

# 河南财政金融学院

## 教学周报

2020-2021 学年第 2 学期

第 12 周（2021 年 5 月 17 日—2021 年 5 月 23 日）

第 12 期

教务处 编

## 周报要目

### 综合新闻

校党委书记王雪云为发展对象培训班学员上专题党课

副校长王忠勇应邀在世界电信和信息社会日大会作专题报告

学校召开本学期第十二周教学工作推进会

“教风学风建设月活动”第二次集中检查通报

### 科室之窗

本周 6 个科室完成的重点工作

下周 6 个科室教学重点工作

### 政策视点

巩固拓展教育脱贫攻坚成果 全面推进乡村振兴战略  
教育部等八部门关于规范“大学”“院”名称登记使用的意见

### 他山之石

创新高校人事制度 建设一流师资队伍上海财经大学  
“常任轨”制度十年探索(2004~2014 年)

## 综合新闻

### 校党委书记王雪云

#### 为发展对象培训班学员上专题党课

为全面贯彻落实习近平总书记在党史学习教育动员大会上的重要讲话精神，扎实推进党史学习教育，教育引导青年学生树立正确的党史观，深刻体悟初心，从党史中汲取经验、智慧和力量，5月17日晚，校党委书记王雪云在龙子湖校区为2021年春期发展对象培训班部分学员上了一堂有温度有力度有深度的专题党课。校党委副书记王勇军，各党总支书记及专职副书记、直属党支部书记、学生党支部书记与学员们一起聆听了党课。

王雪云以《从百年辉煌党史中汲取奋进的力量》为题，结合学习党史的思考体会，围绕“从百年辉煌党史中深刻领悟坚持中国共产党领导的历史必然性，坚定不移听党话、跟党走”；“从百年辉煌党史中深刻领悟中国特色社会主义道路的正确性，不断坚定‘四个自信’”；“从百年辉煌党史中汲取奋进的力量，奋力走好新征程”三个核心板块展开了生动而深刻的讲述。今年是中国共产党成立100周年，百年征程波澜壮阔，百年初心历久弥坚。王书记用生动的语言、多维的视角、旁征博引的鲜活案例，系统阐述了中国共产党是有着坚定理想信念追求的伟大政党、是有着科学理论指导的先进政党、是始

终坚持人民利益至上的人民政党、是拥有勇于自我革命品格的优秀政党。在百年奋斗历程中，我们党领导人民取得了举世瞩目的辉煌成就，书写了波澜壮阔的历史画卷，留下了弥足珍贵的宝贵经验和精神财富。报告中，王书记还从中国特色社会主义是历史的选择、人民的选择，极大地推动了生产力发展和人民共同富裕，为人类社会发展贡献了中国方案和中国智慧等方面进行了详细讲解。

王书记勉励大家要坚定执着追理想、勤奋学习强本领、艰苦奋斗砺心志，在“知”上下功夫，在“行”上见真章，变初心为恒心、视使命为生命，坚定不移听党话、跟党走，继续谦虚谨慎、戒骄戒躁，继续艰苦奋斗、锐意进取，为实现第二个百年奋斗目标、实现中华民族伟大复兴而奋斗，为人类和平与发展的崇高事业不断作出新的更大贡献！

这堂专题党课重点突出、内容丰富、深入浅出、吸引力强，引起了与会师生的强烈共鸣。大家纷纷表示要深刻领会王书记党课中丰富的思想、科学的内涵和创新的观念，用党的奋斗历程鼓舞斗志，用党的光荣传统坚定信念，用党的历史经验砥砺品格，真正做到学史明理、学史增信、学史崇德、学史力行，以昂扬姿态投身到今后的工作学习中，把爱党、爱国、爱社会主义的热情转化为推动各项工作高质量发展的实际行动，以优异成绩迎接建党 100 周年！（党委组织部 车湘辉/文 相天东/审核）



校党委书记王雪云为发展对象培训班学员上专题党课

# 副校长王忠勇应邀 在世界电信和信息社会日大会作专题报告

5月17日，2021世界电信和信息社会日大会在郑州CBD举行，副校长王忠勇教授应邀参加世界电信和信息社会日大会，并作了题为《区块链技术及其应用思考》的专题报告。

在报告中，王忠勇教授紧紧围绕“唯变不变：明确国家发展新形势”“积极应变：把握技术发展新特点”“主动求变：聚焦技术应用新方向”三部分展开：第一部分详细介绍了区块链技术在当前百年未有之大变局背景下，区块链技术的集成应用在新的技术革新和产业变革中所起的重要作用，区块链技术可以有效解决新基建中数据有效性、数据真实性、数据多方共信等需求，由过去单一主体建设、多方使用的传统模式，变为多方利益相关人“共建、共治、共享、共赢”的创新模式。区块链是数字经济时代的基础设施，也是新基建的支撑要素；第二部分着重介绍了区块链的概念、特征、类型和它的结构模型、链式结构、区块结构、上链过程和共识算法等区块链相关技术；第三部分介绍了区块链的主要应用领域，重点介绍了“区块链+教育”和“区块链+溯源”的两个应用实例。

王忠勇教授强调，区块链最大的颠覆性在于将人类由个人信任、制度信任带入机器信任的时代，其具有多中心化、集体维护、系统透明、不可篡改等特征，以及弹性恢复、可追溯性、透明性、安全性等优势，尤其通过加密、共识算法带来一

场深刻影响交易效率、重构商业生态和生产关系的重大变革，作为新技术基础设施之一被明确纳入中国“新基建”，已在智能合约、记录保全、证券、数字货币等领域得到应用。在未来积极应变、主动求变中，推动区块链与传统产业的深度融合，进一步促进社会经济等领域的发展。

据悉，本届世界电信和信息社会日大会以“在充满挑战的时代加速数字化转型”为主题，大会由中国通信学会主办，中国电信、中国移动、中国联通、中国广播电视网络有限公司、中国铁塔股份有限公司、中国电子集团协办，河南省通信管理局、中国工信出版传媒集团支持。开幕式上，中国电信、中国移动、中国联通、中国广播电视网络有限公司、中国铁塔股份有限公司发起“5G 赋能产业数字化”共同行动。同时，大会还发布了《2020 年河南省互联网发展报告》《河南省十大 5G 建设应用案例》，并启动 2021 年河南省 5G 应用征集大赛。来自华为、英特尔、高通、中国信科、中兴通讯等企业的与会代表结合我国数字化发展形势，聚焦 5G 建设、发展和应用，开展了交流研讨。

（教务处 孙文杰/文 季荣臣/审核）



副校长王忠勇教授作专题报告



大会会场

# 学校召开本学期第十二周教学工作推进会

5月19日，学校在龙子湖校区召开本学期第十二周教学工作推进会。教务处、质量管理中心、实验管理中心、创新创业中心、招生就业处、评估建设办公室负责人、教学院（部）副院长（副主任）及相关人员参加了会议。

会上，招生就业处负责人就2021年专升本考试监考教师及工作人员遴选等情况进行了详细说明，其中涉及监考教师选聘条件、照片信息采集、材料报送等内容，强调这是一项政治任务，请教学院（部）将此通知及时传达本单位，不折不扣地按照通知要求执行。质量管理中心负责人就教学期中抽查等要求进行了说明，其中涉及流程、抽查内容等，并强调各部门要积极组织教师参加课堂创新大赛，提升学校教学质量和水平。

教务处负责人就教风学风建设月集中检查、“同上‘四史’思政大课”、毕业论文、实习教学、教材、课程思政评选以及课程大纲等情况进行了相关说明。其中，对于毕业论文问题，要求各教学院（部）要学习文件，认真落实，加强内部督导，认真开展自查，可根据实际情况邀请校外专家评议。对于实习教学问题，要求各学院进一步加强实习基地建设，提高实习基地的利用率，扎实做好实习报告的评分、存档、基地使用记录等实习类教学过程资料存档等工作。对于教材问题，要求凡是马工程教材一律按要求选用，要优先选用国家级、省级规

划教材、优秀教材，严格审查自编教材，确保优秀教材进课堂。对课程思政建设问题，强调教学院（部）要将课程思政元素与专业课程有机融合，要求课程思政全覆盖，积极建设样板课程及教学团队，全面提升学校课程思政建设质量和水平。

（教务处 黄华/文 孙文杰/审核）

# 河南财政金融学院

## 教学检查情况通报

教务处 质量管理中心

2021年5月18日

### “教风学风建设月活动”第二次集中检查通报

为开创教风学风新局面，进一步加强教学管理，落实教师教学规范和学生行为规范，5月17日下午，我校在两校区全面开展“教风学风建设月”活动的第二次集中查课工作。学校相关职能部门领导及工作人员参加了此次检查。

