**中国劳动关系学院**

**“十三五”发展规划落实情况**

**2018年度评估报告**

**北京师范大学规划评估课题组**

**2019年2月26日**

目 录

**一、“十三五”发展规划2018年度评估调查设计3**

**二、“十三五”发展规划2018年度工作的总体状况7**

（一）“十三五”发展规划2018年度工作的总体评价7

（二）“十三五”发展规划目标是否在实践中有所调整12

**三、“十三五”发展规划2018年度工作的具体成绩13**

（一）在特色学科建设和研究生教育上卓有成效14

（二）在人才培养和一流本科教育上稳步推进16

（三）在建设一流高等职业教育上扎实推进19

（四）在实施一流工会干部培训和继续教育上颇有成效20

（五）在开展高水平科学研究和智库建设上有所突破22

（六）在推进高水平师资队伍建设上保障有力23

（七）在推进校园建设上成绩明显25

（八）在开展国际交流与合作上实现突破26

**四、“十三五”发展规划2018年度工作的问题与挑战28**

（一）学院发展的顶层设计问题28

（二）学科建设，尤其是特色学科建设问题29

（三）人力资源问题30

（四）机构设置问题33

（五）人员激励，尤其是一线教师积极性的调动问题34

**五、对策与建议36**

（一）学科建设和学位点申报36

（二）办学资源的扩大与整合36

（三）以升大加速学校发展37

（四）领导班子进一步加强团结37

（五）筹划新校区建设38

**附件39**

附件1：访谈提纲（校领导篇）39

附件2：访谈提纲（院系负责人篇）40

附件3：访谈提纲（职能部门负责人篇）41

附件4：各部门中期自评报告内容提纲42

**一、“十三五”发展规划2018年度评估调查设计**

**（一）2018年度评估的基础及目的**

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。

**1.2018年度评估的基础**

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所以第三方评估、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年初完成了对学院“十三五”规划落实的第一年，即2017年学院工作推进情况的年度评估。

通过对学院“十三五”规划2017年度工作的评估发现，2017年度执行情况良好，第一年规划实施的达成度在70%-80%之间。学院“十三五”发展规划2017年度实施推进有力，绝大多数规划目标和项目都已启动，包括科研立项和经费增长、本科教学改善、资源拓展、人心凝聚等在内的较多目标已初见成效。但在问卷调查和访谈中也发现2017年度规划落实工作中也存在如下主要问题和挑战：一是科研氛围不浓，亟待优化；二是整合社会资源、政府资源等能力亟待提升；三是基建遗留问题较多，需要智慧解决；四是一线教师动员不足，与中层干部动员的力度相比，尚存在较大空间；五是国际交流与合作虽然频繁，但与学科的关联度需要加强。基于上述问题，北师大评估课题组也分别提出了有针对性的建议。

**2.2018年度评估的目的**

基于2017年度学院规划落实工作取得的成绩，针对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，北师大评估课题组将2018年度评估的目的确定为以下几个方面：第一，对标“十三五”规划总体目标和各项分目标，明确学院、各职能部门及二级院系在2018年度规划落实上的主要成绩，并对比2017年度实施情况，比较在之前取得较好成绩的领域是否一如既往或更进一步；第二，对比2017年度规划落实工作中存在的问题和挑战，明确上一年存在的问题在多大程度上获得了解决，看之前执行不力的工作领域是否有所改善和推进；第三，针对规划落实工作中的难点，明确在规划落实工作中是否存在目标的调整及其合理性，是否存在新增目标，这种调整是否合理；第四，发现2018年度工作中存在的主要问题及挑战，并提出相应的对策建议。概括而言，2018年度评估工作的核心目的仍然是以评促建，充分发挥年度评估的过程性诊断和矫正功能，持续推进学院“十三五”规划年度目标以及总体目标的实现。

**（二）2018年度评估的过程与方法**

**1.2018年度评估的过程**

北师大规划评估课题组于2018年10月至2019年2月，对学院“十三五”规划执行情况进行了年度评估，年度评估工作的进程如下表1.1所示：

**表1.1 2018年度评估工作进程安排**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **时间安排** | **阶段工作** | **主要任务** |
| 2018.10-2018.12 | 文本收集与分析 | 收集与学院“十三五”发展规划相关的重要的政策文本资料，重点收集各职能部门和二级学院的年度自评报告，进行内容分析； |
| 2018．12 | 明确访谈对象编制访谈提纲 | 在文本分析的基础上，围绕“十三五”规划目标及各部门自评报告中提到的主要问题，确定重点访谈的部门和对象，编制访谈提纲，形成《中国劳动关系学院“十三五”规划年度评估访谈提纲（校领导篇）》（详见附件1）、《中国劳动关系学院“十三五”规划年度评估访谈提纲（院系负责人篇）》（详见附件2）、《中国劳动关系学院“十三五”规划年度评估访谈提纲（职能部门负责人篇）》（详见附件3）； |
| 2018.12-2019.1 | 实施访谈，整理分析访谈资料 | 依据与学院相关领导和部门负责人确定的访谈时间，进行访谈；并对访谈资料进行转录、整理和分析； |
| 2019.1-2019.2 | 资料整合与分析，撰写评估报告 | 对文本分析和访谈资料分析的内容进行整合，主要运用定性分析的方法，明确“十三五”规划2018年度实施的总体状况，发现其中的问题，针对问题提出建设性意见，并形成评估报告。 |

**2.2018年度评估的方法**

北师大评估课题组在进行2018年度评估工作时，主要采用了内容分析法和访谈法。

**（1）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”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评报告（详见附件4）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，并有助于让我们明确重点访谈的部门、对象和内容。

**（2）访谈法**

访谈（interview）是一种研究性交谈，是研究者通过口头谈话的方式从被研究者那里收集或建构第一手资料的一种研究方法。（陈向明，2000）访谈有多种性质，其中质的访谈是一种特别的对话或演说活动，用于探索受访者的经验和解释，质的研究者利用访谈来揭示参与者赖以组织自我经验和世界认知的意义建构。（J. Amos Hatch, 2003）在本次年度评估工作中，课题组在内容分析法的基础上，明确了重点访谈的部门和对象，并编制了访谈提纲。

**——访谈形式：**一般社会科学中所使用的访谈，依据不同的标准，可以划分为不同的类型。本次2018年度评估中所采用的访谈形式为正式的直接访谈、半结构化访谈，并且将个别访谈与集体访谈相结合。其中半结构化访谈是在事先准备一个粗略的访谈提纲，在访谈中依据访谈的具体情况对访谈程序进行灵活调整，并依据受访者的作答调整访谈内容，使访谈更为深入。课题组对个别访谈的每位访谈对象进行了一次访谈，访谈时间均在30分钟以上。

**——访谈对象：**为全面深入了解学院“十三五”规划2018年度实施情况，尤其是与发展目标、六大专项目标相比而言的推进情况，以及与上一年度工作相比的进展情况，评估课题组在文本分析的基础上，重点确定了四类人员进行访谈：一是校领导，二是学院职能部门领导，三是二级院系领导，四是学院校友代表。对前三类人员采用的是个别访谈的形式，对校友代表是利用召开校友座谈会的方式，进行了集体访谈。在上述四类访谈对象中，与2017年度评估相比新增了校友代表座谈，主要是针对学院资源整合能力、校友联络工作等选择的这部分访谈对象。访谈对象的选择采用目的性取样的原则，“按照研究的目的抽取能为研究问题提供最大信息量的研究对象”（Patton, 1990），利用滚雪球的方式找到更多关键受访者。基于此，评估课题组共选择了19位人员进行个别访谈，同时进行1次集体座谈，共计访谈次数为20次。访谈的相关信息如下表1.2所示，基于研究伦理的要求，对访谈对象的真实姓名进行了匿名处理。

**表1.2 半结构化访谈实施备忘录**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **访谈对象** | **访谈者** | **访谈助手** | **访谈时间** | **访谈地点** |
| A1 | 洪成文 | 宋雨林 李姿 | 2019.01.07 | 学院行政楼办公室 |
| A2 | 洪成文 | ---- | 2019.01.10 | 学院行政楼办公室 |
| A3 | 洪成文 | 宋雨林 | 2019.01.15 | 学院行政楼办公室 |
| A4 | 洪成文 | 宋雨林 | 2019.01.15 | 学院行政楼办公室 |
| B1 | 刘慧珍 | 李姿 | 2019.01.08 | 学院行政楼会议室 |
| B2 | 刘慧珍 | 李姿 | 2019.01.08 | 学院行政楼办公室 |
| B3 | 洪成文 | 宋雨林 | 2019.01.08 | 学院行政楼会议室 |
| B4 | 洪成文 | 宋雨林 | 2019.01.08 | 学院行政楼办公室 |
| B5 | 刘慧珍 | 李姿 | 2019.01.09 | 学院行政楼办公室 |
| B6 | 刘慧珍 | 李姿 | 2019.01.09 | 学院行政楼办公室 |
| B7 | 刘慧珍 | 李姿 | 2019.01.10 | 学院行政楼办公室 |
| B8 | 刘慧珍 | 李姿 | 2019.01.15 | 学院行政楼办公室 |
| B9 | 洪成文 | 李姿、宋雨林、牛欣欣 | 2019.1.10 | 涿州校区行政楼办公室 |
| C1 | 洪成文 | 宋雨林 | 2019.01.08 | 学院行政楼办公室 |
| C2 | 洪成文 | 宋雨林 | 2019.01.08 | 学院行政楼办公室 |
| C3 | 刘慧珍 | 李姿 | 2019.01.09 | 学院行政楼办公室 |
| C4 | 刘慧珍 | 李姿 | 2019.01.09 | 学院行政楼会议室 |
| C5 | 刘慧珍 | 李姿 | 2019.01.10 | 学院行政楼办公室 |
| C6 | 刘慧珍 | 李姿 | 2019.01.08 | 学院行政楼办公室 |
| D（D1-D5） | 洪成文 | 宋雨林 | 2019.01.08 | 学院行政楼会议室 |

**——访谈过程：**在每次访谈之前，访谈人员都与受访者确定好了访谈时间与地点。访谈者为规划评估课题组负责人或其他核心成员（均为北京师范大学教师），每位访谈者均带着至少一名学生助手进行访谈记录，访谈者坚实的理论素养和丰富的访谈实践技巧，能够保证访谈的顺利实施。访谈中主要围绕设计好的访谈提纲进行提问，但并不受制于访谈提纲的限制，会依据受访者回答中所提供的关键信息进行适时追问，引申出相关访谈问题。

**——访谈资料的处理：**评估课题组对访谈所收集的资料进行逐字转录，通过属性归类、解释等内容分析法对访谈资料进行分析，为得出评估结论奠定基础。

**二、“十三五”发展规划2018年度工作的总体状况**

学院在“十三五”规划中明确提出了这一阶段学校发展的总体目标，确定了支撑学校发展目标实现的六个重点发展任务；围绕重点战略任务制定了六大专项规划，明确提出了各专项任务的目标，在其中还明确了主要发展指标以及各专项发展规划目标实施的时间表和进度安排。这些指标是评估“十三五”规划年度工作落实状况的重要参照和标准。

