

# 高教资讯

## 本期要目

- 深化高校综合改革 服务支撑国家战略..... 1
- 高校教师聘用制度改革..... 2
- 推进高校科研院所薪酬制度改革正当其时..... 3
- 2022年国家级教学成果奖公布..... 4

2023年第10期(总第366期) 出版日期:2023年7月30日  
主管:山东省高等教育学会 主办:济南大学高教研究院

## 深化高校综合改革 服务支撑国家战略

建设教育强国,龙头是高等教育。服务高质量发展是建设教育强国的重要任务。作为教育强国建设的龙头,高等教育承担着艰巨而光荣的使命。国家经济社会发展为高校提供资源支撑的同时,也对高等教育寄予了前所未有的厚望。对高等教育的关注日益从专业话题转为社会议题,高等教育的外部性特征得以快速释放和强化。如何更好服务支撑国家战略实施,成为新发展阶段我国高等教育改革发展的重要动力机制。

**深化高校综合改革要变革人才培养模式,更好地满足经济社会发展的需要。**建设教育强国、科技强国、人才强国,实现科技自立自强、经济社会高质量发展,都以人才自主培养为前提。高校需要真切理解和面对普及化阶段高等教育人才培养的目标定位,充分尊重高校需要培养大批量应用型人才的事实。通过突破传统单一标准的精英教育理念,树立需求导向的多样化人才培养目标定位和支撑体系,为学生创设更多成长和发展的机会与通道。高校要机制化地加强与产业界的对接,系统性地推进产教融合,全面了解、动态把握产业界人才需求标准、知识技术更新趋势,进而系统改造更新优化学科专业知识结构、人才培养目标、人才培养方案、资源支撑体系和人才培养与评价方式,使所培养的人才能够更好地满足经济社会发展的需要。

**深化高校综合改革要推进科技创新平台协同集成,服务科技自立自强。**建设教育强国、科技强国、人才强国,核心是加强协同创新,实现科技自立自强。高等学校,尤其是高水平研究型大学,长期以来一直是我国基础研究主力军、原始创新策源地。一方面,高校要紧跟国家重大战略需求和社会经济发展需求,强化对重大问题和关键领域的主动服务意识与能力,在更高起点、更高层次、更高目标上推进科技创新平台基地建设,持续提升平台基地对基础研究、技术攻关和经济社会发展的支撑引领作用。另一方面,高校要强化开放共享意识和机制建设,加强与科研机构、科技创新企业等多种类型机构的协同,探索科教融汇、产教

融合的新机制,集聚创新要素和人才,充分发挥高校科技创新平台的示范辐射引领作用,在前沿问题突破和关键难题解决上更有作为。

**深化高校综合改革要升级人才队伍建设治理水平,打造高水平创新人才集聚高地。**建设教育强国、科技强国、人才强国,需进一步发挥高校人才蓄水池功能。高校承担着人才培养和科技创新的多重重任,高校教师队伍建设,尤其是高水平创新人才队伍建设,是新时期科技教育人才协同发展的重要支撑力量。长期以来,高校在高水平创新人才引进和培育方面发挥了较好的磁吸作用,但因高水平创新人才的稀缺性和竞争性,也衍生出了多种问题。为此,高校需要针对性地加强人才工作综合治理,采取切实有效的措施,从根本上消除人才帽子的身份附加,让人才称号回归学术性、荣誉性本质;进一步强化干事创业的平台建设和以贡献论英雄的人才评价指挥棒,尝试打破人才为单位所有的传统理念,树立人才为国家所有、为国家所用的共享理念;着力完善青年人才揽蓄和人才旋转门机制,真正做到以事业吸引人、以平台凝聚人、以贡献评价人。

**高等教育更好地服务支撑国家战略,需要高校从被动适应向前瞻性快速反应、主动服务引领转变。**新发展阶段,需要发展理念、发展模式的迭代更新。高校在前期既有发展基础上,应主动对标国家战略需求,将国家战略需求内化、嵌入到自身的发展逻辑中,以发展任务的转变为引领,推进改革任务和改革方式的转型。(摘自2023-07-19《中国教育报》,作者:董秀华)

