

真抓实干，团结拼搏，全面推进学校的各项改革与事业发展， 谱写矿业大学新的璀璨篇章

——在校七届二次教代会闭幕式上的讲话

校党委书记 邹放鸣

(2011年2月25日)

各位代表，老师们、同志们：

第七届教代会第二次会议已经圆满完成了会议预定的各项议程，即将闭幕。借此机会，我代表学校党委和行政讲几点意见。

一、关于本次教代会情况的简要总结

2011年是21世纪的第二个十年的第一年，也是“十二五”规划的开局之年和起步之年，所以第七届教代会第二次会议既是一次例行的年度会议，也是一次具有特殊意义的重要会议。与过去相比，这次会议有若干新的特点。

一是会议选择在新年新学期伊始的第一周这个时间节点召开。这样就把往年分别进行的教代会校长工作报告与年度工作总结和新学期工作部署结合起来，精简了会议，节省了时间，提高了效率。

二是会议的议题重大、内容丰富，对学校未来的发展影响深远。这次教代会不仅听取了《校长工作报告》、学校年度财务工作报告和教代会提案工作报告，同时还审议了学校《改革与事业发展“十二五”规划》。

三是与会代表积极建言献策，表现出很高的责任感和使命感。无论是会前征求意见，还是听取审议大会报告；无论是代表团讨论，还是征集代表提案，与会代表和广大教职工都表现出了很高的热情。

四是会议采取新的举措，进一步扩大了校务公开的范围。本次教代会向与会代表提交了《学校 2011 年财务预算方案》，这是我校建立教代会制度以来的第一次。

五是教职工民主参与和民主管理的工作进一步规范化。这主要表现为教代会提案工作得到进一步加强和重视。在原工作的基础上，教代会的重要提案提交学校相关会议讨论办理，对提案内容和处理情况进行汇编，使教代会代表对提案处理的过程和结果有了进一步的了解，并且从本次会议开始，教代会提案采取集中和分散两种方式相结合进行。

二、关于学校改革和发展若干重点和关键问题的认识

“十二五”期间，既是我校发展的战略机遇期，也是学校发展的战略转型期和发展积累期。校长工作报告和“十二五”规划对于当前学校面临的形势进行了全面深入的阐述。在此，我结合自己学习上级有关文件和会议精神的思考，就有效执行和实施“十二五”规划的若干重点和关键问题，进一步谈谈个人的认识。

第一，要深刻认识和理解高等教育发展面临的新形势，牢固树立以提高质量为核心的高等教育发展观。

伴随着高等教育从精英化向大众化过渡，高等教育在建设创新型国家的历史使命和首要责任将更加明确，高等教育的资源配置和高等教育之间的竞争将出现新的态势。应对时代发展的新挑

战，转变人才培养模式，培养高素质的创新创业人才，已经成为我国高等教育改革和发展的首要选择。而提高高等教育的质量，则是高等学校改革和发展的核心战略价值指向。全国工作会议和教育规划纲要的核心精神有很多点，主要可以这么概括：第一是百年大计，教育为本，也就是在社会主义现代化建设全局中，必须优先发展教育，确立教育的基础性、先导性和战略性地位。第二是学校教育育人为本，也就是三个坚持，即坚持德育为先，首先解决好学生的做人问题；坚持能力为重，优化人才的知识结构；坚持全面发展，实现德智体美有机的融合。第三是教育发展，教师为本，主要体现为尊重知识、尊重人才、尊重教师的主体地位，依靠教师办好教育，依靠教师提高教育质量。第四是人才培养，质量为本，也就是要通过深化改革，创新人才培养模式，致力于培养健全的人、全面发展的人。而提高教育质量、提高办学水平，最重要的是要采取切实的措施使教师专注于教书育人，通过有效途径提高教师教书育人的能力，没有这两条就谈不上教育质量的提高。

当前，高等教育发展的基本态势表现为，高等学校进一步分化的格局已经形成，使得高校之间在办学资金的竞争、师资的竞争、生源的竞争等方面变得越来越激烈。在资金的投入方面，《纲要》指出，提高国家财政性教育经费支出占国内生产总值的比例，到2012年达到4%。那么，可以预见，教育部对直属高校的经费投入力度也会加大，这对我们改善办学条件、促进教育发展很有好处。这样，也会使得我们部属高校能够更好地发挥示范作用。

