

# 信 息 周 报

2011 年第 7 期  
(总第 7 期)

党政办公室编

2011 年 5 月 30 日

---

## 中央财经大学与中国政法大学签订研究生跨校选课协议

5 月 15 日,《中央财经大学/中国政法大学研究生课程互选协议》签约仪式举行。两校研究生课程互选协议的签订标志着两校研究生教育的开放式发展和跨校优质教育资源共享机制的建立,是实现两校研究生教育优势互补和相互促进,全面提高研究生培养质量的重要举措。

## 首都师范大学开展重点学科评估和 自主设置二级学科博士点评审

5 月 15 至 17 日,首都师范大学召开了学科评估与自主设置二级学科博士点评审会。学校邀请校外专家对现有的 4 个国家重点学科、1 个培育学科以及 11 个一级学科博士授权点进行评估,同时对自主设置二级学科博士点进行评审。会议邀请 13 个学科领域专家共计 74 位,其中包括 12 位中国科学院院士与 1 位中国工程院院士、50 余位国务院学位委员会学科评议组专家组成 13 个学科评议组对相应学科进行评估和评审。经过评审,专家组一致同意首都师范大学增设 15 个二级学科博士点,包括美学、伦理学、外国哲学、马克思主义中国化研究、教师教育、教育技术学等。

首都师范大学现有国家重点学科 4 个,国家重点培育学科 1 个;学位点从 1999 年仅有 6 个二级学科博士点发展到今天拥有 11 个一级学科博士授权点和 2 个二级学科博士授权点。经过 2010 年的学位点审核增列后,该校一级学科博士学位授权点数量位列全国高校前 80 位,博士授权点已涵盖了 17 个教学单位的 14 个,一级学科硕士学位授权点增至 19 个。

## 首都师范大学新增两个北京市重点实验室和 一个北京市工程技术研究中心

5 月 18 日,北京市科委公布 2010 年度第三批认定的北京市重点实验

室和工程技术研究中心名单，首都师范大学新增 2 个北京市重点实验室和 1 个北京市工程技术研究中心。2 个北京市重点实验室分别是“DNA 损伤应答北京市重点实验室”、“电子系统可靠性技术北京市重点实验室”；1 个北京市工程技术研究中心为“北京市太赫兹与红外工程技术研究中心”。

### **北京工业大学新增 4 个北京市工程技术研究中心 和 1 个北京市重点实验室**

5 月 18 日，北京市科委首次开展的北京市工程技术研究中心和重点实验室的认定工作结束，北京工业大学新增 4 个北京市工程技术研究中心和 1 个北京市重点实验室。4 个北京市工程技术研究中心分别是北京市污水脱氮除磷处理与过程控制工程技术研究中心、北京市物联网软件与系统工程研究中心、北京市激光应用技术工程技术研究中心、北京市生态环境材料及其评价工程技术研究中心；1 个北京市重点实验室是可信计算北京市重点实验室。

### **北京工业大学与企业共建产学研联合培养研究生基地**

5 月 19 日，北京工业大学举行产学研联合培养研究生基地授牌仪式暨 2011 年导师培训专业学位研究生教育专题报告会。国务院学位委员会办公室专业学位处处长黄宝印，北京工业大学校长郭广生等相关领导，北京金隅集团、北京航天测控技术开发公司、胜利油田勘察设计院、北京搜狐新媒体信息技术有限公司、中铁建设集团、中软国际等 38 家与北京工业大学合作的企业代表出席了此次授牌仪式。

### **中央财经大学六位教师入选教育部 2010 年度 “新世纪优秀人才支持计划”**

5 月 24 日，教育部公布了“新世纪优秀人才支持计划”2010 年度入选人员名单，中央财经大学曹富国、李涛、唐宜红、王卉彤、辛自强、袁淳六位教师名列其中。连同前六期入选的 21 位教师，中央财经大学六年来共有 27 位教师入选教育部“新世纪优秀人才支持计划”。

“新世纪优秀人才支持计划”是教育部“高层次创造性人才计划”体系中仅次于长江学者的一个重要层次，是由过去的“高校青年教师奖”、“跨世纪优秀人才培养计划”、“优秀青年教师资助计划”和“高等学校骨干教师资助计划”等四个人才计划集成产生的，主要着眼于培养、支持一大批

学术基础扎实、具有突出的创新能力和发展潜力的优秀学术带头人，支持他们开展创新性研究工作，承担国家重大科研任务，大力增强高等学校原始性创新能力，持续提升高等学校的学术水平和人才培养质量。该计划每年遴选支持自然科学和人文社会科学领域的优秀青年学术带头人 1000 名左右，资助期限三年。