**（一）“十三五”发展规划2018年度工作的总体评价**

中国劳动关系学院“十三五”发展规划自实施以来，现已进入中期阶段。上一年度的调研已经发现，规划出台后学校大多数教学、行政、管理人员对学院发展规划总体目标较为熟悉（65.2%），但尚未达到非常熟悉的水平，并且仍有相当一部分人员对学院发展规划总体目标不太熟悉（24.2%）；从对规划的认同度上看，受访人员对学院“十三五”发展规划的整体认同程度比较高，有将近半数的受访者认为“十三五”规划较“十二五”规划有较大进步；在对规划上一年度目标达成度上，多数受访者（37.3%）认为学校总体目标的达成度为70%-80%，也有相当数量的受访者（24.7%）认为学校总体目标的达成度为60-70%。

通过本次年度评估发现，与上一年度相比，2018年度学校工作有序推进，没有了上一年度规划推进第一年的仓促上阵之嫌，各项工作围绕年度发展目标和总体目标稳步推进。其中最值得关注、社会影响力较大的重大事件和进展包括：

习总书记给中国劳动关系学院劳模班的回信，给了学校极大地鼓舞，从领导关怀到社会关注，都有了历史性的突破；

审核评估顺利完成，尽管仍存着着教学资源未能按标配齐，生师比过高，国家级奖项不多等问题，但是评估达到了以评促建的目的，发现了问题，锻炼了队伍，凝聚了精神，焕发出斗志；

校园建设上也取得较大进展，综合教学大楼完工并使用，涿州校区校园建设项目不仅完成而且介入了不少管理智慧。

学校上下对规划的认同感进一步提升，受访者普遍反映对学校发展目标和要求更加熟悉，认同规划目标具有引领性、适切性和发展性，感受到劳动关系学院越来越像一所大学了，而不仅仅是一所干部培训机构。于此同时，与上一年度相比，受访者对学校“十三五”规划2018年度实施情况的满意度也有所提升，多位受访者提出学校上下从理念到行动上都发生了变化，认为本年度规划的落实情况能达到优良甚至更高。

1. **学院知名度大大提升，社会影响力持续增强**

2018年学院知名度大大提升，社会影响力增强。这主要体现在两个方面：第一，体现在学校与主流媒体的关系上：先后与中央广播电视台、《人民日报》《光明日报》《工人日报》、中国网、中公网、《求是》等主流媒体建立了良好关系，其中《光明日报》对中国劳动关系学院进行了专版报导，《人民日报》甚至将对学院的相关报导调整到版面关键位置；第二，学校知名度和社会影响力的提升也体现在其社会声誉的提高上，其中校友的对比、评价和感受，更是一种直接的反映。

毕业后感受学校最大的变化是学校无论是在高校间的、社会上的、行业、工会系统内的知名度都提高了，影响力增大了，老师有许多工会领域的专家，在全总层面也有了自己的一席之地。（I-D1-190108）

感觉最大的变化就是在相关领域具有影响力，算是领军人才吧，学校的相关研究比以前做得更细，田野调查、产教融合项目越来越多，很多老师在业界得到的认可度也越来越高。（I-D3-190108）

学校在硬件和软件上的质量都有了整体提升。教学楼的修建、涿州校区的建设等都颇见成效。学校更向特色优势专业转移，资源都比较集中在了工会、劳动关系这些核心专业，而且整体的师资力量也有很大提升。（I-D2-190108）

硬件设施、学生综合能力的培养，找准特色，比较精。与人大、美国康奈尔大学的合作比较多，未来这个方向可能是一个常态，有助于学校提升办学质量和社会地位。此外，学校也在不断凝练特色，与劳动关系、劳动保障、劳动法这些方向形成了有机互动。（I-D4-190108）

2018年发生的对学校知名度、社会声誉和实际工作带来最重大影响的两件事，就是习总书记给学院劳模本科班的回信，以及学校的审核性评估工作。这在极大程度上推进了学校工作方向的凝聚和改善。

**第一，习总书记给学院劳模本科班的回信**

 2018年度学校发生的意义最重大的事件就是在2018年五一劳动节前夕（4月30日），习近平总书记给中国劳动关系学院劳模本科班学员的回信。回信的核心内容是提出了“劳动最光荣、劳动最崇高、劳动最伟大、劳动最美丽”，“全社会都应该尊重劳动模范、弘扬劳模精神，让诚实劳动、勤勉工作蔚然成风”。习总的回信意义重大，既是对学校的鼓舞，也是对整个社会劳动者的肯定，这使学校从领导关怀到社会关注，都实现了历史性突破。全院上下备受鼓舞，学校的办学方向和目标也进一步得以凝练。

2018年最重大的事件是4月30日习总书记给劳模本科班学员回信，这个意义是对中国工人阶级劳动者的意义，是学校发展的一个契机。(I-C5-190110)

2018年4月30号，习总书记给劳模本科班的回信，因为我们是全国唯一一所坚持26年劳模本科教育的学校，这是我们的特色。习总书记给劳模学员的回信正赶在五一前夕，我们属于工会系统，是对整个社会劳动者的肯定。（I-A1-190107）

习总的回信，带有一定的政治意味，也让全总觉得我们这个学校还不错。全总也有领导很肯定我们学校的做法，也很认可学校提出的本科教育、工会干部培训和研究生教育的“三位一体”。习主席的回信，也把宝生部长请来了。德智体美劳的提出，学校的定位和特色也更加说得通，也让我们学校不那么尴尬。全总有这样一所院校，有研究生、本科生教育，也会反哺工会教育。所以这个规划这样走下去还是正确的。（I-C1-190108）

**第二，顺利完成学校审核性评估**

2018年度学院完成的另外一件大事就是通过了审核性评估。虽然在评估中评估专家提出了一些切中要害的问题，但整个评估过程还是比较顺利，也达到了以评促建的目的，学校针对评估专家意见提出了整改措施，力图推进学校发展更进一步。学校上下也对这次审核性评估对学校工作的推进作用予以充分肯定，认可审核性评估在对学校进一步优化顶层设计、明确方向、凝练特色等方面的价值。

审核评估整体比较顺畅，评估准备以及过程当中都很顺畅，提出的也不是评估本身的问题，主要还是教学的一些问题。实际上是由于资源问题带来的问题。我们规模小，编制不足带来了结构、质量的问题。（I-A3-190115）

本科审核性评估对学校推动很大，拿专家组提出的建设性意见来讲，人才培养方案、强校等方面，如果再不抓紧，会制约高校发展的脚步，增加了每位教职工的危机感。（I-B6-190119）

2018年有本科审核评估的工作，对学校整体的发展，包括诊脉、定位，专家对我们学校的整体观察，对未来的发展会起到重要的作用，我们现在正在做整改的工作。（I-B7-190110）

审核性评估比合格评估要进步得多，重点是办学理念、听课效果、学生素质。专家发现的问题对学校的发展有很好的外部推进作用，专家交流会上提出了制约我们学校发展的、硬性的、短期内难以改变的问题。(I-C4-190109)

本科审核评估对学校发展起到促进作用。专家都是从不同侧重点，包括学科建设发展的角度、教师发展中心、青年教师发展、重点人群（学科带头人和学术骨干）人员的管理和队伍构建的角度提出了问题和建议。这对几个观测点的承担部门的工作有很好的推进作用。同时，经过对工作的梳理、历史的回顾、现状的整合，能够为2019年的申硕工作打下很好的基础。专家的反馈意见非常有针对性，这有助于我们思考如何去调整和发展自己的工作，很好地促进了我们部门师资队伍建设的工作。（I-B2-190108）

**2.学院上下对规划的认同感和对2018年度工作的满意度进一步提升**

第一，学院上下对“十三五”规划的认同感增强，更加认可规划对学校发展的引领价值，认为规划实施前后学校从理念到行动，从精神面貌到工作状态都发生了显著的变化，这无疑是对“十三五”规划价值的认可，也表明规划的适切性得到了实践的检验。

之前的工作有些脱节，计划性、方向性都不强。“十三五”规划制定后，重点项目很明确，在保证基本运行的情况下，工作的针对性、计划性都非常强。资金使用效率提高，避免了很多项目的重复建设，合理配置资源。综合来看，比过去提高了许多。（I-B6-190109）

2018年度学院方方面面变化都很大，比如做事的风格和理念都不一样了。原来是四平八稳，现在是精神面貌改变了，目标明确了，热情被激发起来了。我要往哪走，院系要往哪走，这一聘期对我的院系、专业都有什么影响。“十三五”规划最好的是给我们指明了目标和规划。目标明确了，特色一流建设，有个顶层设计，重点建设哪些方面，接下来就到学科，学科要建什么专业。（I-B8-190115）

以前学校机关味道很重，现在注重人才、学科建设、发表论文等，这几年做的挺好的，新领导带来人大大学校的味道，正规化。除了总体规划外，还做了六个分规划，这是以前没有的，前期的规划做得很好。学科建设的量化做得挺好。现在就是执行的问题，当前看来，工作是按部就班地在做，在努力。“十三五”规划还是很有用的，像一个正规高校在做。(I-C1-190108)

“十三五”规划实施后，给学校带来理念上的变化。经过动员，大家也知道躺在过去体制内是过不下去了。实际上高校应该是竞争性的，我们不能仅仅依附于工会的体制，培养的人才要在社会上、在全球竞争，必须有个竞争意识。规划实施以来，学校考核标准的修改，有些老师开始感觉到压力，大部分老师是认同的。开始刚看到规划的时候都觉得不能实现，经过一年多的发展，开始有信心了。（I-C4-190109）

第二，学院上下对2018年度工作的成绩较为肯定，对年度工作的满意度较上一年度有所提升。

 “十三五”规划从目标实践情况来讲，总体来说执行的还比较好，尤其是2018年变化更大。计划执行后，是变化最多的一年，付出多，辛苦多，难事多，取得的成绩和收获也最多。学校启动的2018年中国劳动关系学院10大新闻票选，就是计划执行的直接体现。（I-C5-190110）

“十三五”规划实施2018年度工作，我认为有90分。学校去年做了很多社会工作，包括总书记回信，此外还有审核评估，都很关键，准备也很充分。教务处申办香港的硕士，经过多年准备也终于招生成功，实现了突破。包括校园整治，新楼修建等，校园环境大大改观。2018年还是比2017年变化了很多。（I-C2-190108）

学校“十三五”规划2018年度执行情况我觉得有85分甚至更高，在我看来属于很不错的，也是激励人的一个阶段，有上升的空间。（I-A3-190115）

在肯定成绩的同时，也能理性地看到目标实现的艰巨性和挑战性，能理性看待工作中的不足以及未来上升的空间。

学校大的目标提出，是有雄心壮志的。但是不是能达到，要付出非常多的努力。一流是特色一流，是有标准的，首先要知道一流的标准是什么，要把特色朝着一流的标准去做，要最广泛地调动教师的积极性，要有制度、举措、机制，包括软性的、硬性的都要跟上，全方位去努力。我们在观念、理念、制度上都要有比较大的突破。如果在制度上不突破，没有比较大的改变，要达到一流，还是有比较大的困难的，要实现国内一流、国际知名的目标还蛮有紧迫性的。（I-B7-190110）

