



领导参考

2018 年 1 月 20 日

总第 84 期

发展规划处

【信息专报】

编者按：2017 年迎来十九大的召开，“双一流”名单公布，新工科建设如火如荼开展，第四轮学科评估结果公布，各地人才新政纷纷出台。新政策新思路不断涌现，国家发展呈现出新的格局。本期信息专报将 2017 年高等教育的十大热点问题汇总如下，供领导参考。

2017 中国高等教育十大热点回顾

关键词一：双一流

教育部、财政部等日前联合印发了《统筹推进世界一流大学和一流学科建设实施办法（暂行）》，提出坚持扶优扶需扶特扶新，按照“一流大学”和“一流学科”两类布局建设高校，明确建设高校将实行总量控制、开放竞争、动态调整。《实施办法》出台后，辽宁、安徽、河北、山东等 8 个省份陆续出台了“双一流”建设相关方案或文件，一批重点支持的名校名单浮出水面。从各省的方案中可以发现一些共同的特点。一是实施人才强校战略，聚天下英才而用之；二是加大经费投入力度，创新支持方式；三是突出区位优势，重点建设特色学科。

在经费投入方面，北京市预计投入 100 亿，推进高校高精尖创新中心建设计划，以五年为一周期，北京市财政每年将给予每个中心 5000 万至 1 亿元的经费投入。广东省省市各级财政三年计划投入超百亿元，强有力支持大学建设。河南省出台《优势特色学科建设工程实施方案》，豪砸 31 亿打造“一流学科”，河南大学、河南理工大学、河南农业大学等普通高校有更多的机会竞争“双一流”。作为西部欠发达省份的宁夏，将从 2017 年到 2020 年，增加高等教育专项资金 2 亿元。宁夏还将对高校新获批国家级重点实验室，在建设期内每年给予 1000 万元支持。山东省将在“十三五”期间筹集 50 亿资金支持“双一流”

建设，并对每个立项建设的一流学科，按自然科学类 2000 万元左右、人文社科类 1000 万元左右的标准拨付支持经费。河北从 2016 年起，每年增设一流大学和一流学科专项资金 5 亿元给予支持，连续五年，总计 25 亿元。上海市亦砸下重金推行“高峰高原”学科建设计划。在 2014-2017 年第一个建设阶段，上海市级财政预计投入 36 亿元；2017-2020 年第二个建设阶段，市级财政继续加大投入，确保规划目标顺利实现。

9 月，“双一流”名单正式公布。名单中的“双一流”共有 137 所高校入围。其中，一流大学建设高校共计 42 所，一流学科建设高校共计 95 所。大学分为 A 类和 B 类。其中北京大学、中国人民大学和清华大学等 36 所高校入选 A 类建设高校，东北大学、郑州大学、湖南大学、云南大学、西北农林科技大学、新疆大学等 6 所高校入选 B 类建设高校。

名单公布之后，各高校纷纷公布自己的双一流建设方案，北京大学启动“30+6+2”学科建设项目布局，即面向 2020 年，重点建设 30 个国内领先、国际一流的优势学科，推动部分学科进入世界一流前列；面向 2030 年，部署理学、信息与工程、人文、社会科学、经济与管理、医学等 6 个综合交叉学科群，推动战略性、全局性、前瞻性问题研究，着力提升解决重大问题能力和原始创新能力。此外，学校还将布局和建设以临床医学+X、区域与国别研究为代表的前沿和交叉学科领域，带动学科结构优化与调整，培育新的学科增长点。复旦大学以“一流育人质量、一流学术成果和一流社会贡献”为核心目标，重点建设 27 个一流学科，带动一级学科重点发展、融合发展和特色发展；注重学科融合创新和前沿发展，不断优化布局，形成五大学科门类整体发展新格局；以学科建设为龙头，带动一流大学建设。学校通过设置重点建设项目，从学校层面及各学科进行内涵建设，以质量和效益为标杆，发挥校院两级和师生积极性，确保一流大学和一流学科建设落到实处。

关键词二：新工科

2 月，教育部在复旦大学召开全国综合性大学工程教育发展战略研讨会，提出将借“双一流建设”的契机，探索在高水平研究型大学内开设未来技术学院，培养面向未来的融合交叉类“新工科”人才。研讨会讨论确定未来 10 年乃至更长时间的全国高校工科人才培养方案，并据此发表新工科建设《复旦共识》：1. 我国高等工程教育改革已经站在新的历史起点；2. 世界高等工程教育面临新机遇、新挑战；3. 我国高校要加快建设和发展新工科；4. 工科优势高校要对工程科技创新和产业创新发挥主体作用；5. 综合性高校要对催生新技术和孕育新产业发挥引领作用；6. 地方高校要对区域经济发展和产业转型升级发挥支撑作用；7. 新工科建设需要政府部门大力支持；8. 新工科建设需要社会

