

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

高校师资工作文集

第 17 集



北京师范大学出版社

BEIJING NORMAL UNIVERSITY PRESS

高校师资工作文集

(第 17 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

北京师范大学出版社

高校师资工作文集

(第 17 集)

北京师范大学出版社出版发行

北京新街口外大街 19 号 邮政编码:100875)

http://www.bnup.com.cn

出版人:赖德胜

北京师范大学印刷厂印刷 全国新华书店经销

开本:850mm×1168mm 1/32 印张:12 字数:310 千字

2005 年 4 月第 1 版 2005 年 4 月第 1 次印刷

定价:20.00 元

目 录

抓住时机,切实做好高校人才工作(代序)

——在全国部分高校师资工作联络会第二十次年会暨联络会
成立二十周年纪念会上的发言

..... 教育部人事司助理巡视员 谢志敏(1)

实施人才强校战略,促进师资队伍的全面的发展

以创新求发展,以人才谋强校,努力创建一流研究型大学

.....

... 中国科学技术大学人事处 魏 英 梁宏飞 周先意(13)

树立科学人才观,建设和谐有序发展的教师队伍

..... 北京师范大学人事处 姜云君(23)

我国高校学术带头人队伍可持续发展问题的思考和对策

..... 同济大学人事处 朱志良(29)

高校科研队伍建设初探

..... 中山大学人事处 车 平 丁昆平(36)

适应“两率先”发展需要,开创师资队伍建设新局面

..... 江苏大学人事处 李文清(43)

适应新形势要求,加强教师队伍建设

.....

西安理工大学人事处 王华民 魏 莹 王俊辉 石乔松(51)

西部地区高校师资队伍建设的策略研究

..... 西安财经学院院长 杨学义(62)

立体化构筑我校现阶段师资队伍建设的平台

..... 中国矿业大学人事处 刘 鹏 于广云(69)

抓出国留学工作,促学科队伍建设

..... 北京师范大学人事处 张奇伟/张芳兰(74)

以学科建设为导向,推进师资队伍的建设

..... 中原工学院人事处 孙敬霞(84)

以学科建设为主线,努力开创教师队伍建设新局面

..... 安徽大学人事处 郝建民(91)

积极引进优秀人才,带动高层次学科队伍的优化建设

树立科学的人才观,加强高校高层次人才队伍建设

..... 武汉大学人事部 马树杰 赵雪梅(101)

加强高层次人才培养,建设高素质教师队伍

..... 西北工业大学人事处 李华星 杨晓燕 韩争胜(110)

创新机制,加强学科带头人培养与创新团队建设

..... 华南理工大学人事处 邱学青 殷 安 李文芳(116)

树立科学的人才观,发挥高层次人才的作用

.....

... 哈尔滨工业大学人事处 康 君 王 艳 吴佩年(127)

人才引进的实践与思考

..... 北京交通大学人事处 王翠肖 王建峰(132)

发挥高等学校聚集人才作用

..... 大连理工大学人事处(140)

论人才引进中的机制创新

..... 北京师范大学人事处 姜云君 陈光巨(147)

对博士后绩效管理的重新认识

..... 北京师范大学人事处 黎红中 张奇伟(154)

以人为本,求真务实,积极做好博士后管理工作

..... 北京师范大学人事处 ✓范文震(161)

加强人才引进,建设适应教学研究型大学需求的师资队伍

..... 福州大学人事处 陈少平 陈为旭 曾忠毅(166)

大力开展在职培养,不断提高教师的综合素质和能力

树立终身教育观念,不断提升教师教学科研能力

..... 天津大学教务处 张文文 姜淑华(183)

遵循人才成长规律,全方位为教师成长创造条件

..... 天津大学人事处 张文礼 李春梅(188)

可持续发展战略与我国的出国留学政策探讨

..... 同济大学人事处 陆美红(194)

高校青年教师思想政治素质现状分析与对策研究

..... 江苏大学人事处 张成华(198)

刍议社会主义市场经济条件下高校青年教师的道德建设

..... 武汉大学人事部 蒋 瑛(206)

高校教师继续教育工作思路与实践

..... 合肥工业大学人事处 江擒虎 刘晓峰 李 钦(214)

浅议社会转型期教师的人格素质

.....

