



GAO DUAN FANG TAN

GAO DENG JIAO YU GAI GE YU FA ZHAN

► 主 编◎李艺英

高端访谈

——高等教育改革与发展

非外借



华东师范大学出版社

GAO DUAN FANG TAN

GAO DENG JIAO YU GAI GE YU FA ZHAN

► 主 编◎李艺英

高端访谈

——高等教育改革与发展



华东师范大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

高端访谈: 高等教育改革与发展/李艺英主编. —上海: 华东师范大学出版社, 2018

ISBN 978-7-5675-4725-4

I. ①高… II. ①李… III. ①高等教育—教育改革—研究—中国 IV. ①G649.21

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2018)第 045889 号

高端访谈

——高等教育改革与发展

主 编 李艺英
策划组稿 赵建军
项目编辑 余思洋
审读编辑 赵建军
责任校对 郭 琳
装帧设计 庄玉侠

出版发行 华东师范大学出版社
社 址 上海市中山北路 3663 号 邮编 200062
网 址 www.ecnupress.com.cn
电 话 021-60821666 行政传真 021-62572105
客服电话 021-62865537 门市(邮购)电话 021-62869887
地 址 上海市中山北路 3663 号华东师范大学校内先锋路口
网 店 <http://hdsdcbs.tmall.com>

印 刷 者 南通印刷总厂有限公司
开 本 787×1092 16 开
印 张 17.75
字 数 299 千字
版 次 2018 年 6 月第 1 版
印 次 2018 年 6 月第 1 次
书 号 ISBN 978-7-5675-4725-4/G·9076
定 价 45.00 元

出 版 人 王 焰

(如发现本版图书有印订质量问题,请寄回本社客服中心调换或电话 021-62865537 联系)

序

XU

高等教育的质量与水平是一个国家或地区文化实力乃至综合实力的重要标志。纵观世界,任何一所高水平大学的建立和发展都会对一定范围内的经济、社会、人文环境产生重大的影响。人们重视高等教育,不仅仅是因为大学可以搭建学术的殿堂,满足学子们接受教育的需求,更在于大学是孕育新思想、新理念、新方法的重要基地,对社会的发展与进步发挥着支撑和引领作用。因此,高等教育在自身的发展过程中,需要准确把握科技进步和经济社会发展的脉搏,不断推进教育思想、教育方法、教育内容的改革与创新,以保持和提升对社会的贡献力。可以说,在发展中推进改革,以改革提升发展质量,是当今众多大学共同关注的课题。

近20年来,我国高等教育经历了从快速发展到注重质量的时期。快速发展在一定程度上满足了人们接受高等教育的需求,注重质量则是对教育规律认识的回归。国家为了突出高等教育的人才培养和科学研究的贡献力,在推进高等学校“985工程”“211工程”建设的基础上提出统筹建设世界一流大学和一流学科的方针,这进一步表明,中国高等教育“从量变到质变”过程的开启。改革、发展、质量、创新,过去曾经是未来也仍然是高等教育领域中的核心概念。

然而,如何处理好改革与发展的关系、处理好继承传统与鼓励创新的关系、处理好特色凝练与质量提升的关系,既需要在理论的层面上进行研究论证,更需要在实践中进行持续深入的探索。从政府管理层面上,如何进一步落实高等学校依法自主办学的权力,为高等教育的改革发展提供有利的环境;在高等学校管理层面上,如何加强学校发展的总体方向目标的研究论证,科学合理地确定发展方位并努力实现;在高校内部各层级管理中,如何体现尊重学生的成长规律,激发学生的学习积极性,培育和鼓励他们的创新意识和创造力。可以说,高等教育的改革与发展是一项宏大的、复杂的系统工程,需要时间、空间的支持,需要多元化、全方位的资源注入。北京是高水平大学聚集的区域,研究高等教育改革与发展问题具有天然的资源优势。北京的城市功能定位也促使各所

大学重视这一课题的研究并把它作为紧迫任务来对待。本书汇聚了对部分大学的管理者所做的采访,他们在学校管理的实践中,进行深入的思考,分别就改革发展、人才培养、战略拓展等主题,贡献了自己的真知灼见,成为高等教育研究思想库中的宝贵财富。

习近平总书记在十九大报告中对建设教育强国,落实立德树人任务,加快一流大学和一流学科建设,实现高等教育内涵式发展等教育的重要任务作了论述,为高等教育改革发展研究指出了战略方向。希望本书能够为高等教育界的管理者和研究人员提供一些新鲜的观点和可借鉴的经验,引起大家更加广泛深入的讨论,从而产生出新的思想火花和智慧结晶。

