

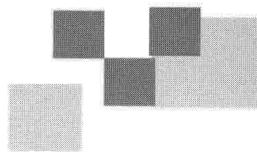
高教

师资管理新探 (第15辑)

李晓红 主编



厦门大学出版社 国家一级出版社
XIAMEN UNIVERSITY PRESS 全国百佳图书出版单位



高教 师资管理新探 (第15辑)

主 编 李晓红

执行主编 朱德友 边金鸾

副 主 编 李炳发 许欢欢



厦门大学出版社
XIAMEN UNIVERSITY PRESS

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

高校师资管理新探. 第15辑/李晓红主编. —厦门: 厦门大学出版社, 2014. 12
ISBN 978-7-5615-5320-6

I. ①高… II. ①李… III. ①高等学校-教师-管理-中国-文集 IV. ①G645.1-53

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2014)第 272953 号

官方合作网络销售商:



厦门大学出版社出版发行

(地址: 厦门市软件园二期望海路 39 号 邮编: 361008)

总编办电话: 0592-2182177 传真: 0592-2181253

营销中心电话: 0592-2184458 传真: 0592-2181365

网址: <http://www.xmupress.com>

邮箱: xmup@xmupress.com

厦门市明亮彩印有限公司印刷

2014 年 12 月第 1 版 2014 年 12 月第 1 次印刷

开本: 787 × 1092 1/16 印张: 20 插页: 1

字数: 480 千字

定价: 50.00 元

本书如有印装质量问题请直接寄承印厂调换

高校师资管理新探(第 15 辑)

主 编 李晓红

编 委(以姓氏笔画为序)

冯友梅 甘 晖 孙和义 吴志攀 苏 明
邱 勇 陈 群 殷长春 黄宗明 廖舒力
魏明海

执行主编 朱德友 边金鸾

副 主 编 李炳发 许欢欢

前言

2013年,我国教育工作围绕改善民生、促进公平,深化改革、转变职能,改进作风、维护稳定等方面,在一些重点领域取得新进展,在一些难点问题上有了新突破,在一些热点问题上探索新办法,教育事业发展态势良好,各项改革稳步推进,在诸多方面都取得了显著成绩。《中共中央关于全面深化改革若干重大问题的决定》对全面深化改革的重要领域和关键环节作出重大部署,特别是围绕党的十八大报告提出的“深化教育领域综合改革”总体要求,明确了教育改革的攻坚方向和重点举措,对促进教育事业科学发展、努力办好人民满意的教育,具有极为重要的指导意义。

中国高等教育学会师资管理研究分会成立近30年来,在教育部和中国高等教育学会的关心指导下,坚持国际视野、中国道路的群众性科学研究特色,大力促进教育理论创新和改革实践探索,注重加强高校师资队伍建设,努力服务教育改革发展。同时,积极发挥桥梁纽带作用,配合主管部门工作,积极回应社会关切,促进社会和谐,共同办好人民满意的教育,获得了主管部门的充分肯定和高等学校的广泛好评。

2013年是第七届常务理事履职的第一年。在理事长、武汉大学校长李晓红院士的带领下,师资管理研究分会紧紧围绕教育改革发展的主线,牢牢把握“有序有效、稳妥推进”的工作方针,进一步解放思想、更新观念,在工作上进行了一系列积极探索和改革,各项工作取得良好成效。

一是明确学会科学发展规划目标和重要任务。抓住教育实践活动为社会组织健康发展带来的重要机遇,明确学会改革发展目标,提出加强建设的重要思路 and 措施——完善基本制度建设,提高规范管理和服务水平,积极接受主管部门和社会的评价监督,推动学会发展迈上新的台阶。二是坚持学术立会,提升教育科学研究水平。2013年分别以“创新教学科研组织模式,探索人事管理工作新机制”和“深化高校人事制度改革,科学构建人力资源管理体系”为主题在华北电力大学和苏州大学召开了专题研讨会和学术年会。会员单位从政策、理论、实践等不同层面对会议主题进行了广泛而深入的探讨,取得了很好的效果。三是发挥智库作用,服务高等教育科学决策。学会积极组织会员单位参与国家高等教育发展重大决策咨询研究,鼓励会员单位在各自区域范围内开展咨政研究,并大力提倡会员之间开展跨区域合作,做好相关领域的发展政策研究,同时促进研究成果的转化应用。2013年,

