

高教文摘

2021 年第 8 期(总第 147 期)

2021 年 12 月 15 日

主办单位 郑州大学发展规划处

电 话 0371-67781195

电子信箱 fzgh@zzu.edu.cn

目 次

国家战略

深入实施新时代人才强国战略 加快建设世界重要人才中心和创新高地 (2)

院校研究

哈佛大学的三次转型:美国世界一流大学生成的历史经验 (7)

高校动态

清华大学发布三个 2030 中长期战略规划 (15)

复旦大学基础研究特区计划项目启动 (16)

湖南大学与华为共建超算联合创新中心 (16)

■ 国家战略

深入实施时代人才强国战略 加快建设世界重要人才中心和创新高地

今年是中国共产党成立一百周年。在百年奋斗历程中,我们党始终重视培养人才、团结人才、引领人才、成就人才,团结和支持各方面人才为党和人民事业建功立业。党的十八大以来,党中央作出人才是实现民族振兴、赢得国际竞争主动的战略资源的重大判断,作出全方位培养、引进、使用人才的重大部署,推动新时代人才工作取得历史性成就、发生历史性变革。

第一,党对人才工作的领导全面加强。我们坚持发展是第一要务、创新是第一动力、人才是第一资源,确立人才引领发展的战略地位,发挥重大人才工程牵引作用,深化人才发展体制机制改革,激发各类人才创新活力,各地区各部门抓人才工作的积极性和主动性前所未有,事业发展和政策创新为人才营造的条件前所未有,人才对我国发展的支撑作用前所未有,中华大地正在成为各类人才大有可为、大有作为的热土。

第二,人才队伍快速壮大。全国人才资源总量从2010年的1.2亿人增长到2019年的2.2亿人,其中专业技术人才从5550.4万人增长到7839.8万人。各类研发人员全时当量达到480万人年,居世界首位。

第三,人才效能持续增强。人才对经济社会发展的贡献逐年提升,服务创新驱动发展、决战脱贫攻坚、决胜全面建成小康社会、推动区域协调发展、抗击新冠肺炎疫情等国家重大战略和重大工作卓有成效。我国科技实力正在从量的积累迈向质的飞跃、从点的突破迈向系统能力提升。

第四,人才比较优势稳步增强。我国研发经费投入从2012年的1.03万亿元增长到2020

年的2.44万亿元,居世界第二。世界知识产权组织等发布的全球创新指数显示,我国排名从2012年的第34位快速上升到2021年的第12位。

这些事实说明,我国已经拥有一支规模宏大、素质优良、结构不断优化、作用日益突出的人才队伍,我国人才工作站在一个新的历史起点上。

当前,我国进入了全面建设社会主义现代化国家、向第二个百年奋斗目标进军的新征程,我们比历史上任何时期都更加接近实现中华民族伟大复兴的宏伟目标,也比历史上任何时期都更加渴求人才。实现我们的奋斗目标,高水平科技自立自强是关键。综合国力竞争说到底人才竞争。人才是衡量一个国家综合国力的重要指标。人才是自主创新的关键,顶尖人才具有不可替代性。国家发展靠人才,民族振兴靠人才。我们必须增强忧患意识,更加重视人才自主培养,加快建立人才资源竞争优势。

必须看到,我国人才工作同新形势新任务相比还有很多不适应的地方。人才队伍结构性矛盾突出,人才政策精准化程度不高,人才发展体制机制改革还存在“最后一公里”不畅通的问题,人才评价唯论文、唯职称、唯学历、唯奖项“四唯”等问题仍然比较突出,等等。这些问题,不少是长期存在的难点,需要继续下大气力加以解决。

党的十九届五中全会明确了到2035年我国进入创新型国家前列、建成人才强国的战略目标。做好新时代人才工作,必须坚持党管人才,坚持面向世界科技前沿、面向经济主战场、面向国家重大需求、面向人民生命健康,深入实

施新时代人才强国战略,全方位培养、引进、用好人才,加快建设世界重要人才中心和创新高地,为2035年基本实现社会主义现代化提供人才支撑,为2050年全面建成社会主义现代化强国打好人才基础。

一、全面贯彻新时代人才工作新理念新战略新举措

党的十八大以来,党中央深刻回答了为什么建设人才强国、什么是人才强国、怎样建设人才强国的重大理论和实践问题,提出了一系列新理念新战略新举措。

一是坚持党对人才工作的全面领导。这是做好人才工作的根本保证。千秋基业,人才为本。党管人才就是党要领导实施人才强国战略、推进高水平科技自立自强,加强对人才工作的政治引领,全方位支持人才、帮助人才,千方百计造就人才、成就人才,以识才的慧眼、爱才的诚意、用才的胆识、容才的雅量、聚才的良方,着力把党内和党外、国内和国外各方面优秀人才集聚到党和人民的伟大奋斗中来,努力建设一支规模宏大、结构合理、素质优良的人才队伍。

二是坚持人才引领发展的战略地位。这是做好人才工作的重大战略。人才是创新的第一资源,人才资源是我国在激烈的国际竞争中的重要力量和显著优势。创新驱动本质上是人才驱动,立足新发展阶段、贯彻新发展理念、构建新发展格局、推动高质量发展,必须把人才资源开发放在最优先位置,大力建设战略人才力量,着力夯实创新发展人才基础。

三是坚持面向世界科技前沿、面向经济主战场、面向国家重大需求、面向人民生命健康。这是做好人才工作的目标方向。必须支持和鼓励广大科学家和科技工作者紧跟世界科技发展大势,对标一流水平,根据国家发展急需和长远需求,敢于提出新理论、开辟新领域、探索新路径,多出战略性、关键性重大科技成果,不断攻克“卡脖子”关键核心技术,不断向科学技

术广度和深度进军,把论文写在祖国大地上,把科技成果应用在实现现代化的伟大事业中。

四是坚持全方位培养用好人才。这是做好人才工作的重点任务。必须坚定人才培养自信,造就一流科技领军人才和创新团队,培养具有国际竞争力的青年科技人才后备军,用好用活人才,大胆使用青年人才,激发创新活力,放开视野选人才、不拘一格用人才。

五是坚持深化人才发展体制机制改革。这是做好人才工作的重要保障。必须破除人才培养、使用、评价、服务、支持、激励等方面的体制机制障碍,破除“四唯”现象,向用人主体授权,为人才松绑,把我国制度优势转化为人才优势、科技竞争优势,加快形成有利于人才成长的培养机制、有利于人尽其才的使用机制、有利于人才各展其能的激励机制、有利于人才脱颖而出的竞争机制,把人才从科研管理的各种形式主义、官僚主义的束缚中解放出来。

六是坚持聚天下英才而用之。这是做好人才工作的基本要求。中国发展需要世界人才的参与,中国发展也为世界人才提供机遇。必须实行更加积极、更加开放、更加有效的人才引进政策,用好全球创新资源,精准引进急需紧缺人才,形成具有吸引力和国际竞争力的人才制度体系,加快建设世界重要人才中心和创新高地。

