

深入实施人才强校战略 加快建设世界一流大学

■ 顾秉林 (清华大学)

一 清华百年人才队伍建设的成果与经验

百年大计,教育为本;教育大计,教师为本。回顾百年办学历程,我们对“教师为本”的体会尤为深刻。名师荟萃,英才辈出,铸就了清华的百年辉煌。这其中,人才工作大致可归结为三个阶段、四点认识:

第一个阶段,从建校到新中国成立前。从建校起,清华就十分重视优秀教师的选聘。学校通过广延名师,不拘一格选聘人才,一时大师云集,群星璀璨。如梅贻琦校长提出“大学者,非谓有大楼之谓也,有大师之谓也”,将延揽师资看作“努力奔赴第一事”,注重“罗致世界第一流学者”。广大学子在名师指导下打下了坚实的数理和人文基础,养成了科学的学习方法及自强不息、厚德载物的精神追求与气质,很多人成为各行各业的杰出人才,为国家和社会的发展作出了重要贡献。

第二个阶段,从新中国成立到改革开放前。随着新中国成立后不久的高校院系调整,清华根据国家发展战略需要,成为了一所多科性工业大学,原有学科的很多大师级学者调离学校,而一些新兴学科的发展又急需人才。蒋南翔校长提出“最大的困难是师资缺乏”,因此必须“大力培养师资”。当时清华共有教授、副教授 108 人,被称为“一百单八将”。蒋南翔校长根据新形势对教师的要求,结合清华实际,强调“要争取团结百分之百的教师”,教职工应“各按步伐,共同前进”,提出“两种人会师”,注重青年教师的成长,并创建“双肩挑”制度,培养又红又专的骨干。正是在这样的一大批教师共同努力下,清华成为“红色工程师的摇篮”,也为国家培养了一大批后来在学界、业界、政界大有作为的优秀人才。

第三个阶段,从改革开放至今。面对“文革”造成的人才匮乏状况,清华迅速拨乱反正,调整师资队伍,加大对中青年教师的培养力度。特别是明确提出建设世界一流大学的目标以来,学校加大培养与引进杰出人才的力度,推进人事制度改革,大力提升人才队伍的层次和水平。在培养方面,学校设立了“学术新人奖”、“青年教师教学优秀奖”,先后实施“骨干人才支持计划”、“骨干人才派出计划”、“中青年领军人才支持计划”、“基础研究青年人才支持计划”等,为青年教师发放专项津贴,促进了大批中青年领军人才脱颖而出。在引进方面,学校实施了“百人计划”、“高级访问学者计划”,创建了“讲席教授组”制度,积极参与国家“长江学者计划”、“千人计划”等引智工程,还开展了高水平团队青年人才引进及聘用试点,设立特别研究员、特别副研究员等岗位,打造学术特区,在薪酬待

遇、资源配置、后勤保障、团队组建等各方面,对高层次人才采取特殊政策,使师资队伍中杰出人才的比例大幅提升,一批国际学术大师和国外名校的学者全职来校任教,全校人才工作呈现出崭新局面。

清华百年发展的历程充分表明:凡是人才工作做得好的时期,学校的事业就能取得快速的发展;而学校事业的不断发展,又对人才工作不断提出新的要求。

总结百年来特别是改革开放以来学校人才工作的经验,我们形成了以下几点认识:一是必须坚持“一流、竞争、流动”的理念,按照建设世界一流大学的标准,着力深化人事制度改革,持续推动教职工队伍结构的优化和质量提升;二是必须坚持把高水平的师资队伍建设作为学校人才工作的核心,努力造就学术大师和战略科学家,培养学科带头人、教学名师和学术骨干,建成良好的学术梯队,带动师资整体水平的不断提高;三是必须坚持培养和引进相结合,立足自主、开放包容,既注重高层次人才引进,又注重在校人才的培养、支持与发展;四是必须坚持高度重视青年人才工作,积极为年轻人才成长创造有利环境和条件,既帮助支持,又敢于压担子,促使其脱颖而出,形成薪火相传、人才辈出的良好局面。

