

文章编号: 2095-1663(2014)04-0001-05

## 如何提高我国博士生培养质量 ——来自世界银行青年专家项目选拔的启示

闫温乐, 张民选

(上海师范大学 国际与比较教育研究院, 上海 200234)

**摘要:**青年专家项目是联合国系统内的国际组织面向全球选拔杰出青年人才进入国际组织工作的专项计划,要求申请者年龄必须在32周岁以下,博士在读或者已经拥有博士学位。本文分析世界银行青年专家选拔的过程及侧重点,并结合候选人案例,归纳总结世界银行所需博士人才应具备的特质,以及对我国博士生培养带来的有益启示。

**关键词:**博士生;世界银行;青年专家项目;人才培养  
**中图分类号:** G643      **文献标识码:** A

十八届三中全会审议通过的《中共中央关于全面深化改革若干重大问题的决定》中提到“创新高校人才培养机制”,《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010~2020年)》也强调要注重培养顶尖创新人才,建设国家创新体系。而博士生教育作为学历教育的“塔尖”层次,其培养质量关乎国家的科技水平、创新能力以及中国的社会主义现代化建设进程。数据显示,2008年开始至今,中国博士学位授予数超过美国,成为世界上最大的博士学位授予国家。<sup>[1]</sup>与此同时,博士生教育规模扩张与培养质量提高之间出现了尖锐的矛盾。如何改革高端人才培养模式、提高培养质量,成为研究生教育尤其是博士生教育的当务之急。

世界银行自1963年实施青年专家项目(Young Professionals Program,以下简称YPP)以来,该项目已面向全球招募了来自近90个不同国家的1500多名青年博士或博士生。这些青年精英们在世行得

到两年的工作机会,如今,这些青年精英的任职范围包含了世界银行副行长、世界银行各业务局局长、世界银行各个专业部门的负责人等。而没有选择留在世行的青年专家也因为曾经的YPP经历而在职业生涯中获益匪浅,一部分佼佼者如今已经是跨国公司CEO、会员国政府高层官员以及国际专业机构负责人,回到本国服务的也多在各行各业独当一面。其中也有中国博士生参与项目并最终入选,比如现任上海市金融工委副书记、上海市金融服务办公室主任方星海就曾在1993年入选世行青年专家项目,并在项目结束后继续留在世行担任世界银行华盛顿总部经济学家、投资官员,1998年回国先后担任某银行高层管理人员、上海证券交易所副总经理等职务。

由于世界银行YPP要求申请者年龄必须在32周岁以下,具有博士学位或博士在读经历,因此,对该项目的选拔过程以及最终入选的人才案例进行分

收稿日期:2014-01-25

作者简介:闫温乐(1979—),女,河南禹州人,上海师范大学国际与比较教育研究院研究人员,教育学博士。

张民选(1953—),男,上海人,上海师范大学校长兼国际与比较教育学院院长,教授,博士生导师。

基金项目:2013年度教育部人文社科青年基金项目“国际组织人才选拔及其对我国国际化人才培养的启示”(课题编号:13YJC880092);中国博士后科学基金第53批面上资助项目“国际组织人才培养与输送:现状、经验与启示”(资助编号:2013M531193)。

析,将会为我国提高博士生质量带来来自国际平台上的思考与启示。

### 一、世行青年专家选拔的过程及侧重点

以世界银行 2013 年青年专家项目的招聘为例,投递简历者达到 28000 余名,进入第一轮选拔的有 1000 名,进入第二轮选拔的仅有 200 名,进入第三轮选拔最终入选的只有 30 名。<sup>[2]</sup>青年专家的竞争激烈程度可见一斑。世界银行如何从众多的候选人中选拔出符合其要求的优质人才,怎样的年轻博士才能符合世界银行的招聘要求?世界银行指出,青年专家项目(YPP)需要的是兼具顶尖专业造诣、创新力及领导力的青年精英人才。这一要旨与我国培养顶尖创新人才、具有领导力的青年人才的目标十分契合。“顶尖的专业造诣”主要指在本专业领域具备精深造诣,“创新力”是指在求学或工作过程中表现出较强的创新能力、高超的问题解决能力,以及具有丰富多样、层次较高的成果表现形式。“领导力”指候选人应具备整体观和大局观,能够准确把握世界银行宏观指导战略与运行理念;具备极强的组织能力和领导才能,能够带领团队协同共事以顺利完成世行的各项高难度任务。此外,世界银行还要求候选人除了精通本专业领域的知识,也应该对其他领域,如经济、政治等方面的重要常识与信息有所了解,即具有宽广的知识领域、全面的知识结构、开阔的学术视野和综合的知识素养。