在成功组织会员单位申报中国高等教育学会“十二五”规划课题两年之后,学会秘书处本着精简高效的原则,对获批立项的重点课题、一般课题进行了中期检查,并按照中期检查情况择优资助。四是办好刊物和网站,畅通交流互动渠道。学会会刊《中国高校师资研究》杂志,在巩固已有成绩的基础上,进一步围绕高等学校人事制度改革的热点难点问题和理论前沿问题组织高水平文章,得到会员单位的一致好评,办刊水平进一步提升。同时,《高校师资管理新探(第14辑)》也汇编成册正式出版发行。

在2013年举办的学术年会、专题研讨会上,教育部教师工作司许涛司长、殷长春副司长和人事司廖舒力副司长多次亲临会议并发表重要讲话,就深化教育领域综合改革这一总目标,如何把中央的部署变成方案、把方案变成现实,提出了具体要求。这对我们积极稳妥、循序渐进、突出重点、务求实效破解改革中深层次的体制机制障碍有重要的指导意义。

一年来,会员单位积极开展学术研究,这些研究集中反映了各高校在用人体制改革和人才队伍建设等方面的积极探索。常务理事会决定将这些论文遴选结集出版。本论文集择优选录了55篇论文,内容丰富,资料翔实,力图抛砖引玉,拓宽思路,启迪思维,指导实践。

李晓红理事长十分重视和关心本论文集的整理和出版工作,秘书处同志承担了编撰任务,厦门大学出版社负责出版。在此论文集出版之际,谨向所有关心支持此项工作的领导和同志们表示衷心的感谢!

教师是立教之本、兴教之源,承担着办好人民满意教育的重任。加强教师队伍建设,要切实关心教师成长进步,改善教师待遇,关心教师健康,维护教师权益,对青年教师要给予更多关爱。要大力弘扬尊师重教的良好风尚,使教师成为最受社会尊重的职业。科技是第一生产力、人才是第一资源。教师队伍建设作为教育事业发展最重要的基础工作,不仅关系到教育事业的科学发展,更是科教兴国和人才强国战略的有力保障。希望本论文集的出版,能为构建人才科学发展的制度环境、最大限度地激发人才的创造活力提供新的理论武装。由于我们的水平有限,对本论文集存在的不足之处,敬祈读者朋友批评指正。

编者

2014年10月

目 录

人才引进篇

以海外人才引进为抓手 以制度创新为载体

推进高水平研究型大学建设	刘艳辉	朱照定(2)
海外高层次人才保障现状调查问卷分析	边金鸾	(9)
如何提高高校人才引进工作效率	陈晓伶 张志辉	褚家如(17)
对高校高层次人才引进工作的思考	许灵艳	黄文貌(23)
高等学校海外高层次人才引进的政策实践	蔡 强	(28)
基于卡尔多-希克斯改进的高校高层次人才流动分析	姚建萍	孙德芬(34)

青年教师篇

青年教师系统性培养模式的构建与实践	王雅正 梁文洁 刘 筠	黄燕梅(40)
大学青年教师队伍建设的探索与实践	施瑾欢	苏 明(45)
高校青年教师成长体系建设研究与探索	谢 弋 蔡春艳 田 辉 谢昭明	刘 东(50)
基于高校青年教师职业发展的综合能力培养探析	李 钦 江擒虎	彭帮国(55)
浅议省属综合性大学青年教师的引进与培养	梁秋栢 吴 优	史保东(59)
立足当前 系统设计 加强青年教师队伍建设	李桂宾	山 姗(64)
统筹规划 多措并举 引领青年教师队伍健康成长	戴宏伟 王向文	徐则宁(70)
高校青年教师培养的思考	许岁爱	尹冠生(74)
高校青年教师队伍建设和培养体系的构建	张爱国	任武刚(79)
论马斯洛需要层次理论对高校青年教师队伍建设的架构意义		张全友(84)
着力加强青年教师队伍建设与培养	孙 峰 谢先法 吴树雄	李文芳(88)
高校青年教师队伍的建设与培养	刘静冉	任立春(94)

