

高教动态

中央财经大学高等教育研究所编

2018 年第 11 期（总第 301 期）

目 录

- 一、上海财经大学：摒弃选材“帽子戏法”，大胆引进“真人才”
- 二、西南财经大学打造世界一流“经济与管理学科群”
- 三、北理工机构改革：大统筹，大板块，大服务
- 四、浙江大学 2018 级本科生探讨体育课程教学改革
- 五、北京大学 2018 级博士研究生试行住宿申请制

一、上海财经大学：摒弃选材“帽子戏法”，大胆引进“真人才”

长江学者、千人计划、青年长江、杰青、优青、青年千人……虽然没有一顶“帽子”，微软研究院理论组主管研究员陆品燕依然当上了上海财经大学的教授。两年时间，这所学校赋予他极大的自主权，他牵头的上财理论计算机科学中心也不负众望，成为全球知名计算机排行榜“Computer Science Ranking（计算机科学排名）”中2008-2018年亚洲第一、世界第十五的研究中心。

中国工程院院士、中国科学院大学计算机与控制学院院长李国杰用“奇迹”二字来形容上财的这支团队，他说道，“上财坚持十几年人才引进同行评价，不注重国内的各种‘帽子’，形成了人才引人才的接力效应。”

谁都想要“帽子王”

在上海财大新近出台的一份《上海财经大学一流师资队伍建设方案》中，方案起草者用“令人痛心”几个字表达了对“一批经过多年培养成长起来的拔尖人才等学科带头人和一些崭露头角、潜力巨大的中青年骨干流失”的担忧。

上海财大人事处处长、人才办主任程霖指出，目前各大高校人才竞争呈现出“白热化”的趋势。国际上，学校面临着欧美、新加坡和香港地区高校的直接竞争；国内环境中，越来越多高校在平台、薪酬、福利等方面展开全方位竞争。

我国国内高校人才流动处于相对无序的状态，高校之间处于“不愿种树，都来摘果”的博弈困境。而对各种“果”的追求，如今则演变为对各种“帽子王”的追捧。几乎每一所学校都对自带“帽子”的青年教师特别感兴趣。尤其是一些知名度、学术地位不高的学校，特别重视戴在教师头上的各种“帽子”，哪怕是某一个学会的理事、委员，高校也都趋之若鹜。

华东地区一所高校的人事处负责人透露，学校曾愿意以百万年薪引入一个青年千人师资力量，对对方最大的需求，就是在本校建立一个带“中国”字样的相关行业研究中心或者协会。

对此，上财公布的方案明确了一系列对中青年骨干教师及学术新人的培养举措，比如为所有新进教师提供科研启动经费、优先选派优秀青年拔尖人

才到国外一流大学访学或从事博士后研究、优先资助青年学术骨干所取得的优秀科研和教学成果、优先破格提拔学术能力突出的青年学术骨干等。而以上所有，并不只针对“四青”。

“在国内人才奇缺的时候，政府部门采取千人计划、杰出青年基金等办法吸引人才是必要的。但现在，政府出面戴‘人才帽子’的历史作用已经完成，应该回归各用人单位自主招聘人才的常态。”李国杰院士在《为优秀青年科学家点赞》的文章中写道。

同行评出来的才是“真人才”

陆品燕的特殊之处在于，他从企业直接转到了高校当教授。上海财大的引人方式，不看“帽子”、不看“职级”，只看真正的学术水平和国际同行评议结果。

陆品燕是上财信息管理与工程学院交叉科学研究所所长、中心主任葛冬冬推荐给信息学院院长岳劲峰的，而葛冬冬又是另一个早年通过同行评议进入上海财大的青年教师。

“找了十几个国际同行专家来评议，所有人都知道他是谁、他在做什么研究。”岳劲峰仍记得对陆品燕进行同行评议时的情形，他把邮件发给了哈佛、牛津、乔治亚理工等多所国外高校知名教授，其中包括图灵奖得主、欧洲科学院院士等。