南通工学院人事处 刘亚军 秦志林 高江宁 季红兵(218)

浅析现代大学中教师应具备的素质

..... 北京师范大学人事处 ✓黎红中(230)

人才强国战略与全面提高高校教师素质

..... 重庆大学人事处 曾佐伶 李 华(239)

继续推进聘任制度,逐步完善教师职务的聘用和管理

解放思想,推进教师职务聘任制的实施与完善

..... 南京大学人事处(249)

推行教师职务聘任制工作之实践与思考

..... 西安交通大学人事处 雷利利 王雅正(258)

完善教师聘用机制,营造良好的制度环境

..... 安徽大学人事处 程桂萍 王晓霞(266)

抓好续聘考核,落实岗位聘任

..... 北京师范大学人事处\李东方 张奇伟 陈光巨(275)

完善聘任制,深化人事分配制度改革

.....

北京航空航天大学人事处 魏 晖 李军峰 赵 明(281)

高校教师模拟聘任制的优化

..... 合肥工业大学人事处 张士伟 李 钦 刘晓峰(290)

试论高校聘任制同分配制度改革的关系

..... 北京师范大学人事处 李 红(298)

高校实行人员聘用制改革的可行性分析

..... 北京师范大学人事处\王怡德 夏春婷 程雪竹(303)

高等学校教师额定教学工作量计算办法

.....

天津大学教务处 王保国 张文文 姜淑华 滕建辅(308)

坚持深化人事制度改革,实现高校人力资源的最大效益

对高校非固定编制人员管理的思考

..... 天津大学人事处 李庆刚(321)

论人才租赁作为高校人事聘任制度的补充

..... 深圳大学人事处 李学金 王恩堂(328)

高校人力资源管理中的熵思想及熵方法

.....

北京航空航天大学人事处 李军峰 魏 辉 张慧玲(332)

论高校群体关系的整合与冲突的化解

..... 石河子大学人事处 王 钢 陈 玲(342)

对高校实行职员制度的思考

..... 北京师范大学人事处 李 红 陆兆老(347)

论完善退休制度,挖掘退休教师人才资源

..... 北京师范大学人事处 朱桂云 夏春婷(352)

高校教师的有效激励机制探索

..... 天津大学党办校办 孙爱萍(356)

论构建适合高校特点的薪酬模式

..... 北京师范大学人事处 陆兆老(362)

逐步建立和完善我校津贴分配制度的实践

..... 北京师范大学人事处 李 红 陈光巨(368)

附 录

附录1 全国部分高校师资工作联络会第二十次年会

暨联络会成立二十周年纪念会会议纪要 (373)

附录2 《高校师资工作文集》编辑出版汇总表 (375)

抓住时机,切实做好高校人才工作(代序)

——在全国部分高校师资工作联络会第二十次年会暨联络会成立二十周年纪念会上的发言

教育部人事司助理巡视员 谢志敏

各位领导、各位代表、同志们

今天,能来参加在北京师范大学召开的全国部分高校师资工作联络会第二十次年会暨联络会成立二十周年纪念会很高兴。首先,我谨代表教育部人事司对本届年会和纪念会的召开表示热烈的祝贺。

翻开为会议召开精心编辑出版的内容丰富、资料翔实的《全国部分高校师资工作联络会成立二十周年纪念册》,使我进一步了解了师资工作联络会建立与发展的历程。一个由部分高校自愿组织起来,以工作交流和学术研究为主要活动内容的会员组织,现已发展为有40个成员单位,既有教育部直属高校,也有地方高校参加的,具有一定广泛性和代表性,充满生机与活力的重要学术研究组织。二十年来,师资工作联络会始终密切关注我国和世界高等教育改革与发展的潮流与趋势,深入研究高校教师队伍建设中的一系列重大理论和实践问题,不断总结和交流高校教师队伍建设的优秀成果和先进经验,为促进和加强高校教师队伍建设发挥了重要作用,做出了积极贡献。同时,师资工作联络会从不同方面对教育部人事司的工作给予了大力支持和帮助。在此,我代表教育部人事司向师资工作联络会二十年来所取得的卓越成绩和做出的积极贡献表示崇高的敬意,向师资工作联络会和各位理事以及各位代表长期以来给予人事司工作的热情帮助和大力支持表示衷心的感谢。

感谢!

