

编辑委员会名单:

刘超美 赵盛伟 雷 京 史国敏

张晓新 王奇志 赵贤淑 杨 蔚

主 办: 北京印刷学院党委宣传部

主 编: 雷 京

执行主编: 张晓新

责任编辑: 郑 阳

设计制作: 北京艺科设计研究中心

印 刷: 北京印刷学院实习工厂

地 址: 北京大兴区

兴华大街(二段)1号

邮 编: 102600

网 址: www.bjgc.edu.cn

目录 CONTENTS

习近平总书记论人才工作

- 3 党的十八大以来关于人才工作的重要论述 习近平
- 7 让人才事业兴旺起来
——学习贯彻习近平总书记关于人才工作
的重要论述 孙学玉

高等学校人事制度改革专题

- 13 全面落实高校人事自主权 刘 昕
- 15 深化高校用人机制改革瓶颈何在
范贤睿 戴长亮 安家琦
- 20 新一轮高校人事制度改革的走向与推进策略 管培俊
- 32 高校聘用制度改革的进展及深化
赵丹龄 范贤睿 安家琦
- 41 高校教师收入调查分析与对策建议
高校教师薪酬调查课题组
- 47 坚持发展性评价方向 推进教师考核评价改革
焦师文
- 54 美国教师教育发展带来的启示 田山俊

高等学校管理体制改革专题

- | | | |
|----|-----------------------------|-----|
| 57 | 信息技术环境下如何再造高等教育组织机构 | 尚俊杰 |
| 62 | 告别碎片化、表象化，高校改革：好政策
要执行到位 | 罗志敏 |

政策法规

- | | | |
|----|-------------------------------|----------|
| 67 | 党政领导干部选拔任用工作条例 | 中共中央组织部 |
| 87 | 关于进一步加强和规范高校人才引进工作的若干意见 | 教育部办公厅 |
| 91 | 事业单位人事管理条例 | 中共中央、国务院 |
| 96 | 加快推进高等学校科技成果转化和科技协同创新若干意见（试行） | 北京市人民政府 |

党的十八大以来关于人才工作的重要论述

习近平

2014 年

6 月 9 日

创新的事业呼唤创新的人才 注重培养一线创新人才和青年科技人才 习近平指出，创新的事业呼唤创新的人才。实现中华民族伟大复兴，人才越多越好，本事越大越好。知识就是力量，人才就是未来。我国要在科技创新方面走在世界前列，必须在创新实践中发现人才、在创新活动中培育人才、在创新事业中凝聚人才，必须大力培养造就规模宏大、结构合理、素质优良的创新型科技人才。要把人才资源开发放在科技创新最优先的位置，改革人才培养、引进、使用等机制，努力造就一批世界水平的科学家、科技领军人才、工程师和高水平创新团队，注重培养一线创新人才和青年科技人才。

6 月 3 日

让工程科技造福人类、创造未来 中国拥有 4200 多万人的工程科技人才队伍，这是中国开创未来最可宝贵的资源。我们把创新驱动发展战略作为国家重大战略，着力推动工程科技创新，实施可持续发展战略，通过建设一个和平发展、蓬勃发展的中国，造福中国和世界人民，造福子孙后代。

5 月 22 日

中国要永远做一个学习大国 当今世界，经济全球化、信息社会化所带来的商品流、信息流、技术流、人才流、文化流，如长江之水，挡也挡不住。一个国家对外开放，必须首先推进人的对外开放，特别是人才的对外开放。如果人思想禁锢、心胸封闭，那就不可能有真正的对外开放。因此，对外开放要着眼于人、着力于人，推动人们在眼界上、思想上、知识上、技术上走向开放，通过学习和应用世界先进知识和技术，进而不断把整个对外开放提高到新的水平。

2月27日

建设网络强国 要把人才资源汇聚起来 习近平强调，建设网络强国，要把人才资源汇聚起来，建设一支政治强、业务精、作风好的强大队伍。"千军易得，一将难求"，要培养造就世界水平的科学家、网络科技领军人才、卓越工程师、高水平创新团队。

1月6日

要不拘一格、慧眼识才，放手使用优秀青年人才 我们要着力完善人才发展机制，最大限度支持和鼓励科技人员创新创造。要不拘一格、慧眼识才，放手使用优秀青年人才，为他们奋勇创新、脱颖而出提供舞台。希望广大科技工作者、航天工作者再接再厉，向着探月工程总目标继续前进，为实现中华民族伟大复兴的中国梦作出新的更大贡献。

2013年

11月5日

全面提高教学科研水平和人才培养质量 习近平5日在视察国防科学技术大学时强调，要深入贯彻落实党在新形势下的强军目标，全面提高教学科研水平和人才培养质量，加快建设具有我军特色的世界一流大学，努力把国防科大办成高素质新型军事人才培养高地、国防科技自主创新高地，为实现中国梦、强军梦提供强有力的人才和科技支持。

11月4日

要充分发挥高校人才荟萃、学科齐全、思想活跃、基础雄厚的优势 习近平强调，要充分发挥高校人才荟萃、学科齐全、思想活跃、基础雄厚的优势，面向经济建设主战场，面向民生建设大领域，加强科学研究工作，加大科技创新力度，努力形成更多更先进的创新成果。听说总书记来了，同学们纷纷赶来，向总书记问好。习近平微笑着走上前去，频频向同学们挥手致意。

10月23日

为各类人才发挥作用、施展才华提供更加广阔的天地 习近平表示，科教兴国已成为中国的基本国策。我们将秉持科技是第一生产力、人才是第一资

源的理念，兼收并蓄，吸取国际先进经验，推进教育改革，提高教育质量，培养更多、更高素质的人才，同时为各类人才发挥作用、施展才华提供更加广阔的天地。

10月21日

更大规模、更有成效地培养改革开放和现代化建设急需人才 各级党委和政府要认真贯彻党和国家关于留学人员工作的方针政策，更大规模、更有成效地培养我国改革开放和社会主义现代化建设急需的各级各类人才，为留学人员回国工作、为国服务创造良好环境。

9月30日

着力完善人才发展机制 用好用活人才 三是着力完善人才发展机制。要用好用活人才，建立更为灵活的人才管理机制，打通人才流动、使用、发挥作用中的体制机制障碍，最大限度支持和帮助科技人员创新创业。要深化教育改革，推进素质教育，创新教育方法，提高人才培养质量，努力形成有利于创新人才成长的育人环境。要积极引进海外优秀人才，制定更加积极的国际人才引进计划，吸引更多海外创新人才到我国工作。

8月30日

要大力培育支撑中国制造、中国创造的高技能人才队伍 习近平指出，要发展集战略性新兴产业和先进制造业于一身的高端装备制造业，培育新兴装备制造产业集群。要大力培育支撑中国制造、中国创造的高技能人才队伍。他希望年轻一代坚定创新超越、产业报国的远大志向，为发展壮大实体经济多作贡献。

8月29日

积极部队人才和地方人才兼容发展 习近平指出，要把支援地方经济建设作为一项重要任务，深入做好扶贫帮困、助学兴教、医疗扶持、支援新农村建设工作。要拓展军民融合的领域和范围，积极推进国防经济和社会经济、军用技术和民用技术、部队人才和地方人才兼容发展。要支持和参加地方生态文明建设，军民合力把美丽、富饶的白山黑水保护好、发展好。

8月21日

培养和吸引人才，推动科技和经济紧密结合 习近平来到武汉东湖国家自主创新示范区，了解示范区建设和企业发展情况。在光谷展示中心，习近平详细观看了光纤通讯、3D打印、生物质能源等创新成果展示。他指出，一个国家只是经济体量大，还不能代表强。我们是一个大国，在科技创新上要有自己的东西。一定要坚定不移走中国特色自主创新道路，培养和吸引人才，推动科技和经济紧密结合，真正把创新驱动发展战略落到实处。

7月17日

最大限度调动科技人才创新积极性 尊重科技人才创新自主权 习近平指出，科学技术是世界性的、时代性的，发展科学技术必须具有全球视野、把握时代脉搏。要最大限度调动科技人才创新积极性，尊重科技人才创新自主权，大力营造勇于创新、鼓励成功、宽容失败的社会氛围。

6月28日至29日

要树立强烈的人才意识 使用人才各尽其能 习近平指出，用一贤人则群贤毕至，见贤思齐就蔚然成风。各级党委及组织部门要坚持党管干部原则，坚持正确用人导向，坚持德才兼备、以德为先，努力做到选贤任能、用当其时，知人善任、人尽其才，把好干部及时发现出来、合理使用起来。要树立强烈的人才意识，寻觅人才求贤若渴，发现人才如获至宝，举荐人才不拘一格，使用人才各尽其能。

5月14日

要充分发挥科技资源丰富 科技人才众多的优势 习近平来到位于滨海新区的天津国际生物医药联合研究院，观看了该院自主研发产品展示，查看了分析测试中心、药物筛选中心等，详细了解国家创新药重大专项课题研究情况。看到这里集聚了一批高水平的海外归国创业人员，习近平充分肯定他们为祖国科技事业和人民健康所作出的努力。他指出，科技创新是提高社会生产力和综合国力的战略支撑，必须摆在发展全局的核心位置。我们要充分发挥科技资源丰富、科技人才众多的优势，建设科技创新高地，不断提高原始创新、集成创新和引进消化吸收再创新能力，促进科技和经济深度融合。

（摘自央视网）

让人才事业兴旺起来

——学习贯彻习近平总书记关于人才工作的重要论述

孙学玉

党的十八大以来，习近平总书记对人才工作作出一系列重要指示，强调要“坚持党管人才原则”，“择天下英才而用之”，“在全社会大兴识才、爱才、敬才、用才之风”，“让人才事业兴旺起来”，等等。这些重要论述涉及人才培养、引进、使用、激励等各个方面，极大地丰富了中国特色社会主义人才理论内涵，揭示了人才对民族振兴、国家富强的重大意义，体现了党中央对各级各类人才的关心重视，彰显了当下中国广纳天下英才的博大胸怀。学习好领会好贯彻好习近平总书记关于人才工作的一系列重要论述，对于更好实施人才强国战略，造就一支宏大的高素质人才队伍，具有十分重要的意义。

一、树立强烈的人才意识

习近平总书记深刻指出，“致天下之治者在人才。人才是衡量一个国家综合国力的重要指标。没有一支宏大的高素质人才队伍，全面建成小康社会的奋斗目标和中华民族伟大复兴的中国梦就难以顺利实现。”“我们比历史上任何时期都更接近实现中华民族伟大复兴的宏伟目标，我们也比历史上任何时期都更加渴求人才。”这些论述强调人才是党执政兴国的关键资源，指出了人才竞争是综合国力竞争的核心。

当今世界正处在第三次工业革命和第六次科技革命的导入期，进入了创新密集时代。高端人才和科技创新进一步成为大国角逐的决定性力量。中国目前经济总量已居世界第2位，人均国内生产总值超过6000美元，但劳动力、资源和环境压力加大、“人口红利”逐步式微，可持续发展面临挑战。如果不加快转变经济发展方式，我们将迈向一条传统发展难以为继的“风险之路”，核心竞争力难以提升的“低端之路”，生态环境难以支撑的“负重之路”，人民福利难以增长的“物本之路”。

无论是稳中求进推动转型发展，还是保护环境建设“美丽中国”；无论

是让高新技术取代落后产能，还是将“中国制造”升级为“中国设计”、“中国创造”，都需要最大限度地支持鼓励创新创造，让全社会创造活力竞相迸发，让各行各业创新人才脱颖而出。因此，我们必须把“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”作为一项长期方针，“树立强烈的人才意识，寻觅人才求贤若渴，发现人才如获至宝，举荐人才不拘一格，使用人才各尽其能”；加快确立人才优先发展的战略布局，坚持人才资源优先开发、人才结构优先调整、人才投资优先保证、人才制度优先创新，充分发挥人才对经济社会发展的支撑引领作用，推动经济发展方式加快从要素驱动为主向创新驱动转变；营造尊重人才、见贤思齐的社会环境，使“人才资源是第一资源”成为社会共识，让各类人才受到尊敬、体现价值，形成人人渴望成才、努力成才的社会风尚。

二、建设规模宏大的高素质人才队伍

推进具有新的历史特点的伟大斗争，实现党的十八大确定的各项目标任务，关键在党，关键在人。习近平总书记指出，“要更大规模、更有成效地培养我国改革开放和社会主义现代化建设急需的各级各类人才”；“要以培养造就高层次创新型人才为重点，加大企业经营管理人才队伍建设力度，统筹抓好高技能人才、科技教育人才、社会工作人才、农村实用人才、宣传文化人才等各类人才队伍建设，为建设创新型国家提供智力支持和人才保障。”这些重要论述抓住了我国人才队伍建设的突出问题，进一步强调了“高端引领、整体推进”的工作方针，对于解决我国高层次创新人才匮乏、区域分布和产业结构不尽合理等问题，促进人才资源和经济社会发展相协调，具有重要的指导意义。

在党中央的正确领导下，我国人才队伍建设取得了很大成绩，开启了从人才大国迈向人才强国的新征程。截至目前，我国人才资源总量为 1.2 亿，科技人力资源总量达 6950 多万，研发人员总量接近 325 万人年，位居世界第一。SCI（科学引文索引）收录论文量 16.6 万篇，排名世界第二。发明专利授权量 21.7 万件，稳居世界第三。航天航空、深海探测、高性能计算机、量子通信等领域，取得一批标志性成果，缩小了与发达国家的差距，有些领域

还处于领先地位。

但从总体上看，我国高层次人才特别是一流科学家、科技领军人才仍显匮乏，能跻身国际前沿、参与国际竞争的战略科学家更是凤毛麟角，很多领域尚处在世界科技创新的“跟跑”地位。在我国未来发展中，高端创新人才匮乏将成为最大“短板”，成为推进产业结构优化升级、转变经济发展方式的重要瓶颈。此外，我国人才结构和布局不尽合理，大量专业人才集中在教育、卫生等领域，战略性新兴产业、现代服务业人才相对不足；东部发达地区和大中城市人才相对过剩，中西部边远地区和基层人才严重匮乏；实用型技能型人才社会认同度低，广大青年不愿从事技能劳动，农村新生劳动力离农意愿强烈等等。

要建设一支门类齐全、梯次合理、素质优良、新老衔接、充分满足经济社会发展需要的宏大人才队伍，就必须以更大力度推进重大人才工程，依托国家重大科技项目和重点学科基地，加快培育创新创业领军人才及其团队，不断提高原始创新、集成创新和引进消化吸收再创新能力；加大战略性新兴产业、先进制造业等领域人才培养和引进力度，确保经济社会发展重点领域各类人才数量充足，整体素质和创新能力显著提高；推进企业经营管理人才职业化、市场化、专业化，培养大批能够参与国际竞争的战略企业家；破除论资排辈、求全责备等观念，加大对青年人才支持力度，敢于放手使用青年优秀人才；重视培养技能人才和农村实用人才，进一步完善评选表彰和激励制度，不断提高他们的经济待遇和社会地位，形成政府重视、社会尊重、家庭支持的良好社会氛围；制定鼓励和吸引人才到西部地区、民族地区、贫困地区和农村工作或提供服务的优惠政策，引导人才向中小城市流动、到农村和基层创业，逐步解决人才积压和人才短缺矛盾，最大限度地盘活现有人才资源。

三、择天下英才而用之

习近平总书记指出，“发展的中国需要更多海外人才，开放的中国欢迎来自世界各地的英才”；要“择天下英才而用之”，“千方百计创造条件，

使留学人员回到祖国有用武之地，留在国外有报国之门。”这就要求我们广开进贤之路、广纳天下英才，高度重视聚集创新人才，积极参与国际人才竞争，充分开发利用国内国际人才资源，敞开大门招四方之才。

改革开放以来，党和国家坚持贯彻“支持留学、鼓励回国、来去自由”的方针，积极引导和支持优秀留学人员回国工作或以多种方式为国服务。2008年底，中央实施海外高层次人才引进计划（简称“千人计划”），计划用5—10年引进2000名左右海外高层次人才。截至目前累计引进4100多人，其中包括40多位发达国家的科学院院士等世界顶尖科技人才。在“千人计划”引领下，2009年以来各省区市引进海外人才两万多人，2008年至今海外留学回国人数100多万。

但是，国际金融危机以后，各国之间“人才战争”硝烟四起，形势严峻。为此，我们必须从法律法规、政策措施、人才环境等方面，对海外引才工作进行有针对性地研究部署，制定更加积极的国际人才引进计划，进一步增强政策开放度，让近者悦、远者来，全力构筑人才国际竞争新优势。要深入实施引进海外高层次人才“千人计划”，重点引进在基础前沿领域具有原始创新能力、在新一轮产业革命中能产生重大突破的世界顶尖人才，引进突破关键技术、带动新兴学科的急需紧缺人才。探索建立符合中国国情、能够充分发挥中国特色社会主义制度优势的引才用才模式，充分尊重、放手使用海外高层次人才，全力支持他们在服务国家发展中拓展事业空间、实现人生价值。创造条件帮助引进人才加快融入国内科技创新创业环境，加强与国内人才和团队的合作，形成协同创新、携手并进的良好局面。

四、推进体制机制改革和政策创新

习近平总书记强调，“要着力破除束缚人才发展的思想观念，推进体制机制改革和政策创新”。“用好用活人才，建立更为灵活的人才管理机制，打通人才流动、使用、发挥作用的体制机制障碍”，“继续完善凝聚人才、发挥人才作用的体制机制，进一步调动优秀人才创新创业的积极性。”“开创人人皆可成才、人人尽展其才的生动局面”。这些重要论述抓住了制约人

才发展的瓶颈和要害，要求我们敢于攻坚克难，向顽症痼疾开刀，扫除体制壁垒和身份障碍，最大限度调动人才创新创业积极性，让一切创造社会财富的源泉充分涌流。

体制机制顺，则人才聚、事业兴。改革开放以来，围绕更好发挥人才作用、释放创新创业活力，我们打破人才单一管理模式，建立人才分类管理制度，市场配置人才资源的基础性作用不断增强，专业人才市场和网上人才市场发展迅速，人才创新创业政策环境不断优化，出台金融支持、财税优惠、股权激励、签证居留等一大批政策措施；探索推动知识、技术、管理、技能等要素按贡献参与分配，造就一批又一批“科技富翁”和“科技明星”，国家最高科技奖等奖励制度让人才价值得到充分彰显。

改革要先易后难，更要攻坚克难。时至今日，改革进入攻坚期，新旧问题交织、利益主体多元。改革越深入，越会触及深层问题、体制弊端。比如，由于体制壁垒，社会阶层流动凝固、身份固化趋势明显，不同阶层的人才群体横向和纵向流动渠道受阻；再比如，如何打破城乡二元分割和身份歧视，让人人享有公平发展机会，还缺少完善的体制机制保障。改革之路崎岖漫长，需要凝聚社会共识，冲破思想观念障碍，突破利益固化藩篱。

全面深化改革为创新人才工作体制机制提供了重要契机，我们要将创新人才体制机制纳入国家治理体系和治理能力建设范畴，遵循社会主义市场经济规律和人才成长规律，围绕社会反映强烈的突出问题推进改革创新，加强重点政策集中攻关、试点探索、协同创新、统筹落实。积极创新人才培养开发、评价发现、选拔任用、流动配置、激励保障机制，努力破解束缚人才脱颖而出和充分发挥作用的体制机制障碍，依托人才管理改革试验区，鼓励大胆探索、先行先试，建立更加灵活、更加开放、更加有效的人才发展体制机制；加快推进人才工作法制建设，研究制定人才工作条例，通过立法形式把实践成果固化下来。

实践证明，人才竞争核心是制度设计，关键是环境营造。我们要不遗余力地推进人才制度创新，营造敬才重才的社会环境，识才用才的工作环境，

引才聚才的政策环境,优才留才的生活环境。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运行机制,把各方面优秀人才集聚到党和国家事业中来,持续不断地激发各类人才创新活力和创造热情,让浩浩荡荡的人才大军为实现中华民族伟大复兴的恢弘大业贡献才智、奋力前行!

