

# 信 息 参 考

第 10 期

## 人才队伍建设专题

党政办公室编

2011 年 3 月 20 日

---

### 【特别关注】

2010 年部分财经类高校发展情况综述…………… (1)

### 【高教研究】

以国际化推动大学改革、发展与创新…………… (6)

博士后队伍建设在高校人才引进中的作用…………… (15)

“海归”：高校人才管理重中之重…………… (19)

经济危机背景下高校如何实施海外优秀人才引进战略… (23)

高校教师教学业绩量化考核的探索与实践…………… (30)

### 【新闻速递】

2011 年 1 月至 3 月校园新闻回顾……………(36)

## 【特别关注】

### 2010 年部分财经类高校发展情况综述

2010 年，全国许多财经类高校在教学、科研、学科建设、师资队伍、国际化等方面取得了长足的进步。本刊编辑部特对部分财经类高校在 2010 年的发展情况作一简要综述，供各位领导参考。

#### 教育体制改革试点

##### ◆中央财经大学

成为国家教育体制改革试点校和教育部专业学位研究生教育综合改革试点校。“经济与管理人才培养机制改革与创新”试点项目获准教育部立项。

##### ◆西南财经大学

“改革和创新高水平行业特色型大学办学体制机制”、“经济与管理人才培养机制改革与创新”、“构建新型中外合作办学机制提升西部高校国际化水平”和“改革大学内部治理结构”等四个项目获批国家教育体制改革试点项目，成为获得试点项目最多的高校之一。

##### ◆上海财经大学

“财经特色的创新人才培养模式改革”和“探索开放环境下的师资队伍建设模式改革”等 2 个项目获批国家教育体制改革试点项目。

#### 学科建设

##### ◆对外经济贸易大学

3 个一级学科申报博士点工作进展顺利。获得金融、国际商务、保险、资产评估、公共管理、会计 6 个专业学位授权资格。目前共拥有 9 个专业学位授权点。

##### ◆中南财经政法大学

公共管理申报一级学科博士学位授权点，哲学等 6 个学科申报一级学科硕士学位授权点已通过湖北省学位办审批；金融、应用统计、税务、国际商务、保险、资产评估、翻译、计算机技术、农业推广、旅游管理等 10 个专业申报硕士专业学位授权点已通过国务院学位办审批。

### ◆东北财经大学

公共管理一级学科博士学位授权点、法学和马克思主义理论一级学科硕士学位授权点通过辽宁省学位办审批；获批金融、应用统计、税务、国际商务、保险、资产评估、旅游管理等 7 个专业硕士学位点。MPA 专业学位教育顺利通过国家教学合格评估，成为全国财经院校第一所、大连市首家 MPA 正式办学院校。

### ◆中央财经大学

申报的理论经济学、工商管理一级学科博士点顺利通过了北京市的审核；新增金融、国际商务、应用统计、税务、保险、资产评估等 6 个硕士专业学位授权点。

### ◆西南财经大学

新增金融硕士、应用统计硕士、税务硕士、国际商务硕士、保险硕士、资产评估硕士、翻译硕士等共 9 个专业学位，专业学位招生专业扩大到 15 个。

## 科研工作

### ◆对外经济贸易大学

共获得国家级各类课题 84 项，国家社科基金项目 18 项，国家自然科学基金项目 12 项，教育部人文社科研究项目、各类专项项目共 46 项，北京市社科项目 8 项，是该校建校以来立项数量最多的一年。科研经费超过 2000 万。产出科研成果 1374 项，比 2009 年增长了 17%；论文、著作都比 2009 年增长 20%，论文 1104 篇，著作 114 部；2010 年，CSSCI 论文 379 篇，比 2009 年增长 18%；SSCI 论文 24 篇，比 2009 年增长了 33%。有 7 项成果获得北京市第十一届哲学社会科学优秀成果奖，有 2 项成果获得第十六届安子介国际贸易奖，有一批成果得到了国务院部长以上的领导批示。

### ◆中南财经政法大学

2010 年获得国家社会科学基金项目 30 项；教育部人文社会科学研究一般项目 41 项。

### ◆东北财经大学

国家社科基金重大项目课题立项 3 项，成为 2010 年度辽宁省唯一一所

中标的高等院校和全国中标数量最多的财经类院校。获得国家自然基金立项资助 9 项，国家社科基金立项资助 11 项，霍英东教育基金会第十二届青年教师基金研究课题资助 1 项，教育部人文社会科学研究专项任务项目 2 项，一般项目 26 项。产业组织与企业组织研究中心顺利通过教育部全国高校人文社会科学重点研究基地评估，在 135 个教育部重点研究基地中总分总排名第 14，在学术片（经济类）排名第 4。

#### ◆中央财经大学

科研经费首次突破 3000 万元，达到 3500 余万元。

#### ◆西南财经大学

共获纵向科研项目 108 项，首次突破 100 项。其中，A 级课题 74 项，包括国家社科基金 23 项、国家自然科学基金 15 项、教育部年度项目 35 项，中国博士后基金课题 1 项；其他省部级项目 34 项。国家社科基金项目立项数首次跃居四川省首位。获得纵向科研项目经费 900 万元，横向科研项目经费 1180 万，科研项目经费总规模首次突破 2000 万元。全校发表中文 A1 级论文 9 篇，中文 A2 级论文 45 篇，外文 B 级论文 14 篇，科研成果共获得省部级政府奖 31 项。其中，一等奖 5 项，二等奖 8 项，三等奖 18 项。

## 教育教学

#### ◆对外经济贸易大学

新增日语和电子商务专业为第六批国家级特色专业建设点；新增《电子金融》、《跨文化交际导论》（网络教育系列）为国家级精品课程；新增《公司法》为国家级双语教学示范课程；新增 2 门北京市精品课程；新增 1 个北京市优秀教学团队，1 个北京市国际化人才素质教育团队，1 个北京市市级校外人才培养基地。

#### ◆中南财经政法大学

新增市场营销、劳动与社会保障专业为第六批国家级特色专业建设点；新增《高级财务会计》为国家级精品课程；新增《国际法》为国家级双语教学示范课程；新增社会保障学教学团队为国家级教学团队。

#### ◆东北财经大学

新增工程管理专业、旅游管理专业为第六批国家级特色专业建设点；新

增《流通概论》、《经济学》（网络教育系列）为国家级精品课程；新增《财务会计》为国家级双语教学示范课程；新增证券投资学教学团队为国家级教学团队。

#### ◆中央财经大学

新增信息管理与信息系统专业为第六批国家级特色专业建设点；新增《营销风险管理》为国家级精品课程；新增《软件开发工具》为国家级双语教学示范课程；新增财政学专业教学团队为国家级教学团队。

#### ◆西南财经大学

制定了《西南财经大学关于推进课程教学范式转变，提升人才培养质量的三年行动计划》，并启动 32 门课程试点课程建设，转变课程教学范式工作在全校展开；“商务英语”专业从 2010 年起开始招收本科新生。

新增人力资源管理专业为第六批国家级特色专业建设点，行政管理专业、税务专业成为省级特色专业，至此，该校已拥有 8 个国家级特色专业，16 个省级特色专业；新增《税收筹划》为国家级精品课程；新增《经济学原理》课程为国家级双语教学示范课程；立项建设了第二批全英文课程，全英文课程体系得以初步建立；新增会计学教学团队、货币金融学教学团队为国家级教学团队。

### 师资队伍建设

#### ◆中南财经政法大学

目前共有 11 个学科获准设置楚天学者岗位，已聘任长江学者 1 名，楚天学者 7 名，文澜学者 3 名。2010 年湖北省首批 13 名“荆楚社科名家”，该校郭道扬、周骏两位教授入选。

#### ◆东北财经大学

马国强教授受聘为第三届教育部学科发展与专业设置专家委员会委员；肖兴志教授被确定为 2009 年“新世纪百千万人才工程”国家级人选。

### 国际化工程

#### ◆对外经济贸易大学

阿根廷总统在该校举行首次访华演讲，成为该校法学名誉博士；5 名副

部长以上的国家政要来访；共有 110 人出国、出境考察学习；聘请了 78 位外籍教师；来华留学生的数量大幅提升，2010 年总来华留学生 2800 多人；成功举行了国际文化节，有 37 位国外的大使、参赞、使节来到该校参加中外大学生联欢；商务汉语的推广和基地建设取得很多突破；共建美国、希腊等 6 所孔子学院。

#### ◆中南财经政法大学

截至 2010 年 11 月 30 日，共有来自德国等 60 余个国家的 137 名国家政府奖学金留学生来校学习，加上语言生，今年该校留学生总规模达 200 余人次。学校本年度举办 5 个国际学术会议和 2 个海峡两岸学术会议，承办中韩日大学生数字艺术双年展等国际交流活动。

#### ◆东北财经大学

与全球最大会计团体之一的澳洲会计师公会签署战略合作备忘录，成为中国东北地区首家与其建立战略伙伴关系的高校。与德国不来梅应用技术大学签署合作备忘录，与美国明尼苏达大学德鲁斯校区 Lborviz 商务经济学院在 2009 年签署的合作总协议框架下就教师和学生交流项目签署了附属协议，与俄罗斯伊尔库茨克大学签署合作备忘录。至此，学校已与世界 18 个国家和地区的 75 所大学、1 个国际机构建立了不同程度的友好合作关系。

#### ◆中央财经大学

与阿曼苏丹国高等教育部签署了长期合作协议，先后与剑桥大学、伦敦政治经济学院、美国宾夕法尼亚大学等进行了学生交流交换项目。★

## 【高教研究】

# 以国际化推动大学改革、发展与创新

田国强 上海财经大学

2011年3月

## 一、高校国际化的必要性分析

### 1. 国际化是高校响应国家发展战略的需要

教育兴国、人才强国是国家发展战略。随着中国经济市场化改革的不断深化以及经济全球化的日益深入，中国的全面崛起要求高校提供具有国际竞争力的人才培养和知识成果，能够更好地适应全球一体化环境下的现实发展需要。

在这个大的时代背景下，中国高校继续按传统封闭的固有思维和办学模式，已经无法满足国家深度融入经济全球化和高等教育国际化对于高层次创新人才和成果的需要。

### 2. 国际化是高校参与国际教育竞争的需要

高等教育国际化是全球一体化的重要组成部分。世界知名大学对于国内优质生源的争夺已经深入到家门口，国内一些顶尖大学的国际化也高歌猛进，清华、北大已经进入世界学术声誉排行榜前50名。

任何其他有志于成为高水平大学的高校，要在国际教育竞争中占据有利地位，必须在办学中树立国际观，以全球化应对全球化，同时要形成自己的特色，实现差异化竞争，这是大势所趋。

### 3. 国际化是高校实现自身改革创新的需要

高校的改革创新一定要放置到国际同行评价体系中考量，实施接轨国际培养规范和质量标准的教育教学改革，从根本上改进和提升教育质量。

在此过程中，可能会涉及到学科规划、队伍建设、科学研究、学术交流、课程设置、学生培养、行政管理等方方面面的具体改革措施，需要注意改革推进的优先顺序，把握好节奏和重点。

因而，高校以国际化为导向的改革需要从道、势、术三方面三管齐下。“道”就是要做正确的事。改革要紧跟国家发展战略和世界趋势，明确目标方向。“势”就是建立共同愿景。目标一旦明确后，就要树势、取势和借势，

