

# 以“帽”取人的人才政策效应何以遏制 ——从教育部发布的《长江学者奖励计划管理办法》谈起

刘尧

(浙江师范大学教育评论研究所, 浙江金华 321004)

**摘要:** 长江学者奖励计划与海外高层次人才引进计划、青年英才开发计划等共同构成国家高层次人才培养支持体系。长江学者奖励计划实施20年来,为高校培养集聚了一批具有国际影响的学科领军人才。但是,在其示范引领效应持续彰显的同时,也衍生了以“帽”取人效应,甚至引起了高校以“帽”取人的人才混战。为此,教育部2018年发布了《长江学者奖励计划管理办法》,提出了许多新的改革完善措施,希望以此遏制以“帽”取人效应,终结高校以“帽”取人的人才混战。

**关键词:** 高等学校;长江学者;以“帽”取人;人才政策

**中图分类号:** G40 **文献标识码:** A **文章编号:** 2095-3380(2018)06-0029-07

## How to Curb the Talent Policy Effect of Selecting and Employing Personnel by Titles

### —A Talk on the Management of the Changjiang Scholars

Liu Yao

(Institute of Educational Review, Zhejiang Normal University, Jinhua, Zhejiang 321004)

**Abstract:** The Changjiang Scholars Award Program, the Overseas High-level Talents Import Program and the Youth Talents Development Program constitute the national high-level talents training support system. Since the implementation of the Changjiang Scholars Award Program for 20 years, a large number of internationally influential academic leaders have been trained in universities. However, the demonstration and leading effect of the incentive scheme have been continuously heightened. At the same time, the cap-based effect has also been derived and even led to a scuffle between colleges and universities. Therefore, the Ministry of Education of China has promulgated the measures for the management of the Changjiang Scholar Award Scheme in 2018, and put forward many new improvement measures. It is hopeful to curb the effect of cap-based talent selection and end the skirmish of cap-based talent selection in colleges and universities.

**Keywords:** University; Scholars of the Changjiang River; Selection and appointment of persons by title; Talent policies

随着新时代高校“双一流”建设的持续推进,许多高校甚至绝大多数高校竞相出台了特别看重“帽子”即以“帽”取人的人才计划和优惠政策,“帽子”俨然已经成为当下高校优秀人才的基本标识。“帽子”的有与无、大与小或多与少,不仅关乎人才的薪酬待遇和职业发展,而且关乎高校领导的政绩与高校评价的排名。近年来,以“帽”取人的人才政策引发“帽子”满天飞的现象在蔓延,高校之间以争夺“帽子”人才为核心的人才混战之危害也逐渐显露出来。因此,2018年9月21日,教育部发布的《长江学者奖励计划管理办法》(简称《管理办法》)特别强调,要建设能进能出、选用并重、统筹实施的人才评价体系,积极遏制高校以“帽”取人以及个别长江学者违反学术道德、违背师德师风甚至违法犯罪等不良现象,维护长江学者称号的良好声誉与长江学者奖励计划的示范引领效应和持续健康发展。本文在回顾长江学者奖励计划政策出台和实施情况的前提下,结合《管理办法》谈谈高校以“帽”取人的现状与危害,对高校引进、培育和使用人才提一些建议。

## 一、长江学者奖励计划 政策出台的来龙去脉

长江学者奖励计划是1998年8月由教育部和李嘉诚基金会共同启动的高校高层次人才队伍建设计划,它与海外高层次人才引进计划、青年英才开发计划等共同构成我国高层次人才培养支持体系。教育部1999年6月发布的《高等学校特聘教授岗位制度实施办法》称,为了吸引和遴选中青年优秀人才,培养有国际领先水平的学科带头人,教育部决定与李嘉诚及其领导的长江基建(集团)有限公司合作,投入专项资金实施长江学者奖励计划,建立特聘教授岗位制度。教育部1999年12月发布的《长江学者奖励计划讲座教授岗位制度实施办法》《长江学者成就奖实施办法(试行)》称,根据国家学科发展的需要,在批准设置特聘教授岗位的学科设置聘任制讲座教授,任职期间取得重大学术成就的杰出人员,还可以获得每年颁发一次的长江学者成就奖。长江学者奖励计划主要立足国内,通过实施高校特聘教授、讲座教授岗位制度和长江学者成就奖,吸引海内外中青年精英投身重点学科建设,培养和造就一批具有国际领先水平的学术带头人,以迅速提高高校在国家创新体系中的能力与在国际上的学术地位。

