



河南师范大学  
Henan Normal University

# 高教信息聚焦

2016年第2期（总第2期）

党委研究室 发展规划处 主办

---

## 目 录

### 【院校采风：华中师范大学】

- 一、调研手记：以章程实施为契机，优化高校内部治理 ..... 1
- 二、背景资料链接..... 7

### 【院校采风：华南师范大学】

- 一、调研手记：以学科群建设为抓手，推进高水平大学建设 ..... 10
- 二、背景资料链接..... 13

### 【院校采风：湖南师范大学】

- 一、调研手记：以民主决策为切入点，加强综改方案的科学设计..... 19
- 二、背景资料链接..... 23

### 【院校采风：浙江师范大学】

- 一、调研手记：以人才引培为突破口，实现地方高校的跨越发展 .... 28
- 二、背景资料链接..... 31

## 【院校采风：华中师范大学】

### 一、调研手记：以章程实施为契机，优化高校内部治理

2016年6月30日，由华中师范大学政研室、学校治理研究中心举办的教育部高等学校章程贯彻实施工作交流会在华中师范大学管理教育综合楼一楼报告厅举行。我校副校长孙先科带领发展规划处等相关单位的同志参加了高等学校章程贯彻实施工作交流会。教育部政策法规司司长孙霄兵、该校党委书记马敏、党委副书记黄晓玫等出席会议，来自全国110多所高校的近200名代表参加会议。华中师范大学学校治理中心主任陈彬基于对全国75所高校章程实施情况的评估作了《经权纬学筑基础，攻坚克难谱新篇》的主题报告，厦门大学、武汉理工大学、海南大学、同济大学、吉林大学、中国政法大学等6所高校作专题报告，分别介绍了贯彻实施章程的做法和经验。

#### （一）华中师范大学学校治理中心副主任陈彬：《经权纬学筑基础，攻坚克难谱新篇》——全国75所高校章程实施情况评估报告

华中师范大学学校治理中心副主任陈彬教授从高校章程实施情况评估过程、调研对象的层次构成、章程实施的总体进展及挑战、高校章程实施难的根源何在以及破解章程实施难的若干建议等几个方面介绍了对全国高校章程实施情况的评估报告。

全国高校章程实施情况评估从2015年3月接受任务经历研究设

计、开展调研到 2015 年 10 月最终形成报告，历时半年有余。评估工作涉及到 985 高校 26 所、211 高校 28 所、省属高校 9 所、其他高校 12 所。通过详实的评估与数据发现，章程实施的总体进展表现为：一是多管齐下加强了对学校章程的宣传度；二是存废改立提升了章程与制度的整合度；三是五位一体改进了学校权力主体的制衡度；四是重心向下拓展了学校章程实施的亲和度；四是向内使劲提高了学校章程实施的满意度。高等学校章程实施仍然面临一些挑战：一是外力驱动降低了章程实施的参与度；二是事不关己阻碍了章程实施的知晓度；三是利益冲突制约了章程实施的协同度；四是认同不足影响了章程的遵从度。高校章程实施难的根源主要有：一是制度变迁的复杂性；二是制度环境的强势性；三是组织障碍的严重性；四是制度文化的落后性；五是监督机制的不完备性。在此基础上提出了破解章程实施难的若干建议。一是坚持高位引领，增拓章程实施的统御力；二是培植诱致因素，增强章程实施的内生力；三是优化制度环境，增添章程实施的保障力。

### （二）厦门大学：以章程为抓手，推动学校关键问题变革

厦门大学从强化章程的统领性地位、落实章程的重要部署以及章程实施中的难点与建议几个方面介绍了经验。

厦门大学在章程实施中的亮点主要表现在以下几个方面：

第一，着重发挥章程在学校治理中的统领作用。以章程为基础，完善学校内部管理制度；以章程为依据，科学编制十三五规划；以章程为统领，深化学校综合改革。

## 本期聚焦：院校采风

---

第二，有效利用章程把部省市共建厦门大学的体制机制固化下来，并且取得良好的共建效果。

2016年4月1日，福建省委召开专门会议，听取厦门大学的工作汇报，研究进一步支持厦门大学的改革发展：一是给予1:1经费配套投入，支持厦门大学实施“双一流”建设；二是支持厦门大学在新能源新材料领域牵头建设国家实验室；三是在厦门大学设立“福建省政府奖学金”，专门用于资助闽籍华人华侨子弟到马来西亚分校学习。四是支持厦门大学医科发展。

2016年5月5日，省委常委、厦门市委书记王蒙徽为厦大师生做《厦门实践——转变发展方式 建设美丽厦门》专题报告；6月6日厦门市常务副市长专门率队来校对接工作，在“双一流”建设、引进人才、住房、校园基本建设等方面给予大力支持。

第三，在强化学术委员会的作用方面取得了良好的经验。学校章程把教授治学作为基本治理理念写入章程。一是实施以来，学校不断完善学校、学部、学院三级学术管理体制，建立健全相关的配套制度，赋予学者专家教授群体在人才引进、职称评聘、学术发展等方面的决策权。加强了学校学术委员会、学部委员会、学院教授委员会的建设。组建6个学部：人文与艺术、社会科学、自然科学、工程技术、医学与生命科学、海洋与地球学部。二是充分发挥学部委员会在学科规划与建设中的作用。三是充分发挥学术组织在教师聘任与评价中的作用。推进专业技术职务聘任改革，建立“院长提名——教授委员会评议——学部委员会审议”三级评审制度。先是由院长根据学院战略定岗位、定标准、定条件，再发布信息公告，再由党政联席会议根据学

## 本期聚焦：院校采风

---

院的战略目标、岗位需求、同行专家的评审意见、基层教科单位意见等提交教授委员会评议。教授委员会的评议制度化。建立议事规则，实行民主集中制，根据岗位需求与标准做到理性选人。竞争、公开，最大限度减少个人偏好。学部委员会进行审议：平衡本学部范围内各学科师资队伍水平；根据学院岗位需求与标准进行审核；学术评价的终审权。学校聘任委员会只做最后的形式上的审查和程序认定。

第四，推进校院二级管理，激发学院办学活力。《章程》第六、三十二条明确规定：学校实行校、院两级管理为主的管理体制。学校本着事权相宜、权责一致的原则，在人、财、物等方面赋予学院相应的管理权力，指导和监督学院相对独立地自主运行。一是支持学院探索人才培养的新模式。支持学院探索书院制，构建人才培养特区，如博伊特勒书院。改革博士生招考与培养制度。实行“申请-考核制”，建立博士生中期考核分流机制。二是扩大学院教师考核聘任的自主权。学院自主确定符合不同学科特点的教师评价制度；自主确定副教授及以下专业技术系列职务岗位聘任人选，自主确定系主任（所长）、副系主任（副所长）、相关科技干部人选。三是调动学院理财的积极性。将本科生学费收入全额返还学院用于本科教学；将获得的财政配比资金全额奖励给学院。2015年将把学费收入返还学院用于本科人才培养的比例从30%增加到60%（增拨3200万），2016年做到学费收入的100%用于本科教育。2015年，除质量工程以外、修缮等各专项外，本科教学经费超6000万元。四是深化校地、校企战略合作。与国家部委、大型企业、地方政府、兄弟院校的战略合作已经全面展开。五、充分发挥校友的作用。探索建立校友创新创业基金。按照“项目

牵引——投资收益——回报母校”的模式，搭建服务校友的平台。2010年校友捐赠收入 0.81 亿元，2015 年 3.46 亿元占收入比重 8.0%。

### （三）其他相关院校的工作亮点

在做专题报告的其他几所学校中，武汉理工大学、海南大学的相关工作也有一定的亮点。

武汉理工大学在建构起以章程为核心的制度体系方面有较好的成效。学校于 2014 年 1 月由党委常委会审定通过《关于加强学校规章制度体系建设的意见》发布了规章制度体系框架结构图。以章程为统领、下划为决策制度、党的工作制度、行政管理制、学术组织制度和民主管理与监督制度等 5 大制度类别。对制度类别所属范围划分为 30 个制度子类，对制度子类按制度归属细分为 93 个制度群组，在操作层面落实学校具体制度。建立规章制度审查机制，保证校内制度的规范性、统一性与合法性。严格规定新规章制度的制定程序，建立规章制度的审查制度。建立健全建设与执行并举的规章制度检查机制。

海南大学有些做法在彰显学校特色上值得借鉴。在人才培养上，开设文理科实验班。在社会合作与服务方面，推动“一院一市（县）”和“一师一点”计划，即每个学院合作与服务一个市县，每名高职称教师密切联系一个专业服务点。在内部治理上，实行“学校、学部、学院、系四级建制，以校、院两级管理为主的管理体制。学部基本是一个学术管理、统筹、协调机构，根据学校的委托或授权，协调、指导、评议或审核相关学院的学术事务。在突出办学特色方面，把热带、

## 本期聚焦：院校采风

---

海洋、旅游、特区四大办学特色转变为发展优势，以点带面、协调推进。基于“热带”特色组建“热带农林学院”；基于“海洋”特色，申报“南海海洋资源国家重点实验室”；基于“旅游”特色，筹建“国际旅游学院”；基于“特区”优势，建设“国内一流学科”。