#### 一、课堂教学好的情况

经过“教风学风建设月活动”的第一次集中检查和通报学校教学学风有所改观，教学秩序有所改变。大多数师生“教风学风”整体表现良好，教师授课认真负责，教学组织积极有序，学生到课率高，前三排空位现象有明显改观。

序号	课程	所属学院	教师	节次	教室	存在现象	校区
1	微格教学	外国语学院	李伟杰	5-6	文津楼 204	学生到课、抬头率高，教学组织能力较好	龙子湖校区

2	基础写作	文化与传播学院	杨静	5-6	文渊楼 504	教师上课生动，学生整体精神面貌好	龙子湖校区
3	线性代数	统计与数学学院	董李娜	5-6	启智楼 103	教师上课生动，学生整体精神面貌好	龙子湖校区
4	中国现当代文学作品选讲	文化与传播学院	王向辉	5-6	启智楼 104	学生到课、抬头率高，教学组织能力较好	龙子湖校区
5	财务管理	会计学院	钟文娟	5-6	启智楼 110	教师上课生动，学生整体精神面貌好，教师课堂组织好	龙子湖校区
6	毛泽东思想和中国特色社会主义理论体系概论	马克思主义学院	孙璐	5-6	启智楼 307	教师上课生动，学生整体精神面貌好，教师课堂组织好	龙子湖校区
7	体育概论	体育学院、体育委员办公室	赵广涛	5-6	启智楼 414	教师上课生动，学生整体精神面貌好，教师课堂组织好	龙子湖校区
8	中国近代史纲要	马克思主义学院	刘笠萍	5-6	启智楼 512	学生到课率高、抬头率高，教室组织教学能力较好，有师生互动	龙子湖校区
9	数学建模与实验	统计与数学学院	赵自强	5-6	启慧楼 318	教师上课生动，学生整体精神面貌好	龙子湖校区
10	CI 设计	艺术设计学院	田珂	5-6	启慧楼 407	课堂组织规范，教师仪表仪容端正，师生上课精神饱满	龙子湖校区
11	水粉色彩	护理学基础	王莉莉，徐良	5-6	知理楼 501	教师组织教学能力较好，有师生互动	龙子湖校区
12	中外城市建设史	工程经济学院	李保华	5-6	弘文楼 1205A	课堂组织规范，教师仪表仪容端正，师生上课精神饱满	象湖校区
13	政治经济学	马克思主义学院	王朴	5-6	弘文楼 1301B	课堂组织规范，教师仪表仪容端正，师生上课精神饱满	象湖校区
14	微积分(二)	统计与数学学院	吴知非	5-6	弘新楼 2101C	课堂组织规范，教师仪表仪容端正，师生上课精神饱满	象湖校区
15	政治经济学	马克思主义学院	魏趁	5-6	弘新楼 2204B	学生到课率高、抬头率高，教室组织教学能力较好，有师生互动	象湖校区
16	管理学原理	工商管理学院	肖培耻	5-6	弘新楼 2308B	学生到课、抬头率高，教学组织能力较好	象湖校区
17	经济法	法学院	程希彦	5-6	弘毅楼 3102C	学生到课、抬头率高，教学组织能力较好	象湖校区

## 二、课堂教学差的情况

在检查中发现依旧存在部分问题。有些教师不进行课堂组织，仍存在前三排空位、学生玩手机、到课率低等现象。

序号	课程	所属学院	节次	教室	存在现象	校区
1	管理学	工商管理学院	5-6	文津楼 203	教室前三排空位现象明显	龙子湖校区
2	国际物流与货运代理	工商管理学院	5-6	文津楼 304	教室前三排空位现象明显	龙子湖校区
3	英语修辞学	外国语学院	5-6	文渊楼 310	教室前三排空位现象明显	龙子湖校区
4	英语视听(二)	外国语学院	5-6	文渊楼 304	上课玩手机学生较多	龙子湖校区
5	应用写作	文化与传播学院	5-6	文渊楼 511	上课玩手机学生较多	龙子湖校区
6	数字媒体艺术概论	艺术设计学院	5-6	启智楼 111	学生上课睡觉, 教室前三排空位现象明显	龙子湖校区
7	大学生心理健康教育	教育科学学院	5-6	启智楼 412	上课玩手机学生较多	龙子湖校区
8	毛泽东思想和中国特色社会主义理论体系概论	马克思主义学院	5-6	弘文楼 1213C	教室前三排空位现象明显	象湖校区
9	成本会计	会计学院	5-6	弘新楼 2109C	教室前三排空位现象明显, 学生上课睡觉	象湖校区
10	施工企业会计	工程经济学院	5-6	弘新楼 2302B	学生上课交头接耳, 上课玩手机学生较多	象湖校区
11	政治经济学	马克思主义学院	5-6	弘新楼 2413B	上课玩手机学生较多	象湖校区
12	管理会计	会计学院	5-6	弘毅楼 3214C	教室前三排空位现象明显	象湖校区
13	中国税制(I)	财政税务学院	5-6	弘毅楼 3305C	老师坐着上课	象湖校区

请各学院（部）高度重视，加强检查和督导，进一步加强教学管理，规范教学运行，努力开创教风学风新局面，进一步提升广大师生员工的精神风貌，不断提高学校人才培养质量和水平。

# 科室之窗

## 本周 6 个科室完成的重点工作

### （一）教务科（科长：岳伟丽；分管负责人：张恩宾）

1. 发布“关于在教务管理系统中进行执行教学计划更改的通知”并进行培训，推进了学校教学管理的信息化建设，提高了学校教学管理效率。

2. 发布“关于输入和核对 2021-2022 学年第 1 学期教学计划相关事项的通知”和“关于在钉钉平台开展 2021-2022 学年第 1 学期教学计划输入和核对培训的通知”，并对全校教学副院长、教学办主任（教学秘书）和教研室主任等教学管理人员进行了培训。布置 2018 级本科、2020 级专升本、2019-2021 级专科（含 2 年制和 3 年制，2019 级 2 年制专科除外）专业的执行教学计划在教务管理系统的录入和核对工作，以及 2019-2021 级本科专业和 2021 级专升本专业的执行教学计划在教务管理系统的核对工作。

3. 做好“教风学风建设月活动”第二次集中检查工作。包括检查工作前期课表的准备、中期参与检查，以及后期的材料整理。

4. 根据“关于开展 2020—2021 学年第二学期期中教学检查的通知”，参与学校本学期的期中教学检查。

5. 根据教务管理系统在我校的实际运行情况，向软件开发公司提出对教务管理系统的新需求，并对软件的部分功能进行了升级。

6. 参与部分院（部）拟引进教师试讲工作。

7. 参与学校组织的《2021 年全军面向社会公开招考文职人员统一考试》和《2021 年河南省二级建造师执业资格考试》的考务工作。

8. 发布《关于我校象湖校区注射新冠疫苗教学相关的通知》，为有效防范新冠肺炎病毒传播，保护广大师生的健康安全做出努力。

9. 完善了学校 2021-2022 学年校历的初稿。

10. 为学校迎接公共艺术评估准备相关资料。

11. 完成 75 门调代课审批的常规工作。

## （二）考务科（科长：雷友华；分管负责人：张恩宾）

1. 完成了 2021 年上半年普通话等级考试测试。

2. 配合学生处，做好每日报送专升本考试标准化考场建设等相关数据。参加郑东新区招办专升本考试考务工作会议。

3. 协调各教学单位处理教务管理系统中成绩更正等相关问题。

4. 完成象湖校区部队文职招聘考试考务工作。

5. 安排布置本学期期末考试工作。本周前半段教务处系统

设置期末考试日程、考试场次、考试时间等考试数据。本周后半段开课部门系统设置考试形式、考试时间，安排派监考学院任务。

6. 做好专升本考试监考教师及相关人员信息采集及报送。

### **（三）教研科（科长：刘亚奇；分管负责人：付东）**

1. 根据专家评审结果，在校园网及时发布了《关于我校课程思政示范课、示范团队拟立项名单的公示》。

2. 收取“2021年度河南省一流本科专业建设点”校内申报材料，认真对提交材料进行初步审核。

3. 收取“河南省教育厅第二批国家一流本科课程推荐”的校内申报材料，认真对提交材料进行初步审核。

4. 对本年度我校上报的“河南省教学名师”系统提交资料进行审核，按时向教育厅上报纸质和电子材料。

5. 结合对省内外高校课程教学大纲的管理工作的调研分析，起草完成了《河南财政金融学院课程教学大纲管理办法》（征求意见稿）。

6. 调研省内外高校“高等教育教学改革研究与实践项目”的申报指南，结合河南相关文件精神、我校的办学定位和特色，起草完成《2021年度河南财政金融学院教育教学改革研究与实践项目指南（初稿）》。

