



上海理工大学教师理论学习资料

2023 年第 4 期（总第 7 期）

上海理工大学党委教师工作部

2023 年 5 月

目录

【学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想主题教育：调查研究】	1
（一）在学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想主题教育工作会议上的讲话	1
（二）“掌握调查研究这个基本功”，总书记这样言传身教	10
（三）毛泽东、周恩来、刘少奇、朱德、邓小平、陈云六位领袖如何作调查研究？	22
（四）将调查研究工作贯穿主题教育全过程	45
（五）深入调查研究 干实事谋实招求实效	47
（六）高校应做调查研究的“排头兵”和“领头雁”	55
【高校科技人才建设】	60
（一）我国高校科技人才培育制度的特征、问题与改进	60
（二）新时代科技人才队伍建设的价值维度与实践进路	74
（三）党的十八大以来科技人才评价制度改革回眸	85
（四）加大基础研究人才培养和激励力度	90
（五）中美高校科技人才规模与质量比较研究	94
【新时代教师队伍建设：教学与科研】	104
（一）以奋进精神全面加强新时代高校教师队伍建设	104
（二）高校科研与教学的关系溯源与分裂原因	110
（三）重教学强科研不矛盾	114
（四）高校教师平衡科研与教学的建议	118

【学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想主题教育： 调查研究】

在学习贯彻习近平新时代 中国特色社会主义思想主题教育工作会议上的讲话

习近平

此前，党中央已下发了关于开展主题教育的《意见》，就抓好这次主题教育作出安排，提出明确要求。这里，我讲3个问题。

一、深刻认识开展这次主题教育的重大意义

以县处级以上领导干部为重点在全党深入开展学习贯彻新时代中国特色社会主义思想主题教育，是贯彻落实党的二十大精神的重要举措，对于统一全党思想、解决党内存在的突出问题、始终保持党同人民群众血肉联系、推动党和国家事业发展，具有重要意义。

第一，这是统一全党思想意志行动、始终保持党的强大凝聚力、战斗力的必然要求。团结统一是党的生命，是党的力量所在。思想上的统一是党的团结统一最深厚最持久最可靠的保证。我们这么大一个党，领导着这么大一个国家，肩负着带领全国各族人民实现国家强盛、民族复兴这个艰巨任务，全党必须统一思想、统一意志、统一行动。怎么实现全党思想、意志、行动的统一？最根本的就是用党的基本理论武装全党。

我们党始终高度重视理论武装，每逢重大历史关头，都要用党的创新理论统一全党思想，每次党内集中教育也都坚持把理论学习作为首要任务并贯穿始终，为全党团结统一奠定坚实思想基础。今天，我们党带领全国各族人民迈上了全面建设社会主义现代化国家、全面推进中华民族伟大复兴的新征程，要更好肩负起新时代新征程党的使命任务，迫切需要用新时代中国特色社会主义思想武装头脑、指导实践、推动工作。

党的十八大以来，伴随着新时代中国特色社会主义思想在实践中形成发展的

历程，我们持续推动用党的创新理论武装全党，取得了明显成效。但是，理论武装的任务仍然艰巨。一方面，在真学真信真用、学懂弄通做实方面，还存在一些需要引起重视的问题。有的党员、干部理论学习兴趣不浓，学不进去，学习走形式装样子；有的学习不系统不深入，一知半解、浅尝辄止，知其然不知其所以然；有的学用脱节，学归学做归做，不善于把学习成果转化为干事创业的实际本领，等等。这些问题表明，党的理论武装工作不能搞形式，必须持续往深里走、往实里走。另一方面，党的创新理论在不断发展，党的二十大提出了一系列重大思想、重大观点，党的二十大以来在阐述党的二十大精神过程中又提出了一些新观点，特别是提出并系统阐述了中国式现代化这个重大理论和实践问题，进一步丰富了新时代中国特色社会主义思想。这方面的学习贯彻才刚刚开始。因此，在新征程开局起步之际，必须继续推动全党深入学习贯彻新时代中国特色社会主义思想。历史和现实表明，理论学习不深入不彻底，思想统一就没有基础，党的团结统一就会受到严重影响。

这次主题教育，要在推动学习贯彻新时代中国特色社会主义思想走深走实上下功夫，教育引导党员、干部从思想上正本清源、固本培元，不断提高政治判断力、政治领悟力、政治执行力，增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”，始终在思想上政治上行动上同党中央保持高度一致，做到心往一处想、劲往一处使，共同把党锻造成一块攻无不克、战无不胜的坚硬钢铁。

第二，这是推动全党积极担当作为、不断开创事业发展新局面的必然要求。全面建成社会主义现代化强国、实现第二个百年奋斗目标，以中国式现代化全面推进中华民族伟大复兴，是全党全国各族人民在新时代新征程的中心任务。这是前无古人的开创性事业，前进道路上，必然会遇到大量从未出现过的全新课题、遭遇各种艰难险阻、经受许多风高浪急甚至惊涛骇浪的重大考验。唯有始终保持锐意进取、敢为人先、迎难而上的奋斗姿态，积极担当作为、敢于善于斗争，才能胜利推进强国建设、民族复兴的历史伟业。

我们党百年奋斗的伟大成就都是党团结带领全国各族人民拼出来、干出来的，要把党的二十大描绘的宏伟蓝图变成现实，仍然要靠拼、要靠干。总体来看，现在广大党员、干部的能力素质和精神状态是好的，但也要清醒看到，干部队伍中不愿担当、不敢担当、不善担当的问题还比较突出。有的为了不出事宁愿不干事，

得过且过；有的碰到矛盾和难题绕道走，把自身责任往外推，不敢动真碰硬；有的光说不练，表态快、调门高，行动慢、落实差；有的德不配位、能力平庸，挑不起重担，打不开工作局面；有的瞻前顾后、畏首畏尾，在重大风险挑战面前底气不足、惊慌失措，等等。这些问题尽管存在于少数党员、干部身上，但任其发展，就会损害党的形象、贻误党的事业，必须认真加以解决。

这次主题教育，要教育引导广大党员、干部学思想、见行动，树立正确的权力观、政绩观、事业观，增强责任感和使命感，不断提高推动高质量发展本领、服务群众本领、防范化解风险本领，加强斗争精神和斗争本领养成，提振锐意进取、担当有为的精气神。要采取有效措施，着力消除影响干部担当作为的各种消极因素，敢于为担当者担当、为负责者负责、为干事者撑腰，让愿担当、敢担当、善担当蔚然成风，推动广大党员、干部以满腔热忱奋进新征程、建功新时代。

第三，这是深入推进全面从严治党、以党的自我革命引领社会革命的必然要求。治国必先治党，党兴才能国强。全面从严治党永远在路上，党的自我革命永远在路上，解决大党独有难题是一个长期而艰巨的过程，既需要常抓不懈，又需要集中发力，及时消除一切影响党的先进性纯洁性的因素，清除一切侵蚀党的肌体健康的病毒，确保党永远不变质、不变色、不变味。

党的十八大以来，面对党面临的重大风险考验和党内存在的突出问题，我们党以刀刃向内的自我革命精神，采取一系列重大战略举措，坚持和加强党的全面领导，坚定不移推进全面从严治党，党在革命性锻造中变得更加坚强有力。成就有目共睹，问题也不容忽视。党内存在的思想不纯、组织不纯、作风不纯等突出问题尚未得到根本解决，一些已经解决的问题有可能死灰复燃，一些新的问题还在不断出现。比如，一些地方和部门贯彻落实党中央决策部署不到位，要么简单化、“一刀切”，照抄照搬、上下一般粗，要么做选择、搞变通、打折扣，不顾大局、搞部门和地方保护主义；享乐主义、奢靡之风不时抬头，隐形变异行为潜滋暗长，铲除形式主义、官僚主义顽疾还任重道远；一些党组织政治功能、组织功能不强，党建引领基层治理作用发挥还不充分；反腐败斗争形势依然严峻复杂，遏制增量、清除存量的任务依然艰巨，等等。解决这些问题一刻也不能放松，必须把严的基调、严的措施、严的氛围长期坚持下去，不断把全面从严治党引向深入。

这次主题教育，要教育引导各级党组织和广大党员、干部突出问题导向，查不足、找差距、明方向，接受政治体检，打扫政治灰尘，纠正行为偏差，解决思想不纯、组织不纯方面存在的突出问题，不断增强党的自我净化、自我完善、自我革新、自我提高能力，使我们党始终充满蓬勃生机和旺盛活力，始终成为中国特色社会主义事业的坚强领导核心。

二、全面准确把握主题教育的目标要求

党中央下发的《意见》对这次主题教育的总要求、目标任务、方法措施作出了明确规定，各级党组织要结合实际抓好落实，确保取得预期效果。

第一，牢牢把握总要求。这次主题教育的总要求是“学思想、强党性、重实践、建新功”。这四句话体现了我们党认识与实践相结合、理论与实际相联系、改造主观世界与改造客观世界相统一的一贯要求，是一个紧密联系、相互贯通、内在统一的整体。要把这一总要求贯穿这次主题教育全过程。

学思想，就是要全面学习领会新时代中国特色社会主义思想，全面系统掌握这一思想的基本观点、科学体系，把握好这一思想的世界观、方法论，坚持好、运用好贯穿其中的立场观点方法，不断增进对党的创新理论的政治认同、思想认同、理论认同、情感认同，真正把马克思主义看家本领学到手，自觉用新时代中国特色社会主义思想指导各项工作。

强党性，就是要自觉用新时代中国特色社会主义思想改造主观世界，深刻领会这一思想关于坚定理想信念、提升思想境界、加强党性锻炼等一系列要求，始终保持共产党人的政治本色。

重实践，就是要自觉践行新时代中国特色社会主义思想，用以改造客观世界、推动事业发展，用以观察时代、把握时代、引领时代，积极识变应变求变，解决经济社会发展和党的建设中存在的各种矛盾问题，防范化解重大风险，推动中国式现代化取得新进展新突破。

建新功，就是要从新时代中国特色社会主义思想中汲取奋发进取的智慧和力量，熟练掌握其中蕴含的领导方法、思想方法、工作方法，不断提高履职尽责的能力和水平，凝心聚力促发展，驰而不息抓落实，立足岗位作贡献，努力创造经得起历史和人民检验的实绩。

第二，紧紧锚定目标任务。开展这次主题教育，根本任务是坚持学思用贯通、

知信行统一，把新时代中国特色社会主义思想转化为坚定理想、锤炼党性和指导实践、推动工作的强大力量，使全党始终保持统一的思想、坚定的意志、协调的行动、强大的战斗力，努力在以学铸魂、以学增智、以学正风、以学促干方面取得实实在在的成效。具体要达到以下目标。

一是凝心铸魂筑牢根本。要教育引导广大党员、干部经受思想淬炼、精神洗礼，坚定对马克思主义的信仰、对中国特色社会主义的信念、对实现中华民族伟大复兴中国梦的信心，弘扬伟大建党精神，务必不忘初心、牢记使命，务必谦虚谨慎、艰苦奋斗，务必敢于斗争、善于斗争，筑牢信仰之基、补足精神之钙、把稳思想之舵。

二是锤炼品格强化忠诚。要教育引导广大党员、干部锤炼政治品格，不断提高政治判断力、政治领悟力、政治执行力，增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”，以党的旗帜为旗帜、以党的意志为意志、以党的使命为使命，始终忠诚于党、忠诚于人民、忠诚于马克思主义，真心爱党、时刻忧党、坚定护党、全力兴党。

三是实干担当促进发展。要教育引导广大党员、干部胸怀“国之大事”，紧紧围绕新时代新征程党的中心任务，真抓实干、务求实效，聚焦问题、知难而进，以“时时放心不下”的责任感、积极担当作为的精气神为党和人民履好职、尽好责，以新气象新作为推动高质量发展取得新成效，依靠顽强斗争打开事业发展新天地。

四是践行宗旨为民造福。要教育引导广大党员、干部牢固树立以人民为中心的发展思想，坚持一切为了人民、一切依靠人民，自觉问计于民、问需于民，始终同人民同呼吸、共命运、心连心，通过做大“蛋糕”不断增进民生福祉，着力解决人民群众急难愁盼问题，把惠民生、暖民心、顺民意的工作做到群众心坎上，增强人民群众获得感、幸福感、安全感。

五是廉洁奉公树立新风。要教育引导广大党员、干部增强纪律意识、规矩意识，持续纠治“四风”，把纠治形式主义、官僚主义摆在更加突出的位置，做到公正用权、依法用权、为民用权、廉洁用权，推动形成清清爽爽的同志关系、规规矩矩的上下级关系、亲清统一的新型政商关系，当好良好政治生态和社会风气的引领者、营造者、维护者。

第三，全面落实重点措施。这次主题教育不划阶段、不分环节，要把理论学习、调查研究、推动发展、检视整改等贯通起来，有机融合、一体推进。

要强化理论学习。坚持读原著学原文悟原理，坚持多思多想、学深悟透，全面学习领会新时代中国特色社会主义思想的科学体系、核心要义、实践要求，做到整体把握、融会贯通。大力弘扬理论联系实际的马克思主义学风，紧密结合新时代波澜壮阔的历史进程和伟大变革，深刻把握新时代中国特色社会主义思想产生和发展的实践基础；紧密结合统揽伟大斗争、伟大工程、伟大事业、伟大梦想，统筹推进“五位一体”总体布局、协调推进“四个全面”战略布局的时代要求，深刻把握这一思想关于治国理政的新理念新思想新战略；紧密结合工作职责需要，深刻把握这一思想关于相关领域的重要论述以及做好具体工作的思路、举措、办法。把全面学习和重点学习结合起来，引导广大党员、干部坚持干什么就重点学什么、缺什么就重点补什么，增强学习的针对性，努力提高学习实效。各级党委（党组）要采取理论学习中心组学习、举办读书班等多种形式开展集中学习、深入研讨交流。领导干部要上讲台、讲党课，以身作则、以讲促学。坚持以党内教育引导和带动全社会的学习，让党的创新理论“飞入寻常百姓家”。

要深入调查研究。按照党中央关于在全党大兴调查研究的工作方案，组织广大党员、干部特别是各级领导干部扑下身子、沉到一线，深入农村、社区、企业、医院、学校、“两新”组织等基层单位，把脉问诊、解剖麻雀，进行问题梳理、难题排查，运用党的创新理论研究新情况、解决新问题。坚持问题导向，增强问题意识，敢于正视问题，善于发现问题，既看“高楼大厦”又看“背阴胡同”，真正把情况摸清、把问题找准、把对策提实。改进调研方式，力戒形式主义、官僚主义，多到困难多、群众意见集中、工作打不开局面的地方和单位调研。善于换位思考，走进群众，真诚倾听群众呼声、真实反映群众愿望、真情关心群众疾苦，准确了解群众的所忧所盼。注重调研成果转化运用，在调查的基础上深化研究，提高调研成果质量，切实把调研成果转化为解决问题、改进工作的实际举措，防止调查多研究少、情况多分析少，提出的对策建议大而化之、空洞抽象、不解决实际问题。统筹安排、合理确定调研时间、地点，防止扎堆调研、作秀式调研。调研过程中要轻车简从，简化公务接待，不给基层增加负担。

要推动高质量发展。紧紧围绕高质量发展这个全面建设社会主义现代化国家

的首要任务,以强化理论学习指导发展实践,以深化调查研究推动解决发展难题,把学习和调研落实到完成党的二十大部署的各项任务中去,以推动高质量发展的新成效检验主题教育成果。认真落实党中央关于贯彻新发展理念、构建新发展格局、推动高质量发展的一系列要求和决策部署,增强系统观念和大局意识,做好着力扩大内需、深化供给侧结构性改革,加快建设现代化产业体系,全面推进乡村振兴,实施科教兴国战略、人才强国战略、创新驱动发展战略,在发展中保障和改善民生,推动绿色发展、推进美丽中国建设,推进全面依法治国,建设社会主义文化强国,维护社会稳定等方面工作,形成共促高质量发展的强大合力。紧密结合实际,打破思维定势,转变思想观念,紧盯本地区本部门本单位影响和制约高质量发展的问题短板及其根源,开展靶向治疗,正确处理速度和质量、发展和安全、发展和环保、发展和防疫等重大关系,不断提高推动高质量发展的系统性、整体性、协同性。需要着重强调,各级领导班子要牢记党和人民嘱托,发扬“功成不必在我、功成必定有我”的精神,坚持一张蓝图绘到底,对已有的部署和规划,只要是科学的、切合新的实践要求的、符合人民群众愿望的,就要坚持,一茬接着一茬干,防止换届后容易出现的政绩冲动、盲目蛮干、大干快上以及“换赛道”、“留痕迹”等现象。

要抓好检视整改。坚持边学习、边对照、边检视、边整改,把问题整改贯穿主题教育始终,让人民群众切实感受到解决问题的实际成效。领导班子要对照《意见》列举的问题,对标对表新时代中国特色社会主义思想和党中央重大决策部署,系统梳理调研发现的问题、推动发展遇到的问题、群众反映强烈的问题,结合巡视巡察、审计监督发现的问题,一项一项制定整改措施,能改的马上改,一时解决不了的,要盯住不放、持续整改,确保整改到位,防止久拖不决、整而不改。党员、干部特别是领导干部要把自己摆进去、把职责摆进去、把工作摆进去,对照检视出来的问题进行党性分析,认真开展批评和自我批评,做到见人见事见思想,着力从思想根源上解决问题。各地区各部门各单位要抓好突出问题的专项整治,敢于动真碰硬,务求取得实效。坚持“当下改”与“长久立”相结合,对主题教育中学习贯彻新时代中国特色社会主义思想的好做法好经验,及时以制度形式固定下来。对反复出现的问题注重从制度上找原因,做好完善机制、建章立制的工作,防止问题反弹。

中央和国家机关在党和国家治理体系中处于特殊重要位置，离党中央最近，服务党中央最直接，对开展好这次主题教育具有风向标作用。这次主题教育，中央和国家机关各部门要带好头、作表率，示范带动主题教育走深走实。同时，要在主题教育中抓好机关和系统内干部队伍教育整顿，切实加强政治教育、党性教育，严守规矩、严明法纪，以严肃教育纯洁思想，以严格整顿纯洁组织，努力建设让党中央放心、让人民群众满意的模范机关，走好践行“两个维护”的第一方阵。

三、切实加强对主题教育的领导

这次主题教育是一件事关全局的大事，时间紧、任务重、要求高。各级党委（党组）要高度重视，精心组织实施，确保圆满完成主题教育各项任务。

第一，明确领导责任。这次主题教育在中央政治局常委会领导下开展，成立中央主题教育领导小组及其办公室，负责主题教育的领导和指导。领导小组成员单位要充分发挥职能作用，形成齐抓共管合力。各级党委（党组）要扛起主体责任，把主题教育谋划好、组织好、落实好。党委（党组）主要负责同志要切实履行第一责任人职责，亲自谋划、靠前指挥、督促指导，不当“甩手掌柜”、不当“二传手”。党委（党组）成员要认真履行一岗双责，加强对分管领域、分管部门开展主题教育的指导督促。行业系统主管部门要加强对本行业本系统开展主题教育的指导。相关部门要明确责任、密切配合，形成良好的组织指导格局，使主题教育善始善终、取得实际成效。要把主题教育开展情况作为领导班子和领导干部年度考核、党组织书记抓基层党建工作述职评议考核重要内容。

第二，强化督促指导。中央派出督导组，对主题教育开展情况进行督促指导。省区市党委和行业系统主管部门党组（党委）派出巡回督导组，加强对所属地区、部门和单位的督促指导。市县两级不组建督导组。各级督导组要采取巡回指导、随机抽查、下沉走访、座谈访谈等方式，严督实导、以导带督，既指出存在问题，又帮助研究对策。要针对不同地区、不同领域、不同行业的特点分类指导，精准施策，防止“一刀切”。要紧紧依靠地区部门单位党委（党组）开展工作，加强沟通交流，及时交换意见，推动问题解决。需要注意的是，形式主义、官僚主义是这次主题教育要重点检视整改的问题，那么这次主题教育就坚决不能搞形式主义，不能搞形式化、套路化、表面化那一套。对可能出现的各种形式主义，要提

前预判、有效防范、坚决克服。

第三，注重统筹兼顾。今年是全面贯彻党的二十大精神开局之年，又要推进党和国家机构改革，任务重、头绪多。各地区各部门各单位要坚持围绕中心、服务大局，把开展主题教育同贯彻落实党中央各项决策部署结合起来，同推动本地区本部门本单位的中心工作结合起来，同推进机构改革结合起来，做到两手抓、两促进，推动党员、干部将焕发出来的学习、工作热情转化为攻坚克难、干事创业的强大动力。要结合实际，统筹安排第一批、第二批主题教育，确保前后衔接、有序推进。

第四，加强宣传引导。要充分发挥各级党报、党刊、电视台、广播电台等宣传主渠道作用，注重运用新媒体，深入宣传党中央部署要求，宣传主题教育的重大意义、目标任务、进展成效。创新方式方法，充分发挥主流媒体和新兴媒体作用，正面引导网上舆论，注意防止“低级红”、“高级黑”。宣传正面典型，总结一批可复制可推广的好经验好做法。深刻剖析反面典型，以案例明法纪、促整改，有效发挥警示作用。

同志们，强国建设、民族复兴的宏伟目标令人鼓舞、催人奋进，我们这一代共产党人使命光荣、责任重大。我们要以这次主题教育为契机，加强党的创新理论武装，不断提高全党马克思主义水平，不断提高党的执政能力和领导水平，为奋进新征程凝心聚力，踔厉奋发、勇毅前行，为全面建设社会主义现代化国家、全面推进中华民族伟大复兴而团结奋斗！

——《求是》2023年第9期

“掌握调查研究这个基本功”，总书记这样言传身教

湖北武汉——大雨滂沱，积水没过脚面，卷起裤腿，打着雨伞，向新港工作人员了解物流情况；

青藏高原——穿峡谷、过隧道、跨大桥，登上火车实地察看拉林铁路沿线建设情况，更放眼广袤西部边疆铁路网建设；

山东东营——在黄河入海口码头，凭栏远眺，“今天来到这里，黄河上中下游就都走到了，我心里也踏实了。”

.....

顶风雪、踏泥泞、听真话、察真情，党的十八大以来，习近平总书记一次次深入基层调研，一路调研、一路思考、一路指引，推动党和国家事业取得历史性成就、发生历史性变革。

重视调查研究，习近平同志一以贯之。

在正定，提出“每年要有三分之一以上的时间深入基层，研究新情况，解决新问题”；

在福建，大力倡导“信访接待下基层、现场办公下基层、调查研究下基层、宣传党的方针政策下基层”；

在浙江，规定“省级和市县领导班子成员，每年分别要有2个月和3个月时间下基层调研，主要领导干部要自己动手，每年撰写1至2篇有情况、有分析、有见解的调查报告”；

党的十八大后，党中央出台八项规定，第一条就是“要改进调查研究”；

在党的二十大报告中，郑重提出“弘扬党的光荣传统和优良作风，促进党员干部特别是领导干部带头深入调查研究，扑下身子干实事、谋实招、求实效”。

一次次不远千里、一次次风雨兼程、一次次倾听民声、一次次问计于民，用脚步丈量祖国大地，用真心聆听人民心声，习近平总书记率先垂范、以身作则、亲力亲为，为全党重视调研、深入调研、善于调研树立了光辉典范。

我们党的传家宝——

“调查研究是谋事之基、成事之道，没有调查就没有发言权，没有调查就没有决策权”

崎岖山间路，见证赤子心。

1989年7月，炎炎夏日，时任福建宁德地委书记的习近平同志冒着酷暑，在荆棘丛生的山路上步行2个多小时到下党村，访贫问苦、现场办公。

2012年12月，凛冽寒冬，党的十八大闭幕不久，习近平总书记冒着零下十几摄氏度的严寒，驱车300多公里，来到地处太行山深处的河北阜平县，进村入户看真贫。

一热一冷，映照出共产党人的求真务实、丹心如一；岁月流转，洗练着“中国共产党是什么、要干什么”这个根本问题。

习近平总书记指出：“调查研究是谋事之基、成事之道，没有调查就没有发言权，没有调查就没有决策权。”“要了解实际，就要掌握调查研究这个基本功。”精准扶贫战略，就是总书记在深入调查研究的基础上提出来的。

为了打赢脱贫攻坚战，习近平总书记先后7次主持召开中央扶贫工作座谈会，50多次调研扶贫工作，走遍14个集中连片特困地区。

后来在一次会议上，总书记回忆道：“年年去、常常去，直接到贫困户看真贫、扶真贫，直接听取贫困地区干部群众意见，不断完善扶贫思路和扶贫举措，不断推进工作，带着感情去抓，带着践行宗旨的承诺去抓，最终在全党全国共同努力下打赢了脱贫攻坚战”。

重视调查研究，是我们党做好领导工作的重要传家宝。

2020年9月17日，习近平总书记在基层代表座谈会上指出：“早在延安时期，毛泽东同志就强调‘共产党员应是实事求是的模范’，‘只有实事求是，才能完成确定的任务’，认为调查研究的方法‘第一是眼睛向下，不要只是昂首望天’，‘第二是开调查会’。”

2021年9月1日，在2021年秋季学期中央党校（国家行政学院）中青年干部培训班开班式上，习近平总书记强调“要用好交换、比较、反复的方法，重视听取各方面意见包括少数人的意见、反对的意见”。

.....

解答中国的问题，必须深入调查研究，从中国基本国情出发，“既不能刻舟求剑、封闭僵化，也不能照抄照搬、食洋不化”。

从石库门到天安门，从兴业路到复兴路，新民主主义革命道路、社会主义革命道路、社会主义建设道路、中国特色社会主义道路的开辟和不断拓展，无不是以调查研究为前提、为依据的。

“操千曲而后晓声，观千剑而后识器。”调查研究是获得真知灼见的源头活水，调查研究的过程就是领导干部提高认识能力、判断能力和工作能力的过程。

用好调查研究这一传家宝，习近平同志身体力行——

扛着自行车蹚过滹沱河，在河两岸走村串户访民情，河北正定摘下“高产穷县”帽子，走上发展“半城郊型”经济之路；

走遍闽东9县察实情，有的地方靠一把砍柴刀一路披荆斩棘，在艰难跋涉中感知百姓疾苦，提出“弱鸟先飞”理念；

任职福州后，有2/3以上的时间都在基层调查研究、思考酝酿，这才有了“3820”战略工程；

一到浙江工作，就紧锣密鼓下基层调研，“八八战略”应运而生，至今引领着浙江“弄潮儿向涛头立”；

在上海，深入走访街道、乡村、企业、学校、“两新”组织等，推进各项工作开创新局面。

党的十八大以来，以习近平同志为核心的党中央将深入调查研究作为开展工作、出台政策、制定战略的“先手棋”。

从加强党的全面领导、推进党的建设制度改革，到打好防范化解重大风险、精准脱贫、污染防治三大攻坚战；从推动京津冀协同发展、长三角一体化发展、粤港澳大湾区建设，到谋划长江经济带发展、黄河流域生态保护和高质量发展……习近平总书记对关系新时代党和国家事业发展的一系列重大理论和实践问题进行了深入调研和深邃思考，提出一系列原创性的治国理政新理念新思想新战略。

知者行之始，行者知之成。在一篇序言中，习近平同志曾写道：“几年下来，我几乎跑遍了浙江的山山水水，也跑深了与浙江广大干部群众的真切感情，并在实践中逐渐跑透了浙江的省情市情县情。”

坚实的足迹里，浸润着真理的伟力、奋进的力量。

增强问题意识——

“聚焦实践遇到的新问题、改革发展稳定存在的深层次问题、人民群众急难愁盼问题、国际变局中的重大问题、党的建设面临的突出问题，不断提出真正解决问题的新理念新思路新办法”

一次次调研中，习近平总书记都是带着问题而来，看得仔细、问得深入。

“聚焦实践遇到的新问题、改革发展稳定存在的深层次问题、人民群众急难愁盼问题、国际变局中的重大问题、党的建设面临的突出问题，不断提出真正解决问题的新理念新思路新办法。”开展调查研究，就要坚持问题导向，奔着问题去、向着难处攻，做到有的放矢。

——深化调查研究，解决实践遇到的新问题。

2020年，习近平总书记在浙江考察时发现，在疫情冲击下全球产业链供应链发生局部断裂，直接影响到我国国内经济循环。当地不少企业需要的国外原材料进不来、海外人员来不了、货物出不去，不得不停工停产。

“我感觉到，现在的形势已经很不一样了，大进大出的环境条件已经变化，必须根据新的形势提出引领发展的新思路。”

明者因时而变，知者随事而制。回京后不久，在中央财经委员会第七次会议上，习近平总书记鲜明提出：“构建以国内大循环为主体、国内国际双循环相互促进的新发展格局”。党的二十大报告中，“加快构建新发展格局，着力推动高质量发展”单独成章。

加快实现高水平科技自立自强，是习近平总书记到地方考察调研最关心的问题之一。

在长江三峡工程坝区，总书记深情地对大家说：“核心技术、关键技术，化缘是化不来的，要靠自己拼搏。”

在山西太钢不锈钢精密带钢有限公司，总书记勉励企业“在科技创新上再接再厉、勇攀高峰，在支撑先进制造业发展方面迈出新的更大步伐”。

在沈阳新松机器人自动化股份有限公司，总书记强调“要时不我待推进科技自立自强，只争朝夕突破‘卡脖子’问题”。

发现问题、直面问题，心中方有底气，脚下更有力量。

——深化调查研究，解决改革发展稳定存在的深层次问题。

全面深化改革是关系党和国家事业发展全局的重大战略部署，高质量发展是全面建设社会主义现代化国家的首要任务……改革发展稳定，习近平总书记始终念兹在兹、无日或忘。

2012年12月，党的十八大后首次离京考察，习近平总书记就来到广东，发出“将改革开放继续推向前进”的动员令。

在考察中，总书记明确提出：“我们要尊重人民首创精神，在深入调查研究的基础上提出全面深化改革的顶层设计和总体规划”。

港口是国民经济的“晴雨表”。2013年7月，习近平总书记冒雨来到湖北武汉新港阳逻集装箱港区考察。总书记卷起裤腿蹚积水，深入基层看实情，为全党上了一堂生动的调查研究课。镜头定格了这一瞬间，迅速在互联网上刷屏。

两天后，在武汉主持召开部分省市负责人座谈会时，习近平总书记强调：“研究、思考、确定全面深化改革的思路和重大举措，刻舟求剑不行，闭门造车不行，异想天开更不行，必须进行全面深入的调查研究。”

3个多月后，当党的十八届三中全会审议通过《中共中央关于全面深化改革若干重大问题的决定》时，人们意识到，制定一份具有划时代意义的宏伟蓝图，党中央经过了怎样一番深入细致的调查研究。

绿色，是高质量发展的底色；生态文明建设，事关中华民族永续发展。

在洱海边，习近平总书记留下“立此存照”的约定，叮嘱让“苍山不墨千秋画，洱海无弦万古琴”的自然美景永驻人间；在秦岭，总书记端详全面复绿的别墅区图片，严肃地说，这就是海市蜃楼、水中月啊；总书记先后多次赴长江沿线考察，3次就推动长江经济带发展召开座谈会，推动沿江省市“共抓大保护、不搞大开发”……总书记调查研究的足迹遍布祖国的山山水水，生态文明建设始终是心中的“国之大者”。

从最突出的问题着眼，从最具体的工作抓起，改革发展就有了源源不断的动力。

——深化调查研究，解决人民群众急难愁盼问题。

为民的事没有小事。考察调研中，习近平总书记一次又一次将目光聚焦到群众的急难愁盼问题上。

2016年7月18日，习近平总书记来到宁夏泾源县大湾乡杨岭村看望父老乡亲，走进村民马科家，听说安了太阳能热水器，总书记关心地问家里的小男孩：“你常洗澡吗？”

让总书记牵挂的，不只是缺水地区群众洗澡这样的民生小事。

推进健康中国、平安中国、美丽中国建设，保护学生视力、提高养老院服务质量，加强食品安全监管、推进清洁取暖，推进“厕所革命”、垃圾分类……对于攸关民生福祉的大事小情，对于“人民群众普遍关注、反映强烈、反复出现的问题”，习近平总书记挂念在心，一项项列入中央重要议事日程，一次次成为改革的关注点、发力点，一点一滴成就着人民群众的美好生活。

