

目

录

| | |
|----------------------------------|----------|
| 理性的思考与实践的追求——《张晓琪教育文论》序 | 唐之享(1) |
|----------------------------------|----------|

思维篇

| | |
|-----------------------------|--------|
| 论市场经济背景下大学校长的首要任务 | (1) |
| 组建大学首要的是转变观念 | (12) |
| 正确认识和处理我院办学中的十大关系 | (16) |
| 要树立与我院改革和发展相适应的十大新观念 | (32) |
| 新形势下高校办学要注重“十大结合” | (36) |
| 关于加强我校精神文明建设的十条意见 | (45) |
| 办学理念特色论 | (59) |
| 高校建设必须牢固树立“六个第一”的思想 | (64) |
| 解放思想和增强团结是提高核心竞争力的基础 | (67) |
| 思想大解放、凝聚力大提高是夺取新胜利的关键 | (73) |
| 实现跨越式发展必须依靠改革 | (77) |
| 对高校党风廉政建设工作思考 | (80) |
| 高校必须把党风廉政建设作为系统工程来抓 | (87) |
| 学校建设要在不断地总结中创新 | (90) |
| 要不断深化精神文明建设 | (94) |

| | |
|---------------------------------------|-------|
| 实践是学习贯彻“三个代表”的根本落脚点 | (96) |
| 共产党人要忠实实践“三个代表”重要思想 | (98) |
| 与时俱进 开拓创新 做“三个代表”重要思想的 忠实实践者 | (103) |
| “三讲”教育是加强高校政治文明和精神文明的重要 途径 | (106) |
| 要用特殊政策建设好师资队伍 | (111) |
| 落实师资队伍建设的战略主张 | (117) |
| 不断深化办学思路的创新 | (120) |
| 创新型人才培养的探索与实践 | (124) |
| 包装强国 教育先行 | (133) |
| 发展包装教育 实现包装强国目标 | (137) |
| 21 世纪中国包装印刷技术及市场走向探析 | (144) |

实 践 篇

| | |
|--------------------------|-------|
| 如何当好高校一把手 | (149) |
| 五年院长工作的述职与反思 | (152) |
| 四年发展历程的回顾与思考 | (165) |
| 对当前学校发展中有关问题的理性思考 | (175) |
| 论学院办学思路的基本内涵 | (178) |
| 学科建设特色论 | (185) |
| 办学思路盘点 | (192) |
| 高校领导应成为实践“三个代表”的典范 | (196) |
| 共产党员要在学校建设中发挥模范作用 | (202) |
| 确保“三个到位” 落实“三个一切” | (207) |

| | |
|-----------------------------|-------|
| 提高思想认识是推动学校发展的前提 | (216) |
| 实施“高层次人才工程”是学校发展的关键 | (220) |
| 必须下大力气解决好高校发展中的“五大问题” | (226) |
| 建设系统工程 提高教学质量 | (229) |
| 人才培养 师德为先 | (241) |
| 坚持人才是第一资源 加强师资队伍建设 | (243) |
| 借社会力量兴校办学 | (257) |
| 高校要充分发挥共青团的重大作用 | (266) |
| 加强大学生心理健康教育刻不容缓 | (269) |
| 要切实加强现代包装人才培养的研究与实践 | (272) |
| 确保申硕成功的三个问题 | (277) |
| 取得硕士授予权后的内心感言 | (286) |

方 法 篇

| | |
|---------------------------|-------|
| 学生干部工作方法论 | (290) |
| 德法并重 推动依法办学进程 | (311) |
| 学位建设要讲团结、讲实力、讲辩证法 | (316) |
| 深化学生素质教育要抓住四个重要环节 | (321) |
| 加强和改进大学生思想政治工作的两个关键 | (323) |
| 高校思想政治工作要突出“四个坚持” | (328) |
| 毕业生就业要妥善处理好“三个关系” | (330) |
| 刍议研究生成才的基本要求 | (332) |
| 加强公德教育 提高学生素质 | (335) |
| 加强实践教学 推动创新教育 | (337) |
| 创建稳定的教学实践创新基地 | (349) |

| | |
|----------------------------|-------|
| 加强校风建设必须抓住三个关键 | (354) |
| 大学新生应加强思想上的“三个转化” | (361) |
| 大学新生要用心思考成长中的重大问题 | (363) |
| 学位建设要在四个方面下工夫 | (366) |
| 加强实习工作管理 确保实践性教学落到实处 | (370) |
| 要把包装做大做实做强 | (372) |
| 高校学术期刊应坚持高品位 | (374) |
| “六个坚持”是高校发展的制胜法宝 | (376) |

绩 效 篇

| | |
|--------------------------|-------|
| “特色突破”：地方院校发展活动的典型 | (379) |
| “这就是跨越式发展” | (385) |
| 奇迹背后的故事 | (387) |
| 创新思路 盘活资源 | (403) |
| 浮天沧海远 万里眼中明 | (406) |
| 发展才是硬道理 | (412) |
| 中国包装人才摇篮曲 | (417) |
| 创新——学校发展的灵魂 | (431) |
| 后 记 | (436) |

理性的思考和实践的追求

——《张晓琪教育文论序》

(一)

晓琪院长从上个世纪90年代初起就一直效力于株洲工学院，从副院长到院长，又到今天在这所学校基础上筹建的湖南工业大学的校务委员会主任。这所学校办学的时间不长，规模也算不上很大，但从1995年开始却在我省的高等教育领域形成了不一般的影响。我近几年去过这所学校多次，总的感觉是，每次去都会有一些新感受和新思考，这种“新”，不只是校园建设的新变化和新气象，让人印象最深刻的，当是学校在办学理念中总是注入着新内容，并由此使学校不断地取得了办学的新成果。我曾经和很多同志说过：一所高校发展得快不快，好不好，并不完全决定于它的办学基础和办学时间，重要的在于是否具有与时俱进的教育理念和强大的核心竞争力。省内外很多高校这几年也有不少人到株洲工学院参观学习，大家都感觉这所学校持续的跨越式发展模式给人一种很深刻的启示。

（二）

中国改革开放的总设计师邓小平说过：“一个学校的发展关键是要选好领导班子，特别是班子中的班长。”推而言之，高校的校长在办学中的作用至关重要。校长是学校的“灵魂”，校长在办学思想中对办学的目标设计、价值追求、角色定位等问题的理性思考，对一所学校的建设与发展具有重要的选择与定向、激励与调控作用，纵观中外有特色、有活力的高校，莫不如此。实践证明，校长有什么样的教育理念，师生才会有什么样的教育实践，学校才会有什么样的教育追求。所以我们说，一个好的校长应该是综合素质很高的学问家、政治家和教育家，他（她）肩负着时代的重任和全校师生的厚望，时刻都要善于面对国家、社会、市场的发展需求，深层次思考新问题、提出新思路、创造新方法、开拓新方向，需要长于用先进的理念和创新的思维把不同思想、文化、专业背景的知识分子凝聚在一个目标下，把作为个体的人力资源升华成一种强大的亲和力和战斗力，从而实现理性思考下的实践追求，实现“思”与“行”的和谐统一。株洲工学院的跨越式发展，很大程度上就得益于晓琪院长娴熟自如地运用了这种技巧。

（三）

结集出版的《张晓琪教育文论》，无论是长文，还是短述，每一篇都是作者创新思维中跳跃的火花，同时也是株洲工学院在教育长河中劈波前行的浪花。有教育专家认为，高校的办学理念是教育价值取向的集中表现，长期积累也就形成了一所大学的办

学思想和文化底蕴。因此，一个大学校长，除了必须具备渊博的文化知识、完善的人格特征、高尚的道德品质和出色的管理才能之外，最重要的是必须要有思想，有创新的思想，有与时俱进的创新的思维。校长的思想，是一所高校办学理念形成的重要基础，古人云：“善启迪人心者，当因其明而渐通也”，说的就是这个道理，《张晓琪教育文论》给人最大的启迪也就是：一个大学校长到底应该怎样创新自己的思路。

品读晓琪院长的教育文论，让人感觉很清新、很贴近，这种清新源于他文论中对高等教育发展以及高校管理的独特思考，这种贴近源于他在株洲工学院的个性建设中给人一种高校发展共性上的深刻启示。这些，为高校管理者，为高等教育工作者提供了难得的借鉴。

是为序。

唐之享

2005年3月于长沙

（序言作者系原湖南省人民政府副省长；现任湖南省人大常委会副主任，湖南师范大学教授、博士生导师）

论市场经济背景下大学校长的首要任务

(2002年1月10日)

经济全球化是当今世界发展的总体趋势。中国已加入 WTO，并以全新姿态融入经济全球化的进程当中，受这一大背景的影响，作为国民经济和社会发展的重要组成部分，我国的高等教育必将随着西方教育的涌入以及我国文化服务行业的逐步开放，在模式、内容、运作方式上既迎来新的发展机遇，又遭遇前所未有的挑战。高等院校作为高等教育的主要载体和平台，人才、资源、市场面临着越来越激烈的竞争，理念、体制、结构也面临新的变革和调整。面对这一新的形势和新的变革，大学校（院）长当务之急是认清形势、更新观念，尽快实现传统思维方式的“脱壳”和管理理念的“换脑”，准确把握社会脉搏，直接面对市场办学。

一、经济全球化的新特征决定了高等教育的新走向，“市场”因此成为高等院校办学的“主战场”

经济全球化的重要标志就是先进的生产方式和政治、经济、社会组织方式的全球性扩散，其国际法则就是全面开放、资源统合和全球联邦，这种全球化发展模式为我国高等教育带来的直接

的、积极的影响：一是可以利用国外的教育资源实现人才质量的提高；二是可以借鉴国外先进的教育理念和人才培养模式推动高等教育的改革；三是可以通过外资企业的扩张，加速教育市场的培植，但与此同时，生源的国际流动、跨国办学的开展、教育资源的共享，也使我国教育市场，尤其是高等教育市场面临直接的瓜分，在这一利弊并存的形势下，如何扩大高校在教育市场上占有的份额，是当前高校校（院）长面临的最迫切、最紧要的问题。因此，大学校（院）长首先必须高屋建瓴、高瞻远瞩、关注形势、直击市场，准确把握经济全球化背景下高等教育的四大新走向：

1. 高等教育对象上的大众化趋势。

美国著名教育社会学家马丁·特罗认为，整个高等教育发展可以划分为三个阶段：毛入学率低于 15% 为英才教育阶段；15% ~ 50% 为大众化教育阶段；50% 以上为普及化阶段。从我国“九五”期间高等教育发展的状况和“十五”高等教育发展规划来分析，我国高等教育正在走向大众化、普及化。据统计，1995—1998年全国招生增长率仅为 4.4%，而 1999 年同比增长迅速提高到 42.9%；2000 年以来，高考升学率不断提高，一些省份已达到 80% 以上，全国平均升学率也突破 60%。据专家预测，到 2010 年我国高等教育总规模将达到 1700 万人，“十五”期间头三年规模扩张速度将达 20% ~ 30%，由此可见，普及高等教育，已成为我国提高国民整体素质、加快社会发展步伐的重大决策，这一决策为高校（院）长提出了第一个思考，那就是用什么样的办法抢夺更大份额的“蛋糕”？

2. 高等教育功能上的社会化趋势。

随着计划经济体制的彻底变革和市场经济的不断完善，我国的高等教育也经历着一个重要转型，那就是从单一的计划机制为主要内涵的“行政控制”过渡到以多元的社会需求为主要内涵的“市场调节”。过去，高校隶属于政府，办学的主体是国家及其教育管理部门，政府与学校以及用人单位之间的关系为领导与被领导、管理与被管理、指挥与被指挥的隶属关系，市场完全被隔离在高校之外，从学校设置、专业构筑、招生计划、教学管理、培养模式、毕业分配、人事配置、资金投入上，高校完全处于被动和服从地位。随着改革的不断深入，这种近乎垄断、封闭、千篇一律的办学体制终于从传统的桎梏中挣脱出来，高等教育和高校发展已经开始遵循由市场来配置社会经济资源的运行规则及“适者生存、不适者淘汰”的市场法则，从教育功能而言，其服务性、社会性、市场性越来越明显，现代高校的本质已经转变为市场、社会需求导向下传播、应用、融合和创新知识的高等学府。这一本质转变为高校（院）长提出的又一个思考是：用什么样的办法才能使高校的发展适应社会的需要？

3. 高等教育范畴上的国际化趋势。

“教育服务”是关贸总协定的重要内容，中国加入 WTO 后，必须遵循这样一条原则：政府下放办学权利，逐步取消限制性的教育法律和法规，开放教育市场，最终在全球范围内形成自由、开放的教育市场。也就是说，包括高等教育在内的中国教育事业，任何 WTO 成员都有权参与竞争和经营，这种开放的高等教育格局，一方面突破了我国原有的高校办学模式，有利于高校拓展国际空间，建立广泛的教育关系网络，另一方面又使我国的高等教育置于全球社会的总体发展潮流中，使本已激烈的教育资源

竞争面临来自国际社会更多、更强的竞争对手。这一国际化趋势为高校校（院）长提出的另一个思考是：用什么样的办法与来渍世界各国的强手抗衡，保住或扩大自己的生存空间？

4. 高等教育走向上的产业化趋势。

有专家指出：教育是人的社会化和文化再生产的场所。作为一种特殊产品的生产场所，高等教育具有很强的产业属性，这种属性主要表现在政府、社会、组织、个人把教育作为一种产业进行投资和经营，因此带动了教育及相关产业的迅速发展。在西方发达国家，教育产业已成为国家的支柱产业之一。尽管我国的高等教育受计划经济时代“国有政办”的影响，产业化进程相对缓慢，但近年来，通过发展教育产业拉动内需已成为不争的事实。据国家统计局对我国城镇居民储蓄动机的调查报告，我国家庭存款中44%为教育储备金，1998年，北京、上海、重庆、广州等8大城市的家庭收入中，有28.6%用于支付子女的大学开支，2002年，我国高等学校在校生的教育消费总额已突破400亿元，目前，我国的一些商业银行、社会机构、企业公司都把高校作为投资的首选目标。把高等教育作为一种产业来投资和经营，不仅激活了教育经费，促进了高校发展，同时也使教育的投入出现社会化、多元化趋势。这一新的消费格局和投资理念，为高校校（院）长提出了新的思考：用什么样的办法导入资本市场机制，吸引更多更广泛的教育资源？

二、高等教育的新走向提出了高校发展的新课题，“市场”因此成为大学校（院）长进攻的“主目标”

高等教育的新走向，归根结底就是解决好“市场”问题，即如何根据市场需要、依照市场规律、遵循市场法则、跟踪市场动

态把学校办好、办活，实现跨越式、可持续发展目标。作为一校之长，在市场业已成为高等教育和高校发展主要杠杆的新形势下，其主要任务已经不是传统意义上的教育家、管理者、指挥家，而应从校内转向社会、从管理转向经营、从指挥走向谋划，切实研究并解决好高校办学中的四大新问题：

（一）是要重视竞争法则，解决好生源市场

市场竞争的重要法则就是“择优汰劣”。目前，高校办学的主体已由传统理念上的教师转向学校赖以生存的学生。作为高校生存的依托和价值的外化，生源的主体作用显得越来越突出。教育的大众化和择校的自主化打破了高校的固有格局，使生源竞争趋近白热化。从目前招生情况分析，专科学校生源普遍不足已成为事实，一般本科院校生源市场也显露危机，名牌高校纷纷悬赏抢夺优秀生源渐成风气，高校已经逐渐失去“不愁学生不进门”的自大与优越。随着经济全球化的浪潮，国际竞争者涌入中国的教育市场，一场没有硝烟的生源大战已经拉开序幕。在此状况下，大学校（院）长必须有足够的思想准备，面对市场的残酷与无情，从办学特色和人才特质上加强生源市场的培植。

1. 要突出特色，实现学科布局风格化，以专业“亮点”吸引生源。

长期以来，我国高校在建设与发展中都强调“大则全”、“小而全”，不论大小高校，都追求“学科”的宽泛和专业的齐备，“千篇一律”、“千校一面”现象比较严重。因此，一个学校的学科建设、专业设置要做到“有所为，有所不为”。注重突出风格，强调特色，不求最大，但求最好，人无我有，人有我精，形成自己的名学科、名专业，突出自己的“亮点”和“特色”，从而提

高学校的吸引力和竞争力。

2. 要突出特质,实现人才培养现代化,以质量“亮点”吸引生源。

多元化、个性化的人才素质以及创造型、复合型的人才格局是现代对人才的基本要求,因此,素质教育尤其是创新教育成为了当前高校人才培养的重要内容。一所高校能否受到社会、家长、学生的青睐,最直接的检验标准就是她培养的人才能不能找到工作,找到了什么样的工作,而要提高学生的就业率和就业的质量,关键在于人才质量。因此,一校之长首先必须树立质量意识和素质观念,要通过人才培养体系、人才质量观念、教学方法、教学手段、教学实践环节的改革,加强大学生人格、知识、能力的全面培养,实现“理论与实践结合”,“知识与能力并重”的培养目标。我院近年来本科学生就业一次性到位率始终保持在95%以上,就是注重了大学生崇高人格、优秀品德、扎实功底、综合素质的培养,尤其是通过创立中山包装学院,以“3+1”模式强化了学生的实践能力和创新能力以及职业阅历、岗前经验的培养。

(二) 要强化竞争观念,解决好学生就业市场

学生就是产品,最终需进入市场并接受市场的严格检验,在就业模式由计划经济的“统包统分”向市场经济的“双向选择”转变后,就业市场的宽与窄,就业比例的大与小,就业质量的高与低,成为社会、家长、学生衡量高校办学水平和自主择校的重要标准。而目前,国企改革尚未走出困境,下岗问题仍很突出,这一切都使高等教育的日益普及与就业市场的需求形成显著矛盾,2000年我国新增就业机会约600万个,但劳动力供给约达

1290 万人，除北京、上海、江苏、广东等沿海发达地区外，其他省区大学生就业市场供过于求，成为围绕各大高校和大学生本身的严重问题。在就业问题上政府已失去行政干预职能的前提下，市场已经成为高校办学的根本导向。因此，大学校（院）长必须加强就业制度的研究和就业市场的开拓，通过就业机制市场化，合理配置毕业生就业资源；通过就业渠道多元化，拓展毕业生就业形式；通过就业指导专业化，更新毕业生就业观念；通过就业服务网络化，培植毕业生就业市场；通过就业关系法制化，规范毕业生就业行为。我院从 1995 年开始成立了毕业生就业指导中心，相继开辟了五大毕业生就业市场。

（三）要导入竞争机制，解决好师资培育市场

经济全球化的一个重要标志就是人才的自由流动和跨国界使用。过去，由于受计划经济的影响，高校教师很少流动，他们终身为一所学校服务，并以人事关系的法定方式对学校负责，市场经济启动后，教师与学校之间的关系发生了历史性的变革，双方以一种平等自愿的协议方式确立起新的劳动关系，自由度、自主性日益增强，高校的人才竞争到了“千金难求一将”的白热化程度，经济全球化要求高等教育面向世界、面向未来，其重要内涵是高校的人力资源和人才资本将为国际共享。因此，一校之长必须导入市场机制，不仅要留住人才，还要想方设法引进人才，这种市场机制的实质就是要建立起现代用人制度、更新人才观念、理顺人才关系并合理运用市场规则和经济手段形成亲和力、吸引力、凝聚力，在跨越国界、跨越民族、跨越文化的国际大背景下，一方面稳定和提高现有师资队伍，另一方面挖掘、利用和引进国内外优秀的人才资源。

（四）要把握竞争机遇，解决好资金来源市场

经济全球化给中国高等教育带来的最大发展机遇就是对教育投资意识的强化和大量国外资金的进入，但与此同时，教育市场的国际化也使大量资金外流，据统计，2001年，我国社会力量教育投资能力在1000亿美元以上，而我国出国留学的外流资金也达到近500亿美元。在如此巨大的“吞吐量”面前，高校具有巨大的融资空间，因此，大学校（院）长必须摒弃过去那种向政府“等靠要”的依赖思想，盘活存量、扩张资源，扩大“横向经费”的渠道，通过加强外资引进，争取社会力量办学；加强联合协作，争取企业支持；密切银校合作，扩大教育信贷；加强成果转化，加大科技创收；加强股份制探索，拓展融资渠道等多元化方式，广纳资金、广开财路，借壳筹资，借鸡生蛋，切实解决好资金来源市场。

三、高校发展的新课题导入了高等教育的新思维，“市场”因此成为高校改革与发展的“主杠杆”

面向市场办学是新形势下大学校（院）长的首要任务，同时也是高校建设、改革、发展的“指挥棒”，换言之，高校的可持续发展需要的是以市场为导向的新思维和新战略，对大学校（院）长而言，其关键是面向市场，实现观念上的四大新转变：

1. 在社会关系上，实现从“服务上级”到“服务社会”的转变。

计划经济条件下，我国的高等教育模式为“国有政办”，政府与学校是管理与被管理的上下级关系，高校的内在动力主要表现在如何按照“上级”的意图完成下达的任务，而社会与市场并不直接与高校产生直接的、必然的联系，学校的职能就是服务于

政府。

高校实行市场化运作模式，无论政府、企事业单位、社会团体、行业、部门还是学生个体，都已成为高校显形的或潜在的投资、支持者或消费者（人才消费），他们是高校的“客户”和“上帝”，是高校直接的服务对象，因此，只有根据不同“客户”的需求变化，为他们提供优质、实效、满意的服务，才能为高校的发展争取广泛的社会依托和动力支持。

2. 在发展定位上，实现从“注重学科”到“注重学问”的转变。

我国的高校历年注重学科建设并将此作为学校建设的全局性、基础性工作。人才培养模式、专业布局规划、课程建设格局、师资队伍组建、学术梯队构筑、科学研究重心都是围绕“学科”这一中心来开展。这固然重要，但只重学科建设，不顾社会需求，只讲学科的重要性，不讲人才的适应性现象，使一些专业人才严重过剩，而某些专业出现人才“空洞”，因此，在市场经济走向成熟、人才需求千形百样的新形势下，高校在发展定位上，必须坚持以“市场为导向”，根据社会需求状况和不断变化的新情况，科学、合理、统筹地配置教育资源，时刻注重我们培养的学生具有什么样的学问，具有哪些深受社会和市场欢迎的学问，要根据社会调查和市场信息反馈，适时充实、调整、扩展“学问”的内涵与外延。作为校长，在注重抓好学科建设的同时，更要注重科技成果的转化，为市场经济服务。

3. 在办学实力上，实现从“追求规模”到“追求规格”的转变。

我国的高等教育存在一个严重的误区，那就是评价一所高校

的办学实力，往往注重这所学校有多大的规模，包括占地面积、办学历史、师资人数、学生数量甚至是校名称谓，这一认识上的误区导致不少学校片面地追求“大”和“全”，从而造成不顾客观条件，一味求大，不顾市场需要，一味求全的办学导向。事实上，市场经济的法则不是讲求外在的存量，而是讲求内在的质量。客观而公正地评价一所高校，标准在于学校的办学水平和人才培养质量，也就是办学的规格、人才的规格、为社会创造价值的规格等等，因此，大学校（院）长在办学规划中，必须把“规格”二字放在首位。

4. 在内在动力上，实现从“政府供给”到“社会供求”的转变。

长期以来，我国的高等教育实行“政府供给”制，政府是高校的“银行”，高校在制订发展规划、调整办学思路、加强基础设施建设、推行改革举措时，主要依据是“国家拨款情况”，也就是说，国家给多少钱，高校办多少事，“国家投入”成为高校办学的最大动力，因此，政府供给的多与少，直接关系或制约高等教育的规划、规模、结构、速度、质量和效益，这种体制在一定程度上影响了高等教育的整体规划和布局，影响了高等学校的自主办学。市场经济条件下，虽然高等院校大多仍属“国有”，“政府供给”依然成为高校建设、发展与改革的重要来源，但高校制定政策的依据和内在发展的动力必须以“社会供求”为主导，也就是说，社会、市场对人才的需求数量、需求层次、需求特点、需求领域成为高等教育和高校建设的“领航灯塔”，因此，一校之长在学校的规模、布局、速度、结构以及人才培养模式、学科专业建设、课程体系改革、内部管理体制等重大问题上，必须充分

考虑人民群众的教育需求，充分考虑市场的多面需求，充分考虑经济发展状况、行业人才特征、地域需求差异，适时确定和调整建设、改革、发展规划和策略。

组建大学首要的是转变观念

(2004年11月11日)

从2003年9月省政府决定在株洲工学院的基础上组建湖南工业大学以来，为了学校的筹建，我们历尽了万苦千辛，在国家教育部对高校升格严格控制的严峻形势下，8月18日，终于取得了教育部同意筹建湖南工业大学的一纸批文！这不仅证明了教育部对我校办学实力和办学水平的初步认可，更重要的，是使合并组建工作取得了实质性突破，并为全校师生注入了一种为之奋斗的不竭动力。

由学院向大学的升格，不是简单地换个校名，而是办学格局的大调整，办学层次的大提升，面对这样的机遇，我们必须强化意识，转变观念，从思想上、理念上、行动上真正实现实质性转变。要确保去“筹”评估一举通过，全面建设好湖南工业大学，我们必须高度重视并切实解决“四个问题”：

观念是行动的先导。办什么样的事业，成功与否，首先在于是否具有指导这种事业进步的、创新观念。迎评去“筹”，对我们在座各位来说，都是一种新挑战、新事业。因此，从现在开始，每个人都必须从观念上做到三个强化：

一是要强化“大学观念”和“大学意识”，把认识提高到“办好大学”这个高度上来。办大学不同于办高职，不同于办专科，也不同于办一般单科性本科院校，要办好大学，我们必须明确“大学”设置条件、树立“大学”办学理念、建立“大学”工作机制、探索“大学”建设模式、确立“大学”发展目标、塑造“大学”文化精神，也就是要解决好建设什么样的湖南工业大学和怎样建设好湖南工业大学的问题，具体而言，从现在开始，我们必须努力实现四个转变：一是由一般性、专科性办学格局向本科综合性办学格局转变；二是由教学型学院向教学科研型大学转变；三是由本科教育为主向“固本强研”转变；四是由以专业建设为中心向以学科建设为中心转变。只有不断地强化“大学观念”和“大学意识”，我们才能在最短时间内实现以上四个转变，把湖南工业大学办好，办出特色，办出水平，办出影响。

二是要强化“全局观念”和“团结意识”，把人心凝聚到“湖南工大”这面旗帜下来。全局观念是运筹帷幄的基础，团结意识是事业成功的法宝。去“筹”评估，不是哪一所学校、哪一个部门、哪几个人的事，它是一盘棋、一曲戏、一种共同的事业，成功与否，关系的是学校的长远发展，是每个人的切身利益。对这一点，全校师生都要有清醒的认识，都要有高度的责任感、使命感、危机感，都要把“团结”作为一种品质和精神来塑造。增强团结，就是要实现“四个开创”：开创一种顾全大局、和谐融洽的整体局面，开创一种同舟共济、协同作战的工作格局，开创一种自觉维护改革、稳定与发展大局的主人翁精神，开创一种爱岗敬业、自觉奉献的良好风尚。团结，就是要形成一种声音，统一一个步调，凝成一种力量；团结，就是要做到一切不

利于去“筹”的话不说，一切不利于去“筹”的事不做；团结，就是要服从大方向、维护大局面、促进大发展。一个单位，不坚持团结，就没有合力，三校合并，不坚持团结，更没有未来。在学校筹建工作中，人人都是主人，人人都是力量，人人都是环境，因此要不断促进学校之间、部门之间、领导之间、群众之间、师生之间的大团结、大融合。只有团结，才能万众一心，只有团结，才能无往不利，只有团结，才能确保攻无不克、战无不胜！

三是要强化“评建观念”和“求同求胜意识”，把精力集中到迎评去“筹”这个目标上来。对教育部的去“筹”评估，我们的认识不能单单停留在“去掉一个筹字，注册正式校名”这个层面上，而应把评估视为促进建设与发展的难得机遇，当作提升办学水平的重要平台。去“筹”的过程是一个质变的过程，它的实质内涵是“以评促建、以评促改、以评促融、以评促管”，对这样一项具有重大现实意义和深远历史影响的工作，各级领导、全校师生必须高度重视、严肃对待，并且努力做到四个服从：一是各校区必须服从校务委员会的统一领导，大事集体研究、小事交心通气，要在校务委员会的统一部署下按照“评建方案”开展工作，确保“评建”工作的统一指挥。二是各类政策的制订必须服从评建工作的需要。完善老政策，出台新政策，都要突出一个导向，那就是有利于充分调动全校师生的积极性、主动性、创造性；有利于集中资源、智慧、力量，完善评建条件，增强评建动力；有利于三校之间的深层融合和湖南工业大学的长远发展。三是各项工作必须服从“中心工作”。“迎评促建”是当前甚至未来较长时间内的中心工作，这个中心一定要突出，不能动摇，谁动

摇或者偏离了这个中心，就是对历史不负责的行为。从现在开始，各级领导干部的工作重心都要转移到去“筹”评估上来，要集中精力抓大事、干实事。人才、设备、成果、资金等一切资源都要服从和服务于评建的需要，要集中一切人力、物力、财力、智力，下大力气创造最充分的评建条件。四是局部利益必须服从整体利益。全校上下一盘棋，这是去“筹”的最根本保证，大家都要站得高一点，想得多一点，看得远一点，要做到眼前利益服从长远利益、个人利益服从集体利益，局部利益服从整体利益，摒弃小思想、服从大方向，牺牲小利益、维护大局面，消解小恩怨，坚持大团结。少比点利益，多做点贡献，少计点得失，多担点责任，只有这样才能形成评建的好基础、好环境、好氛围。

正确认识和处理我院办学中的十大关系

(1996年2月5日)

近年来，我院教学科研和其他各项事业都有了迅速的发展，并取得了可喜成绩。全院教职工在各自岗位上，精神振奋，热情高涨，学院凝聚力和敬业爱校意识空前增强。然而，如何正确认识和处理我院改革中出现的新情况新问题，继续推进各项改革事业，特别是在社会主义市场经济条件下，如何安排规划好学院整个“九五”期间的改革与发展思路，这是摆在我们面前的重大问题。正确认识和妥善处理具有全局意义的十个问题，因此，显得尤其重要。

办学规模与办学效益的关系

教育的发展有其内在规律，办好高等教育要尊重高等教育自身的规律性，要处理好规模与效益的关系。适度的规模是产生最佳教育效益的物质保证。一方面，规模制约效益，规模过大或偏小，都会影响整个办学效益；另一方面，效益又对规模起调节作用，根据质量和效益状态主动地调整发展速度和发展规模。规模与效益是相互联系、相互制约、相互促进的辩证统一关系。

根据现有条件，我院将按照“适度规模、适当速度、结构优化、提高效益”的思路来发展自己，决不能不顾需要和可能，不顾目前办学条件，脱离我院具体实际，盲目铺设摊子，盲目引进人员，这样势必会影响教学质量，造成“欲速则不达”或者“大起大落”的后果；另一方面，如不抓住机遇求发展，创造条件上规模，也不能提高办学效益。

我们要从办学规模效益的高度，正确处理好眼前与长远、局部与整体、学校与社会的利益关系。在时效上，我们要处理好长期效益与短期效益的关系，要不断地增强我们的办学实力，决不能鼠目寸光，只看眼前利益。一味地拼设备，拼师资，涸泽而渔。在层次上，要处理好宏观效益与微观效益的关系，实质上是局部利益与整体利于的关系。重点要挖微观效益，使全院整体办学效益稳步提高。在内容上，我们要正确处理好经济效益和社会效益的关系，把二者结合起来处理问题。

提高我院的办学规模效益，今后要在如下五个方面下工夫：

一是专业规模效益。在这一点上，质的要求是专业设置要宽口径、厚基础、多方向、强实践；在量的要求上，一般说来，一个本科专业至少要招两个班，70~80人左右。

二是系级办学规模效益。一个系辖一个专业，人员和办公用房都要配备，相应增加了办学负担。要通过调整、重组等方式，使每个系辖有两个以上的专业或专业方向，从而挖掘办学潜力，形成系级办学规模效益。

三是教工队伍规模效益。目前教职工队伍结构不合理，教师人数较少，教师超负荷运转。这既不利于教师在教学上精益求精，也不利于教师的身心健康。今后的任务是减低职生比，提高

师生比，使师生比达到 1: 8 左右。在分流人员、引进人员、调整结构方面，政策上要坚定不移地向引进骨干教师倾斜。

四是教育资源合理配置的规模效益。80 年代“数量型”外延式发展模式带来的直接后果是人员结构比例失调，机构臃肿，人浮于事，苦乐不均，这些现象的存在，阻碍了规模效益的发挥。因此，必须进行一系列的体制改革和政策调整：如建立院内人才交流中心、在总务处实行“一处三制”的运行机制、在图书馆试行人员的优化组合、在校内实行职工内退制度以及下一步还要着手进行机构改革和人员分流等。

五是教育内部投资规模效益。在院内投资总量不大的情况下，分散投入不能产生集中效益，只能造成年年投入年年吃紧的恶性循环。要根据学校建设和发展的需要，分清轻重缓急，重点投入。

判断规模与效益的关系是否协调、办学的规模效益高不高，主要看五条：一是综合办学实力强不强；二是培养出来的人才质量好不好；三是科研成果及转化多不多；四是教职工积极性高不高；五是教育投入产出的比例大不大。

内涵与外延的关系

这里我们借助内涵和外延这一对经济学概念来分析挖掘学院内部潜力与联合办学问题。由于教育投入不足，我院的办学条件很不完善，队伍结构不太合理，还没有完全完成由专科到本科的过渡。因此，我们必须通过内部改革解决这些问题，走内涵发展的道路。又由于市场经济体制的确立，我院则必须主动服从和服务于经济建设这个中心，培养高质量的人才，转化高效益的成

果，因此我们必须通过厂校协作、联合办学解决自身难以解决的问题，走拓宽外延的道路。内涵与外延是联系在一起的。内涵为主，外延是内涵的补充。内涵主要是深化改革，挖掘潜力，提高效益，调动教职工积极性。外延主要是多方引进资金，拓宽联合办学渠道，支持学院的发展。

在发展内涵上，要着重抓五个方面的工作：

第一，要认真做好“教学第一线”这篇大文章，增强办学的后劲和实力，它包括优化师资素质、优化专业结构、优化教学内容和方法等。

第二，搞好机构、劳动、人事以及分配制度管理改革，减低人员经费开支，提高人力资源利用率。

第三，改进财务管理，提高财务资源利用率。

第四，搞好物力资源的管理与改革，提高物力资源利用率。

第五，适度扩大招生规模，争取“九五”期间取得硕士学位授予权，使学院跨上一个新台阶，提高教育资源利用率。

在拓宽外延上，我们已做了大量的工作，主要是建立了实习基地，设立了奖学金和奖教金，厂校科技攻关，协作单位无偿给学校办些实事等。今后要在外延上上层次、上水平：在引进资金上要有新突破；在培养人才的档次和规划上要有新突破；在与境外建立师资培训协作关系，定期派员研修上要有所突破；在承揽科研课题上要有所突破；在利用社会力量联合办学上要有所突破。

扩大外延需要学院与系、部、所“两个积极性”。要深化各系对外联合办学。如联合办某一专业，联合进行专业岗位培训等，各系、所也要在这方面开动脑筋，闯出新路。

重点建设与兼顾一般的关系

重点与非重点（即一般）是一对矛盾。就我们学校而言，重点是指影响长远、带动全局的“关节”问题，这些“关节”是我们建设的重点、投入的重点。不抓重点带不动一般，不区别重点与非重点就建立不起我们的政策。另一方面非重点也不是不重要，因为它是制约重点的因素，我们要用兼顾非重点的“两点论”去抓重点。解决重点问题必须要在它的对立面做文章，这样才能更好地保证和促进重点问题的解决。

如今学校百业待举，有许多基本办学条件急需创造。办学经费紧张成为制约学校发展的“瓶颈”因素。我们要把有限的资金用活、用好。因此必须抓准投入的重点、建设的重点。

一是资金投入重点。在保证人员工资和正常生活的前提下，学校资金要重点投入到实验仪器设备上，每年力争重点“武装”2~3个实验室，使其达到国家要求的标准。其次要重点投入到教学用房建设上，到1996年底要完成近7000平方米的新图书馆大楼，力争“九五”期间建成10000平方米的教学主楼。到本世纪末，基本上达到国家教委规定的本科办学条件。

二是建设重点学科。形成和弘扬包装特色，要拟定重点学科建设的规划，建立重点学科体系。1996年全院先确定2~3个重点学科，在师资、经费、培训、职称评聘等方面都要确保重点学科。1996年要开始启动申报硕士点的准备工作。

三是重点培养学术带头人。没有一批为学院“撑牌子”的名教授、名学术带头人，学校声誉就难以为大众所赞美。因此我们要有远见和决心抓这个重点，确立培养选拔带头人的规划、目标

和要求；制订培养学术带头人的所需物质条件和政策保证。如保证研修经费、支持专著论文出版、支持承接课题，到“九五”期末，使我院正教授达 20~30 人。

四是重点培养青年教师。我院 35 以下的青年教师占 65% 左右，是学校的未来和希望。我们要把培养青年教师作为跨世纪的人才工程来抓。我们鼓励教师敬业乐业、多出成果，不提倡教师“下海”创收；要不断提高学历层次；要每年选送几名到国外研修；要举办外语、计算机、教学法等方面的培训班；要每年选拔 4~5 名省级青年骨干教师，选拔 8~10 名攻读硕士、博士，强化激励措施，鼓励青年教师脱颖而出，造就我院自己的年轻教授，还要发挥中老年教师的传、帮、带作用。

毛泽东同志曾告诉我们：“在区别上建立我们的政策。”不区别重点与非重点，也就建立不起新的政策。我们进一步认为，没有重点就没有政策，没有重点投入就不会有大发展，就不可能隔几年上一个大台阶。我们要站在下世纪中叶的时间坐标系上来看待我们今天的工作。没有这种超前意识，我们的名教授出不来，我们学院的名声也就叫不响！我们要有这种责任感、紧迫感和危机感。

普通高等教育与成人高等教育的关系

普教与成教是我院办学的两大支柱，是我院办学的两种形式，两者相互促进，共同支撑着我院的教育事业；同时，我们还应该看到：普教是我院办学的主要支柱、主要形式，是学院教育的主体部分。近年来，成人教育在我院已成为一种重要的办学形式，而且发展很快，并为学院做出了很大的贡献，是我院整个教

育中不可缺少的必要的补充形式。

普教与成教都要加强管理，都要保证教学质量，在此前提下，统筹兼顾二者的关系。

一是要坚持“五条原则”：

1. 要保证把最优秀的教师安排到普教班上课。
2. 要把最佳上课时间安排给普教班。
3. 要重点保证普教班教材的到位率。
4. 要优先安排好普教的上机、实验和实习等环节。
5. 普教与成教的酬金分配要统筹考虑，导向上要有利于普教。

二是积极稳妥地发展成人教育。今后成人教育的发展，应遵守如下主要原则：

1. 围绕地方经济建设对人才的需求办学，主要发挥成教专业的规模效益；要加大对包装企事业单位培养人才的力度，发挥包装学科研究和教学的优势，为本行业服务。

2. 到 2000 年成教年招生规模控制在 820 人以内。

3. 成人教育专业由普教相应专业所在的单位举办或者建立成教学院，由该院统一承办。

4. 今后成教要逐步加强短期继续教育和社会联合举办成人教育。

5. 要处理好成教部、系、院在成教办学中的利益关系，调动各方面积极性。

院系两个办学积极性的关系

毛泽东同志说：“中央和地方两个积极性总比一个积极性

好。”我们现在也确实要发挥好、保护好院系两个办学积极性，使其互相促进。这里的关键在于合理划分院系两极办学中的责、权、利。

充分发挥系级办学积极性，这是学院的基础，是提高人才培养质量的关键。系级办学实力增强了，教师队伍稳定了，学院的综合办学实力就会随之而增强。同样，只有学院这棵大树根深杆壮，系才能枝繁叶茂；学院办学实力增强了，基本办学条件完善了，才有可能给系更多的利益。近几年学院需要集中财力办大事，因此，学院有适当的集中和统一。院、系办学权要积极妥善处理，决不能不讲统一，只求局部利益。在这一点上，全院上下要顾大局，识大体，支持学院办大事，个人要有敬业创业、乐于奉献的精神。

当前，我们要积极而有步骤的明确和扩大系级办学自主权：一是短训班主办权；二是预内拨款与预外创收的支配权；三是教研室、实验室主任的任免权；四是引进教师的初审权和业务考核权；五是调出教师初审权；六是联合办专业和系的主办权；七是招生计划的初拟权；八是毕业声就业趋向确定权；九是职称晋升向院推荐和初审权；十是教师教学任务安排权。

教风与学风的关系

教风与学风是一所学校办学水平、办学质量的外在表现形式。两者相互影响、相互促进、相互制约。

教风和学风建设是一个系统工程。在培养学生的过程中，教师起主导作用、关键作用。一所学校的教师具有什么样的教风，直接影响和制约着学风。教师通过言传身教、为人师表、教书育

人起着其他人无法替代的作用。具体表现为：一是潜移默化的作用。教师的严谨作风、风度仪表、言语行为、待人接物、工作责任心以及人格品德都对学生有深刻的影响。二是师范导向的作用。学生以教师为示范，教师教育活动的本身对学生就是导向，就是引导，“名师”与“高徒”就是如此的关系。三是“教师光环效应”十分明显。教师既要教书又育人，既传道又授业，既作“经师”又为“人师”。这种对学生的教育工作，对学生形成正确的人生观、价值观和世界观，对学风转变的作用是任何其他形式所不能代替的。因此，要充分发挥教风对学风的主导作用、导向作用。教学管理职能部门要狠抓教风带学风、促学风。广大教师在教风建设、学风建设中肩负重大历史责任，要完成这一职责，作为教育者要先受教育，提高自我素质和教学水平。

学风是学校精神文明的综合表现，反映学校学生的思想状况和精神风貌，是学校文化氛围的主要内涵。各级管理部门在转变学风、严格管理上，也肩负重要的历史责任。要把管理与育人、服务与育人有机地结合起来，培养良好的校风、学风，形成良好的育人环境。良好的学风反过来又促进和激发了教师的积极性和乐业情愫，起到了相长互补的作用。在教风和学风的关系上看，教书与育人既是教师的义务，更是教师的责任。在促进教风、学风转变上，在激发学生的成才热情上，教师的引导作用应有相应的措施来保证。

一是加强班主任制度。每一位教师都必须通过班主任岗位锻炼。

二是专业教研室与专业班级开展师生共建“教学相长工程”，拟出共建的有关条例或措施。如指导考研、指导设计、指导科技

发明、共同开发等等。

三是开展师生共创文明课堂活动，制定相应条例，研讨如何上好一堂课。

四是在实践环节上，把教书育人统一起来，把社会调查、教学实习结合起来，要求教师“两个任务一肩挑”，要求学生“两个报告一起交”，克服“两张皮”现象。

五是系总支要加强对学风教风的督察工作，要制订相应的条例，采取切实可行的措施抓教风和学风。今后在教师评优评先、职称晋升等方面对教风要有量化考核指标。

六是教学管理职能部门要着重抓教风，同时也要抓学风建设；学生管理职能部门及系统要着重抓学风，同时促教风建设。对此要有考核指标约束，形成一个齐抓共管的局面。

教学、管理、服务与创收的关系

教学、管理和服务是我们的本职工作，是党和国家赋予我们的责无旁贷的神圣职责。提高教学质量、服务质量和管理水平始终是我们的主要任务。要更好地完成这些任务，就必须形成教职工的凝聚力，但要防止主要靠创收刺激积极性的倾向。教学、管理、服务与创收要统筹协调、互相促进。搞好创收，不仅可以改善办学条件，还可以改善教职工福利待遇，有利于发挥教职工积极性，但要防止忽视或应付本职工作的倾向。

在完成本职工作和创收的关系上，要认真抓好如下几个主要问题：

1. 主要领导要把主要精力放在抓教学、抓管理和抓服务上，不能本末倒置。

2. 明确有偿服务和无偿服务的界限，建立起事业管理、企业管理以及事业单位企业化管理的不同管理体制和运行机制。

3. 创收不应该在学院预算经费上做文章、打主意，不能用工作之便“创收”，不能损害学校整体利益“创收”，不能采取弄虚作假手段“创收”。

4. 要处理好改善教职工福利待遇和留成一定比例发展基金的关系，不能采取吃光、用光、分光的“三光”政策。

5. 校部机关、处室因工作职能的创收，由原来的留成制或提成制改成按计划拨款制或奖励制。

6. 校部机关、处室要政企分开，院财务会计、审计人员不能在院内各单位兼任会计。机关与企业脱钩，主要从事管理和服务。

7. 对于因工作职能不能创收的校部机关以及基础课、公共课教学部门，实行分配上的适度倾斜。

教学、科研与校办企业的关系

教学、科研与产业是密切结合、互相促进的辩证统一关系。教学是学校的中心工作，学校的一切工作都要围绕这个中心，服务这个中心，而不能冲击、干扰这个中心；科研可以促进教学，先进的科技成果可以丰富教学内容，同时可以提高教学的学术水平。校办产业可以为教学提供实习场所，同时为教职工子女及家属就业提供机会。因此在实际工作中要把握好如下六点：

1. 在相当长一段时间内，我院应该坚持以教学为中心，大力加强和提高科研水平的办学指导方针。

2. 在发展校办产业的方针上，我院应该坚持在稳定现有基础

上求发展，这个发展主要靠自我滚动，靠开发投资少、见效快、技术含量高的新产品，要在挖潜减耗，开拓市场上下工夫而不能盲目铺摊子。产业只能是学校办学的一个补充。

3. 要在提倡广大教师参与科研的同时，充分发挥我院研究所的作用。要逐步充实一定数量的专职科研人员，健全专兼职结合的科技工作队伍。

4. 在已设立科研启动基金的基础上，增设重要学术活动基金和专著出版基金。把科研和学科建设、学术带头人的培养紧密结合起来。

5. 教研人员的科技成果优先转让给校办产业；校办产业在技术需求、人才需求上，优先在院内教研骨干中聘请技术顾问或优先以技术合股形式参与开发，真正发挥学院的人才和技术优势。

6. 要改革校办产业管理机制，理顺产权关系；理顺厂长、经理同校办企业的关系；理顺企业职工和企业、学校的关系，使校办企业真正成为自主经营、自负盈亏、自我发展、自我约束的新型企业。

教师与其他干部职工的关系

学校是一个大整体，是一个大系统，教师队伍和其他干部职工队伍是这个整体上不可缺少的部分，是这个大系统中不可缺少的子系统。他们通过教书育人、管理育人、服务育人等方式共同担负着培养“四有”新人的历史责任。他们各自以其独特的劳动方式和劳动成效去实现“育人”这一共同目标。因此，一所学校少不了干部、职工，也少不了教师，缺少任何一方都不能正常运转。教师与其他干部职工都是学校的主人、学校的财富。

另一方面，我们要在指导思想进一步明确教师是学校主体。学校以教学为中心，以培养社会主义的建设者和接班人为根本任务。这就决定了教师的劳动成果具有特别的含义，也就决定了教师在学院“三育人”体系中的突出地位。广大教职工要自觉地理解它，暂时不能理解的要加强学习，使自己的认识提高。学校要维护好主体，发挥好主体作用，否则即使有最好的设备、最高的服务水平，也出不了名教授，也叫不响校牌，充其量不过是办了一所高级宾馆或招待所。

在教师与其他干部、职工的关系上，我们首先要纠正两种倾向：

一是把教师与其他干部职工对立起来的倾向。只看到他们之间分工不同，而看不到教师也是工人阶级中的一部分，看不到为教学服务和为教师服务是一致的，或者忽视干部职工在学校的重要作用。这是一种认识上的形而上学。另一种倾向是把教师与其他干部职工平分秋色，看成半斤八两。这是认识上的另一种形而上学。在这里，我要特别强调，围绕教学这个中心，突出教师这个主体，我们并不是说教学之外的人员不重要，丝毫没有这个意思。比如解放战争时，提出“一切为了前线”的口号，并不是毛主席所在的西柏坡不重要，也不是说后方不重要。“一切为了前线”真正的含义是战争胜负最后取决于前线将士的拼搏。取决于前线战事的好坏。再好的军事规划、战略战术、再好的后勤补给，如不能在前线兑现的话，一切都等于零。我们的教师就是学校这个战场上的前线将士。因此，我们在许多方面优先考虑教学这摊子，绝不是讲干部职工队伍就不重要了。要后方，就是为了服务前线，要干部与职工就是为了服务教学这个中心。同时，教

师们也要懂得打仗，没有后方的支持，哪会有前线的胜利！演出，没有后台的辛勤劳动，哪会有前台的出色表演！如果说学校演奏大合唱的话，那么，教师就是领唱者，教学就是主旋律。

在这一对关系或矛盾中，我们主张突出主体，统筹兼顾，相互理解，让广大教师与其他干部和职工共同演好学院这台戏。

物质文明建设与精神文明建设的关系

物质文明建设与精神文明建设是辩证统一的关系，物质文明建设是基础，精神文明建设是方向、是动力。物质文明建设制约精神文明建设，精神文明建设又对物质文明建设具有革命的能动作用。这种关系要求我们要“两手抓”，“两手都要硬”。我们要在认真抓好物质文明建设的同时，还要保持清醒头脑抓精神文明建设，要把精神文明建设放在战略地位来考虑。不要以为上了班，讲了课，搞了服务就万事大吉，而忽视了精神文明建设；也不要认为学生思想政治教育是哪一家哪一个部门的事，于己无关；更不能认为精神文明建设是软指标、软任务，把它看作包袱。这些都是人为地割裂了两者的关系，不利于形成良好的育人环境和成才氛围。

今后我院精神文明建设要在如下几个方面加大建设的力度和速度：

一是要把学校精神文明建设摆在特别的战略地位。这是由学校所担负的育人任务决定的，因此学校任何一个部门都是育人的环境，都是精神文明的窗口。要制定“党政一把手”抓精神文明建设的有关规定，真正落实把德育放在首位的方针，使智育教育与素质教育一致起来。

二是精神文明建设各类活动，要求实效、力戒形式主义，要吸引更多的人参与，要围绕教学这个中心，要服务育人这个目标，要加大知识含量和科技含量，要加大养成教育和公德教育的分量，使师生员工自觉地投入，并从中收到教益。

三是精神文明建设要在转变师生员工世界观、人生观和价值观上下工夫。在价值取向上要坚持“四个为本”，即共同价值理想以强国为本、人生价值取向以事业为本、主体价值取向以业绩为本、道德价值取向以诚信为本。在干部考核和党员考评时除了考核其德、能、勤、绩之外，我们学张家港市委的做法：“弘扬创业者，支持改革者，鞭挞空谈者，惩治腐败者，大胆起用开拓者。”坚决倡导能者上、平者让、庸者下、劣者汰的用人导向。在学生中要进一步完善微机综合测评，形成正确价值导向。

四是学校精神文明建设是学校民主治校结合起来，提高广大教职工的主动性、积极性和创造性。今后要广开言路、集思广益、畅通渠道，促进决策科学化与民主化。同时通过新闻发布会等形式，加强沟通，化解矛盾，理顺关系。

五是学校精神文明建设要把弘扬艰苦创业传统和坚持改革开放、大胆创新的时代精神结合起来。要处理好按劳取酬与无私奉献的关系，切忌把等价交换原则引入党内政治生活和本职工作中。要大力倡导团结务实、知难而进、艰苦创业、敢于争先的革命精神。要在广大教职工中深入开张学习张家港精神，在党员干部中开展学习孔繁森的活动，努力提高我院的精神文明建设水平。

以上十大关系即十大矛盾，是涉及我院建设与发展中的重大问题，对于这些问题的认识和处理，既对我们发展的速度与效益

有着明显的影响，也是对我们驾驭全局、开拓治校能力和水平的全面考验。能不能正确认识和妥善处理这十大关系，推动我院工作每隔几年上一个大台阶，归根结底在于人，关键在领导班子、干部队伍和职工队伍的积极性、凝聚力和创造精神。我们全体代表、全体共产党员和教职工同志们都要来研究和探讨这些问题，形成系统的、正确的认识，逐步妥善解决这些问题，从而推动我院改革和建设顺利进行，推动我院各项工作上一个大台阶。

要树立与我院改革和发展 相适应的十大新观念

(1996年6月26日)

刚刚取得本科教学合格证的我院，建设与改革，仍是千头万绪、百业待举。本世纪末摆在我们面前必须认真完成的有四大任务：一是“九七”并轨在即，学院各项工作都将接受市场经济的大检阅、大竞争、大调整。这既是不可多得的机遇，更是严峻的挑战；二是教学建设任务繁重，这是学院建设中的重中之重，既面临重重困难，也充满了新的希望和生机；三是内部管理体制改革要迈出决定性步伐，初步建立适应社会主义市场经济发展要求和符合高校内部管理规律的新体制，提高办学效益；四是联合办学在原有基础上要有新的重大突破。

处于世纪之交的我们，面临着繁重的建设任务和改革任务，要完成这些跨世纪的重大任务，首先必须解放思想、更新观念。最近省委决定在全省党员中开展以解放思想、转变观念为中心的“先导工程”和“领导班子创先进、领导干部做表率、共产党员当模范”为主题的“先锋工程”，我院要以此为契机，结合实际，在全院教职工中树立与改革和发展相适应的十大新观念。

第一，要树立教学质量是生命，提高教学质量才是硬道理的质量观念。奋斗在教学第一线的广大教师，要以此观念指导工作，并当作实现根本宗旨的神圣职责；全院各部门、全体教职工要自觉地服从和服务于提高教学质量这一中心环节。

第二，要树立主动找机遇、求发展、不进则退的危机观念。许多学校都在抢机遇，趁势而上；我们决不能满足于评估合格，安于现状，不思进取。应该乘评估合格的东风，进一步推动我院办学实力上台阶、上水平。不居安思危、奋发图强，我们就会落伍。

第三，要树立校兴我荣、校衰我耻的集体观念。我们每个人的前途和利益是和学院的发展联系在一起。每个党员、每个职工都要有为校争光、为校争名、为校分忧的责任和义务。这也是多年来我院形成并在新时期得到发扬光大的好传统、好作风，是我们继续前进的宝贵精神财富。

第四，要树立办学效益增长方式转变上的集约化观念，降耗增效、少投入多产出。学院每个部门都要厉行节约、讲究效率，都要遵守社会效益和经济效益最优化原则。要把有限的资金、资源用好、用活，用在刀刃上，坚决禁止和反对任何假公济私，化公为私，化大公为小私的个人主义、小团体主义和部门利己主义行为，争取整体上的最大效益。

第五，要树立任何时候都要讲政治的党性观念。高等教育有个为谁培养人，培养什么人的问题，这不仅是个人才质量问题，更是一个培养什么人才的方向问题。很显然，这是个政治问题。全体党员要在“三育人”的过程中身体力行，结合自己的岗位和工作，讲政治，讲原则，讲学习，讲服务，以培养“四有”新

人。这是坚定不移的党性和历史责任。

第六，要树立深入基层，当好公仆，领导就是服务的观念。这一点全院所有领导干部，尤其是院领导和处级干部，要问一问自己在这一方面做了没有，做了多少；究竟为学院大局服务了没有，服务了多少，服务的效果如何。这实际是一个工作作风问题。更是一个共产党员的世界观、人生观、价值观问题。全院上下务必有一个大的转变。

第七，要树立重政绩、唯才有位的用人观念。关于这一点，我们在河西会议上，就提出了要学习张家港市委的做法：“弘扬创业者，支持改革者，鞭挞空谈者，惩治腐败者，大胆起用开拓者。”一个人的位子如何，取决于“作为”的大小、政绩的优劣和工作的需要，取决于群众公认。

第八，要树立能上能下、多岗轮换、“人梯”光荣的进退观念。干部能上能下的问题，要现在着手，逐步解决；要加大干部多岗交流的力度，加强向教学第一线的充实和分流，这是组织对干部的关心和爱护。

第九，要树立在其位谋其政、无功便是过的功绩观念。近几年来，办实事、求实效已形成一种制度和风尚，群众反映良好。但对在其位不谋其政，或者乱谋政，不顾学院大局者仍然存在，群众有很大意见。功与过的观念要转变，没有“功”没有发展，就耽误了机遇，贻误了时间，单位的工作就落于人后，就是“过”。

第十，要树立敢于创新、敢于冒尖、优胜劣汰的竞争观念。要敢于走别人没走过的路，要年年有新招，要敢于争当排头兵，要逐步打破分配上的平均主义，要正确对待差别，消除在计划经

济时代形成的传统观念，学会在市场经济大潮中，保持心理的平衡，增强自我调节的功能。

解放思想，转变观念，关键在领导干部。努力建设高素质的干部队伍，思想政治建设始终要摆在首位。希望全体党员和党的领导干部，加强修养、大胆实践，积极投入到“先导工程”和“先锋工程”的创建活动中去，以夺取我院改革、发展和建设的新胜利。

新形势下高校办学要注重“十大结合”

(2002年10月4日)

面对瞬息万变的新世纪，面对经济全球化形势下新的竞争法则，高校正迎来广阔的生存空间和难得的发展机遇，但我们必须清醒地认识到，我们同时更面临着前所未有的危机和残酷严峻的挑战，具体表现在：一是高校体制的改革，全面打破原有竞争格局，一大批卓有实力的老牌院校已相继形成高校中的“航空母舰”，并以自己的悠久历史、雄厚实力、知名影响不断扩张市场、鲸吞弱小；另一方面，一大批办学时间不长、办学层次不高的年轻院校正在想方设法迎头赶上，合并、共建、联合、升格、改制一浪高过一浪，这些院校已成为一般本科院校的强劲对手；二是高等教育改革风起云涌，投资方式、招生办法、就业机制、人才培养模式、学科和专业建设思路等都逐步发生深刻变革，市场调节已取代行政控制，社会需求已取代计划需求；三是中国加入世贸组织后，政府必须下放办学权利，逐步取消限制性的教育法规和法律，开放教育市场，使本来竞争就已异常激烈的中国高等教育遭遇WTO成员的“蚕食”。形象一点说，就是“虎”已下山、“羊”已出圈、“狼”已过境。面对日益严峻的形势，我们需要做

的是冷静分析、沉着应对，抢先机、占主动、打硬仗，尽快实现办学中的十大结合：

一、在发展定位上，加强包装特色与专业建设的结合

我院是一所年轻的一般本科院校，吸引、占领、扩张市场的有效武器就是“特色办学”，中国有句古话，叫“瘦死的骆驼比马大”，如果在学科布局、专业设置、人才特征上与经验丰富、功底深厚的老牌院校比拼，其结果必然是“以卵击石”。因此，我们必须坚持、弘扬、突出“包装特色”。我们不能再死守“全国唯一从事包装教育的高等学府”这块招牌，现在，不少高校都已开始招收包装类专业学生，“全国唯一”的梦想正在逐步打破，但我们要积多年的办学经验和办学特色，把我院建设成“全国唯一全面从事包装教育的高等学府”，把学院办成包装学科最齐全、包装专业最突出、包装特色最显著的综合性大学，在包装教育界起到基地、核心、组织和龙头作用。这就要求我们做好两件事情：一是要进一步拓展包装学科的内涵和外延，开辟更多的包装性质的专业和方向，使学科和专业覆盖整个包装；二是要根据市场的需求，保持一些常规专业，但在常规专业的建设上，要注入“包装特色”，寻找专业与包装之间的结合点，使学生成为专业人才、包装人才的“双刃剑”。全院各教学院系必须加强“包装特色与专业建设相结合”的研究，并适时调整教学内容和人才培养模式。

二、在教育体系上，加强本土教育与国际教育的结合

我们过去培养学生，比较重视行业需要和中国现代化建设的

需要，也就是教学内容、知识结构、能力特长比较“中国化”，这固然重要，但随着中国改革开放的不断深入和经济全球化的发展趋势，我们培养的人才将越来越多地进入外国驻华机构、外资企业和公司甚至直接赴国外创业，我院设立的香港办事处正在与香港的一些机构洽谈，选派毕业生赴港就业。国外、境外的用人观念、用人标准与中国内陆存在不少差别，要适应人才的国际流动和国际市场竞争，我们必须加强“国际化教育”，目前，要着手解决的主要有三个方面的问题：一是教师要随时了解学科的国际前沿动态，加强知识更新，并结合专业的需求，将信息点、知识点传授给学生；二是要开展学科、专业间的国际交流，通过“走出去”、“请进来”的方式，加强知识结构、专业建设、人才培养上的国际接轨；三是要强化外语、计算机教学和学生创业能力的培养。只有这样，我们才能使学生不仅熟悉中国，也熟悉世界；不仅适应中国，也适应世界。

三、在教学形式上，加强理论教育与实践创新的结合

大学教育是国民教育的较高层次，在人才培养中，必须通过理论教育培养学生在学科、专业上的扎实知识功底和运用理论指导实际工作的能力，并通过实践手段解决传统教育模式中的“重理论轻实践，重动脑轻动手”的教育行为。理论与实践，二者必须齐头并进，不可或缺。要解决好这个问题，一方面是各教学院系要加强师资队伍整体素质和教学水平的提高，加强对学科、专业知识结构的研究与探索，加强基础性、实用性、专业性的理论教学，另一方面，要充分认识到实践教学环节的重要性，并采取行之有效的方法全面培养学生的创造精神、创业能力、创新水平，

要通过加强示范型、开放型、创新型实验室的建设，让学生有更多的时间、更多的机会动手操作、设计、制作；要进一步扩大和开辟学生创新实践基地。各教学院系都要走出去，与市场接轨，与企业联姻，理工院系的每一个专业至少要在校外开辟 2~3 个长期稳固的实践创新基地，用于学生的课程设计、毕业实习和毕业设计；文科院系也要建立起促进专业教学和人才培养的课外课堂、模拟课堂，不能让学生闭门造车、纸上谈兵，要营造学生学术、科研、创业、校园文化氛围，多渠道、多角度、多形式培养学生的实践能力、岗前经验、职业阅历和市场适应与竞争能力。

四、在人才培养上，加强共性培养与个性张扬的结合

共性培养是指要注重培养所有学生的基本政治素养、基本道德准则和行为规范、正确的世界观、价值观、人生观以及本学科、本专业的扎实的理论基础与合理的知识结构，在此基础上，因人而异、因材施教，注重对每个学生挖掘特质、培养特长、突出特征、张扬特性、彰显特智。因此，我们一方面必须改革学生管理办法，探索新形势下“共性与个性结合”的学生管理新思路、新途径、新举措，另一方面，各教学院系从大学一年级开始要对每个学生建立“个性培养”方案，千万不要用一个标准去培养学生，用一种模式去复制学生，只有这样，才能使每个学生在激烈的市场竞争中找到自己的生存空间和人生坐标。

五、在资金筹措上，加强国家投入与多元融资的结合

计划经济条件下，包括我院在内的所有高校完全根据“国家投入”来配置教育资源，制订发展方案。高校体制改革和市场经

济启动后，这种局面正在逐步打破，“国家投入”虽然仍成为高校经费来源的主体，但多元化融资已成为高校竞争的又一热点。我院近年来采取了很多措施引进外来资金支持或投资教育，如加强外资引进，争取社会力量办学；加强联合协作，争取企业支持；密切银校合作，扩大教育信贷；加强成果转化，加大科技创收等。由于我们动手比较早，取得的成效也很显著，但目前，各高校已纷纷行动，加入资金竞争行列，如设立驻京办事处、组建股份公司、引入外资搞建设等等。如何扩大资金来源市场，我想主要从三个方面入手：一是学院要想方设法，争取国家财政的更多投入，进一步协调好各部委及主管单位的关系；二是学院要投入更大力量，稳固和扩展融资渠道，广纳资金、广开财路；三是各处、系、院、所、中心要树立资金市场意识，也要走出去，争取社会资金办系、办学科、办专业、办研究所甚至投资进行人才储备。如果各二级单位总是盯着学院“拨款”，那与学院总是依靠“国家拨款”有什么区别？我们很多同志出过国，知道国外的大学很多都是私立的，靠的是财团、社会支持，我们为什么不能开辟这样的途径呢？因此，我希望大家不要总是想着怎样花钱，也要多想想怎么“进钱”。只有实现了“国家投入”和“多元融资”的结合，我们才能真正盘活资源、加速发展。

六、在指导思想，加强自主办学与开放办学的结合

开放，已成为高校办学的新旋律，这种开放包括办学思想、办学理念、办学方式、办学体系和教育资源、教育市场等。开放性办学为我们引入了新思维、新机制、新活力，但我们需要特别注意的是，开放必须有规范、有原则、有法制，也就是说，在开

放的同时要突出“自主办学”，要坚持四个不能改变：一是培养社会主义事业接班人的办学方针不能变；二是社会主义方向和共产主义信念不能变；三是办学的“主权”不能变；四是教师的主导作用和学生的主体作用不能变。如果只讲开放不顾原则，只求开放放弃“主权”，那学院寿终正寝也就时日不久了。

七、在发展模式上，加强规模扩张和规格提升的结合

我们不追求“大而全”，不片面强调“规模影响”，但如果总是在这几百亩土地上、十几个专业的圈子里守着摊子过日子，那未来的市场将会日益萎缩，因此，我们要加强规模的扩张，为什么？一是学院建设的需要，我们要建设，要扩展，必须有与之适应的空间；二是高等教育改革的需要。近几年，高校扩招的力度越来越大，招生形式越来越多，高校招生自主权不断放开，这是发展的大好机遇和黄金时期，不扩张就不能适应需要，不扩张就会坐失良机；三是高等教育总体发展的需要。我国高等教育总体的发展趋势是大众化、普及化，据专家预测，至2010年我国高等教育总规模将达到2300万人，按目前在册高校1080所计算，平均每所高校在校学生要突破2万人。如果不扩张，我们就分不到自己应得的那块“蛋糕”。当然，我这里说的“规模扩张”，不仅指占地面积，它应该包括学科覆盖范围、专业设置体系、师资规模及水平、在校学生人数等等，也就是说“规模扩张”是全方位的。我院正在酝酿兼并株洲师专、城建学校、财校等，正是基于这样一个出发点。

在扩张规模的同时，更重要的是要练好内功，提升规格，也就是要提高办学层次，通过办学层次的提高促进人才规格和为社

会创造价值的规格的提高。我院从 2000 年开始，举全院之力，加强硕士学位的申报工作，目的就在于提升办学层次，因此，各学位点、全院教职工，尤其是中层干部，一定要把学位建设作为大事来抓，不仅要确保硕士学位申报圆满成功，同时要提前加强博士点建设的研究和准备。只有实现了“规模扩张”和“规格提升”的结合，学校才有广阔的发展前景。

八、在师资培养上，加强专业才能与协调发展的结合

教师是办学的主导力量，要培养优秀的人才，办出一流的高校，首先要有一流的师资，因此必须加强人才引进和培养。教师队伍的培养要注重两个方面：一是培养教师的专业才能，这种专业才能包括对本学科、本专业发展动态的了解与研究、学科与知识结构的调整与探索、教学体系与教学内容的完善与更新、传授知识的方法与形式以及对学科、专业、课程自身的理解力、驾驭力、创造力。如果我们的老师自己也是“半桶水”，或者说最多只能成为传授书本知识的工具，那怎么能培养出优秀人才呢？所以，我们要加强教师的培养，尤其是在本专业领域的才能培养，要力争出名师、出大师。各教学院系、教务处、人事处要对教师提出具体要求，出台相关方案，不能让教师简单地完成工作量，而要加强教学质量、教学水平、教学效果的考核与评价，要经常组织教师开展教学研究，提高教学能力和水平。

教师在成为“专才”的同时，也要经过不断的磨炼，成为协调发展的“通才”。我们一些教师专业水平较高，但其他能力欠缺，如外语，看得懂但说不出、听不明；如计算机，知道一些皮毛和常识，但不能用计算机辅助教学，甚至连个多媒体课件也做

不出；还有协调能力、组织能力、表达能力、写作能力、动手能力、创造能力等等都亟待加强。

九、在科研开发上，加强课题数量与成果质量的结合

高校是现代高新科技的孵化器，科研能力、科研水平、科研成果成为直接衡量高校办学水平的重要指标，科研实力强不强，表现在“量”与“质”两个方面：“量大”说明科研学术气氛浓厚、涉及的研究领域宽广，“质高”则直接体现科研创造力，代表高校在“科教兴国”战略中的地位与影响。就我院而言，一方面要更加广泛地调动教学、科研人员的积极性，形成“人人参与、个个研究”的科研学术氛围，要更广泛地扩大立项与申报渠道，更加广泛地加强与市场、企业、科研院所的合作与开发，扩大领域、扩张存量；另一方面，要加强学术梯队的建设，瞄准大项目，冲击大成果，占领大市场。要想方设法，使项目上规模，成果上档次，同时加强成果的推广与转化工作，使科研出效益。我院学位申报，科研仍是个薄弱环节，近些年，课题立项突飞猛进，但大项目不多，大成果缺乏，因此，要集中力量，实现国家级项目、国家级成果、国家级奖励的“三大突破”。

十、在建设格局上，加强硬件建设与软件建设的结合

硬件建设是高校办学实力的外在体现，也是教育部衡量高校基本办学条件的重要指标。一所高校，必须不断加强教学设施、生活设施、运动设施、实验设施、服务设施以及图书资料的建设，不断改造和完善基本办学条件，满足教学、科研、生产、生活的需要。我院从1995年开始，已投入资金近2亿元，使办学条

件和校园风貌发生翻天覆地的变化，也为学院发展提供了强大支持和广泛影响，今后，在硬件建设上，我们仍然不能放松。但在硬件建设力度不断加大的同时，院党委、全院各部门都要加强软件的协调建设，要通过加强党的领导，突出党的领导核心作用，牢牢树立社会主义办学方向；要通过加强思想政治工作，创造优良的校风、教风、学风和工作作风；要通过加强校园精神文明建设，形成“团结、和谐、健康、稳定”的发展局面，弘扬“求实、求强、求新、求胜”的精神风貌；要通过依法办学、民主办学，全面发挥教职工的凝聚力、战斗力和创造力，真正实现“软”、“硬”兼施，全面发展。

关于加强我院精神文明建设的十条意见

(1997年1月25日)

近几年来，我院积极主动地适应改革开放和社会主义市场经济的新形势，不断提高教学质量和办学效益，逐步形成办学优势和办学特色，各项事业取得了较快的发展。院党委、院行政依靠全体教职工的创造精神和敬业热情。先后出台了《正确认识和处理我院办学中的十大关系》、《我院“九五”改革和发展纲要》以及《要树立与我院改革和发展相适应的十大新观念》等重要文件，这些都是对我院改革、发展和建设具有长远指导意义的纲领性文件。在这些纲领性文件的指导下，近年来，我院物质文明建设取得了丰硕成果，但与此同时，我们又必须看到，精神文明建设工作有所削弱，对学院的改革与发展带来了一些不利影响，因此，重视和加强精神文明建设工作已刻不容缓。

一、认真总结和发扬我院精神文明建设的经验和成果，首先解决好对我院精神文明建设现状的估价问题

对我院社会主义精神文明建设的总体估价是：近几年来，我院坚持了社会主义办学方向，逐步优化育人环境，校园精神文明建设取得了积极进展和明显成效，为全面落实党的教育方针，培

养社会主义事业的建设者和接班人，为学院改革、发展和稳定，提供了良好的舆论环境、思想保证和精神动力。这是我院精神文明建设的主流。它主要表现为：

1. 学理论、讲政治、顾大局的思想理论建设在我院取得喜人成果。坚持用邓小平建设有中国特色社会主义理论武装全党，教育全体师生员工，不断研究新情况，解决新问题。一是实事求是地总结了本院 16 年来办学的基本经验，理顺了办学中“十大关系”；二是提出了解放思想树立“十大新观念”为主要内容的先导工程；三是通过本科合格评价的实践，全院师生员工的凝聚力和敬业奉献精神已成为学院发展的宝贵财富；四是本院保持了校园政治稳定和安定团结的局面；五是全院师生员工对改革的参与意识和承受能力大为增强。

2. 新观念、新思维、新举措的改革精神已成为本院建设和发展的动力。一是每年工作安排都有“新思路”，一个“新”字牵动方方面面，并带来新的气象和新的变化；二是树立新观念，新观念促使我们更加精神振奋，思想解放，促使我们胆子更大，步子更稳和思路更清晰；三是开阔新思维，新思维使我们突破传统思维模式，使其更加适应市场经济和教育规律；四是推出新举措，新举措改变了常规的做法和方式，以师生员工“高兴不高兴、拥护不拥护、赞成不赞成”为标准，勇于改革，大胆创新。

3. 想实招、办实事、求实绩的领导工作规范正在本院深入人心。一个“实”字写春秋！一个“实”字兴学校！一个“实”字使我们赢得了群众的拥护，创造了精神文明建设的硬条件和软环境。想实招，办实事，求实效，正在本院成为一种工作制度、工作规范、工作作风和校园风尚，成为本院精神文明建设的一大成

果。

4. 勤创业、共荣辱、图发展的艰苦奋斗的优秀传统在院从求生存到求发展的转变中发扬光大。用事业凝聚人心、调动积极性，是院党委的一贯思想和主张。勤奋创业、荣辱与共、苦乐同享激发了教职工的创造精神和爱校兴校热情，特别是在迎接国家教委教学工作评价过程中，全院师生员工同心同德、众志成城，表现了良好的精神风貌和思想境界。学院在十分艰难的条件下，能办成今天的规模、质量和效益，是全院上下艰苦创业、无私奉献的结果；离开了艰苦创业就无从谈我院的改革，也无从谈我院的发展。艰苦创业的优良传统和精神风范，不仅是我院不断发展壮大的精神财富，也是近几年我院精神文明建设的重要成果。

5. 尊师长、重教学、求质量的校园文化氛围已经初步形成。教学是中心，是学校的主旋律。“重教学”就是要想方设法奏响主旋律。近年来，我们坚持“四先”原则，即有经费先让教学有其用，有房子先让教师有其居，有位子先让教师尽其职，有荣誉先让教师享其名。一个学生尊师、职工主动为教学服务、教师爱岗敬业的氛围越来越浓厚。同时，着眼人才培养质量，突出素质教育，优化育人环境。一是开展了“千百十一”的爱国主义教育系列活动，二是开展了“十要”、“十不要”的公德教育；三是进行以“选择听课制”为主要内容的“两课”教学改革；四是大力开展了“文明课堂”和“文明寝室”的创建活动。五是引导师生员工参加科技文化活动，使群众性精神文明创建活动朝知识含量高、科技含量高的方向发展。

二、正确把握“两个文明”建设的辩证关系，着力解决我院精神文明建设实际运行中的认识问题

去年河西工作会议上提出的“十大关系”，结合我院实际情况，阐述了“两个文明”建设的辩证关系，这对于我院的改革和建设起了重要作用。要正确把握“两个文明”建设的辩证关系，我们在实际工作中务必处理好如下几个问题。

1. 在精神文明建设的地位问题上，我们一定要坚持把精神文明建设放在更加突出的位置。每个部门要做到“两个文明”建设的任务一起下达，“两个文明”建设作一起考核检查，“两个文明”成果一起收获。要制订本部门各岗位的精神文明建设的具体规范，主要是思想作风的要求和规范、职业道德规范。精神文明建设决不能“讲起来重要，干起来次要，忙起来不要”，决不能忽视精神的力量，忽视精神文明建设的作用。

2. 在“两个文明”建设的辩证关系上，一定要完整、准确地理解邓小平同志关于“两手抓”的理论观点。物质文明和精神文明是社会主义文明不可分割、协调发展的有机统一体，要把二者结合起来抓，不能跑两股道。在我们办学过程中，可以说不存在单纯的物质文明建设或单纯的精神文明建设。物质文明建设过程中，人类获得了自身的解放，也就是改造人类自身获得了精神文明成果。如果没有教师的安居乐业，教师队伍就不能稳定，教风就得不到改善。如果没有教学条件的改善，教学质量就不能得到提高，师生员工就看不到学校的发展，就不会有凝聚力。所以首先必须防止那种忽视物质文明对精神文明提供物质条件和技术手段的倾向。其次必须防止忽视精神文明对物质文明建设起促进作用的倾向。把精神文明建设落到实处，必须克服重视只是挂在口

头上，必须克服精神文明建设只是党群部门的事、与己无关的思想倾向。

3. 在精神文明建设的组织实施问题上，要真正做到“两手抓”，真正做到党政“一把手”亲自抓。要把有没有精神文明建设意识、懂不懂精神文明建设有关理论和政策，会不会结合本单位实际抓精神文明建设，作为衡量领导干部在理论上、政治上是否成熟、是否坚定的重要标准之一。有关部门要加强对处以上领导干部，尤其是主要领导干部参加政治理论学习、参加党组织生活、本部门精神文明建设和思想政治工作开展情况进行检查、督促，并列入考核之中。

