

高教动态

中央财经大学高等教育研究所编 2013年第7期(总第197期)

目 录

- 一、中南大学全力推进人事管理改革创新
- 二、北京化工大学本科生实施学科交叉人才培养计划
- 三、天津大学“学术发现系统”为师生科研保驾护航
- 四、我国内地“最难就业季”：博士生期望月薪仅6000元

一、中南大学全力推进人事管理改革创新

近年来，中南大学以人员编制分类管理改革为切入点，着力构建科学合理的高校人力资源管理模式，不断深化人事制度改革，取得了积极进展。

（一）改革引进和培养机制，整体提升师资队伍水平

一是完善新进教学科研人员选拔标准。坚持“优中选优”，重点考察拟引进教学科研人员的学术水平和发展潜力。优化学缘结构，提高海外博士和非本校高水平大学博士引进比例，明确新进教师海外博士不少于 50%。

二是设立新进青年教师培育专项基金。设立专项支持基金，每年投入 2,000 万元。对新进理工医、人文社科类青年教学科研人员分别给予一次性资助科研启动经费 20 万元和 15 万元。

三是实行新进教师“2+6”培养计划。即“2 年博士后+6 年人事聘用”。签订聘用合同博士毕业生，首先以师资博士后身份进入相关博士后流动站进行 2 年博士后研究，出站考核达到良好以上标准，并通过二级教学科研单位教授委员会对其品行与科研能力、发展潜力、团队合作精神等方面进行综合测评合格后，方可进入 6 年人事聘用阶段。6 年人事聘用期间，给予两次申报高级专业技术职务的机会，如顺利晋升副高级职务则转入学校固定编制长期聘用，否则转入其他岗位或直接解聘。

四是设立教师研究过渡基金。为鼓励教师稳定、深入地开展长期性研究工作，学校每年投入 1,000 万元，设立教师研究过渡基金，用于支持校内具有副高及以上专业技术职务，已形成稳定的研究方向，曾主持过国家级项目，处于项目过渡期的教师开展高水平科研创新活动。

五是推行高级职务教师学术休假制度。鼓励现任副教授副研究员及以上在岗专任教师，到国内外知名高校、科研机构进行学术交流、合作研究、申报项目、撰写论文、著书立说等活动。

（二）改革管理和分配制度，激发潜心教学、全力创新的积极

性主动性

一是改革编制管理办法。把编制分为事业编制和非事业编制两种。其中非事业编制根据“谁使用、谁负担、谁负责”的原则，由用人单位根据实际需要确定，经费由用人单位自理，实行以协议工资为主、其他方式为补充的灵活多样的分配模式。这样一方面解决国家核定编制无法满足学校事业发展需要的问题，另一方面又能积极探索能进能出的新型人事关系。

二是实施岗位分类聘用。根据高校人才培养、科学研究、社会服务和文化传承创新等职能，将教师岗位分为教学科研岗、教学为主岗、科研为主岗和技术开发岗等四类，明确各类教师岗位任职条件和岗位职责。要求二级单位根据本单位的总体工作任务，制定学院各类岗位最低工作量标准，通过签订聘用合同明确各类岗位承担的具体工作任务，实行岗位分类聘任。

三是改革教师考核、晋升办法。尊重教学科研规律，实行以“能力+业绩”为导向的考核办法，由以往年度考核转变为聘期考核。其中，新进青年教师未晋升副教授或副研究员之前，不承担教学工作，只考核科研工作；对少数潜心科学研究、特别是基础研究，有明确研究目标的教学科研岗、科研为主岗教授及研究员，短时间难出成果的，主要考核岗位职责和研究进展情况。细化各岗位任职条件，调整不同专业技术职务和岗位分级聘用的评审侧重内容，强化对教学环节要求，对不能满足本科教学条件的教授职务申报和岗位聘用实行一票否决制。

四是扩大二级教学科研单位自主权。二级教学科研单位可按照国家法律法规和学校规定，公开、民主、自主决定岗位设置、人员聘用、新进教师遴选、高级职务评审推荐、岗位津贴分配、二级学科设置、博士生导师资格认定、研究生招生录取等事项，学校主要负责监管。建立经费总额动态包干运行机制，将岗位津贴切块包干下拨给二级单位。鼓励发挥院党政联席会、院务会、院教授委员会、院教职工代表大会的作用，把扩大二级单位自主权与加强党务院务

公开、保障师生员工知情权、参与权、表达权、监督权结合起来。

（三）重点打造顶尖创新人才队伍，以一流人才办一流大学

一是启动“531”人才队伍建设工程。到2020年，汇聚50名左右在国际上具有一定影响的战略主导人才、300名左右具有行业知名度的学科领军人才、1,000名左右支撑学校未来发展的青年骨干人才，通过校内选拔和校外引进两种途径，采取直接聘任、考核聘任、遴选三种聘任方式，制定显性激励和隐性激励相结合的支持措施。

