# 发展规划简报

华侨大学发展规划处 编

第102期

华大报字（部）04号

2014年11月3日



【高教动态】 ※卓越计划：重在协同培养
——访教育部高教司司长张大良

【专家视点】 ※新一轮高校人事制度改革的走向与推进策略

【它山之石】 ※中美本科教育之差异

【校内传真】 ※我校四教授入选省人才项目

※实验室与设备管理处获评省“实验室管理先进单位”

※我校学子在多项比赛中获佳绩


## 【高教动态】

### 卓越计划：重在协同培养

### ——访教育部高教司司长张大良

创新高校人才培养机制，是党的十八届三中全会对高等教育改革发展提出的最直接、最明确的要求。教育规划纲要颁布实施以来，教育部先后组织实施了“拔尖计划”、系列“卓越计划”、科教结合协同育人行动计划、试点学院改革等，在创新人才培养机制方面进行了积极探索。

在系列“卓越计划”中，卓越工程师教育培养计划于2010年率先实施。这一计划至今实施了四年多，对于推动高等工程教育改革、提高工程人才培养质量起到怎样的作用？教育部高教司司长张大良就此接受了本报记者采访。

**建立行业部门和教育部门的制度化合作**

问：“卓越计划”的主要任务就是建立高校与行业企业联合培养人才的新机制，创新工程教育的人才培养模式。请问“卓越计划”进展如何？

答：“卓越计划”实施四年来，全国已有208所高校的1257个本科专业点、514个研究生层次学科点按“卓越计划”进行改革试点，计划覆盖在校生约13万人。21个行业部门和7个行业协会共同参与“卓越计划”实施，逐步建立起了行业部门和教育部门之间的制度化合作。行业企业与高校协同育人的机制已经初步形成，共有6155家企业与高校签约参与人才培养工作，其中 626 家企事业单位被批准为首批国家级工程实践教育中心建设单位。高校累计投入专项经费约22亿元，签约企业投入经费约4.2亿元。

截止2013年底，已有3届、累计4.7万余名参与“卓越计划”的本科生顺利毕业。根据学校及用人单位反馈，毕业生整体质量及用人单位满意度都有较大提升。例如：华南理工大学首届卓越工程师班的本科毕业生初次就业率为100％，基因组科学创新班学生除了继续深造外，在毕业后都走上相应的研究岗位，不少同学已从普通的分析技术人员，成长为研究院的核心研究人才。

“卓越计划”所取得的进展与成效可以概括为以下五个方面：

一是完善组织机制。我们成立了卓越工程师教育培养计划专家委员会和教育部卓越工程师教育培养计划专家工作组。教育部分别与住建部、安全监管总局、测绘地理信息局、国土资源部等行业主管部门联合成立了行业专家组和工作组，工作组由教育部和行业部门相关司局人员组成，组长由行业部门负责人担任；专家组由行业企业专家和教育界专家联合组成，负责行业内“卓越计划”实施工作的研究、规划、指导、评价，制订本行业内具体专业的行业专业标准，参与高校专业培养方案的论证等。

二是制订支持政策。教育部与住建部联合制订了《加强建设类专业学生企业实习工作的指导意见》，与交通运输部联合制订了《进一步提高航海教育质量的若干意见》，与总政、总参、总后、总装共同发布了《关于

实施国防生卓越工程师教育培养计划的通知》。我们还加大项目支持。教育部通过“本科教学工程”项目，支持建设了一批大学生校外实践基地，其中批准工科校外实践基地（工程实践教育中心）178 个，支持经费 3.56 亿元。此外，国土资源部、中国地震局、中国民航局等部门将“卓越计划”纳入了行业人才发展规划，给予专门支持。

三是行业、区域联盟因需组建。教育部通过组织召开了省级区域实施“卓越计划”工作交流会、省级“卓越计划”现场经验交流会，争取省级教育行政部门加强对“卓越计划”高校的管理、服务和支持。行业协会和省级教育行政部门，逐步组织开展起多种形式的“卓越计划”实施工作。中国钢铁协会、有色金属协会、黄金协会共同组织 13 所高校和 10 家企业联合成立冶金行业卓越工程师培养联盟，加强高校和企业间人才联合培养的力度。

