



培塑新时代“大先生”

——专访中国人民大学党委书记张东刚



中国人民大学党委书记张东刚

张东刚于2021年11月正式被任命为中国人民大学党委书记。两年多来，推动人事人才评价制度改革，一直是他工作的重中之重。

“必须以改革创新精神建设中国特色、世界一流大学。”张东刚说，“关键在于树立导向、形成氛围，积极主动探索符合教育强国目标的评价体系。”

张东刚告诉中青报·中青网记者，这次改革坚持系统谋划、整体提升、分类评价，以“丰富赛道、鼓励竞争、拒绝躺平、尊重贡献”为原则，以激发人才特别是青年人才创新活力为核心，以构建理念先进、评价科学、程序严密、具有鲜明人大特色和良好示范效应的人才评价体系为抓手，努力确保包括青年人才在内的各类评价机制改革取得良好成效。

据张东刚介绍，这次改革主要从强化政治引领、优化岗位设置、设定合理标准、落实学科分类、鼓励青年发展和改进评议方式几方面把准方向。他还提到，这次改革的启发是，以“解剖式”调研、“起底式”改革和“跨越式”推进，

取代“小修小补”，突破利益固化，带着闯劲冲破观念障碍、直面风险挑战，带着闯劲践行初心使命、矢志守正创新，带着闯劲走出一条建设中国特色、世界一流大学的新路。

他认为，推进高校治理体系和治理能力现代化，必须更加注重改革的系统性、整体性、协同性，必须坚决破除制约学校发展的思想观念束缚和体制机制障碍，让一切要素活力竞相迸发，让更多改革成果惠及全体师生。

“要尊重人才成长规律。”张东刚对记者强调，“要让年轻人在自己的创造期、成长期，持续不断地得到更好的尊重、培养和发展，这样才能培塑新时代的‘大先生’。”

中国人民大学一直将师德师风教育纳入教师职业发展培训体系，去年9月，张东刚围绕学习把握运用习近平新时代中国特色社会主义思想的世界观和方法论，为新人入职的教职工讲授“入职第一课”。

为坚持全面落实立德树人根本任务，中国人民大学出台了《关于完善教师思想

政治和师德师风建设工作体制机制的实施办法》《中国人民大学教职工选聘与引进综合考察办法》等一系列文件，把师德师风作为人才引进、职称评审、岗位聘用、项目申请等的首要要求和第一标准，通过基层党组织访谈考察、职能部门复核确认、学校党委把关等多种方式，确保选拔出的人才政治素质过硬、师德师风良好。

该校还专门设置了人才培养方面的评价维度，以人才培养实绩、教学业绩作为评价导向，着重考察教师是否认真履行教书育人职责，把仁爱相济、润己泽人的理念融入教书育人工作；是否积极开展课程思政建设，寓价值观引导于知识传授和能力培养之中；是否在培养造就“复兴栋梁、强国先锋”中作出重要贡献。此外，该校也将“在书院承担基础课程教学或学生指导工作”纳入教师人才培养情况的奖励性指标，引导和鼓励教师参与书院人才培养工作。

中国人民大学还持续开展师德师风先进集体和师德标兵评选，举办“吴玉章师德师风大讲堂”，出版《吴玉章全集》，与地方共建老校长吴玉章纪念馆、人民教育家高

铭学术馆，推出“全国高校黄大年式教师团队”专题宣传片，引导广大教师做“经师”和“人师”的统一者。

“我们培养出的青年人才，能够自觉弘扬和践行教育家精神，牢记为党育人、为国育才的初心使命，树立‘躬耕教坛、强国有我’的志向和抱负，以德立身、以德立学、以德施教；能够面向国家重大战略需求、聚焦国家重大理论和现实问题开展研究，提出新观点，解决新问题，自信自强、踔厉奋发，在建构中国自主的知识体系中取得一定成绩，为强国建设、民族复兴伟业作出贡献。”张东刚说。

他告诉记者，未来，中国人民大学将继续确保党委和各级党组织在人才队伍建设中充分发挥管方向、谋大局、抓关键的作用，进一步弘扬教育家精神，发挥名师传承和引领示范效应，健全教师荣誉体系，在人才领域实施“战略科学家培养工程”“学术领军人才锻造工程”“青年拔尖人才孵化工程”“管理和教辅人才培优工程”等四大工程，增强人才战略支撑作用，提升人才队伍高度、厚度、实度和温度。

精神，培养和弘扬教育家精神，结合学校实际情况，颁布了《中国人民大学人才岗位聘任管理办法（试行）》，形成了《中国人民大学人才综合评价指标体系》，设置人才培养、科研获奖、科研发表、科研项目、学术声望、社会服务、文化传承创新、国际交流合作8个类别，3个层次，210项指标。一系列新政策直指“破五唯”，构建了一个以创新、能力、贡献为导向的综合评价体系。