(摘自《求是》2014年第11期,作者系中央组织部人才工作局局长)

全面落实高校人事自主权

刘昕

改革开放 30 多年来,中国高等教育事业取得了令人瞩目的快速发展,这不仅表现在学生培养和科研成果的数量增加和质量提升方面,而且表现在对我国政治、经济、社会、文化和法律等领域产生的积极影响。然而,无论是从国家的需要来看,还是从社会的期望来看,当前的中国高等教育仍然存在诸多亟待解决的问题。而这些问题中的大多数又可以归咎于一点,这就是我国高校的行政色彩依然浓厚,教育主管部门以及上级机构对高校的控制过多、过细,高校没有真正获得创造和传播知识以及培养高素质的、人格健全的各类人才的主体地位,独立办学自主权受到很大制约。

高校的外部行政化特征很自然地会延伸到高校内部,这突出表现在高校在人事管理方面不得不严格执行上级的各项人事制度规定和行政指令,结果导致各高校在内部人事管理实践方面高度趋同,无法根据自己所处的地域和发展阶段以及自身的发展战略等,主动选择与自己相适应的人才培养模式及其配套的人力资源战略和人事管理实践。事实上,教育部人事司于 2013 年 11 月至 12 月完成的,面向 200 多所教育部直属高校、中央其他部属高校以及地方高校的校级领导、中层干部和人事干部所做的问卷调查中,高校的用人机制不够灵活和完善以及主管部门管得太死等,已经成为各高校反映最强烈的问题。

在高等教育是一种极其稀缺的资源且高等教育被视为精英教育的计划经济时代,依托行政体制对高等教育进行规划并提供大力支持,尤其是配备各种必要的资源,是当时我国高等教育发展的必然选择,同时也正是依靠这种体制确保了我国高等教育系统为国家建设和发展及时培养和输送了各类亟需人才。然而,随着社会市场环境的变化以及我国高等教育事业的迅猛发展,高等教育逐渐演变成大众教育,其目标已经不再是为政府培养由国家直接使用的人才,而是为整个社会中的各类不同组织培养多种多样的人才。在这种情况下,各高校必须能够适应社会的多元化需求,围绕劳动力市场不断传递

出来的各类人才需求信息，有预见性地及时调整自己的人才培养类型并选择恰当的人才培养方式，而这就要求各高校必须具备真正的独立办学主体地位，能够灵活地根据办学需要调整自己的人才队伍结构和内部管理机制。而原有的国家对高校实施的“大一统”的精细化行政管理模式及其相应的单一化高校人事管理模式，显然与这种要求是背道而驰的。

当前，我国高校实际上面临着与深化改革之前的国有企业类似的处境，如果继续坚持当前的这种僵化的高度控制型管理模式及其相应的人事管理体制，则中国高等教育事业的发展很可能会与社会需求脱节越来越严重，活力越来越差。因此，在建立科学的高校法人治理结构的基础上，赋予各高校充分的办学自主权，尤其是人事管理自主权就成为一种必然选择。事实上，出于生存和发展的需要，各高校尽管受到相对严格的制度约束，在现实中已经不得不围绕办学的需要想方设法突破原有体制的局限，比如，绝大部分高校的实际用人数量已经远远超过上级核定的编制数。再比如，在国家对高校管理人员统一实施职员制的情况下，各高校同样设法对其进行各种可能的修订或变通使用，以适应自身的实际情况和发展需要。此外，近些年来，各高校在教师职称评定、聘任制以及各类人员的人事考核、薪酬收入分配、人员晋升和岗位调整等方面都进行了积极的探索，这些都为下一步的高校人事自主权的充分落实提供了良好的基础。

随着高校人事管理自主权的全面落实以及高校人事制度改革的深入推进，高校应当享有人力资源投入规模决策、组织机构设置、岗位设置与岗位分类分级、人员选拔聘任、职称或技能评定、考核评价、薪酬收入分配制度等方面的充分自主权，有权根据自身的发展思路 and 战略定位选择相应的人力资源结构与规模，同时制定并适时调整自己的人事人才战略以及与之相配的相关政策和制度，建设好高水平的教师人才队伍、职业化的管理人才队伍以及多功能的后勤服务人才队伍，逐渐形成动态的、灵活的人才流动与人员调整机制，使各高校真正转变为各具特色的人才培养和知识创新主体，焕发活力，从而为中国的经济增长和社会发展做出更为积极、有效的贡献。

（摘自《中国教育报》2014年4月14日，作者系中国人民大学公共管理学院院长助理，博士生导师）

深化高校用人机制改革瓶颈何在

范贤睿 戴长亮 安家琦

当前，流动机制不健全仍是高校人事制度改革面临的难题，主要表现在三个方面：一是在人员出口上，没有有效解决“只能进不能出”“出不去流不动”的问题，对于解聘、辞退等人员，由于外部政策不完善，实际上很难“退出”学校，也极易引发人事劳动争议，增加人事工作的难度和管理成本；二是在校内人员管理上，没有很好解决岗位职务“能上不能下”的问题；三是养老保障社会化程度不高，仍由学校负责养老待遇保障和生活服务，学校管理服务压力较大。

近年来，高校积极探索、大胆创新，不断推进符合自身目标定位和特点的用人机制改革，借鉴国外高水平大学的做法，科学设岗、以岗定薪、择优聘任、合同管理，力求突破现行体制机制的束缚，理顺用人关系，搞活用人机制，提高用人效益，努力构建以提升教职工队伍整体素质为目标、更加灵活高效、更加符合高等教育发展需要和劳动力市场特点的选人用人新机制，为全面提高高等教育质量、促进高校科学发展夯实基础。

高校用人机制改革虽已取得积极进展，但还远未适应高等教育事业发展的需要，必须进一步深化改革，关键是高校外部体制机制方面的“瓶颈”问题，亟待国家政策层面的综合改革予以解决，以期为高校“松绑”，不再“戴着镣铐跳舞”，为高等教育事业发展注入更大的生机与活力。当前，高校和社会普遍呼吁在以下三个关键环节深化改革：

编制管理制度改革亟待推进

高校编制管理制度改革亟待推进，关键在于建立能够体现政府监管和高校自主决策的人员规模确定机制。

高校现有编制大多是上世纪80年代后期或90年代初期核定的，一直没有调整。上世纪90年代末以来，高等教育事业发展迅速，高校人才培养、科学研究等任务量成倍增长，事业发展与编制紧缺的矛盾愈演愈烈。1998年以

来，全国普通高校普通本专科、研究生人数增加了约6倍，而教职工人数仅增加一倍多。编制捉襟见肘已成为制约高校发展的重要因素。为缓解这一矛盾，高校不断在用人机制上进行创新，把宝贵的编制资源用于事业发展最需要的地方。但高校及其教职工对编制的需求仍非常强烈。主要原因，一是由于编制紧张，一些高校人才队伍建设尤其是高层次岗位没有空间；二是编制管理仍附带多种身份属性及福利属性，如北京市政策规定：提供给事业单位的北京户口指标，只能用于编制内人员，上海市养老保险有关政策规定，超出编制限额的人员不能按照事业单位职工退休，诸如此类的政策规定为编制附加了更大价值，束缚了高校发展的手脚。近期一份面向全国200多所高校的问卷调查报告显示，部门高校对编制的作用和管理有矛盾心理，希望改革编制管理方式甚至取消编制管理，而地方高校认为“编制管理过死、编制偏紧”是最突出的问题。2011年，《国务院办公厅关于印发分类推进事业单位改革配套文件的通知》明确提出，对公益二类事业单位“在制定和完善相关编制标准的前提下，逐步实行机构编制备案制”。建议尽快实施高校编制备案管理，高校自主确定人员规模并实施动态调整，政府加强监管，避免对高校“鞭打快牛”，为高校科学发展创造良好环境。

人员流动退出机制尚未建立

人员流动退出机制尚未建立，关键在于改革完善社会保障制度。

当前，流动机制不健全仍是高校人事制度改革面临的难题，主要表现在三个方面：一是在人员出口上，没有有效解决“只能进不能出”“出不去流不动”的问题，对于解聘、辞退等人员，由于外部政策不完善，实际上很难“退出”学校，也极易引发人事劳动争议，增加人事工作的难度和管理成本；二是在校内人员管理上，没有很好解决岗位职务“能上不能下”的问题；三是养老保障社会化程度不高，仍由学校负责养老待遇保障和生活服务，学校管理服务压力较大。近些年，高校为探索建立人员流动机制，引入人事代理、“非升即走”“非升即转”等管理方式，根据合同约定加强聘期考核，取得一定成效，但没有从根本上扭转流动退出机制缺失的局面。其中原因，既有固有

的观念问题，也有社会保障政策的制约。全国问卷调查显示，大家普遍认为高校应当推行社会养老保险改革，但对改革后的待遇变化以及新老过渡的稳定性存在疑虑，高校教职工更多的认为自己是“单位人”，而非“社会人”。从社会保障政策上看，高校与企业采取不同的养老保障模式、在部分地区采取不同的医疗保障模式，从高校向企业或社会的流动事实上会造成福利损失。因此，构建统一的社会化社会保障制度，是建立高校人员流动机制的制度保障，是深化高校人事制度改革的重要因素。

用人自主权需要进一步落实和扩大

当前，高校用人自主权仍存在较大不足，落实和扩大高校用人自主权，是激发高校办学活力、全面提高质量的重要基础。从管理体制上看，事业单位采取行政管理体制、行政手段调控，企业劳动力市场适用法制管理、价格手段调控，事业单位与企业之间没有建立统一的劳动力市场，与企业相比，事业单位用人自主权受到更多约束；从地方高校来看，用人机制不够灵活是地方高校面临的普遍问题，多数地方高校用人自主权亟待落实和扩大，很多高校在编制内人员招聘、高级职称评定等方面，仍需要主管部门层层审批，程序烦琐、费时费力，这极大地影响了高校人才队伍建设；从中央部门所属高校来看，近年来，特别是2000年高校管理体制调整以来，随着高校人事制度改革的深化，其用人自主权得到较为全面的落实和扩大，但在编制管理、岗位设置、工资总额等方面仍然实行原有的审批制度，不同程度地束缚着高校的发展。全国问卷调查显示，部门高校认为高校人事制度的首要问题是“用人机制不够灵活完善”，地方高校则认为是“主管部门管得太死”。在中央大力实施政府职能转变、简政放权的大背景下，高校用人自主权有望得到进一步扩大。这一方面需要有关高校的有效自律、社会的理性关注；另一方面更需要人事、编制、教育等主管部门的自我革命、大力推动。

（摘自《中国教育报》2014年4月28日，作者单位：教育部人事司）

【案例】

浙江大学：积极探索教师岗位分类管理

浙江大学积极探索教师岗位分类管理，坚持教师分类发展，建设教师多元化职业发展体系。

合理设置教师岗位体系。按照学校工作任务需要，设置教学科研并重岗、研究为主岗、教学为主岗、社会服务与技术推广岗、团队科研 / 教学岗等五类教师岗位。教学科研并重岗要求同时承担高水平科学研究和高质量本科或研究生课程教学工作；研究为主岗要求承担高水平科学研究工作；教学为主岗要求主要承担高质量本科或研究生课程教学工作，同时承担一定的科学研究工作；社会服务与技术推广岗要求主要承担农业与工业技术推广、公共政策与其他科技咨询、医疗服务及教育培训等社会服务工作；团队科研 / 教学岗要求在科研或教学团队中承担团队项目科学研究、项目研究助理、项目技术管理或协助承担一部分量大面广的通识课程与大类课程基础教学工作。引导和激励广大教师根据自身特长、特点和潜能，合理定位。

建立多元化教师发展评估体系。根据各类岗位的特点实施相适应的考核评价体系和分配制度，完善配套政策，健全教师职业发展通道。在分配上，根据实际情况和需要可实行协议工资制、固定津贴制度等；在岗位考核期限上，部分优秀的教师可实施相对稳定、较长的聘期（评估期）。对不同岗位的教师进行不同的考核评估办法，对于聘任社会服务与技术推广岗的教师，由学校、学部、学院（系）的各级社会服务与技术推广平台分别进行聘岗与评估，由平台统一安排推广工作任务，科研经费由平台统一管理和分配。其中对于承担公益性社会服务工作的教师，由学校保证相应的聘岗经费以鼓励其从事公益性社会服务与技术推广工作。团队科研 / 教学岗教师的评估由团队根据学校对团队工作目标和任务的评估要求，在团队内部定期进行。

南京大学：创新专职科研队伍建设新模式

南京大学通过专职科研队伍平台，加强新进人才和学校之间的相互了解和磨合，减小人才引进风险，采用非全时、人才派遣、年薪制等灵活聘用方式，

为建立能上能下、能出能进新型人事聘用制度奠定了基础。

分类管理，优化结构。在专职科研系列设首席研究员、研究员、副研究员、助理研究员和研究助理等五类岗位。首席研究员、研究员、副研究员面向海内外公开招聘，其中邀请海外知名大学或科研机构副教授及以上人员、长江学者特聘教授、讲座教授、杰出青年基金获得者、国家重大科研项目首席专家担任首席研究员，面向海内外知名大学或研究机构招聘助理教授、优秀博士后和博士毕业生担任研究员和副研究员。

高薪引才，待遇留人。专职科研队伍研究员系列聘用实行协议年薪制，首席研究员年薪在20万元以上，研究员为14万—20万元，副研究员为10万—16万元，助理研究员为6万—12万元。学校对于项目聘用研究人员给予每人每月1000元的补贴，

灵活聘用，发展广阔。设计了人才上升通道，留住优秀人才。对在聘期内表现优秀的研究员、副研究员与助理研究员，可参加本校的教授和副教授的公开招聘，为他们提供了转为教师系列的机会。在聘用机制上，采用更为灵活的聘用方式，首席研究员和研究员还可采取非全时聘用方式。

南京大学专职科研队伍建设新模式的实施，完善了用人机制、提升了科研实力、搭建了成长平台、丰富了人才储备，专职科研队伍将逐步成为学校高水平师资选聘的“蓄水池”，为学校人才队伍的未来发展提供充足的后备资源。

（摘自《中国教育报》2014年4月28日）

新一轮高校人事制度改革的走向与推进策略

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一件事：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 比 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。

大力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。

（摘自《中国高等教育》2014年第10期，作者系教育部人事司司长）

高校聘用制度改革的进展及深化

赵丹龄 范贤睿 安家琦

实行人员聘用制，是高校用人制度的一项重要改革，是探索建立适合高校目标定位和特点人事制度的重要举措。十余年来，我国高校积极探索、大胆创新，借鉴国外高水平大学的做法，结合自身实际，大力开展用人制度改革，理顺了用人关系，搞活了用人机制，提升了用人效益，积累了有益经验，取得了重要成效。但是，面对新时期高等教育内涵式发展、全面提升质量的新要求，高校要构建以提升教职工队伍整体素质为目标、更加灵活高效、更加符合高等教育发展需要和劳动力市场特点的用人新机制，仍存在一些亟待解决的瓶颈问题，必须深化改革、攻坚克难、逐步解决。

一、高校推进聘用制改革的主要做法

自上世纪 90 年代末以来，高校按照科学设岗、以岗定薪、择优聘任、合同管理的原则，探索实行人员聘用制度，在加强人力资源规划、选聘优秀教师、教师职务晋升等方面采取了一系列积极举措，有效推进了“单位人”向“社会人”、“身份管理”向“合同管理”的转变。主要做法梳理如下：

1. 制定更精细、更理性的用人计划

精细划分岗位设置。岗位设置的科学性，是确保用人计划合理性的前提。很多高校在传统的教师、其他专业技术人员、管理人员、工勤技能人员分类基础上，将各类岗位进一步细分，使得岗位设置更加精细、更加符合学校实际、更能体现差异性。如按照教师岗位职责任务的不同，分为教学为主型、教学科研型、科研为主型；结合实行教育职员工作，将管理人员的职级分为高、中、初三个层次、十几个职级、二十几个档次；设置了特聘教授、助理教授等岗位，并实行专门的管理办法；根据实际需要设置了流动性较强的兼职教授岗位，力求“不求所有、但求所用”。

合理制定用人计划。教学科研一线的用人需求是基础。很多高校在确定

用人计划时，先由二级单位进行工作分析，确需进人方可向学校申报；学校人事部门对岗位空缺等情况进行初审后，通过校长办公会等方式进行集体研究。这一程序在很大程度上保证了用人计划的合理性，减少了粗放式进人的现象。在此基础上，有的高校进一步加强用人计划规划，把进人渠道分类，普通人员招聘实行“以出定入”，即按照未来几年退休教师数量确定学校进人规模并制定年度计划；有些高校根据各学院岗位基数，教学科研、社会服务等方面的贡献，未来任务量的变化等因素，综合确定各学院岗位数和进人计划。

2. 实行更开放、更多元的教师选聘机制

面向海内外公开招聘拔尖人才。一流高校需要一流人才。高校致力于建立具有国际竞争力的人才队伍，面向海内外遴选优秀人才，坚持平等竞争、择优选用、规范管理，做到程序公开、过程公开、结果公开。许多学校实行校、院两级面试机制，坚持民主评议与集体决策相结合，有效遏制了人情关系对公正选人的影响。同时，有条件的高校，结合自身实际，不断加大校外招聘力度，严格控制从本校直接选留毕业生任教，不仅扩大了选人的渠道和范围，而且有效避免学术“近亲繁殖”，增强不同学术观点之间的融合和碰撞，促进学术繁荣、学科发展。

有针对性地培养优秀师资。很多高校实行“师资博士后”、“教师博士后”等制度，探索建立从博士后中选聘教学科研人员的机制，有效发挥博士后流动站的人才培养和储备功能，将一批具有真才实学、经受较长时间考察的优秀青年人才选拔到学校教师队伍中。有的高校认真研究分析海内外高校急需紧缺学科人才竞争态势，提前谋划未来师资储备和培养；根据学校发展需求，从现有教师队伍中选拔优秀人选赴国外研修；对一些紧缺专门人才实行“订单式”培养，选拔在校本科生和硕士研究生赴国外知名高校攻读博士学位，为学校重点学科建设储备师资。

