高等教育如何适应经济社会发展

□杜玉波

改革开放30多年来特别是从上世纪末开始，我国高等教育经历了历史性的跨越式发展，2013年高等教育在学总规模达到3460万，是1998年的4.3倍，已经建成了世界上规模最大的高等教育。但是，我国还不是高等教育强国，我国高等教育存在的突出问题是还不完全适应经济社会发展和人民群众接受良好教育的需求。今年5月4日，习近平总书记在北京大学师生座谈会上的重要讲话中指出：“全国高等学校要走在教育改革前列，紧紧围绕立德树人的根本任务，加快构建充满活力、富于效率、更加开放、有利于学校科学发展的体制机制，当好教育改革排头兵。”当前，深化高等教育综合改革的一项重要任务就是要通过转变发展方式，着力解决高等教育的规模、结构、质量、效益不够协调的问题，促进高等教育更好地适应经济社会发展的需要。这不仅对推动高等教育事业科学发展，而且对推动我国经济转型升级都具有极为重要的意义。

适应经济社会发展需要，是我国高等教育必须面对、也必须解决好的重大问题

大学始终与国家发展和民族振兴同向同行，是大学发展的规律，也是世界一流大学建设的经验。作为社会的子系统，教育不可能离开一定的社会环境和社会条件而存在。同时，教育的一切活动都要适应社会发展，为社会发展服务，这是教育发展的外部规律。近几十年来，大学服务经济社会发展取得了巨大成就，比如世界各国重要的科学技术园区，大都依托大学建立和发展起来，其中著名的有美国的“硅谷”，日本的“筑波”，台湾的“新竹”和中国北京的“中关村”等。这些科技园通过发展高新技术企业的方式为各国经济发展做出了重要贡献，而其所依托的大学在成为经济发展的重要动力源的同时，也拓展了自身生存和发展的空间，一些大学的人才培养和科学研究能力借此得到迅速提升，成为国际公认的一流大学。2004—2012年，共有近30个一流大学建设计划在全世界范围内展开，既包括德、法等发达国家，也包括印度等发展中国家，还有日、韩等周边国家，这充分说明了大学在全球产业竞争中的战略性作用。

党的十八大提出了“两个一百年”的奋斗目标、“五位一体”的总体布局和“四化同步”的发展路径。我们要从国家发展的这个战略定位出发来思考，我国高等教育在实现中华民族伟大复兴的中国梦的历史进程中，处在什么样的位置、扮演什么样的角色。当前，我国正处在加快转变经济发展方式、推动产业转型升级的关键时期。一方面国内人口资源环境约束日益加大，国际竞争低成本优势也在逐渐减弱；另一方面产业技术水平、创新能力和人力资源仍有相当大的差距，核心技术受制于人，迫切需要依靠创新驱动为未来发展谋求新的出路、开辟新的空间。无论是制造业的转型升级、战略性新兴产业的振兴、现代服务业的发展、全球资本和金融竞争、对外贸易方式的转变，创新是最核心的动力，人才是最核心的资源。为经济转型升级提供高层次人才和高水平科研的支撑，是大学最重要的历史使命和战略任务。这个任务完成得好，我国经济转型升级之日，就是一批高水平大学涌现之时；这个任务完成得不好，我国经济转型升级就会遇到阻碍，大学建设就会失去目标和方向。加快建设高水平大学、加快经济转型升级，这两个“加快”，必须是同步的，是互为支撑的，是相互促进的，这是经济社会发展的规律决定的。可以说，打造中国经济的升级版，必然以中国高等教育的升级版为基石。

适应经济社会发展需要，须推动高等教育结构的战略性调整

调整结构是高等教育的一场深刻变革，也是一场革命。去年全国高校毕业生高达699万人，实现初次就业率77.4%实属不易。今年，高校毕业生达727万人，实现初次就业率“不降低、有提高”的目标，形势更为严峻。高校毕业生就业难的根源在于结构性矛盾，也就是一方面毕业生就业难，另一方面区域经济社会发展最为需要的技能型、应用型、复合型人才紧缺。而存在这种结构性矛盾的深层次原因，是我国高等教育体系对经济社会的变化和科学技术的进步响应迟滞。因此，当前应下决心推动高等教育结构的战略性调整，本质上就是根据国家和区域经济社会发展的战略需求，倒逼高等教育体制机制的深层次改革。

