

[SUFE-IAR-201001]

上海财经大学高等研究院 2010 年度政策建议书之一

破解制度难题，打造中国特色的世界一流大学



田国强

上海财经大学高等研究院、经济学院

2010 年 01 月

破解制度难题，打造中国特色的世界一流大学

田国强

上海财经大学高等研究院、经济学院

中国要成为真正的世界政治经济强国，就必须切实把教育摆在优先发展的战略地位，坚持科教兴国和人才强国战略。其实，早在上世纪 80 年代初，邓小平提出改革开放的同时，也对教育提出了“面向现代化，面向世界，面向未来”三个面向的改革发展方向。不过，与经济改革的进程和巨大成就相比，教育改革在相当程度上是滞后的，与人们的期望有很大的差距。

过去一年里，温总理曾在多个场合就教育问题发表重要讲话，在海内外引起很大的反响。国务院和教育部也曾多次围绕《国家中长期教育改革和发展规划纲要》制定召开座谈会，重要的主题包括大学的管理体制的改革及如何办具有中国特色的世界一流大学。以下，笔者将结合自己 20 多年来在海内外大学的实际工作经历，着重就这方面内容谈一些看法。

笔者是上世纪 80 年代初留学美国的，师从诺贝尔经济学奖获得者、激励机制设计理论创始人赫维茨教授。20 多年来任教于海外知名大学，一直关注和研究国内经济改革及其制度转型，最近 6 年来又在国内高校一线——上海财经大学经济学院担任院长和教研工作，应该说对国内外大学体制和管理模式均有比较深刻的了解和切身的体会。根据笔者的观察，中外教育体制和大学管理模式存在三大主要差距，这些差距的背后则是我国建设世界一流大学所面临的制度性障碍。进而，借鉴中国经济改革开放的成功模式，笔者提出了破解制度难题的三条基本措施。

一、三大主要差距

笔者认为，与人们的期望和国际先进水平相比，我国教育体制和

大学管理模式的差距主要体现在以下三个方面：

其一，缺乏良好的办学理念。如缺乏像蔡元培的“思想自由，兼容包并”的教育理念和陈寅恪的“独立之精神，自由之思想”的学术精神等办学理念，使得当今国内大学培养出来的学生普遍缺乏独立思考和批判思维能力，从而没有大的创新能力。

其二，教育体制行政化，缺乏开放式竞争。我国教育体制的一个典型特点就是行政主管教育，像管干部一样在管教育家和教育工作者，使得大学官本位意识浓厚。并且，大学之间封闭办学，没有什么竞争，缺乏主动对接国际标准的压力和动力。

其三，行政管理模式和学术评价标准落后。真正懂得按邓小平的“三个面向”要求办学的行政管理人才欠缺，学术和人才评价标准没有真正与国际先进标准接轨，而是停留在应付上级部门各式各样的考核指标和频繁的评价活动上。

二、三条基本措施

上述这些差距，在很大的程度上是造成“钱学森之问”的制度性障碍，使得“没有一所大学能够按照培养科学技术发明创造人才的模式去办学，没有自己独特的创新的东西，老是‘冒’不出杰出人才”。笔者认为，在现有环境下，要走出一条建设有中国特色的世界一流大学道路，首先必须消除这些制度性障碍。借鉴中国经济改革开放的成功模式，笔者就此简要地提出三大基本措施（详细谈论见笔者最近完成的2份万言建议书及其缩写版）：

1、实行松绑放权的教育改革，引入竞争机制、国际学术标准和国际同行评审制度。首先，与中国经济改革的成功经验类似，建议在国家与中央部委的宏观指导下，充分考虑中国国情，进行松绑放权的教育改革。如老子所说，“治大国如烹小鲜”，办教育也是如此，应该无为而治。要摆脱像计划经济那样管得太细太死的做法，在办学模式、

学科建设、课程体系设置等方面给大学更多的自由度和自主权，根据大学所处的不同行业、区域、层次形成各自的办学特色。就像温总理去年初在科技领导小组会上的讲话中提到的，“不能把学校办成千篇一律，千人一面，学校还是要有自己的特色，自己的风格。”

其次，建议引入竞争机制、国际学术标准和国际同行评审制度，形成面向国内外的开放式办学竞争格局。师资水平的高低和大学办学的好坏，应该参照国际先进标准来评判，并且要找国际同行评审专家来参与评价，以建立健全一整套适应未来国际化办学需要和学科自身发展规律的学术标准和规范，这是建设世界一流大学的必由之路。

