



发展规划动态

2019 年第 2 期

(总第 132 期)

兰州大学学科建设与发展规划处编

刊号: LKZ-16

本 期 目 录

【综合改革】

- 管理学院综合改革案例一..... 1
- 管理学院综合改革案例二..... 3
- 物理科学与技术学院综合改革案例一..... 5
- 物理科学与技术学院综合改革案例二..... 7
- 化学化工学院综合改革案例..... 8

【高教动态】

- “六卓越一拔尖”计划 2.0 启动大会召开..... 9

【他山之石】

- 厦门大学: 优化科研经费管理和服务模式..... 11
- 南开大学: 创新服务方式, 设立科研财务助理岗位..... 13
- 陕西师范大学: 扩大学院办学自主权..... 15

相关网络资源请访问 <http://fgc.lzu.edu.cn>

【综合改革】

2018年10月27日,学校召开试点学院改革启动会,正式启动学院综合改革。2019年3月5日,为深入了解试点学院改革进展情况,全力推动校院两级管理体制改革落实落地,学校领导对试点学院进行了专题调研。近日,试点学院总结了改革的阶段性成果和成功经验,特专题刊发。

● 管理学院综合改革案例一

建立师资分类管理和绩效管理的评价激励机制

一、解决的问题

- (一) 充分调动教师投入教学、科研和公共服务的积极性和主动性
- (二) 促进产出高水平科研成果

二、解决问题的思路、措施、进展与成效

(一) 探索实施教师分类管理

1.改革思路

(1) 构建适合不同岗位教师的职业生涯发展通道,引导和促进从事教学、科研等各项工作的教师充分发挥特长,各尽所能、各得其所,实现“人尽其才,才尽其用”。

(2) 强化岗位管理,细化教师岗位职责,规范基本工作量要求,建立和完善各类各级岗位教师的考核评价体系。

2.改革措施

实施教师岗位分类管理制度,制订《管理学院教师岗位分类管理办法》和《管理学院教学科研人员申请高级专业技术职务基本条件和业绩成果要求(试行)》。

3.改革进展与成效

(1) 起草完成了《管理学院教师岗位分类管理办法》,确定了管理学院教师年度考核工作量要求和聘期考核工作量要求。将现有教师分为教学科研型、教学为主型、科研为主型三种类型,每一类型有相对应的聘用条件。各类型教师按照职称有相应的年度和聘期教学工作量、科研工作量和公共服务工作量要求。对各

类教师进行年度考核和聘期考核。年度考核对教师年度工作情况进行考核评价，考核结果作为奖惩、绩效工资发放的依据。聘期考核是对教师聘期内履行岗位职责和目标任务完成情况的全面评价，是教师岗位聘用与管理的重要环节，聘期考核的结果分为合格和不合格，聘期考核的结果作为教师续聘、低聘、解聘及岗位调整的依据。

(2) 起草完成了《管理学院教学科研人员申请高级专业技术职务基本条件和业绩成果要求(试行)》，制订了《管理学院教学科研人员专业技术职务聘任工作细则》，完成了晋升教学科研型、教学为主型和科研为主型教授和副教授的教学工作要求、基本研究项目要求、基本研究成果要求和代表性成果要求，根据学院实际情况，聘任条件在学校要求基础上有一定提高。

(二) 探索实施师资绩效管理

1. 改革思路

突出重点工作绩效导向，充分发挥激励作用，实现“多劳多得，优劳优酬”，让学院绩效分配成为有效促进教师投入教学科研工作的“杠杆”。

2. 改革措施

(1) 实施研究所绩效考核

学院教师根据自身学科背景、研究成果组成团队后进入研究所。学院对研究所实施动态调整和绩效管理，学院每年下拨专项经费支持研究所开展科学研究、人才培养和社会服务工作。研究所年度绩效考核采取积分制，考核结果作为学院是否调整研究所和下一年度给予研究所预算经费的依据，从而调动研究所内开展科学研究、人才培养和社会服务工作的积极性。

(2) 完善管理学院绩效工资分配制度

修订《管理学院绩效工资分配办法》，根据学院发展实际和建设一流学科的目标要求，进行分配结构的统筹调整，向重点工作和高水平、高质量成果倾斜，使绩效工资充分发挥激励作用，调动教师投身教学科研工作的积极性和主动性。

