

“大学梦”驱动下师资队伍建设初探

——以浙江科技学院为例

沈树声^a, 徐华军^a, 吕 军^b

(浙江科技学院 a. 党委组织部; b. 人事处, 杭州 310023)

摘 要: 实施“人才强校”战略是学校实现“大学梦”的根本保证。大学需要一定规模、具有较高教学和科学研究能力的师资队伍,通过与浙江省内12所省属大学的师资队伍现状的比较,分析了浙江科技学院师资队伍建设中存在的问题,梳理了师资队伍建设的几个关系,提出了契合大学标准的师资队伍建设方向。

关键词: 人才强校; 大学梦; 师资队伍

中图分类号: G645.1

文献标志码: A

文章编号: 1671-8798(2014)02-0125-06

Faculty team building driven by “university dream”

—A case study of Zhejiang University of Science and Technology

SHEN Shusheng^a, XU Huajun^a, LYU Jun^b

(a. Department of Organization; b. Department of Human Resources, Zhejiang University of Science and Technology, Hangzhou 310023, China)

Abstract: The implementation of the strategy of “making the university stronger by talents” is a fundamental guarantee for realizing the “university dream”. A university needs quite a big group of faculty team with high teaching level and scientific research capability. After comparison and analysis of situations of faculty team in 12 provincial universities, we describe the problems in faculty team building in Zhejiang University of Science and Technology, list several relations of teachers team construction, and put forward the guidelines for faculty team building suitable for university standard.

Key words: making university stronger by talents; university dream; teaching staff

人才资源作为第一资源^[1],统领着大学其他资源的开发和利用,决定了大学的类型、特色、层次和水平,是大学转变发展方式,突破发展瓶颈,提升核心竞争力,加快内涵发展,建设特色鲜明的现代化应用型

收稿日期: 2013-12-04

基金项目: 浙江省教育科学规划研究课题(2014SCG145)

作者简介: 沈树声(1981—),男,浙江省桐乡人,助理研究员,硕士,主要从事人力资源管理等研究。

大学的核心要素和基本依托。只有大力汇聚高水平人才,充分发挥人才第一资源作用,才能实现高水平学科建设、高层次人才培养、高质量的成果产出和高水平的管理服务。

1 大学师资队伍的标准

根据教育部《普通本科学校设置暂行规定》的要求,大学的设置标准由办学规模、学科与专业、师资队伍、教学与科研水平、基础设施、办学经费和领导班子 7 个一级指标组成,每个一级指标下又设多个二级指标。师资队伍指标下的二级指标有:专任教师总数一般应使生师比不高于 18 : 1;兼任教师人数应当不超过本校专任教师总数的 1/4;专任教师中具有研究生学历的人员比例一般应达到 50% 以上;具有博士学位的专任教师占专任教师总数的比例一般应达到 20% 以上;具有高级专业技术职务的专任教师数一般应不少于 400 人;具有正教授职务的专任教师一般应不少于 100 人。同时,大学需要教师具有较高的教学与科学研究水平。

1.1 省属 12 所大学的师资队伍情况

为了更好地掌握浙江科技学院(简称浙科院)师资队伍建设水平,选取了浙江工业大学等 12 所省属大学,按大学标准体系下师资队伍的指标进行了横向比较分析(数据来源为浙江省教育厅 2012 年高等教育基层统计报表)。

1.1.1 生师比

生师比,是指学校折合在校学生数与专任教师(兼职教师乘以 0.5 计入)之比,是本科教学评估中用来衡量高校办学水平是否合格的重要指标。它在一定程度上体现了学校规模的大小、人力资源利用效率,也从一个侧面反映了高校的办学质量。从表 1 可以看出,浙科院的生师比为 16.2 : 1,在 13 所高校中是最高的,12 所大学的平均生师比为 13.7 : 1,同为工科院校的杭州电子科技大学为 14.4 : 1,浙江理工大学为 14.6 : 1,在招生规模相对稳定的情况下,生师比高,表明师资相对不足。2012 年底,浙科院专任教师 848 人,兼职教师 280 人,在兼职教师超过专任教师 1/4 的情况,生师比仍超过 16 : 1。由此可以看出,浙科院专任教师队伍数量相对缺乏,迫切需要引进一批高水平的人才充实师资队伍,适当扩大师资规模,同时,要适当缩减兼职教师队伍数量。

