中 国 劳 动 关 系 学 院 文 件

校字〔2022〕21号

|  |
| --- |
|  |

关于印发《中国劳动关系学院“十四五”学科建设与研究生教育专项规划》的通知

学校各部门：

《中国劳动关系学院“十四五”学科建设与研究生教育专项规划》已于中国劳动关系学院2022年度第15次党委常委会讨论通过，现予以印发。

规划紧密围绕学校“十四五”发展规划确立的建设目标和战略任务，对学校“十四五”期间学科建设与研究生教育工作作了具体安排与部署。请各部门认真学习，扎实落实。请各二级学院对标已经印发的《中国劳动关系学院“十四五”党建与思想政治工作专项规划》《中国劳动关系学院“十四五”学科建设与研究生教育专项规划》《中国劳动关系学院“十四五”人才培养专项规划》《中国劳动关系学院“十四五”师资队伍建设专项规划》4个专项规划，结合学院发展实际，进一步完善二级学院发展规划。

附件：中国劳动关系学院“十四五”学科建设与研究生教育

专项规划

中国劳动关系学院

2022年6月17日

|  |
| --- |
| 中国劳动关系学院党政办公室 2022年6月21日印发 |

附件

中国劳动关系学院

“十四五”学科建设与研究生教育专项规划

2022年6月15日

目 录

一、“十三五”发展回顾………………………………………………1

（一）建设成就与经验 …………………………………………1

（二）主要不足与原因分析 ……………………………………4

二、“十四五”期间发展的总体思路 ………………………………6

（一）形势分析 …………………………………………………6

（二）发展目标 …………………………………………………9

（三）基本思路 ………………………………………………10

三、主要任务与工作措施……………………………………………12

（一）学科体系完善与发展行动………………………………12

（二）硕士学位授权点扩盘提质行动…………………………14

（三）科研创新提升行动………………………………………15

（四）智库赋能增效行动………………………………………17

（五）学科队伍优化行动………………………………………19

（六）研究生培养质量提升行动………………………………20

（七）国际交流合作提升行动…………………………………21

四、保障措施…………………………………………………………24

（一）组织保障…………………………………………………24

（二）制度保障…………………………………………………24

（三）经费保障…………………………………………………24

为推进学校学科建设，支撑学校事业发展，根据国务院《统筹推进世界一流大学和一流学科建设总体方案》，中共中央宣传部、教育部《面向2035高校哲学社会科学高质量发展行动》和国务院学位委员会《学位与研究生教育发展“十四五”规划》，按照《中国工运事业和工会工作“十四五”发展规划》、《中华全国总工会关于支持中国劳动关系学院建设特色一流大学的意见》和《中国劳动关系学院“十四五”发展规划》要求，立足学校特色与优势，制定本专项规划。

# 一、“十三五”发展回顾

（一）建设成就与经验

**1.学科与学位点建设情况**

“十三五”期间，学校确定了“建成劳动关系和工会领域国内一流、国际知名大学”的目标，明确了走“质量立校、特色兴校、人才强校”的内涵式发展道路，加强学科顶层设计，学科与学位点建设成效明显**。**具体表现在：

（1）形成了有特色的学科专业体系。形成了以“劳动+” “工会+”为特色，以经济学、法学、文学、工学、管理学、艺术学等学科为支撑的学科专业体系，包括劳动经济学、经济学(金融方向)、法学、社会学、社会工作、政治学与行政学、汉语言文学、新闻学、安全工程、职业卫生工程、工商管理、人力资源管理、劳动关系、财务管理、酒店管理、行政管理、劳动与社会保障、计算机科学与技术、戏剧影视文学等19个本科专业，以及由工会工作、劳动关系、劳动与社会保障、公共安全管理、劳动教育管理等5个研究领域构成的公共管理硕士（MPA）专业学位硕士点。

（2）奠定了扎实的硕士学位授权单位申报基础。2018年，北京市学位委员会确定我校为硕士学位授予单位立项建设单位。同年，学校通过国务院学位委员会“服务国家特殊需求人才培养项目”验收评估。“十三五”期间，学校在申硕关键指标上取得突破，已满足硕士学位授权单位基本条件。

（3）形成了良好的硕士学位授权单位申报阵容。“十三五”之初，学校就启动硕士学位授予单位和学位授权点申报工作，经过全校论证和遴选，逐步确定了“1+2+2”的申硕学科阵容。2020年，学校正式申请硕士学位授予单位，同时申报“公共管理”“社会工作”“新闻与传播”3个专业硕士学位点，获北京市学位办通过并等待教育部批复。

**2.学科支撑平台建设情况**

学校各类科研项目立项数增长明显，其中，国家级项目21项，省部级项目30项，全总委托项目10项，横向项目270项（较“十二五”期间增加185%）。学校教师发表权威期刊19篇（较“十二五”期间增加280%）。资助出版学术专著100部（较“十二五”期间增加67%）。科研经费大幅提升，总额达6899.15万元（较“十二五”期间增加3683.91万元，增加约115%），人均科研经费达到3.8万元。

