

“老师，我一进去就是预聘副研究员，是不是就是副高了？”北京某“双一流”高校博士生问。

“那你知道晋升的下一站是什么吗？是副教授！”他的导师王玥不忍心打破学生的幻想。事实上，这一岗位就相当于助理教授，只是被冠以一个貌似“高大上”的名字。

“副研究员升成副教授……不对呀，我混乱了。”博士生不解。

国外高校的“非升即走”环节一般是从助理教授到长聘副教授，但在我国却增加了许多“学术阶梯”。

比如，有些高校的职称晋升通道是助理教授—副教授—长聘副教授，但也有高校是预聘助理教授—长聘助理教授—长聘副教授—长聘教授。助理教授到长聘副教授成为了一条越走越长的路。

日前，东北某“双一流”高校出台新规，新聘任副岗位教师 6 年内未能获聘准聘正高及以上岗位，应申请转为专职科研岗、实验工程岗或不再续聘。南方某“双一流”高校公布了“预聘—长聘”制方案，根据方案，预聘助理教授、长聘副教授要经历两次“非升即走”。

高校进一步改革“预聘—长聘”制，再一次引发了人们对该话题的热议。

各种名称为学术阶梯埋伏笔

在王玥看来，学术阶梯分为两种。

一种是惩罚性的“爬阶梯”。比如，在助理教授与长聘副教授之间增加副教授、长聘助理教授，不管教师是否愿意，都必须努力争取，否则就会因“非升即走”跌入“山涧”中。

另一种是激励性的“爬阶梯”。比如，中国人民大学近日推出的“吴玉章学者”在长聘师资中进行，“爬阶梯”便有更多奖励，不“爬”也掉不下去。

“前者应引起警惕。如果一直用评估的眼光盯着学者，他就可能发一些碎片化的文章，但始终难出大成果。”王玥指出。

与之伴生的是各种名称。特聘、准聘、预聘、高聘、长聘……高校自己命名的职称让人越发看不懂，以至于有教师在网上发帖：“凡是助理教授前带定语的，都要小心再小心。”

给预聘岗起各种名称并非中国高校的专长，国外高校也是如此，只是原因不尽相同。为什么国内高校有这些五花八门的名称？

这不禁让人联想到五六年前的师资博士后招聘制度。国内少数“双一流”大学“收割”青年学者学术成果，却又高比例将其淘汰，招致诟病和不满。如今，博士后的名目已鲜见于高校招聘启事之中。

还有些高校给予青年教师某某研究员的头衔，招聘要求上写的却是达到助理教授或副教授的学术水平。“一些重大课题需要正高级职称才能申请，给他们研究员身份，便可以‘鱼目混珠’地以正高身份申请重大课题。这对其他高校的课题竞争很不公平。”王玥说。

还有一个原因是满足求职者的虚荣心，就像名片上印着销售经理，充其量不过是高级销售员，为的是让他们走出去“有面儿”。

各种名称给增加学术阶梯埋下了伏笔。“就像预聘副研究员的下一步竟是副教授，有关部门若再不制止增加学术阶梯行为，并把学术称谓固定下来，谁知道学术阶梯还会不会越增越多？”王玥说。

这并不是制度本身的错。

“预聘—长聘”制在美国高校已有上百年历史。除了极个别顶尖大学，如麻省理工学院采取的是助理教授—副教授—长聘副教授—长聘教授的晋升制度，有副教授、长聘副教授、长聘教授三级阶梯，绝大部分美国高校的路径是助理教授—长聘副教授—长聘教授，总共只有长聘副教授、长聘教授两级阶梯。

“非升即走”是其重要特征，主要发生在教师从助理教授向长聘副教授晋升时，只有一或两次机会，无法晋升就离开该校或转岗。一般要经历 6~8 年。

上世纪末和本世纪初，清华大学、北京大学在国内率先试水“预聘—长聘”制，曾一度被评价为中国高校 20 年来最重要的人事制度改革，也是北京大学和清华大学迄今最佳，也最行之有效的教师人事制度。

55 支研究生工程师小队到一线“解真题”

■本报记者 廖洋 通讯员 韩洪烁

冬日的清晨，内蒙古自治区呼伦贝尔市胜利煤矿里寒气袭人。员工宿舍区，山东科技大学能源学院采矿工程专业博士研究生李鑫鹏像往常一样，早早起床做准备工作，赶在 8 点前下煤井安装监测仪器。

两个半月前，李鑫鹏加入学校“惟真之光”工程师小队，开启到生产一线“读研”的全新体验。其间，他为矿上破解了解 10 多项技术难题。

在山东科大，像李鑫鹏这样加入工程师小队、到一线“读研”的研究生还有很多。

什么是工程师小队？

“作为一所工科优势突出的山东省重点大学，学校的研究生已突破 1 万人，其中工科生占比超过七成。通过组建研究生工程师小队，让工科生‘组团’到工程一线解决问题，是学校探索‘新工科’人才培养模式的一次试验。”山东科技大学校长曾庆田这样解答。

实施“双导师制”，让学生在“现场”边学边用

近年来，山东科技大学在工程师小队不断实施“双导师制”“车间课堂”“项目导向”等创新做法，把教室“搬”到工厂车间，探索企业“出题”，学生“解题”的育人模式，让研究生在做中学、学中做。

在一次煤矿下井学习时，山东科技大学安全学院研究生郭立典发现工人深受粉尘的困扰，



“预聘—长聘”制引入中国至今，有了很多“本土化”改造，学术阶梯只是其一。每增加一节“学术阶梯”，就意味着教师的晋升之路又多了一道坎。这使得从助理教授到长聘副教授的道路越来越长。

