

# 高 教 信 息

2017 年第 8 期（总第 195 期） 上半月刊

南通大学高教研究所 摘编  
电话：85012087 85012710

网址：<http://gjs.ntu.edu.cn>  
E-mail: [ntgjs@ntu.edu.cn](mailto:ntgjs@ntu.edu.cn)

---

## 本 期 目 录

一版【要闻摘编】【标题新闻】

二版【高校发展】

“双一流”建设倒逼我国地方高水平大学发展进行科学定位  
明确建设地方高水平大学的必要性目标任务

三版【大学文化】

大学精神文化创新的路径探析  
地方本科高校转型发展的文化创新

四版【大学治理】

我国大学共同治理的路径选择  
高校治理体系现代化构建的路径选择

五版【智库建设】

我国新型智库能力提升策略  
高校智库运行机制完善的逻辑路向

六版【“双一流”建设】

建设好中国的世界一流大学，核心是要处理好四大关系  
我国建设世界一流研究型大学的路径

七版【供给侧改革】

供给侧改革进程中大学转型定位的理性  
高等教育供应链改革的基本思路及路径

八版【人才流动】

构建高校教师薪酬体系与促进人才合理流动的建议  
大学走出高层次人才引进误区的对策

## 一版 要闻摘编

### 教育部“2017年全国普通高校招生网上咨询周”安排公布

教育部“2017年全国普通高校招生网上咨询周”活动将于6月22日在“阳光高考”信息平台上正式启动。根据全国各省市考生填报志愿的时间安排，今年网上咨询活动时间为6月22日至28日；每日咨询时间9点至17点。咨询周期间，教育部直属高校、大多数跨省招生的本科院校将在线回答问题，另外贵州、福建、河南、江苏等部分省市将在“阳光高考”信息平台举办省市咨询专场，具体安排届时在平台发布。教育部要求各高等学校要深入实施高校招生“阳光工程”，加强2017年普通高校招生和宣传工作，确保信息的准确性和时效性，积极、主动做好网上咨询。活动主办单位提醒广大考生和家长，网上咨询前，请先浏览《咨询须知》和各招生单位发布的最新信息，了解更多相关情况，提高咨询效率。高考咨询周网址为<http://gaokao.chsi.com.cn>和<http://gaokao.chsi.cn>。（教育部网站2017-06-13）

### 我国将部署新建一批“双创”示范基地

6月7日召开的国务院常务会议确定，今年我国将在创业创新基础较好、特色明显、具备示范带动作用的地区、企业和高校院所再新建一批“双创”示范基地，推动“双创”向更高层次和水平迈进。

去年，为贯彻创新驱动发展战略，我国批准建设了首批“双创”示范基地，在国内形成了创新热潮和一批行之有效的“双创”模式、经验，有力促进了就业扩大和经济新动能培育。会议指出，今年我国将在部分地区、高校院所和企业再新建一批“双创”示范基地，形成覆盖全国各省级行政区、一二三产业及新兴和传统产业、各类所有制市场主体，包括农民工返乡创业、海外人才来华创业在内的各有侧重、各具优势的创业创新格局，推动“双创”稳步发展。

自从“大众创业、万众创新”提出以来，在全国范围形成了良好的“双创”氛围，不少地区涌现了创业创新典型案例，群众创新的积极性被激发出来，“创业创新”产业园、孵化器遍地开花。同时应该看到，部分地区还存在形式主义和以“创”骗补的情况，相关政策有待进一步合理调整。

会议还要求，各地区、各部门应聚焦“双创”发展需要，持续深化改革，打破体制机制障碍，营造更好政策环境。并加大简政放权、放管结合、优化服务改革力度，鼓励在“双创”

示范基地开展专业化审批服务，实行审批职责、事项、环节“三个全集中”；以“双创”为抓手，促进国有大企业生产组织、创新模式、人事管理及分配方式等深刻变革，推动大中小企业融通发展；落实和完善税收减免、股权激励等创业创新优惠政策，强化知识产权保护。（新华社 2017-05-09）

## 团中央和教育部出台意见 推进高校共青团思政工作

近日，共青团中央、教育部联合印发《关于加强和改进新形势下高校共青团思想政治工作的意见》，在深化高校共青团改革的大局中，切实加强和改进新形势下高校共青团思想政治工作。

意见指出，面对经济社会变革发展带来的新形势新挑战、网络信息技术革命带来的新情况新课题和大学生日趋多样的价值取向和发展选择等，高校共青团开展思想政治工作的针对性、实效性和有效覆盖面仍有较大差距。

意见提出要突出核心任务，着力加强大学生思想政治引领和价值引领。加强理想信念教育，培育和践行社会主义核心价值观，深化实施青年马克思主义者培养工程，培养一批对党忠诚、信仰坚定、素质优良、作风过硬的大学生骨干。

意见提出五个强化。强化组织育人，不断提升团学组织的吸引力凝聚力。加强基层团组织建设、加强团员先进性建设、加强学生会和研究生会建设。强化实践育人，推行实施高校共青团“第二课堂成绩单”制度。广泛开展社会实践活动，大力开展大学生志愿服务活动。强化文化育人，弘扬中华优秀传统文化和革命文化、社会主义先进文化。建设健康向上的校园文化，寓思想政治教育于文化活动之中，正确发挥学生社团的应有作用。强化网络育人，加强工作阵地平台建设、网络内容产品建设、网络舆论引导工作。强化服务育人，促进大学生创新创业创优，关心帮扶特定学生群体，开展“千校万岗”高校毕业生就业精准帮扶行动、心理阳光工程等。（《光明日报》2017-06-06）

## 今年全国将招募 2.5 万名高校毕业生从事“三支一扶”

为做好 2017 年高校毕业生“三支一扶”计划实施工作，人社部、财政部专门印发《人力资源社会保障部办公厅 财政部办公厅关于做好 2017 年高校毕业生“三支一扶”计划实施工作的通知》。

《通知》要求各地按照第三轮“三支一扶”计划“稳定规模、优化领域、改进管理、提升质量、强化保障”的基本思路，做好选拔招募，严把“入口关”。要认真组织实施“三支

一扶”人员能力提升专项计划，提升“三支一扶”人员服务能力和水平。要加强培养使用力度，选拔优秀“三支一扶”人员兼任乡镇团委副书记、基层供销社主任助理等。

《通知》明确，要加强“三支一扶”人员服务保障，完善管理考核制度，做好2015年招募“三支一扶”人员的期满就业服务工作，畅通各类流动渠道，促进他们尽快实现就业。

据了解，2016年是实施第三轮高校毕业生“三支一扶”计划的第一年，全国共招募2.8万人到基层服务，其中扶贫类服务岗位比例有较大提升。（中新网2017-05-31）

## 山西：高校教师晋升专业技术职务分为五个类型

《山西省高等学校教师专业技术职务评审指导条件（试行）》近日公布。我省将晋升专业技术职务教师分为五个类型，不同类型教师在教学、科研条件上有不同要求。同时，具有创新性和显示度的代表性成果将作为直接晋升教师高级职务的重要依据。

晋升专业技术职务教师分为五个类型，教学型：以教学为主，长期在教学第一线从事公共基础课教学的教师，由学校教务处、人事处（职称办）共同确认；教学科研型：以教学为主，承担一定科研工作，主要承担专业基础课、专业课教学的教师；科研教学型：以科学研究、科技开发、技术成果推广为主，承担一定教学工作的教师；专职辅导员（班主任）型：专职从事辅导员（班主任）教学工作的教师；社会服务与科技成果应用推广型：主要从事社会服务、技术咨询与推广、艺术创作与推广、科技成果应用与推广等的教师。

为探索建立“代表性成果”评价机制，鼓励潜心研究、长期积累，遏制急功近利的短期行为，我省鼓励各高校教师职务评审委员会结合本校实际，建立学科顶级期刊目录，将具有创新性和显示度的代表性成果作为直接晋升教师高级职务的重要依据。

以晋升教授为例，教学成果方面，获国家教学成果奖一项前5名，或国家精品资源共享课程前4名等；获得与本人专业研究方向一致的国家发明专利1项或实用新型专利2项（均为第1发明人），且专利实施并取得明显推广效益；独立承担科学研究、科技开发、技术创新重大项目取得显著经济社会效益（500万元以上）；在产学研合作及产业经营管理、科技开发、技术推广、普及上取得显著成绩，并取得经济效益（500万元以上）等。

对于高校讲师，则规定其资格不实行破格申报。获得博士学位，可直接聘任为讲师；获得硕士学位或获得第二学士学位（非双学士学位），从事高校教学工作满三年以上。（《太原晚报》2017-06-13）

## 标题新闻

1. 为深入学习贯彻习近平总书记在政法大学考察时的重要讲话精神，6月6日，教育部在北京大学召开深入推进高等学校学生法治教育座谈会。近期，围绕法治人才培养等主题，教育部已组织召开了一系列专题座谈会，从多个角度深入学习领会讲话精神，研讨落实举措。本次座谈会也是其中一项重要任务。教育部党组成员、副部长田学军出席座谈会并讲话。（教育部网站 2017-06-06）

2. 6月7日，教育部党组就贯彻落实《中国共产党问责条例》实施办法（试行）下发通知，明确深入贯彻全面从严治党要求，落实管党治党政治责任，规范和强化党的问责工作。（教育部网站 2017-06-07）

3. 记者6日从财政部了解到，为积极支持哲学社会科学研究，2017年中央财政加大对哲学社会科学的投入力度，安排国家社科基金项目资助经费18.7亿元、国家高端智库经费2.8亿元、中国社科院部门预算21.64亿元，比2016年分别增长10%、12%、4.1%。（新华社 2017-06-06）

## 二版 高校发展

### “双一流”建设倒逼我国地方高水平大学发展进行科学定位

1. **区域特色鲜明。**区域性大学是指那些暂时不具备全球性和全国性服务能力与资源拓展能力，但却能在特定区域内形成比较优势，成为区域经济社会发展的核心引擎的大学。区域特色鲜明的大学强调“高水平的科研立足于当地的区域特色，并且科学研究及产出主要为该区域发展服务。对当地经济社会发展产生了巨大影响。对该区域来说具有不可替代性。”作为一所以服务地方社会经济发展为主要职能的地方高水平大学，地域性是在找寻自身办学目标定位时首先需要考虑的对象，也是赖以生存和发展的重要标签和生命力所在。长期以来，浙江工业大学始终坚持“以浙江精神办学，与区域发展互动”的办学特色，实施特色化、综合化、卓越化和国际化发展战略，发扬“艰苦创业、开拓创新、争创一流”的精神传统，有效对接国家战略和区域需求，深入推进全面深化改革，较好地发挥了人才泵、创新源、思想库的作用，为区域经济社会发展提供强有力的人才保障、智力支持和科技支撑，学校成为国家“2011计划”首批牵头高校之一，成功入选“浙江省重点高校建设计划”。目前浙江工业大学正处于由区域性大学向全国性大学转型中，但无论是区域性大学还是将来成长为全国性大学，区域（主要指浙江）始终是办学的立足点和基石，这是学校在全国、甚至在全世界范

围内保持核心竞争力的优势所在。

**2. 综合性。**在地方高水平大学向综合性大学发展的进程中如何保持特色发展和错位发展是一个重要的战略问题。特色是一所大学水平、质量、品位、个性的标志。世界各国的综合性大学从来都是在办学理念、学科结构、制度建设等方面各具特色。如学科设置综合化并不意味着设置每一个学科，而是根据自身情况和学校之间分工而有所取舍。错位发展是地方高水平大学在竞争比较激烈的区域办学环境中采取的一种巧妙的发展思路。“提高竞争力的策略就是走差异化发展之路，凭借自己的优势与特色来争得一席之地”。想与国内传统高水平大学比肩，同步进行各项质点的建设，拼资源，拼投入，无疑是用地方高水平大学的短处去拼传统高水平大学的长处，将自己逼进“死胡同”。以浙江工业大学为例，由于浙江大学学科齐全，只要浙江工业大学有的，浙江大学基本上都有，而且水平和层次更高，那么浙江工业大学如何定位和发展才能最大程度地发挥自身实力和优势，答案就是错位发展。由于浙江大学定位为世界一流大学，它的眼光是瞄准世界一流大学一些质点，这就使得在它身后留出了广阔的发展空间，形成事实上的“真空地带”，浙江工业大学要巧妙地补浙江大学发展留下的空位。在学科重点方向、重点项目和重点计划布局上，要与浙江大学尽量形成错位。浙江大学已经有的，学校尽量少布局、甚至不布局，即使布局也要在研究方向上有侧重点，浙江大学做学科、产业上游，浙江工业大学就做学科、产业中游和下游，更加接地气。

**3. 研究型。**如果说区域特色强调的是地方高水平大学在审视自身办学条件之后横向拓展办学空间和资源而形成的范围量度，那么研究型则是在审视自身办学能力后纵向确定办学内涵而形成的内涵量度。美国当代著名教育家欧内斯特·博耶提出了新的学术范式划分，他将大学学术分为发现的学术、综合的学术、应用的学术和教学的学术。学术研究型大学主要以发现学术为主，即主要以新知识不断建构和新知识创造为主；应用研究型大学则主要以综合的学术和应用的学术为主，即知识的综合应用与发展，以应用性视角去分析问题并解决问题，并在此过程中要求知识创新。主要包括：一是此类院校不以知识创新和生产为主要目标，但以创造性地将知识应用于实践并推动实践发展为主；二是在实践过程中不断发现新问题和探究新知识。两个方面相互促进、互为支撑，共同形成应用研究型大学的知识创新和应用体系。因此，以浙江工业大学为代表的地方高水平大学走的是应用研究型发展道路，即以应用基础研究和应用研究为主，与传统的以基础研究为核心的学术研究型大学有显著差别。（《中国高教研究》2016年第10期）

## 明确建设地方高水平大学的必要性目标任务

### 1. 高水平的管理服务促进高速度的事业发展

高校和管理服务是高校各项事业健康发展的前提条件，而先进的管理理念、完善的管理机制和高水平的管理者是高水平的管理服务的基本要素。地方高校应积极借助国家大力推进现代大学制度建设的大好时机，科学制定大学章程，健全治理结构，充分发挥学术委员会在学术治理中的决策作用。积极发挥学校理事会的决策咨询和教师代表大会的民主管理作用，强化各级管理干部的法治意识，彻底实行校务公开、政务公开和信息公开。在适当的条件下，考虑扩大二级单位的办学自主权，全方位、多角度地激活和汇聚广大教师员工的积极性和创造性，使得全体教职员工生活有归宿感、工作有责任感、学习有快乐感、创业有成就感，营造温馨和谐的氛围，有效地促进各项事业的高速发展。

## **2. 高水平的师资队伍提升高质量的教学效果**

高校的核心任务是人才培养，提高人才培养质量的关键在于提升教师的课堂教学水平。显然高水平的师资队伍是建设一流大学的关键，不仅可以创造出高水平的学术成果，更能够保证高质量的教学效果。对于教学型的地方高校而言，更应注重教师的教学水平、教学能力和教学效果。通过积极更新教学观念、增大教学、加大教师引进与培训力度、创新教学管理体制等途径，打造出一支业务精湛、梯队合理、活力充沛的高水平教师队伍。在教学实施过程中，坚持以人才培养为本，以教师发展为本，把教学工作切实摆在学校突出的中心位置，突出培养人才的创新和实践能力的导向，通过专家评估、同行评价、学生反馈等多种方式，强化对教师的教学态度、教学方法、教学效果、教学投入、教学水平的定性和定量评估，强化对教授、知名学者、引进高层次人才上教学讲台的管理制约机制。只有这样，才能保证高水平的教师队伍始终注重并长期致力提升教学水平和教学效果。

