

高教动态

华北电力大学高等教育研究所 主办

2014年第02期 2014年3月20日

本期目录

● 高层声音

李卫红：高校在新型智库建设中的使命担当 1

● 政策传真

教育部启动国际合作联合实验室计划 2

● 校长论坛

山红红：行业特色型大学学科建设的思考与实践 6

徐显明：推进体制机制改革回归大学学术本位 10

● 理论前沿

社交媒体：大学组织文化的新变量 13

建设中国特色高等教育治理体系推进治理能力现代化 15

我国高校科研经费管理深层次问题与对策研究 17

● 院校撷英

清华大学经济管理学院创新人事制度改革 19

各高校积极推动中国特色新型智库建设 21

● 他山之石

斯坦福大学试推人文与计算机联合专业 24

● 高层声音

李卫红：高校在新型智库建设中的使命担当

智库是国家治理体系和治理能力的重要组成部分，具有“咨政启民”的重要作用。党的十八届三中全会强调要加强中国特色新型智库建设，建立健全决策咨询制度。习近平同志就加强智库建设多次作出重要指示，明确提出中国特色新型智库建设的总体目标和主要任务，为新形势下推动智库建设指明了方向、提供了强大动力。

当前高校智库建设存在的主要问题：一是小、散、弱，高校智库型研究机构众多，但力量分散、定位不准、研究水平良莠不齐；二是高质量成果少，部分研究存在针对性实践性不强、过于学术化的问题；三是智库建设所需的高端人才和创新团队严重不足；四是高校科研评价、人才激励和成果应用转化机制还不能适应智库建设需要，影响了高校教师从事咨政研究的积极性，制约了高校智库潜力的发挥。解决这些问题，需要高校以服务党和政府科学决策为导向，以提升能力为核心，以深化改革为动力，打造一批在国内外具有重要影响的高端智库，构建特色鲜明、结构合理、形式多样的高校智库发展新格局。

明确主攻方向。一是建立重大决策跟踪机制，加强战略研究，就未来可能出现的问题进行超前研究，提供决策储备。

二是完善理论联系实际机制。三是建立与需求对接的新模式，从源头上解决科学研究与决策需求脱节的问题。

提升创新能力。推进高校智库建设，要从加强基础研究、推动跨学科研究和方法创新等几个方面提升能力、夯实基础。一是坚持基础研究和应用研究并重。二是着力推动跨学科研究。三是大力推动科研方法创新。

深化综合改革。建设新型高校智库，关键在于深化综合改革，创新体制机制，释放改革红利，激发科研潜能。一是改进评价制度，建立以政府、企业、社会团体等用户评价为主的多元评价机制，形成有进有退的动态管理体制。二是完善开放合作机制，大力推动协同创新，组织多部门、多学科、多领域专家开展联合攻关。三是改进管理方式。推进高校智库建设，需要创新管理理念，加强宏观指导，完善顶层设计，提供有力保障。同时，要充分调动各方面积极性，建立健全政策指导到位、保障措施得力、有利于激发智库活力的管理机制。

(来源：人民日报 2014年02月16日)

●政策传真

教育部启动国际合作联合实验室计划

日前，教育部印发了《国际合作联合实验室计划》的通知（教技[2014]1号）。通知强调，实施联合实验室计划，是

国家加快教育改革开放、提升高等教育质量的战略行动，是促进和深化高校科技国际合作的有力举措。面向国际科学前沿和国家重大需求，到 2020 年，选择高校优势学科和领域，依托国家级或水平相当的科技创新平台，国家将择优整合提升和认定一批有一定规模、代表我国科学研究水平和实力的国际合作联合实验室，使之成为开展国际科技合作与交流的学术中心，聚集一流学者和培养拔尖创新人才的重要平台，具有重要影响的国际创新基地。联合实验室的主要建设目标，一是支撑形成一流学科，引领新兴、交叉发展方向，学科实力达到国际一流水平。二是承担国际前沿或重大需求科研任务，持续产出国际学术界公认具有重大科学价值的原始创新成果，学术影响力进入国际一流。三是汇聚国际一流创新人才，培养具有国际视野杰出创新能力的科学家，领军人才水平达到世界一流。四是充分利用国际化人才培养手段，进一步提升人才培养能力，人才培养质量达到国际一流。五是执行国际化运行机制、人才评聘、学术评价和支撑服务，实验室管理水平达到国际一流。