## 高校聘用制度改革从打破“铁饭碗”到重建“终身制”的悖论

### ● “长聘制”改革目标与“终身聘用”制度设计初衷的偏离

我国研究型大学启动的教师“长聘制”改革设计是美国大学终身教职制度的一个中国式翻版。美国大学终身教职制度形成至今已有超过100年历史。美国大学终身教职制的出发点是保障学术自由，赋予教师职业安全感，同时也具有守护教师“潜心研究”的客观效果。

从我国研究型大学开展“长聘制”改革试点的方案看，其目标和举措可以概括为高校通过预聘或准聘方式和高标准的考核指标，从校外甄别、遴选一批高水平教师；通过转岗或解聘等方式消化一批不再适合学校发展要求的教师；通过给予“终身”聘用合同保障和更高的薪酬水平，留住一批高水平教师；通过“长聘体系”“常规体系”两个轨道的身份差异、相应薪酬待遇的差别，以及设置更高标准的转岗要求，鞭策学校里已经获得副教授、教授职称的“常规体系”的一大批教师进入新的聘用轨道，焕发更大的工作动力。

显然，研究型大学启动的“长聘制”改革试点，实质上是在追逐世界一流大学建设目标过程中，在大学排名压力下，以追求科研产出“GDP增长”为直接诉求，给全体教师引入的一种新的动力机制。这一动力机制设计不仅偏离了“终身聘用”制度的初衷，与当前我国高校亟待突破的催生重大原始创新和保障人才培养中心地位亦有偏差，并有可能加剧新一轮的科研浮躁。同时，“终身聘用”设计也无法回避受聘教师完成岗位切换、顺利晋升终身教职后，敬业精神和创新热情的消退，这与高校现有职称体系下，教师晋升教授后创新动力有所懈怠类似。另外，随着“长聘制”教授和副教授岗位数量的逐渐饱和，优秀青年教师晋升长聘教职越发困难，师资队伍活力将因此受限。

有学者认为高校教师的持续动力需要依靠其他产生激励与动力的机制，比如社会压力、同行竞争或者理想、使命和责任等。因为

“终身聘用”的初衷并不在于激励，以“长聘制”来激发教师的工作效率，仍然是短期的权宜之计。



### ● “长聘制”改革无法突破现有教师聘任制度执行中的困境

“长聘制”改革意图实现的目标，也是研究型大学现有教师聘用制度致力实现的目标。建立一支高水平师资队伍，激发教师的活力和动力，是我国研究型大学教师聘用改革长期以来努力的方向。打破“铁饭碗”，实现教师“能进能出”，持续推进评价机制改革，不断提高薪酬待遇是教师聘任改革持续发力的举措。对比“长聘制”和现有教师聘用制度可以发现：①现有教师聘任制度的“能进能出”机制与“长聘制”的“非升即走”机制是一致的；②“长聘制”方案中的“终身聘用”机制，在现有教师聘用制度中也有对应的无固定期限、终身教授等措施覆盖；③“长聘制”提出的相对较高的聘任标准和考核指标，则是适应研究型大学当前发展阶段的一个技术上的要求。研究型大学现有聘任制度的晋升考核标准也始终随着年代推移，每次修订都在不断提高；④“长聘制”教师的相对高薪是改革方案的重要内容，但现有教师聘任制度下一些学校通过设置特聘教授、讲座（讲席）教授、特别研究员等多种方式，也可以给予一部分教师以相对高薪。因此，薪酬标准高低并不是“长聘制”的内在规定性。教师的薪酬受职称、所属学科、工作年限、岗位性质、年度工作考核等因素共同影响。不同学校、同一学校的不同院系也存在差异。

