

在中国科学院第十九次院士大会、中国工程院第十四次院士大会上的讲话

习近平

(2018年5月28日)

各位院士，同志们，朋友们：

今天，中国科学院第十九次院士大会、中国工程院第十四次院士大会隆重开幕了。这是党的十九大后我国科技界召开的一次盛会。首先，我代表党中央，向大会的召开表示热烈的祝贺！向大家并通过大家，向全国广大科技工作者致以诚挚的问候！

党的十九大提出了新时代坚持和发展中国特色社会主义的战略任务，描绘了把我国建成社会主义现代化强国的宏伟蓝图，开启了实现中华民族伟大复兴的新征程。实现建成社会主义现代化强国的伟大目标，实现中华民族伟大复兴的中国梦，我们必须具有强大的科技实力和创新能力。

党的十八大以来，我们总结我国科技事业发展实践，观察大势，谋划全局，深化改革，全面发力，推动我国科技事业发生历史性变革、取得历史性成就。

——我们坚持党对科技事业的领导，健全党对科技工作的领导体制，发挥党的领导政治优势，深化对创新发展规律、

科技管理规律、人才成长规律的认识，抓重大、抓尖端、抓基础，为我国科技事业发展提供了坚强政治保证。

——我们坚持建设世界科技强国的奋斗目标，健全国家创新体系，强化建设世界科技强国对建设社会主义现代化强国的战略支撑，掌握全球科技竞争先机，在前沿领域乘势而上、奋勇争先，在更高层次、更大范围发挥科技创新的引领作用。

——我们坚持走中国特色自主创新道路，坚持创新是第一动力，坚持抓创新就是抓发展、谋创新就是谋未来，明确我国科技创新主攻方向和突破口，努力实现优势领域、关键技术重大突破，主要创新指标进入世界前列。

——我们坚持以深化改革激发创新活力，推出一系列科技体制改革重大举措，加强创新驱动系统能力整合，打通科技和经济社会发展通道，不断释放创新潜能，加速聚集创新要素，提升国家创新体系整体效能。

——我们坚持创新驱动实质是人才驱动，强调人才是创新的第一资源，不断改善人才发展环境、激发人才创造活力，大力培养造就一大批具有全球视野和国际水平的战略科技人才、科技领军人才、青年科技人才和高水平创新团队。

——我们坚持融入全球科技创新网络，树立人类命运共同体意识，深入参与全球科技创新治理，主动发起全球性创新议题，全面提高我国科技创新的全球化水平和国际影响

力，我国对世界科技创新贡献率大幅提高，我国成为全球创新版图中日益重要的一极。

这些年来，在党中央坚强领导下，在全国科技界和社会各界共同努力下，我国科技事业密集发力、加速跨越，实现了历史性、整体性、格局性重大变化，重大创新成果竞相涌现，一些前沿方向开始进入并行、领跑阶段，科技实力正处于从量的积累向质的飞跃、点的突破向系统能力提升的重要时期。

——**我们着力推进基础研究和应用基础研究**，化学、材料、物理等学科居世界前列，铁基超导材料保持国际最高转变温度，量子反常霍尔效应、多光子纠缠世界领先，中微子振荡、干细胞、利用体细胞克隆猕猴等取得重要原创性突破，悟空、墨子、慧眼、碳卫星等系列科学实验卫星成功发射，500米口径球面射电望远镜、上海光源、全超导托卡马克核聚变装置等重大科研基础设施为我国开展世界级科学研究奠定了重要物质技术基础。

——**我们着力推进面向国家重大需求的战略高技术研究**，超级计算机连续10次蝉联世界之冠，采用国产芯片的“神威·太湖之光”获得高性能计算应用最高奖“戈登·贝尔”奖，载人航天和探月工程取得“天官”“神舟”“嫦娥”“长征”系列等重要成果，北斗导航进入组网新时代，载人深潜、深地探测、国产航母、大型先进压水堆和高温气冷堆

核电、天然气水合物勘查开发、纳米催化、金属纳米结构材料等正在进入世界先进行列。

——我们着力引领产业向中高端迈进，复兴号高速列车迈出从追赶到领跑的关键一步，超超临界燃煤发电、特高压输变电、杂交水稻、海水稻等世界领先，移动通信、语音识别、新能源汽车、第三代核电“华龙一号”、掘进装备等跻身世界前列，集成电路制造、C919大型客机、高档数控机床、大型船舶制造装备等加快追赶国际先进水平，龙门五轴机床、8万吨模锻压力机等装备填补多项国内空白，自主研发的人工智能深度学习芯片实现商业化应用，超导磁共振等医疗器械实现国产化替代，重大传染病防控和疫苗研制、重大新药创制等有力改善民生福祉。

——我们着力完善国家创新体系，国家技术创新中心、国家重点实验室等创新基地形成系统布局，在科技计划管理、成果转化、评价奖励等方面大胆改革，企业创新主体地位和主导作用显著增强，科技创新人才加速集聚成长。

——我们着力推动经济建设和国防建设融合发展，深化国防科技工业体制改革，提高军民协同创新能力，完善军民协同创新机制。

各位院士，同志们、朋友们！

进入21世纪以来，全球科技创新进入空前密集活跃的时期，新一轮科技革命和产业变革正在重构全球创新版图、

重塑全球经济结构。以人工智能、量子信息、移动通信、物联网、区块链为代表的新一代信息技术加速突破应用，以合成生物学、基因编辑、脑科学、再生医学等为代表的生命科学领域孕育新的变革，融合机器人、数字化、新材料的先进制造技术正在加速推进制造业向智能化、服务化、绿色化转型，以清洁高效可持续为目标的能源技术加速发展将引发全球能源变革，空间和海洋技术正在拓展人类生存发展新疆域。总之，信息、生命、制造、能源、空间、海洋等的原创突破为前沿技术、颠覆性技术提供了更多创新源泉，学科之间、科学和技术之间、技术之间、自然科学和人文社会科学之间日益呈现交叉融合趋势，科学技术从来没有像今天这样深刻影响着国家前途命运，从来没有像今天这样深刻影响着人民生活福祉。