### （四）孙霄兵司长：简政放权，扩大高等院校办学自主权

会议最后一项议程是教育部政策法规司司长孙霄兵作了重要讲话，在会上，孙司长分析了现代大学制度建设的一个重要走向就是简政放权，扩大高校的自主权。具体来说，可能会在以下几个方面放权：一是从过去的编制管理走向人员总量管理。取消以往编制管理制度，采取“老人老办法、新人新办法”的方式，按岗位需求核定学校人员总量，根据人员总量拨付经费、配置资源。增强高校在人员聘任上的灵活性与自主性。二是实行灵活多样的薪酬管理办法。高校可以根据人才引进的需要和人事管理的具体情况采取年薪制、月薪制等灵活多样的薪酬管理办法。三是高校拥有自主评聘高级专业技术职务的权力。四是明晰科研经费与三公经费之间的区别，建立符合科技活动规律的经费分配与管理办法，扩大科研人员在科研经费管理中的自主权与支配权。孙司长认为，政府为高校放权之后的一个关键问题是，高校如何接得住权力、用得好权力的问题。这就使高校建立以章程为统领的大学制度体系，提高大学治理能力与治理水平成为必然诉求。

在章程实施交流会议间隙，我校考察团还与该校政研室的相关同志交流了十三五规划与综合改革的情况，华中师范大学还赠送了该校的十三五规划以及综合改革等文件文本。

### 二、背景资料链接

#### 链接之一：高等学校章程贯彻实施工作交流会在我校召开

6月30日，高等学校章程贯彻实施工作交流会在我校召开，教育部政策法规司司长孙霄兵、我校党委书记马敏、党委副书记黄晓玫等出席会议，来自全国110多所高校的近200名代表参加会议。

上午，会议由我校党委副书记黄晓玫主持，我校党委书记马敏致欢迎辞。马敏书记在致辞中说，在国家“四个全面”战略布局指引下，实现高校依据章程自主管理，是我国高等教育治理转型的主要目标，也是高校实现治理体系和治理能力现代化的基本要求。建设一流的大学必须要有一流的制度作为保障，建立健全以章程为统领的制度体系是当前建设一流大学的根本途径。章程要真正成为大学治理的根本大法，必须要落实到大学治理实践，必须要融入师生的思维习惯中。

我校学校治理研究中心副主任陈彬教授作高校章程实施评估报告，他在报告中对高等学校章程贯彻实施的现状、遇到的问题以及解决的对策进行了客观地梳理与分析。

教育部政策法规司司长孙霄兵作辅导报告。孙霄兵司长介绍，2015年6月底前，全国112所211工程高校已全部率先完成章程制定核准工作，高校章程建设取得了重大进展。孙霄兵司长指出，章程的生命力在于实施，章程的尊严也在于实施。章程核准通过以后，各高校要通过章程实施，构建一流的制度体系，营造一流的大学文化，实现一流的管理和服务。下一步“双一流”建设的过程中，要把学校章程实施情况和内部治理的情况作为重要的因素，纳入评价和评选的指标。同时要进一步推进放管服改革，为章程实施营造制度环境。

## 本期聚焦：院校采风

---

厦门大学、中国政法大学、武汉理工大学、海南大学、同济大学、吉林大学等6所高校作专题报告，分别介绍了贯彻实施章程的做法和经验。

下午，大会进行了深入的分组讨论与交流，教育部法制办副主任王大泉作大会总结。他希望以此次会议为契机，进一步推动高校章程贯彻实施工作，提高依法治校水平和高校治理能力，为推进“双一流”建设提供坚实有力的制度保障。

（来源：华大在线，2017-7-3）

### 链接之二：我校“学校治理研究中心”建设方案座谈会召开

6月16日下午，我校“学校治理研究中心”建设方案座谈会在行政楼三楼会议室顺利召开。校党委副书记黄晓玫、政策法规研究室主任付义朝、副主任郑宁，以及来自教育学院、法学院、管理学院、社会学院、政治与国际关系学院、附中、附小等单位的专家和领导参加了会议。座谈会由黄晓玫副书记主持。

会议伊始，黄晓玫副书记向各位与会专家介绍了本次座谈会的三项主要议程，一是通报中心成立，二是介绍中心的建设思路，三是专家审议中心建设方案。首先，郑宁副主任宣读了教育部的函文，通报华中师范大学“学校治理研究中心”的成功建立。黄晓玫副书记从教育部政法司的工作内容以及该司与我校的关系两个方面，细致地介绍了“学校治理研究中心”的来历和背景。她强调，我校是首批颁布高校章程的六所学校之一，“学校治理研究中心”的建立不仅是基于对我校过去工作的认可，也是双方互惠互信关系的体现。据悉，该中心于2015年12月正式成立，挂靠人文社会科学高等研究院，依托并整

## 本期聚焦：院校采风

---

合学校在教育学、政治学、法学、公共管理以及社会学等领域的研究力量,力争建设成在国家层面具有一定影响力、能汇聚一流科研团队、产出一流科研成果并拥有一定体量和规模的科研高地和智库平台。

教育学院陈彬教授详尽地介绍了中心酝酿的思路。他指出,该中心成立的原因可以用三个回应来概括,一是回应了国家治理体系和治理能力现代化的需求,尤其是智库的建设,我们需要改变过去教育治理的范式和理念,重新定义教育发展和思考教育治理。二是回应了教育发展的国家战略和教育实践的重要关切。我们应该看到,我校在教育理论和教育实践的话语权上是有限的。三是回应了习总书记关于哲学社会科学系列讲话的精神。人文社科是华师的优势,如果能把多学科、多成分的队伍组织起来,开展教育治理、教育立法的研究,推进教育法治建设的使命就能很好地承担起来。

随后,与会专家对“学校治理研究中心”的建立给予了高度评价,分别就自身研究领域、工作经验对《学校治理研究中心建设方案》,以及中心的目标定位、组织架构、运行机制、研究方向、激励机制、队伍建设等展开了热烈的讨论,提出了很多宝贵的意见和建议,并一致认为应将中心建设成开放、共享的研究平台。

黄晓玫副书记再次向各位与会专家表示感谢,指出华师是师范大学,应该在教育领域拥有相应的发言权,进一步凸显师范院校的教师教育特色,希望大家同心协力,把中心建设好、发展好。

(来源:华中师范大学政研网, 2016-06-20)

## 【院校采风：华南师范大学】

### 一、调研手记：以学科群建设为抓手，推进高水平大学建设

7月1日上午，由孙先科副校长带队，我校考察组一行7人前往华南师范大学调研交流。下午三点在华南师范大学行政楼7楼会议室该校副校长肖化、发展规划处处长吴超林、人事处处长陈泓瑛、生命科学学院副院长阳成伟、教育科学学院副院长郑福明、校办副主任蒋达勇等热情接待了我校考察团，并进行了深入、充分的座谈与交流。



华南师范大学肖化副校长首先简要介绍了该校的基本情况以及十三五规划的进展，然后着重介绍了学校已经完成的高水平大学建设方案与设想。我校孙先科副校长介绍了河南省高水平大学建设的政策以及相关背景、我校十三五规划与双一流建设的情况。还就人事政策、教师继续教育、学术委员会的运行机制等问题进行了交流。考察组的

## 本期聚焦：院校采风

---

其他成员就学校的办学定位与理念、高水平大学建设方案的形成过程、人事政策以及师资队伍国际化的有益经验、省部关键以及二级管理、教师教育特色等问题进行了广泛、深入的交流。经过梳理，该校建设高水平大学的主要经验如下：

1.该校高水平大学建设的总体目标定位。经过 3-5 年和更长一段时间努力，使学校的办学特色更加彰显、优势更加突出，教师教育发展达到国内一流水平，服务国家特别是广东经济社会发展的重大战略需求的能力显著提升，在弘扬社会主义核心价值观和传承岭南文化方面发挥重要作用，综合实力处于全国师范大学领先水平，成为国内一流、世界知名的综合性师范大学。

2.为了实现高水平建设的总体目标，学校在办学定位上坚持“三个面向”战略。一是面向教育现代化的重大战略，服务基础教育发展；二是面向经济社会发展的重大需求，提升科技创新的支撑作用；三是面向文化传承与创新战略，繁荣哲学社会科学的发展。

3.在总体目标的统领下，学校确定了 6 个关键领域的改革。这些关键领域包括学科建设、师资队伍建设、人才培养、平台基地、科研创新与社会服务、国际交流合作。六个关键领域分别归口到发展规划处、人事处、教务处、研究生处、科研处以及国际交流合作处等职能部门，由职能部门协同各学科群充分协商、论证、确定各领域在建设期内的任务、指标、措施与路径等。

4.以学科群建设为纽带，推进高水平大学建设。在以需求为导向还是以学科为导向的问题上，经过充分讨论，最终确定以学科建设中心的取向为高水平大学建设的战略选择。学校立项了三大学科群、广