(3) 完善管理学院高水平科研成果奖励制度

修订《管理学院高水平科研成果奖励办法》，使奖励办法更能体现学院学科建设的战略意图与方向，成为撬动高水平科研成果加快产出、推动一流学科建设的有效杠杆。

3.改革进展与成效

(1) 制订了《管理学院研究所绩效考核办法》，各研究所形成了系列学术活动品牌和浓厚的学术氛围，研究所作为高水平科学研究的平台功能日益显现。2018年全院各研究所共举行学术研讨会、学术交流活动80场。

(2) 已修订《管理学院绩效工资分配办法》《管理学院高水平科研成果奖励办法》《管理学院高水平教学成果奖励办法》。教学科研绩效已深入人心，教师间存在适度竞争，促使教师主动提升教学质量、发表学术论文、申请国家项目，教学科研质量不断提高。2018年学院教师发表SSCI/SCI论文8篇，其中高水平论文6篇；发表CSSCI论文63篇，其中高水平论文22篇。获批国家级项目9项。获得甘肃省优秀社科奖6项。

● 管理学院综合改革案例二

探索国际化和复合型本科生人才培养体系

一、解决的问题

解决全球化背景下，地处经济欠发达地区管理专业学生的国际视野、专业能力、领导力和社会责任不足的问题。

二、解决问题的思路、措施、进展与成效

(一) 改革思路

实施本科生教学质量提升计划，构建国际化人才培养体系，举办跨学科实验班、“成功计划”项目、领导力和社会责任研修班。

(二) 改革措施

1.实施本科生教学质量提升计划

提升计划包括本科生课程团队建设、“三位一体”教学评估、教学观摩督导、教学奖励实施。实施本科生教学质量提升计划保证了课堂教学质量，为学院本科生打下坚实的专业理论基础。

2.构建管理学院国际化本科人才培养体系

(1) 加强全英文课程建设，提高本科生英文课程设置比例。结合国际MBA师资，通过聘请长短期外教、邀请短期讲学等“引进来”方式，实施模块化教学，

将海外知名教授引入讲座研讨、课堂教学、论文指导等环节。充分利用近年引进的具有海外留学背景的青年教师,开设10门左右全英文课程。

(2) 开办国际合作项目。与英国阿斯顿大学联合开办会计学专业本科双学位项目。同时积极组织学生申报学校、教育部等出国交流项目,学院提供经费支持优秀学生赴合作伙伴院校交流,不断提高本科生出国交流比例。

(3) 举办国际暑期学校。联合美国西华盛顿大学、美国内华达大学雷诺分校、德国莱比锡商学院、瑞士西北应用科技大学等在2019年暑期开办主题为“中国西部可持续发展”的国际管理学暑期学校。将该项目做成一个长期项目,每年暑期轮流在合作院校举行。

(4) 推广国际教学管理系统。在学院本科阶段课程中全面推行毕博(Blackboard)教学管理平台,以信息化促进规范化,推动师生实现更好的沟通和交流。

(5) 推进AACSB国际认证。以AACSB国际认证体系为基础,构建符合AACSB国际认证标准的本科课程评价体系和质量保障体系。

3.探索与理工科学院开办跨学科实验班

利用本院管理学双学位班,与其他理工科学院合作选拔学生组成实验班,学生在修完规定学分后,获得管理学第二学位。最终培养以专业立身,以管理成名,数理基础扎实、毕业发展选择面广的“技术+管理”的复合型人才。

4.实施“成功计划”项目

“成功计划”源自兰州大学管理学院“学习管理就是学习成功”的院训,自2006年开始探索,包括“雏鹰大讲坛”(原“学术活动月”)、“大学生课外科研创新培育项目”和“导师计划”三部分,是以培养学生的创新能力和综合素质为主线,与课堂学习有效协同,多层次、立体化、全覆盖的创新人才培养体系。

5.实施领导力与社会责任研修班

研修班于2013年开办,以提升学生领导力和社会责任目标,按照项目需求设计和组织课程,采用多元化、互动性和整合性的项目形式,围绕领导力与社会责任的理念和能力提升以及实践进行专项培养。