当前，我国科技领域仍然存在一些亟待解决的突出问题，特别是同党的十九大提出的新任务新要求相比，我国科技在视野格局、创新能力、资源配置、体制政策等方面存在诸多不适应的地方。我国基础科学研究短板依然突出，企业对基础研究重视不够，重大原创性成果缺乏，底层基础技术、基础工艺能力不足，工业母机、高端芯片、基础软硬件、开发平台、基本算法、基础元器件、基础材料等瓶颈仍然突出，关键核心技术受制于人的局面没有得到根本性改变。我国技术研发聚焦产业发展瓶颈和需求不够，以全球视野谋划科技

开放合作还不够，科技成果转化能力不强。我国人才发展体制机制还不完善，激发人才创新创造活力的激励机制还不健全，顶尖人才和团队比较缺乏。我国科技管理体制还不能完全适应建设世界科技强国的需要，科技体制改革许多重大决策落实还没有形成合力，科技创新政策与经济、产业政策的统筹衔接还不够，全社会鼓励创新、包容创新的机制和环境有待优化。

中国要强盛、要复兴，就一定要大力发展科学技术，努力成为世界主要科学中心和创新高地。我们比历史上任何时期都更接近中华民族伟大复兴的目标，我们比历史上任何时期都更需要建设世界科技强国！

现在，我们迎来了世界新一轮科技革命和产业变革同我国转变发展方式的历史性交汇期，既面临着千载难逢的历史机遇，又面临着差距拉大的严峻挑战。我们必须清醒认识到，**有的历史性交汇期可能产生同频共振，有的历史性交汇期也可能擦肩而过**。

形势逼人，挑战逼人，使命逼人。我国广大科技工作者要把握大势、抢占先机，直面问题、迎难而上，瞄准世界科技前沿，引领科技发展方向，肩负起历史赋予的重任，勇做新时代科技创新的排头兵。

第一，充分认识创新是第一动力，提供高质量科技供给，着力支撑现代化经济体系建设。《墨经》中写道，“**力，形之**

所以奋也”，就是说动力是使物体运动的原因。要以提高发展质量和效益为中心，以支撑供给侧结构性改革为主线，把提高供给体系质量作为主攻方向，推动经济发展质量变革、效率变革、动力变革，显著增强我国经济质量优势。要通过补短板、挖潜力、增优势，促进资源要素高效流动和资源优化配置，推动产业链再造和价值链提升，满足有效需求和潜在需求，实现供需匹配和动态均衡发展，改善市场发展预期，提振实体经济发展信心。

世界正在进入以信息产业为主导的经济发展时期。我们要把握数字化、网络化、智能化融合发展的契机，以信息化、智能化为杠杆培育新动能。要突出先导性和支柱性，优先培育和大力发展一批战略性新兴产业集群，构建产业体系新支柱。要推进互联网、大数据、人工智能同实体经济深度融合，做大做强数字经济。要以智能制造为主攻方向推动产业技术变革和优化升级，推动制造业产业模式和企业形态根本性转变，以“鼎新”带动“革故”，以增量带动存量，促进我国产业迈向全球价值链中高端。

第二，矢志不移自主创新，坚定创新信心，着力增强自主创新能力。只有自信的国家 and 民族，才能在通往未来的道路上行稳致远。树高叶茂，系于根深。自力更生是中华民族自立于世界民族之林的奋斗基点，自主创新是我们攀登世界科技高峰的必由之路。“吾心信其可行，则移山填海之难，

终有成功之日；吾心信其不可行，则反掌折枝之易，亦无收效之期也。” 创新从来都是九死一生，但我们必须有“亦余心之所善兮，虽九死其犹未悔”的豪情。我国广大科技工作者要有强烈的创新信心和决心，既不妄自菲薄，也不妄自尊大，勇于攻坚克难、追求卓越、赢得胜利，积极抢占科技竞争和未来发展制高点。

实践反复告诉我们，关键核心技术是要不来、买不来、讨不来的。只有把关键核心技术掌握在自己手中，才能从根本上保障国家经济安全、国防安全和其他安全。要增强“四个自信”，以关键共性技术、前沿引领技术、现代工程技术、颠覆性技术创新为突破口，敢于走前人没走过的路，努力实现关键核心技术自主可控，把创新主动权、发展主动权牢牢掌握在自己手中。

建设世界科技强国，得有标志性科技成就。要强化战略导向和目标引导，强化科技创新体系能力，加快构筑支撑高端引领的先发优势，加强对关系根本和全局的科学问题的研究部署，在关键领域、卡脖子的地方下大功夫，集合精锐力量，作出战略性安排，尽早取得突破，力争实现我国整体科技水平从跟跑向并行、领跑的战略性转变，在重要科技领域成为领跑者，在新兴前沿交叉领域成为开拓者，创造更多竞争优势。要把满足人民对美好生活的向往作为科技创新的落脚点，把惠民、利民、富民、改善民生作为科技创新的重要

方向。

基础研究是整个科学体系的源头。要瞄准世界科技前沿，抓住大趋势，下好“先手棋”，打好基础、储备长远，甘于坐冷板凳，勇于做栽树人、挖井人，实现前瞻性基础研究、引领性原创成果重大突破，夯实世界科技强国建设的根基。要加大应用基础研究力度，以推动重大科技项目为抓手，打通“最后一公里”，拆除阻碍产业化的“篱笆墙”，疏通应用基础研究和产业化连接的快车道，促进创新链和产业链精准对接，加快科研成果从样品到产品再到商品的转化，把科技成果充分应用到现代化事业中去。

