

思想者 THINKERS

学界视窗

北京市社科联推出十大举措

■剑眉



为进一步激发社科类社会组织活力,更好地发挥服务社会的功能,北京市社会科学界联合会认真分析新时期面临的新挑战,推出十大举措:

一是以党建为龙头树立学会建设典型。率先在民办社科研究机构中建立党建工作小组,研究制定《社科类社会组织管理评价指标体系》,培育一批学会、民办社科研究机构和社科类基金会的样板。

二是发布《北京市社科联年度学术活动指南》。引导社会组织重点关注、积极开展中国特色社会主义理论体系与社会主义核心价值观研究等7个系列150项研究课题。

三是开展重点学术活动资助项目。将对社会组织开展的学术前沿论坛、学科发展报告、学术交流、决策咨询课题、学会学术著作、社科普及活动等6个类型的120项活动给予1万~5万元的资助。

四是打造十大品牌学术论坛。引导社科类社会组织参与“学术前沿论坛”、“两界高峰论坛”等十大品牌学术活动,不提升社会组织在学界和社会的影响力。

五是深入拓展“社科专家进基层”活动。搭建所属社会组织走进基层、了解基层、服务基层的坚实平台,打造学会服务社会的品牌活动。

六是搭建社科公共服务平台。围绕首都科学发展中的热点、难点、重点问题,引导社会组织参与社会建设,通过社科普及、社科咨询等形式,提供公共服务、便民服务和公益服务,促进社科发展成果的共享,并积极争取政府购买社会组织的“服务民生项目”。

七是引导社会组织开展学术交流。开展社科类社会组织间以及省际间社会组织的交流合作,开展与自然科学界学会的联合攻关和跨专业、跨地区、跨领域交流合作。

八是举办系列研讨培训班。面向所属社会组织举办各项专题培训、主题论坛,举办社会组织秘书长、信息员等培训班。

九是推进信息化建设。利用新媒体技术,打造北京市社科类社会组织网站群,拓展宣传展示与互动交流平台,促进研究成果的转化应用。

十是打造服务链。打造从理论研讨、学术交流、课题研究、成果评奖、出版资助、人才评价、阵地建设、媒体宣传等一条较为完整的“服务链”。

社科学者探讨海洋文明

■小石

近日,由中国国际文化书院、中国社会科学院世界文明比较研究中心联合举办的“海洋文明”研讨会在北京举行。

与会学者围绕“海洋与人类文明的演变历程”、“海洋与各个国家民族演变的关系”、“海洋与中华文明的兴衰”等话题展开探讨。

与会学者认为:海洋孕育了中国的龙文化,中国的海洋文化有五千多年的历史,海洋文明是灿烂的中华文明不可或缺的组成部分。我们应该清醒地看到,我国在海洋开辟、海洋贸易等方面曾一度走在世界前列;但是,在世界近代史上,我国对海洋的探险、利用和开发落后于西方大国。我们正在从海洋大国向海洋强国迈进,这条道路并非平坦无阻。以往我们对海洋的认识、开发与捍卫,还存在着许多问题,诸如我们现代海洋意识的薄弱,我国海洋理论建设的欠缺等等,都有待解决。

与会学者表示,“海洋文明”是具有重要学术意义和现实意义的时代课题,只要我们实事求是、认真踏实地研究总结中国海洋文化建设的经验教训,吸收世界先进的海洋文化建设的经验,我们就能够为中国成为和平崛起的海陆强国作出社会科学工作者的贡献,为我国在新的世界新格局中发挥更大作用贡献力量。

来自中央军委办公厅、中国海洋研究所、国防大学、中国社会科学院历史研究所、世界历史所的学者在研讨会上作了专题发言。

深化改革系列谈

从“摸着石头过河”到“改革攻坚期”

——访中共中央党校社会学教授吴忠民

改革进程由政府主导和推动,采取自上而下的方式进行;循序渐进,温和推进,在新旧体制并存的情形下,不断扩大新因素的增量,逐渐以新代旧。而“摸着石头过河”则是其中的一种。

我认为,“摸着石头过河”型改革,是中国在改革初期的一种合理选择。

第一,改革初期的弹性空间相对较大。由于没有经验,“摸着石头过河”型改革实际上是一种边干边总结的做法;是一种通过不断“试错”以求“少错”的做法。

第二,改革初期具有相对主动性。当时计划经济体制的弊端已经十分清晰,只要是想改革,除了少数当时看来是“禁区”的领域,可以在诸多的领域、诸多事情不同的方面进行相对主动的选择。

