

G20 转折之年

日前,“G20、全球治理与中国发展”研讨会在京举行,会议由中国人民大学主办、人大重阳与中国人民大学全球治理研究中心承办,会上发布了2万余字的《全球治理的十字路口:2017年G20研究报告》以及相关的G20成果。

报告指出2017年是G20的转折之年,主要体现在五个方面:整体经济增长目标实现的关键之年;从危机应对到长期治理的加速转型之年;世界政治经济的不确定性加剧之年;全球化和全球治理面临“失序”和“碎片化”加剧之年;G20主题议题在延续性和聚焦度上面临多元化的反思之年。在谈及“中国价值”和“中国经验”时,报告建议G20采用中国的“五年规划”方案。同时,报告着重提及了“一带一路”与G20的关系。报告认为,两者在形式和内容上有所不同,但在理念和目标上有很多相通之处。“一带一路”主张建设开放型世界经济,落实2030年可持续发展议程,解决全球发展不平衡问题,这与G20致力于加强全球治理治理的努力异曲同工。因此,G20是统筹“一带一路”的最佳组织机构。

中国人民大学校长刘伟在研讨会上提出:第一,让G20成为全球风险防范的“减震器”。第二,让G20成为全球持续发展的“动力源”。第三,让G20成为全球治理体系的“总枢纽”。

建议发起成立世界人才合作组织

在日前举行的“第三届中国人才50人圆桌论坛”上,中央人才工作协调小组特聘专家、中国人才研究会学术委员会副主任沈荣华提出,为贯彻落实习近平总书记系列重要讲话精神 and 治国理政新理念新思想新战略,实行更加开放的人才政策,建议在上海成立“世界人才合作组织”(包括“世界人才大会论坛”会址)。世界人才合作组织,是中国首倡,联合世界主要发达国家及“一带一路”沿线国家,共同发起成立的一个多边非营利组织。其核心目标是,以全球人才的培育发展、人才流动、人才创新及人才价值的挖掘为依托,为世界经济与产业的转型提供全球最具价值实践的标准及可复制的蓝本。可计划每年举行一次全球性的世界人才大会,强调“人才无国界、价值享全球”的国际化人才发展理念,为不确定的世界经济注入更具活力和动能的增长基因,为人类及地球的美好未来提供源源不断、经久不衰的创造性方略及理论支持。



《聚天下英才而用之——学习习近平总书记关于人才工作重要论述的体会》一书,近日由中国社会科学出版社和党建读物出版社联合出版发行。该书是中国社科院干部学者学习研究习近平总书记关于人才工作重要论述的作品,既区别于专业理论文章,也区别于一般通俗读物,是学习总书记人才思想、深化理论认知、指导工作实践的专题性读物。

批主动承接国际服务、具有竞争力的人力资源服务集聚区,搭建政府、社会、市场三方良性互动的人才和智力在全球汇聚和辐射的平台;另一方面,运用资本、技术、信息市场和人才市场开放融合的办法来推进人才工作。

——加快资格互认和建设进程。一方面要加快职业资格、资历框架的互认力度,夯实人才流动的基础;另一方面,可以借鉴“亚投行”、“丝路基金”模式,吸引开展“一带一路”沿线国家共同探索建立职业资格、资历框架的“丝路标准”、“丝路模式”。

——创造具有全球竞争力的人才体制。积极对接国际先进理念和通行规则,实施负面清单和权力清单制度,推动建立透明的、可预期的制度环境,推动形成具有全球竞争力的人才制度优势。

——加强国际合作交流。特别是加强与周边国家、一带一路沿线国家、金砖国家的区域合作;另一方面,要打造利益共同体、责任共同体和命运共同体相适应的人才发展共同体,积极参与全球人才治理,共同面对开放进程中的共性问题。

(作者为上海社会科学院人力资源研究中心研究员)

【编者按】数据表明,无论在重大工程建设总数,还是单体工程规模方面我国都在全世界首屈一指。与此同时,重大工程建设的伟大实践,给理论创造、学术繁荣提供了强大动力和广阔空间。中国学者以“工程是身躯,系统是灵魂”为原则,开展重大工程决策治理体系与治理能力现代化、“政府—市场二元作用”下的重大工程组织模式、互联网+重大工程、重大工程社会责任、工程红利及“一带一路”与重大工程等研究,构建了体现中国特色、中国风格、中国气派的重大工程管理理论话语体系。