二是启动“湘雅名医”工程。用三年时间、投入1亿元，在具有主任医师、临床教授专业技术职务，坚持在临床一线工作，完成规定的临床医疗工作量，具有突出的解决疑难危重病例能力的临床医师中选拔100名“湘雅名医”。入选者可获得100万元经费用于科学研究、人才培养和团队建设等，并可在临床资源配置、科研条件配套、团队建设、职务晋升等方面得到优先支持。目前首届30名“湘雅名医”评选结果已揭晓。

三是设计开发“升华”系列人才计划，建立“五年阶梯式”人才培养模式。在中青年后备人才培养和引进方面，通过建立“五年阶梯式”人才培养模式，初步构建完备的中青年人才队伍建设体系。针对35岁以下的优秀青年人才，实施“升华双英计划”；针对40岁以下的优秀人才实施实施“升华学者特聘教授计划”；针对45岁以下的学科学术带头人实施教育部“长江学者计划”和湖南省“芙蓉学者计划”，针对各层次、不同年龄段的人选予以重点支持和培养，打造一支学术过硬、承上启下、相对稳定的中青年人才队伍，实现中青年人才队伍的滚动培养和良性循环。

二、北京化工大学本科实施学科交叉人才培养计划

日前，在北京化工大学“学科交叉人才培养计划——学科交叉班”启动仪式上，中国工程院院士、国家级教学名师谭天伟校长以生动的实例和亲身经历，激励在场的每位学科交叉班同学，积极参与

学校刚刚启动的“学科交叉人才培养计划”，希望同学们的选择能够成为未来走向成功的一个转折点。

从方案论证到全校招募学生历经两个月

历经两个月，从方案论证、科研团队申报到全校招募学生，“学科交叉人才培养计划”成为一把钥匙，开启了北京化工大学在本科生中开展多学科交叉研究的大门。

由中国科学院院士、中国工程院院士、“973”首席科学家、教育部“长江学者奖励计划”特聘教授和国家杰出青年科学基金获得者等高水平教授领衔的 8 个科研团队，各自怀着一种带领所在国家重点实验室、国家重大研究课题和培养拔尖创新人才的满腔热情，在全校范围内招募由本科生组建的学科交叉班。全校本科生积极响应，踊跃报名。

来自不同学院、不同专业的 500 多名大二、大三的学生参加了学校各科研团队组织的面试。很多团队要在近 70 名的学生中选择出 15 名左右的学生，竞争异常激烈。最终 128 名学生成功入选学科交叉班。

校长谭天伟、副校长陈标华等校领导也参与了这项“学科交叉人才培养计划”项目，并为各学科交叉班授牌。

栗振华，高分子材料与工程专业 2010 级学生，入选理学院“超分子学科”学科交叉班。作为学生代表说出了所有学科交叉班学生的心声。他说：“虽然我们来自不同学院、不同专业，拥有不同的知识体系和思维模式，但我们对知识有一样的渴望，对科研有相同的热情，对创新有共同的激情。”

以另一个学科的视角审视原有学科的问题

实施“学科交叉人才培养计划”的目的，是让学生以另一个学科的视角审视原有学科的问题，提出自己的见解，直至找到解决问题的新方法、新技术。

学校在学生的选拔中，特别强调每个学科交叉班必须至少招收来自 3 个学院的本科生，非科研团队所在学院的学生人数至少占

1/3。学生不同学科背景的构成，是进行多学科之间研讨和交流的前提，学科交叉班为培养学生的跨学科交叉能力，搭建了互相学习、拓展视野的平台。

为什么选择这个学科交叉班？对今后研究的方向或者学科交叉研究有什么认识和想法？这是同学们在面试时老师提得最多的问题。财务管理 1102 班学生刘伟在参加“能源化工”学科交叉班面试时说：“自己对这个方向很感兴趣，能源化工方面的研究也需要对市场、经济的分析，而自己财务管理专业的知识能够学以致用。希望通过这个专业的学习，拓宽自己的思维，使自己不局限于原来的一些想法或做法，对今后深造会帮助更大。

本科生们报名的初衷往往基于对其他专业的兴趣，他们不知道学科之间的交叉点到底在哪儿。面试过程中，学校除了要求学生 GPA 成绩必须达到 3.0 以上外，他们还要了解学生对学科交叉研究是否有初步的认识和有足够的兴趣。而每位入选的同学，都期待能够从学科交叉研究中找到未来自己在学术领域里努力的方向，而“学科交叉人才培养计划”恰恰为迷茫中的学生提供了一个崭新的平台。

