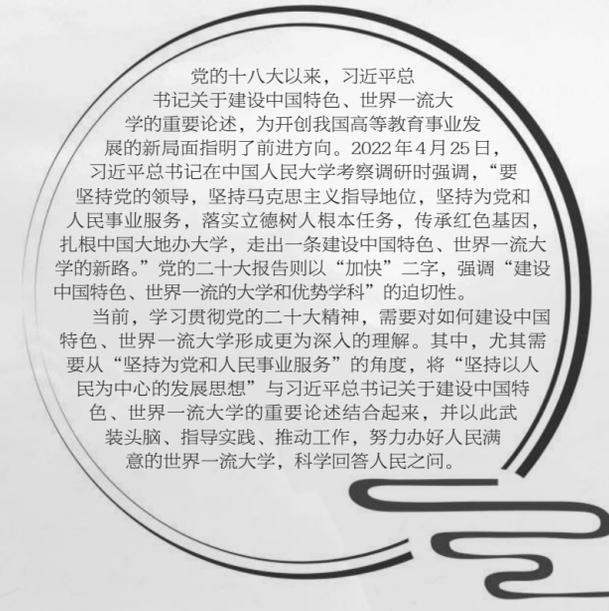


高端视点

治校方略



中国特色、世界一流大学建设 应体现人民性

党的二十大报告中,“为党育人、为国育才”是我国教育事业党性和人民性的重要体现。党的十八大以来,我国高等教育取得的伟大成就,充分反映了中国共产党以人民为中心的根本立场,充分体现了中国特色、世界一流大学建设的人民性。

党的十八大以来,我国高等教育事业蓬勃发展,取得历史性成就,发生格局性变化:

第一,高等教育进入普及化阶段。我国建成世界最大规模高等教育体系,高等教育在学总人数超过4430万人,一批大学和一大批学科已跻身世界先进水平,中国高等教育整体水平进入世界第一方阵。特别是“双一流”建设为推动构建高质量高等教育体系发挥了重要作用。

第二,高等教育服务国家战略能力显著增强。在人才培养上,高等教育为走好人才自主培养之路,培养和造就大批国家创新发展急需的高素质专门人才作出了积极贡献。高等教育人才培养对新技术、新产业、新业态的适应度明显增强。在科学研究上,高等教育为打造国家战略科技力量 and 解决关键核心技术“卡脖子”难题、为加快实现高水平科技自立自强,以及建设制造强国、质量强国、航天强国、交通强国、网络强国、数字中国等作出贡献。在社会服务上,积极响应建设“中国特色新

型高校智库”号召,构建与政府、社会、行业的新型纽带关系,不断提升在战略研究、政策建言、舆论引导等方面的支撑作用。

第三,高等教育不断开创对外开放新局面。党的十八大以来,高等教育开放布局持续优化,我国已与159个国家和地区合作举办了孔子学院(孔子课堂),与58个国家签署了学历学位互认协议,建设了23个鲁班工坊。高等教育开放高地建设不断提速,“留学中国”品牌获得更多认可,我国已成为世界第二、亚洲最大留学目的地国。高等教育开放力度日益加大,中外合作办学蓬勃开展,审批、管理、评估、退出机制不断完善。

大学是经济发展和社会进步的重要推动力量与先导因素。新时代我国高等教育取得了开创性、历史性成就,为经济发展、科技创新、文化繁荣、社会进步、民生改善作出了重大贡献。从我国高等教育的发展进程来看,在新时代背景下,我国有条件、也有能力实现高等教育强国梦。

办好人民满意世界一流大学何处在着力

段世飞 阚阅



视觉中国 供图

学者论教

大学生就业:从“三角困顿”走向协同突围

王伟 李虹

高校毕业生就业是高等教育从输入到输出的关键一环,更是具有特殊意义的系统工程,涉及政府、高校、毕业生、企事业单位等多重主体。可以说,“就业”不仅是教育命题,也是社会命题。

当前,我国高等教育进入普及化阶段,毕业生就业也随之发生了一系列连锁反应。结合当前我国大学生就业情况,借鉴美国学者伯顿·克拉克在《高等教育系统——学术组织的跨国研究》一书中提出的高等教育发展政府、市场、大学“三角协调模式”来分析,可以发现大学、市场、毕业生三者实际构成了就业工作的“新三角协调模式”,并产生了“三角困顿”。要走出困顿,亟须构建一种多主体、多维度、深层次、交互性、协同式的落实机制,从不同维度发挥不同的职能,系统推进大学生就业。

