

文章编号: 2095-1663(2011)03-0063-06

外部认可视角下重点大学的人才培养质量评估

郑中华¹ 王战军² 翟亚军³

(1. 中国人民大学教育研究所, 北京 100872;

2. 教育部高等教育教学评估中心, 北京 100011;

3. 华北电力大学高等教育研究所, 北京 100191)

摘 要: 毕业生的实际工作表现是判定大学人才培养质量高低的根本依据, 基于此, 本文引入了外部认可视角下的人才培养质量评估这一概念, 即根据外部用人主体在人才遴选和使用过程中的认可程度来评估重点大学的人才培养质量, 进而设计了评估模型, 从国际、国内和用人机构三个层次, 通过定性调查和结构化访谈对重点大学的人才培养质量进行评估, 克服了已有各类评估对毕业生的实际表现缺乏考察的局限。评估结果表明, 重点大学的毕业生在专业技能上得到了国内用人单位相当程度的认可, 但他们在获取国际认可上还有很大的提升余地, 在实践能力、创新能力和非智力因素方面也暴露了明显的不足。

关键词: 外部认可; 重点大学; 培养质量

中图分类号: G40-058.1

文献标识码: A

大学重点建设政策是我国政府以提高大学办学水平为目标, 选择某些大学或学科进行重点投入和专项资助的一系列政策。上世纪90年代, 中央政府先后启动了“211工程”和“985工程”这两个中国教育史上规模最大、投资最多的高等教育建设项目, 希望通过非均衡的资源投入使进入重点建设范围的大学在人才培养、科学研究、管理水平及办学效益等方面跻身世界先进水平。本文对重点大学的范围限定为进入“211工程”和“985工程”的大学, 相关政策文本都对重点大学人才培养的质量目标进行了明确阐述, 即不断造就高素质的创新型人才^[1-3], 因此开展重点大学人才培养质量评估对检验相关政策的实际成效有着重要意义。

一、人才培养质量的外部认可

人才培养质量是一个软性的评估对象, 其真实水平要在一个大的时间尺度内才能表现出来, 影响人才业绩表现的因素又十分复杂, 因此直接评估非常困难。当前研究主要是通过选取可观察的替代标准间接地进行评估, 例如报名与招生人数的比值、录取分数高低、物质条件投入等^[4-5]作为判断人才培养质量高低的评判标准。这类研究对于培养质量评估提供了有价值的参照, 但由于没有涉及大学所培养的人才在职业生涯中的业绩表现, 替代标准与人才培养质量的相关性缺少有力的论证, 影响了评估

收稿日期: 2011-02-14

作者简介: 郑中华(1976—), 男, 山东章丘人, 博士, 中国人民大学教育研究所博士后。

王战军(1956—), 男, 河北邯郸人, 教育部高等教育教学评估中心副主任, 清华大学教授, 博士。

翟亚军(1968—), 女, 四川威远人, 华东电力大学高等教育研究所副教授, 博士。

基金项目: 本文系国家自然科学基金资助项目(70773052)的阶段性研究成果。

结果的可信性。

另一类研究则通过对杰出校友的统计分析来对大学的人才培养质量进行评估,有代表性的是赵德国和蔡言厚所做的工作。他们通过搜集政府教育部门、科研机构、证券公司、网络媒体、高校网站和报纸杂志等渠道的公开信息,按照党政、经营管理和专业技术等不同领域对各大学的知名校友进行了统计,包括中央委员、杰出企业家、最高文学奖获得者、大学生数学建模竞赛获奖者等各个领域的优秀个体,据此对重点大学的人才培养质量进行了评估^[6]。这一研究的价值在于从实际工作业绩表现的角度对人才培养质量进行了考察,但局限性也很明显。首先,研究者对于优秀人才的定义过于狭隘,例如对于我国这样一个制造业大国而言,有成百上千万的大学毕业生活跃在不同行业的设计、研发、销售等领域,但这一群体却游离在研究者的视野之外;其次,上述研究忽视了不同大学之间历史背景方面的差异,如学校历史的长短、规模的大小以及行业背景等因素。

