

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（13）期

发展规划办公室编

2016年4月20日

本期导读

- 李克强：深化教育改革激发更大活力 贯彻创新战略赢得发展未来
- 高水平大学建设人事制度改革在广东5所高校试点
- 我校与华中师范大学合作编写出版《走向法治——大学章程读本》
- 学校邀请校外专家对“十三五”规划进行论证

● 李克强：深化教育改革激发更大活力 贯彻创新战略赢得发展未来

4月15日，中共中央政治局常委、国务院总理李克强在北京召开高等教育改革创新座谈会，并作重要讲话。53所在京的部属、市属、民办高校和有关部门负责人参加会议。

会上，北京大学、清华大学、北京科技大学主要负责人和中国人民大学、北京第二外国语学院教师代表就教育改革、创新人才培养、建设一流大学和一流学科等发了言。李克强说，教育是国家发展的基础，关系民族的未来，高水平教育是国家综合竞争力的重要体现。世界经济强国，无一不是教育强国。中华文明几千年生生不息，根本在于重视教育。改革开放以来，我们始终坚持教育优先发展，举办了世界最大规模的高等教育，成为推动经济发展和社会进步的重要力量。面对当前国际政治经济形势变化和新一轮科技革命的兴起，教育要全面贯彻党的教育方针，培养中国特色社会主义事业建设者和接班人，在促进经济保持中高速增长、迈向中高端水平，跨越中等收入陷阱，实现全面建成小康社会的征程中担负更大责任、发挥支撑作用。

李克强说，创新是推动国家发展和社会进步的不竭动力。当今世界各国的竞争，实际上是创新的竞争。党的十八大以来，以习近平同志为核心的党中央坚持实施创新驱动发展战略，就是要把蕴藏在亿万民众中的创造力发挥出来。高等教育要着力围绕服务国家创新发展，促进大众创业、万众创新，培育更多创新型人才。注重培养学生创新特别是原始创新意识，开展启发式、讨论式、探究式教学，激发他们丰富的想象力，打牢知识根基，拓宽学术视野，推动科技创新。注重增强学生实践能力，培育工匠精神，践行知行合一，多为学生提供动手机会，提高解决实际问题的能力，助力提升中国产品的质量。注重推动教育公平，继续对农村和贫困地区学生上重点大学实行倾斜，让更多困难家庭孩

子能够受到良好教育，在平等竞争中拥有上升通道、释放创造潜能。

李克强指出，**要加快建设一批高水平大学**。国家确定了推进世界一流大学和一流学科建设的重大举措，鼓励公办民办各类学校办出特色、分类发展。当前要抓紧出台促进一流学科建设的具体措施，在政策和资金上给予精准支持。通过一流学科率先突破，示范和带动提升我国高等教育综合实力和国际竞争力，促进壮大新经济、培育新动能，推动文化繁荣和社会进步。

李克强说，**要加快推进高等教育领域“放、管、服”改革**。结合高校特点，简除烦苛，给学校更大办学自主权。凡高校能够依法自主管理的，相关行政审批权该下放的下放，要抓紧修改或废止不合时宜的行政法规和政策文件，破除制约学校发展的不合理束缚。同时，有关部门要完善督导监管，积极探索为学校、教师、学生服务的新途径、新方式。各级党委、政府要健全制度，完善政策，为教育发展创造更好环境。

李克强强调，**建设高水平大学要充分调动广大教学和科研人员的积极性**。健全教师评价制度，对教学、科研人员包括兼任行政职务的专家教授，实行符合智力劳动特点和规律的政策，不能简单套用针对行政人员的规定和经费管理办法，充分体现尊重知识、尊重人才的要求，给教学和科研人员更多经费使用权，更多创新成果使用、处置和收益权，更好调动广大知识分子的积极性和创造性。要积极提携后进，为青年教师施展才华提供舞台，帮助他们解决实际困难，形成青蓝相继、人才辈出的局面，推动教育强国建设。

