

参 考 信 息

江苏理工学院图书馆主办

第 13 期 (总 197 期)

2016 年 11 月 25 日

本期要目

特别关注

高校去行政化不是拿掉校长级别那般简单.....(2)

北大去行政化能否引发多米诺效应.....(4)

教育时评

高校教师兼职兼薪,“适度”很关键.....(5)

新政策将给高校带来什么变化.....(7)

高校管理

合理界定和下放高校职称评审权限不能“一锅煮”.....(9)

部委动态

教育部: 23 项举措促进高校科技成果转移转化.....(10)

高校去行政化不是拿掉校长级别那般简单

日前，北京大学校长林建华表示，北大将尝试取消院系领导的行政级别，并采用聘用方式。这番言论掀起了新的一阵高校“去行政化”的讨论。很多人认为，公立高校上至校长下到院系主任都有行政级别，是大学行政化的表现。但是，教育界也有一种代表性的观点：取消行政级别不能解决行政化问题；校长、院长有了行政级别，才能与教育管理部门的官员“平等”对话。争议之外的共识是：行政化严重制约高等教育发展，打击了教师的科研积极性，影响科研创新的全局。探索一条符合国情的高校去行政化之路，任重而道远。

社会广泛关注大学的去行政化，说明两个问题：一个可能是大学的行政化比其他行业更严重；二是大学的学术气氛更浓，容不得行政过度干预，学校系统反抗更强烈。

行政化和正常的行政管理只是度的把握问题，理想的大学行政管理既要保证大学的教学和学术权力的良性运转，又要监督和防范教学和学术权力的不当偏离。我们今天谈论的大学行政化，其实是大学的行政管理既有管理过度的问题，也有行政管理不作为的问题，如对资源分配和各种评价过度使用行政管理权限，学术权力参与得少，是今天反行政化的主要起因；对学生学习权利的行政管理不作为，导致教学质量和人才培养质量下降等。

大学去行政化不是去掉行政管理

众所周知，任何社会组织都离不开行政管理，大学也不例外。大学去行政化的实质不是取消大学级别和层次，而是改变目前政府与学校之间以及学校内部的各种资源配置方式，让学术权力参与其中，发挥作用。对教授学术水平的评价应以学术同行为主，而不是行政管理部门制定的绩效评价政策。高等教育要深化改革，当大学的办学经费、科研经费主要来源不是政府拨款时，大学的过度行政化甚至官僚化会自然消亡。很明显，民办大学去行政化的呼声就并不高。

大学的去行政化不能简单地与国外类比。中国的大学是在靠政府主导和提供主要资源的条件下逐步发展的，而国外的大学是在经费自筹的基础上不断自主发展的。中国大学行政化色彩越来越浓的原因在于政府对经费分配和人事任命的掌控，为了防止和减少大学的腐败现象，政府通过层层上收审批权限使监管越来越严，不能把政府加强监管等同于行政化。

大学的去行政化并不是要去掉大学的行政管理，而是应该去掉学术权力按照行政权力的逻辑来运行的管理模式，去掉给教学和科学机构及其人员的相应行政级别，去掉行

政机构对学术事项的决定权，去掉掌握学术权力者也套用官僚作风的行权方式。其实，行政权力和学术权力有两种不同的结构模式。行政权力是金字塔结构，每上一级台阶都会增加权力范围；学术权力则不同，研究越深入细节，越有发言权。所以，应该去掉行政管理对教师授课、学生培养和学术研究的非科学性制约。

大学去行政化不能等同于去行政级别

历史上，给大学校长确定行政级别是为了解决教育处于弱势地位的问题，这在当时发挥了重要作用。今天，有人认为，大学行政级别的存在，限制了学校独立行使自主权的空间，用行政规则管理学术，会让学校充斥衙门作风。那么，取消了行政级别就没有衙门作风了吗？任何社会组织都需要行政管理，管理学理论认为管理的有效幅度是7~8人（或机构），两千多万的在校学生、巨额的经费开支，不分管理层级的依据是什么？

