

高教动态

中央财经大学高等教育研究所编 2017年第13期（总第283期）

目 录

一、教育部：向高校放权 为人才松绑

二、办好中国高等教育要回答好六个问题

一、教育部：向高校放权 为人才松绑

近日，教育部党组印发了《关于加快直属高校高层次人才发展的指导意见》。

《意见》提出了直属高校高层次人才发展主要目标：

到 2020 年，高层次人才队伍建设取得重大进展，规模、结构和质量适应事业发展需求，管理体制更加科学，培养引进、评价使用、激励保障、流动共享机制更加规范有效，创新创造活力充分迸发，服务创新驱动发展战略、推动国家经济社会发展的示范引领作用进一步增强，推动形成具有中国特色和国际竞争力的高等学校人才制度体系和发展环境。

《意见》有哪些亮点？

■ 支持高校设立杰出人才工作室，探索首席专家负责制，赋予领衔专家更大的人财物支配权、技术路线决策权。

■ 创新青年人才培养开发、评价发现、选拔任用、流动配置、激励保障机制，善于发现、重点支持、放手使用青年优秀人才。

■ 支持高校面向全球公开招聘院系负责人、学科带头人，在海外建立办学机构、人才工作站。

■ 教学科研人员依法取得的科技成果转化奖励收入、校外兼职收入不受绩效工资总额限制。

■ 健全完善社会保障体系，切实解决人才及家庭在签证、住房、医疗、保险、子女教育等方面的实际问题。

■ 不鼓励东部地区高校从中西部、东北地区高校引进人才，支持东部地区高校向中西部、东北地区高校输出人才，帮助中西部和东北地区“输血”“造血”。

《意见》还提出了强化高层次人才培育支持、优化高层次人才考核评价等六方面具体要求。

1、强化高层次人才培育支持

加强思想理论教育和政治引领。深入开展理想信念学习教育，坚定中国

特色社会主义道路自信、理论自信、制度自信、文化自信。坚持以德立身、以德立学、以德施教，把社会主义核心价值观融入教书育人和人才发展全过程，引导高层次人才做社会主义核心价值观的坚定信仰者、积极传播者和模范践行者。在人才引进、人才选聘、课题申报、职称评审、导师遴选等过程中，坚持思想政治素质和师德规范要求，实行“一票否决”制。

加大人才发展支持力度。完善人才发展投入机制，加大人才开发投入力度。实施重大建设工程和项目时，统筹安排人才开发培养经费。落实财政科研项目资金管理规定，扩大高校在科研项目资金、差旅会议、基本建设、科研仪器设备采购等方面的管理权限，让经费更有效地为人才的创造性活动服务。鼓励高校多渠道筹措人才发展资金，引导社会力量参与支持高校人才队伍建设。高校要优化资源配置和管理方式，围绕人才合理配置研究生招生指标、科研经费、办公实验用房等核心资源，特别向高层次人才和优秀青年人才倾斜。

着力造就杰出人才、领军人才及高水平创新团队。深入实施国家“千人计划”“万人计划”和“长江学者奖励计划”等重大人才工程，支持高校牵头或参与国家实验室、大科学计划、大科学工程、大科学装置和国家智库建设，培养集聚一批具有国际影响的高层次人才和高水平创新团队。统筹实施各类哲学社会科学人才计划，着力发现、培养、集聚一批有深厚马克思主义理论素养、学贯中西的思想家和理论家，一批理论功底扎实、勇于开拓创新的学科带头人。支持高校设立杰出人才工作室，探索首席专家负责制，赋予领衔专家更大的人财物支配权、技术路线决策权。配合有关部门探索完善专业技术一级岗位设置。

大力培养青年英才。完善“长江学者奖励计划”青年学者项目，鼓励高校积极参与创新人才推进计划、青年拔尖人才计划、优秀青年科学基金项目。中央高校基本科研业务费重点支持青年人才提升创新能力。加大国家留学基金资助力度，加强青年人才国际化培养。高校要完善青年人才培养机制，建立健全普惠性支持措施。改革完善青年人才管理体制，创新青年人才培养开

发、评价发现、选拔任用、流动配置、激励保障机制，善于发现、重点支持、放手使用青年优秀人才。加强知识产权保护，鼓励青年人才创新创造。鼓励和支持青年人才参与战略前沿领域研究，着力培养一批青年科技创新领军人才。

2、加强海外高层次人才引进

加强国际组织人才培养。加强高校国际组织后备人才队伍建设，支持高层次人才到国际组织任职服务。加强培训指导与信息服务，支持青年人才、优秀毕业生到国际组织实习任职。加快相关学科和人才培养基地建设，完善分层分类培养支持举措。大力实施国家留学基金“国际组织实习项目”，扩大国家公派出国留学相关专业人员选派规模。

突出“高精尖缺”导向。围绕“一流大学和一流学科”建设，重点引进活跃在国际学术前沿、满足国家重大战略需求的一流科学家、学科领军人物和创新团队、高层次青年人才和急需紧缺青年专门人才。对国家急需紧缺的特殊人才，开辟专门渠道，实现精准引进。高校要科学制定引才规划，明确引才目标任务、重点领域和优先次序。