## **3. 高水平的社会服务赢得高评价的社会声誉**

有为才有位，有位更有为。地方高校身处地方，大部分又是省属院校，必须思考如何以为谋位、以质求誉。社会声誉已日益成为判断现代大学综合办学水平高低的重要尺度。地方高校由于地处劣势，赢得更高的社会声誉对其而言尤为重要，有利于增强竞争优势，提升办学地位。社会声誉不光包括学术影响、社会对学生的评价、新闻媒体的宣传影响，还包括社会服务的力度和水平。在强调社会服务成为高校职能后，社会服务成为地方高校彰显优势的 innovation 点和突破点。地方高校可以充分利用科研能力、学术氛围、地理位置等优势，以协同创新为途径，大力推进社会服务工作，为当地的经济社会发展提供强有力的人才和智力支撑，在经济文化的发展中发挥不可替代的作用。

## **4. 高水平的育人环境培育高素质的应用人才**

创造和谐的育人环境，是培养高素质人才的基础。育人环境既包括教学基本设施设备、教学管理制度、校园绿化美化等硬环境，也包括师生和谐互动、第二课堂活动和优良的教风

学风等软环境。良好的育人环境将熏陶感染着学生，产生“无声胜有声”的育人效果。国家应设评一些星级的文化校园，引导地方高校树立“以景育人”的意识，重点创建优雅的校园育人环境，为学生提供星级的文化享受。同时，地方高校应该坚持专业教育与通识教育并肩而行，既要用生动活泼的第一课堂增长学生知识，也要用丰富多彩的第二课堂浸润学生心灵，实现提高学生专业素质的同时，大大提升学生人文素养，使学生在就业的竞争中有足够的自信心和竞争力，用学生的实力告诉社会，地方高校在人才培养方面达到高水平。

### 5. 高水平的文化品味产生高强度的文化辐射

作为教育的最高层次系统，高校文化总是处于社会文化发展的前沿，为城市文化的进步与发展增添新的内容与成分。一些远离中心城市的地方高校应该是所在地的最高学府，象征着当地最高的文化素养和品味；一个城市的文化氛围和文化水平也紧紧依靠着地方高校的影响和引领。因此，这些地方高校的文化品味对地方产生较大的文化引领和辐射作用，具体包括人才辐射、科研辐射、智力辐射、认知辐射、思维辐射和思想辐射等。这些地方高校应该抓住所在地极少数甚至是独一无二的高校文化优势大做文章，通过努力提升自身的文化层次和增强文化辐射，有效地带动地方文化的发展与升级，只要为地方的文化建设作出不可磨灭的功劳，同样也可以展示自身存在的高价值。（《高教探索》2017年第2期）

## 三版 大学文化

### 大学精神文化创新的路径探析

**大学精神文化创新要坚持正确的政治方向，创新中国的政治文化。**

建构大学的精神文化，以文化的方式向世界说明中国特色社会主义道路，必须牢牢抓住政治这个根本性大问题。毛泽东曾论述过：“一定的文化(当作观念形态的文化)是一定社会的政治和经济的反映，又给予伟大影响和作用于一定的政治和经济，而经济是基础，政治则是经济的集中表现。一定形态的政治和经济首先决定那一定形态的文化，然后，那一定形态的文化又才给予影响和作用于一定形态的政治和经济”。为此，建构大学的精神文化，首先和重要的是要坚持正确的政治方向。坚持正确的政治方向就离不开政治文化研究，这样才能使党的指导思想和基本理论为核心的经典体系建设与大学的主流学科建设、大学的思想政治教育、大学的通识教育课程有机地结合起来。这样既提升和拓展了学科的学术领域、研究视野，更能使学科发展与现实的联系紧密，更接地气，回答和解决现实中的问题。培养中国特



色社会主义事业的建设者和接班人，引领社会和人民群众增强政治文化自信，在理想信念上形成更多的共识，增强党的权威性。

所谓的“政治文化”，包括所有的与政治相关的信念、价值和态度等。一个民族或一个社会的政治文化，就是“针对政治对象的取向模式在该民族成员中间的一种特殊分布”，是“内化了民众的认知、情感和评价中的政治系统”。当代政治文化研究领域学者英格尔哈特把政治文化定义为“与一个群体或社会流行的政治信念、规范和价值相关的所有政治活动”。进入20世纪80年代后，政治文化研究关注政治系统的内在心理层面，了解一个国家正式制度框架下的政治等行为，理解历史上一个国家特殊的发展模式，都是有独特的不可替代的价值。政治文化的研究与建构，对于当今的中国来说，意义更为特殊。例如，历史悠久的中华文明，在现代化浪潮冲击下如何转型？变化的方向是什么？中国政治文化对世界的意义和价值在哪里等等，都需要我们拿出自己与中国政治文化重要地位和特殊性相称的研究成果。这方面大学队伍健全，力量雄厚，资源较多，要有使命担当。

**大学精神文化创新要坚持马克思主义的指导地位，要基于当代中国实践，创新中国话语体系。**

马克思主义在中国革命和建设的历史进程中确立了的指导地位，取决于他的理论光辉，也更取决于他与中国革命和建设实际的紧密结合，有效地指导和保障了中国革命的胜利，使中国共产党从无到有，从小到大，从胜利走向胜利。当今，中国特色社会主义实践已经对西方的理论与实践构成了全方位的挑战，如果我们对社会主义的理解还停留在马克思经典文本中的社会主义范型，包括对马克思主义的接受还处于一种被动的层面上，将会动摇马克思主义的地位，将直接关系到中国特色社会主义事业发展进程的缓急以及现代化事业的成败。因此，必须要从马克思主义的立场、观点和方法出发，与中国正在实践着的社会主义相结合，去进行创造性的转化和创新性的发展，从中就会得出一些与时俱进的马克思主义与当代中国社会实际相结合的新认识，并适时有效地指导中国特色社会主义道路的发展与建设，成为中国人民须臾不可离开的精神支柱。诸如有的学者对中国共产党、对中国特色社会主义、对中华文明等的诠释，既有理论、理想、信仰的高度，又入人心、接地气，凝心静气，沁人肺腑。如对中国共产党的认识有：办中国的事必须由中国共产党领导；中国共产党只有信仰人民才能领导人民。“共产党一旦失去了人民，也许将成为虚弱无力的泥足巨人”。人民才是“党的命脉所在，根基所在。”“在中国这样的大国，要把几亿人口思想和力量统一起来建设社会主义，没有一个由具有高度性、纪律性和自我牺牲精神的党员组成的能够代表和团结人民群众的党，没有这样一个党的统一领导，是不可设想的，那就只会四分五裂，一事无成。”“当代中国始终是民族国家、政党国家和文明国家的有机整体。”“中国共产党在这一系统

中。不但对应于核心政党的角色，同时也是文明传承的核心代表和维系中华民族之为统一体的核心纽带。这是任何其他现代国家的政党、政党领导的国家所不具备的特性”。

人类历史上凡是成功的经典体系，都是成功解决了保持历史延续性、统一性和与时俱进之间的张力问题的体系。马克思主义在中国改革开放伟大实践中发挥的作用充分证明这一点，马克思主义中国化的成果不断向人民群众回答“我们身在何处、从哪里来、到哪里去”这样的问题，不断增强了中国共产党的中国人民的“四个自信”。

为中华文化崛起，大学肩负使命、责无旁贷。

伴随着国家改革开放进程，大学自身有了很大的发展和提升，对国家的贡献无论是人才培养、科学研究、服务社会、文化传承创新和国际交流合作，都发挥了很大的作用。放眼未来，使命艰巨，应该清醒地认识到，当国家进入创新驱动、文化崛起的关键时刻，党和国家寄予大学殷切希望，大学责无旁贷、义不容辞且千载难逢、时不我待。我们应该看到，面对过去几十年翻天覆地的变化，在文化软实力的增强上，我们做得还不够。如何把马克思主义科学理论与当代中国实际相结合，走中国特色社会主义道路，这些问题，需要大学去研究、去解释。

保持解释、实施、实践三者的有机统一，既能保持马克思主义自身的发展创新，也能充分发挥其对中华优秀传统文化和西方文化借鉴的统摄作用，使中国在社会主义伟大实践中，创造出一种新的文明形式，对马克思主义既坚持又创新，对传统既尊重又超越，对西方文化既吸收又跨越，把中国特色社会主义演绎成为广泛而真实的现实运动，“提升发展的精神境界”，铸就中华民族伟大复兴的兴国之魂，并以此影响和推动全人类对美好未来的共同追求。

在这样的发展背景下，大学要勇立潮头，以自己的创新实践，构建先进的文化，服务于祖国，贡献于全人类。

**大学精神文化创新要从大学自己事、身边事、日常事做起。**

大学学术为本。大学的社会属性首先是知识、文化、精神属性，在教书育人、立德树人的过程中，无论是人才培养、科学研究、社会服务、文化传承创新、国际交流合作，都在日复一日地、一点一滴地积淀着自身和社会的文化精神，提高着自身的能量，服务于社会的发展，贡献着人类的文化进步。在中国崛起走向世界的时刻，更应有这份文化自觉。

首先，要建设好大学的精神家园，这是大学以文化人的本质要求。大学以其鲜明的特色和独特的价值而与其他社会机构区别开来，大学建设好自己的精神家园，根本的是重建信仰体系。任何文化、精神系统的核心是价值系统，而信仰和信念又是价值系统的核心。信念是人对某种现实或包括对现实和观念所持有信任感的精神状态，是建立在人们生活实践体验了怎样想和怎样做才有益有效的基础上形成的一些思考和行为模式，包括对现实和观念所作的

价值判断和推论，揭示的内容总是同人们应当持有的态度和应采取的行动有关，可以表现为人对一时一事的现象持有的某种观念和态度，也可以表现为对于宇宙人生的总体性、普遍性的观念和态度，当他成为后者时，信念就成为了信仰。由此，信仰就成了人生的“主心骨”，是人的全部价值意识的定向形式，是全部价值意识的调节中枢。

其次，要强化科学理性。中国实现现代化，科学技术必须首先现代化。不仅要发展科学事业，普及科学知识，更要重视以科学的理性态度和方法去对待和处理生产生活中的事物和问题，让科学理性成为全社会的物质和精神领域的共同规范，以克服各种非理性的文化负面影响，提高全民族的科学文化素质。大学尤其要强调这一点，要在学术活动、育人活动及科学研究和人文社科领域中，坚持科学理性精神的结合与协同，坚持实事求是的基本原则，尊重事实，服从真理，真正以实践作为检验真理的标准。坚持批判精神和反思的精神，贯彻辩证唯物主义和历史唯物主义，善于辨别和抵制非科学的东西，正确把握科学精神与人文精神的互补与协同。

第三，坚持以人为本，以学生、学者为主体，以学术为着力点，贯穿并体现在精神文化的建构过程中。发挥他们的积极性、主动性和创造性，关心他们的切身利益，从唯物史观的高度，为大学精神文化的建设提供现实基础。要从精神文化层面给予支持帮助，坚持正面引导，推动社会主义核心价值观进教材，进课堂，进头脑；切实纳入社会实践，日常生活，真正让蓬勃向上的精神文化活在大学校园之中。体现在每个人的心里和行动中；学科发展上要关注价值理性、学科文化和学科思想，体现完整的育人价值；要加强学科的整合与协同，在学科发展前沿完善和丰富大学精神文化的内涵和时代特点。大学要在工作中坚持党性和人民性的统一，把贯彻党的教育方针与高校群众的心声统一起来，把改革开放的伟大实践成就与广大师生的切身利益统一起来，让学校群众的利益和要求，体现在党的主张中，把为群众服务与价值引导和活力激发结合起来，注意发现身边先进的人和事，激励、引领、示范，丰富校园的精神文化，增强主体的精神力量！大学精神力量的充盈，对社会的辐射力量是强大的，中国精神文化软实力的提升，大学要做出自己的努力。

最后，要在大学整体精神文化的构建中，注重网络空间的话语权和主导权。这些年来，大学在校园文化建设的的基础上，不断提升着大学文化的层次和品味，但另外的一个无影无踪的重要场域，需要我们关注和掌控，需要我们主动打好打赢隐蔽战，要从总体上把握。一方面，互联网为高校职能的履行提供了技术支撑，如今已成为高校师生思想文化与精神生活的重要场域；另一方面，它也带来了一些冲击和干扰，当我们掌握了技术、健全了法制的时候，更要有文化的自觉和文化的自信。不因新技术可能带来的负面影响而排斥。在发挥互联网优势的同时，防控互联网可能带来的弊端，强化争占、管控和管理意识，全方位占领，全过程

管控，全环节治理，清理垃圾，阻断暗流，严肃法纪，惩治犯罪，净化网络环境，掌握网络空间的话语权。（《中国高等教育》2017年第8期）

## 地方本科高校转型发展的文化创新

**文化创新是高校保持文化先进性的必然要求。**高校要发展，一是依赖于学校文化体制改革，二是要进行文化创新。改革是学校文化发展的永恒动力，创新是学校向前发展的力量源泉。学校只有不断解放思想，深化文化体制改革，破除阻碍学校文化繁荣发展的制约机制，才能使学校文化焕发出勃勃生机；只有不断创新文化的内容与形式，更新文化发展的方法与手段，营造文化创新的良好氛围，才能使文化始终保持活泼旺盛的生命力。创新是文化的本质特征，是文化繁荣发展的制胜之道。一部人类文化发展史，实际上就是一部文化创新史。文化是一所学校的生命与灵魂，是学校整体发展的命脉，是学校社会形象的根本，是学校内涵发展的动力。学校文化的发展史，实际上就是文化创新的历史。信息化时代，学校文化必须不断应变创新，才能与时俱进，学校也才能在此过程中向前发展。从某种意义上说，学校文化实质上就是一种生存文化，学校文化变革也是学校获得长久发展的必然途径。首先，学校文化具有鲜明的时代特征，不同的历史发展时期有与其相对应的文化特征，不能与时俱进的文化，必然会随着社会历史条件的变化而被生淘汰。其次，任何学校文化本身就存在着一定的缺陷，只有不断地进行更新和创造，才能日臻完善。我们说，结构是功能的基础和前提，合理的结构总能体现为良好的功能，而良好的功能对系统的结构优化又具有促进作用。根据结构与功能的辩证关系原理，教育系统的内在结构必须合理并不断优化才能适应高等教育为社会输送人才的要求。否则，外在的环境压力将会导致高等教育系统结构的退化和衰竭。作为教育系统组成细胞的地方本科高校，也必须在系统内部展现出良好的功能，积极完成高等教育所担负的另一重要历史使命——培养高技能人才。惟有如此，地方本科高校才不会因外在环境的变化导致本身结构的衰退。

**文化创新是高校转型发展的应然使命。**离开了创新，文化就不可能发展和进步，更谈不上走向繁荣。只有不断提高文化创新能力，才能持续增强文化发展活力。无论哪种类型的文化，创新都是推动其进步与发展的动力，是其保持活力的源头活水。“文化与高等教育具有潜在的、历史性的和本质的联系”，“文化传承创新是大学的重要职责和必然使命”。社会在发展，大学也在发展，然而二者不可能始终节奏一致，齐头并进。在不断出现的“不一致”中，社会总会要求大学走在前面，为社会引领发展路向，或者周期性地要求大学追赶上它的需求变化。这些要求会不断地推动大学的理念更新、文化变革，促使大学革新人才培养模式。知识经济时代，大学与社会的联系越来越紧密。高等学校在经济建设和社会发展中的

作用越来越大，已由社会的边缘走进社会的中心。大学服务社会的职能也越来越明显，大学对社会发展的影响越来越深刻，将成为名副其实的社会“服务站”。作为大学，理应承担起为社会经济发展培养专门人才，为社会经济发展、产业结构调整提供先进科学技术，为社会经济发展承担起知识创新、知识传承、知识服务的使命。由于历史的原因以及地域的限制，各个大学的学科发展是不平衡的，专业发展有其历史性，学科水平和专业水平的基础也不尽相同，呈现出不同的强项与弱项、优势学科和特色专业。特别是地方本科高校，只有发挥自身的创新能力，用自己服务地方社会的长处，才能发挥最大的效益。否则，以弱势学科专业服务于社会，只能是一种低水准的服务。因此，根据自身特点，充分发挥自身优势，不断进行文化创新，有所为有所不为，才能使地方本科高校立于不败之地。