### **北京工业大学与民盟北京市委联合举办 “首都学研产高层论坛”**

5 月 26 日，北京工业大学与民盟北京市委联合举办的“首都学研产高层论坛”在北京工业大学举行，论坛的主题是“合作、创新、发展——党盟共建，推动首都创新发展”。民盟中央副主席陈晓光，北京市政协副主席、民盟市委主委葛剑平，市委教工委常务副书记刘建，中共市委统战部副部长李卫东，北京市科委副主任伍建民，北京工业大学党委书记王守法、校长郭广生等出席会议。部分学研产专家、企业代表、民主党派成员及北工大师生代表 180 余人参加论坛。论坛围绕促进首都科学发展和转变经济发展方式的主体，邀请高校、科研单位、政府部门、企业就当前学研产方面存在的问题及对策进行充分研讨，并对推动学研产合作机制和模式的创新以及有效地整合首都学研产资源，提供了新思路、新对策。

### **上海财经大学教授申报的两部作品入选 《国家哲学社会科学成果文库》**

日前，经严格评审并报全国哲学社会科学规划领导小组批准，上海财经大学鲁品越教授申报的《深层生成论：自然科学的新哲学境界》和徐国祥教授申报的《统计指数理论的发展与应用研究》入选 2010 年《国家哲学社会科学优秀成果文库》。首批入选作品共 62 部，是从 489 项申报成果中，经过专家评审和社会公示等程序遴选确定的。日前在京召开的 2011 年度国家社科基金项目评审工作会议，表彰了首批 2010 年度《国家哲学社会科学成果文库》入选作品。

### **江西财经大学《当代财经》获 2010 年度 学术期刊转载排名佳绩**

近日，据中国人民大学人文社会科学学术成果评价研究中心提供的数据，江西财经大学《当代财经》在“应用经济学”学术期刊全文转载及“经

济学”学术期刊全文转载排名中，转载量均位列第 5 名，取得了较好成绩。《当代财经》已连续多年在全国财经类院校主办的期刊中排名第一，成为《复印报刊资料》重要转载来源期刊。

### **中央财经大学获 2010 年度学术期刊转载排名佳绩**

近日，据中国人民大学人文社会科学学术成果评价研究中心提供的数据，中央财经大学在“2010 年度《复印报刊资料》转载学术论文指数排名”中，转载量位列第 25 名，综合指数位列第 25 名，经济学学科转载量位列第 6 名，综合指数位列第 6 名。

## **【北京工业大学 2011 年人才工作会专题】**

### **北京工业大学召开 2011 年人才工作会 大力实施“人才强校”战略**

在纪念中国共产党成立 90 周年、国家“十二五”发展规划开局之年，为全面落实国家和北京市中长期教育发展和规划纲要，大力实施“人才强校”战略，积极融入首都“人才之都”建设，北京工业大学于 5 月 20-21 日召开 2011 年人才工作会。

5 月 20 日，人才工作会隆重开幕。开幕式由校党委书记王守法主持，教育部人事司副司长廖舒力、中共北京市委教育工委常务副书记刘建、北京市教育委员会委员叶茂林同志出席会议。全体校领导、各教学科研单位高级专业技术职务人员、青年教师代表、院级领导、各职能部门处级干部、管理重点岗部分人员等近 800 人参加了开幕式。

开幕式上，校长郭广生向大会作了题为《以改革创新精神推动学校“人才强校”工作再上新台阶》的工作报告。学校对获得“校长嘉奖”的高层次人才进行了表彰奖励。会议提交了《北京工业大学“十二五”人才队伍建设专项规划》、《北京工业大学关于进一步实施“人才强校”战略的若干意见》、《北京工业大学高层次人才引进及实施计划（试行）》、《北京工业大学“京华人才”支持计划（试行）》、《北京工业大学“日新人才”培养计划（试行）》、《北京工业大学奖励办法》等一系列重要人才工作文件，广泛征求与会代表意见。5 月 21 日上午，全体与会代表分组审议大会提交

的人才工作主题报告及相关文件，为“十二五”学校人才队伍建设积极建言献策。5月21日下午，学院及部处负责人汇报分组讨论情况，校党委书记王守法做大会总结发言，为期一天半的人才工作会议胜利闭幕。

## 北京工业大学校长郭广生在人才工作会议上的主题报告（摘要） 以改革创新精神推动学校“人才强校”工作再上新台阶

### 一、统筹发展，汇聚英才，人才队伍建设初见成效

2004年，北京工业大学提出了“人才强校”战略并把这一年确定为“人才强校年”。学校党委将“人才强校”战略与“211工程”建设紧密结合，将人才工作与学校总体规划、学科建设紧密结合，以高层次人才队伍和创新团队建设为目标，以培养教师的创新精神和创新能力为重点，制定实施了一系列加强人才工作的政策和措施，取得了较为显著的成绩。

#### （一）人才队伍数量与质量稳步提升

专任教师总量不断扩大，结构进一步优化。截至“十一五”末期，学校有在职教职工3310人，其中，专任教师1536人，专任教师占教职工总数的比例由“十一五”初期的43.1%提高到46.4%。专任教师中，45岁以下青年教师占68.2%，具有博士学位的教师突破50%，具有高级专业技术职务的专任教师接近60%。

