

高校师资队伍建设的新形势及相关机制分析

桂 胜

作者 桂 胜, 武汉大学法学院副教授; 武汉, 430072。

关键词 师资建设 形势 机制

提 要 世纪之交, 高校师资队伍面临着前所未有的机遇和现实的挑战。世界范围的教育、人才的激烈竞争和科学技术的迅猛发展, 引起了许多国家对人才的素质与价值的高度重视; 党的十五大提出的“科教兴国”战略赋予我国高校教师以崇高的历史使命; 经济体制和经济增长方式根本转变, 势必导致人力等高教资源的重新配置, 客观上对高校教师队伍的整体素质、专业及知识结构提出了全新的要求; 高教自身的深化改革离不开高校教师的积极参与, 并受其整体水平的制约。高校领导和师资工作者应解放思想, 研究与新形势相适应的高校教师管理模式, 将市场、竞争、激励和目标管理等新机制运用于师资管理过程中。

一、高校师资队伍建设面临的新形势

世纪之交, 是我国初步建立社会主义市场经济体制, 实现我国国民经济和社会发展“九五”计划并向 2010 年远景目标奋进的关键时期。“振兴民族的希望在教育, 振兴教育的希望在教师”, 高校师资队伍在“科教兴国”战略布局和现代化建设中起着至关重要的作用。在促进国民经济发展的同时, 高校师资队伍自身的发展也处在关键时期, 其外部环境和内部环境带有鲜明的时代特征, 正在发生着重大的变化。

1. 国际教育及人才的激烈竞争和科学技术的迅猛发展

“当今世界政治风云变幻, 国际竞争日趋激烈, 科学技术发展迅速。而世界范围的经济竞争、综合国力竞争, 实际上是科学技术的竞争和民族素质的竞争。从这个意义上讲, 谁掌握了面向 21 世纪的教育, 谁就能在 21 世纪的国际竞争中处于战略主动地位”。因此, 一些发达国家十分重视高科技革命, 重视教育改革, 不惜下大力培养、引进、争夺、储备优秀人才。

世纪之交世界科学技术发展的特点一是呈指数增长, 高新技术突飞猛进。科技发展与技术

术发明的周期进一步缩短,由19世纪中期每10年加快1倍到现在3—5年加快1倍,一些领域处于重大突破前夜。二是呈综合化趋势。科学技术化,技术科学化,自然科学与社会科学交叉、渗透,既高度分化又有机融合;科学技术转化为产业的周期更为缩短,且规模更加宏大;一批新的学科生长点不断形成。

世界范围内教育和人才的急剧竞争和科学技术革命突飞猛进,为我国实现现代化建设的目标和全面发展提供了有利的国际环境和机遇,但我们国家在经济、科技等方面与发达国家的差距,同时又给我们的工作以很大压力。中华民族正处于一个生存和发展的关键时期,为了提高综合国力,党中央和国务院适时、适情地提出了“科教兴国”战略,把经济建设、国家繁荣同科技进步和劳动者素质的提高有机地结合起来。党的十五大继续把“科教兴国”和“可持续发展”战略摆在我国经济发展战略的重要地位上,进一步强调“人才是科技进步和经济社会发展最重要的资源,要建立一套有利于人才培养和使用的激励机制”。“科教兴国”和“可持续发展”战略中,科技是动力,教育是基础。经济建设和社会发展的巨大原动力把教育推上了战略重点位置。高等学校是教育的龙头,要抓住机遇,根据21世纪我国经济、科技、教育、社会发展和国际竞争的需要,结合学科专业和教师的队伍状况,在计算机科学、信息科学等世界前沿领域里培养、造就一大批能够在世界科技竞争中立于不败之地的高水平、高素质的科技人才。同时高等学校要主动利用自身的优势及有利条件,发挥综合功能,为我国现代化建设培养输送各类型及各层次的优秀专门人才,提高全民族的科学文化素质。高校师资队伍建设亦要围绕“科教兴国”和“可持续发展”战略来展开,高校教师应责无旁贷地担负起推进科技进步和提高劳动者素质的重要历史使命。