线联平

2018年5月

目 录

MuLu

改革发展篇

- 3 强化观念创新机制 实施人才强校战略
——访对外经济贸易大学施建军校长 王湘宁等
- 8 开展教研室调研 助推学校“走、转、改”
——访首都体育学院校长钟秉枢 李艺英等
- 13 实施国际化战略 将比较优势转化为竞争优势
——访北京第二外国语学院党委书记冯培 李艺英
- 20 学习贯彻党的十八大精神 努力办好人民满意的教育
——访首都师范大学党委书记张雪 郑文涛
- 26 转型、发展与提高
——访北京政法职业学院党委书记、院长张景荪 李艺英等
- 32 推进生态文明教育的全民化
——访北京林业大学党委书记吴斌 铁 铮
- 36 凝练大学精神 办人民满意的高等教育
——访中国青年政治学院党委副书记、常务副院长王新清..... 王 娟
- 42 高层次人才要引得进、用得好、留得住
——首都经济贸易大学校长王稼琼谈高层次人才引进工作..... 衣大鹏
- 46 人才强校 为发展蓄势揽才
——北京印刷学院校长王永生谈人才队伍建设 李艺英等
- 52 抓好党建是学校科学发展的动力
——访北京联合大学党委书记徐永利 李艺英

56	深化改革 特色取胜 ——访北京语言大学校长崔希亮	王黎黎
62	深化改革 依法治校 加快世界一流电影学院建设步伐 ——北京电影学院党委书记侯光明谈深化综合改革	高国庆等
68	坚持依法治校 推进整体改革 实现大学内涵式发展 ——北京科技大学校长张欣欣访谈实录	都基辉等
75	高校党委要当好教育综合改革的“定盘星” ——中国石油大学(北京)党委书记蒋庆哲谈深化教育 综合改革	李丽平等
82	强化内涵建设 推动转型发展 ——北京信息科技大学校长柳贡慧访谈录	赵爱玲等
88	让法治成为办学治校的基本方式 ——北京交通大学校长宁滨谈依法治校	张立学等
95	新常态寻找新机遇 新平台谋求新发展 ——北京印刷学院党委书记刘超美访谈	李艺英等
102	以信息化带动教学现代化 ——北京邮电大学校长乔建永谈教育教学改革	李艺英

人才培养篇

111	以学生为中心 因材施教 ——北方工业大学校长王晓纯谈分层分流分类人才培养 模式	尉 峰
117	改革本科人才生产方式与生产过程 提高人才培养质量 ——北京工商大学校长谭向勇谈本科教学综合改革	李艺英等
124	服务首都城乡发展一体化 努力培养现代卓越农林人才 ——访北京农学院党委书记郑文堂	苏安国等
130	培养高素质技能人才 办特色鲜明高职院校 ——访北京工业职业技术学院党委书记王伟	李福兰等

- 136 把握新常态 打造人才培养模式升级版
——北京联合大学校长卢振洋访谈录 李艺英等
- 142 女子大学：培养杰出女性的“种子”
——访中华女子学院党委书记李明舜 李艺英等
- 148 服务国家战略 培养复合型人才
——北京外国语大学校长彭龙访谈录 彭 澍

战略拓展篇

- 157 在内涵发展中保持特色追求一流
——访国际关系学院院长陶坚 李艺英等
- 163 继往开来 创建一流 走中国特色电影教育之路
——访北京电影学院党委书记侯光明 程麒台
- 169 “外院梦”助力建设世界一流学科大学
——外交学院院长秦亚青访谈录 顾建俊
- 175 一流学科建设助力一流本科教育
——北京工商大学校长孙宝国院士访谈录 李艺英等
- 181 建设北京人自己的世界一流大学
——访北京工业大学党委书记谢辉 李艺英等
- 188 构建“大科研”格局 打造高水平行业特色高校转型发展的战略支撑点
——访北京科技大学校长徐金梧 郑安阳等
- 194 融入地方服务区域 推进学校科学发展
——访北京石油化工学院党委书记高锦宏 施 华
- 198 经国纬政 法泽天下
——中国政法大学校长黄进访谈录 李艺英等
- 205 强化内涵 打造特色 促进学院科学发展
——访北京农业职业学院党委书记崔砚青 赵章彬
- 211 建设有特色 高水平建筑大学
——访北京建筑大学党委书记钱军 贝裕文

