

加快江西省高校师资队伍建设的若干思考

姚弋霞, 张文舜, 何久钊

(江西师范大学 江西 南昌 330022)

摘要: 江西省积极实施人才强省战略,高度重视高校人才队伍建设,在高层次人才引进、中青年教师培养、人才结构优化、师资队伍建设等方面均取得了明显成效。受区位条件、经济发展水平和人才工作软环境欠佳因素影响,江西高校师资队伍建设面临人才流失日趋严重、学术梯队结构不合理等问题。为加强江西省高校师资队伍,要做好顶层设计和制度创新,加强高层次人才引进与培养;改革和完善教师评价、激励机制,有效开发教师资源;创新科研管理制度,提高教师服务社会能力;加强教师“两化建设”,推进师资队伍现代化等。

关键词: 江西省高校; 师资队伍; 人事管理制度

中图分类号: G647 **文献标识码:** A **文章编号:** 1000-579(2016)05-0115-06

Some Reflections on Speeding up the Teaching Staff Construction in Colleges and Universities in Jiangxi

YAO Yixia, ZHANG Wenshun, HE Jiutian

(Jiangxi Normal University, Nanchang, Jiangxi 330022, China)

Abstract: With the strategy of talent strong province, remarkable achievements have been made on high-level talent recruitment, cultivation of young and middle-aged teachers and optimization of talents structure in Jiangxi. However, due to district disadvantages, underdeveloped economy level and poor soft environment in talent work, the problems such as serious outflow of talent, irrational academic echelon, etc., are still serious. High attention must be paid to the top-level design and system innovation in the recruitment and cultivation of high-level talents to strengthen the talent work, to the personnel evaluation system and incentive mechanism to keep the teaching staff alive, on the system innovation in the management system of scientific search to enhance social serving abilities, and to the construction of informatization and internationalization to promote modernization of education.

Key words: colleges and universities in Jiangxi; teaching staff construction; personnel management system

习近平总书记今年 4 月在清华大学建校 105 周年的贺信中指出“办好高等教育,事关国家发展、事关民族未来。我国高等教育要紧紧围绕实现‘两个一百年’奋斗目标、实现中华民族伟大复兴的中国梦”。

收稿日期: 2016-08-20

作者简介: 姚弋霞(1965-),女,江西玉山人,江西师范大学教授。研究方向为人力资源管理。

张文舜(1978-),男,江西南昌人,江西师范大学讲师。研究方向为高等教育管理。

何久钊(1982-),男,江西兴国人,江西师范大学讲师。研究方向为人力资源管理。

梦,源源不断培养大批德才兼备的优秀人才。”推动教育改革创新,办好人民满意教育,关键在教师。中共中央《关于深化人才发展体制机制的意见》既为人才事业发展提供了强有力的体制机制保障,更如春风化雨,为高校师资队伍建设注入了新的活力,也提出了更高的要求。

高等教育对于我省实现“转型升级”、“同步小康”的目标起着十分重要的作用。《中共江西省委关于制定全省国民经济和社会发展的第十三个五年规划的建议》指出“推动高等教育内涵式发展,加快建设一批有特色的高水平大学、优势学科和专业”,建设高水平、有特色大学和学科专业,关键是要打造一流的师资队伍。

一、举措与成效

“十二五”以来,江西省积极实施人才强省战略,省委省政府高度重视高校人才队伍建设,强化统筹部署,增加经费投入,在高校人才队伍建设方面进行了有益的探索与实践,取得了显著成绩。

(一) 教师队伍规模和质量大幅提升

“十二五”以来,江西省大力推进高校教师队伍建设,加大教育经费投入力度,高等教育教师队伍规模稳步增长,整体素质不断提升。根据江西省教育厅发布的数据,2010年,我省共有普通高校85所,教职工70753人,专任教师49028人^[1];2015年,我省共有普通高校98所,教职工79550人,专任教师57731人。^[2]“十二五”时期比“十一五”时期教职工数增加了8797人,增长率为12.43%,专任教师增加了8703人,增长率为17.75%。

从职称结构上看,2010年,我省高校专任教师中具有正高级职称的人数有4587人,占全部专任教师的9.36%,具有副高级职称的人数有13124人,占全部专任教师的26.77%^[1];2015年,专任教师中具有正高级职称的人数有5857人,占全部专任教师的10.15%,具有副高级职称的人数有15221人,占全部专任教师的26.37%^[2]。“十二五”时期具有正高级职称的专任教师人数比“十一五”时期增加了1270人,增长率为27.69%,具有副高级职称的专任教师人数增加了2097人,增长率为15.98%。