有效提升教师队伍的国际化程度。部分高校在创建世界一流大学过程中，将一批院长、特聘教授和创新平台负责人等重要关键岗位面向海内外招聘人

选，采用符合国际惯例的选聘和考核评价办法，充分发挥同行专家对人才的举荐和评价作用，如建立国际化专家库、国际专家咨询委员会对候选人进行评价。引进和邀请外籍学者到学校短期讲学；注重对新入职人员外语水平的考察，选拔能在国际学术界自由交流的人才；派专人赴国外开展海外人才专场招聘会，大力延揽海外高水平人才充实教师队伍。

3. 建立更具激励、更加高效的人事管理制度

推进教师职务聘任制改革。保持教师队伍稳定性和激发创新性同等重要。许多高校主动探索教师聘任制度改革，致力于建立激励与约束相结合的新机制，大力提升教师队伍水平。一些高校实行了竞争性更强的教师聘任制度，如有的学校规定教师职务晋升聘期内有限次申报、隔年申报，即每位教师申请应聘高一级职务的次数不得超过三次，两次申请时间一般应有1年以上间隔；有的高校结合岗位管理制度的实施，本着从紧从严的要求，制订了各级教师职务的结构比例，增强了人才遴选的竞争性；有的高校引进国外“tenure track”制度，实行“非升即走”“非升即转”的办法，对于在本级职务任职满一定年限（一般是两个聘期，6—8年）而又未能达到高一级职务任职条件者，原则上解除聘用合同，或转到其他岗位。很多高校制定了更为规范的评聘程序，充分发挥教授治学的作用，加强民主评议和集体决策，以无记名投票方式形成评议结果，完善代表作制度，加大同行评审力度。高校普遍建立了评聘工作监督、申诉机制，对违反学术诚信的教师实行“一票否决”。

积极打造高水平创新团队。有些高校为加强高水平创新团队建设，一方面加大核心领军人物引进力度，另一方面积极培养本校中青年优秀人才，通过“大师+团队”的模式，逐步构建起年龄结构合理、学术水平突出的创新团队。一些高校大力开展与国际高水平大学的合作，如与哈佛大学、密歇根大学等建立联合实验室（研究中心）共同开展研究。

营造有利于青年优秀人才脱颖而出的机制。青年人才是教师队伍中最具潜力的群体。为营造更加有利于优秀青年人才脱颖而出的制度环境，很多高校建立了破格晋升制度，开辟职务晋升的“绿色通道”，对经严格评审证明

学术水平和教学科研业绩特别突出的青年教师,可破格晋升到更高级别职务。有的学校为鼓励青年教师潜心治学、专心科研,规定在未晋升副教授或副研究员之前,不安排教学工作,并着力解决其生活后顾之忧。

注重加强管理队伍建设。改变高校与政府行政级别对应的干部管理模式,探索建立符合高校特点的专业化职员队伍。按照《高等教育法》关于实行教育职员制度的规定,从2000年开始,教育部先后在武汉大学等6所高校进行教育职员制改革试点,建立了职员制度和相应的职级晋升机制,同时明确职员不再参加专业技术职务评审。在高校管理人员中实行职员制,一方面推进了高校去行政化的进程,另一方面也拓宽了管理人员的发展空间,提升了其职业认同感和岗位责任感,提高了管理队伍的专业化程度。有些高校积极探索管理人员岗位交流,多岗位培养锻炼干部,既有效丰富了管理人员的经历、提升了素质,又增强了管理队伍的活力,提高了管理服务水平。

4. 采取更灵活、更社会化的用人方式

实行合同管理。高校积极探索聘用合同、劳动合同等契约管理方式,不少高校都实现了全员聘用。总体看,聘用合同主要针对传统事业编制内新进的各类人员,分为短期合同、中期合同、长期合同三种类型;劳动合同主要针对事业编制外的管理人员、教辅人员和工勤人员,依照《劳动合同法》的规定进行管理。合同管理使学校与工作人员建立起法律地位平等的聘用(劳动)关系,明确了双方的权利义务关系,促进了聘用关系从终身制向合同制的转变。此外,部分高校对聘用为科研助理的应届毕业生,还实行了签订服务协议的方式。在积极实行合同管理的同时,高校不断完善入职考核、年度考核和聘期考核,发挥考核在合同管理中的关键作用。

试行劳务派遣。劳务派遣是高校合同管理的有益补充,主要是高校与劳务派遣机构签订劳务合同,劳务派遣机构与工作人员签订劳动合同,并将工作人员派遣到高校工作,劳务派遣的工作人员与高校没有直接人事关系。这种用人方式比较灵活,高校多在临时性、辅助性或替代性岗位使用。今年人力资源社会保障部公布了《劳务派遣暂行规定》并从3月1日起施行,该规

定对劳务派遣用人方式进行了较为全面的规范，保障了高校实行劳务派遣用人方式更加清晰明确的政策遵循。

推行人事代理。人事代理是市场经济条件下人事管理方式创新，核心是人事服务机构受单位或个人的委托，代理完成人事管理的有关事项。高校与教职工签订聘用或劳动合同，委托人事代理机构提供与管理人事档案、社会保险和人事关系有关的代理服务，高校重在用人，人事代理机构重在管人。这种管理方式有利于实现高校人员能进能出，打破“身份管理”。对一些初级管理与服务岗位新入职人员实行人事代理方式，促进了高校教职工从“单位人”向“社会人”的转变。

二、高校聘用制改革中亟待解决的问题

通过实行人员聘用制度，高校选人用人效益大幅提高，人力资源配置进一步优化。但与高等教育事业发展的需要相比，仍存在一些亟待解决的问题。从外部看，主要是一些体制机制性障碍亟待破除；从内部看，高校人事管理的规范化、科学化程度仍需进一步提升。

1. 支持改革的配套政策相对滞后

编制不足制约了高校选聘优秀人才。高校目前的编制核定于上世纪 80 年代后期或 90 年代初期，上世纪 90 年代末以来，高校人才培养、科学研究等任务量成数倍增长，对教职工的需求数成倍增加，但编制数却一直没有变化。据统计，1998 年以来，全国普通高校普通本专科、研究生人数增加了约 6 倍，而教职工人数仅增加不到 2 倍。编制捉襟见肘已成为制约高校发展的重要因素。同时，编制携带了较多的身份、福利属性，如北京市政策规定：提供给事业单位的北京户口指标，只能用于编制内人员；上海市养老保险有关政策规定，超出编制限额的人员不能按照事业单位职工退休，诸如此类的政策规定为编制增添了更多价值，也使得教职工对“进编”高度关注，因此编制数量不足的高校在选人用人时受到很大的阻碍，难以吸引到学校发展需要的优秀人才。

主管部门管得太多太细影响了高校选人用人自主权。很多高校特别是地

方高校在开展人员选聘、高级职务晋升等工作时，需要主管部门层层审批，程序繁琐、耗时很长，这极大地影响了高校选人用人的效率。根据近期一份面向全国 200 多所高校的问卷调查报告，64% 受访的地方高校认为，当前高校人事制度改革存在的首要问题是主管部门管得太死。

重大政策外部对接难使得高校的部分改革处于“单兵突进、孤立无援”的境况。如职员制度改革有关政策与社会保障、人才流动等方面的政策目前尚未有效接轨。目前突出表现为，根据上海市有关规定，事业单位职工退休后，只能按照退休前的实职岗位落实养老保险待遇，被聘任为职员的管理人员，很难落实相应级别的养老待遇。

人员流转退出机制有待完善。当前，流动机制不健全仍是高校聘用制改革面临的难题，主要表现在三个方面：在人员出口上，没有有效解决“只能进不能出”“出不去流不动”的问题，对于解聘、辞退等人员，由于外部政策不完善，实际上很难“退出”学校，也极易引发人事劳动争议，增加人事工作的难度和管理成本；在校内人员管理上，没有较好解决岗位职务“只能上不能下”的问题；养老保障社会化程度不高，仍由学校负责养老待遇保障和生活服务，学校管理服务压力较大。其中原因，固然有教职工的观念问题，但更深层次的原因在于社会保障政策的制约。目前，高校与企业采取不同的养老保障模式、在部分地区采取不同的医疗保障模式，这在很大程度上影响了高校与企业或社会之间的流动。

2. 内部管理的科学化精细化水平有待提高

全员聘用制度尚未全面实施。实行人员聘用制度，是加快推进高校人事制度改革、提高队伍整体素质、增强高校活力的重要措施。高校虽普遍开展了聘用制度改革，但进程并不平衡。有些高校积极主动推进全员聘用，有效提升了人事制度的竞争力，并一定程度上突破了体制机制的障碍。也有些高校进展不尽如人意，有的仅对新入职教职工实行聘用制度；有的虽然名义上实行聘用制度，但实质上仍然是过去的“身份管理”，单位与教职工之间仍然是行政任用关系，而非平等协商的聘用关系。

考核评价机制亟需完善。如何建立符合高校用人特点的考核评价机制，是近年来高校人事制度改革的重点难点问题。从总体上看，高校教师考核评价机制仍有待进一步完善。主要表现：考核评价的手段较为单一，考核结果多采用传统的优秀、合格的简单定性方式表达；评价标准体系不完善，一些高校存在重数量轻质量的情况，有的高校指标体系过于简单、不够全面精细，有的高校指标体系过于复杂、操作性不强；考核评价更多与绩效、收入挂钩，发展性评价的理念还没有得到普遍认同。

薪酬分配制度有待改进。突出表现在，一是除少数高校、少数岗位外，高校尚难以为教职工提供具有国际竞争力的薪酬，在国际劳动力市场上的竞争优势不够；二是同工不同酬的现象也在一定范围内存在，即，编制外教职工付出同样甚至更多的劳动，却得到相对较少的报酬，这极易引起编制外人员的心理不平衡。主要原因，一方面是因为国家工资总额的计划管理方式不适应高校快速发展的需要；另一方面也是受限于高校办学资金不足。

高校引进人才时沟通协调不够。主要表现为，一些高校在引进人才时，互相攀比、竞相提供优厚生活待遇、科研条件。这一方面体现了人力资源的价值，以及市场供求关系对人才流动的影响，具有合理性；另一方面却也存在负面影响，如有些高校一味重视吸引外来人才，却忽视了对本校年轻教职工的培养，“引来了女婿，气走了儿子”，高校间互相挖角，形成了恶性竞争。这些情况的出现，既有高层次人才稀缺的原因，也有高校之间沟通协商机制不健全的因素，高校的协商机制、自律机制还没有建立起来。

三、深化高校聘用制度改革思考

深化人员聘用制度改革，推动高校选人用人机制进一步优化，一方面需要国家及高校主管部门的统筹支持、转变职能、管理方式；另一方面需要高校进一步开阔思路、改革创新、加快发展。

1. 国家进一步完善相关制度，加强统筹协调

尽快确立体现政府监管与高校自主用人的人员规模确定机制。公益二类事业单位主要从事公益服务，部分由市场配置资源，机构编制管理应更加灵

活一些。按照《关于印发分类推进事业单位改革配套文件的通知》精神，在制定和完善相关编制标准的前提下，应逐步实行机构编制备案制。这样有利于保证公益二类事业单位活力，也有利于减少政府财政压力。在公益二类事业单位中，高校又具有规模较大、代表性较强、部分高校编制不足问题突出的特点，可以作为试点单位加快改革进度，探索实行用人规模备案制度，实现高校自主确定人员规模并进行动态调整，促进高校科学发展。

逐步改革完善事业单位养老保障制度。结合分类推进事业单位改革进程，完善事业单位养老保障制度改革试点政策，制订切实可行的转轨成本承担办法，在保障待遇水平不降低的情况下，改事业单位退休制度为社会养老保险制度，建立事业单位多层次社会养老保障体系。

完善事业单位职员试点政策配套措施。针对事业单位职员制度改革试点外部对接难的问题，建立健全事业单位职员制度试点政策与其他相关政策的衔接机制，认可职员制度改革试点单位的改革成果。特别是完善职员制度与养老保障制度的对接机制，允许按规定聘用的职员办理退休手续、享受相应养老保障待遇。

2. 主管部门进一步落实和扩大高校用人自主权

依法落实和扩大高校人事自主权。结合政府职能转变、简政放权的进程，按照《高等教育法》等规定，进一步落实和扩大高校人事自主权，理顺主管部门和高校的关系。尤其是地方政府，应在做好监督情况下，实实在在下放选人用人自主权。根据近期一些媒体的信息，有些省份已经开始推动这项工作，如浙江省决定有步骤地全面下放高校教师专业技术职务评审权，探索建立分类评价、高校自主评聘、政府宏观管理监督的高校教师专业技术职务评聘制度。下一步，希望政府部门能加快推进落实高校自主权的工作。

推动高校建立人事管理沟通协商机制和自律机制。要加强高校自律，结合落实和扩大高校用人自主权工作，大力培育、引导相关社会组织发展，建立良好的沟通协商平台和机制，充分发挥其作用，形成高校行业自律。同时，加强政府监管，即完善放权后对高校的检查监督机制，确保高校依法依规用人，

并建立健全校内劳动人事争议处理机制。

3. 高等学校进一步加强和深化人员聘用制改革

增强探索改革的勇气和智慧。希望高校根据国家事业单位人事制度改革的方向，结合自身实际，以更大的改革勇气和更多的改革智慧推进人员聘用制度改革。目前改革进度较快的高校，应进一步解放思想、转变观念、加强创新，探索突破考核评价等改革重点难点问题；改革进度相对较慢的高校，应加快改革进程、提升改革效果、享受改革收益。

进一步完善薪酬确定机制。主要目标，一是依法依规提升教职工的整体收入水平，进一步体现人力资本的价值，维持在国内劳动力市场上的优势，提高在国际劳动力市场上的竞争力。二是建立健全以能力和业绩为导向的，以岗位职责和实际贡献为尺度的，更具激励、更加规范的校内薪酬分配机制。

继续探索人员退出管理。目前看，至少有三个着力点。一是合同中要约定合同解除或终止的条件，并根据合同约定对考核不合格人员应调整岗位或解聘，对不能完成合同任务或不能履职尽责的要及时作出处理。二是对与学校解除人事劳动关系的人员，按规定做好社会保险关系转移，及时办理档案接转等手续。三是建立健全教职工人事处理结果复核机制，依法依规做好人事劳动争议处理工作。

人员聘用制改革作为高校人事制度改革的重要内容，始终伴随着我国高等教育的发展而不断深入，取得了重要成效，也必将在全面提升高等教育质量的新进程中积极推进，为建设高素质教师队伍、促进高校科学发展夯实基础。

（摘自《中国高等教育》2014年第10期，作者系教育部人事司）

高校教师收入调查分析与对策建议

高校教师薪酬调查课题组

百年大计，教育为本。在新一轮教育改革实施的大背景下，中央和国家教育主管部门把人才工作作为高等学校人事工作的首要任务，把加强教师队伍建设作为人才工作的重中之重，把高校教师收入分配改革作为实现这些目标的有力保障。我国高校教师收入分配经过多次改革，取得了较大成就，建立了一套较为完善的收入分配体系，教师的工资待遇不断改善，教师的社会地位逐步提高，教师的职业越来越得到尊重。但是，由于收入分配的复杂性和敏感性，许多问题仍需要制度、政策、财力、时间等多方面因素形成合力才能解决，例如，高等学校教师收入整体竞争力问题、结构比例问题、青年教师待遇问题、高层次人才年薪标准及规范问题等等，这些问题给高校教师的收入分配改革提出了新的挑战。

“高等学校教师薪酬调查”课题组 2011 年对 32 所教育部直属高校教师进行了薪酬调查（以下简称“2011 年调查”），获取了有效样本 57698 个；2013 年对 84 所高校教师进行了薪酬调查（以下简称“2013 年调查”），获取了有效样本 137411 个。本文基于两次薪酬调查的客观数据对我国高校教师的收入现状进行分析，对收入分配改革面临的问题及其对策提出建议。

一、教师收入分配模式与管理体制

高等学校教师收入分配模式与管理体制随着我国社会经济以及高等教育的发展历程同步发展。分配模式方面，由国家统包统分的单一分配模式转变为以岗位绩效工资为主体，年薪制、讲席冠名薪酬、科研团队薪酬等多种模式并存的多元分配模式，2013 年调查显示，60% 以上被调查高校对新机制引进的海外高层次人才实行了年薪制，部分高校利用捐赠款设立了讲席冠名薪酬，多数理工科高校建立了科研团队薪酬分配机制。管理体制方面，由自上而下的垂直管理体制转变为政府宏观指导，制定基本工资政策和标准，高校自主管理绩效性工资分配，院系及团队参与分配的灵活多样的管理体制。分

配模式的多元化和管理体制的灵活性,有利于高校人才队伍的建设,有利于激励保障机制的完善,有利于落实高校内部收入分配的自主权。

二、教师收入水平与结构比例

高等学校教师的收入水平是反映人才竞争力的重要指标。2013 年调查显示,高校教师的年工资收入 10 万元以下的占 47.7%, 10—15 万元占 38.2%, 15—20 万元的占 10.7%, 20 万元以上占 3.4%。按职务分析,正高级教师的年平均收入 14.36 万元,副高级为 10.33 万元,中级为 8.3 万元,初级为 7.44 万元。

为了更加直观地了解教师收入的分布情况,我们以 1 万元作为年均收入区间的划分间隔,分析全体教师样本年收入在不同收入区间的人数分布情况。如图 1 所示,教师年均收入总体上呈现花瓶状分布,低收入人群相对集中,高收入人群相对分散。中低收入区间(年收入在 15 万元以下)的教师人数占总人数的 85.9%,而全体教师样本中具有博士学位的占 80%,高级职务占 68%,中级职务占 31%,初级职务占 1%,相对于这样的一个知识密集型和人力资本高投入型群体,高校教师现有收入显然缺乏竞争力,特别是青年教师,入职时选拔的是优秀毕业生,而收入水平处于同期毕业生的中下水平,他们对收入的满意度非常低。高收入区间(年收入 20 万以上)尽管人数不多但区间跨度较大,表明许多高校为了实施人才战略,集中有限资源,创新激励保障机制,以跨越式的薪酬体制引进海内外优秀人才到高校任教,为高校集聚人才提供强有力的机制保障。

按学科分析,经济学和管理学、法学、工学的教师收入较高,文史哲和教育学的教师收入较低。按地域分析,华南和华北地区教师的收入较高,华中和东北地区教师的收入较低。按公平性分析,在样本高校中,有 35% 的高校基尼系数小于 0.2,即收入比较平均;65% 的高校基尼系数在 0.2—0.3 之间,即收入相对合理,说明多数高校收入分配内部公平性较好。

在收入结构方面,高校教师的收入由基本工资(岗位工资与薪级工资之和)、津贴补贴、其它收入、改革性补贴四部分组成。基本工资属于基础性、

稳定性的收入，体现保障的职能；津贴补贴和其它收入属于奖励性、绩效性收入，体现激励的职能；改革性补贴属于福利的范畴。2013 年调查显示，教师的基本工资占总收入的 14%，稳定性、保障性的作用显著弱化，这与高校教师的职业特点不相适应。高校教师是知识型工作者，他们追求的不是高收入，而是教书育人的兴趣、受人尊敬的社会地位以及职业和收入的稳定性，保障性的收入比例太低会导致教师不安心本职工作，有后顾之忧。