## 本期聚焦：院校采风

---

东省确立了七大学科群。学校立项的三大学科群是：一是基于面向教育现代化战略的教师教育学科群。该学科群旨在通过统合学科力量，引领服务基础教育的发展。涉及到教育科学学院、体育科学学院、教育信息技术学院等相关学科。二是基于面向经济社会重大需求组建的理工类学科群。该学科群致力通过自主创新、科技产出与成果转化直接对接国家和区域经济社会发展中的核心技术问题。三是基于面向传承与创新战略组建文史、社科类学科群。主要通过组建系列大学智库服务于政府决策、解决社会问题、岭南文化传承。广东省确立的七大学科群是教育学学科群、物理学交叉学科群、心理与行为科学学科群、化学与环境学科群、生命科学与资源环境学科群、数学与计算机科学学科群、经济与社会发展学科群、文史学科群。

5.重点学科群的管理制度与运行机制。重点学科群须成立项目建设领导小组。组成人员包括学科群项目建设负责人、各学科方向建设负责人、相关二级单位行政主要负责人、学术份委员会主任委员等。项目建设实行集体领导下的目标责任分工制。重点学科群实行目标任务管理。按照学校高水平大学建设的总体要求，确定各学科的具体目标与任务和年度经费预算，与学校签订目标责任，作为项目实施与考核验收的依据。

## 二、背景资料链接

### 链接之一：权威解读《关于建设高水平大学的意见》

4月23日，广东省高水平大学建设工作会议在广州召开，会前下发了《关于建设高水平大学的意见》（以下简称《意见》），对我省高水平大学建设工作做了全面部署安排，《意见》分为总体要求、基本原则和建设目标，创新重点建设高等学校管理体制机制，增强重点建设高等学校的自我发展能力，加快改善重点建设高等学校的办学条件，加强组织领导等五个部分。

### 建设高水平大学：总则



**建设主体：**  
原则上从省内具有博士学位授予权且有3届以上博士毕业生的高等学校中择优遴选

**注意：**

- 1 省内“985工程”高校，直接列入重点建设高校范围，建设资金按原渠道落实
- 2 其它部属、省属博士授权高校，遴选产生3-5所“重点建设高校”和若干项“重点建设项目”
- 3 市属博士授权高校纳入后，建设资金由所在市政府依照不低于省财政专项资金支持额度安排解决。

$E=mc^2$



**开展形式：**



**总体要求：**

更加注重现代大学治理体系建设，更加注重培养高素质专门人才和拔尖创新人才，更加注重提升自主创新能力，更加注重增强综合实力、区域竞争力和国际影响力



**基本原则：**

- 1 尊重规律，争创一流
- 2 服务大局，支撑发展
- 3 深化改革，创新引领
- 4 择优建设，整体带动



**总体目标：**

加快建成一批国内一流、世界知名的高水平大学和学科，为实现我省“三个定位、两个率先”的目标提供强有力的人才保证、智力支持和科技支撑。



**中期目标：**

力争到2020年，重点建设高等学校发展定位和目标更加明确，优势特色更加鲜明，综合实力明显上升，若干所高等学校跻身国内一流大学前列，建成一批国内外一流学科，在国际上有一定知名度和影响力，带动全省高等教育整体水平明显提高，成为引领创新驱动发展的战略高地，有力支撑我省经济社会发展。



**远期目标：**



到2030年，重点建设高等学校总体上在全国同类高等学校中成为地位领先的高水平大学，有效带动全省高等学校整体办学水平大幅提升，建成高等教育强省。

## 建设高水平大学：加快改善重点建设高等学校的办学条件

### 提升生均资源配置水平

- 1 支持重点建设高等学校按照机构编制标准规范实施内设机构备案制
- 2 努力降低生师比
- 3 力争重点建设高等学校生均资源配置水平走在全国同类高等学校前列



### 建立项目审批绿色通道

- 1 减少审批环节，提高审批效率
- 2 依法依规适时下放教学科研仪器设备招标采购审批权
- 3 给予省属重点建设高等学校与部属高等学校同等的招标自主权



### 切实改善教师住房条件

- 1 支持重点建设高等学校采取租房补贴、购房补贴和实物配租等方式解决引进高层次人才住房问题
- 2 支持有土地资源的重点建设高等学校自建公共租赁住房，并将其纳入当地政府公共租赁住房建设计划



### 加大建设资金投入力度

- 1 提高高水平大学生均定额拨款标准，2015年达到每生每年12000元
- 2 省设立高水平大学建设专项资金，2015-2017年省财政安排50亿元，主要用于学科建设、科学研究、产学研合作、人才队伍建设、科研服务与条件支撑平台建设等



## 建设高水平大学：创新重点建设高等学校管理体制机制

### 扩大和落实办学自主权

#### 1 三个支持：

支持重点建设高等学校依据经济社会发展需求，自主调整优化同一层次研究生类型结构。支持重点建设高等学校建立博士研究生选拔“申请—考核”机制。支持重点建设高等学校在博士、硕士一级学科授权内自主设置二级学科。探索重点建设高等学校对博士、硕士学位授权点依法自主进行动态调整。

#### 2 探索实施重点建设高等学校依法自主办学负面清单管理模式



### 深化内部管理体制变革

- 1 构建党委领导、校长负责、教授治学、社会参与、依法治校的制度体系和运行机制
- 2 健全以学术委员会为核心的学术管理体系与组织架构，保障学术组织相对独立行使职权。深化二级单位管理体制与运行机制改革



### 深化人事制度改革

- 1 支持重点建设高等学校在国家和省有关规定范围内自主设置岗位、确定聘用条件、开展职务聘任，调节绩效工资
- 2 对引进海内外高层次人才开辟绿色通道，并纳入我省引进高层次人才“一站式”服务专区



## 赋予科技成果自主处置权

- 1 自主决定科技成果的实施、转让、对外投资和实施许可等科技成果转化事项
- 2 科技成果转化所获收益全部留归单位自主分配



## 创新办学资源统筹机制

- 1 支持政府、行业企业、社会组织与重点建设高等学校联合共建教学科研平台，开展联合攻关和协同创新
- 2 鼓励和引导社会力量通过捐资、捐助等多种途径支持重点建设高等学校发展
- 3 落实企事业单位对高等学校捐赠按税法规定的税前扣除政策
- 4 将创新强校工程、“四重”建设、2011计划、强师工程等各类专项性建设计划整合纳入高水平大学建设内容，由重点建设高等学校统筹规划、自主实施、协同推进



## 建设高水平大学：增强重点建设高等学校的自我发展能力

### 努力构筑学科发展高地

- 1 实施南粤重点学科提升计划
- 2 全力打造若干龙头学科，打造优势特色学科群
- 3 促进学科交叉融合，培育新的学科生长点



### 着力培养拔尖创新人才

- 1 大力推进学分制改革
- 2 深化考试招生制度改革
- 3 深化协同育人改革
- 4 与国(境)外高水平大学开展人才培养合作



## 全面提高师资队伍水平

- 1 引进培养一批活跃在国际学术最前沿与国家重大战略需求领域的一流科学家、学科领军人才和创新团队
- 2 加强对青年骨干教师的培养
- 3 优化教师队伍的学历结构、学缘结构、职称结构，提高具有博士学位的教师比例
- 4 组建形式多样、机制灵活的教学科研团队，促进协同攻关



## 大力提升科研创新能力

- 1 打造一批高水平科技创新平台和哲学社会科学创新基地
- 2 大力开展应用研究和关键共性技术攻关
- 3 大力推进高等学校与科研院所、行业企业、政府及国际创新资源的协同创新，实现政产学研用深度融合
- 4 深化高等学校科研体制综合改革



## 不断深化对外交流合作

- 1 重点建设高等学校在重点学科、重点领域创办高水平中外合作办学项目或合作平台
- 2 与国外高水平大学开展高层次学生交流、互换、培养和合作办学
- 3 积极引入国外高水平教师来校授课，选派重点课程任课教师赴国外进修



## 注重弘扬现代大学精神

- 1 积极培育和践行社会主义核心价值观
- 2 切实尊重学术自由，大力营造勇于探索、鼓励创新、宽容失败的氛围
- 3 强化思想政治理论课主渠道作用
- 4 增强青年学生社会责任感、创新精神和实践能力



### 链接之二：广东深化高校人事制度改革 支持高水平大学建设

近日，广东省人社厅研究制定《高水平大学建设人事制度改革试点方案》，提出“五个下放”、“二十二个自主”，着力构建科学规范、充满活力、富有效率的现代人事管理制度，激发高校人才队伍内生动力和发展活力。