了解新的领域产生创新火花

学科交叉班学生能从这项计划中获益什么？一是学科交叉知识，二是学科交叉能力。从该项计划的实施方案中我们了解到，该项计划为本科生提供了四大学习和研究计划：跨专业选课计划、研讨课计划、学术交流计划和课题研究计划。

在“可控聚合与大分子工程”学科交叉班提供的学术交流计划安排中，我们看到“拟邀请国际知名大师举办学术交流和讲座每年 5 次；每年拟邀请北京大学、清华大学、中科院等国内知名教授和专家为我们的学生讲授科技前沿和进展；给予有较好实验结果的学生参加国际国内会议的机会，2013 年拟参加的会议包括高分子年会、亚洲聚烯烃会……”每个学科交叉班都为学生提供了详细的学术交流计划。新成果的前提是“新火花”，营造这样一个自由研讨和广泛交流的环境，才有可能培养学生的创新思维和敢于挑战权威的精神。

课题研究计划是该项计划中比重很大的一部分内容，每个科研团队结合自己的研究课题，为本科生提供 3 至 4 个科研课题，要求学生分组参与，并根据研究进展情况申请专利和发表学术论文。通过实际的科学研究过程，锻炼学生发现问题、分析问题和解决问题的能力。

三、天津大学“学术发现系统”为师生科研保驾护航

今后天津大学的师生们在图书馆数据库中搜索受知识产权保护的海量学术资料时，不但能得到“学术分析员”提供的知识点关联图、相关论文被引用次数、学术发展趋势曲线等“情报”，还能扫描二维码将需要的信息收集到手机中，更能从更多的途径共享兄弟院校的文献信息资源。

日前，天津大学图书馆与超星公司合作推出“学术发现系统”，为高校师生提供“一站式”中文学术文献资源的统一检索服务，服务内容涵盖学校购买的纸质、电子版本的书、报、刊、标准、专利、论文、视频等各种载体。该系统具有强大的文献分析功能，助力师生们冲破信息孤岛与信息超载的桎梏，在庞大的知识海洋中快速定位，高效、精准地进行科学探索。

为应对信息时代海量资源所带来的困惑，该学术发现系统以近十亿海量文献及知识元数据为基础，利用数据仓储、资源整合、知识挖掘、数据分析、文献计量学模型等相关技术，较好地解决了复杂异构数据库群的集成整合、完成高效、精准、统一的学术资源搜索，进而通过分面聚类、引文分析、知识关联分析等实现高价值学术文献发现、纵横结合的深度知识挖掘、可视化的全方位知识关联。

四、我国内地“最难就业季”：博士生期望月薪仅 6000 元

创纪录的 699 万高校毕业生今年夏天走向就业市场，加上往年未能成功就业的求职者，今年的就业形势被称为史上“最难就业季”。北京青年压力管理服务中心 5 月 30 日发布《2013 中国大学生就业压力调查报告》。报告显示：今年大学生的就业压力出现明显上升趋势。

势；同时出现“期望月薪持续走低”、“幸福感觉总体下降”等现象。报告还揭示：考研表面热、创业则是心热而实际行动不热。

期望月薪持续走低

在压力管理服务中心连续5年的就业压力调查中，去年的大学生就业压力得分最低（16.93），今年的压力得分出现反弹（18.17），只低于2009年的最高点（19.12），印证了今年“就业最难季”的说法。

在高压下，大学生的期望月薪持续走低。参与调查的人群期望月薪主要集中在3,000至5,000元范围内，其中，专科生期待月薪3,444元；本科生月薪期望为3,494元；硕士生为4,879元；博士生主要集中在6,000元。

对比去年的数据，专科生的期望薪金略有上涨（500元），本科生与硕士生的期望薪金基本持平，而博士生的期望薪金下降1,160元。

房价影响大学生就业选择

调查表明，47.5%的学生将个人发展机会作为就业的首要选择标准，其次是生活成本与收入，分别占23%和11.8%。房价与国家政策成为影响大学生就业的主要因素，物价因素是第三位。

本次调查中，共有192名学生表示希望在直辖市工作，占19.2%；468名学生表示希望在省会城市及计划单列市工作，占46.9%；247名学生表示愿意在地级城市工作，占24.7%；64名学生表示愿意在县级城市工作，占6.4%；17名学生表示愿意在乡镇工作，占1.7%；10名学生选择了其他地区（海外）。

考研很热创业假冷

调查发现，今年大学生实际考研人数达到创纪录的180万（占699万毕业生总数的25.8%）；但参与此次调查的求职者只有12%的人选择毕业后考研，内心意愿与现实行为相距很远。

与之形成鲜明对比的是，调查发现，选择毕业后自主创业意愿的人群比例在20%上下，而每年实际创业的人数还不到毕业人数的2%，两者相差十倍之多。