

[SUFE-IAR-200904]

上海财经大学高等研究院 2009 年度政策建议书之四

对引进海外顶尖、领军和高层次优秀人才的若干建议



田国强

上海财经大学经济学院、高等研究院

2009 年 12 月

政策建议要点

目标：中国要成为一个真正的世界政治经济强国，就必须科教兴国和人才强国，拥有一支达到世界顶尖水平的庞大科研队伍，以及一批能够按照国际先进标准培养大批创新型杰出人才的世界一流大学和强大师资阵容。

路径：充分重视海外高层次人才引进工作，建立和完善能引进人、留住人和用好人的长效机制，采用多种引进方式，分层次、分功能、分步骤，下大决心引进真正的海外顶尖华人科学家、实职聘任海外杰出学术领军人物以及大批引进海外高层次的优秀博士回国或为国服务。

建议：分三个层次和功能引进海外优秀人才：

(1) 以超常规的胆略、决心和魄力引进海外顶尖的华人科学家。参照国际惯例，从“情、礼、利”三方面着力营造优越的工作环境，给予不低于甚至高于国际市场的报酬和生活待遇，同时形成综合配套体系，真正做到能够吸引、留住和用好顶尖人才，以起到带动和凝聚大批海外优秀人才回国服务的“滚雪球”效应。

(2) 引进海外杰出学术领军人物从事科学研究和学科建设，推进全方位教育改革和管理，以尽职与绩效作为评价标准，借助其国际的先进教育理念和管理机制、学术评判标准及学术网络，提高中国大学的办学理念和改进杰出人才培养模式。积极探索多种方式聘任领军人物，引导其从为国服务逐步过渡到回国服务。

(3) 大规模地引进海外高层次优秀博士回国服务，在引进的海外顶尖科学家和杰出学术领军人物的指导和带领下，将其培养为具备广阔世界眼光、熟悉国际学术前沿、掌握国际通行规范的高层次杰出青年人才。

本政策建议联络人：

田国强（电话：021-65903125，Email：gtian@mail.shufe.edu.cn）

目 录

引言.....	1
一、建立综合配套体系，长效引进海外顶尖人才	2
二、改革绩效评价标准，灵活引进海外领军人才	7
三、实施双轨人事管理，规模引进海外优秀人才	11
四、结束语.....	14
本报告撰写人简介.....	15
附录 1 上海财经大学经济学院简介	16
附录 2 上海财经大学高等研究院简介	17
附录 3 引进海外优秀人才 深化教育科研改革——上海财经大学海外人才 引进工作经验介绍.....	18
一、引进海外著名华人学者，落实海外院长实聘制度	19
二、海外引进结合内部培养，提升师资队伍整体实力	20
三、依循国家体制基本国策，正确处理政经西经关系	23
四、参照国际先进办学理念，全面深化教育科研改革	24
五、国际化与本土化相结合，推动海归教师本土转型	29
六、注重可行性与可持续性，处理好发展与稳定关系	30
七、结束语.....	31

对引进海外顶尖、领军和高层次优秀人才的若干建议^①

田国强

上海财经大学经济学院、高等研究院

引言

中国正在崛起为世界政治经济强国，要真正实现这一宏伟目标，就必须科教兴国和人才强国，拥有一支达到世界顶尖水平的庞大科研队伍，以及一批能够按照国际先进标准培养大批创新型杰出人才的世界一流大学和强大师资阵容。然而，正如温家宝总理今年在北京市第三十五中学的谈话中所指出的，“建国以来培养的人才尤其是杰出人才，确实不能满足国家的需要，还不能说在世界上占到应有的地位”。这与中国的科技和教育体制，特别是当前中国大学的办学理念和人才培养模式有很大关系，按照钱学森教授的说法，“没有一所大学能够按照培养科学技术发明创造人才的模式去办学，没有自己独特的创新的东西，老是冒不出杰出人才”。¹

随着中国全面走向世界和人才国际化的不断深入，中国科教兴国和人才强校、强国战略的实现，同样需要充分利用好“两个市场、两种资源”，即国际和国内人才市场以及国际和国内人才资源。在中国政治经济文化社会全方位与世界接轨和走向世界的过程中，海外留学人才群体是一个巨大的高层次人才库，特别是在当前国内杰出人才匮乏的情况下，我们更加需要具有前瞻性的眼光、魄力与胆略，作为举国之策，从极高的战略高度重视海外高层次人才引进工作。

目前，中组部正在组织实施的“千人计划”，计划在今后 5 到 10 年内，围绕国家发展战略，重点引进 2000 名左右能够突破关键技术、发展高新技术产业、带动新兴学科的科技创新创业领军人才。这是国家层面的人才引进重点计划，具有重大的战略意义，引起了社会各界特别是广大海外人

^① 致谢：本文在写作过程中征求了上海财经大学校内外众多同仁的意见，应该说这是集体努力的结果。借此机会也对陈旭东等同事在本文起草过程中的助理工作表示感谢！

¹ 对此，笔者在 2008 年底递交给教育部的题为《对中国大学办学理念和杰出人才培养模式的思考——如何才能培养厚德博学的高层次创新型人才？》的政策建议书中，曾有过详细阐述。

才的广泛关注，对国内用人单位也起到了良好的指导和促进作用，值得充分肯定。

不过，根据笔者最近两次担任“千人计划”评审专家所了解到的实际情况，很多海外真正顶尖的华人科学家和领军人物还没有被吸引进来。并且，与国内其他人才引进计划一样，客观上只是重短期引进使用，缺乏长效机制保证，在吸引海外杰出人才长期留在国内安心工作并充分发挥其实际作用的制度安排方面还有待完善。和长江学者特聘和讲座教授等项目一样，“千人计划”短期会起到很好的作用，但长期留住人才的作用有限，大多海外高层次人才很可能三年合同到期之后又再度回到国外，从而不能长久留住这些人才。

因而，我们需要更进一步探索建立与国际接轨的吸引和利用海外高层次人才的内生机制和模式，采用多种引进方式，分层次、分功能、分步骤地引进，既要引进数量本来不多的顶尖华人科学家和杰出的学术领军人物，也要大批引进资历相对较浅的高层次优秀人才。“千军易得，一将难求”，特别是对于如何引进前者，需要有长远的战略高度和极大魄力，进一步解放思想，充分考虑客观现实，与时俱进，建立和完善能引进人、留住人和用好人的长效机制。

以下根据笔者在海外留学、国外知名大学从教 20 多年的经历体验和最近五年多来在上海财经大学经济学院担任院长职务，处于教学、科研一线的实际工作经历，结合自己对海内外大学体制、管理机制和高层次人才市场内生机制以及对海外高层次人才真实想法的深入了解，就国家如何更有针对性、更有效地不只是引进更要留住和用好海外优秀人才，谈谈我的一些思考和具体建议，供有关部门和上级领导参考。

一、建立综合配套体系，长效引进海外顶尖人才

国内外的历史经验表明，真正顶尖的人才不是招来的，而是请来的。因此，对真正顶尖的海外华人科学家，需要以超常规的胆略、决心和魄力来加大引进力度。参照国际惯例，从“情、礼、利”三方面着力营造优越

的工作环境和生活待遇，形成综合配套体系，真正做到能够吸引、留住和用好顶尖人才。

科技是第一生产力，要使中国真正走在世界的前列，必须依靠强大的前沿科学技术力量，必须拥有一支富于创新的世界级顶尖科学家队伍，这是中国可持续发展和强大的后劲所在。世界科技日新月异，中国必须将教育和科技摆在重要战略地位，从而需要更加重视引进海外顶尖华人科学家的工作。

在新中国科技发展史上，一批杰出的留学归国科学家和学者为国家科技进步、高等教育和经济发展做出了重大贡献。比如，物理、导弹火箭领域的“三钱”（钱学森、钱三强、钱伟长），数学领域的华罗庚、苏步青、吴文俊，地质领域的李四光，生物领域的童第周，桥梁领域的茅以升，地理农学领域的竺可桢，建筑领域的梁思成等等。这些顶尖科学家和学者都在所属科学领域取得了具有世界影响的杰出成就，并从实际应用方面对中国的科技和经济发展做出了奠基性贡献，他们往往一个人就能够带动一个领域的跨越发展。像钱学森回国后，从无到有，带领一批大多连火箭都没有见过的科技工作者，为中国研制出了“东风”系列导弹，而其后中国在此基础上发展起来的“两弹一星”、核工业以及整个航空航天科技事业，其价值和重要性都是不言而喻的。

新中国百废待举、百业待兴，当时的工作和生活条件与海外相比差距悬殊，但是这些著名科学家还是凭借着知识报国、科技兴国的梦想和夙愿，回国投身国家科技事业。可以说，经过新中国成立 60 年来特别是改革开放 30 年来的发展，这些著名科学家希望国家强大的梦想已基本得到实现。