第三,改革初期的阻力相对较小。“摸着石头过河”型改革是典型的增量型改革。在改革初期,参与改革者几乎全部都是受益者。因而容易得到改革参与者的积极认同,并形成良好的社会示范效应,于是,改革的阻力相对较小。

中国改革开放以来的历史已经证明,在改革初期,“摸着石头过河”型改革是一种成功的改革模式。这一模式最大的益处之一,就是稳健和安全。而稳健和安全对中国来说,是至关重要的。作为一个共同体,中国的体量巨大,一旦出现“翻船”的情形,其后果不堪设想。正是由于中国采取了“摸

着石头过河”型的改革模式,所以中国得到了平稳和长足的发展,取得了举世公认的巨大成就。



社会矛盾倒逼型改革应运而生

《思想者》:既然“摸着石头过河”安全稳妥,为什么您又认为,社会矛盾倒逼型改革实际上已经来临?

吴忠民:我们还需要看到的是,“摸着石头过河”型改革毕竟是一个阶段性的改革模式,改革如果一直停留于“摸着石头过河”做法的话,其自身所含有的一些不足之处便会逐渐显现出来,并对中国的发展造成日益明显的负面影响。

《思想者》:具体而言呢?

吴忠民:历史地看,“摸着石头过河”型改革模式的不足主要有三个:一是缺乏前瞻性,顶层设计不够;二是缺乏系统性,改

■白晔慧

应对“中国问题”的“中国战略”



万份,可称“万人大调查”。

两书提供了当前我国伦理道德与大众意识形态领域的新发现与新解释:

■当前我国伦理道德与大众意识形态的要素、结构和形态

研究发现,当前我国伦理道德与大众意识形态在展开为多元、多样、多变的总体镜面的同时,在不少方面已经开始向二元聚集,呈现为二元对立。对许多重大问题的认知与判断,如德性与公正、义与利、善与恶、经济幸福与幸福的关系等方面,呈现出一种“二元体质”。二元体质既是一种高度的共识,也是一种截然对立,它标志着我国社会已经进入伦理道德和意识形态发展的敏感期和关键期,是进入十字路口的重要征兆。在这个关键而敏感的时期,意识形态的能动引领,卓越有效的伦理道德干预,将具有特别重要的战略意义。

■伦理道德与大众意识形态的“中国问题”

伦理道德的“中国问题”是伦理-道德悖论,即道德上基本满意,伦理上不满意。研究发现,当前我国社会在伦理上仍守传统,但道德上已经基本解构了传统而走向现代。伦理与道德的变化趋势呈现反向运动。伦理道德发展的新问题是集团行为的伦理-道德悖论即伦理的实体与不道德的个体。公民道德素质中的最突出问题是如何行脱节,或“良能缺场”。

思想文化领域最突出的“中国问题”:由信任危机而导致的思想领域的缺场。调查发现,知识精英是当今人们对思想行为影响最大的群体,而由于官员腐败和分配不公两大问题的严重存在,在政治和经济上掌握话语权的群体,恰恰是伦理道德

上被认为最不满意的群体!这种状况动摇了和消解了社会对于伦理存在的文化信心和文化信念。

基于以上调查研究,作者提出应对“中国问题”的“中国战略”——两书对当前我国伦理道德和大众意识形态领域面临的主要矛盾作出三大哲学诊断:独生子女、“后单位制”、全球化对家庭、社会、国家三大伦理实体冲击导致的“伦理”道德;理性主义、物质主义、个人主义导致的“精神”缺场;文化同一性危机导致的精神“家园”的动摇。

基于这三大诊断,作者提出三大理念:保卫“伦理”! 蓬勃“精神”! 回归“家园”!

作者指出,实施两大战略:“伦理精神战略”和“精神意识形态战略”,具体地说,即面对伦理实体遭遇的挑战和“伦”的传统解构的双重境遇,保卫社会的伦理整体性和个体的伦理能力,提升民族凝聚力,社会聚合合力;坚守“精神”传统,借此提升个体的自我超越能力、社会认同能力和知行合一能力;基于伦理道德是文化发展的首要持久因素,宏扬传统文化是文化发展的优先因子的两大群体共识,回归伦理道德和优秀传统文化的精神家园,以优秀传统文化建构社会的文化合法性。

作者对现代中国人在伦理道德和大众意识形态领域有三大期待:

期待一场新的伦理启蒙和伦理觉悟;

期待一种精神哲学理论和“精神”洗礼;

在领略欧风美雨和市场经济的无限风光之后,期待一次“还家”的努力!

