



工作动态与研究

2015年第2期（总第58期）

党委（校长）办公室编

2015年5月4日

【工作部署】

- 校党委书记沈炜在“十三五”规划编制工作部署动员大会上的讲话要点 1
- 校长胡寿根在“十三五”规划编制工作部署动员大会上的讲话要点 5

【工作动态】

- 2015年实事工程立项通报 9

【高校纵横】

- 国内部分高校人事制度改革对比 11

【工作部署】

校党委书记沈炜在“十三五”规划编制工作部署动员大会上的讲话要点

一、把握形势、深化认识，提高“十三五”规划的针对性

（一）要突出党的十八大、十八届三中、四中全会“改革”与“法治”的总体要求。“十三五”规划是党的十八大后编制的第一个五年规划，要深入学习党的十八大、十八届三中、四中全会精神，进一步巩固和扩大党的群众路线教育实践活动的成果，牢牢把握“全面建成小康社会、全面深化改革、全面推进依法治国、全面从严治党”的战略布局。以“改革”与“法治”的眼光，推进“十三五”规划的顶层设计、系统规划与落地实施。要按制度管人，摒弃校院小博弈的狭隘思想。

（二）要对接“一带一路”“中国制造 2025”的战略需求。大学作为现代社会的重要轴心机构，要围绕“一带一路”战略的重点建设内容，切实担负起引领社会风向，服务经济社会发展的历史使命。实现“中国制造 2025”的目标，优秀工程技术人才的培养是必然的战略选择。要对接战略需求，发挥传统学科的优势，着力于培养顶级的优秀工程技术人才，从而实现学校事业的长远发展。

（三）要服务“全球影响力科技创新中心”建设的区域布局。上海理工大学作为市属重点院校，得到了各级领导的高度重视。我们要转变观念与角色定位，从过去“劳动力市场的人力源”，转变为“创新驱动发展的动力源和智力库”。“十三五”规划，要在人才培养、科学研究和社会服务等方面体现服务“全球影响力科技创新中心”建设的区域布局。

二、理念先行、系统规划，增强“十三五”规划的科学性

（一）要坚持“精品本科、一流学科”的总体基调。一是**办学目标坚定不移**。“做精品本科、争一流学科、创百强大业”是我们结合高等教育发展形势与学校发展实际而提出的办学目标。这是一项没有终点的事业，我们需要的是不同时代的升级版。因此，这就是编制“十三五”规划的总体基调与定性内容。二是**发展战略顺势而为**。实现办学目标的发展战略要应势而动、乘势而上、顺势而为，要紧紧把握经济社会发展的大趋势。“十三五”规划的编制要在分析“十二五”规划实施的经验教训、发展瓶颈等基础上，根据外部环境的挑战和机遇，结合学校自身的优势和劣势，提出新一个五年规划的战略思想、发展方针和任务举措，解决学校发展的瓶颈和制约性问题，实现重点领域与关键环节的突破。

（二）要立足“应用研究型大学”的学校定位。一要注重**质量内涵建设**。质量是教育的生命线。我们要明晰“工程型、创新性、国际化”的办学定位，优化学科专业设置与结构调整，更加注重能力培养，不断完善质量保障体系的建设。要大力加强“高峰高原”学科建设，实施非均衡发展战略，不断推进优势学科的带动与示范作用。要以“骨干教师教学激励计划”的实施为抓手，不断加强师资队伍的建设，突破学风建设的难点。要加强大学的文化建设，构建工科与人文并重，传统与创新协调、包容与批判兼具的和合共生的文化底蕴。二要注重**体制机制改革**。教育综合改革的重点在于体制机制的改革，“十三五”规划要把握这条主线，积极探索与现代大学制度相适应的管理体制，不断完善内部的治理体系与治理结构。二级学院的办学体制与行政服务体制，也需进一步的思考与创新改革。三要注重**依法依规治校**。要坚持“一个纲要、一个核心、四个支柱”的总要求。落实好《上海理工大学章程》中的好理念、好思路。

