

文章编号: 2095-1663(2019)01-0027-06

博士招生“申请—考核”制发展路径优化研究

陈 谦

(南京大学 研究生院, 南京 210023)

摘 要: 自博士招生“申请—考核”制实施过程出现的新问题入手, 借鉴中华传统文化、国际教育经验和人才测评理论, 提出从公平性、科学性和有效性三个方面优化“申请—考核”制发展的路径。以“公平、科学、有效”为目标, 具体分析说明如何从选拔制度建设、选拔标准确立、选拔培养机制设计等方面完成对博士招生“申请—考核”制改革的路径优化, 最终实现对博士拔尖创新人才的高效选拔。

关键词: 申请—考核; 公平性; 科学性; 有效性; 岗位胜任力指标

中图分类号: G643

文献标识码: A

一、引言

2017年教育部在博士研究生招生文件中正式提出“推进完善‘申请—考核’招生选拔机制”的具体要求^[1], 至此, “申请—考核”制全面确立了在“普通招考”博士招生方式中开展人才选拔的重要地位。回顾“申请—考核”制走过的探索历程, 伴随国家对博士研究生培养质量重视度的不断加强, 高校对博士生选才质量提升的要求也越来越强烈, 而传统招考方式呈现诸多应试选拔模式的弊端^[2]越来越严重地影响到博士优秀人才的遴选。自2000年复旦大学开国内先河, 允许部分博士生导师采用自主招生方式遴选博士生开始, “申请—考核”制招生方式如一夜春风, 带来高校博士生选拔模式改革探索的万紫千红。2011年至2013年间, 清华大学、上海交大、南京大学、浙江大学等国内部分顶尖高校陆续尝试在部分院系或专业试行博士“申请—审核”制招生方式。2013年国家提出“建立博士研究生选拔‘申请—审核’机制”^[3]的要求后至2017年间, 国内高校纷纷采用先试点, 后逐步推广, 进而全面实施的路径

开展“申请—考核”制的实践探索。当前博士综合改革言必谈“申请—考核”制, “申请—考核”俨然成为博士人才选拔的必选。

然而, 当前建立的“申请—考核”机制是否已日趋完备, 能否全面取代传统考试制方式? 本文从更好地推进“申请—考核”制发展的角度出发, 围绕“申请—考核”制实施过程中暴露的问题进行反思与分析, 并提出优化路径, 旨在促使“申请—考核”制充分发挥人才选拔的效用。

二、“申请—考核”制实施中出现的新问题

复杂性决定了事物多样性, “申请—考核”人才选拔模式也不例外, 对它的全面认识是在不断实践中逐步完善的。国内一些研究者通过对博士“申请—考核”制招生模式在全国高校实施情况的统计、对比和分析, 说明了“申请—考核”制在人才选拔过程中整体上优于“统考”制的突出表现, 同时也发现“申请—考核”制在实施过程中陆续暴露出了不少新问题^[4-7]。

(一) 申请资格要求过高、过窄

收稿日期: 2018-09-28

作者简介: 陈谦(1977—), 男, 江苏南京人, 南京大学研究生院培养办公室主任, 副研究员, 博士。

基金项目: 2018年江苏省研究生教育教学改革课题“江苏研究生教育内涵式发展路径研究”(课题编号: JGZD18_001)

“申请—考核”制应该提出对申请者的基本资格要求,达到基本资格的前提下可被接受申请。然而却出现了对申请资格要求过高或过窄的问题^[8],这是明显有违社会公平和教育公平的。例如:有的特别提出对生源学校的资格要求,有的则提出对发表高级期刊论文的要求,有的用极高外语能力要求将普通考生拒之门外等等。在高校“申请—考核”制探索的初期,因为以导师试点、以学科试点、以少量招生计划试点的缘故,提高申请资格要求,确保招生改革试点,尚可理解。但当整个院系、学科、学校全面实施“申请—考核”制后,继续提高申请资格要求就是严重的不公平。

(二)导师自主权力无限扩大

原博士招生统考制下,导师自主选才的权力受到极大压制;改“申请—考核”制后,导师的选才自主权得到极大提升。随之便出现了许多不和谐的现象,导师一味追求自主权力,权力失去应有的制约后过于膨胀,成为权力私化、权力寻租甚至走向权力腐败的另一个极端^[9]。这是“申请—考核”制改革最不愿意见到的结果,如果任其发展,将会使“申请—考核”制改革失去社会公信力,进而对“申请—考核”制招生改革造成根本性打击。

