

研究型大学的学院院长选聘机制探索

◆胡海岩 / 林 杰

高等学校肩负着人才培养、科学研究和社会服务的历史使命。高水平研究型大学则将其历史使命提升为国家培养栋梁人才、面向国家重大战略需求开展科学技术研究、促进经济和社会和谐发展而服务。为了完成这样的历史使命,学校党委需要在科学发展观的指引下,以办国家和人民满意的高水平大学为目标,积极探索研究型大学的中层领导干部、特别是学院院长的选聘机制。

一、学院院长在高等学校建设和发展中的栋梁作用

目前,国内高等学校特别是研究型大学普遍采用校、院二级或校、院、系三级运行管理机制。无论哪种运行管理机制,学院院长均扮演了重要角色,在高等学校的建设和发展中起着栋梁作用。

学院院长是学科建设的设计者和指挥者。学科建设是高水平研究型大学的中心任务之一。学科作为学术载体,通常依托学院进行建设和发展。学院院长是本学院所辖学科或主要学科的学术领军人物,对于由本学科及相关学科组成的学科群,在学术上起着设计者和引领者的作用,在行政上起着构建学科平台和凝聚学术队伍的指挥者作用。对于由不同学院共建的学科,往往还起到主要协调者的作用。

学院院长是落实学校发展战略的重要执行者。学院院长肩负着贯彻落实学校发展战略、实现发展目标的任务。通常,学院院长负责组建和主持学院的院务委员会、教授委员会、学位评定分委员会等行政、学术机构,负责执行学校的各项重要决定,并提出基层的建议和意见,保证学校各项工作的顺利开展。

学院院长是学校教学、科研和社会服务工作的直接组织者。教学、科研和社会服务是高等学校的三大职能,其承担者全部都在学院。因此,学院院长直接组织所在学院的本科生、研究生的教学工作,组织院内各研究所、实验室的科学技术研究工作,组织学院教职工的社会服务工作。与此同时,学院院长对于全校性的基础教学、公共实验以及

共享科学研究平台还起着全局性、基础性的统一协调作用。

学院院长是学校维护稳定、和谐发展的保驾护航者。学院是高等学校的主要基层单位。以北京理工大学为例,在其 3500 余名教职员工中,近 75% 在学院工作。因此,学院稳定则大学稳定,学院和谐则大学和谐,学院发展则大学发展。保持如此体量群体的稳定、和谐、发展,学院院长的责任重大。

鉴于以上认识,北京理工大学于 2008 年在对原学院院长群体结构进行全面分析的同时,着手进行了学院设置调整工作。学校以学科建设特别是国家重点学科建设为目标,按照学科门类相近、发展空间适度、运行管理高效三条原则进行了学院设置调整工作。调整后,学校共设 17 个学院,形成了以学科分类设置的工学、理学、经管文法等学院群。在此基础上,学校对 17 个学院院长全部面向校内外公开招聘。

二、公开选聘学院院长的探索和成效

在科学发展观的指引下,选聘工作以提升各学院的学科建设水平为主要目标,坚持“以人为本”,以候选人是否能够带领学院实现全面协调可持续提升为标准,统筹兼顾候选人中的校内外学者、民主党派学者。选聘工作还邀请工业和信息化部人事教育司领导观摩指导。

这是学校历史上首次大规模公开选聘院长。根据《中共北京理工大学委员会关于 2008 年中层领导班子换届工作实施方案(试行)》,以及常委会意见,全校 17 个学院院长全部面向校内外公开招聘,学校通过各种媒体发布了学院简介和应聘条件。此举在国内外高等教育界、科技界引起巨大反响,有 78 位满足基本条件的学者报名参加院长公开选拔。校党委会通过审核报名者材料,最终确定候选人名单。对于有多名候选人的学院,组织了由全体党委会委员参加评审、学院教师代表列席评议的公开选拔面试。32 名候选人进入面试环节。面试分为 15 分钟个人陈

述、15分钟专家提问、学院教师代表民主投票评议三个环节。由校党委常委和相关学院的两院院士、“长江学者奖励计划”特聘教授、国家级教学名师等著名学者担任评委,学院教授代表、教师代表、教代会代表、民主党派代表组成学院评议组现场投票评议,纪委监察室派出监察员全程监督面试流程。最后,校党委常委会根据专家投票结果和学院教师代表民主投票评议结果进行讨论和表决,确定了14位院长人选;尚有3个学院院长的岗位留待继续招聘。