那么，在新的时代环境下，如何才能进一步引进海外高层次人才中的顶尖华人科学家？笔者认为，单靠海外顶尖华人科学家内在的爱国热忱，是远远不够的，他们更加需要在情、礼、利三方面综合应用和真诚对待，有一个尊重人才、尊重知识、心情舒畅的社会环境，一个能够激发和鼓励创新的宽松的科研和工作环境，一个可以让他们专心科学研究而无后顾之忧的待遇保障，能够让其攀登世界科学高峰，从而在更高层次上实现自身

价值。因此，对于这些已得到世界公认的杰出科学家，建议采取 12 字的政策方针：**动之以情、待之以礼、示之以利。**

首先，对真正的顶尖人才需要动之以情，以三顾茅庐的精神主动和真诚地去邀请和挖掘（这也是国外一流大学吸引、挖掘顶尖和杰出人才普遍采用的方式）。目前，国内引进人才的方式主要还是靠自己申请，或靠大学和科研机构出面联系的愿者上钩方式。但这种方式很难找到或吸引到真正的顶尖高手，并且还有可能存在激励扭曲。因为大学和机构为了争排名和经费或考虑到不少经费是由国家买单，有可能会将一些不是那么顶尖的人才推荐上去。

笔者认为，可从以下两个方面来解决这个问题，引进真正顶尖的华人科学家和学者。一方面，广泛征求同行专家，特别是海外同行专家学者的意见（此点非常重要，更有利于信息对称，确定候选人，同时也不存在利益冲突，评价会更客观和公正，是消除激励扭曲的根本方法），决定本领域的佼佼者；同时建立人才储备库，国家驻外机构在这方面可以发挥很重要的作用，通过平时收集和开座谈会的方式，发现和推荐海外顶尖华人科学家。另一方面，大学和科研机构应该承担一定比例的薪酬和科研经费支持，提高道德风险行为的成本，同时也减少国家的财政负担（当然此措施的缺点是，增加校内教师间的攀比心态，会增加实施的阻力）。

其次，对真正顶尖的人才需要待之以礼，甚至给予国士、国宝级待遇，从政治上给予充分的信任，不能将他们视为雇佣军，而应该当成自己人信任和大胆使用。这些人都是国家培养多年之后出国留学的，绝大部分人是热爱祖国，希望祖国强大的。同时，要在工作上提供充分的支持、生活上显示充分的人情关怀。一方面，在工作上应该少干预和重长效。引进这些海外华人顶尖科学家的初衷在于重视基础研究和应用基础研究，鼓励原始创新。只有原始创新才是建设创新型国家的核心环节，才是增强国家科技竞争力的源泉。因而，对于那些已经在国际上有重大影响，成果被广泛引用的海外华人顶尖科学家，应不受短期成果和论文数量的限制，而是实行一种长周期、高质量的考核评价体系，以创造条件支持他们安心基础研究

和前沿创新研究工作。另一方面，这些顶尖科学家的创造力和科研水平是得到世界公认的，不会回国之后就突然下降。

再次，对真正的顶尖人才需要示之以利，给予国际同等水平甚至有所超越的高规格待遇和安置，这也是“情和礼”的具体体现，是政府尊重知识、尊重人才的表现。实际上，早在“千人计划”实施之前，笔者就曾对一些海外顶尖华人科学家做过一些非正式的调查：如果给他们比国际市场现有工资水平高出 20%到 30%，即每人 20 到 25 万至多不超过 30 万美元的年薪，按照国际惯例，承诺持续多年直至退休地给予这样的终身待遇，同时给他们一定数量（比如 5 到 8 个）的高层次研究人员编制，按照国际通行的人才评价标准，继续从海内外引进同领域的教授、副教授和助理教授（或研究员、副研究员和助理研究员），来组建研究团队、实验室，并给予稳定的经费支持和长久待遇，他们是否愿意全职回到国内从事科学研究？得到的绝大部分答案是肯定的。

需要特别指出的是，给这些海外顶尖科学家配备精干的研究团队非常重要。在美国即使是航天飞机这样的大项目，经常也是一些关键科学家带领各自团队做起来的。在国外科研机构和研究型大学，很多杰出科学家都有自己独立的实验室，并基于自己的学术评价标准选聘研究人才，组成攻关团队。实际上，在基础科学研究领域，许多重大的发现和创造往往是少数几个科学家组成的研究团队做出来的。

笔者曾就此向中国驻外机构和国内领导提出过建议，即国家应该每年投入 5 到 10 亿元来全职引进海外华人顶尖科学家。一方面，改革开放 30 年后的今天，中国完全有这个财力来做这个事情，一年投入 5 到 10 个亿占国家财政收入的比例很小（据了解，单“985”高校存积没有用完的经费就高达近 60 亿，这相当于 5-10 年用来引进顶尖人才的经费），但是将其投入到全职引进、留住和用好海外华人顶尖科学家身上，其所带来的长远巨大价值和效益远远超过投入本身。另一方面，在革命、国力衰弱和民生凋敝的年代，很多海外科学家与革命先辈和广大民众一样，投身于保卫祖国和建立新中国的革命和建设之中，是凭着一股爱国热情，但是在国家

和平、安定和人民相对富裕的年代，如果单靠呼唤顶尖华人科学家的爱国热情和牺牲精神，而不给予与其科学价值和市场价格相等的利益待遇，就很难吸引大批顶尖人才**为国服务**，同时这也是对知识和人才没有给予足够重视的表现（正如我们不能由于企业家赚了钱、发了财，而说他们不爱国和没有奉献精神一样）。

实际上，给顶尖人才高的待遇和礼遇，也是对其从事基础研究，而非商业性研究的机会成本所实施的一种利益补偿，因为后者可能会让他们赚更多的钱（据笔者了解，国内有少量教授通过各种途径一年所得收入超过几百万，所以给予国宝级的顶尖人才这种待遇完全不为过！）。同时，海外人才市场已经高度成熟，这种基于利益考量的高层次人才流动也越来越成为国际惯例。由于经济的快速增长和国力的持续增强，我国迟早也会采用这种招聘人才的方式，但作为国家根本发展战略，迟做不如早做。

这些顶尖人才全职回国，就意味着要放弃长久的优厚待遇和终身教职，因而要吸引他们回国，就需要一个与长周期、高质量的考核评价体系相对应的，长期化、终身制的人事制度安排，提供一个具有国际竞争力的工资待遇保证。比如，直接将他们纳入中国科学院、中国工程院的院士人选，并给予相应国际标准待遇等等。当然，由于是全职引进这些已经在海外扎下根来的华人顶尖科学家，还需要在住房提供、配偶就业、子女入学、医疗社保等方面作出统筹安排，以解决他们的后顾之忧。上述种种高规格的安置有着鲜明的价值导向和极强的正向激励作用，有利于激发更多的人才自觉向这种顶尖标准靠拢，努力攀登世界科学高峰。

此外，引进这些华人顶尖科学家贵在精、尖，并且每个领域本身也不多，必须严格评审标准，他们应该是海外广大同行公认的顶尖人才（这在同行中基本上是公共信息），并得到国家驻海外机构的推荐，成熟一个，引进一个。用发展和动态的眼光看待这个问题，只要能够真正引进 50 个到 100 个这样的顶尖华人科学家，那么其背后可能就会有几百个、成千上万个海内外优秀科学人才，进一步加入到由他们领衔的学术梯队和团队中来，以及培养出一大批博士生、博士后，来共同进行重大科技攻关，形成

巨大的“滚雪球”效应和网络效应。一旦如此，一大批卓有建树的海外华人科学家和学者，甚至是非华人的顶尖科学家和学者也将会进一步被吸引和带动回国或为国效力。这是一项具有长远意义的战略投资，希望能够引起国家和有关部门的充分重视。

二、改革绩效评价标准，灵活引进海外领军人才

领军人物的办学理念、学术水平、眼光视野的高低，在很大程度上决定一个学科、学院乃至学校的整体建设水平。引进海外杰出学术领军人物从事科研和学科建设，推动全方位教育改革与管理，需要具有前瞻眼光，打破陈规陋习，注重尽职与绩效，而不是一味地以在国内所呆时间长短作为评价标准。当前和今后一个时期，国内高层次人才队伍建设仍将以海外引进为主、自主培养为辅，但要逐渐转换成自主培养为主。因而大力引进海外杰出学术领军人物担任大学校级和院系行政职务的重要目的，就是借助其国际的先进教育理念和学术评判标准，优化中国大学的办学理念和杰出人才培养模式，为国家培养出大批高层次杰出人才。

正如温家宝总理最近在首都科技界大会上的讲话中所提到的，“创新型人才不足是现行教育体制的严重弊端，也是制约科技发展的瓶颈”，我们必须“更加关注教育改革和发展，注重培养具有创新能力的人才”。那么，教育到底如何改革和发展？实际上，早在上世纪八十年代，邓小平就曾从教育发展的战略高度提出，“教育要面向现代化、面向世界、面向未来”。这深刻反映了改革开放背景下，中国高等教育改革和发展的内在逻辑。中国大学的发展不能满足于现有的国内标准，必须具有战略高度和前瞻眼光，瞄准国际上先进的人才评价和学术评价标准，推动高等教育领域的改革开放。