(三)选拔的程序性、规范性欠缺

为了跟上改革潮流,一些高校仓促启动博士招生“申请—考核”制改革试点工作,在借鉴别校经验时,没有研究自己学校或学科的特点、没有结合院系博士生导师的实际情况、没有考虑本校本院系生源的状况,造成简单复制的“申请—考核”制程序 and 规定水土不服,起不到推进人才选拔制度改革的积极作用。更甚者既没有完整的“申请—考核”制程序规定,又缺乏有效的监督保障机制,导致有关改革政策无法严格执行,想怎样做就怎样做,美其名曰:充分体现人才选拔的导师自主权,这必然会造成程序混乱、暗箱操作问题频发,加深了导师权力监督的缺失,加剧了考生的无序竞争,致使人才选拔单位的公信力缺失,严重歪曲了“申请—考核”制的本意。

(四)人才选拔的科学性被忽视

“申请—考核”制的核心要务在于以高效、灵活的方式来实现精准拔选优秀博士生,但遍历当前各类理论研讨,仅有简单提出的初步设想,而无实现科学选拔人才的具体措施。有些高校虽然在努力尝试人才选拔的技术方法。但从实践过程来看,仍然有换汤不换药之嫌,一方面主持考核的导师不理解人

才选拔技术的本质内涵,仅简单地运用人才选拔技术;另一方面即使采用了人才选拔的技术手段,但选拔标准依旧像以往一样模糊,无法实现科学、精准的判断。

(五)选拔结果的有效性尚需评估

“申请—考核”制的初衷是实现对申请考生的精准选拔,理论上被录取的学生应当是最优秀、最具科研潜质、最合适进行博士培养的对象,而实际选拔结果真能实现预期目标吗?当前尚未见对“申请—考核”制选拔有效性进行评价的研究。“申请—考核”制在博士选拔工作中确实是一柄利器,但没有相应的评价机制,就无法检验和评价“申请—考核”结果的准确度。在选才的过程中如果出现标准偏差和选人失察的情况,如何才能及时发现并纠偏,是亟待研究的问题。

三、优化“申请—考核”制的思路

(一)借鉴中华文明的历史经验

中国自古就有“试射”“科举”等人才选拔方式,分科取士的首要原则就是公平性^[10],这里的公平既指考核制度的绝对公平,也兼顾了地域差异的相对公平。各类选拔方式的考核标准是明确的,无论“试射”的命中率还是“科举”的八股文体、试帖诗型,都紧密围绕各自朝代的人才需求,体现了用人取士的科学性标准^[11]。纵观人才选拔对中华民族历朝历代发展的影响,往往取士效果好的朝代国运昌隆,可见人才选拔的有效性甚为重要^[12]。因此,为了实现中华民族的伟大复兴,在高等教育最高端的人才选拔方面,应当充分借鉴历史经验,重视选才的公平性、科学性与有效性。

(二)借鉴国外高等教育的实践

美国与德国的研究生教育有很强的代表性,以美、德两国截然不同的博士招生模式看,都充分赋予了导师人才选拔的权力。美国高校教授可在通过研究生院招生委员会和学院材料审核的申请者中充分挑选;德国高校导师只需与申请学生就研究课题的指导达成互相认同,即可完成博士的录取。与之相比,国内导师的选才权力还远未企及,但国外导师对个人学术声誉深深的自律性和对学术道德规范共同遵守的氛围严格确保了招生选拔的公平公正^[13],同时科学的选拔机制将博士招生选拔固定在公平有效的框架上^[14]。

国外高校不仅严格实施“申请制”对博士生的入口选拔,还特别重视入选后博士生的培养,对培养质量的把握可以用“宽进严出”来概括^[2],美国博士资格考试的淘汰率可达5%-20%,不同类型大学 and 不同学科的淘汰率存在差异,德国的博士生很少能够在4年以内达到学位授予要求,往往需要5-6年才能取得博士学位。意味着国外高校“申请制”的选拔效果要经得起培养过程质量监控的考验,这的确是“申请制”人才选拔有效性的重要保证。