刘延东主持座谈会，郭金龙、杨晶参加。

(来源：中国政府网,2016年4月17日)

● 高水平大学建设人事制度改革在广东 5 所高校试点

编者按：据悉，广东省即将正式出台《高水平大学建设人事制度改革试点方案》，以后广东高校在设岗、用人和薪酬分配等方面将拥有更大自主权！

日前，南方日报专访了 5 所试点高校书记、校长，他们纷纷为此次高校人事制度改革点赞，并详细阐述了下一步学校将如何部署，确保用好人事管理自主权。

华南师范大学校长刘鸣：探索推行教师“长聘—预聘”制度

“在这高等教育发展的关键时期，广东高校实施新一轮人事制度改革，对进一步推进高水平大学和高水平学科建设意义重大，影响深远。”华南师范大学校长刘鸣认为，此次高水平大学建设人事制度改革，在人事管理的许多重要领域和关键环节都有了新的突破，主要表现在全面、变革、自主、特色、接轨五个方面。刘鸣表示，作为五所改革试点学校之一，华师将从多方面着力，确保用好人事管理自主权。

出台办学章程实现自主权运行和监督

“华南师大将从三个方面，严格遵守国家法律法规，着力完善内部治理结构，切实加强自律机制建设，自觉履行社会责任，维护校园和谐稳定，确保用好人事管理自主权。”刘鸣说。

一是坚持和完善党委领导下的校长负责制。结合实际，明确党委常委会、校长办公会议事范围、议事规则和决策程序，探索建立现代大学治理结构。凡属学校重大决策、重要人事任免、重大项目安排、大额度资金使用必须由学校领导班子集体研究作出决定。

据介绍，近年来，学校先后制定了《华南师范大学章程》《华南师范大学关于贯彻落实“三重一大”决策制度的实施办法》等文件，实现自主权运行和监督有章可循、有据可依。

二是保障学术组织相对独立行使职权。依法设立学术委员会，健全以学术委员会为核心的学术管理体系与组织架构，统筹行使学术事务的决策、审议、评定和咨询等职权。学校近年还专门制定了《华南师范大学学术委员会章程》《华南师范大学学术委员会专门委员会与行政职能部门业务衔接工作方案》等方案，积极探索教授治学的有效途径。

三是完善校内民主管理和监督机制。积极构建多元参与的校内治理体系，专业技术职务评聘办法、收入分配方案等与教职工切身利益相关的制度、事务，要经教职工代表大会审议通过；涉及学校发展的重大事项，要提交教职工代表大会讨论。

构建“岗位—职责—薪酬”三位一体管理新体系

结合人事管理自主权的下放，华师在加快推进人事制度改革上还有多项新规划。例如华师将全面推行教师分类管理，完善以职责为基础的岗位管理制度，坚持把师德教育摆在教师培养首位，将师德表现作为教师职称评审、岗位聘用、考核评价的首要内容，把承担教学任务和履行教书育人作为教师职务聘任与考核的必要条件。

此外，华师将建立健全以目标任务、竞争激励、绩效考核、动态调整、奖优罚劣为主要抓手的资源配置机制和淘汰退出机制，推行教师长聘—预聘制度，形成“能进能出”“能上能下”的人才流动体系。

华师还将构建“岗位—职责—薪酬”三位一体的人事管理新体系，探索以岗位、职责、薪酬为支点，打破身份和资历限制，强化岗位管理，形成以聘用合同和岗位职责为依据、以业绩贡献为导向、激励与约束并重的考核评价制度，推行岗位津贴制度改革，将绩效工资与教学科研成果挂钩，重点提高关键岗位、业务骨干和突出贡献人员的薪酬，实现一流业绩、一流报酬。

刘鸣表示，华师将注重发挥高层次人才的支撑引领作用，力争经过一段时间的建设和努力，拥有 100 名左右以两院院士、“千人计划”入选者、“长江学者”、国家杰出青年科学基金获得者等为主体的国家级高层次人才队伍。