(三) 改革进展与成效

1.制订《管理学院本科生课程团队建设方案》《管理学院本科教学奖励实施办

法》《管理学院教学评估办法》《管理学院会计学专业 ACCA 方向班学生出国(境)交流奖学金管理及实施办法》和《管理学院国际化本科人才培养“五个一”工程实施方案》，搭建起培养具有国际视野、基础知识好、领导力和社会责任强的本科生的制度框架。学院学生综合素质和科研能力得到广泛认可，学院本科生代表队获得了 2017ACCA “就业力大比拼”全国总冠军(2017 年)、第三届中国大学生人力资源职业技能大赛中荣获团体一等奖和 ACCA2018 年 12 月考季中单科成绩中国大陆第一名等突出成绩。

2.通过“成功计划”的系统训练，学院本科生在学术论文发表、国家级大学生创新创业训练计划项目和筹政基金项目立项和各类大赛中都取得了具有高显示度的成果。经过系统总结“成功计划”实施 12 年来的经验和成功做法，该项目获得了甘肃省教学成果一等奖和国家教学成果二等奖，入选教育部全国第一批思想政治教育精品项目。

3.2014 年至今，大学生领导力与社会责任示范研修班已举办三期，共培养学员 110 人，其中 5 名学员赴世界一流大学访学研修、60 名学员进入国内外高水平大学继续深造，多名学生进入国内外名企工作，取得了良好的培养效果。第三期研修班的 12 名同学还赴泰国曼谷参加了第九届世界大学生领袖研讨会，参会表现受到了与会嘉宾的肯定。

● 物理科学与技术学院综合改革案例一

以“教学改革”为牵引全面推动综合改革

一、解决的问题

解决学院教学科研系列教师科研项目少、科研水平不高、教师上课热情不够、学生学习积极性普遍缺乏、“挂科”现象严重、每年有相当比例的学生不能按时毕业等严重问题。

二、解决问题的思路与举措

(一) 改革思路

学院审势而为，瞄准“双一流”建设目标，围绕提高人才培养质量这一核心

任务，启动以“教学改革”为牵引的综合改革，并以点带面逐步深入推进。

(二) 改革举措

1. 率先推动教学改革，全面贯彻新时代人才培养理念

聚焦人才培养，相继走访了清华大学、北京大学、北京师范大学、中国人民大学、复旦大学、武汉大学、华中科技大学、华中师范大学、中科院相关高校、科研院所以及校友企业等，并在院内充分调研、征求意见的基础上，全面贯彻新时代人才培养理念，率先推动教学改革。

构建14个教学团队，打造出“课程群”体系，覆盖学院所有课程。每个课程群形成一个由教授——副教授——讲师——研究生/高年级本科生（助教）共同组成的教学团队，涵盖从本科到研究生，开设包括前沿讲座在内的一系列课程，打通“本硕博”以及“本科——专业学位”课程体系。确定教研室为学院基层教学组织，围绕“课程群”组建了7个基础类教研室、5个专业类教研室和2个大学物理基础及实践类教研室。同时，邀请北京大学、南开大学、吉林大学等高校的著名教学专家，有针对性的指导教学工作，讲授教学经验，着力提升教师教学能力和教学水平，全面提高教学质量。

2. 以教研室为基础重组基层组织架构体系

坚持立德树人，以本为本，充分发挥党的领导作用，在组建教研室的基础上优化建设党支部，并以党支部为依托设置工会小组，切实发挥党支部凝聚、服务、宣传和团结师生方面的关键作用。以教研室为基础、按照学科相近思路设置党支部，以基础类、专业类教研室和实践类教研室为基础，设置五个教工党支部；解散原来以党政管理人员为主的第六支部，将该支部成员按照岗位性质和工作需要，分流到其他教师支部或学生支部，直接服务师生，真正体现以“学生为中心、以教师为主体”的工作理念。选举教研室主任或副主任担任支部书记、副书记，选优配强支部领导，全部具有博士学位，实现支部建设“双带头”目标。以党支部为依托设置工会小组，支部书记兼任组长，把服务教职员工的真正落到实处。通过一系列基层组织体系建设和干部配备，实现了党支部、教研室和工会小组三位一体，确保党的建设和中心工作、群团组织建设和基层治理体系建设有机融合。

