

# 信 息 参 考

第 3 期

党政办公室编

2009 年 11 月 30 日

---

## 【特别关注】

2020 年我国高等教育规模预测分析····· (1)

## 【高教研究】

改革创新推进高校基层党组织建设····· (13)

构建校院两级教学督导评价体系····· (15)

关于我国研究生学科专业设置问题的思考····· (18)

实行校院二级管理的认识与思考····· (26)

## 【媒体视点】

光明日报: 创新高校思想政治教育载体····· (37)

光明日报: 我国高校设立劳动科学一级学科势在必行····· (40)

## 【院校扫描】

吉林大学: 中层负责人与学校签订任期目标责任书····· (51)

南开大学: 33 名博士生未获学位引发争议 淘汰率低于美国····· (52)

上海交通大学: 为海外高层次人才开辟绿色通道····· (56)

华南理工大学: 加强和改进思想政治理论课建设····· (58)

北京交通大学: 与家长保持互动 构建思政教育新模式····· (61)

## 【新闻速递】

十月至十一月校园新闻回顾····· (63)

### 改革创新推进高校基层党组织建设

张亚伟 河南师范大学党委书记

《中国教育报》11月3日

党的十七届四中全会指出，要“进一步巩固和加强党的基层组织，着力扩大覆盖面、增强生机活力，使党的基层组织充分发挥推动发展、服务群众、凝聚人心、促进和谐的作用”。高校基层党组织处于教书育人、管理育人、服务育人的最前沿，以改革创新精神推进高校基层党组织建设，对于为中国特色社会主义伟大事业提供人才支撑和智力支持，具有重大的现实意义。

以改革创新精神审视基层党组织建设存在的问题。近些年来，高校基层党组织建设取得了巨大成绩，但也存在着一些不适应新形势、新任务要求的问题。

一是党务和教学科研等业务存在着“两张皮”现象。究其原因，主要在于高校基层党组织在作用发挥、职责履行、目标定位等方面存在一些制度缺陷，导致基层党组织在工作中不能很好地厘清“哪些是自己的田”、“哪些是别人的地”，一定程度上只能靠主要负责人个人的素质和理解来把握。这就很难把基层党的建设做到实际业务中去。

二是流动党员的管理工作存在薄弱环节。毕业生就业方式多样性、就业的滞后性、党员流动频繁性，加之一些党员组织意识和观念不强，给基层党组织的管理带来诸多新课题。

三是基层党组织活动不够规范化和经常化。由于大部分基层党组织的负责人由教学和科研骨干兼任，而目前高校的教学、科研工作又相当繁重，从而造成业务工作和党的建设“一手硬、一手软”现象；由于思想重视不够，以及经费、场地等方面的限制，使得一些基层党组织的活动内容陈旧、形式单一，缺乏针对性、实效性和吸引力。

四是党员发展的质量得不到有效保证。近些年来，个别高校受学生就业等因素影响，大学生党员发展速度过快，质量不能很好地得到保证；一些教

职工入党积极性不高，致使一些基层党组织在发展教职工党员时，往往不自觉地降低标准、简化程序。

以改革创新精神改进基层党组织的活动内容和方式。要适应新形势、新任务要求，创新活动内容、方式，找准开展活动、发挥作用的着力点，在扩大党员参与面、提高实效性上下功夫。第一，明确“把方向、谋和谐、促发展”的工作思路。“把方向”，就是旗帜鲜明地坚持社会主义办学方向，巩固马克思主义的指导地位，保证党的路线、方针、政策在学校工作中的贯彻落实，把全面贯彻党的教育方针、培养社会主义建设者和接班人贯穿基层党组织活动的始终。“谋和谐”，就是通过扩大民主、服务群众，以及深入细致的思想政治工作，理顺情绪、化解矛盾；不断以党内民主推动学校民主，以党内和谐带动校园和谐，进而提高基层党组织的创造力、凝聚力、战斗力。“促发展”，就是让基层党组织的政治核心、战斗堡垒作用和党员的先锋模范作用贯穿教学、科研、管理和人才培养活动的全过程，推进学校各项事业不断上层次、上水平、上台阶。第二，优化组织设置，增强党组织活动的实效性。高等教育出现的新变化、新情况，给改进和完善高校党的基层设置、组织功能、活动方式等提出了新课题。按照便于党员参加活动、党组织发挥作用的要求，在按照部门、单位为主设置的基础上，积极探索把学生党支部建在公寓、把教师党支部建在学科团队等更加务实管用的新模式和新做法，努力形成与高等教育发展相适应的党的基层组织格局。第三，创新活动载体，丰富活动内容。通过普遍开展创先争优活动，坚持和完善“三会一课”制度，完善党建工作考核综合评价体系，不断创新活动载体。同时，要增强活动内容的时代特征，突出活动内容的思想性，通过开展活动，把党员的思想 and 行动统一到党中央的精神上来，把党员的智慧和力量凝聚到学校的改革发展中去。

以改革创新精神提高党员教育管理的科学化水平。以提高党员素质和基层党组织的教育管理水平为重点，抓紧抓好高校党员队伍建设这一基础工程。

首先，不断强化对党员的教育管理能力。建立党员经常性教育制度，把社会主义核心价值观融入党员教育的全过程，推进学习型党组织建设。严格党的组织生活，把经常性的党内生活作为教育党员的主要手段，切实提高

党员意识和宗旨意识。根据党章和有关规定，严肃处理不合格党员。

其次，不断提高联系和服务群众的能力。拓展党员联系群众的途径，丰富服务群众的内容，畅通群众意愿表达的渠道，努力构建党员联系群众和服务群众的网络，切实解决群众工作、生活中的实际问题，团结带领群众共同建设和谐校园；推行党员服务群众承诺制，促使党员在联系群众中团结和凝聚群众。

再其次，不断推进党内民主建设。建立和完善党内情况通报制度、情况反映制度和重大决策征求意见制度，完善党员权利保障制度；逐步推进党务公开，建立健全党务公开的制度和形式，增加党组织工作的透明度，拓宽党员参与党内事务的渠道，落实和保障党员的知情权、参与权、选择权、监督权等民主权利；规范和完善高校基层党组织党员大会、党员代表大会和党内选举等制度。

最后，建设高素质基层党组织带头人队伍。按照守信念、讲奉献、有本领、重品行的要求，加强基层党组织书记队伍建设。及时把那些政治素质高、党性原则强、热爱党务工作、业务能力过硬的同志选配到基层党务工作岗位上来；关心基层党务工作者的成长，落实各项政策待遇；建立健全基层党务工作者的激励机制，积极帮助他们解决思想、工作、生活中的实际问题；加大对基层党务工作者的培训力度，不断提高他们的思想政治素质和业务水平。★

## 构建校院两级教学督导评价体系

冯砚 赵培举 佳木斯大学

光明日报

教学督导制度是学校内部对教学质量监督、控制、评估、指导等一系列活动的总称。教学督导与评价是高校教学质量保障体系中的重要组成部分。

## 两级督导评价体系势在必行

大众化高等教育的背景下，高校为了使规模、结构、质量、效益相互协调和相互促进，陆续进行了校院两级管理体制 体制改革。而这种管理体制 改革一个重要方面就是建立和完善学校内部的教学督导与评价工作体制机制，以适应高等教育教学发展的要求。原来只由学校一级进行教学质量监控逐渐暴露出弊端，学院是直接从事教学活动的基层单位，除了建立校级的质量监控外，建立院级的监控体系，调动校院两个方面的积极性，构建校院分工合作的教学质量保障体系成为有效模式。两级管理体制下的教学质量督导与评价体系，目的是管理重心下移，进一步强化学院自我质量监控功能，充分发挥学院专家在学科和专业对口的优势，促进督导工作与学院教学管理的紧密结合，逐步实现督导职能由重“督”到重“导”的转变，使教学督导与评估机制运行顺畅，形成校院教学质量保障工作上下联动、齐抓共管、各有侧重的局面，建立教学质量保障的长效机制。

## 两级督导评价体系的构成及运行

校院两级督导与评价体系有一定的组织形式和运行方式。在管理层次上，由校院两级组织保证教学决策系统和教学指挥系统的有效运行；在管理职责上，由校院两级教学指导委员会、学校相关职能部门、两级教学督导组、教研室、学生教学信息员组成的执行机构来保证整个体系的运行效果。校院两级组织及执行机构的职责一定要明晰。督导与评价体系在学校层面上，主要是根据社会对人才需求和学校基础条件参与制订教学质量保障规划，参与讨论学校办学思路和定位、人才培养目标和方案等重大问题；参与制定和完善学校教学质量管理的规章制度，监督指导全校重大教学质量管理工作。督导与评价体系在学院层面上，主要是贯彻执行学校的计划、方案，结合学院的实际情况在权限范围内参与制定相关的规章制度，参与组织和实施日常教学活动和教学质量管理工作。在两级督导与评价体系中，学校职能部门和学院要根据各自的职能，及时获取真实可靠的信息并加以分析处理，形成科学的评价结论，最终反馈给教学过程各个环节以及教学决策指挥系统和广大师生，使校院两级教学质量督导与评价体系的运行顺畅有效。

## 两级督导评价体系的创新发展

加强两级督导与评价队伍建设。通过邀请国内外资深专家进行指导和培训，提高督导与评价工作者的理论水平和业务素质；通过学习、交流、评比等活动，提高教学督导与评价专家队伍的整体素质与工作水平；增强校级专家的奉献、参与、创新和全局意识；充分发挥学院督导专家以课堂教学督导为主的重要作用。

## 两级督导与评价机制规范化

制定和完善教学督导和评价工作方案和实施细则；有关评估评审指标该定性的定性，该定量的定量，逐步建立一套较为完善的、能够促进学校科学发展的教学评估指标体系。

实现教学督导重心转移。督导的本质，是一种管理，而管理就是服务。现代管理理论的一个重要观点，就是只有全员参与，共同治理，形成合力，才能实现共同的目标。因此，督导工作要激发督导对象的积极性与主动性，形成和谐的工作关系。

“督教”与“督学”联动。学生“学习力”的提高和学风建设，既是学工部门的职责，又是教学督导工作的一个重要方面，培养学生的创新能力和实践能力、培育良好的学风更是教学质量的落脚点。因此有必要将督学纳入教学督导与教学评价的范畴。

## 开展调研，履行职能

两级督导与评价组织要广泛开展培养方案、课程设置、各专业就业率、多媒体教学、双语教学、实践教学等各项专项调研活动，分析现状、发现问题、提出改进措施和办法，全面履行宏观层面上“了解现状、把握动态、控制过程、反馈结果、服务决策”的教学督导与评价体系职能。

## 建立和完善例会制度

应该建立和完善督导和评价主体例会制度。建立教学职能部门间的联席例会制，由教学主管校长或教学职能部门领导召集主持，目的是通报工作情

况、协调有关事项，形成分工协作的和谐工作氛围；建立校级专家组例会和校级学生信息员例会制，及时安排和总结全校性教学督导与评估工作，并就出现的各种特殊问题进行研讨；建立校院各学科对应专家小组联系例会制，解决教学督导与评估工作共同关注的问题；建立学校教学督导与评价工作大会制，在主管校长的领导下，由校督导与评价职能部门组织召开，教学职能部门及工作相关部门、校院两级全体教学督导与评估专家、学生信息员代表参加，总结全校教学督导与评价阶段性工作，研讨解决学校教学质量监控工作中的重大问题。

### **注重激励，营造氛围**

学校要采取一定奖励措施，充分调动学院开展自身教学质量监控的主观能动性，使两级教学督导与评价工作落到实处。努力营造全校上下对教学质量齐抓共管的良好氛围，突出教学工作中心地位，不断推进高校从外延发展向内涵发展转变。★

## **关于我国研究生学科专业设置问题的思考**

纪宝成 中国人民大学校长、教授

学位与研究生教育 2008（2）

学科，乃是学问的学术分类，即按照一定的学术标准将人类浩如烟海的知识积累划分成不同的类别。高等教育的学科划分和高等学校主要以学科为基础的专业设置，是现代大学的立学之本、教学之范，是现代高等教育最重要的基础。它关系到人才培养的规划和目标，关系到教育资源的配置和协调，关系到教育的质量和效益，关系到学术的繁荣和发展，也关系到高等教育与社会发展的协调与和谐。可以说没有学科专业的概念，也就没有现代高等教育。因而，学科划分和专业设置对于高等教育就不仅仅是学术和认识问题，更是一个全局性的政策性很强的实践问题，是一项十分重要的基础性工作。

由于我国当前研究生学科专业设置的改革更为迫切，意义更为重大，所以本文主要探讨当前我国研究生学科专业设置的问题与改革原则、改革重点以及改革方案等。

## 一、我国研究生学科专业设置存在的问题与不足

自清末引进西方高等教育体系以来，我国高等教育的学科分类和高等学校的专业设置有过多次调整和变迁。从四部之学到七科之学的转型是在晚清实现的。在民国时期进行了初步的完善和长达几十年的实践，基本上稳定下来。新中国建立之后，也不断地对学科专业设置进行了探索。不同历史时期建立的学科、专业、分类标准、原则和分类体系，都是当时历史条件的产物，它们汇成了通向正确揭示学科、合理划分学科专业体系的发展进程，每一次调整和修订，都向着科学性迈出了一大步。

目前，我国高校研究生学科专业设置的依据是 1997 年制订的《授予博士、硕士学位和培养研究生的学科、专业目录》（以下简称《研究生学科专业目录》）。《研究生学科专业目录》不但是当前高等学校和科研机构开展研究生招生工作、制定研究生培养计划的依据，同时也是国务院学位委员会和学位授予单位审核、授予学位的依据。它是规范和指导高校学科建设工作的基础性文件，对学科规划和学科建设发挥着重要作用。但是，随着近几年我国经济社会的快速发展，现行的《研究生学科专业目录》明显暴露出一些不利于学科发展和人才培养的问题，这就需要我们以制度创新的气概，在认真研究和总结的基础上加以改革。现行的《研究生学科专业目录》存在的问题集中表现在四个方面：