工程科技是推动人类进步的发动机，是产业革命、经济发展、社会进步的有力杠杆。广大工程科技工作者既要有工匠精神，又要有团结精神，围绕国家重大战略需求，瞄准经济建设和事关国家安全的重大工程科技问题，紧贴新时代社会民生现实需求和军民融合需求，加快自主创新成果转化应用，在前瞻性、战略性领域打好主动仗。

第三，全面深化科技体制改革，提升创新体系效能，着力激发创新活力。创新决胜未来，改革关乎国运。科技领域是最需要不断改革的领域。2014年6月9日，我在两院院士大会讲话中强调，推进自主创新，最紧迫的是要破除体制机制障碍，最大限度解放和激发科技作为第一生产力所蕴藏的巨大潜能。围绕这些重点任务，这些年来，我们大力推进科

科技体制改革，科技体制改革全面发力、多点突破、纵深发展，科技体制改革主体架构已经确立，重要领域和关键环节改革取得实质性突破。

2015年8月，党中央、国务院出台《深化科技体制改革实施方案》，部署了到2020年要完成的143条改革任务，目前已完成110多条改革任务。在科技领域存在的多年来一直想解决但没有能解决的难题方面，我们都取得了实质性突破。同时，科技体制改革还存在一些有待解决的突出问题，主要是国家创新体系整体效能还不强，科技创新资源分散、重复、低效的问题还没有从根本上得到解决，“项目多、帽子多、牌子多”等现象仍较突出，科技投入的产出效益不高，科技成果转移转化、实现产业化、创造市场价值的能力不足，科研院所改革、建立健全科技和金融结合机制、创新型人才培养等领域的进展滞后于总体进展，科研人员开展原创性科技创新的积极性还没有充分激发出来，等等。

今年是我国改革开放40周年。新时代全面深化改革决心不能动摇、勇气不能减弱。科技体制改革要敢于啃硬骨头，敢于涉险滩、闯难关，破除一切制约科技创新的思想障碍和制度藩篱，正所谓“穷则变，变则通，通则久”。

要坚持科技创新和制度创新“双轮驱动”，以问题为导向，以需求为牵引，在实践载体、制度安排、政策保障、环境营造上下功夫，在创新主体、创新基础、创新资源、创新

环境等方面持续用力，强化国家战略科技力量，提升国家创新体系整体效能。要优化和强化技术创新体系顶层设计，明确企业、高校、科研院所创新主体在创新链不同环节的功能定位，激发各类主体创新激情和活力。要加快转变政府科技管理职能，发挥好组织优势。

企业是创新的主体，是推动创新创造的生力军。正如恩格斯所说：“社会一旦有技术上的需要，则这种需要就会比十所大学更能把科学推向前进。”要推动企业成为技术创新决策、研发投入、科研组织和成果转化的主体，培育一批核心技术能力突出、集成创新能力强的创新型领军企业。要发挥市场对技术研发方向、路线选择、要素价格、各类创新要素配置的导向作用，让市场真正在创新资源配置中起决定性作用。要完善政策支持、要素投入、激励保障、服务监管等长效机制，带动新技术、新产品、新业态蓬勃发展。要加快创新成果转化应用，彻底打通关卡，破解实现技术突破、产品制造、市场模式、产业发展“一条龙”转化的瓶颈。

要高标准建设国家实验室，推动大科学计划、大科学工程、大科学中心、国际科技创新基地的统筹布局和优化。要加快建立科技咨询支撑行政决策的科技决策机制，注重发挥智库和专业研究机构作用，完善科技决策机制，提高科学决策能力。要加快构建军民融合发展体系，完善军民融合组织管理体系、工作运行体系、政策制度体系，清除“民参军”、

“军转民”障碍。要加大知识产权保护执法力度，完善知识产权服务体系。

2016年5月30日，我在全国科技创新大会、两院院士大会、中国科协第九次全国代表大会上的讲话中强调，要着力改革和创新科研经费使用和管理方式，让经费为人的创造性活动服务，而不能让人的创造性活动为经费服务；要改革科技评价制度，建立以科技创新质量、贡献、绩效为导向的分类评价体系，正确评价科技创新成果的科学价值、技术价值、经济价值、社会价值、文化价值。我们接连出台了几个重要改革方案，包括《关于深化中央财政科技计划（专项、基金等）管理改革的方案》《关于进一步完善中央财政科研项目资金管理等政策的若干意见》《关于实行以增加知识价值为导向分配政策的若干意见》《关于分类推进人才评价机制改革的指导意见》《关于深化科技奖励制度改革的方案》，得到广大科技工作者热烈欢迎。大家反映，这些改革还有需要改进的地方，有的还没有完全落地，有关部门要认真听取大家意见和建议，继续坚决推进，把人的创造性活动从不合理的经费管理、人才评价等体制中解放出来。

第四，深度参与全球科技治理，贡献中国智慧，着力推动构建人类命运共同体。科学技术是世界性的、时代性的，发展科学技术必须具有全球视野。不拒众流，方为江海。自主创新是开放环境下的创新，绝不能关起门来搞，而是要聚

四海之气、借八方之力。要深化国际科技交流合作，在更高起点上推进自主创新，主动布局和积极利用国际创新资源，努力构建合作共赢的伙伴关系，共同应对未来发展、粮食安全、能源安全、人类健康、气候变化等人类共同挑战，在实现自身发展的同时惠及其他更多国家和人民，推动全球范围平衡发展。

要坚持以全球视野谋划和推动科技创新，全方位加强国际科技创新合作，积极主动融入全球科技创新网络，提高国家科技计划对外开放水平，积极参与和主导国际大科学计划和工程，鼓励我国科学家发起和组织国际科技合作计划。要把“一带一路”建成创新之路，合作建设面向沿线国家的科技创新联盟和科技创新基地，为各国共同发展创造机遇和平台。要最大限度用好全球创新资源，全面提升我国在全球创新格局中的位势，提高我国在全球科技治理中的影响力和规则制定能力。