四是校企协同育人机制逐步完善。校企联合制定培养标准。高校结合自身的办学定位、人才培养目标、服务面向和办学优势与特色等，以“卓越计划”通用标准和行业专业标准为基础，联合企业共同建立具有特色的培养标准，并将培养标准细化、落实到人才培养的全过程。此外，联合制订校内学习和企业学习培养方案，联合构建面向工程的课程体系，推行研究性学习方法，建设工程教育师资队伍，多渠道推动工程教育国际合作交流。

五是工程实践教育中心建设初显成效。在企业联合建设工程实践教育中心，是“卓越计划”的关键举措。工程实践教育中心是校企合作开展工程人才培养的综合平台，是开展工程实践能力培养的重要依托。通过工程实践教育中心的建设，优化资源配置，进一步发挥企业在工程人才培养中的作用。

**实现人才培养与企业需求的有效对接**

问：请问继续深入实施“卓越计划”有哪些思路和举措？

答：我们考虑下一步“卓越计划”实施的总体思路是四个“进一步”：

第一个“进一步”：要进一步健全“卓越计划”三级实施体系。建立健全国家、地方、高校三级“卓越计划”实施体系，是推动工程教育整体改革的需要。要通过国家级“卓越计划”的引领，带动省级、校级“卓越计划”工作的开展，逐层推进，分类实施，逐步扩大计划的辐射范围，推进工程人才培养机制创新。

第二个“进一步”：要进一步完善校企协同育人机制。校企协同育人就是要集聚社会资源投入人才培养，实现人才培养与企业需求的有效对接，促进共同发展、互利共赢。要培养真正适应产业发展需要的高素质应用型人才，校企双方都要树立育人主体的观念，进一步完善协同育人机制。

第三个“进一步”：要进一步健全工程实践教育中心管理和运行机制。工程实践教育中心的正常运行和可持续发展，需要在组织机构、建设内容、管理模式、运行机制、师生安全、企业和高校及师生的合法权益、经费的投入与使用等方面制订较为全面的政策措施，并在运行过程中不断完善。

第四个“进一步”：要进一步改进“卓越计划”实施工作评价。为推动“卓越计划”所涉及专业深入实施教育教学改革，落实“卓越计划”的要求，教育部将开展“卓越计划”实施工作评价，并将计划实施工作评价与工程教育专业认证相衔接。工程教育专业认证协会将优先接受“卓越计划”专业的认证申请，并同时开展“卓越计划”实施工作评价。

**集聚多方资源，推进工程教育改革**

问：随着“建设领域卓越计划校企联盟”等组织的建立，协同育人机制不断完善。对联盟今后的发展，您有何建议？

答：我们鼓励高校与行业企业紧密合作，探索建立形式多样的“卓越计划”高校与行业联盟。对联盟今后的发展，提几点建议：

第一，完善组织运行机制。要在行业协会的指导下，不断完善联盟章程，探索制度化的工作机制，有序推进联盟各项工作。要采取开放的原则，吸收学校、企业和相关利益方加入，集聚多方资源，深入推进工程教育改革。

第二，完善协同育人机制。协同育人机制主要包括四个方面：一是建立培养目标协同机制，面向行业企业需求，校企共同制定人才培养标准和培养方案。二是建立教师队伍协同机制，通过多种方式和途径，实现高校和行业企业人员的互聘或兼职，调动企业技术人员参与人才培养积极性。三是建立资源共享机制，行业企业要为学生提供实践条件、开放培训基地和项目，高校要主动为企业职工培训、项目研发等提供服务。四是建立管理协同机制，在学生遴选、技术指导、学生管理、质量控制等环节加强沟通配合，进行协同管理。

第三，完善交流研讨机制。要定期组织交流，总结联盟协同育人经验和成果，把带有共性的、规律性的好做法提炼出来，变成可推广的经验。在促进联盟自身不断发展进步的同时，带动我国更多的行业企业参与到“卓越计划”中。（来源：中国教育新闻网）