学校新型智库建设取得巨大成就，2016年底劳动关系与工会研究中心成立，后更名劳动关系与工会研究院，确立了“资政、启民、崇劳、厚生”使命，报送《研究动态》117份，其中，获得省部级及以上领导的批示17次，被中办、全总、《改革内参》等采用12篇次，产生了较好的社会影响。

学校成立了6个校属研究机构和18个院属研究机构；成为中国劳动学会、劳动经济学会、中国社会法学研究会副会长单位，中国社会法学研究会劳动法分会、中国社会工作教育协会企业社会工作专业委员会和社会工作实验教学专业委员会主任单位及秘书处单位。

**3.学科队伍结构建设情况**

对学科研究方向进行了重新定位，对学科梯队进行了梳理和整合，遴选出新一轮学科带头人和方向负责人，二级学科的分布和人员配置更加符合学科专业体系的要求。截至“十三五”末，共有学科带头人16人，学术骨干13人，在学科建设、团队培育、人才培养等方面发挥了一定作用。

**4.研究生培养质量建设情况**

学校作为服务国家特殊需求人才培养项目单位， 2013-2020年累计招收8届公共管理硕士专业学位研究生，已有184名研究生取得硕士学位，就业率100%。就业专业对口率较高，60%以上在工会系统及其他公共部门任职，第三方机构问卷调查显示，用人单位对毕业生满意度较高。4篇教学案例入选中国公共管理专业学位教学案例中心教学案例库，2个案例入选第二届中国研究生公共管理案例大赛“百强”并同获大赛优秀奖，2020年获第四届中国研究生公共管理案例大赛一等奖。

**5.国际交流合作情况**

学校获得招聘外专外教资质、获批成为留基委“青年骨干教师项目”合作院校并持续派出青骨项目访学教师，实现师资海外短期培训项目“零”的突破；成为“一带一路”智库联盟理事单位，并与企业合作开展劳动关系研究；与19所境外知名院校签署新的合作协议、建立学术交流关系。135名本专科学生参与中外联合培养项目，583名学生参加国外长短期交流学习，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，接待外宾及港澳台来宾70余人次，较“十二五”期间增加33%。围绕“全球抗疫复工与劳动关系”主题，举办了12场系列讲座。持续参加国际劳动与雇佣关系学会（ILERA）世界大会和洲际大会，在国际劳动关系主战场上发声。

（二）主要不足与原因分析

学校学科发展的整体水平与国家和社会的需求相比、与中国工运事业和工会工作的需要相比、与国内其他行业特色一流高校相比，还存在较大差距。主要表现在**：**

1. 学科体系结构亟需优化

**一是**尚未成为硕士学位授权单位、尚无硕士学位授权点，研究生规模均亟需增长。**二是**彰显学校办学水平、体现学校办学特色的学科影响力不强，标志性成果不足、带头作用体现不充分。**三是**学科建设框架体系不健全，学科发展不均衡，工学学科亟需加强。**四是**学科建设的重要地位还需进一步强化，管理力量和学科建设能力有待进一步增强。

1. 学科支撑平台亟需突破

**一是**省部级及以上科研平台建设亟需突破，学科支撑平台运行机制有待健全完善。师均科研经费尚未达到多科性大学年均4万元要求。**二是**省部级及以上重点项目立项和科研成果获奖有待突破。学校省部级及以上纵向科研项目按时结项率较低，部分项目被终止或撤项。**三是**智库报告数量和质量尚需进一步提升，核心期刊论文数量有待提高，有影响力的学术成果偏少。**四是**学校主办的国际性重要学术会议较少，全国性重要学术会议数量有待进一步增加。**五是**尚无进入北京大学《核心期刊目录要览》和南京大学CSSCI来源刊（或扩展版来源刊）的学术期刊。

1. 学科队伍梯队有待优化

**一是**人员结构不合理。部分学科无学科带头人，部分学科无学术骨干；“劳动+”“工会+”特色学科学术力量明显不足；中青年学术骨干偏少。**二是**学科带头人与学术骨干的引领作用发挥不充分，在业内与社会的影响力有待提高。**三是**中青年优秀教师的培育与引领工作有待提升，学科团队合作有待加强。

4.研究生人才培养质量有待提升

**一是**研究生人才培养模式传统、单一，教学实践基地发挥作用不充分，学生创新实践能力需要进一步提升，党建引领和思想政治工作有待加强。**二是**课程体系、教学内容、教学方式的更新、创新不够强，研究生学术能力需要进一步提升，学位论文质量需要增强。**三是**导师作用需要进一步突出，研究生培养质量评价和激励机制需要进一步完善。