图为今年5月所拍摄的港珠澳大桥,日前,大桥主体工程全线贯通。(图/东方IC)



讲好重大工程管理学学术创新的中国话

盛昭瀚

马克思在谈到理论研究时提出,重要的困难不是答案,而是问题。习近平总书记在哲学社会科学座谈会上也指出“问题是创新的起点,也是创新的原动力”。重大工程管理研究创新源于重大工程建设与管理实践,在一定意义上,实践本身就是重大工程管理理论伟大的思想者。实践中的一个个管理现象与问题自然演绎成一个个生动活泼的管理故事。研究问题在某种意义上相当于在“讲故事”。

第一,从“照着讲”到“接着讲”。在过去较长一段时期内,中国工程管理学者主要以国外项目管理知识体系为核心,开展引进、介绍、传播、发展与实际应用工作,取得了丰硕成果,这对提高我国工程管理水平具有重要意义,这是我国工程管理所谓“照着讲”阶段。但是,系统开展重大工程管理学学术研究是一次深刻的理论创新和知识变革,因此,这一变革不能仍然沿袭传统的项目管理体系路线,也不能仅仅讲一些重大工程管理新的现

象和零散的经验,而必须在揭示重大工程管理本质内涵的思维原则指导下,提出系统性鲜明和条理性清晰的理论体系的“自我学术主张”,这一阶段就是所谓中国学者关于重大工程管理理论研究的“接着讲”阶段。

第二,讲好中国故事。当今中国既然后有着世界上最丰富的重大工程管理实践,就自然有着世界上最丰富的管理故事。仅以我国公路桥梁工程为例,到2013年底,我国公路桥梁总数就达到73.53万座,总长度为3978延米。在几十年的时间内,我国长大桥梁建设完成了从学习、追赶国外先进水平到领跑世界的华丽转身。我国长大桥梁跨河、跨江、跨荒漠深谷到跨近海大洋;在世界前10位跨海大桥、前10位跨径斜拉桥和前10位大跨径悬索桥中,我国分别以5座、5座和6座的数量占据半壁江山。在长大桥梁建设管理实践中,除要战胜各种恶劣的自然环境、技术难关外,还有港珠澳大桥工程面临的“一国两

制”这样复杂社会环境的情况,这其中有着多少生动深刻的故事啊!我国重大工程管理的故事情景如此复杂、内涵如此丰富,自然极具包容性和代表性,是能够培育出重大工程管理理论长青之树的一片沃土。

这意味着,中国学者要开展好重大工程管理学学术研究,首要的是要讲好中国重大工程管理的故事,要充满自信地认识到在重大工程管理研究领域,中国故事的具体性中蕴含着普适性、特殊性中蕴含着规律性,因此,在很大程度上,讲中国重大工程管理故事就是在讲世界故事,讲好中国故事就能讲好世界故事。例如,“一带一路”倡议赋予了重大基础设施工程新的国际化内涵,亚投行成立构建了重大工程投融资制度体系,讲好这些源于中国的重大工程管理故事,就能够催化出诸如工程红利、重大工程国际化以及重大工程金融等重大工程管理经验思考与学术创新。

第三,努力说“中国话”。中国学者通

过“讲中国故事”,实现重大工程管理学理论变革,这在理论体系和知识体系的外在表达形式上,必然需要有恰当、有效的语境、范式、载体和符号,即要有自主性的学术话语体系。

习近平总书记对构建社会科学中的话语体系十分重视,他强调“只有以我国实际为研究起点,提出具有自主性、原创性的理论观点,构建具有自身特质的学科体系、学术体系、话语体系,我国哲学社会科学才能够形成自己的特色和优势”。

理论是弓,话语是箭。理论要如弓,有深厚的功力,而话语要似箭,能够把理论的功力转化为精准的表达力、锐利的穿透力、强大的传播力、吸引力和影响力。因此,开展源于中国实践的重大工程管理创新研究,自然应该有与之匹配的话语体系,这就是所谓学术创新努力讲“中国话”的内涵。

