



发展规划与学科建设信息参考

2017 年第 2 期（总第 2 期）

西南政法大学 发展规划与学科建设处 编 2017 年 4 月 3 日

目 录

高教视点

- “双一流”建设评价要有中国标准..... 1
- 一流学科建设应重视培育学科文化..... 6
- “双一流”建设，地方如何出招..... 17
- “挖”人才创一流的隐忧..... 21

理论研究

- 如何更好发挥法学智库作用..... 29
- 高校评聘教授理当术业有专攻..... 32
- 法学毕业生为何就业难..... 35
- 法商融合：法律硕士教育改革的新思路..... 39

“双一流”建设评价要有中国标准

吴付来 李珣

【编者按】2015年11月，国务院印发《统筹推进世界一流大学和一流学科建设总体方案》，绘制了建设高等教育强国的新蓝图，吹响了“双一流”建设的号角。2016年12月16日，中国人民大学第十四次党代会上明确指出，未来几年是中国人民大学推进“双一流”建设的冲刺阶段，是构建中国特色哲学社会科学的重要时期，是落实全面从严治党新要求的关键节点，必须适应新形势、迎接新挑战、把握新机遇、实现新发展，努力开创“人民满意、世界一流”大学建设新局面。

八十年栉风沐雨，中国人民大学始终奋进在时代前列。在国家统筹推进世界一流大学和一流学科建设的背景下，中国人民大学正为争当“双一流”建设中的“排头兵”而努力。从本期开始，官微正式开辟「双一流」栏目，汇集中国人民大学师生关于“双一流”建设的精彩观点。第一期就让我们一同探讨如何运用中国标准评价“双一流”建设。

教育部等部委近日联合出台《统筹推进世界一流大学和一流学科建设实施办法（暂行）》（简称《实施办法》），为“双一流”建设的具体执行与实施提供了明确指引。之前中央公布了《统筹推进世界一流大学和一流学科建设总体方案》。这两个文件都坚持以中国特色、世界一流为核心，以立德树人为根本，以支撑创新驱动发展战略、服务经济社会发展为导向，致力于提升我国高等教育综合实力和国际竞争力，凝结着我国实现从高等教育大国向高等教育强国飞跃的深切渴望。

综观《实施办法》，一流大学和一流学科建设高校的遴选、支持、管理等环节都与高校和学科评价息息相关，《实施办法》明确提出论证确定一流大学和一流学科建设高校要“以中国特色学科评价为主要依据”。可见中国特色学科评价体系建设在“双一流”建设中具有举足轻重的作用。

习近平总书记在全国高校思想政治工作会议上强调，我国有独特的历史、独特的文化、独特的国情，决定了我国必须走自己的高等教育发展道路，扎实办好中国特色社会主义高校。建设中国特色世界一流大学，一方面必须扎根中国大地，体现中国特色，另一方面必须紧扣一流目标，体现世界水平。

然而，当前在构建中国特色的世界一流大学和一流学科评价体系中却存在着一些误区，集中表现为“重西方标准、轻中国特色，重自然科学、轻人文社会科学，重学术评价、轻理论引领”。对此如不加以纠正，错位的大学和学科评价极有可能将我国高校正在进行的“双一流”建设引入歧途。

重西方标准，轻中国特色

当前我国比较有影响力的大学和学科评价体系，要么直接套用西方大学和学科排名，要么间接参考西方国家标准和方法。这固然有一定的合理性，但也要看到，在大学和学科评价体系中，缺乏中国声音、中国因素、中国影响力，是我们面临的突出问题。目前，美国基本科学指标数据库（ESI）等几大索引数据库在诸多大学和学科评价体系中占据着异乎寻常的重要位置，被许多研究机构 and 高校奉为圭臬。这些国际索引数据库都是由西方科研机构创建并主导的，为了迎合这些西方标准，有些高校在学科建设上不区分学科专业的性质、类别，不考虑有无可比性，用所谓与国际接轨的统一标准“一刀切”，一味追求

“国际发表”“国际被引”数量，给教师和学生定任务、压担子。有些高校把世界一流片面理解为“国际排名一流”，直接与西方大学和学科排名对接，在作规划、谋发展、定政策时，以西方大学排名的指标体系为依据，学校建设围着西方标准的“指挥棒”转，很少提及中国特色社会主义大学的性质，很少提及党的德智体全面发展的教育方针，很少提及学习研究宣传马克思主义，很少提及培养社会主义建设者和接班人等问题。这种“言必称西方”的大学和学科评价，已然放弃了中国大学和学科评价的主体性。