1.1.2 学历学位

学历学位水平是教师内在素质的外在表现,是衡量教师学识是否渊博的一个标志。在一定意义上说,教师学历学位层次的高低、学历学位结构的优劣,是衡量高校教师队伍水平的重要指标。从表 2 可以看

表 1 浙江省 13 所高校生师比

Table 1 Ratio of students to teachers in thirteen institutions of higher learning in Zhejiang province

学校	生师比
浙江科技学院	16.2 : 1
浙江工业大学	15.3 : 1
浙江师范大学	14.8 : 1
宁波大学	12.9 : 1
杭州电子科技大学	14.4 : 1
浙江理工大学	14.6 : 1
浙江工商大学	14.2 : 1
浙江中医药大学	11.4 : 1
温州大学	13.4 : 1
杭州师范大学	12.5 : 1
浙江农林大学	14.8 : 1
浙江财经大学	15.5 : 1
温州医科大学	10.6 : 1
平均(除浙科院)	13.7 : 1

表 2 浙江省 13 所高校教师队伍中研究生学历及博士学位比例

Table 2 Proportion of master and PhD in thirteen institutions of higher learning in Zhejiang province

学校	研究生学历/%	博士学位/%
浙江科技学院	60	22
浙江工业大学	82	48
浙江师范大学	68	43
宁波大学	70	38
杭州电子科技大学	81	52
浙江理工大学	75	37
浙江工商大学	78	48
浙江中医药大学	62	29
温州大学	58	30
杭州师范大学	73	38
浙江农林大学	76	35
浙江财经大学	71	33
温州医科大学	80	43
平均(除浙科院)	73	40

出,浙科院专任教师中研究生学历比例为 60%,这个比例虽然高出大学标准要求 10 个百分点,但低于省属大学平均比例 13 个百分点,比 2012 年刚更名大学的浙江财经大学低了 11 个百分点,比温州医科大学低了 20 个百分点。专任教师中博士学位比例为 22%,这个比例仅高出大学标准要求 2 个百分点,低于省属大学平均比例 18 个百分点,比浙江财经大学低了 11 个百分点,比温州医科大学低了 21 个百分点。分析比较发现,尽管浙科院研究生学历比例与博士学位比例已经达到大学标准的要求,但与目前的这些省属大学的差距还是很大的,特别是有博士学位的专任教师数量还需要大幅度提高。

1.1.3 职 称

在理论上,职称是指专业技术人员的专业技术水平、能力及成就的等级称号;在实际工作中,高校教师职称反映了高校教师教学、科研工作水平和能力的工作成就。浙科院与省内 12 所大学的教师职称情况比较如表 3 所示。从表 3 来看,浙科院专任教师中正高职称 103 人,这个指标虽然也达到了大学门槛的要求,但这个数字不到 12 所省属大学平均数的一半,是浙江财经大学的 2/3,约为温州医科大学的 1/3。专任教师高级专业技术职务人数 357 人,这个指标还没有达到大学的最低要求,与同为工科院校的杭州电子科技大学和浙江理工大学相比,分别只有他们的 2/3 和 1/2。从比较可以看出,教师职称方面的差距还比较大,需要进一步优化师资队伍的结构。

1.1.4 教师的平均学术水平及绩效

教师平均学术水平是大学各项办学指标中的重要指标,集中反映了教师的科研水平。武书连《中国大学评价》排名(简称武书连排名)中,教师平均学术水平排名是将每所大学在综合实力排行榜中的科研得分除以参加科研投入的总人力得到的。大学教师的教学科研效率(简称教师绩效),指的是教师从事教学和科研的综合效率。在武书连排名中,学校教师绩效越高,教学与科研水平就越高。按照武书连 2012 年大学教师平均学术水平^[2]和教师绩效^[3]排名来看,浙科院这 2 项排名均不高(表 4)。从表 4 可以看出,