三、高层次人才与青年教师收入

薪酬调查中采集的高层次人才样本包括两院院士（简称“院士”）、中组部“千人计划”入选者（简称“千人”）、教育部长江特聘教授（简称“长江”）和国家杰出青年基金获得者（简称“杰青”）。调查数据表明，通过高校近年来的体制机制创新，高层次人才的收入分配改革取得了重点突破，收入水平实现了飞跃式发展。1998 年，教育部实施“长江学者奖励计划”，是高层次人才激励机制建设的突破口，成为高等学校教师收入分配制度改革的推进器。在“长江学者奖励计划”的带动下，高等学校开始实施各种人才计划，引进海外高层次拔尖人才，探索实施年薪制。2008 年，国家实施了高层次人才引进计划，即“千人计划”，随后又实施的“青年千人”、“万人计划”等人才计划，年薪制得到了普遍应用，成为引进人才理想的收入分配制度。

2013 年调查显示，高层次人才的收入水平在高校明显处于领先地位，达到教师平均收入的 2.8 倍，其中千人收入最高，达到教师平均收入的 6.2 倍，基本与国外一流大学的教师收入水平接轨，具有一定的外部竞争力；院士、长江、杰青的收入分别是教师平均收入的 3.2 倍、2.8 倍、2.5 倍。

高层次人才作为高校教师队伍的核心人才，在高校提升知识和科技创新能力、提高国际竞争实力和国际合作能力以及建设世界一流大学等方面发挥着不可替代的作用。年薪制为高校高层次人才队伍建设发挥了非常重要的作用，同时，在年薪制管理实践中反映出来的薪酬决定机制，激励约束机制、评价退出机制等方面的问题也迫切需要加强研究、逐步规范。此外，高层次人才的收入远远高于普通教师，特殊性和优越性较为明显，导致了教师之间、

海外和国内人才之间收入的不平衡，对现有的收入分配格局产生了一定的负面影响，需要进一步理顺收入分配关系。

高校青年教师泛指年龄在 35 周岁左右的青年教职工，他们是高等院校里最具活力、最有潜力的群体，是高校教师队伍的重要力量，是高等教育事业发展未来的生力军；同时，他们由于职称、职务一般处于较低的层级，是高校中收入低、负担重的群体，常常自嘲为学校里的“弱势群体”。高校青年教师具有三个特征：学历层次高，受教育年限高；工作年限相对同龄人群短，大学阶段 4 年，硕士、博士研究生阶段一般需要 6 年（有些理工科专业需要更长年限），正常情况下，博士毕业时已经 28 周岁上下，与未读研究生的同龄人员相比，已算是大龄职场新人了；物质需要相对迫切，在工作上面临职称评定、职务提升，生活上面临结婚生子的双重压力。高校青年教师提升个人收入水平相对较为迫切。但收入普遍不高。

2011 年调查显示：高校青年教师低收入人群相对集中，高收入人群相对分散。其中，年收入在 5—6 万元区间的人数最多，占被调查总人数的 18.2%；其次为年收入在 6—7 万元区间的，占总人数的 17%。总体来说，高校青年教师收入普遍不高，81.9% 的青年教师年收入 10 万元以下，特别是 34.6% 的青年教师年收入 6 万元以下。

为了更好地比较青年教师与社会同等人员的收入水平，薪酬调查课题组对七个省市的 16 所高校 2006—2010 年博士毕业生收入状况进行了问卷调查，将博士毕业在高校工作的青年教师收入与同期博士毕业、从事非教育行业工作的毕业生收入进行比较分析。2011 年调查显示，博士毕业后在高校工作的青年教师，收入在 7 万元以下的最多，为 64.7%；其次为 7—10 万元，占 24.2%；13 万元以上的区间，累计比例不足 3%。而不在高校工作的博士毕业生，收入区间在 7—10 万元的占 21.6%；10—13 万元的占 17.3%；在 13 万元以上区间的最多，累计比例高达 48.5%。

青年教师收入偏低、缺乏竞争力是目前高校内部分配的一个共性问题，引起了上级主管部门、高校以及院系领导的高度重视。各高校在出台收入分

配政策时尽量向青年教师倾斜，但结果都不太理想。如何提高青年教师收入，增强教师岗位的吸引力，调动青年教师工作积极性，还要从收入分配体系设计的整体布局出发，多角度改革教师的收入分配方式。

四、 教师收入分配改革的对策与建议

高等学校收入分配制度改革对吸引与稳定人才、调动教师的积极性，推进相关资源的有效配置，促进我国高校竞争优势的建立与维系等具有深远意义。一方面教师收入问题在高校发展中具有重大性和战略性，高校要在未来的全球化竞争中赢得竞争优势和提升核心竞争力，必然要在教师的收入上进行改革与创新；另一方面高校教师收入已成为其管理实践改革的难点和社会关注的热点。只有客观地总结和分析目前高校教师收入的现状，并针对存在的问题进行剖析和改革，才能为高校集聚和高效发挥人才提供强有力的机制保障，从而确保人才强校战略的顺利实施。

1. 树立人才资源是第一资源的科学人才观，把健全收入分配体系作为实现高校人才战略的重要保障。

人才战略是高校发展的核心战略，在高校人才队伍建设中，既要引进国内外大师级的顶尖人才，又要培养具有潜力的青年骨干人才。为了进一步落实人才强国和人才强校战略，需要营造尊重知识、尊重劳动、尊重人才、尊重创造的氛围，体现“一流人才、一流业绩、一流报酬”的原则，以健全和完善竞争激励机制为核心，促进收入分配的科学化和规范化。通过几年的实践探索，年薪制透明度高、竞争力强、结构简单、操作灵活，得到了高校和社会的普遍认可。年薪制在高校进一步推开已具备了一定的条件，在千人实施年薪制的基础上，逐步对青年千人、按新机制引进的人才以及其他高层次人才实行年薪制。条件成熟时，年薪制将成为高校教师收入分配制度的主体，逐渐与国际接轨。对于青年教师收入分配问题，通过设立专项补贴、特殊津贴等政策提高保障水平；加强绩效管理提高绩效工资水平；探索新型分配机制，提高青年教师的聘用标准，同时提高其收入水平，使青年教师的收入水平具有行业竞争力。健全高校收入分配体系，重点要创新收入分配机制，理顺收

入分配关系，规范收入分配管理，充分调动广大教师的积极性和创造性，鼓励各类人才创新创造，促进各类人才协调发展，增强高等学校的生机和活力。

2. 做好收入分配制度改革的中长期规划，建立符合高校教师职业特点的收入分配体系。

收入分配中长期规划是高等学校人力资源管理的重要组成部分，决定着高校人力资源的合理配置与使用。首先，做好收入分配中长期规划的顶层设计，明确高校教师收入的合理定位，逐步按市场机制确定其收入水平，以保持高校人才竞争力。其次，保持科学合理的收入结构比例，处理好保障和激励的关系，逐步提高现有收入结构中的保障部分，在保障中求激励，以体现教师职业的稳定性 and 安全性。第三，进一步创新高校收入分配管理的体制机制，扩大高校分配自主权，在千人计划实行年薪制的基础上，把高层次人才作为教师队伍的一部分，使他们的收入水平与其他教师群体形成一个连续整体和合理格局，以保证学校整个收入分配体系的公平性和稳定性。

3. 建立教师收入调查研究的长效机制，为高校收入分配制度改革提供有价值的决策支持。

在教育部人事司的指导和支持下，中国高等教育学会薪酬研究分会组织相关高校共同成立课题组，在 2011 年和 2013 年两次开展高校教师薪酬调查研究，得到的基础数据和分析成果，已经在高校的收入分配制度改革实践中发挥了重要作用，成为部分高校改革收入分配制度、制定收入分配方案、调整收入分配政策的重要参考，也为主管部门制定高校收入分配政策提供有力的决策支持。应持续开展薪酬调查和数据采集，逐步扩大被调查的高校和人员范围，定期发布权威性的高校薪酬报告，并将历次调查的数据整理汇总，形成有比较价值和借鉴意义的历史数据库，记录高校教师收入水平变化的趋势，反映教师收入分配制度改革历程，预测教师收入分配制度改革发展的方向，从而为完善高校教师激励保障机制提供强有力的支撑。

（摘自《中国高等教育》2014 年第 10 期，执笔人：王希勤、刘婉华、郑承军）

坚持发展性评价方向 推进教师考核评价改革

焦师文

教师考核评价改革是近年来高校教师人事制度改革的重点难点问题，也是建立中国特色现代大学制度的重要内容。科学合理的考核评价，不仅为教师的入职、晋升、聘任、培训和奖惩提供了基础和依据，也有助于调动教师的积极性和创造性，促进教师教学、科研水平和工作效率的提高，从而整体提升教师队伍整体素质和水平。

一、当前我国高校教师考核评价基本情况

围绕深入推进高校教师考核评价机制改革这一主题，教育部教师工作司主要从两个途径入手开展了调研。一是跟踪了解承担教师队伍建设的改革试点项目相关高校的情况。2013年教师工作司通过单位申报、专家评审等程序，遴选确定了134个地区和学校，组织实施45大类308个教师队伍建设的改革试点示范项目。其中南京大学、中国人民大学、东华大学、中国政法大学、东北师范大学等五所高校承担了教师考核评价改革试点项目。二是借助中国教育学会师资管理研究分会这一工作平台，从151个会员高校的交流研讨活动中，了解发现高校在推进教师考核评价改革方面有特色的经验和做法。

通过调研，我们了解到，一些高等学校对教师考核评价机制改革进行了积极探索，在教师分类管理、考核指标体系建立、评价机制创新、强化聘期考核等方面做了探索和研究，对推动教师考核评价机制改革发挥了先行示范的作用，为国家出台相关政策提供了有益借鉴。但也还有相当数量的高校在教师考核评价工作中仍存在一定偏差，教师考核评价机制亟待改进和完善。

考核评价缺乏整体设计。目前高校教师考核评价整体性的指导文件尚未出台，事业单位人员考核暂行规定对高校的差异性、教师工作内容的多样性、教师工作的复杂性体现不够。部分高校根据自身情况制定了各自的考核制度，但考核指标往往不够全面，还不能完全反映教师的工作状态。

考核评价手段较为单一。许多高校对教师的考核还停留在教师填表、学

校审核的阶段，院系、教师本人的参与程度不高，考核结果仅仅用优秀、合格的简单定性方式表达。由学校主导的考核重视了教师承担教学科研任务的完成情况，但不重视考核教师如何完成任务和指标的过程，甚至教师在完成工作中遇到困难和阻力时也没有及时提供帮助和支持，对完成任务过程中出现的各种错误也没有及时纠正。

考核评价标准体系不完善，存在重量轻质的情况。目前教师的考核评价标准一般都由学校各自设定，主观随意性较大。有的高校指标体系过于简单，无法全面反映教师的工作；有的指标体系太复杂，对教师要求过高，操作性不强；有的忽视了学科间差异，采用统一的绩效评价指标体系去考核不同学科的教师。高校现行的指标体系大多围绕量化工作进行，以完成任务为考核的根本目的，对“量”的过高要求削弱了“质”的要求。

考评评价的发展性功能没有充分体现，与利益挂钩过于紧密。目前许多高校实行的都是绩效考核，即将考核结果与薪酬、年终奖励等紧密挂钩，评价标准多为目标性、结果性的功利化指标，这样的激励手段比较单一，没有将考核结果充分用于教职员的发展和能力的培养，容易滋生急功近利、学术腐败等有害师德师风行为。教师也无法通过考核发现自身发展过程中存在的问题，找出今后工作的努力方向。

高校教师考核评价工作存在的上述诸多问题，尤其是功利化的评价倾向，应引起高校领导和人事师资部门的高度重视。高校教师考核评价机制如何从奖惩性评价向发展性评价转变，是今后应着力解决的带有方向性的重大问题。

二、“发展性教师评价”的基本内涵

发展性评价是 20 世纪 80 年代发展起来的一种关于教育评价的新理念新模式。发展性评价在教师考核中的运用，很多学者都进行过研究和论述。发展性教师评价指依据一定的发展目的和发展价值观，评价者与教师一起制定双方认可的发展目标，运用发展性评价的技术与方法，对教师的素质发展、工作职责和工作绩效进行价值判断，使教师在发展性教育评价活动中，不断认识自我、发展自我、完善自我，不断实现不同层次的发展目标的过程。

发展性评价是美、英、日等高等教育发达国家普遍采用的教师考核评价方式。20 世纪 80 年代末英国逐步摒弃传统的教师评价制度，推广和使用发展性教师评价。英国于 1985 年发表了《学校质量：评价与评估》的报告，标志着新的教师评价制度——发展性教师评价制度的建立。美国和日本也相继于在 90 年代中期开始逐渐改变过去的那种终结性的教师评价，教师评价从以目标为中心、以决策为中心向以人的发展为中心转变，发展性评价成为评价主流并逐步完善。其间虽然对发展性教师评价存在的问题有过争论和反思，但坚持以发展性评价为主体，兼顾绩效评价的考核模式逐步成为广泛认同、广泛采用的考核方式，也为我国开展教师考核评价机制研究提供了借鉴。1998 年华东师范大学王斌华教授利用在英国访学的机会，专门研究并出版了《发展性教师评价制度》一书，系统介绍了英国发展性教师评价制度的历史背景、原则、环节、理论基础等，第一次系统性的引入了“发展性教师评价”的概念。国内的许多学者和一线教育工作者也在此基础上开始进行发展性教师评价研究。有的介绍国外教师发展性评价制度，从宏观上提供经验借鉴；有的从工作实际感受出发分析和探讨教师考核工作中存在的问题，分析、比较发展性评价和奖惩性考核两种形式的优劣；有的提出了一些初步的评价体系的构建方法，从改进考核方式、构建发展性评价机制等方面提出建议和对策。总的来说，专家学者和一线教育工作者普遍认为发展性评价契合了高校教师工作的复杂性、创造性等特征，为高等教育发达国家普遍采用，应该成为今后我国高校教师考核评价的主要形式。

发展性评价运用于教师考核，其主要特点包括：

互动的、面向未来的评价。发展性评价是一种建设性的互动过程，通过评价双方的交流沟通确定发展目标，不仅关注教师的当前表现，而且注重教师的长期成长和发展。发展性评价是根据现有基础和教师个人发展目标，对教师进行经常性或周期性的指导，并提供一定的培训，从而提高教师履行工作职责的能力，完善教师的发展。

引导全面发展。发展性评价强调考核的全面性，不仅对教师素质或工作

的某一侧面进行单项评价，也包括对教师整体素质与表现进行综合评价；不仅重视过去的工作表现，更注重现在、以及未来可能会有的发展；不仅涉及工作任务的完成和职责的履行情况，也涉及教师在原有基础上相对进步的状况和未来的职业规划。

关注个体差异。发展性评价重视教师的年龄差异、学科差异、层次差异等表象性差异，还可以包括考察教师的身心特征、兴趣爱好等各个方面不同的特点，正确地判断每个被评价者的不同特点及其发展潜力，为教师提出适合其发展的具体的有针对性的建议。

评价主体多元化。发展性评价强调发挥教师，即被评价人的主体作用，与教师进行充分的沟通，由评价双方共同承担实现目标的职责。同时强调包括自我评价、同行之间评价以及领导评价、定性与定量指标相结合等多种方法的综合运用，各考核主体积极参与考核评价的全过程。

注重过程评价。发展性评价强调收集并保存表明被评价者发展状况的关键资料，并对资料进行呈现和分析，实现对教师工作过程的关注和认识，并在此基础上及时给予具体、有针对性地改进建议和反馈。

三、发展性评价在我国高校教师考核中的初步运用

通过调研和跟踪试点单位情况，我们发现不少高校在考核评价工作中已初步体现了发展性评价的思路，对优化评价指标、改进考核方式、丰富考核主体、引导教师全面发展等方面做了很多探索。

加强制度建设，引导全面发展。中国人民大学在考核工作中意识到科研考核是一把“双刃剑”，它在督促教师投入科研的同时，也会在一定程度上削弱教师科学研究的自主性。因此学校在制定考核方案时弱化指挥姿态，教师平时不必顾及考核指标的存在，用自己喜欢的方式做自己喜欢做的研究。通过这样的调整给教师更多、更宽松、更自由的治学空间，培养更自主、更强烈的学术志向和学术兴趣，使之逐步转化为内生的研究动力和不竭的创新精神。浙江大学在培养教师教学能力上下功夫，通过强化教学基本职责、设立教学研究与发展中心、建立责任教授制度、设立奖教金、开展青年教师教

学技能比赛、评选“三育人”标兵等多种形式，推进教师教学能力的提升，提高人才培养质量。

实行过程管理，弱化量化指标。南京大学等高校在制定考核方案时，针对目前考核中比较多的强调科研贡献、单纯“数文章”、“万般皆下品，唯有文章高”的不良导向，对科研考核进行了简单化、宽松化、弹性化的改造。不以数字和速度论英雄，淡化教师对数字和速度的追求。复旦大学对科研成果的评价从原来的重数量向重质量转变，将“代表性成果评价”运用于高级职务聘任，注重科研工作的原创性和终极价值。各校弱化单纯对量的追求，意在使教师有多一些时间和空间沉下心来做学问，把学问做好做精，比较从容地安排自己的学术计划，打磨出学术思想、学术品味、学术积淀超越前人的学术精品。

制定阶段目标，实行聘期考核。中山大学从2003年开始按照《中山大学教师编制核定、职位设置与职务聘任规程》实施教师聘任制，教师与学校签订教师职务聘任合同，严格合同管理。按照合同约定，每满三年进行一次聘期考核。中山大学通过三次聘期考核已有近200人不再续聘教师岗位。对不再续聘教师实行人性化管理，畅通人员立体化分层流转退出机制，使学校的教学和科研工作走上一个更为良性发展的轨道。中国人民大学、南京大学除了严格实行聘期考核外，针对高层次人才等特殊群体，鼓励高水平教师发扬“板凳宁坐十年冷”的精神，对他们实行免考核、延期考核、中长期考核、代表作考核等弹性考核制，适时延长评价周期。

改进考核手段，丰富考核主体。南京大学积极改变考核方式，将长江学者考核从以往面试形式改为举办长江学者述职报告会，既实现了对长江学者聘期贡献的考核，又对其他青年学者的发展起到了引领示范作用；通过《南大人才》专刊等多种形式，全面反映以千人计划、长江特聘教授为代表的南大高层人才的成果和贡献，形成“比学赶帮超”的良好氛围，鼓励良性竞争，实现柔性考核。华南理工大学对于高层次人才，不仅要求其出一批一流成果，还把团队建设作为其考核的重要内容。东华大学2013年开始全面推进校内综

合管理改革，明晰校院两级考核机制，围绕学校的整体发展目标制定各学院的目标任务，进一步明晰以系（学科团队）为基本考核单位，确立学校考学院，学院考系（学科团队），系（学科团队）考个人的分层考核办法。

