

校长面对面

- 学术评价最重要的机制是同行评议,它的关键不在国内或者国外。
- 高校对海外人才的青睐往往并不在于一纸文凭,而在于文凭背后的那几年海外学习经历。
- 不能在一个人的学术生涯前期就开始保护,这会窒息学术活力。

南开大学校长龚克:

“土洋之争”下如何评价人才

■本报记者 韩理

又到了一年中博士生就业、研究所报考博士生的时间。无论是博士生自身所在的学校,还是绝大部分博士生求职的高等院校,都对博士生的学术经历与成果提出了一定要求。而在这些要求中,“海外”两个字似乎成了优先、优质的另一种表现形式。面对这种要求,许多我国本土高校培养的博士生产生了一些困惑。有人不理解:为什么那些国内具有一定优势、特色或者处于领先水平

的学科,在招聘时,依然非常重视来自国外专家、具有海外背景的评议?

近日,《中国科学报》记者就相关问题采访了南开大学校长龚克。身为名校管理者,又兼具学术背景、教学经验的他,从我国现行的学术成果评价制度、高校人事制度等问题谈起,分享了他的思考。

发表文章的背后

面对被指是不是有点“崇洋媚外”的评价方式,龚克的观点很明确:“学术评价最重要的机制是同行评议,它的关键不在国内或者国外。”当然,不同学科有着自己的特色,他分情况作了进一步探讨。

身为电子工程专家的龚克首先从自然科学谈起。他认为,从自然科学角度来讲,采取国际同行评价是合适的。考虑到在相当长的时间里,我国在这方面的学术、科研均处于相对落后的情况,国内学界邀请国外专家进行评议,是值得赞许的。“因为它的本质并不是追求‘国外’,而是追求‘先进’,也就是说,是从专业水平的角度出发,并不是从国籍出发。”

而高校对科研人员作出在《自然》《科学》《细胞》等世界权威杂志上发表文章的要求,在龚克看来,“其合理的一面在于,它本质上是间接引入了高水平的同行专家来评价我们的成果”。

“我们为什么要强调在高水平的杂志上发表我们的成果呢?首先要看这些杂志为什么是学术同行公认的高水平杂志,这不是因为杂志的名称,而是因为那个杂志所采用的受业内认可的评议机制。我们看一个学术成果是否发表在高水平杂志,实际上是看这个成果是否为该杂志采用的、多年来形成的、在业界大家比较信服的那个评价机制所认可。”龚克说,现在有人说这是期刊评价,其实好的期刊评价背后恰恰就是好的同行评价。“这才是问题的实质。”他说,“当然好杂志也有可能发表烂文章,但从统计上看好杂志上还是好文章多,要不然怎么会被业界公认为好杂志呢?”

科学研究中也有些中国特色突出的学术领域,譬如中医、中药、中国建筑等。龚克承认,不排除一些有意义的中国成果在国外被忽视的情况。在上述领域,未必要强调国际尤其是国外专家的评价。但是,寻找高水平同行专家评议的主旨还是要坚持。龚克认为,这样才能够得到较为公正的专业评价。

“高水平的专家是最重要的,但专家的国籍并不重要。”龚克反复强调学术评价的重点。“真正的合理性,还是要归到同行评价。如果不是很好的同行评价,也不会被圈内人认可。”

各种评价中的合理内涵

当下,就学术成果而言,除了看它是否在权



威杂志上发表文章外,还存在着其他的评价方式,如奖励评价、专利评价等,而这些方式在龚克看来各有利弊,“透过不同现象,其合理的本质还是同行评价”。

“科学的范式、方法有相通的地方。高水平的同行评价在所有评价方式里是比较被认可的,或者说它是渗透在各种评价中的合理内涵。”

比如,从国家级到省、市等层级的不同项目奖励,往往是考核学术人员成果的另一把尺子。对此,龚克认为,我们应当仔细审视奖励评价背后的机制,如果评奖时采取的还是同行评价,是应当受认可的。“但相比高水平杂志的同行评价,政府组织的评价往往是较大范围的‘大同行’评价,其权威性要差一些。如果还有行政因素或别的什么因素在里面,那就更糟了。”

