

西部贫困地区新升本院校师资队伍建设的 SWOT 分析——以昭通学院为例

汤焰¹, 王磊^{1*}, 徐楠¹, 代勋¹, 汤家鑫² (1. 昭通学院, 云南昭通 657000; 2. 云南省昭通渔洞水库管理局, 云南昭通 657000)

摘要 西部贫困地区的地理区位和学校的办学条件制约了人才队伍建设, 新升本的昭通学院具有较强的代表性。通过运用 SWOT 分析法对昭通学院人才队伍建设的优势、劣势、机遇和威胁进行分析, 旨在为实现学校的跨越式发展, 建设特色鲜明的高水平应用技术型大学发挥人才的支撑和引领作用提出建议。

关键词 西部高校; 师资队伍; SWOT; 可持续发展

中图分类号 S-01 **文献标识码** A **文章编号** 0517-6611(2014)31-11196-03

The SWOT Analysis of the New-built University Faculties of Western Poverty-stricken Areas—A Case Study of Zhaotong University

TANG Yan¹, WANG Lei^{1*}, XU Nan¹ et al (Zhaotong College, Zhaotong, Yunnan 657000)

Abstract The barren geographic location and limited conditions for running schools restrict the human resource procession construction of most western areas universities. Among them, the new-built Zhaotong University has a strong representation. Through the analysis of advantages, disadvantages, opportunities and threats of Zhaotong University human resource procession construction by using the method of SWOT to offer proposals for achieving leapfrog development, constructing high-level application technology university and playing a leading role in supporting talent.

Key words Universities of western area; Teaching staff; SWOT; Sustainable development

习近平总书记在北京大学师生座谈会上的讲话中强调“党中央作出了建设世界一流大学战略决策, 我们要朝着这个目标坚定不移前进。教师承担着最庄严、最神圣的使命。”一所大学教师的学术水平高低不仅是学生、家长及社会评价高等学校教育教学质量的重要依据, 更是提升学校核心竞争力的重要保证。培养造就高素质的高校师资队伍, 是高等学校发展战略的重要组成部分。SWOT 分析源自于麦肯锡咨询公司, 是对企业内外部条件进行综合和概括, 分析组织的优势和劣势、面临的机会和威胁的一种方法。有学者运用 SWOT 分析法对高等学校的师资队伍建设进行了分析^[1-3]。笔者以昭通学院为研究对象, 采用 SWOT 分析法对西部贫困地区新升本院校中影响师资队伍建设的各项因素进行了综合分析, 讨论了西部贫困地区新升本院校师资队伍建设中应注意的问题, 并提出了促进西部贫困地区新升本院校师资队伍健康发展的建议。

1 昭通学院师资队伍概况

截止 2014 年 5 月, 昭通学院现有专任教师 376 人, 具有硕士及以上学位的教师 200 人(博士 4 人), 另有在读硕士 15 人、在读博士 12 人; 具有高级专业技术职务的教师 159 人(其中教授 36 人)。

2 师资队伍建设的 SWOT 分析

2.1 优势分析(S)

2.1.1 悠久的办学历史。昭通学院办学历史可追溯到 1906 年清政府创设的师范传习所, 历经云南省立第二师范学校、昭通地区师范学校, 1978 年成立昭通师范专科学校, 2012 年 3 月, 经教育部批准升格为本科院校。学校教学管理制度齐全, 注重校风和学风建设, 教师敬业精神强, 学生满意度较高, 毕业生有较好的社会认可度。

2.1.2 具有较好的政策和思想基础。原昭通师范高等专科学校在学校党委的领导下, 深入分析了其面临的发展困境, 决定在全校开展解放思想大讨论, 通过讨论及时解决了学校升本中存在的安于现状等思想问题, 进一步确定了学校的办学目标定位, 明确了办学指导思想, 理清了工作思路, 对实施人才队伍建设的重要性逐步达成共识。学校制订了师资队伍规划建设, 在全校实施“教授工程”和“研究生工程”, 搭建人才成长平台, 通过引进和自主培养相结合的方式加快学校高层次人才队伍建设步伐。