关注个体差异，实行分类管理。浙江大学从 2010 年开始实施教师岗位分类管理，设置教学科研并重、研究为主、教学为主、社会服务与技术推广、团队科研 / 团队教学等五类岗位，强化教学职责，推进教学改革，努力营造重教文化氛围。通过设立教学为主岗位和团队教学岗位，鼓励保障一部分教师专心教学、安心从事一线基础教学工作。现有教学为主岗教师 100 余人，团队教学岗 200 余人。南京大学对教师考核进行分级管理，学校主抓高层次人才考核评价工作，初步形成了教师考核工作的三个层次：各类人才计划考核由学校来抓，代表性成果与综合评价相结合；教师聘期考核以院系、各单位为主，学校负责统筹；教职工的一般性年度考核由各院系、各单位负责。

四、推进高校教师考核评价改革的工作设想

针对高校当前教师考核评价工作存在的问题，我们将借鉴推广高校改革试点项目有益经验，坚持发展性评价的改革方向，改革完善高校教师考核评价机制。重点从以下几个方面开展工作：

做好顶层设计，加强高校教师考核评价政策指导。针对目前教师考核评价工作缺乏政策依据、改革方向不明确等实际问题，教师工作司已委托南京大学牵头开展高校教师考核评价制度改革的课题研究，并以课题研究为基础，适时出台高校教师考核评价改革指导意见。指导意见将明确发展性评价的改革方向和重点，对高校教师考核评价工作实施分类指导，为高校开展教师考核评价改革提供政策依据和制度保障。

确立发展性评价理念，重塑教师考核评价目标定位。发展性评价符合高校教师知识层次高、工作复杂、带有创造性和研究性的职业特点，能够有效解决目前考核工作中轻质重量、过于功利化的问题。要改变以绩效考核为主的考核制度，把教师考核评价目标定位于促进教师专业能力的成长与持续发展。要根据研究型大学、应用技术型大学等不同类型高校的办学定位，区分

不同类型学科的特点和差异，提出有针对性的考核评价政策和指导标准，促进教师的成长发展，实现教师个人与学校发展的“双赢”。

实行发展性评价为主、奖惩性考核为辅的考核评价模式。发展性评价是基于教师发展的评价，能够克服奖惩性评价的弊端。但发展性评价这种“软指标”评价在目前对部分教师还缺乏有效约束和激励。奖惩性考核采用的“工作成果导向”的定量评价方式，在要求教师完成教学科研基本任务、奖优罚劣、调动教师工作积极性发展仍有其不可替代的作用，能够弥补发展性评价的不足。因此，盲目的全盘否定奖惩性考核是不可取的。只有将这两种考核方式结合起来，发展性评价手段为主，奖惩性手段为辅，才能取长补短，充分发挥两种考核评价模式各自的优点，形成推动教师和学校共同发展的有效机制。

检视职业发展全程，将发展性评价贯穿于教师管理始终。高校教师考核评价不能为了考核而考核，将考核局限在与绩效、利益等挂钩。要将发展性评价贯穿到教师的评优评先、职务职称晋升、提高待遇等管理过程的始终。通过全程的发展性评价，检视教师职业发展的全过程，在教师的每一个职业发展阶段帮助其实现职业道德的提升、个人知识素养的提升、教学科研能力的提高，帮助教师完善职业发展规划，找准职业发展方向，促进教师更好、更快的成长。

完善考核反馈机制，建立健全教师退出机制。要按照发展性评价思路，改革学校内部治理结构，创新教学科研组织模式，构建分级考核、分级负责的教师评价激励体系。全面实行教师聘用合同制，科学合理设置聘期目标，加强聘期考核，严格合同管理。完善教师人事争议处理机制，探索建立教师流转退出机制。要将教师考核评价的结果及时反馈给每个教师，掌握和解决教师在教学科研工作中遇到的问题和困难，促进教师教学科研水平的提高。对于经考核评价确实不能胜任教学科研工作、缺乏职业发展潜力的教师，要引导他们有序流转 to 更为适合的其他岗位，切实提升教师队伍整体素质。

（摘自《中国高等教育》2014年第10期，作者单位：教育部教师工作司）

美国教师教育发展带来的启示

田山俊

我国作为发展中国家，要想实现经济社会的全面快速发展，就宜建立优先发展教师教育的理念，始终将教师教育作为教育改革的主旋律。在国民经济社会发展、事业规划、资金投入、基础建设等方面给予保障。

美国教师教育的发展经历了四个阶段：师范性与学术性之争，“学者型”教师教育改革（1945—1965年）；能力本位与多元文化结合，“二元化”教师教育改革（1966—1980年）；教师专业发展与水平提高，专业化教师教育改革（1981—2000年）；提高教师质量标准，高质量教师教育改革（2001年以来）。李克军博士新著《战后美国教师教育改革与发展研究》，对美国教师教育改革发展历程的背景、进程、内容、效果以及特点和趋势进行的系统研究，从质量保障的视角对战后美国教师教育的发展历程进行了脉络清晰的梳理，对我国教师教育发展历程中的问题与矛盾、机遇与挑战、梦想与未来，都有参考的裨益。

作者始终以“每一阶段改革都以提高教师教育质量为目标，改革自始至终伴有质量保障措施”为主线，串起整个美国教师教育发展史，挖掘到美国教师教育的成功之处——“质量保障”贯彻始终，并提炼了以下几点成功经验：

遵循客观规律。教师质量是一个国家教育水平的核心因素之一，所以，美国始终将教师教育摆到优先发展的战略地位，并形成了“教师教育优先发展”的理念。

下大力气保障教师教育质量，建立完善教师教育质量保障体系。教师教育改革具有开放性和多样性两大特点，开放性体现在构筑了全美教师教育认可委员会、国家专业教学标准委员会、州际新教师评估援助联合会的三套标准，组成了“教师培养和发展的连续统一体”的质量保障体系，成为保障质量的三大支柱。多样性则体现在：联邦政府、州政府、大众传媒、州级层面教师教育机构认证和资格认证体系等组成的教师教育质量保障主体。

改革教师教育体制，构建开放的现代教师教育体系。美国于 20 世纪 50、60 年代基本实现了大学化大众化的教育，教师教育的职能在此过程中实现了从单一到统一，由封闭到开放。实现了学制年限延长，规格提高，教学内容充实多样等变化。

构筑开放式的教师教育模式，推进了教育内容的创新。实现了教育过程、资格审查与实习过程相结合的开放培养体制，建立了专业发展学校，教师实际能力培养得到进一步重视，教师教育更加规范化、系统化和程序化。

确立教师专业标准，推进教师专业化建设。美国提出建立专业化的教师队伍、提高教师质量和教学质量的最佳方案即是“教师专业化”，创立了全国教师专业标准委员会，以前述的“三套标准”为核心的质量保障体系在教师专业标准的制定中发挥了积极作用。

推进教师教育创新，完善和构建现代教师教育制度。质量保障视角下的美国教师教育改革，在其改革与发展过程中使得其现代教师教育制度逐步完善，走过了自然养成、组织化培养的道路，教师教育的培养从封闭走向开放、从职业定向走向专业发展，呈现出高度的组织化与专业化。

李克军梳理了我国教师教育从 19 世纪末盛宣怀创办“明体达用，勤学善诲”的“南洋公学师范院”至今的历史，以教师教育体系独立性为划分依据，将我国的教师教育划分为四个主要发展时期，在客观评价取得成绩的同时，揭示出我国教师教育自身存在的问题和危机。这主要反映在：我国教师教育在质量、特色、水平等方面存在差距，制约其进一步发展。师范院校在追求综合化发展过程中，表现出弱化教师教育的倾向。教师教育培养模式有待于因地制宜，探索多元化路径；教师教育课程配比失衡，未来教师知识结构受到质疑。教师教育还存有重职前培养、轻职后培训，职前职后分离的问题。我国教师教育质量保障体系建构不完备，质量保障有待加强。教师专业化水平低，与发达国家差距较大。

作为发展中大国，我国要想实现经济社会的全面快速发展，就宜学习借鉴美国优先发展教师教育的经验，始终将教师教育作为教育改革的主旋律。

在国民经济社会发展、事业规划、资金投入、基础建设等方面给予保障。

借鉴美国质量保障的经验，我们可尝试建立全国教师教育认可和评估机构。对教师教育机构的教育质量提供专业判断和鉴定；完善教师资格制度，使教师资格证书制度作为教师教育质量保障体系的核心，建立与教育质量标准相配套的教师教育标准体系，同时要加强质量监控体系支持系统的建设。

我们应继续完善“以主渠道为主和多元化为辅”的开放性教师教育体系。发挥彰显师范院校的主体作用和特色，充分利用开发举办教师教育的高水平综合大学的优势和潜能。提高职前教师培养质量，积极搭建终身学习的“立交桥”。加强继续教育研究，完善继续教育制度建设。建立健全终身培训奖惩机制；继续推进教师培养培训一体化。推进继续教育信息化建设，建立培训网络联盟。形成学历教育 and 非学历教育齐头并进，多种教育形式包容共存，学校教育和远程教育结合具有中国特色的现代教师教育体系。

继续推进我国教师专业化，需要确立教师专业标准、制定高层次资格证书、实行教师资格证书有效期制度、建立教师教育认定标准等开放、一体化的教师教育体系。

（摘自《中国教育报》2014年5月8日，作者单位：内蒙古大学中国地方大学教育研究中心）

信息技术环境下如何再造高等教育组织机构

尚俊杰

著名管理学家德鲁克 1992 年在《哈佛商业评论》发表的《组织化的新社会》一文中曾讲到：自二战以来的 50 年里，从来没有哪个组织中出现过像美国军队那样彻底的变化。军服未改，军衔依旧，但武器装备却发生了根本性的变化。军事观念和概念的变化则更加激烈，与此类似的还有武装部队的组织结构、指挥结构、单位隶属关系和职责。简而言之，美军的变化是从装备，到观念，再到组织结构，是一个全方位的变化。

而在教育领域，装备可以说是发生了根本性的变化，而教学观念虽然也发生了变化，但是远不如装备变化那样激烈，至于组织结构的变化，除了网络教育学院以外，作为教育主体的基础教育和高等教育则很少发生。

不过，就像生产力决定生产关系一样，随着信息技术的深化应用，教育生产力也必将改变教育生产关系，教育领域的从装备到观念到组织结构的全方位变化可能也会陆续出现。著名管理学家本尼斯在《领导者》一书中曾经讲到：有些技术变革，特别是计算机和通讯领域的技术变革，或许会彻底颠覆传统的组织设计方式。德鲁克 1988 年发表在《哈佛商业评论》上的《新型组织的到来》一文中也提到：迄今为止，大多数人使用计算机只是为了能更快地完成他们从前所做的工作——数据的快速处理。但是，一旦公司迈出了从数据转向信息的第一步，那么它的决策程序、管理结构甚至工作方式都将发生转变。

组织要专注于核心业务

回顾高等教育这些年的组织机构的变革，其中“高校后勤社会化”基本得到了社会各界的认可，并在实践中取得了较好的效果。过去的高校就像一个小社会，还包括了食堂、宿舍、商店、澡堂、理发店等服务机构。随着时间推移和观念转变，很多学校逐步开始将后勤交给了社会，比如有的高校将食堂外包，有的高校将水电安保等物业外包给专门的物业公司。目前后勤社

会化得到了大力推广，就连一些军队院校也开始进行后勤社会化改革，学校食堂向社会进行招标，采用新的管理和经营模式，据说效果良好。

之所以实行高校后勤社会化改革，其中一个重要的原因就是“组织要专注于核心业务”，这是管理学中的一个重要理念，也是许多企业在经历惨痛的失败以后总结出来的经验。

八佰伴公司曾经是日本最大的百货公司之一，在上世纪 90 年代的鼎盛时期，八佰伴在全球 16 个国家拥有 400 多家百货公司，但是在 1997 年宣布破产了。破产的原因当然有很多，其中一个比较重要的原因是八佰伴后来要“多元化”发展，逐渐偏离了自己赖以起家的百货和超市的主业，而开始大力发展地产、食品等其他行业，因为扩张速度太快，资金压力巨大，随着金融风暴的冲击，最终走向了破产的道路。

这样的例子其实很多，它提醒我们，不管是组织还是个人，都必须“有所为，有所不为”，都必须专注于核心业务，才能取得成功。

进入新世纪以来，因为市场竞争更加激烈，所以企业更加注重打造核心竞争力，也更加注重社会分工，不仅仅是需要专注于某项核心业务领域，就是在一个单一业务领域中，也会将工作的各个流程进行分析，将一些对自身不重要的、非自己擅长流程外包给了其他企业。比如，对于苹果公司来说，他们只是专注于设计过程，而将制造过程外包给了富士康。当然，对于富士康来说，他们也是专注于制作过程，而不一定要涉足手机设计业务。

为什么要外包呢？因为可以借此降低运营成本，提高品质，集中人力资源，提高顾客满意度。比如，一个生产啤酒的企业，可以聘用外部运输公司来运输，也可以自己建立一个运输车队，但是如果自建车队，因为它本身在该领域并无经验，导致管理不善，因为管理不善，可能运输成本会更高。而如果聘用外部运输公司，不仅可以降低成本，也不会背上沉重的人力负担。

对于企业如此，对于高校亦是如此，核心业务是教学和科研，所以高校应该集中全部精力来做好教学科研，至于物业等后勤，虽然对高校的发展起着重要的支撑作用，但是客观上来说，并不属于核心业务，而且像餐厅、物业、

车队等等也不是高校所擅长的业务，所以要逐步“外包”给社会企业，这样高校可以将有限的人力资源更多地投向教学科研。

MOOC 带来的新机遇

高校后勤社会化改革算是一个重要的组织结构变革，接下来还能进行什么变革呢？或许 MOOC 给我们带来了新的机遇。

近两年来，MOOC（massive open online course，大规模在线开放课程，又称慕课）在全世界开始流行，成千上万甚至是十几万人一起学习一门课程，大规模协作改变一切，课程组织、教学、考核等模式都产生了巨大的变化，也对世界各国的高等教育产生了重要的影响。许多国家和地区的顶级大学都纷纷宣布加入 MOOC 行列。比如斯坦福大学牵头推出了 MOOC 网站 Coursera，哈佛大学和麻省理工学院宣布推出 MOOC 网站 edX，北京大学、清华大学、香港大学等许多亚洲知名高校也宣布加入 edX 或者 Coursera，或者自己建立 MOOC 网站。

在 MOOC 的发展浪潮下，有人担心 MOOC 会颠覆传统的高等教育，笔者虽然不认同此观点，但是认为 MOOC 一定会对传统高等教育带来严峻的挑战，据说 Coursera 上已经有几门课程得到了美国大学理事会的认可，学生在网站上花很少的钱就可以得到学分证书，并可以替代大学里面相对昂贵的学分课程。如果越来越多的 MOOC 课程得到了大学的认可，会对普通高校产生什么影响呢？

不过凡事都是相辅相成的，MOOC 在对高等教育造成挑战的同时，也给高等教育改革带来了新的发展机遇，在组织机构变革方面或许也带来了新的启示。

“非核心教学”社会化

借鉴高校后勤社会化改革的经验，我们是否可以将高校中的一些“非核心教学”业务社会化呢？

当然，就高校来说，所有的教学业务都应该算是核心业务，不存在主次

之分，但是客观地来说，也要分别考虑。比如，对于一个医学院来说，病理、临床等应该算是核心教学业务，但是目前高校特别注重通识教育，因此医学院的学生也需要学习公共英语、公共语文等公共基础课，包括一些艺术等人文素养的公共选修课，可是由谁来开设这些课程呢？

对于一个学科门类比较齐全的综合性大学，一般可以由各个学科的教师来兼任这些公共必修和选修课教师。而对于像医科、工科等专业性比较强的大学来说，一般会成立一个公共基础教学部或类似的机构，该机构专门负责开设公共必修课和选修课。

这样表面看起来没有问题，但是大家仔细想一想，在这些基础教学部任职的教师在个人专业发展方面可能存在问题，因为他们往往需要耗费大量时间讲授大量的重复性课程，很难有时间为某一个学术方向上进行深入研究。如果这是教学型大学还好一些，如果在一个研究型大学，那么是非常麻烦的。比如，在一个医科大学讲授艺术的教师，因为艺术在该校是一个边缘的学科，所以该老师在专业发展方面就存在很大的限制。

当然，过去很难有比较好的解决方法，但是现在是否可以利用 MOOC 等方式将这些学校的“‘非核心’教学业务社会化呢”？比如，这些院校就不再设立专门的基础教学部，或者只留下少数相对重要的学科教师，而是让学生通过 MOOC 网站学习相关基础课，或者几个高校一起开设某门选修课，一位教师在某个高校主讲，其他学校选修的同学同步通过网络听课呢？

这样做的好处是解决了基础教学部教师的专业发展问题，节省了人力资本；就教学效果来说，也许有人担心比不上面授效果，但是如果真的投入巨资精心制作的话，或许视频课件效果会比面授效果还好；此外，因为任何高校的基础教学部人数都不可能太多，不可能面面俱到地开出学生期望的各种选修课，但是，通过这种方式可以开设以往开不出来或开不好的选修课。事实上，已经有许多高校进行了尝试，开设了一批职业发展规划等素质教育课程。也有专门公司在提供这种服务，他们会提供软硬件平台、视频课件、教学过程等一条龙服务，高校只是安排学生在线选修课程，并通过学校组织的考试，

即可获得相应学分。比如尔雅通识课已经在市场上得到了一定认可。

这样做的坏处可能是对基础教学部现有的教师存在影响，不过，我们可以分步慢慢实施，通过政策引导未来的学生就业方向，逐步减少基础教学部的专职教师数量。

事实上，如果真的这样改进，对这些讲公共基础课的老师未必就是一件坏事情，因为对于那些特别喜欢讲课的老师来说，可以利用这种方式给更多的人讲课，体会更多的成就感。甚至部分公共课教师可以成立专门的课程公司，在社会资本的介入下，精心打造优质的公共基础课，为其他高校师生提供课程“外包”服务，从而收到良好的社会效益和经济效益。

结语

事实上，除了非核心教学社会化的改革以外，高校在组织结构方面还可以顺应信息技术进行更多的变革，比如依据信息的流程变革重新调整和整合各个处室的工作。美国教育部在2010年发布的《国家教育技术计划》中提到，要想使得教育生产力像企业生产力一样显著提高，就需要进行由技术支持的重大结构性变革，而不是进化式的小修小补。在备受各界推崇的《第三次工业革命》一书中也有一章专门探讨教育，其中讲到，第三次工业革命需要大批创新型人才，所以需要一批全新机制的教育机构。这些都启发我们，在信息技术已经对许多行业造成翻天覆地变化的时候，对于高等教育，或许我们真的可以考虑如何顺应技术发展进行组织机构变革，从而理顺机制，更好地促进教学效率和教学质量的提升，促进教育革命的真正发生。

（摘自《光明日报》2014年4月29日，作者系北京大学教育学院副院长、教育技术系主任）

告别碎片化、表象化 高校改革：好政策要执行到位

罗志敏

编者按：当前，我国高等教育改革的目标正在逐渐清晰，步伐也明显加快，从两、三年前相继推出的高等教育体制改革试点、大学章程制定、教职工代表大会制度等政策，到今年年初以来大学学术委员会规程、高等教育结构调整综合改革试点以及研究生质量体系保障政策的推出，再到教育部最近放出口风说要进行高考模式的分类改革，种种迹象表明，我国的高等教育改革已迎来了一个政策的快速供给期。本文作者认为，高校改革的政策利好已经形成，但并不意味着高校改革就一定有成效，针对过去高校在改革中出现的碎片化、表象化现象，把好好的政策消解于无形，当前高校改革面临的难题仍是怎么把好政策执行到位。