在这14位院长中,有7名来自校外的学者,均是相关学科领域的知名学者,包括2名“长江学者奖励计划”特聘教授、1名国家杰出青年科学基金获得者、1名“泰山学者奖励计划”特聘教授、1名国家科技进步奖一等奖获得者。在由校内学者产生的7名院长中,4名为继任院长,3名为新任院长。在14名学院院长中,大部分为“长江学者奖励计划”特聘教授、国家杰出青年科学基金获得者、国家科学技术奖获得者、国家“973”项目首席科学家等优秀中青年学者,几乎均有海外留学经历。这批院长的学术背景无疑将有利于学院的学科建设,促进学校核心竞争力的提升。

本次公开选聘学院院长是学校落实科学发展观,着力提高学校干部特别是学术干部选聘工作水平的重要举措和实践尝试。选聘工作在校内获得了全校师生的好评;在校外获得积极评价,多家主流媒体公开报道,引起社会广泛关注。

总体来看,这项工作收到了三个效果:一是体现“以人为本”的办学理念,以延揽杰出的学术领军人才为切入点,从更加宽广的视野择优遴选学院院长,为加强学院建设奠定重要的组织基础。二是体现“求贤若渴”的办学理念,面向海内外公开招聘,体现了学校广招英才的决心,激励了学校教师,有助于形成干部和教师潜心学问、积极进取的良好局面。三是体现了“尊重民主、公平竞争”的办学理念,体现了公平、公正、公开的院长选聘新机制的生命力。本次公开招聘参与民主评议的学院教职工代表累计超过350人,充分尊重和体现了广大教职工的参与权、监督权、选择权和知情权。

三、公开选聘学院院长对干部队伍建设的推动及启示

当前,做好高等学校干部队伍建设需要深刻领会胡锦涛总书记在党的十七大报告中关于干部队伍建设的重要论述,深入贯彻落实科学发展观,不断深化干部人事制度改革,着力造就高素质干部队伍和人才队伍。坚持民主、公开、竞争、择优,形成干部选拔任用科学机制。完善公开选拔、竞争上岗、差额选举办法。扩大干部工作民主,增强民主推荐、民主测评的科学性和真实性。加强干部选拔任用工作全过程监督。

北京理工大学本次院长选聘工作,就是针对学校创建高水平研究型大学的实际情况,以提升学科建设水平这一学院中心工作为目标,将科学发展观贯彻落实到学术管理干部选聘工作中的一次积极探索。本次选聘工作的开展,对于高等学校干部队伍建设,具有积极的推动和启示作用。

1.“以人为本”、营造环境,造就一流的院长群体和学术带头人。“以人为本”是科学发展观的核心,是新时期干部工作的核心。人是根本,没有这个根本,一切无从谈起。在高等学校干部队伍建设中,“以人为本”的首要体现是要建立一支高素质的人才队伍,尤其是要努力选聘和培养一流的学院院长和学术带头人。一流的院长,可以带出一流的学院;一流的学院,可以培育一流的大师;一流的大师,可以带出一流的团队;一流的团队,可以产出一流的毕业生和学术成果;一流的毕业生和学术成果,可以支撑起一流的学科;一流的学科,可以造就一流的大学。因此,一流院长和学术领军人物,对于学校的发展起着至关重要的作用。以此为契机,可在全校进一步树立起“以人为本”、“人才资源是第一资源”的理念,坚持制定一流的政策,营造一流的“学术至上”的环境,为引进和培养优秀人才提供良好的工作、生活条件。

2.着眼全局、特色突出,着力提升高校干部的学术性、引领性和国际性。鉴于高等学校干部队伍具有其特殊性,做好高等学校干部工作必须在着眼于干部队伍共性的同时,充分注意特殊性。高等学校是莘莘学子勤奋求知、增长才干的地方,是广大教师、学者教书育人、探求真理的地方。这就要求高等学校的干部,无论是党务行政管理干部还是学术管理干部,除了具备坚定的政治信念、奉献教育事业的执着追求外,还必须是学习型的干部,是前瞻型的干部,是能主动适应高等教育和高科技日益国际化的干部,这是高等学校干部队伍自身特点所决定的。

因此,在高等学校干部队伍,特别是学术管理干部的选拔和培养上,应当格外重视具备上述特质的干部的选拔和培养,使那些学术造诣深、引领意识强、国际视野宽的优秀人才显现出来,这对于高等学校的干部队伍建设和学校全局性工作都大有裨益。