(三)借鉴现代人才测评理论

人是最难以做出测量评价的对象,人才测评主要是对人与人之间具有差异性、稳定性和可测量性的行为和心理特征开展测量与评价的过程,借此判断候选人与岗位工作间的匹配程度。人才测评的根本目的是帮助选拔方寻找适合需求的候选人,帮助个体寻求合适的岗位工作,因此人才测评的重要理论基础可以表述为“人职匹配”。由此可见,“申请—考核”制人才选拔方式也需要借助测评手段,对申请博士生岗位申请人的综合素质能力实施评价,以确定申请者与博士生职位的匹配度。

人才测评理论最重要的两个评价标准分别是信度和效度。信度主要指测量结果的可靠性和一致性,即希望测量过程体现科学性,以得到相对客观的评价结果。效度是测量工具测得所要测量对象相关指标的体现程度,可以反映测量的有效性,效度的作用比信度的作用更为重要。因此对“申请—考核”制博士生选拔方式进行完善时,需要从人才测量评价的科学性(信度)和有效性(效度)两个方面进行评估。

四、依据“公平、科学、有效”的原则规划“申请—考核”制的发展

(一)强化“申请—考核”制的程序公平性

1.统一申请制考生的准入条件

“申请—考核”制和“统考制”一样属于博士普通招考方式,与直接攻读方式、硕博连读方式共同构成针对不同招生对象的完整博士招生体系。直接攻读博士方式是针对获得推荐免试资格的优秀本科应届毕业生;硕博连读方式是针对优秀硕士在读生;“申请—考核”制应当成为除以上两种情况之外的其他所有人员报考博士生的选拔方式。教育公平是所有教育制度设计的基本原则,让所有的人都有接受教

育的机会是教育公平性的最直接体现。既然选择了“申请—考核”制作为博士普通招考方式的选拔渠道,就不应当对申请者提出特殊的限定条件,只要满足原普通招考方式中“统考制”博士人才选拔模式的基本报考条件,就理应被允许接受其申请,对知识和能力的选拔应当置于后续考核环节完成。

2.合理制约导师的选才自主权

“申请—考核”制博士人才选拔模式最大突破在于将原本属于导师的权力归还权力主体,这是新模式最大的优点。但权力的实施应当有界限^[9],当导师权力突破了界限时,就会过犹不及。制约导师权力需要从这几个方面联合作用:一方面,应当使导师充分认识到权力制约的必要性,实现自我制约;另一方面,借鉴欧美国家申请制模式中的“导师组集体负责制”,在博士人才选拔过程中发挥导师组的集体决策权作用,对导师个人选择权利实施必要的监督和约束,更重要的是使权力与责任紧密关联,形成对导师的无形约束,导师的选择决定了将来在培养环节中应承担的义务,使导师不敢随意突破权力底线。

3.加强申请过程的制度设计

制度是“申请—考核”制改革实施的保障,程序正义的意义远胜于结果正义。加强过程机制设计可以达到事半功倍的效果。例如北京师范大学提出了一种“申请—考核”匿名评审信息系统^[15],使申请考生与评审导师之间隐去了相互身份,实现了评审专家组对申请考生的客观评价,同时也使申请考生信服集体评审结果的客观性,不会产生对个别评审人员的单独质疑。再如:张宇迪、贾晓明、王战军设计出一套“申请”面试三级考核制,全套考核程序分成同行专家外审、导师审核和招生委员会三级综合实施,用既定规则限定了“申请—考核”制的实施不走样^[16]。制度完备彰显程序正义,完美无缺的过程管理可激发“申请—考核”制在博士人才选拔中的最大活力。

4.建立监督与申诉的渠道

正确认识监督机制在“申请—考核”制中的作用,监督机制不是人为设置的程序障碍,而是对申请者、导师和高校三方利益的综合保障。监督机制首先建立在信息公开的基础上,过程环节的信息与结果应当对外充分公开,使得考核过程能够得到考生和社会的监督。其次还需要建立接受申诉意见的畅通渠道,使申诉意见能够顺利地抵达监督体系,渠道不畅通,监督会成为空话。监督机制应重视考核过

程证据的留存,凡是能留存的音频、视频和文字材料均可作为还原事实原貌的依据,各方面都有维护好考核过程证据的责任。此外纪检监察部门的监督、招生部门的巡查、专门申诉委员会的设立均是必要手段。清华大学已在“申请—考核”制实施过程中建立“集体决策、信息公开、巡查制度、纪检监察、申诉复议”^[17]的监督保障机制,在实践中有效提升了“申请—考核”制博士生选拔工作的质量。

