

学者笔谈

Scholastic Notes

(第十三辑)

徐 飞 ◎ 主编

坚守精神的向度
捍卫大学的神圣与庄严
聆听心灵的声音
体察世界的本真
工作的意义和生命的价值
风骨与良知，清誉与道行
平淡中开掘撷取独到发现

.....



上海交通大学出版社
SHANGHAI JIAO TONG UNIVERSITY PRESS

学者笔谈

Scholastic Notes

(第十三辑)

徐 飞 ◎ 主编



上海交通大学出版社
SHANGHAI JIAO TONG UNIVERSITY PRESS

内 容 提 要

本书为自 2011 年 11 月起,上海交通大学主页上推出的“学者笔谈”专栏 35 篇文章结集而成。

该栏目的定位为围绕人才培养、科学研究、服务社会和文化遗产与创新等主题,结合学者本人教学科研的主攻方向,直面世界科技前沿和经济社会发展等问题,深入浅出、言简意赅地陈述自己的观点和见解。自“学者笔谈”专栏开创以来,无论是治学严谨、学术造诣深厚的老教授,还是富于创新精神、站在学科前沿的中壮年学术带头人,或是崭露头角、出类拔萃的青年教师;无论是两院院士、千人计划专家、长江学者,还是国家杰出青年科学基金获得者或上海社科新人;无论是科技精英还是教学名师,他们或在繁忙的教学、科研中挤出时间,或放弃节假日、牺牲与家人团聚的温馨时光,积极为这个栏目撰稿,将他们的治学心得、生活旨趣和人生感悟,以及对学生的期许和教诲娓娓道来,语言真挚平实,字里行间流淌出学者的真性情和为人学、为师为医的真知灼见。非常适合广大读者朋友闲暇时阅读、体悟。

图书在版编目(CIP)数据

学者笔谈. 第 13 辑 / 徐飞主编. —上海: 上海交通大学出版社, 2013

ISBN 978-7-313-10109-9

I. ①学… II. ①徐… III. ①社会科学—文集 IV. ①C53

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2013)第 166182 号

学 者 笔 谈 (第十三辑)

徐 飞 主 编

上海交通大学出版社出版发行

(上海市番禺路 951 号 邮政编码 200030)

电话: 64071208 出版人: 韩建民

上海交大印务有限公司印刷 全国新华书店经销

开本: 787 mm×960 mm 1/16 印张: 20.75 字数: 219 千字

2013 年 7 月第 1 版 2013 年 7 月第 1 次印刷

ISBN 978-7-313-10109-9/C 定价: 43.00 元

版权所有 侵权必究

告读者: 如发现本书有印装质量问题请与印刷厂质量科联系
联系电话: 021-54742979

主编：徐 飞

编委：（按姓氏笔画为序）

王琳媛 卢思语 朱 敏 杜 欣

杨 静 闵建颖 张文清 郑 茂

顾伟民 顾 锋 谈 毅 曹 杰

序

自 2011 年 11 月起,学校主页以每周平均三篇的强度推出“学者笔谈”专栏。该栏目的定位是:围绕人才培养、科学研究、服务社会和文化遗产与创新等主题,结合学者本人教学科研的主攻方向,直面世界科技前沿和经济社会发展等问题,深入浅出、言简意赅地陈述自己的观点和见解。其宗旨为回归学术本位,弘扬科学精神,激荡人文情怀,全面展示交大的学术气象。栏目特别指出,淡化专业和学科,注重通识性和思想性,提倡思辨性和批判性,强调历史眼光和全球视野,彰显多元化、包容性和时代感。

寥寥数月,无论是治学严谨、学术造诣深厚的老教授,还是富于创新精神、站在学科前沿的中壮年学术带头人,或是崭露头角、出类拔萃的青年教师;无论是两院院士、千人计划专家、长江学者,还是国家杰出青年科学基金获得者或上海社科新人;无论是科技精英还是教学名师,他们或在繁忙的教学、科研中挤出时间,或放弃节假日,牺牲与家人团聚的温馨时光,积极为这个栏目撰稿,将他们的治学心得、生活旨趣和人生感悟,以及对学生的期许和教诲

