

The Collected Papers
of Changjiang Scholars

长江学者文集

主 编
刘大为 赵丹龄

高等教育出版社

The Collected Papers
of Changjiang Scholars

长江学者文集

主编

刘大为

赵丹龄

副主编

唐景莉

刘元春

康震

方永生

高等教育出版社·北京

图书在版编目 (C I P) 数据

长江学者文集 / 刘大为, 赵丹龄主编. -- 北京 :
高等教育出版社, 2017. 7
ISBN 978-7-04-047953-9

I. ①长… II. ①刘… ②赵… III. ①社会科学-文集
IV. ①C53

中国版本图书馆CIP数据核字(2017)第164532号

Changjiangxue zhe Wenji

策划编辑 李江泓 责任编辑 李江泓 封面设计 康 震 版式设计 童 丹
插图绘制 尹文军 责任校对 吕红颖 责任印制 尤 静

出版发行	高等教育出版社	咨询电话	400-810-0598
社 址	北京市西城区德外大街 4 号	网 址	http://www.hep.edu.cn
邮政编码	100120		http://www.hep.com.cn
印 刷	北京鑫丰华彩印有限公司	网上订购	http://www.hepmall.com.cn
开 本	787mm×960mm 1/16		http://www.hepmall.com
印 张	18		http://www.hepmall.cn
字 数	170 千字	版 次	2017 年 7 月第 1 版
插 页	1	印 次	2017 年 9 月第 2 次印刷
购书热线	010-58581118	定 价	48.00 元

本书如有缺页、倒页、脱页等质量问题, 请到所购图书销售部门联系调换
版权所有 侵权必究
物 料 号 47953-00

代序

推进高校人才发展体制机制改革

刘大为（教育部党组成员、部长助理）

2016 年是我国人才发展史上具有里程碑意义的一年。习近平总书记先后在知识分子劳动模范青年代表座谈会、哲学社会科学工作座谈会、科技创新大会和庆祝中国共产党成立 95 周年大会上发表系列重要讲话，对落实《关于深化人才发展体制机制改革的意见》作出重要指示，反复强调抓好人才工作这件具有全局性、战略性的大事。高校是人才培养、科技创新和繁荣哲学社会科学的生力军，是推进人才发展体制机制改革的主战场。

推进人才管理体制改革，是深化高校人才发展体制机制改革的首要问题。要理顺政府、市场、社会、高校关系，推动落实高校在编制及岗位管理、选人用人、职称评聘、薪酬分配等方面的自主权，着力解决人才管理中行政化、“官本位”问题，避免用行政化“参公管理”约束科学家，“向用人主体放权、为人才松绑”。健全市场化、社会化的人才管理服务体系，支持和引导高校完善内部治理，明确制度规范，要把转移的人才管理服务职能接得住、干得好。

改进人才培养支持机制，是深化高校人才发展体制机制改

革的根本任务。在学生培养上，要健全以国家发展战略和规划为导向的人才需求预测和动态调控机制，探索建立以创新创业为导向的人才培养机制，完善产学研用结合的协同育人模式，科教结合、产教融合、校企合作提升人才培养质量。在教师培养上，以中青年和创新团队为重点，优化成长发展、脱颖而出的制度环境，坚持培养与引进兼顾、教学与科研并重，实施好“千人计划”“万人计划”“长江学者奖励计划”等人才项目，造就集聚一批具有国际影响力的学科领军人才和高水平教学科研创新团队，为推进“一流大学一流学科”建设、全面提升高等教育质量夯实人才基础。加大宏观调控力度，注重发挥国家政策的导向作用，向改革倾斜、向西部倾斜、向一流倾斜、向青年倾斜，鼓励优秀人才向薄弱地区和基层一线流动。

创新人才评价激励机制，是深化高校人才发展体制机制改革的核心环节。要坚持推进分类评价，突出基础研究人才、应用研究和技术开发人才、哲学社会科学人才评价特点，发挥同行评价、团队评价、第三方评价作用，建立科学化、社会化、市场化的人才评价制度。改进评价方式，强化聘期考核，适当延长基础研究人才评价考核周期，鼓励人才从事重大原创性研究。强化尊重知识、尊重创新，充分体现智力劳动价值的分配导向，健全符合高校特点、体现岗位绩效和分级分类管理的工资分配制度。落实高校科技成果使用、处置和收益管理自主权，保障人才在科技成果转移转化中的合法收益。健全人才荣誉表彰体系，大力开展高校优秀人才评选表彰，营造褒扬先进

的良好氛围。

系统推进高校人才发展体制机制改革，全面落实各项改革任务，是当前高等教育战线的重大课题。要加强党的领导，建立健全人才工作目标责任制，进一步明确人才工作领导小组职责任务和工作规则，完善宏观指导、科学决策、统筹协调、督促落实机制。要充实加强人才工作机构，打造一支政治强、业务精、懂人才、善协调、作风好的工作队伍。要优化财政教育经费支出结构，加大人才开发投入力度，鼓励高校通过开展合作、募集捐助等方式多渠道筹措资金，为人才发展优先提供有力保障。