### 1. 学科专业划分的逻辑线索欠明晰

所谓欠明晰，并不是说学科专业体系没有逻辑，只是有些地方不太明晰。造成这种状况的原因是随着科学技术的发展和社会经济的进步，随着学科门类的演变，人们心中存在的思维定势、现实感受和人们的理性认识不一致，让人感到逻辑线索欠明晰。例如：

第一，学科门类的划分存在着部分学位授予名称与学科培养内容、与现实生活不尽相符的问题。如新闻传播学，由于网络技术的出现和新闻传播自身经济属性的增强，再将该一级学科置于文学学科门类下总让人感到比较勉



强。民族学一级学科是一门以民族为研究对象的学科。从民族学的研究内容看，它应属于社会科学领域的学科，但在现行《研究生学科专业目录》中由于没有“社会科学”学科门类的设置，就被设置在法学门类下，授予法学学位，这也让人感到与现实生活相距甚远。类似的情况还有艺术学被设置在文学门类下，授予文学学位，等等。

第二，某些二级学科的学科属性定位不够清楚。在现行《研究生学科专业目录》中，不少二级学科可授予两类以上的学位，如社会医学与卫生事业管理可授管理学或医学学位，教育经济与管理可授管理学或教育学学位，管理科学与工程可授管理学或工学学位，科学技术史可授理、工、农、医四类学位，环境科学与工程可授理、工、农三类学位，等等。同一学科专业培养的研究生可被授予多种学位，不但不利于明确学科的学科属性，而且还会在一定程度上造成学位授予的混乱。

第三，管理学学科门类的设置很奇特。首先，管理科学与工程、工商管理、农林经济管理、公共管理和图书馆、情报与档案管理五个一级学科齐集门下，让人感到是个大杂烩。事实上，这样的拼凑是很不合理的。就拿公共管理与工商管理来说，这两类管理的管理对象、服务目标、学科基础等等差距甚远，怎么能因为都有管理问题而简单地归并为一类呢？这一学科门类的单独设置，明显地显露出更多的是把管理看作是一种技术操作过程，而不是一种社会关系的调适过程，重物轻人、重技术轻人文的思路明显可见。其实，公共管理提供的是公共产品，依法办事是核心，因而放在法学门类下要合理得多；工商管理可以保持现有名称，也可改名为“商学”，因为这类学科专业的核心是“商”，我们主张单独设置一个学科门类，如清末、民国时期的“商科”一样，假如实在不行，作为一级学科，设置在现在的经济学门类下从逻辑上讲也许还说得过去；管理科学与工程，明显属于工程技术门类；图书馆、情报与档案管理作为一级学科名称则显得与其他一级学科名称很不协调，改称“信息资源管理”也许要好得多。其次，按照这里的逻辑，是否只要加上“管理”二字就可以尽收门下？如国防管理、贸易经济管理、交通运输管理、通讯管理、教育管理、科技管理、体育管理、卫生管理、城市管理、乡村管理，如此等等都纳入“管理学”门下，这样行吗？

## 2. 学科专业缺乏对人才培养类型的科学划分

我国学位教育分为三种类型：学术研究型学位、应用研究型学位和专业学位（职业学位）。前两者有时又统称研究型学位，着重培养研究型人才；而专业学位则着重培养职业岗位型人才。应当说，这三类人才都是社会所需要的，缺一不可。问题在于，当前《研究生学科专业目录》列入的 300 多个二级学科，全部是培养研究型人才专业，专业学位专业尚未正式列入；而研究型学科专业中，学术研究型、应用研究型的划分也几乎不存在。尤其是，由于历史原因，我国专业学位教育发展缓慢，到目前为止，经国务院学位委员会批准设置的专业硕士学位仅有 16 种。当前我国人才市场急需两类人才，一类是少量的具备科学研究能力的技术创新人才，他们应当具有很大的发展潜力和后劲；一类是大量的具有创新思维、熟悉职业应用的高级岗位型专门人才，主要面向经济建设和社会发展的主战场。这两类人才的缺乏，应当认为与目前研究生学科专业的设置有着直接的关系。我国现行的《研究生学科专业目录》由于脱胎于精英教育模式的思维定势，使得研究型学位设置比专业学位要多得多（研究型学位的一级学科数量约是专业学位数量的 24 倍）。而在经济和教育发达国家，一般来说专业学位比研究型学位要多。同时，由于对培养职业岗位型人才的重要性的特点没有足够的认识，当前在我国大部分高等院校中，对专业学位和研究型学位人才的培养方式没有明显区别，专业学位研究生与研究型学位研究生的课程内容和教学手段存在较大程度的趋同，不能充分体现出各自的特点。问题的直接根源之一，就在于研究生学科专业设置缺乏对人才培养类型的划分。

## 3. 研究生学科专业与本科学科专业有些不相衔接

由于我国目前实行本（专）科专业目录与研究生学科专业目录各自独立运行、独立管理的模式，两个专业目录在学科门类上虽然一一对应（除军事学外），但在一级学科和二级学科的名称和分类上存在着较大差异。对于学科三级梯次的名称，研究生学科专业目录中分别称作“学科门类、一级学科、二级学科”，而本科专业目录却分别称作“学科门类、类、专业”，内涵相似，叫法却不一样。对于学科门类下各学科层次的划分和归属相去更远。例如经济学门类，在研究生学科专业目录中该门类下设两个一级学科，分别为理论经济学和应用经济学，而在本科专业目录中该门类下仅设一个类，即经济学

类。又譬如教育学门类，研究生专业目录中该门类下设三个一级学科，分别为教育学、心理学、体育学，而本科专业目录中下设两个类，分别是教育学类和体育学类。不但一级和二级学科的学科分类和名称存在较大差异，而且学科专业代码大多数也不一致。另外，有些专业的学位归属也存在差异，如行政管理专业的学生，按研究生专业目录应授予管理学博士（或硕士）学位，而按本科专业目录应授予法学学士学位；土地资源管理专业的学生，按研究生专业目录应授予管理学博士（或硕士）学位，而按本科专业目录应授予工学学士学位；等等。学科、专业缺乏连贯性，既不利于现代化的学科专业的数字分类管理，又给学位授予工作造成一定的混乱。

#### **4. 学科专业设置依然缺乏前瞻性和扩展性**

任何一次学科专业目录的修订都难以避免这个问题。前瞻性问题是指出我们站得还不够高，看得还不够远；扩展性问题是指出运行机制问题，学科专业扩展的空间很小。实践证明，新兴学科和交叉学科将逐渐成为优势学科的发展点、前沿学科的生长点、重大创新的突破点，也将在相当程度上占领人才培养的制高点。我国当前的《研究生学科专业目录》没有设置专门的交叉和新兴学科门类，也没有在目录名称和代码中为新兴学科、交叉学科留出发展空间，无法适应人才培养、科技进步、国民经济和社会发展日新月异的要求。同时，新兴学科、交叉学科专业的发展尚缺乏支持力度，因为有利于这些学科专业生长的制度和机制尚未形成，高校的学科专业、人才培养不能反映新兴学科和交叉学科的发展趋势。

## **二、我国现行研究生学科专业目录调整的指导思想与修订原则**

### **1. 明确指导思想**

我国现行《研究生学科专业目录》调整总的指导思想，笔者以为应该包括以下三个方面：一是立足于我国的国情和历史经验，借鉴发达国家和地区学科专业设置的一般规律，使得学科专业设置有利于人才培养和科学研究。二是淡化目前以二级学科为主培养人才和发展学术的观念，以学科群落为基本载体，在多学科交叉、融合的良好环境中培养学生的创新能力。三是以主动适应我国经济结构战略性调整和提高国际竞争力的需要为出发点，按照人才多样化的需求建立多样化的学科专业，既适应经济社会发展的需要，又遵

循高等教育的发展规律。

## 2. 确定修订原则

学科专业目录的修订在坚持“面向现代化、面向世界、面向未来”总体原则的基础上，还应该强调科学性原则、法制化原则和可持续性原则。

第一，科学性原则。科学性原则的内涵主要包括三个方面：①对学科专业体系进行学理分析的时候站得住脚，符合学术规律；②适应时代和社会发展的需要；③能够促进发展，而不是阻碍发展。

第二，法制化原则。法制化主要体现在：①学科专业目录虽然总体上是指导性的，但应该具有权威性；尤其是学科门类、一级学科的划分和设置，以及学位授予的名称等，应当是法定的，全国必须统一遵循；②学科专业目录的运行模式和运行过程法制化，专业的设置、调整、变化应按照法定的程序进行；③高校在专业设置上的自主权也是法制化的，不能随意扩大，也不能随意被剥夺。

第三，可持续性原则。学科专业目录的修订应该为学科专业的发展留下弹性，留下充分的空间，避免频繁修订。

## 3. 把握调整重点

第一，建立指导性的学科专业目录。我国目前的《研究生学科专业目录》是指令性的。应该说，这种指令性的学科专业目录在今天已与经济社会发展需求变化和人才市场需求变化不相适应了。新一轮《研究生学科专业目录》的调整应当末端柔化，亦即二级学科的设置柔性化，为高校的自主权留下一定的空间，从而制定出有相当弹性的、具有指导作用的学科专业目录。

第二，本科专业目录和研究生专业目录应大体一致。区别主要在于：本科专业目录在二级学科以下可以宽泛一些，研究生学科专业目录在二级学科以下可以细化一些；或者有的专业在本科阶段不设置，研究生阶段才设置。除了上述区别外，本科专业目录和研究生专业目录不应该有太大的区别。

第三，适当增加一级学科。一级学科的法制性、权威性很强，是国家管理的主要层面，高等学校无权在一级学科上随意调整。根据学科属性和国际惯例，对原有一级学科重新审视，进行科学划分并适当增加一些一级学科，就人文社会科学而言，应增设国学、商学（工商管理）、宗教学、马克思主义理论、信息资源管理等一级学科。

第四，淡化二级学科。从国外高等教育的发展规律看，笔者认为按一级学科培养高层次人才和授予学位是一个必然趋势。因此，调整学科专业目录应注意淡化二级学科，目录中以列举的方式出现的二级学科仅作为指导性文件供参考。二级学科也是高校自主权之所在，各高校、各地区可以结合各自的实际情况增设有特色的二级学科。

第五，按一级学科授予学位。原有专业目录要求按学科门类的名称授予学位，难以准确表达学位申请者所属学科的特性和归属，因此，学位应按一级学科授予设置，这样更切合实际，符合时代思维和社会发展、知识发展的需要。

第六，适当调整各类学科分布比例。主要是基础学科划分显得宽泛一些，种类偏少。在新的学科结构中，基础学科的一级学科应适当增加。

第七，学科调整应与科技进步、经济结构相联系，体现新学科交叉性、复合性的发展趋势。以科技进步和产业发展为主线，增加信息资源、生物、医学、环境等学科领域的交叉学科和新兴学科。同时，注意发展人文社会科学，尤其要注重发展文理交叉的学科群，以进一步加强人文教育与科技教育的结合。

### 三、研究生学科专业目录两种修订方案

根据上述关于研究生学科专业目录的调整原则和重点，我国现行研究生学科专业的进一步修订可有两种方案供选择：

第一种方案是取消学科门类，直接按一级学科授予学位，科学设置、适当增加一级学科，淡化二级学科。也就是说，学科由三级设置改为两级设置，亦即只设一级学科和二级学科两个层次。调整后的学科目录中一级学科可以适当增加。对于人文社会科学类学科，可删去原学科专业目录中的“农林经济管理”、“图书馆、情报与档案学”等一级学科，增加“国学”、“宗教学”、“马克思主义原理”、“信息资源管理”等一级学科，“工商管理”一级学科改名为“商学”。调整后的一级学科的数量预计较现在增加 20%左右，亦即会达到 100 个左右。调整后的学科目录中二级学科则较原来有所增加或删减，目录中仅列出我国目前相应一级学科下发展较为成熟的二级学科，作为二级学科的指引供参考，不具有指令性。按照二级学科柔性设置的原则，二

级学科可以根据学科发展的实际需要适时调整。这一方案是最优的选择，体现了时代发展的需要和科学知识发展需要，是大势所趋。

调整后的学科专业目录不但含有学术性、应用性学科，而且含有职业岗位类专业，列在应用类学科下以“\*”标出，这些专业可授予专业学位。将专业学位专业分别设置在相应的应用类一级学科下，明确其归属，在目录中不再单列。也即是调整后的学科专业目录不仅收集我国现有的 16 个专业学位的专业，目前条件已近成熟的专业学位专业学科还可以增设。如“社会工作硕士”、“金融硕士”等。未来还可根据社会实际发展需要，在应用类一级学科下增设更多的专业学位专业。

调整后的学科目录自然不再按学科门类授予学位，而改按一级学科名称授予学位，学位的种类因此会增加很多，如“国学博士学位”、“理论经济学硕士学位”或“信息资源管理博士学位”等，不再仅限原来的 12 种。这样做的好处显而易见，既让社会一目了然人才的培养类别，也避免了若干一级学科很难归属何种学科门类的尴尬。专业学位仍按原有的学位命名方式，在学位头衔前注明所学专业。

我们认为，上述取消学科门类，按一级学科授予学位的方案是最优的，符合高等教育改革和发展的潮流，符合国际上学科专业设置的惯例。当然，这种方案也可以变通，亦即在按一级学科授予学位的同时，考虑到现行学科门类的历史延续性，仍保留学科门类的设置。将一级学科划分属于不同的学科门类，有利于确定学校的办学类型和识别综合程度，如可以明确具备几个门类学科的学校才能称为大学，具备几个门类学科才能称为综合性大学。显然，这样划分是有一定现实意义的。