**（二）“十三五”发展规划目标是否在实践中有所调整**

学院“十三五”发展规划目标也具有发展性。评估课题组针对规划执行到中期阶段以来，目标是否在实践中有所调整，做出了哪些调整，或是否需要有所调整，从而增强目标与现实的适切性等关键问题，做了调研。调研主要有如下四点发现：

1.经过实践验证，对规划总体目标的认可度还是很高的。

我觉得习总回信、审核评估这些大事，是一个加油站，是“十三五”规划往前推进的动力，也反过来说明规划还是具有前瞻性的。（I-B4-190108）

我觉得目标设定是可行的，有总体的宏观目标和微观的具体目标，总体上的宏观目标不需要调整。作为一个特色行业院校，目标要持续、要高，对大家激发力更大。（I-B5-190109）

2.规划总体目标没有正式变化，不过随着习总给劳模班的回信，以及教育部长和全总书记来学校考察指导后，略有微调，学校定位由之前的“小精尖”，转向了“特精尖”，学校上下对这一变化较为熟悉，认可度也很高。

“十三五”规划期间总目标还是没有变的，还是要把学校打造成工会和劳动关系领域国际知名、国内一流的大学。不过随着习总书记给劳模班回信，教育部部长和全总书记都来学校考察、指导，学校的定位由“小精尖”转向了“特精尖”，现在要往这个方向走，要搞特色，更强调劳动学科的特殊，提出了办行业院校特精尖的目标。（I-A1-190107）（I-B1-190108）自己部门的目标也很清晰，总体感觉2018年的工作与17年相比有明显改变。（I-B3-190108）

3.虽然在规划总体目标上没有发生变化，但在具体执行上还是遇到了困难。在目标总体框架不变的情况下，对具体目标结合实际情况可以做出一些微调，落实举措也可以更切实，更具体。

 “十三五”规划明确了学校的整体方向，几个分规划目标还是比较清晰，看出目标确实是比较结合学校实际，但执行起来还是比较困难。（I-B3-190108）

 “十三五”规划是按照比较理想化的状态制定的，在执行中遇到了问题，只能是向上级主动争取。规划调整倒不必，在随时的发展中会有些细化。比如说加上申硕的任务之后，学科建设中的师资队伍建设工作，会与学科建设、申硕工作结合起来，目标进行适应性的微调。（I-B2-190108）

比如在一流人才培养方面，一些举措应该更与时俱进，有些措施还是相对偏保守的。采取的措施可以更先进。总体上来说，目标是可行的，不需要调整。但是一些举措，要更加切实、更加具体。(I-B5-190109)

学校提出的大目标，是让我们有个向前进的动力。我觉得应该再有一个更细致点的。有两个问题，一个就是有的具体目标定下来，要达到什么程度，需要细化指标；再一个就是有时间表，再明确一些。（I-C3-190109）

4.需要结合审核评估专家的评估意见，以及学校实际情况，考虑如何对发展规划目标作出调整

“特精尖”的提出，创行业特色一流，“十三五”的有些表述和定位要做一些调整。另外还要结合审核专家提出的问题和整改建议，考虑如何修改规划，既立足当下、又考虑长远，最终到2020收官之年，保证目标的有序实现。（I-B4-190108）能不能针对审核专家的评估意见，调整一下计划目标，尤其是对新增任务，计划实施当中有新问题了，调整一下计划目标、工作的节奏、时间安排。（I-B8-190115）

制定完“十三五”规划之后，学校又有新的目标任务。一个是特色一流建设，部属的、行业特色的学校，特色比较鲜明，虽然体量不大，但在某些领域，也有一流建设的可能。再者就是关于学科建设，进一步明确强化学科建设的思路和信念，重视申报硕士点工作。原来在做“十三五”规划时，特色一流建设、学科建设这两项任务没有明确提出来，现在提出来了，在整个“十三五”规划的过程中要加强完成力度。（I-B8-190115）所以目标还是有调整，不止从特色上，也要从申硕方面加大学科建设的力度。（I-C3-190109）

**三、“十三五”发展规划2018年度工作的具体成绩**

“十三五”规划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3.1所示。与发展任务指标相对照，能够帮助我们认识学院年度工作取得的成绩，明确年度工作中存在的不足。同时，基于一些任务的完成受到政策、经费等因素的影响较大，发展规划中列出的一些任务指标属于预测性指标，存在一定的灵活空间。因此，评估课题组将上述文件中所提到的发展指标提取出来，作为评估年度工作的重要参照，但并非唯一、确切的参照。除了与发展指标对标外，评估课题组还会对照以往工作，尤其是上一年度的工作基础，合理评估2018年度各项工作的推进和落实情况。

**表3.1 “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。 |

学校各职能部门和二级院系在其自评报告中，详述了本部门在2018年取得的主要工作成绩，在此不再赘述，只选取与“十三五”规划重点建设任务及其主要相关指标有关的成绩，做简要陈述。

**（一）在推进特色学科建设和研究生教育上卓有成效**

总体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。在学科建设专项规划任务实施表中，2018年底前要完成的主要任务涉及虚拟仿真实验教学中心建设达到国家级水平、申报并开展劳动经济学、职业卫生等新增本科专业论证等方面。在2018年度主要完成了以下工作：

1.获批硕士学位授予立项建设单位

2018年4月27日，学校参加北京市学位委员会组织的2018年北京地区新增博士硕士学位授予单位建设规划专家评审会；同年9月，北京市学位委员会印发《北京市学位委员会关于博士硕士学位授予立项建设单位的通知》（京学位〔2018〕7号），经我校申请、专家评估论证、市学位委员会会议审议等程序，确定对中国劳动关系学院等4所高校进行硕士学位授予单位立项建设，学院硕士学位授予单位建设期为2018-2020年。

2.新增本科专业发展规划实施方案

按照2017年学校发布的《中国劳动关系学院新增本科专业实施方案》，于2018年7月完成劳动经济学、职业卫生2个新增专业的调研论证、学校审议及校内公示，9月完成向教育主管部门申报工作，将根据教育主管部门的批复组织招生工作，拟于2019年招生。社会学专业（劳动社会学方向）、计算机科学与技术、机械设计制造及其自动化专业建设已提出申报方案，进入论证阶段，拟于2020年以后招生。

3.争取以优良成绩通过“服务国家特殊需求人才培育项目”公共管理硕士研究领域的验收评估

4.六个一级学科、专业学位建设实施方案

围绕“3+4”申硕工作，制定六个实施方案，具体是工商管理一级学科建设实施方案、公共管理一级学科建设实施方案、安全科学与工程一级学科建设实施方案、社会工作硕士专业学位建设实施方案、法律硕士专业学位建设实施方案、新闻与传播硕士专业学位建设实施方案，各方案都已对照国务院学位委员会颁布的《一级学科硕士学位授权点申请基本条件》、《专业学位类别硕士学位授权点申请基本条件》中相关学科和专业的各项条件要求梳理清楚。

已经形成了学校“3+4”的学科建设格局，要形成什么样的学科建设格局是需要讨论的，如何建设是当前的难点和重点。（I-B5-190109）

5.进一步明确和凝练特色学科，强化特色学科建设

我们的特色就是劳动关系和工会，依托工会，一方面研究的问题是非常前沿性的，另一方面对政治控制是有要求的。做的研究是很深入的，不是向社会学术界做的隔靴搔痒式的。但很多东西内外有别，有的只能以政策建议的方式，不能对外发表，不能宣传。这是我们的特色领域。（I-C6-190108）

“十三五”规划实施后，在研究生教育工作上有了明显改进，主要体现在如下方面：

第一，师资上严格执行导师和授课教师的遴选制度，高素质高水平，在专业领域的副教授、博士以上的才能成为研究生导师，严把师资队伍建设的质量关。第二，在教学的内容、方式举措上，积极开展一些支持活动，比如开展教学案例大赛，通过科研立项，让老师开展案例库的建设，2018年一年就形成了22个案例。公共管理案例库是具有我们学校特色的案例库。第三，案例的硬件建设，建设了两间案例教室、两间智慧教室，从硬件保障老师们对于教育教学的方法进行革新，比如分组探讨、案例教学、探究式教学，把大国工匠、全国劳模引入到研究生课堂，面对面上课，都是一些新的教学方式。研究生上课期间优先使用智慧教室等。好多硬件建设，包括教室设施设备的更新、教学设施设备、教室的布置，都是使用部门提出需求。我们每年的预算都100%完成，说明我们都在干事。第四，对学生的管理上，积极培养学生互助、团队式的学习，通过研究生的科研立项、对外交流、研究生案例大赛组成团队。今年拓展研究生教育，教育部特批在香港地区不但招生研究生，而且这个班是在香港开的。在中联办的支持下，教育部批准我们在香港开设公共管理的研究生教育班。第五，各系院有研究生负责人、研究生授课老师、研究生教学管理人员等，特别注重自身能力的提升，每年找3-5所不同类别的大学交流学习。2018年去了中山大学、暨南大学、广东金融学院、北京电子科技学院、中国人民大学5所大学交流学习，随时知道人家都在做什么，有哪些好的经验可以交流。密切地和全国公共管理教指委保持联系，每年都选送5-10名老师，参加全国公共管理教指委的核心课程培训，有论文、核心课程、案例库建设的培训等，组织研究生到新加坡和俄罗斯的劳动与社会保障学院学习，看看国外是怎么做的。让学生和老师们都知道世界发展是什么样，有什么变化，有哪些可借鉴的，有哪些优势，信息的宽带引发思维宽带的增加是我们工作的思路。（I-B5-190109）

**（二）在人才培养和一流本科教育上稳步推进**

不同层级有不同的质量。在我们这个层级，我们的质量还可以，有两所高校，有区位发展的优势。跟地方、中下端的学校比，我们有很大优势。生源质量有提升，2018年44%都上当地的一本线了，以前是25%左右。每年一些省，尤其是北方一些省区的学生还是愿意来北京上学，所以分比较高，例如河北、山西、东三省等，南方的可能不愿意来，例如江苏、浙江。（I-A3-190115）

1.在招生方面，综合分析、科学编制招生计划，生源质量稳步提升；积极探索、努力推动招生宣传队伍建设，形成以院系教师、学生为主体的高招咨询、招生宣传队伍；依托线上线下平台努力创新，探索建立“全年化、全员化”招生咨询模式；提高工作实效，加强制度建设，不断完善工作机制。

2.完成本科教学审核评估，积极落实整改工作。根据专家评估意见，组织各教学单位、职能科室梳理专家访谈意见，以问题为导向制定整改方案，并召开教学院系部院长（主任）会议部署整改相关工作。按照整改方案，正在积极推进调停课OA系统审批、试卷复核、论文题目评审、教改立项管理等工作。