表 3 浙江省 13 所高校高级职称及正高级职称人数情况

Table 3 Number of professors and associate professors or those with same level of professional title in thirteen institutions of higher learning in Zhejiang province

学校	高级专业技术职务人数	正高人数
浙江科技学院	357	103
浙江工业大学	1 015	364
浙江师范大学	828	298
宁波大学	814	278
杭州电子科技大学	570	202
浙江理工大学	730	206
浙江工商大学	735	230
浙江中医药大学	401	165
温州大学	482	163
杭州师范大学	764	261
浙江农林大学	484	154
浙江财经大学	447	153
温州医科大学	617	272
平均(除浙科院)	660	229

表 4 浙江省 13 所高校教师平均学术水平与教师绩效排名情况

Table 4 Average academic level and ranking of faculty performance in thirteen institutions of higher learning in Zhejiang province

学校	教师平均学术水平			教师绩效		
	省内排名	全国排名	水平等级	省内排名	全国排名	绩效等级
浙江科技学院	23	322	C	19	—	D+
浙江工业大学	3	52	A	3	63	A
浙江师范大学	2	44	A	2	59	A
宁波大学	4	69	A	5	94	B+
杭州电子科技大学	14	160	B	10	158	B
浙江理工大学	6	81	B+	6	96	B+
浙江工商大学	5	72	B+	4	83	B+
浙江中医药大学	15	180	B	11	159	B
杭州师范大学	12	146	B	14	178	B
温州大学	8	107	B+	12	166	B
浙江农林大学	13	151	B	15	186	B
浙江财经大学	11	144	B	9	155	B
温州医科大学	9	118	B+	8	151	B

在教师平均学术水平方面,浙江省内 12 所大学中,有 5 所进了全国 100 名,其余 7 所也都在前 200 名,浙科院等级为 C,在浙江省 26 所院校中排 23 名,全国排名 322 名,远落后于省属大学,甚至落后于湖州师范学院(B+,7 名)、绍兴文理学院(B,16 名)、嘉兴学院(C+,19 名)、丽水学院(C,20 名)、台州学院(C,22 名)等地方院校。在教师绩效方面,在省内 12 所大学中,有 5 所大学进前 100 名,其余 7 所均在前 200 名,而浙科院等级为 D+,浙江省 26 所院校中排 19 名,甚至落后于湖州师范学院(B,13 名)、绍兴文理学院(C+,18 名)等。通过分析比较发现,浙科院教师的平均学术水平还不高,教师绩效比较低,提升的空间比较大。

对照国家大学的标准要求,通过与 12 所省属大学的比较,发现浙科院要实现“大学梦”,在师资队伍方面还存在专任教师数量不足,兼职教师队伍偏大;教师队伍研究生学历、博士学位结构比例不优;高端人才缺乏,教师队伍高级职称人数偏少,比例偏低;教师队伍的平均学术水平不高、教师绩效偏低等问题。

2 为实现“大学梦”,师资队伍建设需处理好四大关系

2.1 处理好人才引进与内部培养的关系

面临学校师资队伍总量不足的现状,学校未来几年应更加重视引进工作,抢抓机遇,集中资源提升师资队伍建设整体水平。在做大师资队伍规模的同时,不能忽视教师培养的重要性,恰恰应该通过加大教师引进的实践,更加重视教师的培养,不但本土教师面临能力提升的需要,引进教师也需要继续培养。加强培养的意义在于增强本土教师的竞争力,提高引进教师的“成活率”,缩短各类引进教师的“适应周期”,增加优秀青年教师的“孕育率”,建设一支对学校充满感情的高水平教师队伍。

2.2 处理好高端引领与全面推进的关系

深入推动学校内涵建设,实现办学质量的全方位提升,建成高水平应用型大学需要全体教师齐心协力,共同努力,全面推进人才培养、教学、科研、社会服务等方面的整体提升。对于大学指标需要的标志性的国家级教学成果及科研成果等重点领域,则需要师资队伍中的骨干和精英攻坚克难,重点突破,提升师资队伍的核心竞争力。处理好两者关系,在高端引领下,以点带面,全面推进,非常重要。