但是，现有学科门类的划分不够科学，存在着学位授予名称与一级学科培养内容不相符合或颇费理解的情况，有些一级学科事实上也难以归为现有的 12 个学科门类。要解决这个问题，“做减法”似乎比“做加法”更好一些，也就是将现有的 12 个学科门类整合为 8 个学科门类。该调整是对晚清“七科之学”或“八科之学”方案的继承与发展。尽管清末张之洞等人提出的“八科分学”方案有不少粗糙之处，但是它却奠定了中国近代学术分科的基础，中国传统学术中的经学、史学、文学在经学科和文学科中得到保存。“七科之学”与“八科之学”的确立，是中国近现代大学制度确立的重要标

志，是中国高等教育史上的一次革命性变革。今天看来，在学科分类上也不失其意义与价值所在。在当今西方国家，大学的学科大致分为自然科学与人文社会科学两类知识体系，自然科学是指理、工、农、医，人文社会科学一般包括人文学科、社会科学、商学、法学等。一般而言，人文学科是传统的文、史、哲、艺术等学科，社会科学是研究人类社会发 展规律的理论性学科，如政治学、经济学、社会学、人类学、心理学等，而法学、商学是以人文社会科学的理论为基础，强调应用性、实践性的两大学科门类。

由此可以设想学科门类重新划分为人文学科、社会科学、商学、法学、理学、工学、医学、农学等八大学科门类。将原有学科门类中的哲学、文学、历史学等划入人文学科；将经济学、教育学划入社会科学；将现行管理学门类中的公共管理部分划入法学，工商管理部分划入商学等等。这样调整后，人文学科包括哲学、历史学、文学、国学、艺术学等一级学科；社会科学包括经济学、政治学、人类学、心理学、社会学、民族学、教育学、马克思主义理论等一级学科；商学包括企业管理、会计学、财务管理、市场营销等一级学科。具体如表 2 所示。

第二种方案是按八个学科门类授予学位。这里包括两点：一是将原有的 12 个学科门类减少为 8 个学科门类，并且按照学科门类授予学位；二是在各学科门类中贯彻“增加一级学科，淡化二级学科”的原则，适当增加一级学科。这一方案的最大优点是按照知识的逻辑体系划分学科门类，反映了知识系统分类的本来面目。不过该方案仍然存在很多的问题，还是一个过渡性的方案。★

## 实行校院二级管理的认识与思考

吴勉华

建国后，我国曾两次对高等学校院系进行大规模的调整。一次是 20 世纪 50 年代初的院系调整，这次调整主要参照前苏联模式进行院系分化组合并设置各种单科学院，带有专业化发展趋势；另一次是 20 世纪 90 年代，主

要是以欧美综合性大学为参照的联合办学，对一些院系专业进行调整与合并，带有综合化发展趋势。

经过多年，特别是近几年的探索和实践，高校内部管理体制改革已有了很大的进展和突破。目前，高校校、院二级管理体制的改革已成为高校内部管理体制改革的热点之一。中共中央组织部、人事部、教育部《关于深化高等学校人事制度改革的实施意见》（人发【2000】59号）等文件的颁发，也为改革的进一步深化指明了方向。近几年来，越来越多的高校尝试建立并实行校、院二级管理制度，这是我国高校为适应社会发展需要，进行自我优化结构、强化功能，实现可持续发展的现实选择。在实行校、院二级管理体制的改革之后，学院就作为一个自我定向、自我发展、自我约束的相对独立的实体，成为学校管理的重心。而实行该管理机制的高校如何协调校、院关系，如何统一学院的责权利，激活学院的办学活力，实现学校现有资源的优化和办学水平、办学效益的提升，成为校、院二级管理体制中的关键点。

## 一、普通高校实施二级管理模式的意义

校、院二级管理体制与运行机制是一种不同于过去二级行政机构的新的管理体制，其实质是使学校原有的以职能部门为主体的管理模式转变为以二级学院为主体的管理模式，使学院在学校总的目标、原则指导下，拥有足够的与它担负的责任、任务相一致的权力，与担负责任、任务相适宜的利益，真正成为充满活力、相对独立的办学实体。其根本目的是使高校能主动适应社会改革和发展形势的需要，确立、调整学校与二级学院及职能部门之间的责权利关系，使二级学院通过相对独立的自主办学，更好地促进学科的整合和发展，激活内部办学活力，有效地提高教育教学质量和办学效益。

### （一）有利于激发教学院系的积极性

当前，我国绝大部分高校采取的是对教学、科研统一管理，对人员统一调配，对财务统一核算的管理方式。学校的教学、科研管理权、干部的任免权、人事调配权、经费预算审批权、教育资源的配置权等基本上全部集中在校一级。这严重地影响了院系等基层教学单位的积极性，使整个学校缺乏生机和活力。进行二级管理体制的改革，实行以学院管理为主的新体制，最关键的就是下放教学科研管理权、人权和财权，将事权、人权、财权统一，将经



费分配与学生人数、课时数、实验个数、专业数挂钩，将津贴分配与效益挂钩，使学院一级有充分的教学科研管理权、用人权、经费审批权、津贴分配权，从而调动起各教学单位的积极性。由于学院办学的规模、质量、效益直接与教学单位的职工利益相关，能够调动起院系职工积极出谋划策、关心支持学院的改革和发展、同心协力把学院办好的积极性。

## （二）有利于教育资源的优化配置

实行二级管理体制改革，有利于教师资源优化配置。高校可以按照学科群、大学科门类或一级学科重组二级学院，集中相近学科的师资力量，形成强大的教学科研阵营和学术梯队。

实行二级管理体制改革，有利于教学仪器设备的优化配置。由于高等学校高度集中的财务管理体制、教育经费的严重短缺和教育资源的无偿占有，使高校基层教学科研部门形成了个个摆困难，争要教育投资的不良风气，造成了重复采购，设备闲置等教育资源浪费现象，使原本紧缺的教育经费更加捉襟见肘。实行二级管理体制改革，学校可以按照办学单位的学生人数，计划课时数、学科数、专业数划拨经费，由基层根据工作需要配置资源，可优化资源配置，减少盲目采购，提高经费的使用效率。

实行二级管理体制改革，还有利于房产等教育资源优化配置。教育资源的计划管理和无偿使用，致使高等学校一方面教学、办公、资料用房严重不足，另一方面浪费现象非常严重；一方面水电、交通、通信等费用矛盾突出，供不应求，另一方面公私难分、经常超支。实行二级管理体制改革后，学校的教育资源配置将实行市场化有偿使用，这将促进各种教育资源的合理配置和使用。

## （三）有利于建立高效的运行机制

首先，可以降低校级领导的管理跨度和工作强度。由于高等教育的快速发展和近几年的高校合并调整，一般规模的高校教职工人数已达2—3千人，学生人数已达1—2万人。高校的党政机关、教学、教辅、研究单位一般也有几十个。高校的领导层要面对众多的单位和多于单位几倍的中层领导，如果整天陷于具体事务之中，就无法腾出时间和精力思考学校改革发展等重大问题。然而，教学、科研机构重组，却可大大减少中层单位的个数，大大缩减学校领导层的管理跨度，大大减轻学校领导的工作强度。

其次，管理重心下移，有利于提高运行速度。进行二级管理体制改革后，校一级管理机构的职能是宏观控制、目标管理和信息反馈。管理工作的重心主要下移到院系一级，各院系进行教学、科研的过程管理、质量管理，减少了校一级的会议和文件，各院系可根据学科和专业特点调整管理行为。人权和财权下放后，各院系可根据工作需要招聘师资和审批经费，不需再到学校的各个机关报名要人、要钱而花费时间和精力，这也将极大地提高工作效率。

#### **（四）适应了经济社会发展的需求**

高等教育国际化、产业化、大众化、市场化，使高校间招生与毕业生就业的竞争加剧。因此，高等学校必须迅速适应瞬息万变的市场要求。高校进行二级管理体制改革，以院管理为主的新体制，按照二级模拟法人运行，将有利于适时地调整自己的培养目标、专业设置、教学计划、课程内容，及时适应教育市场的需要；按学科群、大学科门类或一级学科进行教学科研机构重组成立的学院，具有培养宽口径人才的条件和能力，学校可按大学科门类招收学生，学生入校后前期不分专业，统一学习基础课，在中后期再根据学生志愿分专业或专业方向。这样让学生在大学科门类下选择专业，有利于培养宽口径人才，有利于毕业生就业。

## **二、校院二级管理体制与运行机制的基本构成**

目前，各高校推行的校、院二级管理体制与运行机制因校情而各有不同的形式。但从目前的发展趋势来看，校、院二级管理体制和运行机制主要包括从以下几方面内容：

### **（一）简政放权**

办学自主权是高校重要的权力，二级管理的关键就是要使办学自主权进一步下放，即改革内部管理层次和权力分配结构，调整校机关职能部门的管理职能、管理内容和权限，调整学院的权限范围，做到简政放权、管理重心下移。学校要充分信任学院，从行政权力和学术权力等两方面赋予学院相对独立的自主办学权力。行政权力方面，要赋予学院相对独立的三大权力，即在教学科研、学科（专业）建设、师资配置、学生管理等方面的决策权、人事权和理财权，使其具有更大的活动空间和工作自由度。学术权力方面，要

通过组建学院各类形式的委员会（如学术委员会、教授委员会等），充分发挥以学科带头人、骨干教师为主体形成的学术群体在学院学科（专业）建设、教学、科研、学术活动等学术事务中的咨询、决策和协调的作用。在放权过程中，学校要出台系列规章制度，明确校院二级的责权利，尽可能、最大限度地确立学院所能决定的事项，以确保学院工作的顺利开展。同时，要建立健全相应的宏观调控制度，尤其是政策的导向、控制，使学院不偏离学校的中心工作，以保证学校对学院的办学方向、办学质量起到宏观调控和监督的职能。

## （二）优化资源配置方式

推行校、院两级管理，就是要使办学资源配置的主体从“学校化”向“学院化”转变，使办学资源配置的方式从“计划性”向“市场性”转变，最终使资源配置与生产活动充分接近。学校在将相当一部分的工作、管理权力下放给学院的同时，也应转变对学院的投入方式，以市场机制为主配置办学资源，将相应的办学资源下放到学院。但这在资源配置上，既不是分家，也不是学校给各学院办学资源的增加，而是提高资源利用的效益；做法也许一样、说法完全不同；经费数额一样、名义完全不同。同时，要使学院成为支配办学资源的主人，把学院开拓资源、合理配置资源（追求效用）、充分利用资源（追求效益）的主动性、积极性和创造性充分调动起来。学校对各学院的资源配置要起到导向作用，以市场机制、扶助优势特色为主，以宏观调控、平衡协调为辅。

## （三）实施目标管理

校、院二级管理必然要求学校改变原有的管理方式（由具体管理转为监控管理）和管理手段（由直接管理转为间接管理），实现从过程管理向目标管理的转变。这是实现二级管理的重要保证。实施目标管理有二层含义：一是学校、学院双方以目标管理的形式实施或接受管理；二是学院的内部管理也应以目标管理为主。其内容：（1）学校对学院实行目标管理。即学院提出每学年度及一个时期改革和发展、教学、学科建设、科研、思想政治教育、学生工作等方面所要实现的目标，经学校组织的有关专家委员会加以论证确立；（2）学校考评学院的工作，以其是否实现或超额完成目标为最核心、甚至是唯一的标准，至于在实现目标的过程中，除非有重大事项，学校一般不

对学院进行干预；（3）学院的自身管理，除极少数的如教学秩序事务必须进行过程管理外，绝大多数事务都要实施目标管理；（4）机关职能部门运用工作规程和规章制度的检查，发现问题、解决问题，起到应有的服务、调控职能。

#### （四）建立评价机制

建立行之有效、科学、合理的评价机制是实现二级管理的必要手段，对于实施目标管理来说更加关键，是衡量目标管理与放任自流的一个分水岭。评价机制有两个层面：（1）学校对学院的考评机制；（2）二级学院内部的考评机制。要根据国家的规定、学院特点，在“尊重客观、尊重现状、突出发展”的基础上，科学合理地制定详细的分院和个人的各类量化评估体系。这种考评制度的建立，不但要有量的考评，而且更需要有质的考评，不能简单地按同样标准进行“好”、“一般”等定性分级，而要对不同人员实施不同的考评标准。考评结果要密切地与晋级、奖惩、岗位津贴挂钩。

#### （五）改革经济政策和分配制度

推行校、院二级管理，要在经济政策和分配制度上实行改革，以充分激活办学细胞，提高内部发展动力和办学活力。第一，在经济政策上，要实行经济包干制，建立财务“一级核算、二级管理”的管理体制。学校对学院实施经济包干制，即学校除提留一小部分经费用于公共事业、职能部门及部分教辅单位的开支，以及用于学校事业发展的专项资金和根据学院目标完成情况用于奖惩的宏观调控外，将大部分经费（包括教育拨款、学杂费教育事业等收入）按照以各学院学生人数为主，学科、科研等情况为辅的指标体系，划拨给各学院，学院承担人员工资、教学、学生事务以及各学院相互之间的上课、实验的收支。这种经济包干制，再辅之于学校资产学院小额度有偿使用的机制，有助于学院开源节流，促进学校教育资源的优化配置与合理使用，提高资金使用效益。第二，在分配制度上，要贯彻“效率优先、兼顾公平、多劳多得、优劳优酬”的原则，引入竞争机制，强化岗位，淡化身份，实行全员聘任制、岗位责任制，实现对岗不对人的分配制度，推行“基本工资+岗位工资+绩效工资”，破除过去津贴待遇与身份（职务、职称）呆板挂钩的“大锅饭”的方式。学校机关工作人员和学院的行政人员实行职员制，教师系列实行专业技术岗位。这种分配制度的改革有利于二级学院管理权限的落

