

哲学社会科学高端人才的素质结构与影响因素研究^{*}

张 敏^{1,2}

(1. 杭州师范大学经亨颐教育学院, 杭州 311121;
2. 浙江省新型重点培育智库“杭州师范大学中国教育现代化研究院”, 杭州 311121)

摘 要: 哲学社会科学高端人才普遍具有强烈的家国情怀、高度的社会责任感和明确的学术志向。哲学社会科学知识、解释-建构能力和开放包容性是哲学社会科学高端人才较为独特的知识、能力和人格特征。哲学社会科学高端人才成长的环境因素主要包括社会需求、政策支持、组织培养、平台资源、学术环境和重要他人。其中, 社会需求和组织培养是哲学社会科学领域高端人才成长较为独特的重要环境因素。个人因素主要包括思想政治素质、价值追求、个人努力、能力和成长经历。其中, 思想政治素质和价值追求是哲学社会科学领域高端人才成长较为独特的重要个人因素。步入新时代, 哲学社会科学人才培养需要进一步提高思想站位, 完善其成长的学科体系, 激发其远大理想、学术志趣与社会责任。

关键词: 哲学社会科学; 高端人才; 人才特征; 影响因素

哲学社会科学是人们认识世界、改造世界的重要工具, 在提升国家综合国力和国际竞争力中具有不可替代的重要作用。2016年习近平总书记提出“加快构建中国特色哲学社会科学”的战略构想, 2017年中共中央印发《关于加快构建中国特色哲学社会科学的意见》, 指出要坚持和发展中国特色社会主义, 必须加快构建中国特色哲学社会科学。哲学社会科学人才是发展中国特色哲学社会科学的支撑和保障, 而高端人才具有重要的示范和引领作用, 高端人才素质是决定整个哲学社会科学领域人才队伍建设质量的关键。因此, 对哲学社会科学人才, 尤其是高端人才的深入研究, 具有重要的理论价值和现实意义。本文尝试采用扎根理论的方法, 考察哲学社会科学高端人才的素质结构及其成长历程, 揭示哲学社会科学高端人才的特点与影响因素, 分析哲学社会科学高端人才的培养路径。

一、哲学社会科学人才的相关研究分析

我国关于人才培养的研究成果主要集中在人才素质、人才成长和人才政策等方面。作者根据中国知网检索平台, 围绕本研究相关主题, 以时效性较强的期刊论文为指标进行人才素质和人才成长研究进展的检索和分析(截至2021年9月13日), 得出以下分析结论。

(一) 人才素质研究的特征分析

以“人才素质”为主题词进行搜索, 共获得论文3775篇, 其中核心期刊和CSSCI期刊来源论文743篇。该类研究主要围绕人才素质、人才素质培养与人才素质教育、人才素质特征、结构与人才素质测评、知识经济时代、创新人才等内容展开。这些研究呈现出几个比较明显的特点:

第一, 结合时代发展特征, 讨论人才素质和人才培养问题。2000年前, 研究主要体现“跨世纪”性

^{*} 基金项目: 国家社会科学基金教育学重点课题“面向2035中国教育对外开放战略及推进策略研究”(AGA200015)。

质,集中讨论面向21世纪的社会发展需求和国家科教兴国战略,以及相应的人才发展要求、人才素质特征和人才培养模式。2000—2015年左右,研究大多围绕创新创业人才的素质和培养展开,与创建创新型国家的目标相呼应。近5年来,随着国际人才竞争加剧和国家“创新驱动战略”和“人才强国战略”的实施,在已有的创新人才研究的基础上,拔尖人才、领军人才等高端人才的素质、胜任力、测评、引进与培养等问题日益得到关注。

第二,结合行业和职业领域需求,考察人才素质要求、结构特征及其培养等问题。除了在高校教育层面讨论普遍性的人才素质和人才培养之外,多数研究者特别关注“专业化”人才问题。研究者关注的行业和领域广泛多样,主要涉及新工科、农业科技、制造业、文化产业、军事、地质、财经、旅游等领域(薛金锋等,2013;曾繁文,黄丽丽,2016;姜晓坤等,2017)。

第三,重视考察创新人才的素质结构和培养问题。关于人才素质的大量研究是围绕创新人才展开的(韩晓霞,2010;时名早,司明,2020),很多研究结论是类似或相同的。研究者普遍强调的创新人才素质结构要素是知识、能力、思维和个性;提及较多的人才素质特征是创新意识、创新能力、创新精神、创新思维、好奇心和求知欲、意志力、独立自信、责任心、观察力和洞察力、学习能力、竞争意识、领导力、团队合作能力,以及通识知识、学科交叉知识、方法论知识等。也有学者强调情商(陈权,2017)、品格和价值观(黄小平,李毕琴,2017)的作用。

第四,高端人才研究对象和研究结果偏重自然科学领域人才。关于高端人才素质的讨论大多混合在高端人才作用、人才政策、人才引进、人才流动、人才布局 and 人才队伍建设等主题的论述之中,少量研究专门聚焦于高端人才素质问题。高端人才研究的人群对象也涉及广泛,但主要对象是高科技人才和高技能人才。许多高端人才研究以两院院士、杰青、国家自然科学基金获得者和领域高技能人才等为具体考察人群。也有一些研究包含哲学社会科学人才群体,如长江学者、百千万人才等,但研究过程和研究结论中较少对其中的自然科学领域人才和社会科学领域人才进行区分和比较。研究者普遍强调高端人才具有其他人才所不具备的人格特质,表现为具有强烈的自我激励能力、对科学和真理锲而不舍、永不放弃、不怕失败、求真务实,以及具有批判和团队合作精神等(陈劲,2004);具有开放性、责任心和外倾性的人格特质,并明显表现出尝新、自律和乐群等特点(郑琳琳等,2015)

(二)人才成长因素研究的关注点

以“人才成长”为主题词并含“影响因素”进行搜索,共检索到论文114篇,其中核心期刊和CSSCI来源期刊论文47篇。从研究关键词看,研究对象集中在科技领军人才、科技创新人才、青年科技人才、高校领军人才、高层次人才、高技能人才、创新型人才、科学创造人才等方面,主要关注这些人才的成长规律(赵胜利,2016;屠羽等,2020)、生存环境(张建卫等,2019;罗瑾琰等,2018;曹威麟等,2016)、成长影响因素(张建卫等,2020;萧鸣政、唐秀锋,2018;唐琳等,2021;李峰,吴蝶,2016)、培养模式与对策(白新文,黄真浩,2015;侯秋菊等,2018)等问题(见图1)。研究者普遍认同环境因素和个人因素共同影响人才的成长和发展,研究结论的差异只是体现在因具体研究对象不同所强调的具体环境因素和个人因素有所不同。

