

上海电力学院

深化综合改革方案

2015 年 8 月 28 日

目 录

一、深化综合改革的基础、问题与思路.....	1
(一) 发展基础与现状	1
(二) 发展瓶颈问题分析	4
(三) 综合改革思路	6
二、深化综合改革的重点任务.....	8
(一) 完善学校治理体系	8
1. 建立健全制度体系	8
2. 完善二级管理体制	9
3. 构建学术治理体系	9
4. 完善民主管理和监督机制	10
(二) 深化人事制度改革	11
5. 创新引才育才机制	11
6. 构建分类管理体系	12
7. 改革聘用聘任制度	13
8. 完善考核评价体系	14
9. 优化薪酬分配制度	14
(三) 深化应用型人才培养模式改革	15
10. 深化专业内涵建设	15
11. 激励教师潜心于教学	17
12. 提升教师教育教学能力	18

(四) 深化研究生教育综合改革	19
13. 深化研究生招生选拔制度改革	20
14. 探索研究生人才培养新模式	20
15. 建立教学创新激励机制	21
16. 构建特色质量管理与监控体系	22
(五) 构建“全程化”协同育人机制	23
17. 建立全程全员育人机制	23
18. 建立多课堂、多部门协同育人机制	24
19. 完善本科生招生、培养与就业联动育人机制	25
20. 完善协同育人队伍建设	26
(六) 深化学科科研体制机制改革	26
21. 构建特色型学科建设体系与工程	26
22. 创新激励型科研管理机制与体制	27
23. 完善新一轮资源整合与协同	29
(七) 完善资源利用体系	30
24. 完善财务和资源监管体系	30
25. 探索高等学校全面预算管理	31
26. 健全实验室资源共享机制	32
27. 深入推进弱电与信息化系统建设	32
(八) 深化合作办学机制	33
28. 提升国际电力高校联盟影响力	33
29. 探索国际化办学机制改革	34

30. 创新社会合作长效机制	35
三、深化综合改革的专项任务.....	37
(一) 改革后勤管理体制，构建新型后勤保障体系	37
(二) 完善学校房产管理，推进房产资源优化配置	38
四、深化综合改革的保障措施.....	41
(一) 成立改革领导小组	41
(二) 加强宣传学习动员	41
(三) 建立工作落实机制	41
(四) 强化动态长效机制	42
(五) 所需校外政策支持	42
附件一 上海电力学院综合改革时间表.....	45
附件二 上海电力学院所需校外政策支持清单.....	48

一、深化综合改革的基础、问题与思路

(一) 发展基础与现状

上海电力学院创建于 1951 年，历经了上海电业学校、上海动力学校、上海电力学校、上海电力专科学校的发展演变过程。1985 年 3 月，学校升格为上海电力学院。2006 年，学校成为硕士学位授予单位，在 2007 年的教育部本科教学工作水平评估中获得“优秀”。学校现有杨浦校区和浦东校区两个校区。杨浦校区位于上海市区东部长阳路，毗邻杨浦大桥；浦东校区位于浦东新区学海路。临港新校区正在规划建设中，学校未来占地面积将达到一千余亩。学校办学规模稳步发展，现有全日制在校生 11644 人，其中，本科生 10392 人，硕士研究生 1175 人，留学生 77 人。

学校拥有工、管、理、经、文 5 个学科门类，主要门类为工学、管理学、理学。现有 30 个全日制本科专业、20 个硕士点和 4 个专业学位硕士授权点。学校以学科专业群对接“电力产业链”，依托强势学科的带动作用，形成了能源与动力工程、化学与环境工程、电气工程、控制与仪器、信息与计算机技术、管理与经济、基础及人文 7 个主干学科专业群。其中，上海市重点学科 4 个、上海市教委重点学科 5 个、上海市一流学科 1 个；国家级特色专业 3 个，教育部专业综合改革试点专业 1 个，上海市专业综合改革试点专业 2 个。

学校现有一支学历、学缘、职称结构较为合理的师资队伍。现有在编教职工 1142 人，其中，专任教师 768 人。专任教师中，具有硕士及其以上学历教师的比例超过 80%，博士比例超过 40%；专任教师中具有高级专业技术职务的比例超过 40%，其中正教授 103 人，正高级工程师 1 人。学校已形成以研究生导师、教授为核心，以具有博士

学位的中青年教师为骨干的学科学术梯队。学校还聘请了包括两院院士在内的几十名国内外知名学者、专家为名誉教授或兼职教授。有 8 人入选国家“百千万工程人才计划”、国家杰青、国家千人、全国优秀教师、教育部“新世纪优秀人才支持计划”等国家级人才计划，有 70 余人入选上海市“领军人才”、“千人计划”等各类人才培养计划。

学校长期坚持“质量立校”战略，注重教育教学改革，全面实施学科专业特色、核心课程质量、实践创新能力、教师教学能力等四大工程，全方位推进人才培养质量的提高；注重实践能力培养，坚持面向电力生产和现代化经济建设第一线，培养基础理论扎实、实践能力强的高级应用型人才，始终坚持理论教学与实践教学紧密结合，形成了注重实践教学和工程实践能力培养的办学传统；注重产学研合作教育，与企业长期开展产学研合作教育，以社会需求和学生就业为重要导向创新人才培养模式，如实施“3+1 订单模式”联合培养核电人才。

学校拥有 1 个国家级工程实践教育中心和 1 个实验教学示范中心，以及 10 余个上海市级的实验教学示范中心和教育高地等。在近两届上海市教学成果奖评选中，共获奖 19 项，其中，一等奖 7 项。2010 年，学校成为教育部首批“卓越工程师培养计划”试点院校。学校建有市级精品课程 24 门、市级教学团队 4 个、上海市优秀教材 19 部。近五年，学生在各类科创、学科竞赛中累计获国际奖项 2 项、国家级奖 101 项、省市级奖 335 项。毕业生初次就业率近五年平均值在 95%以上。学校形成了“立足电力、立足应用、立足一线”的办学特色，已经成为我国电力领域人才培养的主要基地之一，被誉为“光明使者—电力工程师的摇篮”。

学校具有较强的科技创新能力和服务社会能力。学校紧密结合全国能源电力行业及上海社会经济发展需求，在能源高效清洁利用、可

再生能源、智能电网、电力安全、节能环保等科学研究领域的学术影响力和竞争力不断增强。近五年,主持和参与各类科研项目近千项,其中国家“973”、“863”课题等高水平科研项目达 400 余项;获省部级以上科技奖励 27 项,其中,国家级科技进步二等奖 2 项;参展中国国际工业博览会均获得教育部颁发的“优秀组织奖”。在国内外公开出版的各类核心期刊和国内外学术会议上发表论文 2761 篇,被 SCI (含 SCIE)、EI 和 ISTP 三大检索系统和 CSSCI 收录的论文数量累计 1191 篇次,累计获得授权的各类专利 252 项。

近年来,学校先后与美国、英国、法国、加拿大、俄罗斯、日本、德国、澳大利亚等国家的高校建立了友好、互惠的交流合作关系。2013 年,由学校发起倡导并成立了国际电力高校联盟(E8)。学校每年聘请长短期外国文教专家和科技专家来校讲学及科研合作,聘请国外学者、专家担任学校名誉教授,每年选派优秀的中青年教师赴各国访学、参加国际学术会议,分期分批派遣学生开展海外学习或实习。学校还与英国、德国等大学在本科生和研究生两个层面上进行合作办学,有来自津巴布韦、越南、老挝、蒙古等国家的留学生。

学校“缘电而生、倚电而立”,产学研合作办学历史悠久,与电力企业保持着密切的产学研合作关系。学校科研经费的约 65%左右来自电力行业,围绕行业和社会发展需求的科研课题,分别获得国家“973”、“863”、“支撑计划”以及国家自然科学基金和上海市科技攻关项目等。近五年来,学校承担的服务电力企业和社会发展需求的横向科研项目 636 项,形成了以应用研究为特色的服务行业和社会需求的科研体系。学校与国家电网公司、南方电网公司和华能、大唐等五大发电集团公司开展产学研合作,与百余家电力企业签订了产学研合作协议,长期围绕企业需求联合开展技术攻关;积极开展协同创新,

建立了1个国家大学科技园、1个国家级技术转移中心和1个上海市知识创新服务平台。学校分别进入了烟气脱硝、智能电网、工业节能、风电等国家和上海市产业技术创新战略联盟，在电力生产过程节能减排技术、新能源与分布式能源技术、智能微电网技术、电网规划与电力安全技术、电力自动化与信息化、能源材料与电力设备腐蚀防腐技术、能源经济与管理等方面产生了一系列技术水平先进的成果，提高了学校服务电力企业和社会的能力，扩大了在电力行业的影响力，提升了学校的社会地位。

(二) 发展瓶颈问题分析

立足于更好地实现大学功能的角度，分析学校发展的瓶颈问题如下：

1. 更好适应现代能源电力工程要求的学生素质培养问题

(1) 本科生培养模式问题。技术进步加速和社会变革深化，学生获取知识途径变宽，在此背景下，如何构建有利于调动学生学习积极性和教师教学积极性的人才培养模式和育人机制，是本科生教育过程亟需解决的问题。

(2) 研究生培养机制问题。能源电力产业的转型升级，国家科研和高新技术的发展，如何培养社会认可特别是能源电力行业认可的高层次、高素质人才以对接社会需求，是研究生教育面临的瓶颈问题。

(3) 学生道德素养养成问题。中国社会思潮多元化的大趋势下，以及独生子女的现实状况，如何满足现代能源电力发展对学生的素质要求，培养学生坚持社会主义核心价值观，做到知识能力、职业素养、道德品质培养并重，是需要深入思考和亟待解决的问题。