实，是二级管理得到实施的保证。

### 三、校院二级管理体制和运行机制构建的主要步骤

二级管理体制和运行机制构建是一个渐进的过程。根据二级管理体制和运行机制的基本构成要素，二级管理体制和运行机制构建应主要包括以下几个步骤：①制订和实行“校院两级管理办法”，明确校院两级的管理范围分工，依据学院的职能、机构、决策机制，学院领导班子的职责、职权，确立校院两级管理的总体框架；②制订和实行教学、科研、人事、学生、财务、设备等方面的“校院两级管理实施细则”，明确学院如何具体管理、职能部门如何归口管理，确立校院两级管理的工作范围和日常工作关系；③制订和实行“学院定编方案”、“学院办学经费拨款方案”和“学院校舍设备指标方案”，从人、财、物三个方面明确各学院可以支配的办学资源；④学校帮助学院加强领导班子、健全管理机构、充实管理人员；⑤强化学校与学院的规划、计划管理，保持和加强学校的宏观管理与调控能力；⑥制订和实行“学院综合考核评估办法和指标体系”，加强评估考核，抓关键点和实在点；⑦制订和实行学校对学院的行政监督、财务监督、审计监督的实施办法和学院内部党组织监督、两代会民主监督、群众舆论监督的实施办法，完善学院工作的监督、制约、保障体系；⑧制订和实行“学院工作奖惩办法”，建立学校对学院工作的奖惩机制。

### 四、校院二级管理体制和运行机制构建中要坚持三个原则

#### （一）坚持党政分开原则，形成协调运转的管理体制

按照党委领导、校长负责、学院为主的总体办学模式，发挥好党委总揽全局、协调各方的作用，为学校 and 学院的发展提供可靠的组织保障。根据二级管理要求，二级学院实行党政共同负责制。学院党委（党总支）是二级学院中的政治核心，主要的职责是参与讨论和决定本学院教学、科研、行政管理中的重要事项；支持院长在其职权范围内开展工作；负责党建、思想政治工作、干部配置、群团工作、学生管理等，其作用在于监督与保证。学院行政负责制定本学院教学、科研计划和学科建设、师资队伍规划建设以及分阶

段目标和实施步骤；提出并论证专业设置调整方案，统筹协调本学院学科建设工作。

## **（二）坚持宏观调控原则，调动学院办学积极性**

学校一级权力过于集中，会使学院缺乏活力，学校全面下放权力，又会出现学校缺乏管理调控力度，学院各自为政，形成混乱局面，不利于学校的发展。因此，在实行校院二级管理的过程中，应当把握好权力分配的关系，为学院留有一定的余地，既不能管得过死，也不能放手不管。学校必须要改变那种大包大揽的管理习惯与观念，通过制定和健全近远期发展规划以及制度、机制、规程等规范二级学院的办学方向；通过教学管理、督促机制以及评估、反馈机制来监控二级学院的办学质量与效益。二级学院则应转变观念，强化独立办学的意识，既要服从于学校整体目标，又要根据学院具体情况，提出和实施符合客观的各方面的发展规划；要不断探索相对独立办学的思路，并通过不断完善和健全的议事、决策机制加强党政共同负责制和民主集中制，形成自我管理、自我发展的良好机制。

## **（三）坚持突出效率原则，提高管理水平**

实行二级管理的目的是提高效率，学校加强宏观调控，将管理重心下移至二级学院，使学院真正成为办学实体。二级学院是二级管理中的办学细胞，是活力所在，单纯运用压力机制会使管理生硬，失去应有的弹性，难以发挥应有的作用；而单纯以利益驱动进行激励，又使二级学院过多考虑自身利益。因此，在推行二级管理过程中，对二级学院的管理有必要实施激励为主、压力为辅的方式。同时，学校要精简机构，缩小编制，并加强对管理干部的管理和培训，提高素质，增强办事效率。职能部门强化服务意识，加强服务职能，引入科学管理思想和方法。

# **五、校院二级管理体制构建中应处理好四个关系**

## **（一）要处理好学校与学院的关系**

在学校和学院的关系上，要坚持学校和学院分工协作的原则，要强化学校作为主办者的办学权力和责任。学校作为主办者，行使宏观管理权，管理应是以行政权力为主。学院作为承办者，行使微观管理权，应以行政权力和学术权力并重，主要负责学科建设和教学过程管理。学院相对独立，自主办

学，在内部的教学、科研、人事、学生管理、财务预决算等问题上，享有较大的自主权，逐步建立自我发展的办学机制。从学校角度，就必须由过去“统包式管理”转变为行政上的宏观调控，即通过学校近远期规划、工作计划、日常例会和阶段性检查、评估、调研等方式实施管理。二级学院则要在学校的宏观调控下，沟通学校与教职工的联系，达到上情下达、下情上达、协调同步的目的，同时要使学术权力和行政权力得到均衡运用，避免行政权力在基层学术组织、教学单位的泛化。

## **（二）要处理好学校与内设职能部门的关系**

在学校与职能部门的关系上，坚持适度集中和分权管理原则。学校主要负责影响学校全局发展和教育事业建设的问题，如制定发展战略，包括近期和中、长期发展规划、改革计划、校园建设规划、发展目标等。一些专项教育管理权力明确给各职能部门行使，如教学日常管理、科学研究工作、专项经费的使用管理等，由有关的职能部门负责管理和组织。学校可以从具体事物中解脱出来，专心研究涉及学校改革发展的重大问题。

## **（三）要处理好职能部门与学院的关系**

在职能部门和学院的关系上，坚持条块管理原则。职能部门在其职责范围内行使管理权力，学院要接受职能部门的指导和监督，同时对职能部门反馈一线信息，提出意见和建议。学校协调职能部门与各学院的关系，按照条块分割的原则进行权力分配。

## **（四）要处理好改革、发展与稳定的关系**

改革是动力，发展是目的，稳定是前提。校院二级管理体制改革的目的是促进学校发展，不推进和深化管理体制改革的，就不能有效地消除阻碍学校发展的羁绊，就不能实现学校为经济社会发展多出人才、快出人才的办学目标。但也要看到，与其他改革一样，管理体制改革的也是一个权力利益再分配和再调整的过程，涉及许多部门和单位的切身利益，直接影响着学校稳定工作的大局。因此，在推行校院二级管理体制改革的进程中，要切实加强领导，统筹规划，精心组织，妥善安排。既要顾全大局，又要照顾到各方面的承受能力；既要积极推进，又要维护学校的稳定，将不良效应减少到最低程度。

## 六、我校实行校院二级管理的思考与建议

加强内涵建设、提高管理效能是我校事业发展的重中之重，当务之急。建设国际著名、国内一流的研究教学型中医药大学，主要取决于学科建设水平、教育教学质量、科技创新能力、师资队伍素质、对外开放程度、体制机制创新和办学资源配置。我们要坚持以深化体制改革为动力，以提高管理效能为依托，全面提升学校核心竞争力。我们要坚持创新管理机制，提高行政效能，实现科学管理，使一切以人为本的发展要素的活力竞相迸发。遵循层级管理、权责利相统一、管理重心下移的原则，进一步推进校、院（系）二级管理，激活二级学院的办学活力，充分调动二级学院的办学主动性、创造性和积极性。

我校曾于 2001 年试行过校院二级管理，学校将教学科研工作任务下达给各二级学院，同时把人、财、物权利完全下放。试行一段时间后发现二级学院之间、管理部门与二级学院之间矛盾重重，甚至严重影响了学校教学科研任务的完成，迫不得已学校又收回了下放给二级学院的人、财、物权利。2001 年校院管理体制改革的经验教训提示我们：学校简单的把人、财、物权利完全下放给二级学院并不代表和意味着管理效能的提高。

我们实行校院二级管理要充分考虑到学校的管理工作实际，我校的校情也决定了我们决不能照搬一些综合性大学的经验，要积极、稳妥地进一步推进我校校院二级管理体制改革的，建议从以下几方面考虑：

### （一）研究制定进一步推进校院二级管理的实施意见

通过深入调研、广泛征求意见，研究制定进一步推进校院二级管理的实施意见。明确指导思想、基本原则、工作目标、工作步骤、工作要求、组织保障等主要内容。

### （二）明确校院二级的管理职责

校院二级管理的核心是责权利的统一，其前提是理清、明确校院二级各自的管理职责，学校的机关职能部门负责管理和组织全校的学科建设、教学管理、科学研究、干部人事、党的建设、专项经费的使用管理等工作，同时对二级学院进行指导和监督。二级学院负责本单位的学科建设、教学、科研、人事、党建、学生管理、津贴分配等工作，同时对职能部门反馈信息，提出



意见和建议。

### （三）校院二级管理以校内津贴分配制度改革为突破口

校院二级管理的权利的下放，其核心和关键是财权的下移。实行二级财务预算管理后，对学校来说财权下移的重点是校内津贴分配权利的调整，即改变以往学校按学年对每个教职工完成教学、科研工作情况进行考核，按照教学课时、科研工作量折算成津贴进行发放。这种简单的“工分制”的津贴分配制度不利于科学全面的考核教职工的实际工作和对学校事业发展的贡献，不利于学院统筹安排学院建设、学科建设、社会服务等工作任务。

学校对学院实行目标任务管理，按照二级学院承担的教学、科研、学生管理的工作任务和二级学院完成学校提出的学科建设、人才培养等办学目标情况，将各二级学院的校内津贴进行科学核算后，整体“打包”发放给学院，由各二级学院根据自身办学状况，统筹考虑，研究制定适合本学院事业发展实际的校内津贴发放办法，由学院自主进行考核发放，同时接受学院教代会、工代会的民主监督，并报学校主管部门备案。

学院研究制定的校内津贴发放办法既要有利于调动每位教职员投身学院事业发展、学科建设和教学、科研工作的积极性，又要体现“效率优先、兼顾公平、多劳多得，优劳优酬”的原则；既要确保完成本学院承担的教学、科研、学生管理的工作任务，也要保证实现学校提出的学科建设、人才培养等办学目标的完成。

校内津贴分配权利下放后，二级学院拥有更多的经费调配权，能够以经济杠杆协调学院各方面的利益，充分调动全体教职工的积极性，引领、促进学院的改革与发展。同时，也将使二级学院承担更多的责任和压力，也对二级学院的领导班子提出了更高的能力素质要求，考验二级学院领导班子科学发展、和谐发展的能力。★

### 创新高校思想政治教育载体

刘福州 浙江传媒学院

2009-08-12 光明日报

高校思想政治教育要通过一定的载体进行。载体承载和传递思想政治教育信息，是联系思想政治教育主体与客体的一种物质存在方式和外在表现形态。思想政治教育的载体不可能一成不变，必须与时俱进，在继承传统的基础上，不断优化创新。因此高校思想政治教育一方面要注重传统载体的现代化，对其不断地更新，如继续巩固课堂教学

载体、拓展社会实践载体、优化管理服务载体、健全校园文化载体等。另一方面要积极寻求新载体。根据科学文化发展的最新成果和大学生时尚流行的最新趋势进行的，思想政治教育可以利用的新载体包括短信、博客、网络心里咨询等。

#### 新载体具有时代性、灵活性、多样性

众所周知，手机短信已经在全世界特别是高校校园广泛流行并迅速形成一种文化，有人称它为继网络之后出现的第五媒体，同时鉴于短信自身特点与大学生实际情况的完美结合，短信也迅速成为思想政治教育出现的新载体，发挥着重要作用。思想政治教育载体是思想政治教育的基本要素之一，是大学生思想政治教育过程各要素的联结点，是教育主体与教育客体的中介，是实现教育目的、任务、目标与内容的手段与形式，并与教育途径、渠道、方式、方法密切相关，在思想政治教育过程中起着传输、增效、互动和检测作用，是教育落到实处关键环节。手机短信具有便捷灵活、时尚个性、间接含蓄、经济实惠的优点，将短信作为思想政治教育的载体，符合思想政治教育载体的时代性、多样性和发展性等特点，丰富了思想政治教育载体库，弥补了传统载体如会议、面对面的交谈等教育形式的不足。所以，学生辅导

员、班主任以及专业教师都可以利用短信和学生及时沟通，有效开展思想政治教育工作。提倡建立学生班级群发机制，定期定时通过短信和学生以及学生家长保持联系。但短信同样具有不可控制性，各种信息良莠不齐、泥沙俱下，处理不好，甚至有可能对传统思想政治教育的成效产生颠覆。因此，如何有效利用短信这个思想政治教育的新载体，高校思想政治教育工作者还要加强研究，以增强针对性和实效性。

### **新载体便于引导学生关注热点**

博客也是高校思想政治教育的一大新载体。博客相对于其他网络形式，有强烈的针对性、可操作性和趣味性，形象而生动。个人可以根据需要对内容分门别类，如生活、学习、娱乐等，然后进行分层管理。每个栏目的主题为作者发布的内容，下面是浏览者的评论和作者的回复，便于双方就主题进行反复深入地探讨。同传统的思想政治教育方式相比，博客更容易激发学生们的兴趣。思想政治教育的主体是活生生的人，人有主观选择性，教育是一种有选择性的活动。为了增强教育的实效性，就必须使教育内容更加丰富，更加有趣，并且紧密联系学生的情感需要。近年来博客的迅猛发展势头向世人表明了它强大的竞争力。大学生容易理解和接受新鲜事物，是时尚永远的追随者，对博客也不例外。

用博客做思想政治教育载体，同传统的网络思想政治教育载体相比，其作用更加突出和具有时效性。很多高校的校园网页样式落后，色彩呆板，内容说教痕迹明显、更新缓慢，服务意识不强。相比较，内容丰富有趣、版面活泼，同时可以将学生的关注热点加以引导提炼，上升到教育的层面的播客更受广大学生的欢迎。因此，要研究制定有关政策，鼓励辅导员、班主任和专业教师，通过博客开展思想政治教育。