加大海外高层次人才引进力度。更大力度实施海外引才计划、高等学校学科创新引智计划，吸引更多海外高层次人才和优秀青年人才来华从事教学、科研和管理工作。发挥驻外使（领）馆、华人华侨组织、校友组织和专业化人才服务机构作用，多渠道引进优秀人才。支持高校面向全球公开招聘院系负责人、学科带头人，在海外建立办学机构、人才工作站。建立访问学者制度，实施多元化、柔性人才引进机制，吸引海外人才以多种形式到校从事咨询、讲学、科研等活动。积极吸引海外优秀博士从事博士后研究。

充分发挥海外高层次人才作用。坚持充分尊重、积极支持、放手使用的方针，鼓励海外高层次人才在参与专业决策、领衔重大项目、开展教育教学改革和扩大对外交流等方面发挥更大作用。支持海外高层次人才承担科技计划项目及课题，深度参与科研攻关和技术创新，适度放开外籍高层次人才参与教学科研奖项评选限制。高校要发挥用人主体作用，完善支持配套政策，

为海外高层次人才在生活上提供更多便利，在工作上提供更多机会和更大舞台。鼓励高校建立改革试验区，创新海外高层次人才组织和管理模式。

3、优化高层次人才考核评价

突出品德、能力和业绩导向。坚持德才兼备，以德为先，严把人才选聘考核政治关，引导高层次人才成为有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心的教师楷模，成为学生锤炼品德、学习知识、创新思维、奉献祖国的引路人。突出教育教学实绩，把教书育人成效作为高层次人才考核的核心内容。完善科研评价导向，注重研究成果的学术价值和社会效益，建立代表性成果评价机制。坚持发展性评价与奖惩性评价相结合，充分发挥发展性评价对于人才专业发展的引领作用，合理发挥奖惩性评价的激励约束作用。

完善分类评价体系。根据学科、类型和人才发展阶段，逐步完善体现中国特色、符合国际通行标准的人才分类评价体系。充分发挥基层学术组织作用，完善具有学科特色的评价标准、评价流程。在坚持教科融合和岗位分类管理的基础上，针对教学、科研、社会服务等不同岗位的职责要求和工作特点，完善评价指标体系，各有侧重。对于职业成长期的人才，重点评价其发展潜力和创新能力；对于职业成熟期的人才，重点评价其专业领导力和影响力。

改进评价方式。科学设置考核评价周期和考核办法，激励高层次人才投身重大原始创新研究。完善同行评议制度，注重发挥“小同行”、国际同行评价作用。注重引入市场评价和社会评价，发挥多元评价主体作用。探索个人成长与团队发展相结合的评价方式，注重参与者在团队发展中的实际贡献。发挥专业化的人才评价机构作用，建立第三方评价机制。建立评审专家评价责任和信誉制度。

4、创新高层次人才激励保障机制

完善分配激励机制。建立健全有利于提高竞争力的内部分配机制，绩效工资向关键岗位、高层次人才、业务骨干和作出突出贡献的人员倾斜。鼓励高校实行高层次人才协议工资制、项目工资制等绩效工资分配方式，统筹考虑引进高层次人才与现有高层次人才工资待遇，建立符合实际、水平适当、

发展均衡、管理规范薪酬分配体系。教学科研人员依法取得的科技成果转化奖励收入、校外兼职收入不受绩效工资总额限制。

健全人才荣誉表彰制度。建立以政府奖励为导向、高校和社会力量奖励为主体的分层次多样化高层次人才奖励体系。落实国家荣誉制度，积极推荐高层次人才参评国家勋章和国家荣誉称号。开展教学名师等评选表彰，加强典型宣传，发挥示范引领作用。加强和改进高等学校教学科研成果奖评选工作，积极推动完善哲学社会科学领域国家级奖励体系。高校要统筹完善校级人才荣誉表彰制度，褒扬优秀人才，营造良好氛围。

推动完善人才社会保障。健全完善社会保障体系，切实解决人才及家庭在签证、住房、医疗、保险、子女教育等方面的实际问题。对于高校急需的高层次人才优先办理引进手续。将高校全职长期聘用的海外人才依法纳入社会保障范围。做好社会保险转移接续工作，推动高校职员制度与社会保险制度相衔接。

5、促进高层次人才顺畅有序流动

支持高层次人才流动共享。鼓励高校在与科研机构、企业签署人才流动共享协议的基础上，通过协同创新、建立联合实验室、联合开展重大科研攻关等方式，实现人才资源优势互补。教学科研人员在学校同意的前提下，按规范的制度和程序到科研机构、企业兼职。高校可根据实际需要设立一定比例的流动岗位，吸纳企业、科研机构、行业部门和其他组织优秀人才到学校兼职。

