中山大學報

2017 年 1 月 6 日

SUN YAT-SEN UNIVERSITY GAZETTE

一版责编、校对:徐津阳　二版责编、校对:徐津阳

引育英才 志存高远 共创伟业

陈春声

各位同事:

我们开了一个提气、鼓劲的大会,骆腾校长助理系统地总结了过去一年学校人事人才工作的成绩,令人鼓舞。八位同事报告了各单位和个人进行人才引进培育工作的经验体会,许多观点和做法很接地气,富有启发性。

年关将至,回首过去的一年,是丰收的一年。我们坚持社会主义办学方向,坚持把"立德树人"作为各项工作的中心环节,学校事业蓬勃发展,各领域工作都取得长足的进步。今年学校科研进账经费超过 20 亿元,用两年的时间实现了"倍增",国家自然科学基金立项数位居全国第三、国家社会科学基金位居第二;包括国家高端智库建设、6000 吨海洋科考船筹建、"天琴计划" 立项等在内的一系列"三大"建设项目进展顺利;珠海校区提升计划、深圳校区建设工作正在有条不紊地推进,广州校区校园综合治理初见成效,"三校区五校园"的全新办学格局已显露端倪;今年学校的办学总经费也达到历史新高,预计再过一年也有望达到"倍增"(100 亿元左右)的目标;我们在深化教育教学改革,提高人才培养质量方面也进行了努力,顺利地进行了本科教学工作审核评估。总而言之,在即将过去的一年里,学校的整体竞争力和影响力又有明显进步,学术声誉持续提升。

这些成绩的背后,是全体教职员工辛勤的付出,在很大程度上,反映的也就是人才引进和人才培育工作的成果。正如刚才骆腾校长助理在报告中所指出的,2016 年国家自然科学基金申报工作中,进校工作不到一年的同事申报的项目数占全校的 32%。我也相信,2017 年这个比例还会明显上升。正因为如此,学校专门召开这次人才工作大会,表彰过去一年在人才引育领域做出贡献的单位和同事。值此机会,我谨代表学校祝贺今天获奖的各个单位和各位同事,也感谢全校教职员工同事们过去一年的辛劳与贡献,特别是人力资源管理处、人才发展办公室以及各院系(医院)的书记、院长(系主任)们,还有各院系(医院)从事人事人才工作的同事们!谢谢大家。

我们这一代都熟知"所谓大学者,非谓有大楼之谓也,有大师之谓也"的道理,学校近百年的办学历史,确实也是与一大批卓越的教授、学者的大名联系在一起的。前辈学者言传身教,用严谨治学的科学作风和开创学术新领域的勇气给学校留下了宝贵的财富,他们的含辛茹苦和筚路蓝缕,奠定了这所伟大大学的百年基业,激励着一代又一代的中大人。我想说的是,我们今天正处在比前辈们更伟大、更具挑战性的时代,近几十年中国经济社会的迅速发展与巨大变化,在人类几千年的历史上也是前无古人的奇迹。大学事业的发展因此迎来了前所未有的机遇,可以毫不夸张地说,我们今天的努力与付出,正在奠定这所大学第二个百年发展的基础,我们要努力在 100 周年校庆之前,充满自信地宣布自己已经实现跻身国内大学第一方阵,建成世界一流大学的战略目标。

我们都知道,要达成这个既可望又可及的战略目标,人才工作是最关键的环节之一。大家都看到了,学校近年来在人才引进和培育方面做了大量卓有成效的工作。包括专门成立了人才发展办公室,做好人才队伍建设顶层谋篇布局,到世界各地主动寻招优秀人才,努力构造人才的高原和高峰;同时做好人才队伍梯队建设,加大中青年人才引进力度,学校在珠海举行了 2 场以引进人才为目的的国际青年学者论坛,上周在深圳刚刚召开了首届深圳论坛,都取得非常好的效果;我们建立的通过专职科研人员和博士后培养、吸引优秀青年人才的机制,也发挥了很好的作用;我们还组建完善了教师发展中心,为教师职业发展构建更为系统的培训与辅助体系;学校正在完善各类人员的聘任、管理和薪酬激励机制,包括骆腾校长助理刚刚讲到的以协调引进人才和学校自己培养人才薪酬待遇为目的的"薪酬并轨"机制,希望能进一步激发同事们的工作积极性。