7. 对2021级新增本科专业和专升本专业人才培养方案进行

汇总、排版，提交印刷厂印刷。

8. 配合学校组织的《2021 年全军面向社会公开招考文职人员统一考试》，落实相关考务工作安排。

9. 参与学校公共艺术评估工作，认真落实相关工作安排并向音乐学院提交相关材料。

10. 与超星公司及时沟通联系，起草“中原在线课程联盟第四届年会暨课程思政改革背景下的‘一流本科课程’建设研讨会”的会议通知和邀请函，并着手筹划6月4日在我校举办的课程联盟年会工作。

11. 与教务科及时沟通，着手制订人才培养方案与教务运行系统中相关课程精准对应等审核完善工作的计划。

#### **（四）实践教学科（科长：卞玲；分管负责人：王伟）**

1. 做好毕业论文(设计)查重检测工作，针对查重检测阶段的系统操作问题及时与中国知网公司沟通，便于师生操作。

2. 下发《2021 届本科生毕业论文抽检名单》，并收取所抽检论文电子版待查，为抽检工作做准备。

3. 协助艺术设计学院举办“财金大讲堂”讲座（第二讲）。

4. 结合毕业论文（设计）进展，起草发布《关于做好2021届本科生毕业论文（设计）答辩等工作的通知》。

5. 收取《关于开展2021届本科生毕业论文（设计）学术诚

信教育工作的通知》相关学习资料。

6. 收取各学院《毕业实习工作总结》《实习统计表》，做好存档工作。

7. 与金融学院进一步完善金融教育示范基地申报表；沟通、着手筹备河南省金融教育示范基地6月主题活动“守住钱袋子”大型宣传活动。

#### **（五）教材科（科长：张志红；分管负责人：王伟）**

1. 完成2021-2022学年教材招标文件的修改工作。

2. 根据教育厅通知要求，整理教材管理服务平台需填报的十三项信息，通知各学院核对并补充完整信息表。

3. 按照学校开展党史学习教育通知精神，整理汇总教材科本阶段亮点特色工作。

4. 完成普通话考务工作。

5. 完成教务处工会会费收交统计和上报工作。

#### **（六）学位办（主任：黄华；分管负责人：付东）**

1. 完成本周27批次30间教室网上申请使用教务处审核工作。

2. 配合教务科在学校主页公告通知板块和教务处教务新闻板块发布《关于在钉钉平台开展2021-2022学年第1学期教学计划输入和核对培训的通知》《关于输入和核对2021-2022学

年第 1 学期教学计划相关事项的通知》《关关于在教务管理系统中进行执行教学计划变更的通知》。

3. 配合考务科在学校主页公告通知板块和教务处教务新闻板块发布《关于考试期间两校区停课及班车运行的通知》，配合教研科在教务处教务新闻和教学研究板块发布《关于我校课程思政示范课、示范团队拟立项名单的公示》。

4. 配合实践教学科在学校主页公告通知板块和教务处教务新闻、实践教学板块发布《关于做好 2021 届本科生毕业论文（设计）答辩等工作的通知》《关于我校 2021 届本科生毕业论文（设计）抽检工作方案的通知》。

5. 汇总、收集、整理第 12 周第 12 期《教学简报》。

6. 向校长办公室、人事处汇总上报《教务处全体人员新冠疫苗接种统计表》纸质版及电子版。

7. 向学生处汇总上报《教务处 2021 年 4 月份勤工助学工资统计表》纸质版及电子版。

## 下周 6 个科室教学重点工作

### (一) 教务科 (科长: 岳伟丽; 分管负责人: 张恩宾)

1. 按照发布“关于在教务管理系统中进行执行教学计划更改的通知”，完成 2021-2022 学年第 1 学期执行教学计划的变更工作。

2. 完成 2018 级本科、2020 级专升本、2019-2021 级专科 (含 2 年制和 3 年制, 2019 级 2 年制专科除外) 专业 2021-2022 学年第 1 学期执行教学计划在教务管理系统的录入和核对工作, 以及 2019-2021 级本科专业和 2021 级专升本专业 2021-2022 学年第 1 学期执行教学计划在教务管理系统的核对工作。

3. 收取我校学生“同上‘四史’思政大课”的相关材料, 并按时上报教育厅。

4. 与教材科交接 2021-2022 学年第 1 学期的执行教学计划数据, 为教材征订做准备。提醒教材科本科的专业选修课、学校特色课和通识教育核心课成为选修课程, 课程是否开设不定; 提醒教材科 2021 级新生的招生计划未定, 课程涉及学生人数不定。

5. 协调完成第二课堂的学分认定准备工作, 为 2020 级专升本 2021-2022 学年第 2 学期的第二课堂学分认定做准备。

6. 完成日常调代课审批的常规工作。

7. 按照校领导的要求, 提出 2021-2022 学年、2022-2023 学

年校历方案，向相关部门征求意见。

## **（二）考务科（科长：雷友华；分管负责人：张恩宾）**

1. 继续做好专升本考试相关信息报送工作。

2. 安排布置本学期期末考试工作。第 13 周前半段学生所在学院系统设置考试班级、考试地点。第 13 周后半段开课学院系统设置派监考学院，监考学院安排监考教师。第 13 周期末考试试卷命题及审核，收取相关学院的试题审核表。

3. 协调各教学单位处理教务管理系统中成绩更正等相关问题。

4. 安排 2021 年上半年大学英语四六级考试监考教师报名工作。

5. 全力做好教育厅艺术评估相关成绩单提供等工作。

## **（三）教研科（科长：刘亚奇；分管负责人：付东）**

1. 认真组织 2021 年度“河南省一流本科专业建设点”校内申报专业的专家评审论证工作，及时在校园网发布公示。

2. 认真组织“河南省教育厅第二批国家一流本科课程推荐”的校内申报专业的专家评审论证工作，及时在校园网发布公示。

3. 发布《河南财政金融学院课程教学大纲管理办法》（征求意见稿），向相关部门征求意见，根据反馈意见进行修订。

4. 向相关部门征求《2021 年度河南财政金融学院教育教学改革研究与实践项目指南》的意见，根据反馈意见进行修订。

5. 全力做好教育厅艺术评估相关工作。

6. 按照省教育厅的文件要求，及时在校园网发布《关于开展 2021 年河南省教师教育教学成果奖评审工作的通知》。

7. 筹办中原在线课程联盟第四届年会暨课程思政改革背景下的‘一流本科课程’建设研讨会”工作，制定周密方案，落实相关工作安排。

#### **（四）实践教学科（科长：卞玲；分管负责人：王伟）**

1. 组织校内外专家对所抽检论文开展抽检工作。

2. 收取学院毕业论文答辩工作方案。

3. 《河南财政金融学院优秀校外实践教学基地评选办法》《河南财政金融学院综合性、设计性实验认定办法》收取反馈意见并进一步修改完善。

4. 认定第一批校外实践教学基地，草拟认定文件。

#### **（五）教材科（科长：张志红；分管负责人：王伟）**

1. 收交整理各学院教材使用情况信息表并完成向教育厅及时上报。

2. 整理象湖校区教材书库。

3. 完成 2021-2022 学年教材招标文件相关部门审签工作。

4. 将已出版的马工程教材表中每种教材对应的课程名一一输入制成 Excel 表形式（有的一种教材对应一百多个课程名），为保证我校涉及马工程重点教材课程的教材使用率达到 100%做好充足准备工作。

#### **（六）学位办（主任：黄华；分管负责人：付东）**

1. 汇总整理全校 22 个学院《二级学院毕业资格审核小组成员名单汇总表》，8 个学院《二级学院学士学位审核评定小组成员名单汇总表》工作。

2. 汇总整理全校 22 个学院《河南财政金融学院 2021 届毕业资格预审核情况汇总表》《河南财政金融学院毕业生毕业资格预审核不通过学生情况登记表》，8 个学院《河南财政金融学院 2021 届本科毕业生预审核拟不授予学士学位汇总表》工作。

3. 做好本周教务管理系统网上教室申请教务处方面常规审核工作。

4. 教务处领导班子交代完成的其它工作。

## 政策视点

### 巩固拓展教育脱贫攻坚成果 全面推进乡村振兴战略 ——教育部发展规划司负责人就制定颁布《关于实现巩固拓展教育脱贫攻坚成果同乡村振兴有效衔接的意见》答记者问

近日，教育部、国家发展改革委、财政部、国家乡村振兴局等四部门联合印发《关于实现巩固拓展教育脱贫攻坚成果同乡村振兴有效衔接的意见》（以下简称《意见》），教育部发展规划司负责人就相关问题回答了记者提问。