七是坚持营造识才爱才敬才用才的环境。这是做好人才工作的社会条件。必须积极营造尊重人才、求贤若渴的社会环境,公正平等、竞争择优的制度环境,待遇适当、保障有力的生活环境,为人才心无旁骛钻研业务创造良好条件,在全社会营造鼓励大胆创新、勇于创新、包容创新的良好氛围。

八是坚持弘扬科学家精神。这是做好人才工作的精神引领和思想保证。必须弘扬胸怀祖国、服务人民的爱国精神,勇攀高峰、敢为人先的创新精神,追求真理、严谨治学的求实精神,淡泊名利、潜心研究的奉献精神,集智攻关、团

结协作的协同精神,甘为人梯、奖掖后学的育人精神,教育引导各类人才矢志爱国奋斗、锐意开拓创新。

以上8条,是我们对我国人才事业发展规划性认识的深化,要始终坚持并不断丰富发展。

二、加快建设世界重要人才中心和创新高地

人类历史上,科技和人才总是向发展势头好、文明程度高、创新最活跃的地方集聚。16世纪以来,全球先后形成5个科学和人才中心。一是16世纪的意大利,文艺复兴运动促进了科学发展,产生了哥白尼、伽利略、达·芬奇、维萨里等一大批科学家,诞生了《天体运行论》、《人体结构》、天文望远镜等一大批科学名著和科学发明。二是17世纪的英国,培根经验主义理论和“知识就是力量”的理念加速了科学进步,产生了牛顿、波义耳等科学大师,开辟了力学、化学等多个学科,成为推动第一次工业革命的先导。三是18世纪的法国,启蒙运动营造了向往科学的社会氛围,产生了拉格朗日、拉普拉斯、拉瓦锡、安培等为代表的一大批卓越科学家,在分析力学、热力学、化学等学科领域作出重大建树。四是19世纪的德国,产生了爱因斯坦、普朗克、欧姆、高斯、黎曼、李比希、霍夫曼等一大批科学家,创立了相对论、量子力学、有机化学、细胞学说等重大科学理论。五是20世纪的美国,集聚了费米、冯·诺依曼等一大批顶尖科学家,产生了贝尔、爱迪生、肖克利等一大批顶尖发明家,美国获得了近70%的诺贝尔奖,产出占同期世界总数60%以上的科学成果,集聚了全球近50%的高被引科学家。

现在,世界新一轮科技革命和产业变革迅猛发展,我们既面临难得历史机遇,又面临严峻挑战。中华民族是勤劳智慧的民族,千百年来我国科技创新为人类文明作出了巨大贡献。近代以来,我国没有抓住工业革命的历史机遇,后又饱经战乱和列强欺凌,导致我国科技和人才长期落后。现在,我国正处于政治最稳定、经济

最繁荣、创新最活跃的时期,党的坚强领导和我国社会主义制度的政治优势,基础研究和应用基础研究实现重大突破,面向国家重大需求的战略高技术研究取得重要成果,应用研究引领产业向中高端迈进,为我们加快建设世界重要人才中心和创新高地创造了有利条件。

加快建设世界重要人才中心和创新高地,必须把握战略主动,做好顶层设计和战略谋划。我们的目标是:到2025年,全社会研发经费投入大幅增长,科技创新主力军队伍建设取得重要进展,顶尖科学家集聚水平明显提高,人才自主培养能力不断增强,在关键核心技术领域拥有一大批战略科技人才、一流科技领军人才和创新团队;到2030年,适应高质量发展的人才制度体系基本形成,创新人才自主培养能力显著提升,对世界优秀人才的吸引力明显增强,在主要科技领域有一批领跑者,在新兴前沿交叉领域有一批开拓者;到2035年,形成我国在诸多领域人才竞争比较优势,国家战略科技力量和高水平人才队伍位居世界前列。

加快建设世界重要人才中心和创新高地,需要进行战略布局。综合考虑,可以在北京、上海、粤港澳大湾区建设高水平人才高地,一些高层次人才集中的中心城市也要着力建设吸引和集聚人才的平台,开展人才发展体制机制综合改革试点,集中国家优质资源重点支持建设一批国家实验室和新型研发机构,发起国际大科学计划,为人才提供国际一流的创新平台,加快形成战略支点和雁阵格局。

三、深化人才发展体制机制改革

党的十八大以来,我们在改革人才培养、使用、评价、服务、支持、激励等机制方面下了很大功夫,取得了积极成效。同时,人才发展体制机制改革“破”得不够、“立”得也不够,既有中国特色又有国际竞争比较优势的人才发展体制机制还没真正建立。要坚持问题导向,着力解决多年困扰、反映强烈的突出问题。

第一,向用人主体授权。人才怎样用好,用

人单位最有发言权。当务之急是要根据需求和实际向用人主体充分授权,真授、授到位。行政部门应该下放的权力都要下放,用人单位可以自己决定的事情都应该由用人单位决定,发挥用人主体在人才培养、引进、使用中的积极作用。用人主体要发挥主观能动性,增强服务意识和保障能力,建立有效的自我约束和外部监督机制,确保下放的权限接得住、用得好。用人单位要切实履行好主体责任,用不好授权、履责不到位的要问责。

第二,积极为人才松绑。长期以来,一些部门和单位习惯把人才管住,许多政策措施还是着眼于管,而在服务、支持、激励等方面措施不多、方法不灵。要遵循人才成长规律和科研规律,进一步破除“官本位”、行政化的传统思维,不能简单套用行政管理的办法对待科研工作,不能像管行政干部那样管科研人才。要完善人才管理制度,做到人才为本、信任人才、尊重人才、善待人才、包容人才。要赋予科学家更大技术路线决定权、更大经费支配权、更大资源调度权,放手让他们把才华和能量充分释放出来。同时,要建立健全责任制和“军令状”制度,确保科研项目取得成效。要深化科研经费管理改革,落实让经费为人的创造性活动服务的理念。要改革科研项目管理,优化整合人才计划,让人才静心做学问、搞研究,多出成果、出好成果。

第三,完善人才评价体系。我国人才发展体制机制一个突出问题是人才评价体系不合理,“四唯”现象仍然严重,人才“帽子”满天飞,滋长急功近利、浮躁浮夸等不良风气。要加快建立以创新价值、能力、贡献为导向的人才评价体系,基础前沿研究突出原创导向,社会公益性研究突出需求导向,应用技术开发和成果转化评价突出市场导向,形成并实施有利于科技人才潜心研究和创新的评价体系。要继续采取措施为“帽子热”降温,避免简单以学术头衔、人才称号确定薪酬待遇、配置学术资源的倾向。要面向国家战略需求推进院士制度改革,更好发

挥广大院士在科研攻关、战略咨询、学科发展和人才培养中的作用。

四、加快建设国家战略人才力量

战略人才站在国际科技前沿、引领科技自主创新、承担国家战略科技任务,是支撑我国高水平科技自立自强的重要力量,要把建设战略人才力量作为重中之重来抓。

第一,大力培养使用战略科学家。“统军持势者,将也;制胜败敌者,众也。”战略科学家是科学帅才,是国家战略人才力量中的“关键少数”。当前,全球进入大科学时代,科学研究的复杂性、系统性、协同性显著增强,战略科学家的重要性日益凸显。

