

# 广东财经大学“强特色”提升计划 体制机制改革落实情况自评报告

2021 年以来，学校以深化新时代教育评价改革为总牵引，聚焦解决制约学校高质量发展的痛点难点问题，全面系统设计部署“强特色”建设体制机制改革，制定《广东财经大学全面深化改革清单》和《广东财经大学教学科研单位全面深化改革清单》，纵深推进 71 项改革任务、87 项改革措施，制定（修订）155 项制度以巩固深化改革成果并建立长效机制。学校在学科优化布局、人才培养、师资引育、科研创新、社会服务、资源整合、内部治理等方面体制机制进一步优化完善，为“强特色”内涵建设和办学实力跃升提供坚实有力的支撑和保障。

学校入选广东省新时代教育评价改革综合试点校、广东省学科专业设置调整优化机制改革试点高校、广东省三全育人体制机制改革试点校、广东省创新创业示范学校，高校教师职称评审改革、科研评价改革、新文科背景下经管类专业实习（实训）评价体系的改革与实践、以服务需求为导向的财经类专业学位研究生教育评价改革等 4 个项目入选教育评价改革试点项目，获广东省教育评价改革典型案例 4 项，获广东省教育评价改革征文奖项 10 项。

## 一、改革目标与任务完成情况

**（一）学科建设体制机制改革持续深化，有效建构特色鲜明、高峰显现、交叉融合的学科发展格局**

按照社会需求、师资条件、办学质量、发展潜力等要素，学科布局紧密对接广东和粤港澳大湾区经济社会发展特别是社会治理创和现代服务业新发展需求，完善博士、硕士学位授权学科和专业学位授权类别动态调整实施机制。以一级学科为基础调整教学学院设置，由原来的 28 个学院优化合并为 22 个，形成“一学院一学科”格局。健全二级学科设置机制，更好对接科技进步和产业创新，明确设置要求，规范设置程序，丰富学科内涵，培育新增长点。

优化学科带头人管理机制，按照“择优选拔、宁缺毋滥、定期考核、动态管理”原则选聘政治素质好、专业能力强的教师担任学科带头人，细化岗位职责，硬化激励约束，锻造学科优化发展“主心骨”。

制定《广东财经大学学科建设奖励办法（试行）》，对在学科建设工作做出重要贡献的集体和个人给予绩效奖励，激发教学科研人员参与学科建设的积极性、主动性和创新性。

## **（二）人事管理体制机制改革持续深化，助力打造引育并重、学术创新的师资队伍**

制定《中共广东财经大学委员会关于创新人才工作体制机制的实施意见》《广东财经大学高层次人才引进管理办法》《广东财经大学“航行计划”实施方案》《广东财经大学“南岭学者”特聘岗位管理办法（试行）》《广东财经大学教职工继续教育管理办法》，分类分层次建立高水平人才引进和发展机制。2021 年以来，引进各类高层次人才 326 人，其中省部级及以上

人才 23 人次；培育省级及以上人才 9 人次，聘任南岭学者 56 人次，构建“杰出人才—领军人才—卓越人才”的梯度引育体系。

修订《广东财经大学职称评审办法（试行）》《广东财经大学校聘教授（副教授）管理办法（试行）》，职称评审中实施多元分类评价，有效克服教学评价“重教书轻育人”、个人评价“重科研轻教学”等问题，“破五唯”导向的职称评价机制基本健全。职称评审制度改革工作入选广东省第二批教育评价改革典型案例和中国教育发展战略学会人才发展专业委员会入库案例。

制定《广东财经大学绩效工资分配方案》《广东财经大学佛山校区异地津贴和全学段学院倾斜绩效发放办法》《广东财经大学思政课教师岗位津贴发放办法》，强化绩效分配的激励约束作用。绩效工资改革入选广东省第三批教育评价改革典型案例。制定《广东财经大学师德失范行为处理办法（试行）》《广东财经大学师德考核办法》《广东财经大学教职工年度考核办法》，构建多维度一体化师德师风和业绩贡献考核评价体系。