有人认为，取消大学的行政级别后，让政府和高校之间保持距离，能增强高校的办学自主权，让高校学术地位受到尊重。只讲从政府拿钱的权利，又要与主办者保持距离，这算什么逻辑？只要大学的办学经费主要来源于政府，大学校长就只能是委任制；只要大学校长采用委任制，大学校长就自然有委任机构的相应级别。

大学的去行政化关键不是取消大学校长的行政级别，而是要改变目前大学内部按照政府机构设置的管理部门，避免大学成为政府的下级机构，要在大学内部按照教学和科研的本质规律设置相应的服务部门；大学的去行政化还体现在教师自身的观念上，教授不要自觉或不自觉地去与处长、科长工资待遇或社会地位挂钩。

依法规靠章程才能去行政化

从世界一流大学的发展历程来看，要实现大学系统的良好运转，需要通过立法来规范大学的发展行为，来明确大学的管理机制和运行机制。政府相关部门依法管理大学，在法律的基础上办大学，才能培养出高质量的人才，研发出创新成果，使大学真正承担起为国家和社会输送急需高质量人才的责任，为建设创新型国家和经济社会发展服务。

为了使大学科学发展，国家已经出台《高等教育法》，明确大学的管理机制和运行机制。前几年，教育部组织了各大学制定大学章程，进一步规范大学的运行模式，使大学的发展步入科学发展的轨道。

大学要依据《高等教育法》理顺大学与政府的关系，在政府指导下充分发挥大学自主办学的积极性；依据高等教育法和大学章程理顺大学党委与行政机关的关系，真正落实党委领导下的校长负责制；主要依据大学章程处理学术权力与行政权力的关系，实现

大学由行政主导，转为行政服务学术发展；靠大学章程规定大学内部制度建设与各机构之间运行的关系，实现科学高效管理，避免大学的行政化。

大学要充分发挥学术委员会的作用，学术委员会首先要有符合《高等学校学术委员会规程》的人员组成和明确的议事规则，机构和程序规定是学术委员发挥作用的重要基础；第二是要有与行政权力交叉相配套的若干制度，对于行政权力干预学术权力的行为设计有效的约束机制；第三是学术委员会组成和规章制度要结合学校学科和文化特色。

大学行政管理的内涵决定高校人才培养的质量。只有当大学行政管理服务于教学与科研，服务于广大师生，大学的人才培养才能得到科学发展。只有当教授的教学和科研成果被尊重，人才培养方案和计划被认可，学生的基本权利——学习权利才能被关注和保障，人才培养质量才能提升，行政管理也才能真正发挥应有的职能和作用。

大学去行政化的根本，就是要使行政管理确保学术权力的良好运作，监督学术权力的不当偏离，保证教师的教学、科研权力，从而最终保证人才培养的质量，使高等教育适应经济和社会的发展需要。

（摘自：中国青年报 2016-11-18）

北大去行政化能否引发多米诺效应

北京大学校长林建华日前接受新京报采访时表示，北大未来将尝试取消院系行政领导的行政级别，并采用聘用方式，进一步弱化行政级别，加强人员流动。

目前的高校运作体系是权力式资源配置，像北大这样的副部级高校就有 31 所，然后就是数不清的厅局级高校，国家资源的高校间分配与高校行政级别有着重要联系。而且，由于高校的这种权力架构，校长副校长之下就是处级副处级的学院院长、副院长，加上校级机关与其他职能部门的处级干部，流行段子中“处级干部一礼堂”，在很多高校都是事实。

高校运行的行政化和权力化弊端，已被充分认识并在国家层面形成改革共识。比如，2010 年 7 月发布的《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010-2020 年）》关于“建设现代学校制度”中明确提出，“推进政校分开、管办分离。……克服行政化倾向，取消实际存在的行政级别和行政化管理模式。”2013 年 11 月，十八届三中全会《中共中央关于全面深化改革若干重大问题的决定》中，重申“创造条件，逐步取消学校、科研院所、医院等单位的行政级别。”2015 年 5 月，《教育部关于深入推进教育管办评分离促进政府职能转变的若干意见》，要求“积极创造条件，逐步取消学校行政级别。”

