

科学发展视野中的

HE XIE FA ZHAN SHI YE ZHONG DE

GAO DENG JIAO YU GUAN LI 高等教育管理

中共江苏省委党校第32期
县处级中青年干部培训班

科学发展视野中的 高等教育管理

中共江苏省委党校第32期县处级中青年干部培训班

序

中共江苏省委组织部副部长 郭广银

经过两个多月的扎实学习,33名高校的县处级中青年干部圆满完成了学习培训任务。大家结合平时实际工作,把党校培训期间的所思所悟所得转为理论成果,形成了这本论文汇编。翻看了大部分论文后,我感到,同志们深入学习马克思主义中国化最新理论成果,大力弘扬理论联系实际的学风,在思想认识有了新提高、眼界思维有了新拓展、能力素质有了新提升。从总体上看,论文质量都比较高,汇编集中有不少创新观点,对我们进一步加强高校领导班子和干部队伍建设也很有启迪。

党的十七大对“办好人民满意的教育”作出全面部署,对发展高等教育提出明确要求。办好高等教育,关键在人。建设一支高素质的高校领导干部队伍,对全省高等教育事业的科学发展至关重要。举办高校中青年干部培训班,是省委着眼长远,从培养选拔大批优秀中青年干部、保证高等教育事业薪火相传、长盛不衰的战略高度采取的重要举措。现在,我省高校领导干部队伍结构发生了较大变化,一大批改革开放以后上大学,学术水平较高、专业造诣较深的同志逐步走上领导岗位,相当多的同志有出国留学经历,但许多人缺乏马克思主义理论的系统教育,缺乏基层实践和艰苦环境的磨炼,缺乏党内生活的严格锻炼。这无论是对高等教育事业发展,还是对干部成长进步,都是不利的。因此,集中一段时间,到党校接受系统的教育培训,对于高校中青年干部提高思想政治素质、更新现代管理知识和业务知识、研究讨论理论问题和现实问题、交流分享创新做法和新鲜经验,对于提高高校领导班子办学治校能力、推进高等教育快速健

康发展必将产生重大而深远的影响。

学以致用,用有所成。学习的目的全在于运用,同志们要把这次教育培训成果运用到科学发展的伟大实践中,把本职工作干得更好、更出色,把原来觉得力不从心、有所遗憾的事干成引以自豪的事。要在理论武装上取得新收获。坚持用中国特色社会主义理论武装头脑、指导实践、推动工作,带动和引领马克思主义在高校的学习、传播和巩固;要在科学发展上作出新贡献。牢固确立科学发展理念,找准服务科学发展的着力点和切入点,扎扎实实做好本职工作;要在业务创新上树立新目标。以新的更高目标,激励和推动业务工作能力水平的提高,努力成为本专业本学科的业务权威;要在律己求实上达到新境界。讲党性、重品行、作表率,坚持修身与立德、做人与做官、治校与治学相统一,求真务实,埋头苦干,廉洁自律,一步一个脚印地实现人生的价值。

潮平两岸阔,风正一帆悬。希望这次党校的教育培训,能够成为大家锤炼思想、努力工作、勤奋学习、严格自律的新起点。也祝愿同志们在全省高等教育事业发展中取得新成绩,为“推动科学发展、建设美好江苏”做出新的更大贡献。

目 录

序	郭广银(1)
---------	--------

高等教育编

完善任期目标责任制 推进高水平特色型大学的发展	纪志成(3)
高等教育适度超前发展的经济学思考	唐万宏(11)
高等学校依法治校的几点思考	焦富民(20)
全面建设小康社会时期高等教育的战略选择	杨亚军(30)
进一步解放思想,深入开展创新教育	朱锡芳(37)
教育质量与高校可持续发展	龚方红(43)
关于创新型美术人才培养的思考	周京新(51)
高等医学院校人文素质教育浅论	杜 刚(58)
地方高校在区域科技创新中的地位和作用	戴国洪(65)
以人为本:“为何”与“如何”	秦林芳(72)
大力加强大学生社会主义核心价值体系教育	芮国强(77)

高教管理编

刚柔相济:高校教学管理制度创新的目标、内容及任务	李子全(89)
关于加强高校师资队伍建设的若干思考	周伟灿(95)

以改革创新精神,推进我校的教师队伍建设工作	翟玉祥(100)
高校教学科研双优型青年教师的培养	方 忠(108)
完善高校教师激励机制的路径思考	宫向阳(117)
创新研究生教育管理,切实提高研究生培养质量	蒋国平(125)
实事求是,解放思想,以改革创新精神	
搞好高校学科建设	吴春笃(132)
高校知识管理的创新视角	金丽霞(138)
地方高校构建提高本科教学质量长效机制的思考	樊小东(145)
教学质量管理体系的构建与实践	陈克军(152)
改革创新,科学管理,全面提高高校后勤	
服务与管理水平	王 文(158)

