

管理类拔尖创新人才培养 与质量评估研究

熊正德◎著



中国出版集团公司
华文出版社

管理类拔尖创新人才培养 与质量评估研究

熊正德◎著



中国出版集团公司
华文出版社

图书在版编目 (C I P) 数据

管理类拔尖创新人才培养与质量评估研究 / 熊正德著. — 北京 : 华文出版社, 2016.6

ISBN 978-7-5075-4535-7

I. ①管… II. ①熊… III. ①管理学—创造型人才—人才培养—质量—评估—研究—中国 IV. ①C93

中国版本图书馆CIP数据核字(2016)第119643号

管理类拔尖创新人才培养与质量评估研究

作 者: 熊正德

责任编辑: 刘 茜 齐 雯

出版发行: 华文出版社

社 址: 北京市西城区广外大街 305 号 8 区 2 号楼

邮政编码: 100055

网 址: <http://www.hwcbs.com.cn>

电子信箱: sinoculturepress@yahoo.com

电 话: 总 编 室 010-58336239 发 行 部 010-58336270

责任编辑 010-58336218

经 销: 新华书店

印 刷:

开 本: 1/16

印 张: 17.75

字 数: 160 千字

版 次: 2016 年 11 月第 1 版第 1 次印刷

标准书号: ISBN 978-7-5075-4535-7

定 价: 38.00 元

目 录

1 总论篇

第一章 导论	3
第一节 研究背景与意义	3
第二节 国内外研究综述	8
第三节 研究内容与方法	27
第二章 拔尖创新人才培养理论与评估方法	31
第一节 相关概念界定	31
第二节 拔尖创新人才培养理论依据	41
第三节 综合评价方法概述	49

2 人才培养篇

第三章 我国管理类拔尖创新人才培养发展概况	63
第一节 我国管理类拔尖创新人才培养发展历程	63
第二节 我国管理类拔尖创新人才培养总体特征分析	74
第四章 我国管理类拔尖创新人才培养现状分析	87
第一节 我国管理类拔尖创新人才培养的主要成就	87
第二节 我国管理类拔尖创新人才培养存在的主要问题	94
第三节 我国管理类拔尖创新人才培养问题的原因分析	107

第五章 国外高等教育人才培养实践及启示	115
第一节 美国	115
第二节 英国	122
第三节 日本	128
第四节 主要启示	133

第六章 我国管理类拔尖创新人才培养的对策思考	140
第一节 改善管理制度	141
第二节 创新培养机制	146
第三节 优化课程教学	151

3 质量评估篇

第七章 管理类拔尖创新人才培养质量评估体系构建	159
第一节 评估体系的构建原则	159
第二节 评估指标体系的建立	160
第三节 评估方法的设计	163

第八章 管理类拔尖创新人才培养质量评估实证研究	168
第一节 样本选择与数据来源	168
第二节 评估指标权重的确定	168
第三节 评估值的测算	174

第九章 管理类拔尖创新人才培养质量评估的完善建议	197
第一节 管理类拔尖创新人才培养质量提升措施	197
第二节 管理类拔尖创新人才培养质量评估体系的应用 建议	198

4 案例篇

第十章 国内管理类拔尖创新人才培养案例	203
第一节 清华大学经济管理学院	203
第二节 湖南大学工商管理学院	216
第十一章 国外管理类拔尖创新人才培养案例	226
第一节 哈佛大学商学院	226
第二节 宾夕法尼亚大学沃顿商学院	238
结 语	247
参考文献	250
附录1 管理类拔尖创新人才培养质量评估指标重要性 调查问卷	254
附录2 管理类拔尖创新人才培养质量评估调查问卷	262
后 记	274