华南农业大学校长陈晓阳：成立人才工作办公室，全面统筹人才工作

“广东此次高水平大学建设人事制度改革，可谓范围广、力度大、决心强，特别是下放岗位设置、公开招聘、职称评审、薪酬福利、人员调配 5 个权限，给高校前所未有的自主权。”华南农业大学校长陈晓阳表示，这不仅是高校人事制度改革上的新突破，而且是在重要领域和关键环节上的新突破，体现了广东省在全面深化改革上，突破思想障碍和体制机制障碍的决心。

探索能上能下岗位聘用制

人才工作是高水平大学建设的首要工作，要吸引海内外人才进入广东高校必须有开放灵活的人事制度作支撑。

陈晓阳认为，此次改革，通过简政放权和完善机制，试点高校可以有更多时间和精力用于人才队伍规划和提高人才服务质量，制定更加多元化的用人机制和薪酬激励措施，吸引更多一流人才，最终将大大促进高校提高办学效率和办学活力。

据介绍，华农高度重视人事人才工作，积极探索人事制度改革，如能上能下的岗位聘用机制、年薪制等。目前，学校正在凭借建设高水平大学的有利时机进行人事制度改革，探索引才用才、职称评审、考核激励和薪酬福利等人事新机制。

高水平大学建设要靠政府的人事制度和人事政策“保驾护航”。“试点高校通过此次人事制度改革，可以获得以下‘红利’：一是有更多自主权；二是管理成本降低；三是教师受益多；四是引导高校管理模式转变。”陈晓阳说。

研究制定人事改革 20 条

陈晓阳告诉笔者，华农紧密围绕高水平大学建设目标和任务，抓住学校发展的重点、难点和关键问题，研究制定了“构建高水平师资队伍的意见”（人事改革 20 条），引领学校人事制度改革。

一是完善健全师德建设长效机制。

二是完善和建立人力资源配置机制。完善以合同约定为基础的聘用机制，强化合同管理和绩效考核。改进选人用人留人手段，加大国内外优秀博士（后）的选留力度，鼓励从科研院所、企事业单位聘请一定数量的技术人员和管理干部担任兼职教师。

三是完善和建立高水平师资队伍建设机制。构建高层次人才引进、培育平台，探索团队培养模式，制定人才激励和引才奖励办法。

四是完善和建立考核评价和薪酬激励机制。改革职称评审工作，修订专业技术职务资格评审办法，探索实行年薪制和协议工资等并存的工资体系和薪酬制度。

通过前期工作，华农出台了“人才引进和管理办法”“丁颖人才支持工程”“教职工引荐高层次人才到校工作激励办法”“教职工奖励办法”等一系列措施，正在研究制定“年薪制”和聘用制度改革方案、修订职称评审文件等。学校还成立人才工作办公室，全面统筹人才工作，重点加强高层次人才的服务和管理。

广东工业大学校长陈新：努力把人事制度改革下放权限“接住”“用好”

“只有一支高水平的教师人才队伍作支撑，才能建成高水平大学。深化人事制度改革，加快建立现代人事管理制度，既是创新驱动发展的必然要求，也是建设高水平大学的迫切需要。”广东工业大学校长陈新说，本次人事制度改革工作，特别是首次提

出向高校下放岗位设置、公开招聘、职称评审、薪酬分配、人员调配“五个管理权限”，项目之多、力度之大、范围之广，在全国开了先河，多项政策举措引领全国、走在前列。

改革有利于学校进一步集聚创新人才

近年来，广工解放思想，创新机制，加大人事制度改革力度，取得了显著成效。从海内外著名高校、科研院所和高科技公司等引进和聘用院士、国家“千人计划”入选者、“长江学者”等一大批高层次人才和科研创新团队，大大改善了教师队伍的结构和质量，极大地激发了教师的创造力和活力。