许多研究者强调良好的人才生态系统对于高端人才成长和发展的的重要性,认为人才竞争本质是人才生态环境的竞争,有针对性地构建适应人才发展的生态环境,是优化、吸引并留住高端人才、发挥人才最大效益的核心问题(张波,2018)。人才生态环境中的重要要素是政策环境。激励与保障、国际与国内、引进与培育并行的人才政策是高端人才培养、聚集和发挥效能的关键(黄海刚,曲越,2018)。高端人才大规模流动的相关研究也从另一个侧面揭示了人才发展的选择路径和影响因素。许多研究显示,感兴趣的研究方向、更好的职业前景以及更优秀的科研团队等是影响人才流动的重要因素;经济因素(薪酬待遇)和组织声望很重要,但它们都不是独立的影响因素,需要与地区经济发展水平、科技创新环境以及高校有利于人才释放潜能的学术环境和治理机制等因素结合起来共同发挥作用(黄海

刚, 连洁, 曲越, 2018; 唐家龙, 缪鹏, 2020)。还有研究者从杰出科学家年龄管理视角强调创建科学研究环境的重要性, 指出中国杰出科学家群体正在走向年轻化, 但杰出科学家的重要科研成果获得国际最高学术认可的时间在延长。因此, 要重视杰出科学家的管理政策, 创造条件, 保障杰出科学家群体在其创造力高峰时期坚守科研第一线(徐飞, 陈仕伟, 2012; 樊向伟, 肖仙桃, 2015)。

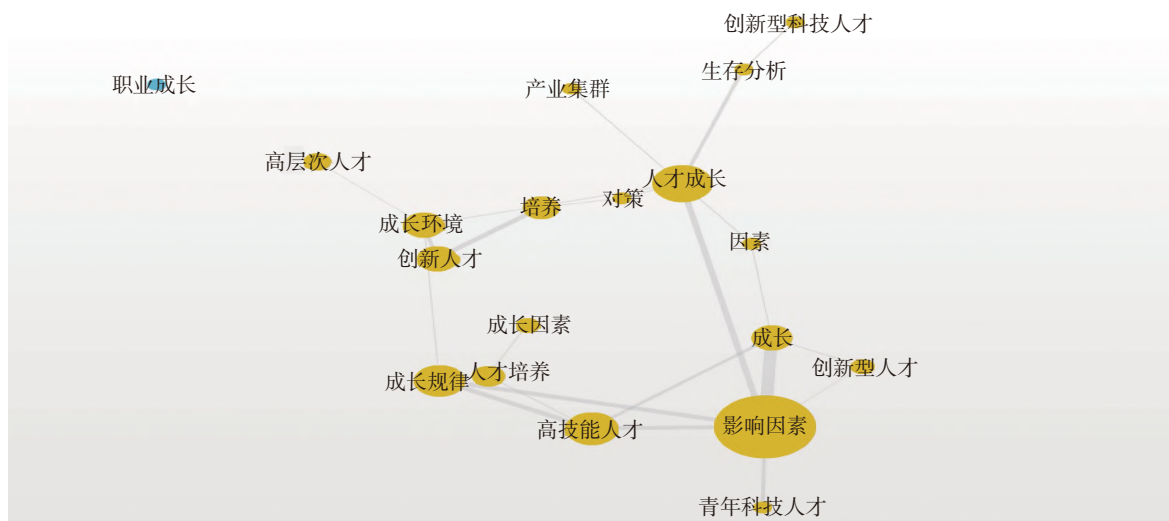


图 1 人才成长影响因素研究的关键词共现网络

在影响人才成长的个人因素方面,高等教育经历、教育背景被认为是高端人才职业发展和学术能力构建的重要因素(张建卫等; 2020; 李峰, 吴蝶, 2016)。海外教育及博士后经历能够有效缩短成长时间,且连续性的教育路径更有利于人才成长(唐琳等, 2021)。丰富的行政、教学与科研经验有助于切实提高人才的综合能力和素质(屠羽等, 2020; 萧鸣政, 唐秀锋, 2018)。一项以全国 45 所国家重点实验室中的 194 名院士、长江学者和杰青等高层次人才为对象的最新研究显示,杰出的学术创新力和积极的师承关系能缩短高层次人才成长周期,快速促进高层次人才成长(鲁世林, 杨希, 2021)。还有一些研究关注人才成长的性别因素,注重考察女性高层次人才的发展规律,认为女性高层次人才拥有更开放平等的性别观念(吴双, 2003),她们较少受传统性别文化的束缚,在其成长过程中的性别文化环境亦相对宽松(胡晓红, 钟延强, 2013),情商、良好的性格习惯和人际交往能力是女性高层次人才的软实力(丁述磊, 2018)。

（三）哲学社会科学人才研究的热点问题

以“哲学社会科学人才”为主题词搜索,共检索到论文198篇,其中核心期刊和CSSCI来源期刊论文87篇。哲学社会科学人才研究主要涉及基础研究、高等教育、政策研究和行业、职业指导几个层面。关键词关系的聚类分析结果显示(见图2),该类研究总体聚焦,都以哲学社会科学为中心点,主要关注哲学社会科学人才培养模式与培养体系、人才队伍建设、哲学社会科学建设路径与发展对策、高校哲学社会科学人才培养和中国特色哲学社会科学等问题。近年来,关于哲学社会科学高端人才的专门研究开始增多,有逐步形成研究热点的趋势。一方面,研究者主要结合时代发展要求,从理论上论证哲学社会科学高端人才对社会发展和国家繁荣的重要作用,讨论哲学社会科学高端人才的政治立场、能力素质的高要求,以及哲学社会科学高端人才培养的路径和策略(李阎,2020;黄洁,2020;梁晓莉,2018)。另一方面,研究者运用实证方法,考察哲学社会科学高端人才的成长特征、人才分布与流动特征等问题。研究认为,哲学社会科学高层次人才在出生地域、单位聚集、校际流动、学缘结构等方面都与自然科学、工程技术领域高层次人才成长特征存在较大相似性(李国梁,苏颖琪,2021),教育经历、工作经历、科研经历以及兼职经历等是哲学社会科学高端人才成长的重要影响因素(萧鸣政,唐秀

