

高教信息摘编

2023年第3期（总第127期）

江西财经大学 党委办公室
校长办公室 编

二〇二三年十月二十一日

*****聚焦高教新动态，力促高质量发展*****

【本期要目】

一、官方发布

- 1.【教育部印发通知部署做好2024届全国普通高校毕业生就业创业工作】
- 2.【教育部等5部门关于印发《标准化人才培养专项行动计划（2023—2025年）》的通知】

二、高校动态

- 1.【上海交通大学以“三个聚焦”着力加强有组织科研】
- 2.【厦门大学：全校一盘棋建设优势学科高峰学科】
- 3.【中国人民大学重塑人才岗位体系 打造重要人才中心和创新高地】

三、高教锐评

- 1.【丁奎岭：大学要筑牢“两个基础” 争做推进民族复兴的先行者】

一、官方发布

1.【教育部印发通知部署做好2024届全国普通高校毕业生就业创业工作】

日前，教育部印发《关于做好2024届全国普通高校毕业生就业创业工作的通知》（以下简称《通知》），部署各地各高校深入贯彻落实党中央、国务院决策部署，实施“2024届全国普通高校毕业生就业创业促进行动”，多措并举促进高校毕业生就业。

《通知》强调，**大力开拓市场化社会化就业渠道**。推进实施“万企进校园”计划，为毕业生提供更多优质岗位信息。全面推广使用国家大学生就业服务平台，深入开展“24365携手促就业精准服务”。充分发挥全国就指委和行业协会作用，加强分行业分区域就业市场建设。加大民营企业、中小企业招聘推介力度，鼓励中小企业更多吸纳高校毕业生。

充分发挥政策性岗位吸纳作用。推动各地各部门尽早安排党政机关、事业单位、国有企业等招考和各类升学、职业资格考试，为毕业生争取更多求职时间。大力挖掘基层就业空间，继续组织实施好“特岗计划”“三支一扶”“西部计划”等基层就业项目，拓展实施“城乡社区专项计划”“大学生乡村医生专项计划”。鼓励各地出台优惠政策，吸引更多毕业生到基层一线就业创业。畅通入伍绿色通道，积极鼓励高校毕业生应征入伍。

推进构建高质量就业指导服务体系。把就业教育和观念引导作为“三全育人”的重要内容，引导毕业生树立正确的成才观、职业观、就业观。加强生涯教育和就业指导，修订完善就

业指导课程教学要求，遴选打造一批优秀就业指导课程和教材。充分运用现代信息技术，为学生提供个性化、精准化、便捷化的就业指导服务。办好首届全国大学生职业规划大赛。强化就业实习实践，帮助学生增强就业能力、获取就业机会。重点关注脱贫家庭、低保家庭、零就业家庭、残疾等困难群体毕业生，建立帮扶工作台账，“一对一”提供精准就业帮扶。深入实施“宏志助航计划”。推进对口开展就业帮扶援助。

完善就业监测与评价反馈机制。认真落实毕业去向登记制度，严格落实就业监测工作“四不准”“三不得”要求，确保就业数据真实准确。进一步完善就业工作综合评价指标体系，破除单一评价导向，推动各地和高校全面提升就业工作能力和服务水平。完善就业状况反馈机制，深入开展高校毕业生就业状况跟踪调查，持续实施毕业生去向落实率红黄牌提示制度，引导高校及时优化调整学科专业，提高人才培养质量。

（信息来源：摘自教育部官网 2023 年 12 月 5 日）

2. 【教育部等 5 部门关于印发《标准化人才培养专项行动计划（2023—2025 年）》的通知】

为贯彻实施《国家标准化发展纲要》和《国家“十四五”期间人才发展规划》，培养标准化人才队伍，近日，国家标准委、教育部、科技部、人力资源社会保障部、全国工商联五部门联合印发《标准化人才培养专项行动计划（2023-2025 年）》（以下简称《行动计划》）。

《行动计划》提出，要创新标准化人才培养机制，完善标准化人才教育培训体系，优化标准化人才发展环境，统筹推进标准科研人才、标准化管理人才、标准应用人才、标准化教育人才、国际标准化人才等各类标准化人才队伍建设，为全面推

