

# 在 2014 年下半年新学期工作会上的讲话

校长 山红红

(2014 年 9 月 11 日)

同志们：

转眼之间，暑假过去了，大半年的时间也过去了。今年比较流行的一句话是“时间都去哪儿了？”，我想在座的同志们一定也有类似的感慨。截至今年暑假，学校完成办学结构调整已经整整三年。三年来，我们抢抓机遇、乘势而上，提高质量、内涵发展，学校发展一步一个脚印，一年一个台阶。2014 年是落实“十二五”规划承上启下、十分关键的一年，通过上半年的不懈努力，学校各项工作不断取得新进展、实现新突破，为完成全年任务增强了信心，也为实现“十二五”规划奠定了良好基础。

刚才，刘书记就《把握机遇，奋力开拓》这个题目，从大学章程制定、本科教学审核评估、新一轮岗位聘任、大学与城市互动等四个方面，做了重要讲话。下面，我再谈两个方面的问题，一是对上半年学校工作进行简要总结；二是对本学期的重点工作进行部署和强调。

## 第一部分 上半年工作进展

一是高层次人才取得重点突破。戴彩丽教授通过了“国家杰出青年科学基金”的答辩（公示期已过，公布在即）；孙宝江教授牵头通过了“国家重点基础研究发展计划”（简

称“973 计划” ) 的答辩 ( 科技部已经启动项目 ) ，也就是说我们有了“973 首席科学家”，实现了零的突破；管志川教授获得“全国模范教师”称号；青年教师蔡宝平和纪仁杰入选“香江学者计划”；另有几位教授正在申报长江学者、国家百千万人才工程等国家级人才计划等等。人才引进工作取得良好效果。截止目前，已有“千人计划”入选者牛青山、刘威，中科院“百人计划”入选者赵学波，“全国百篇优秀博士论文”、“秦元勋数学奖”获得者蒋达清等来校工作。据最新报道，蒋达清教授入选全球 2014 高被引科学家名单，成为全球入选数学学科领域的 99 位科学家之一、中国入选数学学科领域的 17 位科学家之一。另外，还与多位高层次人才签订或正在协商签订聘用合同。

**二是教学成果喜获丰收。**19 项成果获第七届山东省高等教育教学成果奖，其中一等奖 6 项；6 项成果获得研究生教育省级教学成果奖，其中一等奖 2 项。这 8 项一等奖中有 5 项本科教学成果和 1 项研究生教学成果被推荐参评 2014 年高等教育国家级教学成果。最新正式消息，我校获得国家教学成果二等奖 3 项。国家级教学成果一般 4 年评选一次 ( 本次 5 年 ) ，它是衡量一所大学教育质量和办学水平的重要指标。我校在国家级的本科教学成果方面，已经有 20 年是空白，所以今年我们可以说实现了历史性突破。“十二五”以来，学校加强对教学成果的培育、跟踪和指导，加大政策引导和资金支持，在广大教师和各教学院部和职能部门的用心

努力下，我校在该奖项上不仅实现了突破，而且收获颇丰（这次在省内高校中，山大 4 项，海大 1 项；在石油院校中，西南、西安和长江各 1 项，北京和东北石油大学均无；地大、矿大均为 1 项）。这又一次验证了这样一句话，“世上无难事，只怕有心人”。

**三是人才培养质量稳步提升。**大学生参加全国“挑战杯”、数学建模、电子电路设计、化工设计、石油工程设计等学科、科技竞赛获得一批国家级和国际奖项。理学院大学生包长荣获得中国大学生自强之星提名奖；8 项成果获得山东省研究生创新成果奖；2 篇博士学位论文获全国优秀博士学位论文提名（地学院张宪国博士，指导教师林承焰教授；机电学院纪仁杰博士，指导教师刘永红教授。这两位博士均留校任教）；1 名博士获德国洪堡基金会资助（刘永红指导）；理学院研究生陶叶晗在美国化学学会著名杂志上发表封面论文，等等。

**四是生源质量不断攀升。**本科生方面，2014 年录取一志愿率为 99.09%（去年为 98.46%）。19 个省份的理科提档线超出一本线的分差创历史新高，其中，超过 50 分的有 10 个省份，超过 60 分的有 5 个省份，超过 70 分的有 2 个省份。研究生招生呈现报名人数多、合格生源多的良好局面，生源质量稳中有升。

**五是毕业生就业再创佳绩。**2014 届毕业生初次就业率达 93.87%，为 2005 年以来的新高；有 58.7% 的签约毕业生签约

世界五百强企业。在经济下行压力较大、全国普通高校毕业生数量（720 多万）持续增加的情况下，学院和职能部门主动开拓、共同努力，有效应对了“史上最难就业年”的严峻挑战，特别是通用专业的就业率不断攀升，形成了良好的就业格局。