上述工作给我们许多有益的启发,可以说一个现代民族国家的兴起必定是全方位的强盛,高等教育与社会的方方面面都有着密切的联系,因此作为对一项宏观政策成效的检验,对人才培养质量的考察应当涵盖社会生活的不同领域。人才在不同领域工作业绩的表现形式各异,这使得很难对其进行累加比较,但在长期的实践中,各类用人主体在人才的选拔和使用过程中对人才质量形成了较为清晰的认知。基于此本文引入了外部认可视角下的人才培养质量评估这一概念,即根据外部用人主体对大学毕业生的认可程度来评估培养质量,认可就是前者对特定毕业生群体的遴选偏好以及工作中形成的评价意见,认可程度则意味着偏好水准和评价高低,显然认可程度正比于培养质量。

随着全球化进程的加剧,人才的国际流动也越来越频繁,根据经济学和社会学对人才流动的解释,如果某一国家或地区能够为人才发展提供良好的生活环境、巨大的外部发展空间,则就会有大批人才向往那里,而此时这些国家或地区就会利用自身所处的优势地位对人才进行筛选,选取他们认为高素质的群体,从而实现自身利益的最大化。从人才培养质量评估的角度来看,如果这些国家或地区在制定的遴选或准入标准中对来自重点大学的人才表现出了特别的偏好,则可以视为对重点大学人才培养质量的一种外部认可。国家和地区对人才的遴选和准

入主要是为了实现宏观总量控制而进行的,因此在遴选和评价标准方面相对粗略,难以揭示人才培养质量上的细部,要回归培养过程从毕业生个体的角度来考察培养质量还必须寻求其它的印证途径。

微观上的人才流动发生在不同用人机构之间,在市场对社会资源配置发挥基础性作用的背景下,这种流动是通过人才市场上的双向选择来实现的。良好的培养质量当然地对应于市场上用人机构的高度认可,因此人才市场上各类用人机构的认可程度也是评估人才培养质量的重要标准,并与不同国家和地区的认可形成了相互补充验证的关系。由于各类用人机构日常关注的是员工个体的工作表现,因此他们的评价将有助于揭示认可背后的一些深层原因。因此,本文对重点大学人才培养质量外部认可的考察就在国家、区域和用人机构三个层次上展开。

二、基于外部认可视角的评估模型

作为发展中国家,我国与先进工业国之间在经济和社会发展方面还存在很大差距,这些国家包括以北美、西欧和日本为代表的老牌工业化国家,以及以韩国、新加坡代表的新兴工业化国家,它们对于我国优秀人才还有着很强的吸引力,而通过技术移民或在留资格等途径来吸收和获取人才是其一贯的政策。为了得到最优秀的人才,它们通常会设置一定的准入标准,而这些标准通常是在综合过去各类人才能力水平表现的基础上结合本国需求而提出的,体现了对人才质量的认可。相关标准一般都包含在相关国家的技术移民法规中,因此对这些政策开展文本分析就成了判断国际层面上对重点大学人才培养质量的认可程度的有效途径。

除了国际差别之外,我国还是一个区域发展很不平衡的国家,在理性经济考虑以及特定心理因素^[7]的推动下,重点大学的毕业生不断地流向东部沿海发达地区。在户籍管理制度下,户籍资格是获取当地基本社会保障和福利的必要条件,通过落户条件实现对人才的筛选也是发达地区基本的政策手段,如果相关政策标准在重点大学毕业生和非重点大学毕业生之间表现出了某种倾向性,则可以认为它就具有了某种质量认可的含义。

个体在实际工作中的业绩表现决定了用人机构的认可程度,人才业绩表现又由其素质结构决定,大学培养过程的价值就体现在对个体素质结构的改善

与提升上^[8], 因此对培养质量细部的考察就有赖于对个体的素质结构进行解构。成功智力理论^[9]是分析个体素质结构的有力工具, 该理论认为智力是复杂而多层面的。从具体问题解决的角度, 智力可以被分解为分析性智力、创造性智力和实践性智力, 分析性智力被用来识别问题和构思解决方案, 它决定了思维成果的质量, 创造性智力则能使人发现有价值的问题并形成好的解决方案, 实践性智力则可将思维及其分析结果以一种行之有效的方法来整合实施; 此外, 非智力因素则在个体的素质结构中则决定了个体长期发展水平在大时间尺度内适应性发展的可能性。非智力因素包括元认知能力、个性以及文化因素, 元认知能力是人们对自身思维过程了解和控制的能力, 它比单纯的认知能力更能影响到智力的高低, 文化因素则涉及与个性动机相关的自我激励、毅力、冒险性、独立性联结在一起, 特尔曼 (L. M. Terman) 的研究则为非智力因素在个体长期发展方面的作用提供了可靠的经验验证。由此, 外部认可视角下重点大学的人才培养质量评估模型如图 1 所示:

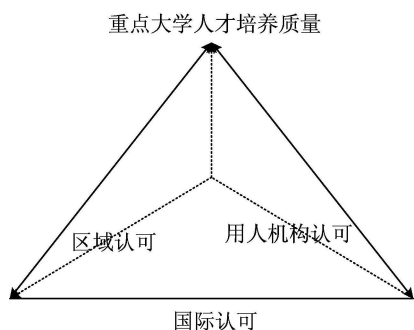


图1 外部认可视角下重点大学的人才培养质量评估模型

图1中外外部认可视角下重点大学人才培养评估从三个层面上展开, 即国际认可、国内区域认可和用人机构认可。首先, 重点建设政策把建设世界级高水平大学列入了核心目标, 因此对重点大学人才培养质量的国际认可程度标志着政策目标最终的达成程度。其次, 作为迈向世界高水平的必经阶段, 重点大学的人才培养质量必须要在国内高等教育系统中取得优势, 这就体现在国内区域的认可上。第三, 用人机构从人才个体引进和使用角度表达对重点大学人才的认可程度, 就有利于从分析型智力、实践性智力、创造型智力和非认知因素层面对培养质量进行评估。最后, 通过对三个层面研究综合分析, 不但可以判断重点大学人才培养质量的水平, 还可以从培养过程的角度对成因进行探查。

三、模型的实证

1. 对重点大学人才培养质量的国际认可

语言的有效沟通是人才国际流动的基本条件, 当前我国教育体系中普遍地将英语作为第一外语, 因而以英语为官方语言的国家将是我国人才向外流动时语言障碍最小的目的地, 而重点大学培养的人才也最易得到认可。在以英语为官方语言的工业化国家中, 美国作为最大的发达国家, 其经济、科技、文化、军事等领域在世界上都遥遥领先, 这使得它在相当程度上成了人才跨国流动的首选目的地; 英国是世界上第一个工业化国家, 又是欧盟中最强大的经济体之一, 科技文化十分发达, 还拥有牛津、剑桥等世界名校, 对我国的优秀人才也有着相当的吸引力; 在新兴工业化国家中, 新加坡是一个以华人为主体的多种族、多元文化的新兴工业化国家, 国家富于活力, 又非常乐于吸纳我国的优秀人才, 故也对我国的知识阶层有着一定的吸引力。由此, 我们选择美国、英国、新加坡作为考察国际认可水平的目标对象。

美国的技术移民政策是通过对其申请人的文化程度、职业技能和语言能力等方面条件的综合评估来决定是否接受申请, 其接纳目标对象主要有两类, 一类为具有特别能力者, 即在科学、艺术、教育、商业和体育领域中具有超出普通人能力的人, 美国移民局对特别能力者的定义包含获得国际大奖、成为特定专业协会或组织的资深成员、出版过专业著作、个人具备较强的经济实力等条件。另一类为杰出教授或研究人员, 即在某一学术研究领域中取得杰出成就的学者, 对这类人员的评判标准包括至少三年以上的教学或研究经验、曾接受过有任职期的研究职位、因为学术成就而获得奖励、因杰出成就而参加有关学术协会或成为行业评委的成员、其学术著作能够被登载在世界发行的专业学术期刊上等^[10]。

英国高技术人才移民项目通过打分来评判申请人资格, 根据2010年4月公布的最新标准, 移民局要求海外申请人得分必须达到75分才可以提交申请。对申请人受教育程度打分标准为: 本科30分, 硕士35分, 博士50分, 此外还要结合其专业特长、研究成果、独到技术、外语水平、年龄等因素进行评估, 最后确定申请人的总得分^[11]。

在新加坡, 该国的人力资源部则通过发放就业在留资格证(EPEC)允许外国公民在新加坡停留不

超过一年的时间来求职,持有重点大学文凭的外国公民与技术移民签证持有者一样具备申领资格。新加坡人力资源部遴选重点大学的参照标准包括独立评鉴机构给出的全球或所在国的大学排名、毕业生在新加坡的受雇表现、相关国家人力资源顾问的意见以及大学的录取标准等,重点大学的名单会动态地进行增补和淘汰。根据上述标准,2009年新加坡人力资源部公布了其所认可的98所中国重点大学,其中涵盖了94所“211工程”大学,以及38所“985工程”大学^[12]。

