

习近平人才观视野下苏鲁两省产业教授制度比较与改进策略

吕岩^a, 赵才华^b

(山东科技大学 a.马克思主义学院; b.外国语学院, 山东 青岛 266590)

摘要:江苏省和山东省产业教授制度的差异主要表现在产业教授选聘数量范围、组织管理部门、选聘条件、选聘程序、岗位职责、单位职责、管理考核七个方面。产业教授制度的建立与实施,开拓了专业与产业融合新渠道,构建了“产业”+“教授”新模式,有助于面向产业需求,加强产教融合协同育人。同时产业教授制度还不完善,存在一些共性问题,需要从选拔、培养、激励、评价等方面,完善运行机制,以更好地服务创新驱动发展战略、科教兴国战略和人才强国战略。

关键词:习近平人才观;产业教授;制度比较;改进

中图分类号:G642

文献标志码:A

文章编号:1674-5884(2021)02-0071-05

2010年以来,江苏、山东等地贯彻人才强国、创新驱动发展战略,实施了产业教授制度,取得了显著成绩,但也存在一系列问题。现有的研究均集中于江苏省产业教授制度,集中在以下四个方面:一是产业教授制度概况,如李安萍等(2012)介绍了产业教授制度的背景、发展状况、岗位职责、特点等;二是产业教授的制约因素,如罗晓庆等(2018)总结了五方面因素;三是产业教授的发展对策,如蒲珏等(2014)从四个方面对改进产业教授制度提出了建议;四是专题研究,如罗晓庆等(2018)认为专业学位研究生培养与产业教授可实现耦合性发展。2018年以来,山东省实施了产业教授制度,与江苏省产业教授制度相比既有借鉴,又有不同。由于江苏、山东均为经济大省,且产业教授制度面向人才强省和创新驱动发展战略,比较两地产业教授制度的异同,有利于寻找并改进制度的不足和缺陷,提升教育服务经济社会发展能力,具有理论和现实意义。习近平总书记提出了人才队伍建设“用好、吸引、培

养”方针,对于改进产业教授制度提供了方向和指针。

1 江苏山东两省产业教授选聘情况

2010年9月,江苏省组织开展产业教授选聘工作。2010年选聘111名国家“千人计划”或江苏省“双创计划”资助人选到具有硕士及以上学历授予权的普通本科高校担任产业教授。2017年9月在产业教授遴选中首次增加高职类别。截至2018年4月,“已遴选五批次共1341人次产业教授到省内89所高校任职,涉及化工、信息等30多个领域,辐射1081个企业,6000多名研究生专业能力得到提升”^[1]。2018年、2019年,江苏省分别组织了第六批、第七批产业教授选聘,分别聘任921人、965人(含高职教育类)。

山东省产业教授的遴选晚于江苏省。2018年11月,选聘高校产业教授1059人,之后未组织新的产业教授选聘。

收稿日期:2020-10-07

基金项目:山东省本科教改重点项目(Z2018X085);山东省艺术科学重点课题(ZD202008483);山东科技大学思想政治教育研究课题(SZJYY-20047)

作者简介:吕岩(1979-),男,山东安丘人,讲师,博士,主要从事高等教育研究。

2 江苏山东两省产业教授制度比较

2.1 组织管理部门

江苏省产业教授选聘工作起初由江苏省委组织部、省教育厅、省科学技术厅组织,现由江苏省人才工作领导小组办公室、教育厅、科技厅、人力资源和社会保障厅、财政厅共五部门组织,由教育厅研究生教育处(省学位委员会办公室)具体组织实施。山东省产业教授选聘工作由山东省教育厅、省科学技术厅、省人力资源和社会保障厅三部门负责,由教育厅人事处具体组织实施。

