

学校文化也是引才的金字招牌

张贵勇



这一周,各大高校陆续举行毕业典礼,校长们在致辞中或语重心长,或幽默风趣,展现了极富魅力的一面,引来网友热议。

请一定要大胆扶起摔倒的老人,以暖心之举驱逐冰冷麻木,不要轻易给迟到几分钟的外卖小哥差评,人生着实不易,宽容他人,也是在照亮自己。黄淮学院校长谭贞的寄语展现了长者的殷殷教诲,万千网友在感动之余,为其点赞,称其为毕业季里的一股正能量。

当天校长对我的态度挺好的,还夸我跳得好,所有领导态度都挺

好,我看到了不一样的母校,学校的包容度真的很高,这是一个很大的进步。谈起毕业典礼上的尬舞,西安电子科技大学本科毕业生许乃夫掩不住对母校的感激之情。学校领导班子全程认真欣赏的行为本身,也给这所学校加分不少。

和许乃夫一样感到暖心的,是成都师范学院今年的毕业生。作为教师代表,刘洪仁教授致辞时说:母校最对不起你们的,是欠你们一个男朋友。该校男女生比例1:9,他因此敦促学生赶紧找一个值得爱的人。老师如此善解人意、知冷知热,难怪学生纷纷表示:这样可爱可亲的教授真的好可爱啊!人性化的学校才是人才培养的重要因素。

毕业典礼固然是对毕业生的一次告别仪式,背后其实有很多耐人寻味的东西,与即将开启的高招有着千丝万缕的联系。眼下,许多高校纷纷使出浑身解数,为吸引优秀学生巧辟蹊

径。山东大学官微日前就发出报考邀请:一校三地,有暖气有空调有洗衣机,每栋楼都有咖啡机自助打印机,亚洲第二食堂,各大菜系俱全。这些优越条件让人心动,结果评论区引来清华大学、北京大学等全国高校的官微账号争相打广告抢人。

举办暖心毕业典礼也好,发布夺目招生广告也好,都让人看到高校与平日不同、格外讨喜的一面,对于吸引更多优秀,让学校办学更有活力、更有发展前景,产生了意想不到的作用。如今,人才的重要性越来越受到重视,这一点在近年来各大高校卖力吆喝乃至各大城市纷纷出台措施求贤若渴,即可见一斑。

但也要看到,之于高校,吸引人才的重要因素除了硬件设备、学科建设、师资水平,还包括校园文化建设如何,管理有没有人情味、校领导够不够接地气、学校能不能尊重并满足大学生的个性化需求,师生沟通渠道畅通与

否,学校管理者是否有人格魅力,等等。相对而言,后者更受学生的关注与青睐,是学校能否成功引才的关键,也是让学校永葆魅力的核心要素。

名校之所以有名,背后往往是文化在发挥着作用,而学校文化是植入校园一草一木、师生一言一行中的基因。开放的、有人情味的学校文化,能让师生发自内心地爱学校、感恩学校。这种情感增进着师生与学校的联结,即使毕业多年,依然彼此牵挂。就像中国青年网报道的,山东科技大学毕业生手绘校园里的15处风景,由于画风清丽,并带有淡淡的青春回忆味道,受到热捧。有毕业生感慨:大学是我们最难忘的青春时光,感谢学校,也感谢同学出品这么一套手绘风景,让我的记忆更深刻,更生动。

但也有学校在管理上尚不够美观,让人少了亲近感,这无疑影响了学生与学校之间的联结。据《长江日

报》报道,报考母校导师的博士,要先证明自己的硕士学位是真的才行。武汉市民林先生日前回忆起这一遭遇时仍很无奈:这不就是证明我妈是我妈,在教育领域的翻版吗?学校相关部门负责人解释:证书真假不好判定,因此需要认证。再者,学校工作人员事务多,不可能为每一位申请者查询信息。有专家认为,本校校友的信息完全可以由学校核实,让校友再跑去认证,在程序上或许没问题,但总感觉有些不对劲儿。

