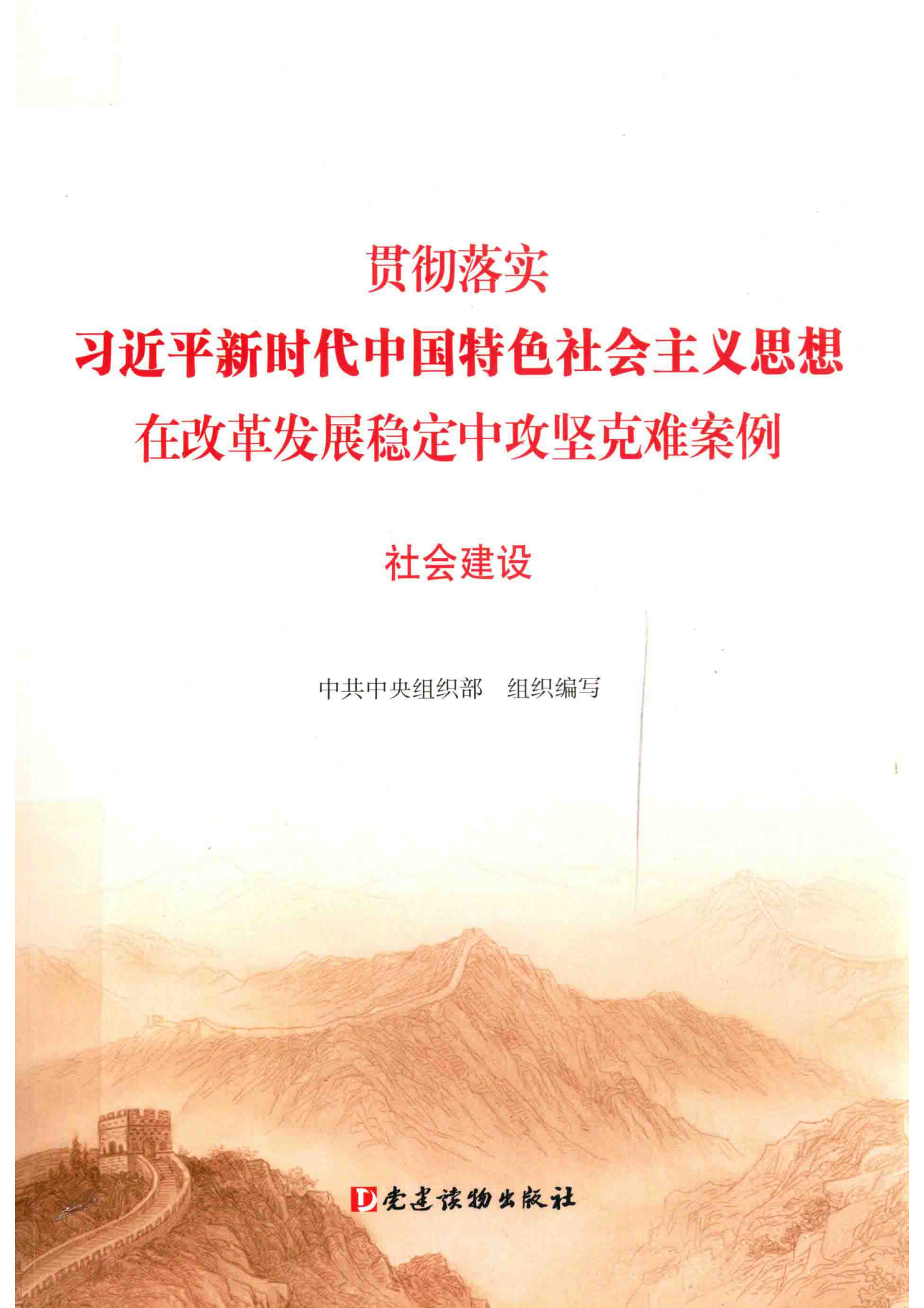


贯彻落实
习近平新时代中国特色社会主义思想
在改革发展稳定中攻坚克难案例

社会建设

中共中央组织部 组织编写

 党建读物出版社





定价：67.00 元

贯彻落实
习近平新时代中国特色社会主义思想
在改革发展稳定中攻坚克难案例

社会建设

中共中央组织部 组织编写

 党建读物出版社

图书在版编目(CIP)数据

贯彻落实习近平新时代中国特色社会主义思想在改革发展稳定中攻坚克难案例. 社会建设 / 中共中央组织部组织编写. —北京: 党建读物出版社, 2019.7 (2019.7 重印)
ISBN 978-7-5099-1168-6