让每个人都有赛道

中国人民大学人事人才评价体系改革纪实

中青报·中青网记者 张 渺

高等教育一直是国家发展的关键驱动力之一。在新的历史背景下，如何培养具有国际视野、创新思维和跨学科背景的青年人才，已成为高等教育改革的重中之重。

作为中国人文社科领域的重要学府，近年来，中国人民大学在人事人才评价方面进行了改革创新。去年，该校陆续印发了《中国人民大学教师职称评审和岗位聘用工作办法》《中国人民大学教师以外人员职称评审和岗位聘用工作办法》《中国人民大学人才岗位聘任管理办法（试行）》及相关文件。一年多的时间里，全新人事人才评价体系构建工作在不同维度稳步推进，已从一纸蓝图取得实质性进展。

“让每类人才都有出彩的舞台和机会”

从“数量”转为“质量”、从“一元”转为“多元”、从“指挥棒”转为“推进器”，突出体现“走新路”。中国人民大学党委书记张东刚告诉中青报·中青网记者，这次改革，解决了学校多年来“一直想解决但未解决”的难题。

“就是要打造多元化可选择的发展赛道，让每类人才都有出彩的舞台和机会，尽可能平衡和满足不同群体的利益和需求。”张东刚说。

这次改革第一个出圈的事件发生在去年夏天，4位人大“青椒”在青年人才破格晋升赛道上脱颖而出。其中一位90后青年教师晋升副教授，这是中国人民大学的首位90后教授。

作为该校财政金融学院教授、博士生导师，高昊宇自入职以来，在国内外顶级学术刊物上发表多篇文章。去年4月，高昊宇及其合作者的论文在金融学领域国际顶级期刊The Journal of Finance上发表，这是2023年该期刊上发表的首篇中国话题的论文，也是中国人民大学作为署名单位在该期刊上发表的首篇学术文章。

此外，他还是国家优秀青年科学基金项目获得者、中国人民大学吴玉章特聘教授、第5届中国科协“青年人才托举工程”入选人。

“这次成为正教授，得益于此次制度改革。下一步我要思考的就是，怎么能把这条路走得更好，走得更远更高。”高昊宇对中青报·中青网记者说。

破格成为教授的时候，高昊宇入职人大仅仅4年，他指导的第一位博士生也刚好在同一个夏天毕业并拿到了多家高校和研究机构的职位邀请。这让高昊宇感慨，这个夏天是他作为博士生导师的重要里程碑，也让他“更加坚定了培养未来学术人才的决心”。

其他3位破格晋升教授的“青椒”有两位是34岁，一位35岁，都是在各自学科脱颖而出、已取得突出成果的优秀青年人才，两位已入选国家重点青年人才项目。其中，34岁的夏方舟在中国人民大学经历了本硕博全程培养。作为该校公共管理学院土地管理系的教师，他常年聚焦中国的土地制度，重点探索如何盘活农村土地资产并惠及最需要帮扶的贫困人群，在地籍测量学教学中全面推进了虚拟仿真实验教学改革，通过精心设计的“土地大剧场”，锻炼学生的想象力和创造力。

夏方舟认为，教授的岗位对自己而言，“既是肯定，更是鞭策”。对将来，他的规划是继续推进重点领域知识图谱编制、教材编写和精品课程打造，助力打造面向中国式现代化的中国自主国土空间治理知识体系等工作。

在这次改革中，另一位受益者是中国人大经济学院政治经济学教研室教授



中国人民大学财政金融学院教授高昊宇



中国人民大学公共管理学院教授夏方舟



中国人民大学农业与农村发展学院教授唐建军



中国人民大学数据工程与知识工程教育部重点实验室教授张峰

谢富胜。身为第十四届孙冶方经济科学奖论文奖获得者，谢富胜在这次改革中，晋升为二级岗位教授。

“以后从事学术研究的动力和干劲更足了。”谢富胜对中青报·中青网记者说。

所有的“破格”，实际上都得益于改革之后，对原本晋升时需要的各项硬性条件进行了优化。据介绍，教授二级岗位提供直聘制、审核确认制和竞聘制三种通道，教授三级岗位提供直聘制、竞聘制两种通道，分类申报、分类评审、分类晋升。具体来说，直聘制，认可长期贡献，德高望重，够年限就上；审核确认制，认可长期贡献，成果丰硕，够条件就上；竞聘制，优中选优，条件加倍才能上。优秀青年人才可破格晋升副教授、教授，极其优秀的讲师、副教授可直接破格晋升教授二级、三级岗位。

在强调尊重长期贡献方面，本次改革增设特别申请通道。距离退休不足一年的教师，符合任职条件的，可不占指标申报高级职称；对于长期工作且态度认真、完成工作保质保量的“老黄牛”式干部，符合任职条件的，予以重点考虑。种种举措都体现了学校对教职工除了科研成果以外作出长期贡献、取得相应业绩的尊重与认可，也体现了人事人才工作的温度。

