

人才“蓄水池”变身“学术工地”；花钱就能买科研人最宝贵的时间、成果；行就留下，不行一脚踢开……

近日，一篇网络文章《用30万年薪做幌子，疯狂收割年轻博士当韭菜：日渐盛行的高校“研究员”岗位有多难？》引来了年轻科研人员对专职科研岗的一片吐槽。

科研实力是评价世界一流研究型大学的核心指标，而拥有强大科研实力的重要保障一方面来自科研经费，一方面需要足够的专职科研队伍。近年来，为了提升高等学校科研实力和科研水平，国家鼓励高校专职科研队伍的多样化发展，一些研究型高校陆续出台了关于专职科研队伍建设的规划和实施办法。

本是一项积极的政策制度，为何引来诸多不满？实际上，关于高校专职科研人员境遇的讨论一直存在，当年那些研究员们踩过的坑、倒过的苦水仍清晰可见。

国内高校专职科研队伍建设究竟面临什么矛盾？我们又该如何建立合理的专职科研岗位制度？这些问题值得再一次被讨论。

我想要“双一流”编制，你想要“学术民工”

2016年中科院博士毕业后，李成(化名)在北京一所“双非”(非“985”“211”)高校拿到了一份带户口和事业编的offer。

“在北京的话，房价太高买不起。学校科研平台也不是很好。”所以，看到中部地区一所“985”高校首次招聘专职科研岗，李成毅然决然地离开了北京。

“虽说刚去不稳定，没有编制，但学校是给了承诺的，有成绩可以升副教授，还能解决编制。”李成知道，自己这样的“土博士”，文章也没有多出挑，刚毕业是够不上“双一流”高校正式教职的门槛的。所以，就算专职科研岗实行的是“3+3非升即走”，他还是愿意一试。

谢肖(化名)的选择则要简单得多。本就是南方“双一流”大学博士毕业，想着当个研究员能留在本校以前的实验室，如果拼一把还有可能转正，再加上学校承诺的二十来万的年薪，也是条不错的出路。

可等他们正式入职后，顿时感受到了现实的冷酷。

首先没有安家费，没有科研启动经费，税后月收入还不到1万元。“编制内的老师涨工资，我不涨；编制内的老师每年都有房贷，我没有；编制内的老师可以租学校的一套房子，而我只允许租一个床位……”李成这才发现，合同只约定了收入，没说福利待遇。

“种种细节都在提醒你，你没有得到应有的尊重。”李成承认，最初的那段时间心理落差很大。

正当他们以为咬咬牙熬过去就好，现实又给出了一记暴击。由于应聘入职的专职科研人员数量很多，想要升副教授的难度比讲师高出一大截。

谢肖表示，招聘时学校根本不告诉你转正的指标究竟是多少、竞争有多激烈、条件有多苛刻。原来一切都是不确定的。

“至少三篇一、二区代表作，一个青年基金才能上报，但这只是门槛。”原本欧洲名校做博士后的康康(化名)，仅做了一年就来到南方这所“双一流”大学，觉得研究员之后升副教授问题不大，做了三年觉得满足条件没问题，谁知道游戏规则完全不是那么回事。

“即使论文好几篇一区、主持项目几百万元，指标已经过了很多，还是心里没底，压力巨大。”康康告诉《中国科学报》，“毕竟现在转正要过好几关，学院内部、学校理工组、学校。每一关都得评委觉得你可以才行，最终是没有一个确切的量化指标的。”

“我们学校今年研究员转聘成功者，有的已经拿到青优了，这样的标准比起一开始已经水涨船高。所以，评委要在你的材料里挑剔哪儿都可以。”

人才「蓄水池」还是「学术民工」

本报记者胡珉琦

随着高校科研工作的持续推进，专职科研队伍建设越来越受到教育部门的重视。然而，专职科研人员群体流动性较大，受各种因素制约，普遍面临职业定位不明确、晋升通道较窄等问题。

近年来，更有高校通过功利性的人事政策，在短期内将专职科研人员队伍迅速做大，提高应聘者预期，加剧竞争，从而引发了大量专职科研人员的不满。我们究竟该如何建立合理的专职科研岗位制度？

一开始就是错的。

“国内科研人员对职业的传统认知还是‘求稳怕变’，有一个固定编制才能够满足对理想职业的要求，否则总觉得少点什么。”上海交通大学高等教育研究院世界一流大学研究中心执行主任程莹直言，很多刚毕业的学生大概还是没能清楚地意识到，一流高校的科研竞争是一件日趋残酷的事。事实上，“铁饭碗”早已不符合高校改革和科研发展的趋势了。