这些学界大佬们不仅认识陆品燕，还能对他的一些学术成就娓娓道来。有一名教授，对他在复杂性算法领域的卓越贡献印象深刻，“这个年轻人用106页纸来证明一个定理”；还有一名教授对他设计的竞拍机制很感兴趣，认为他思路开阔、不拘泥于现状；有多名教授用“Leader”这个词来形容陆品燕；乔治亚理工的教授甚至认为牛津大学刚刚发布的正教授招聘广告就是为陆品燕定制的。

“那是2015年，那会儿陆品燕刚刚从清华毕业6年。你说这样的人，我们要不要？”岳劲峰得到同行评议结果后，向时任校长推荐陆品燕。第二天，校长就带上人事处、科研处、后勤处等相关部门负责人一同来为这个“新人”的入校召开协调会。

这在上海财大是常态。“一个我们认定的顶尖人才决定来了，立马就要给出为他服务的所有方案。一方面显示学校诚意，另一方面也想速战速决，尽快入职。”程霖说。

陆品燕坦言，上海财大的引人效率是自己接触过的多所国内学校中最高的，“第二天给出方案，第二周我就决定入职了”。

陆品燕喜欢简单明了的学术环境，上财的“快速方案”让他对这所学校留下了极好的印象——务实。

他曾在多所学校担任过教师遴选委员会委员，见识过很多“低效引人”的怪现象。比如，有的高校招一个人，需要整个学院教委会委员投票，看似公正，实则暗藏玄机，“不从学术水平出发评价人，而是老师之间互相挤兑。”又比如，遇到一个拔尖人才，很多高校出于“平衡”考虑，不敢开高价要人，不能按照个人贡献多少进行合理工资分配。

这些，都成为阻碍“真人才”进入理想高校的瓶颈。

要头衔，还是要突破？

没有任何“帽子”的陆品燕，实际上也是国内各大高校的“抢手货”。曾有一所知名高校在3个不同阶段给他发去了3个不同职位的offer，但都被他拒绝了。

选择上海财大的理由很简单——学术环境自由。

上财信息学院院长岳劲峰很少干预陆品燕团队的工作。学校给他招聘、选拔自己团队的权力，告诉他一个团队的薪酬区间，招什么人、给多少工资，由他自己决定。

目前，陆品燕招聘了一支由俄罗斯、泰国、香港等国家和地区人员组成的团队，他们毕业于加州大学伯克利分校、麻省理工学院、清华大学等。此外，他还聘用了10多名来自美国高校的流动岗教授，这些人每年会来上海1个月协助科研。

“每次招人会与我讨论，基本都以陆品燕的意见为主。”岳劲峰介绍说，他根据同行评议的结果，相信陆品燕是不可多得的一流人才，“既然是一流人才，就让他自己去发挥，他不会容忍自己干得不好，他所做的一切也在努力建设自己的信誉、品牌。”

岳劲峰几乎从不给陆品燕下任务、下指示，也从不拿一般的学术标准来评价陆品燕。他认为，传统的学术标准是用来“量短”的，它只能发现一个人哪里没做好，却不适用于一流人才的养成，“一流人才要‘量长’，他一定有他特长的地方。让他自己发挥、自由发展。”

“自由发展”正是陆品燕看中上海财大的地方。这所学校给的薪水不是最高的，但与国际水平差不多；这所学校给的科研硬件条件也不是最好的，但刚好合适够用；这所学校给的治学环境，却是陆品燕最喜爱的。

“我可以在这里按自己的意愿组建团队，有自主度。”陆品燕说。

此前，中共中央办公厅、国务院办公厅印发了《关于深化项目评审、人才评价、机构评估改革的意见》明确提出“统筹和精简‘三评’工作”，强调要“树立正确的人才评价使用导向、强化用人单位人才评价主体地位、加大对优秀人才和团队的稳定支持力度”，这成为中央层面对当下“帽子乱飞”现象的理性复归和精准纠偏。

上海财经大学副校长陈信元介绍，未来上财将坚持人才引进“眼光向外、不搞内部挖脚、坚持同行评价、不唯头衔帽子”的原则，“也呼吁各兄弟高校一道营造国内高校人才市场的良性秩序，积极探索开放环境下中国高校师资队伍建设模式”。

来源：中青在线 2018 年 8 月 22 日

二、西南财经大学打造世界一流“经济与管理学科群”