为了更好地评价不同领域的人才，中国人民大学还建立了分类评价机制，根据不同学科的特点，制定了不同的评价标准和方法，以更准确地评估各类人才的水准和价值。将相关标准细分为马克思主义理论（思想政治理论课）、人文、社科、理工、外语、数学、艺术、体育、智库等多个类别。对于基础学科和特殊岗位，分类提供相匹配的评价方式，认可外语、艺术和体育类的特殊成果。

此外，这次改革中，中国人民大学还为教育管理系列增设中初级职称，允许所有管理职员申报职称，使管理和教辅人才都能有机会选择最适合自己的赛道拼搏发展。据悉，2023年职称及岗位申报中，教育管理系统共申报职称211人，其中申报高级职称17人，中初级职称194人，较2022年仅4人申报教育管理系列职称，申报数量及质量都大幅度提升。

中国人民大学校长林尚立强调，要构建统筹布局、统一规划与自主建设、自主运营相结合的有组织学术运营体系，努力打造一支具有学术运营能力、交叉研究能力和管理服务能力、能够支撑学科研究和交叉人才培养的优秀队伍。为更好地服务学校创新高地建设和交叉学科发展，中国人民大学在此次改革中创设了学术运营系列职称。

这是一次以“丰富赛道、鼓励竞争、拒绝躺平、尊重贡献”为原则的改革，最终就是要打造一个“不唯论文”“干什么

评什么”“让每个人都有赛道”的人事人才评价体系。

“这是一次对教师、管理职员和教辅人员三支队伍系统谋划、整体推进的改革，让每个兢兢业业、干事创业的同事都有人生出彩的机会。”张东刚说。

这是一次势在必行的改革

中国人民大学此次的改革，主要目标是建立一套更加科学、全面、公正的人事人才评价机制，以更好地选拔具有创新精神、跨学科思维和实践能力优秀人才，特别是青年人才。

为了实现这一转变，该校制定了一系列具体的人事人才评价标准。这些标准不仅包括学术研究的质量和影响力，也包括人才的综合素质和社会责任感等方面的考量。通过这些标准的实施，该校希望能够培养出更多具备创新精神和实践能力的高素质人才。

中国人民大学的改革，是在国家对高等教育提出新要求、学校自身发展面临挑战的背景下开启的。

2022年4月25日，习近平总书记到中国人民大学考察调研并发表了重要讲话，提出要坚持党的全面领导，传承红色基因，扎根中国大地，走出一条建设中国特色、世界一流大学新路。

“这为我们全面推进新时代人才强校战略，进一步做好人事人才评价机制改革提供了根本遵循，指明了前进方向。党管人才是加强党对教育事业全面领导的重要内容，坚持党对人才工作的全面领导是办好中国特色社会主义大学的根本保证，也是中国人民大学加快建设我国人文社会科学重要人才中心和创新高地的重要法宝。”张东刚说。

如果继续向前溯源，这次改革的起点或许是2022年4月11日。那天，中国人民大学召开了新时代人才工作会议，张东刚代表学校党委发布了新时代人才强校“三步走”发展战略。他指出，学校将全面启动“战略人才梯队构建工程”专项计划。

优秀青年人才设置青年英才岗位，形成“5+1”的人才体系布局，搭建起定位明确、梯次合理、衔接紧密的人才成长通道，使不同人才群体在不同成长阶段都能获得适应其发展的政策支持。

全新的人才岗位体系一发布，就获得了教师们的强烈关注。

用该校马克思主义学院二级岗位教授、中央实施马克思主义理论研究和建设工程首席专家刘建军的话说，这次改革“有助于持续调动激发高层次人才创造性、主动性、积极性”，也让更多教师能够“潜心育人、安心治学”。

林尚立也强调，高校人才队伍培养是一项系统工程，良好的人才生态是人才的“孵化器”，也是大学的重要“软实力”。

“建设中国特色、世界一流大学，要着眼构建一流的人才生态，聚力把好引进关，营造好环境，开掘动力源，厚植群贤毕至、竞相进步、人才辈出的土壤。”林尚立说。

面对全球化和信息化的发展趋势，国家和社会对具有创新能力、跨学科背景的高层次人才的需求越来越大。在此背景下，中国人民大学积极响应国家号召，推动了人事人才评价机制的改革。

立破并行树新标

改革不能一蹴而就，不破不立，立破并行。用张东刚的话说，这是一次“起底式”“拉网式”的改革，也是一个解决“立破并行”的过程。

为了广泛、深入了解非教学岗位的专业技术人员的情况和发展诉求，中国人民大学人事处召集组建了非教学岗位的专业技术职称系列项目组，各系列项目组分别由图书馆、出版社、财务处、校医