至于直接服务社会的研发成果以及服务于政府决策“智库”成果,龚克则坦言,同行评价很难覆盖这些工作,“这些工作不是严格地以学术为目的,恐怕要采用市场评价”。“比如为政策服务的咨询工作,其目的本不在于学术发展,但是背后也包含了大量调研,许多观点的比较、分析、论证,比如政策实施效果的预估及法律修改工作等,这些也都具有相当的学术水平和功力。但是,这些工作成果往往不在杂志上公开发表。

龚克认为,用内参、领导批示等作为评价标准,严格说来并不是同行学术评价的概念。“但这类事情非常必要。我们还是要鼓励学者为社会经济发展做直接的服务,所以要有市场或用户评价。”

市场评价方式是科研成果服务于社会时自然产生的一些高校考核教师时,也有着横向课题折算考核分数的规定,龚克认为,这里的本质是用户的认可度。但是,龚克也提醒道,进行市场评价时需要慎重考虑评价的侧重点,毕竟市场效益与学术水平之间很难直接画上等号。

“从狭义的科学评价来说,同行评议已经有了百多年的发展历史,日臻成熟。但是我们现在面临的科学研究为社会经济发展服务带来的新问题,还需要探索其合理可行的评价机制。”

海外经历的价值所在

谈及眼下正在求职的博士生在谋求教职时所遭遇的“土洋之争”,身为高校管理者的龚克并不讳言国内高校对于具有海外学习背景的人才的欢迎。

“就我接触到的来说,以南开为例,我们很愿意吸收海外优秀人才。”但是,龚克强调,重点还是在于求职者的水平,“面试过程中,如果觉得他并不是很强,那么也不会因为他来自海外就一定聘用。”

在他看来,高校对海外人才的青睐往往并不在于一纸文凭,而在于文凭背后的那几年海外学习经历。在这段经历中,留学的人可以得到在国内难以得到的学术滋养。

随着科技进步、知识分享进程的加快,加上各种在线学习课程,就纯粹的具体知识而言,国内难以学到的知识并不太多。为慕课叫好时,就有人说可以在中国读外国大学。但是,在龚克看来,“拿到外国文凭不等于在国外大学读书的经历”。

龚克以自己当年出国学习的经历向记者举例:“我们当年刚开始出去读书,最难的就是听不懂人家的笑话。这些微妙的含义一定要在那个文化中才可以理解,就如同目前在网络上比较火的‘duang’这个词,来自其他文化背景的人很难理解。”

“这几年的生活会对你以后的国际学术交流生涯产生影响,特别是不同氛围、学术风格潜移默化的影响,这些在国内都是不易得到的。”

因此,出于学术水平的考虑,也从学缘多样性的角度出发,国内高校欢迎具有海外学术背景的人才加入,“我们限制本校的学生留校,并不是不信任本校学生的质量,而是考虑到学术生态。”

说到学术生态,便不得不提及我国学界目前仍比较严重的近亲繁殖现象。龚克认为,虽然近亲繁殖未必会导致个体学术水平低,但必然会影响整体的学术水平。纵观其他海外名校,也很少直接吸纳本校毕业生留校任教,这不是它们不认可自己的教育水平,而是要营造和维护多元、开放、包容的学术生态。仔细观察哈佛、耶

鲁等名校的教师背景,人们也不难发现,即使许多教师具有该校的学习经历,但其履历中也一定包括其他高校的学术背景。

“我希望我们的学生能走出去,拓宽视野、丰富经历。在同等水平的情况下,我们也会优先考虑具有外国、外校经历的人才。”龚克说。

深层的制度困惑

在采访中,龚克坦言,国内高校目前的人事制度较为死板,这造成了招聘考核时有些方式、方法为公众所指责,比如“就业歧视”。

“我们的人事制度相对死板,录用后很难有活动空间。在这样的机制下,在招纳人才时,必须以非常慎重的态度全盘考虑。”

“就招聘方来说,仅仅几分钟的面试,看人能那么准吗?纸面分数高几分,就一定代表水平的高低吗?”龚克表示,在这样的情况下,绝大多数招聘方都会考虑一些其他的因素来辅助决策,比如向优秀学校的毕业生倾斜,这意味着将求职者之前的竞争情况考虑了进来。

他也承认,现行的评价考核方式“有时特别不合理”。人力资源部门需要在非常短的时间里决策,而往往一个岗位就有上百名竞争者发来简历,筛选时借用之前的评价结果(比如高考的评价结果)是不得已而为之的理性决策。