环顾世界，不同国家的世界一流大学一定是各有特色的，教育和文化从来都具有鲜明的民族性，中国大学和学科的是非得失最终要由中国人自己来评价，中国高等教育的最终落脚点依然是“如何有益于中国社会”。我们的目标是建设中国特色世界一流大学和一流学科，第一要义就是以中国特色为统领，决不能将中国大学和学科的评价标准拱手让给西方。

重自然科学，轻人文社会科学

目前大学和学科评价另一弊端是标准单一，偏重于以自然科学为中心构建评价体系，没有充分考虑和尊重人文社会科学的特点。例如，上文提到的美国基本科学指标数据库（ESI）就把社会学、法学、政治学、传播学、公共卫生与管理、图书馆与情报科学、教育学等诸多人文社会学科合并为1个“社会科学总论”学科，与另外21个理工类学科领域并列；由上海交通大学发起的“世界大学学术排名”（ARWU）把获得诺贝尔奖和菲尔兹奖的人数、各学科领域被引用次数最高的科学家数、大学对与工科相关的研究领域所做的资源投入、发表在顶尖学术期刊特别是《科学》和《自然》上的论文的引用率等作为重要指标，很多以人文社会科学为主的高校在这些指标上得分极低。为了提

升大学排名，一些传统的综合性大学和以人文社会科学为主的大学也纷纷合并或兴建医学院、工科学院，理工实验室和工程技术类学科获得大额优先资助，因为只有理工科系才能够让大学在世界大学排名的地位飙升。

众所周知，人文社会科学与自然科学不同，一方面，人文社会科学强调文化多元性，其教学研究是一个复杂的精神生产过程，具有鲜明的价值属性，绝非只是一种单纯的知识体系。另一方面，人文社会科学很难像自然科学一样在短时间的实验验证中获得普遍认可，不断生产出大量成果，而是需要长期反复实践。因此，人文社会科学无法、也不应该用自然科学的评价标准去量化和评估。对于一个国家和民族而言，人文社会科学的昌明意味着精神底蕴的厚实，中国人文社会科学接续并传承着中华民族优秀学术传统，立足于中国特色社会主义伟大实践，在西方学术话语、自然科学话语处于强势地位的当下，我们更应该呵护中国人文社会科学独特的学术品格和生命力，在大学和学科评价中给予特别支持。

重学术评价，轻理论引领

马克思主义是当代中国学术的旗帜和灵魂，鲜明的意识形态属性、阶级性、民族性是一任何一所中国大学都不能回避的本质属性。构建大学和学科评价体系必须服务于这一属性，坚持马克思主义在大学和学科评价中的指导地位。

目前多数大学和学科评价体系普遍存在着大讲特讲“学术本位”、刻意回避理论引领和政治导向的错误倾向。例如，现有大学和学科评价尤其强调英语论文的写作，想要在国外英语期刊发表论文，就意味着必须首先接受西方价值观念和话语体系，服从于西方学界的主流理论。一篇坚持马克思主义新闻观的新闻传播学论文即使观点创新、用

词地道、语法标准，也不可能出现在国外主流英语学术期刊上。又如在评价指标刊物的选择上，有些人主张党的理论刊物不是学术杂志，不应该纳入到评价指标中。然而，在他们视为标杆和样本的美国，主要刊登对外政策宣传与研究论文的《外交事务》等杂志，本质上是美国的“党报”，却在学术评价体系中享有相当权重，起着学术导向风向标的作用，中西方学者也乐于在上面发表文章。这种在评价导向上的“主动缴械”“削足适履”，必然带来理论引领的弱化和政治方向的混乱。

中国特色社会主义社会是我们建设“双一流”的土壤、水分、空气和阳光，这也决定了我们的世界一流大学和一流学科的评价必须具有鲜明的政治导向，必须处理好理论引领与学术本位的关系。从这个意义上讲，党报党刊的理论版刊登的文章理应纳入我们的大学和学科评价指标中。正如有学者所说，政治话语和学术话语是相容相通的，无法绝对地将两者割裂、对立起来。片面追求所谓的学术“科学”“独立”和“自由”，试图摆脱意识形态的观照，终将迷失方向。