力量积极参与；9. 新工科建设需要借鉴国际经验、加强国际合作；10. 新工科建设需要加强研究和实践。

随后，为深化工程教育改革，推进新工科的建设和发展，教育部决定开展新工科研究和实践。新工科研究和实践围绕工程教育改革的新理念、新结构、新模式、新质量、新体系开展。主要内容分为：1. 工程教育的新理念；2. 学科专业的新结构；3. 人才培养的新模式；4. 教育教学的新质量；5. 分类发展的新体系。为便于课题组织和交流，分三组开展研究和试点，即工科优势高校组、综合性高校组和地方高校组。

4月，教育部在天津大学举行工科优势高校新工科建设研讨会，10日，在研讨的基础上公布了《新工科建设行动路线》，也称新工科建设“天大行动”。新工科建设行动路线提出新工科建设目标：探索形成新工科建设模式，主动适应新技术、新产业、新经济发展；到2030年，形成中国特色、世界一流工程教育体系，有力支撑国家创新发展；到2050年，形成领跑全球工程教育的中国模式，建成工程教育强国，成为世界工程创新中心和人才高地，为实现中华民族伟大复兴的中国梦奠定坚实基础。

为实现这一目标，新工科建设要致力于以下行动：探索建立工科发展新范式，实现从学科导向转向以产业需求为导向，从专业分割转向跨界交叉融合，从适应服务转向支撑引领；以产业需求建专业，构建工科专业新结构，推动现有工科交叉复合、工科与其他学科交叉融合、应用理科向工科延伸，孕育形成新兴交叉学科专业，到2020年直接面向新经济的新兴工科专业比例达到50%以上；以学生志趣变方法，创新工程教育方式与手段，加大学生选择空间，方便学生跨专业跨校学习；以学校主体推改革，探索新工科自主发展、自我激励机制，充分发挥办学自主权和基层首创精神，增强责任感和使命感，改变“争帽子、分资源”的被动状态；以内外资源创条件，打造工程教育开放融合新生态，以产业和技术发展的最新成果推动工程教育改革，到2020年，争取每年由企业资助的产学研协同育人项目达到3万项，参与师生超过10万人；以国际前沿立标准，增强工程教育国际竞争力，完善中国特色、国际实质等效的工程教育专业认证制度，将中国理念、中国标准转化为国际理念、国际标准，扩大我国工程教育的国际影响力，实现从“跟跑并跑”到“并跑领跑”。

6月，新工科研究与实践专家组成立暨第一次工作会议在京召开，《新工科研究与实践项目指南》（“北京指南”）获通过。教育部副部长林蕙青指出，持续深化工程教育改革，要抓好五方面重点工作：一是抓理念引领，坚持立德树人、德学兼修，着力培养“精益求精、追求卓越”的工匠精神。二是抓结构优化，一方面加快现有工科专业的改造升级，体现工程教育的新要求；另一方

面主动布局新兴工科专业建设，培养引领未来技术和产业发展的人才，争取由“跟跑者”向某些领域的“领跑者”转变，实现变轨超车。三是抓模式创新，完善多主体协同、多学科交叉融合的工程人才培养模式，促进学生个性化发展，强化工程人才的创新创业能力培养，推进新型工程教育信息化。四是抓质量保障，加强工程人才培养质量标准体系建设，建立完善中国特色、国际实质等效的工程教育专业认证制度，制订符合工程教育特点的师资评价标准与教师发展机制。五是抓分类发展，促进高校在不同层次不同领域办出特色、办出水平，工科优势高校要对工程科技创新和产业创新发挥主体作用，综合性高校要对催生新技术和孕育新产业发挥引领作用。

各高校也纷纷开展“新工科”建设研讨会。西安交大召开“新工科”专业建设研讨会。郑庆华副校长指出“新工科”建设内涵在于一是要主动布局新兴工科专业建设，提前布局培养引领未来技术和产业发展的人才，二是加快传统工科专业的转型升级，对现有工科专业的培养方案、培养模式进行改革创新。此外，他谈了自己对“新工科”专业基本特征的认识：一是多学科交叉、跨专业融合，二是聚焦当前经济发展急需，对接未来国民经济产业发展需求，三是体现人才培养的国际化视野。

全国政协委员、中国工程院院士、华东理工大学副校长钱峰提出，要优化高校工科教师结构，扭转工科教师“非工化倾向”，进一步提升工程教育水平。他提出，政府要通过制定完善的政策，对提高工科教师工程实践能力提供必要的指导、管理和帮助；通过减免税收激发企业支持工科教师提高工程实践能力的行为；高校要将工科教师实践能力培养融入招聘、培养、考核、评价体系，贯穿工科教师整个职业生涯过程，通过搭建平台、增强工程意识，提高工程实践能力和创新能力；社会和企业要提高社会责任意识，统筹资源，激发活力，为工科教师工程经验积累和实践能力创造必要的条件，提供有力的支持。

清华大学召开工科发展研讨会，宣布成立工科建设领导小组。邱勇强调，工科发展是清华大学“双一流”建设的重要内容。学校将进一步明确工科建设的目标和定位，加强对工科发展的统筹和指导，成立工作小组广泛开展研讨，制定“强化工科优势行动计划”，并定期召开工科院长、系主任联席会，扎实推进工科建设工作。