“理想情况下,人事制度应该是流动的。我们可以在一个人的工作实践中考查他的真实水平,既包括他的个人能力,也包括他和同事的配合等方面,几年之后才能作出合理的评价。毕竟,过去的优秀也许只是特定学习条件配合下的结果。”

在龚克看来,人才流动是优点,但这种相对活跃的制度在国内的环境下却容易走样。而且,囿于公众理念,人们可能并不欢迎这样的做法。例如,去年 4 月,清华大学决定不再续聘未能达到晋升技术职称要求的外文系讲师,还引发了不少争议。

事实上,清华的这种做法已经实行了二十多年。1993 年,清华开始试行的人事改革制度中规定,讲师、副教授在规定时间内学术成果不足以晋升职称,应自行走人,即“非升即走”,后来调整为“非升即转”。在龚克的理解下,与海外高校实行的“tenure track”制度类似,“非升即走”“非升即转”都是相对灵活的人事制度,其重点不仅在于通过流动进行前期职业筛选,更在于对筛选出来的学术人员给予后期职业保护,提供宽松的学术条件,从而保障学术自由。

“不能在一个人的学术生涯前期就开始保护,这会窒息学术活力。对于学术岗位的聘任和晋升制度设计来说,其重点应该是选出、留住和激励最适合这个岗位的人,而不是安置和安抚不适应这个岗位的人。”龚克特别强调,社会应该意识到,学术生涯的前期竞争及相应的人才流转是很正常的事情。不能只看到“走”对于个体的无情的消极面,更要看到这种制度对于整体的积极面,更何况这其中也有促使不能得到晋升的个体流转到比较适应其发展的岗位的有情的积极面。”

“我们还是应该呼吁社会支持更加灵活的高校人事制度,以为学术共同体增添活力,为社会增添活力。”龚克说。

露天场地的展览区相比,舞台上的文艺演出显得更加生动。

演员们有的身着民族服饰,脸带传统妆容,奉献出原汁原味的民族舞蹈,有的则清新浪漫雅,来一曲轻吟浅唱的吉他合唱,有的则干脆带来了家乡地道的传统乐器,令不少观众大饱耳福……对在场观众来说,这些文化元素或陌生新奇或亲切熟悉,而多元文化交织在一起所产生的精彩碰撞,正是交流的魅力所在。

值得一提的是,这些节目的表演者大多是来自各东盟国家的卓越联盟高校留学生代表。他们来到中国读书后,就自然而然地成为了沟通本国与中国文化交流的使者。

据了解,联盟第一年的活动以规范规则和发展组织为主,同时围绕 2015“中国—东盟海洋合作年”的主题开展系列品牌活动。除了当天举行的“海上丝绸之路”文艺演出和文化展览,天津大学还将邀请东盟各国学生来华参加“我的蓝色海洋梦”主题夏令营,举办中国—东盟海洋科学技术展,分享并推广中国在海洋技术方面的研究成果和前沿技术。

除学生交流等文化活动之外,“中国—东盟工科大学联盟”的最终设想是希望建立起中国—东盟工科高等教育国际交流合作机制,搭建工程教育信息共享和国际学术交流两个平台,辐射整个高等教育交流网络,达到思想交融、经验交流、信息服务和成果共享的目的。

中国大学评论

今年又是号称“史上大学毕业生就业最难年”,因为今年的大学毕业生规模又创历史新高。而且,今年我国处于产业转型期,经济存在下行风险,这又给大学毕业生的就业带来了一系列的不确定因素。在这种背景下,处于弱势地位的女大学毕业生的就业难现象更加凸显。关于女大学毕业生就业难背后的原因,社会上有一个共识,那就是因为女大学毕业生找到工作后不久就面临婚姻、生育、抚养小孩等问题,严重影响工作的时间与精力,因此用人单位基于自身成本最小、收益最大的经营理念,就不愿意招收女大学毕业生了。