2004年,教育部为了全面贯彻党的十六大精神,深入贯彻落实科教兴国和人才强国战略,根据全国人才工作会议精神和《2003-2007年教育振兴行动计划》的部署,决定实施高校高层次创造性人才计划。该计划主要包括三个层次的人才培养与支持体系。第一层次是教育部“长江学者和创新团队发展计划”:着眼于吸引、遴选和造就一批具有国际领先水平的学科带头人,形成一批优秀创新团队。第二层次是教育部“新世纪优秀人才支持计划”:着眼于培养、支持一大批学术基础扎实、具有突出的创新能力和发展潜力的优秀学术带头人。第三层次是主要由高校组织实施“青年骨干教师培养计划”:着眼于培养数以万计的青年骨干教师,带动教师队伍整体素质的提升。这三个计划的总目标是,推进高校实施人才强校战略,培养一批具有国际领先水平的学科带头人、一大批具有创新能力和发展潜力的青年学术带头人和学术骨干,形成一批优秀创新团队,带动教师队伍整体素质的提升。2004年,教育部还将长江学者奖励计划实施范围扩大到人文社会科学领域,并积极探索“学科带头人+创新团队”的人才组织新模式,为优秀人才提供更大的发展空间。

2005年6月,教育部与李嘉诚基金会联合召开新闻发布会,对长江学者成就奖的实施办法做出了重要调整,将奖励范围由内地高校扩大到港澳地区高校和中国科学院所属研究机构。2010年,教育部决定实施新的长江学者奖励计划,为高校培养集聚一批具有国际影响的学科领军人才。2011年12月,教育部发布了《长江学者奖励计划实施办法》,同时取消了长江学者成就奖。2012年3月,教育部启动实施新的长江学者奖励计划,继续实施特聘教授、讲座教授项目,增设支撑服务专项,重点支持长江学者带领的创新团队建设,发挥长江学者在创新团队建设、人才培养、协同创新等方面的辐射带动作用。2013年12月,教育部发布《关于进一步加强和规范高校人才引进工作的若干意见》,提出东部高校不得到中西部高校招聘长江学者;长江学者特聘教授在同一时间内应只有一个全职工作岗位,不得兼职;长江学者特聘教授在聘期内不得担任学校领导职务或调离受聘岗位。2015年,长江学者奖励计划新增青年学者项目。2018年9月教育部发布的《管理办法》进一步明确:长江学者奖励计划设置的长江学者、青年长江学者均为学术性、荣誉性称号。对于长江学者的确立、奖励和职责的范围呈现不断改进的趋势。

## 二、长江学者奖励计划 政策变革的前世今生

截至2018年1月,教育部先后公布的第一批至第八批、2007年度、2008年度、2009年度、2011年度、2012年度、2013与2014年度、2015年度、2016年度、2017年度的长江学者特聘教授、讲座教授以及2015年以来的青年学者名单显示,共选聘特聘教授2199人、讲座教授948人、青年学者704人。截至2010年,共有26人获得长江学者成就奖。2018年9月21日,教育部发布的《管理办法》,是对长江学者奖励计划实施20年实践经验总结与反思后的再次重大调整。《管理办法》立足新时代、落实新思想、聚焦新问题、提出新方案,强化长江学者奖励计划作为高等教育系统人才计划的鲜明特色。《管理办法》的修订,坚持“明确定位、突出特色、强化导向、创新机制”的原则,突出政治和师德要求,明确提出退出机制。《管理办法》还强调,长江学者实行岗位聘任制,对特聘教授和青年学者明确提出聘期内必须全职到岗、人事关系除特殊情况外应在聘任高校的要求,对讲座教授明确提出每年在受聘高校工作累计2个月以上的要求,聘期内无法到岗、到岗时间不足或违规离岗的必须启动退出机制。

