作贡献。

关键词：高校 知识分子工作

高度重视做好知识分子工作是党的优良传统和政治优势。在革命和建设时期，毛泽东同志指出：“没有知识分子的参加，革命的胜利是不可能的”^①，“全党同志必须认识，对于知识分子的正确政策，是革命胜利的重要条件之一”^②，“我国的艰巨的社会主义建设事业，需要尽可能多的知识分子为它服务”^③。改革开放以后，邓小平同志强调：“一定要在党内造成一种空气：尊重知识，尊重人才。要反对不尊重知识分子的错误思想。”^④“全党和全社会都要真正尊重知识，真正发挥知识分子的作用。这样，我们就一定

① 毛泽东选集(第二卷). 人民出版社, 1991: 618-619.

② 毛泽东选集(第二卷). 人民出版社, 1991: 620.

③ 毛泽东文集(第七卷). 人民出版社, 1999: 225.

④ 邓小平文选(第二卷). 人民出版社, 1994: 41.

会逐步实现现代化。”^①党的十八大以来，习近平同志多次谈到知识分子工作：他在全党宣传工作会议上关于知识分子工作的重要讲话，是新时期做好知识分子工作的重要遵循；他在中央统战工作会议上强调，做党外知识分子工作，不仅要增强责任意识、配强工作力量，还要改进工作方法，学会同党外知识分子打交道特别是做思想政治工作的本领。

高校人才密集、知识分子集中，是党的知识分子工作的重要阵地。做好知识分子工作，不仅事关高校自身的改革发展稳定，而且是实施科教兴国和人才强国战略、建设创新型国家的迫切需要。本文以武汉大学为例，分析了当前高校知识分子队伍的基本特点和知识分子工作面临的主要挑战，提出了做好新形势下高校知识分子工作的意见建议，以期对高校做好知识分子工作有所帮助。

一、当前高校知识分子队伍的基本特点

一是在人员构成方面呈现出“三高”、“三大”、“三化”特征。“三高”，即学历高、职称高、层次高。武汉大学专任教师中具有博士学位的占 75.4%，具有高级职称的占 73%，两院院士、人文社科资深教授、千人、青年千人、“973”首席科学家、长江特聘教授、长江讲座教授、杰出青年科学基金获得者等各类高层次人才占 21%。“三大”，即高知识群体规模大、民主党派覆盖面大、社会影响力大。武汉大学知识分子中具有博士学位、高级职称的有 4200 余人；分布在八大民主党派中的成员超过 1000 人；很多是所在领域的著名专家学者，学术水平和科研成就高，具有较大的学术影响力和社会影响力。“三化”，即年龄结构年轻化、教育背景国际化、成长经历单一化。武汉大学专任教师中 45 岁以下的占 54%；绝大多数教师具有海外留学、合作研究等背景和经历，具有海外博士学位的达 7.5%，特别是近年来引进人才中来自海外的占 70% 以上；45 岁以下的教师经历比较单一，基本上是从学校或科研院所

^① 邓小平文选(第三卷). 人民出版社, 1993: 70.

毕业后直接进入学校工作，较少有社会其他行业或领域的工作经历。

二是思想政治方面总体上积极健康。高校知识分子视野开阔，专业水平高，思想活跃，思维敏捷，他们的思想政治状况主流积极向上，对中国特色社会主义充满道路自信、理论自信、制度自信，但也有极少数人对政治是非问题还有模糊认识，甚至个别人还存在偏激言行。武汉大学连续 12 年在知识分子中进行无记名思想状况调查，近 3 年来的调查结果基本保持稳定。以 2015 年为例，抽样 100 名的调查显示，他们对我国的政治制度认同率为 91%、对社会主义道路的认同率为 93%、对党的核心领导认同率为 94%、对以习近平为总书记的党中央领导集体认同率为 95%、对中华民族伟大复兴认同率为 90%。但也有 7% 的知识分子对“中国共产党有能力把自身建设搞好”表示“说不清”；13% 的教师对“必须坚持马克思主义在我国意识形态领域的指导地位，不能搞指导思想多元化”的观点表示“说不清”。他们还对环境问题、群体性冲突事件、收入差距拉大等民生问题表示担忧。

三是工作生活方面压力较大。高校知识分子绝大多数能够自觉以教书育人为己任，主动服务科教兴国战略，积极投身经济社会发展，在人才培养、科学研究、社会服务等方面作出了突出贡献。但随着经济的快速发展、社会的深刻变革，人民群众对高等教育的要求越来越高，他们也普遍感到教学任务繁重、科研压力过大、职称晋升困难、经济收入偏低等，特别是 35 岁以下的青年教师普遍感到工作、生活压力大。

