

中国劳动关系学院

**“十三五”发展规划落实情况  
评估报告（2020）**

北京师范大学规划评估课题组

2021年1月12日

# 目 录

一、“十三五”发展规划评估的背景、方法及过程.....	1
(一) 评估背景.....	1
(二) 评估方法.....	2
(三) 评估过程.....	4
二、“十三五”发展规划落实的总体评价.....	6
(一) 学院知名度大大提升，社会影响力达到新高度.....	6
(二) 学院“十三五”规划落实成效显著，总体目标实现度较高.....	7
(三) 学院“十三五”规划专项工作成绩明显，专项目标实现度较高.....	9
(四) 学院“十三五”规划重点战略举措成效显著.....	10
(五) 学院“十三五”规划很好地发挥了凝心聚力的激励作用.....	11
三、“十三五”发展规划落实的主要成绩.....	14
(一) 学科建设上实现重大突破.....	15
(二) 人才培养上开创新局面.....	16
(三) 工会干部培训上形成新格局.....	17
(四) 师资队伍建设上取得新进展.....	17
(五) 校园建设上实现新突破.....	18
(六) 国际交流与国内合作上取得新成绩.....	19
四、“十三五”发展规划落实存在的问题与挑战.....	20
(一) 学科建设问题亟待进一步突破.....	21
(二) 管理体制机制问题亟待进一步理顺.....	21
(三) 教师激励问题需要进一步解决.....	22
(四) 资源挖掘和整合能力亟需进一步提升.....	23
五、对策与建议.....	24
(一) 科学谋划，进一步优化我院发展的顶层设计.....	24
(二) 完善治理体系和结构，释放人力资源潜藏的红利.....	25
(三) 基于大学发展思路，谋划学科建设的新思路新创意.....	25
(四) 进一步扩大和整合办学资源，增强自身造血功能.....	26
(五) 改革传统国际交流方式，加速我国工会理念和制度的国际化.....	27
附件.....	28
调查问卷.....	28

## 一、“十三五”发展规划评估的背景、方法及过程

### （一）评估背景

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。该规划在总结回顾“十二五”期间学院发展状况、分析学院发展面临的主要机遇和挑战的基础上，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。

在此背景下，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，并先后完成中国劳动关系学院“十三五”发展规划 2017 年度、2018 年度、2019 年度的评估工作。2020 年度是“十三五”规划落实的收官之年，因此 2020 年度的评估工作不仅是对本年度规划落实工作的梳理、总结和反馈，更要对“十三五”发展规划的实施进行全年总结和反思，为做好“十四五”发展规划的开局工作做好衔接、奠定基础。中国劳动关系学院在规划落实过程中注重评估的反馈、激励和矫正作用，在积极借助第三方评估促进规划实施方面很有前瞻性，让专业的人士做专业的事情，走在同层次院校的最前列。在学校“十三五”发展规划落实的过程中，这种评估方式一直获得了学校领导班子的认可和大力支持。

## （二）评估方法

北京师范大学规划评估课题组在对中国劳动关系学院“十三五”规划落实情况进行年度评估和整体评估时，主要采用三种方法：

### 1. 问卷调查法

为全面了解学校教职工对“十三五”发展规划了解、认知、评价，以及发展规划具体落实的成效、问题及障碍，课题组采用自编问卷，利用在线调查、现场调查等多种形式，对学校教学、教辅和行政管理人员进行问卷调查。对问卷调查所收集到的数据资料，利用 SPSS22.0 进行描述性统计、差异性检验等分析，奔

实每次评估工作的实证基础。在 2017 年度评估、2019 年度评估和 2020 年综合评估中，均采用了问卷调查法。本年度问卷调查采用问卷星进行了在线调查，共回收有效问卷作答 295 份，其中问卷调查对象的岗位性质情况统计如下表 1.1 所示。

通过表 1.1 可见，在调查的 295 位受访者中，校领导有 4 人；部门或院系领导 70 人，占 23.73%；普通行政人员 72 人，占 24.41%；教学科研人员 149 人，占 50.51%。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**

岗位性质	频数	百分比
校级领导	4	13.6%
部门/院系领导	70	23.73%
普通行政人员	72	24.41%
教学科研人员	149	50.51%
合计	295	100%

## 2. 访谈法

为弥补问卷调查法的不足，深入、细致地考察和了解学校“十三五”发展规划落实过程中取得的成绩，尤其是遇到的问题、障碍及不足，课题组还编制了访谈提纲，在进行年度评估和整体评估时，选择对学院校级领导、院系负责人、职能部门负责人进行了一对一深度访谈、半结构化访谈，对校友代表进行了小组访谈。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。访谈的实施过程及对访谈结果的整理都严格遵循学术研究伦理规范的要求，对访谈对象的真实姓名进行了匿名处理。在 2017 年度评估、2018 年度评估中，课题组均采用了访谈法。

### 3. 内容分析法

内容分析法也是课题组在进行评估时采用的主要方法之一。课题组收集了大量的文本资料，主要包括如下两类内容：一是与学校“十三五”发展规划文本相关的内容，包括《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，这是课题组对标目标、看成绩、找差距的重要依据；二是学院各职能部门和二级学院的年度自查材料，这也是课题组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规划落实的具体情况。此外，课题组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，夯实评估工作的实证基础。