下面就会议的主题并结合当前的有关工作通报一些情况、谈点想法。

第一,会议时机抓得好。这次会议是在全国贯彻落实全国人才工作会议精神,大力实施科教兴国战略和人才强国战略的大背景下召开的,高校人才工作和教师队伍建设正处在难得的发展机遇中。去年底,党中央、国务院召开了全国人才工作会议,这在我们党和新中国历史上还是第一次,充分表明了党和国家高度重视人才工作,并把实施人才强国战略放在关系党和国家事业发展全局的重要地位,把人才工作提到了前所未有的高度。全国人才工作会议具有里程碑式的极其重要的意义,可以说人才工作的春天已经到来。

全国人才工作会议后,教育部党组高度重视会议精神的学习贯彻,认真落实科教兴国战略和人才强国战略。今年初,为加强人才工作的领导,教育部专门成立了人才工作协调小组,全面负责统筹协调教育部的人才工作和研究制定高层次人才队伍建设发展战略规划等。人才工作协调小组办公室设在人事司,人事司副司长吕玉刚同志任办公室主任。1月,教育部在重庆召开了直属高校工作咨询委员会第十四次全体会议,主题就是学习贯彻全国人才工作会议精神,坚持科学的发展观和人才观,坚持党管人才的原则,大力推进人才强校战略的实施,进一步开创高校人才工作的新局面,推进高等教育的改革和发展。

中央人才工作协调小组为深入贯彻落实全国人才工作会议和《中共中央、国务院关于进一步 strengthening 人才工作的决定》精神,决定今年将重点研究四个方面的问题,其中之一就是“研究如何进一步发挥高校培养人才和集聚人才的作用”,并要在调研的基础上,拟于今年第四季度召开有关全国性会议。2月底,中组部有关领导专程来教育部,与部领导研商有关联合进行调研的事宜。中央人才

工作协调小组、中组部对联合组织调研的工作高度重视,目的是通过深入了解高校培养和集聚人才的情况,总结典型经验,分析主要问题,提出切实可行的措施,进一步发挥高校在培养和集聚人才方面的作用。为此,3月中旬—4月中旬,中组部、教育部联合开展了“进一步发挥高校培养人才和集聚人才作用”的专题调研。共组成五个调研组,调研组长分别由教育部党组成员、人事司司长李卫红,中组部人才工作局副局长王广正等领导同志担任,分赴北京、天津、上海、重庆、辽宁、新疆、江苏、广东、湖北等十几个省(区、市)进行了调研。通过分别召开省级党委和政府有关部门、有代表性的高校领导及高校有关部门、高校专家学者、用人单位(大中型企业和科研院所)等不同类型的座谈会和实地考察,了解了高校培养人才和集聚人才的工作情况,认真听取了各地有关方面的意见和建议。我参加了卫红同志带领的第一组,到了华北和东北地区。通过调研,我受到很大教育,对高校贯彻落实全国人才会议精神,坚持以人为本,大力实施人才强校战略有些深切的感受。

一是各地已迅速掀起贯彻落实全国人才工作会议精神,实施人才强国战略的高潮。人才问题,始终是高校改革发展的核心问题和头等大事。各高校充分认识人才工作的极端重要性,牢固树立人才强校战略的思想,将人才工作放在学校发展战略的中心位置。在明确学校发展定位和办学理念的基础上,将人才工作纳入学校改革发展的整体规划,与学校发展战略规划、学科建设、教师队伍建设密切结合。努力做到谋划发展时考虑人才保证,制定规划时考虑人才需求,研究政策时考虑人才导向,部署工作时考虑人才措施,充分发挥高校培养和集聚人才的“基地”和“高地”功能,为社会经济发展做出贡献,按照周济部长提出的以超常规的热情、付出超常规的努力、采取超常规的举措来加强并切实做好人才培养和集聚工作。