民之所忧，我必念之；民之所盼，我必行之。

走好新时代党的群众路线——

“不论过去、现在和将来，我们都要坚持一切为了群众，一切依靠群众，从群众中来，到群众中去，把党的正确主张变为群众的自觉行动，把群众路线贯彻到治国理政全部活动之中”

“同往常一样，我无论多忙，都要抽时间到乡亲们中走一走看一看。大家跟我说了很多心里话，我一直记在心上。”

“我调研了一些地方，看了听了不少情况，很有启发和收获。每到群众家中，常会问一问，还有什么困难，父老乡亲的话我都记在心里。”

……

深入基层一线，深入人民群众，深入调查研究，习近平总书记深切了解群众所思、所想、所盼，探寻啃硬骨头、涉险滩的好办法。

习近平总书记强调：“不论过去、现在和将来，我们都要坚持一切为了群众，一切依靠群众，从群众中来，到群众中去，把党的正确主张变为群众的自觉行动，把群众路线贯彻到治国理政全部活动之中。”

——“眼睛向下、脚步向下”，真正深入基层，确保“真真实实把情况摸清楚”。

在河北阜平，习近平总书记语重心长地说：“做好基层工作，关键是要做到情况明。情况搞清楚了，才能把工作做到家、做到位。”“帮助困难乡亲脱贫致富要有针对性，要一家一户摸情况，张家长、李家短都要做到心中有数。”

2020年9月17日，湖南长沙。习近平总书记主持召开基层代表座谈会，就“十四五”时期经济社会发展问计于民。农民工、快递小哥、乡村教师、网店店主等被请进会场。会上，总书记的一席话饱含深情、意味深远——

“大家都处在改革发展和生产一线，参与经济社会生活最直接，同群众联系最经常，对党的路线方针政策落地见效感知最真切，提出的意见和建议能够更加贴近基层实际、反映群众心声。”

“要拜人民为师，甘当小学生，特别要多交几个能说心里话的基层朋友”。同群众打成一片，用真心换来真话，用真情赢来交情。

“群众的很多想法，往往不是在那些很正式的场合、当着很多人的面会讲出来的，而是要同他们身挨身坐、心贴心聊才能听得到。”在党的群众路线教育实践活动总结大会上，习近平总书记言之切切。

——人民群众的社会实践是获得正确认识的源泉，也是检验和深化我们认识的根本所在。

2015年6月，习近平总书记在贵州考察时指出：“党中央的政策好不好，要看乡亲们是笑还是哭。如果乡亲们笑，这就是好政策，要坚持；如果有人哭，说明政策还要完善和调整。”

换条板凳坐坐，多替群众想想。20多年前，习近平同志就是以这样的精神，推动连家船民搬迁上岸。

连家船民依靠打鱼为生、岸上居无寸土，一家老小、子孙几代都生活在“连家船”狭小的船舱里。习近平同志抓这项工作时，给船民在岸上建了房。

后来，习近平同志专程到宁德，看看连家船民们过得怎样了。到了连家船民集中的霞浦县盐田乡，结果发现船民们还是待在自己的船舱里。

船民们为什么不上岸？面对这样的疑惑，老船民叹气说道：“岸上的房子是漂亮，但我们搬上去，又在哪儿种菜、去哪儿养猪呢？”

要定居，更要乐业；人在岸上，心也要在岸上。调研后，习近平同志铆准一个一个细节，拿出了可行办法，解除了大家的后顾之忧，船民终于笑着上了岸、安了心、定了居。

——干部要相信和依靠群众，同时又要教育和引导群众。

党的二十大闭幕后，习近平总书记第一次外出考察来到陕西延安，看看老乡们脱贫后生活怎么样，还有什么困难，乡村振兴怎么搞。

金秋时节的安塞区高桥镇南沟村果园，红苹果压弯枝头，乡亲们喜在心头。“这次来延安，看到一派硕果累累的丰收景象，交通条件大为改善，发生了翻天覆地的变化。”习近平总书记对大家说，“从陕北的变化就可以看到中国的变化。”

“空谈误国，实干兴邦。要认真学习贯彻党的二十大精神，全面推进乡村振兴，把富民政策一项一项落实好，加快推进农业农村现代化，让老乡们生活越来越红火。”

一番话，道明了农业农村在中国式现代化中的考量，说进了乡亲们的心坎里，人群中爆发出雷鸣般的掌声。

坚持实事求是——

“要深入开展调查研究，摸清情况，找到症结，做到心中有数，不能拍脑袋决策，真正把功夫下到察实情、出实招、办实事、求实效上”

“我看了以后皱了眉头”。今年全国两会期间，习近平总书记提起看过的一个关于“培养一批‘一县一业’重点基地”的文件。

“一个县是不是光靠一个产业去发展，要去深入调研，不能大笔一挥，拨一笔钱，这个地方就专门发展养鸡、发展蘑菇，那个地方专门搞纺织，那样的话肯定要砸锅。”“靠几业，靠什么业，都要一把钥匙开一把锁，根据具体情况去定，不能下单子。”

“一把钥匙开一把锁”，正印证了习近平总书记所说：“要深入开展调查研究，摸清情况，找到症结，做到心中有数，不能拍脑袋决策，真正把功夫下到察实情、出实招、办实事、求实效上。”

“调查研究必须坚持实事求是的原则”。坚持实事求是是一劳永逸的，一时一地的实事求是，不代表其他时间其他地点也能做到实事求是。只有在调查研究中统筹难和易、点和面、沿和革，深刻把握守正和创新、全局和一域、当前和长远、发展和安全等关系，才能真正把情况摸清、把问题找准、把对策提实。

——要看“后院和角落”，不要只看“花瓶和盆景”。

2000年7月2日，烈日当空，一天中最热的时候，时任福建省省长的习近平同志来到福州市棚户区连片的苍霞社区，走进一幢低矮的二层木屋。蒸笼一样的木板房里，习近平同志详细询问了一家人的生活情况，待了足足半小时。

“大家知道为什么要选在这个时候来棚户区调研吗？就是让大家亲身体会百姓疾苦，加快棚改步伐。”从木板房里出来，习近平同志道出此行的初衷。

这次调研后不久，苍霞棚屋区改造工程正式拉开帷幕。曾经的“纸褙福州城”，逐渐蝶变为“有福之州”。

党的十八大后，在一次全国两会“下团组”时，习近平总书记语气坚定地说：“我如果光是看好地方，就难免乐观，感觉指日可待，就会作出错误决策。不要文过饰非，不要因为我们看了心情沉重就遮遮掩掩。”

志不求易，事不避难。在北京考察调研时，习近平总书记沿着弯曲狭窄的通道走进雨儿胡同的大杂院，听取老街坊对老城区改造的想法；来到大凉山深处的土坯房，同大伙儿围坐在火塘边谋划精准脱贫之策；在贵阳的社区便民服务大厅翻看群众工作来访台账，仔细询问“居民们平时都反映哪些问题比较多？”

“既要到工作局面好和先进的地方去总结经验，又要到困难较多、情况复杂、矛盾尖锐的地方去研究问题，特别是要多到群众意见多的地方去，多到工作做得差的地方去，既要听群众的顺耳话，也要听群众的逆耳言”。听实话、察实情、收实效，总书记的要求始终如一。

——要以点带面，不要以点概面。

一瓢水，折射出贫困地区饮水安全的紧迫。

2013年2月3日，农历小年，甘肃定西元古堆村。习近平总书记走进村民马岗家破旧低矮的土坯房，从墙根水缸里舀起一瓢水，尝了尝，苦咸水的滋味让他眉头紧锁。

管中窥豹，见微知著。随后，习近平总书记专程前往引洮供水工程工地考察，提出“要尊重科学、审慎决策、精心施工，把这项惠及甘肃几百万人民群众的圆梦工程、民生工程切实搞好，让老百姓早日喝上干净甘甜的洮河水”。经过不懈奋斗，工程全线建成，清水汨汨入了农家、润了民心。

解剖麻雀，找准典型。2019年4月，习近平总书记在重庆考察时，全部调研活动集中安排在一个贫困村，实地了解“两不愁三保障”是不是真落地，还有

哪些问题。聚焦黄河流域生态保护和高质量发展,两个月内接连调研甘肃和河南,“再忙,黄河问题还是要安排时间认真研究一下”。

不搞走马观花、面面俱到,也绝不以点概面、以偏概全。

——要与时俱进,不要因循守旧。

党的十九届五中全会召开前夕,一场史无前例的网上意见征求活动引起广泛关注。

2020年8月16日至29日,“十四五”规划编制工作开展网上意见征求。这是我国五年规划编制史上,第一次通过互联网向全社会征求意见和建议。许多网友踊跃参与,留言100多万条,有关方面从中整理出1000多条建议。

时代在发展,调查研究方法也要与时俱进。习近平总书记指出:“网民来自老百姓,老百姓上了网,民意也就上了网。群众在哪儿,我们的领导干部就要到哪儿去,不然怎么联系群众呢?”坚持走好网上群众路线,正一步步转化为新时代调查研究的生动实践。

调查研究要经常化制度化——

“要大兴调查研究之风,多到分管领域的基层一线去,多到困难多、群众意见集中、工作打不开局面的地方去,体察实情、解剖麻雀,全面掌握情况,做到心中有数”

今年3月,中共中央政治局就学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想进行第四次集体学习。习近平总书记在主持学习时强调,中央政治局的同志“要带头抓好调查研究”“引导和推动全党大兴调查研究之风”。

4年前的3月,一堂面向中青年干部的“开班第一课”在中央党校(国家行政学院)举行,党的十八大之后,习近平总书记首次为中青班“授课”,就强调了“深入开展调查研究”。此后,总书记在中青班上“授课”,多次强调调查研究。

党的十八大以来,以习近平同志为核心的党中央在出台重要方针政策、作出重大决策部署前,都要求有关部门深入基层调查研究,了解和掌握第一手材料。调查研究不仅是一种工作方法,同时还成为一种工作制度和惯例。

习近平总书记强调:“要大兴调查研究之风,多到分管领域的基层一线去,多到困难多、群众意见集中、工作打不开局面的地方去,体察实情、解剖麻雀,

全面掌握情况，做到心中有数。”

——强化领导机关、领导干部的调研工作制度，“领导干部要带头调查研究，拿出一定时间深入基层，特别是主要负责人要亲自主持重大课题的调研”。

一语不能践，万卷徒空虚。在学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想主题教育工作会议上，习近平总书记强调：“按照党中央关于在全党大兴调查研究的工作方案，组织广大党员、干部特别是各级领导干部扑下身子、沉到一线，深入农村、社区、企业、医院、学校、‘两新’组织等基层单位，把脉问诊、解剖麻雀，进行问题梳理、难题排查，运用党的创新理论研究新情况、解决新问题。”

——细化党员干部调查研究规定，“领导干部不仅要‘身入’基层，更要‘心到’基层，始终关心基层联系点，关心联系点的群众”。

在浙江工作期间，习近平同志主导制定了浙江省委《关于推进调查研究工作规范化制度化的意见》，明确“领导干部要在基层建立联系点”“省级领导每年至少到联系点2次”，对加强调研作出明确规定。

从我做起、率先垂范，是习近平总书记鲜明的工作风格。习近平同志将浙江淳安下姜村作为在浙江工作期间的基层联系点，留下了“七到淳安、四到下姜、五次回信”的佳话，与下姜村结下了不解之缘。

党的十八大后，习近平总书记在第二批党的群众路线教育实践活动中将河南兰考作为联系点，2014年3月和5月两次来到兰考，出席兰考县委常委扩大会议，参加并指导县委常委班子专题民主生活会，身入又心到，将调查研究真正落到实处。

——坚持先调研后决策的重要决策调研论证制度，“把调查研究贯穿于决策的全过程，真正成为决策的必经程序，提高决策的科学化水平”。

“在起草工作中要充分发扬民主，加强调查研究，广泛听取意见，集中起各方面智慧。”党的二十大报告起草伊始，习近平总书记就明确强调。

去年2月，习近平总书记对党的二十大相关工作网络征求意见活动作出重要指示；

6月至8月，总书记先后在成都、沈阳、北京主持召开五场党的二十大报告起草和党章修改工作征求意见座谈会；

8月，总书记当面听取各民主党派、全国工商联和无党派人士对党的二十大

报告征求意见稿的意见……

全党意志、人民意愿，凝聚于党的二十大报告。

习近平总书记强调：“党的十八大以来，党中央各项决策都严格执行民主集中制，都注重充分发扬党内民主，都是经过深入调查研究、广泛听取各方面意见、进行反复讨论而形成的。”

从实践中来，到实践中去。一切结论产生于调查情况的末尾，而不是在它的先头。

在全党深入开展学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想主题教育之际，党中央决定，在全党大兴调查研究，作为在全党开展的主题教育的重要内容，推动全面建设社会主义现代化国家开好局起好步。

全党大兴调查研究，求真务实，真抓实干，必将使调研的过程成为加深对党的创新理论领悟的过程，成为保持同人民群众血肉联系的过程，成为推动事业发展的过程。

——《人民日报》2023年4月23日

毛泽东、周恩来、刘少奇、朱德、邓小平、陈云六位领袖

如何作调查研究？

毛泽东与调查研究

毛泽东一生对调查研究极其重视，认为“调查研究极为重要”，并给我们留下了许多影响深远的著名论断，如：“没有调查，没有发言权”“做领导工作的人要依靠自己亲身的调查研究去解决问题”“调查就像‘十月怀胎’，解决问题就像‘一朝分娩’。调查就是解决问题”“凡是没有办法的时候，就去调查”“要有正确的措施，就要做调查研究工作”“没有调查研究，是不能产生正确的具体政策的”“今天需要我们调查，将来我们的儿子、孙子，也要作调查，然后，才能不断地认识新的事物，获得新的知识”等等。可以说，我们党的调查研究传统和作风，是在毛泽东的倡导下形成和发展起来的。

毛泽东本人就是调查研究的行家和高手，他在极其繁重的革命和建设工作中，亲自做过或组织过无数次深入细致的调查。我们仅仅从下面几次集中调查中，便可以看出毛泽东是如何做调查研究的。

战争年代，作了大量的调查并亲自撰写调查报告，提出“没有调查，没有发言权”等著名论断，把调查作为“决定政策的基础”。

仅在 20 世纪二三十年代的土地革命时期，毛泽东就在农村专门做过十几个系统的调查。对在严酷革命战争环境下所做过的调查研究工作以及形成的调查报告，毛泽东有着极为深刻的记忆。但由于条件和环境恶劣，一些调查报告损失了，毛泽东痛心地说：“失掉别的任何东西，我不着急，失掉这些调查(特别是衡山、永新两个)，使我时常念及，永久也不会忘记”。除了已经痛失的“永久也不会忘记”的调查报告以外，毛泽东还留下了一些有重要价值的调查报告。从这些调查活动和报告中，我们可以看出，毛泽东凡作调查，目的都非常明确，针对性也很强。调查期间都是亲自做记录，结束后又亲手撰写调查报告。

毛泽东早期留下的大量详尽的调查笔录和他自己整理的调查报告，是我们党的一笔巨大的财富。这些调查报告，长的达几万字，短的不足 2000 字。他写的《寻乌调查》，就有 8 万多字。也就是在作寻乌调查期间，毛泽东于 1930 年 5 月从理论上总结了调查研究与马克思主义世界观和方法论之间不可分割的关系，

写下了《调查工作》一文，提出了许多重要的理论观点，其中最著名的是“没有调查，没有发言权”“一切结论产生于调查情况的末尾，而不在它的先头”等论断。他还特别强调了“离开实际调查就要产生唯心的阶级估量和唯心的工作指导”等马克思主义观点，指明了只有调查研究才能产生马克思主义世界观的道理，明确提出了马克思主义理论必须同中国实际情况相结合的途径。1931年4月，他又在起草一份关于调查工作的通知时提出两个响亮的口号：“一，不做调查没有发言权。二，不做正确的调查同样没有发言权。”这一时期，随着调查研究的深入，以一切从实际出发、实事求是为精髓的毛泽东思想也开始有了雏形和基础，中国共产党人调查研究的理论和实践也开辟出正确途径。

到了延安时期，正是伴随着调查研究和解决问题的步伐，毛泽东思想走向成熟。为了引导全党搞好调查研究，毛泽东花了几年工夫，尽其所有收集了自己以往有关农村调查的一些报告，编印了《农村调查》一书，其目的是“为了帮助同志们找一个研究问题的方法”。到1941年春天这本书即将付印的时候，他在序言中特别强调：“必须明白：群众才是真正的英雄，而我们自己则是幼稚可笑的”。并告诫党内，如果我们的同志“还保存着一种粗枝大叶、不求甚解的作风，甚至全然不了解下情，却在那里担负指导工作，这是异常危险的现象”。这年8月1日，中共中央专门发出了毛泽东起草的《中共中央关于调查研究的决定》，明确提出“系统的周密的社会调查，是决定政策的基础”。不久，毛泽东又进一步以战略家的高瞻远瞩，发人深省地对党的高级干部们说：“不调查不研究就不得了，就要亡国亡党亡头”。

在整个革命战争期间，由于毛泽东大力推动全党搞调查研究等一系列活动，使党的整个作风得到了根本好转，我们党也才能真正担负起民族独立解放的历史重任。

20世纪50年代开展“十大关系”调查，开始全面探索社会主义建设规律，提出调研材料不要“枯燥无味、千篇一律”，要“有骨有肉，生动活泼”。

新中国成立后，中国共产党从局部执政走向全国执政，面对的是一个全新的局面和更为复杂的世界，党内大多数同志情况不熟悉、能力不足和水平不够的危机加大。如何适应新形势、解决新问题？就在新中国成立的当月，针对当时的绥远省有关干部在开展工作和搞生产建设过程中出现不了解情况、不懂业务和工作

方法简单粗暴等问题，毛泽东说：“我们有许多同志，对新情况、新事物不作调查研究，自己又不懂得，不懂货就不识货，这怎么能办好事情呢？”他明确提出，我们的干部要“注意研究情况”“懂得新的工作方法”。并进一步提醒党内干部说：现在共产党成了全国性的大党，我们有责任搞好各个方面的工作，否则会引起不满，会被人骂，甚至会被推翻。

在建设新中国的过程中，如何使我们的干部了解新情况、懂得社会主义建设规律，这是毛泽东思考得最多的问题之一。到了1956年，为了摸清新中国成立以来各个方面所发生的新变化和出现的新问题，并为即将召开的党的八大作准备，毛泽东等中央主要领导同志进行了一次比较全面、系统、深入的调查研究。

毛泽东的调查研究活动历时两个多月，他先后听了34个经济部门的工作汇报。随后，他又用了6天时间，听取国家计委关于第二个五年计划的汇报。为进一步了解各地方的工业、运输、财贸等方面的情况，毛泽东和中共中央还要求各省、市、自治区党委从10个方面准备经济工作的汇报材料，并提出：汇报材料中“应当有形象的材料，有批评，有议论，有主张。不要枯燥无味，千篇一律”；“内容好，写得有骨有肉，生动活泼，不妨长一点，否则宜短，几千字也可以”。就是在这次集中调查研究的基础上，毛泽东先后在中央政治局扩大会议和最高国务会议上作了《论十大关系》的讲话，阐述了两个多月来中央进行调查研究的一些认识成果。毛泽东后来在谈到《论十大关系》中的重要思想是怎么形成的时，曾这样说过：“那个十大关系怎么出来的呢？我在北京经过一个半月，每天谈一个部，找了34个部的同志谈话，逐步形成了那个十条。如果没有那些人谈话，那个十大关系怎么会形成呢？不可能形成”。这次调查，也是毛泽东在新中国成立后对经济工作进行的一次规模最大、时间最长的系统调查，成为我们党全面探索适合中国情况的社会主义建设道路的重要开端。

20世纪60年代多次倡导全党“大兴调查研究之风”，要求领导干部“没有把握就不要下决心”。

自开展“大跃进”和人民公社化运动后，高指标和“共产风”盛行，主观上的工作失误和客观上的严重自然灾害，导致进入60年代我国国民经济出现了前所未有的严重困难。在严峻的形势面前，毛泽东等中央领导人很快就意识到，“不明了情况是很危险的”，原来的许多认识并不符合客观实际。当务之急是正确认

识客观实际并对国民经济进行调整。怎样才能做到“情况明，决心大，方法对”呢？毛泽东认为，首要的甚至唯一的方法，是全党同志特别是党的领导干部下去搞调查研究。他说：“我的经验历来如此，凡是忧愁没有办法的时候，就去调查研究，一经调查研究，办法就出来了，问题就解决了。”

为此，他三次号召全党大兴调查研究之风。第一次是1960年底至1961年初，在中央召开的工作会议上，毛泽东向全党发出号召说：“请同志们回去后大兴调查研究之风，一切从实际出发，没有把握就不要下决心。”第二次是在随后召开的党的八届九中全会上，毛泽东提出希望1961年“成为一个调查年，大兴调查研究之风”。第三次是1961年3月，在广州召开的中央工作会议上，毛泽东批评一些干部：“大家做官了，不做调查研究了。”他还强调，“做领导工作的人要靠自己亲身的调查研究去解决问题。书面报告也可以看，但是这跟自己亲身的调查是不相同的”。

在三次提倡全党大兴调查研究之风期间，毛泽东特别强调：“现在我们中央搞的文件，如果没有具体措施也是不可能实现的。要有正确的措施，就要做调查研究工作。”“一切从实际出发，不调查没有发言权，必须成为全党干部的思想和行动的首要准则。”

在毛泽东的号召下，20世纪60年代初，中央领导同志带头深入基层搞调查，留下了许多调查研究的精彩篇章，这对于摸清经济社会各方面实情，作出实事求是的正确调整，克服严重困难，起到了非常重要的作用。由毛泽东发起的这次全党大规模的调查研究活动，对转变党的作风、恢复实事求是的思想路线，有直接的推动作用；也为我们党认识社会主义建设规律、作出科学决策、提高执政能力和领导水平，留下了宝贵的经验。

周恩来与调查研究

2013年，电影《周恩来的四个昼夜》风靡全国，荣获当年的金鸡奖和华表奖。这部电影讲述的是，周恩来来到河北省武安县伯延公社调查研究，在四个昼夜里同村民们朝夕相处，发生的一连串感人的故事。

1960年11月3日，周恩来主持起草了《中共中央关于农村人民公社当前政策问题的紧急指示信》，中央指示至迟在12月中旬以前把《紧急指示信》传达

到农村中去，使中央的政策直接同群众见面。周恩来强调指出：“其中要有意识地在同级党委中找持有不同意见的人参加。”然后再召开生产小队长以上的干部会议，吸收若干社员代表参加。“其中也要有持有不同意见的人参加。”

针对不断发展的形势，在1961年1月13日的中央工作会议上，毛泽东大声疾呼：“这些年来，我们的同志调查研究工作不做了。要是不做调查研究工作，只凭想象和估计办事，我们的工作就没有基础。所以，请同志们回去后大兴调查研究之风，一切从实际出发，没有把握就不要下决心。”“我希望同志们回去之后，要搞调查研究，把小事撇开，用一部分时间，带几个助手，去调查研究一两个生产队、一两个公社。”

在随后党的八届九中全会上，毛泽东又一次强调要搞调查研究。他说：希望今年这一年，1961年，成为一个调查年，大兴调查研究之风。会后，毛泽东率先行动，直接领导广东、湖南、浙江三个调查组的调研工作。1月19日，周恩来在中共中央工作会议上发言说：在困难面前，我们不能怨天，也不能尤人，主要应求之于自己。我们在座的各位同志，都应该下决心摸清情况，摸几个典型。只有情况明，才能决心大，才能把工作搞好。还要谦虚谨慎，把情况弄明后再下决心，不能瞎搞。

3月13日，毛泽东专门就开展调查研究问题致信刘少奇、周恩来、陈云、邓小平、彭真，指出：“大队内部生产队与生产队之间的平均主义问题，生产队（生产小队）内部人与人之间的平均主义问题，是两个极端严重的大问题。”“不亲身调查是不会懂得的，是不能解决这两个重大问题的（别的重大问题也一样），是不能真正地全部地调动群众的积极性的。”

3月19日，周恩来在广州召开的中央工作会议小组会上发言说：“要敢于听取不同意见，敢于和不同意见的人讨论问题。调查研究，必须贯彻实事求是精神，各人的认识总是有局限性的，要摆脱局限性、片面性，必须进行比较、综合、分析。要改正缺点错误，必须从深入下层，深入群众，认真进行调查工作入手。”广州中央工作会议后，中央领导同志陆续带着《农村人民公社工作条例（草案）》，深入基层，征求意见，开展了大规模的调查研究。4月28日至5月14日，周恩来也带人到河北邯郸地区搞起了调查研究。

关于怎样开展调查研究，周恩来曾做过详细阐述。他说：“我们下去调查，

必须对事物进行分析、综合和比较。事物总存在内在的矛盾，要分别主次；总有几个侧面，要进行解剖。各人所处的环境总有局限性，要从多方面观察问题；一个人的认识总是有限的，要多听不同的意见，这样才利于综合。事物总是发展的，有进步和落后，有一般和特殊，有真和假，要进行比较，才能看透。下去调查，要敢于正视困难，解决困难……我们下去调查要坚守毛泽东同志的三条原则：从群众中来，到群众中去；集中起来，坚持下去；坚持真理，修正错误。这就是民主集中制，它不但是组织原则，也是工作原则。智慧是从群众中来的，但对群众的意见领导方面还要加工，然后回到群众中去考验，在这基础上再加工。脱离我们的基本阶级群众，就会丧失党的基础。尾巴主义，随着群众跑，就会放弃党的领导。目前的毛病，还是我们发号施令太多，走群众路线太少。”

根据周恩来的安排，1961年4月初，总理办公室副主任许明带领一个工作组，先期到河北邯郸地区开展工作，共20天。4月28日午夜，周恩来放下手中的繁重政务，也前往邯郸亲自调查。此后一连3天，他在邯郸听取了地委书记庞均、工作组许明和河北省省长刘子厚的汇报。5月2日返回北京处理要务后，3日凌晨又赴邯郸。

这一次，他来到武安县伯延公社进行深入调查，走访了几十户社员家庭，视察了生产队的公共食堂，还到公社商店了解商品价格。他走乡串户，看见社员家中“除了树叶、咸菜、野菜以外，就没有东西了，硬是没有存粮”，感到十分震惊。

在伯延公社的一次座谈会上，一个叫张二廷的社员直言不讳地对周恩来说：“这两年生活一年不如一年。”“如果再这样下去两年，连你也会没有吃的。”“因为我们当然首先要顾自己，你们征购不到，还不是没有吃的？”周恩来后来说：“这句话对我教育很大，我很受感动。当时在场的地委干部听了以后，说这个人是个落后分子。我跟他们解释：这样看不对，这个社员说的是真理，一个农民把我们看作他自己的人才会计说这样的话，这是一针见血的话。”座谈后周恩来来到张二廷的家，张二廷又向周恩来如实反映了伯延公社遭灾情况和公共食堂等方面存在的问题，并希望周恩来以后还能来伯延。周恩来表示，有机会一定来，如果自己来不了，也一定会派人来。在“文化大革命”前，周恩来每年都派人到伯延去，代他看望这位农民朋友。

在伯延调查过程中，周恩来发现社员最担心多征购粮食和挤掉他们的自留地，便当着地委、县委、社委负责人的面，保证不收回分掉的自留地、不再以自留地顶口粮指标。

通过认真深入的调查，周恩来掌握了大量第一手情况。5月7日他向毛泽东汇报了调查情况，谈了四点看法：第一，食堂问题。绝大多数甚至于全体社员包括妇女和单身汉在内都愿意回家做饭。目前主要解决如何解散食堂和社员回家后如何做饭的问题。第二，社员不赞成供给制，只赞成把“五保户”包下来和照顾困难户的办法。第三，社员迫切要求恢复高级社时的评工记分办法。包产到队、以产定分、包活到组的办法能够真正实现多劳多得，提高农民的生产积极性，势在必行。第四，邯郸专区旱灾严重，麦收减产。目前最主要的问题是恢复社员的体力和恢复畜力问题。在此期间，毛泽东还收到其他领导人从各地发来的调查报告，普遍不赞成办公共食堂，不赞成在分配上实行供给制。

当年5月21日至6月12日，中共中央讨论并修改了《农村人民公社工作条例(草案)》，形成修正草案。其中，最重要的修改：一是取消供给制；二是规定办不办食堂，“完全由社员讨论决定”，实际上取消了公共食堂制度，为国民经济调整开了个好头。

在中央工作会议上，周恩来谈了自己的体会。他说：庐山会议以来，由于我们缺乏分析，而把反右倾和工作上的问题混淆起来，更重要的是没有实事求是，所以尽管想搞好一点，结果却是适得其反。在分配上的平均主义，劳动关系上的命令主义，上层建筑上的规章制度一般化、简单化，认识上的主观片面性，作风上的“五风”问题，有些问题在理论上也说不通。为什么会产生这些问题呢？周恩来说：“那时，就是有点革命，不能深思熟虑，不能冷静下来。”“欲速则不达，跌了大跤。”刘少奇在一旁插话说：“看来，搞社会主义光有好的道德、好的感情、好的干劲不行，还要适应客观规律。这一跤是要跌的，跌得越痛越好，跌得不痛就感受不深。”

周恩来主持的邯郸调查和其他领导人主持的调查研究，促使中央逐步纠正了前一阶段一些错误的判断和决定，制定出一些符合实际情况的政策，从而为贯彻执行国民经济调整的方针，克服严重的经济困难，创造了重要条件。中央领导同志带头深入实际调查研究，不仅使党的决策更加贴近实际，而且对推动全党调查

研究之风的兴起，产生了重要影响。

前事不忘，后事之师。2017年12月25日至26日，习近平总书记在中央政治局民主生活会上指出：“要在全党大兴调查研究之风，推动党中央大政方针和决策部署在基层落地生根。”“中央政治局的同志要拜人民为师，向人民学习，放下架子、扑下身子，接地气、通下情。‘身入’更要‘心至’，开展深入细致的调查研究，抓住老百姓最急最忧最怨的问题，解决好群众最关心最直接最现实的利益问题，真正把功夫下到察实情、出实招、办实事、求实效上。中央政治局的同志要以身作则，推动各级干部动起来、深下去，使调查研究在全党蔚然成风。”

刘少奇与调查研究

调查研究是科学决策的前提和保证。刘少奇非常重视调查研究，屡次强调“调查研究是做好工作的最根本的方法”。新中国成立后，他几乎每年都安排调研活动，有些年份多达几次。每次调研时间不等，短则几天，长达数月。通过一次次的实地调研，刘少奇为全党正确认识形势，制定一系列重要决策作出了突出贡献。

以民为师求实话

调查研究最重要的是诚心诚意拜人民为师，听干部群众讲真话，这是全面了解基层情况的基础。

1959年至1961年，我国国民经济陷入困境。为了探究困难之因，扭转困难之势，毛泽东向全党发出大兴调查研究之风的号召。1961年4月至5月，刘少奇在家乡湖南省宁乡县和长沙县进行了为期44天的调查研究。调研之初，刘少奇最渴望听到人民群众最真实的心声。可是，在当时的情况下，人们不敢讲真话。对于基层干部群众不敢说真话的情况，刘少奇在给毛泽东的调查报告中以湖南省长沙县天华大队为例指出：“长期以来，这个大队的社员和干部不敢说心里话，乔木去调查时，大队已把一些乱说话的人调走。我最初去找干部和社员谈话，大队干部都在事先交代过。有些小队开会，我们工作组的人去参加，说的是一套，工作组的人离开后，他们又再开会说了另一套。因此，我在天华的前十天几乎不能同大队的人认真讨论问题”。

为了了解群众心中真实的想法，在一次座谈会上，刘少奇摘下青呢帽，露出满头银发，用地道的宁乡腔恳求道：“我是向大家求教的。这次中央办了错事，我们对不起大家，向大家道歉。但是改正错误要了解真实情况，希望大家帮助我，向我提供真实情况。”会场上霎时静了下来，大家看到的是国家主席真诚的表情，体会到的是国家主席渴望了解实情的真心。此后，刘少奇不让社队干部陪同，带着秘书径直来到生产队，请社员座谈。经过40多天与群众心贴心交流、面对面沟通，刘少奇终于赢得了群众的信任。大家打消顾虑，纷纷向他反映真实看法。由此，刘少奇认识到，造成困难的主要原因并不是天灾，而是如农民所说“三分天灾，七分人祸”。正是在刘少奇等中央领导同志深入农村进行实地调研的基础上，1961年5月至6月中央在北京召开工作会议，对“人民公社六十条”草案进行了修改，形成《农村人民公社工作条例(修正草案)》。修改后的条例取消了供给制，并规定：“在生产队办不办食堂，完全由社员讨论决定”。这个决策受到群众的极大欢迎。