**文化创新是高校转型发展的不竭动力。**“大学文化之所以生生不息，源远流长，在于大学文化一直在创新”。文化创新是应对全球文化竞争，营造文化发展优势的必然选择。失去文化竞争优势，就意味着失去发展的优势。“文化是决定‘改进’是否可能的关键因素。”目前，学校文化赖以生存和发展的物质基础、社会环境和传播条件都发生了深刻变化，文化的发展在新形势下面临严峻的挑战。地方本科高校只有通过转型发展，“在保留和继承原有文化积极方面的同时，剔除其中某些不合时宜的元素，不断推进文化创新，营造自身文化优势，才能更好地建设具有本校特色的学校文化，在激烈的竞争中保持文化特色，扩大学校的生存空间。学校文化根植于地域文化的土壤中，离开了地域文化就没有其生存的土壤，学校文化就会失去个性。地方本科高校只有充分挖掘地域文化的资源，才能使学校具有其独特的个性。目前存在的大学生“就业难”和企业“用工荒”现象，反映了高校培养的毕业生与社会对人才的需求之间存在较大差距。高校的人才供给与社会的人才需求在人才培养规格上的错位，导致大学毕业生结构性失业。“推进地方本科高校转型发展的基本出发点，就是解决人才供需的结构性矛盾，破解‘需要的不培养，培养的不需要，不需要的大量培养’的困境。”创新是一个民族进步的灵魂，是一个国家兴旺发达的不竭动力。文化创新更是一所学校永葆先进性的源头活水。（《大学教育科学》2017年第2期）

## 四版 大学治理

### 我国大学共同治理的路径选择

#### 1. 必要的张力：大学共同治理的价值坚守

帕森斯行动理论强调共同的价值体系在社会结构稳定中的作用，认为社会结构有序“互动”与“均衡”以共同社会价值观为基础。我国大学共同治理行动在工具理性和价值理性之间应保持一种张力，应坚守以追求理性知识的大学自治价值与回应变革的社会责任，核心在于塑造不同价值主体的统一信念，大学必须在求得生存与追求卓越两个目标之间寻求价值平衡。

首先，坚持现代国家建构的逻辑导向。所谓现代国家建构是指以国家能力提升为核心旨归的国家与社会关系理论模式。现代国家建构中的大学共同治理，着重解决现代大学与现代国家应该保持怎样的适度关系，解决权力进入大学的合法性以及大学应承担怎样的社会责任，而不是完全摆脱国家治理而实行单纯的自治。在元治理视野中，大学治理必须置于政府对大学的治理之下。没有政府对大学治理的治理，大学自身的治理是不可能的。我国的大学治理一直处在国家建构的框架中，大学共同治理应保持与国家建构价值同向，而不是脱离国家想象中虚幻的社会价值重构。我国大学共同治理行动的首要任务是沿着推进国家治理体系和治理能力现代化的逻辑走向，不断调适国家与大学的角色定位，推动大学身份重建和大学组织再造，通过体制改革和结构调整的拟合，实现社会责任。“教育治理现代化的改革，是一个教育治理价值导向调整优先于教育治理技术革新的过程，只有深刻把握这一原则，教育治理现代化才能坚持正确的方向。”

其次，坚守大学核心价值的共同底线。大学作为共同治理的主体之一，其权力的合法性来源于对学术理性的追求，在大学管理日益专业化、多元利益主体介入的背景下，大学以知识理性应对外在的多样需求，应坚守自身价值而不是社会的风向标。蒂尔尼指出，大学治理的改进源于组织参与者对大学核心价值的认同。一旦参与者理解和认同大学的核心价值，就能给大学治理的过程注入一种目标感，从而促进大学的有效治理。布鲁贝克一再强调高等教育的“主旋律E调”：“E代表专门知识，即‘深奥的探求’，它构成了高深学问。”在大学行政化、官僚化日益严重的时刻，更要高度重视大学内在的核心价值理念，这是大学在与社会互动中证明自身存在与合法性的价值基础，也是大学服务国家、承担社会责任的价值基础。“大学必须要寻求保留它核心价值中最珍贵的部分，同时还要开拓新的道路来热切回应这个飞速发展的世界所带来的种种机遇。”大学共同治理的价值选择就是要在回应社会诉求的同时不失去自身的独立性，在社会发展与大学发展张力中实现自我调节。用阿什比的话说，学术机构必须通过对资助它们的社会“足够敏感”和“适切”获得自治。

## **2. 目标的达成：大学共同治理的制度建设**

大学共同治理行动通过特定制度性安排达成组织目标。我国大学共同治理制度建设应立足于我国社会治理制度环境，通过建立多元利益主体合作关系致力于大学公共目标的达成，

遵循龚放教授所倡导的“顶层设计—中层突破—底层互动的思路”，体现共同治理核心理念并具有中国特色，以实现大学治理能力现代化目标为引领，体现出我国大学共同治理的制度自觉。

首先要加强顶层设计。大学共同治理的顶层制度设计主要从宏观上解决“社会—政府—高校”在治理结构中的地位和相互关系，通过制度建设来保障和激励社会参与治理，注重建设政府引导、市场参与的制度环境，利益相关者通过嵌入方式发挥协同创新效益，从整体上提升大学的参与以及对各种资源的整合。我国大学共同治理顶层制度设计的重点应优先保障多元主体拥有平等的权力参与决策，这就需要形成基于社会契约关系的制度系统，多元主体在治理行动中通过平等参与和多维互动实现利益和权力的合理分配，通过制度系统实现对大学权力运行机制的规范化。

其次是实现中层突破。中层突破需要发挥校领导在大学共同治理行动中的关键作用，需要校领导勇于担当，推进共同治理行动的运行机制创新。目前，我国大学治理在形式上形成了“党委领导、校长办学、教授治学、社会参与”的多元主体共同治理结构和运行模式。中层突破的难点在于在制度执行和运行层面，应以完善党委领导下的校长负责制为重点，厘清党委与校长的权力边界，改变目前党委与行政权力不清、责任不明的现状。党委与行政的合理分工与互动合作是制度执行层面的难点之一，发挥校长在共同治理结构中的核心作用更需要取得制度上的突破。这就需要政府在对校长的选聘与任用上实现专业化；同时，校长也要体现出管理大学的职业化与专业化，通过制度设计使大学校长能够以学术为志业，通过专业化身份的认同，构建行政人员和教师的合作伙伴关系。

再次是要强化底层互动。大学共同治理制度的关键在于制度保障下的交流与沟通。我国大学共同治理应注重夯实基层学术组织，通过治理重心下移促进学校与学院、学科、教师和学生之间的互动，在各方利益间寻求一种平衡。学术组织是大学基层结构的基因，崇尚学术是大学基层组织制度化的核心价值。英国历史学家科班考察了中世纪大学兴衰的历史之后认为，“如果要使智力活动的契机不被消散，那么在取得学术成就之后，必须作出制度上的反映。缺乏巩固的组织，在开始时也许为自由探究提供了机会，但是经久不息和有控制的发展只有通过制度上的构架才能得到。”底层互动的关键在于加强基层组织的制度建设，完善大学基层组织架构，围绕“学术中心”建立交流合作、信任共享的互动互惠关系，促进大学内部利益相关者对大学的核心价值认同。

### **3. 利益的整合：大学共同治理的权力平衡**

大学共同治理是一个多元利益冲突得到妥协并采取合作行为的持续过程。大学共同治理强调利益相关者共享权力，通过权力的配置和运作机制来达到利益关系的平衡，其主要使命

是“化解大学在外部多角关系与内部多角关系框架内所面临的失衡风险，重建大学变化中的力量平衡”。

首先，基于权力共享理念的结构思维模式。大学共同治理的核心是权力共享。从结构功能主义视角来看，对某一社会组织来讲，结构性视角的本质就是权力问题。大学共同治理应是一种结构性治理，大学场域的利益主体之间形成结构性利益共同体，权力配置需要采用结构性思维模式，即把大学视作一种结构性存在，从网络关系而非线性关系的角度研究大学治理的认知方式，通过多元主体的参与形成扁平式治理结构，采取协商与谈判的方式来保障公共利益的实现。利益相关者依据其在大学场域中的位置及其所拥有的社会资本发挥共同参与大学治理的作用。我国大学共同治理必须克服自上而下、线性的行政化权力配置方式，通过营造民主化的参与权力氛围，依据实际发展需要实现利益主体之间合理的权力配置，使利益主体之间产生权力依赖和制约关系，实现责任分担与利益分享，通过信任与合作提升大学共同治理效率。

其次，基于分权制衡理念的结构运行机制。伯恩鲍姆将大学共同治理的内涵解释为“平衡董事会和行政机构拥有的基于法定的权力、教师拥有的基于专业的权力及其组织控制力和影响力的结构和过程”。破解我国大学共同治理面临的“权力困境”应从两个方面着手：第一，通过大学章程制定，建立基于协商对话的多元主体参与的民主管理机制，推动共同治理决策过程公开、透明，通过“横向分权”解构家长制与等级制治理模式的官僚化与行政化倾向，实现治理权力共享与制衡；第二，管理结构重心下移，平衡行政权力与学术权力。从权力结构来看，行政权力上移和学术权力下沉是推进我国大学共同治理的重点，应通过赋予二级学院管理自治的权力，构建大学组织结构基于学术权力的稳固底层结构，进而形成自上而下的行政权力和自下而上的学术权力的和谐与稳定。

#### **4. 学术共同体的维系：大学共同治理的文化认同**

大学作为功能独特的文化组织，共同治理的结构和过程存在于组织文化之中并受文化价值的约束。威廉·蒂尔尼的实证研究表明，大学治理的改进和大学绩效的提升不在于设计出一种最好的治理制度，而在于参与者能够有效地解释大学文化。我国大学共同治理行动要立足于大学学术共同体的信任关系，建立和营造本土特色共治文化。

首先，建立学术共同体的信任关系。文化认同和精神认同是维系大学共同体存在的必要条件。大学组织成员的异质性和多元性决定了对话、交流、沟通与协商才是大学有效治理的核心，只有在信任的前提下，才能实现大学的共享和共治。Kaplan 的调查结果揭示，院校特定的文化对治理效果的影响大过治理结构。我国大学共同治理要克服当前大学组织文化衰微的困境，亟需建立起共同体内部的学术文化规范和特定院校的文化规范，引导个体行为和



团体行为的实践行动，维持共同体的核心信念和价值。“大学治理的有形框架只有在理念认可，即与文化模式相容的情况下，才能发挥作用”。大学共同治理行动也是文化建构的过程，是以建立学术共同体为基础，核心在于塑造多元利益主体的统一信念，以平等的身份实现共同参与的权利，并防止治理走向无理性的边缘。Currie 指出：“为了让大学治理平稳运行，学术人员和行政人员必须彼此信任，尊重彼此的工作，分担整个组织的责任。”信任是大学共同治理的基石，我国大学共同治理行动要在共同体内形成承诺与信任关系，发展一种基于对组织目标有共同理解的信任，提升共同体的文化认同，营造协作信任的组织文化。

其次，立足于本土建立共治文化。大学是传承文化的机构也是文化建构的产物，需要比企业组织更多的组织连贯性和学术文化，以使这些元素达到最佳融合。因此，大学治理的形成也是历史传承与现代创新的结合。克拉克·克尔认为：“美国学院与大学治理是传统与体制的积淀，与其说它是有意识的思想，毋宁说它是历史的馈赠。”我国大学共同治理应在遵循国外大学共同治理共同规律的前提下实现本土回转，走出盲从和历史虚无主义造成的大学文化衰微困境，建立具有中国特色的本土共治文化。从社会结构来看，大学治理文化是国家治理文化的一个有机组成部分。我国大学共治文化一方面需要本土文化的悉心呵护，继承我国传统历史文化尤其是大学文化所蕴藏的大学精神；另一方面需要结合当前国家推进治理体系和治理能力现代化的历史使命，通过传承与创新，建立并中国特色的大学共同治理结构、体制与机制。（《教育发展研究》2017年第5期）

## 高校治理体系现代化构建的路径选择

治理体系现代化是治理能力现代化的重要基础，实现治理体系现代化我们要摒弃单一效率模式或正义模式，既要规避民主带来的低效风险，又要在民主中提升效率。总体来说，现代化的高校治理体系应该具有法治性、透明性、参与性和回应性等特征，据此理路，可从以下四个方面着手推进：

### 1. 完善我国高等教育法制体系，推进依法治校

法制是法治的前提，良法是善治的基础。虽然我国在法律体系中起到骨架与支撑作用的基本法律已经具备，但就某一专门领域的法治体系本身而言尚需进一步深化完善。从高等教育来看，要在三个方面继续突破。其一，完善《高等教育法》及相关教育法律体系。《高等教育法》是大学治理的基本法治依据，但“其框架式的立法结构已经跟不上现今的公立高校发展”，总体观之，内容体系较为笼统、抽象、原则性强，同时，法律规范不健全，程序和责任没有理清。高教法的此类问题从深层次上削弱了其法治功能，使得依法自主办学走向形式化。其次，完善民商法中的有关高等教育条款。市场经济条件下，大学与外部主体之间的

纠纷、矛盾客观存在，从法理上看，大学既是对内的行政主体，也是政府和国家的行政相对人，同时还是民事主体，完善民商法有关高等教育条款，推进高校有序治理具有必要性。其三，提升大学章程法律位阶，发挥章程的治理价值。“虽然大学属于法律法规授权组织，在一定情形下可以作为行政主体行使行政权，但没有立法的权限。因此，其制定的任何规范都不会获得法律渊源地位，所制定的大学规章也不是法律渊源形式”。法律效力是章程治理效力的重要影响因素。因此，地方高校章程有必要通过地方权力机关立法，中央高校则可通过国家权力机关审议和公布，在现行教育部审核备案的基础上进一步提升其法律位阶。赋予章程法律地位。在我国香港地区，章程以成文法形式进入香港法律体系中，经由立法会而不是香港教育局审核，赋予了章程更高的法律位阶，保障了章程治理效力。

## **2. 重申高校独立法人地位，完善法人治理机制**

人格独立，既是法人的本质特征，也是法人制度构建的基本原则。当前，我国高校法人治理并未实质性落实，法人治理效率较低。从外部看，高校法人人格依附，独立性欠缺，校长遴选和任命、专业设置、招生计划、学位授权审核等行政干预仍然较多；从内部看，法人治理结构尚未完善，身份治理仍然存在。对此，有必要重新明确高校法人的独立地位，构建完善的法人治理机制。第一，完善外部法人治理机制。将高校与政府的责、权、利制度化，从而为代理人的自主治理提供稳定的外部保障。我国高等教育实行的是国家和省两级管理，以省为主的体制，然而法律对其权利范围和分工并没有明确的界定。近年来，中央明确指出，要努力“推行地方各级政府及其工作部门权力清单制度”，笔者认为，以清单建设为抓手，让政府和高校权力在阳光下运行，切实做到法无许可不可为，是落实外部法人治理的重要路径，各级政府及教育主管部门按照清单执行法定治理权限，同时高校也必须在法定范围内自由裁量。第二，完善内部法人治理机制。大学内部法人治理是一种基于独立法人的依法自主治理，为了保证高校内部治理有效，需要加强两个方面建设。首先，内部治理制度化。切实构建起以大学章程为核心的内部规范体系，对利益相关者的权利行为作出明确规定，确保有章可循。重点推进政治权力、行政权力、学术权力和民主权力制度化，理清功能和边界。其次，构建决策权、执行权、监督权三权分立的制衡机制，规避高校委托代理带来的信息隐藏风险，通过相互制衡实现有效治理。

## **3. 建立和完善理事会制度，推进协同治理**

理事会制度的根本意义在于通过优化组织成员构成，推动利益相关者协同治理，从而获得价值利益的最大公约数，协同治理不仅强调各个组织之间的竞争，同时更加关注竞争主体之间的合作与协调，通过优化内部要素结构实现最大化的公共利益。以理事会为载体，推进高校协同治理的关键在于三个方面。其一，优化理事会成员构成。理事会成员构成是共同治