#### 一、请介绍一下《意见》出台的主要背景。

答：党的十八大以来，习近平总书记亲自挂帅、亲自出征、亲自督战，带领全党全国各族人民，推动人类历史上规模空前、力度最大、惠及人口最多的脱贫攻坚战，困扰中华民族几千年的绝对贫困问题得到历史性解决，谱写了世界减贫史上的“中国奇迹”。习近平总书记深刻指出：教育是阻断贫困代际传递的治本之策。教育系统坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻落实习近平总书记关于扶贫工作的重要论述，把坚决打赢教育脱贫攻坚战作为首要政治任务，推动教育脱贫攻坚工作取得了全方位、突破性和深层次的重要进展。最显著的成就是贫困家庭学生辍学问题得到历史性解决，实现动态清零，贫困学生实现应助尽助，贫困地区各级各类学校发生了格局性变化，为阻断贫困代际传递奠定了坚实基

础。最直接的表现是帮助数千万贫困家庭学生通过接受职业教育培训和高等教育、扶持就业创业、推广普通话等实现脱贫。最鲜明的特色是教育系统广大师生干部接受了一场深刻的国情教育，所有直属高校和省部合建高校尽锐出战，教育系统全员参战，培养锻炼了一大批深入基层、贴近群众的干部师生，把一篇篇论文写在大地上，一份份成果应用到扶贫中，使脱贫攻坚的主战场成为立德树人的大课堂。最重要的成果是建立了一整套上下联动、统筹协调的教育脱贫攻坚领导决策体系、责任落实体系、政策制度体系、对口联系机制等，为打赢教育脱贫攻坚战提供了坚强支撑，为全面推进乡村振兴积累了宝贵经验。

脱贫摘帽不是终点，而是新生活、新奋斗的起点。全面打赢脱贫攻坚战、全面建成小康社会后，要在巩固拓展教育脱贫攻坚成果的基础上，全面推进乡村振兴战略。要从全面建设社会主义现代化国家和实现第二个百年奋斗目标的高度，深刻认识实现巩固拓展教育脱贫攻坚成果同乡村振兴有效衔接的重要性，充分发挥中国共产党领导和我国社会主义制度的政治优势，举全系统之力，统筹推进、攻坚克难，为接续推进脱贫地区发展和群众生活改善、促进人的全面发展、朝着逐步实现全体人民共同富裕的目标继续前进作出教育应有的贡献。

## 二、请介绍一下《意见》研制过程。

答：《意见》的研制主要分为以下三个工作阶段：

一是文件研制起草。2020年12月，组织力量深入学习党的十九届五中全会精神和习近平总书记关于教育、扶贫工作、“三农”工作的重要论述，对标《中共中央 国务院关于实现巩固拓展脱贫攻坚成果同乡村振兴有效衔接的意见》要求，研究总体思路和基本原则，明确文件框架和主题内容，形成《意见》征求意见稿。

二是广泛征求意见。2021年1-2月，广泛征求中央农办、国家发展改革委、财政部、原国务院扶贫办、各省、自治区、直辖市教育厅（教委）、新疆生产建设兵团教育局，75所直属高校、14所部省合建高校以及教育部脱贫攻坚工作领导小组成员单位等方面的意见建议，进行逐一研究和修改完善。

三是修改完善成稿。2021年3月以来，根据各方反馈意见进行反复研究、修改、完善，形成《意见》，并按程序报批印发。

### **三、请介绍一下制定《意见》的总体考虑。**

答：在制定的过程中，主要有以下四点考虑：一是保持总体稳定。严格落实过渡期内“四个不摘”要求，系统梳理研究现有教育帮扶政策，该延续的延续、该优化的优化、该调整的调整、该创设的创设，确保政策连续性。二是突出有效衔接。把巩固拓展教育脱贫攻坚成果放在突出位置，全方位对接农村低收入人口和欠发达地区帮扶机制，推进政策体系、制度体系和工作体系的平稳过渡。三是注重经验传承。把教育脱贫攻坚

体制机制延续到巩固拓展成果和乡村振兴上来，以乡村教育的振兴助力乡村的振兴。四是强化育人为本。把脱贫攻坚和乡村振兴作为立德树人和思政课堂的重要内容，鼓励干部师生积极参与、深度实践，并加强学生励志教育、感恩教育，激励学生向着美好生活奋力前行。

#### **四、请介绍一下《意见》的重点任务。**

答：《意见》强调，将巩固拓展教育脱贫攻坚成果放在突出位置，保持教育帮扶政策总体稳定，全方位对接农村低收入和欠发达地区帮扶机制，明确了四大类 20 个方面任务。建立健全巩固拓展义务教育有保障成果长效机制，着眼长远，强化机制建设，从控辍保学、办学条件、信息化、教师队伍等方面作出部署，确保除身体原因不具备学习条件外脱贫家庭义务教育阶段适龄儿童少年不失学辍学。建立健全农村家庭经济困难学生教育帮扶机制，与农村低收入人口帮扶相对接，明确了学生资助、营养改善、教育关爱、就业帮扶等方面的工作举措。做好巩固拓展教育脱贫攻坚成果同乡村振兴有效衔接重点工作，接续发展教育脱贫一批工作举措，以脱贫地区和农村家庭经济困难学生为重点，提出了职业教育、学前教育、普通高中、定向招生、推广普通话、帮扶育人等方面的政策措施。延续完善脱贫攻坚与乡村振兴有效衔接的对口帮扶工作机制，发挥社会主义制度优势，继续推进高校定点帮扶工作，优化实施职业教育东西协作行动计划，持续实施高校对口支援工作，继续实施

系列教师支教计划。

#### **五：请介绍一下《意见》保障措施。**

答：《意见》出台后，为指导各地抓好工作落实，我们制定一系列保障措施。一是在组织领导方面，及时做好巩固拓展教育脱贫攻坚成果同全面推进乡村振兴在工作力量、组织机构、规划实施、项目建设、要素保障方面的有机结合，做到“一盘棋、一体化”推进。按照中央统筹、省负总责、市县乡抓落实的要求，建立统一高效的议事协调工作机制，形成责任清晰、各负其责、执行有力的领导体系，实现政策体系、制度体系和工作体系的平稳过渡。二是在政策保障方面，聚焦支持脱贫地区巩固拓展教育脱贫攻坚成果和乡村振兴，优化教育财政支出重点，将实现巩固拓展教育脱贫攻坚成果同乡村振兴有效衔接的重大举措、重大工程项目纳入教育“十四五”规划，研究探索各类金融机构的支持路径。三是在考核评估方面，配合中央有关部门开展乡村振兴考核和乡村振兴督查，推动各项教育举措落实，并把落实情况纳入对省级人民政府履行教育职责评价范围。四是在社会参与方面，坚持行政推动与市场机制有机结合，广泛动员社会力量参与，加大政策宣传力度，营造推进乡村振兴浓厚氛围，推动形成工作合力。

# 教育部等八部门关于规范 “大学”“学院”名称登记使用的意见

教发〔2021〕5号

各省、自治区、直辖市教育厅（教委）、编办、民政厅（局）、人力资源社会保障厅（局）、市场监管局（厅、委）、公安厅（局）、国资委，新疆生产建设兵团教育局、编办、民政局、人力资源社会保障局、市场监管局、公安局、国资委，各银保监局：

近年来，一些企业内设培训机构、社会组织，未经批准冒用“大学”“学院”名称，并对外开展宣传、招生等活动，造成社会公众误解，扰乱了教育秩序，产生了不良影响。为全面清理整顿“大学”“学院”名称使用乱象，规范名称登记使用行为，牢牢坚守社会主义办学方向，经国务院同意，现提出如下意见。

一、大学、学院是具有特定功能和作用的法人组织，应按照国家法律法规和国家规定的标准、程序审批设立，其名称经批准方可使用。大学由国务院教育行政部门依法审批或备案；学院根据办学层次、类型、法人性质等，由中央和国家有关部门或省级人民政府及其有关部门依法审批。冠“大学”或“学院”、具有独立法人地位的事业单位，涉及机构编制事项的，按照机构编制管理权限和规定程序，报机构编制部门审批。

二、经审批设立的大学、学院，以及由其发起并依法设立的其他法人组织，在机构编制、民政、市场监管部门登记时可以对应使用“大学”“学院”字样。其他组织机构在登记时不得使用“大学”“学院”字样。