进中国式现代化提供强有力的标准化人才支撑。

《行动计划》明确了到 2025 年的行动目标：专业化、职业化、国家化、系统化的标准化人才培养机制更加健全，真心爱才、悉心育才、倾心引才、精心用才的标准化人才培养格局基本形成，标准化人才职业能力评价机制初步建立，建成一批国际标准化人才培训基地、国家级标准化人才教育实训基地和全国专业标准化技术委员会实训基地，各类标准化人才素质全面提升。其中，一批大中型企业建立标准化总监制度，纳入国家企业标准化总监人才库重点培养人才达 300 名以上。开设标准化工程专业的普通高等学校达 15 所以上。建设国际标准化创新团队 60 个以上，全国专业标准化技术委员会委员国际标准组织注册专家占比达到 25%以上。

《行动计划》指出，要完善标准化人才激励机制，积极推荐标准化人才参与全国劳动模范和先进工作者、国家和省部级科学技术奖等相关评选表彰，推动将中国标准创新贡献奖纳入国家科学技术进步奖表彰。符合条件的标准化人才按规定享受现行个人所得税优惠政策，完善地方标准化人才引进配套支持政策；鼓励有条件的地方人民政府对标准化人才在就业、购房、落户等方面给予倾斜。《行动计划》要求，要坚持党管标准化人才，推动将标准化人才培养工作纳入各级党委政府质量督察考核，各地区、各部门、各单位要将标准化人才培养经费纳入人才培养经费预算。鼓励和引导社会各界加大标准化人才培养投入，探索建立市场化、多元化的标准化人才培养经费投入机制。

（信息来源：摘自教育部 2023 年 11 月 27 日）

二、高校动态

1. 【上海交通大学以“三个聚焦”着力加强有组织科研】

上海交通大学认真学习贯彻党的二十大精神，深入落实习近平总书记关于教育、关于科技创新的重要论述，深化产教融合、科教融汇，推动科研组织模式改革，集聚力量推进原创性、引领性科技攻关，聚力打造新质生产力，努力为实现高水平科技自立自强、加快建设世界重要人才中心和创新高地作出新的更大贡献。

聚焦重点领域，强化科研规划布局。围绕国家重大战略，建设“集中攻关区”，实施“大海洋”“大健康”“大信息”等行动计划，构建“科学—工程—产业”的全链条、系统化的科研发展格局。建立“深海重载作业装备”集成攻关大平台，加快推进上海长兴岛海洋装备研究基地和“深远海全天候驻留浮式研究设施”国家重大科技基础设施落地。依托转化医学国家重大科技基础设施（上海）与临床医学资源优势，推动基础医学与药物、医疗器械研发、临床及转化应用等研究领域深度融合。加大对集成电路、基础软件、核心元器件等领域的科研攻关力度，积极探索“人工智能+”复合研究方向，不断提升关键核心技术创新能力，推动新一代信息技术与制造业全要素、全产业链、全价值链有效衔接。面向基础研究领域，建立“前沿探索区”。强化李政道研究所、张江高等研究院等研究中心建设，在相关前沿领域集聚优势资源，给予科研人员长期稳定支持和充足探索空间，鼓励长期深耕基础研究，加快培育国际领军人才和团队，努力实现“从0到1”的原创性突破，获批上海市“基础研究特区”。依托多学科优势，建立“科研生态区”。将交叉创新战略作为学校“十四五”期间五项发展战略之一，出台关于实质性促进学科交叉的指导意见，不断促进理工融合、文理

交叉、医工医文结合，着力构建多学科协同合作、资源成果共享、组织协调有序的学科交叉发展生态。

聚焦创新发展，完善科研体系建设。探索实施“大科研”行政体系改革，设立纵向横向合作、项目质量管理、学术成果转化等部门，覆盖全口径全链条科研流程，持续提升科研规划、组织、策源、协调与管理能力。系统制定职务科技成果转化政策文件，完善全流程贯通的科技成果转化管理服务体系。探索行政审批“负面清单”制度，合并和清理重复性文件和不必要审批事项，不断精简优化办事环节；积极推进科研助理队伍建设，努力为科研人员潜心研究、项目经费规范管理提供坚实保障。推进学校智力、技术优势与社会、市场资源的精准对接，积极实践企业“悬榜”、高校“揭榜”，企业“出题”、高校“答题”的产学研融合基础研究模式。通过与企业共建研发平台，共设产学研前沿探索基金，加快推进中长期前沿科技研究和关键技术攻关。深化与相关行业企业的长期战略合作，围绕能源环境、医疗健康等领域科技前沿，开展研究生校企联合培养，不断提升人才培养与产业发展的契合度。