战略科学家从哪里来?归根到底要从科技创新主战场中涌现出来,从科技创新主力军中成长起来。要坚持实践标准,在国家重大科技任务担纲领衔者中发现具有深厚科学素养、长期奋战在科研第一线,视野开阔,前瞻性判断力、跨学科理解能力、大兵团作战组织领导能力强的科学家。要坚持长远眼光,有意识地发现和培养更多具有战略科学家潜质的高层次复合型人才,形成战略科学家成长梯队。党和国家要加强和完善对国家重大科研项目的领导和指导。

第二,打造大批一流科技领军人才和创新团队。要建立“卡脖子”关键核心技术攻关人才特殊调配机制,制定实施专项行动计划,跨部门、跨地区、跨行业、跨体制调集领军人才,组建攻坚团队。要发挥国家实验室、国家科研机构、高水平研究型大学、科技领军企业的国家队作用,加速集聚、重点支持一流科技领军人才和创新团队。要围绕国家重点领域、重点产业,组织产学研协同攻关,在重大科研任务中培养人才。要优化领军人才发现机制和项目团队遴选机制,探索新的项目组织方式,对领军人才实行人才梯队配套、科研条件配套、管理机制配套的特殊政策,加快“卡脖子”关键核心技术突破。

第三,造就规模宏大的青年科技人才队伍。

青年人才是国家战略人才力量的源头活水。有研究表明,自然科学家发明创造的最佳年龄段是25岁到45岁。我国青年科技人才存在担纲机会少、成长通道窄、生活压力大等问题。青年人才把精力过多投入到职称评审、项目申报、“帽子”竞争上,在薪酬待遇、住房、子女入学等方面还存在不少实际困难。要把培育国家战略人才力量的政策重心放在青年科技人才上,给予青年人才更多的信任、更好的帮助、更有力的支持,支持青年人才挑大梁、当主角。各类人才培养引进支持计划要向青年人才倾斜,扩大支持规模,优化支持方式。要重视解决青年科技人才面临的实际困难,让青年科技人才安身、安心、安业。要完善优秀青年人才全链条培养制度,组织实施高校优秀毕业生接续培养计划,从高校、科研院所、企业遴选高水平导师,赋予高端人才培养任务。

第四,培养大批卓越工程师。制造业是我国的立国之本、强国之基。我国是世界上唯一拥有全部工业门类的国家,同时我国制造业总体上仍处于全球价值链的中低端,许多产业面临工程师数量不足、质量不高问题。要探索形成中国特色、世界水平的工程师培养体系,努力建设一支爱党报国、敬业奉献、具有突出技术创新能力、善于解决复杂工程问题的工程师队伍。

培养卓越工程师,必须调动好高校和企业两个积极性。高校要深化工程教育改革,加大理工科人才培养分量,探索实行高校和企业联合培养高素质复合型工科人才的有效机制。这要作为高校特别是“双一流”大学建设的重要任务。企业要把培养环节前移,同高校一起设计培养目标、制定培养方案、实施培养过程,实行校企“双导师制”,实现产学研深度融合,解决工程技术人才培养与生产实践脱节的突出问题。

五、全方位培养、引进、用好人才

“水积而鱼聚,木茂而鸟集。”我们要锚定2035年跻身创新型国家前列、建成人才强国的远景目标,下大气力全方位培养、引进、用好

人才。

第一,走好人才自主培养之路。培养人才是国家和民族长远发展的大计,当今世界人才的竞争首先是人才培养的竞争。中国是一个大国,对人才数量、质量、结构的需求是全方位的,满足这样庞大的人才需求必须主要依靠自己培养,提高人才供给自主可控能力。我国拥有世界上规模最大的高等教育体系,有各项事业发展的广阔舞台,完全能够源源不断培养造就大批优秀人才,完全能够培养出大师。我们要有这样的决心、这样的自信!

人才培养首先要聚焦解决基础研究人才数量不足、质量不高问题。高校特别是“双一流”大学要发挥培养基础研究人才主力军作用,全方位谋划基础学科人才培养,突破常规,创新模式,更加重视科学精神、创新能力、批判性思维的培养教育。要建设一批基础学科培养基地,吸引最优秀的学生立志投身基础研究,加大重大原始创新人才培养力度。要建立交叉学科发展引导机制,培养高水平复合型人才。要制定实施基础研究人才专项,长期稳定支持一批在自然科学领域取得突出成绩且具有明显创新潜力的青年人才。

全面建设社会主义现代化强国,要培养造就大批哲学家、社会科学家、文学艺术家等各方面人才。近年来,我国哲学社会科学和文学艺术人才队伍不断壮大、素质不断提升、结构不断优化,但还存在不少问题。要培养造就一批善于思考和研究中国问题的人才,立足当代中国正在经历的社会变革和创新实践,发现新问题、提出新观点、构建新理论,推进马克思主义中国化、时代化,回答好中国共产党为什么能、马克思主义为什么行、中国特色社会主义为什么好的问题。要培养造就一批善于传播中华优秀传统文化的人才,发出中国声音、讲好中国故事,不断提高国际传播影响力、中华文化感召力、中国形象亲和力、中国话语说服力和国际舆论引导力。要研究编制哲学社会科学和文学艺术人才发展

规划,为构建中国特色哲学社会科学、繁荣发展社会主义文艺提供坚实人才支撑。

第二,加大人才对外开放力度。强调人才自主培养,绝不意味着自我隔绝。要结合新形势加强人才国际交流,坚持全球视野、世界一流水平,千方百计引进那些能为我所用的顶尖人才,使更多全球智慧资源、创新要素为我所用。人才对外开放是双向的,不仅要引进来,还要走出去。要采取多种方式开辟人才走出去培养的新路子,使人才培养渠道多元化,储备更多人才。

第三,用好用活各类人才。对待急需紧缺的特殊人才,要有特殊政策,不要求全责备,不要论资排辈,不要都用一把尺子衡量,让有真才实学的人才英雄有用武之地。要建立以信任为基础的人才使用机制,允许失败、宽容失败,完善科学家本位的科研组织体系,完善科研任务“揭榜挂帅”、“赛马”制度,实行目标导向的“军令状”制度,鼓励科技领军人才挂帅出征。要为各类人才搭建干事创业的平台,构建充分体现知识、技术等创新要素价值的收益分配机制,让事业激励人才,让人才成就事业。

这里,我要特别强调的是,做好人才工作必

须坚持正确政治方向,不断加强和改进知识分子工作,鼓励人才深怀爱国之心、砥砺报国之志,主动担负起时代赋予的使命责任。广大人才要继承和发扬老一辈科学家胸怀祖国、服务人民的优秀品质,心怀“国之大者”,为国分忧、为国解难、为国尽责。要优化人才表彰奖励制度,加大先进典型宣传力度,在全社会推动形成尊重人才的风尚。

各级党委(党组)要完善党委统一领导,组织部门牵头抓总,职能部门各司其职、密切配合,社会力量广泛参与的人才工作格局。各级党委组织部门要在党委领导下,统筹推进人才工作重大举措。各地区各部门要立足实际、突出重点,解决人才反映强烈的实际问题。要健全政府、社会、单位多元化人才投入机制,加大人才发展投入,提高人才投入效益。各级党委宣传部门,各级教育、科技、工信、安全、人社、文旅、国资、金融、外事等部门,要充分发挥职能作用,共同抓好人才工作各项任务落实。