扑下身子探实情

有时候只听报告和汇报并不能准确把握实情，需要亲自探察实情。

对于报告和汇报，刘少奇认为：“下面的报告和干部的话，不可不信，也不可全信，有的根本不可信。”1958年高指标、浮夸风和“共产风”等“左”倾错误开始泛滥。此时河北省徐水县宣布“跑步进入共产主义”的消息传来，刘少奇不敢相信。9月，他视察了徐水县，发现严重的浮夸风和“共产风”现象。当县委负责人汇报有的地方一亩小麦播撒种子700至1000斤时，他产生了怀疑。他说：“1000斤种子就是1500万棵苗，这恐怕草也长不起来吧！”同时他看到徐水的“共产主义新村”只是在一些房子上分别挂上“食堂”“养老院”“托儿所”等牌子，连必要的设备都没有。针对当地干部将全民所有制与共产主义混淆的情况，他明确指出，“全民所有制不是共产主义，还是社会主义。不是共产主义叫共产主义不好”。这些问题，毛泽东也觉察到了，于是党中央自1958年冬起召开多次会议，开始纠正“大跃进”和人民公社化运动中的一些错误做法。

1961年春，刘少奇在家乡湖南进行调研期间，除了听汇报、请干部群众开座谈会外，还直接到老乡家里，铺禾草，睡门板，以普通劳动者的身份走访父老乡亲。他挨家挨户到社员群众中摸情况，揭开锅盖看到农民吃着糠菜窝头，打开

油盐坛子发现没有一滴油，还看到许多社员因为吃代食品得了水肿病。刘少奇对农民生活有了清醒的认识。调研结束后，他向毛泽东汇报了调研情况。刘少奇仍以天华大队为例，指出：“社员生活远不如 1957 年”，“只有定量的大米和小菜，因此，都感到不够吃”，“去年下半年也有相当多的人害浮肿病”。5 月 31 日，他主持中央工作会议全体会议并作总结讲话，指出：“我们在执行总路线、组织人民公社、组织跃进的工作中间，有很多的缺点错误，甚至有严重的缺点错误。”“回过头来考虑考虑，总结经验，我看是到时候了，再不能继续这样搞下去了。”刘少奇在深入基层调查研究的基础上，提出了一系列切中时弊的意见建议，促进了中央对相关政策的调整。

直面问题出实招

倾听民声、了解实情，启发和促进深刻的思考。

1957 年 1 月毛泽东在各省市自治区党委书记会议上提出人民内部矛盾问题是一门科学，值得好好研究的建议后，刘少奇立刻意识到，这是一个重大问题，不但对解决当前社会上出现的一些问题具有现实意义，而且对我国的社会主义建设以及国际共产主义运动也将产生深远影响。会议结束后，2 月 18 日至 4 月 14 日，刘少奇约请全国总工会、共青团中央、教育部等单位有关干部和身边工作人员组成调查组，南下五省，围绕人民内部矛盾问题，进行一次深入广泛的专项调研。

在保定农村调研时，有同志讲，老百姓最不满意的是大队范围内生产队的统一分配。有农民讲，好的生产队的粮食往差的生产队拉，大家不敢反对，但心里难受。刘少奇听了后说：“从你们的反映中间就可以看出来，这些问题需要我们认真地对待，很好地解决。”

通过调研，刘少奇结合实际情况，提出了一系列具有改革意义的主张和设想，诸如：要重视和人民群众的关系，国家机关工作人员要同人民群众打成一片，防止官僚主义和特权思想的产生；对待人民内部矛盾，不能采取“一棍子打死”的办法，而应采取说服教育的办法，等等。

在毛泽东倡导下，1957 年全党和全国形成了一个围绕如何正确处理人民内部矛盾问题而展开的学习热潮。刘少奇南下五省的调研及其思想成果，对推动这次学习起了重要作用。

博采众长制实策

刘少奇的调查研究成果具有很强的理论性、政策性，有的成为党和国家路线方针政策的重要组成部分。

中共八大的准备，在毛泽东的主持下，刘少奇负责八大政治报告的起草。为此，从1955年12月7日开始，刘少奇找国家机关、中央各部委的负责同志到他那里去汇报。一直到1956年3月上旬，连续听了30多个部门负责人同志的汇报。一般情况下，一个部门谈一天，个别部门也有谈上两天的，经常从白天一直谈到午夜。这样一天连着一天谈，进行7到10天，算一个段落，然后间隔个把星期，再谈七八个部门。总之，刘少奇是集中心思来进行这项调查研究工作的。

毛泽东听说刘少奇正在召集中央各部委逐个听取汇报的事，说这个方法很好，让人帮他也来组织这样的汇报。经过一系列的调研之后，毛泽东提出了著名的《论十大关系》。毛泽东在中央政治局扩大会议上作《论十大关系》报告后，立即引起刘少奇的共鸣，决定将其作为起草八大政治报告的指导思想。可以说，全方位的调查研究为写出一个好的八大政治报告奠定了基础。

除了党代会报告这样的大政方针，还有很多具体政策措施的制定，是深入调查研究的成果。全国各地人民法庭的普遍建立，就是一例。1961年在天华大队调研时，刘少奇过问过一个“饲养员破坏耕牛”的案子：天华大队的一头耕牛死亡，解剖后在牛肺内发现一根铁丝，调查人员就认为是饲养员冯国全有意破坏。听完调查组汇报此事后，刘少奇当即指出：“这不可能吧？牛皮那么厚，牛劲那么大，怎么能钉进去呢？这件事还要查，不仅要查当事人，还要问问老兽医或专门学过这种医的人。”经过认真调查，原来是一个小孩出于好奇将铁丝喂给牛吃，后来铁丝窜到耕牛肺中造成死亡。冯国全破坏耕牛案完全是冤案，因此为冯国全平了反。由此，刘少奇主张在农村区一级设立公安派出所和人民法庭，方便群众告状，并有利于案件的及时正确解决。也是在刘少奇的积极推动下，全国各地普遍建立起区人民法庭。这一措施，对推进我国法制建设起了重要作用。

朱德与调查研究

作为党的第一代领导集体的重要成员，朱德在调查研究方面是一位楷模。新中国成立后，虽然年事已高，但朱德不辞劳苦，每年都用两到三个月或更多的时

间到全国各地视察。仅1956年到1965年的10年间，他就到过28个省、自治区和直辖市。他深入基层，倾听群众的意见，了解实际情况。通过调查研究，他向中央写了大量的调查报告。从1951年到1966年，他向党中央提交了108份反映各行各业实际情况的调研报告，其中有98份报告是他亲自主持起草的。朱德在报告中提出了许多符合实际情况的真知灼见，比如，他提出要注意发展手工业和农业多种经营的观点；他比较早地提出国防工业要走“军民结合、平战结合”的发展道路；在上世纪60年代初国民经济调整中，他提出停办农村公共食堂、恢复农村自由市场、调整农村人民公社管理体制等，这些都是对于社会主义道路的有益探索，具有重要的指导意义。那么，身居高位、事务繁多且年事已高的朱德是如何开展调查研究工作的呢？从他的调查经历中，我们可以归纳出以下几种方法。

找准问题、有的放矢

调查研究主要是为国家建言献策，要同中心工作和决策需要紧密相结合。朱德的调研工作也一直遵循这个原则。

1956年，为党的八大制定正确的路线做准备，党和国家领导人进行了密集的调查工作。70岁的朱德，也积极投入其中。5月16日至23日，朱德赴山西考察。6月6日至13日，他前往辽宁考察。这两次考察的重点，都是当地的经济情况，特别是农业合作化以后农村的新情况。在八大的大会发言上，朱德提出了自己的观点和主张。

1961年3月22日，广州中央工作会议通过了《农村人民公社工作条例(草案)》(简称“六十条”)，并决定发给全国农村党支部和人民公社全体社员讨论。之后，朱德带着草案到河南、四川、陕西、河北调查，感到调整农村政策效果明显。5月9日，他向毛泽东写报告，反映“六十条”贯彻以后，群众的生产积极性提高了，农民已经普遍地注意发展家庭副业生产。正因为朱德等中央领导同志带着草案下农村调查研究，中央对如何调整农村政策有了较深入的认识。5月21日至6月12日，中央工作会议讨论和修改《农村人民公社工作条例(草案)》，形成了《农村人民公社工作条例(修正草案)》。

深入实际、深入基层、深入群众

调查研究要多层次、多方位、多渠道地调查了解情况，基层、群众、重要典型和困难的地方，应成为调研重点，要花更多时间去了解和研究。

朱德始终坚持尊重群众、依靠群众，注重倾听群众意见。每到一个地方，他都要深入厂矿、农村，并且找当地的领导干部、专家和工人、农民谈话，同他们交换意见。他视察白云鄂博时，曾到蒙古包中同一个牧业社社长和生产队长谈话。在新疆，他也曾到毡包中看望牧民。即便在“文化大革命”最困难的日子里，他也要找机会到北京附近的工厂农村看一看。他说：“我们一切力量都出于群众身上，一切办法也都由群众创造出来。”“我们没有别的本事，我们的本事就只有同群众密切结合在一起。”“深入群众中去，就真正会了解社会主义如何建设，如何完成，就会想出很多办法，同群众一起创造出许多新的办法，把工作推向前进。”

为更深入地了解情况，朱德每到一地，常常亲自召集座谈会。他曾说：“开会也是调查研究。”座谈会包括各级领导干部座谈会、群众座谈会、民主人士座谈会等等。朱德通过这种方式直接聆听干部和群众的意见。听汇报时，他总是鼓励大家讲真话，常说：“你们在生产第一线工作，了解情况多，要向上边反映真实情况，要讲老实话，不要报喜不报忧。”这种真诚态度使许多干部和群众敢于在他面前反映问题，这是他能够了解到许多真实情况的重要原因。

坚持实事求是的原则

实事求是马克思主义的精髓，是我们共产党人的重要思想方法。朱德在新中国成立后提出的重要观点同样依靠实事求是。他说：“看到的问题就要报告中央，不报告就是不忠实；要不就是观潮派，看到坏事也不讲。”在他的调查报告中，很多内容都是他结合各地的生产建设问题谈到的意见。

1960年2月至3月，朱德赴陕西、贵州、四川、河南等地调研，切身感受到人民生活困难和“左”的做法的错误。在老家四川仪陇马鞍公社，他问堂兄弟：“你们为啥都这么黄皮寡瘦，说话都吊不起气？”堂兄弟直截了当地说：“还不是肚子吃不饱！”为此，他向仪陇县委负责人指出：一定要根据山区的特点，带领广大干部和群众，开发山区资源，发展山区的农、林、牧、副、渔和各种土特产的生产，努力渡过目前的暂时困难。4月2日，朱德向毛泽东写报告，提出，我国各地方的地理条件、自然条件很不相同，农作物的品种又非常多，生产要因

地制宜，农业技术改革也要因地制宜，各种机械必须是又经济又适合当地要求，是多种类多型号的，不能求其一律。农业和工业都要发展商品性的生产，以适应国家经济建设和改善人民生活的需要。

1962年5月，朱德参加中央工作会议，讨论国民经济计划。他不赞成那种认为农民发展家庭副业是“资本主义倾向”的错误看法，认为现在限制家庭副业太死了，要解除禁令！在农村要两条腿走路，正业（农业）和副业两不误。会后，朱德先后去陕西、四川、云南、广西等地视察。5月20日，他在给中央的报告中指出：要允许私人或供销社在集镇上开几家饭铺，小煤窑的零售价格应当允许地方上适当调高，不要统死。在四川西昌地区视察时，朱德派人重点调查了一个生产队。5月26日，朱德致电中央，如实反映了这个生产队的情况：“这里群众的生活还是比较苦的。”“这个生产队的群众，四月份平均每人口粮只有十斤（十六两秤），五月份平均每人口粮十一斤四两，在夏季插秧大忙季节，一个全劳动力也只能吃到十六斤。”“口粮不足的原因，除因去年天旱歉收外，在执行政策上也还存在问题。如公社规定：在完成征购和储备任务后，即便生产队还有余粮，每人每天的口粮也不得超过十二两。口粮是十天一发，主要是怕群众吃了过头粮。对群众开垦小片荒地还有限制。总之，对农民箍得太死，因而影响了群众的生产积极性。”

制度化、经常化

调查研究不是一时兴起，而是要持之以恒，始终贯穿于工作的全过程，真正成为决策的必经程序。朱德搞调查研究，不但坚持的时间长，而且调查研究的主题也一直较为稳定，即大多围绕经济建设问题，以发展生产和改善人民生活为着眼点。这其中比较典型的就是对于手工业的关心。

新中国成立后，朱德就认为“手工业生产在我国国民经济中，占有很重要的地位”，“在发展大工业的同时，对手工业必须予以足够的重视”。1952年7月10日，在党中央酝酿制定“一五”计划时，朱德即致函毛泽东，专门提出要“注意发展地方性的小工业和手工业”。1953年2月13日，朱德再次致函中央和毛泽东，建议有计划地帮助和组织手工业生产合作社。

为进一步推动手工业的发展，朱德还积极开展调查研究。1955年1月，朱德在广东、上海等地视察时，对当地负责人提出要组织和发展手工业。他还派秘

书在各地调研，并将情况提交中央。回京后，朱德立即找国务院第四办公室主任兼轻工业部部长贾拓夫谈话，就如何发展手工业提出意见。

1956年5月，朱德从山西太原视察回京后，立即找中央手工业管理局副局长邓洁谈话，就手工业如何管理的问题提出意见。半年后，他再次找邓洁谈话，提出想把合作社都收归国有的想法是错误的。

为掌握手工业发展情况，1961年3月，朱德赴河南、四川、陕西、河北等省视察。5月9日，他向毛泽东提交了关于食堂、手工业合作社和自由市场等问题的调查报告，提出手工业在“一九五八年转厂并社时，由集体所有制转为全民所有制的面过于大，存在不少问题”。5月21日至6月12日，中央召开工作会议，制定了《关于城乡手工业若干政策问题的规定(试行草案)》(即手工业三十五条)。朱德在会上积极发言，继续提出加强手工业建设。会后，为了解“手工业三十五条”的贯彻执行情况，朱德多次派人到北京郊区和武汉、广州等地调查，并将调查材料及时转报中央。7月29日，朱德向中央和毛泽东转报《关于北京市郊区手工业情况的调查材料》；9月15日，他转报了关于庐山附近执行农业六十条、手工业三十五条的情况报告；11月21日，他转报了关于手工业三十五条贯彻执行中存在的问题的报告。

1962年5月至6月，朱德视察陕西、四川、云南等地。6月20日，他给中央和毛泽东写报告，谈到了手工业合作社的发展状况以及存在的一些问题，并且呼吁给予手工业合作社适当的自主权。

在朱德的关心下，手工业生产和手工业者都得到很好的发展和保护。在《中共中央关于建国以来党的若干历史问题的决议》中，总结领导社会主义建设的重要经验时明确说：“朱德同志提出了要注意发展手工业和农业多种经营的观点。”这些“在当时和以后都有重大的意义”。

邓小平与调查研究

邓小平非常重视调查研究，他的许多影响深远的重大决策都来源于调查研究。他曾说，要把调查研究作为永远的、根本的工作方法；实事求是马克思主义的精髓，实践是检验真理的唯一标准；领导者必须多干实事。那种只靠发指示、说空话过日子的坏作风，一定要转变过来。本文记述的几则调查研究事例中体现的

勇往直前的创新精神、实事求是的务实作风、关心群众生活的人民情怀和紧抓主要矛盾的战略思维，在今天仍然具有十分深刻的启示意义。

“吃食堂是社会主义，不吃食堂也是社会主义”

1961年4月7日至22日，为响应毛泽东提出的大兴调查研究之风的号召，邓小平带着几位工作人员来到北京郊区顺义县，针对生产队与生产队之间、社员与社员之间的两个平均主义问题进行调查研究。

他的调查研究，分为三个方面：一是分别召开县级、公社级和生产队级干部座谈会，二是派工作人员住到农民家里了解社员生活的真实情况，三是深入实地进行现场察看。他召开的座谈会有：4月7日、8日、17日、20日4次县委负责人座谈汇报会；4月12日3个公社党委书记座谈会；4月15日生产队干部座谈会；4月21日县、社手工业座谈会。为了了解社员生活的真实情况，他派卓琳到上鞞村农民孙旺家住了一个星期，派其他工作人员分别到上鞞村和北小营村实地调研。他还亲自到白庙村公共食堂、城关公社拖拉机站、生产落后的芦正卷生产队、工业搞得比较好的牛栏山公社、顺义县城关和牛栏山公社的集市等地深入现场实地调研。

通过调查研究，邓小平就公社规模、基本核算单位、超产购留比例、食堂等问题有了明确的意见，他认为当前农村最主要的问题，是赶快把基本核算单位定下来，小队和小队，社员和社员，都不要拉平，要克服平均主义，贯彻按劳分配原则，多产多卖多留多吃。

在办食堂问题上，通过调查研究，他的认识由开始时的努力把它办好，转变到后来的尊重社员群众的意见。他在牛栏山公社桑园村召开的社、队干部会上明确说：“吃食堂是社会主义，不吃食堂也是社会主义。以前不管是中央哪个文件上说的，也不管是哪个领导说的，都以我现在说的为准，根据群众的意见，决定食堂的去留。”

这次调查研究的成果得到毛泽东的肯定，为中央进一步调整农村政策提供了有价值的情况和意见、建议，也为他随后支持一些地方出现的包产到户提供了实践依据。

“要照顾原则，不要照顾面子”

在1961年调查研究年中，毛泽东的主要精力放在“农业六十条”上，他把“工业七十条”“商业四十条”等城市工作的具体政策交给邓小平去负责。

邓小平认为，只有结合调查研究，工业条例才能搞出来。1961年7月13日至24日，邓小平赴东北调查研究鞍钢生产问题，同时就制定工业企业工作条例进行调研。关于鞍钢生产问题，他在14日至19日持续6天听取东北局汇报后指出：保鞍钢是个战略问题，保鞍钢三分之二生产能力是个界限。关于工业企业工作条例问题，他提出要搞试点，从定任务、定员、定原材料消耗定额、定协作关系等入手，规定责任制，建立起正常的管理秩序和正常的协作关系。

在调研中，邓小平反复强调：“一切都要按社会主义原则办事，不要再照顾原来说过的话、办过的事，那是照顾不住的。”“凡是办不到的，不管原来是哪个人说的，站不住就改，顾面子是顾不住的，今天顾住了，明天也顾不住。”在考察尚处于会战阶段的大庆油田时，他特别关心石油工人的生活，亲自到工人们因陋就简盖的“干打垒”住房详细了解情况。他提出办供销合作社送货上门、开展多种经营、成立专业队种地、办牧场养猪、栽树榨油等细致入微的具体办法。

通过调查研究，他主持制定了《国营工业企业工作条例(草案)》，这对推动当时国民经济的全面调整具有重要意义。1980年4月1日，邓小平还真切地回忆说：“1961年书记处主持搞‘工业七十条’，还搞了一个工业问题的决定。当时毛泽东同志对‘工业七十条’很满意，很赞赏。他说，我们终究搞出一些章法来了。”

“迅速地坚决地把工作重点转移到经济建设上来”

粉碎“四人帮”后，中国面临向何方去的关键抉择。邓小平1978年9月13日至20日在北方四省一市通过调查研究形成的“北方谈话”，呼应了当时正在全国开展的真理标准问题大讨论，提出全党工作着重点转移的崭新命题，为党的十一届三中全会实现伟大的历史转折奠定了思想和政治基础。

9月13日，邓小平访朝归来，但他并没有马上回京，而是按事先安排开始了在东北地区的调查研究。在8天的时间里，邓小平从辽宁到黑龙江、吉林，再到辽宁、河北、天津，针对我国工业建设同发达国家之间的差距，先后在本溪、大庆、哈尔滨、长春、沈阳、鞍山、唐山、天津等地调查研究，发表重要谈话。这些谈话强调要以国际上先进的技术作为我们搞现代化的出发点，号召全党破除

僵化，解放思想，实事求是，极大地促进了全党思想解放。

9月16日，邓小平在长春听取中共吉林省委汇报工作，他提出了“社会主义制度优越性的根本表现，就是能够允许社会生产力以旧社会所没有的速度迅速发展，使人民不断增长的物质文化生活需要能够逐步得到满足”的新论断，他认为全党当前的根本任务就是“要根据现在的有利条件加速发展生产力，使人民的物质生活好一些，使人民的文化生活、精神面貌好一些”。这次讲话给在场的人以很强烈的震撼。9月17日，他在沈阳听取中共辽宁省委负责人汇报工作时，一改往日的庄重严肃，动情地说：“我们太穷了，太落后了，老实说对不起人民。我们现在必须发展生产力，改善人民生活条件。”

在这次调研中，邓小平首次提出了全党工作中心转移的战略问题。9月17日下午，他在接见沈阳军区机关及师以上干部时明确提出，要在适当时候结束全国性的揭批“四人帮”运动。他说：“运动不能搞得时间过长，过长就厌倦了。”“究竟搞多久，你们研究。”这实际上提出党和国家工作重点从“抓纲治国”转到以经济建设为中心上来的主题。

“看来，四个现代化希望很大”

进入改革开放新时期，邓小平保持着调查研究的工作作风，在设计现代化建设蓝图过程中一如既往、始终坚持，并且带有用数字来“算账”的鲜明特色。

改革开放初期，邓小平提出“中国式的现代化”，即“小康水平”，人均国民生产总值由1978年的250美元，提高到20世纪末的1000美元，翻两番。这个目标是邓小平根据国内外材料作出的科学判断。但到底可行不可行，他要到广大人民群众在社会主义现代化建设的实践中去“算算账”，调查一下实际可能性。

1980年六七月间，邓小平专门到几个省做了一次调查研究。7月22日，他在赴郑州的途中说：“这次出来到几个省看看，最感兴趣的是两个问题，一个是如何实现农村奔小康，达到人均1000美元，一个是选拔青年干部。”“对如何实现小康，我作了一些调查，让江苏、广东、山东、湖北、东北三省等省份，一个省一个省算账。我对这件事最感兴趣。8亿人口能够达到小康水平，这就是一件很了不起的事情。你们河南地处中原，你们算账的数字是‘中原标准’‘中州标准’，有一定的代表性。”

1982年9月，党的十二大报告根据邓小平的设想描绘了20世纪末达到“小

康水平”的宏伟蓝图。

这个“小康水平”是个啥样子?具体标准是什么?能不能实现?带着这个问题,1983年春节前夕,邓小平到经济发展较快的江、浙、沪地区再次进行调查研究。

1983年2月6日,邓小平抵达苏州。第二天下午就在下榻的宾馆开门见山地向江苏省负责同志了解:“到2000年,江苏能不能实现翻两番?”“苏州有没有信心,有没有可能?”

江苏的同志向邓小平详细汇报了近年来全省及苏州工农业生产情况,表示像苏州这样的地方,准备提前五年实现党中央提出的奋斗目标,实现“翻两番”。

邓小平急切地想知道,达到人均800美元的水平,社会是一个什么面貌?发展前景是什么样子?江苏的同志向邓小平具体汇报了6条:人民的吃穿用问题解决了;住房问题解决了;就业问题解决了;人不再外流了;中小学教育普及了;人们的精神面貌变化了。

邓小平为苏州人民取得的成绩兴奋不已。之后,邓小平又到杭州、上海等地调研。这次江、浙、沪三个星期的调查研究,坚定了邓小平对“翻两番”、实现小康目标的信心。回到北京后,他同几位中央负责同志谈话,介绍了调研时了解到的“小康水平”的社会状况和6条标准,高兴地说:“看来,四个现代化希望很大”。

之后,邓小平为我们设计了70年的发展蓝图。1986年9月,他在会见一位外宾时幽默地说:“我们定的目标是到本世纪末,摆脱贫困,实现一个小康的社会。所谓小康社会,就是不富裕,但是日子好过。至于下一个世纪,那不是我的事了,我采取不介入态度,总不可能活到100岁嘛。但是,我们现在有权制定一个战略目标。到下个世纪,花30年到50年时间接近发达国家的水平,那个时候,才能说我们这个人口这么多、地方这么大的中国对人类作出了贡献。这才真正是为实现我们的理想——实现共产主义做了准备,创造了条件。”1987年10月,党的十三大正式提出我国经济建设三步走的部署。

1992年初,邓小平视察南方,这可以说是他晚年最重要的一次调查研究,他谆谆教诲各级干部:“如果从建国起,用100年时间把我国建设成中等水平的发达国家,那就很了不起!从现在起到下世纪中叶,将是很要紧的时期,我们要埋头苦干。我们肩膀上的担子重,责任大啊!”

陈云与调查研究

陈云是全党公认的善于调查研究的楷模。他提出了著名的十五字诀“不唯上、不唯书、只唯实，交换、比较、反复”，认为“所有正确的政策，都是根据对实际情况的科学分析而来的”，主张“领导机关制定政策，要用百分之九十以上的时间作调查研究，最后讨论作决定用不到百分之十的时间就够了”。我们选取陈云在革命、建设和改革不同时期的三次重要实践，来看看他是怎么作调查研究的。

华北敌后根据地党建调查：开展群众工作“是目前地方工作的中心”

1937年全国性抗战开始后，陈云到延安担任中共中央组织部部长。当时，随着八路军、新四军挺进敌后建立抗日根据地，党的组织有了很大发展，许多原来没有党组织的地区建立起党的组织和领导机构。1938年春天，在中央书记处的一次例会上，陈云提出中央组织部的工作要面向全国组织系统，并着手调查研究党的建设状况。

当时延安与华北敌后交通阻隔。陈云建议从华北敌后六个大区选调一些同志回延安汇报敌后根据地党的建设情况。中央同意了他的意见后，他要求每个区党委来一位副书记，选送一位地委书记和县委书记；晋绥边区和晋察冀边区则各来几位乡党支部书记。1938年十一二月，中共六届六中全会后，陈云又指示中央组织部派了两个组织工作巡视团前往华北敌后根据地，检查各地党的建设工作。通过调人来、派人去的调查研究，陈云获得了大量第一手的情况，发现了不少问题。

1939年四五月份，陈云同来延安的七个支部书记谈话，每个乡的支部书记都谈了三天三夜，边谈边记，秘书刘家栋做记录。陈云了解到，大多数支部是不讨论群众的切身问题的，经常性的工作是依照区委的布置，发展几个党员，动员几个人当兵，要多少粮食和军鞋，而且一概是分派。至于群众要些什么，就不管了。其中四个支部书记，都说妇女工作重要，但陈云问他们的老婆是不是入党、入妇救会了，得到的回复是：“她懂什么事？有什么用？”

陈云从中组部巡视团汇报中了解到一件事。他们参加的一个乡支部的小组会，没有提出任何要讨论的问题，就要党员发言。一个党员先说：“我们是共产党员，每个同志要缴党费，这是为了惦记党。党费是每月三个大子儿，没有大子儿，缴

鸡子儿也行，小米也行，完了。”接着发言的三个党员都讲“缴党费”，然后小组会就散了。陈云担心：这样的会议如果多开几次，恐怕谁也不愿再来了。完全脱离群众的政治斗争和经济斗争的区委、支部和小组，一定会失去群众的支持，是非常危险的。

陈云还了解到，有些地方，一个老百姓在七八个群众团体名册上都有名字，而每个团体又规定五天或七天开一次小组会，十天或半月开一次大会。他想：如果真有这样老实的老百姓，遵守纪律，每会必到，即使不种地，时间还不够分配。

他们反映的问题中，更有甚者，有个县的地主把持乡政权，他们把各种负担都加在抗日军人家属及贫苦工农身上，却美其名曰“起模范作用”。

根据调查研究了解的情况，陈云于9月和11月在党内刊物《共产党人》上发表了两篇文章《巩固党与战区的群众工作》《开展群众工作是目前地方工作的中心》，指出：“我与华北六个不同地区做党的工作的同志谈话以后，觉得华北工作最弱的一环，是群众工作。”“要使抗战前进一步，要使我们党的工作前进一步，问题的根本，在于开展群众工作。这是目前地方工作的中心。”他提出划小区乡党组织工作范围以便接近党的支部和接近民众、支部要经常注意解决群众迫切需要解决的问题、各团体领导机关的人要深入下层工作、组织妇女等措施，主张“我们要向着这样一个目标：支部掌握乡或村的全局，即掌握全乡或全村的党、政、军、民、学的工作。做到了这一点，支部才算得是群众的核心，党在群众中的堡垒”。他还在中央讨论各地工作时，针对不同地区党的组织情况，提出了一系列重要的指导性意见，为加强抗战时期党的建设，发挥了重要作用。

青浦农村调查：“当地的干部、群众能够同我讲真话”

三年困难时期，1961年1月召开的中共八届九中全会确定对国民经济实行“调整、巩固、充实、提高”的方针。为了进一步弄清国内情况和问题症结所在，毛泽东在全会前的中央工作会议上号召“大兴调查研究之风”，做到“情况明，决心大，方法对”。中央领导人都下到基层搞调研。

6月下旬到7月上旬，陈云到上海市青浦县小蒸人民公社，进行了15天农村调查。为什么选在自己的家乡？陈云的考虑是：“这里是我1927年搞过农民运动的地方，解放后也常有联系，当地的干部、群众能够同我讲真话。”

当时陈云心脏有病，医生只允许他工作半天。但到小蒸后，他第二天就开始工作。每天上午在家里开座谈会，下午三四点钟到田间地头、养猪场和农民家里、集体食堂等地方考察。

陈云听了公社党委两次汇报，召开了十次专题座谈会。这些座谈会，有几次主要是向农民作调查，有几次是和公社党委委员交换意见。农民也敢于提意见。他们的意见和情绪，概括起来有四：一是粮食吃不饱；二是基层干部不顾实际、瞎吹高指标，参加劳动少，生活特殊化；三是干部在生产中瞎指挥，不向群众进行自我批评；四是没有把集体生产组织好，农民的积极性差，相反，对自留地、副业生产积极性高。

那时，农村只有可以走人的土路，汽车、自行车都不能通行，到各个村落去都要步行七八里路，陈云仍然坚持到处去看。他看到，私养母猪喂食喂得好，有的甚至喂泥鳅，猪圈也干净，产苗猪多，苗猪成活率高。公养母猪喂食不分大小、强弱，像开“大锅饭”，猪圈脏得很，母猪流产多，苗猪成活率低。

当时为了多产粮，上级改变当地农民种一季水稻一季蚕豆的习惯，改种双季稻、种小麦。陈云和当地干部农民一算账，表面上亩产多了，但算上多投的种子、劳力，多占的寄秧田等，其实并不合算。

那时候有人担心农民自留地多了，会影响集体生产。陈云调查后发现，自留地少了更不利。农民肚子很饿，不但搞不好生产，连当肥料的红花草都吃了，青蚕豆也是吃了再说，攒麦子的时候故意不攒干净，回去自己搓麦秆。

回京后，陈云写出《母猪也应该下放给农民私养》《种双季稻不如种蚕豆和单季稻》《按中央规定留足自留地》三个调查报告，印发8月下旬在庐山召开的中央工作会议，对落实调整农村政策，调动农民积极性，解决农业困难。

宝钢调查：“大家要同心协力，把宝钢建设好”

党的十一届三中全会后不久，1979年3月召开的中共中央政治局会议，决定集中3年时间搞好国民经济的调整，为实现“四个现代化”奠定更加稳固的基础。同时决定成立财政经济委员会，由陈云、李先念挂帅，统一管理全国的财政经济工作和调整工作。

陈云的议事日程上，急需处理的是上海宝山钢铁厂的问题。这是从日本引进成套设备，新建特大型钢铁企业。在确定调整国民经济的方针后，宝钢成为万众瞩目的焦点，有些人甚至认为宝钢建设是上了外国资本家的当，现在是骑虎难下。

陈云没有轻易下结论。他的办法还是调查研究。他在北京了解了许多有关宝钢的情况，又要薄一波邀集长期从事冶金工业、机械制造工业和经济工作的领导进行座谈讨论。5月30日，他又亲自到上海进行调查研究，一方面听取上海市委和宝钢工程指挥部的汇报，另一方面派他办公室主任王玉清到宝钢工地现场实地考察。他还与上钢一、三、五厂和冶金局的负责同志以及生产专家进行座谈。