聚焦提升效能，激发科研队伍活力。出台《关于落实赋予科研管理更大自主权有关工作的通知》等文件，给予团队负责人在科研经费、人才推荐、技术路线等方面更大的支配权和决策权，充分调动高层次人才的积极性和创造性。深化人才评价制度改革，针对不同研究类型和学科特点，优化评价方式，推进跨学院跨学科双聘、成果互认、人才联合培养等改革，探索打造近20个专业技术职务聘任“赛道”，实行代表性成果评价，为不同系列人才提供更加宽广的发展通道，努力营造“人尽其才、才尽其用”的创新生态。面向未来3—10年，实施“交大2030”

计划，聚力推动产出一批重大研究成果。设立青年探索基金，鼓励青年学者进军基础前沿高风险、非共识、颠覆性研究，通过计划一次性投入、取消指标性考核等，对长期探索类项目进行滚动支持，构建鼓励创新、宽容失败的工作环境。组织开展“交大之声”前沿交叉学术论坛等活动，为青年学者搭建交流平台，不断提升科技创新能力和水平。

（信息来源：教育部官网）

2. 【厦门大学：全校一盘棋建设优势学科高峰学科】

两年多来，厦门大学持续推进有组织的学科建设，以一流建设学科为核心，深入打造“学科建设共同体”。在学科建设办公室谋划牵引、多部门多学科协同推进下，贯穿全年的工作推进会、学科评估会、专题调研会，持续为学科建设把脉问诊，推进思路举措落实落地、见行见效。

面对新的发展机遇，厦大按照“筑峰扬优 交叉创新”的建设思路，顶层谋划、高位推进，优化学科专业和人才培养布局，发布《厦门大学“双一流”建设高校整体建设方案》，聚力提升学科建设的力度、精度、效度，持续为学科发展注入“源头活水”。

近年来，厦大学科群和“6+5+1+N”学科建设体系牵引6个一流建设学科高质量发展，5大学科交叉优势特色领域“试验田”结出硕果：马克思主义理论学科建设“入主流、创特色、上水平”，多个基础学科原始创新能力不断提升。“高峰引领、梯次建设、分类发展、突出特色、增强协同”的建设模式推动“高峰学科”日益突起、“学科高峰”逐步显现、“学科建设精度”显著提升。研究生学位授权一级学科总数由54个调整为47个，专业学位授权类别总数由25个调整为31个。“优布局”“建高峰”

“重交叉”“强优势”“补短板”等一个个关键词转化为培育学科增长极和创新生长点的实际行动，“开放、创新、协同”的理念成为学科建设的共识。

如何开展有组织的学科建设？如何推进多学科协同发展？人才引培“绿色通道”的畅行无碍，是厦大聚力人事、教务、社科、科技、财务等多部门共建“学科共同体”的缩影。

厦门大学新增中国科学院院士2人、入选“全国高校黄大年式教师团队”、获国家级教学成果一等奖、联合研制“海丝一号”“海丝二号”卫星、建成亚洲首座无噪声超精密加工和表征实验室、获批国家自然科学基金委员会管理科学部首个基础科学中心项目……如今，一个个亮眼的成绩成了厦大学科建设“筑峰扬优”“全校一盘棋”理念最鲜活的注脚。

高层次人才“1+1”的交汇能带来“>2”的成果产出，这得益于学校近年来在学科交叉、交叉学科领域的先行敢试。厦大专门设立“学科交叉与交叉学科”专项支持计划，牵引双聘、经费、博士生招生指标、成果认定等优质资源和政策，向学科交叉优势专项倾斜，支持创新人才研究真问题、产出好成果。

如今，学科交叉这个关键变量，已成为厦大高质量内涵式发展的重要增量。成立中国式现代化研究院、成立中国高质量发展研究院、推出首批新文科实验室、建设新工科大楼、一批批学科交叉成果亮相国际高层次展会平台……多学科协同建设的“厦大列车”不断提稳增速，驶上了学科高质量发展的“快车道”。
(信息来源：《光明日报》2023.8.15)