I. ①贯… II. ①中… III. ①习近平新时代中国特色社会主义思想—干部教育—学习参考资料②中国特色社会主义—社会主义建设模式—干部教育—学习参考资料
IV. ①D610 ②D616

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2019)第 079881 号

贯彻落实习近平新时代中国特色社会主义思想 在改革发展稳定中攻坚克难案例

GUANCHE LUOSHI XI JINPING XINSHIDAI ZHONGGUO TESE SHEHUI ZHUYI
SIXIANG ZAI GAIGE FAZHAN WENDING ZHONG GONGJIAN KE'NAN ANLI
社会建设

中共中央组织部 组织编写

责任编辑: 屈建丽 高楠 张雯

责任校对: 张学民

封面设计: 嘉信一丁 高楠

出版发行: 党建读物出版社

地 址: 北京市西城区西长安街80号南楼(邮编:100815)

网 址: <http://www.djcb71.com>

电 话: 010-58587122 / 7166

经 销: 新华书店

印 刷: 鸿博昊天科技有限公司

2019年7月第1版 2019年7月第3次印刷

710毫米×1000毫米 16开本 28印张 330千字

ISBN 978-7-5099-1168-6 定价: 67.00元

本社版图书如有印装错误, 我社负责调换(电话: 010-58587361)

出版说明

习近平总书记在“不忘初心、牢记使命”主题教育工作会议上强调：“要宣传正面典型，宣传党员干部身边可信可学的先进人物，推广一批可复制可普及的好经验。要深刻剖析反面典型，以案例明法纪、促整改，发挥警示作用。”为深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，提高干部攻坚克难本领，精准施治干部不敢为不会为，经党中央批准，中央组织部组织有关部门分专题分领域编选了这批党的十八大以来攻坚克难的典型案例，供广大党员干部学习使用。这些案例展示了习近平新时代中国特色社会主义思想在波澜壮阔的社会实践中的巨大指导作用，是帮助党员干部学习领会这一重要思想生动教材，也是破解改革发展稳定重点难点问题的重要参考。

中共中央组织部

2019年7月

案例编选工作领导小组

- 组 长：**陈 希 中央政治局委员，中央书记处书记，
中央组织部部长
- 副 组 长：**姜信治 中央组织部分管日常工作的副部长（正部长级）
- 成 员：**苗庆旺 中央巡视组副部级巡视专员，中央纪委副秘书长
傅兴国 中央组织部副部长、国家公务员局局长
张建春 中央组织部副部长
毛定之 中央组织部部务委员兼基层办主任
王晓晖 中央宣传部分管日常工作的副部长（正部长级），
中央政研室副主任，国家电影局局长，中央文明
办主任
张裔炯 中央统战部主持常务工作的副部长（正部长级）
江金权 中央政研室分管日常工作的副主任（正部长级）
陈文清 中央国安办分管日常工作的副主任，国家安全部
部长、党委书记
穆 虹 中央改革办分管日常工作的副主任（正部长级），
国家发展改革委副主任、党组副书记
韩文秀 中央财办分管日常工作的副主任（正部长级）
田 静 中央保密办主任，国家保密局局长
黄树贤 民政部部长、党组书记
李干杰 生态环境部部长、党组书记
黄守宏 国务院研究室主任、党组书记
舒晓琴 国务院副秘书长、机关党组成员，国家信访局局
长、党组书记

