

# 高教动态

中央财经大学高等教育研究所编 2012年第18期(总第188期)

---

## 目 录

- 一、中国科技论文：在坚守中稳步前行
- 二、上海财大探索常任教职制度纪实
- 三、中南财大推人才计划 处级以上领导“免进”
- 四、浙大面向基础学科教师推行长聘任制
- 五、西安交大将设立教学终身成就奖 激励潜心育人
- 六、武大鼓励师生下海 教师开公司最长保留岗位8年

## 一、中国科技论文：在坚守中稳步前行

国际论文被引用次数世界排名提升一位，表现不俗的国际论文所占比例增加，高被引国际论文数量排在世界第 5 位，国际热点论文数量排在世界第 4 位……2012 中国科技论文的统计结果，传递了什么样的科技发展信息，又暗含着怎样的世界格局变化？

### 每提高一个百分点都不易

来自中国科学技术信息研究所的分析数据表明：2010 年，我国发表的 SCI 论文总量是美国的 37%；到了 2011 年，这个数量又提高到 40%。与此同时，科技论文数量与质量实现了同步进步，2011 年我国表现不俗的论文占论文总数的比例提高得很快，从上年的 19.7%提高到了 29.8%。

中国科学技术信息研究所副所长武夷山认为，每一个百分比的提高都是了不起的事。“可能有人会觉得，我们这么大一个国家，拥有这么多科研人员和科研经费，排名世界第二也没什么。但是仔细想想，这个‘世界第二’有多么不容易。”

武夷山给出了以下两组对比数据：1992 年，美国哈佛大学发表论文 6,701 篇，全北京市发表论文 3,095 篇，不及哈佛大学的一半。

“那时候，有谁能想到中国的科技论文总量在 20 年后会排名世界第二呢？”

今年到目前为止的统计数据显示：哈佛大学发表的论文数量将近 1.4 万篇，北京各大学发表论文超过 3.8 万篇，是哈佛大学的 2.8 倍。

“这个数据就看我们怎么解读。跟 20 年前相比，北京的论文数是突飞猛进了。可是，北京有这么多高校，这么多科研院所，这么多医院，这么多高新技术企业……所有‘这么多’机构加起来发表的论文量，也不过是哈佛这一家机构的 2.8 倍。”因此，武夷山认为，一方面我们一定要看到自己的进步，另一方面也要看到与发达国家同行之间的差距。

### 理性看待与美国的差距

自从 2009 年起，我国发表的国际科技论文总量就跃升为世界第二位，并一直保持至今。

“众所周知，我国的 GDP 总量目前也处于世界第二位。但科技论文总量与 GDP 总量二者之间的不同在于：历史上，中华民族的经济实力曾经相当强大，现在的努力可以说是为了复兴曾经的辉煌；而只是从近代‘放眼看世界’以来，我国才逐渐引入、形成现代科学技术体系。既然这是我国首次向世界科技最强的目标进发，肯定需要一个漫长的发展过程。”武夷山解释说。

据武夷山介绍，在各个国家中，美国科技论文的发表量虽然遥遥领先，但近些年来尤其是全球金融危机以后，其论文数量世界份额正在逐步下降，而欧盟和以中国为代表的新兴经济体的科技论文数量则出现了整体上升趋势。“表面上，我们似乎将长期止步于‘世界老二’的位置，其实，我们在数量上与美国的差距一直在缩小。”

### **提前实现国家创新指标**

根据《国家中长期科学和技术发展规划纲要（2006—2020）》，到 2020 年，我国要建成创新型国家，其中的一项重要指标就是“国际论文总被引次数进入世界前 5 位”。《国家“十二五”科学和技术发展规划》将这个目标的实现时限提前到了 2015 年。

“中国科技论文被引用次数增长速度已经明显超过其他国家。从目前掌握的数据来看，2011 年，我国国际科技论文被引次数已经进入世界前六。根据中国科学技术信息研究所的估计，我国完全有望在 2014 年提前实现这个目标，甚至实现得更早。”

## **二、上海财大探索常任教职制度纪实**

日前，上海财经大学冯帅章副教授与美国约翰·霍普金斯大学胡颖尧教授合作的论文在《美国经济评论》杂志发表，他也由此成为屈指可数的在该刊物发表论文的大陆学者之一。历经 6 年试用和考核，冯帅章终于有望成为该校第二批常任教职教师，将来可在宽松自由的环境下开展教学科研活动，直到国家法定退休年龄。

2005年，上海财经大学开始批量引进“海归”博士，进行海外院长实聘，率先在国内推行“常任轨”教师管理制度。学校副校长周仲飞告诉记者：“目前全校有120多名‘常任轨’教师，占在岗在编教师总数的20%，他们已成为提升办学水平的强力引擎。在7年的探索实践中，学校形成了让‘海归’人才引得进、留得住、用得好、走得掉的良好局面。”