通过以本为本，教学改革，重组基层组织架构，回归大学教书育人本职，让现有的教师有事干、会干事、干成事，营造教书育人良好机制，促进学院“双一流”建设。

● 物理科学与技术学院综合改革案例二

开展“院企、院所、院院”合作 加强人才培养平台建设

一、解决的问题

2017年,物理学院教学科研人员中,有相当高比例的教师没有在研纵向或横向项目。同时,学院每年有一定数量的毕业生无法按时毕业。

二、解决问题的思路与举措

(一) 改革思路

以问题为导向,本着“分类培养、分级教学、厚实基础、宽泛口径”的原则,推动实施教学改革,积极探索“拔尖人才2.0”和“新工科人才”的人才培养模式,为培养高层次专业型人才搭建良好平台。

(二) 改革举措

1.缩短人才培养周期,着力提升人才培养质量和水平,出台“院企、院所、院院”合作计划、“本硕博”贯通和“本科——专业学位”贯通培养方案实施办法等。

2.积极走访校友企业,寻求合作机会。2018年,学院先后走访了深圳市禾望电气股份有限公司、中控智慧科技股份有限公司、广东省电子变压器电感器行业协会、广州奥迪威传感科技股份有限公司、保利华南实业有限公司、隆基新能源有限公司、广东先导稀材股份有限公司、中色(宁夏)东方集团有限公司西北稀有金属材料研究院、西安隆基绿能科技股份有限公司、天水华天科技股份有限公司等洽谈合作,本着互惠、双赢原则,充分利用现有资源,发挥各自优势,创新专业化人才培养体系,有针对性地培养企业需求的专业人才,实现学院培养人才与企业对人才的需求完美契合。经过前期充分沟通交流,2019年3月21日,兰州大学——广东奥迪威传感科技股份有限公司签署协议正式成立传感器联合研究院。根据协议内容,广东奥迪威传感科技股份有限公司投入300万元(一期),与学院共建传感器联合研究院。

3.依托研究院,双方围绕国家战略需求,以“院企”平台为基础,在科学研究、成果应用等方面深入合作,用实际成效推动产学研一体化发展。一是开展“无铅压电陶瓷”科学项目研究。围绕对环保传感器材料“无铅压电陶瓷”的需求出发,

以开放课题的形式管理，组建无铅压电陶瓷研究团队，发挥学院科研平台和人才优势，攻克技术难题，解决企业需求。二是实施奥迪威定制班人才培养项目。学院从2016级本科生中招募了20余名对传感器有兴趣的学生，组建了奥迪威定制班。定制班为虚拟班级，不打破学生原来的年级建制，设立班主任1人。班级采取项目的形式管理，班主任同时为项目负责人。依托定制班，学院邀请奥迪威公司的技术总监等做专题报告，开设传感器等有关领域课程，举办专题前沿讲座。奥迪威公司资助学生到企业实习实践，同时还为优秀的学生设置奖学金。学院负责厚实理论基础，奥迪威公司负责专业知识培训，发挥双方优势，共同开展超声波传感器材料及器件领域的人才培训和专业型应用人才培养。

● 化学化工学院综合改革案例

探索公用房有偿使用改革

一、解决的问题

化学学科对公用房的需求较大，而学院一直面临着公用房短缺的困扰。目前，学院公用房存量耗竭，每年新入职教学科研人员面临无房可用的窘境。另外，学院教职工长期无偿使用各类公用房，致使教职工对公用房资源的节约意识不强，公用房的资源紧缺与利用不高的问题同时存在。

二、解决问题的思路

学院依据“有偿使用、阶梯定价、合理调配”的原则，建立与职称相符的公用房有偿使用收费核算机制，对全院实验室、办公室、仪器间等公共用房进行有偿使用收费改革。

三、解决问题的举措

1. 充分做好改革调研工作

学院赴北京大学、上海交通大学开展公用房收费调研；通过互联网，收集其他一流大学建设高校公用房收费的资料和文件。对全院所有公用房的实际使用情况进行三次大摸排。

2. 做实做细，制定高水平的改革方案

学院在 2012 年、2015 年两次启动公用房收费改革，已经具有较丰富的公用房改革经验和方案。本次改革充分吸收兄弟院校经验，经多轮修改，形成了符合学院实际、具有较高可执行性的公用房收费改革方案和收费办法。