(二)提升“申请—考核”制的选拔科学性

1.明确“申请—考核”制的学科人才选拔标准

博士招生本质上完成的是导师对申请考生的评价遴选过程,欧、美等研究生教育发达国家招收博士生时常使用“博士职位”的概念,招博士生就是从众多申请“博士职位”的申请者中挑选最适合的人。借鉴现代人才测评理论中的“胜任力模型”^[18],构建针对“博士职位”的岗位胜任力标准,以岗位胜任力标准为测评依据,评判申请考生与“博士职位”之间的“人职匹配”关系。这是“申请—考核”制实现科学选才的坚实基础。

(1)确定博士生岗位基本胜任力标准

个人潜在的特质和动机才是决定工作行为和工作绩效的决定因素,且将扮演深层持久的角色;博士考生的综合素质能力从开始就决定了其开展学术工作成败的可能性,导师在人才选拔的过程中可通过

对博士生岗位胜任标准的评价来预测博士考生今后从事学术科研工作的发展趋势。

根据部分高校的探索,高层次创新人才的共性特征,主要包括:扎实的专业基础、外语能力和科研方法;对专业研究与探索的强烈兴趣;创新精神、创新思维和创新实践能力;较强的语言表达和团队协作能力。以此为基础,可将优秀博士生的表现特质归纳为知识、能力和素质这三方面,在“申请—考核”的过程中,导师可针对这些能够对今后博士培养起到关键作用的特征进行考察。

(2)构建具有学科特点的博士生岗位胜任力标准

仅仅停留在“能力、素质与知识”三个初级层面胜任力标准上的评价过于粗犷,细化“申请—考核”过程中使用的深层次胜任力标准显得更加重要。针对博士生的培养全过程,借鉴人才测评理论的行为事件访谈法,可进一步确定“能力、素质与知识”三个一级指标下的二级指标(表1),并以此类推深入细化。明确胜任力标准的各级指标后,再对全部访谈报告加以内容分析,通过统计各级的胜任特征在访谈报告中出现的频率,确定相应胜任标准的权重,构建适应学科选拔优秀博士生需求的胜任力标准。据此便可实现对博士生岗位申请者科研发展预期的科学评价。

表1 博士生岗位胜任力标准

一级指标	知识			素质			能力				
二级指标	基础知识	外语能力	研究方法	创新意识	创新思维	科研兴趣	创新能力	获取知识	科学研究	团队协作	语言表达

(3)完善岗位胜任力标准中的个人潜能因素指标

学科胜任力标准在性质上均属于显性的认知型能力测量指标,而从对优秀博士生样本的统计观测,优异的表现不仅受到显性的认知型能力因素影响,情商、逆商型等隐性能力因素也非常关键^[19]。在调查统计中发现,博士生具有良好的意志品质、健康的心理状态和理想的组织协作能力,远比掌握各类学科知识和专业能力更为重要,这些意志品质、心理、组织协作能力类别的个人潜能因素应当被加入岗位胜任力标准,以求更加完善人才选拔的指标体系形成完整的博士生岗位胜任力标准。

2.提升岗位胜任力标准下的导师科学规范选才能力

教育部2017年博士招生文件中除了高度凝练

“申请—考核”制的人才评价标准,还专门提出“要提高导师科学规范选拔人才的能力”。在“申请—考核”制实施过程中,已给借助这一标准遴选优秀博士生提供了广阔的空间,这是“初试+复试”型的传统博士招生方式所不能企及的;但仅有博士生岗位胜任力标准是不够的,参与博士生选拔的导师如果不具备科学规范的选才能力,“申请—考核”制的实施效果将会大打折扣。导师对考生的评价过程必然会影响结果的准确性,因此提升导师在岗位胜任力标准下的人才评价能力是实现科学选才的重要手段。

(1)高校应重视对导师选才能力的培训

高校首先应当重视对导师科学规范选才能力的要求,通过压力传导将这种意识逐步向导师传递。同时,不能仅停留在对导师简单要求的层面,既要授之以鱼,更要授之以渔。高校职能部门可以从做好

服务工作的角度,向导师提供学习人才测评技术的培训,通过专题性的导师业务学习,借助精心挑选的博士生人才选拔实例开展教学,提升导师的科学选才能力;向导师宣传国家在博士招生“申请—考核”制实施过程中提出的严格要求,向导师解释说明使用“申请—考核”方式开展博士生选拔过程中的具体规范,强化其规范选才的意识。