再次，建议实行大学校长任期弹性制，对真正有胆识、有魄力的优秀校长赋予长期任职，以保持办学理念和发展思路的连续性和稳定性。比如，美国著名大学的校长的平均任期为 12.2 年，而哈佛大学 26 任校长的平均任期更接近 14 年，这是其办成世界第一的重要原因之一。反观我国目前大学校长的平均任期还不到美国的一半，也明显短于建国初期大学校长的任期。

2、大量引进海外优秀人才，从事科研教学和行政管理工作。与经济对外开放引进外资和先进管理经验相类似，教育改革也需要引进海外人力资本和先进管理人才。中国现有 100 余万出国留学人员滞留海外，这是一个巨大的人才库。要建立和完善能引进人、留住人和用好人的长效机制，采用多种引进方式，分层次、分功能、分步骤，采取“动之以情、待之以礼、安之以利”的 12 字方针，下大决心引进真正的海外顶尖华人科学家、杰出学术领军人物及大批引进海外高层次的优秀博士回国或为国服务。

同时，办一流大学有其内在规律，学科建设、师资队伍、教学科研、人才培养、行政管理等环环相扣，是一个综合的改革系统工程，需要在体制和机制上作相应的配套改革。这就需要真正懂得世界一流大学的办学规律和运行机制的教育管理人才。当前这方面的人才资源

在国内相对稀缺。因此，建议以多种方式引进在海外知名大学工作多年的海外杰出学术领军人物，担任教育部门、大学校级或院系行政职务，并且在政治上充分信任，借助其国际的先进教育理念和管理机制、学术评判标准及学术网络，优化大学办学理念和人才培养模式，尝试推动和引导建立一套在中国创办若干世界一流大学的体制和机制。

3、鼓励改革创新尝试，办教育特区。如果在松绑放权的教育改革条件还不成熟或者有顾虑的情况下，可以像经济改革早期一样，先搞一些改革试点，允许教育改革和制度创新的试验，办教育特区，给出一些特殊政策，让试点大学先行先试，摸索出一套经验出来。实际上，抗战时期的最接近世界水平的西南联合大学，就好比是当时的一所特区大学。建议花半年左右时间，到国际化办学成效明显的国内大学进行调研，探讨其可行性，利用一年左右的时间挑选 8 到 10 所大学进行试验，给予特殊的政策支持。

作为一个实例，早从五年前开始，我们上海财经大学在颇有魄力和战略眼光的谈敏校长的领导下，做了一系列大胆探索和改革尝试，包括引进了多达 7 位的海外著名华人经济学者担任体制内实聘院长，并大规模引进海外知名大学博士，使得在全校教师中，海归博士的比例近 18%，笔者所担任院长的经济学院更是超过 50%，率先实践了国家重视海外高层次人才引进的发展战略。短短几年间，学校在学科建设、师资队伍、教学科研、行政管理、学生就业留学、对外交流合作等方面都发生了非常显著的变化。特别是从国际研究成果看，经济学院基本达到了北美五十名左右研究型大学经济学院（系）的水平。

三、结束语

总之，办中国特色的世界一流大学，在宏观上需要我们的教育主管部门松绑放权，在充分考虑约束条件和可行性的前提下，允许并鼓励基层的教育制度创新，引入开放式竞争机制、国际学术标准和国际

同行评审制度，形成百花齐放的大学办学新局面；在微观上要求我们的大学要有海纳百川的胸怀，从世界范围内配置师资和管理人才资源，让真正懂教育的人来办教育，推动办学理念、人才培养模式以及相配套的体制和机制的深刻变革。由此，笔者想借用清代思想家龚自珍的一句诗来结束本报告，“我劝天公重抖擞，不拘一格降人才。”

附：田国强个人简历

个人简历

田国强 1977-1982 年在华中理工大学数学系就读、任教；1982 年获数学硕士学位；1983-1987 年在美国明尼苏达大学经济系攻读博士学位，并获得明尼苏达大学经济学博士学位，博士论文获全美斯隆博士论文奖，其导师是因开创激励机制设计理论而获得诺贝尔经济学奖的著名经济学家赫维茨教授；1987-1990 年为美国德州 A&M 大学经济系副教授(Assistant Professor)；1991 年被破格提前提升为副教授并获得终生任期教授资格(tenure)；1995 年被提前提升为终身任期正教授。

田国强教授曾任中国留美经济学会会长(1991-1992)、民营企业研究中心高级研究员、香港科技大学等多所大学的兼职教授。现为上海财经大学经济学院和高等研究院院长，美国德州 A&M 大学经济系终身教授，教育部首批人文社会科学领域长江学者讲座教授，中组部首批“千人计划”入选者及评审专家。

目前，田国强教授还担任着国际英文学术期刊《经济与金融年报》和《中国经济评论》的共同主编、《中国研究评论》、中文学术期刊《经济学(季刊)》、《经济学报》等的编委。