陈云边调研边考虑宝钢建设问题。最初考虑是基本立足国内、关键设备进口；到上海开始调研时，考虑还要买技术；调研后离开上海时，才确定还是按照国家计委、经委、建委、冶金部、外贸部、一机部和中国人民银行1979年5月9日提出的《关于宝钢建设工作安排的报告》办，继续建设，推迟进度。

6月16日，陈云在财经委会议上讲话，要求宝钢干到底，买设备同时买技术、买专利。陈云提出：“对宝钢要有严格的要求，甚至要有点苛求。”“宝钢是实现四个现代化中的第一个大项目，应该做出榜样来。”“总之，大家要同心协力，把宝钢建设好。”经过7年多建设，1985年9月宝钢终于胜利建成投产，并以高质量、高效率、高效益，创造出世界一流钢铁企业的业绩。

除了大量的实地调查研究，陈云还提出另一种调查研究不可缺，就是“每个高中级领导干部都有敢讲真话的知心朋友和身边工作人员，通过他们可以经常听到基层干部、群众的呼声”，这种调查研究“有‘真、快、广’的特点”。他曾找两个青浦农民朋友给他写信，还要评弹界的朋友给他讲讲社会上的反映。

陈云每决大事，必定先作调查研究；他搞调查研究不是走形式、摆样子，而是认认真真、深入细致；他特别注意调查研究要听真话、查实情、见成效；他的调查研究不限于一时一事，而是随时的、经常的、广泛的。他在调查研究上的思想和经验，能为我们在新时代做好调查研究工作提供有益的借鉴。

——中共中央党史和文献研究官网

将调查研究工作贯穿主题教育全过程

郑寰

中央党校（国家行政学院）习近平新时代中国特色社会主义思想研究中心研究员

在学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想主题教育工作会议上，习近平总书记强调：“这次主题教育不划阶段、不分环节，要把理论学习、调查研究、推动发展、检视整改等贯通起来，有机融合、一体推进。”注重调查研究是我们党的光荣传统，更是新时代推进各项工作的重要原则。与实践相结合、与群众心连心，必须走调查研究的路子，必须深入一线，扎根人民。为此，要把调查研究贯穿这次主题教育的全过程，从而不断加深对党的创新理论领悟、推动高质量发展、推动问题检视整改、检验干部担当作为，确保主题教育不走偏、不走样、不走空。

通过调查研究加深对党的创新理论领悟。推动主题教育走深走实，须不断加强党的创新理论武装。一方面，党的二十大对全面建设社会主义现代化强国作出了科学谋划，对今后一个时期党和国家发展作出了全面部署。只有通过全面深入的调查研究，才能准确领会这些新理念新思想新战略；另一方面，当前我国正面临新征程上愈加复杂的风险考验，只有通过全面深入的调查研究，各地区各部门才能在充分了解差异性的基础上，精准把握政策的出台时机、推进方式、潜在影响。因此，要有效提升领悟党的创新理论的能力水平，用党的创新理论指导调查研究工作，围绕当前党和国家工作面临的突出问题和矛盾，观察新形势、研究新情况、解决新问题，确保党中央决策部署落地生根。

通过调查研究推动高质量发展。扎实组织主题教育，须求真务实、凝心聚力，将主题教育成果转化为高质量发展的保障力、团结奋斗的原动力。调查研究不是纯粹的理论研究，而是理论与实践相结合的对策性应用研究。因此，开展调研必须紧扣现实工作需要，把能否解决高质量发展的难题摆在突出位置，围绕补短板、防风险、通堵点，形成解决问题、促进工作的思路办法和政策举措。要紧盯本地区本部门本单位影响和制约高质量发展的问题短板及其根源，开展“靶向治疗”；加强新时代新情况的前瞻性调研，加强对各种风险源的调查研判，对苗头性、倾

向性问题进行分析，力争把风险化解在源头；开展推动落实的督查式调研和对策性调研，破解在贯彻落实党的二十大精神中存在的堵点淤点难点，切实把调研成果转化为解决问题、改进工作的实际举措。

通过调查研究推动问题整改。习近平总书记强调：“要坚持问题导向，增强问题意识，敢于正视问题，善于发现问题，既看‘高楼大厦’又看‘背阴胡同’，真正把情况摸清、把问题找准、把对策提实”。只有将问题整改贯穿主题教育，才能让人民群众感受到解决问题的实际成效。为此，要通过全面深入的调查研究，深入基层单位把脉问诊、解剖麻雀，进行问题梳理、难题排查，及时发现问题、解决问题。对调研过程中反复出现的问题和普遍性问题，不断查不足、找差距、明方向，从制度上找原因，推动相关制度机制的完善，制定出有针对性的整改措施，防止久拖不决、整而不改。此外，应下功夫发现基层的有益探索，从基层实践找到解决问题的金钥匙，及时分析、归纳和概括基层群众创造的生动实践经验，将其提炼为指导全局工作的新思路新方法，促进各项工作推陈出新、取得突破。

通过调查研究检验干部担当作为。主题教育要求广大党员干部进一步筑牢信仰之基、补足精神之钙、把稳思想之舵。而一个领导干部如何实施调查研究、得出什么样的结论，体现出一个干部的能力素养。习近平总书记强调：“防止调查多研究少、情况多分析少，提出的对策建议大而化之、空洞抽象、不解决实际问题。”因此，对于借着调查研究搞作秀、调研成果无法落地等乱象，必须杜绝。我们要高度警惕调查研究工作异化变质，坚决反对只反映困难但不主动寻求解决办法的现象。要通过调查研究工作检验干部担当作为，检验干部的政治能力，敦促广大领导干部在开展调查研究时把自己职责摆进去，在学思践悟中汲取奋进力量，自觉站在党和国家的战略全局、政治大局上想问题、作决策、办事情，做到守土有责、守土负责、守土尽责，不断提升政治判断力、政治领悟力、政治执行力，真正做到对党忠诚、为党分忧、为党献策，切实担负起党和人民赋予的政治责任。

——《光明日报》2023年5月10日

深入调查研究 干实事谋实招求实效

编者按

调查研究是谋事之基、成事之道。近日，中共中央办公厅印发《关于在全党大兴调查研究的工作方案》。在全党深入开展学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想主题教育之际，在全党大兴调查研究，对于全面贯彻落实党的二十大精神，推动全面建设社会主义现代化国家开好局起好步，具有重要而深远的意义。为此，本刊特约请三位专家学者围绕调查研究的理论基础、历史依据、时代价值与实践路径等进行研讨，与读者共享。

嘉宾

中国浦东干部学院中国特色社会主义研究院院长 刘靖北

北京交通大学当代中国马克思主义研究院院长 韩振峰

江苏省社科联党组成员、副主席 刘西忠

主持人

本报记者 曲一琳

1. 调查研究体现了马克思主义世界观和方法论的根本要求

主持人：马克思主义是我们立党立国、兴党兴国的根本指导思想，辩证唯物主义和历史唯物主义是马克思主义的世界观和方法论。重视和坚持调查研究，是马克思主义学风的重要内容和宝贵品格。请各位专家从马克思主义哲学的角度谈谈理解与认识。

韩振峰：要了解调查研究的重要性和必要性，就必须搞清楚调查研究的理论逻辑。调查研究的理论基础是马克思主义哲学。首先，实事求是、理论联系实际是马克思主义唯物论的基本要求，也是马克思主义的一个鲜明特征和重要理论品质。做到实事求是，关键是把理论与实际相结合；而实现理论与实际相结合，必须通过调查研究。从这个意义上说，调查研究是做到实事求是、实现理论与实际相结合的最佳途径。其次，实践是认识的来源，也是检验真理的唯一标准。马克思认为，“全部社会生活在本质上是实践的”，“理论的方案需要通过实际经验的大量积累才臻于完善”。任何正确认识和科学理论都是从实践中来的，要检验这种认识和理论正确与否，唯一的途径就是通过实践。调查研究本质上就是在实践

过程中把通过实践得来的材料进行去粗取精、去伪存真、由此及彼、由表及里的分析和总结，最后找出事物的规律性，提出解决问题的办法。再次，调查研究的过程就是我们科学运用唯物辩证法的矛盾分析法、系统分析法、具体问题具体分析法等，对调查材料进行分析研究最后得出科学结论的过程。最后，调查研究体现了唯物史观关于人民群众是历史创造者的基本原理，我们党的群众路线、群众观点就是以这一基本原理为基点的，调查研究实际上也是对我们党关于相信群众、依靠群众，“从群众中来，到群众中去”这一群众路线和群众观点的体现。由此看来，调查研究集中体现了马克思主义辩证唯物主义和历史唯物主义世界观与方法论的根本要求。

刘靖北：实践第一的观点是马克思主义认识论中首要和基本的观点。这一观点既为我们正确认识世界指明了方向，又为我们不断改造客观世界提供了科学方法论。对事物客观规律的认识，只能在实践中完成。勇于实践、善于实践，在实践中积累经验、进行理论升华，再用以指导实践、推动实践，在实践中使认识得到检验、修正、丰富和发展，这是认识客观规律的根本途径，也是把握客观规律的必由之路。实事求是集中体现了辩证唯物主义和历史唯物主义认识论。在全党大兴调查研究，必须始终坚持实事求是。一方面，通过深入调查弄清“实事”，全面掌握丰富、真实、生动的第一手材料；另一方面，通过深入研究去“求是”，探求和掌握事物发展的规律。实践、认识、再实践、再认识是一个循环往复、不断深化的过程，因此调查研究也永远在路上，不可能一蹴而就或一劳永逸。调查研究也是马克思主义政党的特质。习近平总书记强调：“坚持从实际出发、实事求是，不只是思想方法问题，也是党性强不强问题。从当前干部队伍实际看，坚持实事求是最需要解决的是党性问题。”因此，应统筹当前和长远，完善调查研究的长效机制，把调查研究一以贯之地坚持下去，使调查研究成为党员干部的工作常态，使调查研究在全党蔚然成风。

刘西忠：我们要掌握和运用马克思主义立场、观点和方法分析问题、指导实践、推动工作，调查研究正是这一要求的具体实践。大兴调查研究，推动领导干部善于运用党的创新理论解决新问题、总结新经验、探索新规律，是坚持马克思主义认识论的生动体现，也是坚持党的实事求是思想路线的必然要求，更是贯彻党的从群众中来、到群众中去的根本工作路线的必然要求。毛泽东同志指出：“群

众是真正的英雄，而我们自己则往往是幼稚可笑的，不了解这一点，就不能得到起码的知识。”人民群众的社会实践，是获得正确认识的源泉，也是检验和深化认识的根本所在。贯彻党的从群众中来、到群众中去的根本工作路线，做好群众工作，领导干部特别是年轻干部必须善于调查研究，自觉向群众学习、向实践学习。在全党大兴调查研究，要求领导干部紧紧围绕全面贯彻落实党的二十大精神、推动高质量发展，直奔问题去，实行问题大梳理、难题大排查，着力打通贯彻执行中的堵点淤点难点，具有鲜明的问题导向和发展取向，也体现出马克思主义与时俱进的宝贵精神品格。

2. 重视调查研究是中国共产党的优良传统和制胜法宝

主持人：重视调查研究，是我们党做好领导工作的重要传家宝。百余年来，我们党始终重视深入基层、开展调查研究，调查研究为党的路线、方针、政策的制定提供了可靠依据。请各位学者就此谈谈具体看法。

刘西忠：回顾我们党的发展历程可以清楚地看到，什么时候全党从上到下重视并坚持和加强调查研究，党的工作决策和指导方针符合客观实际，党的事业就顺利发展；而忽视调查研究或者调查研究不够，往往导致主观认识脱离客观实际、领导意志脱离群众愿望，从而造成决策失误，使党的事业蒙受损失。在我们党的事业发展的关键时期，多次从中央层面部署大兴调查研究，为中国革命、建设、改革的方针和政策制定提供可靠依据。例如：1941年8月，针对当时党内对于调查研究重视不够等问题，中共中央发布《关于调查研究的决定》，对如何搞好调查研究作出了具体详细的指导。1961年初，在我国国民经济遭受严重困难的时候，毛泽东同志号召全党大兴调查研究之风，强调“一切从实际出发，不调查没有发言权，必须成为全党干部的思想和行动的首要准则”。这一年，中央领导同志相继深入基层第一线，摸清实际情况，制定“农业六十条”等政策，对于调动农民积极性、恢复和发展农业生产，起到了重要作用。这样的例子还有很多。可以说，调查研究是中国共产党在关键时候道路抉择的制胜法宝，是党带领人民战胜重重困难挑战的重要密码。

韩振峰：的确如此，调查研究作为一种重要思想方法和工作方法，在帮助我们党认清国情现状、解决现实问题的过程中起到了至关重要的作用。

在新民主主义革命时期，以毛泽东同志为主要代表的中国共产党人，高度重视对中国国情的调查研究工作。毛泽东同志围绕中国社会阶级状况、农村农民问题、革命根据地建设问题等进行了广泛深入的调查研究，发表了《中国社会各阶级的分析》《湖南农民运动考察报告》《寻乌调查》《兴国调查》等重要文章。1930年5月，毛泽东同志在《反对本本主义》中提出了“没有调查，没有发言权”的重要论断。为了在全党兴起调查研究之风，毛泽东同志撰写了《改造我们的学习》《关于农村调查》等。新中国成立后，为了尽快找到一条适合中国国情的社会主义建设道路，毛泽东同志进行过多次调查研究，仅在1956年上半年，他就在43天内听取了34个部门的工作汇报，对新中国成立初期的工业、农业、商业、运输业等各方面情况进行了调研分析，写出《论十大关系》这篇探索中国社会主义建设道路的开篇之作。

改革开放和社会主义现代化建设新时期，以邓小平同志为主要代表的中国共产党人，多次强调调查研究工作的重要性，要求通过调查研究来研究新情况、解决新问题。邓小平同志指出，“离开群众经验和群众意见的调查研究，那末，任何天才的领导者也不可能进行正确的领导”。

党的十八大以来，面对纷繁复杂的国际国内形势和繁重艰巨的改革发展任务，以习近平同志为核心的党中央继承和发扬我们党的优良传统，把调查研究作为治国理政、管党治党的重要思想方法和工作方法。2012年12月，党中央出台八项规定，第一条就对改进调查研究提出了要求。习近平总书记指出，调查研究是“谋事之基、成事之道”“做好工作的基本功”，强调“没有调查，就没有发言权，更没有决策权”，多次指出“要在全党大兴调查研究之风”。

刘靖北：习近平总书记身体力行、以上率下，调研的足迹遍布祖国的山山水水，为全党深入开展调查研究树立了光辉典范。比如，习近平总书记走遍了全国14个集中连片特困地区，看真贫、扶真贫，听取贫困地区干部群众意见，制定精准扶贫战略，不断完善扶贫思路和扶贫举措，带领全党全国各族人民打赢了脱贫攻坚战，创造了彪炳史册的人间奇迹。习近平总书记先后多次赴长江沿线考察，多次召开专题座谈会，提出了长江经济带发展战略，以共抓大保护、不搞大开发为导向，以生态优先、绿色发展为引领，推动长江上中下游地区协调发展和沿江地区高质量发展，等等。十多年来，习近平总书记的足迹遍布大江南北，了解基

层群众所思、所想、所盼，发现问题的痛点、难点、堵点，找到了许多啃掉“硬骨头”、越过“险滩”的具体路径。调查研究始终是我们党的谋事之基、成事之道，是我们做好一切工作的传家宝，任何时候都不能丢。

3. 新时代调查研究的深远意义与推进路径

主持人：新时代新征程，国际国内各种风险挑战、困难问题比以往更加严峻复杂，迫切需要通过调查研究把握事物的本质和规律，找到破解难题的办法和路径。对此，调查研究应该发挥哪些作用？

韩振峰：当前世界百年未有之大变局加速演进，不确定、难预料因素增多，国内改革发展稳定面临不少深层次矛盾躲不开、绕不过，只有通过调查研究才能有效应对中国式现代化进程中的风浪考验。中国式现代化犹如一艘在大海中勇毅前行的巨轮，要想使这艘巨轮达到理想的彼岸，一方面我们必须通过调查研究详细摸清可能存在的风险与挑战，另一方面要在调查研究的基础上对前进途中的各种优势因素、有利因素了然于胸，在“知己知彼”基础上作出科学决策，在积极应对各种风浪考验中推进中国式现代化巨轮乘风破浪、勇往直前。

通过调查研究，能够使我们进一步深刻感悟习近平新时代中国特色社会主义思想的真理魅力和实践伟力。习近平新时代中国特色社会主义思想是在新时代的伟大实践中应运而生的，是在广泛调查研究基础上，通过总结概括人民群众的现实创造和实践经验而形成的。深入调查研究，我们能进一步领略这一重要思想的真理性和时代性，以实际行动坚定拥护“两个确立”、坚决做到“两个维护”。保持解决大党独有难题的清醒和坚定，回答好“六个如何始终”问题，也必须通过广泛深入的调查研究，对这些“独有难题”的表现形态、形成原因等进行系统分析和研究，从根本上找出解决问题的思路和办法，同时通过调查研究不断转变工作作风、提高履职本领、强化责任担当，切实增强党的先进性和纯洁性，确保党不变质、不变色、不变味。

刘靖北：没有调查，就没有发言权，更没有决策权。调查研究的过程就是科学决策的过程，调查研究是推进国家治理体系和治理能力现代化的重要手段。只有深入扎实地调查研究，把一个地区、一个领域的基本状况、基本特征、发展趋势和各种影响搞清楚，并作出精准分析和深入研判，才能为制定正确决策提供坚实基础，防止和减少我们的工作失误。当前，国内外形势处于深刻变化之中，对

许多新的问题和挑战我们还知之不深，迫切需要大兴调查研究，深入做好事关全局的战略性调研、破解复杂难题的对策性调研、新时代新情况的前瞻性调研，为科学决策提供可靠依据。领导干部应增强做好调查研究的思想自觉、政治自觉、行动自觉，更好为科学决策服务，为提高党的执政能力和领导水平服务，为完成新时代新征程的使命任务服务。

正确的决策离不开调查研究，有力的贯彻落实也离不开调查研究。调查研究也是一个抓好落实、推动工作的过程。党的二十大作出了推进中国式现代化的一系列重大部署和举措，现在的关键是狠抓落实。领导干部必须沉下去，深入做好重大工作项目的跟踪性调研、典型案例的解剖式调研、推动落实的督查式调研，通过督查进一步推动工作落实，通过培养和总结先进典型以点带面、推动全盘，通过检查工作敦促整改，把党的二十大精神落实好，把各项工作做细做实。

调查研究也是一个密切联系群众的过程。领导干部深入田间地头虚心求教，与群众同坐小板凳、共饮一壶水，零距离接触、面对面交流，积极回应群众所关切的热点问题，对于密切党群关系、把党的正确主张转化为群众的自觉行动，具有重要意义。

主持人：调查研究是我们做好各项工作的基本功。如何做好调查研究工作，从而使调查研究真正发挥作用、取得实效呢？

刘靖北：可从以下三个方面着手：第一，运用党的创新理论研究解决问题。在全党大兴调查研究，必须坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，牢牢把握这一重要思想的世界观和方法论，全面贯彻落实党的二十大精神。广大党员、干部特别是领导干部带头深入调查研究，紧紧围绕党的理论和路线方针政策、党中央重大决策部署的贯彻执行，把事情的真相和全貌调查清楚，把问题的本质和规律把握准确，把解决问题的思路 and 对策研究透彻。紧密结合党的中心任务和中心工作，认真总结经验，努力探索各行各业带规律性的东西，积极提供相应对策，为提高党的执政能力和领导水平服务，为完成新时代新征程的使命任务服务。

第二，把党的群众路线贯穿调查研究全过程。群众路线是我们党的生命线和根本工作路线，要坚守人民情怀，以百姓心为心，把人民当亲人，带着感情，深入基层、走进群众，真正发现群众面临的问题，反映群众的意见。虚心向群众学

习，尊重群众首创精神，总结群众经验，汲取群众智慧，从人民的创造性实践中获得正确认识。多采取“四不两直”、蹲点调研等方式，直接听取基层群众的意见，坚决防止官僚主义、形式主义，坚决避免增加基层负担。

第三，在真刀真枪真正解决突出问题上下功夫。以“明知山有虎，偏向虎山行”的精气神，越是艰险越向前，聚焦那些具有普遍性和制度性的问题、涉及改革发展稳定的深层次关键性问题，以及难题积案和顽瘴痼疾等，找准根源和症结，形成破解难题、打开局面的思路办法和政策举措。对涉及多个地区或部门单位的问题，应加强统筹谋划，上下协同、整体推动解决。通过调查研究，集中力量解决一批发展所需、改革所急、基层所盼、民心所向的问题，努力突破新征程上的娄山关、腊子口，依靠顽强斗争打开事业发展新天地。

刘西忠：调查研究搞得好不好，不是看调查研究的规模有多大、时间有多长，也不是光看调研报告写得怎么样，关键要看调查研究的实效，看调研成果的运用，看能不能把问题解决好。这次主题教育把理论学习、调查研究、推动发展、检视整改贯通起来，有机融合、一体推进，对调查研究工作提出了新的更高要求。广大党员、干部特别是领导干部要拿出时间和精力去搞调查研究，真正把调查研究能力作为提高各种工作能力的开路先锋、化解各类矛盾问题的宝剑利器，通过调查研究，不断提高科学决策能力、改革攻坚能力、应急处突能力、群众工作能力、抓落实能力。

拓展决策信息来源。领导干部做好调查研究工作，应该接通“五条线”。接通“天线”，加强思想理论修养，把握理论研究前沿，对调研中发现的问题有全面深入的理解把握；接通“地线”，拜人民为师、向人民学习，放下架子、扑下身子，接地气、通民情，充分汲取人民群众的智慧；接通“内线”，充分调动政策研究机构的积极性，推动分管部门、分管领域深入开展调查研究，实现各类决策信息的集成；接通“外线”，在决策中善于“众筹”，发挥智库作用，打造一个集聚和发挥专家智慧的有效平台；接通“网线”，运用现代科技手段开展调研，通过网络了解社情民意。

创新调查研究范式。领导干部既要亲力亲为、深入一线开展调查研究，又要充分调动政策研究机构的作用，在多方调查研究结果的综合比较、相互验证中更好地把握问题的本质和规律。既开展实地调查、座谈访谈，掌握一手资料，又充

分运用人工智能、大数据等现代信息手段,注重在海量的大数据分析中发现问题、寻找对策。学会“解剖麻雀”,既深入研究具体问题,又善于综合各方面情况,在总体思路和全局工作上多动脑筋、多下功夫。

韩振峰:调查研究既是一门科学,又是一门艺术。搞好调查研究,一要坚持实事求是原则。实事求是,就是坚持党的思想路线,“坚守党性原则,一切从实际出发,理论联系实际,听真话、察实情,坚持真理、修正错误,有一是一、有二是二,既报喜又报忧,不唯书、不唯上、只唯实”。二要坚持系统观念。在对调查研究的材料进行梳理和分析的过程中,必须学会自觉运用系统观念和系统方法,处理好部分与整体、当前与长远、微观与宏观、主要矛盾与次要矛盾等辩证关系,坚持用系统观念和系统方法观察问题、分析问题和解决问题,真正以前瞻性、全局性、整体性思路推动调查研究取得实效,推进党和国家各项事业不断取得新进展新突破。

——《光明日报》2023年5月5日

高校应做调查研究的“排头兵”和“领头雁”

张雷生

吉林大学

近日，中共中央办公厅印发了《关于在全党大兴调查研究的工作方案》，并发出通知，要求各地区各部门结合实际认真贯彻落实。党的十八大以来，以习近平同志为核心的党中央高度重视调查研究工作，习近平总书记强调指出，调查研究是谋事之基、成事之道，没有调查就没有发言权，没有调查就没有决策权；正确的决策离不开调查研究，正确的贯彻落实同样也离不开调查研究；调查研究是我们做好工作的基本功；要在全党大兴调查研究之风。习近平总书记这些重要指示，深刻阐明了调查研究的极端重要性，为全党大兴调查研究、做好各项工作提供了根本遵循。高校应结合自身教育教学、科学研究、人才培养等各项工作实际，认真深入学习理解和贯彻实施调查研究工作，带头做好调查研究的“排头兵”和“领头雁”，在全社会范围内营造借助调查研究促进决策科学化的良好风气。

一、充分认识党中央重申大兴调查研究的重要意义

目前高等教育体系演进和高等学校个体发展都客观面临着规模、结构、质量和效益四大战略问题，需要回答好如何全面构建更有质量、更有效率、更有活力的高等教育体系，为实现2035年经济社会发展及教育愿景目标奠定坚实基础，更需要拿出真本领，在重大领域和关键环节上取得突破，在更广领域、更高水平上实现高等教育与经济社会协调发展，为建设现代化的经济体系、维护国家安全提供坚实支撑。作为贯彻党的教育方针的高校，肩负着为党育人、为国育才的神圣使命，应该深刻认识到在新时代的今天党中央大力提倡调查研究的深刻意义，从教育教学、科学研究和人才培养等多方面和全过程环节深入开展专业规范的高质量调查研究，服务社会主义现代化建设，服务高等教育强国战略顺利实现。

当前，我国高等教育发展面临包括党和国家建设高等教育强国的新的战略机遇，承担着“为人民服务，为中国共产党治国理政服务，为巩固和发展中国特色社会主义制度服务，为改革开放和社会主义现代化建设服务”在内的“四为服务”这一战略任务；处于高等教育普及化纵向深入和老龄化、少子化融汇交错“三化

合流”背景下，加快构建以国内大循环为主体、国内国际双循环相互促进的战略阶段；面临着全面提高人才自主培养质量，着力造就拔尖创新人才和以科研创新支撑科技自立自强、以学科专业结构适应新发展格局、以“双一流”建设支撑世界重要人才中心和创新高地布局等在内的战略要求；面临着5G和AI等为特征的第四次工业革命和突破“卡脖子”技术和经济社会发展关键技术，以及运用科技创新全面提高劳动生产率和围绕“碳达峰”“碳中和”等提升发展质量的内在战略需要。客观而言，这些问题和挑战的来源和形成，既有世界百年未有之大变局加速演进导致各种不确定性因素增多的原因，更有国内改革发展稳定面临不少比以往更加严峻复杂，躲不开、绕不过的各种深层次矛盾和风险挑战与困难问题的因素。因此，迫切需要高校广大教育科学研究工作者通过广泛深入开展专业规范的调查研究来准确把握上述问题矛盾挑战的本质和规律，跳出围绕概念打转转、“隔靴搔痒”似的传统陈旧的研究范式，借助开展深入的专业调查研究找到破解困扰高等教育高质量发展诸多难题的办法和路径，回答高等教育如何做好“四为服务”的现实需要，从而转变教育科学研究作风、密切联系社会发展实际、提高教育服务能力和本领、强化高等教育责任担当的有效途径。

二、充分发挥开展调查研究所具备的优势

对于广大高校而言，拥有包括社会调查研究等课程体系在内的专业课程，具有教授、副教授等高级人才在内的雄厚的师资力量，更拥有富有创新精神和创新意识以及掌握了包括问卷调查等定量和访谈、观察、民族志等定性分析方法的广大青年学生。这些都为高校深入开展专业和规范的高质量调查研究提供了其他领域所不具备的得天独厚的人力和智力等方面的条件和优势。

广大高校要切实加快组合和构建起深入开展调查研究的多维度立体网络，发挥包括课程设置、课堂讨论和课程作业、学位论文、科学研究课题项目以及学校、学院和行政部门机关在内的调查研究实施体系，为深入开展及面向校内教育教学、科学研究、人才培养、后勤保障服务等在内的教育服务满意度调研，更要走出校门，走进工厂、企事业单位和城市社区以及广袤的乡村等生产生活一线，调研包括产业结构调整和产业现状、乡村振兴、环境保护和治理、农田水利建设、城镇化进程、老龄化社会带来的居家养老、托育保育、平台用工、劳动仲裁等社会各界广泛关注和关心的焦点难点问题，将科学研究项目、学术和学位论文立足

祖国发展和建设实践一线，鼓励我们的教师、科研人员和广大的学术新生力量做“文章不写半句空”的真学问，不做与社会发展实际需求脱节的“两耳不闻窗外事”“寻章摘句老雕虫”的学问。

三、发挥“排头兵”和“领头雁”作用带动社会各领域深入开展调查研究

对于广大高校而言，开展调查研究并非简单地发放调查问卷和举办几场座谈会那么简单，也绝非请媒体记者发篇新闻报道那么容易，而是要结合国家建设和发展实际，不断积极运用和不断建构中国特色、中国风格、中国气派的科学理论，尝试科学准确解读中国发展道路经验，最终形成在国际上有影响力和忠实听众的中国学术话语体系。实现既要能够向国际学术同行讲中国改革发展与建设好故事（tell good story），更要把中国改革发展与建设的故事讲好（tell story well），还要能够把好故事讲好（tell good story well）的三步跨越。广大高校师生要做到这些，广泛深入的调查研究以及规范科学专业化的数据解读、扎实深厚的调查研究资料分析和话语表达呈现是充分必要条件。

广大高校要积极盘活自身优势资源，切实发挥“排头兵”和“领头雁”作用，带动社会各个领域深入开展调查研究。具体而言，高校要走出以往闭门办学的模式，着眼党和国家建设大局，积极谋划学校如何有效参与到党和国家建设各项事业洪流中去，主动布局学校自身的学科专业，瞄准提升能够解决“卡脖子”技术的能力，积极调研世界范围内学科专业建设现状，调研世界各国应对第四次工业革命带来的挑战和应对措施，调研世界一流大学拔尖创新人才培养理念、课程设置体系、科学研究趋势导向以及人才考核评价体系，既不要夜郎自大，更不要坐井观天，应遵循胸怀天下的事业和决心，坚持推动高等教育的高质量开放，积极汲取人类文明先进文化和管理经验，奉行批判式的“拿来主义”，既要为我所用，更要注重学习借鉴，不断创新超越。

与此同时，高校应积极参与所在区域的社会经济发展各项事业，善于从脚下的肥沃土地汲取办学和发展的营养，摆脱学校和所在区域脱钩的“盆景式”办学理念，要积极融入甚至引领学校所在区域社会经济发展和产业结构升级、调整，立足脚下大地，实现高校与区域社会发展同频共振，双向奔赴合作共赢。要走出象牙塔，发挥自身学科齐全、理论功底深厚、实验平台众多等优势，深入田间地头、企事业单位、社区乡镇，调查研究所在区域对于人才、科技、文化、社区基

层治理、休闲养老、幼儿托管教育、乡村振兴、环境治理、产品加工等方面的实际需求，以咨政建言、产教融合、人才培养、产业孵化等方式参与和引领所在区域实现高质量发展。将调查研究切实转化为赋能基层社会治理、提升基层社会治理能力的新动能，摆脱以往调查启动仪式花团锦簇、高朋满座、各方媒体纷纷报道，调查研究过程大张旗鼓、前簇后拥、轰轰烈烈，调查结果束之高阁、锁进档案柜、停留在文件上的老旧模式。

四、开展调查研究应防范和规避的几点问题

在党中央重申高度重视调查研究的时代背景下，广大高校开展调查研究需要高度重视和坚持以下几方面。

首先，高校在实施调查研究的过程中，要始终坚持运用好习近平新时代中国特色社会主义思想的世界观和方法论。坚持系统观念，把握好全局和局部、当前和长远、宏观和微观、主要矛盾和次要矛盾、特殊和一般的关系，前瞻性思考、全局性谋划、整体性推进党和国家各项事业。要树立正确的调查研究观，调查研究既不是为了哗众取宠，也不是宣传数据万能，更不要陷入调查研究的数据陷阱中，要客观认识到调查研究只是个过程和方法，是准确了解整体情况的一个抽样测验，要坚信“数据不能说明所有问题，数据只能说明一定问题”。调查研究工作只是解决问题的依据和开始，真正解决问题一定是功夫在调查研究之外。

