

高校 人事管理研究 论文集(2013)

冯友梅 朱德友 主编



WUHAN UNIVERSITY PRESS

武汉大学出版社

高校 人事管理研究 论文集(2013)

主编 冯友梅 朱德友

编委 赵龙飞 郑先公 张业超 赵昊鲁



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(2013)/冯友梅,朱德友主编.—武汉:武汉大学出版社,2013.11

ISBN 978-7-307-12133-1

I.高… II.①冯… ②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(2013)第 263655 号

责任编辑:陈红 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:26 字数:372 千字 插页:1

版次:2013 年 11 月第 1 版 2013 年 11 月第 1 次印刷

ISBN 978-7-307-12133-1 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

本论文集是近年来武汉大学教师、专业技术人员、管理人员就“高等教育领域人力资源管理理论”、“国家高校人事人才政策”、“高校在新形势下有关人事人才管理所碰到的实际问题”等所进行的优秀研究论文汇编。

本次结集出版有利于保存有关研究成果，有利于人事研究交流，鼓励高校人事管理人员进行更深入的探讨思考，推进学校人事工作创新。

目 录

关于高校建筑类教师职称评聘办法的探讨	汪正慧 (1)
浅谈高校青年教师的思想政治工作	张业超 (9)
当前高等学校青年教师职业能力提升的举措、 问题及对策	刘 涛 许欢欢 (15)
青年教师教学能力培养的实践与思考	冷 俊 (32)
英国约克大学教师选聘制度分析及其 借鉴意义	徐 鑫 (39)
职员制改革背景下高校管理干部队伍建设 路径探究	赵丽娜 (46)
浅析高校基层人事工作	周 宁 (54)
把握五种感情 推进高校人事代理凝聚力 建设	潘 劲 李永辉 (59)
激励员工学习, 实现企业和个人双赢	童慧萍 张海燕 (67)
浅析人口老龄化对综合性大学医学实验技术 队伍的影响	张 洁 蒋 明 (73)
武汉大学历史学科人才队伍建设的现状、 问题及对策	刘 超 (78)
以人为本, 加强质效	周 迪 (84)
试析人本管理理念与高校档案队伍建设	罗伟昌 (90)
高校人事信息综合管理网络系统的 实践与思考	李 霖 (98)
高校后勤合同用工管理的几点思考	韩红娟 (105)
浅析人事档案法制建设的意义	张 煜 (111)

公共部门人力资源开发研究	王临平 (118)
试论传播心理学视觉下的人事管理	
信息沟通	周新元 (128)
浅析文化浸润在高校新教师培训中的	
应用	周新元 (134)
人性假设与人力资源管理	赵美华 胡 锐 (140)
多管齐下 推动教师队伍内涵式发展	袁 泽 (148)
测绘遥感信息工程国家重点实验室人才队伍建设的	
现状与思考	万爱萍 (154)
结合物理学院实际浅议人才的引进与	
培养	龚 荣 (159)
高校干部人事档案管理的创新与发展	胡桂梅 (165)
完善专业技术岗位聘任制度, 推动高校教师	
队伍建设	张宇宁 (170)
事业单位绩效工资制度改革的探讨	
与实施	周紫婷 (179)
浅谈事业单位人事制度改革	宋 薇 (184)
论高校师资培训的创新发展模式	陈 鹏 (190)
武汉大学实验技术队伍建设思考和实践	王兴文 (196)
浅析“以人为本”在高校人事管理的运用	邓 倩 (202)
浅谈高校人事工作者应具备的素质和能力	孟 伟 (207)
浅谈外企人力资源管理对高校人事管理工作的	
两点启示	陶孝芳 (212)
高校女教职工面临的压力及对策探讨	吴 静 (218)
正确处理高校教师岗位聘任中的几个关系	张启明 (224)
高校人才引进策略分析研究	陈春荣 (229)
产学研协同创新平台建设中人事制度	
创新的思考	王建彤 (234)
浅议高校人才引进及后续管理工作	石立特 (241)
高校人才队伍建设的几点思考	余 娟 (247)

