

doi:10.13582/j.cnki.1674-5884.2017.03.021

试论“双一流”背景下高校高层次人才 队伍建设

——以湖南省为例

何国清

(湖南农业大学 教育学院,湖南 长沙 410128)

摘要:一流的师资是世界一流大学的基础和关键,没有高水平的教师,就没有高水平的教育。“双一流”建设对湖南省高校高层次人才队伍建设提出了新的挑战和要求。大力支持湖南省高层次人才队伍建设,抓住“双一流”建设的“牛鼻子”,对湖南省加强“双一流”建设具有重要的意义。

关键词:高校;双一流;高层次人才

中图分类号:G647

文献标志码:A

文章编号:1674-5884(2017)03-0083-04

世界一流大学之所以为“一流”,就是因为他们 在知识创新方面持续性地作出了巨大贡献,高度重视科学创新,不断引领世界科技技术发展潮流,为人类社会发展提供强大的源泉和动力^[1]。而“一流”大学的建设,最根本和关键的是高层次的教师队伍。高校高层次人才既是学科、专业建设以及学校建设的重要资源,也是国家和地区经济社会发展赖以生存的具有先导性的人力资源。高层次人才与高校的发展相辅相成,高层次人才队伍能促进高校的发展,高校的发展能反过来为高层次人才队伍建设提供有利条件。2016年是“十三五”的开局之年,这一年,湖南省高等教育持续发展,普通本专科共招生37.63万人,比上一年增加1.62万人,增长4.51%;普通本专科毕业31.65万人,比上一年增加1.6万人,增长5.34%;普通高校专任教师6.87万人,比上年增长2111人,增长3.17%。在湖南省高等教育不断发展的同时,又因国家对教育政策的战略布局而面临新的形式。2015年国家“双一流”政策出台,2016年各省大力推进,对湖南省高校高层次人才队伍建设提出了新的挑战和要求。

1 “双一流”建设对湖南省高校高层次人才队伍建设的意义

1998年5月,江泽民在参加北大百年校庆时明确指出,“大学应该成为科教兴国的强大生力军”,“为了实现现代化,我国需要若干所具有世界先进水平的一流大学”。国家先后实施了“211工程”“985工程”,加快了高水平大学和重点学科建设步伐,高等教育进入了发展的快车道。2015年8月,中央全面深化改革领导小组审议通过了《统筹推进世界一流大学和一流学科建设总体方案》,并由国务院正式印发。这是在新的历史时期,党中央、国务院为提升我国教育发展水平作出的重大战略决策。伴随我国高等教育事业的快速发展,高等学校已充分意识到高层次人才队伍建设对优化校内师资队伍结构,提升学校教学、科研、学科建设水平,增强学校发展后劲和活力具有重要的意义^[2]。而一流的师资是世界一

收稿日期:20170226

基金项目:湖南省社会科学基金(16YBA201)

作者简介:何国清(1981-),男,湖南资兴市人,硕士生,主要从事高等教育研究。

流大学的基础和关键,没有高水平的教师,就没有高水平的教育。“双一流”建设,需要一批学术造诣高、具有国际影响和国内公认的学科带头人和结构合理的高水平学术梯队^[3]。近些年来,湖南省一些学科已经进入全国一流学科行列,但与国内一些排名靠前的大学比较,高校学科建设水平仍存在较大差距。同时,支撑湖南省高校一流学科建设的高层次人才紧缺,科研型人才培养数量不够,师资队伍整体素质不高。随着国家出台《统筹推进世界一流大学和一流学科建设总体方案》和《深化科技体制改革实施方案》,相邻省份正在努力挖掘高层次人才,加快“双一流”建设,湖南省在地域和资源都不占优势的情况下,高层次人才队伍建设面临巨大的压力与挑战。因此,大力支持湖南省高层次人才队伍建设,抓住“双一流”建设的“牛鼻子”,对湖南省加强“双一流”建设、加快教育强省,具有重要的意义。

2 湖南省“双一流”建设具有良好的基础

20世纪90年代,湖南省就可以开始加强高校高层次人才队伍建设,从最低层次的高校教师访问学者,到青年骨干教师和学科带头人,最后到最高层次的芙蓉学者,建立了比较完整的高校高层次人才队伍机制和体系。“十二五”期间,湖南省高校高层次人才队伍建设进一步得到加强。据统计,五年来湖南省精心组织了芙蓉学者、普通高校学科带头人、青年骨干教师培养对象遴选、年度考核和验收检查工作。其中,评选芙蓉学者29人(特聘教授19人、讲座教授10人)、学科带头人222人、骨干教师1003人。还推荐了703名国家和省级青年骨干教师国内访问学者人选,到国内高水平大学进行为期一年的访问研修。其中,为了切实发挥芙蓉学者项目的作用,湖南省2015年提高了芙蓉学者资助标准,芙蓉学者特聘教授由每人每年10万元提高到20万元,讲座教授由每人每年6万元提高到12万元。与2010年相比,2015年的资助标准提高了100%,芙蓉学者特聘教授、讲座教授总数增加5人,提高20.83%。为了进一步确保评审质量,还从2014年开始对评审工作进行了改革。大部分高层次人才项目的评审,均从专家库里随机抽取评委,然后由评委“背靠背”独立完成网上评审工作,最后以网评结果为依据进行会评。整个评审工作由纪检监察部门全程监督,确保了公平公正。近几年,评审工作平稳有序,没有不良反映,评审质量一流。例如,2015年根据教育部、中组部对“万人计划”教学名师推选工作的部署安排,经严格遴选评审,湖南省向教育部推荐了5名普通高校候选人、3名中小学候选人。教育部经评审确定100名教学名师名单(其中省市98人、军队系统2人),其中湖南为6人,入选人数排全国第五;入选率为75%,排全国第三。上述成绩的取得,为今后湖南省加强“双一流”建设打下了良好的基础。