6月，教育部高等学校机械类、能源动力类专业教学指导委员会会议在上海交大召开，会议就“新工科与新范式：概念、框架和实施路径的探讨”等主题展开全面研讨。

天津大学实施“一流本科2030行动计划”，从2018年起全面实施大类招生选拔机制。按大类招生后，天大将按大类推出若干个工科试验班和新工科复合

卓越人才的培养，主动布局战略性新兴产业相关专业，并以此为契机，促进理、工、经、管、文、法、医、艺术、教育、哲学等多学科协调发展。

关键词三：第四轮学科评估

12月28日，教育部学位与研究生教育发展中心（简称“学位中心”）公布了全国第四轮学科评估结果。第四轮学科评估于2016年4月启动，在95个一级学科范围内开展（不含军事学门类等16个学科），共有513个单位的7449个学科参评（比第三轮增长76%）；全国高校具有博士学位授予权的学科有94%申请参评。第四轮学科评估结果，不再像历次评估一样公布分数，首次采用“分档”方式公布评估结果，不公布得分、不公布名次，不强调单位间精细分数差异和名次前后。采用按百分位进行分档的方式。根据“学科整体水平得分”的位次百分位，将前70%的学科分为9档公布：前2%（或前2名）为A+，2%~5%为A（不含2%，下同），5%~10%为A-，10%~20%为B+，20%~30%为B，30%~40%为B-，40%~50%为C+，50%~60%为C，60%~70%为C-。本次评估指标体系保持“师资队伍与资源”、“人才培养质量”、“科学研究水平”、“社会服务与学科声誉”四个一级指标框架基本不变，共设置人文、社科、理工、农学、医学、管理、艺术、建筑、体育等9套指标体系框架，每个学科设置不同的权重。具体指标体系和评估方法较前几轮也有了较大创新，包括强化“五个引导”，建立学科评价体系的“中国标准”；突出“五大创新”，建立学科评估方法的“中国模式”等。从评估结果看，十八大以来我国各个领域学科建设成效显著。一是全面分析研究生培养的规模化指标（学生人数、就业满意度、就业分布等），发现我国研究生教育在支撑国家经济社会发展中的作用更加突出，高层次人才的供给水平稳步提升。二是深入分析学科科研投入性和产出性指标（经费投入、论文发表、重大项目攻关等），发现我国科技自主创新能力和原创成果产出取得巨大突破，创新体系日趋完善，国际影响显著提升，学科融合不断深化，科研创新满足国家重大战略需求的能力明显增强。三是综合分析师资结构性指标（规模、年龄、学缘、国际化、教学成果等），发现我国已初步建立规模与质量并重的专任教师队伍，专任教师在师德与能力、教学与科研方面得到全面发展，国际化水平显著提升。四是系统梳理代表性案例指标，发现我国高校面向社会需求积累“中国经验”的程度大幅提升，面向技术前沿解决“中国问题”的能力大幅提升，面向国家重大基础设施服务“中国工程”的水平大幅提高。我国研究生教育正朝着高质量、创新性、深层次、世界一流的目标稳步迈进。

关键词四：学位授权审核

3月，国务院学位委员会印发关于《博士硕士学位授权审核办法》的通知，

《办法》确立以省级学位委员会为主的审核模式，强调授权审核与结构优化、研究生培养和资源配置的衔接，从严控制新增学位授予单位数量和增长速度，新增单位原则上只在普通高校范围内进行，新增学位点原则上不接受已转制为企业的学位授予单位的新增申请。《办法》要求，加强授权审核制度整体设计，进一步明确国务院学位委员会、省级学位委员会和学位授予单位职责，审核重心逐步下移各地区，各省级学位委员会负责本区域学位授权审核工作的规划、建设和申报指南编制，受国务院学位委员会委托接受单位申请，组织实施新增博士学位授予单位和新增博士学位点的初审，新增硕士学位授予单位和新增硕士学位点的审核在此基础上择优推荐。国务院学位委员会工作的重点转移到授权审核政策和各类授权审核条件的制定，以及最终授权审核结果的批准。

3月底，2017年省级学位委员会工作会议在京召开。国务院学位委员会主任委员刘延东在国务院学位委员会第三十三次会议上的重要讲话精神，部署了学位与研究生教育2017年重点工作，重点部署了学位授权审核工作。

