学界连线

高校薪酬改革如何突出贡献和价值导向

冷辉

党的二十届三中全会通过的《中共中央关于进一步全面深化改革、推进中国式现代化的决定》提出，“深化高校、科研院所收入分配改革”，“建立以创新能力、质量、实效、贡献为导向的人才评价体系”。2023年7月11日，中央全面深化改革委员会第二次会议审议通过了《关于高等学校、科研院所薪酬制度改革试点的意见》。习近平总书记在主持会议时强调，要把推动高校教师、科研人员薪酬分配制度改革作为统筹推进教育、科技、人才事业发展的重要抓手，逐步建立激发创新活力、知识价值导向、管理规范有效、保障激励兼顾的薪酬制度，进一步激发高等学校、科研院所创新创造活力。

当前，推进教育评价和薪酬分配制度改革，深入探索“贡献”和“价值”导向突出、“保障”和“激励”兼顾的绩效评价与教师激励机制，是激发高校创新创造活力、建设教育强国的时代之需和应有之义。

坚持“人才为本”——探索多元化、高弹性的薪酬激励新模式

当前，我国高校教师的薪酬结构主要包括基本工资、绩效工资和福利待遇等。由于基本工资是国家统一标准，福利待遇执行属地化政策，二者均相对稳定，绩效工资作为自主权限最大、最为灵活的薪酬模块是高校薪酬分配制度改革的核心领域。针对高校教师绩效工资存在的结构单一、宽度不足、要素不全、弹性缺乏等现状，以及绩效评价体系中存在的指标片面性、标准固化、评价主观性强、奖惩效率低下等问题，我们必须坚持以人为本的理念，积极探索多元化、宽幅度、多层次、高弹性的薪酬激励新模式。

一是提高奖励性绩效占比，推行绩效奖励多元化。可以提高奖励性绩效在绩效工资中的占比，同时增设教学奖励、科研奖励、突出贡献、公共服务等奖励要素与分配指标。

二是强化基础性绩效的导向作用。构建教学评价“短周期”和科研评价“长周期”的考核评价体系。

三是调整业绩评价权重和奖励弹性。动态化调整多层次奖励性绩效指标和评价权重，以高弹性和宽幅度适应绩效评价与薪酬激励需要。

突出“贡献导向”——设立重创新、重突破的绩效评价新体系

在高校教师薪酬分配改革中，突出“贡献”导向，设立重创新、重突破的绩效评价新体系，能够有效破解“五唯”评价和量化奖励定式，进一步强化过程评价、增值评价和综合评价。以“贡献”为导向的绩效评价，着重完善基于岗位贡献度的绩效分类评价体系和绩效工资分配制度，坚持多元评价和价值激励原则，可以引导教学科研工作向多领域、高质量和原创性发展。

一是基于绩效目标和岗位贡献，围绕破“五唯”关键指标，再造教学科研突出业绩的评价结构、评价指标和核拨方案。

二是绩效考核评价指标中包含科研实体的学术贡献、社会贡献、人才培养贡献，同时兼顾不同学科的发展差异，加大评价指标弹性，适度拉开差距。

三是教学绩效评价由教学管理职能部门拟定绩效评价方案，科研绩效评价由科研管理职能部门根据各科研实体年度贡献份额核算。按照不同“贡献”份额进行评优并着重奖励，最大限度地激发各单位的教学科研活力和工作积极性。

强化“价值导向”——打造重质量、重转化的薪酬分配新机制

破解高校教师教学与科研评价的历史性难题，关键在于对每一位教师的工作成效和研究成果给予相对公允与准确的“价值”评价，并以此为基础实施薪酬分配与绩效奖励，这需要高校治理体系改革与绩效评价奖励机制相互协同，合力推进。以“价值导向”为原则的薪酬分配机制和绩效奖励流程，强调教师在教学、科研及社会服务等方面的创新创造、成果质量和转化效果，侧重学术价值、社会价值和市场价值。对于具有原创性、突破性的标志性成果给予高水平的奖励。