这里主要是因为重大工程管理经验

创新研究不是用中国的实践和数据来验

证国外的理论,而是在中国重大工程管理经验基础上提炼理论再到实践中去,这一过程要能够保证对中国实践的尊重、对中国经验的深度解读、对理论抽象的精准提炼,这样,从最初的问题设定、问题情景与价值观表述、中国人对问题的哲学思辨和文化逻辑以及对重大工程管理经验的中国式思维与总结方式等等,这自然应该突破在国外学术话语框架支配下讲中国故事的困惑与扭曲,而运用中国学术话语体系进行解析、表述,形成中国标识性概念体系和研究路线,这决不是学术研究中封闭式的“自说自话”与“自言自语”,而是在讲好中国故事的基础上,以富有感染力、说服力的中国式话语来表达好我们的自主性学术主张,有利于在世界学术体系中发出中国声音。

(作者为南京大学教授,国家自然科学基金重大项目《我国重大工程管理经验、方法、应用创新研究》课题组首席专家)

投): 现代信息技术,特别是互联网、物联网、云计算以及大数据技术的发展和深入运用,正在引发重大工程现场管理的深刻变革,这一历史性变革被称为“重大工程现场智能管理”。近年来,我国一些项目重大工程建设管理的智能化水平已处于国际领先水平上,如港珠澳大桥钢箱梁大规模预制生产现场的供应链及质量管理、海底隧道沉管安装施工管理等。

▶逐步实现重大工程决策过程合法化、决策模式制度化、决策行为规范化和决策工具综合化

——刘慧敏(南京大学副教授):近年来我国重大工程建设所取得的成就举世瞩目,与有效的重大工程决策治理体系建设密不可分。例如,港珠澳大桥工程依据“一国两制”特殊国情,设计了特区政府与内地政府之间共同开展决策的权力安排和制约制度、不同类型决策问题与政府职能之间的合理配置原则以及争端解决机制。

▶与时俱进地深化重大工程组织模式改革

——乐云(同济大学教授):从西气东输工程中的“直接委托国有企业作为项目法人”,到京沪高铁工程引入“社会资本”,再到港珠澳大桥建设中设立“企业化运作的事业单位法人”等等,近年来,我国始终坚持探索重大工程组织模式的改革道路,充分体现了对国际化和市场化的适应能力。

中国学者的自我学术主张



京沪高铁贯通“三市四省”

▶打造中国工程的核心竞争力,顶层设计是制度安排,全面创新是实现途径,工匠精神是历史传承

——曾赛星(上海交通大学教授):虽然我国已经成为世界首屈一指的工程建设大国,但中国工程仍面临着前所未有的挑战。从产业链看,还缺乏上下游产业及相关产业的有效整合模式;从技术链看,技术创新协同体系尚不健全;从价值链看,面向价值链高端业务的竞争能力有待提升。“中国工程”能否棒接“中国制造”顺利走向世界,关系着我国工程产业可持续发展及“一带一路”倡议的顺利推进。因此,必须加强顶层设计,推进全面创新,秉承工匠精神,打造中国工程的核心竞争力。

▶重大工程管理经验理论体系的出现已到了“临界时间点”。中国学者初步实现理论普适性上的自我学术主张与知识变革

——薛小龙(哈尔滨工业大学教授):构建重大工程管理经验理论体系是一个

复杂的“从无到有”的知识体系创新工程,中国学者遵循理论体系形成的一般规律和范式,进行了体系结构化的顶层设计和具体元素的创造,提出了重大工程管理经验理论体系的思维原则、实质性概念、基本原理、科学问题和相应的方法论与方法体系。在这一过程中,以钱学森为代表的我国系统科学家提出的、解决复杂整体性问题的系统集成方法论具有重要的指导作用,充分反映了中国自主性的现代系统科学学术话语体系在重大工程管理经验理论体系创新中做出的重要贡献。