7 月 20 日，西南财经大学召开中国特色世界一流学科建设推进大会。根据《西南财经大学中国特色世界一流学科建设方案》，该校拟建设的世界一流学科为“经济与管理学科群”（以下简称“学科群”）。到 2035 年，西南财大特色优势学科将力争进入世界一流学科行列；到本世纪中叶，该校特色优势学科将力争进入世界一流学科前列。

学校党委书记赵德武，校长、党委副书记卓志分别讲话，就加快推进中国特色世界一流学科建设进行再动员再部署。学校党委副书记欧兵主持大会。

赵德武在讲话中指出，西南财经大学坚持着眼大势认准方位、不忘初心牢记使命、坚守战略保持定力，紧紧抓住建设“双一流”这个重大历史机遇，

扎根中国大地，瞄准世界一流，聚力改革创新，以“经济与管理学科群”建设为引领，统筹推进学科建设，着力在特色化、高水平、研究型、国际化上下功夫，努力建设国际知名财经特色鲜明高水平研究型大学。

赵德武强调，学校建设中国特色世界一流学科，要**政治站位再提高**，建设中国特色世界一流学科是西南财经大学和全体西财人的头号工程、历史任务、共同事业、艰巨任务，要站在切实肩负“四个服务”历史使命、全面落实立德树人根本任务，扎根中国大地建设世界一流，全面加强党的领导和党的建设的高度总揽全局，统筹推进。要**思想再解放**，必须开放胸襟、融合理念，树立全球视野和战略眼光，必须统一思想、开拓创新，敢于坚决破除影响和制约世界一流学科建设的一切思想观念、体制机制、利益格局，必须把握规律、跨越赶超，尊重学科规律、教育规律、办学治校规律，主动先先进标兵看齐。要**改革再出发**，通过改革在解决长远问题中应对当前的挑战，在结构性改革中破解发展难题，在激发创新活力中释放发展潜力，在提高开放水平中拓展发展空间，为双一流建设提供新的动力。要**作风再转变**，学校每名党员干部和每名教师都要继承发扬西财敢于担当、追求卓越的优良作风，把使命放在心上、牢固树立政治担当、历史担当、责任担当的担当意识，坚持苦干实干，坚持奋发有为，按照既定的时间表、路线图，定一件、干一件、成一件，一张蓝图绘到底，持续发力、久久为功。要**能力再提升**，对按照党的十九大提出的增强“八种本领”要求，不断学习，深入实践，不断深化对管党治党规律和教育工作规律的认识，努力做到信念过硬、政治过硬、责任过硬、能力过硬、作风过硬，为中国特色世界一流学科建设创造良好环境氛围。

卓志在讲话中指出，建设中国特色世界一流学科标志着学校站在一个新的更高的历史起点，学校要坚持“扎根中国、融通中外、立足时代、面向未来”，奋力推进中国特色世界一流学科建设，引领带动学校核心竞争力、综合办学实力和国际影响力快速提升，以优异成绩向党和人民交付满意答卷。要求全校上下，要深刻认识建设中国特色世界一流学科的重大意义；科学把握建设中国特色世界一流学科的基本理念；重点围绕提升“五个核心能力”和“三个保障能力”下功夫：坚持立德树人根本任务切实提升人才培养能力，

聚焦构建经济管理学术体系提升原始创新能力，瞄准重大战略需求着力提升成果转化应用能力，推进文化传承创新提升思想文化引领能力，深化国际交流合作提升国际竞争能力。加强党的全面领导，加强人才队伍建设，加强深度开源节流，为学校“双一流”建设保驾护航。

学校党委常委、副校长马骁介绍《西南财经大学中国特色世界一流学科建设方案》，对学校世界一流学科建设方案的编制依据、基本原则、编制过程和主要内容进行了概要说明。

根据《建设方案》，西财将坚持走以质量提升为核心的内涵式发展道路，深入实施特色发展、创新驱动、人才强校、深度开放等四大核心战略，全面提高拔尖创新人才培养能力、学术创新与社会服务能力、文化传承创新能力和国际交流合作水平，努力建设国际知名财经特色鲜明高水平研究型大学。