从学历层次上看,2010年,我省高校专任教师中具有博士学位的有3688人,占全部专任教师的7.52%,具有硕士学位的有14362人,占全部专任教师的29.29%;^[1]2015年,专任教师中具有博士学位的有6533人,占全部专任教师的11.32%,具有硕士学位的有27518人,占全部专任教师的47.67%。^[2]“十二五”时期具有博士学位的专任教师人数比“十一五”时期增加了2845人,增长率为77.14%,具有硕士学位的专任教师人数增加了13156人,增长率为91.60%。

(二) 高层次人才工作取得多项突破

委省政府高度重视高层次人才工作,“十二五”以来,紧紧围绕战略发展需要,创新激励政策,完善配套服务,简化工作流程,出台了《江西省“赣鄱英才555工程”实施方案》、《江西省“井冈学者奖励计划”实施办法》、《江西省有突出贡献专家考核办法》和《江西省高层次人才引进实施办法》等一系列加强人才工作的政策措施,明确了引进高层次人才的多项优惠政策,鼓励各用人单位创新工作机制,打破条条框框,为吸引更多优秀高层次人才来赣创新创业创造良好环境,确保事业发展需要的高层次人才“引得进、留得住、用得好”。

江西省高校结合各自实际,创新人才工作机制,高层次人才工作取得多项突破。南昌大学持续实施高层次人才全球招聘,积极拓宽人才招募渠道,在《科学》杂志、中国教育在线和中国留学人才网等各类媒体平台上发布人才招聘公告,参加江西省人社厅组织的在北京清华大学举行的江西专场招聘会等。江西师范大学将高层次人才队伍的引进与培养纳入学校整体事业规划,发布了《高薪诚聘海外英才公告》,在财力有限的情况下,有所为,有所不为,提供“百万年薪、千万资助”,面向全球诚聘海外英才来校创业,还探索推出部分学院院长、一级学科带头人、重点科研平台负责人岗位国内外公开竞聘,延揽了众多优秀人才。江西农业大学立足本土培养人才,设立了“首席教授”和“未来之星”岗位,“首席教授”的津贴高于学校的校长,“未来之星”享受的津贴高于学校的副校长,黄路生教授从一名普通教师成长为

中国科学院院士,就是本土人才的成功典范。

表1 江西省高校国家级高层次人才表(数据截止2016年9月)

人才类别	院士 (含双聘)	长江学者	国家杰青	国家优青	万人计划 领军人才	万人计划青 年拔尖人才	千人计划
数量	4	4	10	2	4	1	7

(三) 中青年教师培养成效显著

根据教育部发布的《教育规划纲要(2010-2020年)》中期评估《高等教育第三方评估报告》,1999-2014年,全国高校专任教师中具有博士、硕士学历专任教师的比例超过50%,青年教师和中青年教师超过70%。^[3]

为推进我省中青年教师发展,江西省紧紧围绕提高质量这一目标,推出了一系列新做法新举措,取得了显著成效。在教师分类发展方面,推出了新进教师素质培养项目(岗前培训)、青年教师教研推进项目(精品课程建设培训、现代教育技术培训、双语教学培训等等)、优秀教师专业发展项目(国内访学、海外研修)、管理人员能力提升项目等一系列高质量、有特色的培训计划,制定了普通本科高校中青年教师发展计划、高职院校教师提高计划、民办高校教师能力提升计划等教师发展项目,促进不同类别教师分类发展,教师质量日益提升。在构建教师队伍建设协同创新机制方面,通过海外研修、访问学者等项目,累计选派数百名中青年骨干教师赴海外高校深造进修;通过项目委托、聘请专家等形式,先后在北京大学、武汉大学、厦门大学、深圳职业技术学院等高校举办各类培训班。在培养“双师型”教师、促进教师产学研一体化方面,重视发挥行业领军企业的特殊作用,在天福茶业集团、用友软件公司、江铃汽车集团等一批知名企业建立教师实践培训基地。在专业化教师发展机构建设方面,根据高校办学特点和专业学科优势,建设专业化教师发展机构,协同推进全省高校教师学习培训工作,分层次有重点地做好青年教师的成长引领工作,并设立了多个教师岗前集中培训点和高等职业学校专业骨干教师培训中心。在立德树人师德师风建设方面,设立了江西师范大学教师发展中心,通过实施师德提升、师楷塑造、师途帮扶、师能助推、师绩展示等“五师行动”,有力推动了良好师德、师风的形成。