217	走“特色化、精品化、国际化”行业特色型大学内涵发展之路 ——访北京科技大学党委书记罗维东	郑安阳等
223	践行群众路线 办人民满意大学 ——访北京林业大学党委书记吴斌	铁铮等
228	创新驱动发展 特色服务北京 ——访北京工业大学校长郭广生	李艺英等
235	以行业发展为使命 建高水平特色型大学 ——访北京物资学院党委书记李石柱	李艺英等
241	从中华优秀传统文化中汲取中国高校特色发展的力量 ——中国戏曲学院校长巴图访谈录	冯海荣
249	坚守财贸特色 铸就高职品牌 ——北京财贸职业学院院长王成荣访谈录	李艺英等
257	打造首体特质的“精气神儿” ——首都体育学院党委书记赵文访谈录	李艺英等
262	我在“舞蹈家摇篮”当书记 ——北京舞蹈学院党委书记王旭东访谈录	李艺英等
269	德法兼修 培养卓越法治人才 ——中国政法大学校长黄进访谈录	米 莉
274	后记	

强化观念创新机制 实施人才强校战略

——访对外经济贸易大学施建军校长

◎ 王湘宁 张小锋



施建军,1955年出生于安徽,中国共产党党员,经济学博士,教授、博士生导师,享受国务院政府特殊津贴专家。历任南京大学总会计师,南京大学副校长、南京大学常务副校长(正厅级),2009年起至今,任对外经济贸易大学校长。

先后在《统计研究》《经济理论与经济管理》《自动化报》《南京大学学报》《中国高等教育》等期刊上发表各学科学术论文近200篇,出版著作20多部,承担国家和省级科研项目20多项,获得省、部级教学科研奖励20余项。

施建军自2009年5月担任对外经济贸易大学校长以来,学校各项事业取得了长足的进步。2011年成功举行60周年校庆活动,科研工作全面丰收,获纵向课题117项,横向课题86项;有10项成果获全国商务发展研究成果奖,超过本届全国获奖总数的20%;科研项目和论文发表也取得建校以来最好成绩;学校学科建设取得了突破性和跨越性的发展,大幅度增加了一级学科博士学位和硕士学位授予权,学科结构和布局问题基本得到解决。

2011年12月20日,由搜狐网、搜狐教育频道联合主办的“致青年 TO YOUTH”2011中国教育年度总评榜暨搜狐教育年度盛典中,施建军校长荣获“中国杰出教育家”奖。近日,记者独家专访施建军校长,听取他独特的治校方略。

记者:自2009年5月您被任命为对外经济贸易大学校长以来,学校的教学、管理、基础设施,尤其是学科建设和科研都取得了长足的进步,请您谈谈其中的

“秘诀”。

施建军：人才强校战略是学校发展的关键。胡锦涛同志在庆祝清华大学建校100周年大会上的重要讲话中强调指出，要把加强教师队伍建设作为教育事业发展的最重要的基础工作来抓，造就一支师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的高素质专业化教师队伍。高素质专业化教师队伍是高校获取竞争优势的关键。大学具有的资源可以分为财政资源、物质资源、文化资源和人力资源，人力资源是众多资源之首。人是第一生产要素，是最重要的组织和单位力量。实际上，一流大学都是人才高地，这个高地不是高峰，而是高原。人才强校就是首先要构建人才高地，拥有一批创新型人才是发展大学的关键。关于人才强校战略，我认为有几个核心点：

第一，人力资源是大学第一资源，核心资源。人力资源的状态直接决定了大学的前途。国际上的大学基本分为一流、二流、三流，人才也是第次分配。教学科研、管理组织都是依靠人来完成，而人的素质、综合能力的高低直接决定了事业的成败。从做事角度讲，人力资源就是确保事业顺利发展，确保各项事业按照党和国家的要求、大学的职能、人才培养和科学研究的目标顺利实行的根本。这个过程需要获得想干事、能干事、干成事的人才。管理的核心是人，重点也是人。

第二，拔尖创新人才是大学的稀有资源。拔尖创新人才在学术研究上显示出了领导和领军能力。目前，很多大学都对拔尖创新人才求贤若渴，对外经济贸易大学最需要的也是领军型人才、大师级人才。这两年，学校申报国家自然科学基金、社会科学项目取得很大突破，与学校引进了几位拔尖创新人才密切相关。他们带动了整个学校的风气，也切实地为其他教授和中青年教师的申报工作提供了很多帮助。拔尖创新人才的培养非常不容易，不能搞绝对公平、简单攀比，要坚持为拔尖创新人才的成长提供良好的制度环境。