同质化没有出路，多样化才是方向。调整优化高等教育结构，必须要合理定位，坚持有选择性发展。从国家布局来说，要对各类高等教育合理定位。高等职业教育要大力发展，以培养高技能人才为重点。通过职业教育培养大量高素质的技能型人才，是实现经济转型升级最重要的基础，也是解决就业总量矛盾、缓解就业结构性矛盾最有效的手段。坚持以服务为宗旨，以就业为导向，发挥企业重要办学主体作用，建立专业标准和职业标准联动开发机制，走校企结合、产教融合、突出实战和应用的办学路子。既要加大政府对职业教育的投入，又要充分发挥市场机制作用，更多促进社会力量参与，探索发展股份制、混合所有制职业院校，探索公办和社会力量举办的职业院校相互委托和购买服务的机制。

本科教育应稳定规模，以培养应用型、复合型人才为重点。研究生教育应从严从紧、保持稳定，以培养高层次创新型人才为重点。

从学校自身来说，调整优化学科专业结构，坚持适应社会需求的导向，突出办学特色。学科专业是大学的基本元素，学科专业水平是大学核心竞争力的集中体现。在新设置学科专业时，要坚持增量优化。也就是要瞄准战略性新兴产业的发展、瞄准传统产业的改造升级、瞄准社会建设和公共服务领域对新型人才的需求等，主动调整优化学科专业。对现有学科专业格局，要坚持存量调整。高校设置学科专业不在多、不在全，而在特、而在强。学科专业建设不只是“人无我有”，更重要的是“人有我优”或“人优我新”。高校要围绕办学定位和市场需求，制定学科专业建设与调整规划，构建与本校办学定位和办学特色相匹配的学科专业体系和人才培养结构，聚焦重点和优势，压缩“平原”，多建“高峰”，集中建设好优势特色学科专业群，打造并不断增强集群优势，克服专业设置的“功利性”和“多而散”。说到底，就是以特色求发展，以特色构筑核心实力。

在国家宏观布局上，应更加注重围绕国家和区域经济社会发展战略需要，适时统筹修订学科专业目录，完善学科专业和人才培养结构的区域布局。进一步落实和扩大高校学科专业设置自主权。重点支持高校根据经济社会发展需要，自主设置国家战略性新兴产业发展和改善民生急需的相关学科专业，自主设置学科交叉融合有利于应用型、复合型人才培养的相关学科专业。制定和完善学科专业设置、建设与评价的标准体系，针对不同专业研究制定高等学校教学质量国家标准，与行业企业共同制定人才评价标准，学校要依据“国标”“行标”，修订人才培养方案。通过严格标准、规范程序，提高专业设置的科学性和规范性。建立健全专业的预警、退出机制，建立健全高校毕业生就业和重点产业人才供需年度报告制度，对连续几年就业率较低的专业，除部分特殊专业外，应调整招生计划，直至停招。

适应经济社会发展需要，关键是创新高等教育人才培养机制

“创新高校人才培养机制，促进高校办出特色争创一流”，是党的十八届三中全会对高等教育改革发展提出的最直接、最明确的要求。当前，创新高校人才培养机制的基本思路，就是在科学的人才培养理念指引下，通过深化教育教学改革，激发高校人才培养的潜力和活力，特别是通过创新应用型、复合型、技能型人才的培养机制，着力突破实践能力这个薄弱环节，同时要处理好人才培养系统的内外部关系，合理配置资源，健全人才培养质量的保障机制。

首先，把更新人才培养理念作为基本前提。只有以现代的、科学的教育理念才能培养出适应“五位一体”总体布局、“四化”同步发展新要求的人才。引导高校摒弃唯考试评价、唯分数论的观念，真正树立起纲要提出的人人成才、多样化人才、终身学习、系统培养的理念；摒弃拼规模、比数量的观念，真正树立起以人才培养为中心、以适应社会需要为检验标准、以学生为本、以学生评价为先的理念。