锋, 2018)。哲学社会科学高端人才有别于自然科学、工程技术领域高层次人才成长的显著特征表现为: 高等教育经历的本土化、年龄整体偏高、北京政治文化中心的“人才高地”聚集特征, 以及中国语境中政治意识形态主导的学科属性特征及治国安邦的人才培育观念(李国梁, 苏颖琪, 2021)。当前, 高端人才流动的组织声望驱动作用在减弱, 但经济驱动的力量仍然显著(祝维龙, 苏丽锋, 2021)。

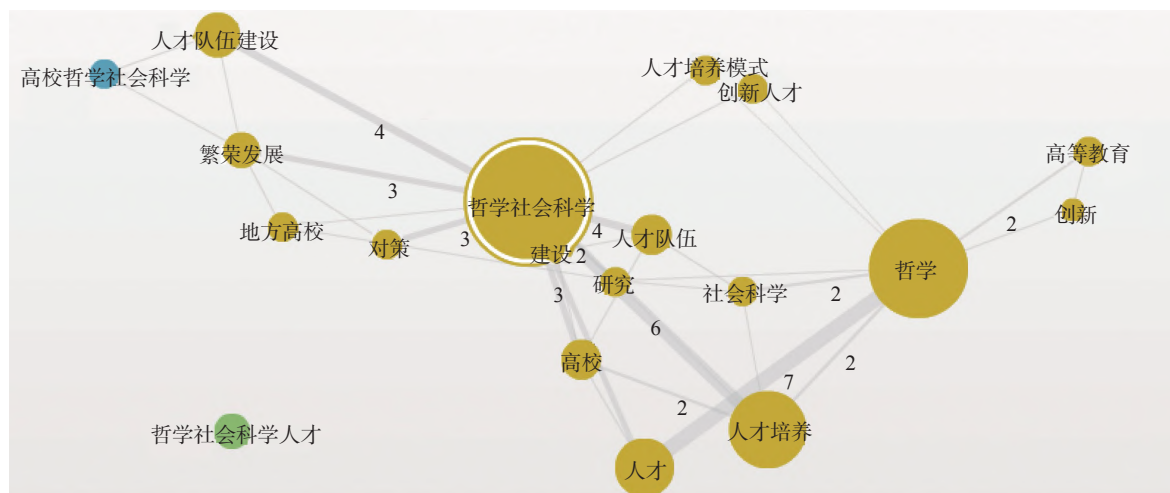


图2 哲学社会科学人才研究的关键词共现网络

综上, 已有的相关研究成果为本研究提供了重要的基础。但在哲学社会科学高端人才培养领域, 还存在许多需要进一步研究和完善的问题。

第一, 在研究对象上, 已有的高端人才研究主要以自然科学领域的科学家和科技人才为研究对象, 缺乏对哲学社会科学领域人才的整体、系统研究。人才特征和人才成长规律具有共同性, 也具有领域特殊性。不同领域的人才特征和成长路径可能并不完全一样, 需要进一步系统研究。

第二, 在研究内容上, 已有的关于哲学社会科学高端人才问题的研究主要集中于理论层面, 在人才重要性、新时代任务分析和培养路径与策略等方面进行了论述, 观点和结论较为宏观。少量实证性研究主要聚焦考察影响哲学社会科学高端人才发展的某一方面因素, 缺乏将内外部因素统筹考虑的综合性、整体性研究。

第三, 在研究方法上, 现有的高端人才研究主要有四种具有代表性的研究方法: 指标—因素分析方法、履历分析法、空间分析法和文本—内容分析法(张波, 2018)。指标—因素分析方法是构建或使用评价指标体系, 运用多元分析的定量研究方法。如采用问卷调查方法考察从事哲学社会科学项目研究的研究者的能力结构, 测量国家社科青年基金项目承担者的思维和人格特征, 从中总结和提取人文社科人才的心理特征。这种调查具有较强的针对性, 但容易因研究对象的代表性、经历时效性等问题导致结论偏差。履历分析法主要以高端人才的履历为数据来源, 进行相应编码和统计分析。这种方法的使用需要以高端人才履历的完整性、规范性和公开性为前提, 使用难度较大。空间分析法是从地理空间的视角分析高端人才在不同地理范围的分布特征、集聚状况、演化机制以及影响高端人才空间集聚的运行机理等, 适用于高端人才流动、人才地理空间特征等研究主题。文本—内容分析法是将资料文本加以编码、分类、得出结论的质性资料定量化的研究方法, 适用于政策立场、态度、价值观等问题的探究性研究。该方法与本研究的内容主题具有适切性。

因此, 本研究选择被社会公认的具有创新性成就的高端哲学社会科学人才为研究对象, 通过对高端哲学社会科学人才的深度访谈和编码, 较为系统而全面地探讨其素质特征和影响因素, 期望为哲学社会科学高端人才培养提供启示。

二、哲学社会科学高端人才群体的选择与研究过程

(一) 研究对象

哲学社会科学高端人才有学术性和社会性之分,前者主要指从事哲学社会科学领域相关学科研究,并在其领域取得了独创性成果的人员;后者主要指社会认可程度较高的、为人瞩目的原创性作品和成就的人员。对于学术性高端人才,本研究主要以他们获得的国家级或省部级学术荣誉为标准,选择具有国家级人才和省部级人才称号的人员。其中参与访谈的国家级人才主要是长江学者特聘教授、青年长江学者、百千万人才工程人才和教育部新世纪人才;省级人才主要是获得省部级学术称号的学者,如省社科领军人才、有突出贡献的中青年专家等。而对于社会性高端人才,则以其作品如论著、文学影视作品等成果的创新性以及由此延伸出来的社会认可程度、领域影响力和知名度为标准,通过组织和同行专家推荐访谈人员。

参与访谈的样本共 55 人,分别来自北京、黑龙江、河南、湖北、浙江、广东等省市高校、社科机构和社科管理部门,人员分布涉及人文、社科主要学科领域,其中人文学科领域包括文、史、哲、艺术等,社会科学领域包括经、管、法、教等学科。访谈样本的基本信息见表 1。

表 1 访谈样本基本信息

学科人才	国家人才	省部级人才	学科/行业专家	总计
人文	6	15	9	30
社科	8	11	6	25
总计	14	26	15	55

(二) 研究方法与操作程序

本研究采用扎根理论的研究方法。扎根理论是 Glaser 和 Strauss 于 1976 年提出的质性研究方法。本研究根据其质性研究的数据搜集及分析的方法和准则 (Strauss & Corbin, 1990),采用生成性归纳法从原始数据中不断提炼核心概念和范畴,在对资料进行逐级编码的深入分析中形成哲学社会科学高端人才的素质结构和影响因素。