协同创新篇

协同创新模式下人才管理机制改革探索	戴月波	(100)
关于实施协同创新的人事管理制度改革的		
实践与思考	吴宏春 王雅正 雷利利	黄燕梅(107)
关于协同创新对高校人事管理新要求的几点思考	王光临	(114)

高校协同创新团队组织模式研究初探	刘 浩(118)
深化人事机制体制改革 构建协同创新管理新模式	董 剑(123)
深化师资管理体制机制改革 实现行业高校协同创新战略	吴照云 朱晓刚(127)

队伍建设篇

弘扬大学文化推动高校师资队伍队伍建设	王清远 孙 英(134)
从集体行动视角探讨大学基层管理人员队伍建设	任羽中 刘晓雯 吴 旭(140)
高校师资队伍建设工作的问题及对策分析	王玉龙 李国梁(145)
高校管理人员成长动力分析与激励机制构建	黄 鑫(150)
高校科研秘书队伍建设浅论	屈路明(153)

聘任考核篇

浅析高等学校专职科研队伍建设现状与因应策略	何 鹏(160)
强化队伍建设 助推继续教育发展	田业胜(164)
浅析综合激励理论在高校教师聘任制度中的应用	马牧晨 王志方 廖志琼(167)
对高校教师招聘工作的思考	邓 倩(173)
基于组织承诺的工作压力与高校教师工作绩效的 实证研究	雷利利 龚杰昌 周 密 吴宏春(178)
浅议我国高校教师聘任制中的“近亲繁殖”现象	许敏武(186)
关于高校教师考核评价体系构建的探讨	贺燕飞 尹冠生(191)
方向引导 状态评价	胡纹菴 史 云 何 敏 刘 东(196)

理论探讨篇

高校专职科研岗位设置与管理研究	李奈青 司 飞 游顺勇 顾颖能(202)
浅议高校职员招聘中人才测评方法的应用	张宇宁(209)
高校研究生课程改革的问题及路径分析	卢 晴(213)
加强新时期高校师德建设的思考	李炳发 许欢欢 张宇宁 蔡 瑞(221)
高校青年教师队伍师德建设机制研究	祁艳朝 王 滨 肖 瑶(226)
学科目录外自主增设专业的师资问题研究	宋 琼 卢 晴 宋时磊(232)

人事管理篇

大学科研组织多模式的人事管理制度优化	于向明 王小平(238)
地方院校人事管理体制机制改革探索	潘 骏 朱拥军(244)
高校干部人事档案管理的变革与创新	杨 芳(249)
基于现代大学特征的教学研究型大学人事管理机制创新研究	吴 优 鲁国军(252)
浅析高校人事代理制度	高 韵(259)

他山之石篇

英国牛津大学教师绩效评价体系介绍	边金鸾(266)
英国剑桥大学教师绩效评价介绍	边金鸾(274)
国外高校教师职业发展借鉴与启示	毛金波 文 鹏(284)

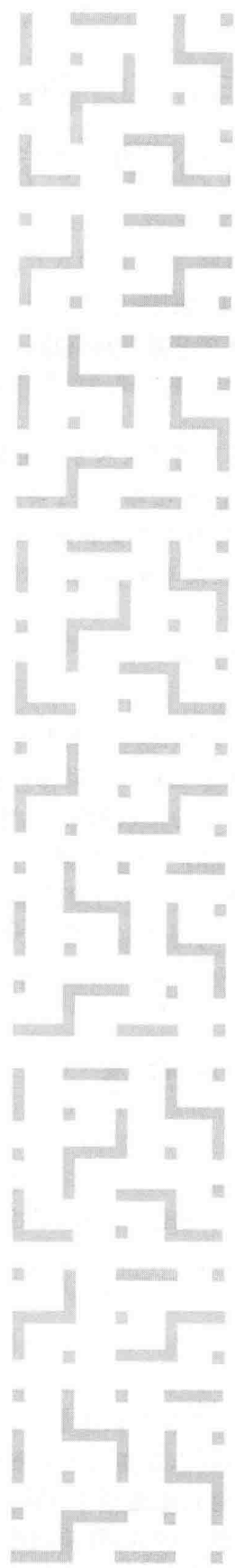
博士后培养篇

试论合作导师在博士后培养与使用中的角色定位与作用	王 敏 杨红英 张奇伟(290)
充分发挥博士后制度优越性 加速高校科技创新人才培养	李炳发 夏义堃 袁小明(295)
人才流动与高校博士后制度建设研究	蒋 瑛 殷凌飞(300)
高校博士后人才队伍与师资队伍一体化建设刍议	蒋 瑛 殷凌飞(304)

