中国劳动关系学院

**“十三五”发展规划落实情况**

**2019年度评估报告**

**北京师范大学规划评估课题组**

**2020年4月15日**

**目 录**

**一、****“十三五”发展规划2019年度评估调查设计1**

（一）2019年度评估的目的2

（二）2019年度评估时间安排3

（三）2019年度评估的方法3

**二、“十三五”发展规划2019年度工作的总体评价6**

（一）“十三五”发展规划2019年度工作完成度高7

（二）对“十三五”发展规划的认同度高9

**三、“十三五”发展规划2019年度工作的问题与挑战13**

（一）学科建设问题亟待突破13

（二）管理体制机制问题需要进一步理顺14

（三）教师激励问题需要进一步解决15

（四）资源挖掘和整合能力亟需提升16

（五）校园文化建设需要进一步强化16

**四、对“十四五”发展规划的期待17**

（一）继续加强“十四五”战略规划的制定与落实17

（二）继续加强战略规划实施的年度评估工作17

**五、对策与建议17**

（一）做好学院发展的顶层设计17

（二）完善学院治理体系和治理结构18

（三）实现学位点申报和学科建设方面的突破18

（四）扩大和整合办学资源19

（五）加强领导班子特别是中层领导干部队伍建设20

**附件22**

调查问卷22

一、“十三五”发展规划2019年度评估调查设计

2016年中国劳动关系学院党委常委会通过了《中国劳动关系学院“十三五”发展规划》（以下简称为“十三五”规划），并于2017年3月正式颁布实施。该规划明确提出了学院“十三五”期间发展的指导思想、办学定位和总体目标，围绕总体目标的实现制定了主要任务、举措，并明确了保障措施。学院发展的总体目标是：“经过五年的改革发展，把学院建成我国高素质应用型人才培养的重要基地、工会干部培训的最高学府、劳动关系和工会领域研究的高端智库，为把学院建成劳动关系和工会领域国内一流、国际知名大学奠定更加坚实的基础”；围绕这一总体目标的实现，确定了六大发展战略领域，围绕学科建设、人才培养、师资队伍建设、工会干部培训、校园建设，以及国际交流与合作制定了专项规划，以重点战略目标的实现来推进“十三五”规划的落实工作，夯实实现学院“十三五”规划总体目标的现实基础。

为推进“十三五”规划的顺利落实，保证实施效果，“十三五”规划中明确提出学院建立规划实施情况监督评估机制，由规划实施工作领导小组定期对规划实施情况进行检查评估，编发《“十三五”规划落实情况年度报告》，并将规划落实情况纳入部门年度考核、领导干部任期考核范围。受中国劳动关系学院“十三五”规划实施工作领导小组的委托，北京师范大学高等教育研究院以第三方评估、课题研究的方式承担了中国劳动关系学院“十三五”规划落实情况的评估工作，并于2018、2019年初分别完成了对中国劳动关系学院“十三五”发展规划2017年度、2018年度评估工作，本次评估是在之前工作推进落实和评估反馈改进的基础上，对2019年度工作进行评估总结，同时对“十四五”规划制定需求进行相关性调查。

**（一）2019年度评估的目的**

基于中国劳动关系学院规划落实工作取得的成绩，针对上一年度评估中发现的主要问题和挑战，密切关联“十三五”规划学院发展总体目标及各项分目标，展望“十四五”发展规划前景需求，北师大评估课题组将学院年度评估的主要目的确定为以下两个方面：

1.对“十三五”规划继续进行年度效益评估

“十三五”规划2019年度效益评估主要围绕两个方面进行：一是对学校“十三五”以来所取得的重大成绩进行提炼，总结经验，为学校发展和宣传打下基础，彰显品牌意识，发挥品牌效应；二是对没有完成好的“十三五”规划重点目标，进行问责，指出问题之所在，提出改进之方案；三是对“十三五”规划落实中仍然存在的难点问题，提出突破性的思路和方向。

2.对“十四五”规划制定需求进行相关调查

为应对即将到来的学院“十四五”发展规划制定的需求，在本次年度评估调查工作中加入有关“十四五”发展规划总体目标、重难点建设内容等方面的调研，运用科学、广泛的问卷调查，了解学院在“十四五”规划制定上的主要愿景和诉求，为编制学院“十四五”规划奠定基础。

**（二）2019年度评估时间安排**

在2019年12月完成对各部门自查资料的回收工作，自查资料和自评情况是回顾、梳理、总结本部门年度工作的重要材料，也是评估课题组详细了解各部门工作成绩和存在问题的重要依据，是评估工作的重要文本资料；