根据中央加强人才计划统筹实施、避免重复支持的要求,《管理办法》明确提出避免与其他同层次人才项目重复支持,形成政策合力,共同促进各层次人才的发展,这就开启了长江学者与同层次国家人才计划不可兼得的进程。比如,规定“千人计划”入选者不能申报同层次的特聘教授和青年学者。2018年的万人计划申报通知也规定,获得青年长江、国家优青者,在资助期内不得申请万人计划青年拔尖人才项目。2019年,青年千人将不能再申报国家优青。《管理办法》特别强调,长江学者奖励计划遵循五大原则,即强化政治引领、突出立德树人、服务国家战略、坚持创新导向、公平公开公正的原则,坚持五个倾斜,即向改革倾斜、向一流倾斜、向西部和东北地区倾斜、向青年倾斜、向哲学社会科学倾斜。2015年增加的青年学者项目,未来将获得更大支持。2018年国家万人计划青年拔尖人才项目申报人的年龄也调整为不超过40周岁,哲学社会科学领军人才中增加专门名额,重点引进支持能够“构建中国话语体系、让世界读懂中国”的新时代社会科学家。2018年将新闻传播学纳入国家千人计划人文社科项目支持专业范围。

近年来,我国长江学者等各类人才计划获得者的待遇随着高校人才争夺而越抬越高,出现了无序竞争与不惜代价争夺人才的混乱局面。对此,教育部在《管理办法》中申明,长江学者为学术性、荣誉性称号,要坚决避免长江学者称号与物质利益直接挂钩。与此同时,国家海外高层次人才引进计划、青年英才开发计划等其他几大人才计划也将对此做出必要的调整。2018年7月,中共中央办公厅、国务院办公厅印发的《关于深化项目评审、人才评价、机构评估改革的意见》明确提出,树立正确的人才评价使用导向,不把人才荣誉性称号作为承担各类国家科技计划项目、获得国家科技奖励、职称评定、岗位聘用、薪酬待遇确定的限制性条件,使人才称号回归学术性、荣誉性本质,避免与物质利益简单、直接挂钩。教育部发布的《管理办法》,更加突出长江学者称号所蕴含的责任和使命,通过设置明确的岗位职责,引导并要求入选者珍惜荣誉、加强自律。比如,明确规定,特聘教授、青年学者每学年至少给本科生讲授一门课程,等等。另外,教育部坚持对聘期内长江学者到岗和履职情况进行检查监督,及时启动违规纠正或退出机制。<sup>[1]</sup>

## 三、长江学者奖励计划 政策效应的是非曲直

长江学者等人才奖励计划在实施之初,打破了高校僵化的科层制单位制资源分配方式,成为高等教育资源分配的主导模式,对优秀人才发挥着积极的激励效应。20世纪90年代,高校教师收入水平低,相互间差距小,不利于激励和吸引优秀人才。当时,长江学者奖励计划作为一项重要的激励机制,起到调动优秀人才积极性的作用。另外,长江学者称号还有着信号传导的功能,高校管理者看称号选人,也可以降低人才识别的成本。<sup>[2]</sup>到目前为止,我国的各级各类人才计划中,长江学者计划是规格很高的一项人才计划。从有关统计数据来看,长江学者与“双一流”高校有着极高的关联度,有95%的长江学者出自“双一流”建设高校。也因此,长江学者称号渐渐演变成一顶华丽的“帽子”,其蕴含的价值除了是对拥有者学术成就的赞誉之外,还有隐藏其后的各种优厚资源和待遇。这顶“帽子”的拥有者会因此身价百倍,令教师与高校趋之若鹜也就不足为奇。具体来说,高校争夺长江学者等“帽子”人才的根源就在于,“帽子”人才作为重要指标,在学校招生、大学排名、学科评估、经费获取、项目申请