从上述对比分析可以进一步发现，“长聘制”改革意图实现的目标，不仅是研究型大学现有教师聘用制度致力实现的目标，同时也是现有教师聘任制度可以实现的目标。在当前的综合改革中，希望通过“长聘制”，另起炉灶，寻求对现有教师聘任制度的突破，实际上也是在回避制度设计与制度执行的困境。现有教师聘任制度中教师晋升高一级职称，采用有限次申报，当次申报不通过，隔年才能申报的机制，可以很好地实现“非升即走”的目标。但在实际执行中，想留的人不一定留得住，想解聘的人也不一定推得走，困境在于执行难。（摘自《我国高校海外人才引进政策变迁与改革研究》，上海交通大学出版社2023-06-01出版，作者：朱军文）

7月11日,中央全面深化改革委员会第二次会议审议通过《关于高等学校、科研院所薪酬制度改革试点的意见》(以下简称《意见》)等。会议强调,薪酬分配要向扎根教学科研一线、承担急难险重任务、作出突出贡献的人员倾斜,向从事基础学科教学和基础前沿研究、承担国家关键核心技术攻关任务、取得重大创新成果的人员倾斜。

## 推进高校科研院所薪酬制度改革正当其时

薪酬制度是绩效观和人才观的集中折射。长期以来,我国高校与科研机构的薪酬,基本上都采取“基本工资+绩效+津贴”的制度。这样的薪酬制度,曾在一段时间起到了激励教师、科研人员争相发表论文、申请课题的作用,但在长期施行的过程中,也形成了教师、科研人员管理与评价中的“唯论文”“唯奖项”“唯帽子”等倾向。这导致部分高校出现不同程度的“重学术研究,轻人才培养”等问题,助长了部分青年教师、科研人员的急功近利之风。

近年来,我国一直在推进高校与科研机构“破五唯”人才评价改革,其中的关键之举正是薪酬制度改革。该项改革意在通过构建更科学、更符合教育科研规律的薪酬制度,引导教师和科研人员潜心教育与科研工作。逐步建立激发创新活力、知识价值导向、管理规范有效、保障激励兼顾的薪酬制度,作为推进教育、科技、人才事业发展的重要抓手,激发高校、科研院所创新创造活力。

推进薪酬制度改革,宜建立专业共同体,进行专业同行评价。如何评价教师与科研人员的实际教育贡献与科研贡献,是建立基于实际贡献的薪酬制度的重点与难点。要破除“唯论文”“唯帽子”等问题,有必要淡化行政评价、强化专业评价。推进教授委员会、学术委员会建设,由其对教师、科研人员的教育与学术能力及贡献作出专业评价。

推进薪酬制度改革,宜探索年薪制,为教师、科研人员提供更大自主空间。要让教师和科研人员减轻考核负担,有抵抗教学研究功利化、短视化的底气与定力,有必要探索符合教育与科研规律的年薪制,让该群体有时间和空间去做自己感兴趣的学术研究与教育教学创新,为“甘坐冷板凳”想要做一流研究的教学科研人员创造适宜、友好的发展环境。

推进高校和科研院所薪酬制度改革正当其时。要以建设高质量教育体系与高质量科研体系为目标,建立与之匹配的薪酬制度,构建良好的教育与科研生态,激发教师与科研人员的创新活力,助力教育强国、科技强国和人才强国建设。(摘自2023-07-24《光明日报》,作者:熊丙奇)

随着多项制度文件在全国各地落地,身负重大科研项目、有重大成果产出的科研人员的收入进一步得到保障,科研人员尤其是进入长聘体系人员的工资上限不断打破限制,突破“天花板”,创新人才成长得到激励。当前,我国基础研究、集成电路等关键核心技术领域还存在短板,急需从0到1的突破。原创性引领性成果的产生的根本在人才,待遇是激励人才、稳定人才的重要抓手。

此次会议提出青年科研人才、基础研究等关键词,强调让扎根教学科研一线、承担急难险重任务、从事基础学科教学和基础前沿研究、承担国家关键核心技术攻关任务、取得重大创新成果的人员的待遇得到保障。

随着我国市场制度不断完善,科研界需要

更多元、更高水平的保障。

值得注意的是,“更高水平”不等于“更高”,科研人员薪酬制度改革应建好机制,规范化管理,让科研人员心无旁骛从事责任科研、兴趣科研,避免逐利思想在科研界传播。

具体执行上,要在高等学校、科研院所薪酬制度改革试点中寻求经验,根据薪酬管理需要和实际,优化和规范分配制度,确保把国家的钱用在人才有效激励和事业发展最需要的地方。(摘自央广网,2023-07-12发布)