第三，人才是工作管理的导向，是机制的导向。要坚持生产力标准作为人力资源的评价标准。什么是生产力标准？教授讲课好、科研产出高、社会服务强，这就是生产力标准。多干、能干的人，学校要给予他们奖励。一所学校的评价、奖励机制就是要以人力资源为导向。同时，要坚持引入人力资源的竞争与淘汰机制，让人才流动起来。

第四，遵循“人人是才，人尽其才”的用人理念。既要有创新拔尖的人才、大师，也要在组织、管理每个岗位上安排适合的职工，实现人尽其才，发挥他们的作用。还要建立并完善多种激励机制，从精神、物质层面满足他们不同的需求。教职员工不分体制内外，均需加强管理，形成整体功能优化，尤要注意在学校构建

“大师+团队”的人才队伍。

记者：现代大学发展进程中，迫切需要可以使优秀人才大量涌现并充分发挥作用的制度环境，以促进人力资源高效配置，进一步提升核心竞争力，对外经济贸易大学在制度方面如何贯彻“人才强校”理念？

施建军：人才强校是机制、理念，更是一种管理方法、管理行为形成的管理制度。自主培养人才与积极引进人才相结合是学校加强人才队伍建设的普遍原则和基本做法。大学要有目的地引进一些“大牌教授”，同时还要从博士进校开始对其进行踏实培养，不论其在教学管理岗位还是科研岗位，通过制度保障出成果、出人才。引进是“点”、培养是“面”，一流大学一定要引进和培养相结合。

制度方面，我们以人事制度改革为核心，渐进式推动学校内部管理体制的改革，努力营造适合学校发展和建设目标的高素质教师队伍建设和环境。人事制度改革包括职称制度、培训制度、分配制度、激励制度、内部管理机制改革等。新入职教师要集中培训3天，特邀专家来讲现代教育教学方法。人事部门认真做好每年的职称评审工作，坚持公正公平、生产力标准。分配制度方面，近两年，学校作出了一些调整，如适当提高中青年教师起薪，对没有绩效的部门实行扶贫、缩小差距，对弱势群体的关心，对收入差距的调整，对机关干部收入分配不均的调整等。这样做既符合高校人事制度改革的方向，也符合学校战略部署的要求，提高了产出效率。

人事制度改革是其他制度改革的制度性基础和机制性条件，我们要不断思考和进一步改革，构建越来越适合人发展的制度。在这个过程中，改革、发展、稳定缺一不可，一边要改革，适应市场化，同时要以稳定为主。宁可花费一定成本，也要为稳定创造条件，以人为本。

教师的选拔与激励方面，按需设岗、公开招聘、择优聘用、严格考核、合同管理是学校现阶段人力资源制度中教师选拔与考核的基本原则。第一，按需设岗，综合安排，动态调整，一人多职。学校计划将引进教师岗位逐渐增加，一部分补充日常教学岗位不足，一部分变成科研力量。第二，公开招聘。逢进必“考”，这个考是考试的考，也是考核的考。公开招聘反对“近亲繁殖”，采取导师和学生回避制度。好的大学都拒绝“近亲繁殖”，美国大学40%~60%的教师都不是美国人，只用全世界最好的师资。每个岗位公开招聘，至少3个人参加竞聘，要有“PK”机制，好中选优，择优聘优。第三，择优聘用，要求是聘用具有绝对水平的优秀人才，而不是相对水平的优秀。我们提倡教师校外有知名度，社会有影响力。第四，严格考核，

做到心中有数,人尽其才。用统一的评价标准考核,每位教师的生产力情况一目了然。第五,合同管理,严格按照引进合同考核职工业绩,增强人员的流动性。选拔与激励机制对管理人员也适用,2011年新引进的管理人才全部都是通过网络从几千人中挑选,层层笔试、面试,最终确定合适的人选。

记者:在各种变革中,制度的变革最为深刻,也更加艰巨,在建设人才高地,进行人事制度改革的过程中,您遇到了哪些前进中的问题?