3.引入竞争,创新理念,完善公开、公正、公平的选拔、培养、监督机制。高等学校领导干部的选聘必须进一步创新理念,加大引入竞争的力度,不断完善公开、公正、公平的选聘机制。要将干部轮岗制和公开选聘相结合,在增加干部使命感、责任感、危机感的同时激励广大教职员参与竞争,力争上游,形成“陈力就列、不能者止”的干部使用机制和“任人唯贤、德才兼备”的干部选聘机制。同时,要加强教职工认可度在干部选拔和考核中的比重,引导干部提高服务意识,抵制不唯实、不唯上的“进取”思想。要特别注

按需培养 量才使用 促进高等教育有效供给

◆原梅生 / 潘 静

当前,国内外经济形势变化等诸多因素,导致我国大学生就业问题较之以往更为凸显。大学生是国家宝贵的人才资源,我们注意到,教育发展在保障个体受教育机会和权利方面呈现不足,而在教育成果的输出上却显现出“过剩”。这一悖论反映出人才供应与社会需求的结构失衡,究其原因在于人才需求与人才培养的脱节。要改变这一状况,需要教育、用人机构及整个社会系统三个方面协同努力,按需培养,量才使用,促进高等教育的有效供给与结构性调整,大学生就业难等问题才可能从根本上得到缓解。

一、问题的提出:教育陷入供不应求又供过于求的怪圈

回顾改革开放 30 年来,我国教育取得了令人瞩目的成就,实现了跨越式发展。目前,全国各类高等教育在学人数达 2700 万人,居世界第一,高等教育毛入学率达 23%。尽管如此,我国教育在数量、结构等方面尚不能完全满足社会成员的受教育需求,特别是农村教育、优质教育资源短缺矛盾突出。

从教育供求的社会层面考察,即教育满足社会对劳动力的需求上,教育却又似乎表现出供大于求的局面。教育不断地在“卖方市场”与“买方市场”的角色中转变,陷入供不应求又似乎供过于求的怪圈。其最直观的表现是近年来大学生就业矛盾的突出,就业难度日益增加。从教育部公布的全国高校毕业生初次就业率数据来看,1996 年至

2006 年呈现逐年下降的趋势并稳定在 70% 左右,2007 是近年来毕业生总量和增量最大的一年,保持在 70.9%。从劳动和社会保障部发布的劳动力市场就业监测的数据来看,在所有求职人员中,失业人员所占比例为 54.3%,在新成长的失业人员中,应届高校毕业生占 40%。今年,大学生就业将面临的问题尤甚。此外,“广州 286 名本科生、研究生竞争市容环卫局 13 个职位”;“传菜员月薪千元,大学生排队应聘”;“过半数博士生涌向政府争做公务员”等新闻不绝于耳。高校毕业生的就业问题已成为教育发展的软肋。

教育的发展在满足其“入口”处——保障个体受教育机会和权利方面呈现不足,而在其“出口”处——教育成果的输出上又显现出“过剩”。教育供给是有限的,它的健康发展和合理配置可以适度地达到满足教育需求,但现实的情况是人们混淆了需求与需要的概念,忽略了需求较之需要多的那一部分“可承担性”,人们对教育的无限需要使得教育措手不及。

二、问题的表现:人才高消费扭曲了人力资本正常投资行为

从经济学的角度来看,作为稀缺资源的高等教育理所当然占据着卖方市场的优势。然而,从它的“产品供应”上却是处于买方市场的劣势。这一矛盾最直观的表现是我国

意加强制度建设和群众监督,良好的制度约束本身就是良好的监督。在健全的监督体制下,使干部实现从“他律”到“自律”的转化,变“要我清廉”为“我要清廉”,从思想上到行动上的监督转化为从行动上到思想上的自觉。

4.居安思危、持续发展,以胸怀宽广、谋划未来的眼光选拔培养干部。面对世界范围内的高等教育改革和科技迅猛发展的挑战,面对建设创新型国家的艰巨使命,高等学校必须始终将发展作为第一要务,坚持走可持续发展的道路。高等学校干部队伍建设必须符合高等教育和科技发展的要求,始终树立忧患意识,以海纳百川的胸怀和高瞻远

瞩的眼光选拔培养干部。一方面,要面向未来,坚持吸引国内外优秀的学术人才和管理人才到学校担任重要的领导职务,要求我们的眼光紧紧锁定优于自身的人才,切忌存在“武大郎开店”的思想。另一方面,要持续发展,增加对同行业跨单位、跨部门干部的培养和选拔,增加干部跨部门、跨单位的锻炼机会,增加干部海内外交流的机会,以利于干部开阔视野,增长才干。切忌存在“固步自封、妄自尊大”的思想。

【作者单位:北京理工大学,胡海岩系校长、中国科学院院士】
(责任编辑:马海泉)