“五个下放”即向试点高校下放岗位设置权、公开招聘权、职称评审权、薪酬分配权、人员调配权等五个人事管理权限。

在下放岗位设置权方面，实行“四个自主”：由高校自主确定岗位总量、自主设置岗位结构比例、自主设置岗位标准、自主决定聘用人员；在下放公开招聘权方面，实行“七个自主”：由高校自主决定公开招聘人员的招聘时间、自主公布招聘方案、自主组织考试(考核)、自主公布考试结果、自主公示拟聘人员、自主确定聘用结果、自主与聘用人员签订聘用合同；在下放职称评审权方面，实行“四个自主”：由高校自主制定正高及以下职称评聘标准、自主组建评聘机构及评聘专家库、自主开展评聘工作、自主颁发专业技术职务聘书；在下放薪酬分配权方面，实行“四个自主”：在现有财政保障政策不变的基础上，由高校自主确定绩效工资总量、自主确定基础性和奖励性绩效工资比例、自主确定具体分配方式、自主发放绩效工资；在下放人员调配权方面，实行“三个自主”：由高校自主审核档案、自主办理、自主引进。

(来源：广东省人社厅)

### 链接之三：我校高水平大学建设方案论证会议圆满结束

2015年8月26日，广东省教育厅组织了来自国内十多所高校、研究机构及行业企业，包括中国科学院院士、“985工程”重点建设大学学校领导、国务院学科评议组成员、长江学者、国家杰出青年基金获得者等30多位知名专家，对我校高水平大学建设的总体规划、改革方案、目标管理责任书和重点学科建设计划进行了论证。本次论证会是基于问题导向的高水平的专家咨询会，就是针对方案的问题、不足、薄弱环节提出意见和建议，是以问题为导向的专家咨询会。

在专题汇报会中，校长刘鸣从学校概况与建设基础、目标定位与建设思路、重点任务与改革举措、重点项目与服务发展等方面对我校高水平大学建设方案作了总体汇报。随后专家组对我校高水平大学建设总体规划，以及教育学、物理学、心理与行为科学、化学与环境学、生命科学与资源环境学、数学与计算科学、经济与社会发展学等7个重点学科群建设项目进行了分组论证，并形成专家组意见。

专家组一致认为，华南师大具备建设高水平大学的良好基础，学校高水平大学建设目标定位科学，建设思路清晰，重点学科项目布局合理，组织管理到位，保障措施有力，建设成效可期。同时专家组建议学校进一步明确目标定位及标杆学校，强化教师教育等办学特色和优势；优化学科布局，围绕国家和广东省的重大需求发展新兴学科；更加重视人才培养，突出创新创业教育；注重科研创新，积极参与“2011”协同创新等国家重大科研平台建设，发挥博士及博士后作为科研生力军的重要作用；加大加快师资队伍建设和积极引进高层次人才，加大青年教师的培养力度，加强管理队伍建设，完善人事聘任和考核评价制度；提升国际化水平，深化粤港澳教育和学术交流合作，扩大留学生规模，建设国际联合科研平台；强化教育信息化、服务基

## 本期聚焦：院校采风

---

础教育的优势及能力，大力改善教育教学科研办学条件；加强经费的统筹力度及经费使用的预见性，细化财务预算，强化资金和项目管理及绩效考评，建立全过程的财务预警监测控制机制。

学校党委书记胡社军表示学校将认真消化吸收专家意见，修改完善总体规划、改革方案、目标管理责任书和各重点学科项目建设计划，将高水平大学建设与国家发展需求和重大战略部署及广东创新驱动发展战略紧密结合，把深化改革作为建设发展的核心动力，接下来将细化举措及计划，制定任务时间表和路线图，优化管理服务，加强资金监管，拿出“敢啃硬骨头，敢淌深水区”的魄力建设高水平大学。

广东省教育厅教育科研处相关负责人，我校在校校领导，机关部处负责人、各二级单位党政负责人，各项目总负责人、学科方向负责人、学术骨干及教师代表参加了论证会。

（来源：华南师范大学发展规划处）

## 【院校采风：湖南师范大学】

### 一、调研手记：以民主决策为切入点，加强综改方案的科学设计

为了科学规划学校十三五事业发展，有效推进学校综合改革方案编制工作，由发展规划处牵头，协同教务处、科技处、人事处等部门相关人员赴湖南师范大学考察。6月23日上午，两校在湖南师范大学田家炳教育书院报告厅举行了座谈会。湖南师范大学发展规划与学科建设处、科技处、教务处、人事处相关领导出席了座谈会。发展规划与学科建设处杨震处长代表学校对我校考察团表示热烈的欢迎，然后就发展规划与学科建设处的基本情况、学校综合改革方案以及十三五规划的编制工作等作了详细的介绍；我校发规处罗红艳副处长介绍了学校的基本情况、学校十三五规划编制工作的进展以及发展规划处的工作特色。之后，两校发展规划处、人事处、教务处、科技处处又进行了对口交流。

#### 1.湖南师范大学发展规划与学科建设处的基本情况

湖南师范大学发展规划与学科建设处是学校深化综合改革的成果之一，成立于2014年，现有工作人员9人。基本职能包括学校事业发展规划、学科规划与建设、211工程建设、校地合作等。学校正在论证成立发展战略咨询委员会、院校研究中心。

#### 2.综合改革方案与十三五规划编制的情况

该校综合改革方案编制工作于2014年11月即已启动。在编制综

## 本期聚焦：院校采风

---

合改革方案的过程中，该校的主要做法有：

一是领导高度重视。书记校长亲自担任综改小组组长；学校党政领导班子专门安排2天的时间召开党政务虚会议，专题研究学校深化综合改革工作。

二是进行专题培训。邀请教育部综合改革司副司长（现北京林业大学党委书记）王洪元来校进行题为“深化高等学校综合改革怎么看怎么办”的专题培训。除此之外，还聘请校内相关专家进行专题讲座。

三是成立了7个专项工作组。成立了管理体制改革、干部人事制度改革、人才培养机制改革、学科建设和科研管理体制改革、考核评价机制改革、条件保障机制改革以及加强和改进党建与思想政治等7个专项工作组。

四是明确综合改革的基本要求。第一，注重改革针对性。改革必须是真正需要改革的项目，不宜与常规工作的改进与完善混为一谈。第二，注重改革的整体性。各个改革项目要通盘考虑，可分段实施，稳步推进。第三，注重问题导向，必须找准问题。第四，注重依法依规、立足校情推进改革。

五是注重到重点大学调研取经。调研组在近1个月的时间，通过实地考察学习和经验材料梳理分析，分别对中山大学、山东大学等教育部直属综合性大学，华东师范大学、东北师范大学等教育部直属师范类高等院校以及南京师范大学、华南师范大学等省属高水平大学进行了调研。

六是“问计于师生员工、问需于师生员工”。围绕“共话综合改革、聚力科学发展”的主题，先后召开了针对文科学院（部）院长（书

## 本期聚焦：院校采风

---

记)、理科学院(部)院长(书记)、研究生与本科生代表、教授代表、青年教师代表的5场座谈会。

问计于民、问需于民使全校上下凝聚了共识,民主决策、科学决策为综合改革形成了有效举措,实施一年多来,综合改革效果十分明显:

一是进一步完善了学校内部治理结构。完成了《湖南师范大学章程》的制定工作。制定了《湖南师范大学章程实施细则》。正在着手推进党委领导下的校长负责制实施细则以及校内规范性文件的审查与废、改、立工作。

二是成立了发展规划与学科建设处。统筹学校发展规划、学科建设、211工程建设、校地合作等职能,建设发展规划与学科建设处。

三是强化教师教育特色机制改革。成立了教师教学发展中心。建好师范生技能训练中心。启动教师教育学院的调研论证工作。加强教师教育师资队伍建设,学科教学论专业教师每5年必须在附属中学挂职1年,新进学科教学论教师必须在附属中学工作1年。

四是探索服务基础教育改革的新模式。由附属幼儿园、附属小学、附属中学等组建基础教育集团。与各级政府、企事业单位合作办学,充分发挥基础教育集团的示范引领作用。与湖南沁园春投资有限公司合作筹办的附属博雅学校已经签署合作办学协议。武冈附中正在共建之中。

五是建立了教育阳光服务中心。推进服务型机关建设,建立教育阳光服务中心信息化系统建设,出台了《湖南师范大学教育阳光服务中心运行管理办法》,搭设起了书记校长等学校领导与师生员工沟通

的线上、线下的媒介与桥梁。

六是实施一流学科建设计划。出台了《湖南师范大学一流学科建设方案》。以现有的重点学科与学科特区建设为基础，改革创新学科建设、人才培养、科学研究三位一体的体制机制。

七是实施英才兴校计划。针对近年来学校人才流失严重的现象，加大支持的力度，使人才能够引得进、留得住。实施高端人才年薪制与免考核制。完善特聘教授管理办法，建立“高待遇、严要求、重实效”的管理机制。加强青年教师的培养与支持力度。

杨震处长还简要介绍了该校正在着手进行的十三五规划的编制工作。该校十三五规划坚持“顶层设计与基层探讨”相结合、“整体推进与重点突破”相结合、“自主总结与经验借鉴”相结合。预计2016年11月完成十三五总体规划的编制工作。

