

江西师范大学

“十三五”时期发展规划编制工作

领导小组办公室

简 报

第（12）期

发展规划办公室编

2016年4月10日

本期导读

- 八届一次“双代会”上党委书记田延光同志的讲话、梅国平同志的工作报告摘要
- 八届一次“双代会”上《“十三五”时期学校事业发展规划纲要（草案）》编制情况说明摘编
- 以五大发展新理念引领高校改革发展（张大良）
- 广东省科研经费管理改革又出新招

● 八届一次“双代会”上党委书记田延光同志的讲话、梅国平同志的工作报告摘要

编者按：2016年3月25日、26日、29日，学校召开第八届教职工代表大会暨工会会员代表大会第一次会议，党委书记田延光在大会上作讲话，校长梅国平向大会作工作报告。田延光的讲话和梅国平的工作报告集思想性、理论性、实践性于一体，视野开阔、思路清晰、要求明确，对学校“十三五”时期的改革发展具有重要指导意义。

田延光同志在第八届教职工代表大会上的讲话摘要

田延光在讲话中充分肯定了学校“十二五”时期事业发展取得的成绩，立足学校“十三五”时期的发展，分析了国家、江西对高等教育、对高校发展的新要求新期待，分析了学校发展站在新起点和存在的主要问题及不足，紧扣学校办学使命，提出要增强赶超意识、创新意识、贡献意识、效能意识、从严意识，着力提升核心竞争力、内涵发展质量、社会服务能力、内部治理水平、党建保证力度，并对2016年工作进行了强调部署。田延光强调，面对新形势新任务，全校上下要明确责任抓落实、锁定目标抓落实、突出重点抓落实、强化监督抓落实，确保各项任务落地生根，开花结果，为实现学校“十三五”发展目标而努力奋斗。

梅国平同志在第八届教职工代表大会上的工作报告摘要

梅国平在工作报告中从人才培养质量、学科科研水平、师资队伍力量、开放办学、内部管理改革和大学文化建设等6个方面回顾了学校2015年的工作，简要总结了学校“十二五”时期主要发展成绩，从学校发展面临的形势和挑战、推进学校更好更快发展亟待解决的问题以及学校发展目标、发展方略、发展任务等方面对学校“十三五”时期发展规划进行了分析、阐述和强调、展望，并部署了2016年的工作。梅国平强调，2016年是“十三五”开局之年，

也是党建工作创新年、“一流”建设加速年、综合改革深化年、服务社会进步年，全校上下要铆足精神，主动担当，积极作为，努力为“十三五”开局交出一份出色答卷。

● 八届一次“双代会”上《“十三五”时期学校事业发展规划纲要（草案）》编制情况说明摘编

编者按：3月25日，在八届一次“双代会”上，“十三五”时期发展规划编制工作领导小组执行副组长、副校长张艳国就《“十三五”时期事业发展规划纲要（草案）》（以下简称《规划纲要》）编制情况进行了说明，为方便广大师生学习《规划纲要》主要精神，现将有关内容摘编如下：

（一）《规划纲要》的基本框架

《规划纲要》分析了形势背景，统一了发展方略，明确了发展目标，制定了任务举措，配套了保障措施，强调了组织实施。全文共分为6个部分、40个条目，约23,000字。

一是形势背景。围绕学校在“十二五”时期改革发展奠定的坚实基础，如培育了“五大品牌”、实现了“七个翻番”、获得了“十三个突破”，学校《章程》顺利发布实施、《综合改革方案》如期出台推进，大学排行榜大幅度攀升等等；认清当前高等教育改革发展的全新态势、对比快速发展的兄弟院校，查找了制约学校发展的矛盾、困难和问题；从国家战略、高等教育发展面临的机遇和挑战、兄弟高校快速发展带来的压力等方面分析了学校当前的发展形势。