二 深入推进“人才强校”战略

胡锦涛总书记在清华百年校庆大会上的重要讲话中明确指出:“高等教育作为科技第一生产力和人才第一资源的重要结合点,在国家发展中具有十分重要的地位和作用。”他特别强调“广大教师和教育工作者是推动教育事业科学发展的生力军”,要求“努力造就一支师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的高素质专业化教师队伍”。

多年来,清华牢固树立人才资源是第一资源的战略思想,按照科教兴国、人才强国战略的要求,提出并实施了“人才强校”战略,人才工作奠定了良好的基础。目前,全校近 3000 名教师中有教授 1121 人,包括诺贝尔奖获得者 1 人、图灵奖获得者 1 人、中科院院士 37 人、工程院院士 34 人、国家教学名师 15 人、“千人计划”入选者 53 人、“长江学者”151 人、国家杰出青年科学基金获得者 149 人,高层次人才的数量和比例在全国高校中保持领先地位。以这些杰出学者和中青年骨干等为代表的广大教职工继承清华优良传统,倾心育人、精研学问、服务学校、奉献社会,有力推动了学校各项事业的发展,在我们顺利实现建设一流大学“第二个九年”阶段性目标的过程中发挥了关键作用,“人才强校”战略初见成效。

但是,我们也清醒地看到,学校人才工作还存在很多问题。师资队伍的整体水平与世界名校相比仍有明显差距,世界知名的学术大师和学术领军人才偏少。不同学科引进人才的力度也不平衡,一些学科是否存在“武大郎开店”现象也值得警惕。活跃在国际学术最前沿的中青年骨干、能够组织和承担重大研究项目的学术带头人和团队领军人才不足,青年教师队伍的竞争力有待提高,师资队伍的现状以及进一步提升师资水平的制度机制乃至校园文化,都还不能完全适应学校推进“第三个九年”建设,进而迈向世界一流大学前列的要求。与此同时,世界范围内的人才竞争更加激烈。发达国家虽然受到国际金融危机的影响,但其优良的学术氛围和研究环境对一流人才的吸引力仍然难以撼动;新兴国家和我国港澳台地区的顶尖大学依靠其优厚待遇和与西方接轨的制度环境,吸引了大批一流人才;而随着我国科教事业的快速发展,国内不少高校和科研机构在人才引进和培养上能够提供更加灵活的政策和更为优厚的待遇。这些都使清华的人才工作在外部竞争上面临着更大的挑战。

因此,我们必须进一步增强人才工作的危机意识和忧患意识,加强人才工作的责任感和紧迫感,充分认识到人才工作对于清华世界一流大学建设事业的重大影响。站在新百年的历史新起点上,我们必须始终坚持“人才资源是第一资源”的战略思想,深入推进“人才强校”战略,大力提升清华人才队伍的水平,为学校在总体上达到世界一流大学水平、跨入世界一流大学前列,奠定坚实的人才基础。

深入推进“人才强校”战略,要遵循高等教育规律和人才成长规律,充分调动各类人才的积极性、主动性、创造性;要坚持高端引领、统筹兼顾,以国际大师、学术领军人才等高端人才为重点,统筹兼顾各类人才队伍建设,正确认识和处理引进培养的关系,汇聚各方优秀人才并使其共同致力于学校的事业发展;要坚持解放思想、改革创新,更新教育观念和人才观念,积极借鉴国外一流大学和其他领域的人才工作先进经验,从中国国情和学校实际出发,勇于突破各种制约学校人才工作发展的体制机制障碍,促进优秀人才脱颖而出。