《规划》还提出，到2020年全国高等教育毛入学率达到40%。按

照江苏省的规划，2010年将接近普及化水平。目前，高等教育适龄人群正在减少。同时根据发展趋势，高等职业教育要从普通高等教育当中逐步分离，实现单独考试、单独招生，所以普通高等教育规模增长空间的十分有限，未来普通高校之间生源的竞争将会更加激烈。另外，江苏作为教育大省，最近在高等教育发展方面也出台了一系列新的举措。年初，江苏省召开了2011年度全省教育工作会议，会上推出了“高校优势学科建设工程”，首批从29所高校中遴选了92个学科，给予长时间、大力度的资助。与江苏省签订共建协议的学校，拿到一个这样的项目，就有上亿元的经费。这种资助强度超过了国家实行的“211工程”和“985工程”。同时，还实施了“江苏省高校特聘教授计划”，首批面向省属高校确定了20人，每个人资助50万元，这是各个学科具有领军实力的杰出人才。下一步，江苏省将面向部、省属高校确定50人作为江苏高校特聘教授；另外江苏省还进一步推进了“研究生培养创新工程”、“教师质量提升工程”，等等。面临高等教育发展的新阶段，既有机遇又有挑战。可以说，我们将面临同国内同类高校、同原行业高校和省内高校之间的全面竞争，所以学校未来面临改革和发展最核心的任务、最鲜明的主题就是提高质量。只有提高质量，才有发展空间，才有竞争优势和实力。

第二，要密切关注能源行业发展动态，树立强烈的占位争先意识。

在相当长的一段时间内，煤炭将作为我国的主导和基础能源的地位不会改变。我国现在确定的能源战略是以煤炭为主、以电力为中心，油、气和新能源全面发展。以煤为主的能源格局决定

了相应的能源、资源、环境和安全问题在相当长的时间内都十分突出。而这正给作为当今高校中唯一高举矿业大旗的部属重点高校的矿业大学施展才能、发挥作用创造了更为广阔的空间。

随着现代化建设阶段性特征的凸显，科学技术发展和经济发展方式的转变，煤炭行业以及能源结构正在和经历了重大转型。我们可以看到，以新能源产业为龙头的新兴工业化发展方兴未艾，绿色开采、洁净利用、气化液化、深加工技术将成为未来煤炭工业发展的基本方向。一方面，东部煤炭资源枯竭，纷纷转向了深部开采，提出了新的技术要求，另外内地几乎所有的煤炭企业集团都在向西部转移，而西部的煤炭开采业面临新的问题，面临巨大的人才和技术的需求。在最近制定“十二五”规划的热潮当中，各大煤炭企业都纷纷提出了大规模扩张煤炭产能的计划，好多企业是三番的倍增。所以科学产能是一个什么样的产能，煤炭工业将采取一个什么样的战略，科学技术、人才培养、科技创新如何解决能源工业、煤炭工业所面临的这些问题，都是我们应该关心的。不光是硬专家要关心和介入，软专家也要关心和介入。除此之外，石油行业全面向煤炭行业渗透，电力行业也全面向煤炭行业渗透。还有，可再生能源技术、节能减排技术、清洁煤技术及核能技术、物联网关键技术等战略性新兴产业的兴起，都对矿业大学的发展带来了巨大的挑战，也提供了莫大的机遇。这就看我们学校能否有足够的应变能力去抓住机遇，如何进一步取得、发展和巩固我校在煤炭工业领域以及战略谋划方面的优势地位和话语权，避免被边缘化，同时在相关战略新兴产业领域抢抓机遇。

而**进一步苦练内功、提高办学水平，提高为行业服务的能力、引领行业科技未来走向，是我们最为紧迫的工作。**

第三，要清醒认识和抓住发展目标与客观条件约束之间的主要矛盾，积极寻求破解学校发展难题的工作对策。

我校中长期战略发展规划确定的未来十年改革与事业发展的战略目标是，**完成从教学研究型大学向研究型大学的转变，努力建成特色鲜明、国际一流的高水平矿业大学。**这一目标是按照有特色、高水平的发展思路，对我校早些年确定的“多科性、研究型高水平大学”目标的进一步具体化。对于我校的发展，实实在在地说这个目标是很高的。显而易见，我校在能源资源领域形成了众所周知的特色和品牌，有很高的水平和显著的优势，但是按照国际一流的要求来看，我们的差距还很大。全国工作会议和教育规划纲要提出，要使我国从高等教育大国转变为高等教育强国，所以中国矿业大学作为最早跻身于中国近代第一批大学行列，具有100多年办学历史的教育部直属高校，应该有这样的雄心壮志。只要我们坚持不懈地努力，实现这样的目标是可能的，问题在于如何清醒地认识我们所确定的这一发展目标与我校拥有的资源约束之间的矛盾。同时，我们讲国际一流，在于我们和什么样的学校相比，我们在国际上瞄准哪一个目标来赶超。这都是需要通过实践、通过探讨、通过运用智慧去明确的东西。与学校发展相对应的这种资源约束条件，主要表现为：学校所处的行业及地域条件，这长期影响学校平台建设、学科建设、队伍建设、生源质量，特别是队伍的引进、稳定和学术国际交往，而且这个影响很深。