其次，把深化教育教学改革作为主要手段。教育教学改革或者说培养过程的改革是人才培养机制改革的核心。着力推动教学内容的改革，建立高校教学内容充分反映学科专业研究新进展、相关实践新经验、人的全面发展新需要的长效机制。着力推动教学方法的改革，鼓励更多地采用参与式、讨论式、交互式的教学方法，同时加强现代信息技术在教学过程中的应用，引导学生自主学习，促进教师丰富教学手段、提高教学效果。着力推动教学管理机制的改革，建立有利于推进教师互聘、课程互选、学分互认、自主选学、弹性学制的长效机制，建立更加灵活管用的学籍管理制度，进一步放宽修业年限，允许学生分阶段完成学业。着力提升教师的教学能力，确保教师把主要精力投入教学。要求高校把教授给本科生上课作为一项基本制度，将承担本科教学任务作为教授聘任的基本条件，让最优秀的教师为本科一年级学生上课。同时改进对教师的科研评价办法，强调科研对人才培养的贡献度，引导教师把科研成果转化为教学内容，构建科研反哺教学的长效机制。

再次，把构建协同育人机制作为重要突破口。所谓协同育人，就是集聚各种资源投入人才培养，创立高校与有关部门、科研院所、行业企业联合培养人才的新机制，实现强强联合、优势互补。引导高校遵循协同育人的理念，深入实施系列“卓越计划”，在工程、新闻、法学、农林、医学、艺术、教师教育等相关学科专业领域，探索部部、校校、校所、校企、校地以及国际合作的协同育人机制。深入实施“2011计划”，促进人才、学科、科研“三位一体”的创新能力提升，通过改革形成可持续发展的协同机制来促进创新要素的深度融合，形成一批优秀创新团队，培养一批拔尖创新人才，产出一批标志性的创新成果。

最后，把改进人才培养质量评价作为重要保障。要按照三中全会提出的“深入推进管办评分离”的要求，加快建立教育行政部门制定标准、高校按标准办学、第三方机构进行评价、有关部门进行督导的运行机制。对人才培养质量的评价要更加体现评价主体的多元化，建立院校自我评估、合格评估、审核评估、专业认证及评估、国际评估“五位一体”教学评估制度。更加体现高校的质量主体意识，要求高校完善本科教学状态数据库，建立健全校内的质量保障体系，主动向社会公布本科教学质量年度报告。更加体现分类评价、分类指导，根据学校的不同类型，分别设计不同的评估指标体系，对新建的本科高校实行合格评估，对参加过评估的高校实行审核评估，审核评估不分等级、重在引导，使高校更加明确各自的办学定位和发展方向。更加体现注重内涵的导向，对高校办学质量和水平的衡量，不是比规模、比大楼、比论文，更重要的是比内涵、比特色、比贡献。考察评估的重点要放在“四个比度”上：办学定位对国家和区域经济社会发展需求的适应度，领导精力、师资力量、资源配置等对人才培养的保障度，办学质量和效益对现代化建设的贡献度，学生、家长、社会对人才培养质量的满意度。另外，还要更加体现评价结果的实效性，探索根据第三方综合评价结果进行生均经费的差异化拨款，真正建立起“奖优退劣”的激励机制。

（作者系教育部副部长、党组副书记）

谈心谈话的关键问题

□何文君

谈心谈话，是我党的优良传统和政治优势，是加强领导干部思想交流、保持干部队伍生机活力的重要法宝，也是群众路线教育实践活动的重要环节。开展经常性的谈心谈话，能及时了解干部的思想动态，排解干部的负面情绪，激励干部干事创业的热情，在组织与干部、领导与下属之间搭建起沟通的桥梁，能有效促进干部队伍建设。谈心谈话要增进感情、谈出实效，关键要解决好五个问题。

为何谈

古语有云：“感人心者，莫乎于情。”谈心谈话的最终目的是让干部消除隔阂、缓解压力、增强干劲。谈心谈话既不是毫无原则底线的相互吹捧，也不是话不投机的冷嘲热讽，而应该是诚心交心、互相提醒、帮助提高。但近些年来，伴随着经济社会的高速发展，一些地方重显绩轻潜绩，重经济发展轻思想教育，导致谈心谈话流于形式，有的甚至把谈心谈话当作应付差事和交账来对待，千篇一律，例行公事，顾忌颜面，忽视问题，总之你好我好大家好。其实，谈心谈话绝非可有可无，早在延安时期，毛泽东就称谈心谈话为最细致入微的宣传鼓动形式。现代社会发展变化日新月异，干部工作生活压力与日俱增，经常深入地找干部“谈心谈话”，及时了解干部的工作、学习、生活情况和思想动态，尤其是发现干部的一些情绪波动、不良苗头，或者生活及家庭上的困难，及时进行教育帮助，这既是加强领导干部队伍建设的制度保证，也是对干部的爱护、关心，对各级领导干部带队伍能力水平的考验。