娓娓道来,遂才有呈现在读者面前的这套多卷本《学者笔谈》。

笔谈中学者们纵横捭阖、酌古量今,微言大义、议论风生。他们坚守精神的向度,为思想的独立和灵魂的高贵慷慨陈词,为宽松的学术环境和踏实的治学态度达观放谈,为改进和加强教育教学质量和持续的学术精进建言献策。他们护卫大学的神圣与庄严,为普遍缺失的耻感、道义感和社会责任感痛心疾首,为“去功利化”和力戒浮躁大声疾呼。从他们的言论中可以强烈感受到“为天地立心,为生民立命,为往圣继绝学,为万世开太平”的担当,不由得想起鲁迅先生在《中国人失掉自信力了吗》一文中的一段名言:“我们从古以来,就有埋头苦干的人,有拼命硬干的人,有为民请命的人,有舍身求法的人……虽是等于为帝王将相作家谱的所谓‘正史’,也往往掩不住他们的光耀,这就是中国的脊梁。”(《鲁迅全集》第六卷)尽管当下社会对教育界“失去灵魂的卓越(Excellence Without a Soul)”有种种诟病,但他们对“埋头苦干、拼命硬干、为民请命、舍身求法”的执著追寻,仍令人对学者应有的风骨与良知、清誉与道行肃然起敬。

同时,他们对工作意义和生命价值的叩问,当能触动读者去体察生活的本真和人生的厚重。他们对工具理性和价值理性鞭辟入里的剖析,对未知世界和无字天书“Mother Nature”孜孜以求的探秘索隐,还能引发读者去领略思想的力量和探索的愉悦。此外,学者们善于以小见大,见微知著,常能从一些看似庸常或平淡无奇的事物和现象中,开掘撷取独到的发现。尤其难能可贵的是,他们中为数不少者有着乔布斯式“听从自己内心声音”的自觉,有一种宝贵的自我对话和灵魂烛照的习惯,对媚俗、媚势和实用、功利保持起码的警醒。孔子曾言,“吾日三省吾身”。无独有偶,苏格拉底亦

坚称,“未经审视的人生不值得一过”。而与这两位伟大的思想家差不多同时代的古希腊哲学家安提司泰尼,在回答“你从哲学中获得了什么”时如出一辙地答道:“同自己谈话的能力。”我想,正是这种听从心灵召唤的能力和自我反省检讨的精神,才使得学者的思想、情感有了往高尚和纯粹境界超拔的可能。

读着这些真挚平实的文字,仿佛他们就坐在读者面前,真诚温润,气定神闲,在一盏白炽灯的微光中,推心置腹,有感而发,侃侃而谈。情见乎辞,言关乎义,字里行间流淌出学者的真性情和为人、为学、为师为医的真知灼见。这些深刻而不失生动、清新质朴、充满思维张力的文字读来很是享受,非常愿意把这套书推荐给读者诸君。

是为序。

徐 飞 博士

上海交通大学战略学教授、副校长

目 录

CONTENTS

001	序	徐 飞
001	伍民友：世界一流大学的制度和管理	
009	孙宝德：铸造科学人生	
019	朱 芒：转型过程中的中国法学研究	
029	韩泽广：倾听自己内心的独白，也许就是创新的开始	
038	张万斌：脚踏实地 循序渐进	
046	杨 志：身心自在	
054	方秉华：从医者到健康使者	
063	林国基：联邦党人的海权视野及其例外论	
074	刘 益：“教”与“学”中的两点感想	
082	盛 懿：交大历史的感悟	
092	洪智勇：追寻超导梦想	
101	张定国：我把青春献给你	
109	施奇惠：老龄化背景下的生物医学工程研究	
116	李 梁：培育社会主义核心价值观	
124	季建华：享受教师职业的幸福与快乐	
131	上官文峰：人 科技 环境	
139	吕 巍：高成本环境下企业如何经营？	
147	周志中：企业业务流程与内部控制	
157	秦天宝：一花一世界	

- 165 顾海英：如何缓解上海当下“新二元结构”问题
- 173 郭 强：“小”学校亦能成就“大”气候
- 182 赵 勇：理论 方法 德性
- 190 张玉银：熵、仓鼠与效率
- 197 李朝阳：构建人地和谐的生态文明城市
- 205 邓晓旭：选择正确的人，用正确的方法做正确的事
- 212 黄 丹：我们这个民族遭遇的最大危机
- 220 周泽红：科学认识和把握我国发展的重要战略机遇期
- 232 许振明：从“电子垃圾”回收“城市矿山”开采
- 241 赵晓峰：科研那些事
- 250 樊昕昱：“三心”与“三要”
- 258 李 剑：中国反垄断私人诉讼的反思
- 266 傅正财：我所受的创新教育
- 274 王会儒：瑜伽与健康
- 282 龚晓波：社会、时代与我
- 290 高 景：课堂教学的思考与实践