5.国际交流合作有待拓展与深化

**一是**部分与国外高校签订的合作协议中，与学科建设相关的内容落实得不够全面、深入。**二是**学校主办或协办的高水平涉外学术研讨交流活动和会议较少；在对港澳台地区工作方面，工作性访问和教学活动较多，专题调研和学术研究较少。**三是**教师参加专业领域内高水平、高规格国际学术研讨会的数量以及在国外核心期刊的发文量有待提升；外籍专家聘任工作尚未取得实质性进展；未建立一套国际交流的奖励和绩效考评机制。**四是**学生每年出国（境）交流人数规模距离5%的目标还有一定差距。

二、“十四五”期间发展的总体思路

（一）形势分析

1.国家战略层面

“十四五”时期，我国开启社会主义现代化建设新征程。国内数字经济蓬勃发展，新经济、新业态、新模式大量涌现，职工就业、劳动关系、民生保障、社会治理、产业工人队伍建设改革等重点难点热点问题涌现，专门人才缺口巨大，这些问题日益成为党和国家以及全社会广泛关注的焦点。同时，国家高度重视高校建设，出台了一系列文件和要求。2015年10月，国务院印发《统筹推进世界一流大学和一流学科建设总体方案》，支持高等学校优化学科结构，凝练学科发展方向，突出学科建设重点，创新学科组织模式，打造更多学科高峰，带动学校发挥优势、办出特色。2022年2月，教育部等三部委联合印发《关于深入推进世界一流大学和一流学科建设的若干意见》，要求各高校服务新发展格局，优化学科专业布局。推进学科专业调整，夯实基础学科建设，加强应用学科建设，推动学科交叉融合。2022年5月，中共中央宣传部、教育部联合印发《面向2035高校哲学社会科学高质量发展行动计划》指出，要以体系构建为主线，将党的创新理论引领贯穿中国特色哲学社会科学各学科知识体系，优化学科专业布局，推进学科交叉融合，打造一流学科专业群，构建适应国家需求、支撑知识创新的学科体系。上述政策文件，为学校建成劳动和工会领域国内一流、国际知名大学提供了指引、动力和支持。在开展科研和智库建设方面，2015年1月，国务院和教育部先后颁发《关于加强中国特色新型智库建设的意见》《中国特色新型高校智库建设推进计划》，为学校智库建设与发展提供了难得的历史机遇。

2.行业与区域发展层面

行业层面，全国总工会的改革和新时期产业工人队伍建设改革为学校改革创新发展提供重要契机。2015年11月，中央全面深化改革领导小组第18次会议审议通过《全国总工会改革试点方案》；2017年4月，中共中央、国务院印发《新时期产业工人队伍建设改革方案》，两大改革的深入发展有利于学校深化和加强职工队伍和工会工作的全局性、趋势性、前瞻性问题研究和成果转化，为学校融入主流、增强特色激发内生动力。2021年７月，中华全国总工会制定并发布《中国工运事业和工会工作“十四五”发展规划》，为学院勇担工会干部教育培训使命、建好高端智库、服务行业需求指明了努力方向。

区域发展层面，京津冀协同发展战略的实施，北京市城市发展新定位的明确，为学校更好地融入区域发展提供了宝贵历史机遇。2021年6月，中共北京市委教育工作委员会、北京市教育委员会、北京市发展和改革委员会、北京市财政局联合印发《关于推进新时代北京研究生教育改革发展的实施意见》，对学校优化研究生教育结构规模、强化特色培养、提升人才培养与服务能力，建设高质量研究生教育体系提供有力支撑。

3.学校发展层面

“十三五”期间，学校明确了“十年三步走”的发展道路。2022年1月，中华全国总工会印发《关于支持中国劳动关系学院建设特色一流大学的意见》，更为学校“十四五”学科建设指明了方向，明确了要求。学校将对照要求，增强项，补短板，精准发力，努力提升学科建设水平。

总体来说，党的十九大和全国教育大会对高校学科建设提出新要求，科教兴国、人才强国、创新驱动发展等国家战略的实施和北京市“四个中心”建设为学科发展带来新机遇，“双一流”建设为学科发展确定了战略目标和方位。学校也面临着严峻挑战，办学层次空间亟需拓展，高层次师资队伍建设亟需加强，科学研究和成果转化能力亟需提升，人才培养质量亟需提高，内部治理体系亟需进一步完善。

（二）发展目标

**1.总体目标**

坚持办学的中国特色、劳动特色、工会特色，以立德树人为根本，以服务工会行业、服务区域经济社会发展需求为导向，聚焦构建中国特色和谐劳动关系，推动工会工作创新发展，进一步构建和完善“劳动+”“工会+”学科体系，为建设劳动和工会领域国内一流、国际知名大学夯实学科基础。

