

## 热点聚焦

## 湖北高校学生“被就业”

日前中央电视台《焦点访谈》报道，湖北省孝感学院宣称，今年毕业生就业率超过95%，其中音乐学院就业率接近100%。然而调查发现，该校规定学生必须在离校前上交就业证明和就业协议，未上交者将被扣发毕业证和学位证。据该校毕业生透露，学生在没有找到工作的情况下，就找兼职公司或者附近的服装店、杂货店盖章消差。据介绍，为了实现高就业率，学校制定了多项奖惩措施，层层包干，落实到人。校招生就业处每年跟院长签一个协议书，规定要完成93%（就业率）。完成工作任务后，每增加就业一个，学校给予一定奖励，考核没有完成则有惩罚措施。——人民网 2010-09-04

## 高就业率是如何打造的？

调查显示，我国多数高校就业率都高于90%，一些民办院校就业率竟然超过了国内名牌大学，接近甚至达到100%。我国高校就业率统计普遍存在一些不正常现象：1. 不就业就扣证，催生就业合同造假：一些普通高校和部分民办、大专院校将就业与毕业证、报到证硬性挂钩，签假协议、盖假章的现象同时存在；2. “被就业”：为保证就业率，学校随意安排跟学生兴趣和所学专业风马牛不相及的工作，签就业协议”；3. 学校公布的就业率不透明：不少同学认为，90%至100%的就业率不可信；4. 将研究生、出国留学学生算就业，高就业率往往是考研率与掺了水分的就业率统计之和。就业率造假现象已经很普遍，公办学校拉高就业率是为了获得政府的支持，而民办学校的招生规模关系到学校的生存。——人民日报 2010-08-10

## 武汉独立学院实施“大部制”改革

武汉科技大学中南分校实施“大部制”改革，校办与工会以及后勤管理处的总务部分合并组建新校办，招办与毕办和校友会合并组建为招毕办，人事处与组织部合并组建新的组织人事处，资产处与设备处合并组建新的资产处，教务处与科研处合并组建新的教务处，学工处与校团委合并组建新的学工处。保卫处、财务处、宣传处、督导室四个处室不变。发展规划办公室、监察处、审计处、招标办公室等行政部门则整体并到学校投资方湖北广信集团。此次实施“大部制”改革后，中南分校的行政机构总数仅为10个，较先前减少了50%。实施“大部制”后，原部门的“牌子”继续保留，但实施“两套牌子、一套班子”的管理模式。此外，经济研究所从学校划归到商学院。新的部门已于2月16日全部合并到位。——荆楚网 2009-02-17

## 襄樊学院实行“大部制”

襄樊学院历时半年的“大部制”改革基本完成，通过机构撤并、合署办公等途径，该院大刀阔斧削减行政部门，如撤掉资产管理处、后勤集团，新成立的后勤管理处与实体脱钩，食堂彻底社会化；党办、校办合并，组织部、人事处、统战部、党校、机关党委，学工处、团委、大学生资助中心、武装部分别合署办公，合署后实行多块牌子、一套班子。行政部门由29个压缩到17个，处级领导干部职数由140个减至117个。针对学科分工过细、交叉过多、特色不鲜明等问题，襄樊学院按照“大学科”制的原则，将原有的16个教学院系整合为12个，实行院长负责制。学校将二级学院“抓大放小”，实行目标责任管理制。——湖北日报 2009-1-23

## 山东大学启动大部制改革试点

山东大学学术一部、合作发展部近日组建，被撤销的原科技处、社科处、学术委员会办公室、校友办等机构，其职能分别被整合划归到两部门中。这标志着山东大学酝酿已久的大部制改革正式启动。

学术一部主要负责学校科研管理工作，组织学校学术审议和评议活动以及严肃学术纪律；扩大科技资源，推介科研成果；落实学校科研发展规划，整合科研资源和力量，推动学科交叉与融合。下设综合办、社科办、科技办、成果办、科研平台办等机构。