附录 信息传递

创新教学科研组织模式 探索人事管理工作新机制	许欢欢(310)
深化高校人事制度改革 科学构建人力资源管理体系	许欢欢(312)

人才引进篇



以海外人才引进为抓手 以制度创新为载体 推进高水平研究型大学建设

——以上海财经大学为例

刘艳辉 朱照定

(上海财经大学 上海 200433)

内容摘要:上海财经大学近年来以海外高层次人才引进为抓手,本着“创新机制、国际竞争、以用为本、高端引领、整体推进”的改革思路,通过实行海外院长实聘制、双轨管理制度、柔性引才制等措施,全面提升了学校的教育质量和办学水平。本文将对该校的师资队伍建设进行总结,以期厘清改革思路、梳理改革举措,彰显改革成效,总结改革经验,为进一步推进人才队伍建设提供思路。

关键词:海外人才;制度创新;研究型大学

人才是强校之本。近年来,上海财经大学以引进海外优秀人才并切实发挥作用为突破口,建设高水平国际化师资队伍,进而实施对接国家战略和主动融入国际教育发展趋势的综合教育改革,推进高水平研究型大学建设。经过九年的实践探索,上海财经大学由此所形成的改革思路,已逐步内化为学校发展的战略共识,采取的一系列创新举措产生了广泛的影响和显著的示范效应,改革对学校全面提升教育质量和办学水平产生了积极成效。下面就上海财经大学近年来以海外优秀人才引进为抓手,以相配套的制度创新建设为载体的师资队伍建设工作做一简要总结,以期进一步厘清改革思路,梳理改革举措,彰显改革成效,总结改革经验。

一、改革思路

上海财经大学引进海外优秀人才的改革根本上是源于“建设什么样的大学”的定位思考和“怎样建设大学”的实践探索。改革的原动力是创建具有鲜明财经特色的高水平研究型大学的定位目标,改革的路径是走瞄准和借鉴国际先进水平的开放式道路,改革的切入点和抓手是海外优秀人才尤其是知名学术领军人才的引进,改革的核心是以内涵建设和切实提高教育质量 as 旨归的体制内突破的制度创新。

通过对国际同类知名大学(如英国伦敦政治经济学院和日本一桥大学)的比照研究发现,高水平研究型大学的核心是能够提供高水平的教学科研质量。“高水平”的质量标准主要体现在两个方面:一是能否很好地满足国家对高素质人才和高水平知识成果的战略需求;二是能否真正适应国际主流学术评价的质量标准。只有真正达到了这两个质量标准,才具备与国际同类高水平大学或学科相竞争的条件。对照这两个标准,目前国内经济管理类学科的总体水平与国际先进水平之间还存在较大的差距,而因循传统的建设路径和做法,难以在短期内显著

缩小差距。因此,上海财经大学在坚持开放办学传统的基础上,进一步放眼世界,瞄准和借鉴国际同类高水平大学和学科的先进经验,积极探索国际化与本土化有机结合的改革路径。

学校的核心竞争力在于人才,先进的办学理念和教育教学方法的载体也是人才,尤其是高水平的学术领军人才。改革开放以来,中国已有一大批海外华人学者活跃在国际学术舞台上,他们取得了丰硕的学术成果,既了解中国国情,又熟悉国际先进理念和制度。这些学有所成的海外华人学者绝大部分都有着强烈的报效祖国之志。他们所熟知的国际先进教学科研管理理念和方法可以弥补本土学者在这方面的欠缺,他们所具备的学术影响力和学术关系网络则有助于引进海内外的优秀师资来培养高素质的人才、从事高水平的研究,而这正是上海财经大学改革目标和路径所迫切需要的。因此,上海财经大学将聘任海外知名华裔学者担任体制内的实职院长作为改革的切入点,借助他们的经验和海外资源,大力引进海外优秀人才,进而全方位地推进综合教育教学改革。