陈新表示，本次人事制度改革让高校有了人事自主权，将有利于高校进一步优化和提升师资力量，有利于整合社会创新教育资源，有利于进一步提升高端人才开发和利用的价值和效益，无疑这将为高水平大学和高水平学科建设凝聚更多的高端人才和团队，搭建更多的产学研平台，承担更多重大的科研项目，也将进一步激发高校继续深化改革和释放活力。

此外，本次人事制度改革也将有利于学校进一步集聚海内外创新人才，多模式构建创新平台，营造创新氛围，培养创新人才。

“这更有利于广工通过‘加强与产业深度融合’的办学特色之路，建设与产业深度融合、最具活力的大学，为广东经济社会发展持续不断地输出技术、输出人才、输出服务。”广工多名教师对该项改革给学校带来的发展动力、创新活力和竞争优势充满期望，也满怀信心。

建立以教学和科研为导向职称晋升机制

“广东工业大学将珍惜机遇，努力把人事制度改革下放的权限‘接住’‘用好’。”陈新表示，学校将加快建立与承接落实人事管理自主权限相适应的现代人事管理制度、细则与办法，严格按照国家和省的人事政策法规办事，保障人事改革顺利进行。

一是走出与产业深度融合的办学特色之路，建立更加科学合理的多元化人才评价体系，全面地评价不同类型人才，对学术型和产业型的人才采取不同的考核评价标准，有利于我校聚集有产业背景的高端人才。

二是深入改革绩效工资，建立科学合理的分配体系，以高水平大学建设的目标为导向，收入与业绩挂钩，重点奖励有突出业绩的人员，单列高层次人才绩效工资，不让普通教职工收入“被平均”，调动全体教职工的积极性。

三是促进我校探索用人新机制，对现有教师加强岗位履职考核，建立以教学和科研为导向的职称晋升机制，壮大面向产业的“协同”创新平台，引导教师在教书育人、科学研究外，还要积极参与广东经济发展建设，充分发挥工业大学的特长，开展与企业科研合作，参与地方经济转型，提供技术支持。

四是探索教师长聘—预聘机制，对岗位实行动态调整，形成能上能下的人才流动体系。

广州中医药大学党委书记黄斌：探索多元化薪酬分配方式

“《实施意见》公布后，我校无论是管理干部还是专任教师都感到无比振奋，广东高等教育事业的又一个春天即将到来。”广州中医药大学党委书记黄斌认为，用好政府下放的人事管理权，要处理好“放”和“收”的关系，既要“放开手脚”，又要“念紧箍咒”。

将建立人才引进激励机制

“广中医在高水平大学建设中要突出特色，充分利用此次人事改革所带来的先发优势，完善现有平台并发挥人才集聚作用，打造国际中医药人才高地。”黄斌认为，广中医首先要发挥长期以来保持的行业领先地位以及毗邻港澳辐射全球的中医药战略区位优势，用超常规的方式方法吸引海内外高层次人才，打造创

新引领、开放融合为主要特征的国际中医药人才高地，为建设高水平中医药特色学科提供人才支撑。

广中医将建立人才引进工作激励机制，把人才引进特别是高层次人才引进工作，作为各单位及其党政负责人年度考核的重要指标之一，强化责任意识 and 目标考核；将高层次人才引进情况与各单位学科建设经费和实验室建设经费分配挂钩，将高层次人才引进作为重要指标纳入学科建设考核体系，加大对高层次人才引进工作奖励力度。

对新引进的人才，广中医将积极探索多元化薪酬分配方式，如协议工资、年薪制、特殊人才待遇专题研究确定等。对包括现有人才在内的所有人才，将继续完善校内收入分配办法，逐步形成重贡献、重实绩，向关键岗位和优秀人才倾斜的分配和奖励机制。