紧紧围绕学科体系、学位点布局、科研创新、学科队伍和研究生教育开展“五位一体”的学科建设，形成以劳动关系、劳动教育、工会学等特色学科为引领，以公共管理、应用经济学、法学、社会工作等重点学科为基础，以马克思主义理论等基础学科为支撑的交叉渗透、协同发展的学科体系；形成以专业学位授权点为主，专业学位授权点和学术学位授权点协调发展的学位点建设格局；形成以代表性成果为突破，以智库建设为平台，以国际交流合作为拓展的科研创新体系；形成一支研究方向稳定、协同创新发展能力较强、能稳定支撑硕士学位授权点的学科队伍；形成一套能有效满足学校培养高层次专门人才的研究生教育体系。

**2.具体目标**

到2025年，基本完成硕士学位授权学科布局，硕士学位授权点力争达到5—6个；硕士研究生培养规模达到400人；争取拥有省部级智库，拥有1—2个省部级及以上科研创新平台，6—8个省部级教学研究基地;构建一支能稳定支撑5—6个硕士学位授权点的、以学科带头人和学科骨干教师为主体的学科队伍；力争实现主持国家级课题不少于23项，省部课题不少于44项，省部级及以上重点项目2项，获得省部级及以上教学科研成果奖2项，获得省部级及以上领导批示及被实际应用部门采纳的智库报告数量不少于30篇；通过硕士学位授权点专项评估；努力达到新增博士学位授予单位申请基本条件。

到2029年学校建校80周年前后，满足新增博士学位授权点申请基本条件，力争成为博士学位授予单位，拥有1—2个博士专业学位授权点，力争有1个学科在全国学科评估中进入学科位次百分位前70%。

（三）基本思路

**1.坚持特色发展，完善学科体系**

加强学科建设的顶层设计，谋划构建特色鲜明、结构合理、发展动力强劲的“劳动+”“工会+”学科体系，提升学校核心竞争力，促进特色强校。

“劳动+”是依循学科内在的学术逻辑，以劳动者为主体，以实现人的全面自由发展为目的，聚焦劳动创造价值过程中的理论与实践问题，由一定形式结合而成的学科体系、学科群，包含劳动哲学、劳动经济学、劳动法学、劳动政治学、劳动社会学、劳动教育学、劳动文化与传播学、劳动安全保护学、劳动管理学、劳动关系学等学科，体现了中国特色社会主义制度的本质，是人类劳动科学发展的需要。

“工会+”是依循学科外在的应用逻辑，以劳动者的组织为主体，以增进党群关系和构建和谐劳动关系为目的，聚焦工会在经济社会发展中的理论与实践问题，由一定形式结合而成的学科体系、学科群，包含工会哲学、工会伦理学、工会劳动经济学、工会法学、工会政治学、工会社会学、工会社会工作、工会教育学、工会思想政治教育学、工会文化学、工会新闻与传播、工会劳动保护学、工会管理学、工会财务管理、工会劳动关系学等学科，体现了中国特色社会主义工会发展道路的科学内涵，是中国工会事业发展的需要。

“劳动+”和“工会+”是我校同一学科体系的不同逻辑的概括，是内涵与外延、理论与实践的关系，是一体两面、交叉融合的关系（如劳动经济学与工会劳动经济学），需要相互支撑、协同建设（如劳动社会学与工会社会学）。

“劳动+”“工会+”的概括，体现了中国特色社会主义制度的本质和中国特色社会主义工会发展道路的科学内涵，是人类劳动科学发展需要和中国工会事业发展需要的统一，既是对中国劳动关系学院办学70多年来已有学科专业体系的概括，也是中国劳动关系学院特色一流大学建设的学科统领，是相关二级学院学科建设的主要方向。

**2.优化结构布局，坚持内涵发展**

聚焦劳动和工会领域，明确学科建设主攻方向，依据学科关联程度和轻重缓急，优化学科专业布局，突出特色学科，做强重点学科，夯实基础学科，拓展交叉学科，促进各学科协同发展。

遵循高等教育发展规律，全面加强学科内涵建设，加强现代信息技术融入学科专业建设，聚积学科优势，提升学科建设创新能力和高层次人才培养能力。围绕硕士学位授权点增扩、博士学位授权单位立项建设，精准发力，补齐短板，努力推动专业学位研究生教育与学术学位研究生教育协调发展；努力提升新增硕士学位授予单位授权点建设和支撑学科的整体水平，已获批学位点通过学位合格评估、力争在学位水平评估中取得良好成绩。

**3.坚持协同发展，全校统筹推进**

统筹推进形成以“劳动+”“工会+”为特色的经济学、法学、管理学、文学、工学、艺术学、教育学、理学等学科专业群；加强各学科专业建设校际和国际交流，不断提升学科专业认同度和影响力。重点遴选一批体现学校“劳动+”“工会+”特色的、具有申报省部级学科潜力的学科，对标一级学科点建设目标，以提升学科评估质量为导向，分批次开展规划建设。