#### （三）评估过程

2017 年 10 月中旬，北京师范大学高等教育研究所首次受中国劳动关系学院委托，为学院“十三五”发展规划实施进行监测评估，由此成立了规划评估课题组，并先后完成了 2017、2018、

2019、2020 年度中国劳动关系学院“十三五”发展规划年度评估工作。具体每一年的评估工作进程安排如下表 1.2 所示。

**表 1.2 中国劳动关系学院“十三五”发展规划年度评估工作的进程安排**

年度	评估工作时间	评估工作主要过程
2017	2017.10-2018.1	收集、分析文本资料——编制调查问卷或访谈提纲——实施问卷调查或访谈——整理、分析调查数据，形成评估报告
2018	2018.10-2019.2	
2019	2019.12-2020.3	
2020	2020.11-2021.1	

北师大规划评估课题组于 2020 年 11 月至 2021 年 1 月对中国劳动关系学院“十三五”发展规划总体执行情况进行了评估，评估工作的具体进程安排如下：（1）2020.11-12，文本收集与分析阶段：主要任务是收集与学院“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及“十三五”期间总结报告，进行内容分析；（2）2020.12：编制调查问卷，并进行问卷调查：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，编制调查问卷，形成《中国劳动关系“十三五”发展规划实施情况调查问卷》（详见附件 1），并利用问卷星开展了在线调查；（3）2021.1：资料整理与分析，撰写评估报告：对问卷调查资料进行数据分析，对文本分析和问卷调查分析的内容进行整合，明确“十三五”规划实施的总体状况，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。

## 二、“十三五”发展规划落实的总体评价

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，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。

从学院工作的整体情况来看，通过“十三五”发展规划全面实施以来的扎实推进，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”发展规划总体目标实现度较高，且工作亮点突出，尤其是在学院的社会影响力方面达到新高度；同时全校上下对“十三五”发展规划的认同感和规划执行的满意度较高，对实施成效也比较肯定。

### （一）学院知名度大大提升，社会影响力达到新高度

“十三五”期间，中国劳动关系学院知名度大大提升，社会影响力达到新高度，社会影响力持续增强。2018年五一劳动节前夕，习近平总书记给中国劳动关系学院劳模本科班学员回信，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。全校上下备受鼓舞，学校的办学方向和目标也进一步得以凝练，坚定做强劳动关系、劳动

模范、劳动教育特色品牌。此外，学院 70 周年校庆、课程思政教育教学实践、劳动教育理论与实践探索、全国首届劳动教育管理研究生项目、劳模学学科建设等多条新闻亮相中央电视台、中国教育电视台、报刊杂志。学院知名度和影响力的提升，不仅体现在学校与中央广播电视台、《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，也体现在学院社会声誉的提升等方面，校友对学校的认同感、满意度和自豪感有较大提升。

据不完全统计，“十三五”期间，中央广播电视总台播报学校新闻 8 次，中国教育电视台播报学校新闻 24 次，《人民日报》《光明日报》《中国社会科学报》《工人日报》《中国教育报》等权威媒体刊发学校案例与学者观点 1536 次，另有新华网、求是网、人民网、光明网、中新网、中工网等 30 余家网络媒体播报学校新闻 300 余次，权威学术杂志发表论文数十篇。

**（二）学院“十三五”发展规划落实成效显著，总体目标实现度较高**

本次开展的问卷调查结果显示，学院上下对“十三五”发展规划总体目标的实现程度评价较高，共计 295 位受访对象中，认为总体目标实现较高的人数最多，为 190 人，占比 64.41%；其次是有 61 人认为学校总体目标实现度很高，占比 20.68%，这两项共计占比 85.09%，由此可见学院绝大多数教职工及管理人员对学院“十三五”发展规划落实的总体评价较高，满意度较高。对“十三五”期间学校总体目标实现度的问卷调查结果如下表

2.1 所示。

**表 2.1 “十三五”期间学校总体目标实现度情况统计表**

评价	频数	百分比
很高	61	20.68%
较高	190	64.41%
一般	41	13.9%
较低	3	1.02%
很低	0	0%
合计	295	100%

在对学校“十三五”发展规划期间取得成绩的量化评价方面的调查统计结果，也显示出与上述结果较为一致的倾向，即对学校总体成绩评价较高，满意度较高。共计 295 位受访对象中，认为学校的业绩能达到 85 分以上的共有 211 人，占比 71.53%。具体统计结果如下表 2.2 所示。

**表 2.2 “十三五”期间学校总体成绩情况统计表**

总体成绩	频数	百分比
90 分及以上	83	28.14%
85-89 分	128	43.39%
80-84 分	66	22.37%
75-79 分	11	3.73%
74 分以下	7	2.37%
合计	295	100%

此外，从受访者对“十三五”期间自己所在部门或分管部门取得成绩的评价统计情况也可以看出，绝大多数受访者都对自己

所在部门或分管部门的成绩评价较高，在共计 295 位受访者中，有 253 位受访者认为自己所在部门（或分管部门）的成绩较大或很大，合计占比 86.76%，具体统计数据如下表 2.3 所示。

**表 2.3 “十三五”期间所在部门（或分管部门）成绩评价情况统计表**

成绩评价	频数	百分比
很大	87	29.49%
较大	166	56.27%
一般	37	12.54%
较小	2	0.68%
很小	3	1.02%
合计	295	100%