3 湖南省高校高层次人才队伍建设存在的主要困难和问题

全国高校高层次人才队伍建设取得了很大成绩,但是仍存在一些问题和困难,比如高层次人才界定不清楚,高层次人才引进与培养不协调,高层次人才评价机制不健全,高层次人才薪酬不合理,高层次人才队伍建设动力机制不合理等^[4]。湖南省高校高层次人才队伍建设主要面临以下困难。

一是人才规模偏小且结构不合理。据不完全统计,近几年湖南省每年入选两院院士的人数比例为全国总入选人数的3%左右,入选“千人计划”项目的比例为1.5%左右,入选国家杰出青年基金项目的为2.5%左右,与其他省份相比,高层次人才规模处于劣势,与建设一流大学和一流学科的目标差距较大。从高层次人才队伍结构来看,年龄偏大,青年人才紧缺,人才储备不足。例如,2006~2016年,湖南省高校每年获得国家杰青的人数为2~4人,杰青立项数一直没有明显增加,尤其是省属高校杰青立项数十分有限,11年来省属高校获得立项的仅6人,且最近两年无一人获得国家杰青立项。据2016年3月国家发布的最近一批“千人计划”青年人才遴选结果,湖南高校仅中南大学1人入选,而湖北共有8所高校的51人入选。从高层次人才学科结构来看,湖南省人文社科类高层次人才所占比例很小。2002~2015年,湖南省共遴选了芙蓉学者特聘教授103人,其中人文社科特聘教授13人,仅占12.6%。

二是缺乏引进和留住高层次人才的吸引力。湖南地处国家中部,经济社会发展水平欠发达,同时又不能像西部地区高校获得国家政策的重点支持,人才待遇相对偏低,对高层次人才吸引力不够。相比之

下,发达地区省份近年来对高等教育逐步加大投入,吸引人才的竞争力得到明显加强。2016年5月中上旬,仅美国哈佛大学就有15批次由部分国内发达省份和高校组织的海外招聘活动,取得了较好成效。湖南省与这些省份比较,差距越来越大。如湖南省某211高校虽然出台了与东部和沿海地区高校相当的人才待遇标准,但因部分省市还对优秀人才进行额外补助,客观上降低了学校对人才的吸引力。至于其他省属高校尤其是地方新建本科院校,对高层次人才吸引力更低。因为资源、经费和政策等因素的制约,湖南省高校引才不能很好地“走出去”和“请进来”,可以引进一般人才个体,但是优秀人才特别是领军人才、高端学术团队引进困难、容易流失;引才渠道也比较单一,高层次人才引进的渠道主要是国内引进,海外人才引进的数量虽有逐年增加的趋势,但在高层次人才引进的总量中所占比例很小。由于缺乏相关发展条件的支持,近2012~2015年来,湖南某部属高校国家级高层次人才流失比例达到了24.77%,包括院士2人,千人计划专家16人,长江学者和国家杰青4人,其他高层次人才5人。2015年,湖南省某211高校出现了更为严重的学科领军人才和人才团队的流失,该校信息学科由10人组成的高水平创新团队整体调至中国地质大学。现在国家规定东部和沿海地区高校不能到西部地区高校引进人才,随着“双一流”建设的推进,缺乏政策保障的中部地区高校将面临更为严峻的人才流失的危机与挑战,湖南省高校加强高层次人才队伍建设任重道远。

4 加强湖南省高校高层次人才队伍建设的对策和建议

当前,高校引进人才工作因出现诸多问题,不但实现不了预期目的,还会造成人力、物力、财力的浪费,使学校坐失发展良机,我们必须用改革的办法去解决这些问题^[5]。任何一项改革工作,必须是传承和创新,湖南省高校高层次人才队伍建设也是一样。过去的十几年,湖南省这项工作取得了很大成绩,积累了很多经验,但是也存在一些问题。因此,建议在基本保留这一体系的基础上,大胆进行改革和创新。要树立科学人才观,充分认识高校高层次人才队伍建设的重要性和必要性;创新高校高层次人才引进机制,实现人才效益最大化;合理考评,有效激励,创建科学管理制度等^[6]。同时,在全球化人才竞争的环境下,高校的人事管理要变管理为服务^[7]。要在现有的高层次人才队伍体系的基础上,根据“双一流”建设的新要求,在制度上进行创新和完善,在项目设置上做一些加法和减法,在对象上既重视科研又重视教学人才。还建议湖南省委省政府在出台“双一流”建设相关政策性文件时,把“高校‘双一流’领军人才计划”纳入重要的内容,并代替之前湖南省“高校高层次人才队伍建设专项计划”的说法,以适应“双一流”建设的要求。