三、主要任务与工作措施

“十四五”期间，重点实施七项行动，全面完成学科建设和研究生教育改革任务。

（一）学科体系完善与发展行动

通过开展学科分类建设，突出特色，强调扶优扶需扶新，进一步完善学科体系。

学科分类建设通过“择优遴选、目标考核、动态管理”方式，按照“特色学科”“重点学科”“基础学科”等3个类别，支持建设“特色学科”3—6个，“重点学科”6—10个，“基础学科”3—5个，并以此为基础，进一步凝练3—5个具有进入国内一流行列潜力的特色学科，加强支持建设。学校对立项学科进行专门经费资助，建设周期一般为1—3年，按年度开展动态考核评估，进行淘汰与增补。原则上每个学院重点支持建设1—2个特色学科或重点学科或基础学科。

特色学科应进一步彰显学校办学特色，努力形成明显的学科优势并对一级二级学科提供强有力的支撑，在全国同类学科中发挥“领跑”作用，在我校“劳动+”“工会+”学科体系中发挥引领作用，按创新模式推进建设，在学科建设上取得突破。首批特色学科包括劳动关系、劳动教育、工会学等，主要聚焦在二级或三级学科开展建设，围绕服务工会行业、服务区域经济社会发展需求，努力产出行业领域广泛认可的学术成果，力争达到省部级及以上一流特色学科建设水平，积极申报并争取获批省部级及以上一流特色学科。

重点学科应形成更加良好的建设基础，要对标硕士学位授权点和博士学位授权单位建设条件，凝练学科研究方向，丰富学科建设成果，按照常规模式对标跟进建设，分批次达到特色鲜明、实力突出的硕士学位授权点水平。重点学科主要聚焦在建设基础良好的公共管理、工商管理、新闻传播学、安全科学与工程、应用经济学、法学、社会学等一级学科或二级学科开展建设。通过在全校范围内遴选一批作为申硕授权学科和申报博士学位立项单位的主要支撑学科进行重点建设，力争获得省部级重点学科。

基础学科主要聚焦在为学校整体发展提供支撑的学科上**，**全面推进夯实重点，促进学校进一步形成更好的具有支撑性、特色性和交叉性的学科方向构架，进而推动特色学科、重点学科创新发展。

“十四五”期间，进一步加强马克思主义劳动学说、工会理论学科建设，着重开展习近平总书记关于工人阶级和工会工作重要论述、关于劳动和劳动教育的重要论述的理论研究。努力推动把劳动学、工会学作为自主设置二级学科进行建设。

**表1 学科体系建设核心指标**

| **主要指标** | **2020年**  **现状** | **2022年**  **目标值** | **2025年**  **目标值** |
| --- | --- | --- | --- |
| 学校遴选并重点支持的学科（个） | 0 | 7-8 | 9-10 |
| 新增（培育）学科（个） | 2 | 4 | 6 |
| 获批省部级及以上重点学科（个） | 0 | 0-1 | 1-2 |
| 获批国家一流本科专业（建设点）（个） | 3 | 4-5 | 4-6 |
| 获批省部级一流本科专业(建设点)（个） | 2 | 2-3 | 3-5 |

（二）硕士学位授权点扩盘提质行动

积极抢抓发展机遇，强化学科建设氛围，进一步优化硕士学位授权点布局。

学科布局以发展专业学位为基础，探索发展学术型研究生教育。对照各学科申硕（博）条件或国内同型高水平大学相关指标，夯实基础、补齐短板，重点推动公共管理、工商管理、马克思主义理论、安全科学与工程等一级学科硕士学位授权点和法律硕士、会计硕士、汉语国际教育硕士等专业硕士学位授权点建设，分批次推动符合条件的学科专业按教育部学位授权审核工作要求开展申报。劳动经济学、计算机科学与技术等特色学科或基础学科应完成核心基础指标建设。积极开展应急技术与管理申报与建设，推动开办劳模研究生班，积极与其他高校院所联合培养博士研究生。

对“十四五”期间获批硕士授权点的学科，制定专门政策单独支持，努力提升人才培养质量。根据实际情况组织参加相关学科专业评估，以评促建，推动学科水平上台阶。

**表2 硕士学位授权点建设核心指标**

| **主要指标** | **2020年**  **现状** | **2022年**  **目标值** | **2025年**  **目标值** |
| --- | --- | --- | --- |
| 申请获得一级学科硕士学位授权点 | 0 | 1  （新增满足条件） | 1-2  （获得1个授权点  新增1个点满足条件） |
| 申请获得硕士专业学位授权点 | 3  （申报） | 3-5  （获得3个授权点，  新增2个点满足条件） | 5—6  （获得5个授权点，  新增1—2个点满足条件） |
| 联合培养博士的学科点 | 0 | 1 | 2 |
| 达到一级学科博士点基本要求的学科 | 0 | 0 | 1 |
| 力争获批新增博士学位授予单位立项建设单位，基本满足博士学位授予单位条件 | | | |