论时间银行理论在高校离退休职工居家养老中的	
应用	钱宏宇 (253)
浅谈高校院系对青年教师的培养	
模式	魏秀琴 江尧林 王曦阳 (259)
双因素理论在高校青年管理员工激励管理中的	
应用	陈 浩 (266)
选课制度下对高校体育教师队伍建设的	
思考	关 倩 陈 慧 王崇才 (274)
高校“信息孤岛”问题的成因分析及	
对策研究	蔡 瑞 (280)
多国高校青年教师专业发展比较研究	文 鹏 (287)
中外合作办学机构的人力资源管理模式	
探讨	陈 浩 (298)
高校附属医院临床教师激励机制探析	徐新灏 (305)
高校高层次人才工作的若干思考	林 涛 黄介生 (314)
中美博士后资助政策及资助水平比较	
研究	殷凌飞 蒋 瑛 (319)
浅析我国博士后培养机制与管理制度的现存问题	
及其对策	蒋 瑛 殷凌飞 (327)
武汉大学体育场馆管理机构设置及人员定编的	
研究	王崇才 (335)
高校建立高素质人事管理干部队伍的	
几点思考	张元杰 (339)
对高校人事代理制度的思考与分析	程么娥 (345)
论网络高等学历教育的师资队伍建设	彭燕妮 (351)
养老保险制度的困境及应对探究	黄新兵 (358)
心理契约管理	蒋 瑛 赵 琴 (364)
关于高等学校青年教师学术团体发展问题的	
思考	赵昊鲁 (371)
建立和完善高校教职工竞争机制及退出机制的	

几点思考	袁小明 袁 泽	(377)
高校图书馆岗位设置与管理的思考	胡春娟	(382)
高校新型科研机构人事管理创新浅论	曾 晖	(388)
高等学校海外高层次人才引进政策 研究	赵雪梅 边金鸾 刘 涛 赵昊鲁	(394)
高校青年教师培养存在的问题及对策	张业超	(403)

关于高校建筑类教师职称评聘 办法的探讨

——以武汉大学城市设计学院为例

汪正慧

摘要：目前，职称评聘问题是困扰高校建筑类教师的重大问题。以武汉大学城市设计学院为例，过去建筑类教师一直沿用的是工学导向的科研评价体系，导致在论文、科研项目和获奖的认定上存在一系列问题。本文通过论述导致这些问题形成的原因，梳理了建筑类专业特点，总结出更具针对性和多元化的科研成果考核办法用于建筑类教师的职称评聘，以促使教师更安心地开展教学科研服务。

关键词：建筑类专业 职称评聘 科研评价体系 科研成果考核办法

随着国民经济的迅速发展，中国城镇化进程明显加快，人们对于人居环境的要求也不断提升，无论是建筑形象、城市面貌，还是景观生态都受到不同程度的关注和重视。随之而来的是，高校的建筑类相关专业也逐渐受到人们的青睐；传统的建筑类专业指的是建筑学以及城市规划、风景园林等相关专业，其毕业生一般会在设计院所、事务所，规划、住建、园林等政府部门，房地产企业，以及高校等相关单位就业。由于建筑类专业的技术含量高，实践操作性强，而目前国内建筑类专门人才的缺口较大，所以大多数高校毕业生会选择到薪酬待遇较好的设计单位、政府部门或房地产开发、咨询部门就职。与此同时，由于建筑类的社会用人需求持续增加，致使高校建筑类教师的需求也与日俱增。

由于原有的建筑类相关专业（包括建筑学和城市规划）在《普通高等学校本科专业目录（1998年）》中长期以来都隶属土建类，并归为工学，其相应的职称评聘办法也往往靠近工学的科研评价体系。而土建类专业（包括建筑学、城市规划、土木工程、建筑环境与设备工程、给水排水工程五个专业）的细化程度较高，虽同属一个类别，但彼此之间差别也较大。教育部经分种类调查研究、专题论证、总体优化配置、广泛征求意见、专家审议、行政决策等过程，在《普通高等学校本科专业目录（2012年）》中，重新规定了专业划分、名称及所属门类，将建筑类和土木类拆分为两类分别单列的科目。这一指导性意见成为设置和调整专业、实施人才培养、安排招生、授予学位、指导就业、进行教育统计和人才需求预测等工作的重要依据。可以说，专业目录调整的结果更具科学性和专业性，充分体现了建筑类的特点，而随之凸显的问题是，作为一个单列学科类别，建筑类教师的职称评聘办法成为困扰许多青年教师成长和发展的重大问题，也成为阻碍学科建设与发展的突出问题。

