

高教动态

发展规划处 学科建设办公室编

2024 年第 8 期（总第 418 期）

目 录

- 一、中国人民大学深化人才评价机制改革
- 二、西南财经大学积极推进高素质教师队伍建设
- 三、刘元春：对大学生就业问题的观察和思考
- 四、中国人民大学用 AI 技术助力学生就业
- 五、复旦大学成立保险应用创新研究院

一、中国人民大学深化人才评价机制改革

中国人民大学认真学习贯彻党的二十大精神，深入落实习近平总书记关于教育的重要论述特别是在学校考察调研时重要讲话精神，紧紧围绕立德树人根本任务，系统推进以职称评审和岗位聘用制度为核心的人才评价机制改革创新，以丰富赛道、鼓励竞争、尊重贡献为原则，坚持分类评价、系统谋划、整体提升，奋力打造我国人文社会科学研究和教学领域的重要人才中心和创新高地。

聚焦党管人才，完善工作机制。优化人才工作组织体系，充分发挥学校党委在人才评价改革中管方向、谋大局、抓关键的作用，加强对人才评价机制改革和评聘工作的政治引领，着力构建“学校党委统一领导、各级党组织全流程把关、人事人才部门牵头抓总、职能部门密切配合、二级单位主动作为”的人才评价工作格局。优化人才工作政策体系，根据新时代人才工作要求，系统更新学校人事人才管理制度文件，持续增强人才政策配套供给。印发《关于大力推进新时代人才工作高质量发展的意见》，明确建校百年人才工作总体要求和目标任务；开展五轮次超百场调研座谈会，进一步摸清问题、找准障碍、凝聚共识、精准施策，印发评聘工作办法，系统推进整体制度改革。优化学术委员会治理体系，搭建“学校—学部—学院（系）”三级学术委员会组织架构，努力营造良好学术风气，助力学校事业发展；成立马克思主义学部，统筹全校马克思主义学科建设与发展；成立交叉科学学术委员会，大力培育新兴交叉学科，聚力培养复合型高层次创新人才，为国家社会发展提供智力支撑。

健全评价指标，树立多维导向。坚持质量标准，突出教学实绩，强化对教师教育教学业绩的考察，人才培养评价比重设为 30%；将在书院承担基础

课程教学或学生指导工作纳入奖励性指标，积极引导教师做精于“传道授业解惑”的“经师”和“人师”的统一者。强化多维评价，设定人才培养、科学研究、建构中国自主知识体系、社会服务、文化传承创新、国际交流合作等六个维度指标体系，鼓励在建构中国自主知识体系中的积极作为，推动人才评价向重视原创性贡献、决策支撑作用、文化传承影响转变，不断提升评价的多元性、科学性。拓宽业绩成果形式，搭建多类型成果认定体系，将有影响力的著作和教材纳入评价体系，将决策咨询类成果、普及读物、入库案例、数据库、制定或修订国际或国家标准、规划方案、调研报告、网络作品、工程建设、学术运营成果、实验室维护、病例分析报告等作为评聘代表性成果，着力破除“五唯”顽瘴痼疾。提升人才工作温度，设置特别晋升通道，鼓励竞争、尊重贡献，满足任职条件的临近退休教师可不占指标申报职称；将长期贡献作为重要因素，对工作兢兢业业的老同志给予适当倾斜。赋予二级单位自主权，不断提升不同时期核心期刊目录的适用度、期刊级别与论文水平匹配度等，为推进新时代学校事业高质量发展增添新动能。

坚持分类评价，畅通多元赛道。按岗分科，完善教师评价体系。对不同岗位类型和不同学科分别制定不同的教师评价标准，单独制定外语类、数学类教师职称任职条件，优化调整外语类境外期刊目录、数学类期刊目录；修订完善艺术类、智库科研岗教师任职条件。丰富破格晋升赛道，优化晋升条件，为优秀青年人才打造破格晋升副教授、教授的通道，鼓励青年人才主动作为。2023年评聘产生首位“90后”教授、首位“80后”二级教授。优化教授二级、三级晋升赛道，提供直聘制、审核确认制、竞聘制赛道，不同类型人才分类申报、分类评审、分类晋升，互不干扰、协调有序。完善教师以外人员职务、职称、职级“三职并行”评价体系，引导教师、管理职员和教