### （三）学院“十三五”发展规划专项工作成绩明显，专项目标实现度较高

中国劳动关系学院“十三五”规划中确定了支撑学校发展目标实现的六个重点发展任务，并围绕重点战略任务制定了六大专项规划，明确专项任务分目标，主要涉及学科建设、人才培养、工会干部培训、师资队伍建设、校园建设和国际交流与合作六个方面。本次问卷调查的结果显示，学院在“十三五”发展规划专项规划的落实上取得了显著进展，专项规划工作推进的成绩明显，专项目标的实现都较高。学院“十三五”期间专项工作的进展情况统计图如下图 2.1 所示。

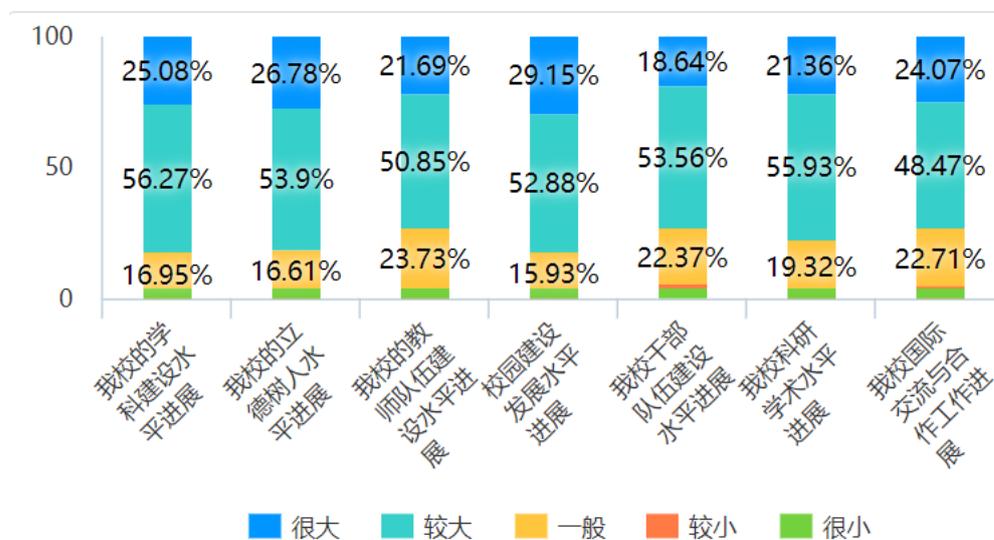


图 2.1 “十三五”期间学院专项工作进展情况统计图

图 2.1 学院专项工作进展情况的统计结果显示，受访者对学院发展专项工作的进展评价均较高，绝大多数受访者都认为学院在各项专项工作的进展较大，成效明显。其中，在校园建设、学科建设和立德树人即人才培养上的进展评价最高，在师资队伍建设、干部队伍建设和国际交流与合作工作上的进展评价略低一些，但仍然认同这些工作进展较大。

#### （四）学院“十三五”发展规划重点战略举措成效显著

学院在“十三五”发展期间，围绕规划总体目标和专项目标的实现，结合学院发展的实际情况，重点推行了按照“结构追随战略”的原则进行院系调整；以申硕为核心系统推进学科建设；遵循行业特色高校发展规律，强调服务行业需求的科学研究与智库建设；努力发挥大学文化对战略管理的导向作用，确立独特学校文化气质的使命、愿景和人才培养目标；高度重视有效沟通对

大学战略管理的推动作用，注重向全体师生员工宣传学校发展理念与目标；坚持规划制订、实施与评估的一体化，注意及时总结评估等战略举措，取得了显著成效。同时，在规划落实期间，特别注意对规划的动态调整，适度保持规划的灵活性。这些战略举措，在保证规划落实目标的实现过程中，发挥了重要作用。

学院“十三五”期间战略举措的成效调查统计结果如下图 2.2 所示。统计结果显示，受访者普遍认为我校推行的各项战略举措成效较大，特别是对以申硕为核心的系统推进学科建设、遵循行业特色高校发展规律，强调服务行业需求的科学研究与智库建设这两项战略举措的成效评价很高，超过 80% 的受访者认为这两项举措成效较大。