——此文为《中国高等教育》

2016年15/16期卷首语

目 录

第一板块 改革科研和人才评价机制

5 / 构建多元评价体系	刘元春
17 / 回归科研本质评价	石光明
25 / 不断优化学术环境	廖瑞金 杨丽君 项 敏
37 / 建立科学指标体系	沈珍瑶
45 / 评价不能求全责备	韩 旭 李久学
55 / 打造高端人才云集的生态环境	乔俊飞

第二板块 为党和人民述学立论

65 / 坚定文化自信 推动文化创新 贡献中国智慧	康 震
73 / 在“四看”中构建中国特色哲学社会科学的责任担当	李建华
85 / 提升人才队伍的理论思维水平	李佃来
93 / 加快建设中国特色社会主义民法理论体系	蔡立东
101 / 顶天立地 引跑中国农村发展高端智库	邓大才

第三板块 青年人才培养和学术创新团队建设

111 / 以团队精神加强青年科研人才培养	龚旗煌
119 / 强化高校青年人才引进与培育大格局	宋永华 朱晓芸

- 131 / 基于学科团队培养青年创新人才 王时龙 曹华军
- 141 / 青年人才引进应牢牢把握时代特征 郭 雷
- 149 / 从规划到帮扶培养青年教师 高会军
- 161 / 我国研究生培养模式的改革与创新 张颖伟 鹿雪文
- 169 / 建设涉外法治工作队伍需要法律外语人才 屈文生

第四板块 实施科技创新驱动战略

- 183 / 科研工作者要追踪世界科学前沿 荣命哲
- 191 / 培养具备科学素养和创新能力的人才 姜 勇
- 199 / 培养医师科学家是当代医学发展所需 区景松
- 207 / 增强研究型大学科技供给能力 曹华军
- 215 / 促进教研结合同步提升 崔 勇
- 223 / 生物医学领域需要持续的科技创新 左 为
- 231 / 立足国家需求 服务社会发展 匡 华 徐丽广 胥传来

第五板块 探索建立中国特色学术自信与评价体系

- 239 / 破解项目体制造成的学术“碎片化”问题 徐 勇
- 247 / 高校学术评价“代表作制”怎样实行 莫伟民
- 259 / 探索建立有中国特色的科学与工程索引 刘汉龙
- 267 / 科学评价我国学者科研影响力 肖 岩 李 智
- 273 / 青长歌 康 震
- 275 / 跋 赵丹龄 唐景莉

第一板块

改革科研和人才评价机制

科研和人才评价体系是高等教育宏观管理和资源配置的核心，它不仅决定了学术发展的方向，更决定了人才培养的路径和质量。改革现有科研和人才评价体系无疑是本轮教育综合改革的核心内容之一。围绕“改革科研和人才评价机制”主题，刘元春指出，创新体制机制是加快高校教师人才发展的根本性、全局性和长期性任务，必须在遵循高校运行基本特点和教师人才成长规律基础上，对人才进行多元化评价。石光明指出，科研以人为本，高校必须重视智力投入，实施分类评价，加强诚信建设，回归科研本质评价。廖瑞金等提出，必须建立学术惩戒机制，完善奖励制度，构建全面、科学的评价体制。沈珍瑶提出，人才评价必须把指标体系方法与同行评议方法紧密结合，使评价科学合理、公开透明。韩旭等提出，学术引导和人才发展是一项系统工程，需要不断探索既适合人才可持续发展又能促进学科发展的多元多赢评价模式。乔俊飞指出，必须明确高校引才育才用才主体作用，多途径建设高层次人才聚集的政策环境，才能打造出高端人才云集的生态环境。

—— 刘元春



中国人民大学 刘元春教授简介

刘元春，男，1972年8月生，中国人民大学副校长，教授，博士生导师，教育部2012年度“长江学者奖励计划”特聘教授，主要从事宏观经济和世界经济研究。

曾经获得全国优秀博士论文奖，孙冶方经济学奖，霍英东奖、国务院特殊津贴专家，入选教育部新世纪优秀人才支持计划、国家百千万人才工程以及创新人才推进计划。常年从事中国宏观经济研究，为国家多个决策部门咨询专家，在《中国社会科学》《经济研

究》等权威刊物发表各类学术论文 100 篇，出版专著 10 本，常规出席各类国家宏观咨询。

改进人才评价激励机制是适应建设创新型国家发展需要的重要途径和方式。

解决在进行多元化评价过程中的壁垒和制约要素，形成良好的运行秩序。

确立质量第一的评价导向，大力推进优秀成果和代表作评价。

构建多元评价体系

刘元春

创新发展是未来中国的第一发展理念。在国家创新驱动战略背景下，高校凭借其在人才培养、知识创新、科技成果转化和创新文化建设等方面所具有的独特优势，成为国家创新体系的重要组成部分。高校教师人才队伍是在某一学科领域内具有较高造诣且创新能力强的高层次人才，这支队伍的成长、发展直接关系国家整体创新质量水平高低。科学、有效地做好对这支队伍的评价工作，至关重要。