#### (一)第一轮选拔重点:出色履历

世行在本阶段的选拔依据主要是候选人提交的个人简历(Curriculum Vitae, CV),包括教育背景、研究经历、主要成果、教学或实践经历,以及证明人信息。其中教育背景的“博士在读或已获博士学位”是硬条件。尽管招聘信息中对学校排名、声望等均没有公开要求,但据对成功入选最终 30 名青年专家的候选人教育背景统计,100%的成功入选者来自世界名校或在本国首屈一指的高校。而且,相比于博士在读的候选者,世行更倾向于已获得博士学位者。博士在读的候选者若成功被选中,基本上要满足三项条件,一是有三年左右的在发展中国家从事与发展援助事业直接相关的工作经验;二是硕士毕业于国际上或本国内非常知名的高校,而且掌握两种语言以上;三是在研究或实践经历中,有为国际组织、本国或他国政府决策服务的经历。

由此可见,这一阶段,世界银行对候选人的了解基本上从所在学校、研究经历、成果形式等外在信息入手,因此,所在学校具有国际知名度或在本国内排名前列的候选人,以及简历中能反映出具有为国际组织、本国或他国政府决策服务经历的候选人,入选可能更大。

#### (二)第二轮选拔重点:创新力

本阶段选拔依据是候选人提交的材料,包括一张问卷,一篇小论文,以及三名推荐人的推荐信。问卷的内容主要是一些对个人信息的深层了解,如个人研究方向、博士论文题目与内容摘要、硕士与博士学习期间的学科成绩等。小论文的题目很开放。而三名推荐人的推荐信是要求推荐人直接发送到世行指定邮箱。在这些提交的材料中,世行方面表示,知名人士推荐不是决定因素,而问卷中的个人信息也仅起参考作用,问卷中唯一值得关注的是,已有赴美签证优先,或者正在美国或法国等地留学、访学者更好。<sup>[3]</sup>因此,小论文被认为是决定此环节成败的关键点。

小论文的开放题目看似简单,但事实上对候选人的要求较高。例如 2013 年的小论文试卷只有两个问题,第一个问题是:“你与其他 YPP 项目的申请人有什么不一样?”即请候选人描述自己与众不同的地方。经分析成功入选者的小论文答卷可发现,世行在此考察的是候选人具备哪些创新能力,不仅需要鲜明的观点,还需要相应的案例证明这些观点,比如他们拥有哪些出类拔萃的成果,或者做了哪些不同寻常的事迹。第二个问题更为开放,题目是“如果被选中后你能为世行做出什么特别的贡献?”在此,“特别”一词的使用也突出了对创新的要求。如果你能做出的贡献是泛泛的,势必将失去入选的竞争优势。比如一个成功入选者的回答就包含“如果我被选中,我将利用我的专业知识,与团队伙伴们共同开发一个评估系统,帮助世行改进发展中国家国债发行市场……降低国债发行利息”。<sup>[4]</sup>由此可见,在这一阶段,世界银行对候选人的要求非常务实,要求体现出创新,包括候选人自身的创新能力,以及做出哪些创新的贡献。候选人必须清晰、具体地展示出其自身所具备的与众不同的优势,以及凭借这些优势究竟能在世界银行中承担什么样的工作、为世界银行做出什么样特殊的贡献。

#### (三)第三轮选拔重点:领导力

经过第二阶段的选拔,前 1000 名中入选的 200

人将在这一阶段接受面试,选出前 50 名,本阶段选拔依据是候选人的面试表现。由世界银行人事官员和专家组成的面试评估组一起进行面试和评估,60%的候选人在法国巴黎面试,40%的候选人在美国华盛顿特区面试,面试形式分为直接的问答和小组辩论两种。

