

广东外语外贸大学党的群众路线教育实践活动

简 报

（第 33 期）

教育实践活动领导小组办公室编

2014 年 2 月 28 日

教育实践活动成果盘点（二）

汇群众智慧破三大瓶颈

自群众路线教育实践活动以来，校党委发挥长期以来重视民主管理、践行群众路线积累的经验，广开言路，广泛听取和征集师生的意见和建议，在此基础上，认真查摆问题。校党委经过反复研究，指出了制约我校发展的三大瓶颈问题：一是制约学校发展的制度、机制和平台问题，二是领导干部和师资队伍的理念素质能力与建设国际化特色鲜明的高水平大学目标不相适应的问题，三是支撑学校可持续发展的财力保障问题。针对三大瓶颈，学校各职能部门在广泛征集师生意见和建议的基础上，认真落实整改措施，确保群众路线教育实践活动获得实实在在的成效。本专题通过深入调查以及对学校相关部门负责人的采访，盘点学校在破解瓶颈问题、推进内涵式发展上所采取整改措施。

汇集群众智慧，突破制约学校发展的制度、机制和平台问题

我校国际化步伐越来越快，随之而来的新问题、新现象也越来越多，而与之相适应的人才培养机制、教学管理机制以及学科科研平台等存在相对滞后的现象。对此，学校各单位抓住群众路线教育实践活动的契机，积极从群众意见中汲取智慧，在整改落实过程中努力寻求突破。

学校以深化自主办学综合改革为契机，围绕制约当前学校发展的瓶颈问题，努力解决平台缺陷、运作机制及管理制度障碍，建立有利于人才、学科、科研三位一体创新能力提升的长效机制：一是以学科交叉融合为导向推进学科制度改革创新。创新重点学科尤其是一级重点学科建设模式和发展机制，加强和改进二级学科建设，以二级学科内涵的深化协同推进一级学科整体水平的提升；二是以协同创新中心为突破口推进科研体制机制改革。一方面要改革科研组织方式，另一方面要完善科研评价制度。协同创新中心专职科研人员实行聘期目标管理，采用国际学术界普遍施行的“同行评议”制度；三是以激发动力和活力为出发点推进用人机制改革。以重点学科和重要学术领域需求为导向，完善“云山学者”岗位计划的各项配套措施，建立“云山学者”与国家、广东省各级人才工程的有机衔接机制，建立以任务为牵引的、与国际接轨的“全球招聘”方式，努力在引进海外学术领军人物方面实现新突破。实行海归人才及外籍教师职称评审及岗位聘用制度，加快教师国际化建设步伐。

在涉及学院管理体制问题上，国际处表示将加强对各学院的支持和服务，深入学院基层，了解群众实际需要，研究并制定切实有效的激励机制，既要扶强，又要携弱，实现学校国际化的均衡发展。针对群众提出的分配资源有限导致学院积极性无法充分调动的问题，发展规划处表示，将以开展自主办学综合改革试点工作为契机，进一步完善校院管理体制和学院目标管理，以充分发挥学院的积极性、主动性和创造性。

针对科研评审机制不合理的问题，科研处称目前学校的科研评审机制对科研成果、科研项目、科研人员、科研机构的评审机制各有不同和侧重。科研处在执行过程中会根据被评审对象的不同采用有针对性的评审方式。科研处表示在今后工作中将进一步探索合理、公平、公正的评审方式和机制。科研处还计划通过加强制度建设，配合学校做好各类科研规划的同时，积极为广大教师、科研人员提供个性化服务。通过对学科带头人、中青年学术骨干、具有科研热情和积极性的教师提供不同层次的平台，提供培训、交流座谈等多种方式提供个性化服务。

针对有师生反映学校学分制度不够系统、学生交换出国学习学分认证存在问题。教务处表示，在现有国际交换生管理规定的基础上，草拟完成《国际交换生、单向派出生、国家公派留学生、联合培养生等教学管理工作的指导意见》。同时，出国交换生的课程互认、学分互换工作等事宜已全权授予学院根据相关原则灵活处理，简化学分互认的环节和过程。该措施已

取得良好效果。教务处也将进一步探索论证按学分收费，实行完全学分制教学管理的可行性。

在涉及绩效工资改革问题上，人事处表示将继续贯彻群众路线，在绩效工资实施方案的配套文件出台前，将通过多种形式向全校教职工公开征求意见，群策群力，制定出更符合广大教职工及学校长远利益的配套方案，真正意义上体现出向教师、特别是向做出突出贡献教师的政策倾斜，从而实现绩效工资的有效激励。

外部引进，内部完善，提高领导干部和师资队伍综合素质

为解决领导干部和师资队伍的理念素质能力与建设国际化特色鲜明的高水平大学目标不相适应的问题，我校提出坚持外部引进和内部完善相结合原则，提高领导干部和师资的综合素质；完善民主管理体制和教职工薪酬激励机制以及促进人员有效流动的途径和措施等的指导思想。

关于外籍教师的师资建设问题，人事处表示，学校有较为完善的外教的聘请和管理办法，也积极通过国外专业外教聘请网站招聘、国外友好院校推荐和专家推荐等渠道，物色高水平的外教。国际合作与交流处表示，将进一步加强外教的聘请力度，优化聘请的流程，加强与国外友好大学的联系，促进校际间的学术交流和教师互访，提高外教的聘请层次。目前，国际处正配合人事处等单位，计划推出外教职称评聘政策。

另外，针对群众提出引进海外高层次人才成效不高的问

题，人事处负责人表示，学校非常重视海归人才的吸引和招聘工作，云山学者作为学科带头人的作用已经初显。目前，人事处正在草拟《海归人才延揽实施办法》，希望增加对高层次海归人才的吸引力，还将会同有关用人单位明确人才引进任务，强化考核，加强管理。

在教师培训问题上，人事处将与教师发展中心合作，在已有的青年干部教师工作的成果基础上，有针对性地对青年管理干部开展培训，举办青年管理干部论坛，组织心理减压培训，开展团队素质拓展，并计划举办多场次针对性强、形式多样、内容丰富的教师培训活动。

对于培训分管外事工作的学院负责人和交流员的建议，人事处表示，将会同组织部、国际合作与交流处合作，加大对外事干部的培训力度，组织外事干部到国内高校挂职及海外高校挂职学习。而对于有人反映有关“影子计划”实施过程中存在的问题，组织部表示将协同国际合作与交流处、人事处等职能部门继续争取与更多海外先进院校建立管理干部挂职学习合作关系，丰富挂职学习的内容和形式；在选派对象上，将在继续实施对口业务部门“影子学习”的基础上，大力推动跨业务部门“影子学习”。

大胆探索，勤俭办学，解决财力保障问题

为解决支撑学校可持续发展的财力保障问题，我校各职能部门大胆探索，争取社会资源支持，发掘多样化的经济增长点，

注重开源节流，勤俭办学，落实财务公开制度。

学校各职能部门严格贯彻落实八项规定实施意见，如战略研讨会等会议做到降低会议成本，不铺张浪费。后勤处成立节能中心，制定节能措施和方案，在理念、制度、管理和技术等层面开展工作，从根本上改变资源浪费现象。今后，学校还将继续推广视频会议、网真会议等形式，减少资源浪费。

报：省委党的群众路线教育实践活动领导小组办公室，省委第一批教育实践活动第 23 督导组，省教育纪工委书记赵康
送：校党委书记、副书记、常委，副校长
发：学校各基层党委、党总支部、直属党支部，学校各单位
