

文章编号: 2095-1663(2019)05-0076-07

# “双一流”背景下高校人才引进政策特点、问题与对策

## ——基于六所部属师范院校的分析

郭柏林<sup>1</sup>, 鲁世林<sup>2</sup>

(1. 云南师范大学 高等教育与区域发展研究院, 昆明 650500; 2. 上海交通大学 科学史与科学文化研究院, 上海 200240)

**摘要:** 人才引进政策具有重要的价值导向作用,“双一流”建设背景下高校都将人才引进作为促进发展的重要战略行动。通过对部属师范高校引才政策文本进行分析发现,其在青年人才引进中具有优待“人才称号”、注重荣誉和科研能力、重视“海归”背景、偏向高学历、引才成本逐渐提高及旨在为实现“双一流”建设目标服务等共性特征。而引才政策中可能存在的非理性因素容易造成以下问题:过于热衷按“人才称号”选才易使学校教育的原生态受到挑战;过分注重青年人才的科研能力会使“轻教学”之风更加盛行;过度差别化待遇引才不利于高等教育可持续发展;非正常的“人才崇洋”必然会使人才流动市场秩序受到影响。鉴于此,应加强人才引进的科学规划,防范“双一流”政策的负面驱动;坚持科学的人才引进观,构建灵活多样的选才机制;遵循学科发展逻辑,实施差异化的人才引进评价体系;转变人才引进模式,建设人才引进的“软环境”。

**关键词:** 部属师范高校;青年人才;引进政策

**中图分类号:** 647 **文献标识码:** A

2011年中组部印发《青年英才开发计划实施方案》明确提出:“要通过实施‘青年拔尖支持计划’为祖国未来建设提供强大的智力保障”。2012年《国务院关于加强教师队伍建设的意见》强调:“高校师资队伍建设要以中青年教师为重点,要为中青年教师的发展营造优越的环境”。2017年中共中央、国务院颁布《中长期青年发展规划(2016—2025年)》(下文称“青年长期发展规划”)指出:“青年是促进社会进步、国家发展的重要力量,要在大学、科研院所等建设青年英才培养基地,在国家重大人才工程项目中设立青年专项”。青年人才引进是青年人才队伍建设的重要环节和内容,尤其是在“双一流”建设背景下,作为国内教育学学科“领队”的部属师范高校都对青年人才引进作出了一定部署。然而,通过对部属师范高校教育学学科青年人才引进政策的文本分析发现存在着诸多备受关注且亟待解决的问题。

认真分析部属师范高校青年人才引进政策的共性特点、现实隐忧,理性审思青年人才引进政策利弊具有重要的理论和实践价值。

### 一、青年人才引进政策的共性特征

《青年长期发展规划》将青年年龄界定在35周岁以下,而教育部设立的《高等学校优秀青年教师教学科研奖励计划实施办法》规定青年教师奖的申请年龄范围45周岁以下<sup>[1]</sup>,国家自然科学基金设置的“(优秀)青年科学基金项目”、中组部等设立的“青年千人计划”及全国教育科学规划课题“青年基金课题”规定申请者的年龄限定在40周岁以下<sup>[2]</sup>。青年人才是人力资源中素质较高的骨干人才,在本研究中是指具有较高学历、优良的学术背景、扎实的学术功底、较强的创新创造能力、较大的发展潜力<sup>[3]</sup>,且

收稿日期:2019-04-25

作者简介:郭柏林(1992—),男,江西赣州人,云南师范大学高等教育与区域发展研究院硕士研究生。

鲁世林(1993—),男,山东滨州人,上海交通大学科学史与科学文化研究院博士研究生。

基金项目:教育部人文社会科学研究项目“本科院校青年教师教学学术发展的影响因素及制度环境治理研究”(15YJC880105)

具备专门的知识 and 技能,能在其所处领域从事创造性劳动并为该领域做出重大贡献的人<sup>[4]</sup>。在青年人才年龄的界定上,通过对部属师范高校引才政策文本研究发现,它们将青年人才的年龄界定在 40 或者 45 周岁以下,部分高校放宽至 50 周岁以下,且存在以下共性特征。