合作发展部主要负责学校与社会各界合作与交流的有关事宜。下设综合办、国内合作办、校董会与教育基金会办公室、校友办、海外发展办等机构。

大部制改革将在校部机关试点的基础上，在一年时间内推向各个学院。——人民日报 2010-01-26

## 武汉大学：试水“政学分权”

近年来，武汉大学推出了一系列以“回归学术”为目的“政学分权”改革。为保障学术权力真正得到落实，成立了校学术委员会，在院系一级成立了教授委员会，并明确规定，校院两级党政一把手不能担任两级学术组织的主任委员。教授委员会委员由院系全体教师大会推选，主任委员和副主任委员由全体委员民主推选产生。教授委员会不仅有权审议院系的学科和专业设置、科研计划、发展规划，为院系发展提供咨询意见，而且有权评定院系教学、科研成果，在学院引进人才、职称评定等问题上拥有初审权。

按“影响因子”评价论文，“影响因子”是包括发表刊物的级别、院内外同行的公认度等的综合指标，既有硬杠杠、也有其他学者的个性评价。“影响因子”低的论文不仅奖励低，而且在评职称时不予考虑。2005年，全院“影响因子”在5.0以上的论文不超过10篇，到2007年，已达到20篇左右。

目前，武汉大学正在积极探索“大部制”管理改革思路，初步计划将实施本科生综合管理方式，从招生、学籍管理、教学管理、思想政治教育、学位工作到就业指导，都纳入一个综合部门下统筹考虑。——人民日报 2008-04-17

## 武汉大学改革在压力下搁浅

曾经受到广泛关注的武汉大学政学分权、教授治教及大部制改革由于受种种压力的影响，已经搁浅。记者对此作了调查，一位不愿具名的教授说，所谓学者治学、教授治教的改革只是停留在形式上，并没有真正实现，行政管理依然控制了学术科研，改革是空的，因此只能流产了。专家指出，随着教育改革的不断深入，虽然大多数高校都成立了“教授委员会”，试图向“教授治校”努力，但总的看来，中国高校要真正实行学术本位，平衡行政权力和学术权力，还有很漫长的路要走。——中南在线 2008-10-16

## 教育信息参考

## ★高等教育专辑★

主办：北京师范大学珠海分校图书馆 2010年第2期 编辑：郑勇

## 教育新闻

## 我国新增18种专业学位类别

日前，国务院学位委员会公布了刚刚批准的2010年新增硕士学位授权点名单，批准新增专业学位授权点共1431个，分布在全国350所学位授予单位。截至目前，我国已设置了38类专业硕士学位，其中金融、国际商务、应用统计、税务、保险、资产评估、应用心理、新闻与传播、出版、工程管理、旅游管理、图书情报等18种硕士学位为我国新增专业学位类别，首次纳入全国研究生统一招生。——教育部网 2010-09-10

## 农村娃从独立学院走进外交部

武汉科技大学城市学院陈达荣同学近日通过了外交部公务员录用考试，顺利和外交部签订了就业协议。该同学来自福建省漳平市一农民家庭，2004年参加高考，成绩不理想复读。次年再度高考，入武汉科技大学城市学院建筑学专业。大学期间曾担任班长、新生辅导员，获4次“专业奖学金”、2次“甲等德育奖学金”。大三时考研，被武汉大学录取，并获二等奖学金，由于无本科毕业证和学位证，没能顺利就读。转考外交部公务员，在与数百清华大学、北京大学、复旦大学等名校本科生、研究生的竞争中脱颖而出。——楚天都市报 2010-05-16

## 深圳大学成立轨道交通学院

近日，深圳市地铁集团与深圳大学共同组建的深圳大学轨道交通学院举行揭牌仪式。学院初期开设三专业：轨道交通车辆工程、轨道交通控制工程、轨道交通运营管理。将从该校大四学生中挑选120人进入该学院进行定向培养，届时80%的毕业生将进入深圳地铁集团工作。今后连续12年，深圳地铁每年至少接收200名深圳大学的毕业生，两家单位在科研方面也将加强合作。——中国公路网 2009-11-12