国际合作联合实验室的培育前提必须是中外合作双方已签订法人间实质性合作协议，共建相对独立的科研实体，发展目标明确，实施方案可行，有相对稳定的资金来源。中方申请单位（高校）相关学科应是国家重点学科和特色优势学科，建有国家重点实验室或教育部重点实验室等科研平

台。外方合作单位（高校或科研院所）应在相关领域具有世界一流或先进水平，并落实相对独立的研究机构承担共建任务。国际合作联合实验室坚持把创新能力和学术影响力作为联合实验室评审认定的核心，按照高起点、高水平、有特色、有实效的认定标准，以宁缺毋滥为原则严控通过认定的数量。联合实验室的建设和认定不设批次，不限时间，不定名额，“成熟一个认定一个”。经国内外专家现场论证，达到相关要求的即予立项建设。

教育部颁布高等学校学术委员会规程

2014年3月1日起，教育部正式实施《高等学校学术委员会规程》（教育部令第31号）（以下简称《规程》）。教育部还专门发通知要求各有关单位做好《规程》的学习宣传和贯彻实施工作。

《规程》规定“学术委员会作为校内最高学术机构，统筹行使学术事务的决策、审议、评定和咨询等职权。学术委员会一般应当由学校不同学科、专业的教授及具有正高级以上专业技术职务的人员组成，并应当有一定比例的青年教师。学术委员会人数应当与学校的学科、专业设置相匹配，并为不低于15人的单数。其中，担任学校及职能部门党政领导职务的委员，不超过委员总人数的1/4；不担任党政领导职务及院系主要负责人的专任教授，不少于委员总人数的

1/2。学校可以根据需要聘请校外专家及有关方面代表，担任专门学术事项的特邀委员。学术委员会委员的产生，应当经自下而上的民主推荐、公开公正的遴选等方式产生候选人，由民主选举等程序确定，充分反映基层学术组织和广大教师的意见。”

教育部办公厅《关于学习宣传、贯彻实施〈高等学校学术委员会规程〉的通知》要求，各地、各高校要依据《规程》：第一要确立学术委员会校内最高学术机构的地位，落实学术委员会职权。高校应当按照《规程》，相应调整学校学术事项和相关事务的决策机制与程序，切实尊重和落实学术委员会的职权；要落实学术委员会秘书处的人员、场地、经费等条件，为学术委员会有效发挥作用提供必要保障。第二、要遵循学术委员会的组成规则，保证学术委员会的代表性、权威性和公正性。高校现有学术委员会的组成人数和人员构成不符合《规程》原则要求的，要尽快进行调整、改组，应当结合实际，遵循教授治学、尊重学术、鼓励创新的原则，进一步细化学术委员会委员条件。第三、要加强学术委员会自身建设，保障学术委员会规范有效运行。要根据《规程》，调整、完善学术委员会的运行机制，健全会议制度、议事规则、公示制度等，加强信息公开，建立健全对学术委员会及委员履行职责的监督机制，提高运行的透明度。

通知还要求，实施本科以上学历教育的高校应当在2014年年

底前，完成本校学术委员会章程或者相关制度的制定或者修订工作，并按照新规定，完成学术委员会的组建或者改组工作。新制定或者修订的学术委员会章程应当提交学校教职工代表大会审议，并报主管教育行政部门备案。自本年度起，实施学术委员会年度报告制度，要将报告提交教职工代表大会审议。

● 校长论坛

山红红：行业特色型大学学科建设的思考与实践

行业特色型大学学科发展需要解决的一些问题：第一、学科建设规划的整体性和长远性欠缺。第二、基础学科薄弱造成学科发展后继乏力。第三、学科之间协同性较差。第四、交叉、新兴学科发展滞后。

中国石油大学（华东）面向国家重大战略需求和世界科技发展前沿，围绕建设国际一流石油学科的目标，按照“突出优势、强化基础、扶持新兴、交叉渗透、协调发展”的思路，强化石油主干学科优势，发展以新能源为代表的新兴学科，促进学科交叉渗透，全面营造和谐发展的学科生态，开展了学科建设的积极探索。

