

以改革攻坚的姿态 推进学校高质量内涵发展

□ 王邵军

教育是国之大计、党之大计。习近平总书记在党的十九大报告中强调:“加快一流大学和一流学科建设,实现高等教育内涵式发展。”在全国教育大会上的重要讲话中,总书记又对高等教育内涵式、特色化发展以及如何培养创新型、复合型人才做了全面而深刻的阐述。总书记关于高等教育的一系列重要论述,为我们做好学校工作提供了根本遵循,我们必须切实增强贯彻落实党中央决策部署的责任感主动性,牢牢把握内涵式发展这一主线,以心无旁骛、聚精会神的“专注状态”,全面深化高等教育综合改革,补短板、强弱项,激发办学活力,以主动破解经济高质量发展难题的行动自觉,彰显高校在山东新旧动能转换、高质量发展中应有的责任担当。

一、学校高质量内涵发展的初步实践探索

高等教育发展水平是衡量一个国家发展水平和发展潜力的重要标志。高等教育在科技水平提升、优秀文化传承、思想文化创新和人才培养方面,发挥着不可替代的重要作用。近年来,山东财经大

学遵循内涵式发展的基本路径,压缩空间、集约资源,缩短战线、合理布局,调整功能、优化结构,把有限的资源集中起来办大事,不断推动粗放式发展向集约化发展转变,学校的核心竞争力不断提升,在“由大到强”上实现了明显的跃升。办学实践证明,这个路子是正确的,契合高等教育规律,顺应高等教育形势,符合办学实际和社会各界期待,我们必须坚定不移地走下去。

(一)“明”顶层设计

学校第一次党代会明确了学校内涵发展的指导思想,明确了学校“1234”的总体发展思路:明确了一流目标,即进入山东省立项建设的一流大学行列,全面建成全国一流财经特色名校;突出两条主线,即全面从严治党、全面深化改革;聚焦三个重点,即打造一流师资、培养一流人才、建设一流学科;实施四大发展战略,即文化引领战略、创新驱动战略、优势集成战略、开放发展战略。学校出台了《关于深化综合改革推进内涵发展的若干意见》,颁布实施9个专项改革方案,形成了“一总九专”的改革体系,确定了8个领域的39项改革事项,成为深化学校综合改革的纲领性文件。

(二)“突”学科重点

通过优先发展、重点支持、特色培育,进一步凸现优势、突出品牌、强化特色,实现经管学科、优势学科的率先突破。强化学科分类建设,完善学科建设效益评估机制,建立动态管理模式与退出机制,培育潜能学科,鼓励交叉学科。建立学科联动机制,打破院系壁垒,调整学科结构,优化学科布局,完善学科体系,建立学科特区,统筹建设资源,推动交叉融合。

(三)“减”专业数量

学校撤销、停招专业15个,增设交叉特色专业和社会急需专业3个,改造提升传统专业15个,着力打造新财经特色专业,经管专业集中度显著提高,专业支撑度明显增强。实行大类招生,对工商管理类、管理科学与工程类、公共管理类等实行大类招生。同时,增加热门专业招生计划,招生专业结构更加优化。

(四)“提”教学质量

在广泛开展教育思想大讨论活动基础上,学校召开了本科教育工作大会,出台《提高人才培养质量实施意见》《一流本科人才培养行动计划》,部署了高水平本科教育的工作目标、重点任务和建设路径。学校本科教育教学工作以提高

作者简介:王邵军,山东财经大学党委书记。

人才培养能力为核心,在优化本科专业布局、加强师资队伍建设、推动课程体系构建、构建信息化教学平台、深化创新创业教育等方面取得了一定成绩。创新创业教育成效显著,2019年在“创青春”中国青年创新创业大赛中荣获金奖,是山东高校唯一的一项全国金奖;获得第十六届“挑战杯”全国大学生课外学术科技作品竞赛一等奖、“校级进步显著奖”,首次成为“挑战杯”竞赛发起高校。

(五)“激”科研动力

学校大力实施科研兴校战略,加强科研发展战略规划,强化科研管理体制机制改革创新,积极推进科研组织和制度创新,努力打造高效的科研组织模式,加大科研奖励和考核分值,着力营造和谐的学术氛围。学校科研有了井喷式发展,学校社科类研究成果连续两年获奖数量居省属高校首位,首次获得省科技进步一等奖,同时实现了国家级重大科研项目的突破。