其次，高校在实施调查研究的过程中，一定要始终牢牢遵循党的群众路线。坚持走好党的群众路线，真正做到调查研究观点、数据、访谈资料要真正从群众中来，深入到群众中去，真实反映群众愿望、真情关心群众疾苦，一些走马观花、蜻蜓点水、毛毛雨不湿地皮的走秀式的调查研究、座谈访谈，不仅无助于准确科学了解基层情况，无助于解决基层群众急难愁盼的实际问题，反倒会疏远政府和群众鱼水情深的紧密关系，甚至会降低党和政府在人民群众中的威信和好感。高校在深入基层调查研究过程中，切忌揣着专家的架子，带着清高的表情，端着笔挺的身板，践些专业的学术术语，而是要用人民群众能够听得懂的朴素语言、人民群众感受得到的诚意、人民群众能够抚摸得到的理论温度，挨家挨户地登门走访、促膝长谈，停下脚、弯下腰、俯下身、脱下工装换上便装，面带真诚笑容，坐到老乡的田间地头、深入走进车间厂房，去倾听群众呼声和心声。

再次，对于调查研究的数据处理，必须坚持实事求是，坚守党性原则。坚持一切从实际出发，理论联系实际，听真话、察实情，有一是一、有二是二，保持调查数据的独立性、真实性、客观性和全面性，既报喜又报忧，不唯书不唯上、只唯实，减少甚至杜绝人为因素干扰。在坚持弘扬正能量的前提下，强调问题意识和问题导向，敢于正视棘手的复杂问题、善于发现解决问题的新思路新方法，以解决问题为根本目的，真正把情况摸清、把问题找准、把对策提实，不断提出真正解决问题的新思路新办法，从而切实把调查研究成果转化为推进和改进工作的有力抓手。

——中国社会科学网

【高校科技人才建设】

我国高校科技人才培育制度的特征、问题与改进

——基于 36 位科技人才访谈的分析

段斌斌 许晓东 陈敏

华中科技大学

一、我国高校科技人才培育制度的主要特征

高校科技人才的培育是一项系统工程，贯穿教育各个阶段，涉及职后诸多环节，囊括评价机制、资源分配、薪酬待遇、成长环境等多重要素。本研究通过访谈发现，历经多年的探索调试与制度改进，我国高校科技人才培育制度在人才来源、评价体系、激励机制与学术环境等方面具有自身特色。

（一）立足国内培育人才与吸纳海归回国发展

科技人才的培育首先需要明确人才来源的问题，因而人才来源是科技人才培育制度的首要方面。改革开放以来，我国在科技人才培育上既立足本土培养人才，也注重吸纳海归回国发展。

在培育理念上，我国不仅注重职后阶段的环境营造与制度保障，也将培育环节前移至各教育阶段，希冀打牢成长成才的教育基础。我国在基础教育阶段改进科学教育与实验教学方式，注重培育学生的创新精神与科学素养；在高等教育阶段不断更新人才培育观念，推行科教融合、协同育人，实施“六卓越一拔尖”计划，优化研究生招生培育模式，为科研一线源源不断地输送科技工作者；在职后培育环节不断优化创新环境与制度建设，完善资源分配制度、评价体系和激励机制，大力扶持青年科技人员成长成才。一些受访专家充分肯定了我国在自主培育科技人才方面所取得的成绩，如有受访者指出，“我国科技人才培育制度总体上适合现实国情和所处发展阶段，培育了很多科技人才”。本研究通过进一步追溯中国科学院院士最高学历毕业学校（截止到 2019 年 12 月 31 日）发现，在中国科学院仍然在世的 762 位院士中，最高学历在国内取得的有 537 位，占在世院士

总数的 70.47%；而去世的 608 位院士中，仅有 207 人的最高学历是在国内取得的，他们占去世院士总数的 34.05%。鉴于已故院士多在中华人民共和国成立以前在国外接受高等教育尤其是研究生教育，而在世院士则主要在中华人民共和国成立后尤其是改革开放以来由我国独立自主培育成才，这说明改革开放以来我国在自主培育科技人才方面取得了巨大成就。

与此同时，国家也注重吸纳留学人才回国发展。20 世纪 80 年代以来，随着改革开放的推进，大规模留学潮随之出现，但一段时期内留学人员学成之后不回国的问题也越发突出。20 世纪 90 年代的一项官方调查显示，我国赴美留学人员中拿到博士学位而不愿回国的比例接近 90%，其中理工科博士比例更高，达到 92.5%。为吸引海外的科技人才回国建功立业，中央政府从 20 世纪 90 年代中期起设立“春晖计划”“千人计划”等人才项目，随后，地方政府与高校也设立了各类海归人才专项，旨在通过优渥待遇吸引海外的科技人才回国发展。这些项目的实施在一定程度上解决了留学人才不回国的的问题，提升了国内高校在国际学术劳动力市场上的竞争力。研究表明，2011-2017 年清华大学与北京大学新进的 810 名教师中，有 348 名是通过各类人才计划引进的海归，他们集中分布在理、工、医科领域。一些受访专家也肯定了海归优待政策的引才作用，并强调持续推进国际交流合作的重要性。如有受访者指出：“跟国外的交流合作还是非常重要的，封闭起来我们国家会落后，应该多交流、多合作，取长补短。”

（二）绩效理念的引入与量化评价的兴起

科技评价不仅事关学术水平与科研能力的认定，也影响人员聘任与资源分配，因而是科技人才培养制度中最为重要的方面之一。20 世纪 90 年代以来，随着新公共管理理论受到推崇，质量、效率与问责开始被引入矢志“赶英超美”的科技领域，绩效评价成为政府部门监管科研进展并进行问责的主要工具。然而，要实现评价的客观化，“就唯有将评价对象的主观特性尽可能予以量化”，因此具有高显示度的量化指标成为“科学”评价的主要依据。在追赶心态与量化思维的共同驱使下，对标国际发表尤其是可以量化的国际指标就成为科技评价机制调整的方向。随着学术绩效与量化评估被引入评价体系，SCI 论文、ESI 指数、高被引论文等高显示度指标不仅成为政府部门评定科研机构卓越与否的主要依据，也成为评价科技人才科研绩效的重要指标。

由于绩效评价与资源配置高度挂钩,科技人才为了获取资源而不得不紧盯评价体系,量化评价指标因此成为牵引科研机构与研究人员的“绳索”和“指挥棒”,在国际期刊尤其是SCI收录期刊上发表论文成为科技人员的基本要求,而在Science、Nature等顶尖期刊上发表论文更是成为众多科技人才的奋斗目标。尽管学界对这种以量化为特征并与资源配置高度捆绑的绩效评价体系不乏批评,但一些受访专家也指出,“理想状态下还是需要评估的,要是完全没有评估,大家可能会懒散下来,或者缺少奋斗目标”。在量化评估的牵引下,我国科技事业迎来了高速发展的黄金时期,在国际可比的量化指标上取得了突飞猛进的成绩,成为后发赶超与“借鉴-模仿-创新”的典范。2019年,我国发表的SCI论文数高达529856篇,仅次于美国的693730篇,居全球第二位。

(三) 薪酬待遇的托底保障与人才项目的有效激励

薪酬待遇与科研条件是科技工作者成长成才的物质基础,因而也是科技人才培养制度的重要方面。长期以来,我国高校科技人员薪酬水平整体不高,同职级之间薪酬分配具有平均主义倾向,其薪酬待遇不具有竞争力,难以体现岗位价值与实际贡献。为了激发科技人员的积极性与创造性,打破薪酬分配的平均主义,国家从21世纪初期开始推行绩效工资制度,即在基本工资与津贴补贴之外新增绩效工资:其中基础绩效工资具有托底保障功能,意在提供基本生活保障;而真正起激励作用的是奖励性绩效工资,它主要依据个人工作量与科研绩效进行分配,坚持多劳多得、优劳优酬的原则。一些受访专家对此予以了肯定,如有受访者认为“高校至少要保证真正干活的人的收入是体面的;至于不认真干活的人,你把人家收入搞低一点,就没太大问题”。也有受访专家反问:“如果大家的待遇都是‘长江’‘杰青’这种水平,是不是做起来就很有干劲呢?”虽然绩效工资制度推行以来的确起到了激励作用,但由于总量控制以及通货膨胀和高昂的房价,科技人员仍难获得体面的收入,尤其是在北京、上海、广州、深圳等一线城市,其面临更大的生活压力与更高的购房成本。因此,相较于美国、德国等发达国家的薪酬水平而言,我国科技人员不仅要为职称晋升而奋斗,还要忧心收入和支出间的不平衡。

面对科研待遇水平整体偏低的问题,我国主要通过人才项目予以调节,即借助“择优选拔+重点资助”的方式给予入选者数额不菲的生活津贴与科研经费,

如“国家杰青”可以获得400万元科研经费，长江学者特聘教授在聘期内可获得100万元岗位津贴，国家青年“千人计划”入选者可以一次性获得50万元生活补贴及100万至300万元科研经费等。不仅国家层面设立了各类人才项目，各地区也纷纷效仿，各类地方人才项目接踵而至。与此同时，各高校也自主设置了“杰出学者”“特聘教授”等人才项目，给予入选者极具竞争力的薪酬待遇与经费资助。一些受访专家对人才项目的保障和激励作用予以肯定。有受访者指出：“在基础医学院，如果不搞国家人才项目，教师们待遇就很差，没法跟临床医生比，就难以安心工作。”“有了‘帽子’的竞争，我就要在这个领域争做全国第一，慢慢就会做出世界前沿的研究，这不就是‘帽子’在发挥作用嘛！”有专家做了总结：“这些人才项目还是比较好的，说明我们国家还急缺人才，（这些通过人才项目选拔出来的人）能够满足我们对人才的需求。”

（四）日益重视学术环境的作用与学术环境治理的制度化

良好学术环境是培育优秀科技人才的重要基础，是科技人才培养制度的重要延伸。从世界范围内来看，获得诺贝尔奖的科学家往往存在显著的“集群”现象，即大部分诺贝尔奖获得者来自少数旗舰型科研机构，如丹麦玻尔研究所、德国马普学会、英国卡文迪许实验室、美国劳伦斯伯克利国家实验室等。这种“集群”现象的出现不是偶然的，而与其良好学术环境密不可分。我国著名科学家张文裕先生对此颇有感触，认为“一个研究单位的好坏，不在于出一两个人才，而在于建立一个优良的科学传统和学术环境”。本研究的访谈也再次印证了学术环境对科技人才成长的重要性，一些受访专家不约而同地谈到了优良学术环境的意义和价值。有受访者指出：“我们学校的机械学院就有很好的文化氛围和学术环境，类似于‘泡菜坛子’，大家都不慌不忙、非常团结，在这样的氛围下能让人安心学习，不断朝目标迈进。”还有受访专家说：“青年人才的培养最重要的是创造宽松环境，这是非常重要的。”

正因如此，国家逐步将学术环境上升到制度层面进行建设，《关于优化学术环境的指导意见》《关于进一步加强科研诚信建设的若干意见》《关于进一步弘扬科学家精神加强作风和学风建设的意见》等一系列优化学术环境的政策文件相继发布，制度设计也得以不断细化。我国实行道德自律与制度规范并举，加大对学术不端与科研失信行为的惩戒力度，不断推进科研诚信与学风作风建设。如针

对部分科研工作者自律性不足、学术不端行为时有发生、学术活动受制于外部干预等问题,《关于优化学术环境的指导意见》指出要从改进科研管理、宏观政策、学术民主、学术诚信与人才成长五个维度来优化学术环境,并明确了政府部门、科研机构、科技社团、企业与科技工作者各自的责任担当。这些政策尤其是相关制度设计的落地,不仅减少了对科技创新与学术活动的直接干预,也改进了整体的学风作风,推动学术环境不断优化,为科技人才与创新成果的涌现打下了坚实基础。一些受访专家高度评价了优化学术环境的政策措施,有受访者强调“这些政策的出台正当其时”。

二、我国高校科技人才培养制度存在的主要问题

经过多年实践探索与制度调适,具有中国特色的高校科技人才培养制度逐渐形成,并培育了一批活跃在世界科技前沿的尖端人才。然而,受访专家也不约而同地谈到了培育制度存在的问题。

(一) 海归优待政策造成发展机会不公平

海归优待政策虽吸引了一批海归回国并有效提升了我国科学研究的国际化水平与全球竞争力,但这些倾斜政策也引发了发展机会不公平的问题。目前本土人才相较于海归人才在入职聘用、薪酬待遇、科研资助、职称晋升等方面处于明显劣势。在入职招聘方面,虽然科研能力与研究成果是主要考核指标,但海外经历已成为基本“门槛”,科研成果突出的应聘者如果没有海外经历,想要获得研究型大学的教职已十分困难,甚至一些知名大学只招海归人才;在薪酬待遇方面,海归人才可以享受各类人才计划提供的生活补贴与专项经费资助,部分高校还对海归人才与本土人才实行不同的薪酬标准,对前者实行年薪制等较为灵活的薪酬分配方式,而本土人才大多在事业单位薪酬体系下领取相对固定的薪酬;在职称晋升方面,一些高校为海归人才开辟“绿色通道”,对其实行“破格晋升”,变相降低职称评定的标准与要求,而本土人才则在传统职称晋升框架内进行激烈的竞争。正如一位受访专家所言:“在国内读博后,三四年才能评副教授;如果出国读博后,三年回来就是教授,这个事情很不公平。”

不仅如此,受惠于海归“身份”,海归人才在基金申请、人才计划申报与获奖评优等方面也更易胜出,并形成优势累积,占据发展的先机和主动。这种对海归人才“高看一眼”、“厚爱三分”以及“重身份、轻业绩”的做法在一定程度

上挫伤了本土人才的积极性，长此以往不仅会加剧人才“外流”，也不利于激发人才科技创新的潜能。正如有受访专家所言：“人才评价标准应当是一样的，不能以出身来论……你不能给美国名校毕业的学生和国内高校毕业的学生不一样的起点，如果是这样，那谁还愿意留在国内读博士、做博士后呢？”

有研究者指出，高校之所以采用双重标准，最主要原因就是学科评估及各类大学排行榜将国际期刊发文情况作为学术评价的绝对标准，这导致很多高校招募海归的初衷就是为了多发表国际期刊论文，以提升学校声誉和排名，进而获得资源和认可。随着学术评价标准的调整、海归人才的增多以及引才失误导致成本增加等各类因素相互叠加，一些高校开始反思海归优待政策，但受制于传统观念与引才惯性的影响，政策调整的幅度与力度仍未达到预期。因此，在注重吸引留学人才回国的同时，如何为两类人才提供公平的发展机会，是政策调整的主要着力点。

（二）量化评价难以客观测评科技创新水平

虽然量化评价在一定程度上有效激发了科技人才的积极性，并借此提升了我国科研产出与全球竞争力，得到了受访专家的充分肯定，但受访专家也从不同维度谈到了现有评价机制存在的问题。

第一，现有评价体系注重论文数量、影响因子、引用次数等量化指标，但这些指标并不能准确反映科技创新的水平。不少受访专家表示，现在的评价机制太看重论文数量与影响因子，导致 SCI 论文成为主导科技评价最为重要的指标，教师聘用、聘期考核、职称评定与项目申请都需要一定数量的 SCI 论文作为支撑，论文数量多与影响因子高的学者往往容易“脱颖而出”。一位受访专家指出：“现在说白了，就是比论文，谁的质量高，谁的数量多，都在比这些东西。”“由大到强不是靠文章堆起来的。”“只为完成任务、方便发表，才做研究，出不了人才。”由此可见，以论文为核心的定量评价看似“精确”，却忽视了科研工作的创新质量与实际贡献，不能很好地引导科技工作者“把论文写在祖国的大地上”。事实上，科技创新往往具有难以观测、难以预测的复杂特点，期望通过各类量化指标客观测评科技创新并非易事。正如有学者所认为的，虽然现在的计数模型越来越精致，但模型再精致、数据再丰富，这种评价如果不能反映学术创新的内在品质，就难以做到完全客观。此外，现有评价机制实行“一刀切”，忽视学科特

点与研究类型的差异，一些不适宜用论文进行评价的学科也实行“论文挂帅”。如一位数学学科的“国家杰青”就表示：“数学应该看结果（即能否解决数学问题），而不看你发表了多少论文，因此现有评价机制对数学发展不一定有利。”

第二，频繁考核与短期评价易诱发功利选择，不利于科技人员潜心攻关重大原创研究。一些受访专家反映，频繁考核与短期评价往往让科研人才无法潜心做“大研究”，而被迫选择“短、平、快”的项目以应付考核，对有可能取得重大突破却存在高风险的项目不得不慎之又慎。还有受访者认为，频繁考核也给科技人才带来巨大压力，因为每个评价周期甚至每年都要完成相应的量化指标，科技人才在重压之下往往难以从容地去攀登科技高峰，甚至其行为选择会越来越功利。因此，在有限周期、频繁考核与“不发表就出局”等多重制度逻辑的约束下，一些教师倾向于做出“理性”选择，即对较长周期且蕴含较高失败风险的原始创新研究退避三舍，而对主流常规与易出成果的研究议题则趋之若鹜。这不仅造成科研与人力资源的浪费，也导致重大原始创新难以取得实质突破。也许正如有学者所言：“为规避高度的不确定性，教师不敢涉足科学领域中的无人区，因而在重大创新上的付之阙如，才是竞争可能带来的最大负效应。”

（三）人才项目异化带来一系列负效应

在我国科研待遇水平整体偏低的背景下，携带巨大资源禀赋与学术声誉的人才项目起到了有效激励的作用，调动了一批有学术抱负者的积极性与创造性，但人才项目实施以来也导致一系列非意图性后果，这需要引起政策制定者的反思。

第一，人才项目在实施中出现异化，这在一定程度上导致对“帽子”的争夺超越了对创新本身的追求。人才项目的设计初衷是择优选拔一批具有卓越科研业绩与发展潜质的科技人才进行重点资助，通过提供良好科研条件与生活保障，鼓励其进一步攀登世界科技高峰、多出原创性成果。也就是说，人才项目重在激励科技人才进一步潜心攻克难题、静心研究，而非简单地对科研业绩突出者授予“帽子”。不少受访专家指出追求“帽子”需要花费很多时间和精力，反而挤占了宝贵的科研时间，导致对科技创新的追求异化为对人才项目的争夺。正如一位受访专家所言：“很多优秀学者为竞争人才称号和‘帽子’，不得不花很多精力去做学术研究之外的事情，这实际上是对国家科技资源的巨大浪费，怎么让人才称号激发科技人才对学术与真理的内在追求，而不是去追求学术之外的东西，这可能

是管理上需要研究的课题。”

第二，人才项目的实施挫伤了部分落选者的积极性，造成科技人才之间出现人为分化。人才项目的实施在一定程度上造成入围者与落选者之间的分化，入围者可能从此名利双收、前景看好，而落选者则可能因此“矮人一头”、面临职业发展的“天花板”，不仅薪酬待遇和资源禀赋与入选者有天壤之别，而且学界地位再也无法与入选者相提并论，尤其是45岁以上的落选者基本退出了学术精英的竞争。虽然科研人员之间基于学术能力的差异而出现群体分化是必然趋势，但有些落选者并不是因为科研能力不足，而是因为欠缺人脉和运气。这些学术之外的因素甚至可能导致不分伯仲的竞争者拥有迥然不同的命运。长此以往，一些落选者势必出现心态失衡，挫败感与职业倦怠也随之而生。正如一位受访专家所言：“况且国内没有拿到‘帽子’的，贡献不一定比他（指取得人才项目的人）差，时间长了以后，你说他心理能够平衡吗？”“这个制度激励了一部分人的积极性，却把一部分人的积极性打压了，他错过了那趟车以后，很多都会受到影响，特别是积极性，就不想认真搞研究了。”因此，携带大量资源禀赋的人才项目在对科技工作者进行激励的同时，也有可能抑制甚至打击部分落选者的积极性。

第三，人才项目的实施在一定程度上加剧了入选人才的无序流动，来自西部高校的受访专家普遍谈到了这一问题。“去年那个××（指某项目人才）任期到了，就被××大学挖走了，我们这里留不住人才，今天跑这个学校，明天跳那个学校，我不太主张这种做法，这对科学本身的发展也不太好。”“不管是‘被挖’还是自己要走，（我国）西部地区的人才状况与东部地区及一些发达国家相比还是有差距的。”“我们去年和今年差不多走了一百多人，高水平老师都走了，还得提高人才培养质量，你说现实吗？”随着“双一流”建设的推进，入选人才逐渐成为各高校争抢的第一资源，由此引发了新一轮“挖人大战”。一些高校试图通过“重金挖人”“坐享其成”，实现“弯道超车”“跨越发展”，这不仅导致科研人员难以潜心科研，也强化了人才的逐利行为，培养了一批善于议价以提升自身“身价”的科技人才。这场不断升级的“挖人”大战中，西部高校因自然条件、人文环境、薪酬待遇与发展机会处于明显劣势而“失血”严重。这不仅破坏了科技人才队伍的合理布局，也对西部经济社会发展造成了巨大负面影响。因此，在“双一流”建设背景下，如何吸引、留住人才成为众多西部高校面临的共同难

题。

（四）高压学术环境导致行为偏离初衷

科学研究是充满高压的探究活动，不仅要承受创新本身的不确定性所带来的紧张和焦虑，也要承受绩效考核与项目竞争等带来的外部压力。随着绩效、质量与问责不断渗入科技领域，科技资源的分配愈来愈以绩效和效益为依据，作为资源依赖组织的高校所承受的压力越来越大。这种压力通过各种绩效考核与量化指标层层传递给学术组织中的个人，使看似令人艳羡的学术职业远未如想象中那般轻松和惬意。此外，各种人才项目广泛推行，它们在常规学术头衔系统之外构建了新的身份等级系统，其所带来的地位、声誉和影响甚至远超常规学术头衔系统，这使其成为有志者的必争项目，也给科技人才带来了额外压力。高压环境或许不乏激励功效，但也带来了一系列非意图性后果。

一些受访专家指出，由于受到考评压力与过度竞争的影响，一些科研人员难以从容地攀登科技高峰，甚至其行为选择越发功利和浮躁。“一些科研人员就是急功近利心太重，整天想着发表论文、申请专利、评上人才、获得奖励，没想过搞自然发明与仪器研发，都在追求现象而没有追究本质。”一位院士表示：“现在年轻人压力很大，我想主持编写一本‘控制论’的书，非常重要的工作，结果发现他们都没精力做，因为出书不算工作量，不如去发表论文。”“你看看拿诺贝尔奖的人，有几个人是抱着拿诺贝尔奖的心态？一直说日本一个工人在工厂里做化学实验，做着做着就拿诺贝尔奖了。为什么？他没有功利心才能够沉下去干真正的事情。”“大多数美国老师不跟在公司工作的（其他）科技人员比（收入），因为他知道自己的价值在于教书育人、推动学科进步与成果积淀（以及）怎么成为教科书的一部分。”

此外，由于各类人才和基金项目与资源配置和学术声誉直接捆绑，为了在激烈的竞争中胜出，各种“跑关系”“打招呼”等不正之风开始兴起，一些评审专家囿于裙带关系和人情关系也乐于“顺水推舟”，实行“人情评审”与“利益评审”。不少受访专家在访谈中都不同程度地谈到了这种“跑步钱进”的现象。这些行为破坏了学术生态与公平竞争的环境，阻碍了部分科技人才的上升通道与发展前景，长此以往势必对我国科技创新事业造成负面影响，延缓甚至阻碍我国攀登世界科技高峰的进程。

正如有研究者所言：“当竞争与个人功利乃至生存发生强关联时，则极有可能带来相关负效应，如高强度压力下的心态失衡、风险规避、手段与目的间的错位等问题，从而与学术创新的原初本质相悖。”因此，这种持续高压的学术环境或许不乏激励作用，但长期高压与过度竞争不仅有损科技人才的身心健康，也易带来种种非意图性后果，如为了规避风险而不敢涉足重大原创研究，竞争压力过大引起激情消退、职业倦怠以及人际关系的紧张等。

三、我国高校科技人才培养制度的改进构想

鉴于前述问题，我国要进一步改进高校科技人才的培育，就应反思海归优待政策，依据业绩选用人才；规范量化指标使用，深化评价机制改革；优化人才项目，使人才称号回归荣誉本质；培育科学精神气质，改善整体学术生态，以营造科技人才竞相涌现的良好氛围。

（一）反思海归优待政策，依据业绩选用人才

如前所述，海归优待政策在吸引大批海外科技人才回国的同时，也在一定程度上制造了两类人才之间的分化，引发了本土人才的不公平感。虽然对部分科研业绩突出与发展潜力巨大的海归人才给予特殊优待无可厚非，但不问业绩与贡献而仅根据海归“身份”盲目实施差别对待就易让人质疑。这就要求改革高校厚此薄彼的人事政策，树立以业绩和贡献为导向的人才评用标准，适当缩减地方与高校的海归人才专项计划，将制度改进的重点放在改善整体科研条件与学术环境上，而非仅给予海归群体政策优惠。事实上，只有提升科技工作者整体科研条件与薪酬待遇，而非仅针对海归群体做制度改善，才符合科技创新的规律，因为什么人在什么条件下能够取得创新成果并不一定是精准设计的结果。

为应对这种不确定性，我国需尽可能改善本土人才的科研条件与薪酬待遇，为本土人才提供公平发展机会，让海归人才和本土人才各显其能、优势互补，形成科技创新的活力，营造杰出人才与创新成果竞相涌现的良好氛围；而非使本土人才和海归人才各自为战、孤立不融，造成人才资源的浪费。此外，各类有组织的评价应逐渐淡化国际期刊发文、海归人才数量、留学背景等量化指标，通过发挥指挥棒的作用协同高校进行相应的人事制度改革。

（二）规范量化指标使用，深化评价机制改革

当前，教育评价改革正在深入推进，《深化新时代教育评价改革总体方案》

指出，要“坚决克服唯分数、唯升学、唯文凭、唯论文、唯帽子的顽瘴痼疾……破立并举，推进教育评价关键领域改革取得实质性突破”。因此，高校科技评价机制改革要以此为契机，直面受访专家谈到的共性和突出问题，破立并举、边破边立，在破除“唯论文”与“SCI至上”的同时，构筑以创新质量和实际贡献为导向的科技评价体系，根据科技创新的特点和规律，探索长周期评价，推行同行评议和代表作制度，突出质量导向，规范量化指标的使用。

一是破除“SCI至上”，规范相关指标使用。高校要按照教育部、科技部联合发布的《关于规范高等学校SCI论文相关指标使用树立正确评价导向的若干意见》的精神，破除论文“SCI至上”，探索建立科学的评价体系，营造良好创新环境，引导评价工作突出科学精神、创新质量、服务贡献。为此，高校需要探索建立以实际贡献与创新质量为导向的评价体系，引导科学家关注国家重大需求与经济社会主战场，着力解决重大科学问题与突破关键核心技术，杜绝简单用SCI论文的数量与影响因子来衡量学者学术水平与科技创新质量，扭转科技创新与学术评价中出现的异化倾向。同时，在职称评定、绩效考核、人才评价、学科评估、学校排名等评价活动中，政府和高校不宜将SCI论文及相关指标作为核心甚至唯一指标，不宜将评估结果作为资源配置的直接依据，也不宜对院系、科技人才与博士生提出发表SCI论文的量化指标要求并给予发文奖励。

二是探索启动中长期评价，减少评价类型与频次，着重关注学术贡献与创新质量。政府和高校应营造鼓励创新、宽容失败的评价氛围，减少各类有组织的评价尤其是针对科技工作者个人的评价，探索以5年乃至10年为一个评价周期，鼓励科学家自由探索。对于顶尖科学家尤其是从事基础研究的顶尖科学家，我们应鼓励其潜心研究、长期攻关，甚至可以考虑不开展周期性评价。当然，科技评价要充分考量基础研究与应用研究的不同特点，基础研究主要侧重于知识创造，而应用研究更为强调科学技术在应用中的创新。因此，基础研究评价应着重评价研究的学理性与科学性，而应用研究评价应侧重于从科技进步与成果转化方面评价科研绩效，不唯论文“马首是瞻”，重点评估关键技术的突破与应用效果。另外，对于国防等特殊领域的科研而言，高校则应采取目标导向与更为灵活的评价方式，主要考察其满足国家战略需求的程度以及社会贡献的大小。

三是推行同行评议与代表作制度，建立定性为主、定量为辅的评价机制。鉴

于量化评价体系带来的问题，对科技人才的评价应在参考定量指标的基础上，更多依据同行尤其是小同行的定性评议，试行代表作制度，不过分迷信数据，使定量指标能够经得起定性评价的检验。然而，同行评议也存在主观性、保守性、滞后性、利益冲突等问题。为此，要确保同行评议的客观与公正，高校就应完善同行评议的实施细则与程序规范，遴选适切的评议专家，吸收国际同行参与评议，严格执行双向匿名、利益回避与信息公开制度，将违反评审纪律、有损公平的专家一律纳入“黑名单”，允许被评议人对评议结果提出质疑，保障当事人的申诉复议权，必要时可另外组织专家再行评议。

（三）优化人才项目，使人才称号回归荣誉本质

虽然人才项目激励了一代又一代科技人才勇攀世界科技高峰，但其实施以来也产生了一系列非意图性后果，因此要充分发挥人才项目的激励功效，就应不断调整制度设计、规避负面效应。对于人才项目的改革，受访专家大致提供了四种思路：一是扩大国家级人才项目的覆盖面与受益群体，以缓解科技工作者对国家级人才项目的激烈竞争；二是减少项目人才评选，缩小科技人才之间的等级差距，保障公平发展机会；三是将人才称号与待遇、地位、利益完全脱钩，让其回归荣誉本质；四是废除各类人才项目，这是受访专家提供的最激进的改革方案。

第一种改革思路虽通过增加入选人数适当降低了人才项目的竞争程度，但仍无法规避人才项目所带来的负效应，反而有可能引发“‘帽子’满天飞”，进一步加剧人才项目的负效应。在整体科研条件和学术环境未得到根本改善的情况下，盲目减少各类人才项目的评选，有可能进一步加剧人才项目的竞争和异化程度，未必能取得预期效果，因此第二种改革思路也需斟酌。第四种改革思路则过于激进和极端，有点“因噎废食”，人才项目实施以来虽产生了一些负效应，但在科研待遇整体偏低的情况下确实起到了一定的激励作用，因此完全取消人才项目不符合经济效率与稳妥推进改革的原则。

或许较为稳妥的改革策略是，既让人才称号回归荣誉本质并与待遇和利益脱钩，也提高整体薪酬待遇水平并改善科研条件，为潜心科研提供物质基础。当前，由于与资源配置和发展机会高度挂钩，人才项目除给入选者精神激励外，也带来了实实在在的利益，提升了入选者的学界地位与获取资源的能力。正因如此，携带巨大资源禀赋与发展机会的人才项目成为“兵家必争之地”，薪酬待遇偏低的

沉痾进一步加剧了人才项目的竞争与异化程度。基于此，要化解人才项目所带来的负效应，就应让人才称号与资源配置脱钩，让其回归荣誉本质，依据业绩与贡献配置资源，破除“帽子”崇拜与身份固化，同时改善科研人员整体薪酬待遇与科研条件，营造百花齐放、百家争鸣的氛围，令科技人才竞相涌现，让创新成果遍地开花。

（四）培育科学精神气质，改善整体学术生态

当前，我国科研管理虽得到显著改善，但科研诚信与人才成长环境方面仍有待优化。如前所述，一些科研人员的急功近利、科研失信、学术不端以及一些重大原创研究付之阙如，很大程度上是持续高压和过度竞争的结果。我国制度化的科学研究尽管早已形成庞大体系，但在一定程度上仍欠缺默顿所言的科学精神气质，这种科学精神气质有助于为科技人才的成长营造适宜的组织环境和文化氛围。目前，部分高校的行政化与功利化现象，既与科学规范结构背道而驰，也不利于科技人才的培育和成长。因此，单纯就失信治理失信、就功利治理功利或许不乏“近功”，但只有从组织层面培育科学精神气质和“泡菜坛子”文化，才能从源头上铲除功利和失信产生的土壤，取得标本兼治的效果。这就要求从组织层面营造浓郁的创新氛围及宽松的学术环境，院士等顶尖科学家要在科研创新和科学精神培育等方面发挥模范带头作用，注重科学精神的传承和组织氛围的营造，潜移默化地影响科技人员的精神气质和创新品质。同时，在人才招聘、聘期考核等环节，高校要加强对科技人员科学精神和德行的考察，对于缺乏科学精神或有损良好组织氛围的行为要及时进行教育和纠正。