今天的会议更多地强调人才的引进问题,我们也奖励了一批在高层次人才引进方面成绩突出的单位和同事,这是因为,在现阶段,教师数量偏少已成为制约学校事业发展最大的瓶颈之一。从外部看,目前全球各大主流排行榜中,我校综合排名在全球 200 名左右,但其中生师比一项却排在了 600 名开外,严重影响了学校排名进一步的提升。从内部看,许多学科存在"小马拉大车"的情况,这一轮的学科评估中,这个感觉尤为明显,人才储备不足,影响了学科长远可持续发展;提升本科教学质量的改革难以深入,小班制教学难以推广;此外,各校区常驻教师学科分布不平衡,教师需跨校区授课,既影响了师生交流,也在一定程度上减少了有效工作时间,影响工作效率。因此,加大力度引进优秀教师,仍是未来一个时期人才人事工作的重中之重。过去两年,我们新增各类人才共 2069 名,2017 年学校计划增加 2000 人,2018 年再新增 3000 人,到 2020 年,全校医教研等各类专业人员总数将大大超过 2 万人。加上行政管理人员和其他人员,这所学校的教职员工可能接近 3 万人。

这将是学校近百年发展史上从未遇到过的局面,可能会有一些同事一时难以理解,难于适应。下面我想专门针对这个问题谈谈自己的一些想法:

首先,我们要放开胸襟,志存高远,超越思维定势,习惯学校前所未有的发展变化。过去较长一段时间里,学校总体办学规模相对稳定,各项办学指标稳中有升,对于 4 个校区办学,科研经费 10 亿多点,医教研专业人员 1 万人多点,国内排名"八九不离十"这样的办学格局,我们已"习惯成自然"。久而久之,我们习惯了这样的中山大学,我们的思维也局限在这样规模的中山大学,我们习惯地认为继续保持过去的工作格局,大家压力小一点,每年进步一小点,这样结果也是可以接受的,以至将这种"小富即安"的心态描述成大学文化传统的核心内容,即所谓的"宽松"与"自由"。但是,我们要清醒地看到,整个国家的高等教育事业在迅速发展,国内第一方阵的高校也在你追我赶。一个明显的例证就是,近几年我们学校在各个国际大学排行榜上的排名都较快地上升,但相对于国内其他大学,我们的排名却是原地踏步,徘徊在第 8 名上下。也就是说,我们自己在进步,兄弟院校也以同样的速度在发展。我们要缩小与第一方阵的差距,那就必须冲破这种习惯思维的束缚,进一步解放思想,志存高远,锐意进取。去年学校决定新建深圳校区,其意义不仅仅在于多了 5000 亩的物理办学空间,其更重要的意义就是冲破了制约学校发展的"习惯思维"和看不见的"天花板"。学校不再是 4 个校区,医、教、研专业人员的规模就不再只有 1 万人多点。未来的中山大学,将有 2 万多医、教、研专业人员,共同在广州、珠海、深圳三校区五校园 14000 多亩的土地上,共同耕耘和奋斗。因此,从现在开始,我们要养成新的"习惯",习惯我们身边有越来越多新的同事,把新同事当成自己人。只有这样,学校的各项办学指标才能实现跨越式发展,我们与国内第一方阵高校的差距才能不断缩小。讲得更直白一点,我们每个人都是大学的主人,但就人数的比例而言,很可能到某个时候,我们这些在老校园里工作生活了十年、二十年、三十年的同事,就不构成人才队伍的"主体"了。作为读书人,我们要以"乐观其成"的心态去迎接这一天的到来。