**六是学科科研新增内涵。**制定出台了学科建设管理办法，构建起了国家级、省级、校级三级重点学科建设体系，并分类投资建设。新增高效分离技术研究室、重气输送与液化天然气技术研究室 2 个中石油重点实验室分室，以及青岛市石油机械工程重点实验室、青岛市环海油气储运技术重点实验室和青岛市焊接与表面技术工程研究中心。重质油国家重点实验室以良好成绩顺利通过了新一轮的评估。获批国家自然科学基金 83 项，经费 3377 万元。姚军教授在《中国科学 G 辑》发表的论文，下载量达 8700 多次，排该期刊历年所有论文下载量第一。

**七是教育实践活动整改落实取得显著成效。**学校层面大部分整改任务已经完成，特别是群众关注的公务接待、公务出国、公务用车、办公场所、精文简会等工作，都按照上级要求进行了整改，并制定修订了相关管理制度。其他一些重要整改任务，如加强核心工作的顶层设计、推进东营校区资源利用、与青岛市合作共建等工作，也都取得了重要进展。

从以上几路大的工作来看，上半年学校工作的总体情况是好的，是令人振奋的。这是各单位和部门、全校师生共同努力的结果。很多单位、很多同志甚至暑假期间都没有休息，为了学校事业发展兢兢业业、无私奉献。在此，我也代表学校向同志们表示崇高的敬意和诚挚的慰问！

## **第二部分 新学期重点工作**

按照年初下发的《2014年工作要点》，根据教育部第24次咨询会议精神及学校领导班子研讨会精神，我着重强调以下四项工作。

### **一、统筹做好新一轮岗位设置与聘用工作**

刚才，刘书记对开展新一轮岗位聘任、深化学校人事制度改革做了重要阐述。下面，我具体谈一下新一轮岗位设置与聘任工作的思路。

从前两轮岗位聘任的实施情况来看，我们实质上是进行了比较稳妥的制度入轨工作，为深入推进岗聘工作打下了良好基础，但是，从发展的角度看，岗聘工作仍有较大的提升空间。比如，岗位设置主要是按照现有人员状况按比例设置，不够科学合理，体现学校的发展要求不够，也没有完全形成竞争上岗、人尽其才的氛围；聘用条件以任职年限为主要依据，体现工作业绩与贡献不够；聘用合同未正式签定，规定程序不够完善；聘期考核没有严格执行，等等。因此，在新一轮的岗位设置与聘用工作中，我们要着力从科学设岗、分

类管理、明确条件、签约履聘、依约考核等五个方面进行规范和系统推进。

### （一）科学设岗（或按需设岗）

顾名思义，科学设岗就是岗位设置要科学、合理、符合需求，既要结合实际，还要利于发展。

在我校在职职工队伍中，要考虑四类岗位，即教师岗位、管理岗位、其他专业技术岗位和工勤岗位。

对于教师岗位，要根据学校事业发展需要，结合师资队伍现状、学科专业设置情况进行岗位设置，体现按学科设岗、按发展调岗和按比例控岗的思想。通过岗位设置，不断完善“学术带头人+团队”的人才梯队建设，进一步落实“青年教师人才建设工程”，继续探索国家“2011计划”（协同创新）中用人新机制等。

对于管理岗位，要按照教育部批复的岗位设置方案，结合学校发展情况设置岗位数量。

对于其他专业技术岗位（主要包括工程实验、图书资料、编辑出版、会计统计、医疗卫生等专业技术岗位等），要控制总量，明确职责，合理分布各岗位比例。

对于工勤岗位，考虑历史形成因素，按照工勤人员实际情况和学校发展要求设置岗位。

### （二）分类管理

根据国家人事部、教育部等文件对于高校人才队伍分类管理的理念，为体现“以人为本，人尽其才”的理念，最大

限度地调动和发挥教师的积极性和创造性，改变现有制度体系中“用一把尺子衡量所有教师”的问题，本轮岗聘拟实现教师岗位的分类管理，具体分类方法将在以后的方案中予以明确。

### （三）明确条件

学校目前执行的岗位聘用文件是第一轮岗聘时制定的办法，带有过渡性质，新一轮岗聘需要修订完善，特别是聘用条件，要根据学校发展需要进行调整和进一步明确。

对于教师岗位，聘用条件要着重体现对学科建设、人才培养、科学研究等方面的服务、贡献和工作业绩；对于管理岗位，以职员的任职年限和工作业绩为主要依据；对于其他专业技术岗位，要根据不同系列技术岗位的特点要求来制定聘用条件；对于工勤技能岗位，以工作年限和地方政府组织的工人技术等级考试结果为主要依据。

