

人员流动引发成果归属之争

## 高校“哑巴亏”何时吃到头

■本报记者 倪思洁

时至今日，今年7月湘潭大学与湖南大学因航天服设计成果归属而引发的争议已渐渐平息。然而，在随后的采访中，《中国科学报》记者发现，与这次风波相似的由人才流动带来的项目成果争端在高校中并不少见。更为吊诡的是，在面对争端时，不少“吃亏”的高校或个人往往会选择“不宣扬”“不追究”。个中缘由，值得深究。

### 争端背后的明争暗斗

尽管湘潭大学和湖南大学的风波引起了舆论的广泛关注，但一些高教界人士对这类事件却早已见怪不怪。

“铁打的营盘流水的兵”。这句话用来形容当下高校科研团队的流动状况再合适不过。某高校一位科技项目管理者告诉《中国科学报》，在高校工作的这些年里，他见过不少项目团队最后分散到不同的高校。

“在人才流动越来越快的时代，现单位和原单位之间因为项目和职务科技成果发生冲突是难以避免的，这种现象也广泛存在。”他说。

北京语言大学科研处工作人员郑璐曾在论文中指出，教师本人服务期内离职，其所主持科研项目的结项及级别认证所关联的问题是高校人才流动过程中的人事争议点之一。

在上海大学教授叶志明看来，这类争端不仅广泛存在，而且已经存在了很长时间。“从20多年前各高校争相申报博士点时就开始了。”他认为，这种冲突背后其实暗藏了高校早已存在了数十年的资源之争。

早在2000年前后，国内高等教育领域便

兴起了博士点攀比之风。一些大学甚至提出了“只要能申请到博士点，不惜财力”“不惜一切手段，今年的博士点要保5个，争取8个”的口号。为申请博士点，高校开始四处“挖人”，并由此加速了人才在高校间的流动。

如今，高校除了在意博士点的多少之外，还要在学科评估中争个高低，而作为学科评估参考的重要量化指标，科研项目的级别和数量在很大程度上决定着高校的排名。

“人才跳槽过来了，他的项目和成果也会被带过来。学校只要多花钱，便不但可以补充师资，还能毫不费劲地把项目成果也引进来。”某位高校知情人告诉《中国科学报》，这种急功近利的做法为高校之间科技项目的管理和成果的认定带来了隐患。

### “吃了亏也不会公开说”

尽管争端普遍存在，但与此次湘潭大学和湖南大学之间产生的风波不同的是，大多数情况下，“现单位和原单位都能做到相安无事”。前述高校科技项目管理者说，“大部分老师会采用比较柔和、不宣扬的办法去应对冲突。碍于颜面，高校之间一般也不会追究或诉诸法律。总之，很少有公开对峙的情况发生。”

前述知情人也表示：“对于很多学校来说，这就是‘哑巴亏’。学校吃了亏也不会公开说，因为说了以后可能会得罪很多人，说不定其中还包括评审专家。”

不过，“不宣扬”“不追究”并不代表学校“不介意”，事实上，某些学校也曾专门对离职人员科研项目管理问题发布过管理办法。例如，江苏师范大学在2014年发布的《离

职人员科研项目经费使用与管理暂行办法》中，明确提出“以我校名义获得的纵向和横向科研项目，项目承担人在离职后要继续做好项目研究工作，并努力保质保量、按时完成项目。项目成果属我校所有”。

内蒙古科技大学也曾在2018年发布《离职人员在科研项目处置办法（暂行）》，强调对不变更依托单位的项目，离职人员须按计划继续完成项目研究任务，研究成果必须署名内蒙古科技大学为第一单位。

叶志明表示，在项目管理成果认定等问题上，实力不那么强的学校更容易“吃亏”。“‘小学校’里有一些人干得很好，结果跳槽走了，成果也带走了，学校吃不吃得了，自然会想办法进行补救。”

在这些国内政策与国际实践的影响下，国内高校对项目和保护问题开始有所警觉。

近年来，国家对职务发明的重视程度逐渐提升。2020年，修改后的《中华人民共和国专利法》进一步明确“职务发明创造申请专利的权利属于该单位，申请被批准后，该单位为专利权人”“该单位可以依法处置其职务发明创造申请专利的权利和专利权，促进相关发明创造的实施和运用”。此外，教育部和科技部等也出台了一系列政策，对科技成果的管理和应用进行规范。

在国外，很多高校和实验室都有严格的管理规章制度，无论是长期受雇者还是短期访问的学者，都要与高校或实验室签订具体的合同协议或雇佣合同。在某些情况下，高校、实验室还与研究人员约定离职后的竞业禁止问题。“这些学校发布了专门针对离职人员项目

