

高教体系人才高地建构及治理方式

董小平

[摘要]高教体系人才高地是党管人才示范地、战略人才集聚地、科技育人领先地、开放合作先锋地,对国家实施人才强国战略、实现科技自立自强具有重要意义。建构高教体系人才高地要突出精神引领、强化顶层创新、革新人才引育、创建高端平台、拓展外部环境、推动组织协同。

[关键词]高教体系;人才高地;治理方式

建设人才高地是高教体系肩负的历史重任和时代使命。高教体系要建成世界人才中心和创新高地,必须着眼全局、提高站位,深刻认识人才高地的时代意义,科学定位人才高地建设愿景,创新人才高地建设策略和治理方式。

建好高教体系人才高地的时代意义

党的十八大以来,党中央高度重视人才工作,强调创新是第一动力、人才是第一资源,并从2017年开始实施世界一流大学和一流学科建设,着力建设一流师资队伍,培养和引进一流科学家、学科领军人物和创新团队,培养拔尖创新人才等。

高教体系人才高地是国家实施强国战略应然主体。国家实施强国战略需要高教体系汇聚高水平人才,尤其是拔尖创新人才、顶尖人才、创新团队,创造性开展人才培养、基础研究、应用研究、实验发展研究等,成为国家高水平人才培养和创新主要主体。首先,支撑人才强国需具备一流人才培养能力。要培养造就在世界各领域具有国际竞争力的高水平人才,就需要高教体系集聚世界教育精英、优秀青年后备人才、高水平学术资源等,改革创新人才培养方式,成为立德树人创新主体。其次,支撑科技强国需具备一流科学技术研究能力。要突破国家重大科技项目和关键领域核心技术,就需要高教体系集聚高水平科研力量和资源,汇聚国际一流战略科技人才、科技领军人才和创新团队,成为新型科技创新主体。再次,支撑经济强国需具备一流产品服务创新能力。要引领世界高端行业产业或行业产业高端,就需要高教体系形成产学研用深度融合技术创新体系,突破跨行业、行业内跨领域核心产品技术,成为产品迭代升级创新主体。最后,支撑文化强国需具备一流文化传承创新能力。

高教体系人才高地是国家科技自立自强实然主体。高教体系已成为支撑国家科技创新发展、实现重大战略目标的重要主体。主要体现在人才资源储备强、科技创新资源丰富、各类学科布局齐全。学科覆盖面广、结构完整,尤其世界一流大学和一流学科建设高校不断扩大,其高水平学科在支撑健康中国、乡村振兴、科技前沿创新、战略性基础研究、文化软实力提升等方面具有世界领先优势。科研任务胜任力强,科技成果贡献度大。

高教体系人才高地建设策略

突出精神引领,强化人才思政凝心聚力。要强化思想政治工作对人才高地建设的价值引领,提高高教体系人才思想政治觉悟,增强高水平人才科技创新与育人凝聚力。要强化高水平人才的马克思主义信仰,用“两个一百年”奋斗目标和中华民族伟大复兴中国梦激发斗志,增强人才潜心研究和育人的使命感、责任感、事业心。要深刻认识人才高地建设的时代意义和机遇挑战,理解高教体系人才高地建设的时代内涵和使命担当,明晰人才高地建设的系统观念、发展理念、战略格局,引导高水平人才与人才高地观念行动相统一。要强化人才勇攀各领域高峰的理想信念,激发更多高水平人才共建高教体系人才高地的动力、能力和定力,共筑战略科技前沿高地和人文社会科学高地。要充分发挥高教体系人才高地铸魂育人功能,培养造就高水平人才,潜心培育德才兼备、堪当重任的青年拔尖创新人才。

强化顶层创新,做强人才结构整体格局。着眼全局,系统规划,精准布局,推动高教体系高水平人才结构高质量发展。一是战略需求牵引人才。瞄准国家战略需求,聚焦全面塑造发展新优势,在高水平研究型

大学、“双一流”大学,分门别类布局世界一流人才培养体系、基础与应用科研体系、文化传承创新体系等系统工程,重点支持原创性引领性研究领域攻关。二是院校调整整合人才。破除院校藩篱,基于国家战略需求跨校跨学科整合学科专业和人才,做强科学技术和创新团队。三是融合创新汇聚人才。聚焦学科交叉融合、基础研究与应用研究融合、高等教育与非教育领域融合、高校与科研机构(含企业科研部门)力量融合,形成产学研用深度融合的科研、育人与服务“三重功能”创新平台,增强对各领域高端人才的汇聚力。四是高端平台吸引人才。瞄准战略性项目,分领域分区域布局国际一流科技资源、人文社会科学资源、国家重大科研项目,建设世界一流科研条件和一流人才培养环境,构筑高端平台吸引拔尖创新人才。