3.【中国人民大学重塑人才岗位体系 打造重要人才中心和创新高地】

2023年12月5日，《中国人民大学人才岗位聘任管理办法（试

行)》及相关文件印发，标志着历时一年有余的全新人才岗位体系构建工作取得了实质性进展，正式步入实施阶段。

重塑多层次、全链条的人才发展格局，构建涵盖多类型成果认定方式的人才综合评价指标体系，开辟多元化、可选择的人才发展通道……一系列革新之举，是学校深入学习贯彻习近平总书记关于人才工作系列重要指示批示精神和中央人才工作会议精神，深入贯彻落实习近平总书记在中国人民大学考察调研时重要讲话精神的重要创新实践，展现了学校不断推进新时代“人才强校”战略落地生根的决心与魄力，彰显了人大人团结奋斗、守正创新，勇做高等教育人才制度改革先锋的使命与担当。

“人才是推动学校事业高质量发展的第一资源。”党委书记张东刚指出，“通过深化人才发展体制机制改革，营造真心爱才、悉心育才、倾心引才、精心用才的良好氛围，才能为各类人才提供大有可为、大有作为的发展环境。”

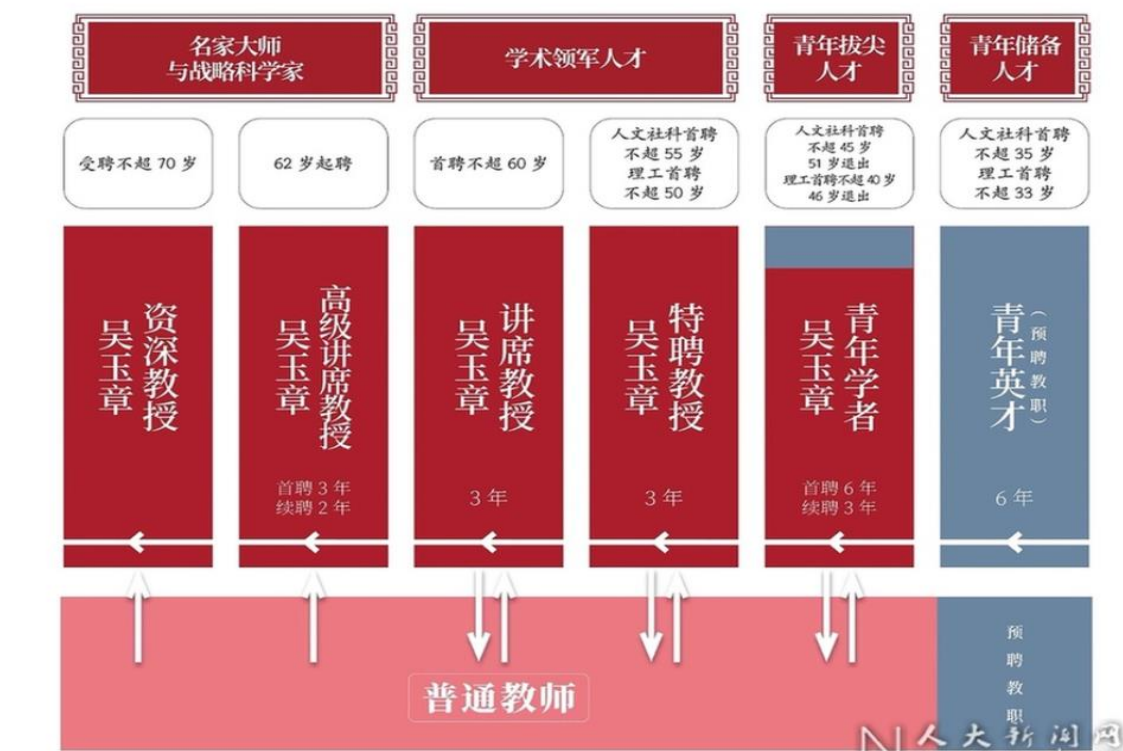
革故鼎新 重塑岗位体系

此次人才岗位体系改革涉及人员广、类别多，学校党委在改革酝酿过程中立足实际、前瞻谋划、全程把关、慎重决策，在广泛征求意见的基础上，聚焦制约新时代高等教育高质量发展的关键性瓶颈问题，找准人才激励机制和人才评价工作中的难点、痛点和堵点，从体制机制深层次根源处着眼，系统布局、创新设计，组织召开学校新时代人才工作会议，制定出台《关于大力推进新时代人才工作高质量发展的意见》等相关文件，通过引入人才发展改革的源头活水，激活人才队伍高质量发展的一池春水，逐步确立高等教育人才制度改革领域的人大模式、人大标杆。