(四) 高校师资队伍建设的各具特色

江西师范大学根据“聚人才、创特色、提质量、上水平、出效益”的要求,制定了《学科建设“六定”工作实施方案》,在全校开展学科建设定特色、定方向、定团队、定目标、定责任、定奖惩“六定”工作。为强化内涵建设,创新管理思路,学校推出了《江西师范大学学科特区实施暂行办法》,为培育和建设一批国内、省内优势特色学科和一流教师团队奠定了坚实的基础。2016年,江西师范大学异军突起,国家社科基金年度项目立项数为32项,在全国高校排名第7名,全国师范大学第1名;国家自然科学基金项目立项数为72项,在全国高校排名第112名,在全国师范院校排名第5名;在艺术基金美术创作资助项目立项方面,江西师范大学获批3个立项项目,为全省唯一获批立项的单位。

南昌大学探索建立“人才特区”。“人才特区”制度实行领军人才负责制,坚持“重点投入、优化配置”,为“人才特区”开辟一条人、财、物的“绿色通道”,积极搭建有利于高层次人才引进和培养使用的工作平台。

江西财经大学探索建立评聘资深教授、内聘教授(副教授)、教师转岗分流、教师岗位分类管理等机制,出台了师资队伍“百人计划”方案,对百名人才分别执行不同的考核和激励办法,被列为江西省“人才管理改革试验区”。

华东交通大学突出交通行业的学科专业优势和办学特色,构建以“大交通”为核心的立体学科群,人才引进将重点围绕博士点学科、重点学科、重点平台和重大项目,以及公路交通、城市轨道交通和物流等重要领域,同时兼顾学校多学科发展的特点,以优秀领军人才为核心,大力推进“领军人才+创新团队”和“高水平教学团队”建设。

二、困境与问题

面对“十三五”时期新的形势与任务要求,由于受区位优势不足、经济总量不大、人才待遇偏低,以

及体制机制和思想观念等因素影响,我省高校师资队伍的建设进一步面临诸多困难与挑战,亟需引起各方面高度重视。

(一) 区位优势缺乏

江西地处中部,无论是待遇还是发展平台,对高层次人才的吸引力难以与发达地区高校抗衡,与高层次人才富集的地区高校比较,江西省高校各类国家级人才占专任教师之比偏低,学术带头人和骨干教师等优秀中青年人才数量严重不足,尤其是具有国际影响力的学科领军人物、大师级人才严重缺乏。加上地处内陆,师资队伍国际化建设也较为困难,海外教师多以语言类教师为主,缺少高水平外籍专业教师。

(二) 人才工作软环境不佳

“官本位”思想依旧严重。虽然近些年国家不断推进人事制度改革,但部分教师仍然认为担任一定的行政职务能为自己的发展提供便利,能出人头地,致使部分教师一心求“仕途”,而忽视或荒废了自己的专业成长和业务发展。“官本位”思想不仅影响教师,而且对在校大学生的人生观和就业观也产生负面影响,逐步消除高校“官本位”思想。

评价机制不合理。高校教师的考核机制往往强调学历、资历、论文数等易于量化的“硬性指标”,弱化了师德、归属感、综合能力素质等难以量化的“软指标”,忽视人才的贡献率与学校发展的契合度,“一刀切”的人事制度一定程度上限制了人才的引进和使用,未能真正将人才的使用放在特定的情景环境之中,明确具体的目标任务,在实践中去评价和发现人才,从人才的贡献和绩效去考核人才。

(三) 人才流失日趋严重

高校为了提高师资队伍水平,稳定队伍,每年利用有限的经费,遴选一批优秀教师送去培养、进修,然而,部分教师有了学术“资本”后,就“人往高处走”,部分教师的离职必然造成其他教师的心理震荡,动摇教师队伍信心。

有关统计表明,江西省高校人才流动中,正高职称者在最近五年流动中为净流出,45岁以上正(副)高职称者为净流出,45岁以下高级职称者除了南昌大学等个别高校外均为净流出。更为严峻的是,在高级职称者净流出的状况下,引进高层次人才却十分困难,只有南昌大学和江西财经大学在通过柔性方式引进人才方面表现较好,江西师范大学和南昌大学在留学归国人员的引进方面做得较好。

(四) 学术梯队结构不合理

“青黄不接”。一些高校学术梯队中高年龄段或某一年龄段、形成倒三角形或橄榄形的结构,导致学术队伍断层,严重影响学术梯队正常的新陈代谢和可持续发展能力。^[4]“重复引进”。一些高校在组建学术梯队时强调短期效应,盲目引进某一学科领域人才,未形成一个多学科交叉互补的科研团队不利于学科交叉和博采众长,容易产生学术退化。“旱涝不均”。一些高校在人才资源配置上缺少规划,导致某些学科人员过剩,甚至造成人力资源内耗,而某些学科人员严重短缺甚至空白,严重影响了学科的建设和发展。