和谐发展编

贯彻落实科学发展观 促进高等教育和谐发展	张春福(167)
贯彻落实科学发展观,努力培养创新型人才	孙振国(174)
落实科学发展观 探索农业高等教育管理创新	王 恬(180)
坚持科学发展观,增强高校科技创新能力	巩建鸣(194)
以科学发展观为统领,努力创建和谐高校校园	周 群(202)
坚持高等教育科学发展观 树立以人为本的教育理念	殷竹钧(208)
以人为本,坚持科学发展,构建和谐学院	夏士雄(214)
加强民主制度建设,促进学院和谐发展	赵茂程(221)
以科学发展观为指导 推进高校科研管理创新	蔡则祥(228)
推进临床药师制度,促进卫生事业科学发展	朱东亚(240)
以人为本,认真做好高校贫困生帮扶工作	薛 浩(246)

高等教育编

完善任期目标责任制 推进高水平特色 型大学的发展

纪志成

江南大学是一所特色鲜明的高校,在近 50 年的独立办学历程中,学校始终将办学传统与时代精神紧密结合,以育人为根本,以“彰显轻工特色、服务国计民生”为己任,全面实施“质量兴校、人才强校、机制活校、服务名校”的发展方略,坚持把深化内部改革、推进机制创新、激发全员活力,作为提高学校核心竞争力的重要途径,努力把学校办成特色鲜明的高水平大学。从 2002 年开始,我们先后启动实施了第一轮任期目标责任制(2002 年至 2004 年)和第二轮任期目标责任制(2005 年至 2007 年),这是推进学校管理体制创新的有效探索,也是实施“机制活校”方略的成功实践。2008 年,学校在新的形势下和新的起点上,谋求新的突破和实现新的跨越,制定了 2008 年至 2015 年战略发展规划——“攀登计划”。我们在认真总结前两轮任期目标责任制工作的基础上,又制定和签订了第三轮任期目标责任制。

一、前两轮任期目标责任制工作的回顾和总结

1. 实施目标责任制关键在于制定和设置合理的任期目标。

实施任期目标责任制,目的是为了通过目标管理,把学校的发展规划和指标分解到各学院、各部门,变为广大干部群众的自觉行动。其中,制定和设置任期目标是实施好任期目标责任制的前提。目标必须设置得比

较合理,目标的制定和实施是一个逐渐完善的过程。例如,从2002年至2005年,我们在目标设置上经历了从党政目标分开到党政目标合一的转变。2002年院(系)的任期目标责任制把学院行政工作和党总支工作两部分内容分开制定和签订,虽然强调了必须以保证院(系)任期目标的完成为出发点和归宿,但在工作的实施过程中容易出现“两张皮”现象。为了加强党政工作的分工合作和相互协调,强调党政共同责任,2005年在实施第二轮任期目标责任制时,我们设置了院(系)党政目标内容合一的责任书,由院(系)书记和院长共同签署。又如:前两轮任期目标责任制实施过程中机关部门实行的是“任期工作责任制”,机关部门的责任制内容只是与院(系)相关工作任务挂钩,学院的学科建设、教学质量工程建设、师资队伍发展、科技创新与社会服务功能发挥与有关职能部门的工作上下连接的紧密度不够,职能部门的积极性还没有完全调动起来。因此,我们在第三轮任期目标责任制制定过程中要求机关职能部门也实行“任期目标责任制”,实现了机关职能部门任期目标与学院任期目标的捆绑结合。虽然“任期工作”与“任期目标”只相差两个字,但内涵是完全不同的。机关“任期目标责任制”是在完成部门日常管理和服务工作以及领导交办的各项工作的前提下,力争按照职责范围,围绕全局性工作,在重点方面取得突破。实施机关任期目标责任制,可以有效调动机关部门的积极性,激发员工的创造性和潜力,出现了一批有显示度的标志性成果。

2. 实施任期目标责任制是学校管理机制创新的有效探索。

有人说,管理有三重境界:第一重境界是管事,第二重境界是管人,第三重境界是管系统,这样的管理最需要的是制度和文化的^①,要求设置良好的管理体制和运行机制,创造协调有序的文化生态环境。从2002年启动第一轮任期目标责任制开始,我校就一直在探索管理机制的创新,目的是通过确定任期目标任务,建立工作考核、评价、监督、激励机制,把各学院、各部门的力量凝聚到学校改革发展的大局上来,将学校整体的发展目标,内化为每位师生员工的价值追求,激发出一种向上奋进的工作活力和创造力,使大家能以主人翁的姿态投身学校的建设,更好地推动学校事业在各个阶段和各领域持续、快速、健康地发展。通过两轮任期目标责任制