3.积极推进专业主干课程、特色课程、通识课程和视频课程建设，先后制定出台《中国劳动关系学院通识教育核心课程（公共选修）建设计划实施办法》《中国劳动关系学院创新创业课程建设计划实施办法》《中国劳动关系学院课程建设规划》等制度。

4.加大教改力度，视频课、微课、翻转课堂、线上线下等教学，包括教学比赛、教改项目等。在教改立项上，强调其应用价值。

立足学校中长期规划设置教改项目时，要求项目完成的结果对推动教学改革是有意义的，是能够落地开花结果的。在项目设置上实行分类管理，例如针对特色专业（大力支持的专业）、优势专业、需要培育的专业（新建本科专业、基础课）设有立项。2018年教改项目课题增加了一项，针对评估专家给我们提出的问题，围绕专项规划、发展趋势、评估专家看到我们需要解决的问题，拟定课题指南，引导大家着力对哪些问题进行研究。（I-B7-190110）

5.优化服务理念，转变过去以管理为主到以服务为主，为教师服务，为学生的发展服务。

例如，启动针对一年级新生的成长领航系列的讲座和公选课，同时也建立朋辈指导制度，鼓励一年级学生参加四级考试。给各年级的学生提供出国交流、访问的机会，境内外高校交流学习的机会。2018年输送56个本科生到中国人民大学交流学习。这些项目一方面是给学生提供机会，有些项目还给资助，有的项目还认学分。（I-B7-190110）

6.积极推进导师制建设，已编写《中国劳动关系学院学业优秀普通本科生导师制培养办法》；自2017-2018春季学期起，已开始运行两届降级试读学生导师辅导计划；劳动关系系劳动关系专业及人力资源管理专业在大三和大四学年建立本科生导师制。

7.学校新教务管理信息系统建设基本完成。截止2018年秋季学期，“教务管理信息系统”整体运行已经将近3个学期，系统应用成熟度较以往大大提高，师生对系统的参与度和关注度也在不断加强，有效推进了系统智能化和规范化建设。

8.积极推进实验实践与创新创业教育。积极统筹实验室实习基地建设，建立校外实习、实训基地。

我们系发挥工会的优势，建了4个教学实践基地，北京中关村科技学区海淀园，主要作为高科技企业；北京亦庄开发区工会；天津开发区总工会，主要是外资企业；大连金普新区。以请进来、走出去的方式带学生，学生对工会的认知更加深入。培养劳动关系的全不是在本科培养的，必须要有一定的管理工作经历，才能理解这个学科是什么含义，现在把这个专业设置在本科，本身就是有问题的，只能通过模拟仿真，在地方设置实践教学基地，提升学生专业素质。（I-C6-190108）

2018年启动第二教学综合楼法学、社会工作实验室搬迁、多功能厅、模拟法庭新建。组织学生参加各类学科竞赛，荣获各级各类学科知识竞赛奖项65人次，其中国际级11人次、国家级4人次、省部级50人次。鼓励学生参与全国大学生创新创业项目，近年来每年申报立项全国大学生创新创业项目38项，2016年至今创新创业项目已发表期刊文章42篇。

9.定期开展学生成长监测、教学质量监测与师资保障监测工作。2018年度，质量办除组织完成期初期末学生评教、教学督导听课、校领导与教学管理人员听课、组织毕业论文、试卷和毕业实习抽查等常规性教学质量监测工作外，还委托麦可思数据有限公司对大一至大四全体在校生进行了教学满意度调查，形成了《中国劳动关系学院学生成长评价报告（2018）》。

10.学工部不断推进“校领导主抓、职能部门统筹、院系为主体、师生全员参与”的就业工作体系和联动机制，全力保障毕业生就业创业工作的开展。校团委也在强化思想引领、社会实践和志愿服务上加大力度，着力搭建“突出主题引领、深化节日引领、做好专题引领”的三位一体引领体系。2017-2018年，共组织理想信念教育类主题活动20余场；学校团委成为团市委2017、2018连续两年“青年服务国家”社会主义繁荣行专项行动的牵头高校。在“青年服务国家”的品牌影响下，2017年和2018年暑期学院共有四十支团队赴祖国各地；在志愿服务上也获得多项荣誉称号。

**（三）在建设一流高等职业教育上扎实推进**

规划实施以来，高职学院通过持续深化校企一体化办学，不断完善工学结合、顶岗实习等体验式教学的人才培养模式创新，加强行业指导与合作共建，其专业建设成效明显，学生实践就业能力逐步提升，校企合作和社会影响力不断提高，综合实力显著增强，各项工作得到显著发展。

1.深化教育理念，推进高职教育新发展。围绕建设一流高职教育的发展目标，秉承做精做强高职教育的教育理念，明确办学思路，强化质量意识。

2.把握高职发展形势，优化专业布局。

高职学院现有一个本科专业，八个专科专业。根据“统筹规划、分类指导、优化结构、巩固优势；发扬特色、突出重点”的方针，通过不断调整培养方案、升级教学条件，提升教学质量，保证了高职学院专业设置适应社会需求，学生基本满意。首先，以社会需求为导向优化专业布局。其次，以酒店管理专业为核心，探索专业建设指导委员会指导下的校企合作运行机制。再次，加强高等职业教育研究，提升教改项目的申报数量与立项质量。2018年共有14项教改项目在积极申报中。最后，按照学校整体安排，优化专业布局。依据“十三五”规划中“多科性、教学型、应用型”的办学类型定位和“做精做强高等职业教育”的办学格局与层次定位，服务于2020年申请硕士学位授权点的工作安排，结合新时代高等教育发展和人才需求的趋势，高职学院计算机应用技术专业和数控技术专业自2018年秋季开始暂停专科招生，同步启动计算机科学与技术本科专业筹建工作，拟从2020年开始招生。同时，自2018年开始，逐步缩减专科的招生专业和招生规模，提高学校整体生师比。2019年，高职学院将招收酒店管理本科专业、酒店管理专科专业和旅游英语专科专业。

3.深化教学改革，提高人才培养质量。

首先，深化产学结合，加强人才培养模式改革。近两年，学院通过组织教师赴北京地区包括瑞吉酒店在内的14家国际化酒店进行调研，了解国际酒店管理人才需求情况，组织召开共建•共赢•共进-校企结合人才培养创新模式研讨会，邀请行业专家进校，探讨高职酒店管理专业办学新思路和校企合作新模式，先后与世界两大著名酒店集团——洲际和万豪合作培养创建了“洲际英才班”和“万豪集团奢华品牌班”，开创校企合作新模式，校企双方将共同进行人才培养，共建专门实训室和实训实习基地，并为优秀学生提供奖助学金，进一步推进深度产教融合和校企合作。其次，强化实践教学，发挥人才培养特色，通过前店后校的校内实训模式，校外工学结合、顶岗实习等体验式教学的特色模式，共同搭建高职学院实习实训的开放式管理平台。

4.重视双师型队伍建设。

2015年至2018年期间，有超过一半的教师参加培训和教学研讨会。经过近3年的努力，高职学院已经初步形成双师型师资队伍，很好地保障了本专科教育教学质量。

5.加强教学资源库建设。酒店管理专业在“十三五”期间开设校级通识公选课程2门，建设酒店人力资源管理、酒店收益管理、酒店专业英语及酒店市场营销4门酒店专业核心课程。

6.通过培养方案的调整，探索高职专科与应用型本科顺利衔接的人才培养模式。

7.提升教师和学生国际视野，加强高职教育的国际化进程。2018年高职学院与美国圣地亚哥州立大学旅游与酒店管理学院正在推动酒店管理本科专业学生访学、教师互访等多元化交流项目。

**（四）在实施一流工会干部培训和继续教育上颇有成效**

1.在工会干部培训方面

第一，在师资队伍建设方面，干部培训专兼职师资于2017年达到68人的目标已完成；2018年，又通过各系部报名、提交课程题目及大纲、组织试讲、专家打分的方式，选拔出6名年轻教师，充实到工会干部培训专任教师队伍中。

第二，在课程建设方面，在上一年度完成70-85门干部培训课程任务的基础上，2018年结合中国工会十七大的召开等，又继续充实了若干新课程。

第三，在教学基地建设方面，2018年已经过考察、洽谈，又确定2个现场教学基地候选，即将签约挂牌，并于2018年9月制定了《关于建立工会干部培训班现场教学基地，严格规范现场教学工作的实施方案》。

第四，在数字化教育培训管理系统建设方面，2017年底建设一个数字化教育培训管理平台的任务已提前完成，并已于2018年投入使用。

第五，在培训教学场所建设方面，主要有五项任务：（1）2016-2018年：大学生公寓会议中心1个（计划内常设教室）；（2）中工大厦会议室3-4个（计划外常设教室）；（3）第一教学楼大教室（临时教室）；（4）2018-2020年：第二教学楼大教室（临时教室）；（5）高级常设教室（能满足省部级干部培训条件）。这五项任务中，前三项已完成，第二教学楼大教室、高级常设教室要2018年看学院统一安排。目前，正与学校党政办、总务处、财务处、基建处等协商，申报预算，安排合适的时间，抓紧对大学生公寓二层会议中心、贵宾休息室、卫生间、原校史馆、楼道等处进行装修改造，改变目前卫生间异味严重、会议中心地面严重破损等问题，改善学校工会干部培训的硬件设施严重老化问题。

第六，在工会干部培训任务上，全年举办各级工会干部培训班47期，培训3569人次，圆满完成工会干部培训任务。

任务包含两部分，一是计划内。每年把全年培训计划做出来，全总审批之后就下达我们执行。以前比较好二十七八期，2018年实际就办了一共十九期，班次、人次都有一定减少。还有就是承接班，地方、企业的工会来找我们，每年这样的班也不少，从去年承办培训超过了计划内的，不论是班次上还是人次上，办了二十八期。如果以后全总下放到地方的话，我们打算更多做承办的，保住自己的地位。全年培训的人次大约在五千至六千，今年略少，因为全总调的比较大， 有所降低，但是委托班有增加。（I-C2-190108）

2.在继续教育方面

按计划如期完成如下三项任务：

第一，逐步完成“改革劳模本科教育培养方案和课程体系”。劳模本科班社会工作专业已成为我校成人学历教育的品牌专业，为进一步提升劳模学员综合素养，同时为了解决劳模学员工学矛盾，力争让更多学员有机会接受高等教育，2018年度在充分调研劳模毕业生和在校生基础上，召开专家意见征求会，决定对劳模本科教育培养方案和课程体系进行改革，2018年10月，学校与广东省合作，尝试建立广东劳模本科班，开设专业为人力资源管理。

第二，逐步推进“健全和完善劳模实训基地”计划。2018年先后组织劳模赴中国空间技术研究院、中车唐山机车、北京奔驰、北京三元食品、青岛港等企业公司学习交流。学习借鉴工作室先进经验，除学习许振超、赵郁等大师工作室优秀做法以外，利用劳模学员自身的技术优势，先后赴苏健、杨普等国家级技能大师工作室学习参观。