新时期高校教师人才队伍多元化评价体系构建的必要性

1. 基本理论基础：多元化评价体系可以适应人才队伍多元智能本质的特点

多元智能理论认为，人的智能是多元的，不同人的聪明才智表现在不同方面，大部分人的聪明才智只能在部分智能上表现出优越的能力。对人才的评价其出发点和归宿点无非就是充分发挥其表现出来的强势智能，只有这样才能做到人尽其才、才尽其用。因此，对人才进行评价时，其评价内容、评价指标应该多元化，相应地，对人才的评价主体和评价方式也应该多元化。多元化评价正是建立在这样的理论基础之上，是以创新为评价出发点，以引导和激励人才不断超越自我为本质，以目标多元、方式多元为标志，使得评价效果达到最优化的教育评价方式，其主要特点集中体现为评价内容、评价主体、评价标准和评价手段等的多元化。

2. 当前现实基础：多元化评价体系可以适应国家改进人才评价激励机制的发展目标

创新驱动战略的实施和创新发展理念的倡导，其创新的主体并非单一的，而是多层次、多领域和多环节的。中华民族伟大复兴中国梦的实现不仅需要理论创新、制度创新和技术创新，同时还需要大量各种各样的知识和技能的创新。这种创新

的多元性决定了创新人才的多元性，即我们不仅要有从事大量基础科学的理论创新人才、社会科学的意识形态创新和制度创新人才、自然科学的基础理论创新和技术创新人才，同时还应当有大量能够解决现实问题的、实践导向的创新人才。那么，如何培养出这种多层次和多领域的新型人才呢？首先必须树立多元化的价值体系，引导各类资源能够投入到这些人才的培养环境，树立起人才多元发展的激励体系。正是基于这个原因，2011年7月，科技部等七部门联合印发的《国家中长期科技人才发展规划（2010—2020年）》中明确提出，要改进科技人才评价激励机制，引导科研机构 and 高等学校等建立以科研质量和创新能力为导向的科技人才评价标准，要通过建立分类评价体系，根据科技人才所从事的工作性质和岗位，确定相应的评价标准和方式。2015年9月，中共中央办公厅、国务院办公厅联合印发的《深化科技体制改革实施方案》中提出，要改革人才培养、评价和激励机制，对从事不同创新活动的科技人员实行分类评价，改进人才评价方式，制定关于分类推进人才评价机制改革的指导意见，提升人才评价的科学性。可见，改进人才评价激励机制，是适应建设创新型国家需要的重要途径，而且改进后的评价体系必须是多元化的。

3. 高校客观发展需要：多元化评价体系可以适应高校的可持续发展

对高校教师人才队伍采用多元化的评价体系，利于高校围

绕教学、科学研究和人才培养营造出一种各司其职的生态环境系统，并将该生态系统根植于一种深刻的、永久性的多元化评价理念，进而最大限度地调动所有教师的工作积极性并形成合理的工作团队，必然有利于高校的可持续发展。与此同时，在专业化分工越来越细、竞争日益激烈的今天，越来越多的成果产出都需要团队攻关。实行多元化评价体系，有利于高校教师组建结构合理的团队，进而调动团队成员的所有资源和才智，围绕某一问题或某一些重大问题进行深入持续的研究，做深做透，破解一个个学术或教学难题。

新时期高校教师人才队伍多元化评价体系的构建

1. 构建原则

从对高校教师人才队伍多元化评价发展需求出发，为了提高多元化评价体系的科学性、合理性及可用性，多元化评价体系构建中应遵循一些基本原则，这些原则包括坚持统一标准和尊重个性差异原则、坚持分类评价原则、坚持主体性原则以及坚持创新性原则等。通过这些原则的坚持，确保多元化评价体系既遵循人才发展规律、科学研究和教学规律，又能服务于学术和教学发展，服务于高校教师人才队伍，给予教师更多的自由开放空间，从不同侧面和切入点让他们寻求自身发展和进行创新。将多元化评价作为一种手段而不是目的所进行的评价，

在主张尊重高校教师个性化差异和坚持分类评价的前提下，可有效实现高校教师人才队伍的专业发展、创新发展和自我发展相统一。与此同时，主体性原则要求多元化评价体系中教师自身的参与，从而确保评价由评价双方共同承担，高校教师在参与评价过程中进行自我评价和自我反思，必定更加有利于他们的专业发展和自我成长。此外，坚持创新性原则，不仅有利于保持构建的多元化评价体系科学合理，也能确保所构建的评价指标体系与时俱进。

2. 实现目标

实现目标是指多元化评价体系构建后高校教师人才评价所要达到的效果状态。多元化评价目标的确定，既要有的放矢和可操作性，又要有适当的弹性空间，通过两者的结合，确保多元化评价体系的目标定位既能起到一定的导向、激励和改进功能，又能给予高校教师人才较多的自由弹性空间。因此，对高校教师人才进行多元化评价，就必须结合高校的特殊性、学校发展战略、高校教师人才自身发展愿望以及教师的分类岗位体系，以高校教师人才胜任力评价为重点，将高校教师人才的实质性贡献和创新等要素凸显出来。

3. 构建过程

多元化评价的内容选择。结合当前对高校教师人才所进行的评价内容现状以及这一群体所具有的自我发展高意识性、科