■本报记者 聂北茵

改革政策的整体化配套不够;三是由于采取先易后难的策略,因而一旦遇到难题,常常会将难题往后推延。显然,在新的愈益复杂的时代条件下,这些缺陷的存在,使得“摸着石头过河”型的改革模式不仅难以有效应对已有的社会矛盾问题,而且还容易积累大量新问题、新矛盾。

中国现在已进入新的发展时期。这个时期最为主要的时代特征就是:一方面,中国正处在重要的甚至可以说是百年不遇的发展机遇期;另一方面,中国的社会矛盾问题日益凸显。正如胡锦涛总书记所指出的那样,“在当前和今后相当长一段时间内,我国经济社会发展面临的矛盾和问题可能更复杂、更突出。”客观上看,中国目前所面临的社会矛盾问题是自新中国成立60多年以来空前多的一个时期。这一点,大多数人都会有共同的感受。

《思想者》:您认为,中国现阶段的社会矛盾问题影响到整个全局的主要表现是什么?

吴忠民:其一,社会矛盾问题的连带性很强。在现阶段,社会矛盾问题之间往往是相互影响,相互加重,从而使社会矛盾问题从总体上相互更加复杂化;而且,在某个特定的条件下,某个原本属于个案化的社会矛盾问题有时会演变为整体化的社会矛盾问题。

其二,社会矛盾问题的势能越来越强,惯性越来越大,越来越会按照自我演化的逻辑加速扩大。从社会矛盾问题演化的可能空间来看,现在只能说是开始不久,远没有到达峰值。比如,从影响面较大的角度看,官民矛盾、劳资矛盾、贫富矛盾、由征地拆迁所引发的社会矛盾问题、由流动人口所引发的社会矛盾问题以及由对以往历史遗留问题的“倒找”行为所引发的社会矛盾问题等等,皆有上升扩张的可能性。其中,劳资纠纷的数量迅速上升。从1997年到2006年,全国劳动争议受理的案件每年的增幅在20%以上,2008年,当期立案的劳动争议案件比上年增长98%。

所以,面对如此复杂的情势,“摸着石头过河”型改革已经难以有效应对,社会矛盾倒逼型改革实际上已经来临。

社会矛盾倒逼型改革的过渡性

《思想者》:您说的社会矛盾倒逼型改革,是指近年来,许多改革就是在社会矛盾倒逼的情形下得以推动进行的吗?

吴忠民:为了说明这一点,我们不妨先来观察一些具体的事实:比如,劳资矛盾的凸显引发政府及社会对劳动政策的关注,使劳动政策取得了明显的进步;比如“体面劳动”的倡导、农民工拖欠工资问题的解决、工会功能的激活、最低工资标准的不断提高、集体协议方式的倡导等等。比如,贫富差距的迅速扩大引发政府重视收入分配政策;屡屡发生的矿难事件引发整个社会对安全政策的重视;郭美美炫富事件引发网民的不满,进而推动中国慈善公益事业政策的反思和改进;动车事故事件引发政府对公共投资政策以及安全政策的反思和改进;网民对一些政府部门经费使用状况的抨击引发了政府“三公”经费逐渐公开;社会矛盾问题的日益凸显使得政府开始高度重视社会管理等。

《思想者》:社会矛盾倒逼型改革与“摸着石头过河”型改革相比,有哪些明显不同的特征?

吴忠民:第一,改革共识形成的难度较大。在中国现阶段,随着社会的剧烈转型,社会整体利益结构要进行全方位调整,社会各群体的经济位置和社会位置要重新洗牌。在社会利益结构进行重大调整的改革过程中,此群体的利益增进,往往意味着彼群体的利益损失,反之亦然。从某种意义上讲,社会各群体之间在已经形成了某种非互惠互利的局面,以往的那种参与改革者皆为赢家的情形已经不存在。