第三，如期完成“升级继续教育教务管理系统，完成学校数字化校园二期建设子项目”。经过继续教育学院试用，确认教务系统基本符合学院需求，并于2018年1月正式使用。

更加重视社会培训。现在学历继续教育已经不是我们的主业了，主要是转向非学历教育，注重社会培训。从去年开始就注重社会培训这一点了，我们还是结合自己的特点，发挥工会的优势、学科的优势，注重一些工会干部短期培训，经济效益还是有很大提高的。社会培训的课程、师资力量也是我们2019年的重要目标。短期项目培训的体现出我们学校社会服务的这一功能。聚焦我们的主业，发挥我们学校的优势。劳动关系学院是我们国家的龙头。但是就是缺乏一个好的规划与设计，所以下一步就是抓好这一点。社会培训呢经济效益还是不错的。现在清华、北大他们也做培训，但是我们也不畏惧。（I-A4-190115）

**（五）在开展高水平科学研究和智库建设上有所突破**

1.新制定或修订了一系列科研管理制度，涉及科研项目管理办法、科研经费管理办法、科研成果奖励办法，以及智库成果认定与奖励办法等，在规范管理的同时，强化对教师的科研激励。

对教师的科研激励上，通过制度的引领创造条件，科研经费的增加也用到老师这，比如中央高校科研经费2018年给了100万，因为执行的比较好，2019年给了200万。拿出一部分给老师们科研立项的经费，每项提高3000-5000元，一方面提高标准，另一方面提高激励。科研奖励制度与之前相比，大大提升各个层面的奖励水平，设立特殊贡献奖。拿到国家项目的就算特殊贡献，一个奖金是5万元，除了1:1配套外，直接给奖励。写智库报告，有报送程序的，1篇1500，不同的批示级别，也给奖励。我们底子不够厚实，但进步非常大。（I-B8-190115）

2.强化智库和科研机构建设。2017年以来，为进一步推动学校科研工作发展，根据《中国劳动关系学院科研机构管理办法》，经部门申请，校长办公会讨论通过，共建立或重新认定了6个校属研究机构和18个院（系、部）属研究机构。

工会、劳动关系这个领域，学术这块着重进行建设，整个科研的大方向往这引领。智库建设，2017年6月10号正式运作，整体来看，向上级部门报送研究动态，组建重要课题组，往教育部也报报告。根据我们学校的特色和优势，对国家社会的热点问题进行研究，比如全国教育大会之后，提出了德智体美劳，对劳育这块从理论上和实践上第一时间成立课题组进行研究，发文有十几篇，做了智库报告，有些报告还得到了省部级以上领导的批示。重大的课题研究，结合智库的研究，就是想建这么一个平台，通过平台来网罗、鼓励相关领域校内外的专家来对工会劳动关系领域的重大问题进行攻关，形成了一些科研团队。现在还有智库的网站、官微、智库报告、工运参考资料，其中工运参考资料包括大政方针、重要的研究成果，每月都出一期，在工会这个领域是很受欢迎的。（I-B8-190115）

公共管理系学科建设突飞猛进，这几年变化非常大，我们系科研项目、科研论文是学校院系中进步最大的，智库成果获得了全国人大副委员长的批示。学科建设的指标可能会有所调整，我们系对智库建设方面也很重视。智库的成果主要是社会领域的立法，劳动社会保障专业有个团队是专门搞社会保障政策和法律研究的，是一个特色。公共管理社会服务能力越来越强，社会对我们比较认可。学校考核有一个特殊贡献奖，要么获得国家级课题，要么有省部级以上领导批示。我们系有老师两项都达到了，既有两项国家级课题，同时又有智库成果获得领导批示。（I-C4-190109）

3.在科研经费、科研项目、科研成果上逐年增长，实现了新的突破。2018年，科研经费总额为1384.4万元；获得四项国家社科基金立项；截至2018年10月出版编著2本，专著1本；2016-2018年共发表权威期刊3篇，核心期刊321篇，CSSCI期刊143篇，SSCI期刊8篇，SCI期刊19篇。

学院科研底子并不强，本科时间不长，省部级课题也比较少，增加考核标准，纵向课题数也在大幅度增加，2018年各项纵向课题加在一起有20项。我们密切地跟企业、地方工会、与学校特色相关的部门和企事业单位联系，2018年拿了59项横向课题，经费达500多万。高水平科研成果，按照核心、C刊的标准，我们也修订了制度，期刊的分类，往核心期刊上发文。最近两年，SCI、SSCI发文率有所增加，权威期刊这两年有所增加，像《中国社会科学》、《求是》等。（I-B8-190115）

**（六）在推进高水平师资队伍建设上保障有力**

1.建立健全学校规章制度，规范指导任务实施

继续紧扣“十三五”发展规划和各专项规划，梳理工作任务，修订既有规章制度，制定出台规定办法，为各项工作提供制度保障和指导规范。2018年1月印发《中国劳动关系学院专业技术职务晋升与聘任工作办法》；6月印发《中国劳动关系学院学科带头人及学术骨干遴选与管理办法（试行）》《中国劳动关系学院大学生思想政治教育系列专业技术职务晋升办法（试行）》《中国劳动关系学院2018年度专业技术职务任职资格评审工作实施意见》《中国劳动关系学院人才引进实施办法》《中国劳动关系学院兼任教师归队管理办法》。目前《中国劳动关系学院干部职务任免与职务升降规定（试行）》《中国劳动关系学院教职工处分规定（试行）》《中国劳动关系学院校聘人员管理办法（试行）》等规定办法正在审核修订中，待学校党委常委会审议通过后印发。

2.实施学科带头人及学术骨干培育计划

修订印发《中国劳动关系学院学科带头人及学术骨干遴选与管理办法（试行）》，并于2018年7月进行学校第一批学科带头人及学术骨干遴选评审，最终聘任张默等13人为学科带头人、吴建平等8人为学术骨干。2019年将结合实际情况补选学科带头人和学术骨干。

3.积极实施“三个一批”，扩大师资队伍规模

其一，加大力度推进招聘工作。2018年共招录事业编制人员23人。截至2018年12月，学校共有各类教职员工500人，其中专任教师296人，专职辅导员23人。其二，多措并举做大教师队伍。2018年6月制定印发《中国劳动关系学院兼任教师归队管理办法》，不断扩大名誉教授、特聘教授、兼职教授、客座教授的聘用，各教学部门制定并实施本部门及相关学科的外请外聘工作，加强兼任教师归队，扩大教师人员队伍。自2017年至今，学校已外聘教师94人次，返聘教师3人，归队教师9人。其三，完善制度保障人才引进。2018年6月修订印发《中国劳动关系学院人才引进实施办法》，根据学校学科建设和师资队伍建设的需要，积极向全总和相关部门申请优惠政策及待遇，面向社会引进优秀人才，重点引进优秀亟需的学科带头人及青年骨干教师。

4.加强教师培养和培训，优化师资队伍体系

一方面，优化教师专业技术职务结构。依据政策文件，对教师系列专业技术职务晋升条件、教育管理研究系列专业技术职务晋升条件、大学生思想政治教育系列专业技术职务晋升条件、教师系列高级专业技术职务破格晋升条件进行规范，调整教师专业技术比例，优化师资队伍结构。同时向上级主管部门积极寻求政策支持，争取高级岗位名额。截至2018年12月，学校专任教师中具有高级职称的比例已达44.6%，中高级职称人员人数已达266人。此外，积极向全总建议，与人社部协调，申请在全总设立教师序列高级专业技术职务评审委员会。人事处已多次提交请示和报告，该项工作正在积极推进。

另一方面，加强教师培训研修，与学校外事办一起，加强与全总国际部、国家留学基金委的密切合作，完善教师培训制度，规范教师培训工作，努力为学校教师进修培训工作打下坚实基础。2018年，在国内进修培训方面资助3位教师在职攻读博士学位；通过开展教学管理人员研修班、骨干教师研修班、新入职人员研修班等方式，共计培训137人次，外送参加混合式教学、教学方法等培训共计20人次。在教师中选派2人赴中国人民大学进修、1人赴中国人民大学做访问学者。学校还举办了骨干教师专业能力提升研修班，2018年由每个系推荐3-5名青年教师到厦门大学进行为期一周的培训。

教师发展中心是在2017年初放到干部人事处，考虑怎么样把师资管理和教师发展结合起来，调研了几家国内比较好的教师发展中心。我们想从教师培训入手，做了几次比较大规模的成功的教师培训，比如2018年7月，与厦门大学合作，组织59个教师参加骨干教师教学能力研究提升班，一周时间，有新的教学模块、工作坊和青年教师示范课的形式。2018年5月，与北京大学联合做了教学管理人员的集中培训，有20人参加。（I-C5-190110）

在扩大教师海外培训这块，与留基委加强合作，从2017年开始，计划3-5年内选派大概30位老师出去。公派出国，也是在为教师积极争取，学校出国领导工作小组架构也很好，会进行评审，国家公派项目的通过率100%。2017年增设了学院公派，首次把学院公派的理念拿出来，学院公派中专业课的教师比较多，专项培训、外语教学院、高职学院英语老师的英语能力培训，基本上是点对点的。从2017年到现在将近两年的时间，选派了学科带头人、学术骨干去新加坡、美国。（I-C5-190110）

此外，还积极鼓励教师挂职锻炼。2018年度选派3位同志外出挂职锻炼，同时接收全总来校挂职干部4人，中国人民大学挂职干部2人，广东南华工商职业学院挂职干部1人。

**（七）在推进校园建设上成绩明显**

“十三五”校园建设专项规划提出“优化育人环境，建设美丽校园”的建设目标，围绕这一目标，学院在基本建设方面加大了投入，完成了多项工程项目。

2018年暑假期间，完成了北京校区教学区道路改造工程，对教学区原有沥青路面、透水砖路面重新铺设，解决了教学区道路不平、排水不畅、积水较严重等问题，为全校师生出行带来便利；

7月至12月，由国内知名专家团队设计的两校区出入口（校门）改造项目建设完成，两校区出入口、配套门卫用房得到改善，与周边景观环境相协调；

10月，北京校区综合教学楼完成竣工验收并投入使用，弥补了学院教学用房紧缺问题，极大地改善了学院的教学和办公条件；

10月中旬，涿州校区启动锅炉房改造项目，对原锅炉房进行改造，整合现有的工程力学实验室、流体力学实验室、数控技术实验室以及计算机与网络技术实验室，建设成为涿州校区工程技术实验中心；

11月，启动北京校区新校史馆的筹建工作，计划于2019年9月初建设完成，面向公众开放；北京校区图书馆新馆改造正在进行招投标工作，预计2019年5月正式投放使用；北京校区学生活动中心已申请立项改建，预计将在2019年投入使用；

北京校区中工大厦装修改造项目完成了招标，装修改造范围包括：大厦一层中控室、二层公共卫生间、三层以上共427个房间及走廊公共区域，目前已进场施工；北京校区老旧小区已完成8#、9#、10#楼、垃圾处理站四栋楼体节能改造工程，完成了部分地下管线改造、地面道路铺设工程；

