

中国人民大学08年研究生培养机制改革38问 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/389/2021_2022__E4_B8_AD_E5_9B_BD_E4_BA_BA_E6_c73_389788.htm

中国人民大学研究生培养机制改革38问

1、 我校研究生培养机制改革的目标是什么？ 我校研究生培养机制改革的目标是：在综合考虑学科建设、导师科研、社会需求的基础上，建立“保证基本、倾斜重点”的动态的招生名额配置机制；建立动态、优化、具有激励功能的研究生奖助金制度；落实以科学研究为导向的导师负责制，加强导师对研究生科研训练和科研创新的指导，实现研究生培养与导师科研活动的有机结合；推动创新型人才的培养，全面提高研究生科研创新能力和综合素质。

2、 我校研究生培养机制改革的指导思想是什么？ 我校研究生培养机制改革就是要进一步改革和完善我校研究生培养机制，鼓励研究生的创新精神，全面提高研究生的培养质量。

3. 我校研究生培养机制改革的重点是什么？ 我校研究生培养机制改革的重点是博士研究生。

4. 我校研究生培养机制改革遵循的基本原则是什么？ 我校研究生培养机制改革遵循的基本原则是：“统筹资源、优化配置，分类指导、分层管理，科研导向、权责明晰。” 统筹资源、优化配置是指研究生培养机制改革需要统筹使用研究生培养经费和招生名额，并进行动态优化配置，建立具有激励功能的研究生奖助体系。分类指导、分层管理是指在推行新的研究生培养机制时，既要遵循研究生教育的基本规律，又要充分尊重各学科发展的特点，采取分类指导。与此同时，建立新的学校、学院研究生培养分层管理模式。科研导向、权责明晰是指树立研究生教育尤

其是博士研究生教育以科研为导向的教育理念，通过建立以学习成绩、科研成果(能力)和综合表现为评价基础的动态奖助金制度，培养和激励研究生的科研能力和探索精神，进一步明晰导师在实行新的研究生培养机制中的权力和责任。

5. 研究生培养机制改革是收费制度改革吗？研究生培养机制改革不是研究生收费制度的改革，更不是全面收费制度改革，而是研究生教育理念的转变和研究生管理体制的根本变化，涉及研究生的招生、培养、学位授予、导师管理等各个方面，是全面提高研究生培养质量的改革。

6. 我校研究生培养机制改革什么时候开始试行？我校研究生培养机制改革从2008级研究生开始试行。

7. 我校研究生招生制度改革的基本指导思想是什么？我校研究生招生制度改革的基本指导思想是“稳定规模、改善结构”。稳定规模是在我校研究生招生规模发展到一定数量时，根据学校现有条件，把在校研究生总规模控制在10000人左右，积极推动研究生培养从数量扩张型向质量提高型转变。改善结构主要指改善研究生的类型结构、学科结构和生源结构。改善研究生的类型结构，主要指在提高学术型人才培养质量的基础上，适当扩大职业型人才的招生规模；改善研究生的学科结构，主要指在稳定人文学科等基础学科招生规模的基础上，适当扩大社会需求较大的社会学科以及一些新兴学科等应用性学科的招生规模；改善研究生的生源结构，主要指通过改革研究生招生录取制度，大力提高高水平大学毕业生占我校研究生报名人数数的比例。

8. 我校研究生招生名额配置机制如何改革？在综合考虑学科建设需要、导师科研项目 and 经费以及专业就业前景等因素的基础上，学校每年将动态调整各学院、各专业的研究生招生

名额。总体而言，在保证人文学科和理工学科必要的招生名额的基础上，研究生的招生名额将向我校重点学科、特色学科和一些社会需求大的学科作适当倾斜，向研究水平高、科研项目多的导师作适当倾斜。

9、 我校关于研究生学制的规定是什么？ 我校博士研究生基本学制为3年，博士研究生的最长学习年限可以延长至6年。硕士研究生的基本学制为23年，硕士研究生的最长学习年限可以延长至4年。 我校研究生教育继续试行硕博连读培养制度，并在一定范围内，继续试行本硕、硕博连读培养的试点工作。

10. 我校研究生基本奖助金有哪几个部分组成？ 我校研究生基本奖助金分为“特等奖助金”、“全额奖助金”、“半额奖助金”三个层次，博士研究生、硕士研究生各层次奖助金的具体金额有所差别，覆盖面总体上达到80%。 其中，特等奖助金不仅包括全部学费，还提供全部助研(助教或助管)津贴和充足的生活费，主要用于选拔拔尖人才；全额奖助金包含全部学费和部分助研(助教或助管)津贴；半额奖助金包括半额学费和部分助研(助教或助管)津贴。