### (一) 优待“称号”特征鲜明

为响应“人才强国”战略的号召,从国家到地方都将通过加强人才队伍建设作为促进其各项事业发展的强大“引擎”提到重要议程,如设立各种“人才称号”“学术头衔”作为鼓励对各领域做出杰出贡献的人才。拥有“人才称号”或“学术头衔”的青年人才是

人力资源中的稀罕“宝贝”,他们在人才市场上往往能够受到“特殊照顾”。尤其在“双一流”建设背景下,各高校更加重视“人才兴校”,展开新一轮的“抢人大战”<sup>[5]</sup>。通过对部属师范高校引才政策方案的文本分析发现其优待“长江学者”“万人计划”“千人计划”“国家杰青”等人才项目入选者(见表 1),其次部属师范高校也会根据其所在省(市)的人才政策情况优待具有省级“人才称号”的青年人才,如华东师大引进“紫江青年学者”“紫江优秀青年学者”,陕西师大引进“曲江学者”,西南大学引进“巴渝学者”“两江学者”等。

表 1 部属师范院校青年人才引进政策“人才称号”要求

北京师大	杰出人才:资深教授;“千人计划”;领军人才:“长江学者”;国家“百千万人才工程”;骨干人才:国家社科基金重点项目及相当级别项目负责人;拔尖人才:“万人计划”青年拔尖人才;“长江青年学者”等
华东师大	紫江青年学者、紫江优秀青年学者等
东北师大	“万人计划”领军人才、教育部“长江学者”、教育部新世纪优秀人才、“万人计划”青年拔尖人才等
华中师大	人文社科资深教授、“长江学者”、“千人计划”、国家杰青、国家有突出贡献中青年专家等
陕西师大	资深教授、“万人计划”杰出人才、“长江学者”特聘教授、“万人计划”领军人才、“万人计划”青年拔尖人才、国家文化名家暨“四个一批”人才、“曲江学者”“陕西高校人文社会科学青年英才支持计划”、陕西省“特支计划”青年拔尖人才
西南大学	“千人计划”入选学者、“长江学者”特聘教授、“巴渝学者”、“国家高层次人才特殊计划人才”入选学者、重庆市“两江学者”入选者等

### (二) 注重荣誉和科研能力

所获荣誉和学术成果能较为集中地反映青年人才的学术能力和培养空间。对部属师范高校教育学科引才政策文本分析发现其非常注重所要引进青年人才的所获荣誉及科研能力。从所要引进青年人才应具备的荣誉条件来看(见表 2),除陕西师大因资料缺失无法得知外,其余部属师范高校都提出较高的荣誉条件。如要求获得了一定的“人才头衔”、获得过本学科内教学成果奖、国家级或省级甚至是市级奖项。其中北京师大所提出的荣誉条件较高,不同的人才层次提出的要求不同。如规定“杰出人才”应获得过教育部高校科学研究优秀成果奖且规定排名应第一或者国家级教学成果排名第一的特等奖,东北师大则要求是国家级教学名师获得者,华中师大要求按照其校内教职工职称评定规则执行。从学术条件来看(见表 3),部属师范高校对所要引进人才的学术条件也较为“苛刻”,即规定了其所发表文章期刊的等级又规定了所发表文章的数量。如北京师大要求青年骨干人才应该以第一或者通讯作者在 SSCI-Q1 区或 B 类中文期刊论文至少发表 6 篇,

部分专业教师应在 SSCI 国际期刊发表文章 5 篇以上或年均均以第一作者在 CSSCI 发表文章 4 篇以上。华东师大则要求在一个聘期内应达到相关“人才称号”同等水平,且部分专业也规定了发文数量。

### (三) 明显的“海归”倾向

所谓“海归”就是公派、自费或其它形式在海外留学或者就业但未加入外国国籍且已回国或者准备回国的学术型、工程型或者技术技能型高级人才<sup>[6]</sup>。在经济全球化背景下,青年学术人才跨国甚至是归国已成为趋势,尤其是中组部实施“海外高层次人才引进计划”实施以来,大批人才归国,为国家发展贡献智慧<sup>[7]</sup>。部属师范高校青年人才引进具有明显的“海归”倾向。从青年人才的学历、学术背景来看,其明确提出具有海内外高水平大学的教育背景。如北京师大和华东师大都要求各层次人才需有海内外高水平大学或科研机构的相应学位。此外,部属师范高校还要求青年人才具备海外高校或科研机构的工作经历,如北京师大要求所需青年拔尖人才应在海外知名高校担任过助理教授。同时,部属师范高校将取得海外知名大学学位或具有海外科研机构(知