### 二、背景资料链接

#### 链接之一：学校深化综合改革各专项工作组召开第一次工作会议

（记者 粟用湘 卢睿华） 近日，学校深化综合改革管理体制改革工作组、干部人事制度改革工作组、人才培养机制改革工作组、学科建设和科研管理体制改革工作组、考核评价机制改革工作组、条件保障机制改革工作组、加强和改进党建与思想政治工作组陆续召开第一次工作会议，就本组工作思路及近期工作任务进行了研讨和部署，校领导蒋冀骋、卢岳华、黎大志、欧阳峣、蒋洪新、周俊武、匡乐满、王善平、廖志坤、刘起军分别出席相关工作组会议。

1月22日下午，学校管理体制改革工作组在校办公楼二会议室召开第一次会议，就管理体制改革的有关工作进行了研讨和部署。校党委副书记蒋冀骋，副校长黎大志、欧阳峣，校纪委书记廖志坤出席。会议就学校管理改革工作面临的形势、思路及任务进行了初步讨论，就有关工作进行了安排，进一步明确了管理改革的方向。党委办公室、校长办公室、组织部、人事处、教务处、科学技术处、社会科学处、财务处、后勤管理处（后勤集团）等相关成员单位负责人参加会议。

1月20日上午，学校干部人事制度改革工作组第一次会议在校办公楼二会议室召开，常务副校长卢岳华出席。会议就学校干部人事制度改革的工作思路及任务进行了讨论，就有关工作进行了安排。党委组织部、人事处、科学技术处、社会科学处、财务处、教务处、研究生院等相关成员单位负责人参加会议。

1月20日下午，学校人才培养机制改革工作组在研究生院二楼会议室召开了第一次工作会议，副校长蒋洪新、周俊武、刘起军出席

会议。会议就本组工作思路及近期工作任务作了安排。教务处、研究生院、学生工作部、招生与就业指导处、校团委、财务处、国际交流合作处、发展规划处等相关成员单位负责人参加会议。

1月22日，学校学科建设和科研管理体制改革工作组在校办公楼一会议室召开第一次工作会议，副校长匡乐满出席会议。会议就本组的工作思路和改革建议等进行了讨论，并明确了任务分工和工作进度。科学技术处、社会科学处、发展规划处、人事处、财务处、研究生院等相关成员单位负责人参加会议。

1月21日上午，学校考核评价机制改革工作组在校办公楼一会议室召开了第一次工作会议，副校长黎大志、王善平出席会议。会议就本组工作思路及近期工作任务作了安排。校长办公室、党委组织部、人事处、教务处、财务处、科学技术处、社会科学处、发展规划处、研究生院等相关成员单位负责人参加会议。

1月21日上午，学校条件保障机制改革工作组在校办公楼二会议室召开第一次会议。副校长王善平、刘起军出席会议。会议就条件保障机制改革面临的主要任务、工作思路进行了讨论，明确了工作要求。党委办公室、校长办公室、财务处、基建处、后勤管理处、固定资产管理处、房地产管理处、保卫处、附属学校管理办公室、继续教育学院、高师培训中心、干训办、出版社等相关成员单位负责人参加会议。

1月21日上午，学校加强和改进党建与思想政治工作组在校办公楼二会议室召开第一次会议，副校长欧阳晓、周俊武出席会议。会议就本组工作思路和任务进行了讨论，明确了任务分工和工作要求。党委办公室、组织部、党校、纪检会（监察处）、宣传部、统战部、

## 本期聚焦：院校采风

---

学生工作部（处）、校工会、校团委、研究生院、公共管理学院（马克思主义学院）、法学院、历史文化学院等成员单位负责人参加会议。

为深入贯彻党的十八大和十八届三中、四中全会精神，落实《中共中央关于全面深化改革若干重大问题的决定》和教育部《关于深化教育领域综合改革的意见》，1月5日到6日，学校召开了党政务虚会议，专题研究学校深化综合改革工作，并成立了由校党委书记李民和校长刘湘溶任组长、其他校领导为成员的学校深化综合改革领导小组和由各校领导牵头、相关部门负责人参与的学校深化综合改革7个专项工作组。2015年，学校将全面铺开综合改革工作，通过深化综合改革，全面提高学校办学质量，推进学校更好更快发展。

（来源：湖南师范大学新闻网，2015/02/01）

### 链接之二：我校举行附属博雅学校（筹）签约仪式



(记者 陈宇佳 张超群)3月31日下午，我校附属博雅学校（筹）签约仪式在校红楼四楼会议室举行。我校校长蒋洪新与湖南沁园春投资有限公司董事长赵小年代表双方签署合作办学协议。签约仪式由我校副校长王善平主持。

王善平说，我校是湖南省省属高校中唯一的国家“211工程”重点建设大学，也是一所教师教育特色鲜明的高等学府。师范专业一直是我校的传统、优势与特色专业，我校附中、附小、幼儿园在长沙市、湖南省甚至全国都享有较高的知名度。在新的历史时期下，学校提出了内涵发展、特色发展、创新发展、可持续发展、和谐发展的理念，正在大力深化综合改革，其中一项重要任务就是积极稳妥地对外开展基础教育合作办学，输出和贡献优质教育资源，服务地方经济社会发展的同时也促进自身发展。

赵小年对湖南沁园春投资有限公司的发展以及主要从事内容进行简要介绍。他说，这所民办学校涵盖了幼儿园、小学、初中和高中，小学和初中部定于2017年秋季开学，适时将开办幼儿园和高中。赵

## 本期聚焦：院校采风

---

小年表示，非常荣幸与师大合作，并承诺将调集公司所有资源，投入全部精力与我校合作，把博雅学校办成中西文化融合、个性突出、特色鲜明的一流学校。

蒋洪新、赵小年代表双方签署合作办学协议，湖南沁园春投资公司有限公司向我校捐赠 1000 万人民币。

会后，王善平回答了记者关于我校选择湖南沁园春投资公司有限公司的目的和意义、怎样确保师资和管理等问题。

湖南沁园春投资有限公司教育总监吴国建、财务总监谭筱雯、副总经理郭亮，我校校长办公室主任王辉、发展规划与学科建设处处长杨震，附属学校管理办公室主任龚民、法律事务办公室主任谢志钊、附中副校长樊希国，附小副校长周玮，幼儿园园长徐惠等参加签约仪式。

(来源：湖南师范大学新闻网，2016/4/1)

## 【院校采风：浙江师范大学】

### 一、调研手记：以人才引进为突破口，实现地方高校跨越发展

6月24日上午，我校考察交流团一行四人赴浙江师范大学调研，受到了该校办公室主任朱德峰的热情接待，在简短的情况介绍以及发规处现场考察之后，分为发展规划、人才培养、科学研究以及人事制度四个对接小组进行对口交流。具体情况如下：

1.实施“有所为、有所不为”的战略，以卓越人才为抓手，打造学校优势特色学科。浙江师范大学在教育科学、儿童文化、非洲研究等方面打造学科高峰，致力于建设国内一流学科品牌。其教育学科引进了我国高等教育学著名学者、教育部长江学者特聘教授、原江西师范大学校长睦依凡、教育哲学研究领域国内顶尖专家、原南京师范大学金生铉教授、课程与教学领域顶尖专家、原北京师范大学教育学部裴娣娜教授等一大批教育学科研究中的权威专家。浙江师范大学的儿童文化研究院先后汇聚了众多国内儿童文学界重要的或活跃的学者、作家、翻译家，形成了一个在国内乃至日本、韩国、东南亚、港台地区儿童文学界都广有影响的学术群体。该学科一直被国内外同行公认为“儿童文学人才培养的重要基地”“中国儿童文学研究的学术重镇”。非洲研究院由校党委书记、校长担任学科建设委员会主任，教育部长江学者特聘教授、浙江省钱江学者特聘教授、“中非友好贡献奖”获

## 本期聚焦：院校采风

---

得者刘鸿武教授任院长和学科带头人，所有科研人员均有博士学位和赴非留学、调研经历。研究院秉持“非洲情怀、中国特色、全球视野”的治学理念，致力于建设一个集学术研究、人才培养、政策咨询、国际交流为一体的学术机构和思想智库，以服务于国家战略、地方建设及学校发展。创办有“中非智库论坛”，建有国内高校首个非洲博物馆、非洲翻译馆、非洲文献中心与特色数据库，研究院立足国家战略需求，在深入非洲调研基础上提交大量咨询报告，多项政策建议被中央领导批示或采纳。

2.实施机关“大部制”改革，推进行政管理机构再造、职责再造、流程再造与制度再造。整合原党委办公室、行政办公室、发展规划处以及校友办的建制为学校办公室。整合原教务处、文科实验中心、实验室管理处等机构为本科教学部。整合原科技处、社科处、学科办、学术委员会秘书处等机构为科学研究院。整合校医院、采购中心、资产管理等组建公共事务管理处。整合继续教育学院、高师培训中心、远程与开放教育中心等组建大继续教育部。

3. 精准推进“四百”工程，构筑人才新高地。“双龙学者百人工程”，面向重点建设学科领域，集聚100名高层次人才；“海外引才百人工程”，面向全球著名高校和高端科研机构，引进100名海外和海归专家；“青年英才百人工程”，面向未来十年学科发展需要，遴选培育100名青年学术带头人；“青年干部百人工程”，面向打造一流经营管理团队需求，精心选拔培育100名业务优良、精于学科专业建设、善于学校管理的复合型青年干部。