第一、围绕目标，优化结构，开展学科布局调整。学科发展需要基于合理的学科结构布局和良好的学科成长生态。本着“加强基础、突出优势、交叉融合”的基本原则，学校

集中开展了院系和学科结构调整。将理科、文科进行整合，组建了理学院、文学院和马克思主义学院；将化工类学科、经济与管理类学科按类进行调整，加强通用、大类学科间渗透和互补；积极规划发展以新能源为主的新兴学科，成立非常规油气与新能源研究院等。构建起了以大基础学科为平台、以通用学科为支撑、以石油主干学科为引领、以新兴学科为增长点的更加合理的学科结构，为高水平研究型大学建设奠定了基础。

第二、突出优势，强化特色，打造学科核心竞争力。学校坚持特色发展，以强化特色创一流。紧紧围绕国家能源战略需求，瞄准石油石化行业发展关键技术领域的突破，组建创新团队、整合研究方向、构筑创新平台，保证石油主干学科适应国家急需的要求、迈向世界一流的目标；依托国家“优势学科创新平台”建设，做好各石油主干学科和方向的统筹、石油科技创新和人才培养的统筹以及相关资源的统筹，系统提升石油主干学科水平；全面加强石油主干学科重点建设规划，从学科队伍、学科方向、创新能力、学术交流、基础支撑、国际影响等全面打造石油主干学科的特色和优势。经过近年来卓有成效的努力，石油石化主干学科实力和水平明显提升，国际学术影响力进一步增强。新增2个国家重点（培育）学科，6名国家级高层次人才，获得了10项国家科技进步奖，建成8个高水平团队，根据ESI2012年3月份更新数据，中

国石油大学工程学和化学2个学科领域进入ESI世界排名。

第三、着眼长远，固本强基，加强基础学科建设。学校强化对基础学科的政策支持，把加强基础学科建设作为学校学科水平提升的根本要求，在学科建设规划中设置充分的空间，在资源配置中提供必需的条件，通过优势学科的重点发展，带动基础学科发展。通过调整组建理学院和文学院，建立起了基础学科发展的大平台，对于基础学科的集合发展、资源共享和形成氛围，对于推动和实现基础研究与应用研究、基础学科与应用学科的衔接和结合起到了积极作用。目前，理学院呈现较好的发展势头，1篇论文被《Nature China》选为2010年度TOP10论文，1篇评论文章应邀在国际著名期刊《Nano Today》（影响因子15.355）发表，1项成果获得2011年山东省自然科学奖一等奖。文学院在大学生素质教育和学校文化建设方面的积极作用得到充分发挥，社会科学研究得到明显加强。

第四、扶持新兴，扩展特色，培植新的学科增长点。学校积极探索和催生引领行业发展的新兴学科方向，发展以新能源为代表的新兴学科，拓展和增强学科特色，培植新的学科增长点。以石油石化主干学科为基础，找准切入点和结合点，发展海洋石油工程、生物工程与技术、天然气水合物开采与利用、页岩气和煤层气工程、地热资源及开发利用、低碳经济等新的研究领域，谋求学科发展新的突破点。学校海

洋油气装备与安全技术中心科研团队，承担了“海洋石油981 钻井平台隔水管与井口系统钻前设计与作业技术研究”项目，其研究成果成功应用于海洋石油981 钻井平台；于2006年组建的生物工程与技术中心，现已在生物界面与材料、海洋膜蛋白以及生物加工等多个研究方向形成特色和优势，2011年，该中心一名博士生的研究成果发表于《美国科学院院报》（PNAS）。

第五、促进交叉，加强融合，形成学科协同效应。学校注重加强理工学科之间、应用与基础学科之间、石油与其他学科之间的交叉和渗透。以“211 工程”和“优势学科创新平台”等重大建设项目为载体，支持学科相互支撑与交叉渗透，构筑多学科背景的创新平台，建设跨学科创新团队。通过石油学科与其他学科的紧密融合、渗透与依存，使学校所有学科共同构成大的发展平台，形成了依托石油学科优势带动其他学科协同发展的局面。各学院之间积极寻找学科交叉结合点，搭建载体，如石油工程学院与理学院深化交流合作，共同构建“Petro—X”发展平台；化学工程学院与理学院全面开展战略合作等，营造了学科协同的良好氛围。