名大学)工作经历,甚至是具备两种以上外语作为优先考虑条件。如北京师大部分专业人才需精通西班牙语,陕西师大和西南大学都要求所引人才需要有海外留学背景和工作经历。

表2 部属师范学院校青年人才引进政策的荣誉条件

北京师大	杰出人才:教育部高校科学研究优秀成果奖(人文社科)特等奖获得者(排名第一);国家级教学成果奖特等奖获得者(排名第一);领军人才:国家级高校教学名师;获本学科领域国际最高奖项或荣誉者;骨干人才:入选全国博管会国际交流计划引进项目、派出项目或香江学者项目;拔尖人才:教育部高校科研优秀成果奖(人文社科)特等奖、一等奖获得者(排名第二到第五),国家级教学成果奖特等奖、一等奖获得者(排名第二到第五)等
华东师大	紫江青年学者、紫江优秀青年学者
东北师大	国家级教学名师、在本学科中荣获重大奖项
华中师大	参见申报教授条件为例:需获国家级奖或省、部级(一等奖前3位、二等奖前2位、三等奖第1位)奖或武汉市级一等奖前2位;至少2项研究成果被省部级及以上主管部门采纳应用并产生较好的经济、社会效益等
陕西师大	/
西南大学	申请人应主持有省部级以上重大、重点科研项目,或获得过省部级二等奖、国家级三等奖以上奖励

表3 部属师范学院校青年人才引进政策的学术条件

北京师大	以第一/通讯作者发表 SSCI-Q1 区或 B 类中文期刊论文至少 6 篇 注:其它专业教师需在相关学科 SSCI 国际刊物发表论文 5 篇以上或者年均以第一作者/通讯作者在国内 CSSCI 刊物发表 4 篇以上论文
华东师大	紫江青年学者:经过 6 年培育,应达到“青年拔尖人才”“青年长江”等国家高水平青年人才计划的同等水平;紫江优秀青年学者:一个聘期内(6 年)应达到“长江学者”“国家杰青”“万人计划”等人才同等水平。注:部分专业需在 SSCI 国际顶尖刊物发表论文 3 篇以上
东北师大	教授:近 5 年在 CSSCI 及以上学术期刊发表论文 5 篇以上,并主持过部级以上课题或出版过专著;副教授:在 CSSCI 及以上学术期刊发表论文 5 篇以上,并主持过部级以上课题或出版过专著;或在 SSCI/SCI 期刊发表论文 3 篇以上
华中师大	参照申报教授条件:主持国家级科研项目 1 项或省、部级科研项目 2 项;出版专著 1 部;在 SSCI、AHCI 或权威期刊上发表论文 2 篇;纵向项目总经费达 12 万元且有 2 篇论文发表在重点核心期刊上或横向项目总经费达 25 万元,在重点核心期刊上发表论文 4 篇
陕西师大	学术业绩应超过学校本学科同类人员平均水平,且具有学术发展潜力
西南大学	以第一作者,近三年在 SCI、SSCI、EI 等国际著名检索系统收录的期刊上发表论文 2 篇以上,或在 CSSCI 源期刊发表论文 4 篇以上

#### (四)典型的高学历特征

学历直接反映青年人才受教育程度的高低,传统观点认为学历能够体现青年人才的学术能力及折射出其发展潜力,为此高校也将引进高学历人才作为其师资队伍建设的重要内容<sup>[8]</sup>。对部属师范高校青年人才引进政策文本中的学历条件分析发现其具有典型的高学历特征(见表4),六所高校都要求具有研究生学历、取得博士学位,甚至要求具备博士后研究经历,且要有海外学历或科研经历。此外还对学校层次提出要求,如北京师范大学还规定本科学历应毕业于“211”以上院校,西南大学规定要校外的博士。