施建军:人才高地建设中,有几个现象值得注意:

第一,杜绝“武大郎开店”现象。一些大学人员拒绝引进高水平人才,怕他们将来超过自己,抱有这样的想法,对整个部门的发展都非常危险。

第二,年度评审与日常评审要结合。对教师来讲,教学、科研、社会服务是责任的几个方面,除了教学和科研业绩,教师也要参与日常学院活动、会议等,不能成为“个体户”,讲完课就走人。

第三,人才引进注意竞争机制,每个岗位的候选人要有3个以上。没有竞争就没有比较标准。

第四,历史成就和未来岗位能力需求要结合,也就是教授和教师的激励机制,岗位发展需要很多有动力、有冲劲的人才来支撑,哪些人科研活动活跃、社会活动活跃、国际合作活跃,就要给予他们激励。

第五,注意教师的投入产出比。刚刚过去的学校60周年校庆,展示了一系列学术成果和科研产出,这种学术氛围是学校要着力营造的。学术成果实际上都是长期积累的结果,作为高校领导不仅要关注每名教师的投入产出,更要关心学校的学科布局。

第六,建立合理的流动机制。虽然中国的大学没有终身教授制,但流动性的缺乏实际上也影响了教师和管理人员的发展动力问题。

记者:学校的领导班子建设在学校发展建设中起着十分关键的作用。请您谈一下学校在加强领导班子建设,提高执政能力方面的做法和体会。

施建军:要做到人才强校,学校领导班子和中层干部的确起到非常关键的作用。我对领导干部提出过几点要求:

第一,提高人才计划和规划程度。“低头拉车也要抬头看路”,必须思考和概念先行,各单位领导脑中要有关于人才规划的布局。一个学校人力资源状况,哪些是合格的、哪些是不合格的,如何调整要先想好、后干好。“十二五”规划首先就



是要进行队伍布局和学科布局,以学科布局为龙头,队伍布局要跟上。

第二,团队组织和科学定位。每个人即便是担任院长、处长、主任、副主任,都是团队的一分子。团队组织是人力资源中最重要的概念,团队组织就是一个命运共同体和利益共同体,它能使平凡的人做不平凡的事,使不可能成为可能,这就是组织的力量。组织的合力是目标一致,忠诚和能力一致,忠诚于学校的人愿意为学校无私奉献;组织的开发就是潜能的开发,管理使人的潜能最大化;组织有系统,要讲究沟通,沟通是理解,理解才能和谐;组织的目标是把人变成队伍的过程。一个领导的优秀品德是建设团队,而不是搞个人英雄主义。

第三,作为团队领袖,领导要有涵养,避免冲突。在冲突面前,领导要学会适度忍让,做好组织内部冲突的沟通、协调工作。充分沟通,增加理解,才能使组织步调一致、和谐。

第四,作为领导,还要做好监督和被监督的工作。领导干部有被监督的义务,廉政风险方面要防微杜渐,平衡利益关系,规范权力使用,不要滥用权力、放大权力。强化各级管理岗位的责任,爱岗敬业,保证每位教师、员工都有职业上升的空间。

其实每名员工在工作岗位上的时间比在家里的时间还要多,只有身心愉快才能创造更多价值,愿意为学校无私奉献,爱校如家。而我们要做的,就是为人才创造和谐、共赢的大环境!

开展教研室调研 助推学校“走、转、改”

——访首都体育学院校长钟秉枢

◎ 李艺英 祖 迪



钟秉枢,1959年1月出生,汉族,中共党员,教育学博士,教授,博士生导师。2011年3月至今为首都体育学院校长。

先后兼任国际教练教育委员会副主席,中国大学生体育协会副主席,中国排球协会副主席,北京学位委员会委员,北京市高等学校教师职务高级评委会体育专业评议组组长等,《中国学校体育》主编,出版多部专著,如《成绩资本和地位获得》《做 No. 1 的教练——团队管理与领导艺术》《奥林匹克品牌》《职业体育》等。

2012年春季新学期伊始,连续4周,每周3个半天,首都体育学院全体校领导、相关职能处室负责人共20人开始走基层——“开展教研室工作调研”,24个教研室,一个一个地走,一个人一个人谈话,一个问题一个问题解决……为此,记者采访了学校校长钟秉枢。

记者:《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010—2020年)》中提到,教育发展需要内涵建设和质量建设,作为市属体育院校,请您介绍一下学校在这方面的情况。

钟秉枢:质量是学校发展的基础,内涵是学校前行的动力源。学校“十二五”规划中着重强调质量建设、促进学校走内涵式发展道路。走内涵式发展道路,需要内外两方面的动力。对于首都体育学院来说,2006年,学校接受了本科教学质量评估;2008年北京奥运会,学校承担了6个奥运会、残奥会项目的训练任务;2009年国庆

本文刊发于《北京教育》高教版2012年第11期