11、 我校研究生基本奖助金的发放对象为哪些？ 我校研究生基本奖助金发放对象为基本学制内在校脱产学习的研究生，不包括各类在职攻读学位的研究生和攻读专业学位的研究生。

12、 我校研究生基本奖助金的等级和标准是怎样的？ 我校研究生基本奖助金分为三个等级：特等、全额、半额。 研究生基本奖助金的等级设定、标准及比例

单位：人民币元 研究生基本奖助金的等级设定、标准及比例

注：

1. 博士研究生、硕士研究生的特等奖助金用于选拔拔尖人才，名额由学校统一掌握，不分配到学院，比例不超过5%；
2. 学费标准：暂定博士研究生学费为每年12000元，两年制硕

士研究生学费为每年10000元，三年制硕士研究生学费为每年8000元。

13、我校研究生入学还需要缴纳学费吗？试行研究生培养机制改革后，被我校正式录取的研究生和在学的研究生均需按照学校要求缴纳学费，同时，学校设立“中国人民大学研究生基本奖助金”，给予在学习成绩、科研活动中表现较优秀的研究生，用于资助研究生在学期间的全部或部分学费、全部或部分助研(助教或助管)津贴。

14、研究生基本奖助金如何获得？我校研究生基本奖助金实行评定制。评定依据是研究生入学和在学期间的学习成绩、科研表现等。评定程序为：一年级新生由学院根据考生初试和复试成绩等综合因素确定研究生获得基本奖助金的等级和标准，报研究生院审核、批准后予以公示。对于二、三年级研究生，各学院每学年末按照既定的评定标准和程序，在充分尊重导师对学生学习情况、科研情况、助研、助教、助管等工作考核结果等因素所提出的综合意见的基础上，对研究生基本奖助金获得资格进行初步评定，确定各学院研究生获得基本奖助金的等级和标准，报研究生院审核批准后公示。

15、研究生申请获得的基本奖助金每年还会调整吗？我校研究生基本奖助金实行动态管理，每学年评定一次。

16、获得基本奖助金的研究生必须完成一定的“三助”岗位工作任务吗？是。获得研究生基本奖助金的研究生特别是博士研究生，应完成一定的助研(助教或助管)工作。导师、主讲教师、助管单位负责人每学年对获得基本奖助金的研究生进行助研(助教或助管)工作考核。

17.什么叫“三助”岗位津贴？学校统筹勤工助学金、导师部分科研经费、预算内研究生生活补贴以及学院有关经费等，以研究生助学金的形式，对从事助教、助管、助

研工作的研究生发放的一定数额的岗位津贴。18、我校助教岗位的设置情况和津贴标准是什么？试行研究生培养机制改革后，学校设立一定数量的助教岗位，采取“按岗设酬、按岗考评”的管理原则，具体津贴标准和考评标准按岗位确定。助教资格必须获得主讲教师的认可。每学期每位研究生仅可承担一项助教任务。学校设立的助教岗位津贴资助标准为博士研究生原则上不低于800元/月人(岗位津贴按照10个月计算，下同)，硕士研究生原则上不低于500元/月人。除学校设立的助教岗位以外，各学院也可根据本学院教学情况自行设立助教岗位，学院设立的助教岗位的聘用、考核、津贴发放亦由用人学院参照学校标准自行确定。

19、我校助管岗位的设置情况和津贴标准是什么？试行研究生培养机制改革后，学校设立一定数量的助管岗位，采取“按岗设酬、按岗考评”的管理原则，具体津贴标准和考评标准按岗位确定。学校设立的固定助管岗位津贴资助标准为博士研究生原则上不低于700元/月人，硕士研究生原则上不低于400元/月人；临时岗位根据《教育部、财政部关于印发的通知》(教财〔2007〕7号)的要求，津贴标准原则上不低于每小时8元。除学校设立的助管岗位以外，各用人单位也可根据本单位具体情况自行设立助管岗位，学院设立的助管岗位的聘用、考核、津贴发放可参照学校标准自行确定。

20、我校研究生助研岗位的设置和津贴标准是什么？试行研究生培养机制改革后，助研岗位面向全体研究生，具体岗位数量由导师根据科研需要提出申请。助研津贴的最低标准可参考助教津贴的最低标准，即博士研究生原则上不低于800元/月人，硕士研究生原则上不低于500元/月人。导师可根据自身科研项目、科研经费的实

际情况和研究生实际承担的助研工作量，在学校规定的最低助研津贴基础上可适当增加研究生的助研津贴。除学校设立的助研岗位以外，导师可根据自身科研项目、科研经费的具体情况，自行设立助研岗位，导师自行设立的助研岗位的聘用、考核、津贴发放可参照学校标准自行确定。