2. 有效对接能源电力行业需求的学科建设和科研创新问题

(1) 学科建设问题。面对国家能源电力发展战略、上海及华东区

域经济社会发展以及上海优化高等教育布局需求，特别是电力行业技术高速发展的趋势，电力行业对人才规格和层次要求不断提升。如何提升人才培养的规格和层次，实现优势学科引领，并与其他学科交叉融合，重构特色优势学科领域，是学科建设面临的瓶颈问题。

(2) 科研创新问题。针对能源消费的观念转变、能源供给的多样化、能源技术的不断创新、能源市场的不断开放、能源体制的改革深化，如何对接能源电力行业需求，实现科研创新，促进科技成果转化，提高面向行业和社会的科技服务能力，提升学校行业话语权，是科研创新面临的瓶颈问题。

3. 有力保障大学功能实现的现代治理体系和治理能力问题

(1) 学校办学自主权问题。学校作为人才培养和知识创新的主要载体，需要更大的办学自主权，对外主动对接社会需求，处理好政府、社会、学校三者之间的关系。

(2) 现代治理体系和治理能力问题。需要建立和完善大学内部治理结构和现代大学制度，尤其需要深化校内二级管理改革、激发二级学院办学活力，以实现学校内部高效、科学、合理地运行，保障大学功能更好地实现。

4. 支持大学功能实现的资源优化拓展问题

(1) 人力资源问题。学校在师资方面存在高层次领军人才缺乏、师资队伍结构不尽合理、考评激励机制尚待完善、师资队伍分类管理亟待加强等问题。

(2) 财力资源问题。学校在杨浦和浦东两地办学，办学成本高、资源利用率较低，需要积极推进优化资源配置体制机制建设，提高资源利用效率。

(3) 资源拓展问题。争取多方面支持与协作，拓展现有资源来源

渠道，夯实办学资源基础，是解决学校发展的基石问题。

(三) 综合改革思路

1. 指导思想

以“育人为本、创新机制、激发活力、服务社会”为导向，以“学校治理体系和治理能力现代化”为主线，以“促进每位学生终身发展、有效对接和服务能源电力行业”为目标，围绕“面向国家战略，面向能源电力，面向区域发展，面向工科为主、多学科协同发展、教学科研并重的高水平应用型大学”的办学定位，全面提升教学质量和科技攻关能力，把学校建设成高水平有特色的电力大学。

2. 总体目标

通过综合改革，突破制约学校发展的瓶颈，实现学校治理体系和治理能力现代化，形成激发教职员工创新发展的体制机制；建立协同一致、全程全方位应用型人才培养和评价体系，显著提高能源电力行业及社会各界对本校毕业生的满意度；大幅度提升学校对高端人才和优秀生源的吸引力，构建并完善满足电力全产业链需求的“大”电力学科体系，发挥特色优势学科对能源电力发展的支撑和引领作用，加快实现高水平有特色电力大学的建设目标。

3. 基本原则

(1) 稳步推进，完善体系，以机制创新推动综合改革

遵循教育规律，坚持底线思维，控制改革风险，确保在原则和大局问题上不出现方向性失误的基础上，逐步完善学校现代治理体系，通过机制创新，提升学校综合治理能力。

(2) 整合资源，优化队伍，以重点突破推动综合改革

瞄准社会需求，回应社会关切，结合学校特点，整合校内校外资源，优化师资队伍，聚焦深层次瓶颈问题，实现重点突破。在重点突

破的基础上，强化综合改革的系统思维，保证改革的系统性、整体性、协调性。

（3）纵横衔接，要素联动，以顶层设计推动综合改革

综合改革牵涉到学校各二级院部、各职能部门以及每一位个人，因此，需要强化顶层设计，在理顺各二级院部、职能部门的事权。通过纵横衔接，要素联动，实现学校各院部、各部门以及每一位个人齐心协力、共同谋划综合改革发展的局面。

二、深化综合改革的重点任务

(一)完善学校治理体系

基本思路:按照建设“高水平、有特色”电力大学的发展目标,学校在坚持和完善党委领导下的校长负责制的基础上,建立“党委领导、校长负责、教授治学、民主管理”的内部治理结构,使“教授治学、民主管理”得到更加充分的体现。不断推进现代大学制度建设,做到依法治校、依法办学,优化治理结构、提升治理能力。学校着重完善二级管理体制,既给予二级学院更多的办学自主权,激发学院活力,又适时建立起基于绩效的考核和资源配置机制,并通过加强民主管理、民主监督机制建设,保障广大师生员工在学校重大决策过程中享有更多的权利。

1. 建立健全制度体系

建立健全以大学章程为统领的制度体系。以《上海电力学院章程》为统领,对学校相关规章制度进行全面梳理,并建立学校规章制度的审查、清理与监督运行机制;建立行政管理事中监督和事后评估机制、学科建设与科研运行保障机制、资源使用的绩效评估机制、人才培养的协同育人机制、多校区办学的综合治理机制等校内管理制度,逐步推行“超细化管理”。

完善党委领导下的校长负责制。坚持和完善党委领导下的校长负责制,建立健全党委统一领导、党政分工合作、协调运行的工作机制;针对“三重一大”等重要事项,实施“集体领导、民主决策、个别酝酿、会议决定”的议事和决策基本制度;修订并完善《上海电力学院党委会议事规则》、《上海电力学院校长办公会议事规则》,通过责任分工来保证学校办学的有序性;明晰党委权力、行政权力、学术权

力权限分工，形成“党委领导是核心，校长负责是关键，教授治学是基础，民主管理是途径”的内部治理模式；探索建立开放协同的校务委员会决策机制。

目标：到 2020 年，以大学章程为统领的校、院两级制度体系更加健全。

2. 完善二级管理体制

完善二级治理结构。制定《二级学院党政联席会议议事规则》，坚持和完善二级学院（部）党政联席会议制度，探索建立具有我校特色的二级学院（部）“三重一大”等重大事项决策机制；加强基层服务型党组织建设，建立健全二级学院（部）学术分委员会、教职工代表大会、学生代表大会等基本治理结构；建立二级学院（部）信息公开制度，完善权力运行的制约与监督机制。

管理重心下移。修订《上海电力学院校、院两级管理条例》，深入推进校、院两级管理体制改革，明晰校、院职能定位和管理权限，理顺校、院关系，下移管理重心，给予学院更多的办学自主权，激发学院活力。

建设服务型机关。优化校内党政机关机构设置和功能，推动校内管理流程再造，开展服务型机关建设，探索推行服务承诺制、首问责任制、限时办结制等新型行政服务制度。

目标：2016 年底之前，制定并实施《校、院两级管理条例》和《二级学院党政联席会议议事规则》；2017 年底之前，完成服务型机关建设相关规章制度的制定工作。

3. 构建学术治理体系

建立健全校、院两级学术管理体系。坚持校学术委员会是学校的最高学术权力机构的原则，按照《上海电力学院学术委员会章程》规

定，校学术委员会由不同学科、专业的教授及具有正高级以上专业技术职务的人员组成，人数为 25~35 人的单数，其中，不担任党政领导职务及实体学院主要负责人的专任教授，不少于委员总人数的 1/2；青年教授应有一定比例。健全学校“教授咨询委员会”、“学科专业建设委员会”、“学术评价和学术道德建设委员会”、“专业技术职务学术技术能力评议委员会”等专门委员会，并推动二级学院(部)建立相应的分委员会。

充分保障学术组织依照章程行使职权。按照《上海电力学院学术委员会规程》的要求，制定《上海电力学院学术委员会议事规则》；建立学术委员会学术评价、学术论证等制度，保障学术组织在学校学科建设、专业设置、学术评价、学术发展、教学科研计划方案制定、教师队伍建设、招生等方面充分发挥咨询、审议、决策的作用，维护学术活动的独立性；制定《上海电力学院学术委员会分委员会规程》，对二级学院(部)学术分委员会的组成、职权和议事规则等做出规定。

目标：到 2020 年，学校行政权力和学术权力的边界更加清晰、权责更加明确；学术活动的独立性得到充分维护。

4. 完善民主管理和监督机制

加强党内民主建设。修订并完善《上海电力学院党代表任期制实施办法》，推行党代表任期制和提案制；坚持和完善党代表旁听党委会制度，保障党员群众对学校重大决策的参与权、知情权和咨询权；完善党委会向学校党代会年会报告工作机制，接受党代表对党委会工作的评议和监督；坚持和完善民主集中制，健全集体领导和个人分工负责相结合的工作机制，提高决策的科学化水平。

完善师生员工参与民主管理机制。发挥教代会在民主管理、民主监督中的作用，修订实施上海电力学院《关于全面推进校务公开的实

实施意见》、《实行二级院(部)务公开工作制度的暂行规定》以及《校务公开评估制度》；制定并实施《教教职工代表大会实施细则》，保证教代会的制度化、规范化；修订完善《教教职工代表大会民主评议领导干部办法》、《教教职工代表大会评估制度》，强化教代会代表四项职权落实，特别是对领导干部的民主评议权落实；发挥教代会代表闭会期间的作用，实施 365 提案工作制度、《教代会代表巡视工作制度》、《教代会代表与职能处室定期沟通制度》、《关于教代会代表旁听校长办公会议制度》等。

完善校、院两级信息公开制度。修订并完善《上海电力学院党务公开实施细则》和《上海电力学院校务公开实施细则》，加强信息公开平台建设，制定和落实信息公开清单，拓宽信息公开渠道，规范信息公开程序，扩大信息公开范围；逐步建立信息公开年度报告制度，主动接受师生员工和社会的监督；建立二级单位信息公开评价机制，推进二级单位信息公开。