办世界一流大学和高水平大学离不开高水平领军人物，领军人物的办学理念、学术水平、眼光和视野的高低，在很大程度上决定了一个学科、学院乃至学校的学科建设水平。尽管国内大学校长和院系院长（主任）中大多数人都曾有过留学经历，但基本上作为留学生或实验室访问研究人

员学成后立即回国，对国外一流大学的内在机制没有太多亲身体验和了解。但如今，中国已经拥有一大批任教于世界一流大学和高水平大学多年的海外知名华人学术领军人物和担任国外大学行政职务的管理者，他们活跃于国际学术舞台，既了解中国基本国情和高教现状，又对国际先进教育理念和教育管理模式有亲身经历，从而比较熟悉其内在机制与杰出人才培养模式。

这也正是与一般行业不同的地方，教育服务行业引进海外优质资源不能靠简单地引进技术，而要靠引进那些熟悉世界一流大学内在运行机制的杰出学术领军人物。这些海外知名华人学术领军人物和行政主管大都是在国内接受了多年教育直至本科或研究生教育之后才出国的，绝大部分都热爱祖国，希望祖国强大，有着强烈的报效祖国之志，并且他们普遍在海外高水平大学任教一二十年，对于世界一流大学到底如何办，从理念层面到实践层面都有着更加真切和深刻的理解（这些优势是国内现有大学很多行政主管有所欠缺的地方），从而构成了中国高等教育的重要外部资源。

但是，由于家庭、子女、国籍等客观条件的约束，再加上国外优厚的待遇和终身教职等各种原因，这些海外杰出学术领军人物往往又不能全时呆在国内校内。那么，如何解决这个问题呢？笔者认为，首先要明确引进海外杰出学术领军人物的主要目的，就是希望借助他们的国际视野、对学科建设的前瞻眼光和学科发展的战略高度、研究前沿、学术标准和学术网络关系，来进行学科建设和全方位教育改革，帮助引进顶尖、领军和高层次杰出人才，并批量培养出优秀杰出人才，而不是拘泥于呆在国内时间多少和一般的具体行政事务上。并且，只要尽心工作和注重绩效，由于现代通讯技术等其他方式的支撑，即使在校外和国外依然可以与学校保持密切的工作联系，充分了解学校的有关政策、计划和安排，及时做出重大决策和具体决定。

这样，即使是非全时引进这些海外杰出学术领军人物和担任国外大学行政主管的高层次人才，也完全可以利用其国际的先进教育理念和学术评判标准，来切实提高中国大学的办学理念和改进杰出人才培养模式。而且，

让他们留在国外及时向国内传递学科前沿信息，向国外宣传国内改革动态，可能更有助于把握学科发展方向和吸引海外留学人才的批量回归。从这个角度来看，这对于国家而言也可说是一项低投入、高成效的人才投资。因此，对于这些海外杰出学术领军人物的要求，应该从强调“回国服务”更多地转变到“为国服务”上来。并且，对这些人而言，这也可能是一种过渡方式，一旦熟悉国内的工作和生活环境，并且随着国内富裕程度的增加和待遇条件的改善，他们将有可能选择长期回国工作。从而，国内高校应该尽快形成与国外优厚待遇和终身教职相衔接的常任机制，并将引进的海外学术领军人物纳入到干部管理体制，以充分海外杰出学术领军人物的作用。

上海财经大学近5年在引进海外领军人才方面就走出了这样一条具有鲜明特色且成效显著的成功之路，所采取的一系列创新做法和改革措施以及取得的成效，值得总结、借鉴和推广。2004年以来，上海财大在规模引进海外杰出学术领军人物，担任非全时的体制内实聘院长，参照国际先进标准，结合国情校情实际，狠抓学科建设和人才引进的体制内全方位教育改革，走出一条具有鲜明特色的人才强校之路。这是目前既要引进海外优质教育与管理资源、又不具备大规模引进海外知名学者担任全时院长的成熟条件时期，相机采取的一种具有现实必要性的过渡性措施，是在目前约束条件下实现引进海外领军人才从“为国服务”到最终“回国服务”的一种极具可行性的战略性安排。

目前，在这些海外实聘院长中已经有4位成为教育部长江学者讲座教授，2位中组部千人计划入选者（占现有全国高校6名经济管理类入选者的三分之一）。通过借助这些海外高层次领军人物的国际视野、对学科建设的前瞻眼光和学科发展的战略高度、研究前沿、学术标准和学术网络关系，上海财大在进行学科建设和引进大批海外杰出人才，并批量培养出创新型杰出人才方面，进行了卓有成效的改革探索，且效果显著。通过全方位的教育改革，使得人才培养质量、学生就业质量和比例、出国留学数量和大学层次以及行政管理、长效机制制度建设发生了显著和深刻的变化，

引起了国内外同行的广泛兴趣、关注和跟进。²

在此过程中，作为学科建设和全方位教育改革载体的上海财经大学“经济学创新平台”建设项目也得到上级部门的认可，被教育部、财政部列为首个国家“优势学科创新平台项目”，这一模式并被推广到全国18个行业特色型大学。此外，中央财经大学、西南财经大学、上海交通大学等也纷纷跟进，聘请海外著名华裔学者担任实职（非全时）院长，大力引进海外人才、展开教学改革、教风学风建设等。今年十月，上海市委组织部沈红光部长专程到上海财经大学进行了调研，对财大鲜明特色的改革探索给予了充分的关注和较高的评价。

上海财经大学的这一改革方式有其内在需求和内在逻辑。总结起来，该模式之所以在财大较为成功，效果显著，就是对决定任命院长这个角色，辩证地处理好了三个方面：尽职绩效定位、选拔判断标准、管理制度创新。

1、尽职绩效定位。对院长的考核，是以其为学院和学校在校内外和国内外所付出的时间和精力及所取得的绩效作为是否尽职的基本判断标准和定位，而不是一味以呆在学校实际时间作为基本判断标准。一直以来，不少人对财大的这项改革存在判断误区和怀疑它的可行性就是由于以院长呆在学校的时间，而不是以是否真正付出足够的时间和精力，是否真正带来实在的科研教学实绩，为尽职的判断依据。这个标准无论是从尽职标准还是从绩效标准来看都不尽合理。

上海财经大学打破了这一传统做法和认识，让海外实聘院长在学院的体制内行使院长的真正职责，在大的决策权方面完全授予与国内全时院长同样的权利，激励他们进行学科建设、引进杰出人才和海归教师，并批量培养出优秀杰出人才，但由于客观约束条件又不要求他们在短时间内全时呆在国内，不过可以通过现代通讯技术等其他方式，使得他们即使在校外和国外也进行工作加以弥补。

2、选拔判断标准。选拔院长实际上是一个双向选择过程。一方面学校希望选拔出的院长愿意真正投入足够的时间和精力来领导学院的学科

² 关于上海财经大学引进海外优秀人才深化教育科研改革的详细介绍，参见附录3。

建设和教育改革，实实在在地为学校做事，有利于引进海外优秀和杰出人才，另一方面应聘者由于自身机会成本大（时间宝贵，精力有限，对他的需求大，选择余地大），自然也会非常慎重考虑花了时间和精力后，在这个学校是否能做成事情，是否值得去做。因此，根据笔者对上财模式的经历和考察，个人认为对想做事而不只是为了名利的应聘者来说，对学校作选择时会采用3个判断标准，同时学校增加招聘到好的院长人选的可能性应采用5个判断标准。简言之，要增加采用这个模式成功做成事的可能性，应该需要具备8大必要条件：3大客观必要条件和5大主观必要条件。

学校所应具备的三大客观必要条件：（1）学校领导大力支持（需要校领导的眼光和魄力），（2）按全时院长充分授权（行政、人事、财务等），（3）能充分发展（成规模引进海内外优秀人才）。当然，在当前举国重视人才引进的大环境下，中央领导和部委都非常重视，连党管干部的中组部现在也非常重视大规模的海外人才引进的大背景下，满足这三个条件的学校越来越多。院长人选所应具备的五大主观必要条件：国际的学术水平、先进的办学理念、尽职的工作干劲、较强的行政能力、谦虚的工作态度。笔者认为，这是挑选院长人选时应采用的基本标准。

3、管理制度创新。通过选拔具有共同理念与良好执行力的党政行政班子、规范管理职能与程序等相应制度和现代通讯技术手段的支持，尤其是海外院长基于权责一致的实聘制所表现出来的责任心、工作能力和积极性，用事实和成效回应了海外院长无法领导学科建设和进行日常管理的质疑，不仅保证了学院院务工作的顺利开展，还明显提升了院务管理与服务的质量和水平。这也为学校进一步探索聘任海外知名经济学者担任体制内非全时院长的制度创新，奠定了坚实基础。

三、实施双轨人事管理，规模引进海外优秀人才

无论是科技的发展，还是教育的发展，未来都属于青年。中国必须引进和培养出一大批具备广阔世界眼光、熟悉国际学术前沿、掌握国际通行规范的青年领军人才，海外留学青年博士具有这方面的优势，在海外顶尖