同时,加大财政支持力度,大幅提高支持经费,支持“双一流”领军人才计划中的以下子项目。一是新设高校高端领军人才引进计划。鼓励和支持省属重点高校,依托学校重点建设学科及重大科技创新平台,面向省外和境外遴选引进一批院士、长江学者特聘教授或在国内外具有重大学术影响的高水平专家学者,扩大湖南高校以院士为主体的高端领军人才队伍数量,推进高校相关重点学科进入或保持国际先进、国内领先水平。二是改革实施高校芙蓉学者奖励计划。扩大奖励计划覆盖面,鼓励和支持本科高校及高职高专院校面向国内外高水平大学或高水平研究机构或知名企业,分特聘教授、讲座教授和青年英才三类人选进行招聘遴选,为湖南高校加快高层次人才队伍建设奠定坚实基础,推进高校相关重点学科或特色示范专业进入或保持国际先进、国内领先水平。三是新设高校教学名师特殊支持计划。参照中组部、教育部实施的“万人计划”教学名师奖励制度,设立湖南省高校教学名师奖励计划,遴选奖励本科高校及高职高专院校专注人才培养、潜心教学的一批师德高尚、学术造诣深厚、教学业务精湛的教师,树立高校人才培养示范标杆,全面提高高等教育人才培养质量。四是改革创新高校学科(专业)带头人培养计划。继续面向本科高校和高职高专院校,优先在对接湖南省支柱产业、优势产业、战略性新兴产业和与经济社会发展关系密切的学科专业领域,选拔一批教学科研一线在职在岗人员中成绩突出、在国内外有较大影响、能发挥骨干和核心作用的中青年专任教师为培养对象,加速其成长,支撑湖南省高校重点学科、重点(示范)专业和创新平台建设。五是改革实施高校青年骨干教师培养计划。继续

面向本科高校和高职高专院校,选拔一批教学科研一线在职在岗人员中成绩较为突出、具有发展潜力的青年教师,经过严格选拔和培养,加速青年骨干教师培养对象的成长,为湖南省高校重点学科、重点(示范)专业和创新平台建设提供后备人才支撑。六是大力加强高校教师素质提升计划。继续支持省属本科高校和高职高专院校优秀青年教师,以省内外知名高校、科研机构 and 大型企业为主体,开展为期一年的高端访问进修和顶岗锻炼,不断提高教师专业素养。

在支持上述项目的同时,还必须由教育行政部门和高校做好一些服务保障工作。比如,建立高层次人才资源库。由省委组织部牵头,成立由省教育厅、省人事厅等相关职能部门组成高校高层次人才库建设专项领导小组,组织与指导相关职能部门数据库的建设与管理工作,统一规划高层次人才数据库建设,制定我省高校高层次人才数据库建设实施方案,制定各专业人才库入库基本标准。要扩大高校高层次人才数据库建设的对象范围,建议根据行业领域、专业性质的不同,建立一个涵盖多层次、多领域的高层次人才数据库,要关注国外高层次人才和海外归国人才,要对湘籍省外高层次人才建立信息跟踪机制,做好湘籍省外高层次人才信息收集工作,逐步建立一个湘籍省外高层次人才库。这样,湖南可以随时从人才库里发现和挖掘人才。同时,要加强评审工作,这是确保人才选拔的基础。省级教育行政部门和高校必须坚持以前好的做法和经验,确保评审的公平和质量。还要充分发挥好高层次人才队伍的作用,调动他们建设“双一流”工作的积极性,为湖南高等教育乃至经济社会发展作出贡献。通过上述工作,形成湖南省高校高层次人才队伍建设的合力,使湖南“双一流”建设迈入全国前列。

参考文献:

- [1] 杨兴林,刘爱生,刘阳,等.“双一流”建设笔谈[J].重庆高教研究,2016(2):115-127.
- [2] 刘强,傅莉.高层次人才队伍建设的实践与思考[J].中国高校师资研究,2008(1):40-45.
- [3] 郑波.围绕“双一流”建设创新我国高等教育管理体制机制[J].北京教育(高教),2016(3):8-11.
- [4] 杨新华,居占杰.地方高校高层次人才队伍建设中的问题及对策研究[J].湖南师范大学教育科学学报,2015(3):69-73.
- [5] 施宙,管清佩,张殿云.当前高校高层次人才引进工作存在的问题分析[J].经济研究导刊,2010(14):164-165.
- [6] 李玉荣,秦亮生.高校高层次人才队伍建设研究概述[J].广东农业科学,2010(12):191-193.
- [7] 李静蓉.高等教育国际化背景下的高校管理队伍建设[J].人力资源管理,2012(1):116-117.

(责任校对 龙四清)