三、除经批准设立的大学、学院以及由其设立的内部机构或由其发起并依法登记的组织机构外，其他组织机构不得在牌匾、广告等对外宣传以及其他各类活动中使用“大学”“学院”字样。

四、机构编制、民政、市场监管部门按照上述规定对已登记名称中含有“大学”“学院”字样的组织机构进行摸排清理，审批机关或业务主管部门予以配合。登记名称不符合上述规定的，结合实际，通过组织机构申请变更、审批机关变更、登记机关依职权变更等方式进行规范。

五、对企业设立的、无需审批登记的内设培训机构，有关部门要指导和督促其规范名称使用行为，不得使用“大学”“学院”字样的名称及简称开展任何形式的宣传等活动。举办机构属于国有企业的，由履行出资人职责的机构负责规范；举办机构属于银行保险机构的，由银行保险监管部门负责规范；其他的由其举办机构的业务主管部门负责规范，无业务主管部门的由教育部门会同市场监管等部门负责规范。

六、各级教育、机构编制、民政、人力资源社会保障、市场监管等部门要加强对本单位审批、登记的组织机构使用“大

学”“学院”名称行为的监管，督促其严格按照审批、登记名称开展活动。省级部门要切实加强对本省域内相关部门的指导。

七、经有关部门批准设立，面向特定人群开展非学历教育培训的老年大学、社区学院，不得单独使用“大学”“学院”字样，可以使用“XX老年大学”“XX社区学院”等专有名称。

八、本意见发布后，各地各相关部门应于6个月内组织开展清理整顿，对逾期仍违规使用“大学”“学院”字样开展活动的，按照主管和属地原则，由教育、机构编制、人力资源社会保障、民政、市场监管等部门依法责令改正或予以查处；涉及虚假违法广告或宣传的，由市场监管部门责令停止，并依法处罚；构成违反治安管理行为的，依法给予治安管理处罚；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

教育部 中央编办 民政部  
人力资源社会保障部 市场监管总局 公安部  
国资委 银保监会  
2021年5月13日

# 他山之石

## 创新高校人事制度 建设一流师资队伍

——上海财经大学“常任轨”制度十年探索(2004~2014年)

(田国强、陈旭东、刘艳辉)

**[摘要]** 进入 21 世纪以来,中国高等教育亦步入向内涵式发展转变的关键阶段,人事制度改革因其内在的发展驱动而成为高校改革发展的重中之重。在此背景下,国内高校陆续开始以世界一流大学通行的 Tenure-track 制度为参照进行人事制度创新。本文主要介绍上海财经大学自 2004 年起即率先开始实行的以“常任轨”教职管理制度为切入点的人事制度改革探索,从改革的核心要素、实践成效、经验体会等方面对其进行了系统梳理。上海财经大学的“常任轨”制度改革,对国内其他学校也具有一般性的参考价值,尽管具体的改革过程和机制设计可能会因各校校情实际不同而有所差异,但其背后的基本理念、原理和改革的内在逻辑应该是相通或基本相同的。

**[关键词]** 高校人事制度; 师资队伍建设; 常任轨

教育兴国、人才强国是国家根本发展战略。在经济发展全球化和高等教育国际化的时代背景下,国际人才竞争日趋激烈,中国要从大国崛起为世界公认的强国,具有国际竞争力的高层次创新人才培养和储备至关重要。为了积极响应国家发展

战略需要，上海财经大学(以下简称“上财”)自 2004 年起即率先打破过去国内高校为海外高层次人才开辟体制外特区的传统做法，把在全球范围内配置的高层次领军、杰出和优秀人才资源直接纳入体制内建制，施行了旨在对接国际先进学术标准提升人才培养质量和知识贡献水平的全方位教育教学改革。在此过程中，上财以经济学院为人事制度改革先行试验区，积极引入世界一流大学特别是北美一流研究型大学普遍采用的“常任轨”(Tenure-track)制度，并逐步向学校其他优势学科及至全校推广，取得了比较显著的成效。

### 一、作为国际化切入点的“常任轨”制度创新考量

进入 21 世纪之后，我国高等教育面临双重压力：一方面是来自国际教育同行的更加激烈的外部竞争压力，发达国家的高等教育机构纷纷进入我国，抢占优质生源，获取教育资源；另一方面是来自中国社会经济发展的实际需求压力，具有全球化视野，熟悉国际交流合作惯例，有国际交往能力的高层次创新人才的供给严重不足。在此背景下，国内众多高校纷纷开始加快国际化和转型，并将人事制度改革作为突破口。然而，在中国高等教育的既有人事制度和发展情境下，不同的改革路径和方式往往会导致不同的结果。例如，北京大学 2003 年公布的人事制度改革方案，其中所包含的“聘任制和分级流动制”和“学科实行‘末尾淘汰制’”，实质上也涉及了“Tenure-track”制度的基本内涵。清华大学则在同年批准物理系率先试

点对所有新聘教师实行“Tenure-track”制度。结果是，前者涉及面过广而使改革夭折，后者采取的增量改革办法使得制度移植得以生根。

从上海财经大学的发展来看，随着中国加入 WTO，越来越多的中央国企和上海大型企业走向海外发展，希望从学校现有教师和培养的毕业生中挑选能适应国外商业环境的中、高级管理人才，但最终能被选中者寥寥无几。此后，虽然学校培养出来的人才也开始越来越多地到我国的大型企业、中外合资企业、外资独资企业或者国外去工作，但是总感觉学校的教育与国际名校有差距，这种差距是从上至下公认的。为此，学校在“十五”发展规划中确立了一流大学的奋斗目标以及“现代化、国际化、信息化”的发展框架，其中将国际化作为学校应对全球化挑战，开拓办学空间，全面提升竞争力的发展方向。

国际化发展路径的提出，在逻辑上是一件非常清晰明了的事情，这个逻辑就是在国家逐步融入经济全球化的前提下，学校培养的经济管理人才和研究成果应当是适应国际化需求的。那么，如何适应国际化需求，这是个发展难题，也是个改革难题。上财尝试的改革路径是：学校主要的有专业特色和优势的几大学院院长作为学科的掌舵者，直接从国外聘请知名华裔学者来担任，以 2004 年首开先河聘请田国强教授担任经济学院院长为始，先后聘任近十名海外院长。这些海外院长在学院的体制内承担院长的职责，但又不是全时的；非全时的，但又完全享有

与国内院长同样的权利。这样的改革探索，目的就是激励他们参照国际一流研究型大学的标准进行学科建设和人才引进、培养。改革的载体上海财经大学“经济学创新平台”得到教育部、财政部和国务院学位办的联合立项，其后作为先导被凝练推广为国家“985 优势学科创新平台项目”的战略性制度安排。

在此过程中，最重要的是人才引进与培育，特别是海外高层次人才的大批量引进。这种引进模式的特点是打破高校师资引进的传统做法，传统的做法一般都是少量的、梯次的、一点点引进。为了尽快缩小与国外先进水平的差距，如果不批量引进经过系统训练和在国外著名大学学术环境中熏陶过的人才，达不到一定的量，就很难形成良性竞争的同群效应(PeerEffect)和支持创新的学术生态。为了用好引进的海外优秀人才，同时在不冲击存量师资队伍的前提下逐步提升整体师资水平，学校在先期理论经济学科试点取得初步成效的基础上，于 2007 年出台《上海财经大学“常任轨”教师管理办法》，将对全校各优势学科新引进的海外人才的管理都纳入与国际一流研究型大学接轨的制度化轨道，进行增量改革。

对于通过“经济学创新平台”引进的海外人才，学校遵循国外著名大学对教师的管理办法进行考核管理，并给予与国内轨道教师不同的待遇。原有教师的管理在学校现行轨道运行，同时出台《上海财经大学教师申请“常任轨”教职管理办法(试

行)》，符合条件者可申请进入“常任轨”，承担相应岗位考核标准并享受相应待遇，实现“双轨互通”。在实践中，已有两个轨道的双向流通案例。学校逐步将国际轨道的学术管理经验引向国内轨道，将国内轨道的思想教育经验引向国际轨道，积极推动海外人才本土化和本土人才国际化，力求“双轨融合”，逐步形成学术管理上符合国际惯例、思想教育上具有中国特色的师资管理模式。