但是，文件发布后，取消行政化和学校行政级别的各项动作却进展缓慢，像北大这样的举措看上去走在了前面，理应获得肯定，实际上则反衬了其他高校原地踏步没有展开改革。所以，应该认真检视高校去行政化改革扭扭捏捏的根源到底在哪里，到底是触动了谁的利益。

实事求是地讲，近些年高校的理念已经有所变化，比如学校行政部门不再完全以“管理者”自居，逐步认识到自己的“服务者”身份。不过，由于改革进程缓慢，行政化色彩略有褪色仅仅在少部分意识到位的高校，整体上依然是浓厚的行政化和权力化模式，学校各种资源的分配也是依据官职大小，做官之后课题好拿、荣誉易得、职称好评。此种诱惑，搞得很多学术新秀甚至教授都想弄个一官半职。深圳 40 名教授争一个处长岗位，安徽 20 多个副教授、博士抢副处长职位，看上去像是笑话，实际上符合行政化和权力式资源分配逻辑。

因此，北京大学的这个改革是否能够真正推行，仍需拭目以待，期望它能成为一个真的榜样。我们也期待改革的步伐能更快些、力度更大些，不要扭扭捏捏，不要只见楼梯响。其实，去行政级别这种事儿，自上而下会更畅通更迅速。

（摘自：新华网 2016-11-11）

高校教师兼职兼薪，“适度”很关键

近日，中共中央办公厅、国务院办公厅印发的《关于实行以增加知识价值为导向分配政策的若干意见》指出，允许高校教师从事多点教学获得合法收入，依法依规适度兼职兼薪。

对高校教师而言，这无疑是一项重磅利好政策，自此以后可以名正言顺地兼职兼薪啦！事实上，高校教师参与兼职兼薪早已不是新鲜之事，与其偷偷摸摸中“暗流涌动”，倒不如摆到台面上“光明正大”，以充分释放改革的善意和红利。同时，允许高校教师兼职兼薪，一定程度上实现了人才资源效益的最大化，增强了高等学校主动服务社会的能力和影响力，于公于私均大有裨益。可以说，通过实行以增加知识价值为导向的分配政策，从政策层面为广大高校教师注入了一剂强心剂，引燃了他们创新创业的激情，激发了他们协作交流的活力，也必然形成知识流动、知识生产的大好局面。

当然，为这一重大利好政策叫好的同时，还应关注政策文本中的一个重要词汇“适度”。应当讲，此处所言“适度”之内涵丰富、寓意深刻，稍有偏差，小则引致政策走偏，大则导致严重背离政策之初衷。有鉴于此，把握好这个“适度”要求显得尤为关键。

于高校教师个体而言，切忌“舍本逐末”。教书育人乃教师之神圣职责，履行好教师职责、完成本职工作为守“业”之本。故而，高校教师参与兼职兼薪之大前提，应首要治学为本、育人为先、术业有专，并能留足时间与学生充分互动交流。那些把大量精力用于兼职活动，甚至从事与产学研不挂钩、与本职工作毫不相干的兼薪工作的高校教师，势必会对正常的教育教学秩序造成一定冲击，丢了本分、忘了初心、乱了分寸。其实，该政策也同时申明了要把教学业绩和成果作为高校教师职称晋升、收入分配的重要依据。对专职从事教学的人员，适当提高基础性绩效工资，加大对教学型名师的岗位激励力度，同时还鼓励开展教学理论研究、教学方法探索、优质教学资源开发、教学手段创新等。由此来看，在这一张一弛之间，拿捏有度弥足珍贵。对于一些有能力并有精力的教师而言，允许兼职兼薪带来的是利益倍增效应，符合公平的劳动分配原则，理当成为社会的中高收入群体，应当予以支持和鼓励。当然，教师自身更应正确看待兼职兼薪引起的权利与义务责任的变化，重视技术秘密和知识产权保护，不能越规逾矩。