一是扩大教学实体的二次分配自主权，构建起学校出台指导性意见、学院制定实施细则、系(所)具体负责操作的三级评价体系，以实现对教学科研成果价值的系统性评价和奖励。

二是鼓励教学实体结合自身实际与学科特色，制定各单位的教学科研业绩评价与绩效分配实施细则，按程序审议通过后执行。

三是强调基于“价值导向”的大胆探索新机制，重点奖励创新性、代表性的教学科研成果。

四是在绩效分配中侧重标志性成果并加大奖励弹性，鼓励向年轻教师群体倾斜，引导教学科研评价与奖励由重数量向重价值转变，由重均衡向重实绩转变。

实施“全程监督”——构建多渠道、系统性的管理规范新格局

实施“全程监督”，构建多渠道、系统性的管理规范新格局，能够确保薪酬激励新模式、绩效评价新体系和薪酬分配新机制的顺利实施和有效运行。为确保薪酬激励新模式、绩效评价新体系和薪酬分配新机制的顺利实施与有效运行，应构建多渠道、系统性的管理规范新格局，并实施“全程监督”。通过“全程监督”，可以发现问题并及时解决，从而确保薪酬分配制度改革的公平性、民主性和长效性，保障高校教师的合法权益和切身利益，激发他们的工作热情和奋斗精神。

一是二级单位制定绩效评价方案与价值分配细则须经领导班子、教学指导与督导委员会、学术分委员会充分论证，教代会审议通过，并经学校审核备案后方可执行。

二是二级单位应成立相应的教学科研业绩分配监督和仲裁工作小组，同时，学校也应成立由纪委牵头，监察、组织、人事、工会等单位共同参与的监督小组。

三是在绩效分配实施环节，通过全校教职工的监督和纪委及多个职能部门的协同监管，形成全过程管理闭环，以此确保薪酬分配制度改革得到全面、细致的落实，并及时进行反馈与优化调整。

高校教师薪酬分配制度改革复杂而迫切，任重而道远，需要结合国家和区域发展战略举措与高等教育的发展规律持续进行优化完善。高校应进一步优化和规范分配制度，牢固树立正确的分配导向，坚持人才为本，突出创新优先，坚持薪酬分配同绩效紧密挂钩，同时加强薪酬管理监督，确保把国家的钱用在人才激励和事业发展最需要的地方。

（作者单位系合肥工业大学）

治校方略

开创高校预算治理法治新局面

邹玉萍

党的二十届三中全会通过的《中共中央关于进一步全面深化改革、推进中国式现代化的决定》指出，健全预算制度，加强财政资源和预算统筹。公办高校预算治理是国家财政资源和预算统筹的重要组成部分，推进其法治化是提升高校治理水平的必然要求、基本方式和题中之义。新时代高校预算治理法治化，必须以习近平法治思想为统领，坚持党的领导，坚持以人民为中心，加速构建高校预算治理的法治体系，开创高校预算治理法治化的新局面。

确保正确方向

把好方向。一方面，年度预算编制程序启动前，高校党委应审定发展规划和工作计划，确保预算资金用于党和国家的战略安排，保障高校办学方向不偏航。另一方面，党委对预算治理法治化的领导应贯穿预算治理的编制、审核、执行、监督全过程，确保资金预算、执行锚定国家战略急需，让高校党委在法治的轨道上充分发挥总揽全局、协调各方的领导核心作用。

带好队伍。高校党委应注重培养和选拔政治立场坚定、职业操守清廉、具有财经和法学复合背景的人才进入预算管理队伍，从而提高高校预算的科学性、准确性。同时，要抓住领导干部这个“关键少数”，发挥他们在预算治理法治化进程中的示范引领作用，严格执行预算方案，形成党员干部以身作则、以上率下的良好氛围。

抓好落实。要严格落实好《高等学校财务制度》关于高等学校应当在校级行政领导班子设置总会计师岗位或配备具有财务管理背景的副校级行政领导成员的规定，避免财务部门发现或遇到有违预算法治的行为时难以及时制止或纠正的情形。

坚守人民立场

坚持问需于民。高校预算治理法治化应紧密围绕人民对高质量教育的期盼，做到领域内的民有所想、我有所谋，民有所呼、我有所应，民有所求、我有所为，保障高校预算资金用于支持高等教育高质量发展。