### **（三）人才培养体制机制改革持续深化，进一步完善特色鲜明的本硕博人才培养体系**

制定《广东财经大学教学机构设置与本科专业归属调整方案》《广东财经大学微专业建设与管理办法（试行）》，优化调整教学机构设置和专业归属，以学科专业交叉融合为导向开

办微专业，促跨学科专业人才培养。建构招生-培养-就业联动的专业动态调整机制，新增专业 10 个，撤销和停招专业 9 个，新增微专业。

制定（修订）《广东财经大学博士研究生培养管理办法（试行）》《广东财经大学招收攻读博士学位研究生工作管理办法（试行）》《广东财经大学博士研究生指导教师遴选与管理办法（试行）》《广东财经大学学位授予规定》《广东财经大学专业学位研究生培养管理规定（试行）》《广东财经大学普教本科生辅修管理办法》《广东财经大学普教本科专业二次选择管理办法》《广东财经大学人才培养模式创新实验区建设与管理办法》等相关制度，有效构建对接广东和粤港澳大湾区经济社会发展需求的本硕博相衔接人才培养体系。

成立教学质量监控与评估中心，全面负责本科教育教学审核评估和教学监督、诊断、预警、指导。制定《广东财经大学普教本科教师教学质量评价方案》《广东财经大学本科教育教学奖励办法》《广东财经大学研究生教育教学奖励办法（试行）》《广东财经大学研究生学位论文质量管理办法（试行）》《广东财经大学研究生学位论文抽检中问题论文处理办法（试行）》《广东财经大学研究生教学事故认定与处理办法》（试行）等文件，健全人才培养质量评价、监控与保障机制。

#### **（四）科研体制机制改革持续深化，有效提升有组织科研创新服务国家重大战略和区域经济社会发展活力**

制定《中共广东财经大学委员会关于加强教学和科研创新

团队建设的实施意见》《广东财经大学科研创新团队建设与管理  
办法》《广东财经大学实体科研机构建设管理办法》《广东  
财经大学非实体科研机构建设管理办法》，对科研创新团队、  
实体和非实体科研机构实施分类分层管理，使科研人员从身份  
管理转变为岗位管理，动态设置科研岗位及任务目标，激发科  
研机构建设和科研人员团队发展活力。

制定《广东财经大学科研培育项目管理办法（试行）》《广  
东财经大学重大科研项目申报与管理办法（试行）》《广东财  
经大学智库专报建设与管理办法（试行）》《广东财经大学科  
技成果转化管理办法》，强化有组织科研，提升科研创新活力。

制定《广东财经大学科研业绩考核管理办法》，以学术期  
刊目录修订为契机，实行重点期刊白名单，加大对权威中文期  
刊的奖励力度。制定《广东财经大学决策咨询报告成果认定与  
业绩考核暂行办法》，强化报奖和成果管理，打造重大成果，  
提升集约度和显示度。完善科研评价与师资考核机制，全面实  
施教师科研业绩综合考核计分制度，推行多元成果评价体系，  
考核重点从过程指标转向标志性成果，扭转“唯论文”奖励倾  
向，科学有效的科研评价体系基本确立。制定《广东财经大学  
“包干制”纵向科研项目经费使用管理暂行办法》《广东财经  
大学科研项目经费管理暂行办法》，推行“包干制”，落实经  
费管理“放管服”改革。建构三维一体科研评价体系改革入选  
广东省第三批教育评价改革典型案例。

#### **（五）资源整合机制改革持续深化，不断深化开放协同、**

## 可持续发展办学格局

成立社会合作处(后变更为校友工作与社会合作办公室)、广东财大资产经营管理公司、培训学院等组织机构,制定《广东财经大学非学历教育管理办法》,起草《广东财经大学国内社会合作管理办法》,进一步理顺社会合作和资源整合工作机制,构建起产教研全方位、多层次、宽领域开放合作办学体系。与广东省委宣传部、省委网信办、省财政厅、省审计厅、省人社厅等 151 家校政行企单位建立战略合作关系,共建粤安数产教融合基地、人工智能与数字经济产业学院、粤商学院、税务师学院等 18 个高水平合作办学平台。建成产教融合大楼,以此为依托打造省级大学科技园。