二是认真贯彻落实党管人才原则,将人才工作作为“一把手”

工程来抓。高校教师队伍建设和高层次人才的培养、集聚工作,涉及到学校长远发展的方向性和全局性问题。各高校领导班子将人才工作放在学校发展战略的中心,放在重中之重的位置,成为首要考虑的问题,并纳入到领导班子工作目标责任制。坚持党管人才原则,主要是管宏观、管政策、管协调、管服务,工作重点在制定政策、整合力量、加强管理、营造环境上,充分利用国内、国外两种人才资源,紧紧围绕培养、吸引、用好三个关键环节,进一步整合力量,做好统筹规划。有的学校已建立了人才工作领导机构,加强了组织力量;有的已经召开或正在筹备召开人才工作会议;有的建立了由人事部门牵头抓总,学校各方面力量协调配合、积极支持的人才工作机制,通过采取切实有效的举措促进人才的培养、集聚和使用。

三是措施得力,以重点学科建设和调整为龙头,加强高层次人才和教师队伍建设。建设一流的大学关键是建设一流的学科,建设一流的学科关键要集聚一流的人才。有的高校积极探索建立健全人才培养、吸引和使用机制,采取聘任制、双聘制、“特区制”等多元新型的用人制度,强调人才要“引得进、上得去、留得住、用得好、流得出”。有的高校在加强教师队伍建设和调整上出台相关政策,舍得投入,下大气力引进领军人才,形成学术团队。北京航空航天大学“蓝天计划”和“先锋计划”,重视引进领军式学术带头人,着力在“引进一个,带动一片”、“以学科为平台,以学术大师为核心形成学术团队”建设上下工夫。许多高校在强调事业留人、感情留人、适当待遇留人的同时,更强调环境留人。坚持以人为本,营造人才辈出、人尽其才的制度环境和人文环境,既重视引进,更重视留得住,用得好。有的高校提出“用好现有人才,吸引急需人才,稳定骨干人才,培养未来人才”。有的学校提出要在宏观背景下认识人才问题,克服急功近利、短视、浮躁的工作态度,坚持尊重人才、理解人才、支持人才、解放人才。南开大学在谈到培养、吸引、用好人才的

三个环节时认为,培养人才——要有好的软环境,建立完善有利于人才成长和干事业的机制,培养人才的目的是促进人才和事业的发展;领导要为人才创造浓厚、宽松的学术氛围,要有海纳百川的胸怀并积极帮助他们解决具体困难,管理重心要下移。引进人才——吸引人才与发现人才是一体的,要有识才的眼光和识人的能力,善于发现正处于成长期、具有发展潜力的年轻人,排除个人因素,不搞“武大郎开店”;要更重视高层次学术大师和学科带头人的吸引,并由他们带起一支创新团队,也就是周部长提出的“学科带头人+创新团队”的高层次人才队伍建设模式。使用人才——关键是放手,设法给人才以空间,让他们自己放手干,人尽其才。各高校都将高层次人才和创新团队作为人才队伍建设的重点与战略抓手,充分利用国内、国外两种人才资源,着力在培养、吸引、用好人才的三个环节上下工夫,以实现建设高素质高水平教师队伍的目标。今天的会议是在这样一个大背景下召开的,适应了时代和任务的要求,抢抓机遇,乘势而上,进一步推进和加强高校教师队伍建设。

第二,会议主题突出。以科学的发展观和人才观为指导,着力研究建设高素质专业化的高校教师队伍,重点是高层次创造性人才队伍建设问题,抓住了建设高水平大学的关键。高校是培养人才的基地,是国家创新体系的重要力量,也是集聚高层次人才的战略高地。纵观世界高水平大学发展的成功经验,关键是有一支高素质高水平的教师队伍,有大师级的领军人才。周部长在第十四次部直属高校咨询会上指出,今后相当一个时期高校人才队伍建设的主要任务有三点:一是培养和集聚一批帅才、将才,一批具有国际先进水平的学术大师和学科带头人;二是培养和造就一大批具有创新能力和发展潜力的中青年学术带头人和学术骨干;三是大力推进创新团队建设,培养和建设一批特别能战斗的创新团队和优秀群体。