### （四）签约履聘

根据 2006 年国家人事部的文件精神和今年国务院颁布的《事业单位人事管理条例》要求，各类人员都要签订聘用合同，实行合同管理（这一点是我们前两轮都没有做到的）。合同管理是真正实现岗位聘用的重要标志，是推行人员聘用制的基本载体，是实现从身份管理向岗位管理转变的关键环节，能够为学校用人提供法律保障。因此，本轮岗聘全员都要签订聘用合同并存入人事档案。

## （五）依约考核

考核是实现岗聘效果的重要手段，聘期考核拟采取年度考核、中期考核和期满考核相结合的方式。聘期考核按照聘用合同进行，考核结果在校内进行公示，并以此作为下次岗位高聘、续聘、低聘或解聘的依据，努力建立人员能进能出、岗位能上能下、待遇能高能低的机制。

岗位聘任工作是涉及全校各单位的系统工程，也是一项政策性很强的工作。学校将在广泛调研、充分论证的基础上出台有关政策，计划在年底或学期末前完成新一轮岗位聘任工作。

## 二、强化学科专业的顶层设计和机制建设

今天，我们将学科和专业放在一起讲，是因为二者既有内在的统一和必然的联系，又有所区别。

学科的内涵，从学术的分类角度看，它是指一定科学领域或一门科学的分支；从高校内部来看，它还是高校教学、科研等的功能单位，是对高校人才培养、教师教学、科研业务隶属范围的相对界定。

专业则是指高等学校或中等专业学校根据社会分工、经济和社会发展需要以及学科的发展和分类状况而划分的学业门类。

学科与专业，二者具有内在的统一性。学科是科学知识体系的分类，不同的学科就是不同的科学知识体系；专业是在一定学科知识体系的基础上构成的，离开了学科知识体

系，专业也就丧失了其存在的合理性依据。在一个学科里，可以组成若干专业；在不同学科之间也可以组成跨学科专业。因此，二者存在必然的联系。这种联系可以概括为：学科是专业的基础；专业是对学科的选择与组织；专业特色主要是学科特色与社会适应特色。

学科与专业的区别，主要表现在构成不同、依据的原则不同（学科划分遵循知识体系自身的逻辑，而专业是按照社会对不同领域和岗位的专门人才的需要来设置的，处于学科体系与社会职业需求的交叉点）、追求的目标不同（学科发展的核心是知识的发现和创新，专业则以为社会培养各级各类专业人才为己任）这三个方面。

学科与专业的区别表明了两者之间的不可替代性。学科与专业并存是高校的一种特有现象，两者相互依存、相互发展。专业是学科承担人才培养职能的基地，学科是专业发展的基础，任何一所高校的人才培养质量如何，取决于该高校的学科和专业水平。

学校一贯重视学科专业建设，并取得良好成效。

在学科建设方面，学校确立了建设国内著名、石油学科国际一流的高水平研究型大学的奋斗目标，通过“211工程”和“优势学科创新平台”建设，通过“十二五”学科发展规划的制定与实施，进一步明确了发展思路，采取了有力举措，取得了可喜成绩。如构建国家级、省级、校级三级重点学科

体系，深入推进实施各级共建，大力扶持海洋、非常规油气及新能源、环境安全、新材料等新兴、交叉学科等。

但是在专业的全面规划或顶层设计以及机制建设方面，我们还存在诸多不足。比如就说近几年，虽然学校的“十二五”规划中有专业设置或发展的总数，但不够具体，规划中考虑学科的依托不明确，布局不清晰，更多是到时再看；科学、规范的新专业申报机制没有完全建立，学校、学院、专业三者之间没有建立良好的沟通渠道，或者说学院不了解学校的整个规划或学科基础，学校不掌握学院发展实情，等等。

就这项工作，今天我特别要强调的是关于专业建设的顶层设计和机制建设问题。在重视学科专业建设的前提下，处理好学科与专业的关系，制定专业发展规划，理清专业发展思路，采取切实可行的措施，提高专业建设水平，提升人才培养质量。