其次,我们要开阔眼界,科学理性,谋划学校事业前所未有的美好未来。谋划一所拥有两三万教学、科研、医疗专业人才的一流大学的发展,是中国所有大学都从未有过的经验。我们既要怀抱梦想,勇于进取,又要脚踏实地,且学且行。学校规模的扩展,不仅仅是同事人数的倍增,更重要是意味着人才队伍整体质量的提升和学校的内涵发展。国际高等教育研究揭示了一个普遍的现象,就是各个大学新入职教师的学术水平,一般来说要高于该学校原有教师的平均水平。也就是说,随着人才倍增计划的实现,我们学校教师队伍的平均水平也将明显提升。这个过程即使不是"腾笼换鸟",起码也是"水涨船高"。过去两年罗校长和我分别去院系、附属医院调研时,一直在强调,一定坚持以更高的标准开展人才引进工作,为的就是达致这一目的。能够选拔、吸引更多优秀的人才加入学校的事业,说明我们现有的同事既有慧眼识英才的能力,也有吸引人才的学术威望和影响力,更有开创事业、广纳贤才的胸襟。从现在开始,我们谋划学校事业发展,谋划学科建设的时候,就要开阔视野,提高眼界,更有想象力一些,以五年、十年、二十年以后学校、学科的规模、水平为立足点,去思考问题、权衡利弊,做出科学判断,进行可行性分析。

最后,要持中守正,传承创新,珍惜大学的文化传统与文化精神。经过百年的风风雨雨,砥砺前行,中山大学形成了独具特色的大学文化传统与大学文化自信,这是我们永远要珍惜的。我们也相信这种优良文化传统和学术传统的魅力与生命力,随着学校规模的扩展、水平的提高,中山大学的精神和文化内核一定会传承发扬,弥久而常新。我们还要看到,珍惜传统绝不意味着因循守旧,墨守常规,文化传统既因历史积淀有其相对固定的内核,又由于其实践者和承载者活着的物质生活与精神生活而不断被创新和建构。中山大学的文化传统是包容的,其内涵极为丰富,由于一代代优秀学者的阐发和身体力行而不断表达其新的面相、生机和活力。在目前的阶段,我以为强调中山大学文化传统中的"红色基因"和"敢为天下先"的创新精神,具有重要的现实意义。我们学校的创办人是一位领导中国人民推翻千年封建帝制的伟大革命家,我们的校园是一代代优秀的中国共产党人生活和工作过的地方,我们的各个学科都拥有在近代中国学术史上做出开拓性和奠基性贡献的卓越学者,他们的家国情怀、理想主义和开拓精神,值得我们永远铭记和传承,也将激励我们不断地超越自我,追求理想。

各位同事,中山大学未来发展的宏伟蓝图已经展现在我们面前,为了实现这一宏伟蓝图,既要靠我们在座的各位,也要靠未来的新中大人。相信我们学校的人才引育工作会越做越好,为学校第二个百年的宏伟大业奠定更加坚实的基础。2017 年元旦即将到来,送旧迎新之际,祝各位新老朋友、新旧同事新年快乐,万事胜意。

谢谢大家。

人才强校是学校发展的必由之路

罗　俊

各位同事:

今天,我怀着激动的心情,从头到尾听了这么多书记、院长、教师、同事们的报告,了解了大家在过去一年做的很多工作。

我今天不算总结,是作发言。我发言的题目是《人才强校是学校发展的必由之路》,主要谈三个方面:第一个,谈对人才的认识;第二个,给大家提几点要求。第三个,谈一点体会。

第一个,谈谈认识。

我觉得,**中大进步依靠的是人才**。正如陈春声书记刚才讲到的,最近两年,学校的各类数据在不断攀升,教学有了很大改进,科研有了很大进步,可比的办学指标有了大幅攀升;刚才骆腾校长助理提到了学校在国内高校的几个排名。今天这些成绩的取得,是依靠人才,不仅仅是引进的人才,更多依靠的是学校现有的人才;中大现有的进步靠的是学校所有人才,不仅仅靠的是近两年引进的 2000 多人才,那只是一部分增量,只占 30%,而 70%是学校现有人才做出的。这是我的第一个认识,相信大家一定有同感。