经过多年努力，特别是我们学校划为教育部直属高校后，逐步明确了“两服务、两面向”的发展战略，在学科拓展、科学研究、队伍建设、管理创新方面做了大量的工作，取得了很大的成绩，形成了与国内同类大学的比较优势，从一所学科结构比较单一的工科院校转变成了拥有较为合理的学科生态的多科性大学，从一所以本科生教学为主的教学型大学转变成了教学研究型大学，学校的总体办学实力得到了很大的提升，具备了冲击特色鲜明、国际一流大学的基本条件。但是，由于地域影响因素的长期存在，师资队伍总量不足、结构不够合理、高层次人才和领军人才相对匮乏的状况依然存在。在科研方面，虽然这几年有很大突破，但是也存在着纵向科研经费偏少，原始创新、基础研究和应用基础研究成果积累不足的问题。另外人才培养模式方面，对本科生培养的重视程度还需要提高，人才培养模式需要进一步改进。再者，我们在服务区域经济社会发展的稳定方面还不够强，有待于提升。所有这些都是我们在落实“十二五”规划中需要进一步破解的发展难题。这就要求我们进一步按照科学发展观的要求，认真分析和研究学校所面临的特殊校情，**按照“十二五”规划的要求，进一步调整和优化规模、结构、质量和效益之间的关系，进一步处理好办学特色与办学水平的关系。**例如，在科研方面，教育部原副部长陈希到学校来，对我们在徐州办学取得的成就大加赞赏，认为矿业大学对国家的现代化建设贡献大，对行业的科技进步和人才培养贡献大，同时也指出了一个问题，这个贡献和水平之间可能没有简单的对等关系。他还讲到，教师所从事的科学研究究竟应该把侧重点放在何处，要注意到提出建设创新型国

家以后，企业和国家将会发生的变化。建设创新型国家当中明确了企业是主体，高水平的企业、大型的企业自身的研发力量越来越强。现在，我们的教授可能正在做企业研发的事情，而原始的创新、技术的储备不足。如果我们的教授在研究方面不及时转型就会舍本逐末。所以，要**处理好办学水平与办学特色之间的关系，处理好我们的实际贡献和学术水平之间的关系，发挥传统学科优势与拓展新兴学科领域之间的关系，处理好事业发展和改善民生的关系。**总而言之，要紧紧围绕国家发展战略，遵循高等教育发展规律，以创新的思路去寻求破解发展难题的治本之策。

三、对大家集中关心的两个问题的简要说明

第一，关于师资队伍的数量问题。

“十二五”规划当中规定了一个重要的指标，就是提出了“十二五”末教师总数达到1800人，不少代表团对1800这个数字的认识有分歧。这个分歧包括：教师总量是指所有教师的总量还是专聘教师的总量，这个数量是多了还是少了。很多代表认为，这个数字相对于我校目前的师生比现状来说，增量太小，这个情况远远不能满足学校建设“特色鲜明，国际一流的高水平矿业大学”的需要。**1800名教师这个总量是我们根据中长期发展战略规划确定下来的，是经过相关部门多次测算的。**在制定“十二五”规划的过程中，学校领导也进行了反复的斟酌和考虑。为了解决教师总量不足的问题，我们在现有的基础上引进300名教师，同时采取柔性聘用等方式外聘300名教师，加上学校双肩挑干部的数量，可以在“十二五”末使得教师总数达到2100人。此外，“十二五”末本科生规模将适当减小，减至24000人。这样，“十二五”末