2.1.3 具有良好的办学条件。昭通素有“咽喉西蜀, 锁钥南滇”之称, 处于昆明、重庆、成都、贵阳等经济社会发展水平较高的中心城市的交汇点, 是滇、川、黔三省的交汇地。境内有水麻高速公路、国道 213 线和内昆铁路, 形成了由公路、铁路、航空、水运组成的便利交通网络。昭通学院位于云南省昭通市北部新区, 地理位置优越, 交通便利, 对人才有一定的吸引力。

2.1.4 人才工作和运行机制逐步完善。随着国家人事分配制度改革的深入推进, 岗位聘任、绩效考核、职称评审等工作机制进一步改革完善, 形成了科学的人事分配制度体系, 学校的人力资源得到有效配置, 师资队伍活力和工作效能进一步增强, 为创新人才人事工作机制奠定了坚实的基础。

2.1.5 教师队伍的年龄结构、学缘结构进一步优化。学校坚持引进与培养并重的方针, 中青年教师的培养力度逐步加大, 经过近 5 年的不懈努力, 引进了一大批来自全国各高校和科研院所的优秀年轻教师, 使教师年龄结构趋向年轻化, 学缘结构多样化, 师资队伍的结构进一步优化, 全校的学历结构、职称结构有了明显改善, 一支梯次合理、潜力较大的中青年骨干教师队伍基本建成, 为师资队伍注入了新的活力, 为学校的可持续发展奠定了坚实的基础。

2.2 劣势分析(W)

2.2.1 教师队伍结构性矛盾突出。近年来, 随着学校规模

作者简介 汤焰(1967-), 女, 云南昭通人, 助理研究员, 从事管理学研究。* 通讯作者, 教授, 从事自然保护区管理及保护研究。

收稿日期 2014-09-24

的扩大,昭通学院出台了引进人才的具体办法,学校在较短的时间内补充了大量年轻教师,具有硕士学位的专任教师数量有了明显的增加,师资队伍已有显著改善。但专任教师中博士学位、教授数比例降低,师资队伍特色不明显,师资队伍存在高学历、高职称人才缺乏、“人才洼地”现象突出、高水平优秀人才严重流失的问题,这与学校打造应用型、国际化的办学特色具有较大差距。

2.2.2 教师队伍总体素质和竞争力相对较弱。当前,受市场经济的影响,少数教师急功近利、惰性短视,缺乏精益求精、踏实细致的工作作风。在专业领域中具有较大影响力的高水平教师数量不多,竞争力不强,高水平学术带头人较少,知识结构需要进一步改善,专业素质需要进一步提高,教师的知识结构、学历结构、年龄结构、学缘结构等需要进一步改善。

2.2.3 人事管理水平有待提高。师资队伍制度的前瞻性和延展性较弱,人事管理的工作机制需要进一步健全完善。激励手段单一,分配方式落后,缺乏科学的考核制度,难以充分体现人才的差异性,也难以对人才做出客观公正的评价,仍存在“重数量、轻质量”、“重使用、轻培养”的倾向,缺乏“引人”、“用人”、“留人”的人文氛围,高职称、高学历、高水平教师的引进、培养、使用和评价制度尚不完善,极大地影响了高职称、高学历、高水平教师的引进和结构调整、优化。

2.3 机遇分析(O)

2.3.1 学校转型发展为师资队伍结构的改善创造了机遇。2014年6月,国务院国发[2014]19号文件《国务院关于加强现代职业教育的决定》指出:引导一批普通本科高等学校向应用技术类型高等学校转型,重点举办本科职业教育,加大职业院校在专业设置和调整、人事管理、教师评聘、收入分配等方面的办学自主权,完善企业工程技术人员、高技能人才到职业院校担任专兼职教师的相关政策^[4]。从国务院文件到教育部地方本科高校转型发展座谈会精神及鲁昕副部长的讲话中,可以清晰地看到,地方新升本的高校面临着巨大的发展机遇,为学校高水平师资队伍的建设打开了一个“窗口”机遇期。

2.3.2 事业单位人事管理制度改革的纵深推进为完善学校的人才管理制度奠定了基础。2014年7月1日起正式实施的《事业单位人事管理条例》,将全面打破事业单位工作人员的“铁饭碗”,建立包括合同聘用、公平竞争、激励约束、权益保障的用人机制,逐步实现“人员能进能出、岗位能上能下、待遇能高能低”的目标,为学校自主确定内部收入分配、自主管理和人才使用等提供了政策保障,将对调动人才的积极性、主动性以及挖掘人才的潜力发挥积极作用,为学校创新人才工作机制、实现人力资源的有效配置带来改革机遇^[5]。