+

1 总论篇

+

第一章 导论

第一节 研究背景与意义

一、研究背景

近年来，经济增长与科技创新的依存度越来越高，知识和科技创新成为经济和社会发展的主导力量，国家间的竞争更多地体现为知识和技术的竞争。而高素质人才，特别是处于金字塔顶端的人才，是推动社会和经济发展的核心力量，其巨大的社会贡献和创新能力是各国重要的战略资源。据统计，1946—1981年间，在发达国家（产生的）荣获诺贝尔奖的科学及理论成果占到全世界的70%。发达国家具备强大的国际竞争力，很大程度上得益于其拥有大批高素质的拔尖创新人才。正因如此，各国逐渐意识到高素质创新人才培养的重要性，在科技进步日新月异、经济全球化发展、综合国力竞争日益激烈的大环境下，谁拥有更多高素质的拔尖创新人才，就意味着谁能在国际竞争中取得主动并赢得未来。培养创新型、领袖型人才的“精英教育”理念已然成为国际共识。

为实现经济发展、科技进步，进而提升国家核心竞争力，当今世界各国将培养高素质、高水平的创新人才工作提上重要议程。《走向全球：美国创新的新发展》报告指出：“没有人去创造、应用和开拓新思想，就不会有创新过程。创新事业不仅需要科学家和工程师来推进，而且需要有文化和思想敏锐的人才来经营和管理。获得智慧型人才是全球化的主要推动力。”^① 1998年，美国博耶研

^① 雷文华，沈儒，从抵御金融危机的能力看科技发展的威力——1998年世界科技发展简述 [A]，西安市科学技术委员会，1999.

究型大学本科生教育委员在《重建本科生教育：美国研究型大学发展蓝图》的研究报告中明确提出“研究型大学应培养出一种特殊的人才，他们富有探索精神并渴望解决问题，拥有代表其清晰思维和熟练掌握语言的交流技巧，拥有丰富的多样化经验。这样的人将是下一个世纪科学、技术、学术、政治各大领域富于创造性的领袖”。日本大学审议会在1991年2月发表了《改进大学教育的报告》。^①该报告鼓励放松高校的课程制度管制，增加大学设立课程的自主性，提高大学课程制度的弹性，它在很大程度上促进了日本高等教育的改革以及大学生创新素质的养成。^②21世纪初，在经历了几年的经济“零增长”甚至“负增长”之后，日本确立了“科技创造立国”的战略目标，并于2002年实施了“21世纪COE计划”。^③该计划主要是对各高校的尖端优势学科进行资助，为拔尖创新人才的培养创造了极其有利的条件。

一直以来，我国对创新人才的培养工作也十分重视。特别是改革开放之后，我国高等教育规模不断扩大，取得了空前的发展，创新人才培养意识也逐渐增强。1999年，为了落实党的十五大科教兴国战略的部署，国家教育部发布了《面向21世纪教育振兴行动计划》，在报告中明确规定：“实施‘高层次创造性人才工程’，造就一批具有世界先进水平的中青年学术攻坚人才，使高等学校知识和技术创新基地尽快取得创新成果。”^④2002年，党的十六大指出：“坚持教育创新，深化教育改革，优化教育结构，合理配置教育资源，提高教育质量和管理水平，全面推进素质教育，造就数以亿计

① 高等教育研究会. 大学的多样化发展 [C]. 大学审议会文集, 1991.

② 研究型大学本科生教育全国委员会. 重建本科生教育：美国研究型大学发展蓝图 [C]. 教育参考资料, 2000.

③ 田中耕治. 21世纪的日本教育改革——中日学者的观点 [M]. 田慧生译. 北京：教育科学出版社, 2009.

④ 陈至立. 中华人民共和国教育部编. 面向21世纪教育振兴行动计划学习参考资料 [M]. 北京：北京师范大学出版社, 1999.