一、背景分析

学科门类和一级学科是国家进行学位授权审核与学科管理、学位授予单位开展学位授予与人才培养工作的基本依据，适用于硕士、博士的学位授予、招生和培养，并用于学科建设和教育统计分类等工作。2011年4月，国务院学位办公布新一轮学科调整方案，原有的建筑学分割整合成为建筑学、城乡规划学、风景园林学三个一级学科，构成完整的人居环境学科群。这样一来，原来隶属于建筑学的三个分支便成为新的一级学科，建筑学、城乡规划学、风景园林学三个一级学科也被业内简称为建筑类学科。

以武汉大学城市设计学院为例，经过二十年来的长足发展，学院在2011年获得了建筑类三个专业的一级学科博士点，使学院的事业有了一个新的平台。然而与国内一流的建筑类院校相比，在师资队伍的建设上还有一定差距，在师资规模、职称结构、高等级

的设计或科研获奖等方面还有待改善。特别是教师规模偏小，有教授职称的教师较少，重要的、有代表性的设计成果较少。而这中间的主要矛盾就在于职称结构的不合理，具有高级职称，特别是正高级职称的教师人数偏少，教师的职称上不去，很多重大课题的申报就会受到限制。同时，由于职称评聘办法不重视设计成果的评价，所以鲜有教师投入较大精力去做有影响力的设计作品，这在很大程度上归咎于原有科研评价体系的导向性。

二、建筑类科研成果的认定问题

在学科调整后，建筑类下设的三个一级学科中，如今还没有确定确切的二级学科名称。参考以往的学科设置，大致可以分为设计、技术和史论三个研究方向。而在建筑类单独列入本科专业目录之前，在学校原有的职称评聘办法中，一直是将建筑类纳入工学的评价体系中，在科研成果的认定上自然呈现为工学导向。对于技术方向的教师而言，这种评聘办法基本适用。然而，对于设计和史论方向的教师而言，则很难客观地评判。如果建筑类教师完全按照工学体系的要求进行职称评聘，必然会产生科研成果认定的问题。

1. 论文（设计作品）认定问题

在工学评价体系中，论文认定主要的参考依据是科学引文索引（SCI）、工程索引（EI）及科技会议录索引（ISTP）。而实际情况是，建筑学、城乡规划学和风景园林学三个建筑类的一级学科罕见SCI、EI、ISTP的刊物源，只有建筑物理、规划技术、生态植物、计算机辅助设计等技术方向具备发表三大检索期刊论文的能力。在建筑类专业中，三个一级学科的核心竞争力还是在于建筑设计、规划设计和景观设计。见诸于期刊的关于“设计”的论文，更多的是设计方法的探讨、设计思维的开拓、设计课程的设置或设计作品的解析等，这是作者学术思想和专业见解的集中表现，是需要给予肯定的。但就设计的特点而言，最能体现设计者的专业水平和实际能力的则是设计作品本身。设计作品通常的表现形式并不是论文，

而是某一幢建筑、某一处景观或是某一个城市的规划，而在原有的工学评价体系中这一点却很难予以认定。更为遗憾的是，在国内，三个建筑类的一级学科都有自己的专业权威期刊，在业界影响力极高，但因为检索认定上不具优势，长期得不到重视。

同时，建筑类的三个一级学科中，都有史论的研究方向，包括中外建筑历史、规划史、园林史等，这也是建筑类专业研究方向中的重要组成部分。虽然其成果主要也是以论文来体现的，然而以三大检索来衡量史论研究的成果，显然是有失偏颇的。

2. 科研项目认定问题

工程科学是致用之学，讲求的是理论指导下的工程的应用与实践，注重是工程实践的能力，建筑类专业也不例外。在美国，建筑学大学教师的职称评定也非常重视工程成果，他们必须每隔几年建成一些建筑设计作品，作为职称评聘的依据，同时也扩大自身的影响力，为学校赢得声誉。这一点对于城市规划和风景园林专业也是一样的，教师主持和参与的具体的城市规划、景观设计，都是教师从事的重要科研项目。但是，因为国情和现实情况的原因，大到一个城市或乡镇的规划，小到一个医院和公园的设计，就其科研项目的性质而言，都不是国家或省部级的课题，即使是主持了经费逾百万的某一重要地区的控制性详细规划项目，由于不是由国家、部、省、厅、市等政府机构下达的科研项目，那也只是一个纵向课题，更不用说经费只有几万元的乡村小学的建筑设计了。加之国内现行的设计收费标准不高，一般建筑、景观、规划类的项目金额都不是很大。特别是对于从学校毕业直接留校从事设计方向的教学青年教师而言，承接项目本身就不是一件容易的事情，而没有工程项目的实践是无法进行长时间的有效教学的。对于技术和历史方向的教师而言，一般只能申请研究型的项目，其经费额度也不是很大。所以在工学评价系统中，如果只强调项目的性质和额度，对于建筑类专业是非常不利的。