伍民友

【学者小传】

伍民友,上海交通大学电子信息与电气工程学院计算机科学与工程系教授、副系主任、网络计算中心首席科学家,新墨西哥大学研究教授,中国计算机学会体系结构专委会副主任、博士。主要研究领域包括大规模集成电路设计,并行与分布式处理系统,多媒体视频系统,车联网、无线网络与传感器网络。已发表 200 多篇学术论文于国际著名期刊及国际学术会议录上。他的若干论文曾获最佳论文奖,Google Scholar 引用 4 000 多次,H 因子达到 24。他的研究工作得到了中国自然科学基金会、教育部、“863”计划、“973”计划、上海超算、英特尔半导体、美国国家科学基金、美国国防部先进研究计划、圣地亚国家实验室、美国国防部阿布奎基高性能计算中心的资助,主持或共同主持的科研经费已达 600 多万美元。他也是美国国家科学基金和香港研究资助委员会的特邀评审员,曾任中国计算机学会通讯(CCCF)编辑、超级计算机学刊客座编辑、科学计算学刊客座编辑,曾主办高性能路由国际会议(HPSR)、网络与并行计算国际会议(NPC)和国际并行与分布式系统年会的计算机与网络资源管理研讨会,担任过夏威夷国际系统科学会议的主题负责人,也在多个重大国际会议上担任评审委员会委员,如 INFOCOM、Globecom、ICDCS、IPDPS、ICC、WCNC、ICPP、IMSA、Euro-PDS 等。于 1996 年被选为 IEEE 资深会员,于 2007 年被选为中国计算机学会资深会员。

世界一流大学的制度和管理

一所大学，要有大学的文化。一所大学的文化建设，是使全体教师都以研究学问、创新知识和授业解惑为自豪。

世界上所有一流大学无不把招聘人才作为最重要的任务之一。

一流的学校，必须配备一流的教学。

一流大学需要一流的管理

办一流大学的方法，简而言之，就是做世界一流大学都在做而我们不在做的事，不做世界一流大学都不在做而我们在做的事。人类在几百年的办学实践中已有了一套行之有效的方法，没有必要重起炉灶。然而必有一些方法不适合中国国情，需要酌情加以改变。

办个世界一流大学，最重要的并不是争取各种奖项和项目。诚然，没有资金是办不了事情的。但是如果体制有问题，再有钱也是徒然浪费而已。办世界一流大学，一流的师资也并不是最重要的。甚至，一流的研究也不是那么难达到的。办世界一流大学最重要的是一流的管理。没有一流的管理，资金和师资都起不了作用。中国没有一流大学的主要原因并不是没有一流的教师，而是

没有一流的管理。

一所大学,要有大学的文化。一所大学的文化建设,是使全体教师都以研究学问、创新知识和授业解惑为自豪。诚如蔡元培先生所说,大学是研究高深学问的地方,不是升官发财的阶梯。

文化如果没有相应的体制配合,便会流于形式。我们可以看到一个值得深思的现象,即海归在国外接受其文化,学会按国外规则运行,但回到国内,很快就丢掉了国外所学,按国内规则运行了。这就是体制的作用。体制具有导向作用,好的体制引导教师走向正确方向,反之则会误导教师。所以办好一个大学,首先要有一流的体制。

一流大学需要一流的机制

体制是实现目标的关键。制定一套规章制度,可以进行有效的约束。系是大学的细胞。有好的系才有好的大学。每个系办好了,整个大学就办好了。世界上大部分大学都以系为办学重点,而以院辅之。较例外的是某些较大和较重要的系可以单独成院。因而系的制度是基本的制度。系主任与教授会应该有协调制衡机制。系主任在决定系内事务上应该有很大的权力,但同时也应该受教授会制衡。制定教授会与系主任的制衡关系与制衡方法,是一个系最重要的制度。系章程应明确规定如何在教授会的权利和以系主任为代表的系领导班子的行政权力之间求一平衡。系章程应就教授会及各委员会的组成、权限和运转方式作明确规定,也包括教师续聘和晋升的相关评定、学术休假、利益冲突及其他规定。切实执行这些制度也是同等重要的。