对高校自身来讲，在空前开放、多元、共享的环境中，“适度”超前的发展策略显得尤为必要。**为此，高校应做到“四个转变”：一是高校办学由相对封闭转向开放共享。**鼓励广大教师既可参与决策咨询、扶贫济困、公民服务、科学普及、学术组织等公益性兼职活动，还能从事技术创新、技术开发、技术成果转让、信息咨询、技术服务等兼薪工作。**二是对教师的考核评价由硬性量化转向柔性价值。**通过营造良好教育生态，搭建学术科研平台，内生性把教师引向教学学术专注。同时，将多点教学等兼职同步纳入作为年度考核的依据之中，将教学业绩、对外智力服务、科技成果转化和成果与课题、项目一并合理纳入考核体系，形成以知识价值为基准点、权责利为平衡因素、“多劳多得”为结果评价的柔性考核体系。**三是对成果的评价周期由短期转变为中长期。**从知识生产角度来讲，那些原始创新的重大知识发现，均是在宽松自由的长期积累中突生而来。因此，合理确定评价时限，避免短期频繁考核，形成中长期激励导向，以防止滋生急功近利、学术不端等负面取向。**四是收入分配机制从岗位层次均等化转向人力资本运营的价值认定机制。**回归学术本位管理、评价，突出业绩贡献有回报，权益有保护，监督有力度，形成合理的智力劳动补偿激励机制、绩效考核制度，促进新政策落地生根。

当然，高校教师从事兼职兼薪的行为，不能仅从自身角度对其评头论足，更应从外部环境、形成机理、策略供给等综合视角予以检视。

首先，从社会外部环境，政府应积极营造“让知识创造价值，价值创造者得到合理回报”的社会氛围。改革科研管理和评价制度，让各类经费为人的创造性活动服务，在

配置资源中充分认识、正确估价高校教师的智力价值和知识价值，用利益杠杆调动其积极性，为其提供优质高效服务，实现机构、人才、装置、资金、项目协同发展的新格局。

其次，从形成机理分析，理当诉诸大学本体价值，厘定“知识价值”的核心要义。即知识价值指的是知识生产中所凝结的人的科学劳动，是一种“潜在的价值”，只有通过转化和交换才能变成现实的价值。故而，有效打通科技成果转化通道，以实现创新链与产业链之间有效对接，为教师科研行为有效增益。

最后，从策略供给出发，在应对民间资本、营利性组织等进入公共教育领域之时，应谨慎保有选择性和灵活度，保持适度张力。进一步把握高校教师的成长特性，优先给予其精神性奖励，逐步形成教学、科研、服务等多功能兼备的共生共荣的学术社区，让创新成为共同体的一种价值导向与思维方式，为高校教师成长提供良好的政策环境和社会氛围。

（摘自：人民网 2016-11-09）

新政策将给高校带来什么变化

中共中央办公厅、国务院办公厅日前印发《关于实行以增加知识价值为导向分配政策的若干意见》。《意见》旨在“充分发挥收入分配政策的激励导向作用，激发广大科研人员的积极性、主动性和创造性”，这对高校及高校教师意味着什么？这一政策导向的现实针对性是什么？人才创新活力得到极大激发后，将给我国高等教育带来哪些影响？记者专访了国家教育发展研究中心高等教育研究室主任马陆亭、中国人民大学教育学院副院长李立国和南开大学周恩来政府管理学院副教授陈超，解读政策要点，回应公众关切。