制定(修订)《广东财经大学关于加强和改进校友工作的若干意见》《广东财经大学校友会章程》《广东财经大学校友会财务管理办法》《广东财经大学校友会分支(代表)机构管理办法(试行)》《广东省广东财经大学教育发展基金会财务管理办法》《广东省广东财经大学教育发展基金会项目管理办法》《广东财经大学教育发展基金会分支(代表)机构管理办法》,从地方、学院、兴趣/俱乐部等多维度完善校友组织建设,校友组织规范化专业化,实现广东省 21 个地市校友组织全覆盖,成立首个海外校友组织,成立校友会跨境电商专业委员会和财税会计校友专业委员会两个行业组织。基金项目运营机制不断完善,资源筹措能力显著提升,设立“广东财经大学学科建设专项基金”“法学学科建设基金”等基金项目 80 个,

多维度支持学校发展。学校教育发展基金会获评广东省 4A 级社会组织。

制定《广东财经大学中外合作办学暂行办法》《广东财经大学国际化办学考核实施方案》。加入“一带一路”高校联盟、全国财经院校“一带一路”教育国际化产学研合作联盟、中国—俄罗斯经济类大学联盟、中外财经教育联盟、中美省州大学产教融合联合会、粤港澳高校联盟等，并以联盟为依托引进国外优质教育资源，打造国际化师资、教学、科研团队和平台。新增国（境）外合作高校 32 所，新签订教育合作协议 61 份，国际化教育项目 92 个，可持续高质量发展的国际交流合作格局有效构建。

#### **（六）党的全面领导持续加强，大力提升治理体系和治理能力现代化水平**

修订《中共广东财经大学委员会常务委员会会议议事规则》《广东财经大学校长办公会议议事规则》《广东财经大学贯彻执行“三重一大”决策制度实施办法》，制定《广东财经大学党委理论学习中心组学习管理办法》《中共广东财经大学委员会关于推进党建与业务工作深度融合的实施意见》、“第一议题”学习操作指引，进一步健全党委统一领导、党政分工合作、高效运行的工作体系。

修订《广东财经大学章程》。制定《广东财经大学制度制定与管理规定》，常态化开展制度清理工作，制定制度 67 项，修订制度 84 项，废止制度 86 项，构建形成系统完备、科学规

范、层次清晰、运行有效的现代大学制度体系。

教授治学与民主管理运行机制有效增强。首次执行校学术委员会年度报告制度。全面推进各二级学院建立二级教代会制度。制定《广东财经大学教职工代表大会暨工会会员代表大会提案工作实施办法》，进一步提升“双代会”提案工作的制度化、规范化、科学化水平。制定《广东财经大学议事协调机构管理办法（试行）》，规范议事规则和议事协调机构运行。推动校院两级学生代表大会等基础性制度落细落实，完善学生会组织参与学校治理的机制。制定《广东财经大学党政群团、教辅及附属单位权责清单》，推进权责清单信息化建设，推动工作业务网上办、移动化、智能化，进一步提高内部治理效能。

## 二、改革创新举措

### （一）坚持融合共生，深化学科治理与优化布局体制机制改革

1. 健全学科交叉创新发展机制。深入探索学部制改革，在涉及十余个单位的工商管理学科探索建立工商管理学部，形成学部制管理改革方案，明确学部架构和职能，通过学部联席会议制度，推进学部内机制创新，形成学科建设合力。健全学科合作机制，实施由分管校领导作为组长，各相关职能部门和教学科研单位参与的交叉学科建设工作推进会商机制，及时协调解决工作中存在的问题和困难。鼓励教师跨学科合作，在教学科研人员学科归属备案中，允许和鼓励专业教师跨学科选择学校重点培育建设的交叉学科进行备案。支持自主设置交叉学科，