辅人员“三支队伍”同向发力、同频共振。按岗分类，拓宽教师以外人员成长路径，对管理职员、教师以外专业技术、工勤技能等不同岗位类型和9个教师以外专业技术职称系列分别制定评价标准，将工程建设项目纳入工程系列人员代表性成果范围，将服务科研团队所取得的成果纳入学术运营系列评价体系，着力构建更加科学、有效、全面的人才评价体系。

来源：摘自中国人民大学新闻网 2024 年 2 月 6 日

二、西南财经大学积极推进高素质教师队伍建设

西南财经大学深入学习贯彻习近平总书记关于教育的重要论述和关于教师队伍建设的系列重要讲话精神，坚持把教师队伍建设作为基础工作来抓，深入实施人才强校战略，加强组织领导、注重思政引领、抓实师德建设、深化管理改革、夯实服务保障，着力建设一支政治素质过硬、业务能力精湛、育人水平高超的高素质教师队伍。

加强组织领导，优化教师工作体制机制。全面加强党的领导，成立学校党委人才工作领导小组，全面统筹教师队伍建设工作，每年召开党代会谋划推动教师工作，党委常委会专题研究教师队伍建设重点事项。制定实施《关于加强和改进新时代教师思想政治工作的实施办法》《关于加强新时代教师思想政治引领 促进职业发展 涵养西财情怀的实施办法》等文件，统筹专任教师、辅导员、党政管理人员“三支队伍”建设，并在人才引进、职称评聘、考核评价等方面制定系列配套文件，夯实教师队伍建设制度保障。健全责任落实机制，将教师队伍建设工作纳入校内巡察、学院（研究院）考核及年度述职的重要内容，进一步压实二级单位在教师引进、培养、使用各环节的主体责任，凝聚服务支持教师发展的工作合力。

强化思政引领，筑牢立德树人精神根基。强化理论武装，实施“创新理论铸魂工程”和“马克思主义理论领航计划”，制定实施教职工政治理论学习制度，发布年度、季度教师政治理论学习计划，积极引导教师将理论学习成果转化为思想政治教育成效，发挥好思政育人功能。深化实践锻炼，积极开展“弘扬爱国奋斗精神 建功立业新时代”等系列主题活动，分批组织教师赴延安、遵义、泸定、“中国两弹城”开展红色主题教育实践，打造教师“知行天下”社会实践活动品牌。组建 86 支教师实践队赴全国各地农村乡镇、党政机关、行业企业等进行国情调研，引导教师在学思践悟中牢记初心使命，在真学真信中厚植家国情怀。强化党建引领，持续巩固“双带头人”教师党支部书记“全覆盖”成效，加强在高知识群体和优秀青年教师中发展党员，培育选树一批党建标杆院系、样板支部和优秀党员，充分发挥党支部战斗堡垒作用和党员先锋模范作用，积极塑造党建引领“大先生”涵育的良好生态。

坚持严管厚爱，落实师德师风第一标准。制定关于师德考核、师德失范行为处理、师德先进典型评选等系列制度 19 项，不断健全教育、宣传、考核、监督、奖励、惩处全链条的师德师风建设工作长效机制。严把教师“政治关”“师德关”，将师德师风“一票否决”贯穿人才招聘、年度考核、职务晋升、岗位聘任等教师职业发展全过程各环节，对师德违规问题“零容忍”。常态化推进师德培育涵养，将每年 9 月定为学校“师德师风建设月”，把师德规范学习和教育家精神涵养纳入教职工政治理论学习和各类培训重要内容，与全校教师签署师德承诺书，开展“师德大讲堂”、职业道德大讨论、案例警示教育等主题活动，切实提升教师师德修养和自律意识。加强优秀教师选树宣传力度，以优良师德师风促进优良学风校风建设。