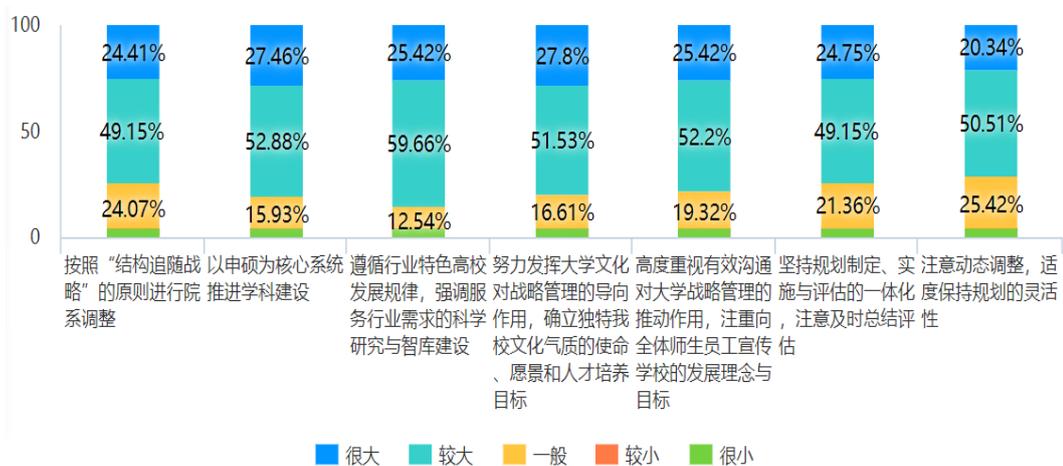


图 2.2 “十三五”期间学院战略举措的成效情况统计图

(五) 学院“十三五”发展规划很好地发挥了凝心聚力的激励作用

“十三五”期间，中国劳动关系学院始终高度重视有效沟通，

注重向全院师生员工宣传学校发展理念与目标，并且邀请北师大课题组以第三方评估的形式参与规划评估，坚持将规划的制订、落实与评估合为一体，以评估促进规划的落实与发展，并保持规划的适度灵活性，在很大程度上保证了规划的实施效果。

### 1. 教职工对学校领导班子的满意度较高，充分认同领导班子的贡献

“十三五”发展成绩的取得离不开领导班子的强有力领导，关于领导贡献度调查结果显示，该院教职工对领导班子的贡献度较为认可，满意度较高。“十三五”规划取得成绩领导班子的贡献度情况统计如下图 2.3 所示，有 40.68%的受访者认为领导班子的贡献达 85-89 分，占比最多；其次是有 38.64%的受访者认为领导班子的贡献可达 90 分以上，二者合计占比 79.32%。这一数据显示出教职工对领导集体的认可程度较高。

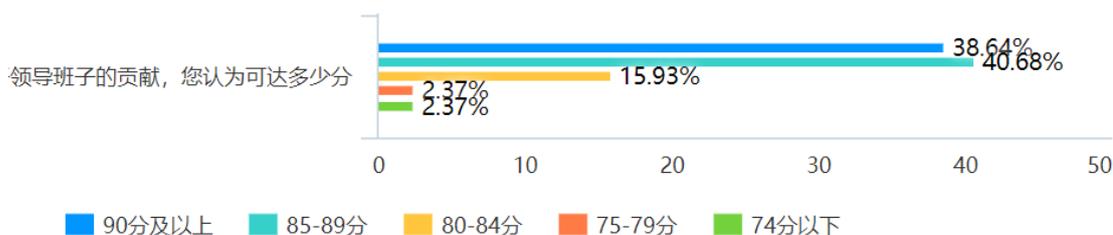


图 2.3 “十三五”规划取得成绩领导班子的贡献度情况统计图

### 2. 教职工对“十三五”发展规划的价值认同程度较高

全员教职工充分认同和肯定“十三五”发展规划对学校发展的价值和作用，不仅充分肯定规划落实的成效和总体目标实现度，还充分肯定了发展规划在教职工积极性的调动、学校社会声誉的

提升以及学校规划能力建设等方面的价值。问卷调查结果显示，超过 80%的受访者都认为发展规划在调动教职工积极性、提升学校社会声誉以及规划能力建设上的价值较大或很大，具体统计结果见下图 2.4，体现出教职工对学校发展规划的较高的认同感，也反映了学校在规划宣传、沟通和落实上的工作成效。

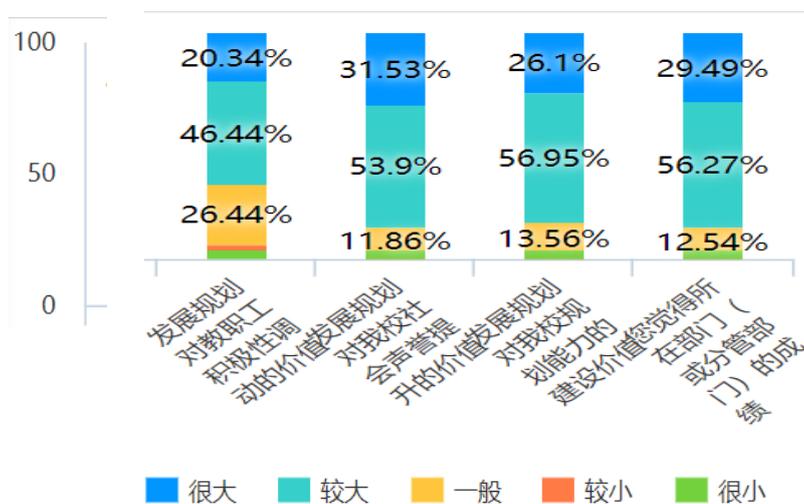


图 2.4 “十三五”期间对发展规划的价值认同情况统计图

### 3. 教职工对“十三五”规划落实的监督和评估情况较为满意

中国劳动关系学院非常重视规划落实期间的监督、总结、评估和反馈工作。

第一，教职工对“十三五”发展规划实施过程中的监督工作较为满意。据关于规划实施过程中监督情况的调查数据显示，超过 70%的受访者认为十三五期间的监督比较到位或非常到位，在共计 295 位受访者中，有 161 人认为监督比较到位，占比 54.58，有 46 人认为监督非常到位，占比 15.59，具体统计图如下图 2.5 所示。