“三角困顿”有何表现

大学的困顿——“毕业生供给总量上升,社会需求并未同步增加”。伴随着高等教育普及化的来临,高校招生规模扩大、学生数量增长,使得毕业生的供给总量迅速上升。据教育部统计,2023届全国普通高校毕业生规模预计达

1158万人,同比增加82万人,持续创新高。与此同时,社会需求总量却因各种因素的制约未能同步增加,高校毕业生就业工作面临风险与挑战。

市场的困顿——“招不到合适的人”。当前,一些高校的学科专业结构和培养方案,与经济发展、社会需求之间存在错位,导致培养环节与社会需求脱轨或出现“两张皮”现象。这也是许多用人单位表示“招不到人”或者“招不到合适的人”背后的深层次原因。

毕业生的困顿——“找工作难”。很多毕业生反映,当前就业环境中存在着一些阻碍应届毕业生就业的“人为壁垒”。如,给应届毕业生设置很低的薪酬体系,甚至无法满足一些毕业生在大城市的基本生活保障。又如,在岗位要求上设置名校附加条件、性别隐形机制、经验门槛、综合素质高要求等。

分别从三角探寻原因

毕业生层面。一是高期望和精英情结。一些大学生及其家庭存在“高等教育高投入”需要“高产出”来回报的“经济人”思维,加之大学生背负家庭期待和“天之骄子”的光环,面对薪酬不合意的岗位不愿意

将就。二是“求稳”心态。在经济形势变化的情况下,不少毕业生宁愿放弃高薪,也要追求稳定的岗位,近年来的“考公热”和“考编热”等现象就是佐证。三是“专业对口”诉求。一些大学生局限在所学专业内求职,面对复杂的就业大环境,尚未树立“先就业再择业”的理念。四是择业行为盲目。一些毕业生求职时“漫无目的广撒网”,对岗位要求、薪酬体系、成长空间、基层工作价值等缺乏足够了解和认识。

高校层面。一是一些高校缺乏改革的主动性,办学理念、专业设置与社会经济发展需求脱节。二是一些高校的人才培养模式缺乏特色,且专业课程知识更新滞后。

用人单位层面。一是部分用人单位盲目追求高学历、高知名度大学、工作经验丰富等对大部分应届毕业生并不现实的要求。二是一些用人单位完全依赖于外引方式,追求立竿见影、即招即用,对毕业生的“内培”缺位,没有真正发挥就业主体作用。三是部分用人单位在人力资源管理和人才使用的精准性、科学性上存在欠缺,导致人岗不匹配。

多方联动协同突围

作为大学生就业的供给方,高

中国特色、世界一流大学建设 应满足人民群众新要求新期待

习近平总书记关于建设中国特色、世界一流大学的重要论述,深刻回应了我国社会主要矛盾和高等教育主要矛盾的变化,积极回应了人民群众对中国特色、世界一流大学建设的新要求新期待。

在党的十九大报告中,习近平总书记作出了“中国特色社会主义进入新时代”的重大判断。在新时代背景下,我国社会发展的主要矛盾发生了变化,新时期的社会主要矛盾是人民日益增长的美好生活需要和不平衡不充分发展之间的矛盾。相应地,高等教育主要矛盾转化为人民群众接受高质量高等教育的迫切需求与优质高等教育资源供给不充分不平衡之间的矛盾。矛盾转化决定了高等教育发展方式的转变,即

中国特色、世界一流大学建设 应增强人民的获得感

习近平总书记指出:“我们坚持把实现人民对美好生活的向往作为现代化建设的出发点和落脚点,着力维护和促进社会公平正义,着力促进全体人民共同富裕,坚决防止两极分化。”习近平总书记2021年10月16日在《求是》杂志发表的《扎实推动共同富裕》一文中也指出,“共同富裕是社会主义的本质要求,是中国式现代化的重要特征”,强调“坚持以人民为中心的发展思想,在高质量发展中促进共同富裕”。在推动共同富裕的大背景下,建设中国特色、世界一流大学应当切实增强人民的获得感。