4. 把精神文明建设落到实处。要处理好言与行、虚与实、现实性与可能性的关系。各级领导干部在这个问题上应该有所作为。但必须从实际出发，集中力量办一些我们力所能及的实事。承诺要兑现，决不能说大话、空话，失信于民，防止追求轰动效应，搞形式主义。

三、坚持社会主义办学方向，全面落实党的教育方针，切实解决我院精神文明建设的根本方向问题

坚持社会主义办学方向，贯彻落实党的教育方针，主要是解决下列问题：

1. 在培养目标和教育目的方面，明确要求要使广大青年学生成为德、智、体诸方面全面发展的社会主义事业的建设者和接班人，使我们的的大学生既有爱国主义、集体主义和社会主义的思想道德素质，又具有与社会主义市场经济相适应的科学文化素质。

2. 在教育观念方面，明确要求树立适应改革开放和社会主义市场经济的现代教育观念即“两个观点”、“三个层面”。两个观

点：一是把高等教育放在国际教育的大背景中去看；二是把教育放在社会经济的大循环中去看。三个层面：一是在教与学、教师与学生的关系上形成教学相长、双向激励的良性循环；二是在学校内部各部门的关系上形成相互支持、相互促进的良性循环；三是在学校与社会的关系上形成以“名牌产品”扩大“名牌效应”的良性循环。

3. 在教育和教学内容方面，明确要求必须把坚定正确的社会主义办学方向放在第一位，运用马克思主义世界观和方法论指导整个教育和教学工作，巩固和发展学校马克思主义理论教育和思想道德教育的阵地。

4. 在学校领导和管理体制方面，明确实行党委领导下的校长负责制和民主集中制。理顺党政关系，加强和改善党的领导。

5. 在学校政治环境方面，明确坚持四项基本原则，保持学院政治稳定，坚决与一切危害安定团结政治局面的不良言行作斗争。

6. 在学校办学思路方面，明确坚持以邓小平建设有中国特色社会主义理论为指导，主动面向经济建设主战场，主动服务包装行业，通过深化学院各项改革，努力探索学校以扩充内涵为主、走内涵和外延发展相结合的新路子。

四、深入学习邓小平建设有中国特色社会主义理论，解决好我院精神文明建设的动力问题

学习理论的目的全在于指导实践。邓小平建设有中国特色社会主义理论是我院改革和发展的根本指针，通过学习主要解决如下问题：

1. 学习理论，转换脑筋，努力树立与我院改革和发展相适应

的新观念，使我们的思想更加贴近实际。学习要在“精学”与“管用”上做文章，反对不顾实际的形式主义倾向。要分层次指导。领导干部要有学习规划和集中培训计划，坚持院系两级中心组学习制度，学习效果好坏以其工作实绩大小来检验。

2. 学习理论，努力增强人们对改革的心理承受力。要用理论掌握群众，并变成强大的物质力量。理论学习要坚持在党委宣传部门宏观指导下，充分发挥各党总支、直属党支部的主动性、积极性和创造性，要结合好本单位本部门实际学习有关内容。

3. 学习理论，要正确认识社会主义市场经济，防止把市场经济的法则引入到党内生活和某些办学职能环节，一切以是否有利可图作取舍标准的倾向。其实，社会主义市场经济，既注意资源优化配置，讲究优胜劣汰，号称“能人经济”，但更重视社会效益；既鼓励自由、平等、竞争，被称为天然的“平等派”，但更重视契约、资信和信用，被称为“道德经济”；既存在着利益驱动的负面性和调控“真空”，但更讲究规范、秩序和理性，被称为“法制经济”。我们要充分发挥优势，在市场经济大舞台上放手一搏！切不可被“金钱”遮住了视线，变成了政治上、经济上、文化上的“近视眼”。

4. 学习理论，要树立共产主义理想和坚定建设有中国特色社会主义的信念。要把师生员工的认识统一到邓小平建设有中国特色社会主义理论上来，统一到建设有中国特色的高等包装教育上来，在社会主义市场经济条件过好理想关、信念关。

5. 理论学习，要改革方式，努力探索行之有效的好形式。要健全学习制度，开展灵活多样的学习活动，提高学习质量和学习效果，切忌用扣发奖金和补贴的方式代替思想政治工作。

五、加强校园文化建设 解决我院精神文明建设的软环境问题

建设一种健康、文明、科学、向上的校园文化，不断优化育人环境。校园文化建设的一切活动要把激发学生成才作为最高目标，要把学生引导到专业学习和能力培育上去。要大力推广和深化经贸系“PMC磨刀计划”和电气的“高目标成才导向工程”，引导学生成为复合型、开拓型、创造型的合格大学生。

1. 加强大学生文化素质修养，理工科学生要加强文学艺术修养和审美修养，文科学生要加强科技知识修养，并在安排选修课上充分体现出来。

2. 在意识形态上，要理直气壮地用社会主义思想占领意识形态的诸领域，包括占领一切文化阵地，巩固已有成果。继续办好学报、电视台、广播台、院报、宣传橱窗和阅报栏，管理好电影放映点、录像点和卡拉OK厅，“以正确的舆论引导人”。

3. 在教风建设上，要突出“严谨”“创新”与“为人师表”以感化学生。要通过师生共建文明课堂等有效形式，主动发挥教风对学风的引导作用和潜移默化作用。严格禁止教师经商和影响教学的炒股活动。

4. 在学风建设上，要突出“勤奋”与“进取”以促进学生。要通过多形式多渠道焕发学生成才热情，要帮助学生制定相应的高目标成才方案，要逐步杜绝考试舞弊和阅卷中的“人情风”，要鼓励学生把主要精力投入到高目标成才追求上去，要采取措施丰富学生的第二课堂活动，增加知识含量和科技含量高的各类学术报告讲座活动和科技论文报告。同时引导他们在外语、计算机以及其他必备能力上下功夫、上层次，加强学院社团管理，深化

勤工俭学活动。

5. 在作风建设上，要突出抓好教职工特别是领导干部的思想作风、工作作风和生活作风建设，严格要求，严格监督，严格管理，真正树师表形象。学院党政领导、各系、部、处、室负责人都要深入班级，建立一个工作联系点，帮助指导该班开展精神文明创建活动。班主任要切实履行《班主任工作条例》中所赋予的职责，加强对该班精神文明创建活动的督导。

6. 在校风建设上，要继续弘扬我院“严谨、勤奋、团结、进职”的八字校风。以文明课堂建设为契机，深化“文明寝室”、“文明班级”、“文明楼栋”和“五好家庭”活动。坚持学生每学期一周义务劳动教育课，并与我院净化美化环境、综合治理和节约临时工开支等结合起来开展，营造良好文化氛围。

六、着力抓好思想道德建设，解决好我院精神文明建设的核心问题

思想道德建设集中体现了精神文明的性质和方向，对学院其他工作具有巨大影响力。要着力克服本位主义、享乐主义、个人主义。

1. 抓好为人师表工作，明确“三育人”的归口管理部门为院工会，由院工会提出“三育人”工作方案并督促检查落实。

2. 夯实精神文明建设的基础，弘扬主旋律。要运用大众传媒、影视书刊、文艺表演和课堂教学、开学或毕业典礼，运用重要纪念日、重大历史事件和重大社会活动，运用升国旗、唱国歌等形式，深入进行爱国主义教育。

3. 要在教职工中大力开展艰苦创业精神的教育，这是实现我院“九五”改革和发展目标的重要思想保证。要发扬艰苦奋斗、

励精图治、知难而进、自强不息的精神。各机关以及各系、校办企业都要厉行节约，反对浪费。严禁讲排场、比阔气、挥霍公款、损公肥私。

4. 要继续深化公德教育，帮助大学生从养成教育做起，自觉遵守文明礼貌、助人为乐、爱护公物、遵纪守法的校园公德准则。引导学生自强、自管、自律、自立。要宣传公德教育的好典型、好经验和好形式。

5. 要加强职业道德建设。职业道德建设的目标是：“敬业爱岗、诚实守信、办事公道、服务师生、奉献学院。”要制订和完善教学、管理、服务等各条战线上职业道德规范。与此同时，要严肃处理和教育违犯职业道德的人和事，杜绝无故不上课、随意离岗跳槽现象，严肃处理赌博行为，并与津贴、奖金、评优、晋级等挂钩。各部门负责人要把制订和督促职业道德规范的落实，作为自己职责的一部分，经常性地进行职业责任和道德、职业纪律和规范的教育，并进行考试考核，要求人人过关。各部门负责人是该部门职业道德规范落实的第一责任人。

6. 要加大对教职工与学生思想状况的调查和研究力度，及时把握教职工和学生的思想动态，有针对性地开展调研工作，化解矛盾，理顺情绪，调动一切积极因素。化消极因素为积极因素。

7. 领导干部以及高职教师要努力成为思想道德建设的楷模。今后要不定期地举办领导干部、高职人员以及中青年教师的培训班，努力提高教职工队伍素质。要结合对干部的考核和任用，把“德”作为首要条件，克服在干部使用上的“重才轻德”现象。今后处以上领导干部要禁止中午在办公室打牌。学生干部是大学生思想道德建设的排头兵，对周围同学有着示范作用，要

加强学生干部队伍建设，重点是思想道德建设，培养一支高素质的学生干部队伍。今后凡是学生干部带头谈恋爱、违犯学校纪律者，一律免去其担任的干部职务。

七、坚决维护校园稳定 解决好我院精神文明建设的大局问题

1. 充分认识校园稳定的重要性。团结和稳定是我院改革和发展的基础，是过去各项工作取得顺利进展和卓有成效的重要经验。我们要相信绝大多数教职工和学生是讲团结、顾大局、识大体的，是自觉维护校园团结和稳定的中坚力量，是学院改革和建设的参与者、推动者和受益者。任何破坏团结与稳定的言行是与学院的根本利益相违背的，是不允许的。

2. 严肃学校政治纪律，要采取措施坚决消除一切危及学院团结和稳定的不良因素。要及时掌握师生关注的热点、焦点，及时化解矛盾，严防各类突发事件的发生。各级领导干部要有高度的政治责任感，确保本单位的政治稳定和正常秩序。

3. 要维护校园治安秩序，严禁打架斗殴和恶性事件发生。

4. 要稳定现有教师队伍，努力做到事业留人、感情留人、待遇留人，并继续向教师倾斜有关政策。

5. 要坚决打击歪风邪气。今后对故意制造混乱，散布谣言，破坏团结的事件和当事人，有关部门要认真调查、查清事实、帮助教育，有的要严肃处理。对于在学生中故意不负责任地散布对领导或同志不满言论的要严肃查处。

6. 要求广大党员干部正确运用批评与自我批评的武器。要敢于和善于开展批评。要广开言路，加大民主治校，依法治校的力度，要把领导班子是否团结、部门是否稳定作为考核精神文明建设的重要指标。

八、进一步加强校园精神文明基地建设，解决好我院精神文明建设的投入问题

精神文明建设的投入，包括认识投入、领导精力投入、经费投入和广大教职工的参与等方面。在经费投入方面重点解决以下问题：

1. 在校园内建立若干个绿化美化景点。
2. 在学生宿舍区新辟一条阅报栏。
3. 在宿舍区设置电视，使学生每天有半小时收看中央台“新闻联播”。
4. 扩大院报对学生家长的发行，进一步加强与社会的联系。
5. 建立一座永久性标志性雕塑。
6. 组建我院文工团、乐队和三大球队，添置必要的设备。
7. 加紧建设“教工之家”，完善其中的设施。
8. 筹办我院设计艺术画廊。
9. 加强院电视台建设，改造广播线路。
10. 办好学报和校报。
11. 在图书馆开设包装制品陈列室。
12. 继续整顿好校园文化市场。

九、加强马克思主义基本理论课和思想品德课的教学与建设，解决好我院精神文明建设的渠道问题

“两课”教育面临的主要问题：

一是教师队伍的整体素质难以适应“主渠道”的要求；二是“两课”教师面临着繁重的知识更新任务，尤其是当代社会主义理论的丰富和充实；三是从理论和实际结合上分析解决问题的能

力远远满足不了学生的学习要求。

1. 采取得力措施，建设一支高素质的“两课”教师队伍。一是外部引进；二是内部提高和调整，从而改善人员结构，形成梯次；三是逐步提高“两课”教师待遇，这是实现主渠道作用的组织保证。

2. 加强“两课”教师自修计划的督导，制订知识更新规划，特别是掌握邓小平建设有中国特色社会主义理论在各方面对马克思主义的发展和创新的成就，要掌握改革、开放、和发展的成就，增加教学的有效性和针对性。

3. “两课”教师要既当“经师”，又为“人师”。要建立“两课”教师深入班级的工作制度，让教师面向学生，接触问题，在实践中丰富和充实自我。同时又引导学生，充分发挥好教师对学生的感化作用和示范作用。

4. 要保证“两课”的必要授课学时，继续深化“两课”教学改革。

5. 整顿德育课师资队伍，制定出德育课兼职教师条例，正式办理德育课兼职教师的聘任，聘任期间享受教师待遇。

十、充分发挥各级领导干部、共产党员的带头作用和先锋模范作用，解决好我院精神文明建设的领导问题和骨干问题

1. 加强党对精神文明建设的领导，要设立相应的领导机构，要明确职责和责任人。各级党组织要经常研究精神文明建设问题。“两手抓”一是要各单位一把手亲自抓，“两手都要硬”首先是一把手自身要过得硬。

2. 加强领导干部素质修养，全面提高德能勤绩。

3. 各级领导干部要把精神文明建设和思想政治工作作为本职

工作的一部分，学院要把精神文明建设的成效作为考核领导干部政绩的重要标准。

4. 领导干部在精神文明建设中率先垂范，是取得领导主动权的关键。各部门领导、共产党员要大力支持、积极参与“文明寝室”、“文明楼栋”、“文明课堂”与“五好家庭”创建活动，逐步杜绝本部门的不文明现象和消极腐败现象。

5. 各级党政领导干部要带头搞好团结，而搞好团结的关键是领导干部自身公正、不谋私利。

办学理念特色论

株洲工学院始创于 1978 年，最初只是一所地方性基础大学，应该说，办学历史不长、地理位置不佳，要取得快速的发展和显著的社会影响，有着相当的难度。但正是这样一所基础薄弱的一般本科院校，却犹如湖南高等教育中的一匹“黑马”，扬鞭奋蹄、跨越发展，十年时间，完成了从专科到本科到研究生培养的重大跨越，其发展模式及发展成果被誉为“株洲工学院现象”，被新闻界和教育界广泛解读。面对同样的体制、同样的市场、同样的机遇，学校找准了自己的定位，形成了独有的办学特色。其办学特色概括起来可以这样表述：更新观念、创新思路，以“大发展”为目标，实行“开门办学、开放办学、开明办学”，以理念促发展；人无我有，人有我优，以“大包装”为龙头，突出“学科交叉、专业渗透、产学研互动”，以学科谋发展；张扬个性、突出特质，以“大人才”为主线，推动“高目标、高素质、高规格”成才，以质量求发展。

在办学理念特色上：我们坚持以“大发展”为目标的“三开理念”和“四求”精神。

一所高校，在办学方略、办学观念、办学思路等方面注重创新和突破并能持之以恒、与时俱进，对学校办学水平的提升、教学质量的提高以及学校的健康良性发展有着相当重要的影响。株

洲工学院从 1995 年至 2004 年 10 年间，固定资产从 3900 万元增加到 3.6 个亿，校园面积从 400 亩增加到 1200 亩，校舍面积从 6 万平方米增加到 32 万平方米，实验仪器设备总值从 739 万元增加到 8000 万元，本科专业从 7 个增加到 36 个，教授从 7 人增加到 112 人，各项办学指标都在成倍、成十倍甚至成百倍地增长，这种“大发展”和“大跨越”，在很大程度上依赖于学校独特的教育理念，这种理念的核心就是“开门办学、开放办学、开明办学”的办学思想，以及由此衍生的“跳出教育抓教育、跳出学校抓学校、跳出学科抓学科”的“三跳”办学模式和“求同、求新、求实、求胜”的株洲工学院精神。

1. 摆脱传统思维，塑造时代化的观念。

株洲工学院特别重视思想的解放和观念的更新，从计划经济时代向市场经济时代，从封闭的高校建设到开放的教育市场，学校先后推出过“拆除计划经济定势围墙”、“破除因循守旧观念”、“排除狭隘封闭思想”、“消除重智轻德行为”、“大团结观、大发展观、大视野观、大人才观”等几次观念更新大讨论，形成了适应不同历史时期学校建设与发展的指导性文件，并以此引导全院教职工思想始终与时俱进，引领学校的建设始终紧跟时代的步伐。这种思想的解放和观念的更新，使全校师生思想统一、认识一致、人心思进、稳中求变，使学校在特定历史背景下的“观念顽症”和“体制顽疾”得以及时消解，教职员工的思想、学校的办学观念都摆脱了传统的思维，真正实现了观念与时代共进，为学校发展注入了源源不断的活力和动力。

2. 盘活办学资源，实现集约化的经营。

株洲工学院把学校作为一种产业（非产业化）进行经营，在

经营中特别注重办学资源的整合，使资源最优化、集约化，办学多年来，先后实施过“四打破四整合工程”，即：“打破传统的用人模式，整合人才资源；打破平均主义的分配制度，整合无形资源；打破等、靠、要的依赖思想，整合社会资源；打破按部就班的发展轨迹，整合学科资源。”这种资源的整合和集约，使学校在竞争机制中增强了动力，在创新思路中发挥了活力，特别是排除了一系列体制性障碍。

3. 拓展生存空间，培植多元化的市场。

株洲工学院坚持开门办学、开放办学：一方面把学校作为市场对外开放，引入社会资金建设后勤服务设施，引入企事业单位联合办系、办专业、办学科、办研究所，学校则利用自身的优势向社会和企事业单位提供信息、智力、人才、科技等各方面的服务，这样既开辟了办学的资金渠道，又强化了服务社会、服务地方经济建设的职能，这种被学校定义为“双赢工程”的模式，使学校和社会各施其长、各受其益、各得其利。另一方面，学校注重“生源市场、就业市场、师资市场、资金市场、科技市场”的多元化市场的培植，创造思路切入市场，千方百计扩大市场份额。如“双桥工程”：学校先后在北京、香港、广东设立办事处，架起与国内外接轨的桥梁，建设在经济发达地区的信息和形象窗口，这不仅使学校能快速地了解市场动态、收集市场信息、洞悉市场需求，更重要的是实现了与市场、与社会、与企事业单位的“无缝对接”，使教育与市场共生；如“双扶工程”：学校以学科建设和创新人才培养为目标，建立起中山包装学院等多个产学研结合示范基地，使学科专业建设和人才培养直接融入市场，形成了稳固的平台，学校反过来为企业提供人才培养、科技攻关、优

秀毕业生优先选用等支持，使企业形成了稳定的基地，打造了产学研互动的平台，使学校与社会相容。依靠这些市场化的运行手段，学校熟练地掌握了市场规律，提高了驾驭市场的能力，扩大了市场占有份额，更重要的是实现了从“政府供给”到“市场供求”的转变，实现了“被动适应”到“主动扩张”的转变。

4. 重视人文环境，营造亲情化的氛围。

一所高校要健康稳定持续发展，必须具备良好的内外环境，因此人文环境的建设也成为办学方略的重要组成部分。株洲工学院建设人文环境，其目标就是营造亲情化的氛围，使内、外部关系顺畅，人心舒畅，渠道通畅。主要策略是：

在内部人文环境建设上，注重以人为本、和谐融洽。如学校在形成的“六大办学思想”中，提出“人才是第一资源的思想”，一方面要求全院教职员工要形成尊重人才、爱惜人才、鼓励人才做贡献的整体氛围，对人才要高看一眼、厚爱三分，充分保护和调动他们的积极性、创造性；另一方面，引导高层次人才之间形成互相鼓励、互相尊重、互相支持的整体氛围，通过“比、学、帮”提高能力、奉献才智。为突出教师的主体地位，学校在《加强师资队伍建设的意见》中提出“思想到位，一切为了教师；政策到位，为了一切教师；措施到位，为了教师一切”，并切实落实“生活待遇上先让教师获其利，工作环境中先让教师顺其心，切身利益上先让教师遂其愿，资金安排上先让教师有其用”等“尊师重教措施”。这种以人为本、以人才为本的办学理念，极大地培养了全院教职工的主人翁意识，营造了和谐融洽的发展环境，使校园充满友情、亲情，使全体教职工把校园作为家园来对待、来建设，激励了他们主动性、积极性、创造性的充分发挥。

在外部人文环境建设上，注重广交朋友、广结善缘。株洲工学院与中央的有关部委，与省市政府及有关职能部门、与教育战线的专家学者、与国内外诸多高校都建立了非常融洽的关系。

株洲工学院在处理社会关系中，坚持不以利益为基础，而以感情为纽带，不以解决现存的问题为目标，而以建立长期交往为原则，使交际行为和公关手段淡化功利思想、强化亲情色彩，这种技巧加强了各级领导、各界朋友对学校的深入了解和高度理解，并在不违背政策、原则的前提下建立了同志情、朋友义，使诸多社会关系成为学校建设与发展的资源和宝贵财富。学校办学拥有了“困惑有指点、困难有扶持、困局有关爱”的和谐良好友爱的外部人文环境。

高校建设必须牢固树立“六个第一”的思想

(2003年4月15日)

回顾1995年以来学院的发展历程，最大的体会就是我们始终突出了“六个坚持”，即：坚持法德治校，谋求新发展；坚持特色立校，开拓新境界；坚持质量强校，创造新成果；坚持人才兴校，增强新活力；坚持开放活校，开辟新天地；坚持改革富校，开创新局面。这“六个坚持”，始终是我院过去、现在以及将来的“制胜法宝”。在这方面，我们过去做得不错，而且积累了一定的经验，今后，“六个坚持”不能淡化，更不能动摇，而应进一步坚持、弘扬和强化。落实“六个坚持”，首要的是全院各级领导干部、全院教职员工要在解放思想中不断统一思想，在与时俱进中不断更新观念，切实研究和解决好我院办学中的重大问题。具体而言，就是全院上下要牢固树立“六个第一”的思想：

一是发展是第一要务的思想。发展就是前进，发展是解决一切问题的关键，也是检验能力、贡献的唯一尺子，今后，评价一个部门的工作或者一个人的业绩，都要把“发展”作为第一要素，论长短、比粗细；讲地位、比高低；说前途、比优劣，不以

发展为标准，就会失去评判的合理性。

二是人才是第一资源的思想。人才是事业的支柱。一方面全院教职员工要形成尊重人才、爱惜人才、鼓励人才做贡献的整体氛围。对人才要高看一眼，厚爱三分，充分保护和调动他们的积极性、创造性；另一方面高层次人才之间要形成互相鼓励、互相尊重、互相支持的整体氛围，要通过“比、学、帮”提高能力、奉献才智。

三是特色是第一支柱的思想。我们的目标是把学院建设成为高水平的包装人才培养基地，建设成为中国包装文化的中心。这就要求我们把包装的文章做好、做大、做足、做精。今后，学科建设也好，专业建设也好，学院的整体发展规划也好，都要围绕包装做文章，全院上下要充分认识到，离开了包装特色，学院发展就会失去土壤和基础，就会成为无源之水、无本之木。

四是质量是第一生命的思想。质量是学院的第一生命线，从我院的特征而言，“质量”的内涵包括三个方面：办学质量、人才培养质量、学院发展质量。全院上下都要把“质量”二字摆在相当重要的位置，要根据学科特色，研究好教育教学规律、探索好人才培养体系、确立好质量目标，在普遍规律中求变，在历史经验中创新。

五是改革是第一动力的思想。要继续坚持改革与开放。坚持“开门办学、开放办学、开明办学”和“跳出教育抓教育、跳出学校抓学校、跳出学科抓学科”，以改革的精神革除有悖于市场运行法则和高等教育发展趋势的一切弊端，以开放的思维排除发展中的一切阻力和障碍。要始终瞄准市场，深化产学研结合的办学模式，全方位、多角度、深层次开放市场、经营市场，占领市

场。

六是人气是第一保障的思想。人气是学院力量的源泉，各级领导干部、全院师生都要坚持大稳定、大团结、大融合，形成蓬勃生气、昂扬锐气、浩然正气，要以朋友之情交心通气、以责任之感公心正气、以人格魅力推心鼓气，要进一步保持和发扬我院的“求同、求实、求新、求胜”的精神，把我院的“人气”营造得浓浓的、旺旺的、正正的。

解放思想和增强团结 是提高核心竞争力的基础

(2003年10月25日)

一、以思想的大解放，推动学校的大发展

思想是行动的先导，理论是实践的指南。院党委始终把解放思想放在首位。1995年以来，先后开展了四次解放思想、更新观念大讨论，即“拆除计划经济思维定势围墙”、“破除因循守旧、按部就班观念”、“消除重智轻德、重‘硬’轻‘软’行为”、“树立大团结观、大视野观、大人才观、大发展观”的大讨论，相继产生了《十大办学新观念》、《十大办学新关系》、《加强精神文明建设的十条意见》、《在与时俱进中不断创新与发展的十大举措》等纲领性文件。通过解放思想，总结了涵盖方方面面的十大办学新思路：一是人有我优，人优我精，突出包装与素质教育的特色观；二是不求最大，但求最好，不盲目追求规模，突出规格和质量的质量观；三是有所为，有所不为，不模仿、不追逐，加强学院自身特征研究，突出办学思路上的特色，办学模式上的特长，人才培养上的特质的创新观；四是大发展小困难，小发展

大困难，不发展最困难的发展观；五是更新观念，深挖内涵，广拓外延，锐意进取，改革创新的动力观；六是树立忧患意识，把握发展机遇，审时度势，与时俱进，不进则退的危机观；七是坚持开门办学、开放办学、开明办学的开放观；八是跳出教育抓教育，跳出学校抓学校，跳出学科抓学科的市场观；九是不求所有，但求所用，盘活人才资源，发挥聚合效应的人才观；十是打造名师、名家、名牌，鼓励拔尖的品牌观。正因为我们不断解放思想，创新发展思路，学校才有今天的大好局面。

二、以班子的大团结，推动事业的大发展

团结就是力量，团结就是胜利。院党委始终以讲团结为基调，切实加强自身建设，不断提高班子凝聚力、创造力和战斗力，形成整体合力，促进学院各项事业的飞速发展。

一是坚持用理论武装头脑。坚持党委中心组学习和个人自学相结合，重点学习党的方针政策，学习邓小平理论和“三个代表”重要思想。在学习中，注重解决学校改革、发展的实际问题，边学习、边讨论，理思路、明方向。通过理论武装，大大提高了党政领导班子科学判断的能力、驾驭市场经济的能力、应对复杂局面的能力、总揽全局的能力。

二是坚持团结共事。班子成员做到个人服从组织、少数服从多数、下级服从上级，自觉维护班子团结。坚持民主集中制原则，做到互相尊重、互相关心、互相帮助、互相谅解，大事讲原则，小事讲风格。坚持分工合作，班子成员按照职责分工，认真做好分管范围内的工作，同时又增强全局观念，关心和支持全局工作。坚持开展批评和自我批评，在班子内部形成了有集中又有

民主，有纪律又有自由，有统一意志又有个人心情舒畅的生动活泼的政治局面。

三是坚持院务公开。通过情况反映、会议纪要、简报、网站、院领导接待日、院领导联系单位、院长信箱等渠道和形式，加强班子与师生的沟通，及时通报学校重大决策、重要政策，自觉接受师生员工的监督。

四是坚持廉洁自律。认真执行党风廉政建设责任制，加强执法监督，对基建、采购、设备、财务、招生等部门的工作实行监察、审计全程监控，而且还成立了相应领导小组，杜绝了暗箱操作。此外，学校制定的各项规章制度，领导成员都带头遵守，不搞特殊化。

五是坚持真抓实干。一个“实”字写春秋，一个“干”字挑日月。这是院党政一班人的承诺。院党委坚持每年为师生员工办十件实事，在为师生多办实事多办好事的过程中，加强党政领导班子的务实作风。1995年以来，共为群众办实事近百件，大大改善了师生员工学习、生活、工作环境。

七年来的实践，加深了我们对一所基础比较薄弱的学校如何发展的认识，积累了一些宝贵的经验。

一是树立发展是第一要务的思想。发展是硬道理，发展是第一要务。只有发展，才能保持优势、扩大优势、创造优势；只有发展，才能发扬传统、保持荣誉；只有发展，才能化解矛盾、克服困难、继续前进。

二是树立人才是第一资源的思想。人才是竞争力，人才是生产力，人才是事业的支柱。只有尊重知识、尊重人才、尊重创造，我们的事业才能勇往直前。

三是树立特色是第一支柱的思想。我们的目标是把学院建设成为高水平的包装人才培养基地，建设成为中国包装科研的中心。这就要求我们把包装做大、做精。学科建设，专业建设，学院的整体发展规划，都要围绕包装做文章，全院上下要充分认识到，离开了包装特色，学院发展就会失去优势。

四是树立质量是第一生命的思想。质量是学院的第一生命线，从我院的特征而言，“质量”的内涵包括三个方面：办学质量、人才培养质量、学院发展质量。全院上下都要把“质量”二字摆在相当重要的位置，要根据学科特色，研究好教育教学规律、探索好人才培养体系、确立好质量目标，在普遍规律中求变，在历史经验中创新。

五是树立改革是第一动力的思想。坚持“开门办学、开放办学、开明办学”和“跳出教育抓教育、跳出学校抓学校、跳出学科抓学科”，以改革的精神革除有悖于市场运行法则和高等教育发展趋势的一切弊端，以开放的思维排除发展中的一切阻力和障碍。要始终瞄准市场，深化产学研结合的办学模式，以全新的“经营”理念去经营好学校。

六是树立人气是第一保障的思想。人气是力量的源泉，各级领导干部、全院师生都要坚持大稳定、大团结、大融合，形成蓬勃生气、昂扬锐气、浩然正气，要以朋友之情交心通气、以责任之感公心正气、以人格魅力推心鼓气，要进一步保持和发扬“求同、求实、求新、求胜”精神，把我院的“人气”造正、造浓、造旺。

三、在与时俱进中进一步解放思想、更新观念

要实现建设教学科研型大学的奋斗目标，进一步解放思想是

前提。申硕成功后，怎么办？在新的起跑线上，如何加速前进？面对日趋激烈的教育市场竞争，如何应对？这需要我们站得更高，看得更远，更要有紧迫感、危机感和使命感，更要进一步解放思想、更新观念。

1. 要进一步强化“教育市场”观念。随着社会主义市场经济体制的不断完善和经济全球化进程的不断加快，现代高校的本质已经转变为市场、社会需求导向下传播、应用、融合和创新知识的高等学府，面向市场办学成为了高校建设、改革、发展的“指挥棒”。因此，要在新的征程中实现新的跨越，必须进一步树立“教育市场”的观念，以市场为导向，实现观念上的四大新转变，即：在社会关系上，实现从“服务上级”到“服务社会”的转变；在发展定位上，实现从“注重学科”到“注重学问”的转变；在办学实力上，实现从“追求规模”到“追求规格”的转变；在内在动力上，实现从“政府供给”到“社会供求”的转变。在具体工作中要重视竞争法则，解决好生源市场；要强化竞争观念，解决好学生就业市场；要导入竞争机制，解决好师资培育市场；要把握机遇，解决好资金来源市场。

2. 要进一步强化“以人为本”观念。要以育人为本，以学生为本，努力探索新的人才培养模式，大力提高人才培养质量。要以教师为本，进一步加大高层次人才引进力度，建立健全和完善岗位成才运行机制，积极实施“导师”工程，培养和造就一支学科和学术“领头雁”队伍，形成研究生导师群体，建设一支为人师表、教书育人、严谨笃学的高素质师资队伍。要以员工为本，建设一支廉洁勤政、务实高效、团结进取的管理队伍。要处理好各类人员的关系，充分调动一切积极因素，努力形成“尊重知

识、尊重人才、尊重教师、尊重创造”的良好氛围，促进学校的全面发展。

3. 要进一步强化“大发展”观念。发展是硬道理，要聚精会神搞建设，一心一意谋发展。要把握好发展节奏，力求规模、质量、结构、效益的协调发展。要稳步发展本科生教育，大力发展研究生教育，启动“申博工程”，冲击博士点，实现办学层次的再次飞跃；要组建湖南工业大学，建设以包装为特色的多科性教学科研型大学；要全面提升教学科研水平，争取上大项目，出大成果；要着力建设好师资队伍，培育“大师”，锻造“大家”。要坚决冲破一切妨碍发展的思想观念，坚决改变一切束缚发展的做法和规定，坚决革除一切妨碍发展的体制弊端，用发展的办法来解决前进中的问题，全面提升学校的核心竞争力。

思想大解放、凝聚力大提高 是夺取新胜利的关键

(1998年2月15日)

离新世纪的门槛越来越近，我们面临的机遇也越来越多，生存在一个变革的时代，能不能把握机遇，能不能通过把握机遇创造优势、加快发展，是摆在所有高校，尤其是像我们这样的一般本科院校面前的一个大课题。我个人认为：解决问题的基础和关键，首先应该是通过思想的大解放促进凝聚力的大提高，并以此夺取新时期各项事业的新胜利。

一、更新思想观念，推动新一轮思想大解放

思想是行动的指南，目前，我们思想解放的首要任务是要适应时势要求，更新思想观念，要拆除思想上的一些固有“围墙”：

一是计划经济思维定势的围墙。即在“人、财、物”上“等、靠、要”的“依赖型”，在办学体制上固守旧有模式的“传统型”，在办学观念上的“封闭型”和在人才培养要求上的“平庸型”等思维定势。要大思路、大视野，开门办学、办系、办专业。要善于运用现代科技手段为教学服务。

二是平均主义的围墙。要摒弃不讲差别、不分优劣、不论功过的平均主义思想，从而提高竞争意识、优胜劣汰观念及对改革的承受力，解决好先上与后上、先富与后富的问题。

三是狭隘的保护主义围墙。要正确处理好学校、部门和个人三者之间的利益关系，克服本位主义和小农意识。

四是求全责备的围墙。任何时候，任何事情上都要讲辩证法。对待任何问题，我们都要以发展论是非、以实绩论功过、以主流看本质、以现状看趋势。

五是单纯应试教育的围墙。要克服重量轻质、重智轻德的应试教育观念，突出知识、能力和素质“三结合”，正确处理好一般人才与杰出人才、专才与通才的培养关系。

在拆除旧有“围墙”的同时，要真正树立适应市场经济要求的新型教育观念。

一是发展观：坚持规模、结构、质量和效益协调发展，走以内涵发展为主的办学路子。

二是适应观：主动适应国际科技发展需要，主动适应市场经济发展需要，主动适应地方和区域经济发展的需要。

三是特色观：要创建一流校风，创建包装学科特色和专业特色，树立以“特色”取胜的意识。

四是素质观：培养学生的全面素质。旧有模式在教学上强调应试教育，片面注重知识的传授，而忽视能力素质的培养，应该树立“三融合”的培养观念：一是人才培养中融知识与能力于一体，二是融业务培养与素质教育为一体，三是融科学精神与人文素养为一体。

五是人才观：要着重培养有扎实基础又了解学科前沿，能迎

接高新技术挑战的学人；培养有国际视野又熟悉中国国情，能参与全球性竞争与合作的新人；培养既胸怀大志、充满朝气，又脚踏实地、百折不挠，能够主动适应、积极推进，甚至引导一系列社会变革的能人。

二、发扬优良传统，推动新一轮凝聚力大提高

发展中的经验永远是我们宝贵的精神财富，不仅不能忘记，更重要的是在新时期发扬光大。过去，我们形成了一些优良的传统与作风，应以此为基础，推动全院师生新一轮凝聚力的大提高。

一是要讲团结。全院上下要团结在党委周围，一个声音，一个步调，同时加强党委班子的自身建设，增强战斗力，这是关键。每个领导和职工都要自觉做到“三不做”，即有违大局的事不做，有损团结的事不做，有碍发展的事不做。

二是要讲大局。每个职工都要有上进心、事业心，要顾全大局，维护与尊重领导权威。讲究按原则办事，做到“三不理”，即不理“两面人”，不理“多舌人”，不理“贪财人”。

三是要讲感情。在一起工作，要讲感情、多谅解，特别是各级领导要关心下属，理解下属，让他们心情舒畅地工作。要自觉要求“三不说”，即有伤人格的话不说，有伤感情的话不说，抬高自己、贬低别人的话不说。

四是要讲共识。有了共识，我们就能把上上下下、方方面面的利益连在一起，这个共识应该是学校的发展和建设。我们要做到“三不论”，即对于学校每一项改革措施，不争论其姓“公”姓“私”，或姓“社”姓“资”，只以发展论是非；对于各级领

导不评论他行还是不行，只以实绩论功过；对于个人生活不评是对是错，只以贡献大小论优劣。

五是要讲形象。领导干部作风建设要进一步加强，要倡导“三夫”精神，即“为教书育人做挑夫，为学生成才做纤夫，为学院建设做车夫”。努力树立善政、勤政、廉政、务实与开放的干部形象；学院各级干部要多作表率，用“形象”去感召人，去影响人，去塑造人。

实现跨越式发展必须依靠改革

(2004年4月17日)

发展是第一要务。继往开来，实现科学、协调、持续发展是我校今后面临的主要任务。目前，我们已迎来了发展的战略机遇期，如何把学校做大、做强、做精，是摆在全校师生员工面前的大课题。总体而言，就是要以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，认真贯彻落实党的十六大和十六届三中全会精神，进一步解放思想、抢抓机遇，实现我校发展的总体目标：到2010年，把我校建设成为一所以包装为特色、工学为主干、理工文管法经等学科协调发展，在国内外具有一定影响力的教学科研型大学，而要实现这一宏伟目标，发展是根本，改革是关键，只有通过不断深化改革，才能促进学校的跨越式发展。今后一段时期内，改革的重点是：

1. 学科建设改革。以“特色化”基础上的“综合化”为重点，加强优势学科的基础研究，巩固优势学科，拓展特色学科，加强基础学科，发展交叉学科，促进理工结合、文理渗透，从而进一步优化学科结构。坚持以“学术梯队建设”为中心，鼓励中青年教师攻读硕士和博士学位，支持中青年学者出国留学，吸纳

国内外一流的学术带头人，建设一支凝聚力强、业务水平高的学术梯队，从而进一步增强学科建设的可持续发展能力。坚持“责、权、利协调统一”的原则，建立健全学科建设管理创新体系、质量保障体系和评估体系，形成有利于学科建设上水平、创品牌的竞争与激励机制，从而进一步理顺学科建设内部管理体制。

2. 教育教学改革。继续探索创新与创业相结合的育人模式，加强教学内容和课程体系改革与建设，推进教学手段和教学方法改革，完善教学质量监控和评估体系。深化专业综合改革，以市场为导向，调整、合并、改造现有本科专业，大力发展综合性、交叉性、边缘性和应用性学科专业，努力打造包装工程、艺术设计等特色专业，争取建成若干个国家重点专业和省级重点专业。建立健全有效的教学激励机制和科学的评价机制，形成有利于学生素质全面提高和个性发展的现代化教学运行和管理模式。

3. 科研工作改革。初步形成适应教学、科研两个中心办学的科技工作管理体制和运行机制。建成一支高水平的专职科研队伍，广大教师都能担负起教学、科研双重职责，并形成两方面人员动态管理的工作格局。科研基地建设有显著进展，高水平论文、高层次成果有显著增加；科研成果转化，尤其是高新科技成果转化取得显著效益。

4. 干部人事制度改革。以深化中层干部竞聘上岗工作为重点，健全和完善能上能下、干部考核、干部监督等办法，努力形成民主公开、竞争择优的用人机制和程序严密、制约有效的监督机制，切实推进干部工作的科学化、民主化、制度化。健全和完善教学、科研、管理等各级各类岗位的聘任与考评制度，形成平

等竞争、择优聘用、职责统一、动态考评的人事管理体系。

5. 管理体制变革。全面探索政府主导、社会参与的办学思路和途径，进一步理顺院系两级管理体制，增强二级院系作为办学实体的自主发展活力。适应招生规模扩大，实行完全学分制，探索并构建教育、管理、服务为一体的学生教育管理新模式。坚持效率优先、兼顾公平的原则，进一步完善校内分配政策，充分调动骨干教师和学科带头人的积极性，同时力争使全体教职工待遇和收入逐年有所提高。同时要继续推进后勤社会化改革，提升后勤产业的市场竞争能力和服务水平，适应学校事业不断发展的需要。统筹规划，搞好校内公共服务体系建设，提高校园网的服务能力，并在现有校园网的基础上，加快图书馆自动化、网络化、数字化建设步伐，努力推进政务信息化、管理现代化，全力构建高水平的校园网络管理平台。同时要从实质上转变机关工作作风，制订切实可行的改革方案以及与改革配套的考核办法。

对高校党风廉政建设工作的思考

(2001年2月11日)

党风廉政建设问题是关系党员干部形象的大问题，更是确保高校持续、稳定、健康发展的大问题，而对这一大是大非的原则问题，如何抓好，抓出实效，值得认真探讨与思考。

一、强化意识，突出思想认识的先导作用

思想是行动的先导，只有提高了思想认识才能保持行动的自觉性，始终加强党员干部的日常教育和党风廉政建设的规范化、制度化、日常化，使广大党员干部、全体师生员工充分认识到：党风廉政建设抓得好不好，不仅关系到高校的生死存亡，关系到社会主义接班人的培养，更重要的是关系到国家的长远利益和民族的荣辱盛衰，这是抓好党风廉政建设的思想基础。

强化思想认识的途径有很多：

加强宣传教育，努力提高党员干部的自我防范意识。

充分调动各种宣传手段，经常性地开展多种形式的宣传教育活动。高校要利用校报刊发上级有关党风廉政建设精神；利用广播站设立“廉政建设之声”；利用板报开展党风廉政建设教育；通过召开座谈会，交流党风廉政建设经验；通过内部的信息刊物

及时反映党风廉政建设的典型事例等。

加强法制教育，努力提高党员干部的遵纪守法意识。

聘请政法界知名人士担任法制副校长，每年邀请来校作报告或讲座，重点就加强高校党风廉政建设问题进行分析和探讨。抓好教职工的普法教育和普法考试，增强党风廉政建设意识。

加强典型案例分析，努力加强党员干部的自我警示教育。

向全体副处以上干部和各党总支、直属支部编发《领导干部廉政手册》、《邓小平论党员领导干部廉政自律》等资料，促进其自我学习和自我约束，及时组织党员干部收看典型案例录音、录像材料，并开展广泛的讨论。

加强党风党纪教育，努力预防不良现象发生。

一是纪委要充分利用学校的各种会议，针对高校实际及党员干部中的某些不健康苗头，从党风廉政建设的高度提出问题和解决问题的措施，打好“预防针”，对落实党风廉政建设责任制提出具体要求；二是要把党风廉政建设工作纳入高校工作进行整体部署和安排，使党风廉政建设贯穿于工作的始终，使自觉坚持党风廉政建设的意识深入人心；三是在新党员培养、入党积极分子培训、新干部培训过程中，安排党风廉政建设的专题讲座。通过这些方式和途径，使广大党员干部经常性地接受教育、得到警醒，自觉坚持和维护党的纪律，较好地预防不良现象的发生。

二、抓住重点，突出领导干部的示范作用

广大党员干部，尤其是各级领导班子，是高校加强党风廉政建设的主要对象。为此，高校要树立“正党风、倡廉洁、抓重点、树榜样”的工作思路。

1. 定期召开党内民主生活会，提高班子的自我完善能力。党委要定期召开以党风廉政建设情况报告以及开展在党风廉政问题上的批评与自我批评为主要内容的民主生活会。与此同时，各党总支、直属支部也要召开相应的民主生活会，从领导干部自身开展检查对照，找出差距，寻求对策，全面增强领导干部的拒腐防变能力。

2. 定期开展政治学习，用理论武装头脑。党委中心组要有具体的学习计划并狠抓落实，在学习内容的安排上，要把党风廉政建设的有关文件、精神作为主要内容，同时可借鉴“三讲教育”的经验，向院、处领导及各总支、直属支部发放政治学习笔记本，要求大家写出学习笔记本和心得体会，定期进行心得体会交流。

3. 定期召开处级干部大会，做到警钟长鸣。要定期召开处级以上干部工作例会，在布置工作的同时，研究、解决党风廉政方面可能发生的问题，做到预防在先。

4. 建立校级领导和中层干部联络制度。校领导根据工作性质对机关各职能处室的党员干部党风廉政建设情况负责，同时确立校领导与二级院系的联系制度，建立党风廉政建设工作网络。

5. 建立处级干部诫勉谈话制度。新提拔的副处级以上干部，新调整的处级以上干部，任职前都要进行戒勉谈话，对其提出具体要求。

6. 加大审计力度。对有经济行为的各处级单位，中层干部调离前均应接受学校的审计，并形成审计报告，让全体教职工对中层干部的是非得失有清晰的了解。

7. 形成处级领导岗位轮换办法和处级干部党风廉政情况的考

核制度，以预防权力腐败，更便于中层干部适应不同岗位的领导工作。为加强监督，每年应对中层干部党风廉政建设情况进行一次考核并建立党风廉政档案。

三、依靠群众，突出民主监督的主体作用

群众是办学的主体，更是加强党风廉政建设的可靠力量。为坚持校务公开，真正实践“三个代表”重要思想，要广泛开辟渠道，加大民主监督的力度，形成净化党风、倡导廉政的整体氛围。

1. 成立有各方面代表参加的校务管理和咨询机构，让各方面代表参与学校重大决策的研究，协助校党委、行政开展决策调研，收集群众意见，提供有效参考。

2. 坚持“领导接待日制度”。通过现场办公，接待来访师生，解决好师生反映的各类问题，充分听取广大师生对学校建设与发展的意见和建议。

3. 建立“教代会暨职代会制度”。每年应召开一次教代会、职代会，向会议通报学校各方面的情况，有关问题交由会议代表讨论决定。

4. 明确工会民主管理办法。定期安排党政工工作通气会议，让工会参与干部考核、分房、人事等重要工作。

5. 推行“民主集中制”。在招生、基建、职称评定、学科建设、后勤改革等工作中，成立相应的领导小组，对一些关系到学校长远发展及教职工切身利益的重要决策，均先听取群众意见，再由相应的领导小组提出具体方案交由党委会议或校务会议研究。

6. 及时召开各种形式的座谈会。每遇重大事宜、重要改革均通过各类座谈会收集意见，反复讨论，充分融合各方意见，确保教职工最大利益。

7. 开辟“校长信箱”，收集并及时处理师生意见，做到有问题及时解决，有疑难及时解释，有违规及时处理。

四、完善措施，突出制度建设的核心作用

有制度才能有章可循。高校必须结合学校实际情况，狠抓整章建制，使各项工作均有章可循、有规可依，确保在工作中落实党风廉政建设工作，通过党风廉政建设促进工作的顺利开展。

1. 建立健全党风廉政建设责任制。明确规定党委书记为全校党风廉政建设第一责任人，对全校党风廉政建设负总责，同时对领导班子其他成员也分别规定责任内容、责任范围以及责任追究办法。

2. 建立副处以上干部廉政档案，完善“红包礼金申报制度”。每年年底处级以上干部都要对自己执行党风廉政建设责任制情况进行述职，由教职工进行测评，并将其情况记入廉政档案，作为干部考核的重要依据。

3. 形成加强党风、政风建设的若干制度。如《党员领导干部党风廉政建设若干规定》、《加强校风、政风、教风和机关工作作风建设的意见》、《关于任用干部的若干规定》、《关于加强校园精神文明建设的若干意见》、《关于加强对外接待管理的有关规定》、《关于用车的管理规定》等一系列规范党员领导干部思想、行为、权力运用的准则。

4. 逐步健全和完善各种制度和措施，加大党员领导干部廉政

自律力度和反腐工作力度。对基建、招生、采购、分房、干部提拔、人员调入、教职工子女就业、经济管理权限、收费、评优评先等工作都要制定相应的管理办法和条例，并严格按条例要求组织实施。

通过这些制度的制定和完善，从源头上遏制违纪腐败行为的产生，真正做到用制度管人，用制度管事，规范各级领导干部和人、财、物部门工作人员的行为。

五、加强落实，突出“关口前移”的预防作用

在党风廉政建设上，要始终做到“关口前移”，把工作重心从对违法案件的查处调整到对违法行为的预防上，尤其是对一些热点问题、敏感问题，真正形成“党委统一领导、党政齐抓共管、纪委组织协调、部门各负其责、群众民主监督”的工作机制。

1. 全面推行“招标办法”。对基本建设、实验仪器设备采购、大宗物资采购均采用“公平、公正、公开”的全透明招标办法，在招标过程中，纪检、审计、市区检察机关予以全程把关和监督。

2. 全面加大监察力度。充分发挥纪检监察的效能，对招生收费、财务管理、物资采购、职称评定、住房分配等实行全方位监督，形成“管理、执行、监督”结合的机制。如对基建维修工程，从施工单位的考察、选择、招投标、合同签订以及掩蔽工程的签证、已完工程的验收结算等环节，纪检监察均应全程跟踪，审计部门均严格把关。如在招生问题上，招生过程始要终坚持四公开：招生政策公开、招生计划公开、录取分数公开、录取结果

公开。

3. 全面规范经费管理，严格执行“收支两条线”的管理原则，取消所有二级财务，所有经费由学校财务管理，部门的相关经费也由财务代管。除学校财务按国家批件收费外，其他部门不得收费。这一管理办法，可从源头上遏制腐败和违纪行为的发生。

4. 全面落实信访举报。对群众的来信来访必须高度重视，并开展认真的调查和处理，对举报信中涉及的问题，均细调查、深挖掘，并将调查和处理情况向举报人通报，这样既能使群众弄清真相，又能保护和支持广大党员干部改革创新的积极性。

高校必须把党风廉政建设 作为系统工程来抓

(1999年4月26日)

党风廉政建设和反腐败斗争问题是关系到党和政府生死存亡的大事，高校在抓好改革、建设、发展等各项工作的同时，必须同时加强党风廉政建设工作，不断地同腐败现象、腐败行为展开坚决的斗争，不断清除腐败滋生的土壤，在工作中自觉地选择“两手抓，两手都要硬”的方针。

一、提高认识，统一思想

全体党员干部特别是处级以上领导干部要深入学习邓小平理论和江泽民同志在中纪委三次全会上的重要讲话，切实抓好领导班子和领导干部以“讲学习、讲政治、讲正气”为主要内容的党性党风教育，深刻认识党风廉政建设和反腐败斗争的长期性、艰巨性、紧迫性和复杂性，克服“与己无关论”、“难免论”、“对立论”、“淡化论”等糊涂观念和错误思想，提高认识，统一思想，把党风廉政建设和反腐败斗争工作贯穿工作的始终。

二、加强教育，预防为主

抓好高校的党风廉政建设工作，深入开展反腐败斗争要靠全体教职工的共同努力，实行标本兼治，着力治本。如何治本，首先必须从教育入手，继续认真学习《党章》、《中国共产党党员领导干部廉洁从政若干准则（试行）》、《中共中央国务院关于党政机关厉行节约、制止奢侈浪费行为的若干规定》、《中国共产党纪律处分条例（试行）》、《中华人民共和国行政监察法》、《中共中央关于实行党风廉政建设责任制的规定》，通过学习了解和掌握党在政治、组织、经济、群众等方面的工作纪律，划清可为和不可为的界限，从思想上、道德上筑起反腐败的防线，自觉遵守和维护党的纪律，防止腐败行为的发生，保证高校的各项工作健康发展。

三、依法办事，廉洁从政

作为社会主义的高等学府，担负着为社会主义建设培养合格接班人和建设者的重任，依法办事，廉洁从政，不谋私利，为人师表，筹资办学，发展教育，这既是党和人民对高等教育的根本要求，同时，也是高校的立足之本。

一是建立党风廉政建设责任制试行办法，把党风廉政建设责任制层层落实下去，落实到有关处室，落实到有关人员，实行责任追究制度。

二是重视党政领导干部的廉洁自律工作，突出开好校、系（处）两级领导班子廉洁自律民主生活会。

三是抓好招生、分配、基建、采购、住房分配、集资建房、

招工招干、职称评聘、晋职晋级以及收费等各项工作，抓好有关单位、部门、校办企业的财务审计工作。

四是开展执法监察，重点检查有关规章制度的贯彻落实，如移动电话费用开支、公款接待、创收经费开支、资金、课时酬金的分配。

四、加强领导、形成合力

党风廉政建设和反腐败斗争，任务很重，工作很艰巨，要使党风廉政工作取得明显成效，高校必须把它纳入创建文明高校活动中。按照“谁主管、谁负责”的原则，在党委的统一领导下，实行党政领导齐抓共管，纪委组织协调，部门各负其责，群众积极参与，形成合力，抓到实处，抓出实效。

一是党委定期召开党政联席会议，分析研究党风廉政建设和反腐败斗争形势，研究布置工作。

二是各系党政一把手要切实负起责任，切实解决本单位、部门存在的问题，深入发动群众，依靠群众的积极参与，加强党风廉政建设和建设工作，深入开展反腐败斗争。

三是高校纪委、监察处要积极配合校党政做好协调工作，深入基层，了解和研究存在的问题并定期向院党政汇报。

四是保护广大教职员工在加强党风廉政建设和反腐败斗争中的积极性，发扬民主，坚决保护举报人的合法权益。

五、依法查处、纯洁队伍

对于群众举报的（包括上级转来的）违纪违法现象，纪委、监察处要认真组织初查，需要立案查处的应随时报告党委批准，立案查处，涉及违纪违法人员，坚决依法依纪处理，决不姑息迁

就。只有依法依规严肃查处各类违纪违法人员，才能不断纯洁党的队伍和干部队伍，保证高教事业的健康发展。

学院建设要在不断地总结中创新

(1995年5月6日)

近两年来，我院取得了显著的办学成绩，我们的主要体会：一是坚持以教学为中心，全面提高教学质量；二是面向社会、依托行业、锐意改革、突出办学特色；三是加强管理，改善办学条件；四是全校教职工知难奋进，敬业创业，形成强大的凝聚力和内在动力；五是领导集体一班人团结协作，相互支持，为各项事业的进步提供坚强的组织保障。所有这些都是我们今后继续前进的重要经验。

但是，我院的办学条件还极不完善，教学的中心地位还有待于进一步加强，教学改革的力度还有待进一步强化，教学质量和管理水平还有待于进一步提高。特别是摆脱制约我院发展的资金困境，更需要多开辟筹资渠道。

我院今后的发展战略：紧紧依靠全院教职工，抓住当前有利时机，通过深化改革，苦练内功，发展特色，适度规模，提高质量，增加效益，把我院真正办成培养高层次的包装专业人才的本科院校。

一、树立五个新的办学观念 理清我院系统的本科办学思路

1. 树立主动为经济建设服务的新观念。在人才服务中要尽快与人才市场联姻，尽快落实开门办学基地，要多为中包企业在科技服务、人才服务中做贡献，用贡献换取企业的更大支持。

2. 树立人才质量的新观念。高校要培养德、智、体全面发展的合格人才，要变应试教育为素质教育，全面提高学生思想素质、业务素质、体能素质。

3. 树立办学效益的新观念。变过去只讲社会效益不讲经济效益为二者兼备，且以社会效益为主，同时使教职工福利待遇逐年提高。变过去重微观轻宏观为宏观指导下充分扩充内涵，发挥微观效益。

4. 树立办学竞争的新观念。提高教学质量是硬道理，办学质量不高学校就不能生存，培养的人才就“销”不出去。株洲工学院也要在激烈的竞争中创造出自己的特色和名气，不仅让社会认可，还要让社会都来支持包装事业。

5. 树立教师劳动价值的新观念，浓厚全院尊师重教氛围。

二、实施五项工程，夯实我院办学的基本条件

1. 支柱工程。主要是学校图书馆、教学主楼的建设，解决教学用房和实验用房不足的问题。

2. 基础工程。每年重点投入1~2个实验室设备的购置，力争在“九五”期末使我院设备总值达800万~1000万元，解决实验仪器设备紧缺的问题。

3. 青年教师工程。“九五”末期使青年教师中硕士、博士研

究生达到 60%。

4. 1310 工程。即建设好 1 个省部级重点专业，3 个院级重点专业，10 门院级重点课程。

5. 攀登工程。“九五”期间争取 1 个学科招收研究生，争取副教授达 100 名，教授 20~30 名。“九五”末争取承担国家级科研项目 1~2 项。

三、抓好四项改革，全力增强办学活力

1. 以专业体制改革为基础，抓好教学改革。一是改革专业体制，拟订专业建设规划，充分张扬包装特色，探索机与电、包装与机械、计算机外语不断线、专业与基础等方面新的专业体制。二是改革课程体系，构筑新的专业知识结构，以 95 级教学计划制定为突破口，修改教学计划，明确专业方向，规范培养目标。三是加强实验室建设和实践性教学环节的改革，加强创造性实验，提高实践能力。四是加强重点学科和重点课程建设，制订具体条例和评选细则。五是改革教师课时酬金发放办法。六是调整招生结构，真正过渡为以本科专业为主，以本科生为主的状态，加快专科向本科转变的进程。全院本科生在 1997 年要增加到学生总数的 70%，同时要做好招生并轨的准备工作，扩大系级办学自主权。七是设立教学专项基金，如奖学金、奖教金、教材建设金、师资培训金、实验设备专项资金、青年教师科研启动金等。八是加强教学督导工作。

2. 以设立院内人才交流中心为重点，抓好人事制度改革。基本设想是引进竞争机制和流动机制。在现有编制数的情况下，分类推进改革。一是设立院内人才交流中心，将富余人员移入人才

中心，并加强管理；二是在充分调研的基础上，调整机构，定编定岗，分流人员，并首先在图书馆实行优化组合的试点；三是在工人中实施院内提前退休制度。

3. 以水电管理改革为突破口，抓好后勤管理改革。一是高校后勤改革的方向是社会化，我院应分步走。第一步分清哪些是有偿和无偿服务，先在总务处内实行“一处三制”的管理体制，即一部分人的工资、奖金、津贴由学校全包，一部分人学校只包工资，一部分人全部自己负担；第二步在学院内把管理、服务、创收职能分开；第三步向后勤服务社会化过渡。

4. 改进机关作风、增强服务意识。机关管理改革的重点：一是精简机构，分流人员，充实教学、科研、生产第一线；二是提高工作效率，多办实事，不说空话，不搞形式主义；三是改进机关作风，深入调查研究，增强服务观念。

要不断深化精神文明建设

(1999年1月15日)

在1996年初河西中层干部工作会议上，我们曾经形成了这样的共识：保守不是一种思想上的谨慎，而是制约我们事业进步的最可怕的枷锁。面对日益完善的市场经济，面对汹涌而至的改革大潮，思想上的禁锢与行动上的畏缩，必将使我们的事业停滞不前，直至被这个社会所淘汰。1998年初，我们又提出：“进一步更新观念，来一轮新的思想大解放”，要“进一步加强团结，来一轮新的凝聚力的大提高”。全院教员工要紧紧围绕在院党委的周围，力求思想解放，观念更新，并通过五个方面的工作深化学院精神文明建设。

一是狠抓思想观念的全面转变，在全院掀起“发展观、适应观、特色观、素质观、人才观”的观念更新大讨论，开展“讲团结、讲大局、讲感情、讲共识、讲形象”的干部素质教育活动，倡导领导“为教书育人做挑夫，为学生成才做车夫”的奉献精神 and “执政为民、善政立业、勤政兴校、廉政奉公”的工作原则，并推动了“拆除计划思维定势，狭隘的保护主义，求全责备心理，单纯应试教育围墙”新一轮思想大解放。

二是加强干部队伍建设，对学院 48 岁以下的中层干部进行集中培训，重点解决思想领域中的认识问题和实际工作方法问题，并形成《加强党政干部思想工作作风建设若干意见》和《党员领导干部廉政建设的若干规定》，制定与完善干部、党员年终工作考核评议办法，以此规范党员领导干部的思想与作风。

三是加强教职员工的法制教育与职业道德教育。在认真学习和贯彻十五提出的“依法治国”精神基础上，抓好“三五”普法工作，推动依法治校进程，把普法教育与创造良好的改革环境结合起来。同时，通过学习《中华人民共和国教师法》、《中华人民共和国高等教育法》，在广大教职员中开展职业道德教育，完善“教书育人、管理育人、服务育人”规范，出台“三育人”评比办法。

四是以纪念改革开放 20 周年和筹备校庆 20 周年为契机，通过举办各种庆祝活动，以文艺汇演、理论研讨会、校友座谈会等形式，一方面让大家感受改革开放所带来的深刻变化，进一步坚定改革的信念；另一方面联系母校 20 年“艰苦创业历程”，在全体师生员工和校友中开展“勿忘母校，谨记责任”的敬业爱岗爱校兴业教育。

五是内强素质、外树形象，通过开展评选“五好家庭”、“老有所为”奖等以加强公德教育、家庭美德教育为内容的教工思想建设；通过举办抗洪英雄事迹报告和组织师生救灾捐款，弘扬抗洪精神，倡导社会主义新风尚；通过开展丰富多彩的校园文化活动和组织“三学”小组，繁荣校园文化，推动素质教育。

要通过这五个方面的工作丰富我院精神文明建设的内容，深化精神文明建设的内涵，使我院在物质文明建设方面具备强大的精神支撑和思想基础。

实践是学习贯彻 “三个代表”的根本落脚点

(2002年6月15日)

“三个代表”重要思想把党的先进性要求置于与时俱进的时代潮流当中，为执政党建设的永恒发展奠定了坚实的思想基础，是具有创造性的、发展着的、强大生命力的科学理论。

“纸上得来终觉浅，岂知此事要躬行。”学习“三个代表”重要思想，不能停留在理论文章的研读上，浅尝辄止。理论离开实践会成为无源之水、无本之木。因此，在学习中一定要注重理论联系实际。

要通过理论的指导解决好实践中遇到的具体问题，而要解决好实践问题，必须做到四个坚持，即要坚持发展就是硬道理，坚持社会主义的办学方向，坚持全心全意为人民服务的宗旨，坚持改革、稳定、发展的大局。

在立足“四个坚持”的基础上，我们要做到学用结合，知行统一，必须突出六个着力点：一是要与时俱进不断更新观念和思路；二是要把大局统一到讲团结、讲奉献、讲正气上来；三是要切切实实抓好本科教学工作，努力提高本科教学质量；四是要抓

好科研成果的转化工作；五是要进一步加强和改进机关工作作风；六是要进一步加快学校“三文明”建设步伐。

共产党人要忠实 实践“三个代表”重要思想

(2001年6月22日)

江泽民总书记提出的“中国共产党始终代表中国先进社会生产力的发展要求，代表中国先进文化的前进方向，代表最广大人民的根本利益”，这是对我党不断发展壮大的历史经验的总结，是对党的性质、宗旨、根本任务的新概括，是对马克思主义建党学说的新发展，是新形势下对各级党组织和党员干部提出的新要求，是我们面向新世纪加强和改进党的建设的伟大纲领，是我们党的立党之本、执政之基、力量之源。如何实践好“三个代表”，如何用“三个代表”重要思想武装自己的头脑、指导自己的工作，如何充分发挥党员的先锋模范作用、带领全院教职员工把学院建设得更强更好，是我们党员和入党积极分子必须认真思考和对待的大问题，也是关系到高校未来发展以及师生最根本利益的大问题。

第一，坚持正确的理想和信念，切实肩负起培养社会主义事业接班人的光荣任务。

高等院校是意识形态的重要阵地，是国内外敌对势力同我党

争夺思想政治阵地、争夺群众、争夺青年的重要目标。如何面对错综复杂的国内国际形势，面对意识形态领域马克思主义与各种非马克思主义的斗争，是每一所高校、每一个共产党员、每一个师生员工都必须高度重视和深入思考的问题。高校是培养人才的摇篮，担负着为现代化建设培养高素质人才的重任，担负着民族振兴、社会发展的重任，高等院校培养什么样的接班人，与国家的前途与命运休戚相关。

优秀接班人的标准是什么？那就是江总书记在清华大学 90 周年校庆大会上提出的五点希望：理想远大，热爱祖国；追求真理，勇于创新；德才兼备，全面发展；视野开阔，胸怀宽广；知行统一，脚踏实地。要培养出符合这一标准的优秀接班人，每一位共产党员首先要坚持正确的理想信念，坚持社会主义办学方向，坚持共产党人的根本政治立场，要用社会主义、共产主义的信仰引导人，用马克思列宁主义、毛泽东思想、邓小平理论和江总书记的“三个代表”教育人，用民族意识、责任意识、危机意识鼓舞人。具体到我院，就是要解决好三个问题：一是“四信问题”。要增强对马克思主义的信仰，对建设有中国特色社会主义的信念，对党和政府的信任，对改革开放和现代化建设的信心；二是“三进问题”。要坚持马克思列宁主义、毛泽东思想、邓小平理论进教材、进课堂、进学生心中，促进学生素质的全面提高和全面成才；三是“四风问题”。要通过加强校园精神文明建设和思想政治工作，形成优良的教风、学风、作风和校风。

第二，坚持“从严治党”，保持共产党人的坚强党性和优秀品质。

中国共产党之所以能够发展成为今天这样一个拥有 6100 万

党员的坚强的马克思主义执政党，之所以能够战胜一切艰难险阻、不断开创新的事业，取得新的胜利，很重要的一条就是我们始终保持了共产党员的先进性。

回顾我院的创业历程，我们也总结出—条经验，那就是高校要发展，高等教育要发展，首先必须坚持党的领导，坚持“党要管党、从严治党”的方针，坚持充分发挥党委的领导核心作用、党组织的战斗堡垒作用、广大党员的先锋模范作用。江泽民总书记多次强调：“要把中国的事情办好，关键取决于我们党，取决于党的思想、作风、组织纪律状况和战斗力、领导水平。”就我院现状而言，在党的建设方面主要突击三个重点：一是要教育和引导广大党员和全院师生始终讲政治、讲正气、讲学习，用“三个代表”和“四个如何认识”武装自己的头脑，纯洁自己的灵魂；二是要加强干部队伍建设，要通过稳步推行干部“竞聘制度”、“公示制度”、“培养制度”“考核制度”，使各级领导班子成为整体素质优良的坚强集体。三是要切实加强党风廉政建设，按照《党的领导干部廉洁从政若干准则》和《党风廉政建设责任制》的要求，加强对党员干部的监督和培养，使广大党员、干部时刻保持坚强的党性和优秀的品质。

第三，要坚持全心全意为人民服务，切实关心教职员工的利益。

人民群众是历史的创造者，是我党可资依靠的坚强力量。坚持全心全意为人民服务，是共产党人工作的出发点和归宿。过去，我院在这方面做了很多工作，为群众办了不少实事，也得到了全院师生的很多好评，但我们仍然需要强调：每一位共产党员，尤其是党的领导干部，在学院的建设、发展和改革中，始终

要把全院师生最根本的利益放在第一位。具体来说，要做好几个方面的工作：一是要提高认识，尤其是要认识清楚“什么是全院师生最根本的利益”。党委认为：不断完善办学条件，强化办学特色，扩大办学规模，提高办学层次，增强办学实力，把学院做大、做强、做精，实现学院健康、稳定、持续发展，是全院师生最大的利益，也是最根本的利益。我们所有工作都要围绕这一出发点来开展。二是要坚持群众路线，真正做到从群众中来，到群众中去，让全院师生参与决策，为学院发展献计献策，充分突出他们的主人翁地位和创造精神，通过强化群众观念，坚持群众路线，调动集体的智慧和力量促进学院的建设与发展。三是要切实关心群众生活，想群众之所想，急群众之所急，以群众高兴不高兴、满意不满意、赞成不赞成作为衡量我们工作的标准，充分听取群众意见，切实解决他们工作、学习和生活中的实际困难，让他们体会到我们的党是人民的党，我们的干部是群众的干部。

第四，要坚持大团结观，确保学院健康稳定发展。

江泽民总书记说：“能不能搞好团结，是衡量和检验领导班子和领导干部素质高低、党性强弱的一个重要标志。”目前，我院正处在发展的战略机遇期，团结显得尤为重要。因此，各级领导班子首先要提高团结意识、大局意识，主要领导要切实负起责任，自觉坚持民主集中制，认真开展批评和自我批评，清除一切不团结因素；广大党员干部要讲党性、讲团结、讲原则，互相尊重、互相支持、互相谅解，要做好群众的工作，化解不利于学院发展的一切矛盾和阻力，要引导和教育全院师生真正做到不利于学院建设的话不说、不利于学院建设的事不做。对那些破坏学院稳定、团结、发展言论和行为，大家都有责任进行坚决反对，对

那些无事生非、无端猜疑，既不做事又煽风点火的极个别人，大家都要进行坚决抵制。要进一步强化“求同、求实、求新、求胜”的精神，以“大发展观、大人才观、大团结观、大视野观”推动学院的健康稳定发展。

与时俱进 开拓创新 做“三个代表”的忠实实践者

(2002年11月15日)

党的十六大把“三个代表”重要思想写入党章，全面建设小康社会成为我们的奋斗目标，反映了全国各族人民的共同心声，成为了时代的最强音。如何按照“三个代表”重要思想的要求，认真学习，结合实际，推动高校的教育创新与改革，给我们广大教育工作者提出了全新的课题。

一、与时俱进，开拓创新，是“三个代表”重要思想的关键

十六大报告，振奋人心，我觉得重点就体现在一个新字上：一是新经验，总结了13年来，特别是近5年来的新鲜经验；二是新思想，即对“三个代表”重要思想全面而深刻的阐述；三是新目标，确立了全面建设小康社会、开创具有中国特色社会主义的新目标；四是新思路，提出了加强和改进党的建设的新思路。在十六大报告中，党中央要求我们，要大力发展教育科学事业，坚持教育创新与改革，要求我们造就数以千万计的专门人才和一大批拔尖创新人才。这些理念，充分展示了与时俱进、开拓创新的

时代特征。高校的教育改革创新工程千头万绪，如何应对时代的要求？我们始终认为，关键还在于做好培养人的工作。

二、树立以人为本的教育理念，探索教学与科研的新思路

要使高校在全面建设小康社会，加快社会主义建设步伐中起到主导作用，其核心在于保持党的先进性。高校应该充分发挥党员、干部在教育创新、教学改革中的战斗堡垒作用，使党员、干部真正成为勤奋学习、善于思考的模范，解放思想、与时俱进的模范，勇于实践、锐意创新的模范，构筑一个党员、干部就是教育科研创新的一面旗帜的格局。只有这样，才能真正带领全体师生共同营造一种教育创新、教学改革的良好氛围，把学校的各项工作推向一个崭新的平台。

三、坚持教育创新，致力改革发展，做“三个代表”的忠实实践者

“三个代表”重要思想充分地阐述了只有发展与创新，才能成为先进文化前进方向的代表。面对高校的激烈竞争，面对高校教育改革所迎来的新机遇，我认为，高校的改革与发展，就在于构筑全新的平台。历史证明，我们这些年来在各方面都取得了长足的发展，但时代是一个与时俱进的时代，开拓创新的时代，不发展就会被淘汰。因此我们提出了“举全院之力，保申硕成功”的口号。这是检验我们在新形势下进行教育创新与改革的试金石。我们必须紧紧围绕“申硕”这个主题写好教育创新这篇大文章，通过教育改革与创新，寻求高校产学研相结合的新路，通过教育创新，构筑学院办学的新模式，通过科研向生产力的转换，显现出我们高校强大的生命力与吸引力。通过“育一流人才，创

特色教育”的奋斗目标来创造我们更大的名牌效应。只有这样，我们迈出的脚步才会坚韧而扎实，我们的果实才会更加甘甜而备受青睐，也只有这样，我们才算真正称得上是“三个代表”的忠实实践者。

“三讲”教育是加强高校政治文明 和精神文明建设的重要途径

(2000年10月24日)

在高校搞“三讲”到底有没有必要？当然，绝大多数的同志都会认为，不但必要，而且急需，但也有一些模糊认识：一是认为“三讲”不过是搞搞形式、走走过场；二是认为“三讲”主要是党政机关，对学校、基层单位意义不大；三是认为“三讲”强调调查摆问题，是否会影响工作积极性；四是认为“三讲”占用这么多时间，是否会影响正常教学、科研等等。这种种顾虑和担心，都必将对“三讲”教育的开展带来消极或负面的影响，如何正确认识“三讲”教育的必要性和重要性呢，我个人认为只有解决了“想”字，才能搞好“讲”字。

这种必要性和重要性主要表现在五个方面：

1. 开展“三讲”教育，是加强思想阵地建设的根本保证。

高等学校是意识形态的重要阵地，是国内外敌对势力同我党争夺思想政治阵地、争夺群众、争夺青年的重要目标。21世纪的竞争，归根结底是人才的竞争，高校是培养人才的摇篮，担负着为现代化建设培养高素质专门人才的重任，担负着民族振兴、社

会发展的重任，高等学校培养什么样的接班人，与国家的前途和命运休戚相关，而能否把高等学校办好，关键在于高校的领导班子、领导干部，在于我们是否能保持党的先进性和纯洁性，提高领导水平和执政水平，增强拒腐防变、抵御风险、驾驭全局的能力。“三讲”教育，有利于进一步增强阵地意识，充分发挥各级党组织的战斗堡垒作用和党员的模范带头作用，更好地把学校建设成为社会主义精神文明的重要阵地，更好地培养符合国家建设与发展需要的接班人。

2. 开展“三讲”教育，是加强领导班子和干部队伍的迫切需要。

客观地说，目前高校领导班子、领导干部和广大党员从总体上来看是比较好的，战斗力是比较强的，特别是脚踏实地、爱岗敬业的热情，大胆进取、锐意改革的精神，关心教育、奉献自我的品质，都为高等教育事业的改革与发展起了巨大的推动作用。但与此同时，我们也必须看到，这支队伍仍然存在着种种问题和不足，与江泽民同志提出来的“社会主义政治家、教育家”的标准还有一定的差距，比如普遍存在着：知识水平较高但政治理论水平欠缺；工作热情较高但工作经验欠缺；改革意识较强但改革方略欠缺；处理现实问题能力较强但立足长远、驾驭全局的能力欠缺等问题。这些现象，都可以从讲学习、讲政治、讲正气的高度加以认真研究和解决。

3. 开展“三讲”教育，是加强党的建设和思想政治工作的有效途径。

江泽民同志指出：“现在四十岁上下的年轻干部，一般都接受了马克思主义和党的优良传统的教育，但不够系统、扎实。他

们对中国的历史和现状有不少了解，但不够深入、广泛，他们也接受了一定的党内生活和社会实践的锻炼，但还不够全面、严格，也就是说，这一代年轻干部，还缺乏马克思主义基本理论的扎实功底，缺乏对中国历史的现实的系统了解，缺乏党内生活和艰苦环境的严格锻炼。”在这种情况下，从严治党、加强党的建设显得尤为重要，特别是高校管理体制的改革和高等教育的多元化趋势，给高校带来了前所未有的机遇，同时也提出了严峻的挑战，面对新形势，要解决这些问题，首先必须教育和引导我们的广大党员、干部讲学习、讲政治、讲正气，进一步增强领导班子和领导干部的政治意识、大局意识、责任意识、开拓意识，进一步培养牺牲精神、奉献精神、协作精神，较好地解决处级以上领导班子和党员干部中存在的“信念欠坚、观念欠活、作风欠严”等问题，把高校的党建和思想政治工作提高到新的水平。

4. 开展“三讲”教育，是加强干群关系建设的制胜法宝。

中国有句古话，叫做“水能载舟，亦能覆舟”，群众是“水”，我们是“舟”。密切联系群众、走群众路线，是我党历来倡导和坚持的基本工作方法，中国共产党自建党以来的一切成功都无不证明：只有依靠群众，才能得到群众的广泛支持，脱离群众，就会被群众抛弃。“三讲”教育可以通过广泛发动群众，并依靠群众来指出领导班子和领导干部在思想、组织、作风、纪律方面存在的问题和不足，通过交心谈心、沟通交流等方式，达到沟通思想、消除误解、增进团结、纠正错误的目的，全面改善干群关系。

5. 开展“三讲”教育，是加强高校自身建设的现实要求。

近年来，我国的高等教育迎来了较好的发展势头和良好的发

展机遇，但我们也必须清楚地认识到：机遇与挑战并存，竞争与危机同在，尤其是高校管理体制、办学体制、高校内部体制都在进行重大改革，一大批高校中的“航空母舰”应运而生，对一些建校时间不长、办学条件尚不成熟、办学经验尚不丰富的学校来说，形势是相当严峻和残酷的。开展“三讲”教育就是要通过提高领导班子和领导干部的整体素质、增强驾驭全局和应对复杂局面的能力、增强战无不胜的信念和迎难而上的勇气、增强改革和发展的后劲，为学校的繁荣兴旺，提供坚强可靠思想和组织保证。

根据中央的部署和省委的安排，高等学校开展“三讲”教育总的要求是：必须坚持整风的精神，广泛发动群众，必须自我剖析，认真开展批评与自我批评，切实解决领导班子和领导干部在党性党风方面存在的突出问题。我个人认为，高校在充分认识“三讲”教育重要性的基础上，一定要按照中央的统一部署，准确把握好“三讲”教育的宗旨，正确处理好以下四种关系，解决好四大问题：