世界一流大学和一流学科的评价和建设固然要有着眼世界的大视野，尊重国际规则，对接国际标准，但不能因此就放弃对中国大学和学科建设的自主性追求。中国大学和学科评价体系的建立须以中国道路、中国制度、中国理论、中国梦想和中国经验为中心，秉持鲜明的社会主义核心价值观立场，把握正确的评价导向与政治方向，着力推动具有中国特色的世界一流大学和一流学科评价体系的形成，切实发挥好学科评价制度作为“双一流”建设“风向标”“助推器”的作用。

（文章来源：《中国教育报》2017年3月23日05版）

一流学科建设应重视培育学科文化

陆根书 胡文静

一流学科建设研究中人们较多考虑外在的组织框架构成、要素投入和评价体系建构，而对学科发展的精神内核关注不足，对学科文化建设研究不够，在一流学科建设实践中也存在一定程度的偏差。建设一流学科，需重视学科传统、内在品质的积累，培育底蕴深厚的学科文化，着力营造特色鲜明的学科文化氛围。这不仅有利于促进学科凝聚精神内核，亦有利于推动学科的创新与发展

一、为什么要关注学科文化建设

“学科建设”是一个颇具“中国特色”的术语。近年来，学界对一流学科建设给予了极大的关注。研究者就一流学科的本质、内涵、标准、建设目标与发展方向，以及一流学科建设的主体、政府职能转变等一系列重要问题展开了多方面的讨论。但以往有关学科建设的讨论，较多考虑外在的组织框架构成、要素投入和评价体系建构，而对学科发展的精神内核关注不足。在一流学科建设实践中也存在一定程度的偏差。例如：在学科建设中采用行政化的工程或项目配置机制，行政主导色彩浓；学科建设项目选择存在一定程度的“随意化”倾向；对学科建设采取大幅度撤销或建设的大拆大建方式；采用临时“拼凑式”发展模式或重新包装，以要素聚合形成规模优势为主要特征；强调不同学科之间的良性互动、和谐共生不够，不同学科主体关系失衡，个别学科过度强势，学科发展难以实现良性循环。

大学是一个以学科为基础、兼具学科多样化的知识集团耦合体。学科知识领域是建构大学的基本单元，没有学科，大学也不复存在。

学科水平与大学发展水平之间呈显著相关关系，学科水平在很大程度上影响着大学的国际地位和学术声誉。因此，建设世界一流学科，是建设世界一流大学的重要抓手。而大学学科蓬勃发展的源泉、学科知识领域发展的基础是师生的学术活动。凝聚学科精神内核的学科文化则为师生的学术活动持续有活力地发展提供价值导引与基本保障。一所大学的学科文化，会影响其师生开展学术活动的价值、理念、态度和行为规范，进而影响大学的整体发展。在这种意义上说，建设一流大学尤其是一流学科，培育优秀的学科文化既是非常必要的，也是非常有意义的。

二、如何理解学科文化的概念与内涵

（一）学科文化的概念

对学科文化的概念与内涵，可以借鉴克鲁伯(A. L. Kroeber)和克拉克洪(C. Kluckhohn)对文化概念界定的方法来进行梳理。

1.描述性的概念。这类定义认为，学科文化是在学科形成和发展过程中凝聚的一个领域所特有的知识体系、方法、语言符号系统、理念与价值观、思维与行为方式以及伦理规范等的总和。例如，盖夫(J. G. Gaff)和威尔逊(R. C. Wilson)认为：不同学科领域的学者所持的教育价值、他们在对教学方向的认识、习惯的生活方式等文化方面存在重大差别，而这些差别可以被描述为不同的学科文化。克拉克(B. R. Clark)将学科文化理解为“根据不同学科独特的理智任务，各学科都有一种知识传统（或称思想范畴）和与之相对应的行为准则”。各领域都存在新成员要逐步养成的生活方式；在领域内部，他们分享对有关理论、方法论、技术和问题的看法与信念。克拉克认为，学科文化还包括特