第二个认识,中大与标杆院校的差距在于人才的差距。学校的面积足够大,五年可实现倍增。但是,这不代表办学水平上去了,不代表人才质量上去了。人才培养是大学的根本,我们的质量不够,大师不够,高端人才不够。北大清华的院士都快上百人了,而刚才看到的我们的排名、可比指标等有些不足他们的三分之一。即便我们科研经费明年可到 30 亿,后年可到 40 亿,接近清华大学的水平。但是,我们科研的产出、科研的地位、科研的影响力跟他们相比还是差很多。我们跟一流大学、跟标杆大学的最根本的差距是人才,人才队伍的质量没跟上,这个差距不知道会持续多少年。我们要正视差距,要进行置问。我们必须充分地认识到这一点,否则就不会有明确的方向,不会有奋斗的精神,不会感到压力,就容易自娱自乐,产生歌舞升平的错觉。在这一点上,我们要形成共识。

第三个认识是,中大的希望取决于人才。我们的"中大梦"就是世界一流大学、国内第一方阵。要实现这个梦想,达到这个目标,在于人才。我们建成了"三校区五校园"的格局,形成了自己的优势,为提升人才计划和质量、扩大人才队伍数量尤其是质量奠定了基础。但有基础,并不代表有水平。要有水平,真正形成竞争力,实现梦想,达到文理医工融合发展、世界一流大学的目标,我觉得还是在于人才。所以,重视人才,关心人才,使人尽其才、才尽其用,充分发挥人才的潜力,是在座每一位的责任,也是我们每一位所面临的问题。怎么去思考,怎么去落实?当然,有了认识才会有行动,如果没有认识,我们的行动会走样、会走调、会走偏。

刚才陈春声书记作了很好的总结,也给我们提出了很多思考的问题。中山大学下一步进行"三个面向"、"三大建设",需要一大批高层次、高素质的人才。我们建设 6000 多吨的科考船,是中国高校中最大的科考船。如果建成以后,科考船上没有高水平的学者、研究人员做研究,不是浪费吗?我们有一个二三十亿的"天河二号",连续五六年位居世界最快超级计算机之列,不进行最高水平的工作,每年耗电都一个多亿,不浪费了吗?我们有很多这样的平台,需要高水平的人去研究、运用,努力使之产生成效。我们很多新建院系的平台、新建的学科、新建的医院,都需要优秀的人才。中大的发展、中大的希望、中大的未来取决于人才。

刚才,骆腾校长助理讲道,人才竞争已经白热化,不仅仅是中国高校的人才竞争,全球的人才竞争都已经到了白热化的阶段。一个发达国家可持续的发展,关键要依靠人才。国家的大战略、创新驱动也要靠人才。现在,国家的整个经济已从资源驱动变成要素驱动,当今,是智慧、人才决定竞争力。

第四个认识,中大的政策应该服务于人才。关于中大的政策,我在这里讲"五子"。一是票子。学校要逐步调整政策,实现工资并轨制。以前一签合同,我们有签十年二十年,而相应考核并没跟上,容易养一批懒汉。现在,这种情况要杜绝。第二个方面,要考核绩效,体现社会主义初级阶段多劳多得的特点。怎么样理顺薪酬体系,让所有人得到应有的回报。这是我们下一步综合改革的重要工作。第三个方面,要有托底,缩小学校工资之间的差距。有拿一百多万的,有拿十万不到的,这不是正常的现象。我希望,最低的收入能够涨起来。