二是发展方略。顺应高等教育发展趋势，运用战略思维、科学方法，确定了学校“十三五”时期的指导思想、工作要求和核心战略。

三是发展目标。明确了“保二争一、接近百强”的总体目标；制定了人才培养、学科建设、师资队伍、科学研究、开放办学、社

会服务、内部治理、条件建设等 8 个具体目标；列出了各项事业发展的主要指标。

四是任务举措。制定了“质量立校、学术铸校、人才强校、特色名校、管理兴校、和谐荣校”六大重点任务和“人才分类分型培养计划”等 16 个重大专项计划。

五是保障措施。围绕“组织保障、体制保障、条件保障”三个方面提出了 12 条保障措施。

六是组织实施。强调抓好规划执行落实的同时，分别从学校、各单位、全体师生等各层面阐述如何抓好规划执行落实，明确了组织条件、制度机制等保障要素。

（二）重点说明的几个问题

《规划纲要》提出了一系列新的发展目标和任务举措。需要重点说明的是：

第一，关于总体目标。《规划纲要》确定了学校“十三五”时期的总体目标，概括起来说，就是：“保二争一，接近百强”。相对“十二五”时期，它既有目标上的传承和延续，又有内涵上的创新和变化。“保二”，仍然是对省内兄弟高校来说，这个目标还要坚持；“争一”，提法没变，但内涵变了，“十二五”规划是针对地方师范大学，“十三五”则是针对全国师范大学。目前全国师范大学一共是 45 所，进入全国师范大学第一方阵，就是要排名进入前三分之一，即前 15 名，这意味着我们在师范大学的排位中还要再前进 2-3 位。“接近百强”，是对全国高校而言。“十二五”期间，我们最多从 179 位提高了 40 位，上升到 139 位，再努力奋斗 5 年，接近百强是有可能的。省内的南昌大学提出“十三五”时期进入全国 50 强的目标，这对我们既是一种启发，也是一种激励。总之，在“十三五”时期，如果我们能够“提起神，卯足劲”，发展就上去了；但如果我们不留神，“打个盹，泄口气”，可能就下来了。在“十三五”时期，我们的奋斗目标如果不能如期实现，就“前对

不起古人，后对不起来者”。因此，我们必须紧紧扭住这个目标，牢记责任，担当使命，奋勇争先，一茬接着一茬干，一棒接着一棒跑。

第二，关于主要指标。我们既不能为了指标而办学，也不能对衡量办学的指标“置之不理、放任自流”。在规划中合理选择一些关键性指标，有助于达到明晰方向、聚焦重点、推进落实的效果。学校“十三五”规划中以表格形式列出了75个主要指标，我们对于这些指标的主要考虑：一是注重调结构，即使学校的学科专业、师资队伍、内部治理、大学文化等方面的结构不断优化；二是注重促协调，即使学校的规模、内涵、质量、效率等方面更加协调；三是注重“强优补短”，既使学校发展实现“优中更优、强中更强”的同时，还要“救弊补阙、均衡发展”。

第三，关于重大专项计划。当前，学校发展面临的主要问题是，质量不高、品牌不响、特色不亮，缺少具有显著标志的东西。学科门类很齐但核心竞争力不强，人才总量大但大师名家较少，科研项目很多但重大成果产出偏少。为了提高办学质量，不断增强学校的综合实力、核心竞争力和社会贡献力，《规划纲要》在制定“质量立校、学术铸校、人才强校、特色名校、管理兴校、和谐荣校”六大重点任务的同时，还围绕这六个方面相应地提出了十六个重大专项计划，相互匹配，相互促进，为学校推进各项事业实现全面发展蓄积了动能。

● 以五大发展新理念引领高校改革发展

教育部高教司司长 张大良

党的十八届五中全会提出了“创新、协调、绿色、开放、共享”五大发展新理念，这是加快推进高校改革发展的根本遵循。高校是人才第一资源、科技第一生产力和创新第一驱动力的重要结合点，

在国家经济社会发展中具有举足轻重的特殊作用。高校要紧紧围绕提高发展质量和效益这个中心，进一步加强党的领导，全面贯彻党的教育方针，落实立德树人根本任务，支撑创新驱动发展战略，产出和转化更多科研成果，主动服务经济社会需要，提升自身对国家发展的贡献率和国际竞争力。

创新是引领发展的第一动力。高校要以创新发展推动教学水平、科研水平和创新能力、成果转化能力、服务社会能力全面提升。创新人才培养机制和教育教学方法，深化创新创业教育改革，提高教学质量，努力造就大众创业、万众创新的生力军。合理定位、各安其位、各展所长、办出特色，在同一个层次类型中争创一流，努力实现“若干大学和一批学科达到或接近世界一流水平”建设目标。