本研究具体数据收集方法采用半结构访谈、焦点小组访谈、小型座谈等。对于哲学社会科学高端人才的访谈主题主要有三方面内容:(1)请被访谈者谈谈哪些人属于哲学社会科学高端人才;(2)回顾自己最有代表性的哲学社会科学工作、历程和成果,反思有哪些特征和重要事件产生了重要影响和意义;(3)谈谈哲学社会科学高端人才具有的共同特性是什么。所有访谈录音逐字逐句全部转录成文本文件。研究者对照录音资料对所有文本文件进行核查与校对,以保证转录的还原性和转录信度。

研究采用 ATLAS.ti 7.5.16 质性分析软件对访谈资料进行编码和分析。访谈资料采用三级编码,并逐级进行开放性编码 (Open coding)、主轴编码 (Axial coding) 和核心编码 (Core coding)。开放性编码是将所有资料按其本身所呈现的状态进行登录。这是一个将收集的资料打散、赋予概念然后再以新的方式重新组合起来的操作化过程 (陈向明, 1999)。登录的目的是从资料中发现概念类属,进行命名和类属化。在本研究中,研究者仔细阅读资料,对每段话、每一个句子进行识别、命名,使原始资料概念化,并通过不断比较形成具体概念和范畴。本研究在开放式编码阶段提炼出哲学社会科学高端人才标准的 14 个范畴、人才素质的 43 个范畴和影响因素的 47 个范畴 (见表 2、表 3、表 4)。

主轴编码又称关联式编码,它的主要任务是发现和建立概念或范畴之间的联系,将开放性编码中被分割的数据资料在不同范畴之间建立联系,形成更具概括性的范畴。本研究对开放性编码中得到的高端人才标准范畴、人才素质范畴和影响因素范畴继续进行归类,进而建立各个范畴之间的联系和类属关系,确定了 6 个哲学社会科学高端人才标准主范畴、15 个哲学社会科学高端人才素质主范畴和 11 个哲学社会科学高端人才影响因素主范畴 (见表 2、表 3、表 4)。

表 2 哲学社会科学高端人才标准的质性编码结果

核心编码	主轴编码	开放性编码
政府认可	人才（奖励）计划	入选国家级人才计划；入选省级人才计划
	人才荣誉称号	学术荣誉称号：长江学者、青年长江学者、百千万人才，等。 国家荣誉称号：全国劳动模范、共和国勋章获得者、人民艺术家、人民教育家，等。
社会认可	学术贡献和社会贡献	创造性理论成果：建构新理论；创新理论；获得高水平成果奖励 研究成果的实践价值：解决重要社会问题；造福人类，推动社会文明进步
	重要社会影响力	对民族文化发展产生重要影响；对社会治理产生重要影响；国际影响力
行业认可	行业影响力	行业、领域或学科的领军人物；标杆性人才，具有行业权威地位；对行业、领域发展具有引领作用
	标志性成果	代表性成果得到行业、相关领域或学科认可，成果获得行业、领域的重要奖励；代表性成果具有市场影响力，获得行业、领域的重要社会反响

表 3 哲学社会科学高端人才素质结构的质性编码结果

核心编码	主轴编码	开放性编码
价值观	家国情怀	社会主义的认同感；中华民族的归属感；振兴国家和民族发展的责任感和使命感
	社会责任	服务社会意识；文化传承的责任感；专业社会服务的义务感；经世致用的情怀
	理想目标	目标明确；志向远大；高成就目标
	学术志向	内在志趣，热爱学术研究；学科发展使命感和责任感
知识结构	学科专业知识	精深的本学科专业知识
	相关学科知识	具备技术、管理等相关专业知识；了解跨学科领域要义；掌握多学科方法论；交叉性知识结构
	哲学社会科学知识	通晓历史过往；掌握马克思主义思想方法和工作方法
能力特征	创造性思维	综合性思维：多学科角度看问题；自然科学思维方法；学科延展性；把握事物发展总体趋势和方向 创新思维：具有时代精神，勇于超越陈规；集中思维；发散思维；批判性思维 辩证思维：善于找准重点；动态发展的眼光；对立统一看待问题；问题意识；问题导向
	解释-建构能力	历史思维：知古鉴今，运用历史眼光认识发展规律，指导现实工作 创新理论：解读现实，建构话语体系；形成新理论；建构新学科方向
	洞察力	政治敏感：对国内外改革动态敏感；关注社会动态；对国家改革局势变化敏感；关注实践问题 政策敏感：关注政策导向；对政策领会深刻；政策执行到位 学术敏感：对国内外研究前沿敏感；关注实践问题
	组织领导力	决策能力：宏观思维，把握决策方向；确定行动方向和策略 管理行动力：理论与实践结合；执行力强；合作交流；队伍建设
	独立自主	自我发动；积极行动；自主自觉履职；独立思考；乐观自信
人格特征	开放包容	胸怀大局、大局意识；包容并蓄、开放性思维；乐于合作交流
	勤奋努力	高时间、精力投入；勤于学习，勤于思考，勤于工作；积极克服困难
	坚持有毅力	长期坚持，持之以恒；耐得住寂寞；意志力强

核心编码又称选择性编码，是分析所有已发现的主概念或范畴之间的关系，进而确定核心概念或范畴类。核心概念具有统领性，“提纲挈领”地把其他范畴整体性串联起来，形成一个完整的解释框架。本研究从人才认定支持系统的视角，将哲学社会高端人才标准分为三类：政府认可、社会认可和行业认可；从人才心理结构的视角将哲学社会科学高端人才素质结构分为四类：价值观、知识结构、能力特征和人格特征；从内外因共同作用的视角将哲学社会科学高端人才影响因素归为二类：环境因素

和个人因素,并分别与人才标准、素质结构和影响因素的主轴编码和开放式编码发现的各个范畴建立起整体联系,形成哲学社会科学高端人才素质结构与影响因素的解释框架(见表2、表3、表4)。

表4 哲学社会科学高端人才成长因素的质性编码结果

核心编码	主轴编码	开放性编码
环境因素	社会需求	时代发展需要; 国家改革发展需要
	政策支持	政府重视; 政策引导; 人才计划; 遴选机制公正; 评价体系
	组织培养	识人善用; 信任鼓励; 提供锻炼机会; 保障措施
	平台资源	学科平台; 团队平台; 科研平台; 资源丰富性; 资源可利用性
	学术环境	学术圈取向; 学科地位; 学术评价体系; 研究经费
	重要他人	导师; 团队; 重要家人; 部门领导
	思想政治素养	思想高度: 思想觉悟; 思想观念; 集体主义取向; 时代新观念 理论水平: 掌握理论; 运用理论; 理论指导实践 政治素质: 政治立场; 政治方向; 马克思主义世界观和方法论 决策站位: 胸怀国家和民族利益, 以人民为中心
个人因素	价值追求	家国情怀; 理想目标; 社会责任; 学术志向
	努力程度	勤奋; 吃苦耐劳; 专注; 坚持不懈; 意志坚定; 积极主动
	能力水平	视野广阔; 思维变通; 洞察力; 领导力; 综合能力
	成长经历	良好的教育背景; 良好学术背景; 稳定研究方向; 长期成果积累