目标：到 2020 年，师生员工参与民主管理、民主监督的渠道更加通畅，对学校重大决策的知情权、质询权和监督权得到充分保障。

(二)深化人事制度改革

基本思路：针对高层次领军人才缺乏、师资队伍结构不尽合理、考评激励机制有待完善、师资队伍分类管理亟待加强等现状，深化人事制度改革，建立与高水平有特色的电力大学相适应的人力资源管理体系、人才引进与培养机制和薪酬分配制度。加快高端人才引进速度，优化中青年骨干教师培养长效机制，搭建教教职工事业发展平台。

5. 创新引才育才机制

引才工程。继续推进“人才强校”战略，开展“引才工程”建设，面向海内外实施高层次领军人才支持计划，完善和推进“光明学者”

特聘教授计划，实现高层次人才队伍建设重点突破。在高端人才的引进过程中做到“引才与引智”并举、“刚性与柔性”引进相结合，完善引进人才保障机制，吸引一批具有较大影响的高层次领军人才、学科带头人和学术骨干来校工作。

育才工程。继续实施上海市教委“3+1 计划”，开展“育才工程”建设；推进“电院之星”教师培养计划，完善骨干教师国内外培养机制，选派支持优秀中青年骨干教师赴国内外一流大学或研究机构研修；完善和推进“双师计划”，依托能源电力行业等相关企业，拓展产学研培养基地，采用保持编制的方式支持有条件的教师进行合理流动，同时积极引进企业和科研院所高管、高级技术人员来校兼职讲学和讲课，开展各类培训，建立一支具有丰富实践经验和较高学术造诣的兼职教师队伍。

目标：争取到 2020 年，建成“54321”人才高地。“5”指引进（培养、双聘）5 名左右院士、国家千人计划入选者、长江学者、国家杰出青年基金获得者等国家级人才；“4”指新增 40 名左右省市级及以上各类人才计划获得者；“3”指引进和培养 30 名左右高水平学科带头人；“2”指形成 20 个左右的高水平科研团队；“1”指引进和培养 100 名左右学科专业教学和科研骨干。

6. 构建分类管理体系

分类管理。建立以教学水平为导向，以承担教学任务、提高教学质量为主要职责的教学型队伍；建立以学科前沿及国家战略需求研究为导向，以承担高水平科学技术研究、促进产学研结合为主要职责的科研型队伍；建立以学术研究为导向，以承担高素质创新人才培养、高水平科学研究为主要职责的教学科研型队伍。针对不同类型的教师队伍，制订个性化的准入条件、评价体系、薪酬制度和流转机制；制

定辅导员队伍、实验技术队伍、工勤技术队伍等岗位发展规划，明确岗位分类，完善职级晋升和绩效考核办法。

优化结构。合理区分管理岗位的管理、服务以及专业技术职能，积极探索由行政职务系列、专业技术职务系列和职员职级系列构成的三条职业发展通道并行的管理队伍建设机制。加强管理人才的国际化和专业化培养，设立国内外短期培训计划；加强管理干部的轮岗和对外输送，建立机关部处与二级院部干部的双向交流，积极选送干部到政府部门和企事业单位挂职。

目标：通过“十三五”期间“点到面”的试点和完善，争取到2020年，在全校建成科学的教师分类管理体系和管理队伍人力资源结构。

7. 改革聘用聘任制度

定编定岗。实施科学定编定岗，以学科（专业）建设为导向分级、分类设置教师岗位；以管理业务流程为导向按需设置管理岗位。充分发挥岗位资源配置在学校建设中的作用。

聘用管理。加强聘用合同、劳动合同、人事派遣、用工协议等管理，建立岗位明确、职责清晰、评价公正、奖惩分明、科学合理的岗位管理制度；完善分类评价标准和激励机制，实施分类评价、分类发展、分类激励。

聘任制度。实施教师岗位准聘、长聘制度，建立“非升即走”、“非升即转”的流转退出机制；加强对新进教师的培养与考核，在重点学科、专业先行试点，逐步建立6-9年的考核准入机制，即前三年为首聘期；新聘讲师6年内聘任到高级岗位者，可申请签订长期聘用合同；首聘期考核合格，6年内未聘任到高级岗位者准聘期最多可延

长至 9 年，9 年内聘任到高级岗位者仍可申请长期聘用合同，未聘任到高级岗位者不再续聘教师岗位。

目标：在“十三五”期间，实现科学定编定岗，是各类人员聘用更趋科学完善，争取到 2020 年，教师岗位准聘、长聘制度在全校全面实施。

8. 完善考核评价体系

分类评价。完善分类考核机制，对不同学科、不同人员类型、不同发展阶段进行分类评价。探索科研团队考核评价体系，建立重创新、重质量、重贡献的科研评价机制。在前沿基础研究和应用基础研究领域，探索 PI 制的考核评价办法和“矩阵”式人员组合模式的考核评价办法，淡化量化考核，注重过程评估，导向重大成果。

多元考核。坚持定量、定性与发展性考核相结合，实施年度考核与聘期考核相统一的考核办法。在人才引进、岗位聘任和聘期考核等方面，积极推行同行专家评议办法，充分发挥同行专家学术评价作用。

目标：争取到 2020 年，实施以团队考核为主要特征的定量、定性与发展性目标相结合的考核评价体系。

9. 优化薪酬分配制度

绩效改革。构建以岗位绩效工资为主体的多元收入分配体系，探索以岗位责任、聘用形式为导向的年薪制、协议工资制、项目薪酬制等多种分配形式，建立体现岗位特点、适应学校发展、激发教职工工作热情的薪酬体系。

激励保障。大力推进骨干教师激励计划，完善考核评价制度，建立与学校发展相适应的规范化的薪酬调整机制，提高教职工收入水平。鼓励二级学院（部）根据教学、科研及管理工作特点，不断完善自主评价考核办法和绩效工资分配方案。

目标：争取到 2020 年，建成以岗位绩效工资为主体的多元收入分配体系、具有吸引力的薪酬体系。

(三) 深化应用型人才培养模式改革

基本思路：按照“优基础、强能力、重应用”的要求，培养“立足电力、立足应用、立足一线”的高水平应用型人才是我校一贯坚持的教育教学目标。然而，目前的实践还有很多与此不相适应之处，主要反映在：部分专业的发展方向不够明晰、特色不够鲜明、实践教学质量不够高、学生就业竞争力不够强；部分教师对教学的重视不够、投入不足、教学能力不强。针对这些问题，学校将通过实施专业认证对标建设计划、产学研合作“校企联盟”计划、大学生职业能力提升计划、实践教学质量提升计划等深化专业内涵建设；将通过实施“骨干教师激励计划”，引导教师规范职业行为，强化责任意识，以形成“以教学为中心”的制度和他文化环境；将通过建立的发展性教师教学评价体系，加强对教师的个性化培养，以提高教师的教育教学能力。

10. 深化专业内涵建设

实施专业认证对标建设计划。要求各专业根据自己的人才培养目标和服务方向，在充分调研和分析论证的基础上，合理选择某个专业认证标准，以达到该标准为指针，并以某国内外高水平大学同类专业为参照，结合自己的特色，全面改进培养方案、课程体系、教学内容、教学手段、教学环节、师资力量、支撑条件和质量保障体系，以建成高水平有特色的专业体系，更好地培养有系统的专业知识和实践创新能力、适应社会需求的高水平应用型人才。

实施产学研合作“校企联盟”计划。继续发扬我校紧靠行业企业的优良传统，进一步加强与行业企业的联系，要求各专业本着“学校、企业和学生三方共赢”的原则，构建一个“产教共同体”，在教学和

管理中充分吸纳行业企业专家的参与，在培养方案中充分反映行业企业专家的意见，在实验、实习、实训基地的建设中充分赢取行业企业的支持，以培养更加适合行业企业需求的人才。

实施大学生职业能力提升计划。进一步加强对大学生职业生涯规划的指导，进一步加强与行业企业之间的“订单式培养”合作。将创新创业教育纳入培养计划、融入专业教学，构建学校创新创业教育体系。鼓励各专业选择一种比较适合的“准入性”或“发展性”职业资格证书，将证书的理论知识和实践能力要求融入专业教学，引导学生在学历学位证书之外，还要尽可能获取一项职业资格证书，以提高其职业能力和就业竞争力。

实施实践教学质量提升计划。要求各专业进一步强化实践教学，优化实践教学课程体系。加强校内、外实习实践基地建设，加强集中实习的针对性，加强对岗位实习见习的指导。规范实验室和实验教师队伍管理，深化综合性、创新性实验教学改革，全面落实实验室开放制度。依托大学生创新创业训练工程训练中心，将工程训练全覆盖制度落到实处。加大实验教师队伍建设力度，完善实践教学质量监控体系。尽全力将各项实践教学做实、做到位，提升实践教学质量。

实施核心课程质量提升计划。学校将选择 300 门左右核心课程，组建课程教学团队，落实目标责任，改革教学内容，更新教学和考核方式，尝试“慕课”、“翻转课堂”等教学新模式，以提升这些课程的教学质量。

继续推进人才培养模式改革试点。继续推进教学部“卓越计划”试点专业的教育教学改革工作；继续推进上海市“创新创业实验基地”试点专业的教育教学改革工作；启动并推进上海市“应用性本科”、“中本贯通”试点专业的改革工作；积极准备“本硕贯通”试验计划。