#### (五)引才成本逐渐提高

为在“抢人大战”中取得胜利,高校在人才引进中“不惜成本”,部属师范高校引才政策文本呈现出引才成本逐渐提高的特征,这主要表现在对有人才称号的青年人才,首先从引进青年人才的年薪来看,以华东师范大学为例,“紫江青年学者”引进年薪 20 万(不包含院系各类补助津贴及教学科研奖励,货币种类为人民币,下同)以上,“紫江优秀青年学者”年薪 35 万以上,“明园晨晖学者”年薪 12 万。其次从住房补贴来看,华东师大“紫江青年学者”住房补贴标准为 50 万元起,“紫江优秀青年学者”住房补贴标准为 90 万元起,西南大学引进“巴渝学者”特聘教授

表 4 部属师范院校青年人才引进政策的学历条件

北京师大	杰出人才、领军人才、骨干人才、拔尖人才;国内外知名高校取得博士学位或具有博士后经历,部分专业要求本科为 211 以上学校毕业
华东师大	在海内外高水平大学或研究机构获得博士学位或从事过博士后研究
东北师大	取得国内外知名院校或科研院所相关专业博士及以上学位
华中师大	为海外及国内不低于我校办学层次的院校和科研院所毕业的博士
陕西师大	具有研究生学历、博士学位,其中文科类基础学科一般应在海内外高水平大学或知名科研院所获得博士学位,或具有博士后研究经历
西南大学	校外博士或博士后

住房补贴标准也为 50 万元。最后从引进青年人才的科研启动经费(资助)来看,华东师大“紫江青年学者”标准设置为 10~30 万元,“紫江优秀青年学者”标准为 50~80 万元,西南大学引进“巴渝学者”的科研资助标准为 50 万元起。此外,还有额外的福利,如西南大学规定引进的“巴渝学者”还可以享受重庆市政府提供的教授岗位津贴每年 5 万元。这些福利待遇只是在各高校人事处(部)官网上明文规定的,未作明文要求的部分学校规定待遇面议,且规定还有其他各项高额奖、助、补,这可以看出部属师范高校在引进青年人才中狠心“下血本”。

#### (六)旨在为实现“双一流”建设目标服务

六所部属师范高校都进入“双一流”建设高校名录。通过研究部属师范高校大学章程发现部属师范高校青年人才引进政策旨在为建设“双一流”目标服务。部属师范高校大学章程中对发展定位的描述可知部属师范高校及其教育学部(院)发展定位具有明显的“双一流”政策驱动导向,如北京师大立志要建成世界一流大学,华东师大致力于建成世界一流师范大学,陕西师大致力于建成国际一流教育学学科。再者,具有鲜明的“教师教育”特色倾向,北京师大、华东师大、华中师大、陕西师大都明确提出以“教师教育”为特色。最后,具有典型的“研究型”大学的价值追求,如北京师大、华东师大、东北师大都致力于建成“研究型”大学。“一流”的青年人才队伍是部属师范高校的未来,是推动部属师范高校实现发展目标的中坚力量。由此可见,部属师范高校对所引进青年人才的教育背景、学术成果、所获荣誉等有较高要求,同时也给他们提供优良的福利待遇,这些旨在为建设“双一流”目标服务。

## 二、青年人才引进的问题隐忧

### (一)非理性的“人才称号”选才使学校教育的原生态受到挑战

教育生态是基于生态系统的视角出发,它将学校教育看成是一个完整的生态系统。学校教育生态系统是由教育主体以及与教育主体相关联的各种要素相互作用形成的生态系统,相关联的要素包括学校内部的要素(如教育内容、教育措施等)和学校外部的要素(如社会环境、经济政治环境、历史文化环境等),这些要素都会影响教育的发展<sup>[9]</sup>。教育生态系统强调教育主体间(包括教育者间、受教育者间、教育者与受教育者间)、教育主体要素间以及内外部要素间相互融合、和谐共生<sup>[10]</sup>。教育生态具有系统整体、动态平衡及协调适度等规律,遵循这些规律对于维持教育发展具有重要作用<sup>[11]</sup>。