3月,教育部人才工作协调小组召开了第一次会议,审定了“高层次创造性人才计划”实施方案等有关文件。经广泛调研,充分论证,多次听取有关高校和部门的意见,在整合我部原有的11项人才计划的基础上,根据新时期人才工作的要求,制定了“高层次创造性人才计划”。该计划着眼于构建定位明确、层次清晰、紧密衔接、促进优秀人才可持续发展的培养和支持体系,设计了三个层次的人才计划项目。第一层次旨在吸引、遴选和造就一批具有国际领先水平的学科带头人,形成一批优秀创新团队,重点实施“长江学者和创新团队发展计划”,包括“长江学者”和“创新团队”两个项目。长江学者项目是在改进原有项目基础上形成的,旨在吸引高层次拔尖创新人才,其中海外优秀人才是重点目标。创新团队项目则是新增内容,着重体现“学术大师和学科带头人+创新团队”的人才组织模式,与“985工程”相结合,以国家科技创新平台、重点科研基地为依托,对以两院院士、长江学者特聘教授等拔尖创新人才为核心、从事国家重点发展领域或国际重大科学与技术前沿研究的优秀创新团队给予重点资助,努力取得标志性重大成果。第二层次旨在培养、支持一大批学术基础扎实、具有突出的创新能力和发展潜力的优秀学术带头人,重点实施“新世纪优秀人才支持计划”。目标是对具有较高学术水平、突出创新能力和发展潜力的优秀青年学术带头人给予资助,支持其开展创新性研究工作,为把青年学术带头人培养成为优秀学科带头人搭建台阶、创造条件。第三层次旨在培养数以万计的青年骨干教师,重点实施“青年骨干教师培养计划”,以此带动教师队伍整体素质的提升。该计划主要由高校具体负责,要求高校在深入研究全面提高教师整体素质的基础上,制定青年骨干教师专门培养计划。以上三个层次人才计划每年遴选与支持人数规模分别为一百人、一千人、一万人左右,支持创新团队60个左右。

加强高层次创造性人才队伍建设,提高教师队伍整体素质是

当前和今后一个时期高校面临的一项重要而紧迫的任务,是实施人才强校战略的重要内容,是贯彻“巩固、深化、提高、发展”高等教育八字方针的客观要求,也是广大高校教师的强烈呼声。当前,各高校都在全力贯彻落实全国人才工作会议精神,紧紧围绕人才强校这一重大战略任务展开工作。面对新的形势和任务,师资联络会召开这次会议的重要性是不言而喻的。

第三,会议重在提高认识,统一思想。实施人才强校战略是贯彻落实人才强国战略的重大举措,要深切认识人才工作的极端重要性,增强机遇意识和责任意识,实实在在地做好工作。会议将在充分交流、研讨的基础上,梳理、分析高校在高层次人才工作和教师队伍建设中存在的差距与问题,并提出意见或建议,为今后有关政策的研究制定提供重要的参考依据。建设高层次创造性人才队伍和高素质专业化的教师队伍是一项系统工程,涉及的方面很多。首先要在提高认识,统一思想,加强协调的基础上,客观地、理性地分析学校人才工作和教师队伍现状,把当前存在的主要问题弄清楚,进而统筹规划,明确目标,科学制定学校人才工作和教师队伍建设发展规划。从总体上讲,近些年来,随着科教兴国战略的实施和高等教育的改革发展,高校教师队伍结构得到较大的改善,整体素质有了新的提高,整个队伍的基本素质是好的,高层次创造性人才队伍建设成绩斐然,为提高高等教育质量作出了突出贡献。但是,我们也要清醒地看到,目前我国高校教师队伍与国家经济社会发展对人才的要求还不适应,整体素质和创新能力还有一定差距,尤其是缺少一流水平的学科带头人和领军人物。在人才工作和教师队伍建设的整体工作中,有许多问题需要我们认真地研究和思考。一是认识上,要坚持用科学的发展观和人才观,正确认识人才成长的规律。既不能搞论资排辈,也不能搞急功近利,要克服学术浮躁等不良倾向,把促进发展作为人才工作的根本出发点,在发展的实践中培养人才,鼓励优秀人才脱颖而出,建立完善“德才兼备,