(本文系习近平总书记2021年9月27日在中央人才工作会议上的讲话,摘自:《求是》2021年第24期)

■ 院校研究

哈佛大学的三次转型:美国世界一流大学生成的历史经验

大学是世界上最古老的机构之一,从中世纪大学到今天的大学,组织变革伴随着整个大学发展史。这些变革有的是局部性变化,有的则是整体性变革;有的是缓慢的、潜在的变化,有的则是快速的、明显的变革……总之,大学组织变革与大学发展共存。在大学的各种变革中,总有一些变化和其他变化不同,如克拉克·克尔就曾从大学类型变化的角度概括其历史发展阶段,他认为纽曼时期的大学是“一个居住僧侣的村庄”,弗莱克斯纳时期的大学变成了“一座由知识分子垄断的工业城镇”,而

他自己所处时代的大学则更像“一座变化无穷的城市”,可以看出,克尔所说的这种大学类型的变化更具整体性、同时也更为深刻,我们认为,这种变革就可以理解为大学组织转型。

一、大学组织转型的相关研究及分析

在大学组织研究领域,对大学组织转型研究从20世纪90年代开始逐渐从国外兴起。虽然当前国内外仍有一些研究将“大学组织转型”和“大学组织变革”混合使用,但越来越多的学者开始对两者进行区分,这说明“大学组织转型”已经作为一个独立研究问题引起学者

们的关注。伯顿·克拉克认为:“大学的转型总是先从大学基层单位和整个大学的若干人开始,他们志同道合聚集在一起,通过有组织的创新,改革大学的结构和方向,经过若干年的努力才能发生。”詹姆斯·杜德斯达认为:“大学转型必须重视环境的变化,关键是要认识到在一个迅速变化的环境中,大学组织转型不仅能适应多变的环境,而且在一定程度上还能够改变这个随后几十年时间里大学所处的环境。转型的目标是大学职能的拓展和延伸,但大学最基本的职能依然是培养民主社会所需要的有教养的公民。”理查德·特罗林格认为,大学转型“引发了组织能力的巨大变化,以实现目标或改变组织的结构、使命和目的、文化或认知。它使该组织有可能有一个与其过去截然不同的未来,否则在它发生的时间框架内是不可能的”。Junaid Siddiqui认为,“组织转型的核心是当人们为了系统的目的、实践和结构而改变他们的期望、假设和价值观时的一种改变。当教育被赋予一个新的目的时,它需要在系统的所有层面上的转变,包括本体论、认识论和教育学假设的转变”,因此他认为,教育转型是“范式的改变”,而不是“系统的简单修补”。

我们能够对大学组织转型获得以下三点认知。第一,大学组织转型是一种根本性的变革,而根本性主要有两种涵义:一种是发生变革的组织要素是根本性的,大学组织转型并不一定是“全要素变革”,但一定是关键及核心要素的变革;另一种是变革对组织的影响是根本性的,它可能改变组织的“结构和方向”,也有可能组织走向一个“与其过去截然不同的未来”。应该说,这也是大学组织转型与大学组织变革最核心的区别所在。第二,大学组织转型往往发生在大学所处环境与大学组织结构不平衡时期。也就是说,社会环境的变化是大学组织转型的根本动因,因为只有转型才能适应环境,同时也有可能改变和塑造环境,前者是“适应性转型”,后者则是“主动性转型”。

第三,大学组织转型的目标和结果往往都是大学职能的拓展,因为社会环境的变化总是倾向于对大学组织提出越来越多的要求,大学只有不断拓展职能才能满足这些要求。但是大学无论怎样拓展职能,其最基本的职能还是培养人才,离开了这一点,大学组织就失去了存在的合法性基础,其转型也就不再是作为大学这种组织的转型,而是从大学组织变成了其他类型的组织。从这种意义上说,无论大学组织如何转型,其组织的核心职能不能变。

二、哈佛大学的三次转型

1633年,毕业于剑桥大学的清教牧师埃利奥特致信马萨诸塞当局,力陈建立一所学院的必要性和可行性。1636年10月28日,马萨诸塞议会正式通过议案,批准建立这所学院。1637年11月,马萨诸塞议会任命了校监委员会,负责筹建和管理学院。1938年,学院所在地更名为剑桥,学院也得名为“剑桥学院”,并正式开学授课。1639年,为了纪念约翰·哈佛的慷慨捐赠,学院改名为哈佛学院。1780年,哈佛学院改名为哈佛大学。

(一)向美国大学转型

哈佛在成立之初完全是以英国剑桥大学的伊曼纽尔学院为模板建立起来的,从学院章程到课程设置,它都严格而忠实地模仿剑桥模式。但是这种效仿并没有持续多久,建校不久之后,哈佛便开始了突破和改造英国模式的尝试,并最终成为一所真正扎根于美国本土的大学。

1. 突破了英国的学位授予制度,为美国大学的合法性存在奠定了基础。按照英国传统,大学的学位授予权是由国王或教皇授权的,当时在英国只有牛津和剑桥享有这一权利,这既是教会控制大学,也是老大学控制新大学的手段,体现着很强的等级色彩。初创的哈佛大学没有获得宗主国授予的这一合法权利,但哈佛并不固守英国的这一传统,于1642年首次授予9名毕业生文学士学位。1650年,哈佛从马萨诸塞殖民地政府获得了《哈佛学院的校长与

评议员特许状》,“哈佛学院的校长和评议员”被赋予了法人地位,自此哈佛依照殖民地政府的特许状拥有了颁发学位的权利。正如美国史学家评论的那样:“假如英国那种在当地获得法人权利,并可颁授学位的垄断机构与其他各类学校之间的明确区别成功地移植于此地,假如为所有美洲殖民地建立单一的皇家大学,假如颁授学位的权利在所有殖民地遭到明确禁止,那么美国高等教育的历史——甚或美国文化中许多其他事物的历史——也将迥然不同。”

2. 突破了英国大学传统的行会自治管理模式,从组织结构上塑造了美国大学与社会紧密联系的特质。受中世纪行会自治模式的影响,英国古典大学的管理权实际集中在同乡会、教师会和评议会等校内自治组织手中。哈佛大学虽然在初创时模仿剑桥大学的结构,但在管理制度上与剑桥大学截然不同。由于哈佛是殖民地政府和教会批准建立的,筹建和管理哈佛的校监委员会也是由这两方派出的人员组成,学校的管理大权因此完全掌握在校外人士手中。然而,在学校日常工作中,这种由校外人士管理大学的做法逐渐暴露出种种弊端,如校监们很难做到定期召开会议以讨论学校事务,且大多不愿意投入精力和时间,而校长虽是学校日常工作的主持者,有充裕的时间和精力,却没有相应的权利。于是,1642年马萨诸塞议会重新改组了哈佛校监委员会,批准哈佛校长作为校方唯一代表参加该委员会。1650年,哈佛特许状进一步规定,“为了便于学校管理,设立一个住校管理机构——管理委员会处理学校日常工作”,这就是后来的董事会,至此哈佛大学的“双院制”管理模式基本成型。这种管理模式使得哈佛从建校起,就形成了接受校外人员管理的传统,这也塑造了哈佛与英国古典大学完全不同的特质和文化,大学与社会紧密联系观念从其建校起就已经潜藏在其基因当中。