理理念的重要体现，关系到主体现代化。总体而言，理事会成员的构成其依据是委托代理理论和利益相关者理论，因此，成员构成必然包括产权所有者、经营者、和利益相关者，我国公立高校其产权属于国家公民所有，政府是委托人，从这个意义上来说，政府、社会及公民的参与具有合法性，与此同时，市场主体，高校教师、学生、家长、校友则是重要的利益相关者。高校治理体系现代化就是要充分发挥理事会的桥梁功能，推进政府、社会、市场、高校等不同利益主体共同参与，从而更好的协调内部治理主体和外部治理主体之间的利益，实现“政一社一校”共治。其次，明晰理事会权力范围。理事会是现代大学治理的权力中枢，高校发展的决策机构。理事会的权力运行以协商模式为主，通过不同主体间的博弈平衡最终敲定政策方案，具有一定的科学性和民主性。总体来说，理事会的功能集中于人财物等重大事项上，主要表现为高校发展目标规划、校长遴选和聘任、财务运行审核、机构设置等。第三，完善理事会运行规程。理事会在高校运行中权力重大，成员众多，因此完善的运行规程就成为必要。理事会运行规程主要包括理事会成员的产生机制、聘任机制，以及议事机制、票决机制等诸多方面，通过机制完善保证所有成员均能享有治理的权力与机会。

#### 4. 在行动层面推进治理方式现代化

高校治理体系现代化另一个重要内涵即是治理方式现代化，这是行动层面的。治理方式的现代化至少包括两个方面。第一，以信息化推动治理手段现代化。治理的过程是信息的传递和执行的过程，信息化是信息传递方式的现代化和便捷化的重要标志。高校治理信息化就是要发挥信息技术在治理中的价值，即以信息化促进治理透明化，以信息化增进治理回应性，以信息化促进共同治理等。发挥社会化媒体平台的功能，及时发布学校有关决策和执行情况，对利益主体的诉求通过信息平台作出及时回应，开辟高校师生建言献策通道。第二，推进多种方式综合治理。我们不仅要强调法治，同时也要强调德治，不仅需要制度治理，同时也需要非正式制度治理。就前者而言，法治凸显的是底线思维，德治则从道德层面提出了更高的要求，现代化最终是人的现代化，通过道德教育，道德教化实现主体人道德素质的提升是现代化的重要内涵，孔子认为“为政以德”，高校治理体系的现代化就是要涵养主体德性，塑造主体道德人格，以德治校仍然具有很大空间。就后者来看，制度体系本身也存在制度失灵和“制度陷阱”，我们不能完全依赖正式制度而忽视非正式制度的治理功能。非正式制度是“从未被人有意识地设计过的规则，是人们在长期交往中无意识形成的行为规则，主要包括意识形态、价值信念、道德观念、风俗习惯等”，其实质就是扎根于本土的文化治理，是一种软治理。高校制度治理要软硬结合。（《国家教育行政学院学报》2017年第3期）

# 五版 智库建设

## 我国新型智库能力提升策略

### (一)保持官办智库的相对独立性

我国智库虽然数量众多，为世界第二智库大国，但是大而不强。在全球智库前 100 强中，仅有 6 家中国智库上榜，其中实力最强的中国社会科学院也只位居第 31 名。国外智库之所以有很高的地位，关键的一点是它们都具有非常高的独立性。美国布鲁金斯学会以其“高质量、独立性、影响力”的定位而著称于世，连续多年在全球智库排名中位居第一。布鲁金斯学会的研究都努力做到基于事实来说明问题，而不被政治走向所左右，这是其成立的初衷，也是其最核心的原则。我们要建立的中国特色新型智库与西方智库有着根本区别，我们的智库不能也不需要做到西方智库那样的“独立”，但是一定程度的独立性仍然是必要的。对于占我国智库主体地位的官办智库来说，要确保其研究成果的公正客观，实现一定程度的独立性，需要做到以下三点。

#### 1. 要有一批独立思考的有识之士

官办智库的使命不只是对政府政策进行解读和阐释，更重要的是对政府决策提供建设性意见和积极的改善对策建议，为国家治理提供集体理性。这就要求智库研究人员必须具备独立思考问题的能力和研究品格，实事求是地反映客观实际，对于一些不完善不正确的政策，敢于提出修改甚至否定的意见。只有研究人员具备一定的专业知识和独立精神，避免揣摩上意的倾向，确保研究成果的科学性和客观性，才能保证智库的相对独立性。

#### 2. 保证资金来源的多样化

财政独立是保障智库独立性的一个重要因素。官办智库对政府财政资金的高度依赖，表面上看是保持了经费来源的稳定性，实则对智库的持续发展极为不利。智库必须摆脱资金来源的单一化，通过多种渠道筹措经费，实现经济上的相对独立和稳定，尽量让研究保持独立自由的空间。布鲁金斯学会的资金主要来自于创始人布鲁金斯的基金、社会捐款和出版物收入等，由学会财务部门进行专门管理，并在其官网上发布年度财务报告，接受公众监督，这种资金运作的方式对于我国智库也具有一定的借鉴意义。

#### 3. 引入市场竞争机制

官办智库的研究课题大部分来自于政府部门的委派，研究结果在很大程度上具有政策指导性，其决策咨询方案也不需要与其他机构比较，难以进行独立自主的研究，并提出创新性的意见。因此，建议在决策咨询领域引入市场竞争机制，培养官办智库的竞争意识，激发其

研究潜能和创造性。为此，各级党委政府应切实建立完善重大决策意见征集制度、政策评估制度、信息公开制度、购买决策咨询服务制度等一系列制度措施，广泛听取并及时回席各类智库的意见和建议，增强重大决策事项的透明度和公众参与度。如此便可切实保证官办智库独立客观地开展研究，促进其研究成果质量和服务水平的极大提高。

## **(二) 促使高校智库重视并善于应用对策研究**

针对高校智库的研究严重脱离社会实际的现象，首先要完善高校智库考评机制，使智库研究人员重视并乐于应用对策研究；其次，要改革高校智库研究机制，重视同政府和实务部门的合作与交流，使智库成果更加接近政策实践；最后，要加快建立智库成果报送机制，拓宽报送渠道，加大报送力度，使智库成果能够在有关部门的决策中真正发挥作用，并及时得到反馈。

### **1. 完善考评机制**

高校的优势是基础理论研究和学科体系建设，而智库的研究是以政策为导向的研究。受到所在高校考评机制的限制，高校智库目前最大的问题在于过于偏重基础理论研究，而缺乏以政策为主导的研究框架。因此，必须完善高校智库的考评机制，正确处理好基础研究与应用研究的关系，引导研究人员在做好基础理论研究的同时，重视并乐于应用对策研究。在对高校智库及其研究人员进行考评时，除了对论文、著作和科研项目等学术研究成果进行奖励外，还要对一些产生良好社会效益的政策研究成果进行奖励，不断提高智库研究人员从事政策研究的积极性。例如，在制定科研奖励办法时，对经各级领导予以肯定性批示的研究报告，或被有关部门采用并在实际工作中发挥指导作用的成果，以及被各级领导参阅的内刊采用的成果要报等给予较高的科研奖励，对于取得其他有重大社会影响和贡献的成果，提交相关学术委员会审定后也要给予一定的奖励。通过完善高校智库考评机制，切实发挥科研奖励的激励作用，可以逐步树立高校智库服务社会和领导决策的科研理念，促使智库所在高校集中各种优势力量，围绕党和政府重大决策部署、经济社会发展重大需求和广大群众关切的社会热点问题进行研究，充分发挥高校人文社科研究在服务政府决策等方面的重要作用。

### **2. 改革研究机制**

高校智库的研究人员基本上以校内教师为主，而校内教师除了要完成一定的科研任务之外，还要承担一定的教学任务或行政工作，客观上造成了高校教师与政府和社会之间的脱节，高校智库的专家学者提供的政策咨询缺乏针对性和可操作性。因此，高校智库应该摒弃传统的书斋式研究方法，重视同政府和实际工作部门的合作与交流，推动智库研究从整体上向专题导向型转型，使研究成果更加接近政策实践。美国的“旋转门”机制广为大家所熟知，智库的研究人员有机会到政府部门担任要职，一些任期满后的官员也会到智库从事政策研究工

作，这种畅通的人员转换机制在美国十分常见，也是美国智库成功运行的一个重要原因。中国的政治制度和社会环境与美国存在着巨大差别，不可能简单套用美国的“旋转门”机制。但是在公务员制度和行政事业单位改革中，可以借鉴美国人员流动和身份转换的作法，形成具有中国特色的“旋转门”。中国的高校智库可以利用自身优势实现某种程度上的“旋转门”功能。高校智库为政府培养和输送了大批高端政策人才，智库研究人员可以通过挂职借调机制到政府部门工作，同时智库也可以吸引一些卸任或主动离开岗位政府官员进入高校智库进行政策研究工作。通过这种学者和官员之间的流动，高校智库与政府之间的交流合作将更加广泛和密切，智库的研究成果也更加接近政策实践。高校智库还要主动与实际工作部门联合组建研究团队，在有条件的地方可以设立研究基地，开展合作研究，使研究成果更具操作性。通过与政府决策部门、基层实践部门，及高校内部的合作，高校智库将逐步构建并完善优势互补、深度融合、多学科交叉的协同研究机制。

### 3. 建立报送机制

目前高校智库的研究成果对政府决策的影响力还非常有限，其中一个重要原因就是高校智库的研究人员不太重视研究成果的报送工作，缺乏畅通高效的报送机制。为此，高校智库应尽快建立定向征集、集中报送、及时反馈的工作机制，加大智库成果报送力度，拓展报送渠道，建立咨政报告数据库，定期收集、整理、分析和反馈相关信息。倘若成果报送渠道畅通，并且能够及时得到反馈，必将引起高校智库研究人员的关注和重视，激发其研究的积极性，且有利于其研究重点向应用对策研究方向转移。

此外，受高校传统研究方法的影响，高校智库习惯于套用理论，在语言表述上也更多地体现出研究成果的理论性，而不太符合研究报告的策论文章风格。因此，在报送研究成果时，高校智库还要学会“通过分析和解释，将复杂而多变的问题转变为政策制定者和公众都能接受的文本，而不是将其变得更加艰涩难懂”

### (三) 支持和引导社会智库健康有序发展

我国目前正处于全面深化改革的攻坚期和经济增长的转型期，党和政府对科学、民主、依法决策的要求越来越高。这就要求我们在决策过程中必须善于集中各方面智慧，凝聚最广泛力量。过去只有一少部分专业人员才能从事智库工作，而在社会日益开放和资讯高度发达的今天，高手在民间的现象越来越普遍。充分吸纳民间智慧，及时反映民众意见建议，才能保证政府决策的全面性和正确度。社会智库主要承担着沟通政府和民众的桥梁功能，在促进公众参与政治和引导民众舆论方面理应发挥更大的作用。然而，目前我国社会智库的生存环境还比较脆弱，在信息获取、参与决策和资金筹措等方面都面临着重重困难，整体实力不强，民众关注度和社会认可度普遍较低。这就需要我国政府建立和完善与智库相关的一系列制

度，对社会智库给予一定的政策支持。社会智库也要巩固自身实力，多渠道筹措资金，保证自身的可持续发展，同时还要通过网络媒体等多种形式宣传自己，树立品牌，获得社会的广泛认可。

### 1. 健全制度保障

智库研究必须有足够丰富的数据信息，但是目前我国政府信息还不够透明，致使社会智库的研究举步维艰，难以产出优秀成果。因此，各级政府应主动落实政府信息公开制度，及时、准确地将可公开的政务信息向社会发布，方便社会智库开展研究工作。同时，要公平对待体制内和体制外智库，打破官办智库的垄断地位，通过公开择优的方式提高各类智库的服务质量，满足政府多方面的需求。上海地方特色新型智库建设在这方面取得了宝贵的经验。上海市政府通过建立决策信息、数据等公开发布制度，建立完善的项目招投标和决策研究咨询机构的评估制度，从而在制度上公平地将社会智库纳入公共决策的程序，打破了体制内智库在决策方面的垄断局面，为上海各类地方智库释放了广阔的生存与发展空间。

### 2. 多种渠道筹措资金

针对我国社会智库普遍存在的资金短缺问题，除了政府给予其一定的政策和资金支持外，还应鼓励和引导社会组织、企业、个人捐赠智库事业。根据我国企业所得税相关法规，建议企业捐赠智库具有抵税资格，从而营造社会捐赠氛围。此外，社会智库自身也可以通过会员的会费、活动与出版的收入、研究合同所得的款项、基金会及投资收入等多种渠道筹措资金。据卡内基国际和平基金会 2015 年度报告中的财务数据显示，投资收入占基金会总收入的 47%，捐赠占基金会总收入的 43%，而其余 10% 的收入由租金收入、项目收入、会议中心租赁收入等组成。美国兰德公司的运营经费来源也呈多元化趋势，主要由合同收入、政府直接财政资助、企业或社会团体捐助，及出版所得等多种渠道。多元化的资金来源能为社会智库的运营提供坚实的经济基础，保障社会智库的健康快速发展。

### 3. 多种形式传播智库成果

社会智库的主要功能除了要影响政府决策外，还应起到传播思想、教育公众、沟通政府与群众的桥梁作用。大多数社会智库缺乏内部参考、舆情专报等渠道传播决策咨询成果，因此可以广泛采取报刊、杂志、广播电台、电视台、研讨会和学术交流等形式影响大众和知识分子，进而获得官方的关注和认可。国外的一些智库甚至自建电台、电视台直接向大众传播最新研究成果。目前，国内很多智库也都通过自建的官网来发表看法，推广研究成果。但是很多网站在维护和对外宣传上做得还很不到位，影响了智库成果的广泛传播。建议智库及时在官网上更新研究成果，并开设英文网站，且与中文网站在内容上要保持一致，以扩大智库的国内国际影响力。随着多媒体形式的不断出现，智库也要与时俱进，通过各类终端、博客、

微博、微信平台等现代传播方式及时传播智库成果，时刻保持与公众的互动交流，营造良好的舆论宣传环境，获得社会的广泛认可。（《高教探索》2017年第4期）

## 高校智库运行机制完善的逻辑路向

高校智库运行机制的完善，首先要是在高校智库建设的理念上对其运行机制的完善加以重视，摒弃以往“等”“靠”“要”的思想观念，积极主动地去探索高校智库建设的路径。其次，运行机制发展应以大学智库人才培养、社会服务、科学研究、文化传承的核心职能为导向，在基本职能履行的基础上改变内部运行机理，提高智库的水平和质量。最后，运行机制完善实质是高校智库系统的完善，外部环境方面高校智库要处理好与官方的沟通，还要了解公众的现实需求，急民之所急、国之所需，同时处理好与同类高校智库、官方智库及民间智库的关系，协调发展，友好合作；内外环境方面注重高校智库建设的各子机制的联系，均衡发展。

### （一）完善管理机制

合理有效的管理机制能够提高智库的运行效率。综观国外知名智库的管理体制都是建立在合理的组织机构基础上，其科学的管理机制基本包括两方面。一方面涉及智库的实体管理，这包括智库的人才结构构成、评聘方式、人才激励方式、人才交流方式、研究的矩阵制度等，通过合理的人才管理发挥智库的智力资源。另一方面涉及智库的软管理。软管理是指智库运行过程中的目标、定位、愿景，其实质就是智库研究的专业性、持续性、求实性、开放性 & 综合性体现。

我国高校智库人员构成单一，没有建立起开放合作的交流平台是管理方面存在的问题。首先，在改进我国智库人员结构过程中，我们可以借鉴斯坦福大学胡佛研究所的做法，改善人才结构，力求人员结构多元化。如将研究人员分为专职人员、访问人员、辅助人员三种层次，并注重常住研究人员学科背景的多样性和综合性。其次，改善研究人员的评聘方式。我国可以采取优中选优（这适用于在应届硕士、博士研究生中选拔人才）、单位培养（通过项目课题任务的承担培养中基层骨干）、对外交流等方式扩大人力资源优势。对外交流是活跃组织内部知识结构、学科结构的很好方式，也是目前我国智库建设需要借鉴的。我国高校智库研究过程多以个人研究为主，即个人申请课题组成课题小组，然后通过自身的人脉资源完成课题任务，这种方式虽然相对灵活，但是也受制于专家或研究人员的个人能力。通过组织建立一定的交流平台会使研究更容易开展。“英国伦敦国际战略研究所和美国兰德公司都定期互派访问学者，日本野村综合研究所和美国斯坦福研究所等也经常进行人员交流。”最后，创新研究人员的工作方式。我们可采用研究小组和研究人员并行的方式，当有课题任务时从