2020年1月完成2019年度评估调查问卷的设计工作，并在2020年2-3月通过电子问卷的形式，面向全校教师及管理人员发放问卷，在回收问卷后，完成问卷的分析统计工作，在此基础上完成评估报告的撰写。

**（三）2019年度评估的方法**

1.问卷调查法

课题组在前期评估工作的基础上，明确调查问卷涉及内容的维度，自行编制调查问卷，对全校教学、行政管理和教辅人员开展问卷调查，全面了解“十三五”规划年度实施的状况、规划对年度工作的影响以及对“十四五”规划制定的期望等。共回收有效问卷389份，问卷调查覆盖面广。对问卷调查所收集到的数据资料，利用SPSS22.0进行统计分析，夯实本次评估工作的实证基础。

——问卷调查的对象：本次问卷调查的对象为中国劳动关系学院的教学、行政和管理人员。基于学院自身规模并不大，教职工数量不多，本次调查并没有进行抽样，而是向全体教学、行政管理人员发放了问卷；

——问卷的发放与回收：问卷调查在疫情期间进行，采用了电子问卷的形式，通过问卷星连接发送给调查对象填写并反馈结果，问卷反馈回收率很高；

——问卷的初步整理：剔除无效问卷。通过对所回收的调查问卷的初步整理，没有发现无效问卷。确定为无效问卷的标准如下：大量题目没填答的问卷；填答选项有明显规律的问卷。

问卷调查对象的岗位性质如下表1.1所示。通过表1.1可见，在调查的389位受访者中，校领导有7人，占调查对象总数的1.8%；部门或院系领导74人，占19%；普通行政人员134人，占34.4%；教学科研人员174人，占44.7%。由此可见，问卷调查对象涵盖了包括校领导、中层领导、普通行政人员以及教学人员在内的学院各类工作人员。

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| |  | | --- | | **表1.1 问卷调查对象岗位性质情况统计表** | | | | | | |
|  | | **频率** | **百分比** | **有效百分比** | **累积百分比** |
| 有效 | 校级领导 | 7 | 1.8 | 1.8 | 1.8 |
| 部门/院系领导 | 74 | 19.0 | 19.0 | 20.8 |
| 普通行政人员 | 134 | 34.4 | 34.4 | 55.3 |
| 教学科研人员 | 174 | 44.7 | 44.7 | 100.0 |
| 合计 | 389 | 100.0 | 100.0 |  |

问卷调查对象参与“十三五”规划制定及评估的情况如下表1.2所示。

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **表1.2 受访对象参与“十三五”规划制定及评估情况统计表** | | | | | |
|  | | 是否参与“十三五”规划制定 | 百分比（%） | 是否参与“十三五”规划评估 | 百分比（%） |
| 有效 | 是 | 90 | 23.1 | 71 | 18.7 |
| 否 | 299 | 76.9 | 318 | 81.3 |
| 合计 | 389 | 100.0 | 389 | 100.0 |

表1.2显示，在参与调查的学校各职能部门、教学单位及工作人员中，以不同形式参与过“十三五”规划制定工作的有90人，占受访对象的23.1%；参与过规划评估工作的有71人，占受访对象的18.7%。由此可见，本次问卷调查范围广泛，且包含诸多参与过“十三五”规划制定及评估工作的教职员工，能较为全面地了解全院上下对学校“十三五”规划及2019年度实施情况的看法及判断。

2.内容分析法

《中国劳动关系学院“十三五”发展规划》《中国劳动关系学院“十三五”工会干部培训专项规划》《中国劳动关系学院“十三五”人才培养专项规划》《中国劳动关系学院“十三五”师资队伍建设专项规划》《中国劳动关系学院“十三五”校园建设专项规划》《中国劳动关系学院“十三五”学科建设专项规划》《中国劳动关系学院“十三五”国际交流与合作专项规划》等与学院“十三五”规划密切相关的文件，仍然是本年度评估要收集的重要文本资料，这是年度评估工作对标目标、看成绩、找差距的重要依据；学院各职能部门和二级学院的年度自查材料也是我们重点收集的文本资料，对这些资料的分析有助于我们全面了解各部门年度规划推进工作。此外，还重点对问卷调查所收集到的开放式问题的资料进行质的分析，通过编码提取关键信息。