扎根理论认为, 停止搜集数据的标准是理论“饱和”, 即当搜集新鲜数据不能再产生新的理论, 也不能提示新的概念范畴时, 理论就“饱和”了。本研究采取两阶段编码的方法, 考察理论的饱和度。第一阶段编码50人, 第二阶段编码5人。第一阶段编码完成后基本不再产生新的概念、范畴和关系; 再将第二阶段的5个访谈资料进行编码分析之后, 也没有出现新的概念、范畴以及关系, 说明本研究构建的模型具有较好的理论饱和度。

三、哲学社会科学高端人才素质特征和影响因素的编码分析结果

(一) 哲学社会科学高端人才标准

目前国内学术界对“高端人才”“高层次人才”还未有权威、统一的界定, 但基本都认为高端人才是相对一般人才而言, 在一定领域、行业中具有较强业务能力、科研水平及战略眼光的高端领军人才。

访谈研究结果显示(见表2), 虽然哲学社会科学领域具有多领域、多学科、多态势的复杂性, 不同领域、不同学科人才的学术贡献和社会贡献的呈现形式也各不相同, 很难产生统一的哲学社会科学高端人才衡量标准, 但具备高层次、创造性和突出社会贡献, 且获得政府、社会或行业的公认, 这是哲学社会科学高端人才应该具有的共同特征。

政府认可是指入选国家级人才奖励计划、省级人才奖励计划, 或获得省部级以上人才荣誉称号。政府认可代表着高层次的社会承认, 体现了人才的社会价值。

社会认可是指具有突出的学术贡献和社会贡献, 产生了重要社会影响力。其中, 学术贡献和社会贡献强调的是形成创造性的理论成果, 建构新理论、新思维; 研究成果体现重要社会价值, 解决重要社会问题或造福人类, 推动社会文明进步。重要社会影响力指的是人才的人格品性、思想言行和研究成果对民族文化发展产生重要影响, 对社会治理产生重要影响, 或具有重要国际影响力。

行业认可主要通过行业影响力和标志性成果来体现。许多哲学社会科学高端人才虽然没有人才帽子, 却具有行业权威地位, 拥有行业影响力, 对行业、领域的实际发展具有引领作用。其代表性成果

有时较难用学术贡献来衡量,但得到行业、相关领域或学科认可,获得行业、领域的重要奖励,或具有市场影响力,获得行业、领域的重要反响。这些行业、领域或学科公认的领军人物、标杆性人才是哲学社会科学高端人才的重要组成部分。

(二) 哲学社会科学高端人才素质结构

哲学社会科学高端人才具有哪些共同特性?访谈分析结果显示(见表3),哲学社会科学高端人才素质结构主要包括四方面:价值观、知识结构、能力特征和人格特征。

第一,高社会价值取向。价值观体现的是人的价值追求和价值认同,反映的是个体意识形态的特征和取向。哲学社会科学高端人才普遍具有强烈的家国情怀、高度的社会责任感和明确的学术志向。他们工作和发展的动机中明确有为祖国建设服务、为国家和民族振兴贡献力量的愿望和冲动;自身具有肩负重大社会责任感,有强烈的社会使命感和将专业知识能力服务于社会的义务感;热爱学术研究,以推动学科发展和建设学科地位为己任,思考和研究工作是自觉自愿的内部驱动而非利益驱动,很少受外部奖励的干扰。有关长江学者的成长影响因素的实证研究也显示,获奖项目中的“荣誉”和“奖励”对成长的影响并不显著(萧鸣政,唐秀锋,2018),显示哲学社会科学高端人才虽然享有荣誉和奖励,但外部奖励并不是推动其成长的关键因素。

第二,多学科交叉知识结构。已有研究表明,个体的知识结构和专业背景都和创造力相关,往往精通两种专业的人较为富有创造力(路甬祥,2000;郝凤霞,张春美,2001)。本研究发现,哲学社会科学高端人才的知识特征呈现明显的广博性和跨学科交叉性。哲学社会科学高端人才不仅仅有深厚的专业知识能够从事专业研究工作,也具备多学科领域的知识,了解多学科研究思路和方法。此外,他们还具备“独特”的哲学社会科学知识,掌握马克思主义思想方法和工作方法,学贯中西,通晓古今,对历史发展兴亡过程了然于心,具有较高的决策方向把控能力。

第三,强思维综合能力。哲学社会科学高端人才的能力特征突出体现为具有较强的创造性思维、洞察力、解释-建构能力和组织领导力。创造性思维包括把握事物发展总体趋势和方向的综合型思维;体现时代精神和时代需求,勇于超越陈规,积极开拓创新的创新思维;以及善于抓住关键、找准重点,以联系、发展眼光看待问题的辩证思维。在这里,思维的综合性不仅仅是学科间的综合,也包括与前人研究的综合,个人经验与学术的积累。思维的综合性是哲学社会科学创造的重要条件。这一特征与金盛华等人(2010)的研究一致。解释-建构能力首先表现为具备历史思维,能够知古鉴今,运用历史眼光认识发展规律,指导现实工作;其次还表现为创新理论,能够正确解读现实,建构话语体系,形成新理论,或建构新学科方向。洞察力主要体现为对国内外发展动态的政治敏感、对国家政策导向的政策敏感和对学科专业前沿动态的学术敏感。根据斯滕伯格的观点,洞察力是选择性比较、选择性组合、选择性编码的能力。从这个意义上说,洞察力对于哲学社会科学工作来说就是政治决策力、政策判断力和方向把控力。组织领导力则包括把握方向的决策能力,能够将理论和实践结合,进行组织协调,以解决实际问题的管理行动力。

已有研究认为,高水平创造成就需要两种基本心理条件:产生或提出具有突破性创新观念的能力(概念创造力)和将创新概念付诸实施并物化为创造产品的能力(创造执行力),也就是要敢想敢为(金盛华等,2010)。本研究的发现与这一结论具有相似性。在哲学社会科学高端人才的能力特征方面,创造性思维和解释-建构能力更多地体现出概念创造力,而洞察力和组织领导力则反映创造执行力。