同时，政府和高校要建立鼓励创新、宽容失败的机制，为潜心科研提供制度保障。任何科学发现、技术创新与发明创造都不可能一蹴而就，而是在反复试错、不断探索的基础上实现的，越是重大原始创新，其试错探索的过程与周期可能就愈漫长。被誉为“发明大王”的爱迪生，正是在试用了 1600 多种耐热材料并经过 20 余年的反复试错之后，才最终发明了安全方便、价格实惠的钨丝灯泡。事实上，这样历经反复试错才得以成功的科技趣闻不胜枚举，这就要求高度重视科研试错的价值，营造宽容失败的宽松环境，不以短期成败论英雄，鼓励长期攻关、厚积薄发。对于遭受失败或因技术路线选择失当而无法完成的科研项目而言，如果科研人员确实尽到了勤勉、注意义务，政府和高校就应在一定程度上减免他们

的责任，使其不因此遭受不利评价或在职业生涯发展上受影响，以免除其科学探究的后顾之忧。如果研究确有重大意义或突破的可能性，政府和高校还可进一步给予智力支持和资源保障，鼓励和引导科技人才再次冲锋。

当然，对于学术不端与科研失信等行为，政府和高校要健全失信联合惩戒机制，在基金申请、职称评定、科技奖励与人才项目申报等方面实行“一票否决”制，让失信者在科技界寸步难行、无法立足，从而通过责任机制倒逼其遵守科研诚信要求，以营造干净诚信与公平竞争的学术环境。同时，院士等高端人才在科研诚信方面要发挥模范和表率作用，自觉抵制各种不正之风的干扰，举贤荐能、任人唯贤，给潜心研究、长期攻关的青年才俊脱颖而出的公平机会，使其无须为人情关系与研究之外的因素劳心劳神。

——《高校教育管理》2021年第4期

新时代科技人才队伍建设的价值维度与实践进路

李蕾 吴国芳

哈尔滨工业大学

科技人才是科技事业发展的根本,科技人才队伍建设是新时代实现科技强国的主要任务。党的十八大以来,习近平总书记多次就人才工作与科技发展的关系问题进行论述。在2018年5月的中国科学院第十九次院士大会、中国工程院第十四次院士大会上,习近平总书记指出:“我们坚持创新驱动实质是人才驱动,强调人才是创新的第一资源,不断改善人才发展环境、激发人才创造活力,大力培养造就一大批具有全球视野和国际水平的战略科技人才、科技领军人才、青年科技人才和高水平创新团队。”2021年,习近平总书记又在《努力成为世界主要科学中心和创新高地》一文中强调:“全部科技史都证明,谁拥有了一流创新人才、拥有了一流科学家,谁就能在科技创新中占据优势。”可见,在新的历史形势下,中国要成为世界主要科学中心和创新高地,必须确立科技人才引领科技发展的战略思想。中国已经进入全面发展的新时代,科技人才队伍建设不仅要关注价值层面的应然问题,而且要关注实践层面的实然问题。我们首先需要理解新时代科技人才队伍建设的价值内涵,深刻分析当前科技人才队伍建设面临的价值理念冲突,在此基础上明确新时代科技人才队伍建设的实践进路。

一、新时代科技人才队伍建设的价值取向

新时代的科技人才队伍建设应以正确的价值理念为前提,以新时代社会主义人才思想为指引,妥善处理传统科技人才队伍建设中的价值难题,确立科技人才队伍建设中目的与手段、个人与社会、物质与精神以及基础与创新相统一的价值取向。

(一) 工具理性与价值理性相统一

如何处理工具理性与价值理性的关系一直是困扰工业化社会以来人类行动的重要命题。韦伯对工具理性的理解是:对客体在环境中的表现和他人的表现的预期,这种预期被用作“条件”或“手段”实现自身的理性追求和特定目标;而价值理性则是对某种包含在特定行为方式中的无条件的内在价值的自觉信仰。工

业化社会以来，工具理性在社会各领域表现为对于形式合理性的追求，在人事管理层面，工具理性要求以最精确和最有效率的手段去解决人事管理问题；价值理性则表现为绝对无条件地遵从价值准则的实质理性，在人事管理层面，价值理性要求坚持“以人中心”的终极人事管理理念并在此基础上构建人事管理体系。工具理性与价值理性的关系也常以“手段—目的”的关联来解释人的行为。马克思指出：“每个人是手段同时又是目的，而且只有成为手段才能达到自己的目的，只有把自己当作自我目的才能成为手段。”马克思深刻阐述了手段与目的之间的辩证统一关系。在人事管理理念上要做到人是手段人与目的人的同一，人既是达成管理目的的手段，也是管理行为的最终目的。在科技人才队伍建设这一人事管理行为中也必须坚持工具理性与价值理性的统一，防止手段与目的相脱节。科技人才队伍建设的最终目的是为了优化科技人才成长与发展环境，激发科技人才的积极性与能动性，培育更优秀的科技创新人才，为国家科技创新发展战略提供丰富的人才储备。因此，推动科技人才队伍建设的任何手段都不应违背这一终极目的。科技人才的引进、培养、激励、流动和评价各个环节作为科技人才队伍建设的现实工具都以实现科技人才的公平发展和国家的科技创新为根本的价值归宿。

（二）个人价值与社会价值相统一

新时代的社会主义人才观要求实现人才的个人价值与社会价值的统一，这也是社会主义人才观的核心内容。个人价值是个体需求满足和存在意义的表现，具有个体性和现实性特征；社会价值是个人满足社会需求和促进社会进步的作用与意义的体现，具有整体性和长远性特征。由于个人的切身需求与社会需求存在差异，个人的价值选择和社会价值选择存在一定的矛盾，但二者也存在统一性。无论是个人价值还是社会价值都需要通过社会中的人来实现，个人无法置身于社会之外，个人价值必然受到社会价值的影响，受到社会价值目标和价值评价的引导，保持与社会价值总方向的一致性；与此同时，社会价值也受到个人价值的影响，通过个人价值的追求行为得以实现。在科技人才个人价值的实现视为其社会价值实现的前提，在追求科技人才社会价值的过程中成就其个人价值。正如习近平总书记所言一样，“对待特殊人才要有特殊政策，不要求全责备，不要论资排辈，不要都用一把尺子衡量”，充分承认科技人才的个体价值、尊重科技人才的个性差异是实现科技人才队伍社会价值最大化的必然选择。新时代科技人员的社会价

值追求就是服务国家创新发展战略、维护国家安全利益、肩负国家科技创新重担，将自己的科学追求融入社会主义现代化建设的国家事业之中，为中华民族的伟大复兴贡献自身力量。各个学科领域的科技人才队伍建设在人才管理制度理念中也应致力于个人价值追求与社会价值追求的统一，在科技人才评价环节将个人价值评价与社会价值评价相结合，在科技人才激励环节以个人价值和社会价值的双重维度确立奖惩标准。

（三）物质要素与非物质要素相统一

物质要素与非物质要素共同构成人才激励制度运行的基础。新时代科技人才队伍建设也需要在沿用传统物质激励要素与非物质激励要素的前提下，探索新的激励方法，并将物质要素与非物质要素在人才激励中达成统一，实现二者的和谐共处，全面提升科技人才队伍建设质量。以科技人才的激励为例，物质要素的表现形式包括工资、奖金、津贴、福利等正面激励和罚款等负面激励；非物质要素的表现形式为晋升、表彰、表扬、信任、尊重、关怀等方式的精神激励。科研人员的非物质激励来自科研工作的成就感、科研成绩的被认可度、科研责任的重要性以及科研职业的发展空间等多个方面。物质要素能够满足科研人员的现实物质需求，为科研人员提供物质保障，免除科研人员从事科研工作的后顾之忧；非物质要素能够满足科研人员的归属需要、尊重需要和更高层次的自我成就需要。在知识与能力等非物质要素逐渐支配社会和经济发展的当今社会，科技人才队伍建设只有真正以科技人才的基本价值诉求为本，才能从根本上解决知识型人才的激励问题。对于科研人员这一高知群体，非物质因素的激励效用优势尤为明显，在满足一定程度的物质需求后，科研人员对非物质因素需求的敏感度更高、更强烈和复杂。科研人员通常具有强烈的求知欲望、自尊心、事业心和进取心，希望在科研工作中更好地实现自身价值。因此，对科研人员实施非物质激励体现在通过多种形式的激励措施满足其更高层次的精神需求，比如提供更多的学术交流与培训的机会，拥有更为融洽的科研协作团队，等等。科技人才队伍建设需要突破传统以事为中心的管理理念，重视科技人才精神层面的价值诉求，发挥物化手段与精神引领的双重作用，维持高素质科技人才队伍的稳定性，提高科技组织和科技工作的凝聚力。

（四）量的积累与质的飞跃相统一

量变与质变是事物发展的两种不同状态,量变通常指的是事物数量的增减以及内部组成部分在空间排列组合上发生的变化,体现了事物发展的渐进性、连续性和相对稳定性;质变通常指的是事物根本性质上的变化,体现了事物的显著的、突变性的飞跃。科技创新是科技工作的根本目的,但科技创新并非是一蹴而就的过程,它是科技工作量变与质变辩证关系的集中体现。科技创新离不开日常科研工作的知识积累,创新成果也是经过科研人员无数次失败的试验、无数次自我否定后的结果。科技创新是日积月累的基础研究在质上的突破,科技创新的需求又推动了基础理论研究的发展。科技工作量与质的辩证关系告诉我们对于科技人才的管理也要尊重长期积累与技术突破的应然逻辑,因此在科技人才队伍建设中要注意把握量变与质变之间的转化规律,处理好科技人才工作量的积累与质的飞跃之间的关系。在科技人才引进环节中,处理好领军人才、后备人才以及青年科技人才间的比例关系;在科技人才培养环节中,搭建合理的科技人才梯队,处理好储备积累型科技人才与“揭榜挂帅”型科技人才之间的关系;在科技人才流动环节中,辩证看待科技人才占有量和人才使用效果之间的关系,“不求所有、但求所用”“不求所有、但求所为”,坚持开放的科技人才流动理念;在科技人才评价环节中,既要评价人才贡献的量,又要评价其质,处理好科技成果数量与成果质量之间的关系,合理确定科技人员工作任务量与创新成果在评价中的比例;在科技人才薪酬、福利以及奖惩等激励环节中,要处理好激励措施的量与激励效果的质之间的关系,把握好激励措施的度。

二、当前科技人才队伍建设面临的价值理念冲突

科技人才队伍建设实践以一定的价值理念为指导,当前科技人才队伍建设在价值理念上存在着一定的冲突,主要表现为以下四个方面:

(一) 绩效优先与以人为本理念的冲突

马斯洛指出:“人是一切价值的出发点,也是一切价值运动的归宿。无论价值现象多么复杂,多么变异不定,多么扑朔迷离,它的源,它的根,它的本就在这一,抓住了人也就是抓住价值问题的根本,只有抓住了人才能找到和猜对价值之谜的谜底。”科技人才队伍建设归根到底是对人的管理,任何外部管理因素最终要通过人才能起到应有的作用,以人为本是科技人才队伍建设回归价值理性的必然选择。但在科技人才队伍建设的过程中,的确存在“绩效优先”与“以人为本”

本”理念的冲突，也可以理解为效率价值和公平价值的冲突。科技组织要想在竞争中求生存、求发展，必然以追求组织绩效为目标，对组织绩效的过度追求极可能导致人才竞争缺失公平性。在引进科技人才时，许多组织过多强调年轻科技人员的工作经验和科技成果，逃避对青年科技人才的培养责任，致使很多具有研究潜力的年轻人才找不到理想的工作。在科技人才评聘过程中，“唯学历、唯资历、唯帽子、唯论文、唯奖项”等“五唯”乱象依然存在，重“五唯”轻能力，长期以SCI论文为主要评价标准，出现学术功利化倾向，直接影响到评聘结果的公平性。在对科技人才进行考核时，过分强调显性的现实绩效并据此实施奖惩等激励措施，激励的方式则过多强调外在性的物质激励，忽视内在性的精神激励，致使科技工作者为了追求表面成绩和短期成果而出现急功近利的心态，科技强国的使命感和科技工作的责任感不足，科技创新缺乏持续的内在动力。总之，绩效优先的价值取向在现实中往往无法兼顾科技型组织发展与科技人才发展的双重维度，未能充分考虑到科技人才的个人发展需求，没有尊重科技人才的个体差异和个性特征，不能将科技人才个人发展需求与科技型组织发展目标统一起来，甚至为了实现组织发展的绩效目标而忽视或牺牲科技人才的长远发展，违背了科技发展以人为本的宗旨。

（二）局部性思维与全局性意识的冲突

新时代科技人才队伍建设是实现国家科技创新战略的重要环节，它不仅关系到科技型组织自身的生存与发展，而且关系到国家未来发展的核心竞争力。新时代科技人才队伍建设需要秉持科技创新发展大局观，用包容的心态对待科技人才队伍建设的诸多问题，协调好科技型组织局部利益与国家科技全局发展的关系。然而，当前我国的地方科技型组织和基层科技型组织在科技人才队伍建设中的视野还不够开阔、格局不够大，在不同组织之间开展横向联合、不同层级组织之间开展纵向整合的局面尚未形成，在开放发展、协同创新等方面还有很大提升空间。具体表现在几个方面：一是科技型组织人才培养方向趋同，重复性建设较为严重。例如，很多研究型大学在相关专业上一应俱全，在科技人才培养方向上趋向单一化，而许多应用型大学也在追求综合化发展，努力升格，和研究型大学人才培养的目标定位没有明显差别，最终导致科技人才培养模式趋同和人才培养的低质量，研究型人员过多、一线技术人员过少。二是科技人才培养的开放包容性不足，排

外现象经常发生。一些高校为了提高学校就业率水平，在招收研究生、博士生时优先招收自己学校或自己专业的学生，研究生保送名额过多使其他拥有科研潜力的学生丧失了入门机会。有的科研机构也存在不同的学术派系，派系间互相争斗、互不认可，“站错队”便会失去参与科研项目的机会或无法获得相关科研资料，青年科技人才在这样的氛围下无法健康成长，科技创新也缺乏应有的活力。三是科技人才引进中恶性竞争依然存在。随着区域间的人才竞争日趋白热化，不少地区的引才政策缺少特色，在引进科技人才时存在政策“攀比”现象，在资金和待遇方面层层加码，有些地方甚至为了挖人抢人开出天价。科技人才同质化竞争较为严重，人才引进后相关的待遇又无法完全兑现，也不能给科技人才提供良性的成长环境，导致科技人才的使用率低下。

（三）基础研究导向与应用研究导向的冲突

科技人才的培养要兼顾现实性与长远性，既要服务于社会发展现实需要，力争技术创新，又要加强基础学科研究人才的匹配力度，筑牢创新根基。基础研究是原始性创新能力的集中表现，也是我国跻身于科技强国的根本依托。应用研究则可以通过技术创新在世界市场竞争中占有一席之地。习近平总书记在全国科技创新大会、两院院士大会、中国科协第九次全国代表大会上强调：“实现‘两个一百年’奋斗目标，实现中华民族伟大复兴的中国梦，必须坚持走中国特色自主创新道路，面向世界科技前沿、面向经济主战场、面向国家重大需求，加快各领域科技创新。”基础研究与应用研究具有内在的统一性，但现实中二者却时常无法兼顾，两种人才队伍建设导向在现实中存在冲突。一是过分追求应用性科技成果创新，对于基础研究的人力资源投入过少，忽视基础研究对科技创新的源头性作用。许多科技企业在研发过程中直接对准技术和产品设计，未能从源头上探索相关领域的基本原理和方法，缺少持续的基础理论支撑，很难实现关键性技术突破。二是从事基础研究的科研单位独立于科技企业之外，科研单位的科技人才缺乏将科技成果转化为现实生产力的体制环境，更愿意用政府经费做自己感兴趣的研究，与产业界合作的积极性不足。三是对基础研究人才的科研评价和项目管理等软环境也一定程度上抑制了科技人才的创造性。基础研究科研人员评价指标相对单一，多集中在论文、项目、奖项和人才计划等显性指标上，而各种课题立项和参评奖项也存在重资历、轻实力的倾向，一些没有荣誉称号、各类“帽子”、

名不见经传的科技创新人才无法在各种评比中脱颖而出，科研兴趣被消磨，浮躁的学术风气不利于科技人才潜心学术，影响了科技创新水平的提高。基础研究如果无法与实际应用相结合，就不能从根本上激发科技人才为社会需求开展科研创新的动力，从而影响科技成果转化为社会财富。

（四）弹性管理理念与刚性制度价值的冲突

科技劳动具有强烈的探索性、复杂性和创造性，对人的思维能动性有较高要求，因此对于科技人才队伍的管理应更具有弹性。弹性管理是通过灵活调整人力结构、人员数量、工作内容、工作时间、人员薪资等因素，来满足组织对不同层次、不同水平和不同模式的人力资源需求的管理方式。对科技人员施行弹性管理应该在坚持管理原则的前提下富有灵活性，让科技人才具有一定的选择权、留有工作调整的余地并能够适应环境的变化。科技人才管理制度的刚性过强往往难以兼顾到科技劳动的特点和知识型人才评价的规律。科技劳动是在不确定的条件下探索科学奥秘、发挥个人灵感和才能的活动，这种创造性活动没有固定的步骤和流程，劳动过程通常难以监控，劳动成果难以量化，刻板的工作氛围、严苛的工作时限、硬性的指标要求会影响科技人才创造性的发挥。在科技人才引进上，某些科技型组织引才观念相对固化，区域间、城市间还存在交流壁垒，尚未形成区域人才一体化发展格局；在科技人才使用上，沿袭“少数人选人”的传统思维定式，没有完全打破户籍、身份、学历等限制，青年科技人才很难在已有的用才制度中脱颖而出，没有形成唯才是举的用人氛围；在人才评价上，没有完全打破“学历、论文、奖项、荣誉”等门槛限制，不能理解科技工作者的工作性质和个性特点，并根据不同学科专业、不同行业类型、不同人才层次的特点实现分层分类的差异化评价。“一刀切”的行政化、官僚化科技人才管理方式，单纯以SCI 论文和符合认定标准的期刊论文数量来衡量科技人才的价值，以是否获得硕士或博士学位作为工程师或高级工程师的评审条件，违背了科技工作应体现的道德、能力、责任和价值等标准，结果可能陷入“评的用不上、用的评不上”的人才队伍建设怪圈。

三、新时代科技人才队伍建设的实践进路

新时代科技人才队伍建设应在科学的价值理念指引下，不断明确建设方向，丰富建设内容，优化建设环境。

（一）以人本发展理念引领科技人才队伍建设方向

科技人才队伍建设只有满足科技人才的基本价值诉求，才能让科技人才充分释放出自身能量，促进科技型组织的自身发展并实现科技创新。科技人才队伍建设要坚持人本发展理念引领，即将科技人才的价值实现与全面发展确立为人才队伍建设的基本方向。首先，在科技人才队伍建设中要树立以人为本的管理理念，将组织发展目标与个人发展需求有机结合，围绕如何发现人、识别人、培养人和激励人而展开，转变行政主导思想为业务主导思想，尊重科技人才的个体差异性，发挥科技人才的灵活主动性，杜绝将科技人才当成获利工具的市场化思维。其次，建立起以人为本的科技人才队伍管理机制，在薪酬分配机制上推行按劳分配，按照科技人才的真实工作数量与质量合理分配收入，做到优劳优酬；在科技人才引进机制上，打破科技人才流动中的户籍、地域、身份等刚性制约，在不改变原有人事关系的条件下，以契约方式柔性引才，真正把“不求所有，但求所用”“不求所有、但求所为”等柔性引才政策落实到位，不仅重视高端科技人才增量的提升，而且更加关注原有科技人才存量，激发已有科技人才的创新积极性。在科技人才培养机制上，对正在成长中的青年科技人才加大培养力度，创建常态化的科技人才进修培训机制。在科技人才评价机制上，以科技论文、项目真实水平和科技人才的真实付出为评价标准，而非以职称职务为标准、以人才帽子为依托；在科技人才激励机制上，坚持物质激励与非物质激励手段相结合，发挥精神激励的独特价值，建立多元收入制度，形成长效激励机制。再次，建立科学规范的科技人才服务保障机制。科技管理人员应该树立积极主动的服务保障意识，帮助科技人才确立科研发展方向，为科技人才提供充足的自由发展空间，服务于科技人才创新能力的培养；树立科技人才至上的服务理念，改变官僚化治理思维，满足科技人才合理的物质与精神需求，为科技活动的开展提供更加便利的条件。

（二）以创新发展理念塑造创新型科技人才队伍

塑造创新型科技人才队伍是实现科技创新的基础，创新型科技人才队伍的形成需要在创新发展理念的指引下依靠创新型科技人才培养政策与制度机制加以实现。一是要树立“不拘一格降人才”的识人、选人、用人、育人观念，革新人才开发与使用意识，将创新型科技人才视为社会财富，营造优秀科技人才脱颖而出的创新环境，勇于放手使用有潜能的科技人才，担当起培养年轻科技人才的责

任和使命。实现以高端人才为引领，在国家重点发展和战略性新兴产业领域培养造就一批世界水平的科学家、科技领军人才和优秀创新团队，培养一大批企业科技人才，注重培养一线创新人才和青年科技人才，建设规模宏大、素质优良的创新型科技人才队伍。二是要树立“能者上”选人用人导向。在坚持德才兼备等前提基础上，进一步明确选贤任能的用人导向，从业绩绩效考核层面增加科技人才个人能力权重比，激发他们“想干事、能干事、干成事”的活力动力，在科研课题申报、项目论证等方面不设前置条件，不因人设项、因人设岗或者内定人选“走流程”，破除“学历、论文、奖项、荣誉”等条框限制，逐步破除各种论资排辈和习惯性选人现象，突出效果导向、需求导向和成果导向。三是要推进科技创新人才培育机制建设。首先，以培育“揭榜挂帅”型科技人才为契机建设人才流动机制，推动柔性引才制度建设，打破户籍、地域、身份等刚性制约，在不改变原有人事关系的条件下，以契约方式柔性引才，真正把“不求所有，但求所用”“不求所有、但求所为”等柔性引才政策落实到位。其次，根据学科和行业领域的不同确立分类分层的差异化人才评价机制。将科技人才按照基础研究型、实践应用型和组织管理型等不同类型进行划分并开展分类评价。最后，加快科技创新容错机制建设，允许中青年科技人才大胆试大胆闯，为其提供充足的物质保障、有力的项目支持，让他们放下思想包袱，心无旁骛搞创新。

（三）以协同发展理念推进科技人才队伍优化整合

一是促进基础研究与应用技术创新人才队伍融合创新。要统筹基础研究布局，为实现重大科学目标和科技创新目标，制定基础研究与技术创新协同发展规划，用技术创新需求带动基础研究向纵深开展，走科研、生产、开发相结合的道路，促进基础研究与技术看创新人才队伍交叉融合。增加基础研究人力资源的投入，实现基础研究科研单位与科技企业间的人才合作，完善基础研究人才科研评价机制，健全科研单位成果转化奖励机制，调动科技人才创新积极性，为科技人才潜心学术创造良好的体制机制环境。二是加强学科专业联合，实现研究优势互补。传统学科专业、行业与现代学科专业、行业间的交融碰撞推动了现代科学技术的发展。要通过内向型、外向型和多边型等多种专业联合形式，对交叉学科、相近学科人才进行优化重组，以“揭榜挂帅”项目建设为依托，组建科技创新攻关专门团队，发挥团队精神和集体力量合力攻关，做到谁能干谁就干、谁能上谁就上，促进科

技创新项目重点突破。三是探索科技人才地域间合作交流制度，革新科技人才岗位管理制度，鼓励科研单位设立一定数量的科研创新流动岗，支持科技创新项目跨高校、跨地域合作；允许符合条件的高校和科研单位专职教师与科研人员在保留原有编制和基本待遇的前提下，携带科研项目和科技成果到适合发展的地域、企业和政府部门开展科技创新活动，同时也鼓励其创办科技创新型企业。四是健全科技人才统筹管理协调机制。党的十九届四中全会明确要求：“健全符合科研规律的科技管理体制和政策体系，健全科技伦理治理体制。”因此，各级政府及相关部门应积极协作、综合协调，在中央与地方、不同工作部门之间建立科技人才协同管理工作机制。

（四）以开放共享理念营建科技人才队伍发展环境

一是营造开放包容的科技人才发展政策环境。一国科技人才队伍的发展壮大与该国的科技人才发展政策息息相关。党和政府关于科技人才的相关政策应以有利于科技人才潜心科学研究、创造科技成果为出发点。开放包容是科技创新的必要条件，只有在开放包容的政策环境下，科技人才队伍才能表现出科技创新的活力。开放的环境就是要为科技人才营造良好的工作环境和生活环境，在工作中不应将科技人才限定在某个特定的研究空间或研究领域；鼓励科技人才创新创业，利用投融资政策为科技人才创新创业提供资金支持；加快科技企业、科技园等科技人才孵化器的发展步伐；加强科技创新服务平台建设，为科技人才提供更加完善的硬件设施和技术支持，全方位创建科技创业服务体系；用更加开放的思维全面关切科技人才的生活状况，落实各项政策待遇，解决其实际生活困难，解除科技工作者的后顾之忧。包容的科技创新环境有利于科技人员放下思想包袱，有利于科技人员大胆假设、自由思考、寻求突破。建设科技人才队伍要尊重科学研究规律，理解科技创新灵感的产生具有瞬间性、科技创新的方式具有不确定性等特征，给科技工作者更加自由的时间与空间，让其在科研工作中拥有更大的自主支配权与决策权。二是拓展开放共享的科技人才对外交流环境。开放的科技人才交流环境就是要台建设，为科技人才提供更加完善的硬件设施和技术支持，全方位创建科技创业服务体系；用更加开放的思维全面关切科技人才的生活状况，落实各项政策待遇，解决其实际生活困难，解除科技工作者的后顾之忧。包容的科技创新环境有利于科技人员放下思想包袱，有利于科技人员大胆假设、自由思考、

寻求突破。建设科技人才队伍要尊重科学研究规律，理解科技创新灵感的产生具有瞬间性、科技创新的方式具有不确定性等特征，给科技工作者更加自由的时间与空间，让其在科研工作中拥有更大的自主支配权与决策权。二是拓展开放共享的科技人才对外交流环境。开放的科技人才交流环境就是要社会，科技人才的培养最终依托于全民科学素质的提升。科技创新要服务于公众的社会生产与生活，以此增强社会公众在科技发展中的获得感。与此同时，社会公众对科技发展成果的关注又促使科学精神不断发扬光大，国民的科技意识不断增强，从事科技研究的人才不断增多，科技人才队伍也将不断壮大。

——《哈尔滨工业大学学报（社会科学版）》2022年第5期

党的十八大以来科技人才评价制度改革回眸

刘云

中国科学院大学

创新活力，发轫于优良的制度。党的十八大以来，我国科技人才评价制度改革，打破了束缚科研人员施展才华的条条框框，释放出我国迈向世界科技强国的澎湃活力。

人才评价对人才培养、选拔、使用具有重要的导向作用，扎实推进科技人才评价制度改革，是深入实施人才强国战略的必然选择。

党的十八大以来，党中央高度重视人才尤其是科技人才评价改革，不断加强改革顶层设计，推出一系列政策文件。着力解决人才评价中的“顽瘴痼疾”，相关部委、高校、科研院所深入推进人才评价改革探索，以改革增活力，不断释放出科技人才创新的积极性、主动性，取得了积极成效。

顶层设计：党中央对人才评价改革做出重点部署安排

党的十八大以来，以习近平同志为核心的党中央高度重视人才评价改革，对人才评价改革做出重点部署安排，为人才评价制度改革指明了航向。

党的十八届三中全会将“完善人才评价机制”列为重点任务；2018年，习近平总书记在两院院士大会上讲话强调，“要改革科技评价制度，建立以科技创新质量、贡献、绩效为导向的分类评价体系”；党的十九届五中全会提出要完善科技创新体制，建设“以创新能力、质量、实效、贡献为导向的科技人才评价体系”。

2021年，习近平总书记在两院院士大会、中国科协第十次全国代表大会上强调，“人才评价制度不合理，唯论文、唯职称、唯学历的现象仍然严重”，“要重点抓好完善评价制度等基础改革，坚持质量、绩效、贡献为核心的评价导向，全面准确反映成果创新水平、转化应用绩效和对经济社会发展的实际贡献”。同年，在中央人才工作会议上，习近平总书记强调，“要完善人才评价体系，加快建立以创新价值、能力、贡献为导向的人才评价体系，形成并实施有利于科技人才潜心研究和创新的评价体系”。

今年6月，中央全面深化改革委员会第二十六次会议审议通过的《关于开展科技人才评价改革试点的工作方案》，要求开展人才评价改革试点，要坚持德才兼备，按照承担国家重大攻关任务及基础研究、应用研究和技术开发、社会公益研究等分类进行评价。

习近平总书记系列重要讲话对人才评价工作的顶层设计、战略布局、理念方向、实践要求等作出了系统诠释，为人才评价制度改革提供了行动指南。

政策推动：明确改革重点方向和任务

党的十八大以来，党中央、国务院和有关部委密集出台一系列政策文件，形成了多层次、多领域、多部门协同的政策体系，明确了评价制度改革的重点方向和任务。

——深化科技体制改革。党的十八大以来，聚焦科技体制机制中存在的堵点、痛点，党中央审议了《关于深化科技体制改革 加快国家创新体系建设的意见》《深化科技体制改革实施方案》等20多个科技领域的重大改革方案。目前，143项科技体制改革任务全面完成，支撑全面创新的制度性、基础性框架基本建立。重点领域和关键环节改革取得实质性进展，一些长期没有解决的重点难点堵点问题取得了突破。2021年，中央全面深化改革委员会第二十二次会议审议通过《科技体制改革三年攻坚方案（2021-2023）》，对科技体制改革攻坚进行了前瞻性布局。

——推进科技人才评价制度改革。2016年，中共中央颁布了《关于深化人才发展体制机制改革的意见》，对包括人才评价改革在内的人才体制机制改革做出顶层设计。

2018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》，让基础研究、应用研究和技术开发人才评价告别“一刀切”；《关于深化项目评审、人才评价、机构评估改革的若干意见》的发布，让人才“帽子”满天飞的现象得到遏制，唯论文、唯职称、唯学历、唯奖项的倾向被打破。遵循问题导向和分类思维，我国人才评价改革迈入了新征程。

针对破“四唯”导向，中组部、科技部、教育部、人社部等相关部委接连出台专项文件，对人才评价存在的痛点和难点重拳出击。如开展清理“四唯”专项行动、规范高校SCI论文指标使用、规范使用高校人才称号等，破除简单“数论

文”的评价方式，改变将人才称号、数量作为评价直接依据的风气，削弱行政对学术的干预，降低评价结果与学术资源配置的直接挂钩。同时，破“四唯”和“立新标”并举，建立行之有效的代表作评价制度，推行以创新能力、质量、实效、贡献为导向的分类评价机制。

——配套推进科技人才计划、科研经费管理等制度改革。人才评价制度改革需要科技人才计划、科研经费管理制度改革同步发力。科技部、财政部、中组部等有关部委就完善中央财政科研项目管理、优化科研管理提升科研绩效、推进人才计划优化整合等相继推出改革政策。提高科研项目经费中的人员费比例；减少人才计划数量、避免资助期内重复支持等。通过这些改革举措，使评价标准设置与科研工作实际需求相一致，树立正确的“风向标”，为科研人员“减负”和“增收”。

——推进科技成果评价。党中央、国务院对科技体制改革进行了系统规划，聚焦“四个面向”的科技成果评价导向逐渐明确。随着《中华人民共和国促进科技成果转化法》（2015年修订）、《实施〈促进科技成果转化法〉若干规定》、《促进科技成果转移转化行动方案》科技成果转化“三部曲”的实施推进，通过鼓励科研人员离岗创业、下放科技成果所有权和使用权等，提高了创新能力和创新质量。2021年，国务院办公厅颁发《关于完善科技成果评价机制的指导意见》，围绕如何解决“评什么”“谁来评”“怎么评”“怎么用”的难题，指出要实行健全完善科技成果分类评价体系、多元评价体系，采用“谁委托科研任务谁评价”“谁使用科研成果谁评价”的主体责任制。

——推进专业技术人员职称制度改革。2017年，中办国办颁发《关于深化职称制度改革的意见》。在职业分类的基础上，人社部联同行业主管部门出台了高等学校教师、工程技术人才等全部27个职称系列的改革意见，一定程度解决了限制人才职称评审的“硬杠杠”和“船到码头车到站”的职业倦怠，为建立科学的职称分类评价制度和用人单位开展人才评价提供了政策依据。