管理的相关办法，其实也反映出国内高校已经有了自我保护的意识。”北京大学法学院教授张平说。

### 完善契约，躲开“哑巴亏”

既然如此，在人才流动依然频繁的当下，高校怎样才能不吃这类“哑巴亏”？

“通过契约的完善可以大大减少纠纷。”浙江农林大学党委书记沈洪洪认为，现代社会是契约社会，随着高校人才流动性的增加，高校要加强相关契约的完善工作。

沈洪洪提出，在人才调离或调入的过程中，高校均要对正在进行项目的归属问题作出严格界定。如果项目不带走，相关人员就要保质保量完成项目研究任务，接受原单位管理，同时，项目成果归属原单位，项目及其成果的奖励也由原单位负责。如果项目带走，那么高校也要与相关人员作出项目的约定。

张平表示，未来，合同管理将是高校很重要的管理手段，高校要健全管理制度，并将制度落到实处。“一定要在项目合同任务书里写清权利归属、责任条款、利益分配，以免日后发生纠纷。”张平认为，通过合同、协议对具体情况进行约定，是避免高校陷入纠纷的最好办法。

与此同时，叶志明认为，高校出现“丑闻”之后，应当追究相关人员的责任，不能大事化小，小事化了。“如果不了了之，以后这类事情就会越来越多。”他建议，要从根本上改变高校的生态环境，扭转高校急功近利的发展观念。“同时，也要从个人层面强调实事求是的科学精神，以及尊重他人知识产权的道德诚信。”叶志明说。

## 北京交大成立国土空间与交通协同发展研究院

本报讯 近日，北京交通大学国土空间与交通协同发展研究院(以下简称 TOD 研究院)成立大会暨 TOD 学术论坛在该校举行。

据悉，TOD 研究院作为北京交通大学下设的二级研究机构，旨在携手城市与交通相关的规划、设计、投资、建设和运维的知名机构，整合相关资源对接国家发展需求，推进交通引导城市与区域发展的人才培养、科学研究以及行业发展。

在致辞中，北京交通大学校长王稼琼表示，成立 TOD 研究院是该校落实“交通强国”和“新型城镇化”国家发展战略的重要举措，有助于服务当前交通与国土空间协同发展对于 TOD 领域人才与科研的需求。(陈彬)

## 全国高校地理学联合野外实习活动启动

本报讯 近日，由全国地理学联合野外实习教学联盟主办、山东大学等山东高校地理 G5 联盟成员单位联合承办的第 12 届全国高校地理学联合野外实习活动在山东大学启动。本次实习的主题为“海岱儒风·百年新征程”，来自北京大学、华东师范大学、武汉大学等全国 39 所高校的 162 名“地理人”将在山东开展为期两周的实习活动。

据了解，自 2009 年以来，全国高校地理学联合野外实习已连续举办了 11 次。今年 5 月，全国地理学联合野外实习教学联盟在华东师范大学成立，本次野外实习也是该联盟成立后的首次跨区域联合野外实习。活动启动后，实习“地理人”由烟台实习点出发，前往东营、济南、泰安、青岛等 7 个实习点，开始他们总行程三千里的探索旅程。(季文豪 杨春娟)

## 中学物理教师科学前沿专题培训举行

本报讯 7月29日~31日，由上海市教育委员会、上海交通大学主办的首届“闻道”中学物理教师科学前沿专题培训在上海交通大学举行。

此次培训旨在为广大学校教师传递物理学发展最新、最前沿的知识，以及科学研究的方式方法，同时建立一个中学与大学之间的交流平台，激励广大中学生积极投身科学探索。参与培训的学员为来自上海市各知名中学物理教研组及上海交大对口援建的云南、四川、新疆维吾尔自治区等地的四十余位骨干教师。(黄辛)

## 天大启动高校公益助农营销赛

本报讯 近日，由天津大学主办的“携手创富·经彩助农”高校公益助农营销赛启动。本次大赛面向各大高校师生召集“营销高手”，通过创意营销，为天津大学定点帮扶的甘肃省宕昌县等地的优质农产品广开销路。参赛选手需要利用营销技能，在规定时间内将一定数量的特色农产品真实售出。

在比赛中，参赛选手可以选择“校内组团”“校企合作”“单人模式”。作为一场公益赛，本次大赛的全部营销收入将返还宕昌等地的企业和农户。(焦德芳 李晴)



## 教育部布局建设高校碳中和创新平台

本报讯 (记者陈彬) 7月29日，教育部下发《高等学校碳中和科技创新计划》(以下简称计划)。其中提到，教育部将推进碳中和和未来技术学院和示范性能源学院建设，布局一批未来技术研究所所需的科教资源和数字化资源平台，打造引领未来科技发展和有效培养复合型、创新型人才的教学科研高地。