## 广东专科录取分数超二本B线30多分

今年广东省内多数第三批专科A类院校第一志愿上线人数大大超过计划数，且投档分较高，文理科最高投档线均超二本B线30分；某些院校投档线直逼二A线。很多过二本B线的考生宁读专科也不愿读二本本科，原因在于二本B类院校大都名不副实，学费昂贵，加上近年来社会对高级应用性技术人才需求不断增长，高职高专毕业生在就业机会与待遇上与本科毕业的差距缩小，某些行业甚至超过了本科生。——南方日报 2010-08-09

## 湖北多所独立学院申请“断奶”

据悉，独立学院发展有三个方向：一是脱离举办高校转变为独立的民办高校；二是被市场淘汰；三是被收归为举办高校的一部分。目前全国已有5所独立学院转为民办高校。教育部准备用5年时间完成独立学院的“过渡”。湖北省已有多所独立学院正在申办转为民办高校。华中科技大学武昌分校有关负责人说，该校有两种打算，一是与母体高校脱钩，转变为民办高校；二是变成股份制。——楚天金报 2010-04-30

## ◆本期要目◆

西安交大全面启动职员制	2版
深大推十六项人事改革措施	3版
上海交大成立创业学院	3版
湖北高校学生“被就业”	4版
山东大学启动大部制改革	4版

## 华中科技大学清退302名研究生

8月30日，华中科技大学研究生院在官网上公开发布声明，要求307名未能按期完成学业的研究生退学。此举引起广泛关注。此次被清退的学生中，半数以上属于定向、委培，并且相当部分是企业高管和政府官员，还有少数名人。他们长期不来学院上课，有些甚至已超时学习两三年。——新京报 2010-09-21

## 吉大珠海学院培养新能源人才

吉林大学珠海学院获批设立风能动力工程专业，明年正式招生，使该院可招生专业增至37个。广东省高校尚无此专业。相关负责人介绍，设置此专业符合国家新能源发展政策和广东省及珠海未来重点发展的新兴产业建设发展规划。该专业毕业生可在风电场的规划、设计、施工、运行与维护，以及风电发电机组设计与制造、风能资源测量与评估、风力发电项目开发等风能动力工程专业的技术与管理工作中，并能从事其它相关领域的专门技术工作的应用型高级工程技术人才。目前，全国仅有9所高校已设此专业，在广东省高校内尚属空白。——珠江晚报 2010-09-24

## 吉大珠海学院与食品企业“联姻”

近日，江门市澳新食品有限公司和吉林大学珠海学院达成初步合作意向，有望在食品包装上突破环保“瓶颈”。该公司是一家以生产高级优质烘焙类为主的外资企业，去年产值近1亿元，但包装所带来的环保问题，一直困扰着企业。吉林大学珠海学院相关领导在到访交流时抛出了“绣球”，一位教授掌握着一项环保包装技术专利，“这项技术主要是用椰子壳、甘蔗渣等绿色材料制成包装材料，都是可降解的。”吉林大学珠海学院院长王元良表示。学校将帮助建企业研发中心。——江门日报 2010-8-5

## 调查：北师大珠海分校单车如同垃圾

最近网上视频疯传北京师范大学珠海分校被废弃的单车堆积如山，并有不少留言讨论。不少同学暑假回来都发现单车不见了，部分同学在废弃的单车堆里找到了自己的单车，有些甚至是全新的。记者在爆料同学的指引下来到了堆满单车的废弃场，为眼前所见大为吃惊。在现场，记者看到了数百辆单车像堆垃圾似的堆成了小山，大部分车都有损坏的痕迹，有些单车看起来很新，却被压得不成形了。一个保安告诉记者，因为这些单车是停在宿舍消防栓通道口的。“宿舍消防栓通道口是不允许停车的，所以我们就搬到那边去了。”当记者打电话到北师大保卫处询问时，接电话的负责人却表示对此事并不知情。——珠海新闻网 2010-09-19