三 努力开创人才工作的新局面

面向新百年的发展,学校进一步明确了今后一个时期的发展目标:重点推进,整体提高,在2020年我国实现全面建设小康社会的目标时,努力在总体上达到世界一流大学水平;力争在本世纪中叶我国基本实现现代化之际,进入世界一流大学前列。为了实现上述目标,按照深入推进“人才强校”战略的总体要求,我们要重点做好以下几个方面的工作:

第一,确立“人才强校”战略为学校新百年发展的核心战略,科学制定学校人才工作规划。无论是人才培养、科学研究,还是服务社会和文化传承创新,大学各项功能的实现,关键在于有一支一流的师资人才队伍。一流人才云集是一流大学的重要标志,学校办学质量的全面提高和各项事业的和谐发展,归根到底,需要依靠全体教职员工的劳动创造。因此,我们

要把“人才强校”战略作为学校新百年发展的核心战略,坚持人才优先,做到人才资源优先开发、人才结构优先调整、人才投入优先保证、人才制度优先创新。要坚持“党管人才”的原则,各级干部特别是党政主要领导,要进一步切实提高对人才工作的认识和把握能力。学校和各院系各单位要科学制定和不断完善人才工作规划,促进人才工作的科学发展。

第二,坚持培养、引进、支持、流动多措并举,不断提高师资队伍的整体水平。我们要继续坚持高标准、高质量、严要求,以教师队伍建设为重点,抓好学校各类人才队伍整体水平的提高,适应加快建设世界一流大学的要求。其中,尤其要继续重视高层次人才队伍的建设,在“十二五”期间,实施“优秀师资队伍倍增计划”,抓住机遇,充分借助“千人计划”、“长江学者奖励计划”等政策,培养与引进一批国际学术大师和优秀中青年学者,带动教师队伍达到世界一流。青年教师是学校的未来,他们能否茁壮成长,不仅是学校办学成功与否的重要标志,更是学校事业能否可持续发展的关键所在。我们要进一步加强青年教师队伍建设,充分运用国家“青年千人计划”,通过实施“基础研究青年人才支持计划”等,持续优化办学资源配置,重点支持志在学术的青年人才,促进青年骨干茁壮成长。要大力推进科研团队建设,聘用和使用好合同制科研人员,在稳定博士后规模的基础上着重提高博士后质量,建设业务精湛、服务到位的实验技术队伍、爱岗敬业的教育职员队伍和后勤保障队伍,切实做到人尽其才,人人有发展。

第三,深化人事制度改革,创新人才工作的体制机制。要从考核评价、竞争流动、学术交流、激励保障等多方面,积极探索更加科学的支持和管理机制,着力解决制约人才发展和人才发挥作用的突出矛盾和问题,建立现代大学的人力资源管理制度。改进人才评价机制,按照不同学科的发展要求、不同岗位的工作特点,建立科学的考评体系;稳步推进教师分系列管理,完善聘用和考核制度,为各类人才指明发展方向、提供发展空间,形成公平竞争、合理流动的人才聘用和管理机制;深化收入分配制度改革,逐步探索与一流大学人才队伍发展相适应的薪酬保障体系,不断改善教职工待遇;支持和鼓励各院系各单位结合各自实际,积极进行人才工作改革创新的探索与试点,以此带动全校人才工作的改革创新,为人才发展注入活力。

第四,大力弘扬清华精神,营造有利于人才成长的良好环境。大学文化体现了一所大学的价值观,一流学者看重一所学校的文化和环境更甚于看重待遇,因为真正的学者始终是将思想探索、学术追求放在第一位的。我们要弘扬清华精神,以人文日新的精神面貌推进人才工作的改革创新,大力建设有利于人才发展的校园文化。要不断加强师德建设,强调教书育人是教师的天职,使人才工作服务于人才培养这一学校的根本任务,并持续不断地把人才队伍的优势转化为培养拔尖创新人才的优势;激励广大教师严谨笃学、淡泊名利,在教师中形成追求真理、勇于探索、相互尊重、真诚协作的学术氛围。

(本文摘自《清华大学教育研究》2012年第1期)