2.3 处理好数字指标与非数字指标的关系

教育部规定的设置大学的数字指标体现对大学师资队伍规模、结构的总体要求,这些数字指标通过几年的努力,肯定可以达到。但真正的大学,更重要的是内涵建设的非数字指标,比如营造大学高尚的师德风范、优良的教风学风、过硬的教学质量、融洽的师生关系、合理的评价考核制度等。“大学梦”驱动下的师资队伍建设,要处理好数字指标与非数字指标的关系,既要优化师资队伍的规模、结构等,更应强调师资队伍内涵的提升。

2.4 处理好硬环境与软环境建设的关系

师资队伍建设需要坚强的保障来支撑,学校要为广大教师开展教学科研工作提供较好的办公用房、实验器材等硬件办公条件,更重要的是要为师资队伍建设营造良好的学术氛围、人文环境,建立有效激发广大教师积极性的政策规定、薪酬体系及科学合理的考核评价体系。硬环境建设和软环境建设都不可偏废,既要重视和回应教师现实的物质诉求,也要重视文化建设和情感投入对教师的激励作用^[4]。

3 加强师资队伍建设的对策建议

基本思路:坚持党管人才和人才优先原则,大力实施“人才强校”战略^[5],围绕“优化结构、提升内涵、创新机制、优化环境”的目标,以引进知名专家学者、学科带头人等拔尖人才和海内外高水平大学的博士(博士后)等高层次人才为战略重点,以创新人才工作机制为主导,以优化人才工作环境为保障,打造一支数量充足、结构合理、师德高尚、素质全面、能力突出、充满生机与活力的师资队伍。

3.1 坚持党管人才原则,突出二级用人主体

牢固树立“人才强校”战略,坚持党管人才原则,发挥学校党委在人才工作中的核心领导作用,建立学校人才工作领导小组,重点抓好科学谋划人才发展战略、研究部署重大人才工作、领导制定重要人才政策、着力推进重大人才工程、加强人才工作统筹协调、团结吸引重要人才等工作。在“大学梦”驱动下,围绕建设特色鲜明的现代化应用型大学的建设目标,加强师资队伍顶层设计,明确师资队伍建设目标,提出实现目标的举措路径,明确职能分工,整合力量,深化落实。突出二级单位用人主体地位,强化二级单位人才队伍建设的基本职责,加强对二级单位人才工作的目标责任制考核,充分发挥他们的主动性,鼓励他们形成符合自身特点和实际的人才工作特色。其他各职能部门各司其职、密切配合,落实好人才队伍建设需要的经费、设备等政策,做好服务人才的各项工作。

3.2 大力引进优秀人才,增加专任教师总量

在努力实现“大学梦”这一特定时期,学校在政策范围内应大力引进高层次人才,以规模出效率。重点引进知名专家学者、学科带头人等拔尖人才和海内外高水平大学的博士(博士后)等高层次人才。在人才引进过程中,相关职能部门要制定高层次人才认定办法,根据学科和专业特点制定年度引进人才指标,实现重点学科的重点突破。只要学科发展需要,对于高层次优秀拔尖领军人才,相关部门及人员要主动出击,建立人才引进“绿色通道”。同时,严把人才引进入口关,努力做到“两个提高”和“两个转变”。提高引进人才门槛,把好学历(学位)、学缘关和水平关,把好综合素质关;逐步提高人才引进相关待遇的同时,也要把有限的经费用在刀刃上。从重视个体引进转变为根据团队和学科建设的需要有选择地引进,从单纯重视引进转变为引进、培育、提高并重。

3.3 加大教师培养力度,优化教师队伍结构

从培养拔尖人才、培养青年教师、培养师资特色3个纬度,加强教师培养力度,进一步优化教师队伍结构。

一是加大拔尖人才的培养,发挥高端引领作用。培养一批学术造诣高,在科学研究领域取得国内外同行公认的重要成就,在国内外有影响力和知名度的学术领军人物;培养一批省内外有较高影响力的学科带头人。