前文所述部属师范高校教育学学科青年人才引进优待“人才称号”选才,这种非理性的选才方式使学校教育原生态受到挑战。部属师范高校教育学学科是我国教育学学科发展的“排头兵”,其发展需要一些拥有“人才称号”的学科带头人,但若只优待有称号的青年人才而将无称号者拒之门外无助于学校内外部环境间的和谐发展。如可能会“丧失”一些无“人才称号”但又有发展潜力和培养空间的人。此外,这种非理性的优待不利于教育主体间和谐关系的维护,如造成青年人才间在称号上的盲目攀比甚至形成恶性竞争,违背教育生态协调适度规律。

### (二)过分注重青年人才的科研能力使“轻教学”之风更加盛行

科学研究是大学的重要职能,而人才培养则是大学的终极旨归,培养人才与重视教育教学紧密相关。然而,如前文表 3 所列部属师范高校在教育学学科青年人才引进中将学术成果作为硬性指标,如北京师大、华东师大、东北师大的引才方案中都有明文的科研要求,这无疑加大了对科研能力的重视程度,这在一定程度上是“尊重知识、尊重人才”的“表象”。引才方案中关于教育教学的政策话语表达偏弱,六所高校均无对其做细致规定。

此外,学术条件中侧重青年人才的发文数量而

忽视其质量,甚至还规定科研项目经费,如华中师大对不同层次青年人才规定了横向或纵向的项目经费。只关注发文量无法真正体现其学术水平,反而形成“唯文章、唯数量”评职称、论英雄的错误导向。这种做法会加剧青年人才只关注科研能力的提升而忽视教育教学能力锻炼,甚至滋生青年人才的“学术腐败”,也会使学校内部“成果多”的教师操控话语权而踏实教学的教师则“卑微无名”。大学人才培养、科学研究职能密不可分、相辅相成,课堂教育教学实践活动是科研问题的来源,科研成果转化为课堂教育教学资源能够促进人才的培养,而过分重视科研忽视教学形成的恶性循环使高校人才培养的职能逐渐弱化,以至于“轻教学”之风更加盛行。

### (三)过度差别化待遇引才不利于高等教育可持续发展

前文所述“引才成本逐渐提高”主要体现在有人才称号的青年高层次人才,而对无称号的则开价更低,这种差别化对待会挫伤无称号青年人才的积极性。再者,部属师范高校将引进青年人才当作“商品买卖”,明码标价,多则百万少则几十万,加上其他额外福利,有的学校引进一个人才团队的开销几乎占据学校财务的“大壁江山”,这无疑给学校增加了巨大的资金负担。过度差别化待遇引才加剧了高校办学的“市场化”,以金钱来衡量人才价值将破坏学术生态和学术理性,伤害大学的人文精神<sup>[12]</sup>。奥尔特加·加塞特所言的大学以提升学生的文化修养,把普通的学生培养成为有专业技能的人作为其担当,而过度差别化待遇引才将有可能阻碍普通青年教师的个体成长,使其教书育人的职能弱化<sup>[13]</sup>。

此外,过度的“金钱诱才”可能助推学术功利化,使那些有“学术头衔”的人才“丢失”作为知识分子的学术操守和作为教师应甘于奉献的价值理念。致使有些青年人才与大学“讨价还价”,将大学看成是获取经济利益的场所,将学术研究视为“挣钱”的工具,形成向“钱”而非向“学术”看的恶性行为。如此导致学术研究的工具理性凸显,“学术资本主义”盛行而“学术本位”受到挑战。总而言之,人才引进的“商品性”过强既不利于学者本身学术的发展,也不利于高等教育的内涵式发展和可持续发展。

### (四)非正常的“人才崇洋”使人才流动市场秩序受到影响

高校对海归人才“情有独钟”,有调查发现高校是引进海归人才的重要场所,尤其是教育部直属高校海归人才(校长、博导等)比例超过本土人才<sup>[14]</sup>。

此外,研究还发现在每年海归人才中有近10%倾向于进入高校。前述中部属师范高校在教育学科青年人才引进政策中要求其应有海外知名高校、科研院所教育或者工作背景,部属师范高校如此“倾慕洋才”是期望他们对学科发展做出重大贡献。有研究者认为,与本土人才相比,海归人才有海外科研的背景,能够了解到学科领域研究的前沿、热点话题,以及研究方法和教学内容的国际化<sup>[15]</sup>。