坚持问计于民。一方面要建立起多元主体参与高校预算治理法治化的机制，另一方面还要畅通激励多元主体参与预算治理法治化的渠道，做到领域内广听民意，广集民智。

坚持问效于民。近年来，公办高校预算信息公开一直受到社会广泛关注。因此，高校应建立起更加透明的预算公开制度，让高校预算治理置于人民的监督之下，让人民看到高等教育发展的最新成果，看到立德树人的最新成效。

融入法治体系

健全体系。高校要以《中华人民共和国预算法》及其实施条例为“总指挥棒”，全面梳理《中华人民共和国高等教育法》《高等学校财务制度》等法律制度、规章中关于高校预算治理的相关规定，完善高校预算法律制度规范体系，明确高校内部机构的预算权限范围、主管部门对高校预算的审核权范围、违反预算管理规定应承担的具体法律责任等。

高效实施。高效的高校预算治理法治实施体系，主体是高效的高校预算程序。高校预算治理的程序是时间和空间的统一。同时，预算管理一体化对预算治理、高校政府采购与资产的协同管理也提出了更高要求。因此，完善《中华人民共和国政府采购法》《行政事业性国有资产管理条例》等与预算执行密切相关的法律制度，也成为提高高校预算执行的效率及预算执行的违法成本的重要内容。

严密监督。高校预算治理的法治监督体系以规范和约束高校预算权力的运行为重点，可以有效预防违反预算法律制度的行为发生。因此，高校的预算权力必须受到严密监督，加快形成党统一领导、全面覆盖、权威高效的法治监督体系，建立起高校预算治理的党内监督、纪检监察监督、审计监督、社会监督等多种监督机制全面高效的协同监督体系。

切实保障。政府应积极推进预算管理一体化系统的升级，为高校预算治理法治建设提供指导和技术支撑。高校主管部门要建立起对高校预算管理人员培训机制，将涉及预算的政策、技术等及时传递给高校并指导高校准确使用。高校应建立校领导、预算管理人员、各部门负责人、内审内控机构相关人员等主要预算治理主体定期学习和联席磋商机制，不断提升高校内部预算治理主体执行预算法律制度的能力和自觉性。

全面协同。在完善预算法律法规的同时，还要完善相应的党内法规体系，全面梳理涉及预算治理的党内法规，加快形成完善的高校预算治理党内法规体系，使高校预算治理中的党内法规体系与高校预算治理的法律制度体系相融相促，为高校预算治理法治化提供坚强的政治引领和保障。

（作者单位系西南政法大学，本文系2021年度重庆市哲学社会科学规划项目“推进地方政府预算治理能力提升的法治理路研究”［编号：2021NDWT03］的阶段性研究成果）

·广告·

黄冈师范学院音乐学院、黄梅戏学院

以创新促卓越 培育优秀黄梅戏人才

一直以来，黄冈师范学院音乐学院、黄梅戏学院秉承“一流师资培育一流学生”的理念，始终坚持把建设政治素质过硬、业务能力精湛、育人水平高超的高素质教师队伍作为培育优秀黄梅戏人才的关键，以创新促卓越，全力提升教师的育人能力，学院黄梅戏文化传承与创新教师团队于2023年8月入选第三批全国高校黄大年式教师团队。

提高人才培养质量

提高人才培养质量是高校提升办学质量的重中之重。学院坚持以人为本的发展理念，坚持培养“基本功扎实、艺术素养高、创新能力强”的复合型人才，形成了特色鲜明的“学、演、讲、赛”四结合的人才培养模式，培养质量显著提升。

学院学生在团队教师的精心培育下，原创黄梅戏小戏《终于等到你》荣获全国第七届大学生艺术展演活动优秀文艺节目一等奖和优秀创作奖；美育案例“中华优秀传统文化传承基地建设的美育实践——以编演黄梅戏舞台剧《霜天红烛》为例”荣获全国高校美育改革创新优秀案例二等奖；在湖北省第八届大学生艺术节优秀文艺节目、优秀艺术实践工作坊评选中荣获一等奖11项、二等奖2项；“麦穗文化公益—中国高校黄梅戏传承领军者”项目荣获中国国际大学生创新大赛（2023）国赛铜奖。一份份出色的“成绩单”，展现出学院对人才培养的不懈追求。