各个科室抽取人员组成临时研究小组，即所谓的矩阵研究小组。

## **(二)完善沟通协调机制**

沟通协调机制的建立和完善表现在多个方面。一方面，从高校的基本职能来说，高校智库的建立有满足政府科学决策的功能，为政府决策出谋划策是其履行职能之一。因此，高校智库应该保持与政府的密切联系，积极遵守国家的政策方针，为国计民生重大问题建言献策。另一方面，高校智库有服务社会之功能，在服务国家需求的同时，要紧紧联系市场的需求，乃至公众的需求，提出的建议和措施才能公正、公平而不失偏颇。

完善沟通协调机制要加强我国高校智库之间的合作联系。高校智库应树立“从分散向集聚转变，从封闭向开放转变，从单兵作战向联合攻关转变”的发展理念，加强高校智库平台间的协调合作，针对一些课题可以利用彼此的优势，取长补短，弥补我国高校智库研究各自为政、综合性研究不强的缺点。

另外，我们还要加强高校智库同政府智库、民间智库之间的联系。高校智库相比官方、民间智库优势在于研究的专业性、基础性、持续性。官方智库在信息、资源、人脉方面有高校智库不可比拟的优势，另外，官方智库研究内容及项目多和国家大政方针、民生社稷相关，加强同官方智库的交流、沟通可以让高校智库研究者扩大视野，跳出象牙塔的局限。民间智库是民意表达机制的一种体现，其研究更多侧重实践应用的横向研究，加强同民间智库的沟通、交流可以开启高校智库研究的应用性、开放性导向，使其研究成果更贴近国情民意。如果说国外智库旋转门机制带来国外智库研究的活力与视野，那么新型高校智库的沟通机制应该建立在多维旋转的基础上，保持高校智库与政府、公众、市场的良性沟通，建构高校智库与政府、企业、市场互动沟通的新模式。

## **(三)完善评估机制**

高校智库评估包括两方面内容，一方面是对高校人才的激励和评估，另一方面是对高校成果及产出的评估。我国高校智库对科研人员及课题成果的评估注重论文发表、专著出版及课题申请多寡等标准，导致高校智库研究者把多发论文、多出专著作为追逐目标，而忽略了应用研究，忽视了高校智库文化传播的最终目的是为了服务社会。这些现象暴露了我国高校智库对人才的评估或是智库成果的评估存在评估标准单一、机械，评估主体单一，同行评估居多，其他主体的评价基本忽略等问题。高校智库作为知识的加工厂，在知识生产过程中产生的效应不一而论，单一的衡量标准会抹杀高校智库的其他社会价值。比如在相关方案、策略出台的同时，它同样也履行了人才培养、文化传播等职责，这种隐形的社会效应很难量化。

因此，高校智库首先应该建立对人员及智库成果产出的公众、社会、政府、高校同行等多元评价机制，构建智库知识生产开放、透明、高效的评价环境。其次，高校智库应完善评

估机制。我国高校智库的评估缺乏相对的评估激励和追责机制，缺失适当的激励会降低专家咨询过程中的积极性，缺失必要的追责会造成专家咨询过程中的随意性，从而降低咨询方案的科学性和可行性。我国应建立高效智库评估的激励机制，对重大方针政策提出的科学、可行建议的高校智库或高校研究者应给予一定的物质奖励或名誉鼓励，这是对知识生产的一种尊重；建立高校智库评估责任追究机制，改变专家咨询无责任风险的现象，规避专家咨询过程中的随意性。

#### **(四)完善筹资机制**

众所周知，美国知名智库资金来源渠道多元，除了项目的研究经费、出版刊物所得费用，还有承办学术会议、基金会捐赠及企业和个人的资助等。其中社会捐赠占资金来源的大部分，这是我国智库无法比拟的。据相关数据统计，布鲁金学会 74% 的资金都来源于捐赠。强大的捐赠来源与美国的慈善文化背景息息相关，这确实是我国目前智库建设所缺少的氛围。美国法律规定：“智库享受免税的优惠政策，同时社会对智库的捐赠也可以享受免税待遇。”我国在捐赠方面也有税收减免政策，如《中华人民共和国个人所得税法实施条例》第二十四条规定，“个人将其所得对教育事、止和其他公益事业的捐赠，捐赠额未超过纳税义务人申报的应纳税所得额 30% 的部分，可以从其府纳税所得额中扣除”，但是这种政策在实施过程中效果却大打折扣。

充足的资金是智库生存和发展的保障，大学智库也不例外。我国高校智库多是依附于大学的机构，日常的运作及资金来源多依附于政府及高校拨款，单一的资金来源影响高校智库研究的持续性。由于我国高校智库所处的外环境与美国大相径庭，照抄照搬别国的经验也有失偏颇，因此，应结合我国高校智库自身情况，广泛开源。首先，我们可以通过加强刊物的出版及流通为智库的发展筹集费用。其次，我国高校智库一般以专业性研究著称，高校智库可以多和政府公务部门、企事业单位沟通，承载一些培训工作，扩大经费来源。再次，国外智库通过帮助政府承办或策划会议等途径创收，这种方式值得我国高校智库借鉴，在承办重大会议的同时，也加强了同政府部门的沟通联系。最后，我国政府及高校系统应积极鼓励、宣扬捐赠及慈善文化，高校更应该运用自身的优势向学生传达这种理念，以期未来有更多的资金能应用到科研、文化领域。

#### **(五)完善成果转化机制**

美国将媒体对智库研究成果的报道、报刊转引、领导人员的采纳及公众知晓程度作为评判智库研究成果成功与否的标准。20 世纪 60 年代后新成立的美国智库共性特征即是把研究与行销结合起来，注重对产品和思想的包装，构建多渠道的成果推销机制。我国高校智库成果转化率低有两方面原因：一是自身封闭，缺乏对产品的推广；二是体制内的一些因素阻碍

了与市场的对接。从智库自身来看，高校智库学术研究较多，应用研究较少，研究理论性见长、针对性不足，更缺少纯粹的咨询研究产品，市场推广能力不足。成果上则多以报告、专著、期刊论文、专利等形式呈现，这些面子工程难以应用实践。从高校智库发展的大背来看，社会对高校研究者或者教师存在一种固有观念，单纯认为高校研究者追捧利益就脱离了作为一名教师的纯粹，这种价值导向阻碍了高校智库研究成果与市场的对接。四川大学教授为了晋升其学院副院长，放弃企业期权激励就是最好的例证。

因此，高校智库应积极提升成果转化率，一方面高校智库应扩大咨询研究、应用研究，使研究和市场、经济对接，让研究成果“活”起来。研究人员要树立市场观念，根据研究成果的性质妥善处理研究成果的流通。另一方面，国家应在政策导向上给予支持、激励，提倡将高校科研人员的成果积极转化为价值在社会流通，并完善政府购买及企业购买制度，对于应用性强的技术、专利和研究成果，政府应给予补贴或直接购买，应用于实践；支持校企合作，让一些好的项目通过校企合作的途径提升应用效率。（《高校教育管理》2016年第6期）

## 六版 “双一流”建设

### 建设好中国的世界一流大学，核心是要处理好四大关系

#### 1. 处理好国际通行标准与中国特色的关系

“国际通行标准”与“中国特色”是形神兼备的关系。“国际通行标准”建构了一流大学的“形”，“中国特色”则建构了一流大学的“神”。“国际通行标准”对于师资结构、学术贡献、教学成果、基础设施条件、国际化程度、办学经费等方面的要求，是中国在建设世界一流大学进程中必须遵循的标准，中国大学要在可比性指标上赶优争先。同时中国建设世界一流大学，必须做到“国际通行标准”与“中国特色”的紧密结合，立足中国道路、体现中国国情、传承中国文化、回应中国需求、彰显中国愿景，重视民族文化、国家政治体制与高校治理结构改革、经济社会重大转型赋予中国的世界一流大学的价值内核及时代使命。当前世界一流大学建设中的“中国特色”主要有四层内涵。

一是中国的世界一流大学是具有中国特色的社会主义大学。中国是中国共产党领导下的社会主义国家，党的领导是建设好中国的世界一流大学的思想引领、精神动力与组织保证，这既是国体与政体的基本要求，更是形成共同理想、汇聚办学力量、加速推进世界一流大学

建设的独特优势。在建设世界一流大学的征程中,要始终高举中国特色社会主义的伟大旗帜,坚持中国特色社会主义的办学方向,坚持党对高校的绝对领导。坚持用中国特色社会主义理论武装师生头脑,坚持和完善党委领导下的校长负责制,培养中国特色社会主义的可靠接班人。

二是中国的世界一流大学是在最大的发展中国家办的大学。中国还是一个发展中的大国,还处于社会主义初级阶段,经济底子薄,发展不平衡,人均资源占有量少。建设世界一流大学,是一个相对长期、充满各种艰险与复杂挑战的过程。世界一流大学的建设要始终立足于中国经济和社会发展的基本面,不能片面追求发展速度与服务面向的“高大上”,出现发展基础与发展速率之间的“失衡”,发展定位与创新需求之间的“失焦”。鼓励大学根据学科优势与特色、长期以来办学精神的传承、区域社会经济发展的要求,破解同质化发展的“路径依赖”,探索形成创新性、多样化、特色型的发展模式,不仅要在量级层次上构建世界一流大学的“群英阵”,也要在发展特色、发展模式上构建中国世界一流大学的“非典型个案”。

三是中国的世界一流大学是解决中国发展重大实际问题的大学。当前全面深化改革所触及的生产关系调整,新型工业化、城镇化、信息化、市场化、国际化带来的发展模式变革,为中国世界一流大学建设提供了最好的发展条件与鲜活的实践平台。中国的世界一流大学必须以解决中国的问题为中心,贴近中国发展的现实需求,融入实现“两个一百年”目标的历史征程,围绕社会经济政治文化发展的核心议题,作出引领性与标志性的贡献,使国家的战略发展契机转化为大学发展的战略机遇,在大学崛起中助推大国崛起,在大国崛起中实现大学崛起。

四是中国的世界一流大学是体现中华民族文化特征的大学。大学是反映国家历史与民族性格的镜子,世界各国的一流大学无不具有鲜明的民族个性与文化性格。中国几千年来文化积淀、改革开放以来的文化创新深刻影响与塑造着中国世界一流大学的“文化品格”。中国的世界一流大学要有一流大学的文化担当,要在传承民族文化、捍卫社会理想与真理、推动文化创新、加速文化走出去等方面发挥引领与核心作用。传承与发扬先进文化成为中国的世界一流大学最鲜明的精神标识与历史责任。中国的世界一流大学,只有具有鲜明的中国文化基因,才能真正屹立于世界文化之林。

## 2. 处理好一流大学与高等教育体系建设的关系

中国的世界一流大学建设,不仅仅在于在某一时间节点上建成若干所或一批世界一流大学,而是着眼于最终建成发达的高等教育体系,构建世界一流大学的孵化、培育、成长平台,形成支持世界一流大学源源不断产出、自我代谢及更替、可持续发展的运行机制。如果说世

界一流大学是“花株”，那么高等教育体系就是孕育花株、持续供给养分、促进品种持续改良优化、茁壮成长并最终茂盛成林的“花圃”。

在世界高等教育强国，一批顶尖大学的产出与其发达的高等教育体系之间存在着密切的关联。一流大学与高等教育体系之间存在着密不可分的关系，一流大学作为高等教育体系的核心力量，引领着高等教育体系的内涵建设和发展方向。高等教育体系为一流大学建设提供基础保障与发展支撑，为一流大学持续成长提供发展动力。中国的世界一流大学建设本质上是中国国家高等教育体系的现代化议题，而不是若干所大学争创世界一流的“创优工程”。中国的世界一流大学建设必须有赖于建立高度发达的高等教育体系，构筑好中国高等教育的金字塔模型。

一是优化“顶层结构”，建立中国一流大学与其他高水平大学之间的新型发展关系。建立以绩效为导向的竞争性资源配置机制，消减传统的“身份权重主导资源配比”等建设模式带来的发展挤压效应与边际递减效应。形成一流大学与其他高水平大学良性竞争机制，鼓励双方在特色发展领域及整体竞争力等各个层面开展有效竞争，以实际发展成效作为资源配置的基本依据，充分激发其内在发展动力。与此同时，鼓励一流大学与其他高水平大学之间开展多种形式的合作，打通行政壁垒，实现双方乃至多方在相关重点建设领域的强强联合，合力打造学科高峰与重大创新基地等。通过破除竞争关系的行政序化，实现学术资源的自由优化流通，构建起既充分竞争又有效协同，具备自我成长性，身份有效转化，富于创新活力与竞争动力的一流大学发展方阵，形成一流大学之间的动态优化调适机制，真正建立基于学术发展规律的一流大学的培育成长体系。

二是夯实“塔基结构”，高度重视普通本科院校及其他层次类型高等院校发展水平的提升。在普通本科院校及其他层次类型办学中，要高度重视人才培养、科学研究等与社会政治文化发展的内在契合度，梯级传导一流大学的办学内容与办学使命，发挥普通本科院校在区域经济转型升级中的技术创新与人才培养中心作用，发挥普通本科院校在基层文化生产与繁荣中的作用，围绕新型城镇化、工业化、信息化等重大发展议题，开展不同层级的对口服务等。建立从一流大学、高水平大学、普通本科院校及其他层次类型大学一以贯之的逻辑性，形成与社会政治经济文化紧密结合的发展机制，形成梯级上升、层次鲜明、分工明确又有所关联的脉络关系，建构起高等教育体系内部互为依托的纵向发展体系，有效夯实金字塔的中间阶层及其底座基石。

### **3. 要处理好立德树人与科学研究的关系**

党的十八大报告指出，“要把立德树人作为教育的根本任务，培养德智体美全面发展的社会主义建设者和接班人”。立德树人是我国世界一流大学建设的核心命题，体现了中国的

世界一流大学的办学方向与性质。科研创新能力的提升是世界一流大学建设的重要标志，而立德树人是大学的根本任务，将两者统一于建设中国的世界一流大学进程，是办好世界一流大学的基本要求。

处理好立德树人与科学研究的关系，首先要求大学回归“人才培养”本义。要使世界一流大学建设从简单的“技术工具主义”导向向“人本主义”导向回归，以培养、发展、塑造德智体美劳全面发展的顶尖人才作为办学的主要出发点与立足点。人才培养是大学之所以为“大学”的本质特征，无论是新建本科院校，还是一流大学，培养好人才是区别于研究机构的首要职责与使命。要从片面强调科学研究贡献率等评价束缚中走出来，将提升人才培养质量作为其核心使命，用人才培养统领各项任务，通过人才培养质量的提升，牵引科学研究与社会服务等工作的开展，带动整体办学实力的提升，理顺办学使命的逻辑架构关系。世界一流大学要高度重视本科生教育，一流的本科生教育是开展研究生教育的基础，是提升世界一流大学办学水平的“固本工程”。要将加强本科教育纳入世界一流大学战略目标的核心内容，合理设计研究生与本科生教学投入权重，将优异的办学资源足额投入到本科教学，坚持与完善“知名教授给本科上课制度”等，高度重视一流大本科生培养模式创新与培养质提升。在培养路径上，注重发挥一流大学的独特优势，形成研究生教育与本科生教育紧密结合的机制。从举办高水平研究生教育的办学经验中去审视、反哺、支持与优化本科生教育，将科研创新的优势、研究生培养的优势等传导到优秀本科人才培养进程中，系统提升人才培养的质量。