最大限度地凝聚共识，形成一致的理念和强大的改革力量。“术”就是要正确地做事。改革的方式方法要对，要争取得到大多数人的支持，让大家都能获得好处，进行帕累托改进的改革，使得参与性条件和激励相容性条件得到满足。

**两点基本判断：**（1）随着国家对教育进一步加大投入，国内高校将在国际化道路上形成更为激烈的竞赛；（2）今后国内高校新一轮的重新洗牌，在很大程度上将取决于高校的国际化程度。

## 二、 高校国际化的参照系选取

在国内高校创建高水平，甚至世界一流大学的进程中，吸取世界一流大学、学科国际化发展战略的好的思路与规划，借鉴其培养具有全球视野的高素质创新型人才的理念与措施，将其作为自身国际化发展的某种参照系。这无疑是在求得更好更快发展的有效路径之一。

- ◆ 通过与合适参照系的比较，可以让我们对标杆高校的高素质人才培养的目标和要求，有一个更加中观、微观的认识和更加深入、深刻的理解。
- ◆ 通过与合适参照系的比较，可以让我们对自身的长处和短处都有一个更清晰的认知，特别是可以发现自身存在的问题，为全方位教育改革、发展和创新提供指导。
- ◆ 通过与合适参照系的比较，有助于以一个可预期的共同愿景来凝聚力量，以若干可实现的短期、中期和长期目标来激发干劲。

上海财经大学很多院系、学科都树立了国际参照系，如经济学院之于香港科技大学经济学系和伦敦政治经济学院经济学系、商学院之于宾西法尼亚大学沃顿商学院。

特别是在最近进行商学教育改革的过程中，通过与相关参照系的比较，我们发现除了与市场经济下的商业实践最为接近这一特征之外，现代商学的最新发展还体现出很强的学科交叉性和国际化两大特征：

**首先，商学学科交叉综合性。**现代商学的发展早已经超越专业界线，具有高度的学科交叉性和综合性。这要求在人才培养中，充分重视通识教育，不仅在课程设置上强调学科交叉，而且要求在更大平台上培养学生，而不是



局限于单一的专业、甚至是专业方向。大平台、通识教育、交叉培养是国际一流商学人才培养的一大特征。

**其次，商学人才市场的国际化。**伴随着中国的市场化和经济全球化，中国全面崛起和走向世界，要求我们高校培养的人才能够适应全球化市场环境，胜任跨国度、跨文化情境下的岗位，在全球商学人才市场上具有强大的竞争力。一个企业的人才需求不再局限于本地或本国人才，而是全球招募。这种国际化趋势要求商学人才培养在坚持本国特色的同时要与国际接轨，使所培养的人才具有国际竞争力。

**商学高层次创新型人才需要具有以下综合素质：**

国际化视野 (International Vision)

社会责任意识 (Social Responsibility, 或伦理道德)

沟通能力和领导力 (Business Essentials)

批判性思维 (Critical Thinking) 能力

分析能力 (Analytical Foundation, 即数学、统计、经济学)

终身学习和自我完善能力 (Lifelong Learning & Self-improvement)

商学核心知识 (Core Business Fundamentals)

专业知识 (Concentration)

### 三、 高校国际化的主要着力点

根据前面所谈及的国际化改革的必要性、愿景、使命、目标、要求，我们需要找准高校国际化的着力点。从我这些年来从事经济学教育改革的实践体会来看，师资队伍、课程设置、制度创新是三个至关重要的着力点。

#### 1. 按国际公认的学术标准在全球范围内配置师资队伍

面对国际化的现实迫切需要，要求高校必须按照国际公认的学术标准，在开放竞争的环境下选拔和引进优秀人才，特别是引进学术领军人物和学科紧缺人才。

首先，院长、系主任和学科带头人作为学术掌舵人，一定要具备广阔的国际学术视野、前瞻的学科发展思路、广泛的国际学术人脉。

其次，也要汇聚一批具有国际视野、熟悉国际前沿学术动态、掌握先进学术本领、富于创新能力的青年优秀人才。这方面海外著名高校汇聚了一大

批优质人才资源。

## 2. 参照国际通行的课程设置改造不合理的人才培养方案

办一流大学要满足三个必要条件：一流的师资、一流的生源和一流的课程设置。有了一流的师资，还要求一流的生源和一流的课程设置。

中国大学生的生源素质可以说是世界一流的，课程设置的欠合理就成为最关键的瓶颈。而这是可以通过课程设置的改革，依靠一流的师资来扭转的。

## 3. 借鉴国际先进做法实行全方位的制度创新和与国际接轨

国际著名大学很多先进的办学理念都凝结在其所创设的各项制度中。比如，北美一流研究型大学普遍采取的非升即走（up or out）的 tenure 制度。

所以，国际化改革也就是一个制度学习和制度创新的过程，需要打破很多固有思维和传统做法。当然，也要充分考虑国情，考虑约束条件。

# 四、以国际化推动大学改革、发展与创新

## ——上海财经大学的探索与实践

上海财经大学尝试的国际化切入点是：有专业特色和优势的几大学院的内院长，直接从国外聘请知名华裔学者来担任，作为学科的掌舵者。在学院的体制内行使院长的职责，但又不是全时的；非全时的，但又完全授予与国内院长同样的权利。目的有二：（1）借助这些海外院长们参照发达国家一流研究型大学的标准进行学科建设和人才引进；（2）在人才引进方面，这些海外院长能起到标杆和海绵的凝聚作用。在此过程中最重要的是人才的引进，上财的做法是批量引进海外优秀博士。为了尽快缩小与国外先进水平的差距，不批量引进经过系统训练和在国外大学那种质量环境中熏陶过的人才，达不到一定的量就很难做起来。

海外实职院长的聘任和海归全职教师的批量引进，是上海财经大学“经济学创新平台”项目的特色创举和尝试。这个尝试被纳入国家制度安排，成为首个国家优势学科创新平台项目。在“经济学创新平台”项目取得明显成效的基础上，上财当前另外的一个重要战略举措就是组建商学院，打造“现代商学创新平台”。“经济学创新平台”是为整个学校的学科建设起支撑作用的，是为商学院和整个上财的发展、起飞奠定基础，而“现代商学创新平台”则是为了推进校内学科资源优化重组，是推动整个上财的腾飞的战略平台。

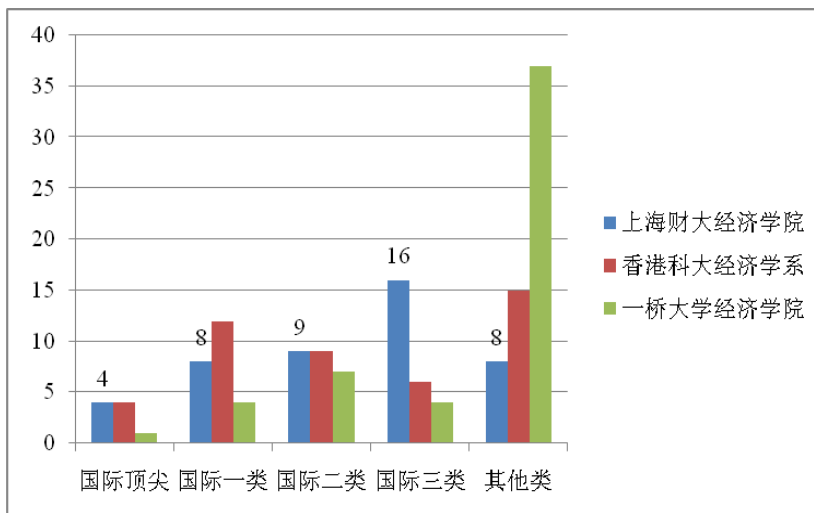
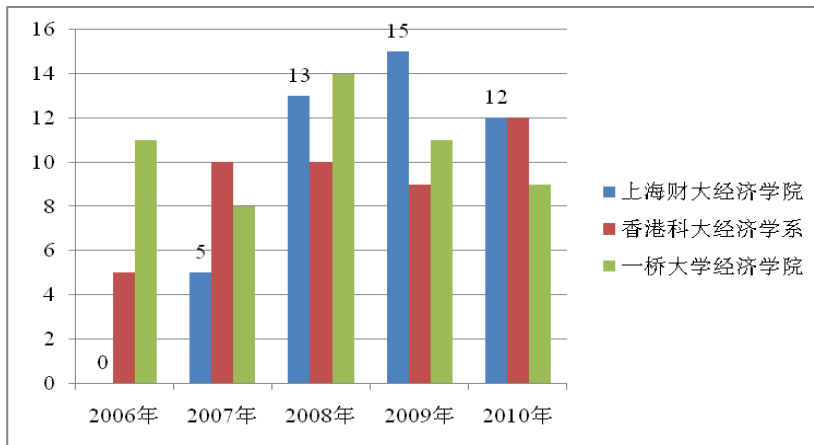
上海财经大学商学院的组建以及人才培养（本科、硕士及博士）方案的调整，正是按照胡锦涛总书记做好当前教育改革和发展工作提出了“四个着力”要求进行的，是贯彻落实《国家中长期教育改革和发展规划纲要》的重要举措。

### （一）对经济学教育改革的回顾总结

#### 1、改革的三大发展成效

（1）形成了高层次创新型人才引进的上财特色：以用为本、注重绩效、高端引领、批量跟进，引得进、留得住、用得好、走得掉，凝聚了一批懂得世界一流大学办学内在规律和管理规范的领军人物和高层次创新人才（目前全校海归博士师资比例已接近 20%，而经济学院这一比例达到 55%，有 42 名海归博士），国际科研成果卓著。

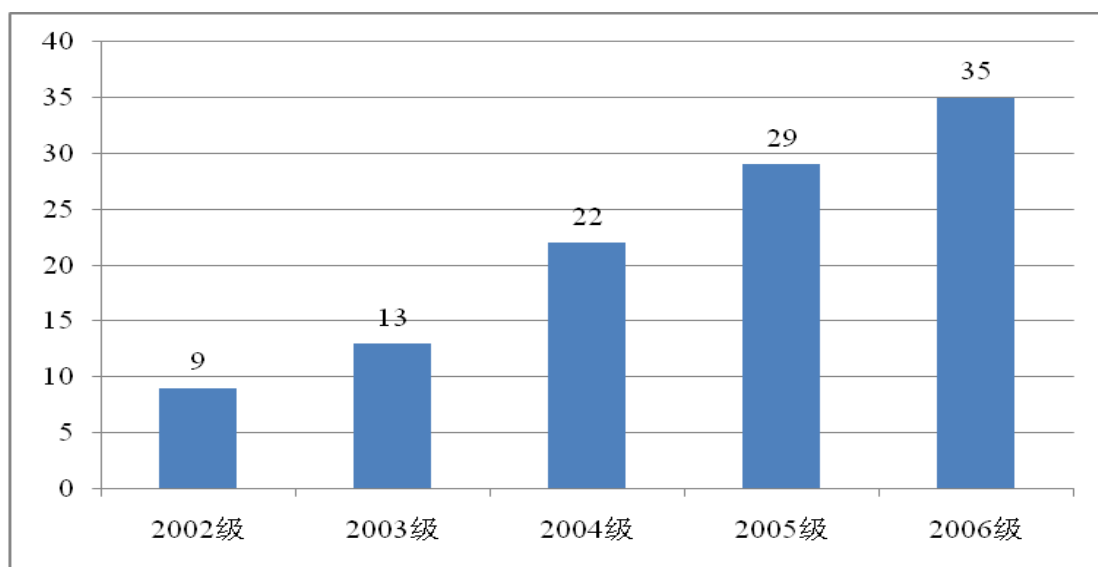
图 1 对我校经济学院与香港科大经济学系、日本一桥大学经济学系国际刊物论文的横向与纵向比较。



