

# 高校高层次人才队伍建设与发展问题剖析\*

——以华中农业大学为个案调查对象

李寅甲<sup>1</sup>, 郭剑霞<sup>2</sup>

(1. 华中农业大学 教务处, 湖北 武汉 430070; 2. 华中农业大学 人事处, 湖北 武汉 430070)

**摘要** 高等学校优秀人才培养队伍的可持续发展问题是影响高等教育质量提高的关键因素。以华中农业大学为调查个案, 运用定量与定性相结合的方法, 从人才总量、人才稳定性及队伍结构 3 个方面分析了高层次人才队伍建设的现状, 提出我国高等学校优秀人才培养和可持续发展过程中存在 5 个主要方面的问题: 政府投入不足、评价与激励机制不健全、平台建设与管理效能水平急需提高、人才培养力度不够和创新学术文化氛围缺失等, 以期为高校人才培养队伍建设工作提供参考。

**关键词** 高等学校; 优秀人才; 建设; 发展; 问题

**中图分类号:** G647 **文献标识码:** A **文章编号:** 1008-3456(2011)02-0142-04

国家中长期科技发展规划对高校在建设国家创新体系中的重要作用寄予了厚望, 作为高校创新主体的高层次人才队伍如何更好地发挥作用, 是摆在高校和政府机构面前的重要问题。在国家实施科教兴国和人才强国战略的推动下, 各高校紧紧抓住人才培养、吸引和使用 3 个关键环节, 积极探索优秀人才培养队伍建设和发展新途径, 有力地促进了高校教师队伍建设和取得了较为显著的成绩。同时, 由于高校优秀人才培养和可持续发展的培养和支持体系建设尚不够健全, 以及教师的认知水平和主体意识等方面因素的影响, 在优秀人才总量、平台条件建设、制度建设和学术氛围等方面存在一些问题。

笔者通过 2008 年对华中农业大学副教授六级岗以上级别的教师进行问卷调查, 获取高校优秀人才培养和可持续发展的培养现状等一些基本信息, 在查阅相关资料、统计处理后, 对我国高校优秀人才培养队伍建设和现状以及发展中存在的问题进行了分析和探讨。

## 一、高层次人才队伍建设现状分析

### 1. 优秀人才总量不足, 拔尖人才和创新团队偏少

尽管近年来教育部和各高校通过实施多种人才培养计划, 如“长江学者奖励计划”、“新世纪优秀人才支持计划”等培养、引进了一大批优秀的青年人才, 但

是顶尖人才匮乏的问题仍然没有从根本上解决, 教师队伍中真正处于世界领先水平的“大师”级人才比较少, 在国际上有影响力的中青年学术带头人尤其紧缺, 能够活跃在国际科技前沿的拔尖创新人才不足。高等学校科研力量较为分散, 能够创造标志性重大科研成果的创新团队较少。

### 2. 优秀人才匮乏与人员过剩, 队伍不稳与流动不畅并存

目前, 高校在教师队伍建设中普遍面临的困扰是: 一方面优秀人才匮乏, 另一方面又存在人员过剩; 一方面急需人才难引进, 优秀人才不断流失、骨干教师队伍不稳, 另一方面富余人员又难以流动。高校在 20 世纪 60 年代以前培养的人才中, 现在仍在岗的大师级人物已寥若晨星, 一批学术造诣高深的教师也都年事已高。大批中年教师是高校的学术中坚力量, 但他们中的相当一批由于众所周知的原因, 错过了季节, 大器难以晚成<sup>[1]</sup>。各高校 80 年代以后培养的人才, 除少数已涌现出来的中青年优秀人才, 许多杰出人才流向国外, 从而造成国内高校优秀人才匮乏的局面。与此同时, 高校确实又存在人员难以流动更新的问题。

### 3. 教师队伍结构性矛盾突出, 传统与新兴学科教师比例失调

教师总体数量不足, 有的传统学科专业教师相

收稿日期: 2009-12-12

\* 华中农业大学人事人才研究课题项目“优秀人才可持续发展的培养和支持体系研究”(2007030)。

作者简介: 李寅甲(1976-), 男, 助理研究员, 硕士; 研究方向: 高等教育管理。E-mail: lyj1003@mail.hzau.edu.cn

对较多,新兴和应用学科专业教师紧缺。学缘结构比较单一,具有一线工作实践经验和国外高水平大学或科研机构学习、工作经历的教师比例较低。对华中农业大学优秀人才基本情况调查数据显示,有过国外学习、工作和培训经历的人占43.8%。教师队伍学历层次仍然较低,据2007年对教育部直属高校的统计,具有研究生学历的教师为76.43%,具有博士学位的教师为40.66%,还有很大一部分为本科及以下学历。年轻教师比例偏大,培养任务十分繁重,2007年教育部直属高校40岁以下的教师占55.1%<sup>[2]</sup>。

