

信 息 周 报

2014 年第 16 期
(总第 125 期)

党政办公室编

2014 年 5 月 19 日

本 期 要 目

- 第七届高校校园文化建设优秀成果获奖名单公布
- 新一轮高校人事制度改革迫在眉睫——访教育部人事司司长管培俊
- 上海财经大学系列举措推进本科教学改革
- 西南财经大学召开 2014 年度“本科教学工程”项目发布会

第七届高校校园文化建设优秀成果获奖名单公布

5月13日至14日，由教育部思想政治工作司主办的全国高校校园文化建设推进现场会召开。教育部思想政治工作司司长冯刚出席会议，全国10个省市教育主管部门，教育部直属高校和部分省属高校的98所大学的有关负责同志参加会议。

冯刚强调，习近平总书记五四重要讲话精神是指导高校宣传思想工作的基本遵循和重要方向，各地各高校要深刻认识培育和践行社会主义核心价值观的重要意义、精神实质、丰富内涵、基本要求和主要任务，要坚持用社会主义核心价值观引领校园文化建设，深入研究校园文化建设规律，在推进教育现代化的进程中深化校园文化建设，在开放视野下不断提升校园文化建设的工作内涵。

会上表彰了第七届高校校园文化建设优秀成果获奖单位。以下是部分高校获奖情况：

高校名称	成果名称	奖项
中南财经政法大学	十年知识产权火炬行 铸就校园文化新品牌——中南财经政法大学知识产权文化品牌活动	一等奖
首都经济贸易大学	打造“圣洁课堂公约”品牌，促进教风学风建设	一等奖
对外经济贸易大学	搭建国际化实践平台 探索实践育人新模式——“中国红贸大蓝”为特色的学生国际化社会实践探索	三等奖
北京工业大学	研究生科学精神与学术规范教育宣传体系建设	三等奖

新一轮高校人事制度改革迫在眉睫——访教育部人事司司长管培俊

对高校放权要真放，不能明放暗收；放权要联动，不能你放我收；放权要到位到学校，不能中间截流；放权不是放责，放权的前提还要管住，不能没有宏观调控和监管。

随着高等教育进入内涵式发展的关键阶段，长期困扰高校发展的体制机制性障碍，特别是用人机制的瓶颈性因素进一步凸显。全面推进教育事业科学发展，迫切要求进一步加快高校人事分配制度改革步伐。深入推进新一轮高校人事制度改革不可避免地提上教育综合改革的日程。如何进一步认识和把握深化改革的紧迫性和规律性？就此，记者采访了教育部人事司司长管培俊。

把握新一轮改革的阶段性特征

问：二十多年来，高校人事制度改革大体经过了三个阶段。在您看来，新一轮改革具有哪些新特点，高校改革怎样攻坚克难，告别“单兵突进”的境地？

答：深化改革是大势所趋，势在必行，改革也要审时度势，因地制宜，顺势而为；改革既要有前瞻性，又要实事求是，稳扎稳打。当前推进新一轮高校人事制度改革，既要巩固扩大以往改革成果，也要充分考虑改革的阶段性特征，需要决策者和施行者更大的勇气、更高的智慧。

应当说，适应时代赋予大学的使命和国家战略需要，高校人事制度改革要更加强调自主性和公共性的平衡。适应内涵发展的要求，高校人事制度改革要更加强调理性和精细。适应劳动力市场流动性增强和社会分工的发展趋势，高校人事制度改革要更加强调多元开放。而社会文化多元化、利益博弈增强等情况日趋复杂，高校人事制度改革需要更加强调民主性和科学化。