（三）要突出“工程教育”的特色品牌。一要有所为，坚持需求导向、特色发展，在有限的领域和主攻方向上形成引领产业发展和服务经济社会的优势学科。二要有所不为，要有所舍弃，在遵循学科建设与发展的规律下，将资源与精力集中于若干优先发展的学科、优先发展的领域，实现重点突破。

三、问题导向、改革引领，提升“十三五”规划的实效性

（一）坚持继往开来、衔接有序的原则。“继往”就是要在《上海理工大学 2008-2020 年发展定位规划》、《上海理工大学关于推进新一轮改革与发展的若干意见》等规划性文件基础上进一步深化与延伸；全面总结“十二五”规划实施情况和基本经验。“开来”就要重点分析当前面临的形势，对发展思路、战略举措、重点任务等方面深入研究，提出解决瓶颈的方向和途径，从而形成“十三五”规划的基本思路。“衔接有序”就是要加强校级规划与学院规划，总体规划与专项规划间的有效对接、相互支撑，做到上级规划引领下级规划、下级规划深化上级规划，确保学校的办学目标、发展战略、重大任务得到贯彻落实。同时，在编制规划时，要加强与市教委、杨浦区等单位及相关行业领域“十三五”规划编制的对接与沟通，争取学校的重大政策建议、重大项目规划能纳入市、区、行业的发展规划之中，争取更多的资源，实现学校事业的长足发展。

（二）坚持统筹兼顾、重点突出的原则。各部门、各学院要科学分析学校各项事业发展优势与差距，深刻把握学校发展的重大战略性问题，统筹教学、科研、队伍、管理等方面的关系，统筹质量、结构、规模、效益的关系，统筹重点与一般、整体与局部的关系。重点突出就是要处理好主要矛盾与次要矛盾的关系，用辩证的方法解决问题。

“十三五”规划要突出重点与关键，设置操作性强的指标，避免空洞。

（三）坚持集思广益、发扬民主的原则。科学民主是做好规划的

基本方法，要积极依靠全校教职工的集体智慧，调动全校师生参与规划的积极性、主动性和创造性。集思广益，发扬民主，增强规划工作的公众参与度，让“十三五”规划的编制过程成为一个总结经验、凝聚共识、开拓创新、谋划未来的过程。

（党委（校长）办公室供稿）
（编辑：李陈财 主审：刘德强）

校长胡寿根在学校“十三五”规划编制工作 部署动员大会上的讲话

一、“十三五”规划的编制背景

（一）新形势、新常态、新任务

1. 着眼国家与地方经济社会发展战略。党中央从坚持和发展中国特色社会主义全局出发，提出了“四个全面”的战略布局，国务院召开会议部署加快推进“中国制造2025”，实现制造业升级，强调要顺应“互联网+”的发展趋势，以信息化与工业化深度融合为主线，重点发展新一代信息技术、高档数控机床和机器人等。杨浦区也正着力建设“三个高地，一个支撑”。作为具有百年工程教育办学历史的上海理工大学面临着一个又一个重大发展机遇。

2. 对接教育综合改革和发展要求。《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010-2020年）》明确，提高质量是高等教育发展的核心任务。《上海市中长期教育改革和发展规划纲要（2010—2020年）》明确指出上海高校要主动融入和服务建设“四个中心”、加快发展现代服务业和先进制造业的战略。在中央“两校一区”教育综合改革试点中，上海率先出台了《上海市教育综合改革方案（2014-2020）》，在高等院校国家创新体系中，提出了很多创新举措。作为上海高等教育规划发展的“上位法”，两个“规划纲要”、一个“综改方案”已为我校事业发展规划指明了方向、提出了要求、明确了任务。上海理工大学要在上海高等教育大格局下发挥应有的地位和作用，必须按照上海市所要求的多科性应用研究型办学定位，科学谋划“十三五”规划。