^① 籍焜:《管理的三重境界》,《教育文摘周报》,2008年4月2日。

的实施,我们在班子考核机制、中层干部任免机制、过程监管机制、绩效评价机制和奖罚激励机制等方面积累了许多经验,也形成了很多创新的管理理念、工作思路和方法,这是我们推动学校事业发展的宝贵财富和强劲动力^①。例如,在我校首轮任期考核中,有3个院(系)被评定为优,2个院(系)未达标,机关部门和直属单位中有2个评定为优,其余均为达标或基本达标。在第二轮任期考核中,有3个学院被评定为优,3个学院被评定为进步最快的学院,有2个学院基本达标。机关部门和直属单位中有4个部门评定为优,其余均为达标。学校对学院和机关部门的考核结果,与下拨的业绩津贴挂钩,并作为对中层干部任期业绩考核的主要依据,在干部换届时予以体现。

3. 实施任期目标责任制是推动学校事业快速发展的成功实践。

从2001年三校合并成立新的江南大学,到2007年第二轮任期目标责任制结束,学校基本完成了“夯实基础、积聚能量”阶段,各项事业取得了显著成绩。主要表现在以下方面:首先是推动了本科教学工作水平上台阶,获得了评估优秀的成绩。教学改革进一步深化,取得了显著成效,7年内获国家教学成果奖6项,在全国大学生数学建模竞赛中夺得“高教社杯”和“挑战杯”课外科技作品竞赛一等奖。其次是完成蠡湖新校区建设,一个占地3125亩、建筑面积90万平方米的新校区基本建成,并实行了全校整体搬迁。另外,学校进入国家科技创新体系,建成了“食品科学与技术”国家重点实验室和国家级大学科技园。学校“863”项目从“十五”期间的3项增加到2006年、2007年的43项,连续3年获得国家级科技成果奖,专利申请和授权数继续在全国高校中保持领先地位,科研经费突破亿元。我校近几年在全国大学排名中的地位也明显上升,被评为全国进步最快的高校之一。这些成果的取得是新机制显现效应的集中体现,也是全校干部和师生员工同心协办、共同奋斗取得的成果。

^① 张大良:《是承诺,更是责任》,《江南大学报》,2008年3月28日。

二、第三轮任期目标责任制工作的思路和特点

1. 指导思想明确。

2008年,在我国遵循科学发展观、建设高等教育强国的大背景下,学校也进入了“重点突破,协调发展”阶段。按照“增创新优势、谋求新突破、实现新跨越”的指导方针,学校需要全面提升教学、科研和社会服务水平。制定第三轮任期目标责任制的依据是江南大学教育事业“十一五”发展规划和江南大学“攀登计划(2008—2015)”的阶段性任务,我们按照学校党政关于实行任期目标管理的要求并结合各学院和各部门发展实际,认真制定并顺利签订了20个学院、11个直属单位和23个部门的任期目标责任书。

2. 总体设计合理。

(1)加强顶层设计。学校党政领导班子齐心协力抓第三轮任期目标责任制工作,并把它作为推动今后三年学校各项事业快速发展的核心工作和抓手。实行举校机制,全校一盘棋,结合实际,认真研究,广泛动员。在校领导和有关职能部门的精心安排下,学校围绕任期目标责任制工作共召开了全校性各种类型会议10场以上,其中包括多次召开机关各职能部门负责人、党务系统领导、各直属单位负责人、各学院院长书记专题会议,分析形势和任务,讨论任期目标的制定,听取各方面的意见,认真总结前两轮工作中的经验和不足,提出第三轮任期目标责任制工作的指导性意见和工作程序,做到方向明确,工作有条不紊地展开。

(2)实行分类指导、差别化管理。学校对学院、机关部门和直属单位的工作进行分类指导,强调发展、创新和重点。学院的任期目标责任制工作主要是体现在总体目标、学科与队伍建设、人才培养、科学研究和社会服务、党建与思想政治工作、民主管理与和谐学院建设等方面,针对各学院的发展情况分解学校的各项指标和任务,同时认真研究学院发展的瓶颈问题,提出对策;机关和直属单位的目标责任要和各学院的工作相匹配,更注重其执行力和服务性。其中教务、科研、学科、研究生、人事、国际交流等管理部门的工作与学院目标责任直接实行捆绑;对国家重点实验室、数字媒体创意中心、江南发展研究院等教研单位要求其出思想、出成