“预聘—长聘”制引入中国至今，有了很多“本土化”改造，学术阶梯只是其一。王玥发现，“守正与创新的‘天平’正逐渐倾向于创新。”

“预聘—长聘”制的设立初衷是为了保护教师的学术自由，而非惩罚和淘汰教师。“国外高校‘非升即走’的重点是‘升’，而非‘走’。我国高校却整‘反’了，变成了重在‘走’，而非‘升’。”上海大学教授叶志明指出。

比如，国外高校的“预聘—长聘”制只在科研和教学岗位实施，即只有相关岗位的教师才可能进入长聘序列，经历“非升即走”；专职科研人员采用的则是项目制，即申请到项目可继续留在本校，如无项目支持就要离开。

而将博士后、专职科研人员、特任副研究员等新聘任的常规副岗位教师也包括在“非升即走”范围内，即 6 年内要获聘准聘正高及以上岗位，否则就面临转岗或解聘的风险——这样的操作并不常见。

加速“分流”背后的一个严峻现实是——我国高校教师的需求量，眼下与未来正在发生激烈对撞。

“外人也许想不到，多年前我们进行‘预聘—长聘’制改革的原因是学校的编制几乎用完了，一年只剩下 80 个事业编制。学校要发展，就需要扩充教师队伍，可超编用人是红线。”张雯告诉《中国科学报》，该矛盾普遍存在于高校中，在未合并的高校中尤为突出。她所在的省份是一个人口流动大省，省政府要求地方高校必须扩大本科生招生规模，因此扩充教师队伍就成为“箭在弦上，不得不发”的事情。

根据教育部的公开数据，2022 年，我国高校高等教育专任教师 197.78 万人，比上一年增加 4.9%；博士毕业生 8.23 万人，比上一年增加 14.3%。

温州大学副教授王硕旺对比了一组数据——2023 年，我国高考人数达 1291 万人，高考计划招生数约为 1096 万人。而 2023 年，我国出生人口仅 788 万人。18 年后，2023 年出生的孩子参加高考，正常情况下会有近 100 万人选择出国留学，假设高等教育毛入学率达到 70%，高考总录取人数也只有 400 多万人。

“1096：400，如果高等教育办学模式不变，60%左右的高校教师就将面临没有学生可教的局面。”王硕旺说。

一方面是当下高校强烈的用人需求，另一方面是未来教师队伍存在严重过剩的可能。于是，高校便有了挑选空间。在排行榜的驱使下，前些年便有高校采取“大水漫灌式”的招聘，用增量获取最大收益。

王玥算了一笔账。招 3000 名“预聘—长聘”制教师，每人发 10 篇论文，就能为高校留下 3 万篇论文产出。“高校不告诉你发多少论文能留下，只说留下来的‘比例很高’。所有人都深恐落后，忙于发高水平论文，但编制只有 100 个，高校此时说只晋升排名前 100 名的教师，但这 3 万篇论文却进入了该校的统计范围。大学排名时，用的是 3 万篇论文除以教师数量，该高校的人均论文数量因此便获得了飞跃性发展。”

正因如此，该行为被青年教师讥称为“收割论文”“榨干学术干电池”。

“大水漫灌式”招聘的后遗症是一口气进了如此多的人，致使更优秀的人才进不来，于是高校在现有存量上动脑筋，设置了更多学术阶梯。

“过去数省部级课题，现在数国家级课题。”“过去数 SCI、SSCI 和 CSSCI 论文数量，现在转向了数顶刊学术论文数量。”不少教师哀叹，“获取‘帽子’、国家级课题等的速度赶不上其贬值的速度。”

“大水漫灌”后，不得不“分流”

“预聘—长聘”制给高校发展带来了很多活力。张雯在南方某高校人事处任职。多年来，她经历过数次职称评审。“事业编制体系下的教师与‘预聘—长聘’制教师一起公开评副教授、教授，前者根本不是后者的对手。前者的通过率仅有 50% 多，后者则高达 70% 多。”

截至目前，除了复旦大学、中国农业大学等明确不采取“预聘—长聘”制的高校外，我国的“双一流”高校基本上都是“预聘—长聘”制。

“预聘—长聘”制引入中国至今，有了很多“本土化”改造，学术阶梯只是其一。每增加一节“学术阶梯”，就意味着教师的晋升之路又多了一道坎。这使得从助理教授到长聘副教授的道路越来越长。

“预聘—长聘”制引入中国至今，有了很多“本土化”改造，学术阶梯只是其一。王玥发现，“守正与创新的‘天平’正逐渐倾向于创新。”

“预聘—长聘”制的设立初衷是为了保护教师的学术自由，而非惩罚和淘汰教师。“国外高校‘非升即走’的重点是‘升’，而非‘走’。我国高校却整‘反’了，变成了重在‘走’，而非‘升’。”上海大学教授叶志明指出。

比如，国外高校的“预聘—长聘”制只在科研和教学岗位实施，即只有相关岗位的教师才可能进入长聘序列，经历“非升即走”；专职科研人员采用的则是项目制，即申请到项目可继续留在本校，如无项目支持就要离开。

而将博士后、专职科研人员、特任副研究员等新聘任的常规副岗位教师也包括在“非升即走”范围内，即 6 年内要获聘准聘正高及以上岗位，否则就面临转岗或解聘的风险——这样的操作并不常见。

加速“分流”背后的一个严峻现实是——我国高校教师的需求量，眼下与未来正在发生激烈对撞。

“外人也许想不到，多年前我们进行‘预聘—长聘’制改革的原因是学校的编制几乎用完了，一年只剩下 80 个事业编制。学校要发展，就需要扩充教师队伍，可超编用人是红线。”张雯告诉《中国科学报》，该矛盾普遍存在于高校中，在未合并的高校中尤为突出。她所在的省份是一个人口流动大省，省政府要求地方高校必须扩大本科生招生规模，因此扩充教师队伍就成为“箭在弦上，不得不发”的事情。