三、对策与建议

(一) 做好顶层设计和制度创新,加强高层次人才引进与培养

首先,省委省政府高位推动,各部门和高校协同推进。江西省属于欠发达省份,既没有地理优势,也没有经济条件方面的优势,高层次人才工作光靠高校各自为战,很难形成合力。建议由省委人才工作领导小组牵头,组织相关部门和高校联合出击,出台更具吸引力的人才引进政策和项目,如与北京上海等人才高地建立高层次人才对口支援项目、高层次人才安居工程、公开竞聘高校副校长(院长)等。另外,还应发挥江西生态优势,利用秀美江西的亮丽名片吸引高层次人才来赣工作。

第二,做好顶层设计,合理引进。高层次人才队伍代表了一所大学最高学术水平,对大学的发展意义不言而喻。然而,高层次人才引进不是“面子”工程,更不是“政绩”工程,是实实在在干事业,谋发展。高层次人才队伍的引进一定要围绕学校发展目标和实际需要进行科学的规划和论证,从需求出发,坚持德才兼备,注重凭能力、实绩和贡献,克服唯学历、唯职称、唯论文等倾向。对于能够对学校发展起到关键作用和学校急需的高端人才,应开辟专门渠道,实施特殊政策,实现精准引进,探索人才职称直聘办

法。

第三,创新制度,优化管理。李克强总理在高等教育改革创新座谈会上强调,要健全教师评价制度,对教学、科研人员包括兼任行政职务的专家教授,实行符合智力劳动特点和规律的政策。建议一方面注重高层次人才的绩效,在充分了解和协商的基础上,签订协议,明确权利义务关系,建立高层次人才协议工资制度。另一方面,考虑到高层次人才的特点和困难,适当给予理解和必要的支持,延长科研考核周期,为产出高水平成果创造较为宽松的环境。此外,创新职称评聘机制,建立重大人才工程项目青年专项,为优秀中青年人才的成长提供“快车道”,鼓励青年才俊脱颖而出。

(二) 改革和完善教师评价、激励机制,有效开发教师资源

第一,提高教师数量和质量,保证人才培养的中心地位。根据教育部发布的全国教育事业统计公报,全国普通高校平均生师比从1998年的11.62:1^[5]上升到2002年的19:1^[6]之后略有下降,2015年为17.73:1^[7]但依然比1998年高出6.11%。居高不下的生师比使教师疲于应付,势必影响教学质量。此外,一些学校急功近利,过分强调科研,忽视了人才培养的中心地位。十八大报告指出要促进教育公平发展和质量提升,建议高校应结合发展目标,科学合理增加教师数量,减轻教师负担,建立有利于提高教学质量的教师考核和晋升制度,使教师更愿意从事教学工作,提高教育教学质量。

第二,人尽其才,有效开发教师资源。高校教师人力资源管理与开发,应该围绕高校教师特点,为教师资源持续开发、不断发展创造条件。首先,立足本校,注重现有教师队伍资源的再开发。建立学校教师队伍大数据,对学校现有教师队伍的结构特点进行分析,转变过去“批量式”管理模式,人尽其才,设计不同权重的教学、科研、社会服务等多维考核体系。第二,关注教师队伍中的“弱势群体”,针对性出台学历提升、教学水平培训、社会服务指导等措施,提高教师业务水平和综合素质,激发工作热情。第三,“非升即走”。改进学校岗位管理方式,建立动态调整机制。一方面提高待遇,增加对人才的吸引力;另一方面,实行目标管理,教师与学校签订合同,考核不合格者自动退出或分流。对新招聘教师推行试用机制,对业绩突出的教师开通职称晋升“直通车”,对考核不合格的教师不再聘用,真正建立“能进能出,有奖有罚”的用人机制。第四,有效开发学生资源。高校应把学生当作一种潜在的人力资源加以开发,培养学生对学校的感情,资助、奖励本校优秀学生赴海内外知名大学深造,签订协议,学成后回校任教。