第五，牢固确立人才引领发展的战略地位，全面聚集人才，着力夯实创新发展人才基础。功以才成，业由才广。世上一切事物中人是最可宝贵的，一切创新成果都是人做出来的。硬实力、软实力，归根到底要靠人才实力。全部科技史都证明，谁拥有了一流创新人才、拥有了一流科学家，谁就能在科技创新中占据优势。当前，我国高水平创新人才仍然不足，特别是科技领军人才匮乏。人才评价制度不合理，唯

论文、唯职称、唯学历的现象仍然严重，名目繁多的评审评价让科技工作者应接不暇，人才“帽子”满天飞，人才管理制度还不适应科技创新要求、不符合科技创新规律。要创新人才评价机制，建立健全以创新能力、质量、贡献为导向的科技人才评价体系，形成并实施有利于科技人才潜心研究和创新的评价制度。要注重个人评价和团队评价相结合，尊重和认可团队所有参与者的实际贡献。要完善科技奖励制度，让优秀科技创新人才得到合理回报，释放各类人才创新活力。要通过改革，改变以静态评价结果给人才贴上“永久牌”标签的做法，改变片面将论文、专利、资金数量作为人才评价标准的做法，不能让繁文缛节把科学家的手脚捆死了，不能让无穷的报表和审批把科学家的精力耽误了！

创新之道，唯在得人。得人之要，必广其途以储之。要营造良好创新环境，加快形成有利于人才成长的培养机制、有利于人尽其才的使用机制、有利于竞相成长各展其能的激励机制、有利于各类人才脱颖而出的竞争机制，培植好人才成长的沃土，让人才根系更加发达，一茬接一茬茁壮成长。要尊重人才成长规律，解决人才队伍结构性矛盾，构建完备的人才梯次结构，培养造就一大批具有国际水平的战略科技人才、科技领军人才、青年科技人才和创新团队。要加强人才投入，优化人才政策，营造有利于创新创业的政策环境，构建有效的引才用才机制，形成天下英才聚神州、万类霜天

竞自由的创新局面！

各位院士，同志们、朋友们！

中国科学院、中国工程院是国家科学技术界和工程科技界的最高学术机构，是科技大师荟萃之地。长期以来，中国科学院、中国工程院团结带领包括院士在内的广大科技工作者，以实现国家富强、民族振兴、人民幸福为己任，着力攻克关键核心技术，破解创新发展难题，在重大科技领域不断取得突破，为我国科技事业发展作出了突出贡献。中国科学院、中国工程院要继续发挥国家战略科技力量的作用，同全国科技力量一道，把握好世界科技发展大势，围绕建设世界科技强国，敏锐抓住科技革命方向，大力推动科技跨越发展，勇攀科技高峰。

中国科学院、中国工程院是国家高端智库。多年来，中国科学院、中国工程院围绕事关国计民生的重大战略问题，紧扣国家发展新战略新形势新需求，组织广大院士开展战略咨询工作，得到了党中央高度认可。我看过两院院士提交的很多意见和建议，都给我留下了深刻印象。要继续发挥院士群体的智力优势，开展前瞻性、针对性、储备性战略研究，提高综合研判和战略谋划能力，提出专业化、建设性、切实管用的意见和建议，为推进党和国家科学决策、民主决策、依法决策，推进国家治理体系和治理能力现代化贡献更多智慧和力量！

各位院士，同志们、朋友们！

“繁霜尽是心头血，洒向千峰秋叶丹。”两院院士是国家的财富、人民的骄傲、民族的光荣。长期以来，一代又一代科学家怀着深厚的爱国主义情怀，凭借深厚的学术造诣、宽广的科学视角，为祖国和人民作出了彪炳史册的重大贡献。祖国大地上一座座科技创新的丰碑，凝结着广大院士的心血和汗水。我们的很多院士都具有“先天下之忧而忧，后天下之乐而乐”的深厚情怀，都是“干惊天动地事，做隐姓埋名人”的民族英雄！

一代人有一代人的奋斗，一个时代有一个时代的担当。荣誉意味着责任和担当，党和人民对广大院士寄予了殷切的期望。科技创新大潮澎湃，千帆竞发勇进者胜。希望广大院士弘扬科学报国的光荣传统，追求真理、勇攀高峰的科学精神，勇于创新、严谨求实的学术风气，把个人理想自觉融入国家发展伟业，在科学前沿孜孜求索，在重大科技领域不断取得突破。

古人说：“人必其自爱也，而后人爱诸；人必其自敬也，而后人敬诸。”希望广大院士善养浩然正气，培育和践行社会主义核心价值观，坚守院士称号学术性、荣誉性的本质，传播真理、传播真知，崇德向善、见贤思齐，言为士则、行为世范，提携后学、甘当人梯，在全社会树立良好道德风尚。要发挥院士制度凝才聚智的导向性作用，不拘一格降人才，

使院士制度成为引导我国科技创新人才健康成长的强大正能量！

各级党委和政府要对院士们政治上关怀、工作上支持、生活上关心，当好后勤部长。要做好退休院士工作，保证他们的待遇和礼遇，鼓励他们继续发挥作用。希望退下来的院士们在身体条件允许的情况下，继续在传播科学知识上学为人师、在弘扬科学精神上身体力行，积极为国家发展建言献策、为科技进步贡献智慧。

各位院士，同志们、朋友们！

中国共产党领导是中国特色科技创新事业不断前进的根本政治保证。我们要坚持和加强党对科技事业的领导，坚持正确政治方向，动员全党全国全社会万众一心为实现建设世界科技强国的目标而努力奋斗。各级党委和政府、各部门各单位要把思想和行动统一到党的十九大精神上来，统一到党中央对科技事业的部署上来，切实抓好落实工作。