2.2 选聘条件

江苏省产业教授选聘条件分为研究生导师类和高职业院校类两类,山东省则没有区分。江苏省研究生导师类产业教授要求具有硕士及以上学历,或具有拟聘任相关学科(领域)高级专业技术职称;主持或参与过省级以上科研项目;所在单位应设有江苏省研究生工作站、江苏省博士后科研工作站、江苏省博士后创新实践基地、省级及以上工程技术研究中心、重点实验室、工程实验室等。国家级专家人选、拥有重大发明专利或掌握关键技术等优先聘任。高职院校类要求具有国家、省、市级人才称号,具有副高及以上职称、高级技师技能等级;获省部级以上科技奖、社科奖,或拥有授权发明专利并被企业实际应用,或主持省级以上重大科研项目的优先聘任。

山东省产业教授要求具有市级及以上人才称号或重点人才工程入选者;或有省级以上研发平台及自主知识产权的产品并具有一定的销售规模和效益的企业负责人(高级管理人才),且主持或参与过省级以上科研项目;或作为首位完成人获省部级以上科技、社科奖励,或省部级职业技能竞赛二等奖以上奖励。山东省产业教授选聘条件符合其中之一即可,总体上略高于江苏省条件。

2.3 选聘程序

江苏省产业教授选聘程序由岗位发布、个人申报、高校推荐、遴选认定四个环节组成,山东省产业教授选聘程序由岗位设置、组织申报、高校遴选、审核公布、签订合同五个环节组成。两省均由高校与产业教授签订合同,但江苏省由五部门联合颁发聘书,山东省则没有明确规定。

两省产业教授选聘程序基本一致,主要的区别在于岗位设置。江苏省设岗普通高校要求具有博士、硕士学位授权,主要面向研究生教育。山东

省设岗普通高校要求具有山东省高水平应用型立项建设专业(群)或专业学位授权类别,主要面向本科教育和专业学位研究生教育。此外,山东省要求设岗高职院校为国家骨干、示范高职院校或山东省技能型特色名校、优质高职院校,要求要高于江苏省。

2.4 岗位职责

江苏省研究生导师类产业教授指导研究生培养工作,与校内导师享有同等权益。高校一般将产业教授作为第二导师,给予博导或硕导资格。高职院校类产业教授职责包括参与制订人才培养方案,参与教师队伍建设和学生培养;共同申报国家级和省部级科研项目,转化高科技创新成果;共建实践创新基地、产学研合作平台等。

山东省产业教授要求每年开设1门不少于36课时的应用性或实践性课程;参与制订人才培养方案,以导师身份联合指导学生;共建教学和实习基地、研究生工作站;联合开展项目研究和科技攻关,转化高科技创新成果等。从岗位职责来看,山东省产业教授与江苏省高职院校类产业教授比较相似,但36个课时要求不易落实。

2.5 单位职责

两省均明确了高校职责,江苏省还规定了产业教授所在单位职责,而山东省则没有规定。山东省要求高校实行“双导师制”,产学研联合培养研究生,探索试行本、专科生导师制。

2.6 管理考核

两省均建立了产业教授考核制度,考核内容包括岗位职责履职情况和工作任务完成情况。江苏省产业教授实施中期考核和期满考核,中期考核由高校开展,期满考核由江苏省选聘办公室组织实施。山东高校产业教授实行聘期目标管理和考核评估制度,考核工作由聘任学校负责,考核结果同时反馈产业教授所在单位。

3 苏鲁两省产业教授制度的贡献与存在的问题

从苏鲁两省产业教授制度的比较来看,两者在各个方面均存在不同程度的差异,但二者基本内容是一致的,山东省明显借鉴了江苏省产业教授制度,但又在省级高水平应用型专业群、专业学位授权类别等方面有自己的特色,这与山东省新旧动能转换、培养应用型人才等发展战略密切相

关。两省产业教授制度在成绩与问题等方面,存在一些共性的特点。

3.1 开拓了专业与产业融合新渠道

我国高等教育发展存在明显短板,校企协同育人的良好格局尚未真正形成。在目前的教育管理体制下,高校办学缺乏面向市场的开放性,校企合作处于浅层次、自发式、松散型、低水平状态,教学内容与职业标准、教学过程与生产过程相对脱节。“产学研结合、校企合作是解决实践教育缺失的根本途径。”^[2]提高教育质量和水平,培养学生的实践创新能力,必须加强产学研结合,密切校企合作。