拓宽了教师收入的合法性来源

记者：《意见》中最值得关注的亮点有哪些？对高校和高校教师意味着什么？

陈超：《意见》将知识、科研工作和科研成果的价值提到前所未有的高度。其中的亮点主要有：首次明确将产权和股权与教师的科研收入联系起来，实则是将教师的科研成果当作知识资本，从而肯定教师的收入可以包括基础性工资、绩效奖励、由科研成果和知识资本带来的资本性收入等多个方面，从而拓宽了教师收入的合法性来源，这对于激发教师的科研创新热情，改善高校教师的收入水平，稳定高校教师队伍具有积极意义。

《意见》明确鼓励教师可以开展兼职工作，并取得相应收入，对于解放教师的生产力和活力具有现实意义。《意见》明确提出要发挥财政科研项目资金在知识价值分配中

的激励作用，建立健全符合自身特点的劳务费、间接经费管理方式，合理安排间接经费中绩效支出，这对于劳务费的使用范围、使用方式和使用方向是一个新的信号。过去，科研项目经费管理规定大都禁止科研项目主持人、有工资收入的科研人员领取劳务费，劳务费只限于没有工资性收入的科研助理、兼职人员和外聘人员。《意见》突破过去的常规，取消劳务费比例限制，扩大劳务费的支出范围，提升劳务费的激励作用。

李立国：对教师而言，兼职取酬是利好消息，可充分发挥自己的专业知识，激发教师积极性，通过更多的劳动报酬，提升收入水平，实现知识的价值；对高校而言，亮点在于带来更多的收入分配自主权，打破传统的分配体制，真正实现按劳动价值分配。

鼓励教师参与社会服务

记者：这一政策主要针对的是现实中的哪些问题？

陈超：这一政策主要针对当前高校教师收入水平整体偏低，工资收入来源单一，工资合法性渠道模糊；科研经费管理规定不合理；项目资金使用效率不高，劳务费设置不合理，没有有效发挥激励作用；科研成果产权意识薄弱，产权保护滞后等问题。

李立国：必须强调的是，一段时间以来，社会对教师校外兼职取酬的争议较大，国家也未出台相应政策。而社会需要大学教师的智力支持，产学研合作也需要大学教师的积极参与，因此，此项政策出台不仅是鼓励教师依托智力和知识参与社会服务，同时也是对教师参与校外社会兼职取酬问题的回应。

记者：意见提出分类施策，赋予高校更多收入分配自主权等原则要求，对于正在进行的高校管理体制改革，人事制度改革既是政策利好，是否也是一种挑战？在操作过程中需要破解哪些难题？

马陆亭：分类施策赋予高校更多收入分配自主权，让高校有了更多的政策空间和自主权利，也有了更大的改革灵活性去推动高校人事制度改革，特别是薪酬制度改革。但是，如何规范校外兼职取酬、如何平衡高校正常的教学科研与兼职的关系，需要各高校因地制宜，在管理匹配上下足功夫，通过不断调整、完善形成更加规范和具有操作性的管理规定。

警惕教学科研、校外兼职与科研转化的失衡

记者：人才的创新活力得到极大激发，将给整个高等教育带来哪些影响？

马陆亭：通过种种举措激发广大教师和科研人员的积极性，更有利于科研成果的转化以及产学研合作，避免过去教师科研成果“睡大觉”等情况的发生。最重要的是，这也鼓励他们走入社会，履行社会服务职能，解决社会问题，从而直接推动社会的健康快速发展。

陈超：毫无疑问，这项政策短期内将会激发广大教师的积极性和创造力。但需要警惕的是，从长远来看，如果教师把更多精力和时间投入科研转化和外部兼职之中，不可能不对其教学科研等本职工作造成影响。要防止“科研第一、资本第一、产权第一、股权第一”等思想扭曲高等教育基本理念和核心使命。

（摘自：光明日报 2016-11-10）

合理界定和下放高校职称评审权限不能“一锅煮”

日前，中央《关于深化职称制度改革的意见》出炉，《意见》明确指出：突出用人单位在职称评审中的主导作用，合理界定和下放职称评审权限，推动高校、科研院所和国有企业自主评审。