的高素质劳动者、数以千计的专门人才和一大批拔尖创新人才，建设规模宏大、结构合理、素质较高的人才队伍，开创人才辈出、人尽其才的新局面，把我国由人口大国转化为人才资源强国，大力提升国家核心竞争力和综合国力。”^① 2003 年，党中央、国务院召开了新中国成立以来第一次全国人才工作会议，会议认真分析了国内外形势，全面贯彻了“三个代表”重要思想，提出实施人才强国战略是新世纪新阶段人才工作的根本任务，并确立了新的历史条件下人才工作的基本思路和宏观布局。^② 2006 年，新世纪的第一次全国科学技术大会在北京召开，胡锦涛总书记提出建设创新型国家的发展战略，主张走中国特色自主创新道路，计划到 2020 年使我国进入创新型国家的行列。2012 年 11 月，党的十八大召开，习近平总书记强调“科技是国家强盛之基，创新是民族进步之魂。中国要在科技创新方面走在世界前列，必须在创新实践中发现人才、在创新活动中培育人才、在创新事业中凝聚人才，必须大力培养造就规模宏大、结构合理、素质优良的创新型科技人才”。^③

然而，自 2005 年著名的“钱学森之问”后，拔尖创新人才的培养就成为当今学术界乃至全社会令人尴尬却又亟待解决的难题之一。随着经济的不断增长和社会的快速发展，我国现有的人才培养模式及教学制度等许多方面都开始暴露出不足。首先，科教事业的发展基础比较薄弱，现行教育机构在拔尖创新人才的培养能力和培养规模上无法满足我国科技发展的需要，与发达国家之间存在着相当大的差距。其次，当前我国虽然不断提倡深化教育改革、提高人

① 中共中央文献研究室. 十六大以来重要文献选编（上）[C]. 北京：中央文献出版社，2005.

② 中共中央文献研究室. 中共中央第一次全国人才工作会议参考资料[C]. 北京：中央文献出版社，2006.

③ 中共中央文献研究室. 十八大以来重要文献选编（上）[C]. 北京：中央文献出版社，2014.

人才培养质量，但已有的传统落后的人才培养模式难以满足拔尖创新人才培养的需求。另外，我国管理类人才的培养与社会需求的矛盾日益明显，主要表现为人才培养目标与实际培养结果存在很大偏差。我国很多高校以培养能用各种知识和方法处理复杂问题的高级人才为人才的培养目标，采用“跨学科、复合型、应用型”的宽口径人才培养模式培养出一大批学科知识覆盖面广、知识结构全面的管理类人才。但尽管如此，由于高校在管理类人才培养过程中，实践教学环节薄弱，没有对其进行社会实际管理者需要的信息技术、决策水平、项目设计和创新等技能的专业和系统训练，培养出的管理类人才分析问题和有效解决问题的实践能力十分欠缺，这与社会对管理类人才实践性、应用性和创新性的要求形成强烈反差。^①因此，如何培养适应社会需求的管理类人才成为高校亟须解决的难题之一。

社会在不断发展，对人才的素质和能力要求也在不断提高，高校作为人才培养的主要载体，只有顺应社会发展的多样化、多层次需求，客观界定和甄别现行人才培养模式中存在的问题，准确定位人才培养目标，将培养拔尖创新人才和高素质的管理类人才作为关键任务，才能化解人才社会适应性危机，向着我国早日成为创新型大国的目标迈出坚实的一步。

二、研究意义

拔尖创新人才培养是一项复杂的社会系统工程。近年来，我国高校为培养拔尖创新人才进行了许多努力和尝试，开创了诸多新局面，但高校对拔尖创新人才培养的探索目前也仅仅是局限于数学、物理、计算机等基础学科，而对于与社会经济发展紧密相连的管理学科领域内拔尖创新人才的培养缺乏探讨。因而，本书以管理类拔

^① 邱成岭. 高校公共管理类人才培养社会适应性研究 [J]. 内蒙古师范大学学报 (哲学社会科学版), 2013, (1): 79-82.