——加强学风建设、科研诚信和科技伦理。2015年，国务院办公厅发布的《关于优化学术环境的指导意见》指出“坚决破除论资排辈、求全责备等传统人才观念”。2016年始，《关于建设完善守信联合激励和失信联合惩戒制度加快推进社会诚信建设的指导意见》《关于优化学术环境的指导意见》《关于进一步

加强科研诚信建设的若干意见》《关于进一步弘扬科学家精神加强作风和学风建设的意见》《关于加强科技伦理治理的意见》等文件相继出台，强调要弘扬科学家精神和完善严重失信行为记录信息系统建设，指出要对纳入系统的严重失信行为主体实行“一票否决”等惩罚措施。同时，科技部、自然科学基金委员会等部门联合推动科研诚信建设，对相关失信责任主体实施“零容忍”的联合惩戒和严厉打击，营造风清气正的科研环境。

落地实施：为科技人才营造潜心研究和创新的有利环境

为贯彻落实习近平总书记重要讲话精神和国家政策导向，从中央到地方，科研机构、高校等积极开展人才评价改革实践探索，推进人才评价向科学化、精细化、专业化方向发展，为科技人才潜心研究和创新营造有利的环境。

——有关部委优化科研管理和人才评价。科技部、教育部、财政部、中国科学院四部门联合开展了“减轻科研人员负担七项行动”，具体包括减表、解决报销繁、精简牌子、清理“唯论文、唯职称、唯学历、唯奖项”问题等。

以减表行动为例，国家自然科学基金开展无纸化申请；国家科技重大专项项目课题全周期材料提交由 25 份简化为 17 份；国家重点研发计划项目层面 36 张表格简化为 6 张，课题层面 21 张表格简化为 5 张。国家自然科学基金项目代表性论著上限由 10 篇减为 5 篇。

在评审中破除“四唯”倾向，倡导以创新能力、质量、贡献、绩效为项目评价导向。如国家重点研发计划不把论文、专利、头衔等作为申请项目的限制条件；国家科技奖励评价强调突出实际贡献，弱化“帽子”、“奖项”影响，不再填报是否曾获得省部级奖等内容。

——高校、科研院所扎实推进促进人才评价制度改革。以中国科学院为例，中国科学院研究所通过多年的改革，逐步破除原有的“数数量”评价为主的模式，转向质量评价为主的评价模式。如中科院数学所实行了国际评审制度，具体评价成果的重要性、国际地位及发展前景等。采取每人 3 篇代表作加 10 位评审专家的评价方式，根据评估结果调整支持行动，对确有问题的科研人员终止稳定支持。中科院物理所对新引进的人才采用 6 年内不考核、实行年薪制和稳定支持方案的工作办法。中科院微生物所根据科研岗、支撑岗、技术转移转化、管理人员等分级分类进行多元化评价，同时注重科技成果的价值体现，从理论价值、应用价值、

社会价值等三方面进行评价。

清华大学、北京大学、中山大学、同济大学等一批高校纷纷开展代表作制度和职称制度改革，西北工业大学建立了专门的科技成果转化人才的职称评定制度；上海交大推行了代表作制度，鼓励学院结合自身特点自主设置一些高水平代表作成果清单。

创新力量，发轫于优良的制度。十年来，我国科技人才评价改革从顶层设计到落地实施已渗透进各个创新单元，激发出的人才活力，正推动我国走向创新型国家和世界科技强国。

——《中国人才》2022年第10期

加大基础研究人才培养和激励力度

肖小溪

中国科学院科技战略咨询研究院

习近平总书记在主持中共中央政治局第三次集体学习时强调,加强基础研究,归根结底要靠高水平人才。必须下气力打造体系化、高层次基础研究人才培养平台,让更多基础研究人才竞相涌现。习近平总书记还从考核评价、人才计划支持、学风作风建设等方面对基础研究人才培养和激励作出了一系列部署。这些重要论述为新时代构建完善的基础研究人才体系指明了前进方向,提供了根本遵循。

当前,国际科技竞争向基础前沿前移,科技的竞争归根到底是基础研究人才的竞争。如何有效培养和激励基础研究人才,强化基础研究人才对科技创新的支撑和引领作用,是推动基础研究发展亟待解决的根本性问题之一。

我国基础研究人才事业总体向好

改革开放以来,激发科技人员创新活力始终是科技体制改革的核心。在国家财力较为紧张的上世纪八九十年代,中央政府集中有限资源,率先在基础研究和应用基础研究领域启动了多个人才支持计划,如1984年启动国家重点实验室建设计划,主要基于高水平研究团队建设基础研究和应用基础研究高地,再如1994年启动针对基础研究人才的国家杰出青年科学基金等,以解决当时我国科研队伍人才老化、后继乏人等突出问题。

进入21世纪,中央多次召开全国性的人才工作会议,高度重视包括基础研究人才在内的科技人才工作。特别是2021年9月召开的中央人才工作会议明确作出加快建设世界重要人才中心和创新高地的重要部署,强调党管人才以及“四个面向”的原则,深入实施新时代人才强国战略,并提出要大力培养使用战略科学家,打造一流科技领军人才和创新团队,造就青年科技人才队伍,培养卓越工程师等,为基础研究人才工作指明了方向。

此外,近年来国家层面的人才政策凸显了基础研究人才成长的规律,如人才评价改革中明确要求适当延长基础研究人才、青年人才等的评价考核周期;在弘

扬科学家精神中明确提出基础研究领域要大力弘扬淡泊名利、潜心研究的奉献精神；在人才机制改革中明确提出要建立基础研究人才培养长期稳定支持机制。

科技部发布的《中国科技人才发展报告 2020》表明，“十三五”期间，我国 R&D 人员全时当量快速增长，年均增速超过 7%，而基础研究人员占 R&D 人员比重也持续加大，2019 年达到 8.2%。这说明，我国现有的基础研究人才培养和激励政策起到了积极作用，基础研究人才事业呈现出总体向好的发展态势。

然而，在肯定成绩的同时，仍需要认识到我国基础研究人才的整体质量和结构仍有待进一步提高，与世界主要国家相比仍有差距，优化完善基础研究人才政策势在必行。

深化改革创新，促进基础研究高质量发展

人才发展统领科技工作的方方面面，需要党和国家顶层设计、谋篇布局。基础研究人才发展尤其需要长期有力的政策支持，特别是在人才培养和激励方面，需要深入推进改革，消除制约基础研究人才高质量发展的顽疾，通过政策引导科技人才向基础研究集聚，为 2035 年基本实现社会主义现代化，为 2050 年全面建成社会主义现代化强国打好人才基础。

一是要加强国家层面对自主培养基础研究人才的体系化布局。高校、国立科研机构和企业在我国基础研究人才自主培养中具有不同定位，应在国家层面明确各自的作用。高校特别是“双一流”高校要发挥好基础研究人才培养主力军作用，加强国家急需高层次人才培养，源源不断地造就基础研究后备力量。国立科研机构要发挥好以任务促人才发展的积极作用，在瞄准世界科技前沿或国家重大需求的国家重大科技任务中历练基础研究人才。企业则应将基础研究人才作为保障自身长远发展的力量储备，利用企业的体制机制优势为基础研究人才成长开辟特殊通道。

二是要分类培养基础研究领域的战略科学家、领军人才和青年骨干人才。基础研究具有长周期的特点，往往需要经历几代科学家才能取得重大突破。因此，基础研究人才培养尤其应注重构建结构合理、衔接有序的人才体系，并针对不同层级的人才建立与之相适应的培养机制。战略科学家是基础研究中的“统帅”和“军师”，能够洞察和把握世界科技发展大势和规律，因此应重视对其前瞻判断力、科学鉴赏力、跨学科综合能力的培养；领军人才是基础研究特定方向中的“顶

梁柱”，应鼓励其在国家重大科技任务中担纲领衔，培养其学术引领和组织的能力；青年骨干则是基础研究中最具活力和潜力的力量，应鼓励其奇思妙想并支持其挑大梁。

三是要坚持以开放合作、与世界融合的理念培养基础研究人才。基础研究瞄准科学发展的最前沿，要引领基础研究发展，在世界科学前沿中享有话语权，必须要培养世界级的顶尖人才。因此，对基础研究人才的培养应放眼全球，打造具有国际竞争力的高水平人才。一方面，应采取全球公开招聘的方式招聘基础研究人才，重点考察应聘者是否具有国际领先的研究水平，应聘者提出的研究计划是否具有创新性和可行性等。另一方面，要加强基础研究人才与世界高水平机构的联合合作，并为海外专家来华交流合作创造有利条件。

四是要提供给基础研究人才稳定的经费支持和技术支撑。基础研究具有周期长、难度高、不确定性大、短期难以取得明显突破等特点，因此为保障基础研究人才能够心无旁骛地开展系统性、持续性、长期性研究，下“十年磨一剑”的苦功夫，应以国家财政为主、辅以社会资金投入，为基础研究提供稳定的科研资源和条件保障。同时，随着学科交叉融合的不断深入，技术保障对于基础研究人才顺利开展工作也是至关重要。为此，科技机构应重视建立为基础研究人才提供日常科学实验操作、数据运算、仪器保障等方面的技术支持队伍，为基础研究工作提供技术保障。

五是要保障基础研究人才开展科研活动的决策权和自主权。以攀登世界科学高峰为目标的基础研究或应用基础研究具有很强的探索性和不确定性，因此这类研究尤其应当充分激发科研人员的积极性、主动性和创造性。这就需要进一步去除行政化、官僚化管理对基础研究工作干扰，给予基础研究人才充分信任，保障其在确定研究方向、选择技术路线、聘任工作助手等方面的自主权。为此，应当健全基础研究的同行评议机制，保障该机制在基础研究人才培养和激励中真正发挥同行决策、择优资助、优胜劣汰的作用。

六是要建立以原创力和国际水准为核心的基础研究人才考核评价标准。为推动我国基础研究迈入国际领先行列，基础研究人才考核评价应树立国际一流标准，加强国际同行研判，发挥好同行评议作为基础研究“守门人”的作用，着重考核基础研究人才提出和解决重大科学问题的原创能力、研究成果的科学价值及学术

水平、在全球的学术影响力等，以此激发和引导基础研究人才以不断拓展相关领域最前沿为己任，致力于做出具有世界水准的原创性成果。同时，适当延长基础研究人才考核评价周期，减少对基础研究工作的干扰，为基础研究人才祛除浮躁、安心致研创造一种相对宽松的环境。

——《科技日报》2023年4月19日

中美高校科技人才规模与质量比较研究

胡蝶 王嵩迪

清华大学教育学院

一、问题的提出

科技人才是建设科技强国的核心战略资源，是提升国家核心竞争力与保持经济可持续发展的关键因素。高校是开展前沿性、基础性研究的主阵地，高校科技人才规模与质量决定了一国的科技实力及未来发展潜力。美国作为世界科技强国之首，多年来始终处于国际科技人力资源金字塔顶端，强大的科技人力资源为美国在众多科学技术领域保持领先地位发挥了重要作用。中国现已成为科技发展速度最快的国家，正全力建设世界科技强国。当前，美国新单边主义者鼓吹科技脱钩、企图遏制和封锁中国科技线等单边主义行动使中美对高科技人才的竞争日益激烈，甚至成为影响国家战略走向的关键性因素。在此背景下，进一步提升我国高校科技人才自主培养能力，提高科技人才规模与质量，增强我国科技人力资源国际竞争力具有现实的紧迫性和重要性。

虽有不少学者对比了中美两国在科技人才的结构、流动及政策等方面存在的差异，但已有研究成果对于两国科技人才规模与质量差距仍缺乏深入详实的判断，对于高校科技人才培养规模与质量的研究仍有待补充，尤其是对拜登政府上任后美国科技人才发展的新动向与新趋势缺乏必要把握。基于此，本研究参考美国国家教育统计中心、美国国家科学基金委、《科学与工程指标 2020》《中国科技人力资源发展研究报告（2018）——科技人力资源的总量、结构与科研人员流动》（以下简称《中国科技人力资源发展研究报告（2018）》）等统计数据及政策文件，以期客观比较中美高校科技人才规模与质量现状，进一步评估两国科技人才发展潜力与趋势，为我国科技人才队伍建设和科技强国建设提供重要参考。

二、中美科技人力资源与高校科技人才总量比较

“科技人才”是一个具有中国特色的概念，科技部《中国科技人才发展报告（2018）》中指出：“科技人才是具有一定的专业知识或专门技能，从事创造性科学技术活动，并对科学技术事业及经济社会发展作出贡献的劳动者。”其中，

高校科技人才是科技队伍的重要组成部分。据此,本研究中的高校科技人才指以科技创新与发展活动为主要职责的高校教学科研人员。由于目前尚没有专门针对科技人才的统计指标和数据,本研究基于具有国际可比性的科技人力资源、研究与试验发展(R&D)人员等概念,对中美高校科技人才规模与质量进行比较。

科技人力资源是建设科技强国的核心资源,其规模反映了一国的科技实力和发展潜力。据《中国科技人力资源发展研究报告 2018》显示,近年来我国科技人力资源总量持续增长,截至 2018 年底已达 10 154.5 万人,稳居世界首位。丰富的科技人力资源为科技创新与经济发展提供了必要人才保障,但科技人力资源并不等同于科技人才,还需要对其加以开发。国际上通常以 R&D 人员指标比较各国科技人才情况,每万名就业人员中 R&D 研究人员数量是衡量科技人力资源层次与质量的重要表征。我国 R&D 研究人员总量(全时当量)在 2010 年超过美国之后,一直位列世界第一,2018 年达到 186.6 万人年。但其中,高校 R&D 人员和高校 R&D 研究人员总量仅占我国 R&D 人员和研究人员的 9%和 19%,我国高校 R&D 人员数量尚不到美国的 1/2。同时,R&D 研究人员密度(每万名就业人员的 R&D 研究人员数量)与发达国家相比仍存在较大差距。2018 年,我国万名就业人员中 R&D 研究人员数为 24.1 人年,远远落后于美国的 92.3 人年,仅为韩国的 1/6,法国、日本、德国与英国的 1/4 以下。

由此,从科技人力资源总量上来看,我国科技人力资源规模虽已位居世界第一,但研发人力投入的强度在国际上仍处于落后水平,高技术人才缺乏仍是制约我国科技创新发展的重要因素。本研究认为,提升质量将成为未来我国科技人才战略的重点,而高校是高素质科技人才培养的摇篮,基于当前我国高校科技人才储备不足的问题,必须进一步提高我国高校科技人才培养能力,更好发挥高校在高层次科技人才培养上的作用。

三、中美高校高层次科技人才培养规模比较

人才培养是扩大科技队伍规模、提高科技人才质量的基础,大力培养科技人才已成为世界各国赢得国际竞争优势的战略选择。而高校自然科学与工程专业的博士生培养规模突出展现了一国在高层次科技人才上的储备情况。根据我国教育部历年高等教育研究生分学科统计结果和美国国家科学委员会的统计数据,2000—2017 年,中美自然科学与工程学博士数量增长速度均与国内总体博

士数量增长速度保持一致。在绝对数量上,自2007年起,我国自然科学与工程博士学位的年授予量就已超过美国,2000—2017年间自然科学与工程博士数量从9 038人增长到44 921人,增长了近4倍。同一时期,美国自然科学与工程博士数量从19 680增长到35 950人,增长了不到1倍。同时,我国自然科学与工程学博士数量在博士毕业生总数中占比高达75%~80%,而美国仅占总体的约50%。我国博士总体规模的迅猛增长,特别是自然科学和工程学博士数量的攀升,展现出我国高校在高层次科技人才培养和储备上的巨大潜力。

同时,美国高校的国际高层次科技人才培养规模更加庞大,美国一流的高等教育成为吸引国际留学生源源不断赴美留学的磁石,为其科技创新储备了来自世界各地优质的科技人力资源。近十年来,留学生占美国博士年授予量的比例一直保持在1/4以上,其中在工程学博士授予中,外籍留学生约占美国年工程学博士授予量的50%~60%。高达75%以上在美国获得自然科学和工程学博士学位的博士为外籍,其中外籍博士的42%和31%分别就读于自然科学和工程学学科。

在美国一系列优渥的人才发展政策支持下,绝大多数的国际科技人力资源被成功转化为服务于美国经济社会发展的科技人才。据美国科学基金委(NSF)的统计,2017年,在美国获得科学与工程博士学位的外籍学生中,有76%计划毕业后留在美国工作,44%已获得美国工作,工程学确定去向的外籍博士毕业生中留在美国工作的更高达85%。其中来自亚洲的博士毕业生留美工作的意愿比其他地区的学生更高,中国留美博士中有82%计划毕业后留在美国工作。相较之下,虽然我国近年来来华留学人数有显著增长,但来华留学生的学历生人数和比例(258 122人,55%)与博士人数及比例(25618人,10%)均较低,按照在校博士生人数估算,外籍博士的授予约仅占中国博士年授予总量的不到5%。理工科国际学生比例也较低(工科11.9%,理科1.6%,2017)[3]。中国在吸引、培养和吸纳高层次海外人才上与美国存在不小的差距,这制约了中国进一步扩展科技人才储备空间。与此同时,中国作为传统的留学生输出国,在高等教育声誉和科技领域就业机会上对国际学生还未建立强大的吸引力,对于高层次国际人才的工作签证等依然存在一定障碍。

值得注意的是,数据表明近年美国的留学生人数增长率有所下降:2014—2015学年,美国院校中国际学生人数增长了10%,而到了2018—2019学年,国

际学生人数仅增长了 0.05%。一些研究也指出，美国在应对新冠肺炎疫情中不尽如人意的表现对海外留学生影响尤其巨大。高校不得不全面停课并转为线上教学，何时能回归校园全面复学复课目前仍是未知数，高等教育的质量存在下降的风险，对国际留学生的吸引力下降。加之，特朗普政府实施的一系列阻碍外国学生留学美国的政策，已造成国际学生增速大幅下降。然而，拜登政府上台仅一月就对国际高等教育与移民政策进行了大刀阔斧的改革，向世界释放出了强烈的信号，表明美国高等教育在很大程度上将再次对全球顶尖智识开放。拜登政府不仅废除了特朗普政府对来自几个主要伊斯兰国家的旅行者禁令，也明确表示将不会延续特朗普政府针对“军民融合发展战略”相关高校学生和学者的入境禁令。同时，宣称将越来越多地接受学生 F-1 签证申请，提高 H-1B 签证数量上限，吸引更多留学生赴美学习并留美就业。对于在美学习 STEM 的学生，拜登政府尤其释放出积极欢迎的信号，主张为美国 STEM 学位的留学生“绑定”绿卡，使高校成为外来科技人才的输入地与供给方，为全球科技人才向美国流动提供重要依据和渠道。我国需要充分认识到以上拜登政府在高等教育对外开放与人才争夺中展现出的新动向，及时采取积极的应对策略提高我国对国际高层次科技人才的吸引力。

四、中美高校科技人才质量存在的主要差距

高校科技人才的规模是一国科技人力资源储备水平与发展潜力的重要体现，而高校科技人才质量更直接地反映一国在当下世界科技竞争中的实力。当前世界科技竞争的焦点是高层次科技人才的竞争，对高校培养的科技人才质量提出了更高要求。已有关于科技人才质量评价的理论认为，对于科技人才的评价应根据科技人才岗位性质、工作特点及其劳动成果，应用科学的测评技术与统计方法进行综合性的描述与评价，以反映其能力、水平及成果贡献。高校科技人才的工作性质及特点主要表现为从事创造性科学技术活动，劳动成果表现为具有应用或学术价值的智力劳动成果，通常以著作、论文、获奖、专利等形式体现。基于此，本研究从高校科技人才主体所具有的国际影响力、高校科技人才所取得的具有学术性以及应用性的劳动成果三个维度出发，选取国际通用科技评价指标，对中美两国高校科技人才质量进行比较。研究发现，虽然我国在科技人才培养规模与储备总量上都取得了举世瞩目的成就，但在质量上与美国相比仍存在一定差距，仍需要从多方面不断深化高层次科技人才培养。

（一）美国高层次科技人才国际影响力遥遥领先

当前我国具有高国际影响力的科学家总量与美国还存在巨大差距。根据科睿唯安最新发布的2020年“高被引科学家”名单（入榜科学家发表论文被引频次在Web of Science中位于同学科的前1%），全球60多个国家的共有6167位来自各领域的高被引科学家入榜。中国上榜人数继续激增，入选科学家从2019年的636人次（占比10.2%）上升到今年的770人次（占比12.1%），已取代英国成为第二大“高被引科学家”所在地区。美国仍居榜首，入选科学家有2650人次，占据榜单的41.5%。在“高被引科学家”前十位的机构上，美国占据8席，中国有中国科学院和清华大学2所机构上榜。

以诺贝尔奖为代表的卓越学术成就奖项也是衡量科技人才影响力的重要指标。美国获颁诺贝尔科学奖人次遥遥领先，至2018年获奖人数已达167位，诺贝尔物理学奖美国占92人次，化学奖美国占70人次，生理学或医学奖美国占了103人次，远远超过世界其他国家。在所有诺贝尔奖获得者中有32%出生于美国，38%的获奖者最高学历教育地为美国，47%获奖者在美国完成获奖的成果，48%获奖者在美国大学或科研机构获得诺贝尔奖，这充分反映出美国高等教育在对顶尖科技人才培养上的卓越表现，为科技人才提供了高质量的教育和强大的科研平台，促进科技人才的成长并创造出世界顶尖的科研成果和贡献。我国在2015年刚刚实现在诺贝尔三大自然科学奖上“零”的突破，但从国际获奖整体情况来看，科学家的国际影响力正逐步提升。屠呦呦研究员获得诺贝尔生理学或医学奖，王贻芳研究员获得基础物理学突破奖，潘建伟团队的多自由度量子隐形传态研究位列2015年度国际物理学十大突破榜首。虽具国际影响力的中国科学家总量与发达国家还存在明显的差距，但在国际重要奖项的舞台正出现越来越多中国科学家的身影。

（二）中国高校科研论文产出国际影响力有待提高

从科研论文产出看，中国自2016年在发表文章总量上已经超过美国，位居世界首位。2018年中国发表论文数占全球的21%，美国为17%。同时，中美科研论文主题呈现出不同的侧重，中国发表文章中工程学比例最高占到1/4，而美国的健康、生物、医学等领域发文比例最高，占到全部发文量的48%。

科研产出的引用数体现了文章和作者的影响力,也能体现一个国家科研投入的回报率。美国国家科学委员会使用高引用文章(HCA, highly cited articles)来说明科研产出的影响力。一国的HCA得分是来自该国的作者发表的世界前1%高引用文章占该国全部文章的比例。HCA得分为1,说明该国达到世界平均标准,即有1%的文章为世界前1%引用的文章。2016年美国的论文影响力指数为1.88,这意味着美国在前1%的被引文章中所占的比例是其在全部科研论文中所占比例的近2倍。在2000年,中国的HCA得分仅有0.37,但到2016年迅速增长到了1.12,增长了2倍多。Xie和Freeman的研究也发现,在2006—2016年间中国学者发表的论文影响力上升得比包括美国在内的任何国家都快。

通过对比发文量和高引用数可以了解一个国家在科研产出体量和影响力这两个维度上在全球的相对地位。美国NSF的专业化系数(Specialization index)更为具体地考察了一个国家某一学科的科研产出量在该学科的世界产出中的贡献。如图4所示,横纵坐标分别代表发文量与影响力。在自然科学和工程学学科的发文章数量上,除了健康科学、生物与生物医学,中国在其他各自然学科和工程学的发文章量均已超过美国;在论文影响力上,除数学与统计领域,美国其他学科的发文章影响力均高于中国,在健康科学、生物科学和医学、物理学上的影响力差距尤其明显。

根据专业化系数在四个象限中所处位置的不同,可以将不同学科划分为“高产出-高影响力”“高产出-低影响力”“低产出-高影响力”和“低产出-低影响力”四个类型。可以看到,美国的10个自然科学与工程学学科中,“高影响力-高产出”的学科有健康科学、生物与生物医学、地球科学、大气和海洋科学4个,其余均为“高影响力-低产出”学科;中国“高影响力-高产出”的学科有计算机和信息科学、工程学、物理学、化学、材料科学、农业科学6个,“高影响力-低产出”学科有地球科学、大气和海洋科学、数学与统计学科2个,还有健康科学、生物与生物医学2个“低影响力-低产出”学科。同时,根据专业化系数的具体得分,还可以判断一国某一学科在该学科世界发展水平中的具体位置。如在健康科学领域,美国论文产出量高于世界水平的34%,科研影响力是世界平均水平的1.97倍;在计算机和信息科学学科,美国科研产出低于世界平均的30%,但影响力是世界平均的2倍多。

造成我国高校高层次科技人才及科研论文产出的国际影响力相对较低的原因是多元的。一方面，需要看到我国高校在科研经费投入水平上仍然偏低，尤其是在基础研究经费投入方面明显落后于美国（中国基础研究经费占 R&D 经费比例仅为美国的 1/3），科研经费支持力度不足制约了科技创新的步伐；同时，在学术评价制度上尚存在标准单一、专业性不强的问题，对科技人才学术科研热情造成损害；文化上也相对缺乏创新土壤，尊重权威的传统可能会阻碍创新探索，急功近利的学术风气更不利于培育卓越的原创成果。另一方面，需意识到西方高校长期以来占据着国际科学场域的支配地位，现今在全球化背景下，学术生产和传播也越来越卷入地缘政治结构中的国家创新竞赛、世界一流大学竞技的全球市场和中心-边缘的不平等世界体系之中，基于同行评价的科研学术成果的国际影响力与政治、经济、意识形态等权力形态愈发紧密的纠结缠绕。中国科学家及科研学术成果作为新兴力量正在冲击着既有的支配结构，但现有实力尚不足以从根本上撼动国际学术场域的秩序。

（三）中国高校获得专利规模庞大但转化率相对较低

我国高校在国家科技创新体系中扮演重要角色，是科技成果的供给侧、高质量科技成果产出的重要来源，因此高校的科技成果转化的问题是实现创新引领发展必须考虑的重要战略性问题。由于“科技成果”内涵广泛，一般以专利转化率指代科技成果转化。2019 年我国高校申请专利的总数为 32 万余项，专利规模远超美国，但在专利转化率上却与美国存在显著差距。沈健根据《高等学校科技统计资料汇编》《美国科学与工程研究的专利调研（2010）》等数据资料推算，中国科技成果转化率为 6%（存在一定程度的高估），而美国在 50%左右（存在一定程度的低估）。同时，由于中美成果转化方式存在明显差异，中国主要采取专利权转让，其中大多数也是独家许可，而美国大学的技术转移手段是以非独家许可为主，一个专利可以签订多个合同许可给不同企业。如果使用“专利使用次数”作为分子计算转化率，美国的科研成果转化率将会超过 100%。

导致我国高校专利转化率与美国存在巨大差距的主要原因体现在两个方面。一方面在于我国高校专利申请规模虽然庞大，但由于高校专利申请主体的动机复杂且缺乏专门的管理机构进行有效的质量监控与审查，专利质量普遍不高；另一方面，由于高校对专利的管理和服务不完善，转化机制不畅，专利成果流失现象

比较普遍,最终致使成果商业化的专利数量不多。而由于美国专利申请费用高昂,且高校评估与审查严格,美国高校申请专利数量相对较少,但美国大学技术转移机构专业的工作、对发明人严格的管理以及较为完善的知识产权保护,都大大促进了专利转化的成功率,提升科技成果利用的效果和效益。

五、提高我国高校科技人才质量的对策建议

党的十九大强调,要培养造就一批具有国际水平的战略科技人才、科技领军人才、青年科技人才和高水平创新团队,这为新时代科技人才发展指明了方向。针对当前我国高校科技人才质量在与美国比较中呈现出的客观差距,为应对美国对我国技术封锁与科技发展的打压,迫切需要进一步提高我国高校科技人才质量,增强我国科技人力资源国际竞争力,改变关键领域核心技术受制于人的格局,加快建成科技强国。基于此,本研究提出以下对策建议。

(一) 多渠道增加高校科研投入,提升基础研究和应用基础研究经费比重

政府 R&D 经费投入应适当向高校倾斜,加大对高校 R&D 经费的投入,保证高校科学研究的顺利开展,尤其要加强基础研究和应用基础研究的投入,着力提高基础研究和应用基础研究经费占全社会研发经费比重。基础研究是科技创新之源头,对于打造科技核心竞争力、蓄积长远发展原动力具有重要战略意义,而高校具备基础研究中所需要的人才和科研资源,只有进一步满足基础研究活动的经费需求,切实夯实基础研究之根基,才能不断提高我国科技国际竞争力。高校在用好财政资金的同时,也要探索多渠道自主筹措科研经费。如在麻省理工学院教授带学生必须找到科研经费的支持,而这些经费的取得往往源自企业和市场的需求。企业为高校科研项目提供了经费支持,科研成果也紧紧结合到了未来市场和实际应用中去,真正实现教学、研发与市场的紧密结合,推动科技创新成果不断涌现。

(二) 将已有“高产出-高影响力”学科群打造成为国际科研网络的中心和关键枢纽,在弱影响力学科寻求突破口

中国科研在国际产出总量上已经超过美国,但在影响力上美国仍遥遥领先全球其他国家。针对如计算机信息科学、材料科学等中国在国际上影响力提升很快的优势学科,大学需要继续投入科研经费和提供政策支持,加大国际合作,打造“高产出、高影响力”的学科群,使之成为国际科研合作网络中的中心和关键枢纽,进一步延伸国际影响力。针对中国在国际上一些影响力较弱的学科,如生物

与生命科学等，大学在投入经费和支持发展的同时，需要更多地鼓励高校和科学家走出去，加强国际交流，重点发展突破性科研项目和技术，争取在产出量提高的同时更提高研究成果的影响力。

（三）提升高校专利质量，优化管理机制促进科技成果转化

高校应对于以专利申请数量为评价标准和激励手段的政策进行纠偏，贯彻专利质量意识与服务实际生产的宗旨，优化专利资助奖励政策和考核评价机制，鼓励研究人员踏踏实实做好基础研究，将有限的精力与资源真正投入到有实际价值的科技成果研发上。同时，高校要通过搭建科技转化平台、创新科研管理体制、促进校企密切合作等方式重点扶持一些应用性强、技术好的科技成果转化，并且增强技术转移办公室质量筛选的职能，协助企业在更短时间找到所需技术成果并专注于产品开发，着力解决“重数量轻质量”“重申请轻实施”的问题，更好地发挥高校科技成果服务经济社会发展的重要作用。

（四）增强国际科技人才吸引力，拓展高层次科技人才储备

在考虑地缘政治因素与国家安全的前提下，要继续大力拓展国际科技人才储备。要进一步为来华海外人才提供良好的福利待遇，设立与国际接轨的薪酬标准，进一步研判关于高技术移民的系列政策，完善一站式服务体系，解决海外人才签证、住房、社保、医疗、子女教育等问题。同时，高校要建立国际化的行政和后勤体系，建立开放创新、包容多元的文化环境，构建起具有持续吸引力的人才发展生态，加快形成“聚天下英才而用之”的引才格局。人才不仅要引得进，更要留得住、用得好。必须不断优化科研创新系统的用才环境，充分释放引进人才的发展潜力和创新潜能，培育和打造扎根中国大地、研究中国问题、服务中国发展的优秀科研团队。

（五）提高本土科技人才培养能力，重视拔尖创新人才培养

某些西方国家对中国的科技发展存在戒备心理，导致许多正常的学术合作交流也被上升到国家安全高度而深受影响，使人才流动形势趋于紧张。如果说此前我国还能借助他国进行科技人才培养，从而牵动我国部分行业的发展，那么当下我国必须立足本土，抓紧自主培养具有国际竞争力的拔尖创新型科技人才，破解关键技术的人才匮乏。因此，我国需要重点面向国家战略需要的核心产业领域，优化人才培养的结构，在继续提升自然科学和工程学博士生培养规模和质量的同时

时，重点面向国家战略需要的核心产业领域，培养一批优秀的高层次科技人才，重点突破行业“卡脖子”技术、前沿技术等。同时，加大基础学科拔尖创新人才培养力度，继续增加在基础科研和人才培养上的投入。而高校也应摒弃重应用、轻基础的科研导向，在基础科研领域持续投入优秀师资、进行平台建设，为国家培养更多优秀的基础研究人才，激发我国高校科技人才创新活力，培养具有国际竞争力的青年科技人才后备军。