4.深化校地合作，落实产学研政，全面对接地方经济社会发展的

## 本期聚焦：院校采风

---

战略需求。打造新型高端高校智库，承担具有全局性和带动性的重大任务。探索建立“学校布点、学院蹲点、学科团队建点”三级联动合作模式，深化校地战略对接和交流协作。发挥教师教育特色优势，积极拓展基础教育合作办学项目。建立杭州高等研究院，推动学校与杭州市的战略合作。

5.提升国际化办学水平。充分利用非洲研究院的学科优势，在对非研究，对非人才培养、人力资源培训，汉语国际推广和留学生教育等方面做足文章。强化中非经贸发展研究，拓展中非智库论坛。组建非洲浙商会。加强人才培养国际化。大力实施留学生教育，通过联合培养、短期访学、海外实习实践、国际竞赛、文艺巡演等形式，不断拓宽在校生海外学习渠道，提升人才培养国际化程度。师资队伍建设国际化。大力引进海外高层次人才和具有博士学位或副教授职称以上外籍教师。多渠道争取资源，积极支持和鼓励教师出国（境）长短期访学进修和合作研究，有计划地选派青年干部赴国（境）外高校研修，拓宽干部国际化视野，提高干部管理水平。

### 二、背景资料链接

#### 链接之一：浙江师范大学非洲研究院建设理念与规划

##### 一、总体目标：

以若干年勤奋严谨之不懈努力，通过建构学术理念、创设学术流派、追求学术个性、打造学术品牌、培养学术队伍，最终建设成为一个学科综合、管理先进、水平一流、富于活力并可持续发展的集学术研究、人才培养、国际交流、政策咨询为一体的国家级非洲研究机构，以学术服务于国家和社会，为 21 世纪中非关系的全面发展、为中国非洲学国际地位与影响力之提升做出贡献。

##### 二、学术重点：

以“当代非洲发展问题”与“当代中非关系”两大命题为本院学术研究之重点，统领全院四个研究所科研工作，各位科研人员分别从政治、经济、教育、文化领域开展既学有专攻又相互借重的研究工作，共同探讨“当代非洲发展问题之如何解决、中非关系如何推动中非发展并进而影响世界变革进程”这两大时代命题，最终形成自身的学术理念与个性品牌。

##### 三、治学风格：

“志存高远而立根大地”：既有卓然不群的理想追求，又有勤奋严谨的踏实工作。

##### 四、治学境界：

“非洲情怀、中国特色、全球视野”：对非洲大陆怀有赏爱之情并以非洲研究为人生事业；站在中华文化厚重土壤上追求非洲研究的中国特色；以开阔的全球视野来认知把握中非关系与非洲问题。

##### 五、治学策略：

“学术追求与现实应用并重、学科建设与社会需求兼顾”：既考虑研究院自身的学科建设与学术追求，又密切关注国家战略与社会需要，努力实现两方面的动态平衡。

### 六、建设步骤：

三年创业（2008-2010）、八年提升（2011-2015）、十年而立（2016-2017），集十年之功达至基本目标并寻求更长远之可持续发展。

### 七、近期任务（2014-2018）：

2015年是非洲研究院“八年提升”的收官之年，也是学校“十三五”规划的开启之年，承前启后之际，非洲研究院站在“中非合作进入‘升级版’”的新时期，主动服务国家战略需求，按照国家级协同中心、国家级高校智库的建设标准，努力攀登，勇创佳绩，以战略思维，不断突破常规。

#### （一）重点突破目标

根据国家战略需求、学校发展需要和我院自身实际，本届中层班子在任期内将力争在以下重点突破目标中实现1-2项：

- （1）入选国家级高校新型智库
- （2）成为国家级协同创新中心
- （3）申报“非洲学”博士点培养基地
- （4）教育部区域和国别研究基地转为正式建设基地
- （5）《非洲地区发展报告》转为正式建设项目

#### （二）其他分项目标

##### 1. 学科建设

（1）建好“非洲学”省重点学科，任期末初步建成系统完整、特色鲜明、在国内外具有话语权的中国“非洲学”学科体系。

## 本期聚焦：院校采风

---

(2) 进一步推进浙江省级协同创新中心建设，全面开展协同创新合作，力争成为浙江省 2011 协同创新示范中心。

(3) 进一步加强浙江省哲社重点研究基地建设，继续保持省内领先和优秀基地地位，积极申报教育部人文社科重点研究基地（以教育部继续推进基地申报为前提）。

(4) 进一步抓好浙江省级文化创新团队建设，与省级协同创新中心建设相互配合支持，积极发挥创新团队作用，全面开展创新性研究，力争建成省级优秀文化创新团队。

### 2. 学术研究

(1) 优质完成现有高层次项目，推出高水平成果。任期内力争再获国家社科基金项目 6 项，教育部、外交部等部委项目 11-17 项（含委托）。

(2) 在 CSSCI 及以上刊物发表学术论文 30-40 篇。

(3) 编纂出版专著、译著 10-15 部，努力将《浙江师范大学非洲研究文库》国家出版基金重点资助项目做成精品。

(4) 选派更多师生赴非开展实地调研，收集掌握第一手资料，归纳整理内参报告，提交国家政府部门或企业等，体现高校智库作用，为中非关系发展和国家对非战略提供智力支持。

(4) 办好院刊《非洲研究》，力求专业性与综合性、前沿性与创新性、理论性与现实性相结合，成为国内非洲研究界的一流刊物。

### 3. 队伍建设

(1) 争取非洲研究院专职科研与管理人员达到 40 人，其中科研人员 30 人、专职与双肩挑院班子 4 人、管理人员 6 人。在人员职称方面，正高职称达 10 人（含专职与双肩挑院班子 2 人）、副高职称

达 18 人，形成一支结构合理、素质优良、高学历和高职称的研究团队。

(2) 采用短期聘用、项目制、合同制、兼职等灵活的柔性引进方式，延聘国内外专家 5-10 人来院工作或担任兼职研究员。

(3) 依托现有各类高端平台、项目，每年派出 5 名左右青年学者到非洲和其他国家著名的非洲研究机构和大学进修学习或开展合作研究，助推青年学术团队快速成长。同时，每年邀请 3 名左右非洲和其他国家的非洲研究学者到研究院进行合作研究、讲学、交流。

#### 4. 人才培养

(1) 在学校支持下，在我校教育学、文学一级学科博士点下增设非洲教育、非洲文学文化等二级学科博士点。

(2) 鼓励硕士研究生攻读博士学位，任期内争取新增 2-4 人考取国内外名校博士。

(3) 依托各类平台与联合培养协议，每年选派更多研究生赴非洲学习交流、联合培养。

(4) 加强对非专门人才培养，向学校申请校内免试直升研究生指标 3-4 个。

#### 5. 国际交流

(1) 以精炼品牌、长远发展为目标，优化“中非智库论坛”运行机制。办好每年一届的“中非智库论坛”，其中至少一届在非洲举办，进一步扩大论坛的国际影响。

(2) 认真执行外交部“中非智库 10+10 合作伙伴计划”，按照双方协议，启动与结对合作机构尼日利亚国研所在合作研究、人员互访、资源共享等方面的实质性协同合作，切实推动合作计划取得丰硕成果。

(3) 继续拓展国际协同合作，在已有的南非国研所、南非斯坦陵布什大学中国研究中心等 10 余家国外合作机构的基础上，任期内再与 5 家左右国外学术机构建立协同合作关系。

### 6. 社会服务

(1) 进一步发挥非洲研究引领、辐射作用，积极与复旦大学等 5 校合作开展金砖国家研究，推动浙江农林大学、浙江海洋学院、义乌工商学院等高校和校内各学院开展非洲农业、林业、海洋资源、商贸、法律、交通、艺术、地理等各方面研究。

(2) 进一步为政府机构和企业提供非洲国情政情、非洲法律法规、非洲市场环境、非洲投资风险等方面的咨询服务与培训，体现非洲研究的社会服务功能。

### 链接之二：中央印发《关于深化人才发展体制机制改革的意见》

新华社北京 3 月 21 日电 近日，中共中央印发了《关于深化人才发展体制机制改革的意见》（以下简称《意见》），并发出通知，要求各地区各部门结合实际认真贯彻落实。

通知指出，《意见》着眼于破除束缚人才发展的思想观念和体制机制障碍，解放和增强人才活力，形成具有国际竞争力的人才制度优势，聚天下英才而用之，明确深化改革的指导思想、基本原则和主要目标，从管理体制、工作机制和组织领导等方面提出改革措施，是当前和今后一个时期全国人才工作的重要指导性文件。《意见》的颁布实施，对于全面贯彻党的十八大和十八届三中、四中、五中全会精神，深入贯彻习近平总书记系列重要讲话精神，加快建设人才强国，最大