处理好立德树人与科学研究的关系，要解决好立德树人实现方式的立体化问题。世界一流大学要在立德树人的“文化高度”上“立意”。一流大学要体现出与其地位相匹配的“文化担当”，关注人类和社会发展的重大议题，在全球议题中发出中国声音、展现中国智慧、建立中国一流大学的国际话语空间，体现中华民族的文化自信、文化使命与文化担当，引领当代中国社会的价值追求与精神气质。世界一流大学要在彰显立德树人的“文化广度”上示范。立德树人引领着大学人才培养、科学研究、社会服务、文化传承创新等所有工作，要将“立德树人”的要求覆盖到学术交流平台、重大科研创新实践活动、日常课堂教学过程、国际化办学项目等载体，再知名的学者首先都是“人师”，“师德”是最大的道德，“言教身教”是最大的教育。世界一流大学要在建构立德树人的“理论深度”上出彩。面对着社会思想和价值多元化的思潮，世界一流大学要推动理论创新，回应建设有中国特色社会主义重大理论与实践问题，厘清党员干部和人民群众的各种思想困惑，以理论创新丰富党的执政理论，引领社会主义现代化建设事业。世界一流大学要在体现立德树人的“文化温度”上有所作为。优秀的学生不解决好导向问题，更容易成为危险品。要根据青年大学生的成长规律，尤其是一流大学学生的性格特点、知识结构、文化追求等，建立有针对性的分层化思想教育体系，

变传统的“灌输教化”为“道德引领、情感体验、文化交流、人文关怀、心理疏导”等多元渠道，实现德育、智育、美育等的综合发展，培养健全的人格，健康的身心素质、过硬的专业能力、良好的艺术素养，更好地肩负起社会主义现代化建设的重任。

#### 4. 处理好政府投入与市场驱动的关系

处理好政府投入与市场驱动的关系，重在解决世界一流大学发展的动力机制问题，本质上回应的是世界一流大学的建设路径问题。当前，我国的世界一流大学建设亟需从“政府投入”为主转向“政府投入”与“市场驱动”并行，逐步转向以“市场驱动”为主的发展轨道，通过市场竞争机制激发一流大学内在办学动力，形成基于贡献导向的良性循环机制，带动整体办学体系的优化及竞争力的提升。（《新华文摘》2017年第10期）

## 我国建设世界一流研究型大学的路径

经过数十年的努力，我国研究型大学群体初步形成，大学的财政实力显著提高，教师的经济社会地位提高，科研产出，尤其是论文数量剧增，国际参与和国际影响力不断增强。这些成绩的取得，一是得益于政府的持续强力支持，为大学的迅速崛起提供了必要的经费条件和制度环境；二是一批大学开始以“一流”为目标，确立了建设世界一流大学的远大理想，制定了相应的战略规划和改革方案；三是伴随着国家经济实力的崛起和人民受教育水平的提高，社会公众对建成世界一流研究型大学抱有强烈期待，公众的热切关注对大学既是一种鼓舞和鞭策，也是一种外部监督，为大学的发展营造了有利氛围；四是国际高等教育整体发展形势利好，逐渐形成日益激烈的竞争环境，对我国重点大学的发展产生了刺激作用。

当然，我国高等教育重点建设政策也带来了一定的负面效应，除了高校身份固化、竞争缺失等问题以外，诸如大学行政化、功利化现象加剧，政府的政策引导、经费投入等直接或间接地干预了大学的决策和发展策略；大学在政策导向下急于求成、堆砌成果，盲目追求高指标、高排名等，这些在很大程度上限制了大学未来的发展空间，制约着高等教育质量的提高。因此，在大学纷纷投身“双一流”建设之际，必须认真反思如何在过去所取得成就的基础上，真正实现我国研究型大学“质”的跃升。我国要建设世界一流研究型大学，特别是高层次的世界一流研究型大学，可以从如下方面探寻发展之“道”：

**第一，持续推进世界一流大学建设战略，保持相关政策的连续性。**有学者认为，当前我国正在实施的“双一流”战略标志着以往“211工程”和“985工程”的终止，但笔者恰恰认为，这一政策不仅不是相关政策的终止，反而是数十年来我国重点大学建设政策的持续和升级。“双一流”政策在以往重点大学建设经验基础上，加强过程管理，实施动态监测，建立有进有出的动态调整机制，而且各地方政府和大学的办学积极性也被充分调动起来。在

更加优化的方案设计与实施办法之下，“双一流”政策的持续、强力支持将为建设具有我国特色的世界一流研究型大学“2.0版”提供更好的环境和有力的保障。当然，除了政府的政策强力持续支持外，还需要大学树立远大理想，避免急功近利，始终把发展前沿科学和高质量的人才培养作为核心使命，为人类发展、世界发展和知识发展做出自己的贡献，而这些贡献很多是难以用技术指标来量化的。因此，建设世界一流研究型大学势必需要放弃一些功利性追求，避免短视决策和行为，久久为功。

**第二，极大提升研究生尤其是博士生的培养质量，打造我国高层次学位品牌。**研究型大学的功能与使命之一是通过科学研究培养高层次创新人才，对于制度层次和哲学层次的世界一流研究型大学而言，绝不能仅仅满足于高质量的初级学位学生的培养。综观世界顶级大学，无不是高质量研究生尤其是博士研究生的培养重地。一个不能培养高质量博士研究生的大学，很难说是世界一流的研究型大学。而我国研究型大学的一个重要短板就是研究生培养质量尤其是博士生培养质量还没有得到世界的广泛认可，博士毕业生在国际顶尖学术劳动力市场上还缺乏相应的竞争力。因此，必须把研究生教育放在重中之重的位置来抓，只有当我们自己培养的研究生在国际高级劳动力市场上获得广泛认可时，当博士毕业生能够在世界顶尖大学或研究机构获得与世界其他顶尖大学博士毕业生同等受聘机会时，才能说我国大学真正步入了世界一流研究型大学的行列。

**第三，不断促进大学治理现代化。**大学治理现代化并不是一个多么高不可攀的目标，其核心就是建立现代大学制度，保证大学的办学自主、学术自治和学术自由。完善大学校长遴选办法和任期制度是建立现代大学制度、推动大学自主与自治的一项基础性工作。现行的大学校长选拔任命机制和任期制度，如《中共教育部党组关于进一步加强直属高等学校领导班子建设的若干意见》规定教育部直属高校校长最长任期不超过10年等，并不符合学术治理规律，也极大地限制了大学校长治校的积极性和领导大学长远发展的战略眼光。哈佛大学校长劳伦斯·萨莫斯曾说过：“我坚信，哈佛大学之所以成为世界上最优秀的大学，原因之一就是实行校长长期任期制。”历任哈佛大学校长中任期最长的达40年之久，目前任满的26任校长的平均任期达13.9年。我国近代的一些知名大学校长也都在任时间较长，如张伯苓任南开大学校长29年，蔡元培任北京大学校长11年，梅贻琦任清华大学校长17年，正是因为他们的长期校长生涯，才成就了我国的著名学府。与之相对的是，近年来，我国大学校长任期的最低年限不断被刷新，中国人民大学“中国大学校长素质研究”课题组曾进行的一项调查显示，我国大学校长的平均任期为4.1年。在如此之短的任期内，校长的治校方针难以贯彻实施，改革政策经常朝令夕改，大学的思想和战略难以为继，办学成效必然大打折扣。



大学的自主和自治离不开人事和财务的自主与自治,而这也是当前我国大学治理中面临的<sub>最大</sub>难题。相关政府部门在制定大学人事编制、职称评审、薪酬待遇等制度时,往往脱离大学的实际,过分拘泥于“定额”,困住了大学发展的手脚。财务管理方面同样存在着类似的问题,导致教师和科研人员在经费的管理和使用方面浪费了过多精力,甚至严重束缚了教师的创造活力。正如前文指出,大学的学术自治和学术自由是近现代大学的一个重要基因,布鲁贝克曾说,“自治是高深学问的最悠久的传统之一”,“学术自由是学术界的要塞,永远不能放弃。”目前,我国的研究型大学已制定了章程并获得了政府的批准,大学要在遵循国家有关法律的基础上,依照大学章程加强内部事务的治理和制度建设,以保障学术自治和学术自由。美国大学的学术委员会、教师投诉听证制等都是基于对学术自由的理解和尊重而制定的重要制度,这些制度从根本上保障了大学的学术质量,值得我国大学尤其是那些希望建成世界一流研究型大学的高校借鉴。

**第四,持续投入巨额资金,确保充裕的资金支持。**世界一流研究型大学对于建设世界强国来说是必需品,而非奢侈品。但必须承认的是,巨额的资金投入的确是建设世界一流研究型大学不可或缺的条件,这也是为什么世界一流大学大多集中在富裕的发达国家的一个重要原因。大学要吸引优秀的师资和生源,维持全球顶尖的科研水平,仅靠政府的财政拨款是远远不足的。哈佛大学、牛津大学、耶鲁大学等世界顶尖大学都有自己庞大的基金作为后盾。根据 NACUBO(National Association of College and University Business Officers)的最新统计数据显示,2016年,哈佛大学的捐赠基金达345亿美元,是美国“最富有”的大学,耶鲁大学以254亿美元紧随其后。此外,像斯坦福大学、普林斯顿大学、MIT等世界一流研究型大学的捐赠基金规模都超过了100亿美元,这为大学的发展提供了强有力的经济支持。自进入21世纪以来,我国高校基金会数量迅速增长,但基金会制度还很不完善,无论是资产规模、捐赠收入还是投资收益,与世界一流研究型大学相比都有非常大的差距。如最早建立高校基金会的清华大学,2015年其基金会净资产约为51.7亿元人民币,北京大学和浙江大学分别以40.2亿元、17.6亿元位列当年高校基金会净资产规模的第二、三名,且基金会净资产规模超过10亿元的仅有上述三所高校,这与欧美的世界一流大学相去甚远。因此,我国的大学有必要努力扩大基金会收入和资产规模,以专业化的资产管理队伍或公司对大学的基金会进行运作,做好资金筹集和投资管理,极大提升大学资金的使用效益,从而为世界一流研究型大学的建设奠定雄厚的物质基础。我们坚信,只要持之以恒,坚持合适的路径,随着我国国力的不断强大,一批研究型大学上升为制度层次甚至哲学层次的世界一流研究型大学并非不可能之事。当然,这既有赖于相关的政策环境和条件支撑,更有赖于大学自身的理想和现代化治理。(《高等教育研究》2017年第4期)

## 七版 供给侧改革

### 供给侧改革进程中大学转型定位的理性

#### (一)要遵循教育的稳定性，不可操之过急

大学是一个学术组织，有其独特的运行规律，大学按其内在规律和内在逻辑运转，存在相对滞后性，有一定的学术惯性。当一项变革在全社会进行时，大学表现出来的这种惯性常常在社会系统的语境里被认为是滞后的，是拖社会后腿的。这种表现为惯性的规律，是教育规律的一种表现。教育规律反映的是人的成长规律，本质上就是育人规律。人的生理、心理成长是随着时间渐进的，这是人成长的自然规律。各类知识有层次、有体系，在人的头脑中建立起这种清晰的知识体系需要一个过程甚至是漫长的过程。因此，育人成才要循序渐进。这种循序渐进的规律是一种稳定的规律，因此，也可以概括为稳定性规律。“十年树木，百年树人”，说的就是这种教育规律。就说明，培养人才不能像企业生产产品那样，可以通过加班加点赶工期就可以把产品赶制出来。育人需要时间，需要过程。大学转型也是这样，“高校的转型除了人们的观念转变，还需要顶层制度设计的不断完善，高校的办学条件、师资队伍结构的改变、课程的合理设置、经费等诸多问题的解决，这些都不是一朝一夕可以完成的”，也需要尊重教育规律，切不可操之过急，不能强令一些高校在短期完成转型，把转型当成硬指标。过去盲目扩大办学规模，加速发展已然违背教育规律，如果在此情况下再进行急剧转型，势必会造成不良的后果。这就如同一台高速行驶的汽车，在弯道的时候本该减速，却加大油门，这样做可能就会翻车。因此，转型加速的后果要比直道超速更加严重，这些都是逆教育规律而行的。大学转型要加强顶层设计，制定科学的转型时间表和路线图。一些跟行业和企业联系不是太紧密的专业需要一段较长时间的转型期。即便是联系比较紧密的专业，由于过去一直在追求“大而全”的目标，其教学模式等是适应学术型(研究型)教育需要的，如今转型，从理念到行动，从教学、师资到平台建设等方面都需要一个全面转型的适应期，为此，需要尊重教育规律，按照计划分步骤实施，不能操之过急。

#### (二)要遵循教育生态的多样性，不能搞一刀切

生态的多样性是生态系统的一个核心特征。在生态系统中，具有竞争力的群落成员之间必须保持一定的差异，而那些同质的群落，因缺少竞争力而渐渐被淘汰掉了。教育生态系统也是这样。教育生态的多样性决定了高校发展应注重特色，呈多样性发展的态势。因此，当

今世界高等教育发展的一个趋势就是多样性发展,而我国高校教育改革的目标也是要多样性发展。过去也包括现在,高校呈现出的是千校一面的状态,高等教育供给侧结构性改革尤其是向应用型转型的初衷就是要改变这一状态。教育部、国家发展改革委、财政部发布了《关于引导部分地方普通本科高校向应用型转变的指导意见》,各省也相继出台了相关政策,一些省份在应用型转型的规划中将全省高校 70%的专业转为应用型。如此大规模的转型,是一个庞大的工程。这么多大学转成应用型,如果在应用型大学下不做具体细分,搞一刀切,不尊重高等教育规律和市场需求,适合的转,不适合的也转,按照一个标准建应用型高校,一个模式考核评价,就会使大学的生态结构由现在的都追求大而全的研究型转向了都去发展应用型,使大学由现在的“大而全”的“千校一面”转向了应用型的另一个“千校一面”,本质上还是回到了“千校一面”的老路,这显然有违转型改革的初衷,是我们不愿意看到的。因此,应用型转型也要强调多样性。要根据大学的不同功能,既要有一定数量的研究型大学,又要有一定数量的专业型高校,这类高校是指行业色彩鲜明,尤其以工程教育为主的高校。除此之外,占比重较大的应该就是应用型大学。与此同时,应用型大学要根据功能不同,要进一步进行分类,比如技术型、服务型等。各类型应用型对应的行业不同,又可进行细化分类,每个高校针对不同的使命,结合自己的特点走自己的路。这样,高校的多样性生态就生动地呈现出来。

### **(三)要遵循知识的体系性,不能忽视学科建设**

德国教育家洪堡认为,研究知识和创造知识是大学的基本功能。一般而言,知识有两种类型:一是零散知识,即单一的、局部的、片面的;二是系统知识,即综合的、整体的、全面的。系统知识是通过对基本事实的观察,对收集已知的和经验的各要素进行分析,在对每一个“特殊”要素的清晰认知的基础上,将诸多“特殊”要素进行“内洽性”的整合,形成结构严谨、首尾一贯的系统认知。系统知识不是一般性看法,而是反映客观事物的“真知”。从科学研究角度看,科学研究的主要任务就是探求真知,形成体系化的新知识。因此,英国科学家赫胥黎认为科学是经过整理和系统化的知识。从人才培养角度看,人的能力源于对于知识的整体性把握。只有掌握了系统的知识才能掌握真知识,才能具备触类旁通的能力。尤其在今天这样一个纷繁复杂的时代,科学研究中、日常工作中会经常遇到各种复杂的问题,要准确处理各种复杂信息,就要掌握系统的知识以及由此升华的才智和技能。应用型人才培养也是这样,面对将来工作领域遇到的诸多难题,应用型人才培养也应注重使学生掌握系统的知识、才智和技能,具备处理各种复杂信息的能力。然而,在知识碎片化时代,大学教学过程中的这种本该完整的知识体系被解构了。知识的碎片化,是近些年学者不断呼吁的、也是高校在学科建设、人才培养和科学研究工作中遇到的问题,打破学科壁垒,重新构建完整