高层次人才队伍壮大，领军人才不断涌现。截至2010年底，学校有全职院士6人，国家级突出贡献专家5人，教育部“长江学者奖励计划”特聘教授4人，国家杰出青年科学基金获得者6人，入选中组部“千人计划”1人，教育部新（跨）世纪优秀人才支持计划15人，新世纪百千万人才工程国家级人选5人。入选北京市“海聚工程”3人，北京市科技新星88人，北京市“人才强教（深化）计划”高层次人才8人、创新人才38人、创新团队44支、中青年骨干人才208人。

师德建设深度推进，教师教学实践能力显著增强。积极开展“红烛工程”，组织师德建设工作研讨会等各类活动40余次，涌现出一大批教书育人的优秀教师和先进骨干。立足导师岗位塑造，加强教师教学科研能力培训，强化新教师的助课培训制度和导师培训制度，开展新教师岗位培训700余人，青年教师助课培训近500人，境外双语培训40人，新增研究生导师培训近400人次，其他基本教学技能、双师型教师培养和现代教育技

术等培训近 2000 人次。

## （二）人才队伍建设取得成效

与学科发展相统一，学位授权点稳步增长，重点学科建设初见成效。目前我校学科点的数量和层次居于全国地方高校的领先地位，完成了以工为主，理工、经管、文法协调发展的学科布局。学校现有 44 个本科专业，15 个博士后科研流动站，16 个一级学科博士学位授权点，68 个二级学科博士学位授权点，28 个一级学科硕士学位授权点，142 个二级学科硕士学位授权点。2010 年，学校被教育部批准为工程硕士专业学位研究生教育综合改革试点院校。土木工程、光学工程、生物医学工程、材料科学与工程、环境科学与工程博士点在全国一级学科评估中取得好成绩，材料学、光学工程、结构工程成为国家重点学科。

与教学科研同进步，人才培养质量稳步提升，科技实力明显增强。以“质量工程”和“创新工程”为抓手，切实提高人才培养质量。截至 2010 年底，学校有国家级教学名师 2 人，北京市教学名师 14 人；国家级教学团队 6 支，北京市教学团队 10 支；国家级精品课程 11 门，北京市精品课程 39 门。“十一五”期间，学生获得省部级及以上科技竞赛奖 500 余项，学生文化、艺术和体育教育得到长足发展，学生社会实践和志愿服务活动广泛开展。科研方面，“十一五”期间共承担国家科技重大专项 28 项，“973 计划”项目 16 项，“863 计划”项目 74 项等；到校科研经费累计近 24 亿元；获国家科技奖 18 项，2008 年，材料学院聂祚仁教授等、建工学院杜修力教授等，2009 年，建工学院曹万林教授等、环能学院彭永臻教授等以北京工业大学为第一完成单位，分别获得四项国家科技“三大奖”二等奖，取得历史性突破。

与服务北京共发展，强化高校社会服务职能导向，为首都发展做出重要贡献。学校颁布并实施了《北京工业大学服务北京行动计划》，以“立足北京、服务北京”为基本办学定位，以培养应用型创新人才为主线，瞄准首都发展的特殊需求，形成特色专业和品牌优势。

在取得成绩和肯定进步的同时，学校的人才队伍建设还存在着诸多差距和不足，突出表现在以下三个方面：一是在人才队伍总量和结构上，现有师资队伍与学校未来发展需求存在一定差距，我校教师占教职工总量的比例不足 50%，比例明显偏低，结构不尽合理。二是在高层次人才队伍建

设上，缺少在国内外学术界有重要影响的学术带头人，学科差异较大，高层次人才聚集度低，新老衔接问题日渐凸显。三是在外部引进和内部培养上，我校与中央高校以及发展更快的地方重点高校相比，国内外影响力都相对较弱，对高层次人才的吸引力有限，人才引进的质量需要进一步提高，学缘结构需要进一步改善；相当数量的中青年教师发展目标和培养规划不明确，针对校内各类人才开展的培训计划，其体系不够完善，内容不够丰富；高层次人才外引内培的力量还需要进一步加强；有利于青年教师快速成长的机制还未建立起来。

需要清醒认识的是，这些差距和不足，只是问题的表现形式，究其深层次的原因，还是归根于我们的人才工作在人才发展理念上、在人才管理体制机制上、在软环境建设上存在一些与学校事业发展要求不相匹配的因素。

## 二、抓住机遇，牢记使命，切实增强“人才强校”工作的责任感

（一）要充分认识到“十二五”时期学校的事业发展处于大有作为的重要战略机遇期

未来十年，是我国从教育大国向教育强国、从人力资源大国向人才强国迈进的历史发展新时期，是北京推动中国特色世界城市建设的关键时期，是全面实现首都教育现代化的攻坚阶段，是首都教育人才事业发展的重要战略机遇期。国家现代化建设的加快对教育率先实现现代化提出更加紧迫的要求，全国教育工作会议与教育规划纲要明确了教育未来发展的大方向、大思路，市委、市政府和首都全社会为教育改革发展提供了前所未有的大力支持，学校的发展面临着前所未有的大好机遇，这就要求我们，从更宽的视野深刻认识高等教育发展面临的时代特征，从更高的层面深刻认识首都经济社会发展对高等教育的新要求，努力探索北京工业大学有特色、高水平的发展之路。