该计划将目标分为“近期”“中期”“远期”三种。具体而言，近期目标为利用3~5年时间，在高校布局建设碳中和领域科技创新平台，实现碳中和领域基础理论研究和关键共性技术新突破；中期目标为通过5~10年时间，若干高校率先建成世界一流碳中和和相关学科和专业，一批碳中和原创理论研究和关键核心技术达到世界领先水平；远期目标为建成一批引领世界碳中和基础研究的顶尖学

科，打造一批碳中和原始创新高地，为我国实现能源碳中和、资源碳中和、信息碳中和提供充分科技支撑和人才保障。

为实现上述目标，计划明确了七项主要举措，包括开展碳中和人才培养提质行动、碳中和基础研究突破行动、碳中和关键技术攻关行动、碳中和创新能力提升行动、碳中和科技成果转化行动、碳中和国际合作交流行动，以及碳中和战略研究创新行动。

自今年全国两会“碳中和”首次写入政府工作报告以来，国内已经有多所高校相继成立了与碳中和相关的研究机构。例如，5月9日，西北大学与陕西省榆林市共建西北大学榆林碳中和科创中心，并成立了国内首家培养碳中和领域专门人才的新型研究型学院——西北大学榆林碳中和学院。同月，上海交通大学宣布成立碳中和和发展

研究院，定位于碳中和高端智库和碳中和和技术促进。7月9日，福建师范大学成立福建省首家碳中和研究院。7月12日，国内能源类高校和地矿油类高校中首个碳中和研究院——西南石油大学碳中和研究院挂牌成立。

在接受《中国科学报》采访时，西南石油大学碳中和研究院常务副院长唐莹表示，当前，我国碳排放总量大、强度高，实现碳中和目标的时间紧、挑战大、任务重。因此，仅仅在理论和技术研究方面下功夫是不够的，还需要培养一大批专业人才投身碳中和事业。

“作为我国高校的碳中和行动指南，计划的实施将发动和引导全国高校发挥各自的学科特色和优势，从能源、环境、化工、材料、经济、产业等各个学科方向积极布局碳中和各方面的科学研究和人才培养，为我国和全球实现碳中和提供关键支撑。”唐莹说。

### 微评

本期栏目主持：叶志明  
(上海大学教授)

### 湖北四校欲合并冲刺“双一流”

近日，湖北省十县市宣布将加快筹建综合性大学，积极推动整合湖北汽车工业学院、湖北医药学院、汉江师范学院、湖北工业职业技术学院等高等教育资源，组建高质量综合性大学，争创“双一流”大学。

### 点评：

一流大学的建成关键是大学的内涵建设，是学校是否拥有大师、具有优秀的学术环境和人才脱颖而出的氛围等软实力，这些软实力的形成是需要长时间积淀的。多校合并后办学数据看似好看，其实仅仅是表面且涉及现有评价的数据而已。融合各校的历史与传承需要过程，其中还不乏互相冲突与内耗等。

此外，如果各校本来在地理位置上就分处各地，则名义上的合并并不能立马带来办学资源的真正整合，更谈不上融合，反倒会在办学过程中带来更多新问题、新困难，使得原来就不怎么富余的办学资源更加捉襟见肘。

办一所一流高校的关键不是“大”与“综合性”，因为具备“大”与“综合性”不见得一定能变强。恰恰是办出有学校自己的特色，远比“铺摊子”要更有成效和核心竞争力。

### 北京发布引进毕业生管理办法

近日，北京市发布《北京市引进毕业生管理办法》，明确北京市将建立由市人力资源和社会保障局、主管单位、用人单位组成的三级管理体系，对毕业生实行精准引进、分级管理。全国高校硕士及博士毕业生，北京地区高校、京外地区“双一流”高校本科生均可由用人单位申请办理引进。

### 点评：

上海市也曾有北大、清华本科毕业生可直接落户上海，以及非上海生源应届普通高校毕业生进沪就业申请本市户籍积分相关办法。该办法的最大亮点在于将直接落户范围进行了扩大。比如，对于应届硕士毕业生，“世界一流大学建设高校”应届硕士毕业生、“世界一流学科建设高校”建设学科应届硕士毕业生，符合基本申报条件即可落户。北京市此次推出的新政与上海此前的新政如出一辙。

如果一线城市纷纷效仿，则全国性高考改革基本上将“打死结”，最近发布的《关于进一步减轻义务教育阶段学生作业负担和校外培训负担的意见》也很难看到未来毕业到一线城市就业有如此三六九等，则学生会更加看重分数，家长更加追求名校，社会更加追捧高分的考生……所以，让各式各样的人都能活出自己的精彩，都能把自己的精彩与“中国梦”的实现相结合，才是国际化大都市的胸怀。