科学家和杰出学术领军人物的指导和带领下，他们有希望成长为未来的杰出人才，甚至是领军人物和顶尖人才。从而，应该大规模地引进海外高层次的优秀博士回国服务。

中国大学要办成世界一流大学和高水平大学，实现按照国际质量标准、适应国家战略需要批量培养杰出人才的重要目标，师资队伍和科研队伍的国际化程度必须要有显著的提高。改革开放以来，中国各类出国留学人员总数高达 139 万余人，而留学回国人员仅有约 37 万人，这 100 余万滞留海外的留学人才是一个巨大潜在的人才库，是中国大学面向全球配置师资队伍的特殊重要资源。这也正是我国香港和台湾地区早期大学教育取得跨越式发展的一个主要经验，非常值得借鉴。比如，香港科技大学能够在短短 10 多年时间内办成一所全球知名的研究型大学，其成功的主要经验，就是在世界范围内配置师资（80%的教员博士学位来自世界闻名的顶尖大学），并参照世界一流大学的标准评价师资。

可以预见，由于引进海外顶尖科学家和杰出学术领军人物的指标意义和示范效应，加上国内经济的迅速发展和国家的日益强大，将会有越来越多的海外优秀留学人才选择回国工作。然而，近年来国内一些大学对于海外留学人才在招人、留人、用人、走人以及待遇和人性化管理方面都存在某些不足，会影响到海外优秀人才的回流。一个极端的例子，就是前段时间发生在浙江某高校的海归博士自杀事件，实在让人扼腕痛心！他在遗书中提到，“在此时刻，我认为当初的决定下得是草率的，事后的发展完全没有预计，感谢一些朋友事前的忠告。国内学术圈的现实：残酷、无信、无情。虽然因我的自以为是而忽视。”这固然可能跟其个人的心理素质有关，但是依然非常值得警醒。

与此同时，从高级知识分子整个群体考察，他们的身心健康、工作条件和生活待遇值得关注。一项在中国科学院和北京大学的调查表明，大学和研究所的教授以及研究员的平均寿命只有 58 岁，低于全国人均寿命 15 岁！这是十分不正常的现象，需要高度警惕，并加以解决。否则会造成人们不愿意从事研究和高等教育的强大负面激励扭曲，会极大地损害国家的

可持续发展战略和未来长远利益。像大学教师以及研究员这样的高级知识分子，在世界发达国家都是受到充分重视的，无论是社会地位还是收入水平都是属于高层，但在国内的现状是，许多优秀杰出教师和研究人員却不能得到一个良好的工作和生活条件，较高的工资待遇，这是很不正常的，容易造成整个社会激励扭曲，亟待纠正。

笔者认为，对于高级知识分子的待遇提高问题，可以借鉴中国经济双轨制的改革思路，以及国外大学常任轨（tenure track）与非常任轨教职并行，并双向打通的管理办法，新人新办法，旧人旧办法。一方面，对于新引进的海归优秀博士，将其纳入类似北美一流研究型大学的常任教职轨，并提供具有国际竞争力的工资待遇，目的就是激励他们紧跟国际学术前沿，多在国际著名刊物上发表论文，让他们在国内大学环境下做出世界级的成果，让他们的成长和中国的发展联系在一起。另一方面，对于存量的本土教师和研究員，将其纳入非常任教职轨，依然沿用传统的考核管理办法和工资待遇标准。但是，这两个轨道应该是双向打通的，即不符合常任教职轨考核要求的海归博士，不得享受相应的高待遇，可转入非常任轨，同时达到常任教职轨考核要求的存量教员，也可以申请进入常任轨，并享受相应待遇。

上海财经大学是国内大学中最早利用海外成熟人才市场（美国经济学年会期间的经济学家市场），进行大规模海归博士招聘，也是最早实行上述双轨制人事管理改革探索的学校之一。自 2005 年以来，学校已经相继从哈佛大学、耶鲁大学、普林斯顿大学、加州大学伯克利分校、牛津大学、多伦多大学、筑波大学等世界著名学府引进了近 80 位海归博士，其中仅经济学院就引进了 35 位，海归人才队伍规模效应十分明显。这些海归教师已经在包括 *American Economic Review*、*Econometrica*、*Review of Economic Studies* 等国际顶尖期刊在内的国际知名经济学刊物上发表了 113 篇论文。其中，单经济学院教师就发表了 96 篇国际刊物论文，从发表文章的数量和质量这两个标准来看，不仅在国内大学同类院系中居于前列，而且达到了北美 50 名左右研究型大学的经济学院（系）的水平。

四、结束语

中国正处于建设现代化强国的历史征程，这实际上就是一个不断追赶世界发达国家的过程。在全球化日益深入的背景下，充分利用后发优势，大胆探索改革路径，积极借鉴已经被证明非常成功的成熟模式来全方位推进现代化进程，已被证明是一条可以少走弯路的捷径。同时，这也为广大海外留学人才回国创新创业提供了非常广阔的天地。可以说，这是一个需要海归的时代，也是一个成就海归的时代。笔者相信，只要政府进一步重视和改进海外高层次人才引进计划，引进人才的政策恰当，随着国家的日益富裕和生活、居住条件的改善，将会有越来越多的海外华人顶尖科学家、杰出学术领军人物和高层次优秀博士选择回国创新创业。

本报告撰写人简介

田国强

美国明尼苏达大学经济学博士（1987年）。现为上海财经大学经济学院、高等研究院院长，首批人文社会科学长江学者讲座教授，首批中组部“千人计划”入选者及评审专家，上海市人民政府特聘决策咨询专家，美国德州 A&M 大学经济学教授（终身教职）。曾任中国留美经济学会会长(1991-1992)，现任国际英文学术期刊《经济与金融年报》和《中国经济评论》共同主编、中文学术期刊《经济学(季刊)》、《经济学报》等的编委。在国际英文知名学术刊物上发文近百篇，在中文学术期刊上发文 40 余篇，包括在经济学权威期刊《经济研究》上发文近十篇。主要研究方向：经济理论、经济激励机制设计、博弈论、幸福经济学、中国经济、转型经济等。近期撰写的关于教育的研究报告有，《对中国大学办学理念和杰出人才培养模式的思考——如何才能培养厚德博学的高层次创新型人才》。

附录 1 上海财经大学经济学院简介

上海财经大学经济学院是学校实力最为雄厚的二级学院之一，正式成立于 2000 年 4 月。现任院长为海外著名华人经济学家、美国德克萨斯 A&M 大学终身教授田国强。近年来，经济学院秉持“求实创新 打造一流”的发展战略，以“经济学创新平台”建设项目为载体，全面开启了具有历史性意义的体制内经济学教育科研改革，其宗旨就在于立足中国国情和学校实际，参照国际一流研究型大学先进的办学理念和成熟的管理规范，实践教育科研改革，系统地建立一整套长效机制，培养厚德博学的具有深厚文化素养、扎实经济学理论功底、开放国际视野的高素质创新型人才，打造亚洲一流、国际知名的有影响力的经济学院。

为此，经济学院围绕“打造一流师资、强化学术研究、深化教学改革、狠抓学风教风、严化教师考核、规范行政管理”等六项工作实施了全方位、多层次、高起点的改革，构建起适应经济学教育科研改革与发展需要的机制框架。近些年来，哈佛大学、耶鲁大学、普林斯顿大学、加州大学伯克利分校、康奈尔大学、牛津大学、多伦多大学等欧美名校引进了 35 名优秀海归博士。2006 年底，作为学院改革载体的“经济学创新平台”被列入教育部、财政部首批试点建设的国家“优势学科创新平台项目”。

附录 2 上海财经大学高等研究院简介

上海财经大学高等研究院成立于 2006 年 7 月，为校直属科研实体机构，是一个高起点、多层次、全方位的体制内的综合性学术和政策研究机构。现任院长为海外著名华人经济学家、美国德州 A&M 大学经济系终身教授田国强。

作为国家“优势学科创新平台项目”——上海财经大学“经济学创新平台”建设项目的重要组成部分，高等研究院的宗旨在于以准确的数据为依据，先进的理论为指导，科学的研究方法为手段，理论结合实际，定性与定量分析并举，凝聚海内外的研究力量，以项目的形式凝聚海内外研究力量，发挥群体作战的规模优势，联合攻关，来研究中国改革和发展中出现的重大战略性问题和当前难点、热点问题，力图打造成为集政府决策咨询、重大项目研究、学术前沿探讨和高级人才培养于一体的大型权威综合研究机构。

目前，高等研究院下设数据调研中心、农业与城乡协调发展研究中心、全球教育研究中心、环境与自然资源研究中心、卫生经济研究中心、政策效应评估中心、中国宏观经济研究中心、管制与竞争政策研究中心、博士后中心以及商业咨询中心等多个常规研究中心，分别对中国的经济改革与社会发展的长远战略问题和当前热点问题进行攻关。

附录 3 引进海外优秀人才 深化教育科研改革——上海财经大学海外人才引进工作总结

摘要

2004 年以来，上海财经大学以经济学院为改革试验田，以从海外招聘院长和大规模海外人才招聘为突破口，依托“经济学创新平台”建设项目，围绕“打造一流师资、加强学术研究、全方位教学改革、狠抓学风教风、严化教师考核、规范行政管理”等六大核心工作，启动了全方位、多层次、高起点的经济学教育科研改革，在成规模引进海内外优秀人才、在国际著名期刊批量发表论文、出高质量的研究成果以及推动人才培养模式的创新和培养质量的提高等方面取得显著成效，提升了学校的国际声誉。