2005年4月,西安交通大学全面启动职员制。主要思路是:(1)校党政管理人员实行职位和职级相结合的岗位管理制度。职位反映管理岗位的层次、类别和职责,职位之间体现问责关系;职级反映职员的专业素质和能力,体现相关工作经验和业绩的积累,是应聘相应职位的资质条件。职员岗位按需设岗、平等竞争、择优聘任。(2)建立学校统一领导下的逐级问责制。建立固定与流动编制相结合、相对稳定的职业化专业化职员队伍,形成能上能下、能进能出、出入有序的用人机制。领导岗位实行专兼结合、以专为主的选拔任用机制。(3)强化编制管理,部门人员经费总额控制;人员以岗定薪,岗变薪变,按劳取酬,优劳优酬;实行“职级工资+岗位津贴”的薪酬制度。

按照“统一领导,总体部署、先试点、后推广、先机关、后学院”的原则,先在教务处、研究生院、科技处、纪检委、工会等单位推行试点工作。学校要求各部门建立由主管校领导负责的工作小组,抓紧制定工作方案,对本部门的管理功能、职责范围、工作内容、运行机制进行梳理分析,按照管理重心下移的要求和扁平化管理原则,认真做好部门管理流程再造,进行岗位设置。具体程序是:由各部门提出设岗方案,学校组织专家论证,报校职员聘任工作领导小组审批;审批之后进行全校职员制职级评定工作。——西安外国语大学人事处 2005-6-28

### 南昌大学实行教育职员制

南昌大学在全省高校率先实行教育职员制改革,即把学校管理人员全部转为教育职员,不设行政级别,不聘技术职务,全部按照职员职级进行聘任使用。教育职员是指从事行政、党务及其他管理与服务工作的在岗专职人员。他们将分别划分成3个职等和10个职级,其中,2级至6级为高级职员,7级至8级为中级职员,9级至11级为初级职员。工作满一年的大学本科毕业生可聘为9级职员。实行教育职员制后,除计财处、审计处、基建处和社会科学研究系列的人员可评聘专业技术职务外,其他管理岗位原则上不得评聘专业技术职务,原有专业技术职称人员只保留其资格不再聘任。按照事业单位职员等级工资标准,确定教育职员职务工资,原职务工资标准等于新任职员职务工资标准的不再变动,低于新任职务工资标准的,按就近就高的办法套入职员等级工资标准。——江西日报 2005-7-3

### 教育职员制试点高校存在的问题

教育部确定的武汉大学等高校试行职员制改革普遍存在如下问题:第一,职员的职务岗位系列及相应的聘任办法中体现的业绩能力导向不明,职务和职级关系没有理顺;第二,职员分类管理的等级序列还不明确和规范;第三,职员的公开招聘、聘期考核、合同管理等环节还很薄弱;第四,还没有形成既能体现职务高低、责任轻重、工作难易又能体现能力和资历的薪酬体系。——尚子扬,关于高校教育职员制改革的思考[J],东北大学学报(社会科学版),2006(2)

### 应用型大学教师队伍结构的优化

应用型大学在教学、科研和社会服务三个方面都应体现应用性。这就决定其教师队伍具有一般性结构元和特殊性结构元构成的“二元结构”。前者是高校教师队伍必须具备的一般要求,包括学历/学位结构、职称结构、年龄结构、学缘结构、学科专业结构等要素;后者是根据应用性教育要求的特殊性提出来的,包括经历结构、应用能力结构和组成结构“三要素”。

经历结构要素强调将“具有相关学科行业企业实践经历”作为应用型大学专业教师的入职条件。从对国际上比较发达的国家和地区的高校教师职业准入制度的比较研究来到,教师在入职前均需有5年左右的专业实践经历。这类教师应占专业教师的50%左右。

应用能力结构要素强调专业实践能力是应用型大学专业教师必须具备的关键能力。对于承担学科基础平台课和基础素质平台课的专职教师,应具有较高的学科知识水平并有参加社会实践与服务的能力,对于从事应用能力平台课程教学的专兼职教师,应注重其理论教学和实践教学双重能力,这两部分具有应用能力的教师应占70%以上。承担实践教学教师应全部具备专业应用能力。

组成结构要素强调兼职教师的作用与来源,更强调来自行业企业的专家和技术骨干在学科专业建设和人才培养过程中发挥的重要作用。其中专职教师应占教师总数的65%,兼职教师应占教师总数的35%。——滕祥东等,应用型大学教师队伍结构模式的构建与优化[J],黑龙江高教研究,2009(7)