四种关系是：

- 一是处理好开展“三讲”教育与做好当前工作的关系。
- 二是处理好“广泛发动群众”和“正确引导群众”的关系。
- 三是处理好“坚持开门整风”与“严防借机整人”的关系。
- 四是处理好“服从院党委”和“依靠巡视组”的关系。

四大问题是：

- 第一个需要解决的问题是扛什么“旗”的问题。
- 第二个需要解决的问题是走什么“路”的问题。
- 第三个需要解决的问题是定什么“调”的问题。

第四个需要解决的问题是育什么“人”的问题。

要处理好以上关系，解决好以上问题，高校必须把“三讲”教育工作作为重要的政治任务，从五个方面下工夫：一是端正“三讲”态度，加强政治意识，把“三讲”作为当前工作的重中之重来开展；二是认真学习、着眼提高，坚持把学习提高贯彻始终，特别是要把“三讲”作为自己提高理论水平，提高政治修养，提高领导水平的难得机会，做到学习不搞形式，精力不受干扰；三是依靠群众帮助，虚心、真心、诚心接受群众的批评和意见，特别是党委班子工作上的不足以及个人在党性党风方面存在的突出问题，要相信“群众的眼睛是雪亮的”，“群众的出发点是为了让我们做得更好”，不论意见和批评有多尖锐，我们都要打好“收条”，开好“处方”；四是深入自我剖析，通过“望、闻、问、切”的方式，以“严、实、准、深”的标准，不隐瞒情况，不推诿责任，不回避问题，给自己下好“诊断书”，认真反省，深刻剖析，使自己的思想和心灵真正受到一次党性的洗礼；五是把批评与自我批评、边整边改贯彻始终，站在对党、对高等教育事业、对群众、对自己负责的高度，对存在的问题进行严肃整改，真正使整改措施抓住根本，落在实处，使整改效果符合党性、符合民心。

要用特殊政策建设好师资队伍

(1997年1月18日)

为提高办学水平，使我院早日跻身一般本科院校的先进行列，必须加强师资队伍建设，采取积极有效措施努力稳定现有师资队伍，创造优良环境，多方引进高层次人才充实师资队伍，既是学院的当务之急，更是一项长期性的战略任务。因此学院决定以“充实力量、优化结构、提高素质、保证重点”为原则，以提高高学历比和高职称比为目标，采取在职培养和校外引进的双重措施，强化师资队伍建设。

一、采取行之有效的措施，制定切实可行的政策，稳定现有师资队伍

建校10多年来，通过对师资队伍的培养、补充、调整等一系列措施，我院教师队伍在数量上、质量上得到了较大的提高，基本形成了一支政治业务素质较好，能胜任教学、科研工作的好队伍。为了稳定这支师资队伍，学院将积极创造条件使人安其心、尽其才，并使其整体水平得到进一步提高。

(一) 创造一个良好的情感环境，使教师爱岗敬业，工作心情舒畅

1. 优化领导与教师，教师与教师之间的关系；密切感情，下力气营造团结、和谐的氛围。

2. 关心教师疾苦，尊重教师劳动，热心为教师服务，在全校形成一种尊师重教的浓厚空气。

3. 关心教师的思想进步，积极在教师中发展党员。

4. 大力宣传教师中的先进，深入推进“四星工程”的开展。

5. 多开辟教师参与学校管理的渠道，多方听取教师对办学的意见，逐步解决教职工子女就业的困难。

6. 稳定骨干教师，分期分批解决配偶工作问题。

(二) 立足学院，创造条件，充分挖掘各方面人才的潜力

1. 充分发挥现有优秀中老年教师的骨干作用，鼓励教学尖子，鼓励科研出成果。对于教学效果拔尖者，可考虑聘为导师，带动本学科整体水平的提高。对于高学历、高职称教师，优先安排专著基金、科研学术基金，加速科研成果转让，扩大影响，提高知名度，并形成科研经费的良性循环。

2. 严格选拔学术带头人，重点培养青年骨干教师。在各系（部、中心）推荐的基础上，提交院学术委员会评议，报院党委审定，确定学术带头人和优秀青年教师人选。对入选者进行重点培养，优先提供科研启动经费，保证一定的科研时间，并给予适当的生活、工作补贴。

3. 列支参加学术活动专项经费，按专职教师 200 元/人指标拨到各系（部）统一安排使用，今后逐年增加。

4. 逐步改善和优先解决教师的住房条件，博士、副教授、教授将分配不低于 120 平方米的住房一套。

5. 副教授以上教师每年体检一次，其他教师每两年体检一

次。

6. 为解除教师后顾之忧，逐步解决教教职工子女就业的困难。

(三) 采取院外送培、在岗培养、重点扶持的方式，对内加大对青年教师培养的力度

1. 加强在职教师培训，全面提高现有教师队伍素质，举办计算机、外语、教学法等各种形式的培训班。

2. 送培以攻读博士、硕士学位为主，送培攻读学位任教的对象，必须具有本科以上学历，以35岁以下专职教师为主。学院每年拿出10万元作为师资培养专项经费，按“先考后读”的原则每年选送2人攻读博士学位，选送8人攻读硕士学位，送培对象由系（部）推荐，两名职工担保，组织人事部门审核，院务会批准。对送培教师保留相应的工资、奖金、福利待遇。

3. 对青年骨干教师每人每年资助科研经费0.2万元，补助书籍费500元，每月增发岗位补贴30元。

4. 每年选拔3名40岁以下副教授或硕士以上学历的骨干教师作为“准教授”进行重点培养。3年内每人每年给予科研经费或专著出版资助费0.5万元，并给予3年内一学期的学术休假，为其晋升教授职务尽可能创造条件。

5. 各系（部）必须具体落实晋升教授及送培博士、硕士生的对象，每年5月份报送人事处，由学院研究确定并给予经费和条件的重点扶持。

(四) 在对上争取副教授评审权，积极做好高职称申报工作的同时，进一步完善职称内聘制度，以激励向上，鼓励拔尖

创造良好学术环境：学院每年都按择优方式内部评聘教师高级职务。职称内聘根据“水平贡献第一，学历资历第二”的原

则，以“公开指标、公开政策、公开述职、公开评审”方式进行，职称内聘以教授为主，副教授为次。申请对象以教师为主，主要考虑三方面的对象：一是教学、科研成绩卓著的一线教师；二是在专业建设和教学管理上做出突出成绩的有影响、有威望的带头人和组织者；三是条件比较成熟，资历受限暂不能报批高级职称的青年骨干教师。

内聘教师职务聘用期为两年，在聘期内享受相应职级的生活待遇（住房待遇除外）。考核合格，可续聘一次。

二、创造良好环境 制定优惠政策 积极引进高层次人才

人才引进以博士、硕士、教授为主，学院每年特拨 10 万元作为人才引进专项经费，并向来院工作的优秀人才承诺：

1. 来院工作的教授年龄一般应在 55 岁以下，副教授年龄一般在 45 岁以下。

2. 来院工作的教授，学院将分配面积不少于 120m² 的住房一套；一次性发放安家费 2 万元，按本人意愿安排配偶及子女工作；拨给科研启动经费 1 万~5 万元，并提供必要的科研条件。

3. 凡来院工作的博士，按教授职务内聘，享受教授工资待遇；学院将分配不少于 90m² 的住房一套；一次性发放安家费 1.5 万元；遵照本人意愿安排配偶工作；拨给科研启动经费 1 万~5 万元，并提供必要的科研条件。

4. 凡来院工作的硕士生，优先安排面积不少于 60m² 的住房一套，一次性发放安家费 3000 元，并优先考虑解决夫妻两地分居问题。

5. 对来院工作的特殊人才、有名望的高级专家，学院将采取更灵活的方式，实行更特殊的优惠政策。

6. 聘请若干校外兼职教授，列入学院编制，其成果进入学院成果库，作为学院人员和成果的上报。

7. 对引进的人才，院党委将根据本人的意愿、工作能力，考虑安排相应的领导职务。

8. 为鼓励各系（部）积极引进高层次人才，引进教授和博士不受专业限制，可单列为科研编制。在计算超工作量酬金时，由学院统筹安排。

三、考核是加强师资队伍建设的环节，其目的是为了客观、公正地衡量其德才表现、业务水平和工作实绩，激励广大教师提高政治业务素质，认真履行职责

（一）奖励措施

1. 对在职获得博士学位的，给予1万元的重奖。
2. 对45岁以下获得教授资格的，给予1万元的重奖。
3. 连续3年考核为优秀等次的，晋升一级奖励工资。
4. 获得省部级以上荣誉称号或省部级科研成果三等奖以上者，内部给予一级奖励工资。
5. 在国家级核心期刊上每年发表一篇文章，奖励现金500元。
6. 对获得院级三星（教学之星、科研之星、教材之星）之一者，学院按规定给予重奖。
7. 引进高层次人才有贡献的，给予适当奖励。

（二）处罚措施

1. 送培教师3年之内拿不到学位的，不参加工资正常晋级。
2. 教师内聘高级职务，3年内未通过上级评审，取消其内聘资格。

3. 年度考核，当年被确定为不合格等次的，不发年终奖金；连续两年被确定为不合格等次的，予以低聘或解聘。

4. 被担保人未履行合同规定的义务，担保人承担相应的责任，负责相应的赔偿。

师资队伍建设是一项长期的战略性任务，努力建设一支学历结构、职称结构、年龄结构合理的师资队伍，是学院建设和发展中的重中之重，全院教职工必须解放思想、顾全大局、形成共识，为振兴我院而努力奋斗。

落实师资队伍建设的战略主张

(2000年3月15日)

教师是高校生存与发展的脊梁，是培养社会主义建设事业接班人的支柱，高校无论何时何地，都必须充分重视师资队伍的建设，并切实落实好师资队伍的建设举措。

一、优先保证、加强激励，以政策稳人心

为了稳定教师队伍，高校要积极创造条件，从政策上倾斜，从生活上关心，从待遇上优待，使教师能爱岗敬业、精心育人。

在资金安排上，先保教学有其用。要立足实际，狠抓硬件，尤其是优先保证办学条件的逐步改善。如改造和完善了各教学系（部）的办公条件；压缩行政开支用每年自筹资金多重投入到实验室的建设、教学仪器设备的购置、图书资料的添置及教师队伍的培训。

在住房分配上，先让教师定其居。“安居方可立业”，要切实解决好教师的住房，为其生活、学习提供优良的家庭环境，从住房建设、分配及房改补贴上向教师倾斜，提高教师的工作积极性和主动性。

在干部选拔上，先由教师择其职。为保证教学的中心地位和

教师的主体地位，要注重选拔懂得教学规律、长于高校管理，德、才兼备的教师担任机关职能部门主要领导；教学单位则由学术带头人担任一把手，校级领导后备干部也从教师上通过层层考核进行选拔。

在评优评奖上，先推教师享其名。在推荐各级先进个人时，都要坚持优先考虑教师的原则。真正突出教师的政治地位，切实提高其政治待遇，创造出尊师重教的整体氛围。

此外，在子女就业上，要先为教师解其忧；在工作环境上，要先让教师顺其心；在激励措施上，要先使教师激其志。

二、优化结构、注重培养，以关怀暖人心

在稳定教师数量的同时，更要重视师资质量的提高和队伍结构的优化，要着眼提高教师的政治和业务素质，着力培养高层次、高水平优秀人才，着重培养跨世纪学术带头人，通过充分发挥骨干教师作用和加强青年教师培养等途径，稳定师资队伍，提高业务水平。

1. 在作用发挥上，鼓励教师显其能。

鼓励教学拔尖、科研拔尖是提高师资素质，形成“传、帮、带”制度的有效途径。在工作中，对于高学历、高职称教师，要优先安排专著基金、科研学术基金；对于教学效果评比中的优秀教师，在课时酬金计算上提高课时系数；对于各学科的骨干教师，在教学与科研中则可通过自选方式配备助手，享受导师待遇；对学术带头人，优先提供科研启动经费，保证科研时间，并给予适当的生活、工作补贴。

2. 在职称申报上，帮助教师遂其愿。

要积极鼓励、帮助、指导教师晋升职称，激励向上，鼓励拔尖，创造良好的学术环境。同时打破传统模式，根据“水平贡献第一，学历资历第二”的原则，以“公开指标、公开政策、公开述职、公开评审”的方式在校内实行职称聘任制，使教师从内心感觉“工作有劲头、事业有盼头、奉献有甜头”，从而更加自觉自励、爱岗乐教。

3. 在学习培养上，鞭策教师利其器。

“工欲善其事，必先利其器。”要注重青年教师的培养，并不断加强青年教师培养力度，全面实施“青年教师工程”，制订一系列激励和培养措施，使一大批青年教师迅速成长；学校师资培养专项经费，选派教师读研、读博、出国研修等，以此提高师资队伍的整体素质。

三、优惠条件，加强引进，以真情动人心

在加强现有教师培养与提高的同时，要积极引进高层次人才，并给以优厚待遇，为引进的人才建功立业提供教学、科研、生活条件，在引进过程中，院领导及有关职能部门做到“心诚腿勤，惜才如命”。“金巢引金凤，诚意换诚心”，通过感情投资，使人才在尚未引进前就能感受到自己被重视的程度及全院尊师重教的整体风尚。

人心思定，敬业乐教，是高校稳定、改革、发展的关键，也是提高教学质量、扩大学术成果、增强发展后劲的根本保证。因此，高校要把师资、队伍的建设作为“第一工程”来抓，并着重做好“职称结构合理化、学历结构高层化、年龄结构年轻化”等方面的工作。

不断深化办学思路的创新

一、株洲工学院办学中的创新点

(一)“四大”观念更新大讨论有新观念，才有新思路，有新思路，才有新举措、新发展

1. “拆除计划经济思维定势围墙”的大讨论，产生了我院“十大办学新理念”。

2. “破除因循守旧、按部就班观念”的大讨论，产生了我院正确处理“办学中的十大关系”。

3. “消除重智轻德、重‘硬’轻‘软’行为”的大讨论，产生了我院“精神文明建设的十条意见”。

4. “大团结观、大视野观、大人才观、大发展观”的新一轮观念更新大讨论，产生了我院“在与时俱进中不断创新与发展的十大举措”。

(二)“十大”办学新理念

1. 人无我有，人有我优，人优我精——包装特色与素质特色。

2. 不求最大，但求最好——不盲目追求规模，突出规格和质量。

3. 有所为，有所不为——不模仿、不照搬，根据学校实际，

扬长避短。

4. 大发展小困难，小发展大困难——发展是学校的永恒主题。

5. 挖内涵，扩外延——走内涵与外延相结合之路。

6. 机遇只垂青有准备的头脑——抓住机遇，审时度势。

7. 跳出学校抓学校——面向市场办学。

8. 跳出学科抓学科——产学研相结合。

9. 不求所有，但求所用——盘活人才资源。

10. 名牌效应——打造名师、名家，鼓励拔尖。

（三）“四大”人才新关系

1. 引进与流动的关系：有进有出，只有流动才能引进。

2. 有为与有位的关系：对高层次人才来说，可先有“为”而后有“位”，也可以先有“位”而促其有“为”，二者结合，不拘一格。

3. 先来与后到的关系：既重引进，又重培养，统筹协调，不顾此失彼。

4. 留人与留心的关系：留人要旨，在乎一心，要想留人，则先留心，若要留心，待遇固然重要，但更重要的是人尽其才，事遂其愿，前无担忧，后无顾虑。

（四）“四打破四整合”工程

1. 打破传统的用人模式，整合人才资源——盘活校内人才资源，固定编制与流动编制，不求所有但求所用，项目聘用，兼职聘用，任务聘用，校内流动，校外交流等新的用人模式。

2. 打破平均主义分配制度，整合无形资源——学校分配制度改革现正进入第二步，即档案工资+校内补贴+特殊奖励，贯彻

责大利大、功高酬高的原则，鼓励贡献和优秀人才。

3. 打破“等、靠、要”依赖思想，整合社会资源——采取多种渠道筹措教育资金。

4. 打破学科封闭体系，整合学科资源——学科之间的融合、交叉、支持，团队精神和梯队精神。

（五）“五大”教育市场

1. 生源市场——以学科特色和专业“亮点”吸引生源，以学术水平和社会影响包装学校。

2. 就业市场——以“规格”和“质量”抢占毕业生就业市场，以更新学生就业观念和市场适应性为目标开拓毕业生就业渠道，建立毕业生就业网络。

3. 师资市场——以“大人才观”为导向，开拓师资培育和使用市场，以“亲和力、吸引力、凝聚力”为手段，吸引国内外优秀人才。

4. 资金市场——以扩大“横向资金”为主扩张办学资源，以“教育科研服务”为主渠道融入国内外资金为学校所用。

5. 科技市场——以高新科技成果的研究与转化为重点为经济建设服务，以产学研结合为途径，实现学校与科技市场的“双赢”。

二、株洲工学院办学举措中的新亮点

1. 人才培养新模式——中山包装学院，“3+1”教学模式，2000年教育部“三峡会议”大会介绍，2001年全省高校书记、校长现场会。

2. 教授博士工作站——专门为“双高”人才服务。

3. 博士出国考察团、教授出国考察团、教师出国考察团、每年派出，至今已有近 400 人。

4. 香港办事处。

5. 北京办事处。

6. 引进外资举办二级学院——株洲工学院科技学院。

7. 博士楼、手提电脑、专车接送。

8. 参与企业作股东——中包信息网股东。

9. “双百工程”——每年选拔百名优秀计算机和百名外语学生，重点培养。

10. 联合培养博士、硕士制度——现有 30 多名教师担任硕士生、博士生导师。

创新型人才培养的探索与实践

(2001年7月15日)

为贯彻《中共中央、国务院关于深化教育改革、全面推进素质教育的决定》精神，实现教育的“三个面向”，全面提高大学生的社会实践能力，通过产学研结合推动高等教育的发展和人才培养的探索，去年4月，我院和广东中山张家边企业集团、中国包装印刷生产基地、中国包装技术研究所共同创建了株洲工学院中山包装学院，同年9月，成功组织了艺术设计、包装工程、印刷工程专业160名本科四年级学生赴中山学习和实习。中山包装学院是我院在新形势下为适合大学生培养特点和市场经济对人才需求标准而创立的一个教学实践基地，是学生素质教育和教学实习的一块实验田。在9月4日举行的开学典礼仪式上，中国包装总公司、中国包装技术协会、中山市人民政府的主要领导和加拿大前国防部长等贵宾对该基地的建设予以了高度评价，全国政协副主席杨汝岱题写了校名。《中国包装报》、《南方日报》、《湖南日报》、《中山日报》、湖南电视台等众多新闻传媒都以大量篇幅对这一创新举措进行了相关报道。11月，教育部组织在湖北三峡召开全国大学生生产实习与社会实践基地建设会议，我院作为与

会 65 所高校的 5 所典型之一登台发言，中山包装学院的办学模式引起教育部及兄弟院校的密切关注。《中国包装报》对这一基地的建设作出了这样的评价：“这是中国包装系统唯一高校和中国包装工业重点基地强强联合的产物，是我国包装系统第一个产学研结合体。”《中山日报》在头版头条称：“中山从此有了自己的包装学院。”

一、指导思想

总的指导思想为：通过建好创新型人才培养基地实现“三个三”的目标。

1. “三个结合”：理论与实践相结合，知识与能力相结合，教学与生产相结合。
2. 三个深入：先进生产技术深入教材、现场操作演示深入课堂、岗前阅历和经验深入学生心中。
3. 三种能力：培养学生的动手能力、操作能力、创新能力。

二、管理体制

1. 领导体制：实行董事会领导下的院长负责制，第一届董事会由中国包装总公司、株洲工学院、广东中山张家边企业集团和中山火炬开发区共 13 人组成。

2. 管理体制：董事会是学院的最高权力机构，董事会的主要职责为：聘任院长、听取和审议学院工作汇报、对学院提出的重大问题进行研究决定、讨论和决定学院的办学方针和任务、监督和审计学院的财务收支情况等。实行相对独立的管理模式。

3. 教学体制：实行“3+1”教学模式。

4. 财务体制：基本办学条件由中山张家边企业集团提供，主要教学仪器设备和师资由株洲工学院提供，办学收益均不提成，作为该基地的教育发展经费。

三、教学模式

中山包装学院目前只是我院的一个办学点，初期目标是把该点建设成为学生实践创新基地、包装产学研结合示范基地、教师教学实践基地、企业人才培养基地，使中山包装学院向张家边企业集团提供更多的技术和人才支持，使张家边为我院学生提供一个学以致用、实践创新的舞台。教学模式为“3+1”，但这种“3+1”模式不只是学制上的简单分割和课堂的简单搬家，其主要内涵和改革举措为：

（一）学制上的“3+1”

我院每年在包装设计、包装工程、印刷工程、企业管理、市场营销等专业的大学三年级中组织部分学生赴中山包装学院进行为期一年的学习和实习，2000年共组织160名学生，2001年9月又组织283名学生，今后将逐年增加学生数。这些学生，大学一至三年级，主要在院本部完成基础课、专业基础课学习，第四年的教学和生产实习、毕业设计在中山包装学院完成。

（二）教学上的“3+1”

教学上的“3+1”模式是指教学实践和课堂教学的时间安排为3:1，使专业教学突出“三性”：一是教师的备课过程更具直观性。凡上课教师必须提前两个月到达中山，通过接触先进生产设备和工艺，了解设备性能，掌握生产流程，熟悉工艺操作，解决好备课中“理论与实践脱节”的“空对空现象”，杜绝“照本

宣科、陈旧老套、空洞无物”的教学行为。2000年暑假，赴中山上课的10名专业教师通过这一备课方式的改革，全部自编了补充教材，对张家边企业集团拥有的具有国际一流水平的包装印刷生产设备和工艺进行熟稔的了解和操作，在教学中深受学生欢迎。二是教学方法更具现场性。中山包装学院实行的教学方法为课堂教学+现场参观+技术讲解+动手操作。这一办法充分发挥企业生产设备的可操作优势，使理论与实践紧密相连，使动脑与动手在第一时间内同时完成，大大提高了学生的学习积极性和理论知识的消化能力。三是学科信息更具前沿性。由于中山张家边企业集团是全国最大的包装印刷生产基地，新设备、新工艺、新技术、新动态、新产品都可在第一时间内接触，全国乃至亚洲的诸多包装印刷博览会、研讨会、学术交流都在这里举行，教师在备课和教学过程中，能够及时了解学科的前沿信息并传达给学生，使学生的知识结构得到及时的补充和完善。

（三）方法上的“3+1”

方法上的“3+1”是指对学生的教育、培养除了专业教师授课这一主渠道外，还采取三种补充渠道，拓宽学生的知识面，增强学生的整体素质。

一是专家讲学。张家边企业集团在国外有很多家分公司，与国际包装界有着广泛的联系与合作，因此，在中山包装学院的教学通过邀请境外专家讲学成为学生培养的重要途径。一年来，已有加拿大、美国、香港、台湾等国家和地区的包装企业来此进行学术交流，有100多名包装印刷企业专家到校访问交流，组织学生参与和举办“包装印刷国际学术研讨会”、“欧共体包装废料国际研讨会”、“中国加入WTO学术讲座”、“中国包装战略分析

学术报告会”等学术型活动 10 余次，大大拓宽了学生视野，促进了能力培养。

二是专家授课。张家边企业集团拥有一些高学历，并有过国外留学经历的高级专门人才，中山包装学院现已聘请了十几位这样的管理、技术、生产、营销、设计专家担任兼职教师。

三是名企协作。中山包装学院与中山、珠海、东莞、深圳近 40 多家包装印刷知名企业建立了教育科研合作关系，如：参加了中山包装印刷协会、小榄镇包装印刷分会；与企业共同组建了“红方包装印刷设计中心”；共同设计、制作、出版《中山包装印刷信息》；与中山市印协成员单位共同举办“包设学生课程设计方案展”等活动，这些教育科研协作方式吸引了青年学生积极参与、大胆创新，把“所学”转化为“所用”。

（四）素质上的“3+1”

素质上的“3+1”是指学生通过在院本部三年的学习，构筑良好的思想素质、扎实的知识基础、合理的专业结构；通过在中山包装学院一年的学习、实践、毕业实习（设计）形成集动手、操作、创新于一体的综合能力。

中山包装学院的发展规划明确指出：“学院实行产学研相结合、理论与实践相结合的方针，不断提高学生的创新能力和实践能力”。创新能力和实践能力的一个重要途径，就是学生的课程实习和毕业实习（设计）。中山包装学院创办一年来，为这些环节的组织实施，为学生素质的全面提高提供了坚实的基础和巨大的舞台。其主要做法是：

1. 课程实习直接深入工厂。中山张家边企业集团的所有企业都是中山包装学院学生的实习基地，其中有 10 余家大型的设计、

包装、印刷企业，承担了学生的主要课程实习任务。

2. 毕业设计（实习）实行对口责任制。在制定各专业学生的毕业设计（实习）计划、拟定毕业设计课题时，都邀请相关企业的生产厂长、技术人员、管理人员、生产组（班）长参与，在学生实习前，由张家边按学生专业情况安排对口的企业作为实习场地，各企业主管生产的厂长为实习责任人，技术人员兼学生实习指导老师，并按企业的生产要求，制定“工作日”形式的实习计划，企业的生产厂长和技术人员与我院实习指导老师对每个学生的实习情况进行跟踪指导和成效评定，极大地保证了学生的实习质量。

紧抓实习环节，确保实习质量，使人才培养模式加大了实践动手能力、岗前适应能力、职业阅历培养的比重。

（五）功能上的“3+1”

功能上的“3+1”是指中山包装学院对我院而言，是学生实践创新基地、教师教学实践基地、包装产学研结合示范基地，对张家边企业集团而言，是企业人才的培养基地。一年来，该学院为企业提供了如下支持：

1. 学生课程实习和毕业实习（设计）期间，帮助企业制定有关的管理规章制度和生产工艺流程，寻找技术合作项目，已有2项意向性项目正在洽谈，学生的毕业设计成果有近20项被企业采用，学生在实习中发现和解决企业技术性问题10余项。

2. 我院优先分配近20名毕业生到张家边企业集团所属企业就业，其中有10名是通过实习被企业相中作为后备干部培养的。

3. 为张家边企业集团在职职工提供继续教育，已从企业中招收成人教育学生80余名，通过了2000年的成人高考，这些人才

经继续教育后将大大改善企业员工的知识、学历结构。

4. 为张家边企业集团下属企业鸿兴公司举办两期专业技术培训班，利用我院的师资、人才和技术优势，提高企业员工的整体素质。

5. 为中国包装技术研究所提供 10 名博士、教授担任兼职研究员，现已完成省部级科技成果鉴定 3 项，在研项目 5 项。

四、实践成果

中山包装学院是我院教学改革的一个窗口，也是一次大胆而成功的尝试，一年来，已取得显著的实践成效。

（一）强化了素质教育，促进了人才培养

我院学生培养的目标是：以素质教育为根本，使学生成为既有扎实的专业功底、又有较强的市场适应性，既有较高的理论水平、又有较强的动手能力，既有熟练的操作技术、又有一定的创新能力，既有该专业学生的共性素质、又有独特的个性精神和自律文化的复合型人才。中山包装学院创办后，首批派去学习的 160 名本科学学生，经过一年的锻炼，我们感觉在以下几个方面有较大提高：一是自立意识和自律文化不断增强。远离校本部，他们克服了依赖思想和被动约束，而是更为自立、自制、自律；二是市场观念和价值取向不断增强。对社会、人生、市场的认知能力趋向成熟，对自身的能力、价值、目标有了较为准确的定位，过去的好高骛远、好大喜功、自大自傲的通病大大削弱；三是学习主动性和创造性不断增强。学生通过“3+1”的学习充分认识到自身的差距，认识到市场经济对人才的严格要求，认识到科技创新能力培养的重要性。因此，学习态度也有很大转变，不少学

生主动参与到企业的技术攻关、产品改造、包装设计和其他社会活动中，思想素质、业务素质、行为素质都得到了更好的锻炼和培养。四是动手能力和创新能力明显增强，和以往同专业的毕业生相比，他们能更快地适应岗位要求，更快地参与企业生产管理、产品开发、技术革新、营销策划。

（二）扩大了对外影响，加强了对外协作

中山包装学院创办后，在社会上引起了广泛反响，一年来，中央电视台、《光明日报》、《中国包装报》、《湖南日报》、湖南经视、湖南教视对这一改革举措和成效进行了多次报道；广东有近40家企业与中山包装学院建立了协作关系；张家边企业集团、星达（中山）实业公司分别设下了30万元/年、10万元的奖学金，鼓励学生成才，吸引学子到企业建功立业；日本Comnet株式会社通过中国包协向学院捐赠价值8万美元的教学仪器设备，并在世界包装印刷大会期间，在北京举行隆重的捐赠仪式，进一步扩大了学院的知名度和影响力，新华社的报道称：“株洲工学院在包装印刷、包装设备、包装工程等领域的教学科研水平在中国处于领先水平，特别是在广东中山创办了一个集教学、科研、生产为一体的教学实习基地，开创了高校与企业联合办学的新模式。”

（三）提高了人才质量，拓展了就业市场

通过“3+1”模式培养的毕业生，在今年的毕业就业中表现出了与以往不同的三大特点：一是赴特大城市就业的人数明显增加。我院今年毕业生进上海29人、深圳36人、广州48人、北京12人，这些学生集中在中山包装学院的包工、包印、包设专业，是历年来我院毕业生进入这些特大城市就业人数最多的一年。二

是供需比例进一步拉大。2000年包工、包印、包设专业的毕业生供需比例为1:4,今年,包印达到1:5.5,包工达到1:5.8,包设达到1:7,均创历史新高。三是毕业生更受包装企业的青睐。今年来我院院本部和中山包装学院面试的包装企业达80余家,挑选毕业生200余人,湖南金沙利集团、深圳华生纸品有限公司、上海三樱包装有限公司、上海华励包装有限公司等企业的负责人都表示:我院毕业生知识功底扎实、实际应用能力和动手操作能力强,具有一定的“职业阅历”和“岗前经验”,综合素质比较好,使用起来得心应手。

中山包装学院是我院开门办学和素质教育的新尝试、新探索,一年来的实践证明,这种探索是有益的也是成功的,在总结一年办学经验的基础上,我院将进一步加大改革力度,使该基地不断成熟和壮大,中山张家边集团也正在制订投资方案,进一步完善办学条件,扩大办学规模,中山包装学院有望在5年内实现在校学生3000人的发展目标。

包装强国 教育先行

——株洲工学院院长张晓琪访谈录

问：张院长，您是中国包装技术协会的副会长，又是我国惟一以包装为办学特色的本科院校——株洲工学院的院长，您对包装一定有着很深刻的认知，您认为在经济发展进程中，包装的主要作用体现在哪里？

张：很高兴能和您一起谈包装。世界经济在飞速发展，包装科学与技术也在不断的发展和丰富。随着中国加入 WTO，包装在经济发展中的作用越来越明显，概括起来，主要有三种作用：一是包装在经济发展中的中心性；二是包装对环境保护的责任性；三是包装在改善人类生存条件中的技术创新性。

问：任何一种产业，都会随着经济的转型与时俱进，那么站在今天这样一个背景下，您认为世界包装业的发展是否呈现出一些新动向？

张：只有与时俱进才能不断发展，包装业也不例外。目前，世界包装业的发展已经进入一个新的历史时期，这个时期包装业发展动向主要表现在以下几个方面：一是企业发展规模化。近年来，世界包装业正在进行新的整合，企业并购成为一种主要手段，2002 年全世界包装企业并购金额达到 4000 亿美元，比 2001 年增加 1500 亿美元，企业并购的直接结果是扩大了企业规模，

整合了企业资源，提高了整体竞争力；二是包装产业全球化。从国内而言，包装企业纷纷把目光从本地域转移到外地、全国乃至国外，比如一些沿海的包装企业已经着手包装的西部开发；从国际而言，抢占国外市场，实行全球扩张已成为一种趋势，一大批国际化的包装企业和集团业已形成，有的已在全世界 30 多个国家布点；三是包装人才竞争白热化。目前，复杂的包装技术，全球市场的开拓，包装行业的强劲竞争，使高层次的包装类专业人才炙手可热，社会对包装专业人才的需求量超过总培养量的 3 倍以上；四是包装材料新型化。包装发展方向和环保的特殊要求促使包装企业在材料上大做文章，一些质量更优、价格更低、技术含量更高、对环境污染更小的新型材料已经成为传统包装材料的替代品，很多新材料和新技术正在摸索和实验之中。

问：中国作为一个包装大国，和世界包装业的发展相比，您认为主要的差距在哪里？

张：我国是一个包装大国，但不是一个包装强国，当然，造成这种局面，有历史的原因，经过一个过程，我国一定会进入包装强国的行列。我个人认为我国包装工业目前主要的不足是：产业结构不太合理；技术含量较低；专业人才匮乏；全球化意识不强；整体竞争能力弱。

问：您在第七届全国包装教育委员会的报告中提出一种呼吁：“包装强国，教育先行”。那么您觉得我国的包装教育目前最急需解决哪些问题？

张：应该说，我国的包装教育近年来取得了很大进步，为包装工业的发展起到了极大的推动作用，改革开放 20 多年来，我国已有 40 余所高校先后开办包装类专业，但和发达国家相比，

我国的包装教育还存在很多不足：一是包装教育体系不完整。美国上个世纪 50 年代中期就开始培养包装专业的研究生，90 年代初就有了包装专业的博士，包装人才的培养体系已经建立，而我国，从本科到硕士到博士的培养体系还不完整；二是包装职业技术教育薄弱，很难满足企业急需的大量实用型、创新型人才。三是包装教育培养的人才数量不足，满足不了包装事业的需要。目前，开办了包装类专业的高校在办学中大多都是各自为政，没有形成教育的联合体，没有从学科建设、课程设置、专业结构、人才培养目标与手段上取长补短，更没有从一个学科领域的高度开展全面的研究与协作。四是对包装教育的认识不足。无论是企业界、学术界还是教育界，对新兴的包装教育仍然显得关心不足、重视不够、扶持不力。

问：据说，株洲工学院正在筹建湖南工业大学，作为一所在我国包装教育界起着组织、龙头和核心作用的本科院校，做大做强是件好事，但会不会意味着湖南工业大学建成后，包装办学的特色会削弱呢？

张：不会。建设湖南工业大学是地方经济发展的需要，更是包装工业发展的需要。我们已经确定了湖南工业大学的发展目标：到 2010 年，把学校建设成一所以包装为特色，工学为主干，理、工、文、管、法、经等学科协调发展，在国内外具有一定影响力的教学科研型大学。我们不但不会削弱包装办学特色，而且还会从以下几个方面强化这种特色：一是通过学科融合创新包装教育的平台；二是挖掘包装学科的内涵，丰富和发展学科体系；三是从学科交叉中寻求特色，开辟新的专业和学科方向增长点；四是建立产学研相结合的人才培养基地。

问：您是中国包协包装教育委员会的主任，您如何评价这个委员会过去在推动包装教育方面所做的工作？委员会今后有哪些设想？

张：中国包协包教委始终致力于我国包装教育的组织与推动。在包装学科建设、专业建设、教材建设、师资建设、学术建设等方面做了大量卓有成效的工作，并为我国包装产业和包装事业的发展提供了源源不断的信息、人才、科技、资源和成果动力。发展和推动包装教育，包教委责无旁贷。下一阶段，包教委将通过办好几件实事，为我国包装教育的可持续发展提供最大支持：

一是加强有包装类专业院校的合作办学工作；二是加强包装教育的理论研究与探索；三是促成在株洲工学院建立中国包装博物馆；四是组织编写全国第三套包装统编教材；五是召开全国包装类大学毕业生人才洽谈会；六是支持中国绿色包装产业园的包装虚拟大学的建设。

（原载《包装工业》杂志 2004 年第 1 期）

发展包装教育 实现包装强国目标

(2002 年 12 月 14 日)

包装工业经过 20 多年的发展已经促使我国成为“包装大国”，但不是“包装强国”。面对入世新形势，包装工业如何更快更好地持续发展，以增强产品的国际竞争力，实现“包装强国”目标，我认为重视人才培养、发展包装教育是根本、是关键。

一、实现包装强国，教育必须先行

今天世界上有一批我们称为包装强国的发达国家，例如美、日、德、英、法、意等国。这些国家的包装工业产值在国民经济总产值的比重大约为 2% 左右，而我国大约在 0.6%；它们的包装行业在全国重要行业的排序在前 10 位，我国目前大约在第 15 位；它们拥有一批国际品牌的大公司、企业集团或跨国公司，而我国号称 6800 多家包装企业，却 95% 以上是中小企业，且为数不多的大型企业集团，其规模 and 专业化程度都赶不上国外先进国家，不能形成国际品牌；企业的技术装备、人员素质、产品质量、可持续发展能力及企业经营管理水平都有很大差距，占有的出口份额也极低。实现“包装强国”目标，科学技术将起到举足轻重的作用，而科学技术的进步又决定于掌握科学技术的人才，这主要

由教育所决定。因此，可以这么认为，“包装强国”目标的实现，很大程度上取决于包装教育，也就是说，要实现“包装强国”的目标必须发展包装教育。

包装工业从面向国内而形成的“包装大国”，朝着面向全球形成“包装强国”的目标发展，不仅是量的飞跃问题，更重要的是全方位质的飞跃，因此我国的包装工业必须解决好以下问题：

1. 更新产品档次，确保产品质量，形成品牌精品。
2. 更新技术装备，实行技术改造，实现高质、高效、低耗、低成本。
3. 更新企业制度，提高管理水平，建立现代企业制度。
4. 更新产业结构，实行企业集约整合，形成规模经营。
5. 更新知识和观念，提高劳动者素质，适应现代科技进步。
6. 更新竞争方向，走向国际市场，全方位与国际接轨。

这些关键归根到底都在于人才，而高素质、高水平的人才靠的是包装教育。

二、国外包装教育情况简介及比较分析

伴随着商品经济的发展，包装的科学性、功能性和经济性要求越来越高，逐渐形成了专门技术和理论，产生了专门人才，实行专业培养。许多发达国家注重比较早，走在前列。1952年美国密歇根州立大学的农学院设置了世界上第一个包装工程专业，后来发展为包装学院（School of Pckaging），后来相继有20多所学校也开办了包装工程专业或包装技术专业，有更多的学校开设包装课程和课题。在美国，20世纪50年代中期开始了研究生培养，1957年密歇根州立大学包装学院授予第一个硕士学位，1995年授

予第一个博士学位，因此，美国是包装教育学位体系最完整的国家。

欧洲的包装教育起步与美国差不多，现在也培养包括硕士、博士在内的包装专门人才，其中德国尤为突出，有十几所高校开办了包装专业和课程；法国有专门的包装学院，瑞士设有包装系，英、意、荷、葡都开办包装工程专业。

新西兰设有包装技术系，澳大利亚设有包装运输及储藏中心，都培养硕士研究生。

亚洲的日本采取在其他专业基础上的包装专门培训制度，授予包装士等职称，近来感到不适应包装发展要求，已有有识之士在呼吁大学应设立包装技术专业。韩国目前有两所大学开办了包装专业，印度设立了专门的包装学院，这两个国家虽起步较晚，但在加速发展，保送美国密歇根州立大学包装学院留学的博士、硕士生人数是最多的。

总的看来，世界各国对包装工程教育各有模式和特点，但重视和发展是相同的，对包装学科体系的认识大致趋于相同，应该说我国的包装教育有自己突出的特色和优势，发展是比较快的。由于中包协包装教育委员会、教育部包装工程专业教学指导委员会的作用，我国包装教育有很强的集约特点和交流合作优势，包装工程专业本科教育有国家统一的规范规格，几十所高校合作编著了两套全国统编系列教材，各校的教学计划整体上都按国家教育部规定的规格和要求实施，但又各有侧重和特色，发展是健康良好的。但和发达国家相比还存在下列差距：

1. 办学模式上还需要更开放，要走向社会。

在美国，包装教育得到众多社会企业界的财政资助，密歇根

州立大学包装学院早在 20 世纪 50 年代就得到了当时任密歇根州州长 J. Hannah 博士的支持，并在许多企业支持下，成立了包装教育基金会（Packaging Education Foundation），从此包装学院和包装教育基金会紧密合作。现在这个基金会已在全美范围参与设有包装教育项目的各种活动。

2. 教学设施和科研条件要现代化。

美国非常重视学生的实际技能和动手能力培养，各学校的包装工程实验室都有十分先进的实验设备，例如密歇根州立大学包装学院的实验室相当齐全，包括：包装容器结构性能实验室、包装材料特性测试实验室、包装产品加工成型实验室、运输包装实验室、包装机械实验室、包装材料回收利用实验室。这方面我国的高校差距很大。

3. 培养高层次包装工程专门人才尤为迫切。

随着包装功能的多样化、高质高效和无公害约束，包装有大量的多学科知识综合、高科技运用和深层次问题提示，因此培养高层次包装专门人才成为当务之急，发达国家和不少发展中国家特别注意这一点。美国密歇根州立大学包装学院自 20 世纪 90 年代以来一直保持一支近 20 人的学术队伍，除本科教育外，还培养国内外博士、硕士 30 余人，与企业界有着广泛的具体联系，并得到课题和财政资助。我国要进入包装强国，人才培养是基础，但是至今研究生培养目录未列入。许多学校不得不采取挂靠方式培养，这种形式其研究方向、课题选择都受到了极大的局限性，一些包装领域的持续性研究也受到限制，这对包装学科理论建设是极为不利的。

4. 把包装特色学校做大做强显得十分重要。

美国已逐步形成了实力较强的一些包装院校和专业，除密歇根州立大学包装学院外，还有罗切斯特理工学院、罗杰斯大学、克莱姆孙大学、圣约瑟大学、康纳尔大学、军用包装技术学院、得克萨斯 A·M 大学、密苏里大学等。其中密歇根州立大学包装学院有更强的综合优势，办学也最早。2002 年世界包装大会在该校召开，并庆祝学院成立 50 周年，有 20 个国家地区的 145 位代表参加，中国以株洲工学院的四位教授组团赴会和他们建立了友好关系。今天中国有 40 多所学校开办包装工程专业，多数是从某一个或几个特色方向发展，在校内和别的学科专业比，还很薄弱，没有地位。因此必须发展一些有较强的包装学科综合优势，被企业界誉为“培养包装专门人才的摇篮”，在国际包装教育界也有一定影响的学校，包装教育走向世界是不成问题的，国家从政策、体制和财政上要重点扶持。

三、加入 WTO 后包装教育面临的形势及对策

我国加入 WTO 后所面临的机遇和挑战是全方位的，包装教育也不例外，这表现在：

1. 国际间贸易机会和出口的增长，拉动了产品包装增长和国际接轨（WTO 的许多规则都与包装有关），显然包装教育要注重国际包装界的新知识、新要求和新信息，教学内容要有明显更新。

2. 进入 WTO 后，中国市场的竞争激烈化，包装也扮演更重要的角色，这给包装人才市场提供更宽广的机会，我们要培养走向世界舞台的包装专业人才，也给包装教育视野以适应性更新。

3. WTO 把中国卷入经济全球一体化，也同样会把中国包装教

育推向全交流与合作，一方面有了更多的学习先进国家包装教育经验的机会，另一方面必须努力发展自己的包装教育，形成学术优势和特色，在世界平台上有中国不可缺少的一席之地。

4. 包装科学和技术在我国正在形成和发展中，进入 WTO 后，中国的包装学术环境会有极大的国际化改进，包装学术理论的实践氛围更有真实意义，这会加速包装科学和技术的成长和发展，社会应关注和重视它的成长。

5. WTO 极大地推动企业面向市场，强化内涵，企业的人才和整体素质成为企业优势的突出点。目前整个包装行业职工的文化水平低，专业技术人才十分短缺，据不完全统计，目前包装行业专业技术人员仅占职工总数的 2%，大大低于全国工业技术人员 6.8% 的平均水平，尤其是高层次的专业人才更为匮乏，而发达国家包装企业中专业技术人才占 10% 以上，这会极大地制约包装强国的实现。

总之，加入 WTO，中国包装教育有更辉煌的天地，也肩负了更重大的国际化包装专门人才培养的任务，肩负了实现中国成为包装强国的基础责任。要尽快圆强国之梦，下面几方面的工作至关重要。

1. 应该尽快培养高层次包装专门人才，以适应包装强国的需要。这就要在国家学位委员会制订研究生培养目录中正式列入包装科学与技术专业。根据包装科学和技术的发展和需要，成立中国包装工程学会，开办《包装科学和技术》科学性杂志是必要的。

2. 重视职工教育，建议一方面在职工中建立包装技术工种标准和等级，逐步实现培训上岗考级制度；另一方面改善条件，落

实人才优惠政策，确保包装行业人才稳定。

3. 做大做强几所包装特色学校，使这类学校包装学科全方位发展，形成包装产学研核心，培养有国际名气的包装专家，有企业凝聚力的科研中心，有国际交流合作的实力，有包装教育示范作用的基础。这类学校必须是国家级的，人才计划、服务面向、生源广度、就业方向都要以国家级标准来建设、来发展，使之成为包装强国的主心骨。

4. 下列实验室必须建设形成为国家重点实验室，予以扶持：

- (1) 包装技术及材料研究实验室；
- (2) 运输包装研究及检测实验室；
- (3) 包装工艺及设备实验室；
- (4) 包装器件回收利用实验室；
- (5) 包装系统理论研究中心。

(此文系在中国包协包教委七届二次会议上发表的主题报告)

21 世纪中国包装印刷技术及市场走向探析

(2001 年 9 月 6 日)

据世界包装组织 (WPOC) 统计分析, 包装印刷业现已跃居全球工业前 10 位。我国的包装工业总产值在国民经济 40 个主要行业中从 80 年代初的 35 位上升到现在的第 16 位。全国县以上包装印刷企业 6000 多家, 工业总产值 2000 多亿元, 每年以 15% 的速度增长, 为 3 万多亿元的国内商品和 1200 多亿元的出口商品提供包装印刷服务。中国的包装印刷业发展迅速, 一些企业已接近国际先进水平。

一、包装印刷技术走向

目前世界印刷技术的发展趋势是数字化、网络化、全球化。数字印刷、数字打样、直接制版、数字化工作流程、跨媒体出版等在国外已进入普及阶段, 如美国的直接制版机的装机量每年以 39% 的速度增长, 总装机量 2000 年 1240 台, 2005 年将达到 6500 台, 而我国才装机 20 台。IT 业的兴起, 网络时代的到来给纸质媒体带来巨大的冲击。流通网络化、交易电子化、跨媒体出版已在国外进入快车道, 而我国尚处于起步阶段。与此同时, 通信技术的发展又使世界变得越来越小, 成为一个“地球村”, 全球化

给各行各业带来巨大的冲击，包装印刷业也不例外。从总的趋势看，包装印刷技术已趋向多元化。

1. 平印仍然保持主力军地位。由于平印制版简单、版材轻便、上版迅速、套印准确等优势，再加上不断融入光学、化学及电子计算机技术等高科技，平印一直发展很快，目前产值已占到印刷业总产值的 50% 左右，仍居主导地位。今后，直接制版技术、直接印刷技术、无水平印刷技术、调频加网技术将迅速发展。

2. 凸印技术将有新突破。凸印是传统印刷工艺，产值近年来比例在下降，但在包装印刷业应用铜锌版工艺、柔性版工艺，给传统凸印带来新的突破，柔版印刷成为仅次于平印的第二大印刷方式。新型环保洗版技术的开发、制造及实用化、版材薄型化将是柔版技术发展动向。

3. 凹印仍将稳步发展。近年来，由于引进了多色凹印机及电子雕刻制版设备，传统的凹印有了根本转变，大量应用于塑料薄膜及烟盒包装的印刷，凹印约占全国印刷总产值的 10%。今后全自动凹滚筒电镀加工，无软片电子雕版工艺的应用、光聚物薄卷筒凹版工艺、数字式快速打样、水墨印刷将是凹印技术发展动向。

4. 丝印将更加活跃。丝印广泛应用于广告、招贴画、织物印染、陶瓷、玻璃器皿、塑料、工艺品等图案的印刷，今后将被越来越多的包装装潢所采用。近几年，丝印占世界印刷总产值由 5% 上升到 10% 左右，我国现仅占 2%，尚有很大潜力，今后开发使用水基油墨的轮转丝印机，广泛运用计算机设计制版、电子刻绘等先进技术将是丝印技术的发展动向。

二、包装印刷市场走向

世界上最大的包装市场在欧洲，1997 年的交易量为 1190 亿欧元；其次是北美 1120 亿欧元；日本为 640 亿欧元；其他国家总交易量 1160 亿欧元，全世界的总交易量为 4110 亿欧元。结构是：普通纸和纸板 36%，塑料产品 34%，金属产品占 20%，玻璃产品占 10%。广阔的市场和市场的高度动态化为包装印刷业提供了许多机会。那么目前包装印刷市场走向究竟如何呢？

1. 市场竞争激烈化。一是包装印刷厂家较多。目前在欧洲纸张和纸板包装市场上，约有 5000 家印刷厂在参与竞争，总交易额 840 亿美元，而北美有 4500 家印刷厂，中国的包装印刷企业 6000 多家，面对竞争，策略性的合作与合并成了包装市场的趋势；二是非包装业的生产商也搞印刷而生产出完整的包装产品；三是普通商业印刷厂也抢占包装印刷市场；四是诸如食品、制药、清洁剂、卫生、烟酒等行业自己也在搞包装印刷产品。

2. 市场面临巨大压力。一是市场趋向国际化，国际市场压力；二是国家、区域特征的变化获利压力（成本增加、效益降低）；三是适应对环保型生态无害化生产的苛刻要求的压力。特别是今年底，我国将加入 WTO，对包装印刷业来说，既是机遇也是挑战。从整体来说挑战大于机遇，因为：第一是我国的包装印刷企业无论是在市场意识、企业规模，还是在技术水平、资金实力上都与国际大型包印企业有着巨大的差距。国际包装印刷业的巨头将通过各种途径进入国内市场，我们难于与之抗衡。国外高科技产品将对我国传统的包装印刷产品构成威胁。第二是出现了新的贸易壁垒——“绿色壁垒”，许多国家为了保护本国产品，

制定了非常苛刻的环保技术指标。第三是对产品包装的标准和要求越来越高，因而包装印刷必须和国际接轨。当然入世也给我们带来了发展机遇，主要是：第一是进口成本降低（纸、印机、电脑、配件等）；第二是印刷市场将扩大，据统计将增加 220 亿美元的商品需要包装印刷；第三是有利于引进外资和技术，提高包装印刷业的优化和升级。面对机遇与挑战，必须采取积极的应对措施。我个人认为有两条可行之路。一是组建大型印刷集团，通过资产重组，优势互补，打造拳头企业，取得在国内外包印企业抗衡的实力，如上海印刷集团。我省也应在这方面有所突破才行。二是以我方为主，引进外资，组建合资印刷企业。

3. 包装印刷企业的市场创新。真正的市场创新的内涵包括目标市场策略创新、产品策略创新、价格策略创新、分销渠道策略创新和促销策略创新。一个企业的市场创新能力主要取决于以上几方面工作的综合水平，因此必须建立企业的市场创新体系。

4. 向集成化方向发展。包装印刷与生产包装工艺的联系越来越密切，那种自己包装并印刷的商业则正在减少，总的趋势是向着印刷集成化的方向发展，必须认真考虑如何将现代的印刷系统与现存的生产系统和生产线相结合，使生产过程相互联机，整体与局部相连。

5. 市场需要实时印刷。在包装印刷业中，时间的压力一直在增长，这也是该行业的决定因素，市场有时需要急，周期不宜过长，实时印刷就是为保证时间，使印刷过程高效化。

6. 按需印刷市场增大。按需印刷是针对个性化、小批量，根据客户需求出现的。据统计，美国 2000 年按需印刷市场总量为 210 亿美元，到现在增长到 480 亿美元，欧洲 1998 年是 86 亿欧

元，现在是 200 亿欧元，随着入世，我国按需印刷市场总量也会大大增加。

7. 市场对质量要求提高。产品包装印刷的质量直接影响着产品在市场上的占有空间，产品商会不惜一切地要求高质量的设计和印刷。

如何当好高校一把手

(2003年3月10日)

一、带好班子，搞好团结

学校领导班子是学校稳定、改革、发展的关键，作为学校领导班子的“班长”，最重要的职责之一就是抓好班子建设。一是要促使班子成员之间多点感情、多点沟通、多点理解、多点尊重，互相之间有些不同看法、有点矛盾，要做到及时通气，及时化解，不致积累成疾。二是要把发展作为班子的第一要务，发展成为班子成员坚持的硬道理、大道理，从而激发大家的事业心和责任感。三是要带领班子加强学习，加强理性思考，不断更新观念，解放思想，致力于教育创新。四是要通过党委的民主生活会和民主监督、校务公开、严格程序等措施，加强班子的廉政建设，使班子成员自觉遵守党风廉政建设责任制，做到廉洁自律。五是要求求真务实、率先垂范，带领班子成员养成实实在在、讲求实效的朴实作风。

二、出好点子，抓好发展

学校要发展，必须有一个好的思路，必须善于捕捉发展机

遇，必须坚持在创新中发展，在发展中创新。作为“一把手”就要善于理性思考，出好点子，谋好全局。一是正确处理好办学中的各类关系，充分调动全校教职工的积极性，增强发展动力。二是必须树立办学新观念推动学校在解放思想中不断统一思想，在教育创新中不断与时俱进，增强全校的凝聚力和改革的承受力。三是要加强研究、创新开拓，探索符合学校实情的、具有自己特色的办学之路。四是要与时俱进、科学发展，使办学理念转化为切实可行的办学举措。

三、拓宽路子，筹好资金

作为一校之长，除了在办学思路清晰之外，在工作上主要抓好“两才”，即“人才”和“钱财（办学资金）”。一所学校没有足够的办学资金是不行的。因此，首先要消除向政府“等、靠、要”思想，在积极争取政府支持和财政投入的同时，广纳社会资源，多渠道筹措办学资金。筹措资金是非常艰难的事情，一是要多跑，不怕辛苦；二是要心诚可信；三是要以“双赢”换得别人更大的支持；四是要珍惜别人的支持，把钱用好。因此，作为校长不仅应该成为教育家，也应该成为资本运营专家。

四、清醒脑子，做好廉洁

作为一个单位的主要负责人，其身正、政令则行，属下则敬。一个私心太重的领导，不可能成为一个好领导，自己要时刻保持清醒的头脑，做到不贪、不沾、不腐，不图不义之财、不谋不法之利、不存侥幸心理、不能一时糊涂。在一些热点问题上冷静处理，从制度上预防腐败。要自觉接受党内监管、群众监督，

自觉遵守党风廉政建设规定，自觉加强党性修养。平时要通过党委中心组学习、党委交心通气会、党风廉政建设自查、党风廉政建设情况年度报告、中层干部会议、中层及以上干部党风廉政建设学习等强化廉洁意识、培养自律精神。

五年院长工作的述职与反思

(2000年7月15日)

第一部分：走出生存夹缝，开创广阔空间

如果把株洲工学院的发展历史分段来看，办学20年来，学院应该说经过了两次大的创业阶段，第一次创业的基本标志：一是实现了从基础大学向本科院校的过渡；二是实现了从专科向本科的办学层次上的过渡；三是实现了从地方院校到部属院校的过渡。这次创业为学院的建设与发展奠定了一定基础，但我们依然举步维艰，百业待兴。

从1995年开始，院党委、院行政带领全院教职工艰苦创业、奋发图强，掀起了第二次创业高潮。五年来，我们依靠自己的智慧、勤劳、胆识，实现了三大转变：一是从求生存向求发展的深刻转变；二是实现了从专科向本科的本质转变；三是实现了从单科性院校向多科性院校的全面转变。这五年，是我院办学史上变化最大的五年，也是最不平凡、最令人骄傲的五年。其具体表现在：学院固定资产由1995年的2000万元增加到近亿元；建筑面积由6万平方米增加到14万平方米；科研仪器设备总值由180万

元增加到 2600 万元；校园环境由“山多路烂房子少、无门无墙无规划”的山村学校发展成为道路四通八达、楼房林次栉比、布局规范合理的美丽校园。尤为可喜的是：鲜明的办学特色、创新的办学思路、显著的办学成绩引起了社会的广泛关注。

一、高举旗帜、高扬“包装”，五年来，我们基本形成了一种特色

五年来，我们始终高举邓小平理论大旗，高举“依法办学、开门办学”大旗，高举包装特色教育大旗，握紧拳头搞“包装”，使学院发展成为我国包装学科最完善、包装类师资最健全、包装科研成果最显著的高等学府，以“面向包装、面向市场、面向世界、面向未来”的办学理念，通过对包装人才的培养和包装科学的研究以及包装教育国际化的探索，使学院在包装界起到了中流砥柱的作用。

1. 强化包装学科特色。

五年来，我院通过“1310工程”，建立了包装设计、包装工程、印刷工程等重点学科，新上了10余个本科专业，使本科专业达到了16个，新建了10余个与包装紧密结合的科研院所，使科研院所总数达到了14个。初步形成了以包装为龙头的学科群，形成了“面向二十一世纪教学内容和课程体系”的包装教育理论，成功地探索了“包装类学科技术与艺术的结合、非包装类学科渗透包装特色”的教学方法；主持编写出版了全国第一套和第二套包装类教材，使“包装艺术设计、包装工程、包装机械、印刷工程”专业列为国家管理专业，使我院成为了全国普通高校包装工程教学指导分委员会的主持院校，使我院真正意义上成为了全国包装人才的摇篮和包装技术培训中心以及包装科研的重要基

地。

2. 强化包装人才特色。

五年来,我院在学生的“质”上做文章,提出了“文明人、现代人、成功人”的人才培养理念,着力创造型、适应型、复合型人才培养模式的探索。一是通过教学研究和教学改革,加强学生的知识素质教育;二是通过改革学生管理办法,加强学生的人文素质教育。并以“123 素质教育工程”及“素质教育拓展工程”为依托,全面提高和提升学生素质。

3. 强化师资队伍特色

一是加强师资队伍结构的重组,我院通过引进、送培、进修、访问学者等多种形式,有效地提高教师的高职称、高学历比例。1999年,我院副教授以上职称人员已增加到156名,占教师总数的45%;博士、博士后增加到36名,35岁以下青年教师40%取得了硕士学位。通过重组,形成了年龄、职称、学历结构较为合理的师资队伍建设格局。

二是加大包装师资的配比。我院专业教师队伍呈现出明显的包装特色,尤其是硕士学位申报工作启动后,大批从事包装设计、包装工艺、包装材料、包装技术、包装机械、包装过程自动化、包装经济的教师和科研人员来我院挑起大梁、奉献才智。

三是加快师资队伍与市场接轨的进程。理论水平高、实践能力强、教学方法好、专业素质全”历来是我院对教师的基本要求。1995年以来,学院每年安排近30万元专项经费,用于教师的培养和提高,已选送近89人到国内知名高校深造,选送30余名教师赴美、日、英、法、加拿大、瑞典、以色列等国留学或短期进修,先后选派120余名教师赴港、澳、泰及欧洲国家和地区

进行学术考察，开阔了视野，汲取了经验，熟悉了市场，了解了企业，提高了能力。

4. 强化包装科研特色。

我院通过启动“跨世纪科技工程”和“包装科技创新计划”，组建了若干个科研组，形成了包装科学学术梯队。近年来，取得了一大批学术水平高、市场前景广、社会反映好的学术成果。1995年以来，先后建立起包装工程、包装工程设计、服装设计、焊接、自动清洗等科研院所和包装设计中心、网络中心、彩色制版中心，并通过中国包装总公司包装设计技术专业中心、包装新材料与技术重点实验室，全面开展包装科学研究及应用推广工作。1995年以来，学院投入科研经费600余万元，支持市场调研和启动科研项目，完善科研手段和条件。五年来，通过纵向、横向项目共取得科技收入800余万元。近两年在包装学科方向上就取得了30余项优秀成果，出版学术专著50余套（本），在省、部级刊物上发表学术论文300余篇，获国际、国家专利40余个。尤其是1999年，抓住科技创新重点，学术成果上实现了四个方面的突破。

一是科学基金项目申报实现“零”的突破，我院《高分子包装材料对仪器货架寿命影响机理研究》课题申请湖南省自然科学基金获得立项资助；我院和长沙铁道学院联合申报的《振动注浆技术机理的应用研究》课题获得国家自然科学基金资助。

二是举办高层次国际学术交流会实现“零”的突破。1999年10月17日99湖南省国际炎帝节期间，我院发起并筹办了“第三届农业考古暨炎帝文化与稻作农业国际学术研讨会”，会议由原全国人大副委员长、著名社会学家费孝通任顾问，由中国工程院

院士、世界“杂交水稻之父”袁隆平主持，来自美国、日本、马来西亚、中国台湾、中国大陆等国家和地区的 100 余名专家学者参加了会议。

三是科技投入和科研经费实现“百万元”的突破。1999 年，我院增大科研投入，投入经费达 156 万元，添置总价值 36 万元的科研仪器设备，启动了 30 余个科研项目。

四是学报办刊实现国家自然科学基金文稿和联合办刊形式的突破。我院学报获得了国家正式批准的刊号。

二、开拓奋进、创新求实 五年来 我们全面塑造了一种精神

精神实质之一：锐意进取的创新精神。

早在 1995 年，我院就开始探索一种全新的工作模式，那就是召开年初的中层干部会议。从 1995—1999 年，中层干部工作会议先后提出了《正确认识和处理我院办学中的十大关系》、《关于加强我院精神文明建设的十条意见》、《要树立与我院改革和发展相适应的十大新观念》、《关于我院办学的基本思路》、《认清形势、明确任务、坚定信心、开创我院学科、学位建设工作新局面》等一系列指导性意见。

精神实质之二：艰苦创业的务实精神。

“教学上以质为本、科研上以新为本、管理上以人为本、作风上以实为本”已成为我院工作的基本要求。从 1995 年起，学院工作计划只求实际目标，不谈空洞理论，从教学、科研、学生管理、后勤、产业、招生各方面制订实实在在、切实可行的改革措施和发展目标，每年为师生做好“十件实事”。五年来，有承诺就是兑现，有目标就是落实，基于此，全院也形成了“说实

话、办实事、求实效、重实绩”的整体氛围。

精神实质之三：团结战斗的协作精神。

“坚持团结、顾全大局”是我院思想作风建设的基本要求之一。首先是院党政领导班子率先做到劲往一处使，拧成一股绳，讲团结、求共识；其次是各级领导班子也基本上是团结的；第三是全院教职工凝聚力不断增强。

精神实质之四：爱岗敬业的奉献精神。

我院通过切实加强“敬业爱岗、务实求真、廉洁自律、竭诚奉献”为主要内容的党风廉政建设和以“淡泊名利、奉献才智、甘为人梯、不计得失”为主要内容的精神文明建设，在全院教工中倡导人梯精神、蜡烛精神、牺牲精神，在领导干部中倡导“为教书育人做挑夫、为学生成才做纤夫、为学院建设做车夫”的高度责任心和奉献精神，培养了全院教职工“爱校如家、爱生如子、校兴我荣、校衰我耻”的集体主义意识和主人翁责任感。

三、解放思想、更新观念，五年来，我们逐步开创了一种思路

1. 发展格局思路。

1997年玉兰山庄会议上，我院确定了用5~8年的时间实现：从学士学位到硕士学位、争取博士学位授予权的转变；从一般本科院校到先进本科院校的转变；从以教学为中心到以教学科研为中心的转变。在这一基本思想的指导下，1995年以来，我们成功地完成了几大教学工作目标：一是确保了本科教学工作合格评估的通过，成为全国首批合格的本科院校；二是扩大学科门类，增加本科比重，学科门类涉及工、文、管、艺、法，成为一所多科性本科院校；三是全面启动学科、学术、学位建设工作。

2. 人才培养思路。

针对毕业生由过去的“国家统包统分”向“市场双向选择”的转轨，我院从1996年起适时调整人才培养思路，提出了“厚基础、宽口径、多方向、强素质”的人才培养目标，着重学生动手能力、操作能力、实践能力、创新能力的综合培养。

3. 管理体制思路。

“严格管理、民主管理、依法管理、透明管理”历来是我院遵循的基本原则。为健全管理体制、提高管理效能，我院在“尊重个体、重视整体”的前提下进行管理体制的探索，并制订了一系列管理体制上的改革方案：如教师激励上的“四星工程”，学科建设上的“1310工程”，学生管理上的“123素质教育工程”，教师队伍建设上的“青年教师工程”，后勤管理上的“一处三制”，人事制度上的“内聘制”、“内退制”和“人才交流中心”，校办产业上的“全员劳动合同制”，教学模式上的“学分制”、“选择听课制”以及“教学督导制”、“全员聘用制”、“内部股份制”、“公开竞标制”、“干部考核制”、“工作督查制”等。

4. 办学方式思路。

我院经过几年的探索与实践，已从过去的封闭、半封闭型办学方式转变为“开门办学、联合办学、规模办学”的新模式。

一是在资金筹措上，积极面向市场、面向社会，拓宽办学资金渠道。

二是在科技成果转化上，主动寻找市场，抢占摊位，加速成果转化周期。

三是在协作办学上，主动与市场联姻，与企业挂钩，走出了一条“以校园为阵地，以企业为舞台，以市场为目标”的联合协

作之路；与全国知名的包装企业和有关部委及高校建立了广泛的联系。

四是在与境外企业与高校的联合办学上取得新的突破。

五是聘请知名的专家、教授、学者作为我院兼职教授、客座教授、名誉教授，充实师资队伍实力，提高学生培养质量。

四、务实基础、改善条件 五年来 我们彻底改变了一种局面

1995年，做出了“九五”期间的发展规划，重点指出“要广辟资金来源、合理使用经费，加大基础设施投入力度、较程度上改善办学条件”。

经过全院师生的艰苦奋斗，在社会各界的大力支持下，五年来，我们全面实现了预定目标，彻底改变了学院局面。

一是环境治理。五年来，共投入资金近1000万元，彻底改变了校园环境脏、乱、差局面。

二是通过加速建设，彻底改变了办学条件落后的局面。“九五”期间，我院共投资或引资4000余万元，完成了总建筑面积8万平方米的“支柱工程”建设（不含在建工程），使校园建设面积达到14万平方米，使学院基本办学条件达到国家教育部的要求和标准。主要是教学主楼、图书馆、运动场主席台、看台、篮球场、排球场、网球场、健身房等项目的建设。

三是通过重点投入，彻底改变我院实验条件严重不足的局面。

四是通过实事实办，彻底改变了师生生活条件艰苦的局面。

第二部分：面对激烈竞争，开展第三次创业

新世纪我们总的策略是：“新世纪、新思路、新视角、新高度”，要通过动员全院师生员工，集中智慧、集中精力，掀起第三次创业高潮，再造一个株洲工学院。要在2~3年时间内，实现“五个一”的发展目标：“用好一个亿的贷款资金，校园面积扩大至一千亩，在校生规模达到一万人，固定资产增加一个亿，使学院的基础设施等办学条件及教学科研仪器设备达到省内高校一流水平”。在现有基础上，再度实现三个转变：一是在办学层次上实现从培养学士到培养硕士、博士的转变；二是在学科领域上，实现从多科性向综合性的转变；三是在办学水平上，实现从一般本科院校到一流本科院校的转变。

1. 实施办学条件上的“扩充工程”。

要充分发挥贷款及自有资金的作用，加速教学用房、科研用房、生活用房的建设速度。2003年以前，要分期分批完成12000m²的科技大楼，10000m²教学主楼附楼（电教大楼），6000m²的学生食堂、澡堂、锅炉房及高位水塔8000m²的体育馆，15000m²的学生公寓，15000m²的教职工住宅小区的建设任务。

2. 实施实验室建设的“优化工程”。

2000年，投入实验设备费1000万元，重点建设硕士学位申报点的实验室。今后，每年投入800万~1000万元建设能弘扬学科特色、提高我院办学层次的重点实验室，2003年以前，要使实验仪器设备总值达到50130万元，使实验条件、实验手段、实验水平达到全省高校的先进水平。

3. 实施学科建设上的“登山工程”。

坚决做好机械设计及理论、检测技术与自动化装置、材料学、设计艺术等四个学科的学位申报工作，确保 2002 年硕士点成功破点，并在最短的时间内，取得博士资格授予权。

4. 实施人才质量上的“优良工程”。

要使我院的人才培养从社会适应型向能力创新型转变、从知识型向复合型转变、从合格型向优良型转变。具体办法：一是加强“国管专业”建设，二是不同专业要制订不同的培养标准和培养办法；三是要通过建立联合办学基地，使各专业学生都有为期一年的“岗前实践”；缩短理论课时加大实践教学；四是打破现有“本科四年制”，实行“弹性学分制”，以压力和动力促使学生成才。

5. 实施科研开发上的“攀登工程”。

要用三年时间初步建成我院科技产业园和全国包装科学技术研究创新中心；要在三年时间内以科研项目为基础，成立高新技术上市公司，扩大我院的融资渠道，提高科研的整体水平；要立足知识经济和技术创新，加强我院科研队伍的建设，培养出在包装学科领域的一流科技人才。

6. 实施办学规模上的“集约工程”。

要解放思想、更新观念，通过兼并、联合、共建等形式，有步骤地扩大校园规模。

7. 实施师资队伍建设上的“栋梁工程”。

要继续下大力气，引进和培养高层次、高水平的人才，到 2005 年，要使正高职称人数达到教师总数的 15% ~ 20%，要使 35 岁以下的青年教师 90% 取得硕士、博士学位。

8. 实施管理改革上的“保障工程”。

一是要广开门路、广集资金、通过引资、融资、科教创收、联合办学等形式，在 2002 年使学院财政收入达到 8000 万元，2005 年达到 1 亿元。

二是要完成高校后勤社会化改革，形成适合市场经济和高校特色的后勤管理体制。

三是要积极推行教师聘任制和全员聘用合同制，通过竞聘、竞岗等形式，加强激励、提高效率。

四是要加大工资分配制度激励机制的改革，并逐步推行岗位年薪制办法。

第三部分：正确对待和评价我院办学中的有关问题

一、办学规模问题

从今年 4 月份起，学院已启动兼并株洲市果树园艺场的工作。果木园现有土地 450 亩，其中可用地 380 亩，根据目前该地段的土地评估价格 30 万元/亩，兼并后，学院将一次性增加价值 1.35 亿元的土地，并为发展提供了充足的空间。

二、办学特色问题

高校管理体制改革后，我院已成为以湖南省为主管理的高校，有人担心再保持“包装特色”将会失去依托和市场，应重新研究和探讨学院的办学特色和方向，我们认为：“包装特色”不但不能削弱和放弃，相反，应该继续强化。

1. 中国包装总公司、中国包装技术协会将和湖南省共建我

院，我院依然没有脱离包装系统。

2. 我院的“包装艺术设计、包装工程、印刷工程、包装机械”四个专业已列为国家管理专业，面向全国包装系统培养人才，湖南省也承诺我院每年招生数的60%面向全国，这就为我院占领包装市场提供了政策保证。

三、贷款办学问题

5月11日，我院与市工商银行签订了贷款一个亿的合同。使用贷款将全面加快我院的发展步伐，使我院至少提前五年实现发展目标。

四、办学层次问题

我院已全面完成专科向本科的过渡，现在已正式启动学位申报工作，集全院之力，确保2002年硕士学位申报成功。目前，要解决的主要问题是：

1. 要加大宣传力度，使全院教职工高度重视学位建设工作。
2. 各申报点要坚定信心，克服畏难情绪，克服观望松懈的思想，克服消极应付的行为，工作要做扎实，各项目标都要落到实处，做到前头。
3. 在学位建设工作中，各部门负责人要深入一线，全院广大教师要勇挑重担，全体师生员工要密切配合。

五、人才质量问题

提高人才质量，目前要在全院教师中解决以下几个问题：

1. 教师思想素质问题。
2. 教师的职业道德问题。

3. 教师的能力问题（尤其是创新能力，培养复合型人才的能力）。

4. 教师的教风问题。

5. 教师的教学方法问题。

教务处、人事处要组织专门班子，尽快分析我院教师队伍建设中的有关问题，要制定系统的措施和办法，加强对教师的考核和提高。加强教学管理和研究，开好教学研讨会。

六、学风建设问题

加强学风建设已成为我院办学中刻不容缓的工作，目前学生的学风有滑坡的现象。

加强学风建设，是一个系统工程，涉及方方面面，学生处要研究学风建设的具体办法，各教学系、全体学生工作系统人员要针对本系的学风问题，研究切实可行的方案，要在半年的时间内使我院的学风有一个较大的改观。

七、党的建设问题

全院各总支、各直属支部、各级党组织、全体党员、干部都要以江泽民同志的“三个代表”为指针，认真学习，廉洁自律，加强党的队伍建设。

四年发展历程的回顾与思考

(2004年4月17日)

2000年的教代会上，我们在总结1995年以来学院办学基本经验的基础上，确定了“新世纪、新思路、新视角、新高度”的发展策略，并提出在2~3年时间内“用好一个亿的贷款资金，校园面积扩大到一千亩，在校生规模达到一万人，固定资产增加一个亿，使学院基础设施等办学条件及教学科研仪器设备达到省内高校一流水平”的“五个一”发展目标。四年来，全院师生开拓奋进、创新求实，主动适应高校管理体制改革的巨大冲击，主动应对市场经济对高校办学形成的巨大挑战，主动抢抓新世纪与新形势带来的巨大机遇，圆满完成了既定目标和工作任务，使学院年年都有新举措，一年一个新台阶。四年后的今天，学院已形成健康、稳定、持续、跨越发展的大好局面。

1. 办学条件大力改善。

办学条件是高等教育事业发展和进步的基础，也是一所高校能否承担社会主义事业接班人的基本保障。2000年以来，我院多方筹资、加大投入，致力办学条件的逐步改善。一是引资、筹资、融资1.2亿，完成了科技大楼、电教大楼、体育馆、学生食

堂、学生公寓等支柱工程的建设，其中一些建设工程达到省内高校一流水准；二是投资 500 多万元，对学生宿舍、实验楼、学生活动中心等进行改造；三是利用国家财政部专项资金和学院自筹经费共计 6000 余万元，完成了四个部省共建基础实验室及有关二级院系 10 余个开放型、创新型专业实验室的建设；投资 300 余万元建设了激光防伪技术、水射流技术、自动清洗技术等 10 余个科研型实验室；四是投资近 1000 万元对科技学院的办学条件、实验条件、校园环境、生活设施等进行完善和改造，使其满足教学、科研和生活需要；五是投资建设了图书馆电子借阅系统和网上图书馆工程，并加大图书资料的投入力度；六是下大力气改善校园环境，投入 2000 余万元完成校园“亮丽工程”、“绿化工程”、“运动场改造工程”、“水电工程”、“煤气工程”、“校园网络工程”等。这些建设项目的完成，使我院的基本办学条件日臻完善，并逐步跨入一般本科院校先进行列。与 2000 年相比我院固定资产增加了 2.3 亿元。

2. 办学规模逐步扩大。

为适应近年来扩招的需要，并提升自身在高等教育中的竞争力，近年来，我院通过各种渠道不断扩大办学规模，通过办学规模的扩大不断提升办学规格。一是成功兼并原株洲市果树园艺场 450 亩土地，为学院的建设与发展扩大了用地空间；二是完成了对湖南城建学校的兼并工作，并建立了科技学院，为学院注入新的活力，培养了新的经济增长点；三是与广东中山张家边企业集团合作，建立了中山包装学院，该学院现已发展成为学生实践创新基地、教师教学实践基地、企业人才培养基地、包装产学研结合示范基地；四是经湖南省人民政府批准，启动了湖南工业大学

筹建工作，为学院可持续发展打造了新的平台，湖南工大建成后，占地面积将达到 4500 亩，建筑面积将突破 100 万平方米；五是与中山市人民政府联合创办了中山火炬职业技术学院，为产学研的结合开辟了新的阵地。这些战略性决策，不仅使我院现有占地面积达到 1200 亩，建筑面积达到 37 万平方米，固定资产达到 3.4 亿元，在校本科生人数达到 12000 人，更重要的是使我院形成了更为合理、科学的办学格局，办学规格不断提升。

3. 办学层次不断提升。

在扩大本科教育的同时，我院下大力气提升办学层次，从 2000 年开始启动硕士学位申报工作，经过四年的艰苦努力，2003 年，在国务院学位办新增硕士学位授予单位和新增硕士培养点的评审工作中，我院实现了办学层次上的重大突破，取得了硕士学位授予权，组织申报的 7 个学科一次性获批 6 个，即：设计艺术学、计算机科学与技术、电力电子与电力传动、机械设计及其理论、材料学、企业管理。申硕成功，为我院可持续发展揭开了新的篇章，成为我院发展史上的一座里程碑。