和社会声誉等等许多方面的作用是巨大的。

长江学者等人才“帽子”交互重叠,赢者通吃的负面效应日益凸显。有关统计资料发现,近 10 年来获得杰青“帽子”的 1 930 人中,就有 530 多人同时带着长江学者“帽子”,而青年长江学者 443 人中,就有 247 人又带着优青或万人计划“帽子”,交互重叠资助的比例高达 55.8%。<sup>[3]</sup>由于我国的人才奖励计划政策政出多门、定位相似,就产生了人才培养选而不精、精而不选的局面。在高校教师队伍中,虽然“帽子”的种类很多,但资源和机会集中倾斜,重叠程度很高,最终都落到了几个人头上,很多颇具潜力的、而没戴“帽子”的人才则备受冷落。应该说,人才计划最初的意图和效果是非常好的,但在后来的实施过程中“帽子”与票子和位子直接挂钩,引发了以高薪争夺“帽子”人才的混战。事实上,人才计划的问题看上去是“帽子”与票子和位子挂钩的问题,归根结底却是高校的分配制度问题。从薪酬制度的视域来看,绩效薪酬制度既不适应高校也不适应人才市场,而国家对高校教师实行大一统的薪酬政策,高校难以形成具有自我约束、自我调节的薪酬制度,这才使“帽子”不断异化成为位子、票子的砝码。<sup>[4]</sup>

长江学者等人才“帽子”太多太杂,学术引领示范效应日渐式微。在 2018 年全国两会上,九三学社中央提交的一份大会书面发言材料显示,国家层面和省级层面分别有人才计划 84 个和 639 个,市县层面人才计划则数不胜数。九三学社中央认为,过多过滥的人才“帽子”与资源、待遇、职称、评奖密切挂钩,背离了人才计划培养人才的初衷。<sup>[5]</sup>实际上,我国的各级各类人才计划与政府的财政性资源是捆绑在一起的,高校之间的财政性资源竞争必然聚焦于“帽子”、尤其是长江学者这类“帽子”拥有者这个群体,各个高校都囫圇吞枣式地引进“帽子”人才,较少或不考虑引进的人才是否与学科发展规划相一致,这样的人才竞争必然导致高校走向同质化。另外,高校的教学也好科研也罢,都是一个需要长期投入的漫长过程,如果越来越多的教师奔波于各级各类“帽子”申请、检查、评审路上,那“帽子”反而成为学术发展的桎梏和枷锁。还有,学术创新是一个由多梯度知识体合作的结果,需要由处于知识价值链的不同层次人才协同完成,而现有的人才计划仅关注所谓高层次“帽子”人才的选拔和激励,却忽视甚至无视其余层次人才发挥的协同作用。<sup>[2]</sup>

#### 四、长江学者奖励计划政策的以“帽”取人效应

古有以貌取人,今有以“帽”取人。我们这里所谓的以“帽”取人,讲的是以某教师头上有没有人才“头衔”及其大小与多少为依据,来判断其品德好坏与水平高低,继而决定其薪酬待遇的问题。尽管以“帽”取人的名声一向不好而不断被社会所诟病,可目前依然在高校引进与使用人才中大行其道。诚然,人的脑袋有大小之分,帽子就有尺码之别,如果说各种尺码的“帽子”都能各就各位戴在合适的脑袋上,或许以“帽”取人就是合乎情理的评价行为了。遗憾的是,这只是人们期待的理想状态,而古今中外这种理想的适配状况从来就没有很好地实现过。<sup>[6]</sup>从我国高校的实际来看,近年来各级各类人才奖励计划的“荣誉”均已异化为“帽子”,而以“帽”取人现象不仅在高校普遍存在而且还十分突出。比如,评价教师往往不看重真才实学而看重“帽子”,评价高校往往不看重教育与科研业绩而看重拥有多少“帽子”人才,甚至出现了“帽子”越大越受青睐、价格越高越有市场的怪象。事实上,高校以才取人、按质论价的人才流动,已经异化为以“帽”取人、按“帽”定价的“帽子”混战,高校给予“帽子”人才的薪酬待遇“没有最高、只有更高”。