2.3.3 学校升本成功为师资队伍结构的改善创造了条件。2012年3月,昭通师范高等专科学校升格为本科院校以后,面临着巨大的发展机遇,尤其是教师的职称结构发生了较大变化,教授岗位数由原来的7.5%变为15.0%,教师尤其是高级职称的上升空间显著增大,学校的吸引力、教师提升学历

及积极开展科学研究的积极性明显增强,为高水平教师队伍的形成提供了强大的动力。

2.3.4 新升格的本科学校市场信息反应灵敏,专业壁垒少。昭通学院和其他近年新升格的本科学校一样,位于地级中心城市,是高等教育大众化的主战场,主要承担着为地方经济建设培养和输送高素质专门人才的重任,容易得到地方政府的支持。面向市场依法自主办学,加快学科与专业建设,积极申报新的本科专业,大量新图书、新设备的购置,对于巩固学校的人才队伍及搭建人才成长的平台具有重要意义。

2.4 威胁分析(T)

2.4.1 强弱差距日渐扩大。随着西部地区社会经济的飞速发展,西部地区高校的办学水平有了较大提高。受经济发展总体水平的制约,东西部经济发展水平的差距日益扩大,处于财政窘境的地方政府难以对类似于昭通学院的西部贫困地区高校给予强有力的资金和政策支持,导致西部贫困地区高校发展缓慢,学校硬件设施的完善难以得到保障,学科建设、专业建设、课程建设、重点课题、重点项目等经费等得不到应用的保障,工作条件、生活待遇与中东部地区相比仍存在较大差距,人才向经济相对发达地区流动的趋势难以改变,尤其具有高级专业技术职称和技术专长人才流失严重。

2.4.2 事业单位人事管理制度改革。《事业单位人事管理条例》明确规定,“事业单位及其工作人员依法参加社会保险,工作人员依法享受社会保险待遇”^[5],形成“养老金并轨”,实行与企业职工一致的养老保险制度,这引起了高校教师队伍中“改革后养老待遇可能降低的担忧”,从而进一步降低了西部贫困地区高校对高层次人才的吸引力。

2.4.3 新升格本科院校的尴尬地位。昭通学院为新升格的本科院校,学校由原来专科中的“佼佼者”变为本科办学中的“落后者”,加上学校在升本过程中巨大的资金投入,使得学校的发展面临巨大困难,教学科研条件的改善和收入水平提高受到较大制约,对高水平教学科研人才的引进吸引力不足。

2.4.4 招生受到高水平大学的挤压。2012年昭通学院仅有6个本科专业招生,2013年增加至11个本科专业,2014年为14个本科专业。本科招生数在一定程度上受到了限制,加之作为新升格的本科学校,社会影响力不足,在生源争夺中处于相对劣势,办学规模和效益有待进一步提高,这也在一定程度上挫伤了教师的教学热情和信心。

3 西部贫困地区高校师资队伍建设的建议

3.1 明确人才队伍建设的指导思想 深入学习党的十八大精神和十八届三中全会精神,以科学发展观为指导,紧密围绕学校的发展战略,抓住部分高等学校向应用技术型大学转型的“窗口期”,努力创新人才管理机制,构建高水平学术带头人,促使中青年人才后备队伍形成有利于人才引进、发展和配置的合理人才成长环境,努力建设一支高水平、高素质、有特色的师资队伍,为建设特色鲜明的高水平应用型大学奠定人才基础。

3.2 积极引进和培养高水平学科带头人 积极深化人事

制度改革,大力构建人才发展平台。以“事业留人”,努力探索以“学科带头人+创新团队+研究平台+研究项目”的人才成长模式,为广大教师提供广阔的发展空间和充分的自我展现机会,努力造就一批学风严谨、教学科研能力突出的人才队伍;以“情感留人”,努力创造良好的工作条件,为引进高层次人才提供经费支持、实验仪器设备,从资源、政策和工作条件上对高层次人才队伍进行大力扶持与培养,努力为优秀人才脱颖而出、竞相集聚营造令其心情舒畅的工作环境,在重视物质激励的同时,加强精神激励,增强教师的主人翁意识,努力消除教师的不公平感和不满足感,最大限度地满足教师在实际工作中的情感归属。