推动在学科交叉融合方面有成效、有前景的单位牵头申报自设交叉学科并完成在教育部平台备案。

**2. 健全学科动态调整机制。**完善博士、硕士学位授权学科和专业学位授权类别动态调整实施机制，遵循“需求导向、特色发展、质量优先、有序推进”原则，引导增列社会需求大、研究方向稳定、特色鲜明、发展潜力明显的新兴学科、交叉学科，通过招生录取、学科评估、论文抽检、就业率、师资条件等指标监控学位点办学质量和水平。

**3. 健全学科建设绩效评价机制。**制定学科建设奖励办法，按照学科整体建设奖、学位点建设奖和学科评估奖三个类别，对在学科建设工作做出重要贡献的集体和个人给予绩效奖励，进一步激发教学科研人员参与学科建设的积极性、主动性和创新性。

## **（二）坚持“破五唯”导向，深化师资发展与人事管理制度改革**

**1. 建立全方位全周期全覆盖教师职业能力发展机制。**以打造高峰优势学科为牵引，以杰出人才、领军人才、青年拔尖人才等类别设置条件构建高层次人才引进机制，健全柔性引进人才机制。以“南岭学者”特聘岗位管理、“航行计划”为核心，健全本土人才培育体制机制。对接国家级和省部级人才项目，加强人才梯队建设，对学校人才分层分类给予政策激励。做好教师职业发展培养顶层设计，构建“入职-主讲-骨干-名师”全周期培养发展体系，“集中培训-专题研究-精准指导”全

方位、多元化、体系化的教师赋能培养发展模式，全面实施教师教学能力提升工程，对新进教师、青年教师、骨干教师、教学名师分层分类常态化举办师德师风、课程思政、教师教学科研等职业素养、专业能力提升专项培训。

**2. 以弘扬教育家精神引领师德建设长效机制。**成立党委教师工作委员会及教师工作小组，将师德师风纳入年度考核、职称评审、岗位聘任等关键环节，严格执行“一票否决”。构建“教育、宣传、考核、监督、奖惩”相结合的师德建设长效机制。打造“师德主题教育活动月”“我与书记校长面对面”等品牌活动，立项建设6支校级“黄大年式教师团队”，师德专项培训覆盖近万人次。

**3. 构建多元评价教师职称评审改革。**构建多元化教学评价标准，设立教学为主型、教学科研并重型两类岗位，分类分层设置评价指标体系。构建多元化科研评价标准，推行代表性业绩成果制度，将咨询报告、全国优秀专硕案例、文学（艺术）作品、报刊理论文章等纳入评价指标体系。构建破格评价标准，在教学、科研系列分类设置副高级职称评价标准和“一破到底”的正高级职称评价标准。单独设立思政课教师、专职辅导员职称评审系列，结合职业特点和岗位要求，“单设标准、单列计划、单独评审”。

**4. 优化综合考核评价体系。**完善年度考核办法，健全业绩贡献导向的考核评价体系，强化考核结果与绩效分配、岗位聘用、职务晋升的有效结合。健全教师综合评价内容，多维度考

评教师教育教学工作实绩，严格落实教授为本科生上课制度，科研上重点评价学术贡献、社会贡献以及支撑人才培养情况。坚持按需设岗、按目标任务定职责，健全以品德、能力、贡献为导向的人才选聘使用机制。不断深化聘期考核，落实教学科研等基本工作量要求，严格按照岗位职责、聘用合同约定等进行考核，形成“能上能下、能进能出”聘任机制。

**5. 推进激励约束并重的薪酬制度改革。**健全“以业绩贡献和能力水平为导向，以完成岗位职责为基础，同时体现能力、业绩与贡献”的绩效分配机制。将基本工作量完成情况、考勤结果作为绩效工资分配的重要依据，岗位职责和收入水平匹配，激励与约束并重，增强薪酬绩效的激励杠杆作用。充分发挥绩效工资分配的激励约束作用，制定二级单位年度绩效考核办法，将二级单位年度工作完成及创新情况纳入绩效工资考核中，调动二级单位的积极性、主动性和创造性。薪酬改革入选广东省第三批教育评价改革典型案例。