但是很多海归人才难以适应国内学术环境,经常出现因“水土不服”而“厌研”的症状,甚至有些海归人才以获取经济利益为目的在国内人才市场上频频跳槽,这极大影响了国内人才流动市场的秩序,也抑制了学术的发展,给本土人才立了负面“榜样”<sup>[16]</sup>。部属师范高校教育学科的发展也需要本土人才,而对“洋才”的过于偏袒会导致出现国内文聘“贬值”的现象,更会加剧国内青年人才的求职压力和国内人才市场的不规范,使高校间形成人才的恶性竞争和非正常流动。

## 三、青年人才引进政策的理性审视

### (一)加强人才引进的科学规划:防范“双一流”政策的负面驱动

解决部属师范高校人才引进中的上述现实问题从根本上讲还需其自身加强科学规划,防范“双一流”政策的负面驱动,促使其成为真正具有理性的组织。“双一流”重大战略实施背景下,从国家到地方都在建设目标、学科遴选、经费投入、机制体制保障等各方面采取措施且付诸实践<sup>[17]</sup>。尤其是已入选高校将人才引进作为“双一流”建设的重要工程,不断对其加大人力、财力等投入。加强科学规划要求部属师范高校要避免过于依赖“双一流”政策福利,走出独特的发展道路。

部属师范高校要规避“双一流”政策的负面导向,如过分依赖“双一流”建设经费盲目的“为引才而引才”或贪图“门面风光”做出“急功近利”“杀鸡取卵”的非理性行为<sup>[18]</sup>。人才引进并非规模越大越好,也并非“人才称号”越多越高就越妙,而是要与部属师范高校及其教育学部(院)的实际相契合,科学系统规划人才引进机制,增强人才引进的计划性、精准性,摒弃跟风随大流和盲目攀比“人才头衔”的做法。此外,部属师范高校还要避免“双一流”背景下人才引进形象工程的“怪象”,防范陷入层次越高的人才待遇越好而层次越低则反之,有的专业资金花

不完而有的却资金不足等“马太效应”的“乱圈”。

## (二)坚持科学的人才引进观:构建灵活多样的选才机制

坚持科学的人才引进观,构建灵活多样的选才机制是解决部属师范高校人才引进中存在问题的关键。要以科学的人才观作为正确的指导方向并切实地落实到人才引进工作中去,不断增强人才引进的有效性。第一,部属师范高校在人才引进机制中要从“封闭性”“一刀切”的做法向有“伯乐”眼光转变。蔡元培在改革北京大学期间“兼容并包”的思想也体现人才引进机制中,他惜才、爱才,对人才没有年龄、学习和工作背景等“歧视”,以人才的特长和真才实学为标准,网罗各方面有专长和造诣的人才<sup>[19]</sup>。

蔡元培“独特”的引才做法值得借鉴,部属师范高校应该以开放的眼光和博大胸怀,不拘泥于有海外高校学习、科研背景及人才称号的“显性”人才,从而忽视了具有较强可塑性、较大潜力的“隐性”人才。第二,部属师范高校在人才引进机制中要从单一性向灵活多样性转变,如引才方案中以“个体”引进为主而“团队”引进的政策话语表达偏弱。为此,部属师范高校应构建全局系统的“阶梯式”引才框架,单一的“个体”引进与多样的“团队”引进相结合,各层次青年人才按比率引进,形成“梯状”的教师队伍结构。此外,在引才方式上要注重灵活多样性,如短期引进、长期引进相结合,不同的用才类型灵活配置,如实施全职、兼职相结合。

## (三)遵循学科发展逻辑:实施差异化的人才引进评价体系

遵循教育学学科发展逻辑,实施差异化的人才引进评价体系是部属师范高校引才的现实诉求。有研究者认为教育学是一门人文社会科学,应用实践科学或理论科学,也有研究者认为它具有自然科学的特点<sup>[20]</sup>。还有学者认为教育学是一门研究“人”的精神科学,具有典型的人文特征,它需要超越自然科学实证研究的范式来彰显其“精神性”“人文性”和“伦理性”<sup>[21]</sup>。可见,教育学是一门复杂的“综合”科学,其发展既要遵循知识发展的理论逻辑,也要遵循社会与人发展的实践逻辑。然而,部属师范高校引才政策与教育学学科发展逻辑和谐度不足,具体表现为引才评价标准不具差异性和动态发展性。