3. 突破了英国大学的古典自由教育,在充

分吸收德国大学先进理念的基础上,形成了具有美国本土特色的新型人才培养模式。在18世纪中期以前,哈佛的课程体系几乎没有什么变化,并反映了欧洲高等教育发展的三种倾向:中世纪七艺和亚里士多德哲学为主体的倾向、文艺复兴对古典语言兴趣的倾向、渗透着宗教改革的宗教教育倾向。1737年,霍利·约克校长上任,对哈佛沿用了近百年的课程体系进行了全面检查与改革,他的贡献主要是将牛顿的“自然哲学”、洛克的“人类理解论”等选做教材,到1769年,当他任期结束时,哈佛本科生课程的所有教材几乎全部更换一新,其教学内容的先进性已经开始超越保守的英国大学。19世纪上半叶,科克兰校长任命了第一批留学德国的学者继续对古典课程体系进行改革,1825年,从德国留学归来的蒂克纳教授主持教育改革,他的主要举措有:第一,改革教学方法,摒弃背诵式教学方法,改用全新讲座式教学方式授课,启发学生思考和讨论,培养学生的学习兴趣;第二,按照学生掌握知识的熟练程度和能力对其进行分组,学生不必拘泥于固定学年制的束缚,可以按照自己的能力和兴趣安排学习进程。在蒂克纳改革思想指导下,哈佛于1825年修订的《学校章程与规则》中第61条规定:“学生可以按照实际中有利于他们发展的原则分组,分组需参考他们掌握知识的熟练程度和能力,鼓励各组学习速度同学科知识内容相结合。”这一改革措施蕴含着选修制的思想萌芽。

19世纪70年代,艾略特的改革使得哈佛大学在美国本土新型人才培养模式转型上迈出了一大步,他所创立的本科课程自由选修制对美国人才培养产生了重大影响:第一,他打破了古典课程体系长期盘踞甚至垄断美国高等教育的局面,克拉克·克尔认为,“如果学生能够自由选课……教授们便可自由地提供他们的商品”,教授可以根据“自己的兴趣”开设“自己的课程”,而不必像以前那样要受到古典教育体制的约束和限制;第二,他打破了沿袭

已久的年级制教学组织方式,催生出了不同于欧洲的、以学分制和选修制为核心的新型教学组织方式。虽然开始时选修制遭到了来自校内外保守势力的猛烈攻击,但是到19世纪末,几乎所有美国高校都采取了选修制,其制度的优越性和先进性逐渐体现出来。

美国本土人才培养模式转型的最后一步是集中与分配制度的确立。1909年,洛厄尔接替艾略特成为哈佛大学校长,他上任之后开始对自由选修制进行改革。1914年,哈佛大学开始全面实行集中与分配课程制度,具体做法是:在哈佛本科生就读期间所必须完成的16门课程中,有6门必须集中在某一学科领域或专业领域,剩下10门中至少有6门分配到所学专业以外的自然科学、社会科学和人文科学三个领域中去。可以看出,这里的集中课程就是指专业课程,其目的是掌握系统的专业知识;而分配课程则指通识课程,其目的是拓宽学生的知识面。洛厄尔认为,集中与分配制度很好地协调了古典自由教育和专业教育的矛盾,至此,“通识+专业”的美国本土人才培养模式基本形成,并被美国很多大学所效仿,美国的人才培养已经走上了与欧洲古典自由教育不同的发展路径。

(二)向研究型大学转型

哈佛在成立之初是一所小规模的教学型本科院校,创建的的主要目的是为了保留和传承清教文化,培养牧师。从19世纪开始,哈佛大学通过发展专业学院、建立研究生院、加入联邦科研计划等措施,成功实现了从教学型向现代研究型大学的转型发展。

1. 重塑传统专业学院,增设新型专业学院,构建现代研究型大学基本架构。早在18世纪,由于科学运动和启蒙思想蓬勃兴起,柏林大学出现新的学术组织形式——讲座制。1728年,哈佛大学仿照德国设立了以“赫里斯”命名的自然哲学和数学讲座,聘请杰出学者担任讲座教授,进行教学与科研工作,开启了美国大学自然科学知识传授以及自然科学研究

的序幕。之后,哈佛大学又相继设立了神学、医学、法学讲座。虽然三者都是从中世纪大学就存在的传统专业学院,但是以讲座制发端的神学、医学、法学教育却与之前存在着本质的区别。概括地说,前者更强调职业性,以培养职业人才为主要目的;后者则更强调研究性,是在柏林大学新理念影响下建立起来的新型教育制度。1782年,哈佛大学依托医学讲座成立医学院,实施正规且严格的医学教育,医学士必须有至少7年的临床实践,并通过公开考试和拉丁语与英语的答辩,方可申请到医学博士学位,克尔认为,哈佛大学的医学院“把医学从传统行医者手中转移到了科学家手中”。19世纪初,神学院和法学院也相继成立,它们也承袭医学院的特点,重视科学研究,提倡学术上的自由探索,正如神学院的宗旨所强调的那样,“不是反复灌输任何宗派的特殊的东西,而是将学生置于有利的环境去探讨基督教教义的真谛”,至此,传统的专业学院在哈佛大学得到了改造和重塑。19世纪中叶,随着法国、德国、意大利等国的思想观念、科学成果和工程技术的输入,哈佛开始越来越重视理工科教育的发展,劳伦斯理学院应运而生,它汇集了一批美国科学界的精英,开启了以新兴学科专业为基础建立专业学校的浪潮之后,哈佛大学进一步拓展专业学院,成立了商学院、新闻学院、教育学院等更多新兴专业学院,构建了现代研究型大学的基本架构。

2. 改造了德国教学与研究相结合的理念,引领了美国传统大学的研究生教育制度创新。柏林大学提倡教学和研究相结合,主要通过以下几种方式培养学者和科学家:讲座用来传递新的研究成果和背景材料;研究会和实验室用来推进和探索新知识;教授教给学生基本方法和技巧。在德国大学里,教师和学生的关系是师徒式的个体间的关系,教学和科研结合也主要依赖于教师个体来实现。德国的理念和做法被来自美国的访问学者带回国,但是在美国它却变成了另外一种全新的教育制度。