(2) 形成了高层次创新型人才培养的上财特色：注重马克思主义经济学基本原理的学习（《资本论》必修）、现代经济理论基础的训练和数理定量分析方法的传授三者的和谐和辩证统一，使之培养出来的学生无论是在高层次的就业、升学和出国各领域均具有独特的竞争力。

以经济学院为例，2006 年以前学生中很少有拿奖学金出国留学的和在国内著名经济学学术期刊上发文，2006 年以来已经有约 140 多名学生进入斯坦福大学、哥伦比亚大学、康奈尔大学、密歇根大学等海外知名高校继续深造，绝大多数学生获得全额或半额奖学金；2006 年以来，仅经济学院研究生已约有 7 篇论文在国内权威 1 级 A 期刊，35 篇论文在国内权威 1 级 B 期刊发表或接受发表；在去年就业形势不太好的情况下，经济学院博士生的就业率达到 100%，本科生和硕士研究生的就业率近 98%。

图 2 “十一五”期间经济学院本科生出国留学情况一览（2006-2010）



(3) 形成了与国际接轨的内生性办学长效机制：高层次的战略引领、高质量的学术导向、高强度的基础训练、高效率的执行体系和高激励的创新环境，使之高层次创新型人才的引进和培养，以及以世界一流大学为目标的内涵建设有了强有力的制度保障。

特别是为了充分发挥海外人才的作用，学校借鉴世界一流研究型大学的 Tenure 制度建立了常任轨教职管理制度，制定了作为晋升依据的国际高水平期刊分级目录，同时注重学术软环境打造和人性化管理，为海外人才在国内大学环境下做出世界级的成果，提供了强有力的制度性保障。

## 2. 改革的八大创新举措

- (1) 创新人才开发机制，打造一流师资队伍
- (2) 创新人才管理机制，实行双轨人事管理
- (3) 创新科研体制机制，强化高端学术研究
- (4) 创新人才培养模式，深化教育教学改革
- (5) 狠抓教风学风建设，强化论文质量管理
- (6) 创新行政管理体制，提高行政服务效能
- (7) 完善硬件基础设施，改善科研教学环境
- (8) 共享改革创新成果，扩大外部受益范围

## 3. 改革、发展与创新需处理好的六大辩证关系

上财实践一个最宝贵的经验就是，自发主动地融入国际教育发展潮流，借鉴国际先进办学经验，遵循世界一流大学办学的内在基本规律，引入国际通行学术评判体系，在充分考虑国情和约束条件下，找到了一条引进海外优质教育资源特别是海外高层次人才资源为我所用，按照世界一流大学的办学内在逻辑优化大学办学理念和人才培养模式的发展路径。

- (1) 坚持在稳定中促发展，在发展中求稳定，处理好发展和稳定关系
- (2) 坚持改革的激励相容性，处理好个人利益与整体发展之间的关系
- (3) 坚持改革的渐进性，处理好改革目标与改革路径选择之间的关系
- (4) 坚持改革的持续性，处理好外部资源与内部力量整合之间的关系
- (5) 坚持“教育以学生为本”的原则，处理好公平与效率之间的关系
- (6) 坚持走特色办学发展道路，处理好一般规律与办学特色间的关系

### (二) 对新一轮商学教育改革的思考

商学学科，对于上海财经大学而言，是立校之根、强校之本。商学学科在国内外的地位直接决定了上海财经大学的国际地位。但是，与综合性高校已经基本转型成功或者转型相对容易不同，上海财经大学包括其他财经类高校发展商学学科，恐怕或多或少都面临着以下一些内部环境的局限性：

1. 把商科大体系按照里面的小学科分割成一个个学院（如我校会计学院、金融学院、国际工商管理学院、统计与管理学院、信息管理与工程学院、MBA 学院）。这带来了很大的壁垒，而且由行政的管理固化了这一壁垒，把原来的体系分割开来。这一壁垒对之后的工作（尤其是大学科本身的科学合

理性及其整合)造成了很大的困扰。

2. 商科领域中的独立院系, 学科形形色色, 一个学院可以跨很多学科, 一个学科可以同时跨两个学院。与国外比商科培养水平, 统计口径不一样, 我们是在计划经济的内容中增加了市场经济的内容, 又是各个学科不科学不合理的交叉。不同口径教给学生的知识是不一样的, 不可能让学生真正奠定商学的知识基础, 这是违背现代高等商学规律的。

3. 一旦形成分割的体制之后, 就不是以能否培养一个合格的商学人才为标准, 而往往以是否有利于院系为标准。存在部门、小团体的利益(学术利益, 岗位利益, 经济利益等), 这些局部利益和全局利益不是激励相容的, 尤其是在触动他们利益的时候, 整体和局部发生矛盾的时候, 往往只关注自己的利益。

4. 同一个商学学科分在几个学院之后, 发展不均衡, 学生很难选择, 选择范围很窄。如果跨学院选课, 但又存在课程基础不同, 教师很难协调教课等现象。如果维持现有的与商学学科相关的院系框架, 只调整课程, 效果不大, 从商学学科教育来看, 商学教育应有的知识空缺, 和已有知识的重复的矛盾并存。

为此, 上财于今年初正式决定组建成立了商学院, 试图实现更高起点上的跨越发展。目前, 正以清华大学经济管理学院和沃顿商学院为基本参照系, 并结合自身的约束条件、优势特色, 进行本科生、硕士生(包括 MBA、EMBA)、博士生项目人才培养方案的改革。

实际上, 自 2008 年金融危机之后, 国内外主要著名商学院(如沃顿商学院、Hass 商学院、哈佛商学院、哥伦比亚大学商学院、清华大学经管学院、中欧国际工商学院等)纷纷对传统商学教育模式不断进行反思, 这些思考引发了国内外顶尖商学院的新一轮课程改革浪潮。新一轮改革除了继续强调商学教育的应用性之外, 对全球思维能力、分析能力、终身学习能力、综合性思维能力的培养正在成为新的焦点。

上海财经大学商学院建设的愿景是成为国内顶尖、亚洲一流的商学院, 经过若干年努力, 跻身世界一流商学院之列。因此, 商学院在人才培养方案调整过程中将坚定不移的坚持以“国际一流”和“上财特色”作为改革的标准。

#### ◆ 瞄准国际一流

在建设一流商学院的过程中，上财将以沃顿商学院作为基本参照系，同时充分考虑国情和校情及现有约束条件，致力于为中国以及世界培养具有鲜明上财特色和高度自我学习和知识自我更新能力的高层次创新型商业领袖、领导者及管理者。

#### ◆ 凸显上财特色

要实现跨越式发展，单纯一味的模仿国内外一流商学院的人才培养模式，既不满足现实约束条件，即便满足，至多只能永远跟在别人的后面，无法实现超越。改革的内在逻辑选择是从人才培养方案入手，通过大量引进海归优质师资，培养出一流的人才。

在商学人才培养模式方面，为了形成鲜明的上财特色，打算在人才培养过程中进一步加强和发挥学生的数理基础和专业理论基础优势，确保学生能够具备终身学习的基础性条件，培养他们预见和解决未来发展中不断出现的新情况、新问题的能力。这既是现代商学发展的最新趋势，也是应对瞬息万变的人才市场所必须的。★

# 博士后队伍建设在高校人才引进中的作用

武秀梅 赵雪珍 浙江大学

**摘要：**在高校的人才引进中，博士后是一个主要的引进群体，博士后队伍建设在高校人才引进中发挥着重要的作用。本文阐述了博士后队伍建设对高校的人才引进的实际作用和战略意义。

**关键词：**博士后 人才引进 人才高地

《国家中长期科学和技术发展规划纲要（2006-2020）》明确提出：“加快建设一批高水平大学、特别是一批世界知名的高水平研究型大学，是我国加快科技创新、建设国家创新体系的需要”。建设高水平研究型大学，人才队伍建设是关键，我国的博士后制度从确立至今的 20 多年来，在培养、使用青年人才方面发挥了独特的作用。

从博士后出站的去向看，有 70% 以上到高校和科研院所，这些博士后进入到高校的师资队伍中，极大的充实了教师队伍，在高校的教学和科研工作中发挥着重要的作用，有的已经成为院士、学科带头人，成为我国高层次人才当中的重要组成部分。博士后队伍的发展壮大对高校人才引进具有积极促进作用，博士后队伍已经成为我国高校师资的一个储水池，是高校引进人才的首选地。

## 一、博士后队伍已成为高校师资的后备力量

截止 2008 年，我国共设博士后流动站 1794 个，每年都有大量的博士后进出站，据统计，1988-2007 年全国累计出站博士后研究人员 30032 人，而这些人中有 60% 以上进入高校工作，成为高校教学科研的重要力量。

### （一）博士后的特点符合高校对教师的要求

我国博士后制度的宗旨是培养高层次创新型人才，博士后的招收要求跨学科，这对人才的成长和创新能力的培养具有重要的意义。鼓励跨学科的培养模式使得博士后很好的避免了“近亲繁殖”，使博士后在站期间具有独立的研究思路和研究领域，客观上造就了一支年青充满活力的研究队伍，这支队伍研究视野宽广，具有很强的创造力。而这些特征非常符合高校对人才的要求。高校在引进博士后充实师资队伍的同时，使师资队伍结构得到调整，



更优化了学术生态环境，有利于各学科的健康发展。

在国外著名大学的师资引进中，一般不直接引进应届博士，应聘者大多数都具有博士后经历。如在哈佛大学经济学系，约有 90% 的教师具有博士后经历。虽然国外的博士后体系与我国有很大的不同，但这段经历对于科研人员的研究能力的锻炼、研究方法的提升，尤其是研究领域和方向的明确非常重要。青年博士经过博士后阶段的锻炼，摆脱博士研究阶段对于导师的依赖性，研究能力逐步提高，更加符合高校教师的标准。

从另一角度看，博士后在站期间积极参与合作导师的研究工作，在实际的研究团队中发挥着“承上启下”的纽带作用。一方面，负责研究生的具体指导工作，带领研究团队中的博士生、硕士生与合作导师一起进行科学探索，另一方面，继承了合作导师的研究方法和研究思路，在一定的研究领域不断探索；使研究团队有机的融合在一起。此外，博士后基金资助使他们可以更加独立的开展相关领域的研究工作，对于学术思想的凝练、研究思路的明确、研究方法的提高都非常有利。这些研究工作的锻炼同时也使博士后更适应国内的科研环境，进入教师队伍后能快速融合。

## （二）博士后队伍是青年教师的主要补充

近年来随着招生规模的扩大和研究领域的拓宽，高校对师资的渴求越发突出，人才队伍建设成为制约高校发展的首要因素，因此，国内各大高校正在展开人才争夺大战，不断有高校到海外高薪招聘教师。但由于海内外学术体系和生活环境的不同，海外人才回国后需要一段或长或短的适应期，也有部分海外人才一直无法适应国内环境。对于本土培养的博士后，他们进入高校体系不需要适应期，能很快融入环境，快速启动，这在某种程度上使他们具有了一定的优势。