与谁谈

领导干部开展谈心谈话工作，要注意了解谈心谈话对象，不同的谈话对象有不同的身份特点、性格气质，就要采取不同的谈心谈话方式。比如，对刚参加工作不久的年轻同志，就要了解他们思想活跃、充满激情、敢打敢拼、勇于创新，但缺乏经验的特点，与他们谈话就需要指路子、压担子、教法子；对参加工作多年或在一个岗位工作时间较长，对工作存在一些埋怨情绪，缺乏激情、缺乏动力的同志，与他们谈话就需要积极疏导、了解症结、做通思想，对一些确需作出调整安排的也要及时调整部署；对一些生活、家庭方面突然遭遇重大变化或遭受困难挫折的同志，也要及时谈话，及时沟通交流、耐心开导，为其壮胆撑腰、帮助解围解困，赢得他们对组织的认同。

谈什么

谈心谈话的内容并无明确限定，但主要是谈思想、谈工作、谈问题。谈思想主要是谈理想信念、思想认识，比如对某种现象、某种情况或某些事件的政治态度，对人生、对事业、对工作、对家庭的价值取向等。谈工作主要是针对工作中出现的问题或者差距，从认识、态度、方法、结果等方面多维度了解分析，对成绩突出进步显著的要肯定，对出现滑坡退步抵触的要帮助分析原因、找准症结、对症下药。谈问题，主要是对照党的群众路线教育实践活动要求，聚焦“四风”，找差距挖根源，特别在廉政纪律方面，要通过谈心谈话咬耳朵扯袖子，及时提醒警钟长鸣。不论是谈思想、谈工作还是谈问题，都要做到重点明确、有的放矢，而不是漫无目的、随便聊聊。

何时谈

“谈得多不如谈得好，谈得好不如谈得巧”。把握恰当的时机，是保证谈心谈话效果的前提。同样的工作思想问题，谈早了条件不成熟，达不到预期的目的。谈晚了时过境迁失去了作用。这就要求我们在谈心谈话中，要在充分了解谈话对象的基本情况、主要问题、性格特点和心理状态的基础上因时因地制宜谈出实效。具体要做到“五必谈”。一是党员工作遇到困难和挫折时必谈，帮助分析原因，制定措施，振作精神，积极改进。二是党员生活遇到困难时必谈，帮助解决困难和问题，使其受到党组织的温暖，增强党组织的凝聚力。三是党员相互之间出现摩擦或矛盾时必谈，消除成见，沟通思想，增进团结。四是党员存在苗头性、倾向性问题时必谈，指出问题症结，进行教育指导，防治矛盾扩大。五是党员取得优异成绩或职务调整时必谈，及时告诫提醒，保持清醒头脑，发扬成绩、再接再厉。

怎么谈

谈心谈话看似简单，谁都能谈，但要谈好谈出实效，就涉及谈话方式方法的问题，也就是怎么谈。具体而言，要把握好三个关键环节：一是谈话前的准备，二是谈话中的把握，三是谈话后的落实。“凡事预则立，不预则废。”开展谈心谈话前，要深入了解谈话对象的兴趣、爱好和特点，掌握主动权，提前做好“功课”。谈之中，要注意运用谈话技巧，营造把握谈话氛围。这方面方法技巧很多，但运用之妙存乎一心，关键要心诚。所谓“将心比心，换得真金”。要做到态度诚恳、以诚相待，讲真话、谈实情，用真诚的话语和诚恳的态度打动对方，触及思想、触及内心、触及灵魂，实现推心置腹的沟通交流。谈之后，重在落实，口说不如身到，说到不如做到，领导干部对于自己承诺的事项、要帮助解决的问题、要答复的事情，自己首先都要做到。对约谈对象谈话后的表现，要察其言、观其行、看其效，有时要及时提醒、督促，真正把谈心谈话作为促进工作、提升水平、增进团结的载体和举措，避免一谈了之、谈完了事。

（作者系中共娄底市委常委、常务副市长）

用“有形化”做好基层党建工作

□赵光耀

党的十八大报告从战略和全局的高度，提出要“创新基层党建工作，夯实党执政的组织基础”，这对于我们用马克思主义武装起来的政党来说，无疑吹响了创新基层党建工作的进军号角。对于创新基层党建来说，工作方法显得至关重要，找到并依靠这些工作方法不仅能够解决党建实践中创新的问题，而且也能解决理论层面创新的问题。从平顶山市基层鲜活的实践中得到验证的基层党建有形化工作，既是党建理论的创新，又是做好组织工作的重要工作方法。

