

国家级“重点学科建设”项目22个,省级“重点学科建设”项目5个(这些项目大多体现了多学科交叉融合的特点),投入学科建设经费4.1亿元,占“211工程”建设总经费的48.7%,并投入巨资进行基础条件的建设,使学科建设取得了显著的成绩。

经过重点建设,H大学学科实力明显提升,促进了科研工作的全面发展。1999年后,该校新增国家重点学科4个、省级重点学科一级学科18个;新增一级学科博士学位授权点13个、博士学位授权点93个;新增一级学科硕士学位授权点33个、硕士学位授权点142个;新增博士后流动站14个、省级博士后创新实践基地10个。目前,该校共有4个国家重点学科、22个省级重点学科、14个一级学科博士学位授权点、33个一级学科硕士学位授权点、98个博士学位授权点、186个硕士学位授权点、15个博士后流动站、10个省级博士后创新实践基地,学位点总数跃居全国师范院校前列。同时,H大学顺利完成了学科结构的调整优化,构建了多层次的学科发展体系,形成了“支持教育改革优势学科群”和“服务现代产业体系优势学科群”两大优势学科群,学科建设与科研发展实现了良性互动。

(三)以高层次人才和创新团队建设为重点,构筑科研创业的高端智力平台

科研创业的核心资源是人力资源,提高科研竞争力的根本途径在于加强科研队伍建设。进入转型期以来,H大学充分利用“211工程”建设的有利时机、国家和地方高层次人才引进的一系列优惠政策,以及社会优秀人才大量涌现的大好时机,以高层次人才和创新团队建设为重点,实施“高层次创造性人才工程”和“人才强校战略”,推进队伍国际化、博士化和本土化,整合校内外一切有利资源进行队伍建设。主要的改革与建设措施包括:实施人事分配制度改革(1999年);实施优秀拔尖人才特殊岗位津贴制度(2002年);实施“211工程”“师资队伍建设项目”(2003年和2008年,先后投入1.6亿元);出台《关于实施人才强校战略的若干意见》和配套文件8个(2005年);大力引进海外高层次人才(2010年后,引进人才包括“千人计划”获得者、广东省创新科研团队与领军人才、外籍院士等,获得政府人才引进专项资助约1.2亿元);启动高层次人才队伍建设的“3133”计划(十二五期间);等等。

队伍建设明显改变了H大学高层次人才不足

状况,科研队伍实力得到了全方位、实质性提升:近10年来,学校引进了中国科学院院士(含双聘)和外籍院士9人、“长江学者”特聘教授5人。引进的高层次人才中,入选国家“千人计划”6人、广东省领军人才6人、广东省创新科研团队带头人及核心成员20人,入选“珠江学者”特聘教授4人,国家杰出青年科学基金获得者5人,“新世纪百千万人才工程”国家级人选1人。同期,学校培养了“长江学者”特聘教授1人,国家杰出青年科学基金获得者1人,国家“青年千人计划”入选者2人,“新世纪百千万人才工程”国家级人选3人,“珠江学者”特聘教授10人,广东省高等学校“千百十工程”国家级培养对象4人,全国百篇优秀博士论文获得者4名,广东省首届优秀社会科学家2人,“香江学者计划”入选者4名。同时,学校还形成了数十个有实力的高层次学术创新团队,有力地支撑了科研工作的发展。

(四)以体制机制改革为抓手,加大投入,激发活力

为了推动科研工作的快速发展,转型期H大学在1999年和2005年先后进行了两次较大的科研管理体制变革,通过改革理顺科研管理的体制机制,建立立体化的科研激励制度,有效整合各种资源投入科研工作,明显激发了科研工作的活力。

1. 理顺管理体制,加强科研机构建设。在第一轮改革中,学校结合学院制的改革,通过“精、转、并、撤”,调整了科研机构的布局和科研编制的流向,建立起以重点学科、重点实验室、重点研究基地为主体的基础研究和应用开发研究体系,形成了有利于科研人员流动和管理的机制。在第二轮改革中,学校按照“分类管理、清晰评价、加强激励、优胜劣汰”的原则,将科研机构分为A、B、C三类(分别代表上级批准机构、校级机构和院级机构),分别制定了入选标准、绩效指标、权利义务和考核管理办法,并加大投入与激励的力度,为科研机构建设注入活力。经过创新管理和加大投入,科研机构建设取得了显著的成绩,A类机构从1999年的2个增加到2013年的39个,同时还建立了46个B类机构和大批的C类机构。

2. 创新激励机制,激发科研活力。上世纪九十年代H大学开始对教师完成的科研业绩进行奖励,但总的来说,激励力度不大,内容单一,激励效果并不理想。2005年,学校启动以“加大力度、清晰