19世纪中期,耶鲁大学最早开设博士研究生课程,1861年开始颁授哲学博士学位。1876年,约翰斯·霍普金斯大学成立,创建了以研究生教育为重点的新型大学模式。面对新老大学在研究生教育领域的改革举措,艾略特认识到,哈佛必须发展科学研究和研究生教育才能吸引来真正的学者。1872年,艾略特在哈佛大学建立研究生部,与约翰斯·霍普金斯大学、克拉克大学、芝加哥大学等以研究生教育为主的新型大学不同,哈佛大学探索了一条在美国传统大学中发展研究生院的道路。艾略特首先区分了本科生教育和研究生教育的不同导向,明确了两者是学生学习的两个不同阶段,其要求是不同的,并规定申请医学院、神学院和法学院等高级学位的学生必须获得文学学士学位;商学院的研究生在接受政治经济学、商法、公共商务等方面的专业训练之前,其能力必须接近于一个在德国大学做了两年哲学研究的学生。从1905年开始,艾略特又对研究生教育进行分类,以明确定位不同类型研究生教育的职能。他将原有的研究生院更名为文理研究生院,偏重科研训练,培养学术人才;又设立了应用科学研究生院,包含工程学、建筑学、应用化学、应用生物学和应用地质学等学科,注重职业训练,培养高级专业人才。

哈佛大学的研究生教育制度创新为美国传统大学树立了榜样,耶鲁大学、哥伦比亚大学、普林斯顿大学等以及一些州立大学都走上了同哈佛大学一样的改革道路,可以说,哈佛大学对美国现代研究生教育体系的形成起到了非常关键的引领作用。

3. 接受联邦政府的科研拨款,开启了有别于德国古典科学研究的现代科研,加快了向现代研究型大学转型的步伐。19世纪的德国大学强调纯科学研究,并有意识地使得这种研究工作与实际应用保持一定的距离,体现着古典大学科学研究的特点。与此同时,美国大学的科学研究在快速发展的社会中被赋予了不一样的内涵。1862年,美国国会颁布《莫雷尔

法案》,为各州提供联邦土地建立公立大学和学院,并期望这些赠地大学能够为所在州的发展提供支持和服务。在这种背景之下,各赠地大学除了教授机械、工艺、军事战术和农业等课程外,还开发与农业和机械工艺有关的教育与研究项目,建立农业研究和实验站,引发了农业生产和科学养殖上的伟大革命。彼时恰逢德国的科学研究理念传入美国,于是“德国模式赋予‘土地拨赠’观念以学术的声誉和内容”,这使得不是赠地大学的哈佛“也能走向与康奈尔大学——所有拨赠土地新建的大学大致相同的发展道路”。这种通过科学研究为社会服务的理念,在一定程度上为二战时期哈佛等顶尖研究型大学加入联邦科研计划奠定了观念基础。

20世纪30年代美国遭遇经济大萧条,私立大学都面临着严峻的财政赤字,但是为了维护学术自由,哈佛、耶鲁等130多所私立大学拒绝接受联邦政府的救助。随着二战的爆发,这一情况发生了改变:战争的来临使大学与联邦政府的合作获得了更高的合法性,在特殊时期为国家服务是超党派的,符合国家和人民的利益。在这种背景下,时任哈佛大学校长的科南特从一名联邦科研拨款的反对者变成了一名积极的组织领导者,他本身是一位卓越的化学家,出任了美国国防委员会委员和曼哈顿计划顾问,在国防科研中发挥了重要作用。哈佛大学也加强了与政府的科研合作,同政府签订了一系列诸如雷达、声呐、原生质代替血浆等重大科研合同,获得大量经费资助。据统计,在与联邦战略研究与发展办公室签订合同的大学中,哈佛获得79份合同,排在第一位;所获资金总数为3000万美元,排在第三位,仅次于MIT和加州理工学院。通过接受联邦科研拨款,哈佛大学获得了大量经费支持,渡过了经济萧条期。数据显示,“联邦的科研经费主要用于相对少数几所学校”,其中,“6所大学得到了这些资金的57%,20所大学得到了79%”,而哈佛就是这6所大学之一。从这种

意义上说,正是联邦科研拨款为哈佛大学向研究型大学转型提供了有效助力,不仅为其改善了学校办学资源条件,更为其赢得了学术声誉,从而推进了教师队伍、研究生教育等多方面的发展。

(三)向世界一流大学转型

19世纪50年代,哈佛并不算美国最卓越的大学。1866年,一位哈佛教授发表文章指出,哈佛当时的情形几乎还不如建校只有25年历史的密歇根大学,“与之相比,我们像是一所地区性的小学校,除非马萨诸塞州政府收养我们,我们不要梦想去与西部的学校竞争。”但是自19世纪后,哈佛大学通过一系列改革逐渐成为国内一流大学,20世纪中叶以后逐步完成了向世界一流大学的转型。

1. 重视一流教师的聘任,构建规范的学术职业制度,营造教师发展的良好环境。哈佛大学非常重视聘请一流教师,不断提高教师待遇。早在艾略特时期,他就明确提出“大学的真正进步必须依赖教师”的观点,为此,哈佛大学不惜重金吸引全美最优秀学者来校任教。当时很多大学教授的年薪都在3000美元以下,艾略特校长把哈佛大学的标准提高到4000美元,这就使得哈佛大学能在全美甚至全球招聘到一流学者,教授队伍的数量从1869年的23位上升到1909年的169位。卡特尔曾对10个学科领域的1000名最杰出的美国科学家进行了调查,在401名隶属于研究型大学的科学家中,哈佛大学有66人,排在第一位。1933年9月,科南特校长提出了一项被称为“300周年基金”的计划,为杰出的哈佛教授提供特殊学术职位待遇,以促进这些教授开展前沿的跨学科研究,并且使教授们能够在不受约束和外界干扰的自由环境中开展工作。

同时,为了规范学术职业制度,哈佛大学在1900年就建立了由助理教授、副教授和教授组成的大学教职系列,不同等级教师享有不同权利,这一制度被当时的很多大学效仿。在教师的聘用和晋升上,1938年科南特校长在任

时,正式确定了“非升即走”制度,即非终身教职人员的最长任职年限是八年,任期期满后需要按照程序对其进行正式评估,评估标准应教学与科研并重;之后科南特又提出,应根据教师类型对评估标准进一步细化。经过这些举措,哈佛大学构建起了规范的学术职业制度,为教师营造了公平、稳定又具有激励作用的职业发展环境。

2. 始终致力于人才培养模式创新,保持在世界高等教育体系中的领先地位。哈佛大学在历史上经历了四次大规模人才培养模式改革,从艾略特的自由选修制改革,到洛厄尔的集中分配制改革,到科南特的通识教育改革,再到博克的核心课程改革,可以说,哈佛的每一次人才培养模式改革都能切中时弊,对美国甚至世界高等教育的发展起到引领作用。

1870年,艾略特推行自由选修制改革,力图解决当时古典自由教育中的僵化、缺乏活力、扼制学生兴趣等问题,选修制一经推行,大大激发了学生的学习兴趣和学习自由,促进了人才培养质量的提升,在美国的很多大学中得到推广。但是,随着选修制的实行,它也逐渐暴露出两个弊端:一是学生选课过分放任自流,二是使学生过早专业化。于是,1914年洛厄尔校长用集中与分配制代替了自由选修制,在一定程度上解决了其存在的弊端。然而,选修制和集中分配制虽然解决了学生学习兴趣提升、课程多样性等问题,却未能解决教育和课程的统一性问题,于是1951年科南特校长正式推行通识教育课程改革,规定除学习本专业的课程外,学生必须学习通识教育课程,以使大学能够发挥塑造学生价值观的作用,为美国社会培养合格公民。应该说,科南特的通识教育思想和模式至今仍影响着美国以及很多国家的高等教育。