外部体制机制障碍绕不开、躲不过，深化高校人事制度改革任务艰巨。高校人事制度改革越深入，就越受制于事业单位人事管理深层次的体制机制性障碍。一是体制性障碍。高校特别是地方高校用人分配自主权尚未完全落实。有的政府部门对高校人事分配过程管理放权不够，计划色彩过浓，统得过多、管得过死。一些具有前瞻性的改革措施受到现行体制和政策的制约。二是制度性瓶颈。建立多层次的社会保障体系是我国用人制度改革的先决条件。只有在社会保障体系完善的社会里，单位人向社会人的转变才有可能真正实现。如果全社会统筹的事业单位社会保障制度尚未实行，养老、医疗、就业、住房等待遇仍然固化在单位内部，加之户籍、档案等制度改革滞后，真正意义上的人员退出机制事实上就难以建立。客观上高校内部还存在所谓“体制”内外的区别，体制内用人制度僵化，能进能出、能上能下的目标仍未实现，体制外的用人行为又不规范，风险较高。此外，现行高等教育财政预算和科研经费管理方式，一定程度上也影响学校人事制度改革的效果。所以，深化改革势在必行，但改革需要统筹联动，只能采取渐进方式推进。

人事改革和综合改革同步推进

问：在当前我国转型时期，新一轮高校人事制度改革面临更高要求，需要解决更加深刻的问题，需要满足更加长远、更加精细的需求。深化高校人事改革有哪些新的思路？

答：当前，要更加注重统筹协调，实现人事改革和综合改革的同步推进。

高校人事改革必定也是教育综合改革的一部分。深化人事制度改革必须适应建立现代大学制度的要求。人事改革与学校整体改革，特别是学校内部治理结构的关系比以往任何时候都更加密切。高校行政管理还存在政府化倾向，机构设置、职能定位、人员配置和管理方式还不完全适应服务教育科研中心工作的要求，行政人员服务意识和服务能力有待提高。这些既是人事改革的背景，也是人事改革的对象。人事制度改革本身也是综合改革，既要与内部管理体制改革、教学科研组织方式变革综合配套，又要与完善内部治理结构、建设现代大学制度相互适应，需要进行高屋建瓴的顶层设计。脱离建设现代大学制度的轨道，人事改革就失去了方向；离开综合改革的整体架构，人事制度改革“单兵突进”，也难免事倍功半，甚至无功折返。

要更加注重改革的社会环境和制度供给，促进国家宏观人事改革与高校人事改革的政策协同和双向互动。一方面，高校人事改革的广度深度最终取决于国家宏观政策所给予的空间。当务之急是加快推进国家宏观人事管理体制改革的步伐，特别是社会保障制度改革；明确界定政府和高校的职责权限，下放高校人事管理自主权。对高校放权要真放，不能明放暗收；放权要联动，不能你放我不放，甚至你放我收；放权要到位到学校，不能中间截流；放权不是放责，放权的前提还要管住，不能没有宏观调控和监管。另一方面，改革的深度和成效也取决于大学自身的发育程度和进取精神。要充分尊重和鼓励学校改革的首创精神。过去 20 年，高校人事制度改革是开风气之先的，很多措施具有前瞻性，敢为天下先。高校改革的许多经验和进展往往来自学校的首创精神，基层许多好的做法和经验，最终上升为国家政策，推动了事业单位整体改革。

在教师分类基础上推进聘用改革

问：深化新一轮高校人事制度改革总的目标，是建立适应现代大学制度的高校人事管理体系。能否具体介绍改革主攻方向？

答：深化高校人事制度改革的主攻方向可以概括为这样几个方面：一是大力推进干部选拔任用制度改革，二是创设引才聚才的长效激励机制，三是推动教学科研组织方式变革，四是改革高校机构编制管理和人力资源配置方式，五是实施教师分类管理和教职员岗位聘用制，六是完善教师考核评价机

制，七是深化职员制度改革，建设高素质专业化职员队伍，八是创新高校薪酬分配方式，完善收入分配激励机制。

精细化分类管理是高校人力资源管理改革的趋势。用人制度改革的核心，是在教师分类基础上推进聘用制度。探索实施新的岗位管理办法，实行真正意义上的教职员岗位聘用制。要区别教学为主型、科研为主型、教学科研型等不同岗位，实行分类管理。在精细化分类基础上，对高校人力资源实行更加理性化的管理。以岗位职责任务为核心实行目标管理，以岗位标准为核心遴选评价人才，以任务完成情况为核心实施收入分配，形成符合高等教育特点的人力资源管理机制。