果、出人才,为国家和无锡地方经济发展服务;技术服务部门和后勤服务部门要体现出服务水平,围绕服务开展硬件和软件建设,提高其管理能力。

(3)制定分层次的指标体系。指标体系有三种,包括定量指标、定性指标和状态指标。学院和教务、科研、学科、研究生、人事等部门,定量指标相对多一些,其它部门定性指标和状态指标多一些,但都有定量指标。对于一些发展水平较弱的文科学院,设置一些状态性指标可能更能鼓励它们的发展。我们根据学院和部门的实际情况设置相应的各类指标,特别是科学设置关键性的绩效指标。在学校跨跃发展阶段,把对提升学校实力的有明显标志态度的一些指标放在首位,抓亮点。如对特色学科有明显优势的水平较高的学院,把一级学科在国际上的影响、国家优势学科创新平台建设、全国优秀博士论文培育、国家教学成果奖申报、院士和国家级教学名师培养、科研成果水平等作为重点指标,并合理确定目标基数、难度系数。

(4)创新考核目标体系。本次目标责任制的考评体系有三种:指令性目标、指导性目标、约束性目标。指令性目标是必须要完成的指标;指导性指标是可以通过努力力争完成的指标,如果能完成则将给予加分;约束性指标是如果完成不了要扣分的最基本的指标,如对直属单位要求确保无安全隐患,无重大恶性案件和火灾事故发生等。

目标考核时,要求着重考核任务完成后对学校带来的影响和效益。比如对文科学院的科研和社会服务工作,主要评价其社会影响,而不是科研经费,要看能否出一批高质量的文章,能否在国家级学术组织开展的学术会议作大会报告或担任重要职务,学生作品能否在全国性大赛获奖或在国际学术组织举行的会议上发表。本次任期目标责任制还引入了增长率的概念,以增长率的高低来反映学院和部门任期目标完成情况。就考核结果将设立优秀奖和进步最快奖。

3. 制定过程周密。

在此项工作开展前,发展规划处和有关职能部门对学校近几年发展情况和各项指标完成情况进行了认真的统计和分析。第一个阶段,学校党政领导共同主持召开会议,认真总结前两轮任期目标责任制工作,并提出第三轮任期目标责任制工作的原则意见。会后由教务处、学科处、科研

处、人事处、研究生处、学工处党务等主要职能部门对照学校总体发展规划,提出今后三年自己部门工作目标并对各学院指标进行分解,发展规划处会汇总后,初步制定出每个学院任期目标责任书初稿并反馈学院,请学院讨论并提出自己的指标定位;学校再分次分批召开学院、机关和直属单位负责人会议,听取大家意见,进行工作动员和布置。学校对机关和直属单位提出指导性意见,在此基础上,再由机关和直属单位各部门根据自身实际撰写任期目标责任书初稿。第二个阶段,由学校党委书记、校长带领主要职能部门负责人走访 20 个学院,认真倾听学院中层干部对各项指标确定的意见以及对职能部门的要求和建议,同时学校领导和职能部门领导也对学院工作给予指导,大家进行交流和互动。另外,学校主要领导分批安排与各直属单位、机关各部门的中层领导班子一一见面,认真商讨其任期目标,进行交流和指导工作。第三个阶段,在各学院、各部门任期目标商讨确定的基础上,举行签约仪式。学校集中召开全体中层干部会议,党政主要领导与各学院、各部门负责人正式签订第三轮任期目标责任书,书记、校长再次进行第三轮任期目标责任制工作的动员和指导,要求大家充分认识实施新一轮任期目标责任制工作的意义,牢记“笃学尚行、止于至善”的校训,加强学习研究,注重工作方法,保持良好的精神状态。

三、第三轮任期目标责任制制定过程中的收获和感受

1. 有利于学习型、研究型组织的建设。

通过第三轮任期目标责任制制定,各学院、各部门努力学习的意识增强,善于学习的能力提高,对重要工作加强研究的习惯正在养成。各级领导对重大工作的顶层设计能力明显增强,对先进的工作理念更加重视,工作的组织性、前瞻性、全局性、系统性、协同性等均有所加强。有的学院围绕 2008 年至 2010 年任期目标责任制的制定,多次召集中层领导班子开会,认真研究学院的发展态势,比较、分析学科建设在国内和省内外院校的地位,寻找学院发展的突破口。例如食品学院在学习研究的基础上,提出了要“贯彻落实科学发展观,以发展为主题,以学科建设为核心,以队伍建设为根本,以提高教育质量为重点,以建设高水平学院为目标,实施‘1333 工程’”的建设方案。