3.反复酝酿，多轮征求意见，修改改革方案

改革方案和收费办法在制定和定稿过程中，在院领导班子、研究所所长、党政联席会、专题教代会等不同范围内征求意见，进行了 10 余次修改。与发规处、财务处、资产处等职能部门积极沟通，广泛征求建议，改进改革方法。多次向校领导汇报工作进展和改革方案。

4.高度透明，全程公开收费改革进程

学院将计算出的收费明细，与公用房面积、计算办法等一起在全院范围内进行三次公示，接受全院监督，根据公示结果进行复查调整，及时处理信访信息。最终个人收费标准，由每位教师签字确认。

四、改革进展与成效

截止 2018 年底，学院完成全部公用房收费，整个改革推行平稳有序。本次公用房收费共收取公用房使用费 55 万元，将用于学院发展建设。

通过本次改革，个别教师交回了使用率不高的公用房，部分占有公用房较多的课题组，在组内重新调整了公用房归属，一批青年讲师、副教授获得公用房使用面积。学院也探索出一条适合学院需求的公用房有偿收费改革之路。

【高教动态】

● “六卓越一拔尖”计划 2.0 启动大会召开

4 月 29 日，教育部、中央政法委、科技部、工业和信息化部、财政部、农业农村部、卫生健康委、中科院、社科院、工程院、林草局、中医药局、中国科协在天津联合召开“六卓越一拔尖”计划 2.0 启动大会。会议强调，要深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，全面贯彻落实全国教育大会精神，按照《加快推进教育现代化实施方案（2018—2022 年）》要求，全面实施“六卓越一拔尖”计划 2.0，发展新工科、新医科、新农科、新文科，推动全国高校掀起一场“质量

革命”，形成覆盖高等教育全领域的“质量中国”品牌，打赢全面振兴本科教育攻坚战。教育部党组书记、部长陈宝生出席会议并讲话。

陈宝生指出，2009年启动实施系列卓越拔尖人才教育培养计划以来，为经济社会发展提供了有力的人才支撑。当前，我国高等教育已经从规模扩张全面转向内涵式发展，启动实施“六卓越一拔尖”计划2.0，将原先的单个计划变成系列计划的组合，由“单兵作战”转向“集体发力”，标志着高等教育改革发展走向成型成熟，标志着中国高等教育从跟随跟跑转到部分领域并跑领跑，是新时代中国高等教育写好“奋进之笔”的一次“质量革命”，体现了高等教育内涵发展的新要求，具有重要意义。

陈宝生指出，高教战线要把“六卓越一拔尖”计划2.0作为新时代全面振兴本科教育、打造高等教育“质量中国”的战略一招、关键一招、创新一招，继续推动全面振兴本科教育往实里做、往细里走、往深里去，真正把高等教育的质量立起来。一是立足新时代，强化担当意识。要把强化担当意识作为人才培养工作的首要要求，用“四个意识”导航，用“四个自信”强基，用“两个维护”铸魂，紧紧扭住“两个根本”，牢牢把握“提高质量、推进公平”两大时代命题，真正担当起教育是国之大计、党之大计的新时代责任。二是面向新变革，强化战略思维。要主动适应新技术、新业态、新模式、新产业的需求，加快布局未来战略必争领域的人才培养，更多样化、更综合化、更集群化、更智能化、更国际化，推动并引领新一轮产业变革。三是创造新模式，强化创新精神。要强化创新精神，按照提高质量、优化结构、守正创新的原则，大力发展新工科、新医科、新农科、新文科，建设高水平本科教育，在竞争日益激烈的世界高等教育中站稳脚跟。四是提升新内涵，强化质量效果。要把人才培养的质量和效果作为检验高校办学水平的根本标准，做到标准先行、评价护航、文化为魂。

陈宝生强调，世界高等教育正处于深刻的根本性变革之中，我们必须超前识变、积极应变、主动求变，强化使命感、责任感、奋进感，坚持“以本为本”，推进“四个回归”，把“六卓越一拔尖”计划的各项任务落到实处，打赢全面振兴本科教育攻坚战。要打好组合拳，聚焦本科教育的关键点，巩固已有改革成果，抓好当前工作重点，着力构建长效机制。要打造生力军，立足当下、面向明天，抓好卓越拔尖人才培养。要打开突破口，紧扣学生学好、老师教好、学校管好三个