二、“十三五”发展规划2019年度工作的总体评价

“十三五”规划明确提出了学校发展总体目标，确定了支撑学校发展目标实现的六个重点发展任务，并制定了六大专项规划，明确了各专项任务的目标，如下表2.1所示。

**表2.1 “十三五”规划总体目标及六个专项规划目标**

|  |  |
| --- | --- |
| **目标名称** | **目标陈述** |
| “十三五”规划总体目标 | 把学院建成我国高素质应用型人才培养的重要基地、工会干部培训的最高学府、劳动关系和工会领域研究的高端智库，为把学院建成劳动关系和工会领域国内一流、国际知名大学奠定更加坚实的基础。 |
| 学科建设专项规划目标 | 凝练学科方向，优化学科布局，提升科研水平，夯实学科基地，强化学科队伍，深化交流合作，聚焦内涵发展，切实提升学校核心竞争力与社会影响力。 |
| 人才培养专项规划目标 | 打造一流的应用型本科教育、高等职业教育，推进有特色的研究生教育，实施高质量的继续教育。  到“十三五”末，实现学校的高素质应用型专门人才培养体系更加健全，高水平的教学质量保障体系逐步建成。 |
| 工会干部培训专项规划目标 | 建设一流的工会干部教育培训阵地；深化教学改革，推进工会干部培训改革创新。 |
| 师资队伍建设专项规划目标 | 学校师资队伍在规模、结构、层次、水平等方面适应学校总体发展目标的需要。 |
| 校园建设专项规划目标 | 以“四个校园、两个资源建设”为抓手，充分挖掘建设潜力，协调功能布局，完善公共服务设施，努力建设成为“规划科学、特色突出、环境友好、安定有序、文化浓厚、功能齐全”的美丽校园。 |
| 国际交流与合作专项规划目标 | 在国际科研合作、教师学术交流、学生交换学习、合作办学、教师国际培训、国外优质教育资源引进、招收留学生等方面取得重大进展，开创学校国际交流与合作的新局面。逐步形成与高等教育国际化发展相适应的开放办学格局，建立和完善对外交流与合作的良性发展机制和管理体制，提升学校在劳动关系和工会领域的国际知名度和影响力。 |

为全面推进总目标和各专项目标的实现，学院将规划所设计的具体任务分解到各教学单位和职能部门。2019年下半年，为敦促各单位任务目标的实现，学院党政办公室（发展规划办公室）还对承担“十三五”发展规划具体任务目标的教学单位和职能部门进行了督办，基本掌握了各教学单位和职能部门当前工作的完成进展，并对待明确完成进度的重要事项进行了梳理和督促，此处不再赘述。

从整体来看，通过“十三五”发展规划全面实施以来近四年的扎实推进，学院在落实“十三五”规划各项任务方面取得了显著成绩，“十三五”规划各项任务完成率在80%左右。

就2019年度工作而言，各项工作在17、18年工作的基础上稳步推进，调研发现教职员工对学院2019年度工作总体评价较高，不仅年度工作目标达成度较高，且工作亮点突出，尤其是在形象塑造和对外宣传方面取得了显著成效；同时，全校上下对“十三五”发展规划的认同度不断提高，对“十三五”发展规划的制定水平持肯定态度，对其实施效果也比较肯定。

**（一）“十三五”发展规划2019年度工作完成度高**

1.2019年度学校工作总体达成度高

对本年度学校工作总体大程度的问卷调查结果如下表2.1所示。调查结果显示，学院上下对本年度学校工作总体达程度的评价很高，其中认为学校2019年度工作达成度在85%以上的最多，占34.2%；其次是认为达成度在70%-85%之间的，占31.4%，这两项共计占比65.6%，由此可见学院多数教职工及管理人员对学院2019年度工作的评价较高。

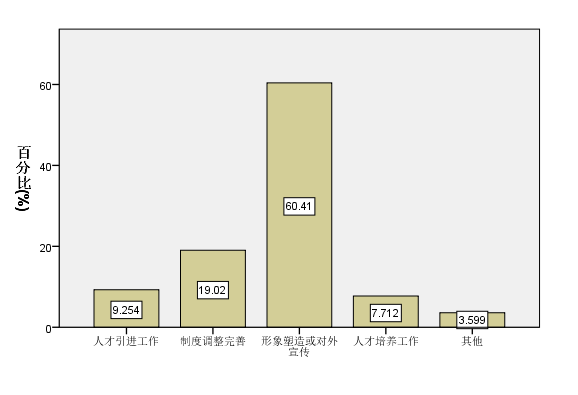
|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **表2.1 2019年度学校工作总体达成度统计表** | | | | | |
|  | | **频率** | **百分比** | **有效百分比** | **累积百分比** |
| 有效 | 60%以下 | 25 | 6.4 | 6.4 | 6.4 |
| 60%-70% | 109 | 28.0 | 28.0 | 34.4 |
| 70%-85% | **122** | **31.4** | 31.4 | 65.8 |
| 85%以上 | **133** | **34.2** | 34.2 | 100.0 |
| 合计 | 389 | 100.0 | 100.0 |  |