## 【专家视点】

# 新一轮高校人事制度改革的走向与推进策略

（教育部人事司司长　管培俊）

随着我国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，也不可避免地被提上教育综合改革的日程。

### 一、高校人事制度改革的发展进程

伴随着国家改革开放的进程，从上世纪80年代中期开始，渐进式的高校人事制度改革走过了20多年风雨历程。梳理改革的脉络和进程，大体可分三个阶段。

第一阶段：上世纪 80 年代中期到 90 年代前期。这一阶段改革的重点是政府简政放权，高校自主管理，健全学校内部管理制度，打破铁交椅、铁饭碗、铁工资，体现按劳分配原则。改革的策略和路径是自下而上，发展到政府部门与高校共同推进；由点到面，从少数学校、个别领域的探索发展到全方位改革，形成了高校人事制度改革第一次高潮。这一阶段具有标志性意义的是，国家相继出台相关法律法规和推进高校内部管理改革的指导性文件；教育部陆续向学校下放多项人事管理权限，从具体事务的过程管理转向目标管理；直属高校内部积极探索校院系权责清晰、运转有效的管理模式，实行灵活多样的用人方式，扩大校内薪酬分配自主权；上海交通大学、南京大学等部属高校和北京市所属高校率先推进以人事分配改革为重点的高校内部管理改革。这一阶段改革的主要成效是开始落实高校人事分配自主权，推动从政府直接管理、高度集中的计划管理向政府间接管理、学校自主管理的转变。

第二阶段：20 世纪 90 年代中期之后 10 年左右时间。这一阶段改革重点是高校用人机制改革，全面推进人力资源配置方式改革，逐步实现从身份管理向岗位管理的深刻转变。这个阶段国家层面具有标志意义的举措，一是 1998 年实施“长江学者奖励计划”这一革命性的改革举措，不仅在高校人才引进领域具有开创性，而且在“象牙塔”内再次起到了解放思想的作用，带动了高校人事分配制度改革方面的“多米诺骨牌”效应。二是教育部及时召开全国高校人事制度改革座谈会，并会同有关部门先后发布两个关于深化高校人事制度改革的指导性文件，有力地促进改革在更大的广度深度上展开。之后，随着“985 工程”、教育振兴行动计划的实施，高校大力推进编制管理、岗位管理、人员聘用、薪酬分配改革，教育部在武汉大学、厦门大学等五所高校部署职员改革试点。高校改革以其前所未有的广度和深度，引起社会强烈关注。

第三阶段：自 2006 年开始至今。这一阶段改革强调完善机制制度，强

调高校岗位管理与聘用制改革结合，与转换用人机制结合，与高校收入分配制度改革结合。高校进一步实行岗位分类管理，全面推行公开招聘和聘用制，加强合同管理，探索多种分配激励方式，调动教职工的积极性。改革校内管理体制，推进教学科研基层组织建设。这个阶段的标志性事件，一是浙江大学等高校率先探索教师分类管理，根据不同岗位特点采取相应的管理办法。二是高层次人才计划进一步发挥示范引领作用，面向全球延揽人才，带动了高校创新团队建设、年薪制探索、协议用工和合同管理等一系列用人机制改革举措。高校普遍根据自身发展状况和办学特色，构建定位明确、层次清晰、可持续发展的人才支持与培养体系。高校人事管理站在更高平台上，具有更加广阔的视野，开始实现从封闭的人事管理到开放的人力资源国际化配置的深刻转变。

在事业单位整体改革相对滞后的情况下，高校人事制度改革总是由于内在的发展驱动而率先发起和推进。20 多年来，改革掀起三次高潮，磕磕绊绊，艰难曲折，但总体上由小到大，由点到面，由表及里，循序渐进。高校人事制度改革顺应改革开放历史潮流，也反映了高校改革发展的规律，具有里程碑的意义，产生了广泛而深远的影响。尽管如此，由于内在动力和外部约束，高校人事改革还只是一个有限目标，远没有达到充分和完善的程度。特别是深层次的体制机制性障碍还没有从根本上突破，在局部领域有停滞不前甚至不进则退的可能。深化高校人事制度改革任重道远。

## 二、新阶段高校人事制度改革的显著特点

高校人事制度改革在不同阶段呈现出不同的特点。当前高等教育进入发展的关键期，改革的深水区，也是矛盾的凸现期。深入思考当前高校人事制度改革的阶段性特征，有助于我们正确地把握改革的大方向和有效的推进策略。

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。我国传统意义上的事业单位普遍存在政事不

分、人浮于事、权利义务不对等、激励约束机制不健全、效率低下。但在放权搞活的同时又容易走向另一端，公益性模糊了、公共服务质量不高。不断增强公立高校的自主性和公共性，既要激发大学的活力，又不能损害大学的公益性，这是新时期高校人事制度改革的显著特点和总趋势。公立高校的属性特点影响到公立高校人事制度改革的方向和路径选择。高等学校准公共产品的属性决定了政府不能将其完全推向市场；高校人才市场也不应该是完全充分竞争的市场机制，教师队伍具有有限竞争、适度开放、有序流动和相对稳定的特点。这就是在竞争、严格考核评价和有期限聘任的同时，要有终身教职制度的原因。