碎片化、表象化的实质是“无改革”

最近一个时期以来，有关高校改革的一些“试点”、“意见”、“治理”等隐含着将给高校更多、更大自主权的政策话语，越来越明确地告诉我们，在一阵密集的政策供给之后，政府将会很快把改革的“接力棒”交到高校手中。这也就是说，我国高等教育的改革将从国家层面的宏观改革走向高校层面的中观改革，从高校的外部治理走向高校的内部治理。

但是，让人难免担心的是，高校也许会在这一过程中只是汲取政府释放的“政策红利”，而对触动相关人群利益的改革则采取太极推手式来回避或消解。结合过去的经验，这样的担心不无道理。近年来，高校都在异口同声地强调改革，也没有哪一所高校说它没有在改革，但事实上仍是一种“无改革”。所谓“无改革”，按照有些学者的说法，是指一种没有改革的客观局面，它不是说高校的领导者不想改革，而是想改革而没有执行或执行得很差，从而导致“无改革”局面。

事实上，我国的高校并不缺少改革的话语，谁都在谈论高校内部改革的重要性，另一方面也不缺乏改革的动力，因为当前面临的问题和挑战就足以构成改革的动力。之所以会导致“无改革”局面，就是因为缺乏能把改革话语、动力转化为改革行动、富有成效的顶层制度设计以及相应的操作思路和执行能力，要么演化成“今天一个规定、明天一项措施”式的“碎片化”改革，要么沦为某些领导者个人推动、某些部门单独热衷的“从高调开场、以失望收场”式的表象改革。如近年来一些高校为革除行政管理效率低下、学术行政化的弊端所推行的职员制改革，不仅步履艰难，而且最后只是在满是抱怨和不满中部分地解决了低阶行政管理人员的身份问题。以上这种所谓的改革，大多只是技术层面的细化或局部调整，越来越难有以往的那种成效，也难以解决那些早已累积而成且各种问题盘根错节地搅缠在一起的结构性难题。

高校要突破过去那种“无改革”，碎片化、表象化的局面，就需要高校的领导者有果敢的勇气和意志，敢于打一场高校内部治理改革的攻坚战。要紧紧围绕目前格局下出现的高校改革难题，以当前国家高等教育体制改革、高校制定大学章程为契机，把顶层制度设计以及相应的操作思路和执行能力的优化和提升统一起来，寻找能为解决问题提供建设性制度力量的“抓手”。

三方面分权，让责权界限不再模糊

以治理主体多元化为主要标志的高校治理改革很有可能带来的一个负面效应就是使各主体的责权界限更加趋于模糊，因此当前高校改革最关键的是要分权，而且要从三个方面进行分权，从而让责权界限不再模糊。

一是把高校施政权中的校党委系统与校行政系统在体制上区分开来，明确其各自的权责范围。因为在实践中本来处在大学内部系统中最高地位的校党委要么被架空（或被无视）而难有大的作为，要么为了寻找出路而跨越其权力边界，进入行政或学术领域，从而加重了高校的“行政化”。而与之相伴随的是，大学校长也往往就此在高校管理责任方面存在推诿现象，如把自身工作的低效说成是校党委对其权力的越位。

二是把校行政系统与以大学教授为代表的学术系统区分开来。评上教授

后虽然可以做官,做官后也可以评教授,但一定要在体制上逐步消除所谓的“双肩挑”现象,坚决防止行政权力和学术地位之间的“通兑”现象。之前媒体曾报道湖南大学等高校的新任校长许诺任职期间不带研究生、不申请科研项目的做法虽令人感到鼓舞,但毕竟还只是个人作为,应该将这一做法扩大化,制度化。

三是要在学术系统中把学生的学习权突出出来、独立出来,使学生成为高校多元治理框架中平等的一方。所谓学习权,就是指学生基于满足自身基本学习需求这一目标,而通过对学校的招生、教学、课程设置、教师评价、教师聘任、学生生活等事务发表意见和施加影响所体现出来的一种权利。实践已多次证明,教授们有自己的利益,他们代表不了学生的权利,指望他们在学术委员会、教学指导委员会等场合中维护学生的利益,是不科学的。

有效参与, 杜绝权力运行中的“摆设”

所谓“有效参与”,就是在高校治理中扩大并容纳有序参与,各有关方都能无阻碍、有效地参与到高校治理的进程中来,都能发表实质性且有影响力的意见,即高校的每一成员都能参与或都有代理人参与会影响其自身利益的、以公共决策为主要内容的权力运行过程。如学术委员会的委员们不能仅仅作为一种“荣誉头衔”,而必须拥有发挥其维护和促进学术健康发展、维护教师基本权益的实质权力,要真正起到其在制度中规定的作用,千万要防止其成为一些学校规章制度“被合法化”和“被合理化”过程中的“摆设”。

为此,一是要通过宣传乃至培训,增强有关各方尤其是处在传统弱势的一方参与高校治理的意识和能力。目前的重点就是唤起教授对学校事务的热情,激发学生对自身学习权益的重视,其权力诉求,不再仅仅以保护个人私有利益为前提,而应着眼于维护整个群体的权益。

二是要给他们多方创造便于参与的通道和方式。如当前本科教学之所以总是容易受到忽视,不仅仅是因为大学生常被视为学校“来去匆匆的观光客”,更重要的是他们参与教学改革等这些涉及其自身利益的政策通道和方式非常少,即便其拥有的类似学生评教制度这一单一的方式也很不完善,这难免

会使学校对学生提供的教学服务经常被打折、缩水。而理想的状态应是，大学生除了可通过校理事会中的学生代表直接参与大学事务之外，还可凭借新闻媒体、家长组织、中介组织、雇主协会等方式来表达其权利诉求。

三是建立权力能得以有效行使的配套组织机构。如学术权力之所以在学术委员会的组织框架下难以得到彰显，其问题的关键不在于“校长是否退出学术委员会”，一个重要的原因就在于其缺少相应的下属咨询机构和支持机构，从而导致学术委员会的很多职责不得不由行政机构来行使。

内外监督，促使高校改革注重办学绩效

无论是在校内，还是在校外，任一群体及其成员的行动都能得到有约束力的监督。一方面，在校内，由于高校是一个整体性的工作，高校的“分权”绝不是自弹自唱、各霸一方的诸侯思维，而是各相关方要通过相互监督，形成一种既相互制衡又互为“利益攸关方”的关系。与此同时，还要想办法降低监督一方在道德、组织以及物质上的负担，并允许他们自由流动和退出。如通过校园网开辟类似“校情评论”的专栏，并建立舆情收集、分析及反馈机制，这样，大学生等群体就可持不同动机而无须背上思想包袱或道德压力，对有关机构及人员展开广泛的监督，并能提高其参与学校治理的预期效果。

另一方面，随着我国高等教育大众化、社会化程度的不断加深，高校的办学质量等事项已不再是其内部的“私事”，而必须本着为社会负责的精神勇于随时亮出“家底”，以接受社会大众、社会媒体等这些“看不见的眼睛”的关注、审视及其道德的、制度的乃至法律的评价和考问，让他们不再是仅仅听高校如何说，而是能看到高校如何做，如何使自己满意，由此形成一种自外而内的压力和期望，从而促使高校向更加注重办学绩效的方向渐变。与此同时，只有敞开式地接受外界的监督，也才能争取到社会最大范围的理解和支持，有关改革也才能顺利而持久。

当然，由于“刀总是难以削自己的刀把”，这就需要政府在现阶段还要继续发挥自身所拥有的主导功能，并从当前的“给予空间和放权”过渡到“为强化高校内部改革的预见性和持续性创造制度性条件”，如花费时间和金钱

在相关群体中间进行有关高校治理改革的、开放式的组织宣传和动员，连续性地向外界公布诸如办学绩效等相关数据，培育相关社会组织以使其成为高校“共治”结构所能借力的重要主体，等等。如此这样，才能触动高校领导者的灵魂，使他们有进行实质性改革的意愿和决心，也才能顺藤摸瓜，为高校近些年来累积起来的诸多结构性难题提供解决的倒逼机制和自我强化动力，从而向着《中共中央关于全面深化改革若干重大问题的决定》所提出的“深化教育领域综合改革”的目标迈出坚实的一步。

（摘自《光明日报》2014年05月13日，作者单位：云南大学高等教育研究院）

党政领导干部选拔任用工作条例

第一章 总则

第一条

为认真贯彻执行党的干部路线方针政策，落实从严治党、从严管理干部的要求，建立科学规范的党政领导干部选拔任用制度，形成有效管用、简便易行、有利于优秀人才脱颖而出的选人用人机制，推进干部队伍革命化、年轻化、知识化、专业化，建设一支高举中国特色社会主义伟大旗帜，以马克思列宁主义、毛泽东思想、邓小平理论、“三个代表”重要思想和科学发展观为指导，信念坚定、为民服务、勤政务实、敢于担当、清正廉洁的高素质党政领导干部队伍，保证党的基本路线全面贯彻执行和中国特色社会主义事业顺利发展，根据《中国共产党章程》和有关法律法规，制定本条例。

第二条

选拔任用党政领导干部，必须坚持下列原则：

- （一）党管干部原则；
- （二）五湖四海、任人唯贤原则；
- （三）德才兼备、以德为先原则；
- （四）注重实绩、群众公认原则；
- （五）民主、公开、竞争、择优原则；
- （六）民主集中制原则；
- （七）依法办事原则。

第三条

选拔任用党政领导干部，必须符合把领导班子建设成为坚持党的基本理论、基本路线、基本纲领、基本经验、基本要求，全心全意为人民服务，具有领导社会主义现代化建设能力，结构合理、团结坚强的领导集体的要求。

应当注重培养选拔优秀年轻干部，注重使用后备干部，用好各年龄段干部。

应当树立注重基层的导向。

第四条

本条例适用于选拔任用中共中央、全国人大常委会、国务院、全国政协、中央纪律检查委员会工作部门或者机关内设机构领导成员，最高人民法院、最高人民检察院领导成员（不含正职）和内设机构领导成员；县级以上地方各级党委、人大常委会、政府、政协、纪委、人民法院、人民检察院及其工作部门或者机关内设机构领导成员；上列工作部门内设机构领导成员。

选拔任用民族区域自治地方党政领导干部，法律法规和政策另有规定的，从其规定。

选拔任用参照公务员法管理的县级以上党委和政府直属事业单位和工会、共青团、妇联等人民团体及其内设机构领导成员，参照本条例执行。

上列机关、单位选拔任用非中共党员领导干部、处级以上非领导职务的干部，参照本条例执行。

第五条

本条例第四条所列范围中选举和依法任免的党政领导职务，党组织推荐、提名人选的产生，适用本条例的规定，其选举和依法任免按照有关法律、章程和规定进行。

第六条

党委（党组）及其组织（人事）部门按照干部管理权限履行选拔任用党政领导干部职责，负责本条例的组织实施。

第二章 选拔任用条件

第七条

党政领导干部应当具备下列基本条件：

（一）自觉坚持以马克思列宁主义、毛泽东思想、邓小平理论、“三个代表”重要思想和科学发展观为指导，努力用马克思主义立场、观点、方法分析和解决问题，坚持讲学习、讲政治、讲正气，思想上、政治上、行动上同

党中央保持高度一致，经得起各种风浪考验。

（二）具有共产主义远大理想和中国特色社会主义坚定信念，坚决执行党的基本路线和各项方针政策，立志改革开放，献身现代化事业，在社会主义建设中艰苦创业，树立正确政绩观，做出经得起实践、人民、历史检验的实绩。

（三）坚持解放思想，实事求是，与时俱进，求真务实，认真调查研究，能够把党的方针政策同本地区本部门实际相结合，卓有成效开展工作，讲实话，办实事，求实效，反对形式主义。

（四）有强烈的革命事业心和政治责任感，有实践经验，有胜任领导工作的组织能力、文化水平和专业知识。

（五）正确行使人民赋予的权力，坚持原则，敢抓敢管，依法办事，清正廉洁，勤政为民，以身作则，艰苦朴素，勤俭节约，密切联系群众，坚持党的群众路线，自觉接受党和群众批评和监督，加强道德修养，讲党性、重品行、作表率，带头践行社会主义核心价值观，做到自重、自省、自警、自励，反对官僚主义，反对任何滥用职权、谋求私利的不正之风。

（六）坚持和维护党的民主集中制，有民主作风，有全局观念，善于团结同志，包括团结同自己有不同意见的同志一道工作。

第八条

提拔担任党政领导职务的，应当具备下列基本资格：

（一）提任县处级领导职务的，应当具有五年以上工龄和两年以上基层工作经历。

（二）提任县处级以上领导职务的，一般应当具有在下一级两个以上职位任职的经历。

（三）提任县处级以上领导职务，由副职提任正职的，应当在副职岗位工作两年以上，由下级正职提任上级副职的，应当在下级正职岗位工作三年以上。提任处级以上非领导职务的任职年限，按照有关规定执行。

（四）一般应当具有大学专科以上文化程度，其中厅局级以上领导干部

一般应当具有大学本科以上文化程度。

（五）应当经过党校、行政院校、干部学院或者组织（人事）部门认可的其他培训机构的培训，培训时间应当达到干部教育培训的有关规定要求。确因特殊情况在提任前未达到培训要求的，应当在提任后一年内完成培训。

（六）具有正常履行职责的身体条件。

（七）符合有关法律规定的资格要求。提任党的领导职务的，还应当符合《中国共产党章程》规定的党龄要求。

第九条

党政领导干部应当逐级提拔。特别优秀或者工作特殊需要的干部，可以突破任职资格规定或者越级提拔担任领导职务。

破格提拔的特别优秀干部，应当德才素质突出、群众公认度高，并且符合下列条件之一：在关键时刻或者承担急难险重任务中经受住考验、表现突出、作出重大贡献；在条件艰苦、环境复杂、基础差的地区或者单位工作实绩突出；在其他岗位上尽职尽责，工作实绩特别显著。

因工作特殊需要破格提拔的干部，应当符合下列情形之一：领导班子结构需要或者领导职位有特殊要求的；专业性较强的岗位或者重要专项工作急需的；艰苦边远地区、贫困地区急需引进的。

破格提拔干部必须从严掌握。不得突破本条例第七条规定的基本条件和第八条第七项规定的资格要求。任职试用期未满或者提拔任职不满一年的，不得破格提拔。不得在任职年限上连续破格。不得越两级提拔。

第十条

拓宽选人视野和渠道，党政领导干部可以从党政机关选拔任用，也可以从党政机关以外选拔任用。地方党政领导班子成员应当注意从担任过县（市、区、旗）、乡（镇、街道）党政领导职务的干部和国有企事业单位领导人员中选拔。

第三章 动议

第十一条

党委（党组）或者组织（人事）部门按照干部管理权限，根据工作需要和领导班子建设实际，提出启动干部选拔任用工作意见。

第十二条

组织（人事）部门综合有关方面建议和平时了解掌握的情况，对领导班子进行分析研判，就选拔任用的职位、条件、范围、方式、程序等提出初步建议。

第十三条

初步建议向党委（党组）主要领导成员报告后，在一定范围内进行酝酿，形成工作方案。

第四章 民主推荐

第十四条

选拔任用党政领导干部，必须经过民主推荐。民主推荐包括会议推荐和个别谈话推荐，推荐结果作为选拔任用的重要参考，在一年内有效。

第十五条

领导班子换届，民主推荐按照职位设置全额定向推荐；个别提拔任职，按照拟任职位推荐。

第十六条

领导班子换届，民主推荐由同级党委（党组）主持，应当经过下列程序：

- （一）召开推荐会，公布推荐职位、任职条件、推荐范围，提供干部名册，提出有关要求，组织填写推荐表；
- （二）进行个别谈话推荐；
- （三）对会议推荐和谈话推荐情况进行综合分析；
- （四）向上级党委汇报推荐情况。

第十七条

领导班子换届，会议推荐由下列人员参加：

- (一) 党委成员；
- (二) 人大常委会、政府、政协党组成员或者全体领导成员；
- (三) 纪委领导成员；
- (四) 人民法院、人民检察院主要领导成员；
- (五) 党委工作部门、政府工作部门、人民团体主要领导成员；
- (六) 下一级党委和政府主要领导成员；
- (七) 其他需要参加的人员。

推荐人大常委会、政府、政协领导成员人选，应当有民主党派、工商联主要领导成员和无党派代表人士参加。

参加个别谈话推荐的人员参照上列范围确定，可以适当调整。

第十八条

领导班子换届，根据会议推荐、个别谈话推荐情况和领导班子结构需要，可以差额提出初步名单进行二次会议推荐。二次会议推荐由下列人员参加：

- (一) 党委成员；
- (二) 人大常委会、政府、政协党组成员或者全体领导成员；
- (三) 人民法院、人民检察院主要领导成员；
- (四) 纪委副书记；
- (五) 其他需要参加的人员。

第十九条

个别提拔任职的民主推荐程序，可以参照本条例第十六条、第十八条规定进行，也可以先进行个别谈话推荐，根据谈话情况，经党委（党组）或者组织（人事）部门研究，提出初步名单，再进行会议推荐。

第二十条

个别提拔任职，参加民主推荐人员按下列范围执行：

(一) 民主推荐地方党政领导班子成员人选，参照本条例第十七条、第十八条规定执行，可以适当调整。

(二) 民主推荐工作部门领导成员人选，会议推荐由本部门领导成员、

内设机构领导成员、直属单位主要领导成员和其他需要参加的人员参加；本部门人数较少的，可以由全体人员参加。根据实际情况还可以吸收本系统下级单位主要领导成员参加。参加个别谈话推荐的人员参照上列范围确定，可以适当调整。

（三）民主推荐内设机构领导成员人选，参照前项所列范围确定。

第二十一条

个人向党组织推荐领导干部人选，必须负责地写出推荐材料并署名。所推荐人选经组织（人事）部门审核符合条件的，纳入民主推荐范围，缺乏民意基础的，不得列为考察对象。

第二十二条

党委和政府及其工作部门个别特殊需要的领导成员人选，可以由党委（党组）或者组织（人事）部门推荐，报上级组织（人事）部门同意后作为考察对象。

第五章 考察

第二十三条

确定考察对象，应当根据工作需要和干部德才条件，将民主推荐与平时考核、年度考核、一贯表现和人岗相适等情况综合考虑，充分酝酿，防止把推荐票等同于选举票、简单以推荐票取人。

第二十四条

有下列情形之一的，不得列为考察对象：

- （一）群众公认度不高的。
- （二）近三年年度考核结果中有被确定为基本称职以下等次的。
- （三）有跑官、拉票行为的。
- （四）配偶已移居国（境）外；或者没有配偶，子女均已移居国（境）外的。
- （五）受到组织处理或者党纪政纪处分影响使用的。
- （六）其他原因不宜提拔的。