同时，在参与问卷调查的389位受访者中，有204人认为2019年度工作较之前一年有较大进步，占受访者的52.4%，有155人认为进步很大，占比39.8%，这两项累积占比92.3%，可见绝大多数受访者都认同本年度工作较之前一年度有较大进展，对工作的满意度较高，工作士气不错。

2.2019年度学校工作亮点突出

2019年度学院规划落实进展看，呈现出亮点突出的显著特点。

受访者普遍认为学校2019年度工作的最大亮点在于形象塑造或对外宣传，学院在这一领域的工作取得显著成效，使学院的社会知名度和影响力持续增强。下图为2019年度学校工作最大亮点统计图，统计显示，多数受访者认为学校年度工作的最大亮点在于形象塑造或对外宣传工作（占比60.41%），其次是制度调整和完善工作（占比19.09%）。



**图2.1 2019年度学校工作最大亮点统计图**

**（二）对“十三五”发展规划的认同度高**

学校自2017年3月正式实施《中国劳动关系学院“十三五”发展规划》（以下简称为“十三五”规划）以来，包括教学、行政、管理人员在内的全体教职工在规划推进落实过程中，对学校发展规划的目标越来越熟悉，对学校“十三五”发展规划的整体认同度不断提高，对“十三五”发展规划的制定水平和实施效果予以肯定。

1.对“十三五”发展规划的制定水平持肯定态度

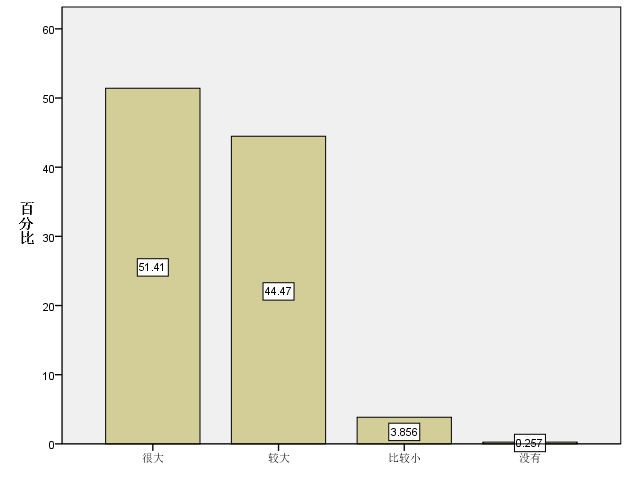
学院“十三五”规划在总体目标的引领下，确定了六大发展战略领域，围绕学科建设、人才培养、师资队伍建设、工会干部培训、校园建设以及国际交流与合作制定了专项规划，以重点战略目标的实现来推进“十三五”规划的落实工作。分规划的制定和落实在保障学校总体发展战略目标实现的过程中发挥着举足轻重的作用，好的战略规划一定有分规划的贡献，分规划引领和保障学校重点建设项目的推进和落实。下图2.2是制定最好的分规划统计表，其中选中频率最高，即评价度最高的三项分规划分别是学科建设专项规划、校园建设专项规划和人才培养专项规划，尤其是对学科建设专项规划的制定水平认可度最高，有65.8%的调查对象认为其是制定最好的三项规划之一。

**表2.2 制定最好的专项规划统计表（最多选三项）**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | | **频率** | **百分比%** |
|  | 选中“学科建设专项规划” | **256** | **65.8** |
| 选中“人才培养专项规划” | **153** | **39.3** |
| 选中“校园建设专项规划”  选中“工会干部培训专项规划”  选中“国际交流与合作”专项规划 | **188**  62  87 | **48.3**  15.9  22.4 |
| 选中“师资队伍建设专项规划” | 101 | 26 |
|  |  |  |