（山红红：中国石油大学（华东）校长，本文原载《中国高等教育》2013年第15、16期，有删节）

徐显明：推进体制机制改革回归大学学术本位

近年来，山东大学围绕创建世界一流大学的办学目标，坚持学术立校办学理念，以学术追求为价值导向，深化内部管理体制机制改革，促进学术本位回归，为学术创新和事业发展创造了良好的环境。结合学校的实践与探索，主要有如下几个方面的体会：

第一，确立学术立校发展战略，弘扬学术至上大学精神。学校确立了“学术立校、人才强校、特色兴校、依法治校”的发展战略，并把学术立校作为首要选择。据此理念，学校制定实施了《山东大学学术振兴行动计划》和《山东大学创建世界一流大学战略规划（2011—2020）》（即“攀越计划”），把学术振兴与发展作为第一要务，把学术追求、探求真理、学术创新作为大学的灵魂，以此引导大学品位的提升。同时，学校积极探索去行政化的途径，树立“学术至上”、“学者至尊”和“教授就是大学”的理念，强化管理以服务为本位的意识，落实“三个循环”和“一把椅子”理念，全心全意为院系服务、为师生服务、为中心工作服务，使机关由管理型转变为服务型，形成崇尚学术、尊重学者的校园文化，建立适合于学术发展的管理体制和机制，彰显大学精神。

第二，推进大部制学部制改革，建立适应研究型大学发展的内部组织架构。学校探索实行大部制改革，于2010年初整合原科技处、社科处、学科办、军工院组建学术研究部。

该部一个重要职能是作为学校学术委员会的办事与服务机构，从组织机构上保证学术立校战略的实施。在试点的基础上，2012年学校按照转变职能、理顺关系、优化结构、提高效能的原则，完成了机关大部制改革，管理机构得到精简，机关部门由22个减少至15个，处级干部减少12%，减少了管理层次和部门间的壁垒，降低了管理成本，淡化了行政色彩，增强了服务意识，突出了服务保障功能，提高了执行力和效率。同时，以医学教育改革为突破口，按照学科门类和学科集群的口径，推进学部制改革，整合原有医学学科的5个学院和4个附属医院，成立齐鲁医学部，代表学校行使管理职权，统筹医学教育资源，改变了以垂直多层为特点的管理组织结构形式，建立起以学术需求为导向的扁平组织结构，在学校与学院之间建构了有利于学科交叉和科研协同的体制机制和学术生态。

第三，构建山东大学系统，创新高等教育办学模式。山东大学立足自身实际，效仿美国加州大学模式，构建山东大学（济南）、山东大学（青岛）、山东大学（威海）三地办学的、中国特色的山东大学系统。学校按照“统分结合、优势互补、各具特色、一体发展”的方针，建立健全大学系统统一的办学标准和质量保障体系，并根据济南、青岛、威海不同的地域特点以及各地经济、社会和教育发展需求和各自优势，明确三个校区的功能定位，重新规划学科布局，以学

术为核心标准打造各校区的不同特色，三个校区共同办山东大学。学校着眼大学系统的战略布局，坚持错位发展、特色发展，按照师资力量和学术水平优先原则，整合优化学科专业布局与学术机构设置，推动传统学科升级换代，构建各具特色、优势互补的一体化学科体系。济南校区重点发展医学学科、人文学科和传统学科；威海校区重点发展空间学科、应用学科和特色学科；青岛校区重点发展新兴学科、交叉学科和涉海学科。

第四，改革学术管理体制，理顺学术与行政的关系。为防止行政替代学术，行政干预学术，学校以《学术委员会章程》的制度方式，重构了校、部、院三级学术委员会组织框架结构和职能权责体系。院级学术委员会以学术评价为基本职能，学部学术委员会以学术审议为基本职能，校级学术委员会以学术规划、学术引领及学术裁决为基本职能，实现了学术重心下移。在此基础上，推动行政权和学术权的分离。各级学术委员会依据章程规定，在其职责范围内独立开展活动，不受干预；校长退出校学术委员会，基层单位主要负责人（院长、主任、所长）不再担任本单位学术委员会主任，院级学术委员会委员中担任本单位党政领导职务的不超过委员总数的1/4，副主任委员中担任本单位党政领导职务的不超过一人。2013年校学术委员会换届工作完成后，各基层单位党政主要负责人、学校职能部门党政负责人无人再担任院