第二,改革的阻力相对较大。不能否认的是,在改革进程中,一部分人先富了起来,或者是占据了明显优势社会经济位置,

■张宪昌 曹新

人才是最活跃的先进生产力



■李源潮

志在2011年的全国人才工作会议上指出,人才是最活跃的先进生产力,人才优先发展是科学发展的有效路径。要树立人人皆可成才的社会理念,遵循系统培养的科学发

展规律。

当代中国,面临转型期两大阶段性目标。一是要在本世纪头20年,集中精力,全面建设惠及十几亿人口的更高水平的小康社会。二是在新中国成立100周年时,要实现现代化,经济和社会发展达到中等发达国家水平。实现这两大目标,必须树立科学的人才观,建立健全良好的人才培育成长机制,建立庞大的优秀人才队伍,充分发挥领军人才的作用,确保创新型人才的成长,保证为国家发展提供源源不断的战略资源。

放眼全球,二战以后,美国国家战略高度重视人才,在高精尖的国防技术领域走到了世界的前列。其原因在于二战中以罗斯福总统为代表的美国政府认为,人才至上,头脑比领土重要,实行“不问国籍用人才”的策略,聚集了世界上最为顶尖的人才。单就在德国一国至少俘获了1000名火箭科学家、工程师。另外,不间断的移民政策保持了美国不断输入世界性人才的活力。正是在世界性人才的支撑之下,美国才制造出了人类第一颗原子弹,第一次成功登上了月球。苏联解体之后,美国历经IT泡沫、“9·11”恐怖袭击和金融危机,但其经济、军事仍然称雄当今世界。近几年,美国经济虽然出现了高失业、低增长等问题,但在基础科学研究和技术前沿方面的国际竞争力仍然站在世界前列,不可小觑。

国际竞争力之争说到底还是人才之争,更是杰出人才之争。中国的基本现实是人力资源丰富,人才众多。截至2010年年底,全国人才资源总量达到1.2亿人,其中研发人员、科技人员数量在2009年就位居世界第一。但毋庸讳言,我们处于世界领军地位的杰出人才,却是凤毛麟角。从中国8亿件衬衫换一架波音飞机为代表的出口贸易结构,到“为什么我们的学校总是培养不出杰出人才”的钱学森之问,从差不多、挺好看、不孬的中庸之道,到以官衔、职位高低作为衡量人生价值尺度的社会潜规则,折射的是中国杰出人才的紧缺,透露的是产生杰出人才土壤的贫瘠。古人云,蓬生麻中,不扶而直;白沙在涅,与之俱黑。显然,杰出人才是重要的,但更为重要的是产生杰出人才的培育机制和综合环境。

因此,实现中国从制造大国到创造强国的根本转变,最需要的不是资金,不是设备,而是能够运用资金、制造设备的创新型人才和复合型人才队伍的培育、成长、壮大,以及杰出人才作用的充分发挥。

首先,要尊重人才,重视人才,牢固树立科学人才观。这是建立健全良好的人才培育机制的基石。邓小平在南方谈话中提到,科学技术是第一生产力。他强调,人才

是科学技术的主要载体,一定要在党内和全社会造成一种空气,尊重知识、尊重人才。江泽民在论述“三个代表”重要思想时就指出,人才是一个国家发展最重要的资源,人才资源是第一资源。胡锦涛总书记进一步强调,人才是第一资源,是国家发展的战略资源。

其次,要降低人才培育的交易成本。诚信作为最基本的伦理道德之一,减少了由于信息不对称所引发的包括道德风险和逆向选择在内的机会主义行为,从而维系着家庭伦理关系、社会秩序的长期存在,降低了市场主体参与经济活动的交易成本,关系着人才的人格培养、社会认可与价值体现。

第三,要真正使学校成为培养创新型人才的主要摇篮。一项调查表明,中国大学生自主创业率不足2%,远远低于发达国家的平均水平。这与学校教育重理论、轻实践不无关系,最终导致毕业生眼高手低,缺乏实践能力。值得一提的是,许多大学本科生甚至硕士博士毕业后进入企业工作后,往往以

成为改革的最大受益者。虽然一些人所拥有的财富或优势位置具有公正合理性,但同时还有一些人所拥有的财富或优势位置不具有公正合理性。比如,有些垄断性行业通过控制上游产品的来源,同时又垄断下游产品的定价权而获得了暴利。这一切,无疑增大了改革的阻力。

第三,改革的弹性空间相对较小。在中国现阶段,由于社会矛盾问题所造成的广泛压力的存在,使得整个社会对于改革失误的包容空间大幅度缩小。尤其是允许政策试错的空间在缩小。政策一旦有误,很快就会形成直接的真实负面影响,进而使得相关的社会群体产生不满。

整体化推动型改革呼之欲出

《思想者》:能不能这样说,正是因为社会矛盾倒逼情形下的改革步履维艰,所以从中央高层到专家学者都在强调中国改革步入了攻坚克难的时期?那么,步入攻坚期的中国改革在向纵深推进之时,怎样才能力争有新突破?