围绕人才工作战略布局，遵循人才成长规律和人才工作规律，学校提出了构建高质量人才工作体系的明确要求，并将系统性重塑全链条、贯通式的人才岗位体系作为核心内容和关键环节。

新的人才岗位体系聚焦名家大师和战略科学家、学术领军人才、青年拔尖人才、青年储备人才四个层次，在吴玉章学者系列设置资深教授、高级讲席教授、讲席教授、特聘教授、青年学者5级岗位，同时针对优秀青年人才设置青年英才岗位，形成“5+1”的人才体系布局，搭建起定位明确、梯次合理、衔接紧密的人才成长通道，使不同人才群体在不同成长阶段都能获得适应其发展的政策支持。

中国人民大学人才岗位一览图



全新的人才岗位体系一发布，就获得了教师们的关注和好评。马克思主义学院二级教授、中央实施马克思主义理论研究

和建设工程首席专家刘建军表示：“这次改革为教师潜心育人、安心治学提供了充分保障，有助于持续调动激发高层次人才创造性主动性积极性，希望有更多优秀教师脱颖而出、尽显才华。”

破立并举 深化评价改革

人才评价是人才队伍建设的指挥棒，人才评价导向直接关系到人才发展生态。

学校持续深化人才评价制度改革，坚持质量导向、强化综合评价，形成了涵盖人才培养、科研获奖、科研发表、科研项目、学术声望、社会服务、文化传承创新、国际交流合作八个维度的《中国人民大学人才综合评价指标体系》，涉及相关指标200余项，着力拓宽业绩成果形式，搭建全方位多类型成果认定方式。

——科学制定评价标准。基于大数据分析，对各层次人才特征和多维度贡献进行精准扫描，以此为基础有针对性地科学化设置各类岗位的任职条件、评价周期与考核标准。

——充分尊重学科差异。将相关标准细分为人文、社科、理工、艺术体育等4个类别，对于基础学科和特殊岗位，分类提供相匹配的评价方式，认可外语、艺术和体育类的特殊成果，为各类学科的优秀人才设置不同赛道。

——重点加强过程管理。探索具有鲜明中国人民大学特色的“预聘—长聘”制度；引进和考核环节强化学术标准，严格评审程序，充分发挥学术共同体在学术评价中的基础作用，不断完善国内外同行专家评价制度，推动实施学院层面的全体教授会和学部层面的专家组评议方式；统筹用好事前事中事后评价机制，引导教师保持活力。

“新的人才综合评价指标体系真正做到了分类评价、分类管理。”“这样的评价指标体系充分考虑了艺术学科的特点，尤其是对于实践类成果的认定，在全国综合性大学艺术类人才管理方面具有引领和示范作用。”“此次改革单列了数学类教师职称评审办法，大大激发了大家开展教学科研工作的积极性。”“对基础学科和特殊岗位提供相匹配的评价方式，为激发各学科凝练发展特色、助力基础研究实现原创性突破起到了重要作用。”……评价制度改革得到广大教师充分肯定，为人才工作高质量发展注入强大动能。

拔丛出类 畅通发展通道

学校第十五次党代会提出，“要深化人才发展体制机制改革，全面激发人才队伍活力，打造多元化、可选择的人才发展通道。”

全新的人才岗位体系注重营造良性竞争环境，在岗位设计上重视青年人才选聘和培养，设置青年英才和青年学者岗位，给予青年人才更多信任、更大帮助和更强支持，鼓励青年人才挑大梁、担重任、当主角；在《综合评价指标体系》中设置多项青年类指标，激励优秀青年人才主动作为，助力拔尖青年群体在赛道上更早脱颖而出，进入特聘教授、讲席教授岗位。

“新的人才岗位体系进一步丰富了人才层次和维度，特别是在青年人才的长期培养和激励上下了功夫，能更好地激发青年教师的能动性和创造力。”作为我校破格晋升的首位“90后”教授，财政金融学院教师高昊宇充分感受到了学校谋划青年人才发展工作的前瞻性和科学性。

更加积极、更加开放、更加有效的人才政策，不仅需要理念先进、评价科学、程序严密、运转高效的人才管理制度体系，

还需要有力量、有温度、有情怀的人才发展环境——适当放宽女性教师申请人才岗位的年龄，允许因生育延期参加聘期考核；充分考虑援疆援藏援青援滇等教师实际情况，优化聘期考核相关政策；对涉及解聘的教师，经学院（系）研究同意后设置一年离职缓冲期……贴心暖心的服务保障措施为优秀人才施展才华、成就梦想扫清思想顾虑、解除后顾之忧，营造出引才聚才、重才敬才的良好氛围。