在实际的师资队伍中，除了少数的学科带头人，青年骨干教师占大多数，是师资力量的主体，发挥着重要的作用。这一群体不仅承担着日常大量的教学科研工作，更是具有极大发展潜力的人员。他们具有年龄优势，富有朝气和创造力，经过实际工作的锻炼，加上一定的培养，会很快成为学科带头人。而博士后队伍正是青年教师的储备库。

浙江大学从 2005 年 4 月起不再从应届博士中选留教师，尝试了师资博士后的招收办法，在博士后中培养和选拔青年教师，取得了很好的效果。在

2008年新引进的178名教师中本校博士后出站人员占62%，师资博士后在站期间不仅承担科研工作，也接受正规教师的培养和锻炼，承担教学和学生培养工作。师资博士后一方面缓解了师资的压力，同时锻炼了博士后的教学能力，为博士后和学校设立了考察期，降低了人才引进的风险。

## **二、加强博士后队伍建设是构筑人才高地的有效途径**

### **（一）博士后制度在培养高层次人才中发挥着重要作用**

我国的博士后制度是在借鉴国外博士后制度的基础上，结合我国的实际情况制定的符合中国国情的一种人才培养制度，建立的目的是培养和使用高级人才。从1985年建立至今，不仅吸引大量优秀博士进站从事研究工作，还同时培养了大量的优秀人才。据统计，目前已有17名出站博士后研究人员获中科院或工程院院士；仅在2006年度，在160位荣获国家杰出青年科学基金者名单中，出站博士后研究人员共有43名，所占比例为26.87%。

可以看到，博士后制度对于我国高层次人才的缺乏起到了一定的缓解作用，相对于国家发展对人才的大量需求，博士后制度还可以发挥更大的作用。目前，博士后制度经过20多年的发展，其内涵不断丰富，不仅是年青高级人才的培养摇篮，也成为高校引进优秀师资的人才蓄水池，在当前大学生就业压力增大的时期，更成为很多应届博士生缓解就业压力的一条途径。

### **（二）加强博士后队伍建设具有深远的战略意义**

随着科技的不断发展，各国对人才的重视越来越明显，高等院校作为高层次人才集中地，随着各国政策的调整，相继推出吸引高层次人才的项目。如2000年加拿大出巨资实施的“加拿大首席科学家计划”，通过大学面向全世界招聘高层次人才；德国在2002年建立了“青年教授”制度，吸引优秀青年学者；2002年日本实施了“21世纪COE（centers of excellence）”计划，培养青年高层次人才；中国从2008年开始实施“千人计划”，利用特别优惠政策吸引优秀的海外高层次人才回国工作。高层次人才引进已成为各国建设和发展的重要要素之一。

但注重高端人才的同时，更应该重视青年人才队伍建设。青年是国家建设中的主力军，青年优秀人才对于国家的建设和发展更加重要。在我国的人才培养体系中，除常规的高等教育外，博士后制度的建立在青年人才和高层次人才之间建立了培养通道，在优秀青年人才中培养高层次人才，建立了高

层次人才可持续发展的体系。

我国博士后制度实施 20 多年来的实践证明，这一制度让人才培养、人才使用、人才储备有机融为一体，加强博士后队伍建设不仅能稳定高级人才队伍，更能在使用中培养、培养后发掘优秀青年人才。博士后队伍已经成为我国高层次人才成长的摇篮。加强博士后队伍建设，可以储备、培养大量的优秀人才，是构筑我国人才高地的一种有效的形式，对于国家的人才队伍建设具有重要战略意义。

### 三、培养和引进博士后中应注意的问题

#### （一）放宽经费渠道，适当延长期限

应进一步完善博士后培养体系，在经费和在站期限上适当放宽。在当前国家财政拨款不能满足博士后经费的状况下，应向其他发达国家学习，出台相应政策。在经费上，允许从科研经费中支付自筹经费招收博士后的工资，以进一步扩大博士后招收规模；在博士后的在站时间上，可以根据所在学科性质和研究的实际情况适当延长，以保证博士后在站有充分的时间进行系统深入的研究。

#### （二）注重人才素质，淡化成果导向

在目前国内高校的人才引进中，成果导向非常普遍。在引进人才时主要考核科研成果的多少。科研成果无疑是科研人员科研能力的很好的评判标准，但它不是唯一的标准，引进人才的发展潜力更加重要。对于博士后研究人员更应考察其素质和发展潜力。博士后在站的时间有限又要从事交叉学科研究，而成果的酝酿、发表都有一定的周期，学术不能急功近利。因此，在引进中对博士后的考察，更应偏重其科研潜力。

#### （三）创造良好环境，加快人才成长

对有希望进入教师队伍的优秀博士后人员，各流动站应创造条件给予在站博士后半年到一年出国交流的机会，使他们在博士后阶段完成国际化培训。博士后引进后，除了为其提供良好的生活条件，更应为其创造良好的成长环境，尤其在国际化培养方面。在工作中注意加强锻炼和培养，使博士后在高校环境中发挥作用的同时，不断朝高层次人才方向努力。★

## “海归”：高校人才管理重中之重

中国社会科学报 2011-3-1

团队引进模式，是指通过引进某一领域的学术权威，进而引进他背后的整个学术团队，从而带动相关学科实现跨越式发展。组团招聘的优势在于可以在最短的时间内吸引到最多的候选人，而且也不会出现“海归”教师个别引进后很容易被本土文化淹没的现象。

随着改革开放不断深入和国际化进程加快，中国对高层次人才，尤其对“海归”教师的需求越来越大。笔者对高校“海归”教师的界定如下：在高校教师队伍中，曾经在国（境）外学习一年（含）时间以上并获得国（境）外学士（含）以上学位的人员。“海归”教师的引进和管理已成为中国高校战略性人力资源管理工作重中之重，许多高校都设置了专门的机构来负责海外人才的引进和管理。笔者通过对中国 8 所高校的人事管理部门、24 位“海归”教师进行访谈，总结了高校“海归”教师引进和管理的制度创新以及存在的问题，希望为高校建立有效的“海归”教师引进和管理机制提供参考。

### 引进“海归”是“985”和“211”工程重要内容

20 世纪 80 年代，中国政府提出要把引进国外智力和人才作为一项战略，作为对外开放的重要组成部分，并建立了一些吸引“海归”人才回国工作和服务的资助项目。例如，1987 年原国家教委利用国家财政安排的引进国外人才专项经费，设立了“国家教委优秀年轻教师基金”（2000 年更名为教育部“优秀青年教师资助计划”），该计划被誉为优秀留学人员回国创业的“第一块馒头”。

进入 90 年代以后，国家采取了更加积极和务实的政策措施。2007 年，国家教育部要求，实施“211 工程”、“985 工程”的高等学校应将吸引优秀留学人才回国工作作为工程建设的重要内容，规划专门经费支持和资助海外优秀留学人才回国工作或以多种形式为国服务。1998 年 8 月，国家教育部和李嘉诚基金会共同启动实施“长江学者奖励计划”，有效地凝聚了一批高层次人才在高校从事科研、教学工作，特别是吸引了一批学术上卓有建树的

海外优秀学者回国工作或为国服务。截至 2006 年，已有 24 位长江学者特聘教授当选为中国科学院院士、中国工程院院士；有 57 位长江学者特聘教授担任“973 计划”首席科学家。在“985 工程”和“211 工程”的支持下，在以“长江学者奖励计划”为核心的高层次创造性人才的带动下，高校高层次人才队伍建设取得了显著成绩，初步形成了多层次的优秀人才培养和支持体系。

以 2003 年 12 月在北京召开的“全国人才工作会议”为标志，中国开始出现一轮海外留学人才的归国高潮。此后，国家相继实施了“111 计划”、“千人计划”等，着力引进海外高层次人才。中国高校“海归”教师引进进入了规模化、高端化、制度化阶段。

### 从个别引进发展到团队引进

高校在“海归”教师引进和管理方面做了许多创新性尝试。“海归”教师招聘制度创新有以下几个方面。

第一，部分高校已经从个别招聘发展到组团招聘，从个别引进发展到团队引进。团队引进模式，是指通过引进某一领域的学术权威，进而引进他（她）背后的整个学术团队，从而带动相关学科实现跨越式发展。组团招聘的优势在于可以在最短的时间内吸引到最多的候选人，而且也不会出现“海归”教师个别引进后很容易被本土文化淹没的现象。例如，2008 年 1 月，上海财经大学海外人才招聘团赴美国展开了“经济学创新平台”第四期海外人才招聘。来自美国、加拿大及部分欧洲名校的博士纷纷前来应聘，应聘信件达到 100 份以上。复旦大学 2003 年引进以陈俊为首的 5 人“脑损伤研究”创新团队；2004 年引进以陈吉泉为首的 8 人“生态学”创新团队；2005 年年初引进以陈跃为首的 7 人“公共卫生”创新团队。这些尝试使复旦大学在跨学科、跨国界的人才资源重组上开创了可喜局面，推动了相关学科快速发展。

第二，部分高校开始从一般海外人才招聘向高层次海外人才招聘转变。自 2004 年开始，各高校陆续制定高层次人才引进政策，但是由于财力、学科基础等方面的原因，部分 985 高校或财力比较雄厚的高校开始向高层次海外人才招聘转变，其他高校则在高层次海外人才引进方面存在一定的困难。

第三，人才引进模式不断创新，引进方式多元化。“哑铃”模式、“球链”

模式、“全职”模式、“全聘分时”模式等富有特色的人才引进模式吸引了优秀海外人才的“加盟”。“哑铃”模式允许引进人才国外国内两头兼顾，例如，采取特聘讲座教授的形式，从国外引进高层次人才，以实现高智力人才资源共享。“球链”模式是指通过引进一位学科带头人，以其为主，相继引进一批学术骨干。“全职”模式是指由2—3名海外科学家结成有共同科研目的的“同盟”，整体与高校签约；每一位“同盟”成员每年回国2—3个月时间，成员交叉回国，以使整个实验室的科研工作可以正常运转。“全聘分时”模式是鉴于目前全职全时聘请海外知名学者的条件还不成熟，对这些教授（尤其是“海归”院长）实施实聘制，真正落实权力，但是他们每年只需要在国内工作3—4个月。

第四，逐渐完善招聘评估程序，以降低招聘风险。部分高校由同行专家担任招聘小组成员，尝试建立风险规避机制。例如，上海财经大学都是由先前引进的海外华人学者担任海外人才招聘主考官。他们是本学科领域的专家，熟悉海外学术研究的前沿动态，可以将一些华而不实的“南郭先生”拒之门外。复旦大学组建起由200多位各领域国际顶尖专家组成的通讯评审团，在本校专家推荐、海外人才自荐的基础上，对海外人才进行更为客观公正的评估。近年来，复旦大学逐步引入“海外专家独立评审机制”，通过“第三方”的力量，更客观地评估引进人才的学术水平。