据媒体透露，2017年起某省将向省属高校全部下放高级职称评审权。高校职称评审放权是大势所趋，但放权既要积极，也不能操之过急，要“合理界定和下放”，不能“一锅煮”，要么一个也不放，要么一下子全放，走极端，有放也可以有收。

放前要评估。看具体学科是否具有评审条件，切忌对一所高校所有的学科专业“一刀切”。具备评审条件的学科专业可下放；不具备评审条件的学科专业千万不能放。如：承担教授资格评审任务的专业（学科）评议组成员应由具有本专业（学科）教授资格的人员担任。有的高校一些专业（学科）师资力量薄弱，没有这些专业的教授，或者这些专业的教授数量太少以致于凑不齐学科评审组，那么这些专业教授职称评审权就不能下放给这所高校。下放职称评审权，必须进行评估，能放则放，不能放千万别放，如果某校所有学科专业都具备评审条件的，可全放；如果部分具备条件的，则部分放；如果全都不具备的，则全不放，等具备了再放。一般来说，某校所有学科专业都具备评审条件的比较罕见。因此，高校职称评审放权，应向高校内具备评审条件的学科放权，而不是一股脑地向高校所有学科放权。

放后质量要确保。高校职称评审权下放后，高校就成了职称评审质量保证的主体，在政府从制度层面保障职称评审质量的前提下，学校作为主体应构建职称评审质量的保证体系，明确职称评审的领导机构、工作机构、监督机构及各自在职称评审质量保证工作中的职责，建立职责分明、执行和监督分离与联动、闭合循环、可持续提高的工作体制和机制，确保影响职称评审质量的关键因素和关键环节在职称评审全过程中始终处于受控状态，确保评价结果的客观性和公正性，确保学校的职称评审质量和水平达到省定的质量标准。

评审权可放，也可收。放后要畅通教师维权和投诉通道，不断改进和完善相关制度，尽监督管理之责。对于学校领导一手遮天、自己定标准谁符合领导说了算、学校内部矛盾突出、老师之间关系紧张、民怨沸腾、上访频繁的高校，有关部门要果断收回评审权，并追究有关人员相关责任。

（摘自：科技日报 2016-11-09）

教育部：23项举措促进高校科技成果转移转化

教育部日前印发《促进高等学校科技成果转移转化行动计划》，明确提出23项重点任务，涉及加强制度建设、创新服务模式、拓展资金渠道、完善成果转化评价体系等九大方面，要求教育部直属高校要在今年年底前，其他高校在明年3月底前完成涉及科技成果转移转化各项制度、工作机制的建立和完善。

在制度建设方面，行动计划要求建立完善工作机制，优化科技成果转移转化工作流程，实行成果转化公示制度，完善科技成果转化收益分配政策，保障参与科技成果转移转化各方的权益，同时要制定科技人员在岗兼职、离岗创业和返岗任职的制度，完善鼓励科技人员与企业工程人员双向交流政策措施，并组织开展将企业任职经历作为新聘工程类教师必要条件的试点工作。

为挖掘科技成果转化潜力，行动计划明确，要加强科技成果源头管理，开展项目筛选，通过建立专利池、可转移转化科技成果储备库等手段，培育一批具有一定成熟度、市场认可度高的科技成果，推动一批市场前景好的科技成果进行小试、中试。

拓宽资金渠道，加强科技与金融结合，是行动计划明确的重点任务之一，不仅要求发挥财政资金引导作用，同时还要拓宽社会资金参与渠道，如通过组织成立创业投资基金等方式，吸引社会资本参与高校科技成果转化。

在完善成果转化评价体系方面，行动计划明确将科技成果转移转化纳入高校考核评价体系，分类指导高校科技成果转移转化工作，并将建设科技成果信息系统，完善科技成果信息发布机制，向社会公布科技成果和知识产权信息，提供科技成果信息查询、筛选等服务。

（摘自：中国教育报 2016-11-18）