（二）要深刻认识到学校事业再上新台阶，是时代赋予我们的重大责任和光荣使命

作为北京市属高校中唯一一所进入国家“211工程”建设行列的大学，在学校发展规划的顶层设计中，我们要始终坚持：作为北京市属高校的“领头羊”，引领市属高校的发展，这是追求，更是责任；要作为全国地方高校的“排头兵”，发挥更为积极的示范作用，体现首都高校的特色、风貌

与优势；要在国家“211工程”重点建设院校中位于中上水平，努力成为高等院校国家队中的“重要成员”，整体实力进入前50强，成为首都人民受益最大、最优质的高等教育资源，这是市委、市政府的重托，首都人民的期盼，历代工大前辈的梦想，更是我们当代工大人的责任和使命！

（三）要清醒认识到学校人才队伍现状和事业发展水平与建设“国际知名、有特色、高水平”大学还存在一定差距

目前学校人才队伍的现状和事业发展的水平还不完全适应首都经济社会发展需要和人民群众接受优质高等教育的要求，与其他高校相比，形势依然严峻，问题依然突出。我们必须增强责任意识和大局意识，抓住机遇、用好机遇，认清问题、解决问题，攻坚克难，奋发有为，切实承担历史和时代赋予我们的光荣使命。

### 三、科学谋划，重在落实，大力推动人才强校工作再上新台阶

（一）围绕中心、服务大局，将“人才强校”战略立在高处

学校的发展依赖于人才队伍的建设，人才队伍的建设要服务于学校事业的发展。瞄准国家和北京市经济社会发展需求，瞄准重点学科建设及人才培养需要，谋改革之篇，布发展之局。“十二五”期间，学校的“人才强校”工作将致力于进一步完善科学的人才观、用人观，坚持党管人才，坚持以人为本，将人才工作摆在全校工作大局的高度，尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造，发挥全校教职工的积极性，全心全意依靠教师人才、管理人才和服务人才三支队伍，科学统筹“领军人才-拔尖人才-骨干人才-青年人才”的建设层次，将人才的全面发展与学校事业发展紧密结合，为服务北京经济社会发展和打造世界一流“人才之都”做出新的贡献。

（二）解放思想、突出改革，将“人才强校”战略谋在新处

为了解决现有问题，突破发展瓶颈，学校将“十二五”期间人才队伍建设的总体目标确定为：构建规模稳定、结构合理、素质优良、师德高尚、国际化水平稳步提高的教职工队伍，以引进和培养高端创新人才为核心，构建结构合理的人才队伍，提升我校师资队伍的整体实力，着力实施“1251”人才工程。为了实现这一目标，学校专门成立了人才工作领导小组，并由人事处牵头，相关职能部门处紧密配合，制定了《北京工业大学“十二五”人才队伍建设专项规划》、《北京工业大学关于进一步实施“人才强



校”战略的若干意见》和《北京工业大学高层次人才引进及实施计划》、《北京工业大学“京华人才”支持计划》、《北京工业大学“日新人才”培养计划》三个具体计划的征求意见稿，提交本次会议讨论。

一个专项规划，旨在从学校面临的形势和要求入手，明确“十二五”期间学校人才队伍建设的指导思想、工作思路、建设目标、重点任务和保障措施。

一个实施意见，旨在落实国家、首都中长期发展规划的文件精神，结合学校办学目标、“十二五”发展规划和人才队伍建设专项规划，就具体实施“人才强校”工作提出纲领性意见。

三个具体计划，旨在落实制度改革与队伍建设并重，外部引进与内部培养并重，个人成长与团队建设并重，提高业务能力与提高师德水平并重，从外引内培两个维度，从领军人才、拔尖人才、骨干人才三个层次，推进人才队伍建设：

一是要加大人才引进力度，实施“高层次人才引进计划”。凸显高端人才在学校总体发展布局中的重要作用，以制度的形式落实完善高层次人才的服务保障措施，确保各项待遇条件真正落到实处。加强校院两级管理，建立、健全人才引进工作目标责任制。

二是加强人才梯队建设，实施“京华人才”支持计划。进一步探索高层次人才培养规律，重点支持国家级重点学科和国家级重点实验室学术带头人、创新团队的培养工作，形成一支目标明确、数量科学、结构合理、实力雄厚的高层次人才梯队，积极构筑学校人才高地。

三是要强化中坚骨干培养，实施“日新人才”培养计划。充分挖掘骨干教师的发展潜力，合理配置培训资源，重点资助一批有发展潜质的中青年骨干教师尽快成长为学术带头人、教学、科研和管理的骨干。

### （三）密切协作、齐抓共管，将“人才强校”战略落在实处

一要整体谋划，注重前瞻布局。每项改革和发展任务都是一项系统工程，“十二五”人才队伍建设规划是今后5年学校人才工作的顶层设计，要把5年发展目标任务按时间节点规划好，形成清晰的工作指南，要把解决具体问题与实现改革目标紧密结合，把解决当前问题与形成长效机制紧密结合。相关职能部门要注重研究政策问题，完善相关领域，特别是人、财、物等方面的配套措施，使改革发展举措有具体的政策支撑。