一流大学承载着人民的最大获得感。扎实推进一流大学建设,是对办好人民满意的教育最直接最真切的回应。习近平总书记关于建设中国特色、世界一流大学重要论述的根本要求就是坚持人民性,就是坚持“相信群众、依靠群众、为了群众”,就是坚持“发展为了人民、发展依靠人民、发展成果由人民共享”,就是

由外延式发展转化为以优化结构、提高质量为核心的内涵式发展。这也导致了中国特色、世界一流大学建设要从数量上的“有没有”向质量上的“优不优”转变。

一流大学居于高等教育体系的顶端,体现着人民的最高期待。新时期建设中国特色、世界一流大学就是要顺应广大人民群众过上更好生活的新期待,坚守立德树人根本使命,对每一个学生成长成才高度负责,努力培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人,用一流的教育教学满足人民群众提高素质、发奋图强、改变命运的美好愿望,使高等教育改革发展特别是一流大学建设发展的成果能够惠及广大人民群众。

使人民群众在一流大学的共建共享中有更多的获得感。

一流大学的本质是社会主义大学,是为人民服务的大学。新中国成立初期,我们党提出“教育为人民服务”的思想,为工农创造获得高等教育的机会。共享一流大学发展成果,解决的不仅是教育公平和社会公平问题,这也是中国特色社会主义的内在要求。中国特色、世界一流大学并不是为少数人服务,而是要面向全体人民。

一流大学还需要以人民满意为尺度。一流大学建设是一项重要的民生工程,事关人民的福祉。中国特色、世界一流大学需要始终将“人民满意”作为办学的价值尺度,需要以人民为中心、为人民服务,要有利于人民自身的成长,有利于人民事业的发展壮大,有利于人民美好生活的顺利实现。加快一流大学建设就是要深化教育改革,提高教育质量,努力向人民交出一份合格的答卷。

(作者段世飞系浙江大学教育学院特聘副研究员、浙江大学联合国教科文组织研究中心研究员;阚阅系浙江大学教育学院常务副院长、浙江大学联合国教科文组织研究中心主任;本文系教育部哲学社会科学重大课题“习近平新时代中国特色社会主义思想的重要论述及其溯源研究”的部分成果)

如何激发高校干部队伍干事创业活力

王刚

高校高质量发展关键在党,关键在人。围绕党的二十大报告提出的“实施科教兴国战略,强化现代化建设人才支撑”要求,如何持续激发高校干部的新担当新作为?对此,怀化学院党委的理解是,应当以努力建设一支忠诚、干净、担当的高素质干部队伍为抓手。

创新机制:激发内生动力

近年来,学校聚焦新发展理念,以中共中央办公厅《关于进一步激励广大干部新时代新担当新作为的意见》为指导,尝试构建符合学校高质量发展目标要求的党员干部激励机制。

全程化选培。学校制定并实施了《中共怀化学院委员会关于党政领导干部选拔任用工作实施细则》等制度,做到“拓宽渠道添活力,多措并举强效力,选优配强扩张力,盘活资源增动力”,优化干部队伍梯队建设,重视年轻干部“蹲苗”磨砺,确保干部适岗而用、适时而用、适量而用。

立体化培训。学校坚持把政治建设放在首位,建立“两级三元五式”党校和党员干部培训体系,即实施学校、学院“两级”党校干部培训计划;构建理论教育、党性教育、专业化能力教育“三元”培训内容体系;灵活采用理论与实践相结合的讲授式、案例式、沉浸式、研讨式、调研式“五式”培训方法。同时设立干部培训专家库,由省内内外高校专家、省委党校、省社科院、政府机构人员、企事业单位专家、红色教育纪念馆专业人员等组成;设立干部培训课程资源库,开设“党支部书记”“干部履职能力提升”“高校党建实务和高等教育发展与评价改革”等理论专题培训课程;开设理论与红色文化和民族文化相融合的艺术化专题培训课程。