首先,问题依然都是开放式的,而且面试官给予的反应都极其亲和、宽松,因此,无论最终是否入选,参与面试的大部分人都自我感觉良好,能够在相对放松的状态下表现出真实的一面;其次,尤其关注候选人是否具有卓越的领导力或者具备该方面潜力,要求候选人举出其在求学或者工作经历中的具体案例。此外,还围绕领导力包含的其它相关内容对候选人进行提问,比如对全局观和知识宽度的要求,候选人不管是什么专业背景,都会被问到世界政治形势、可持续发展、减贫等领域的问题,以及对与政策相关的工作经验的要求。世行认为,如果博士生能够参与政府部门课题研究工作、服务决策咨询,有助于站在更为宏观的角度看待本专业研究领域的问题,将能增强其对研究问题认识的深度和广度,当然,如果有服务国际组织的经验则优先考虑。<sup>[5]</sup>

由此可见,在这一阶段,世界银行将选拔重点放在候选人是否具备“领导力”及与领导力相关的其他诸项能力上,比如对候选人知识结构的宽广性、实践经历的宏观性等都十分看重。

## 二、世行青年专家候选人案例分析

### (一)通过第一轮但未能进入第二轮选拔的候选人个案

候选人 A,来自中国,申请年份 2010 年,从全球 28000 名竞争者中进入前 1000 名,即通过了第一轮选拔。基于上述对世界银行招聘要求的分析,该候选人主要在以下几个方面胜出:1. 跨学科教育背景,候选人 A 的本科专业为经济学,硕士与博士专业为教育学;2. 为政府决策服务的研究经历,候选人 A 在硕士与博士就读期间,参与了多项国家级与省市级重点课题,其中包括《国家中长期教育发展规划纲要(2010~2020 年)》的研究起草;3. 与国际组织有若干工作来往,候选人 A 在博士就读期间,组织和接待过国际组织人员来访与交流,翻译并出版了国际组织的学术出版物;4. 来自中国,且性别为女,符

合了世界银行对女性优先和发展中国家优先的指导方针。

基于上述对世界银行青年专家招聘阶段侧重点的分析,候选人 A 止步在前 1000 名而未能进入前 200 名的原因主要有:1. 缺乏国际学习经历或跨国工作经验;2. 缺乏国际刊物上发表的或其他足够证明其卓越性的学术成果;3. 尚未取得博士学位且硕士就读学校缺乏国际知名度。

### (二)通过第二轮但未能进入第三轮选拔的候选人个案

候选人 B,来自南美,申请年份 2012 年,从 23000 名进入前 1000 名,又从前 1000 名进入前 200 名,即通过了第二轮选拔,获得了面试机会。基于上述对世界银行招聘要求的分析,该候选人主要在以下几个方面胜出:1. 工程专业背景,具有参与国际组织发展援助项目的相关实习经验;2. 虽未获得博士学位,但硕士就读学校为美国长春藤名校;3. 小论文回答中,体现了创新能力,并用大量实证阐述了进入世行后能服务的部门和能做出的特殊贡献;4. 虽然不是美国公民,但本人在美国学习,不需要办理签证(注:签证问题在世行的问卷中有特别提问,显示出他们在同等条件下更加倾向于已有赴美或赴法签证或正在美国、欧洲等地访学、进修的候选人,这样不会因为签证被拒问题而导致面试名额浪费)。

基于上述对世界银行招聘要求的分析,以及世界银行人力资源小组给予的官方反馈,候选人 B 未能进入第三轮选拔的原因主要有:1. 在面试中被问及专业知识之外领域,如可持续发展、世界经济趋势等问题时,被认为“回答比较浅表,不具有自己观点”,从而被认为不符合世界银行对人才“知识结构全面”的要求;2. 虽然从事过大量的研究工作,也具备国际实习经验,但未曾承担“独当一面”的角色,领导才能体现不足;3. 在小组辩论环节,被认为“过于表现自己,不能及时觉察周围伙伴的感受,团队沟通能力不足”。<sup>[5]</sup>

### (三)通过最终阶段选拔的候选人个案

候选人 C,来自中国,申请年份 2000 年,最终进入前 30 名选拔,即通过了第三轮选拔,获得了进入世界银行的机会。基于上述对世界银行招聘要求的分析,该候选人主要在以下几个方面胜出:1. 顶尖的专业背景。国内一流高等院校与跨学科教育背景,候选人 C 本科毕业于在全国化学专业首屈一指的南开大学化学系,硕士和博士则就读于被视为全

