



上海两会特别报道

两会青声

市人大代表严伟建议：可“非升即走”，也可“非走不升”
加快高校青年教师高效流动

青年报首席记者 范彦萍

本报讯 这些年，上海部分高校实施的“非升即走”机制，使得“青椒”们（高校青年教师）压力倍增。市人大代表、上海海事大学副校长严伟建议要加快上海高校教师尤其是青年教师的合理有序高效流动，有“非升即走”，也可以有“非走不升”。

“非走不升”制度是德国大学实行的一种高校教师流动制度。在德国，大学教师很难在本校获得职务晋升。因此，德国大学教师只有通过流动才能获得职务晋升。

“非升即走”制度属于一种淘汰式流动，对教师而言带有一种“被迫”的意味，但此制度能够使一大批年轻的大学教师受到学术的锤炼，并源源不断地向教授这一群体输送优秀人才。“非走不升”制度虽然也包含有“非升即走”制度的一些内容，但其属于一种成长式流动，对教师而言更多的是一种主动性的行为

市人大代表、上海海事大学副校长严伟。
青年报记者 施培琦 摄

选择，它使除了教授之外的全体教师都加入到流动的大军中。

在严伟看来，上海高校师资队伍在基本“充分”的基础上，亟须更加“均衡”发展。但事实上，目前，高校教师流动方面存在的诸多问题，比如由于资源、平台、待遇等因素，高层次人才或名校海归的青年教师向部属高校过度集聚，导致地方高校优秀青年人才储备不足；又如因“非升即走”而离开部属高校的教师流向地方高校的偏少，部属高校由于学科

结构优化被调整的专业教师，因缺乏机制性安排无法向地方高校进行整体性流动；存在“挖人式”引进现象，教师流动较少基于学科专业的人岗适配性和团队适应性，地方高校较难招到符合其发展特色的高水平教师，不利于地方高校整体水平提升。

为加快上海高校教师合理有序高效流动，严伟提出了一系列具体建议。

“我们应该推动机制体制改革，促进高校间教师的合理流动。”严伟介绍说，具体做法有：首先，推动上海各高校制定符合自身发展的教师分类分级、岗位设置等新标准，为跨校教师流动提供依据。结合“非升即走”与“非走不升”机制，提高高校间教师尤其是青年教师的流动频率，从整体上优化校际师资配置。其次是推动上海高校教师评价改革，促使评价向多维度、综合性转变，把对高校发展的支撑作为教师评价的重要参考，注重对教师发展潜力、考评。构建与高校师资发展相匹配的引育环境，加快提升高

校优秀师资自主培养能力，避免盲目跟风的高层次人才争夺战。

他还指出，要推动政府、高校协同，如建立政府引导、高校协同新机制，设立教师流动引导基金，扩大高校间教师的流动范围；完善教师聘任制度，加强职务聘任人岗适配的导向作用，明确一定比例的教师校内“定向”流动。保留一定比例的职称额度用于学科专业急需青年人才的引进。

严伟还建议，建立教师引进、使用、管理、激励的一体推进制度，强化高校教师与学校学科、专业、平台、团队等匹配度，形成资源再分配的新机制。因学科优化调整而面临退出的师资，较为集中地转到亟须相关学科人才的同层次或较低层次的高校，优化高校间的教师流向。“此外，还可以拓展与国内其他高校的师资交流渠道，加强国际上教师学术交流、人员互动，形成师资共享的新局面。依托专兼结合，推动政府、企业、研究机构与高校协同师资队伍建设，促进跨界‘双向’流动，营造产教融合、科教融汇的新格局。”

千字当头
奋力一跳

2025

青年报记者 刘晶晶

本报讯 上海建设科创中心、金融中心，首要人才培育。如何打造更好的青年人才成长环境成为今年两会上不少委员热议的话题。

去除学术“帽子”束缚

市政协委员、中国（上海）数字城市研究院执行院长陈启军在接受记者采访时表示，作为创新的发源地，大学应当成为国家创新体系的重要支柱。然而，论文导向、“帽子”泛滥、产学研脱节极大地影响大学人才培养和创新潜力的释放，迫切需要深化人才评估机制改革，全面释放大学的创新动能。