### **（三）坚持多样化全面发展，深化人才培养体制机制改革**

**1. 深化本科学分制改革。**实施分类选课制，针对主修、辅修、重修和计划提前毕业各类学生确定选课方式和程序，促进学生科学合理选课，充分保障学生修读权利。修订本科生辅修管理办法，设立独立成班和不独立成班两种修读方式，主辅修一体化考核，使更多学生参加辅修。修订本科生专业二次选择管理办法，允许学习困难学生申请转专业，扩大学生专业选择自主。修订人才培养模式创新实验区建设与管理办法，允许佛

山全学段学生参加实验区遴选，扩大实验区遴选范围。制定微专业建设管理办法，探索实施微专业制度，组织“金融大数据”等 8 个微专业开班招生，为拓宽学生知识结构提供更加多元便利的途径。

**2. 健全研究生分类培养机制。**建立以职业胜任力提升为目标的课程体系，重点建设案例分析类、决策诊断咨询类、商法融合交叉类和实践类等课程。强化专业学位案例建设，出台案例建设支持相关制度，将案例编写成果纳入职称评审成果认定内容。构建产教融合专业学位研究生培养模式，建立“企业调研—案例开发—课堂教学”的案例开发与教学反哺闭环。依据专业学位研究生培养的要求，依托国家级虚拟仿真实验中心和合作企业的常态化用人需求，开发研究生校内仿真实习训练项目。改革毕业条件中的能力要求，强化专业实践能力评价。修订《广东财经大学研究生奖助管理办法》，制定《广东财经大学全日制研究生国家奖助学金实施办法》，建立德智体美劳综合评价奖助机制，突出以德为先，全面发展的要求。修订学位论文质量管理办法，完善硕士博士学位论文各环节管理制度，落实“重点论文关注”制度，建立行业产业专家参与的论文评审机制，优化论文校内抽检机制，进一步压实相关主体的学位论文质量意识与责任。优化学位授予要求，制定专业学位研究生申请学位实践成果标准，破除“唯论文”倾向，对其它能够体现学术水平的实践创新成果予以认可。优化专业学位导师评价体系，在资格遴选中强化对实践实务经历、项目研发等方面

的考察，将优秀教学案例、教材编写、行业服务等教学、实践、服务成果纳入教师考核评价体系。

#### **（四）坚持学术、社会和政策影响力三位一体，深化科研创新发展与激励评价机制改革**

**1. 创新科研组织模式。**优化科研团队建设。从“青年科研团队”改为“科研创新团队”，取消年龄限制，鼓励老中青结合，并简化层次分类，强调团队结构合理。创新科研机构管理。对实体和非实体科研机构实施分类分层管理，前者聚焦“独立设置”和“院所合一”类型和“科研业绩”产出，后者注重优化布局、减少重叠和相对绩效排名，均简化考核流程，强化结果导向。强化科研项目建设。立项前推行“一对一”师徒制和高水平项目培育机制；立项后加强项目中后期管理；结项后持续跟踪和孵化高级别项目。

**2. 深化高端原创科研成果激励机制。**加强高水平成果培育。以学术期刊目录修订为契机，实行重点期刊白名单，加大对权威中文期刊的奖励力度；通过国家社科后期资助和省社科联基金支持推进学术著作出版。强化报奖和成果管理。完善科研成果智能采集系统，实现准确抓取。提高成果转化意识。组织法学院和大学科技园专业团队开展知识产权普及教育，对接省成果转化中心，积累科研成果转化经验。

**3. 构建科研服务国家战略和区域发展体系。**持续打造新型智库广财品牌。设立决策咨询管理科，加强决策咨询报告服务，优化报告管理流程，探索开发内部系统实现全流程闭环管理；

强化保密管理；积极对接党政部门，拓展报送渠道。持续推动科研成果转化应用。联合企业开展产学研合作，鼓励专利转化；对接省成果转化中心，聚焦粤港澳大湾区战略需求，培育跨境金融、银发经济、湾区国家安全等特色研究团队。持续强化区域合作与服务平台。依托 29 个省级科研平台，参与区域高端论坛，鼓励产出应用成果，服务湾区发展。