### **新载体更易于建立互相信任的教学关系**

网络心理咨询是指在网络上主持网站的心理专家通过聊天室、邮件或新闻组的线上互动功能，向来访者介绍心理学知识，提供心理障碍的新服务。通过网络开展心理咨询的方式主要有：公开 E-mail。电子信件比传统的书信

更加方便、快捷。传统意义上的书信咨询由于信件往返时间较长，使得求助者不能及时得到心理上的支持与帮助，而且还容易丢失及泄密，而电子信件很好地弥补了这一不足。因此学校可公开校内心理咨询工作者和相关教师的E-mail，学生有问题能及时通过邮件与老师联系沟通，收到邮件的相关人员应以负责的态度及时回答学生提出的问题。利用BBS已成为当代大学生聚集的重要网上空间。因此，利用即时通讯技术提供的方便、快捷的在线聊天环境，可公开学校心理咨询人员的网名和号及聊天时间；要利用好BBS做好心理咨询和思想工作。根据BBS中传播方式是匿名的特点，反其道而行之，在一片匿名的虚拟空间中，请出具有一定知名度的心理学专家和政工专家解决大学生的成长烦恼、心理问题、心理障碍、不解的社会问题等等，用权威的正确的主导声音去引导一批人，使他们成熟起来，豁达、理智而富有激情地学习、生活，这样的对话有利于拉近彼此的心理和思想距离。

这种非见面的空间中交流少了许多约束和心理思想负担。心理学专家以一般网民身份参加某一话题的讨论，在讨论过程中以健康的心态、清晰的舆论观点积极引导、影响网民心态。高校可以利用网络聊天工具进行网上心理咨询，通过即时聊天给大学生提供心理帮助和心理援助。相对于传统的心理咨询门诊，这种匿名性为求询者提供了一种心理安全的屏障，使来询者可以直抒胸臆，在网上开展心理咨询，更容易使来询者与咨询者之间建一种相互信任的人际关系。

### **新载体便于建立立体的思想政治教育模式**

高校可定期召开学生家长会议，探索大学生教育的有效途径，构建大学生思想政治教育新模式。高校可充分利用新生报到以及每年的五一、十一长假举办大学生家长座谈会，通报学生在校表现、介绍学校的人才培养特色和学生教育管理工作，并在大学生人生目标的确定、职业生涯规划的制定等方面与家长进行探讨并达成共识。通过学校和家长的沟通与互动，探索学校、家长、社会三位一体的人才培养新方案，更好地为在校大学生确定正确的价值取向，使他们更好地学会做人、求知和与人共处，使学生在即将迈入社会之前实现平稳过渡，为学生的成长和发展奠定一定基础。以家长会为基本形式的学校和家庭联系沟通的新机制，能够真正建立起学校、社会、家庭共同育

人的“立交桥”。

创办学生社区班也是高校思想政治教育的一种新载体。社区班以宿舍为阵地，以文化管理为载体，打破教学自然编班的传统，在学生公寓社区以宿舍为单位确定。在每个社区班内可建有党团活动的第二课堂，开展丰富多采的活动，逐步构建起服务大学生日常学习、生活、思想、行为等正确导向的全方位平台。★

## 我国高校设立劳动科学一级学科势在必行

2009-11-12 光明日报

2009年11月5日，劳动科学一级学科专家认证会在中国人民大学劳动人事学院召开。参会的中国劳动科学界专家一致认为，建设劳动科学一级学科将是建设有中国特色学科体系的一个重要尝试；发展劳动科学，有利于促进以人为本，有利于更好地实践科学发展观；劳动科学作为一级学科的基本条件已经具备，在我国设立劳动科学一级学科势在必行。现刊登部分专家的发言内容，以飨读者。

——编者

**设立劳动科学一级学科是系统性解决我国日益增多、日益尖锐的劳动问题的需要**

曾湘泉（中国劳动学会副会长、劳动科学教育分会会长、中国人民大学劳动人事学院院长、教授）

在我国经济社会发展过程中，劳动问题日益增多、日益尖锐。例如，如何应对新增劳动力快速增长、农村富余劳动力向城市转移、下岗职工再就业所带来的就业压力，实施积极的就业政策；如何建立健全中国的劳动法律体系，充分保障劳动者的合法权益，在经济全球化和经济体制转型的背景下有效调整劳动关系，实现劳动关系的和谐与稳定；如何推进收入分配制度改革，

整顿和规范分配秩序，理顺分配关系，建立起有效的收入分配调控机制；如何有效地开发和利用我国现有的人力资源，建立合理的人力资源管理模式，提高我国企业和政府及其他非赢利组织的人力资源管理水平；如何完善劳动保险制度，依法扩大养老、失业、医疗、工伤等劳动保险覆盖面，提高个体、私营和外资企业的参保率，加大劳动保险费的征缴力度，逐步提高统筹层次；如何建立城乡特殊困难群众的社会救助体系，解决城乡困难群众基本生活问题。这些问题实际上都是系统问题，要依靠劳动科学作为一个整体来进行解决。

但是，中国劳动学科至今没有受到应有的重视。劳动科学是对劳动领域的经济和社会问题进行系统研究和探讨的一门科学。几十年来几代人一直在为提升劳动科学的地位而努力。我国劳动科学界的著名学者、北京大学袁方教授在世时呼吁了一辈子，但没有成功。今天在座的都是劳动科学界的著名学者，我们要继续深入探讨我国设立劳动科学学科的现实与理论基础，对比国际劳动科学学科的发展状况，探讨我国劳动科学学科的基本结构，以及设立劳动科学一级学科对于发展劳动科学和解决我国经济社会发展中的劳动问题的重大意义。

### **袁伦渠（国务院参事、北京交通大学经济管理学院教授）**

在谈劳动科学问题之前，首先谈一下怎么进行学科分类的问题。学科分类是为了更好地认识自然界和人类社会，其分类标准通常有两类：一类是基于特定的角度来分析自然现象或社会现象，如化学、物理学、历史学、经济学等；第二类是基于多角度来分析特定领域的现象，如农业科学、海洋科学等。劳动科学就是基于第二类标准来划分的，实际上是在探讨“劳动”这个特定领域，即基于多角度来分析劳动问题。劳动问题不仅关系着劳动者自身的利益，更关系着社会、经济的稳定发展；如何有效解决劳动问题，无论是在我国还是在国际社会都是让人深感棘手的难题；唯有多角度才能够全面深入地研究并有效解决劳动问题。

劳动科学最早是前苏联提出的，1976年前苏联《劳动经济学》教材是我翻译成中文的。他们认为，劳动是一种社会现象，是人们最基本的生产活动，所以有多种学科都从不同的角度研究劳动。从经济学角度研究劳动就是

劳动经济学，从社会学角度研究劳动就是劳动社会学，从法学的角度研究就是劳动法学，从心理学的角度研究就是劳动心理学，从卫生学的角度研究就是劳动卫生学，从保护角度就是劳动保护学，从统计角度就是劳动统计学，这是劳动科学的体系。1978年我开始翻译这本书，赵履宽老师看后提出要建立劳动科学知识体系。前苏联的提法是劳动科学体系，他们认为劳动经济学、劳动社会学、劳动法学、劳动统计学是社会科学，劳动心理学、劳动卫生学、劳动保护学是自然科学。因此，劳动科学严格意义上不属于哪个门类，应该是一门交叉学科。

**蔡昉（全国人大常委、中国社会科学院人口与劳动经济研究所所长、教授）**

所有的劳动问题都是与“劳动”这个生产要素的复杂性与独特性相关的。劳动者的劳动既是生产要素，又与生产要素的所有者不能分离；劳动者的劳动既是社会生产的投入，同时劳动者又是社会生产所要服务的对象。劳动问题所包含的社会属性的多维性要求进行多角度的分析。

为了更好、更可行地认识自然与社会现象，划分学科时通常将一级学科细分成二级、三级学科，从而形成逻辑一致的学科体系。但是，现行的学科分类对劳动科学学科的处理极为分散。从当前学科设置来看，我国人文与社会科学以及工程与技术科学两个门类的一级学科中均包含了大量的以劳动为对象的二级或三级学科，这些学科从特定的角度对劳动问题进行了深入的研究。例如，劳动经济学在经济学科下，社会保障在社会学下，人力资源开发与管理以及工效学在管理学下，职业卫生工程在安全科学技术学科下等。由于学科之间没有有机的联系，其结果的应用有可能会产生“瞎子摸象”的现象，妨碍我们全面地理解劳动问题并寻找有效的解决方案。

同时，在当前学科设置中，还存在理解不准确的现象。例如，与人力资源管理有关的学科多次出现并处于不同学科层次上，管理学一级学科下有人事管理和人力资源开发与管理两个二级学科，同时，在企业管理二级学科下还有一个劳动人事管理三级学科。这会导致学科发展的混乱。

因此，从理论上讲，非常有必要围绕着劳动问题，将那些散落在不同一级学科之下的跟劳动问题高度关联的一级学科、二级学科提炼出来，共同

形成劳动科学这个一级学科，这具有很大的理论意义。

国际国内劳动科学的研究与教学机构发展迅猛，劳动科学作为一级学科所需的学术研究力量完全具备

**王一江（著名经济学家、清华大学经济管理学院教授、哈佛大学经济学博士）**

在国际上劳动科学已经发展得比较成熟。相比于国内“劳动问题”的说法，国际上的概念是“产业关系”，实际上是指“产业中雇主与雇员之间的关系”，现在也经常使用“雇用关系”的概念。产业关系实际上就是一个研究领域，产业关系学的研究不仅包括劳动经济学，还包括人力资源管理、劳动保险等，几乎涵盖了劳动者在被雇佣前、中、后的所有宏观、中观和微观问题。这个与我们所说的劳动科学概念是一致的。

从研究角度来看，国际上有专门的学科研究领域，也有专门的研究机构。例如，成立于1920年的美国国家经济研究局（NBER）的17个研究领域中，专门设立了“劳动研究”领域，在由600余名世界顶尖大学的经济学或商学教授构成的研究团队中，有120余位专家致力于劳动问题研究。此外，世界许多国家都设立有专门的劳动科学研究机构，专门从事劳动问题研究。例如，美国加利福尼亚大学伯克利分校、密歇根大学均成立了劳动关系研究所；伊利诺斯大学设立有劳动与雇用关系学院；德国分别在纽伦堡和波恩设立有两个劳动研究所；意大利设有专门的劳动科学研究所；日本设立有劳动研究机构；英国华威大学还设立有专门的就业研究所。

从教学角度看，产业关系或者说劳动科学作为特色学科对大学的学术地位和风格发展产生极大的推动作用，最典型的代表是美国康奈尔大学产业与劳动关系学院。康奈尔大学产业与劳动关系学院的设立，是因为商业、工业、劳动力、政府和教育机构的领导人认识到需要建立一个新型学校——培养学生处理变革中的美国工作场所中问题的能力。1945年秋，康奈尔大学产业与劳动关系学院正式招收了它的第一位学生，之后康奈尔大学逐步在产业与劳动关系领域提供四年本科教育，此外还提供研究生教育项目。该学院的教师都是产业与劳动关系领域（劳动关系、人力资源管理、劳动法和劳工史、社会统计学）的杰出学者。



由于各学科均围绕劳动问题展开研究与教学，相互间存在着密切的联系，同时学科间的相互渗透使其联系日益紧密，共同构成了产业关系学或者说劳动科学体系，促进了学科整体的发展与进步。

### 田小宝（中国劳动保障科学研究院院长）

在我国的研究领域，劳动科学学科也取得了很大的发展。自 20 世纪 80 年代初以来，我国一批专门的劳动人事科研机构相继成立，科研队伍不断壮大，科研力量不断增强，在劳动人事政策决策过程中发挥着越来越大的作用，其中最具代表的就是国家人力资源和社会保障部直属的中国劳动保障科学研究院和中国人事科学研究院。

中国劳动保障科学研究院是人力资源和社会保障部直属社会公益性科研机构，归口管理了人力资源和社会保障部设置的劳动科学研究所、劳动工资研究所、劳动保险研究所、国际劳工与信息研究所等四个研究所。建院以来，组织完成了大量国家级、部级和院级科研课题，为国家和部门决策及制定有关劳动和社会保障政策提供了理论依据和方案设计。早在 20 世纪 90 年代初，劳动科学研究所就开始尝试编制我国劳动科学的学科分类标准。自 2000 年以来，我国国家图书馆图书分类开始正式确立了劳动科学的学科地位，并实际应用于国家图书馆的图书分类中。

中国人事科学研究院也是人力资源和社会保障部直属事业单位。多年来，人科院积极发挥理论研究和政策咨询的职能作用，推出了一大批研究成果，在国内外产生了较大影响。许多具有前瞻性、高水平的研究成果已转化为相关政策，受到了人力资源和社会保障部领导和国家有关部门的重视和肯定。近年来，围绕人才强国战略和行政管理体制改革，人科院在人力资源管理学、人才学等学科建设上有了新进展；在《公务员法》实施、机关事业单位工资制度改革、事业单位人事制度改革、人才市场建设、人事人才法规建设、专业技术人才队伍建设、军转人才管理等政策研究上有了新成果；在人才战略规划、人才素质测评、公共部门绩效管理等应用技术研究上有了新突破。

## 杨河清（首都经济贸易大学劳动经济学院院长、教授）

在劳动科学教学领域，院校、专业、课程和师资等各方面都取得了长足进步。我国的高等院校中，较早开始集中培养劳动科学专门人才的高校有中国人民大学劳动人事学院、首都经济贸易大学（前身是北京经济学院）、中国劳动关系学院（前身是中国工运学院）等高校。自 90 年代后半期开始，全国多所高校纷纷设立劳动科学相关专业。截至目前，开设劳动与社会保障专业的学校数超过 100 所，开设人力资源管理专业的学校数超过 200 所。