各级领导干部要加强学习和实践，提高科学素养，既当好领导，又成为专家，不断增强领导和推动科技创新的本领。要尊重科研规律，尊重科研管理规律，尊重科研人员意见，为科技工作者创造良好环境，服务好科技创新。

青年是祖国的前途、民族的希望、创新的未来。青年一代有理想、有本领、有担当，科技就有前途，创新就有希望。

“人材者，求之则愈出，置之则愈匮。” 希望广大院士关心

和爱护青年人才，把发现、培养青年人才作为一项重要责任，为青年人才施展才干提供更多机会和更大舞台。各级党委和政府要以识才的慧眼、爱才的诚意、用才的胆识、容才的雅量、聚才的良方，放手使用优秀青年人才，为青年人才成才铺路搭桥，让他们成为有思想、有情怀、有责任、有担当的社会主义建设者和接班人。

当科学家是无数中国孩子的梦想，我们要让科技工作成为富有吸引力的工作、成为孩子们尊崇向往的职业，给孩子们梦想插上科技的翅膀，让未来祖国的科技天地群英荟萃，让未来科学的浩瀚星空群星闪耀！

各位院士，同志们、朋友们！

新时代中国特色社会主义的航向已经明确，中华民族伟大复兴的巨轮正在乘风破浪前行，让我们更加紧密地团结起来，坚定信心，攻坚克难，向着建设世界科技强国的伟大目标奋勇前进！

高校人事制度改革：“非升即走”成为主流，教师考核评估体系亟需完善

“非升即走”这种竞争淘汰机制，将出现在更多大学当中。

从1993年清华大学部分院系试点“非升即走”，内地高校的人事制度改革，已经断断续续走了二十余年。“非升即走”、“年薪制”、“分类管理”这些年高校改革中的“探索”，近期又出现在国家规划的文件中。

近日，教育部等五部委发布《关于深化高等教育领域简政放权放管结合优化服务改革的若干意见》，明确要突破“编制用人”，探索年薪制、协议工资等多种薪酬新机制。早前针对“双一流”（世界一流大学和一流学科）的顶层设计方案，已明确提及探索人事制度改革，以支持“双一流”建设。而此番出台的“放管服”意见，则细化人事制度改革的主要内容。这意味着，早些年被国内知名大学探索的市场化手段，正被相关部门视为培养“一流师资”的主要路径。

不过，这些举措，在过去若干年来曾引起颇多争议：大学与企业的差别，世界一流与中国特色之间的平衡，学术标准与行政程序之间的矛盾、实施过程的落实问题，均是争论的焦点。

“非升即走”+年薪制

在不少知名高校的探索中，“非升即走”（up or out）是曝光率极高的关键词。

“非升即走”的竞争淘汰机制，来源于企业的员工管理和激励制度。20世纪40年代，北美高校借鉴企业经验实行“非升即走”制度，1993年之后逐步被清华大学等知名大学引入。目前，

实行或部分实行“非升即走”的院校,在国内已小有规模。清华大学、北京大学、中山大学、上海交通大学、同济大学等名牌大学,青岛大学、深圳大学、汕头大学等发达地区的院校,均已开始实行“非升即走”制度。

简单理解,“非升即走”,就是不能升职就走人,即新聘任的教师(一般是助教或讲师)在试用的期限内,达不到晋升到副教授等更高级别的考核标准,将遭到淘汰解雇,或者调至非教研岗位。而对符合标准留下来的教研人员,则可获得长期教职。不同高校的标准各有不同,考核标准包括科研成果、论文发表数量和同行评议结果等,而试用期限在3年到9年不等;而有的高校甚至还有针对整个学科的教师集体的“非升即走”。

对于“计划”痕迹明显的国内高校,“非升即走”被寄望于解决高校教职员的“慵懒”——由于有事业编的“庇护”,岗位只进不出,薪酬待遇稳定,不少教职员在工作中并没有出全力。破解问题的思路,便是打破“铁饭碗”——用有进有出的淘汰机制,其目的在于推动教师间的竞争和流动,以促成更多、更高质量的科研产出,同时淘汰不适宜学校学科的教职员。

如果说“非升即走”是用压力要年轻人进步,那么同样在推进的年薪制则是用“自由”保障效率。在新一轮人事制度改革中,实行年薪制的群体一般分为三类:其一,年薪制作为青年教师通过“非升即走”考核后,晋升的高级层次;其二,部分或全部的高层次引进人才,实行高薪酬标准的年薪制;其三,学校原来拥有事业编制、拿死工资的教研人员,可转换身份,拿“年薪”——拿年薪的高校教研人员,意味着较为宽松的考核标准,可以相对自由

地选择自己的工作内容。

同济大学发展规划研究中心主任助理张端鸿表示,学术研究需要自由探索,而年薪制在收入和考核标准上构建了较为宽松的环境,教研人员可以不必为发表多少篇论文,完成多少课时而焦虑,只需要深入钻研自己最擅长、最有热情的学术领域即可。这是出高质量学术成果的基础,而高质量的学术成果和高水平的教职人员,则是构建一流大学的必要条件。

据张端鸿预计,目前国内一些名牌大学年薪制的教研人员规模已十分可观,如清华大学年薪制教师数量约为 900 人,而上海部分名牌大学为 400-500 人的规模,这样的人数规模让学校有条件冲击“一流大学”。

不少高校的人事制度改革,将“非升即走”和长期聘任的年薪制结合起来,形成“预聘-长聘”(tenure-track)制,也称“常任轨”制度。这实际上也是北美国家高校较为常见的人事制度。