加强教师队伍建设

教师是立教之本、兴教之源，是教育发展的第一资源，也一直是学院改革和发展的核心。学院坚持以德行塑造为核心打造团队，以黄大年同志为榜样，把提高团队成员的思想政治素质和职业道德水平放在首要位置，突出全员、全程、全方位师德养成，推动教师成为先进思想文化的传播者、党执政的坚定支持者，更好担起学生健康成长指导者和引路人的责任。

团队站在传承和弘扬中华优秀传统文化的前沿，全面落实立德树人根本任务，把为学、为事、为人统一起来，深刻践行为党育人、为国育才的初心使命，勇担铸魂育人使命，以德立身、以德立学、以德施教。团队建设取得显著成果：团队获评全国教育系统先进集体；团队成员副教授丁永钢荣获第五届湖北地方戏曲艺术节优秀音乐创作奖，副教授潘柠静荣获第五届湖北地方戏曲艺术节优秀演员奖，副教授易先玲荣获湖北省中青年艺术表演人才大赛暨新人新作展演器乐类表演优秀奖，教师邹静荣获鄂豫皖三省四市歌唱大别山民歌邀请赛一等奖；团队成员1人晋升为副教授，1人获评学校最美一线教职工，2人的家庭获评学校文明家庭。学院党委获评湖北省首批高校党建工作标杆院系，学院被学校授予先进基层党组织、统一战线工作先进集体、职工小家、先进基层工会组织等荣誉称号。

提升科学研究能力

有科研能力，有创新思想的教师，不仅对基础理论的理解更加深刻，而且能更好地培养学生思考、分析和探索真理的综合能力，培育视野宽广的创新型人才。在此理念的推动下，学院积极提升教师的科学研究能力，科研与教学呈现出各自开花、又相得益彰的良好态势。

团队依托国家传媒与艺术实验教学示范中心“音乐与表演分中心”、全国普通高校中华优秀传统文化传承基地（黄梅戏）、湖北省普通高校人文社会科学重点研究基地“黄梅戏艺术研究中心”、湖北省非物质文化遗产研究中心等平台积极开展科学研究，结项国家艺术基金2项，获批国家教育部门人文社科项目2项，湖北省教育科学规划一般课题、湖北省教育部门哲学社会科学一般项目、湖北省教育部门哲学社会科学研究项目、湖北省高等学校优秀中青年科技创新团队计划项目、黄冈市社科研究课题项目等市厅级项目8项；出版专著6部，发表黄梅戏相关论文110篇。团队成员荣获黄冈市第十一届（2020—2022年度）社会科学优秀成果奖一、二等奖3项。黄梅戏《霜天红烛》《一代义伶邢绣娘》、歌曲《听见中国》获得湖北省第十一届、第十二届屈原文艺奖艺术奖。

增强社会服务实力

服务社会是高校与生俱来的使命，也是学校的价值体现。学院坚持传承和弘扬中华优秀传统文化、进一步加强校团合作，创演文艺精品，培养舞台上的好演员。2023年团队承办了中国非物质文化遗产传承人群研修研习培训计划“黄梅戏演员培训班”，为黄冈市黄梅县黄梅戏剧院培训专业演员50人。原创黄梅戏音乐剧、中国（安庆）黄梅戏艺术节优秀剧目、“戏剧中国”优秀剧目《霜天红烛》在校内公开展演18场，成为每届新生入学教育的第一堂思政课，学生被一代一代“黄师兰”们坚守理想、乐于奉献的红烛精神所感动，表示要以赤诚之心、奉献之心、仁爱之心投身教育事业。