二、改革举措

(一)创新干部人事制度,实行海外院长实聘

从2004年至今,上海财经大学先后聘任田国强、张欣、黄明、谭国富、艾春荣、王能、牛铭实、岳劲峰8名海外知名学者分别担任经济学院、公共经济与管理学院、金融学院、国际工商管理学院、统计与管理学院和信息管理与工程学院的院长,赋予其实际的人、财、物的权力和责任。实践证明,这种实聘方式,能促使他们在非全时回国工作的条件下,竭尽全力,创造性地履行职责,不仅将国际通行的课程体系设置、人才培养方案、教学科研管理规范引入学校,同时借助其海外学术影响力和学术关系网络,为学校进一步大批量引进海外优秀人才创设了顺畅通道与和谐氛围,形成了“滚雪球”效应和网络效应。

(二)对接海外人才市场,批量引进海归博士

近年来,上海财经大学进入国际人才市场,直接招聘海外优秀人才。具体做法:学校授权,由海外院长牵头组织招聘小组,利用海外成熟的人才市场和招聘渠道,进行选拔录用;对求职的海外名校的博士毕业生,参照海外高校通行的录用师资程序严格选拔,确保引进人才的质量。截至目前,上海财经大学已从哈佛大学、牛津大学、普林斯顿大学、加州大学伯克利分校等名校先后引进200余位优秀博士,海外人才初具规模效应。

(三)本土海归融合发展,实行双轨管理制度

为了让海外优秀人才“引得进、用得好、留得住、走得掉”,同时推进本土师资的共同发展,上海财经大学借鉴北美高校的tenure track制度,结合学校实际,建立开放性、互通式的“双轨制”师资管理制度,实行“常任轨”和“国内轨”并行的制度体系。对海外引进的教师按照“常任轨”管理,参照北美排名五十位左右大学的标准,对“常任轨”教师在聘用、考核、晋升等方面设定具体要求,六年聘期届满按照国际学术标准进行考核,决定是否续聘。对于“国内轨”教师,通过中青年骨干教师进修计划、双语师资培养计划、科研资助计划及与双轨教师合作研究计划、学术休假、特聘教授引领等举措来推动其国际化转型,同时建立“国内轨”和“常任轨”之间

的转轨机制,鼓励学校“国内轨”教师与国际前沿性研究保持一致,实现师资队伍水平的整体提升;学校试点岗位分类管理,将教师岗位分为教学科研并重、教学为主和科研为主三类,为其提供不同职业发展平台,对新进中级以下职务教师试行类似于“常任轨”的管理模式^[1],完善“非升即走”和“非升即转”的人员流动机制,为双轨合并创造条件。

(四)以特聘教授为抓手,建立柔性引才机制

在整个国际人才市场上,高水平海外人才是稀缺资源,对其争夺十分激烈,在这种背景下,上海财经大学逐渐扭转传统的引才观念,本着“不求所有,但求所用”的原则,建立开放式、灵活柔性的人才引进体制。特聘教授制度就是上海财经大学在探索灵活引进海外人才的实践基础上形成的有效制度设计。上海财经大学出台《特聘教授管理办法》,先后聘请60余名国际知名的专家学者担任上海财经大学特聘教授,探索建立海外联席系主任制度(双系主任制度),切实发挥他们在学校的学科建设、人才培养、师资培训、海外招聘以及国际知名度提升等方面的积极推动作用。