关键，让学生忙起来、教学活起来、管理严起来、课程实起来、学科特起来，让新时代本科教育高起来、强起来、亮起来、好起来、香起来。

背景介绍：2009年，教育部、中组部、财政部共同启动实施“拔尖计划”，在20所重点大学建立一批国家基础学科人才培养基地，探索高校拔尖学生重点培养体制机制。自2010年起，教育部先后联合10多个部门推出“卓越工程师教育培养计划”等6个“卓越计划”，探索与有关部门、科研院所、行业企业联合培养人才模式。“六卓越一拔尖”计划2.0，将把原先的单个计划变成系列计划的组合，由“单兵作战”转向“集体发力”，在原有基础上拓围、增量、提质、创新，扩大各计划实施范围和规模，增强改革力度，努力探索高校人才培养的中国模式、中国方案和中国标准。2019年至2021年，教育部将分三年全面实施“六卓越一拔尖”计划2.0。该计划的三项核心任务是，面向所有高校、所有专业，全面实施一流专业建设“双万计划”、一流课程建设“双万计划”、建设基础学科拔尖学生培养一流基地，也就是建金专、建金课、建高地。

(来源：中国教育报)

【他山之石】

● 厦门大学：优化科研经费管理和服务模式

一、优化科研项目经费管理，提升使用效益

1.规范科研项目的预算调整

为进一步提升科研项目经费的使用效益，出台相关文件以规范财政科研项目的预算调整，并规定预算调整的审批程序。为维护预算的严肃性，财政科研项目经费预算一般不予调整，确需调整的，遵循“先报批、后使用”的原则，在任务执行周期内进行。

2.加强对间接经费的使用管理

间接费用是在组织实施项目过程中发生的无法在直接费用中列支的相关费用，主要用于补偿学校为项目研究提供的间接成本以及激励科研人员的绩效支出等。间接费用一般按照不超过项目资助总额的一定比例核定。间接经费须足额预算，即必须按政府项目主管部门对间接经费预算规定的最高比例预算。预算经学校科

研管理部门审核后方可申请。学校作为牵头单位申报的项目，负责人应在预算申报书（合同）中与合作单位约定间接经费分配方案，合作单位的间接经费比例原则上不得超过总间接经费占总直接费扣除设备购置费后的比例；如学校作为项目合作单位，间接经费比例原则上不得低于总间接经费占总直接费扣除设备购置费后的比例。间接经费足额预算的项目，在经费入账时按到账金额和批复的预算比例计提，学校与学院/项目组按 3:7 分配。

二、建立科研经费管理的绩效考核制度和奖惩机制，保障管理有效性

1. 建立科研经费的绩效考核制度

对科研项目取得的社会效益和经济效益进行考核和评价，对规范、科学、有效使用科研经费并做出突出成果的项目、单位或个人，学校给予表彰和奖励；对组织不力或行为不当的科研团队、个人和院（系）、直属单位进行管理干预和相应的处罚。学校将科研经费管理绩效纳入院系负责人的考核范围。各学院（研究院）作为科研活动的基层管理单位，负责组织管理本单位科研工作，对本单位科研项目资金使用承担监管责任，制定和完善学院（研究院）科研项目资金使用管理和绩效考核规定。各学院（研究院）要根据学科特点和项目实际需要，合理配置资源，为科研项目执行提供条件保障；监督项目预算执行，督促项目预算执行进度。

2. 明确各单位责任，制定监督和奖惩制度

学校各职能部门负责对科研经费使用进行监督检查。财务处负责对科研经费收支的会计监督，纪检监察审计部门负责科研经费收支的审计、监督和检查。学校及各项目负责人应自觉接受政府有关部门及科研经费提供方或其委托的社会中介机构，依据国家有关法规、预算和科研合同对科研经费的管理和使用情况进行监督检查。凡虚构经济业务和使用假发票等非法手段套取科研经费、为个人牟取私利、损坏学校声誉，按学校经济责任制有关规定承担相应的经济或法律责任。