长江学者等人才“帽子”,不是中国特有的现象,却成为中国特有的问题。高校的中青年骨干教师对“帽子”趋之若鹜,耗费过多的精力,大有跑偏之虞。高校对“帽子”明码标价,引发了人才流动失序有异化之嫌。全国各地几千所高校竞相争夺,“帽子”人才如同战区布局形成调兵遣将之势。“帽子”的光环被无限放大,高校不惜成本争夺“帽子”人才,导致“帽子”人才频频“转会”与高校之间人才的无序流动。不仅如此,环环相扣的“帽子”形成了破坏学术生态的“帽子”链,教师或高校一旦拥有了“帽子”,就更容易获得更多“帽子”及其相应的财政性资源,形成赢者通吃的不公平局面。不少教师或高校不遗余力地争取“帽子”,妨碍了自由平等的人才交流机制,加剧了教师学术浮躁甚至学术堕落,孕育了教师求名逐利的温床,动摇了教师追求真理的学术信念,扼杀了教师服务社会的学术创新,也背离了高校求真育人的宗旨。如果高校对于以“帽”取人的现状及其危害缺乏清晰的认识,也就无法找到确实有效的治理策略。如果高校不及时进行治理,必将使其学术生态严重变态。

在财力有限的情况下,为了选拔培养中青年优秀人才,为了吸引优秀人才从海外向国内高校流动,各级各类人才奖励计划应运而生。尽管有“我劝天公重抖擞,不拘一格降人才”的愿望,但平心静气地来看,这些被舆论诟病为“帽子”计划的人才奖励计划,我们也难以说出必须取消的理由;仔细分析我国和高校现有评价体系,找不出禁止高校以“帽”取人的理由;认真审视我国高等教育的相关法律法规,也找不到禁止高校高薪挖“帽子”人才法规依据。以“帽”取人之所以被社会舆论诟病并呼吁终止,是因为它与我们理想中的那种状态相去甚远。我们不妨把以“帽”取人问题放在时间长河里来审视,比如随着时间的推移,我国优秀人才不断集聚直至不再稀缺,那“帽子”的光环必然会渐渐退去。<sup>[7]</sup>习近平指出:“综合国力竞争说到底就是人才竞争。人才资源作为经济社会发展第一资源的特征和作用更加明显,人才竞争已经成为综合国力竞争的核心。谁能培养和吸引更多优秀人才,谁就能在竞争中占据优势。”也就是说,在目前的情况下,我国还是要不断完善人才计划广纳天下英才,但前提是要让“帽子”发挥聚集人才的示范引领效应。<sup>[8]</sup>

### 五、遏制以“帽”取人效应 需制定唯才是举政策

改革开放之后,我国社会主义现代化建设,亟需各级各类人才的积极参与,尊重知识与尊重人才蔚然成风。20世纪八九十年代,我国处于计划经济向市场经济的转换时期,曾经出现过搞原子弹与卖茶叶蛋、握手术刀与拿剃头刀等社会分配不公的脑体倒挂现象。政府为了改变脑体倒挂的现象,通过人才奖励计划等措施提高优秀人才薪酬待遇,对尊重知识与尊重人才政策落到实处发挥了积极的作用。随着新时代我国社会经济的快速发展与综合国力的增强,高校教师等知识阶层的收入水平普遍有所提高,人才奖励计划及其优厚薪酬待遇在依然发挥积极效应的同时,消极效应也日益凸显。从表面上看,人才“帽子”带来的是票子和位子,而本质上则是薪酬分配制度问题。因此,要遏制以“帽”取人现象持续蔓延,必须首先从改革薪酬制度入手。比如,政府和高校要统筹调整各级各类人才奖励计划并建立以精神奖励为主物质奖励为辅的薪酬制度,彻底扬弃以“帽子”定薪酬的做法,废除现有的高额奖金和相关待遇。<sup>[4]</sup>在实施“帽子”与薪酬脱钩的前提下,建立调动