网络信息中心按计划开展各项工作，于2018年启动三期项目，预计于2019年5月进行终验。通过三期的数字化校园建设，极大地提高了学校的网络和信息化水平；

涿州校区图书馆改造项目，目前正与各相关部门协商相关事宜，后续将进一步推进。截止目前，已完成涿州校区体育设施改造项目，网球场、篮球场和乒乓球训练馆已全部投入使用；完成涿州校区建筑面积3200多平方米的大学生活动中心的改造项目，为开展学生文化艺术活动及办公会议等提供了场所。

**（八）在开展国际交流与合作上实现突破**

2018年度学校的国际交流与合作工作稳步推进。在制度支撑上，修订、出台《中国劳动关系学院学生外校交流项目学分及成绩认定管理办法》《中国劳动关系学院本科生国际交流学习资助办法》《中国劳动关系学院学生外校交流项目学分及成绩认定管理办法》《中国劳动关系学院本科生国际交流学习资助办法》等。

就学校国际交流与合作的成果看，在质上和量上都有提升。

国际交流成绩比较突出，从量上，出访量创造历史新高；实质性的办学项目，例如与美国一所高校的联合培养项目有三个，两个与美国，一个与法国，这是本科的。这也是“十三五”规划中的目标。还有就是国外合作的学校质量在上升，以前主要是跟工会系统的院校合作，现在和一些欧美的高层次学校在合作。教师国外访学进修也做得不错，也有一些学校有培训基地，去年十几位教师去了。访学的学校还是不错，比如哥伦比亚大学、早稻田大学。虽然我们刚起步，但也是提高教师师资水平的重要手段。尤其是特色学科，出去访学的老师都是名牌学校，去年有两名老师去了哈佛大学，也是她们自己联系，然后发了邀请函，国外还是认可我们有一部分教师的专业领域水平的。外事处还没有独立的部门，接下来也是要成立国际交流合作处。去年大约两百人。从发展趋势来看没达到中期目标，但是到2020年，还是能够达到的。教师的积极性还是比较高，我们对教师还是投入比较大的。（I-A4-190115）

1.海外合作院校数量有所增加

2018年度，学校新增海外友好合作院校3所。截至2018年12月14日，与学校具有友好协议关系的海外院校和研究所达到19所，达成合作意向、拟签署合作协议的海外院校4所。

2.本科生和研究生联合培养项目实现突破

2018年度，学校在人才联合培养项目上实现了零的突破，分别与美国宾汉姆顿大学（安全工程系）签署了3.5+1.5联合培养项目，与美国密苏里大学哥伦比亚分校（劳动关系系）签署了3+2联合培养项目，与法国IPAG高等商学院（经济管理系）签署了4+1.5联合培养项目。这三个项目着眼于本科阶段与硕士阶段相衔接，下一步还将探索本科阶段的3+1/2+2的联合培养项目。

3.在校生出国（境）人数占比保持平稳

2018年，学校本科在校生共有152人次出国（境）进行学期或短期交流学习，占在校本科生的2.3%，基本与2017年持平。出国（境）交流项目的类型多元化、项目层次有所提升。

4.外国留学生资质申请工作正式启动

目前已经完成了外国留学生资质申请材料的编写，之后拟提交相关部门征询意见后报主管校领导审阅，预计2019年初提交上级主管部门和业务主管部门审核。

5.国际工会干部培训工作发展良好

2018年4月，对俄罗斯工会干部进行了为期一周的培训工作，内容包括课堂教学和实践考察等，受训学员反响良好。目前已经启动了2019年国际工会干部培训工作计划，预计2019年4月实施。

总体来讲，我们的工作肯定是朝着“十三五”规划的目标，从海外院校合作的数量上、质量上，基本达到规划的中期目标，有所提升。在教师研究访学、参加学术会议的人数上，有所增加。学生参与国际交流、国外访学项目，也是稳步增加，包括国际干部培训。联合培养项目的开拓，原来是0，2018年添了3个，其中一个项目已经有两名学生进入到项目的学习当中了。留学生资质申请，已经完成了初稿，计划提交有关部门审核。国际工会干部培训，俄罗斯有一所工会背景的院校，与我们学校很相像，2018年以外事办为主承办了第一期面对国际工会干部的培训。因为我们隶属于全国总工会，所以召开一些多边的、国际型的研讨会，现在情形不太好，我们也适当采取一些灵活方式，比如说，通过聘请外籍教师、外籍专家这种方法，小型的、双边的、针对性、专业性更强的研讨，他们派人来，或者我们派人过去，这样比较灵活方便，也能达到学术交流的效果。（I-B1-190108）

此外，在境外合作与交流方面，学校对台工作也取得了较大进展，发展较快。

2018年承办了全总下属的交流中心的2018台湾工会青年研讨营，台湾的工会干部和高校学生来访37人次。2018年11月，以劳关系为主导，外事配合，以学院的名义邀请了台湾4、5所高校的79名师生，来学校参加中国大学生人力资源职业技能大赛，两岸高校师生的交流活动。在2018年首次突破接待台湾同胞破百人次。我们希望经过两三年的铺垫，做成品牌。希望申请国台办立项，在高度、层次、资金上，更加有优势，吸引更多的台湾青年来求学、就业、创业。我们学校和企业有合作、共建的单位，可以提供参访、实习的机会，可以做全国各地的考察和调研，很有优势。（I-B1-190108）

**四、“十三五”规划2018年度工作的问题与挑战**

在文本分析、访谈调研的基础上，发现学校本年度在推进发展规划过程中存在如下主要问题和挑战：

**（一）学院发展的顶层设计问题**

学院发展的顶层设计问题，直接关乎学校的定位和未来发展方向。虽然当前对学校“十三五”发展目标的认可度较高，在规划实施至中期的过程中，在整体框架上并没有发生变化，但“特精尖”的提出，如何创建行业特色一流大学，进一步凝练特色凝聚方向，对学校发展的顶层设计做出适当调整，是学院未来发展中面临的首要问题，也是审核性评估专家所提出的要害问题。

 “十三五”规划目前没有做调整，10月份的审核性评估发现了问题，在顶层设计与我们学校发展的协调性不太一致，我们认为一个大学的发展，要把目标定的高一些，进行适当的微调。教学评估发现学校在诸多方面与其他高校的差距，在做下一年度的工作时，需要做一些调整。（I-B6-190109）

对未来战略方面，对学校的定位。去年教育部到劳关，也是这么一个。一流大学也是建标准的问题。劳动是一个大问题，但是一直没有一个标准的系统。如果能够做专，也是一个国家的标准。（I-D-190108）

主要就是顶层设计、学科的问题、劳动教育的问题、目标培养的问题。有一些没有一级学科，还有，劳动教育应该怎么做、怎么能让学生具有劳动情怀、劳动学科到底怎么设，在这些方面还是给大家挺深的触动。（I-A1-190107）

**（二）学科建设，尤其是特色学科建设问题**

1.学位点申报，是当前工作的重点，也是难点。

虽然学院已经形成了学校“3+4”的学科建设格局，但学科建设格局仍然是需要不断讨论的，如何建设更是当前的难点和重点。

我们的研究生教育在某些地方基础比较薄弱。研究生规模不大，大约100多人。原来与河北大学联合培养，10个名额，好像没有完全招来。（I-A1-190107）

根据现在学校专业建设的情况，学术研究生差距比较大，专硕上会优势多一点。现在只批准了我们一个服务国家特殊需求项目，公共管理有四个领域，劳关、工会工作、劳动保障、公共安全管理，这都是专硕。我们“3+4”要申请的是，拟3个学硕，4个专硕，正在积极培育。（I-B5-190109）

2019年最大的事就是申硕，必须要学科升级才能吸引人才、留住人才，也才能支撑学校的各个学科，包括人才培养。在目前的学科建设水平之下，很难谈一流、特色和高水平。今年最大的关键的是冲击硕士学科授予权，以学科建设来带动人才培养、师资队伍建设、专业建设，是良性循坏的过程。先解决拿点的问题，再解决扩点的问题。（I-B8-190115）

学校有“3+4”的硕士点建设工作。我们学校一个硕士点也没有，下一步就是要争这个硕士点。从工会学系来讲，我们涉及到工会工作的2个专硕，1个学术型硕士。社会工作专业的专硕，工会工作的专硕，工会管理系的企业文化方向和公共管理系一起申请的一个学术型硕士。（I-C5-190110）

2.特色学科建设，特色学科的确立，尤其是如何做大做强特色学科，形成影响力，对学院学科建设来讲，也是一项重要挑战。

专家指出学校的问题比较准确。比如学科的问题，想要围绕劳动+、工会+做强学科，但具体的劳动+，+什么？工会+，+什么？本身劳动就不是一个一级学科，工会就没有学科。劳动+和工会+，怎么有机地统一在一起？包括做科研，学校特色一流的目标提的非常对。科研是为学校的整体发展和学科发展服务的，劳动+和工会+从学科安排上是什么逻辑？需要哪些学科来支撑？申硕要建什么样的学科，申什么样的专业？都是需要考量的。学校有核心的任务和学科建设目标，科研可以更好的围绕学科服务。包括科研课题，有限的经费往哪投，哪些是重点，哪些是支撑学科，各学科之间是什么关系，从科研经费、科研导向上怎么支持，这些需要学校特别明确学科建设方向。（I-B8-190115）

劳动关系是特色，出成果特别敏感，涉及到国家安全和政治稳定，非常难。建立出中国特色，自成体系的，按照全球化的标准很难说得通。（I-B8-190115）

我们系的学科有一定的特殊性，人力资源好一些，劳动关系在政治上有一些敏感性，在全国的布点是比较少的，对劳动关系的很多话题越来越控制，能不能把中国联通到世界，是有问题的。（I-C6-190108）

**（三）人力资源问题**

学院当前存在的最显著的问题，就是人力资源短缺问题。这主要体现在数量和质量两个方面。一方面，缺编严重，面临人手不足的突出问题；另一方面，人员质量上，对教师而言，高层次人才引进困难，同时还存在人才流失问题；对行政人员而言，行政人员的素质亟待提升。

**1.数量上，缺编严重**

人手不够、缺编严重是本次调研所访谈的19位受访者所反映的最具有普遍性的问题。其中访谈的共计15个职能部门和二级院系受访者均提到了人手不足的难题。

我们编制主要受制于中编办。现在行政人员都是校聘人员，编制都保证老师。现在辅导员都不够数。我们现在生师比也不达要求。专科逐渐减少，还是希望做本科教育。财务管理也有很多，包括去年实行的内控。财经处人手不够。我们缺少科研助理，文件中是规定有科研助理的，但我们没有科研助理。我们现在是一级财务，没有二级学院的财务，所以现在所有的财权都在我这里。年底报账大家都很麻烦，要是有了二级财务，也会轻松很多。（I-A1-190107）

 一方面，教学单位人手不足，在人才引进困难的同时，还同时存在骨干人才流失问题，对人才培养工作产生不利影响。

引进人才这块还要引进真正的人才。过去引进人才，只享受权利不履行义务，什么都不做，造成了负面影响。但是人才引进还是必须要有，人才没有流入的，只有流出的。引进人才效率比较低。（I-C4-190109）