那么，我们究竟为什么需要专职科研岗？科研实力是评价世界一流研究型大学的核心指标，而拥有强大科研实力的重要保障一方面来自科研经费，一方面需要足够的专职科研队伍。

随着科技的发展，研究型大学承担了大量的科研项目，但由于编制内科研人员数量有限，为保质保量完成所承担的任务，需要聘用大量编制外科研人员支撑科学研究工作。因此，发展专职科研队伍是研究型大学应对近年来科研任务增加、国内外竞争加剧等挑战的必然选择。

程莹在《美国研究型大学专职科研队伍建设的情况与启示》一文中提到，上海交通大学于10年前开展的世界研究型大学数据调查发现，总体上，在世界大学学术排名中位置越靠前的大学，其平均年度科研经费越高，专职科研人员的数量也越多。其中，世界前100名的世界一流大学，其平均年度科研经费高达4.6亿美元，平均专职科研人员多达1258人。

专职科研人员具有独立开展和参与科研项目的能力，一般不参与高校教学工作，以科

学研究为本职，专门从事重大专项研究或科技成果转化工作。美国的研究员系列与终身教授系列的重要区别在于，前者有聘期，不能取得终身职位。而且，专职科研人员的晋升一般仅局限于研究系列内部的纵向晋升，几乎没有横向晋升渠道。

“这样的岗位之所以仍然很有吸引力，根本原因在于美国博士毕业生的劳动力市场已经变成了一个买方市场，僧多粥少，寻找好工作的机会很少。”程莹强调，全职教学科研岗的名额只有那么多，如果不想去企业做应用性研发，还想要在不错的高校科研平台做科研，专职科研岗位至少提供了一个选择。

这是科研人才市场竞争的结果。程莹说：“无论国内的博士毕业生是否愿意面对，这一现象迟早也会到来。”

功利性人才策略存隐患

即便科研竞争日益残酷是个不争的事实，这样的人才政策也是“存在即合理”吗？

在同济大学高等教育研究所副所长张端鸿看来，专职科研人员是我们用市场化的薪酬机制去吸引以博士毕业生为主的群体，应该由各个学院的课题组、项目组按照科研工作需求来制订招聘计划。

然而在2015年左右，有一部分高校以学校整体人才战略的形式，在短时间内把专职科研人员队伍迅速做大，它实际上突破了各课题组、项目组的实际需求，偏离了这一制度的初衷。

“以‘编制’作为暗示，通过‘画饼’的方式提高博士毕业生的预期，从而大量吸引人才。”张端鸿指出，这些岗位对应聘者有比较高的独立科研能力要求，理论上就应当对他们有更好的支持和保障措施，可实际上他们没有任何启动经费，尤其对长期的大项目支持性较弱。因此，当人和资源失去匹配，就加剧了竞争。

“这是一种非常功利的人事政策，高校相当于打了一个擦边球，变相购买了科研人员几年的科研成果。也许从法律上构不成欺骗，但真正能留下且拿到编制的人凤毛麟角，可谓‘一将功成万骨枯’。”

张端鸿坦言，这也跟有些高校决策者期望在任期内把人才队伍做大、尽快取得更多科研成果的想法有关，“等任期结束，哪管局势‘洪水滔天’。”

期望值管理、职业生涯规划是影响学术人才职业支持成功与否的关键因素。张端鸿告诉《中国科学报》，想搞人海战术，却不给出明确的职业前景和职业尊严，终究不是一个高明的决策，其背后的隐患是巨大的。

“因为这种行为很容易被识破，科研人员干上一两年，立刻就认清现实，从而引发学校内部的人事矛盾。让许多科研人员满怀期待地来，又带着深深的怨恨离开。渐渐地，这些岗位的吸引力就会大打折扣。这不是一个良性发展的过程。”

当然，除了这些高校以外，专职科研队伍在更大范围内的整体流动性确实比较大。受编制、科研经费使用限制等因素的制约，专职科研人员普遍面临职业定位不明确、职业晋升通道狭窄、社会认同感偏低等问题。

对此，张端鸿认为基本原则是，专职科研岗的设置必须从真实的科研需求出发，岗位人员的权利与义务要对等，权责清晰、标准明确、评价公正，最重要的是，高校招聘时一定要实事求是。

如何摆脱“二等公民”身份

相较于国内，美国研究型大学在专职科研岗制度设计方面积累了丰富经验。尽管它们的专职科研人员薪酬福利的稳定性也不及终身制系列人员，且在科研经费的竞争和申请中处于相对劣势，但还是建立了相对成熟的专职科研人员管理和发展的制度。(下转第6版)