引进海外人才在中国大学并不算新鲜事，但越来越多的高校感到此中有问题：原本在国外很有实力的博士，回国一两年后却被“同化”了，在现有体制下磨灭了个性，体现不出高层次人才的优势，也难以发挥引领带头作用。

上海财经大学领导班子意识到，必须为“海归”群体设立全新的人才引进与培养制度。“常任轨”制度应运而生。与此对应，原有的教师管理体制称为“国内轨”。

“常任轨”借鉴北美著名高校的师资管理模式，按照国际学术标准对教师进行考核与管理。学校为新进海外人才设定6年试用期，入职3年进行中期考核，6年后进行全面考核。如果申请者在学术、教学和社会服务等方面达到一定条件，经海外终身教授同行评议、学院评荐、校长办公会审议通过，可获聘常任教职教授或副教授，类似于国外大学的终身教职。

学校会计学院教师靳庆鲁在中期考核时，一篇论文都没发出来，但他所显示出来的科研潜力受到了学院的肯定；全面考核前，他发表了两篇论文，瓜熟蒂落，成为“常任轨”副教授。靳庆鲁说：“6年是一段相对完整的时间，有利于学者沉下心做高质量的研究。如果一年一考核，就容易出现拿低水平成果去应付的情况。”

在“常任轨”的考评机制中，学术水平是最关键的“硬杠杠”。上海财经大学制定了国际高水平期刊分级目录，作为评价与晋升的依据。“常任轨”教师须在国际学术期刊至少发表4篇论文，其中包括国际顶尖学术期刊论文或国际一类学术期刊论文。

首批进入“常任轨”的有8位“海归”博士，时隔6年，他们

当中的4位成功获得常任教职，另外几名教师有的延期考核，有的终止合同另觅出路。自启动“常任轨”管理模式以来，上海财大年年赴海外招聘优秀博士，每年引进二三十名。

历经7年扎实的探索，上海财经大学形成了“常任轨”与“国内轨”双轨并进的局面。学校规定，5年内在国际一流期刊发表过学术论文的“国内轨”教师也可以申请进入“常任轨”。开放的机制减少了两条轨道因待遇悬殊而产生的矛盾，既吸引了优秀“海归”人才，又有效激励了本土教师。

学校以“海归”为主体的“常任轨”教师在中国问题的研究上崭露头角，申请到多个国家级和省部级课题，项目涉及资源环境、城乡协调发展、期货市场等。一批关于教育、金融、农业等国内重大问题的研究报告对政府决策产生了重要影响。

大批“海归”人才的加盟产生凝聚效应，带动了上海财大办学水平的提高。学校的国际学术地位和声誉显著提升，在国际著名经济学期刊发表论文的质量与数量位居国内高校前列。教师的潜能发挥出来了，人才培养的质量也水涨船高。仅2009年，学校经济学院就有40余名学生获得全额或半额奖学金，进入斯坦福大学、哥伦比亚大学、康奈尔大学等海外知名高校深造。研究生在《经济研究》、《管理世界》等国内权威期刊发表论文的数量连年增长。

### 三、中南财大推人才计划 处级以上领导“免进”

中南财经政法大学近日推出校内“文澜学者”人才计划，投入近2,000万元资金培养高水平学者。该计划提出一条特别要求：入选学者在受聘期间不能担任处级及以上领导职务。

中南财经政法大学打算用5年时间，滚动遴选奖励资助5名学术名师、10名学科带头人、100名学术骨干分别担任文澜资深教授、文澜特聘教授、文澜青年学者。“文澜学者”除享受正常工资、津贴、福利待遇外，另外享受专项津贴。

中南财大党委书记张中华说，学校领导要把主要精力用于管理，

教师要潜心专注治学。此次“文澜学者”人才工程领导“免进”，是学校改革的具体举措，也能保证规则的制定和实施更加公平。

#### 四、浙大面向基础学科教师推行长聘任制

近日，浙江大学面向全校的“基础研究人才支持计划”培养人员选拔工作正式启动。据悉，这是学校面向基础研究推出的支持计划，首期共支持300位优秀教师，尤其是中青年教师，入选教师采用较长周期岗位聘任，一期聘任期为6年。

选拔工作计划在12月上旬完成。支持计划将分期分批展开，2012年在理学部、人文学部、基础医学系各支持50位左右的优秀教师。选拔对象为潜心从事科学前沿领域自由探索；面向国家经济社会发展中的关键科学问题开展定向基础研究；面向人类社会发展和文化传承创新的重大理论问题开展研究的优秀教师。对入选基础研究支持计划的教师，在支持期内，由学校提供特别津贴，标准暂定每年3万元。

选拔由各有关学部、学院（系）根据基础研究发展需要和教师个人发展特点，结合各学部、学院（系）教师所从事的学科领域和工作性质，提出各学院（系）基础研究人才专项计划交由学校审批确定。申请人经由学院（系）推荐、学部评审、学校公示无异议后列入本计划支持。