的知识体系，是各高校着力改革的方向。即便在高水平研究型大学，也存在着学科壁垒、知识碎片化的现象。知识碎片化的始作俑者是学科壁垒。学科间的领地意识以及学科的分化与过于细化导致这种碎片化日益严重，不仅影响到人才培养，也对学科长远发展、科学研究等造成了严重影响。解构知识体系的第二个推手是网络。随着信息化时代的到来，微阅读、浅阅读、快阅读等应运而生。百度搜索、谷歌搜索等搜索引擎也更加便捷地使人们快速查询到自己想要了解的知识，然而网络这种新兴的媒介更加重了知识碎片化的倾向。这种情况下，应用型人才知识体系构建上，如果过于追求专业契合度，或者专业设置过细过窄，尤其是忽略了学科引领的话，这种知识碎片化的倾向将会更明显，更容易使学生一叶障目，不见泰山。事实的确如此，一些高校在应用型转型过程中只注重专业建设，忽略了学科建设，认为应用型大学重点在培养应用型人才，专业建设是关键，跟学科无关。将来就业的领域有什么岗位、需要什么专业，就设置什么专业，培养什么样的人，其他一概不管。学科是专业建设的依托和基础，专业是学科的应用。缺少学科引领的专业建设，便没有了根基，也会迷失方向，依托此专业培养出的学生，其知识体系势必狭窄。应用型人才也需要广博的健全的知识体系，以使他们将来有后发优势，能够在本专业领域做到举一反三。应用型人才的知识体系不应是碎片化的，应用型大学的知识传授，需要构建起一个完整的体系。为此，应用型人才培养，要从学科建设入手，加强应用型学科建设，在应用学科这个大的领域内构建起一个相对完整的知识体系，以学科引领专业建设，使学生建立起宽厚的专业基础，培养出岗位迁移能力，为将来适应多岗位发展打下基础。

#### **(四)要坚持大学的学术性，不能放弃科学研究**

美国当代著名教育家博耶认为学术包括四个基本方面：第一是“探究的学术”，大学应当继续通过科研来发现新的知识，拓展人类的智慧；第二是“整合的学术”，把科学发现置于一个更广阔背景下，促进更多的跨学科交流和对话，发挥不同的相邻学科的综合优势；第三是“传播知识的学术”，把自己所知道的东西教给别人以保学术之火不断燃烧；第四是“应用知识的学术”，为避免理论与实践脱节，要从理论到实践，然后又从实践返回理论，从而使理论更加真实可靠。这是一种广义的学术，狭义的学术仅指探究的学术。这里我们只取探究这一层含义。学术性是大学的本质属性，是大学与其他社会组织最本质的区别。大学与“非大学”的争议由来已久。其实，学术性就是二者的本质区别，只有教学而没有科研的就是培训机构，就不能称其为大学。转型中的大学不能从重科研轻教学的一个极端走向重教学轻科研的另一个极端。教学与科研是高校的两翼，缺一不可。教学是大学的基本职能，而科研则是大学与其他社会组织或机构相区别的显著标志。同时，科研能够促进教学。科研是教学的基础，教学的内容、形式与效果均来自科研。有了科研的支撑，教学的内涵便插上了

理想的翅膀，教学的内容、方式方法才能常改常新。然而，在向应用型转型过程中，一些高校重教学而放弃科研，认为科研是研究型大学的事，跟应用型大学无关。一些应用型大学在科研工作中只注重应用研究，而忽视了基础研究，认为基础研究跟服务社会离得太远。殊不知，没有基础研究的应用研究是无源之水。作为大学这个大家庭一员的应用型大学，要坚守学术性，必须重视科研，以科研来丰富教学内容、创新并推进教学。应根据不同的办学水平来有所选择地开展科学研究，办学水平相对较低的应用型大学不能放弃科学研究，办学水平相对较高的大学，还应搞好基础研究。

#### **(五)要坚持高等教育的高等性，不能弱化大学生人文素质的培养**

高等教育之所以在“教育”之前冠以“高等”二字，是因为高等教育具有高等性，这种高等性的参照物是中等教育，是高等教育与中等教育相比较而显现出的特性。其高等性首先体现在人才培养层次的高等性，人才层次的高等性是高等教育人才培养目标的基准。关于人才层次高等性的表述，《高等教育法》这样规定：“高等教育的任务是培养具有创新精神和实践能力的高级专门人才”。具体到应用型大学，则是培养高级应用型专门人才或高技能人才，其中的“高”具体体现在高超的技能、突出的创造能力和超强的适应能力。从根本上说，高等教育是把人培养成为人的教育，这也是高等教育与中等教育的本质区别。因此，高等性直接表现为“成人”。这一看似较低的标准，实则是上升为“高等”的层次。应用型大学在办学过程中渐渐已经获取了这种认识：过去那种仅靠培养上手能力强的时代已经结束了。在以就业为导向的办学理念的驱动下，培养“上手快”的应用型人才一度热门，面向对口行业和岗位，采取订单式培养，过度强调岗位的专业技能，这样培养出来的学生，到了工作岗位虽然很快能上手，但也存在着缺少后劲，尤其在遇到岗位变迁时不适应的问题。于是，一些高校的人才培养目标由单纯的培养“上手快”变成了“上手快、留得住”。培养岗位迁移能力是多数高校实现这一目标的普遍做法。岗位迁移能力是适应不同岗位变化的一种能力。这种适应能力的培养，如果仍靠过去那种培养技能的方式是行不通的。忽视知识的系统化、规范化传授，无法实现使经验与技能上升到素养这样一个质的飞跃。仅靠经验习得与技能传授，还不足以达到“高”的要求。创造能力培养在于使学生获取隐性知识的基础上，构建起系统的知识体系，使知识由隐性转化为显性，以显性知识指导实践，去创新创造，从而转化成真正的能力。而超强的适应能力培养，则需要学生在获取能力的基础上，积累培育一种素养，这种素养是真正的一种以不变应万变的普适能力。由此看来，应用型大学作为高等教育大家庭的成员，在转型过程中如果丢掉高等性这一层级特征，就会使高等教育人才培养规格的定位出现偏差，难以与中等教育和社会上的一些职业培训机构区别开来。坚持高等教育的高等性，就要坚持宽口径厚基础的人才培养模式，使学生在掌握宽广而扎实的知的基础上，以

人文教育提升学生的人文素养，提高学生在未来工作中以不变应万变的岗位适应能力。

#### **(六)要坚持大学的卓越性，不能自甘平庸**

追求卓越与追求真理一样，都是大学精神的基本内核。因此，无论是冲击世界一流大学的研究型大学，还是立足服务经济社会发展的应用型大学，都不能放弃对卓越性的追求。当前，“双一流”建设是一个“顶天”战略，而应用型转型则是一个“立地”战略，二者分属不同的阵营。在固有的逻辑中，“顶天”的研究型就是高，而“立地”的应用型就是低。有的人把应用型大学等同于原来的职业教育，感觉是大学越办越低了。应用型大学最初是以职业教育的形式出现的，是在以追求学术为目标的高校一统天下的大格局下出现的“另类”高校，无论是经费投入上还是办学水平和生源质量上，都处于较低的层次。人们对应用型大学的矮化均源于此。一些地方高校在转型过程中顾虑重重，担心转向应用型以后，学校身份就会降低，一些优秀的教师可能会留不住，生源质量可能会下降。这种想法实际上是传统的追求“大而全”的学术型办学思维模式的惯性使然。“一流”与“应用”是不同范畴的两个概念，而非高与低两个方向。同理，研究型与应用型是两种不同的办学方向，而非办学水平高低。研究型大学并不意味着就是一流的，而应用型大学也不意味着办不出一流。“一流”则是办学水平的评价标准，对于应用型大学来说，“一流”是“应用”的一个程度，处于较高的办学水平。完全把“一流”与“应用”割裂开来，是对应用型大学认识上的偏颇。实践证明，以应用为主的教育也可以办出世界一流的教育。创建于1861年的麻省理工学院当时只是一所技术学院，“有用”始终是麻省理工学院的核心理念。麻省理工学院校长维斯特在1991—1992年度校长报告中曾指出，我们必须对抽象思想和实际应用同等重视，既尊重社会的多样性，又维护我们源远流长的价值观念的一致性。简言之，我们必须坚持MIT的愿景，即追求卓越，维持卓越，并把我们的才干与创造性最大程度地奉献给社会。可见，以应用起家、以追求卓越为其价值取向的麻省理工学院，对学术研究和应用同等重视。为此，应该打破“双一流”与“应用型”之间的这个政策上和思想上的壁垒，在“双一流”建设中，要为应用型大学设置一个“双一流”的标准，让应用型大学参与到“双一流”建设中来，立足于自身实际，以其特色冲击一流，努力办一流应用型大学和一流应用型学科。而作为另一个阵营的一些办学水平相对较高的大学，以其雄厚的学科和专业实力，可以办出一流的应用型专业来。这样，“一流”与“应用”就形成了良性的互动，教育生态多样性自然就显现出来。

（《现代教育管理》2017年5月）

## **高等教育供给链改革的基本思路及路径**

### **(一)以政府为主导的“政策链”改革**

政府作为高等教育供给链的一端，供给的是高等教育宏观政策、管理和调控，因此，改革也应以政府为主导从上述环节入手。

1. 要明确自身的“掌舵”职能，树立政府“掌舵”形象。政府作为高等教育宏观管理和调控的“舵手”，其本职是“掌舵”，即洞悉高等教育工作全貌、发展趋势和方向、面临的问题和突破的方式，能够发现达到目的的最佳途径，知道怎么有效地把控方向，懂得怎样立足全局和公平对有限的教育资源进行合理配置。如果政府热衷于“划桨”，把过多精力放在干预具体的教育政策执行、具体的教育工作开展方面，就会影响其治理水平和治理能力。

2. 要通过分权与共治，落实高校办学自主权。政府在进行宏观决策与调控时，其身份是“授权者”而不是“管理者”。政府应有意识地向高校授权，通过减少管理层级，以共同治理的方式，让高校有更多的空间进行自我管理、自我服务和自我发展。诚如有研究者指出的那样，在过去几十年中，以立法、拨款、政策、规划等手段打破大学象牙塔传统，并对大学取得诸多控制权后，今天的政府又面临着日益增加的对大学放权的压力。事实也证明，政府集权或过多干预只会制约大学的创造性、弱化其发展潜力和降低其运行效率。

3. 要重视政策的实施效果、效率与质量。政府要牢固树立效果和效率意识，从提高效果和效率中求质量，不能只重投入而不管产出。政府对高校的政策供给、调控、实施和落实同样需要绩效评估，但不能像企业的“成本—效率”分析和绩效管理那样过于刚性，而要有一定的灵活性和弹性。一些地方政府在工作报告中喜欢谈对高等教育采取了哪些扶持政策、投入了多少资金或做了多少工作，但却很少说明这些政策、投资或工作究竟产生了什么实效，过程和结果均缺少应有的监督与评价，这种状况须通过高等教育供给侧改革加以改变。

4. 要建立新的公共产品供给体系。高等教育作为准公共产品，其资源供给可由政府、准公共组织、社会团体、家庭及个人共同提供。我国民办高等教育作为准公共产品，长期以来仅获得政府的部分政策供给而几乎没有资金补贴，失去体制内的诸多优惠和保障，部分民办高校只能以降低质量或收取较高学费维持办学。政府的政策链改革，一方面要考虑我国民办高校的基本属性、贡献大小并参照发达国家的做法给予适当的资金补贴；另一方面还要建立新的公共产品供给体制，使政府补贴、合同承包、自由市场、公私合作、股份办学和中外合作办学等多元供给方式，能够支持或促进民办高等教育的可持续发展。

## **(二)以高校为主导的“服务链”改革**

高校“服务链”的改革，既要综合推进，又要点面结合，要在共性中彰显个性，关键在于目标的达成。

1. 综合改革。综合改革是高校“服务链”改革的顶层设计，它涉及观念、目标、制度、治理、教学、科研、服务和薪酬等多个层面，其终极目标是调结构、提质量、去产能和去库

存。因此，改革不能偏离目标，要遵循以下原则：一是防止“空泛化”，即注意改革的轻重与缓急，理论与实践、形式与内容、现象与本质；二是防止“趋同化”，即注意改革的“共性”与“个性”的结合，既要保持改革的大方向一致，又要体现其原有的优势、特色与个性；三是防止“孤立化”，即要顺应国内外高等教育改革的趋势和潮流，了解本国高等教育发展所处的阶段，将自身或微观层面的改革置身于整个经济社会改革的大背景中；四是防止改革“碎片化”，即要厘清改革的整体与局部、近期与远期的关系，注重综合改革的整体性、系统性与协同性。

2. 结构调整。调结构是各项改革的关节点。与去产能、去库存直接相关的改革有：一是调整高校办学类型，减少趋同化办学。多样化办学是高等教育大众化发展的必然要求，同质化办学则只能使毕业生失业人口不断增加，而高校服务产品的滞销又会反过来制约高校的办学，导致部分高校教育“产能”的过剩。当前国家正在积极引导 600 所地方本科院校向应用性高校转型，目的就是促进高等教育的多样化办学并提振大学生就业。二是人才供给结构改革。人才供给结构改革是高校消化人才供给“库存”的根本。高校人才供给“库存”过剩的主要症结是人才标准的单一化，因此改革要以“个性”为突破口，着力构建“共性+个性”的人才培养模式，再通过加强实践环节、增设实用性课程、调整专业课程模块等措施，来进一步改善学生的能力结构和素质结构。

3. 质量提升。高校“服务链”改革有不同目标：短期目标，主要是提升与管控供给质量，增加有效供给，减少无效供给；长期目标，则是优化服务端供给结构，促进需求端的多样化与升级，使教育供给与需求在更高层次上达到平衡，促进双方的可持续发展。《统筹推进世界一流大学和一流学科建设总体方案》（简称“双一流”建设方案），明确提出要把“双一流”建设与高等教育强国建设结合起来，要在 2020 年基本实现高等教育强国目标。改革的大方向告诉我们：提升质量仍是当前高等教育改革的主流，没有一流的教育服务产品供给，就没有一流的学科和高校；没有一流的学科和高校，就没有高等教育强国可言。可见，“服务链”改革宗旨与“双一流”建设目标是相吻合的，要加快“双一流”建设，就必须进一步解放思想、创新改革思路，有条件的高校和学科应以争当一流的决心，有计划、有步骤地参与到改革中来，要通过办学理念、治理能力、人才培养、科学研究、社会服务等方面的改革，实现高等教育供给质量的全面提升。

4. 内部治理。治理能力和治理结构的改革是高校内部管理体制能否向现代化转型的关键，也是其能否向市场提供现代理念和优质服务的关键。当前高校内部治理结构存在的主要问题是：党委的政治权力强势，院长的行政权力凸显，教师的学术权力式微，学生的参与权力薄弱，市场的共治权边缘化。为优化高校服务链，建议在制度安排上，如在高校章程中，



严格限定政治和行政权力边界，适当弱化政治和行政权力，注意提升学术权力的地位，重视发挥市场权力的作用，让“学术”成为高校治理结构的中心，让“学生”成为高校治理结构的重心。

### **(三) 以社会为主导的“支持链”改革**

1. 行业企业加大支持力度。行业企业作为高等教育的重要需要侧，是高等教育供给侧改革的主要受益者之一。因此行业企业要大力支持高等教育供给侧改革，主动调整与政府、高等学校的关系，深化合作，健全机制，通过参与调查、信息发布、填报各类报表等，向政府、高等学校、社会各界传递中长期和当下的资源、人才、技术需求信息；利用了解市场变化、懂市场优势，为政府、高等学校提供市场最新资讯或国内外市场发展行情，为其提供需求、市场相关信息；通过利用资源优势、技术优势、研发优势，参与政府、高等学校协同创新项目或联合培养人才，或鼓励支持技术骨干、市场行家、管理专家到高等学校兼职、专题辅导等，积极介入政府高等教育宏观管理和调控供给改革与高等学校高等教育产品和服务供给改革，参与、推进高等教育支持和环境改革。