4. 学术水平大幅度提高。

这几年，我院坚持“教学为中心、科研为重点”，科研工作突飞猛进，取得了显著成绩。一是项目档次明显提高。2000 年以来，我院相继实现了国家社科基金项目、国家自科基金项目、国家青年基金项目“零”的突破；“三大检索”论文数量直线上升；省部级重点项目与日俱增；二是成果档次明显提高。近三年来，我院获得省部级科研成果奖 60 余项，获得省级教学成果奖 10 余项，在研项目达 230 余项，这些成果为学院提升办学层次奠定了坚实基础；三是科技成果转化能力明显提高。我院以市场为导向

组织课题申报，并全力推动科研成果向市场转化，近年来，每年科研成果转化收益都在500万元以上，提高了成果的实用性和为国民经济与行业发展的服务能力。

5. 学科建设日益加强。

我院现有学科已扩大到工、文、理、管、法、经，本科专业从2000年的21个扩大到32个。在学科和专业建设上，一是适应市场需要，完善基础学科。上什么学科、上什么专业，不是凭想象，凭感情，而是紧跟市场需要，并在市场指导下，不断深化学科和专业内涵，扩展学科和专业外延；二是突出包装特色，打造知名学科。包装是我院的办学特色，这些年来，这一特色得到不断的弘扬和强化，我院现已形成包装与设计、包装与印刷、包装与机械、包装与经济、包装与材料、包装与管理、包装与自动化紧密融合的包装学科群和专业群，在中国包装教育界起到了组织、核心和示范作用；三是加强政策倾斜，建设重点学科。我院始终把硕士培养学科、国管专业作为重点进行建设，并在人力、物力、财力上给予大力扶持，使6个学科方向取得了硕士培养资格，7个专业成为“国管专业”，14个专业成为“湖南省热门专业”，“包装工程”等2个专业成为省级重点建设专业；四是及早做好规划，启动申博学科。目前，已对21个学科方向进行重点建设，在确保8~10个新上硕士点的基础上，将遴选有优势、有竞争实力的学科作为申博学科进行建设。

6. 师资结构明显优化。

2000年，我院确定把“高层次人才工程”作为学院第一工程来抓，四年来，我们逐步完善了“四大人才新观念”，理顺了“四大人才新关系”，强化了“四大人才新举措”，在人才引进与

培养上拓宽思路,使师资数量明显增强、师资结构明显优化、师资层次明显提升。目前,专职教师已从2000年的320人增加到了523人,博士(博士生)增加到125人,教授增加到82人,同时选拔了一批青年教师作为湖南省青年骨干教师、株洲市跨世纪学术带头人进行培养。此外,我院聘请双聘院士1人、兼职院士4人及名誉教授、兼职教授40余人,这些高职称人才成为我院建设与发展的“外脑”。师资层次的大提升,为教学质量和人才培养质量提供了有力保障。

7. 教学质量稳步提高。

我院目前在校本科生人数达12000余人,比2000年增长了一倍。但在适应扩招形势的同时,我院不是盲目追求“量”的扩大,而是把重点放在“质”的提升上,四年来,采取了切实有效的措施,作为人才质量的保障:一是突出“面向21世纪人才培养体系”的构建,对各个专业都制定了包括知识结构、学科素养、培养目标、成才方式等在内的本科培养计划,有针对性地指导和教育学生成长;二是深化“123素质教育工程”及“素质教育拓展工程”,提出了“高素质、高目标成长导向计划”,重点引导学生在政治思想、专业学习、高学历追求(考研)、过级(英语、计算机)、取证(律师证、会计师证)、书法和艺术、科研及其成果转化能力、文学写作、文体竞技等方面展其所长,弘扬个性,实现高素质、高目标成长;三是加强教学改革,通过因材施教、优才优教、双百工程、双语教学等诸多办法,鼓励学生拔尖,使学生实现“专才”与“通才”的结合;四是突出实践教学,尤其是以中山包装学院和学院开放型、创新型实验室为基地,全面提高学生的动手能力、实践能力和创新能力,实现理论

与实践、课堂与课外、共性与个性有机的融合，使学生集创业、创新、创造能力于一体；五是加强教学督导和教评教改活动，通过提高教师教学水平推动教学质量的提高。如：青年教师讲课比赛，示范性教学比赛、多媒体教学比赛、教学检查、系级教学管理工作的评估等；六是改革学生工作目标，通过日常管理方法的改革推动学风建设，把管理与素质教育、管理与特长培养、管理与社区文化建设紧密结合，通过建设学生文明小区，打造学生成才的课外基地。

近年来，我院学生培养质量稳步提高，一大批优秀学生在全国机器人大赛、湖南省陶艺作品大赛、湖南省大学生创新发明大赛、湖南省高校英语演讲比赛、教育部公务员挑选、全国金鹰电视艺术节比赛、全国体育美术作品大赛中表现突出，夺得 40 余个奖项，从 2000 年至今，我院本科毕业生就业一次到位率始终保持在 95% 以上。

8. 国际交流与日增进。

加强国际交流，是高校走向世界、扩展国际影响的重要途径。近年来，我院先后与美国密歇根州立大学、德国斯图加特媒体大学、韩国庆北科学大学等国外高校建立联合办学关系；加入国际包装研究机构协会（IAPRI），与国外包装企业建立起多种协作关系；选派 40 余名青年教师赴德、美、法、日、英研修，与国外高校展开学术交流。国际交流的日益增进，为学院可持续发展注入了新理念和新思维。

9. 改革成效日渐突出。

近年来，我院继续加大改革力度，排除建设与发展中的消极因素，理顺了管理体制，做活了人的文章，增强了发展动力。一

是推动干部人事制度改革。不断二级学院人事考核权与管理权，引入固定与流动、专职与兼职相结合的人事管理办法；在加强干部队伍建设的同时，推动机关处级岗位干部竞聘办法，优化了干部队伍结构，增强了这支队伍的战斗力和战斗力，提高了干部队伍在群众中的影响力和公信力；二是深化分配制度改革。在待遇普遍提高的前提下，完成了第二轮以“责大利大、功高酬高、优劳优酬”为基本原则的分配制度改革，实施“工资 + 津贴 + 奖励”的办法，鼓励拔尖人才的特殊贡献，极大地提高了全院教职员工的主动性、积极性和创造性；三是完成了医疗制度改革。在取消原有医疗补贴的基础上，为全院教职员工办理了社会医疗保险；四是改革科技奖励办法。实施重大项目经费配套、重大奖项奖励配套办法，浓厚了科研氛围，促进了成果产出；五是加大后勤社会化改革力度。成立了后勤总公司，实行目标管理办法，在缩减支出的同时，提高了服务质量；六是加强作风改革。倡导以人为本、以实为本的工作精神，切实关心师生员工的切身利益，改善师生工作、学习、生活环境，解决师生员工的后顾之忧。如：妥善处理原有校办产业遗留问题并对人员进行安置；如 2000 年以来每年为师生新办十件实事；如高度重视并全力解决特困学生的各种困难等等。以人为本、以实为本，使全院师生感受到了家庭的温暖，内在凝聚力空前提高。

10. 社会影响空前增强。

我院的办学思路，办学特色、办学成果引起了社会的广泛关注，尤其是近年来取得的跨越式发展，更使学院对外形成重大影响，省委、省政府领导文选德、唐之享、许云昭等多次来院视察，高度赞扬我院的跨越式发展成果，并提出要认真解读“株洲

工学院现象”；国内外 50 余家高校来院参观学习，并从不同角度建立起协作关系；湖南省高校教学工作现场会、湖南省高级学术理论研讨活动——三湘论坛、全国包装工程教学指导委员会年会、湖南省大学生英语演讲比赛、湖南省艺术节闭幕式等多项影响广泛的大型会议及活动均在我院举办；中央电视台、湖南电视台、《光明日报》、《中国教育报》、《中国信息报》、《湖南日报》、《中国包装报》等新闻媒体大篇幅报道我院的办学思路和办学成果，在社会上引起极大反响。社会影响的空前增强，进一步奠定了我院在一般本科院校和包装教育界的地位、作用和影响。

回顾四年的发展历程，学院各项工作取得了长足进展，跨越式发展模式被社会广泛誉为“株洲工学院现象”，这些成绩的取得，为学院今后的建设与发展积累了宝贵的经验。

1. “六个第一”的办学思想是学院发展推动力的源泉。

2000 年以来，我们在总结多年办学经验和办学成果的基础上，适时为办学理念赋予时代特征，注入全新内涵，逐步完善了“发展是第一要务、人才是第一资源、特色是第一支柱、质量是第一生命、改革是第一动力、人气是第一保障”的办学指导思想。实践证明，这“六个第一”的思想不仅指明了我院改革、建设与发展的重点和方向，同时也是学院不可动摇的基本办学思想，正是因为坚持了这“六个第一”，我院的发展才有了源源不断的推动力，才能在逆境和困难面前取得一次又一次胜利。

2. “十大办学新理念”是学院核心竞争力的关键。

十大办学新理念是我们解放思想、更新观念、不断探索并经实践证明后总结出来的制胜法宝，是学院核心竞争力的重要支撑，更是我们在高等教育竞争中立于不败之地的关键，是我院教

育创新的实践成果：一是人无我有、人有我优、人优我精，突出包装与素质教育的特色观；二是不求最大，但求最好，不盲目追求规模，突出规格和质量的质量观；三是有所为、有所不为，不模仿、不追逐，加强学院自身特征研究，突出办学思路上的特色，办学模式上的特长，人才培养上的特质的创新观；四是大发展小困难、小发展大困难、不发展最困难的发展观；五是更新观念、深挖内涵、广拓外延、锐意进取、改革创新的动力观；六是树立忧患意识，把握发展机遇，审时度势，与时俱进，不进则退的危机观；七是开门办学、开放办学、开明办学的开放观；八是跳出教育抓教育、跳出学校抓学校、跳出学科抓学科的市场观；九是不求所有，但求所用，盘活人才资源，发挥聚合效应的人才观；十是打造名师、名家、名牌，鼓励拔尖的品牌观。

3. “六大观念”的思想共识是学院内在凝聚力的根本。

我院始终注重在与时俱进中进一步解放思想、更新观念，相继产生过《十大办学新观念》、《十大办学新关系》、《在与时俱进不断创新与发展的十大举措》，尤为可贵的是通过不断地思想解放，近年来，全院上下形成了“大视野观、大团结观，大发展观、大人才观、大服务观、大人本观”等六大观念，这六大观念深入人心，成为我院人心的聚合剂、事业的永动机。正是因为形成了这种思想共识，全院师生才会同心同德、群策群力，以集体的智慧、能力和力量推动学院大进步和事业的大发展，才会形成一种团结和谐的工作局面，一种顾全大局的整体风尚，一种爱岗敬业的职业道德，一种无私奉献和高尚品质，一种锐意进取的竞争精神，一种务实创新的工作作风。“求同、求新、求实、求胜”的株洲工学院精神才会得到进一步强化。

从2000年至今的四年，应该说，我院各项工作取得了长足进步，建设与发展取得了令人振奋的显著成果。但我们也必须清醒地认识到，我们的工作离形势的要求和群众的愿望还有一定的差距，主要表现在：一是办学规模与办学质量之间的矛盾仍然比较突出；二是思想政治工作的方法与手段有待进一步增强，思想政治体系有待进一步完善；三是干部人事制度改革有待进一步深化；四是校风、学风、教风、机关工作作风仍然不容乐观。这些问题，必须引起我们的高度重视，今后要采取有力措施，切实加以解决。

对当前学院发展中有关问题的理性思考

(2003年2月15日)

目前，我院面临的三大主要任务是：申硕成功后该怎么办？连续扩招后本科教学该怎么办？新的形势和机遇下我们思想观念的进一步解放该怎么办？

思考一：申硕成功后怎么办？

我院正在全力以赴确保申硕成功。申硕成功后，学院建设与发展将面临新的任务，因此，各级领导干部、全院教职工要站在新的层次、新的高度上进行新的思考：一是思考学院如何定位，要以建设教学科研型的多科性大学作为基本定位来研究和思考我院的各项工作；二是要思考学院的发展目标，也就是我院办学的基本思路和人才培养的规格与性质；三是要思考如何进一步强化我院的办学特色。我院一直以包装作为特色，目前，从专业角度而言，这种特色已基本形成，下一步，我们需要重点解决的就是如何使包装学科成为一门独立的学科，并建立和形成包装学科体系。只有形成了这种体系，学院才会更具竞争力和生命力。在深入思考的基础上，我们要根据申硕后的发展需要，做好三个规划：学院的发展规划、学科建设规划、校园环境规划。要着力办

好三件大事：一是更改校名；二是下大力气把包装工程列入我国研究生培养目录；三是建设好包装博物馆，使我院成为全国包装文化的中心。要始终抓住三个关键：一是能否造就一支高水平的学科梯队，要在稳定现有队伍的基础上，进一步加大引进和培养的力度，使学科队伍越来越强，越来越精；二是能否获大奖、出大作、搞大项目。要进一步重视科研，大手笔、大视野，做好大文章，占领大市场，瞄准大项目，提高科研核心竞争力；三是能否保持学院有较强的经济实力作支撑，在厉行节约、艰苦奋斗的同时，要进一步开源节流，开拓更多的融资、筹资渠道，增强我院的办学实力。

思考二：连续扩招后教学质量怎么办？

教学质量和教学水平始终是学院的生命线。教学抓得好不好，质量高不高，直接关系到学院的生存与可持续发展，对这一事关全局的重大问题，各级领导干部、广大教师都要认真思考：一是各级领导要思考自己在教学上投入了多少精力？领导对教学的重视与否，直接关系到教学质量和教学水平。二是广大教师要思考自己在教学上投入了多少精力，是不是做到了聚精会神搞教学，一心一意谋质量；三是全院学生要思考自己投入了多少学习精力，要采取有效手段，引导和培养学生的学习兴趣，通过改革课堂教学办法，提高学生学习的积极性和自觉性，要以鼓励考研为突破口，教育和引导学生发奋成才。2003年是我院教学质量年，要以国家教育部对高校的教学水平评估为契机，狠抓教学质量，通过迎接教育部教学水平评估动员会、学风建设工作研讨会、专题教学工作会议等，建立和采取切实可行的措施，全面提高我院的本科教学质量，各二级院系更要根据学科、专业及人才

培养特征，研究和解决好教学质量和校风学风问题。

思考三：新形势下思想观念的更新怎么办？

要实现学院发展目标，必须在解放思想中不断统一思想，在与时俱进中不断更新观念。因此，全院上下要树立“三个第一”的思想：一是人才是第一资源的思想，一方面要在全院教职工中形成尊重、爱惜人才，鼓励人才做贡献的整体氛围，全院各部门，尤其是机关要形成细心、耐心、热心为教学和高职称人才服务的整体氛围；另一方面高层次人才之间要形成互相鼓励、互相尊重、互相支持的整体氛围。二是发展是第一要务的思想。发展是硬道理也是大道理，发展是解决一切问题的关键，也是检验能力、贡献的唯一尺子，今后，对部门也好，对个人也好，论长短、比粗细要看发展，讲地位、比高低要看发展，说前途、比优劣要看发展，只有形成了这样的共识，全院才能达到高层次的统一与团结，学院才能保持可持续发展。三是人气是第一保证的思想。人气是学院力量的源泉，人气旺，事业壮，人气足，永进步。学院的发展靠的就是“人气”，如何理解“人气”？那就是要在全院形成蓬勃朝气、昂扬锐气、浩然正气。各级领导班子要以朋友之情交心通气，以责任之感公心正气，以人格魅力推心鼓气，带领全院教职工进一步保持和发扬我院的“求同、求实、求新、求胜”精神，把我院的“人气”营造得更浓、更旺、更正。

论学院办学思路的基本内涵

(1997年3月15日)

为适应高等教育体制的改革和市场经济对高等教育的需求，我院经过对办学 18 年经验的总结，调整和明确了今后的基本办学思路，那就是“分三步走”的办学发展目标；“三个为本”的办学指导思想和“四十字”的办学基本原则。

1. 发展目标：

第一步，已实现“三个转变”。即从求生存到求发展的转变；从专科到本科的转变；从以外延发展为主，到以内涵为主和内涵与外延结合的转变。

第二步，经“九五”时期努力，利用 5—8 年再实现“三个转变”。即学士学位到硕士学位、争取博士学位授予权的转变；从现在以教学为中心到以教学科研为中心的转变，从一般本科院校到一流本科院校的转变。

第三步，在此基础上，加快发展，实现由单科院校向综合大学转变，由一般院校向重点院校转变。

2. 指导思想：

坚持“三个为本”。即：“以人为本”，加强师资队伍和干部

队伍建设，加强对新时期大学生的培养；“以实为本”，每年办十件实事，并在全院形成务实、求实的工作作风，不讲空话，以“实”字写春秋；“以新为本”，就是要大胆创新、勇于开拓、坚持改革，每年工作要有新的举措和思路。

3. 基本原则。

即四十字办学方针：“教学为中心，科研为重点，包装为特色，创优为目标，人才为根本，效益为生命，观念为先导，改革为关键。”

对新的办学思路，全院教职工都必须认真地解读、深入地领会、细心地理解，只有这样，才能在实践中坚持和深化。

一、为什么说“分三步走”的发展目标，是切实可行的

第一步的“三个转变”已经初步完成，并为第二步“三个转变”奠定了基础，积累了经验和内力，我院已经制定实现“第二步”、“第三步”的“九五”改革发展纲要，有一个清晰的发展思路；我院“九五”开局良好，为整个“九五”发展奠好了基础，起好了步；已形成了务求实效、合力兴校的局面，已抓住了影响“第二步”中三个转变的“瓶颈”因素，在“九五”期间一定有新的突破；我院改革和发展的系列政策既符合实情，又得到全院教职工的支持和参与。

二、如何理解“三个为本”既是指导思想又是一种工作规范

“三个为本”是一种高瞻远瞩、富有创意、总揽全局的思路，毫无疑问是我们办学的指导思想。“以人为本”抓住了育人的人、管人的人和受教育的人，抓了根本；“以实为本”抓住了关键，

倡导并力行讲实话、想实招、办实事、求实效、创实绩；“以新为本”体现了改革精神、找准了发展的关键，在整个办学中体现出“创新”意识和实效。

“三个为本”也是一种工作规范。学校一切工作和部门的一切工作都要“以人为本”，在自己职能范围开展，每年都要明确“工作目标”、每年有几项改革措施、每年办“10件实事”，工作上每年要有新的思路、新的措施和新的建树。经过几年的倡导和力行，它将成为我院各级领导部门和职能部门的工作规范、工作制度和工作作风。

三、如何理解以“教学为中心”

“教学为中心”，就是学校一切工作要服务和服从于教学工作，任何时候都不能冲击和干扰这一中心工作，同时，教师是学校的主体，是搞好教学中心工作的排头兵。学校要在人力、物力和财力诸方面围绕教学中心来配置教育资源、充分发挥其效益。教学系统本身也要提高到“中心”角色意识、发挥“中心”的效益，起好“中心”的作用。在一切政策导向上要有利于落实以教学为中心的原则。现在以教学为中心的观念已树立，关键是如何在实际运作中切实落实好各种措施。

四、如何理解以“科研为重点”

过去我们提“以教学为中心，大力加强科研工作和科技开发”。这既符合我们的实情，也符合国家教委对一般本科院校的要求。学校当时的政策导向是正确的，是符合我院发展实际的。为实现我院“九五”改革和发展纲要中的目标，并要在2010年

进入一般本科院校的先进行列，科研的分量在院工作中越来越重要。只有加强科研工作，才能不断地稳固教学这个“中心”；只有加强科研工作，才能不断提高教学质量；只有加强科研工作，才能真正在包装领域创响我们的“名牌”，提高学院知名度，寻找学校发展的新机遇；只有加强科研工作，才能在实践中培养一支高素质的教职工队伍，增强我们发展的后劲。总之，今天我们把科研作为学校工作的“重点”提出来，不仅是必要的，而且也是及时的。提出“科研为重点”并不否定“教学为中心”，两者相辅相成、相互促进。教学是学校的“中心”工作，毫不动摇；科研是学校工作的“重点”部分，毫不放松。

五、如何理解以“包装为特色”

创建以包装为特色的株洲工学院，是全体师生员工和好几届校领导集体的梦想与光荣，并为此付出了艰辛的努力。大学要有特色，没有办学特色的大学就没有名气，没有立足点。有特色是大学进入高校改革竞争舞台的优势；有特色是高校改革进入“211工程”后所有学校都认真为之奋斗的工作目标：有特色就好像参加运动会，有了一面大旗帜，就有自己的质量和生存空间，有特色就意味着有“名牌专业”、“名牌成果”，从而产生“名牌效应”。创特色是我院坚定不移的“办学方针”之一。

创“包装特色”是我们办学的重大决策，也是科学的决策。现在的问题是，在我们已取得创建包装特色的基本成就面前，如何进一步做好包装特色这一大文章。从办学思想、专业设置、教学建设、人才培养规格以及教学投入各方面探索创建包装特色的新型大学的有效途径。

六、如何理解以“创优为目标”

在我院长达 18 年的办学实践中，形成了“团结协作、知难而进、奋力拼搏、艰苦创业、敢于争先”的革命精神和优良传统，是我院发展的重要经验和成果；学校一切工作要围绕育人开展，以创优为目标，教学、管理、服务都要努力创优。创优有利于培养高质量的人才，有利于提高办学效益，有利于优化育人环境，有利于锤炼一支过硬的教职工队伍，有利于形成团结协作、奋发向上的精神风貌；有利于提高学校的知名度和美誉度。

学校各个部门都有创优的舞台，都应有创优的目标。教学系统要创“优质课程”，要创“重点专业”、“优秀实验室”，要创“优秀教学成果”和重大有价值的“科研成果”，管理、服务系统要创“优质服务”、“优良秩序”、“优美环境”，即在一切实工作领域力创“一流”

七、如何理解“人才为根本”

从两个方面来理解；一是培养、选拔和大胆启用德才兼备的各类人才是学校改革发展的根本所在。这里包括中青年教师队伍、各级领导班子、各类技术专门人才以及校办企业的开发人才。二是要把培养社会主义事业的建设者和接班人即人才培养作为学院工作的根本目标。要大力落实“人才为根本”的有关措施，在教职工方面，要重点抓好师资队伍建设，提高现有教师水平，引进高层次人才，要做好后备干部的选拔、培养和使用工作，这也是决定学校在 21 世纪的面貌和状态的根本所在，在培养“人才”问题上，要认真落实我院精神文明建设的“十条意

见”，优化人才成才环境，努力培养出更多的合格人才。

八、如何理解“效益为生命”

效益是以质量为基础的，没有高质量不可能产生持续的效益，因此，提高办学效益要以提高办学质量为前提和基础。

效益是办学成果的综合反映，是市场经济条件下高校办学必须把握的一条原则；是衡量一个学校资源配置优势的终端表现，也是社会对学校发展的综合效应。因此效益是办学的生命。办学既要讲社会效益，也要讲经济效益。两者并举。办学的一切环节，都要厉行节约，争取高的投入产出率，提高效益。

九、如何理解“观念为先导”

行动是受思想观念支配的。新时期，要努力适应社会主义市场经济对高等教育培养“人才”的要求，就必须解放思想，更新观念，观念更新应成为先导。“观念为先导”在近几年学校改革、发展中发挥明显的作用，更新观念，超前思维，才能开阔思路，扩大视角，独闯新路，离开了观念的更新，就会脱离现实，陷入僵化状态。

“观念为先导”是今后事业发展的客观需要。“九五”期间我院百业待举，不解放思想，不更新观念就无法适应，“观念”和“效益”是两个同等重要的概念，而且相得益彰。今后在办学观念上，要树立主动服务经济建设主战场的观念、人才质量观念、办学效益观念、办学竞争观念和教师劳动价值观念。观念如何才能真正“先”导？这就要求广大教职工加强学习、自觉适应、大胆吸收，不断研究新情况，产生新思路，解决新矛盾。要善于吸

收，善于借鉴，不断创新。

十、如何理解“改革为关键”

改革是调整利益格局，调动积极性的动力机制；改革是对人、财、物的优化组合，是配置教育资源的导向机制；是解决新时期产生一切问题和矛盾的重要手段；是学校发展的动力源泉，是学校真正实现稳定的内在力量和物质保障。前几年我院的迅速发展是我院大胆改革的结果，离开了改革就无从说起，因此改革是办学中的“关键”所在，学校要坚持每年出台新的改革措施，同时深化已有的改革措施，把改革的旗帜高举起来，改出成效、改出影响来。

学科建设特色论

学科建设是高校的灵魂，是提高核心竞争力的关键。一所高校发展得快不快、建设得好不好，是不是具有长久的生命力，其根本取决于它的学科建设。纵观国内外著名大学的成功，其办学特色都集中体现在学科建设上。因此，发展优势学科并在自己的优势学科领域为社会发展做出显著贡献，是高校形成办学特色的重要切入点。

株洲工学院 1978 年建校，前 10 年，一直举步维艰，在当时湖南省创立的 10 所地方性基础大学中属于后进行列。究其根本，就是没有准确地定位，形成不了自己的优势。1989 年，中国包装总公司面对行业高级专门人才严重匮乏的现状，把株洲工学院收编为部委院校，学校把握住了这一历史机遇，深刻分析了包装行业的后发优势和包装教育的广阔前景。在当时我国包装高等教育一片空白的情况下，大胆提出了“握紧拳头搞包装”的口号，并确立了“把学校建设成为中国惟一从事包装教育的高等学府”的发展战略，至此，学校才有了自己明确的定位，并在近 20 年的探索中，形成了自己鲜明的办学特色，奠定了自己在包装教育界的地位。

1. 致力于理论创新，丰富和发展包装学科的内涵和外延，构建科学的包装学科理论体系。

包装，过去很不被人重视，把它作为一种学科门类来研究和建设，更是少有人认同，面对包装学科理论体系近乎空白的状况，株洲工学院把创建学科理论体系作为开展包装教育和奠定自身特色的基础性工作来重视。

大力培养学术梯队，推动理论体系的构建。加强对美国、德国、澳大利亚、日本等包装发达国家以及法国、英国、泰国等包装后起之秀在包装教育和包装学科建设上的深入研究。通过“派出去”和“请进来”的方式，加强国际间的交流合作和包装学术梯队的培养。目前，学校是世界包装科技机构 IAPRI 成员，和美国密歇根州立大学、法国兰斯大学、德国斯图加特媒体大学等 10 多个国家和地区的高校开展了联合办学，使一大批包装专业教师和科技人才迅速成长，形成了包装学科理论多个领域的学术团队，与国内外包装学术界一起，推动包装学科理论研究不断深入、丰富和发展。

全面开展科学研究，支撑理论体系的构建。学校加强对我国包装行业发展状况的研究，并根据行业建设需要以及全球经济一体化对我国包装提出的新命题，以包装功能为核心，从脆值理论、包装材料、包装法规、包装循环经济等各方面启动一系列研究课题，使理论研究从最初的包装工程开始，辐射到机械、电子、自动化、设备、材料、工艺、检测、装潢、印刷、管理、运输、保鲜、防震、环保等各个领域。近五年来，学校承办“现代包装技术与教育国际学术研讨会”等国际性学术活动 3 次，承担了多项省部级包装类科研项目，仅 2005 年就承担中包总公司下达的包装类重点项目 106 项。科学研究的深入开展，为包装理论体系的构建提供了强有力的学术和成果支撑。

建立包装教育联合体，促进理论体系的构建。我国的包装教育目前已形成了一定的规模，全国有 32 所高等院校开办了包装工程本科专业（中南地区 9 所，华东地区 6 所，东北、西南地区各 5 所，华北 4 所，西北 3 所），另外，还有 50 多所中等专科学校开设了与包装有关的专业。株洲工学院作为中国包装联合会教育委员会的主持单位，把全国开设了包装类专业的 30 余所院所凝成一个教育联合体，集中人才与智慧，开展理论研究，并结合各校的教育教学实践成果，编写了我国第一、二、三套包装统编教材，使包装学科作为一种新型交叉性的综合学科，被学术界、理论界广泛认同和重视。

建设产学研结合的平台，完善理论体系的构建。株洲工学院主张“跳出学科抓学科”，把关起门来搞研究转变为面向社会搞研究，把研究场所从实验室搬到生产第一线，通过与企业开展学科联合建设，使学科与社会、与市场紧密结合。如与中国包装印刷生产基地建立起产学研结合示范基地，在基地建设了纳米材料、生物器件等重点实验室，使科学研究更直接、更直观、更直面社会需求，科研成果实现了直接转化，理论研究水平得到了大幅度提升。

2. 致力于教学实践，以包装学科专业群的开发为重点，构建系统的包装教育体系。

株洲工学院 1989 年在全国率先试办我国第一个包装专业——包装工程本科专业，当时这一专业尚未进入国家教委的招生目标，可见我国的包装教育完全是一片空白。为建立起包装学科群和专业群，从而构建起系统的包装教育体系，株洲工学院在教学实践中开展了大胆的探索并取得了显著的成果。

充分挖掘包装学科与其他学科的交叉点，构建架构分明的学科体系。包装学科属于新型的交叉学科，不仅涉及机械学、材料学、电子学、食品学，还交叉美学、印刷学和管理学等多门学科。株洲工学院以“大包装”为龙头，充分挖掘包装与经济、包装与机械、包装与材料、包装与艺术、包装与印刷等学科交叉点，形成了以“大包装”为底座，包装设计、包装机械、包装印刷、包装材料为支撑的新型包装学科群。目前，学校设立的36个本科专业中，有一半以上属于包装类专业，其中艺术设计（包装设计方向）、包装工程、印刷工程（包装印刷方向）、机械设计制造及其自动化（包装机械方向）四个专业被教育部列为“国家管理专业”，包装工程等三个专业被列为省级重点专业，艺术设计、包装材料、机械设计等专业从2004年起开始培养硕士研究生。我国的包装高等教育形成了专科—本科—研究生培养的系统体系，株洲工学院也名符其实地成为我国目前唯一以包装教育为办学特色的本科院校。

深入研究包装专业与其他专业的融合点，构建结构合理的专业体系。学校在“大包装”学科领域已形成配置合理的专业格局，不仅有本—硕培养的包装工程、工艺、材料等学科专业，还对其他的传统专业进行特色化改造，如机械制造、计算机技术、企业管理、自动控制以及数理、经济、外语、法律等专业也紧密依托“大包装”，不同程度不同形式地融进了“大包装”的相关内容，特别是随着社会经济的日益发展和经济全球化趋势，学校从环保、能源、外贸、生命科学、信息科学、传播艺术等方面增设了许多新的专业，这些新专业也不同程度地实现了与“包装”的交融。这种专业格局不仅满足了包装行业对各类高级专门人才

的需要,同时也为地方经济建设和社会发展储备了大量的复合型人才,更重要的,是使传统的“包装”注入了时代的新内涵,使专业覆盖面越来越广,专业体系越来越完善。

大胆探索不同专业知识结构之间的渗透点,构建特色显明的课程体系。株洲工学院以“打破传统课程体系框架,在大工程观念下实现课程的跨学科综合整合,培养实践能力、创新精神和综合素质较强的高等包装技术和管理人才”为基本思路,深入开展教学内容和课程体系改革,对不同专业设计出了“包装特色明显、专业主线明确、知识结构完善、培养目标清晰”的专业课程模块,这些课程模板形成了全校性的以包装教育为中心的学科特色。在课程模块的设计中,学校从不同专业知识结构的渗透点上做好做足文章,尤其针对包装高等教育中普遍存在的技术与艺术教育脱钩、自然科学知识和人文社会科学知识脱节、专业训练和全面发展割裂等问题,探索出“技术与艺术结合、专业与人文相融”的课程体系改革方案。如对包装工程专业,在课程中增强包装造型、装潢艺术、美学原理等有关知识和语言文学类、人文历史类、哲学社会类、经济管理类等素质培养的课程,对艺术设计为主干的包装设计专业,加强计算机技术、信息工程、传播艺术、包装材料等技术课程和自然科学知识的教学。这种模块化的课程体系,促进了多学科之间跨学科教学方式的实施,有效地拓展了学生思维,完善了知识结构,增强了社会适应性,更重要的,是使不同的专业都形成了相同的包装特色。

3. 致力于社会实践,拓展和强化包装教育的服务功能,构建日趋完善的服务体系。

包装学理论认为,包装是以保护产品、方便流通、促进销

售、提高产品附加值、节约能源和保护环境为目的。那么包装教育的终极目标就是要培养实现这一目的的高级专门人才，产出解决这些问题的先进科学技术和学术成果，从而为包装行业、为地方经济、为社会发展提供优质高效的服务。

株洲工学院作为我国全面从事包装教育的唯一高校，注重拓展和强化包装教育的服务功能。从服务面向和服务手段上来看，一是通过人才培养为包装行业和地方经济建设输送优秀的专业人才。目前，学校已培养优秀毕业生2万余人，其中有近一半在包装行业的重要岗位服务，成为我国包装事业的主力军；有近1/3在地方经济和社会发展过程中与包装有关的行业建功立业，如海关、工商、广告、传媒等。二是通过科学技术的创新为包装行业和地方经济建设提供科技支撑。目前，学校承担了我国大部分包装类重点课题和包装企业的重点攻关项目；承担了我国大部分包装企业的人才培训和员工继续教育任务；为行业的发展解决了诸如新型设备开发、环保材料研制、出口包装运输、包装防伪、农产品保鲜、军用物品防震防碎等200余个包装难题。在地方经济建设中，学校也不遗余力，利用自身的优势提供全面的支持，承担了《湖南省包装企业振兴策略研究》等10余项重点课题和科技攻关项目，与株洲高新技术产业开发区联合建设了人才、信息、科技合作平台等。

株洲工学院从包装的理论体系、学科体系、教学体系以及人才培养体系上的大胆探索和重大建树，形成、巩固和强化了自身的包装教育特色，奠定了学校在我国包装界和包装教育界的地位和影响，使学校逐步成为中国包装教育的领军单位、中国包装人才的培养摇篮、中国包装科技的创新基地。目前，中国包装技术

联合会教育委员会、中国包装技术培训中心、全国普通高校包装工程专业教学指导分委员会、湖南省包装经济基地都设在学校，学校在中国包装界和包装教育界起到了基地、核心、示范和组织作用。

办学思路盘点

(2004年12月10日)

一、我校办学中的创新点

(一)“四大”观念更新大讨论

1. “拆除计划经济思维定势围墙”的大讨论，产生了我院《十大办学新观念》。

2. “破除因循守旧，按部就班观念”的大讨论，产生了我院《正确处理办学中的十大关系》。

3. “消除重智轻德，重‘硬’轻‘软’行为”的大讨论，产生了我院《精神文明建设的十条意见》。

4. “大团结观、大视野观、大人才观、大发展观”的新一轮观念更新大讨论，产生了我院《在与时俱进中不断创新与发展的十大举措》。

(二)“十大”办学新理念

1. 特色是永恒的灵魂：人无我有，人有我优，人优我精——突出包装特色与素质特色。

2. 质量是永恒的生命：不求最大，但求最好——不盲目追求规模，突出规格和质量。

3. 创新是永恒的动力：有所为，有所不为——不模仿、不追逐，加强学院自身特征研究，突出办学思路上的特色，办学模式上的特长，人才培养上的特质。

4. 发展是永恒的主题：大发展小困难，小发展大困难——发展是学校的永恒主题。

5. 观念是永恒的基础：更新观念，深挖内涵，广拓外延，锐意进取，实现成功扩张。

6. 改革是永恒的关键：树立危机意识，把握发展机遇——抓住机遇、锐意改革、审时度势、与时俱进。

7. 开放是永恒的法宝：跳出学校抓学校——开门办学，开放办学，开明办学。

8. 市场是永恒的目标：跳出学科抓学科——加强产学研相结合，促进学科建设。

9. 人才是永恒的依靠：不求所有，但求所用——盘活人才资源，发挥聚合效应。

10. 品牌是永恒的形象：众捧“出头鸟”，搭好“演武台”——打造名师、名家、名牌，鼓励人才拔尖。

（三）“四大”人才新关系

1. 引进与流动的关系：有进有出，只有流动才能引进，通过流动加强引进。

2. 有为与有位的关系：对高层次人才来说，可先有“为”，而后有“位”，也可以先有“位”而促其有“为”，二者结合，不拘一格。

3. 先来与后到的关系：既重引进，又重培养，统筹协调，不顾此失彼。

4. 留人与留心的关系：留人要旨，在乎一心，要想留人，则先留心，若要留心，待遇固然重要，但更重要的是人尽其才，事遂其愿，前无担忧，后无顾虑。

（四）“四打破四整合”工程

1. 打破传统的用人模式，整合人才资源——盘活校内人才资源，固定编制与流动编制结合，不求所有但求所用，实施项目聘用、兼职聘用、任务聘用、校内流动、校外交流等新的用人模式。

2. 打破平均主义分配制度，整合无形资源——学校分配制度改革实行档案工资 + 校内补贴 + 特殊奖励，贯彻责大利大、功高酬高的原则，鼓励贡献和优秀人才。

3. 打破“等、靠、要”依赖思想，整合社会资源——采取多种渠道筹措教育资金。

4. 打破学科封闭体系，整合学科资源——学科之间的融合、交叉、支持，塑造团队精神和梯队精神。

（五）“五大”教育市场

1. 生源市场——以学科特色和专业“亮点”吸引生源，以学术水平和社会影响包装学校。

2. 就业市场——以“规格”和“质量”抢占毕业生就业市场，以更新学生就业观念和市场适应性为目标开拓毕业生就业渠道，建立毕业生就业网络。

3. 师资市场——以“大人才观”为导向，开拓师资培育和使用市场，以“亲和力、吸引力、凝聚力”为手段，吸引国内外优秀人才。

4. 资金市场——以扩大“横向资金”为主扩张办学资源，以

“教育科研服务”为主渠道融入国内外资金。

5. 科技市场——以高新科技成果的研究与转化为重点为经济建设服务，以产学研结合为途径，实现学校与科技市场的“双赢”。

二、我校办学举措中的新亮点

1. “双培工程”——培育好校园市场，吸取社会对教育的投入，培育好高校办学的生源、就业、师资、资金、科技五大市场，拓展生存与发展空间。

2. “双赢工程”——成立了中山包装学院，探索“3+1”人才培养新模式，高校有了稳定的教学实践基地，企业有了稳定的人才输送基地。

3. “双百过程”——选拔100名外语、100名计算机特长生，重点培养。

4. “双联工程”——与国内院校、科研院所联合培养博士、硕士；与香港城市大学、德国斯图加特媒体大学等国外大学联合培养学生和师资。

5. “双高工程”——造就一批高水平的“双高”师资队伍，做好“双高”才的服务工作。成立了教授博士服务站，建立了教师出国学术考察休假制度。

6. “双桥工程”——成立北京办事处，架起联系各部委的桥梁；成立香港办事处，架起走向世界的桥梁。

7. “双扩工程”——以市场为导向扩展学科的内涵和外延，推动学科建设，加强产学研结合，加强学科体系的建立。

高校领导应成为实践“三个代表”的典范

(2001年2月)

江泽民同志关于“三个代表”重要思想，是新时期全面加强党的建设的伟大纲领。它进一步明确了中国共产党在面临21世纪挑战中所肩负的历史使命。作为高校领导干部，实践“三个代表”重要思想，还是我们提高领导素质、领导水平、朝着既是政治家又是教育家目标努力的力量源泉。

一、落实科教兴国战略，出色完成培养合格人才的根本任务

始终代表中国先进社会生产力的发展要求是我们党的先进性的重要标志，在改革开放的新时期，我们党及时地把工作重点转到经济建设上来，制定了“一个中心，两个基本点”的基本路线，把发展生产力作为社会主义的根本任务，以是否有利于解放和发展生产力作为判断一切工作的标准。在发展生产力的任务中，科学技术被摆在第一生产力的位置，党中央适时提出了“科教兴国”战略，使经济建设逐步转到依靠科技进步和提高劳动者素质的轨道上来。

实践“科教兴国”战略，必须坚持教育为本。高等学校是传播科学知识、开发高新技术、培养高级专门人才的重要基地，办

好高等教育是关系到 21 世纪社会主义事业发展全局的大事。高校领导干部一定要从这样的战略高度来认识问题，把培养适应社会主义现代化建设需要的德智体全面发展的合格人才作为高校的根本任务来对待。为完成这一根本任务，要紧紧抓住中心工作即教学和科研不放。学校的其他各项工作，必须紧密围绕这个中心，渗透于这个中心，保证中心任务的完成。高校领导干部是完成这些任务的实际指挥者、组织者和带头人，必须进一步解放思想、实事求是、勇于改革、不断创新、认真贯彻执行党中央、国务院关于深化教育改革、全面推进素质教育的决定，不断加大改革力度，加速改革进程，特别是要弘扬我们民族精神的精华，提倡、鼓励和激发创新精神，始终站在实践的前沿，奋力攀登科学的高峰，全面提高办学质量和办学效益，为国家培养更多高素质的人才，为社会提供更多高水平的科研成果和高质量的智力服务。高校党的组织要通过深入细致的工作，使广大师生员工认清自己肩负的重大历史责任，帮助大家去解决教学、科研、工作、生活中的各种矛盾和问题，实事求是，有的放矢，协调各方面关系、化消极因素为积极因素，增强大家的凝聚力，以便同心同德、目标一致、精神振奋、心情舒畅地做好本职工作，完成各项任务。

二、坚持正确导向 把高校建设成为传播先进文化的重要阵地

在当代中国，先进文化就是代表我国文化发展方向的有中国特色社会主义文化，它是凝聚全国各族人民的精神力量，为社会主义现代化建设提供智力支持和思想保证。对于全面推进经济发展和进步，起着巨大的促进作用。没有先进文化就不能建设

好有中国特色社会主义。高等学校作为建设和传播先进文化的重要阵地，要求高校领导干部必须坚持正确的政治局面、理论导向和政策导向。

政治导向主要是引导广大师生员工坚持党的路线和纲领，贯彻党的教育方针，坚持社会主义办学方向，并以江泽民同志为核心的党中央保持高度一致。学校工作千头万绪，作为领导者，首先要讲政治、明方向、抓大事。在处理改革、发展和稳定的问题上，要紧紧抓住发展这个主题，在确保稳定的基础上，以改革促发展，在改革和发展中求稳定。在全面推进素质教育过程中，要正确处理德育与智育的关系，高度重视德育工作，把提高大学生的思想政治素质放在重要的位置，把培养社会主义建设者和接班人作为根本目标；在处理政治与业务的关系上，要用正确的政治观点来指导业务工作，把政治工作渗透到业务当中，为业务工作提供有力的政治保证。

理论导向主要是坚持用邓小平理论武装广大师生员工，认真学习用好邓小平理论，全面地、正确地领会和掌握邓小平理论的科学体系和精神实质，将邓小平理论的指导渗透到教学、科学研究和一切工作当中去，决不能搞思想指导上的多元化，特别是在人文社科领域，许多学科的现实性、政治性、意识形态性很强，知识体系和价值体系往往融为一体。在教学过程中不仅要传播科学的知识体系，还要同时引导学生掌握科学精神，掌握马克思主义的立场、观点和方法，提高分析和解决现实问题的能力，培养为人民服务，为社会奉献的品德情操，并勇于和善于识别、批判各种非马克思主义和反马克思主义的错误观点。科学的理论指导，是人文和社会科学建设和发展的灵魂。

要高度重视和加强意识形态领域的工作。高校这块思想文化阵地，历来是意识形态领域比较敏感和斗争比较激烈的地方。无论是讲堂、论坛、第二课堂，还是科学研究的各种场合、渠道和载体，马克思主义不去占领，各种错误的思想就会去占领，我们绝不可掉以轻心。当前高校思想领域主流是好的，但也存在一些不容忽视的问题，主要是极少数人散布种种错误观点，如政治上主张多党制和社会民主、经济上主张私有化，指导思想上宣传多元化，历史观上鼓吹虚无主义，价值观上鼓吹个人主义等。这些资产阶级自由化思想侵蚀着高校思想阵地，影响极为恶劣。加上一段时间有的部门和单位思想政治工作薄弱，以及社会上消极腐败现象带来的不良影响，高校师生中存在着一些值得高度关注的问题。如理想、信念动摇，淡化政治、淡化主体意识形态，个人主义、自我中心倾向比较严重等。因此坚持正确的理论导向，就要对各种违背党的基本理论、基本路线和基本纲领的错误观点，旗帜鲜明、理直气壮地进行批判和斗争，对部分师生中存在的模糊观点和认识，要摆事实、讲道理，加强教育和引导，充分利用马克思主义理论课和思想品德课这一思想政治理论教育的主渠道和主阵地，做好邓小平理论的“三进”（进课堂、进教材、进头脑）工作，充分利用学生的课余文化活动、社会实践活动等第二课堂，大力弘扬爱国主义、集体主义和社会主义主旋律。要做到宣传有纪律，按中央的统一口径来进行；教学有典范，按政府和学校制订的教学大纲来进行；学术有自由，坚持四项基本原则，发扬学术民主，贯彻“双百”方针，正确区分政治是非和学术问题的界限，坚持用不同的方法去解决不同性质的问题。

政治导向主要是在学校的各项具体工作中，如干部提拔、职

务、职称晋升、人事奖惩、人员调动、选派出国、学习进修、各种评奖、工资津贴升降、住房分配等等，通过一些政治、规定、规范、章程、条例来表明我们提倡、支持、鼓励什么，反对、抵制、惩处什么。通过这些措施扶正压邪，弘扬正气，树立榜样。干部队伍建设问题，必须坚持“四化”方针，把革命化放在首位，提拔干部要坚持德才兼备的标准，引进人才要全面考核政治素质、业务素质、道德素质、学风和理论倾向等。科研成果评奖要坚持政治标准和学术标准的统一、社会价值和学术价值的统一。

三、牢记党的根本宗旨，全面加强领导骨干和学术骨干队伍建设

正确的政治路线确定之后，干部就是决定性的因素。从高校来说，在科学技术突飞猛进、国力竞争日趋激烈，知识经济已见端倪的国际大背景下，要落实“科教兴国”战略，完成所承担的重要任务，就必须加大力度、加快速度，高起点、高标准、高要求地建设领导骨干和学术骨干队伍。在这个问题上要有战略眼光、要有紧迫感。目前，这两支队伍的状况，总体上是好的：如政治上拥护和贯彻党中央的路线、方针和政策，思想上比较敏锐，开拓进取意识较强；知识结构较新，接收新东西较快；年龄结构趋于合理，大批年富力强的同志走上第一线，承担领导或教学科研重任，富有朝气和活力等，但是面对艰巨任务，我们的骨干队伍还有许多方面不适应，特别在增强马列主义理论素质，提高辨别重大是非的能力，坚定社会主义的理想信念，树立正确的世界观、人生观和价值观，培养优良的作风、学风和道德风范等方面，还有一系列的工作要做。必须努力加强这两支骨干队伍的

建设，使之政治坚定、思想解放、业务过硬、作风端正、学风踏实、品德优良，真正做到为人师表、教书育人、管理育人、服务育人，以保证高水平、高质量地完成各项任务，在激烈的竞争中立于不败之地。

加强高校领导班子建设，完善党委领导下的校长负责制，是实践“三个代表”要求的重要保证。党委是学校的政治领导核心和团结核心，学校的一切重大决策、重要干部任免都是通过党委作出的。校长是学校的法人代表，在党委领导下依法行政，组织指挥学校的日常行政工作。要按照民主集中制的原则来加强高校领导班子建设，按照民主集中制的要求，在领导班子内要正确处理民主与集中、自由和纪律、个人和组织、少数和多数，下级和上级，集体领导和个人须负责的关系及党政之间、正副职之间、班子各成员之间的关系，作为领导集体，力求做到结构合理、团结协作、精力高效。

加强党的领导还必须处理好领导者和群众的关系问题。邓小平同志一再强调要以人民“高兴不高兴、满意不满意、赞成不赞成、答应不答应”作为制定和执行路线方针政策的出发点与归宿。江泽民同志要求把党同群众的关系问题提到事关社会主义事业兴衰成败和党的生死存亡的高度来认识与对待。在干部队伍建设中，必须牢牢把握住这一重大政策原则。对于高校领导者来说，要按照这个要求发扬艰苦奋斗、联系群众的光荣传统和作风，想群众所想，急群众所急，为群众多办好事、实事，当好人民公仆，树立勤政为民、勇于奉献、廉洁自律等优良道德风范。以自己的言传身教带动党风、校风、学风建设，创造文明有序、积极进取、健康向上的校园风气和环境。

共产党员要在学校建设 中发挥模范作用

(2001年6月22日)

中国共产党是工人阶级的先锋队，是中国人民利益的忠实代表，从1921年成立至今，已经走过了80年光辉灿烂的历程。80年来，中国共产党始终团结和带领全国各族人民致力中华民族的伟大振兴，使中国从动荡走向和平，从贫穷走向富强，成为举世瞩目的伟大民族，尤其是改革开放取得的丰硕成果，再次以铁的事实证明：只有中国共产党才能救中国，只有中国共产党才能发展中国。正因为如此，我们党才会赢得全国各族人民的衷心拥护；正因为如此，我们党才会不断地发展壮大；正因为如此，我们党才会在全世界产生巨大影响。

江泽民总书记提出的“中国共产党始终代表中国先进社会生产力的发展要求，代表中国先进文化的前进方向，代表最广大人民的根本利益”，这是对我党不断发展壮大的历史经验的总结，是对党的性质、宗旨、根本任务的新概括，是对马克思主义建党学说的新发展，是新形势下对各级党组织和党员干部提出的新要求，是我们面向新世纪加强和改进党的建设的伟大纲领，是我们

党的立党之本、执政之基、力量之源。如何实践好“三个代表”，如何用“三个代表”重要思想武装自己的头脑、指导自己的工作，如何充分发挥党员的先锋模范作用、带领教职员工把学校建设得更强更好，是共产党员和入党积极分子必须认真思考和对待的大问题，也是关系到高校未来发展以及师生最根本利益的大问题。

第一，坚持正确的理想和信念，切实肩负起培养社会主义事业接班人的光荣任务。

高等院校是意识形态的重要阵地，是国内外敌对势力同我党争夺思想政治阵地、争夺群众、争夺青年的重要目标。如何面对错综复杂的国内国际形势，面对意识形态领域马克思主义与各种非马克思主义的斗争，是每一所高校、每一个共产党员、每一个师生员工都必须高度重视和深入思考的问题。高校是培养人才的摇篮，担负着为现代化建设培养高素质人才的重任，担负着民族振兴、社会发展的重任，高等院校培养什么样的接班人，与国家的前途与命运休戚相关。

优秀接班人的标准是什么？那就是江总书记在清华大学 90 周年校庆大会上提出的五点希望：理想远大，热爱祖国；追求真理，勇于创新；德才兼备，全面发展；视野开阔，胸怀宽广；知行统一，脚踏实地。要培养出符合这一标准的优秀接班人，每一位共产党员首先要坚持正确的理想信念，坚持社会主义办学方向，坚持共产党人的根本政治立场，要用社会主义、共产主义的信仰引导人，用马克思列宁主义、毛泽东思想、邓小平理论和江总书记的“三个代表”重要思想教育人，用民族意识、责任意识、危机意识鼓舞人。具体而言，就是要解决好三个问题：一是

“四信问题”。要增强对马克思主义的信仰，对建设有中国特色社会主义的信念，对党和政府的信任，对改革开放和现代化建设的信心；二是“三进问题”。要坚持马克思列宁主义、毛泽东思想、邓小平理论进教材、进课堂、进学生心中，促进学生素质的全面提高和全面成才；三是“四风问题”。要通过加强校园精神文明建设和思想政治工作，形成优良的教风、学风、作风和校风。

第二，坚持“从严治党”，保持共产党人的坚强党性和优秀品质。

中国共产党之所以能够发展成为今天这样一个拥有 6100 万党员的坚强的马克思主义执政党，之所以能够战胜一切艰难险阻、不断开创新的事业，取得新的胜利，很重要的一条就是始终保持了共产党员的先进性。

事同此理，高校要发展，高等教育要发展，首先必须坚持党的领导，坚持“党要管党、从严治党”的方针，坚持充分发挥党委的领导核心作用、党组织的战斗堡垒作用、广大党员的先锋模范作用。江泽民总书记多次强调：“要把中国的事情办好，关键取决于我们党，取决于党的思想、作风、组织纪律状况和战斗力、领导水平。”就高校而言，在党的建设方面主要是要突出三个重点：一是要教育和引导广大党员和师生始终讲政治、讲正气、讲学习，用“三个代表”和“四个如何认识”武装自己的头脑，纯洁自己的灵魂；二是要加强干部队伍建设，要通过稳步推行干部“竞聘制度”、“公示制度”、“培养制度”、“考核制度”，使各级领导班子成为整体素质优良的坚强集体。三是要切实加强党风廉政建设，按照《党的领导干部廉洁从政若干准则》和《党风廉政建设责任制》的要求，加强对党员干部的监督和培养，使

广大党员、干部时刻保持坚强的党性和优秀的品质。

第三，要坚持全心全意为人民服务，切实关心教职工的利益。

人民群众是历史的创造者，是我党可资依靠的坚强力量。坚持全心全意为人民服务，是共产党人工作的出发点和归宿。因此，每一位共产党员，尤其是党的领导干部，在高校的建设、发展和改革中，始终要把师生员工最根本的利益放在第一位。具体来说，要做好几个方面的工作：一是要提高认识，尤其是要认识清楚“什么是广大师生最根本的利益”。我个人认为：不断完善办学条件，强化办学特色，扩大办学规模，提高办学层次，增强办学实力，把高等教育事业做大、做强、做精，实现健康、稳定、持续发展，是广大师生最大的利益，也是最根本的利益。高校所有工作都要围绕这一出发点来开展。二是要坚持群众路线，真正做到从群众中来，到群众中去，让广大师生参与决策，为学校发展献计献策，充分突出他们的主人翁地位和创造精神，通过强化群众观念，坚持群众路线，调动集体的智慧和力量促进学校的建设与发展。三是要切实关心群众生活，想群众之所想，急群众之所急，以群众高兴不高兴、满意不满意、赞成不赞成作为衡量工作的标准，充分听取群众意见，切实解决他们工作、学习和生活中的实际困难，让他们体会到我们的党是人民的党，我们的干部是群众的干部。

第四，要坚持大团结观，确保各项事业。

江泽民总书记说：“能不能搞好团结，是衡量和检验领导班子和领导干部素质高低、党性强弱的一个重要标志。”目前，高校正处在发展的关键时期，在这样严峻的考验和巨大的机遇面

前，团结显得尤为重要。因此，各级领导班子首先要提高团结意识、大局意识，主要领导要切实负起责任，自觉坚持民主集中制，认真开展批评和自我批评，清除一切不团结因素；广大党员干部要讲党性、讲团结、讲原则，互相尊重、互相支持、互相谅解，要做好群众的工作，化解不利于发展的一切矛盾和阻力，要引导和教育广大师生做到不利于学校建设的话不说、不利于学校建设的事不做。对那些破坏学校稳定、团结、发展的言论和行为，大家都有责任进行坚决反对，对那些无事生非、无端猜疑，既不做事又煽风点火的极个别人，大家都要进行坚决抵制。要在团结中不断进步，在进步中不断增强团结。

确保“三个到位” 落实“三个一切” ——加强师资队伍建设的根本主张

(2001年1月10日)

我院是全国惟一从事包装教育的本科院校，原隶属于中国包装总公司，2000年高校体制改革后，实行以省管为主，中国包装总公司、中国包装技术协会共建的新体制。从建校到今天的23年时间，学院经历了两次大的创业阶段，第一次创业是1989—1995年，学院在“基础条件先天不足、学科方向残缺不齐、办学资金严重短缺”的艰难局面中，实现了从基础大学向正规院校的过渡、从专科向本科的办学层次的过渡、从地方院校向部委院校的过渡。1995年初，国家教委把我院作为全国高校本科教学工作评价的试点院校，这次评价，不仅使我院成为全国首批评价合格的本科院校，更重要的是学院从此瞄准了位子、定准了调子、走对了路子，从而步入了快速发展的轨道。和1995年相比，我院占地面积已从400亩增加到1000亩，在校本科学生人数由1300人增加到7200人，固定资产由2000万元增加到2.2亿元，建筑面积由6万平方米增加到20万平方米，实验仪器总值由700万元增加到4500万元，图书资料由13万册增加到41万册，本科专业

从7个增加到19个；专职教师队伍从180人增加到417人，其中教授由7人增加到60人，副教授从60人增加到150人，博士及博士后由2人增加到83人。经过这五年的创业，我院已实现了从求生存向求发展的深刻转变、从专科向本科的本质转变、从单科性院校向多科性院校的全面转变。

高教改革和发展的大好形势，给我院带来了前所未有的机遇、挑战与压力，其中最为重要的，就是在招生规模迅速扩大的情况下，如何坚持高等教育的根本点，确保教学质量和人才培养质量，真正实现“大视野、宽领域、高质量、强素质”的培养目标。近年来，我院不断加强这一工作的深入研究，牢记“振兴民族的希望在于教育，振兴教育的希望在于教师”这一训导，以师资队伍建设为切入点，确保“三个到位”、落实“三个一切”，即思想到位，一切为了教师；政策到位，为了一切教师；措施到位，为了教师一切。

第一，思想到位，一切为了教师。

1995年以来，我院开展了三次“解放思想、更新观念”的大讨论，达成了“只有创新教育观念，才能推动创新教育”，“学校的生命在质量，质量的根本在教师”等共识，树立了“四大人才新观念”、“四大人才新思路”、“四大人才新关系”。

1. 四大人才新观念：大人才观，动态人才观，可塑人才观，互动人才观。

大人才观：我院始终坚持“人才是国家的人才”，坚持把人才“用活”而不是“管死”，坚持“为我所用”与“为我所有”并举，形成了专职教师和兼职教师并重、固定编制和流动编制共存的师资队伍建设模式。

动态人才观：在保持师资队伍相对稳定的前提下，允许人才的适当流动，不是把人才“卡死”在花名册上或者一成不变地固定在某个教学岗位上，而是根据学院发展的需要，积极鼓励教师去国外留学、研修，实现机制上的“动态”；根据知识结构的变化及学业专长，实施学科上的“动态”，根据教学考核及教学成果评价，实行资格上的“动态”。攻读硕士、博士，适时调整教学岗位，适时调整资格等级。

可塑人才观：不以老眼光看人，而是辩证发展地对待人，把每个教师都看作“可塑人才”，为每个教师提供深造、发展、提高的均等机会，促进他们的全面成长和素质的整体提高。

互动人才观：努力协调已有人才与引进人才之间的关系，消除他们之间的隔阂、埋怨、妒嫉，通过形成竞争氛围，促进他们互学、互动、互励，使一些原来学历、层次、水平存在一定差距的教师奋发图强、努力进取，使新引进的人才在阅历、经验、素质上不断成熟与完善。

2. 四大人才新思路：宽广视野、宽大胸怀、宽厚待遇、宽松环境。

宽广视野：我院制定师资队伍建设目标始终做到“站得高、看得远”。一是每年年初的工作计划，把师资队伍建设作为重要工作列入“十大工作目标”，二是在五年发展规划中，把师资队伍建设作为重头戏，进行科学合理且行之有效的规划；三是在师资培养和引进上，不局限于现有学科、专业的需要，而是广罗人才，注重人才储备，而不是只顾眼前需要和短期利益。

宽广胸怀：学院党委要求全院教职工，尤其是机关行政人员要充分尊重知识、尊重人才，以博大的胸怀支持、帮助、服务广

大教师建功立业；对教师在工作、学习、生活乃至个人性格、志趣、爱好上的缺陷、不足，在充分包容的前提下加强教育和引导，尊重他们的个性发挥，不计其言、不拘其行、不损其利、不伤其心。宽厚待遇：为稳定和吸引专业教师，尤其是高层次人才来院建功立业，奉献才智，我院从住房安排、安家费用、科研启动金、评优评先、福利待遇等多方面制定了全方位的优惠政策，充分体现“一切向教师倾斜”的原则。

宽松环境：一是采取适合专业人才生存和发展的灵活机制，不拘一格，用活“人才”，使其有事业感；二是和谐专业学科团队，使其有安全感；三是广开言路，尊重个性，使其有信任感；四是主动解决生活上的困难和后顾之忧，使其有温暖感。

3. 四大人才新关系：引进与流动的关系，有为与有位的关系，先来与后到的关系，留人与留心的关系。

引进与流动的关系：有进有出是事物发展的规律，这样才不会成为一潭死水，流动是为了更多的引进，采取行政上卡档案、卡关系的办法，只会使要来的人望而却步，要走的人情绪满腹。事实证明“来去自由”带来的结果大多是“有来无去”、“只留不去”。因为正确处理了这一关系，我院的人才不是走得多了，而是来的多了，不是去而不返的多了，而是学成自觉归来的多了。1995年以来，我们送培、引进博士共81人，而走的仅1人。

有为与有位的关系：“位”与“为”是一个辩证关系，对人才而言，可先有“为”而后有“位”，亦可先有“位”而促其有“为”，这是两种不同形式的用人之道。我院从人才的个性和特长出发，不拘一格，因才而用，为他们修造充分发挥作用的岗位与舞台，现在，全院副处以上职位有70%为博士、博士后、教授担

任。事实证明，这些专业人才在自己的岗位上成长迅速，管理和业务相得益彰、共同促进。

先来与后到的关系：我院既注重引进，同时也注重已有人才的稳定，在策上统筹协调，不顾此失彼。在引进人才过程中发生的政策变更，固有人才也可按政策享受，与此同时，学院想方设法投入大笔资金，促进已有人才的培养与成长，缩小先来与后到者的差距，例如，我校引进博士有安家费，送培博士则由学校支付培养费，工资照发，无论引进或送培博士同样每人一台手提电脑。

留人与留心的关系：留人要旨，在乎一心。要想留人，则先留心；要想留心，待遇固然重要，但更重要的是人尽其才，事遂其愿，前无担忧，后无顾虑。

我院除待遇引人外，更重要的是给他们创造一个良好的工作环境和尊师重教氛围，使教师解除后顾之忧，做到心情舒畅。

第二，政策到位，为了一切教师。

为稳定教师队伍，加强师资队伍建设，保证政策到位重教四原则”并一一落实。

1. 在生活待遇上，先让教师获其利。

一是切实解决好教师的住房条件。从1995—2000年，学院先后新建、改建教师住房28000m²，现在已婚助教、讲师、副教授、教授住房面积分别不低于75m²、90m²、90m²、120m²。未婚硕士每人都住上了一房一厅一厨一厕的小套，单身青年教师每人都有一间住房，这一举措在一定程度上提高了他们“安居乐业”的积极性和主动性。

二是努力解决教师子女及配偶的就业。尤其是副教授以上职

称的教师，为其解决后顾之忧。我院通过教代会制定政策，每年安置 10 名左右子女就业，解决 10 名左右教师配偶进校。

三是逐步提高教师的福利待遇。工资制度改革后，同职务、同职称的机关行政人员的岗位津贴只拿教师的 80%；节日慰问金、防寒防暑费、医疗补助费等，教师都高于行政人员；教师子女上大学 40% 的学费由学院支助，各教学单位的创收费用学院不提成；教师超课时津贴逐年提高。

2. 在工作环境上，先让教师顺其心。

为满足教师的工作、学习需要，我院下大力气营造教师的工作环境：凡教师住房一律免费装配电话；教师家庭全部连通校园网；博士、教授全部配备一台家用电脑、一台手提电脑；对教授、博士配备专门工作室；列支专项经费用于参加国内外学术活动；和重要学术刊物联合，开拓教师发表论文的阵地；和兄弟院校合作，联合指导研究生和进行科研；对学术和学科带头人配备好梯队和助手。

3. 在切身利益上，先让教师遂其愿。

我院在高职称评审中，一方面多渠道、多途径为教师联系，努力助其申报成功。一方面学院还根据水平贡献大小，以“公开指标、公开政策、公开述职、公开评审”的方式聘任校内教授。

为保证教学的中心地位和教师的主体地位，学院注重选择懂得教学规律、长于高校管理、德才兼备的教师担任各级领导，从 1995 年至今，已从教师中选拔近 60 人担任副处以上干部。为加强青年教师的培养，我院启动了“青年教师工程”，每年拿出 80 万元作为师资培养基金，送培博士、硕士 30~40 人，我院每年还在院内举办英语提高班、计算机训练班、教学方法培训班。在

推荐各级先进个人时，我院都坚持优先考虑教师的原则。几年来，推荐到部、省、市表彰的各类先进人物共 72 名，其中教师 63 名，占 90%；向省、市学术团体、人大、政协推荐的代表等全部是教师，向省教育厅、省科技厅、国家经贸委、国家科技部报送科研成果和教学成果，全部为教师。

4. 在资金安排上，先让教师有其用。

学院每年的经费预算，首先保证教学科研开支。其中每年投资 1000 万元以上购置教学仪器设备，投资 300 万元资助科研，资金支持也有四个方面的表现：

(1) 教师教学学术交流会议、教改基金、课时酬金等经费单列。

(2) 科研投入逐年增加，仅 2000 年，学院实际投入的科技经费达到 600 万元。

(3) 设立“教材建设基金”、“专著基金”。今年，我院投入了 120 万元支助教师出版专著、教材 50 套（本）。

(4) 专列科研编制费，除专职科研队伍外，还在各系增设科研编制，鼓励教师既教书又搞科研。“尊师重教四原则”，在我院已不再是口号，而是扎扎实实落实在具体政策和行动中，这一系列政策，充分调动了教师的工作积极性，他们勤恳工作、努力回报，使教学质量日益提高，人才培养硕果累累。2001 年，我院本科毕业生就业一次性到位率高达 95.8%，受到用人单位好评。与此同时，学院的重才之举、用才之道、造才之术，吸引了大批优秀人才来院工作，仅 2000 年，就有 15 名教授、博士慕名来院。

第三，措施到位，为了教师一切。

为确保尊师重教原则和政策的顺利实施，我院推出了四大举

措：一是启动了“英才工程”。我院出台了《关于加强师资队伍建设的意见》，该意见在明确师资队伍规划建设规划、目标和措施的基础上，把加强骨干教师队伍的培养放在重中之重，去年已确定30名45岁以下的教师为学科带头人，组织了7个学科学术团队，以此带动整个师资队伍的提高。

二是成立了“教授、博士工作站”。主要职责是为教授、博士提供工作、学习、生活服务，解决他们遇到的各种问题和困难，加强了学院对高层次人才之间的沟通与服务。

三是建立了教师考察休假制度。我院从1995年起就对教师考察休假形成制度，每年选派60名教师赴港澳泰，选派20名教授、博士组成欧美考察团，约150人赴国内考察休假。

四是确立了高层次人才的特殊政策。我院的各项政策向教师，尤其是向高层次人才全面倾斜，为加强已有人才的培养和外来人才的引进，我院出台了一系列特殊政策：

教授、博士住房面积不小于120m²，月工资收入不低于3000元，我院不仅建了教授楼，还建了一栋博士楼。

鼓励教师攻读博士、硕士学位，学费、差旅费由学院负责，工资福利待遇甚至行政职务一律保留。在学习集中的长沙地区，学校每周专车接送。

在引进教授、博士时，根据每人不同情况考虑安家费、科研启动金、教学科研条件、个人需要解决的问题。

教授、博士的配偶及子女按本人意愿在院内安排工作，研究生优先解决夫妻两地分居问题，外地户口的博士、教授子女在株洲就学，由学院负担异地建校费。

设立“科教奖励基金”，对教学、科研成果予以重奖。如SCI

每篇奖励 1 万元，EI、ISTP 每篇奖励 8000 元，今年三大检索可突破 50 篇。师资队伍建设上的一系列政策和措施，极大地稳定了教师队伍，吸引了人才，就连艰难时期远走高飞的部分教师也纷纷返回家园，更有不少教职工纷纷动员亲戚、朋友、同事、同学来校创业，湖南电视台以《博士楼的故事》为题，《光明日报》以《创新思路、盘活资源》为题对此进行了相关报道。

（该课题获 2002 年湖南省优秀教学成果二等奖）

提高思想认识是推动学校发展的前提

(2005年2月25日)

在株洲工学院基础上组建湖南工业大学已经教育部批准，这是一次难得的历史机遇，把握住了这种机遇就把握住了未来。要按照教育部的要求和大学设置的标准搞好筹建工作，我们有很多的工作要做，但首要的是提高认识，统一思想，全面夯实思想基础和人心基础。

要根据省政府的战略部署和高校建设的基本规律，在聚合资源的同时聚合人心、聚合智慧、聚合力量，形成强大的凝聚力、向心力和战斗力，确保去“筹”升格评估一举通过。

形成强大的凝聚力，就是要做到“两个统一”。一是统一认识。各级党组织、各部门、全校师生必须继续深化对湖南工业大学筹建重要性和必要性的认识，深化对去“筹”升格现实意义和根本意义的认识，要站在学校未来生存与发展的高度，站在自己切身利益、长远利益、根本利益的高度，深刻认识这一问题。湖南工业大学的筹建是时代发展的需要，是地方经济建设与社会发展的需要，更是学校长远发展的需要，从现在开始，我们的根本任务就是要创造条件，确保去“筹”升格评估合格，就是要协力

同心，确保学校良性健康发展。只有这样，学校才有出路，只有这样，全校师生才有美好的未来。此时此刻，如果还抱有后退思想、抱有抵触情绪、抱有应付心理，都是极其危险的。二是统一思想。既然我们没有退路，那么，唯一要做的就是团结起来、同心同德，把人心凝聚到湖南工大这面旗帜下，把精力集中到去“筹”迎评这一目标上，真正保持目标一致、方向一致、步调一致。各校区要按照校务委员会的统一部署，创造性地开展工作，要跳出小圈子思考大问题，跳出小利益维护大局面，跳出小意识增强大团结，决不能各弹各的琴，各唱各的调，各扛各的旗；各级领导干部、全校师生要树立团结意识和大局观念，做到不利于去“筹”评估的话不说，不利于去“筹”评估的事不做，不能制造一点杂音，一点噪音，不得为迎评制造任何干扰、任何障碍；要求大同、存小异，不能因个人的恩恩怨怨或蝇头小利影响和破坏湖南工大筹建的大好局面。对那些有损湖南工大荣誉与形象，有损湖南工大筹建工作的言行，全校要群起而攻之，对那些两面三刀、阳奉阴违的人，那些煽风点火、扰乱民心的人，那些无中生有、破坏团结的人，全校师生要大胆抵制、坚决打击！只有形成了这样的正气，邪气才会无处藏身，只有形成了这样的正气，去“筹”迎评才会具有良好的人文环境。

形成强大的向心力，就是要做到“两个突出”。一是突出校务委员会的核心地位。校务委员会是学校筹建期间集决策、部署、协调、指挥、管理等职能于一体的领导机构，是我校筹建工作取得决定性胜利的组织保障。各校区、各级领导干部、全校师生都要自觉团结在校务委员会周围，坚持上下一盘棋、干群一条心，在全局和原则问题上要绝对服从校务委员会经过广泛征求群

众意见、充分经过民主集中后制定的各项决策，要绝对服从校务委员会的统一领导，按照统一部署和筹建方案脚踏实地、不折不扣地执行好各项决策、落实好各项任务，不能当面一套、背后一套，会上一套、会后一套，口头一套、行动一套，更不得形成小核心、小集团，为筹建工作制造本位主义思想和消极懈怠情绪。

二是突出去“筹”迎评工作的中心地位。迎评去“筹”是我校今年的中心工作，这个中心要突出，不能偏离，更不能动摇，各校区在保持正常教学、生活秩序的基础上，一切工作都要围绕迎评来开展，在经费安排、政策扶持、资源调配上都要服从、服务于迎评这个中心，要为迎评开好绿灯；各级党组织要充分发挥领导和组织作用，通过有效的思想政治工作，调动一切积极因素，投身、参与去“筹”迎评工作，形成坚强的战斗堡垒；各部门要把去“筹”迎评贯穿一切工作的始终，根据评建办下达的评建任务书和评建进度表，按时按质按量完成各项工作，决不允许回避、推诿、拖拉；各级领导干部要在切实履行好自己职责的同时，把主要精力投入到去“筹”迎评工作中，一方面要研究好本系统、本部门的工作方案，要管好自己的门、带好自己的人，使每个人都成为迎评的重要力量，另一方面，要与学校签订工作责任状，主动自觉承担起一个领导干部在去“筹”迎评工作中的重要职责和历史使命；全校师生要培养敬业爱校精神，以去“筹”迎评为己任，从切身利益的高度尽心尽力、尽职尽责，为中心工作添砖加瓦，为学校建设增光添彩。

形成强大的战斗力，就是要做到“两个敢于”。一是敢于打硬仗。实现去“筹”目标，建立真正意义上的湖南工业大学，不是一件轻而易举的事。对照教育部关于大学设置的标准，客观地

说，我们仍然存在一定的差距，面临艰巨的任务，要在半年多的时间内完善条件、弥补差距，我们面对的是一场攻坚战，因此，大家要清醒头脑、冷静分析，深刻认识我们面临的困难、压力和挑战，增强敢打硬仗的心理准备，绝不可掉以轻心，不可等闲视之；要振奋精神，坚定意志，以饱满的热情迎难而上，增强敢打硬仗的勇气，绝不可灰心丧气，不可畏难退缩；要抓住根本，突出重点，针对性、创造性地解决好有关重大问题，增强敢打硬仗的能力，绝不可事急盲为，不可事难乱为！只有这样，我们才能攻克一个个堡垒，才能取得一步步胜利。二是敢于打胜仗。在这场攻坚战中取得决定性胜利，是我们共同的目标。要打赢这场战争，首先大家要树立必胜的信心。客观分析，我校去“筹”升格有着很多明显的优势，这些优势利用得好、发挥得好，巩固得好、强化得好，就会成为我们制胜的法宝，因此，大家要坚定信念，充满信心，要看到困难，更要看到希望，要面对压力，更要增强动力，有了必胜的信念，才会越战越勇，才会战无不胜。其次是要树立创新的理念。组建大学，对全校师生都是一种新事业，更是一种新挑战，在这种机遇与挑战并存、压力与动力共生的新事业面前，创新是进步和胜利的重要保证。因此，各级领导干部都要创新工作思路，既要脚踏实地、有条不紊地开展工作，又要“跳起来摘桃子”，打破按部就班、循规蹈矩的工作方法，才会事半功倍，才能领导全校师生弘扬“求同、求实、求新、求胜”精神，确保去“筹”升格目标的顺利实现。

实施“高层次人才工程” 是学校发展的关键

(2001年2月10日)

当前，我国教育进入大调整、大发展的新时期。高校的组合、优化趋势日益明显，高校之间的竞争更为激烈。作为一般本科院校，要充分认识到在新的历史时期实施“高层次人才工程”、加强教师队伍建设的重大战略意义，要进一步解放思想、抓住机遇、锐意改革，开创教师队伍建设的新局面。

一、实施“高层次人才工程”的指导思想和目标。

实施“高层次人才工程”的指导思想和总体目标是：高举邓小平理论伟大旗帜，认真贯彻落实全教会精神和《面向21世纪教育振兴行动计划》，以《教师法》、《高等教育法》为依据，以全面提高教师队伍素质为中心，以实施“高层次人才工程”、培养中青年学科带头人和骨干教师为重点，坚持“依法治教、深化改革、调整结构、内涵发展”的方针，遵循开放、创新、精干、高效的原则，建立促进教师队伍建设的机制，建设一支结构优化、素质良好、富有活力的高水平的教师队伍。

教师队伍建设的具體目标：

1. 教师队伍总量适度增长，在保证教学水平不断提高的同时，师生比达到 1: 14 左右，专任教师总数占学校教育基本编制数的 50% 以上。

2. 提升学历层次，教师结构得到改善。具有硕士和博士学位的教师数由 30% 提高到 60% 以上，其中具有博士学位的教师数由 14.5% 提高到 30% 以上。

3. 职称和年龄结构趋于合理。教授、副教授岗位占专任教师编制总数的 45% 左右，平均年龄特别是具有高级职称的教师的平均年龄有所下降，教授的平均年龄下降到 50 岁左右，副教授平均年龄下降到 40 岁左右。

4. 稳定现有的学科、学术带头人和中青年骨干教师，加速培养中青年骨干教师和学科带头人，基本完成学术梯队建设。

5. 突出包装特色，坚持特色办学方向。形成较完善的包装科学技术学科体系和专业师资队伍。

二、实施“高层次人才工程”的具体措施

1. 坚持“以人为本”的办学理念，始终把“高层次人才工程”作为第一工程来抓。

对高校而言，人才的作用最为突出，坚持“以人为本”的办学理念，始终把“高层次人才工程”作为第一工作来抓，在工作原则上突出“政策留人、感情动人、事业育人、机制励人、待遇引人”，在人才观念上，树立“大人才观、动态人才观、可塑人才观、互动人才观”，为人才的成长和人才作用的充分发挥提供广阔的空间。