根据教育部的公开数据，2022 年，我国高校高等教育专任教师 197.78 万人，比上一年增加 4.9%；博士毕业生 8.23 万人，比上一年增加 14.3%。

温州大学副教授王硕旺对比了一组数据——2023 年，我国高考人数达 1291 万人，高考计划招生数约为 1096 万人。而 2023 年，我国出生人口仅 788 万人。18 年后，2023 年出生的孩子参加高考，正常情况下会有近 100 万人选择出国留学，假设高等教育毛入学率达到 70%，高考总录取人数也只有 400 多万人。

“1096：400，如果高等教育办学模式不变，60%左右的高校教师就将面临没有学生可教的局面。”王硕旺说。

一方面是当下高校强烈的用人需求，另一方面是未来教师队伍存在严重过剩的可能。于是，高校便有了挑选空间。在排行榜的驱使下，前些年便有高校采取“大水漫灌式”的招聘，用增量获取最大收益。

王玥算了一笔账。招 3000 名“预聘—长聘”制教师，每人发 10 篇论文，就能为高校留下 3 万篇论文产出。“高校不告诉你发多少论文能留下，只说留下来的‘比例很高’。所有人都深恐落后，忙于发高水平论文，但编制只有 100 个，高校此时说只晋升排名前 100 名的教师，但这 3 万篇论文却进入了该校的统计范围。大学排名时，用的是 3 万篇论文除以教师数量，该高校的人均论文数量因此便获得了飞跃性发展。”

正因如此，该行为被青年教师讥称为“收割论文”“榨干学术干电池”。

“大水漫灌式”招聘的后遗症是一口气进了如此多的人，致使更优秀的人才进不来，于是高校在现有存量上动脑筋，设置了更多学术阶梯。

“过去数省部级课题，现在数国家级课题。”“过去数 SCI、SSCI 和 CSSCI 论文数量，现在转向了数顶刊学术论文数量。”不少教师哀叹，“获取‘帽子’、国家级课题等的速度赶不上其贬值的速度。”

“预聘—长聘”制引入中国至今，有了很多“本土化”改造，学术阶梯只是其一。王玥发现，“守正与创新的‘天平’正逐渐倾向于创新。”

“预聘—长聘”制的设立初衷是为了保护教师的学术自由，而非惩罚和淘汰教师。“国外高校‘非升即走’的重点是‘升’，而非‘走’。我国高校却整‘反’了，变成了重在‘走’，而非‘升’。”上海大学教授叶志明指出。

比如，国外高校的“预聘—长聘”制只在科研和教学岗位实施，即只有相关岗位的教师才可能进入长聘序列，经历“非升即走”；专职科研人员采用的则是项目制，即申请到项目可继续留在本校，如无项目支持就要离开。

而将博士后、专职科研人员、特任副研究员等新聘任的常规副岗位教师也包括在“非升即走”范围内，即 6 年内要获聘准聘正高及以上岗位，否则就面临转岗或解聘的风险——这样的操作并不常见。

加速“分流”背后的一个严峻现实是——我国高校教师的需求量，眼下与未来正在发生激烈对撞。

“外人也许想不到，多年前我们进行‘预聘—长聘’制改革的原因是学校的编制几乎用完了，一年只剩下 80 个事业编制。学校要发展，就需要扩充教师队伍，可超编用人是红线。”张雯告诉《中国科学报》，该矛盾普遍存在于高校中，在未合并的高校中尤为突出。她所在的省份是一个人口流动大省，省政府要求地方高校必须扩大本科生招生规模，因此扩充教师队伍就成为“箭在弦上，不得不发”的事情。

根据教育部的公开数据，2022 年，我国高校高等教育专任教师 197.78 万人，比上一年增加 4.9%；博士毕业生 8.23 万人，比上一年增加 14.3%。

温州大学副教授王硕旺对比了一组数据——2023 年，我国高考人数达 1291 万人，高考计划招生数约为 1096 万人。而 2023 年，我国出生人口仅 788 万人。18 年后，2023 年出生的孩子参加高考，正常情况下会有近 100 万人选择出国留学，假设高等教育毛入学率达到 70%，高考总录取人数也只有 400 多万人。

“1096：400，如果高等教育办学模式不变，60%左右的高校教师就将面临没有学生可教的局面。”王硕旺说。

一方面是当下高校强烈的用人需求，另一方面是未来教师队伍存在严重过剩的可能。于是，高校便有了挑选空间。在排行榜的驱使下，前些年便有高校采取“大水漫灌式”的招聘，用增量获取最大收益。

王玥算了一笔账。招 3000 名“预聘—长聘”制教师，每人发 10 篇论文，就能为高校留下 3 万篇论文产出。“高校不告诉你发多少论文能留下，只说留下来的‘比例很高’。所有人都深恐落后，忙于发高水平论文，但编制只有 100 个，高校此时说只晋升排名前 100 名的教师，但这 3 万篇论文却进入了该校的统计范围。大学排名时，用的是 3 万篇论文除以教师数量，该高校的人均论文数量因此便获得了飞跃性发展。”

正因如此，该行为被青年教师讥称为“收割论文”“榨干学术干电池”。

“大水漫灌式”招聘的后遗症是一口气进了如此多的人，致使更优秀的人才进不来，于是高校在现有存量上动脑筋，设置了更多学术阶梯。

“过去数省部级课题，现在数国家级课题。”“过去数 SCI、SSCI 和 CSSCI 论文数量，现在转向了数顶刊学术论文数量。”不少教师哀叹，“获取‘帽子’、国家级课题等的速度赶不上其贬值的速度。”