▶从“汗水式增长”到“创新式增长”,中国工程需要探索新空间,打造新品牌

——林翰(南京审计大学讲师):在“一带一路”唱响中国工程品牌,特别是要发挥多领域的联动和集成的优势,制定导向明确、路径合理的品牌建设渠道,大力推进基础设施建设规划、技术标准体系的对接,努力推动“中国标准”走出去。

▶一个重大工程现场智能管理时代正在到来

——王红卫(华中科技大学教

汪倬

“不拒众流,方为江海。”对外开放,必须首先推进人的对外开放。不同于改革开放近40年以来“在家门口”的对外开放,“一带一路”背景下的开放是走到“别人家”、走向世界的开放。我们是不是适应这种开放、能不能善用这种开放,是值得我们思考的问题。从人才角度而言,“一带一路”背景下,加大人才开放,需要开放的视野、开放的理念、开放的对象、开放的策略

首先要有更加开放的视野。一方面,我们要站在中国的视角来看世界,这样才能在全球的坐标体系中,在自身与世界各国的比较之中,知道自己的优势、劣势,了解面对的机遇和挑战,更清楚地了解竞争对手和合作伙伴;另一方面,要学会用世界的眼光来看中国,这样有利于我们构建思维的广度,明确自己所处的方位,有利于把握世界特别是“一带一路”沿线国家人才、企业以及相关组织对我国人才发展的诉求,以一种更加自信、符合国际潮流的方式展现在世界舞台,在全球范畴中寻找合宜的、让别人理解、感知以及具有获得感的行为模式。

其次要有开放的理念。首先,实现从对货物的开放到对人特别是人才的开放的超越。要着眼于人、着力于人,推动人们在眼界上、思想上、知识上、技术上走

向开放,学习和应用世界先进知识和技术。“一带一路”的“五通”中,民心相通、人心相通是根本,是基础,要把对人特别是对人才的开放,放在特别重要的优先位置。第二,实现从为我所用的开放向互利共赢、互联互通的开放的跨越。以往,吸引、引进外国的资本、技术、信息和人才,目的是为我所用;新的开放突出互利共赢。我们不仅要开放门户,把外国的人才、智力、技术“请进来”,也要“走出去”、“走进来”,让我们的人才、智力、技术融入全球产业链、创新链、价值链;我们不仅要吸收外国优秀人才、智力和先进技术与管理经验为我所用,而且还要学会把中国优秀人才、中国智慧、中国技术、中国经验传播到海外;我们不仅要让中国逐渐成为世界各国优秀人才施展才华、创业发展的“热土”,还要结合“一带

一路”建设,给外国资本、技术、人才提供市场、增值发展的中国机会,最终实现从“集聚全球人才”向“发展全球人才”的战略转变。

第三,在新的人才开放观中,无论是具体的人才和人才团队、虚拟的人才智力,还是先进的人才体制机制,都可以作为开放的对象。一是优秀的、具有潜力的人才。要在秉持人才“四个不唯”的基础上,剔除血缘、亲缘、族裔、学缘、友缘等关系,不看肤色、不论出处,以人才的知识、能力以及贡献程度作为标准,更加开放地引进域外人才,特别是高层次创新创业的人才;另一方面,要抓紧培育企业家,培育创业者,让敢于直面风险,善于寻找机遇的企业家、创业者,成为新丝路建设发展的先行者、探路人,成为勾连沿线国家人才、智力、资本、技术的关键和

枢纽。二是处在虚拟流动中的智力。具体表现为人才的智力从一地到另一一地的转移,如伴随互联网技术的发展、商业模式的创新,基于在线工作、在线交流、众包等虚拟工作方式和流动方式。这些新的形态的共同特点在于“人”和“才”是可以分离的,“人”不动而“才”动,即凝聚在人才身上的智慧、才能可以借助网络技术传达向全球任何一个地方。能否容纳这种新形态并建构新的政策来给予支持、保障,是对人才工作的考验。

最后,要有开放的策略:

——打破流动壁垒。需要各地、各部门、各用人单位以更好发挥人才作用为基点,放宽人员进出的管制,让人才尤其是高层次人才“零成本”地来、“零成本”地去。

——建立开放市场。一方面,建立一