(三) 创新科研管理制度,提高教师服务社会能力

首先,为培养产业人才提供师资支撑。2016年3月,中共中央印发的《关于深化人才发展体制机制改革的意见》指出“统筹产业发展和人才培养开发规划,加强产业人才需求预测,加快培育重点行业、重要领域、战略性新兴产业人才。”建议地方高校主动与地方政府、行业、企业建立更加紧密的合作关系,加强产业人才需求分析研究,完善产学研用结合的协同育人模式,合理调整专业和师资队伍结构,为培养服务地方经济建设发展的产业人才提供师资支撑。一是不拘一格从企业、行业引进、聘任高级工程师、高级技工、高技能人才担任专职教师。二是完善兼职教师的聘任制度,从行业企业聘任一些技术骨干和在生产工作第一线直接从事专门化技能劳动的能工巧匠,担任实习实训指导工作的兼职教师,充分发挥兼职教师的作用。三是选派教师到行业企业第一线,熟悉工作流程,了解行业企业需求,提高实践能力,增强教学的实践性。

第二,开展服务地方经济发展的科学研究。高校作为社会的重要组成部分,在服务地方经济发展中应有所担当。一是加强特色智库建设。发挥高校学科科研优势,鼓励教师开展多学科的综合研究,提出具有针对性和操作性的政策建议,为党和政府决策提供有力的智力支持。二是联合企业开展多种形式的产学研合作,以项目为纽带,共建产学研联合体,开展技术难题攻关,产出地方经济发展急需的科研成果。

第三,提升教师创新创业教育能力。党的十八大对创新创业人才培养作出重要部署,高校作为创新创业教育的主力军,应努力提高教师创新创业教育能力。一要设立一定比例的流动岗位,聘请知名科学家、创业成功者、企业家、风险投资人等各行各业优秀人才,担任专业课、创新创业课授课或指导教师,并制定兼职教师管理规范。二要加强创新创业教育的考核评价,坚持全员参与,明确全体教师创新创业教

育责任,完善专业技术职务评聘和绩效考核标准,建立淘汰制度。^① 三要将提高高校教师创新创业教育的意识和能力作为岗前培训、课程轮训、骨干研修的重要内容,建立相关专业教师、创新创业教育专职教师到行业企业挂职锻炼制度。四要创造条件孵化师生创新创业项目,打造一批低成本、便利化、开放式的众创空间。

(四) 加强教师“两化建设”推进师资队伍现代化

教育现代化是国家现代化的支撑和重要组成部分。《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010-2020年)》指出“到2020年,基本实现教育现代化,基本形成学习型社会,进入人力资源强国行列。”高等教育现代化的关键是高等学校教学、科研及管理干部的素质,建议师资队伍现代化建设从信息化和国际化两方面着手。

第一,提升教师信息化素养。一方面建立一套行之有效的教师信息化管理制度、考核评价机制和激励制度,提高师资队伍建设的信息化意识,提升教师对信息化的自我效能感。另一方面,做好教师信息化培训体系,提高教师的信息专业技能,帮助教师熟练掌握现代信息技术的能力,运用信息化手段创新教育教学模式。^[8]

第二,提高教师国际化水平。一是统筹规划。学校应结合国家地区经济发展需要,依据学校人才培养、学科建设、基地平台建设规划,以科研项目和委托课题形式选派教师出国研学。二是目标管理。为确保留学效益,高校应要求教师出国研修要制定科学合理的出国研修计划,完成一定的科研任务,回国后,按照研修计划进行考核,对于考核优秀的教师予以奖励,对于考核不合格的教师出国留学费用由教师自行承担。三是特色引进。鉴于我省的实际,从欧美等发达国家引进师资难度较大,可以考虑从亚非拉国家引进一些有特色的师资,比如,从印度引进软件工程方面的师资,从拉丁美洲引进足球、音乐、舞蹈等方面的师资等。

参考文献:

- [1] [EB/OL]. <http://www.jxedu.gov.cn/jytj/2010jytj/index.html>.
- [2] [EB/OL]. <http://www.jxedu.gov.cn/jytj/2015jytj/index.html>.
- [3] 高等教育第三方评估报告[EB/OL]. http://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/xw_fbh/moe_2069/xwfbh_2015n/xwfb_151204/151204_sfcl/201512/t20151204_222891.html.
- [4] 建蔡亮,周丽娟. 浅谈高校学术梯队的构[J]. 人民论坛, 2011 (23).
- [5] 1998年全国教育事业发展统计公报.
- [6] 2002年全国教育事业发展统计公报.
- [7] 2015年全国教育事业发展统计公报.
- [8] 伍昭娣. 高校教师信息素养与创新人才的培养[J]. 河南教育:高教版, 2012 (6).

(责任编辑:余小江)

^① 国务院办公厅关于深化高等学校创新创业教育改革的实施意见,国办发[2015]36号。