“预聘—长聘”制引入中国至今，有了很多“本土化”改造，学术阶梯只是其一。王玥发现，“守正与创新的‘天平’正逐渐倾向于创新。”

“预聘—长聘”制的设立初衷是为了保护教师的学术自由，而非惩罚和淘汰教师。“国外高校‘非升即走’的重点是‘升’，而非‘走’。我国高校却整‘反’了，变成了重在‘走’，而非‘升’。”上海大学教授叶志明指出。

比如，国外高校的“预聘—长聘”制只在科研和教学岗位实施，即只有相关岗位的教师才可能进入长聘序列，经历“非升即走”；专职科研人员采用的则是项目制，即申请到项目可继续留在本校，如无项目支持就要离开。

而将博士后、专职科研人员、特任副研究员等新聘任的常规副岗位教师也包括在“非升即走”范围内，即 6 年内要获聘准聘正高及以上岗位，否则就面临转岗或解聘的风险——这样的操作并不常见。

加速“分流”背后的一个严峻现实是——我国高校教师的需求量，眼下与未来正在发生激烈对撞。

“外人也许想不到，多年前我们进行‘预聘—长聘’制改革的原因是学校的编制几乎用完了，一年只剩下 80 个事业编制。学校要发展，就需要扩充教师队伍，可超编用人是红线。”张雯告诉《中国科学报》，该矛盾普遍存在于高校中，在未合并的高校中尤为突出。她所在的省份是一个人口流动大省，省政府要求地方高校必须扩大本科生招生规模，因此扩充教师队伍就成为“箭在弦上，不得不发”的事情。

根据教育部的公开数据，2022 年，我国高校高等教育专任教师 197.78 万人，比上一年增加 4.9%；博士毕业生 8.23 万人，比上一年增加 14.3%。

温州大学副教授王硕旺对比了一组数据——2023 年，我国高考人数达 1291 万人，高考计划招生数约为 1096 万人。而 2023 年，我国出生人口仅 788 万人。18 年后，2023 年出生的孩子参加高考，正常情况下会有近 100 万人选择出国留学，假设高等教育毛入学率达到 70%，高考总录取人数也只有 400 多万人。

“1096：400，如果高等教育办学模式不变，60%左右的高校教师就将面临没有学生可教的局面。”王硕旺说。

一方面是当下高校强烈的用人需求，另一方面是未来教师队伍存在严重过剩的可能。于是，高校便有了挑选空间。在排行榜的驱使下，前些年便有高校采取“大水漫灌式”的招聘，用增量获取最大收益。

王玥算了一笔账。招 3000 名“预聘—长聘”制教师，每人发 10 篇论文，就能为高校留下 3 万篇论文产出。“高校不告诉你发多少论文能留下，只说留下来的‘比例很高’。所有人都深恐落后，忙于发高水平论文，但编制只有 100 个，高校此时说只晋升排名前 100 名的教师，但这 3 万篇论文却进入了该校的统计范围。大学排名时，用的是 3 万篇论文除以教师数量，该高校的人均论文数量因此便获得了飞跃性发展。”

正因如此，该行为被青年教师讥称为“收割论文”“榨干学术干电池”。

“大水漫灌式”招聘的后遗症是一口气进了如此多的人，致使更优秀的人才进不来，于是高校在现有存量上动脑筋，设置了更多学术阶梯。

“过去数省部级课题，现在数国家级课题。”“过去数 SCI、SSCI 和 CSSCI 论文数量，现在转向了数顶刊学术论文数量。”不少教师哀叹，“获取‘帽子’、国家级课题等的速度赶不上其贬值的速度。”

除了量化，最大的特殊性是不确定

3 年必须拿到一项国家级课题，不少高校的学术阶梯都“死磕”这一条。

方晴入职的是广东某高校。成为研究系列副教授时，学校给了她一份任务清单，包括 3 年内要有一项国家级课题、6 篇核心期刊论文、一本专著、若干项目和研究报告等。在寻常教师眼中，这已是一份标准很高的清单，但完成清单只是她的基本工作，“能证明我考核合格，却不能作为职称晋升的学术标准”。甚至即便她完成了清单任务，学校也可能以经费紧张为由不再续聘。

她发现，自己身边的同事都非常优秀，不但均来自国内外名校，还有不错的成果。但想在“非升即走”中胜出，从副教授变成长聘副教授，没有人知道要干到什么程度，只能不分昼夜地干活儿。“没有标准，有时大家也会聊输——这里既没有上限，也没有下限。”方晴无奈地说。

此外还有一个副作用——同事间很难友好合作，更多是竞争关系。

“我更不理解为什么一定要拿国家级课题？在美国，很多院士都不申请国家级课题。”但迫于“非升即走”的压力，北京某高校预聘助理教授林焯还是争取到了国家级课题，只不过比最后期限晚了两个月。他的协议去年 7 月到期，但国家级课题是在去年 9 月拿到的。

两个月的时间彻底改变了他的命运。用牛皮纸箱收拾完工位上的物件，他瞥见了一束银光，那是 3 年前他在北京安家的备用钥匙，房子还有几百万元的贷款没有还完。

就这样“走人”，很多同事都为他叫屈。

几年前，林焯按照事业编制体系进校，但就在 3 年前，学校要求他重新签一份协议，因为根据学校规定，35 岁以下的教师都要被纳入“预聘—长聘”制体系。协议中的一条就是 3 年内必须拿到一项国家级课题。