级学术委员会主任。在此前提下，实现学术权力与行政权力的协调互动。职能部门负责人列席与会议议题相关的学术委员会会议，到会说明情况并回答质询，协助学术委员会工作；教授代表列席校长办公会议，独立发表意见；院级学术委员会主任参加同级党政联席会议，成为法定会议组成人员。

（徐显明：山东大学校长，本文原载《中国高等教育》2013年第18期，有删节）

●理论前沿

社交媒体：大学组织文化的新变量

社交媒体的兴盛增加了大学管理工作和文化建设的难度，是大学组织文化的新变量。随着师生互动的增强，大学教师魅力在逐渐消解；社交媒体对校内话语权的冲击，使得大学的权威地位遭到威胁；而舆论形成机制的改变让学生的管理难度增大。面对社交媒体的影响，建设大学组织文化的过程中须有新的应对之策。

社交媒体的兴盛增加了大学管理工作和文化建设的难度，是大学组织文化的新变量。面对新变量带来的影响，大学不仅需要完善学校的各项工作，更要以新的思路和新的眼光看待社交媒体，并学会利用社交媒体来建设大学组织文化。如果一味地排斥社交媒体的发展，只会使大学组织文化的建设滞后于时代的步伐，这将成为建设现代性大学的阻

碍。

首先要合理地利用校外社交媒体，可以尝试在社交媒体网络建立学校的官方网站或官方微博平台，让这些平台成为学校建设和问题解决的发言人。在出现问题或面对质疑的时候，要利用社交媒体广泛性的特点，将学校的声音迅速及时地传递出去；还可以利用社交媒体的信息发布功能，积极扩展学校信息的传播途径；甚至可以将校外社交媒体作为学校品牌宣传的名片，借以扩大学校的影响力。

此外，要重视校内社交媒体的建设，控制校外不良网站对校内社交媒体的影响，保持校内网络文化环境的相对纯净。具体来说，就是要努力让校内社交媒体具有独特的学校文化特征，提高学校社交媒体的可辨识度，同时还要将校内社交媒体视为掌握学生思想变化的重要渠道：校内媒体管理人员可以从学生的发言中迅速了解学生的思想状况，并将之反馈给学校。因此，加强校内媒体管理人员的素质培养显得很有必要。

作为大学组织文化的新变量，社交媒体在给教师、学生、学校三者间的传统关系带来冲击的同时，也带来了发展的新机遇。认识到这一点以后，我们要注重加强校外和校内社交媒体两个方面的建设，学习合理地利用社交媒体，以促进三者间的良性互动。另外，在继续加大校园系统建设力度的前提下，要致力于提高教师队伍的素质，进一步完善教师的准

入、培养和退出机制。同时，还要采取软性手段来对校园网络舆论进行管理，对其所带来的正面和负面影响加以区分，发挥社交媒体的双向互动功能。

（高尚《社交媒体：大学组织文化的新变量》，《江苏高教》2013年第5期，有删节）

建设中国特色高等教育治理体系推进治理能力现代化

党的十八届三中全会通过的《中共中央关于全面深化改革若干重大问题的决定》提出，“全面深化改革的总目标是完善和发展中国特色社会主义制度，推进国家治理体系和治理能力现代化”，将“国家治理体系和治理能力现代化”提高到国家战略的高度。随着我国市场经济中行为主体、利益主体的多元化，政府与民众、社会、企业、学校的关系日益趋向平等、双向、互动、协同。在从管理向治理转变、推进国家治理体系和治理能力现代化的大背景下，实现教育治理体系和治理能力的现代化已成为我国当前一个紧迫而现实的任务。

当前我国高等教育已经进入中等程度大众化阶段。我们不能只看到高等教育规模的扩张，还应认识到高等教育组织的复杂化、结构的多样化、水平的差异化、权益的多样化和民主诉求的不断增长。解决我国高等教育各利益相关方在共同发展中的矛盾和冲突，既需要“正式”的制度安排，也需

要“非正式”的制度设计。

如果我们还停留在传统的“管理”的概念下来发展高等教育事业，显然已经落伍了。现实情况要求我国要从高等教育管理向高等教育治理转变，要由微观管理转向宏观管理，由直接管理转向间接管理，由办教育转向管教育，由管理转向服务。过去，我们也认识到管理能力不足的问题，今天我们更应认识到治理能力不足和治理能力不够现代化的问题。也就是说，不只是从上到下管理的能力不足，而且是多元、平等、协调的治理能力不足。