2. 国内经济体制的根本转变

从现在起到下世纪的前10年,是我国实施第二步战略目标,向第三步战略目标迈进的关键时期。党的十五大为此作出了积极推进经济体制和实现经济增长方式的根本转变的战略部署。经济体制从传统的计划经济体制向社会主义市场经济体制的根本转变,势必导致高等教育的人力、物力、财力等资源的重新配置,使教师队伍建设面临一系列的新情况、新问题。首先是观念的转变。市场经济澎湃的浪潮冲击着经济基础和上层建筑的各个领域,荡涤着一切与其不相适应的条条框框和人们所固有的生活、思维方式。它要求高校教师的管理部门加大师资培训工作改革的力度,改变计划经济体制下“封闭式、指令型”思想意识,建立起开放式的宏观控制与市场调节相结合的新的、动态的管理模式,在政策指导、条件保证、支持性干预等方面做文章,把有限的资源配置到最需要的部门和效益最高的单位、项目上去;它要求高等院校克服过去在培训经费及项目等方面“等、靠、要”的思想,充分认识到教师的水平、素质与学校发展的关系,发挥自身的积极性和内在的推动力;它有利于增强教师的竞争意识,激发其提高自身素质的内在动力,自我约束,自我完善,自觉加强基础理论的学习,不断更新知识,提高学术水平,改革教学方法,提高教学质量,变“要我学”为“我要学”。而经济增长方式从粗放型向集约型的根本转变及产业结构的调整,客观上又对高校教师队伍的整体素质、专业、知识结构提出了更高的要求。

3. 高等教育自身的深化改革

教育要为经济建设服务。随着经济体制改革的深入,高等教育正在进行着一系列包括人事制度、办学体制、招生分配制度、管理体制、教学制度等的改革。

高等教育的改革和发展,要走内涵发展为主的道路,这比外延发展更为艰巨。教师是学校改革和发展的主力军,学校的任何改革离不开教师的主动性和创造性,且改革的成效受教师队伍的整体水平和全面素质的制约。院校布局的调整,实质性联合办学的兴起,学科专业设置的整改,学科间的广泛交叉与渗透,新的学科生产点的产生,对“T”型、复合型和宽口径、厚基础型人才的需求等要求教师必须对自身的知识结构进行调整和更新;同时在计划经济向市场经济转变的过程中,要求高校教师必须了解市场规律,具有教学上的创新能力、理论联系实际和将知识服务于社会的能力、社会交往能力、应用现代信息技术和现代教育技术的能力,以及其它综合能力;初级阶段的经济体制转轨带来了价值观念的多元化现象则要求教师加强道德修养和敬业精神,清醒地意识到自己在社会精神文明建设与文化创新中的特殊地位,自强弘毅,为人师表。

高等教育改革既对高校教师的个体素质(理论知识、道德品质、能力及非智力因素等)提出了高要求,也对建立在高校教师个体素质结构优化基础之上的高校教师队伍群体素质(学历、职务、年龄、知识结构等)的优化寄予了厚望。而目前高校教师群体素质的结构与高等教育深化改革和发展要求还存在差距。教师队伍建设工作要为教师个体素质和群体素质优化铺平道路。

4. 教师队伍新老交替的问题突出

新陈代谢、新老交替本是自然规律,但由于历史的原因和行业经济发展水平的不平衡造成了高校教师队伍的严重“断层”和交替的青黄不接。“断层”现象既表现在年龄结构方面,亦表现在质量方面。表现为高级职称教师出现年龄老化现象,40岁以下的教授及35岁以下的副教授只占现有教授、副教授总数的7%和12%左右。解决这样的问题一方面要加大学科带头人和中青年骨干教师的培养力度,同时,还应注意到大量补充的青年教师在政治、业务素质及教学艺术等方面有一个逐渐提高的过程,需要不失时机地开展岗前、岗后及递进式培训。

概言之,无论是从国际和国内看,还是从高校改革和发展看,我们面临的时势给我们高校的教师队伍建设带来了潜在的机遇和现实的挑战。高校师资管理工作要有一种紧迫感和责任感,既要务本求实,又要开拓创新,积极探索与新时势相适应的高校教师管理机制。