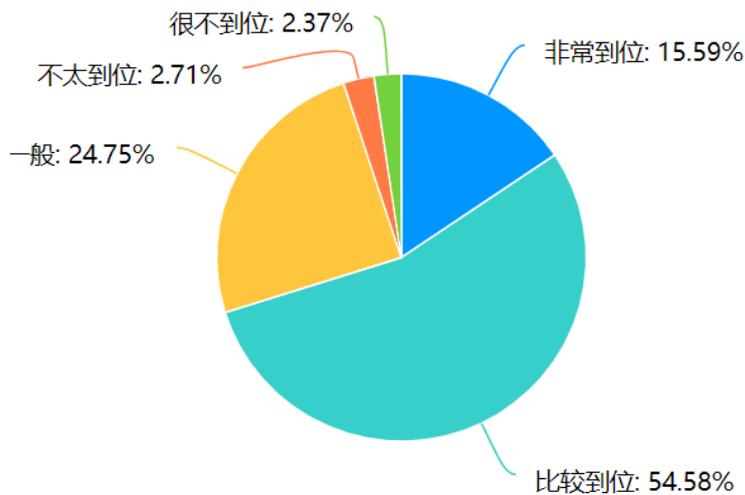


图 2.5 “十三五”发展规划实施过程的监督到位情况统计图

第二，教职工对“十三五”期间部门工作的总结和交流情况较为满意。问卷调查显示，有 254 人认为自己所在部门对“十三五”发展规划落实情况进行了总结，占比 86.1%，并且合计有 92.2% 的受访者认同规划总结在部门或院系内部、院际之间甚至是校际之间进行了较多交流。学校也对“十三五”期间工作颇有成效的部门给予了一定形式的奖励，对工作的落实和推进起到了激励作用。

第三，教职工对北师大高等教育研究院做第三方效益评估较为了解，对其评估效果也较为认同。问卷调查显示，有 184 位受访者知道学校邀请了北师大课题组做发展规划的评估工作，知情者占比 62.37%；对第三方评估的效果，共计有 184 位受访者认为价值很大或较大，占比 62.38%。

### 三、“十三五”发展规划落实的主要成绩

“十三五”期间，中国劳动关系学院以贯彻落实习近平总书记给劳模本科班回信精神为引领，以“建成劳动关系和工会领域

国内一流、国际知名大学”为目标，大力推进“学回信精神、迎七十校庆、创特色一流”行动计划，着力打造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，形成了“以人才培养和学科建设为主体，以工会干部培训和智库建设为两翼”的基本办学格局，在学科建设、人才培养、工会干部培训、师资队伍建设、校园建设，以及国际交流与合作等方面都取得了显著成绩。

### （一）学科建设上实现重大突破

“十三五”期间，学院申硕工作取得如期进展，有望成功获批硕士学位授予单位，取得公共管理（MPA）、社会工作、新闻与传播等3个硕士专业学位授权点。“劳动+”“工会+”学科布局进一步优化，涉及管理学、经济学、法学、工学、文学、艺术学6个学科门类，10个一级学科（理论经济学、应用经济学、法学、社会学、中国语言文学、新闻传播学、艺术学、安全科学与工程、工商管理、公共管理）和16个二级学科（经济学、金融学、劳动经济学、民商法学、社会工作、汉语言文字学、新闻学、戏剧戏曲影视编剧、企业管理、旅游管理、安全系统工程、职业安全健康、财务管理、人力资源管理、行政管理、社会保障）。初步搭建起聚焦特色、融入发展、服务行业和区域的学科建设支撑平台，成为三个国家一级学会——中国劳动科学学会、劳动经济学会、中国社会法学会研究会的副会长单位；成立了国家一级学会——中国劳动经济学会下属劳动关系与工会研究会二级学会；成为

中国社会法学会劳动法分会和中国社会工作教育协会全国企业社会工作专业委员会秘书处单位；重新认定或成立了6个校属研究机构和18个院属研究机构。创办了国内首家劳动教育专门刊物——《劳动教育评论》，全面接管《中国教工》杂志，《中国劳动关系学院学报》再次入选中国社会科学核心期刊和RCCSE核心期刊，在207种政治类RCCSE核心期刊中列29位，取得了历史最佳成绩，期刊的综合影响因子从2015年的0.16提升到2020年的0.56，复合影响因子提升到1.16，创历史新高。

## （二）人才培养上开创新局面

顺利通过本科教学工作审核评估和学士学位授予单位开展培养硕士专业学位研究生试点工作单位验收评估，并开始在香港地区招收研究生。专业建设成绩突出，获批国家级一流本科专业建设点1个，北京市级一流本科专业建设点3个，新增本科专业6个。课程建设质量提升，2门课程获评国家级一流课程，6门课程获评北京市“优质本科课程”，6个项目获评北京市“优质本科教材课件”。教学信息化改革不断深入，1个项目获批“北京市2019年虚拟仿真实验教学项目”立项，录制特色课程视频公开课10余门，推进开展线上线下混合式教学课程149门。教育教学项目层次提升，获得教育部教学改革项目11项，北京市教学改革项目10项，其中重大项目1项。劳动教育成果国内领先优势突出，在全国率先推出《新时代高校劳动教育论纲》，发布《中国劳动关系学院关于新时代劳动教育的实施方案》，将劳动教育纳入人才培养方案，独立设置《劳动教育通识》课程，配