高校作为国家、社会大系统中的一个子系统，在“外接内治”过程中必须处理好多方面的关系。必须做好“面向”、“依法”、“民主”三方面的文章。高校要面向社会定学校之位、面向社会设置专业、面向社会进行教学改革，要善于利用市场和非市场的机制吸纳各种社会资源，还要接受社会监督；所谓“依法”，就是要依据教育法、高等教育法、学位条例等有关法律法规正确处理学校事务；所谓“民主”，就是要依靠师生员工，发挥党的基层组织、教代会、民主党派、学术委员会等各方面的积极作用，把一切积极因素调动起来。这种民主也包括学校向院系放权，发挥基层积极性。

（瞿振元《建设中国特色高等教育治理体系推进治理能力现代化》，载《中国高教研究》2004年第1期，有删节）

我国高校科研经费管理深层次问题与对策研究

随着党和国家对教育的高度重视，高等教育经费大幅增长，作为高校科学研究重要支撑的科研经费总量也达到了相当大的规模，但是，高校科研经费腐败日益成为了一个新的问题，挤占、挪用、浪费、贪污科研经费的行为时有发生。教育部、财政部连续出台管理办法，对明确科研经费责任主体、完善科研经费管理体制、加强科研项目全过程监管等方面作出了较为详细的规定。但是，受体制机制的限制，这些文件对科研经费管理中一些根本性问题，并未提出针对性和可操作性较强的解决办法。为此，特提出以下解决办法。

第一，加快完善高校预算体制改革。首先，应当解决高校预算年度、审批时间以及学年之间不统一的问题，建议将预算年度调整为每年4月1日至下一年3月31日，一方面确保预算草案经立法机构批准后实施，体现现代预算管理和法治管理理念；另一方面确保高校3月份开学，4月初即能开始执行当年预算。其次，要有效衔接科研经费预算与部门预算的时间和程序，将科研经费预算纳入牵头组织单位部门预算，确保课题承担单位一进入新财年即可使用经费。再次，完善预算审核机制。高校内部可建立由校长、行政人员、教授专家等组成的预算委员会，结合学校发展目标，统筹协调学校年度预算资金配置以及3—5年中期滚动预算安排；预算主管部门或科研项目牵头组织单位组织同行专家对高校申报的预

算草案进行论证、评议；预算草案一经批准，将具有法约束力，需按照内容和标准严格执行；加强对预算执行情况的审计监督，建立健全责任追究制。

第二，稳步推进高校收入分配改革。高校绩效工资改革要符合高等教育的规律和特点，平衡公平和效率原则，要切实能够调动高校广大教职员工的积极性和主动性。科研经费中人员费的突破和创新很大程度上取决于高校工资收入分配改革，笔者认为有两种方案可供选择。一是采取德国、日本等国家的做法，公立大学教授的薪酬参照公务员管理，通过提高我国高校科研人员日常工资和津补贴，使其劳动价值得到充分体现，这样科研经费中不得再计提编制内有工资性收入的科研人员的人员费用；二是采取美国等国家的做法，高校科研人员教学等方面的收入来自日常工资和津补贴，承担科研项目可按照一定比例直接计提人员费，用于发放给参与项目的科研人员。无论采取哪种方式，仅靠高校自身或教育行政部门是无法协调解决的，需要财政、人力资源与保障等多个部门的共同参与。

第三，积极探索高校科研经费成本核算体制改革。高校可通过制定通则、建立标准、规范核算方法等，实行基于权责发生制的科研经费成本补偿机制，即根据直接成本的实际支出金额，按照一定规范逐笔或者定期核销间接成本，并确认直接成本收入和间接成本补偿收入，从而更准确、全面地

反映科研项目所耗费的资源成本，更好地将科研投入与产出进行配比。

第四，扩大高校科研经费来源渠道，加强科研经费绩效考核。逐步增加企业等社会资金在整个科研经费中的比重，扩大科研经费来源渠道，从而引导科研人员更加关注科研经费出资方的实际需求，实现高校科研成果与企业市场的有效衔接，促进科研成果转化。同时，要改进高校科研成果评价机制，积极探索科研经费绩效考核，建立科学的绩效评价机制，积极探索科研经费绩效考核，建立科学的绩效评价指标体系，实行科研项目绩效评价结果与科研项目申报、科研经费拨付挂钩的机制，并在科研经费配置中适度提高科研项目成果转化经费的比例，从而引导科研人员将精力不是单纯放在追求科研获奖和发表论文上，而是更多地鼓励科技创新、提升科研项目的经济效益和社会效益。