定领域内学者共同崇拜的偶像，此领域之外的学者难以理解的“行话”，以及自我身份确定等方面的内容。

2.系统性的概念。例如，唐安奎认为，学科文化是伴随学科知识发展而产生的同质性文化因子及其系统，它包括学科的价值取向、思维方式、行为规范、语言系统以及学科的偶像等。也就是说，学科共同体成员在相互重叠的社会历史阶段接受了相似的教育、学科训练和学科氛围的熏陶，他们拥有共同的价值取向、相近的思维方式、彼此认可的行为规范、语言系统和趋于一致的心理归属等；特定领域内成员拥有共同的信念与行为准则，他们通过彼此理解的语言符号系统，分享相近的理论、方法和技术。胥秋认为，学科文化是一种学科独特的学科知识、规训制度、群落生活样态和学科思维的总和。

3.结构性的概念。例如，比彻(T. Becher)将学科共同体隐喻为部落，致力于讨论学术部落与学科领域之间的关系。他认为学科文化是学者在不同学科部落中独特的生活方式。

4.遗传性的概念。例如，温道夫(P. Windolf)认为，学科文化是由上一代人传给下一代人而积淀下来的、本学科的文化遗产和知识传统(如本学科特定的知识、方法和行为规范)。

5.规范性的概念。例如，伊莉优克(O. Ylijoki)认为，学科文化的核心是可以被概念化为一种行为指导的规范力量或者道德秩序。它规定了特定学科中的基本信仰、价值取向、行为规则和精神欲求，凝聚学科群落最根本的精神特质。道德秩序包括两方面的力量：一方面是对个体规范的力量，此时的道德秩序是一种外部控制力；另一方面是学科成员个体内心的方向、实在感和身份认同——道德秩序又给学科

成员提供“资源”，即作为其内化并按规范行为的内在指导。

6.去结构性的概念。例如，品琦(T.Pinich)反对将学科文化做结构性的描述。他认为学科文化应该被理解为一种资源或者习得性的技巧，学者们利用这些资源和技巧来解决问题、赢得争论。“学科文化最好不要被当做严格的、秩序井然的、固定的知识，这些知识往往被隐藏在大学的学院结构以及研究评估活动中，它应该是供学者们用以争论目的的灵活的资源。”布鲁(A.Brew)的观点与品琦相似，认为学科是以知识为形态的、以问题解决和争论为目的的可供灵活使用的资源，它根据学者们承担的任务以统一或分散的形式表现出来，而共有的习性仅仅是学者们习得的解决问题或者论争的工具。

7.历史性的概念。例如，蒋洪池强调学科文化在其历史演变过程中的时空适应性及其阶段特征，他认为学科文化是学者在一定时期内创造的，以知识为其本原、以学科为载体的各种语言符号、理论方法、价值标准、伦理规范以及思维与行为方式的总和。陈锡坚认为，学科文化是指大学相关学科领域里的学者在长期的创建并发展该学科的活动过程中所形成并积淀的，以知识为其本原、以学科共同体为载体的思维方式、探索路径、行为方式、语言符号表达、价值信仰和伦理规范及其知识产品的总和。

从上可见，有的学者在界定学科文化概念时，倾向于追随实证社会科学的传统，在学科文化概念中对学科的知识方法、价值导向、思维方式、学者的生活样态等方面的内涵进行罗列与概括，将学科文化理解为既定事实的各种形态的总和，比较注重的是学科文化的已成状态，而不是各学科的学者为了适应社会、经济、科学技术进步等所作

出的选择过程中生成、发展、变化的内容。以这种方式界定学科文化，虽然对揭示学科文化在某一历史横断面独特的、物质化的形态或形式是非常深刻的，但由于学科文化并不是从一开始就是既成事实，学科的“已成状态和发展状态不是彼此分离的，而是历史地统一在一起的”，因此，如果缺少了对学科文化生成和发展机制的探讨，把学科文化看做是物质化的静态存在，并不能很好地揭示学科文化的本质。另一些学者在界定学科文化概念时，关注到了学科文化生成、发展和变化的过程，探讨学科文化在其历史演变过程中的时空适应性，在一定程度上克服了静态地认识学科文化的不足。不同学者界定的学科文化概念的内涵与外延也是不完全一样的。例如，遗传性概念的内涵较广，而规范性概念的内涵较窄。在学科文化的系统性定义中，有的学者定义的内涵较广，有的学者定义的内涵则较窄。