今年拟出台多项改革新政

值得关注的是，利用此次改革下放的岗位设置、职称评审、人员调配等自主权，广中医计划在稳定学科学术带头人和学术、管理骨干的基础上，逐步扩大人员流动数量，对新引进的人才、部分教辅人员实行合同管理、聘期考核、竞争入编，增加教师和科研人员的在岗压力，并继续加强对教师培训培养。

黄斌透露，在近年推进的“教师出国（境）留学计划”“薪火计划”基础上，将尽快出台并实施“中青年骨干教师提升计划”，有计划地选送中青年骨干教师到国内外知名大学、机构短期研修学习，提升岗位服务能力。

学校将进一步加强党政沟通协调，建立健全党委统一领导、党政分工合作、协调运行的工作机制。把教书育人、立德树人摆在突出位置，在人才引进、职称评审、岗位聘任等方面实行师德一票否决制。

此外，结合此次人事制度改革，广中医将以颁布实施《广州中医药大学章程》为契机，完善学校决策、管理、监督和能高效服务于教学科研中心工作的运行机制。广中医更计划在今年出台深化科研体制机制改革、人事制度改革、二级学院（单位）办学体制机制改革的有关文件及措施。

广东外语外贸大学校长仲伟合：人事制度是驱动大学发展关键要素

“听到即将出台这份高校人事制度改革文件，比给我几亿元办学经费都开心！”广东外语外贸大学校长仲伟合说，人事制度就像大学制度、办学资金一样，是驱动大学发展的三要素。

在广外评上职称的外教一个都没有流失

作为语言类知名高校，广东外语外贸大学就遇到过“引才”的尴尬问题。

近年来，随着国家“一带一路”战略的推进，广外开设一批小语种专业。按照高校人事制度要求，没有博士学位的人才，很难进入高校任教。“别说博士，有些小语种的本科人才也很难找！”不过，这一尴尬可能不会再出现了！

早在2013年，省教育厅确定广东外语外贸大学等6所高校为自主办学试点单位，广外就开始探索，对人事制度进行了一些改革，积累了一些“广外经验”。

例如，2011年，广外正式启动“云山学者”计划，高薪引进一批高水平人才。“云山领军学者”的年薪60万元起、“云山杰出学者”的年薪40万元起、“云山讲座教授”月薪3万元起、“云山资深教授”年补贴则为6万至30万元不等。经过5年时间的培育，今年广外“云山学者”将突破100人，被称为教师队伍中的“特战队”，教学、科研能力非常强。

又如，广外还是全国首家给外籍教师评职称的高校。2014年，广外共有100多名外籍教师参与校一级的职称评选。广外首次引用欧洲、澳洲的标准，评聘41位外教，职称包括教授、副教授、助理教授和讲师。

广外人事处处长谢文新说，实践证明，这一套办法非常有用。众所周知，大学的外教流动性较大，但在广外评上职称的外教，目前一个都没有流失。

擅长教学的老师可把更多精力用于课堂

“高校人事制度改革是建设现代大学制度的重要内容，是深化高等教育领域综合改革的重要突破口。”仲伟合说，此次人事改革力度“大”、改革范围“广”、改革措施“实”、改革步伐“稳”，走在了全国省属高校改革的前列，将大力推动广东高水平大学建设，并为广东高校建设世界一流大学和世界知名大学提供了有力的支撑。

此次人事制度改革，进一步扩大了岗位自主权、用人自主权、分配自主权，是一个全面的人力资源配置方式改革和创新，对于高校建设现代大学人力资源制度，吸引和造就高水平大学高水平创新型人才具有重要意义。

广外政管学院教授毛国民对此次高校人事改革试点工作充满期待，他认为，可以给老师带来多方面的好处。“有的老师擅长教学，有的老师擅长科研。此次改革，擅长教学的老师可以投入更多精力，用于课堂教学，而擅长科研的老师，可以腾挪更多精力用于科研，出更多的成果。对于广外而言，本科生培养是最核心的内容，需要保证足够的师资力量，培养学生”。