实施产业教授制度有利于实现高校与企业创新资源的深度对接,能够充分发挥企业与高校两方面的资源和优势,带动产业与高校的全面合作。“江苏产业教授制是对产学研合作的有益探索,对于完善高层次人才集群机制,推动企业高端人才向高校集聚,切实提高高校办学水平和服务能力,加快高校科研成果向企业的产业化转化,推动人才创新创业有着积极的作用,且带动了产业与高校的全面合作并取得了一定的社会经济效益。”^[3]

山东省产业教授授岗普通高校要求具有省高水平应用型立项建设专业(群)或专业学位授权类别,岗位设置具有非常明显的产业导向。山东省高水平应用型立项建设专业(群)建设要求适应现代农业、先进制造业、战略性新兴产业、现代服务业等经济社会发展需求,形成一批特色鲜明、优势突出的专业群,为山东省经济社会发展提供更加有力的人才和技术支撑;完善协同育人机制,积极推进校企、校地、校所、校校深度合作,建立产教融合、协同育人的人才培养模式,实现专业链与产业链、课程内容与职业标准、教学与生产过程对接,培养大批高素质应用型人才。专业学位研究生培养是职业教育体系的最顶层,具有培养目标职业化、培养定位应用型、培养模式实践性、培养过程协作性等鲜明特征。山东省产业教授制度具有区域特色,有利于促进校企合作,优化资源配置,密切专业与产业之间的联系。

3.2 构建了“产业+教授”发展新模式

产业教授的岗位设置,直接面向产业领域。如江苏省第三批“产业教授所属的产业领域达到610个,几乎涵盖经济社会发展所必需的所有领域。其中新兴产业数量较多,包括信息技术产业、生物医药产业、装备制造产业、节能环保产业、新

能源产业、新材料产业、金融管理产业等”^[4]。

苏鲁两省产业教授选聘均由政府主导,选聘条件高,遴选程序严格。政府对于产业教授的政策支持力度较大,如江苏省政府从经费、平台、产学研联合项目等方面给予政策支持,并出台了相关的配套政策。山东省鼓励高校产业教授自主申报科研项目和科研平台;产业教授在高校聘期内取得的成果,作为其在原单位职称评审、岗位聘用、考核奖励、评先树优等的重要依据。两省产业教授的选聘条件,均体现了产业教授的精英性特点。借助产业教授制度平台,校企双方密切结合产业领域需求,有助于形成校企协同发展的良好局面。“对高校来说,产业教授直接增加了研究生培养的导师数量,增强了师资队伍的力量,带来了基于产业需求的人才理念和培养方法,为研究生成长开辟了更为宽广的空间;同时,由于在企业具有较多的话语权,产业教授将为专业学位研究生的实践教学提供更丰富的资源,在参与指导的情况下为他们的科研发明提供更可靠的转化机会;另外,产业教授最重要的一个优势作用是,基于对所指导研究生的了解与认可,极有可能为学生提供更为契合的就业机会。对企业来说,产业教授将从高校引入大量科研资源,包括了人员、项目、成果等多个方面。”^[5]

3.3 两省产业教授制度存在共性问题

目前两省高校对于产业教授没有进一步制定细致周密的管理细则,由于缺乏系统、完善的管理制度,学校对于充分调动产业教授的积极性还缺乏有效的激励机制。产业教授作为企业人员,事务繁杂,对于本科生培养的积极性和投入不足。江苏省把产业教授等同于省级人才看待,产业教授所在企业认定为研究生工作站,山东省政策支持力度明显不足,且36个课时要求不易落实。