(六)“聚”高端人才

学校围绕发展战略规划、学科重点发展方向,超常规引进高层次人才,全力招引青年博士,切实抓好培养、引进、管理、服务4个环节,不断优化师资队伍结构,努力建设结构合理、素质精良、具有较强竞争力的师资队伍。其中预聘制副教授平均年龄31岁,大多毕业于国内一流高校,学术素养高,成为学校科研创新、持续发展的新生力量。

(七)“缩”校区规模

为解决合校后“一校五区”的办学资源分散弊端,学校着力推动校区整合,以此带动学科专业整合、人才资源整合、教学资源整合,学校在内涵发展空间布局上迈出了关键一步。

二、学校高质量内涵发展存在的问题与症结

(一)办学规模过大

学校现有5个校区,在校生达到33000人,成为全国在校生规模最大的财经类高校。办学规模过大,人均资源就处于劣势,对生均办学条件、生均经费、生师比、资源配置比等指标都会带来新的考验。校区分散,办学成本和时间成本高,管理难度大,师生圈融合度不足,学科体系、教学体系、文化传承体系割裂,高层次人才引进也颇受影响,成为制约学校发展的主要瓶颈。

(二)治理结构不够完善

集中表现在现代大学制度尚需完善,管理体制和管理模式还没有完全适应内涵发展需要,在内涵式发展上缺乏制度安排、规划设计和改革举措。学校核心资源配置合理性、配置效率、杠杆效能还需不断提高,人事评价体系、薪酬方式单一,系统竞争性激励机制、制度设计仍需继续完善。

(三)核心竞争力不够突出

高层次人才总量不足,学科领军人才匮乏仍然是制约学校发展的瓶颈。师资结构不够合理,教师平均学术水平和教师绩效均低于国内高校均值。同时,重大高端的、国家层面的标志性科研奖励、教学成果、平台建设数量偏少。

(四)专业设置不够优化

专业总数高,专业设置过窄且过于刚性,缺少相互融通,导致生源吸引力和招生质量不高,人才培养的社会适应性不强。

(五)教学质量不高

学校人才培养的理念不够与时俱进,中心地位还不牢固,人才

培养模式、教学内容、教学方法和手段不够创新,专业建设和课程体系滞后于时代发展,学生自主学习和个性发展的空间有限,部分干部教师投入教育教学的精力和专注度不够,等等。

三、把握四个环节,持续推进高质量内涵发展

当前和今后一个时期,推进学校的高质量内涵发展,归根结底要在深化改革、激发发展动能上做好结合文章。具体而言就是进一步推动思想再解放、改革再深入、工作再创新,以头拱地、向前冲,不达目的不罢休的奋进姿态,着力推动流程再造、绩效考核分配、科研评价等方面的改革,持续深化重点领域和重点环节综合改革,坚决搬掉妨碍改革的“绊脚石”,彻底扔掉延误发展的“顶门杠”,为学校高质量内涵发展提供新的强大动能。

(一)聚焦结构调整,推动学科专业优化发展

学科结构上要强化特色优势。学科建设要“做强”,必须“修枝强干”,以此带动整体提升。要主动对接省高水平学科实施方案,顺势借力,对标强手,全力强化,做到既巩固优势,又发展优势,提升优势,着力将应用经济学、工商管理、管理科学与工程、统计学、公共管理5个重点优势学科规划好、建设好,充分发挥其应有的示范引领作用。在此基础上,整合平台,集聚资源,全力组织应用经济学向A类目标冲刺,争取实现新突破。

专业结构上要继续优化布局。继续健全招生、培养、就业、校友联动机制,完善以社会需求、学校战略、发展质量为导向的学科专业动态调整机制,完善专业退出机制和

新专业准入机制,通过停转并合,升级改造,引导专业优化布局,对于办学水平低且社会需求小或设置过多的专业,跟踪测算评估,实行转改、减招、隔年招生、停招、撤销等措施,突出专业优势和竞争力,形成与国家经济、科技和社会发展相适应的专业结构,更好地适应山东高考志愿填报由“学校+专业”向“专业+学校”方式的转变。