尖创新人才为研究对象，对其培养目标、培养模式以及培养质量评估等方面进行系统研究，对丰富我国人才培养经验、促进高等教育改革、提高管理类人才的创新能力及整体素质有着重要的理论意义和实践意义。

（一）理论意义

第一，有利于构建系统的拔尖创新人才培养理论体系。要构建拔尖创新人才培养理论体系，既需要了解我国现阶段人才培养模式的优势与不足，又必须探索拔尖创新人才成长的一般规律。本书通过引入全面发展理论、多元智能理论、创新性教育理论、产学研理论等创新人才培养理论，探索其与管理类人才培养之间的关系，将管理类人才的特殊性与创新人才培养的一般规律相结合，由此分析管理类拔尖创新人才培养的主要途径，是对管理类拔尖创新人才培养模式的有益探索。

第二，利用层次分析法和模糊综合评价法相结合构建了一套管理类拔尖创新人才培养质量评估体系，在理论上对质量评估理论体系进行了补充和完善。目前，质量评估的方法主要有层次分析法、模糊综合评价法、数据包络分析、人工神经网络评价法。层次分析法是一种主观评价方法，主要优点是操作简单，但一致性检验是限制其发展的主要原因；数据包络分析和人工神经网络分析评估过程较为客观，评估结果也比较准确，但操作过程过于复杂，不便于拓展应用；而模糊综合评价法不仅操作简便，而且能较好地解决模糊的、难以量化的问题，适合对各种非确定性问题进行评价。因此，运用模糊综合评价法对管理类拔尖创新人才培养质量进行评估，能较好地解决实际问题，也在一定程度上对质量评估理论体系进行了有力的补充。

（二）现实意义

第一，本书通过对我国与美、英、法三国在人才培养目标、课

程体系、招生制度、教学方式、评价与考核等方面的比较和分析,得出对我国高校培养管理类拔尖创新人才的启示,不仅对我国高等教育提高管理类专业学术型人才的创新能力具有指向作用,也为MBA等应用型管理人才实践能力的提高提供了改进思路。有利于教育相关部门了解我国高校管理类人才培养的现状和不足,并且及时、准确地把握时代发展对管理类人才培养的性质和特点的要求,进而促进“拔尖创新人才培养计划”的完善和实施。

第二,利用模糊综合评价法来评估人才培养质量,对高校确立人才培养目标和未来发展道路起到引导作用。近年来,我国高校为社会输送了大批管理人才,也积累了较为丰富的人才培养经验。但随着高等教育大众化的实现,管理类专业毕业生在数量与质量间的矛盾与冲突日益明显。为此,对我国高校管理类拔尖创新人才培养质量进行评估,不仅可以帮助高校管理者发现实际教育情况与教育目标存在的差距,从而找到教学改革及高校未来培养拔尖创新人才的发展方向;也可以帮助管理类专业的研究生树立全面发展的目标,促进管理类人才全面发展和整体素质的提高,进而促进高等教育的持续改进和不断提高,对加强高校宏观调控和明确改革重点有着重要的现实意义。

综上,我国社会主义市场经济飞速发展,管理类人才培养面临着巨大挑战,本书以管理类拔尖创新人才为研究对象,在分析借鉴国外管理类拔尖创新人才培养经验的基础上,创新我国现有的人才培养模式,并且利用模糊综合评价法构建一套有特色的人才培养质量评估体系,对我国高校培养高素质和高水平的管理类人才具有重要的意义。

第二节 国内外研究综述

一、国内研究现状

自启动“基础学科拔尖学生培养试验计划”等一系列拔尖创新

人才培养计划以来，我国加强了对各种特殊培养目标试点工作的支持力度和重视程度，许多研究型大学在原来班级建制的基础上，创建了以拔尖创新人才培养为目标的试验学院，与此相关的话题也引起了学者和高等教育管理者的广泛关注。在超星数字资源上以“拔尖创新人才”为主题进行文献检索，发现共有 5223 篇相关研究文献（截至 2015 年 7 月 12 日）。从图 1.1 可明显看出，近年来，关于拔尖创新人才的研究显著增加，尤其是期刊数量。从研究内容来看，主要集中在以下六个方面。