4 习近平人才观视野下产业教授制度改进策略

“千秋基业,人才为先。”^[6]人才是国家富强与民族复兴最持久、最有力的支撑,人才竞争已经成为综合国力竞争的核心。习近平总书记高度重视人才队伍建设,他反复强调,国家发展靠人才,民族振兴靠人才。为了加快形成一支规模宏大、富有创新精神、敢于承担风险的创新型人才队伍,要重点在用好、吸引、培养上下功夫^[7]。“用好、

吸引、培养”方针为改进产业教授制度指明了方向。

4.1 营造良好环境,充分发挥产业教授作用

创新驱动实质上是人才驱动。《中国教育现代化2035》指出,要更加注重融合发展,推动教育向社会开放、向产业开放,推进产教融合、科教融合、军民融合,促进人才培养链与产业链、创新链有效衔接,实现教育与经济社会深度融合、协同发展。

首先,围绕国家创新驱动、新旧动能转换、乡村振兴等发展战略,着眼于先进制造业、战略性新兴产业、现代服务业等经济社会发展需求,充分发挥产业教授在科技研发、人才培养、平台建设等方面的作用,推进专业与产业的深度融合。其次,“通过政府主导、多方配合、机制创新、配套服务,做到创新有平台、创业有政策、产品有市场、配套有服务、风险有承担,营造支持创业、崇尚创新、宽容失误的开放性社会氛围,将人才、科技、资本、平台、环境等相关要素组合起来,真正形成江苏产业教授的‘集聚力、支持力、配套力和影响力’,形成政产学研良性互动的格局。”^[3]第三,密切高校与产业教授的联系,建立适宜产业教授的工作生活环境和完善的配套服务体系,增强产业教授的工作热情。完善产业教授参与培养学生的机制政策,吸收产业教授参加高校学科团队建设。

4.2 加大政策支持,增强产业教授吸引力

“实施创新驱动发展战略,建立以企业为主体、市场为导向、产学研深度融合的技术创新体系,培养造就一大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,职业教育和高等教育完全有条件积极参与。”^[8]首先要强化政府的政策支持。总体而言,政府现有的政策支持力度比较薄弱,对于产业教授吸引力不大。“应统筹全省教育、人才、科技相关部门及高校进一步出台政策配套措施,在经费、项目、奖励等方面对产业教授制度给予全方位支持,扩大政策覆盖面,形成政策合力。”^[4]其次,落实高校主体责任。高校是选聘和使用产业教授的责任主体,应加强与产业教授及其所在企业联系对接,积极推进双方具体合作事项的商定与落实。第三,加大经费投入力度。校企共建科技创新载体,联合开展科学研究,共建教学和实习基地,以及购买必需的科研设备,获取最新科研信息,加强科研队伍建设等,都需要充足的经费支持。

4.3 健全激励约束机制,加强产业教授队伍培养

产业教授大多为企业负责人,与高校专职教师相比,有其自身的特点。一方面,他们长期奋斗在产业第一线,对于产业发展前沿、发展趋势等有着比较明确的认识,对于产业人才需求有敏锐的把握;另一方面,他们缺乏高等教育教学经历,对于如何培养人才经验不足,此外,由于工作繁忙,也很难有大量集中的时间对其进行教育教学方面的培训。

加强产业教授队伍建设,一要坚持产业教授遴选的高标准。政府应进一步研究制定符合实际的产业教授遴选标准,高校应从规模较大、社会影响大、具有较高科研实力及创新能力的大型企业中选聘具有较深理论学术功底和较强解决实际问题能力的高层次人才担任产业教授。二是吸收产业教授参加高校学科团队建设,通过团队合作,潜移默化地提高产业教授的教育教学水平和指导学生的能力。三是建立合理的考核评价机制。目前产业教授设岗高校普遍建立了中期考核和聘期考核制度,对于产业教授的刚性比较强,而激励作用不够充实。应当建立合理的激励机制,对考核优秀的产业教授给予奖励。