（黄冈师范学院音乐学院、黄梅戏学院院长 段友芳）

烟台大学化学化工学院

强化师资队伍建设 构建协同育人体系

近年来，烟台大学化学化工学院坚持党建引领，创新驱动，不断提升教师教育教学能力，为构建协同育人体系、提高人才培养质量奠定了坚实基础。

坚持党建引领，全员参与协同育人

学院党委全面主导和部署学院思想政治教育工作，以党建带团建，构建起“教工党支部—学生党支部—学生团支部”的学生思想政治教育新阵线和以专业为基础的师生党团一体化建设体系。通过组建青年教师博士班、成立虚拟党支部、选派优秀青年教师党员深入学生党支部担任第一书记、青年教师作为育人主体担任本科生班级导师等方式，拓展思想政治教育主战场，构建起全员参与的协同育人体系。学院党委先后获批山东省高校先进基层党组织、山东省先进基层党组织、山东省党建工作标杆院系培育创建单位。3个专业教工党支部均获得省级荣誉：教工应化党支部获批山东高校“双带头人”教师党支部书记工作室，教工化工第一党支部获批山东省新时代高校党建工作样板党支部，教工高分子党支部入选山东省高校“双带头人”教师党支部书记“强国行”专项行动团队。学院发起组建的烟台大学“热血胶东·红色育人”大学生宣讲团获评山东省教育系统共产党员先锋岗。学院教师团队入选山东省高校黄大年式教师团队。

坚持创新驱动，不断提升教师科研创新能力

利用多学科交叉渗透与融合优势，形成“基础研究—应用研究—工程研究”为一体的研究特色和稳定的研究方向。根据研究方向组建科研团队，所有教师加入团队实施“团队作战”。近年来，学院先后承担国家、省级纵向课题及横向合作课题150余项，发表SCI/EI收录论文800余篇，授权发明专利50余项。瞄准地方重点产业需求持续发力，助力区域经济社会发展。2024年9月25日，山东首个炼化一体化项目“裕龙石化炼化一体化项目”投产运行，烟台大学化学化工学院的碳四分离技术转化成果应用其中。截至目前，该技术成功转让了国内50家大型石化企业的55套生产装置，碳四年处理能力超1000万吨，产生总效益超过80亿元，累计专利许可费超过5000万元。该技术于2018年独立获得中国专利金奖。2024年11月，“烟台大学中国专利金奖发明专利支撑山东单体投资规模最大工业项目投产”案例成功入选山东省专利转化运用十大典型案例。

坚持科教融汇，大力开展科研反哺教学活动

根据青年教师学历高、科研能力强、思维活跃等特点，因势利导，引导青年教师积极开展科研反哺教学活动。教师将科研精神与教育理念进行融合，把从事科研工作的收获，通过言传身教、课堂讨论、案例分析等方式传授给学生，以培养学生的学习求知能力和科研素养，提高人才培养质量。将科研方法转化成教学手段，激发学生兴趣，活跃学生思维，提高学生分析和解决问题的能力，达到科研促进教学的目的。把科研平台拓展为教学条件，支持学生进行科研训练。将科研成果转化为教学资源，让科研成果进课堂、进教材、进实践，促进教学内容的更新。例如，在专业实验中新增一系列基于教师的科研成果设计的创新性实验，越来越多的本科生进入科研实验室进行探索。学院先后成功承办了山东省大学生化学实验技能大赛和全国大学生化工实验大赛华北赛区竞赛，锻炼了师资队伍和学生，提升了办赛水平。学生先后获得全国大学生化工实验大赛一等奖、全国大学生化学实验创新设计大赛一等奖等省级以上学科竞赛奖项50余项。

坚持以赛促教，不断提升青年教师教育教学能力

对新引进的青年教师实行助教制度，青年教师全部进入教研室和科研团队，配备有经验的老教师进行全程指导。连续4年组织青年教师教学比赛，40岁以下的青年教师全部参加。2023年、2024年连续两年学院教师获得山东省高校青年教师教学比赛一等奖，先后实现了学校在该项赛事中理科一等奖和工科一等奖“零的突破”。2024年学院教师获得全国高校青年教师教学竞赛三等奖。学院教师连续3年获批省级教学改革研究项目，“物理化学”“结构化学”先后获批省级一流课程。先后在《化学教育》《大学化学》等国内外专业期刊发表高水平教学研究论文20余篇。

专业建设和立德树人成效明显，学院设置的三个本科专业均入选一流本科专业建设“双万计划”，其中，化学工程与工艺专业获批国家一流专业建设点并通过工程专业认证，应用化学、高分子材料与工程两个专业获批山东省一流专业建设点。学院毕业生在化工、医药、材料、能源、资源、轻工、环保等领域广泛就业，深受用人单位好评。

（李文佐 胡大鹏）