社会建设案例编选委员会

主 编：黄树贤

副主编：马晓伟 王洪祥 田学军 游 钧 易 军 胡静林
林完红 夏更生

目 录

以改革促发展 全面提升办学质量	
——清华大学新时期综合改革的实践和探索·····	1
守正创新 引领未来	
——北京大学探索中国特色的世界一流大学和一流学科建设之路·····	17
山东城乡义务教育一体化创新实践·····	32
办好农民家门口的学校	
——吉林农安县创建小而美温馨村小·····	47
打造梯度就业服务链 助力青年建功新时代	
——上海促进青年群体就业的探索实践·····	60
“民生就业 360” 打造全方位公共就业服务	
——甘肃兰州市城关区公共就业服务的探索实践·····	76
构建和谐劳动关系的“盐田样本”	
——广东深圳市盐田区开展构建和谐劳动关系综合试验区建设的创新实践·····	89
创新管理与服务 开辟社保经办新路径	
——人社部社保中心推动社保经办数字化转型的探索与实践·····	103

拓展公共活动空间 提升城市宜居品质	
——上海打造 15 分钟居民活动圈的探索与实践·····	117
攻坚克难 推进跨省异地就医便捷服务	
——海南跨省异地就医直接结算的探索实践·····	132
提高统筹层次 织牢民生安全网	
——贵州工伤保险省级统筹的探索与实践·····	147
天津医保基金监管探索实践·····	161
进一扇门 解多种难	
——四川达州市达川区打造社会救助大平台实践 与启示·····	172
“建机制 补短板 强弱项” 推进儿童福利机构转 型发展	
——宁夏儿童福利院转型发展的探索与实践·····	185
深入推进医养结合 积极应对人口老龄化	
——山东推动医养结合的实践探索·····	199
让老人“住得进、住得起、住得好”	
——江苏南京市提升养老院服务质量探索·····	214
构建失能老年人集中照护体系 筑牢幸福养老基准线	
——江西兴国县破解农村失能老人集中照护难题 的探索·····	230
从“干沙滩”变成“金沙滩”	
——宁夏永宁县闽宁镇东西部扶贫协作的实践与 启示·····	243

精准扶贫“十六字”方针助推贫困村巨变	
——湖南花垣县十八洞村精准扶贫的探索与实践·····	257
掌握一技之长 脱贫就有希望	
——甘肃静宁县职业教育保就业的探索实践·····	271
福定携手 东西部扶贫劳务协作结硕果	
——福建福州市与甘肃定西市扶贫劳务协作纪实·····	287
福建三明市解决群众看病贵看病难问题的探索·····	299
浙江全面推进县域医共体建设的探索·····	312
广东深化基层卫生综合改革的创新举措·····	326
让家庭医生真正成为居民健康的“守门人”	
——福建厦门市“三师共管”家庭医生签约服务 创新实践·····	338
带量团购 政策协同 促药品提质降价	
——“4+7”药品集中采购和使用试点解析·····	353
上海浦东新区城市管理精细化的探索·····	368
党建引领 典型带动 破解城市社区治理难题	
——福建福州市以军门社区工作法为引领推进城 市社区治理创新·····	380
广东汕头市金平区发挥社会组织联合会作用促进基 层社会治理的探索实践·····	393
重庆化解被辞退民办教师和涉农服务体系非在编人 员遗留问题的探索实践·····	407

坚持以人民为中心的发展思想 着力破解“健康西藏”建设难题 ——医疗人才“组团式”援藏工作的创新实践·····	421
后 记·····	432

以改革促发展 全面提升办学质量

——清华大学新时期综合改革的实践和探索

【引言】2016年4月，习近平总书记致信祝贺清华大学建校105周年，贺信指出：“站在新的起点上，清华大学要坚持正确方向、坚持立德树人、坚持服务国家、坚持改革创新，面向世界、勇于进取，树立自信、保持特色，广育祖国和人民需要的各类人才，深度参与创新驱动发展战略实施，努力在创建世界一流大学方面走在前列，为国家发展、人民幸福、人类文明进步作出新的更大的贡献。”

【摘要】进入新时代以来，改革开放和社会主义现代化建设、促进人的全面发展和社会全面进步对高等教育提出了新的更高的要求。站在新的历史方位上，清华大学清醒地认识到自身在教师队伍、人才培养、原创成果、办学资源等方面存在诸多深层次问题有待解决，现有的体制机制难以充分满足培养全面发展的拔尖创新人才的需要，难以充分满足探索世界科学前沿产生具有全球引领意义

的高水平研究成果的需要，难以充分满足在全世界范围吸纳人才建设高素质教师队伍的需要。面对新的历史使命，只有坚定地推进综合改革，才能充分激发办学活力，才能全面提升办学质量，才能在新的历史起点上实现新的跨越。