适时组织交流总结，固化、推广上述试点工作中取得的有益成果和经验。

目标：争取到 2020 年，有 3-5 个特色优势专业达到专业认证的标准，其余专业都更加接近认证标准；每个专业建成一个“校企联盟”，并且在教学和管理中已发挥出应有作用；每个专业的教学计划都融入一种职业资格要求，全校建成创新创业教育体系；实践教学质量明显提高；核心课程教学质量明显提升；“卓越计划”、“创新创业实验基地”建设、“应用性本科”、“中本贯通”等试点工作取得明显成效。

11. 激励教师潜心于教学

进一步规范教师行为。建立“专业建设教授负责制”，以更多地发挥资深教师在公共教学事务中的骨干作用；建立“基于课程全覆盖的教学团队制”，使学校开设和即将开设的每门课程都在团队的平台得到建设；建立“教授授课制和带教制”，要求每名教授都在教学和青年教师培养中都承担起应该承担的义务，负起应该负有的责任；建立“青年教师担任助教和授课准入制”，要求进校工作未满三年，且不具有副教授及以上职称的青年教师，必须担任助教工作满一年，并在试讲和考核合格后才能正式授课；建立“教师坐班和住校辅导答疑制”，要求每位教师都必须完成一定时间、数量和质量的课程答疑、课外辅导和学业指导任务。对于在上述工作中表现突出的教师，均给予一定的激励性津贴。相反，对于未能履行职责的教师，将一律扣除该部分津贴。

进一步落实“以学生为中心”的教育教学理念。建立“全员全程学业导师制”，要求具有相关资格的教师全员参与对本科生学业指导，使全体本科生，从入学到毕业，都能够得到个性化的帮助和学习指导；建立“基于教学团队的全天候答疑辅导制”，要保证每个工作日全天

都有教师对学生进行课程答疑、课内外辅导、个性化学业指导，以促进学习风气的根本好转。对于在上述工作中表现突出的教师，均给予一定的激励性津贴。

进一步强化教学绩效考核。建立“基于评教的教师再培训和转岗制”，对于评教结果处于末尾 5%的教师进行再培训，对已经过两次培训仍然排在末尾 5%的教师进行转岗处理；建立“基于评教的教育教学能力考核制”，要把定性与定量相结合的评教结果和教学工作量、师德要求等一起纳入教师职务评聘中的“一票否决制”；建立“教学型教师职务晋升制”，要将教学考评结果与教师岗位聘任、职称晋升和职务评聘更紧密地联系在一起。

目标：争取到 2020 年，在全校形成更加健全稳固的制度和文化环境，使“政策机制激励教学、资源配置优先教学、管理服务保障教学、科学研究促进教学”成为全体教职工的自觉选择和牢不可破的价值取向。

12. 提升教师教育教学能力

继续推进青年教师电力特色培养工程。建立“人事处与教师教学发展中心联动机制”，在继续开展新进教师电力基础知识培训外，借助于“校企联盟”平台，通过派教师下企业实践、企业专家指导学习和联合开展科学研究等途径提高教师的教学实践能力。

继续完善教师教学评价体系。建成集“学生评教、督导评价、同行评价、自我评价和领导评价”为一体的教学评价平台，即所谓的“‘五维一体’发展性教师教学评价系统平台”。该系统平台建成并试运行后，将不断完善五个维度的“评价指标”，逐步建成科学合理、操作性强的教师教学评价体系。依托该平台，建立覆盖到每一位教师的“教师教学成长电子档案系统”，即全程记录教师教学基本情况、个人信

息、项目申报、验收、教学研究、个人获奖、参与教学活动等信息，以及反馈个人总体评价结果、五个维度的评价结果和历史教学成长趋势。

继续完善教师发展中心的“1116”工作模式。依托“‘五维一体’发展性教师教学评价系统”和“教师教学成长电子档案系统”，全程记录每位教师的教育教学情况，有针对性地开展改进性的培训和再培训工作；继续由“教师教学发展中心”开展“面上普及”的各类教育教学活动；继续依托各二级学院（部）重点开展“点上深入”的六个专项培养工作，即专业负责人培养、核心课程负责人培养、实践骨干教师培养、青年教师教学能力培养、创新创业骨干教师培养、校内教学名师选拔与培养。

目标：争取到2020年，使50%左右的教师都成为既有较高理论素养，又有企业实践经历的“双师型”教师，形成一支强大的“双师型”教师队伍；建成“‘五维一体’发展性教师教学评价系统”和“教师教学成长电子档案系统”，并付诸应用和完善，达到“教师个体教学情况全覆盖、教师个体成长过程全记录、教师个体持续发展全指导、职称考核评优激励全依托”；借助于教师发展中心的“1116”工作模式，使每位教师都得到一定的教育教学能力培养，形成一批具有领头作用和辐射功能的专业负责人、核心课程负责人、实践骨干教师、青年教师、创新创业骨干教师、校内教学名师队伍或团队。

(四) 深化研究生教育综合改革

研究生教育是学校人才培养的重要组成部分，深化研究生教育改革，我们将从深化研究生招生选拔制度改革、探索研究生人才培养新模式、建立教学创新激励机制、构建特色质量管理与监控体系等方面深化研究生教育综合改革。

13. 深化研究生招生选拔制度改革

加大宣传拓宽生源。利用现代信息平台和网络技术加大宣传；进一步通过调动学生和导师招生的积极性，多渠道宣传，吸引优质生源。

完善科学公正的选拔机制。建立与培养目标相适应、有利于拔尖创新人才和高层次应用型人才脱颖而出的研究生考试招生制度，优化初试，强化复试，注重对考生专业基础、综合素质和创新能力的考察。

推进学术学位与专业学位硕士研究生分类考试和选拔。完善学术学位和专业学位硕士研究生招生选拔办法，学术学位研究生的选拔注重科研及创新能力的考核，专业学位研究生注重选拔动手能力强、分析问题和解决问题能力强的学生。

构建有效吸引优秀生源的激励机制。建立行之有效的招生质量保障体系，建立以二级学院（部）为主、以研究生处为辅的调控监督机制，以及以二级学院（部）为主体的组织运行机制；完善研究生招生工作的体制机制，提高招生队伍的业务能力和综合素质。

目标：争取生源质量逐步提高，扩大学校的影响度，为我校研究生人才培养质量的提高奠定基础，逐步达到与高水平电力大学相适应的生源质量。

14. 探索研究生人才培养新模式

拓展思想政治教育的有效途径。探索政治理论、思想道德、学术诚信、创新精神的教风和学风建设的有机结合；在德育工作中，结合项目研究、应用推广和学术报告，不断提高研究生科学素养，激发从事科研的热情，培养良好的学术道德和求真务实、开拓创新的精神；努力提高研究生德育工作的针对性和实效性，加强研究生心理健康教育 and 咨询工作。

不断完善具有我校特色的研究生培养方案。在培养方案的制定中，多听取企业和用人单位的意见，促进课程学习和科学研究的有机结合，统筹安排培养过程，鼓励多学科交叉培养，探索与学校特色相适应的人才培养模式。加强课程建设，改革教学内容和方式，加强案例教学，探索多种形式的实践教学。探索研究生思想道德、学术诚信、人文素质与课程专业知识教育的有机结合，着力培养研究生的社会责任感、创新精神、分析问题和解决问题的实践能力。加强对研究生进行系统的科研培养，支持研究生更多参与前沿性、高水平的科研工作，以高水平科学研究支撑高水平研究生培养。

推进校所、校企合作，探索产学研合作教育新模式。引导和鼓励行业企业全方位参与人才培养，充分发挥行业和专业组织在培养标准制定、教学改革等方面的指导作用，探索校企合作课程，将企业优质的实践资源搬进第一课堂，为学生提供研究性学习、研究性实践和科研一体的新型课程和实践载体。以实施南通研究生教育基地为契机，加强学校与科研院所和企业的合作，构建协同创新和联合培养机制；加强实践基地建设，强化专业学位研究生的实践能力和创业能力培养，推动专业学位与职业资格的有机衔接。

目标：初步实现研究生思想道德、学术诚信、人文素质、专业知识、科研能力教育的有机结合，使我校研究生的社会责任感、创新精神、分析问题和解决问题的实践能力明显提高，研究生培养质量得到社会认同。

15. 建立教学创新激励机制

健全导师责权机制，提高指导能力。强化导师责任，完善评价机制。提高师德，发挥导师对研究生思想品德、学术诚信、科研能力的示范和教育作用。构建奖惩机制，积极引导和鼓励先进，逐步严格对

导师的考核，对未认真执行好导师职责教师实行淘汰。加强培训，支持导师学术交流、访学和参与企业实践，重视发挥导师团队作用；完善校所、校企双导师制度，提高企业导师的培养能力。建立常态化、规范化、专业化的导师培养计划，提升导师指导能力，提高研究生导师的遴选标准，优化导师队伍结构，选拔具有公认学术成就和主持重大科研课题的年轻教师进入导师队伍，聘请国内外著名高校和科研院所的高水平教师和科研人员担任校外导师，着力提升校内导师的实践应用指导能力和校外导师的理论指导能力。

优化研究生奖助体系，树立多元化奖助目标。逐步构建“奖重于助”的机制，提高奖学金覆盖面及额度，激发研究生自主学习的积极性。在课程阶段、科研阶段、学生工作和社会实践方面，使用不同的评价体系，设置多元化的奖学金，满足研究生个性化的成长特点，充分激发研究生的教学、科研积极性，培养理论功底扎实、富有创新精神的拔尖人才。支持和鼓励研究生参与各种科研、科技竞赛活动，培养研究生竞争意识和创造意识，提高研究生的培养质量。加强“三助”工作，增加岗位设置，锻炼研究生的实践能力，培养研究生自立与自助的精神，体现资助育人功能。实现资源优化配置，发挥资助体系的最大效用。