2018年1月，国务院学位委员会办公室对各省（区、市）推荐的新增博士硕士学位授予单位、博士硕士学位授权点、自主审核单位的审核结果予以公示，2017年共新增博士点超过600个、硕士点超过2000个。本次新增656个博士学位授权点。其中，新增一级学科授权点324个，已有二级学科授权点新增为一级学科授权点284个，新增专业学位授权点48个。已有二级学科授权点新增为一级学科授权点后，不再保留的二级学科授权点有352个。此外，本次新增硕士学位授权点数量为2083个。其中，新增一级学科授权点633个，已有二级学科授权点新增为一级学科授权点609个，新增专业学位授权点841个。已有二级学科授权点新增为一级学科授权点后，不再保留的二级学科授权点有830个。此次新增的硕博点中，地方院校表现突出。其中，扬州大学新增一级博士学位授权点11个，包括3个从二级学科授权点新增为一级学科授权点和8个新增一级学科授权点，数量位居第一。昆明理工大学、郑州大学、广西大学、西南大学、河南大学各新增一级博士学位授权点共9个。硕士点方面，南京邮电大学、宁波大学、海南大学新增一级硕士学位授权点共11个，数量上并列第一。青海大学、江苏大学、浙江理工大学、河南科技大学各新增一级硕士学位授权点共9个。

关键词五：思政工作

2016年底，全国高校思想政治工作会议召开，就“高校培养什么样的人、如何培养人以及为谁培养人这个根本问题”展开讨论。2017年，各地区各高校纷纷针对思政工作会议精神开展工作。

教育部党组书记、部长陈宝生四川、辽宁、宁夏、陕西等地区调研高校思

想政治工作情况，强调教育战线要从学理上、体系上、方法上对高校思想政治工作进行综合探索，聚焦主题，研究问题，形成一整套具有中国特色、以育人为核心的思想政治工作理论体系、教材体系、制度体系和方法论，将讲话精神切实转化为推动高校思政工作的强劲动力，精准施教，提高思政工作的质量和水平。

上海成立首届高校思政课教学指导委员会，遴选了近80名委员，下设7个分教学指导委员会，对上海市高校思想政治理论课建设发挥咨询、研判、督查、评估、培训、示范、指导、引领等作用；教育部在复旦大学召开2017年高校思想政治理论课教学质量年上海调研片会暨高校“课程思政”现场推进会，会议认为，上海“课程思政”改革敢为人先、谋划超前，路径清晰、层次分明，领导重视、建章立制，取得了重要进展；教育部在北京召开“2017年高校思想政治理论课教学质量年北京调研片会暨思政课教学研究工作座谈会”，会议认为北京市抓好顶层设计、重点培训、调研督查、能力提升，推动思政课建设出经验、出成果、出人才，用3年时间评聘100名思政课特级教授、200名特级教师，以首善标准推动高校思政课教学质量提升。天津市落实硬保障，提升软实力，打造名品牌，探索新途径，设立每年1亿元专项经费，增设1300个思政专项编制，出实招硬招提升思政课教学质量。河北省、山东省通过领导听课、集体备课、科研强课，精准发力，多维度推进教学质量和水平提升。

复旦大学新学期首次《思想道德修养与法律基础》大型直播课开讲，推出首批7门课程思政校内公开课，面向全校师生开放，力图整体建成思想政治理论课程、中国系列课程、综合素养课程、专业教育课程有机相融的课程思政教育体系，形成以思想政治理论课为核心圈，中国系列课程、综合素养课程、专业教育课程多层次互补的课程思政育人圈层效应，将思政教育融入课程教学全过程，促使各类课程有效贯彻价值塑造、能力培养、知识传授三位一体的教学目标，与此同时，复旦大学稳步推进针对全校各专业全覆盖的“三十百”示范工程，力求建设三个课程思政示范专业、二十门课程思政示范在线课程、一百门课程思政示范专业课程；西安交大专项计划推进研究生思政课教学改革，研究生院将研究生《思想政治理论课》课程作为重点专项予以推进，以发挥课堂教学在加强改进研究生思想政治教育的主渠道作用。

4月，2017年教育部高等学校思想政治理论课教学指导委员会年度工作会议举行，教育部党组专门研究并审议通过了“2017年高校思想政治理论课教学质量年专项工作总体方案”，将2017年定为“高校思想政治理论课教学质量年”，对质量年工作作出全面部署。《总体方案》的设计思路是突出三“大”，即大调研、大提升、大格局，坚持调动师生、凝聚合力、集中攻坚、增强获得感，

满足青年学生成长发展需求和期待。会议强调，今年将组织教指委所有专家分赴全国 2596 所普通高校听 3000 堂思政课。教指委专家和各地教育部门要通过调研摸清情况，为教育部科学决策提供优质的智力支撑。教指委专家要对每门课程教师队伍和教学中存在的困难问题进行梳理，与教育部和各地教育部门共同研究培训课程设置，有效提高教师的教学能力和水平。教指委专家要开展前瞻性研究，有计划地开展主动研究，特别要组织、带领思政课教师开展相关问题研究。

关键词六：职称制度改革

1 月，中共中央办公厅、国务院办公厅印发《关于深化职称制度改革的意见》，要求重点考察专业技术人才的职业道德，突出对创新能力的评价，合理设置职称评审中的论文和科研成果条件，对职称外语和计算机应用能力考试不作统一要求。要进一步打破户籍、地域、身份、档案、人事关系等制约，畅通非公有制经济组织、社会组织、自由职业专业技术人才职称申报渠道。强调要加强职称评审监督，严肃评审纪律，建立倒查追责机制，实行政策公开、标准公开、程序公开、结果公开，打击侵害专业技术人才利益等违法行为。要发挥用人单位在职称评审中的主导作用，科学界定、合理下放职称评审权限。