2004 年 8 月 13 日，中国劳动关系学院举行了关于劳动关系本科专业设置的专家论证会，并且顺利通过了论证；经教育部批准，劳动关系专业已经正式列入普通高等学校本科专业目录；自 2005 年开始，在全国正式招收劳动关系专业的本科学生，充分表明社会各界对劳动学科建设的高度重视。

伴随着劳动科学各学科从经济学、法学、社会学、管理学、心理学等学科中逐渐分离出来，大量的以劳动问题见长的经济学家、法学家、统计学家等由原来的学科研究转向专门的劳动问题研究，形成专门的劳动科学家群体。在学科发展过程中，一大批优秀的劳动科学学科师资队伍成长起来，成为学科发展的中坚力量。

劳动科学学科门类及课程体系结构相当完备，劳动科学作为一门独立一级学科的条件已经成熟

## 李实（著名经济学家、北京师范大学经济管理学院教授）

经过几十年的发展，成熟的劳动科学教学课程体系得以建立起来，这个课程体系既反映了劳动科学的一般特征，也反映了我国经济社会发展的时代特点。就目前国内学科情况看，劳动经济学、劳动关系学、人力资源开发与管理、劳动保险学、劳动法学、劳动保护学等六个学科的发展较为成熟，除此之外，二级学科可以是开放的，例如劳动社会学、劳动心理学等都是不可或缺的。

其中，劳动经济学是研究配置劳动力资源的市场经济活动过程中的劳动力需求和供给的行为及其影响因素的科学，是劳动科学体系中发展较早、影响最大、成熟度最高的一门主干学科，是劳动科学的基础理论学科。主要研

究内容包括劳动力市场的理论与实践，劳动力市场运行中的工资、就业及其相关劳动制度、理论、研究方法与实践等。改革开放以来，劳动经济学专业对我国政府的劳动就业和失业、劳动力市场、人力资本投资、收入分配、地方政府人力资源开发和管理等方面政策的制定发挥着越来越重要的影响。

劳动保险学是研究劳动保险理论与劳动保险业务活动规律的科学。在工业化之后，劳动者的工业劳动风险逐渐增加，家庭保障已无法应付许多新的风险，因而劳动力再生产也就越来越多地依赖劳动保险来进行。我国正处于工业化的中期，劳动者面临着养老、疾病、失业、工伤等工业劳动风险，他们需要一个完善的劳动保险体系，以便在失去收入来源和劳动能力时能够获得基本的生活保障，所以，劳动保险学是劳动科学中一个非常必要，也是非常重要的学科。劳动保险学着重研究在社会经济运行中与劳动者及其劳动行为直接相关的风险补偿问题，如养老保险、失业保险、工伤保险和医疗保险。研究的主要内容包括：劳动保险的分类；劳动保险基金筹集模式；劳动保险待遇给付形式；劳动保险管理体制等。

### **沈琴琴（中国劳动关系学院副院长、教授）**

劳动关系学和劳动法学同样是劳动科学体系中重要的组成部分，主要侧重于建立改善和规范雇用关系的制度体系研究。

劳动关系首先是社会经济关系，是劳动者和劳动力的使用者双方在实现劳动的过程中所结成的经济利益关系。伴随着市场化改革的进行，受经济结构调整及经济全球化的影响，我国的劳动关系日益多样化和复杂化。所以，不论从发展社会主义市场经济与建立现代企业制度方面考虑，还是从应对全球化进程中的国际竞争方面考虑，劳动关系学科的建设和发展都非常重要。劳动关系学科主要研究内容有：产业与劳动关系理论、比较劳动关系、劳工史、集体谈判制度、劳动争议处理制度、劳工政策等。

劳动法学是研究调整劳动关系的法律规范的科学，是劳动科学体系中的另一重要学科。20世纪20年代以后，劳动法的理论研究逐渐从法学一般理论中分离出来，形成了独立的劳动法学。劳动法学的研究内容包括劳动法的产生及其历史发展；劳动法的本质、作用和特点；劳动法在调整劳动关系时应遵循的基本原则；劳动法的各种法律规范等。建国以来，历经我国劳动法

专家半个世纪的耕耘和灌溉，它已有相当大的发展。劳动法承担着调整劳动关系任务，它对社会经济发展以及建立和谐的劳动关系具有重要作用。劳动法关心的内容包括：劳动就业制度的规定、劳动合同的规定、集体合同的签订和执行办法、工作时间和休息时间制度、工资方面的法规、劳动安全与卫生的各项规程、女职工与未成年工的特殊保护办法、职业培训的法规、劳动保险与福利制度、劳动争议处理制度、执行劳动法的监督检查制度和违反劳动法的法律责任等。

**肖鸣政（北京大学人力资源开发与管理研究中心主任、北京大学政府管理学院教授）**

人力资源开发与管理以及劳动保护学科这两门学科是劳动学科中侧重于劳动力资源有效开发、保护和利用的技术性学科。

人力资源开发和管理是劳动科学体系中一门重要的应用学科，主要研究人力资源开发与管理的理论模型、实践模式和方法技术。中国市场经济体制改革的核心内容是解放生产力、发展生产力。而解放生产力、发展生产力主要在于解放人的活力，充分调动人的生产积极性和创造性。由此可见，人力资源开发与管理这门学科在我国崛起，并成为劳动科学体系中一门重要的应用学科，是我国改革和开放的必然产物。人力资源开发与管理学科的研究范围，既包括国家宏观的人力资源开发与管理问题，比如城乡劳动力资源的合理配置、全国劳动力资源的结构调整以及我国的后续劳动力资源配置等；也包括微观企事业单位的人力资源开发与管理问题，比如企业人力资源规划、招聘与甄选、培训与员工技能开发、人员素质测评、工作分析和工作评价、薪酬福利和激励制度、绩效考核和绩效管理、职业生涯规划与管理等。

劳动保护学科是研究劳动安全的本质和规律的学科，它帮助劳动者认识和掌握劳动安全的本质和规律，以增强劳动者在劳动中自身保护和避免危害的能力，使其处于舒适、高效能和安全的工作环境中。在我国建立社会主义市场经济体制的过程中，由于多种经济成分共同发展，劳动安全卫生设施水平参差不齐，加之受市场利益驱动的影响，劳动者的安全健康合法权益常常受到侵犯。把劳动保护学确立为劳动科学体系的二级学科，有利于加大对劳动保护问题的研究力度。劳动保护学研究的主要内容有：安全管理学、安全

人机工程学、职业卫生、安全心理学、职业安全卫生法规、社会保障与工伤保险、工会与劳动保护、事故应急与救援、事故监控系统、安全经济学、工业通风与噪声控制、职业病防治、环境检测与评价等。

确立劳动科学的一级学科地位，具有重要而深远的现实与战略意义，在我国设立劳动科学一级学科势在必行

### **吴德贵（中国人事科学研究院副院长）**

将劳动科学设立为一级学科有利于提高对劳动科学研究的重视程度，服务和谐社会建设和国家创新战略。在经济全球化背景下，人力资源作为一国经济发展中最有持久竞争优势的重要资源，已成为经济和社会发展的第一资源，国际竞争也演变为人力资源素质以及如何合理利用人力资源的竞争。

“和谐社会，劳动为本；国家创新，人才为本”。尽管自建国以来，特别是改革开放以来，我国劳动科学在学科体系、队伍建设、人才培养、科研水平等方面已取得了长足的进步，但是相对于我国存在的大量复杂的劳动问题而言，劳动科学的发展还远不能满足当前社会的需要，该领域的专门人才严重缺乏，研究条件相对较差，科研水平有待提高，相关部门对劳动科学研究的投入与支持不足，离中央提出的和谐社会建设和国家创新战略的要求还有相当的距离。

将劳动科学确立为一级学科有利于提高社会各界对劳动科学研究的重视程度，从而有助于相关部门从组织领导、学科规划、资金物质投入以及科研政策上给予有力的支持，有助于吸引更多的人投入到劳动科学的学习与研究中，有助于激发现有教学、科研人员的工作热情，加大研究力度，提高研究水平。而劳动科学研究水平的提升，归根结底将促进我国劳动问题的解决，促进丰富的劳动力和人才资源得到充分的开发利用，促进国民经济与社会稳定、协调、健康地发展，为我国和谐社会和创新战略的建设贡献智慧。

### **姚先国（浙江大学公共管理学院院长、教授）**

将劳动科学设立为一级学科，必将有利于增强劳动科学各学科间的相互渗透与发展。从劳动科学的体系结构可以看出，劳动经济学、劳动法学、人

力资源管理与开发、劳动保险学等构成劳动科学的各学科间是相互联系，密不可分的。各学科共同运用了经济学、法学、社会学、管理学、心理学等基础学科的研究方法，学科间相互支持、相互渗透、相互促进。

因此，在世界一流大学中，构成劳动科学的各学科通常设立在同一个学院中，从而促进学科间的交流，促进劳动科学研究整体水平的提高。例如，在美国排名前十位的康奈尔大学设立了产业与劳动关系学院，下设劳动经济学、人力资源研究、组织行为学、集体谈判劳动法和劳工史、劳动科学国际比较、社会统计学六个系以及高级人力资源研究中心，从各个角度研究劳动问题，取得了丰硕的研究成果，从而使产业与劳动关系学院在全球享有盛誉，并为康奈尔大学带来良好的声誉。

然而我国由于劳动科学在国家科学分类标准中没有被确立为一级学科，导致构成劳动科学体系的各学科分属于经济学、管理学等不同的一级学科中，在高校中难以将各学科集中设立于同一学院，妨碍了劳动科学各学科间的交流，不利于劳动科学体系的整体发展和科研水平的提升。确立劳动科学一级学科的地位将有效地解决上述问题。

**曾湘泉（中国劳动学会副会长、劳动科学教育分会会长、中国人民大学劳动人事学院院长、教授）**

将劳动科学设立为一级学科必将有利于促进劳动科学领域的国际交流与合作。劳动科学在国际学术界占有重要的地位。我国劳动科学的发展需要大力加强与国际的交流与合作。然而，由于劳动科学在我国的科学体系中尚没有应有的地位，汇集劳动科学各学科的研究机构严重不足，阻碍了劳动科学在学术领域的国际交流与合作。将劳动科学确立为一级学科，将有效地改善这一状况，促进吸收借鉴国外的先进成果。

建设劳动科学一级学科将是建设有中国特色的学科体系的一个重要尝试；发展劳动科学，有利于促进以人为本，有利于促进实现可持续发展，有利于更好地实践科学发展观。劳动科学作为一级学科单独设立，不仅在理论上有着科学依据，也符合我国学科发展的现实。以中国人民大学劳动人事学院为例，经过多年的努力，我们的劳动科学学科体系已经形成。我们为劳动经济、劳动关系和人力资源管理等专业的博士研究生、硕士研究生和本科生，

专门开设了一系列的劳动科学课程。包括劳动科学概论、劳动经济学、人力资源开发与管理、劳动关系、劳动社会学、劳动心理学、劳动法学、职业安全与卫生、职业管理与发展等。在劳动科学一级学科的体系下，劳动经济学、劳动关系、人力资源开发和管理和劳动保障等二级学科的科学研究的科学研究、人才培养和社会服务蓬勃发展。2001 年劳动经济学已经成为国家级的重点学科。从 2003 年起我们设立了人力资源管理博士点、社会保障博士点和劳动关系的硕士点等。中国人民大学劳动人事学院目前已成为中国最具实力和最具影响力的劳动和社会保障、人力资源管理专业人才培养基地和学术研究机构，形成了以劳动经济、人力资源管理和劳动关系几大学科为核心的多学科交叉互补的综合劳动科学学科群。由于我们的学科历史悠久，品牌成熟，学科体系健全，综合优势明显，理论联系实际，社会影响大，毕业生受到社会各界的广泛好评，就业率一直名列前茅。

总之，无论从劳动科学体系自身建设的需要看，还是从我国和谐社会建设、国家创新战略对劳动科学的迫切要求看，大力重视和加强劳动科学教育和研究事业，提高劳动科学研究地位和水平，是当前亟待解决的重要问题。劳动科学作为一级学科的基本条件已经具备，将劳动科学确立为一级学科具有重要深远的战略意义。因此，在我国设立劳动科学一级学科势在必行。★

## 院校扫描

### **吉林大学：中层负责人与学校签订任期目标责任书 用任期目标方式确立学校发展方向**

《中国教育报》2009年11月7日第1版

本报讯（记者 陈帆波）日前，吉林大学举行全校中层单位负责人与学校签订任期目标责任书仪式。全校各学院的书记和院长、学校党政机关各处室负责人分别在各自的责任书上签字。

据了解，在高校进行中层任期内目标管理的还不多，吉林大学此举是在高校管理工作上的一种机制的创新。校长展涛说，在高校实行目标管理非常重要，“正如人的成长一样，高校发展有无目标非常重要，同时高校发展不能简单地用数字量化，重视数字但不能拘泥于数字，要用任期目标方式来确立学校未来发展方向”。

吉林大学中层单位的任期目标强调的是目标导向，以此强化学院、处级领导班子责任意识，形成竞争、激励和自我约束机制。“简单说，这个责任书就是承诺书，是我们向学校的一个承诺，在4年任期内要达到什么目标，我要做什么，要做到什么。”校人事处处长沈维立说。

化学学院院长杨柏说：“中层单位实行任期目标责任制，不仅体现了学校要有目标，学院、学生，每个单位、每个人都要有目标。”在接手管理后，他和他的团队努力争取到国家重点实验室，并做到创新优秀群体和为实验室争取重大项目。5年来，从汇报到申请再到批准，实验室终于在今年基本完成这些任务。他说：“如果没有责任、没有目标，根本不会有发展与进步。”对于学院未来的发展，他在责任书中承诺：做好北区南迁、人才建设；争取弱的学科向前赶，强的学科继续发展；要在化学学院三代大师的精神引导下，开拓创新，继续发展。