(1) 尊重知识、尊重人才，营造好人才充分发挥作用的环境。

(2) 优先保证、优厚待遇，创造好人才充分发挥作用的条件。

(3) 宽阔胸怀、宽松环境，构造好人才充分发挥作用的机制。

(4) 因人而异、因材施教。建造好人才充分发挥作用的舞台。

2. 加强对“高层次人才工程”的组织领导，建立健全校、院（系）两级责任机制。

(1) 成立以校长为组长，相关职能部门负责人组成的学校实施“高层次人才工程”领导小组，以及以二级学院院长和系主任为组长的院（系）“高层次人才工程”领导小组，制定学校教师队伍建设的计划，整体、稳定推进教师队伍建设。

(2) 落实校、院（系）两级责任制，建立“教师队伍建设的基礎工作在院和各系学科点，条件保障工作主要在学校”的工作体系。院（系）的主要职责：制定本单位教师队伍建设规划和学术梯队配备计划，联系、考察和推荐、引进人才，做好本单位教师队伍的稳定工作。学校及职能部门的职责是：根据学科建设和教学、科研工作的需要以及学校的实际财力，对不同层次的人才提供相应的工作和生活条件。

(3) 建立教授、博士工作站，广泛吸纳国内具有科研实力和学术造诣的高级学者来校进行科研、教学，促进学科建设的发展与科研水平的提高，加强对特聘高层次人才的管理和跟踪服务工作。

3. 实施“英才工程”，加强骨干教师队伍建设。

围绕学科发展和教学改革，根据加强基础学科、重点发展应用学科、有针对性地发展新兴学科和边缘学科的方针，突出办学特色，大力实施“英才工程”，加速学科、学术带头人和中青年骨干教师的引进、选拔和培养。

实施“英才工程”的主要目标是：面向重点学科、优势学科、硕士点学科和特色专业，选拔培养和造就在省内领先、在国内有一定影响的能起学科带头作用的知名教授；面向重点学科、基础学科、硕士点学科、特色专业，选拔、培养和造就一批省内有优势，国内有影响的学术带头人；面向工作勤奋、业绩突出、发展潜力大的优秀青年教师，选拔、培养和造就一大批教学效果好、科研能力强的中青年骨干教师。要立足校内，发掘和培养学科、学术带头人与中青年骨干教师，同时重视引进优秀人才。广开渠道，广泛物色，联系并推荐国内外优秀人才来校工作。要重视和发挥教师在引进人才和传、帮、带等方面的作用。

4. 加强人才引进、教师补员的引智工作；调整教师队伍结构，优化教师资源配置。

(1) 加大高层次人才引进的工作力度，完善人才引进优惠政策，优化人才引进环境；制定详细的教师补充计划，积极争取高学历的毕业生来校任教；改革教师管理模式，按照相对稳定、合理流动、专兼结合、资源共享的原则，探索和建立相对稳定的骨干层和出入有序的流动层相结合的教师队伍管理模式和教师资源配置与开发的有效机制。

(2) 积极适应人才竞争与人才流动的形势，因势利导，加大力度，调整教师队伍结构；适应学科发展的趋势，根据高校自身特点，改革、调整教学科研组织方式，优化教师资源配置。

5. 加强教师培训、培养工作，提高教师队伍的整体素质。

(1) 培训与培养工作要坚持立足国内、在职为主、形式多样、加强实践。

(2) 以中青年骨干教师为重点，着眼于加强师德教育，更新和拓展知识结构，提高教育教学能力。

(3) 有宽广厚实的业务知识和终身学习的自觉性，掌握必要的现代教育技术手段；在教学科研工作中勇于探索创新。逐步建立定期轮训制度。

(4) 加强国际国内学术交流，与国外高校建立合作关系，有计划地选派优秀人才出国学习、进修、访问或合作科研，加强对出国人员的管理。鼓励和吸引留学人员回校服务或以其他方式贡献力量。

(5) 科学制定教师培训、培养工作计划。围绕学科建设、特色专业制定教师培训、培养规划和年度计划。逐年增加教师培训、培养专项经费，保证教师培训、培养经费落实到位。

6. 加强环境建设，形成良好的人才培养、成才的氛围。

(1) 不断提高教师待遇，改善教师的工作和生活条件。深化分配制度改革，切实贯彻“多劳多得，优劳优酬”的分配原则，根据劳动复杂程度和贡献大小，合理拉开分配差距，鼓励和支持教师立足本职工作多做贡献。设立特殊津贴。

(2) 大力宣传，形成尊重知识、尊重人才的良好风气，真正做到“一切为了人才，为了人才一切，为了一切人才”。

(3) 为教师学术活动提供有利条件。

(4) 加速引进人才与已有人才的融合，形成一致的认同感和归属感，同心协力，为学校建设各显其能。

7. 加强制度建设，推进教师队伍建设的科学化、制度化和规范化。

强化教师考核制度，完善教师职务聘任制度；完善和规范教师职务评审制度；根据学科建设和优化队伍结构需要，科学设置教师岗位，形成合理的职务结构。

必须下大力气解决好高校发展 中的“五大问题”

(2003年5月16日)

近年来，高等教育事业取得了长足发展，但也不难发现，高校发展中仍然存在很多薄弱环节，我个人认为高校应该注重解决好五个方面的问题：

一是党风政风建设问题。

要认真学习 and 领会“十六大精神”，继续加强和改进党的建设。要认真学习郑培民同志的先进事迹，加强党风和政风建设；要努力加强领导班子的建设和全院党员干部的思想作风建设，通过探索新时期党的建设的新机制新方法，充分增强党的领导水平和执政能力，充分发挥共产党员在群众中的榜样作用、带头作用和示范作用。

二是思想政治工作问题。

要高度重视思想政治工作的先导作用，各级领导干部要提高认识的高度，增强思想政治工作的自觉性、主动性，充分认识思想政治工作的重要地位和巨大作用。要进一步健全思想政治工作网络，优化思想政治工作队伍。通过细致、认真的思想政治工作

在高校形成团结观、全局观、发展观，解决好方方面面出现的一些矛盾，尤其是影响团结与稳定的矛盾；要进一步加强师德、师表、师貌的建设，以师德修养影响人、培育人、造就人；要认真探索新形势下思想政治工作的新思维、新途径、新办法，使思想政治工作行之有效，落到实处。

三是干部队伍建设问题。

要通过各种形式，在各级领导干部中开展立党为公、执政为民的教育，全面提高他们的自身素质和在群众中的凝聚力、号召力、影响力。通过推动机关干部岗位竞聘，优化干部队伍，提高执政水平，真正形成“以务实作风带动人、以出色业绩感召人、以廉洁行为示范人、以切实关怀温暖人”的扎实作风，使他们恪守为民之责、善谋富民之策、多办利民之事，提高干部队伍的诚信度和公信力。

四是本科教学质量问题。

随着招生规模的不断扩大和生源质量的地域差别，教学任务越来越重，教学质量、人才培养质量问题也成为师生乃至社会普遍关心的问题。高校要严把教学质量关，大力加强教学研究，切实改革人才培养办法，教学院系领导要投入更多精力，重视教学工作，关心教学质量。广大教师要树立质量意识，通过提高课堂教学水平，改进教学方法，完善教学手段，健全教学质量考核与评价体系，使本科教学质量稳步提高。

五是校风学风建设问题。

校风学风建设直接影响人才培养质量，影响学校对外形象。要改善校风学风，一是要通过改进课堂教学办法，提高学生学习的主动性、自觉性和积极性；二是要严格管理，主动杜绝和严厉

打击违纪违规行为；三是要加强引导，以鼓励考研为突破口，教育学生发愤成才；四是要认真探索新时期学生工作的新模式、新办法，加强校园文化建设和学生特长培养，帮助学生树立成才目标和成功取向。

建设系统工程 提高教学质量

(2004年11月5日)

教学质量是高校的生命线。在第二次全国普通高校本科教学工作会议上，周济部长就“大力加强教学工作，切实提高教学质量”作了重要讲话。2005年，是高校的教学质量年，要在招生规模日益扩大的情况下确保教学质量的稳步提高，就必须把教学质量作为一个系统工程来抓。

一、牢固树立教学质量是学校生命线的观念，确立教学工作是“学校工作的中心”地位

学校的根本任务是人才培养，教学工作是人才培养的主要途径，教学质量直接关系到学校的生死存亡。必须牢固树立教学质量是学校生命线的观念，充分认识本科教育在高等教育中的主体性和基础性，把本科教学作为提高学校教育水平的重点和关键，确立教学工作在整个学校工作的中心地位。

学校党政一把手及各教学单位党政一把手作为教学质量的第一责任人要亲自抓教学质量，定期召开教学工作会议，研究和部署教学工作的重大问题和举措。学校每年至少要召开一次专题教学工作会议和各教学单位每年至少要召开两次专题教学工作会议

研究解决教学工作中的新情况、新问题。各院（系）、部要成立和健全教学指导委员会，教学指导委员会成员应由教授、博士和学术水平高、长期从事教学工作、具有丰富教学经验的教师担任，充分发挥学校和院（系）、部两级教学指导委员会的作用，本科教学和教改工作的重大问题要经教学指导委员会讨论。

学校要把本科教学工作总量、教学质量、教改教研成果作为考核及评价各教学单位工作优劣的重要指标，并与津贴挂钩。对系级教学工作评价优秀的单位予以重奖，对抓本科教学质量不力、教学事故不断、学生意见大的单位，要对其党政班子进行调整。各职能部门要认真履行职责，积极主动地为教学工作服务，有效地保障教学工作顺利进行。其工作效率和服务质量作为考核部门领导的重要依据。

二、进一步加大教学经费的投入力度，不断改善办学条件，保障教学工作顺利进行

学校要在预算内稳步增加教学经费，确保四项基本教学经费（教学业务费、教学仪器设备修理费、教学差旅费和体育维护费）的预算，不低于学费收入的20%，且逐年增长。

设立专项教学基金，鼓励教师投身教学改革和教学研究，支持各教学单位抓好教学质量。专项教学基金包括：重点专业建设基金、重点课程建设基金、教学研究立项基金、教材建设基金、教学成果奖励基金、教学优秀奖励基金、学生创新活动基金。

鼓励教师积极争取国家和省部级的教学改革项目，对省部级以上教学改革项目学校以配套经费的形式予以支持。

进一步优化教学资源的配置，根据学院（系）、学科、专业重组情况，合理调整各类教学用房和教学设备，打破院系界线，

实现教学、科研资源共享，避免重复建设。研究提高教学资源有效利用率的机制和评价方法，保证教学资源充分利用。

加强教学基本条件现代化的步伐，加强多媒体、多功能教室、语言室、实验室、图书馆、体育场馆等教学基础设施建设。

加大教学图书资料的经费投入。确保图书文献资料购置费占教育事业费拨款的5%以上，并逐年递增，使教学图书资料每年能保持一定的更新比例和使生均藏书量达到办学标准。

三、进一步加强师资队伍建设，全面提高教师队伍素质，大力提倡教授上讲台

提高教学质量的关键是要有一大批优秀的教师工作在教学第一线，全面提高教师素质。着力建设一支德才兼备、乐于教学、勤于教学、精于教学的师资队伍，是教学改革取得成功，教学质量得以提高的关键。

学校要进一步加大师资队伍建设力度，继续引进高学历、高职称教师，通过有计划地送培、在职攻读学位等方式提高现有教师的学历层次和水平，鼓励教师到国内外知名高校参加短期培训和课程进修。

学校在岗教师，特别是教授、副教授必须讲授本科课程。在岗的教授、副教授每年至少为本科学生讲授一门课。未经主管教学工作校长批准，连续两年不服从学校安排讲授本科课程的或达不到本科教学基本工作量和质量要求的，下一年度不再聘任其担任教授、副教授职务。

教学工作的好坏是衡量教师工作的主要标准，也是考核教师工作和教师职务聘任的关键条件。在教师职务评聘中，实行教学考核一票否决制度。没有按规定完成本科教学工作量或者教学效

果差的教师不能评聘高一级职称。对于教学效果差，学生反映较大的，又不能采取切实有效措施迅速提高教学水平的教师，教务部门要根据有关规定暂停或取消其授课资格，并及时更换教师。对师德不良、不负责任、不认真教学及在学生中造成不良影响、发生教学事故的教师依据《教学事故认定与处理暂行办法》的有关规定严肃处理。

教师应具有高尚师德、优良教风和敬业精神，具有严谨的治学态度和高度的责任心。要引导教师把主要精力放在人才培养和教学工作中，做好课前认真备课和准备教案。

依照《中华人民共和国教师法》、《中华人民共和国高等教育法》和教育部《高等学校教师培训工作规程》，坚持政治思想建设和业务建设并重的原则，完善教师培训体系，加大教师培训力度，新教师必须参加岗前培训，学习教育学、教育心理学、学科教学论、学习论等相关理论知识，未上过讲台的青年教师必须做到至少两轮的教学辅导工作，资深教师有责任对青年教师进行传帮带。

学校要像重视培养学科带头人一样重视基础课中青年骨干教师培养。鼓励青年教师提高业务素质。支持青年教师攻读在职博士和硕士学位，积极鼓励并选送优秀青年教师报考在职研究生。开设教师外语进修班，培养双语教学的师资。支持并鼓励有条件的教师尽早进行双语教学的探索和改革，摸索经验，为更多课程的双语教学改革创设条件。开设现代化教学技术培训班，提高教师运用现代化教学技术的综合能力，使45岁以下专任教师必须掌握多媒体教学基本操作技术。

提倡教师投身教学改革，开展教学研究，提高自身的教学水

平。学校逐年增加教改项目的投入，鼓励教师撰写教研论文。对国家级、省部级优秀教学成果奖的获得者给予配套奖励。

树立教师典范，发挥榜样作用，设立“教学之星”和“教学新秀”奖项。学校每两年评选一次优秀教学成果奖。获奖教师的材料载入教师业务档案，并作为职称评聘，晋级增薪的重要依据。

教师要正确处理教学与科研的关系。教学与科研要紧密结合，互相促进。全校教师应当以教学和培养人才为中心，用高质量的人才培养去促进科学研究上水平，同时不断将科研最新成果、学科前沿知识融于本科教学之中，占领人才培养的制高点，提高人才培养质量。

四、启动专业调整改造工程，加强专业建设，实施重点专业建设计划

为了进一步适应时代和社会发展的要求，及时为国家培养经济建设急需的高质量人才，学校要适时启动专业调整改造工作。一方面针对国家建设和地方、行业人才需求，增设社会急需的和有发展潜力的新学科专业。另一方面，对现有某些社会需求逐年下降的老专业进行调整和整合，拓宽专业口径，理顺各种关系，使学校培养的毕业生具有更强的市场竞争力。

五、深化课程体系、教学内容和教学方法的改革，加大教材建设的力度，提高教学水平，保证教学质量

以专业培养计划的研究和修订为突破口，进一步深化课程体系、教学内容和教学方法的改革。要突出学校办学特色，做好人才培养定位，优化人才培养方案。人才培养过程中，要强化基础

课教学，突出实践能力、创新精神和创业精神的培养。

各专业的培养计划要根据科技和社会发展，适时地进行课程设置的调整，要将重复设置的课程和内容进行合理整合，删除过时落后的课程和内容，控制总学时，让学生有足够的自由发展空间。

学校要把课程建设和改革作为提高人才培养质量的一项基础工程来抓，并瞄准国家精品课程，着力建设重点课程。

认真贯彻落实中共中央《关于进一步繁荣发展哲学社会科学的意见》，进一步加强和改进“两课”教学，积极推进“三个代表”重要思想进教材、进课堂、进学生头脑的“三进”工作。改革教学内容和教学方式，增强马克思主义理论课的吸引力和感染力，提高学生对“两课”学习的自主性和积极性，加大学生自学和导读及参加社会活动的比例，切实提高“三个代表”重要思想“进脑”的效果，帮助学生树立正确的世界观、人生观和价值观。

文化素质教育要充分体现办学特色，体现科学教育与人文教育的整合观，突出科学精神和创新精神的教育。文化素质系列课程的发展要从以民族传统文化为主干系列逐步发展到中西文化的比较、社会发展与科技发展、科技进步与环境问题、科技与道德理论课、技术与美学等系列。文化素质课程应与校园文化活动开展相辅相成。

加强基础课程（尤其是与考研有关的基础课程）、专业基础和专业主干课程的课程体系、教学内容与方法的改革，通过重点课程建设项目的立项，优化上述课程内容体系和教学方法，严格上述课程（包括公共课程）的教师教学质量考核，提高课程教学水平。

大力开发教学软件和网络课程。必修课要提倡和鼓励应用多媒体授课，并有一定数量自行研制开发的多媒体课件。多媒体课件要向网络化过渡，形成一批优秀的网络课程，更大程度地提高教学效率和教学质量，提高学生选课自由度。

支持教师大胆探索，进行课程体系、内容和方法的改革，对获准省部级立项的教改项目及重点课程建设项目给予配套资金。逐年加大教改教研项目的投入，支持广大教师进行教学改革和研究。

倡导讲授与自学、讨论与交流、指导与研究、理论学习与实践训练相结合的教学方法。鼓励教师进行考试方法的改革和探索，倡导平时检测与考试相结合、笔试、口试与操演考试相结合，开卷与闭卷考试相结合，卷面考试与综述、论文相结合的考核方法，把考核的重点从对学生知识掌握程度的检验转到对学生分析和解决问题的能力与创新素质的检验上来，进一步提高试卷命题的科学化水平，严明考试纪律，加强考风建设。通过考试环节的指挥棒效应引导教学双方自觉改革教与学的方法，切实促进教学改革取得实效。

教材是教学之本，只有使用高水平的教材才可能有高的教学质量。本着“编”、“选”并重的原则，大力推动高质量教材的选用。要积极使用“面向21世纪课程教材”、“九五”国家重点教材和教学指导委员会推荐的优秀教材，尽量使用近三年内出版的新教材。

设立教材专项基金，支持教师编写立意新、起点高、体系新、方法新、手段新、能反映学科特色的高水平教材。教材建设专项基金首先保证重点教材的编写出版，也支持印数少、有特

色、急需的教材出版。鼓励专家编写本科教材，防止教材老化。学校应设立优秀教材奖。

推动引进外国教材的工作，对于信息科学等发展迅速、国际通用性、可比性强的学科和专业可以直接引进先进的、能反映学科发展的原版教材，学校承担引进国外先进的原版教材的所有费用。

建立教材选用管理制度和教材评价制度，防止劣质教材和与课程内容不符的教材进入课堂。各门课程教材的选用应由课程负责人提出，经院（系）、部教学指导委员会批准。对自编教材的编写、出版，由学校教材建设委员会审批。

六、积极推动用英语等外语进行教学

按照“教育面向现代化，面向世界，面向未来”的要求，适应经济全球化和科技革命的挑战，鼓励使用英语和母语进行双语教学，培养既懂专业又能运用外语自由交流的外向型复合人才。

要努力提高教师的英语水平，35岁以下非英语专业的青年教师，应通过自学、培训、进修、攻读学位等多种途径，提高英语水平，逐步达到用英语进行部分授课或讲座的要求。

以培养学生的外语语言应用能力为核心，按照教育部最新颁布的《大学英语课程教学要求（试行）》，改革公共外语教学，加强学生的听、说、读、写、译等英语应用能力的培养，要逐步提高四、六级水平考试的通过率和优秀率。外语教学要在充分提高课堂效率的基础上，多种渠道和多种场合开展课外教育。

七、全面加强实践教学 注重学生实践能力和创新精神的培养

实践是认识和创造的源泉，实践出真知。科技、社会和经济

的发展对人才的知识、能力结构提出了新的要求，对实践教学也提出更高的要求，学校的发展水平与目标对于实践教学环节也要有新的标准。

改革实验室体制，合理布局实验室，合理调整和利用资源，成立若干个开放性实验中心，大力加强基础课实验室建设，以教育部实验教学示范中心标准为指南，有步骤、高标准的建设教学实验室。基础课教学实验设备必须满足一人一组的要求，要加大对实验室的投入，重点投向公共基础教学实验室和专业基础教学实验室建设，满足基础课实验教学的需要。

重视实验教学人员的素质提高，建立一支职称、年龄、学历结构合理的实验教学队伍。鼓励现有实验人员进修、在职攻读博士学位和硕士研究生。鼓励在校博士、硕士研究生进实验室参加本科实践、实验教学。教授、研究员应该积极参与实验室建设指导和规划。

改革实验教学内容，提高设计性、综合性、创新性实验项目的比重，使“三性”实验项目的比例达到50%以上。实行实验室开放制度，逐步向学生开放实验内容和时间，学校对于开放性实验项目给予足够的经费支持。组织有关部门和教学单位，研究开放性实验室的管理机制。

加大实习环节的改革力度和经费投入，讲究实效，结合专业特点，加强校内外实习基地的建设。鼓励学生将毕业实习与毕业设计和毕业论文相结合，在实习中大胆创新，为企业、工厂解决实际问题。对学生进行多种模式的实习训练。

加强毕业设计（论文）的规范管理和质量控制，充分利用毕业设计（论文）的综合性教学特点，全面锻炼学生应用基础知识

和基本技能的能力，培养学生创新精神和创造能力。

鼓励本科生参加课外科研实践活动，学校应设立专项经费支持本科生科研立项工作，尤其是导师指导下的创新实验活动。

八、进一步完善教学管理体制，规范教学管理，加强教学研究工作和教学管理队伍建设

教学管理实行校、院（系）二级管理体制。为适应学校扩招和迅速发展的要求，逐步实行教学管理重心下移，扩大各院（系）、部教学管理权限，强化院（系）、部教学管理，充分发挥各院（系）、部和教研室在教学管理中的基础性作用。要根据学校教学工作的发展变化，针对性地制定相应的措施和管理办法。学校要从目标管理和过程管理的有机结合上，加强对各院（系）、部教学管理工作的评估与监控，确保良好的教学秩序，确保教风和学风的不断优化。

逐步扩大学生选课自主权，鼓励教师开出水平较高、各具特色、有创新性的选修课。首先在基础课和公共课中有计划地积极推行学生选任课教师、选修读进程，根据教学实际情况不断完善学分制，实行弹性学制。专业教学计划中要有 15% ~ 20% 学分的课程为任选课。

加强考试制度的改革，建立有利于素质教育的考试制度和科学的学生综合能力评价体系，加强试题库建设。建立考试评估体系，促使学校考试管理工作规范化、科学化。

围绕加强本科教学工作，提高教学质量的中心，选择全校性的重要课题，以申请立项的方式进行研究，其成果作为教学改革参考，以使用先进、科学的教学理念来指导学校的教改实践。

加强教务处、教学秘书和教学管理队伍的建设。合理配备教

务处人员和各院（系）、部教学秘书。进入教务处和担任教学秘书及从事教学管理的人员，必须具备本科以上学历。要加强对教学管理人员的培训，努力提高他们的业务水平和管理能力，要充分利用现代化技术手段，逐步实现无纸化现代教学管理，促进教学管理的规范化、科学化、现代化。

九、加强学风建设，充分调动学生学习的自主性和积极性

优良校风、学风对学生起着潜移默化的作用，是保证教育质量的重要前提。

学校要把学风建设作为教学工作的一项重要内容来抓，针对新形势下学生的思想实际，加强大学生思想政治工作，营造健康向上的校园文化，弘扬努力学习、刻苦钻研的精神，引导学生树立正确的学习观、成才观和就业观，排除社会的不良风气干扰，努力形成良好的育人环境。

学生是学习主体，学校要营造民主、平等、互动的教学氛围，充分尊重学生学习的自主性，充分调动学生在教学中的主动性、积极性和创造性。要加大奖学金的奖励力度，鼓励学生刻苦学习。鼓励学生考研和积极创业，积极指导考研学生的学习，组织高水平教师作好考研课程辅导班，并且提供必要的经费支持。

要创造条件，推行“专业改选制度”，在一定范围内允许学生按照一定条件，经过一定程序改选专业。利用学分制的优势，积极为学生提供跨学科选修、主辅修等多种教育形式，倡导学生进行自我设计，自我完善，鼓励学生按照个性发展，形成进一步开放的育人环境。

十、建立健全的教学质量监控体系，不断改进教学质量管理水平，提高本科教学的质量

人才培养质量是学校赖以生存的根本。学校要把提高教学质量作为教学工作的永恒的主题，贯穿人才培养的始终。建立有利于加强本科教学的人事、劳动、分配制度。建立和完善各主要教学环节的质量评价标准，加大教学质量内部评估和认证机制。

根据教育部《普通高等学校本科教学工作水平评估方案（试行）》，制定院（系）、部教学工作评价方案和教学档案管理系统，对各院（系）、部的教学工作每年进行专项评估，每三年进行一次全面评价。对教学工作质量优秀的院（系）、部学校给予奖励，并在投入和建设政策上给予倾斜。对于教学工作质量处于不理想状态的院（系）、部，学校要限期整改，对于整改不得力的院（系）、部，学校将给予通报批评，并在招生、投入和建设上都给予必要的限制。

学校行政部门的工作，由教师职工代表大会组织全体师生进行评议。各部门每年要向学校党委和学校行政提交履行工作职责情况和为教学服务质量情况的汇报。对于工作职责履行好，切实为教学排忧解难，民主评议好的单位和领导，学校要给予奖励。

建立健全专业评估、课程评估制度，建立领导、教师听课制度、教学督导组制度、学生信息员制度、毕业生跟踪调查制度等一系列教学质量监控机制。不断完善学生评教制度，每年以适当的方式公布学生对教师课堂教学质量的测评结果，测评结果将作为教师评优、晋级、晋升岗位的重要依据。

人才培养 师德为先

(2003年7月25日)

高等学校的根本任务是培养具有创新精神和实践能力的高级专门人才，人才培养主要是通过教学活动来实现的。教学活动说到底还是人的活动，是施教与受教之间的一种互动体验，在这种互动体验中，教师因其“传道、授业、解惑”的特殊功能而成为教学活动永恒的主导。一代伟人邓小平说过：“一个学校能否为社会主义建设培养合格的人才，培养德智体全面发展的、有社会主义觉悟的、有文化的劳动者，关键在教师。”这一精辟论述揭示的正是教师在教育中的特殊地位。

首先，教师是学生健康成材的重要导向。“学高为师，德高为范”，对“教师”这一职业，人们自古就有一种崇高的定义。作为人类灵魂的工程师，教师肩负着“教书”与“育人”的双重任务，他（她）不仅是知识、经验、智慧的传播主体，更重要的是学生全面成长的人生导师。“蓬生麻中，不扶而直，白沙在涅，与之俱黑”，用在教师的导向作用上，恰如其分。教师的导向作用到底在哪里呢？除了传授准确的知识与进步的理念之外，那就是用健康的思想引导人，用远大的理想教育人，用高尚的品质影

响人，用崇高的精神塑造人。惟其如此，才能使师品、师智、师能、师表融而为一；惟其如此，才能使学生“亲其师、信其言、尊其道”。

其次，教师是提高教学质量的重要保证。质量是高等教育的生命线，提高教学质量是高等教育的永恒主题。当然，建立一个包括教学管理、教学研究、教学过程信息反馈、教学质量评价、教学服务支持在内的保障体系，是不断提高教学质量的有效手段。但从根本上而言，一切教学活动和教育行为，最终都必须落实到教师。教师作为知识、技能的传播者，作为教学活动的组织者和实施者，其自身知识底蕴的厚与薄、自身水平的高与低、自身能力的大与小、自身素质的好与坏，以及在教育活动中投入精力的多与少、对学生教育管理的严与疏，都直接影响学生知识体系的构建、基本技能的形成和综合素质的提高，所谓“名师出高徒、严师出高徒”说的就是这个道理。因此，要始终从“教学质量决定人才培养质量，决定学校的生存与发展”的这样一个高度，充分认识教师与教学质量之间的关系，并通过不断加强教师队伍的建设确保教学质量的稳步提高。

再次，教师是学校培养人才这一中心工作的主导力量。现代教育已不再是传统意义上的传古经、解事理、析文法，更重要的是把前人积累的知识、经验与现代社会的需要与发展进行有机的融合，不断推动社会与时代进步的创新实践活动。作为这种实践活动的主导者，教师一方面要通过“激趣”与“导学”，最大限度地突出教师在教学活动中的主导地位，另一方面又要不断的自我磨砺，严谨治学，培桃育李，雕龙刻凤，使人才培养工作与时俱进，人才培养质量与时代发展要求同步，永葆教学工作的青春与活力。

坚持人才是第一资源 加强师资队伍建设

(2004年5月)

我院是全国惟一从事包装教育的本科院校，近年来，各项事业取得了长足发展，尤其是跨越式发展模式引起了周伯华、文选德、唐之享、许云昭等省委、省政府领导的高度关注。自2001年省领导提出“株洲工学院现象”以来，《光明日报》、《中国教育报》、《中国信息报》、《湖南日报》等主流媒体都对此进行了深刻解读，在国内教育界引起了广泛反响。作为一所办学历史仅25年的高校，能在短期内实现从专科—本科—硕士研究生培养层次的跨越，我院的一个重要体会是：坚持人才是第一资源，把“人才工程”作为事业的第一工程建设，以人才创特色、创质量、创成果、创品牌、创影响。基于这样的理念，我院始终注重人才的引进和培养，注重“职称结构合理化、学历结构高层化、年龄结构梯队化”的人才队伍格局的建设，并在短短几年内，使人才状况发生了根本的变化：与1995年相比，我院专职教师从178人增加到580人，其中教授由7人增加到93人，副教授从46人增加到225人，博士、博士后由2人增加到125人，35岁以下青年

教师具有硕士学历的达到 86%，专职教师队伍的高职称比达到 55%。据中国网大调查显示，我院师资实力排名全国高校 101 位；据《湖南日报》报道，我院博士人数比例排名全省高校第 4 位。

人才始终是一个单位的生命线，对高校而言，人才的作用尤为突出。因此我院在“发展是第一要务、人气是第一资源、特色是第一支柱、质量是第一生命、改革是第一动力、人气是第一保障”的六大基本办学思想中，把人才摆在极为重要的地位。所谓“人才是第一资源”，就是要把人才作为第一核心来对待，作为第一财富来重视，作为第一工程来建设，作为第一品牌来打造，作为第一资源来管理。通过人才队伍的建设，推动教学质量的全面提高、学生培养模式的全面创新、科研学术水平的全面提升、产学研结合办学模式的全面深化、社会影响的全面拓展，最终以教育创新和创新教育推动学院各项事业的全面发展。

一、营造整体氛围，加快人才引进

引进人才，应该说是加强人才队伍建设的最便捷途径。但目前，高校人才竞争越来越激烈，要引进高层次人才，并非易事。高层次人才在选择自己的归宿时，考虑得越来越周全、越细致、越理性化。正因为如此，我院在人才引进中，特别注重一种综合体系的构建。

（一）创新思路，从观念上“识才”

认识人才工作的特殊性、重要性，加强对人才工作的研究与探索，是引进和稳定人才的前提。在“人才是第一资源”的思想指导下，我院从思路加强创新，形成了“大人才观、动态人才观、可塑人才观、互动人才观”的“四大人才新观念”，成为

“识才、引才、护才”的基本思想；完善了“宽广视野、宽大胸怀、宽厚待遇、宽松环境”的“四大人才新思路”，成为“重才、选才、造才”的基本理念；理顺了“引进与流动、有为与有位、先来与后到、留人与留心”的“四大人才新关系”，成为处理人才建设工作中各类问题的基本原则。思路上的创新，为人才引进工作奠定了理论基础。正是这些创新理念，指导了我院人才措施的全面创新。

（二）真情实意，从感情上“惜才”

感情投资是引进人才的基础，从心理学角度分析：“真情实意，易动人心。”我院因此特别注重把相互的信任与合作，建立在一种深厚的感情基础上。在人才引进中，注重感情投资，使人才尚未引进前，就能充分感受到自己被重视的程度。如为从河南大学引进工艺美术史的博士、教授朱和平，院领导三顾茅庐，亲往河南拜访，以诚感人，以情动人；为从浙江大学引进“十佳”优秀博士生之一的夏敏，人事部门动员其家属、同学、朋友，联合“攻关”，立体“作战”，夏博士婆家在株洲醴陵，每逢假期回家省亲，院领导亲迎亲送，并派人专车接送，有时学院车辆外出，院领导到外单位借车，为其省亲提供方便；为引进东南大学生命科学领域的顶尖博士何农跃，院领导多次到东南大学拜访，和他交朋友、谈人生，在提出引进他的想法前，学院还派人到何博士家中，拜访其家属，嘘寒问暖，传递朋友间的真切关怀，为引进建立起稳固的“后援”。人心都是肉长的，学院领导求才若渴之心，感动了一大批高层次人才来院奉献才智。如何农跃博士最后不仅自己在众多追求者中挑选了我院，同时还带来了他的整个学术团队。现在很多引进的高层次人才回忆来校时的情景，都

表示：那时，学院条件并不是很好，给的待遇也不是很高，但一个院长，一个可以当自己父辈的学院一把手的真情实意让他们特别感动。

（三）全员重教，从环境上“爱才”

在我院，尊重知识、尊重人才不仅仅是一句口号，而是时时处处体现在政策、行动和具体工作中，体现在全院教职工的意识和行为中。学院把一线教师和科研人员作为人才的重中之重，要求全院教职工，尤其是机关行政人员要充分尊重知识、尊重人才，对他们高看一眼、厚爱三分，以博大的胸怀支持、帮助、服务广大科教人员建功立业，这一理念已深入人心。在我院，绝不会有人与一线教师和科研人员争利益、比待遇；机关各处室都有对高层次人才服务的承诺与践诺措施，即使是后勤服务人员对教师和科研人员也绝不会“计其言、拘其行、损其利、伤其心”。这种尊师重教的整体氛围，不仅成为留住现有人才的重要基础，同时也成为引进人才的重要保障。如今年4月学院一位教授在外出差，因病返回时，在派车接机过程中，因衔接上的误差，导致该教授自己从机场租车返校，院办主任得知这一情况后，带领车队队长、调度员、司机登门道歉，并补偿了他的租车费用，该教授很受感动，表示：“这其实不是什么大事，你们的工作做得真到位。”又如为引进重庆大学“水射流技术”学术团队的三名博士，在院领导多次赴重庆邀请团队来院访问时，相关处室、院系的负责人参加了座谈会。会上，大家的发言都是围绕如何搞好服务、为他们建功立业提供便利这一主题，三位博士充分感受到学院对高层次人才的尊重，感受到这个大集体的温暖，当即就签订了来院工作的协议。这种全员重教、全员爱才的整体氛围，已成

为我院人才建设的坚强后盾。

（四）优厚待遇，从措施上“重才”

待遇，是一种价值的体现，更是一种“重才”的表现。为建设一支高水平人才队伍，我院制定了一系列特殊的人才政策，其核心就是“向教学科研倾斜、向教师科研人员倾斜”，其中，“尊师重教四原则”尤为突出。

1. 在生活待遇上，先让教师获其利。

一是切实解决好教师的住房条件。从1995—2003年，我院先后新建、改建和购买教师住房40000m²，现在已婚助教、讲师、副教授、教授住房面积分别不低于75m²、90m²、90m²、120m²。未婚硕士每人都住上了一房一厅一厨一厕的小套，单身青年教师每人都有一间住房，同时启动了教师高尚住宅小区的建设，这一举措在一定程度上提高了他们“安居乐业”的积极性和主动性。二是努力解决教师子女及配偶的就业。我院通过教代会制定政策，每年安置部分教师子女就业，解决部分教师配偶进校，逐步解决高层次人才的后顾之忧。三是逐步提高教师的福利待遇。工资制度改革后，相同职务、相同职称的机关行政人员的岗位津贴只拿科教人员的80%；节日慰问金、防寒防暑费、医疗补助费等，科教人员都高于行政人员；教师子女上大学40%的学费由学院支助；各教学单位的创收费用学院不提成；近日，又出台措施，大幅度提高教师超课时津贴。

2. 在工作环境上，先让人才顺其心。

为满足教师的工作、学习需要，我院下大力气营造教师的工作环境：无论是引进人才还是已有人才，都采取一视同仁的政策，凡教师住房一律免费装配电话；教师家庭全部连通宽带网；

博士、教授全部配备一台家用电脑、一台手提电脑；对教授、博士配备专门工作室；列支专项经费用于参加国内外学术活动；和重要学术刊物联合，开拓教师发表论文的阵地；和兄弟院校合作，联合指导研究生进行科研；对学术和学科带头人配备好梯队和助手。

3. 在切身利益上，先让人才遂其愿。

我院充分尊重教学的中心地位和教师的主体地位，在涉及“切身利益”时，绝对向教师倾斜。如职称申报，同等条件下优先教师；向省教育厅、省科技厅、国家经贸委、国家科技部申报科研成果和教学成果，全部为教师；几年来，推荐到部、省、市表彰的各类先进人物共 72 名，其中教师 63 名，占 90%；向省、市学术团体、人大、政协推荐的代表等全部是教师。

4. 在资金安排上，先让人才有其用。

学院每年的经费预算，首先保证教学科研开支。其中每年投资 1000 万元以上购置教学仪器设备，投资 500 万元资助科研。同时对教师学术交流会议、教改基金、课时酬金等经费单列；设立“教材建设基金”、“专著基金”；专列科研编制费，除专职科研队伍外，还在各系增设科研编制，鼓励教师既教书又搞科研；对省级、国家级的科研项目实行经费配套。

在确保优厚待遇，完善引进人才的特殊措施的同时，我院坚持与时俱进，不断调整人才引进的政策，在综合省内外高校人才引进条件的基础上，我院注重从政策上创造优势、加速引进，如近期制定的《关于引进高层次人才及待遇的暂行办法》，对院士、长江学者、芙蓉学者、学术带头人、教授等不同层次的人才，分别制定了住房、安家费、科研启动费、随迁人员等各方面的优惠

政策，从物质条件上夯实人才引进的基础。

5. 在服务措施上，先让教师得其实。

优质服务是留住人才的有效手段，又是引进人才的重要形象窗口。为帮助高层次人才解决好工作、学习、生活等各方面的困难，解除他们的后顾之忧，确保他们一心一意搞事业、谋发展，我院突出“服务”的重要性，并采取了一系列有效举措。一是成立了教授、博士服务站。该服务站专门选调一个活动能力强、待人接物比较周到、有较强责任心的年轻硕士任“站长”，另配备两名优秀本科毕业生。“服务站”挂靠在人事处，主要职责就是为教授、博士们提供工作、学习、生活服务，大到课题的立项、经费的落实、配偶的工作安排、小孩的入学入托，小到装电话、配电脑，甚至采买生活用品等，其目的就是解决教授、博士们遇到的所有困难。我院有一位30多岁的归国博士周世琦，学术能力很强，但生活自理能力较差，“服务站”把他作为重点服务对象，连锅、碗、瓢、盆、拖把、扫帚都为其送上门，同时打破常规，把他的兄嫂安排到学院做临时工，顺便照应他的生活起居。院领导、服务站的成员还牵线搭桥，为他的终身大事操心。博士没有了后顾之忧，学术研究更加全神贯注，三年来，已发表近30篇高水平的学术论文，全部被“三大检索”收录，去年还被北京大学请去讲学，成为北大讲坛上邀请的最年轻学者。二是在全院推行对高层次人才的“服务承诺制”，在我院，凡教授、博士、一线教师和科研人员提出的疑问、表达的意见、提出的要求都会在12小时之内予以处理和回复；凡他们工作场所、家庭申报的水电、房屋、设备等维修项目，都会在24小时之内解决；凡他们面见院领导和处室负责人，在没有特殊工作的情况下，都会随

时接待。三是确定了“高层次人才和一线教师的用车制度”。我院有1100余名教职员工，而公务用车较为紧张，但为方便高层次人才的工作和一线教师的生活，我院对教授、博士每年都安排了用车指标，车队也相对固定了教授、博士的公务用车；对住在市区的教师，每天都有“教师班车”接送上下班；对在株洲市区就学的教师子弟，安排了专车接送上下班；对在长沙高校攻读博士、硕士的教师，每周都安排专车接送；今年还拟开通株洲一中山的周末慰问专车，对在广东中山包装学院这一教学实践创新基地工作的教师，提供家属周末探望的便利。这些用车制度，深受广大教师的欢迎。尤其是接送博士、硕士赴长沙就学的班车，让诸多外校的人才，耳濡目染了学院对人才的重视，2003年，就有3名常搭便车的外校人才最后“随车”来到我院工作。

营造整体氛围，采取有效措施，加强人才引进，使我院人才队伍近年来不仅有了量的增加，更重要的是有了质的提升。现在，我院人才引进已形成良性循环，一是引进的渠道和途径越来越宽。各院系把人才引进作为自己的工作任务，主动出击，网罗人才，不少教职工深感学院对人才的重视，也纷纷动员自己的老师、同学、亲友来校建功立业，2001—2003年为成功申硕，各学科建设点就主动引进高层次人才60余名；二是引进的规模和力度越来越大。过去的单个引进现已逐步发展成为规模引进，2002—2004年，我院就引进了4个学术团队，共20余名博士、教授。

二、采取多种途径，加速人才培养

人才引进固然重要，但对现有人才的培养是稳定人才队伍、

提高人才素质的根本途径。近年来，我院学会“两条腿”走路，采取“引进”与“培养”两个轮子一起转的办法，在人才培养上下大力气、大工夫，取得了明显成效。

（一）宽松环境，鼓励人才发展

在人才引进中，我院的政策是“来去自由”，从来不签什么协议，更不签“卖身契”，在人才培养上，我院也遵循这一原则，给各类人才自我发展的充分自由，对他们出国深造、赴博士后工作站、到其他高校做访问学者、攻读各类学位，从来是“来去自由”，并且提供政策、物质、经费上的大力支持。如我院花大力气引进的夏敏博士，在学院支付了安家费、科研启动金、手提电脑购置费，并投资40多万元建起专业实验室后不到一年，她和爱人一起考上了美国一所大学的博士后，学院不仅没有阻止，没有索回有关费用，反而鼓励她去美国发展，院领导赴美国访问时，还亲自去看望她，帮助她解决有关困难；我院机械学院原主任胡协芳，由我院送到美国攻读博士，次年又送妻子、孩子赴美国，至今，学院还保留他的工资和房子；包印学院教师黎煜新，到美国攻读博士学位，为方便其工作和生活，他的爱人也想到美国学习，学院想方设法，为她疏通各种渠道，帮助她报考美国大学的博士；天津大学的杨运强，硕士研究生毕业前和我院签订了就业意向，毕业后又考上博士，我院按在职教师攻读学位的有关待遇为他提供了所有学费……

“不阻”、“不卡”，只要你有能力，学院就鼓励你发展，这是我院的一贯政策。这一宽松环境和优惠政策，使很多专业教师深受鼓舞，他们各显神通、自我提高。目前，我院有10余名教授在国外留学，有40余名教师在国外攻读博士、在博士后工作站

工作、在其他高校做访问学者，尽管学院提供了相关的经费又没有签订学成后必须回校工作的“协议”，但1999年以来，我院送出去的人才学成后已全部回校，有的还带来了自己的同学和科研合作伙伴。而那些尚在攻读的人员，也纷纷表示学成后一定回校发挥才智，学习期间，他们始终以学院教师的身份撰写论文、开展科学研究，大大增强了我院的学术积累，扩大了对外影响。

（二）科学安排，增强人才素质

我院根据学科发展需要，制定了相应人才培养计划，启动了“青年教师工程”，每年拿出100万元作为师资培养基金，每年重点选择20名左右教师送培博士，选择30名左右教师送培硕士，对送培人员一律保留工资福利待遇甚至行政职务。目前，我院送培的在读博士有50余人，硕士近100人。另采取“固定编制与流动编制”相结合的办法，聘请了双聘院士1名、兼职院士4名、兼职教授50余名。这些措施，极大地提高了我院师资队伍质量，改善了人才队伍结构。

（三）因人而异，促进人才成长

人才需要舞台，真正有作为的人才，要有不同形成的舞台让其发挥和表演，基于这种一种认识，我们正确处理好“有为与有位的关系”，把“为”和“位”作为一个辩证关系来对待，对人才可先有“为”而后有“位”，也可先有“位”而后有“为”，因人而异，因才而用。具体的办法是：对教授、博士，按本人意愿安排一定的行政职务，让他们自我加压、自我超越、锻炼才干，成为既懂管理又有科研专长的“通才”；对引进的专家、教授，根据其学术成就以及管理特长，安排一定的管理岗位，让他们参与管理或负责管理。实践证明，这一办法行之有效，“有位”

促其“有为”，“有责”促其“有果”，这些人才在自己的岗位上成长迅速，管理和业务相得益彰，共同促进。如银舜生教授担任焊接研究所所长，不仅使该所直接走入市场，他自己发明的“无燃料气动切割机”还填补了国内空白，成果转费达46万元；如朱和平博士担任包装设计艺术学院院长，不仅自己取得了许多科研成果，还带领该院教职员工创特色、上台阶，使“艺术设计”专业取得了硕士学位授予权；如张应高、王润球教授担任包装经济研究所正副所长，不仅个人教学和科研取得双丰收，还使该所成为湖南省包装经济研究基地。

（四）加大投入，提高人才水平

我院注重对教学和科研的投入。安排培训专款，每年在院内举办英语提高班、计算机训练班、教学方法培训班以及举行“青年教师讲课比赛”、“多媒体教学比赛”、“示范性教学比赛”等；建立“教师学术考察制度”，从1995年起，每年选派60名教师赴港、澳、泰，20名教授、博士赴欧、美，150人赴国内高校、企业和科研机构进行学术考察。目前，我院有近2/3的专业教师出国进行过学术考察，1995年以来，学院投入的学术考察经费达600万元；设立“科技奖励基金”，对教学、科研成果予以重奖，凡被“三大检索”收录的论文每篇奖励8000~10000元，凡获得了省部级科研成果奖，按1:1配套奖励，部省级教学成果奖，按1:2配套奖励，仅2003年，用于科教奖励的经费就达200余万元。这些措施极大地扩展了教师的专业视野，提高了他们创新的积极性，推动了业务能力和业务水平的大幅度提升。

人才培养的诸多举措，促进了我院人才的全面成长，从思想素质、业务水平、学术能力、专业视野、创新精神等各方面，这

显著成绩。2000年以来,学院相继实现了国家社科基金项目、国家自科基金项目、国家青年基金项目“零”的突破,目前承担的在研项目200余项,其中国家自科、社科项目12项;仅2002年发表论文1300多篇,出版专著60余部;近三年,获得省部级科技成果奖60余项、省级教学成果奖10余项;2003年科技成果转化收益800余万元。尤其是引进的学术团队,先后建立起了“自动清洗除垢技术”、“水射流技术”、“包装新材料与技术”、“生物锌片技术”等多个重点实验室,承担的在研项目都达到了国际领先水平。2003年,我院获得了硕士学位授予权,申报的7个学科有6个获批,其中孙星明博士牵头的“计算机科学与技术”,在全国专家评审中获得满分。

3. 学科建设日益加强。

人才的引进与培养,加速了我院的学科建设。我院现有学科已扩大到工、文、理、管、法、经,本科专业是从2000年的21个增加到32个,特别是在独具特色的包装学科建设上,已实现包装与设计、包装与机械、包装与印刷、包装与经济、包装与材料、包装与管理、包装与自动化的紧密融合,办学特色越来越明显,发展前景越来越广阔。目前,我院有7个专业成为“国管专业”,有14个专业成为“湖南省热门专业”,有2个专业成为湖南省重点建设专业。

4. 国际交流不断增进。

以人才为依托,我院不断加强国际交流。近年来,先后与美国密歇根州立大学、德国斯图加特媒体大学、韩国庆北科技大学等国外高校建立起联合办学关系;加入国际包装研究机构(IA-PRI),与国外包装企业建立起多种协作关系;与香港58家包装

企业建立密切的学科、科技、人才合作关系。

（五）社会影响迅速扩大

由于科研学术水平和人才培养质量的不断提高，我院的对外影响越来越广泛。目前，全国已有 60 余家大中型企业与我院建立了不同层面的合作关系，并联合建立了包装科技研究所、绿色包装研究所等 20 余个科研院所；中国包装印刷生产基地、中国健康医药生产基地、广东中山张家边企业集团 2000 年与我院联合创办了产学研结合示范基地——中山包装学院；广东中山市人民政府今年特邀我院共同创办该市第一家职业技术学院——中山火炬职业技术学院。目前，杭州的亚洲包装中心、上海的包装印刷城、天津的中国绿色包装产业园均与我院洽谈合作项目，希望利用我院的学科、专业、学术、人才优势，共同打造我国最具影响的包装产业基地。

借社会力量办学兴校

在社会主义市场经济建设的澎湃大潮中，高等学校面临着一个新的课题：尽快适应市场，与社会经济同步协调地发展。三年来，我院通过联合办学，借助社会力量办学兴校，做出了有益的尝试，取得了可喜成绩。

一、我院联合办学构想的形成与实践

我院联合办学由来已久，早在株洲基础大学时，我们就曾与株洲社会各界尤其是大型企业有联系。但是，囿于当时的历史条件，从形式到内容，都属联合办学的初级阶段。主要是：协作范围小，层次浅，方式单一，相互间没有协议制约，未能与社会力量形成有机的统一。尽管当时也是将联合办学作为相互支持的手段，但其行为是自发的而非自愿的，其思路是零碎的而非完整的，其联系是零散的而非紧密的，小打小闹，不成气候。在改革开放的新形势下，在社会主义市场经济建设中，特别是在小平同志南巡谈话以后，院党政一班人全面分析了我院的内外环境、办学条件和发展前景，认为我院目前正面临着三重挤压和三个有利条件。三重挤压是：一是办学条件较差，办学手段落后，投入过少，对学校建设发展的严重制约；二是市场经济建设对人才的需求激增并提出了更高的要求；三是高等教育规律决定了高校教学

要加大实践环节比重，这与学校的现况形成反差。三个有利条件是：一是改革开放的不断深入和市场经济建设的大规模开展，给我院发展提供了千载难逢的好时机；二是随着包装产业的迅猛发展，作为包装行业唯一直属院校，我院处于十分有利的地位；三是株洲是驰名江南的工业重镇，工业基础好，实力强，大中型企业多，是我们联合办学大有作为的广阔舞台。必须及时抓住机遇，从我院实际出发，走自己的路，大胆地闯、大胆地试，尽快建立与市场经济体制相适应的教学育人新体制。

在形成共识的基础上，院党政一班人提出了一个富于创造性的大胆构思：即以感情沟通和相互信任为基础，以“他山之石，可以攻玉”为出发点，以优势互补、资源共享、互惠互利为原则，以稳固、实效、多样为目标，广泛开展联合办学，充分借助社会力量办学兴校，弥补自身办学条件的不足，努力提高办学效益，为社会主义建设培养更多实用人才。基本思路确定以后，院领导和相关部门分头深入各县和厂矿企事业单位调查走访，商谈合作意向，得到了地方党政机关、企事业单位和社会各界的大力支持，相继与株洲市五县一郊和株洲冶炼厂、南方动力机械公司、航空航天部 608 研究所、田心电力机车厂等十几个企事业单位签订了协作协议，还与中包天津科研测试中心、珠江包装总公司、浙江纸箱总厂、台湾哲彦集团和长沙、株洲、湘潭地区大中型企业共 20 多家签订了合作协议。株洲冶炼厂、广东珠江包装总公司、株洲硬质合金厂、南方动力机械公司、台湾哲彦集团等 15 家单位还在我院设立了奖学金基金。

二、我院联合办学的主要形式

在联合办学的过程中，我们不拘一格，根据协作单位的具体

实际和要求制定具体的协作方式，灵活机动，形式多样，易于为协作单位所接受，从而争取到了较多的协作对象。我院联合办学的主要形式有；

1. 政府扶持。院前身隶属于株洲市，改隶中包总公司后，仍与株洲市有着千丝万缕的联系。因此，我们始终将株洲市作为我院办学的立足点，密切配合株洲市各个时期的中心工作，得到了市党政的理解与支持，如在政策上给予优惠，在办学条件上给予资助，在生活必需供应上提供保障，给校办产业免税，给学生供应国家平价大米，帮助我们改善交通、通讯条件，在建立培训人才基地时给予经费支持等等，而我院则为株洲市积极培养人才，每年除在株洲地区招收 300 名专科学学生外，1992 年开始给五县一郊乡镇企业培养急需人才 400 多人。我们还对株洲的老、边、穷地区进行智力支持，如给炎陵县设计奈李包装，援建炎陵县化工厂硬质合金分厂。

2. 厂校协作。株洲工业发达，门类齐全，工厂林立，是学生参加生产实践，教师从事科技攻关最理想的地区之一，学校还可以借助工厂的经济实力来改善办学条件，缓解学院的部分困难。另一方面我院作为株洲地区唯一一所工科院校，既是绝大多数厂家培养人才、储备人才的基地，又是寻求智力支持的处所。开展厂校协作，正是厂校双方优化组合、扬长避短的有效途径，因而受到了广大厂家的大力支持，目前与我院签约协作的公司已达 18 家。厂校协作的方式：由企业向学院免费提供稳定的实习基地与实习指导，提供一定数量的奖学基金或奖教基金；科研协作项目或联合进行科技攻关，提供教学实验仪器设备。由我院以招生、培训等方式为企业培养合格人才，输送所需的毕业生，开展广泛

的科技服务。

3. 校际联姻。我院有充足的生源，由于办学条件的制约，每年都有大批上了录取线的考生未能录取，而株洲地区有部分职校、党校却因生源不足等种种原因而有教学设施闲置。我们及时抓住这个机会与这些学校联合办学，将我院的成人教育办在株洲市第十中学、重汽职大、郊区党校等地，由我院提供生源、专业课教师和教学资料，组织教学、考试，提供学生毕业生有关手续与证书，由联姻单位提供学生教室、部分师资及其他教学条件，联合培养各类人才。

4. 外资助学。外资助学一方面是我校协作向省外的延伸，另一方面也是我院对外影响力的扩张。其方式是由外省、外地的合作单位向我院提供奖学金，为我院改善办学条件提供一定资金，而我院则为其输送培训在岗职工。如台湾哲彦集团公司、珠江包装总公司、浙江纸箱总厂、沈阳天地包装公司等分别在我院设立了奖学金，哲彦等分别赠款为我院修建校门和购买计算机。浙江嘉兴塑料包装厂、沈阳天地包装公司分别于当年3月或4月就向已签约的毕业生发放工资或生活补贴。我院除向上述单位分配毕业生外，还为台湾哲彦集团公司举办分公司与企业管理人员培训班，为浙江纸厂办计算机培训班。

三、联合办学取得的主要成果

通过联合办学，将我院的智力资源优势与社会经济各单元的物质资源、产业资源和信息资源优势有机结合在一起，使社会和我院受益匪浅。我院取得的丰硕成果主要有：

1. 借材营巢，办学条件得到改善。

从 1991 年底至今，株洲市政府、台湾哲彦集团公司等单位为改善我院交通条件与办学条件，投资 90 多万元，修建了通往市区道路一条、培训楼一栋（部分投资），学院大门（扩建）和学生单车棚。浙江纸箱总厂、湘钢、株洲市二轻局、南方动力机械公司等单位赠予我院计算机设备与大型教学实验设备多台（件），价值 20 多万元，宜宾长江造纸厂以低于实际价格 5 万元优惠向我院提供一套包装测试仪，株洲冶炼厂、湘潭钢铁厂、株洲玻璃厂等 40 余个单位共赞助 19.77 万元为我院修建“爱校大厦”。

2. 借巢育凤，育人科研结硕果。

借巢育凤，首先是建立了 19 个实习基地。三年来共有 1793 名学生参加校外实习基地的实习，占学生实习总数的 72.35%，时间最短为一周，长的有三个月，甚至半年。特别是毕业实习与毕业设计，在系、教研室和指导教师会同实习单位确定课题方向的基础上，学生根据自己的爱好与兴趣选择分组，然后指导教师带到实习基地，从生产实践中选择课题，结合生产实际进行设计，从设计、计算、修改到安装调试都由学生自己动手，并接受技术人员和工人师傅的指导。通过真枪真刀的磨炼，同学们不仅提高了自己的动手能力，而且增强了技术更新意识和发现问题、解决问题的能力，取得了实实在在的增长知识、提高技能的成果。如机械系谢一鸣老师指导的“圆柱螺旋压簧工艺设计与端面磨削专用机床设计”毕业设计课题，因构思新颖独特而被厂家采用并申报国家专利。经贸系学生毕业论文为株洲火花塞厂论证的“壳体冷挤压”技改项目，得到省计委审批通过并使项目获得 600 万元贷款。电气系吴治涛老师指导毕业生到广东健雄工业公司毕

业实习，仅两个月就完成了“聚散温度控制软件”、“智能仪器 S 接口电路”、“可控硅功率调节器”等三个项目的研制。包设系学生钟放平的课程设计“株洲市建市 40 周年纪念徽章设计”一举中标；陈伦的毕业设计，为株洲机床厂附件厂设计的“活顶尖系列包装”被厂家采用投产，并打入美国市场；周侗、李波、肖忠文、方敬、周艳春、万伟等同学的包装设计，或获省级包装评比奖，或被厂家采用并投产。土木系学生通过到工地实习，其毕业设计成果被建筑部门采用率高，有的毕业论文中探讨了新工艺、新技术。城建 90 级学生温旭东通过实践发现问题，研制出建筑屋面防水新材料“彩砂有胎改性 PVC 建筑防水柔粘与冷粘剂”，参加湖南省首届“奋进杯”大学生实用科技发明大奖赛中获二等奖，在中国大学生科技大奖赛中受到高度评价，并在会上签订 36 万元技术转让合同。包印 90 级学生程铭发明了 PS 版洗涤液，作为湖南参赛作品之一参加了全国大学生实用科技成果大奖赛。经秘 93 级 2 班学生王胜春发明了卫生型方便饮料盒，获湖南省“毅格杯”大学生科技发明大奖赛三等奖。学校还加强了对学生在生产第一线进行毕业实习（设计）的检查评估并总结了毕业实习的经验，在国家教委委托上海主办的《高教评估》上发表，引起震动，齐齐哈尔轻工学院、中国矿业大学、长沙大学等高校纷纷来函索要资料，相继采用。《株洲工学院毕业设计（论文）检查评估的研究与实践》获得中包总公司优秀高等教育科研成果一等奖。

借巢育凤的另一模式是科研协作、联合攻关。我院借用厂矿的项目、资金、技术条件和科研设备，开展科技攻关，既搞出了成果，又锻炼了队伍，我院已为协作单位研制出“高细度多功能

分散机”、“KY60/80 全自动捆扎机”、“JDX 锌锭堆码自动线”、“持久试验机集散温控系统”、“激光全息膜挤出成型工艺”等，项目总金额达 87 万多元。

3. 借石攻玉，学风校风根本好转。

联合办学有力地促进了我院学风校风建设。首先是促进了教师队伍的成长，促使广大教师增强了紧迫感和责任感，引起了教师对实践教学的高度重视，使他们能深入生产第一线寻找新的内容补充自己的教案，把教学工作与本专业领域新的科技和生产实践紧密结合起来。与此同时，联合办学促进了我院学术活动的开展，每个学期，除学院组织的学术讲座外，各系都要举办 2~3 次学术报告会，教研室每两周要开展一次教学研讨活动，总结教学工作的得与失，探索实践教学中的新问题与新方法，籍此来提高整体教学水平。我们还有意识地选派部分青年教师到协作单位去锻炼，提高他们的实践水平，使他们迅速成长为理论知识与实践知识紧密结合的骨干。另一方面在协作过程中，我们将协作单位中一些实际工作经验丰富，有较高理论素养的工人、干部、高级职称技术人员、管理人员聘为兼职教师或客座教授，请他们来我院讲学，指导学生进行生产实践。这样，使我们的师资队伍不断充实壮大，弥补了教师队伍特别是实践教师队伍的不足。

其次，极大地激发了广大学生勤奋刻苦钻研的巨大热情与求知欲望。目前，株洲冶炼厂、珠江包装总公司、台湾哲彦集团等 15 个协作单位在我院设立了奖学金，总额达 40 多万元。其中哲彦奖、山鹰奖、珠江奖奖励学习刻苦、各科成绩均在 85 分以上的学生；珠江奖、航天奖奖励英语三、四、六级考试中的优胜者与优胜班级，钻石奖奖励学年进步幅度大的同学，红旗奖奖励认

真动手能力强的优秀学生等等。1991年以来，获得单项奖学金的共有11个班级281人次，共发放奖学金191900元。

当前，全院学生都以能获得单项奖为荣，校园内涌现出英语热、计算机热、实践热、修辅修专业热和考研究生热，学习风气日益浓厚，学风建设上了一个新台阶，涌现出一大批学习尖子。

4. 借桥过渡，适应市场辟捷径。

一是学生经过了生产第一线真刀真枪实习的锻炼，生产技能与实践动手能力明显提高，基本具备了解决生产中实际问题的能力，增强了对市场经济建设的适应力，深受用人单位的欢迎。

二是联合办学适应了市场经济建设的要求。市场经济的主要作用是实现资源的有效配置，我们联合办学，正是建立在互惠互利，资源共享，借助社会力量，提高办学效益基础上的。通过走联合办学之路，我们与社会经济单元间相互实现了优势互补，让有限的资源发挥出最大效益，所以，尽管我院目前办学条件仍然很差，但办学效果与一些有名望的学校比较毫不逊色，得到了社会的公认，已初步迈上了与市场经济建设相协调、相适应的轨道。

四、几点体会

三年来联合办学的实践，我们深深体会：要搞好联合办学，一定要克服自视清高、闭门谢客、守株待兔的观念，坚持走出去、请进来、以诚相待、相互尊重、互惠互利的原则，否则将一无事成。

首先，领导要亲自走出去。三年来，我院党政领导几乎对长株潭地区的每个协作单位做了走访。走出去是对相互沟通感情、

交换信息的需要。一可了解协作单位需要我们解决的困难，并当即与之协商解决办法；二可把我们的求人之处坦诚相告，求得对方的谅解和支持。这样，表现我们联合办学的决心和诚意，因而赢得了协作单位的信赖与支持。

其次，要把协作单位的领导请进来。请进来一方面是进一步加深友谊，但更重要的是让协作单位了解学校的情况，即让他们看到学校暂时存在的困难，又让他们看到学校的优势和光明前景，以便抓住学校智力资源与协作单位经济资源有机结合点，努力把学校作为协作单位的后备生产力基地，把协作单位作为学校扩大的课堂。三年来，我们把各协作单位的领导请进来，诚挚地征求他们对学校建设发展和今后进一步开展协作的宝贵意见，聘请他们做兼职教师或客座教授，收到了很好的效果。

第三，协作中一定要坚持平等、互惠、互利原则。厂校协作，联合办学双方的共同愿望是取人之长补己之短，增强自身实力，使自己立足于市场经济大潮之中，更好地参与社会主义建设。所以，对协作单位，无论其实力强弱，都必须平等相待，同舟共济，给人优惠时不搞等价交换。我们正是坚持了这一点，才使大家乐于真诚地与我们合作。这也是我院这几年能得到社会如此大的支持的坚实基础。

（原载《株洲工学院学报》1994年第1期）

高校要充分发挥共青团的重大作用

(2002年12月12日)

从现在起到本世纪中叶，是我国进入全面建设小康社会，加快推进社会主义现代化，实现中华民族全面振兴的关键时期，也是我院办学上层次、上规模、上效益、上水平，跨入全国同类高校先进行列的最好时期，如何抓住机遇，充实和壮大自身力量，这是摆在全院师生员工面前的一个历史性课题。院党委、行政已经为全院师生描绘了本世纪初到2010年学院建设和发展的蓝图，这些目标的实现需要全院师生员工同心同德、奋力拼搏。学院各级团组织要充分发挥自身的组织优势和政治优势，团结、教育和带领广大团员青年和学生按照院党委的指示精神，关心、参与学校各项改革、发展和稳定工作，尤其是要带领团员青年和学生按照“四有”新人的培养目标，立志高远、发奋学习、锤炼品格、磨炼意志、锐意创新，走全面成才之路。

未来属于青年，未来取决于青年，未来更需要青年去创造。全院广大团员青年和学生一定要肩负起时代的重托，牢记江泽民同志向青年一代提出的“四个统一”的要求，在实现中华民族伟大复兴的历史进程中做出新的更大贡献。

要肩负起这种历史重任，共青团员一是要有远大的理想和坚定的信念。要坚持用科学的理论武装头脑，认真学习马列主义、毛泽东思想，尤其是邓小平理论和江泽民同志的“三个代表”重要思想，树立正确的人生观、世界观和价值观，把个人的理想和前途融会到振兴中华的宏伟大业中去。要继承和发扬科教兴国，发扬爱国主义光荣传统，进一步了解历史，认清国情，树立民族自信心和自豪感，坚定不移地走有中国特色社会主义道路。二是要用现代科学文化知识武装自己。市场经济的建设对人才规格提出了新的要求，建设有中国特色社会主义需要一大批政治合格、业务精湛、能力全面、知识复合、具有较强适应性和创造性的人才，面对日益激烈的人才竞争，广大同学一定要刻苦钻研、勤奋学习，努力掌握现代化建设所需要的各种知识和技能，做科教兴国的排头兵和中坚。三是要形成脚踏实地、艰苦奋斗的良好作风。广大同学一定要走与实践相结合的道路，在实践中接触工农群众，了解国情，熟悉社会，锻炼能力，培养品质，磨炼意志，增长才干。四是注重创新能力的培养。创新是民族进步的灵魂，是国家兴旺发达的不竭动力。在知识经济时代，创新能力已成为人才最重要的素质，青年是创新的有生力量，要主动适应经济社会发展的要求，增强创新意识，提高创新能力，投身创新实践。

共青团是党领导的先进青年的群众组织，是党的青年工作的重要力量。在新的历史条件下，共青团要按照“三个代表”重要思想的要求，坚持与时俱进，不断开创青年工作的新局面；要始终坚持共青团的先进性，用崇高的理想和科学的精神凝聚广大团员青年，迅速掀起学习、宣传、贯彻十六大精神和“三个代表”

重要思想的新高潮；要加强自身建设，不断研究新情况和解决新问题，积极探索社会主义市场经济条件下高校共青团工作新的运行机制；要切实加强基层组织建设，改进工作方式和工作作风，密切同团员青年的联系，进一步扩大团组织的覆盖面；要以服务促建设，以服务促发展，在服务青年学生工作中，增强团组织的吸引力、凝聚力和战斗力，把最广大青年紧密团结在党的周围。各级团干部要勤奋学习、开阔视野、严于律己、甘于奉献、脚踏实地、开拓创新，努力做“三个代表”重要思想忠实的实践者。共青团员是青年中的先进分子，要在广大青年中发挥模范带头作用，做到无愧于共青团员的光荣称号。

加强大学生心理健康教育刻不容缓

(2004年4月5日)

大学生是心理疾病的高发人群，近段时间以来有的高校相继发生了因心理异常等原因而导致的大学生自杀和致伤他人的严重事件，一定程度上反映了大学生心理上存在的问题。大学生心理健康教育是管理教育工作的重要部分，是以培养大学生良好的心理素质为目标，以预防和消除心理障碍，增进心理健康为任务，培养大学生的完善人格、提高大学生的心理素质和生活质量。加强大学生心理健康教育工作对于预防学生伤害事件的发生，具有十分重要的作用，加强大学生心理健康教育，要突出几个重点：

一是要建设一支高质量的心理健康教育工作队伍，保证大学生心理健康教育工作的顺利开展。当前大学生心理健康教育方面的师资缺乏，具体工作都是由辅导员兼任。因此，建设一支以心理咨询中心专职人员为骨干，以辅导员为主体的高素质心理健康教育工作队伍非常必要。在建设队伍的同时要通过多种形式提高工作者的素质，并且想办法保证心理健康教育工作经费，保证心理健康教育工作的顺利进行。

二是要加强大学生心理咨询，建立大学生心理咨询中心。顺

利开展心理咨询和相关活动以及利用网络及时为学生提供正确的心理辅导，高校要为心理咨询中心配备必要的场地、设施和专业人员，为开展工作创造有利条件。

三是要结合缺乏心理健康教育专业人员的实际情况，聘请外校的专家学者到学校面对管理者和广大学生定期有针对性地进行专业讲座。邀请有经验的校医和在心理学等方面有专长的退休老教授到心理咨询中心值班，在一定的时间段轮流值班为学生排解各方面遇到的压力及心理健康问题。工作人员在心理辅导或心理咨询中，如果发现严重心理障碍和心理疾病的学生要及时转介到专业卫生机构治疗。

四是要加强心理跟踪服务工作。对患有严重心理疾病经专业机构治疗过后返校继续学习的学生，要特别加强心理跟踪服务工作，派专人与他们保持联系，及时发现和解决有关情况和问题。

五是要普及大学生心理健康档案工作。要从新生入校开始开展心理普查，建立完整的心理健康档案。

六是高校要成立“大学生心理健康教育工作领导小组”，各二级院系要相应地建立大学生心理健康教育工作小组，由主管学生工作的书记或副书记担任组长，切实有效的将大学生心理健康教育和大学生思想政治教育一并重视并狠抓落实。要多深入学生当中了解情况，有针对性地采取适当的方法开展大学生心理教育工作，有效预防、及时干预大学生突发心理危机，建立学生心理问题危机干预机制，努力杜绝学生因心理问题非正常死亡事故的发生。各院系要深入细致地了解学生的思想动态以及心理健康状况，凡是发现有严重心理问题的学生，要及时上报“大学生心理健康教育工作领导小组”采取有效措施，实施全程跟踪辅导和帮

助，保证每一个大学生的健康成长。

七是要实行心理健康教育负责制。高校各部门要认真领会教育部的文件精神，认真做好大学生心理健康教育工作，对贯彻文件规定不力，不作为或工作失职而造成学生因心理问题非正常死亡的，要追究有关负责人的责任。

要切实加强现代包装人才培养 的研究与实践

(2004 年 11 月 12 日)

包装产业是 21 世纪的“朝阳产业”。从 1980 年起步至今，我国的包装工业经历了一个从无到有、从弱到强、从艰难起步到迅猛发展的过程。目前，年产值已达 3000 亿元，成为国民经济的第十五大支柱产业。但不容忽视的是，包装产业“量”的增长与“质”的提升仍然存在着巨大的矛盾，特别是包装技术的相对落后，造成“一流产品、二流包装、三流价格”，严重影响了产品在国际市场的竞争力。据统计，我国每年因包装不善引起的商品破损等损失高达 140 亿美元。加入 WTO 后，我国包装业面临着更为严重的冲击和更为残酷的挑战，解决技术落后问题，归根到底在于培养高素质专业人才。因此，如何建立既适应我国经济与社会发展需要，又与国际包装发展趋势接轨的人才培养模式，成为这一行业亟待解决的大问题。作为我国唯一以包装为办学特色的本科院校，我院必须致力于现代包装人才的培养研究和改革实践。

人才培养必须与时俱进！把握时代脉搏、跟踪国际前沿，通过开展国内外包装教育的比较研究，对现代包装人才的培养

目标、方法与模式正确定位，加强现代包装人才培养的研究与实践的基础。从2000年至今，我院先后组织了五批共20余人赴美、德等发达国家的20余所大学、企业，组织200余人赴国内大学、企业进行调查研究，充分吸收国内外包装教育的先进经验，借他山之石攻玉，使这一研究建立在充分了解社会经济发展状况、市场对包装人才的需求状况以及国内外包装教育发展状况的坚实基础之上。

与此同时，作为教育部包装工程专业教学指导分委员会和中国包装技术协会包装教育委员会的主任单位，我院凭借在包装行业的特殊影响和包装教育中的龙头地位，多次组织和主持国内、国际包装教育、技术和学术研讨会：如1999年、2001年、2004年主持全国包装工程专业教学指导分委员会第一、第二、第三次会议；中国包装技术协会第七届包装教育委员会会议；2002年5月召开中华民族复兴进程中的美术与设计理论国际学术研讨会；2004年7月承办国际现代包装学术研讨会等。这些会议的召开，集中了国内外包装教育界、学术界、产业界的智慧，为现代包装人才培养的研究提供了重要的信息、理论与创新思维的支撑。

加强学科理论探讨和专业体系构建是开展研究的重点之一。

包装学是一门新兴的综合性学科，过去，由于缺乏对该学科的深入研究，加之人们认识上的偏颇，致使包装学科理论体系很不完善。针对这一缺陷，我院以包装功能为核心，组织包装学科学术梯队，从脆值理论、绿色包装、包装法规、包装测试等各方面启动若干个子课题，并争取中国包装总公司在学校设立若干个“包装类”重点实验室，与此同时，组织各类学术研讨活动和国际包装交流活动，全方位、多角度的理论探讨，使一大批研究成

果应运而生。2000—2001年，在核心期刊上发表论文30余篇，获得中国包装总公司科技进步奖20余项，这些成果，丰富并发展了我国包装学科理论，使理论体系逐步完善。

在深入开展理论探讨的基础上，针对我国包装高等教育专业设置单一、主干学科不突出等问题，我院对包装类专业体系进行了研究与整合，构建起符合学科特征并能主动适应发展需求的包装学科专业群，体系的构建使包装学科建设以及包装人才培养逐步科学化、系统化、专业化。

加强教学内容和课程体系改革是开展研究的又一重点。

近年来，我院为主体编写出版包装类教材9本，以教材编写为契机，根据教育部的要求，以“打破传统课程体系框架，在大工程观念下实现课程的跨学科综合整合，培养实践能力、创新精神和综合素质较强的高级包装技术和管理人才”为基本思路，深入开展教学内容和课程体系改革。取得的主要成果为：一是对教学计划进行较大调整与修改，形成了以“加强针对性与提高适应性”为目标的人才培养方案。二是针对包装高等教育中普遍存在的技术与艺术教育脱钩的现状，探索出“技术与艺术紧密结合”的课程体系改革方案。如对包装工程专业学生增加包装造型、装潢艺术等有关艺术知识和素质培养的课程，对艺术设计为主干的包装设计专业，加强计算机技术、包装材料等技术课程的教学。这种课程体系的改革，有效地拓展了学生的思维，完善了知识结构，增强了社会适应性，更重要的是形成了人才培养特色。三是较为科学地设置出“专业主线明确，能力培养层次清晰”的专业课程模块。这一模板形成了全校性的以包装教育为中心的学科特色，促进了多学科之间跨学科教学的新方式的实施。

探索新的教学模式，培养学生的实践能力和创新思维是开展研究的重中之重。

国际高等工程教育的共同点是大学与企业密切，共同发展科技和生产力。而我国高等工程教育素来重“学”轻“术”，一方面是生产实习的实际困难严重制约了学生实践能力的培养；另一方面是教师队伍普遍缺乏工程实践经验。

为切实解决好现代包装人才培养中的这一突出问题，我院于2000年9月在中国包装印刷生产基地的所在地——广东中山，与中国包装总公司、中国包装技术研究所、广东中山张家边企业集团、中山市人民政府联合创办了我国包装行业第一个产学研结合体——中山包装学院，对包装类专业的学生实施“3+1”教学模式。

“3+1”教学模式所依托的张家边企业集团是我国的包装印刷生产基地，年产值近100亿元，这里拥有世界一流包装设备、技术、人才和先进的管理，中山包装学院在董事会全面领导下，共同承担专业教学、人才培养、科技攻关等重要任务。

这一基地的建立为我院的现代包装人才培养提供了重要的舞台，每年暑假，学校组织包装专业的教师赴基地考察、研讨、备课，使教学内容与生产实践紧密结合，学生利用企业集团提供的优良实习条件，将前三年在校本部学到的理论知识在最后一年的生产第一线的实践中进一步深化，并在此完成毕业设计。“3+1”的教学模式，极大地提高了学生的动手能力、实践能力、操作能力和创新精神。每年，学生都和企业共同承担多项重大科研课题，为企业解决了不少技术难题，在此完成学业的毕业生就业率连续四年达100%，有约20%被企业集团留用，逐步成长为各企

业的生产、技术和管理骨干。该基地现已发展成为学生创新实习基地、教师教学实践基地、包装专业人才输送基地、包装行业产学研结合示范基地。

确保申硕成功的三个问题

(2001年4月22日)

第一，进一步统一认识是加强学位申报工作的基础

对学位建设的认识到不到位，是决定每个教职工能不能自觉主动地为学位申报献计、献策、献力的前提。现在，全院师生通过校区悬挂的条幅，学院下发的文件，各种形式的会议，都知道学院正在集中人力、物力、财力、精力、智力申报硕士学位点。但我们不能忽视一种现象，那就是还有部分教职工，甚至少数中层以上干部，对学位建设的认识仍然只停留在表面和形式上，说穿了，仅仅是“知道”而已，他们没有更多地思考和研究过这样一些问题：硕士点申报对学院的未来意味着什么，对全院教职工今后的生存意味着什么，对学院在日益激烈的高校竞争中意味着什么，也就是说，对学位申报的重要性和必要性缺乏深刻的认识，对我们面临的压力和危机缺乏深层的研究。因此，提高全院师生从思想深处对学位建设的清醒认识，是迫在眉睫的大问题。对学位建设的认识，应该定位在“学院未来生存和发展的关键”、“学院在市场竞争和高教改革中的第一生命线”、“全院师生最根本的利益”这样一个高度，只有站在这样一个高度，我们才会对