套出版大陆地区首部高校劳动教育教材——《劳动通论》。2017-2019年本科学生发表学术论文38篇，省部级及以上各类学科竞赛获奖86人次，研究生在第二届中国研究生公共管理案例大赛中获得2个案例入库全国100强并获优秀奖，在第四届中国研究生公共管理案例大赛中一支队伍进入前4强并获一等奖。就业质量稳步提高，本科生就业率连续五年达到97.5%以上，获评2020年“北京高校毕业生就业工作先进集体”，研究生就业率100%。

### （三）工会干部培训上形成新格局

始终明确工会干部培训在学校整体办学中的责任与使命地位，共完成全总计划内培训96个班次，培训工会干部11900人次；计划外培训292个班次，培训工会干部22837人次。牵头组织编写全总《学习贯彻习近平总书记关于工人阶级和工会工作的重要论述》课程体系与教学大纲。积极推进数据化教学手段，加强数据网络信息化平台建设，实现工会干部培训的网络培训教学和在线管理。拥有了一支由47位校内培训教师和110余位校外兼职专家组成的稳定的工会干部培训师资队伍。实现了工会学院与工会干部培训学院的协同建设、协同发展，积极探索实现工会理论与干部教育培训有机结合的新机制。

### （四）师资队伍建设上取得新进展

涌现出一批优秀教师与团队。新增享受国务院政府特殊津贴3人，教育部高等学校教学指导委员会专家4人，教育部“新世纪优秀人才支持计划”基金获得者1人，北京市教学名师2人，

北京市优秀教师 1 人，北京市高等学校青年教学名师 1 人，“北京高校优秀本科教学管理人员” 1 人，“北京市高校辅导员素质能力大赛” 一等奖获得者 1 人。“劳动法和社会保障法教学育人团队” 入选 2019 年度北京高校优秀本科育人团队，“社会工作专业(劳模本科班)教学团队”、“工会干部培训核心教学团队” 入选 2019 年度北京高校继续教育高水平教学团队。教师队伍的社会影响力进一步提升，多名专家在中国劳动科学学会、中国劳动经济学会等国家一级学会或者重要学会的二级分会兼任副会长、秘书长。制定印发《中国劳动关系学院柔性引进人才暂行办法》《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》，柔性引进 3 名专家学者担任二级学院院长，遴选出学科带头人 16 人，学术骨干 12 人，探索形成了紧扣学科建设需要优化师资队伍建设的思路，全校范围内教师“争先创优”的氛围高涨，师资队伍建设目标达到了十三五规划的目标，且有所超越。

#### （五）校园建设上实现新突破

完成了北京校区致远楼建设，中工大厦、涿州校区体育设施、大学生综合活动中心、工程技术实训中心、两校区道路及出入口装修改造等工程项目，极大地改善办学条件。校园信息化建设经费较“十二五”期间增加 1700 万元，完成了校园网升级改造，建设数字校园三大平台和业务系统，数据中心运行环境不断改善。北京校区图书馆新馆建成投入使用，极大改善了师生阅览环境和学术交流条件；建成并开放了专门收藏劳动科学及工会领域相关

文献资料的特色资源库——中国工运文库。2020年，图书馆纸质藏书总量91.682万册，电子藏书总量138.5万册，电子期刊、图书数据库48个，其中外文文献资源占比25%，特色占比2.18%。在后勤服务保障和校园绿化美化方面，实施了“明厨亮灶”、水电能源远程监测、煤改气、专项雨水提升改造等系列工程，学校就餐环境、疾病防控、医疗服务工作水平不断提升，校园绿化实现“四季有色，三季花开”。大力营造“崇劳”文化，完成两校区道路、景观命名，打造校园文化特色景观，初步建成绿化、美化、文化一体化的宜学校园、宜居家园。

#### （六）国际交流、国内合作上取得新成绩

推动全总与教育部签署了共建我校的协议。与中国人民大学、河北大学签署战略合作框架协议，加强学生联合培养；与天津市滨海新区合作签署“雏鸥计划”，建立人才“培养-实训-就业”工作一体化合作机制；与绍兴市政府、总工会合作建成中国劳动关系学院长三角学院；与中国劳动与社会保障科学研究院、宁波市总工会、大连金浦新区总工会、天津开发区总工会、贵州梦润集团等签署战略合作框架，合作建设科研智库基地、工匠培养基地。与北京东亚国际教育科技有限公司联合开办财务管理国际教育实验班。与大庆铁人学院签订战略合作协议，挂牌课程思政实践基地。获批外专外教招聘资质，完成留学生招收资质申请，成为留基委“青年骨干教师项目”合作院校。与美国明尼苏达大学、康奈尔大学、圣地亚哥州立大学，英国剑桥大学菲茨威廉学院、

澳大利亚莫纳什大学、阿根廷火地岛大学、波兰华沙大学、俄罗斯劳动与社会关系学院、越南工会大学、澳门城市大学等高校开展全方位学术交流；与美国纽约州立大学宾汉姆顿分校、英国基尔大学、英国奥斯特大学合作开展人才培养。成为“一带一路”智库合作联盟理事单位，与央企合作开展境外劳动关系研究，与国际劳工组织等国际机构合作探索合作研究与人才实习的路径。连续参加国际劳动与雇佣关系学会（ILERA）世界大会和洲际大会，宣讲中国故事。“十三五”期间，116 名学生到中国人民大学交流学习，135 名本专科学生参与中外联合培养硕士项目，579 名学生参加国外短期交流与访学，学生外出交流访学人数较“十二五”期间增加了 114 %。教师参加国际学术会议、境外学术交流、境外访学进修人数共计 282 人次，较“十二五”期间提升 28%。来我校参加会议、举办讲座的国外学者 40 余人次，接待外国使团 70 余次，较“十二五”期间增加 33 %。