本报告对近年来的经济学教育科研改革工作进行全面系统的梳理，同时针对外界可能存在的主要疑问一一进行解答：1、海归院长实聘制度是否可行；2、存量教师与海归教师关系如何处理；3、政治经济学与西方经济学关系如何处理；4、研究型大学下的研究型与应用型人才培养的关系如何处理；5、海归教师的本土化转型问题；6、如何保证改革的可行性和可持续性，正确处理发展和稳定的关系。

实践表明，上海财经大学开辟的这样一条倚重在海外取得学术成就的著名华人学者回国直接领导和重塑体制内经济学教育的道路，改革方向和路径是正确的，改革成效是相当显著的。

高等教育国际化是我国当代高等教育发展的必然趋势，在全球化背景下，瞄准国际先进教育水平。借鉴国际上成功、成熟的办学经验，利用国际优势教育资源，按照国际标准提升本国教育的质量和水平，是时代对我国高等教育提出的要求和挑战。与此同时，高等教育还必须立足于中国的现实国情，与国家发展战略合拍，才能使国际化具有实际的意义和价值。

近年来，上海财经大学在学校发展过程中始终坚持以上述两个参照系为观照：一是国家和上海市的重大发展战略和人才培养战略，二是国际的学科发展前沿，来选择改革与发展的起点、方向和路径。我们知道，随着经济全球化进程的加快，中国经济日益融入世界经济，由此决定了我国高等财经教育必须具备世界眼光，自觉把握国际发展趋势，努力建成融入国际教育领域、具有中国特色的教

育教学体系。

为此，上海财经大学明确了国内一流、国际知名的“具有鲜明财经特色的多科性研究型大学”的发展定位和国际化的办学方向，积极探索在现行条件下办高等教育强校的路径，努力培养适应全球化背景下中国建设社会主义市场经济和上海建设国际化大都市需要的厚德博学、具有扎实经济学理论功底、开放国际视野的高素质创新型人才。那么，国内一流、国际知名的研究型大学究竟怎么建？国际化的道路到底如何走？高素质创新型人才怎么培养？在校领导的决策下，上海财大决定根据学校已有的优势特点和海纳百川的优良传统，开辟一条倚重在海外取得学术成就的著名华人学者回国直接领导和重塑体制内经济学教育的道路。

一、引进海外著名华人学者，落实海外院长实聘制度

改革开放以来，中国已有一大批活跃在国际学术舞台上，已取得丰硕学术成果，既了解中国国情又熟悉国际先进教育制度的海外华人学者。这些学有所成的海外华人学者绝大部分都热爱祖国，希望祖国强大，有着强烈的报效祖国之志，他们所具备的国际先进教学科研管理理念和方法可以弥补本土学者在这方面的欠缺，他们所具备的学术影响力和学术关系网络则有助于引进海内外的优秀师资来培养高素质的人才，从事高水平的研究，而这也正是走国际化办学方向的上海财经大学所需要的。

如能创新既有干部选聘制度，聘任一些华人学者担任院系实职领导来直接领导体制内的经济学教育改革，积极探索国际化办学路径，尽快缩小中国经济学教育与国际水平的差距，培养满足全球化背景下中国经济社会发展需要的高素质人才，不失为一个很好的尝试。对此，上海财大校领导高度重视和支持进行这样的探索，特别是谈敏校长充分重视海归院长聘任工作，一旦聘任即对海归院长们给予充分的信任、支持和授权：（1）对海归院长的工作全力支持，尽力解决海归院长在工作中遇到的困难和问题；（2）按照目标管理的模式，充分信任海归院长，授予充分的权力，包括财权、行政权以及人事权；（3）给予充足的编制，使之能成规模地引进全职海外优秀教师，为他们在教学管理和人才引进方面提供了良好的条件。这也构成了国内大学满足海外知名华人学者要求的三大客观必要条件。当然，在当前举国重视人才引进的大环境下，中央领导和部委都非常重视，连党管干部的中组部现在也非常重视大规模的海外人才引进的大背景下，满足这三个条件的学校越来越多。

那么，国内大学遴选海归院长的标准应该是什么呢？实践告诉我们，候选人要尽可能具备以下五大主观必要条件：1、具有国际先进的办学、教学及科研

管理理念；2、具有国际的学术水平和宽广的学术视野，了解国内外相关学科的发展前沿，在本学科具有一定的知名度；3、具有尽职的工作干劲和敬业精神，有事业心，舍得投入时间和精力；4、具备较强的实际行政能力；5、具有谦虚的工作态度，做事认真负责。

截至目前，学校已先后引进了包括田国强（美国明尼苏达大学博士，现任美国德州 A&M 大学终身教授）、张欣（美国密歇根大学博士，现任美国特列多大学终身教授）、黄明（美国康奈尔大学和斯坦福大学博士，现任康奈尔大学终身教授）、谭国富（美国加州理工学院博士，现任美国南加州大学终身教授）、艾春荣（美国麻省理工学院博士，现任美国佛罗里达大学终身教授）、王能（美国斯坦福大学博士，现任美国哥伦比亚大学金融系主任、讲座教授）、牛铭实（美国德州大学奥斯汀分校博士，现任美国杜克大学终身教授）等海外著名华裔学者担任经济、统计、金融、管理、财政等优势学科所在学院的实聘（非全时）院长。

对于上海财经大学首创的海外院长实聘制度，有不少人对此持质疑态度，认为海外院长大部分时间不在国内、不在学校怎么能领导和管理好一个学院呢？对此，谈敏校长一开始就明确跟经济学院田国强院长指出，财大聘请海外院长不是想要他从早到晚在学校坐班而无所作为，重要的是要实实在在地为财大做事，发挥他们的学术影响力和先进办学理念优势，在引进海内外优秀人才和深化教育科研改革方面发挥主导性作用。具体操作方面，由于学校为海归院长所在学院配备了一个德才兼备、精诚团结、理念高度一致的院领导队伍。同时通过制度化运作，行政管理制度创新，运用现代通讯技术（如 Email、国内拨往海外院长的免费电话等）等一系列制度安排和措施，通过实践摸索，很好地解决了即使海外院长大部分时间不在国内也能高效正常运转的问题。

事实表明，上海财经大学的海归院长实聘制度是卓有成效的，充分发挥了海归院长在国内外的各种学术关系和影响力优势，为进一步引进海外优秀人才，引进先进而又合理的教学管理体系和科研教学、培养方案及课程体系。创造了顺畅的通道与和谐氛围。

二、海外引进结合内部培养，提升师资队伍整体实力

上海财经大学的发展定位是“具有鲜明财经特色的多科性研究型大学”，而建设研究型大学需具备三个必要条件：一是一流的学生素质，二是一流的师资，三是先进而合理的课程设置。中国大学生的基本素质可以认为是非常优异的，这样拥有一流的师资队伍和设计出先进而合理的课程体系也就成了关键所在。

学校本着“注重存量，开拓增量，全面发展，打造一流”的原则，立足于

培养和汇聚一批具有国际领先水平的学科带头人、一大批具有创新能力的青年学术带头人和学术骨干，通过海外引进和内部培养相结合的方式打造具有国际竞争力的一流师资队伍。

1. 开拓增量

上海财经大学引进海归博士的具体做法是由学校授权，海外院长牵头组织招聘小组，利用海外成熟的人才市场和招聘渠道，进行选拔录用；对求职的海外名校博士毕业生，参照海外高校通行的录用师资程序严格选拔，确保引进人才的质量。

自 2004 年 10 月首次在美国经济学会网站上发布海外人才招聘广告以来，经过连续 5 年的海外招聘，学校已经相继从哈佛大学、耶鲁大学、普林斯顿大学、加州大学伯克利分校、牛津大学等世界著名学府全职引进了近 80 位海归博士，其中仅经济学院就引进了 35 位，海归人才队伍规模效应十分明显。这些海归博士接受过海外大学正规严格的现代经济学系统教育，掌握规范研究手段和专业前沿成果，拥有广泛的国际学术交流网络，可以用国际标准来审视涉及人才遴选、课程设置、教学方法、师资考核、科研评价甚至学校的管理体制等高等教育的各个方面。

需要特别指出的是，校领导在几大学院特别是经济学院进行海外招聘的过程中，给予了非常大的支持，同意经济学院 3 年引进 30 名海归博士的计划，并使用了灵活高效的操作方法，形成了财大特殊的优势。过去国内高校海外人才招聘的整个流程非常繁琐。财大首先打破常规，在人才招聘中对海外院长及其领导的海外招聘委员的判断能力充分信任，授予相当大的自主决策权。

目前看来，绝大多数海归教师是优秀的、敬业的、有作为的。2005 年以来，我们的海归教师已经在包括国际顶尖期刊在内的国际知名刊物上发表了 113 篇论文，其中 81 篇署名单位为上海财经大学，极大地增加了上财在国际学术舞台的能见度和影响力。