**4. 深化科研业绩认定与评价改革。**推行“包干制”，落实经费管理“放管服”改革。简化预算编制，提高间接费用比例，纯理论项目可达 55%，赋予项目负责人绩效自主分配权，报销时限从结项后 2 年延长至 3 年。推行“奖励制”转为“计分制”考核，更加强调质量而非数量。取消直接经济奖励，改为科研业绩计分制。考核重点从过程指标转向标志性成果，结项优秀可加分，延期项目不享受保障，新增成果转化计分。联动完善科研评价与师资考核机制。实行年度考核+中长期评估，定性与定量相结合地引导教师“破五唯”；科研业绩计分用于年度考核、评优和绩效分配挂钩；设立“科研优秀组织服务奖”等荣誉奖项。推行项目负责人“负面清单+承诺制”，所在单位负监督责任；明确经费使用负面清单。

#### **（五）坚持开放办学，构建资源汇聚和合作共赢模式**

**1. 深化校政行企合作机制。**成立社会合作处（后变更为校友工作与社会合作办公室），归口管理社会合作办学。成立广东财大资产经营管理公司，统筹经营性资产管理业务。建成产教融合大楼，以优势学科对接引入优质企业入驻，打造省级大

学科科技园。搭建“学校+龙头企业”“学校+政府”“学校+高端智库”“学校+民间”社会合作大平台，以服务求发展打造广财社会服务品牌。建立校内1+N跨部门协同机制，优化社会服务审批与监管流程。加强合作项目的“全链条”管理，建立从立项论证到实施跟进机制，开展合作单位资质核查、项目市场前景及可行性分析论证，强化合作项目监管和制度保障。

## **2. 打造以校友组织、基金项目建设为抓手的多元筹资体系。**

推进校友组织建设，从地方、学院、兴趣/俱乐部等多维度拓展校友组织建设，实现广东省21个地市校友组织全覆盖，成立首个海外校友组织。成立广东财经大学校友会跨境电商专业委员会和财税会计校友专业委员会两个行业组织。加强各地各学院校友会之间的协作共建，进一步推动区域间校友的联动，实现互利共赢。完善基金项目管理体系，设计多样化基金项目，汇集社会各界资源，为学校发展提供财力支持和资源保障。

## **3. 建构教育国际化合作工作机制。**

依托中外高校联盟，引进国外优质教育资源，以港澳高校合作为重点打造国际化师资、教学、科研团队和平台，与香港恒生大学建立全面合作关系，与澳门旅游大学、香港岭南大学、华夏书院、澳门中西创新学院等港澳高校达成框架合作。打造国际化学术交流品牌活动。建立本硕博全链条来华留学教育体系，来自35个国家和地区的151名国际学生来校接受学历教育和短期访学。构建可持续高质量发展的国际交流合作良好生态。建立国际化办学量化评价机制，制订《广东财经大学国际化办学考核实施方案》，发

布国际化办学指标体系，引导二级学院走“一学院一品牌”国际化办学差异化发展道路。

## **（六）坚持党的全面领导，推进治理体系和治理能力现代化**

**1. 加强和完善党委领导下的校长负责制。**加强理论武装，坚持不懈用习近平新时代中国特色社会主义思想凝心铸魂，严格落实各项学习制度，加强“党建+”工作机制，打造党建品牌引领作用，推进党建与业务工作深度融合。严格落实党委常委会会议、校长办公会议议事规则、“三重一大”和签报管理制度，进一步健全党委统一领导、党政分工合作、高效运行的工作体系。

