

找出科技人才培养的突破口。每个学校要彰显自己的办学特色、办学目标,准确定位、科学指导、激发办学活力,最大程度上培养高层次、高水平、多样化的创新人才。在人才培养机制方面,我们要立足于提高人才培养质量、培养高素质、国际化的创新人才,打破传统的人才培养模式,跳出传统框架思维,大胆走改革创新道路,勇于探索前人未开发的道路,找出培养科技创新人才新机制、新途径。

人才培养应立足于国际,不仅仅满足国内需求,更要满足国际需求,紧跟国际领先水平发展,把握国际前沿的新动态,探索符合国际发展特点的人才培养模式。作为培养人才的主体,各个高校应建立国际间的互认办学,进行国际化教育,进行国际交换生,互认学分制度的进一步完善,提高学生国际化水平,借鉴国外先进的办学机制和理念,制定我们的人才培养计划和方案。

3.完善人才管理机制,创造理想工作环境。科技创新人才的培养我们需要从以下几个方面来完善人才管理机制。一是建立激励机制。针对目前科技创新人才缺乏的局面,我们应该建立和健全人才的激励机制,激发人才更多地潜能。比如,高校引进人才,可以采取优先安置住房,发放一定的科研补助经费,优先进行职称的评定,解决随迁子女和家属的就学和就业问题,从优确定工资待遇。二是可以推行高科技创新人才的奖励制度。在激励创新人才的同时,应当建立相应的奖励机制,对获得省级、国家级科技进步大奖的员工给予重奖。三是健全人才评价制度。制定严格的考核评价体

系,制定和完善符合科技人才创新的评价方法和评价制度。制定详细的业绩考核表,内容包括发明专利、获得省级国家级奖励,获得科技成果奖励,发表论文论著等多个方面。评价方法上采用多个部分联合评价,普通员工参与评价的体系,引进业绩考核理论,公平公正的对每一位创新人才进行评价。

理想的工作环境是培养科技创新人才的有力保障,舒适的环境可以给人才的培养提供优越的空间,能够促进高质量的科技成果的产出。理想的工作环境可以使员工身心放松,最大地发挥自己的力量,实现自我价值,同时同事间尊重和互爱可以增加同事间信任,营造良好的工作气氛,提高工作效率,增加员工自我管理能力,增加工作挑战性。

参考文献

- [1]邓成超.创新人才培养的理论基础探究[J].求实,2005(1).
- [2]何钟宁,刘超,陈松山.科技创新活动与人才培养相结合途径探讨[J].扬州大学学报,2010(10).
- [3]廖志豪.高校科技创新型人才的素质特征及培养[J].合肥师范学院学报,2010(1).
- [4]王扬,孙振佳,郝春景.创建大学生科技创新教育平台的研究[J].大连大学学报,2009(3).

编辑 张文卓

世界一流大学建设中师资队伍若干思考

杨倩 王茹

(北京理工大学发展规划处,北京 100081)

摘要:笔者简要分析了中国建设世界一流大学的必要性,阐述了世界一流大学建设过程中师资队伍建设的重要性,在总结目前师资队伍建设过程中存在的若干问题基础上,对世界一流大学师资队伍建设提出了三点建议。

关键词:世界一流大学;师资队伍;水土不服

中国建设世界一流大学,是经济社会发展到一定阶段时必然要下大力气做的一件大事。在世界一流大学建设过程中,师资队伍建设起着关键性作用。中国在近20年的建设过程中,师资队伍建设取得了优异的成绩,但也引发了一些新问题,需要及时采取措施予以解决,才能使高水平大学更好更快的迈入世界一流大学的行列。

一、中国建设世界一流大学的必要性

在现代科学技术发展日益迅速的今天,现代化的高等教育扮演着越来越重要的角色,一个国家科学文化水平的高低很大程度上是由该国家的顶尖大学所代表。特别是近年来热议的“世界一

流大学”,对于国家的经济、科技、军事等各个领域都产生着重大影响。世界各国纷纷出台有关措施,加快建设世界一流大学。

我国经过改革开放三十年的快速发展,国家实力、人民生活水平等都发生了翻天覆地的变化,特别是“中国梦”的提出,更是描绘了中华民族伟大复兴的蓝图。国家的发展、技术的进步、人民希望的提高,都对高等教育提出了更高的要求,特别是对于建设中国的“世界一流大学”,更是承载了亿万人的期望。

我国于1999年开始实施的“985工程”,就是对建设世界一流大学的重要部署,其总体建设目标就是“经过若干年的努力,建成若干所世界一流大学和一批国际知名的高水平研究型大学”。2014年

5月,习近平总书记视察北京大学时指出,党中央做出了建设世界一流大学的战略决策,我们要朝着这个目标坚定不移前进。办好中国的世界一流大学,必须有中国特色”。2015年李克强总理的政府工作报告中,明确提出了“建设世界一流大学和一流学科”。世界一流大学的建设将更加稳健的推进。

