

附件 7

管理育人体系建设方案

一、组织体系

牵头校领导：杨 丹

组 长：饶劲松

牵头单位：校 办

责任单位：党 办、校 办（法制办）、组织部、教工部、
人事处、财务处、审计处、校科协

参与单位：各管理部门

二、工作目标

“管理”是责任，“育人”是目标。管理育人是建设现代大学制度的基本要求，也是加强和改进大学生思想政治教育的重要途径，在人才培养中占有重要地位。通过推进管理育人体系建设，进一步发挥学校相关职能部门在制度管理、干部管理、人事管理、条件保障管理等方面的统筹和导向作用，引导各方办学资源聚焦育人、参与育人、保障育人，促进学校治理能力和治理体系现代化，切实提升育人实效、推动“双一流”建设。

三、工作思路

管理水平是基础

育人意识是关键

价值导向是重点

制度机制是保障

育人成效是标尺

四、工作举措

(一) 以管理水平为基础，践行以大学精神为核心的管理理念

1. 管理部门带头强化“学生为本、尊重学术、依法治校”的管理工作理念，切实增强育人责任感，主动引导、培养学生树立崇尚科学、追求真理的意识，对学生多关爱、多理解、多爱护，及时为他们排忧解难，真正把管理转变为春风化雨、润物无声的教育工作。(责任单位：各管理部门；完成时限：长期坚持)

2. 通过向学生提供实践实习、志愿服务、勤工俭学等助管岗位，管理部门建立起学生参与学校事务管理的有效机制，以直接的方式投入育人活动，在言传身教、潜移默化中，引导和帮助学生提升自我约束和自我教育能力、培养学生基本行政工作能力，增强协同育人的实效。(责任单位：各管理部门；完成时限：长期坚持)

(二) 以制度建设为抓手，营造良好的育人文化

3. 制定学校规章制度年度建设计划，加强统筹协调，提高规章制度建设的系统性和科学性，以制度建设为抓手，促进依法治校、管理育人体系建设。对涉及学生基本权利义务

的规章制度开展定期评估工作，坚持以学生为本，秉持育人导向，充分释放“良法之治”的育人力量。（责任单位：法制办；完成时限：长期坚持）

4. 结合“放管服”要求，以加强科学管理、落实育人目标为出发点，依法、科学、合理地优化规章制度，优化工作方式、简化工作流程，让学生在规章制度中深刻体会到亲和力和获得感。坚持法治与德治相互结合，充分发挥法治的育人功能，让师生在制度落地执行过程中领悟到规则意识、规矩意识的重要性，在遵守规则的过程中感受到平等、公平、正义的价值力量，营造良好的管理文化和氛围。（责任单位：法制办；完成时限：长期坚持）

5. 强化规章制度贯彻落实，在“有章可依”基础上实现“有章必依”，保障学校各项工作始终在法治轨道上有序进行。深入开展法治宣传教育活动，提高广大师生的法治思想、制度思维和规则意识，让公平、正义的法治精神进头脑、进思想，营造和谐的校园育人氛围。（责任单位：法制办；完成时限：长期坚持）

6. 建设“重庆大学规章制度库”，创建手机 APP，满足学校规章制度系统化建设需要，方便各二级单位及广大师生查阅使用。（责任单位：法制办；完成时限：2019 年 10 月底前）

（三）以干部管理为牵引，树立育人的用人导向

7. 按照新时期好干部标准，结合二级党组织换届暨党政

领导班子优化调整工作，选优配强各级领导干部和领导班子。修订《重庆大学中层领导人员选拔任用工作办法》《重庆大学科级管理干部选拔任用实施细则》，制定《重庆大学 2018-2022 年党员干部教育培训工作规划》，在干部选拔、任用、培训、管理等工作中树立育人导向，强化育人意识，提高干部育人能力。（责任单位：组织部；完成时限：2019 年 12 月底前）

8. 完善考核体系，将育人功能的发挥纳入单位目标考核、干部考核的重要指标，修订《重庆大学中层领导班子及领导人员考核办法（试行）》，强化考核结果运用。广泛开展“管理育人示范岗”建设活动，引导中层领导干部和一般管理人员用良好的管理模式和管理行为影响和培养学生，在每年教师节对其先进典型予以表彰。（责任单位：组织部、人事处；完成时限：长期坚持）

9. 落实《重庆大学领导人员报告个人有关事项及查核结果处理规定》《重庆大学领导人员兼职管理规定》，推动干部兼职管理系统和因私证件管理系统建设，加强干部离任责任审计，不断提高管理干部队伍综合素质和能力水平，形成率先垂范的管理育人带动效应。（责任单位：组织部、审计处；完成时限：长期坚持）