**2. 推进内部治理体系和治理能力现代化。**开展规范性文件定期清理工作，优化制度制定流程，形成制度审核“四张表工作法”，面向师生建立制度解释与解读规范化体系，提升学校制度建设水平。推进教授治学与民主管理，深化学术委员会、教代会、工代会、学代会、议事协调机构在办学治校中的重要作用。首次执行校学术委员会年度报告制度，对学校学术发展进行评价并出意见和建议。全面推进各二级学院建立二级教代会制度；进一步提升“双代会”提案工作的制度化、规范化、科学化水平。加强和改进学生会组织“学校—学院—班级”三级联动工作，推动校院两级学生代表大会等基础性制度落细落实，完善学生会组织参与学校治理的机制。首创省内高校权责清单，编制《广东财经大学权党政群团、教辅及附属单位权责

清单》，全校党政群团、教辅及附属单位共 28 个部门梳理 412 项权责事项，进一步明晰部门职责，厘清工作流程，推进权责清单信息化建设，推动工作业务网上办、移动化、智能化，进一步提高内部治理效能，推动业务办理便捷化。完善督查督办机制，严格对照年度党政工作要点、校领导批示文件和党委常委会、校长办公会议决策事项等开展专项督办，建立学校决策部署常态化督办落实和通报机制，实现督查督办工作的规范化、科学化、法治化。

3. 以“榴园精神”为核心构建校园文化育人体系。以 40 周年校庆为契机，凝练阐释了团结奋进的“榴园精神”，全方位将榴园标识有效嵌入校园建筑命名、文化活动、文化产品设计等等，强化“榴园精神”价值引领，推动大学精神、办学理念、办学特色、治校方略、校训等深入人心。深入实施校园文化育人机制建设，打造“榴园四季”校园文化艺术系列活动。制定落实“三全育人”工作方案，组织领导、理论武装、学科教学、日常教育、管理服务、安全稳定、队伍建设、评估督导一体化的“大思政”工作格局基本形成。

### 三、主要问题和困难

第二轮“强特色”提升计划体制机制改革实施以来，取得一系列成绩，但学科深度融合发展、人才培养模式创新和特色打造、师资引育、内部治理和考核评价等方面的制度机制建设仍有待进一步健全和完善，主要表现如下：

（一）对接经济社会发展和科技产业变革的学科深度交叉

融合机制有待完善；以学科为单位进行人才引育、教学科研评价、绩效分配等系列配套制度设计的系统性、针对性不强。

（二）专业优化调整、培养高素质创新型人才机制和模式改革有待深化；产教融合、协同育人机制有待完善；教学质量评价和保障体系有待进一步健全。

（三）教师队伍培养和发展机制有待完善，尤其是青年教师提升职业能力、促进有组织的学术创新发展工作思路和举措还有待优化。

（四）激发校内各类办学主体和教职员工作积极性、主动性和创造性的考核评价和激励约束制度亟待完善；以提升教学科研单位办学活力、治理能力和增收能力为重点的校院两级管理改革需纵深推进。

（五）发挥社会服务效益最大化、打造学校品牌影响力的办学资源配置使用和绩效考核机制有待进一步优化，开放办学、校政行企深度合作、教育合作国际化体制机制亟待健全，国际交流合作的规模、水平、层次和质量需要进一步提升。

#### **四、下一步改革思路与工作计划**

##### **（一）改革思路**

锚定全面建成大湾区一流财经大学战略目标，以党的领导与事业发展深融深促为引领、学科专业优化提质为牵引、高水平立德树人为根本、重大标志性科研成果为关键、高素质专业化教师队伍建设为支撑、资源汇聚能力强化为保障、内部治理体系优化为动力，全面深化重点领域和关键环节改革，深入推

进教育数智化转型，全面建设高质量新财经高等教育体系，为建设高水平教学研究型大学打下坚实基础。

## （二）工作计划

**1. 纵深推进学科创新交叉融合发展体制机制改革。**紧密结合学科发展趋势与社会经济发展需求，打破学院、学科壁垒，探索学科交叉模式，培育壮大前沿交叉学科，塑造学科发展新动能。实施“一学院一学科一品牌”的动态考核。依托一级学科平台实施差异化发展策略，建立“一院一策”动态调整机制，完善多维度的学科分类评价体系，强化重大科研成果产出和创新人才培养的考核导向。实施学科创新团队发展的新培育机制。明确学科团队建设任务，优化学科领军人才、骨干人才、青年人才等各层次人才梯队结构，打造一支结构合理，支撑一流学科建设的师资队伍。