规划执行过程中碰到的最大瓶颈就是编制问题。文学院是本科院系中老师最多的，有42人。（I-C1-190108）

我们系有在校生700多人，而教师只有20多个。还有一个因素是两校区办学，牵扯了老师大量的精力。有很多老师反映疲于奔命，课多一些，一待就是三四天。本来师资就紧张，两校区办学就把人的时间精力分散了，涿州校区上完课老师就回北京了，面对面交流的机会就很少，对学生发展也不是很有利。北京和涿州校区师资队伍是一体的，管理人员在涿州有固定的一小部分。（I-C4-190109）

现在培训最大的挑战是人手不足。一方面是工会干部培训学院，我们编制是8人，缺编制1人，今年还有一人退休了，也就6人。一年六十多班次都是我们在带班。学校是做工会干部起家的，为全总做干部培训是使命。后来又有了学历教育、普通本科、研究生教育，就有一种齐头并进的感觉，哪一样都不能放手，有一种疲于跟进的感觉。以前学校有工作重点，现在的学校工作也有重点，但是难度加大了。经历分散了，我们管理的难度也加大了。另一方面，就教师而言，教师承担工会干部培训课程的积极性不如以前了。另外，工会系统在全国各地的兄弟院校的硬件、软件都在快速提升，在全总号召下也在聚焦工会干部培训工作，虽然说我们是龙头，但我们现在真的是感受到了危机与挑战。（I-C2-190108）

我们系生师比还是非常高的。一个是工科学分多，教师少，我们系比其他系还要紧张，因为我们系的教师不比其他系教师多，但学生学分比其他系要高，课时量大，教师各个都超课时，还有两个校区，加上研究生，教师都很疲惫。从学校的角度，开始了校聘。但是去年到今年都不理想，我们要的老师都进不来，消防安全和职业卫生检测都不太进的来。职业卫生根本就没这个本科专业，这块人就少，这些年都不太好进。以前有学医的，有学安全的，偏职业卫生就过来了，所以职业卫生本身人才不好引进。国家对于消防的力度增加了，学校教书的很难进来。本科有消防，硕士和博士都没有消防专业。我们要进人，要的是博士，博士又没消防专业，只能找安全，只能看本科是不是消防。人才引进的时候只能说安全工程，因为消防没有博士，很难进的。现在要加强应急这块，消防工程也是比较大的问题。（I-C3-190109）

人才流失也存在于教学单位中。

2017年把专业技术的评定条件做了修订，出台了学科带头人和学术骨干的遴选办法，选了13个学科带头人和8个学术骨干，尤其是学术骨干，我们是给予厚望的。刚选出来没到2个月，其中一个被中央财经大学聘走了。当时我们职数不够，搞了一个评聘分开，评上副教授了，但还没兑现，履职年限只能从聘的时间开始算，又会影响到他评教授的时间。两个40岁上下的中坚，在劳动关系、劳动法领域受业界认可的人，就走了一个，去了中央财大。（I-B2-190108）

教学单位也同时面临行政人员短缺的问题。

我们系有劳动关系专业和人力资源管理两个专业，招生人数由原来的800人减少到480左右。同时我们有国家特需的MPA项目，还有MPA香港班，但我们只有一个教学秘书，同时还兼任其他职务。人手不足问题明显，很多工作没有专人负责。（I-C6-190108）

另一方面，职能部门人手不足问题严重，推行了校聘制后虽然略有缓解，但效果并不理想，仍然缺编严重，造成行政部门人员工作压力大，影响工作开展的效果。

基建一共不算我，有3人。去年有两个人国庆节之后先后负伤，所以人手就比较紧张。（I-B3-190108）

党委组宣部只有6、7个人，最重要的问题就是人手不够。由于承担的任务多、人手少，有时候就分不清轻重缓急。（I-B4-190108）

财务工作最大的困难就是人员短缺，待遇低。财务处的人员编制数量还是10年前的，所以现在工作非常忙，临近年底，天天加班，导致有2名财务人员辞职，有些骨干都走了。现在工作任务重，缺编制，待遇低，招不上人来。（I-B6-190109）

教务处有12个工作人员，包括2个校聘人员，每个人都兼了好多工作，管理人员也很辛苦。事务性工作很多，难以做得很细，管理、发展、长远方面的考虑就不太够。（I-B7-190110）

外事办之前只有一人在做外事工作，考虑到工作发展的比较快，现在从院系调了一个人充实到人员配置中，但严格来讲，当前只有两位工作人员，并且没有语言的专职干部，这是不够的。由一个仅有两个人的科级部门承担全校“十三五”规划中一个分规划的任务，力度太弱了。希望能够引起学校的重视，加快引进人才。（I-B1-190108）

涿州校区综合办人手不太够，底下有两个人，聘的是涿州的临聘人员，涿州有什么事比较熟悉，其实只有一个人。（I-B9-190110）

**2.质量上，人员素质有待提升**

现有队伍能力严重不足，这是一个问题，包括有的新进人员的素质都不能胜任岗位要求。需要工作人员转变观念，提升能力，多问自己该不该忙、会不会忙、有没有效。（I-B4-190108）

人多了也不一定能办好，人员的素质结构、能力都是存在的问题。以前出去系统化培训的确实比较少，这两年还是在增加，至少是在人数上、频次上、形式上是在增加。教师培训加强了，但管理人员的培训还是比较少，需要加强。（I-A3-190115）

信息化建设上的一个难题就是信息化人员的整体素质比较薄弱。比如总体数量、专业水平还是有所欠缺。这几年我们投入还是比较大，在“十三五”之前就有所投入。后期也还有一些资金的跟进。（I-A4-190115）

后勤工作最大的问题是后勤队伍素质比较差。还有就是管理、工作的思路与方法比较落后。这个也是“十三五”要提高的事情，但是也不是短期能解决的问题。面临一个很大的问题就是体制机制问题。很多高校是后勤社会化，但是我们是自己办后勤。以前我们也有后勤社会化，后来还是自己办。现在又有人提出社会化。但是这也需要从学校的顶层设计来考虑。（I-A4-190115）

专业人员队伍不合理。资产管理这一块，不太明显，属于是行政人员，过来干一段时间都能适应。但是在基建上，问题就比较大。基建在编人有3人，都是学土建的，而学水电的没有，但是每一个项目都涉及这一点，所以专业人员不够。（I-B3-190108）

**（四）机构设置问题（体制机制问题）**

推进学校“十三五”规划，实现学科建设布局，需要组织机构的保障，需要理顺管理体制机制问题。但当前学校的机构设置、职能部门和教学部门的职责划分等，与学校建设发展的要求存在不协调，在很大程度上影响了部门之间的沟通与协作。

学科建设方面的难点在于目前学校的机制体制，特别是行政部门、教学部门的划分，职能部门职责的划分，和我们所要开展的“3+4”格局的建设还有不协调的地方，这是我们工作中的难点。职能部门职责的划分，各系部专业的设置，系院教学部门的设置，现在我们的机制体制，部门职责的划分和“3+4”的格局还不完全适应。（I-B5-190109）

过去的职能部门的职责，和学科建设新的要求，在职能划分、工作岗位职责划分上可能还有些脱节。有的人认为学科建议以研究生处为主，其实学科建设是散落在本科里面，学校的职能部门，包括科研、师资队伍建设、学生工作、教务工作，应该树立大学科的概念，而不是只是研究生处的事儿。把科学研究和学科建设真正有效融为一体，是学科建设的基础，也是实力。（I-B5-190109）

从学校来讲，学校这一年事情比较多，每个部门事情都比较繁杂，这种情况下，沟通配合起来就存在一定问题。不管哪个部门，属于学校的事情，就都要配合推进，但是这个过程当中就会有很多成本在中间，比如时间成本就在里面，而且花了时间还不一定起到效果。（I-B3-190108）

有受访者对部分部门的设置问题提出了意见。

外事办尚未独立，在职能部门设置上隶属于党政办公室。外事其实在人才培养、特色学科和专业建设、师资建设等很多领域都支撑着学校发展，同时也在配合总工会承担一些涉外团体的接待和培训活动，工作业务面覆盖的还是很全的。（I-B1-190108）

人事处从部门机构设置上，2003年转制升本后，由党委组织部转化为人事处。从部门设置上看，应对的线太多，难以拿出精力研究高校人事工作。与党委组宣部有工作是拧着的，在部门横向沟通中很耗时耗力，还有上级部门工作的落实。学校与上级主管部门对干部人事处的定位不同，干部人数处还包括高校的高层次人才引进与管理。这是机构设置上的问题，但是在三轮设置之后这个问题可能可以解决。从学校内部，部门设置上，有些得是一把手来抓，因为我们既管处级干部，又管科级干部，干部的工作我们全管，监督、年度考核等，是都管，但是管的不细，与其他部门划分的不明确，实施的工作中就会有问题。校领导顶层设计方面，任务的下达，是有待考量的。三轮设置之后，可能会有所改善。（I-B2-190108）

此外，涿州校区行政职能部门作用的发挥还有待于进一步强化。

涿州校区的职能部门说是校本部职能部门的自然衍生，但职能部门到这边来，一定要实实在在发挥作用。两校区工作内容差别比较大，衔接上有点脱节，尚未高效率运转起来。没有起到领导设置想要达到的效果，希望来了之后能活力满满，运转起来。有些事没办太妥当，就回北京了，就搁置了，或者甩给综合办了。此外，在对外的联络上比较棘手，学校所有跟涿州市对外联络都是我这，其他的各职能部门也应该跟涿州市有一个工作上的协调，比如后勤，有什么规划应该给相关部门有一个备案，涿州市各个局找到学校，只有我这唯一一个出口，学校各部门与涿州是脱节的。（I-B9-190110）

**（五）人员激励，尤其是一线教师积极性的调动问题**

学校发展规划的推进和落实关键在基层，关键在教师，在上一年度的评估调研过程中，就发现存在一线教师动员不足的问题，一线老师的动员远没有中层干部动员的力度大。在本年度的调查中发现，虽然学校发展规划更加深入人心，熟悉度和认同度也进一步提高，但也还是存在差异，存在一线教师积极性不足的现象。

学校成员对学校发展的认同度参差不齐，有的老师根本不知道咋回事，基础动员工作做得不够，热度由上到下逐渐递减，好多人感觉跟我无关。（I-B5-190109）

有时候也不仅仅是老师，可能是整个社会也有，比较浮躁，踏踏实实来做老师的还是比较少。（I-A1-190107）

对人员的激励，尤其是对一线教师的激励，更重要的是调动起教师投入教学、科研的热情和积极性。但当前学校的管理方式，职称评审、岗位考核等人事制度与政策，薪资待遇等，对教师的激励作用不强，甚至在某种程度上影响了教师的积极性。

学校的管理方式影响了教师的积极性。比如有关师资队伍建设、师资编制，包括出国权限，职称的解决，再有就是工资待遇与北京市普通高校平均水平的差距。这些都是全方位的问题，都攥在主管部门手里，把我们定位成事业单位来进行管理，没当成大学来看。（I-C6-190108）