“海归”教师用人制度的创新有：（1）部分高校尝试设置双轨制，将“海归”教师和非“海归”教师分别进行管理。在北京大学、清华大学、复旦大学、上海交通大学、上海财经大学等学校，“海归”教师与非“海归”教师在薪酬、考核和晋升等方面分别进行管理。2004年10月，上海财经大学率先在国内依照北美研究型大学教师职位晋升标准，建立“海归”教师的“常任教职（Tenure）制度”。“海归”博士进入“常任教职轨”，都要有一般不超过6年的试用期。（2）部分高校努力搭建学术平台，让“海归”教师快速成长和出成果。用才更甚于引才，对许多“海归”教师来说，他们最关心的是“我的舞台有多大”，而对于引进他们的学校来说，最关心的是“他们能发挥多大的作用”。为实现双赢，复旦大学探索建立“学术创新特区”，为海外人才搭建起一个又一个事业发展平台。2001年，复旦大学以海外引进人才许田、韩珉、庄原作为共同负责人，建立了发育生物学基地，采取首席科

学家负责制管理模式，由首席科学家自主选择研究项目、组建课题组，并充分享有在用人、分配和奖励方面的自主权。(3) 部分高校帮助青年“海归”教师建立学术团队。上海财经大学常任轨中具备条件的助理教授也可以带博士研究生。这一举措是参照北美研究型大学助理教授可以带博士生的经验，有助于海外引进人才形成自己的研究梯队。而在该校常规的选聘博导的条件中，正教授身份、完整带教过一届硕士研究生等条件是缺一不可的。

“海归”教师激励制度的创新有：(1) 提供有竞争力的薪酬。为了吸引海外人才，一些财力雄厚的高校和院系提供了有竞争力的薪酬。几年前，北京大学光华管理学院助理教授、副教授和教授的公开年薪就达到了 4 万、5 万和 6 万美元的水平。上海财经大学经济学专业的“海归”教师薪酬水平在人民币 30 万—150 万元之间。(2) 为高层次人才提供科研启动津贴和住房补贴。例如，2008 年东华大学给一位从日本回来的材料物理与化学专业的特聘教授，提供专项科研设备经费达 1000 万元、科研启动经费 100 万元，这在该校是前所未有的，其目的是想把该校的材料科学研究提升至更高的层次。(3) “海归”教师引进之时，学校在晋升方面设置绿色通道。

### 高校既有管理制度不适应“海归”

虽然高校在“海归”教师引进和管理方面做了许多创新性尝试，但是仍然存在一些问题亟待解决。

第一，部分高校引进“海归”教师的动机有偏差，急功近利。部分高校对“海归”教师的期望值很高，试图通过引进 1—2 位“海归”人才就能迅速改变整个学科的面貌，甚至使相关学术领域达到国内甚至国外的先进水平。因此，这些高校把“海归”教师的考核指标定得很高，希望他们快出高质量的学术成果。这样做的后果是，一方面，过高的考核指标给“海归”教师带来了巨大的身心压力；另一方面，急于求成的学术氛围只注重短期效应，损害了学科的长远发展。

第二，对“海归”教师的成长与发展，缺乏系统、长远的规划。很多“海归”教师认为，自己所在的高校对“海归”教师缺乏明确的职业发展规划，一些必要的培训几乎没有。高校在引进“海归”教师的时候，对如何引导他们发挥作用，尚缺少成熟的、系统的、具有可操作性的长远规划，甚至有的

高校引进海外的某“学术大腕”，就是为了搞“形象工程”和“政绩工程”。

第三，高校既有的管理制度发展滞后，适应性较差。高校现行的许多教学、科研管理制度已经不能适应“海归”教师迅速增多的客观现实。“海归”教师普遍反映，国内高校目前的绩效考核体系不能真正反映教师的学术能力，绩效考核还包括非论文的项目、社会活动等内容；科研经费方面的束缚比较多；国内高校现行的导师招收研究生制度对工作年限的规定缺乏合理性，很多具备相应学术能力、但是工作年限不够的“海归”教师就丧失了招收研究生的资格，无形中增加了这部分教师的工作压力；行政性事务比较多，但是由于编制原因，很多“海归”教师很难聘请专职的行政秘书。

第四，高校拥有的教育资源不均衡。由于体制、传统和文化的的原因，教育资源分配主要向少数几所国家重点高校倾斜，而其他高校所获得的资金、政策等资源则非常有限，在引进“海归”人才方面也处于劣势。

在以上四个问题中，前两个问题属于对人才引进认识上的误区，后两个问题属于历史遗留问题，如果不能有效地加以解决，想要通过引进“海归”教师来快速提高学术水平、提升学校国际影响力的目标将很难顺利实现。★

## 经济危机背景下高校如何实施海外优秀人才引进战略

中国网 2011-3-3

**摘要：**金融危机席卷全球，不仅使各国经济发展速度放缓，也使许多海外优秀人才面临着重新选择工作的困境。在我国高校大力开展“人才强校”的背景下，本文分析了我国高校在海外人才引进中存在的问题，就此基础上抓住“人才抄底”的机会，提出了加强海外人才引进工作的新战略。

**关键词：**高校 海外优秀人才 人才引进

据 2009 年 3 月 8 日华盛顿邮报报道：2005 年时，美国杜克大学工程管理硕士毕业的留学生，几乎毕业后都说在美国至少呆上几年。但在 2009 年，80 名工程管理硕士毕业的留学生，几乎都买了回国的单程机票。据美国考富曼基金会对 1200 名曾在美国工作与学习然后回国的中国人作的调查显示：他们年龄都在 30 岁左右，80%拥有硕士或博士学位。他们很大一部分人



说，离开美国回国，职业生涯大有进展，对未来非常乐观。

美国的经济危机对留美的学者来说可能是一个悲观的消息，但是对于我们这是一个特大好消息。2009年1月，中共中央办公厅转发《中央人才工作协调小组关于实施海外高层次人才引进计划的意见》，要求各地区各部门进一步解放思想，完善体制机制，健全政策措施，做好海外高层次人才引进工作。2009年6月15日，教育部召开高等学校实施“千人计划”视频会议，对高等学校加快实施“千人计划”进行动员部署。可见此次高校对于引进海外高层次人才的重视。

一般来说，人才流动的频率和规模与经济周期反向涨落，越是经济低迷，企业裁员越多，人才流动速率和规模越大；人才价格随经济周期同步涨落，越是经济低迷，人才就越是便宜，引进成本越低；人才潜力的发挥与经济周期反向涨落，越是经济低迷，人才创新创业的意愿越强，为维系自身的职位，员工所付出的超额贡献越高。我们可以趁此次经济危机，引进以往不太愿意回国的海外高层次人才，而且引进的成本也将大大降低。要紧抓这次人才“抄底”的机遇。

### 一、高校开展海外引才的意义

人力资源是科学发展的第一资源，所以坚持以人为本就是坚持科学发展观的本质和核心。近几年，各高校积极实施“人才强校”战略以提高学校的核心竞争力，而核心竞争力的提高取决于人才队伍的创新能力和人才队伍的创新能力的来源于高层次人才队伍的建设和发展。

海外优秀人才大部分留学或工作在经济发达国家，接受最好的高等教育，绝大部分都有博士学位，涉及高新技术领域，接触先进的科技条件和管理理念，具备国际化的思维方式，视野更开阔、眼界更高、更懂得科研运行的规范、更能跟世界潮流接轨。他们同时也注重海内外的网络和社会资本，往往能组建一个很好的海归工作团队，人才效应十分明显。

海外优秀人才的引进，有助于改善我国高校的学缘结构，缓解“近亲繁殖”现象。先进的科研水平和管理理念可以直接提高学术起点，有助于加快高校的科研创新意识，提高科研水平。利用海外求学和工作的资源，加强国内高校与国际间的交流合作。而且高层次海外人才对青年教师的培养，还能促进学校师资队伍和学术梯队建设，从整体上提升了学校的核心竞争力。

因此，高校要进一步解放思想、创新机制，以更宽的眼界、更宽的思路 and 更宽的胸襟做好海外高层次人才引进工作。我们应当利用当前难得的历史机遇，推动引进海外高层次人才工作迈向一个新台阶。

## 二、 高校海外引才过程中存在的问题

### （一） 盲目引进，缺乏规划

现在许多高校打着“人才强校”牌子盲目引进海外人才，学校在做人才规划的时没有明确学校自身的发展和定位，没有结合自身教学和科研的需求，不从学科建设和师资队伍建设实际出发，盲目追求海外人才的数量，缺乏统筹规划。往往是逮到一个进一个，有些引进的海归学科专业根本不符合学校的发展，还为其设立新的学科，新的实验室，造成极大的资源浪费。

有些高校为了申报博士点、升大、评选重点学科重点实验室等，对需要引进的海外人才没有一个全面的面试评价制度，只是唯职称论，唯影响因子论，唯课题经费论，完全不注重海外人才的道德品质、实际能力和是否有助于学校未来发展考虑。普遍重视引进上手快、用得上的“显才”，忽视了对潜能较大、发展后劲较足“潜才”的选拔，直接影响了人才建设的可持续发展。结果常常是，发展急需人才没有引进来，不急需或根本不需要的人才却引进不少。

### （二） 急功近利，能力金钱化

有些高校急于要求海外引进人才短时间内出成绩，想取得立竿见影的效果。在合同上严格规定一年之内发几篇高质量文章，五年之内发表文章累计SCI影响因子要达到多少，获得国家级课题几项等要求。急功近利的思想严重破坏了正常的科研周期，忽视了海外人才初到国内，不熟悉我国整个高等教育的大环境，对自身研究方向在国内过去的成果、现状和发展趋势都不了解，海归人才较难在短期内融入新的学术圈，需要花很多精力构建自己新的研究方向，建立新的学术关系和人际关系。由此要求海外人才短时间内有所建树不符合当前的形式，增加了无形的压力，限制创造力，滥竽充数，甚至会出现学术腐败现象。

海外人才被物化，人被财富所支配的现象严重。即能力金钱论。一名海外引进人才发表的文章和获得的科研课题越多，年薪自然就越高。这是与以人为本的理念相背离的。因为忽视了海外人才带来的其他效应：丰富了智力

资源，提高了学校知名度和影响力，增强了获取各类资源的能力等等。这些都是不可量化的，很难用金钱来衡量。

### （三）重引进，轻管理

高校普遍的问题都是“重引进，轻管理，轻稳定，轻服务”。学校在引才时不惜血本，用高薪引进人才。但引进后，缺乏发挥其作用和潜能的配套举措，尤其是对如何稳定高层次人才队伍关注不够，缺少科学的海外人才管理制度。

高校传统的人事行政管理模式对于海外人才而言过于封闭和保守，太强调行政手段，缺乏各种灵活的机制来调动人才积的极性、创造性。

对引进的海外人才缺乏“再上岗”培训。很多海归没能及时融入新的工作环境和生活环境，他们没有主动去熟悉周围环境，与同事建立良好的人际关系，高校的管理部门也没有积极去帮助海外人才尽快社会化。

对引进海外人才考评制度还不够科学。目前存在的“一年一考核”、“合同期满考核”还不够完善。很多科研业绩需要天时，地利，人和才能达到既定的目标，需要宽松和自由的环境下才能出成果。有的要五年，十年，甚至几十年的科研积累才能出业绩。还有前面提到的一些海外优秀人才带来的潜在效益如何去量化考核都是我们需要解决的问题。

加上取得外国国籍的专家不能在中国落户，不能享受养老保险、医疗保险以及公积金等优惠政策，不能购买经济适用房。而且海外人才在国外的工作经历无从考证，工龄连续问题很难解决。配偶工作问题和子女转入学问题也需要除校方外其他单位协助解决，需要政府更多的政策支持。