著名经济学家、诺贝尔经济学奖得主加里·贝克尔曾专门研究过女性在劳动力市场的劣势地位,并将其归为统计性歧视。贝克尔认为,女性在劳动力市场中受到了统计性歧视,这是雇主的一种理性行为。因为人类既需要承担劳动力市场中的职责,也要承担家庭中的职责。女性在劳动力市场中的禀赋与劳动效率并不比男性逊色,而男性在家庭中的禀赋与劳动效率却比不过女性。但是,人类既要保证劳动力市场的生产,也要保证家庭的和谐、稳定与延续。因此,在家庭方面具有更高禀赋和劳动效率的女性为了保证家庭乃至整个社会的和谐与稳定,就要比男性花费更多的时间与精力用于家庭。相应地,女性用于劳动力市场的时间与精力就相对更少,因此雇主就对女性采取了统计性歧视。

按照上述逻辑,女大学毕业生之所以比男性更难就业,是因为潜在的雇主担心招聘到的女大学毕业生在未来的工作中不能全身心投入到工作中来,会给自己的单位带来损失。这在经济学上其实是一个典型的外部性问题。所谓外部性,按照另外一位诺贝尔经济学奖得主约瑟夫·斯蒂格利茨的看法就是“未被市场交易包括在内的额外成本及收益”。对于女大学生就业难而言,正是因为女性承担了更多的家庭责任,并能够带来广泛的社会效益(比如有利于小孩的健康与教育等),导致了聘用她们的单位将可能为此支付相对更多的成本、获得相对更少的收益。

这种外部性的存在就会对整个就业市场带来一定的偏差。表面的后果是女大学生个体将为此承受巨大的就业压力,而其实更为深层次、更为重要的损失是整个社会人力资本的巨大浪费。因为女性在劳动力市场上的禀赋与劳动生产率并不比男性低,甚至还高于男性。

美国的女性就是一个明证。2000 年,全美有三分之一的家庭中妻子比丈夫收入高,而 1980 年这一数字仅为五分之一。在美国,妻子的收入高于丈夫的收入,这在受过高等教育的女性中更为明显。在 2000 年,美国有将近一半的受过高等教育的女性收入比其配偶要高。这包括两个方面的原因:其一,女性不再被束缚在家庭中,而男性也更多开始承担家庭责任;其二,有更多的女性在高等教育中获得成功,在美国的高等教育系统中,不但女性的数量已经远远超过男性,而且在学业成就上女性的优势也非常明显。

我国有着同样的趋势,即越来越多的女性进入高等教育系统并且获得成功。如果因为她们未来要承担更多的家庭责任而在求职中难以找到适合的工作,甚至难以找到工作,以致她们的职业发展缓慢,这将是一种巨大的人力资本浪费。

为了对这个外部性问题进行纠正,笔者有以下两点建议:

其一,社会和用人单位一起承担女性生育与抚养小孩的成本。由于女性要生育和抚养小孩,受益的是整个社会,而用人单位却可能为此承担女性员工工作时间内下降的成本,女性员工本人也会遭受一定的成本损失。因此,政府可以制定相关的法规,如果某个用人单位的女性处于怀孕期、哺乳期或者小孩需要照顾期,用人单位可以享受一定的税收减免,女性员工本人也可以享受一定的所得税减免。这样通过受益方的成本分担,使得用人单位有更大的动力去招收高素质的女大学毕业生。

其二,政府可以用立法的方式强制让男性承担起家庭的义务,尤其是强制父亲具有陪伴孩子成长的义务。这样既可以分担女性在家庭中的重担,而更为重要的是,父亲的陪伴对于小孩的成长与教育是极其重要的。这样,用人单位在同时面对男性和女性的求职时,就不会对女性产生天然的统计性歧视了,因为男性同样会将一定的时间投入到家庭中去。

总之,女大学生毕业就业难的问题,其实在很大程度上是由于外部性问题导致的,即女性投入了大量时间与精力在家庭中,受益的是整个社会,而付出的成本只由用人单位和女性自身承担。因此,政府有责任通过相关税收减免,分担用人单位聘用女性员工的成本,通过强制让男员工分担家庭责任,让家庭更加和谐,让子女的家庭教育更加完整与美好。这样,用人单位就不会对女大学毕业生进行就业歧视,一旦形成正反馈,将移风易俗,有助于整个社会的更好发展。首先,男性应承担家庭责任,将使家庭更和谐,子女教育更好,而男性的工作压力也会减轻。其次,女大学毕业生的人力资本得到充分利用,将进一步激励整个社会对女性人力资本的投资,进而提高社会总体人力资本的提升。