第四,自主开放的人格特征。本研究发现,独立自主、开放包容、勤奋努力、坚持有毅力是哲学社会科学高端人才的共有特性。其具体特征包括:自我发动、积极行动、乐观自信;胸怀大局、包容并蓄;勤于学习和思考、勤于工作;持之以恒、长期坚持,等等。这一结果与金盛华提出的自主牵引性格,弗里斯(M. Frese)等人(Rank, Pace, & Frese, 2004, p. 518)提出的个体主动性的研究结论有相似之处。不同的是,体现大局意识、胸怀大局、包容并蓄等特征的开放包容品质是哲学社会科学高端人才较为独特的人格特征,这一人才特征与哲学社会科学本身兼融并蓄的学科特征一致。

(三) 哲学社会科学高端人才成长的影响因素

哲学社会科学高端人才的成长既是个人努力的结果,也离不开孕育人才发展的环境的作用(见表4)。这也是当前各类人才成长研究文献共同的基本分析框架和总体结论。

1. 环境因素为哲学社会科学高端人才成长提供土壤、机会和保障。

本研究的访谈结果显示,哲学社会科学高端人才成长的环境因素主要包括社会需求、政策支持、组织培养、平台资源、学术环境和重要他人。其中,政策支持、平台资源、学术环境和重要他人是已有的各类人才成长研究中都普遍强调的环境影响因素;社会需求和组织培养则是本研究发现并强调的哲学社会科学高端人才成长的重要环境影响因素。

政策支持主要是指政府和高校对哲学社会科学及其高端人才的重视,有明确的人文社科发展规划、人才政策规划和人才培养及引进计划;人才遴选机制完备、公正,评价体系科学、稳定。

平台资源主要指哲学社会科学高端人才成长所需要的学科平台、团队平台和科研平台支撑,以及人员、经费、设备、机遇、学术积累等资源的丰富性、可利用性和便利性。

学术环境主要指人才所处的学术圈的价值取向是否健康,学术研究方向是否符合社会发展和改革趋势;人才所属的学科在整个学科体系中的地位和重要程度;学术评价标准和方法符合哲学社会科学研究的特征;哲学社会科学研究得到重视的程度及获得的研究经费。

重要他人主要包括导师、团队、重要家人和部门领导等。导师的学术和社会地位,团队成员的合作凝聚力、能力和知识结构交互性,重要家人的家风和思想传承,以及部门领导对哲学社会科学人才的重要性认知和对政策的决策、执行等,都对哲学社会科学人才的成长发挥着显性和隐性的作用。

不同于自然科学高端人才成长强调的上述环境因素,本研究发现,需要特别强调的环境影响因素是社会需求和组织培养对哲学社会科学高端人才发展的作用。

社会需求是哲学社会科学高端人才成长的土壤。不同的历史时期和社会发展阶段,对人才的需求不同。“社会大变革的时代,一定是哲学社会科学大发展的时代。当代中国正经历着我国历史上最为广泛而深刻的社会变革,也正在进行着人类历史上最为宏大而独特的实践创新。”(习近平,2016)在新的历史时期,哲学社会科学发展的紧迫性和哲学社会科学高端人才的价值作用提到了新的历史高度。实现文化强国、确立文化自信,建立和巩固社会主义核心价值观体系,都亟待发挥哲学社会科学的理论先导和引领作用,需要哲学社会科学高端人才把握时代脉搏,不断进行理论创新,发挥人才智囊团和思想库的作用。“一切有理想、有抱负的哲学社会科学工作者都应该立时代之潮头、通古今之变化、发思想之先声,积极为党和人民述学立论、建言献策,担负起历史赋予的光荣使命。”(习近平,2016)

组织培养是哲学社会科学高端人才成长的加力棒。不同于社会需求、政府政策支持、平台资源、学术环境的普遍性指向,组织培养更具针对性和个性化。已有的高层次人才成长规律的许多研究也多强调组织支持因素,但主要强调的是为人才提供良好的科研条件、人文关怀和有效激励(萧鸣政,唐秀锋,2018;白新文,黄真浩,2015)。本研究发现,哲学社会科学高端人才的组织培养更多体现的是组织以“伯乐”的慧眼识英雄、用英才。哲学社会科学高端人才的快速成长常常得益于组织的打破常规、破格选拔、知人善用和锻炼机会。

2. 个人因素是哲学社会科学高端人才成长的内驱力。

哲学社会科学高端人才成长的个人因素主要包括思想政治素质、价值追求、个人努力、能力水平和成长经历。其中,个人努力、能力水平和成长经历也是自然科学高端人才成长的重要个人因素,而思想政治素质和价值追求则是哲学社会科学高端人才成长的个人因素。与自然科学远离意识形态、揭示自然规律不同,哲学社会科学具有浓厚意识形态色彩,哲学、法学、历史、教育等学科的研究必然关涉价值立场的考量(李阎,2020)。哲学社会科学人才的工作和成长受意识形态和利益因素制约。无论是理论的追溯、借鉴,还是创新或拓展,均受制于意识形态的思维统摄。因此,哲学社会科学人才的思想政治素养和价值追求是制约其成长、影响其发展高度的关键因素。哲学社会科学人才的思想高

度、理论水平、政治素养、决策站位和价值观念决定了他们能否成为维护国家利益和民族荣誉的人。

四、哲学社会科学高端人才培养的政策启示价值

根据访谈分析,哲学社会科学高端人才培养要注重以下四个方面的问题。

第一,加强思想政治引领,提高哲学社会科学人才的思想站位与责任担当。

价值观是社会文明与社会进步的思想指导。哲学社会科学人才承担着文化传承、历史解读、思想引领的重要使命,其价值观是决定其心理和行为动力基础和思想基础,不仅会对其工作效能和工作方向产生重要影响,而且还会极大地影响国家和社会的稳定和发展。

本研究发现,哲学社会科学高端人才的政治素养和价值追求是制约其成长、影响其发展高度的关键因素。优秀的哲学社会科学高端人才普遍具有强烈的家国情怀、高度的社会责任感和明确的学术志向。相关研究也显示(萧鸣政,唐秀锋,2018),“服务社会”对人才成长的影响作用显著,说明致力于服务国家和社会需要的人才比只专注自身学术发展的人才更能得到社会的认同和好评。