我校师生比就能达到教育部规定的基本要求。关于这个问题，大家的看法是一致的，就是结构要优化，规模要适度。我们制定发展规划纲要的目标很高，但是到“十二五”末，作为提高办学水平最根本因素的人——教师与学生的比例是在基准线上。当然，我们也不能贸然引进大批教师，这个问题可能受到过去我们长期实行“四条线”财务管理方式的影响。现在这情况已经发生了变化，好多代表和代表团提出来要增加教师的数量。另外，从这几年教师队伍的建设情况来看，确实要考虑到教师退休问题。现在，博士生越来越多，留人可选择的余地也大了一些。再一个，学校按照确定的发展目标，不断在拓展相关的学科建设和科技创新的平台，不断在拓展战略性的新兴领域，这些新兴领域的发展也要有一些师资和人才的储备。另外，我们也确实感到教师承担的任务非常繁重，使学校在创新方面遇到一些障碍。对于这个问题，还要转变发展思路和发展方式，实现规模、质量、结构、效益的协调统一。另外，还要进一步研究，在教育部直属高校中，许多学校的师资队伍比例都比我们高，他们的规模尤其是本科生规模都比我们的小，但是他们的效益、教职工的收入待遇、学校的经济运行情况，排除了新校区建设这样的情况都很好。所以，希望大家会后继续讨论，向学校提出建议，以便进一步斟酌和研究。

第二，关于民生问题。

民生问题主要涉及两个方面。

一是收入待遇问题。部分代表对于我们在年度工作计划和“十二五”规划当中，对收入倍增和今年收入提高10%的问题提出了疑问，主要是对衡量基数有不同的看法。在“十二五”规划中讲的

是收入以目前实行的岗位津贴为基数来实现倍增，在年度规划当中提到的是收入提高10%，衡量基数也主要是基于岗位津贴的部分，这样规划的主要原因在于国家规定的工资政策是刚性的，由教育部、人力资源与社会保障部共同制定，学校没有权利上调，难以操作，而岗位津贴属于学校内部绩效分配，我们可以根据事业发展情况来自行调控。目前，我们有一个大致的测算，就是我们的岗位津贴和工资基本上是持平的，如果实现了岗位津贴倍增，就相当于总体收入增加了50%。**2011年收入提高10%，换算过来，就相当于岗位津贴增长了20%。**目前，学校根据实际财力和具体情况，对教职工的收入已经开始兑现增长。主要表现为通过种种措施来回应民生诉求，来增加教职工收入。比如，在去年底学校就落实了教师的住房公积金政策，使我们的公积金存缴基数得到了很大的提高。今年，学校又在预算中安排了专项资金，用于三个方面的用途，包括教师节补贴、任课教师和管理岗位人员的绩效补贴。我们在改善民生方面也在积极地拓展领域，同时我们也在学校的预算中，作出了相应安排。

二是住房问题，也是近年来每次教代会关注的焦点。关于住房问题，学校领导一直重视，但受多方面因素的影响和制约，对目前的情况，教职工有所不满意，这是确实的。这个问题和国家宏观经济环境的变化、房价的快速增长，都有关系。事实上，这不仅是中国矿大一个学校的问题，整个高等教育系统引进的博士、高学历的年轻教师，在住房问题上，都面临大致相同的困境。但即使在这种情况下，学校也采取了很多办法，来解决或缓解教职工的住房问题。现在学校还在继续努力，正采取社会化运作方

式，来解决教职工特别是青年教职工的住房问题，但是由于房地产各种各样的限制政策很多，要解决问题还需要继续努力。

总而言之，**关注民生，一直是学校党委和行政工作的重点。**

“以人为本”是推进学校改革与事业发展的根本要求，民生问题对于学校发展来说具有举足轻重的意义。学校提出来，要把切实改善生活待遇作为正确处理学校改革、发展、稳定关系的结合点，正确把握学校长远利益、现阶段教职工的共同利益及不同群体利益之间的关系，准确把握群众所思、所忧、所盼，统筹广大教职工的关切和期待。目前，教职工普遍有提高收入、改善居住条件的愿望和要求。在这里，我代表学校党委表个态：**一是要实现学校事业发展和改善民生同步进行，力争实现学校利益和个人利益，长远利益和当前利益的和谐统一，让大家共享学校事业发展的成果。**二是本着**量力而行、尽力而为**的原则。请大家对学校目前面临的实际问题给予理解，学校的财力状况这几年有所好转，但改革发展的任务很重，财力毕竟有限，所以提高收入、改善待遇与事业发展方面有时候是有矛盾的。但从学校的长远来看，只有学校整体事业发展了，学校的蛋糕做大了，经费更多了，我们才有充足的财力来为大家谋更多的福利，教职工的幸福指数才会真正提高。总之，学校会坚持不懈地努力，通过开源节流，增强办学活力的各项举措，以学校的可持续发展来保证广大职工收入提高和生活不断改善。