限度激发人才创新创业活力，把各方面优秀人才集聚到党和国家事业中来，为实现“两个一百年”奋斗目标提供有力人才支撑，具有十分重要的战略意义和现实意义。

通知强调，各级党委和政府要切实增强责任感、使命感，加强对《意见》实施的组织领导。有关方面要抓紧制定任务分工方案，明确各项改革的进度安排。各地区各部门要结合实际，采取有力措施，把《意见》提出的各项任务落到实处。要加强政策解读和舆论引导，调动各方面积极性，形成全社会关心支持人才发展体制机制改革的良好氛围。要配齐配强工作力量，加强指导监督，研究解决人才发展体制机制改革中遇到的新情况新问题。

通知要求，落实《意见》过程中的重要情况和建议，要及时报告党中央。

《关于深化人才发展体制机制改革的意见》全文如下。

人才是经济社会发展的第一资源。人才发展体制机制改革是全面深化改革的重要组成部分，是党的建设制度改革的重要内容。协调推进“四个全面”战略布局，贯彻落实创新、协调、绿色、开放、共享的发展理念，实现“两个一百年”奋斗目标，必须深化人才发展体制机制改革，加快建设人才强国，最大限度激发人才创新创业活力，把各方面优秀人才集聚到党和国家事业中来。现就深化人才发展体制机制改革提出如下意见。

### 一、指导思想、基本原则和主要目标

#### （一）指导思想

高举中国特色社会主义伟大旗帜，全面贯彻党的十八大和十八届三中、四中、五中全会精神，以邓小平理论、“三个代表”重要思想、科学发展观为指导，深入贯彻习近平总书记系列重要讲话精神，坚持

## 本期聚焦：院校采风

聚天下英才而用之，牢固树立科学人才观，深入实施人才优先发展战略，遵循社会主义市场经济规律和人才成长规律，破除束缚人才发展的思想观念和体制机制障碍，解放和增强人才活力，构建科学规范、开放包容、运行高效的人才发展治理体系，形成具有国际竞争力的人才制度优势。

### （二）基本原则

——坚持党管人才。充分发挥党的思想政治优势、组织优势和密切联系群众优势，进一步加强和改进党对人才工作的领导，健全党管人才领导体制和工作格局，创新党管人才方式方法，为深化人才发展体制机制改革提供坚强的政治和组织保证。

——服务发展大局。围绕经济社会发展需求，聚焦国家重大战略，科学谋划改革思路和政策措施，促进人才规模、质量和结构与经济社会发展相适应、相协调，实现人才发展与经济建设、政治建设、文化建设、社会建设、生态文明建设深度融合。

——突出市场导向。充分发挥市场在人才资源配置中的决定性作用和更好发挥政府作用，加快转变政府人才管理职能，保障和落实用人主体自主权，提高人才横向和纵向流动性，健全人才评价、流动、激励机制，最大限度激发和释放人才创新创业活力，使人才各尽其能、各展其长、各得其所，让人才价值得到充分尊重和实现。

——体现分类施策。根据不同领域、行业特点，坚持从实际出发，具体问题具体分析，增强改革针对性、精准性。纠正人才管理中存在的行政化、“官本位”倾向，防止简单套用党政领导干部管理办法管理科研教学机构学术领导人员和专业人才。

——扩大人才开放。树立全球视野和战略眼光，充分开发利用国内国际人才资源，主动参与国际人才竞争，完善更加开放、更加灵活

的人才培养、吸引和使用机制，不唯地域引进人才，不求所有开发人才，不拘一格用好人才，确保人才引得进、留得住、流得动、用得好。

### （三）主要目标

通过深化改革，到 2020 年，在人才发展体制机制的重要领域和关键环节上取得突破性进展，人才管理体制更加科学高效，人才评价、流动、激励机制更加完善，全社会识才爱才敬才用才氛围更加浓厚，形成与社会主义市场经济体制相适应、人人皆可成才、人人尽展其才的政策法律体系和社会环境。

## 二、推进人才管理体制改革

（四）转变政府人才管理职能。根据政社分开、政事分开和管办分离要求，强化政府人才宏观管理、政策法规制定、公共服务、监督保障等职能。推动人才管理部门简政放权，消除对用人单位的过度干预，建立政府人才管理服务权力清单和责任清单，清理和规范人才招聘、评价、流动等环节中的行政审批和收费事项。

（五）保障和落实用人单位主体自主权。充分发挥用人单位在人才培养、吸引和使用中的主导作用，全面落实国有企业、高校、科研院所等企事业单位和社会组织的用人自主权。创新事业单位编制管理方式，对符合条件的公益二类事业单位逐步实行备案制管理。改进事业单位岗位管理模式，建立动态调整机制。探索高层次人才协议工资制等分配办法。

（六）健全市场化、社会化的人才管理服务体系。构建统一、开放的人才市场体系，完善人才供求、价格和竞争机制。深化人才公共服务机构改革。大力发展专业性、行业性人才市场，鼓励发展高端人才猎头等专业化服务机构，放宽人才服务业准入限制。积极培育各类专业社会组织和人才中介服务机构，有序承接政府转移的人才培养、

评价、流动、激励等职能。充分运用云计算和大数据等技术，为用人单位和人才提供高效便捷服务。扩大社会组织人才公共服务覆盖面。完善人才诚信体系，建立失信惩戒机制。

（七）加强人才管理法制建设。研究制定促进人才开发及人力资源市场、人才评价、人才安全等方面的法律法规。完善外国人才来华工作、签证、居留和永久居留管理的法律法规。制定人才工作条例。清理不合时宜的人才管理法律法规和政策性文件。

### 三、改进人才培养支持机制

（八）创新人才教育培养模式。突出经济社会发展需求导向，建立高校学科专业、类型、层次和区域布局动态调整机制。统筹产业发展和人才培养开发规划，加强产业人才需求预测，加快培育重点行业、重要领域、战略性新兴产业人才。注重人才创新意识和创新能力培养，探索建立以创新创业为导向的人才培养机制，完善产学研用结合的协同育人模式。

（九）改进战略科学家和创新型科技人才培养支持方式。更大力度实施国家高层次人才特殊支持计划（国家“万人计划”），完善支持政策，创新支持方式。构建科学、技术、工程专家协同创新机制。建立统一的人才工程项目信息管理平台，推动人才工程项目与各类科研、基地计划相衔接。按照精简、合并、取消、下放要求，深入推进项目评审、人才评价、机构评估改革。

建立基础研究人才培养长期稳定支持机制。加大对新兴产业以及重点领域、企业急需紧缺人才支持力度。支持新型研发机构建设，鼓励人才自主选择科研方向、组建科研团队，开展原创性基础研究和面向需求的应用研发。

## 本期聚焦：院校采风

---

（十）完善符合人才创新规律的科研经费管理办法。改革完善科研项目招投标制度，健全竞争性经费和稳定支持经费相协调的投入机制，提高科研项目立项、评审、验收科学化水平。进一步改革科研经费管理制度，探索实行充分体现人才创新价值和特点的经费使用管理办法。下放科研项目部分经费预算调整审批权，推行有利于人才创新的经费审计方式。完善企业研发费用加计扣除政策。探索实行哲学社会科学研究成果后期资助和事后奖励制。

（十一）优化企业家成长环境。遵循企业家成长规律，拓宽培养渠道。建立有利于企业家参与创新决策、凝聚创新人才、整合创新资源的新机制。依法保护企业家财产权和创新收益，进一步营造尊重、关怀、宽容、支持企业家的社会文化环境。合理提高国有企业经营管理人才市场化选聘比例，畅通各类企业人才流动渠道。研究制定在国有企业建立职业经理人制度的指导意见。完善国有企业经营管理人才中长期激励措施。

（十二）建立产教融合、校企合作的技术技能人才培养模式。大力培养支撑中国制造、中国创造的技术技能人才队伍，加快构建现代职业教育体系，深化技术技能人才培养体制改革，加强统筹协调，形成工作合力。创新技术技能人才教育培训模式，促进企业和职业院校成为技术技能人才培养的“双主体”，开展校企联合培养试点。研究制定技术技能人才激励办法，探索建立企业首席技师制度，试行年薪制和股权制、期权制。健全以职业农民为主体的农村实用人才培养机制。弘扬劳动光荣、技能宝贵、创造伟大的时代风尚，不断提高技术技能人才经济待遇和社会地位。

（十三）促进青年优秀人才脱颖而出。破除论资排辈、求全责备等陈旧观念，抓紧培养造就青年英才。建立健全对青年人才普惠性支

持措施。加大教育、科技和其他各类人才工程项目对青年人才培养支持力度,在国家重大人才工程项目中设立青年专项。改革博士后制度,发挥高校、科研院所、企业在博士后研究人员招收培养中的主体作用,有条件的博士后科研工作站可独立招收博士后研究人员。拓宽国际视野,吸引国外优秀青年人才来华从事博士后研究。

### 四、创新人才评价机制

(十四) 突出品德、能力和业绩评价。制定分类推进人才评价机制改革的指导意见。坚持德才兼备,注重凭能力、实绩和贡献评价人才,克服唯学历、唯职称、唯论文等倾向。不将论文等作为评价应用型人才的限制性条件。建立符合中小学教师、全科医生等岗位特点的人才评价机制。