巧用外部性原理促进女大学生就业

■李锋亮

中国—东盟工科教育共谱协奏曲

■本报记者 韩理 通讯员 朱宝琳

地图、货币、风情图片展览,再加上身着各国特色服饰的东盟留学生……3 月 27 日的天津大学校内,不少在校园内活动的学生纷纷被这些各具特色的异国风情所吸引,在每个展台前驻足欣赏。

缅甸、泰国、老挝、柬埔寨……这些国家的文化展为何出现在天大的校园内呢?原来,这是“中国—东盟海上丝绸之路文化节”的活动现场。

当天,“中国—东盟工科大学联盟”第一届工作会议,秘书处揭牌仪式暨“中国—东盟海上丝绸之路文化节”在天津大学举行。严肃、认真的会议议程上活泼、快乐的文艺演出,这一切都在谱写着中国—东盟工科教育合作的新篇章。

推进合作步伐

自 2014 年 9 月成立以来,这是“中国—东盟工科大学联盟”举办的第一届工作会议。参加会议的有 10 所中方院校(“卓越联盟”9 所成员单位北京理工大学、重庆大学、大连理工大学、东南大学、哈尔滨工业大学、华南理工大学、天津大学、同济大学、西北工业大学,以及广西大学)和 7 所外方院校(柬埔寨柴桢大学、柬埔寨棉棉大学、柬埔寨亚洲学院、印度尼西亚泗水理工学院、老挝沙湾拿吉大学、泰国朱拉隆功大学、泰国玛希隆大学)。17 所高校代表以及东南亚教育部长组织高等教育与发展区域中心特别顾问钱塔维齐聚天津,共同探讨

讨联盟发展问题。

早在去年 9 月,在天津大学的鼎力推动下,作为“中国—东盟教育交流周”的重要组成部分,“2014 中国—东盟高校校长国际合作论坛”在贵州举办,为东盟成员国大学与中国高校,尤其是为具有较强工程技学术科优势的高校之间搭建了一个增进了解与友谊、开展互利共赢的国际合作与交流的平台。当时,“卓越联盟”9 所高校与来自柬埔寨、印度尼西亚、老挝、泰国的 8 所高校代表签署了《构建“中国—东盟工科大学联盟”的联合声明》(以下简称《声明》),开启了中国和东盟工科大学间合作的序幕。《声明》表示,联盟旨在培养高素质人才,推进中国与东盟各国的文化交流、人才交流、教育合作与科技合作,构建中国—东盟区域工程教育合作机制,促进双边经济、社会共同发展。

经过半年多的时间,“中国—东盟工科大学联盟”第一届工作会议则在此前的基础上继续推进工作。据了解,本次工作会议审议并原则通过了联盟章程,研讨了工作机制,制定了下一阶段的工作计划。中方、东盟各设置一个常设主席单位,中方为天津大学。此外,联盟设置有一个轮值主席单位,一般由中方、东盟成员高校轮流担任。本次工作会议同时作出决定,联盟的第一次成员代表大会将于今年年底在泰国玛希隆大学举行。泰国玛希隆大学代表也向大家发出了参加本年末在泰国举办的第一次联盟成员代表大会的邀请。

钱塔维强调,联盟秘书处正式成立必将有力促进中国与东南亚国家在工程教育领域的多边合作和 multidimensional cooperation。中国—东盟中心代理秘书长黄英表示,中国—东盟中心将继续支持“中国—东盟工科大学联盟”的各项工

多元交流促发展

在 3 月 29 日落下帷幕的博鳌论坛上,“一带一路”的分论坛相当活跃,海上丝绸之路建设成为议论的重点。而东盟地处海上丝绸之路的十字路口和必经之地,是新海上丝绸之路战略的首要发展目标。

几乎与博鳌论坛同期的“中国—东盟工科大学联盟”工作会议虽然与三亚会场相隔千里,但讨论与努力的主旨却是完全一致的。用印度尼西亚泗水理工学院副校长达民托的话来说,就是“现代社会竞争越来越激烈,仅靠一己之力发展是非常缓慢的,所以我们要积极地寻求合作。”而老挝驻华大使宋迪·本库在接受采访时则表示,教育合作是中国与东盟双方共同建设“一带一路”的重要途径。

作为“中国—东盟海上丝绸之路文化节”的重要组成部分,活动当天的文艺汇演是主办方为所有与会嘉宾和各校师生准备的一场视听盛宴。与