3 月，人力资源和社会保障部日前召开的深化职称制度改革工作部署电视电话会议明确，要争取 3 年内完成高校教师、科学研究等职称系列改革任务，5 年内争取完成所有系列职称制度改革任务。人社部部长尹蔚民要求，要健全制度体系，在横向上完善职称系列，在纵向上补齐层级设置，推动高校、医院、科研院所、大型企业和其他人才智力密集的企事业单位按照管理权限自主开展职称评审。完善评价标准，坚持品德、能力和业绩导向，把品德放在首位，注重职业操守，突出对创新能力的评价，突出对工作实绩的考核，特别是在论文、外语、计算机水平要求上不搞“一刀切”，向基层一线倾斜，为引进高层次人才和急需紧缺人才开辟绿色通道。同时，创新评价机制，建立以同行专家评审为基础的业内评价机制，注重社会和业内认可。坚持以用为本，做好与人才培养制度和用人制度的有效衔接。

教育部办公厅印发《教育部人才工作领导小组 2017 年工作要点》（以下简称《工作要点》），将向用人单位放权、高校教师职称评审权直接下放至高校作为今年工作要点之一。《工作要点》提出，积极探索实行高校人员总量管理，高校依法自主管理岗位设置，落实高校人员聘用自主权、薪酬分配自主权；充分激发人才活力，建立符合教育人才特点的评价机制。

11 月，教育部、人力资源和社会保障部印发《高校教师职称评审监管暂行办法》。《暂行办法》提出，高校教师职称评审权直接下放至高校，尚不具备

独立评审能力的可以采取联合评审、委托评审的方式，主体责任由高校承担。针对高校职称评审中的不同主体，《暂行办法》提出了相应的违纪违法惩处措施，对因评审工作把关不严、程序不规范造成投诉较多、争议较大的高校要求进行整改。《暂行办法》规定，高校按照中央深化职称制度改革的部署，结合学校发展目标与定位、教师队伍建设规划，制定本校教师职称评审办法和操作方案等，明确职称评审责任、评审标准、评审程序。校级评审委员会要认真履行评审的主体责任。高校制定的教师职称评审办法、操作方案等文件须符合国家相关法律法规和职称制度改革要求，广泛征求教师意见，经“三重一大”决策程序讨论通过并经公示后执行。中央部门所属高校教师职称评审办法、操作方案和校级评审委员会组建情况等报主管部门、教育部、人力资源和社会保障部备案。其他高校报主管部门及省级教育、人力资源社会保障部门备案。高校职称评审过程有关材料档案应妥善留存至少 10 年，保证评审全程可追溯。

山西省出新政激发高校教师科研创新积极性，将全面下放高校副教授及以下评审权，为高校职称评审松绑；进一步淡化学历要求，注重工作实绩，改革评价机制，注重科研质量，改变职称评审中“唯数量化”“形式化”“行政化”等问题，为具有创新性、显示度的代表性成果开通“绿色通道”。

云南省人力资源和社会保障厅和省教育厅印发《云南省高等学校教师职称评审条件》（以下简称《评审条件》），增加了从事就业创业指导、技能实践和学生思想政治工作教师的评价条件，并首次把高校辅导员纳入高校教师职称评审范围。此次新规突出了分类评价，针对不同类型、不同领域的高校教师，在业绩成果方面作出了不同的要求；对从事课程教学、科学研究、技术推广、艺术、体育等不同领域的教师提出不同类别的评价要求。同时，明确破格申报的业绩评价标准和要求。对于不具备规定学历、资历条件的人员，但业绩贡献突出、符合破格业绩条件的高校教师，可按规定向省特殊人才高级职称评审委员会申报评审。

江苏省教育厅等七部门印发《深化高等教育领域简政放权放管结合优化服务改革实施办法》，进一步扩大高校办学自主权。《办法》提出，从 2017 年起，下放所有本科院校教师职称系列、教育管理研究和实验技术职称系列高、中、初级职称评审权，其他辅系列中、初级职称评审权一律下放本科院校。2019 年前向所有高职院校下放教师职称评审权。

关键词七：离岗创业

3 月，人社部印发了《关于支持和鼓励事业单位专业技术人员创新创业的指导意见》，支持和鼓励专业技术人员挂职、参与项目合作、兼职、离岗创业。指导意见的适用范围主要是高校、科研院所的专技人员。指导意见明确，事业