我们通常都有教授会制度。但是召集教授会仅仅是第一步,如何发挥教授会的作用才是要点所在。为此,教授们的素质、积极参与的程度、遵守制度的自觉性,是发挥制度有效性的关键。系主任是否能够争取到教授会对其施政的支持也同样重要。另一方面,开会的技巧也是很重要的。我们的一个大毛病是不会开会。许多会议效率不高,同样的问题经常是反复讨论却议而不决。大家坐下来七嘴八舌,好像很多事情都讨论到了,下次坐下来开会还是讨论同样的问题。因为没把事情记下来,也没有执行下去。然后大家都觉得开了许多会,但又没有解决问题。开会应该按照议程,一次就讨论一两件事情。会议主席需要有掌握会场、引导议题、控制发言权、适时制止跑题的议论、决定将议题提交表决等技能。开会要有一套规则,具体可参考罗伯特规则。更为重要的是每次会议要对所讨论的问题作出决定,给出书面的会议记录,并在会后督其执行,如此每次会议都可取得新进展。对于一时没有足够信息而无法作出决定的事项,则可以发回下级委员会重新讨论,或指定一个任务委员会对该事项进行研究。最重要的二级委员会通常包括研究生事务委员会、本科生事务委员会等。一般情况下,由二级委员会分管的事务都应在二级委员会作出决定后再提交教授会讨论,而不是一开始就在教授会上讨论。

形成制度很重要,将制度贯彻执行下去则更重要。国内最常见的问题通常并不是没有制度,而是将制度束之高阁,没有人把制度当一回事。大家不把制度当回事儿,固然有中国人的深层原因。但是,在大多数情况下,当一个制度执行不下去的时候,或是执行得走了样的时候,制度的制定者该想一想这是为什么。我们许多制度是拍拍脑袋的产物。我们有多少时候是认真思考过一个新规

定的后果的？又有多少领导为错误的规定承担过后果的？错误的规定和错误的机制设计经常造成重大损失，至少也是不必要的麻烦。错误的规定不如不做，这就是无为而治的意思。

一流大学需要畅通的人才引进渠道

世界上所有一流大学无不把招聘人才作为最重要的任务之一。找到合适的人很关键，否则代价是巨大的。这个代价不仅是薪水，还有浪费的人力、时间，以及对其他教师的影响、学校的声誉，等等。招聘中最重要的要素是确定目标和实施。目前许多学校为了吸引人才，尤其是吸引海外人才，推出了各种各样的人才计划。这些人才计划常常在机制设计上有诸多问题，给出了不适当的诱因，以至于非但没有获致预期效果，还带来许多反作用。对候选人来说，这些人才计划实际上并不能满足他们所希望的稳定性，缺乏一个确定的薪酬包，许多事情都是到时候再说。结果是使真正认真考虑回国发展、做一番事业的人却步不前。更严重的是，其他被排除在这些人才计划之外的人则为不能得到公平的竞争机会而不平，为此丧失了工作积极性。我们的高校经常出台各种各样的新政策吸引人才。结果是这些新政策造成新的混乱。为了招人，高校会给出很高的薪金以及各种名目的补贴。在我们还欠缺大批优秀师资时，引进海归教师是非常必要的，也是各个学校正在努力做的。事实上，引进海归教师的数量和质量已经成为一个学校发展速度的重要指标。对海归教师的引进，首先要有公平和相对稳定不变的制度。朝令夕改的规定会失去信用。不公平的制度则会对现有教师造成伤害，最后对海归教师也造成伤害。一个基

本的公平原则是在招聘人员时不应有任何歧视条款,要面向全球、面向全体人才招聘。不是因为海外背景而招聘或给以高薪,或提出额外要求。总而言之,招聘过程要公平公正,有计划,目标导向。

一位以办好大学为己任的校长关心的是能否把他的学校办得出色、各个系是不是能发展为一流的系。校院领导的目标应该是极力培育强有力的系领导层,进行定期评估。学校应在发展方向、资源调配方面做宏观调控,为各系服务而不过多干预系的日常运作。管理主要分为教师的管理、教学的管理、工作人员的管理和资源的管理。在这里,我们主要谈谈教师、教学和工作人员的管理。