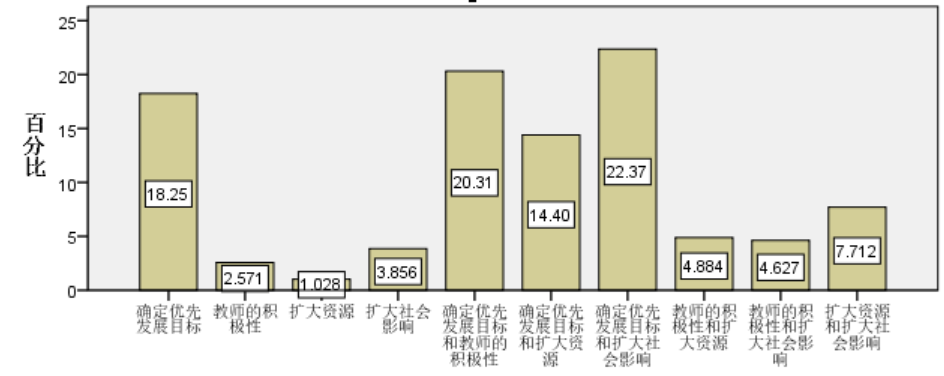
2.对“十三五”发展规划的实施效果较为肯定

学院“十三五”发展规划自2017年实施至今，现已进入收尾阶段。通过三年多对发展规划的落实和推进，学院上下对“十三五”发展规划的实施效果较为肯定，普遍认为“十三五”规划的制定和实施为学校工作带来了较大的积极影响，下图2.2为规划制定和实施对学校工作积极影响的统计图。统计图显示，共计95.4%的调查对象认为“十三五”发展规划对学校带来了很大或较大的积极影响，对发展规划的实施效果予以充分肯定。



**图2.2 “十三五”发展规划和实施对学校工作的影响统计图**

其中，“十三五”发展规划对学校工作影响最大的方面在于明确了优先发展目标，其次是扩大社会影响和提高教师积极性。下图2.3为“十三五”发展规划对学校影响的最大方面统计图。统计显示，发展规划在确定优先发展目标上发挥了显著的作用，在规划落实过程中学院发展的战略目标也逐渐深入人心；此外发展规划在扩大社会影响、提高教师积极性等方面也发挥出了重要作用。



**图2.3 “十三五”发展规划对学校影响的最大方面统计图**

具体而言，“十三五”发展规划的实施效果体现在如下方面：

（1）促进了大学管理水平的提高

389位调查对象中有62.2%完全认同战略规划对大学管理水平提高的促进作用，37%的调查对象比较认同，累积百分比位99.2%；

（2）对常规教学和管理工作产生积极影响

29%的调查对象认为发展规划对常规教学和管理工作影响很大，58.6%认为影响较大，累积百分比位87.6%。

下表2.3为实施最好的专项规划统计表，通过统计表可以看出，实施最好的三项分规划分别是校园建设专项规划、学科建设专项规划和人才培养专项规划，值得注意的是这三项分规划也是调查对象普遍认同的制定最好的分规划。其中学科建设和人才培养是学院教学管理工作的重中之重，这些重点建设和发展项目的稳步推进进一步印证了“十三五”发展规划对包括常规教学和管理工作在内的学校工作的积极影响。

**表2.3 实施最好的专项规划统计表（最多选三项）**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | | **频率** | **百分比%** |
| 有效 | 选中“学科建设专项规划” | **206** | **53** |
| 选中“人才培养专项规划” | **123** | **31.6** |
| 选中“校园建设专项规划”  选中“工会干部培训专项规划”  选中“国际交流与合作”专项规划 | **214**  65  98 | **55**  16.7  25.2 |
| 选中“师资队伍建设专项规划” | 101 | 26 |
|  |  |  |

（3）促进了校友资源的挖掘

累积有75.3%的调查对象认为发展规划的制定与实施对校友资源的挖掘起到了较大或很大的促进作用；

（4）对教职工个人的工作产生积极影响

累积有88.2%的调查对象认为发展规划的制定和实施对个人工作产生了较大或很大的积极影响，起到了凝心聚力的作用。这一调查结果也与之前提到的“十三五”发展规划对学校工作影响最大的方面的调查结果相互印证，肯定了发展规划在调动教师积极性方面产生的积极影响。

三、“十三五”发展规划2019年度工作的问题与挑战

对问卷调查结果进行量的分析，对开放式问题调查结果通过编码进行质的内容分析，结合收集到的学院各部门“十三五”规划自查材料等资料，将“十三五”发展规划2019年度工作中存在的主要问题和挑战归纳如下。其中部分问题与上一年度规划推进工作中存在的问题的相类似，这也在一定程度上反映出在学校发展面临的重点、难点问题的突破上，还需要更进一步。

**（一）学科建设问题亟待突破**

1.学位点申报亟需突破

学位点申报是学校学科建设工作的重点和难点。“十三五”发展规划中学科建设的主要指标是硕士点，到2020年的目标是实现一级学科学术硕士点1-2个，带动3-5个二级学科学位点；专业学位硕士点2-3个。当前学校在学位点申报上尚未成功突破，这将成为学校未来发展的潜在危机，学位点申报实现突破、完成学科升级才能更好地吸引人才、留住人才，才能更好地带动和支持学校的学科专业建设、师资队伍建设和专业建设，实现良性循环。