具体从以下几个方面着手。一是依托优势和发展需求，科学谋划专业发展规划。其中包含几个含意，学校发展目标，学科发展优势，专业发展布局，社会发展需求，人才培养质量。要做好与“十三五”规划的结合。二是分类强化、系统建设，提升专业建设整体水平。石油主干专业要高点定位、强化内涵、放眼国际、保持优势，充分发挥在行业内的引领示范作用；基础较好、办学历史较长、已经建成国家或省级特色专业的通用类专业，要注重优化专业方向，拓宽专业口径，处理好专业发展过程中通用与石油特色的关系，更好地

适应经济社会发展需要；其他理工科专业特别是新办专业，要系统总结专业建设中的成绩和问题，进一步明确专业发展的目标定位，优化培养方案，改善办学条件，寻求差异化发展，不断增强社会竞争力；人文经管类专业要合理定位，注重规模效益，积极打造富有特色的文管类专业，发挥其在构建学科生态和提升学生人文素养方面的作用。三是完善新专业申报机制，积极发展战略性新兴产业相关专业。新专业申报要符合学校学科专业发展的顶层设计，围绕国家重点发展的战略性新兴产业，依托学校已有的学科优势和良好基础，重点规划海洋、新能源、新材料、节能环保等相关专业，保持学校在能源领域的特色和优势。条件不成熟的专业，可先探索开设相应的专业方向，逐渐积累办学经验。新专业申报要改变以往完全自下而上、学科参与度不高的局面，加大自上而下，体现学校意志。四是完善专业评估与退出机制，强化专业内涵建设。加强对新办专业的检查和评估，完善专业自评估制度，有条件的专业要主动申请和接受全国或国际的工程教育专业认证，进一步提升专业竞争力和影响力。逐步建立专业预警和退出机制，对社会认同度不高、办学基础薄弱、毕业生就业率低、建设成效不佳的专业实行预警，列入预警名单的专业逐步缩减招生计划，连续几次被预警的专业可以考虑停止招生。

### 三、大力推进国际化办学

推进国际化办学，是我们建设国内著名、石油学科国际一流的高水平研究型大学的必经之路，是今后学校发展必须突破的重要方向。近几年来，学校国际化办学取得了较快发展，从人才培养、科学研究、师资队伍建设等主要工作均取得了可喜进展。但是，相对于教育全球化的趋势和国内高水平大学开放办学的步伐，相对于我们的办学目标，还存在着明显的差距。一是国际影响力较弱。我校（中国石油大学）的办学实力在国内高校属于 50 位左右，国际知名度和国际影响力大概在 80 位左右，在国际上排名大约仅在 600-800 名之间。二是国际化办学尚未形成实质性突破。学校的相关工作从大面上已经全面铺开，国际化办学体系初露端倪，但是，重点领域仍未取得实质突破（如科研的实质性合作等），未形成办学优势，对学校综合竞争力的贡献还很小，可持续发展的能力还很弱。三是国际化目标尚未确定。国际化的意识和氛围还没有完全建立，广大师生的参与程度和参与能力尚有较大差距。

下面，我想就大力推进国际化办学谈谈工作思路。

在人才培养方面，我们要重视培养学生的国际视野、合作意识、竞争能力和多元文化熏陶。要结合学校提出的“三三三”本科人才培养体系，将国际化意识贯穿于整个教育教学过程，逐步推进课程体系、培养方案、教学管理等国际化。要积极开拓各类国际交流项目，以国家公派优秀本科生

国际交流计划为龙头，以本科生国际合作项目为主体，以暑期学校、海外游学与暑期海外社会实践为补充，通过多种渠道构建我校学生培养的国际合作交流平台。在研究生培养方面，要制定明确的研究生教育国际化计划，建立纯英文授课与培养专业，不断完善研究生培养环节的国际化，建立客座、荣誉教授融入机制，拓展研究生校际交流项目，建立研究生国际合作培养的有效模式。

在师资队伍方面，我们要明确师资队伍国际化的发展定位和方向，加强规划布局，加大政策支持力度，构建具有国际理解水平、通晓多元文化知识、具有跨文化交流能力和“兼收并蓄”色彩的国际化师资队伍。一是充分利用国家和地方一系列人才项目，加强人才项目的跟踪管理和服 务，引进和用好国际化高层次人才。二是统筹和整合学校现行的政策和平台资源，加大国际化人才培养力度。三是建立青年教师队伍国际化能力提升计划，拓展青年教师国际化成长通道，全力提升青年教师国际合作的能力与素质。

在科研合作方面，我们要进一步明确国际科研合作的长远目标，制定切实可行的战略规划，采用多种形式开展国际科研合作。通过引进国外优质资源，创造与国际顶尖学者沟通、交流的机会，跟踪国际科研前沿领域的热点研究，实现在科研上强强联合或优势互补，集思广益解决重大基础性研究课题，从而促进我校的学科建设，增强学校的科研实力和学科国际影响力。要建立国际科研合作激励机制，鼓励学院或研究机构，与国外相对应的国外大学或研究机构进行合