### 中山大学多省份招生出现断档

中山大学在今年的高考招生中，多省份出现严重断档，业内人士认为已堪称为“比较严重的招生事故”了。在今年的国家专项录取分数中，中山大学在江西省的最低投档分数线为618分，排位4659，而在去年这个分数是636分，排位3086。在甘肃，其今年的最低投档线为489分，而去年这个分数是600分，相差111分。

### 点评：

为何会出现如此严重的招生问题？有文章分析是大类招生惹的祸。在大类招生中，专业设置尤为重要。如果具体实施中，高校不按照专业的科学分类进行设置，而是简单地把一些较为冷门、不易招到学生或者一直靠调剂的专业和热门专业打包在一起实施招生，就会适得其反，也违背了大类招生改革的初衷。

通过大类招生，高校要尽可能解除考生专业选择时的困惑与盲目，同时，通过大类招生分流机制的选择性，促进专业进行自我更新与改革，以此来吸引学生，也力图打破靠调剂入学到本要被淘汰专业的行政保护机制。要避免高校利用大类招生为幌子，做优赛专业捆绑搭售式录取。

院系权责和学校权责之间的范畴边界缺乏必要的厘定等。

张继明表示，以上内容既可作为章程内容直接记载其中，也可在章程中进行方向性、原则性的规定，具体实践或操作方式可以以“章程实施细则”的形式呈现。

另一个更加重要的工作也是张继明极为关注的。“在具体的办学和实践中，章程并没有得到尊重，依章管理贯彻并不到位。”

他向《中国科学报》分析，一是长期以来形成的经验化管理、人治管理、行政化管理依据的是管理者的经验、意志和权力，通过发布指令等实施管理；二是章程缺乏足够的规制效力，所以许多大学章程自制定完成和备案后就被束之高阁。

“有必要在大学章程上位法如《高等教育法》中进一步明确大学章程的法律地位、法律效力，明确学校依章管理的法定责任；以正式立法程序通过大学章程，将大学章程纳入教育行政法规序列；上级教育督导部门将学校章程建设、依章管理状况作为督导内容，以督导问责的方式促使大学章程发挥实际作用。”张继明建议道。

## 一张待定的校院权责清单

(上接第5版)

实际上，不同学校的改革模式不同，改革进展不同，也为评价改革成效时的方式与方法提出不一样的要求。

“不能一把尺子量到底。”郭德红建议，应该从改革方案的系统性、改革举措的有效性、改革成效的持续性、改革的风险防控和反馈纠错等方面入手，以写实报告的形式开展评价。

### 校领导的变与不变

事实上，权力与利益格局的调整乃至重构历来是改革困难的根源性问题。

“从本质上说，校院两级管理体制就是校部职能管理部门与院系之间的一次权力、责任和义务的再分配，要求学校领导具有战略和全局眼光，多为大家的整体和长远发展考虑。”郭德红表示。

在张继明看来，改革是秩序的重建，重建的方式与时机常常具有一定的偶然性。在他看来，从校级层面来讲，富有改革家魄力、教育家情怀和政治家智慧的高校领导能很好地协调政府职权和高校自主权之间的关系，进而创造性地开拓基层自主创新办学的空间，在顶层设计上确保制度改革的科学性、可行性，促使改革的理想转化为制度实践；就院系而言，负责人需要具有改革的勇气和艺术地处理好校院关系的智慧，协调好学校干预与院系自主间的矛盾，从而在有限的权力框架内创造最大化的自主空间。

不过，郭德红强调，当代大学早已不是相对与世隔绝的“象牙塔”，而是日趋居于社会发展中心，大学领导难以再依靠个人的人格魅力管理当代大学。当代大学管理的高度复杂性要求管理者具有高度的专业化和职业化能力。“变化的不是当今大学领导，而是校领导对应的岗位职责和教育环境。”他说。

### 高校章程应更丰富些

在张继明看来，无论是校院两级管理还是现代大学制度建设，往往难以在实践中取得实质性突破，“主要原因之一就是缺少法治规范而行动乏力”。他表示，高校依法治理的主要载体是大学章程。

然而，虽然部分大学章程规定了院系独立自主运行的权力，但这种“独立自主运行”并不够具体，“不具备很好的指导性和操作性”。张继明说。

例如，关于院系在人事、财、物等方面的具体权力缺乏明确界定，如经费及收益的处置权、教师高级职称评定权、学科与专业的规划与调整权等；有的大学章程就院系或院系负责人的职责进行相对具体的规定，但常用“拟订”“建议”等表述方式，而非“决定”“确定”；院系权责如何实施、执行，缺乏必要的程序性规定；对