精准化激励。一是注重班子率先垂范引导,让干部有标杆。学校党委团结奋进,坚持事业至上、实干第一,对新时代学校发展作出全面部署,大力推进“开放发展,快速发展”战略,激励全校党员干部形成凝心聚力干事业、众志成城促发展的生动局面。二是运用容错纠错机制激励,让干部有后盾。学校制定《容错纠错激励干部担当作为实施办法(试行)》《关于失实检举控告澄清及查处诬告陷害行为工作实施办法(试行)》,严肃查处、惩治诬告陷害行为,旗帜鲜明为敢于担当的干部撑腰鼓劲,鼓励干部放下包袱、心无旁骛干事创业。三是深化干部考核制度改革,让干部有压力。坚持“三结合三为主”强化对干部的精准考核,即定性定量相结合,以定量为主;日常考核与重点考核相结合,以重点考核为主;过程考核与目标考核相结合,以目标考核为主并强化考核结果运用,让优秀者脱颖而出。四是坚持严管与厚爱相结合,让干部有鞭策。认真落实“关心关爱干部的政策措施”,健全完善谈心谈话制度,分层分级开展“四必谈、四必访”,不断强化人文关怀和心理疏导。

培优赋能:提升实绩实效

学校采取多种方式对干部特别是年轻干部赋能增效,使更多优秀干部脱颖而出。

实绩导向。一是提拔重用凭实绩。完全打破论资排辈思想,把实绩作为选拔重用干部的通行证,真正让想干事的有机会、能干事的有舞台、干成事的有位子。二是年终考核看实绩。年度考核,各单位负责人向校院(处)两级教职工晒成绩,形成以“绩”为核心,“德”“能”“勤”“廉”互为印证的评价体系,激励干部勇于担当、主动作为。三是评优评先比实绩。学校的各类评优评先活动都把干部的实绩作为重要依据和内容,坚持用“实绩说话”,形成了干部“干事创业在先、教学科研领先、服务师生争先”的良好局面。

一线磨炼。学校树立了“四个一线”培养干部的鲜明导向,即在改革发展的第一线、关键吃劲的第一线、艰苦复杂的第一线、挑重担的第一线培养磨炼干部。近三年,学校综合运用“调、挂、派”等方式搭建实践平台,有计划地安排40多名综合素质好、发展潜力大的年轻干部在防疫战疫、乡村振兴等急、难、险、重岗位历练,实现了年轻干部的“小步快跑”培养效果。

青蓝结对。学校实施“青蓝计划”,建立“青蓝结对”导师帮带机制。按照政治过硬、业务过硬、作风过硬、责任过硬的“四过硬”标准,挑选年长且经验丰富的正处级干部担任年轻干部成长导师;根据业务相通、双向互通、组织统通“三通”原则,在全校选拔一批优秀年轻干部,建立“一对一”或“一对多”帮扶小组。工作要求帮带导师做到“引”思想、“传”经验、“帮”工作、“带”形象,结合帮带对象的实际,因人施策,有针对性地帮助年轻干部提升履职能力、专业能力和执行能力。

夯基固本:保障行稳致远

好干部是选出来的,更是管出来的。学校坚持党管干部原则,切实抓好“关键少数”,把好“监督管理”关,为干部担当作为保驾护航。

扎根基。以党史学习教育为契机,深化纪律教育、党性教育和形势政策教育,拧紧理想信念“总开关”,引导党员干部讲党性、守纪律、作表率。实行“开学第一课”“每月一简报”“每日一警钟”“每季一提醒”“每年一活动”的“五一”廉洁教育和提醒机制,定期编制党风廉政教育简报,刊发典型案例,强化廉政教育,增强红线意识、筑牢底线思维。

严约束。严格落实责任,构建全面从严治党主体责任、第一责任人责任、一岗双责和监督责任“四责协同”机制,进一步完善多项廉政制度,让管党治党有章可循、有规可依,对干部履职情况实行全流程监督,促进廉洁履职,确保权力在阳光下运行。

强教育。突出抓好重点人员、关键岗位的警示教育,以“关键少数”管好“绝大多数”,通过开展廉政文化建设、参观警示教育基地、观看警示教育片、开展党规党纪测试等方式,用身边人和事警示、警醒党员干部时刻保持廉洁自律。同时建立全方位谈心谈话机制,对重点部门、关键岗位党员干部采取日常沟通谈话、职务调整谈话、提醒诫勉谈话等,及时掌握了解干部思想动态,构筑起干部不敢腐、不能腐、不想腐的坚实防线。(作者系怀化学院党委书记)