当前伴随着国家改革开放的持续发展,哲学社会科学人才的价值观念经受着不同思想观念的冲击,社会主义理想信念也受到了西方资本主义思想观念的挑战,出现了一些不良思想倾向。步入新时代,习近平总书记指出,面对社会思想观念和价值取向日趋活跃、主流和非主流同时并存、社会思潮纷纭激荡的新形势,哲学社会科学工作者“要把社会责任放在首位,严肃对待学术研究的社会效果,自觉践行社会主义核心价值观,做真善美的追求者和传播者,以深厚的学识修养赢得尊重,以高尚的人格魅力引领风气,在为祖国、为人民立德立言中成就自我、实现价值”(习近平,2016)。因此,在哲学社会科学人才培养中要进一步重视人才的政治教育,强化社会主义世界观、人生观教育,提高哲学社会科学人才的思想站位和价值追求,提升其道德修养和精神境界,加强哲学社会科学人才的责任担当。

第二,推动学科大交叉,提高哲学社会科学人才“通”“精”相济的发展能力。

当代科学发展呈现出交叉、整合、融通的趋势。哲学社会科学因其扎根社会基础而凸显宽、专、通彼此相融合的发展道路,高端人才也不断从中汲取精神和研究的养料。

本研究发现,哲学社会科学高端人才具有多学科、交叉性知识体系,掌握多学科研究方法,具备理论创造力和创造执行力。这一研究结果表明,哲学社会科学高端人才培养依赖完善的哲学社会科学学科体系,“打通”文史哲,推进新兴学科、前沿学科、交叉学科、冷门学科等学科建设,创新学科体系、学术体系、话语体系。虽然不同的学科有自己的知识体系和研究方法,但只有在全方位、全领域、全要素的哲学社会科学体系中,哲学社会科学高端人才才可以研究借鉴其他学科的知识体系和研究方法,成长为善于面对新时代挑战,既具备深厚社会发展的观念,又掌握模型推演、数量分析等现代科学研究方法,揭示社会发展和人类社会发展的趋势的专家名师。

第三,激发内驱动力,鼓励哲学社会科学人才的学术追求。

心理学理论认为,人们的行为和态度存在着外部理由效应,它是指附加的外部理由取代了人们行为原有的内在理由而成为行为支持的力量,从而出现了行为由内部控制转向外部控制的现象。外部理由效应显示,一种行为的外部理由越多,它的内在理由就会越少。本研究发现,哲学社会科学高端人才普遍具有强烈的家国情怀、高度的社会责任感和明确的学术志向。他们胸怀远大,志向高远,工作和学术研究主要受内部驱动而非利益驱动。

学术奖励是现代学术体制运行的重要外在动力,对已经获得学术成绩的学者给予奖励,是在对其学术成就、学术价值给予充分肯定的同时,鼓励和促进其学术研究的进一步发展。但学术奖励要多元并进,建立长效机制,避免奖励政策失当。当前,各地政府和学校为了吸引人才,激励人才发展,制定了各类奖励政策。一方面,这起到了激励绩效、招揽人才的作用;另一方面,利益驱动也导致了一些人才出现了短视和失信行为。如研究者为了发表论文不择手段,教师舍弃教学追求而专注于科研业绩追求,为了更高金钱奖励无视工作协议跳槽等,既影响了人才的社会评价,又限制了人才向更高更远的方

向发展。一项有关长江学者的研究发现,工作单位变动越频繁,越不利于其成为长江学者(萧鸣政,唐秀锋,2018)。另一项基于24省市人才的资助力度、经济因素、环境因素与高校水平数据的研究表明:资助力度、经济因素、环境因素对高校高端人才建设都没有直接的影响,而高校水平则直接影响到了高校高端人才的建设。该研究分析指出,高校水平因满足高端人才的尊重需要和自我实现需要而成为促成人才队伍建设政策成效的积极因素(姜华,潘慧源,2018)。可见,激发哲学社会科学人才的远大理想和内在学术志趣,增强其社会荣誉感、历史责任感是激发哲学社会科学高端人才成长的内在动力。

第四,加强人才政策引导,提高哲学社会科学高端人才的地位与待遇。

访谈结果表明,与自然科学人才相比,哲学社会科学人才的待遇不均衡是制约其发展的重要因素。为此,各级政府和组织应把握好人才奖励的尺度和方向,切实提高哲学社会科学人才的社会地位与生活待遇。当前,恢复文科院士制度的呼声强烈。1977年,哲学社会科学学部从中国科学院分离而设中国社会科学院之后,文科院士制度逐渐消亡。随着两院院士地位普遍受政府和社会的重视,哲学社会科学人才矮化的现象日益凸显,“文科没院士”的口头禅成为“重理轻文”的典型注释。这种文科与理工科人才待遇失衡的现象与习近平总书记关于“哲学社会科学具有与自然科学同等重要的地位”的重要指示明显相悖。为提高哲学社会科学高层次人才的地位与作用,建议尽快恢复文科院士制度,形成三院院士鼎立的高层次人才格局。同时,加快当代哲学社会科学关键领域卓越人才培养步伐,对于社会科学战略科学家、当代国际关系研究专家、冷门绝学专业人才等急需人才,要前瞻布局、精准培养。针对哲学社会科学人才待遇偏低、不同学科人才收入不对称等问题,要根据国家社会发展战略与学科专业布局需求,采取政府托底等保障扶持政策。

(张敏工作邮箱:zhangmin414@163.com)