革新人才引育,实施多形式多层次聚才。创新高教体系人才引育观念,创构开放的人才引育机制,采取多元的人才引进模式,整合内外部高水平人才资源,聚合战略性创新力量。一是项目引育。做强未来技术学院等特色学院,围绕前沿科技项目,引进和培育科技创新领军人才。二是平台引育。建设高端产教融合创新平台,吸引更多科研机构和企业拔尖创新人才带重大项目进入平台科研创新和育人。三是联合引育。立足学科科研、育人、社会服务需要,多所高校联合引进紧缺性科学帅才,助其成为整合校际资源、培育创新团队的“大先生”。四是潜能引育。优化拔尖学生培养基地布局,科学选拔各学科有潜能的青年人才,系统造就高教体系各学科拔尖人才。五是顶尖引育。聚焦新的科技革命和产业变革,引进世界顶尖战略人才,领衔创新团队或重大科研项目。

创建高端平台,发挥人才创新创业才能。发挥人才创新创业才能是高教体系人才高地发展的关键,而创建高端平台是发挥人才才能的关键。一是高起点构筑人才创新平台。以国家战略支点、科技前沿、行业产业变革等需求为导向,鼓励高水平研究型大学、“双一流”大学自主寻求结合点,建设世界一流创新平台。二是超前布局战略性科研项目。瞄准人类科技发展和文明进步前沿性问题,结合发展新优势的战略支点,超前布局在未来具有世界引领性、科学技术前沿性、人类发展方向性的重大科研项目,为高水平人才提供机遇和舞台。三是聚力创建顶尖科技资源。聚焦紧迫性需求,支持高水平研究型大学、“双一流”大学共建世

界顶尖科技资源,突出资源的公益性、开放性、共享性、育人性,发挥其最大“母机”和辐射作用。

拓展外部环境,促进人才开放内畅外联。一是为人才对话世界搭建平台。鼓励人才在世界高端平台同台交流与竞技,在制度上支持承担国际性重要研究项目。二是为人才搭建国际技术标准与规则输出通道。鼓励人才紧跟世界前沿,创新国际通用技术标准与规则,支持通过产品开发、经济贸易、基础建设等对外输出技术标准与规则。三是鼓励人才发展国际重要领域治理智库。系统布局,选择人才优势突出、学科优势拔尖的高校建设国际性智库,为中国参与全球治理提供思想和策略。四是增进人才国际理解与互信。做强高校国际合作与交流基地,鼓励高校人才积极开展国际合作、交流与对话。

推动组织协同,破解人才体制机制梗阻。一是创建协同工作平台。建立高教体系“互联网+人才工作”平台,共线集聚高水平人才并支持其创新实践。二是创建人才资源库。聚焦国家重大战略和重大项目实施需要,分门别类建立健全国内外高水平人才资源库和后备人才资源库,为高校提供高水平人才培养、遴选、使用的便捷性服务。三是创建人才政策智慧库。集聚国家、地方和高校等层面人才与科研创新政策,提升各层级高水平人才与科研政策透明度,为地方创新人才举措提供智慧资源,为公众参与人才工作提供政策引领。四是强化人才制度创新。简化高教体系人才工作引进程序,提升科研项目经费使用灵活性、有效性和政策执行力。

高教体系人才高地的治理方式

人才高地治理旨在推动高教体系成为更高水平的人才汇聚中心和创新高地。

倡导“共培共引共治”型人才治理理念。人才治理理念是高教体系人才高地治理的理性观念,旨在价值引领。一是协作培养造就人才。发挥高校、政府、市场等多元主体的人才培养优势,高校通过系统化育人机制培养人才,政府通过人才培养制度供给宏观调控人才培养结构和配置优质资源,市场通过人才资源供给提供人才需求预警和人才竞争环境。二是和合引进引导人才。高教体系系统规划与引进高水平人才,突出人才支撑服务国家战略目标与定位;政府通过人才引进制度供给侧改革畅通人才流动,统揽战略全局引导

人才流向,为人才持续发展提供方向引领;市场扩容高水平人才储备,发挥高校选拔高水平人才、人才流向理想高校的“纽带”作用。三是协和管理成就人才。高教体系主动融入国家战略需求,合理布局人才结构,搭建成就人才平台;政府加强人才管理制度供给,营造人才成长大环境,为人才成功提供公共服务;市场为人才选择科研项目、实施科学研究、转化科技成果、创新立德树人等提供资源要素。