21、什么是“博士点学科专业主文献制度”？建立博士点学科专业主文献制度是我校研究生培养机制改革的重要内容。我校“博士点学科专业主文献制度”是以各博士点学科为基础平台，由责任教授牵头，整合学科全体教师学术力量，本着“主流、经典、前沿”的甄选原则建立起来的学科专业精品文献集。每个博士点学科甄选主流经典文献20篇以上，主流前沿文献20篇以上，同时选出经典著作8部以上，预计全校所有100个博士点学科专业主文献集将达到100卷200余册。

22、我校建立博士点专业主文献制度的意义是什么？博士点专业主文献制度是我校研究生教育领域一项开创性工作。建立博士点学科专业主文献制度是我校研究生培养机制改革的重要内容；是引领研究生特别是博士研究生迅速进入专业研究领域的重要途径；是对各学科学术思想发展史的一次系统归纳和总结，是学校学科建设的一项基础工作。对培养创新型人才、拓展研究生特别是博士研究生的学术视野，把握学科发展的基本趋势，构建合理的知识结构具有重要意义。

23、我校研究生培养方案将如何制定？我校将遵循“国际性、主流性、前沿性”的原则，科学制定研究生培养方案。进一步明确博士研究生、学术型硕士研究生、专业学位硕士研究生不同的培养目标，对不同层次、不同类别研究生实施分类培养。通过实施研究生课程代码制，使研究生课程体系的设计充分体

现各学科学术训练的逻辑性和承接性；进一步完善研究生课程考核管理办法，强化过程管理，增强我校研究生培养的质量意识。

24、我校在加强研究生过程管理工作中将会采取哪些新的举措？加强研究生过程管理的理念将贯穿于我校研究生教育的整个过程中。具体包括将进一步加强研究生课堂教学考核力度；加强研究生课程考核的检查力度，并将博士点学科专业主文献的学习作为研究生课程教学、学科综合考试的重要内容。通过实行课程重修制度、综合考试淘汰制度、学位论文重新开题制度，完善对研究生学习过程的管理和监督。进一步完善博士学位论文匿名评审制度，提高匿名评审制度的有效性。

25、就研究生而言，我校提升国际性主要有哪些举措？一方面我校按照“国家建设高水平大学”的总体要求，积极选派优秀研究生赴世界一流大学、师从一流导师学习深造；另一方面我校积极鼓励并切实资助研究生参加国际学术会议，进行国际学术交流，拓展研究生的国际视野。

26、试行研究生培养机制改革后，我校研究生导师的遴选制度会进行哪些改革？从2008年起，我校研究生导师资格原则上实行“自动升录”制，即今后凡是经我校人事部门职称评定聘为教授(或副教授)的人员，经过简易的导师核准(备案)程序，原则上均具有担任博士研究生(或硕士研究生)导师的资格。为鼓励拔尖创新人才，对于学术上特别优秀的副教授，在符合标准的条件下可申请招收博士研究生，但其导师资格仍须按照原有程序由校学位评定委员会最终核准。

27、试行研究生培养机制改革后，对返聘和兼职研究生导师的管理有什么变化？试行研究生培养机制改革后，我校将严格控制返聘和兼职研究生导师尤其是博士研究生导师的数量。如学科

建设和人才培养确实需要返聘导师和聘任兼职导师的，须由学院报研究生院审核，并由校学位评定委员会讨论核准。经批准的返聘和兼职博导每年原则上只能招收1名博士研究生。各学院、各专业兼职博士研究生导师数原则上不能超过在职导师数的10%，并要改进对兼职导师的考核和管理。

28、试行研究生培养机制改革后，研究生导师资格“暂停”和“自动中止”的具体办法是什么？

试行研究生培养机制改革后，在学校组织的教师聘期业绩考核中被列为试聘的教授或副教授，若其正在担任博士研究生导师，暂停其在下一年度上《博士研究生招生专业目录》，并暂停其招收博士研究生资格一年；若其正在担任硕士研究生导师，自当年9月起暂停其一年硕士研究生招生资格；在学校组织的教师聘期业绩考核中被列为低聘的教授或副教授，若其正在担任博士研究生导师，暂停其从下一年度开始的三年内上《博士研究生招生专业目录》，并暂停其招收博士研究生资格三年；若其正在担任硕士研究生导师，自当年9月起暂停其硕士研究生招生资格三年。被列为低聘的教授或副教授，直到下一聘期按原专业技术职务进行考核合格后恢复其研究生招生资格，原指导的研究生仍由其指导，直至毕业。