作为一名合格的教师,要做重要的工作,做好的工作。在当今的大环境下,谈论热爱学术也许是一种奢侈。但是不热爱学术的教师不能成为真正的教授,因为教授的定义就是研究与传授学问之人。虽然那些只热衷于出论文而把学问当饭碗的教师可以给一个系带来一时的排名提升,一个系长远的前途是取决于有多少真正把研究和传播学问当作乐趣的教授。在世界一流的学校,大部分教师都能兢兢业业做研究。其中更有相当一部分是那种说起自己的研究工作就滔滔不绝,专心致志其爱好而淡泊与其不相关之事。这样的人在中国常常就是那些不善于搞关系,不热衷于报奖的那些教师。但是如果一个学校没有这样一批埋头苦干,专注于研究的人,就做不出一流的创新工作,达不到世界一流。我们常常看到关于我们离诺贝尔奖越近还是越远,或是下一个乔布斯在何处的讨论。实际上,如果我们不能创造一个鼓励创新、鼓励离经叛道、鼓励自由发展的环境,下一个乔布斯或扎克伯格就很难出自我们学校。

要充分发挥教师潜力,应该为教师提供包括文秘、后勤等各方

面的支持。要为教师减负,使得教师不在评审、填表、财务、会议等事务上花费过多时间,使教师专注于学术。我们高薪聘请了教师,不是让他们把时间浪费在不应该花费的地方。从另一方面来说,对教师要有严格的评价制度。引进人才之后,要用好人才。我们目前对引进教师包括海归教师的通病是重引进、轻使用。经常是花费了很大力气和成本引进了教师,然后对其不闻不问,既不帮助其熟悉环境、解决问题,也不充分发挥其作用。要充分发挥引进教师的长处,帮助其融入学校,进而使其发挥作用,才不至于造成浪费。

一流大学需要一流的教学

一流的学校,必须配备一流的教学。教学的管理,最为重要的是学生培养计划。本科生事务委员会和研究生事务委员会要负起制定培养计划的责任。特别是在研究生的教学上,教师要能够把自己的研究内容融合到教学中。我们的教学水准远远比不上国外名校,甚至比不上我们所说的国外二三流学校。国外一门课常常有我们两三门课的分量,有许多在国内学不到的内容。有人也许认为这是国内教师水准不够,实际上经常不是,至少在国内一流的大学里不是。在使用了与国外同样的原版教材的情况下,教学水平仍赶不上国外的原因,是我们的体制问题。在现行体制下,由于没有很好的激励机制,教师缺乏教好学生的积极性。新教师通常会努力地教课,不久便发现教好教差并无所谓,而其他如基金、论文、报奖等才是重要的。因此教学积极性便大为下降。

大家都知道一个学校的本科生教育是最重要的。在研究生培

养上,硕士生和博士生的培养同等重要。目前的一个倾向是重博士生培养而轻硕士生培养。从历史的角度看,将会对政治和经济产生更大影响的常常是硕士生和本科生,而不是博士生。博士生主要是为定向的学术研究而培养的。导师为了个人的利益,院系领导为了各自的利益而几近于放弃硕士生培养而全力注重于博士生培养,无异于舍本逐末。从学校的长远目标来看,我们有必要纠正重博士生培养而轻硕士生培养的倾向。

工作人员的素质和工作质量直接影响教师的工作效率及学校的形象。工作人员应该是非常专业的。所谓专业,就是努力做好应该做的事情,绝对不做不应该做的事情。为了清楚地知道该做什么不该做什么,首先就得准确地确定每位工作人员的职责范围。中国式的管理常常是模糊化的。一件事可做也可不做,可这样做也可那样做。为了扭转此种现象,一个行之有效的方法是为每一件任务建立书面的工作流程。这可以使员工有法可依,又使管理者有据可查。管理是我们大部分学校的弱项。达到一流的管理不是一件容易的事。管理人员本身就要够水准、有执行力。各级领导、各委员会都应负责地检查制度是否被切实执行。

办成世界一流的学校是我们共同的梦想。为此,我们要在体制和管理各方面实现现代化,鼓励为了实现这个目标而孜孜不倦地努力奋斗的广大教师员工,我们的目标就一定会达到。