2.特色学科建设亟待加强

当前学校学科建设尚存在方向不够准确、特色不够鲜明、优势不够突出等问题，特色学科建设上还存在较大空间，亟需契合学校发展的战略定位和目标，找准学科建设的目标和方向，明确学科建设的逻辑以及特色学科建设所需要的支撑学科，逐渐做大做强特色学科，形成体现学校办学特色的优势特色学科群，形成学科发展的合力和凝聚里，从而扩大影响力。

3.学科评估工作有待于进一步加强

学科评估工作还需要进一步加强，围绕优势、特色学科的建设目标，将内部评估、外部评估、诊断性评估、总结性评估等多种评估形式相结合，实现以评促建，促进学科建设工作的持续推进。

**（二）管理体制机制问题需要进一步理顺**

调查显示，“十三五”发展规划实施过程中最主要的阻力在于执行（占比66.8%）和政策支持（占比55.3%），政策的健全和完善仍然需要在执行中落实。进一步理顺管理体制机制，破除规划执行和落实中的障碍和阻力，是当前学校建设和发展中需要解决的关键问题。

1.内部管理体制需要进一步优化

学校职能部门、教学部门的设置和职责划分还需要进一步优化，满足学科布局优化和学科建设的要求；部分职能部门职责重叠，且部门之间的协调配合机制不够通畅，缺乏配合与联动，部分部门存在着人浮于事、相互推诿的现象。涿州校区行政职能部门作用的发挥有待于进一步强化。

2.处理好行政权力与学术权力的关系

教授治校、民主管理的机制尚未真正建立，大学制度建设需要进一步完善。职能部门的职责范围需要进一步明确，服务意识需要进一步加强，行政效率需要进一步提升，与二级学院之间的关系需要进一步理顺。

**（三）教师激励问题需要进一步解决**

1.教师激励机制需要进一步完善

“十三五”发展规划2019年度工作推进过程中，仍然存在着一线教师激励不足的问题，教师工作的热情和积极性还需要进一步调动。包括教师考核评价政策、职称晋升评聘政策、教学科研奖励政策、评教政策、教师成长与发展政策等在内的政策支持体系和激励机制还需要进一步完善和优化。当前受教师考核评价机制和职称评定政策的影响，存在部分教师重科研轻教学的倾向，对教学工作投入不够；部分教师反映科研压力大、教学负荷重，很难做到教学与科研工作的平衡。

2.教师关心的痛点问题需要进一步解决

与教师生活水平息息相关的薪酬福利、住房等痛点问题还需要进一步设法解决。相当一部分教师反映薪酬待遇提升缓慢，周转房周转速度虽然与以前相比大幅提升，但还是不能满足青年教师的实际需要。

**（四）资源挖掘和整合能力亟需提升**

资源有限、资源整合能力不强、资源整合成效不高现已成为制约学校发展的障碍。学校在争取上级主管部门支持方面尚存在较大空间，在加大与全总、教育部、国家外专局、留基委等上级部门的沟通，争取更多的政策支持和项目支持等方面，还可以大有作为；学校资源挖掘能力还比较薄弱，在整合校内资源，利用校友资源积极整合外部资源的能力方面还存在较大的上升空间。

**（五）校园文化建设需要进一步加强**

1.教风建设需要加强

受教师考核评价机制、教师压力、两校区奔波等因素的影响，致使一些教师平衡不好教学与科研之间的关系，存在重科研轻教学的倾向，对教学重视、投入和钻研不够，教风建设需要加强。

2.学风和考风建设需要加强

学校学风不够浓厚，考风也需要强化，尤其是对涿州校区学生的学业指导和规划需要强化，校园文化建设继续强化。

四、对“十四五”发展规划的期待

**（一）继续加强“十四五”战略规划的制定与落实**

学院“十三五”战略规划的实施卓有成效，在明确优先发展目标、扩大社会影响和提高教师积极性等方面发挥了重要作用。调研发现，教职员工对“十四五”战略规划的制定实施充满期待，53%的调查对象认为很有必要加强“十四五”战略规划的制定，37%的调查对象认为较有必要，累积百分比为90%；在参与规划制定方面，要将内部制定与邀请外部专家相结合，通过合作和联合来制定规划方案，并在学校更大范围内征求意见及建议；在“十四五”规划的启动时机方面，绝大多数调查对象认为2020年下半年和2021年上半年启动“十四五”规划为好，累积百分比为87.7%。学校要继续切实做好内涵建设，走内涵发展之路，做大做强特色优势学科，在办学水平和层次上再上一个台阶。