师资结构上要加大引才力度。坚持党管人才,坚定不移实施“人才强校”战略,进一步解放思想,广开渠道,打破常规,用活招才引智政策,健全高层次人才集聚发展机制,提升师资队伍整体水平。坚持学科引领、校院联动,夯实和强化学院任期招才引智责任,走出校门国门,全力完成“引进百名博士”的年度目标,努力改善教师学历学位层次和学缘结构。要持续营造尊重人才的良好氛围,扎实做好团结、引领、服务的工作。进一步完善教师分类发展机制,继续实施多层次、多种类的支持计划,促进教职工职业能力可持续发展。

(二)聚焦资源整合,提升办学效益

明晰校区布局定位。圣井主校区是学校事业发展的新空间,对优化学科布局、实现增量发展和内涵发展意义重大。要加速推进统筹布局、功能定位、资源调整优化工作,建成主次分明、功能互补、错位发展的“一体两翼”校区布局。

深化分配制度改革。继续深化教师人事制度改革,优化人力资源管理,建立完善分类发展评价、一岗一聘、学院自主、非升即转、退休教授返聘等聘用晋升制度,创新项目工资制、计件制、工分制等薪酬激励形式,构建不同维度、不同阶段、不同项目的激励点,逐步建立

起公平公正、突出贡献、体现激励、定量考核的收入分配制度,做到既要对外有竞争力、吸引人才,还要体现和谐共生、留住人才,以此激发教师队伍动力活力,引导教师将职业发展并入学校发展轨道,为推动学校内涵式发展提供人力支持。

(三)聚焦质量提升,提高教学科研层次

提升教育教学质量。要聚焦立德树人根本任务,按照教育部规定的建设标准,统筹思政、社会实践、创新创业、红色文化等特色平台,创新工作模式机制,构建三全育人的大品牌。要着力提升教学质量,深化本科教学改革,认真落实《一流本科人才培养行动计划》,把新商科建设、双万计划、课堂革命、协同育人体系、国际化办学等方面的改革措施做实。

提升学术科研质量。要立标定位,着力提升科研创新能力,追求学科前沿的学术创新,在国内外权威期刊上发表论文,持续实现高层次、高水平、国家级重大研究项目的突破和产出。要强调“大学术”和“学者协同”思维,统筹优势学科与基础学科的关系,注重学者、学科之间的交叉合作。科研资源投入既要优先考虑优势学科,又要考虑基础学科、边缘学科的支撑作用,扩大学术交流与合作研究,增加学术成果的有效产出。

提升服务山东质量。要对标省委省政府要求,积极主动作为,紧密对接省委八大发展战略,在学科建设、人才引进、科学研究、国际合作上找准切口,特别是要突出经管学科优势,在高端智库建设、科技精准扶贫、自贸试验区研究、国际化办学、文化传承等方面要做好服务山东这篇大文章。要抓住重点,侧重选取重大问题、热点问题、

难点问题,多领域切入,创新性推进。要尽快推进文化引领、创新人才培养、教学科研创新、机构整合、开放发展等平台、项目落地,产出一批能够为山东经济社会发展服务、真正解决实际问题的水平成果。

(四)聚焦效能激发,创造和谐共进的用人环境

创新选人用人机制。旗帜鲜明地为创新者、担当者、实干者鼓劲撑腰,让合适的人干合适的事,让专业的人干专业的事,让所有的人都想干事,让想干事的人能成事,充分释放每个担当有为者的创造潜力,引导大家共同实现学校的使命。

深化激励评价机制。要完善财大荣誉体系,大张旗鼓,隆重进行表彰,让勇于担当、苦干实干的党员干部受嘉奖,让甘于奉献、教书育人的教职员工享荣誉。要落实立德树人系统化机制,提供尽可能好的教育、学习和成长体验,培养创造未来的精英。要创新人才激励保障机制,用好用足人才政策,努力营造更好的学术和人文环境,设身处地解决后顾之忧,使他们全身心投入到科研教学工作中。要完善教师分类发展机制,引导和促进教师明确定位,轻装上阵,各尽所能,让教师们心无旁骛、安心学问、静心教学。要继续深化职员制改革,拓宽管理人员晋升通道,激发他们的积极性创造性。

完善共享发展机制。推进构建财大生命共同体,践行学校与师生员工共同发展理念,切实把提升师生员工的幸福感、获得感、满足感放在心上,实现和谐同生、共同发展,为“全面建成全国一流财经特色名校”营造和谐的发展氛围。