我院面临的现状有一个正确的估价，才会在胜利的喜悦和成功的欣喜中有所警醒。

一、高校作为“科教兴国”的主阵地，具有两大职能：第一个职能就是为社会主义建设事业培养高层次的适应型人才，这一职能主要通过本科教育的形式来实现；第二个职能是为社会发展进行科学研究并提供科学研究的高级人才，这一职能重点是依赖于硕士生、博士生的培养。目前，我国共有590所本科院校，已有408余所取得了硕士、博士培养资格。而我院已属为数不多的“没有研究生培养资格”的院校之一，这就意味着我们生存和发展的空间将日益受到限制，我们在社会所处的地位将岌岌可危。

二、市场经济的最大特征就是竞争。虽然我院这几年发展较快，竞争力有显著提高，但我们面对的形势依然很严峻：一是一大批原本实力很强的高校通过“强强联合”，形成了高校中的“航空母舰”，使强者更强；二是一些和我院规模、层次、水平差不多的高校，也在想方设法寻找出路，或兼并，或联合，或共建，办学实力迅速增强；三是一大批办学实力较强的专科学校，近年纷纷提升层次，加入本科行列，使弱者变强，进一步改变了固有的竞争格局，使我院这种坚持独立办学的高校，面临越来越多、越来越强的对手；四是社会力量办学逐步形成气候，纷纷和高校中的“正规军”抢地盘、抢资源、抢市场、抢生源、抢人才，高校压力越来越大，竞争越来越激烈。

在这种状况下，如果我们不能正视自己“没有研究生培养资格”这一事实，仍然梦想通过本科教育实现可持续发展战略，那是很不现实也很危险的，因此，提高办学层次已成为我院发展的当务之急。

三、风起云涌的高等教育改革、不断更新的招生体制、高等教育由精英型培养向普及型培养的逐步变革，为我院带来了新的发展机遇，但与此同时，我们也要看到，在这种市场化运作的高等教育模式下，我院面临的潜在危机，这种危机说穿了，就是层次上去了，就有广阔的发展空间，层次上不去，硕士点（博士点）问题解决不了，最终就是死路一条。我们可以这样来分析，假设在学位申报上无法成功突破，接踵而来的会是什么？一是会产生社会信任危机。我院目前社会信誉比较好，社会合作的渠道也比较多，虽然没有硕士点，但社会能够理解这一事实，因为学院建校时间不长。但在“十五”期间，硕士点问题不能解决，人家就不再从“办学时间的长短”这个角度来理解你，而是怀疑你的办学水平、办学质量，别人都上层次了，就你株洲工学院上不去，这不是水平问题吗？如此，社会评价和信任指数必然会越来越低，社会合作渠道会越来越窄，教育支持会越来越少了，毕业生就业会越来越困难，随之而来的就是资金、合作、市场的日益萎缩。二是会产生生源危机。我院目前招生形势还是比较好的，一方面是因为包装特色，另一方面是因为招生依然带有计划经济色彩。但随着市场经济体制的不断完善，高校招生必然过渡到“大众教育”，家长及学生在自由择校中，首先考虑的就是就读学校的名气、实力、层次、信誉、质量。如果我们到了21世纪初期，连硕士点都没有，他们必然会怀疑学校的教学水平、办学实力，会怀疑你发放的文凭的含金量高低，从而放弃对你的选择，如果学校连生源都出现危机，还谈什么生存和发展呢？三是会产生人才危机。办学层次低，就意味着缺乏引进高层次人才吸引力，师资及科研队伍层次难以解决，现有人才也会不稳定，就连普通

教职工也会因为学院的低层次抬不起头，说不起话，做不起人，进取心日益消磨，一所高校，失去了最基本的人才和人心依托，被社会所淘汰也就为时不远了。

这种种危机，说到底，就是一种生存和发展的危机，如果不能通过提高办学层次，提升办学水平来有效解决，我院今天这种辉煌和欣欣向荣的景象，必然会“好景不长”。

四、我院这次申报硕士点面临着种种压力和困难。湖南省这次申报的院校共有四所：吉首大学、湘潭工学院、长沙电力学院以及我院。吉首大学是省重点扶持的院校，又是一所综合性大学，并且享受西部地区的优惠政策；湘潭工学院基础比较扎实，1998年申报时已获通过，因其他原因而推迟到本次重新申报；长沙电力学院不甘落后，正在紧锣密鼓地创造和完善各种条件，喊出了“确保破点”的誓言和口号，可见，我们面临的这些竞争对手是强大的。而我院对照申报体系，存在几个“致命”的弱势：基础条件尚不完善，高职称人数不多，第一学术带头人相当缺乏、科研成果档次不高，申报指标尚未达到最佳状态。

所以，我希望全院教职工、各学位申报点既要看到困难、问题、压力，做到心中有数，严肃面对，又要树立战胜困难的勇气、信心，要树立强烈的危机感、紧迫感、责任感。学位申报工作四年才有一次，今天不抓住机会，就可能永远失去机会，我院在这次申报中不能成功的话，今后再申报面临的问题和压力会更大，全院教职工必须清醒地认识到当前形势的严峻和现实的紧迫，做到旁观少一点，贡献多一点；冷漠少一点，热情多一点；轻松少一点，压力多一点。只有全院师生形成了统一认识和危机意识，并将这种认识变成了积极参与、共同关心、群策群力的自

觉行动，我院的学位申报工作才会有强大的思想、心理和群众基础，才能从人气、人心上先胜一筹，人心齐、泰山移，这是颠扑不破的真理！

第二，进一步增强信心是加强学位申报工作的动力

面对困难、面对压力、面对竞争，我们只有一条路可走，就是扬长避短，增强信心，迎难而上，去夺取胜利。因为我们具备“天时、地利、人和”，我们有自己的优势：

一、我院学位申报具备较好的气候和环境。目前高等教育面临着空前的发展时机。这几年，不但本科教育逐年扩大招生规模，研究生教育也在不断扩大，这就为我院提供了新的发展契机。与此同时，湖南省教育厅也有意在近几年扩大硕士培养点，加之对我院比较重视，所以我们申报的空间和成功的可能性进一步增大，这一大气候为我院申报工作提供了有利时机。另一方面，我院申报条件虽然还有一定差距，但兄弟院校、兄弟单位纷纷伸出援手，帮助我们创造和完善条件。

二、我院学位申报具有不断增强的实力。一是加大了实验室投入，使实验仪器总值不仅超过了本科标准，而且还拥有了一批先进的设备，创造了培养研究生的条件；二是加大科研投入，不仅从科研经费上迈上了一个大的台阶，而且从科研课题的层次和成果上取得了重要突破；三是引进了一大批高层次人才，充实了高素质的教师队伍；四是拟申报学位点的学术带头人，大都已和外校联合指导研究生；五是加大基本建设投入，改善校园环境，增加教学实验用房，提高了办学实力。

三、我院申报学位具有明显的优势和特长。第一个优势就是

众所周知的专业优势，也就是包装特色。我院是全国唯一从事包装教育的高校，在这次申报的各专业中，都突出了“包装特色”。这种特色是其他申报高校都没有的，加上“包装”作为一个学科，在全国还没有硕士培养点，学科的唯一性和专业的特色为我院申报成功提供了较大的可能性。第二个优势就是可资依赖的行业优势。近年来，包装行业迅速发展，行业对高层次人才的需求越来越迫切，这种需求有利于促进包装类专业硕士点的诞生，加之中国包协包装教育委员会、中国包装技术培训中心、全国普通高校包装工程专业教育指导分委员会都设在这里，在行业教育中我院已具有明显的龙头地位。只要在包装类专业方面批准建立硕士点，首选的应该就是我院。第三个优势就是锐不可当的人气优势。我院近几年通过多次评估积累了充分的应对经验，尤其是形成了求同、求实、求新、求胜的株洲工学院精神，教职员工在任何一次大的考验面前，始终顾全大局、团结一致、齐心协力，我们的学院有着务实创新、协同作战、无坚不摧的集体战斗力和强大合力，这种力量，弥足珍贵。

四、我院申报学位具有先声夺人的舆论和呼声。为配合我院学位申报，呼唤中国第一个包装类专业硕士培养点的诞生，各种舆论传媒都正关注我院，为申报工作进行思想发动。《光明日报》、《中国高等教育》已进行了相关报道，湖南卫视、中央电视台、新华社、《中国教育报》、《湖南日报》也将陆续推出系列报道，通过我院的办学成果推介，为申报工作进行宣传和鼓动。另一方面，中国包协包装教育委员会从行业及行业教育的高度立言立论，为我院申报创造舆论，营造气氛，理顺关系。3月24—25日，包教委专家小组在无锡召开会议，形成了《关于将“包装科

学与技术”列入“授予博士、硕士学位和研究生培养的学科专业目录”的请示》，并呈报国务院学位委员会，使我院申报工作先声夺人。

这些有利条件、优势和因素，对全院教职工来说，应该是一种鼓舞、一种力量，所以，全院教职工在压力和困难面前一定要树立必胜的信念，不要遇到困难就灰心，遇到压力就泄气，要有这样一种信心：只要有一所高校能成功破点，这所高校就是我们株洲工学院。1995年那样艰苦的条件，我们都通过了决定生死存亡的本科教学评估，今天，我们还有什么理由在硕士学位申报中消极和畏缩呢？

第三，进一步完善条件是加强学位申报工作的关键

完善申报条件是确保成功破点的关键。在此之前，全院各部门、广大师生员工已经做了大量的工作，并取得了显著的成效。下一步，就是要重点加强三项工作：

一、要加强领导，建立起职责分明、奖惩兑现的领导工作责任制。院学位建设领导小组要加强我院学位申报工作的研究和督查，及时掌握各种情况，解决各类问题；学位办要对申报工作统筹安排、细心指导，使各学位点全面领会、消化申报体系，并按体系要求有条不紊地做好申报工作；院级党政领导要按联系制度，经常到联系点过问、指导、研究申报工作；各申报点所在系的系主任要切实担负起第一责任人的责任，集中全力创造、完善、充实申报条件。从现在开始，是学位申报的“非常时期”，各级领导，尤其是学位办、各申报点的第一责任人一定要把工作重心定位在申报工作上，一切与申报无关的会议、活动、公差一

律取消或推后，少数申报点的负责人在外参加各种形式的学习的，也要作出牺牲，以学位申报这一事关全局的事业为重。全院各部门、各系部都要以学位建设为中心，尤其是要为单位破点创造条件，对在学位申报工作上敷衍塞责、影响成功申报的部门负责人要追究领导责任，对不能正确摆正个人利益与学院利益关系的各级领导干部，要制定包括免职在内的处理办法，对因非人为抗拒因素造成申报失败的有关责任人，要按责任范围进行处理。对申报成功的单位及有功之臣，学院会按《关于加强我院学位建设工作的意见》的有关原则予以表彰和奖励。

二、要加快进度，建立起快捷通畅、优质高效的工作运行机制。惜时如金，时不我待。学位办要根据目前的工作进程及学位申报工作要求，制定各申报点工作时间表，避免老牛拉车或混乱无序的工作局面，目前要从三个方面加快工作进度：一是要尽快充实教学、科研、实验仪器设备及图书资料，完善硬件条件；二是要确保第一学术带头人及相关队伍人员、档案、成果按时到位，已经到位的人员自己也要积极与人事处配合，和原有单位进行协商，办理好档案移交手续，尚未到位的，人事处、各申报点要想方设法做好引进工作。三是要尽快开展各申报点及申报专业及方向的全面研究，根据研究生招生及培养办法，形成系统的申报材料。

三、要加深理解，建立起团结和谐、顾全大局的整体工作局面。学位申报不是哪一个部门哪一个人的事，申报成功，也不是哪一个部门哪一个人的光荣，学位申报工作关系到全院教职员工的切身利益和长远未来，因此，全院教职工都要以“三个为重”的思想对待和关心学位申报工作：一是要以理解为重。在学位申

报中，经费支持、职称评定、成果申报、待遇政策都会向各申报点、第一学术带头人、引进的高层次人才进行倾斜，这不是针对哪个人，而是针对申报的需要，因此，请大家多理解、多配合、多做点贡献和牺牲，不要总是牢骚满腹、意见纷纷，甚至产生消极、抵抗情绪；二是要以大局为重。学位申报是一件事关学院生存和发展的大事，影响是深远而深刻的，在这一过程中，全院教职员要自觉维护改革、稳定和发展大局，真正以“大发展观、大人才观、大视野观、大团结观”来检验自己的言行，一切不利于学位建设的话不说，一切不利于学位建设的事不做，摒弃小思想，服从大方向，牺牲小利益，维护大局面，抛弃小恩怨，坚持大团结，只有这样，学位建设才会有好的基础、好的环境、好的氛围。三是要以人才为重。我院建校时间短，人才短缺，尤其是符合学位申报条件的高层次人才奇缺，全院教职工要充分尊重人才、爱惜人才，为他们的学习、生活创造条件，提供方便，各职能部门要增强公仆意识和奉献精神，解除他们的后顾之忧，解决他们各方面的困难，为他们创造轻松、愉悦、优越的整体环境。另一方面，全院教职工要把“引进高层次人才”作为自己义不容辞的责任，通过各种渠道，多物色、多推荐、多引进有学有的优秀人才，为学位建设做出应有的贡献。

取得硕士学位授予权后的内心感言

(2003年8月16日)

获得硕士学位授予权，对我院而言，具有重大的历史意义和深远的现实影响。我院建校时间较短，办学历史不长，在经历了从求生存向求发展，从专科向本科，从单科性向多科性三大转变后，又一次实现了成功的跨越，成为了同期建设的10所地方性基础大学中惟一具有硕士学位授予权的高校，成为全省60多所高校中具有研究生教育的12所院校之一，尤其值得一提的是，这次我院申报7个学科就一次通过6个，其中计算机应用技术获得全国专家评审100分，成为申报高校中的最大赢家。这一切，不仅是我院办学实力和学术水平的大展示，是物质文明和精神文明建设的大丰收，更重要的，它实现了我院办学层次的重大突破，实现了发展进程的重大跨越，实现了办学水平的重大提升，成为了我院发展史上的一座里程碑。

三年的申硕历程，是一种另类意义的长征。我们面临过很多艰难、考验和挑战，但我们奋发进取，把梦想变成了行动，我们永不言败，用行动实现了梦想。正因为如此，我们才会深深地体会到成功的艰难，体会到胜利的宝贵，才会在今天的鲜花和掌声

中回溯三年的激情岁月。三年，对一种期待而言，总是很长，而对一种追求而言，又显得很短，期待中的追求和追求中的期待，以三年长短短短的时光，改变了株洲工学院的历史，历练出一种株洲工学院精神！

今天我们成功了。我们的成功，缘于一种共同的目标凝聚起了共同的智慧。2001年初，院党委、院行政提出了“以稳定正常教学秩序和本科教学质量为基础，以硕士学位申报为核心”、“举全院之力，保申硕成功”，从此申硕成为全院工作的核心目标。全院师生站在“申硕成功与否关系到学院的生死存亡”这样一个高度，树立起了“排除万难、勇往直前”的必胜信念，正是这种信念，凝聚起了全院师生的共同智慧，三年来，每个人都把自己作为事业的主人、申硕的主角，主动为申硕工作献计献策，从校园面貌的改观到办学条件的改善，从教学质量的提高到办学水平的提升，从申报学科的确立到学术队伍的遴选，无不凝聚着全院师生的心血，无不彰显着全院师生的智慧，这些心血和智慧汇集成一种团结、进取、创新的合力，使学院描绘出一幅又一幅蓝图，克服了一个又一个的困难，夺取了一次又一次胜利。正是全院师生的集体智慧，使我院办学条件明显改善，办学质量明显提高，办学实力明显增强，并全面达到硕士学位申报的各项条件。三年的申硕历程，全院师生又一次用行动证明：智慧可以战胜一切困难，智慧可以攻克一切堡垒！

今天我们成功了。我们的成功缘于一种共同的事业凝聚起了共同的力量。我曾经多次说过，全院师生是学院建设与发展的永恒脊梁，是我院事业进步最可依靠的力量。三年来，大家肩负起了一种责任，弘扬起了一种精神，凝聚起了一种力量，大家谱写

出了学院一段辉煌的历史。为了实现申硕成功这一目标，每个株洲工学院人，都把学院的建设与发展作为己任，都在思考“我要为学位建设做些什么，我能为学位建设做些什么”，都在坚守“不利于学位建设的的话不说，不利于学位建设的事不做”，都在弘扬“求同、求实、求新、求胜”的株洲工学院精神和“团结、开拓、创新、发展”的优良传统，并为申硕这一千秋大业倾注热情、心血和汗水，奉献才华、智慧与力量。学位办作为加强和推动学科、学位建设的主要部门，始终抓住中心工作不放松，咬紧申报目标不动摇，调动校内外一切可以调动的力量，利用校内外一切可以利用的条件，圆满完成了申硕任务；本科教学质量是培养研究生的基础，教务处狠抓教学质量，努力探索教学改革和人才培养新模式，是申硕成功的有力支撑；科研是申硕的关键，科技处认真组织，突破重点、难点，重大项目、重大成果都取得丰硕成绩，是申硕成功的有力保证；人事处坚持以人为本，大力挖掘人才资源，努力打造一支高水平师资队伍；设备处、财务处、学生处、后勤处、院办、宣传部等机关各处室积极、主动为学科学位建设工作完善条件、理顺关系、提供支持；各系及各申报点更是积极热情、精益求精，全力加强学科建设，为各个学科点的申报工作做出了巨大的牺牲和突出的贡献，是申硕成功的排头兵；全院师生以高度的责任感、使命感和主人翁精神，投身、参与、支持学位建设工作，在不同的岗位上以实际行动为学位建设添砖加瓦、增光添彩。这种贡献与价值，任何物质的东西都无法衡量，只有精神，才是弥足珍贵的永恒财富。

今天我们成功了。我们的成功缘于一种共同的追求凝聚起了共同的信念。发展是全院师生的共同追求，“以我有限的力量推

动学院无限的事业”是每个株洲工学院人的共同理念。三年来，全院师生始终站在这样一种高度，自觉维护学院改革、稳定和发展大局。学院的荣誉和利益成为每个人心中最重的砝码，学院的进步与发展成为衡量个人得失的永恒标尺，正是这种大局意识和利益观念，让每个人学会了理解、宽容与奉献。三年来，无论是老教授还是新教师，没有谁为学位建设工作推卸过什么责任，无论是高层次人才还是普通的教职员工，没有谁因学位建设争夺过什么利益，无论是自身的要求有没有得到满足，自己的困难有没有得到解决，全院教职工，没有谁为学院建设设置过什么障碍，各申报点不讲价钱、不计得失、不争利益，密切配合，协调一致；非申报点以理解为重，始终服从、服务于申报点的需要。三年来，全院各部门、全体师生员工用“胸怀宽广、为人大度、目光高远”的人格品质验证了这样一条真理：只有增强理解，才能万众一心，只有加强团结，才能战无不胜！

今天我们成功了。我们成功，缘于一种共同的心愿凝聚起了一种共同的关怀。纵观学院的发展历史，有一点不容忽视，那就是一份事业的成功与进步，一刻也离不开各级领导的关爱与社会各界的关怀，三年来，我们始终沐浴着这种关怀。国家教育部、财政部、国务院学位办、国家自然科学基金委、湖南教育厅、湖南省学位办、株洲市人民政府等各级领导；何继善院士、王淀佐院士、钟掘院士、姚穆院士、高玉臣院士等专家学者；中国地质大学、东南大学、国防科大、桂林工学院等兄弟院校；中山张家边企业集团、608研究所等协作单位给予了我们无限的领导之爱、手足之情、朋友之义，过去、现在和将来都是我院建设与发展的永恒财富和不竭动力。

学生干部工作方法论

(1992年7月)

一、一般和个别相结合的工作方法

什么是工作方法？通俗地说，工作方法就是为完成本职工作而采用的办法。工作方法与思想方法有密切联系。科学的工作方法是以正确的思想方法为基础的，反之，思想方法不正确，就不会有好的工作方法。学生干部要做好工作，除必须具备高度的事业心和责任感、热心本职工作外，还需要逐步学会和掌握科学的工作方法。方法得当可收到事半功倍的效果，大大提高工作效率，从而较好地履行职责。

毛泽东同志曾说过：“任何工作任务，如果没有一般的普遍的号召，就不能动员广大群众行动起来，但如果只限于一般号召，而领导人员没有具体地直接地从若干组织将所号召的工作深入实施，突破一点，取得经验，然后利用这个经验去指导其他单位，就无法考验自己提出的一般号召是否正确，也无法充实一般号召的内容，就有使一般号召归于落空的危险。由此可见，一般和个别相结合的方法，是我们党的各级领导干部的基本工作方法之一，也是学生干部的基本工作方法之一。在使用这一方法中要

注意如下几点：

（一）多大力宣传，广泛号召

我们的党是无产阶级的政党，它代表着最广大人民的根本利益。党的路线、方针和政策，任何时候都必须发动群众、依靠群众来贯彻实施。而要做到这一点，首先就必须让广大群众都了解党的路线、方针和政策。明确党的路线、方针和政策与群众自己的切身利益和长远利益的关系，从而积极行动起来，与党同呼吸、共命运，共同努力奋斗。

学生干部在自己的具体工作中，也要根据自身工作的特点和实际，充分注意运用这种方法。每当工作开展之前，都必须通过各种渠道采用多种方法，广为宣传。力求让每一个学生都了解这项工作的意义、目的、要求和具体内容，以及此项工作与学生的利益关系，并且有针对性地提出切合学生实际的要求和号召，鼓励和动员全体同学都积极投入其中，化政策为学生的自觉行动。否则只是几个学生干部或骨干知道工作的要求，而不发动群众，工作是无法做好的。

（二）在实践中检验、充实和完善

我们每一项工作决策、计划，尽管事先做了大量的调查研究，进行了充分的可行性研究和论证，但到底是否可行？是否正确？最终还必须通过实践检验。因此，学生干部要明确地懂得，任何工作计划的进行，都会随着时间、地点、环境的变化而发生变化，都会呈现出某种不适应性。同时，任何工作计划都必须经过实践的检验，才能证明和判断是否正确和可行。

首先，要及时总结局部的或某一方面的工作经验和教训，并用于指导全局工作。正确的成功经验，在全局中大力推广，不正

确的甚至是失败的，要及时在全局工作中加以纠正，以防止错误扩散，贻误工作。

其次，要不断在实践中充实。我们的计划或决策一般说都不可能完全做到精密周到，某些疏漏有时是难免的。因此，学生干部要注意在工作实践中，发现不足和不周到之处，要及时给以必要的充实和完善。要以实事求是，认真负责的态度去对待。切不可认为，此项工作是自己分工负责的，出现了漏洞，如去充实和完善，会下不了台，有损于威信，因而采取不负责任的态度，听之任之，无动于衷。

第三，实事求是地客观地分析和判断工作中存在的问题。我们学生干部在工作中不可能不遇到各种问题。对此，科学的态度应该是进行实事求是的分析，客观地作出符合实际的判断。确实是我们工作中的问题，要勇于承认，坚决克服。有时，工作中出现的问题，不是我们工作本身的问题，而是由于某种客观原因，比如：是一些同学暂时不理解，不接受，对此就不能轻易地改变计划，要通过再次的深入细致的宣传、解释工作，消除同学中的思想障碍，尽力动员这部分人积极支持和配合工作，必要时，还要争取学校各级组织、干部、老师的支持，配合做好工作。

（三）不断促进有效的一般和个别相结合

学生干部在不断促进有效的一般和个别相结合的过程中要注意两点：

第一，正确的工作计划、决策来源于实践，来源于个别的工作。我们学生干部制定工作计划，下定工作决心，应该是建立在对实际情况的深入了解的基础上，建立在某些个别工作实践经验的基础上。平常所讲的可行性论证，其中主要的一点就是计划是

否符合实际。在此基础上形成的一般意见，就要大力宣传，用于指导个别，变为群众的行动。

第二，通过个别指导不断丰富一般。我们的一般号召，都是通过对个别指导的过程中实施的，否则，只能停留在书面上，这也就是我们平时所说的“说在嘴上，写在纸上”，最终归于落空。学生干部尤其要注意以一般号召指导个别工作，并注意在个别指导的实践中，发现问题，积累新经验，然后总结整理，用来丰富一般意见或一般号召。再用已丰富的了，注入了新的活力的一般号召去指导个别。这种由个别形成一般，又以一般指导个别，并在个别指导中充实，丰富一般，从而更有效地指导个别，无限循环的工作方法，正如毛泽东同志所说的：“一次比一次更正确、更生动、更丰富。”这就是我们所说的有效的一般和个别相结合的工作方法。

二、领导和群众相结合的工作方法

毛泽东同志说：“我们共产党人无论进行何项工作，有两个方法是必须采用的，一是一般和个别相结合，二是领导和群众相结合。”这就明确指出了领导与群众相结合的方法也是我们党的基本工作方法之一。学生干部在运用这一方法时要注意以下几点：

（一）必须坚持领导骨干与广大群众密切联系

首先，“只有领导骨干的积极性，而无广大群众相结合，便将成为少数人的空忙”。一般来说学生干部具有较高的积极性，对工作也都比较负责任。但如果仅仅停留在这一点上，而不去动员和发动群众，不去充分调动群众的积极性，那么，就只能是如

同毛泽东所说的“成为少数人的空忙”。因此，学生干部做任何工作，都必须坚决贯彻领导骨干与群众相结合的思想，都必须善于将领导骨干的积极性化为广大同学的积极性。

其次，“如果只有广大群众的积极性，而无有力的领导骨干去恰当地组织群众的积极性，则群众的积极性既不可能持久，也不可能走向正确的方向和提高到高级的程度”。这就是说，群众的积极性，要靠领导骨干的认真组织、积极引导，才能保证正确的方向，提高到新的水平。学生干部在具体工作中，要善于及时发现和重视学生群众的积极性，并及时地给予组织和引导。比如，学生中学马列，学毛泽东著作的活动，一开始往往是学生的自发行动，这表现了学生对真理的渴求。但是，要使这种活动保持良好的势头，持久地进行下去，并纳入健康发展的轨道，就需要学生干部在学校党团组织的领导下，进行认真的组织，给予积极的指导和引导。

第三，领导骨干与群众相联系，还必须要求主要学生干部要善于发现、培养和团结学生骨干，依靠和通过他们去组织、发动群众。所谓学生骨干，除了主要学生干部本身也是骨干外，还有在工作实践中经常不断地涌现出来的学生积极分子。学生干部要十分注意团结这些骨干分子，通过他们去广泛地争取，带动中间状态和后进状态的学生，从而推动全面工作。在团结、发展骨干分子的工作中，要注意及时地将这些经过工作考验而且比较成熟的积极分子推荐和吸收到主要学生干部的岗位上，不断充实学生干部队伍。同时，对在工作中表现不好，或经不起考验的学生干部，也要适时地更换，以保证学生干部队伍的质量。

（二）正确的领导必须坚持从群众中来、到群众中去

毛泽东同志说：“在我党的一切实际工作中，凡属正确的领

导，必须是从群众中来，到群众中去。”学生干部要认真掌握这一方法。

从群众中来，就是说，我们的正确领导意见、决定、计划等，都必须要有广泛的群众基础。首先，我们的一切工作决策，如果没有广泛地征求群众的意见，只是凭几个学生干部在那里冥思苦想，闭门造车，那是决计想不出什么好主意来的。因此，学生干部一定要经常深入到学生中去，多方面地倾听一般学生的意见。这样才能做到心中有数，才能避免官僚主义，避免主观主义。其次，从群众中来，还必须注意集中群众的正确意见。干部与群众，群众与群众，考虑问题的角度、侧面不同，往往对同样的问题，会提出若干个方案和设想，有时还会提出彼此截然不同的意见。对此，学生干部就要冷静观察，实事求是地分析，对各种意见做出恰如其分的判断，然后，将其中的正确意见集中起来，逐步形成学生干部的正确意见。否则，学生干部的意见虽然也来自群众，但由于没有真正集中群众的正确意见，同样不能保证其意见的准确性和正确性，同样难免犯主观主义。到群众中去，就是要将从群众中来的正确意见，又运用到群众中去，并在群众中坚持和发展正确意见。马克思主义认为，人们认识世界是为了更好地改造世界。正确的思想和意见，必须及时地应用到群众工作中去，转化成广大人民群众的意见和行动，才能发挥作用，学生干部一旦形成正确的意见，就要充分地相信和依靠同学，鼓励和要求全体同学共同坚持，共同遵守，真正化为群众的实际行动，在群众中坚持下去。同时还要注意进一步检验意见的正确性，即使来自群众的正确意见，也还需要到实践中去验证到底是否可行。

(三)各级学生干部分工负责也是领导与群众相结合的重要形式。高校学生干部层次很多，既有校级、系级与班级学生干部之分，又有主要负责学生干部、副职类学生干部与一般干部之分。层次众多的学生干部如何从不同意义上与群众相结合，其重要的一点是，各层次的学生干部要明确分工，各负其责。院校级学生干部的职责是什么，该干些什么，要明确，系级学生干部的职责是什么，该干些什么，也要明确。一级管一级，逐级负责，而这一切都是为了一个共同的目标，那就是贯彻正确的意见，贯彻和落实学校的各项工作任务。这种分工负责而又为着共同的统一目标的工作方法，可以推动各级学生干部认真负责，带领所属其他学生干部和全体同学，为了完成共同的工作任务而协同配合。

三、典型示范、典型引路、以点带面、点面结合的工作方法

典型，是指具有代表意义或某种倾向性的人物、事件和单位，其中包括正反、先进和落后两个方面，点是相对于面而言的，一般指在工作中抓的某个或某几个重点。典型引路、典型示范、以点带面、点面结合的工作方法，是一般与个别相结合工作方法的具体化和延伸，是学生干部在具体工作中应该注意掌握的基本工作方法之一。

(一) 典型示范、典型引路

典型示范是学生思想教育的一种基本工作方法。这一工作方法的具体内容是指通过调查研究，总结具有代表性的典型经验，得出正确的结论，以形成具有普遍性、指导意义的示范点，从而推动全面工作。典型示范的类型通常有：集体的和个体的，直接的和间接的，先进的和后进的等等。学生干部要根据工作需要，

从实际出发和讲求实效的原则来确定所抓的典型。在抓先进典型的具体做法上要做好以下五个方面的工作：

1. 选好典型。先进典型一般应具有三个条件：一是要有群众基础，二是要有鲜明的时代特征；三是要有普遍的代表性和倾向性。其选择方法有二：一是依据现有材料选定，此方法简单，但不十分可靠。二是通过调查研究和解剖选定，此方法在掌握第一手材料的基础上进行，一般比较真实。

2. 分析典型。其步骤有三：一是详尽地了解基本情况，比如：同学反映、干部反映、老师是什么意见，以及一些基本数据、材料等，尽量弄清典型的外部特征；二是剖析典型的层次、结构，进一步搞清其内容的组成部分或要素，比如某个典型的基本经验、做法等。有时还必须要有具体的文字总结材料。三是通过分析、综合，抓住事物的内在联系，把握事物的本质特征及其系统性。比如某个典型在哪些方面具有典型意义和代表性，以及将以什么为重点推广，才具有典型教育作用。

3. 培养典型。在培养典型过程中要注意三个方面的问题：一是要以积极扶持的态度深入到点，给予关怀和及时的正确指导，二是要以实事求是的态度，从典型的实际出发做好培养、引导工作。典型是在实践中不断成长起来的，不是靠“吃小灶”、特殊照顾成长起来的，因此，不能护短，不能掩盖典型的缺陷。

4. 推广典型。推广典型要注意：一是要讲求典型的真实性，决不能将先进典型绝对化、神秘化，二是要注意典型的多样性。任何典型都是多层次、多水平的，要从不同方面及角度培养和推广典型，三是要正确地总结和运用典型。先进典型其基本作用是教育人，鼓励人们前进。但典型又不能包容一切。因此，推广、

宣传典型，要强调结合本单位的实际，不能“一刀切”，要强调学典型的实质，学活用活。

5. 运用典型示范原则。所要树立的典型必须有较好的群众基础，应自下而上的产生，而不应自上而下的指定，更不能由某个学生干部一个人说了算。典型是靠发现和培养的，不能人为地制造，制造典型本身就丧失了典型性，失去了典型示范作用。

对典型不能求全责备。有的学生干部对典型十分挑剔，总想竖立一个“完人”式的典型，这是不切实际的。对典型要看主流看本质，不能要求其十全十美，况且，典型还有自身的不断发展和完善的过程。典型不是永恒的，任何典型都要受到一定的条件限制。典型往往产生于某个时期，某种特定的环境，总要受到一定时间、空间的限制。当形势任务发生变化时，典型就将以新的形式出现。

（二）通过抓后进典型做好后进的转化工作

学生干部在及时发现、积极培养、大力推广先进典型的同时，还要注意随时抓后进典型。在抓后进典型的工作中，应注意如下几点：

1. 时间要选准。后进典型一般是指在学生的后进倾向方面具有代表性的典型人和事。它的消极影响一般呈现某种周期性和时间性，在某一环节上或某一时期内，其消极影响会更大。因此，学生干部抓后进典型，要注意选准时间，要针对实际工作进程，在某一时期内抓住一两个后进典型。

2. 典型要选准。后进典型正好是先进典型的反面，它主要是通过对比后进典型消极影响和危害的批评、鞭挞来对全体同学产生教育作用。这不能不对涉及的后进同学产生某种压力。因此，后

进典型一定要选准，不能有丝毫马虎，不能道听途说，见风就是雨。要对后进典型所涉及的人负责，使他们心服口服。

3. 要恰当地应用后进典型。首先要充分发挥后进典型的反面教育作用，使全体同学真正以后进典型为镜子在实际行动上处处引以为戒，防止重蹈覆辙，犯同样的错误。其次，在应用后进典型时，要注意把握批评、鞭挞的度，既要将在后进典型的错误倾向分析透彻，危害性说够，同时也要考虑到不至过于刺伤当事人的自尊心，不能把话说过头。第三，注意做好后进转化工作。后进典型虽然代表着某种消极、落后倾向，但只要方法对头，满腔热情地教育帮助，也能激发和调动其积极的一面，从而达到转化的目的。因此，在应用后进典型时，要注意帮助有关同学克服缺点和错误，鼓励他们放下包袱，轻装前进。

（三）以点带面，点面结合

以点带面，点面结合是学生干部具体工作中常用的方法之一。它的具体内容是，根据工作需要和客观形势的发展，把握全局，通过具体、细致而深入地抓一个或几个点（包括个人、单位、事情）上的工作，及时发现问题，总结经验，并以此带动、指导面上的工作，其基本出发点是取得大面积的丰收。没有点上的工作，难于对全局有实际了解，推动不了全面工作；光有几个点，不注意或不善于将点上取得的经验，及时用于指导和推动面的工作，也不利于全面的工作。因此，学生干部在运用这一方法时，要注意如下几点：

1. 牢牢树立全局观念，把注意力始终放在全面工作上。学生干部要充分认识到，以点带面的目的，是指导和推动全面工作，除此别无他图。就是在集中精力抓点上工作时，心中还是要时刻

想到面上的工作，时刻想到点上的工作如何有利于指导和推动全面工作。

2. 解剖麻雀，认真抓好点上的工作。对点上的工作，一定要深入细致，认真做好解剖麻雀的工作。切忌蜻蜓点水，浮光掠影，做一些表面的皮毛工作。比如，在创建文明寝室工作中，学生干部要通过抓一个或几个寝室，沉下去，深入了解和考察学生对这一活动的认识，分析存在各种不同认识的原因，找出其积极、消极成分以及在这一活动中，存在些什么实际困难，有哪些有利因素，找出其带有普遍意义的规律性的东西。这里要特别注意实事求是和扎实的工作作风。千万不能想当然，或以自己设想的框框去套活生生的实际生活，而是要客观地了解和分析，一是一，二是二。好的积极的方面不能夸大、拔高，差的消极的方面也不能遮遮掩掩。

3. 及时地总结点上的经验教训。抓点的工作，艰苦细致，如果不及时总结经验或教训，则前功尽弃。总结经验应该坚持实事求是的原则，是什么经验就是什么经验，不随意扩大或缩小，保持经验的真实性，只有这样才能具有说服力，才能发挥指导作用。对于点上的缺点和不足之处，也要认真总结教训，以免在面上的工作中重犯。

4. 及时将点的经验用于指导面上的工作。做点上的工作，其根本目的在于突破一点，取得经验指导面上的工作。如果有了好的经验，而不及及时地应用到面上工作中去，其经验也失去了价值。比如，学生干部在创先进班集体工作中抓点时，就要及时地将搞得好的班级的经验，用于指导全校创先进班集体工作中，从而推动全校的创建先进班集体工作。

四、抓中心工作、抓主要矛盾的工作方法

毛泽东同志指出：“在任何一个地区内，不能同时有许多中心工作，在一定时间内只能有一个中心工作，辅以别的第二位、第三位的工作。”这就明确地告诉我们，所谓中心工作，就是在任何单位、任何部门和任何地区，一定时间内占据着主要的、中心地位的工作。

毛泽东同志还指出：“在复杂的事物的的发展过程中，有许多的矛盾存在，其中必有一种是主要的矛盾，由于它的存在和发展，规定或影响着其他矛盾的存在和发展。”这也明确地告诉我们，世间万物发展充满着矛盾，不论它如何发展变化，其中必有一种矛盾是主要的，决定着其他矛盾。那么如何抓中心工作和主要矛盾呢？

（一）思想上要高度重视

不少人对中心工作和主要矛盾，不那么重视，不那么在意。总认为，只要勤勤恳恳、踏踏实实工作，什么问题都好办。诚然，踏实的工作作风是十分需要的，但是，仅仅如此，就会如毛泽东所说：“万千的学问家和实干家，不懂得这种方法，结果如堕烟海，找不到中心，也就找不到解决矛盾的方法。”因此，学生干部在工作中一定要真正在思想上重视抓中心工作和主要矛盾。学生干部的工作头绪很多，各种矛盾、各种工作纵横交错，纷繁复杂，如果只是一味的忙忙碌碌，辛辛苦苦，眉毛胡子一把抓，其结果很可能是什么都抓了，而什么都抓不好，事倍功半。很多学生干部工作平平淡淡，没有什么起色，与没有掌握这一工作方法关系很大。如果说，学生干部的工作有什么捷径可走的

话，那么，认识和掌握抓中心工作和主要矛盾的工作方法，正是提纲挈要，抓住要害，抓出成绩的重要途径。

（二）正确区分中心工作和主要矛盾

要抓中心工作和主要矛盾，首先必须学会正确区分中心工作和主要矛盾。

1. 认识事物矛盾的特殊性，是区分主要矛盾和中心工作的重要基础。矛盾是普遍存在的“没有矛盾就没有世界”。学生干部在具体工作中，必定会遇到各种矛盾。一方面，应该注意各种矛盾的共同性，研究它们之间的关系。另一方面，更重要的是要充分注意各种矛盾的特殊性。这种特殊性正是构成各种事物、各种矛盾的质的区别。只有认识矛盾的特殊性，才有可能在此基础上，进一步地正确区分哪些是主要矛盾，哪些是次要矛盾或非主要矛盾，哪些是中心的工作，哪些是非中心的工作。

2. 从矛盾发展的不平衡规律出发，区分主要矛盾和次要矛盾、主要矛盾方面和次要矛盾方面，确立中心工作。毛泽东同志曾说过：“无论什么矛盾、矛盾的诸方面，其发展是不平衡的。”我们不能把所有的矛盾平均看待，也不能把矛盾的双方平均看待。在有众多矛盾的情况下，“其中必有一种是主要的，起着领导的、决定的作用”。在“矛盾着的两方面中，必要一方而是主要的……起支配地位的”。学生干部在具体工作中，一定要善于找出主要的问题是什么，主要矛盾是什么，从而确定工作方向，确立中心工作。

3. 区分主要矛盾和中心工作，忌带主观性和片面性。学生干部在区分主要矛盾和中心工作时，要实事求是，切忌主观片面。列宁曾指出：“马克思主义的最本质的东西、马克思主义的活的

灵魂就是具体地分析具体的情况。”学生干部不能凭空想象，以主观臆断来确定主要矛盾和中心工作，要深入地、全面地了解、研究和分析矛盾的各个方面，以及各自的特定地位、相互关系，从中找出主要的、起决定作用的主要矛盾，并以此为依据，确定工作的努力方向。如果主观片面地确定主要矛盾和中心工作，势必造成严重的脱离实际现象，这样非但不能搞好工作，反而会把问题搞糟。

（三）抓中心工作和主要矛盾要统一思想认识、聚精会神，集中力量、形成合力

既然是中心工作和主要矛盾，学生干部就要把主要精力和注意力放到这方面来，集中全部力量，抓紧、抓实、抓好。

1. 要统一思想认识。各级学生干部在抓中心工作和主要矛盾中，要统一思想认识。首先是领导成员的思想认识要统一。中心工作和主要矛盾一旦认准、选定了，就不论是主要学生干部，还是班子成员，都要识大体、顾大局，把思想统一到中心工作和主要矛盾上来。个人有不同意见，可以保留，但在行动上必须服从集体决议。其次，要把群众的思想统一到中心工作和主要矛盾上来。要让大家认识到，这些问题非抓不可，并善于将领导的意见变为群众的自觉行动。第三，要尽量争取学校各级党团组织和班主任、政治辅导员的支持与协助，这也是统一思想认识的一个重要方面。要使他们充分了解到这项工作的重要性和必要性，进而支持、帮助。

2. 要聚精会神。抓中心工作和主要矛盾要聚精会神，不能三心二意，半途而废或中途退却。要有耐心和毅力，要有不屈不挠的精神。这就必须坚决克服遇到困难绕道走的思想。既然是中心

工作和主要矛盾，就是非抓不可，躲也躲不掉，推也推不了。当然，有些问题必须要取得学校的大力支持才能解决。在这种情况下，学生干部一方面要积极、主动地取得学校的支持，另一方面不能泄气、打退堂鼓。不能朝秦暮楚，见异思迁。既然看准了，就要大胆地、坚持不懈地抓到底，这样做总会抓出成效的。

3. 要集中全部力量，形成合力。所谓集中全部力量，形成合力，就是要集中包括领导、群众各方面的力量，调动大家的积极性，尤其是要充分发挥群众的主人翁精神和参与意识，干什么事情，没有群众的广泛参加和积极支持，是办不好的。同时，学生干部要从中充分发挥主心骨的作用，不断地给大家鼓劲，只有这样，群众才会一心一意跟你走。如果领导都动摇和彷徨，工作怎么能干得好呢？

（四）要正确处理中心工作与非中心工作、主要矛盾与次要矛盾的关系

集中力量抓中心工作和主要矛盾，并不是不抓非中心工作和次要矛盾。没有非中心工作和次要矛盾，也就没有中心工作和主要矛盾。它们是相辅相成、辩证统一的。讲集中精力抓中心工作和主要矛盾，是讲人力、物力、时间安排、位置排列上，要放在第一位的优先地位，放在突出的位置。对非中心工作，比如第二、第三位的工作，或日常的工作，也不能放松，必要时也必须投入大量的人力、物力和精力。要通过抓中心工作和主要矛盾，来带动非中心工作和次要矛盾。否则，抓中心工作和主要矛盾就是不成功的，就失去了其根本意义。

（五）对症下药，不同矛盾用不同方法解决

在抓中心工作和主要矛盾的工作中，要学会对症下药，不同

矛盾用不同方法解决。各高校的情况千差万别，各班的情况也不一样。学生干部的中心工作和要解决的主要矛盾，不可能一样，总是呈现多样性和差异性。因此，学生干部抓中心工作和主要矛盾，一定要坚持实事求是的路线，一切从本校、本系、本班的实际情况出发，不同的中心工作采取不同的方式和方法来抓。尤其是对不同的矛盾，一定要学会用不同的方法来解决。比如：有些矛盾需要用内部的、谈心的方式来解决，不适应在大范围内、用大张旗鼓的方式或暴风骤雨式的方式解决。而有些矛盾则是需要通过群众的力量来解决，加大一些力度和强度。当然，就是这类矛盾，一般也不要群众运动的方式来解决。不论何种主要矛盾，都要从有利解决矛盾，或缓解缓冲矛盾的需要出发，采用矛盾转化法来解决。因为，抓主要矛盾的根本出发点，还是为了解决矛盾。任何矛盾，都存在积极和消极的两个方面，矛盾转化法，就是要想方设法，强化积极因素，削弱或不断冲淡消极因素，从而达到最终转化的目的。而对症下药，不同矛盾用不同方法解决的方法，学生干部不但在抓中心工作和主要矛盾的工作中，会经常遇到，就是在日常工作中也会经常碰到，这是一种使用率很高、实用性很强的方法，值得我们去努力掌握。

五、调查研究的工作方法

学生干部的全部工作，必须建立在对实际情况详尽而周密的了解的基础之上，而要做到这一点，就必须切实掌握和应用调查研究的工作方法。调查研究是学生干部做好工作的重要基础，是学生干部的基本功。

（一）调查研究的含义

调查就是为了了解实际情况而进行的有目的的考察，研究就

是探求事物的真相、性质、规律等。调查研究就是对各种事物的真实情况进行认真的考察了解，并进行全面而客观的综合研究分析，认清事物的本来面貌、性质和规律。学生干部的调查研究就是对同学在思想、学习、生活等各方面有目的、有计划、有重点、有针对性地了解情况，以取得工作所需要的各种可靠的信息和数据。

（二）调查研究的原则

1. 目的性原则。目的性原则是调查研究的基本原则。没有目的的调查是盲目的调查。目的性原则包括两个含义：一是要有明确的主题；二是要真实地、全面地反映客观实际。调查研究的根本目的在于了解和掌握实际情况，因此，学生干部在调查研究中要坚持唯物主义，反对唯心主义和形而上学，要坚持全面的调查研究，反对不求甚解和偏听偏信，不仅要调查研究同学的思想状况，而且还要调查研究学生的学习、生活和活动等情况，如果调查研究的结果脱离了客观实际，只能说是走了调查研究的形式而没有达到目的。

2. 科学性原则。科学性原则是保证调查研究的效果与质量的基本前提，因此，也是调查研究的重要原则。科学性原则也包含两个含义：一是调查研究的方法要科学；二是调查研究的态度要科学。学生干部在调查研究时，要持严谨的态度，既不能忽视重要情节，也不能忽视事物的质量、数量，以及各事物间的数量关系、成分构成、变化趋势等。如果马马虎虎走过场，就必然得不到真实情况，甚至还可能是虚假情况，以此来决定问题，指导工作，是有害的。因此，没有科学的调查研究方法和态度，是达不到调查研究的目的的。

（三）几种常用的调查方法

1. 书面调查法。书面调查主要有两种形式：一是提纲问答式，二是表格调查式。学生干部可根据具体情况选择使用。一般说，提纲问答式的调查可以较广泛地提出问题，也可以涉及问题的各个方面。但提出的问题必须是同学感兴趣的问题，否则，同学不可能认真回答。这样不但真实性受影响，而且也将给调查结果的统计带来困难。表格式问答的调查便于回答，收回率较高，也便于统计分析。但项目简单，回答的广度和深度有一定的限制。

2. 实地调查法。实地调查法是学生干部调查研究最基本和最常用的一种方法。学生干部直接和同学生活在一起，了解同学对学习、生活的态度及各种行为表现，运用这种方法调查一般是最直接、最真实的。

3. 会议调查法。采用开调查会的方式也是调查中较普遍运用的方法。采用这种方法，应注意到会者的年龄、性别、职别等结构上的代表性。为了取得全面的调查资料有时还需要通过采用交谈、观察来弥补开调查会的不足。

（四）几种常用的研究方法

1. 比较鉴别法。这一方法就是对所搜集的各种资料进行认真地统计、分析、比较，去粗取精，去伪存真。对调查得来的第一手材料要进行细致艰苦的加工，经过认真的比较鉴别，而后决定取舍。对能反映事物全貌或全过程，代表事物的本质和规律性的材料要上升到理论高度加以总结。

2. 抽象简化法。这是一种运用科学抽象的方法，对各种事物的复杂因素加以简化，暂时放弃次要因素，在典型和纯粹的形式

上研究问题。运用这种方法可以把原来复杂无头绪的材料理清，分出层次，抓住关键，清楚明确，井井有条。利用抽象的方法，可以使学生干部在复杂事物面前尽快明确主攻方向，抓事物的本质。

3. 综合分析法。这种方法是在获得大量调查素材的基础上，进行综合分析，把一个杂乱的整体现，按照不同性质和不同情况分解为若干部分，然后逐个分层次进行分析，找出各部分的范畴的内在规律和特点，加以综合，从抽象到具体，完整地、严密地把事物内在的本质联系和规律概括总结出来。这里需要说明的是，综合不是对分解的各部分的简单机械相加；而是通过对各部分分析后的统一综合。当然，在分析的每一步都有小综合，在综合的每一步中又有具体的分析。

4. 统计分析法。这一方法是将调查得到的材料进行科学整理统计，进行定量和定性分析。数量统计分析法一般是在采用表格调查方法之后采用的一种研究分析方法。

（五）调查研究中应注意的几个结合

1. 直接调查和间接调查相结合。直接调查也就是面对面的、亲自动手的调查，反之，就是间接调查。应将二者有机地结合起来。把开展正面调查和侧面调查、亲自深入实际了解和通过他人了解结合起来进行。

2. 典型调查和普遍调查相结合。典型调查也就是点上的具有代表性的调查，反之，就是普遍调查。要把点和面、一般和个别结合起来，要从面中选点，点中见面。

3. 从同学中来，到同学中去相结合。调查研究要走群众路线，要上下结合，将调查情况收集后，加以整理，又回到同学中

去，同学帮助分析，及时捕捉反馈信息。在工作前，可“放点风”，听听同学的反映和议论，以便加强针对性。

4. 先进层、中间层和后进层的调查相结合。先进层的思想的反映，一般代表着正确意见，后进层的思想的反映，一般代表着“错误或不十分正确”的意见，如果这时中间层的思想是趋于正确的方面，那么，这个层次的思想主流是好的，是向上的，如果中间层的思想是倾向于落后的方面，那么，这个层次的思想主流就是混乱的。因此，中间层的思想倾向是非常重要的，作为学生干部，要了解一个集体的思想状况，要将先进层、中间层和后进层的思想分析结合起来，以此判定这个集体的主流方向。

5. 正常现象和反常现象的调查相结合。同学中的正常现象是大量的，是必然趋势，带有一般的规律性，而同学中的反常现象一般是少量的，是一种偶然性和特殊性的表现。所以，学生干部要着眼于掌握同学思想行为的正常情况，看到必然趋势。同时，还要认真调查和掌握个别的反常现象，这些现象可能是消极的、落后的表现，也可能是积极的、先进的表现。这是因为新的进步事物的萌芽，最初也是作为少量的、偶然的、反常的现象而出现的。所以，对反常现象要认真观察、分析，抓准了以后再决定是支持还是反对。无论是对先进同学还是落后的同学，对他们的反常现象应予以重视，要注意他们语言的反常，行为的反常，性格的反常。

6. 纵向化和横向化相结合。纵向化可以看到一个同学现时的表现和过去表现的变化，也可以根据他们思想发展规律预见到今后可能向什么方向发展转化。横向的比较可以看出同学的思想行为的相同点和不同点。学生干部在调查研究中，不能孤立地只看

同学的某时某事，要把他放在一定的时间和集体中，辩证地分析和认识。

7. 外在的思想和潜在的思想调查相结合。有时候，同学们自觉或不自觉地流露出来的情绪，是外在的思想。外在思想也并不完全是真实的。正如古人所云：“有温良而伪诈者，有外慕而内欺者，有外劣而内怯者，有尽力而不忠者。”在调查研究中，既要看到外在的真实，也要看到外在的假象，更要注意潜在的思想。这就需要学生干部反复调查，深入分析。

8. 面对当前和预见未来的分析相结合。学生干部应从同学中出现的一些苗头、征兆和趋势上预见可能出现的新的情况，把当前情况的分析与对未来的分析结合起来，既切实把握现实情况，同时又尽可能预见到将来的发展趋势。

德法并重 推动依法治校进程

(2000年6月19日)

党的十五大报告中，江泽民同志从继续推进政治体制改革，建设有中国特色社会主义政治的高度论述了依法治国的重要意义，提出了“依法治国”的基本方略。九届全国人大二次会议又将“依法治国”的方针写进了宪法：“中华人民共和国实行依法治国，建设社会主义法制国家。”这一方针成为国家的基本制度，具有了最高的法律效力，成为全国各族人民、一切国家机关和武装力量、各政党和社会团体、各企事业单位的根本活动准则。

在“七一”重要讲话中，江泽民同志又特别指出：“要把依法治国同以德治国结合起来，为社会保持良好的秩序和风尚营造高尚的思想道德基础。”这是江泽民同志的一个重要思想，这一思想落实到教育战线，就是要依法治校，以德治校，培养德智体全面发展的社会主义事业的建设者和接班人。

一、依法治校、以德治校是落实依法治国、以德治国战略方针的政治需要

依法治国，就是党领导的国家权力机关、行政机关、司法机关和其他社会组织，要按照体现人民意志和利益的法律和制度来

治理国家。以德治国，就是要以马列主义、毛泽东思想、邓小平理论为指导，积极建立适应社会主义市场经济发展的社会主义思想道德体系，发展社会主义精神文明。这个体系以为人民服务为核心，以集体主义为原则，以爱祖国、爱人民、爱劳动、爱科学、爱社会主义为基本要求。通过大力倡导文明礼貌、助人为乐、爱护公物、保护环境、遵纪守法的社会公德，大力倡导爱岗敬业、诚实守信、办事公道、服务群众、奉献社会的职业道德，大力倡导尊老爱幼、男女平等、夫妻和睦、勤俭持家、邻里团结的家庭美德，在全体人民中形成普遍认同和自觉遵守的行为规范，在全社会形成团结互助、平等友爱、共同前进的人际关系。

为了落实依法治国的方针、确立依法治理的管理方式，全国各地、各行各业都作出了依法治理的决定。高校也应作出依法治校的决定。依法治国，建成法治国家是一个系统工程，需要长期努力才能实现；但对一个地区、一个单位来说，又是一项具体的、紧迫的工作。如果各个单位都不实行依法治理，如果不从具体工作做起，从基层做起，从各地区、各行业做起，那么，我们的“依法治国”也就成了一句空话。所以，高校实行依法治校也是一项重要而紧迫的政治任务。同样，为营造社会主义广泛而高尚的思想道德基础，江泽民同志提出了“依法治国”和“以德治国”相结合的重要思想。中共中央10月25日正式发出了认真贯彻执行《公民道德建设实施纲要》的通知，对全社会的道德建设提出了新的要求。高校作为社会主义精神文明建设的重要阵地，大力加强社会主义道德教育，实践以德治国思想，从自身做起，责无旁贷。

二、依法治校、以德治校是推进高校改革与发展的客观需要

江泽民同志在阐述“依法治国”方针时指出：“实行依法治国，就是在党的领导下努力实现国家各项工作的法制化、规范化。保证人民群众依照法律规定，通过各种途径和形式，参与管理国家事务，管理经济和文化事业，管理社会事务，真正做到有法可依、有法必依、执法必严、违法必究，保证各项事业在社会主义法制的轨道上顺利发展。”这里包含两个方面；一是法治化，二是民主化。依法治校是高校改革与发展的方向，依法治校，就是要改变过去主要依靠行政手段管理学校的观念，改变过去主要是领导说了算的习惯，实行依法管理，实行民主决策。通过依法治校，实现和保障教职工直接管理学校的民主政治权利，给学校工作注入新的生机和活力。

以德治校是推进高校改革与发展的重要手段。学校的主要职能通过教育方式而非强制方式培养人才，其职能特性决定了学校的改革与发展既离不开法治，也离不开德治。道德不像法那样依靠强制性的手段，而是通过教育的导向，以其说服力和劝导力，以其对善恶的评价，通过社会舆论等主要形式对社会起作用。法与德作为上层建筑的两种不同形式，虽然对社会生活的管理和规范在表现形式上有所不同，但基本目的是一致的，两者相辅相成。在学校管理的实践上，法重在禁止与约束，而德重在规范与建设。只有德法并重，学校的改革与发展才能健康有序地朝着既定目标迈进。

要坚持和实现依法治校、以德治校，首先要端正认识，统一思想。其一要正确理解依法治校和以德治校的重要性和必要性。

其二要树立“法”的最高权威，明确“德”的基本标准。法律法规和规章制度不仅是治民的，也是治官的。所以，领导干部首先要有遵守法律法规、教育规章和学校规章制度的自觉性，有令必行，有禁必止，树立法规和学校规章制度的最高权威。而德治的根本更在于领导干部自身，“爱岗敬业、诚实守信、大公无私、清正廉洁、服务群众、奉献社会”应成为所有领导干部和机关工作人员的职业道德标准。

其次，要有章可循，有法可依，亦即建章立制。建章立制必须明确权限，不是任何人、任何部门都有权制定规章制度。如：高等学校的基本管理制度，只有校党委会才有权制定；具体规章制度只有校长才有权制定；教职工奖惩办法等与教职工有关的基本规章制度和教职工住房分配制度、福利费管理办法等具体规章制度只有教职工代表大会才有权制定。建章立制必须遵守相应的原则，如：从实际出发的原则、调查研究原则、严肃性和稳定性原则、原则性与灵活性相统一的原则等等。建章立制，还要做好规章制度系统化的工作。要实行依法治校，就必须使全校师生员工对学校的规章制度有所了解。所以，应对本校现行规章制度进行汇编，人手一册。当然，汇编前还必须对现有规章制度逐条逐款地进行清理，该修改的就修改，该废止的就废止。此后公布的，必须让全校师生员工都知道。其次是组织师生员工尤其是各级领导干部认真学习教育法规和学校规章，提高认真贯彻执行自觉性。

第三，要建立依法治校的实施监督机构。必须建立一个类似执法检查机关的机构，直接对学校党委和校长负责。这个机构由学校党的纪律检查委员会、学校的监审部门和部分兼职人员组

成，其成员的覆盖面要广。其职责是监督学校规章制度的贯彻执行，处理违反规章制度的情况或师生员工反映出来的问题。

三、依法治校、以德治校是培养合格人才的切实需要

《教育法》第五条明确指出，教育的目标是：培养德智体各方面全面发展的社会主义事业的建设者和接班人。依法治校，为教育目标的实现提供了法律上的保证。在建设社会主义法治国家的今天，法制教育作为教育内容的一部分，已受到党和国家的高度重视，中宣部、司法部和教育部都明确规定学校必须把法制教育纳入教学计划，保证教学人员、教材和课时的落实。学校一定要从培养合格人才的高度来抓法律教育，培养学生学法、用法、守法的意识和能力。依法治校过程中的法制宣传和建章立制等不仅为学校管理的方方面面理清了关系，有利于建立良好健康的育人环境，其本身作为法制教育内容之一，也在这个过程中得以深入人心。以德治校为教育目标的实现提供了质量上的保证。有人说：“智育不好是次品，体育不好是废品，德育不好是危险品，德智体全面发展才是精品。”这句话很有道理。学校一定要重视德育，而且要把德育放首位，要倡导树立正确的世界观、人生观和价值观，努力形成与高校育人环境相适应，与经济和社会发展相适应的健康和谐、积极向上的思想道德规范。

学位建设要讲团结、讲实力、讲辩证法

(2002年4月30日)

学位建设是高校建设与发展的重中之重，各级各类学校对此都应予以高度重视。我院的学位建设已经扎扎实实准备了两年时间。从总体上看，已经形成了自己的优势，并且为硕士点的申报奠定了良好的基础。但从目前状况来分析，有些消极心理和消极因素也不容忽视，关键的是要克服三种心理：一是疲惫心理。我院的学位申报已经准备了两年时间，因为国家的政策发生了一些变化，申报时间向后推延，两年来，大家付出了辛勤的劳动，也取得了显著成果。但也有一些人产生了疲惫心理，工作中出现了拖沓、厌倦情绪。现在学位申报真正到了最后的冲刺阶段，大家一定要振作精神、一鼓作气，不能疲惫应战，甚至一蹶不振。二是消极心理。一部分人总是有这种担心那种担心，老是在思考申报能不能成功，成不了功怎么办？尤其是一些申报点本身就显得底气不足、信心不足。中国虽然有句古话，叫“哀兵必胜”，但总是一个“哀”字，就会涣散人心、动摇军心，在“哀”字的背后，我们需要做的是多思考怎么样去完善条件，怎么样去增强实力，怎么样去增大成功几率。事实上，除了背水一战，我们已经

没有退路；三是应付心理。有些人在学位建设问题上是被动的，你推一推，他才动一动；你不推，他就原地不动，甚至还向后退，好像学位建设只是学院强加给他的一种任务，根本就没有站在学院发展的高度和长远利益的角度来认真对待，工作上仅仅出于一种应付，这种心态很不健康。不主动进取，不积极创造，那还谈什么成功，谈什么“必胜”呢？

1. 要进一步加强团结，形成合力，提高整体作战能力。

团结是胜利之本。在大大小小的会上，我经常代表党委对“团结”二字从不同角度进行强调，学位申报不是哪一个部门、哪几个人的事，申报成功与否，也不只是关系到哪一个部门、哪几个人的利益。对这一点，每个人都要有清醒的认识，都要有责任感、使命感、危机感。过去的两年，我们已经逐步形成了“团结和谐、顾全大局”的工作局面，但也有一些问题不容忽视，具体而言，就是要教育引导全院师生做到“三个珍惜”：第一是要珍惜四年一次的申报机会。学位申报四年才有一次，机不可失，时不我待，如果不珍惜这次机会，学位上不去，再过四年，我们这种层次的院校将会远远落后于高等教育发展之伍，不要说发展，连生存都很困难。我曾经说过：不成功，则成仁。要成功，靠什么？靠团结、靠实力、靠大家对机会的珍惜和把握。第二是要珍惜学院的荣誉和利益。学位申报是事关学院生存和发展的头等大事，成功了，将是我院发展历史上重要的里程碑，在这一带全局性、长远性意义的工作上，全院教职员工都要自觉维护改革、稳定和发展大局，把学院荣誉和利益视若珍宝。过去我们一再强调“一切不利于学位建设的话不说，一切不利于学位建设的事不做”，但事实告诉我们，还是有些人说了，有些人做了，所

以我要进一步强调：对那些既不做事又喜欢搬弄是非的人，对那些煽风点火、扰乱民心的人，对那些造谣生事、无中生有的人，对那些阳奉阴违、两面三刀的人，对那些别有用心、打击报复的人，全院教职工都要大胆抵制，坚决打击，形成“老鼠过街，人人喊打”的正义氛围，使那些扭曲变态之心、居心叵测之举、心术不正之人无处藏身！要通过扶正压邪，保护好各级领导干部改革创新积极性，保护好学院来之不易的发展大局，保护好全院师生的最根本利益。只有坚持了大团结、服从了大方向、维护了大局面，我院的学位建设和各项事业才有健康、和谐、稳定的环境。第三是要珍惜历史赋予我们的重要责任。我们每个人都是学院建设与发展的主人，保持学院快速、稳定、持续发展是每个人的责任，这种责任不是党委、也不是院领导强加给谁的，是历史赋予的。如果学位申报不成功，作为学院的建设者，每个人脸上都没有光彩。退一万步讲，就算你不愿承担这种责任，那么也得考虑一下自己的利益和将来的生存啊！学院办学层次上不去，生存都会发生问题，个人的利益和前途又怎能得到保护呢？所以每个人都要把自己作为主要的力量，团结到党委这个核心中来，团结到学位建设这个中心工作中来，主动承担起责任，作出点贡献，要始终牢记：只有加强团结，才能万众一心，只有加强团结，才能提高整体作战能力，只有加强团结，才能确保战无不胜。

2. 要进一步加强领导，理顺关系，突出学位建设的中心地位。

学位建设是我院当前工作的中心，这个中心要突出，不能动摇，谁动摇或者偏离这个中心，就是对历史不负责任的行为。如

何突出这个中心呢？从目前的状况分析，主要是要进一步加强领导，理顺“四个关系”：一是申报学科和非申报学科之间的关系。学位申报点是学院投入、扶持的重点，是关系学位申报成功的关键，在申报工作中，要主动听取非申报点的意见和建议，吸取他们的成功经验，充分整合和利用相关学科和专业的人才资源、设备资源、成果资源，通过申报带动其他非申报点的建设，为他们将来的申报提供可资借鉴的经验。非申报点要以理解为重，在人才、物资、资金的分配上，要服从、服务于申报点，与此同时，要多出论文、多出成果，弥补申报点的不足，尤其重要的是，要致力于本科教学质量的提高，为学院获取硕士学位授予权做出应有的贡献。二是学位办和各职能处室、申报点、教学院系之间的关系。学位办是学院加强和推动学科、学位建设的职能处室，其作用就是代表学院研究学科、学位建设方案，执行学科、学位建设决策，协调学科、学位建设的相关问题。各职能处室、申报点、教学系部要充分尊重学位办，主动听取意见、寻求指导。今后，在学科专业建设、教学仪器购置、实验室建设、人才引进和培养、职称评定、科研成果立项与评奖、教学改革研究等方面，凡是涉及到学科、学位建设的决策、会议、活动，都要和学位办通气，真正做到协调一致，重点突出。学位办也要积极主动地加强与各部门之间的联系，尤其要针对申报体系，加强对各申报点的指导，充分发挥组织、协调、指导职能。三是学术带头人和方向带头人之间的关系。学术带头人是该学科的权威，在学位建设过程中，这种地位不能动摇，方向带头人要服从于学术带头人，学术梯队的其他成员要服从于方向带头人，这种关系一定要理顺。由于学位建设的需要，有时可能会对一些同志、尤其是高层

次人才的利益作一些暂时的调整，因此要求全院教职工要以大局为重，不论你职称有多高，学历有多高，都要把学位建设需要放在第一位，要为学位建设做出一些暂时的牺牲，要处理好个人名利与学位建设这个大局之间的关系，眼光不要老是盯着自己，盯着自己的那一小片天地，申报成功了，对大家都有利。如果老是考虑自己，老是盯着一点蝇头小利，甚至因为个人名利产生消极、埋怨、失衡心理，影响、阻碍学位建设，对你自己的长远来说，会有什么好处呢？所以每个人都要胸怀宽广一点、为人大度一点、目光高远一点。当然，学科带头人、方向带头人，也要虚心地向学术梯队的其他成员，尤其是高层次人才征求意见、寻诊问药，协调好与他们之间的关系，确保和谐、通畅、互助的申报环境。四是各系部责任人要处理好学位建设与其他业务工作的关系。各系部主任是学位申报的第一责任人，必须做到时间到位、精力到位、责任到位，因此一定要集中全力，研究和解决好申报中存在的问题，尽力弥补缺陷和不足。在申报材料、申报条件上下工夫，决不能对学位建设轻描淡写、等闲视之。领导班子的其他成员要为系主任多分点忧、多担点担子、多做些工作，保证系主任从繁琐的日常事务中解脱出来，集中全力抓好学位建设。

深化学生素质教育要抓住四个重要环节

(2002年2月28日)

素质教育在人才培养中至关重要，如何加强大学生素质教育，通过什么样的途径深化学生素质教育，是摆在广大教育工作者面前的重要课题。就我院而言，素质教育如何进一步拓展，我认为可以从四个方面入手：

一、进一步深化“123 素质工程”及“素质教育拓展工程”，通过“高素质、高目标成才导向计划”，重点引导学生在政治思想、专业学习、高学历追求（考研）、过级（英语、计算机）、取证（律师证、会计师证）、书法和艺术、口才、科研及其成果转化能力、文学写作、文体竞技等方面展其所长、弘扬个性，实现高素质、高目标成才。

二、改革奖学金发放办法，启动学风建设新的动力机制。重奖在考研、英语、计算机专业与以及国家级、省级比赛中有突出表现的学生，调动广大学生的学习、创造热情，形成“人人争先、事事争优”的良好学风。

三、实施学生工作目标管理量化考核评估体系。实行“学生教育与管理制度建设、大学生行为规范、日常学生管理及教育活

动评比”项目积分制，引导学生工作全面步入规范化。

四、建立学生高素质、高目标成才导向教育基地，以学生个性教育为重点，引导、扶持、建设、发展学生社团，并组织丰富多彩的文化建设活动，加强学生个性、特长、能力的培养；举办各类学术讲座、学术报告、学术交流活动，营造浓厚的校园艺术和科研氛围；着力建设好大学生艺术团，扶持乐队、舞蹈队、合唱队、模特表演队，坚持健康向上的文化方向，配合专业教育，引导学生成才。

加强和改进大学生思想政治 工作的两个关键

(2005年4月26日)

一、深入做好大学生的思想政治工作 必须树立三个新的观念

一是以德为先的教育观。以德为先的教育观，就是要按照社会主义大学的办学方针和培养目标，在教育中突出以德为首，以德为灵魂，以德为核心。我们不能重智轻德，我们培养的学生要德、智、体全面发展。我们培养的学生不能够只有文化没有教养，只有智商没有情商，只有青春没有热血。因此，我们育人的角度必须从单纯的知识教育和技能传授推进到全面的素质的提高。加强学生思想政治工作，不仅仅是哪一个人或者是哪部分人的事，而是我们全校教职员工、各个系统、各个部门的共同的责任。我们每个人都要站在这样一个高度来对待自己的工作，那就是：教师不仅仅是一个教书匠；而是教书育人者，干部不仅仅是一个管理者，而是管理育人者；工人也不仅仅是一个服务者，而是一个服务育人者。教书育人、管理育人、服务育人，育人职责，人人有责。这就是我们必须树立的以德为先的教育观。

二是以人为本的德育观。人是教育的中心，也是教育的目的；是教育的出发点，也是教育的归宿；是教育的基础，也是教育的根本。我想强调两点：一是，在学生的思想政治工作中，我们要最大限度地尊重人、开发人、激励人，要开发学生的积极性，调动他们的主动性，培养他们的创造性。二是，要充分发挥学生的自主性和互动性，让他们能够自我设计、自我完善、自我超越、互相关怀、互相促进、互相激励。在学生思想政治工作中，以人为本就是要注意这两方面作用的发挥。

三是注重个性的人才观。我们传统的学生思想政治工作强调学生应该整齐划一，强调千篇一律，强调千人一面。新的形势，要求我们在统一规范学生行为的前提下，注重、发挥和弘扬学生的个性，让他们尽可能的发挥其优势、其特长。在尊重学生个性方面，一是要充分利用学生的个人兴趣、爱好和特长，通过组织激发他们兴趣、爱好和特长的活动，陶冶他们的情操。二是要积极鼓励学生的创新精神，实施创新教育，在教学实践中提高学生的创新意识和创新能力。三是要努力发掘学生的个人天赋，扬长避短，在其施展才华的过程中增强社会责任感和历史使命感。四是要大力提倡学生勤学好问的精神，引导他们不断地提出问题、探讨问题、解决问题，在这个过程中，培养学生的科学精神和无畏性格。在学生教育和管理中，你卡得越死，学生越反感，你片面地强调一致，学生越消极，要保护他们个性化的棱角，不要把他们都打磨成河床上的鹅卵石。因此，我们应该提倡学生敢于提出不同意见，提倡他们思考方方面面的问题。在这方面，我们的教育和国外一些发达国家的教育就有些不同。打个比方，在培养小孩方面，我们的小孩放学回来，我们问考了多少分，而人家问

的是今天向老师提了几个问题。教育的方式不同，使培养出来的学生也截然不同，我们只考虑孩子的分数和奖励，而美国家长却关心的是学生的独立思考能力。所以，在学生个性化培养方面，我们应该提倡学生向老师提问题，要欢迎他们提学习上的问题、管理上的问题、生活上的问题，引导他们思考、探索和创造，这样才能充分发展他们的个性。

二、深入做好大学生思想政治工作，必须做到“三个有情”

第一，对学生工作要有热情。有热情，我们才能把工作做好，做好任何一件事情，首先要热爱它，有热爱才有热情。热爱是最好的老师，对待工作，对待一件事情，如果本身就不热爱，怎么可以把这个工作，把这件事情办好呢？所以说，热情是办好一切事情的基础。我们从事学生工作的同志也好，或者我们从事教书育人、管理育人和服务育人的同志也好，首先对育人要有热情，只有有了热情才有了责任，才有了工作的劲头，才会用心去关心学生、培养学生，才会创造性地去开展工作。因此，大家在学生思想政治工作中一定要充满热情。另一方面，我们的各级领导，包括我这个校长，对学生工作，除了要充满热情外，更应充分保护做学生工作的同志们的工作热情，使他们的工作热情能长久的坚持下去、弘扬下去、保持下去。要对学生工作的同志们多关注、多关心、多关怀，解决好他们的实际困难，解除好他们的后顾之忧。

第二，对学生一定要有感情。也就是大家常说的要有爱心。大学生都是有血有肉的，他们有思想、有感情、有尊严，我们想做好思想政治工作，就要多关心他们、爱护他们、尊重他们，让每一个学生都受到民主、平等的对待，要注意保护他们的自尊

心，不要伤害他们的人格；要把他们当作朋友，不要把他们在教育的对立面；要促进思想上的沟通和行为上的互动，不要造成一种我说你做的单向流程的僵局；要多些引导，多些沟通，多些说服，多些交心，多些排忧解难，多些办实事，多些办好事，少些空话，少些大话，少些打压，少些训斥，少些冷漠。有了这样的感情基础，我们无论对学生怎样严格地要求、严肃地教育，他们都会体会到一种深层次的关心。所以说严格、友爱、关心并不矛盾。我们从事学生工作，今后一定要注意和学生多沟通，和学生多交朋友，只有和学生的感情深了，我们的思想工作才能入心入脑，我们思想政治工作的效果才能提高一个层次。

第三，对学生工作要有激情。我们现在处在一个思想变革的时期，面对的是一批有青春、有激情、有活力的大学生。他们的情绪容易调动，他们的活力容易激发，他们的才情容易飞扬，因此，我们要善于运用他们的长处和特点，通过发挥他们的特长把工作做好。其重要手段就是要善于用我们的激情去激发他们的活力，点燃他们的青春。一是用我们的学识才华和与时俱进的激情以及人格魅力去感染他们。事实就是这样，学生觉得一个老师学识强、人格魅力高，就会佩服，就会尊重，就会效仿，如果老师某些方面不行，讲的再多再好，学生也不会听，不会接受。同样的话不同的人说出来，效果就会不一样，这个非常的重要，所以我们应该注重自身素质的培养和锻造，发挥“德高为师，身正为范”的影响力。二是用我们教学、管理、服务的工作激情和育人质量去鼓舞他们。比如老师书教好了，质量上去了，就能更好的鼓舞学生，后勤服务人员把困难解决了，工作做细了，就能更好地融洽学生。所以无论是教书、管理还是服务，都要充满激情，

并且通过工作促进学校的快速发展，以此去鼓舞学生。三是用我们的生活激情和榜样作用去激发他们。学生的活动我们能支持的要尽量支持，能参加的尽量参加，要在与民同乐中率先垂范，和学生一起品味生活、分享生活、创造生活。

高校思想政治工作要突出“四个坚持”

(2001年5月17日)

一、坚持“党要管党”的方针，突出组织建设的重要作用。一是要建立和健全基层党组织思想、组织和制度建设办法，各总支、直属支部和各党支部都要配齐专职书记及总支或支部成员，保证领导班子成员到位；二是要明确各党总支、直属党支部的职责，理顺总支与行政的关系，三是要建立总支书记、中层干部工作会议制度。定期召开各单位党政主要负责人会议，就重大事宜、重要工作，尤其是党的建设工作进行总结和部署；四是要加强青年教师的政治素质培养，特别是对高学历、高职称的青年教师政治上的成长问题，要建立起院级领导对应联系办法和各总支书记责任制办法。

二、坚持“以德治国”方针，突出思想建设的重要作用。一是在广大党员、入党积极分子中开展“党课”教育；二是在广大师生中开展“师德”教育、“公德”教育活动；三是在学生中开展“学风建设”活动，针对学风建设上存在的问题，提出具体的解决措施；四是开展丰富多彩的校园文化活动和评优评先活动，营造氛围，净化环境。

三、坚持“从严治党”的方针，突出干部队伍建设的重要作用。举行“中层干部培训班”；健全《党风廉政建设责任制办法》；制定《稳定工作责任制和责任追究制》；落实中层干部工作考核制度。

四、坚持“思想政治工作一刻也不能放松”的方针，突出思想政治工作的重要作用。一是要不断更新思想政治工作的内容，不断树立思想政治工作和精神文明建设的新观念；二是建立思想政治工作评估与考核体系，完善思想政治工作责任目标，健全了思想政治工作网络；三是开展灵活多样的党建和思想政治工作研讨活动；四是加强校风建设，明确教风、学风、机关工作作风建设的目标、思路、原则、措施和要求，使思想政治工作有章可循、有据可依、有案可从。

毕业生就业要妥善处理好“三个关系”

(1993年7月15日)