然而，国家级课题岂是好拿的？有的教师穷尽一生也拿不到一项国家级课题。以国家社科基金为例，2022—2023 年度，全国终审通过率只有 13% 左右。王硕旺曾做过估算，如果从学校初审开始计算，国家社科基金的申请淘汰率大于 95%，部分学科申报立项比甚至连 2% 都不到。

北京大学教授蒋凯曾做过一项美国八所高校长聘教职制度的研究。“与美国高校相比，美国高校大多没有量化的长聘考核要求，如论文发表数量、科研项目经费额度等，而是强调考核过程的规范性，各院系也很少要求预聘制教师必须在指定期刊上发表论文才能获得晋升。”

“预聘—长聘”制被引入国内后，除了量化外，“最大的特殊性是不确定”。王玥说，特别是一些高校早年并不严格执行“预聘—长聘”制，近年来师资可挑选的余地变大，便突然严格执行，拿着协议说话，导致教师很被动。

“就像玩猜拳，你赢了给你一大笔钱，但游戏规则是你先出。”林焯说，“没有标准是最可怕的，标准模糊或标准解释权最终在他人手里，都会让人感到非常不安。”

“预聘—长聘”制引入中国至今，有了很多“本土化”改造，学术阶梯只是其一。王玥发现，“守正与创新的‘天平’正逐渐倾向于创新。”

“预聘—长聘”制的设立初衷是为了保护教师的学术自由，而非惩罚和淘汰教师。“国外高校‘非升即走’的重点是‘升’，而非‘走’。我国高校却整‘反’了，变成了重在‘走’，而非‘升’。”上海大学教授叶志明指出。

比如，国外高校的“预聘—长聘”制只在科研和教学岗位实施，即只有相关岗位的教师才可能进入长聘序列，经历“非升即走”；专职科研人员采用的则是项目制，即申请到项目可继续留在本校，如无项目支持就要离开。

而将博士后、专职科研人员、特任副研究员等新聘任的常规副岗位教师也包括在“非升即走”范围内，即 6 年内要获聘准聘正高及以上岗位，否则就面临转岗或解聘的风险——这样的操作并不常见。

加速“分流”背后的一个严峻现实是——我国高校教师的需求量，眼下与未来正在发生激烈对撞。

“外人也许想不到，多年前我们进行‘预聘—长聘’制改革的原因是学校的编制几乎用完了，一年只剩下 80 个事业编制。学校要发展，就需要扩充教师队伍，可超编用人是红线。”张雯告诉《中国科学报》，该矛盾普遍存在于高校中，在未合并的高校中尤为突出。她所在的省份是一个人口流动大省，省政府要求地方高校必须扩大本科生招生规模，因此扩充教师队伍就成为“箭在弦上，不得不发”的事情。

根据教育部的公开数据，2022 年，我国高校高等教育专任教师 197.78 万人，比上一年增加 4.9%；博士毕业生 8.23 万人，比上一年增加 14.3%。

温州大学副教授王硕旺对比了一组数据——2023 年，我国高考人数达 1291 万人，高考计划招生数约为 1096 万人。而 2023 年，我国出生人口仅 788 万人。18 年后，2023 年出生的孩子参加高考，正常情况下会有近 100 万人选择出国留学，假设高等教育毛入学率达到 70%，高考总录取人数也只有 400 多万人。

“1096：400，如果高等教育办学模式不变，60%左右的高校教师就将面临没有学生可教的局面。”王硕旺说。

一方面是当下高校强烈的用人需求，另一方面是未来教师队伍存在严重过剩的可能。于是，高校便有了挑选空间。在排行榜的驱使下，前些年便有高校采取“大水漫灌式”的招聘，用增量获取最大收益。

王玥算了一笔账。招 3000 名“预聘—长聘”制教师，每人发 10 篇论文，就能为高校留下 3 万篇论文产出。“高校不告诉你发多少论文能留下，只说留下来的‘比例很高’。所有人都深恐落后，忙于发高水平论文，但编制只有 100 个，高校此时说只晋升排名前 100 名的教师，但这 3 万篇论文却进入了该校的统计范围。大学排名时，用的是 3 万篇论文除以教师数量，该高校的人均论文数量因此便获得了飞跃性发展。”

正因如此，该行为被青年教师讥称为“收割论文”“榨干学术干电池”。

“大水漫灌式”招聘的后遗症是一口气进了如此多的人，致使更优秀的人才进不来，于是高校在现有存量上动脑筋，设置了更多学术阶梯。

“过去数省部级课题，现在数国家级课题。”“过去数 SCI、SSCI 和 CSSCI 论文数量，现在转向了数顶刊学术论文数量。”不少教师哀叹，“获取‘帽子’、国家级课题等的速度赶不上其贬值的速度。”

“预聘—长聘”制引入中国至今，有了很多“本土化”改造，学术阶梯只是其一。王玥发现，“守正与创新的‘天平’正逐渐倾向于创新。”

“预聘—长聘”制的设立初衷是为了保护教师的学术自由，而非惩罚和淘汰教师。“国外高校‘非升即走’的重点是‘升’，而非‘走’。我国高校却整‘反’了，变成了重在‘走’，而非‘升’。”上海大学教授叶志明指出。

比如，国外高校的“预聘—长聘”制只在科研和教学岗位实施，即只有相关岗位的教师才可能进入长聘序列，经历“非升即走”；专职科研人员采用的则是项目制，即申请到项目可继续留在本校，如无项目支持就要离开。

而将博士后、专职科研人员、特任副研究员等新聘任的常规副岗位教师也包括在“非升即走”范围内，即 6 年内要获聘准聘正高及以上岗位，否则就面临转岗或解聘的风险——这样的操作并不常见。