（周琳：《我国高校科研经费管理深层次问题与对策研究》，《教育财会研究》2013年第4期）

●院校撷英

清华大学经济管理学院创新人事制度改革

清华大学经济管理学院（简称清华经管学院）自2006年开始有计划地逐步进行教师人事制度改革。至2012年底，历时六年多时间，清华经管学院已经建立起一套系统的、与现代大学制度接轨的，并且符合学校、学院实情的教师人事

制度。

一、改革理念：“三个毕竟”，秉持“两个兼顾”，坚持“一个公正”。

三个毕竟——我们毕竟是大学；我们毕竟是大学教师；我们从事的毕竟是创造性、思想性的工作。

两个兼顾——既要与规范的现代大学制度接轨，又要符合国家、大学和学院的实际情况；既要考虑长远目标，又要有合适的过渡措施。

一个公正——程序公正。初步方案先由院务会充分讨论，然后交给全体教师讨论，特别重要的方案还要个别听取教师意见，听取教代会、工会意见，听取党支部意见。整体方案最后要经过全体教师大会的通过或同意。

二、制度设计：在教师聘用和晋升制度中实行“准聘长聘制”，在教师薪酬和考核制度中实行“年薪制”。

准聘长聘制——获得长聘之前是“准聘期”，获得长聘之后是“长聘期”，所以叫准聘长聘制。教师职称分为助理教授、无长聘的副教授、有长聘的副教授和教授。助理教授都不是长聘，教授都是长聘。一位教师应在任助理教授和无长聘的副教授期间不超过9年内获得长聘，如果到期不能获得长聘，则不能延续其合同，即“非升即走”。

此规定完全适用于2012年1月1日之后的新聘教师。2012年1月1日之前的时任教师采取以下过渡措施。第一，所有

时任教授均被认定为长聘。第二，所有时任助理教授都不是长聘，但允许有些助理教授获长聘的时间表可以从9年延至12年。不过，这不应与学校规定的助理教授9年内需晋升为副教授方能延续人事合同的规定相冲突。第三，时任副教授不是长聘，但他们在评长聘的时间表上不受9年的限制。

年薪制——年薪合同规定教师的基本年薪和工作任务组合，期限一般为三年。基本年薪并不是所有薪酬，有些报酬不包括在其中，比如讲席教授的补贴。引入年薪制后取消了课时费、论文指导费、论文奖励等，只确定一个年基本收入总额，以及工作任务组合。年薪合同中的基本年薪由薪酬委员会决定。薪酬委员会由院务会任命和调整，至少由五人组成，主席为学院院长。薪酬委员会在充分讨论后进行无记名投票。凡是涉及薪酬委员会委员的薪酬确定，本人必须在讨论和投票环节都回避。所有的年薪合同都是私密的。

学院院务会决定授予讲席教授称号，任期三年，可连续获得。由薪酬委员会决定在薪酬之外的额外补贴数额。

各高校积极推动中国特色新型智库建设

北京大学国际战略研究中心在全球150家重要智库中排名63位，是中国6家上榜智库之一，成为国内高校中重要的国际战略研究平台，陆续推出了一系列高质量研究成果。《中国国际战略评论》、“北京大学国际战略研究丛书”、《国

际战略研究简报》以及《战略纵横》等出版物作为智库研究成果的展示和传播平台，受到党政军相关机构、大学和专家学者的高度关注和积极评价。

北京师范大学经济与资源管理研究院同总部位于美国华盛顿特区的新兴市场论坛合作，建立新兴市场研究院，成为各国政府领导、高层管理人员与国际非政府组织人士进行对话和探讨的平台。经济与工商管理学院的“中国家庭收入调查数据库”，成为收入分配研究领域具有国际影响的权威数据库。与民进中央共建的中国教育政策研究院已提交数十份政策建议、咨询报告，得到多位中央领导的高度重视和专门批示。