目 标：通过改革使我校研究生导师的数量和质量达到新的水平，指导能力、敬业精神和责任心满足人才培养要求。构建具有我校特色的研究生教育奖助体系，促进学风和教风的提高。

16. 构建特色质量管理与监控体系

强化研究生教育的二级管理体系。充实研究生管理队伍，提高研究生管理水平，逐步形成具有我校特色的研究生二级管理体系，提高管理效率，共同实施全方位的研究生培养过程管理和监控。

完善质量监控体系。继续开展研究生课程学生评教工作。以研究生信息管理系统为平台，进行研究生课程教学质量的学生网上评教工作，推进课程教学质量评价；加强研究生学位论文工作的过程质量监控。构建督导组加强对课程教学、学位论文工作等各项工作的过程监控、评价和反馈机制。

完善质量信息平台。建设在学研究生学业信息管理系统，建立研究生教育质量信息分析和预警机制。加大信息公开力度，公布质量标准，发布研究生教育质量年度报告，接受社会监督。

目标：形成具有我校特色的研究生二级管理体系，提高管理效率。构建比较完善的研究生全程教育质量监控体系。建成我校研究生全程管理信息系统。

(五) 构建“全程化”协同育人机制

基本思路。立足人才培养，坚持立德树人，统筹、整合学校各方教育资源，优化各类人才培养平台，逐步形成学校统一领导、部门统筹协调、校院两级推进的“全程化”协同育人机制。

17. 建立全程全员育人机制

坚持“以学生为中心”，完善我校辅导员、班主任、班导师队伍建设；充分发挥导师制在因材施教和师生互动等方面的优势，在全校范围内推进本科生导师制。

全面覆盖：为每个本科生配备学业导师（一般由专任教师担任）和成长导师（一般由辅导员及思想政治教育教师担任）。学业导师按生师比 25:1 配备，成长导师每年按生师比 120-150:1 配备，实现学生全覆盖，贯穿学生在大学期间成长的全过程。

分类指导。根据学生不同的成长阶段、发展状况配备不同类别的导师，提供针对性地辅导和帮助。

协同推进：各类导师根据不同学生的特点和需求，各展所长、协同配合，形成育人合力，促进学生的个性化培养和全面发展。

目标：在今后1-2年内，建立由主管学生、教学工作的校领导牵头，教学、学生、人事及各二级学院（部）协同推进的本科生导师工作机制。

18. 建立多课堂、多部门协同育人机制

学生在校学习模式的核心是课堂学习、课外活动参与、科研参与、师生互动、生生交流等一系列学习活动的组合。要结合深化改革，构建系统化、科学化的大学主题教育活动体系。

制定《第二课堂培养计划》。充分发挥第一课堂和第二课堂的协同作用，将一部分紧密围绕学生学业发展和成长需求的学生工作和教育活动，纳入到我校本科人才培养方案中设立的第二课堂实践教育4个学分，加强相关课程建设，制定教育方案，规范教育内容和相关学时，对学生参与教育活动的成效进行考核，考核结果归入学生成绩单。

完善网上网下协同育人体系。推进“易班”网络平台内容与功能建设，整合校内外教育教学资源，网上互动与网下活动相结合。

加强校企协同育人平台建设。教学、科研、对外联络、就业指导等相关部门共同推动学校与电力行业、相关企业在学生培养方面的合作，调动企业参与学校人才培养的积极性。

打造“一站式”教育服务平台。完善“学生学业导航中心”、“学生事务中心”、“学生创新创业中心”、“学生活动中心”等“一站式”教育服务中心；统筹科研、教学、学生管理、学生服务等各方力量，充分利用大学科技园、实验教学示范中心、工程实践教育中心等现有资源，在校级层面建设形成跨学院、跨部门、跨学科的教育服务平台，服务学生主体性发展。

建立人才培养联席会议制度。定期围绕不同的学生培养教育、管理服务主题,召开相关管理责任主体参加的联席会议,成立专项小组,会商、研讨,及时解决问题,提高围绕同一主题协同教育、管理和服务的能力。

目 标: 经过 1-2 届学生的试点,切实提高实践教育活动的质量和效果;逐步建成专项教育服务平台。

19. 完善本科生招生、培养与就业联动育人机制

深化招生制度改革。根据学生的学业情况和就业情况探索建立优质生源评价体系,为我校本科生招生政策和招生计划的制订提供科学依据,逐步建立于我校培养质量、学科发展、办学特色相适应的招生计划动态调节机制。根据《上海市深化高等学校考试招生综合改革实施方案》,进一步深化我校的本科生招生制度改革,积极探索具有校本特色的招生选拔机制,不断完善本科自主招生的内容、模式,探索分类考试、综合考试、多元录取等。

增强毕业生就业能力。在专业、学科设置和人才培养上强化就业和社会需求导向,进一步凝练专业培养目标,明确人才培养市场定位和就业方向。围绕提高毕业生职业竞争力,进一步调整学科专业设置,创新人才培养机制,改革教学方法、考核方式和学籍管理制度,积极为大学生创业搭建平台。在招生、培养、就业等方面与行业、企业加强联系,推进“订单式”培养,增强毕业生的岗位适应性。将就业状况作为招生计划安排、学科专业调整、教育教学改革等方面的重要参考,健全专业预警、退出和动态调整机制。

目 标: 结合学校深化教育教学改革,适应 2017 年上海按专业填报高考志愿的改革举措要求,争取建立以就业为导向,进一步调整学科专业设置,创新人才培养机制,完善就业服务体系,有效提高毕业

生的就业能力和就业水平。

20. 完善协同育人队伍建设

完善教师协同育人机制。建立激励考核机制，鼓励专任教师在承担第一课堂的教学任务的同时，结合自身特长参与指导学生社会实践、课外科创、学科竞赛、体育健身、艺术创作等活动。鼓励高学历、高职称、高年资的教师担任兼职辅导员，配套相关政策，充分发挥优秀教师的言传身教作用，强化专业教师与思政工作者协同育人。

完善辅导员队伍建设。辅导员在全程化协同育人机制中扮演着重要角色。学校将投入专项基金实施“辅导员成长计划”，加强对辅导员职业能力和专业素养的培训，设立辅导员“职业能力岗级制”，强化工作考核，建立激励、问责与退出机制。

目标：争取在今后 1-2 年内，逐步建成科学合理的队伍建设制度和激励考核机制，更好地激发广大教师承担、参与学生培养工作的热情，切实提高育人工作的科学化、专业化水平。

(六) 深化学科科研体制机制改革

基本思路：从我校实情出发，构建布局优化的特色学科体系，探索科学合适的学科建设运行组织模式，健全责任明确的运行管理，建立激化活力的政策制度，加强现有平台的常态建设，促进科技成果转化，提高行业社会的科技服务能力，打造可标识学校特征的品牌工程，扩大学校学科的行业影响力。

21. 构建特色型学科建设体系与工程

构建“能源电力安全”特色学科体系。服务于国家能源安全战略的需求，应对新型智能电网系统特征，围绕能源电力安全的行业重大需求，重点关注能源电力技术安全和能源电力监管安全，调整我校的学科布局，打造“能源电力安全”特色学科系统，整体推进我校学科

建设，以期缩小与标杆学校的整体差距，特色学科方向接近或超越标杆学科。

实施学科水平提升工程(三层次工程建设)。对接上海市高峰高原学科建设计划，全面分析学校各个学科的现状和潜力，辨析不同学科的发展基础、发展特征，制定科学合理的学科发展分类指导计划。分别遴选出高原建设学科、高原培育学科和基础与交叉融合学科，实施我校学科水平三层次提升工程：高原学科建设计划、高原学科培育计划、基础支撑与交叉融合学科发展计划，促使我校学科发展上一个新的台阶。

建设“上海电力安全技术研究中心”(品牌工程锻造)。在资源充分整合的基础上，接受上海市经济与信息化委员会的委托，充分发挥上海特大型城市人才集聚效应，建设“上海电力安全技术研究中心”。引进和培养一批高水平拔尖人才和科技创新团队，针对电力安全的前沿或重大问题，开展安全风险防控创新技术，实施安全实践与培训，促进电力安全领域的国际合作，建设具有全球影响力的科技创新中心。

目标：到 2020 年，建成以能源电力生产、传输、使用全过程为本体，以能源电力安全技术、能源电力安全监管为两翼的“能源电力安全”特色学科体系；有 2-3 个上海市高原学科；“上海电力安全技术研究中心”成为上海科创中心支撑内容之一。到 2030 年，有 1-2 个高峰学科；“上海电力安全技术研究中心”成为全国有影响的学校品牌。

22. 创新激励型科研管理机制与体制

探索实施团队组织模式。探索实施“项目导向、组织灵活、人尽其才、共同发展”的团队组织模式。即综合比较各学科和科研发展方

向和实力，科学凝练出一些重要的发展方向以打造学校的特色品牌，通过设立学科或科研项目的形式聚集相关人才，实施项目负责人负责制和部分科研人员的流动制，提高团队的整体水平和中青年学术骨干的科研能力。

制订完善基于团队的考核和分配制度。根据学科发展预定目标，进一步完善学科（项目）负责人负责制，赋予团队负责人更多的责任和自主权利。探索基于团队整体考核和分配的制度，利用分类评价和目标考核相结合的方式对团队进行组织、管理和资源配置，促进团队成员最大限度地发挥各自能力，带动相关学科的交叉融合和科研骨干的迅速成长。