在学校组织的教师聘期业绩考核中被列为转岗的人员，若其正在担任研究生导师，自当年9月起取消其研究生导师资格，原指导的研究生改由本专业其他导师指导。

在学校组织的教师聘期业绩考核中被列为试聘、低聘的具有博士学位的讲师，若其正在担任硕士研究生导师，自当年9月起取消其研究生导师资格，原指导的研究生改由本专业其他导师指导。

29、试行研究生培养机制改革后，导师指导研究生人数是否还作为导师完成指导工作量的标准

？ 我校在试行研究生培养机制后，逐步弱化将研究生招生数量作为导师是否完成工作量的考核标准。作为一种过渡安排，从2008年开始，原则上将博士研究生导师每年招收博士研究生的考核人数标准暂定为1名；硕士研究生导师可根据学科的不同，将每年招收硕士研究生的考核人数标准暂定为1-2名。条件成熟后，可取消招生人数作为导师聘期业绩考核的内容。对于招生数量较多的导师，学校也不再发放超额工作酬金。

30、试行研究生培养机制改革后，导师指导研究生的数量是否与导师的科研项目、经费、学术成果挂钩？ 我校试行研究生培养机制改革后，研究生导师实行科研项目、经费、学术成果与招收研究生数量挂钩的政策，打破招收研究生数量上的平均主义，科研项目及经费较充足、科研成果较多的导师，招生数量可以适当增加。科研经费包括纵向经费和横向经费两部分。科研项目既包括各类纵向项目、横向项目，也包括经学院或学校审核确定的自设项目。

31.试行研究生培养机制改革后，研究生导师的权利体现在哪些方面？ 试行研究生培养机制改革后，导师招收研究生的自主权将有所扩大，研究生导师在研究生基本奖助金和研究生助研岗位的申请和聘任上有充分推荐权，学院和学校充分尊重导师的这一权力。

32.试行研究生培养机制改革后，研究生导师的义务如何体现？ 试行研究生培养机制改革后，导师要更加注重在科学研究、知识创新和技术创新活动中培养研究生，提高研究生培养质量，同时要为研究生参与科学研究、知识创新和技术创新提供一定的资助。

33、博士研究生导师如未提供助研岗位津贴资金，是否就不能招收博士研究生？ 试行研究生培养机制改革后，在一个招生年度，人文学科、理学学科和经学

校核准的社会学科中基础理论和史学特点明显的少数学科的博士研究生导师招收一个博士研究生时，可不提供研究生助研津贴资金；社会学科、工学学科博士研究生导师招收第一个博士研究生时需要按照学校要求，从自身科研经费中拨出相应资金，汇入到学校设立的“资金池”中，用于补充研究生部分助研津贴。如导师因无课题经费等原因不能补充该部分研究生助研津贴资金时，可向学校申请免交，经学校同意后予以豁免，但该导师当年不得再招收第二个博士研究生。原则上，在有科研立项和课题经费的前提下导师才能招收第二个博士研究生，任何专业和任何导师每学年招收的博士研究生总数不得超过3名，其招收第二个和第三个博士研究生时(无论招收的是在职博士研究生还是脱产博士研究生)，均需按照学校要求，从其科研经费中拨出相应的资金，汇入到学校专门设立的“资金池”中，用于补充助研津贴。

34、试行研究生培养机制改革后，导师提供的研究生助研津贴资金是否只用于资助导师直接指导的研究生获得助研津贴？导师提供的研究生助研津贴资金与导师直接指导的研究生获得的助研津贴并不是一一对应关系。

35、我校研究生培养机制改革的管理构架是什么？学校成立中国人民大学研究生培养机制改革领导小组，由学校领导、主要职能部门负责人和各学院院长组成。同时成立中国人民大学研究生培养机制改革工作小组和研究生奖助金管理办公室，研究生奖助金管理办公室设在研究生院。

36、试行研究生培养机制改革后，我校研究生奖助金的管理归哪些部门？我校研究生培养机制改革实行分层管理原则，学校设计、制定总体改革方案，对研究生培养机制改革及各项措施的实施进行宏观把握和总体管理；

学院制定相应的实施细则和管理办法，负责本学院研究生培养机制改革具体方案的实施和日常管理工作。具体而言，各学院应设立研究生奖助工作小组。学院应有专门工作人员，负责本学院研究生基本奖助金和“三助”岗位的具体管理工作。研究生院的研究生奖助金管理办公室负责全校研究生基本奖助金的审核和组织等工作，人事处统筹协调全校研究生“三助”岗位工作。

37、我校研究生培养机制改革适用于哪些类型的研究生？除《中国人民大学研究生培养机制改革方案(试行)》的少数条款有特别说明外，适用于所有接受学历教育的各类研究生。

38、我校研究生培养机制改革的解释权在哪个部门？我校研究生培养机制改革方案由研究生院负责解释。

100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com