（三）科研创新提升行动

加强政策引领，完善科研管理和评价制度，创新科研体制机制，提升科研服务水平，激发教师科研积极性。加强科研团队建设，围绕 “劳动+”“工会+”特色研究领域着力打造优势研究方阵。加强高质量研究成果产出，形成一批代表性科研成果，争取省部级及以上重点项目和科研获奖取得新突破。加强科研经费保障能力，多渠道增加科研经费，鼓励各级各类项目申报，稳步提高师均科研经费数量。加强高水平学术平台建设，充分发挥研究平台作用，推动校内外学术交流深入开展。

主要任务：**一是**提升省部级及以上科研项目立项率，提高结项质量，争取省部级及以上重点科研项目的新突破。开展省部级及以上项目学校培育计划；完善省部级及以上项目申报和结项论证机制。**二是**大力提升研究成果质量，积极争取省部级及以上科研成果奖项。加大对劳动和工会领域科学研究的支持力度；加大对高水平科研成果产出的支持力度；提升教师国内外高水平期刊发文能力；开展省部级及以上科研成果奖培育计划。**三是**成立并充分发挥中国高等教育学会劳动教育专业委员会的作用。办好全国工会学研究会、中国工人历史与现状研究会、劳动经济学会劳动关系与工会研究会、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。充分发挥二级学院和各类研究机构作用，提高期刊办刊质量，力争将《中国劳动关系学院学报》办成在劳动科学和工会研究领域有重要影响力的刊物。**四是**进行科研体制机制改革，完善科研评价体系。完善科研管理制度；充分发挥二级学院学术委员会作用，激发二级学院（部）、各类研究机构科研积极性；提升学校科研管理人员的服务能力和水平。

**表3 科研创新建设核心指标**

| **主要指标** | | **2020年**  **现状** | **2022年**  **目标值** | **2025年**  **目标值** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 科技经费累计(千万) | | 6899.15 | 7100 | 7300 |
| 师均科研经费（万元） | | 3.8 | 3.9 | 4 |
| 科研成果奖励(项) | 国家级 | 0 | 0 | 1 |
| 省部级 | 0 | 0 | 1-2 |
| 行业协会 | 0 | 1 | 2-3 |
| 科研项目数(项) | 国家级 | 21 | 22 | 23 |
| 省部级 | 40 | 42 | 44 |
| 横向 | 270 | 273 | 275 |
| 权威期刊发文（篇） | | 19 | 20 | 21 |
| 核心期刊发文（篇） | | 805 | 845 | 885 |
| 进入核心期刊的期刊数（个） | | 0 | 0 | 1 |
| 学术著作（专著、译著、编著）（部） | | 100 | 105 | 110 |
| 入选国家社科文库或被翻译为外文的专著 | | 0 | 1 | 2-3 |
| 主办的全国性重要学术会议数（个） | | 58 | 61 | 64 |

说明：上述现状和目标值均为近五年累计值。

（四）智库赋能增效行动

加强智库运行与管理体制机制建设，着力打造劳动和工会领域研究的高端智库，推进劳动教育领域新型高校智库建设。加强智库研究团队建设，充分发挥智库平台作用，形成特色鲜明、结构合理、具有影响力的稳定的研究队伍。加强高质量智库研究成果产出，增强智库研究成果的影响力和落地见效的能力。加强智库服务工会和国家发展战略的能力，在“劳动+”“工会+”领域理论研究、政策建言、决策服务、数据库建设等方面发挥更大作用。加强智库建设资源保障能力，优化人财物保障机制。

主要任务：**一是**提升智库建设水平。加强与全总智库密切合作，提升劳动关系与工会研究院建设水平，争取纳入全总智库成员单位，争取入选中国智库索引（CTTI）。依托劳动教育研究院创建北京市“新时代劳动教育高精尖创新中心”，争取成为教育部人文社会科学重点研究基地。**二是**加强特色领域研究团队建设，形成稳定的特色研究方向，持续产出系列具有代表性研究成果。加大对“劳动+”“工会+”领域研究团队全过程培育与支持力度，形成专兼职相结合的研究人员队伍，巩固并充分发挥劳动教育、劳动关系、工会改革、产业工人队伍建设改革和职工发展等优势研究领域团队作用，持续推出特色鲜明、类型多样的高质量智库成果。**三是**推动成立工会系统智库联盟。整合工会系统研究力量，巩固并提升劳动关系与工会研究院在工会系统的引领力与影响力。**四是**拓展合作与交流渠道。增加服务面向，加强与各级党政、工会、企业、学校、社会组织、智库、学术团体等以及国外相关领域的组织与机构合作，构建多样化交流平台，拓展智库报送渠道与成果转化渠道，不断提升服务社会的能力和水平。**五是**健全智库运行与管理体制机制。加强党建引领，明确岗位设置与工作职责，优化人员配置与工作流程，畅通职业发展路径，推进实体化建设；完善智库经费来源与使用、成果认定、项目管理、调查研究、学习培训等制度，提升管理效能；建立定期会商与研判制度，健全决策咨询制度，加强智库专家团队建设，发挥其在理论研究、建言献策等方面的作用；加强与职能部门、二级学院、研究机构的联系与合作，提升对学科建设的支撑水平。加强宣传工作力度，不断提升智库影响力。**六是**加强智库资料与数据库建设。与相关部门机构合作，有计划、分阶段建设资料库，形成特定领域的数据库。