#### 四、“十三五”发展规划落实存在的问题与挑战

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，结合收集到的各部门“十三五”规划总结材料等资料，将“十三五”发展规划中存在的主要问题和挑战归纳如下。其中部分问题与以往规划评估中提出的问题相类似，这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，是需要长期投入、长期关注、长期才能得到解决的。。

## **（一）学科建设问题亟待进一步突破**

### **1. 学位点申报亟需进一步突破**

学位点申报是学校学科建设工作的重点和难点。虽然“十三五”期间学校已成功获批硕士学位授予单位，取得3个硕士专业学位授权点，但硕士学位授权点数量和研究生规模亟需进一步发展。学位点申报工作能否继续突破、比如组织申请博士点，将是完成学科升级的关键。若能持续努力，有更大突破，将能更好地吸引高端人才、留住优秀人才，才能更好地带动和支持学校的学科建设、师资队伍建设和专业能力建设，实现学校的良性循环，走可持续发展道路。

### **2. 特色学科建设亟待进一步加强**

当前学校学科建设尚存在框架体系不够明晰、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，亟需进一步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。高端人才（团队）引进的目标要树起来，引智的机制和体制要创新，引智的氛围和保障系统要扎实建立起来，引智与特色学科建设要紧密关联。

## **（二）管理体制机制问题亟待进一步理顺**

问卷调查结果显示，“十三五”发展规划实施过程中主要的

阻力之一在于管理体制机制没有理顺，管理效能不高，带来发展规划在执行落实过程中的诸多障碍。因此学院亟需进一步理顺管理体制机制，大力提升管理效能，破除规划执行和落实中的障碍和阻力。

### **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；部分职能部门存在职责重叠之嫌，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”发展规划落实期间，虽然学校在教师动员及宣传方面做了大量的工作，但仍然一致存在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进一步提升

相当一部分受访者反映，资源不足、资源整合能力有限、资源整合成效不高在很大程度上限制了学校的发展。整合社会资源和政府资源，要大力拓展自创经费的渠道。有了坚强厚实的资源，才能发展一流水平的工会大学。目前，学校在整合校内资源，利用校友资源积极整合外部资源等方面的能力上还存在较大欠缺，导致资源整合成效较低；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。学院校友会、基金会、理事会自身建设还需要继续加强，以夯实校友会各项基础工作的组织制度基础，积极搭建学校与校友

之间、校友与校友之间的交流平台，并不断强化服务意识。“三会”在加强平台建设、实现资源整合，规范机制体制、提升组织管理，以及完善宣传媒介、实现校友联络经常化、制度化、常态化、实效化等方面，还需要加大力气，发挥自身在创新整合各类资源中的作用，以获得外部更多的资源支持，突出资源整合工作的实效。

## 五、对策与建议

### （一）科学谋划，进一步优化学院发展的顶层设计

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“十四五”发展规划目标的谋划，在学院发展的顶层设计上要进一步优化。建议学校“十四五”期间要坚持“12343 发展战略”：坚持一个方向不动摇，将我校建设成为工会和劳动关系领域“中国一流，世界有影响”的名特尖大学；二是突出两条发展思路：瞄准国家最急需的工会领袖人才的培养；瞄准工会领域最紧迫的重大政策科研项目；三个抓手（抓立德树人，抓学科提升，抓人才引进）；四个创意联动（努力拓展新校区；努力升格大学；努力建设博士点；努力拓展社会筹资）；三个保障（政治保障；编制保障；文化保障）。通过此一战略，将编制、校区扩容和升格大学三个历史性问题巧妙地糅合一体，起到相互促进之效果，为实现我校超常规发展奠定坚实基础，到 2035 年，成为高等教育现代化道路

上的一匹黑马。

## （二）完善治理体系和结构，释放人力资源潜藏的红利

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）基于大学发展思路，谋划学科建设的新思路新创意

进一步优化学科布局，提高整体学科建设水平。进一步增加硕士学位授权点数量，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；谋划我校申请博士点学科方向，通过团队引进办法，对标对点加强博士学科建设，早日建成博士学科点；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。

#### （四）多渠道扩大和整合办学资源，增强自身造血功能

问卷调查结果显示，超过84%的受访者认为学校在争取全国总工会的支持和关心上还存在较大或很大的空间，超过48%的受访者认为校友对学校发展的贡献一般，还可以进一步挖掘。为打破制约学校快速发展的资源瓶颈，学校亟需做好资源拓展工作。

第一，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项目和平台经费支持；第二，加强科学谋划，做好筹资目标设计，要群策群力谋划募捐的项目，同时加强校级层面的统一部署，目标确定好了，筹资的效益才有可能体现出来。第三，加强校友会工作，利用现有条件扩大校友工作的人力投入，要增加力量，即增加人员编制，利用退休校友的人力资源，为他们提供办公室便于其开展校友联络工作；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；第四，通过科研项目、寻求对口学校支持、加大培训力度等方式，多渠道获