2. 注重存量

在不断引进新鲜血液的同时，有关学院也非常注重加强内部培养。通过出国进修培训、暑期课程进修培训、科研资助以及开展合作研究等途径推动现有教师的国际化。

(1) 骨干教师出国进修计划。如经济学院每年选派 1-2 名中青年教师赴海外高水平大学和重点科研基地研修学习，进修时间在半年以上。公共经济与管理学院与锡拉丘兹大学签订合作协议，每年选派一名教师到该校进修公共财政管

理课程。

(2) 课程进修计划。对于四十岁以下的存量教师，经济学院要求他们必须参加由学院海归教师参与授课的“现代经济学”暑期师资课程进修班，必修《高级微观经济学 I-III》、《高级宏观经济学 I-III》、《高级计量经济学 I-III》等九门核心专业课。2007 年以来，国际工商管理学院也开设了师资培训课程 7 门，包括计量经济学、数量分析在营销问题研究中的应用、产业组织、国际贸易、博弈论、随机过程等，邀请国际著名华人经济学者授课。统计与管理学院对存量的经济统计教师实施数量与统计方法培训。

(3) 科研奖励与资助计划。为鼓励存量教师从事高质量的学术研究，平台推出了一系列激励措施。首先，经济学院于 2005 年 6 月，参照国外著名大学的教师聘任办法，对存量教师试行新的岗位聘任规则，教师提岗、晋升优先考虑在国际三大索引指数 SSCI、SCI 和 EI 期刊，或在国内社科 12 种权威期刊上发表论文的教师，该措施于 2008 年开始在统计与管理学院实施；其次，金融学院和经济学院先后推出年度科研经费资助计划，如果教师能够在当年完成学院要求的科研任务，即可获得下一年度的科研资助，否则将停发一年的科研经费资助。此外，统计与管理学院 2008 年推出年度科研团队经费资助计划，以求达到以(科研能力)强带弱，以海外(教师)带存量，取长补短，共同提高的效果；团队的形成，以自愿为主，制定相应的团队管理条例和严格的考核标准，表现优异的团队将获得下一年度的资助并提高经费标准，以资鼓励。

(4) 国际学术合作。近年来，“经济学创新平台”致力于选派教师赴国外高校进行国际学术合作及校际交流，厚实教师研究及发展能力，增加学校及教师的国际能见度。2008 年 4 月，经济学院与法国图卢兹大学产业经济研究所 (IDEI) 达成合作协议，双方将鼓励及支持各自的教师去对方学校共同开展研究合作。国际工商管理学院充分利用特聘教授的学术资源优势，如万君宝副教授和谢家平教授分别由陈智琦和陈宏教授邀请到加拿大卡尔顿大学和 UBC 大学，鲍晓华副教授经丘东晓教授介绍到 UBC 访问。这三位教师与被访问者有着实质性的交流甚至合作。统计与管理学院也有多名教师到杜克大学统计与管理学院、加州大学数学系等进行博士后研究，到俄亥俄州立大学统计与管理学院、佐治亚州立大学数学系、英国南安普顿大学统计与管理学院、香港科技大学和香港理工大学等访问。

3、正确处理存量和增量教师关系，坚持帕累托改进

如此大规模的引进海归教师，引起校内外不少人的担心，这会不会对存量教师产生一定冲击？如何解决这个问题，将内部摩擦与成本控制在最低限度，

乃至逐步促进海归和存量教师的融合呢？

在改革过程中，上海财经大学探索建立了开放式、双轨制的人才运行管理机制，老人老办法，新人新办法，来调动海归教师和存量教师的积极性，促进两条轨道的逐步融合。对于海归教师（常任轨教职）的考核，主要根据其国际学术论文发表数量和质量进行考核，参照北美模式设定职位晋升和聘任的基本要求，以激励他们紧跟国际学术前沿，多在国际一流刊物发表论文。从 2006 年开始，经济学院要求每个海归教师提交上一年度科研、教学以及学院服务工作等方面的详细报告，院长亲自给每个人写评议信，做出该年度的综合评价，作为今后提职、提薪的依据之一。对于存量教师（非常任轨）仍维持既有人事、考核制度，按照学校统一规定的要求进行考核。达到学校规定要求的非常任轨教师可以申请进入常任轨，接受相应的条件并享受相应待遇。

这种双向打通的开放式双轨制在很大程度上也是一种市场配置资源的结果。由于实行双轨制，海外引进人员的收入高于现有教师，这或多或少会产生一些不同意见。向存量教师说明常任轨教师在得到接近于国际水平收入的同时也要完成接近于国际水平的科研任务，并允许达到要求的非常任轨教师可以申请进入常任轨有助于消除上述分歧。不过，尽管学院曾经动员一些已在国际刊物上发表文章的、非常优秀的存量教师申请进入常任轨，但目前为止还没有存量教师提出申请。他们普遍顾虑进入常任轨后，工资增加了不少但是压力增加得更多，表示海归教师的这份工资不好拿。

事实证明，这一人才管理运行机制取得了显著成效。在校内形成了相互竞赛、和谐发展的良好学术氛围，不仅海归的常任轨教师国际学术论文的数量质量均在国内居于前列，而且存量的非常任轨教师也开始陆续在国际权威刊物上发表论文。与此同时，海归教师和存量教师齐头并进，在国家级课题立项方面取得重大突破。比如经济学院将近十年没有得到过国家自然科学基金项目，07 年以来学院教师就获得了 6 个项目。

三、依循国家体制基本国策，正确处理政经西经关系

当然，以聘任海外院长担任实职院长，批量引进海外优秀博士为特色，我校经济学创新平台项目在利用海外优质教育资源，对照国际先进学术水平，借鉴国际成熟学术规范进行教育教学改革的过程中，不可避免会带来一些新情况新问题，会产生一些矛盾甚至冲突。这里既有理念、视野、水平、教育背景、认知习惯、利益格局等方面的差异，也有多元价值观和观念意识等方面的隔阂。

特别是对于引进现代西方经济学出身的海外华人经济学家担任学校主要的

具有优势和特色的学院院长，会不会冲击马克思主义的指导地位，这也是改革初期很多人所顾虑的。对此，我们深刻认识到，中国的国家体制是坚持马克思主义和走社会主义道路，必须毫不动摇地坚持社会主义的办学方向和马克思主义在意识形态的指导地位，坚持教育领域内四项基本原则与改革开放的一致性，既不夜郎自大，盲目排斥国外的先进知识与经验，也不妄自菲薄，简单照搬国外一套东西，而是以宽广的胸襟和全球化的视野，紧密结合中国国情和本校实际，在批判中吸收，在借鉴中创新。

为此，经济学创新平台项目的建设改革，一开始就定位于满足建立社会主义市场经济体制对高素质创新型财经人才和高水平经济管理知识成果的需求，满足构建社会主义和谐社会对培养社会主义接班人和建设者的需求，满足“教育要面向现代化、面向世界、面向未来”的总体要求。

具体到处理政治经济学和西方经济学的关系上，在本科教育中，我们在原来政治经济学的基础上，加强了《资本论》原著以及其他经典著作的阅读。在研究生教学中，经济学院在全院开设《资本论》课程，作为必修学科基础课程，政治经济学和“硕博连读”的博士生必修两学期的《资本论》，这样的培养模式在当前的国内高校经济学教育中也许具有独创性。并且，学院还提供资金大力支持政治经济学学科进行教学改革，编写现代政治经济学初级、中级和高级教材，建设上海市和国家级精品课程，召开全国性及国际性学术研讨会（如首届世界政治经济学年会，首届全国马克思主义经济学数理分析研讨会，第三届中国政治经济学年会），支持开展在国内处于领先地位的数理马克思主义经济理论和国外马克思主义经济思想史研究，支持政治经济学学科邀请国内外马克思主义经济学者举办“现代政治经济学系列讲座”。2008年，经济学院还选派政治经济学博士生出国留学进行联合培养，这在学院历史上还是第一次。

同时，我们也充分地认识到，中国的基本国策是改革开放，走社会主义市场经济之路。中国还处在社会主义初级阶段，必须坚持“发展是硬道理”，人们的思想水平和境界还不是那么高，在相当长一段时期内的过渡性制度安排只能是采用市场经济体制来提高经济效率，通过富民强国来发展社会主义制度，这就迫切需要一大批具有扎实现代西方经济学理论功底和开放国际视野的高素质创新型人才，需要加强与国际接轨的现代经济学课程的教学，来培养懂现代市场经济的理论和应用的创新型人才。

四、参照国际先进办学理念，全面深化教育科研改革

2004年以来，上海财经大学全面实施了体制内经济学教育科研改革，其宗

旨就在于参照国际一流研究型大学的科研教学管理规范，先进的办学理念和方法，结合中国的国情和国家经济建设对人才的需求，实践教育教学改革，系统地建立一整套长效机制，培养厚德博学、具有深厚文化素养、扎实经济学理论功底、高效生产力、开放国际视野的高素质创新型人才。