**表4 智库平台建设核心指标**

| **主要指标** | | **2020年**  **现状** | **2022年**  **目标值** | **2025年**  **目标值** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 科研基地和平台（个） | 国家级 | 0 | 0 | 1 |
| 省部级 | 0 | 1 | 1-2 |
| 横向（含与学会、企业等合作的研究基地） | 3 | 3 | 6 |
| 获得国家部委、省市及以上人民政府及其所属司局级部门采纳的咨询报告（篇） | | 13 | 14 | 15 |

说明：上述现状和目标值均为近五年累计值。

（五）学科队伍优化行动

以人才强校为基础，对照发展目标，构建规模结构合理的学术队伍。各学科培养建设一定比例的领军人才、学科带头人、学术骨干，以及一定数量的优秀教学科研创新团队。明确学科带头人、学科骨干的职责和要求，有效推动传统学科的建设、新学科的孵化和培育，逐步构建行业特色鲜明的学科体系。推动业内与社会领军人才的培育，推进形成结构合理、分工明确、具有影响力的学科团队。加强对“劳动+”“工会+”特色学科师资队伍的培育与支持力度，逐步构建行业特色鲜明的学科体系与师资队伍体系。推进形成国家级、省部级、校级、学院级等四级人才队伍体系，在国家级人才项目上力争突破；在省部级人才项目（含教学名师）入选2—5人；推进未来学者计划等校级人才项目，与学科带头人、学术骨干共同构成校级人才师资队伍；鼓励二级学院根据需要自主设立1—3名学术骨干。

**表5 学科（学术）队伍梯队建设核心指标**

| **主要指标** | | **2020年**  **现状** | **2022年**  **目标值** | **2025年**  **目标值** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 教师总数（人） | | 368 | 392 | 440 |
| 其中：博士学位比例 | | 53.7% | 55% | 60% |
| 高级职称比例 | | 44.1% | 45% | 60% |
| 有境外交流、培训等经历的教师占比 | | 22.8% | 24% | 25% |
| 双师型教师占比 | | 19% | 20% | 21% |
| 人才项目 | 国家级 | 0 | 0 | 1 |
| 省部级 | 3 | 4 | 5-6 |
| 学科带头人（人） | 16 | 5-7 | 8-10 |
| 学术骨干（人） | 12 | 10-15 | 16-20 |
| 未来卓越学者（人） | 0 | 15 | 30 |
| 高水平团队 | 科研团队、智库专家团队（个） | 1 | 2 | 3 |
| 教学团队（个） | 5 | 6 | 7-8 |

（六）研究生培养质量提升行动

以人才培养为根本，改革、创新研究生培养机制，构建夯实研究生教育体系，全面提升研究生培养质量。

严格规范研究生考试招生工作。严慎细实做好研究生考试招生工作，确保公开、公平、公正。

严抓培养全过程监控与质量保证。**一是**加强研究生课程体系建设。按照教指委相关制度，建设满足各学科方向培养目标要求、体现学校办学特色、独具特色的研究生课程体系。**二是**加强研究生教学方法改革。推动学位授权点教学研讨制度，建设建立适合培养特点的教学方法规范与基本模式，提高研究生课程教学的有效性；提升教学改革立项及建设水平。**三是**提升研究生实践能力。以产教融合和实践能力培养为核心，提高硕士生培养质量；推进“实践—理论—实践”的三段制培养模式。探索与国家职业资格认证评价的有机衔接；推动开展联合培养示范基地建设。

加强学位论文和学位授予管理。**一是**加强研究生导师队伍建设。完善导师队伍管理制度，明确导师职责，强调以满足学生需求为导向，强化导师身份和管理者身份的融合。**二是**加强导师遴选管理，完善新增导师培训制度、任课教师培训制度。**三是**加强校院两级学位论文质量管理，对各硕士点开展专项评估。**四是**健全处置学术不端有效机制，学术诚信管理与督导常态化。

全面加强研究生党建与思想政治工作，加强规范管理。加强研究生归口管理，推动建立并完善包括学生党建、日常管理、学生资助等方面的管理制度体系；完善导师和研究生对处理决定的复议机制和规则，建立正当权益保护和救济机制；推动学校研究生会建设。