(五)完善相关配套政策,营造良好学术氛围

第一,为了给海外人才创造一个良好的学术氛围和工作环境,上海财经大学打破常规,参照北美研究型大学助理教授可带博士生的经验,特聘具备条件的海外引进教师为博士生导师,直接指导博士生。第二,推行助教制度,选拔优秀研究生协助海归学者开展教学科研工作,在助教过程中,学生可以充分感受到海归学者严谨的治学态度和扎实的学术功底,有助于教学相长和学术后备人才的培养。第三,坚持国际化标准,以院系为主体,以教师为主角,积极推进全方位、多领域、高层次的国际学术交流平台,初步形成了包括 Seminar、Workshop、Lecture、Forum、Conference 在内的“五位一体”的国际化学术交流网络。第四,在考核中更注重长期的聘期考核、弱化短期的年度考核,从而鼓励教师投入到高水平、长周期研究项目,避免短平快式的研究,为教师创造一个从事高质量研究的宽松学术环境。

(六)发挥高端引领作用,推进院系综合改革

在上海财经大学的支持和引导下,海外院长到岗后,以国际化为发展视野和建设路径,纷纷采取措施,结合本部门的特点,在学科规划、队伍建设、课程设置、学生培养、行政管理等方面开展各具特色的教学科研改革。例如,经济学院首先进行全方位改革,围绕提高教学科研质量,提出一整套改革方案,包括注重改善师资队伍,加强基础课程建设,开辟硕博连读项目,规范教学管理、博士资格考试管理、学生毕业论文管理、导师管理,建立高等研究院,推进多层次国际国内学术交流。统计与管理学院在师资建设方面引进具有国际学术水平的学科带头人和教师,聘请世界顶级统计学家、普林斯顿大学范剑青教授为上海财经大学荣誉教授,组建由国家杰出青年基金获得者周勇教授领衔、海归教师和本土教师参加的学术创新团队。国际工商管理学院注重教师的培训和学术网络的构建,安排海外特聘教授讲授前沿课程,鼓励本土教师与特聘教授和海归博士一起从事学术研究,邀请本土教师到国外著名大学学术访问,指定特聘教授或国外教授为指导老师。金融学院注重本科教学体系改革,参考国际先进的金融教学模式,结合金融教学多年形成的中国特色,提出了“全院统一六门核心课、打通专业选修课”的改革思路,制定一系列课程管理办法,激励教师投入精力开设出高质量的课程,并尝试开设本科金融实验班。公共经济与管理学院引进先进研究方法工具,组织教师围绕国家和上海市的

重大问题,与政府研究部门联合进行定期专题研究。

三、改革成效

上海财经大学将师资队伍建设作为改革的突破口,以海外优秀人才的引进和相配套的制度创新为抓手,采取一系列开拓性举措,开展学科建设、教学科研、行政管理等方面的综合改革,取得了积极的成效。

(一)创新大学办学模式,取得国家立项支持

“经济学创新平台”是上海财经大学引进海外院长后规划并提出的改革载体,于2005年9月正式向教育部和财政部申请立项并获批准建设,上海市政府也给予配套支持。对于这一改革模式,教育部和财政部予以充分肯定,2006年开始在全国高校中推广实施国家“优势学科创新平台项目”建设,2010年《国家中长期教育改革与发展规划纲要》提出要继续实施国家优势学科创新平台项目建设,作为加快一流学科和一流大学建设的重要举措,为推进高水平大学的建设实践,开创了新的模式。

(二)坚持科研顶天立地,创新成果不断涌现

自2005年以来,上海财经大学经济学和商学学科以海外引进的高层次人才为主体,已在包括 *American Economic Review*、*Econometrica*、*Annals of Statistics*、*Journal of Finance*、*Accounting Review* 等国际著名经济学和商学期刊发表了300余篇署名本校的论文;受海外人才“同辈效应”和“示范效应”影响,很多本土教师也开始做与国际接轨的学术前沿理论研究,并且在国际知名期刊上发表成果,呈现出双轨融合发展的良好局面,形成了不断涌现大量的国际化高水平成果的学术氛围,大大提高了学校的国际学术影响力。

根据 *China Economic Review* 对国内(包括香港、澳门)高校及科研院所2005—2009年发表SSCI经济学期刊的论文统计研究,按国际前50名经济学期刊发表论文的质量(影响因子)评判,上海财经大学位居第2位,超过香港科技大学、香港大学等亚洲领先经济学科所在高校,具备了向世界更靠前经济学科冲击的实力。荷兰蒂尔堡大学“全球经济学研究机构排名”数据显示,按照在国际重要经济学期刊的论文发表统计,2004年上海财经大学在亚洲位列50名以外,在世界位列500名以外,而2012年上海财经大学在全国(含港台地区)高校排名第1,亚洲第6,世界第69,与约翰·霍普金斯大学、波士顿学院等学校并列。在此过程中,海外高层次人才对提升学校的国际学术地位和声誉发挥了独特作用。