**（二）继续加强战略规划实施的年度评估工作**

调研结果显示，累积有89.7%的调查对象认为进行规划实施的年度评估工作很有必要或较有必要。通过年度评估工作，积极发现问题，调整策略，真正实现以评促建。

五、对策与建议

**（一）做好学院发展的顶层设计**

学院发展的顶层设计问题关乎学校的定位和未来发展方向，在引领学校发展，尤其是确定优先发展目标上发挥出重要的作用。总结“十三五”发展规划实施过程中的经验和不足，切实做好“十三五”发展规划的收官和“十四五”发展规划的开局工作，在学院发展的顶层设计上要进一步优化、微调，引领学校进一步凝练特色凝聚方向，创建行业特色一流。课题组认为，学校要在重大事项上形成联动机制，寻找机会，将升格问题提到议事日程上。（1）成立“升大”领导小组；（2）建立“升大”办公室；（3）将更名“劳动大学”问题列入重点课题研究中。

**（二）完善学院治理体系和治理结构**

加强大学内部治理体系建设，构建党委领导、校长负责、教授治学、民主管理的耦合机制，尤其要进一步处理好学术权力与行政权力的关系，完善学院的学术委员会章程，切实发挥学术委员会的作用，确保学术权力参与学术事务的决策，并建立以学术权力为主的学术资源配置监督机制；构建以院系为主体的治理结构，特别要加强院系在决策中的主体作用，将决策权力适当下移，给予二级学院更大的自治权和发展空间；深化内部管理体制改革，调整优化机构设置，明确职责范围，构建部门合作与联动机制。治理结构的完善和治理能力的提高，应作为本校向真正意义上的大学转型的关键。

**（三）实现学位点申报和学科建设方面的突破**

围绕重点申报目标，整合校内资源，集中资源办大事，避免分散精力；进一步凝练学科发展目标，讲好学科发展的故事，加强与主管部门的联系和沟通，争取能获得更大的支持，实现控编等方面的突破；加大人才引进工作力度，尤其是对重点学科领域高层次人才的引进，政策可以更灵活，方式可以更多元，特殊情况下进行团队引进，以团队带动学科建设；加强人才的内部培育，尤其是对学科带头人、学术骨干、教学团队的培育，其中教学科研团队的梯队建设尤其重要，要进一步完善青年骨干教师培育机制，完善教师评价考核机制，争取更多高级职称指标，让有潜力、有基础的青年人脱颖而出；要充分重视人才尤其是高级职称人才的流失问题，留住人才。在申硕问题上，也要学会研究政策过程和特点，要善于向主管部门提出新问题。如果将“申硕”与“升大”相关起来，就会提高战略性，也许可以同时实现两大目标，从而避免逐一解决问题的弊端，即虽然很努力，但步伐不大。

**（四）扩大和整合办学资源**

调研结果显示，有58.6%的调查对象认为“十三五”规划实施中最需要强化的是资源拓展工作。要继续借助全总与教育部的战略共建机会，加强与主管部门的沟通，争取在计划拨款之外寻找更多的经费支持；加强学院校友会、基金会、理事会自身建设，积极搭建学校与校友之间、校友与校友之间的交流平台，强化服务意识，完善宣传媒介，实现校友联络的经常化、制度化、常态化和实效化，充分借助校友和社会力量，争取发展更多资源；加强科研合作，提高科研能力，获得更多科研项目经费；深挖对口学校的资源，让对口支援落到实处。为扩大办学资源，课题组建议：（1）成立筹资领导小组；（2）设置筹资办公室；（3）在制定十四五规划中增加筹资分规划。

**（五）加强领导班子特别是中层领导干部队伍建设**

调研结果显示，有41.4%的调查对象认为“十三五”规划实施中最应该强化的是干部队伍建设，所占比例仅次于资源拓展。一所希望跨越式发展的高校，对领导班子加强团结要求更高。领导班子要加强学习，统一学校快速发展的思想和意志，进一步提高领导班子的决策的时效性与执行力；优化中层领导竞聘方案，完善中层领导遴选机制，进一步增强中层领导的责任意识、担当意识和实干精神，实现学校工作的扎实推进。课题组建议，适当加快干部交流的速度，让有潜力的年轻干部，去机关单位、兄弟院校以及涿州市挂职，通过挂职，提高领导水平和能力。

**致谢**

2019年规划实施效益评估，得到了向兵书记及其他领导的关心和支持。我们再次表示感谢。我们也要感谢疫情期间，各位领导和老师拨冗认真答卷，为评估工作提供了客观证据和宝贵建议。最后我们还要特别感谢规划办的各位领导和老师提供的很多贴心的指导、协调和帮助。没有你们的努力和成绩，所有的评估都将没有意义。评估的价值建立在大学的发展之上。中国劳动关系学院的发展，是你们的目的，也是课题组的追求。通过调查，让我们收获了很多：一是认识了一所高校的真切和实际，“解剖麻雀”的机会太难得；二是结交了一批规划相关的专家和领导，你们的敬业精神感染了我们；三是提高了我们评估的能力，丰富了我们的规划咨询经验。我代表课题组，对劳动关系学院的所有朋友，致以真挚的感谢！