适应经济增长方式转变和高等教育内涵发展的要求，高校人事制度改革要更加强调理性和精细。随着我国经济增长方式的转变，高等教育也正在从规模扩张逐步转向内涵发展阶段。同时，教师由学术群体逐步成为职业群体，教师群体由单一同质化趋向异质化，传统意义上的大学人事管理转向学校人力资源管理与开发。高校人事制度改革大的方向已经明确，也积累了许多成熟经验。总体而言，下一步改革的一个显著特点是越来越趋于理性。主要是通过制度创新，促进制度建设和精细化管理，优化配置方式，提高管理质量和效益。当前和今后相当长时期，高校人事改革不是追求大变革、大转折，大破大立，重起炉灶，而是先立后破，坚持不懈、稳扎稳打，不断巩固扩大改革成果，促进学校内涵发展。

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和开放。当前，经济发展和资源配置日趋全球化，国际化人才竞争激烈，高端人才的稀缺性、人才市场的全球性、人才需求的多样性，对传统高校人事制度造成强烈冲击。同时，随着我国市场经济深化发展，社会分工更加精细，国内劳动力市场基本形成，劳动力流动性增强。高校人事制度不再仅仅是面对专业技术、管理、工勤人员这样笼统划分的人群，而且要面对细分不同岗位、不同特点、不同需求的各类人员；不仅

面对以高端人才为主的学术劳动力市场，也要面对一般劳动力市场；不仅面向当地，还要面向全国乃至全球市场。高校各类岗位与劳动力市场都有内在联系，人事管理不再局限于一个单位的内部事务。随着岗位进一步细分和劳动流动性进一步增强，需要探索更加灵活多样的用人机制，实施更为开放、更与市场接轨的人事管理体系。

面对社会文化多元化和利益博弈增强等情况，高校人事制度改革要更加强调民主性和科学化。随着高校人事改革的深入，由增量改革逐步转向存量改革。经过前两轮改革，高校整体收入水平明显提高，但教职员对下一步改革的目的作用，特别是自身利益诉求，认识反而不容易统一了。当今社会，利益格局发生较大变化，文化多元化趋势日趋明显，市场契约意识广为普及，教职员的自我意识和民主法制意识越来越强；基于利益博弈的社会治理、民主决策机制已经进入了实际生活，学术民主和学校教职工代表大会等制度也逐步成型。深化高校人事制度改革涉及的利益分配格局调整、资源配置方式变革都势必更加深刻，遇到的困难和阻力也会更大。在高校这样一个高度民主的学术机构，深化人事分配制度改革无论在顶层设计还是操作上都要更加注重民主性和科学化。

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更加艰巨。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。只有在一个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。目前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还难以建立，

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，改革仍然是有限目标，改革只能采取渐进方式推进。

总之，深化改革是大势所趋，势在必行，改革也要审时度势，因时因地，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。

## 三、推进高校人事制度改革需要新的思路

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，满足更加长远、精细的需求，推进高校人事改革需要新的思路。

要更加注重统筹协调，实现人事制度改革和综合改革同步推进。高校人事制度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。人事制度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，也是人事制度改革的对象。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，人事制度改革就失去了方向；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。

要更加注重制度创新，促进高校人力资源的精细管理和内涵发展。学

校人力资源管理说到底是三件事：进人、用人和育人。深化改革的重点是推进高校人事管理的规范化、制度化、精细化。制度层面，既要敢于革除弊端，摒弃不合时宜的规定，更要抓紧建章立制，也要进一步完善现行合理措施和环节，使其发挥最大效益；资源层面，无论教师队伍还是高层次拔尖人才队伍，既重引进，也重培养，盘活现有资源，统筹国内国外两种资源。没有分类就没有管理，人员分类管理是一条基本经验，要研究高校各类人员的精细分类和科学管理。在分类基础上才能实现组织目标与岗位职责的内在统一，也才能实现内部人力资源配置与外部劳动力市场的接轨。必须构建适应现代大学制度的人事管理制度体系，才能形成能进能出、能上能下的激励机制，促进高校人力资源的优化配置。