### 高校职员制改革为何步履艰难

教育部自2000年起在武汉大学、厦门大学等几所高校进行教育职员制的试点工作,并取得了一定的效果,但迄今为止仍未在全国高校普遍实施。困难在于:

1. 铁饭碗意识、行政级别意识根深蒂固,利益考虑过多,缺乏竞争意识。
2. 职位分析粗放,职级晋升设计呆板。迄今为止没有对高校职员进行系统职位调查,没有相应的职位规范和可操作标准,使高校职员管理的录用、考核、升迁、薪金等环节失去了基石,加上职级的晋升设计年限较长,台阶过多,注重形式主义。
3. 考核走过场,缺乏完善的绩效考核机制。考核过程中主观性强,职员在整个考核体系中一直处于一个被动接受考核的地位,没有真正积极参与到考核体系当中;考核目标不明确,目前绩效考核只是作为一种评定职员薪酬、职位晋升的依据,加之考核方法及考核误差的存在,造成职员对绩效考核的抵触情绪;考核者与被考核者之间缺乏有效的沟通,从考核方法的拟定到考核结果的核定,都只是将职员作为一个被动接受的角色,造成了考核成本及人力资本使用的极大浪费。真正符合高校教育职员特点的可量化、易操作的业绩评价和考核机制尚难确立。
4. 外部条件不成熟,缺乏相关部门配合。——陕西师大高等教育研究与评估中心 2007-05-09

2007年,华南理工大学建筑学院建筑设计研究院院长何镜堂院士率领20多人组成的团队参与上海世博会中国馆设计竞标,从全球华人344个应征方案中脱颖而出。这个击败国内外众多同行的优秀队伍中有4名成员是该院研究生。据了解,该院每当面对新的项目,都会安排有经验的教师和几个青年学生组织几个小组,鼓励学生去竞标。何镜堂也经常参与其中,他说:“光谈理论培养不出建筑师。学问必须靠实践来总结、提高”,“要把教学与设计、研究与设计结合起来,把出人才与出成果紧密结合。”该院五步教学法培养学生实践能力。第一次课分析建筑的共性与个性;第二次课,每个人都拿出自己的设计方案,充分交流和讨论,最后形成自己的成果;第三次课,再把修正过的方案拿出来讨论,归纳2至3种组合;第四次课按组合的小组意见继续深化方案,予以个别指导;第五次课,教师定下设计基调,进行设计细化。与此同时推行一种新的人员组织和技术平衡机制:以导师为首、老中青相结合的优秀队伍,构成金字塔形的人才结构形式,并采用项目负责制,构建“责、权、利”明确的金字塔式设计团队。——中国教育报 2010-04-20(1)

### 东南大学建立学术特区提高科研创新能力

为探索新的科研和学科建设体制,东南大学积极创新管理模式,建立学术特区。规定学术特区研究领域必须是学校多个不同优势学科或重点发展学科的交叉研究领域,是学校优先发展的学科领域,是解决国计民生中的重大问题的科技创新领域,由院士或“千人计划”国家特聘专家、长江学者领衔;学术特区属学校直属科研机构,在人员聘用、薪酬分配、实验室建设等方面采用独立的运行机制,规定其研究人员以科学研究为主要任务,队伍是由校内全时工作研究人员和校外全时工作研究人员组成,外籍人才采用聘用半年的做法,年收入合同约定;学术特区在学校授权范围内,具有独立的人事、财务等自主权,在职称评审、人才引进等方面将单列指标予以支持,在研究生招生方面单独给予招生名额,其工办条件,采取统筹安排、有偿使用的办法,配备行政秘书1-2名,采用非在编的人事代理方式合同聘用,相关费用由学校支付;学术特区每年须向学校汇报其工作的进展情况和所取得的成果,学校将视其投入产出情况决定下一年的投入和支持,并及时进行政策的调整。——教育部网站 2010-04-06