（二）有实践、有探索、有基础

1. 一大战略、二项抓手、三个突破。学校谋划出台并实施“30条”，有力推进了“一大战略”（即人才强校主战略）、“二项抓手”

（即办学目标和办学定位）、“三个突破”（即实现师资队伍和学科建设的突破、人才培养质量的突破以及学校事业发展动力的突破），并取得了实质性进展，确保了学校“十二五”中后期各项重点工作的有序推进，较好地提升了学校整体办学水平，开拓了学校科学发展新局面，为我们“十三五”规划的制定打下了扎实的基础。近期我校获得“上海市文明单位”，正是在学校党委领导下，稳中求进、加速发展的重要标志。

2. 抢抓机遇，先行先试。学校主动对接行业、改造专业、引导就业，创新人才培养体系，形成了较为系统的人才培养体制机制，通过构建一校八院（所）研究生联合培养体系，探索实践多科性、应用研究型人才培养机制。围绕上海高校学科布局规划，以上海高峰高原学科建设计划申报为契机，以太赫兹技术的研究推进为抓手，系统谋划学校学科发展，加快推进申报 2011 协同创新中心工作。围绕现代大学制度建设，以“放权”激发二级学院办学活力，结合民主管理的积极推进，建立相对稳固的二级管理机制，为上下协同、共同推进依法治校、依法治教，打下实践基础。

（三）广调研、明目标、谋发展

1. 总结研究出思路。要以学校第八次党代会召开为契机，认真分析 12 年来学校发展，特别是总结“十二五”规划实施成效和存在问题，站在全局性和战略性的高度，提前研判“十三五”规划面临的历史机遇和挑战，聚焦人才培养、学科建设、科学研究、国际化教育、人事师资、党的建设、干部队伍、制度与文化和现代校园等多个方面，遵循新常态下的高等教育规律，有针对性提出解决思路，深化改革、破解难题。

2. 创新协同共谋划。在当前部分学院和部门的改革探索中，人才引进等方面的有益创新实践已初显成效，如人才引进与科研梯队建

设、考核与分配机制、人才培养模式创新等，都离不开学院与部门之间的协同创新、共同谋划。各学院、各部门要认真总结过去、摸清家底，科学制定行之有效的规划；要召开不同类型、不同专家参加的咨询会、论证会，认真听取各方面意见，不断梳理和完善规划思路与内容；要发挥党代会、教代会、学代会、研代会等党群组织作用，提高规划编制工作的透明度和社会参与度，使“十三五”规划的编制过程成为全校广泛凝聚共识、共谋发展的过程。

二、“十三五”规划编制工作的总体要求

（一）“十三五”规划编制的指导思想

1. **问题导向**。要在全面分析现状的基础上寻找问题，搞清楚是规划的问题还是实施的问题。对于上理工目前存在的问题，我们要有针对性地提出解决办法，并实施推进。

2. **改革引领**。以教育综合改革为契机，围绕改革的目标，明晰规划的路线，明确学校发展要突破的瓶颈。上海市全面深化高等教育综合改革，对上理工提出了要求，我们要有的放矢，有所准备。

3. **创新内涵**。体制机制创新是推动学校事业发展的力量源泉。要通过目标激励与过程控制的灵活运用来调动师生创新创造热情，要创新内涵，以“实力、实干、实效”实现选人用人机制和生态环境建设的突破。

4. **推动发展**。坚持“有所为有所不为”，在主动服务国家和地方经济社会发展中赢得支持，在紧贴行业的发展中凝练特色，走自己的路，坚韧不拔，向特色要优势，向优势要发展。规划要有发展的、可行的具体目标，更要找到实现目标的推动力。