同时，和其他工程科学不同的是，建筑类专业还具有艺术修养和人文素质。建筑类专业的这些特点也会投射到教师从事的相关科

研项目中去。如果单纯以工学教师的科研评价体系作为职称评聘的参考,教师会调整其研究方向以迎合工学评价体系对于科研项目的要求,而建筑类专业中许多非工程科学的研究方向的科研项目就会被束缚和抑制,或者不被肯定和认可,如哲学、美学、艺术学、设计学、社会学、文化学、经济学、管理学等。这些研究方向恰恰是建筑类专业学科特色的集中体现,所有的建筑艺术、规划管理、房地产经营、城市社会学等有特色的研究都是以这些非工学学科为基础的,失去了这些研究分支,建筑类的研究会逐渐陷入工程研究的单一境地,更多富有创造力和创新思维的研究领域被禁锢,建筑类专业则失去本该多元化发展的途径,这必将有悖于构建完整的人居环境学科群。

3. 获奖认定问题

论文或项目的获奖是衡量一位教师科研水平的重要标志。如前所述,建筑类专业的核心竞争力在于设计,而设计成果既不能以论文的形式认定,也不能以项目的形式得到认可,获奖看来是唯一的途径了。在以工学为主导的科研评价体系中,各级别的“三大奖”才是备受推崇的奖项。在国家层面指的是国家自然科学奖、国家技术发明奖和国家科学技术进步奖。由于这些奖项的获得者大多都是在基础研究和应用基础研究中阐明自然现象、特征和规律,做出重大科学发现,或是运用科学技术知识做出产品、工艺、材料及其系统等重大技术发明;抑或在应用推广先进科学技术成果,完成重大科学技术工程、计划、项目等方面作出了突出贡献。在建筑领域,获得这些奖项的可能性微乎其微,而且在行业内部,这些奖项也不是最能体现专业水平和业务能力的。以建筑设计为例,国际建筑设计最高奖是被誉为“建筑学界诺贝尔奖”的普利兹克奖;在国内建筑设计的最高奖则是“梁思成建筑奖”。虽然学院目前还没有教师能荣获这些奖项,但是如果将职称评聘中获奖的导向完全偏向工学一边,显然不利于学院办学的指导思想和建筑类教师的奋斗目标。

三、制定有针对性的建筑类科研成果考核办法

制定有针对性的建筑类科研成果考核办法最重要的就是建立具有导向性的科研评价体系，并以此作为职称评聘的标准和办法。这不仅对于教师职称晋升和成长发展有着积极意义，对于高水平的学科建设也有着重要意义。学院通过这些年的积累和总结，同时借鉴了相关建筑类院校的做法和经验，在学校的理解和支持下，逐步建立了一系列对于建筑类专业职称评聘行之有效的科研成果考核办法。

1. 论文的考核办法

对于建筑类教师论文的考核，可以让技术方向的科学研究保持和延续原有工学导向评价标准，更重要的是引入在国内建筑类专业内部受到更为普遍和深入关注的权威和核心学术期刊。这些期刊都是由国家行业主管部门或全国行业学会主办，在同行读者中有较大的学术影响。如《建筑学报》、《城市规划》、《中国园林》等，在建筑类学术领域，期刊影响因子在同类刊物中排名前列，具有极高的文献价值，在行业内部具有广泛的影响力和知名度，受到同行专家的一致认可和推崇，对于专业影响力的加强和学术声誉的提高都极具正能量。过去，由于其刊源不符合工学检索标准，教师发表在这些刊物上的文章在职称评聘时只能算作一般论文，其受到的重视程度与其专业地位极不相称。

另外，由于建筑类专业同时具有某些社会科学的特质，故除了考虑理工科国际通用的论文检索，还可以使用社会科学引文索引（SSCI）、中文社会科学引文索引（CSSCI）和中国科学引文数据库（CSCD）作为论文认定的参考手段。制定针对建筑类教师单独的期刊目录是最有效的考核手段。