加强高层次人才流动的规范化管理。强化高校与人才的契约关系和法治意识，落实聘用合同管理，明确双方权利、义务和违约责任等。国家人才计划入选者、重大科研项目负责人应重诺守信，模范遵守聘任合同，聘期内或项目执行期内原则上不得变更工作单位。发挥高校人才工作联盟作用，鼓励高校逐步建立行业自律机制和人才流动协商沟通机制，探索建立人才成果合理共享机制，探索人才流动中对前期培养投入的补偿机制，推动高层次人才诚信体系建设。

鼓励高层次人才向中西部和东北地区高校流动。坚持正确的人才流动导向，在薪酬、职务、职称晋升等方面采取倾斜政策，引导高层次人才向中西

部和东北地区高校流动。突出重大人才项目政策导向，通过设立专项计划、适度放宽年龄限制、加大支持力度等方式进行倾斜。支持中西部和东北地区高校发掘特色资源，搭建特色平台，发展特色学科，增强人才集聚优势。不鼓励东部地区高校从中西部、东北地区高校引进人才，支持东部地区高校向中西部、东北地区高校输出人才，帮助中西部和东北地区“输血”“造血”。

6、加强人才工作组织领导

完善党管人才工作机制。认真落实党管人才原则，全面贯彻落实党的人才工作方针政策。健全党委领导和工作机制，及时研究部署人才工作，谋划大局，把握方向，解决问题，统筹推进高层次人才和其他各类人才发展。切实提高内部治理水平，落实为人才松绑改革要求，努力营造鼓励创新、宽容失败的工作环境，待遇适当、无后顾之忧的生活环境，公开平等、竞争择优的制度环境。

实行人才工作目标责任考核。建立高校各级党政领导班子和领导干部人才工作目标责任制，将高层次人才发展列为落实党建工作责任制情况述职的重要内容。考核结果作为领导班子评优、干部评价的重要依据，与年度综合绩效考核挂钩。

加强对人才的联系服务。开展高层次人才国情研修等教育实践活动，强化政治引领和政治吸纳。落实领导干部联系服务专家制度，班子成员要带头听取专家意见建议，帮助解决实际问题，密切思想感情联系。充分发挥人才在决策咨询、评审评估、科学普及和知识传播等方面作用，加强高层次人才典型宣传。组织专家体检、休假和疗养，提供良好医疗保健服务，关心高层次人才身心健康。

来源：微言教育 2017 年 8 月 23 日

二、办好中国高等教育要回答好六个问题

“举什么旗、走什么路；种什么树，成什么林，结什么果……党的十九大即将召开，站在两个百年目标的交汇点上，中国高等教育需要回答好六个问题。”23日，“中国共产党创办新型高等教育八十年”论坛在中国人民大学举办，教育部部长陈宝生在论坛上发言时这样说。针对近日公布的“双一流”

建设名单，陈宝生强调，“双一流”建设搭建的是戏台不是擂台，各高校要拿出自己的业绩，一起表演。

陈宝生说，在新的历史起点上办好中国特色高等教育，需要探索回答六个问题：一是回答好“举什么旗、走什么路”。要紧紧结合我们党革命、建设、改革的历史进程，始终坚定社会主义办学方向，办好有中国特色的社会主义大学。二是回答好“以什么样的精神状态实现什么样的奋斗目标”。经过改革开放特别是党的十八大以来年的发展，我国高等教育正在走近世界高等教育中心。要统筹推进世界一流大学和一流学科建设，朝着高等教育强国目标迈进。三是回答好“培养什么样的人、为谁培养人、怎样培养人”。要坚持立德树人这一根本任务，把思想政治工作贯穿教育教学全过程，培养德智体美全面发展的社会主义事业建设者和接班人。四是回答好“从哪里来、到哪里去、朝着什么方向前进”。要深刻把握中外教育发展历史规律，扎根中国、融通中外，立足时代、面向未来，走适合自己的高等教育发展道路。五是回答好“搭什么台、唱什么戏、创什么业”。要围绕合理定位、办出特色，加强从顶层设计到微观操作的思考探索，切实增强核心竞争力，全面提高人才培养能力。六是回答好“种什么树、成什么林、结什么果”。要坚持不懈培育优良校风和学风，营造良好政治和学术生态，培养德才兼备、全面发展的人才。

中国人民大学校长刘伟在论坛上表示，中国人民大学 80 年走过的历程揭示了三大命题：一是中国共产党独立创办的具有红色基因的高校能不能建成“中国特色、世界一流”的大学？二是在中国这样一个经济相对落后的发展中国家能不能建成“中国特色、世界一流”的大学？三是以人文社会科学为主的高校能不能建成“中国特色、世界一流”的大学？“这三大命题更是有待在‘双一流’建设伟大实践中不断深入探索的命题，我们必须树立坚定的自信。”

论坛现场，中国人民大学、北京理工大学、中国农业大学、中央民族大学、北京外国语大学等 11 所高校的领导，共同探讨了中国特色世界一流大学的办学道路与办学经验。

来源：《光明日报》2017 年 9 月 25 日