（四）以人事管理为关口，落实育人责任到人

10. 完善以岗位绩效为核心的收入分配制度，建立以绩效为导向的绩效工资体系，坚持任务与投入相匹配、岗位与职

责相一致，确定基本岗位任务，特别是梳理管理岗位育人元素，签订任务书，体现各岗位育人功能，将管理育人“软指标”转变为“硬约束”。（责任单位：人事处；完成时限：2019年6月底前）

11. 逐步完善教师队伍管理工作机制。完善党委统一领导、党政齐抓共管、院系具体落实、教师自我约束的师德师风建设领导体制和工作机制。做好顶层设计与统筹协调，加强师德建设委员会相关责任部门的协调联动，推进《中共重庆大学委员会关于建立健全师德建设长效机制的实施意见（修订）》落地落实，努力培养锻造坚持“四个相统一”的师资队伍。（责任单位：教工部；完成时限：长期坚持）

12. 严把教师聘用、人才引进政治考核关。严格教师资格和准入制度，突出对新入职教师思想政治状况审查，重点考察其思想政治品德、学风教风，过往有无违反师德的行为、是否坚持学术诚信以及学术道德水平，严把“入口关”。（责任单位：教工部、人事处；完成时限：长期坚持）

13. 建立健全师德考核制度，将思想政治表现和育人功能发挥作为首要指标考核，在教师教学评价、职称评聘、评优奖励中，实施师德“一票否决”。（责任单位：教工部、人事处；完成时限：长期坚持）

14. 开展多形式多途径多层次师德教育宣传，大力弘扬良好的师德师风和教风学风。加强教师社会主义核心价值观、

理想信念、形势政策、廉洁法治和心理健康教育。制定《重庆大学教师培训年度规划》，推进师德培训体系化建设，在新教师入职培训、优秀教师团队培养中，广泛开展师德专题教育。加强教书育人典范培育，组织开展师德模范报告会，做好“最美教师”“黄大年式教学团队”等师德楷模的培育与选树。推动“重庆大学师德师风体验馆”等师德教育涵养基地建设，定期开展教师模范评比、展演、宣讲等活动，形成线上线下教育合力，打造具有重大特色的师德教育活动品牌。建立师德建设专家库，邀请全国教书育人楷模、一线优秀教师等师德典型进课堂。支持创作反映教师队伍新形象新面貌、师生喜闻乐见的文艺作品及宣传片。（责任单位：教工部；完成时限：长期坚持）

15. 加强师德监督惩处。定期开展师德状况调研，及时掌握师德信息动态，及时纠正不良倾向和问题。充分发挥课堂监督与教学评价的督导作用，建立健全教师违反师德行为的惩处机制，营造重德养德氛围。对师德问题坚决做到有诉必查、有查必果、有果必复。（责任单位：教工部、校科协；完成时限：长期坚持）

（五）以条件保障为杠杆，引导资源向育人集聚

16. 提高财务管理的精细化水平，以“保基本、抓重点、促改革”为学校综合财务预算基本原则，合理安排资金，充分满足人才培养、学科建设等重点领域的资金需求。实施项

目库制度和三年滚动项目经费预算，确保经费投入的育人导向。（责任单位：财务处；完成时限：长期坚持）

17. 统筹好提升校园建设管理水平、提高后勤服务质量、推进“智慧校园”建设、维护校园和谐稳定等各项工作，推动管理育人向纵深发展，为学校进一步做好育人工作、加快“双一流”建设提供强有力的保障。（责任单位：各管理部门；完成时限：长期坚持）

五、预期成效

（一）以完善的制度育人

以大学章程为中心的规章制度是学校健康运转的条件和依据，更是学校坚持立德树人的前提条件。做好制度建设顶层设计，与时俱进优化完善，形成结构合理、配置科学、程序严密、制约有效的育人制度体系，确保各类规章制度全面体现党的教育方针和人才培养要求，在规范管理的同时满足各项育人需求。

（二）以优秀的队伍育人

教育的力量源自施教者自身的人格。管理队伍素质的高低，直接影响到管理育人水平和成效。建设一支政治素质强、业务素质好、道德品行高、工作作风硬的专门化、专业化管理队伍，为管理育人提供坚实的人才保障与智力支撑。坚持以学生为本的育人观，激励管理队伍发挥好的示范引领和模范带头作用，在具体工作中展现积极的职业态度和竭诚为师

生服务的精神风貌，使周到细致的管理服务惠及每一位师生。

（三）以良好的氛围育人

管理育人的功能还在于通过做好各项条件保障工作，为学生成长成才营造良好环境和氛围。将育人作为管理工作的出发点和落脚点，贯穿于管理工作的始终，大力营造治理有方、管理到位、风清气正的育人环境，以精细、规范、高效的管理服务，为人才培养提供有品质的服务支撑。