——《中国高教研究》2021年第6期

【新时代教师队伍建设：教学与科研】

以奋进精神全面加强新时代高校教师队伍建设

任友群

教育部教师工作司司长

教育是国之大计、党之大计，教师是立教之本、兴教之源。习近平总书记指出，“教师队伍素质决定着大学办学能力和水平”，“建设政治素质过硬、业务能力精湛、育人水平高超的高素质教师队伍是大学建设的基础性工作。”在我国第35个教师节^①来临之际，我们要以奋进精神，大力推进新时代高校教师队伍建设。

牢记初心使命，深刻把握新时代高校教师队伍建设新形势

教育的初心使命是为国育才，培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人。高校是立德树人、培养高端人才的地方，人才培养，关键在教师，要立足新时代，把握高校教师队伍建设的新形势、新要求。

一是高校教师队伍建设受到高度重视。党的十九大提出，加快一流大学和一流学科建设，实现高等教育内涵式发展。同时强调“加强师德师风建设，培养高素质教师队伍，倡导全社会尊师重教”。2018年1月，中共中央、国务院印发《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》，描绘了新时代教师队伍建设改革的蓝图，对高校教师队伍建设作出了部署。在“双一流”建设方案中，建设一流师资队伍被列为首要建设任务；在今年印发的《中国教育现代化2035》中，建设高素质教师队伍被列为十大战略任务之一。

二是高校教师要适应人才培养需要。2018年5月，习近平总书记在北京大学师生座谈会上的讲话中指出，建设社会主义现代化强国，需要一大批各方面各领域的优秀人才。这对我们教师队伍能力和水平提出了新的更高的要求。高校教师要落实立德树人根本任务，做学生锤炼品格、学习知识、创新思维、奉献祖国的引路人。

^① 本文发表于2019年。

三是高校教师队伍建设需要攻坚克难。高校教师队伍建设面临全球教育与人才激烈竞争、高等教育发展不平衡不充分、体制机制变革、内涵式发展等诸多深刻挑战，高校教师师德师风建设长效机制有待健全，教师专业素质能力有待进一步提升，教师管理与评价制度改革需要进一步深化，教师待遇保障需要进一步改善，高校人才与青年教师队伍建设亟待进一步加强。

抓好教师党建，不断提升教师思想政治素质

高校教师党建和思想政治工作是高校党建和思想政治工作的重要组成部分，是提高教师思想政治素质和育人能力水平的重要途径。

一是高校党委要高度重视教师党建和思想政治工作。高校党建和思想政治工作的重点在学生，关键在教师。高校党委要落实主体责任，将教师党建和思想政治工作摆在重要位置，充分发挥学校党委总揽全局、协调各方的作用，做到有规划、有部署、有检查，定期进行研究，加强统筹指导，建立完善协调联动工作机制，推进教师党建和思想政治工作，引导教师坚定理想信念，坚定“四个自信”，树立正确历史观、民族观、国家观、文化观，确保党委把方向、管人才的机制落到实处，建设一支高素质教师队伍。

二是充分发挥高校党委教师工作部的统筹作用。党委教师工作部要统筹教师的思想政治教育和管理服务，协调相关部门和院系，加强教师思想政治工作和师德师风建设，实现思想引领和价值塑造。创新教师思想政治工作方式方法，采取培训班、研讨会、实践调研等方式，增强思想政治工作的亲和力和针对性。落实全员、全过程、全方位育人要求，大力推进“课程思政”，增强育人者先育己的自觉性。加强思政课教师队伍建设，打造一支政治强、情怀深、思维新、视野广、自律严、人格正的思政课教师队伍。

三是加强高校教师党支部建设。教师党支部是党团结和联系广大教师的桥梁纽带，要将党的政治建设摆在首位，增强教师党支部战斗堡垒作用，保持教师党员先进性。配齐建强党务工作队伍，实施好教师党支部书记“双带头人”培育工程。引导青年骨干和海归教师向党组织靠拢。破除党建、业务“两张皮”问题，将党建与学校中心工作与教师自身发展相结合。

健全长效机制，不断提高师德师风水平

评价教师队伍素质的第一标准是师德师风。师德师风建设是一项需要常抓不懈的工作，要坚持宣传教育、实践养成、规范约束相统一，健全完善教育、宣传、考核、监督与奖惩相结合的高校师德建设工作机制。

一是加强正面宣传引领。全面深入开展高校黄大年式教师团队建设，加大优秀教师典型选树宣传力度，发掘师德典型，讲好师德故事，加强引领感召。完善高校教师荣誉表彰体系，定期评选表彰优秀教师、时代楷模、教学名师等，营造尊师重教的良好氛围。

二是弘扬教师仁爱之心。高校教师对青年学生成长成才影响深远，要通过实践反思、师生互动等，促进师德涵养，弘扬仁爱之心，在严爱相济的前提下晓之以理、动之以情，让学生“亲其师”“信其道”，要更多关心学生、欣赏学生、信任学生、尊重学生、理解学生、宽容学生，做学生健康成长的指导者和引路人。

三是落实师德考核奖惩。高校要切实承担起师德考核主体责任，建立健全师德师风考核工作机制，完善师德考核评价办法，在招聘引进、职称评聘、评先评优、年度考核等工作中，有效使用师德考核结果，坚决实行师德师风问题“一票否决”。强化师德师风监督，落实新时代高校教师职业行为十项准则和高校教师师德失范行为处理的指导意见，严肃查处师德失范问题。

支撑教师发展，着力提升教师教书育人能力

教师的本职是教书育人，培养学生成人成才。教师发展对于提高教学质量、学术水平、创新能力，提升教书育人能力具有决定性意义。

一是突出教书育人导向。将教授为本科生上课作为基本制度，明确教授承担本科生课程的教学课时要求。教师发展更加突出教育教学，强调教学工作量和教学质量，强调教学学术研究，推动教师教育教学工作的进步，帮助教师更好融入大学职业共同体，促进教师发展。

二是完善教师研修制度。推进高校教师全员分类研修，优化研修内容，增强研修的规划性、系统性、针对性，提升研修质量。组织职业院校教师分层分类进行五年一周期的教师培训，遴选、建设职业院校教师企业实践基地和兼职教师资源库，推进教师和企业人员双向交流合作常态化，加快建成一支“双师型”教师队伍。

三是人工智能助推教师队伍建设。实施人工智能助推教师队伍建设行动，试点开展高校智能教室建设、高校教师发展智能实验室建设等，推动教师主动应对人工智能、5G等新技术挑战，推进信息技术与教育教学的深度融合，助推教师专业发展和人才培养工作“变轨超车”。

三是人工智能助推教师队伍建设。实施人工智能助推教师队伍建设行动，试点开展高校智能教室建设、高校教师发展智能实验室建设等，推动教师主动应对人工智能、5G等新技术挑战，推进信息技术与教育教学的深度融合，助推教师专业发展和人才培养工作“变轨超车”。

四是搭建教师发展平台。要进一步改善高校教师发展服务，加强高校教师发展中心建设，开展教师发展研究，为教师提供研修服务、职业发展指导、教学咨询指导等，更好促进教师专业化发展。加强院系层面教师发展平台建设，通过教学与科研团队建设，建立教师合作发展机制。

完善管理体制机制，充分激发教师队伍活力

体制机制问题是根本性、全局性问题，对教师队伍建设具有深远影响。我们要以深化高校教师人事管理改革为重要抓手，破除一切不合时宜的思想观念和体制机制弊端，激发高校办学活力和教师创造活力。

一是完善高校教师选聘机制。充分落实高校用人自主权，高校根据事业发展、学科建设和队伍建设需要，自主制定教师选聘条件，自主公开选聘教师。严把高校教师选聘入口关，实行思想政治素质和业务能力双重考察，探索建立教师思想政治素质和师德师风外调制度，深入考察一贯的思想政治表现和师德师风，确保教师素质过硬。拓宽选人用人渠道，加大从国内外行业企业、专业组织等吸引优秀人才的力度。

二是探索实行人员总量管理。积极开展高校人员总量管理试点，根据高校办学层次类别确定合理的人员配备标准，实施人员总量备案，对纳入总量管理的人员，高校与其签订聘用合同，实行统一的事业单位人事管理，享有相应待遇和保障，人员总量根据事业发展实行动态调整。在人员总量外，高校可自主灵活用工，依法签订劳动合同，保障合法权益。

三是深化高校教师职称和岗位管理改革。要落实“放管服”改革要求，由高校自主开展职称评审，同时相关部门加强监管。完善教师职称分类评价标准，完

善同行专家评价机制，充分发挥内外部学术同行、学术评审委员会的作用。加强岗位聘用管理，强化岗位职责，淡化身份，加强聘期考核，实现职称评聘能上能下、能进能出，良性流动。

四是完善教师考核评价。用好评价指挥棒，提高教师教学业绩在校内绩效分配、职称评聘、岗位考核中的重要性。调整完善科研评价导向，突出实绩、贡献和质量，克服唯论文、唯职称、唯学历、唯奖项等倾向，建立合理的考核评价周期等。

强化待遇保障，吸引稳定一流人才从教

高校教师待遇保障事关教师的切身利益和人才去留，对教师成长和教师职业吸引力有着重大影响。提高教师待遇水平，是吸引稳定一流人才从教的重要举措。

一是深化高校绩效工资制度改革。落实以增加知识价值为导向的收入分配机制，科学核定高校绩效工资总量，建立动态调整机制。在核定绩效工资总量时，充分考虑高校高层次人才集中的实际，加大对高校的倾斜力度，高校教师依法取得的科技成果奖励收入、成果转化奖励收入以及年薪制的高端人才年薪等应不纳入绩效工资总量。扩大高校收入分配自主权，高校在核定的绩效工资总量内自主确定收入分配办法。

二是完善高校内部收入分配机制。高校要建立健全有利于提高竞争力的内部分配机制，绩效工资分配要向关键岗位、高层次人才和做出突出成绩的人员倾斜。对专职从事教学的教师，适当提高基础性绩效工资在绩效工资中的比重，加大对教学名师的岗位激励力度。对从事基础前沿研究的教师，保障合理薪酬待遇，激励长期潜心研究。合理调节高校内部各类岗位收入差距，将高校内部不同院系、不同岗位人员收入差距保持在合理范围。

优化人才政策，培养造就一大批高层次人才

推动高等教育内涵式发展和“双一流”建设，人才是关键，要充分开发利用国内国际人才资源，培养造就一支高素质创新型教师队伍。

一是坚持引育并举。充分发挥千人计划、长江学者奖励计划等重大项目的引领作用，培养引进一批政治素质过硬、具有国际影响力的学科领军人才和青年学术英才。加强高校哲学社会科学人才建设支持力度，加强高端智库建设，汇聚培养一大批哲学社会科学名师。充分发挥人才流动的正向作用，杜绝人才引进“恶

性竞争”，强化高校与人才的契约关系，落实聘用合同管理，加大对中西部和东北地区高校人才引进的倾斜支持力度。

二是规范人才头衔使用。树立正确的人才使用导向，不简单以人才头衔、人才“帽子”确定职称评聘、薪酬待遇、学术资源配置等，推动各类人才头衔回归荣誉、回归学术，避免与物质利益简单直接挂钩。突出人才培养和使用，明确人才计划项目支持周期，人才头衔不是“永久”标签。

支持青年教师，打造一支高等教育发展生力军

青年教师是推动高等教育事业发展、落实立德树人根本任务的生力军。要特别关心青年教师的培养与成长，为青年教师的发展进步创造条件。

一是搭建青年教师成长平台。建立完善高校新入职教师规范化培训制度，实现入职培训体系化、常态化、全覆盖，加强集中培训、课堂观摩、跟岗实践等，建立完善传帮带机制，纳入教学科研团队，着力提升青年教师专业素质能力。鼓励支持青年教师到企事业单位挂职锻炼，开展国内外访学，开阔视野，增加历练。通过青年人才项目、学术资助项目等，对发展潜力大的青年教师进行重点培养，促进优秀青年教师脱颖而出。重视高校辅导员、班主任队伍建设，加强专业化、职业化培训，不断提高队伍的专业能力水平。

二是解决青年教师后顾之忧。加强高校青年教师住房保障，通过政府提供公租房、高校建设周转公寓、提供购房补贴和租房补贴等方式，帮助青年教师解决住房困难。适应青年教师成长发展规律，根据青年教师职业发展不同阶段需求，提高薪酬水平和激励力度，建立稳定的生活保障，帮助解决青年教师子女入园入学困难。

加强新时代高校教师队伍建设需要我们深入高校党建、教学、科研、管理一线，了解真实情况，发现真切问题，把准一线脉搏，探索有效办法，奋进攻坚克难，推动高校教师队伍建设再上新台阶。

——《中国高等教育》2019年第17期

高校科研与教学的关系溯源与分裂原因

沈岑砚 黄明东

武汉理工大学 武汉大学

一、高等学校教学与科研关系的溯源

高等学校从事研究工作是同高等学校的产生同时出现的。高等教育学界基本上都认可近现代大学起源于12、13世纪的欧洲中世纪大学这个判断，但是一些研究者误认为中世纪大学是教学型大学，即中世纪大学只从事教学而没有研究。而实际上中世纪大学从创办之初就有研究工作，只不过那个时期的研究工作比较基础、简单，科研工作没有像今天这样制度化，也没有像今天这样占据教师那么多的精力。试想，如果教师们在课堂教学过程中没有自己的研究和思考，那就只能是照本宣科，课堂中就无法开展研讨。

众所周知，中世纪大学内部的基本组织架构由文、法、神、医四个学院组成，文学院作为基础性学院提供类似于今天的基础课教学(或通识课程的教学)，学生只有修读完文学院课程并且成绩合格以后方可进入到法学院、神学院和医学院等专业性学院，从事专业课程学习、进行专业培养和训练。那么，对于法学院、神学院和医学院的教师来说，如果他们不从事科学研究，如何给学生传授相应的专业知识?特别是对于医学这样高度实践性的学科来说，如果教师和学生都不从事对于人体的科学研究，如何能培养学生诊病治病能力?这样的毕业生岂不都成了伤人害己的庸医?

实际上，在近现代大学产生以前，东西方的高等教育已经有了数千年的发展历史，在这些具有高等教育特征的教育机构中，教师的教学也并非只是简单地把前人积累的知识直接照本宣科式教给学生，而是必须有自己的理解和研究，然后才传授给学生，而且学生也会参与教师的研究，即便是前人积累的知识本身也是通过教师的研究逐步积累起来的，否则大学教学中知识量如何增加?孔子的举一反三、苏格拉底的产婆式教学、柏拉图的阿卡德米(Academy，一译“学园”)、亚里士多德的吕克昂的学校，无一不具有研究色彩，除孔子没有自己亲自著述之外，古代有许多著名的教育家都有丰富的著述，而这些著述本身就是科学研究的

成果并及时转化为学生的学习内容，也就是今天我们所谓的“科研反哺教学”。这些经典不仅在当时受到学生的热捧，如今仍然是许多国内外著名高校必读的教材。

很多学者在讨论高等学校教学与科研的关系时，总是以1810年洪堡创办的柏林大学为例，认为只是从柏林大学开始高等学校才有了科研，其实这种说法本身既不符合世界高等学校的发展历史，也误导了不少人对高等学校教学与科研关系的认知。柏林大学确实提出了“学术自由和教研结合两大原则”，特别重视在高等学校开展科学研究并制度化，其强调的研究主要是对科学的探求以及研究对于“知识获取”的重要性。但是我们不能因此而认为在柏林大学之前部分德国的高等学校里就没有开展科学研究并制度化。事实上，在洪堡之前的德国很多大学如哈雷大学、哥廷根大学等早已在学校里提倡要开展科学研究并形成了相应制度。整个18世纪，哥廷根大学由于自身极为自由的科学探索精神和研究氛围而居于德国大学中心地位。可见，重视和从事科学研究并非柏林大学的“专利”，在此之前早已有之。

德国高等学校重视科学研究的作风及其唤起人们对科学研究的兴趣使得德国高等教育很快成为当时世界高等教育的中心，其办学模式迅速对世界其他国家和地区的高等学校产生影响，也成为其他国家高等学校的模仿对象。其中以美国最为典型，当时的美国派出大量的留学生去德国学习和模仿德国的办学模式并在基础上形成了美国的研究型大学。第二次世界大战之后，美国的研究型大学在世界上的影响越来越大，使得世界高等教育中心由欧洲大陆的德国转移到美国。我国的高等学校在改革开放之后深受美国高等学校办学模式的影响，逐步形成了具有中国特色的中国研究型大学，科学研究在大学里的地位越来越高。

二、高等学校教学与科研分裂的原因分析

既然科研与教学是与大学共生的产物，那么为何今天世界各国的高等学校里普遍出现了“重科研轻教学”，即教学与科研分裂的情况呢？其原因主要来自高等学校的外部需求以及高等学校内部对教师工作的考核制度这两个方面，但最根本的原因还是高等学校外部需求。

（一）高等学校外部的社会需求是导致教学与科研分裂的根本原因

两次世界大战特别是第二次世界大战期间，高等学校将其自然科学及其技术

的研究成果大量地运用于战争，对于改变战场局面发挥了重要作用，战后高等学校的科技成果对于促进社会经济发展的作用越来越多地受到人们的关注。人们日益认识到，人类社会的进步离不开科学技术的进步，而科学技术的进步又在很大程度上受制于高等学校科学研究的积极性和水平。可以说，现代社会发展对科学技术的过度需求和迷恋极大地刺激了高等学校对科学研究工作的重视。为此，以美国为代表的“二战后”崛起的西方发达国家开始加大对高等学校科学研究的投入，创办各种实验室，研究各种技术，开办各种技术性学科专业。因此，西方国家高等学校在20世纪50~70年代经历了一个“黄金发展”时期，应用型高等学校的数量迅速增加，规模迅速扩张，纷纷进入高等教育大众化和普及化阶段。这些高等学校为了能够获取更多的收入，便开始迎合政府和企业等社会需要，鼓励教师大量承担科研项目。科学研究让大学获得了更多的经费支持和声誉的提升，刺激了高等学校对科研工作的支持；因此，教学工作则日益受到冷遇，导致其在高等学校的地位每况愈下。

此外，许多社会机构在高等学校进行质量评估时所采用的指标中，科学研究占据很大权重。因为与教学工作质量相比，科研成果更易于量化，更具有显示度。在越来越多的各种大学排行榜中，决定一所大学在国际上的地位的指标也直接来源于科学研究成果。政府和企业对于高等学校的各种支持和拨款也深受各种大学排行榜的影响；同时，学生和家长在选择高等学校时也会高度重视这些因素。于是大学对科学研究的偏重就在大学、政府、企业、家长、学生之间相互推波助澜中畸形膨胀，最终走上了一条离高等学校本质越来越远、难以回归的道路。

（二）高等学校内部的教师考核制度加速了教学与科研分裂的步伐

我国高等学校出现“重科研轻教学”现象也有自己的特殊原因。改革开放以后，我国在科学技术领域与西方发达国家相比差距巨大，在赶超世界和快速现代化的严峻形势驱动之下，国家需要快速提高科学技术水平，“学会数理化，走遍天下都不怕”的观念成为驱动高校发展的重要动力。21世纪以来，在知识经济和现代信息技术的双重压力之下，高等学校成为国家创新的众望所归，承担的科学研究任务被放到了更加突出的地位，有人认为这是高等学校从社会边缘走向社会核心的重要体现进而兴奋不已。高等学校从事科学研究特别是自然科学研究成为整个社会的共识，被认为是高等学校能够为社会做出贡献的不二选择。

受上述诸多因素的影响,或者说在上述诸多因素所形成的综合压力之下,各大学所制定的各种奖励制度、教师职称晋升制度以及教师个体的声誉度等等都是以其科研成果来显现的。这种导向的结果就是,教师要提高自己在学校和社会上的地位,获取更多的收入和待遇,必须而且几乎只能通过科研这个手段才可以获取。相比之下,教学工作质量难以量化,似乎只要完成一定的教学工作量就可以被视为考核合格,教学工作在高等学校的地位岌岌可危。

基于以上高等学校的发展历程,有人将导致高等学校教学和科研出现分裂的“罪过”追根溯源到洪堡的头上,因为他在创办柏林大学时候提出教学和科研是大学的两大基本职能。笔者认为,这样简单的“归罪”是不合理的,也是对洪堡贡献的盲目否定。虽然洪堡强调在高等学校里要加强科学研究,但是他创办柏林大学时也不主张将科研与教学分裂开来,甚至他所认为的科学研究并非只是具有使用价值的自然科学及其技术科学的研究。

——《中国人民大学教育学报》2022年第2期

重教学强科研不矛盾

张来斌

中国石油大学（北京）校长

一流大学无不以培养一流人才而著称

处理好教学与科研的关系，何以可能，何以可为？

从中国高等教育现阶段使命维度看，在实现中华民族伟大复兴大局和世界百年未有之大变局这两个“大局”的背景下，各国综合国力竞争和中美博弈的制胜因素无不归结为科技和人才的终极较量。高等教育作为科技第一生产力、创新第一驱动力和人才第一资源的重要结合点，必须以更强烈的责任感和使命感投入人才培养和科技创新，提升引领力、塑造力，培养一流人才、产出一流成果。

从一流大学建设规律维度看，一流大学无不以培养一流人才而著称。教学是大学立校之本，无教学不大学，教学是办学事业的根基；科研是强校之路，无科研不引领，科研是引领创新发展的方向。重视教学、做强科研，研究型大学才能创建世界一流。

从人才培养规律维度看，培养拔尖创新型人才要遵循人才成长客观规律。新知识既非凭空产生，也非一成不变，而是遵循“实践—认识—再实践—再认识”的循环。将学生科研能力培养贯穿于研究型大学教学，既是理论指导实践、实践推动理论创新的客观需要，也是高校知识传承与知识创新的内在要求。“重教学”以固其本，“强科研”以成其高，在二者共同作用下，才能使学生夯实知识根基，掌握创新方法，涵养创新精神，塑造科研品质，为其成长成才奠定坚实基础。

“重教学强科研”不仅必要而且可能

新时期以来，高校教学和科研均呈现出新特点。教学由以“教师、教室、教材”为中心到以“学生发展、学生学习、学习效果”为中心，科研“在高度分化的基础上呈现高度综合的发展趋势”。这些变化使得教学与科研协同发展、相互促进的需要日益迫切。教学学术的发展、信息技术革命的深化以及产教融合的推进，使“重教学强科研”不仅必要，而且可能。

教学学术发展为两者融合提供了理论依据。学术包括“发现的学术、综合的学术、应用的学术和教学的学术”，然而实践中，教学学术长期被弱化，由教师个人道德自律或是依靠政策倾斜刺激促进教学，实则都忽视了教学本身的科学性。教学学术研究师生互动和智慧生成的规律，在教学相长中促进了学术的深化；教学学术充分肯定教学目标、教学计划、教学方法等所具有的学术价值，其对规律的探寻与科研具有同向性、融通性；教学学术呼唤打破“教学孤岛”，学术成果能够被他人使用和发展，对于教师团队建设有积极促进作用，而团队亦是科研发展的前提。教学学术使教学和科研得以在同一个坐标系中衡量评价，也使得二者互相促进、有效转化成为可能。

信息技术的发展为两者融合创造条件支撑。信息技术对高等教育业态产生了巨大影响，尤其新冠肺炎疫情以来，客观上促进了前所未有的教育教学信息化普及。“智能学习”“交互式学习”“项目式学习”成为教育新常态，师生由单向传授变为共同探索的学习共同体。可以预见，随着5G技术、云计算、大数据和人工智能的快速发展，教育教学将逐渐由基础设施的智能化向信息技术引领内在赋能转变。从“如何教会知识”到“如何教会学习”，更加注重认知技能和研究能力的提升；网络海量资源使“人人为师相互学习”不再困难；从结果性评价到过程性评价，通过教育数据采集分析为学生定制和优化学习方案；跨媒体智能技术为学生了解、研究和解决复杂问题能力提供远程场景、虚拟场景等。可谓时时处处教中有研、研不离教，教学与科研的融合由此更加紧密。

产学研的深化为两者融合搭建平台基础。产学研合作是研究型大学的特色和优势，有利于高校密切与外界联系，有利于高校学科专业、师资队伍和实践基地建设，有利于科研可持续发展。《国家产教融合建设试点实施方案》的实施，把产教融合上升为重大国家战略和改革举措，也为高等教育领域深化校企协同育人、科研联合攻关提供了新契机。

“重教学 强科研”要迈过三道坎儿

处理好教学与科研的关系，重点是以科研实践带动教学活动优化、提质、升级，实现人才培养质量提升；难点是管理者 and 教师的观念转变，并建立科学的教学评价体系。

改革教师评价机制，促进教师专业化发展。评价机制是指挥棒，必须坚持激励和约束相结合、治标与治本同推进、自律与他律相统一，建设与学校办学目标、办学实际相适应的评价体系。做到“软”“硬”兼施，对教学的“软指标”做到“硬考核”，对科研的“硬指标”强化“软考核”。对于研究型大学而言，要以转变观念为前提，从职业责任入手强化教学职责，辅之以奖励，真正树立人才持续研究和学术成果长期积累的政策导向，引导学者回归学术研究本质，涵养风清气正的学术环境，实现厚积薄发并形成良性循环。做到“破”“立”结合，在破除“唯论文、唯帽子、唯职称、唯学历、唯奖项”评价体系的同时，要建立科学合理的新评价体系。加强分类管理、分类评价，完善适合不同类型教师发展的学术评价体系，让各类教师的创造性充分发挥和涌流。做到“上”“下”统筹，在各个层面共同发力。学校要改革体制机制，健全制度供给，建立科研上水平、教学提质量、科研促教学的工作机制和激励机制，明确政策导向；学院要创新实践路径，不断完善岗位聘任考核办法，不断提升学科和专业建设水平；教师要转变观念、改进方法、遵循规律，在潜心学术研究的同时，紧跟教育教学发展趋势提升从教能力。

建立科研反哺教学评价支撑体系，改革教师团队建设模式。以推进国家一流学科建设为契机，推进教学团队、学科团队和科研团队一体化建设，促进三者有机融合。建立科研反哺教学评价支撑体系，规范教科融合评价制度，注重科研成果及时转化为教学内容，推动科研平台向本科生开放，设立专门教改项目、专项资金鼓励优秀科研成果进教材、进课堂。创新团队管理模式，提升团队协同作战能力。

深化产教融合，改革拔尖创新人才培养模式。牢牢把握当前产教融合改革历史机遇，推进产学研一体化。以提升人才培养对产业升级的贡献率为导向，充分发挥拔尖创新型人才培养主渠道和经济与社会发展动力源的作用，将学校自身发展融入区域经济、产业行业发展当中，集成双方优势资源育人并及时进行科技成果转化。牢牢把握培养一流人才这一核心任务，推进本硕博一体化贯通培养，选拔优秀的有学术潜质的本科生，打通本科和博士研究生培养阶段，让本科生早进实验室、早入课题组、早接触大项目，激发科研兴趣，夯实学术基础，同时通过构建模块化、递进式一体化课程体系，使其在高水平教学、学科、科研平台、企

业实践基地支持下成长为优秀的拔尖创新型人才。目前，不少高水平大学已经在
本硕博贯通式培养上展开了积极实践，通过优质平台资源集成与转化，促进了教
学与科研的有机统一，促进了创新型人才培养向高纬度跃升。

——《光明日报》2020年9月29日

高校教师平衡科研与教学的建议

对于大多数老师而言，教学是重要的任务。那么，如何在肩负科研工作的同时能够从容从事教学工作呢？这里提供了几条简单的建议供参考。

严格分配用于教学和研究的时间

这条建议可能看起来很简单，但在实际执行中，需要更多的技巧。一个关键点在于，从一开始就要为教学和研究分配明确的时间段（比如，早晨专注于准备课程，下午用来做实验和写稿）。如果你刚从事教学，建议一定要坚持对时间进行安排，以免影响教学质量和研究进度。随着时间的推移，你会越来越擅长任务间的切换，因此，可以允许在时间节点上进行一些微调。同时建议你多向同事请教沟通，避免低估需要履行办公、答疑、评分等教学职责所需的时间。

制定明确的教学和研究目标

为防止一种工作被另一种影响，有个好办法是为每项计划都明确特定的目标。可以为你的教学和研究编制一份合理而具体的长期目标（比如每月或每学期）及短期目标（比如每周）的列表。例如，在教学方面，可以计划在某周之前完成某章节教学，或者在本周组织学生进行一场关于头脑风暴讨论会；在研究方面，可以计划在某月之前完成项目试验并开始写作，或者在本周进行实验分析等。在制定目标的时候，请确保你可以完成它们。当未及时完成时，应思考原因，并进行相应的调整。

积极借助已有的教学材料

你很有可能不会是第一个教某门课程的人，但是可以通过别人的经验来启发教学灵感。你可以和本部门里教过这门课程的同事保持联系。以下是一些可以节省时间的示例：

选择一些附有丰富在线资源的教学材料。例如注释图标、精心制作的PPT、动画和视频等。学生们会很乐于看到播放电影等视频资源，因为它们通常可以将复杂的事件分解为不同的阶段。

管理你的课程网站。许多大学和教材现在都可以提供一些电子资源，上面有与课程有关材料，包括自动评分系统等。

组建一支由助教或学习助理组成的团队。他们可以作为你和学生之间的桥梁，

帮助你评分。

不需解释一切教科书知识

课堂时间应该用来引导学生建立自己对材料的解释，并培养认知能力，帮助他们成为批判性思考者。换句话说，你不必呈现与某个主题相关的所有方面，或者把对它们的解释全部列出来。

一个有效的教学方法是，让学生通过自主探究、交流讨论来提升，而不仅是记忆和理解基本概念的方式，从而可以帮助他们学会反思所学的内容及学习方法。这种教学实践要求学习过程的很大一部分发生在课堂之外，比如阅读文献、完成作业、写论文等。因此，要确保你安排了时间来组织这些活动。

这会最终帮你形成一个双赢的局面：你能节省时间，不必把所有的事情都安排到课堂时间里，学生们也可以学会如何提升自己的思考力及问题解决能力。

将研究兴趣融入教学当中

学生们想知道你所教的内容与他们周围的世界有何关联，他们也想了解目前学术界有哪些热点，而这就是你可以加入到研究兴趣的地方。

学生们会很欢迎这样的关联学习，特别是在入门课程或非专业课程中。此外，他们会被你热爱成为学者的那种激情所感染。对你来说，因为你已对某方面非常了解，在准备课程材料时会很容易，而且，你也可以学会如何通俗地展示自己的研究内容。

将研究成果运用到教学中，最大程度地促进职业发展

这条是对上一条建议的延伸，在课堂上展示你的研究可以给你的付出带来可靠的回报。以下是一些示例：

教学可以给你展示机会，谈论你的研究可以帮助你招募到上进的学生，这将有助于推进你的研究。

可以利用你的研究设计一门有新意的课程，并以一种能发表在期刊上的方式来评估学生的学习。

可以让学生创作或编辑一本书，或者在别人的著作中出一点力，而你刚好会将它作为课堂阅读文献任务。充分挖掘学生们的智慧。可以考虑让学生接触与课程相适应的研究内容，并提出反馈。你会发现，学生们对新文稿的评论或提出新实验的建议，常常能给你带来惊喜。

妥协，妥协，妥协

也许你想亲自给每位发邮件问问题的学生有针对性的回复，但有时肩负繁重科研任务你会觉得时间紧张。一个可行的方案是，发送一些常规性的反馈来回答常见问题，再写些针对性的回复。

随着你在协调教学和研究方面变得越来越熟练，你能安排的活动将逐渐增多。比如，浏览最新的学术文献、经常参加研讨会和讲座等。但请记住，无论你多么擅长为教学和研究安排时间，你仍将面临两种相互冲突的要求，你必须不断妥协。妥协有时意味着当你考虑接受一项与当前的教学研究日程有明确冲突的任务时，要学会说不。

平衡教学与研究的工作重要性

作为教师和研究者，你的责任是同时在这两个领域尽可能地有所作为。这也会是大家在评估职称等方面时对你的期望。参加学术会议进行同行交流很有意义，但不是最重要的。如果会降低工作效率的话，要学会拒绝参与一些学术会议。同样，在考虑接受另一项教学任务时，也请同时考虑你目前手中的科研任务。

要为自己预留些个人时间

不停穿梭在教学和研究工作之间会有一些压力。为了缓解紧张情绪，最好留出一些时间和亲友呆在一起，或者用自己的某些兴趣上。不称心的个人生活可能会影响追求成功的教学研究事业，因此，别忘了花点精力平衡这两个方面。