三、利用“互联网+”，完善财务管理信息系统，提升服务质量

1. 完善科研预算管理系统，通过软件功能权限划分和业务流程使项目负责人、学院、学校管理部门在科研经费管理中能够高效能的各司其职。

2. 建立专项经费预算管理系统，实现各类专项经费的自预算编制、下拨、直至执行与控制的全过程监控，增加了专项经费管理的可控性和透明度，提高了专项经费使用效益和执行进度。

3.建立银校互联系统,实现了银行转账、电汇、个人结算的电子化。

4.建立网上综合查询系统,提高了财务信息查询的及时性和准确性,便于经费使用人依据预算和项目进展把握经费开支进度,督促经费使用人按预算合理使用经费。

5.建立网上薪酬申报系统,实现了全校教职工和学生等各类人员经费发放的电子化,理顺了经费发放的业务流程,提高了准确性和工作效率。

6.建立网上报账系统,方便报账人员灵活合理地安排工作,节约办理报账事务的时间,让科研人员潜心从事科学研究,进一步提高工作效率。

(来源:教育部网站)

● 南开大学:创新服务方式,设立科研财务助理岗位

一、根据科研项目需要,设置两类科研财务助理岗位

科研财务助理是在健全科研经费服务体系方面设立的为学校科研项目服务、协助科研经费管理的动态服务管理岗人员。

1.学院级聘用的科研财务助理岗位

理工科学院(含实体研究机构)在研项目总经费在2000万元以下的,应设置1-2名科研财务助理岗位;在研项目总经费在2000万元以上的学院(含实体研究机构),项目总经费每增加2000万元,至少增设一名科研财务助理。

文科学院可根据项目数量的多少或项目经费总额设置科研财务助理人员岗位,承担在研项目100项或在研项目经费总额在500万元以下的,应设置1-2名科研财务助理岗位,承担在研项目累计超过100项或在研项目经费总额超过500万元的学院,项目累计每增加100项或项目经费总额每超过500万元,可增设一名科研财务助理岗位。

2.科研团队聘用的科研财务助理岗位

科研经费在1000万元以上的科研项目,必须单独聘用科研财务助理人员。其他科研团队,可按需设置科研财务助理岗位。一个科研团队可以聘用1-2名科研财务助理,一个科研财务助理也可以负责多个项目。

二、强化岗位责任,规定科研财务助理岗位的任职条件和主要职责

1.科研财务助理岗位的任职条件

遵纪守法，具有良好的综合素质和职业道德，具备相应的专业胜任能力，具有高度的责任感，身心健康，品行端正，具有良好的服务意识、责任意识和团队精神。具备相关的法律法规知识，有较好的表达能力，能熟练应用财务相关软件，首次聘用专职人员年龄一般不超过 45 岁。

2.科研财务助理岗位的主要职责

根据目标相关性、政策相符性、经济合理性原则协助项目（课题）负责人编制科研项目经费预算，掌握与分析整体经费需求和支出预算计划，对各科目支出提出合理预算建议，确保申请的科研经费满足科研任务的需要；认真贯彻执行国家财经法律法规、学校各项财务制度，协助项目负责人做好收支经办、各项支出初审，协助办理科研经费报销手续；协助项目负责人做好预算执行管理。定期对科研经费使用情况进行查询、统计、分析，并向项目负责人汇报。需要调整预算的，及时履行预算调整报批程序；按照项目结题验收要求，严格根据经费支出情况编制科研项目财务决算报告；协助项目（课题）负责人接受各级审计、财政、科技部门或受托机构组织的检查、审计等监督管理工作；根据聘用单位需要，完成单位其他财会业务工作；科研财务助理对所承担的科研任务负有保密义务，具体要求按有关保密规定执行。

三、规范招聘程序，加强人员管理

1.各学院（含实体研究机构）以及科研团队按照“按需设岗、依法用工、规范管理”的原则自主聘用科研财务助理，并报科研项目管理部门、财务处、人事处审核备案。

2.科研财务助理采取劳务派遣人员和正式在编人员相结合的用人方式。聘用劳务派遣人员须按学校有关劳务派遣人员聘用规定签订劳务合同，合同期限由学院或科研团队根据管理需要和科研周期按需确定，正式编人员原则上为兼职岗位。科研财务助理岗位不得聘用在校学生，不得聘用与学院（所）以及科研团队负责人有亲属关系的人员。