各级各类人才积极性的薪酬体系,确保高校教师有合理而体面的收入。

政府和高校要遏制以“帽”取人效应,就必须制定唯才是举政策。除了改革现有的教师收入分配制度建立新的薪酬体系外,还要改革完善高校人才评价体系,整治人才奖励计划过多过滥的问题,实现从重结果的评价到重过程的评价转变。比如,政府可以建设一个公平、公正、公开、统一的国家人才支持计划,把分散的资源集中起来,搭建国家统一的人才支持平台;在人才评价标准上,既要“看帽子”更要看人才当前的创新能力和未来的创新潜力这个“里子”,即要注重依据能力、实绩和贡献评价人才。在人才分类评价上,要在重视高层次人才的同时,以创新能力和潜力为核心建立人才分类评价办法,形成有利于不同层次人才各展其能竞相成长的优良环境。<sup>[9]</sup>在人才评价机制上,要改变给人才贴上“永久牌”标签的做法,采取累进年限评价,实行优胜劣汰能进能出的动态评价机制。在人才评价标准上,坚持唯才是举、不拘一格地选拔和使用人才,尤其要设置有利于青年发展的评价标准,让更多青年人才脱颖而出。在人才评价文化上,要建立一种宽容失败、鼓励创新的文化氛围,鼓励高校教师大胆追求真理。<sup>[10]</sup>

如何加快人才评价机制创新,充分释放各级各类人才的创新活力?从现实情况来看,打破以“帽”取人的桎梏,给更多人才创造成长空间和政策红利,才是更好激发各级各类人才奋进的最佳措施。基于此,2018年7月,中共中央办公厅、国务院办公厅印发的《关于深化项目评审、人才评价、机构评估改革的意见》提出,不把人才荣誉性称号作为承担各类国家科技计划项目、获得国家科技奖励、职称评定、岗位聘用、薪酬待遇确定的限制性条件。2018年5月28日,习近平在院士大会上讲,“要创新人才评价机制,建立健全以创新能力、质量、贡献为导向的科技人才评价体系,形成并实施有利于科技人才潜心研究和创新的评价制度”。<sup>[11]</sup>2018年2月,中共中央办公厅、国务院办公厅印发的《关于分类推进人才评价机制改革的指导意见》明确强调,“坚持凭能力、实绩、贡献评价人才,克服唯学历、唯资历、唯论文等倾向,注重考察各类人才的专业性、创新性和履责绩效、创新成果、实际贡献”。这一意见的核心理念就是要解决过去人才评价标准“一刀切”的问题,真正打破各级各类人才奋进的羁绊,不断激发他们的创新活力。

## 六、《管理办法》遏制 以“帽”取人效应的改革举措

针对以往长江学者岗位设置、申报遴选、培养使用、考核评价、管理服务过程中存在的被社会舆论诟病的问题,教育部2018年9月21日发布的《管理办法》给出了相应的解决措施。比如,《管理办法》提出,长江学者奖励计划实行岗位聘任制,支持高校设置特聘教授、讲座教授、青年学者岗位,面向海内外公开招聘。长江学者奖励计划遵循强化政治引领、突出立德树人、服务国家战略、坚持创新导向、公平公开公正的原则,坚持向改革倾斜、向一流倾斜、向西部和东北地区倾斜、向青年倾斜、向哲学社会科学倾斜,实行更加积极、开放、有效的人才政策。《管理办法》还特别强调,长江学者奖励计划将建立有效的退出机制,依据不同情形分别处理。比如,对违反政治纪律与政治规矩的、被依法追究刑事责任的,对弄虚作假骗取入选资格的,对违反师德师风、学术道德规范,情节严重的将被强制退出。同时,还明确对聘任长江学者把关不严高校予以追责,还有使用长江学者荣誉称号必须注明入选年度,聘期结束不得再用称号,等等。由此可见,今后评聘长江学者,更严格、更规范,参评者必须要德才兼备。<sup>[12]</sup>