我一直在思考中山大学最低和最高的收入要控制在怎样的范围内。去年,学校在工资这块加进去 20%。有些教授告诉我,怎么没见自己涨工资,我想你肯定拿多了。(笑声)有些较低收入的群体甚至涨了 50%。今年,学校还要给这个"工资池"加大投入。我希望,通过几年的时间,包括离退休干部、教师、在岗的工作人员,都不去比工资,不再关心工资多少了。纯粹讲工资,我们不能吸引人才,也留不住人才。因为,一方面,到那时我们的工资已经足够高,再谈再比就比较低俗。另一方面,中大人一定不是靠工资能够挖走的,靠工资挖得走的,都不要到中大来。中大是有梦想的地方,要靠事业、文化、追求、梦想来留住人才。校长应该要重视工资问题,要给每个学院、每个教授足够的东西可以比。中大现在的收入,在国内的高校已经有足够的位置。我们希望通过最近五年的努力,将这个位置进一步提升,但会有一定程度的限高。我们不需要逐利而动的人,我们要的是把自己的发展和中大的命运联系在一起的人。我们讲票子,会有并轨、考核和托底。

二是房子。已经有房子的当然不会关注,但是新引进的人会关注房子的问题。我们通过两方面解决这一问题,先尽可能想办法拥有公租房。广州校区南校园还有公租房,东校园可能会有一批公租房。我们要跟地方政府去谈,如果能拿到地建公有产权房,就建公有产权房;不能建公有产权房,就建公租房。保证学校的引进人才有公租房住,保障学校的可持续发展。如果这一点再做不到,我们就想办法给补贴。这是整个配套的政策,以解决大家住房的问题。

三是孩子。孩子就是解决附中、附小、幼儿园的问题。教育问题我们能够非常好地解决。未来应该没有 A 岗 B 岗、博士后等的差别,只要与中大签了合同,就是中大人,他的小孩我们就得给管,就得解决小孩的教育问题。我们的政策必须要有这个导向,这要求我们需要进行综合改革。

四是帽子。今天张培震院士已经谈了这件事情,我觉得非常重要。在全国竞争中,能拿到"杰青""长江"等帽子,非常荣耀,代表了水平,也把握了机遇。但有些人的机遇没那么好,可能晚一点点,就没评上。怎么办?学校已经着手设置一系列"帽子",从大到小、不同学科都有,且很快开始评了。开通渠道,让即便没拿到国家的"帽子"但水平到了的,能得到认可,这一批人可通过这个通道去努力争取。但我们需要掌握一定的比例,从严把关。关键是看贡献,基本准则是不同学科要分类评价、分类考核、分类发展、分类竞争。让所有的人都能看到希望,有发展空间,都能努力去贡献。这样的中大,就是包容的中大。我们要把这份包容发挥得淋漓尽致,真正表现出它的内涵。能把握大学的精髓,才是对文化的理解,对文化的传承,对大学精神的传承。我们不忘初心,无论今后多少人来人往,中大还是中大。

五是位置。我们选拔人才,不拘一格;我们选拔人才,不分彼此;我们选拔人才,唯贤是才。只要你能干,我们就用。优秀的,尤其是管理岗位上的,如果在校内有天花板了,我们就想办法送到省里,送到兄弟院校。当年,中山先生对这所大学的期望是做最好的大学。中国最好的大学往外输出干部,是理所应当的。所以,我们输出学者是理所应当的。好干部要输出去,好学者也要输出去。一定要有进有出,不要光进不出,光进不出就会消化不良了。所以,我想,让人尽其才,才尽其用,让每一个干部都有上升的空间,这是大学应该做到的。

关于"五子"政策,我就讲以上体会。政策服务于人才,这是中大的基本原则。我们在制定政策的时候,都要考虑政策怎么服务人才的发展。

第二个,提提要求。

在座是学校的骨干,我在这里提四点意识。**第一,要有忧患意识。**"生于忧患,死于安乐",想起学校的发展,要有忧患意识。现在国内高校的竞争不仅仅是人才的竞争,而是方方面面的竞争。要赶不上这一步,就会落后;要抢先一步,就会步步抢先。所以,"丛林法则"对高校也是适用的。我希望大家能有忧患意识,要有认识,有标杆。我们要清楚地认识差距,要有一个明确的方向和路径,知道怎么去做。这就叫忧患。没有标杆,不知道自己差在哪里,没有明确的方向,不知道怎么去做,这不叫忧患。忧患是要动脑子的。