加速“分流”背后的一个严峻现实是——我国高校教师的需求量，眼下与未来正在发生激烈对撞。

“外人也许想不到，多年前我们进行‘预聘—长聘’制改革的原因是学校的编制几乎用完了，一年只剩下 80 个事业编制。学校要发展，就需要扩充教师队伍，可超编用人是红线。”张雯告诉《中国科学报》，该矛盾普遍存在于高校中，在未合并的高校中尤为突出。她所在的省份是一个人口流动大省，省政府要求地方高校必须扩大本科生招生规模，因此扩充教师队伍就成为“箭在弦上，不得不发”的事情。

根据教育部的公开数据，2022 年，我国高校高等教育专任教师 197.78 万人，比上一年增加 4.9%；博士毕业生 8.23 万人，比上一年增加 14.3%。

温州大学副教授王硕旺对比了一组数据——2023 年，我国高考人数达 1291 万人，高考计划招生数约为 1096 万人。而 2023 年，我国出生人口仅 788 万人。18 年后，2023 年出生的孩子参加高考，正常情况下会有近 100 万人选择出国留学，假设高等教育毛入学率达到 70%，高考总录取人数也只有 400 多万人。

“1096：400，如果高等教育办学模式不变，60%左右的高校教师就将面临没有学生可教的局面。”王硕旺说。

一方面是当下高校强烈的用人需求，另一方面是未来教师队伍存在严重过剩的可能。于是，高校便有了挑选空间。在排行榜的驱使下，前些年便有高校采取“大水漫灌式”的招聘，用增量获取最大收益。

王玥算了一笔账。招 3000 名“预聘—长聘”制教师，每人发 10 篇论文，就能为高校留下 3 万篇论文产出。“高校不告诉你发多少论文能留下，只说留下来的‘比例很高’。所有人都深恐落后，忙于发高水平论文，但编制只有 100 个，高校此时说只晋升排名前 100 名的教师，但这 3 万篇论文却进入了该校的统计范围。大学排名时，用的是 3 万篇论文除以教师数量，该高校的人均论文数量因此便获得了飞跃性发展。”

正因如此，该行为被青年教师讥称为“收割论文”“榨干学术干电池”。

“大水漫灌式”招聘的后遗症是一口气进了如此多的人，致使更优秀的人才进不来，于是高校在现有存量上动脑筋，设置了更多学术阶梯。

“过去数省部级课题，现在数国家级课题。”“过去数 SCI、SSCI 和 CSSCI 论文数量，现在转向了数顶刊学术论文数量。”不少教师哀叹，“获取‘帽子’、国家级课题等的速度赶不上其贬值的速度。”

“预聘—长聘”制引入中国至今，有了很多“本土化”改造，学术阶梯只是其一。王玥发现，“守正与创新的‘天平’正逐渐倾向于创新。”

“预聘—长聘”制的设立初衷是为了保护教师的学术自由，而非惩罚和淘汰教师。“国外高校‘非升即走’的重点是‘升’，而非‘走’。我国高校却整‘反’了，变成了重在‘走’，而非‘升’。”上海大学教授叶志明指出。

比如，国外高校的“预聘—长聘”制只在科研和教学岗位实施，即只有相关岗位的教师才可能进入长聘序列，经历“非升即走”；专职科研人员采用的则是项目制，即申请到项目可继续留在本校，如无项目支持就要离开。

而将博士后、专职科研人员、特任副研究员等新聘任的常规副岗位教师也包括在“非升即走”范围内，即 6 年内要获聘准聘正高及以上岗位，否则就面临转岗或解聘的风险——这样的操作并不常见。

加速“分流”背后的一个严峻现实是——我国高校教师的需求量，眼下与未来正在发生激烈对撞。

“外人也许想不到，多年前我们进行‘预聘—长聘’制改革的原因是学校的编制几乎用完了，一年只剩下 80 个事业编制。学校要发展，就需要扩充教师队伍，可超编用人是红线。”张雯告诉《中国科学报》，该矛盾普遍存在于高校中，在未合并的高校中尤为突出。她所在的省份是一个人口流动大省，省政府要求地方高校必须扩大本科生招生规模，因此扩充教师队伍就成为“箭在弦上，不得不发”的事情。

根据教育部的公开数据，2022 年，我国高校高等教育专任教师 197.78 万人，比上一年增加 4.9%；博士毕业生 8.23 万人，比上一年增加 14.3%。

温州大学副教授王硕旺对比了一组数据——2023 年，我国高考人数达 1291 万人，高考计划招生数约为 1096 万人。而 2023 年，我国出生人口仅 788 万人。18 年后，2023 年出生的孩子参加高考，正常情况下会有近 100 万人选择出国留学，假设高等教育毛入学率达到 70%，高考总录取人数也只有 400 多万人。

“1096：400，如果高等教育办学模式不变，60%左右的高校教师就将面临没有学生可教的局面。”王硕旺说。

一方面是当下高校强烈的用人需求，另一方面是未来教师队伍存在严重过剩的可能。于是，高校便有了挑选空间。在排行榜的驱使下，前些年便有高校采取“大水漫灌式”的招聘，用增量获取最大收益。

王玥算了一笔账。招 3000 名“预聘—长聘”制教师，每人发 10 篇论文，就能为高校留下 3 万篇论文产出。“高校不告诉你发多少论文能留下，只说留下来的‘比例很高’。所有人都深恐落后，忙于发高水平论文，但编制只有 100 个，高校此时说只晋升排名前 100 名的教师，但这 3 万篇论文却进入了该校的统计范围。大学排名时，用的是 3 万篇论文除以教师数量，该高校的人均论文数量因此便获得了飞跃性发展。”