复旦大学与上海市政府共建上海物流研究院，组建“上海市高校智库管理研究中心”。推进海外中国研究中心建设，“把智库建设到海外”，与加州大学系统、哥本哈根大学合作，在当地建立实体性研究机构，来自当地的第一手资料成为智库研究的重要来源。复旦大学世界经济研究所、中国社会主义市场经济研究中心被《瞭望》周刊评选为有重大影响的智库机构。

华东师范大学冷战国际史研究中心已成为国际冷战史学界公认的世界四大冷战研究机构之一。中心与美国威尔逊国际学者中心共同创设“华东师范大学——威尔逊中心冷战工作室”，形成了《近年来中国冷战史研究综述》等

一批高水平学术成果。中心坚持“走出去”与“请进来”并举，在英语世界最重要的国际政治和历史学期刊发表论文10余篇，出版英文专著，进一步增强了国际学术话语权和影响力。

上海财经大学设立“上海社会调查研究中心上海财经大学分中心”、“上海国际金融中心研究院”等研究基地，直接对接上海决策咨询需求。“上海市出租车服务质量和形象调查”等研究报告得到上海市主要领导的高度重视。建设“经济学与中国转型发展协同创新中心”和“会计改革与发展协同创新中心”，分别围绕我国经济社会转型发展和会计改革与发展重大战略问题开展协同攻关，打造高端战略智库。

南京大学组建中国南海研究协同创新中心，旨在打造南海问题的高端智库。中心研制的“数字南海”、《中国南海主权态势演变图集》等为中央决策提供参考。多项文化遗产保护建议得到国家有关部门采纳。

浙江大学培育中国农业与农村现代化研究中心、民营经济研究中心、创新管理与持续竞争力研究中心，在此基础上，与中央有关部门、浙江省政府合作，组建西部发展研究院、金融研究院、公共政策研究院、土地与国家发展研究院，形成智库网络。近两年承担科研项目中，与决策咨询有关项目达到500余项。

中南财经政法大学法治发展与司法改革研究中心与中央政法委等 20 家部门及 10 多所高校建立科研协同机制。中心聚焦法治发展重大问题，深入调研论证，梳理出 10 大领域 90 个重点问题，制定发布《法治战略研究中长期规划课题指南（2012-2020 年）》。围绕食品安全法律保障、网络安全立法等热点问题，自主立项和国家、省部级立项 34 项，已提交调研报告、专家建议等 14 份。

通化师范学院发挥地缘优势，推进高句丽问题智库建设。以高句丽与东北民族研究中心为依托，组建跨单位、跨部门、跨学科研究团队，为我国“高句丽王城、王陵及贵族墓葬”申报世界文化遗产、“东北工程”开展等提供前瞻性咨询服务。建设高句丽研究数据库，为我国高句丽问题研究提供了丰厚的资料积累和信息储备。

(来源: 教育部网站)

●他山之石

斯坦福大学试推人文与计算机联合专业

美国著名学府斯坦福大学日前宣布，将展开为期 6 年的联合专业试验计划，现已批准设置计算机科学与英语、计算机科学与音乐两个联合专业，探索为学生提供计算机科学与人文科学相互交融的独特学习体验。

据介绍，联合专业不同于双专业或双学位。选修联合专业的学生并非分别学习两门不同的专业课，而是要学习一整

套结合两种学科的课程。除了修完规定课程，学生还要完成一篇跨学科论文，阐明对融合两门学科的理解。指导教师帮助学生设计课程计划，重点是增强综合学习，突出两门学科之间的关联。顺利毕业的学生将获得文理学士学位。

斯坦福大学将从今年秋季开始，在本科生中试行计算机科学与英语、计算机科学与音乐整合而成的联合专业。该校还将陆续推出更多计算机科学与其他学科的联合专业。

联合专业试验计划负责人尼古拉斯·詹金斯表示，人文学科与计算机科学这两个领域越来越接近，计算机科学日益成为人文研究的重要部分，而美学、认知、伦理等人文学科中的主要问题对计算机行业的未来也很重要。斯坦福大学应该处在整合这些学科的最前沿。他认为，学生希望既能满足学习兴趣，又可以兼顾职业规划，而联合专业计划可以解决这种需要。斯坦福大学希望培养能编码的新一代人文学者和通过研究人文学科增强创造及适应能力的新一代计算机工程师。

(来源：新华网 2014 年 03 月 10 日)