中国大学评论



樊秀娟

同济大学教育评估研究中心主任

10月13日，中共中央、国务院印发《深化新时代教育评价改革总体方案》(简称《总体方案》)。其中，对于目前存在的“非名牌大学”毕业生在就业、晋升甚至更广泛的社会活动中遭到歧视的现象多有涉及，也阐明了教育改革的

目标和措施。这里所说的“非名牌大学”，大致是指中国大陆未能进入原“985工程”和原“211工程”(以下简称“两大工程”)的高校。虽然早在2016年，教育部便已发文终止两大工程，但相关歧视还很明显，有不少人因为本科是“非名牌大学”，受到严重不公平对待。

例如，已经在校企招聘中名列前茅者，却仅仅因为本科非两大工程院校而被拒之门外；有的高校期刊公开声明只接收“双一流”建设高校的投稿。对此，竟然还有许多“非名牌大学”的师生为之叫好，因为他们认为这种期刊把事情放在明面上，至少没有耽误他们的时间和精力。

由此可见，现实中的“非名牌大学”的身份把人伤害得有多深。

事实上，对于“非名牌大学”身份遭歧视这一问题，公众早就期盼能引起有关部门的高度重视。然而，这次《总体方案》的出台，能否切实给这一问题带来根本性的改变，社会各界对此很是关注。

“学历背景”歧视问题是上世纪初“985高校”和“211高校”的称呼叫开后才逐渐升温的，如仅从用人单位选人、用人的角度看，可能有其合理性和可行性。但“非名牌大学”身份的公民在各社会领域享有与“名牌大学”身份的公民同等的公平竞争权利，这是国家法律赋予公民的平等权，理应受到国家法律的保护。

从我国现有高等教育状态格局看，大多数人进了两大工程高校读本科是不争的现实。且看2018年我国大陆省份原“985工程”院校的录取率，录取率最高的省份——天津市为5.18%；其次是上海市，为5.33%；北京市名列第三，为4.29%。而升学率最低的安徽省，比例仅为1.10%。全国大陆有16个省份的原“985工程”院校录取率在2%以下。

再看2018年全国大陆省份原“211工程”院校的录取率：录取率最高的北京市为13.99%；其次是上海市，为13.58%；再次是天津市，为12.68%。而录取率最低的广东、广西两省份并列均为2.74%。除了上海市、北京市、天津市、青海省外，全国大陆其他省份的录取率都低于10%。

“非名牌大学”身份遭歧视的问题已经成为社会普遍焦虑的一个主要缘由。当前，中国大多数家庭父母的主要烦心事就是如何让儿女一路晋升至重点学校，因为只有进了重点学校，才有机会进入两大工程院校就读。

事实也的确如此。当前，我国两大工程院校的录取名额几乎都被重点高中包揽。仅以教育资源相对充裕的上海市为例，几大名校高中已经占去本地两大工程高校的一大半名额，剩下的一些名额也被其他重点高中“瓜分”。这导致有一些大半上海高中的毕业生与本地两大工程院校“毫无瓜葛”。

上海尚且如此，其他省份两大工程院校入学名额被各省重点高中“包揽”的情况更加严重。所以，要想跻身“名牌大学”，必须先进重点高中，而想要进重点高中，一定要进入“好初中”“好小学”“好幼儿园”……这不能责怪家长，让自己的孩子未来发展受限、学历身份受到歧视，哪个家长和学生愿意呢？

中华民族崇尚知识，“知识改变命运”的观念深入人心，为人民群众提供优质、均衡的教育资源已在党的十九大报告中明确提出。而在建设教育强国的征程上政府关注和解决“非名牌大学”身份遭歧视这一问题，将是为人民群众办的一件大实事。

办好人民满意的教育是《总体方案》的宗旨。《总体方案》明确要树立正确用人导向。党政机关、事业单位、国有企业要带头扭转“唯名校”“唯学历”的用人导向，建立以品德和能力为导向、以岗位需求为目标的人才使用机制，改变人才“高消费”状况，形成不拘一格降人才的良好局面。相信只要《总体方案》切实推进，各级各类人才凭真才实学公平竞争机制就会不断完善，“非名牌大学”身份遭歧视的现象也会不断减弱，万类霜天竞自由的人才成长环境终将到来！

(作者系上海交通大学安泰经济与管理学院党委书记，本报记者陈彬采访整理)