正因如此，该行为被青年教师讥称为“收割论文”“榨干学术干电池”。

“大水漫灌式”招聘的后遗症是一口气进了如此多的人，致使更优秀的人才进不来，于是高校在现有存量上动脑筋，设置了更多学术阶梯。

“过去数省部级课题，现在数国家级课题。”“过去数 SCI、SSCI 和 CSSCI 论文数量，现在转向了数顶刊学术论文数量。”不少教师哀叹，“获取‘帽子’、国家级课题等的速度赶不上其贬值的速度。”

“预聘—长聘”制引入中国至今，有了很多“本土化”改造，学术阶梯只是其一。王玥发现，“守正与创新的‘天平’正逐渐倾向于创新。”

“预聘—长聘”制的设立初衷是为了保护教师的学术自由，而非惩罚和淘汰教师。“国外高校‘非升即走’的重点是‘升’，而非‘走’。我国高校却整‘反’了，变成了重在‘走’，而非‘升’。”上海大学教授叶志明指出。

比如，国外高校的“预聘—长聘”制只在科研和教学岗位实施，即只有相关岗位的教师才可能进入长聘序列，经历“非升即走”；专职科研人员采用的则是项目制，即申请到项目可继续留在本校，如无项目支持就要离开。

而将博士后、专职科研人员、特任副研究员等新聘任的常规副岗位教师也包括在“非升即走”范围内，即 6 年内要获聘准聘正高及以上岗位，否则就面临转岗或解聘的风险——这样的操作并不常见。

加速“分流”背后的一个严峻现实是——我国高校教师的需求量，眼下与未来正在发生激烈对撞。

“外人也许想不到，多年前我们进行‘预聘—长聘’制改革的原因是学校的编制几乎用完了，一年只剩下 80 个事业编制。学校要发展，就需要扩充教师队伍，可超编用人是红线。”张雯告诉《中国科学报》，该矛盾普遍存在于高校中，在未合并的高校中尤为突出。她所在的省份是一个人口流动大省，省政府要求地方高校必须扩大本科生招生规模，因此扩充教师队伍就成为“箭在弦上，不得不发”的事情。

根据教育部的公开数据，2022 年，我国高校高等教育专任教师 197.78 万人，比上一年增加 4.9%；博士毕业生 8.23 万人，比上一年增加 14.3%。

温州大学副教授王硕旺对比了一组数据——2023 年，我国高考人数达 1291 万人，高考计划招生数约为 1096 万人。而 2023 年，我国出生人口仅 788 万人。18 年后，2023 年出生的孩子参加高考，正常情况下会有近 100 万人选择出国留学，假设高等教育毛入学率达到 70%，高考总录取人数也只有 400 多万人。

“1096：400，如果高等教育办学模式不变，60%左右的高校教师就将面临没有学生可教的局面。”王硕旺说。

一方面是当下高校强烈的用人需求，另一方面是未来教师队伍存在严重过剩的可能。于是，高校便有了挑选空间。在排行榜的驱使下，前些年便有高校采取“大水漫灌式”的招聘，用增量获取最大收益。

王玥算了一笔账。招 3000 名“预聘—长聘”制教师，每人发 10 篇论文，就能为高校留下 3 万篇论文产出。“高校不告诉你发多少论文能留下，只说留下来的‘比例很高’。所有人都深恐落后，忙于发高水平论文，但编制只有 100 个，高校此时说只晋升排名前 100 名的教师，但这 3 万篇论文却进入了该校的统计范围。大学排名时，用的是 3 万篇论文除以教师数量，该高校的人均论文数量因此便获得了飞跃性发展。”

正因如此，该行为被青年教师讥称为“收割论文”“榨干学术干电池”。

“大水漫灌式”招聘的后遗症是一口气进了如此多的人，致使更优秀的人才进不来，于是高校在现有存量上动脑筋，设置了更多学术阶梯。

“过去数省部级课题，现在数国家级课题。”“过去数 SCI、SSCI 和 CSSCI 论文数量，现在转向了数顶刊学术论文数量。”不少教师哀叹，“获取‘帽子’、国家级课题等的速度赶不上其贬值的速度。”

“预聘—长聘”制引入中国至今，有了很多“本土化”改造，学术阶梯只是其一。王玥发现，“守正与创新的‘天平’正逐渐倾向于创新。”

“预聘—长聘”制的设立初衷是为了保护教师的学术自由，而非惩罚和淘汰教师。“国外高校‘非升即走’的重点是‘升’，而非‘走’。我国高校却整‘反’了，变成了重在‘走’，而非‘升’。”上海大学教授叶志明指出。

比如，国外高校的“预聘—长聘”制只在科研和教学岗位实施，即只有相关岗位的教师才可能进入长聘序列，经历“非升即走”；专职科研人员采用的则是项目制，即申请到项目可继续留在本校，如无项目支持就要离开。

而将博士后、专职科研人员、特任副研究员等新聘任的常规副岗位教师也包括在“非升即走”范围内，即 6 年内要获聘准聘正高及以上岗位，否则就面临转岗或解聘的风险——这样的操作并不常见。

加速“分流”背后的一个严峻现实是——我国高校教师的需求量，眼下与未来正在发生激烈对撞。

“外人也许想不到，多年前我们进行‘预聘—长聘’制改革的原因是学校的编制几乎用完了，一年只剩下 80 个事业编制。学校要发展，就需要扩充教师队伍，可超编用人是红线。”张雯告诉《中国科学报》，该矛盾普遍存在于高校中，在未合并的高校中尤为突出。她所在的省份是一个人口流动大省，省政府要求地方高校必须扩大本科生招生规模，因此扩充教师队伍就成为“箭在弦上，不得不发”的事情。