又到毕业季,又到招生季,各大高校与其宣扬自己的卓越历史,或者强调学校硬件多么高大上,校园颜值有多高,真不如反观自身,在加强文化软实力上下功夫,以一种虚怀若谷、善于倾听的姿态面对师生,做好每一处细节管理,以此赢得校友、在校师生乃至社会的良好口碑。学校文化层次上去了,自然树起一块近者悦、远者来的金字招牌。

——/ 论教 /——

究竟是什么抑制学生成才

郑泉水

进入21世纪后,互联网和人工智能等新兴技术将人类带到从未面临过的一个奇点:智力被非人类全面超越,导致对教育的核心需求产生了千百年来最大的一次变化:从知识传授转为创新能力培养,且这一转变到来的速度和范围都远远超过预期,从而使破解钱学森之问,迅速成为最紧迫的国家战略性挑战之一。

那么,究竟哪些素养对成为优秀创新人才最有影响呢?

参考美国哈佛大学、加州理工等名校的标准和著名招聘专业公司的经验,以及心理学和脑科学的有关重大进展与新认识,我们发现创新的基因,主要表现在以下五个维度:内生动力,有对科学发现或技术创新着迷般的极强志趣和不断追求卓越的内在力量;开放性,有强烈的求知欲、好奇心,具有批判性思维和提出有意义问题的习惯;能从多角度看问题,有很好的观察力、思维的深度等;坚毅,包括开始和改变的勇气,拥抱失败、屡败屡战,对目标锲而不舍的追求和专注、耐得住寂寞、坚持到底等;智慧,不仅有高考或竞赛的智力,也有从实践、失败、他人处学习和领悟的能力;领导力和团队合作能力,提出新想法,富有远见,拥有正能量价值观,具有全球性视野,有奉献精神、表达能力,有动员追随者和资源的能力、团队合作能力等。

华人和犹太人被认为两个最重视教育、最具智慧的民族。然而,仅占全球人口约0.2%的犹太人产生了覆盖各个领域约20%的诺贝尔奖获得者(更不用说还有马克思、爱因斯坦、毕加索等)。仅有800万人口的以色列创新能力仅次于美国,被誉为创新的国度。

让我们看看犹太教育对创新者的影响。作为公认的牛顿之后最伟大的科学家,爱因斯坦第一次考大学失败,第二次也仅考取当时名气不大的瑞士苏黎世高工,上大学时还常常抄别人的作业。但另一方面,他对如何随光一起运动的狂想如痴如醉,并深度自学了尚未列入大学物理教材的电力学。另一个例子,是20世纪最具影响力的天才画家毕加索,在小学阶段,他上课就如受刑:面对2+1等于几的问题,他就一直搞不清。当几乎所有人都认定毕加索是弱智时,他的父亲始终坚信儿子虽然读书不行,但绘画极有天赋,给予了孩子最需要的理解和赏识,在关键时期拯救了他。

我在执教中还有一个非常重要的观察:学生们四年的成长优秀,与其高考或竞赛成绩关联度不大,而与他们的创新素养和潜质关联度很大。不仅我本人,我的不少同事和朋友也有着类似的经历和观察:一些高考或竞赛意义上的顶尖学生过于关注短期目标(如每次考试的成绩)以及与同学之间的竞争,缺乏源于兴趣和志向的内生动力,且形成的学习方法、思维方式和价值观等具有巨大的惯性,很难改变。显然,围绕高考和竞赛进行的学习,并不利于他们成为创新人才。

我们曾按照内生动力、开放性、坚毅、智慧和领导力等五个维度,对从全国优中选优的30名高三和少数高二学生进行了为期四天的多种测试,得到一个意料之外却在情理之中的结果,即排名前五的,竟然都是高二学生。难道高三一年的应试准备,就足以对创新和成才的关键素质造成显著影响?答案是肯定的,这个优中选优人群,虽有很好的天赋和学习能力,但全面发展的优秀学生不多。应试让学生们付出了太多,而最应该展现的兴趣、激情、思考等却又明显暗淡,并影响了他们的大学学习,甚至一生的发展。