要更加注重以人为本，强调事业发展和个人发展的内在统一。人是第一位的，人事制度改革视野中首先要有人。一方面，国家财政性教育投入结构中，要努力增加大学人力资源投入的比重。重视研究制订人力资源规划，按照创建一流大学、高水平大学等不同层次的目标，深入研究分析学校人力资源现状和需求，把人力资源建设管理作为学校发展战略，加强统筹领导。另一方面，要把以人为本、人才为本、教师为本落到实处，采取“关键人群满足模式”，更加关注教职员职业发展需要，特别是重点关注优秀拔尖人才、骨干教师和那些工作中有思路、有激情、有韧劲、贡献大的管理骨干，帮助他们把自身发展与学校发展结合起来，通过个人努力促进学校发展，在事业发展中实现个人发展。在选人用人、考核评价、管理服务等各个环节，充分考虑高校作为学术机构知识分子集中、民主意识较强的特点，融管理于服务之中，融要求于支持之中，努力创新体现尊重、理解、信任、宽容、赏识、激励的大学组织文化特点的体制机制，营造人尽其才、人才辈出的环境，真正做到事业留人、感情留人、待遇留人。调动教师敬业爱岗的积极性与热情。

要更加注重改革的方法论和推进策略，把握好顶层设计和循序渐进的

辩证关系。深化高校人事制度改革，需要具有前瞻性的顶层设计和具体措施。高校人事制度改革既有共性问题，也有个性问题。建立适应现代大学制度的人力资源管理体系，既要借鉴，又要弘扬；既要有统一规范，也要强调差异化办学，避免同质化。从国际上看，美国大学主要实行岗位聘任与终身教职相结合的教师管理办法，欧洲大学主要实行教授为主体的岗位结构控制办法，实施过程中也不乏相互借鉴。我国的大学教师在身份管理转变为岗位管理后，应当在借鉴的基础上形成自己的管理模式。在“非升即走”的同时也要有动态稳定的机制。在顶层设计之下，深化高校人事制度改革还要充分考虑路径依赖问题，借鉴以往改革经验，充分考虑本校实际情况，做到“帕累托改进”。在推进改革过程中，要十分注重可行性、可操作性，认准方向、谋定后动，循序渐进、不懈努力，水滴石穿。要十分注重走群众路线，做好改革中的深入细致的思想政治工作，这始终是我们攻坚克难的法宝。

要更加注重改革的社会环境和制度供给，促进国家宏观人事制度改革与高校人事制度改革的政策协同和双向互动。高校人事改革的广度深度，首先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，不能你放我收；放权要到位到学校，不能中间截流；放权不是放责，前提还要管住管好，不能没有宏观调控和监管。其次取决于大学自身的发育程度和进取精神。要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。

## 四、深化高校人事制度改革的主攻方向

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。完善适应中国特色现代大学制度的内部治理结构；形成发挥大学四项使命，增强核心竞争力的教学科研组织方式；建立适应“协同创新”需要的新型用人机制和竞争激励机制。

推动教学科研组织方式变革。适应人才培养、科学研究及推进协同创新的需要，一是改革完善学校内部治理结构，建立更加有效的宏观决策、管理和监督机制，形成服务教学科研中心工作的有效运行机制。建立党政配合议事决策机制，明确决策、执行、监督、服务等相关方职责，合理划分学校与院（系）权限，发挥学术组织、教职工代表大会等积极作用。二是改革大学教学科研组织方式。要密切配合 2011 计划，积极推进岗位设置和用人机制综合改革，促进协同创新。赋予基层教学科研组织更大程度的用人自主权，学校层面主要解决规划、制度等战略问题，实施监管，规范基层用人行为，避免用人风险。要探索矩阵式、团队式、共享式、平台式等多元化的基层教学科研组织形式，建立与之相适应的人力资源评价和配置机制。借鉴新的“长江学者奖励计划”的成功经验，推动高校创新学术组织模式。探索教学科研学术团队的建设，创建协同创新中心，形成高水平创新团队，尝试新的用人机制，促进跨学科合作，鼓励校校合作、校所校企合作。

改革高校机构编制管理。创新教学科研组织方式需要相应地改革机构编制管理模式。长期以来指令性的高校编制管理理念和方法已经难以为继，必须调整。现阶段高校编制管理规定和标准在宏观管理中是必要的，但它具有过渡性和双重属性：对于政府部门而言它是指令性的，以便确保对于学校人力资源的供给；对于学校而言它是指导性的。编制怎么使用是高教法赋予高校的用人自主权的范畴。高校编制管理改革的方向应该是实行人员编制备案管理，也就是学校可以在法定原则和编制标准确定的合理区间，自主确定用人规模或编制数额，报政府部门备案。学校内部要对院系实行科学有效的人员规模核定和编制配置调控办法，如采取经费预算约束和进