(十五) 改进人才评价考核方式。发挥政府、市场、专业组织、用人单位等多元评价主体作用,加快建立科学化、社会化、市场化的人才评价制度。基础研究人才以同行学术评价为主,应用研究和技术开发人才突出市场评价,哲学社会科学人才强调社会评价。注重引入国际同行评价。应用型人才评价应根据职业特点突出能力和业绩导向。加强评审专家数据库建设,建立评价责任和信誉制度。适当延长基础研究人才评价考核周期。

(十六) 改革职称制度和职业资格制度。深化职称制度改革,提高评审科学化水平。研究制定深化职称制度改革的意见。突出用人单位在职称评审中的主导作用,合理界定和下放职称评审权限,推动高校、科研院所和国有企业自主评审。对职称外语和计算机应用能力考试不作统一要求。探索高层次人才、急需紧缺人才职称直聘办法。畅通非公有制经济组织和社会组织人才申报参加职称评审渠道。清理减

少准入类职业资格并严格管理，推进水平类职业资格评价市场化、社会化。放宽急需紧缺人才职业资格准入。

### 五、健全人才顺畅流动机制

（十七）破除人才流动障碍。打破户籍、地域、身份、学历、人事关系等制约，促进人才资源合理流动、有效配置。建立高层次人才、急需紧缺人才优先落户制度。加快人事档案管理服务信息化建设，完善社会保险关系转移接续办法，为人才跨地区、跨行业、跨体制流动提供便利条件。

（十八）畅通党政机关、企事业单位、社会各方面人才流动渠道。研究制定吸引非公有制经济组织和社会组织优秀人才进入党政机关、国有企事业单位的政策措施，注重人选思想品德、职业素养、从业经验和专业技能综合考核。

（十九）促进人才向艰苦边远地区和基层一线流动。研究制定鼓励和引导人才向艰苦边远地区和基层一线流动的意见，提高艰苦边远地区和基层一线人才保障水平，使他们在政治上受重视、社会上受尊重、经济上得实惠。重大人才工程项目适当向艰苦边远地区倾斜。边远贫困和民族地区县以下单位招录人才，可适当放宽条件、降低门槛。鼓励西部地区、东北地区、边远地区、民族地区、革命老区设立人才开发基金。完善东、中部地区对口支持西部地区人才开发机制。

### 六、强化人才创新创业激励机制

（二十）加强创新成果知识产权保护。完善知识产权保护制度，加快出台职务发明条例。研究制定商业模式、文化创意等创新成果保护办法。建立创新人才维权援助机制。建立人才引进使用中的知识产权鉴定机制，防控知识产权风险。完善知识产权质押融资等金融服务机制，为人才创新创业提供支持。

(二十一) 加大对创新人才激励力度。赋予高校、科研院所科技成果使用、处置和收益管理自主权，除事关国防、国家安全、国家利益、重大社会公共利益外，行政主管部门不再审批或备案。允许科技成果通过协议定价、在技术市场挂牌交易、拍卖等方式转让转化。完善科研人员收入分配政策，依法赋予创新领军人才更大财物支配权、技术路线决定权，实行以增加知识价值为导向的激励机制。完善市场评价要素贡献并按贡献分配的机制。研究制定国有企事业单位人才股权期权激励政策，对不适宜实行股权期权激励的采取其他激励措施。探索高校、科研院所担任领导职务科技人才获得现金与股权激励管理办法。完善人才奖励制度。

(二十二) 鼓励和支持人才创新创业。研究制定高校、科研院所等事业单位科研人员离岗创业的政策措施。高校、科研院所科研人员经所在单位同意，可在科技型企业兼职并按规定获得报酬。允许高校、科研院所设立一定比例的流动岗位，吸引具有创新实践经验的企业家、科技人才兼职。鼓励和引导优秀人才向企业集聚。重视吸收民营企业育才引才用才经验做法。总结推广各类创新创业孵化模式，打造一批低成本、便利化、开放式的众创空间。

### 七、构建具有国际竞争力的引才用才机制

(二十三) 完善海外人才引进方式。实行更积极、更开放、更有效的人才引进政策，更大力度实施海外高层次人才引进计划(国家“千人计划”)，敞开大门，不拘一格，柔性汇聚全球人才资源。对国家急需紧缺的特殊人才，开辟专门渠道，实行特殊政策，实现精准引进。支持地方、部门和用人单位设立引才项目，加强动态管理。鼓励社会力量参与人才引进。扩大来华留学规模，优化外国留学生结构，提高政府奖学金资助标准，出台学位研究生毕业后在华工作的相关政策。

(二十四) 健全工作和服务平台。对引进人才充分信任、放手使用，支持他们深度参与国家计划项目、开展科研攻关。研究制定外籍科学家领衔国家科技项目办法。完善引才配套政策，解决引进人才任职、社会保障、户籍、子女教育等问题。对外国人才来华签证、居留，放宽条件、简化程序、落实相关待遇。整合人才引进管理服务资源，优化机构与职能配置。

(二十五) 扩大人才对外交流。鼓励支持人才更广泛地参加国际学术交流与合作，完善相关管理办法。支持有条件的高校、科研院所、企业在海外建立办学机构、研发机构，吸引使用当地优秀人才。完善国际组织人才培养推送机制。创立国际人才合作组织，促进人才国际交流与合作。研究制定维护国家人才安全的政策措施。

### 八、建立人才优先发展保障机制

(二十六) 促进人才发展与经济社会发展深度融合。坚持人才引领创新发展，将人才发展列为经济社会发展综合评价指标。综合运用区域、产业政策和财政、税收杠杆，加大人才资源开发力度。坚持人才发展与实施重大国家战略、调整产业布局同步谋划、同步推进。研究制定“一带一路”建设、京津冀协同发展、长江经济带建设、“中国制造2025”、自贸区建设以及国家重大项目和重大科技工程等人才支持措施。创新人才工作服务发展政策，鼓励和支持地方开展人才管理改革试验探索。围绕实施国家“十三五”规划，编制地区、行业系统以及重点领域人才发展规划。鼓励各类优秀人才投身国防事业，促进军民深度融合发展，建立军地人才、技术、成果转化对接机制。

(二十七) 建立多元投入机制。优化财政支出结构，完善人才发展投入机制，加大人才开发投入力度。实施重大建设工程和项目时，统筹安排人才开发培养经费。调整和规范人才工程项目财政性支出，

提高资金使用效益。发挥人才发展专项资金、中小企业发展基金、产业投资基金等政府投入的引导和撬动作用，建立政府、企业、社会多元投入机制。创新人才与资本、技术对接合作模式。研究制定鼓励企业、社会组织加大人才投入的政策措施。发展天使投资和创业投资引导基金，鼓励金融机构创新产品和服务，加大对人才创新创业资金扶持力度。落实有利于人才发展的税收支持政策，完善国家有关鼓励和吸引高层次人才的税收优惠政策。

### 九、加强对人才工作的领导

（二十八）完善党管人才工作格局。发挥党委（党组）总揽全局、协调各方的领导核心作用，加强党对人才工作统一领导，切实履行管宏观、管政策、管协调、管服务职责。改进党管人才方式方法，完善党委统一领导，组织部门牵头抓总，有关部门各司其职、密切配合，社会力量发挥重要作用的人才工作新格局。进一步明确人才工作领导小组职责任务和工作规则，健全领导机构，配强工作力量，完善宏观指导、科学决策、统筹协调、督促落实机制。理顺党委和政府人才工作职能部门职责，将行业、领域人才队伍建设列入相关职能部门“三定”方案。

（二十九）实行人才工作目标责任考核。建立各级党政领导班子和领导干部人才工作目标责任制，细化考核指标，加大考核力度，将考核结果作为领导班子评优、干部评价的重要依据。将人才工作列为落实党建工作责任制情况述职的重要内容。

（三十）坚持对人才的团结教育引导服务。加强政治引领和政治吸纳，充分发挥党的组织凝聚人才作用。制定加强党委联系专家工作意见，建立党政领导干部直接联系人才机制。加强各类人才教育培训、国情研修，增强认同感和向心力。完善专家决策咨询制度，畅通建言

## 本期聚焦：院校采风

---

献策渠道，充分发挥新型智库作用。建立健全特殊一线岗位人才医疗保健制度。加强优秀人才和工作典型宣传，营造尊重人才、见贤思齐的社会环境，鼓励创新、宽容失败的工作环境，待遇适当、无后顾之忧的生活环境，公开平等、竞争择优的制度环境。

各级党委和政府要切实增强责任感、使命感，统一思想、加强领导，部门协同、上下联动，推动各项改革任务落实。鼓励支持各地区各部门因地制宜，开展差别化改革探索。加强指导监督，研究解决人才发展体制机制改革中遇到的新情况新问题。有关方面要抓紧制定任务分工方案，明确各项改革的进度安排。各地应当结合实际研究制定实施意见。加强政策解读和舆论引导，形成全社会关心支持人才发展体制机制改革的良好氛围。

（来源：《人民日报》，2016/3/22/1版）