二、当前高校知识分子工作面临的主要问题

一是人员构成日趋多元。当前，高校知识分子的构成越来越多元，教师队伍已发生结构性改变，来自海内外名校的教师已占相当比例，如何准确把握高层次人才与普通教师、引进人才与本土人才，以及不同年龄、性别、党派、学科教师的特点，建立健全科学的考核评价体系，充分激发他们的干事创业激情，提高全体教师的

归属感、认同感、成就感、幸福感，要求高校必须在继承和发扬党的知识分子工作优良传统的基础上不断创新方式方法，增强知识分子工作的针对性和有效性。

二是个体意识更加鲜明。当前，高校中成长在改革开放之后和具有海外留学背景的教师越来越多，他们的专业水平高，创新意识强，思想独立，个性鲜明，但也存在团队意识弱化、个体意识强烈，过分重视个人成就、强调个人发展，不能很好地处理个人、集体、社会的关系，忽视团体利益、社会导向乃至国家需要等较为突出的问题。这给做好知识分子的教育引导工作带来较大挑战。

三是思想观念复杂多样。随着经济社会的深刻变化和信息技术的迅猛发展，多样化的社会思潮、多元化的价值取向也对高校知识分子的思想观念带来较大冲击，少数人对马克思主义的认同和信仰出现弱化倾向，有的热衷于西方理论、西方话语，自由主义思潮在学术研究领域也时有显现，经济诉求、政治诉求相互交织。这对高校做好宣传思想工作、巩固马克思主义在意识形态领域的指导地位提出了更高要求。

四是身心健康令人担忧。目前，教师教学科研任务繁重，工作压力大，尤其是青年教师正处于教学和科研起步阶段，普遍感到教学任务重、科研压力大、工作负担重，同时面临职称晋升、住房条件、子女教育等现实困难，导致身心健康出现问题。武汉大学每年的教师体检结果显示，脂肪肝、高血压、高血脂等疾病患病率较高，2014年分别超过40%、33%、23%。高校要加大对知识分子的关怀帮扶力度，为他们的教学科研创造条件，解决他们生活中的实际困难，缓解他们的心理压力。

三、做好新形势下高校知识分子工作的建议

一是要强化思想引领和教育引导。面对日趋复杂的国内外环境，高校作为意识形态的前沿阵地，用社会主义核心价值观引领社会思潮的任务更加艰巨，必须顺应信息化、全媒体、大数据的时代潮流，完善更加符合高校实际和知识分子特点的工作方式方法，切

实增强宣传思想工作的针对性和有效性。要牢牢把握意识形态工作主导权，坚持一手抓学术繁荣、一手抓阵地管理，严格学术讲座审批、基金资助管理、宗教活动管控等制度，防范错误思想传播与西方价值渗透，确保校园和谐稳定与正常学术秩序；要抓好经常性理论学习，为教师组织开展理论学习和研讨创造条件，每周设固定时间，提供经费和场地保障，如武汉大学坚持每周四下午为固定的集中学习时间，教师以系、所、教研室为单位，组织开展理论学习与研讨，及时传达党和国家重要方针政策；要加强青年知识分子的党史、国史和国情教育，加大选派青年知识分子到各级党校、干部学院等参加学习培训的力度，让他们深入了解党史、国史和国情，增强他们对中国特色社会主义的道路自信、理论自信、制度自信；要充分发挥党支部的作用，按照思想政治素质好、党务工作能力强、学术科研能力强的“一好双强”标准，从党员学术骨干、学科带头人中选拔党支部书记，发挥党支部引导、团结、服务知识分子的作用；要加强党外知识分子培训，提高他们的政治把握能力、参政议政能力、组织领导能力、合作共事能力、解决自身问题能力。

二是要注重吸纳培养和政治安排。高校知识分子专业水平、学历层次、综合素质普遍较高，处于我国人力资源的“塔尖”，在实施人才强国战略、建设人力资源强国部署中具有举足轻重的地位。要加强和改进高知群体发展党员工作，将高层次人才、教学科研骨干、青年教师、留学归国人员中的优秀知识分子发展入党，优化党员队伍结构；要加强对知识分子的多途径培养，注重从知识分子中遴选培养后备干部，向外输送优秀人才，选派具备领导能力、管理经验和潜质的骨干教师到党校、干部学院等学习培训，到国家机关、地方政府、行业系统和艰苦地区挂职锻炼，提高素质能力、接受社会磨砺；要做好党外干部选任和推荐工作，将优秀党外人士及时补充到学校和二级单位领导班子中，积极推荐到国家机关和地方党政机关任职。

三是要密切联系和关怀服务。高校知识分子经济收入水平普遍不高，特别是青年知识分子经济收入普遍偏低，加上教学科研、成长压力、家庭负担等相互交织，工作生活条件急需改善。建议国家