沈维立说，签订任期目标责任书，我们深感不轻松，这既是压力也是动力，我们决心带领团队，按着既定目标不断努力。党委书记陈德文说，吉林



大学此举标志着学校在管理体制机制创新、实现快速和谐发展方面迈出了坚实的一步。 ★

## **南开大学：33 名博士生未获学位引发争议 淘汰率低于美国**

《人民日报》 2009-11-13

如同往日每一则学生被学校“淘汰”的新闻一样，近期南开大学 33 名博士研究生未能如期戴上博士帽又引起了社会各界广泛的关注和教育界的论争。学生家长、公众会对未能毕业的博士生感到遗憾，对学校的“不通人情”、“铁面无私”表示不解。

教育专家们也在讨论，到底什么样的淘汰机制对于目前我国的高等教育现状来说是适宜的？入口把关、过程评价、出口淘汰，对于我国的高等教育来说，哪个环节的调整更为迫切？

**被“淘汰”依然是个“大新闻”——“严进宽出”的大背景下，“淘汰”不为公众理解**

事实上，近几年，“淘汰”在我国几乎所有的高校，已不是新鲜事物。如，针对本科生，北京大学规定：连续两个学期所修课程平均学分绩点（GPA）低于 2.0 并且这两个学期不及格课程超过 10 学分的；在校期间，考试不及格的课程（无论重新学习与否）累计达到或超过 20 学分的，将会有主管教学的老师同该同学商量退学事宜。南开大学也规定，学生一学期三门以上公共课不及格，或四年累计 20 学分的课程不及格，并且补考也未及格的学生，就要被劝退。考试作弊、替考等品德不端的学生，一旦发现也将被勒令退学。

针对研究生培养，国内多家高校都有着同南开大学类似的博士生培养年限的限制，包括清华大学、南开大学在内的一些高校还设立了“博士生中期筛选”制度，在博士生一年级或一年半的时候，要进行中期筛选，对该学生的学习成绩、学习态度、出勤率以及参与创作和科研等方面的情况进行综合评价，以考量该生是否有被继续培养的资格，不合格者将被“淘汰”；南开

大学还在尝试从“出口淘汰”向“过程淘汰”转变，试行研究生分类培养制度，让一部分研究生在硕士阶段预读1年博士课程，若达到要求，则继续攻读博士学位，朝“学术研究型”方向培养，若不能达到要求，则“退出”，回归到“学术应用型”的培养轨道。

尽管已在尝试各种各样的淘汰制度，但是，依然改变不了我国高等教育“严进宽出”的现状，即使南开大学几年来博士生的“淘汰率”高达6%—10%，但是仍然同美国的1/4到1/3的博士生“淘汰率”相去甚远。

针对即使“低淘汰率”也让学生和家长难以接受的现象，南开大学高等教育研究所所长王处辉教授解释说：我国高等教育的“低淘汰率”是和大学准入机制的“高淘汰率”相对应的，简单来说，就是在高考时已经淘汰了大批不合格的学生，这个考核非常严格，而且是相对公平、公正、公开的。公众会认为，通过了高考而进入大学的多数都是好学生，在之前的中小学教育中养成了良好的学习习惯，智商也较高，因此他们中的绝大部分应该是适应大学学习生活的，这一点是我国大学教育“低淘汰”最根本的原因，因为“严进”所以“宽出”。

### **别把大学过于理想化——积极地看，“淘汰”是一种“自然退出”和“二次选择”**

虽然“淘汰”学生对于高校来说不是新鲜事，但每每出现某学生从高校退学的新闻，总会引起各种各样的争议。2007年，200多名首都经贸大学毕业生，因未能通过学校的“清考”，在毕业时继续“挂科”，不能毕业只得留级，只能寄希望一年后再参加并通过相关科目考试方可毕业。事后，有学生抱怨，学校平常对他们管理不严，现在突然“发难”让他们深受其害；因其中一些学生已经同用人单位签约，因此，还有舆论指责学校此举是对学生严重不负责任的举动。

公众对于高等教育培养过程中的“淘汰”的态度，从这件事情上可见一斑。那么，在我国，高等教育到底能不能做到“严出”呢？

王处辉认为，目前我国高等教育很难实现“严出”的主要原因在于：一方面，从学校的心理上来看，由于学生们都是寒窗苦读10多年的成绩优异者，大学教师们往往心生恻隐，不忍心将其淘汰。而淘汰的大学生流入社会，

也将增加社会就业压力，因此校方也多不支持将学生推出校门；从另一方面来看，我国的高等教育也并非全无毛病。一些高等院校为了保证招生数量，增加学费收入，即使学生多门科目不及格也准予毕业。

无法以平和之心看待“淘汰”和“被淘汰”，与社会大环境息息相关。清华大学教育研究所教授、博士生导师史静寰认为，目前，公众把教育和学校过于理想化了，认为学校教育可以改变人生，在被教育的过程中，有成就者会被神圣到光宗耀祖，被淘汰者会认为失败到一败涂地，这是一种“病态”的期待。学校因管理需要而让一些学生“淘汰”或者退出的做法，已经超出了公众所能接受和承载的限度，因此，“淘汰”在我国，很难作为教育的正常环节来使用，这是公众对教育功能的不理解所导致的。其实，受教育的阶段，只是人生的特定阶段，多元化的教育才是未来的趋势；此外，“淘汰机制”程序上的不清晰也是公众不接受“淘汰”的另一层原因，如果学生对制度不够了解、在教学过程中又缺乏师生互动，学校的管理又呈刚性，面对最后被淘汰，或者退学的结局，家长和学生自然会不满意。

当然，专家指出，淘汰本不可怕，其实，淘汰也可被看作是一种自然退出，或者二次选择的过程。北京大学教务部副部长金顶兵介绍，“大学是培养人的机构。每一个人都有不同的个性和特点，适应不同的发展路径。有的人可能不适合通过大学教育这条路径来发展，但我们要尊重他们的选择，尊重他们的个性。他们来到大学，也许发现大学不适合自己的，有的同学可能有失误，有的同学会退学，但退学不是被淘汰，而是为了寻找更适合的发展路径。”

### **“淘汰”并非目的，而是手段——“淘汰”机制的讨论离不开教育培养过程的完善**

淘汰，作为教育管理手段的组成部分，是教育的过程而不是惩罚的过程，虽然有人认为没有惩罚的教育是不完整的，但应将其作为积极的手段，而不是消极的手段。一些专家指出，大学教育，目的是培养而非刁难。淘汰是为了更积极有序的教学，淘汰更多的学生并不是高等教育的自豪，目的在于发现问题、有效干预。甚至有专家指出，淘汰制度对于大学来说，是最后一道杀手锏，如果前面的程序都做好了，根本用不到。

史静寰认为，目前，公众对教育的不满意，更多的是在教育培养过程自身，大学培养人才的效果与公众的期望有差距，因此，应该强化培养学生的过程，管理、教育机制的完善，探讨如何利用考试、补考等一系列手段来提高高等教育的质量。淘汰机制和激励机制一样，是为教育质量的提高，是为更多的学生接受更好的教育，促进学生更积极的学习。学校要有更明确、清晰的学业目标和水平要求，更灵活、弹性的管理制度，更透明清晰的管理程序，要加强教学过程中教学环节的管理，淘汰是最后出口，过程性、环节性的管理更为重要。国外阶段性进入、阶段性退出都很常见，多元化的培养模式，学分几年内都有效。学生的自我管理同学校管理体制、社会同学校都积极互动，这是我们努力的方向。

或许，他山之石有可借鉴之处。记者了解到，美国的高等教育淘汰机制与我们恰恰相反，他们是“宽进严出”，即考上大学十分容易，有些地区甚至可以通过积累学分直接由大专院校升入大学，这就造成了他们“高淘汰”的结果。很多被淘汰的大学生可以回到专科院校继续读，积累够学分仍可以进入大学，因此社会、家庭和学生本身的压力都相对较小，“淘汰”并不显得可怕。

西方高校机制是充满弹性的，美国 60% 的学生是非传统年龄（18—24 岁）学生，且实行学分制，学生一入校就清楚自己的学业目标，这就很方便学生把自身选择和学校的管理结合起来，既保证教学质量，又保证学生差异性的存在。

此外，几位专家都谈到本科教育阶段学分制的必要性以及研究生培养阶段过程中质量监控的重要性。专家们认为，如果在本科培养阶段，学分制能够真正得以实行，研究生培养阶段，中期考核、质量监督等制度能够真正落实、完善，那么，或许终有一天，“被淘汰”会成为学生的主动选择，因为那时“淘汰”已经不意味着失败，而只是人生重新选择的开始。

### **【新闻回放】**

2009 年夏天，毕业季节。南开大学又有 33 名博士生，因学习超期未达到毕业要求而没有戴上博士帽。这使得自 2006 年首次对多名超期未毕业的博士生按结业处理后，南开大学淘汰的博士生累计达 168 名。

南开大学副校长、研究生院院长佟家栋介绍，“那个阶段，博士生呈扩招态势，博士生数量增长很快，我们感到，应从培养数量的增加转向质量的控制。通过重新检讨现行的质量保障方面的措施，我们意识到，当时全国高校普遍未设立对博士生求学年限的限制，即使设有，也很难认真执行。”2006年，南开大学校务委员会讨论并全票通过，规定博士生的学习年限不得超过6年，到期仍不达毕业要求则遭淘汰。

“4年来，淘汰人数占全部每年在学人数的6%至10%不等，应该说淘汰的比例还是较高的。4年的政策实施，使得所有的学生都有了一个意识：如果不能按时毕业、如果论文质量无法保障，即使考进来，也仅仅是博士生、博士候选人而已，不一定能拿到学位，拿到学位的那一天，才能真正称之为博士。”佟家栋说。（宁晨伊）

### 【延伸阅读】

加拿大：一年级的辍学率。加拿大大学一年级学生，6人中就有1人无法完成大学教育，14%的一年级大学生因学业成绩辍学。

丹麦：平均淘汰率30%。丹麦大学学制一般为5年。大学的平均淘汰率为30%，部分专业高达50%-60%，故丹麦学生的毕业时间通常长于5年。

日本：各大学均为10%淘汰率。各大学均保持平均10%的淘汰率。其淘汰方式主要为课程考试和论文评审。★

## 上海交通大学：为海外高层次人才开辟绿色通道

《中国教育报》2009年11月12日第1版

### 凝练工程领域100个尖端问题 组织高端科研团队集中解决

本报讯（张文清 记者 沈祖芸）“我们要解决未来的100个问题”，上海交通大学校长张杰前不久向校学术委员会提出了一个“特殊的要求”：凝练出工程领域、技术领域内的尖端的、难以发现的100个问题，组织学校高端科研团队集中攻破解决。“推进‘海外高层次人才创新创业基地’的目的不

仅在于大力引进，更要进一步改善研究环境，让高端人才进得来、留得住、乐得干。”

2009年1月9日，原美国马里兰大学物理系教授、基础物理研究中心主任季向东走马上任，成为交大物理学科的新掌门。季向东上任不久，该系连续在国内外发出“自己的声音”，为交大物理学科建设增色增速。作为国家“千人计划”入选者之一，引入季向东是上海交大紧抓国家大力引进海外高层次人才机遇、建设海外高层次人才创新创业基地的成功之笔。作为国家首批海外高层次人才创新创业基地，上海交大迄今为止已组织召开人才引进绿色通道评审会30余场，累计面试遴选优秀高层次人才150余人，引进的高层次人才中已有10人入选。

在海外高层次人才创新创业基地的整体框架下，上海交通大学设计了“人才梯队金字塔计划”，聚焦人才队伍建设这一瓶颈，全面推进学校新一轮发展。学校设置了冠名讲席教授、特聘教授、学术带头人、特别研究员、“晨星”学者等五个层次，开通人才引进的绿色通道，出台支持政策，除津贴之外，还从学校层面，为引进人才提供科研启动基金和安家费等一系列优惠政策和人性化服务，帮助他们在大学的土壤里快速扎根，茁壮成长。

校长张杰向记者描述他所希望看到的人才图景：到2010年上海交大的院士和讲席教授层次达到50人；杰青、长江、学术带头人集聚100人，特别研究员达到150人，35岁以下崭露头角并有发展潜力的年轻教师达到400人；到2020年，这些数字将稳步翻番，若干学科达到世界一流水平。

季向东落户交大物理系后，一个高端科研团队快速形成。2009年初，交大成立了粒子物理宇宙学研究所，这是一支以暗物质、暗能量为主要研究课题的一流研究团队。

作为所长的季向东讲席教授，还带来了加州理工学院的特别研究员刘江来博士等实验骨干，这个团队将运用在多个国际合作实验中积累的丰富经验，填补中国暗物质直接探测实验的空白。

在“人才梯队金字塔计划”的基础上，上海交大“海外高层次人才创新创业基地”紧锣密鼓地展开建设，该基地由船舶海洋工程、机械制造、电子与通信、材料与生命科学等强势学科交叉融合而成。“基地”在保证人才数量不断增加的同时，更注重对人才的“质量认证”。

为了让高层次人才拥有良好的工作环境，使其快速融入学校，上海交大提出“将工作做到细处，关心落到实处”。学校推行引进人才入校手续的规范化与人性化改革，派专人负责协调校内各方面的事宜，明确责任部门落实引进人才的工作和生活配套，尽可能为引进人才提供全方位服务。学校为特聘教授及以上人才申请了高速公路通行卡、航空公司贵宾卡，还利用附属医院的医疗资源为他们开设了就诊“VIP 绿色通道”。此外，还采取为海外回国人才购买商业保险等措施，解决其工作生活的后顾之忧。

如今交大密西根学院引进的 3 位正教授全部入选“海外高层次人才创新创业基地”，这在全国高校各院系中堪称一枝独秀。吸引这些国际化杰出人才的关键因素，已不仅仅是待遇、科研经费支持、实验室配套等“硬”指标，还有管理模式、目标理念和发展机会等“软”条件。★