协调是持续健康发展的内在要求。高校要以协调发展推动学科专业结构和人才培养类型结构调整优化。主动服务国家战略和经济社会发展需要，培养少而精、高层次的基础性人才、领军人才和大批高素质应用型、技能型人才。大力开展原创性基础研究和面向需求的应用研究、技术研发推广，发挥高校新型智库作用。要建立教学科研相互促进机制，以高水平的科学研究支撑高质量的人才培养。

绿色是永续发展的必要条件。高校要以绿色发展推动生态文明建设。要健全节能环保组织管理体系，传播节能环保理念，在师生中培育勤俭节约、保护环境的观念，反对奢侈浪费，养成绿色的生活方式和行为规范，建设环境友好型、资源节约型的绿色文明校园。厚植人文环境，涵养人文情怀，提升办学品质。遵循教育教学规律、人才成长规律和办学治校的内在规律，加强现代大学制度建设，健全学术规范，营造风清气正的绿色学术生态。

开放是国家繁荣发展的必由之路。高校要以开放发展推动对外合作交流、汇聚育人资源、增强办学实力。加强科教结合、产学研融合、协同育人，把更多社会资源转化为育人资源，同时实现高校资源向社会开放。通过“一带一路”高校联盟，深化人才培养、科学

研究、学科建设和师资队伍等领域合作，充分发挥高校在“一带一路”建设中的重要作用。坚持对外开放，做到以我为主、双向交流、合作共赢，提升办学竞争力。

共享是中国特色社会主义的本质要求。高校要以共享发展推动优质教育资源共建共享。促进信息技术与教育教学深度融合，实施线上线下互动融合式教学，推进教学方式方法和学习方式方法变革，实现名师、名课、名教材在各层次各类型高校广泛共享。更加主动对接国家战略、社会需求，更多关注师生员工所盼所需，推改革、调结构、促发展、上水平，实现高校更高质量、更大效益、更可持续发展，使广大师生员工对高等教育改革发展的成果有更多获得感。

（中国高等教育官方网站，2016年02月26日）

● 广东省科研经费管理改革又出新招

3月31日上午，广东省人大常委会通过了《广东省自主创新促进条例（修正案）》（下简称为“修正案”），明确创新成果转化奖励比例下限为60%。把承担项目人员的人力资源成本费由原来的30%调至为40%，软科学研究项目、社会科学研究项目和软件开发类项目，将人力资源成本费的上限从50%提高到60%。这一规定，为长期被诟病的科研项目经费管理大大松绑。

在今年广东省的“两会”上，有科技人员提出：科研项目费用中可用于人力资源的太少，限制太死，挫伤了科研骨干申请项目的积极性。2012年，广东省在全国首开地方性自主创新立法先河，出台《广东省自主创新促进条例》，营造了广东自主创新良好法制环境，有力地促进了经济和社会发展。但随着形势的发展，广东省的自主创新势头又面临瓶颈。因此，这次推出该条例的修正案，有针

对性地提出整体解决方案，以保障广东省自主创新事业走向更高的层次。

科技人才是推动自主创新的根本力量。然而，在现有的科研经费管理中，有着明显的重物轻人现象。一般规定人力资源成本开支（俗称“人头费”）一般不超过5%，最多不超过15%。且这笔钱只能用来支付临时工劳务费，正式科研人员不能领取。2012年，《广东省自主创新促进条例》率先以地方性法规的形式，对人力资源成本费规定到30%，在全国引起了很大反响，对于提高科研人员积极性，推进自主创新工作发挥了重要作用。但是从实践情况来看，这一占比仍然较低。而且，一些单位承担项目的正式成员仍然不敢落实上述规定。

这次修正案的重大突破，明确了人力资源成本费包括项目承担单位的项目组成员、项目组临时聘用人员的人力资源成本费，以及为提高科研工作绩效而安排的相关支出。而且非政府财政的社会资金科研项目，其经费管理与政府纵向课题分开，院校和科研机构可以按照委托合同自主支配经费，不受比例限制。

（《科技日报》，2016年04月01日）

主送：全体校级领导。

抄送：各院级党委（党总支），党群各部门，各学院、处（室、部、馆），各直附属单位。