## 二、“常任轨”制度的优点、核心要素及其实施

如前所论，“常任轨”制度改革的参照系为世界一流大学的“Tenure-track”制度。“Tenure”概念最早由美国大学教授联合会(AAUP)在1915年12月31日发表的关于学术自由和学术终身教职原则和行动建言的声明中提出<sup>①</sup>。1940年，美国大学教授联合会与美国大学联合会又共同发布关于学术自由和终身教职原则的声明，指出高校教师在经过一段试用期(一般不超过7年)的考核合格之后，就应该被长期雇佣，除非有正当的理由或由于年龄的缘故而退休，否则不得解雇。这份声明对于终身教职制度在美国大学中的实施产生了广泛而深远的影响。此后“Tenure-track”制度逐渐发展成美国高校普遍执行的一种选拔和激励教师最有效的制度安排。

这一制度除了给予教师工作保障和学术自由之外，也与有利于形成大学各核心利益相关者的激励相容，促使教授与大学这个学术共同体休戚与共，激励教授追求学术创新，至少做出

与学校学科地位相匹配的学术成果，使教授的学术发展与学校学科地位打造目标相一致，实现双赢。其核心是构建有利于促进教师自我实现的制度激励模式，主要优点是：在青年学者创造力相对最为旺盛的时期即给予其较优厚的工作条件和较大的研究压力，促使其做出与学校学科地位打造目标匹配的学术创新成果，并为其可持续的研究能力和水平提升奠定基础；经过试用期的“非升即走”筛选，留下的教师其独立研究能力、学术活跃程度、研究学术水准得到国际同行认可，从而较为优秀，同时空出的编制又为后续引进更优秀的人才预留了空间，有利于实现师资队伍的动态平衡和整体质量提升；已取得“Tenure”教职的教师拥有相对宽松自由的学术研究环境，没有频繁短期考核的压力，研究往往已成为其自我实现的内在需要，有利于开展原创性较强、难度较大和较深入的研究。

目前，国内高校乃至有关学校内部对“Tenure-track”制度进行本土移植和再造时，进行了各具特色的翻译解读。清华大学物理系2003年开始对所有新聘教师实行“终身教授预备制度”<sup>②</sup>，上海交通大学于2007年开始为新引进的青年教师试点实行“长聘教轨体系”，清华大学生命学院在2010年7月进行此项改革时则对此英文词组未做翻译，清华大学经济管理学院2012年1月1日起在全体教师中实行“准聘长聘制”。上财在对“Tenure-track”制度进行吸收和借鉴时，创设了“常任轨”中文制度提法。该提法也得到上海市教委相关教育政策文

件的采用，学校“常任轨”制度实践并被形成专报呈送中共中央组织部和上海市委组织部。

上财推动“常任轨”这一制度创新的核心就是，希望通过激励与约束机制的重构，推进传统的高校人事管理向现代人力资源管理转变，以充分激发学校师资队伍活力，促进队伍学术水平的整体提升，实现学科打造目标。从刚开始实施这一制度时，学校就深刻地认识到，其成功有效的关键是，要有学科打造目标，即要有阶段性打造目标或参照系。上财经济学科打造目标就是成为世界一流大学，成为经济学人才培养和研究的学术重镇，这也决定了应该招聘什么层次的人才、给予什么样的薪酬安排、制定什么样的考核标准以及设定什么样的常任教职授予等基本要求。

### （一）市场化年薪制

每年1月初，在美国经济学会(AEA)年会期间召开的经济学博士毕业招聘会是一个非常成熟的国际性经济学家人才市场，北美、欧洲、亚洲很多高校都循此通道面向全球招聘师资。上财是国内率先在此进行大规模、成建制招聘的高校，自2004年就开始在AEA年会上发布招聘广告，首批就招聘了10人，已连续开展十年。时至今日，国内每年已有50家左右的高校组团前去招聘，形成了引进海外优秀经济学人才的竞争热潮。在国内，这样一个高端经济学海归人才市场已得到一定程度的发展。薪酬制度对建设师资队伍和激励教师起到决定性的作用，

由于中国经济学海归人才市场与全球人才市场接轨，所以普遍实行的是年薪制且高于传统人事分配制度下的薪酬水平，以避免新引进的海归教师迫于生活压力而在教学、科研之外赚外快，被原有体系所同化，激励其将时间和精力更多地聚焦在学术创造和人才培养上。

## （二）国际同行评议

对“常任轨”教师的考核是教学③、研究和服务的综合考核，其中以研究作为最大权重的考核指标。考虑“常任轨”教师的研究主要是国际性和原创性导向，上财在对这些教师的3年中期考核和6年终期考核等学术评价中所采取的一个基本制度安排，就是国际同行评议制。通过邀请活跃在世界同学科领域前沿的专家学者参与同行评议，形成基于国际先进学术标准的良性评价体系，以避免以往国内传统的学术评价活动中往往存在的重人情关系和本位主义等不良现象，影响评价工作的客观性、严谨性与公正性。例如，经济学院教师申请“常任教职”，学院会将申请人的申请报告，以通信评审的方式，邀请至少3名国际知名专家学者对申请人的研究方向、已有研究成果、未来发展潜力以及在评审人所在机构所能获得的职务等进行评议。

为了使评价与晋升更加规范、科学、有据可依，学校还分别对经济学、统计学、会计学、工商管理等不同学科制定了国际高水平期刊分级目录，分别由主流学科所在学院来主导制

定。各学院承认该目录分类或降级处理，但不可升级。以经济学为例，其由经济学院主导制定，主要以北美排前 50 名的经济学系为目标参照系(学院正计划将目标调高至北美前 30 名)，并以参照系学校是否能拿到常任教职的标准制定出了期刊的分级。除了国际公认的五大经济学顶尖期刊外，对经济学一类期刊坚持少而精原则，在较大的经济学研究分支领域只将最好的一本期刊纳入一类期刊。

### (三) 常任教职授予

为了保证对“常任轨”教师的续约、晋升和授予“常任教职”(Tenure)进行公平、全面的考核，上财要求各学院成立晋升与常任教职评审委员会和评审分委员会。晋升与常任教职评审委员会由学院所有具有“常任教职”资格的教师组成。例如，学院“常任教职”教师少于 3 人，可由校内其他学院中具有境外“常任教职”的院长或教授，和(或)在采用类似“常任教职”制度的同等或更好的境内外院校获得过“常任教职”的相关领域教授担任委员。在实践中，学校将获得“常任教职”的起始职称设定在副教授这一级上，在审核“常任轨”教师提出的续约、晋升和“常任教职”申请时，只有职称高于申请人的具有“常任教职”的教师才能参与投票。在约定年限内达不到“常任教职”标准的教师将面临离职或转岗的选择，亦即“非升即走”或“非升即转”。同时，在借鉴国外知名大学的经验做法的基础上，学校制定出台了《上海财经大学常任教

职教师考评办法》，以激励已获“常任教职”的教师能够继续努力，在教学、科研和社会服务等方面取得优异成绩。

此外，为了给以海外引进人才为主体的“常任轨”教师创造一个良好的学术氛围和工作环境，学校打破常规，借鉴国际经验，为引进的海外人才配套相应的学术制度。第一，参照北美研究型大学助理教授即可带博士生的经验，在“经济学创新平台”项目内特聘具备条件的海外人才为博士生导师，助理教授也可直接指导博士生。第二，全面推行助教制度。助教们通过协助海归学者的工作，可以充分感受到海归学者严谨的治学态度和扎实的学术功底，也有助于教研活动的国际化和本土化的结合。第三，实行相对灵活的学术休假制度。鼓励老师在完成授课量的前提下，抽出时间到国外高水平的研究机构访问交流，在学术上进行深入的思考、学习和提高。第四，吸收已获得“常任教职”的海归学者进入学校各类学术治理委员会，使之在学校重大学术决策上拥有话语权和投票权。当然，一些“常任轨”助理教授在学校相关院系中也被赋予了所在系日常事务决策的资格，这是传统体制下新晋讲师所不具备的。随着改革的推进和成效的显现，这些制度创新也逐渐从“常任轨”教师向国内轨教师扩展适用。

### 三、十年改革发展实践的成效

建设世界一流大学和高水平大学，关键是要通过实行以制度激励为核心的系列改革来打造一支高水平的师资队伍。经过

近 10 年的大胆探索、砥砺前行上财借鉴国际一流研究型大学的师资管理经验，创新人才工作体制机制，率先推行“常任轨”制度，探索融入国际、立足国情、符合校情的师资队伍建设模式，构建“以用为本、注重绩效、高端引领、批量跟进，引得进、用得好、留得住、流得动”的良性机制，形成了一支具有国际显示度和竞争力的师资队伍。在大规模、成建制引进的海外人才的带动和直接参与下，学校对传统的师资、教学、科研以及行政管理模式进行了全面的综合改革，并取得比较显著的成效。