综上所述,美国和英国对人才的认可程度直接地取决于申请人的实际能力表现,如获奖、出版专著、在特定领域或组织中的地位、经济实力等,而没有以申请人来自某所大学或特定学科领域作为认定标准,没有对于我国的重点大学表现出什么明显的偏好。进一步分析可以发现,美国的标准对杰出教授和研究人员青睐有加,对学术研究水平和成果非常看重,而英国的评分标准明显有利于高学历层次的申请者,考虑到重点大学是一个以研究型大学、研究教学型大学为主的群体,可以认为两国对人才认可上还只是在某种程度上偏向重点大学;比较而言,新加坡的认可程度则高得多,直接以毕业于某所大学作为给予就业在留资格的依据。总之,重点大学人才培养质量已经获得了一定的国际认可,但距离得到广泛的国际承认还有很长的路要走。

2. 区域市场认可

在国内就业目的地中,北京和上海分别作为我国的政治、文化和经济中心,对高素质人才的吸引力尤为强烈。根据2009年由新华社《环球》杂志对73所重点高校的25795名学生进行的就业倾向调查,发现中国大学生就业的首选地区依然是北京和上海^[13]。为了有效获取高质量的人力资本服务当地发展,作为最受大学毕业生青睐的上海和北京,地方政府通常利用落户标准来对毕业生进行筛选。

在北京,非本地生源本科毕业生可以落户北京的仅限于教育部直属大学、其它部委所属大学、中央与地方共建及列入“211工程”的地方大学,对非北京生源、非北京地区高校毕业的本科生则不在引进范围之列,但对毕业研究生则无硬性限制^[14]。

上海政府对非上海生源大学应届毕业生落户的筛选主要通过评分来进行,2005年的评分标准规定从教育部重点建设大学与列入“211工程”的上海本地大学毕业的学生计15分,其中重点建设大学名单

与“985工程”大学百分之百重合;对来自其它“211工程”大学和中央直属研究生培养单位以及上海本地院校的毕业生计10分,这一名单包括了除“985工程”大学之外的所有“211工程”大学;最后,对来自除此之外的大学及科研院所的毕业生计5分^[15]。多年以来上海的评分标准基本维持稳定,只是三类大学间的分差有缩小的趋势,2009年对属于“985工程”大学和本地“211工程”大学计15分,除此之外的“211工程”大学计12分,其它院所计8分。

上海和北京在人才引进的遴选标准上对来自重点大学的毕业生有着明显的倾向性,其所认定的重点大学范围完全涵盖了所有的“211工程”大学,上海还进一步区分了“985工程”大学和“211工程”大学,对前者进一步给予了更多的加分,总之这一现象代表了国内两个最受大学毕业生青睐的城市对重点大学人才培养质量的高度认可。

3. 用人机构认可

由于不同用人机构的业务相差很大,对员工的业绩评定又属于敏感信息,因此本文采用结构化访谈来调查用人机构对重点大学人才培养质量的认可程度,为保证调查结果的权威性,本文选定的访谈对象为各类企事业单位中具有用人决策权的中高层管理者。整个访谈的逻辑结构如图2所示:

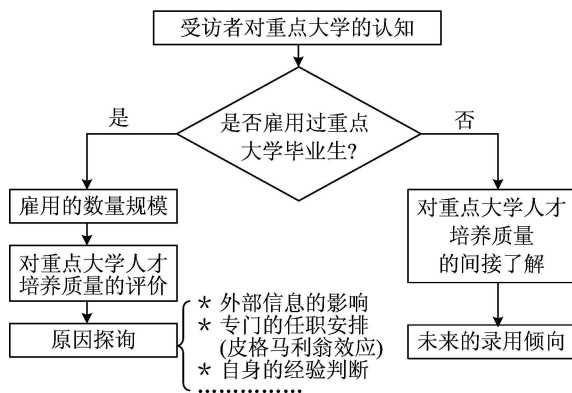


图2 用人机构对重点大学人才培养质量认知访谈的逻辑结构

任何机构用人都要服务于组织的整体目标,因此组织目标是影响用人过程的重要变量,据此可以把用人机构分为赢利型与非赢利型两类,前者主要是各类企业,后者则包括各类行政部门及事业机构。对于企业群体而前,当前我国已经形成了国有、民营和外资三类企业鼎足而立的态势,这些企业由于各自特定的成长背景,在员工的录用和考评管理上都有着一定的差异,因此选择所有制结构作为影响企