基于上述分析，我们认为，对学科文化可以作广义和狭义两种不同类型的理解。广义的学科文化概念不仅包括学科的物质文化，也包括学科的制度文化和精神文化；而狭义的学科文化则是从事某一学科的人的思想观念、价值体系、行为规范、社会认同、制度体制和文化产品等一系列范畴的总和。它是学科建设的思想基础、精神动力、智力支撑、行为和道德规范。

（二）学科文化的类型

1. 斯诺对“两种文化”的分析及其发展。英国物理学家、小说家斯诺(C. P. Snow)由于通栖于自然科学界和人文社会科学界这两个圈子，深谙两类学科的学者在文化上的隔阂。1956年，他在《新政治家》上发表了一篇题为“两种文化”的短文，在文中鲜明地提出“两种文化”

的问题。1959年，斯诺在剑桥大学发表了题为《两种文化与科学革命》的著名演讲。他指出：“当今社会存在两种相互对立的文化：一种是人文文化，一种是科学文化。这两种文化的分裂、矛盾与对抗，使得西方文化丧失了整体的文化观，致使思想界既无法对过往做出正确的解释，也不能对当前做出合理的判断，亦难以对未来有所憧憬和展望。”斯诺提出“两种文化”的问题，引起了知识界旷日持久的争论，其中比较著名的有“索卡尔事件”和“科学大战”等。正如剑桥大学教授斯蒂芬·科里尼(S. Collini)在给《两种文化》一书写的导言中指出：“斯诺在这场演讲中至少做成了这样三件事：一是斯诺像导弹一样发射出一个词汇或概念，从此，（这个词汇和概念）不可阻挡地在国际间传播开来；二是斯诺阐述了一个不容回避的问题；三是斯诺引发了一场争论，这场争论范围之广、程度之激烈、持续时间之长，都不同于以往。”针对学界内外对两种文化之间的分裂和隔阂状态所引发的悲观论调，斯诺希望两种文化之间通过加强沟通、理解以弥合鸿沟，缩小差距，使大家的关系变得融洽。他于1963年再度发表了《再论两种文化》，反思可能存在“第三种文化”以沟通人文文化与科学文化，即科学文化与人文文化的结合将产生第三种文化。斯诺指出：肯定第三种文化已经存在可能为时尚早，但现在就确信它将到来。第三种文化到来时，一些交流的难度将最终被软化。这场争论的焦点将转向对所有人更有利的方向。

2. 帕森斯对学科文化的分类。1977年，帕森斯(T. Parsons)提出，在当今大学的知识结构中，除了科学文化和人文文化外，至少还有一个“第三种文化”，即“社会科学文化”。

3.比格兰的学科分类模型。比格兰(A. Biglan)在实证研究基础上总结了划分学术领域的三个维度,说明在学术组织中不同院系和专业的知识与学科特征具有不可忽略的影响。比格兰划分学科领域的三个维度是:第一个维度分为硬学科与软学科;第二个维度分为纯理论学科与应用学科;第三个维度是生命系统学科与非生命系统学科。第一个维度与范式存在的程度相联系,第二个维度与对应用程度的关注相联系,第三个维度对应于生物及社会领域与以无生命物体为研究对象的领域。比格兰按照这三个维度,将学科分为8个学术领域或者说学科群落,即硬的-非生命的-纯理论学科(Hard-Nonlife-Pure,简称HNP)、硬的-非生命的-应用学科(Hard-Nonlife-Applied,简称HNA)、硬的-生命的-纯理论学科(Hard-Life-Pure,简称HLP)、硬的-生命的-应用学科(Hard-Life-Applied,简称HLA);软的-非生命的-纯理论学科(Soft-Nonlife-Pure,简称SNP)、软的-非生命的-应用学科(Soft-Nonlife-Applied,简称SNA)、软的-生命的-纯理论学科(Soft-Life-Pure,简称SLP)、软的-生命的-应用学科(Soft-Life-Applied,简称SLA)。比格兰的学科分类模式如表1所示。

表1 比格兰的学科分类维度

维度	学科分类	学科分类的依据(学科文化差异)
第一个维度	硬科学	范式存在的程度相对大
	软科学	范式存在的程度相对小
第二个维度	纯理论科学	关注应用的程度相对大
	应用科学	关注应用的程度相对小
第三个维度	生命科学	生物及社会领域
	非生命科学	以无生命物体为研究对象