此外，改革后，对于年轻教师来说，如果他们在聘期内考核特别优秀，可以越级竞聘。学校有一些老师30岁左右，学术活力最强，可以出很多成果，很快上升到更高层次，推动高校学科

的发展。同时，薪酬机制的改革，也可以激发老师们的积极性，多劳多得。

（作者：钱立雄 方玮 陈晖 詹勇 李宇红 江燕明 肖建喜 陈麦秋 刘红艳，来源：南方日报，2016年2月1日）

● 我校与华中师范大学合作编写出版《走向法治——大学章程读本》

日前，我校与华中师范大学合作编写出版的《走向法治——大学章程读本》，对中国特色现代大学制度下的章程进行全方位解读，新华网、大江网、江西教育网对该书出版进行了专门报道。

法治是治国的基本方略，大学章程是依法治校的基石。2011年，《高等学校章程制定暂行办法》发布后，高校章程建设步入快车道。截至2015年6月，教育部直属高校全部完成章程核准发布工作，江西省高校章程也陆续核准发布。章程建设开始进入贯彻学习的新阶段，广大师生迫切需要一本通俗易懂、易学易记的大众读物，以便加深对章程的学习理解，并推动贯彻实施。

《走向法治——大学章程读本》一书由华中师范大学出版社出版，全书近17万字，图文并茂解读大学章程。这是全国第一部解读大学章程的著作，以一问一答的形式，鲜活灵动的语言，丰富翔实的资料，图文并茂的风格，准确深入的描述，对大学章程进行了立体式解读，详细阐释了大学章程的结构组成、作用意义等，突出了大学章程作为依法治校基石和校内“宪法”的至高地位，为大学管理者、高校师生、高等教育研究者以及关心教育的各界人士，提供了鲜活且通俗易懂的读本材料。

教育部法制办公室副主任王大泉指出，当前，高等教育进入了全面提高质量、推进内涵式发展的新时期，制定一部好的章程，然后切实按照章程办学，将章程贯彻好、实施好，应当成为高等学校全面推进依法治校、全面深化改革的一项核心任务。无论对于学习和实施章程，还是对于高校深化综合改革，《走向法治——大学章程读本》都有很好的指导和启发作用。

值得一提的是，该书还收录了《江西师范大学章程》和校长梅国平对学校《章程》的解读报告，有力提升了学校的知名度和美誉度。

（文 发展规划办公室）

● 学校邀请校外专家对“十三五”规划进行论证

4月13日至20日，学校先后邀请华南师范大学、华中师范大学、中南大学、教育部高教司等校外高等教育专家以论证会、网络征询等形式对我校“十三五”规划进行了论证。

校外专家普遍认为我校规划体系完整、思路清晰、目标明确，可操作性强，立意高远，有创新性，体例规范，结构清晰，体现了精准规划的特点。校外专家对学校规划提出许多宝贵意见。华南师范大学卢晓中建议：一是规划应明确对标学校，将各项核心指标进行逐一比对，寻找差距；二是学校排名建议采用官方数据；三是目标任务中应强化国际化和特色发展方面的内容；华中师范大学付义朝建议：一是对“十二五规划”的完成情况或“十二五”期间的成绩经验进行更为系统地总结，二是在规划最后增加“名词解释”板块；中南大学刘志峰建议：一是进一步结合五大发展理念，适当增加“协调发展”方面的内容，二是旗帜鲜明地强调

师范教育特色或“本色”，为探索中国特色、世界一流的师范教育作出贡献；教育部高教司刘永强建议：一是作为地方师范大学，规划要更加突出与地方经济社会发展相适应，二是要更加突出创新创业教育和教育信息化方面的内容，三是学校的内部治理应有相应的措施，尤其在执行层面，学校应思考如何深入推进，关键是如何让制度“落地”。

学校将根据校外专家提出的修改意见和建议，进一步修改完善规划文本。

（文 发展规划办公室）

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。