但这个初衷良好的改革设计,在过去的推动进程中却争议不断。支持者认为,把竞争和淘汰引入大学,是一次为中国大学寻找新路的尝试。但质疑的声音也不少,较为舆论熟知的是,某些遭到解雇的高校教师认为遭遇不公正待遇,与校方大闹公堂。从媒体曝光的若干案例看,一些遭到解雇的教师,或者坚称自己已达到考核标准;或者声称遭解雇是其在校内的人际关系恶化所致,而非学术能力不行。

完善考核评估体系

关于近些年围绕高校人事制度改革的争议,清华大学经济管理学院院长钱颖一早前曾撰文论及。他的总结是,改革的难点在

于,一方面,改革者在大学人事制度改革的理念和方案方面存在差异——大学与企业的差别,世界一流与中国特色的平衡,学术标准与行政程序之间的矛盾等等,都是争论的焦点;另一方面,实施过程中,存在大量的如何落地的实际问题。全国各大学的人事制度改革试验大多数是在现有体制之外引入一些“新人新办法”的增量尝试,很少有对现有体制进行系统性的整体改革。

厦门大学教育研究院教授陈武元表示,问题并不在“非升即走”制度本身,而在于许多高校目前还未建成完善的教师评估体系。教师升与不升的标准是什么,由谁来评价,遇到不公正评价如何申诉,流动的渠道是否通畅等,都需要明确。而评估标准的不完善,也造成了当前许多高校的年薪制不是给教师“减负”,而是“加负”。

实际操作中,不乏一些“无厘头”的考核方式。中山大学政治与公共管理学院副教授许长青举例说,某些学校涉及“非升即走”的考核标准,要求被考核者三年内甚至一年发表一定数量的论文和完成一定数量的科研成果。这种工人式的考核方法,实际上是违背科研规律的,科研成果的生产一般是波动的而非每年或者每隔几年平均“产出”。

“要鼓励青年教师进步需要有压力,但压力要适度、要符合客观规律,压力太过会伤害青年教师的成长。”他告诉21世纪经济报道记者。

就陈武元的观察而言,理工医科实行年薪制,总体而言是成功的,因为理工医科是“硬科学”,评价比较容易量化,具有客观性;而人文社科相对来说是比较“软的”,评价不容易量化和客观

评价。

另一个阻碍改革推进的情况是，高校中的人情往来阻碍了客观评估的实施。张端鸿告诉报道记者，当前许多高校还存在事业单位和国企的“组织文化”，一些教师考核不达标，领导们的考虑首先不是辞退，而是“组织的关怀”，因而许多的“非升即走”成了“非升即转”，用调换岗位取代的解雇，在执行上打了折扣。另一方面，高校中存在不少师生关系、师兄弟关系和其他密切的关系，这导致了部分教研人员在做同行评价时融入了情感因素，而不考虑实际情况，而这种评价目前又影响不到他们的学术声誉。

张端鸿分析，这种“人情社会”，事实上也是人事制度改革在高校中不能全面推开的原因。由于原有“老人”情感上的抵触，多数高校选择“新人新办法”的增量改革，而无法对有编制的原有教师群体“动刀子”。

前述几位专家一致的观点是，如何研究制定科学合理的薪酬制度，既需要学校内部制度设计的不断完善，更需要国家相关政策的配套落实。

当前，随着“双一流”系列配套政策和高等教育领域“放管服”政策的出台，赋予高校更大自主权、鼓励高校教师打破“铁饭碗”、在财力支持、科研成果转化等方面开“绿灯”，成为近两年政策的主要倾向。可以说，高校的人事制度改革迎来了政策利好的窗口期。回到学校内部，人事制度的新蓝图应该如何设计？

清华大学经济管理学院较早摸着改革的石头过了河。钱颖一撰文提到，教师从事的毕竟是创造性、思想性的工作，而不是流水线上或程序化很强的工作，不能套用适用于企业或政府机关的

“记件制”或“计工分”现成制度。大学的人事制度改革一定不同于企业和政府中的人事制度改革,一些常见的适合于其他机构和工作性质的薪酬办法、聘用办法、流动办法不一定适合于大学。

张端鸿则强调,要在评估体系中构建分类管理的思维,教学科研型人员、教学型人员、科研型人员和非教研岗位人员的特点不同,要分别设置考核标准,而现在很多高校的问题是混合起来评价。

钱颖一还强调,高校的人事制度改革既要接轨现代大学制度,又要考虑国家、大学、学院的实际情况,设置合理的过渡期限。同时,在改革的过程中,充分保持与原有教师的沟通,征求和尊重教师的意见,以程序公正避免教师不必要的反对。

公职人员政务处分暂行规定

第一条 为了规范监察机关的政务处分工作，促进所有行使公权力的公职人员（以下简称公职人员）依法履职、秉公用权，廉洁从政从业、坚持道德操守，根据《中华人民共和国监察法》，制定本规定。

第二条 公职人员有违法违规行应当承担法律责任的，在国家有关公职人员政务处分的法律出台前，监察机关可以根据被调查的公职人员的具体身份，依照相关法律、法规、国务院决定和规章对违法行为及其适用处分的规定，给予政务处分。

第三条 监察机关实施政务处分的依据，主要包括《中华人民共和国监察法》《中华人民共和国公务员法》《中华人民共和国法官法》《中华人民共和国检察官法》《中华人民共和国企业国有资产法》《行政机关公务员处分条例》《事业单位人事管理条例》《事业单位工作人员处分暂行规定》《国有企业领导人员廉洁从业若干规定》以及《农村基层干部廉洁履行职责若干规定(试行)》等。

第四条 公职人员依法履行职务的行为受法律保护，非因法定事由，非经法定程序，不受政务处分。

第五条 给予公职人员政务处分，应当坚持法律面前一律平等，实事求是、公平公正，做到事实清楚、证据确凿、定性准确、处理恰当、程序合法、手续完备；坚持民主集中制，集体讨论决定；坚持惩前毖后、治病救人方针，与违法行为的性质、情节、危害程度相适应。