《管理办法》完善了岗位设置、申报遴选、培养使用、考核评价、管理服务全过程管理规则,从制度层面规定长江学者的岗位属性、时间属性、单位属性和学术荣誉属性,实施动态目标管理和绩效考核,从根本上解决以往长江学者能进不能出的问题,化解了学术荣誉称号与物质待遇直接挂钩的不良做法,规范并约束高校无序挖人等恶性竞争行为,促进高校各级各类人才的合理流动和有效配置。同时,《管理办法》要求高校完善支持政策,按照聘任合同落实具体配套支持措施,积极搭建干事创业平台,支持受聘专家组建创新团队。特聘教授实行中期履职报告和聘期考核制度,讲座教授、青年学者实行聘期考核制度。高校要依据聘任合同对受聘专家实行聘期管理和考核,并将考核结果报教育部。教育部要对考核情况进行抽查,督促高校严格规范的进行考核。<sup>[13]</sup>此外,《管理办法》还规定千人计划入选者不得申报同层次的特聘教授和青年学者,避免了各级各类人才项目的重复支持、交叉执行与资源浪费,可以遏制人才“帽子”泛滥与以“帽”取人怪象,便于形成积极有效的人才政策之合

力,共同促进各层次人才的健康成长和有序发展。

长江学者奖励计划作为国家人才队伍建设的示范工程,已累计遴选特聘教授、讲座教授、青年学者约3 800多人,其中100多人当选中国工程院、科学院院士。可以说,该计划取得了一大批重大成果,培育了一大批优秀人才,带动了一大批青年才俊,已经形成了中国特色的优秀人才培养体系,为人才强国和高等教育强国战略、创新型国家建设和创新驱动发展战略提供了强有力的人才支撑与智力保障。我们相信,在政府有关部门及高校的跟踪考核、抽查督导下,在退出机制的约束下,长江学者群体的整体水平将会持续提升,长江学者称号的美誉度和影响力将会不断增强。当然,再好的制度与再严的管理仅是外因,外因还需通过内因才能发挥作用。因此,我们希望所有高校教师都能坚持师德至上,严格要求自己,把求真育人作为自己最基本的职责和义务,献身教育,奉献社会,努力为社会主义现代化建设培养更多的合格人才。同时,我们也期待政府有关部门及高校充分尊重人才发展规律,进一步落实支持服务、平台搭建与人文关怀,为长江学者等高层次人才提供良好的工作生活环境,更好地发挥长江学者的示范引领效应。<sup>[14]</sup>

### 参考文献

- [1] 刘星.这四类人将被退出“长江学者”![EB/OL].中国社会科学网,(2018-10-02).[https://mp.weixin.qq.com/s?\\_\\_biz=MzA4NDUwMjMxNA==&mid=2650118222&idx=1&sn=ed788a37fe329b913cdebc8da64fd80e&chksm=87e70a0bb090831d1841fc84b5758ec184cdd9b2550b80611251d461d07c4d0730a63d6858c7#rd](https://mp.weixin.qq.com/s?__biz=MzA4NDUwMjMxNA==&mid=2650118222&idx=1&sn=ed788a37fe329b913cdebc8da64fd80e&chksm=87e70a0bb090831d1841fc84b5758ec184cdd9b2550b80611251d461d07c4d0730a63d6858c7#rd).
- [2] 吴秋婷.高校人才争夺战打响,长江学者“身价”飙涨[EB/OL].百家号,(2018-01-03).<https://baijiahao.baidu.com/s?id=1589431026865116079&wfr=spider&for=pc>.
- [3] 佚名.“帽”子之下的学术生存:30杰青、40长江、50院士、45没名份可就麻烦了……[EB/OL].经管之家论坛,(2018-05-10).<http://dy.163.com/v2/article/detail/DHEQML130519DMLP.html>.
- [4] 赵跃宇.人才头上那顶“帽子”,留还是不留[N].科技日报,2018-05-04(02).
- [5] 宰飞.人才称号泛滥,抢“帽子”成为学术进阶必修课[EB/OL].上观新闻,(2018-03-07).<https://www.jfdaily.com/news/detail?id=81875>.
- [6] 赵健.“以帽取人”散议[J].四川文学,2010(10):77.
- [7] 徐旭东.“帽子”问题的根源不在“帽子”本身[N].中国科

学报,2018-06-29(02).

[8] 扶青.人才的“帽子”别随意“戴”[N].南方日报,2018-03-16(02).

[9] 农兴.人才引进不能“以帽取人”[EB/OL].高校人才网,(2018-08-02). <http://www.gaoxiaojob.com/zhaopin/gaoxiao/yincai/20180802/319388.html>.