深化改革，激发教师队伍内生动力。创新构建以师德评价为基础、综合评价为核心、分类评价为导向的人才综合分类评价体系，修订创新人才引进机制、健全人才管理体制、深化人才评价改革、构建人才分类分级培养和发展机制等 10 余项制度，不断激发人才创新活力。全面下放教师绩效考核权限，实行学院与研究院、基础学科与应用学科分类评价，根据不同学院、学科特点设计目标绩效考核方案，做到定量与定性相结合，考察与考评相衔接。坚持把达成不同主体“价值共识”作为评价的重要导向，将“见事”与“见人”统一于评价全过程，建立起以学院评价为主导、职能部门协同“印证”的成果评价体系，校内评价与校外专家双向评价的人才评价体系等。优化职称评审制度，分类建立各有侧重的评价标准，突出代表性成果评价，完善“教学型”教授、副教授评聘机制，对优秀人才试行职务职称“先聘后评”，营造有利于高水平财经人才创新发展的生态系统。

聚焦教师需求，营造教师发展良好环境。实施教师职业发展规划专项行动，开展宣讲教育、需求调研、生涯测评、“一对一”分析、“多对一”指导、“一人一策”发展支持等专项工作，切实引导教师将自身发展更好融入国家发展战略。根据不同类别、不同岗位、不同发展阶段教师需求，深入实施“跟研”“跟教”优秀教师培养专项计划、教师境内外访学研修计划、教育教学能力提升计划、数字素养提升计划等，构建符合各类人员职业特点、发展需求、成长规律的发展体系。持续落实教师发展的跟踪服务和沟通反馈机制，单列专项经费开展教师心理风险评估筛查及咨询服务，促进教师养成积极心理品质、增强职业幸福感。定期开展教师思想动态调研、召开教师代表座谈会，帮助解决教师就医、子女上学等方面的后顾之忧，保障教师静心教研、安心教学、持续发展。

来源：摘自西南财经大学 2024 年 3 月 13 日

三、刘元春：对大学生就业问题的观察和思考

观察者网：在国家社会经济的大背景下，我们怎么做才能更好地缓解大学生的就业压力？您有什么建议吗？

刘元春：大学生就业难的问题既是一个系统问题，也是一个阶段性问题，而不是疫情所带来的衍生品。原因很简单，目前高中生和大学生的扩容，不是这几年才出现的，实际上10年前就已经开始了。预计在未来7—8年内，大学生毕业规模的提升是一个阶段现象。所以这首先是就业供给的问题。

第二，随着技术进步、产业升级，经济对产业的吸纳能力是下降的。按年均汇率计算，2022年我国GDP约合18万亿美元，美国是25.7万亿美元，但是两国就业人数不一样。我们的目标是从技术水平向美国靠近，产业的形态更现代化，因此我国的就业吸纳能力肯定会有加速下降的过程，从而产生战略性的矛盾，即供给端趋势性的提升和需求端加速性的收缩。这导致大学生就业难的问题，是一个时代的命题，是阶段性的命题，而不是后疫情时代的短期现象。如果这个命题成立，我们就必须针对大学生就业制定相应的战略。

一方面，在产业升级的过程中，要加大对生产性服务业和生活性服务业的同步提升和扩容。服务业是劳动密集型行业，如何在这些劳动密集型的现代行业上进一步进行各种前瞻性改革和布局，是解决大学生就业问题的关键。

就业问题不仅关乎总量，还涉及结构性调整。因此，另一方面，作为供给端的大学，要进行结构性改革。目前很多大学生的专业跟市场需求不吻合，因此这就要求大学的一些专业设计做出调整。其中最为典型的**就是，现在的文科生还是太多，不仅一般的文科院校在扩招，大量的综合性大学、理工大学也都在办文科，尤其是他们拿理工科的钱来搞文科。所以你会发现，中国**

的艺术类、政法类、财经类学生都出现过剩。同时，在大学生就业问题上，国家要有意识地留出一些战略性的缓冲带，一是对职业教育的再培训，二是针对大学生启动一批以工代赈的项目，三是改善中小企业的工作环境。

有调查显示，我国百分之六七成的工厂是没有空调或洗澡房的。现在的大学生，都是需要有很好的现代生活环境才会工作。很多独生子女宁愿不工作，家长也支持，因为工作环境实在太差了。在这种情况下，国家可以考虑对一些中小企业给予补贴，帮助他们建立起一套适合现代年轻人工作的生活体系，包括完善各种各样的基本设施，比如网吧、歌厅和健身场所等。农民工也是一样，现在都第三代、第四代农民工了，结果工作的环境跟他爷爷工作的环境一样，那肯定不对。