第六条 监察机关对违法的公职人员可以依法作出警告、记过、记大过、降级、撤职、开除等政务处分决定。

公职人员政务处分的期间、政务处分适用规则，可以根据被调查的公职人员的具体身份等情况，适用有关法律、法规、国务院决定和规章。

第七条 公职人员中的中共党员严重违犯党纪涉嫌犯罪的，应当由党组织先做出党纪处分决定，并由监察机关依法给予政务处分后，再依法追究其刑事责任。

非中共党员的公职人员涉嫌犯罪的，应当先由监察机关依法给予政务处分，再依法追究其刑事责任。

公职人员中的中共党员先依法受到行政处罚和刑事责任追究的，党组织、监察机关可以根据生效的行政处罚决定和司法机关的生效判决、裁定、决定及其认定的事实、性质和情节，依纪依法给予党纪、政务处分。

第八条 监察机关对公职人员中的中共党员给予政务处分，一般应当与党纪处分的轻重程度相匹配。其中，受到撤销党内职务、留党察看处分的，如果担任公职，应当依法给予其撤职等政务处分。严重违犯党纪、严重触犯刑律的公职人员必须依法开除公职。

第九条 对基层群众性自治组织、国有企业等单位中从事管理的人员，或者未列入国家机关人员编制的受国家机关依法委托管理公共事务的组织中从事公务的人员、其他依法履行公职的人员，监察机关可以依法采取下列处理措施：

（一）依据《中华人民共和国监察法》采取谈话提醒、批评

教育、责令检查、诫勉；

(二)依据本规定第三条有关法规采取警示谈话、通报批评、停职检查、责令辞职。

对前款人员，监察机关可以依法向有关机关、单位提出下列监察建议：

(一)取消当选资格或者担任相应职务资格；

(二)调离岗位、降职、免职、罢免。

上述处理措施可以单独使用，也可以合并使用。

第十条 公职人员受到开除以外的政务处分，在受处分期间有悔改表现，并且没有再发生违法行为的，处分期满后自动解除。

事业单位工作人员在受处分期间有重大立功表现，按照有关规定给予个人记功以上奖励的，经作出处分决定的监察机关批准后，可以提前解除处分。

处分解除后，受处分的公职人员不再受原处分影响。受到降级或者撤职处分的，处分解除不视为恢复原级别、原职务。

第十一条 对公职人员给予政务处分，由监察机关按照管理权限依法作出决定。有下列情形之一的，应当履行有关手续：

(一)对经各级人民代表大会及其常务委员会选举或者决定任命的公职人员给予撤职、开除处分的，应当先由人民代表大会及其常务委员会依法罢免、撤销或者免去其职务，再由监察机关依法作出处分决定。

(二)对经中国人民政治协商会议各级委员会全体会议及其常务委员会选举或者决定任命的公职人员给予撤职、开除处分的，应当先由政协全体会议及其常务委员会免去其职务后，再由

监察机关依法作出处分决定。

（三）对各级人大代表、政协委员给予政务处分，应当向其所在的人大常委会或者政协常委会通报。

（四）对基层群众性自治组织中从事管理的人员给予责令辞职等处理的，由县级监察机关向其所在的基层群众性自治组织及上级管理单位（机构）提出建议。

第十二条 公职人员有违法行为，已经被立案调查，不宜继续履行职责的，监察机关可以决定暂停其履行职务。

被调查的公职人员在被监察机关立案调查期间，不得交流、出境、辞去公职或者办理退休手续。监察机关应当在立案决定书中写明上述要求，并告知被调查人所在单位。

第十三条 监察机关经过调查、审理，决定给予公职人员政务处分或者免予处分的，按照下列程序办理：

（一）将调查认定的事实及拟给予政务处分的依据告知被调查的公职人员，听取其陈述和申辩，并对其陈述的事实、理由和证据进行复核，记录在案。被调查的公职人员提出的事实、理由和证据成立的，应予采信。

（二）按照处分决定权限，履行审批手续后，作出对该公职人员给予处分或者免予处分的决定；

（三）印发政务处分决定；

（四）将政务处分决定送达受处分人和所在单位，并在一定范围内宣布；

（五）对于受到降级以上政务处分的，应当在一个月内办理职务、工资及其他有关待遇等相应变更手续；

(六) 将政务处分决定存入受处分公职人员的档案。

政务处分决定的内容和生效日期，参照《行政机关公务员处分条例》有关规定执行。给予开除以外政务处分的，应当在处分决定中写明处分期间。

第十四条 监察机关对本级党委管理的公职人员依法作出政务处分决定后，除依照本规定第十三条送达受处分人所在单位执行外，还应当根据受处分人的具体身份函告相应的机关或者群团组织等单位。

受处分人系民主党派和无党派人士的，同时函告本级党委统战部以及相应的民主党派机关或者相关单位。

第十五条 公职人员受到开除处分后，其本人档案按照国家有关规定转递管理。

第十六条 对公职人员不服政务处分决定的复审、复核，按照《中华人民共和国监察法》的规定办理。变更、撤销政务处分的情形和法律后果，根据受处分的公职人员的具体身份，依照或者参照《行政机关公务员处分条例》《事业单位工作人员处分暂行规定》等规定执行。

第十七条 对公职人员不履行或者不正确履行职责负有管理责任的领导人员，监察机关可以依据或者参照《中国共产党问责条例》《关于实行党政领导干部问责的暂行规定》等规定，按照管理权限对其作出通报批评、诫勉、停职检查、责令辞职等问责决定，或者向有权作出问责决定的机关提出降职、免职等问责建议。

第十八条 有违法行为应当受到政务处分的公职人员，在监

察机关作出处分决定前已经退休的，不再给予处分；监察机关可以对其立案调查，依法应当给予降级、撤职、开除处分的，应当按照规定降低或者取消其享受的待遇。

有违法行为应当受到政务处分的公职人员，在监察机关作出处分决定前已经辞去公职或者死亡的，不再给予处分，但是监察机关可以立案调查，对其违法取得的财物和用于违法的财物，依照本规定第二十一条处理。