单位专技人员到企业挂职或者参与项目合作期间，与原单位在岗人员同等享有参加职称评审、项目申报、岗位竞聘、培训、考核、奖励等方面权利。事业单位专技人员在兼职单位的工作业绩或者在职创办企业取得的成绩可以作为其职称评审、岗位竞聘、考核等的重要依据。专技人员自愿流动到兼职单位工作，或者在职创办企业期间提出解除聘用合同的，事业单位应当及时与其解除聘用合同并办理相关手续。离岗创业人员的待遇主要包括：一是离岗创业期间，依法继续在原单位参加社会保险。二是离岗创业期间继续执行原单位职称评审、培训、考核、奖励等管理制度。三是离岗创业期间的工资、医疗等待遇，由各地各部门根据国家 and 地方有关政策结合实际确定。四是事业单位应当与离岗创业人员订立离岗协议。五是可在 3 年内保留人事关系。离岗创业人员离岗创业期间，本人提出与原单位解除聘用合同的，原单位应当依法解除聘用合同；本人提出提前返回的，可以提前返回原单位。离岗创业人员返回的，如无相应岗位空缺，可暂时突破岗位总量聘用，并逐步消化。

7 月，北京市人社局发布《关于支持和鼓励高校、科研机构等事业单位专业技术人员创新创业的实施意见》。根据《意见》，北京高校、科研机构等事业单位的专业技术人员，在履行本单位岗位职责、完成本职工作的前提下，可以利用本人及其所在团队的科技成果，在业余时间到与本单位业务领域相近的企事业单位、社会组织等机构兼职，或是在职创办企业。更为重要的是，北京的高校、科研机构等事业单位专技人员，可以携带科研项目和成果，离岗创办科技型企业，或是到企业开展创新创业工作。离岗创业期限一般为三年，因特殊需要延长到五年。

广西壮族自治区人社厅会同自治区编办、教育厅、科技厅、财政厅、住建厅印发《关于支持高校科研院所专业技术人员创新创业人事管理及有关问题的通知》，根据《通知》要求，离岗创业的主要政策措施包括：一是单位与离岗创业人员应当订立离岗协议；二是离岗创业次数不超过 2 次，每次期限不超过 3 年，但距法定退休年龄不足 5 年的离岗创业期限可延长至退休；三是离岗创业期间保留人事关系，原单位的各项工资福利待遇停发，档案工资可按国家规定进行调整；四是依法继续在原单位参加社会保险、享受住房公积金待遇，在创业企业或所工作企业参加工伤保险；五是离岗创业时间计入原岗位聘用时间，离岗创业期间取得的业绩、成果等，可作为其职称及专业技术职务（岗位）聘任的依据。到企业兼职或在职创业的主要政策措施包括：一是不担任领导职务的专业技术人员可以到企业兼职兼薪，也可以利用本人及其所在团队科技成果在职创办企业并依法取酬，从企业获得的上述收入不计入本单位绩效工资总量；二是在兼职企业的工作业绩或者在职创业取得的成绩，可以作为其职称评审、

岗位竞聘、考核等的重要依据。选派到企业创新创业的主要政策措施包括：一是原单位待遇不变，与原单位在岗人员同等享有参加职称评审、项目申报、岗位竞聘、培训、考核、奖励、社会保险等方面权利；二是选派人员不能在选派驻单位领取薪酬，在选派驻单位获得的其他报酬应当全额上缴原单位，由原单位根据实际情况给予适当奖励；三是单位应与选派到企业创新创业人员变更聘用合同条款，约定相关事项。创新人才到高校科研院所兼职的主要政策措施包括：一是单位应当与兼职人员签订协议，约定相关事项；二是所聘流动岗位纳入特设岗位管理，不受岗位总量、最高等级和岗位结构比例限制；三是执行协议工资或项目工资，不受兼职单位绩效工资总额的限制。

关键词八：简政放权 放管服

4月，经国务院同意，教育部、中央编办、发展改革委、财政部、人力资源社会保障部联合印发了《关于深化高等教育领域简政放权放管结合优化服务改革的若干意见》。《意见》瞄准高等教育改革发展中的学科专业、编制、岗位、进人用人、职称评审、薪酬分配、经费使用等方面的深层次问题，进一步向地方和高校放权，给高校松绑减负、简除烦苛，让学校拥有更大办学自主权。《意见》明确，试点高校人员总量实行动态调整。纳入总量管理的人员享有相应待遇和保障。高校自主设置内设机构，鼓励高校推进内设机构取消行政级别的试点。《意见》进一步改进高校教师职称评审机制，明确将职称评审权下放到高校，标志着彻底取消行政部门对高校教授和副教授职称评审权的审批管理方式。同时，改进教师职称评审方法。高校要将师德表现作为评聘的首要条件，提高教学业绩在评聘中的比重。针对不同类型、不同层次教师，按照哲学社会科学、自然科学等不同学科领域，基础研究、应用研究等不同研究类型，建立分类评价标准。完善同行专家评价机制，建立以“代表性成果”和实际贡献为主要内容的评价方式。为激发广大教学科研人员教书育人、干事创业的积极性和主动性，《意见》明确要健全符合中国特色现代大学特点的薪酬分配制度，在核定的绩效工资总量内可采取年薪制、协议工资等灵活多样的分配形式和分配办法。绩效工资分配要向关键岗位、高层次人才、业务骨干和做出突出成绩的工作人员倾斜。高校科研人员依法取得的科技成果转化奖励收入，不纳入绩效工资。在明确简政放权举措的同时，《意见》对完善高校内部治理和强化监管优化服务做出明确规定，要求加强党对高校的领导，加强制度建设，完善民主管理和学术治理，强化信息公开与社会监督；要求构建事中事后监管体系，加强协调与指导，营造良好改革环境。