二要抓住关键，力求重点突破。要紧密结合学校发展实际和“十二五”学科建设规划，在重点学科和研究方向上引进培养领军人才，打造高水平学术创新团队。要鼓励新兴学科和交叉学科的发展，在管理体制上打破学院建制的障碍，为学术创新团队的构建提供政策保障。鼓励以国家和北京市创新团队建设计划为依托，承担重大、重点科研项目，通过人才、基地、项目的结合凝聚人才，调整团队结构，提升科研能力、创新能力和影响力。

三要统筹兼顾，加强分类指导。教师人才是学校人才队伍的主体，包括党政管理人才、工程技术人才、实验技能人才、图书信息人才、信息化人才、后勤保障人才和运营服务人才在内的管理人才和服务人才是学校人才队伍的重要组成部分。各类各级人才都是北京工业大学宝贵的财富，都是我们在推进“人才强校”战略中需要积极关注、促使其全面发展的对象。学校要创造性地开展工作，探索三支队伍有特色、多样化、高质量的发展之路，使学校人才事业的发展空间更加广阔，使学校每一名教职工切身感受到学校的培养和要求，构建符合自身意愿和优势、契合学校发展方向的个性化职业发展路径。

四要落实责任，加强督促检查。各二级教学科研机构要把落实“十二五”人才发展规划列入重要议事日程，保证领导到位、分工到位、制度到位、责任到位、服务到位。各职能部门之间要加强协调，积极配合，形成合力，减少阻力，共同抓好贯彻落实。要探索完善督查协调机制，加强绩效评估和行政问责，充分发挥群众监督、舆论监督的独特作用。

#### **四、以人为本，立足发展，正确把握和处理好六个重要关系**

第一，把握和处理外部引进与内部培养的关系。要重视对拔尖人才和紧缺人才的引进，尤其是领军型人才、学科带头人、对学校的发展建设有特殊意义的人才，做好留学回国人员的引进与管理，既要调整对引进留学回国人员的期望，避免急功近利，也要做好留学回国人员的成长和发展的规划。同时，要坚持“两条腿”走路，加强对现有人才的培养，不断增强自身的“造血功能”。因此，我们既不能满足现状、闭关自守，也不能妄自菲薄、丧失信心。要坚持引进和培养并重，善于发现所有人才，用好用活所有人才。

第二，把握和处理好团队建设与个人成长的关系。将人才的成长和

发展与梯队建设紧密结合，一方面重视拔尖人才的选拔，发挥拔尖人才的核心和带动作用，依靠拔尖人才来构建学校的特色，带动学科发展；同时，要加强梯队建设，形成内外结合，老中青衔接，教学型、教学研究型、研究型及工程应用型并重，专兼职结合的多种形式的人才队伍模式，把各种类型、各种层次人才的积极性充分调动起来，构建与学校目标定位，即建设研究型大学相适应的人才队伍。

第三，把握和处理重点发展与整体协调的关系。处理好优势学科与支撑学科、基础学科与新兴学科人才队伍建设的关系，目前学校学科发展不平衡，要根据各学科的发展实力，发展阶段和不同特点，实施相应的人才政策，统筹关系，一方面要做好优势学科的高层次人才和学科带头人的引进与培养，另一方面又要加强支撑学科、基础学科和新兴学科人才队伍建设的步伐，突出重点，整体协调推进人才队伍的科学发展。

第四，把握和处理资源投入与绩效产出的关系。人才工作要做好数量、结构、质量与效率的关系，要注重以加强合理控制师资资源配置的用人成本，推进学校的成本管理。一方面，要树立人才资本的理念，充分认识投资人才是最有效益的投资，把握人才成长的规律，多做打基础、稳人心的工作，循序渐进地引导人才扎实成长；另一方面，既要建立一支高水平的教学科研队伍，又要建立一支勇于创新、精于管理的高素质管理人才和服务人才队伍，通过管理出质量，通过管理出效益。

第五，把握和处理整体推进与分类指导的关系。人才队伍建设应贴近我校实际，处理好人才队伍建设整体推进与人才队伍分类指导的关系。坚持立足人才队伍发展现状，强化统筹推进，突出分类指导，做到教师人才、管理人才和服务人才三支队伍的统筹和协调，领军人才、拔尖人才和骨干人才的统筹和协调。突出各类型人才的定位和职能，使不同类型人才在学校未来的发展中发挥应有的作用，真正做到“人尽其才、才尽其用、用尽其能”。

第六，把握和处理改革发展与和谐稳定的关系。既要勇于改革，还要善于改革，要坚持用发展的理念解决前进中的问题，抓住学校发展的良好机遇，通过发展促进和谐；要深化改革，为人才工作提供体制和机制保障，打破制约学校发展的体制机制瓶颈，通过制度管人，通过流程管事，以改革促进和谐；在改革发展中还要进一步处理好效率与公平、短期与长