学校分三步实现总体目标。第一步是：力争到2020年，经济与管理学科群整体实力和国际影响力显著提升，学科交叉融合示范效更加凸显，产出一批具有重大影响的标志性成果，为进入世界一流学科行列积蓄力量，应用经济学位居国内一流学科前列并具较大国际影响，到2025年，初步建成国际知名财经特色鲜明高水平研究型大学，特色优势学科整体实力稳居国内前列并具有重要国际影响。第二步是：到2035年，即我国基本实现社会主义现代化和学校建校110周年之际，学校经济与管理学科群整体实力和国际影响力持续增强，为解决中国和世界经济社会发展问题提供创新思路 and 有效方案，进入世界一流学科行列，经济学与商学进入ESI前1%，建成国际知名财经特色鲜明高水平研究型大学。第三步是：到本世纪中叶，建成社会主义现代化强国和学校建校125周年之际，经济与管理学科群实现跨越发展，成为解决中国和世界经济社会发展重大问题的重镇，进入世界一流学科前列，经济学与商学力争进入ESI前1%，学校整体办学实力和国际影响力位居世界优秀大学行列。

《建设方案》突出学科建设，在改革人才培养模式上，着力构建“通识教育+专业教育”本科人才培养体系和一流研究生教育体系；在提升科学研究水平上，聚焦“十大研究领域”发展中国特色经济与管理理论体系、建设三大系列教材夯实学科基础、打造三大平台强化学术支撑；在增强社会服务能

力上，着力打造新型财经智库、搭建成果转移转化平台、建设高端培训与财经普教基地；在推进文化传承创新上，着力凝练学科文化内涵、弘扬名师大家文化、提升文化辐射引领能力；在加强师资队伍建设上，着力集聚世界一流学者、造就中青年拔尖人才、培育国际一流创新团队、拓宽优秀师资储备渠道；在深化国际交流合作上，着力搭建高层次国际战略合作平台、学生全球视野拓展平台、国际学术竞争力提升平台。同时，方案还从切实加强党的领导、改革内部治理结构、完善社会参与机制、深化国际交流合作、深化重点领域改革等方面就落实国务院《总体方案》规定的建设和改革任务明确了具体改革举措，力求通过深化综合改革破解体制机制障碍，加快构建充满活力、富有效率、更加开放、有利于学校科学发展的体制机制。

会上，学校党委常委、副校长史代敏对“西南财经大学光华英才工程”进行详细说明。“光华英才工程”是学校对标建设中国特色世界一流学科要求，打造“人才强校战略升级版”的重大战略举措，为构建国家及西部地区财经人才高地，锻造一支高素质的新时代“筑梦人”队伍。计划以高层次人才队伍建设为龙头、培养青年骨干教师队伍为重点、全面提高教师队伍整体素质，构建起定位明确、层次分明、相互衔接、相互支持、相互促进的人才“金字塔”。其中“光华杰出学者计划”为塔尖，聚集国际国内知名学者，设：“首席教授”“特聘教授”“青年杰出教授”“教学名师”四类岗位。“光华百人计划”为塔身，储备具有入选国家高层次人才工程的中青年拔尖人才。资助对象分为四类：“学术A类”“学术B类”“教学A类”“教学B类”。“光华青年学者成长计划”为塔基，采用全覆盖资助方式支持青年教师发掘后备力量。光华人才的顺利实施，将为西南财经大学构建起识才爱才用才容才聚才的人才发展生态体系，打造一支具有国际竞争力的高层次人才队伍，为中国特色世界一流学科建设提供坚实的人才支撑和制度保证。

会议现场，校领导为首批入选“光华英才工程”75名学者颁发聘书。随后，长江学者、中国金融中心研究中心主任王擎教授，青年长江学者常晋源教授先后代表学科建设主责单位和青年教师发言，表达了全体教师不忘初心，不负重托，争创一流，实现跨越的信心与决心。