上海财经大学鼓励海外高层次人才在瞄准国际学术前沿的同时,围绕中国改革和发展中的重大战略性问题以及当前难点热点问题联合攻关,为国家建言献策。学校引进的海外高层次人才承担的国家级科研项目不断增加,论文成果也开始更多地见诸《经济研究》、《管理世界》等国内权威期刊,撰写并向中央和上海市递交了一系列政策研究报告,内容涉及海外人才引进、教育改革、“三农”问题、当前宏观经济形势、环境污染治理等中国长远重大问题和当前热点难点问题,有关政策建议书已引起了国家和上海市领导的高度关注。

(三)创新人才培养模式,提高人才培养质量

借助海外优秀人才的大批引进,上海财经大学实施一系列可以用国际质量标准衡量的教育教学改革,从根本上改进和提升人才培养质量,形成人才培养模式的上财特色:学生既熟练掌握马克思主义经济理论,又掌握扎实的现代经济学理论与定量分析工具,获得良好的社会反响。从招生看,上海财经大学近年来在全国各省市的高考招生中录取分数居于前列,研究生考录比高居上海首位,生源质量越来越好。从就业看,毕业生的就业竞争力不断提升,就业率基本保持在95%以上,在盖洛普就业能力排名中,毕业生就业能力处于全国领先地位,是教育部全国毕业生就业50所典型经验高校,获得良好的社会反响。学生在国内外著名经济学学术期刊上发表的文章数量明显增加,突出的学术水平和综合素质,使上海财经大学的毕业生越来越得到很多国外大学的认可,毕业生中每年有300名左右(近10%)能够进入国际著名高等学府继续深造,其中约一半的学生获得全额或半额奖学金。复合型、外向型和创新型人才培养特色得到了进一步彰显,上海财经大学“国家经济学基础人才培养基地”被教育部确立为“国家级人才培养模式创新实验区”。

(四)制度创新作用凸显,汇聚一批高端人才

本着“高端引领、整体推进”的原则,上海财经大学汇聚和培养了一批国内一流、国际知名的学术领军人才和学科带头人,现有中央千人计划8人、万人计划1人、长江学者8人、上海千人计划3人、国家杰出青年基金获得者1人、新世纪百千万人才工程国家级人选3人、新世纪优秀人才30人、上海东方学者3人、浦江人才计划60余人、上海优秀青年教师100多人,结构合理、层次分明、衔接紧密的人才引进培养体系初步形成。

在高端人才的引领和带动下,上海财经大学师资队伍结构不断优化,学历层次整体提升,78.8%的教师具有博士学位(其中海外博士学位26.1%);学缘结构更加开放,77.4%的教师最终学历在外校取得;年龄更趋于年轻化,超过60%的教师年龄在45岁以下;国际化水平显著提高,接近65%的教师具有半年以上在海外学习或工作经历。

(五)综合改革初现成效,发挥推广示范效应

上海财经大学通过开创性实施“海外院长实聘”制、“常任轨”制、海外特聘教授制等一系列举措,大力引进海外高层次人才,推进全方位教育教学改革,产生了广泛社会影响,并得到中央和上海市的充分肯定。许多兄弟院校来校交流学习,良性竞争、各具特色的改革模式正在逐步形成。

2010年,时任中央组织部副部长李智勇在海外高层次人才创新基地论坛的讲话中提到,“上海财经大学大胆探索采用‘常任轨’制度和海外院长制度,吸引了一大批优秀海外人才”,“‘常任轨’等用人制度值得各单位借鉴”。同年,上海财经大学《探索开放环境下高校师资队伍建设模式》入选国家教育体制改革试点项目。