修订完善科研经费管理制度。修订完善“统一领导、分级管理、责任到人”的项目资金管理体制和制度，严格执行收入和支出科研经费的预算制和审批制，实施财务、科研和项目负责人的分级管理办法，明确各级相关管理人员的责任，确保科研经费合法、合规、高效使用，保障各科研项目实施的同时推动学科建设的发展。

构建学科分类评价体系。建立导向明确，激励与约束并重的分类评价标准和评价方法，支撑资源科学配置。促使高水平成果引领优势学科发展，鼓励基础学科原始创新，牵引应用技术学科产生重大科技成果，促进高水平具有一定影响力的科研创新团队建设。

明确学科发展资源配置原则。明确有利于学科科学发展的合理资源配置原则。分主次、轻重地合理配置各项资源，优先保障优势特色学科建设，利于传统优势学科的重整和新兴学科的培育；基于学科发展大数据的分析结果，积极探索合理的资源投入/创新产出的效益关系，通过完善的分类考核评价体系，强化考核评估结果的诊断、反馈功能，科学引导配置学科发展资源发挥最大功效，切实推进学科建设

发展。

目标：到 2020 年，我校科研管理体系和制度完备，有科学优化的资源配置原则，有适应不同学科、不同类型教师的考评机制，有可激化积极性的分配激励政策，支持着若干学科团队充满活力地进行学科建设。

23. 完善新一轮资源整合与协同

完善学科平台建设、运行、考核制度。完善现有省部级学科平台的建设、运行、考核制度，实现以综合绩效与开发共享为重点的评价方法。根据特色学科体系建设要求，合理分析现有平台的利用率和平台效率等实际情况，持续投入建设以补充平台现有短板，加强平台的日常有效运行和定期考核，切实保障相关科研工作的顺利实施、新兴研究方向的培育和高端科研成果的诞生，拓展与国内和国际相关实验室及研究中心的合作，提高学科平台在行业内的影响力，有力支撑特色优势学科的建设。

制订实施学科平台资源共享制度。制订合理的学科资源共享制度，保证平台、实验室、设备等资源能够按需全面开放，提高利用率，支撑各层次科研力量的汇聚和融合，促进新兴交叉学科基础研究和技术开发，促使硬件条件相对薄弱的学科共同发展。

搭建校内外产学研协同创新平台。整合国家大学科技园、技术转移中心、知识服务平台与学校产业等部门力量，搭建导向明确、特色鲜明的校内“小产学研”平台；拓展对接面向社会的协同创新大产学研平台途径，加强校校、校企以及国际化合作的合作广度和深度，全面提升学科的社会服务能力和社会影响力。

目标：到 2020 年，我校有完备的学科平台建设、运行、考核制度，确保学科平台建设高效率、高水平；通过学科平台的开放，实现

学科交叉融合、资源协同共享；整合校内各类平台，建成校内产学研联动机制，有效提升产学研的国内外对接力和承载力。

(七)完善资源利用体系

基本思路：针对学校办学资源紧张、办学成本较高、实验室等资源利用率较低等问题，重点构建资源配置与利用体系。要以提高资源的统筹管理和完善资源使用的绩效评价为基本原则，加强对学校资源配置的统一领导、风险防控、统筹规划，优化各类资源的科学、合理配置，确保学校办学资源可控、规范和有效。

24. 完善财务和资源监管体系

建立健全校内财务决策机制。进一步完善学校财务决策机制，年度预算安排、资金统筹等重大财务事项必须经校预算委员会审议和学校党委会审批。逐步建立预算绩效评价、考核机制，合理配置资源；建立二级学院(部)办学绩效、教学科研水平和教育经费使用情况评价制度，提高经费使用效益。

完善内控机制。进一步完善“校级—二级单位—个人”三级经费监管机制；继续实行资金支付分级授权和部门或项目负责人“一支笔”审批制度；明晰财务、审计、监察的部门分工，确保学校内部监督体系的独立性，充分发挥校内监督作用；主动接受师生员工和校内外的监督，多途径公开年度经费预决算方案，向教代会报告年度财务预决算状况、财务收支状况和资产负债净资产状况。

完善资源监管体制机制。进一步强化各职能部门的主体责任，加强流程管理，实现主体责任程序化、制度化，形成可执行、可监督、可操作、可问责的制度规范体系。健全资源监管机制，监督制约权力运行，加强建设工程、招生录取、科研经费使用、资产管理等专项管理。

进一步完善建设经费使用、管理机制。进一步完善经费监管体系，强化审计在经费使用管理中的作用；改进学校重大项目论证、立项、资金保障、过程管理、审计监督等各个环节的管理机制。进一步完善学校大中修理项目论证和决策机制，在适应各级主管机关政策法规要求的前提下，完善项目立项管理等内部程序，建立项目库。

推进资源保障信息系统和服务平台建设。进一步加强数据资源的共享互通，完善学校学生处、教务处、人事处、科研处等部门数据与财务处共享基础数据库，方便师生查询和修改，提高工作效率和提高信息服务水平，为学校决策和分析提供数据支撑。

目标：修订各项财经制度及相关管理制度，保障财务管理工作的合理性和效率性。

25. 探索高等学校全面预算管理

推进全面预算管理理念。逐步推行全面预算管理的理念，将所有收入和支出均纳入预算，统筹安排各类资金，保障重点、注重效益，压缩一般性支出，严格控制“三公经费”。预算安排综合考虑部门或项目的存量资金，优化资金配置。试点实行学校整体综合预算管理，加强公用经费拨款管理，逐步建立健全经费拨款额度与二级学院(部)课程量和学生数等因素合理挂钩定额标准，经费直接下拨至二级学院(部)，增强二级学院(部)经费使用的自主权。

探索二级综合预算管理机制。在条件成熟的校内二级单位试点相对独立的综合预算管理，由试点单位统一核算各项收入，统筹安排各项支出。

目标：认真执行新《预算法》的各项规定，严格预算管理，提高学校预算的科学性，量入为出，不做赤字预算。

26. 健全实验室资源共享机制

强化学科实验室建设。坚持以学科点为中心，将学科建设、人才培养（包括研究生的培养与教学）、科研联系起来，按学科整合，合理布局实验室。同时，对目前分设于各二级学院(部)的学科实验室进行整合，可以改善部分实验室力量单薄、不成亮点的局面。

整合优化教学实验室。坚持以二级学院（部）为平台，优化专业教学类实验中心。实验中心要兼顾研究生教学实验及科研任务，做出特色，重点解决实验室重复建设的问题。在此基础上，选择竞争力强、有专业特色的实验室进行重点建设，以此积极推进共享开放型实验室的建设。基础教学类实验室坚持以二级学院（实验中心）为依托，整合基础教学类实验室，实现基础教学类实验资源统一管理。

推进实验室资源共享。通过建立健全实验室共享开放系列规章制度、激励措施及绩效考核办法，有效降低仪器设备重复购置率，集中力量建设学校的优势学科，突出特色，优势互补，建设一个功能完善、使用便捷的实验室资源共享服务信息化平台。

目标：“十三五”期间，通过强化学科实验室、整合优化教学实验室建设，做好省部级重点实验室、实验教学示范中心的申报及建设工作，争取有新的突破；制订学校“实验室开放共享服务管理办法”，使学校各类仪器设备实际使用机时达到或超过合格使用机时。

27. 深入推进弱电与信息化系统建设

以人为本，创新发展。我校的弱电与信息化系统建设，应“坚持以人为本，深化应用、深度融合、引领创新、统筹规划、分步实施”的指导思想，建成与学校教育发展需求相适应，符合未来信息化发展水平的信息化学习环境、信息化科研环境、信息化支撑服务体系、信息化公共基础设施，显著提高教育管理、校园生活的信息化服务水平、

信息技术与教育融合发展的水平。

规范管理。规范的弱电与信息化系统建设管理，避免出现各自为政，重复建设，避免产生无法统一认证、无法数据共享的数据孤岛。

面向服务，打造教学、科研、管理信息服务平台。加强数字化校园应用系统的建设以及数据整合与流程再造，努力打造面向师生，以服务为本的统一服务平台，使数字化校园成为真正面向师生、面向服务的信息化服务平台。深入整合各应用系统的数据与流程，实现数据与资源共享，流程融合。

适度超前规划新校区弱电与信息化建设。临港校区弱电系统应在校区建设起步阶段全盘适度超前统一规划，努力打造适宜人居、适宜教学、科研、管理的现代化新型校园。

着力移动校园建设。移动校园将提供全生命周期的、可不断完善的、便捷的、有实用价值的、随时随地的移动信息化服务，成为随时向师生提供信息化服务的统一载体。通过便捷的移动服务，改善现有的信息流通渠道，改善现有的教育和工作模式，使校园信息服务在时间、空间上得到延伸，克服传统数字化校园的使用障碍，提高学校教学质量和工作效率。

(八) 深化合作办学机制

基本思路：针对目前国际交流合作领域有待拓展、师资队伍国际化程度较低、成人学历教育生减少、继续教育培训需求扩大等问题，探索以应用型人才培养为中心，产教融合、校企合作为路径，国际化发展为支撑，积极推进校地合作、校企合作、校校合作、国际合作。

28. 提升国际电力高校联盟影响力

拓展国际合作空间。稳步扩大国际电力高校联盟规模，加强“一带一路”沿线国家电力高校的引入，拓展国际合作空间。依托国际电

力高校联盟，搭建学科带头人交流平台，推进各个高校在电力相关学科及专业的深度合作。探索制定电力相关专业的专业标准，加强联盟内部教学及科研资源的共享。建设国际电力及能源领域的高校、研究所、企业的联合体，支撑学校的学科发展和产学研合作。