希冀《总体方案》扭转学历身份歧视

“研究生不会提问”之思

导师应将决策自主权还于学生

■杨颖

研究生不善于提出科学问题的背后，其实反映的是当前学生批判性思维的缺失。这已经成为我国高等教育不容忽视的一个问题。

必须承认，导致我国学生批判性思维普遍比较弱的原因有多种，其中便包括了东方文化中的所谓“尊师”传统。这样说当然不代表不应该尊重老师，但在西方高校课堂，对老师的尊重与出于尊重真理而对老师讲述内容的质疑并不矛盾，然而我们却很容易将“尊重老师”与“不反对老师”画上等号。

这种心态再继续往前发展，就会演变为学生对于权威的崇尚，而在校园内，导师一般也就充当着学术上的“权威”角色。因此，导师也就变得更加不可置疑。

这一切的最终结果，就会造成导师将本属于学生的决策自主权握于手中，相应地，学生也就失去了很多选择与挑战的机会。

若干年前，我们曾经针对大学生群体的学习成就感进行过专门调研，结果发现，学生成就感最高的时间是其大一新生时期。此时，他们刚刚进入心仪的大学，达成了人生的一个重大目标，自然成就满满。但在此后，学生的学习成就感便会一路下降。究其原因，一个重要因素便是其决策权在不断被剥夺。比如，学生即使提出某些想法、尝试某些新的做法，但

老师不同意时，学生大概率是做不成的。

尤其到了研究生阶段，这种状况会更加明显，毕竟目前大部分研究生学位论文选题都是跟着老师的课题走的。学生想做新方向的研究时，有些导师会“负责任地”告诉他，你的第一要务是拿到学位，太前沿或挑战性的研究问题虽然高大上，但是“不安全”，可能会导致难以毕业。此时，学生还会坚持吗？

相较之下，国外高校更加鼓励学生挑战前沿问题，即使学生做的是一件“证伪”性的研究——没有得出研究成果，仅仅是证明了某条研究思路走不通，依然能够得到认可。而在国内，这种情况很少见。事实上，有相当一部分研究生在决定选择某个课题时，其项目结果基本已经确定了，他要做的只不过是将其过程更加规范化。这样做的好处是可以确保其三四年后能够顺利毕业，拿到学位，但对于其创新性思维和批判性思维的锻炼却毫无帮助。

当然，之所以出现这种状况，也源于目前高校和导师在承担着很多不应承担的压力。

要知道，相较于本科阶段的学习，研究生阶段的特征就是科研实践。此时，“效率性”要取代“公平性”占据更主导的位置。说得直白些，学生不努力一定不会成功，但即使努力也未必能成功。然而在当前的社会大舆论环境

下，如果有太多学生不能毕业，便一定是学校的培养能力不行，这相当于给学校施加了一个巨大的压力。而学校也一定会将这份压力传导到导师身上，导致他们更不敢让学生不毕业，也就更倾向于替学生选择“安全”的研究课题，从而更加无法激发学生的思维能力，这就形成了一个恶性循环。

此外，在我国传统文化中，还有所谓“严师出高徒”的说法，这句话本身自有其道理，但在当代却往往被曲解——原话中，“严师”指的是老师教学标准的严格，但现在却被误认为是对学生态度的严厉。

这种现象不能说很多，但一定是存在的，其导致的后果便是导师习惯性地斥责学生，学生也就不敢在导师面前发表意见，提出创新性的看法。

需要注意的是，上述这些发生在大学校园中的现象，其根源往往并不在大学阶段的教育，反而是在学生进入大学前的中小学教育乃至家庭教育中。我们对孩子的培养目标往往是将其培养成比较“乖”的孩子，甚至最好不要有太多自己的想法。要知道，在如今的某些中小学课堂中，在课堂上非常爱提问的学生，往往还被认为是课堂秩序的“破坏者”。在这种教育环境下成长起来的学生，指望其进入大学就爆



杨颖

发出创造性思维是不现实的。

这种现象最突出的反映便是在大学的研讨课上。这里是我们最希望学生给我们带来互动反馈的地方，但往往会遭遇冷场。此时，我们就会无奈地发现，学生们往往并不想说话，而是形成了一种习惯，习惯于寻找并遵从权威(导师)的意见。当这种意见不存在时，他们便无所适从。

因此，要想让大学生更多地提出问题，尤其是提出具有创造性和批判性的问题，这是一项需要整个教育系统协同合作的工作——从中小学阶段便要培养他们敢于提问、喜欢提问的习惯。在大学阶段，则要充分尊重学生的选择自主权，给他们以选择的空间，同时鼓励他们勇于尝试具有挑战性的任务，尤其是在科研领域，更要宽容学生的失败。由此，才能真正锻炼出学生的批判性思维能力，为其未来的科研道路做充分的准备。

(作者系上海交通大学安泰经济与管理学院党委书记，本报记者陈彬采访整理)