2014年，清华大学启动综合改革，以教师人事制度改革为突破口，把教育教学改革作为攻坚任务，持续推进科研体制机制改革，启动并实施全球战略，以开放促改革，以改革促发展，以创新建一流，用生动实践对扎根中国大地建设世界一流大学这一关键命题进行了积极而富有成效的探索，取得了一系列阶段性成果。

清华大学的综合改革是一场使命驱动的改革。学校始终坚持党的全面领导，落实立德树人的根本任务，坚持攻坚克难、勇于突破，坚持问题导向，遵循高等教育规律，坚持扎根中国、融通中外，努力在建设中国特色世界一流大学方面走在前列。

【关键词】 综合改革 中国特色 创世界一流大学 清华

一、背景情况

高等教育是一个国家发展水平和发展潜力的重要标志。进入新时代以来，改革开放和社会主义现代化建设、促进人的全面发展和社会全面进步对高等教育提出了新的更高的要求。习近平总书记强调：“党和国家事业发展对高等教育的需要，对科学知识和优秀人才的需要，比以往任何时候都更为迫切。”我国高等教育办学规模和年毕业人数已居世界首位，但规模扩张并不意味着质量和效益提升，走内涵式发展道路是我国高等教育发展的必由之路，也是全面提升办学质量的必由之路。

清华大学在长期的办学过程中形成了优良的办学传统。2011年，学校成功举办了百年校庆，学校的办学成就获得了党中央和社会各界的高度认可，被认为“在创建世界一流大学的征程上迈出重大步伐、取得显著成绩”。学校党委在总结百年发展所取得的成绩时，特别强调要保持清醒的头脑，正视存在的差距和问题，从新百年的使命出发考虑学校的长远发展。全校上下都认识到，尽管学校取得了长足的进步，但在教师队伍、人才培养、原创成果、办学资源等方面存在诸多深层次问题有待解决，现有的体制机制，难以充分满足培养全面发展的拔尖创新人才的需要，难以充分满足探索世界科学前沿产生具有全球引领意义的高水平研究成果的需要，难以充分满足在全世界范围吸纳人才建设高素质教师队伍的需要。新百年的第一个十年是清华实现从优秀到卓越的关键阶段，也是清华学术创新从跟随、并跑到引领的关键发展阶段。面对新时代的新要求和新百年的新使命，清华大学必须通过系统性、整体性、协同性、前瞻性的改革创新，解决制约学校发展的一系列深层次矛盾和问题，充分激发办学活力，全面提升办学质量，在新的历史起点上实现新的跨越。

2012年，学校党委认真学习贯彻党的十八大精神，开始酝酿全面深化学校综合改革。2013年党的十八届三中全会召开以后，学校党委进一步形成了深化学校综合改革的主要思路，并和北京大学一起向党中央、国务院主动汇报承担改革试点任务。2014年7月，国家教育体制改革领导小组第十一次会议召开，原则同意清华、北大和上海市“两校一市”的综合改革方案。2014年10月31日，国家教育体制改革领导小组办公室正式批准《清华大学综合改革方案》，清华大学综合改革正式启动。

二、主要做法

《清华大学综合改革方案》中提出了7大方面、45项改革任务。之后，学校在此基础上又制定了《清华大学全球战略》，形成了以开放促改革、以改革促发展、以创新建一流的基本思路。在服务国家、贡献世界的全球视野下，清华大学重点推进了四个方面的改革任务。

（一）实施教师队伍人事制度改革，提升教师队伍水平

教师队伍素质直接决定着大学办学能力和水平。建设政治素质过硬、业务能力精湛、育人水平高超的高素质教师队伍是大学建设最重要的基础性工作。

清华大学一直有重视教师队伍建设的传统。随着学校的不断发展，教师队伍整体水平不断提高，但依然存在一些亟待解决的问题。学校对世界知名学者的吸引力不足，青年教师的成长空间不够大，教师队伍的流动性不够强，人才引进评聘和学术评价机制不够完善，教师对教书育人工作投入不够等。