一是理想与现实的关系

期望值过高，而现实却难以满足，这常常成为毕业生就业的突出矛盾。

当前，毕业生就业观念有一个普遍的问题，那就是个人志愿是追求“大”：大城市、大公司、大机关。追求“富”：工资高、效益好、待遇高。但社会需求不是这样，大单位、大城市人才多，往往不能发挥作用，而小单位、基层单位需求量大，往往使大学生能大有用武之地。一个人的价值大小，不在于他是否去大城市、大公司、大机关，而在于在自己的岗位上创造的价值大小。所以考虑这些问题时，应该是：立志到基层去建功立业。从基层做起，前途无量。

二是专业对口与不对口的关系

在处理这个问题时，有的同学是：宁可改行也要到好地方、好单位，“宁要大城市的户口，不要基层的专业对口”。有的同学过分强调狭义的专业对口，结果找不到完全的对口。

这就要求毕业生正确对待职业的选择，明确自己人生奋斗的目标，分析自己的情况，作出明智的选择。

三是追求物质享受与精神享受的关系

幸福和满足总是来自物质和精神两个方面，一个人没有正确的人生目的，失掉了健康的精神生活，即使拥有丰富的物质财富，也不能得到真正的幸福。有金钱，却没有健康的精神支柱，物质就可能成为培植贪欲，产生伪善和欺骗的土壤。赚钱的途径有很多，如果是仅仅为了钱，又何必一定要上大学呢？一个学生考入大学，得到接受高等教育的权利时，国家同时要求其履行为国家服务的义务。毕业生不应该把选择职业仅仅看成是个人的事情，而有责任服从国家的安排，到国家所需要的地方去工作。

刍议研究生成才的基本要求

(2004年9月18日)

如果说本科教育正在逐步向大众化过渡的话，那么研究生教育今天仍然属于一种“精英教育”。作为人才中的精英，要承载起这样一种历史责任，必须学会“尊师、厚德、笃学、创新”。

尊师方能受道，受道方可成才。与本科教育相比，研究生教育的一个最大特点就是实行“导师制”，研究生走进学校，就有了自己固定的导师。导师都是“闻道在先，业术有专”的专家、教授、学者，是学校教师队伍中的精华，他们不仅通过“传道、授业、解惑”促进学生的成长与成才，更重要的是他们在政治思想、道德品质和学识风范上为人师表、率先垂范，以人格的魅力塑造学生的人格品质。办好研究生教育的关键是“导师”，完成研究生学业的关键也是导师，导师和研究生的关系既是师徒，更是朋友。因此研究生只有服从导师、尊重导师，才能做到和谐融洽、教学相长，才会成为导师学术生命的扩展与延续，才能站在导师的肩膀上，看得更高，走得更远。

德者才之主，才者德之奴，意思是说高尚的品德是一个人一生事业的基础。研究生作为一种高层次人才，要把培植优良的道

德品质放在重要的位置。通过多年的学习与实践，在具备了较高的文化水平、扎实的基础知识和独立的思考能力的基础上，要把“修身”作为一辈子的事情，正如清华大学的校训所说，厚德才能载物。因此，在学习和生活中，研究生必须注重个性修养，培养优良品质，树立正确的世界观、价值观、人生观，并把它内化成自身的道德规范和行为准则，尤其是要以理性的精神和批判的思维对待学术研究，杜绝学术腐败，追求真知灼见，以对民族、国家、社会负责的态度从事学习与研究。只有建立了这样的人格精神和学术品质，才能成为一个高尚的人，一个纯粹的人，一个脱离低级趣味的人，一个有益于人民的人。

“笃学多思”，是成才的制胜法宝。所谓“笃学”，就是要老老实实地学、全心全意地学、精益求精地学。只有热爱学习、专心学习，才能“遍览已知求未知”，只有用心学习、勤奋学习，才能“受道于师而高于师”。笃学，最重要的是要学会学习，作为一名研究生，必须对自己的学习方式与方法进行重大调整，要从过去那种“巩固知识结构、钻研理论内涵”转变到以培养创造精神和创新能力上来，从“学习为重、成才为重”转变到“科研与学习并重，成果与成才并重”上来。要以严谨的治学态度向前人学、向书本学、向导师学、向同事学、向社会学，只有建立一种立体的学习方式，才能真正做好学问，炼出真知。

创新，是人类最为宝贵的品质。人生没有创新就不能进步，社会没有创新就不能发展，继承与创新是高层次人才之成长之路。攻读研究生的年龄正是最富创造力的年龄，这种年龄优势为创新能力的形成奠定了坚实基础。创新，就是要培养追求真理、务实科学的理性精神，寻根究底、孜孜以求的探索精神，实事求是

是、独立思考的批判精神，探求未知、勇于开拓的创造精神，以开放的思维面对社会，以创新的胆识成就未来。没有创新，就不能成其为“研究”，缺乏创新能力和创新成果，就不能成其为“研究生”。

加强公德教育 提高学生素质

(1996年5月14日)

一、公德教育有着深远的意义

第一，进行公德教育是社会的需要。高校实行并轨后，分配制度也在进行改革，大学生将面临自主择业。社会对大学生的要求越来越高，不但要有过硬的专业知识，而且要有较高的道德修养。复合型人才一定要具备综合素质，道德就是其中一个重要方面。第二，进行公德教育是时代的需要。大学生正处于新旧世纪交替年代，大学生作为跨世纪人才，将是社会主义事业的接班人，没有较高的政治素质和理论修养就不能担当起历史赋予的重任。第三，进行公德教育是大学生自身成才的需要。当前，大学生在公德意识方面主流是好的，但是也有少数大学生思想道德低下，认为道德是小事一桩，把自己与社会上的一般青年混为一谈，没有意识到大学生是青年中的优秀分子。要成才就必须加强道德修养。第四，进行公德教育是学校教育改革的需要。公德教育是校风学风建设的一部分，一所高校要创造一流校风，就必须抓好公德教育。

二、影响大学生公德行为的主要原因

第一，社会原因。社会不良的风气对大学生的意识形成产生了一些消极的影响，导致消极的行为。第二，学校原因。在高校，重智轻德的现象严重，学校只注重应试教育，忽视学生全面素质的培养。第三，家庭环境影响。一个好的家庭能培养出有礼貌有修养的人，反之，则对学生的成长造成消极影响。

三、公德教育的方法与措施

第一，进行公德教育要面向 21 世纪，从新的人才培养模式、培养体制入手，把它融到对大学生综合素质的培养上来，从应试教育向素质教育转变。第二，在大学生中形成高品位、高层次的文化氛围和精神风貌，通过文明课堂建设和文明寝室建设，通过“五讲”活动，扎实解决问题。第三，进行公德教育要从我做起，从小事做起。不要看不起小事，通过养成教育，明确哪些该做，哪些不该做，加强修养，从而实现自我教育，在实际中提高公德意识。

加强实践教学 推动创新教育

高教改革和发展的大好形势，给高校带来了前所未有的机遇、挑战与压力，其中最为重要的，就是在招生规模迅速扩大的情况下，如何坚持高等教育的根本点，确保教学质量和人才培养质量，真正实现“大视野、宽领域、高质量、强素质”的培养目标。近年来，我院不断加强实践教学的改革与探索，把素质教育作为人才培养的根本点，把实践教学作为理论与实际、知识与能力的融合点，从实验、实习、实践环节上全面培养学生的创新意识、创业能力、创造精神，在大幅度扩招的形势下确保了教学质量和人才培养质量的不断提高。

一、创新实践体系，定准人才培养基调

我院根据学科特征及市场需要，从1998年起对人才培养模式，尤其是面向21世纪的人才培养规格进行了研究和探索，把人才培养目标定格为：“专业基础扎实、知识结构宽厚、动手能力强、综合素质高且具有创新意识、创业能力和创造精神的现代型、复合型人才。”为促进学生培养从知识型向能力型、从专业型向素质型、从适应型向创造型的转变，我院首先从实践教学改革入手，通过调整与重组，构建了“三个四”实践教学体系。

（一）实践（实验、实习）教学内容上的“四个着重”

一是着重实践教学的“全程化”。我院根据办学指导思想和各学科、专业的培养目标，在新修订的教学计划中，系统、规范、科学地设置了大学四年“全程化”实践方案。大学一年级为基础实验训练阶段，二年级为专业基础或专业技术基础实验训练阶段，三年级为综合能力训练阶段，四年级为专题设计性实验阶段。学生从进校开始，必须接受由易到难、由简到繁、由浅入深的实践训练，坚持理论联系实际，坚持科学训练，全程培养探索未知、创造求新的能力。

二是着重实践教学的“工程化”，在实验内容的安排上已不再根据教本的实验案例进行“验证”性实验，而是更多地将工程技术、工程概念渗透到实验内容中，通过导入多媒体和计算机辅助手段，使学生掌握工程技术的系统思维方法。如以包装材料的研制、开发为题，学生不再停留在对现有包装材料的检测与论证基础上，而是通过走访包装企业、调查市场需求，自行从事原料配制、产品设计、工程制作（改造）、质量检测和实际应用，从而激发学生的想像力和创造力。

三是着重实践教学的“多样化”。除正常的课程实习和毕业实习（设计）外，我院积极引导学生开辟实践渠道，增加实践机会，如文科各专业普遍增加了学年实习、市场调查、模拟析案、课程论文等实践环节，理科类专业设置了“实践教学周”，另外对全院学生还安排了假期社会调查、“文化、卫生、科技”三下乡、第二课堂社会实践、课外学术、科技、兴趣小组等，使实践教学更具灵活性、趣味性、多样性。

四是着重实践教学的“多元化”。为拓宽理论基础，改造传统教学内容，构造新的内容和体系，我院现行的实验教学已由单

一性向综合性发展，由相对独立到学科融合发展，采取了“点、线、面、体”相结合的实践教学体系，所谓“点”是指学生针对某一知识点完成作业、实验或实习；“线”是针对某一课程开展综合练习和实践训练；“面”是把若干知识点或学科间的知识模块互相结合进行课程实习或设计；“体”是针对学科体系或专业结构开展高层次的毕业实践、毕业设计。

（二）实践（实验、实习）教学程序上的“四个层次”

在对实践内容进行体系整合的基础上，按照强化创新人才培养要求，我院构建了包含如下四个层次的实践教学新体系：

1. 基本技能培养层次。目标是让学生了解基本实验理论、数据处理知识、实验规范、实验方法、学会常规实验仪器（包括计算机）与装置的使用，编写实验报告，熟悉典范实验的原理、方法及实验过程。

2. 综合能力培养层次。目标是培养学生运用理论知识和工程观念分析问题和解决问题的能力。其实践教学方法是采取边学习、边实验、边跟班生产的方式让学生接受考验和锻炼。如以我院与中山张家边企业集团在中山联合创办的株洲工学院中山包装学院为基地，将包装设计、包装工程、印刷工程专业的第四学年的教学及毕业设计全部放在基地进行。

3. 设计能力培养层次。这是一个只在教师间接指导下的学生自我设计“工程”技术项目实验方案的实践教学层次。目的在于通过设计性实验，让学生独立完成从查找资料、设计工艺流程、拟定实验方案，直至设计编写实验报告的全过程。培养学生“工程”设计、制作和组织管理等方面的创新能力。

4. 研究能力培养层次。这是一个在本科教学阶段最高层次的

实践教学层次。其实践教学内容来源于科学研究和产品开发等科技开发课题。主要面向优秀学生，以课题小组的形式实施。目的是使学生初步掌握科学研究方法，学会设计、编写科研报告和有关论证报告，为将来从事科学研究打下基础。

（三）实践（实验、实习）教学形式上的“四个转变”

一是模拟型向实战型转变。在学生实验、实习、实践中，已经不再停留在模拟教材上的某一实验或消化某一知识点，而是把书本知识与生产实际紧密结合，在符合课程实验和毕业设计的前提下，从现实应用中提取素材，从创新成果中汲取题材，课题直接与市场接轨，直接进入企业的横向项目，以实际课题进行真刀真枪的演练。如我院包装设计专业课程设计大部分针对全国各类设计大奖赛，与全国性的专业评比、大型展览紧密结合；毕业设计50%~70%的课题都是由企业提出课题，学生导入创新思维，使设计变成产品，并广泛为企业采纳和应用。

二是限制型向自主型转变。过去课程实习或毕业设计，都是由指导老师提出课题，学生在画定的框框中根据指导老师的要求按部就班完成，其创造力和自主精神受到了很大制约。现在，我院彻底改变了这一模式，采取“学生自主选题”和“学生选择指导老师”的办法。“学生自主选题”是指学生直接深入企业、深入市场，发现新问题，提出新方案，从事新发明，解决新课题；“学生自主选择指导老师”是指先由指导老师对手中的课题进行演讲，明确课题的要求、步骤、目的及对学生能力培养所产生的影响，由学生选择课题和指导老师。

三是验证型向创造型转变。验证型实践的目的在于求证“已有”，创造型实践的目的在于探求“未知”。因此，我院的实践教

学安排，强调学生创造力的充分发挥，如电气工程系的“电子制作课程”，都是由学生自己提出方案、提出要求、开具仪器原件清单、自己进行制作设计。我院的电气类、机械类的实验室大都是创新型实验室，学生可以最大限度地发挥自己的想像力和创造力，在实验室完成“堆积木式”的各类设计，真正体现了“不怕做不到，只怕想不到”的创造性思维。

四是单一型向综合型转变。我院的实践教学注重学生综合能力的培养，在一级学科的基础上，培养学生广泛和多层次的适应性，如包装设计专业同时安排了包装材料、包装技术、印刷技术、包装过程自动化等相关学科的实验和教学实践，包装类学科强调“艺术与技术的结合”，非包装类专业渗透包装学科的实践教学内容。

二、创新实践手段，打牢人才培养基础

为满足办学规模的需要，提高教学质量和人才培养规格，我院近年来下大力气加强实验室建设，改革实验室管理，并以此推动创新教育的开展。

（一）开辟多种渠道，改善实验室条件

为逐步改善实验室条件，满足教学、生产、科研需要，开辟了多种渠道：一是学院加大投入，建立专业性实验室，从1999年开始，每年投入1000万元添置实验仪器设备，建起了高档次、高规格的创新性实验室，目前，我院的实验设备和实验条件均达到了省内高校的先进水平。二是寻求社会支持，建立特色化实验室，如广东中山张家边企业集团捐赠多色凹印机等多台（套）印刷设备，建起了能突出我院包装特色的印刷实验室；日本 Comnet

株式会社捐赠价值 8 万美元的包装容器设计软件及设备，建立起包装 CAD 实验室；中国包装总公司投资建立起“包装新材料与技术”部级重点实验室。三是自行开发设计，建立示范性实验室。如包装机械实验室的仪器设备由杨福馨教授等人自行开发：建于广东肇庆的“绿色包装材料实验室”的生产线、新型绿色包装材料由郝喜海教授研制；建于校内的“激光全息生产设备与技术系统”由谢勇博士自行研制。

（二）打破“三封闭”模式，改革实验室管理

一是打破以系（教研室）为单位设立实验室的模式，实行校内实验资源的整合。将公共基础课与专业基础课按课程体系组建院、系统一管理的实验中心，实现实验资源共享。目前已经组建的实验中心有：物理实验中心、力学实验中心、机械实验中心、电工电子实验中心、计算机网络中心、包装实验中心。

二是打破按教学计划安排实验时间的模式，实行实验室开放。如电气类的控制实验室、检测实验室、EDA 实验室、UG 实验室；机械类的创新实验室、快速成型实验室都全天候向学生开放。学生有好的思路、好的设计，随时可以进入实验室在教师指导下进行实验和研究，为学生创新能力的培养提供了自由的空间。

三是打破科研实验室只向教师开放的模式，实行科研导师制。学生不仅可以根据自己的设计意图，利用科研实验室的现代化设备和实验手段，自主完成设计与研发，同时也可直接参与科研实验室的课题，在项目主持人的指导下，撰写可行性论证报告、设计科研方案、绘制工艺流程、解决技术难题，从事各种研究性实验，我院现有包装经济、包装工程、印刷工程、包装新材

料与技术、包装设计与技术、包装机械设计技术、包装工程设计、服装设计、自动化等 12 个科研院所，这些科研院所都向学生进行开放。

三、创新实践模式，夯实人才培养基地

创新人才培养首先必须具备创新环境、创新条件、创新基地。我院十分重视学生实践创新基地的建设，通过“多元化”格局建立起立体的实践基地。

（一）加强实践基地建设，构筑创新人才培养平台

校内研究型基地。从 1998 年起，我院相继建立了水性油墨研究开发基地、激光全息技术及设备试验基地、机械自动除垢清洗实验基地、水环保处理研究基地、水溶性薄膜生产基地、彩色制版中心、包装设计专业中心等 8 个校内实践基地，这些基地在科研开发中，始终坚持以科研带动教学，以教学促进科研的原则，所有课题和项目都吸纳学生参与研究，使基地既成为学生实践基地，同时也成为学生科研舞台。机械系 2000 届毕业生中，有 48% 都直接参与了基地的科研课题。为鼓励学生科研，我院还在学生中设立科技创新奖、科研启动金，出台学生科研奖励办法，对发表作品、竞赛获奖、创新成果给予一定额度的支持和奖励。

校外实习型基地。近年来，我院与 50 余家企事业单位签订了校外实习型基地建设协议，已形成长期稳固的实习基地 50 余个，较好地完成了诸如认识实习、生产实习、毕业实习（设计）等实践性教学任务。如株洲冶炼厂、南方动力机械公司、田心电力机车厂、长沙金沙利集团、长沙金鑫科技、湘利软包装公司、

湖南运达集团及上海、福建、广东等沿海大中型企业都建起了我院学生实习基地并正式挂牌，这些基地通过接纳我院学生实习，一方面为学生成才提供了良好的实践机会和实践条件，另一方面为企业成长储备了人才，创新了技术，真正实现了学校利益最大化和企业效益最大化的有机结合。

产学研结合紧密型基地。2000年9月我院率先与广东张家边企业集团、中国包装印刷生产基地、中国包装技术研究所创办了“株洲工学院中山包装学院”，利用企业的设备、技术优势和学院的人才、科技优势，加强产学研结合，构筑起学生实践创新的平台。2000—2001年，我院从包装设计、包装工程、印刷工程专业选派了450名四年级学生在该基地进行为期一年的学习和实践，动手能力、操作能力、实践能力、创新能力得到全面加强。《中国包装报》、《南方日报》、《湖南日报》、湖南卫视、中央电视台等众多新闻传媒都以大量篇幅对这一创新举措及取得的成果进行了相关报道。2000年11月，教育部在湖北三峡召开全国大学生生产实习与社会实践基地建设会议，我院作为与会65所高校的5所典型之一登台发言，今年7月，湖南省大学院（校）长赴粤教育考察团到该基地考察，并给予高度评价。

（二）加强实践教学探索，构筑创新人才培养模式

我院把“中山包装学院”作为创新人才培养的试验田，通过“3+1”教学模式，在企业、学校、学生之间架起人才培养的新桥梁，使该基地具备了四大功能：

教师教学实践基地。广东中山张家边企业集团是一家大型综合性企业，现有各种企业近百家，年工业产值逾90亿元，其中尤以包装印刷企业最为突出，该企业集团也是中国包装科学技术

研究所和中国包装印刷生产基地的所在地，有世界一流的设备、技术和产品，是我国包装行业的知名企业，我们利用这一优势，加强教学方法、教学手段的改革，并实现了三个方面的突破：一是教师的备课过程突出直观性。凡上课教师必须提前两个月到达中山，通过接触先进生产设备和工艺，了解设备性能，掌握生产流程，熟悉工艺操作，解决好备课中“理论与实践脱节”的“空对空现象”，杜绝“照本宣科、陈旧老套、空洞无物”的教学行为。2000年暑假，赴中山上课的10名专业教师通过这一备课方式的改革，全部自编了补充教材，对张家边企业集团拥有的具有国际一流水平的包装印刷生产设备和工艺进行熟稔的了解和操作，在教学中深受学生欢迎。二是教学方法突出现场性。中山包装学院实行的教学方法为课堂教学+现场参观+技术讲解+动手操作。教师在教学中完全可以根据教学内容的需要，采取现场教学的方法，充分发挥企业生产设备的可操作优势，使理论与实践紧密相连，使动脑与动手在第一时间内同时完成，大大提高了教学质量和学生对理论知识的消化能力。三是学科信息突出前沿性。由于中山张家边企业集团是全国最大的包装印刷生产基地，新设备、新工艺、新技术、新动态、新产品都可在第一时间内接触，全国乃至亚洲的诸多包装印刷博览会、研讨会、学术交流都在这里举行，教师在备课和教学过程中，能够及时了解学科的前沿信息并传达给学生，使学生的知识结构得到及时的补充和完善。

学生实践创新基地。中山包装学院实行“3+1”教学模式，不是学制上的简单分割和课堂的简单搬家，我们采取的办法是：大学1至三年级，主要在院本部完成基础课、专业基础课学习，

第四学年的教学和生产实习、毕业设计在中山完成。为强化素质教育，在教学和实践中实行了四大举措：一是专家进入课堂授课。张家边企业集团在国外有很多家分公司，与国际包装界有着广泛的联系与合作，因此，在中山包装学院的教学通过邀请境外专家讲学成为学生培养的重要途径。一年来，已有加拿大、美国、香港、台湾等国家和地区的包装企业来此进行学术交流，有100多名包装印刷企业专家到校访问交流，组织学生参与和举办包装印刷国际学术研讨会、欧共体包装废料国际研讨会、中国加入WTO学术讲座、中国包装战略分析学术报告会等学术型活动10余次，大大拓宽了学生视野，促进了能力培养。张家边企业集团拥有一些高学历，并有过国外留学经历的高级专门人才，中山包装学院现已聘请了十几位这样的管理、技术、生产、营销、设计专家担任兼职教师。二是学生进入企业实践。中山包装学院与中山、珠海、东莞、深圳近40多家包装印刷知名企业建立了教育科研合作关系，如：参加了中山包装印刷协会、小榄镇包装印刷分会；与企业共同组建了“红方包装印刷设计中心”；共同设计、制作、出版《中山包装印刷信息》；与中山市印协成员单位共同举办包设学生课程设计作品展等活动，这些教育科研协作方式吸引了青年学生积极参与、大胆创新，把“所学”转化为“所用”。三是课程实习直接深入工厂。中山张家边企业集团的所有企业都是中山包装学院学生的实习基地，其中有10余家大型的设计、包装、印刷企业，承担了学生的主要课程实习任务。四是毕业设计（实习）实行对口责任制。在制定各专业学生的毕业设计（实习）计划、拟定毕业设计课题时，都邀请相关企业的生产厂长、技术人员、管理人员、生产组（班）长参与，在学生实习

前，由张家边按学生专业情况安排对口的企业作为实习场地，各企业主管生产的厂长为实习责任人，技术人员兼学生实习指导老师，并按企业的生产要求，制定“工作日”形式的实习计划，企业的生产厂长和技术人员与我院实习指导老师对每个学生的实习情况进行跟踪指导和成效评定，极大地保证了学生的实习质量。中山张家边企业集团各企业在为我院学生提供教学和实践场地的同时，还想方设法提供各种有利条件，如安排专用实习车；为实习学生发放工作服；向学生免费提供餐食、发放补贴。

企业人才培养基地。为支持中山张家边企业集团的发展，密切企校协作关系，我院为张家边企业集团在职职工提供继续教育，已从企业中招收成人教育学生 280 余名，通过了成人高考，这些人才经继续教育后将大大改善企业员工的知识、学历结构。为张家边企业集团下属企业鸿兴公司举办两期专业技术培训班，利用我院的师资、人才和技术优势，提高企业员工的整体素质。优先分配近 20 名毕业生到张家边企业集团所属企业就业，其中有 10 名是通过实习被企业相中作为后备干部培养的。

产学研结合示范基地。中山张家边企业集团近两年已投资近 400 万元为中山包装学院改善基本办学条件，建起了教学楼、学生宿舍、教工宿舍、运动场、学生活动中心、购置实习用车等；捐赠院本部教学仪器设备、实习用车等；设立了 30 万元/年的奖教奖学金；帮助学院设立了香港办事处。而我院也通过产学研相结合的方式，推动企业的壮大和发展，如为中国包装技术研究所提供 10 名博士、教授担任兼职研究员；为企业进行技术改造和革新，帮助企业制定相关的管理规章制度和生产工艺流程，有近 20 项技术革新成果被企业采用；与企业合作完成省部级科技成果

鉴定3项，在研项目8项；帮助企业联系合作项目12项，扩展国内、国际市场。

加强实践教学，推动创新教育，是我院教学工作的核心和根本，过去在这方面我们做了不少的工作，取得了一些突破，尤其是在实践创新基地的建设上进行了有益的探索，使学生的知识结构和综合素质得到了较大改善和提高。2001年，本科毕业生就业一次到位率达到了95.8%，赴中山包装学院学习的学生平均就业供需比例达到了1:5，创新教育取得了阶段性成果，引起了社会的广泛关注。今后，我院仍将加强这一工作的研究，不断完善、深化各项措施，通过“创新教育观念推动教育创新”，为社会培养更多优秀人才。

创建稳定的教学实践创新基地

(2000年11月)

为贯彻《中共中央国务院关于深化教育改革，全面推进素质教育的决定》的精神，实现教育的三个面向，提高大学生的社会实践能力，今年4月，我院和广东张家边企业集团、中国包装印刷生产基地、中国包装技术研究所共同创建株洲工学院中山包装学院。这是我院在新形势下为适合大学生培养特点和市场经济对人才需求标准而创立的一个教学点，是学生素质教育和教育实习的一块实验田，创办不到半年，已引起社会的较大兴趣，引起师生的广泛关注。《中国包装报》是这样评价的：“这是中国包装系统唯一高校和中国包装工业重点基地强强合作的产物，是我国包装系统第一个产学研结合体。”《中山日报》在头版头条称：“中山从此有了自己的包装学院。”

一、抓住包装特色这一结合点，探索产学研结合新模式

我院原隶属于中国包装总公司，2000年高校体制改革后，实行以湖南省管理为主，中国包装总公司、中国包装技术协会共建的新体制，是全国唯一从事包装教育的高等学府。中国包装技术培训中心、中国包装总公司包装设计专业技术中心、中国包装总

公司新材料与技术重点实验室、中国包装技术协会教育委员会、全国普通高校包装工程专业教学指导分委员会都设在我院，我院以包装工程、包装设计专业为龙头，成为全国高校包装特色最突出、包装学科最健全、包装科研成果最突出的高校，有着“中国包装人才的培养摇篮”和“中国包装科研基地”的美誉。

广东中山张家边企业集团是一家大型综合性企业，现有各种企业 80 多家，年工业产值超过 90 亿元。其中尤以包装印刷产业最为突出，现有包装印刷企业近 30 家，年产值过 15 亿元，该企业集团同时也是中国包装科学技术研究所和中国包装印刷生产基地的所在地，有世界一流的设备、一流的技术、一流的产品，是我国包装行业的知名企业。

无论是张家边企业集团还是我院，过去都寻求过多种形式的校企合作，但均感实际成效不大，积极性不高，但在创办中山包装学院过程中，双方“一拍即合”，通过可行性研究，张家边企业集团首期投入近 400 万元在短时间内完善了教学设施、生活设施、服务设施，并秉着“强强合作、优势互补”的指导思想，按照“董事会领导下的院长负责制，厂校共建、产学研结合”的办学模式，于今年 9 月 4 日正式创建株洲工学院中山包装学院，并举行挂牌仪式和首届开学典礼，按董事会的规划：初期目标是把中山包装学院建设成为学生实践创新基地，包装产学研相结合的示范基地，教师教学的实践基地、企业人才的培养基地，使中山包装学院向张家边企业集团提供更多的技术支持并输送大量包装专业人才，使张家边为学生提供一个学以致用、实践创新的舞台。

这种合作的前提和基础就是联办双方共同追求的“包装特

色”。

二、抓住教学改革这一根本点,探索教学方法、教学手段新思路

中山包装学院成立后,我院首批从包装设计、包装工程、印刷工程专业的四年级本科生中挑选了160名学生赴该办学点学习,专业课老师仍由我院选派赴中山授课。但教学方法、教学手段有较大突破:一是教师的备课过程更具感性。凡上课教师必须提前两个月到达中山,并直接深入工厂、深入生产第一线,了解设备性能,掌握生产流程,熟悉工艺操作,这就较好地解决了教师备课时“理论与实践脱节”的“空对空现象”,加之张家边的生产设备处于国际一流水平,也使授课教师在教学中与包装的新技术、新动态、新产品结合得更为紧密。二是教学方法更具现场性。过去教师授课,由于客观条件的制约,理论的东西很难与实践和实际融为一体,中山包装学院创办后,教师完全可以根据教学内容的需要,采取现场教学办法,充分发挥企业生产设备的可操作优势,使理论与实践紧密相连,使动脑与动手在第一时间内同时完成,大大提高了学生的学习积极性和理论知识的消化能力,深受学生的一致欢迎。三是学生信息更具前沿性。该学院地处广东三角洲发达地区,国内外最新科技信息学生接触快。短短半年来,已有加拿大、美国、香港、台湾等国家或地区来校进行学术交流,已有100多名包装印刷企业到校访问交流,已和企业共同组建了红方包装印刷设计中心、中山包装印刷信息,主办了欧共体包装废料国际研讨会,200多名代表参加。12月份还将举办包装印刷国际学术研讨会,从而拓宽了学生的视野。四是专业教学更具专家性。张家边企业集团在国外有很多家分公司,与国

际包装界有着广泛的联系与合作，加之企业集团的几个负责人都是高学历，并有过国外留学经历，因此，在中山包装学院的教学过程中通过邀请境外专家讲学、聘请企业兼职教授讲课等办法，使专业教学更具专业性、前沿性、权威性。

三、抓住实习创新这一切入点 探索“3+1”人才培养新办法

中山包装学院的发展规划明确指出：“学院实行产学研相结合、理论与实践相结合的方针，不断提高学生的创新能力和实践能力。”创新能力和实践能力提高的一个重要途径，就是学生的课程实习和毕业实习，中山包装学院的创办，无疑为这些环节的组织实施提供了坚实的基础和巨大的舞台。

一是学生的实习实行对口责任制。由张家边按学生专业情况安排对口的企业作为实习场地，各企业主管生产的厂长为实习责任人，技术人员兼学生实习指导老师，并按包装企业的生产要求，制定了具体的实习计划和实习规程，企业还免费解决实习学生的就餐和工作服装。企业的生产厂长和技术人员与我院实习指导老师对每个学生的实习情况进行跟踪指导，极大地保证了学生的实习质量。

二是把中山包装学院作为普高本科“3+1”教学模式的实验基地。即在株洲工学院进行为期三年的理论课学习，在中山包装学院进行为期一年的基地教学和毕业实习（设计），使人才培养模式加大了实践动手能力、岗前适应能力、职业阅历培养的比重。

四、抓住素质教育这一制高点，探索复合型人才培养办法

创办中山包装学院，不仅是为了提高学生的实习创新能力，

更重要的是站在素质教育这一制高点上，使学生得到全面的锻炼和提高，使其成为既有扎实的专业功底、又有较强的市场适应性，既有较高的理论水平、又有较强的动手能力，既有熟练的操作技术、又有一定的创新能力，既有该专业学生的共性素质、又有独特的个性精神和自律文化的复合型人才。中山包装学院创办后，首批派去学习的160名本科学生，经过几个月的锻炼，我们感觉在以下几个方面有较大提高：一是自立意识和自律文化不断增强。远离校本部，他们克服了依赖思想和被动约束，而是更为自立、自制、自律；二是市场观念和价值取向不断增强。对社会、人生、市场的认知能力趋向成熟，对自身的能力、价值、目标有了较为准确的定位，过去的好高骛远、好大喜功、自大自傲的通病大大削弱；三是学习主动性和创造性不断增强。学生通过“3+1”的学习充分认识到自身的差距，认识到市场经济对人才的严格要求，认识到科技创新能力培养的重要性。因此，学习态度上由“要我学”自觉转向“我要学”，学习方法上也由“重理论、重知识”转向“重结合、重创新”，不少学生主动参与到企业的技术攻关、产品改造、包装设计和其他社会活动中，思想素质、业务素质、行为素质都得到了更好的锻炼和培养，目前，张家边企业集团的下属公司和海外分公司，广东深圳、珠海等地市已纷纷到中山包装学院选贤用能，160名毕业生基本确定了就业意向。

中山包装学院是我院教学改革、人才培养模式改革的一块“实验田”，我们的目标是要通过这一基地，推动学生实践创新能力、教师教学实践能力、企业产品开发能力、包装技术革新能力、毕业生市场竞争能力的全面提高，培植“金种子”、服务大

社会。

加强校风建设必须抓住三个关键

(2001年2月10日)

校风是学院整体风貌和内在精神的集中表现，也是社会评估和学生择校的重要依据。校风建设是一项经常性、长期性、系统性的工作，是实现高校健康、持续、稳定发展和宏伟目标及长远战略的重要保证。实施人才培养战略、深化素质教育工程、完善工作运行机制，必须抓住校风建设的三个关键：

一、教风建设

教风是学校校风的重要内容，教风建设是学校教学建设的重点。只有重视教风建设，才能适应新形势下教学工作的需要，突出教学工作的中心地位，促进教育教学质量和教学水平的提高。

(一) 教风建设的目标、思路和原则

目标：使每位教师能做到敬业爱岗、严谨治学、教书育人。

思路：坚持“统一认识，明确规范，强化制度，提高质量”的原则。规范教师行为，端正治学态度；明确教师主导地位；鼓励教书育人；严格考试管理，以考风促教风；建立教学评价体系，实施量化评价。

（二）加强教风建设的主要措施

1. 规范教师行为，端正治学态度。一是充分利用各种宣传工具，进行教风建设的广泛宣传发动，让广大教师在思想上形成共识。二是加强对广大教师的师德教育，通过理论培训、名师讲座、集中学习等形式，提高广大教师的师德意识，通过树立先进典型，广泛宣传忘我工作、无私奉献、爱岗敬业、责任心强、工作认真负责、教书育人效果突出的先进教师，从而提高教师队伍的职业道德水平。三是要制订教师教学工作规范，从教师的基本素养、任职资格、教学各环节等方面规范教师的行为，以《教师教学工作规范》为标准对教师的日常教学情况进行常规检查，以达到提高教师素质、教学水平，端正教师治学态度的目的。

2. 明确教师主导地位，鼓励教书育人。学生是教学的主体，教师在教学工作中起主导作用，教师除传授必要的基础知识外，更重要的通过启发、引导的方式来培养学生的思维、能力和创造力。明确教师的主导作用就是鼓励教师对教学的内容进行调整、优化，对教学的方法和手段进行改革。同时，教师的作用不只是传授知识，培养学生的智能，还应该在教学工作中向学生灌输做人的道理，帮助学生树立正确的人生观、世界观和价值观，这就要求教师除具备专业的知识外，还要进行理论修养。因此，在评价教师时，要将育人的成果作为一个必备的条件。

3. 严格考试管理，以考风促教风。考试，既是评价学生学业成绩的重要手段，也是衡量教师教学效果的有效方法。严格考试管理，以考风促教风，应该从如下几个方面入手：第一，考前工作。一是必须根据培养目标和教学大纲，制定各主要课程的考试大纲，使考试的命题有据可依；二是必须使命题科学化，充分利

用我院现有的计算机资源，建立主要课程的试题库，实施教考分离，便于对教师教学效果的评价。第二，考试中工作。一是要加大严格考纪的宣传力度，营造一个严肃的考试环境；二是要与学生工作部门配合，严格验明考生身份，防止学生代考现象的发生；三是要加大考试的监考力度，对监考教师实施培训，实行监考老师负责制，对监考失职的教师，以教学事故论处；四是要加强对舞弊行为的处罚力度。第三，考试后工作。一是对试卷进行密封，实施封闭式集中流水阅卷。二是要实施集中统分，杜绝教师送人情分的现象。三是考后要对试卷进行抽检，防止改卷错误和统分错误。四是考试后要进行试卷分析与成绩分析，总结考试的经验教训，为下一步改进考试工作提供资料。

4. 建立教学评价体系，实施量化评价。建立量化教学评价指标体系，对教师的教学态度、教学过程、教学手段、教学效果进行公正、客观的评价。评价的结果，能真正起到奖优促差、提高教学质量、改进教风的作用。与教学质量监控体系相配套，还要建立一套教师教学信息反馈体系，将教师的教学情况随时反馈到院、系两级教学管理部门。发挥教学督导组作用，加强教学检查，教学督导组根据教学评价指标体系对全院的教师进行随时检查，将各种教学信息如教师的出勤情况、备课情况、教学进度情况、教学过程中出现的问题等，通过信息反馈系统反馈到教务处和各系教学管理部门，各教学院系应为每个教师建立教学档案，随时将收集到的教师教学情况登记在案，以便在评比时有量化的依据。对任课教师坚持检查评比，根据教师档案和集中检查的情况，评出教师等级。对不合格的教师应坚决予以淘汰。

二、学风建设

（一）学风建设的基本目标

1. 总体目标：为坚持社会主义办学方向，全面落实党的教育方针，培养富有创新精神和实践能力的高层次复合型人才提供文明、健康、科学的思想道德条件和校园文化环境。

2. 具体目标：勤奋学习的自主意识、严谨治学的科学精神、求实创新的学术品格、团结协作的集体观念、奋发进取的精神风貌。

（二）学风建设的主要原则

1. 教师主导，以教风促学风的原则。
2. 师德为范，既教书又育人的原则。
3. 积极引导，既管理服务又育人的原则。
4. 齐抓共管，职能部门协调的原则。

（三）学风建设的主要措施

1. 加大扶持，引导学生社团组织建设，发展特色社团，扶持重点社团。

2. 严格校纪校规，重点整顿学生考风、上课、纪律，加强违纪处理。

3. 建立奖学金制度，调动学生学习积极性。

4. 开展创文明班级活动，采取激励措施，重奖考研、外语过级以及学生在文艺、体育、科技发明方面获得特别成绩者。

5. 加大理想信念和全面成才教育力度。通过“三学”活动，使政治上要求进步的学生增多，课堂纪律和考风有明显好转，学习风气日益浓厚。

（四）解决好学风建设中的综合性问题

1. 学风评价体系创新的问题。要根据教风建设中关于改革考试制度的有关措施，建立与之相配套的学风建设新机制与新办法。

2. 解决好校园周边环境问题。校内外饮食摊点、各种录像、光碟出租点以及网吧、书吧是影响学风的重要因素。

3. 学习、实践以及活动场所问题。根据学风建设的需要，为学生创造宽松的学习环境。机房的开放、图书馆阅览室的开放、有关体育活动场地开放，都要得到切实的保障。高校要为学生提供优质服务，要为学生办实事与好事。

4. 扩大学生第二课堂的问题。学生社团的高效管理与运作，是进行素质教育、塑造良好学风的有效载体；培养学生的创新意识、创业精神、市场意识、科研能力是培养高素质人才的重要方面。教务处、学生处、宣传部要多举办高质量、高水准的学术报告会、学生创业竞赛等文化含量、科技含量高的活动，鼓励、引导、支持学生社团的健康发展。

三、机关工作作风建设

（一）目标

形成“尽责、务实、勤政”的工作精神和“高效、优质、廉政”的运行机制

（二）原则

为教学、科研服务，为广大师生服务，为学校建设与发展服务。

（三）作风建设的主要措施

1. 端正会风。各类会议实行签到制和会议情况通报制，会议出勤情况为单位及个人工作作风考核的依据之一。

2. 严格考勤制度。要教育和引导机关工作人员严格遵守劳动纪律，按时上下班，尽职尽责做好工作，上班时间如需外出，应执行请假制度，对工作时间无故脱岗、溜岗、串岗、缺勤、迟到、办私事及其他违反劳动纪律现象要与考核挂钩。

3. 实施规范管理。机关各部门认真分工，做到职责到人，要制订职责分工表、办事流程表，要做到有职责、有落实、有检查，一旦发生工作不到位现象，应准确找到责任人，采取相应的处理办法。

4. 实行服务承诺制。机关各部门都要根据自己的工作性质、特点、对象、职责，落实服务承诺内容，做到有诺必践、践诺必实，要制订《服务承诺制考核办法》，把各部门的服务承诺内容汇编成册，下发到广大师生手中。

5. 实行办事首问制。广大师生或外来客人到机关各部门咨询、办事，工作人员均应热情接待、耐心解释、高效处理。凡本部门职责范围内的事情，第一接待人不得推诿和拒办，如第一接待人确无力解决，应带领来访人员找到负责该项工作的人员，并办好交接手续。不属于本部门职责范围内的事，被首问者，不能一推了事，要耐心指点、热情服务。

6. 制订工作月报。机关各部门应做好每月份的工作计划，工作计划要包含工作事项、完成时间、责任人，工作计划作为工作作风考核的重要内容。

7. 实行工作督查制。每月组织对各部门工作情况的督查活动，对月度工作计划完成情况、会议精神的落实情况进行督查，

及时通报督查情况，明确责任，提出限期整改意见。

8. 广泛联系群众，主动热情服务。机关工作人员，尤其是副处以上干部应经常到教师、学生中走访，听取群众的意见、建议、呼声，主动解决群众关心的热点、难点、焦点问题。在工作中，不推诿责任、不回避矛盾、不把矛盾上交；不以办事为由，违反有关规定收取其他费用；要坚持廉洁自律，不借职务及工作之便，从事违反《党员领导干部廉洁从政若干准则》的活动。

9. 加强部门之间的关系协调，及时进行工作联系和沟通。各部门工作凡涉及其他部门参与、借用其他部门人员、触及其他部门利益，均应事先征求意见、加强协调，尽量达成共识。

10. 机关工作人员，尤其是副处级以上干部不得利用自己的职务和工作影响，为学生考试、违纪及其他有悖于学校规定的行为走后门、拉关系、当说客、做保护人，要自觉维护好教风、学风建设。

大学新生应加强思想上的“三个转化”

(2003年9月10日)

历经十年寒窗，光荣而自豪的大学生走入大学校门的第一天，就再一次站在了人生新的起跑线上。新的环境、新的生活孕育的是新的竞争、新的挑战。现实和未来也从此赋予每一位同学新的责任、新的义务，因此，大学新生要珍惜机会、热爱生活、珍重人生，尽快实现三个方面的转化：

第一是要尽快从立志升学这个短期目标转化到立志成才这个长远目标上来。从升学的角度来说，跨入大学圣殿的都是成功者、是幸运儿，但如果学子们还一味地沉湎在这种成功的喜悦和满足中，逍遥度日、安逸求存，甚至在沾沾自喜中混日子、等文凭，那将会贻误自己成才的黄金季节，永远落后在奋进者的后面，最后终将被时代和社会所淘汰。四年的时间，对于平庸者来说，太长，但对拼搏者而言，却很短。所以，从入校第一天开始，大学新生必须立足现实、面向未来、及早规划、努力拼搏，只有这样：四年后击响的才是成功的掌声！

第二是要尽快从理想的乐园转化到现实的校园中来。有些同学也许认为，大学是自由、浪漫、温馨的人生港湾，更有甚者，

认为大学是梦幻中的完美天堂。从拿到通知书的那一刻起，他们就在设想以什么样的方式享受这四年的岁月，享受上天的恩赐和天堂的舒适生活。但事实上，大学不是九寨沟，不是迪斯尼，不是伊甸园，而是知识的殿堂、理想的熔炉、成才的摇篮、育人的基地，一切不想付出或不思进取的幻想在这里必将破灭，一切享乐主义的思想 and 行为在这里换取的将是一事无成的人生。所以，从入校开始，新生朋友最需要的就是珍惜时间、珍惜机遇、珍惜优越的条件、珍惜在校园里即将度过的每一天，只有这样，四年之后，才能无愧无悔地面对父母辛辛苦苦的栽培，面对老师勤勤恳恳的教诲，面对母校殷殷切切的关怀。

第三是要尽快从成功的优越感转化到竞争的危机感中来。能走过独木桥成为大学生的都是生活的佼佼者，都是出类拔萃的人才。因为优秀，他们曾经获得了引以为荣的成功，得到了父母的夸耀、老师的宠爱，得到了来自亲人、朋友或社会太多太多的赞誉。升入大学可能还会有一些同学依旧沉浸在这种沾沾自喜中，沉浸在“木秀于林，堆高于岸”的优越中。但是，走进大学，面对高素质的竞争者，面对人才要求日益严格的市场，面对充满挑战与竞争的时代，面对瞬息万变、成败并存的新世纪，面对对平庸者和无为者毫不留情的社会，除了拼搏，别无选择！因此，从进入大学第一天起，一定要高起点、高姿态、高标准，建立起全新的生活坐标，确定好全新的奋斗目标，树立起全新的人生态度，只有这样，在未来的每一天，才会永远优秀。

大学新生要用心思考成长 中的重大问题

(2004年9月25日)

从中学走进大学，虽然相隔只有短短的两个月时间，但这是人生的一大跨越。成为光荣而自豪的大学生，面对的是更多危机、更大竞争、更强挑战，因此，大学新生必须用心思考“理想为先、道德为上、学习为重、成才为要”这些关系一生成长的重大问题。

理想，是人生奋斗的航灯，更是发奋进取的动力，人无志不立，“志”，指的就是理想与抱负。如果说，中学时期的目标是立志升学的话，那么进入大学就已经实现了这种阶段性的理想，但这种理想的实现并不意味着一生追求的实现。从跨入大学校门的第一天，大学新生应该而且必须树立起更为远大的理想。真正成为祖国建设的可用之才、未来社会的可造之才，这决非轻而易举之事。不经一番寒彻骨，难得梅花扑鼻香，因此，新生朋友们必须立足现实、面向未来、及早规划、努力拼搏，高起点、高姿态、高要求、高标准，建立起全新的人生坐标，在未来的四年岁月里用心、用情、用功、用青春点燃理想，以理想升华青春。

道德，是人生奋斗的根基，更是一生成长的土壤。“道，心之源，德，才之主，”意思是说高尚的品德是人生事业的基础。“修身、齐家、治国、平天下”，“修身”，在圣贤先哲的词典里，永远摆在最为重要的位置。“修身”，就是要加强个性修养，培养优秀品质。大学生的优秀品质是什么？那就是必须具备一种健康心态、诚信品格、仁爱情怀、是非观念、求真作风、协作精神、敬业意识。要形成这样一种品质，决不能纸上谈兵，每个人从入校第一天起都必须从意识、行为、习惯、心理上加强培养与历练，树立起正确的道德观、世界观、价值观、人生观，并把它内化成自身的人格品质和行为准则，只有这样，才能形成与大学生身份相适应的人文精神和人格魅力，才能实现科学文化与思想修养的有机统一，实现自身价值与社会责任的有机融合，也只有这样，才会成为一个健康的人、一个纯粹的人、一个高尚的人、一个阳光的人。

学习，是人生奋斗的关键，更是实现人生价值的重要手段。走进大学校园就应该静下心来想一想，我来这里干什么？我来这里是为了什么？十年寒窗，不息耕耘，走进大学，就是要在知识的殿堂里汲取更多的知识，培养更强的能力，实现更高的追求。因此，每一位新同学一定要以学习为重，把学习作为四年大学生生活的根本任务，用心地学、勤奋地学、专心地学、创新地学，只有不断地学习，才能打下扎实的基础、构筑全新的知识结构，才能把知识内化为能力、内化为才华、内化为生存与竞争的资本。如果不牢牢掌握时代赋予的难得机遇，不好好珍惜在大学里即将度过的每一寸光阴，而是一味地沉浸在昨天成功的喜悦与满足中，逍遥度日，安逸求存，甚至在沾沾自喜中混混日子，等张文

凭，其结果只有一个，那就是最终被这个毫不留情的社会所淘汰。

成才，是人生奋斗的目标，更是学校教育的终极追求。大学聚天下英才而教，择天下英才而造。培桃育李，雕龙造凤，让第一位学子成为栋梁之才，是学校最大的心愿。尽管学校为学生成才准备了各方面的充分条件，但内因始终起着决定作用，自己没有成才的愿望，不树立成才的目标，浑浑噩噩，混日子，等文凭，学校条件再好，也是“朽木难雕”，因此，新生朋友一定要树立成才意识，加强素质培养，在老师的精心培育中获得专业的、职业的、就业的三张通行证，只有这样，才能保证未来在自己满意的职业与岗位上如鱼得水、大展宏图。

学位建设要在四个方面下工夫

(2001年2月10日)

学位建设是关系到学校未来发展的头等大事，也是高校建设的永恒主题。确保2002年我院硕士学位授予权申报成功，既能体现我院较高的教学、科研水平，又提高了办学层次，是众望所归的兴校大计。

一、加强对学位建设的投入

1. 要继续补充和改善本科教学实验条件，要提供研究生开展高水平研究工作所必需的教学和科研仪器设备。因此要继续加大实验室建设经费投入，继续重点向申报学科实验室建设倾斜，要保证用于培养研究生的主要设备到位，使重点建设的实验室达到省内高校先进水平。

2. 要重视图书资料的建设，重点保证各申报学科要求订购的主要中外专业期刊和重要图书。

3. 要确保学位建设经费开支，主要用于教授博士的引进、学位联络等差旅、接待费开支。

二、加强学科学术队伍建设

1. 配备好申报学位点的学术带头人，是学位点建设的首要任

务。各申报学科要尽快配齐本学科各研究方向的学术带头人和拟开设研究生课程的主讲教师。本学科第一学术带头人和研究方向带头人，是本学位点的旗帜和导师，在申报评审中权重系数最大，引进学术带头人的难度也最大。各学位申报点填报的学术带头人，必须争取受聘其他高校的硕士生导师。学院对各学位点学术带头人引进将采用“一点一策”的办法，给予特殊优惠政策加以解决。

2. 学院教授的数量，是学院教学、科研水平和整体实力的主要体现。2001 年要大力加强正高职称的申报工作，争取在各系列正高职务申报评审中有所突破。同时，成立教授、博士工作站，吸引“花甲教授”（指年龄在 60 岁左右，退休前后的教授）和流动的高层次人才来院做教学、科研工作。总之，通过评、引、挂、借等多种渠道，使在我院工作的教授级专业人才达到要求。

3. 加强对中青年人才的培养和使用，是我院学术梯队建设的可靠基础，是实现学院可持续发展的重大举措。学院将继续实施送培博士生和硕士生的优惠政策。要注意送培学科结构合理，保证重点学科和科研的需要，逐步造就一批学术梯队和科研团队。教育部要求高校教师中硕士研究生以上学历要达到 60% 以上，我院在设计艺术、外语、计算机等专业，也要注意培养和吸引硕士研究生。对送培人才要摸索出一套“边学边用”的方法，在用中学，在学中用，注重在教学、科研一线岗位上发挥他们的骨干作用，帮助他们早日成才。

三、加强科学研究基础

按照国务院学位委员会要求，申请新增为硕士学位授予单位

的高等学校，应有一定的科学研究基础：近五年来曾获得国家级科研奖励，以及较多的省部级科研奖励，或在国内外发表一定数量的论文，出版过一定数量的专著，或在为我国经济建设、科技教育和社会发展以及国防建设中做出较显著的成绩和贡献；目前承担有一定数量的省部级重点科研项目，或有重要价值的、较高学术水平的技术开发项目，有开展科研工作所必需的经费。

1. 我院科技工作近年来发展较快，但离申报条件尚有一定差距。要加大科技经费投入，使学院科研基金增大到 300 万元，以支持一些高水平、大课题的启动。同时要加强项目可行性论证，加快研究工作进度，加大成果转化的力度，使科技经费达到“投 1 收 3”的效果。科研基金要向申报学科和带头人倾斜，要确保达到全院高级专业技术人员三年来人年平均科研经费 2 万元以上，各申报点省部级以上在研项目 5 个以上。

2. 要狠抓科技成果鉴定和报奖。学院要获得国家级科技奖和 30 项以上省部级奖。每个学位申报点要有 5 项以上省、部级奖，其中省部级二等奖以上 2~3 项，科技项目推广的直接经济效益要达到 1000 万元以上。

3. 发表一批高水平的科研学术论文是学位建设的又一重要体现，也是专家评审的重要指标。学院将保证科技论文、专著的资金，重点支持各学位点高质量论文的发表。学院要求近 5 年发表在核心期刊以上刊物的论文达到 500 篇以上，其中进入 SCI、EI、ISTP 三大检索的论文 50 篇以上。各理工科申报学科要有 6~8 篇进入三大检索的论文上申报表，各申报学科填报的 4 名学术带头人上表论文要超过 15 篇。专著和统编教材出版仍实行去年的优惠政策，完成一部资助出版一部。

四、加强本科教学基础

良好的本科和培养质量、合理的专业设置和一定的办学规模效益，是我院研究生教育的坚实基础。要继续实施“厚基础、宽口径、重能力”的本科教学基本指导思想，转变教风、学风，使本科教学水平评估从合格向优秀靠近。教务处及各院系要进一步明确教改思路，做好全院的课程及专业建设的中长期规划；抓好教学管理及教学文件资料的整理工作，做到教学管理资料齐全；抓好教学督导工作，制定出改进教风学风，提高教学质量的具体措施；做好优秀毕业论文（设计）的汇编工作；继续抓好教改课题的立项、研究及报奖工作。力争在近年内再取得一批等级较高的省以上教学成果奖。高教研究所要认真研究新世纪、新形势下高等教育的新动态、新特点，结合我院的办学特色及学院定位研制出我院本科教育的发展规划，研制出检测教学质量的评估体系，配合教务处抓好教学质量的监测与教学质量的提高。各分院、系（包括本次未申报硕士点的院系），要抓好本院（系）的课程及专业建设的中长期规划，做好每个学期的具体教学计划，制定好提高本院（系）专业课、专业基础课、实验课教学质量及培养学生的实践能力的具体措施；研制出引导学生写好毕业论文、做好毕业设计的激励办法及汇编好本院（系）的优秀毕业论文（设计）；抓好本院（系）教改课题的立项、研究及其效益评估工作，推动本院（系）的教学改革及教学质量跨上一个新台阶。

加强实习工作管理 确保实践性教学落到实处

(2004年2月18日)

实习是教学计划中一个重要的实践性教学环节，其作用是使学生了解社会、接触生产实际，培养学生独立工作能力，获得本专业初步的生产技术和管理知识，并为后继课程教学增强感性认识。因此，加强对实习工作的组织领导和管理工作，对确保实践性教学效果至关重要。

一、加强对实习工作的组织与领导

实习是教学工作的组成部分。全院实习工作，要由主管教学的副院长领导，教务处负责全校生产实习的宏观组织管理。各院（系）作为直接组织和领导本专业实习的单位，要有一位院长（或副院长）、系主任（或副主任）负责，指导、协调、检查实习工作的落实情况，切实组织管理好本院（系）专业学生的实习工作。每年实习结束后，各院（系）要认真总结工作和组织经验交流，以推动实习工作的向前发展。各院（系）应按教学安排自行选择和落实实习单位，按学期编制实习计划。

二、精心选派指导教师和带队教师

各院（系）应选派有实践经验、责任心强的教师担任校外实习指导教师，各实习带队教师受学校委托，代表学校对在校外实习的学生负全面管理的责任。校外实习指导教师必须事先到接受单位联系，会同有关人员根据实习大纲的要求制定出切实可行的实习方案，并组织实施。指导学生校外实习是教师工作的重要组成部分，也是教师更新自身实践知识和提高实践能力的重要途径。各院（系）要加强对校外实习指导教师的管理，并采取相应的激励措施鼓励教师积极承担校外实习指导工作。对校外实习指导教师的工作情况应进行考核。

三、科学制定实习大纲等相关材料

实习性质分认识实习、生产实习、教学实习和毕业实习等几种。各院（系）要根据教学培养目标的基本要求科学制定相应的实习大纲、实习指导书、实习计划，并把实习大纲、实习指导书、实习计划送达接受实习的单位，与接受实习的有关部门和人员共同商量，完善实习计划。

四、切实加强对实习学生的管理

参加校外实习的学生必须按照实习大纲的要求，在实习指导教师的指导下全面完成实习任务。实习学生必须听从指导教师和带队人员的安排，必须严格遵守接受实习单位的规章、制度和纪律，特别要遵守安全操作规程和保密制度。对于违反接受实习单位规章、制度和纪律的学生，实习带队教师应会同实习单位视情节轻重，按照有关规定严肃处理。学生擅自不参加校外实习的，应按学校考勤规定予以处理。

要把包装做大做强

作为中国包装技术协会副会长、中国包协包教委主任、株洲工学院院长，我在12月13—16日于广东中山举行的中国包协包教委成立20周年庆祝活动暨包教委七届二次会议上提出：包教委由全国开设了包装类专业的20余所高校组成，20年来的创新与实践，使包教委业已成为我国包装高等教育的组织者和推动者。在包装学科建设、专业建设、教材建设、师资建设、学术建设等方面做了大量卓有成效的工作，并为中国包装产业和包装事业的发展提供了源源不断的信息、人才、科技、资源和成果动力。同时强调提出：包装已经成为国际化的“朝阳产业”，作为这一产业的重要支撑，包教委的责任越来越重，除确定实行包教委年会制度、加强包装发展战略研究外，包教委在下一阶段的工作中将为中国包装可持续发展提供最大支持，促成几件实事的落实：

1. 促进亚洲包装中心的建设，并与该中心联合建立包装人才培养中心。
2. 成立中国包装科学研究院。
3. 成立中国包装工程学会。
4. 主办《包装科学与技术》学术刊物。
5. 筹建中国包装博物馆。

-
6. 组织专家、企业家研究制定包装产业政策。
 7. 继续做好包装工程学科列入研究生招生目录的工作。
 8. 启动包装设计师等资格论证工作。
 9. 编写第三套包装统编教材。
 10. 参与中国绿色包装产业园、包装虚拟大学、培训中心、实习基地的建设。

高校学术期刊应坚持高品位

(2002年1月10日)

高校学报是科研与学术的重要阵地，办刊质量好不好，品位高不高，不仅折射出期刊内容的时代性和创新性，更重要的，从一定程度上，代表着高校的竞争力。作为学术水平的窗口与学术成果的平台，高校学术期刊最重要是要办出高质量、高档次、高品位。

1. 以“新”立调，致力代表中国先进文化。

创新是民族进步的灵魂，是当今世界发展进步的标志，是一切事物不断发展的动力源泉。鉴于此，高校学报要扣紧时代主题，围绕“新”字确定自己的基调。要用新视角来审视既往，展望未来，以繁荣学术、支持经济社会发展的胸怀，将视点扩展到全国乃至全世界。要从科学技术是第一生产力的高度来看待事物的发展变化，发掘学术新作中原创性的闪光点，加大宣传力度，扩大影响。要用新思路统率办刊，解放思想，抓大放小，突出采、审、编、排等重点环节，加强发行与信息反馈和学术交流。要不断适应急剧变革的要求，求思维方式之新，求学术内容之新，求编排形式之新，不断取得新的突破，达到新的意境。

2. 以“高”定位，争创一流学术期刊。

以“高”定位，就是要登高而望远，从高处立足，从高处入手，从高处着眼，“会当凌绝顶，一览众山小”。要突出专业特色，抢占本学科的学术制高点，在促使“地球变厚，财富变多，人类长大，智慧长高”的新科技革命中大展宏图。由此，高校学报必须做到高起点、高目标、高要求、高格调。正视自我，扬长避短，吐故纳新，夯实基础，瞄准一流，不息追赶。

3. 以“质”塑形，全力开创学术新天地。

质量是生命，质量是效益，质量更代表着一种人格精神和完美形象。向社会奉献一流的学术期刊，为作者搭好一流的学术舞台，为读者提供一流的学术作品，是高校学报义不容辞的责任与义务。要依托学科专业，依靠名家名作、新人新作，多出精品、上品，既讲求内容美，又注重形式美，融理论性、实践性、资料性和可读性于一体，做到内容与形式的有机统一，以质立言，以质立信，以质求胜。要充分利用网络化、信息化等现代技术手段，主动出击，积极进入到更多国际国内权威数据库，保证学术期刊给社会经济的发展提供高质高效的智力支持。

“六个坚持”是高校发展的制胜法宝

(2003年2月28日)

一是坚持法德治校，谋求新发展

法制规范是准绳，也是学院发展的重要保证。“没有规矩不成方圆”，高校办学不能游离于法制规范之外，各项工作必须依靠法制作保障。因此，我们要始终重视依法办学的重要性，并自觉服从、接受法制的约束和规范；各级领导干部也必须坚持依法行政，提高自己的执政水平，严防失律和违法行为的产生。

与此同时，以改革的思路和办法，积极探索法治与德治并举的新路子。做到“坚定信念以立德、牢记宗旨以守德、加强学习以明德、注重自律以养德、强化监督以严德”，做到“职为民守、责为民尽、利为民谋、益为民求、业为民兴、绩为民创”。

事实证明，将法制规范与道德理念融为一体，我们的工作就能出实招、出新招、出硬招，学院的各项事业就有新发展。

二是坚持特色立校，开拓新境界

包装是我院的办学特色，把“建成我国唯一以包装为办学特色的高等院校”作为学院的发展定位以来，我们一直坚持、弘扬

和深化这种特色，想方设法把包装的文章做好、做大、做足。下一步，我们要做好的，就是不断研究国内外包装工业及包装教育的新走向、新动态，研究我院以包装为龙头的学科专业建设的新内容、新方法；充分挖掘包装学科的新内涵，探索创新型人才培养的新方法，开辟包装产学研结合的新途径，构架以包装为支撑的学科发展新体系。

三是坚持质量强校，创造新成果

没有质量就会失去生存的基础。在历史、规模、实力都无法与老牌院校抗衡的情况下，我们要始终把“质量”作为学院的生命线。第一是要充分讲求办学质量，不求最大，但求最好，人有我优，人优我精；第二是要充分讲求人才培养质量，探索新的教育教学模式，找准创新型人才和创业型人才的培养结合点，用知识、能力、素质全面发展的优秀人才去占领市场，拓展市场；第三是要充分讲求发展质量，不盲目追求规模，不片面强调“大而全”，而是聚合内力，努力提升规格，也就是提高办学层次，通过办学层次的提高促进学院的持续发展。

四是坚持人才兴校，增添新活力

人才是事业的支柱。“高层次人才工程”是我院的第一工程。我们要在全院上下不断营造“尊重知识，尊重人才”的整体氛围，把人才作为第一财富来看待，对他们高看一眼，厚爱三分，充分保护他们的积极性、创造性；要通过加强人才培养，优化人才结构，通过加强人才引进，强化人才队伍，通过加强人才整合，聚集人才合力，通过加强师德、师魂建设，充分调动师资队伍

伍在教学和人才培养中的主导作用；学院出台的各项政策、各种改革举措也必须坚持优先考虑人才的根本利益，向教学第一线、向高层次人才、向有特殊贡献者倾斜。做活了人才文章，学院的发展就有了新活力的注入。

五是坚持开放活校，开辟新天地

开放是永恒的法宝，开放的时代需要开放的理念。我院要继续坚持“开门办学、开放办学、开明办学”，坚持“跳出教育抓教育、跳出学校抓学校、跳出学科抓学科”；教学、科研、人才培养、学科建设、融资方式等都联系社会、联系市场、联系企业并通过市场来指导，来调节；坚持开辟更多的联合办学新路子、建立更多的产学研结合型创新实践基地、培育好校园这一市场，整合更多社会资金投入教育事业、瞄准市场这一主攻目标，在教育市场中占据更大的份额。实践证明，只有全方位开放、多角度开放、深层次开放，才能在开放中开辟更新的天地。

六是坚持改革富校，开创新局面

改革是永恒的关键。只有改革才是推动发展的永恒力量。历史经验告诉我们：没有改革，就没有学院翻天覆地的变化；没有改革，也没有与时俱进的发展思路。改革，就是要革除思想上的不良观念，就是要排除发展中的阻碍因素，就是要铲除体制中的毒瘤和弊端，就是要从时代需要出发、从学院发展出发、从实际工作出发，建立符合社会前进方向、符合市场运行规则、符合高等教育改革趋势、符合学院自身发展要求、符合广大教职工共同心愿的新机制、新体制、新思路、新方法。

“特色突破”：地方院校发展活力的典型 ——株洲工学院教育改革的成就与启示

目前，我国有 1000 余所高校，其中地方院校占大多数。在高等教育竞争中，地方院校面临着来自国内外知名院校的双重压力和挑战，本文以株洲工学院为例，探索分析我国地方院校生存和发展的活力之所在。

一、株洲工学院发展概述

湖南省株洲工学院创办于 1978 年，最初只是一个地方性基础大学。学校从 1989 年提出了“特色突破”的办学思想，从 1995 年至今，学校实现了跳跃式的发展，在中国的包装行业有着相当的影响。《包装世界》2000 年第 6 期有文章这样介绍：“株洲工学院是我国包装学科最完善、包装类师资最健全、包装特色最显著的高等学府，是中国包装教育和包装人才的摇篮，在中国包装教育界起到了基地、核心、示范和组织作用。”中国包装技术协会教育委员会、中国包装技术培训中心、全国普通高校包装工程专业教育指导分委员会等机构都在学校挂牌。我国第一、二、三套包装类统编教材在这里诞生；包装企业的人才培训都由这里承担；全国包装教育的研讨和探索都在这里开展；几乎所有与包装有关的大型会议或活动都在这里举行。

株洲工学院的发展经验主要有：

1. 探索并坚持走包装特色兴校的道路。1989年，学校大胆试办了我国包装教育的第一个专业——包装印刷本科专业。由于是进行目录外招生，又只面向一个行业办学，很多人产生过怀疑和迷茫。但到1993年夏天，100多个毕业生被用人单位一抢而空。学校从此坚定信心，开始全方位思考自己的办学行为，确定了把学校“建设成为中国唯一从事包装教育的高等学府”的奋斗目标。历经数年奋斗，学校以“大包装”为龙头，先后建起了包装设计艺术学院、包装印刷学院、中山包装学院等12个院系，开办了21个本科专业，其中15个为包装类专业或融合了“包装”色彩。学科从最初的包装印刷拓展到包装设计、包装工程、包装机械、包装经济、包装材料、包装自动化等32个方向，初步形成了包装学科群和专业群，并成功探索了包装与经济、包装与印刷、包装与设计、包装与机械相互融合、渗透的学科和专业建设思路。包装学科和包装类专业正式纳入全国专业招生范畴，学校的艺术设计（包装设计方向）、包装工程、印刷工程（包装印刷方向）、机械设计制造及其自动化（包装机械方向）四个专业被教育部列为“国家管理专业”。

2. 坚持学科发展、科研先行。包装学科创建后，学校逐步加强了学科的教学科研，从1995年起启动“包装科技创新计划”，先后建立起包装经济、包装工程、印刷工程、包装新材料与技术、包装设计中心、包装工程设计、服装设计等11个科研院所和专业中心，形成了相应的科研群体和学术梯队。在中国包装系统，几乎所有具有领先水平的科研项目都由学校承担。仅2000年，学校就出版学术专著16部，发表学术论文300余篇，被

“三大检索”收录论文 21 篇，获得省部级科技成果奖 12 项，完成了包装系统管理决策、包装新机械、包装新材料、包装新技术等方面 20 余个省、部级项目的鉴定，大多达到了“国内首创、国际先进”水平，2000 年学院被中国包装技术协会授予“中国包装事业先进集体”称号。

3. 实施个性化的人才培养模式。学校要求毕业生握有三张“通行证”，即“专业性的通行证、职业性的通行证、能力性的通行证”。在办学思路方面，坚持以培养人才为主体，以学生素质教育为主旨，以教学科研为主导，实施“创新人才培养工程”，培养个性化人才：（1）学科渗透，即包装类学科技术与艺术相结合，非包装类学科渗透包装特色；（2）实施外语分级教学和专业课程全程外语教学，全面加强学生的听、说、读、写能力；（3）从知识、能力、素养三个方面加强对学生的全面培养；推行专业教育与特长教育、专业教育与艺术教育、专业教育与职业教育相结合；（4）建立自成体系的学生实习创新基地。近 5 年，学校每年拿出 1000 万元来添置实验仪器设备，建立了 50 多个校外实习实训基地，实行理论教学和实践教学有机结合，全面培养学生的实践、动手、操作能力，增强岗前经验、职业阅历及创新水平。个性化的人才培养模式喜获丰硕成果，毕业生就业率连续位居湖南省第三、四名。该校学生徐铭成为湖南省最年轻的画家；杨津在国家新闻出版署配合江泽民主席出访日本而出版的《江泽民小传》一书的封面设计全国征稿活动中以独特的创意和过硬的艺术功底一举中标。

4. 重视引进人才，用活人才。该校坚持“政策留人，感情动人，事业育人，机制励人，待遇引人”，用优厚的待遇吸引人才

来学校工作，同时坚持“来去自由”的原则，学校引进来的人，想干多久就干多久，从来不用签什么合同，学校尽可能地为他们提供好的工作生活条件。为引进高层次人才，学校建了5栋教授、博士楼；为做好跟踪服务、上门服务设立了教授、博士工作站，挂靠人事处，主要为教授、博士们提供工作、生活、学习等方面的服务，解决他们的困难；为教授、博士从事科研工作建立了各种研究所；为1名博士现有项目的研发投资250万元，建设包装新材料与新技术重点实验室等。近5年学校引进了136名高层次人才，真正离开的只有2人（到国外读博士后）。

二、株洲工学院的发展对其他地方院校的启示

株洲工学院对其他地方院校的启示在于，要取得成功，关键是走特色化的办学道路。

1. 要正确定位，以特色优势与重点大学竞争。地方高校缺乏“名牌效应”，要想在激烈的教育市场竞争中赢得一席之地，最重要的一点是正确定位，确立自己的优势学科，力争将有限的办学资源优化配置在最能提高学校办学实力的环节上。在第二次世界大战后，美国一些高校为了追求名望，曾经一味仿效名牌研究性大学，失去了自己的办学特色，从而失去了相应的竞争优势。因此，20世纪80年代以来出台的几份高等教育改革报告，都强调了个性化的改革原则。此后，美国的大学都非常自信地找到了自己的位置和角色，不盲目攀比，不简单盲从，不断坚持和发展自己的特色和优势。

2. 理顺社会需求与发展特色学科、学科群的关系。株洲工学院开办包装教育专业时，全国没有一所高校从事包装教育，而市

场又急需这方面人才，学校以超前的办学思路，瞄准市场需求发展学科，在夹缝中闯出一片新天地。其他地方院校如果也想在高等教育领域取得一种不可替代的地位，必须理顺社会需求和学科发展的关系，研究不同层面的社会需求，面向市场，发展特色学科，培养社会需要的人才。可以说，这是地方院校快速发展的捷径。其实，即使是世界一流的研究型大学，也不可能所有学科中称霸天下，在学科发展上也要考虑社会需求的问题，实施有重点、有特色的学科发展战略，形成自己的学术品牌，提高自身在社会中的地位。地方院校与重点大学相比较，经费、师资、科研条件等方面都处于劣势，但学校的“特色”学科是其他重点大学无法取代的。株洲工学院发展壮大的一条重要经验就是坚持科研开发的“超前性”，抓好了“特色”强势学科群的建设，从而提高了学校整体办学水平。地方院校要做大做强，打自己的学科品牌，关键在于强化特色学科群的建设。同时，依托特色学科，与企事业单位开展广泛的科研合作，及时把特色学科的科研成果转化成生产力。利用社会资源和科研合作，增强学科的竞争力，在社会上创造自己独特的品牌学科形象。

3. 要探索与办学特色相适应的个性化人才培养模式。株洲工学院培养的毕业生在人才市场上较抢手，毕业生就业率居高不下，源于该校实施了与自己办学特色相匹配的个性化的人才培养模式。地方高校与自身办学特色相适应的个性化人才培养模式至少有以下三个方面的内容：（1）从知识、能力、素养三个方面加强对学生的全面培养，重视文理等多方面基础知识和基本技能的训练；（2）重视“特色学科”渗透，有条件地实行特色学科与非特色学科结合，非特色学科渗透特色学科；（3）重视对学生进行

特色学科、特色专业的专业知识和技能的训练。这样，才能把学校的办学特色延伸到社会，建立起良好形象。

4. 立足特色学科群的发展，加强师资队伍建设。地方院校在向特色化办学方向迈进的过程中，师资因素起着决定作用，应立足特色学科群的发展，强化师资队伍建设，为此，学校首先应建立激励机制，打破论资排辈，鼓励人才冒尖。在校内营造一个“重才、爱才、惜才”的大气候，热忱为优秀人才排忧解难，千方百计留住现有人才。其次，要不惜重金引进学校发展急需的学科带头人 and 学术带头人，促进学科快速发展。最后，要为人才流动创造宽松的环境，拓宽人才的发展空间，把优秀人才的个人事业发展同学校事业发展有机结合起来，同时又充分发挥全体教职工的团队作用，促进学校事业快速发展。

（原载《高等工程教育研究》2002年第3期，作者：

北京科技大学高等教育研究所 李忆华 王海骊）

“这就是跨越式发展” ——唐之享副省长视察株洲工学院时如是说

7月3日下午，湖南省人民政府副省长唐之享率领省有关厅局的负责人专程来株洲工学院视察和指导工作。株洲市人民政府副市长张雄，学院党委书记、院长张晓琪分别代表全市人民和全院教职员工作向唐副省长一行的到来表示热烈的欢迎，并诚挚感谢省政府及上级单位对株洲高等教育及株洲工学院建设与发展的关心与支持。

张晓琪院长就学院近几年的变化与发展以及办学中的创新点、新亮点向唐副省长一行作了简要汇报，唐副省长说：到株洲工学院来，我很高兴，听了张院长的汇报，我更高兴，工学院作为湖南省本科院校之一，这几年的变化与发展有目共睹。学院办学给我的第一个印象是理念创新。理念就是观念，是认识，这是前提和基础。张院长总结的“办学十大新理念”。很好、很新。从特色到质量，从学科到市场，工学院已经形成了自己的思路。第二个印象是特色鲜明。工学院在全国搞包装教育形成了很大影响，“中国包装人才的摇篮”这个评价很高，但也符合事实。中国包装总公司、中国包装技术协会这么多中心、研究所设在这里，说明“握紧拳头搞包装”很有特色，也很有成效；第三个印象是跨越发展。株洲工学院几年内发生了这么大变化，令人惊奇，各项指标不是翻番，而是成倍翻番。什么是跨越式发展？株洲工学院就是跨越式发展，我觉得，这所学校是湖南省高等

院校中办学很成功的典范。《光明日报》、《中国教育报》对学院的大篇幅报道我都看过，这次来学院，感觉这些报道写得很实、很真。唐副省长说：说一千，道一万，学院发展成果来之不易，这是学院实践“三个代表”重要思想，认真贯彻党的教育方针的结果，是株洲市委、市政府及各职能部门大力支持的结果，是学院党委、行政率领全院师生共同奋斗的结果。唐副省长请张晓琪院长转达省政府对全院教职员工的慰问和感谢。他着重指出：要发展，靠班子，工学院的领导班子是开拓创新的，工学院的教职工是团结奋进的。

唐副省长最后指出：株洲工学院有这么好的基础，一是要在学习江泽民总书记“5·31”讲话的基础上，认真总结办学经验，进一步研究新形势下，尤其是加入WTO后如何加快高等教育的发展，如何加快学院自身的发展，正确处理好质量与发展、质量与特色、质量与管理的关系，把学院建设成为培养中国包装工业人才、湖南工业人才的基地。《湖南日报》等新闻媒体要大力宣传和推广株洲工学院的办学经验，深入挖掘和解读这所学校变化与发展中的有关数字以及数字后面折射的内涵，要把株洲工学院的发展作为一种现象深入研究。省教育厅要大力支持株洲工学院硕士学位申报工作和“湖南工业大学”的更名工作，更好地推动学院健康、快速发展。

会后，在学院领导的陪同下，唐之享副省长一行兴致勃勃地参观了学院电教大楼、机械实验室、包设作品陈列室，并对学院的办学模式和办学成果给予充分肯定。

（2003年7月4日 株洲信息港网络新闻）

奇迹背后的故事 ——走进株洲工学院

作者手记：认识株洲工学院，缘于《湖南日报》今年6月26日的一篇长篇报道《解读“株洲工学院”现象》，在我们这个经验风行的国度，媒体把一所高校的发展经验誉之为一种“现象”，似乎还是第一次。姑且不论这种由省委领导亲自提出，又由媒体深入挖掘的“现象”到底有多少人研究、学习和推广，但文章中的那组极具张力的数字至今还让笔者心里有些震撼：“从1995年至今，该院固定资产从3900多万元增加到3.2个亿；校园面积从400亩增加到1100亩，校舍面积从6万平方米增加到28万平方米；实验仪器设备总值从739万元增加到7000万元；在校全日制学生从1300余人增加到12000余人；本科专业从7个增加到27个；教授从7人增加到94人；博士由2人增加到125人……”这组阿拉伯数字表述出来的增幅，让笔者想到了《新华字典》中一个人人熟知却不敢随意使用的词语：“奇迹。”

奇迹的背后总会有一些生动的故事，出于挖掘那些新闻背后的故事的动机，笔者走进了株洲工学院。

采访印象：原本约好11月26日上午采访株洲工学院院长张晓琪教授，但那天他要召集一个紧急会议，听取相关部门关于校区尤其是学生住宿区消防隐患情况及整改措施的汇报，因为，俄