第二十五条

领导班子换届，由本级党委书记与副书记、分管组织、纪检等工作的常委根据上级党委组织部门反馈的情况，对考察对象人选进行酝酿，本级党委常委会研究提出考察对象建议名单，经与上级党委组织部门沟通后，确定考察对象。对拟新进党政领导班子的考察对象，应当在一定范围内进行公示。

个别提拔任职，由党委（党组）研究确定考察对象。

考察对象一般应当多于拟任职务人数。

第二十六条

对确定的考察对象，由组织（人事）部门按照干部管理权限进行严格考察。部门与地方双重管理干部的考察工作，由主管方负责，会同协管方进行。

第二十七条

考察党政领导职务拟任人选，必须依据干部选拔任用条件和不同领导职务的职责要求，全面考察其德、能、勤、绩、廉。

突出考察政治品质和道德品行，深入了解理想信念、政治纪律、坚持原则、勇于担当、开展批评和自我批评、行为操守等方面的情况。

注重考察工作实绩，深入了解履行岗位职责、推动和服务科学发展的实际成效。考察地方党政领导班子成员，应当把有质量、有效益、可持续的经济发展和民生改善、社会和谐进步、文化建设、生态文明建设、党的建设等作为考核评价的重要内容，更加重视劳动就业、居民收入、科技创新、教育文化、社会保障、卫生健康等的考核，强化约束性指标考核，加大资源消耗、环境保护、消化产能过剩、安全生产、债务状况等指标的权重，防止单纯以经济增长速度评定工作实绩。考察党政工作部门领导干部，应当把执行政策、营造良好发展环境、提供优质公共服务、维护社会公平正义等作为评价的重要内容。

加强作风考察，深入了解为民服务、求真务实、勤勉敬业、奋发有为，反对形式主义、官僚主义、享乐主义和奢靡之风等情况。

强化廉政情况考察，深入了解遵守廉洁自律有关规定，保持高尚情操和健康情趣，慎独慎微，秉公用权，清正廉洁，不谋私利，严格要求亲属和身边工作人员等情况。

各级党委（党组）应当根据实际，制定具体考察标准。

第二十八条

考察党政领导职务拟任人选，应当保证充足的考察时间，经过下列程序：

- （一）组织考察组，制定考察工作方案；
- （二）同考察对象呈报单位或者所在单位党委（党组）主要领导成员就考察工作方案沟通情况，征求意见；
- （三）根据考察对象的不同情况，通过适当方式在一定范围内发布干部考察预告；
- （四）采取个别谈话、发放征求意见表、民主测评、实地走访、查阅干部档案和工作资料、同考察对象面谈等方法，广泛深入地了解情况，根据需要进行民意调查、专项调查、延伸考察；
- （五）综合分析考察情况，与考察对象的一贯表现进行比较、相互印证，全面准确地对考察对象作出评价；
- （六）向考察对象呈报单位或者所在单位党委（党组）主要领导成员反馈考察情况，并交换意见；
- （七）考察组研究提出人选任用建议，向派出考察组的组织（人事）部门汇报，经组织（人事）部门集体研究提出任用建议方案，向本级党委（党组）报告。

第二十九条

考察地方党政领导班子成员拟任人选，个别谈话和征求意见的范围一般为：

- （一）党委和政府领导成员，人大常委会、政协、纪委、人民法院、人民检察院主要领导成员；
- （二）考察对象所在单位领导成员；
- （三）考察对象所在单位有关工作部门或者内设机构和直属单位主要领导成员；
- （四）其他有关人员。

第三十条

考察工作部门领导班子成员拟任人选，个别谈话和征求意见的范围一般为：

- （一）考察对象上级领导机关有关领导成员；
- （二）考察对象所在单位领导成员；
- （三）考察对象所在单位内设机构和直属单位主要领导成员；
- （四）其他有关人员。

考察内设机构领导职务拟任人选，个别谈话和征求意见的范围参照上列规定执行。

第三十一条

考察党政领导职务拟任人选，应当听取考察对象所在单位组织（人事）部门、纪检监察机关、机关党组织的意见，根据需要可以听取巡视机构和其他相关部门意见。

组织（人事）部门应当就考察对象的党风廉政情况听取纪检监察机关的意见。对拟提拔的考察对象，应当查阅个人有关事项报告情况，必要时可以进行核实。对需要进行经济责任审计的考察对象，应当委托审计部门按照有关规定进行审计。

第三十二条

考察党政领导职务拟任人选，必须形成书面考察材料，建立考察文书档案。已经任职的，考察材料归入本人档案。考察材料必须写实，全面、准确、清楚地反映考察对象的情况，包括下列内容：

- （一）德、能、勤、绩、廉方面的主要表现和主要特长；
- （二）主要缺点和不足；
- （三）民主推荐、民主测评等情况。

第三十三条

党委（党组）或者组织（人事）部门派出的考察组由两名以上成员组成。考察人员应当具有较高素质和相应资格。考察组负责人应当由思想政治素质

好、有较丰富工作经验并熟悉干部工作的人员担任。

实行干部考察工作责任制。考察组必须坚持原则，公道正派，深入细致，如实反映考察情况和意见，对考察材料负责，履行干部选拔任用风气监督职责。

第六章 讨论决定

第三十四条

党政领导职务拟任人选，在讨论决定或者决定呈报前，应当根据职位和人选的不同情况，分别在党委（党组）、人大常委会、政府、政协等有关领导成员中进行酝酿。

工作部门领导成员拟任人选，应当征求上级分管领导成员的意见。

非中共党员拟任人选，应当征求党委统战部门和民主党派、工商联主要领导成员、无党派代表人士的意见。

部门与地方双重管理干部的任免，主管方应当事先征求协管方意见，进行酝酿。征求意见一般采用书面形式进行。协管方自收到主管方意见之日起一个月内未予答复的，视为同意。双方意见不一致时，正职的任免报上级党委组织部门协调，副职的任免由主管方决定。

第三十五条

选拔任用党政领导干部，应当按照干部管理权限由党委（党组）集体讨论作出任免决定，或者决定提出推荐、提名的意见。属于上级党委（党组）管理的，本级党委（党组）可以提出选拔任用建议。

对拟破格提拔的人选在讨论决定前，必须报经上级组织（人事）部门同意。越级提拔或者不经过民主推荐列为破格提拔人选的，应当在考察前报告，经批复同意后方可进行。

第三十六条

市（地、州、盟）、县（市、区、旗）党委和政府领导班子正职的拟任人选和推荐人选，一般应当由上级党委常委会提名并提交全委会无记名投票表决；全委会闭会期间急需任用的，由党委常委会作出决定，决定前应当征求全委会成员的意见。

第三十七条

党委（党组）讨论决定干部任免事项，必须有三分之二以上成员到会，并保证与会成员有足够时间听取情况介绍、充分发表意见。与会成员对任免事项，应当发表同意、不同意或者缓议等明确意见。在充分讨论的基础上，采取口头表决、举手表决或者无记名投票等方式进行表决。

党委（党组）有关干部任免的决定，需要复议的，应当经党委（党组）超过半数成员同意后方可进行。

第三十八条

党委（党组）讨论决定干部任免事项，应当按照下列程序进行：

（一）党委（党组）分管组织（人事）工作的领导成员或者组织（人事）部门负责人，逐个介绍领导职务拟任人选的推荐、考察和任免理由等情况，其中涉及破格提拔的人选，应当说明破格的具体情形和理由；

（二）参加会议人员进行充分讨论；

（三）进行表决，以党委（党组）应到会成员超过半数同意形成决定。

第三十九条

需要报上级党委（党组）审批的拟提拔任职的干部，必须呈报党委（党组）请示并附干部任免审批表、干部考察材料、本人档案和党委（党组）会议纪要、讨论记录、民主推荐情况等材料。上级组织（人事）部门对呈报的材料应当严格审查。

需要报上级备案的干部，应当按照规定及时向上级组织（人事）部门备案。

第七章 任职

第四十条

党政领导职务实行选任制、委任制，部分专业性较强的领导职务可以实行聘任制。聘任办法另行规定。

第四十一条

实行党政领导干部任职前公示制度。

提拔担任厅局级以下领导职务的，除特殊岗位和在换届考察时已进行过公示的人选外，在党委（党组）讨论决定后、下发任职通知前，应当在一定范围内进行公示。公示内容应当真实准确，便于监督，涉及破格提拔的，还应当说明破格的具体情形和理由。公示期不少于五个工作日。公示结果不影响任职的，办理任职手续。

第四十二条

实行党政领导干部任职试用期制度。

提拔担任下列非选举产生的厅局级以下领导职务的，试用期为一年：

- （一）党委、人大常委会、政府、政协工作部门副职和内设机构领导职务；
- （二）纪委内设机构领导职务；
- （三）人民法院、人民检察院内设机构的非国家权力机关依法任命的领导职务。

试用期满后，经考核胜任现职的，正式任职；不胜任的，免去试任职务，一般按试任前职级安排工作。

第四十三条

实行任职谈话制度。对决定任用的干部，由党委（党组）指定专人同本人谈话，肯定成绩，指出不足，提出要求和需要注意的问题。

第四十四条

党政领导职务的任职时间，按照下列时间计算：

- （一）由党委（党组）决定任职的，自党委（党组）决定之日起计算；
- （二）由党的代表大会、党的委员会全体会议、党的纪律检查委员会全体会议、人民代表大会、政协全体会议选举、决定任命的，自当选、决定任命之日起计算；
- （三）由人大常委会或者政协常委会任命或者决定任命的，自人大常委会、政协常委会任命或者决定任命之日起计算；
- （四）由党委向政府提名由政府任命的，自政府任命之日起计算。

第八章 依法推荐、提名和民主协商

第四十五条

党委向人民代表大会或者人大常委会推荐需要由人民代表大会或者人大常委会选举、任命、决定任命的领导干部人选，应当事先向人民代表大会临时党组织或者人大常委会党组和人大常委会组成人员中的党员介绍党委推荐意见。人民代表大会临时党组织、人大常委会党组和人大常委会组成人员及人大代表中的党员，应当认真贯彻党委推荐意见，带头依法办事，正确履行职责。

第四十六条

党委向人民代表大会推荐由人民代表大会选举、决定任命的领导干部人选，应当以本级党委名义向人民代表大会主席团提交推荐书，介绍所推荐人选的有关情况，说明推荐理由。

党委向人大常委会推荐由人大常委会任命、决定任命的领导干部人选，应当在人大常委会审议前，按照规定程序提出，介绍所推荐人选的有关情况。

第四十七条

党委向政府提名由政府任命的政府工作部门和机构领导成员人选，在党委讨论决定后，由政府任命。

第四十八条

领导班子换届，党委推荐人大常委会、政府、政协领导成员人选和人民法院院长、人民检察院检察长人选，应当事先向民主党派、工商联主要领导成员和无党派代表人士通报有关情况，进行民主协商。

第四十九条

党委推荐的领导干部人选，在人民代表大会选举、决定任命或者人大常委会任命、决定任命前，如果人大代表或者人大常委会组成人员对所推荐人选提出不同意见，党委应当认真研究，并作出必要的解释或者说明。如果发现事实依据、足以影响选举或者任命的问题，党委可以建议人民代表大会

或者人大常委会按照规定程序暂缓选举、任命、决定任命，也可以重新推荐人选。

政协领导成员候选人的推荐和协商提名，按照政协章程和有关规定办理。

第九章公开选拔和竞争上岗

第五十条

公开选拔、竞争上岗是党政领导干部选拔任用的方式之一。公开选拔面向社会进行，竞争上岗在本单位或者本系统内部进行，应当从实际出发，合理确定选拔职位、数量和范围。一般情况下，领导职位出现空缺且本地区本部门没有合适人选的，特别是需要补充紧缺专业人才的，可以进行公开选拔；领导职位出现空缺，本单位本系统符合资格条件人数较多且人选意见不易集中的，可以进行竞争上岗。

公开选拔县处级以下领导干部，一般不跨省（自治区、直辖市）进行。

第五十一条

公开选拔、竞争上岗方案设置的条件和资格，应当符合本条例第七条和第八条的规定，不得因人设置资格条件。资格条件突破规定的，应当事先报上级组织（人事）部门审核同意。

第五十二条

公开选拔、竞争上岗工作在党委（党组）领导下进行，由组织（人事）部门组织实施，应当经过下列程序：

- （一）公布职位、资格条件、基本程序和方法等；
- （二）报名与资格审查，参加公开选拔的应当经所在单位同意；
- （三）采取适当方式进行能力和素质测试、测评，比选择优（竞争上岗也可以先进行民主推荐）；
- （四）组织考察，研究提出人选方案；
- （五）党委（党组）讨论决定；
- （六）履行任职手续。

第五十三条

公开选拔、竞争上岗应当科学规范测试、测评，突出岗位特点，突出实绩竞争，注重能力素质和一贯表现，防止简单以分数取人。

第十章 交流、回避

第五十四条

实行党政领导干部交流制度。

（一）交流的对象主要是：因工作需要交流的；需要通过交流锻炼提高领导能力的；在一个地方或者部门工作时间较长的；按照规定需要回避的；因其他原因需要交流的。

交流的重点是县级以上地方党委和政府的领导成员，纪委、人民法院、人民检察院、党委和政府部分工作部门的主要领导成员。

（二）地方党委和政府领导成员原则上应当任满一届，在同一职位上任职满十年的，必须交流；在同一职位连续任职达到两个任期的，不再推荐、提名或者任命担任同一职务。

同一地方（部门）的党政正职一般不同时易地交流。

（三）党政机关内设机构处级以上领导干部在同一职位上任职时间较长的，应当进行交流或者轮岗。

（四）经历单一或者缺少基层工作经历的年轻干部，应当有计划地到基层、艰苦边远地区和复杂环境工作。

（五）加强干部交流统筹。推进地区之间、部门之间、地方与部门之间、党政机关与国有企事业单位及其他社会组织之间的干部交流。

（六）干部交流由党委（党组）及其组织（人事）部门按照干部管理权限组织实施，严格把握人选的资格条件。干部个人不得自行联系交流事宜，领导干部不得指定交流人选。同一干部不宜频繁交流。

（七）交流的干部接到任职通知后，应当在党委（党组）或者组织（人事）部门限定的时间内到任。跨地区跨部门交流的，应当同时迁转行政关系、工资关系和党的组织关系。

第五十五条

实行党政领导干部任职回避制度。

党政领导干部任职回避的亲属关系为：夫妻关系、直系血亲关系、三代以内旁系血亲以及近姻亲关系。有上列亲属关系的，不得在同一机关担任双方直接隶属于同一领导人员的职务或者有直接上下级领导关系的职务，也不得在其中一方担任领导职务的机关从事组织（人事）、纪检监察、审计、财务工作。

领导干部不得在本人成长地担任县（市）党委和政府以及纪检机关、组织部门、人民法院、人民检察院、公安部门正职领导成员，一般不得在本人成长地担任市（地、盟）党委和政府以及纪检机关、组织部门、人民法院、人民检察院、公安部门正职领导成员。

第五十六条

实行党政领导干部选拔任用工作回避制度。

党委（党组）及其组织（人事）部门讨论干部任免，涉及与会人员本人及其亲属的，本人必须回避。

干部考察组成员在干部考察工作中涉及其亲属的，本人必须回避。

第十一章 免职、辞职、降职

第五十七条

党政领导干部有下列情形之一的，一般应当免去现职：

- （一）达到任职年龄界限或者退休年龄界限的。
- （二）受到责任追究应当免职的。
- （三）辞职或者调出的。
- （四）非组织选派，离职学习期限超过一年的。
- （五）因工作需要或者其他原因，应当免去现职的。

第五十八条

实行党政领导干部辞职制度。辞职包括因公辞职、自愿辞职、引咎辞职

和责令辞职。

辞职应当符合有关规定，手续依照法律或者有关规定程序办理。

第五十九条

引咎辞职、责令辞职和因问责被免职的党政领导干部，一年内不安排职务，两年内不得担任高于原任职务层次的职务。同时受到党纪政纪处分的，按照影响期长的规定执行。

第六十条

实行党政领导干部降职制度。党政领导干部在年度考核中被确定为不称职的，因工作能力较弱、受到组织处理或者其他原因不适宜担任现职务层次的，应当降职使用。降职使用的干部，其待遇按照新任职务的标准执行。

降职使用的干部重新提拔，按照有关规定执行。

第十二章 纪律和监督

第六十一条

选拔任用党政领导干部，必须严格执行本条例的各项规定，并遵守下列纪律：

（一）不准超职数配备、超机构规格提拔领导干部，或者违反规定擅自设置职务名称、提高干部职级待遇；

（二）不准采取不正当手段为本人或者他人谋取职位；

（三）不准违反规定程序推荐、考察、酝酿、讨论决定任免干部；

（四）不准私自泄露动议、民主推荐、民主测评、考察、酝酿、讨论决定干部等有关情况；

（五）不准在干部考察工作中隐瞒或者歪曲事实真相；

（六）不准在民主推荐、民主测评、组织考察和选举中搞拉票等非组织活动；

（七）不准利用职务便利私自干预下级或者原任职地区、单位干部选拔任用工作；

- (八) 不准在工作调动、机构变动时，突击提拔、调整干部；
- (九) 不准在干部选拔任用工作中封官许愿，任人唯亲，营私舞弊；
- (十) 不准涂改干部档案，或者在干部身份、年龄、工龄、党龄、学历、经历等方面弄虚作假。

第六十二条

加强干部选拔任用工作全程监督，严肃查处违反组织人事纪律的行为。对违反本条例规定的事项，按照有关规定对党委（党组）主要领导成员和有关领导成员、组织（人事）部门有关领导成员以及其他直接责任人作出组织处理或者纪律处分。

对无正当理由拒不服从组织调动或者交流决定的，依照法律及有关规定予以免职或者降职使用。

第六十三条

实行党政领导干部选拔任用工作责任追究制度。凡用人失察失误造成严重后果的，本地区本部门用人上的不正之风严重、干部群众反映强烈以及对违反组织人事纪律的行为查处不力的，应当根据具体情况，追究党委（党组）主要领导成员、有关领导成员、组织（人事）部门和纪检监察机关有关领导成员以及其他直接责任人的责任。

第六十四条

党委（党组）及其组织（人事）部门对干部选拔任用工作和贯彻执行本条例的情况进行监督检查，受理有关干部选拔任用工作的举报、申诉，制止、纠正违反本条例的行为，并对有关责任人提出处理意见或者处理建议。

纪检监察机关、巡视机构按照有关规定，对干部选拔任用工作进行监督检查。

第六十五条

实行组织（人事）部门与纪检监察机关等有关单位联席会议制度，就加强对干部选拔任用工作的监督，沟通信息，交流情况，提出意见和建议。联

席会议由组织（人事）部门召集。

第六十六条

党委（党组）及其组织（人事）部门在干部选拔任用工作中，必须严格执行本条例，自觉接受组织监督和群众监督。下级机关和党员、干部、群众对干部选拔任用工作中的违纪违规行为，有权向上级党委（党组）及其组织（人事）部门、纪检监察机关举报、申诉，受理部门和机关应当按照有关规定查处处理。