师资队伍结构改善，国际化人才体系初步形成。借鉴国际主流师资管理模式和学术评价标准，学校进行以“常任轨”为核心的师资管理制度创新，同时辅之以海外院长“非全时实聘”和海外特聘教授等制度为引领和支撑，会聚了一批具有国际视野、熟悉国际规则、具有国际学术影响力的领军人才、学术骨干和优秀青年教师，先后从哈佛大学、牛津大学、普林斯顿大学、加利福尼亚大学伯克利分校、斯坦福大学、多伦多大学等海外名校引进 200 余位优秀博士，聘请 9 名具有国际学术影响力的领军人才担任院长，邀请 70 余名海外知名专家学者担任特聘教授，形成了具有国际化视野和办学能力的管理层、海外特聘教授和“常任轨”教师三位一体的国际化师资队伍。

近 10 年来，上财共有 198 名优秀人才进入“常任轨”，由于“非升即走”、“非升即转”或其他学校的竞争性聘用，共

有 33 人离职或转岗，目前“常任轨”教师在岗 165 人。“常任轨”教师中累计有 72 人晋升副教授或教授，12 人获得常任教职，70 余人入选“长江学者”特聘教授、新世纪百千万人才工程国家级人选、国家杰出青年科学基金获得者、国家优秀青年科学基金获得者、新世纪优秀人才、上海千人计划、上海高校特聘教授、上海市领军人才等省部级以上高层次人才计划，成为学校高层次人才队伍的主要来源和重要增长点。

“常任轨”制度的建立和推行，有力地带动学校师资队伍整体结构实现不断优化。根据 2014 年 12 月的数据，学校师资队伍的结构显著提升，82.3% 的教师具有博士学位（其中海外博士学位 28.9%）；学缘结构更加开放，80.4% 的教师最终学历在外校取得；年龄更趋于年轻化，超过 64.3% 的教师年龄在 45 岁以下；国际化水平显著提高，接近 67.9% 的教师具有半年以上海外学习或工作经历。

参照“常任轨”制度，学校也大胆变革“国内轨”教师管理模式，积极探索教师岗位分类管理、“新聘研究人员”和新进教师首聘期退出机制，建立健全开放型、互通式的双轨师资管理制度，通过骨干教师进修计划、双语师资培养计划、高级课程进修计划以及双轨教师合作研究计划等不断完善国际化师资培养体系，推动了海外人才的本土化和本土教师的国际化转型，搭建“并轨运行、同台竞技”的学术竞争与合作平台，推进双轨师资的良性互动和融合发展，实现师资队伍的整体提

升。

随着原创研究成果涌现，国内外学术声誉也显著提升。开放的环境吸引一流人才，一流人才创造一流成果，一流成果发展一流学科。学校始终以贡献高水平学术成果和培养高层次创新型人才作为高层次人才引进和培养的出发点和落脚点，引导教师关注国际学术前沿、关注国家发展战略、关注创新人才培养。2004年以来，学校经济学和商学学科以“常任轨”教师为主体，先后在 American Economic Review、Annals of Statistics、Journal of Finance 等国际顶级和著名期刊发表论文 300 余篇，形成了促进原创性高水平成果大量涌现的学术氛围，大大提高了学校的国际学术声誉与影响力。特别是经济学院全职教师已实现在 American Economic Review、Econometrica、Review of Economic Studies、Journal of Political Economy 及 Quarterly Journal of Economics 等 5 大国际顶尖经济学期刊均有论文发表的“大满贯”记录，在国内尚属首例。

据荷兰 Tilburg 大学“全球经济学研究机构排名”数据显示，按照在国际重要经济学期刊的论文发表统计，2012 年度上财在中国(含港台地区)排在第 1 位，亚洲第 6 位，世界第 61 位；2013 年，学校会计和金融类学科首次进入 QS (Quacquarelli Symonds) “世界大学学科排行榜”前 150 名；2014 年，学校经济学/商学首次跻身上海交通大学“世界大学学术排名”前

151~200位。学校还鼓励“常任轨”教师与国内轨教师一道，围绕国家改革和发展中的重大战略性问题和当前难点热点问题进行联合攻关，积极为国家建言献策，形成一系列关于经济、农业和教育等方面的研究报告，得到有关部门的高度评价。

**教学改革得到深化，人才培养的质量日益提高。**教学、研究和服务一道，构成了“常任轨”教师的三项基本职责，被要求在其年度报告、中期报告和终期报告中都要加以说明。借助海外人才的批量引进，学校实施了一系列接轨国际培养规范和质量标准的教育教学改革，推动人才培养规范化转变，如参照北美一流大学博士生培养模式，在经济学院、会计学院、国际工商管理学院、金融学院、统计与管理学院和公共经济与管理学院等普遍进行了“硕博连读”等一系列人才培养模式改革；经济学院、金融学院等学院围绕本科生培养在课程体系再造和实验班举办等方面做出了有益的探索，从根本上改进和提升了人才培养质量，复合型、外向型和创新型人才培养的上财特色得到了进一步彰显，获得了良好的社会反响。

学校生源质量在国内高校中居于前列，近年来在全国各省市的高考招生中录取分数居于前列，研究生考录比高居上海首位；学生培养质量和毕业生的就业竞争力也在不断提升，学生在国际高水平期刊发表论文、赴海外著名大学深造、到“985”高校任教、到500强企业就业等正成为越发普遍的现象；博士生研究水准日益接近国际先进水平，研究生培养质量逐年提高，

毕业生任教世界一流大学也成为现实；就业率基本保持在 95%以上，在盖洛普就业能力排名中，毕业生就业能力处于全国领先地位，是教育部全国毕业生就业 50 所典型经验高校，学校社会声誉显著提升。

过去 10 年，上财以“**常任轨**”制度为核心深化人事制度改革，努力探索开放环境下高校师资队伍建设模式，取得了一定成效。但改革是对传统的突破和革新，总会遇到这样或那样的困难与障碍，这些也为各层面进一步深化改革提出了方向。

首先，**国家层面要进一步加强规则体系对“常任轨”制度的兼容**。就全国而言，“常任轨”制度还属特例，在不少高校尚处于改革试点探索阶段，在面对国家教育和社会体系的一些制度和规则时，仍存在诸多不适之处。例如，由于我们参照国际上通行的职称评定和考核标准，许多“常任轨”教师刚入职时只有助理教授职称，他们在申请国家、地方各类科研项目和人才计划时，往往因职称问题而失去申请资格，无法公平地参与学术竞争；又如，有些教师由于是外籍人士，享受不到充分的国民待遇，各类社会保障手续的办理周期较长，对他们的生活产生了不少负面影响。

其次，**学校层面要进一步优化引才结构、制度环境、关注人才流动**。以往学校“常任轨”教师引进主要定位于具有一定潜力的海外应届博士或工作不满一年的新人，具有领军作用的学科带头人相对不足，近 10 年引进副高及以上的“常任轨”教

师 20 余人，仅占全部“常任轨”教师的 10%左右；10 年来，学校逐步建立起一套比较完备的“常任轨”教师管理制度，但是在实践过程中，仍有需要健全和完善之处，如各院系“常任轨”引进的程序和标准、晋升与常任教职委员会的构建与运作、各学科国际学术期刊目录的制定与调整等等；通过“常任轨”制度，学校引进和培养了一批高层次人才，但是在国内外高校的激烈竞争之下学校同时也面临着留住人才的严峻考验。

#### 四、上财“常任轨”制度改革的经验启示

上海财经大学“常任轨”制度的推行，是学校全方位经济学教育改革中的重要一环，也是对高校传统人事管理制度的革故鼎新。十年改革实践殊为不易，如同上财前任校长谈敏所言，“改革既是理论问题，更是实践问题，培育和积累改革的成效，十分艰难，这里面需要思想的解放、理念的更新、眼界的开拓、利益的调整、制度的完善等缺少或疏漏任何一个环节都有可能功亏一篑”。与国内其他兄弟高校的改革一样，上财的改革尽管也遇到了一些争议和困难，但总体上仍能够比较顺利地推进，并取得不错的成效，应该说与上述这些环节的协同推进是有密切联系的。基于此，我们主要有以下几个方面的体会。

##### （一）坚持改革开放与时俱进

与取得巨大成就的中国经济改革和开放一样，高等教育也需要以开放促改革，以改革促发展。30 余年来，上财从一所单

科类院校，逐步发展成在国内同类院校中有一定学科优势，跻身国家高水平大学建设行列的重点大学，关键就在于抓住了国家改革开放所带来的历史性机遇，始终弘扬解放思想、改革开放、实事求是、与时俱进的精神，不尚空谈，重在实践，在不断的探索过程中求取真知。近些年来，学校推行引进海外优秀人才以及相关的改革，是学校一直坚持改革探索的延续和发展，是学校根据新时期建设创新型国家的战略要求，为了满足国家对大批优秀人才和大量知识创新成果的迫切需要，为了缩小与国际同类型一流大学、一流学科的差距，而实施的有的放矢之举。