参考文献

- 白新文,黄真浩.(2015).高层次青年人才成长效能的影响因素——以百人计划为例.《科研管理》,36(12),138—145.
- 曹威麟,王艺洁,刘志迎.(2016).人才环境与人才成长预期对集聚意愿的影响研究.《中国人力资源开发》,(19),64—70.
- 曾繁文,黄丽丽.(2016).基于文化产业人才素质结构的出版人才培养路径探析.《中国出版》,(04),28—31.
- 陈劲,等.(2004).试论基础研究及其原始性创新.《科学学研究》,22(3),317—321.
- 陈权,等.(2017).基于AHP的拔尖创新人才素质模型建构与权重研究.《科学管理研究》,35(03),87—90.
- 陈向明.(1999).扎根理论的思路和方法.《教育研究与实验》,(04),58—63+73.
- 丁述磊.(2018).女性高层次人才成长发展规律因素分析——基于辽宁省微观调查数据.《东北财经大学学报》,(01),90—96.
- 樊向伟,肖仙桃.(2015).中国科学院院士的年龄及学历结构研究.《情报杂志》,34(11),36—39.
- 韩晓霞.(2010).人才强国战略下创新人才素质结构及培养障碍因素分析.《中国人才》,(22),213—214.
- 郝凤霞,张春美.(2001).原创性思维的源泉:百年诺贝尔奖获奖者知识交叉背景的研究.《自然辩证法研究》,17(09),55—59.
- 侯秋菊,等.(2018).我国本土青年科技人才成长态势与影响因素研究——以中国科学院青年创新促进会会员为例.《中国科学院院刊》,33(03),330—335.
- 胡晓红,钟延强.(2013).高层次女性人才成长因素探析.《东北师大学报(哲学社会科学版)》,(04),158—162.
- 黄海刚,连洁,曲越.(2018).高校“人才争夺”:谁是受益者?——基于“长江学者”获得者的实证分析.《北京师范大学学报(社会科学版)》,(05),39—52.
- 黄海刚,曲越.(2018).中国高端人才政策的生成逻辑与战略转型:1978—2017.《华中师范大学学报(人文社会科学版)》,57(04),181—192.
- 黄洁.(2020).哲学社会科学高端人才培养体制机制研究.《中国高等教育》,13/14,61—63.
- 黄小平,李毕琴.(2017).高校科技创新型人才素质结构研究.《心理学探新》,37(05),454—458.
- 姜华,潘慧源.(2018).高校高端人才队伍建设成效影响因素研究.《现代教育管理》,(12),68—73.
- 姜晓坤,等.(2017).面向新工业革命的新工科人才素质结构及培养.《中国大学教学》,(12),13—17.
- 金盛华,张景焕,王静.(2010).创新性高端人才特点及对教育的启示.《中国教育学刊》,(06),5—10.
- 李峰,吴蝶.(2016).高等教育背景如何影响不同学科科技人才成长——以教育部长江学者特聘教授为例.《高等教育研究》,37(10),42—48.
- 李国梁,苏颖琪.(2021).高校哲学社会科学高层次人才成长特征的计量分析.《高教论坛》,(7),108—114.
- 李闯.(2020).哲学社会科学人才培养路径探究.《人民论坛》,(04),80—81.
- 梁晓莉.(2018).高校哲学社会科学繁荣发展的路径选择.《教育理论与实践》,38(21),6—8.
- 鲁世林,杨希.(2021).高层次人才成长周期及其对科技人才培养的启示.《黑龙江高教研究》,39(09),1—5.

- 路甬祥. (2000). 规律与启示——从诺贝尔自然科学奖与20世纪重大科学成就看科技原始创新的规律. *西安交通大学学报(社会科学版)*, (04), 3—11.
- 罗瑾琰, 杨一佳, 孙彩虹. (2018). 企业女性高层次人才职业成长的个体-组织匹配规律研究. *管理评论*, 30(12), 187—199.
- 时名早, 司明. (2020). 我国科技决策智库人才队伍建设的他国经验与对策建议. *科学管理研究*, 38(04), 125—130.
- 唐家龙, 缪鹏. (2020). 区域发展与晋阶院士——来自2017年工程院院士遴选的证据. *创新科技*, 20(09), 10—20.
- 唐琳, 蔡兴瑞, 王伟超. (2021). 北京大学杰青基金获得者的实证分析——基于SEM模型的学术精英成长影响因素测度. *中国高校科技*, (1-2), 10—14.
- 屠羽, 吴维库, 彭本红. (2020). 如何成长为高层次科技人才?——基于“双一流”建设高校校长的履历分析. *科学管理研究*, 38(02), 117—125.
- 吴双. (2003). 入世对我国女性就业的影响. *宏观经济研究*, (10), 55—56.
- 萧鸣政, 唐秀峰. (2018). 哲学社会科学人才如何评价——基于长江学者成长影响因素的实证研究. *行政论坛*, 25(05), 106—116.
- 习近平. (2016). 在哲学社会科学工作座谈会上的讲话. 人民网(2016年5月18日): <http://politics.people.com.cn/n1/2016/0518/c1024-28361421-2.html>.
- 薛金锋, 等. (2013). 农业科技创新型人才素质结构与培育. *高等农业教育*, (12), 117—120.
- 徐飞, 陈仕伟. (2012). 中国杰出科学家年龄管理策略的新思考: 从近十年(2001—2010)中国科学院新增院士与诺贝尔奖获得者年龄比较的反差谈起. *科学学研究*, 30(07), 976—982.
- 张波. (2018). 国内高端人才研究: 理论视角与最新进展. *科学学研究*, 36(08), 1414—1421.
- 张建卫, 等. (2019). 高校高层次领军人才成长的实证研究. *科学学研究*, 37(02), 235—244.
- 张建卫, 等. (2020). 生存分析视角下杰出青年科技人才的成长路径研究. *中国科技论坛*, (03), 158—165.
- 赵胜利. (2016). 科技领军人才成长的影响因素及规律探析. *企业管理*, (04), 122—123.
- 郑琳琳, 等. (2015). 原始性创新人才人格特质实证研究. *科学学研究*, 33(05), 758—766.
- 祝维龙, 苏丽锋. (2021). 高校哲学社会科学高端人才分布及流动特点研究——基于国家社科基金重大项目首席专家的分析. *教育经济评论*, 6(03), 24—37.
- Rank, J., Pace, V. L., & Frese, M. (2004). Three avenues for future research on creativity, innovation, and initiative. *Applied Psychology: An International Review*, 53(4), 518—528.
- Strauss, A., & Corbin, J. M. (1990). *Basics of Qualitative Research: Grounded Theory Procedures and Techniques*. Newbury Park(California): Sage Publications

(责任编辑 童想文)

Research on the Quality Structure and Influencing Factors of High-level Talents in the Field of Philosophy and Social Sciences

Zhang Min^{1,2}

(1. Jing Hengyi School of Education, Hangzhou Normal University, Hangzhou 311121, China; 2. Chinese Education Modernization Research Institute of Hangzhou Normal University, Zhejiang Provincial Key Think Tank, Hangzhou 311121, China)

Abstract: High-level talents in the field of philosophy and social sciences generally have profound love for motherland, a strong sense of social responsibility, and clear academic aspirations. Knowledge structure, ability to interpret and construct, and openness and inclusiveness are relatively unique characteristics of knowledge, capability, and personality of high-level talents in the field of philosophy and social sciences, whose growth depends on social needs, governmental support, organizational cultivation, academic environment, and important others, in which social needs and organizational cultivation are unique important environment elements. Personal factors include ideological and political quality, value pursuit, personal efforts, ability, and growth experience, in which political quality and value pursuit are unique important personal elements. Stepping into the new era, for the purpose of cultivating those talents, it is necessary to raise their ideological standing position, improve the discipline system designed for their growth, and stimulate their lofty ideals, academic interest and social responsibility.

Keywords: philosophy and social sciences; high-level talents; characteristics of talents; influencing factors