吴忠民:简而言之,那就是:借助于社会矛盾的倒逼,要变被动为主动。即要以整体化推动型改革逐渐替代社会矛盾倒逼型改革。具体来说,要特别注重以下几个方面的事情:

第一,要有明确的顶层设计。应当以社会公正为基本理念进行基本制度和政策的设计安排。真正的社会公正,不应只是对那个特定群体有利,而是应当对所有群体都有利,即:不仅要使全体人民共享社会发展成果,而且要为每一个社会成员的自由发展提供充分的实现空间。所以,基于社会公正的基本制度和政策安排,能够为社会各个群体所接受,因而具有可持续性。另一方面,需要制定一个周全、长远的改革任务时间表。改革如果仅仅停留在顶层设计,那只能是空中楼阁。顶层设计需要落实而变为具体的改革任务。

第二,把握住改革的主动权。在改革过程中,至少要做到两点。一是要具有时不我待的历史责任感和敢于担当的勇气。改革的主动性既来自对现实状况的清醒判断,也来自责任和勇气。改革是一场巨大的变革,是历史潮流,是中国共产党的历史责任所在。开弓没有回头箭。正如温总理指出的那样,“改革只能前进,不能停滞,更不能倒退,宏伟蓝图和倒退都没有出路。”二是要注重在宏观层面上进行主动的改革。宏观层面上的改革如果没有实际行动的话,如果不在规范公权、理顺利益格局、治理行业垄断、推动民营企业发展、改善民生、藏富于民等大的事情上进行改革,而只是头痛医头、脚痛医脚,拘泥于微观层面的改革,那么改革就不能前行。

第三,注重连带性的改革策略。改革既需要顶层设计,同时也需要智慧。应当看到,只要锐意改革,并积极寻找方法进行改革,那么方法比困难多。其中的一个重要方法是,以解决某个具体的社会矛盾问题为契点,推动相关领域的改革。如此,不仅可以相对有效地减缓改革阻力,而且可以有效地扩大改革成果,取得连带性的、事半功倍的改革效应。

《思想者》:您认为,步入攻坚期的中国改革最重要的突破口是什么?

吴忠民:我认为,努力改善基本民生状况和建立完善的现代法律制度,是中国改革攻坚克难期的两个最为有效的突破口。对民生基本状况的改善,有助于使民众对改革形成一种积极认同的态度,有助于社会的安全运行,进而有助于改革进程顺利推进。而以建立完善的法治为契点,不仅有助于确立社会正常运行的基本秩序,使社会各个群体之间的良性互动有章可循,使改革和发展得以有序推进,同时可以有效维护公众的基本权利,有效防止公权的扩张,有效解决既得利益群体问题,进而有效减小改革的阻力。而在中国,只要下决心推进法治建设,维护并遵守法律,任何一个群体都不敢藐视和挑战法律的权威性。

《思想者》:谢谢。

不同的方式被告知应该首先学会如何做事做人。对于教育体制改革,笔者并不同意废除应试教育,但绝不能使一代又一代学生成为应试教育的巨人、素质教育的侏儒。

第四,要淡化、消解官本位意识,解除人才职位樊篱,发挥人才创新精神。我们看到,官本位的危害常受舆论诟病,但在现实生活中,人们却在一定程度上受其驱使。长期以来,任则优、优则仕的观念根深蒂固,严重影响专业人才的发挥。因此,必须注重“术业有专攻”,充分发挥杰出人才的优势。这需要确立符合社会永久秩序的法律制度,牢固树立制度至上的法治观念。稳步推进政治体制改革,实行精简机构,打造服务型政府,使权力在阳光下运转,形成清明的政治环境,才能聚集各行各业的杰出人才。

第五,要在开放中改革创新人才评价和分配制度。实践表明,在市场经济条件下,只有建立科学的人才评价、激励、分配制度,才能使人安心攻其所“专”,才能不断激发人才的创造力。笔者认为,要结合本国实际,逐步引进国际人才评价和分配机制,制定中国人才评价和分配制度的标准,并根据经济社会形势的发展变化,给予适时的修订。其遵循的原则应是,更加注重科研的质量与效益,引导人才升格为特殊人才,由特殊人才逐渐培养成为具有突出贡献或者重大贡献的杰出人才和世界一流的领军人才。