进一步加大对高校的投入，提高知识分子特别是青年知识分子的经济待遇，为他们教书育人、开展学术研究、从事国际交流与合作等创造更好的条件。要健全联系制度，完善校领导联系院（系）、联系专家学者、外聘院长和党外知识分子定期座谈等制度；校领导要经常性地深入知识分子中间，听取意见建议、解决实际问题。要搭建服务平台，如可以成立学者服务中心，为院士、人文社科资深教授等高层次人才的工作、生活等提供全方位服务；建设教职工一站式服务中心，为全体教师提供便捷、高效、优质的服务。要关怀青年知识分子，通过学术团队、青年教师联谊会、学术沙龙等载体，为青年教师搭建思想交流、学术研讨的平台；通过发放青年教师“特殊补贴”等方式，解决他们的实际问题。

四是要搭建好干事创业和发挥作用的平台。高校教师肩负着教书育人，为培养社会主义合格建设者和可靠接班人、落实立德树人根本任务的重任。高校要引导知识分子把事业梦与中国梦结合起来，组织他们积极承担重大科研项目，主动提供决策建议，加速科研成果应用转化，服务国家战略。要创新工作方法，充分发挥不同层次知识分子的作用：对于学术成就高、社会影响大的高层次人才，要着力为他们的教学科研、社会活动等做好服务，发挥他们学术上的带头作用、思想上的引领作用；对于青年学术骨干，要着力在思想上加强引导，在学术上加强扶持，在生活上加强关心，为他们的教学科研、成长发展创造条件、提供平台、拓展空间；对于留学归国人员，要着力在理想信念、爱国主义、集体意识上加强教育引导，为他们回国服务创造条件，发挥他们视野开阔、理念先进的优势；对于党外代表人士，要着力加强教育引导、提高素质能力、加大选拔使用、向外推荐任职等，发挥他们参政议政、民主管理、民主监督等作用。

高校教师岗位分类管理的 相关配套政策研究

刘 涛 蔡 强 许欢欢

摘要：高校教师应根据教学、科研等方面所侧重的职责进行分类管理，本文从政策支持、历史沿革、先例探索等方面阐述了分类管理的重要性，并从思路、方法、路径等方面论证了分类管理的可行性。

关键词：高校教师 分类管理

2007年教育部出台《高等学校岗位设置管理的指导意见》，明确提出，高校应根据教师在教学、科研等方面所侧重承担的主要职责，积极探索对教师岗位实行分类管理。2010年的《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010—2020年）》和2012年的《教育部关于全面提高高等教育质量的若干意见》均进一步强调，要建立和完善人才队伍的分类管理、分类评价、分类激励机制。可见，实施高校教师岗位分类管理，已经成为国家人才发展的迫切需要、教育体制改革的现实要求和高等教育发展的必然趋势。但是，作为一项以教师岗位分类管理为中心的制度改革，牵一发而动全身，涉及高校人事制度的方方面面。为保证这一改革的顺利实施，急需加强对岗位分类管理相关环节进行切实调查研究，不断完善与教师岗位分类管理相关的配套政策，并出台教师分类管理配套政策指导意见，以保障教师的应有利益、解决后顾之忧。

一、高校教师岗位分类管理相关配套政策的现状分析

对现阶段高校的改革与发展而言,切实加强师资队伍建设,特别是尽快启动实施教师岗位分类管理,已经成为加速推进高水平研究型大学建设和转型升级工程、有效提升办学质量和办学水平的必然选择。但是,在创新驱动的时代背景下,由于中国高水平研究型大学面临着国家任务的多元化,大学教师同样也被赋予了多元化的目标和多重使命,而现存考评体系和标准“用一把尺子衡量不同类别的教师”,没有很好地体现“以人为本,人尽其才”的理念,难以最大限度地调动和发挥绝大多数教师的积极性和创造性,甚至在某种程度上阻碍了教师学术生产力的发展,而岗位分类管理正是当前困境的破解之道。

高校教师岗位分类管理是高等教育发展到一定阶段的必然选择,分类管理的实现有赖于特定的支撑条件和政策环境。近十余年来,我国高等教育经历了复杂而深刻的变化,高等教育行政部门和高校进行了卓有成效的理论设计和实践探索,有效支撑高校教师岗位分类管理的环境条件日益成熟。

21 世纪之初,国内高校通过试点实行教育职员制,高校教职工队伍分化为专职教师队伍,其他专业技术人员队伍,管理队伍等三支队伍,高等教育管理人员从教师队伍中剥离出来,高校教师的专业化程度获得极大的解放与提升。2007 年以后,事业单位职员制进一步铺开,高校教师的独立性、专业化程度在更大范围内进一步凸显。

近年来,以“竞争和流动”为特征的高校教师岗位聘任制的推行是高校教师岗位分类管理得以实现的最重要的前提条件和关键因素。教师岗位聘任制以科学设岗、择优聘任、契约管理、严格考核为特征,引入竞争激励机制,破除教师职务终身制。2007 年以事业单位岗位设置为契机,进行教师岗位设置与分级管理,教师岗位管理进一步精细化。教师岗位聘任制的实行实现了由身份管理到岗