### （四）娶来媳妇，气走女儿

过去几年在引进人才的问题上一直存在着新引进的海外人才和高校原有人才之间的矛盾。这不仅包括所谓“海龟”和“土鳖”的矛盾，同时也包括“新海龟”和“老海龟”之间的矛盾。这些大个“新海龟”的出现，还会明显地影响“老海龟”苦心经营多年的“地盘”和“食物链”。“土鳖”和“老海龟”看到“新海龟”得到的支持，难免会因为羡慕而产生嫉妒心理。待遇上的巨大差距，受重视程度降低，获取资源的机会被大量占有，评优、评先、晋升向“海龟”们倾斜，加上研究领域的不同和学术观念的区别。厚外薄内的错误倾向导致“土鳖”们产生不同程度的心理不平衡，往往会造成原有人

才的流失。不仅浪费了学校的投入，而且影响了学校的师资队伍的稳定，进一步加剧了师资队伍的短缺，影响了学校的正常教学秩序。

### 三、新形势下高校海外引才的新战略

#### （一）做好海外引才规划

科学合理地制定引进海外优秀人才计划是做好海外引才工作的前提。务必要结合学校的发展战略，一切以学科建设为核心，充分考虑学校人才队伍需求的现状和发展趋势，制定切实可行的海外引才计划。

一是注重合理配置，优化师资队伍。学科梯队建设是学科建设的关键。我们在规划海外引才工作时，注重学科师资梯队的搭配。若都是年长者，则学科发展后继乏人，若都是年青人，又往往难以涉足学科前沿。合理的学科队伍必须是“老中青三结合”的多层次的结构。在国外做正教授的按“千人计划引进”；若是副教授的可以作为“长江学者”引进；若是助理教授的可以作为“百人计划”来引进；还有一些博士刚毕业了一段时间，或者做了几年博后的海外青年人才，目前是处于学术创造力最强的阶段的人才。四个层次的人才都不能忽视，要结合自身学科建设的需要，在知识结构、职称结构、学历结构和年龄结构上做好规划，做到海外引才的层次上的科学性。

二是做好对拟引进人才的评价工作。学校应该对拟引进人才按照不同层次不同学科领域分别制定出相应的引进原则(包括年龄、知识层次、学术水平、学历、社会能力及协调工作能力等)，组织校内专家公正地对拟引进海外人才进行道德、学历、专业技能、工作实绩等方面考察评价；还可以让校外甚至是国外的同行专家、真正的科学家来“评判”。只有内行和专家才能了解其学科、领域的最新动态和发展趋势，也只有专家才能决定该引进谁、不该引进谁。要重质量轻数量，重实际能力和职业道德素质轻学历、职称、论文数量。努力引进学校真正需要的海外优秀人才。

#### （二）拓宽海外引才方式

我国高校应该积极开拓海外引才的渠道，要改变“守株待兔”的陈规陋习，换以“主动出击”的态势：在大学里建设科技园区，如同美国斯坦福大学最初设立硅谷一样吸引全球人才；举办国际性学术会议，邀请全球著名学者来一次“科学旅游”；与海外著名大学，科研机构共建实验室、研发中心或技术转移等方式吸引海外学者；积极探索柔性引进、核心人才带动引进、

团队引进等人才引进方式，来冲破海外优秀人才难引进这个瓶颈。

1. 项目引才。借助“千人计划”，“长江学者奖励计划”、中科院“百人计划”、“国家杰出青年科学基金”等人才项目吸引海外优秀人才；依托国家重点创新项目、海外留学人员归国基金等以科研项目吸引人才。可以与国外高校、科研院所、企业建立科研教学合作平台，通过科研合作、指导研究生、开展学科建设引进海外优秀人才，这种方式的引才效率、效益都高。人才到位后能立刻投入使用。

2. 筑巢引才。高校一般都建设有国家级省级重点学科、重点实验室，并且为了新学科、新研究方向专门建设的独立实验室。为其提供了学科发展所需的秘书、科研助手、博士生研究生；购置先进齐全的科研设备，设置了良好的岗位聘任待遇，以此来吸引海外优秀人才。

3. 硬性引才和柔性引才相结合。高校在做好“硬性引才”的同时，还要积极探索富有弹性的灵活用人机制。打破人才的时空界限，重视“柔性引才”。所谓人才柔性引进，是指打破国籍、户籍、地域、身份、档案、人事关系等人才流动中的刚性制约，在不改变和影响人才与所属单位人事关系的前提下，强调人才落脚不必落户，引智不必引人，它可以拓宽人才引进的思路，弥补“硬性引才”的许多不足，逐步打破人才单位所有制的束缚，降低人才使用成本，达到资源共享。方式有智力引进、智力借入、业余兼职、人才派遣等多种途径。

### （三）加强海外人才后勤保障

为让海外人才能一心一意搞科研做学问，出成果。高校必须要重视海外人才引进后的后勤保障工作。形成协调有力、办事高效的工作机制，积极营造政策宽松、学风优良、尊重知识、关心支持人才、人事关系和谐的环境和氛围。在目前形势下，不仅是高校，政府也要积极投入到设计和实施更好的公共政策和科研体制的工作中来。

1. 创造良好的科研环境。美国马里兰大学 College Park 分校的李占清接受《自然》杂志采访时指出，钱很实际，但是决定因素是我们在中国是否能像在美国一样高产。一些顶尖科学家可能会被中国的科研文化和政策吓跑，因为中国的传统是既不鼓励质疑精神和学术交流，也不保证公平竞争。高校首先要从思想观念上要转变，牢固树立人才观，营造一种尊重人才，尊

重科学的整体氛围。让海外学者在学术上有充分的自由，不要求求全责备，要发挥一技之长。行政化趋向相对较淡，学校更多地强调学者研究的学术价值。把他们放在重要岗位，领衔或参与重大科研和工程项目；营造一种宽松、宽容、宽厚的科研环境。

2. 创造良好的政策环境。随着海外引才的力度加大，高校海外人才数量的增加，使得高校管理成本显著增加。高校需要大力推动管理机制的创新，积极探索建立与国际接轨、符合国情的海外优秀人才行政管理机制和激励机制。在日常考勤管理、职称评聘、职务晋升、科研项目申报等方面给予海外人才相应的倾斜政策。建立一种动态的、开放式的人才管理模式，给予他们一定科研自主权、人事管理权和经费支配权。根据引进人才的工作领域和工作性质，实行弹性考核制度，避免多头评价、重复评价。还可以实行商议年薪制聘用，以智力入股、技术入股等方式进行中长期激励措施。只有充分利用学校的资源对人力资源进行整体性的开发，形成一个让有潜力、有创新、有发展的人才脱颖而出的人才机制，逐步培养出学术大师级的人才，才能使学校在新世纪的国际高等教育学术领域占有一席之地。

3. 创造稳定舒适生活环境。努力为海外人才提供与国外基本相当的工作条件：地理位置适当的住房、舒适宽敞的办公室和实验室、先进的科研设备、秘书、科研助理等。要积极为引进人才提供特定的生活待遇和良好的薪酬待遇，帮助解决医疗、保险、税收等方面的困难。学校要尽快为引进的外籍高层次人才办理永久居留证；妥善解决他们在居留和出入境方面的问题。另一方面，人才的落户、子女转入学、配偶工作等方面的困难不仅需要学校，而且需要政府的大力支持。

4. 建立科学的绩效评估制度。海外人才所做出的业绩、成果需要得到学校、科学界甚至社会的认可，绩效评估是对他们工作的一种重要的信息反馈方式。客观、公正的绩效评估不仅能让海外人才正确地认识到自己研究成果的价值和缺陷，还会对他们本身形成勇攀科学高峰的压力和动力。

高校要设计一套行之有效的绩效评价体系，包括相应的指标体系、数据库和组织机构。这套管理评价体系，主要依靠专业的管理部门，通过网络和计算机系统得以实现，而并非由院系或教师个人填报和认定。

很多海外人才产生的社会效益和经济效益是无形的，我们要淡化论文和

项目数量。向以创新实际贡献、创新发展态势、创新质量水平评价为主的跨越。对海外学者业绩的评价应该分层次分学科，遵循科学研究自然发展规律。如纯基础研究是探索自然现象的，其成果有时间滞后的特点，评价时需注重其对科学界的影响和对学科发展的贡献，不能急功近利，不要求短时间出成绩。应用基础研究成果包括重大技术创新、实验方法和仪器的重大发明等，在综合考虑成果本身的水平、创新外，也不能忽视它在解决国民经济社会发展重大、共性、关键技术问题所发挥的作用，产生的效率。

对不同层次的海外学者，设置不同的评价内容。如对年轻海外人才，从自身成长出发，为了督促他们积极献身科研，挖掘潜能，不断探索科学领域的高峰；从学科建设、从申报博士点、重点学科、实验室等需要出发，着重考核其学术论文、科研项目、获奖情况等。对高层次海外人才，应只进行定性考核，避免他们陷入一般性的教学和科研工作之中，重点发挥他们学术策划和领导的作用。同时给他们时间，使其能够从事长期的，有可能取得突破性创新的研究。★

## 高校教师教学业绩量化考核的探索与实践

余德华 陈利华 安徽行政学院

**摘要：**高校教师教学业绩考核方案的制订，要遵循全面性原则、导向性原则、学生为本原则、定量定性结合原则和层次性原则。考核方案应根据教学型学校的实际，明确有针对性的考核标准、考核方法、考核指标等。在考核工作中要以完善课堂教学质量评价为基础，关注教学业绩过程考核，加强教师个人自评，增加评估方案的可行性，健全考核前期宣传与后期反馈机制，以提高考核评价的效果。

**关键词：**地方教学型高校；教师教学业绩；量化考核

为切实落实教学工作中心地位，从体制、机制上建立和健全教师教学工作业绩评价与激励约束机制，强化教师教学工作职责和质量意识，激发教师从事教学工作的积极性，突出教师教学工作业绩在教师职务晋升、岗位聘任、奖惩中的重要性，促进教学质量的提高，必须加强教师教学业绩考核工作。

## 一、教师教学业绩考核方案的制订原则

制定科学合理的教师教学业绩考核方案，是顺利开展教师教学业绩考核的前提和基础。方案的制订要以国家和省教育行政部门有关教师工作考核的规定为依据，并体现以下原则：

**（一）全面性原则。**教师工作考核与教师教学业绩考核是两个不同的概念。教师教学工作业绩包含教师教育教学过程中所取得的成绩，主体是学校人才培养方案安排的教学工作。在进行教师教学工作业绩考核方案设计时，不能顾此失彼，应主要围绕着教学工作量、教学效果、教学研究与改革等三个方面进行。

**（二）导向性原则。**教师教学业绩考核是对教师一学年来既有的教学工作情况的考核、检查，它是一种诊断性评价，同时对教师以后的工作也具有重要的导向性，是教师教学工作的“指挥棒”，如果指标体系中出现哪部分权重重大，则教师就会相应投入更大的时间和精力，评价结果具有调控作用。地方教学型高校应更加突出教学工作量和教学效果的考核，对那些在教书育人工作中业绩突出的教师要实行优先制，而对工作失职、出现严重教学事故的要实行一票否决制。