目前，国家针对大学生就业的问题已经召开了很多的高层会议，也制定实施了一系列的举措。但是我们一直呼吁，还可以再上升一点，在原来一些政策的基础上进一步加大力度，因为这是一个战略性、时代性、阶段性、体系性的问题。

作者：刘元春，系上海财经大学校长

来源：摘自新经济学家智库 New Economist 2024 年 3 月 4 日

四、中国人民大学用 AI 技术助力学生就业

教育部发布的数据显示，2024 届全国普通高校毕业生规模预计达 1179 万人，同比增加 21 万人。如何帮助大学生们顺利实现高质量就业？中国人民大学尝试以数字技术赋能毕业生就业工作体系，自主开发设计智慧职业发展中心平台（以下简称平台），给出了一个解题思路。

该平台不仅可以在学生入校之初就提供可参考的职业发展方向；还能为学生提供成长档案，记录下在校期间的各种理论学习、实践锻炼；还可以在

学生求职时，帮助学生优化简历、智能匹配岗位，甚至能够与线上虚拟面试官来一场一对一的面试，提升就业能力。

为何要开发智慧职业发展中心平台？这一平台的“智慧”体现在何处？AI 如何在平台中为学生就业赋能？近日，记者采访了中国人民大学招生就业处副处长、劳动人事学院副教授于坤。

提升大学生职业发展力，更看重“全周期培养”

51.54%的人在毕业规划中首选找全职工作，但这其中 33.94%的人“没有清晰的求职目标”……某大型招聘平台针对 2023 届应届生的调研数据，在一定程度上显现出求职时大学生们的迷茫与无助。引导大学生了解职业规划的重要性、学长学姐等前辈分享求职经验、组织企业招聘会……事实上，高校在解决学生就业问题上，已经推出了多项举措。

与此同时，记者在多个招聘会现场也发现，大学所学与求职所要求的技能不相符、没有清晰的职业规划、求职简历不能充分体现个人能力等问题，也直接影响着大学生们求职的效率。

在于坤看来，高校传统就业工作举措难以满足数智化时代下大学生的职业发展和就业指导需求，“传统就业工作的重心相对集中在末端的就业季，育人作用体现不够充分，大学生的职业成长也普遍缺乏规划。”同时，于坤还提出，传统就业工作仍以高校力量为主，其他各方赋能仍显不足。

如何利用好人工智能等新技术，为学生提供更加智慧、精准、个性化的职业发展和就业指导与服务？中国人民大学开发了智慧职业发展中心平台，希望以专业化、数智化、协同化的理念提升大学生职业发展、就业指导及服务工作的效率和效能，更好地实现全员、全程、全方位就业育人，并以本土化生涯发展教育的实践探索助力相关领域自主知识体系的构建。

对于刚刚步入大学生活、仍在迷茫的大学生们，认识自我、明晰未来发

展方向十分重要，这也是解决大学生就业问题的第一步。平台结合学校专业优势，设置了治国理政、经世济民、学术领军、全球治理四大标杆发展方向，每个方向都以专业方法建立了胜任力模型，并清晰列出提升相关胜任力的行动清单，包括课程、实践、实习、测评等，相关就业信息也会围绕学生选择的方向进行智慧推送。平台还根据大学生职业成长规律规划了萌芽、博观、约取、明志、精一、启航等职业发展阶段，将生涯胜任力发展的相关资源科学合理地分布在各阶段中。

大学生可以在平台上选择自己感兴趣的发展方向，并借助平台丰富的课程讲座资源，打好生涯探索和规划的基础；还可以在众多专业的人格、能力、兴趣、价值观等职业测评中，逐步建立起对自身更加全面客观的了解。

“通过构建专业化胜任力模型，可以实现全周期培养大学生职业发展力和就业力。”于坤解释，这样有助于引领学生树立正确的择业观、就业观，帮助学生形成积极的职业发展预期。此外，平台还能汇聚学校、校友、社会等多方资源形成合力，共同为大学生高质量充分就业保驾护航。

模拟面试、智能测评、精准推送，学生点赞多项功能

于坤表示，平台的“智慧”就贯穿在其服务学生、教师、校友及用人单位的体验中。他以学生端为例解释，平台设计了智慧成长档案，能对大学生在校期间的理论学习、实践锻炼、模拟测评等活动进行数字化记录，建立学生数字化成长档案，并能够根据岗位需求和学生经历生成个性化简历，对学生的已有简历也可以进行智能分析并提供优化建议，从而提升学生求职效能。