“高校人才队伍培养是一项系统工程，良好的人才生态是人才的‘孵化器’，也是大学的重要‘软实力’。”校长林尚立强调，建设中国特色、世界一流大学，要着眼构建一流的人才生态，聚力把好引进关，聚力营造好环境，聚力开掘动力源，厚植群贤毕至、竞相进步、人才辈出的土壤。

人才发展改革永远在路上。新时代新征程，学校将继续不拘一格引人才、分类施策育人才、各尽其能用人才、倾情服务留人才，不断向改革要动力、向创新要活力，充分发挥人才发展规划的引领作用，加快构建彰显人大特色、具有示范效应的高等教育人才工作体系，努力打造重要人才中心和创新高地，以奋斗之姿书写好新时代学校人才工作的崭新篇章。

（信息来源：光明教育 2023.12.5）

三、高教锐评

1. 【丁奎岭：大学要筑牢“两个基础” 争做推进民族复兴的先行者】

“当前全球激烈的科技竞争背后说到底就是人才的竞争，创新驱动的实质是人才驱动，科技强国的实质是人才强国。大学要持续筑牢‘两个基础’，即基础研究和人才基础，争做推

进中华民族伟大复兴的排头兵与先行者。”

如何吸引人才、留住人才、用好人才？

丁奎岭认为，对于高校而言，要深刻认识到项目、平台、经费只是发挥人才效应的依托，找项目、找经费就是找人才，建学科、建平台就是建队伍等，同时还要构建特别的识才、爱才、敬才、用才的制度体系与生态环境，让人才引得来、用得上、发展得好、无后顾之忧。

一是在资助支持上，设置“特别的体系”。既要聚焦又要立体，要打组合拳，从不同维度稳定支持；二是在管理评价上，建立“特别的机制”。科学研究特别是基础研究本身就具有极大的不确定和风险，所以在验收评估时应当允许一定程度的失败。

对于整个教育体系来说，基础教育是人才的“源头”。丁奎岭同时指出，除了高等教育要建设高水平师资队伍，还要持续提升基础教育教师的培养层次，以拔尖基础教育教师培养未来的拔尖人才。

大学如何更好发挥科技、人才、创新优势？

高等教育是科技第一生产力、人才第一资源、创新第一动力的重要结合点。在丁奎岭看来，高校要营造一种既有明确导向，又有发挥空间的创新生态。

基于上海交通大学近年来的实践，丁奎岭分享了学校在科研方面打造的“三个区”探索：一是面向**战略导向**，建设体系化研究的“集中区”；二是面向**前沿导向**，建设原始创新探索的“自由区”；三是面向**市场导向**，建设产学研用开放合作的“融合区”。

丁奎岭表示，高校要充分发挥创新资源聚集、基础研究深

厚、交叉平台广布的优势，瞄准“大科学”“大工程”中体系化的难题，以学校学科优势为基础，开展集成性、系统性的有组织科研攻关，致力于提出原创性的概念、原理、方法，开辟新赛道突破关键核心技术。

丁奎岭谈到，高校要聚焦世界科技前沿，凝练科学第一性问题，加快布局前瞻性基础研究，强化原始创新自主布局能力与学科交叉，打造新型的科技创新平台，“深挖”与“交叉”双管齐下，致力于发现新现象、认识新规律、获得新知识、建立新理论，产出具有前瞻性、颠覆性的原始性成果，努力建设有世界影响力的科学中心和创新高地。

丁奎岭表示，高校要更有组织、更加主动地加强与区域经济社会发展和行业、产业需求的对接，探索企业出题、高校“揭榜挂帅”的产学研深度融合的组织新范式，聚焦重点产业和新兴产业的升级发展中的前瞻性、先导性、探索性的技术问题，推动中长期科研攻关，加快提升国家创新体系整体效能。

（信息来源：摘自人民网教育频道 2023 年 10 月 20 日）

签发：罗锐 审稿：吴宗福 责任编辑：孙青玥 何富坤、龙丹妮（财税与公共管理学院）

如需详细信息可以联系（0791）83816602，E-mail: 36840788@qq.com