## 二、高层次人才队伍建设中存在的问题

### 1. 政府对高校科技人才投入相对不足

由于高校科技活动的特点,在各个国家的创新体系中,政府资金都是高校科技经费的主要来源。在发达国家,政府教育资金投入大学的比例一般都在1/3以上<sup>[2]</sup>。我国政府科技经费对高校投入相对不足,高等学校缺乏稳定的、用于原始创新的经费支持。高校科技人员在高校系统、科学院系统、中央部门系统所占比重超过一半,但科技经费所占比重不到1/3<sup>[3]</sup>。

在科研经费的分配上,高校科研投入缺乏长期战略计划,对基础研究支持不足,对一些重要项目缺乏稳定的支持。科研经费使用于人力资源和人才培养的费用严重不足,有的项目甚至没有这方面的开支标准。国家科研项目过多重视实验场地的盲目扩大和高级实验设备的重复购置,对人才在科学研究工作中的主体地位和主导作用重视不够,这对于刚刚成为高校教师、还没有科研经费支持的青年学者科学研究工作的起步极为不利。

### 2. 人才评价和激励机制不够健全

影响人才发挥作用的关键在评价,当前人才评价无论是评价观念上还是实践上还存在一些问题,急功近利的导向还比较严重。比如,科学研究分类评价制度仍然不完善,在基础研究方面存在重论文数量、轻论文质量的现象,对于如何科学评价时间跨度长、原创性、基础性的科学研究缺乏有效的制度设计;在工程技术方面存在重项目、重经费,忽视关键技术问题的解决;过量化、评价周期短等趋向依然存在,学术规范和学风建设有待进一步加强;教学和科研之间不能有效平衡;忽视不同学科和不同群体

之间的差异,考核评价的统一标准化等。

高校优秀人才管理中的激励机制主要通过确定适当的组织和个人目标、合理的薪酬体系及标准、完善的行为规范、科学的绩效考核体系和畅通的信息渠道等途径来实现,主要包括薪酬和文化激励2个主要方面<sup>[4]</sup>。尽管国家、地方和高校3个层次在不同程度上,对其进行合理化规范,但仍旧存在着不少问题。例如,薪酬待遇不高,资源分配不公等。中青年骨干教师在高校优秀人才层次中相对处于较弱势的地位,其社会关系网络和社会资源较少,从而影响其社会资本的储存量,他们的需求往往不能得到满足。与此同时,对事业和自我实现的需求层次进一步提高,如果长期得不到重视并不能满足基本需求,就有可能选择离开,这样不利于人才的可持续性发展。

表1是对收入分配制度看法的调查,从某个方面反映了当前高校竞争激励机制存在的问题。

表1 对学校收入分配制度的看法调查

	被选择的频次	有效百分比/%	缺省值
科学合理,能调动积极性	4	1.8	11
比较合理,需要进一步完善	96	42.3	11
不够合理,需要做大的调整	69	30.4	11
大锅饭现象依然存在	49	21.6	11
固定成分较大,激励性不强	35	15.4	11
差距较大,影响公平	41	18.1	11
其他	8	3.5	11

从表1中可以清楚地看出优秀人才队伍对学校收入分配制度的看法,认为“科学合理,能调动积极性”的仅为1.8%,说明优秀人才总体对学校收入分配制度满意度是较低的。高校确有必要改革收入分配制度,改进竞争激励机制。

### 3. 科技平台建设和管理效能水平急需提高

高校的国家重点实验室、部门重点实验室和工程研究中心等科技平台是汇聚人才资源、推动科技创新的重要载体。但重报轻用、重建轻管的现象比较突出。如部分重点实验室缺乏有效的管理,出现课题组化(实验室实际上成为一、两个教授的课题组实验室)、封闭化的现象。一些实验室、中心科技活动少,经费投入少,科研人员少,科研效益低。高校与高校之间、高校内部院系之间、实验室之间以及研究人员之间在人员、设备、知识信息等各个方面的合作交流不够,力量过于分散,科研队伍整合困难,难以形成合力,导致科技平台整体效率较低,多学科综合的潜在优势、承担综合性重大科技任务的能力未

能充分体现。

在申请国家科技项目的过程中,由于没有将人才和基地紧密结合起来,还是“两张皮”,致使平台基地开放、汇聚人才的功效弱化,人才不能得到持续、稳定的支持。此外,国家研究基地的运行费中较少考虑聘用流动人员的费用,所以对外开放实际上是对本单位开放。此外,实验技术队伍普遍存在青黄不接、技术水平低的问题,加上待遇低、提职难,无法吸引和稳定高素质的实验技术人才。一些实验室只好依靠研究生兼管设备和做实验,专业化水平难以提高。