**2. 纵深推进“榴园强师”引育发展体制机制改革。**创新高层次人才引进工作机制，实施更加积极、开放、有效的人才引进政策，促进引才引智重点向支持高峰优势学科发展的高层次迈进。优化高层次人才自主培育体系，完善教师成长培育体系顶层设计，深入开展“南岭学者”，实施青年培优计划，构建“优秀青年学者—卓越人才—领军人才—杰出人才”独具广财特色的多层次人才体系。持续开展校级教学名师、教师团队培育工作，更好对接国家级教师团队建设。健全教师发展中心为主导、多部门协同的工作机制，强化教师个体自我驱动、自我激励的能量。

**3. 纵深推进一流人才培养体制机制改革。**紧扣新一轮科技革命和产业变革要求，主动布局战略新兴专业、急需紧缺专业、数智领域（方向）专业。完善优化调整专业结构和布局机制，按照招生、培养、就业等指标进行年审，坚决淘汰不适应经济社会发展和学校战略发展的低效专业。进一步深化“湾区融合、商法融合、商技融合、产教融合、双创融合”的“五融一体”人才培养特色建设。大力推进教育教学数字化转型，建立健全商技融合教学机构和平台，推进商科专业的数智化转型升级、数智化课程及资源体系建设、数字教材建设、师生数字素养提升、数智化治理体系健全。**建立健全教学质量监控与评估制度体系。**

**4. 纵深推进科研创新能力跃升体制机制改革。**以服务国家战略和地方经济社会发展需求为导向，以有组织科研为抓手，优化科研评价，整合科研资源。聚焦国家安全、数字经济、生态环境、银发经济等交叉领域，以科技赋能，跨学科协同，积极发挥学术带头人和高水平科研团队作用，打造致力于解决国家和社会发展重大问题的高端科研平台。坚持以质量和贡献为导向，推动建立适应学科发展的科研业绩考核评价机制。将科研与社会服务纳入二级单位绩效考核体系，发挥绩效的杠杆作用，激发学院科研管理和服务活力。

**5. 纵深推进开放办学服务社会体系改革。**围绕服务国家战略和广东发展大局，坚持“学科+产业”整合资源，实施湾区校企地商法融合创新工程、“黄金内湾”资源整合发展行动，

联合头部企业共建产学研平台，推动知识、技术、人才、数据、资本双向流通，形成校产城立体化多维度协同发展格局。创建“一学院一品牌”社会服务品牌，形成“学历教育+非学历培训+职业技能提升”三位一体的继续教育与培训服务体系。建设智能培训管理平台，整合校内外培训资源，构建“名师库+在线资源库”双引擎。优化国际化办学内部运行管理模式，理顺来华留学生教育管理体制和工作机制。建设学生出国（境）学习服务支持体系，设立留学服务中心，打造集咨询、培训、对接于一体的学生出国（境）学习综合服务平台。建立本硕博完整的来华留学管理链条，积极推动参加教育部来华留学生高等教育质量认证评估。

**6. 纵深推进治理体系和治理能力现代化改革。**坚持党委领导下的校长负责制，完善“党委领导、校长负责、教授治学、民主管理、社会参与”的内部治理结构。推进机构动态调整的常态化管理机制，优化党政职能部门、教学科研单位和教辅机构职能定位和职责分工。建立健全二级单位绩效考核管理机制，将学校战略目标任务细化分解到各二级单位年度任务并对接年度考核和绩效分配，激发二级单位干事创业活力。完善依法治校机制，提升依法治校意识与能力，营造法治文化氛围，切实防控法律风险。完善财务治理体制机制，全面实施预算绩效管理，强化资源统筹协调，推动资金聚力增效。完善资产管理机制，健全基于绩效评估的资源配置机制。