### 中国科大今年暑期推行三学期制

中国科学技术大学从今年暑期开始实行三学期制,对春、秋两学期进行适当调整,增设4至6周的夏季学期,学年总教学时间维持在40至42周,与原来持平。其中,两个长学期主要安排必修课程和部分选修课程,夏季“小学期”主要安排拓展、提高型课程以及集中实践教学,以选修和研究性学习为主,所有新安排的课程都是选修课,学生自愿挑选。今年夏季学期安排各类选修课程41门,有1129名同学选修。教学内容包括大师系列课程,基础类提高、拓展、进阶课程和大学生研究计划、本科生海外研修计划,以及各专业教学计划内安排的大实验、课程实习和集中实践等教学活动等。其中,大师系列课程是邀请国内外著名学者来校开设学科前沿课程和讲座,以科普的形式讲授最前沿的知识。——新华社 2010-07-15

### 深圳大学推十六项人事改革制度

深圳大学最近推出了《人事改革方案》提出16项革新措施。包括设立人事代理制、退出机制、调节机制、长聘机制、教师激励机制,实行评聘合一、公开招聘,改革考核办法,淡化行政本位等。其中设立教师激励机制是方案中的一大亮点。对教师将分级设岗,实行长聘、特聘等,激励重大自选课题、重大横向研究和杰出创作;鼓励破格应聘,如副教授可打破副教授等级的三级台阶,跨越式申请教授;特聘教授岗位的应聘不受目前流行的硬性头衔的限制,优秀人才引进可以直接签署长聘合约;设置高级讲师岗位,激励优秀教学型教师。

此次改革突出和强调了“非进即退”和“非升即走”两大内涵,即按年度及聘期进行考核,基本合格者不得应聘更高级岗位,有长聘资格的教师,考核不合格者,给予一年整改期,期满仍不合格者将予低聘;对于有固定期限的聘任者,一旦考核不合格、未能晋升上一级岗位或取得长聘资格,将予解聘或不续聘。

为减少改革的阻力,实行“新人新办法,老人老办法”的政策。今年9月后进入深大的人员,除已经取得高级职称的特聘学科带头人外,一般不入事业编制,人事关系一律交由深圳市人才中心管理。新人首个聘期结束时,若未能通过学校考评,则学校有权解除合同,而对于“老人”则仅给予降级处罚。

和当年北大改革一样,深大的改革同样备受质疑。“官位不变,权力不变,待遇不变,人还是那些人,事还是那些事”。以现行体制而言,管理学校的权限并不在学校内部,而是来自外面。深圳大学隶属深圳市管理,它的校长和党委书记由深圳市委任命,既然改革方案规定“全员聘任”,那么谁来聘任校长、书记以及副校长、副书记以及各个学院的院长和书记呢?改革使“所有中层领导可以高枕无忧,而面临考核压力的只是那些没有领导职务的教职员工”,依然是行政主宰一切。“学术主导”只是纸上谈兵,“立法办学”更是遥遥无期。——光明日报 2009-12-31

### 上海交大成立创业学院

上海交通大学近日成立了创业学院,整合学校有关创业的教育及社会资源,面向全体学生开设以培养创业精神、创业理念和品格为目标的创业通识教育课程体系,并在校内选拔50名有强烈创业意愿和潜力者,开设有针对性的创业培训课程和实践体系,目标是培育未来的企业家。选拔办法是:各院系推荐,个人申请,提交创业计划书,经过由企业家、创业成功者及科技园负责人面试、审核,合格者除本专业学习外,需修满12学分的创业培训和实践等课程,毕业时同时获创业学院的毕业证书。入选学生可得到校外“教师、讲师、导师”三对一的个性化指导,并有机会通过学校创业平台,获天使基金、创业基金等的预孵化,将原本存在于头脑中的模糊想法,变成现实产品。——人民网 2010-06-13

### 武汉独立学院开设“作家班”

武汉科技大学中南分校今年开设湖北首个“作家班”。实行导师指导制,聘请知名作家和文艺评论家担任导师,实行“一对一”的小班教学模式进行定向培养。校方为这批学生的“就业定位”为新时期的应用型写作人才,就业面可覆盖到网络写手、剧本创作、广告方案策划、高级文员等诸多岗位。——楚天金报 2010-06-29