附件

中国劳动关系学院“十三五”规划2019年度评估调查问卷

尊敬的老师：

您好！为了解学校“十三五”规划的年度实施状况，更好地推进规划实施工作，特进行此次调查。本调查采用匿名方式进行，您的回答无关对错，课题组对您的原始答卷不做任何形式的公开，请您根据真实情况打“√ ”，您的回答对本次调查至关重要，对学校持续良好发展至关重要。非常感谢您的配合！

北京师范大学规划评估课题组

2020年03月04日

1.您是

（1）校级领导 （2）部门院系领导 （3）普通行政人员 （4）教学科研人员

2.战略规划可以促进大学管理水平提高

（1）完全同意 （2）比较同意 （3）比较不同意 （4）不同意

3.十三五规划的制定和实施，对学校工作的积极影响

（1）很大 （2）较大 （3）比较小 （4）没有

4.十三五规划的制定和实施对我本人工作的积极影响

（1）很大 （2）较大 （3）比较小 （4）没有

5.十三五规划的制定和实施对学校工作影响最大的方面（最多选择两项）

（1）确定优先发展目标 （2）教师的积极性 （3）扩大资源 （4）扩大社会影响

6.十三规划的制定促进了校友资源的挖掘

（1）很多 （2）较多 （3）较少 （4）没有

7.您是否参与了十三五规划制定的工作

（1）是 （2）否

8.您是否参与了十三五规划的实施评估

（1）是 （2）否

9.您认为十三五规划对常规教学和管理工作的影响

（1）很大 （2）较大 （3）较小 （4）没有

10.您认为本校从上级主管部门获得的支持还有没有扩大的空间？

（1）还有很大空间 （2）有一定的扩大空间 （3）扩大空间较小 （4）几乎没有

11.您认为十三五规划实施中，最主要的阻力在哪里（最多，选择两项）

（1）执行 （2）评估 （3）政策支持 （4）领导班子

12.您认为十三五规划实施中，最需加强的是（最多，选择两项）

（1）干部队伍建设 （2）教师动员 （3）资源（经费）拓展 （4）主管部门的支持

13.如何看待规划实施年度评估工作

（1）很有必要 （2）较有必要 （3）较没必要 （4）没有必要

14.2019年度学校工作相对于前一年有没有进步

（1）进步很大 （2）进步较大 （3）进步较小 （4）没有进步

15.2019年度学校工作最大的亮点是

（1）人才引进工作 （2）制度调整完善 （3）形象塑造或对外宣传

（4）人才培养工作 （5）其他

16.2019年度学校工作最大的遗憾是（请在下方横线处填写回答）

1. 从2019年看，学校潜在的危机在（请在下方横线处填写回答）

1. 您认为2019年度计划，学校总体达成度有多大？

（1）60%以下 （2）60％-70％ （3）70％-85％ （4）85％以上

1. 好的规划一定有分规划的贡献，在分规划中，您觉得制定得最好的是（最多选3项）

（1）学科建设专项规划 （2）人才培养专项规划

（3）校园建设专项规划 （4）工会干部培训专项规划

（5）国际交流与合作专项规划 （6）师资队伍建设专项规划

1. 好的规划一定有分规划的贡献，在分规划中，您觉得实施得最好的是（最多选3项）

（1）学科建设专项规划 （2）人才培养专项规划

（3）校园建设专项规划 （4）工会干部培训专项规划

（5）国际交流与合作专项规划 （6）师资队伍建设专项规划

1. 您对明年规划工作的推进有什么建议？（请在下方横线处填写回答）

22.今年是十三五收官之年，十四五规划即将启动，您觉得战略规划制定要不要加强？

1. 很有必要 （2）较有必要 （3）一般 （4）没有必要

23.十四五规划即将启动，您觉得谁来参与制定？

1. 学校自己做规划 （2）邀请外部专家 （3）合作和联合 （4）随意

24.十四五规划即将启动，您觉得学校的优先发展目标是

25.十四五规划即将启动，您认为学校发展潜藏的危机是什么

26.十四五规划即将启动，您认为什么时候启动为好

（1）2020下半年 （2）2021上半年 （3）2021下半年 （4）2022上半年

**本次调查到此结束。再次感谢您的配合！**