一是教育学学科是一门兼有人文、社会、自然等科学特征的“综合”科学,它需具备跨学科素养的“复合型”人才,而引才政策中对人才的学术、荣誉条件过于“统一”,甚至要求各学段专业一致。二是作为

研究“人”的精神科学,更应该关注人的发展,应具有实践导向。而引才政策中的评价标准倾向于人才的理论功底是否扎实,对培养人的教学实践话语表述不足。为此,部属师范高校应遵循教育学学科的发展逻辑,由重海外文凭、学术论文数量的“理论”功底表征向重视培养人之“人文价值”的教学实践转变,实施不同出身、背景人才差异化的评价体系。

## (四)转变人才引进模式:建设有利于人才引进的“软环境”

加强人才引进的“软环境”建设是解决部属师范高校引才问题的核心着力点。马斯洛需求层次理论认为层次越高的人越是关注理想、抱负和能力最大发挥的自我实现需要以及自尊与被尊的尊重需要,而自我实现的需要也是自我价值的实现,自我价值的实现是连接个人价值与社会价值的桥梁中介,且又依赖于两者间的统一来实现<sup>[22]</sup>。因此,部属师范高校在人才引进(尤其是高层次青年人才)中应转变过度依靠以金钱为手段的“高成本化”传统模式,而要为人才精心创设良好的“软环境”。

首先,要重塑和提升大学的文化品位。文化是一种理念、精神,它具有导向性、超越性,它作为一种非正式的制度,能在很大程度上填补正式制度的空白并弥补其不足<sup>[23]</sup>。部属师范高校要创设尊重、敬畏知识人的大学精神,创造公平、民主、包容的人文氛围,关心人才的情感需要和精神追求<sup>[24]</sup>。其次,要完善人才服务体系,包括教学服务、科研服务和后勤服务,要提供人才充足的发展机会,推翻限制人才自主发展和协同发展的制度藩篱,以此增强人才对学校 and 学部(院)的认同归属感。最后,要为人才的学术发展营造良好的环境,一是要提供良好的科研平台和科研条件,二是要营造和谐、自由、合作的学术氛围,增强人才对学术研究的忠诚度、对学术团队的凝聚力和向往感。

## 参考文献:

- [1] 教育部科技发展中心. 高等学校优秀青年教师教学科研奖励计划实施办法[Z]. 2001年9月1日.
- [2] 教育部. 关于申报霍英东教育基金会2017年高等院校“青年教师基金和青年教师奖”的通知[EB/OL]. [http://www.moe.edu.cn/srcsite/A20/s3117/s6583/201702/t20170227\\_297496.html](http://www.moe.edu.cn/srcsite/A20/s3117/s6583/201702/t20170227_297496.html). 2017-2-27.
- [3] 宋永华,朱晓芸. 强化高校青年人才引进与培育大格局[J]. 中国高等教育,2016(21):55-57.
- [4] 何土凤,刘俊彦. 中国青年人才发展状况研究报告[J]. 中国青年研究,2018(11):42-49.