国经济专业翘楚的中国人民银行研究生部;2. 创新的研究与实践能力。候选人 C 毕业后进入中国人民银行工作,主要从事金融监管、国有银行不良资产处置与国有银行商业化改制、金融改革开放政策及金融法规的起草与制定工作,在业界开创性地提出了中国金融风险性监管理念,硕士与博士就读期间发表了 30 多篇关于金融监管和金融改革与开放的文章;3. 独当一面的领导才能,候选人 C 带领人民银行的工作团队,做出很多开创性贡献,例如是人民银行首套外资金融机构监管报表与电脑化监管体系的主要设计者,并主导编写了首部非现场监管手册等。

### 三、对我国提高博士生培养质量的启示

通过上述典型案例分析,不难发现,世界银行在青年专家的选拔过程中体现了其对人才素质“广度”和“深度”的高度重视。在第一轮对履历的筛选中,除了学校和专业的背景之外,那些具有国际实习经验和掌握多种语言的候选人将会有更大机会胜出。第二轮的小论文写作则体现了世行对人才创新性的要求,如果不具有出类拔萃的专业造诣和创新能力,很难在这个环节给出可以脱颖而出的答案。第三轮的面试则反映了世行对人才领导力的要求,无论是提问环节还是小组辩论环节,都对候选人知识结构的宽广性、实践经历的宏观性等十分看重。可以说,作为世界最大的经济组织之一,世界银行青年专家的选拔标准能够代表国际上青年人才选拔的最高标准,从一定程度上也可以成为我国培养青年精英人才的参照标准。从实际情况来看,随着近年来我国博士生教育规模扩张引起的质量下滑问题日益显现,培养模式应该尽快从规模扩张转向结构调整,其中,借鉴国际组织人才选拔标准,着眼于人才培养方式的创新、重点培养同时具有专业造诣和领导力的科学“帅才”,将不失为一个最佳突破口。

#### (一) 试点推进顶尖博士生创新人才培养

世界银行对青年专家的要求是在本专业具有顶尖造诣,并具有创新性成果或实践表现。而我国对博士生培养目标的定位可追溯到 1982 年原国家教委颁布的《关于招收攻读博士学位研究生的暂行规定》,其中明确规定博士生的培养目标是:“德智体全面发展,在本门学科上掌握坚实宽广的基础理论和系统深入的专门知识,具有独立从事科学研究工作

的能力,在科学或专门技术上做出创造性成果的高级科学专门人才。”<sup>[6]</sup>这一规定说明我国博士生的培养目标从最初就强调要有“创造性成果”,以突出对博士生创新能力的要求。江泽民同志指出,“科学研究应更加重视与人类前途命运攸关的全球性问题,尤其要加强跨学科交叉研究……形成新科学的重要生长点”。<sup>[7]</sup>《国家中长期教育改革和发展规划纲要》对培养顶尖人才也有明确的实施方案。基于上述背景,2010 年开始,教育部按照“少而精、高层次、国际化”的指导方针,本着先试先行的指导原则,选择清华大学、北京大学等十多所大学的数、理、化、计算机、生物等五个学科率先进行试点,以培养基础学科方面的拔尖创新人才。另有一些高校还在跨学科培养博士创新人才方面进行了积极探索,例如武汉大学 2011 年底建立全国首个博士研究生跨学科拔尖创新人才培养试验区,招收进入试验区的博士生将拥有“大师+团队”的集体指导,且每个人的人才培养方案均是“量身定做”,学位证书与毕业证书也将“特制”。<sup>[8]</sup>

#### (二) 改革完善博士生学术评价标准

世行对青年专家的要求是具备创新能力。而这种创新能力该如何体现、如何评价?首先,世界银行仅要求候选人填写最具创新性的学术成果,并且限制了字数与行数,旨在让候选人展示其成果中最精华的部分,而不是靠量取胜;其次,世界银行需要候选人阐述学术成果的创新性或者在本行业内的前沿性,并不要求说明发表刊物的影响因子、排名或其他声誉等;最后,世界银行甚至不要求候选人的成果一定公开发表或出版,只要求候选人提供证明人和项目名称等可供查证的信息。世界银行对青年专家学术成果“创新性”和“前沿性”的强调也提醒我们,应该尽快完善现有学术评价标准,在博士生学习和最终成果考核中,要以创新论成果,用创新力度作为评价的重要标准,以弥补原有“文献计量法”和“同行评议法”等学术评价方法的不足,从而显著提升学术评价的客观性,以更加完善和高效的学术评价标准树立创新导向,培养卓越人才。