5 结语

江苏省和山东省产业教授制度的差异主要表现在七个方面。一是江苏省已经选聘了七批产业教授,产业教授所属的产业领域几乎涵盖经济社会发展所必需的所有领域,且新兴产业数量较多;山东省目前仅选聘一批产业教授,重点面向具有省高水平应用型专业(群)、专业学位授权类别普通高校和高层次高职院校。二是江苏省组织产业教授选聘的政府部门规格要高于山东省,且分别由江苏省教育厅研究生教育处(省学位委员会办公室)、山东省教育厅人事处具体组织。三是江苏省产业教授选聘条件分为研究生导师类和高职院校类两类,山东省没有区分为普通高校和高职院校,山东省产业教授选聘条件总体上略高于江苏省。四是两省选聘程序基本一致。从两省产业教授岗位设置情况来看,江苏省设岗普通高校主要面向研究生教育,山东省主要面向本科教育和专业学位研究生教育,且高职院校要求高于江苏省。五是从岗位职责来看,江苏省产业教授分为两类,其中研究生导师类指导研究生培养工作;山

东省则是对普通高校和高职院校同等要求。六是两省均明确了高校职责,江苏省还规定了产业教授所在单位职责,山东省则没有规定。七是从管理考核来看,江苏省产业教授中期考核由高校开展,期满考核由省选聘办公室组织实施;山东省则完全由高校组织。通过产业教授制度的建立与实施,开拓了专业与产业融合新渠道,构建了“产业”+“教授”发展新模式,有助于面向产业需求,加强产教融合协同育人。同时产业教授制度也存在共性问题,需要以习近平总书记提出的人才队伍建设“用好、吸引、培养”方针为指导,进一步完善选拔、评价、激励、流动、保障机制,以促进产业教授制度更好地服务创新驱动发展战略、科教兴国战略和人才强国战略。

参考文献:

- [1] 教育部学位管理与研究生教育司.江苏省持续8年实施产业教授制度[EB/OL].(2018-04-02)[2020-07-21]. http://www.moe.gov.cn/s78/A22/moe_847/201804/t20180403_332256.html.
- [2] 朱高峰.中国工程教育的现状和展望[J].清华大学教育研究,2015(1):13-20.
- [3] 蒲珏,石岍然,冉勇.江苏产业教授制的制约因素及对策分析[J].中国人力资源开发,2014(11):84-88.
- [4] 胡祖辉,徐毅.江苏产业教授制度案例研究[J].中国高校科技,2017(3):38-40.
- [5] 罗晓庆,全力,王蕾.专业学位研究生培养的产业教授模式研究——基于螺旋动态演化的视野[J].研究生教育研究,2018(1):71-75.
- [6] 习近平.在中国科学院第十七次院士大会、中国工程院第十二次院士大会上的讲话[N].人民日报,2014-06-10(02).
- [7] 习近平.加快实施创新驱动发展战略 加快推动经济发展方式转变[N].人民日报,2014-08-19(01).
- [8] 教育部课题组.深入学习习近平关于教育的重要论述[M].北京:人民出版社,2019.

Comparison and Improving Approach of Industry Professor System in Shandong Province and Jiangsu Province from the Perspective of Xi Jinping's View of Talent

LYU Yan^a, ZHAO Caihua^b

(a. College of Marxism; b. College of Foreign Languages, Shandong University of Science and Technology, Qingdao 266590, China)

Abstract: The differences between the system of industry professors in Shandong Province and Jiangsu Province lie in the following seven respects: the sizes and ranges of selection, the organization sectors, the selection requirements, the selection procedures, the responsibilities of posts, the responsibilities of units, and management and evaluation. The establishment and implementation of the system of industry professors open a new channel for the combination of majors and industries and form a new model of “industry + professors”, which can boost the industry-education integration and cooperative education and satisfy the needs of industries. However, the system of industry professors has some common problems in terms of selection, cultivation, stimulation and assessment, so it is necessary to improve the mechanism so as to better serve the strategies of innovation-driven development, of reinvigorating the country through science and technology and of strengthening the nation through human resource development.

Keywords: Xi Jinping's view of talent; industry professors; comparison of systems; improvement

(责任校对 朱正余)