3.3 规范人事管理制度,防止人才流失 新升本高校要进一步树立人才流失风险意识,健全劳动合同管理制度,教育教师树立契约精神,加大人才流失风险的防范与控制。规范合同管理,对合同双方约定的内容和条款,遵循劳动法的原则,在平等自愿的基础上,通过合同明确学校和教师个人的责、权、利,对人才加以约束。

3.4 加强青年教师队伍的培养 新升本学校要牢固树立青年人才队伍引进和培养并重的思想,努力构建青年教师人才培养平台,通过师资培训和学术交流,大力选送教师参

与国内外高水平大学开展交流与合作,切实提高青年教师的教学实践能力、科研创新能力、国际交流能力和社会服务能力;围绕地方经济社会发展目标,通过校地合作、校企合作,努力培养一批具有创新精神和发展潜力的青年师资队伍,为学校的可持续发展奠定坚实基础。

4 结语

清华大学原校长梅贻琦曾经指出,“所谓大学者,非谓有大楼之谓也,有大师之谓也”。为了推动学校实现“跨越式”发展,建设特色鲜明的高水平应用技术型大学,昭通学院必须把师资队伍建设放在重要的战略高度,把建设高水平教师队伍作为学校发展的核心目标,抓好人才引进、聚集和使用3个环节,为学校发展提供重要的人力资源保障。

参考文献

- [1] 张扬,张新民. 独立学院师资队伍建设的 SWOT 分析[J]. 世界教育信息,2009(1):46-48.
- [2] 吕军,郑友取,徐华军,等. 高校师资队伍建设的 SWOT 分析和对策建议[J]. 浙江科技学院学报,2010,22(5):342-348.
- [3] 刘莉萍,陈文盛,毛丽玉. 基于 SWOT 分析的农林院校师资建设探讨[J]. 安徽农业科学,2013,41(10):4695-4697,4700.
- [4] 国务院. 关于加快发展现代职业教育的决定[EB/OL]. http://www.jyb.cn/zyjy/zyjyxw/201406/t20140622_587161.html.
- [5] 国务院. 事业单位人事管理条例[EB/OL]. http://www.gov.cn/zhengce/2014-05/15/content_2680034.htm.

(上接第 11190 页)

线相位中心误差和载波相位^[5]观测的整周不定性影响等。

2.2.2.3 人为因素造成的误差。主要有观测误差、选取路线不恰当造成的误差和测亩仪放置的位置方向不到位等,一系列无规律可寻的随机误差。人为误差可以通过试验前充分的准备和试验中的谨慎操作尽量避免。

3 结论

测亩仪所测得数据相对误差可达到 5%,满足农田面积测量的精度要求。建议当测量面积小于 0.27 hm² 时应进行多次测量,提高数据的准确性;面积接近以及大于 0.27 hm² 时测量误差较为稳定,可以进行几次或一次测量即可。测亩仪在雨、阴、晴等气候条件下,测量数据受天气的无规律影

响,还与地形和设备本身的配置有关。在使用测亩仪测量农田面积的时候,要考虑农田面积的大小和对数据准确度的要求是否适合测亩仪的测量,且考虑到来自卫星的误差,建议选择场地较为开阔天气状况较好的情况下使用。

参考文献

- [1] 吴明亮. 使用导航定位手持机勘测山林过火面积[J]. 刑事技术,2005(2):53.
- [2] 周科亮,冯仲科,张学培,等. 林地面积的手持 GPS 量测[J]. 测绘科学,2003(2):48-49,62-71.
- [3] 罗六伟,康敬国,杜利勤,等. GPS 接收机在退耕还林工程实施中的应用[J]. 河南林业科技,2005(2):46-54.
- [4] 郑成才,黄亮,吴建林,等. GPS 在森林调查及面积勘测上的应用[J]. 武夷科学,2010(00):69-75.
- [5] 张丽娜,杨志强,欧龙,等. 手持式 GPS 定位误差的研究[J]. 工程地球物理学报,2006(6):478-483.