（二）“十三五”规划编制的两个原则

1. **前瞻性**。要密切关注国家、区域、行业的规划与改革动态、发展趋势，根据学校发展实际和需求，以更高的站位、更宽的视野，发

挥规划的引领作用，做到突出重点、着眼长远、因地制宜。

2. 可操作性。要在明确发展目标的基础上，坚持问题导向，围绕学校发展关键，合理优化发展布局，理清思路，明晰重点，统筹协调，并制定出可操作、可考核的指标体系。

（三）“十三五”规划编制的三个结合

1. 与学校全面深化高等教育综合改革相结合。学校综改方案对学校现状与发展瓶颈做了系统分析，提出建立适应“中国制造 2025”的现代工程人才培养体系，构建重大需求导向的学科发展体系，形成激发创新动力的教师职业发展体系，建立持续产生成效的体制机制，以及一系列突破体制机制障碍的综合改革政策。这为科学规划“十三五”提供了较好的参考和支撑。

2. 与“做精品本科、争一流学科、创百强大业”办学目标相结合。近期，学校紧密围绕精品本科、一流学科建设，制定了骨干教师激励计划，确立了高峰高原学科建设方案。“十三五”教学和学科建设规划雏形已有，其他各级、各类规划编制，要密切结合学校办学目标，科学树立发展标杆，明确发展任务。

3. 与持续增强学校事业发展动力相结合。要在规划的编制过程中广泛倾听取师生员工的意见，通过多渠道向师生员工进行宣传，形成编制规划、实施规划的共识，形成持续增强学校事业发展的动力。

（党委（校长）办公室供稿）

（编辑：尚娅 主审：李志清）

【工作动态】

2015 年实事工程立项通报

根据学校 2015 年总体工作安排，为进一步巩固和扩大党的群众路线教育实践活动成果，更好地解决师生关切的民生问题，经 3 月 31 日学校党委常委会研究决定，今年 8 项实事工程予以立项。现予以通报。

附件：2015 年实事工程一览表

序号	实事工程名称	主要内容	预期效果	责任部门	完成时限
1	加强党政管理干部和高层次人才信息化建设	整合现有数据库，建立包括党政干部、后备干部、党外人士、有管理才能的专业教师、高层次人才的信息管理系统，主要实现基本信息维护功能、扩展信息维护功能、即时查询功能及预留功能。	实现多库合一，有效实现信息的集成和整合；实现被授权人对干部信息的实时查询；实现对干部培养的过程管理和综合分析。	★组织部 信息化办公室	12 月底
2	加强校园出入口管理信息系统建设	建设车牌识别系统，能自动识别各类进出车辆；建设人员通道管理系统，对出入人员实现有序管理；建设无缝对接校园安全信息系统平台，对出入校园的车辆、人员等各类信息统计查询，实现系统管理；为校内大楼地下停车场管理预留接口。	无缝对接校园安全信息系统平台，能有效保存进出车辆、人员的图像、进出时间等综合信息；在任何时段对进出学校人员进行身份识别；进出车辆无需刷卡/取票，提高出入速度，防止校门拥堵。	★保卫处 后勤管理处 信息化办公室	9 月底
3	进一步改善教师休息室环境	打造干净整洁、具有人文气息的教师休息环境。	营造舒适、温馨的教师休息环境。	★教务处 后勤管理处	10 月底

4	成立大学生科技创新顾问团	组织全校科技工作者，成立 20 人以上的大学生科技创新顾问团，为大学生科技创新提供技术服务及各类咨询服务。	成为衔接科技精英与大学生成长成才的桥梁。	★科技处 学生处 教务处 团委	11 月底
5	优化财务服务预约系统建设	完善财务服务网上预约系统；利用新的叫号系统发挥一岗多能的作用；充分发挥二级学院的财务管理作用，建立相关部门的协同工作机制。	实现财务服务预约系统 24 小时开放；教师自主选择报销时段；合理整合各方资源；缓解年末报销集中排队状况。	★财务处 信息化办公室相关部门 各学院	10 月底
6	建设校园会议会场导引系统	该项目以 LED 显示系统取代原有的临时性纸板指示牌。	会场导引信息准确，校园环境更加美化。	★后勤管理处 信息化办公室	9 月底
7	改造学生公寓公共活动用房用途	改造公寓学生活动用房，使其兼具党团活动室、报刊阅览室、宿区文化建设展览室、宿区安全教育警示室、自习室、公共厨房、餐厅的功能。	丰富学生业余生活，增强公寓育人功能。	★后勤管理处 学生处	11 月底
8	改善图书馆自修室条件，增加视频监控设备	对图书馆 2 楼自修室进行改造，增加阅览座位并配置电源插座；在部分区域安装监控摄像头。	解决图书馆电源插座较少不能满足需求的状况；解决图书馆缺少监控的问题。	★图书馆 后勤管理处 保卫处	9 月底