高考是简单高效的。通过恰当地设计考题,几天考试时间就可以实现对具有不同知识掌握能力的学生进行清晰、公平的分类。但用高考成绩作为唯一的招生录取标准,必然扼杀学生的个性和创新潜能。而更大的问题在于,全国每年近千万考生中的绝大多数,或许是从小学到高中的12年中,甚至更长的时间里,内心都有失败感,这是一个多么可怕又残酷的现实。若孩子内心不够强大(主要来自家庭),哪里还能够保持住人天生就该有的好奇心、自信、勇气等创新必备素质?

因此,破解钱学森之问的最大挑战来自应试。改变极端的应试做法,必须进行基于多维度评价指标的高校招生制度改革。选才择才的标准无疑是教育的风向标,只有标准变了,教育生态才有可能发生根本性的改变。

(作者系清华大学清华学堂钱学森班首席教授,原载《光明日报》,有删节)

——/ 漫话 /——

游学别跟风

据媒体报道,随着暑假越来越近,游学市场不断升温。有的家长觉得孩子去游学可以增长见识,得到锻炼,也有家长担心孩子游而不学,没什么收获。

近日,中国青年报社社会调查中心联合问卷网,对1967名幼儿园到高中阶段孩子的家长进行调查。结果显示,57.6%的受访家长今年暑假会让孩子去游学,21.8%的受访家长不会。70.0%的受访家长觉得有必要像别的家庭一样,让孩子多参加出国游学项目。对此,有专家建议,家长要对游学项目进行多方面的考察,了解收费情况、项目安排以及安全保障等;国家也要对游学组织机构出台相应的标准,采取有效措施进行监管。



石向阳 绘

/ 媒体广场 / 关键词:人才评价

做好人才评价意义深远

近年来,各级各类人才工程和人才计划所造成的人才“帽子”满天飞问题备受诟病,静态评价结果给人才贴上“永久牌”标签的问题也比较突出。如何加快人才评价机制创新,充分释放科技人才创新活力,各界人士日前纷纷为创新人才评价机制献计献策。

人民日报

人才评价容不得“永久牌”标签

当前,我国人才发展环境不断改善,人才创造活力不断增强,但人才评价制度还不合理,唯论文、唯职称、唯学历的现象仍然存在。特别让科研人员有意见的,就是一旦获得某种荣誉、戴上某种人才“帽子”,就相当于贴上了“永久牌”标签。以某一阶段取得的成就定终身,既不合理,也容易产生一些负面作用。

客观来讲,对那些在科研领域做出突出贡献的人才给予一定的荣誉称号,初衷是让人才有更多的成就感,激励他们为科技创新事业做出更大贡献。大多数获得

荣誉的科学家也是这么做的。但人才评价中存在的方面,确实导致少数专家、学者不思进取,躺在过去的功劳簿上吃老本。个别地方简单地以“帽子”论英雄,项目、资源、经费等都向“帽子”倾斜,助长了浮躁、功利之风。

建设世界科技强国,需要一流的创新人才,必须发挥好人才评价机制这一“指挥棒”的作用。当前亟须创新人才评价机制,建立健全以创新能力、质量、贡献为导向的科技人才评价体系,形成并实施有利于科技人才潜心研究和创新的评价制度。

为此,要探索建立动态评估机制,揭掉人才评价的“永久牌”标签,坚持唯才是举,注重凭能力、实绩和贡献评价人才。可以设置动态评估周期,让人才根据不同研究类型选择符合自身实际的分类评价标准,实行优胜劣汰、能进能出的动态考核管理机制。对不达标的予以“摘帽”,通过评估的则继续支持。