机关和职能部门则提出要在做好本部门日常工作,完成领导交办各项任务的基础上,围绕学校“十一五”发展规划和“攀登计划”提出的目标和任务,创建学习型组织,在更高的起点上,以更饱满的热情推进组织创新、功能创新、思维创新,加强前瞻性研究和提高执行力,圆满完成学校党政下达的各项工作任务,提交出有显示度的标志性成果。

2. 有利于大学制度和文化环境的创新。

本次任期目标责任书中,创立了“管理特色和创新项目”申报制度,学校将对各学院、各部门申报的管理项目给予一定的经费支持,鼓励大家根据校情、院情,重视制度建设,进行管理机制的改革和创新,通过严格、科学和民主的管理,提高学校整体管理水平。有的学院提出建设“全员导师制”的学生管理机制,有的学院提出要建立新形势下的创新人才培养机制和教职工绩效考评机制,有的学院提出要建设中外合作办学机制等,机关职能部门则根据自身特点提出要构建干部教育体系、信息收集反馈机制、领导干部风险防范系统、机关作风与效能建设长效机制、校地合作共建机制、社会资源有效运行机制、教学工作考评体系等等。以生物工程学院为例,它们在“管理特色和创新项目”申报中就写道:“秉承优良的学术传统和文化积淀,以基层学术组织建设为节点,打造特色鲜明优势凸显的学术团队,建成学术优势和行政优势相结合的组织构架体系,建立一整套与之相匹配的管理制度,如‘教授学术年会’、‘青年学术沙龙’、‘科技竞争力团队激励工程’、‘教师绩效表达与评价体系’等,形成‘勇于创新、敢为人先、永不言败、奋力攀登’的生工核心价值理念。”这对学院管理制度建设、学术文化氛围的孕育和价值理念形成有极大的促进作用。

3. 有利于广大师生员工的主动性、积极性和创造性的发挥。

第三轮任期目标责任制制定的过程,也是各学院、各部门视野拓宽、自身要求提高、发展信心增强的过程。大家对照学校的总体发展规划,认真分析校情和学院部门情况,参照国内、省内比较对象,提高了视野,高层次的竞争意识和责任感加强,认识到发展的空间和自身的潜力,认为只有提高能力才能面对压力,只有发展才能解决问题,通过努力可以实现超越。大家力求发挥自身特长为学校作出更大贡献,全校形成了“千斤重担众人挑,人人心中有目标”的良好局面,“奋力攀登,快速发展”成为我校各级班子共同的追求,“攀登使学校更美好”成为每位教职员工的共同愿望。

我们相信,通过任期目标责任制的高质量实施,我们学校一定能登上发展历程的新高峰。

【作者简介】 纪志成,男,1959年生,浙江杭州人,工学博士,江南大学校长助理兼发展规划处处长,电气自动化研究所所长,教授,博士生导师。社会兼职:IEEE会员;International journal of MODELLING IDENTIFICATION AND CONTROL Members of the Editorial Board;中国自动化学会控制理论专业委员会委员(第九届);中国自动化学会应用专业委员会委员;中国系统仿真学会理事;江苏省自动化学会理事;无锡市自动化学会副理事长;无锡市电机工程学会副理事长;《系统仿真学报》第2届编委。

高等教育适度超前发展的经济学思考

唐万宏

高等教育的发展应遵循适度超前的原则。超前,即要超越当前“满足”经济需求的状态,从“跟随者”,转变为“引领者”,但这却要以“适度”为内在标尺,即要在我国国情与教育发展规律的范围之内。这样适度超前发展才能带来一系列或短期或长期的经济价值,促进经济的增长与社会的进步。截止2006年,我国高校扩招已经走过了8个年头,从1998年到2006年,高校在校人数已由643万上升到2300万,毛入学率从9.1%提高到21%,这一总数及增长率都远远超过了英美等西方发达国家,从而宣告我国高等教育实现了从精英化向大众化的转变。鉴于高等教育无论在教育还是在经济社会领域举足轻重的价值与地位,高等教育究竟该以怎样的速度发展,这样发展有着怎样的经济价值,又该采取何种政策来促使高等教育更好地发挥其经济功能。对这一系列问题的理解有助于我们加深对高等教育发展的理性认识。

一、高等教育适度超前的内涵及理论分析

(一)高等教育适度超前发展的内涵

从教育与经济的关系看,教育与经济有着内在的、本质的联系,它们之间既相互影响、相互作用又相互制约。教育是把科学技术转化为现实生产力的桥梁,教育提高了国民素质,优化了社会经济环境,促进了经济