2. 新闻媒介发挥社会舆论导向功能。高等教育供给侧改革作为深化高等教育综合改革一种思路和举措，对提高高等教育供给品质、优化高等教育供给结构大有裨益，社会各界要大力支持高等教育供给侧改革。由于新闻媒介在社会舆论中发挥着重要的引导作用，因此，新闻界的支持至关重要。新闻界可以通过有效整合有关的信息资源、环境资源和媒体资源，创新宣传手段、形式及渠道，对高等教育供给侧改革中的重大事实、重要事件、重要人物、重要举措、典型案例、突出效果等进行准确的观察、深入的思考、真实的反映，充分发挥舆论引导、传播理念、鼓舞士气、凝聚人心的积极作用。

3. 第三部门积极造势献策。第三部门是为实现公共利益为目的、志愿成立的独立于政府部门与营利性部门之间的社会组织，一般具有正规性、非营利性、自治性、志愿性、公益性和民间性等特性，如各种学会、协会、研究会、商会、行会、慈善组织、基金会等。由于“当代高等教育具有越来越多的第三部门的特征”，这些组织大多与高等教育具有密切联系，且对高等教育改革发展影响甚大。第三部门可以通过其分机构、会刊、会员活动、研究成果等，为高等教育供给侧改革造势献策，大力支持高等教育供给侧改革顺利推进。

### **(四) 以法制为基础的“供给链”关系改革**

1. 政府应认识到自身也是高等教育供给侧的主体之一，在法律上与高校、社会等主体处于平等地位，既没有“无限权力”也没有“无限职责”，更没有特殊身份。对高等教育宏观管理与调控，只是其依据高等教育有关法律履行职责或尽义务而已。因此，有必要重塑政府与高校、社会的关系，即认可各方具有平等地位，尊重高校和社会作为主体所拥有的权力、

权利，允许其在法律、伦理道德、传统习俗等许可范围内，按照自己的意志、方式履行相应的义务、职责与责任。重塑三者关系的实质：一是各主体在高等教育供给链中处于平等地位；二是政府不再是其中的“管理者”而只是平等的“参与者”，须依法对高等教育进行政策、信息和资金供给。

2. 高校和社会要在享有高等教育市场主体权力和权利的同时，能依法依规履行自身职责、独立承担行为责任。高校、社会一方面要有明确的主体意识，认识到自己是高等教育市场的主体，其职责和义务在于：研究、参与高等教育市场活动，承担行为后果，供给高等教育产品和服务、环境和支持，改革高等教育服务链、支持链，提高高等教育供给质量水平；另一方面要有积极的行动，能够在法律、伦理道德、习俗等的许可范围内充分发挥主观能动性，按照自己的意志、以自己的方式锐意改革、大胆创新，不断除弊兴利、推陈出新，成为高等教育供给侧改革有作为的行动者、富有智慧的参与者、强有力的推动者，推动高等教育政策链、服务链和支持链改革不断向纵深发展。

3. 理顺供给链内部各链条之间的关系，需要进一步完善和健全高等教育法律体系。现行高等教育法律体系存在政府权力过大，社会的主体地位不受重视，三大供给主体关系不明，活动边界不清，权利、义务不够明确、具体等问题。完善和健全高等教育法律体系，研究和解决这些问题，对处理好政府、高校、社会等高等教育供给侧主体间关系，理顺供给链内部各链条间关系意义重大，但显然也具有相当难度，对此，我们要有清醒认识。（《江苏高教》2017年第4期）

## 八版 人才流动

### 构建高校教师薪酬体系与促进人才合理流动的建议

一是遵循国家和主管部门有关规定，规范薪酬体系和标准。国务院在对高等学校绩效工资制度改革的要求中提到，实施绩效工资要与清理规范津贴补贴相结合，与规范事业单位财务管理和收入分配秩序相结合。由此可见，规范性是绩效工资顺利实施的基本要求，不但要规范发放项目，归并清理津补贴，更要从宏观上规范收入分配秩序。长期以来，由于统一的绩效工资政策一直未出台，各中央部属高校均不同程度地存在国家统一津补贴之外自行发放津补贴和奖金的情况。这些津补贴和奖金，有的对促进高校教育科研水平提高、激发教师工作绩效方面起到了积极的促进效果，有的则属于违规发放。对此，各高校首先应从政治上高度

重视，并在综合调研的基础上，立足当前高等教育行业的实际特点，综合考虑社会整体薪酬状况等因素，对各类津补贴进行合理的规并与清理。对于原来合理发放的校内津补贴纳入到绩效总量范围内，继续体现其对优化薪酬结构的积极补充作用；对于不符合国家及学校规定违规发放的津补贴，则应彻底清理。在对津补贴充分清理规并的基础上，各高校应在国家教育战略和学校发展目标的指导下，制定符合行业特色，又兼顾本单位特色要求的绩效工资制度，包括绩效工资的总体水平、项目构成、分配结构、调整机制等。同时，要严肃分配纪律，加大上级主管部门的巡视、监督及惩处力度，采取必要的问责制，多渠道杜绝津补贴违规发放事件的发生。

**二是构建合理的教师、管理、其他专技和工勤人员的薪酬标准体系。**高校绩效工资体系的构建，应综合考虑教师、管理、其他专技、管理和工勤人员几支队伍之间的平衡协调关系。在充分保证优化师资队伍建设、优先向教学一线倾斜的前提下，既要体现学校的办学定位，又要适当平衡各类人员之间的薪酬关系。近年来，随着高等教育事业的蓬勃发展。我国高校、尤其是一流的研究型大学，承载了大量的科学研究与社会服务的职能，已经成为我国开展科学研究的一支重要力量。高校科研经费的激增，带来的是部分教师科研创收的大幅增加。有的科研型教师，其科研创收部分已远远超过其固定工资部分数倍甚至数十倍。这不仅使教师之间收入差距增大，也加大了教师与管理及工勤人员的收入差距。高校的发展，离不开教师的主体作用，也离不开管理、工勤岗位人员对学校各类事业的辛勤努力。因此，在实施绩效工资改革时，各校应合理建立教师、管理、其他专技和工勤人员的标准体系，在优先激励教师队伍和高端人才的同时，注意管理队伍和其他专技人员薪酬标准与教师薪酬标准的差距，充分发挥绩效的激励作用，避免高校内部“贫富悬殊”现象的蔓延。只有使绩效工资的功能对各类人员都能得到最大程度的发挥，实现人尽其才，充分调动他们的工作积极性，才能营造出一个优绩优酬、和谐发展的校园氛围。

**三是高层次人才和校领导的绩效工资水平应与教师平均绩效水平保持合理的比例。**高层次人才是一流大学的核心竞争力之一，对高校学科建设、人才培养、综合排名提升具有重要作用，在制定高层次人才薪酬政策时，应坚持激励约束并重、精神物质激励结合，与岗位职责要求相统一的收入分配原则。而研究型大学的校领导，很多都是院士、长江学者、各类人才计划的获得者，高贡献值理应有高收入来保障，收入分配政策也应该向关键岗位和高层次人才倾斜。目前我国高校中，这两类人员的薪酬水平也一直处于薪酬金字塔的最顶端。合理拉开高层次人才与普通教师的薪酬差距，可以对一般人才产生一定的吸引力，激励其提升自身教学科研水平，有助于实现薪酬制度的激励作用。但是根据绩效激励的“木桶原理”，组织内部的绩效水平取决于组织中绩效最低的部分。如果高层次人才与普通教师之间的收入

差距过大,会使部分低收入人群产生消极情绪,从而影响高校内部的和谐以及整体绩效。建议合理保持高层次人才、校领导与普通教师的绩效水平比例,高层次人才人均绩效水平不高于相应教师按专业技术职级人均绩效水平的3倍,校领导不高于2.5倍。

**四是规范奖励性绩效的发放。**绩效工资分为基础性绩效和奖励性绩效两部分,基础性绩效相对固定,用于稳定基本收入结构,起到基础保障的作用。而奖励性绩效则是绩效工资中相对灵活的部分,一般可通过课酬、办班收入、科研劳务收入等渠道获得,校内各二级单位在分配时可以有相对的自主分配权,但这并不意味着奖励性绩效可以随意发放。绩效工资实施后,各高校应对这部分绩效的资金来源和构成进行规范,制定相应的管理办法,将这部分收入纳入全校财务系统统盘考虑,提高管理的透明度。学校层面的奖励性绩效与二级单位绩效(含科研劳务、办班收入等)应保持合理比例,建议原则上应不超过1:1。

**五是建立和完善高校薪酬体系的自律制度,保障高层次人才的有序流动。**绩效工资的顺利实施,除了要求高校内部提高管理水平,制定适合高校发展需要的绩效工资制度外。还需要充分发挥专业组织作用,开展人才流动趋势研究,外部依托专业研究学会,如薪酬分会、师资分会等组织进行有组织的调查研究、数据采集及分析、政策引导。此外,建议由名校牵头,在自律、公开、平等的基础上成立薪酬方面的高校联盟,形成优势互补、相互合作、资源流动的联合体,寻求共同规则,制定与我国高校“双一流”发展相适应的行业标准及准则,规范整个高等教育行业的薪酬体系。高校联盟还应发挥必要的监督及监管作用,建立统一的信息平台,使我国高校间的高层次人才流动信息公开透明,从而杜绝高层次人才的无序流动及高校高价挖人的不正当竞争行为,实现高层次人才的可持续、健康有序、合理的流动,保证高校综合改革的深入推进和“双一流”建设的有序协调发展。(《中国高等教育》2017年第5期)

## 大学走出高层次人才引进误区的对策

大学要走出高层次人才引进的误区,从内部来看,必须重塑与回归人才引进的学术本位和树立组织系统与行动者互构的引才、用才观念;从外部来看,最重要的是建立以教育性价值为基础的支持型政校信任合作体制。

### 1. 回归人才引进的学术本位

附着在人才引进方针政策中的诸多利益,给大学引才活动的异化提供了诱致因素。大学学术精神的迷失,使大学为利益所掣肘,国家人才政策一是国家人才政策与人才项目在大学系统内部遭致解构与重组。旨在激励大学引才、用才,以创新教育理念,创建一流学科,培养一流人才的各项措施,蜕变为高校追逐资源、地位等级、权威、社会声誉等的“华丽”的

合法性外衣。如哈罗德·珀金所言：“当大学最自由时却最缺乏资源，当它拥有最多资源时则最不自由。”大学为获得财政拨款而滥引人才，为占据项目申请、论文发表、大学升格的“优先权”而盲目争夺院士、国家杰青、长江学者等高端人才，为求得国际化办学的“名片”，一掷千金地引进海外人才。大学人才引进越来越失去自由，越来越偏离学术本位，并且在迷失自我中渐行渐远，以至于遗忘了引才的初衷。大学深陷功利主义的泥潭，使人才引进过程中形式合法性凌驾于技术合法性之上，引才活动“热火朝天”，而实际上却收效甚微。所以，应当通过加强顶层设计、教授负责和校园文化建设等，回归大学人才引进的学术本位，以学术之精神导引大学高层次人才队伍建设，让大学走出功利导向逻辑的误区，从大学责任与使命出发，以大学人才培养和学科建设的根本需求为基本点，自省自律，科学合理地引才、用才，真正实现人才强校。

## 2. 树立组织系统与行动者互构的引才、用才观念

有机体内部的各部分间的关系，与机械物内部各部分之间的相互作用不同，它不存在机械性的、单向的因果关系。组织系统与行动者是共同构成的存在：他们彼此之间相互构成，并且彼此之间相互重构。组织的游戏规则制约着行动者的行为与彼此之间的互动，行动者推动组织发展的过程，实质上是一个行动者与组织互构的建构过程。人才效应的发挥不是一个单向的简单线性过程，而是一个复杂的高校与人才之间的双向作用过程。不仅需要学校为人才提供良好的生活环境，以让其安于研究，更需要学校为其提供一个能够发挥其知识专长的平台，为其创造一个有利于学术自由的制度环境。仅以优厚待遇引进和激励人才，但连基本的硬件设备都难以保障，终究是“巧妇难为无米之炊”，即便是有所成就，也难以取得重大的突破。没有制度的保障，则更让其有心无力。据2011年中央组织部人才工作局对“千人计划”入选者的一项调查显示，49%的创新人才认为国内“研究风气不好，把很多的时间花在学术之外的‘公关’活动”，45.9%的人认为我国“科研项目审批不透明，存在拉关系、走后门现象”。这种学术场域，严重束缚了人才效应的发挥。为研究一流大学高层次人才引进问题，笔者有幸对华中科技大学原校长杨叔子院士进行了一次访谈，杨叔子院士说，华工（现今的华中科技大学）能成为国内大学的佼佼者，最大的贡献之一在于老校长们对人才的重视，不仅待遇留人、感情留人，更坚持事业留人，这使人才的作用得到了充分发挥。如华工为解决人才的生活便利问题，在校内建设了一个集贸市场。为解决教职工子女教育的后顾之忧，创办了幼儿园和附小。朱九思校长甚至为发挥某位教授的专长，在极其困难的条件下，为其创建了引力实验室。由此可见，人才效应的发挥有赖于大学组织与人才的互构，大学应摆脱对人才效应认识的线性因果窠臼，从实际条件出发，科学地引才、用才，而不是将其视为能自行运转，并产出科研成果的机器。应为人才提供良好的生活环境与制度环境，优良的

科研条件与实践平台，有实力的协作团队。于青年人才而言，更重要的是为其提供一个有利于其成长的培训体系。

### 3. 建立以教育性价值为基础的支持型政校信任合作体制

高等教育评价实质上是对高等教育现象的价值及高等教育活动价值关系的揭示。对教育客观规律本身的事实判断和对教育满足人和社会需要的价值关系的价值判断，构成评价活动的一体两面，理想的高等教育评价应内含这两种尺度，然而，高等教育国家化管理逻辑下，政府对高校工作的评价往往忽视了前者。政府对高校人才引进的评估，片面地将高校置于价值客体的地位，关注其引才工作是否能满足政府、社会、个人等诸多形态的价值主体的需要。政府将高校引才工作当作“地方智库建设”或者提高国家整体人才竞争力的手段，无论大学需不需要，只要政府做了投入，就要求学校必须引入人才，人才数量上去了，大学就达到了政府评估要求，否则被视为不合格。“创新驱动”战略背景下，许多地方政府更将高校引才视为孵化科技成果，推动地方产业升级的工具。行政指令下，大学人才引进首先考虑能直接产生巨大经济效益的相关学科，不管人才引进能否推动学科发展，能否改善师资结构，或是否有益于人才培养，只要是能快速产出科技成果的人才，大学就必须大力引进；只要产出了成果，发表了论文，人才引进就有质量、有功劳。这种忽视大学作为价值主体的人才引进评价方式，导致大学为迎合政府要求，脱离自身发展需要而引进人才。项目制的实施更让高层次人才具有人力资源与物质资源的双重属性。大学为获得专项拨款，投机性地大量引入人才。如前所述，人才效应的发挥是一个人才与组织的互构过程，这种引才方式的结果可想而知。因此，高校人才引进管理必须打破国家化、项目化的桎梏。首先政府应重视高校人才引进的教育性价值，即将高校自身作为人才引进的价值主体，从高校的主体需要出发来审视和评价高校人才引进工作，淡化评价的选拔功能、分等功能，建立以支持为目的的政府评价机制。其次，要建立人才引进中的政、校信任合作关系。政府应实现由管理者角色向合作者、监督者、支持者的角色转变。应充分信任高校，将人才引进的权力下放给高校，让高校结合办学实际与地方人才需要自主引才。应建立事前资助与事后资助相结合，以人才绩效为主要依据的拨款体制，以此保障人才引进实效，从而实现大学与政府的双赢。

总之，大学高层次人才引进是多种因素综合作用的结果。加强高层次人才引进，充分利用国内国外两种人才资源，是实现人才强校，统筹推进“双一流”建设的必由之路。但必须多保留一份理性，有所执守，有所远谋。（《江苏高教》2017年第5期）