根据教育部的公开数据，2022 年，我国高校高等教育专任教师 197.78 万人，比上一年增加 4.9%；博士毕业生 8.23 万人，比上一年增加 14.3%。

温州大学副教授王硕旺对比了一组数据——2023 年，我国高考人数达 1291 万人，高考计划招生数约为 1096 万人。而 2023 年，我国出生人口仅 788 万人。18 年后，2023 年出生的孩子参加高考，正常情况下会有近 100 万人选择出国留学，假设高等教育毛入学率达到 70%，高考总录取人数也只有 400 多万人。

“1096：400，如果高等教育办学模式不变，60%左右的高校教师就将面临没有学生可教的局面。”王硕旺说。

一方面是当下高校强烈的用人需求，另一方面是未来教师队伍存在严重过剩的可能。于是，高校便有了挑选空间。在排行榜的驱使下，前些年便有高校采取“大水漫灌式”的招聘，用增量获取最大收益。

王玥算了一笔账。招 3000 名“预聘—长聘”制教师，每人发 10 篇论文，就能为高校留下 3 万篇论文产出。“高校不告诉你发多少论文能留下，只说留下来的‘比例很高’。所有人都深恐落后，忙于发高水平论文，但编制只有 100 个，高校此时说只晋升排名前 100 名的教师，但这 3 万篇论文却进入了该校的统计范围。大学排名时，用的是 3 万篇论文除以教师数量，该高校的人均论文数量因此便获得了飞跃性发展。”

正因如此，该行为被青年教师讥称为“收割论文”“榨干学术干电池”。

“大水漫灌式”招聘的后遗症是一口气进了如此多的人，致使更优秀的人才进不来，于是高校在现有存量上动脑筋，设置了更多学术阶梯。

“过去数省部级课题，现在数国家级课题。”“过去数 SCI、SSCI 和 CSSCI 论文数量，现在转向了数顶刊学术论文数量。”不少教师哀叹，“获取‘帽子’、国家级课题等的速度赶不上其贬值的速度。”

“预聘—长聘”制引入中国至今，有了很多“本土化”改造，学术阶梯只是其一。王玥发现，“守正与创新的‘天平’正逐渐倾向于创新。”

“预聘—长聘”制的设立初衷是为了保护教师的学术自由，而非惩罚和淘汰教师。“国外高校‘非升即走’的重点是‘升’，而非‘走’。我国高校却整‘反’了，变成了重在‘走’，而非‘升’。”上海大学教授叶志明指出。

比如，国外高校的“预聘—长聘”制只在科研和教学岗位实施，即只有相关岗位的教师才可能进入长聘序列，经历“非升即走”；专职科研人员采用的则是项目制，即申请到项目可继续留在本校，如无项目支持就要离开。

而将博士后、专职科研人员、特任副研究员等新聘任的常规副岗位教师也包括在“非升即走”范围内，即 6 年内要获聘准聘正高及以上岗位，否则就面临转岗或解聘的风险——这样的操作并不常见。

加速“分流”背后的一个严峻现实是——我国高校教师的需求量，眼下与未来正在发生激烈对撞。

“外人也许想不到，多年前我们进行‘预聘—长聘’制改革的原因是学校的编制几乎用完了，一年只剩下 80 个事业编制。学校要发展，就需要扩充教师队伍，可超编用人是红线。”张雯告诉《中国科学报》，该矛盾普遍存在于高校中，在未合并的高校中尤为突出。她所在的省份是一个人口流动大省，省政府要求地方高校必须扩大本科生招生规模，因此扩充教师队伍就成为“箭在弦上，不得不发”的事情。

根据教育部的公开数据，2022 年，我国高校高等教育专任教师 197.78 万人，比上一年增加 4.9%；博士毕业生 8.23 万人，比上一年增加 14.3%。

温州大学副教授王硕旺对比了一组数据——2023 年，我国高考人数达 1291 万人，高考计划招生数约为 1096 万人。而 2023 年，我国出生人口仅 788 万人。18 年后，2023 年出生的孩子参加高考，正常情况下会有近 100 万人选择出国留学，假设高等教育毛入学率达到 70%，高考总录取人数也只有 400 多万人。

“1096：400，如果高等教育办学模式不变，60%左右的高校教师就将面临没有学生可教的局面。”王硕旺说。

一方面是当下高校强烈的用人需求，另一方面是未来教师队伍存在严重过剩的可能。于是，高校便有了挑选空间。在排行榜的驱使下，前些年便有高校采取“大水漫灌式”的招聘，用增量获取最大收益。

王玥算了一笔账。招 3000 名“预聘—长聘”制教师，每人发 10 篇论文，就能为高校留下 3 万篇论文产出。“高校不告诉你发多少论文能留下，只说留下来的‘比例很高’。所有人都深恐落后，忙于发高水平论文，但编制只有 100 个，高校此时说只晋升排名前 100 名的教师，但这 3 万篇论文却进入了该校的统计范围。大学排名时，用的是 3 万篇论文除以教师数量，该高校的人均论文数量因此便获得了飞跃性发展。”

正因如此，该行为被青年教师讥称为“收割论文”“榨干学术干电池”。

“大水漫灌式”招聘的后遗症是一口气进了如此多的人，致使更优秀的人才进不来，于是高校在现有存量上动脑筋，设置了更多学术阶梯。

“过去数省部级课题，现在数国家级课题。”“过去数 SCI、SSCI 和 CSSCI 论文数量，现在转向了数顶刊学术论文数量。”不少教师哀叹，“获取‘帽子’、国家级课题等的速度赶不上其贬值的速度。”