“大学经过几十年的发展，已经有了一支很强大的教师队伍，尤其是青年教师的队伍，这应该是一支强大的创新力量。”陈启军表示，但在在他看来，当前的中国高校在人才评估和学术评价方面，还是会有“论文导向”。当科研人员将精力过多投入到量化的论文发表中，就会忽视科研的原创性和实践性，同时也忽略科研成果的实际应用和产业化转化。

此外，近年来，随着各类优质资源分配与学术“帽子”紧密相关的评估机制的推行，出现了“帽

委员热议人才发展
去“帽子”释放创新动能市政协委员、中国（上海）数字城市研究院执行院长陈启军。
青年报记者 常鑫 摄

子”泛滥的现象。“年轻学者要花大量时间申请各类帽子，而部分在形式上有‘帽子’的学者可能只是应付评审，缺乏真正的学术创新。这就限制了人才的多样性发展和科研活力的释放，特别是不利于鼓励年轻学者长时间潜心研究。”陈启军对此表示忧心。

对此，他也建议，深化人才评估机制改革来释放大学的创新动能。首要就是改革学术评价体系，推动创新导向。“要注重科研成果的创新性、实践性和社会价值。对于科研人员的评价，应更加注重成果转化的能力，推动论文与技术转化相结合。在职称评定、科研经费分配等方面，应更加注重学术贡献的质量，而非单纯的数量化评价。”

同时优化人才培养与激励机制，去除“帽子”束缚，建立更加开放、包容的学术评估体系，谨慎出台新的帽子特别是各类青年帽子的评审。并加强高校与企业之间的协作，推动产学研深度融合。鼓励高校设立科技创新平台，与企业联合攻关，推进科研成果的产业化。

为金融人才打通职业通路

“上海有4万多名金融科技人才，却没有与之相匹配的专业职称。”市政协委员、上海农商银行数字化转型办公室主任王海涛在两会现场这样告诉记者。他与其他13位委员也共同提交了一份在上海建立金融科技专业职称评价机制的提案。

上海提出“打造上海金融科技人才高地”，但近年来，仅上海高级金融学院“特许全球金融科技师（CGFT）”专业培训认证项目，与近30家金融机构合作，累计培养金融科技专业人才已超过4万人。他表示，针对这类既精通金融又擅长科技的复合型人才，上海尚未形成针对性的评价体系和发展通路，迫切需要开展创新实践。

“金融科技人才不仅需要具备精通金融理论知识、熟悉金融市场运作规律，还要掌握大数据、云计算、人工智能、区块链等前沿科技的应用与创新能力。”

王海涛表示，目前金融科技师已被国家人社部列为新职业，但上海尚无与之相匹配的专业职称评价办法，金融科技人才只能参与计算机、经济、会计或统计类行业的职称评价，专业性和针对性难以充分体现。

委员们因此建议，由市人社局牵头，经信委、金融管理局协同，制定《上海市金融科技专业职称评审办法》，明确申报条件和评审规定，建立起针对金融科技人才的专业职称评价机制。

“可以考虑对于金融人才聚集地如浦东新区、黄浦区，以及临港新片区等地开展试点，助力人才高地加速建立，发挥示范和引领作用，并在积累经验后逐步向其他区进行推广。为上海在全国乃至全球吸引集聚更多的金融科技人才，助力国际金融中心 and 科创中心建设。”王海涛表示。

“当科研人员将精力过多投入到量化的论文发表中，就会忽视科研的原创性和实践性，同时也忽略科研成果的实际应用和产业化转化。”

——市政协委员、中国（上海）数字城市研究院执行院长陈启军