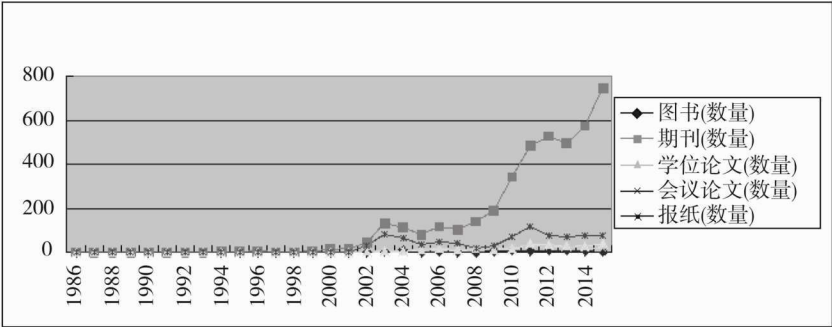


图 1.1 “拔尖创新人才”相关论著发文量趋势图

（一）人才成长规律的研究

人才成长规律是指在一定条件下，人才成长过程所具有的可重复的、一一对应或多一对应的变换关系或概率性重复的变换关系。^①也有学者指出，人才成长的历程并不只是简单地按照循序渐进或螺旋式上升的规律进行的，在一定条件下也可以是按不连续、跳跃式的方式进行的。目前，已有许多学者对拔尖创新人才的成长规律进行了思考与总结。

刘少雪以科技领域的领军人才为研究对象，认为其成长具有明显的优势积累效应。这类人才大多来源于具有深厚的学术积淀的名

^① 杨淞月. 高校拔尖创新人才成长规律及培养策略研究 [D]. 武汉：中国地质大学，2012.

牌研究型大学，在这样的大学中接受的本科和研究生教育对这些领军人才后来的成功有显著影响。同时，她还将领军人才的成长分为素质养成、专业能力形成、创新能力激发、成型四个阶段，并分阶段进行了定量研究，进一步探究了领军人才成长的规律。^①

曹聪通过分析 1955 年至 2001 年中国科学院院士的经历，发现他们具有以下共同特征：（1）良好的社会经济出身和优秀的家庭学习传统；（2）求学名校、师从名师；（3）大部分有海外求学的经历；（4）个人选择余地较小，但机构与个人优势积累的相互促进作用相当明显；（5）爱国情结很浓烈。并且发现对这批中国科学院院士来说，进入重点大学或在海外名校接受高等教育是其成才的主要途径。^②

林崇德、胡卫平指出，拔尖创新人才的成长由五个阶段组成，依次是自我探索期、集中训练期、才华展露与领域定向期、创造期、创造后期，并且指出创造性人才的核心素质包括创造性思维和创造性人格，营造创造性环境、实施创造性教育、培养创造性能力、塑造创造性人格是创造性人才培养的重要途径。^③

马玲结合我国职业教育的特点，认为创新人才有以下特点：首先是良好的教育背景，严格的专业训练，高水平的师友团队；其次是兴趣、专业和职业大体一致，有施展才华的平台；最后是坚定的理想信念或信仰。^④

杨淞月通过分析拔尖创新人才成长的内外部关键因素，认为高

① 刘少雪. 面向创新型国家建设的科技领军人才成长研究 [M]. 北京：中国人民大学出版社，2009.

② 曹聪. 中国的科学精英及其政治社会角色 [J]. 当代中国研究，2007，（1）：128 - 141.

③ 林崇德，胡卫平. 创造性人才的成长规律和培养模式 [J]. 北京师范大学学报（社会科学版），2012，（1）：36 - 42.

④ 马玲. 创新人才培养模式推动校企合作良性发展：以高职汽车维修专业为例 [J]. 安阳工学院学报，2014，（2）：120 - 122.