会上，西南财经大学党委书记赵德武，校长、党委副书记卓志与学校 12 个学院（中心）党政主要负责人依次签署了世界一流学科建设目标责任书。

来源：凤凰网 2018 年 7 月 21 日

三、北理工机构改革：大统筹，大板块，大服务

“学校办公室变成了党政办公室，教务处变成了教务部，人事处变成了人力资源部……”新学期伊始，北理工师生们惊讶地发现，一些与自己工作生活息息相关的学校机构，纷纷更名变身，甚至有些“不见踪影”，更有一些全新的机构名称开始在耳畔响起。这些变化的背后，其实是北京理工大学大力度地实施了新一轮机构改革。

8 月 29 日，《北京理工大学机构改革方案》正式公布，在学校党委的统一领导下，本着统筹任务、统筹资源、统筹机制的改革目标，学校将内设机构分为管理机构、教学科研机构、教学科研辅助机构和服务支撑机构四类。其中，管理机构按照学校党委决策和行政部署，负责制订相关政策、规划、计划并组织落实；教学科研机构为学校办学主体，深化教学科研机构改革，重点是激发其办学活力与动力，调动其主动性、积极性、创造性；教学科研辅助机构和服务支撑机构为学校教学科研工作、师生员工工作生活提供服务和保障，重点是要加强专业化服务保障能力，承接好管理机构转移来的服务职能并持续提升。

在这次机构改革的改革中，首先突出的是“管服分离”的管理理念，即实现管理机构要减少事务性工作，从而让学校的管理体制简约高效，可以更好地集中精力谋划学校发展。另一方面，则是让学校的教学辅助力量、服务支撑力量可以更加专业化、精细化地做好服务保障工作，提高工作效率，提升服务品质。例如将教务处、研究生院的课程排定职能、教室管理职能、考试组织职能以及网络信息技术中心的多媒体教室和教学资源保障职能进行整合，组建教学运行与考务中心；将科学技术研究院的项目服务职能划出，组建科技项目管理中心；优化教师发展中心和学生事务中心职能；组建学生就业指导中心、学生创新创业指导中心等等。

另外，“大部制”也成为本轮机构改革的一大亮点，学校进一步加强党的领导，梳理整合机构的具体职能，聚焦计划财务、人才培养、人才队伍、学术科研、资产实设、后勤基建、监督执纪等板块，可以说学校新一轮的机构改革做到了有力度、有角度、有深度。除此之外，一批校内外的研究院、研究中心，也根据学校发展需要，进行了改革调整，或转为学术组织，或独立建制运行。在提升服务支撑保障能力方面，学校也实施了一系列机构改革举措，这其中，新组建附属实验学校，将幼儿园划归附属小学管理，新组建物业管理与后勤服务公司等措施都和广大师生的工作生活息息相关。

除了进行机构改革调整之外，在本轮机构改革中，学校也进一步明确，要通过信息化推动管理流程再造，围绕新的管理架构构建系统完备、科学规范、运行高效的管理机制。

新一轮机构改革是学校党委为进一步贯彻落实中央“四个全面”战略布局和关于建设世界一流大学和一流学科决策部署，坚持问题导向、积极推进综合改革过程中做出的重要决定。新一轮机构改革以推进大学治理体系和治理能力为着力点，旨在建立与一流大学相适应的管理体制，积极构建系统完备、科学规范、运行高效的运行机制，必将为建设中国特色世界一流大学提供有力保障。

在2018年的金秋，“大统筹、大板块、大服务”的北京理工大学新一轮机构改革已经全面实施，在下一阶段，全校上下还将迎来机构改革之后的“磨合期”，唯有全校上下解放思想、凝心聚力，才能确保改革取得预期成效，才能打赢综合改革之战，闯出世界一流大学建设的北理工之路！

来源：北理工新闻网 2018年8月30日

四、浙江大学2018级本科生探讨体育课程教学改革

近日，浙江大学对2018级起的本科生体育课程教学实行改革。今后本科体育教育教学课程更具体系化，由课内体育、课外体育两部分构成。除了将原来每学期36课时的体育课提升至54课时，还将每天下午原本用于其他课程的“第十节课”（16:45~17:30），统一安排为体育活动时间。

浙大体育课改内容

此次改革后，浙大本本科生的课内体育项目包括：专项教学课，专项辅导课，专项训练课。2018 级学生每学期必修 54 个学时的体育课，包括 32 学时的课堂专项教学，16 学时的课堂专项辅导课，2 学时的体质健康测试，2 学时的运动安全教育和体育理论考试，以及 2 学时的校园体育竞赛。