[10] 杨舒.人才“帽子”何时不再满天飞[N].光明日报,2018-06-01(07).

[11] 陆仁忠.不“以帽取人”,激活人才奋进动力[EB/OL].华

声在线,(2018-09-19). <https://baijiahao.baidu.com/s?id=1612004037909575402&wfr=spider&for=pc>.

[12] 陆敬平.为“长江学者”不再是“铁帽子”点赞[EB/OL].红网,(2018-09-23). <https://baijiahao.baidu.com/s?id=1612318404839542464&wfr=spider&for=pc>.

[13] 张晨.教育部党组制定“长江学者奖励计划”管理办法[N].中国教育报,2018-09-22(1).

[14] 王顶明.乐见学术荣誉开启退出机制[N].中国教育报,2018-09-26(2).

(上接第28页)

难能可贵了。

### 三、强化质量评价保障机制

要提高本科教育质量,就必须直面以上这些问题,以问题为导向,强化本科教育质量评价保障机制。

首先,应该按照教育管办评分离改革的要求,推进对高等学校办学的专业评价,建立符合高等学校办学规律的专业评价体系。我国于2010年颁布的《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010-2020年)》指出:要推进专业评价。鼓励专门机构和社会中介机构对高等学校学科、专业、课程等水平和质量进行评估。建立科学、规范的评估制度。探索与国际高水平教育评价机构合作,形成中国特色学校评价模式。建立高等学校质量年度报告发布制度。

在笔者看来,我国应该取消由政府教育部门发布高校毕业生初次就业率,改由第三方专业机构调查统计高校的中长期就业情况。为引导高校重视本科教育的过程管理,在评价高等学校办学时,应重视过程性评价,比如,对于教师评价不能只看产出的结果,而应该关注教师投入教学的过程,这需要引入教师专业同行评价,评价教师是否按课程教学要求创新教学。对于学校的教学投入,不能只看配有智慧教室、有博士学位的教师占多少比例,而应该关注教育资源的利用效率,有多少班级是20人以下的小班教学、在线课程的使用率如何等等。

其次,应该切实推进招生、培养制度改革。我国教育中存在的“玩命中小学、快乐上大学”现象,与现行的招生、培养制度有很大关系。由于考进大学之后,基本上不会被淘汰,因此,有不少学生把考上大学作为

学习的终极目标。而要建立淘汰机制,就必须改革当前的招生制度。具体而言,我国应该在高考改革中坚持考试招生相对分离的原则,落实和扩大学校的招生自主权,探索基于统一高考成绩的学校自主招生制度。只有大学进行自主招生,才能解决目前招生、培养的“一个萝卜一个坑”问题,即使已经占坑的学生缺乏学习动力,学校也无把学生从坑中赶走的积极性。

对此,可能会有很多人认为这把问题复杂化了,因为高考改革是又一重要的命题。而其实,我国基础教育问题和高等教育问题是一体的,不进行改革联动,只希望从局部着手解决问题,最终会发现治标不治本。要按《新时代高教40条》的要求,形成以提高人才培养水平为核心的质量文化,就必须全面系统地推进教育的整体改革。

### 参考文献

- [1] 教育部关于加快建设高水平本科教育全面提高人才培养能力的意见[EB/OL].教育部网站,(2018-10-08).[http://www.moe.gov.cn/srcsite/A08/s7056/201810/t20181017\\_351887.html](http://www.moe.gov.cn/srcsite/A08/s7056/201810/t20181017_351887.html).
- [2] 胡浩,吴晓颖.教育部部长:“玩命的中学、快乐的大学”的现象应该扭转[N].新华每日电讯,2018-06-22(03).
- [3] 进入美国大学就能高枕无忧?美国大学退学率和毕业率情况分析[EB/OL].搜狐网,(2017-08-11).[http://www.sohu.com/a/163698048\\_464977](http://www.sohu.com/a/163698048_464977).
- [4] 王俊.教育部:对大学生合理“增负”坚决取消“清考”制度[N].新京报,2018-09-07(A04).
- [5] 因学分不达标被亮红黄牌,华中科大18人本科转专科[N].长江日报,2018-10-12(12).