人指标约束相结合等办法，综合采取经济手段、行政手段科学配置学校人力资源。要充分重视并努力降低生师比。生师比既是效益指标，又是质量指标。上世纪 90 年代末大学扩招以来，我国高校生师比一直在 17～19：1 中“高位运行”，现在到了必须改变也有可能改变的时候了。

实施精细化分类管理。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。近年来，为了促进高校人才要素能在人才市场上合理流动，形成人才能进能出的用人机制，也为了突破编制不足的困境，很多高校将目光投向了人事代理这种灵活的用人制度。但长远看人事代理制度是否适合高校这样的学术重地？劳务派遣方式是否适合高校教师岗位特别是关键岗位？需要慎重研究。

完善教师考核评价机制。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。对教学为主型岗位教师，着重考察其完成教学工作任务量、实际教学效果和教学研究水平；对科研为主型岗位教师，重点考察其承担和完成重要科研任务的情况；对教学科研型岗位教师，首先要注重考察教学工作水平和效果，同时，对从事基础研究的应着重考察在科学研究上的贡献，对从事应用和工程技术研究的着重考察解决关键技术问题的能力，对从事哲学社会科学研究的学者，重点考察其政治倾向、学术影响、在解决经济社会发展中重要理论与实践问题等方面的实际贡献。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，注重考核评价导向的针对性、评价标准的科学性和评价过程的规范性。克服单纯数量评价倾向，更加重视质量评价，防止急功近利行为，引导教师积极投身教学和科研创新，出高质量、高水平的学术成果。

创设引才聚才的长效激励机制。高校人事制度改革的重点之一是构建吸引高层次优秀拔尖人才的有效机制。要加大对人才工作的支持力度，调整教育经费投入结构，增加人才资源投入的比例。创设形成富有活力的人才体制和机制。以汇聚和培养高层次人才为引领和抓手，构建优秀拔尖人才培养支持体系，吸引和培养造就具有国际影响的学科领军人才。2011 年起教育部实施新的“长江学者奖励计划”，在国家层面，与“千人计划”相互衔接，构成国家高层次人才体系；在高教领域，与“创新团队发展计划”、“新世纪优秀人才计划”等系统整合，构成高校优秀拔尖人才培养支持体系。进一步加大支持力度，强化政策导向，向人文社科领域倾斜，向高层次人才匮乏的中西部地区高校倾斜；进一步配合和引领协同创新，将“组建并引领创新团队发展”作为特聘教授的岗位职责，发挥长江学者作为学科领军人才和创新团队突击队长的作用；进一步带动高校用人和分配制度改革，激发高校人才队伍活力，为“干事创业”者提供舞台。发挥优秀拔尖人才在创新团队建设、人才培养、协同创新等方面的辐射带动作用。

推进干部选拔任用制度改革。要按照干部人事制度改革总体要求，强化好干部的用人导向，扩大选人视野，提高民主质量，采取多种有效选拔方式，广揽干部英才。教育部于 2011 年 12 月启动公开选拔直属高校校长试点工作，实现了“三个率先”：率先采用海内外公开选拔，率先采用行家遴选，率先采用面试方式，改革的公信度和良好成效赢得社会的广泛好评。下一步将继续推进公开选拔工作，进一步完善公选办法，提高公选的科学化水平。要进一步探索党委领导下校长负责制的有效实施途径。完善

直属高校领导班子综合考核评价办法。加大干部交流力度，推进干部能上能下；坚持和完善任期制，鼓励任职届满回归学术岗位；探索聘任制、合同管理，建立学术休假制度；实行直属高校主要领导绩效工资与考核结果挂钩的激励机制。大力推行公开招聘制度，面向校内外海内外招聘学院院长（系主任）、重点科研机构和创新平台负责人，进一步改善学缘结构，促进优秀人才脱颖而出。积极支持试点学院在用人机制方面的大胆举措。