到了20世纪六七十年代,随着高等教育从大众化向普及化的迈进,美国本科教育质量出现严重的下滑趋势。博克在担任哈佛大学本科校长后,提出要重建哈佛大学的本科生课程体

系。他主张本科生教育除专业课和选修课以外,应建立一套共同的基础课程——核心课程体系,目的是“鼓励学生用批判的态度来接受知识,使他们了解在一定的重要领域里存在着什么样的知识,这些知识是如何创造出来的,是如何被应用的,对他们自身有什么意义”。核心课程改革是哈佛大学回应高等教育大众化阶段人才培养所进行的创新,许多高校纷纷效仿,对美国乃至世界高等教育产生了很大的影响。

3. 顺应现代学科发展趋势,推进跨学科组织的发展和创新。随着科学技术的快速发展和知识生产模式的转变,大学教学和科研的组织形式也发生了较大变化。1991年,陆登庭出任哈佛校长,同时开启了哈佛大学跨学科组织的发展和创新之路,又一次彰显了哈佛大学不断改革的进取精神以及始终引领世界大学发展的创新能力。

陆登庭校长上任伊始,就制定了一个雄心勃勃的学术计划,以应对20年之后世界科学技术的发展趋势。他成立了一个由校长、副校长、教务长、院长等组成的管理小组,定期见面,讨论学校的学术计划及学术布局,以形成一个全校范围内的全面发展远景,包括整个大学的目标以及每一个学院或学术单元的发展重点,推进跨学科组织的发展就是这一计划的重中之重。哈佛大学的跨学科组织主要有三种形式:跨学科合作项目、学院附属的跨学科研究中心、独立设置的跨学科研究中心,陆登庭校长在任期间大力发展的是独立的跨学科研究机构。这类机构独立于学校内其他研究和教学组织,一般是超越学院层次的联合体形式,其特点在于项目导向性、学科交叉性和组织开放性,哈佛大学豪泽非营利组织研究中心、拉德克里夫高等研究院等都属于这种形式的跨学科组织。

为了推进独立跨学科研究机构的发展,哈佛大学从政策、管理、资金等多方面提供支持保障。从政策上看,在哈佛大学1998—2000

财政年度计划中,曾明确规定要对跨学科动议项目进行扶持。计划指出,学校要重视跨学科首创机构的发展,要关注每个机构的学术计划更新,保证所需的财政、人力资源、研究、出版和发展在内的行政支持。从管理上看,哈佛大学主管教务的常务副校长统一管理与跨学科组织相关的事宜,具体涉及战略规划、管理统辖、资助和项目优先等,两名副校长则分别从社会科学和自然科学领域予以分管协助,独立跨学科学术机构均隶属于校级部门,并不依附于任何院系。从资金上看,主要有三条途径:一是校内拨款,一般每年定额资助一次;二是政府投入,随着独立跨学科学术机构社会贡献力的日益突出,政府对其经济投入也正在日益加大;三是社会资助,包括基金会捐款、个人捐款、企业捐赠以及其他机构捐赠等。经过这些改革,哈佛大学的跨学科组织迅速发展,极大地提升了哈佛大学的科学研究实力,为哈佛大学在21世纪保持学术影响力奠定了坚实基础。

三、哈佛大学转型发展过程中的历史经验

有句俗语叫“先有哈佛,后有美国”,可见哈佛大学在美国社会发展中的重要地位和作用。哈佛大学作为美国的第一所大学,不仅建校时间早,更重要的是它为美国培养了大量精英人才,在美国甚至世界高等教育发展中起到了引领和榜样作用,可以说,哈佛大学所探索的组织结构和组织制度创新至今依然深刻地影响着美国乃至世界很多国家的大学发展。

哈佛大学能拥有今天的学术声望和社会地位,与其始终保持进取精神、创新意识和变革能力密切相关。尽管哈佛大学在美国一直名列前茅,但是它始终积极关注社会变化,努力跟上社会发展的步伐,不故步自封,积极谋求转型发展。总结起来,哈佛大学在转型发展中的主要经验如下。

第一,社会的发展变化是哈佛大学转型发展的最根本动因,但哈佛大学的转型不是适应性转型,而是主动性转型。哈佛大学虽然依照

英国古典大学而建,但美国社会是一个完全不同于英国的新的社会环境,因此,哈佛从建校之初,就不得不面临着欧洲古典大学模式和新兴美国社会环境之间的不平衡状态,从组织转型理论来说,这是组织转型的最重要原因。但是,不平衡状态所导致的大学组织转型,既有可能是被动适应环境的适应性转型,也有可能是主动改变自身以及环境的主动性转型,哈佛大学的几次转型都属于后者。究其原因,一是哈佛大学作为美国的第一所大学,它除了效仿欧洲古典大学,没有本土大学可供学习和参考,必须自己探索发展之路;二是哈佛大学一直自诩美国高等教育的领导者,具有较强的使命感和责任感,必须通过不断的改革创新彰显自身价值;三是相比于欧洲,美国社会更加自由和民主,为哈佛大学的发展提供了较大的空间。

第二,哈佛大学在转型过程中不仅改变了自己,更改变了别的大学 and 它所处的社会环境,因此应充分重视个体大学的转型发展,这是整个高等教育转型的核心和关键所在。在哈佛大学的转型发展过程中,它所推行的许多组织制度创新和教育改革,一经推出就被当时美国的其他大学所效仿,这从美国历史学家威廉·尼尔森对艾略特的评价中可见一斑:“艾略特不仅影响了哈佛大学的一切,而且使哈佛成为国家同类学校的佼佼者。从大西洋到太平洋,没有一所高等教育机构不受艾略特在哈佛改革的深远影响……”可以说,哈佛大学的转型史也是美国高等教育的转型史,是一所大学通过自己的努力影响整个国家乃至世界高等教育发展的典范。哈佛的成功有其特定的原因和历史机遇,但是这也让我们深刻地认识到个体大学转型的重要意义。正像组织转型是从核心和关键要素开始一样,国家高等教育系统的转型也要从组成系统的一所大学尤其是那些在系统中具有重要地位的大学开始,离开个体大学转型谈国家高等教育转型,后者就成了空中楼阁,只有切实推进个体大学的转

型,国家高等教育才能改变,我们所处的社会才会发生相应的变化。

第三,虽然哈佛大学历经了美国大学、研究型大学 and 世界一流大学的三次转型,但哈佛大学最核心的转型是从欧洲大学向美国本土大学的转型。哈佛大学虽然受到了英国模式和德国模式的深刻影响,但是实际上这些模式从没有成为左右哈佛大学发展的力量,因为哈佛从未囿于这些外来模式的限制,它在模仿的同时,总能从所处社会环境的实际情况出发,不断对这些模式进行改造和创新。哈佛的经验说明,当组织结构和所处环境不平衡时,根据环境对组织进行改造和创新是必经之路,而如果组织原有的模式是外来模式,那么这种改造和创新就是组织模式本土化的过程。相对于牛津、剑桥等古典大学来说,哈佛大学也是后发外生型的,它在发展过程中所要解决的核心问题也是模仿与本土化的问题。尽管哈佛大学经历了美国大学、研究型大学、世界一流大学的三次转型,但是这些转型的核心是从欧洲大学向美国本土大学的转型,只是在这一本土化的过程中,它的模式越来越体现出优越性,为美国以外的很多大学所效仿,它因引领高等教育的发展而被公认为世界一流大学。归根到底,大学转型的核心是走出一条适合自己的路,并不断追求卓越,世界一流大学首先必须在本土发挥引领和榜样作用。