2. 科研项目的考核办法

由于建筑类科研项目有自身的特点，很多重要科研项目并不是

由政府部门提供资金，而是由政府机构或企事业单位委托的科学研究、技术咨询、技术开发、技术服务项目，在性质的认定上都算作横向。但从项目的重要性上来说，这些项目并不是不能代表教师的科研水平和设计能力。如果在职称评聘中完全不考虑教师主持和参与这些项目的情况，一味提倡国家级纵向项目，恐怕会扼杀建筑类专业的发展。在职称评聘中，科学的考核办法是根据教师从事科研项目的具体情况来进行评价：对于国家级、省部级的纵向科研项目要给予当然的优待，这也是学术地位和学科建设成果的重要标志。同时，对于成绩优异和意义重大的横向项目也要予以肯定，并鼓励教师参与重要的设计评奖，扩大学院乃至学校的影响力，逐步进入以设计为主导的国内建筑类院校主流学术圈。另外，青年教师承接并完成一项实践性较强的横向规划或设计项目也是有益于教学的重要保障。

同时，提倡建筑类与其他学科门类进行交叉研究，除了与理工科内部学科的传统交叉研究外，还要与人文科学、社会科学、经济学、管理学、艺术学等进行更为广泛和深入的交融。借助学校平台，积极参与高水平的跨学科科研项目。一方面，建筑类本身就是具有多学科融合特点的学科，交叉和融合更有利于建筑类学科可持续性的健康发展。另一方面，对于构建完整的人居环境学科群也有着积极正面的作用。体现在职称评聘中科研项目考核上，即对于跨学科、跨专业的科研项目要在同等情况下予以优先考虑。

3. 获奖的评判办法

在获奖的评判办法上，除了保留对原有的“三大奖”的认可外，学院还需考虑建筑类的特点，注重规划和设计项目以及作品的获奖，这包括建筑设计、规划设计以及景观设计的各级评奖。由于在行业内部，各大设计院所占据了设计资源优势，很多国家级和省部级的设计项目都具有一定的垄断性，所以高校能够参与重大项目的机会是比较有限的。但是，为了更好地体现建筑类学科的特点，学院仍需广泛地利用社会资源参与重大建筑、规划、设计工程项目的实践，力争省部级设计奖项，不断提升业界影响力，并将参与设

计项目获得省部级奖励作为职称评聘中的获奖的重要依据。同时，还要将眼光放得更远，鼓励教师参与国际项目和国际评奖，在更大范围内扩大影响力。

四、总结

综上所述，新办法更加体现了建筑类专业特点，在科研成果的考核上也更具导向性，对教师也提出了更具针对性的具体要求，同时也提供了更为多元化的发展途径。在建筑学、城乡规划学、风景园林学已经成为一级学科的背景下，我们需要明确建筑类的学科定位，制定科学的科研考核办法用于职称评聘，进一步改善学院教师的职称结构，逐步增加高级职称教师的比例，促使教师健康成长，快速发展，更有效地开展教学科研服务。

浅谈高校青年教师的思想政治工作

张业超

摘要：高校教师是高校培养社会主义事业建设者和接班人的主导力量。教师对学生不仅仅是传授科学文化知识，还承担着重要的思想道德教育任务。高校青年教师在高校教师队伍中的比例超过半数，探讨高校青年教师思想政治工作存在的问题，对改进高校青年教师思想政治工作有着重要意义。

关键词：高校 青年教师 思想政治

高校教师是高校培养社会主义事业建设者和接班人的主导力量。教师对学生不仅仅是传授科学文化知识，还承担着重要的思想道德教育任务。目前，高校青年教师在高校教师队伍中的比例超过半数。因而，探讨高校青年教师思想政治工作存在的问题，对改进高校青年教师思想政治工作有着重要意义。

一、高校青年教师思想政治工作存在的主要问题

改革开放以来，在党的教育方针指导下，在党和政府的领导下，在高校党政领导的具体领导下，高校思想政治工作取得了长足发展和可喜成绩。但不可否认，高校的政治思想工作还存在一些问题，特别是在高校青年教师的政治思想工作方面存在着一些亟待解决的问题。主要问题如下：

（一）对青年教师的政治思想工作不够重视

主要表现为：第一，认识不到位。普遍想法是认为青年教师已