2011年,上海财经大学按照国际学术标准对“常任轨”教师进行终期考核,授予4人常任教职,给予2人不超过2年的延聘期,对1人缓期半年考核,终止2人的“常任轨”合同,得到人民日报、光明日报、文汇报、解放日报、新民晚报等多家知名媒体报道。同年,中共中央组织部批准上海财经大学为第三批“海外高层次人才创新创业基地”。同时,上海财经大学新增一个“数理经济学”教育部重点实验室,这是社会科学领域目前仅有的三大教育部重点实验室之一。

2012年,教育部人事司在《教育人事通讯》上刊登《上海财经大学积极探索国际化师资队伍建设模式》报道上海财经大学在师资队伍建设中取得的成效,并入选《教育系统干部人事人才工作创新案例集》。

2013年,上海财经大学两个项目——“优化退出机制、完善聘用体系,提高师资队伍质量”、“以国际化为抓手、完善激励机制,提高青年教师队伍质量”,入选教育部教师工作司加强教师队伍建设改革试点项目。

四、改革经验

(一)坚持“解放思想、实事求是、与时俱进”

具有90多年办学历史的上海财经大学,已重新复校30多年。我国改革开放以来,取得举世公认的伟大成就,其基本经验就是解放思想,实事求是,与时俱进,坚持实践是检验真理的唯一标准。这也是上海财经大学在师资队伍建设和教育教学方面进行改革尝试并获得初步进展的深刻体会。

(二)坚持从体制内突破和创新

长期的改革实践发现,传统体制对改革创新有极大束缚,改革必须从体制内突破。因此,上海财经大学聘任海外院长和引进海外人才,一开始就没有简单采取建“特区”的模式,让他们在一个独立的体制环境中运行,而是直接嵌入原有体制之中,直接触发对传统的师资、教学、科研以及行政管理模式和制度的深刻变革。

(三)坚持立足本校实际

改革必须从学校自身实际情况出发,选择最适合自己的道路。上海财经大学的改革之所以能比较顺利地推进,一方面,与该校学科门类相对较少,改革的成本相对较低,阻力也相对较小有关;另一方面,也与该校独特的历史沿革有关。上海财经大学历史上曾两度被撤销,虽严重影响了学术文脉的传承,但也打破了论资排辈、近亲繁殖、门户之见等弊端,为促进海内外优秀人才的相互融合创造了良好氛围和土壤。

(四)坚持以制度建设为抓手

改革如果仅靠个别领导者的魄力和影响来推动,肯定是难以持续的,要取得长期效益,就必须通过制度建设来给予根本保障。上海财经大学之所以能够汇聚大批的海外优秀人才,就是因为通过落实海外院长实聘制、教师管理“双轨制”等相应创新制度,给予了海外优秀人才充分施展才能的空间,而海外人才引入的改革举措也能及时落实到制度层面,具备可操作性和可推广性。

实践是检验真理的唯一标准。九年来的实践证明,上海财经大学改革的方向是对的,尽管需要克服的难点问题还不少,比如突破思想观念局限性的问题、妥善处理存量和增量关系的问题、筹措改革持续推进所需资金的问题等,但上海财经大学已经做好了充分的长期坚韧不拔努力的思想准备,并将继续秉承长期以来形成的培养人才、延揽人才、善用人才的优良校风,在激

烈的国内外竞争环境中,深入贯彻落实《国家中长期教育改革发展规划纲要》,以国家教育体制改革试点项目“探索开放环境下高校师资队伍建设模式”和中央海外高层次人才创新创业基地建设为抓手,本着“创新机制、国际竞争、以用为本、高端引领、整体推进”的改革思路,勇于实践,大胆试、大胆闯,在实践中不断汲取教训和总结经验,大力推进教师队伍建设的改革创新,努力把上海财经大学建设成具有鲜明财经特色的高水平研究型大学。

注释

[1]2012年以后进校的中级以下职务的教师,在首个聘期内(中级为6年,初级为3年),须达到学校规定的高一级职务申报条件方可续聘。

基金项目:国家教育体制改革试点项目“探索开放环境下高校师资队伍建设模式研究”。

作者简介:刘艳辉,男,上海财经大学师资科科长,主要研究方向为高校人力资源管理。

朱照定,男,上海财经大学继续教育学院部训部主任,主要研究方向为高等教育管理。