健全“赋权增能自主”型人才管理机制。人才管理机制是高教体系人才高地治理的运行机理,旨在权力再构。一是深化简政赋权。破除影响高教体系人才流动和约束人才创新的体制机制障碍和制度短板,向高校人才队伍建设和科研管理工作释放更多权力,发挥高校人才培养、引进、使用、服务、评价等的自主能动性,扩大其结合国家战略灵活选拔、培养、使用、评价具有特殊才能人才的范围;增强高教体系人才的专业性权威。二是突出立体增能。高教体系培养国家战略需求的高水平人才,主动提升服务高水平人才和创新团队的能力,提供高水平科研育人平台,为高水平人才和创新团队取得重大成就提供条件保障;发挥高教体系行业学会智库作用,着眼全局为人才和创新团队事业发展提供专业支撑。三是扩大专业自主。鼓励高教体系全国性专业学术组织建设,健全学术组织专业自主与自律规则,提升学术组织学术自治能力。

建立“自由畅通开放”型人才竞争机制。人才竞争机制是高教体系人才高地治理的激励系统,旨在动力集聚。一是自由探索机制。破除人才承担学科领域重大项目的身份限制,鼓励人才从学科交叉融合视角从事前沿科学探索和思想方法创新;支持人才按学术志趣自由探索,对自由性项目和规定性项目给予同等重要地位,并给予同等程度支持。二是畅通流动机制。打破高教体系内外人才与科研壁垒,高教体系基础研究、应用研究、实验发展研究、人才培养等领域重大项目向科研机构、企业科研部门等同等开放;鼓励高教体系人才更广范围、更深层次参与科研机构、行业企业科技创新和产品研发竞争,通过重大项目推动高教体系内外人才互动式竞争,激发人才创新实践。三是开放发展机制。为人才参与世界科技前沿、基础领域、高科技产品等创新与合作提供更加开放的政策和便利的渠道;开放前沿性科研领域和战略性项目,吸纳世界顶尖人才尤其是紧缺人才同中国高教体系人才

同台竞争,实现人才和科研取长补短。

营造“支持服务激励”型人才成长环境。人才成长环境是高教体系人才高地治理的文化系统,旨在保障支撑。一是营造保障性支持环境。制度上聚焦高教体系培养、引进和使用高水平人才,设立高水平人才培养专项基金,为高水平人才发展提供持续性经费、创新创业场地、实施设备等资源要素,支持顶尖人才、领军人才及创新团队等开展科学研究、科技创新、产品创新等创新实践。二是营造增值性服务环境。制度上优化高教体系科技成果转化服务链,为人才对接政府、市场、资本等提供便捷性服务;创新灵活引才服务机制,为人才自组创新团队提供资讯服务、人事服务、市场服务等;为高水平人才开展国际合作与交流提供便捷通道、搭建高端平台。三是营造进取性激励环境。制度上为人才发展提供便捷路径和有利条件;保障多元的人才发展机会,为人才追求顶尖水平提供多层次、上升式平台。

创新“多元协商精准”型人才评价模式。人才评价对人才是重要导向,人才评价模式则是高教体系人才高地治理的“指挥棒”,旨在导引方向。一是多主体评价。人才专业水平评价依托同行专家,尤其高尖端人才评价依托世界顶尖同行专家;人才社会服务能力评价依托龙头企业专家,尤其高尖端人才服务社会能力评价依托世界“领头羊”企业专家团队;人才服务国家战略需求能力评价依托政府部门主体;人才综合能力估测依托专业性机构。二是协商性评价。人才的专业能力、创新能力、服务能力等具有潜在性、滞后性、隐藏性和多元性等特点,高教体系人才评价应强化多元评价主体之间、评价主体与被评价者之间、评价主体与用人单位之间共议共商,保证利益主体获得感和认同度。三是精准性评价。人才评价应针对类别、目的、事项而区别性实施,保证评价标准、评价内容、评价方式、评价依据客观真实体现人才实际情况,突出人才个性化优势,增强评价信效度,发挥评价促进人才发展功能。

参考文献:

[1]史秋衡等,高等学校分类体系及其设置标准研究[M].北京:经济科学出版社,2019.

[2]何宪,深化人才发展体制机制改革[J].中国高等教育,2021(22).

【本文为国家社会科学基金重大项目(20ZDA070)的研究成果】

【作者单位:厦门大学,重庆市教育评估院、高等教育评估所】 (责任编辑:李石纯 杨 婧)