建设高素质专业化职员队伍。深化职员制度改革，是建设高素质教职员队伍的题中应有之义。相对于教师职务聘任制度，教育职员制度明显滞后。2000 年教育部启动高校职员制度试点，实现重要突破，取得良好成效。一些高校也纷纷将职员制度纳入人事改革，初步建立符合自身特点的职员制度。但由于国家相关政策不配套，高校职员制改革目前仍处在试点阶段，尚未推开。当前，从外部关系看，高校职员制度与事业单位管理人员行政化管理存在异体排斥现象，职员队伍与教师等专业技术系列的关系还没有完全理顺；从内部关系看，职员职业发展通道和空间还不够畅通，任职和考核评价标准还不够规范。相关政策还不配套。深化职员制度改革，要进一步研究职员成长规律，科学设计高校管理人员职业化、专业化道路，规划职员队伍职业发展路径，实行职务职级相统一；弱化职员职级与行政级别的一一对应关系；区分决策辅助、行政执行、一般事务等不同职责，实行分类管理；在优化管理流程的基础上核编定岗，确定岗位任务和任职条件，完善职员岗位设置、任职标准和考核办法；拓宽不同类型职员的职业发展通道。完善职员激励保障机制。理顺与各类专业技术系列的关系。深化职员制度改革，要充分考虑管理人员和专业技术人员分类管理，弱化利益冲突机制，稳定职员队伍，确保教师作为大学的主体力量专心致志地从事教学研究工作。

创新高校薪酬分配方式。我们提倡待遇留人、事业留人和感情留人，在同等条件下，待遇留人成为留住人才的关键因素。因此，高校人事制度

改革的关键在于分配体制的改革。要积极探索实行与教育教学、学术研究规律相符合的年薪制，避免急功近利的业绩追求。在体现公平、竞争、激励和系统的原则下，优化薪酬结构，建立重实绩、重贡献、向高层次人才和重点岗位倾斜的分配激励制度，实施以岗定薪、按劳取酬、优劳优酬的薪资分配办法，建立灵活多样的收入分配形式，使分配向高层次人才和创新团队倾斜，实现一流人才、一流业绩和一流报酬的结合，强化竞争和激励机制。同时要统筹兼顾，正确认识并妥善处理效率与公平的关系，贯彻按劳分配原则，利用利益机制的杠杆作用，效率优先，兼顾公平，抓住关键，突出重点，强化激励，充分调动教职工的积极性。要完善岗位绩效工资制度，将工作人员收入与其岗位职责、工作业绩和实际贡献相联系，将高校收入分配总体水平与学校完成社会公益目标任务相联系，做到一流业绩、一流贡献、一流分配。要研究确立高校主要领导绩效工资水平的决定机制，能够反映大学主要领导的岗位职责和付出的辛劳，引导他们将主要精力放到学校管理工作上来，弱化学术背景与行政背景的利益冲突。

（来源：中国社会科学网）

## 【它山之石】

# 中美本科教育之差异

**中美本科教育的第一个差异是价值观教育**

美国大学是在本科学院的通识教育核心课程中潜移默化地全方位实现美国的价值观教育，中国大学是在独立成体系的思想政治教育课程中进行专门化的价值观教育，学生考完试后，很容易将背诵的内容忘得一干二净。

1948 年，芝加哥大学在本科通识教育核心课程中开设了一门课——《西方文明史》。学生必须通过阅读三卷本的教科书和九卷本的原始材料，参与课堂讨论以及高质量地完成论文写作等方式学习研究，否则他们无法通

过难度很高的考试。因此，完成这门课程后，他们对西方文明的发展历程以及贯穿其中的价值观，在头脑中会留下深深的烙印。另外一门于同年开设的核心课程是《美国政策的形成》。本科学院院长 F·钱皮恩·沃德认为，“在这些在一起学习和思考的讨论过程中，最后学生不仅要‘知道’那些他必须知道的事实，同时，他还要学会自己去分析问题和形成自己的判断。课程要引导学生去相信或是怀疑。教师不仅要让学生懂得美国政策的过去，而且要让他们形成公开讨论的习惯，形成独立的判断，能够领导美国未来的政策。”

**中美本科教育的第二个差异是重视方式**

和美国顶尖大学相比，我们重视本科教育教学的方式比较单一。强调教授——特别是院士和大牌教授给本科生上课。这个“进步”显得何其荒唐！一个不给学生上课的人，还有必要称之为教授吗？