期的关系，协调好教师人才、管理人才及服务人才三支队伍的关系。

## 北京工业大学党委书记王守法在人才工作会议上的总结讲话

为全面推进学校“十二五”规划的建设任务，加强人才队伍建设，学校决定召开本次人才工作会。这次会议是学校发展进程中在承前启后的重要历史时刻召开的一次重要会议。会议全面总结了近年来学校人才工作取得的成绩和经验，查找了人才工作存在的差距和不足，分析了人才工作所面临的新形势与新任务，提出了未来人才队伍建设的目标，部署了今后一个时期学校人才工作的具体任务。

在大会开幕式上，教育部廖舒力司长重点阐述了《国家中长期人才发展规划纲要（2010-2020年）》的出台，对于深入贯彻落实科学发展观、更好地实施人才强国战略、增强我国的综合国力和国际竞争力、加快经济发展方式转变的重大意义；明确提出了教师是强校之本，是第一资源，也是高校生存和发展的主要依靠力量；充分肯定了我校目前的人才工作，为学校下一步人才工作提出了进一步要求。

中共北京市委教育工委常务副书记刘建同志着重强调了要贯彻落实好习近平同志关于人才的重要讲话精神，科学分析了首都高等教育人才工作面临的新形势；充分肯定了我校人才工作和两位代表在开幕式上介绍的宝贵经验；明确提出了北京工业大学要坚持党管人才，要从战略高度认识教育人才队伍建设工作的核心内涵，推动人才工作再上新台阶，继续发挥市属高校的示范作用。我们一定要认真学习上述两个讲话，深刻领会，全面贯彻落实。

郭广生校长代表学校作了题为《以改革创新精神，推动学校“人才强校”工作再上新台阶》的主题报告，报告分析透彻、思路清晰、目标明确、措施得力，是指导我校“十二五”乃至更长时期人才工作的重要文件。材料学院作为学院代表、王璞教授作为高层次人才代表分别做了发言，为各学院、广大教师提供了可供借鉴的经验。会议还隆重表彰了“十一五”期间为学校教学、科研、学科建设等做出突出贡献的高层次领军人才。

今天上午，与会全体代表围绕校长主题报告、以及会议提交的“十二五”人才队伍建设专项规划等7个文件进行了认真讨论。大家对本次会议的召开和会议提交讨论的文件给予了充分的肯定，并结合各自单位的实际

提出了很好的修改和完善的意见建议，统一了思想，达成了共识。刚才各代表组做了交流发言，大家都能结合各自的实际，深入查找自身的差距和不足，提出落实会议的要求和加强人才队伍建设的目标与举措；同时也为学校进一步改进和加强人才队伍建设提出了很多中肯的意见和建议。这些意见和建议是对学校人才工作的有利支持，我们一定认真研究、积极采纳。在此，我代表学校党委对大家一天半的辛勤工作，以及对学校人才建设工作深入思考和积极建议表示衷心的感谢。

下面，我代表学校党委谈几点意见：

### **一、坚持党管人才，把人才队伍建设作为党委决策的重要任务抓紧抓好**

“党管人才”是坚持社会主义办学方向，落实“人才强校”战略、实现科学发展的根本保证。胡锦涛总书记在全国人才工作会议上指出：“必须坚持党管人才原则，切实加强实施人才强国战略的组织领导。坚持党管人才原则，就是要充分发挥我们党的领导核心作用，充分发挥党的思想政治优势、组织优势和密切联系群众的优势，为做好人才工作提供坚强有力的政治保证，更好地统筹人才工作。”党管人才，就是管宏观、管政策、管协调、管服务，重点做好制定政策、整合力量、营造环境的工作。

学校党委要进一步加强人才工作的领导，努力构建人才吸引、培养、使用、激励、流动、衔接配套的体制、机制，使学校尊重人才、鼓励创新、开放包容的人才发展环境不断优化，真正实现用事业凝聚人才，用感情留住人才，用政策激励人才。学校人才工作领导小组要健全协调机制，整合工作资源，加强战略谋划，完善政策措施，着力解决人才工作和人才队伍建设中根本性、全局性、关键性的问题。学校要充分发挥学术委员会在人才规划、学术评价、制度构建和资源配置中的重要作用。各级党组织要充分发挥在人才队伍建设中的政治核心作用，机关各职能部门要进一步牢固树立为人才服务的理念，努力解决好人才工作遇到的各种实际困难。全校上下要进一步牢固树立尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的人才工作理念，牢固树立教师是强校之本、是第一资源的办学理念。要通过有力的政策举措，使学校真正成为汇聚人才的高地；通过构建科学合理的人才成长环境，使各类人才脱颖而出。