基层党建需要“有形化”

组织工作点多、线长、面广。以往开展这样、那样的活动，都是碎片化工作，缺乏一个战略性、统领性的思路，党建工作看似是“务虚”的工作，其实，只要精心谋划，就能够“做实”的。只要把党建有形化工程作为我们的抓手，我们在工作中出现的一些问题，在“有形化”里就能够得到解决。可以说，基层党建有形化已经上升为一种理论。而其理论体系就是对党建工作的一个理论创新，是党建理论的一个重要创新成果，它一经形成便赋予当代党建理论以勃勃生机。

因此，可以给基层党建有形化下一个定义：基层党建有形化是指在组织工作服务中、服务大局的过程中的各种有形要素（包括实物、数字、台账、文字、计划、表格、音像、实景、事实、工作任务分解及其他一切可视方式、可见形式），使党建工作中的各项无形服务及组织工作任务、要求、结果形象具体化等便于感知的一种创新组织工作由形而上到形而下的方法。简而言之，基层党建有形化就是指各种组织工作要素的有形显现。

“有形化”是做好组织工作的重要方法

工作顶层设计有形化、工作思路有形化、工作措施有形化、工作督导方法有形化、工作成果有形化等形成闭环式的基层党建有形化是做好组织工作的重要方法。

基层党建有形化的基本遵循。基层党建有形化思想的产生，弥久砺剑，它汲取了时代的正能量，产生了强大的思想和内在不息的动力。既不断推动部机关自身建设，又不断推动全市组织工作积极创新。笔者认为，“基层党建有形化”的基本原则要遵循如下“四个坚持”，即坚持围绕中心、服务大局，坚持联系实际、探索创新，坚持强化功能、发挥作用，坚持党要管党、从严治党。

基层党建有形化需内化于心。从党建工作实际出发，我们经年累月地面对繁重的工作，不仅要抓党员队伍、干部队伍、人才队伍的建设，而且又要抓基层组织建设的方方面面。统而化之，以往我们习惯采用务虚工作方法，把党建工作目标定位在理想的状态下，标准看似有，实则无，以为检验工作标尺很难有确切的刻度，目标考核量化指标体系很难做实。尽管组织工作不乏有创新之举，大家孜孜不倦，探求真理，求真务实之风扑面而来，但是在基层党建有形化上仍然难有突破。如今，踏石有痕、抓铁有印，这样的有形化正促使我们在基层党建有形化里找寻解决问题的新方法。大庆油田用新办法在老井找油的经验启示我们，组工干部凝神聚气、聚精会神来思考基层党建有形化目标考核新理论，是摆在我们面前的一道现实客观的命题。这就要求我们破除一般性的理解，建立科学规范的目标考核机制，充分利用现代信息技术，逐步探索以党建“五维度”坐标管理为主的基层党建有形化考核体系。

基层党建有形化也需外化于行。借助思维导图，把我们大脑中的工作想法用笔画在纸上，它把传统的语言智能、数字智能和创造智能结合起来，形成一种非常有力的有形化思维工具，来思考党建“五维度”坐标管理模式。用以解决现实党建有形化工作目标考核问题。

党建“五维度”坐标管理考核体系的运行原理，借鉴唯物主义辩证法中“事物是不断发展变化的”原理，把党建有形化看作是一个不断发展变化和逐步向前推进的多维坐标系统，而每一名党员被看作是坐标系中的一个发展点，一切党建工作都体现在发展点（党员和岗位）在“五维”坐标系中的发展变化上。

在“五维度”坐标系中，其中一维是指一个变量，“五维度”是指党建工作的具体五个变量，也可称为“五化”要素构成。一维坐标具体工作定量化，让党建工作的目标看得见；二维坐标载体建设有形化，让党建工作的氛围看得见；三维坐标党建管理精细化，让党建工作的方法看得见；四维坐标操作流程程序化，让党建工作的过程看得见；五维坐标素质提升递进化，让党建工作的效果看得见。

根据“五维度”坐标系标准，全面制定目标考核评价细则和评分标准，细化考核指标的分解落实，将考核工作落实在行动上、体现在数据中，形成规范化、严谨化、制度化的考核管理流程，使基层党建有形化工作更好地服务大局、服务基层、服务群众。

（作者系中共平顶山市委组织部机关党委专职副书记）