二、世纪之交高校师资队伍建设应建立和完善的几种机制

1. 市场机制

(1) 按照市场优化配置资源的功能,择人任势。

优化、合理配置资源,最大限度地满足多方面的需求是市场机制的主要功能之一。社会人力、物力等经济资源是有限的,而社会需要是无限的。如何把资源配置到生产、社会最需要的部门和效益最高的单位、项目上去,实现要素最佳结合,对于高校师资队伍建设来说,就必须择人任势。所谓“择人任势”,即任长,它要求社会实践的主体者所具有的长处与社会实践客体的特点相适合,当主体的力量趋向与客体的力量趋向 $\cap$ 或 $\supseteq$ (即“相似于”或“全等于”)时,可有助于人的优势的发挥,亦有益于事物的发展,从而收到最佳效益。教师队伍建设主要面对的是人才资源的配置,且人才资源往往表现出多维性和综合性。高校教师一专多能,持“双学位”,乃至“三学位”文凭者大有人在。他们有的长于教学、科研,有的则长于

科技开发和管理。为了避免完全地、被动地由市场来配置资源,造成人才资源的浪费,应把民族和国家利益放在首位,树立大师资的观念,齐心协力,坚决地关、停、转、并部分结构、规模、层次雷同及办学条件达不到要求的学校,面向社会,开门办学。加强国内外高校之间学术交流和科研合作,促进教师资源共享;加强行业间的科技协作,使高校教学、科研、科技开发、社会服务功能得以充分地体现。

高等学校应建立“师资队伍建设委员会”,以改变“钉耙状”(各自为政)师资管理,形成“雨伞状”(既有合力,又有张力)。高校师资管理部门则要通过宏观调控,“择人任势”,把人才资源有效地配置到学校的产、学、研的各个岗位上,在促进学校建设和发展的同时,重视人才群体的优化组合和个体的发展与进步,使人才的积极性和潜能得到淋漓尽致的发挥。

(2) 通过竞争机制,求得教师队伍动态的平衡。

以辩证的态度看待人才资源市场的建立。人才流动既有负面效应,也有积极的作用,它体现了人才的价值和知识的价值,有利于将来的社会分配、分工的良性循环和改变脑体倒挂现象,有利于引起国家和学校方方面面对于师资队伍建设的更加重视。人才的流动给教师队伍建设既带来了不适应,也带来了活力和契机。

高校间发展的不平衡是造成一部分高校在流动中受益而另一部分高校受损的主要原因。各高校应挖掘潜力,加快改革开放步伐,形成有效管理模式,优化内部环境,提高学术的竞争力。师资管理部门应探索人才成才规律,尤其要研究中青年教师的生活经历、价值取向,从待遇留人、感情留人、事业留人等方面下功夫,为教师的生活、工作和自我价值的实现创造充要的条件,增加学校对人才的凝集力和吸引力。具体措施有:第一,根据人才价值观多元化的特点,主动出击,通过人才市场“吐故纳新”,畅其流,选其优,在流动中不断实现动态优化,稳定骨干层。第二,严格执行教师资格制度,把好进入关。利用大量自然减员时机,控制高校教师总量,逐渐实现面向社会认定教师资格,扩大师资之源。第三,创造条件,千方百计引进高层次、高学历和学校学科专业急需的人才,以逐步改变一些学科、知识结构上存在的“宗出一室,几代同堂”的近亲繁殖现象;采取“级差”进入办法,建立合理的学科梯队。第四,引进竞争机制。在职务、工资晋升、优秀人才遴选、基金支持、定岗定编等方面确定公开、公平、民主竞争的原则,优胜劣汰,并逐步打破职务聘任中的人才单位所有制现象,面向社会,公开招聘贤才。第五,精减校内各种机构,裁汰冗员,加快后勤社会化改革,提高教职工工比及师生比,精干教师队伍,增强学校的经济实力和综合竞争力。定岗定编过程中注意根据社会经济发展和学科专业改造的需要,因事设岗,以岗择人,使固定编制与流动编制、专职教师与兼职教师各占一定的比例。完善专业技术职务聘任制,将汰换机制逐渐应用到职务聘任过程中。实行动态管理,形成自我激励、约束的良好机制。