二、一流大学师资队伍建设的重要性

世界一流大学建设的主要任务包括机制创新、队伍建设、平台建设、条件支撑、国际交流与合作,其中,队伍建设是关键。只有拥有了世界一流的师资队伍才能成为世界一流大学。哈佛大学前校长科南特曾经说过:“大学的荣誉不在于它的校舍和人数,而在于它一代又一代的教师质量。”清华大学前校长梅贻琦说:“所谓大学者,非谓有大楼之谓也,有大师之谓也”。有了世界一流的师资队伍,再给大师们搭建研究的平台,就可能产生高水平的科学研究成果、吸引优秀的学生进行深造,从而使学科水平有更好的提升。

三、近年来一流大学师资队伍建设所遇到的问题

我国实施“985工程”建设已经大约16年,实施建设的高校在师资队伍建设方面取得了优异的成绩。整体质量持续提高,“985工程”学校专任教师中博士学位教师的比例大幅度提高,清华大学2012年比例超过85%,北京大学比例超过80%,拔尖人才不断汇聚,具有国际影响力的学术大师不断涌现。

为吸引更多的优秀人才,快速提升师资水平,不少大学开展了多种改革探索,比如有些学校设立了国际人才研究院,为国际高端人才提供开展学术研究的平台;有些学校以高薪聘请世界知名学者和学术大师,补充本校的师资队伍等。这些做法确实在短期内带来了奇效,但是又引发了一些新问题。

1.水土不服。部分大学引进的国际学者,长期生活在国外,思想意识、生活和工作方式都比较适应国外特别是西方的方式。来到中国工作生活后,对于中国大学的管理体制和运行机制,无法在短时间之内适应,经常感到办事繁琐,影响了工作的积极性和创造性;而这些人才在引进时,一般都有一定的合同约定,要在几年时间内产生若干的成果。工作进展缓慢和合同约定的压力,使得部分学者感到身心疲惫,严重的水土不服,甚至提前解除聘任合同,给个人和学校都带来了不小的损失。

2.不能有效与原有师资队伍融合。部分学校引进学者时,仅仅考虑了该学者的名衔、学术水平等,没有考虑其研究方向是否与本单位原有的研究方向一致,或者原有师资队伍中是否缺少和需要该类人员,忽视了师资队伍结构优化问题,盲目引进。造成的后果可能就是要为“引来的凤凰”投入巨大的人力物力财力来“快速造梧桐树”;由于研究方向的不同,引进人员无法和原有师资队伍融合,使得学科发展没有形成合力,在一定程度上反而减慢了学科发

展的步伐。

3.挫伤原有师资队伍人员的工作积极性。在引进学者时,必然要给予引进人员高薪、相应的生活配套、科研配套,一般情况下都要远远高于原有师资队伍人员的相应条件,造成了同工不同酬的情况发生。长期下来,必然会引起原有师资队伍人员的不同看法,甚至会挫伤原有人员的工作积极性。

四、建议

为了加快建设具有中国特色的世界一流大学,大力提升师资队伍水平,要着力实施以下几项工作。

1.加强服务意识,缩短引进学者的适应期。在坚持大学管理体制和运行机制原则的基础上,增强为引进学者服务的意识,坚持换位思考,在政策允许范围内,优化程序、减免手续,努力进行制度创新,努力为困难解决出谋划策,营造良好的工作环境。尽量缩短学者的适应期,使他们能够尽快的全身心投入工作中。

2.加强人才引进前的评估工作,吸引合适的优秀人才来校工作。在人才引进前的评估阶段,不仅要考察其学术水平、学术背景、已发表的成果等内容,还要认真地分析现有学科研究方向和师资队伍、科研平台的情况,尽量引进研究方向趋于一致的人员,以利于形成研究合力、推动学科水平提升;要看师资队伍结构,判断引进人员是否是该队伍目前最缺的人才,以免造成人才浪费;还要分析现有的平台情况,询问引进人员所需的平台情况,尽量采用在现有平台上为引进人员适当增加少量条件建设的方式,在现有的“梧桐”上引来“金凤凰”,提高平台利用效率。

3.引育并举,并轨运行。在师资队伍建设初期,为达到奇效快速提升队伍水平,可以适当引进人员,为引进人员提供较高的待遇;同时,要注重对现有师资队伍人员培育,为其水平提升提供必要的条件,争取助其成长为拔尖人才。

发展一段时间后,应当考虑建立统一的人才成长体系,既有助于每位教师明晰自己奋斗可及的目标及路径,又能让新引进的人才迅速融入大学环境,并快速成长。在学校各种聘任制度中,采取“同台竞技、一视同仁”的基本思路,以对学校的贡献和学术水平的高低来公平的评价和奖励原有师资队伍人员和引进人员,从而保障未来师资队伍的可可持续发展。

参考文献

- [1]习近平.习近平谈治国理政[M].北京:外文出版社,2014.
- [2]郭新立.中国高水平大学建设之路——从211工程到2011计划[M].北京:高等教育出版社,2012.
- [3]刘莉莉.高校师资队伍结构优化及其对策研究[J].东南大学学报,2010(6).

编辑 张文卓