#### 4. 社会对中青年创新人才的高要求与培养力度不够的反差

高等学校优秀人才承担着人才培养、科学研究和社会服务的重任,社会对其要求很高。良好的成长环境对优秀人才的培养至关重要,一般说来成长环境和优秀人才的质量成正比关系。优秀人才成长环境是多方面的,社会背景、文化传统、家庭教育等的潜移默化作用是不可忽视的,但后期的培养仍然起着重要的作用。表 2 是对教师培训情况调查的数据分析,表明学校对优秀人才的培训工作做的不够到位,一方面可能是学校提供的机会有限,另一方面可能是优秀人才自身对培训重视不够,以致参加的次数不多;相当一部分人对培养工作不是很满意。

表 2 教师培训情况调查

高级职称教师对培养工作的满意度		参加工作以来的培训情况	
频次	有效百分比/%	频次	有效百分比/%
很好	8 3.4	次数很多	5 2.1
比较好	59 25.3	次数较多	40 16.9
不太好	89 38.2	次数较少	80 33.9
不好	39 16.7	次数很少	84 35.6
说不清	38 16.3	没有	27 11.4
缺省	5	缺省	2

#### 5. 创新学术文化氛围缺失

由于社会不正之风和个人名利思想的影响,高校中还存在学风不正、学术不端现象。个别高校教师甚至有剽窃他人研究成果、篡改和伪造研究数据的学术腐败行为,造成了恶劣的社会影响。这些行为严重阻碍了学术进步,败坏了优秀人才的成长环境。

从表 3 可以看出,在被调查对象中,有 39.18% 的人对学校优秀人才成长的环境选择不满意; 40.13% 的人处于比较满意的层次上;而选择非常满

意的人只占总数的 1.7%。认为普遍存在浮躁的心态和行为的人占 32.2%,认为大部分存在的人占 41.9%,认为小部分存在的人占 20.3%。这充分说明高校优秀人才成长的环境急需改善。许多人对学术和科研成果本身不够重视,而过于看重各项评估对它的评价,甚至是为了评价结果去搞研究、搞学术。创新学术文化氛围缺失,影响和抑制了人才积极性和创造性的发挥,致使知识的价值、人才的价值难以充分实现<sup>[5-6]</sup>。

表 3 优秀人才成长环境及心态调查

对优秀人才成长环境的满意度			是否存在浮躁的心态和行为		
	频次	有效百分比/%		频次	有效百分比/%
非常满意	4	1.7	普遍存在	76	32.2
比较满意	95	40.4	大部分存在	99	41.9
不满意	92	39.1	小部分存在	48	20.3
说不清	44	18.7	不存在	4	1.7
缺省	3		说不清	9	3.8
			缺省	2	

### 三、结 语

综上所述,当前我国高校优秀人才队伍建设中还存在结构性矛盾突出、优秀人才总量不足,对科研平台缺乏科学有效的管理,尚不能对优秀人才成长给予有力支撑,促进优秀人才脱颖而出的人事制度还需要进一步完善,创新的学术氛围还不够浓厚,对人才的可持续发展造成了不利影响。为此,各高校需要针对存在的问题,进一步加大对人才的投入,加强条件建设,创新人事管理和薪酬分配方式,引导教师潜心教学科研,提升教师能力,努力造就一支师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的高素质优秀人才队伍。

### 参 考 文 献

[1] 张光. 高校师资队伍结构存在的问题及对策[J]. 辽宁工程技术大学学报:社会科学版,2006(6):661-662.

[2] 蔡华. 高校人才资源开发与管理研究[D]. 南京:河海大学教育学院,2007:34-35.

[3] 赵怀璧,张扬. 浅论高校高层次人才培养和队伍建设[J]. 中国电力教育,2005(s1):6-7.

[4] 李红钦. 对高校教师需求和激励模式的分析——从马斯洛需求层次理论的角度[J]. 科教论坛,2008(1):172-173.

[5] 賁利. 凝聚师生合力 营造学术氛围 打造文化校园[J]. 黑龙江教育,2007(1):28-29.

[6] 李建忠,刘松年. 对牛津大学发展战略规划的分析与启示[J]. 华中农业大学学报:社会科学版,2008(2):117-120.

# Study on Construction and Development of High-level Excellent Talents in University

——A Case Study in Huazhong Agricultural University

LI Ying-jia<sup>1</sup>, GUO Jian-xia<sup>2</sup>

(1. *Office of Academic Affairs, Huazhong Agricultural University, Wuhan, Hubei, 430070;*

2. *Office of Human Resources, Huazhong Agricultural University, Wuhan, Hubei, 430070*)

**Abstract** Sustainable development of excellent talents in universities is the key factor influencing the quality of higher education. Based on both qualitative and quantitative analysis, this paper, through a case study in Huazhong Agricultural University, analyzed the status quo of construction of high-level excellent talents from the following three aspects: total number of talents, stability of talents and structure of talents. This paper finally put forward five problems existing in construction and sustainable development of excellent talents in universities of China. These five problems included insufficient investment from government, imperfect evaluation and motivation mechanism, incomplete platform construction and management efficiency, inadequate talent training and poor academic atmosphere, which will provide reference to the construction of talents in universities.

**Key words** university; excellent talents; construction; development; problem

(责任编辑:陈万红)