## （二）坚持从体制内突破创新

在经济全球化和高等教育国际化的开放竞争时代，高校的人才培养、教学科研和社会服务，绝不能故步自封，小富即安；也不能关起门来谈发展和特色，要以“国家急需、世界一流”，以是否符合教育规律，作为衡量的标准。长期在计划经济体制内形成的传统的理念、制度、做法和习惯，往往成为束缚高等教育进一步改革与发展的障碍。上财为了更好地发挥海外引进人才的优势和作用，弥补原有师资和管理者的不足，在聘任海外院长和引进海外人才方面，没有采取游离于现有体制外的“特区”模式，而是将其嵌入现有体制之中，借鉴国际先进经验和立足国情、校情并重，试点探索与面上引导并行，对现存师资、教学、科研及行政管理的模式和制度进行变革，寻

求体制内的突破和创新。面对传统办学体制下的理念隔阂和既得利益，这样一种单刀直入的综合治理式改革是要冒一定风险的，很多人当时并不看好，但是上财平稳走过来了，并取得了比较显著的成效。体制内的改革，初期困难多、风险大，然而一旦取得成效，影响更大、受益面更广。

### **（三）坚持立足学校自身实际**

改革必须从学校自身实际情况出发，选择最适合自己的道路。上财所选择的体制内突破创新这条路，与自身的一些特点、传统有很大关系。例如，不同于综合性大学，上财学科门类相对比较集中和单一，优势学科之间相互关联度高，互为补充，互为依托，各个学科在理念、思想上比较集中，容易形成共识，有利于资源合理配置。这样，需要平衡的牵涉因素相对不多，若处理得当，可以降低改革的成本，减少发展的阻力，即使改革过程中出现失误，也比较容易得到纠正。此外，上财有其独特的历史沿革，曾两度被撤销，严重影响学术文脉的传承，但加以正确引导，反而可以打破论资排辈、近亲繁殖、门户之见等传统弊端，从而形成唯才是举、海纳百川的局面，促进海内外优秀人才的相互融合。同时，上财也有海纳百川的传统，新中国成立前，学校前身是国立上海商学院，当时约 80% 的师资毕业于国外大学。

### **（四）坚持追求长远学术卓越**

创建一流大学、一流学科必须追求学术卓越，并且应该是

长远学术卓越，而不能单纯地着眼和服务于当下，过于急功近利。在高等教育国际化的环境下，学术卓越的关键指标就是看一个大学在人类科学研究的某个或某些领域是否做出了有奠基性、开创性的研究贡献，其往往一般又是以在国际公认的顶尖和一流期刊的原创性论文发表为标志和导向。这是一个先导性的指标，会触发高等教育其他方面的变革和发展，如学科建设、师资队伍建设、人才培养体制建设、科研管理体制建设等。从上财的实践来看，追求学术卓越，首要的是要求大学必须以世界眼光在全球范围内会聚高层次顶尖、领军和优秀创新人才，并创造优良宽松的科研教学工作环境，使之能够安心于带有根本性的基础研究和教书育人之上。

#### **（五）坚持以制度建设为基础**

现代大学制度建设是大学发展至关重要的方面。如何形成能够保障并促进学校可持续发展的完善、有效的制度体系和保障机制，这是高等教育改革发展非常重要的课题。上财的改革，正是针对传统教育科研体制下的制度弊端，旨在摸索出一套既能适应中国社会经济的发展需求，又能借鉴和吸收国际先进教育经验和良好学术规范，并在经济管理学科建设方面行之有效的教育科研体制与机制。实践证明，只有给予优秀人才充分施展其才能的空间，其引入的教学、科研、院系管理等改革举措，才能及时落实到制度层面，方才具有长效的操作性和推广性，夯实大学发展方式转变的制度基础。制度建设的稳定

性，也有利于化解人为权宜措施的不稳定性，提高透明度和可预期性。

通过创新性实施“常任轨”制度，上财大力引进海外高层次人才，推进全方位教育教学改革，产生了广泛影响：2010年，“常任轨”教师管理制度被正式纳入国家教育体制改革试点项目——“探索开放竞争环境下的师资队伍建设模式”；2011年12月，学校被中共中央组织部批准为第三批海外高层次人才创新创业基地；2012年12月《教育系统干部人事人才工作创新案例》一书收录《上海财经大学创新“常任轨”制度推进师资国际化》，重点介绍学校在探索开放环境下师资队伍建设方面取得的成效；2013年3月，学校两个项目：《优化退出机制、完善聘用体系，提高师资队伍质量》《以国际化为抓手、完善激励机制，提高青年教师队伍质量》入选教育部教师工作司加强教师队伍建设和改革试点项目。国内众多高校纷纷仿效上财进行大规模引进海外优秀人才和高水平学科建设的改革尝试，各校之间相互借鉴和交流，良性竞争、各具特色的改革路径在逐步形成。

## 五、结语

人事制度改革是大学内部管理体制变革和发展方式转变的重要枢纽，是以改革助推中国高校一流大学建设的关键环节，也正因如此，其牵涉面非常广，改革要真正做成，需要明道、树势（因势）、优术、抓时（择时）的综合运用，尤其是要“明

道”，明确改革理念，明晰改革逻辑，同时也要正视改革的艰巨性和方法论，二者缺一不可。这是由于，“明道”决定眼光，眼光决定目标，而目标决定方向、战略、愿景、使命、格局和未来；同时方法决定策略，策略决定举措，举措决定细节，而细节决定成败，也就是老子所说：“天下难事，必作于易，天下大事，必作于细”<sup>④</sup>。

上海财经大学以“常任轨”制度为切入点的教师人事制度改革，与国家发展战略需要和时代发展趋势潮流是相一致的。尽管需要克服的难点问题还不少，但只要做好充分的长期努力的思想准备，继续秉承长期以来形成的培养人才、延揽人才、善用人才的优良校风，本着“改革创新、高端引领、国际竞争、引培并重”的改革思路，勇于实践，大胆试、大胆闯，在实践中不断总结经验和汲取教训，大力推进人才队伍建设的改革创新，一定能够加快具有鲜明财经特色的高水平研究型大学建设步伐。同时，上海财经大学的改革经历对国内其他学校也具有一般性的参考价值，尽管具体的改革过程和机制设计可能会因各校校情不同而有所差异，但其背后的基本理念、原理和改革的内在逻辑应该是相通的。

## 注释

① 即 AAUP's 1915 General Declaration of Principles and Practical Proposals, 美国大学教授联合会于同年成立, 首任

会长为哥伦比亚大学约翰·杜威教授。参见 <http://www.campus-watch.org/article/id/566>。

②后改称为“准长聘制”。

③就教学而言，上海财经大学要求“常任轨”教师应在终期考核中提交“教学理念以及在上海财经大学教学有效性的自我评估”、“研究生和本科生课程的全体学生教学评估的复印件”、“所有讲授课程的课程提纲、作业、考试、课程项目等”、“指导的本科和研究生的姓名”等材料，占有指标的三分之一。

④老子《道德经·第六十三章》。

## 参考文献

[1] 周文霞：《美国教授终身制及其对中国高校教师任用制度改革启示》，《中国人民大学学报》2003年第5期，第77～82页。

[2] 顾建民：《美国大学终身教职制度改革》，《清华大学教育研究》2006年第2期，第39～47页。

[3] 王敏：《清华大学物理系准长聘制十年实践的思考》，《清华大学教育研究》2014年第8期，第101～106页。

[4] Jie Zhang, “Developing Excellence: Chinese University Reform in Three Steps.” *Nature*, 2014, 514(7522) 295–296.

[5] 经济学创新平台建设办公室：《改革、发展与创新——高层次创新型人才引进与培养的上财实践》，上海财经大学经济学院，2010年6月。

[6] 田国强、陈旭东、秦广艳：《中国教育改革：理念、策略与实践——前沿视点“问切”与上财改革实录》，经济科学出版社，2014，第3页。

### 作者信息

田国强，男，经济学博士，上海财经大学经济学院、高等研究院院长，教授，博士生导师；

陈旭东，男，上海财经大学在读博士，上海财经大学高等研究院院长助理，助理研究员；

刘艳辉，男，上海财经大学人事处师资科科长，教育学硕士。