教学评估制度起到的激励作用并不大。要加大奖励的力度，学校现在教学类的奖项偏少。建议是否可以设立诸如教学创新奖、师德师风的奖项。我们只有十佳教师，分AB，A奖励是3000，B奖励是2000。行政人员也没有设什么奖项。另一方面，激励不够，5年薪酬没动，工资没有调整。（I-B7-190110）

学校职称评审的条件并不高，2018年才刚刚提了职称评审的条件。学校中青年教师偏多，评职称不难，但破格条件特别难，不太有利于激励青年教师往上发展，这次的人才流失就卡在把破格条件提高了。我觉得这个规定是不太合适的，所以我们要走的那位教师达不到破格条件，只能走。不能职称评定条件很低，破格条件很高。另外，职称评定上学校有统一的标准，但把名额分到各个专业，按照各院系招生人数确定名额，但招生人数都是各个系自己定的，招生人数越多教师编制就多，不是从学校考虑的，要优先发展什么专业，跟特色专业、方向是不是一致的，都不去考虑这个。这有些弊病，实际上把标准拉低了。对有些想打造“小而精”的院系发展很不利。（I-B7-190110）

规划落实中遇到的困难很多。比较困扰我的是怎么去调动老师积极性的问题，怎么把精力投入到科研、教学工作中。老师固有的观念、行为习惯，去改变教学模式比较难，包括以教师为中心转变为以学生为中心，包括用更多的线上线下、视频课等都是比较难。这个需要学校去推，只靠教务处是比较难的。教务处组织一个讲座，都得用人脉去跟各个主任刷脸，即使这样，也很难召集到老师去听一听，老师对讲座不感兴趣。（I-B7-190110）

现在最需要解决的是人，调动人的积极性。给老师机会的同时，还要要求老师。学生受到的影响来自多方面，教师的讲课方式要不断的去变，为学生搭建更多的成才平台。所有的评估专家都发现，学校存在最大的问题是人，如何来激发教师的积极性，这是需要激励的，也需要约束。约束不够的是，在过去这几年里，不严格要求教师在一个年度里完成一篇核心论文，放任自流的结果是教师论文是在下降的，经过3年之后，教师能不能回到教学序列来。现在觉得应该对教师提出要求。另外有很多教师，放弃成长，对教学、科研的活动不参加，在系部层面给这些老师布置工作很困难。如果在一个有物质激励、成长环境的情况下，上升的职称的通道是有保障的，不会完全是这个样子。但是现在的职称人数已近快满了。（I-C6-190108）

从学校整体角度，增加危机感，明晰现在的办学现状与其他高校的差距，一定要加强管理。现在管理上比较松懈，主动性差一点。薪酬一定要跟上，现在差距太大，不利于调动积极性。（I-B6-190109）

**五、对策建议**

**（一）学科建设和学位点申报**

要进一步凝练学科发展的目标，讲好学科发展的故事，恳请主管部门加大支持力度，在控编方面有更大突破；围绕重点申报目标，整合校内教师资源，避免分散精力；加强内部人才培养，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；加强外部人才引进，围绕重点发展学科、有目的的加强人才引进的力度，特殊情况下，可以搞团队引进，以团队带动学科建设；利用柔性引进的方法，加强对帽子教授的引进，特别是接近退休、尚未退休的一流学者的引进。

**（二）办学资源的扩大与整合**

摆在学校当前的主要问题已经不是方向、目标的确定和认同，而是实打实地寻找更多的资源或者整合校内外的办学资源，为既定计划和目标的实现提供经济基础。如何扩大和整合呢？主要有四点：一是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； 二是要充分借助校友和社会力量，趁70周年校庆之际，做好校庆筹资计划，争取发展更多资源，一方面通过调研和摸底确定大额筹资的具体目标，另一方面可以在涿州校区利用教学楼、图书馆的冠名权做靶向疗法式的筹资募捐；三是要深挖对口学校的资源，让对口支援落到实处；四是加强科研合作，提高科研能力，获得更多科研项目经费。

**（三）以升大加速学校发展**

加速学校发展，首先是对国家战略发展需求的响应。十九大庄严宣布我国进入实现中华民族伟大复兴的新时代。习总书记在给学院劳模本科班学员的回信中明确提出“社会主义是干出来的，新时代也是干出来的”，这秉承了习总书记实现中国梦必须撸起袖子加油干的一贯思想。加速学校发展，为各行各业培养更多具备干劲、闯劲和钻劲的劳动领军人才，既是国家战略发展需求的需要，也是对习总书记回信精神的切实贯彻和落实。其次，加速学校发展是落实教育部、全总对学院的期望。教育部和全总领导在与学院劳模、师生代表座谈时指出，要集中精力走好“小精尖”一流特色行业院校发展之路，努力培养新时代的奋斗者；以立德树人为中心，培养政治素质过硬、劳动情怀深厚、专业功底扎实、实践能力突出的优秀人才。再次，加快学校发展是“十三五”发展规划实施的近两年来，学院所取得的成绩的自然延伸。

就如何加速学院发展，有两大思路：一是在维持学校现行学科规模不变的情况下，实行快速发展；二是要超常规发展，所谓的超常规发展就是通过学校升大来达到快速发展的目的。中国高等教育体系内应该有一所劳动大学。建议学院升为中国劳动大学的理由如下：第一，建设中国劳动大学是对习总书记讲话精神的最有力的落实；第二，建设中国劳动大学是培养劳动领军人才的需要。中国有近8亿就业劳动大军，需要大量各行各业的劳动领军人才，只有扩大人才培养的规模，才能满足中国对卓越劳动大军的需求；第三，有利于本校的跨越式发展。用进废退，如果学校想发展，维持现状只能越来越被动，与其被动不如主动出击。

针对学校升大，提出三点建议：第一，建议学校成立升大工作领导小组和办公室；第二，将建设中国劳动大学的想法纳入全总未来工作计划；第三，整合校内外可以整合的资源，为升大扫清道路。对升大产生的效益，有三种可能性：其一，通过成功升大，学校将会进入历史发展的快速道；其二，即便升大不成功，也有可能借助于升大拿到更多、更大量的发展资源；其三，即便升大不成功，即便没拿到更多资源，也能产生扩大学校社会影响力的价值。

**（四）领导班子进一步加强团结**

任何高校的发展，都离不开领导班子的精诚团结。一所希望跨越式发展的高校，对领导班子加强团结将会有更高的要求。建议领导班子要加强学习，把学校快速发展的思想和意志统一起来，同时要进一步加强领导班子的沟通频率及实效，相信领导班子的进一步团结将为劳动关系学院跨越式发展提供领导和组织保障。

**（五）筹划新校区建设**

 争取在北京远郊县建设新的校区，将新校区建设和升大有机整合起来。

**附件1：**

中国劳动关系学院“十三五”规划2018年度评估访谈提纲

（校领导篇）

各位领导好！

我们是北京师范大学《规划评估课题组》，十三五规划持续推进，课题组想就2018的规划目标实施情况、目标的调整及来年的工作思路，对您做一简短采访，真诚感谢您拨冗支持。

1.您主要分管哪些工作？是否是“十三五”规划报告的领导小组成员？

2.您对2018年度规划目标的实施情况满意吗？如果满意的话，主要成绩在哪里？

3.规划的目标是可以不断调整的，您有没有发现学校哪些目标在调整？学校有没有增加的新目标？

4.“十三五”规划制定以后，学校制定了六项分规划，您认为哪一分规划推进和实施起来最困难？为什么？

5.在本年度规划落实过程中，您认为存在哪些困难和挑战？应如何应对？

6.贵校在2018年完成了本科审核性评估，您认为审核性评估对学校有多大的推动作用？

7.为更加有效地实施下一年度（2019年）的工作目标，您有什么更好的建议？

8.明年适当的时候，有无必要召开一次校长办公会（或常委会），讨论如何进一步推动“十三五”规划的有效实施？

9.贵校要建设特色一流大学，您认为特色体现在什么地方？

10.您觉得第三方评估要不要加强课题组与规划办的合作？如何加强?

**附件2：**

中国劳动关系学院“十三五”规划2018年度评估访谈提纲

（院系负责人篇）

各位老师好！

我们是北京师范大学《规划评估课题组》，十三五规划持续推进，课题组想就2018的规划目标实施情况、目标的调整及来年的工作思路，对您做一简短采访，真诚感谢您拨冗支持。

1.规划的目标是可以不断调整的，您有没有发现学校哪些目标在调整？学校有没有增加的新目标？

2.“十三五”规划实施后，是否对您所在院系的工作提出了新的要求？如果有，体现在哪些方面？

3.在本年度规划落实过程中，您所在的院系在人才培养、师资建设、学科建设、国际交流等方面的工作开展情况如何？取得了哪些成绩？

4.您认为，目前本院系工作中存在哪些困难和挑战？应如何应对？

5.您认为，在规划落实过程中，本院系与其它职能部门的协调合作情况如何？是否应该继续加强合作，提高工作效率？

6.要抓好“十三五”规划目标的落实，您最希望学校层面给予什么支持？

7.贵校在2018年完成了本科审核性评估，您认为审核性评估对学校有多大的推动作用？

8.贵校要建设特色一流大学，您认为特色体现在什么地方？

9.为更加有效地完成本院系下一年度的相关规划目标内容，您有什么更好的建议？

**附件3：**

中国劳动关系学院“十三五”规划2018年度评估访谈提纲

（职能部门负责人篇）

各位领导好！

我们是北京师范大学《规划评估课题组》，十三五规划持续推进，课题组想就2018的规划目标实施情况、目标的调整及来年的工作思路，对您做一简短采访，真诚感谢您拨冗支持。

1.规划的目标是可以不断调整的，您有没有发现学校哪些目标在调整？学校有没有增加的新目标？

2.“十三五”规划制定前后，您所负责的部门状态是否有所变化？有何变化？

3.“十三五”规划中，您所负责的部门主要承担哪些工作？2018年取得了哪些成绩？

4.在本年度规划落实过程中，您认为存在哪些困难和挑战？应如何应对？

5.贵校在2018年完成了本科审核性评估，您认为审核性评估对学校有多大的推动作用？

6.要抓好“十三五”规划目标的落实，您最希望学校层面给予什么支持？

7.贵校要建设特色一流大学，您认为特色体现在什么地方？

8.为更加有效地实施本部门下一年度的工作目标，您有什么更好的建议？

**附件4：**

中国劳动关系学院“十三五”规划部门中期自评报告内容提纲

一、工作成绩

（紧扣学校“十三五”发展规划和各专项规划确定的本部门主责或协助的工作任务，认真梳理本部门在相关工作任务推进方面取得的成绩。）

二、存在不足与解决对策

（认真查找本部门相关工作推进中存在的主要不足，重点针对截止到2018年底不能如期完成的任务深入查找原因，制定可行的问题解决对策。）

三、2019年规划推进工作计划

（结合中期自评情况及2019年度“十三五”规划任务，拟定本部门2019年度规划推进工作计划）