作。要夯实现有国际合作基地，建立新的国际合作平台，力争在国家科技部国际合作研究中心申报建设方面有所突破。

我们要围绕师资、学生、课程、管理、评价与考核制度等核心要素，结合“十三五”规划，研究制定国际化发展的具体目标如师资的国际化比例，本科生的国际化比例，研究生的国际化比例，在几个专业实行全英文授课等等。我们要把国际化的理念付诸行动，追求实成。

国际化办学，事关长远，事关全局。因此，必须增强意识，全面规划；理顺体制，健全机制；整合资源，搭建平台；凝聚力量，营造氛围。任重道远。学校将依据以上思路开展工作，积极筹备，适时召开学校国际化办学工作会议，奏响推进国际化办学的号角。

#### **四、切实利用好夏季小学期**

自2013年7月以来，学校推行夏季小学期制，这是学校在人才培养和深入推动教育教学改革方面的一项重要举措。目前，国内知名高校多数已开设夏季小学期，如北京大学、东南大学、山东大学、中国海洋大学等等。这些高校都是根据学校自身的情况，开设形式不一的小学期。

通过设置夏季小学期，在每年安排一个相对集中的时间段，以丰富充实的内容、紧凑有序的教学安排，来加强实践教学环节、国际学术交流、短学时课程等。这一方面有利于深化教学改革和课程体系改革，推进教育国际化进程；另一方面能够给予学生更多的自我选择、自主学习空间，拓展学生的学术视野，培养和提升学生的实践能力、创新能力。通

过近两年的探索实践，夏季小学期在强化实践环节、拓宽学生视野、增加学生国际交流经历方面发挥了一定的功能。

在这个过程中，我们发现也存在的一些问题。从根上说是认识问题，意识薄弱。具体表现在几个方面，如学生的教学计划安排少、课少，认为没有太多事干，缺乏对自己学业规划的思考，不重视自主学习能力、自我发展能力的锻炼；老师缺乏对教学科研的调研、学习、研讨等；机关有些部门甚至认为无所事事，上班不按时，也不主动组织一些调研、学习、研讨等。以上问题虽不同程度存在，但还是较为普遍，需要重视。

我们要认识到，夏季小学期与春季、秋季长学期一样，是正常的教学学期。开展好夏季小学期的工作，需要各个部门的通力合作，真正做到覆盖到位、组织到位、管理到位、落实到位，确保教学改革取得成效。

对学院来说，要从学院实际出发，结合专业、学科特点，制定符合要求、切实可行的夏季小学期实施计划，同时要做好宣传和动员工作，积极引导、指导学生参加小学期，并做好监督落实工作。

对教师来说，除了完成小学期的教学任务外，可以开展交流、探讨、听课等教研活动，学习和借鉴国外知名专家的授课方法，提升了自己的教学水平；鼓励教师将科研资源转化为教学资源，吸引更多大学生参加知名教授课题组的学术活动，积极为大学生开展科技创新活动搭建平台；同时，鼓励本校的各类人才、知名教授为学生开设学科前沿讲座。

对学生来说，首先要对自己的学业进行有效规划，科学合理安排小学期，在完成教学计划规定内容的基础上，要能够充分利用自我选择机会，科学利用自主学习时间，实现自主发展。

对各部处和教辅单位来说，一方面要与学院协同、相互配合，支持小学期的各项工作，保证其顺利实施；同时可利用小学期时间开展工作调研与研讨，进一步提升工作水平。

实行夏季小学期，对我校可以说还是一个新生事物，所以要求我们大家观念要转变，态度要正确。一是要持开放的态度，请进来、走出去，搭建平台、丰富阅历，活跃氛围、提升水平。二是要持包容的态度，允许大学生在此期间开展形式多样的自主发展活动，不一定要和长学期一样把课安排得满满的、满堂灌；要允许机关部处和教辅单位在保证教学科研等工作正常需要的前提下，灵活安排工作（如工作研讨、调研等，但不能放假）。

以上我重点强调了四项工作，其他工作不再细说。各方面的工作有的已经布置，有的即将布置。重点工作要重点保证，日常工作要扎实抓好。我们要在上半年取得可喜成绩的基础上，继续发扬拼搏奉献、攻坚克难的精神，再接再厉，以更加饱满的精神迎接更大的挑战，圆满完成全年的工作任务，共同推动学校事业发展再上新台阶。

谢谢大家。