院、新校区建设办公室、信息技术中心、实验室管理与教学条件保障处等作为牵头单位，其他教师以外专业技术人员较集中的单位共同参与。各项目组经过集体研究，形成意见反馈给人事处；人事处对照上级文件，整理、分析、研判吸收相关项目组成员意见，并加以统筹协调。

制定文件过程中，人事处广泛深入征求意见，对于教师评聘文件，分别组织5个学部座谈会，先后5轮面向各学院（系）书面征求全体教师意见；对于教师以外人员评聘文件，先后组织9场调研座谈会，并向全校103个二级单位全面征求意见。在工作部署及开展过程中，人事处到38个学院（系）开展全覆盖政策宣讲，并进行一对一、面对面充分摸底调研。

反复地研讨、论证、修改，是为了让任职条件更加科学，让评审程序更加合理。

这个过程并不是一帆风顺的。比如，仅仅是一个在评定时认定论文所发表的期刊是A刊还是B刊，就要反复讨论斟酌。期刊目录在几十年里历经数次变动，就会遇到某篇论文在刊发的时还是A刊，现在却变成了B刊。也有论文当初发在B刊上，现在成了A刊级别。

无论是按发表时的级别算，还是按照现在的算，总会有一部分人利益受损，不满意。在反复拉锯中，赞同的声音和反对的声音形成角力。

在这次改革中，中国人民大学人事处处长杨东作为法学学者，始终注重公平公正的法治精神和程序正义。经过反复调研和研讨，形成了初步的“破五唯”工作方案，由学术委员会根据论文本身的学术水准开展认定。

例如，某位教授二级岗位申报人提交的决策咨询报告被重要摘编收录，获得一定级别批示，可以折抵为1篇A类学术论文；某位副教授一级岗位申报人在德国顶

级学术期刊发表的论文，由学术委员会认定为A类论文。

为了提高人事人才评价的准确性和公正性，中国人民大学积极探索新的评价方法。例如，学校引入了同行评议、学生评价等多种方式，使评价结果更加客观全面。同时，该校还注重听取多方意见，包括教师、学生、校友、用人单位等利益相关者的反馈，不断完善人事人才评价体系。

在人事人才评价方面，中国人民大学积极转变观念，从单一的学术成果评价向全面多维评价转变，有效解决了职称评审和岗位聘用工作中不同时期核心期刊目录的适用问题、期刊级别与论文水平不匹配问题以及论文作者排序与贡献认定问题、多元成果无法使用问题等困扰多年且反复出现政策调整的疑难问题。

正如该校强调的那样，人事人才评价应注重学术成果的质量和创造性，同时也要考虑人才的综合素质和潜在发展能力。

扔下去一块巨石，掀起改革巨浪

2023年8月20日，在中国高等教育学会高校人事人才发展论坛上，杨东以中国人民大学人事人才评价制度改革的探索为题，作了主题报告。报告引发了现场的热烈反响，教育部有关司局、其他高等学校学会人事人才分会理事会和其他高校的领导，都对这一改革“给予高度评价和充分认可”。许多学校参会代表表示，期待能够了解和借鉴更多的做法，并希望能够以中国人民大学为标杆，推进本校的教育评价改革。

张东刚也提到，此次人事人才评价机制改革，“受到了上级领导和兄弟高校的高度评价”。学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想主题教育中央第五十三指导组在学校总结大会上，将其评价为“多年来没有解决的‘唯论文’倾向得到了根本扭转”。

同时，这次改革也仿佛是在学校内的水潭里扔下去一块巨石，掀起巨浪。一位资深教授主动提到，此前，学校“从未在此类事项上征求过这么多管理意见，本人非常感动、欣喜”。也有很多管理人员表示，“感谢学校为我们拓宽了赛道，打造了多元化、可选择的职业发展路径，感觉干劲更足了，更有奔头了”。

许多专业技术人员则表示，“发论文对我们来说比较难，现在评职称丰富了成果形式，调研报告、制度文件、工作业绩都可以作为成果提交，从‘单选题’变为‘多选题’，真正体现了干什么、评什么，让我们能够各司其职、安心本职”。

“人事工作就该‘有情有义’，体现以人为本；然后‘有棱有角’，遵守原则和规矩；最后的结果应该‘有声有色’。”张东刚说。

他总结，这次改革在国内“具有引领和示范作用”。同时他也提到，很多影响都超越了人事人才工作范畴，给学校深化改革创新带来深远影响。

据了解，目前，中国人民大学全新的人才岗位体系构建工作已经正式步入实施阶段，未来的工作中学校将继续把牢人事人才工作正确方向，加快建设战略人才力量，加快构筑高水平创新高地，整体提升人才国际竞争力，从这四个方面聚焦改革，进一步打造人文社会科学人才聚集新高地。