**（三）学生为本原则。**教学工作是学校工作的中心，学生是学校工作的主要对象，是学校教育资源的消费者。学校教学工作的好坏、质量高低，学生应该最有发言权。学生为本作为办学理念应贯彻到学校制度和工作中，不能停留在口号上。具体到教师教学业绩考核时，要多倾听学生的意见和建议。在教师教学效果的评价方面，学生的权重要加大，要把学生评教作为教师教学效果评价的重要依据之一。

**（四）定量定性结合原则。**奖惩性评价关注的是学校的发展，需要量化数据，而为教师发展而进行的发展性、形成性评价，应该关注教师个体的需要和教育结果的价值，需要定性的数据。因此，在评价方案中要将发展性评价与奖惩性评价、定性的方法与定量的方法结合起来。要根据指标的特点，能够量化的尽可能科学量化，明确定性指标的量化方法，以便于操作；对不适宜量化的进行定性考核，把定性考核与定量考核有机结合起来，提高考核结果的可信度和说服力。

**（五）层次性原则。**学校有不同类型，在不同类型的学校中教师所承担



的职责是不同的；在同一所学校的教授、副教授、讲师、助教所担负的工作及工作重点有所区别；专任教师与教学行政“双肩挑”教师的考核内容不尽相同；专业课、公共课等不同类型的课程特点也不完全一样。因此，在进行教师教学业绩考核评价时，应充分考虑学校和高校教师的不同特点，科学确定考核指标和内容，以确保公平、公正。

## 二、教师教学业绩考核方案的框架体系

教师教学业绩考核重点要放在教师作为主体参与的以教学工作为对象的评价上。这种评价主要是对事不对人，其根本目的不是要区分教师之间的高低，或者检查评定某一教师的工作是否合乎标准，而是要辨析教师工作中的是非优劣，探索更为科学、有效的提高教学质量的方法。因此，这种以教师作为主体参与的教师教学业绩考核，是一种建设性或发展性的教师考核，其目的是为了促进教师队伍的建设和教学质量的提高。我们以此为指导来确定教师教学业绩考核的依据和标准，并形成考核方案的体系框架。

**（一）领导机构。**教师教学业绩考核是学校教师年度考核的一个重要组成部分。学校要成立专门的考核领导小组，职责是：制定考核的办法和指标体系，审定教师教学工作业绩考核结果，研究处理考核工作中出现的重大问题；各二级学院成立相应的考核工作组，负责具体的考核工作。

**（二）考核内容与计算公式。**教师教学业绩考核包括教学工作量（H）、教学效果（L）、教学研究与改革（J）等三个方面。其中，教学工作量主要包括由学校安排的、在人才培养方案内的教师讲授和辅导的课程以及承担的实践性教学的工作量（含实验、实习、课程设计、学生竞赛、课外指导、毕业设计或毕业论文等）；教学效果主要包括教师在承担课程、实践性教学等方面的评价效果、指导学生获奖情况、在教书育人方面的奖惩情况；教学改革与研究主要包括教师承担的教学建设与研究项目（含教学改革项目、课程建设项目、专业建设项目、教材建设项目、教学队伍建设项目、教学实验室建设项目、教学基地建设项目等）、教学研究论文论著、教学改革与研究的奖励等。

教师教学业绩计算公式为：

$$Y=H \times R \times 70\%+(J+L) \times 30\% \text{（单位：分）}$$

系数“R”是对教学工作量的折算，由于教学工作量是以标准课时计，

而教学研究改革、教学效果以分值计，通过系数“R”，使教学工作量与教学研究改革、教学效果之间能按一定的当量进行运算，其值根据一个标准课时相当于多少分值确定；70%和 30%是表示教学工作量与教学研究改革、教学效果在教学工作中的权重，可因学校教学工作的导向上下浮动。同时，为解决有的教师重数量轻质量的现象，规定课堂教学工作量超过所在二级学院教师课堂教学平均工作量 150%的部分，视为无效工作量，不计入教学业绩考核。

### （三）考核的等级标准。各等级评价标准基本要求见表 1。

表 1：考核的等级评价标准

等级	等级标准
A	课堂教学工作量在每周4节以上（含）；课堂教学质量评估结果应为优；教学研究与改革及有关获奖工作量(J+L)高于60分（含，讲师及以下职称除外）；未出现过教学事故。 其中，获省级以上（含）教学项目（重点专业、精品课程、新世纪教改项目、重点教材、重点实验室等）立项的负责人，省级学科竞赛二等以上（含）的主要指导教师，教育厅组织随机听课并获好评者，在完成课堂教学工作量要求、课堂教学质量评估结果良以上（含）、未发生教学事故的前提下，在规定的指标内教学业绩考核结果直接确定为A级。
B	课堂教学工作量在每周4节以上（含）；课堂教学质量评估结果应为良以上（含）；教学研究与改革及有关获奖工作量(J+L)高于40分（含，讲师及以下职称除外）；未出现过教学事故。
C	课堂教学工作量在每周4节以上（含）；课堂教学质量评估结果应在中以上（含）；未出现过教学事故。
D	介于C级与E级标准之间。
E	课堂教学工作量每周2节以下（含）；或课堂教学质量测评不及格；或在上上级行政部门组织的教学建设项目检查中成绩差；或无正当理由拒不承担学校、二级学院安排的教学任务；或一学年内出现二级及以上教学事故，或两次出现二级教学事故（含2次），或在教书育人中出现影响恶劣事件。

（四）考核等级指标及等级确定原则。教师教学业绩考核结果分为 A，B，C，D，E 五个等级，原则上 B 以上比例不得超过当年度参加考核教师人数的 60%（含），其中 A 比例不得超过 20%（含）；D 级、E 级的比例不作硬性规定。

A 级、B 级评定的原则是，根据相关等级评价标准的基本要求、教学业绩总分排名，以及各等级比例确定相应的等级；D 级、E 级，按等级评价标准如实考核；其余的为 C 级。不同教学系、专业课与公共课等可分别确定等级。属教师编制、具有教师系列职称、从事行政工作的人员（学校党政部门工作人员，二级学院分管学生工作副书记，二级学院办公室、教务办、学工办工作人员，思政系列教师）单独考核。在完成学校规定的课堂教学工作量以后，主要依据学生评课等级、教学研究与改革及获奖工作量等情况，综合

评定。

**（五）考核结果的使用。**在全校范围内公布每学年教学业绩考核成绩优秀的教师名单；设立“教师教学质量奖”，每两年评选1次，用以表彰教学业绩突出的教师；凡申报高一级职称的教师，其教学业绩成绩须达到学校有关要求，破格申报高一级职称的教师近3年教学工作业绩考核必须有1年为A，对于科研成果、社会贡献特别突出者教学工作业绩考核也须连续为B以上；近5年来教学工作业绩考核累计3年为A者，优先晋升高一级职称；在最近3年中，其中两年教师教学工作业绩考核D者，或最近1年教师教学工作业绩考核为E者，不得申报高一级职称；在省级各类针对教师开展的评先、评优项目推荐中，在规定考核时间段内教学业绩考核成绩必须有1年为A；对教学业绩考核结果连续两年为E者，1年内不得聘为任课教师，整改后按程序重新申请任课；在教师岗位聘任中，将教学业绩考核结果作为重要聘任条件，不能达到规定要求的，不得聘任相应职称。

### 三、教师教学业绩考核中应注意的问题

教师教学业绩考核作为检查教师履行教学工作职责、形成竞争激励机制的一种手段，对于发挥教师的潜力、实现教师队伍的可持续发展、提高教育教学质量有着十分重要的意义。在教师教学业绩考核中以下问题应引起重视，使得教学业绩考核工作更加真实有效。

**（一）完善课堂教学质量评价。**课堂教学是全日制教学的重要环节。教学业绩首先由课堂教学质量决定。课堂教学质量是教师教学业绩的基础，也可以说是教学业绩的重要组成部分。因而课堂教学质量评估是做好教师教学业绩考核的基础。在进行课堂教学质量评估方案设计时要注意：领导、专家、同行评价与学生评价的权重，课堂教学质量测评中学生评价应占60%以上；课堂教学情况与日常教学规范执行情况要有机结合；课堂教学质量评估结果优秀的比例以30%为宜，使教学业绩考核20%的A级能够足额评出；由于参评对象的不同，掌握的评分尺度不一致，评价结果只具有相对的意义，对课堂教学质量评价的结果要辩证看待。

**（二）关注教学业绩过程考核。**将教师教学工作业绩按量化的标准打分，操作简便，但是这种方法基本属于目标考核，重行为结果，轻过程本身，何况“对教师各项工作分值、权重的确定缺乏科学依据，还存在着一定的随意

性、不合理性”。因此，在考核中还要重视教学工作的过程，在发现教师教学工作的优势与不足的同时，发现教师所做工作或研究的潜在价值，促进教师主动而持续的专业发展和个人的成长。

**（三）加强教师个人自评。**自评是教师评价的基础，是整个教学业绩考核工作中的一个重要组成部分，科学规范的自我评价不仅能激发教师自我优化、自我完善、自我发展的积极性、主动性，使教师真正从评价中获益，更好地改进工作方法，提高教学与研究水平，而且又能体现评估的民主性，使评价主客体的分离得以融合，消除评价者与被评价者之间的矛盾对立心理，增加评价者与被评价者的合作、交流与信任，教师能以更加主动积极的态度参与到考核工作中去。

**（四）增加评估方案的可行性。**整个评估方案不仅要在时间上、财力上、操作上可行，更重要的是在效果上要可行，要易于被广大师生员工所接受，易于整改提高。特别要指出的是，考核指标要以客观事实为标准，考核内容、标准、方式和方法要公平合理，防止主观因素的干扰和影响；课时与教改论文等的折算当量如何确定才更为科学，如一篇一级刊物文章、1万元教改项目经费与标准课时的当量比如何确定，都是需要认真推敲的问题；有些指标在理论上讲是可量化的，但实际上难以定量，把质量绝对地量化作判断依据将有失偏颇。如果考核方案貌似全面，但缺乏科学性和可行性，考核就难以实施和坚持，更谈不上发挥积极作用。

**（五）健全考核前期宣传与后期反馈机制。**考核前期通过广泛的宣传和动员，使得教师、学生等相关人员充分认识到教师教学业绩考核评价的目的和意义，消除被评对象的忧虑，提高评价参与者的主动性和创造性，增强参评者责任感。在评价结果出来后，还必须要做好对评价内容和意见的反馈，允许被评价对象与评价者进行平等自由的交流，充分听取教师的意见。教学业绩考核成绩为E者，二级学院应指派领导进行专题谈话，指出问题，分析原因，提出努力方向，并帮助、督促他们整改提高，决不能公布结果了事。

教育教学活动具有综合性、长期性和个别差异性的特点，许多教育影响的性质和程度又很难用直接测量的方式加以评价。因此，对教师教学业绩的考核是一项非常复杂的工作，需要我们进行长期不断的探索和实践。★

## 【新闻速递】

### 2011年1月至3月校园新闻回顾

1. **【我校召开 2010 年党风廉政建设总结表彰大会】** 1 月 6 日，我校召开了 2010 年党风廉政建设总结表彰大会。

2. **【我校召开新一届纪委委员和总支纪检委员专题培训会】** 1 月 7 日，我校召开了新一届纪委委员和总支纪检委员专题培训会。

3. **【党委书记柯文进会见阿斯隆理工学院代表团】** 1 月 10 日，党委书记柯文进会见了爱尔兰阿斯隆理工学院校长卡荣·欧凯森、国际部主任玛丽·辛普森、该校驻中国办公室主任孟京以及驻中国办公室助理卡尔·特利一行。