加强人才培养的国际化进程。依托国际电力高校联盟，形成稳定、多类型、多层次的访学体系。建立学生在联盟高校间的互换机制，着力推进互免学费的学生交流项目。加快全英文专业建设和特色专业全英文课程建设，探索以电力和能源为主题的留学生暑期学校，扩大留学生规模，增加生源地国家数量，提升留学生生源质量。服务企业“走出去”需求，培养涉外工程技术及管理人才。依托企业海外项目，探索我校、企业和境外高校三方联合培养专本科、硕士研究生及各类进修生的全新培养模式。

加快师资队伍国际化建设。依托国际电力高校联盟，探索教师海外进修激励机制，鼓励教师参加国外访学、国际学术交流、开展科研合作、邀请国外专家来校访问等。引进海外优秀人才，提高教师双语授课水平，提升教师的国际化能力。建立外籍教师和专家在校全职工作的长效机制，吸引外籍教师和专家来校从事教学科研工作。

目标：到 2020 年，初步建立电力特色学科带头人国际交流机制；在校期间有海外经历的学生比例增加到 8-10%；有 1-2 个全英文专业，特色专业每个学期有 2-3 门全英文专业课程；与 2-3 个企业联合培养涉外人才，留学生每年达到 200 人；每年有 10 名海外专家来我校定期工作，长期外籍专家取得突破。

29. 探索国际化办学机制改革

对接“一带一路战略”，拓展国际联合办学。积极拓展与国际知名高校的中外合作办学项目，增加国际合作办学的专业类别，扩大国

际合作办学规模。探索成立中外合作办学机构,实现不出国门的留学;探索境外举办合作办学,适时发展非学历国际合作办学。加强国际先进教学理念与优质教育资源的引入,提升合作办学教学质量,开展专业国际认证,使人才培养与国际接轨,提升学生竞争力。

完善国际交流合作管理机制。深化改革国际交流工作的组织与协调,构建以二级学院(部)为主体、校院分工协作的机制。探索制订“国际交流合作”观测指标,纳入二级学院(部)年度考核体系。强化二级学院(部)作为国际合作的主体地位,探索学院(部)国际化办学机制改革,建立二级学院(部)国际化办学成效的评价与绩效奖励机制,调动二级学院(部)及教师对合作办学的积极性。不断整合优质资源,建立高水平的国际化管理服务体系,健全留学生教育管理的评价与激励机制,提高国际化教育教学的保障能力。

目标:到2020年,新增1-2个本科层次合作办学项目,在校学生规模达到600人,筹建中外合作办学机构;与国外大学合作,开设非学历教育项目;建立完善的国际交流合作及留学生教育的管理机制。

30. 创新社会合作长效机制

加强与电力相关行业组织的合作。通过电力企业协会的交流平台,加强与电力行业的紧密联系和信息互通,及时根据行业需求制定教育服务方案;加入电力行业继续教育联盟,发挥联盟内“企、校、研”等各成员优势,资源共享、合作办学、优势互补,优化我校教育培训资源配置。

建立成人教育复合人才培养模式。建立“学历教育、知识更新、实操取证”复合人才培养模式。通过与电力企业以及行业内拥有考证资质的实训基地签订人才培养三方合作协议,为企业的近(知识更

新)、中(实操取证)、长(学历教育)期培养战略提供科学解决方案。

提升共建与社会合作水平。按照“学校统筹、主动联络、争取支持、对口服务”的思路，依托上海新能源技术教育交流中心，积极开展行业人才培养、专业创新研究等基地共建，优化共建机制，提升协同创新能力。

创新社会合作长效机制。深入开展校企(行业)合作、校地(区域)合作、校校合作、国际合作，优化社会合作外部环境，形成“开放、集成、高效”的社会合作新模式。搭建校企合作互动平台，形成“深度融合、互利共赢”的校企合作机制；构建“以贡献求支持、以服务求发展”携手共进的校地合作机制；形成“资源共享、异质竞争”错位发展的校校合作机制，探索人才联合培养的新模式；构建跨学科交叉国际合作创新平台，拓宽国际合作领域，提高合作层次，加大合作力度。

目标：到2020年，形成“人才共育、过程共管、成果共享、责任共担”的社会合作长效机制，实现社会需求与学校发展、学科建设的有效对接，保障社会合作深层次发展；使我校成为电力行业创新人才培养和高层次人才聚集的战略高地、电力能源行业科技创新体系的核心基地、长三角区域经济社会发展的重要智库。

三、深化综合改革的专项任务

(一) 改革后勤管理体制，构建新型后勤保障体系

1. 指导思想

坚持后勤社会化改革方向和“三服务三育人”宗旨，着力解决当前后勤工作中存在的突出矛盾和问题，保障学校后勤工作可持续发展，降低后勤运行成本，统筹兼顾社会效益与经济效益、局部利益和全局利益、眼前利益与长远利益，为学校提供优质、高效、规范、师生满意的后勤服务保障。

2. 改革目标

通过优化现有后勤管理体制，转变后勤运行机制，完善后勤监管制度，整合校内后勤服务保障资源，切实提高学校后勤服务保障质量和工作效率。

3. 基本原则

原则一：“资源整合、人事改革”。整合校内与后勤服务保障有关的各后勤服务实体资源，进一步明确甲、乙方责权；建立合理的后勤人事用工制度和干部聘任制度，落实相关干部人事配套政策。

原则二：“专业服务、契约管理”。以专业化为标准，部分后勤服务保障继续通过政府采购，以合同形式委托社会企业承担，同时，对现有校内后勤服务实体进行整合、优化、重组，并将原有对部分后勤实体财政拨款体制调整为以合同为依据，实施契约化管理。

原则三：“立足现实、着眼长远”。新一轮的后勤改革既要满足学校事业发展的实际需要，又为未来发展预留空间，保证学校后勤事业的可持续发展。

原则四：“整体设计、稳步推进”。后勤改革涉及多方利益调整，

要对改革全局进行通盘考虑和系统规划，正确处理好改革、发展、稳定之间的关系，积极稳妥，按计划分步有序推进实施。

4. 主要措施

继续实行“一甲多乙”后勤管理模式。对学校内部现有后勤发展中心、电苑物业公司、机关服务中心等相关后勤服务实体进行整合、重组，成立新的后勤服务集团（或中心）。集团（中心）对内作为学校内设机构，参照学校二级部门进行干部和人事制度管理，对外作为具有独立法人资格的经济实体，按照现代企业制度，实行公司化运作。充分发挥学校内部后勤实体在学校重要后勤服务保障领域中的主体作用。

新集团（中心）所承担的所有学校后勤服务项目和内容，全部以合同的形式，实行契约式管理。学校对后勤集团（中心）根据其承担的后勤服务内容，按照“服务型”、“经营服务型”、“经营型”三类进行分类核算，确定服务费用。集团（中心）实行开放的用人机制，打破后勤集团（中心）干部与校内干部的界限，实行干部分类管理。为了确保后勤后续队伍，尤其是核心重要岗位人员的稳定，现有 20 余名后勤事业编制员工实行“退一进一”制度。所有后勤服务外包人员均按照社会化方向和企业化管理的要求，建立相应的人事用工制度。

随着后勤管理体制改革的不断深化和推进，学校通过委托合同、ISO 质量体系、目标考核、满意度评价等形式，加强对校内外各后勤服务实体和企业的监管，不断健全和完善“权责明确、操作规范、监督有效、保障有力”的后勤监管机制和制度。

(二)完善学校房产管理，推进房产资源优化配置

1. 存在问题

我校学生规模逐渐扩大，教学、科研、行政用房申请量逐年提高，

同时校内用房既有长期空置的，也有用房特别紧张而无法满足发展需求的。我校实验用房大部分按专业设置来划分，划分过细，多而分散，难以做到资源共享，制约了实验用房使用的良性循环。

2. 主要措施

改革体制，建立有偿机制。转变观念，提高认识，从改革内部管理体制上下功夫，制定更科学化、合理化和人性化的房产管理办法。对教学、科研、行政办公用房实行定额配置管理，定额使用的房产免费使用。

杨浦老校区的房产资源重新规划和整理，首先梳理各二级学院（部）用房，集中整合各二级学院（部）目前分散、无序的用房；其次，通过建设杨浦集中办公区、公共会议区，来避免各学院（部）办公用房的重复设置；再次，梳理老校区剩余用房，集中管理，有偿提供给教师作为科研用房，这样可以解决目前我校科研用房短缺现象，又可以通过经济手段激励教师科研产出；在临港新校区推行公用房产资源“定额配置，超额有偿使用”和“经营性房产资源有偿使用”的管理体制。

信息化管理，提升优化配置。首先建设房产信息系统，把杨浦校区及临港校区的房产信息统一起来，方便管理部门规划，方便二级学院（部）用房的自我管理，使用房更合理化和透明化；其次，通过建设能源监管平台，通过数据核算出房间的使用效率，避免空置房、低效率房的出现；再次，依托多校区之间的网络联系，把教学、科研及广大师生的工作、学习、生活通过网络串联起来，减少教学、科研等用房的重复配置。

公用设施社会配置，避免重复建设。将临港新校区的图书馆、体育场馆、科技楼、实验中心等项目的建设，与地方政府共建或与其它

周边高校联建，实现资源的地方共享。实行“学校管理，社会共享”的管理体制，使之既是学校的办学资源，又是临港新城区的公共文化设施，在满足高校正常的教学需求后，面向社会开放，实行有偿服务，加大了资源利用率，节省了高校基本设施建设的投入资金。