业用人过程的一个变量。此外,行业的知识密集化程度对员工的受教育水平也有着不同的要求,因此选企业所处的行业领域作为影响用人选择第三个变量。因此本调查在目标企业选取上首先要覆盖企业、政府部门和事业机构三类,对企业群体则必须包括国有、外资、民营三种所有制企业,并确保其在传统制造业、服务业以及高科技行业都有适度的分布,最终被选择用来开展调查的目标机构如表 1 所示。

表 1 重点大学人才培养质量的评价调查访谈对象

企业编号	访谈对象	类别及行业	机构详情
01	人力资源部经理	生物化工	中央直属国企
02	人力资源部经理	机械加工与制造	地方国有企业
03	董事长总经理	基础设施建设、投融资	地方国有企业
04	部门经理	管理咨询	外商独资企业
05	总经理	煤化工	外商独资企业
06	总经理	软件开发	民营企业
07	总经理	微电子	民营企业
08	总经理	流通商贸	民营企业
09	总经理	加工制造	民营企业
10	学科带头人、教授	事业机构	省属重点大学
11	二级学院院长、教授	事业机构	985 重点大学
12	项目负责人、研究员	事业机构	研究所
13	人事部门负责人	政府	某省教育厅

在访谈完成之后,笔者对结果进行了汇总整理。除 08 号企业外其它用人单位都曾录用过重点大学毕业生,受访者的评价主要来自于实际管理过程,而 08 号企业的看法主要受关联企业管理者的影响,前后表达不太一致。在岗位安排上,绝大多数受访者表示对重点大学毕业生的岗位安排主要基于其能力经验按人岗相宜的原则进行,不会仅因为员工是重点大学毕业生就给予特殊的照顾,因此基本上可以从人才使用环节上排除皮格马利翁效应的影响。

除了 08 和 09 号企业之外,其它受访者都对重点大学毕业生的业绩表现给出了正面评价。对于 09 号企业,笔者在访谈后对企业进行了实地考察。该企业是一家工程机械零配件制造商,以生产劳动密集型产品为主,企业效益不高。在管理模式上非常集权,管理层与企业其它成员间权力距离较大,企业用人缺乏合理的规划,需求模糊而多变。在录用重点大学毕业生后,曾刻意为他们提供了较高的收入待遇,但这些人还是陆续都离开了企业。从企业

的具体情况来看,可以说在整个用人过程中企业和员工之间没能很好地调适,从某种程度上说这种负面评价是由于企业自身造成的。

给出正面评价可以分为两类,一种相对理性,这类受访者在认识到重点大学毕业生优点的同时,也注意到了他们的一些不足。如 05 号企业的受访者就认为:“我们的关键技术岗位如安全工程师、运行工程师几乎清一色毕业于重点大学,如浙大、天大、西交、清华等学校,过去人们常说三个臭皮匠顶一个诸葛亮,其实要我说诸葛亮就是诸葛亮,臭皮匠只能是臭皮匠。这些人做事都是好手,但普遍脾气太坏,原来在国有企业里吃不开”。此外,这部分受访者还反对简单地在重点大学与非重点大学毕业生之间划横线,如 12 号研究所的受访者就说:“我不否认小学校里也会走出很顶尖的人才,但从统计上而言,重点大学的比例和可能性会更高一些。”属于这一类的还包括机构 02、04、06、07、11、13 的受访者。

而另一类正面评价则略显盲目,如 03 号企业只录用过很少的几名重点大学毕业生,缺乏深入地考评,但谈到企业未来的扩张时受访者明确提出:“我们下一步用人的标准就是高素质、高能力、高学历,进入一定要来自重点大学”。此时,受访者对人员与业务的匹配以及确立合理的遴选机制并没有进行系统的思考,01 号企业也属于这种类型。依据个体素质结构模型对访谈记录进行整理,相关管理人员对重点大学毕业生的评价可以归纳为表 2 所示。

表 2 访谈结果汇总

企业编号	重点大学毕业生录用情况	分析智力	实践智力	创造型智力	非智力因素
01	少量录用	高	中	低	低
02	少量录用	高	中	低	低
03	少量录用	高	中	中	低
04	录用较多	高	低	高	低
05	录用较多	高	高	高	中
06	录用较多	高	中	低	低
07	录用较多	高	低	低	中
08	没有录用	-	-	-	-
09	少量录用	高	低	低	低
10	录用较多	高	低	低	低
11	录用较多	高	高	中	中
12	录用较多	高	高	中	中
13	录用较多	高	高	中	中