四、关于如何保障“十二五”规划和2011年任务目标落实几个方面的意见

2011年，是“十二五”的开局和起步的关键之年。校长工作报告和“十二五”规划提出的各项目标任务能否顺利实现，关键是抓好落实。

第一，突出重点，全力推动学校各项工作目标顺利实现

要按照“事业发展有目标、总体工作有思路、突出重点抓主线、深化改革抓落实”的要求，切实增强工作的主动性、针对性和创造性，围绕中心，**突出抓好重点工作的落实，以重点工作的顺利落实协调推进其他各项工作，保证全年目标任务的圆满实现。重点推动四项工作：**

1、进一步作好规划的制定和落实工作。前面我讲了，根据大家的意见和建议，学校将进一步修改和完善规划文稿，并且根据教育部直属高校工作司要求，开门做规划，征求地方政府和煤炭行业大型企业的建议和意见之后，再次提交党委全委会通过后予以实施。在“十二五”规划最终确定后，我们要马上着手制定学科与师资队伍规划建设规划、校园基础能力建设规划等相关配套规划，以及《中国矿业大学章程》、《中国矿业大学学术委员会章程》“两个章程”。另一方面我们要求各学院、各部门根据学校的总体部署，结合实际，加紧研究制订本单位的“十二五”规划，加紧制定与“十二五”规划相配套的专项规划。

2、进一步加强内涵建设，采取多种措施打造学校的核心竞争力。无论是本科教育、研究生教育，学科建设，科技创新还是机关保障、后勤服务都要有所作为，有所提高，采取创新的举措，争取有所突破。从而通过自身的努力，为学校的发展创造更好的环境，使学校的核心竞争力得到不断的提升。

3、进一步加强人才工作。人才是办学的决定因素，大力引进高层次人才是当务之急，包括选派教师和干部到海外进修，建立海内外杰出人才信息库，同时开拓相对稳定海外引智渠道。另外，学校要派学科带头人去海外招聘人才。在人才方面有的代表和代表团也提出来，要高度重视中青年教师的培养与提高，也要重视四五十岁功成名就的老教师们作用的发挥。这个问题学校领导在和有关代表团讨论的时候也交换了一些意见，准备采取一些措施来回应这方面的要求。

4、用振奋人心的目标凝聚人心，培育大学文化。在讨论中，有代表提出，要通过学校规划的制定，年度任务的落实，从文化建设的高度形成全校师生员工共同的愿景。**形成人人受到尊重，人人得到发展的良好局面，使共同利益和个人利益都得到实现。**这个意见是很有见地的。要继续深化校内管理体制和机制改革，通过完善目标考核管理、推进管理创新、增强服务意识来提高管理效率，激发办学活力。同时，把提升管理水平作为培育和改善大学文化的重要手段和深厚土壤。

第二，真抓实干，形成抢抓落实、奋勇争先的精神状态

做好2011年的各项工作，推进学校事业又好又快发展，很重要的一点就是要有一种好的精神状态。

一是发扬进取精神，强化执行能力。“三分谋略、七分执行”。各责任单位在教代会结束以后要根据下达的目标和任务，加以细化，保证学校决策的落实。同时要改变工作作风，强化服务意识，增强各部门，各单位的责任心和自觉性。要进一步加大督查督办

工作力度，增强各部门和全体干部工作的责任心和自觉性，提升干部执行力。

二是发扬创新精神，创新工作方法。方法得当，事半功倍。

工作不可避免地要遇到一些新情况，新问题、新矛盾。做工作要善于审时度势、把握全局、突出重点、协调各方，既要讲原则性，又要讲灵活性，做到决策有新思维，工作有新思路，落实有新举措，实施有新方法，善于出新招、抓关键。每位教职工都要对自己的工作负责，进行认真的钻研，认真的思考，提升谋事干事的能力，在自己的岗位上有所作为，有更大的作为。

三是发扬奉献精神，勇于担当负责。勇于负责是抓好落实的关键。每一名教职员工都要以矿大的发展为己任，用心、用情、用劲抓好每一项工作的落实。要做到坚守岗位、尽职尽责、勇挑重担、真抓实干，要做到**关键时刻敢于负责、重大问题勇于担当**，要做到接受任务不找借口、执行任务不讲困难、完成任务不遗余力，全力以赴、锲而不舍地把工作抓紧、抓实、抓好。我们要不回避矛盾、不绕道而行，扎实完成学校安排的各项工作。

各位代表，同志们！学校在“十二五”期间的改革和发展的蓝图已经基本绘就，但实现建设“特色鲜明、国际一流的高水平矿业大学”的目标还任重道远。希望全体代表和广大教职员工以此次教代会为新的起点，真抓实干，团结拼搏，全面推进学校的各项改革与事业发展，努力实现规划的各项任务，以扎扎实实的工作和优异的办学成绩，谱写矿业大学新的璀璨篇章！