- [5] 郭书剑, 王建华. “双一流”建设背景下我国大学高层次人才引进政策分析[J]. 现代大学教育, 2017(4): 82-90.
- [6] 李平, 陈晓彤. 我国海外人才引进使用方式创新研究[J]. 山东社会科学, 2018(6): 139-144.
- [7] 孙玉涛, 张帅. 海外青年学术人才引进政策效应分析: 以“青年千人计划”项目为例[J]. 科学学研究, 2017, 35(4): 511-519.
- [8] 黄杰, 汪正忠, 柏露, 等. 基于教育回报率视角高学历热的统计考察[J]. 统计与决策, 2016(1): 113-115.
- [9] 陈雯兰, 邢运凯. 高等教育生态发展的路径分析与设计[J]. 杭州师范大学学报(社会科学版), 2012, 34(03): 125-128.
- [10] 刘贵华, 史寒屹. 教育生态理论研讨会简述[J]. 教育研究, 2008(9): 108.
- [11] 王凤产. 试探教育生态规律[J]. 河南师范大学学报(哲学社会科学版), 2011, 38(04): 249-251.
- [12] 王若梅. 大学人才引进庸俗化之批判[J]. 江苏高教, 2015(1): 54-57.
- [13] 奥尔特加·加塞特. 大学的使命[M]. 徐小洲, 陈军, 译. 杭州: 浙江教育出版社, 1996: 98.
- [14] 科学网. 教育部直属高校中海归教师比例已占多数[EB/OL]. <http://news.sciencenet.cn/htmlnews/2012/12/272780.shtm?id=272780>. 2012-12.
- [15] 罗瑾琰, 刘志文, 钟竞. 高校海归人才归国适应影响因素及效应研究[J]. 科技进步与对策, 2017, 34(14): 133-139.
- [16] 孙早, 刘坤. 海归人才促进还是抑制了本土人才水平的提高? 来自中国高等学校的经验证据[J]. 经济科学, 2014(1): 102-113.
- [17] 陈燕, 车金恒, 祝苏东. “双一流”建设的地方行动: 基于政策的文本分析[J]. 研究生教育研究, 2018(04): 70-76.
- [18] 刘永林, 周海涛. “双一流”建设下人才引进的“四个度”[J]. 研究生教育研究, 2018(4): 67, 69.
- [19] 陈铮. 蔡元培的人才观[J]. 北京师范大学学报, 1980(4): 46-52.
- [20] 许丽丽, 侯怀银. 教育学学科性质在中国的研究: 历程、进展和展望[J]. 教育理论与实践, 2016, 36(34): 3-8.
- [21] 姜勇, 柳佳炜, 戴乃恩. 论教育研究的现象学范式与实证主义范式的差异[J]. 华东师范大学学报(教育科学版), 2018, 36(6): 61-68.
- [22] 胡万钟. 从马斯洛的需求理论谈人的价值和自我价值[J]. 南京社会科学, 2000(06): 25-29.
- [23] 张维迎. 大学的逻辑[M]. 北京: 北京大学出版社, 2012: 177-179.
- [24] 戴联荣. 大学生态的评价理念[J]. 高等教育研究, 2005(6): 22-27.

**The Characteristics of the Talent Recruitment Policies of Higher-learning Institutions  
and the Related Problems and the Countermeasures:  
Based on the analysis from six Normal Universities Affiliated to the Ministry of Education**

GUO Bolin<sup>1</sup>, LU Shilin<sup>2</sup>

(1. *Higher Education and Regional Development Research Institute, Yunnan Normal University, Kunming 650500;*  
2. *School of History and Culture of Science, Shanghai Jiao Tong University, Shanghai 200240*)

**Abstract:** The talent recruitment policy has an important value-guiding role. The universities in the “double first-class” construction all regard the recruitment of young talent as an important strategic action for development. Through the analysis of the recruitment policies of the normal universities affiliated to the Ministry of Education, it is found that those universities share the same characteristics that they give priority to the young talent with “honorary talent titles” in recruitment, attach importance to their honors, scientific research ability, background of overseas studying, and high academic qualifications. The cost of talent recruitment increases at all the universities for the “double first-class” construction. The analysis also finds some problems resulted from irrational factors probably existing in the recruitment policies: challenges to the original education of the universities arising from the overheated selection of talent based on their talent titles; encouragement to the practice of ignoring teaching caused by excessive attention to scientific research ability of young talent; affected sustainable development of higher education due to excessive differentiated treatment; and adverse influence to the orderly flow of the talent market resulting from the almost-blind worship to talent returned from other countries. In view of this, this paper proposes that normal universities affiliated to the Ministry of Education should strengthen scientific planning for talent recruitment so as to prevent negative impact on the “double first-class” construction policy, adhere to a more reasonable concept of talent recruitment so as to build a flexible and diverse selection mechanism, follow the logic in discipline development and implement an differentiated talent evaluation system, and improve the talent recruitment model so as to improve the soft environment for recruiting talent.

**Keywords:** normal universities affiliated to the Ministry of Education; Young talent; recruitment policies