专项教学课分长学期专项教学课与短学期专项教学课。长学期专项教学课为一年级、二年级学生必修课，目前共开设篮球、排球、足球等 36 个专项，共 60 个课程。专项辅导课也是一年级、二年级学生必修课，拟设 8 个以上运动俱乐部，拟开设 30 个以上专项课程。每星期都会有丰富的校园体育比赛，供学生选择参加。

学校甚至明确规定，每名学生都至少要参加一次校园内的体育竞赛。

体艺 APP 打卡锻炼时间

浙大自行研发了一款跑步软件“体艺 APP”，用于学生锻炼时记录打卡。为了避免作弊，每次锻炼结束，学生还需要上传适时的照片到 APP 上。

学校在评分标准中规定，想要拿到浙大体艺 APP 跑距锻炼满分的同学，必须在有效锻炼时间段内，完成有效跑步距离和有效跑步时间。每学期学生要跑满 48 次，每次的有效距离为：男生超过 3.5 公里，女生超过 2.5 公里，才能拿到此项目的满分。也就是说，为了拿到跑距锻炼的满分，男生每学期要累计跑 168 公里，相当于绕周长约 15 公里的西湖跑 11 圈。女生要累计跑到 120 公里，相当于绕西湖跑 8 圈。

体育课改的效果

目前，这些改革措施已经实施了一段时间，最直观的表现就是田径场上锻炼的学生越来越多。学校不仅希望通过这样的变化，培养出浙大学生自觉锻炼的好习惯，提高他们的身体素质，还希望通过体育竞赛培育学生的精神与品格。

来源：摘自《中国大学教学》2018 年第 5 期

五、北京大学 2018 级博士研究生试行住宿申请制

2018 年 8 月 23 日 10 点，北京大学 2018 级博士生住宿抽签仪式在计算中心 7 号机房举行。北京大学常务副校长高松，研究生院、总务部、公寓服

务中心、学工部、宣传部、计算中心、法律事务办公室、督查室等职能部门代表，各院系教师代表以及研究生会代表、各院系学生代表等近百人参加了抽签仪式。仪式由研究生院副院长王天兵主持。

高松介绍了近年来学校研究生招生、培养的整体情况后指出，2018年起，北大在新入学的博士生中试行住宿申请制，鼓励有条件的博士生自行解决在校期间的住宿，一方面借鉴了国内外部分高校的经验，另一方面也是缓解学校资源不足，促进资源优化配置的一种尝试。从以往的住宿统筹安排改为住宿申请制，也是希望引导师生观念上的一种转变。学校会进一步努力，争取扩大资源，统筹协调学生宿舍相关工作，尽可能地为同学们提供舒适的学习和生活环境。

公寓服务中心主任姜晓刚详细讲解了博士生宿舍安排的原则以及本学年可供安排的博士生宿舍分布情况，计算中心副主任李庭晏介绍了抽签系统工作原理，展示了相关数据并示范了抽签过程。学校相关部门还现场解答了师生代表对博士生宿舍抽签过程相关的疑问。紧接着，师生代表在现场所有人员的见证下进行了抽签。随着系统将最后一名同学的宿舍成功分配，博士生住宿抽签仪式圆满结束。据悉，8月25日起，2018级博士生可在网上查询抽签结果。

办学空间不足，资源紧张一直是制约学校发展的一个瓶颈。实行住宿申请制，是北大根据学校发展规划和现实状况，缓解研究生教育供需矛盾，借鉴国内外一些高校经验的基础上采取的一项举措。本次符合住宿申请条件的共1692人，其中主动申请不住宿的68人，根据宿舍情况今年实现了百分之百中签。通过抽签随机安排室友，也有利于增进不同学科博士生之间的交流，鼓励学科交叉。

本次住宿申请制的实行得到了各院系和博士生同学们的理解和配合，学校希望在全校师生的共同努力下，通过大家的献言献策，进一步优化宿舍的分配方案。

来源：北京大学研究生院 2018年8月25日