### **二、坚持人才兴校，把人才队伍建设作为学校的先导性工作抓紧抓好**

未来 10 年，是我国从教育大国向教育强国、从人力资源大国向人才强国迈进的历史发展新时期，是北京推动中国特色世界城市建设的的关键时期，是全面实现首都教育现代化的攻坚阶段，是首都教育人才事业发展的重要战略机遇期。作为北京市属高校中唯一进入国家“211 工程”重点建设行列的大学，作为北京市属高校的“领头羊”，要更加充分地发挥引领市属高校的作用，作为全国地方高校的“排头兵”，要发挥更为积极的示范作用。人才是事业发展的第一资源，是强校之本。人才工作是一项基础性、先导性、战略性工作，必须超前谋划。经过“211”三期工程建设，我校人才工作已经取得积极进展。但是，面对新形势和新任务，我校人才队伍建设的任务仍然十分艰巨，与学校发展目标的要求仍有较大的差距。

因此，学校要主动适应国家和北京市经济社会发展的需要，从实现学校的全面协调可持续发展的战略高度出发，将人才工作作为学校发展的头等大事来抓。要努力完善人才管理的体制与机制，着力构建高层次人才引进的政策措施，逐步建立科学合理的考核评价机制，切实创造人才成长的良好环境；要积极与国内外科院所、企业开展跨国跨地区的学术交流和项目共建，推动人才参与国际前沿科学和应用技术研究，促进拔尖创新人才融入国际竞争，在国际竞争中培养学科领军人才；要加大青年拔尖创新人才的培养力度，着眼于人才基础性和战略性开发，探索建立青年人才培养使用工作责任制，加大对青年学术骨干和拔尖人才的支持和培养力度，努力建设一支结构合理、素质优良、充满活力的高水平人才队伍。

《首都教育人才发展中长期规划纲要》(2011-2020 年)即将颁布实施。学校要高度重视、认真学习贯彻落实纲要的精神，抢抓机遇、精心组织、积极参与“高层次教育人才集聚、首都教师国际化发展、首都教育人才一体化、首都教师形象塑造”四大工程，在首都“长城学者、首都名师、青年创新后备人才、高层次教育人才创新团队”等项目中占有与我们领头羊、排头兵位置相适应的比例。

### **三、坚持统筹兼顾，把人才队伍建设作为一项系统工程抓紧抓好**

一要坚持“以人为本”的原则。重点围绕坚持和贯彻优先建设、优势引领、优质提升、优化机制四项工作方针，努力激发各类人才创造力，用好用活人才，提高人才效能，完善人才工作管理体制，健全人才工作机制，从人才培养开发、评价发现、选拔任用、合理配置、激励保障等方面形成

更加科学、更具活力的一整套机制，着力解决制约人才汇聚和发挥作用的突出矛盾和问题，为人才队伍建设发展增添强大动力。

二要坚持“引培并举”的原则。高层次拔尖人才的数量和质量决定了学校发展的高度和水平，直接影响着一个学科、一所学校在国际国内的学术地位和影响力。因此必须重视对拔尖领军人才的引进，对学校的发展建设具有特殊意义的人才，就要采取特殊政策积极引进。同时，学校也要善于发现、用好现有人才。要全力推进和实施“京华人才”支持计划，重点支持国家级重点学科和国家级重点实验室学术带头人、创新团队的培养工作，努力形成一支目标明确、数量科学、结构合理、实力雄厚的高层次人才梯队，积极构筑学校人才高地；要全力推进和实施“日新人才”培养计划，强化中坚骨干培养，重点资助一批有发展潜质的中青年骨干教师尽快成长为学术带头人、教育教学或科学研究骨干。

三要坚持“统筹兼顾”的原则。各类各级人才都是学校发展不可缺少的力量和宝贵的财富。既要突出以专业技术队伍建设为重点，努力建设一支高水平的教学科研队伍，引进、培养一批具有国际水平和创新能力的学科带头人，形成一批优秀创新团队和教学团队，培养一批学术基础扎实、具有突出创新能力和发展潜力的中青年学术带头人和学术骨干，提升教师队伍的整体素质。又要运用现代人力资源管理思想、方法和技术，创新教育管理人才培养开发模式。加大培养、培训和国际交流力度，努力建设一支具有现代教育理念和国际视野、管理服务能力强、工作效率高的教育管理人才队伍。

同时，要加大对工程技术人才、实验技能人才、后勤保障人才和运营服务人才等教学科研服务人才的培养开发力度，努力建设一支具有现代服务意识、专业技能高、服务质量好的教学科研服务人才队伍。要完善班主任、辅导员的聘用、考核及培养培训制度，有针对性地提升班主任、辅导员的师德修养、专业知识水平和业务能力。努力建设一支具有现代育人意识和育人能力、善于实施素质教育、善于服务学生发展的高素质班主任、辅导员队伍。

四要坚持“德才兼备”的原则。全面提高教师队伍整体素质必须坚持以德为先的基本导向，把师德建设摆在教师队伍建设的首位，把提高教师师德水平作为全面提高教师队伍整体素质的基础。在加强业务能力的培养

提升的同时，要大力加强教师职业理想和职业道德教育，增强广大教师教书育人的责任感和使命感。建立师德建设的长效机制，完善职业道德教育、考评、监督机制，将师德教育贯穿教师教育全过程，将师德表现作为教师考核、评价、聘用、表彰奖励的首要内容。