完善人才评价机制,还要坚持分类评价科研人才及其科研成果。科学研究是复杂的高智力活动,不同学科的特点并不相同,不能一把尺子量到底。我国已出

台分类推进人才评价机制改革的指导意见,应将其进一步落到实处。要根据不同职业、岗位、层次的人才特点和职责实行分类评价,坚持共通性与特殊性、水平业绩与发展潜力、定性定量评价相结合,分类建立科学合理的人才评价标准。对于基础研究成果可以引入同行评价机制,应用研究成果则可以用户和市场评价为主,特别是对于从事应用研究、社会服务和技术转移的科技人才,可引入第三方评价。

(本文作者冯华,原载《人民日报》,有删节)

中国组织人事报

构建良好的人才发展生态

构建良好人才生态需要丰富人才成长的平台,让人才看到这里有施展本领的舞台,有干事创业的氛围,让他们在实干中发挥所长。要在重大项目造就人才,坚持以社会需求为导向,以发挥作用为根本,在项目中给人压担子,推动把理论知识转化为发展动能,让人才开阔眼界、得到锻炼、释放潜能。要在创新平台中成就人才,着力打造一批功能齐全、配套完善、各具特色的产业平台,为不同领域、不同类型的人才提供施展才华的土壤。

优化人才生态,关键在于深化改革、创新机制,健全灵活的用人方式、用人机制、激励模式,在深化人才体制机制改革中释放人才发展活力。针对优秀青年人才,要用发展的眼光看待,充分考虑青年人才的发展潜力,大胆使用,促其成熟,使人才在自身能力素质不断提高的过程中,让自己的专长和优势得到最大限度发挥。用好分类评价的指挥棒。推进人才评价机制改革,健全人才评价标准,改进和创新人才评价方式。

生态好,环境优,则人才聚,事业兴。反之,则人才失,事业衰。人才发展的环境已经成为构建人才良好生态的关键要素,要充分调动政府、社会的一切积极因素,营造拴心留人的服务环境。尊贤爱才让人才“活”起来。全面营造尊重知识、尊重人才、尊重创造的良好氛围,既注重专家人才、高层次人才,又注重一线工人、基层人才,让所有为社会进步做出贡献的人才,都能得到爱护和尊重。

(本文作者蒋刚,原载《中国组织人事报》,有删节)

人民网
people.cn

消除人才评价的“繁文缛节”

人才评价作为“指挥棒”和风向标,决定着人才发现和培养的导向,影响到人才使用和激励的效果。怎样识别人才,如何评价人才,不仅事关人才资源的开发和利用,而且事关创新战略的驱动和发展。

尺有所短,寸有所长。那种简单以文识人、以证取人的人才评价机制,显然不利于调动各行各业人才的积极性和创造性,特别是对那些处在一线和基层的人才,往往是有才无文、莫进来、有技无证,难评上。针对这些问题,今年中办、国办印发了《关于

分类推进人才评价机制改革的指导意见》,对不同行业、不同领域、不同工作性质的人才细化评价标准,标志着简单地凭学历分高低、唯论文论英雄、按资历识才干的评价方式开始改变,一套科学精准、客观公正的评价人才机制正在形成。

聚天下英才而用之,既要有高精尖缺的人才,又要有简单实用人才;既要有象牙塔上的人才,又要有泥土堆里的人才,这就决定人才评价不能简单地以学历、职称、论文为标准一概而论,对不同层面、不同行业的人才

评价不能一把尺子量到底,而要坚持干什么评什么,突出职业属性和岗位要求的差异性。只有把工作实绩和社会价值作为主要标准,使人才评价标准更加接地气、更有实践性,才能引导各类人才在推动改革发展干事创业中,最大限度激发各类人才在新时代建功立业。

术业有专攻,人才有专长。消除人才评价的繁文缛节,要围绕解决人才评价主体单一、专业不强、手段趋同等问题,在谁来评、怎样评等环节上下功夫,适应人才分布的广泛性和岗位的