第四,哈佛大学在转型过程中创造了多种新型组织制度和模式,不断突破着原有组织形态的限制,因此组织创新是组织转型的关键路径。整个哈佛大学转型史就是它的组织制度和模式创新史,在这些创新中,有管理制度方面的创新,如学位授予制、“二元制”管理模式、教师学术职业制度等;也有人才培养方面的创新,如选修制、集中与分配制、通识教育改革、核心课程改革等;还有科学研究方面的创新,如专业学院改造、研究生院改造、独立的跨学科研究机构等。在这些组织制度和模式创新中,有的是哈佛原创,如选修制等,也有的是哈

佛对其他大学做法的改进,最典型的是对研究生院的改造。总之,组织创新是哈佛大学组织转型的关键路径,只有对组织进行“外科手术式”的改革,组织才能从旧有的模式中解放出来,获得新的活力和发展。

第五,校长和联邦政府是哈佛大学转型的重要影响因素。虽然很多因素在哈佛大学的转型过程中发挥着作用,但是最重要的两个影响因素是校长和联邦政府。哈佛大学的“双院制”管理模式使得校长成为大学管理体制中的核心和枢纽,他连接着监事会和董事会,也连接着政府、校外人士、校内行政机构、教师、学生等各个群体,因此,在哈佛大学的发展中,校长发挥着凝聚、引领和协调的作用。同时,联

邦政府在哈佛大学的转型中也发挥着重要作用,正是联邦政府在赠地学院时期以及在二战后对哈佛大学的扶持,哈佛大学才逐渐发展为世界一流大学。但是联邦政府并非以控制的方式对哈佛施加影响,克拉克·克尔将这种影响总结为“以微妙的、缓慢积累的和彬彬有礼的方式使得自己显得愈加有力”,换句话说,联邦政府对哈佛的影响是渗透式的而非控制式的,这也是像哈佛这种老牌私立大学能够愿意接受联邦拨款的主要原因。

(赵婷婷,厦门大学教师发展中心教授,郭曼瑞,北京航空航天大学高等教育研究院博士研究生,摘编自《中国高教研究》2021年第10期)

■ 高校动态

清华大学发布三个 2030 中长期战略规划

日前,清华大学人才工作会议召开,会上正式发布了《清华大学 2030 高层次人才培养方案》《清华大学 2030 创新行动计划》《清华大学 2030 全球战略》。此次会议旨在深入学习贯彻党的十九届六中全会和中央人才工作会议精神,全面贯彻落实习近平总书记在清华大学考察时的重要讲话精神,持续深入推进人才强校核心战略,以内涵式高质量发展加快建设世界人才高地和创新高地。记者了解到,《清华大学 2030 高层次人才培养方案》聚焦新的历史时期实现人才培养模式的改革创新,坚持立德树人、质量优先、改革创新、担当作为,重点实施统筹推进全方位思政体系、打好本科生全面成长的人生基础、加快研究生教育改革发展等 8 方面 28 项任务。《清华大学 2030 创新行动计划》致力于打造服务国家科技自立自强的战略支撑力量,聚焦优化学科布局加强学科

建设、强化基础研究和关键核心技术攻关、繁荣发展人文社会科学等 10 项行动计划 34 项任务。计划到 2030 年,建成一批具有重要国际影响的研究机构和高水平的研究团队,攻克一批战略必争领域的关键核心技术,形成一批具有国际影响的重大原创学术成果,培养一批重要学科领域的领跑者和新兴前沿交叉领域的开拓者,整体学术水平进入世界一流大学前列,若干学科达到世界顶尖水平。《清华大学 2030 全球战略》着眼未来 10 年发展,重点推进建立全方位的全球战略工作体系和评价机制、全面提高国际合作交流的层次、进一步发挥在世界高等教育领域的引领作用等 3 个方面工作。

(作者:董鲁皖龙,摘自 2021-12-02《中国教育报》)

复旦大学基础研究特区计划项目启动

11月19日,复旦大学基础研究特区计划启动会暨首批入选者座谈会在邯郸校区逸夫科技楼召开。上海市科学技术委员会朱启高副主任,复旦大学基础研究特区区长、校长金力出席会议,并为第一批入选者颁发荣誉证书。

金力要求,复旦大学基础研究特区计划要进一步发挥基础研究对科技创新的源头供给和引领作用,打造学校新的科研增长点和学科优势领域,成为学校基础研究的新品牌、新起点,为上海加快建设具有全球影响力的科技创新中心做出贡献。每位入选者要立志成为大先生,心怀国之大者,主动肩负起历史赋予的科技创新重任。学校也将积极回应科研人员的

需求,把复旦建成为适合基础研究人才成长的沃土。

据悉,上海市试点设立“基础研究特区”是上海市近日出台的《关于加快推进基础研究高质量发展的若干意见》中的二十项任务举措之一。通过选取包括复旦大学在内的基础研究优势突出的部分高校和科研院所,面向重点领域和重点团队给予长期、稳定和集中的支持。在市科委的指导下,学校通过专家评议,先期启动第一批原创引领性强的17个项目,赋予项目负责人充分科研自主权,支持自由选题、自行组织、自主使用经费,在科研组织模式和管理体制机制上给予充分改革探索空间。

(摘自:2021-11-26 复旦大学官网)

湖南大学与华为共建超算联合创新中心

12月10日下午,湖南大学与华为技术有限公司合作签约暨数据密集型超算联合创新中心揭牌仪式在长沙举行。未来,双方将充分发挥各自优势,攻坚业内核心难题,着力破解数据密集型超算领域“卡脖子”难题。

超算被誉为“国之重器”,目前已成为社会进步的重要驱动力。随着AI、大数据等新技术的兴起,超算产业从计算密集型向数据密集型发展。作为在全球信息与通信技术领域极具竞争力的民营企业,华为长期战略投入超算产业,拥有深厚的技术积累。湖南大学在超算应用方面积累了丰富的经验,并与华为在数据存储与机器视觉产品等领域建立了稳定、互信的合作机制。

今年10月,华为联合湖南大学、上海交通

大学等11个单位,成立数据密集型超算工作组,旨在凝聚产业共识,联合“政产学研用”力量,推动国产数据密集型超算系统软件、应用生态等建设,落地数据密集型应用示范,助力中国算力经济发展。

根据合作协议,双方将建立长期、稳定、可持续发展的产学研合作伙伴关系,就数据密集型超算领域涉及的国产自研并行文件系统、算力互联网、智能存储系统、数学库优化等关键技术展开深入合作,联合攻关,推动重大项目创新成果转化并培养人才,着力打造全国数据密集型超算示范区。

(作者:唐亚新,摘自2021-12-11《湖南日报》)