#### **四、坚持分工负责，把人才队伍建设作为推动学校持续发展的战略性任务抓紧抓好**

在人才队伍建设中，学校-学院-基层学术组织和学术团队共同构成了人才队伍建设整个环节。学校要从发展战略高度认识分析师资队伍建设情况，谋划师资队伍建设远景，制定高层次人才培养、选拔、引进措施。各单位要从本单位实际出发，把人才工作作为先导性、基础性工作纳入各自的发展规划，提上重要的议事日程，全面落实学校人才工作的各项任务。同时，学院也要充分发挥学术委员会的作用，充分调动各学科带头人做好人才工作的主动性和积极性，为学校人才工作奠定扎实的基础。

老师们、同志们，党和国家历来高度重视人才工作，北京市在发展的历史进程中也把人才工作摆在重中之重的位置，《首都教育人才发展中长期规划纲要》将于近期颁布，这个纲要对高等学校的人才工作提出了更多更为具体的目标要求。我们要深刻认识人才强校战略的极端重要性，切实增强责任感和紧迫感，努力开拓人才工作的新思路，努力构建人才工作的新机制，在事业发展中不断凝聚人才，培养和造就人才，努力为建成国际知名、有特色、高水平大学提供坚强有力的人才保证。

老师们，同志们，让我们共同努力，为实现学校“十二五”规划确定的奋斗目标，为北京工业大学新的跨越式发展，为首都教育现代化做出新的、更大贡献而不懈奋斗！

#### **北京工业大学教师聚焦三项人才计划 建言人才强校战略**

在 2011 年北京工业大学人才工作会上，提交大会讨论的三项人才工作计划成为与会代表关注与热议的焦点。这三项计划分别是北京工业大学高层次人才引进及实施计划、“京华人才”支持计划、“日新人才”培养计划。

高层次人才引进及实施计划凸显高端人才在学校总体发展布局中的重要作用，以制度的形式落实完善高层次人才的服务保障措施，确保各项



待遇条件真正落到实处。“京华人才”支持计划重点支持国家级重点学科和国家级重点实验室学术带头人、创新团队的培养工作，意在形成一支目标明确、数量科学、结构合理、实力雄厚的高层次人才梯队，积极构筑学校人才高地。“日新人才”培养计划支持在教学科研方面具有发展潜力的中青年骨干人才的素质提升和创新能力的培养，以强化中坚骨干人才尽快成长为学术带头人、教学、科研和管理的骨干。三项计划力图从外引内培两个维度，领军人才、拔尖人才、骨干人才三个层次推进学校人才队伍建设。

教师们对三项计划的意义、内容给予了充分的肯定，普遍关注于计划实施过程中的各项管理制度，如支持人、培养人的筛选方式，政策保障措施及考核办法等问题，并提出建议。

激光工程研究院青年教师认为三项人才计划考虑全面，扶持力度大，针对性、目的性较强，为不同层面、各个领域的教师提供了机会。他们表示，学校为青年教师提供了很好的机会和计划，作为年轻力量，应该踏踏实实开展工作，争取更多的研究成果。同时，他们建议学校人才发展工作要注重协调领军人物与团队建设的协调发展，精英人才与基础人才的协调培养，广泛调动学校各个层面教师的积极性，全面开展人才工作。

教务处处长、材料学院郭福教授表示，此次人才工作会议的召开是学校高度重视人才发展战略的举措，是鼓舞人心的大会。分层次的人才引进计划和对现有人才的培养支持战略是与学校发展方向相匹配的，并将对学校人才围绕学科发展合理布局、对高层次人才作用的有效发挥起到积极的引领作用。他建议适度考虑高层次管理人才的引进、培养与奖励力度；平衡学校人才在科学研究与人才培养两个方面的作用发挥。

电控学院吴武臣教授高度认同学校在注重学科、团队领军人物引进和培养的同时，加强人才梯队的建设思路。他认为人才工作会议的召开为学院及学科进一步发展提供了契机。

### **《北京工业大学奖励办法》提交人才工作会讨论 成为关注热点**

为健全学校的奖励制度和激励体制，充分调动广大教职工的工作积极性，学校在规范统筹现有奖励政策的基础上，起草了《北京工业大学奖励办法》，提交本次人才工作会讨论。

《北京工业大学奖励办法》奖励办法围绕着教学科研、学科建设、管理服务设定了五类奖项：校长嘉奖（含高层次人才奖励）、教育教学奖、科技奖、党内表彰和“教育育人、管理育人、服务育人”奖项。根据奖项设定的内容，由相关的职能部处牵头，用于奖励以北京工业大学名义取得重要荣誉、重大成果或者突出业绩的教职工个人、团队和机构。新制定的奖励办法相比过去有了不少改变，如科技方面，加大了在国际核心期刊上发表文章以及高层次成果的奖励力度。

---

报：校领导、校长助理

首都经济贸易大学党政办公室

2011年5月30日