罗斯人民友谊大学发生了大火，不少学生遇难。张院长有些歉意：“学生是我们最为宝贵的财富，安全是大事也是特事，采访就只好另约时间了，请你谅解。”

我当然谅解，作为一院之长，能把学生的安全记挂在心上，不论是谁，此时也会谅解的，我想。

张院长的会议持续了整个上午，下午又去了现场，采访相约在晚上。那晚，正逢株洲分片限电，他的办公室黑灯瞎火，我们就坐在深秋的晚风里点一支烟，天南海北的聊天，说是采访，不如说是拉拉家常，张院长给人的印象很自信，面对茫茫夜色，他深有感慨：“今晚是一片黑暗，但明天早上就会有光明，学校之所以有今天的大好局面，我们就是学会了在黑暗中寻找光明。”朴素但充满哲理的感慨，让笔者想起一位诗人的经典词句：“黑夜给了我黑色的眼睛，我要用它寻找光明。”

一段老故事：说起株洲工学院的过去，和学校一同成长的株洲工学院人，回忆起来依然满腹辛酸：学院 1978 年建校，是湖南省试办的十所地方性基础大学之一，现在的校园原来是一片山林，山林中散居着十几户居民，因为只有一条羊肠小道，丛林密布，一入黄昏，居民出入就得点着火把前行，这个地方便被人称之为“火把冲”。株洲工学院的前身——株洲基础大学就是在“火把冲”的山头上开山劈地，建起了第一栋 2000 来平方的教学楼。他们说，那时学生食堂是临时搭建的工棚，每天靠消防车送水做饭，学生租处在山民家中。物质上的困难还不打紧，最大的难处是学校办了十来年时间，依旧不见多大起色，专业是通用专业，市场竞争能力不强，生源又严重不足，办学资金捉襟见肘，一两百教职工这个月望着发上个月的工资，学校领导跑北京找主

管部门，主管部门也是爱莫能助，情况稍好的时候，主管部门从北京拨点钢材指标，学校按市场价变卖后才保住急用。没法子，学校只好自养猪、鱼、鸽、鸡、鸭，这种被师生戏称为“海陆空”的创业模式，支撑着学院艰难地走过了很多岁月。不少老教师今天依旧感慨良多：“那时真的很难，难道我们在黑暗中搏击，却看不到光明的道路到底在哪里？”也许正因为这样举步维艰，一些骨干教师多少有些为个人的前景打算，1987—1990年，学院先后有50余名骨干教师调离或辞职，一时间，出现了“皮之不存，毛之焉附”的高危景象。当年，管理系几个胆大的教职工在学校文艺晚会上排演了一场《张先生讨学钱》的诙谐剧，用于表现学院的衰败状况，在接受笔者采访时，他们很有些不好意思，但他们的真诚却让人感动，他们说：“我们所表达的只是一种愿望，我们爱自己的学校，我们希望她能走出困境。”

今天，株洲工学院不仅走出了困境，而且走得很稳健，很精神，这所一般本科院校不仅走出了湖南，而且昂首阔步向着国际化轨道进发。

1995年受命于危难之中的该院院长张晓琪认为：苦难是一种财富，正是经历了这样一种苦难，株洲工学院人才有了一种韧性和一颗进取心，他说他要感谢所有为学院创业付出辛勤劳动的老领导、老教师、老职工，感谢那些在苦难中矢志不渝的教职员工，正是他们，奠定了学院这座大厦的坚实基础，历练了一种株洲工学院精神和气质。

采访印象：在株洲工学院采访，即使是深秋，笔者也能感受到漾然春意，因为每个接受采访的对象说起今天的繁荣都会喜形于色，他们都以自己是株洲工学院人为荣。一位很有心计的老师

说他做过一次试验，他说有一天他穿得很朴素走进一家专卖店选购高档西装，起先售货员可能以貌取人，对他爱理不理，后来他告诉售货员他是株洲工学院的教师，想选购一套西装，那位售货员立马换了脸色，那种热情，让人不得不掏出鼓鼓囊囊的钱包。这位谭老师说，不知道是那位售货员特别尊师重教呢，还是对株洲工学院人特别另眼相看，总之，他感到很有面子，很受用。笔者与停泊在株洲工学院门前候客的一大堆出租车司机聊天，他们说株洲工学院发展很快，这里已经变成了出租车候客的黄金码头，因为，这里的职工都很富有，活得也很潇洒。

一个故事，一种认知多少折射出这所学校的光芒，但由一点亮光凝聚成一束四射的光芒，决不是像手电筒装上两节电池那么简单。

一种特设的会议

学院实质的变化，是从1995年开始，在株洲工学院人的心里，这绝对是不争的事实。学院从1978年建校，踉踉跄跄地走过了十几年，有艰苦也心存期望，特别是到上个世纪90年代初期，学院的状况开始有了一些转机，但平心而论，和兄弟院校相比，那仍然有着很大的差距，不但教职工的心里没底，连学院领导也有些看不清走向。1995年初，以张晓琪院长为核心的领导班子在全院教职工期待的目光中走马上任，那情形，还有点“刘备托孤”的滋味。张院长说，那时他完全明白自己肩上的责任，这种责任不仅是全院师生的厚重期望，更重要的是学院还会不会有未来。这位有着书法与文学特长的院长上任第一天就在自己办公桌的玻璃板下写下了六个苍劲有力的大字：“不成功，则成仁。”

这六个大字，纸张今天已经有些发黄，但每一笔、每一画依然透出当初的壮烈和勇者的气概。也是从落笔的那一刻起，从事辩证法研究的张院长开始梳理学院千丝万缕的工作头绪，并且着重思考起观念更新和思想解放这两个带全局性的问题。张院长说，朱熹的一句名言“问渠哪得清如许，为有源头活水来”给了他很多启发，他认为：思想就是源头。也许正是基于这样一种认知，学院特别组织了一次中层干部工作会议，张院长在会上语调缓和但掷地有声：“如果说一个单位或者一个部门的工作难于推动，难有起色，难有作为，那真正的问题不在群众，而在我们领导干部本身，也就是说，思想有没有解放，观念有没有更新。”对于当时仍在闭门办学、按部就班的中层班子来说，这不亚于一声惊雷。一些中层干部说起那次会议，感触特别深：“张院长的几句话让我们震撼，这种震撼让我们学会了思考。”后来，《包装世界》在报道张院长的事迹时，开篇就是从这次会议写起，评价则是这样两句话：“浮天沧海远，万里眼中明。”

株洲工学院也是从那时起学会了思考，也从此有了这种解放思想的中层干部工作会议制度。这所学校后来陆续推出了“拆除计划经济定势围墙”、“破除因循守旧观念”、“排除狭隘封闭思想”、“消除重智轻德行为”、“大团结观、大人才观、大视野观、大发展观”的几次观念更新大讨论；推出了“打破传统的用人模式，整合人才资源；打破平均主义的分配制度，整合无形资源；打破等、靠、要的依赖思想，整合社会资源；打破按部就班的发展轨道，整合学科资源”的“四破四立工程”；推出了《十大办学新观念》、《十大办学新关系》、《加强双文明建设的十条意见》、《在与时俱进中不断创新与发展的十大举措》等纲领性文

件；理顺并完善了“人有我优，人优我精，突出包装与素质教育的特色观；不求最大，但求最好，不盲目追求规模，突出规格和品质的质量观；有所为，有所不为，不模仿，不追逐，加强学院自身特征研究，突出办学思路上的特色，办学模式上的特长，人才培养上的特质的创新观；大发展小困难，小发展大困难，不发展最困难的发展观；更新观念，深挖内涵，广拓外延，锐意进取，改革创新的动力观；树立忧患意识，把握发展机遇，审时度势，与时俱进，不进则退的危机观”等十大办学新理念。单从这些观念的转变和树立来分析，株洲工学院的思考是主动的、立体的，更是深刻的。观念是先导，张院长说，这种先导的东西一刻也不能放松，并且还须与时俱进，不断创新。这位年近六旬的院长领导着的班子脑子里到底还有多少点子，还有多少新的观念，我们无法捉摸透，但有一点必须肯定，那就是他们时刻也没有停止过为这所高校的建设与发展作深刻的思考。株洲工学院正是在这种思考中先人一步，奋力奔跑，才有了文选德、唐之享、许云昭等省委、省政府领导称誉的“跨越式发展”。

一份特别的协议

采访的头一天，张院长刚从广东中山回来。中山市政府准备筹建一所职业技术学院。一应投资政府负责，这次邀张院长去广东，就是请求株洲工学院加盟，扶持和指导这所职业技术学院的教学和管理。在中山市，张院长是市委、市政府领导班子多年的座上嘉宾，很多的会议或活动，都能听到“株洲工学院院长”的介绍，株洲工学院人对此是骄傲和自豪的，因为，张院长不仅代表着学院，同时代表着全院 15000 余名师生。而株洲工学院人的

这种骄傲与自豪缘于四年前的一份特别的协议。

这份协议很多高校都想签，但最终中山选择了株洲工学院。在中山，有一家年产值占去该市 1/4 产值的知名企业，叫做“张家边企业集团”，这是中山火炬高技术产业区集包装、电子、信息、医药等于一体的支柱企业，同时也是中国包装印刷生产基地的所在地，先进的设备、雄厚的实力、强大的后劲，使国内几十所高校趋之若鹜，力求与企业开展联合办学，但最终被企业总裁谢力健先生一一婉拒。1999 年年初，张院长和谢总裁偶然相识，他们一起谈包装的发展，谈市场的建设，谈教育的走向，直谈到“相见恨晚”、“一见如故”，也就是在那次长谈中，双方形成了“互惠双赢”的联合办学意向，不到三个月时间，株洲工学院就在珠三角的腹地中山市建起了学生创新实践基础——中山包装学院，为学生实践、动手、操作和创新能力的培养探索出了一种全新的模式。协议签字的那天，来了很多媒体，面对媒体关于为何选择与株洲工学院合作的提问，谢总裁简洁而意味深长，他说：“校企间的合作，说穿了，是人的合作，要说为什么，我只能告诉大家，张院长不但很懂教育，而且也很懂经济。”

张院长确实很懂经济，他始终运用市场经济规律苦心经营着株洲工学院。2002 年，湖南省社科联在株洲工学院搭起“三湘论坛”的讲坛，面向全省高校的同行人及专家校长，张院长发表了一篇题为《面向市场办学是新形势下大学校长的首要任务》的论文，通过旁征博引，他得出这样一个结论：市场永远是高校办学的主战场，是高校工作必须确立的主目标，也是高校改革与发展的主杠杆。何继善院士在点评中大力呼吁：每个大学校长都应该有这样的理念。

株洲工学院很早就有了这样的理念。早在 1998 年，株洲市的一位副市长就开始在很多会议上推广株洲工学院的经验，她指出，株洲工学院的发展，成功就在于办学中的“三开”，也就是“开放办学、开门办学、开明办学”。而与学院有着多年合作办学关系的一家知名企业的董事长在此基础上，又为株洲工学院总结出了“三跳”，那就是“跳出教育抓教育、跳出学校抓学校、跳出学科抓学科”。无论是“三开”还是“三跳”，其实都是株洲工学院“市场”谋略的一种总结。说到“市场”，笔者在采访中深深感知到：学院任何一个教学院系，都以产学研结合为目标，建立了“为我所用，用我有为”的市场体系。随手翻开企校联合的协议文本，笔者发现湖南的“湘利软”、“金沙利”、“金鹏”、“运达”、“金鑫科技”和湖北的“金襄樊”、安徽的“金黄山”、贵州的“远通”、上海的“大中华”、香港的“贵联”等一大批企业、公司、集团都与该院有着紧密的合作办学关系。1995 年以来的 8 年，株洲工学院练就了这样一种本领，那就是世界广袤无边，市场无处不在！

这绝对不是夸张！8 年来，株洲工学院融入了市场，市场也锤炼了株洲工学院，摸、爬、滚、打，他们已经掌握了庖丁解牛、游刃有余的技巧。一篇篇精彩的大文章，凝聚的正是勇者的大气魄和智者的大手笔：

· 1996 年，对高校而言，依然算得上封闭的年代，但这一年该院开始面向社会开放教育市场，他们大胆引进社会资金，盖起了一栋 6000 多平方米的学生公寓。其时，中国高校的后勤社会化尚未启动。有人于是有些担忧：“外部势力侵入高校，行吗？”张院长拍着胸脯：“不违法，就行！”

· 1997 年，我国公民赴港、澳、泰似乎还是贵族的梦想。这一年，株洲工学院安排专项资金 30 余万元，选派 30 名优秀教师赴港、澳、泰进行学术休假。有人说，这不是拿公款旅游吗？工学院的领导班子却不这样认为，他们说：让教师走出去，不仅是一种学习，更重要的是开阔了视野，认知了国际市场。连续 6 年来，这所学院已经有大部分的教师走出过国门。

· 1998 年，株洲工学院在北京的繁华地段租了一套房子，挂起了“北京办事处”的牌子，办事处把收集信息、了解政策、加强沟通、扩大影响作为主要的工作任务，先后与国家科技部、财政部、国家计委、中国包装总公司、中国包装技术协会和 30 余家企业、高校建立起紧密的合作关系，5 年来，为学院引入教育投资 1 个多亿。

· 1999 年，学院与广东中山张家边企业集团成功创办学生创新实践基础——中山包装学院，通过“3+1”教学模式的改革，把毕业班学生送入最具直感性、现场性、前沿性和市场化、岗位化的锻炼舞台，不仅提高了学生的技能技艺和综合素质，同时也开辟了学生就业的南方基础。

· 2000 年，学院通过企业支持在香港的会展中心旁设立起“香港办事处”，这是国内高校在港设立的第二家办事机构，挂牌不到一年，就与香港印协旗下的 38 家企业建立了科技、教育、毕业生就业等合作关系，并与香港城市大学等高校形成教师进修、学生就学、科技攻关等合作制度。2001 年，香港城市大学全额出资，从株洲工学院挑选 2 名一年级学生赴港完成大学学业，据悉，这是香港方面选定的第一所大陆一般本科院校。

· 2001 年，学院先后与韩国庆北科学大学、美国密歇根州立

大学、德国斯图加特媒体大学开展联合办学，一方面使用正版英文教材，引入西方教育方法培养优秀人才，一方面选送 60 余名骨干教师研修和深造。

· 2000—2003 年，学院与中国健康医药生产基础、中国包装总公司科技中心、中国包装科技研究所、铁道部田心电力机车研究所、航天部 608 研究所、中国包装印刷生产基础等知名企业和科研院所建立学科协作关系，成立了 28 个科研院校，在产学研结合的探索中，全力扩大学科学术建设成果。

……

教育市场上的“双培工程”、育人模式上的“双赢工程”、办学形式上的“双联工程”、学科建设上的“双扩工程”、对外交流上的“双桥工程”……株洲工学院就是这样与市场建立起一种血肉相联的关系，他们习惯把各种工程冠上一个“双”字，大约是出于中国传统的“好事成双”的唯美思考。

一场特殊的告别

只要有人去美国，都会得到张院长的一个委托，那就是去看望在美国做研究工作的一个叫夏敏的女孩，并捎上三两瓶湖南的剁辣椒和几斤唐人神肉制品。

夏敏毕业于浙江大学，是浙大的“十佳”博士之一。因为她是醴陵人，上学的时候往返老家，都会到株洲工学院的一位中学同学家里稍事停留。不知张院长从哪里得到了这个信息，有一回就去偶遇了这位女博士，并且表达了惜才的意向。此后夏敏每次回来，张院长都会派人去接站，然后安排专车送到醴陵，有一回学院的小车都外出了，张院长就亲自到外单位借来一辆车。人心

都是肉长的，再说株洲工学院为她打造了一个发挥聪明才智的大舞台，毕业后夏敏就来了株洲工学院，分了房子，发了手提，建了实验室，领了安家费，拨付了科研启动金，夏博士如鱼得水，担纲起一个设在学院的部级实验室的重大项目的研究工作。工作不到一年，勤奋的夏敏和爱人一起考上了美国一所大学的博士后，要离开的时候，夫妻俩总是有些忐忑不安。他们哪里想到，张院长会如此的干脆利落：“来去自由！”并决意不让他们退回安家费和手提电脑。告别的那天，这对博士夫妇紧紧握住张院长的手，泪流满面：“株洲是我的故乡，株洲工学院就是我的家。”湖南卫视在《博士楼的故事》里播放了这一场面，其言其行，令人动容。现在，夏敏夫妇在美国从事研究工作，发表论文时总忘不了加上“株洲工学院教师”的字样，他们说：学成归国后第一选择还是株洲工学院。

这样的告别仪式，有点特殊，因为从1995年以来，学院引进博士、教授76人，除夏敏夫妇，没有人选择离开！

这是一个用政策和档案再也无法卡住人的自由年代，株洲工学院到底用什么魔法吸引并留住了这些高学历、高职称的人才，张院长的回答很简单：“用真情、用心、用事业。”他打了一个很形象的比方，河沙总是一颗颗独立地散落在沙滩上，但用水泥把河沙凝聚到一起，就能盖起高楼大厦。

用才、留才、造才，株洲工学院有着自己独特的思维和实践。“大人才观、动态人才观、可塑人才观、互动人才观”，这是工学院的理论创造，“引进与流动的关系、有为与有位的关系、先来与后到的关系、留人与留心的关系”，则是对传统用人模式的实践创新。在株洲工学院，每个人都有“来去自由”的权利，

不要签什么协议，没有什么服务期，是人才、有本事就可以来，不顺心、不如意，随时可以走，如果你出于某些考虑，关系不想调入学院，只要承担了教学任务，以学院名义发表了论文，或者联合开展科学研究，工资照发，待遇照拿。外面的人才引进来，享受了各种待遇，原来的教职工也比照享受，如果你有能力继续深造和提高，学院二话不说，掏钱！绝不会招来女婿气走儿子，从2000—2003年，该院已从教师中送培博士49人、硕士100余人，每年平均用于人才深造的费用不低于300万元，在长沙上学的硕士、博士，学院还安排专车接送，据说这些政策让外校的硕士生、博士生羡慕不已，一些搭便车的外校人才，耳濡目染久了，就被这辆专车拉进了株洲工学院。

如果你是博士、教授，又想担任一定的行政职务，那么去株洲工学院是最明智的选择。在该院，“当官”不要论资排辈，只要有热情、有能力又有奉献和服务精神，学院就会成人之美，让你先有位而后有为，现在，该院副处级以上职位有70%为博士、博士后、教授担任，用张院长的话说：“一个演员，没有舞台，就没有艺术的表现力嘛！”

说到“重才”，我们想起了学院的一个博士——周世琦，周博士在美国从事过多年研究，归国后进了株洲工学院，在统计力学的研究范畴，他算得上一个不可多得的人才，一年能发表被“三大检索”收录的论文七八篇。这是一位30多岁的年轻人，至今孑然一身，也许因为潜心研究，少问世事，他的生活自理能力就有些滞后，学院锅、碗、瓢、盆、拖把、扫帚送上门，又打破常规，把他的兄嫂安排到学院做临时工，顺便照应他的生活起居，院领导还牵线搭桥，为他的终身大事操心“安家才能更好立

业嘛。”一位院领导如是说。

“先让人才安其居、先保人才有其用、先推人才有其位、先让人才遂其愿”，这是株洲工学院的“重才之举”。在该院，有面积最大、结构最好的博士楼；有为人才提供工作、学习、生活服务的“教授、博士服务站”；有教师赴国外学术休假制度和专项资金安排；有鼓励人才创业的科研激活经费和奖励基金……这一系列举措，为该院人事处长凌四立在全院人才建设工作会议上的发言作了最好的诠释：“思想到位，一切为了人才；政策到位，为了一切人才；措施到位，为了人才一切。”

一项特制的政策

这是一个鲜为人知的故事，但这个故事却为株洲工学院争回了很大一个面子。在我国改革开放的前沿深圳市，由于经济的迅速发展和立体开放，大批人才云集城市，尤其是那些雄心勃勃的的大学生，至上个世纪90年代中期，深圳已出现人才饱和的趋势，而追求者仍然趋之若鹜，于是，从1995年开始，深圳市人事局毕业生分配办公室有了一条不成文的规定：只有全国几十所重点高校的大学毕业生，在专业对口的情况下，才能落户深圳，一般本科院校的学生从此只能独自发泄被这座城市遗弃的怨言。但从1996年开始，不断有用人单位走进深圳人事局，要求录用株洲工学院的学生，起初人事局并没有当回事，直到有一天几家用人单位严正声明：如果不让接收工学院的学生，他们将拒收其他院校的毕业生，直到这时，人事局才感到事态的严重。民意难违，人事局从此便在院校名录下郑重地补上了“株洲工学院”，这项特制的政策为株洲工学院学生在深圳的就业亮起了一路绿灯。如

今，该院毕业生每年进入沿海开放城市的人数多达 300 余人，形成了自己的就业“势力范围”。株洲工学院举办的一个大型的毕业生就业见面会，700 余家用人单位中就有 40% 来自深圳、珠海等珠三角地区。

用人单位为毕业生讨政策，在这个供大于求的特殊时代，绝对是一条新闻，几天采访，我们慢慢参透了其中的奥妙。

“素质教育”，这是株洲工学院人才培养中提得最多的词语。而与“素质教育”一脉相承的，应该就是株洲工学院倡导的“教育创新”。

教育创新的举措之一是特色融合。“包装”是株洲工学院的办学特色，但除了包装类专业，该院还开设了十几个通用本科专业，要让自己的学生与众不同，株洲工学院学会了学科与专业的交叉融合，实施了“包装专业艺术与技术的结合，非包装专业渗透包装特色”的培养模式，他们把包装与设计、包装与印刷、包装与机械、包装与经济、包装与管理、包装与自动化有机地融合，使每个学生走出校墙的那一天，都练就两个专业的扎实本领，这就是人们所说的“多用途”人才。

教育创新的举措之二是特长培养。每个学生从入校第一天开始，学院就根据个人情况，帮助他们确定成才目标和培养规划，学院推出的“因材施教”、“双百工程”、“外语分级教学”、“专业课程全程外语授课”、“计算机四年教学不断线”等改革模式，使每个学生都突出了特长培养和个性张扬，用株洲工学院的哲学观点来概括，就是“世界上没有两片相同的树叶”。

教育创新的举措之三是特质张扬。在株洲工学院校园，笔者看到一长溜广告牌，大都是“学通社增员”、“文学社招新”、

“兴趣小组联谊”、“科技创新评奖”等涉及学生个性特质培养的内容，各教学院系的政治辅导员告诉记者，根据专业特征，每个院系都有学生的成才计划，诸如“PMC 磨刀计划”、“攀登计划”、“123 素质教育拓展工程”等等，这些成才计划把课堂与课外、校园与社会、专业与岗位有机融合，目的只有一个，那就是让毕业生接受市场挑选的那一刻，能够理直气壮地拍着胸脯：“舍我其谁！”

今天，株洲工学院的学生真的能够拍着胸脯高傲起来了：在 2002 年湖南省大学英语演讲比赛中，该院选派的 3 名选手获团体一等奖，并分获个人一、二、三等奖；在 2003 年教育部面向全国大学生挑选公务员的竞争中，该院学生以优异成绩力拔头筹；在刚刚结束的全国机器人大赛中，该院学生代表队荣获亚军，惜败于上一届世界冠军队……曾经有人告诉笔者，说株洲工学院包装设计专业每年招收 200 人，报考学生多达 12000 人；说每年报考该院的上线一志愿人数高于录取数的两倍；说该院包装类专业的毕业生供求比例超过 1: 5；说用人单位每年 3 月前就要和学院预定人才并且还为学院提供奖学金等等，那时我还有点将信将疑，但此刻，我发觉没有人在我面前说过假话，我只是不知道，这一切，到底是专业特色的魅力还是人才质量的魅力，或许，二者兼而有之。

株洲工学院的许多教职工把张院长视为长者、朋友，笔者感受到了一种和谐，一种融洽，一种率真。这位院长说：学院十年时间实现了从专科到本科到研究生培养的三大跨越，目前，经湖南省人民政府批准，正在筹建湖南工业大学，他最想做的，是在退下领导岗位的那一天，把一所有潜力、有实力、有魅力的大学

交给全院的教职工和未来的开拓者。

采访期间，该院新任党委书记王汉青正在北京参加一个学术研讨会。接通电话，这位40岁的年轻领导干部显得自信而爽朗，他说：他来株洲工学院只有短短的几个月时间，学院在艰苦奋斗和求实创新中取得了巨大变化，他来这里工作心情很愉快，而且很有信心，下一步，就是要和院领导班子一起，团结和带领全院教职员工继续弘扬“求同、求实、求新、求胜”的株洲工学院精神，以湖南工业大学的筹建为契机，抢抓机遇、加快发展，把学院做大、做强、做精。

结束采访时，在该院的科技大楼大厅，笔者抄录了这样一条大幅标语：“教育是事业，事业的意义在于献身；教育是科学，科学的价值在于求真；教育是艺术，艺术的生命在于创新”。

走在深秋的风里，看校园那些四季常青的松柏，笔者千百次由衷地祝福：学院常青，教育常青！

（原载《湖南日报》2003年12月
3日A1 - A4版，记者：夏天凉）

创新思路 盘活资源

——访株洲工学院党委书记、院长张晓琪

株洲工学院坐落在工业重镇、交通枢纽——湖南省株洲市，是全国包装系统唯一的高等学府。虽然办学时间短，国家投入少，但近几年却得到了迅速发展，产生了广泛的社会影响。是什么原因使其有如此巨大的变化呢？近日，记者采访了该院党委书记、院长张晓琪教授。

记者：请您谈谈株洲工学院这几年发展这么快的关键是什么？

张晓琪：最关键的是我们不断更新观念，不断创新办学思路。1995年就提出了《要树立与我院改革和发展相适应的十大新观念》，掀起了“拆除计划经济思维定势的围墙、狭隘的保护主义围墙、求全责备心理的围墙单纯应试教育的围墙”的思想大解放。每年都不断进行观念更新，在全院干部、教师中树立“大视野观、大发展观、大人才观、大团结观”。“求同、求实、求新、求胜”已成为株洲工学院人的精神。正是这种新观念、新精神推动我们战胜一个又一个困难，夺取一个又一个胜利。

记者：听说你们学院实施的“四打破、四整合”工程，大大增强了自身的造血功能。

张晓琪：是的，我院实施的“四打破、四整合”工程是学院

内部管理和机制改革的一项重要工程。一是打破传统的用人模式，整合人才资源。盘活校内人才资源、不求所有，但求所用、唯才是举是其主要内容；二是打破平均主义的分配制度，整体竞争精神。以岗位工资、特殊津贴、责大利大、功高酬高等办法，拉开工资福利待遇档次；三是打破在资金上向上级“等、靠、要”的依赖思想，整合社会资源。通过拓展筹资融资渠道，我院每年的自筹资金都是国家拨款的2~3倍，使学院走上良性发展之路；四是打破按部就班的学科建设轨道，整合学科资源。实施名牌战略，打造精品，创造自己的名学科、名专业和名师名家，做到人无我有、人有我优、人优我精。

记者：一个学校的发展离不开一支高质量的教师队伍，请问在高层次教师引进和培养方面你们的主要经验？

张晓琪：我们在引进高层次人才和稳定教师队伍工作中，主要处理好四个关系：一是引进与流动的关系，只有允许人才流动，不采取“卡”的办法，人才才能进得来；二是有为与有位的关系，给高层次人才施展才华的空间和舞台；三是先来与后到的关系，引进固然重要，但已有人才的稳定同样重要，在政策上要统筹协调，不能顾此失彼；四是留人与留心的关系，要使教师稳定，除了适当的改善待遇，重要的是给他们创造一个良好的工作环境，尊师重教的良好氛围，使高层次教师解除后顾之忧，做到心情舒畅。

记者：作为全国包装系统的唯一高校，你们是如何在办学上突出包装特色的？

张晓琪：在我院办学上，我们坚持“握紧拳头搞包装”，一是开创包装领域新学科，经过八年试办，包装工程专业进入国家

教育部本科专业目录。通过艺术与技术的结合，创立了包装设计专业方向，通过包装与印刷的结合，创立了包装印刷专业方向，通过包装与机械的结合，创立了包装机械专业方向，通过包装与材料学的结合，创立了包装材料专业方向；二是编写包装类学科统编教材，现已完成两套 27 本；三是加强包装类学科师资队伍建设。因为当初我国尚无包装学科专业的学生，所以我们采取送到国外培训和邀请国外包装专家来校培训师资等办法，培养了一批骨干教师；四是提高包装学科的学术水平，加强科研力度，创造了一大批包装科研成果。通过十多年的努力，我院现已成为包装人才培养的摇篮。中国包协包装教育委员会、中国包装技术培训中心、全国普通高校包装工程专业教学指导委员会等均设在我院。

目前高等教育的竞争十分激烈，我们需要有强烈的紧迫感和责任感，抓住当前的大好机遇，不断创新，盘活资源，努力把我院办成一流水平。

（原载《光明日报》2001 年 3 月 13 日，记者：唐湘岳）

浮天沧海远 万里眼中明 ——访株洲工学院院长张晓琪教授

采访张晓琪教授，缘于两种动念：其一是不久前《中国青年报》、《广州日报》相继公布了中国网大对全国 1032 所普通高校整体实力的排名结果，株洲工学院已跃居到 301 位。这所学校 5 年前给人的印象是“举步维艰、百业待兴”，5 年后的今天，竟有了如此大的长进，不能不说是一个奇迹。其二是据说中国包协在即将举行的协会成立 20 周年庆典活动中，有一个大型的表彰会，而表彰项目之一——中国包装教育事业杰出贡献奖的唯一被推荐人就是张晓琪教授。

(一)

奈斯比特说：“新型的领导者不是一名发号施令者，而是一名推动者。”张晓琪院长以及他领导下的事业给了这句名言最好的注释。

1994 年 8 月，张晓琪教授开始出任株洲工学院的党委书记兼院长，并用自己 50 岁的成熟与睿智挑起了全院 3000 师生的信任与理想。翻开株洲工学院第 6 届教代会的工作报告，对学院历史有着这样的描述：5 年前，我们依旧在夹缝中求生存，面临着“基础条件先天不足、学科方向残缺不齐、办学资金严重短缺”

的艰难困苦；面临着“适者生存、不适者淘汰”的全国本科院校教学合格评估的严峻考验；面临着“生源不足、渠道不畅、人心不稳”的生存危机……5年前张晓琪教授接掌帅印时，不知是否体会到了《出师表》中“奉命于危难之间”的真正含义？

历史是人创造的。张院长深信只有人才有力量去改变自然、改变生活、改变面临着的一切。从出任院长那天起，他始终注重做活“人”的文章，集中精力做好两件大事：一是思想，二是思路。从1995—1999年，他先后在学院一年一次的中层干部作会上提出了《正确认识和处理我院办学中的十大关系》、《关于加强我院精神文明建设的十条意见》、《要树立与我院改革和发展相适应的十大新观念》、《关于我院办学的基本思路》等一系列指导性意见，提出了“只有落后的领导，没有落后的群众”的管理理念，掀起了“发展观、适应观、素质观、危机观”的观念更新大讨论和“拆除计划经济思维定势的围墙、狭隘的保护主义围墙、求全责备心理的围墙、单纯应试教育的围墙”的新一轮思想大解放。这一切成为全院统一思想和开创新局面的宣言书。

统一的思想与不断更新观念，成为株洲工学院“人”工作的精神源泉和行动上的动力保障。“出击”，这是张院长最简短、最有力的指挥用语，也是株洲工学院人口头常常念叨的词汇。1995年，从株洲工学院的历史状况和中国高等教育的发展方向出发，张晓琪院长组织党委一班人，适时调整了办学思路，大胆提出了“依法办学、开门办学、规模办学、集约办学”的基本格局，完善了“大视野、高质量、强特色、争一流、上档次、高效益”的办学方针，形成了“教学为中心、科研为重点、包装为特色、创优为目标、人才为根本、效益为生命、观念为先导、改革

为关键”的系统办学思想，并通过强化包装学科特色、包装人才特色、包装师资特色、包装科研特色，全面构筑包装特色办学体系，全面提高教学质量，全面提高学生的综合素质和整体质量，全面提高整体办学水平。实现了三大转变：一是从求生存向求发展的深刻转变；二是从专科向本科的本质转变；三是从单科性院校向多科性院校的全面转变。1999年和1995年相比，固定资产由2000万元增加到1个多亿（不含土地），建筑面积由6万平方米增加到16万平方米，科研仪器设备总值由180万元增加到3600万元；本科专业从7个增加到16个，本科生人数从200人增加到5000余人；教师中副教授以上职称比例从8%上升到45%，博士、博士后学位从2名增加到50余名；出版的学术专著由每年1~2套（本）增加到50余套（本），科研成果由每年3~5项增加到30余项……株洲工学院真正成为了我国包装学科最完善、包装类师资最健全、包装科研成果最显著的高等院校，真正意义上成为全国包装人才的培养摇篮和包装教育、科技和人才基地。

（二）

“要在竞争激烈的市场上取得成功，一个公司除了要遵循它的基本信念外，还必须采取灵活变通的方式迎合竞争形势的需要。”——小托马斯·丁·华生这样说。

这是一种商业经营之道，但用在高等教育上，似乎同样能融会贯通。张院长说：高校和企业一样，最关键的就是要瞄准市场。这种市场包括：生源市场、就业市场、科技市场、人才市场和指导高等教育健康发展的市场经济规律。他始终把教育、科

技、人才与市场紧密融合，并且有着自己把握市场、开拓市场、占领市场的“秘密武器”：一是注重创新型人才的培养，始终坚持特色、坚持质量、坚持基础与能力的结合、坚持素质的全面提高，通过加强教学改革和教学研究，通过采用先进的、现代的教学方法和教学手段，使人才培养从社会适应型向能力创新型转变、从知识型向复合型转变、从合格型向优良型转变。株洲工学院的毕业生连续5年来就业一次性到位率高达95%以上，就是因为打好了市场这张牌。二是注重科技成果的转化工作，通过启动“跨世纪科技工程”和“包装科技创新计划”，产生了一大批学术水平高、市场前景广、社会反映好的学术成果，并且通过技术入股或成果转让的方式广泛地占领市场、服务市场。三是注重产、学、研的紧密结合，以市场为先导，培育有利于教育发展的沃土。1999年，学院与中国包装印刷基地、广东中山张家边企业集团公司成功创办了株洲工学院中山包装学院，作为创新人才培养基地，大大地促进了产学研的结合，促进了学生创新能力、实践能力的提高，弥补了专业课教师观念、经验和实践的不足。四是注重与企业开展联合办学，培植教育资源，走出一条“以校园为阵地、以企业为舞台、以市场为目标”的联合协作之路。1995年以来，与50多家企业和政府进行联合办学，通过联合办学获得社会资助近4000万元，企业、团体、个人在学院设立奖教、奖学金30余项。五是不断扩大融资渠道，提高市场运作能力。1999年，以“借鸡生蛋”、引进外资、互利双赢的形式吸引了社会投资近1000万元，用于基础办学条件的完善。今年初，又与中国工商银行签订了湖南省最大的一笔教育贷款，总贷款金额达1亿元。再造一个株洲工学院成为下一个5年的出击目标。

熟悉张院长的人都说：他是一位开拓型的领导。他思维敏捷、思路灵活、思想开放。中国包协副会长、广东中山张家边企业集团公司董事长谢力健一语破的：“我们企业投资几百万元与株洲工学院联合办学，不求得到什么利益，最关键的是，张院长这样一位有开拓精神的领导，我们鼎力帮他一把，他的事业会更加成功。”有消息说张院长对未来有着更好的筹划和更大的手笔。他想下大力气开发高科技成果并以此为基础，争取在3年之内组建一个上市公司；他更想以包装为切合点，通过包装教育和包装科技与国际接轨，在现有与韩国庆北科技大学联合办学的成功经验的基础上，争取与美国、加拿大、法国、日本的有关大学取得联合办学的重大突破。

（三）

张院长办公桌的玻璃板下有这样一句名言：“事业恰似雪球，必须勇敢地往前推，愈推愈大；但是若在途中停止，便立刻融化消失。”

这是胡尔华斯的名言。张院长把它抄写下来，不知道是不是作为座右铭。但有一点可以肯定，作为一院之长，作为中国包装技术协会包装教育委员会的主任、中国包装技术培训中心的主任，他把株洲工学院的建设与发展，把中国的包装教育作为神圣的事业，并用自己毕生的精力像滚动雪球一样，一刻不停地向前推，越推越大。

在今年6月18日召开的株洲工学院第六届教代会上，张院长一段展望未来的报告，让与会代表群情振奋、掌声雷动。他说：“我们要用2—3年的时间实现‘五个一’的发展目标：用好一个

亿的贷款资金，校园面积扩大至一千亩，在校生规模达到一万人，固定资产增加一个亿，使学院的基础设施等办学条件及教学科研仪器设备达到省内一般高校的一流水平。要在现有的基础上，再度实现3个转变：一是在办学层次上实现从培养学士到培养硕士、博士的转变；二是在学科领域上，实现从多科性向综合性的转变；三是在办学水平上实现从一般本科院校到一流本科院校的转变”。

张院长从不随意表态。“说到不如做到，要做就做最好”，这是他的一贯风格。他说，我们的目标始终是朝着一流大学迈进，在2003年以前，要分期分批完成科技大楼、电教大楼、学生食堂、体育馆等共7万平方米的建设任务；要通过每年投入1000万元，使实验仪器设备总值达到6000万元以上；要兼并2~3所大中专院校，扩大办学规模，增强办学实力；要加大科技投入，每年争取5~8项部省级以上科研成果奖。他极富幽默但胸有成竹地告诉记者：老牌院校有发展优势，但我们有发展后劲。中国不是有句成语叫“尾大不掉”吗？还有一句古语，叫“初生牛犊不怕虎”嘛！

（原载《包装世界》2000年第5期，记者：水原、彭建平）

发展才是硬道理 ——有感于株洲工学院的变化

应株洲工学院“蘑菇包装保鲜技术研究”课题组的邀请，笔者于2000年4月25日参观了株洲工学院。虽然回来已经一个多月，但株洲工学院的巨大变化则一直在我的脑海里显现，什么力量使得株洲工学院在短短的4年时间里由一个印象中的“大专学校”变为了一个粗具规模的本科院校、一个建院仅仅20年的地方学校凭什么号召力使得30多位博士云集其中，据张院长介绍，引进的两个院士很快就会到位。当我提笔的时候，我才明白，发展才是硬道理，株洲工学院的变化正是该院抓机遇求发展的结果。

4年以前，96全国包装设计研讨会在株洲召开，当时参加会议的有《包装世界》杂志社的正副总编、《中国包装报》的编辑、《广东包装》的编辑、全国各地高校和企业的专家共50余人。会议期间，我们也应邀到株洲工学院参观，虽然我们面对院方的评价不乏溢美之词，但主宾双方心里都知道那是客气话，实际上，我当时对株洲工学院的评价仅仅是一个大专水平，至多是一个比较好的大专而已，与普通本科院校尚有着较大的差距。当4年以后我再次来到这所学校的时候，视觉所到之处无不给人以巨变的感觉：那造型简洁但艺术氛围浓郁的大门，将包装的功能性和艺

术性同时展现了出来；进入带天井的教学大楼，青绿的草坪生机盎然，使人觉得大自然也要来分享学习的乐趣；雄伟的图书馆洁净又安静，在这里学习知识实在是双重的享受；再看看包装艺术系办公设施的现代化程度，怕是目前没有几个院校可以相比的；还有那标准的400米跑道、足球场、学生公寓等等。据杨连登副院长介绍，明年，一座新的办公大楼和一座实验大楼就要动工；与中山市某企业联合办学的计划已经开始实施，今年暑假过后1997级的学生将要到那里学习；明年要投入大笔资金对实验室进行改造……4年的变化使我们吃惊，未来的规划也引起了我们的兴趣，在短短的几天时间里，我们与院长张晓琪进行交流、与部分中层干部探讨、与普通教师接触，给我们印象最深的是全体教职员对株洲工学院未来的憧憬、对几年来株洲工学院发展的肯定，这一切都源于对人的积极性的调动。

对人的管理做到充分放手。诺基亚手机有一句广告语：科技以人为本。套用一句，株洲工学院的管理体现了管理以调动教职员工的积极性为本的宗旨。不管你在哪一个岗位，都有石油工业调动你积极性的方法和措施，这里采用的不是上级对下级的条例式管理，不是单纯的限制，而是在一定的范围内给你最大的自主权，充分调动你对本岗位的积极性。上级对下级是充分放手的，不像有的地方，虽然设立了人事处长，但真正需要人事调动时，人事处长只是办办手续、盖盖图章而已，决策的仍然是负责人事的院长，这样人事处长的职位是可有可无的虚位，那么人事处长也就没有必要全身心地投入到工作中去。在株洲工学院的各级中层管理干部中，大家都尽心尽力地工作，敢于自我决策，虽然工作比较辛苦，但并没有人抱怨，因为站在某一个岗位上，来自上

级的过多干涉极少，该岗位成绩的突出与否，都是个人工作能力和水平的直接反映。按照奖惩的原则，很容易直接到人，能者上，庸者下，形成了自我适应的良好氛围。这样大规模地放权会否造成管理失控呢，答案是否定的，因为下级的积极性调动起来以后，上级就可以从微观的具体事物上分出身来，而在宏观上投入精力，将本身的视野扩大，做好较高层次的工作。因为人的精力是有限的，而人要从事的事情则是无限的，将一些小事情或有约或成章的事情交给下级去完成，相信大多数事情下级都能够圆满完成，这不仅体现了分工合作的原则，更能调动下级的积极性。株洲工学院的领导能够充分调动下级的积极性，所以院长张晓琪能够从琐碎的日常管理中抽出身来，而将大部分精力用在了株洲工学院的宏观管理和未来的发展上，具体所干的大部分工作不在院内而在院外、与企业联系，与专家联系、与博士后联系、与国外同行联系……结果是人才来了、科研课题来了、资金来了、株洲工学院的名声闯荡开了。

对物的管理要通过人来实现。高等院校有相当一部分的管理是对物的管理，例如实验仪器的管理、教室的管理、科研成果的管理等等。为了管好这些物，几乎每一个院校都定了许多条条框框，并且这些条条框框会随着领导的更替、管理者的调离等而经常更新，以示对某一项管理的重视，但是效果并不是很理想。这种对物的管理为什么在相当多的单位不能落到实处，而在株洲工学院则井然有序，这与领导对管理的认识有极大的关系。所有对物的管理都是通过人来实现的，因此，条例的制订只是对物管理的一个方面，更重要的在于发挥人的管理积极性。条例制定的完美，只是表示了管理程序的现时合理性，但是所有的事物都是不

断变化的，当新的环境出现时，按照执行条例的原则，相当一部分的管理者会畏缩不前，等待领导来制定新的条例，这样就忽略了人的积极性。为了适应这种变化，就要充分发挥管理者的积极性，给具体管理者以适当的权限范围，当有矛盾发生时，这些矛盾不会被轻而易举地交到上级部门，而具体管理者会自动积极地想办法解决问题。对物的管理只是管理的目的，这一目的是通过对人的管理来实现的，分清了管理的目的和管理的方法，领导者只要通过对人的良好管理就能够实现对物的良好管理，说明了高等院校的最终管理还是对人的管理；这种管理不是通常采用的对人的限制，而是充分发挥人在各自岗位上的管理积极性。

株洲工学院抓住了改革发展机遇，相继开设了包装设计、包装印刷、包装工程、包装机械等等专业，使得该院在短短的几年之中就形成了自己包装教育的优势，在全国形成了综合包装教育的特色。

当我们与就业处处长谈及学生的分配情况时，这位年轻的处长一脸的自豪：包装专业的毕业生每个人都持有多个用人单位合同，多的达到 10 多个，并且这些单位都相当的不错。这次受院里委托，我们也打算招两个应届毕业生，因为是高校用人，我们认为报名的一定很多，但出乎预料，愿意来的人并不是很多，当时与另一个用人单位，上市公司大亚集团的代表交换信息，他们也有同样的感受。市场经济条件下，用人单位对人才的需求在不停地变化着，教育要想适应市场的需求，就必须时时考虑发展的问题，只有发展，才能带来更多的机遇。株洲工学院包装专业毕业生紧俏的现象至少说明两个问题，一是该院在分析预测人才市场方面敢于求发展，干别人没有的专业，为毕业生的就业打下了

良好的基础；另一个是该院在培养学生方面严把质量关，使得毕业生通过4年的系统学习和训练，在综合素质方面得到了较大的提高，多年的积累使得用人单位对该院的毕业生有充分的信心。

株洲工学院与企业联合办校是该院求发展的又一个例子，这个设在经济较发达地区的株洲工学院中山包装学院，给包装教育贴近市场带来了条件，教师的科研直接与市场交流，始终站在科技的最前列，这就保证了教师能够始终传授给学生最新的知识；学生会有更多的市场实践机会，对学生综合能力的培养创造了条件。这些为学院的持续发展打下了牢固的基础。由此而培养出来的学生当然受到企业的欢迎。

在株洲工学院的时间是很短暂的，但给我的印象是非常深刻的，虽然株洲工学院目前的综合实力还与重点院校有一定的差距，但是有发展才是硬道理的基本指导思想，相信该院能有更大的作为，尤其在包装教育方面。

（原载《包装世界》2000年第4期，

作者：吴奇隆，洛阳工学院教授）

中国包装人才摇篮曲 ——走笔株洲工学院

说实话，对株洲工学院这个名字，记者过去有些陌生。但到该院采访时，十几家正在挑选毕业生的用人单位告诉记者：在他们的心目中，这所学校很有些名气，他们每年3月份就来，但每年都有些遗憾，因为这里的毕业生太紧俏了。十几家用人单位，大都是中国大陆小有名气的包装企业，他们挑选的主要是包装类专业的毕业生。为什么要到这所名不见经传的学校来抢人才呢？记者起初也有些困惑，但为期两天的采访，让记者豁然开朗，原来，这所建校仅仅20年时间的学院，竟在中国的包装行业有着相当的影响，包装界的权威刊物《包装世界》2000年第6期就有这样一段陈述：“株洲工学院是我国包装学科最完善、包装类师资最健全、包装特色最显著的高等学府，是中国包装教育和包装人才的摇篮，在中国包装教育界起到了基地、核心、示范和组织作用。”

包装为特色：摇篮摇出新天地

和学院一同成长的第一代株洲工学院人，现在还能清晰地记起编织摇篮的艰辛历程。他们说：1978年建校的时候，学校只是一所地方性基础大学，那时，学校办的都是一些通用专业，市场

竞争能力不强，办学资金又严重不足，举足维艰，危机四伏，就是在这样一种生存的夹缝中，学院走过了坎坷、艰难的十年历程，直到1989年才提出了“特色突破”的办学思路。但那时，中国仍没有一所从事包装教育的高校，国家教委的招生目录上也没有包装学科及相关的专业，凭心而论，尽管大着胆子试办起我国包装教育的第一个专业——包装印刷本科专业，因为是进行目录外招生，又只面向一个行业办学，很多人产生过怀疑和迷茫。学院到底向何处去？大家心里都不踏实。但1993年的夏天，用人单位纷至沓来，为的就是抢到一个包装印刷专业的毕业生，中国包装总公司也把培养行业专业人才的光荣任务托付给这所高校并且真正意义上把学院归到自己名下，株洲工学院对未来才有了一定的信心，并且开始全方位思考自己的生存方式。现任党委书记、院长张晓琪教授说：当时在湖南省内，和学院共同创办的基础大学有10所，现在大多“改头换面”了，如果说株洲工学院有幸得以生存、发展、壮大，并且成为这10所学校中的佼佼者，主要是因为找准了位子，定准了调子，走对了路子，而这一切得益于1995年国家教委组织的高校本科教学工作评价。他说，这次评价给了他一个很大的启示，那就是：学院要发展，必须从特色上强化。也正是从这个时候开始，株洲工学院如金鹊衔枝，用三条主线把包装这只“摇篮”越编越大，越编越精。

第一条主线就是办学领域上的“惟一性”。作为一所建校时间较短、办学基础相对薄弱的一般本科院校，株洲工学院深谙“扬长避短、以奇制胜”的发展战略，所以，在办学领域上，他们找准了这样一个目标：“建设成为中国唯一从事包装教育的高等学府”，在此基础上，整合一切有利于包装教育的资源，把包

装蛋糕越做越大。现在，中国包装技术协会教育委员会、中国包装技术培训中心、中国包装总公司包装设计技术专业中心、全国普通高校包装工程专业教育指导分委员会都在这里挂牌落户；我国第一、二、三套包装类统编教材在这里诞生；包装行业的后备力量都从这里选拔；包装企业的人才培训都由这里承担；全国包装教育的研讨和探索都在这里展开；几乎所有与包装有关的大型会议或活动都在这里举行，学院在包装行业和包装教育领域真正形成了“龙头”影响。

第二条主线是学科建设上的“群体性”。说实话，株洲工学院最初创办包装印刷专业的时候，还有点“摸着石头过河”的紧张，那时，人们对把包装作为一个学科来建设颇具微词，但十年后的今天，这种有些守旧色彩的观念早已烟消云化，不能说完全是株洲工学院的力量改变了学术界的某种观念，但至少我们不得不承认，这所学院在包装学科建设上的贡献是有口皆碑的。以“大包装”为龙头，该院已先后建立起包装设计艺术学院、包装印刷学院、中山包装学院、经济管理学院、机械工程学院、电气系、土木系、计算机系、法律系、外语系，开辟了21个本科专业，其中15个为包装类专业或融合了“包装”色彩。学科已从最初的包装印刷拓展到包装设计、包装工程、包装机械、包装经济、包装材料、包装过程自动化等32个方向，初步形成了包装学科群和专业群，并成功探索了包装与经济、包装与印刷、包装与设计、包装与机械在学科上融合、渗透的学科和专业建设思路。过去，作为“私生子”的包装学科和包装类专业，今天已堂堂正正地在中国教育部的招生目录上落上了“户口”，该院就有艺术设计（包装设计方向）、包装工程、印刷工程（包装印刷方

向)、机械设计制造及其自动化(包装机械方向)四个专业被教育部列为“国家管理专业”。说起这些,株洲工学院的教师感慨良多:从1993年第一届包印专业毕业生开始,我们经历了“八年抗战”,为包装争得了一席之地,学院有幸、包装有幸!

第三条主线是科研开发上的“超前性”。株洲工学院的科研水平到底有多强,记者不敢枉论,但有一点不容置疑,那就是该院科研的“包装特色”堪称首屈一指。记者去采访时,正碰上湖南运达彩色包装有限公司的高总经理来学院协谈企校联合事宜,他说他此行的目的就是要依靠株洲工学院制定未来的发展规划,联合攻克包装领域的科技难关,他还补充说:外省的我不太熟悉,省内的包装企业都很信服株洲工学院。记者翻开企校联合的协议文本,发现湖南的“湘利软”、“金沙利”、“金鹏”、“金鑫科技”,湖北的“金襄樊”,安徽的“金黄山”,贵州的“远通”,香港的“贵联”等一大批包装企业、公司、集团都与该院有着紧密的科技合作关系。该院主管科技工作的杨连登副院长说,学院从1995年起就启动了“包装科技创新计划”,先后建立起包装经济、包装工程、印刷工程、包装新材料与技术、包装设计技术、包装工程设计、服装设计等11个科研院所和专业中心,形成了相应的科研群体和学术梯队,在中国包装系统,几乎所有具有领先水平的科研项目都由学院承担。仅2000年,就出版了学术专著16部,发表学术论文300余篇,被“三大检索”收录论文21篇,获得省部级科技成果12项,完成了包装系统管理决策、包装新机械、包装新材料、包装新技术等方面20余个省、部级项目的鉴定,大多都达到了“国内首创、国际先进”水平,这些项目和技术极大地促进了我国包装企业的快速发展和“科教兴包”

战略的实施，2000年，学院被中国包装技术协会授予“中国包装事业先进集体”的光荣称号。

谈到未来的包装教育，张院长胸有成竹，他认为，包装是一个“朝阳产业”，包装的快速发展为包装教育提供了广泛的前景，学院始终会坚持“举包装旗帜，育特色人才”，并致力“把规模做大，把实力做强，把包装做精”。这位2000年被中国包装技术协会授予“中国包装事业杰出贡献奖”的院长还作了这样一个补充：没有特色就没有生存的必要，没有特色就没有可能生存。他说，他最想做的就是学院建立起包装类专业的硕士点、博士点，填补国内高等教育的一个空白，学院正在全力以赴，创造各种有利条件，他有信心在2002年实现硕士点破点这一目标。

观念为先导：摇篮摇动新思路

2000年的9月，湖南省委副书记吴向东在株洲视察工作时作过这样的总结：株洲有两种现象值得研究，一是株洲的工业现象，也就是国有企业的发展模式；二是株洲工学院现象，也就是在强化包装特色的同时，办学思路上的大胆创新。

有关投资计划显示，建校至今，国家对该院的基建投入总共不过2000万元，而该院从1995年起就走出了生存困境，走向了良性发展轨道，在该院第六届教代会工作报告中，有这样一组数据：“2000年和1995年相比，固定资产由2000万元增加到2.2亿元（不含土地，不含贷款投入），建筑面积由6万平方米增加到30万平方米，实验仪器设备总值由700万元增加到3600万元，本科专业从7个增加到21个，本科生人数从200人增加到6000人，学院完成了三大转变：从求生存向求发展的深刻转变，从专

科向本科的本质转变，从单科性院校向多科院校的全面转变。”一样的天，一样的地，五年时间，为什么会有如此深刻的变化呢？

记者仔细解读了学院每年一次的中层干部会议上领导的发言稿。播放 1996 年的会议录音资料，仍能清晰地听到张晓琪院长掷地有声的两句惊人之语：“没有落后的群众，只有落后的领导。”在那次会议上，张院长重点阐述的是如何放下包袱、解放思想，正确处理高校办学中的十大关系，一些中层干部今天谈起那两句话，仍然感慨颇多：“如果说一个单位和一个部门的工作难以推动，那真正的毛病肯定不在群众，而在我们本身。”张院长说，思想上的问题是最大的问题。从那次会议开始，每逢发言，他都会就“如何面对新的形势，狠抓思想观念上的全面转变”作一些论述。直击株洲工学院五年的历程，记者发现，在这方土地上，先后掀起过“拆除计划经济思维定势的围墙、狭隘的保护主义围墙、求全责备心理的围墙、单纯应试教育的围墙”的思想大解放，掀起过“发展观、适应观、素质观、危机感”的观念大讨论，掀起过“执政为民、善政立业、勤政兴校、廉政奉公”的作风大整顿，在不久前召开的 2001 年中层干部会议上，张院长创造性地提出了“大团结观、大视野观、大人才观、大发展观”的新观念，又一次成为全院“抓住机遇求发展、握紧拳头上学位”的世纪宣言。

俗话说：“居高声自远，临海心自宽。”有了思想的基础就有了思路的探索。“创新”，这是株洲工学院人常常念叨的一个词语，也是他们出奇制胜的有力法宝，确切一些说，这就是一种精神、一种生存的技巧。在真真切切体会到由求生存向求发展的转

变后，株洲工学院最先想到的是这样一个目标：从以外延发展为
主到以内涵和内涵与外延相结合的转变，并适时探索和实施了增
强自身造血功能、实现学院持续发展的“四打破、四整合”工
程：一是打破论资排辈的用人模式，整合人才资源。学院党委认
为：论资排辈，只会埋没人才，扼杀智慧，年轻人有毛病，但更
多的是有活力、有闯劲、有思路、有创新精神。这种用人观念迅
速改变了学院的“沉闷”和“老态”，现在，该院的中层干部
85% 都在 40 岁以下，其中有博士学位的达 60%，任何重要岗位
都有年轻人“担纲”。二是打破平均主义的分配制度，整合竞争
精神。在教职工工资福利待遇普遍提高的基础上，通过“岗位工
资”、“特殊津贴”、“优劳优酬”、“责大利大”、“功高酬高”等
激励办法，鼓励一部分人员富起来，全面提高竞争精神和工作效
率，一时间，扬优汰劣、奖勤罚惰、无功即过的思想深入人心。
三是打破“等靠要”的依赖思想，整合社会力量。学院以“包
装”为纽带，通过科教服务、科研开发、人才培养、政府的政策
支持、企事业单位的联合办学、社会投资资金的引进、奖教奖学
金的建立，走出了一条“以校园为阵地，以企业为舞台，以市场
为目标”的联合办学之路，每年获得的社会资助达到国家财政拨
款的 2~3 倍。1995 年以来，与 50 多家企业和政府进行联合办
学，企业、团体、个人在学院设立奖教、奖学金 30 余项，开辟
学生实习基地 20 余个。2000 年，学院又扩大融资渠道，与中国
工商银行签订了湖南省最大的一笔教育贷款，总贷款金额达 1 亿
元，再造一个株洲工学院成为“十五”期间的出击目标。四是打
破按部就班的发展轨道，整合学科优势。早在 1995 年，学院就
根据自身情况和国家教委评估专家的建议，开展了以创建包装专

业特色为重点的教学管理改革，面向包装企业，面向市场经济，重组专业知识结构并制订了学科建设、专业调整和教材建设三个“九五”规划，提出了“面向21世纪教学内容和课程体系”的改革计划，2000年，又承担起由教育部立项、世行贷款的21世纪初高等教育教学改革项目《现代包装人才的研究与实践》以及中国包装总公司的《中国包装十五发展规划》，进一步全面打造包装人才培养的摇篮以及学科、专业、师资上的名牌、名品、名师。

张院长告诉记者，1995年以来，学院到底推出了多少改革举措，他自己也难以尽数。但总的一句话，要发展任何时刻都离不开创新，这便让人想起原全国人大副委员长、著名社会学家费孝通在株洲考察时为该院亲笔题写的“教书为育人之本，创新乃大学之魂”的殷切寄语，想起中国改革开放的总设计师邓小平说过的一句话：“一个学校的发展关键是要选好领导班子，特别是班子中的班长。”记者于是有了这样的感慨：有这样开拓进取的领导班子，哪里还会有落后的群众呢？有这样敢为人先的创新精神，哪里还会有落后的局面呢？

人才为根本：摇篮摇来新生命

任何一份事业的成功，都离不开人才的支撑，高校尤其是这样，既要有特色，又要有思路，更重要的是要有人才，所以在不少高校的办学方针中，都把“人才”作为第一工程来抓。关于人才的重要性，张院长说得最形象，他说，每一个人才，对学院来说，都是一种新生命、一管新血液、一注新活力。或许正是基于这样一种认知，株洲工学院在人才培养和引进方面动用了“大手

笔”，从1995—2000年，副教授以上职称比例由8%上升到45%，博士、博士后人数由2名增加到72名。

和教授、博士们交谈，能够体会到他们在学院工作的快乐和满足，他们说对学院都很有感情，而张院长说：“感情是一个方面，机制是一个方面，单靠感情，很难长久地维系这种关系。”记者也在寻思：作为一所知名度并不太高的高校，一时间竟吸引了这么多“能人贤士”，应该不是“感情”两个字可以简单解释的。

记者又一次翻开了2001年中层干部会议上张院长关于“大人才观”的阐述：要制定灵活开放的人才政策，创造条件、搭好舞台，使人才有所作为；要为引进的人才搞好服务，不能引进时非常关心，引进后漠不关心；在要尊重人才的同时，关心他们在政治、思想和管理能力上的培养。他同时表明了院党委在人才问题上的原则和共识，那就是要做到“政策留人、感情动人、事业育人、机制励人、待遇引人”，遵循“在住房分配上，先让教师有其居；在子女就业上，先为教师解其忧；在工资待遇上，先保教师有其用；在评优评奖上，先推教师享其名；在资金支持上，先保教师有其用”的尊师重教原则；尤其是注重处理好人才培养和引进中的四大关系，即以“来去自由”为基本原则的“引进与流动的关系”，以“因材施教”为基本原则的“有为与有位的关系”，以“内外并重”为基本原则的“先来与后到的关系”，以“一切优先”为基本原则的“留人与留心的关系”。

采访期间，正碰上召开一月一次的各部门党政负责人会议。在这个会上，张院长又一次谈起人才问题，他说，学院最近制定了待遇相当优厚的人才引进办法，各部门负责人都要把“人才培

养和引进”作为一件大事来抓。要通过尊重知识、尊重人才，营造人才充分发挥作用的环境，形成“一切为了人才，为了人才一切，为了一切人才”的工作原则和整体氛围，“有情”促其“有劲”、“有望”促其“有心”；要通过优先保证、优厚待遇，创造人才充分发挥作用的条件，为他们提供多出成果、快出成果、出好成果的物质基础，“有投”促其“有报”、“有益”促其“有志”；要通过宽阔胸怀、宽松环境，构造人才充分发挥作用的机制，管而不“死”，留而不“卡”，为他们营造轻松、愉快的生存和发展空间，“有礼”促其“有节”、“有利”促其“有成”；要通过因人而异、因材施教，修造人才充分发挥作用的舞台，唯才是举，不拘一格，信任、鼓励、督促他们全面成长、勇挑大梁，“有位”促其“有为”、“有责”促其“有果”。张院长的精辟论述和辩证思维，让记者深深体会到教授、博士们所说过的那种“快乐”。

会后，记者在校园记录下了这样一些镜头：为引进高层次人才而建起的五栋教授、博士楼；为做好跟踪服务、上门服务而设立的“教授、博士工作站”；为教授、博士从事科研工作而建立的各种研究所；为一名博士生现有项目的研发而投资 250 万元建成的“包装新材料与新技术重点实验室”……

记者于是想起了“伯乐与千里马”的故事！

素质为生命：摇篮摇就新成果

这是一个鲜为人知的故事，但这个故事为株洲工学院争回很大一个面子。在我国改革开放的前沿深圳市，由于经济的迅速发展吸引了大批优秀人才，尤其是那些雄心勃勃的大学生。至 20

世纪90年代中期，深圳已出现人才饱和的趋向，而追求者却依然趋之若鹜，于是，从1995年开始，深圳市人事局毕业生分配办有了一条不成文的规定：只有全国108所高等重点院校的大学毕业生，在专业对口的情况下，才能落户深圳，分配工作。但从1996年开始，株洲工学院毕业生的良好口碑和有关用人单位对这所学校毕业生的渴求呼声打破了分配办人员的工作常规，他们破例对株洲工学院毕业生亮起了绿灯。特别是包装工程、包装设计、印刷工程等应用型专业。这一破例让来自其他高校的万千学子刮目相看，真有诗人笔下“恨不当初未嫁时”的深深遗憾。

对这样一所规模不大、办学不长的学校而言，这绝对是一个最有新闻意义的话题，记者明察暗访，终于从学生的身上揭开了这个故事的因果。

电气工程系的党总支书记凌智勇告诉笔者：“高素质、高目标”人才培养计划该系已推行了三年，而这种计划的细化形式是从电脑、外语、考研、文艺、体育、学习等十个方面各选出10名“领头雁”，形成典型效应和榜样作用，掀起全方位的“先进更先进、后进赶先进”的竞争氛围。凌书记说，该系有一名“领头雁”在大学二年级的时候就初试牛刀，一举考上了研究生。

经济管理学院院长张应高多年来对自己的高招一直踌躇满志，该院大部分专业都是软学科，但他们探索出了采用硬指标的办法使学生掌握了过硬本领的培养方法。从大学一年级起，学生就必须接受“PMC磨刀计划”的训练，任何一个学生，在书法、口才、珠算、写作等方面都要进行等级考试。用他们的说：这样对学生既是压力也是动力，我们的目标是使每一个学生成为能写会道、懂管理、重事业的人才。

包装艺术学院的领导却一口气罗列了一大批最有说服力的素材：学生徐铭成为湖南省最年轻的画家；学生杨津在国家新闻出版署配合江泽民主席出访日本而出版的《江泽民小传》一书的封面设计全国征稿活动中，以独特的创意和过硬的艺术功底一举中标；学生钟放平在全国、省、市的 20 余项国际性活动标徽设计中夺魁；学生晏静以下笔有神、行云流水的书法功底参加中国书法大赛捧回了金奖……

说起这些高兴事，领导们都会神采飞扬，那情形好似自己春天播下的一粒种子，在秋天来临的时候收获了丰硕果实一般的欣喜。

记者日前就此采访了主管教学的蒋道生副院长。蒋院长说：探索面向 21 世纪的人才培养新模式，使单一的专业教育向素质教育转化是学院人才培养的基本目标，不论什么专业，都必须使学生走上工作岗位时掌握三张“通行证”，即：专业性的通行证、职业性的通行证、能力性的通行证，这些看似简单的思想让记者悟出了深圳人事局破例的真正原因，那就是蒋院长反复提到的一个概念：素质教育。

素质是什么？素质就是一个人的个性风格和学识才华的综合体现，它包括志趣爱好、知识水平、道德品质、个性修养、仪表形象、社会礼仪。株洲工学院提出的“以培养人才为主体，以学生素质教育为主旨，以教学科研为主导，全面实施‘创新人才培养工程’”的办学思路恰好顺应了时代、社会、市场对人才的迫切需求。仔细看看该院“九五”工作总结中提到的几大突破，我们不难看出，在这里，“素质教育”不再是一个口号，而是贯穿在办学过程的始终。“第一个突破是成功探索出‘学科渗透’的培养办法，即‘包装类学科技术与艺术相结合，非包装类学科渗

透包装特色’；第二个突破是实施因材施教办法。在新生开学时进行入学考试，选拔外语、数学、物理、计算机基础课成绩优秀的尖子单独编班，进行重点培养，并选派最优秀的师资力量负责该班的教学；第三个突破是实施双百工程。在二年级的本科生中挑选外语水平突出和计算机能力高且有较强应用能力的学生，利用晚间和周末时间进行强化训练，提高专业水平；第四个突破是实施外语分级教学和专业课程全程外语教学，全面加强学生的听、说、读、写能力；第五个突破是实施“123 素质教育工程”和“素质教育拓展工程”。即以创建一流校风、学风为根本目标，坚持自主意识、自律文化的基本方针，从知识、能力、素养三个标准上加强对学生的全面培养，推行专业教育与特长教育、专业教育与艺术教育、专业教育与职业教育相结合的人才培养办法；第六个突破是建立了学生实习创新基地。与广东中山张家边企业集团、中国包装印刷生产基地、中国包装技术研究所共同创建了“中山包装学院”，实行理论、实践教学“3+1”模式，增强教学的现场性、操作性、实用性、前沿性，全面培养学生的实践、动手、操作能力和岗前经验、职业阅历及创新水平。

这众多的突破从思路上来说，是一种创新，从意义而言，却是关乎学生未来命运的重要举措，《师说》称：“师者，传道、受业、解惑也。”如是观之，这应该是今天“素质教育”这个概念的古老解说。

漫步株洲工学院的校园，记者看到了许多关于“发明协会招生”、“网络技术讲座”、“英语角活动”、“人文知识讲座”、“文艺、体育比赛”的各类广告以及各系新近推出的“素质教育实施办法”的宣传板报，如是观之，这所学校英语过级考试连年在省内位居前

列，计算机等级考试多次成为同类学院冠军，毕业生一次性到位率高达98%，诸多企业、单位选拔毕业生时还在此设立份额不小的奖教、奖学金，这一切的一切，似乎就不足为怪了。

对株洲工学院的采访，让记者深深感受到这所年轻高校的活力、潜力和魅力。作为一只“摇篮”，这里曾经摇出了无数故事、无数歌谣、无数梦想，未来三年，这里的校园面积将扩大到1500亩，在校生规模将突破一万人，固定资产将增加二个亿，基础设施等办学条件及教学科研仪器设备将达到高校一流水平。记者总在想：除了手中的这支笔，我还能在这只“摇篮”里增添点什么吗？

（作者：《光明日报》记者唐湘岳，通讯员彭建平）

创新——学校发展的灵魂

有这样一所学校，开办拄科教育不到 10 年，却连续；年毕业生就业率位居全省窘三四名；在一个省计划招生门人，第一志愿报考者竟才，5 年里引进了 136 名高层次人才，真正离开的才两人——到国外去读博士后。

有这样一所学校，在从 1995 年至今的不到 6 年内，校园面积由 400 亩增加到 1000 亩；学生人数由 1300 人增加到 7200 人；固定资产由 2000 万元增加到 2.2 个亿；建筑面积由 6 万平方米增加到 21 万平方米；实验仪器总值由 700 万元增加到 5000 万元；本科专业由 7 个增力日到 21 个；专职教师由 180 人增加到 417 人，其中教授由 7 人增加到 60 人，博士由两人增加到 83 人！

这所学校就是湖南省株洲工学院。这听办学时间仅 22 年，办学之初仅有几百名学生的学校，短短几年何以能发生如此翻天覆地的变化？日前，记者来到这所学校，芒访了学校党委书记兼院长张晓琪。采访扣，记者感觉到，正是一种孜孜以求的创新精神引领他们一步步走向今天。

专业设置的新视野

株洲工学院的前身是一所地方高校，办学之初开设的都是一些诸如机械、财会之类的通用专业，特色不明显，市场竞争力也

不强。究竟该怎么定位，朝哪个方向发展？曾经有一段时期学校很是困惑。1989年，学校更名为株洲工学院，并收归中国包装总公司管哩。既属包装总公司，那么就应做好包装文章，这一年，学校“冒着天大的风险”开办了我国包装教育的第一个专业——包装工程本科专业。说“冒着天大的风险”一点也不吐分，因为当时国家教委的招生目录上根本没有这个专业，“包装”这个新词汇连学校一些老师也是第一次听说。面向一个行业办学，以后能否招到学生，招进来了又能否分得出去？大家心理都不踏实。4年的担心和彷徨终于等来了首届毕业学生，令人惊奇的是，100名毕业生被用人单位一抢而空。这一下子学校有信心了：管它上不上目录，市场需要，就干！

1995年，以张晓琪为院长的学校领导新班子上任了。经过一番深入细致的分析，新班子提出了“扬长避短，以奇制胜”的发展战略，确定了把学校“建设成为中国唯一从事包装教育的高等学府”的发展目标。事实证明，当年的决策是极其正确的，现在，包装已成为全国40个大型行业之一。正是有了这些认识上的前瞻性，学校从1993年的第一届包装工程毕业生算起，经过整整8年的卧薪尝胆，以“大包装”为龙头，先后建起了包装设计艺术学院、包装与印刷学院、中山包装学院等12个院、系，开辟了21个本科专业，其中15个包装类专业或者融合了“包装”色彩。学科也从最初的包装工程拓展到包装设计、包装经济、包装材料、包装过程自化等32个方向，初步形成了包装学科群和专业群。如今，中国包装技术协会教育委员会、中国包装技术培训中心、全国普通高校包装工程专业教学指导分委员会等都在这里挂牌。

增强核心竞争力的新举措

学校的“核心竞争力”是什么？当然是教学质量。

“在这点上我们没有盲排队比成绩，而是首先确定培养目标。”张晓琪说。他认为，作为办学历史不是太长的一般本科院校，培养的学生除少数尖子生是研究型的外，更多的应是基础知识扎实、能吃苦、动手能力强的实用型人才。所以早在1997年，学校就实行了“因材施教”，即每年新生入学之际，举行外语、数学物理（各占50分）、计算机摸底考试，按考试成绩分级教学；其中计算机和外语的前100名，各组成两个提高班。这4个提高班有单独的教学计划，单独的班主任，前两年单独编班，后两年再回到各自的院、系。除正常的基础课、专业课外，每周另上两个晚上的外语或计算机课。现在这个被称为“双百工程”的提高班已有首届毕业生。

加强学生动手能力的培养，把实践教学作为理论与实际、知识与能力的融合点，是学校增强“核心竞争力”的又一行之有效的举措。

加强实践教学，首先得有相应的硬件。为此，近5年学校每年都拿出1000万元来添置实验仪器设备，又多方联系，建立了50多个校外实习实训基地。记者专程采访了其中最大的一个基地——中山包装学院。

中山包装学院是2000年4月学校与广东中山张家边企业集团、中国包装印刷生产基地、中国包装技术研究所共同创建的，其主要目的是让师生直接面向企业教学和科研，企业则第一时间采用学校的科研成果，选用学校的人才。他们的具体做法是：学

制“3+1”，与“包装”有关的学生，前3年在学校进行课堂教学，第4年到张家边所属的企业现场学习；教学方法“1+3”，“1”，即在企业实习的一年里，派专业老师下厂在机器旁给学生授课，“3”即聘请企业有高学历且有国外留学经历的高级专门人才作为学校的兼职教授、组织学生参加各种学术活动和实战型的设计制作等。

学校规定，所有由学校派出的专业老师，必须提前两个月到达中山，深入企业生产第一线，了解设备性能、掌握生产流程、熟悉工艺操作。采访时，一些学生和老师大为感叹，以前只是“纸上开机器”，现在真是大开眼界，10名去授课的老师全部自编了补充教材，而了解了印刷包装顶尖技术的学生也成了各企业的抢手货，去年实习的160名学生，企业在采用了他们的20多项毕业设计成果的同时，择优录用了近20人。

引进人才的新思维

毕业生不愁出路、各路人才抢着进来。这样一所学校，它的生命线当然是畅通无阻的。在采访中，我们时时感到这一点。

“某省3名博士，听说株洲工学院好干事，且来去自由，有些不相信，我知道后，立即告诉他们，先来看看，眼见为实，并且一切费用由学校负责。结果一个多月后，3名博士举家迁来。”张晓琪院长在阐述他的“大人才观”时举了这样一个例子。

在如今的形势上，许多高校都在抢人才，甚至设关卡不让人才外流，株洲工学院却高呼“来去自由”。“要把人才‘用活’而不是‘管死’。”张晓琪再次阐述他的“大人才观”。他告诉记者，学校引进来的人，想干多久就干多久，从来不用签什么合

同。但我们是真正尊重他们，尽可能地为他们提供工作生活的好条件。比如学校成立“教授博士工作站”，专门选调一个活动能力强、待人接物比较周到、有较强责任心的年轻硕士牵头任“站长”，另配两名优秀本科毕业生。“工作站”挂靠在人事处，主要职责就是为教授博士们提供工作、学习、生活服务，大到课题的确立、经费的落实、配偶的工作安排、小孩的入学入托、装电话、配电脑，甚至采买生活用品等，一句话，解决教授博士们遇到的所有困难，让他们高兴而来，安心留下，开心工作。一位从美国回来的博士后做学问没得说，但生活自理能力较差，“工作站”就把他列为重点，搬家时连扫帚都帮着买好了，而院里还设法将他下岗的嫂子安排在学校做临时工，以照顾他的生活。还有一对博士夫妇，来校一年多，又考上了国外的大学读博士后，拿了学校免费配备的手提电脑和几万元安家费，工作才一年多，学校会放吗？他们忐忑不安地找到张晓琪。“来去自由。”张院长说，并且不让他们退安家费、电脑等。“几万元钱对学校来说是个小数目，虽然他离开学校赴国外，但我们内心总把他们当学校的人。”采访时，张晓琪对我们解释说。博士夫妇感激不已，离开学校时眼泪双流，依依不舍。“我们回来的第一选择还是株洲工学院。”他们说。

（原载 2001 年 10 月 31 日《中国教育报》
头版，记者：李伦娥、彭建平）

后 记

常常回望自己的生活，发觉我这辈子与高校、与教育之间有着一种难解的缘。大学毕业后，虽然辗转于不同的城市，效力于不同的岗位，但 35 年来，自己却始终都在高校的校园里操持。有人说：“教师是太阳底下最光辉的职业。”也许因为沐浴着这种光辉，几十年来，我总是以这种职业为荣，再苦再累也不曾有过二念。

或是因为对教育的钟爱和对高校的特殊情愫，慢慢地便养成了一种习惯，一种喜欢对自己从事的这份工作、这种事业做些思考的习惯。倒不是认为自己的思想和思维有什么独特，只是觉得任何事情、任何问题都能“思”则“变”，“变”则“通”，“通”则“久”。特别是在株洲工学院担任主要领导职务之后，这种习惯性的思考便伴随着自己整个的生活，即便是看一本书、听一场报告、与教职工谈一次话，都会自觉或不自觉地去挖掘些与高校、与教育、与管理与领导方法相关联的信息，然后结合学校的实际、工作的实际做些思索，一旦有新的感悟和体会，

就会在闲暇时或夜灯下从思维和文字上作些梳理。这些，也就成了今天这本文论最原始的资料来源。

正因为只是一些感悟、一些体会，加之大多都是站在株洲工学院建设与发展的角度作出的思考，文集集中的那些观点自然也就免不了偏颇与局限，再拔高一点说，顶多也只能算是一家之言。今天斗胆把它结集付印，不为别的，只想和同行们作些心得上的交流，只想求得专家、学者们的慷慨赐教！

我要衷心感谢支持出版这本文论的各位领导、各位同仁，感谢为这本文论的付梓付出辛勤劳动的热心朋友。

张晓琪

2005年3月于株洲