（一）优化课程设置为培养体系，培养厚基础的创新型人才

中国名校大学生的基本素质是优异的，他们也是愿意学习的，而且肯努力学习。一旦有了掌握着前沿知识、具有一流研究水平的强大师资队伍，我们需要做的就是全面推行教学改革，提高教学质量，设计出先进而又合理的课程设置、培养体系。我们的培养目标就是在让学生掌握现代经济学的基本理论和分析工具的同时，更要让他们在人生最宝贵的几年中形成最扎实的自我学习能力和知识自我更新能力。

近年来，我们以北美一流研究型大学的课程设置为培养要求为参照，结合中国的国情和上海财大的实际情况，在基础课程改革、培养计划改革等方面做了大量工作。当然，这并不是说我们希望培养的学生都去做研究，都去出国留学，与国外一流研究型大学如哈佛大学一样，我们培养的学生 90% 以上都是面向政府和企业的。我们认为办研究型大学的关键不仅仅在于培养的人才是否流向科研渠道，更重要的是在于创新文化、科研氛围、精英导向是否贯穿教学培养的始终。

1、改革基础课程设置，强化经济理论基础训练

建立和完善社会主义市场经济体制是中国经济改革的目标，这要求我们培养的人才除了拥有马克思主义政治经济学的基本素养，还必须掌握现代经济学的理论工具。为此，我们对基础课程体系进行了大刀阔斧的改革，在强化马克思资本论原著学习和政治经济学教学的同时，加强现代经济学和数理基础课程教学。

（1）加强现代经济学理论基础教学。我们要求经济学院硕士研究生必修《高级微观经济学 A、B》、《高级宏观经济学 A》、《高级计量经济学 A》等基础课程，为他们形成自我学习、自我更新和探索新知识的能力打下坚实的基础。这些课程大大提升了学生的学习强度，同时也增强了学生的学习意识，使整个学院的学风为之一新。

（2）数学基础课程改革。经济学院从 2004 年起，在本科教学中进行了数学基础教学的改革，其中最重要的一项就是以《数学分析》、线性代数及概率统计课程，代替原来的《高等数学》等课程，这样不仅使学生具备了较好的数学基础，还培养了学生的逻辑思维能力，为学好现代经济学和培养学生的自我学习与创新能力创造了良好的基础条件。

2、建立硕博连读项目，探索研究人才培养新模式

2004年，经济学院联合校内工商、金融、经管、统计等几大院系，启动了“硕博连读”项目，学制计划5年。该项目根据北美一流大学的经济学博士培养要求，同时结合中国国情，设计了专门的培养计划。经济学院的培养计划既注重马克思主义经济学《资本论》的学习，也注重数理基础、微观经济学、宏观经济学与计量经济学等基础课程的学习。学生需要在第一学年完成《资本论I》、《经济数学》、《高级微观经济学I-II》、《高级宏观经济学I-II》、《高级计量经济学I-II》等8门学位基础课程的学习。

上海财大“硕博连读”项目聘请最优秀的华人经济学家和引进海外优秀博士担任现代经济学各门课程的教学，雄厚的师资力量大大地提高了“硕博连读”项目课程的教学质量水平。“硕博连读”项目已开办6期，学生的学习热情很高，而且硕博连读课程吸引了复旦大学、同济大学等周边高校学生前来听课，产生了很大的反响。

值得一提的是，经济学院2005级“硕博连读”班博士生肖明君同学获得了斯坦福大学、宾夕法尼亚大学、西北大学（美国）、纽约大学等国际著名大学的录取通知。其中，斯坦福大学对其5年研究生学习提供了包括学费、生活费以及医疗保险在内的丰厚奖学金计划，仅第一年的生活费就达到3万美元；宾夕法尼亚大学提供的奖学金总额也达到25万美元。

3、规范培养各环节管理，完善人才质量保障体系

我们充分认识到，提高人才培养质量，促进学生德、智、体全面发展，是大学的根本任务和目标。教学改革的目的就是为了提高人才培养的质量。体制创新为提高质量提供了空间，但真正的提高还需要各环节的管理能够跟上，主要体现在教学与论文管理两个方面，而资格考试和论文答辩则是两个最为重要的质量控制阀。为此，经济学院制定了相应的政策，具体化这两个环节的管理，在体现人性化管理的同时又具有可操作性。

(1) 规范教学管理，改善教风学风。2005年9月，田国强教授向上海财经大学校方提交了《关于改善上海财经大学学风、教风的建议书》，提出了六大改良措施：(1) 规范课程提纲，细化课程要求；(2) 引进先进教材、传授前沿知识；(3) 规范成绩考核，加入期中考试；(4) 采用助教制度，提高教学效果；(5) 拟定评分比例，突出排序作用；(6) 强化教学考核，规定硬性指标。2005年秋季学期以来，这一整套的教学管理规范已经率先在平台内部全面实施。

(2) 资格考试管理规定。以往博士资格考试（综合考试）都是一考定终身，

这对学生而言过于残酷，而使该制度往往流于形式，同时一次考试不免受偶然因素的影响，也不是很客观；为此，我们借鉴国外大学的做法，对每届学生，经济学院将每年举行两次资格考试。如果由于部分单门课程成绩过低而没有通过第一次资格考试的学生，仍有机会参加第二次资格考试。如果第二次资格考试仍没有通过，那么，硕博连读学生将直接转入硕士培养轨道，博士研究生将认定为未通过综合考试，将被取消博士生资格。

(3) 博士论文管理规定。经济学院要求政治经济学、经济思想史和经济史外的硕博连读研究生在毕业之前提交三篇英文文章，并将一篇送到上海财经大学为常任轨教师制定的国外三类以上期刊，以收到进入评审过程的确认函为判断依据。或者用中文写作，至少发表 1 篇一级 B 以上刊物，并收到权威刊物或《经济学季刊》匿名评审报告，方可毕业。如果所涉专业的研究生不能在 6 年内毕业，经导师同意可以向学院申请按学校标准毕业。

(4) 建立导师问责制。为了保证导师指导学生质量，一方面，限制导师所带学生数目。原则上每个博导每一年度最多只能带 2 名博士，同时所带的在读博士生总数不能超过 7 名。另一方面，建立导师问责制，将教师指导博士生的数量与质量纳入教师的考核体系，尤其是海归轨的教师。博士毕业论文的质量主要依据该学生投稿论文的匿名评审报告。

(5) 本科、硕士论文管理规定。经济学院还分别制定了本科和硕士毕业论文管理办法，对学生的论文写作时间节点管理、学术诚信管理、答辩环节管理、论文合格标准以及奖惩办法进行了详细规定。学生的成长成才，家庭教育和督促也非常重要。为此，学院还将此规定通过致学生家长函告知家长，希望家长更好地履行督促自己孩子学习的责任，促进学生好好学习，增强学生的学术道德，提高学生的论文质量。

2008 年初，上海财经大学“国家经济学基础人才培养基地”被教育部确立为“2007 年度国家级人才培养模式创新实验区”。并且，近年来本科招生和研究生招生考试中报考我校学生也呈逐年递增的态势，生源质量越来越好。我校的人才培养质量也越来越得到国外很多大学的认可。近三年来，单经济学院就有近 100 名本科生和研究生进入美国斯坦福大学、哥伦比亚大学、康奈尔大学、约翰·霍普金斯大学、加州大学圣地亚哥分校、密歇根大学、伊利诺斯大学厄本那香槟分校、英国伦敦政治经济学院、帝国理工大学、日本名古屋大学等国际著名高等学府继续深造。

(二) 加强学术研究和学术交流，提高财大的国际学术声誉

建设研究型大学要求我们的教师具有较强的学术研究能力，掌握学科前沿知识，只有这样才能多出高水平的研究成果和高质量的教学成效，进而以自身的强大研究实力为依托，打造具有国际水平的学术交流平台，成为国内学术交流中心，并纳入到国际学术交流圈去。为此，经济学创新平台从两个方面入手加强学术研究，促进学术交流。

1、建设高等研究院，打造研究中国问题的高端研究平台

高等研究院正式建制于 2007 年，是“经济学创新平台”建设项目的重要组成部分，旨在以准确的数据为依据，先进的理论为指导，科学的研究方法为手段，理论结合实际，定性与定量分析并举，凝聚海内外的研究力量，发挥群体作战的规模优势，联合攻关，来研究中国改革和发展中出现的重大战略性问题和当前难点、热点经济问题，力图打造成为集科学政策咨询、重大项目研究、学术前沿探讨于一体的大型综合研究机构。

目前，高等研究院下设数据调研中心、全球教育研究中心、环境与自然资源研究中心、中国农业发展研究中心、卫生经济研究中心、政策效应评估中心、中国宏观经济研究中心、管制与竞争政策研究中心、博士后中心以及商业咨询中心等多个常规研究中心，分别对中国的经济改革与社会发展的长远战略问题和当前热点问题进行攻关。