(2) 导师应熟练掌握常规的人才选拔方法

导师有义务掌握常规的人才测评方法,既是对博士招生工作负责,也是对自己选才结果负责。对于人才测评中常用的材料分析、结构化面试、角色扮演、无领导小组讨论、心理测试、甚至笔试考察等技术都应当熟悉并掌握常规实施方法,能够针对不同的考察环节选择对应的测评技术对考生开展相应标准的评价。每一种人才测评方法都有其实施测评优缺点,只有熟悉测评方法的特性,才能够扬长避短,取得理想且客观的测评结果。

(3) 导师应重视每一个选拔考察环节

博士生“申请—考核”制选拔方式全过程可能会涉及多个考察环节,包括申请材料审核、面试环节、笔试环节、操作环节、心理测试等等。导师应当有意识地把握每个环节可以实施和利用的考察内容。材料审核环节可以根据申请者提供的书面材料充分分析考生既往的学业状况、既往的学术科研经历、已具备的专业知识结构、已取得的学术成果、今后的科研计划与目标,甚至可以借助材料内容了解申请者的内心活动和各种细节性问题。导师在初步了解考生基本情况的基础上,可以在后续面试环节、操作环节里有目的地利用相应人才测评方式设计出针对考生的问题,考察考生的博士岗位胜任力指标的实际能力和素质水平。心理测试可以是单独的测评环节,以示正式且规范,其实在前面的各考察环节中也可隐藏设计重要的心理状况、政治思想、职业道德的测试,能够达到客观评价的效果。

(三) 促进“申请—考核”制选拔的有效性

对“申请—考核”制人才选拔有效性的追求是在实现公正性和科学性之后的必然选择,对“申请—考核”制有效性的检验也是对“申请—考核”公正性和科学性实施效果的评价。

1. 优化“申请—考核”选拔标准的设计

设立博士生岗位胜任指标,进而按照高校特点、学科差异、专业特色建立差异性的博士生岗位胜任指标体系,再分层细化出更详细的博士生“申请—考

核”制评价指标体系,这样做看似客观、科学、完备,但从实际完成评价过程而论,认真完成全部各项指标的测评是相当繁复的任务。每位申请考生的考察测评时间均有限定,不能无限扩展;且对人的考评是难度极大的,在短时间内强求按复杂指标体系进行评价是不现实不科学的。因此仍需要导师借助丰富的人才测评技术和经验实现人才的综合性评价,这就需要优化设计便于评价操作的博士生岗位胜任指标体系,同时辅之以结构化面试的方式,才能更好地发挥指标评价体系的功效。

2. 坚持使选拔测评与培养考核的评判标准相结合

博士生选拔所使用的岗位胜任力标准是将各学科博士学位授予必须达到的基本条件和优秀博士生群体实现优质培养所应该具备的重要促成因素相结合后分析确定的。作为博士“申请—考核”制生源入口的选拔标准,岗位胜任力标准其实已经预判了拟录取博士生经过正常培养环节,到培养出口处的培养结果是能够达到培养目标预设的。因此,该标准已统一了选拔入口、培养过程和学位授予三个阶段对培养优秀博士生的目标设定。不能够脱离整个博士生培养过程的质量追求谈入口选拔的科学性,而应该加强博士生教育的整体设计,使科学选拔成为优质培养和高质量学位授予的坚实基础。遵循这样的思路,博士研究生教育改革应从顶层设计着手,以提升质量的主线贯穿科学选拔、优质培养和合格学位授予三个阶段,使博士培养全过程的质量标准保持高度一致。这也是提升博士招生“申请—考核”制效率性的重要途径。

3. 发挥培养环节对选才入口的反馈监控作用

应始终加强“申请—考核”实施公平性和有效性的制度设计。而公平性与有效性的努力常常会形成矛盾,坚持公平往往会以牺牲效率为代价,提升效率又会忽视公平性。因此,找到推动公平和效率共进的手段是优化“申请—考核”制需要解决的关键问题。应当将博士招生“申请—考核”制与博士研究生培养阶段的质量监控机制相配合形成关联机制,对人才选拔质量进行培养阶段的再筛选,即通过博士资格考核对“申请—考核”制模式选拔出的博士生再次进行质量把关式考核,依据考核结果实施分流与淘汰。这是一个前期坚持“申请—考核”制度执行的公平性,后期再借助博士资格考核确定适合进一步培养的博士候选人,提升了整个博士生选拔有效性