（七）国际交流合作提升行动

扩大对外开放办学，加强同世界各国高校的互鉴、互容、互通、互信，增强中国特色劳动学科的国际传播能力；有序推进“请进来”和“走出去”双向贯通，建立一定规模的、高质量的师生国际流动常态化机制；形成符合自身学科建设条件的国际交流规划，有针对性地选择国际交流内容，不断深化学校和师生在国际交流中对学科建设的认识；提升师资队伍国际交流水平，为建设国际知名大学打下坚实基础。

主要任务：**一是**强化国际学术交流，促进基础和特色学科建设。加强与具有相同工会和劳动关系背景的知名海外高校、研究院所的合作交流，开展具有实质性的本科阶段、研究生阶段的学制合作项目；新增5—7所海外高校合作伙伴，签订包括学制合作、师生交流、联合研究在内的合作协议；围绕学校特色学科建设的需求，有重点地参加劳动领域权威学会举办的国际性学术年会、专题研讨会和学术讲座；将年度性劳动关系系列讲座打造成学校国际学术交流的可持续发展项目品牌；出版年度《中国劳动关系研究》（英文版）和编辑《国际劳动关系研究动态》内刊，向世界传播学校教师研究成果，及时了解国际研究前沿动向。**二是**扩充相关专业国际课程资源。通过适当引进海外高校优质在线课程、聘请外籍教师、开设全英文和双语课堂等方式，优化学校专业课程群的建设；探索和尝试国际工会干部培训新模式，积极输出构建和谐劳动关系的中国经验、中国智慧和中国方案；积极推进和开展国际学生教育工作，培养更多知华、友华的国际友人。**三是**提升教师团队教学科研国际交流合作能力。通过激励性措施，提升教师在海外论文发文量；鼓励教师接受海外高水平大学客座教授的聘请并开展实质性教学科研活动；鼓励聘请外籍专家学者任教或做访问学者；鼓励教师积极参加专业领域内高水平国际性学术会议；争取政策支持、持续开展年度性教师海外培训团组项目；切实提高教师英文授课和参与国际学术交流的对话能力。**四是**培养具有国际视野的高素质人才。每年组织选送学生参与海外交流项目（涵盖各类中长短期项目，线上和线下相结合的形式）；围绕特色优势专业，每年新增1—2个学制合作型人才联合培养项目；五年内，力争培养并向国际组织（特别是国际劳工组织）输送优秀实习生5—10名。

**表6 国际交流合作提升行动建设核心指标**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **主要指标** | | **2022年**  **目标值** | **2025年**  **目标值** |
| 战略规划与组织 | 校级外事专职管理人员占比（以在校教职工总人数计） | 1.75% | 1.8% |
| 设置专兼职外事人员的学院比例 | 100% | 100% |
| 人员构成与交流 | 一年及以上出国经历的教师占比 | 21% | 22% |
| 获得海外学位的教师占比 | 5.5% | 6% |
| 外籍教师人数(占比) | 3人（1%） | 10人(3%) |
| 留学生人数(占比) | 0 | 30-50人(1%) |
| 学生出国交流人数占比 | 2.5% | 3-4% |
| 教学与科研 | 新增校际国际合作协议 | 1-2个 | 5-7个 |
| 用外语授课的课程 | 增长 | 增长 |
| 国际合作科研项目数 | 1-2 | 1-3 |
| 相关条件与设施 | 外文书籍 | 增长 | 增长 |
| 外文期刊 | 增长 | 增长 |
| 留学生宿舍楼 | 筹备 | 投入使用 |
| 参加国际会议占比（按人次计占在校教师人数的比例） | 4% | 7% |
| 国外参加会议占比（按人次计占在校教师人数的比例） | 4% | 6%  (包括线上) |
| 在国外发表的论文数（占五年内总发文量的比例） | 1.5% | 1.8% |

四、保障措施

（一）组织保障

探索管理体制改革，争取建立专业硕士学位授权点教学中心，推进学科专业协同发展，形成促进学科综合与交叉的体制保障。以推进学科规划布局、资源结构优化为主旨，充分发挥学校学术委员会学科建设指导作用，建立和完善关于学科规划的制定、落实、评价等工作机制，促进学科的科学化、合理化建设和可持续发展。

（二）制度保障

构建符合学校和各二级学院特点的职责与权益相统一的学科建设机制和研究生管理制度，建立健全学科方向《学科带头人责任制》《学科建设校外专家的咨询指导制度》《研究生日常管理制度》，以及加强研究生党建与思想政治工作相关制度，制定学校《横向科研项目管理办法（试行）》《科研项目间接费用管理办法（试行）》，修订《期刊分类办法》《教师科研工作量考核管理办法》，为学科结构优化、学科方向建设、学科项目与平台搭建等提供制度保障。建立和完善关于学科设计与规划的制定、落实、评价等工作机制，促进学科的科学化、合理化建设和可持续发展。

（三）经费保障

学校设立学科建设专项资金，以学科建设任务的方式资助学

科建设，持续加大学科建设支持力度。