四、增强工作积极性，制定科研财务助理岗位的考核方式和考核原则

科研财务助理岗位的考核分为年度考核和任期期满考核，其中年度考核与学校年度考核同时进行。科研财务助理考核遵循谁聘用谁考核的原则。学院级科研

财务助理考核情况报财务处备案，考核结果作为用工和奖惩的重要依据，考核不合格的不得续聘。

五、保持创新与活力，制定科研财务助理岗位的动态调整机制

学院级科研财务助理聘用期限一般为两年，考核合格的可以续聘。动态调整机制即学院根据在研项目规模适时增加或减少科研财务助理岗位。科研项目或科研团队聘用的科研财务助理，在科研项目结题或科研团队任务结束时，科研财务助理聘用合同即行终止。

(来源：教育部网站)

● 陕西师范大学：扩大学院办学自主权

一、多项权力下移，为学院发展松绑减负放手

1.承担党建和思想政治工作主体责任。贯彻党的教育方针，坚持社会主义办学方向，发挥学院党委（党总支）的政治核心和监督保障作用，认真履行学院党委全面从严治党的主体责任和监督责任。

2.突出学院人才培养自主权。由学院围绕立德树人的根本任务，制订本科生、研究生人才培养方案并组织实施本科生及研究生的教育教学工作，开展创新创业教育，并负责各类奖助学金的评选。鼓励学院围绕国家发展战略和经济社会发展需求，创新人才培养模式，改革教育教学方式方法，以进一步提升学校整体教育教学质量。

3.以帮助科研人员潜心投入科学研究为目的，下放学科建设和科学研究自主权，使学院以国家和地方经济社会发展重大需求为导向，自主调整学科专业，开展各类研究，为政府决策提供智力支持，提升学科建设水平和科研效率。

4.落实国际交流合作和社会服务自主权。学院自主开展与国(境)外大学、学院、研究机构合作办学，建立实质性合作伙伴关系，支持学院自主开展教育、培训与服务等活动，提升学院的美誉度和影响力，以此提升学院组织参与国际交流和社会服务的积极主动性。

5.扩大学院人事管理权。学院根据学校核定的编制、岗位数量、结构、聘用程序和聘用基本准入要求，做好人员选聘、培养、考核、评聘等工作，促使人事工作能更好结合各自院系的实际情况，进一步保障人尽其才，才尽其用。

6.扩大学院财务管理、资源配置自主权。完善财务管理制度，建立健全经费决策、执行和内部控制的有效机制，扩大学院对经费和资源的管理使用自主权，以提升办学办事效率。

二、理顺机制，保障学院权力依法依规有效行使

1.以条例的方式明确学院党委以及学院行政班子的具体职责范围以及学院党委会议的作用，保障学院权力依法依规有效行使，促进党政各司其职，相互配合。

2.设立学院党政联席会议，讨论决定重大工作，以文件形式明确党政联席会议的具体职责和议事决策范围，保障学院决策的科学性。

3.学院设置学术委员会、学位评定分委员会、教职工代表大会、学生代表大会，并明确其各自职责和议事范围，围绕学院拥有的管理权限，建立健全规章制度，提高自我管理、自我监管能力，保障学院决策的科学民主性。

三、完善校院两级监督考核体系，确保改革成效

1.建立考核评估办法与指标体系，实施目标责任考核，督察各项政策在学院的落实情况，以保障扩大学院各类自主权后的改革成效。

2.建立完善院务信息公开制度，加大审计力度，畅通监督渠道，保障学院各类经费及资源的配置使用效率。

(来源：教育部网站)

主 编：李兴业

副 主 编：王 敏 王成斌 辛 颖

编 辑：王 丹 郭 芮 张菡笑 莫 青 赵明阳

本期责编：郭 芮

兰州大学学科建设与发展规划处

地 址：逸夫科学馆 508 室

电 话：8914091

邮 箱：fgc@lzu.edu.cn

网 址：<http://fgc.lzu.edu.cn>

本期刊印时间：2019 年 4 月 30 日