得资源。

### （五）改革传统国际交流方式，加速我国工会理念和制度的国际化

瞄准未来国际交流与合作的窗口期，调整国际交流与合作的方向和目标，坚持三个原则，推进我校国际化的工作。一要将我校的学科发展与国际交流做更紧密的相关学科（要将三个硕士点以及未来的博士点学科）的国际化放到重中之重；二要将发展我校学科与传播我国的工会理念和制度相结合，将帮助一带一路国家建立工会制度、传播新时期中国工会思想、讲好中国工会故事逐渐放到国际化的重要位置；要在疫情依然肆虐的时期提前布局，等疫情一过，我们就可以在国际化上提前迈步，实现弯道超车。

附件

## 中国劳动关系学院“十三五”发展规划实施情况调查问卷

尊敬的老师：

您好！本年度是学校“十三五”发展规划实施的收官之年，为了解学校“十三五”发展规划的总体实施状况，做好总结、评价与反思工作，以更好地推进学校建设与发展，特进行此次调查。本次调查采用匿名方式进行，课题组会对问卷调查结果做匿名统计处理，您的回答无关对错，请您根据实际情况作答。您的回答对本次调查至关重要。

非常感谢您的配合！

北京师范大学规划评估课题组

2020年11月14日

1. 您是 [单选题] \*

校级领导

部门 / 院系领导

普通行政人员

教学科研人员

2. “十三五”期间我校总体目标实现度 [单选题] \*

很高

较高

一般

○较低

○很低

3. 您认为“十三五”发展规划期间：[矩阵单选题] \*

	很大	较大	一般	较小	很小
我校的学科建设水平 进展	<input type="radio"/>				
我校的立德树人水平 进展	<input type="radio"/>				
我校的教师队伍建设 水平进展	<input type="radio"/>				
校园建设发展水平 进展	<input type="radio"/>				
我校干部队伍建设水 平进展	<input type="radio"/>				
我校科研学术水平 进展	<input type="radio"/>				
我校国际交流与合作 工作进展	<input type="radio"/>				
发展规划对教职工积 极性调动的价值	<input type="radio"/>				
发展规划对我校社会 声誉提升的价值	<input type="radio"/>				
发展规划对我校规划 能力的建设价值	<input type="radio"/>				
您觉得所在部门(或分 管部门)的成绩	<input type="radio"/>				

4. 您觉得比您所在部门工作更有成效的部门有几个 [单选题] \*

○4个以上

○4

○3

○2

○1

5. 您认为“十三五”期间下列战略举措的成效：[矩阵单选题] \*

	很大	较大	一般	较小	很小
按照“结构追随战略”的原则进行院系调整	<input type="radio"/>				
以申硕为核心系统推进学科建设	<input type="radio"/>				
遵循行业特色高校发展规律，强调服务行业需求的科学研究与智库建设	<input type="radio"/>				
努力发挥大学文化对战略管理的导向作用，确立独特我校文化气质的使命、愿景和人才培养目标	<input type="radio"/>				
高度重视有效沟通对大学战略管理的推动作用，注重向全体师生员工宣传学校的发展理念与目标	<input type="radio"/>				
坚持规划制定、实施与评估的一体化，注意及时总结评估	<input type="radio"/>				
注意动态调整，适度保持规划的灵活性	<input type="radio"/>				

6. “十三五”发展规划期间：[矩阵单选题] \*

	90 分及以上	85-89 分	80-84 分	75-79 分	74 分以下
您认为我校的成绩能达到多少分	<input type="radio"/>				
您认为我校体制机制建设的水平在	<input type="radio"/>				
学校取得的成绩离不开领导班子的贡献，您认为可达多少分	<input type="radio"/>				

7. 您认为学校在争取全国总工会的关心和支持上，还有多大空间？ [单选题] \*

很大

较大

一般

较小

很小

8. 您认为我校校友对学校发展的贡献 [单选题] \*

很大

较大

一般

较小

很小

9. “十三五”发展规划实施过程的监督到位吗？ [单选题] \*

非常到位

比较到位

一般

不太到位

很不到位

10. “十三五”发展规划部门（含二级学院，中心，实验室）总结有没有？ [单选题]  
\*

有

没有

11. “十三五”规划总结在多大范围进行过交流 [单选题] \*

校际交流

校内部门 / 院际交流

部门/院系内部交流

没有交流

12. 学校有没有对“十三五”期间工作颇有成效的部门给予奖励 [单选题] \*

很大

较大

较小

没有

13. 您认为我校“十四五”期间的发展机遇在于 [单选题] \*

引进人才

大学更名

拓展办学空间

拓展社会资源，加强与各地政府部门、工会系统、高校的共建与合作

提高办学层次

全国总工会、教育部、北京市的高度重视

其它 \_\_\_\_\_

14. 您认为“十三五”期间我校建设发展的最突出成就在于 [填空题] \*

\_\_\_\_\_

15. 您认为“十三五”发展规划落实的最大阻力在于 [填空题] \*

\_\_\_\_\_

16. 您认为我校与兄弟院校相比，发展的主要弱势在于 [填空题] \*

\_\_\_\_\_

17. 您认为学校“十四五”期间最应该推进的两三项工作是 [填空题] \*

\_\_\_\_\_

18. 您知道学校“十三五”期间邀请了北师大高等教育研究院做第三方效益评估吗？  
[单选题] \*

知道

不知道

19. 何看待第三方评估的效果？ [单选题] \*

价值很大

价值较大

一般

价值较小

价值很小