第二,要有竞争意识。有竞争意识首先得有心气。中山先生是了不起的伟人,一开始建这所大学的时候就要建最好的大学。我们大家要有他的这种心气。中大的建校历史不是最早的,从最开始也不是最好的。但是,中山先生定位就是要建最好的大学。中大的基因、血脉里就有从中山先生那里一脉相承下来的这种意识。我们如果对"八九不离十"的位置心安理得,最后就要被抛弃。所以,今后,中大要办成最好的大学,就必须要努力前行,要有竞争意识。

有竞争意识就要求我们的干部要有心气,有胸怀,有眼光。怎么竞争?我们在座的院长们都需要认真思考。怎么把学科从十名开外的地方摸爬滚打进前十名,排第十的进到第五位,第五位的怎么进到第三位,怎么从第三位进到第一位……我希望,五年之后,中山大学 51 个一级学科全部都在前十位。怎么努力?最起码进一位,进两位更好;在第一位的,想办法把差距拉大。这就要求我们有竞争意识,要往上走,要自我施压。要竞争,就要有"五略",要有政略、战略、方略、策略、谋略。

第三,要有服务意识。院长要有胸怀,要大气。院长不一定是学院学术水平最高的,也肯定做不到比学院的每一个人的水平都高,因为大家都有自己的长处。但,院长一定要大气,越比自己水平高的人越要找。院长的这种胸怀,体现在服务意识上。院长的位置,不一定是学术带头人,在某种程度上,更有另外的责任,即服务于全学院其他的教师。院长的主要职责是带领学院,需要有战略眼光。我们许多学院正处在一个新的阶段,特别是一些新建的学院。所以,这些院长们是开拓者,是缔造者,要做得好,就会留名青史。"生当为人杰,死亦为鬼雄",希望不仅我们这代人,更年轻的也是,能够留点东西下来。

第四,要有规范意识。我们高速发展,需要竞争,但不准乱来。遇事则立,要立规矩,有规矩才成方圆。这点很重要,否则就乱套了。我来到中大后,在不同的场合、不同的地方都强调过,要多一些规矩,不是来束缚大家手脚的,而是让一些正确的、好的东西形成习惯,形成文化,才有可能真正得以传承。形成规矩,最后形成文化,文化的力量是无穷的。我来到中大,能感受到文化对我的约束,文化对我的滋育,文化对我的激励,文化催我奋进!这是我切身的感受。

最后,谈点体会。

一是中大作为一所学校,海纳百川,有容乃大。我们人数上的增量不会有太大问题。二是学院蓬勃发展,欣欣向荣。此次新一轮的学科建设调研,我去到的这些部门给我的印象都非常深刻,感觉非常好,学校的精气神都上来了。各个学院都有不一样的思路、不一样的格局。三是学者努力奋进,捷报频传。从眼科中心刘奕志院长、孙逸仙纪念医院宋尔卫院长等的报告中,我们看到了学者们做了很多工作。四是学术渐入佳境。中大的学者都在埋头做学问,厚积薄发。

同志们,中山大学已经进入了新的历史阶段,未来充满着光明,充满着希望。去实现理想,追逐梦想,让梦想成真,需要我们在座的每一位、中大的每一位一起努力。历史赋予了我们使命,党和国家给了我们重托,中国的高等教育赋予了我们责任。虽然身处在怀士堂,身处在中大的校园,但是我们的所思所想,肩上所担的责任,是党和国家、是人们对我们的期待,也是中国高等教育对我们的期待。我跟春声书记经常谈到,我们的责任重大。

大家看到校长有使不完的劲,实际上压力巨大。我感觉到这份沉甸甸的担子,但我充满信心,因为有在座的各位,有我们全校的教职员工,有我们非常优秀的老师、管理干部、学生。这样一所大学就像一艘航空母舰,没有任何的风浪能够对她产生影响,她一定能够朝着既定的方向努力前行。光明属于中大,胜利属于中大,属于我们每一位!