李克强在全国深化简政放权放管结合优化服务改革电视电话会议上强调，“放管服”改革已进入攻坚期和深水区。各地区各部门要强化责任担当和行动

自觉，增强改革韧劲，主动倾听市场主体和群众呼声，敢为人先，勇于实践，积极探索，筑牢法治保障的基石，不断把“放管服”改革推向纵深，促进经济社会持续健康发展。

河北省教育厅、省编委办等五部门近日印发的《关于深化高等教育领域简政放权放管结合优化服务改革的实施意见》提出，将逐步推行高校人员总量管理制度，高校可自主设置内设机构、自主进行岗位设置和调整、自主公开招聘人才。对“总量外”人员，可实行劳务派遣和社会购买服务的方式解决，其劳动报酬纳入部门预算。今后，河北省高校将完善薪酬分配制度，加强绩效工资管理。对高层次人才集中、服务国家、省重大战略需求、着力培养拔尖创新人才的高校，加大政策倾斜力度，适当提高绩效工资总量。高校可自主制定、完善本校绩效工资结构和绩效考核分配办法。科研人才依法取得的科技成果转化奖励收入，以及高校开展技术服务、技术开发、技术转让和技术咨询等收益用于人员奖励部分，不纳入绩效工资总量管理。

海南省教育厅、省发改委等部门联合印发了《海南省深化高等教育领域简政放权放管结合优化服务改革的实施意见》。《意见》明确，在薪酬分配制度方面，允许高校按照保基本、强激励原则，在核定的总量内自主确定基础性与奖励性绩效工资比例。各高校在核定的绩效工资总量内可采取年薪制、协议工资、项目工资等灵活多样的分配形式和分配办法。高校要合理调节单位内部各岗位收入差距，除科技成果转化收入外，单位内部收入差距要保持在合理范围。

《意见》还透露，海南省将探索高校自主采购专用科研仪器设备，并选取条件成熟的高校进行试点。试点高校要切实做好设备采购的监督管理，做到全程公开、透明、可追溯。同时，海南省将适当提高高校资产处置备案和报批标准，对报废处置达到或超过规定使用年限的固定资产，批量处置资产原值在 500 万元以下的，由高校自行审批，同一年度内，各高校可自行审批两批次的资产处置。

江苏省教育厅等七部门印发《深化高等教育领域简政放权放管结合优化服务改革实施办法》，进一步扩大高校办学自主权。《办法》明确，加强高校绩效工资管理，将绩效工资与教学、科研成果挂钩，向关键岗位、高层次人才、业务骨干和取得突出成绩者倾斜。《办法》强调，高校自主实施科技成果转化，主管部门和财政部门不再审批或备案，成果转化收益全部留归学校。在利用财政资金设立的高校中，职务发明成果转让收益用于奖励研发团队的比例提高到不低于 70%。高校和所属单位的领导可按规定获取科技成果转化的现金奖励或股权激励。试点开展高校领导干部科技成果转化尽职免责制度。

关键词九：辅导员队伍建设

9月，教育部以部长令的形式修订出台了新的《普通高等学校辅导员队伍建设规定》（教育部令第43号），规定高等学校应按总体上师生比不低于1:200的比例设置专职辅导员岗位，按照专兼结合、以专为主的原则，足额配备到位，2006年9月1日颁布施行的原《普通高等学校辅导员队伍建设规定》（教育部令第24号）同时废止。《规定》从九个方面丰富和发展了高校辅导员的主要工作职责，包括思想理论教育和价值引领、党团和班级建设、学风建设、学生日常事务管理、心理健康教育与咨询工作、网络思想政治教育、校园危机事件应对、职业规划与就业创业指导、理论和实践研究。同时规定了兼职辅导员工作量按专职辅导员工作量的三分之一核定。《规定》还强调，要坚持“同工同酬”原则，保证高校辅导员人事聘用要参照专任教师聘任的待遇和保障。同时，《规定》也进一步明确了高校专职辅导员队伍的发展通道。对制定辅导员队伍激励保障机制，实现专职辅导员职务职称“双线”晋升等提出了明确要求，强调高校专职辅导员职务（职称）晋升要单列计划、单设标准、单独评审，要注重考查工作业绩和育人实效的方向，要将优秀网络文化成果纳入专职辅导员的科研成果统计、职务（职称）评聘范围。

关键词十：人才引进

7月，教育部2016年决算报告公布，其中，高等教育支出追加资金约175亿元，人才引进经费追加资金近5亿元。在“双一流”背景下，人才是关键，各地各高校纷纷将人才引进作为工作的重点。

