

对浙大建成世界一流大学的思考

彭群生（浙江大学民进委员会），石教英（浙江大学民盟委员会）

1998年四校合并，为浙江大学的发展带来了新的契机。新组建的浙江大学在国内高校中拥有最齐全的学科。学校领导审时度势，不失时机地提出了在浙大建校120周年时，将浙大建成世界一流大学的宏伟计划，得到了全校师生的衷心拥护。转眼10年过去，离2017年已只剩下10年。尽管在过去10年中，浙大各项指标全面增长，已稳居全国高校的前列，但与国际一流大学相比，差距仍然很大！

差距何在？最大的差距就是缺乏国际一流的学科和国际一流的人才。几年前，国内曾对全国高校所有二级学科进行了一次全面的评估，尽管浙江大学列入前10名的学科有数十个，但列入前5名的学科已屈指可数，列入前3名的学科更是寥寥无几，更不用说接轨国际一流了！这说明浙大学科的平均水平高，但真正冒尖的学科少。另一典型例子是国家实验室建设。国家已初步确定了15家国家实验室的建设单位，浙大竟然榜上无名。原因是国家实验室的遴选以国家重大需求为导向，浙大的学科大多为传统学科而非面向国家重大需求和学科前沿的交叉、新兴学科。以人才而论，浙大近几年也招聘、培养了不少人才，但仍非常缺乏大师级的人才。多年来，浙大曾未有人领衔国家三大奖中的一等奖。2005年中科院增选院士，浙大竟然无一候选人进入最后一轮，其中原因令人深思！

从唯物史观来讲，生产关系决定生产力。高校的建设和发展也是如此。90年代初，时任浙大校长的路甬祥提出了“二级学科办所”和“教师业绩考核”两条创新的思路，重在激发浙大教学和科研总量的扩张，对当时浙大的科研和教学跃上一个新的台阶发挥了重大的作用。当时路甬祥校长在全校大会上解释这两项政策时说：“以浙大目前的情况，必须走先上数量，再求质量的发展道路。”由此形成了一系列与这一指导思想相适应的科研和教学管理机制。17年过去，浙江大学的情况已经有了很大的改变。“二级学科办所”和“教师工作量考核”两项政策的副作用却日益凸现出来。“二级学科办所”使得研究所成为取代原教研室的行政管理机构，而不是科研上生气勃勃、敢于创新的生力军。一部分研究所由于人员、条件的局限，缺乏自我发展的活力。第二，由于二级学科办所的束缚，所里的科研项目只能围绕二级学科展开。这些项目大多局限于数十万到数百万的中小型项目，很难承担面向国家重大需求的、跨学科的、千万元以上的大型项目。

第三，研究所隶属于学院，这种组成方式使它很难促进不同学院教师之间的学科交叉，衍生和培育出新的学科。浙江是海洋大省，浙江大学的学科理当为浙江省发展海洋经济服务。但令人遗憾的是，浙大目前并没有相关的学科。又如，生命学科是面向 21 世纪的最有前途的学科，发展生命学科需要依托数学、化学、计算机等多学科的优势，引入新的研究方式和研究思路，但至今为止，我校生命学科仍然是生命学院的研究人员在单打独斗。“教师业绩考核”考核的重点是“量”而不是“质”。这在一定程度上助长了片面追求科研经费和论文的数量，急功近利的浮躁作风，于是，很少有人甘坐冷板凳，从事那种长期不见回报的基础性研究。这不能不说是浙大难以培养出大师级人才的一个深层次原因！

为此，特提出以下几点建议：

1. 为研究所的建设和发展松绑。研究所不必一定依托于现有的二级学科，它可围绕一个相对稳定的科研方向，可由来自不同学院。不同学科的人员组成。各研究所实行“开放、联合、流动”的运行方针，以促进校内科研力量的交叉和重组。
学校成立多个研究院，研究所按其研究方向归入相应的研究院。研究院不作为一级行政机构，它挂靠校科技园，其职责是组织跨学科的学术研讨会；集成各研究所的成果；承担国家大型项目，等等。
2. 学院聚焦于教学组织、学科建设以及本科生和研究生管理。教师按所属学科由学院聘任，并承担所在学院的教学任务。教师的科研工作由所在的研究所考核（未加入研究所的教师的科研工作量仍由聘任学院考核），其科研业绩和研究成果（可由多名完成人共享）纳入本人所属二级学科。
3. 改革和完善现有的教师业绩考核政策，增设基础研究考核方式。按基础研究方式考核人员的科研津贴由基础津贴和奖励津贴两部分组成。其中基础津贴（可分为 3—5 级）按申请人近 3 年（或 5 年）所发表的研究成果的水平（包括论文、专利、获奖等）评定，基础津贴一定 3 年不变，旨在为基础研究人员营造一个相对宽松的环境。奖励津贴重在奖励有较大学术影响的研究成果（如国际顶级期刊论文。学术成果获奖等），可逐年评定，以激励基础研究人员在学术上的创新和突破。