4.比彻对学科及其文化的分类。英国学者比彻(T. Becher)曾对学科

文化进行过长期的研究。他在 1987 年的一项研究，曾从硬-软和纯理论学科-应用学科两个维度，将学科分成纯理论学科、人文和纯社会科学学科、技术学科、应用社会科学学科四类，并分析了这四个学科的知识特性以及学科文化特性。

从上述有关分析可以看到，国内外学者对学科及学科文化进行分类时，所采用的依据是多样的。例如：有的依据知识系统中体现出来的知识体系特征来分类；有的依据不同学科内外学者的学术生活样态所表现出来的差异性来划分；有的依据不同历史时期学科文化生成、发展过程来划分；有的依据学科文化的强弱来划分；有的依据传递学科文化载体的可见性来划分；有的依据学科知识发展受社会政治观点影响程度的大小来划分，如此等等，不一而足。在这些分类体系的背后，总是隐藏着学科的同质性或者异质性特征。

整体而言，学科文化作为高校学科内部的一种亚文化，它具有一般文化的特征，如习得性、时空性等；也具有作为亚文化一般性特征，如外显性与内隐性相统一，封闭性与开放性相统一，创新性与稳定性相统一；以及学科内部的差异性特征和不同发展阶段的学科文化适应性特征等。

三、如何培养学科文化

（一）重视学科文化建设，凝聚学科的核心竞争力

作为大学的基本组织单元的学科，离不开学科文化这个成长环境，而学科文化稳定性的特征决定了积淀深厚、优秀的学科文化是大学保持和提升核心竞争力的最基本、最持久的优势。因此，建设一流学科，要重视学科传统的积累、学科内在品质的培育，积淀底蕴深厚的学科

文化，营造特色鲜明的学科文化氛围。这不仅有利于促进学科凝聚精神内核，亦有利于推动学科的创新与发展。

（二）激发学科文化发展的内生动力，坚持学科发展的学术价值导向

一个学科的学者，由于他们从事的学术职业相同，这使他们在一定程度上享有共同的使命感和责任感，共同的精神追求和情感。在一流学科建设过程中，要坚持学科发展的学术价值导向，使师生在高深的学科知识发现、传授和应用过程中，强化师生的学科群体意识，增强他们对学科的向心力、归属感、认同感和忠诚度，使学科文化成为促进学科发展的重要动力。

（三）克服学科分界的内生性障碍，促进学科文化和谐发展

不同的学科在符号系统、理论体系、研究方法、思维方式、价值观和行为方式等方面的差异性，建构了学者不同的学科知识、思维和行为方式。加上不同学科因范式的成熟水平不一致，例如人文科学与自然科学相比，在科学性、可验证性等方面的成熟程度要低，在强调实用的社会大背景下，自然科学受到顶礼膜拜，而人文社会科学则遭到挤兑，学科间失去了它们原先作为独立平等领域的意义，开始蒙上等级色彩。学科间价值观的偏见、学术语言的不可互通、学科内学术规范的隐喻性习得机制差异等，这些内生性障碍往往会对不同学科文化和谐发展产生不利影响。为了降低不同学科文化之间的分裂、隔阂和对抗，克服学科文化发展的内生障碍，缩小学科文化间的差距，需搭建学科间沟通的桥梁，发掘学科文化的共同点，促进学科间相互理解与认可。

第一，要从观念上消除学科间的价值观偏见，保障各个学科学者

平等的对话机会。

第二，要弥合学科间的文化差距，从大学文化及其精神传递规律出发，创立能供各个学科共同追求和认可的话语基础。共同的话语基础是打破学科的无形壁垒，是促进学科间共同点认可的必要条件。建立共同的话语基础来促进不同学科学者之间的交流与理解，有助于巩固建构和谐学科文化的学术环境基础。

第三，要改善学术语言、学术规范以及学科规训制度等的内隐性习得机制，强化习得效果。一方面，需要深入地对学科文化及其差异性进行研究，从而明确各个学科的学术语言、学科规训制度以及学术规范的特点与差异，尽可能使得原本只能内隐习得的内容外显化；另一方面对学科新人的社会化过程中，从管理、教学和科研训练各个方面给予支持，尽量加快学科新人对无法显性表达的学术语言、规训制度以及学术规范的习得进程，巩固习得效果。