重在实绩”的选才用才评价标准和科学的人才管理机制；明确学校发展定位，突出自身的优势和办学特色。既有宏伟目标，又从学校发展实际需要出发，克服人才引进中相互攀比的现象，不受外界人才“炒作”的干扰，扎扎实实地抓好培养、吸引、使用三个关键环节，重点抓好高层次创造性人才队伍建设。二是政策上，应将重点学科建设和高层次人才引进相结合，将培养造就学科带头人和创新团队建设一起抓，形成学术大师和学科带头人+创新团队的人才工作新模式，促进人才资源的有效合理配置，带动和提高教师队伍整体素质，这对学校争取大项目，争创大成果将是至关重要的；研究解决人才集聚过程中的方向、层次、区域和具体引进中带有政策性的问题，遵循市场规律，逐步解决人才引进中出现的无序竞争等问题；积极处理好原有人才和引进人才的关系，不能引进了“女婿”，气走了“儿子”。三是经费投入上，在教师队伍建设的上要进一步增加投入，钱要舍得往人才工作上花，切实保证教师培养培训、学位提升、高层次人才引进以及队伍建设等人才工作的需要；四是机制上，人才工作的活力取决于体制和机制。完善人才工作的体制和机制，对于加快高校高层次创造性人才队伍和教师队伍建设具有根本性、全局性和长期性。好的体制和机制，有助于培养、吸引、用好人才，真正做到人尽其才。深化改革，积极探索人才工作的新思路、新模式，完善人才工作的体制和机制，是人才工作的制度和条件保障。另外，还有教师队伍的数量与素质、人才高地与人才高峰、所用与所有、考核评价机制等等问题，希望会议期间能就有关问题深入研究并提出建设性意见或建议。

第四，几点希望。在加强高校人才工作和教师队伍建设中，希望做好以下几方面的工作：

1. 进一步认真学习贯彻全国人才工作会议精神，深刻领会人才强国战略的内涵，坚持科学的发展观和人才观，充分认识人才强校战略的极端重要性，并下大气力组织实施好人才强校战略。在

教师队伍建设中,要以人才工作为抓手,以高层次人才队伍建设为重点,真正发挥好高校培养人才和集聚人才的作用。认真贯彻落实党管人才的原则,切实将人才工作作为“一把手”工程来抓,加强领导,综合协调,搞好服务,树立强烈的人才意识,以超常规的热情、超常规的努力、超常规的举措,发现人才、培养人才、集聚人才、服务人才、用好人才,培养适应知识经济时代的高素质创新型人才,提高教师队伍的整体素质和水平,为建设一流大学提供强有力的人才支持。

2. 把握发展的主题,根据学校发展的实际需要制定高层次创造性人才队伍和创新团队的建设规划。坚持以教师为本,着眼于学校的长远发展需要和人才的总体需求,构建定位明确、层次清晰、科学合理的优秀人才培养和支持体系。突出重点,抓住关键,以高层次人才为龙头,带动各层次教师素质全面提高;切实加强创新团队建设,积极探索有利于创新团队建设和发展的内部管理运行机制,为高层次人才干事业、干成事业创造条件。

3. 深化学校人事制度改革,完善教师聘任机制。高校用人制度的改革方向是建立以公开平等、竞争择优为基础,有利于高层次创造性人才快速成长的选人用人机制。要强化岗位聘任,淡化身份管理,以岗定薪,岗变薪变,实行真正意义上的教师聘任制;积极探索对教师岗位实行分类、分层次管理,建立以能力和业绩为导向、科学合理的教师考核评价机制和充分体现人才价值的激励约束机制,努力形成优秀人才脱颖而出、人尽其才的制度环境和良好氛围。

4. 加强调查研究,充分发挥师资联络会的功能和优势,紧密结合教师队伍建设和人才工作实际,深入理论学习和实践锻炼。要注重总结经验,发现问题,深化改革,不断取得具有创新价值的研究成果,并用科学理论指导人才工作和教师队伍建设的改革与实践。