5月，高校人才工作联盟在北京成立，联盟由北京大学、清华大学等12所高校倡议发起，75所教育部直属高校集体签约加盟。联盟发布了《高校人才工作联盟公约》。公约提出：联盟将积极发挥引导功能、协调功能、探索功能，坚持互相尊重、互相支持、互利共赢的原则，逐步建立行业自律机制和沟通协商机制，坚持正确的人才流动导向，合理优化人才区域布局，着力破除不利于人才发展的各类体制机制障碍，最大限度激发人才创新创造活力，努力形成高校、人才各方共赢的良好局面。

辽宁将通过实施“高等学校重点学科领军人才海内外引进计划”、“辽宁省高等学校攀登学者支持计划”等系列化的高端人才引进和培养工程，强化高层次人才의支撑引领作用。山东将力争每个立项建设学科形成2个以上由国家级高层次专家领衔的学术团队。

北京通州区“灯塔计划”和“运河计划”两大人才引进培养计划启动，“灯塔计划”主要针对海外高层次人才，对接中央“千人计划”和北京市“海聚工程”，分为工作类、创业类和创新团队类三个子项目。“运河计划”主要针对国内的高层次人才，对接中央“万人计划”和北京市“高创工程”，分顶尖人

才、领军人才、青年拔尖人才和高层次人才创新创业平台四个子项目。两大人才工程计划在五年内，支持 100 名海外高层次人才、50 支海外高层次人才团队创新创业；支持 1000 名国内高层次人才和 100 个高层次人才创新创业平台发展。

沈阳市委、市政府发布《关于沈阳市建设创新创业人才高地的若干政策措施》（简称“沈阳人才新政 24 条”），“沈阳人才新政 24 条”重创新、重服务、重人才生态的营造。最突出的亮点，就是对“培养本土人才”和“引进外来人才”确定为沈阳市人才战略发展的方向。未来五年，沈阳市将重点实施高精尖优才集聚工程、创新型企业企业家培育工程、大学生留沈倍增工程等七大工程和一系列创新创业扶持计划，既强化需求导向，又兼顾“土洋新老”，对增量人才和存量人才精准施策，政策惠及在沈的每一名创新创业人才。

厦门市出台《关于深化人才发展体制机制改革 加快推进人才强市战略的意见》（简称“厦门人才新政 45 条”）。这项人才新政在引才上以颇大力度派送“真金白银”，如厦门引进的顶尖人才团队最高可获一亿元资助。新政还对新引进落户的全日制硕士研究生以上学历毕业生及归国留学人员，按硕士每人 3 万元、博士每人 5 万元发放生活补贴。今次厦门人才新政突出围绕厦门重点产业和重大社会项目引才聚才。将集成电路、智能制造、轨道交通、融资租赁等新增重点产业、新兴业态人才纳入“海纳百川”政策支持范畴，并加大对重点人才支持力度，对卫生、教育、社工等社会事业人才加大扶持力度。

中国科学技术大学物理学院、北京大学物理学院、复旦大学物理系、南京大学物理学院、清华大学物理系五所具有物理学国家一级重点学科的学校联合举办了 2017 海外人才引进宣讲会。按照五校约定，自 2013 年起，海外人才引进宣讲会每年在 APS March Meeting 期间由五校轮流主办。会议的共同目标是将国际物理学领域的杰出人才引进回国，进一步推动国内物理学学科的发展。

南京大学召开 2017 年度高层次人才引进工作推进会，副校长谈哲敏强调，人才引进工作是一项长期投入才能见效的工作，要把眼光放长远，人才引进储备是为学校今后的发展提供队伍支撑。人才引进工作既要“走出去”，也要“请进来”。

山东大学拿出了一批院长岗位，面向全世界招聘，通过全球发布公告、海内外校友推荐、校院联络等方式寻才引才，先后有 10 位在国际国内享有较高声誉和学术影响力的知名学者以院长和科研机构负责人的身份加盟山大，其中有 1 名院士、1 名长江学者、2 名“国家千人”、2 名“泰山学者”，还包括国际知名政治学家、哲学家等专家学者。

武汉大学校友捐资设立专门的“武汉大学人才引进基金”，支持母校引进高层次人才。据介绍，武汉大学人才引进基金规模 2 亿元，由武汉大学教育发

展基金会进行专项管理，主要用于为武汉大学引进高层次人才提供配套资助。基金来源于海内外校友、校友企业、社会爱心人士、企事业单位、社会组织的捐赠，各类捐赠收入产生的投资收益及其它合法收入。继 2013 年捐资设立宇业基金，资助高层次人才从事研究工作，与医学院共建武汉大学中法抗衰老研究中心后，宇业集团董事局主席、总裁周旭洲此次又向武汉大学人才引进基金捐赠 3000 万元。

（文章来源：姜洁 里瑟琦智库）

策划：高宗泽
责编：蒋 蕾
编辑：孙晨曦
联系电话：85099630
电子邮箱：nenuzy@nenu.edu.cn



东师政研微信
敬请关注