的正向激励过程。

五、结语

博士招生“申请—考核”制是在充分考虑我国研究生教育实情,同时借鉴国外高校“申请制”人才选拔经验的基础上推出的新举措。国外高校特别重视研究生培养质量,而对培养质量的把握可以用“宽进严出”来概括,这意味着国外高校“申请制”人才选拔的标准和效果是要通过培养过程的质量监控环节来验证和反馈的,其实这也是提升人才选拔整体效果的核心所在。我国的“申请—考核”制改革在实施中要深刻地理解其涵义,只有沿着公正性、科学性、有效性的建设路径逐步深入,才能最终实现对博士拔尖创新人才的高效选拔。

参考文献:

- [1] 教育部.关于做好2017年招收攻读博士学位研究生工作的通知[Z].教学厅[2017]2号.2017-04-05.
- [2] 陈谦.优化博士研究生选拔方式的路径探讨[J].江苏高教,2016(6):39-42.
- [3] 教育部,国家发展改革委,财政部.关于深化研究生教育改革的意见[Z].教研[2013]1号.2013-03-29.
- [4] 周善宝,马广富,季景涛.博士生招生“申请—考核”制的思考与实践[J].研究生教育研究,2015(2):44-47.
- [5] 宋朝阳.博士生招生实施“申请—考核”制的几点思考:以武汉大学为例[J].学位与研究生教育,2017(3):10-14.
- [6] 冯丽娟.工科院校博士研究生“申请审核”制招生的思考[J].石油教育,2016(6):4-9.
- [7] 吴迪.博士招生“申请—考核”制的价值诉求及现实选择

- [J]. 研究生教育研究,2015(4):53-57.
- [8] 刘阳,林荣日.博士生申请考核制招生制度的现状、问题与改进:基于2017年6所“985高校”博士生招生简章的分析[J].研究生教育研究,2017(2):29-35.
- [9] 罗英姿,刘泽文,张佳乐,等.博士生招生“申请—考核”制下的行为选择与制度安排[J].教育发展研究,2016(5):58-64.
- [10] 芦艳红.科举考试公平效用对普通高校招生管理的启示[J].辽宁师范大学学报(社会科学版),2017(3):71-76.
- [11] 刘清华.从科举兴废看我国考试招生制度的改革方向[J].国家教育行政学院学报,2015(2):60-65.
- [12] 张会杰.兴起与废止:科举考试的制度特征及其批判性反思[J].华东师范大学学报(教育科学版),2015(4):107-112.
- [13] 李传波,潘峰.自主与自律:美国博士生招生申请机制的显著特征[J].学位与研究生教育,2014(4):69-72.
- [14] 陈亮,陈恩伦.“申请—考核”博士招生改革制度优化路径探究[J].学位与研究生教育,2015(4):49-55.
- [15] 周伟,张弛,徐昶.博士生招生“申请—考核”制的双向匿名评价系统研究[J].学位与研究生教育,2017(3):21-25.
- [16] 张宇迪,贾晓明,王战军.我国博士招生“申请—考核制”的公平性制度设计[J].学位与研究生教育,2016(3):48-51.
- [17] 王任模,屠中华,刘惠琴,等.博士生招生“申请—审核”制探索[J].学位与研究生教育,2017(3):6-9.
- [18] 刘远我.人才测评方法与应用(第3版)[M].北京:电子工业出版社,2015:42-63.
- [19] 王传毅,程哲.研究生招生考试中“非认知能力”的测量:概念、实践与展望[J].研究生教育研究,2017(5):67-78.

Research on Optimizing the Development Path of the “Application-Examination” System for Ph.D. Student Recruitment

CHEN Qian

(Graduate School of Nanjing University, Nanjing 210023)

Abstract: By addressing the new problems in the implementation of the Ph.D. student "application-examination" system, and with reference to the traditional Chinese culture, international education experience and talent evaluation theory, this paper puts forward a path of optimizing the development of the Ph.D. student "application-examination" system from three aspects of "fairness, scientificity and effectiveness". With the goal of "fairness, scientificity and effectiveness", this paper analyzes and explains in detail how to optimize the path of the reform of Ph.D. student "application-assessment" system from the aspects of selection system construction, selection criteria establishment, and the selection and training mechanism design so that an efficient selection of innovative doctoral candidates can be ultimately realized.

Keywords: application-examination system; fairness; scientificity; effectiveness; post competency index