学校领导班子讨论认为，决定学校办学质量的关键因素是教师队伍水平，只有激发广大教师的积极性，建设一流的教师队伍，才能培养出一流的人才，产出一流的研究成果。影响教师队伍水平的关键因素是队伍建设机制，必须深化人事制度改革，延揽顶尖人才，激发教师活力，为高水平教师的自由发展提供充分支持。因此，学校把教师队伍人事制度改革作为综合改革的突破口率先推进。

学校制定了《清华大学关于深化人事制度改革加强教师队伍建设的若干意见》及其实施细则。截至2016年1月15日，全校38个院系

的人事制度改革方案全部通过校务会议审批。2016年3月10日，38个院系全部启动改革。

教师队伍人事制度改革旨在通过建立吸引优秀人才、促进人才成长的机制，形成尊重人才、尊重学术权力，鼓励教师潜心学术研究、专心教书育人的文化氛围。以促进教师成长为中心，推出了一系列重要改革举措。一是突出岗位职责导向，实行教师分系列管理。根据岗位职责设置教研、研究、教学三个不同职务系列，分别采用不同的评价标准和支持模式，鼓励各系列教师充分发挥各自作用。二是强化育人导向，推动高水平教师上讲台。教研系列教师至少把40%的工作量用于课堂教学和担任班主任等学生培养工作，另有不低于5%的工作量用于课堂教学之外的学生指导工作，这些要求均写入教师聘用合同，并制定了相关配套政策。三是实行准聘长聘制度，为教师安心工作提供良好的发展环境。学校与准聘期表现优秀、真正具有学术志趣和学术潜力的教师建立长期聘用关系，鼓励他们从事长周期、基础性、前沿性研究。对准聘期满但未通过考核的教师不再续聘，促进教师队伍有序流动。四是完善激励保障机制，全面深化收入分配制度改革。构建以岗位绩效工资为主体，年薪制、协议工资、项目工资等并存的工资体系，增强教师薪酬激励作用，引导教师从项目导向转向学术导向。五是加大支持力度，促进青年教师成长。实施助理教授可以独立指导博士生的制度，大幅提高新聘教师科研启动经费标准，支持青年教师全心投入学术研究。

改革中，学校充分考虑学科特色，充分尊重学术权力，注重发挥各院系在教师人事制度改革过程中的主体作用。学校制定了人事制度改革的总体意见和实施细则，各院系在学校的框架指导下，对标世界顶尖大学和顶尖学科，结合本院系实际和建设发展目标，制定自身的

人才引进标准和评价机制，确保院系的教师队伍建设目标与学科建设和人才培养目标相一致。人事制度改革涉及全体教师切身利益，学校始终坚持实事求是，走好群众路线，避免“一刀切”和“走过场”。建立教师充分参与表达意见的机制，每个院系的改革方案都必须面向本院系全体教师征求意见，必须在全体教师投票中获得多数人同意后才能报校务会议批准。各院系改革方案平均修改 20 稿，教师投票支持率平均达到 88%。学校将学术评价、副高级及以下专业技术职务聘任、薪酬调整等权力下放到院系，学校人事主管部门负责合规性审查以及审批正高级专业技术职务和长聘职务。成立教师发展中心，完善教师发展支持体系。学校还充分发挥院系党组织的政治功能，修订校系两级议事决策规则和院系党组织工作相关规定，要求教师党支部在人才引进、教师聘任、职称晋升、考核奖励等工作中把好政治关、师德关，要求院系党委在教师思想政治工作、师德师风建设、意识形态工作等方面切实履行主体责任。

通过改革，清华大学已基本形成一整套“标准明确、权责清晰、评价公正、流动有序”的教师队伍管理体系。教师选聘标准明显提高，新聘教师来源呈国际化、多样性特点，教师投身教育教学和人才培养、重大项目和基础研究的积极性大大增强，对优秀青年人才的吸引力也不断提升。2018 年清华大学有 18 人获得国家杰出青年科学基金项目，20 人获得优秀青年科学基金项目，入选长江学者奖励计划 23 人、青年拔尖人才 9 人、科技部创新人才推进计划 14 人、青年千人计划 49 人，全部位列全国高校首位。

（二）深化教育教学改革，提升人才培养质量

大学是立德树人、培养人才的地方，立德树人的成效是检验学校