相比之下，美国顶尖大学一旦确立了本科生教学的核心地位，就没有动摇过。比如，芝加哥大学是世界上最顶尖的研究型大学之一——拥有 80 多位诺贝尔奖得主，但教学是它的核心使命。教师如果不上课或者课上得不好，就没有地位。那些最受学生欢迎的教师往往在学校重大事务中拥有更大的影响力和权力。再比如，芝加哥哥伦比亚学院——全美最顶尖的艺术院校之一——没有将学校搬迁到市政府免费提供的风景优美的郊区而宁愿待在拥挤的市中心。原因是作为艺术院校，学生必须要接触真实的艺术世界，他们要通过逛街，随时了解当下的流行趋势和时尚元素，激发出创作灵感。郊区风景虽美，但不符合他们的教育教学要求。

**中美本科教育的第三个差异是对本科招生的重视程度和对培养质量的监控**

美国所有的顶尖大学，无不对本科招生工作高度重视，投入了巨大的人力物力和财力。一般来说，大学里纯粹从事招生的工作人员有 40～50 人，少的也有 20 多人。如斯坦福大学招生办公室每年要处理来自全球的 3.6 万

多份申请材料，每一份申请都经过严格审读，确保最终获得通过的学生是最适合斯坦福大学培养的学生。此外，美国顶尖大学对本科人才培养质量的监控非常严格。比如，加州大学校长办公室里专门设置了一个机构——院校研究处，负责对本科生培养质量进行调研和分析；再比如，芝加哥大学在上个世纪 30 年代建立了著名的“综合考试”制度，学生不仅要在入学时参加这一考试，通过后才能入学，而且在毕业前还要参加这一考试，通过后才能获得学士学位。当然，最为人所熟知的是美国顶尖大学在本科培养过程中的高淘汰率。著名的加州理工学院的淘汰率居然达到了 30%。

相比之下，依赖单一的高考成绩录取，中国大学已经逐步蜕化甚至丧失了识别人才的基本能力。

正如芝加哥大学本科学院院长 John W.Boyer 所说：“对于本科人才培养来说，没有一条轻松便捷的道路。”真正高质量的本科教育是极为困难的，需要巨大的资源投入。这是更为根本性的制约。最近十多年来，北京大学、复旦大学、浙江大学等高校在本科通识教育上进行了积极而卓有成效的探索。然而，外表是容易学的，但里面那些看不见的真东西却只能依靠自己一点一点来摸索和研究，有就是有，没有就是没有，来不得半点虚假，也没有任何捷径可走。（来源：中国社会科学网）

## 【校内传真】

# 我校四教授入选省人才项目

福建省近日公布第一批福建省特支人才计划入选名单，我校四位教授从激烈的竞争中突出重围成功入选。其中，吴季怀教授和郭子雄教授入选福建省科技创新领军人才项目，杨楹教授入选福建省哲学社会科学领军人才项目，黄辉教授入选福建省百千万工程领军人才项目。（华大新闻网）

# 实验室与设备管理处获评省“实验室管理先进单位”

福建省高等教育学会实验室管理专业委员会组织的“2011-2014 年先进单位和优秀工作者”评选结果日前揭晓，我校实验室与设备管理处荣获“实验室管理先进单位”称号，实验室与设备管理处处长伍扬荣获“优秀工作者”称号。（华大新闻网）

# 我校学子在多项比赛中获佳绩

10 月 26 日，第四届海峡两岸信息服务创新大赛暨福建省第八届计算机软件设计大赛决赛在福建师范大学举行，我校计算机科学与技术学院代表学校参赛，共获得 2 个一等奖、2 个二等奖、8 个三等奖。据悉，我校获奖的团队数量及奖项名次均居省内高校前列，奖项总数居全省高校首位。

首届全国高校物联网应用创新大赛总决赛近日在郑州大学落幕，我校计算机科学与技术学院 13 级研究生王晓晓、冯良磊和 12 级研究生黄晓艳合作的项目《中央空调远程控制系统》（指导教师：杜勇前）荣获创意赛全国二等奖。

11 月 1 日至 2 日，中国高等院校影视学会第十五届年会暨第八届“中国影视高层论坛”、第八届“学会奖”以及第五届“学院奖”颁奖活动在南京举行，我校作品《再见曼谷》（新版）（作者：郭艳梅、钟日辉、何志鹏、黄灿妹、纪健敏、符瑶、高骏鸿，指导教师：郭艳梅、黄志浩、朱志军）获纪录片一等奖。（华大新闻网）

本期送：校领导，纪委，党委各部（室），工会、团委，各学院、处（室）、直属单位。

网址：http://fzghc.hqu.edu.cn/　　邮箱：hqdxfzghc@163.com

**内部资料　妥善保存**　　**责任编辑：贺芬　张丽萍**