第十三章 附则

第六十七条

本条例对工作部门的规定，同时适用于办事机构、派出机构、特设机构以及其他直属机构。

第六十八条

选拔任用乡（镇、街道）的党政领导干部，由省、自治区、直辖市党委根据本条例制定相应的实施办法。

第六十九条

中国人民解放军和中国人民武装警察部队领导干部的选拔任用办法，由中央军事委员会根据本条例的原则规定。

第七十条

本条例由中共中央组织部负责解释。

第七十一条

本条例自发布之日起施行。2002年7月9日中共中央印发的《党政领导干部选拔任用工作条例》同时废止。

教育部办公厅关于进一步加强和规范 高校人才引进工作的若干意见

教人厅[2013]7号

各省、自治区、直辖市教育厅（教委），新疆生产建设兵团教育局，有关部门（单位）教育司（局），部属各高等学校：

近年来，各地各校认真落实国家教育规划纲要和人才发展规划，深入推进人才强教、人才强校，高校人才引进工作取得显著成效，有力地推动了高等教育内涵发展和创新能力提升，为建设创新型国家做出了重要贡献。但是，部分高校在人才引进工作中也存在着缺乏科学规划，片面追求数量，审核把关不严，程序不健全，机制不完善，以及少数高层次人才流动频繁、到岗不足、兼职过多等现象。

为贯彻落实党的十八届三中全会精神，建立集聚人才体制机制，加快形成具有竞争力的高校人才制度优势，现就进一步加强和规范当前高校人才引进工作提出如下意见。

一、加强人才队伍建设的统筹。

紧紧围绕国家发展战略需要和经济社会发展需求，统筹人才引进、培养和使用，开发利用好国际国内人才资源，走育引并举之路。科学制定引才规划，结合学科建设和队伍建设实际，明确引才目标任务、重点领域和优先次序，注重学术梯队建设，促进人才队伍结构不断优化，整体水平不断提升。用好用活引进人才，既要待遇留人，更要事业留人、感情留人，真正做到按需引进、以用为本。

二、大力引进海外高层次人才。

充分发挥学校的主体作用，集成各类人才计划项目与政策资源，进一步

加大海外引才工作力度。重点引进学科领军人才、青年拔尖人才和高水平创新团队，注重引进新兴学科、交叉学科及重点领域急需紧缺人才。优先保证国家实验室、国家大科学工程、协同创新中心等重大平台人才需求。

三、加大引才审核工作力度。

严格引进人才审核，全方位核准核实其教育背景、工作经历、任职资格、师德师风、学术业绩、学术道德、政治方向和政治立场等，确保信息真实性，防止弄虚作假。规范引才审核工作，明确责任主体、工作规则和审核程序，建立审核工作责任追究制。充分发挥海内外同行专家在人才评价中的重要作用，科学评估引进人才综合素质和能力水平。完善人才引进风险评估、预防和处置机制。

四、规范招才引才行为。

全面实行公开招聘制度，坚持“双方自愿、平等协商、程序规范、手续完备”的原则，促进人才合理流动和有效配置，支持高层次人才向中西部高校流动，东部高校不得到中西部高校招聘长江学者。加强引才自律和约束，严格按照国家有关规定和程序办理人才引进手续，禁止采取“不要人事档案、不要户口、不要流动手续”或另建人事档案的违规做法招揽和引进全职人才。

五、加强聘用合同管理。

聘用合同要明确学校与受聘人的权利义务关系，做到格式规范、内容完备、条款明晰、目标合理。强化法制意识和契约意识，学校应认真履行合约，及时兑现承诺，因学校责任导致合同终止的，不得以扣压档案等形式阻止人才流动。聘期内主动提出离职或有其他违约行为的，当事人应承担相应责任。国家重大人才计划引进的高层次人才应成为履行合同的典范，原则上聘期内不得变更工作单位，对于不到岗或到岗时间不足、不履行合同的，学校应及时终止合同，并将有关情况报主管部门。完善人事争议处理机制，依法维护双方合法权益。

六、改进和完善聘期考核制度。

健全以岗位职责为基础，以品德、能力和业绩为导向的考核评价机制，克服单纯以论文、专利、项目和经费数量评价人才的倾向。严格执行考核制度，年度考核主要考核到岗时间和工作进展情况，聘期考核以师德师风、创新质量、服务贡献和队伍建设为重点，考核合同履行及作用发挥情况，并将考核结果作为是否续聘或薪酬调整的重要依据。对学术不端、违反师德规范行为实行一票否决。

七、做好引进人才服务和支撑工作。

围绕引进人才实际需要，加强配套条件保障和团队建设，使人才尽快开展科学研究和人才培养工作。根据国家有关政策和学校实际情况，合理确定引进人才薪酬标准，制定有效的激励机制，激发人才工作积极性。积极帮助引进人才解决好住房、医疗等方面的实际困难，关心其配偶工作、子女入学等问题，解除人才后顾之忧。加强人文关怀，营造引进人才安心工作、舒心生活的良好环境。

八、严格规范兼职兼薪行为。

按照“本职优先、分类管理、突出重点、逐步规范”的原则，加强对全职人才兼职兼薪行为的规范管理和监督检查。兼职须经学校审批，鼓励在做好本职工作情况下，从事与教学科研相关，有利于增强学校办学实力、提高学校声誉，且不获取薪酬的兼职活动；禁止从事影响教学科研工作的兼职。“千人计划”国家特聘专家、长江学者特聘教授等在同一时间内应只有一个全职工作岗位，不得兼职；长江学者特聘教授在聘期内不得担任学校领导职务或调离受聘岗位。

九、加强对人才引进工作的领导。

落实党管人才原则，学校党委要加强对引才工作的领导、统筹和协调，明确学校、院系和职能部门的职责权限，健全人才工作机构，加强人才工作队伍建设。健全引才工作议事规则和决策程序，充分发挥学术委员会重要作

用，推进民主决策、科学决策。深化高校人事管理制度改革，统筹建立高层次人才收入分配体系，正确处理人才引进、培养和使用的关系，努力营造各类人才共同发展的良好局面。加强高层次人才职业道德教育，倡导潜心科研、静心育人、淡泊名利、诚实守信的良好风气。

事业单位人事管理条例

第一章 总 则

第一条 为了规范事业单位的人事管理，保障事业单位工作人员的合法权益，建设高素质的事业单位工作人员队伍，促进公共服务发展，制定本条例。

第二条 事业单位人事管理，坚持党管干部、党管人才原则，全面准确贯彻民主、公开、竞争、择优方针。

国家对事业单位工作人员实行分级分类管理。

第三条 中央事业单位人事综合管理部门负责全国事业单位人事综合管理工作。

县级以上地方各级事业单位人事综合管理部门负责本辖区事业单位人事综合管理工作。

事业单位主管部门具体负责所属事业单位人事管理工作。

第四条 事业单位应当建立健全人事管理制度。

事业单位制定或者修改人事管理制度，应当通过职工代表大会或者其他形式听取工作人员意见。

第二章 岗位设置

第五条 国家建立事业单位岗位管理制度，明确岗位类别和等级。

第六条 事业单位根据职责任务和工作需要，按照国家有关规定设置岗位。岗位应当具有明确的名称、职责任务、工作标准和任职条件。

第七条 事业单位拟订岗位设置方案，应当报人事综合管理部门备案。

第三章 公开招聘和竞聘上岗

第八条 事业单位新聘用工作人员，应当面向社会公开招聘。但是，国家政策性安置、按照人事管理权限由上级任命、涉密岗位等人员除外。

第九条 事业单位公开招聘工作人员按照下列程序进行：

（一）制定公开招聘方案；

- (二) 公布招聘岗位、资格条件等招聘信息；
- (三) 审查应聘人员资格条件；
- (四) 考试、考察；
- (五) 体检；
- (六) 公示拟聘人员名单；
- (七) 订立聘用合同，办理聘用手续。

第十条 事业单位内部产生岗位人选，需要竞聘上岗的，按照下列程序进行：

- (一) 制定竞聘上岗方案；
- (二) 在本单位公布竞聘岗位、资格条件、聘期等信息；
- (三) 审查竞聘人员资格条件；
- (四) 考评；
- (五) 在本单位公示拟聘人员名单；
- (六) 办理聘任手续。

第十一条 事业单位工作人员可以按照国家有关规定进行交流。

第四章 聘用合同

第十二条 事业单位与工作人员订立的聘用合同，期限一般不低于 3 年。

第十三条 初次就业的工作人员与事业单位订立的聘用合同期限 3 年以上的，试用期为 12 个月。

第十四条 事业单位工作人员在本单位连续工作满 10 年且距法定退休年龄不足 10 年，提出订立聘用至退休的合同的，事业单位应当与其订立聘用至退休的合同。

第十五条 事业单位工作人员连续旷工超过 15 个工作日，或者 1 年内累计旷工超过 30 个工作日的，事业单位可以解除聘用合同。

第十六条 事业单位工作人员年度考核不合格且不同意调整工作岗位，或者连续两年年度考核不合格的，事业单位提前 30 日书面通知，可以解除聘用合同。

第十七条 事业单位工作人员提前 30 日书面通知事业单位，可以解除聘

用合同。但是，双方对解除聘用合同另有约定的除外。

第十八条 事业单位工作人员受到开除处分的，解除聘用合同。

第十九条 自聘用合同依法解除、终止之日起，事业单位与被解除、终止聘用合同人员的人事关系终止。

第五章 考核和培训

第二十条 事业单位应当根据聘用合同规定的岗位职责任务，全面考核工作人员的表现，重点考核工作绩效。考核应当听取服务对象的意见和评价。

第二十一条 考核分为平时考核、年度考核和聘期考核。

年度考核的结果可以分为优秀、合格、基本合格和不合格等档次，聘期考核的结果可以分为合格和不合格等档次。

第二十二条 考核结果作为调整事业单位工作人员岗位、工资以及续订聘用合同的依据。

第二十三条 事业单位应当根据不同岗位的要求，编制工作人员培训计划，对工作人员进行分级分类培训。

工作人员应当按照所在单位的要求，参加岗前培训、在岗培训、转岗培训和为完成特定任务的专项培训。

第二十四条 培训经费按照国家有关规定列支。

第六章 奖励和处分

第二十五条 事业单位工作人员或者集体有下列情形之一的，给予奖励：

- （一）长期服务基层，爱岗敬业，表现突出的；
- （二）在执行国家重要任务、应对重大突发事件中表现突出的；
- （三）在工作中有重大发明创造、技术革新的；
- （四）在培养人才、传播先进文化中作出突出贡献的；
- （五）有其他突出贡献的。

第二十六条 奖励坚持精神奖励与物质奖励相结合、以精神奖励为主的原则。

第二十七条 奖励分为嘉奖、记功、记大功、授予荣誉称号。

第二十八条 事业单位工作人员有下列行为之一的，给予处分：

- （一）损害国家声誉和利益的；
- （二）失职渎职的；
- （三）利用工作之便谋取不正当利益的；
- （四）挥霍、浪费国家资财的；
- （五）严重违反职业道德、社会公德的；
- （六）其他严重违反纪律的。

第二十九条 处分分为警告、记过、降低岗位等级或者撤职、开除。

受处分的期间为：警告，6个月；记过，12个月；降低岗位等级或者撤职，24个月。

第三十条 给予工作人员处分，应当事实清楚、证据确凿、定性准确、处理恰当、程序合法、手续完备。

第三十一条 工作人员受开除以外的处分，在受处分期间没有再发生违纪行为的，处分期满后，由处分决定单位解除处分并以书面形式通知本人。

第七章 工资福利和社会保险

第三十二条 国家建立激励与约束相结合的事业单位工资制度。

事业单位工作人员工资包括基本工资、绩效工资和津贴补贴。

事业单位工资分配应当结合不同行业事业单位特点，体现岗位职责、工作业绩、实际贡献等因素。

第三十三条 国家建立事业单位工作人员工资的正常增长机制。

事业单位工作人员的工资水平应当与国民经济发展相协调、与社会进步相适应。

第三十四条 事业单位工作人员享受国家规定的福利待遇。

事业单位执行国家规定的工时制度和休假制度。

第三十五条 事业单位及其工作人员依法参加社会保险，工作人员依法享受社会保险待遇。

第三十六条 事业单位工作人员符合国家规定退休条件的，应当退休。

第八章 人事争议处理

第三十七条 事业单位工作人员与所在单位发生人事争议的，依照《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》等有关规定处理。

第三十八条 事业单位工作人员对涉及本人的考核结果、处分决定等不服的，可以按照国家有关规定申请复核、提出申诉。

第三十九条 负有事业单位聘用、考核、奖励、处分、人事争议处理等职责的人员履行职责，有下列情形之一的，应当回避：

- （一）与本人有利害关系的；
- （二）与本人近亲属有利害关系的；
- （三）其他可能影响公正履行职责的。

第四十条 对事业单位人事管理工作中的违法违纪行为，任何单位或者个人可以向事业单位人事综合管理部门、主管部门或者监察机关投诉、举报，有关部门和机关应当及时调查处理。

第九章 法律责任

第四十一条 事业单位违反本条例规定的，由县级以上事业单位人事综合管理部门或者主管部门责令限期改正；逾期不改正的，对直接负责的主管人员和其他直接责任人员依法给予处分。

第四十二条 对事业单位工作人员的人事处理违反本条例规定给当事人造成名誉损害的，应当赔礼道歉、恢复名誉、消除影响；造成经济损失的，依法给予赔偿。

第四十三条 事业单位人事综合管理部门和主管部门的工作人员在事业单位人事管理工作中滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊的，依法给予处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第十章 附 则

第四十四条 本条例自 2014 年 7 月 1 日起施行。

加快推进高等学校科技成果转化和科技协同创新 若干意见（试行）

北京市人民政府

（2014 年 1 月 13 日）

为贯彻落实党的十八大和十八届二中、三中全会精神，加大高等学校科技成果转化体制机制创新力度，充分发挥高等学校在首都创新体系建设和率先形成创新驱动发展格局中的重要作用，激发高等学校开展科技成果转化和科技协同创新的积极性，本着发挥优势、创新突破、先行先试的原则，提出如下意见。

一、开展高等学校科技成果处置权管理改革。

加强知识产权交易市场建设，建立符合科技成果转化规律的市场定价机制，试行高等学校科技成果公开交易备案管理制度。科技成果的知识产权由承担单位依法取得，赋予高等学校自主处置权。高等学校可自主对科技成果的合作实施、转让、对外投资和实施许可等科技成果转化事项进行审批，报主管部门和财政部门备案。

二、开展高等学校科技成果收益分配方式改革。

高等学校科技成果转化所获收益可按不少于 70% 的比例，用于对科技成果完成人和为科技成果转化做出重要贡献的人员进行奖励，支持高等学校科学研究、成果转化和教育教学工作。科技成果转化所获收益用于人员激励支出的部分，经批准可一次性计入当年高等学校工资总额，但不纳入工资总额基数。

三、建立高等学校科技创新和成果转化项目储备制度。

鼓励高等学校和企业联合开展科技创新和成果转化，支持高等学校加强自身科技研发能力建设，定期对符合条件的拟研、在研科技创新和成果转化

项目进行评估，选择一批符合首都科技创新和经济社会发展需要的重大科研和成果转化项目，纳入高等学校科技项目储备库进行跟踪支持。

四、加大对高等学校产学研用合作的经费支持力度。

根据高等学校的实际需求，进一步加大市级财政性高等教育经费中高等学校科研经费的规模和比例，重点支持高等学校与企业通过联合共建产业技术创新战略联盟、新型产业技术研究院和产业创新园等形式，合作开展科技研发和成果转化；支持企业建立高等学校学生实践训练基地，联合培养研究生。根据高等学校科研经费的支持方向和特点，开展间接费用补偿、分阶段拨付、后补助和增加经费使用自主权等经费管理改革试点。

五、支持高等学校开放实验室资源。

鼓励高等学校建设“首都科技条件平台”研发实验服务基地，向企业、科研机构和其他高等学校开放研发实验服务资源，为各类创新主体以及大型研究工程和项目提供联合研发、委托研发等技术攻关和技术服务，并根据服务的数量和质量给予相应补贴。鼓励高等学校和企业联合共建实验室，加大对实验室开放课题支持的力度，支持联合开展重大课题攻关。在满足正常教学科研需要的前提下，探索将高等学校重大仪器设备以租赁费、使用费等方式入股科技型企业等新模式。

六、支持高等学校建设协同创新中心。

支持高等学校校际之间以及与企业、科研机构共同建立协同创新中心，联合开展科研项目攻关和科技成果转化。每年设定若干重大专项，支持高等学校“2011 协同创新中心”围绕国家和首都经济社会发展的重大战略需求开展科学研究和联合攻关，进一步提升协同创新中心的科技创新和协同创新能力。

七、支持高等学校搭建国际化科技成果转化合作平台。

支持高等学校实施高端人才引进计划，聘任入选国家“千人计划”、教育部“

长江学者奖励计划”、北京”海聚工程”、中关村”高聚工程”等全球一流的专家和科研人员，利用国际创新资源开展科研项目研究和研究生联合培养工作，搭建国际化科技成果转化合作平台。

八、鼓励高等学校科技人员参与科技创业和成果转化。

鼓励高等学校拥有科技成果的科技人员，依据中关村示范区股权激励试点政策和以现金出资方式，在中关村示范区创办科技型企业，并持有企业股权。创办的企业可按照科技人员现金出资额度的 20% 申请政府股权投资配套支持；政府股权退出时，按照原值加同期银行活期存款利息优先回购给创业团队。高等学校科技人员经所在学校同意，可在校际间或中关村示范区科技型企业兼职，从事兼职所获得的收入按有关规定进行分配；科技人员在兼职中进行的科技成果研发和转化工作，作为其职称评定的依据之一。支持高等学校拥有科技成果的科技人员离岗创业，高等学校可在一定期限内保留其原有身份和职称。

九、鼓励在高等学校设立科技成果转化岗位。

可在高等学校新设科技成果转化岗位，该岗位以科技人员实施科技成果转化的工作绩效为主要指标进行考核，并在人员编制、落户等方面给予支持。高等学校科技成果转化岗位的科技人员可列入中关村示范区高端领军人才专业技术资格评价试点范围，评价合格人员可获得高级工程师（教授级）专业技术资格。高等学校按照教师获得的高级工程师（教授级）专业技术资格聘任其为相应的职级，不占用所在高等学校教授（研究员）名额。鼓励高等学校加强科技成果转化管理服务队伍建设，在人力、财力、物力等方面支持科技成果对接市场并给予经费支持。

十、制定高等学校在校学生创业支持办法。

降低门槛，简化流程，支持在校学生休学创办科技型企业，创业时间可视为参加实践教学的时间，并根据学校实际计入相关实践学分。支持学生以创业的方式实现就业，凡到中关村科技企业孵化器或大学生创业基地创业的

学生，给予房租减免、创业辅导等支持。设立学生创业项目天使投资配套支持资金，高等学校教师作为天使投资人投资的学生科技创业项目，可按照教师实际投资额度的 50% 申请政府股权投资的配套支持；政府股权退出时，按照原值加同期银行活期存款利息，可优先回购给创业团队及对该项目进行天使投资的教师。

本意见适用于北京市属高等学校，北京地区其他高等学校可结合实际参照执行。

本意见自发布之日起执行。