学校人事处相关负责人介绍，“基础研究人才支持计划”是浙江大学实施“人才强校”战略的新举措之一，旨在坚持“以人为本”的科学发展理念，从政策上完善对从事基础性、战略性科学研究人才的长周期评价体系，营造鼓励创新、宽容失败的学术氛围，遵循科学研究的规律，为教师创造必要的条件，鼓励并集聚一批高水平人才围绕基础科学问题、国家重大需求以及人类社会面临的重大的挑战，进行自由探索研究或创建团队协同创新研究。

## 五、西安交大将设立教学终身成就奖 激励潜心育人

为进一步深化教育教学改革，破解制约提高本科教育质量的难点和关键问题，西安交大将建立多种形式的教学奖励制度，其中包括首次设立教学终身成就奖，以激励教师潜心育人，改革创新。

西安交大校长郑南宁表示，自 2003 年底以来，西安交大就如何立德树人，提高人才培养质量，系统地进行了四项重大改革：实施“2+4+X”人才培养新模式，建立学生创新实践的“工程坊”，推行本科生“书院制”，倡导“体育精神”的人才培养。

西安交通大学是教育部直属重点大学，是首批“985 工程”建设的九所中国一流大学之一，本科生中工科学生约占 70%，为了加强人文教育，2005 年，该校成立了通识教育核心课程遴选专家小组。目前通识教育核心课程体系涵盖五大类 20 门课，涉及道德与论理、数学与自然科学、社会与法律、人文与艺术、生命与世界文明。通识教育是向大学生展现一个全新的对社会、对文明、对人类自身的认识，能够为学生带来批判性思维，带来更宽阔、更深层次的思考。

据了解，目前西安交大知名教授给本科生上课的比例偏低，按照课程统计，教授上的课程只占 27.5%，教授和副教授上课共 67.6%，按照教授人数统计，大约有 68.7 的教授为本科生授课。

西安交大副校长程光旭透露，教学工作具有周期长、见效慢、不易定量显示等特殊性和特殊性，需要大量时间和精力投入，需要教师有奉献精神。藉此，西安交大将建立多种形式的教学奖励制度，以激励教师潜心育人，改革创新。

奖项包括教学终身成就奖：奖励教学成就达到世界高水平的在岗教授；教学杰出贡献奖：主要授予在教学和教学改革方面做出重大贡献的群体和个人；教学卓越奖：主要奖励在教学一线潜心育人、无私奉献、上课效果特别优秀的教师，或主要是评辛勤耕耘、锐意创新、对教学改革和质量提高的奉献，而不是上课技巧和工作量的竞赛，主要是推进教师开展教学改革和你研究。

据悉，这次西安交大教学改革的一大亮点是夏季小学期，并推出了《西安交通大学夏季小学期实施方案(试行)》的讨论稿。

程光旭指出，由于现在国家法定假期较多，许多专业课程压缩学时，传统的两学期制面临课程合理安排、国际交流的挑战。因此，推行暑期小学期，将现行的两个学期适当缩短，暑期前增加一个小学期。

## 六、武大鼓励师生下海 教师开公司最长保留岗位 8 年

教师创业可保留岗位 3 至 8 年，学生到企业搞技术研发可计学分。武汉大学支持师生“下海”的力度，堪称国内高校之最。

今年 8 月，武汉市政府推出《促进东湖国家自主创新示范区科技成果转化体制机制创新的若干意见》，提出众多鼓励高校师生创业、科技成果转化优惠政策，被誉为“黄金十条”。4 日，《武汉大学关于推进科技成果转化的若干意见》出台，该校成为最先呼应“黄金十条”的本地部属高校。

《意见》第一条规定：支持教师在示范区创办科技型企业或文化创意企业，学校为其保留专业技术岗位 3-8 年；在知识产权关系明晰、项目组及导师同意的前提下，鼓励并支持研究生带着导师的科研成果，到示范区创业；鼓励并支持大学生在示范区就业与创业，学校每年设立 100 万元创业基金给予支持。第二条规定：科技成果在示范区转化，成果转让收益的 70% 奖励给成果完成人及其团队。第六条规定：支持在校大学生到企业从事技术研究工作，研究生经导师和培养单位认可，本科生经教务部认可，视同完成相关课程学习并计入学分。

武大科学技术发展研究院副院长章登义介绍，武大对创业教师和研究生的支持力度全国最大，保留专业技术岗位时间最长可达 8 年，其他国内高校一般最长只有 5 年。他说，这主要是为了配合武汉市的政策。

以往各大高校都有教授开公司，但由于没有具体政策，教授都是悄悄搞，学校也没明确态度，不支持也不反对。然而，教师一方面要给学生上课，同时又要打理公司，无疑会影响教学，公司也难以完全顾及。章登义说，现在武大给了创业教师明确政策，他们可名正言顺地开公司办企业。