注：带“★”号为牵头部门。

(党委(校长)办公室供稿)
(编辑: 杨阳 主审: 刘德强)

【高校纵横】

国内部分高校人事制度改革对比

编者按：高校人事制度改革是建设现代大学制度的重要内容，是深化高等教育领域综合改革的突破口。近年来，上海理工大学实施“人才强校”主战略，为各项事业的跨越发展提供了最重要的人才要素。

“十三五”期间如何进一步深化人事制度改革，充分发挥“人”的功能，依然值得探索与思考。

一、分类管理：科学设岗、人尽其才

浙江大学：设置五类岗位、实现教师职业多通道发展。按照任务需要设置五类教师岗位，根据岗位特点实施相应考核评价体系和分配制度，健全教师职业发展通道。（1）教学科研并重岗（60%）：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；（2）研究为主岗（5%）：（高水平的引进科研人才和以参与重大科研项目为主的教师）要求承担高水平科学研究工作；（3）教学为主岗（5%）：（外语、体育、思政等公共课教师）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；（4）社会服务与技术推广岗（15%）：（培训、咨询、转化、研究开发）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；（5）团队科研/教学岗（15%）：（参与很大的科研项目，包括各类的创新团队）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通识课程与大类课程基础教学工作。

南京大学：设置专职科研系列岗位，目标是到2020年建设一支3000人左右的专职科研队伍。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，聘任对象的主要职责是承担基础研究和工程应用研究的申请、研究和开发工作，由有关单位根据科研

工作需要提出岗位设置计划报学校人力资源处，经学校审定后设立。其中首席研究员和研究员可设立非全时岗位，副研究员、助理研究员和研究助理岗位为全时岗位。首席研究员、研究员、副研究员和助理研究员岗位实行短期聘任制，每个聘期原则上为三年，一般不超过两个聘期。研究助理岗位采取人才派遣方式聘用。所有岗位均面向校内外公开招聘。

上海交通大学：探索校内特别研究员、副研究员聘任机制。针对部分进校时不完全符合正高级职务聘任条件，但背景良好，发展潜力巨大的40岁以下年轻教师，设置“特别研究员”岗位，聘期三年，聘期内受聘人对外可以“研究员”名义进行学术活动，学校提供岗位津贴每年3万元，分批提供住房津贴累计12万元，由受聘人所在学院（系、所）提供科研经费，自然科学类15万元、人文社科类5万元，学校视情况酌情配套。在几年探索实践的基础上，推出“特别副研究员”岗位，重点支持35岁以下、世界一流大学的博士生，激励他们尽早发展成为学校各个领域的领军人才。

二、选人用人：不拘一格揽贤才

华北电力大学：建立“三横三纵”的人才招聘工作体系。“三横”指人才的计划、执行与评价三位一体：人事处会同用人单位共同制定招聘计划；人才办负责具体实施；校内外高层次专家组成独立学术评议组对引进人才的学术水平进行评价。“三纵”指建立由学院、人才办、校长办公会组成的人才工作体系：学院根据学科建设需要对拟引进人才进行综合评价与推荐；人才办组织专家组进行独立的校级评价；校长办公会投票表决确定最终引进人选。