2. 激励机制

多年来高校师资队伍建设中已自觉或不自觉地运用到了激励机制,但效果参差不齐。这是因为激励效果的好坏,受到激励主体的素质高低、激励目标是否正确、内容是否适合、方法是否恰当等因素的制约。

(1) 根据激励主客体的层次性合理制定激励目标与方案。

高校教师工作中,激励主体主要有国家及地方教育行政部门、高等学校、高校的院系及部、处、室。激励机制对激励主体的素质有很高的要求。主体素质高可以提高激励效果,增

加激励方案的科学性、正确性。它激励的客体主要是高校教师,既有水平、地位的层次性,亦有需求、奋斗目标的差异性。只有当激励的客体有接受激励的要求,也就是说有奋斗目标时,激励机制才能够有效运作。此外激励的方案(政策、制度、措施等)必须有明确的激励性和渐进性。因此,激励主体应运用评估、测评机制确定客体的“位能”、“级次”等量标体系,制订新一轮的激励措施,形成递进式激励并实行动态管理。

(2) 根据激励客体的需求辩证选择激励内容与方法。

激励内容有物质、精神或二者兼容三方面。当前高校比较流行的激励内容有学历、职务、待遇、基金、典型激励等。人的需求是多层次的,著名心理学家马斯洛把人的需求分为从生理到自我实现五个层次。在市场经济体制下,追求物质利益的现象是不可避免的,但对高层次人才来讲,追求更多的是精神方面,是事业的成功和自我价值的实现。因此,高校在实施激励机制时,不仅要在物质环境方面下功夫,更要在人文、学术、生活及工作环境等方面动脑筋,最大限度地激发并满足客体——广大教师的合理需要,增强其责任感和成就欲,使激励的客体变外来的刺激为自觉行为,求得个体的成功和学校的繁荣相统一。

3. 目标管理机制

目标管理是把以工作为中心和以人为中心的管理方法有机结合,科学、系统地分解管理组织总目标,确定上下、彼此的责、权、利,各司其职,在完成目标任务过程中充分发挥组织的各个方面的积极性、创造性。目标管理是高校师资管理中不可缺少的机制。

(1) 重视管理过程的民主和责、权、利意识,调动各管理组织和成员的积极性。

“组织”是为某些目标而设计的人们的集合体。“设计的人们”确定并分解目标,将目标转化为各自的任务,成为责任者。责任者既可以是部门、单位,也可以是个人。各级责任人通过上下沟通、协商制订总目标后并依据总目标拟订子目标及各阶段具体目标,一环套一环,形成目标链,确定彼此的责权。在实施目标过程中,上级责任人不作直接的干预,只是在测评基础上予以必要的指导、帮助,让下级责任人发挥积极性,完成目标任务。目标期满后,依据完成情况考评绩效,同时探讨未达到既定目标的原因,为下一目标的制订创造条件。

(2) 认识目标管理机制的特点,科学务实制订师资建设目标。

针对目标设计的多元性,目标制订呈链性、时序性和动态性,目标实施有周期长、相对稳定及目标公布后有较强的约束性等特点,高校师资管理部门在运用目标管理机制时要注意到:

多一点调研意识,少一点经验主义。认清校情,盘点家底,分析和了解国内外同类型、同层次院校的状况,制订本校师资队伍建设的总体目标和局部目标乃至单个“重点培养”教师的发展目标;制订近期、中期、远期的师资队伍建设目标并突出各个时期的重点、难点;制订目标时,要特别注意教师队伍“质”的优化和中青年骨干教师的培养,把教师队伍建设同学科建设结合起来。

多一点制度意识,少一点长官意识。以制度而非人来确保目标的实现。

多一点服务意识,少一点管治意识。教师是办学的主体,是民族的未来和希望。对于学校领导和方方面面来说,认识这一点并不难,关键是要落实到全心全意服务的行动上。

(责任编辑 张 琳)