4. **【吉林财经大学书记校长一行到我校考察交流】** 1 月 10 日，吉林财经大学党委书记金硕、校长宋冬林、党委副书记兼副校长郝中华、副校长杨春梅、组织部部长邹永亮、人事处处长王怡、科研处处长张立、教务处处长张振华以及校办主任孙禹林一行 9 人到我校考察交流。我校党委书记柯文进、校长王稼琼、副校长王文举、丁立宏，党委副书记朱玉华及有关部门领导出席了座谈会。

5. **【我校荣获第六次北京市党建和思政工作先进高校提名奖】** 1 月 11 日，市委组织部、市委宣传部、市委教育工委、市教委在北京会议中心召开 2011 年寒假北京高校领导干部会议暨北京高校党建工作会议，会上颁发了 2009—2010 年度北京高校党建和思想政治工作成果奖、第六次北京市党的建设和思想政治工作先进普通高等学校奖，我校荣获党的建设和思想政治工作先进高校提名奖。

6. **【我校召开 2011 年国家级项目申报工作布置会】** 1 月 12 日，我校召开了 2011 年国家级项目申报工作布置会。

7. **【CBD 发展研究基地二期建设验收汇报会在我校召开】** 1 月 13 日，北京市哲学社会科学 CBD 发展研究基地二期建设验收汇报会在我校召开。北京市哲学社会科学规划办公室王祥武主任、李建平副主任、规划处刘娟处长、

北京市教育委员会科研处赵清处长，中国人民大学校长助理、人大出版社社长贺耀敏教授、北京信息科技大学经管学院院长葛新权教授、当代中国研究所文化史研究室主任刘国新研究员、北京工商大学科研处处长王国顺教授四位专家，我校校长王稼琼教授、副校长丁立宏教授，科研处处长王曼怡教授等出席会议。

8. **【我校多项成果亮相“北京高校青年教师优秀教学科研成果展”】**1月13日，首届“北京高校青年教师优秀教学科研成果展”在北京科技大学开幕。我校作为参展单位之一，展示了我校具有代表性的青年教师优秀科研成果。

9. **【2010年度“两岸四地消费者信心指数”发布会暨宏观经济形势研讨会召开】**1月14日，两岸四地消费者信心指数2010年度新闻发布会暨宏观经济形势研讨会举行。此次消费者信心指数的调查和编制由两岸四地的首都经济贸易大学统计学院、中央财经大学统计学院、中国人民大学中国调查与数据中心、香港城市大学管理科学系统统计咨询中心、澳门科技大学可持续发展研究所和台湾辅仁大学统计资讯系共同完成。我校副校长王文举教授参加了发布会。

10. **【北京高校第四片组组织部长研讨会在我校召开】**1月14日，北京高校第四片组组织部长研讨会在我校召开。教育工委组织处吴中华副处长及来自北京科技大学等11所高校的组织部长参加了研讨会。会议由我校党委副书记兼组织部部长朱玉华主持。

11. **【我校召开2011年第1次校长办公会】**1月17日，我校召开了2011年第1次校长办公会。会议审议通过了我校2011年因公出访计划、2009—2010学年校级先进班集体、优秀学生干部、三好学生的表彰决定；会议原则通过了《首都经济贸易大学高水平运动队管理办法；会议研究了校园网收费事宜；会议审议通过了教师职务岗位、其他专业技术岗位聘任结果，通报了非处级人员和教学单位科研考核情况。会议还研究了其他事项。

12. **【我校召开第2次党委常委会】**1月17日，我校召开了第2次党委

常委会。会议对寒假期间的相关工作作出了具体安排；会议通报了 2010 年处级干部考核工作结果，研究决定了考核“优秀”人选；会议传达了北京市委组织部、北京市委教育工委有关文件精神；会议还研究了其他事项。

**13.【市委批复同意我校第三次党代会选举结果】**1月17日，中共北京市委组织部正式发文批复同意了我校第三次党员代表大会和第三届委员会第一次全体会议、校纪律检查委员会第一次全体会议选举结果。中国共产党首都经济贸易大学第三届委员会委员 21 名（按姓氏笔画为序）：丁立宏、王文举、王传生、王明会、王稼琼、邢琪、朱玉华、朱俊生、刘宇、孙昊哲、李丽娜、杨军、杨世忠、张琪、林卫、郎丽华、柯文进、姚东旭、高闯、戚聿东、崔也光；其中常委 9 名：柯文进、王稼琼、杨世忠、杨军、王文举、丁立宏、王传生、朱玉华、孙昊哲；柯文进同志为党委书记；杨军、朱玉华同志为党委副书记。

中国共产党首都经济贸易大学纪律检查委员会委员 9 名（按姓氏笔画为序）：马慧、冯华威、刘学伟、李民、杨世忠、邸燕茹、张红、夏颖、解小娟；杨世忠同志为纪委书记；李民同志为纪委副书记。

**14.【郝如玉副校长出席温家宝总理主持的座谈会并发言】**1月21日，国务院总理温家宝在中南海主持召开座谈会，向党外人士征求对《政府工作报告》和十二五规划纲要的意见。我校郝如玉以无党派人士、全国人大常委、财经委副主任、首都经贸大学副校长的身份出席了座谈会并发言。郝如玉副校长在发言中向国务院提出四方面建议：一是改革地方政府激励机制，切实推进科学发展；二是坚持“补低为主、削高为辅”，合理调节收入分配；三是借用市场力量供需两头同时抓，推动房地产发展体制改革；四是建议关注基层耕地面积“两本账”的现象。

**15.【我校召开第 3 次党委常委会】**2月15日，我校召开了第 3 次党委常委会。会议研究讨论了学校《中长期事业发展规划纲要（征求意见稿）》和学校 2011 年工作要点；会议对十二五规划进行了认真讨论，并提出了修改意见；会议对开学前的相关工作进行了部署。

16. **【我校召开两委全委扩大会议研究 2011 年主要工作】**2 月 16 日，我校召开了两委全委扩大会。会议审议并通过了学校《中长期事业发展规划纲要（征求意见稿）》；会议审议并原则通过了学校 2011 年工作要点。

17. **【我校召开 2011 年工作部署会】**2 月 18 日，我校召开了 2011 年工作部署会，党委书记柯文进代表学校党委和行政就我校 2011 年工作要点作了详细解读。校长王稼琼主持会议。市委教育工委联络员范国英出席了会议。

18. **【我校召开第 4 次党委常委会】**2 月 23 日，我校召开了第 4 次党委常委会。会议传达了《教育部关于印发〈高等学校思想政治理论课建设标准（暂行）〉的通知》精神，并对照建设标准，对我校思想政治理论课建设情况进行了梳理。会议要求有关部门根据教育部通知精神，研究我校思想政治理论课建设的工作机制，3 月底前制定出具体的方案提交党委常委研究讨论。会议研究了校领导工作分工及联系院系调整事宜。会议研究了干部问题。

19. **【2011 年本科教学工作会部署六大工作要点】**3 月 1 日，我校召开新学期本科教学工作会，布置本学期本科教学工作和学期重点工作。六大方面重点工作分别是：一是大力推进国际化人才培养模式改革；二是大力推动实践教学的完善和深化；三是继续推动主辅修制度的实施和扩大；四是继续推进教学质量改革工程；五是提高教学管理效率，加强信息化建设；六是加强招生宣传，稳定生源规模和质量。

20. **【学校召开 2011 年第 2 次校长办公会】**3 月 9 日，我校召开学校 2011 年第 2 次校长办公会。会议决定于 3 月 23 日召开学科建设与科学研究大会，进一步明确学校在“十二五”期间学科建设和科学研究工作的主要思路和工作重点；会议听取了关于人才队伍建设总体思路、“双轨制”人才引进与考核办法，以及人才流转、退出机制的汇报；会议通报了学校“十二五”规划的修改情况；会议听取了今年博士生导师遴选工作设想的汇报；会议通报了会议中心立项进展情况；会议讨论了城市学院院名调整事宜，同意将“城市学院”更名为“城市经济与公共管理学院”；会议还研究了其他事项。



21. **【我校召开“十二五”发展规划研讨会】**3月10日，我校召开“十二五”发展规划研讨会。会议主要就新一轮重点学科申报工作进行了动员和部署，就继续完善“十二五”发展规划展开了研讨。党委书记柯文进、校长王稼琼出席了研讨会，会议由副校长丁立宏主持。

22. **【我校首次面向全国招收篮球和游泳高水平运动员】**2011年我校将首次面向全国招收篮球和游泳两个项目高水平运动员。学校近日成立了以校长王稼琼为组长的高水平运动员招生工作领导小组认真部署我校首次高水平运动员的招生考试工作。3月11日，初审合格考生在教务处招生办公室现场进行了资格复审、数码采集和信息确认，12日、13日考生们在体育馆分别参加了篮球、游泳项目的体育测试。

23. **【王稼琼校长会见美国北方州立大学客人】**3月7日，王稼琼校长会见了美国北方州立大学校长 James Smith 一行五人。双方回顾了两校正在合作开展的学生交换项目、我校学者参加该校主办的国际商务研讨会项目，双方对项目进展情况表示非常满意。

24. **【我校召开2011年党委系统工作会】**3月15日，我校召开了2011年党委系统工作会，部署了学校本年度组织统战、宣传、纪检等方面工作。党委书记柯文进指出，今年各单位要全面贯彻落实党代会精神和学校中长期事业发展规划纲要，落实学校“十二五”规划的制定和实施工作。要认真学习《中国共产党普通高等学校基层组织工作条例》，以支部建设为重点，稳步推进党务公开、党内民主。以迎接建党90周年为主题继续推动创先争优活动的深入开展主题党日活动，不断推进学校党的建设。柯文进表示，今年学校为教职工办实事方面将重点解决教职工子女入学，增加离退休人员特困经费、教职工校内上网流量、教职工体检项目等几个方面。会上，柯文进还传达了市委教育工委的有关文件精神。

25. **【学校召开第7次党委常委会】**3月11日，我校召开了第7次党委常委会。会议原则通过了2011年组织统战工作要点、宣传思想政治工作要点及纪检监察工作要点，要求有关部门对工作要点进一步修改和完善；会议

研究了党委为师生办实事的有关事宜，要求有关部门进一步解决好师生反映强烈的教职工子女入学、入托问题和校园网络问题；会议决定进一步提高离退休人员的特困经费，着手探索教职工休养的相关工作；会议还研究了干部问题。

**26. 【上海财大田国强为党委理论中心组作报告】**3月16日，我校党委理论学习中心组（扩大）举行2011年第三次集体学习，邀请上海财经大学经济学院院长田国强教授作题为“以国际化推动大学改革、发展与创新”的专题报告。田国强教授结合这些年来从事经济学教育改革的实践体会指出，高校国际化是必然趋势，师资队伍、课程设置、制度创新是推进高校国际化三个至关重要的着力点。党委理论学习中心组成员、两委委员、各院系院长（主任）、党总支书记参加了此次学习，党委书记柯文进主持报告会。

---

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

2011年3月20日