更高水平更规范的科研人员薪酬制度呼之欲出



## 2022 年国家级教学成果奖公布

7月24日,教育部发布关于批准2022年国家级教学成果奖获奖项目的决定,国家级教学成果奖评审委员会评审确定的2022年国家级教学成果奖项目,已经公示并完成异议处理,共计1998项成果获得国家级教学成果奖。其中,7项成果被评为国家级教学成果特等奖,245项成果被评为国家级教学成果一等奖,1746项成果被评为国家级教学成果二等奖。据统计,共有550所高校作为第一完成单位的1342个项目获2022年国家级教学成果奖。(摘自中国教育在线,2023-07-25发布)

## 高校、科研院所薪酬改革正式启动 薪酬分配向两类人员倾斜

7月11日,中央全面深化改革委员会第二次会议审议通过了《关于高等学校、科研院所薪酬制度改革试点的意见》。习近平在主持会议时强调,要把推动高校教师、科研人员薪酬分配制度改革作为统筹推进教育、科技、人才事业发展的重要抓手,逐步建立激发创新活力、知识价值导向、管理规范有效、保障激励兼顾的薪酬制度,进一步激发高等学校、科研院所创新创造活力。会议强调,开展高等学校、科研院所薪酬制度改革试点,要根据薪酬管理需要和实际,优化和规范分配制度,树立正确分配导向,坚持人才为本,突出创新优先,坚持薪酬分配要同绩效紧密挂钩,向扎根教学科研一线、承担急难险重任务、作出突出贡献的人员倾斜;向从事基础学科教学和基础前沿研究、承担国家关键核心技术攻关任务、取得重大创新成果的人员倾斜。要加强薪酬管理监督,确保把国家的钱用在人才激励和事业发展最需要的地方。(摘自央广网,2023-07-11发布)

## 2023 山东省教育装备博览会开幕

7月21日上午,2023山东省教育装备博览会在济南开幕。本届教博会经山东省人民政府批准,由山东省教育厅和济南市人民政府共同主办、山东省教育发展服务中心和济南市教育局具体承办,于7月21—23日举办。教博会以“共创共享 协同发展”为主题,联接政、校、行、企多方主体,聚焦实施国家教育数字化战略行动,展出智慧课堂、智慧实验室、数字阅读等教育装备产品近8000件,集中展示互联网与教育教学、大数据与教育治理、人工智能教育、虚拟仿真教学等应用场景,为教育智慧化智能化提供技术方案。教博会总展出规模6万余平米,参展单位620余家,到场观众预计超过8万人次,规模为历届最大。(摘自教育厅网站,2023-07-21发布)

## 首届山东产教融合峰会在济南召开

7月20日,由山东省高等教育管理科学研究会、中国电子劳动学会校企合作委员会联合主办,济南大学承办的“首届山东产教融合峰会”在济南召开。本次峰会以“融通·融合·融汇:加快构建产教融合新格局”为主题,围绕市域产教联合体和行业产教融合共同体建设、产教融合模式创新实践、人才培养与产业导向等六个方面议题进行探讨交流。峰会发布了由山东省高等教育管理科学研究会、中国电子劳动学会校企合作委员会、中国知网等单位联合组织,中才产教融和教育科技发展(山东)集团有限公司大力支持,依托山东省高等教育管理科学研究会产教融合研究院、济南大学高等教育研究院等团队,经过近1年的时间编写、研发的《产教融合发展研究报告》和“产教融合大数据云平台”。峰会邀请中国工程院院士谭建荣、中国教科院职业教育与继续教育研究所原所长孙诚,中国电科数字政府与智慧城市重大专项副总师、中国电科集团普天和平科技有限公司总经理李存国分别作了主旨报告。来自全国各高校、职业院校、科研院所、行业企业的代表600多人参加了此次峰会。(摘自央广网,2023-07-20发布)