贵州大学：本着“不求所有，但求所用”的原则，大力实行人才“柔性引进”战略。引进单位根据引进人才完成的工作任务，与引进人才协商在校工作期间月薪，杰出人才不超过8万/月、领军人才不超过5万/月、学术带头人不超过3万/月、其他类人才不超过1万/

月。引进单位根据学科建设发展的需要，向人事处提交引进计划，学校统筹考虑，柔性引进高层次人才聘期一般为三年。

三、教师流动：实现“能进能出”的良性循环

中山大学：严格执行合同管理，积极拓宽教师退出渠道。一是严格执行聘期考核。对签订教师职务聘任合同的教师，以每三年为一个考核期，根据合同规定的条款对每位教师进行聘期考核。合同分为固定期限和无固定期限两种，对有固定期限聘任职务者，聘期届满未能晋升更高职务的按合同约定退出机制处理。已分别于2006年、2009年和2012年组织了三次教师聘期考核工作，不再续聘教师岗位的分别有1人、17人和159人。二是畅通出口、做好服务。本着既维护学校聘任制实施的严肃性，又考虑历史原因，并兼顾学科特点和教学任务差异的原则，为这不能升更高一级职称的教师设计了一系列的发展路径，包括应聘专任教学岗、党政管理岗、实验工程岗、图书资料岗，后勤或产业集团岗位，所在院系过渡性管理或教辅岗位，独立学院或附属医院岗位，校外岗位或自主择业，退休病休达到保护线待聘等。三是聘请法律专家指导工作。安排专人提供问题咨询、接受教师投诉等，引导教师以积极的心态面对新的职业选择，平稳完成这批教师流转的后续工作。

四、考核评价：正确发挥“指挥棒”作用

山东大学：教师晋升须先通过“教学答辩”。为将岗位晋升改革与教师分类改革相结合，切实提升对教学工作的重视，学校特在岗位晋升工作中增加“答辩”环节。答辩分为教学答辩和学术答辩两部分，教学为主型教师和教学科研型教师申请职务晋升首先要通过15分钟的教学答辩。同时，对教学为主型教师开辟专门通道，逐步提高教学为主型教师高级职务比例，在单独设立评议组的基础上，对教学为主型教师单独分配名额。

复旦大学：建立完善“代表性成果”评价机制。为解决少数不符

合“刚性”学术标准但学术能力突出的教师职称晋升问题，学校建立了“代表作”评价机制。具体实施过程中，一是完善校外专家库建设。要求各院系按学科分类向学校推荐足够数量的、分布合理的、具有较高学术声望的校外专家。同时，注重邀请相同或相近学科方向的“小同行”专家对申请人的代表性成果进行评审。二是健全回避制度。在对送审专家名单进行严格保密的同时，实行“主动回避”与“被动回避”两项制度，即申请人如认为某位评审专家与自己的观点不同或其他原因，允许其事先提出主动回避；学校在评审专家查核时严格避免申请人的直系亲属、导师等担任评审专家的现象。三是建立反馈机制。学校结合每次外审的工作情况，建立起对评审专家公信度的考察反馈程序，适时调整、维护、更新评审专家库。四是完善评价指标体系。在总结以往校外评议工作经验的基础上，进一步完善同行评议的评价指标体系，下设学术贡献、学术活力以及学术影响力等二级指标，并要求校外同行专家根据新指标对申请人的代表性成果进行综合客观评价，确保学术评价的科学合理。“代表性成果”评价机制的推广，有效克服了以往学术评价中“唯数量化”“形式化”“行政化”等弊端，赢得广大教师支持。

（党委（校长）办公室供稿）

（编辑：李陈财 主审：刘德强）

本期主编：孙红

副主编：刘德强 李志清

本期责任编辑：李陈财

本期编辑：李陈财 尚 娅

抄 送：全体校领导，全体中层干部，校内各部门

党委（校长）办公室

2015年5月4日印发