## **华南理工大学：加强和改进思想政治理论课建设**

2009 年 11 月 12 日 教育部网站

华南理工大学高度重视思想政治理论课，认真贯彻落实中央文件精神，采取多项措施，坚持抓好课程建设中的指导、教师、教材、教法等关键环节，发挥思想政治理论课在大学生思想政治教育中的主渠道作用，切实加强和改进思想政治理论课建设。

### **一、抓好课程指导和统筹，加强和改进思想政治理论课的组织 and 领导**

学校把思想政治理论课建设作为办好社会主义大学的一项重要政治任务，明确思想政治理论课在培养中国特色社会主义事业的合格建设者和可靠接班人的重要作用和地位。学校每年召开思想政治理论课和大学生思想政治教育专题会议，研究、部署加强和改进思政课的政策和措施，在人力、物力、财力上对思政课予以倾斜。建立了校院两级党政领导听课制度，明确听课次数和反馈方式，加强对思政课的管理。为了凸显思想政治理论课在育人方面的功能，学校于 2009 年成立了思想政治理论课二级机构——思想政治学院，

整合资源、集中优势、凝聚队伍，专门负责学生的思想政治理论课教学以及思想政治理论科研工作。

## 二、抓好教师培训和管理，加强和改进思想政治理论课师资队伍建设

一是实行思政课教师准入制度。学校全面实行思想政治理论课教师资格准入制度、青年教师初训制度、教师全员培训制度和骨干教师研修制度。新任教师严格实行“先培训后上岗、不培训不上岗”，必须参加省级以上教育行政部门组织的思想政治理论课教师岗前培训、学校岗前培训，考核合格才能从事思想政治理论课教学。二是加大思政课教师的引进和培养力度。学校非常重视人才引进与培养工作，实行送出去、引进来的政策。近三年引进的教授与学科带头人共 3 人。2009 年新学院成立，引进 8 位博士，充实了思想政治理论课教师队伍，大大提升了整体学术水平与教学水平。同时还利用“政管大讲堂”、学术沙龙、学术会议等形式，邀请国内外知名学者来校进行学术交流。三是以学科平台为依托，提高思政课教师理论水平。学校现有马克思主义中国化研究二级学科博士点 1 个，马克思主义理论与哲学一级学科硕士点 2 个，马克思主义哲学、科学技术哲学、马克思主义基本原理、马克思主义中国化研究、思想政治教育、中国近现代史基本问题研究二级学科硕士点 6 个。学校以高水平学科为依托，设立了校级研究机构 5 个，院级研究机构 6 个，依托这 11 个研究平台，对现有的教师队伍进行分配与整合，广泛开展马克思主义中国化研究、“三个代表”重要思想研究、思想政治教育研究和思想政治理论课建设研究。依靠学科建设，加强科研成果与教学内容的衔接，以科研促教学，推动教学内容的系统性和创造性研究，提升思想政治理论课的高度和深度。

## 三、抓好教材改革和创新，加强和改进思想政治理论教材体系建设

一是及时选用重点教材，引入经典原著，拓展教材体系。学校及时选用高等教育出版社的马克思主义理论研究和建设工程重点教材，让思想政治理论课的最新成果进课堂。作为课堂教学和教材的有益补充，学校于 1998 年就积极推动和实施了“原著导读工程”。教师在课堂上介绍经典原著，学生



在课下阅读研究，最后撰写论文或心得体会。此举调动了学生的积极性，加深了学生对思想政治理论的理解，提高了思想政治理论水平。“原著导读工程”作为教学成果荣获广东省教学成果二等奖。二是及时吸收重大现实和理论问题的研究成果入教材。学校思政研究中心形成了定期会议制度，研究、探讨结合中央重要会议、文件和领导讲话精神，形成及时更新思政课教学内容的工作机制。吸收重大现实和理论问题的研究成果，保持教材内容的科学性、时代性和前沿性。

#### **四、抓好教学方法改革和创新，加强和改进思想政治理论课教学方法体系建设**

一是创新课堂教学方法。学校重视运用现代教学手段，采用先进教育技术，扩展网络教育平台。思想政治理论课全部采用多媒体教学设备和教育技术辅助开展教学。学校开通了思政课网络教学资源，建立了包括课件、教案、问题解答、原著导读等网络教学渠道，供学生配合课堂教学使用，加强了学生与教师之间的互动交流，扩展了教学内容与时间。二是加大实践教学力度。学校积极建设实践基地，创新实践教学。制定了实践教学项目资助政策，不断提高资助额度。由实践教学项目资助的2009年寒假“关注中国返乡农民工社会实践调查”，得到了温家宝总理亲笔批示：“他们的调查报告材料详实，文风质朴生动，意见中肯，很有参考价值。”“他们的思想、热情和活动，充分表现了当代中国大学生对于国家、人民、民族的关心和热爱”。三是改进考试考核方式。学校注重综合全面考查学生的学习效果。根据新课程的设置和不同学科的特点，制定不同的成绩评定方法，加大学生平时考核成绩的比例。《形势与政策教育》课为教师集中授课、政治学习、形势报告和学生课外自学相结合的四种方式开展教学。考查方式采用撰写学习论文和开卷考试相结合，并采纳学生所在学院的主管学生工作副书记、辅导员的考查意见，进行成绩评定。★

## 北京交通大学：与家长保持互动 构建思政教育新模式 北京交大积极构建家庭教育与学校教育互动平台

2009年11月11日 教育部网站

为进一步落实中央16号文件精神，坚持把学校、家庭、社会共同参与、相互配合作为大学生思想政治教育的根本举措，近年来，北京交通大学十分重视家庭在大学生思想政治教育中的作用。学校相关部门认真研究大学生思想政治教育的规律特点，分析了当代大学生家庭环境、成长因素和个性特点，不断探索加强与家长沟通联系的渠道和方式，构建起家庭教育与学校教育的互动平台，形成了思想政治教育的合力，取得明显成效。

### ——强化参与意识，请家长参加学校教育活动。

学校将家庭作为学校教育的重要延伸。自2005年开始，学校从新生入手，在邮寄录取通知书的同时，一同邮寄了《学生手册》和《学生学习生活指南》，请家长和广大新生提前了解学校基本情况，并专门致信家长，督促学生认真学习学校教学、奖励和违纪处分等规定，让学生在承诺书上签字，使入学教育前移，及早将家长纳入思想政治教育工作体系中，受到广大家长欢迎。此外，学校还通过众多环节的设计，进一步强化了家长的参与意识，增进了家长与子女之间愉快融洽的沟通，明确了家长在思想政治教育中的定位和责任。例如，在新生报到之际，学校利用众多家长送新生的机会，召开校院两级家长会，向广大家长介绍学校情况、学生成长注意事项等，安排家长与班主任、辅导员见面，邀请家长参加新生开学典礼、参观校史馆和校园、观看学生艺术团的演出等；在学生毕业之时，专门向毕业生家长发送请柬，邀请出席毕业典礼，并把家长代表在毕业典礼上发言作为一项重要议程。

### ——建立畅通渠道，与家长保持密切联系。

多年来，学校积极探索，通过学院领导干部、专职团干部、辅导员开通个人信箱、信函、电话、手机短信等多种方式，与学生家长架起联系沟通的桥梁，形成了良好互动。学校坚持用邮寄成绩单或手机短信报告成绩的方式，

让家长了解学生在校学习情况。在邮寄成绩单的同时，学校还将学生本年度德智体美各方面成绩、进步和今后需加强的方面以及学校和学院一年来的工作进行通报，确保家长有针对性地做好学生思想政治教育。对于一些在学习、生活、经济、心理等方面存在问题的特殊学生，学校则通过及时有效的沟通与反馈、共同教育与管理的协商、定期双向汇报交流等方式，随时与家长保持密切联系，共同做好帮助工作，避免了多次意外事件的发生。

### ——形成反馈机制，以家长需要促进工作改进。

为确保家长与学校在学生思想教育工作中形成长期稳定的合作，学校通过建立反馈机制，及时了解家长需求，积极改进学校工作。每年年初，学校都精心设计一份家长需求调查问卷，让学生利用春节期间带给家长，寒假返校后交给班主任。学校通过分班级、年级、学院统计，确保班主任、年级辅导员、学院分管领导及时了解家长需求，在制定年度工作计划时充分考虑不同家庭诉求，增强了整体工作的针对性，做好个性化服务。同时，在日常的工作中，学校对家长通过不同渠道反馈的情况都认真对待，及时处理，做到有信必复，尊重家长意见，与家长共同探讨教育学生成人成才最佳办法。★

## **新闻速递**

- 10月21日，经济学院举办了创新成果与人才表彰暨院长奖章颁奖典礼。
- 10月24日，劳动经济学院举办了五十五周年院庆庆典。
- 10月26日，文魁校长一行到美国俄亥俄州克利夫兰市出席了与我校合作建设的克利夫兰州立大学孔子学院揭牌仪式。
- 10月27日，劳动经济学院举办了中村浩一郎奖学金、资助项目颁奖大会。
- 10月28日，我校召开了学习贯彻十七届四中全会精神专题辅导报告会，党委书记柯文进作了专题报告。
- 10月28日，中国社会科学院科研局副局长黄群慧研究员为我校师生做了以“经济发展、产业升级与企业转型”为主题的讲座。
- 10月29日，校工会和人事处共同举办了我校首届非教学岗基本职业技能知识竞赛。
- 10月29日，我校召开了甲型H1N1流感防控工作紧急会。
- 10月31日，我校会计学院、理财研究所和《经济与管理研究》杂志社主办的第八届全国财务理论与实践研讨会在北京市洋桥大厦会展中心召开。本次研讨会由北京会计学会、北京市总会计师协会和北京商业会计学会协办。
- 10月31日，法学院主办了“首届首都地区法学院院长（书记）联谊会”。
- 10月底，我校启动2009—2012年党建工作规划制定工作。
- 11月2日获悉，我校金融学院王子博等同学的作品《中国的产出缺口与通货膨胀研究（1978-2008）》在由共青团中央、中国科协、教育部、工业和信息化部、全国学联和北京市人民政府联合主办的第十一届“挑战杯”航空航天全国大学生课外学术科技作品竞赛决赛中荣获三等奖。
- 11月3日获悉，我校杨河清教授带头的人力资源管理课程群教学团队被确定为“2009年度国家级教学团队”。

- 11月3日，经济学院举办了国际交流项目成果汇报会。
- 11月3日，工商管理学院邹昭晞教授和工商管理学院院长戚聿东教授参加了由北京市科学技术协会和北京市社会科学界联合会共同主办的“2009北京两界联席会议高峰论坛”。
- 11月4日，人事处和校医院共同举办了教职工工伤事故处理暂行办法培训会。
- 11月4日，国务院学位委员会工商管理学科评议组成员、全国MBA教育指导委员会秘书长、清华大学经济管理学院副院长全允桓教授为我校师生做了以“管理研究设计与设计科学”为主题的讲座。
- 11月4日至11月5日，党委组织部和学生工作处召开了入党积极分子、学生党支部书记、学生党员和学生党建工作人员四场专题座谈会，了解我校学生党建工作的现状。
- 11月5日，首都国庆群众游行“继往开来”方阵总队总结表彰大会在我校举行。
- 11月6日，学生处举办了2009年新任辅导员培训活动。
- 11月6日至11月7日，人文学院举办了以“首都和谐社会软环境研究”为主题的第三届首都和谐社会高层论坛。
- 11月8日，我校MBA项目喜获第三届中国MBA领袖年会颁发的中国MBA十大创新奖。
- 11月10日至12月10日，就业指导中心开展“就业服务月”系列活动，包括一场大型校园双选会，多场名企专场宣讲会，七场“职点课堂”讲座，个性化的简历指导，职业生涯规划团体训练和举办“就业吉祥物征集大赛”活动等。
- 11月11日，清华大学法学院首任院长、著名经济法学家王保树教授为我校师生做了以“公司治理机制与公司法”为主题的讲座。
- 11月13日，校部机关组织我校2009年入校的新教工和2009年聘岗后新调入机关的年轻党员及入党积极分子参观了西城区爱国主义教育基地——李大钊故居。
- 11月13日，学校计划生育办公室召开了2009年计划生育工作总结暨培训会。

- 11月13日至11月14日，我校和北京市社会科学界联合会、中国城市发展研究会、全国高校国际政治研究会、亚太城市发展研究会共同举办了“2009城市国际化论坛”。
- 11月16日，经济学院和中国联通有限公司共同举办了首届商业模式挑战赛。
- 2009年11月17日至18日，北京市教委召开2009年北京地区高校毕业生就业工作总结大会，我校被评为“北京地区高校毕业生就业工作先进集体”。
- 11月17日，北京市社科规划办领导及专家检查团对我校北京市经济社会发展政策研究基地三年的建设情况及工作成果进行了验收和检查。
- 11月18日，全国知名军事科普专家、国防大学著名教授乔松楼少将我校师生做了题为“高科技战争与国防现代化”的报告。
- 11月18日，校工会和人事处共同举办了首届非教学岗青年教工基本职业技能比赛办公自动化实际操作比赛。
- 11月20日，“在青年学生中树立社会主义核心价值体系”研讨会在我校举行。
- 11月21日，我校会计学院承办的“2009年杨纪琬会计学奖”颁奖仪式举行。
- 11月，经济学院院长张连城教授主持的“经济学人才国际化培养实验区”入选了教育部“2009年度人才培养模式创新实验区建设项目”。
- 11月，金融学院学生在由教育部高等教育司和中国工业与应用数学学会共同主办的“2009全国大学生数学建模竞赛”中获得全国二等奖。

---

报：校领导、校长助理

发：党政办公室、发展规划处、教务处、科研处、研究生部、人事处

---

首都经济贸易大学党政办公室

2009年11月30日