#### (三) 拓展丰富博士生实践机制

入选世界银行青年专家项目博士生候选人,都具有丰富的实践经验。以进入第二轮选拔、获得面试机会的候选人例,全部具有参与大型研究项目、为政府决策服务或参与国际组织发展援助项目、服务于公益事业等实践经验。就我国实际情况来看,

博士生参与实践的形式较为单一,参与人数较少。尽管常有博士生参与社会活动的消息见诸报端,如博士生进社区、博士生进山区、博士生下企业等,但参与这些活动的博士生数量与我国博士生总数量相比显得太少。例如 2009~2011 年间清华大学共有 1686 名博士生参与除科研项目之外的社会实践,可谓成绩不俗,但也仅占清华大学 2011 年在校博士生总数量 7808 人的 21% 左右。<sup>[9]</sup> 为了彻底改变这种状况,一方面,我国高校应充分认识博士生社会实践的重要意义,将博士生社会实践纳入博士生课程必修环节,设立专人和专门机构负责组织执行,将博士生社会实践机制化和机构化,将博士生社会实践与专业体验紧密结合、与劳动就业紧密结合,提高参与社会实践的博士生数量,拓展博士生社会实践内容;另一方面,我国政府应改革课题经费使用规定,拨出专项经费作为博士生人力报酬,提高博士生参与纵向课题尤其是政府决策课题以及公益事业项目的积极性,此外,要加大在“国家建设高水平大学公派研究生项目”中设立专项奖学金的力度,既鼓励博士生利用学校国际交流平台到国际组织实习、工作,也鼓励博士生积极申请参与国际组织发展援助项目,做研究人员或志愿者,为第三世界国家服务。

参考文献:

- [1] 徐瑞华. 我国博士教育培养模式:借鉴欧美形似而神不似[J]. 研究生教育研究,2013,(8):86-89.
- [2] The World Bank. YPP at a Glance[EB/OL]. [http://siteresources.worldbank.org/EXTTHRJOBS/Resources/1058432-1304013341703/ypp\\_at\\_a\\_glance.html](http://siteresources.worldbank.org/EXTTHRJOBS/Resources/1058432-1304013341703/ypp_at_a_glance.html).
- [3] The World Bank. program Features[EB/OL]. [http://siteresources.worldbank.org/EXTTHRJOBS/Resources/1058432-1304013341703/program\\_features.html](http://siteresources.worldbank.org/EXTTHRJOBS/Resources/1058432-1304013341703/program_features.html).
- [4] World Bank YPP 2012[EB/OL]. [2012-12-21] <http://www.econjobrumors.com/topic/world-bank-ypp>.
- [5] The World Bank. Young Professionals Program Policy Paper 2010[R]. Washington,DC, 2010. 9.
- [6] 张英丽. 我国博士生的学术职业选择与准备[J]. 学位与研究生教育,2009,(2):1-4.
- [7] 江泽民. 论科学技术[M]. 北京中央文献出版社, 2001: 214.
- [8] 程墨. 武汉大学建博士跨学科拔尖创新人才培养试验区[N]. 中国教育报,2011-06-21.
- [9] 浙江大学研究生院. 培养过程及管理[EB/OL]. [2011-11-02] <http://grs.zju.edu.cn/intro.jsf?cid=154>.

## How to Improve the Quality of Doctoral Training in China

### — Inspiration from the Selection of Candidates in the World Bank's Young Professionals Program

YAN Wen-le, ZHANG Min-xuan

(Center for International and Comparative Education, Shanghai Normal University, Shanghai, 200234)

**Abstract:** The Young Professionals Program is a unique plan for global selection of outstanding young talents for international organizations in the United Nations. The candidates must be under the age of 32 and have or be in the process of studying for a doctoral degree. Through an analysis of the selection process under the program and case studies of candidates, a discussion is presented on the qualifications required by the World Bank and its inspiration for doctoral training in China.

**Keywords:** doctoral student; World Bank; Young Professionals Program; talent cultivation