同时，平台能够根据学生的个人画像、偏好选择以及活动参与等数据，通过智能算法进行精准匹配，实现就业信息的个性化推荐和推送。

记者注意到，现在市场上不少就业网站也可以实现智能岗位推荐。中国人民大学开发的平台有哪些不同？

于坤解释，市场上就业平台的智能岗位推荐功能，主要是基于大学生的简历和求职倾向进行相应的岗位推送，“这些平台对相对容易客观量化的市场岗位信息资源的掌握较为全面，而对于大学生的素质和需求等方面的信息掌握则相对较弱，从而在建立有效的供需匹配上仍有不足。”在于坤看来，平台最大的优势就是以数智化成长档案来整合大学生课业情况、实习实践经历、技能掌握情况等多方面数据，实现对大学生学业、职业等多方面发展状况的全面掌握和对大学生的胜任力和发展偏好的深度理解，从而能够更智能地推荐岗位，实现更有效的供需匹配。

未来将进一步扩大平台的“朋友圈”

记者从学校获悉，目前该平台处于上线试运行阶段。其中，平台学生端运行以来，陆续收到了同学们的使用反馈；其他端口也在进行试运行调试。

“同学们普遍给予了积极反馈，尤其是对平台的专业化引导和数智化功能上。”于坤提到，被学生们称为“职业导师”的平台，在未来可以跟真人导师“互补共生”，“平台作为一个强大的数智化就业育人载体，可以为大学生提供智慧、便捷、精准的指导；而真人导师则可以凭借丰富的经验和情绪感知力，为学生提供更加深入、个性化、更有力量的指导。”

于坤提到，在平台的开发中，为实现就业育人与“五育并举”的一体化融合，平台需要与其他相关数据实时共享和互通。同时，要整合学生、教师、校友、用人单位等多方力量，不同用户需求的多样性也是开发过程中的一大挑战。为了应对这些挑战，项目团队进行了广泛深入的调研，根据不同用户群体的特点，有针对性地设计功能模块和服务流程。他表示，“平台的教师端和用人单位端还在试运行阶段，协同化育人作用还未充分发挥，有待进一步扩大平台‘朋友圈’，尽快形成多方协同的就业育人新生态。”

在此次探索中，于坤也对 AI 助力校园管理有了更多的理解。他表示，从

建设平台的经验来看，AI 技术在校园管理上的应用潜力巨大。“比如 AI 可以提供个性化的学业发展支持，通过智能分析学生的学习习惯、成绩和反馈，提供个性化的学习资源和辅导建议，帮助学生更有效地进行课业学习。”于坤举例说道，AI 还可以提供智能化的教学质量评估，在传统学生评分的基础上，通过对课堂实际教学效果等过程性元素进行智能评估，可以更有效地评估教师教学质量，从而提升教学工作效能。

此外，还可以提供个性化的心理健康支持，通过智能分析学生的行为模式和情绪状态，识别可能存在心理健康问题的学生，并提供及时的干预和支持；提供更智能便捷的校园生活服务，如智能就餐、运动、图书借阅等服务，提升师生的校园生活体验。“总之，AI 技术的发展，在保护个人隐私、确保数据安全的前提下，将可以显著提升校园管理的效率和质量，为学校师生创造更好的学习、工作和生活环境。”

来源：摘自《新京报》2024 年 3 月 26 日

五、复旦大学成立保险应用创新研究院

3 月 16 日上午，复旦大学成立保险应用创新研究院，研究院由复旦大学和中国太保共建，将集学科前沿研究、专业人才培养、公共政策转化、行业发展咨询、公众信息服务于一体，以“4+1”方式，打造“产学研政用”五位一体的新型研究机构。

复旦大学党委书记裘新表示，校企强强联合，共同打造金融保险应用研究和创新驱动的行业先锋、复旦平台、上海力量。期待发挥各自优势、加强协同创新，做好金融“五篇大文章”，源源不断产出一流研究成果、金融创新产品，源源不断培养造就学界和业界拔尖创新人才，联手将创新研究院打造成引领上海乃至全国金融保险产业创新的标杆。

来源：摘自复旦大学新闻网 2024 年 3 月 18 日