聘任制是改革的突破口，改革分配制度是关键，考核是难点。要探索以分类管理为基础，业绩贡献和能力水平为导向的教师评价机制。针对学校不同类型层次、不同学科特点、不同岗位职责要求，分别制定教学、科研和社会服务的考核评价指标体系，体现不同评价内容和考核重点。完善教师考核评价制度，要充分考虑教师劳动连续性、复杂性、创造性及个体自主性特点，按照公开、公平、公正的原则，积极探索多元、开放的评价途径。

上海财经大学系列举措推进本科教学改革

上海财经大学全面启动以“通识教育和分类人才培养模式”为核心的新一轮本科教学改革，通过强化通识教育课程、增加学生选择自由、构筑多元成长路径等系列举措，为本科生打下宽厚知识基础。

强化通识教育课程，打造七大核心通识课程模块。学校通识教育的目标是培养学生人文素养、科学精神、专业知识和公民责任。学校将通识课程作为实施通识教育的重要载体，将“大通识”课程调整为占全部课堂教学学分的54%，其中选修课比例占27%，从根本上确立通识课程在本科生培养体系中的基础地位，构建起语言与跨文化沟通、经典阅读与历史文化遗产、哲学思辨与伦理规范、艺术修养与运动健康、经济分析与数学思维、科技进步与科学精神和社会分析与公民素养等七大模块的通识教育课程体系。

增加学生选择自由，提高转专业、选修课比例。作为本次教改最突出的特点，学校坚持把学习选择权交还给学生，充分发挥学生的主体作用。通过压缩课堂教学学分、提高选专业和选修课比例，为学生提供更多的学习机会和学习自由度。全面教改后，2014级入学学生的转专业机会由现有的1次上升为3次，转专业比例将由现有的3%提升到8%，选修课比例也将从目前

的 18%左右提高到 35%，3 年后预计可达到 50%。同时，学校还将积极探索个性化的体验学习方式，构筑包括实践体验、研究体验和国际体验等在内的综合体验学习体系。

构筑多元成长路径，启动“三类型”人才培养模式。学校根据学生个人的职业生涯规划，启动拔尖计划、卓越计划和创业计划“三类型”人才培养模式。针对今后有深造意向的学生，学校将开设“拔尖计划”（致力于培养学术拔尖创新人才），开展与校内外科研院所合作，创造机会鼓励本科生参加教师科研项目，支持学生参与科研活动。针对有明确就业意向的学生，学校将启动“卓越计划”（致力于培养会计、金融、法律等行业精英）和“创业计划”（致力于培养创业型企业家人才），探索与行业协会和企事业单位联合培养机制，突出专业基础和实践能力，为学生提供更多实践、实习的机会。

西南财经大学召开 2014 年度“本科教学工程”项目发布会

5 月 9 日，西南财经大学召开 2014 年度“本科教学工程”项目发布会。

西南财经大学副校长马骁指出，今年学校“本科教学工程”项目建设的思路是：一抓基础，要研究制定质量标准，探索建立财经特色的人才培养质量标准体系；二抓龙头，通过推进专业综合改革建设，加强专业结构优化与内涵建设，支持优势特色专业建设；三抓保障，按照竞争性和引导性资源配置的原则，推进优质资源建设共享；四抓关键，以提高教师教学能力为关键，加大教师培训力度，着力提升教师的教学艺术性培养。他强调，“本科教学工程”项目建设时间紧、任务重、要求高，各负责人在项目建设过程中务必高度重视、把握趋势、对标定位、求是创新，保障项目按期按质完成，充分发挥“本科教学工程”项目在提高教学质量上的引领、示范、辐射作用。

2014 年度西南财经大学“本科教学工程”项目分两批立项资助，第一批共 9 类，具体包括 5 个全英文专业、6 门来华留学英语授课品牌课程等共计 135 项；第二批共 11 类，包括顶石课程、名著阅读项目、校级规划教材等。两批次共拨付建设经费 1100 万元。

抄送：校领导、校长助理、全校中层干部

首都经济贸易大学党政办公室

2014 年 5 月 19 日