二是加大青年教师的培养,优化队伍结构,提高竞争力。实施“中青年骨干教师培养计划”,积极构建中青年教师培养和发展平台,深入实施“科院青年英才”“中青年学科带头人”“优秀主讲教师”等人才计划,选拔一定数量有发展潜力的优秀中青年教师进行重点资助,激励其潜心学术和教学工作,提高教学和科研水平。实施“优秀青年人才资助计划”,选拔大量具有较大发展潜力和国际化视野的优秀青年人才进行重点资助。实施队伍结构优化计划,大力实施“青年教师‘博士化’计划”,选拔青年教师到国内外著名高校在职攻读博士学位,提升教师队伍的学历学位层次,优化学缘结构^[6],力争专任教师中具有博士学位的比例有明显提升。

三是进一步加强教师队伍特色发展,提高人才队伍国际化水平和应用型素质。深入实施“中青年骨干教师出国(境)研修计划”,有计划地选送青年教师到国外一流高校,师从一流导师进修学习。聘请海外学者定期来校工作,营造国际学术氛围。深入实施“青年教师进企事业单位实践进修”,充分发挥高水平应用型教师、科技特派员、块状经济转型升级专家服务组成员的作用,加强与地方政府、企业的合作,不断提高教师的实践应用能力和创新水平。以“卓越工程师教育培养计划”项目为契机,通过柔性引进的办法,探索选聘一批高水平工程专家作为兼职教师,建设一支工程实践经验丰富、应用能力强的水平专兼职教师队伍,提高应用能力和水平。

3.4 创新人才工作机制,优化人才工作环境

进一步创新人才工作机制,大力改善优秀人才的工作环境。进一步完善以“品德、能力、业绩,有数字、不唯数字”为导向的考核评价机制,以“多劳多得、优劳优酬,拒绝平庸、追求卓越”为导向的分配激励机制,探索建立以项目、成果、平台为纽带的人才集聚和流动机制。营造以人为本、公开平等、竞争择优的

环境;积极搭建优秀人才创新创业平台,改善优秀人才的工作环境,以更高效、更优质的服务落实解决优秀人才办公用房、实验空间、仪器设备购置、图书资料等工作。积极改善各类人才的生活条件,建立健全教职员工收入增长机制,进一步提高教职员工的薪酬待遇,重点向高层次人才倾斜;加快教师公寓房的建设,解决他们的住房之忧。坚持人才经费优先投入的原则,将人才建设经费的投入作为学校建设和发展投入的重点,纳入学校年度预算,增加人才建设经费的投入。在此基础上,要坚持用好人才专项经费,提高使用效率,要进一步健全人才专项经费管理的预算决算管理模式,完善人才专项经费管理办法,充分考虑引进人才的科研启动、人才培养、安家落户等诸多实际需要,切实解决各类人才的后顾之忧,确保人才发展的重点领域、重点项目的投入需求。

4 结 语

在“人才强校”理念的引领下,今后几年,学校要着力抓好引人、用人、聚人三大环节,处理好外引与内培的关系、高端引领与全面推进的关系、硬环境与软环境的关系、数字指标与非数字指标关系四大关系,深化内涵建设,努力提升水平,为实现特色鲜明的现代化应用型“大学梦”发挥支撑、引领和服务作用^[7]。

参考文献:

- [1] 编写组. 第一资源:科学人才观简明读本[M]. 南京:江苏人民出版社,2012.
- [2] 武书连. 2013 华东地区各省大学教师平均学术水平排行榜[EB/OL]. (2013-05-06)[2013-12-02]. http://edu.china.com.cn/gaokao/2013-05/06/content_28742436.htm.
- [3] 武书连. 2013 中国华东地区各省大学教师绩效排行榜[EB/OL]. (2013-05-08)[2013-12-02]. <http://edu.sina.com.cn/gaokao/2013-05-08/1600379278.shtml>.
- [4] 罗云,黄值. 哈佛大学高层次人才队伍建设的基本经验及启示[J]. 华北电力大学学报:社会科学版,2009(4):117-122.
- [5] 郭广银. 深入实施人才强校战略 聚好用好用活大学人才[J]. 中国高等教育,2012(10):7-9.
- [6] 田原,喻恺. 亚洲世界一流大学的师资模式[J]. 复旦教育论坛,2013,11(1):23-28.
- [7] 国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010—2020 年)[M]. 北京:人民出版社,2010:51-55.