四、深化综合改革的保障措施

综合改革工作是一项涉及长远、牵动全局的重大任务，具有高度的复杂性、系统性、艰巨性、长期性。作为一所行业特色鲜明的高校，我校深化综合改革工作，要处理好单项改革、专项改革与综合改革、行业特色与综合办学、传承与发展、制度与文化等多方面的关系。

（一）成立改革领导小组

学校成立上海电力学院综合改革领导小组负责改革方案总体设计、统筹协调、整体推进和督促落实，由党政“一把手”担任改革双组长，7位校领导分别担任综合改革专项任务小组组长，实施目标责任制，下设综合改革办公室和工作小组开展具体工作。以“人事制度改革”为龙头，上下联动、各方协同，系统推进重点任务和专项任务。

（二）加强宣传学习动员

召开综合改革动员大会、专题辅导报告会、专题研讨会、集中学习会等专题会议，让全校教职工通过专家的权威解读、领导的引导动员，融入到学校综合改革的“浪潮”中，为学校综合改革形成共识、汇聚力量提供有力保障。组织开展调查研究、二级学院（部）领导沟通会和教师座谈会，深入基层寻找制约发展的攻坚问题、瓶颈问题，为今后综合改革引向深入奠定基础。

（三）建立工作落实机制

充分发挥学校党委在深化综合改革中的领导核心作用，以“问题导向、目标引领”为原则，以“明确两头（问题和目标）、深化重点和专项”的改革思路，建立推进综合改革的路线图、任务书、时间表和专项改革计划，分阶段分步骤地完成改革任务；建立推进各项改革

的问责和咨询监督机制，建立总体方案实施信息实时反馈系统，将改革任务列入学校发展规划和重点工作，密切跟踪综合改革进展情况，对改革中遇到的困难和问题，及时采取针对性的解决措施，以积极地稳妥推进综合改革。

(四) 强化动态长效机制

探索在学校内部建立自评和师生反馈机制，在学校外部关注教育主管部门和社会第三方评价，形成综合改革发展动态改进机制，及时调整综合改革的阶段性目标和战略举措，及时总结改革的经验成效和不足。加强对同类行业高校和兄弟院校的合作交流和共同探索，争取形成有可复制、可推广、可分享的改革经验与成效，促进高校之间协同发展。

(五) 所需校外政策支持

根据《上海市教育委员会关于加快推进市属公办高等学校深化综合改革方案编制工作的通知》的要求，经过学校深化综合改革领导小组反复研究并经过学校党委同意，我校希望获得五项校外的政策支持，恳请予以支持。

1. 支持博士点建设

学校现有“电气工程”一级学科硕士点，含电力系统及其自动化、高电压与绝缘技术、电力电子与电力传动等 7 个二级学科硕士点，其中“电气工程及其自动化”专业为教育部高等学校特色专业和教育部分第一批“卓越工程师计划”试点专业，现已培养 500 余名硕士研究生，据调查，这类人才数量已无法满足上海乃至全国能源电力行业的发展需求。在国家能源局的大力支持下，学校于 2012 年申报了“国家特殊人才博士培养项目”，这为学校申报博士点工作打下了坚实的基础。

学校这几年不断地加强专业和师资队伍建设，可以说学校已经具备了申报一级学科博士点的条件。为了更好地服务于上海市和国家电力人才的需求，也为了促进上海高校学科发展和优化，恳请教育主管部门大力支持学校“电气工程”一级学科博士点的申报工作。

2. 支持部市共建

为了加快学校内涵建设的步伐，促进学校在国家能源电力战略与能源电力行业建设中，在服务地方经济社会发展中发挥更大的作用，加快校企融合，2014年，学校向国家能源局提议：由上海市人民政府与国家能源局共建上海电力学院，经商议国家能源局同意共建。经学校与市教委、国家能源局有关部门反复沟通，学校草拟了共建协议，并完成《上海市人民政府、国家能源局共建上海电力学院可行性报告》，该报告也于今年上报给市教委。学校希望市教委和上海市人民政府能给予大力支持，共同加快推进部市共建工作。

3. 增加人事编制

学校的教师编制一直是很紧缺的，学校现有编制数是 1191 个，已用 1100 个编制，现可用编制数只能支撑目前学校教学、科研和学科建设的基本需要，不能满足学科发展和学校高端人才的引进。按照国家师生比标准，结合学校历史现状、临港新校区建设需要和未来发展需求，恳请市教委给学校增加 200 左右的人事编制。

4. 支持新校区开办费

学校建设临港新校区获批后，将解决长期制约学校事业发展的办学面积不足的瓶颈问题。目前，新校区两期总投资建设资金已落实。为了进一步优化本市高校布局结构，改善学校的基本办学条件，依据校区建设进展情况，恳请市教委支持拨付新校区开办费 1.32 亿元，可以以逐年配比拨付的形式完成。

5. 支持主干专业定向定点招生计划

目前，国家能源战略和电力行业跨越式发展对应用型人才的需求极大，特别是中西部省份电网公司、电力企业对基层技术人员的需求尤为强烈，而中西部地区电力人才缺口较大。为了有效对接电力行业校企人才的需求，恳请教育主管部门支持我校在中西部地区单列定向招生计划，并同意我校在中西部地区开展定向自主招生工作。

附件一 上海电力学院综合改革时间表

重点改革任务	改革内容	时间进度安排								主责部门
		2015-2016 年		2017-2018 年		2019-2020 年		2020 年以后		
一、完善学校治理体系	1. 建立健全制度体系	√	√	√	√	√	√			党 办
	2. 完善二级管理体制	√	√	√	√					组织部
	3. 构建学术治理体系	√	√	√	√	√	√			科研处
	4. 完善民主管理和监督机制	√	√	√	√	√	√			工 会
二、深化人事制度改革	5. 创新引才育才机制	√	√	√	√	√	√			人事处
	6. 构建分类管理体系	√	√	√	√	√	√			人事处
	7. 改革聘用聘任制度	√	√	√	√	√	√			人事处
	8. 完善考核评价体系	√	√	√	√	√	√			人事处
	9. 优化薪酬分配制度	√	√	√	√	√	√			人事处

重点改革任务	改革内容	时间进度安排							主责部门
		2015-2016 年		2017-2018 年		2019-2020 年		2020 年以后	
三、深化应用型人才培养模式改革	10. 深化专业内涵建设	√	√	√	√	√	√		教务处
	11. 激励教师潜心于教学	√	√	√	√	√	√		教务处
	12. 提升教师教育教学能力	√	√	√	√	√	√		教务处
四、深化研究生教育综合改革	13. 深化研究生招生选拔制度改革			√	√	√			研究生处
	14. 探索研究生人才培养新模式	√	√	√					研究生处
	15. 建立教学创新激励机制			√	√	√			研究生处
	16. 构建特色质量管理与监控体系	√	√	√					研究生处
五、构建“全程化”协同育人机制	17. 建立全程全员育人机制	√	√	√					教务处
	18. 建立多课堂、多部门协同育人机制	√	√	√	√	√	√	√	学生处
	19. 完善本科生招生、培养与就业联动育人机制	√	√	√	√	√	√	√	学生处
	20. 完善协同育人队伍机制	√	√	√					学生处

重点改革任务	改革内容	时间进度安排							主责部门
		2015-2016 年		2017-2018 年		2019-2020 年		2020 年以后	
六、深化学科科研体制机制改革	21. 构建特色型学科建设体系与工程	√	√	√	√	√	√	√	科研处
	22. 创新激励型科研管理机制与体制	√	√	√	√	√	√		科研处
	23. 完善新一轮资源整合与协同	√	√	√	√	√	√		科研处
七、完善资源利用体系	24. 完善财务和资源监管体系	√	√	√					财务处
	25. 探索高等学校全面预算管理	√	√	√	√				财务处
	26. 健全实验室资源共享机制	√	√	√	√	√	√		实验室与资产管理处
	27. 深入推进弱电与信息化系统建设	√	√	√	√				现代教育技术中心
八、深化合作办学机制	28. 提升国际电力高校联盟影响力	√	√	√	√	√	√	√	国际交流与合作处
	29. 探索国际化办学机制改革	√	√	√	√	√	√		国际交流与合作处
	30. 创新社会合作长效机制	√	√	√	√	√	√	√	成人教育学院

专项改革任务	时间进度安排							主责部门
	2015-2016 年		2017-2018 年		2019-2020 年		2020 年以后	
一、改革后勤管理体制，构建新型后勤保障体系	√	√	√	√				后勤管理处
二、完善学校房产管理，推进房产资源优化配置	√	√	√	√	√	√	√	后勤管理处

附件二 上海电力学院所需校外政策支持清单

支持内容	所需的政策支持	涉及部门和地方
一、支持博士点建设	希望大力支持学校“电气工程”一级学科博士点的申报工作。	地方政府 教育部
二、支持部市共建	经多次商议，国家能源局同意由上海市人民政府与国家能源局共建上海电力学院，学校希望市教委和上海市人民政府能给予大力支持，共同加快推进部市共建工作。	地方政府 国家能源局
三、增加人事编制	结合学校历史现状、临港新校区建设需要和未来发展需求，希望给学校增加 200 左右的人事编制。	地方政府
四、支持新校区开办费	依据校区建设进展情况，希望支持拨付新校区开办费 1.32 亿元，可以以逐年配比拨付的形式完成。	地方政府
五、支持主干专业定向定点招生计划	希望大力支持我校在中西部地区单列定向招生计划和开展定向自主招生工作。	地方政府 教育部