受访者几乎一致评价重点大学毕业生反应快,学习能力强,意即在分析型智力方面表现突出;在回

答其处理实践性问题方面则没有这么乐观,只有四名受访者给出了高度评价,另有四名被访者给出了负面评价;在发现和采用创新性的办法解决难题方面,则有六位受访者给出了负面评价,而在包括责任心、毅力、进取精神和尊重他人等非智力因素方面,则没有一位受访者给出高度评价,甚至有的受访者对缺乏责任意识这一点表达了反感。

四、结论与展望

整体上看,重点大学的人才培养质量在国内高等教育体系中已处于相对领先地位,受到了国内优

势区域的高度认可,但在国际层面上认可程度尚有待提升,这显示重点大学的人才培养在迈向国际水准方面还有很长的路要走。具体到毕业生个体,用人机构普遍对重点大学毕业生的表现有着较高的认可程度,正面评价主要是上手快、学习能力强,在实践动手能力、采用创新性的方法解决问题方面的评价则相对较低,而在责任心、毅力、进取精神、尊重他人等非智力因素方面尤其不满。上述研究表明重点大学改善培养质量的着力点应当主要集中在提高动手实践能力,不断增强创新能力,而改善非智力因素则有赖于包括高等教育在内的整个教育体系的不断优化和完善。

参考文献:

- [1] 国家计划委员会、国家教育委员会、财政部.“211”工程总体规划[Z]. 1995.
- [2] 江泽民. 在庆祝北京大学建校一百周年庆祝大会上的讲话[N]. 人民日报, 1998-05-05.
- [3] 中华人民共和国教育部. 面向21世纪教育振兴行动计划[Z]. 1998.
- [4] 侯俊, 陈安民. 研究生招生质量评估体系研究[J]. 学位与研究生教育. 2007, (7).
- [5] 盛明科, 唐检云. 研究生教育质量评价体系设计的框架[J]. 学位与研究生教育. 2007, (7).
- [6] 赵德国, 蔡言厚. 中国高校杰出人才培养状况调查报告. 中国校友会网. 2005. 12.
- [7] John R. Harris and Michael P. Todaro 1970, Migration, unemployment and development: a two sector analysis [J], AMERICAN ECONOMIC REVIEW, vol. 60, 127-142.
- [8] 郑中华, 王战军. 研究生个体培养质量的评估模型[J]. 学位与研究生教育(已录用).
- [9] 斯腾伯格 R J. 成功智力[M]. 吴国宏, 钱文, 译. 上海: 华东师范大学出版社, 1999: 14, 17, 2, 61, 78, 116.
- [10] 美国移民局网站. <http://www.uscis.gov/portal/site/uscis>.
- [11] 英国移民局网站. <http://www.ind.homeoffice.gov.uk>.
- [12] 新加坡人力资源部网站. <http://www.mom.gov.sg/Pages/default.aspx>.
- [13] 新华网. http://www.bj.xinhuanet.com/bjpd_sdx/200909/13/content_17681851.htm.
- [14] 北京市人力资源和社会保障局网站. <http://www.bjld.gov.cn/>.
- [15] 上海市高校毕业生就业工作联席会议办公室. 2005年非上海生源高校毕业生就业进沪评分办法. 2005.

Education Quality Assessment at Key Universities with External Acceptance

ZHENG Zhong-hua¹, WANG Zhan-jun², ZHAI Ya-jun³

(1. Institute of Education, Renmin University of China, Beijing 100872;

2. Center for Higher Education Assessment, Ministry of Education, Beijing 100011;

3. Institute of Higher Education, North China Electric Power University, Beijing 100191)

Abstract: The ultimate criterion of education quality of a university is the working performance of the university's graduates. The external acceptance of a university's education quality assessment is hinged on the extent of employer acceptance and subsequent recruitment of university graduates. A model of assessment was designed with three levels, international, Chinese and employer, for qualitative investigations and structural interviews for key universities' education quality assessment. This model overcame the limitations of many other forms of assessment of university graduates' quality. Results of our assessments show that graduates of key universities have satisfactory specialized skills that are well recognized by most Chinese employers while their international acceptance needs to be improved and a great deal is still desired in their hands-on ability, innovative capacity and non intelligence based aptitude.

Keywords: external acceptance; key university; education quality