2、建立多层次学术交流格局，内强素质外树形象

(1) 定期学术研讨会。SEMINAR 制度是平台从国外大学引进的先进学术制度，有利于师生接触到自己研究领域里的最新信息和其它领域的发展动态。经济学院以海归教师为主体，每周五下午定期举行学术研讨会；统计与管理学院同经济学院计量经济学教师一道，除开展每周一次的学术讨论班外，还积极邀请美国，加拿大，澳大利亚，香港，和国内等地十几名知名统计学家和计量经济学家进行学术交流；金融学院、会计学院等院系以现有教师为主体，每周进行学术研讨会。迄今已有来自伦敦经济学院、康乃尔大学、明尼苏达大学等欧美名校的海外学者，以及来自北大、复旦等国内一流大学的青年学者来访进行学术研讨。

2007 年春学期，平台建立了 Lunch Time（午间研讨会）制度，每周三、周五举行，面向年轻教师和博士研究生，内容是开题报告和研究报告，旨在为年轻学者提供一个学术交流平台。这对于改革国内学生培养和学术交流模式、提高研究生学术水平和独立研究的能力具有重要的辅助作用。

(2) 现代经济学系列讲座。2005 年以来，平台邀请了钱颖一、邹恒甫、王一江、丁学良、文贯中、陈志武、许小年等二十多名著名海内外华人经济学家，

包括诺贝尔经济学奖获得者格兰杰等到校访问，并作专题学术报告。这些人的讲座内容现已编辑出版，书名为《名家学术讲演录——上海财经大学现代经济学前沿系列讲座第一辑》。

(3) 国际国内学术会议。2005 年下半年以来，平台已举行 10 多次国际国内学术会议。其中，“2006 国际计量经济学大会”邀请到时任世界计量经济学会主席、国际顶尖期刊 *Econometrica* 副主编、*Journal of Econometrics* 副主编、*Econometrica* 共同主编等国际知名教授作学术报告。统计与管理学院于 2008 年 6 月成功主办金融工程与风险管理国际会议，邀请到 Marco Avellaneda 教授、Jianqing Fan 教授、Andrew Lo 教授、Yacine Sahalia 教授、Kenneth Singleton 教授等国外顶尖学者，汪寿阳教授、严加安教授、张维教授等国内知名学者，以及来自高盛、摩根斯坦利等投资银行的基金经理，上海市屠光绍副市长到会并致词。2008 年 10 月份，经济学院与中国社会科学院经济研究所和孙冶方经济科学基金会联合主办了“改革开放 30 年暨孙冶方诞辰百年纪念经济理论研讨会”。这些学术会议的举办大大提高了财大的学术交流水平，提升了财大的国际学术影响力。

2005 年以来，平台教师已经获得 36 项国家自然科学基金项目，33 项国家社会科学基金项目，在包括 *American Economic Review*、*Review of Economic Studies*、*Econometrica*、*Annals of Statistics* 等国际顶尖期刊在内的国际著名经济学刊物上发表论文 172 篇，在《经济研究》、《管理世界》、《历史研究》等国内权威期刊发表论文 60 篇。

五、国际化与本土化相结合，推动海归教师本土转型

经过连续 5 年的海外人才招聘，平台师资队伍的国际转型速度正在加快。然而，对于我们引进这么多海归教师，有些人也开始担心他们能不能教好课、能不能从事中国问题的研究、能不能在生活上融入本土环境。实际上，学校近年引进的海外人才基本都有 20 多年的国内学习背景，其中有些人出国前还是党员、学生干部，对国内的现实国情均有一定了解，普遍具有学成回国**为国服务**的事业心和责任感。并且，国内其他一些高校的实践也表明，海外留学人员回国后可以表现得十分优异。我们认为，绝大部分海外留学人才都是热爱祖国，希望祖国强大的，我们要做的就是给予他们充分的信任，营造良好的教学、科研和生活环境。

在教学方面，我们引进的海归教师基本承担了经济、金融、会计、国际工商管理、公共经济与管理、统计与管理等院系的 800 多名研究生的现代经济学基础核心课程以及前沿专业课程的教学任务。他们在引入国际通行教学标准的同时，也很快适应了国内的教学节奏和方式，授课得到学生的普遍欢迎。根据近年

来的统计，在学生给教师的授课评价中，海归教师的得分逐年提高，无论是在增长速度还是绝对数字上均表现优异。

在科研方面，我们成立高等研究院就是希望一旦把中国长治久安的重大战略问题和当前热点难点问题及其现状搞清楚之后，充分利用海归教师所掌握的定量的、逻辑理论分析和微观实证研究方法，提出因应对策和政策建议。2008年以来，高等研究院形成了《上海财经大学高等研究院关于慎防未来粮食短缺的建议书》、《治理通货膨胀，更要警惕经济大幅下滑风险——关于解决扩大内需和抑制通货膨胀两难的政策建议》、《金融危机、经济增长与可持续发展——关于中国经济短期增长和长远可持续发展的政策建议书》、《对中国大学办学理念和杰出人才培养模式的思考——如何才能培养厚德博学的高层次创新型人才？》、《关于促进企业界参与教育改革和发展的政策建议书》、《解决“三农”问题的根本出路在于坚持市场导向的城市化道路——关于加快消除城乡二元结构的政策建议书》等一系列政策建议书，并递交中央和上海市政府，得到有关领导的重视和回复。

六、注重可行性与可持续性，处理好发展与稳定关系

近年来，上海财经大学以经济学院为改革试点，借由海外人才引进全面深化体制内的教育科研改革，取得了显著成效。可能还有一些人对此种模式和路径不太理解，认为改革缺乏可持续性。事实上，上海财经大学已经从五个方面着手，来确保海外人才引进和教育科研改革的可持续性。

第一，学校领导层统一认识，充分重视海外人才引进和教育科研改革工作。这是具有可持续性的关键所在。正如谈敏校长所指出的那样，尽管学校资金有限，但只要充分认识到海外人才和教育科研改革对于学校发展的重要意义，资金问题总可以想办法通过各种渠道得到解决的。比如，引进100个海外优秀人才，人均40万，也就是一年4000万，只要想做，一个大学难道拿不出这些钱来？其实，只要真正做出成绩来，政府和社会会从资金方面提供支持。事实上，在学校还没有拿到“经济学创新平台”专项资助之前，学校就已经同意经济学院每年招10人，三年招30人原则方案，并且大部资金都由学校承诺解决了。现在，学校已经决定将引进海外人才的资金改由学校统筹，并在校长办公会、校党委常委会和校教代会上讨论通过，纳入学校“十一五”发展规划，作为基本校策定下来了。

第二，全面实施教育改革系统工程，让先进教育制度落地生根。上海财经大学以经济学院作为改革试验田所进行的全方位、多层次、高起点的经济学教育科研改革，已被实践证明方向和路径是正确的，方法和措施是得力的，下一步就是要在全校推广，以构建适应国际化办学需要的长效机制框架。

第三，设立上海财经大学人才发展基金，从学校层面在财力上保证人才引进的制度性。在当前其他学校基本都是通过院系创收资金来支持引进人才，只有我们上海财经大学是在学校层面来解决人才引进的资金问题。财大主要校领导具有前瞻性的眼光和魄力，高度重视人才引进工作，不惜放缓校园基础设施建设，也要确保人才引进和师资队伍建设的资金到位。

第四，继续加大高层次学术领军人才的引进力度。虽然学校近年引进的海归教师已经开始在国际学术舞台上崭露头角，但是还缺乏一些资深的学科带头人。这很大程度上要归结到两点上来：一是生活居住环境，这些人大都持有外国护照，拥有两个或以上的子女，在办理签证、子女落户入学入托、医疗费用保障等方面面临很多繁琐的手续，这需要政府有关部门协助解决；二是教学科研工作环境，在这方面上海财经大学也正在逐步改善。比如经济学院在全面推行助教制度、提供科研资助经费的基础上，通过建设教学科研一体化办公大楼，给所有教师提供单间办公室，给助教助研提供集中办公空间。

第五，坚持在稳定中促发展，在发展中求稳定，处理好稳定与发展关系。一方面，发展是硬道理。改革已经进入全面深化阶段，没有实在的发展进步，改革的进一步深化举步维艰。另一方面，稳定的环境也不可或缺。一定要充分考虑改革举措的可行性和可操作性，以及可能引发的各种潜在不安定因素，确保改革的激励相容性。注意让改革获得绝大多数学生和存量教师的拥护，否则将难以为继。上海财经大学海外人才引进和教育科研改革得到了绝大部分存量教师的认同和支持，大家认为这是一个帕累托改进的过程，存量教师的自身业务水平和工资待遇水平都得到提高。

七、结束语

近年来，上海财经大学以经济学院为改革试验田，依托“经济学创新平台”建设项目，参照国际一流大学的经济管理学教育范式，结合中国国情和财大实际，大胆尝试进行本土化的创新与应用，取得了较为明显的效果，大大提高了我校经济管理学科在国内外的竞争力，带动学校在人才培养质量、学术研究质量、师资队伍质量、教学管理质量等方面的整体提升。

未来，我们将进一步以科学发展观为统领，继续解放思想，坚持改革开放，积极探索新的办学理念、用人机制、管理范式、培养模式，全面推进我校现代化、国际化、信息化的建设，努力创建高水平的、具有鲜明财经特色的多科性研究型大学。