第十九条 公职人员有违法行为的，任免机关、单位可以履行主体责任，依照《中华人民共和国公务员法》等规定，对公职人员给予处分。

对公职人员的同一违法行为，监察机关已经给予政务处分的，任免机关、单位不再给予处分；任免机关、单位已经给予处分的，监察机关不再给予政务处分。

第二十条 下级监察机关根据上级监察机关的指定管辖决定，对不属于本监察机关管辖范围内的监察对象立案调查的，应当按照管理权限交有处分权的监察机关依法作出政务处分决定，或者交由其任免机关、单位给予处分。

第二十一条 公职人员违法取得的财物和用于违法的财物，除依法应当由其他机关没收、追缴或者责令退赔的，由监察机关没收、追缴或者责令退赔。违法取得的财物应当退还原所有人或者原持有人的，予以退还；属于国家财产以及不应当退还或者无法退还原所有人或者原持有人的，上缴国库。

第二十二条 本规定由中央纪律检查委员会、国家监察委员会负责解释。

第二十三条 本规定自发布之日起施行。

攀枝花学院办公室文件

攀学院办〔2018〕19号

攀枝花学院关于进一步贯彻落实“放管服” 优化财务报销流程的通知

为贯彻落实《四川省教育厅等五部门关于四川省深化高等教育领域简政放权放管结合优化服务改革的实施意见》（川教〔2017〕123号）精神，完善财务服务功能，使各级管理人员、各项目负责人、广大教职工能更加专注本职工作，计财处结合学校实际，将有序分步推动“放管服”改革落地。目前，第一阶段所推出的“校迹”APP基本解决了广大师生移动化办公的诉求，在此基础上，结合“三重一大”议事规则，本着“风险可控”、

“权责明确”和“效率优先”原则，现进一步优化财务报销流程，有关事项通知如下：

1. 本次财务报销流程优化，主要包括日常经费报销、资产购置报销、差旅费报销等涉及面较广的 8 个方面的事项。具体的优化点包括了减少审批节点、简化审批环节、优化资金审批额度范围、减少报销等候时间等。具体内容见附件 1。

2. 本通知中，“项目负责人”包括单位（部门）预算经费类项目的负责人及课题类（科研、教研教改、高教研究等课题）项目的负责人。

3. 本次财务报销流程优化，未涉及的事项以及未特别说明可取消的报销凭据，继续按以前的规定执行。

4. 为更好配合本次财务报销流程优化，切实推动“放管服”落地，全校各单位（部门）结合本单位（部门）实际情况，进一步将各项经费的负责人以及负责人外出期间的审批人落实到具体班子成员。

5. 目前，各单位（部门）班子成员均可查看和调阅本单位（部门）经费开支使用情况，各单位（部门）要进一步落实经费使用公开制度，建立健全定期向本单位（部门）教职工公开、向分管校领导汇报机制，促进经费的合规、科学、合理使用。

6. 项目负责人为报销人的，不得自己审批。其中：单位（部门）预算经费类项目，由班子成员交叉审批；课题类项目需由该课题归口的学校管理部门相关责任人审批。

7. 项目负责人要各司其职，加强事前控制、事中监督、事后检查。报销人要严格自律，确保经济业务真实、合法、合规，经得起审计检查。

8. 本通知由计财处负责解释。执行中将结合国家、上级主管部门政策规定，以及实际执行情况动态调整。

附件：财务报销流程优化表

攀枝花学院办公室

2018年5月28日

附件 1

财务报销流程优化表

序号	事项	主要优化点	主要优化措施
1	报销等候流程	取消等候环节	报销人只需将审批手续齐全、凭据完备、粘贴规范的报销单据交会计审核人员快速初审，初审通过后报销人留下联系方式即可离开，无需等候。
2	日常经费报销审批流程	简化审批环节；教学单位事由审批和经费审批合并；优化审批额度范围	5 万元（不含）以下的，由项目负责人审批；5 万元至 50 万元（含）的，还需分管业务校领导审批；50 万元以上的，还需主要校领导审批。
3	资产购置报销审批流程	简化审批环节；优化审批额度范围	10 万元（不含）以下的，由项目负责人审批；10 万元至 50 万元（含）的，还需分管业务校领导审批；50 万元以上的，还需主要校领导审批。
4	差旅费报销审批流程	简化审批环节	出差前进行了事前审批，报销时无需再走审批流程。若出差事由、时间、地点等超出事前审批范围的，需重新审批。
5	借款冲账审批流程	简化审批环节	借款时已进行了审批，收到发票后凭票报销冲账。报销时提供之前已审批签字的借款单复印件，经办人履行签字手续即可报销，无需再走审批流程。
6	现金支付审批流程	简化审批环节	根据财政部关于公务卡管理办法以及人民银行现金管理条例的要求，各种支付须采用转账或刷卡办理，确因客观原因不能转账或刷卡支付的（不包括学校承办的会议费和接待费），需书面说明使用现金支付的理由，并履行审批手续。其中，1000 元（含）以下的，由会计接单人员审核后报销；1000 元以上的，由会计科科长审批后报销。
7	发票真伪查验	取消部分票据的真伪查验	过路票、邮电票、电话费、燃油票、停车费等不再查询真伪。
8	保证金支付流程	简化审批环节	保证金支付由资产使用部门和人员签字验收后，经办人审核、职能部门负责人审批后即可办理。

注：表中“项目负责人”包括单位（部门）预算经费类项目的负责人及课题类（科研、教研教改、高教研究等课题）项目的负责人。

抄送：各单位。

攀枝花学院办公室

2018年5月28日印发