第四，要加强学科学术制度建设，保障大学师生回归学术本位。

第五，营造自由开放的学术环境、积淀积极和谐的学科文化。积极营造自由开放、鼓励创新的学术环境，鼓励师生兼容并包、宽松容错的学术氛围是保障高校师生自由探索、促进师生发挥创造力的基础，也是积淀和谐学科文化的必要环节。

（四）根据学科特点明确定位，制定有针对性的学科发展战略

从世界一流大学学科布局特征看，虽然一流大学的学科布局具有一定的相似性，但是各大学会根据自身特点，有侧重地发展不同学科。大学或研究机构对不同学科的定位可以分为人才培养为主型、人才吸引为主型、人才培养与人才吸引并重型和其他类型等四个类别。我国

高校要建设一流学科，需要根据不同学科特点，明确定位和发展目标，制定有针对性的发展战略。

首先，要集中资源，专注于特定优势学科，吸引高引学者。我国拥有的高引学者表现出数量少、分布面窄的特点。在数学、物理、材料等在世界上已具有一定优势地位的学科，依托国家开展的“千人计划”等高层次人才引进工作，加强投入，吸引海外优秀人才回国工作，在此基础之上逐步凝聚世界一流科学家，形成人才链条和人才集群。同时，可以有目的地选择几个专攻的学科领域，强化其学科优势，通过这些领域取得突破，培养或吸引更多世界一流人才加盟。

其次，要营造人才自由流动的学术环境。十年已降，随着经济全球化、高等教育国际化发展势不可挡，专业人才国际流动规模逐渐加大，流动频率日趋频繁；许多国家把专业人才移民作为填补国内专业人才数量不足以促进经济增长的一项举措，或利用专业人才移民提高专业人才储量。要促进一流学科建设，营造人才自由流动的学术环境非常重要。

（文章来源：《江苏高教》2017年第3期）

目前，已有 20 多个省份出台“双一流”建设地方“施工图”——

“双一流”建设，地方如何出招

近日，教育部、财政部、国家发展改革委联合印发《统筹推进世界一流大学和一流学科建设实施办法（暂行）》。按照该《实施办法》的要求，“省级政府应结合经济社会发展需求和基础条件，统筹推动区域内有特色高水平大学和优势学科建设，积极探索不同类型高校的一流建设之路”。

截至目前，已有北京、上海、山东等 20 多个省份出台了各自未来 5 至 10 年的大学发展和学科建设方案，各地的“双一流”建设可谓如火如荼。中国教育报记者发现，突出优势特色、对接地方需求，加大经费、人才保障力度，动态监测、确保建设实效，成为各地“双一流”建设的突出做法。

突出优势特色、对接地方需求是重要动力

在“双一流”的学科布局中，各地纷纷以国家和区域经济社会重大发展战略为导向，对接地方需求、突出优势学科、发展特色学科，分类指导各类高校全面发展。

面向东北老工业基地振兴，辽宁将“双一流”建设与产业升级、技术改造的需求准确对接，将急需、优势突出、特色鲜明作为重要方向，计划到 2030 年，大连理工大学、东北大学进入世界一流大学行列；两所省属高校达到全国一流水平，同时有 5 所省属研究型高校、5 所研究应用型高校、10 所应用型高校达到全国领先水平，从而振兴老工业基地，拉动经济社会发展。

海南则结合重点产业发展需求，突出区位及生态优势，重点建设热带高效农业、国际旅游、热带海洋、热带医药、岛屿生态等学科领域。计划到本世纪中叶，海南大学进入国内一流大学行列，同时其中 2—3 个学科进入世界一流，10—15 个学科进入国内一流。

山东对接国际、国内和省市需求，分层次、有重点地推进不同类型大学发展。重点将山东大学、中国海洋大学、中国石油大学等驻鲁部属高校作为国家“双一流”建设重点扶持高校，重点支持具有原始创新能力和解决重大问题能力的节能环保、新一代信息技术、新能源等战略性新兴产业学科。

在复旦大学高等教育研究所所长熊庆年看来，服务国家和地方经济社会发展是“双一流”政策的题中之义，也是各地加大对“双一流”投入的重要动力。

“服务于国家和社会经济发展本就是‘双一流’的政策目标之一，但过去我国高等教育长期存在着科学研究与社会需求脱节的现象，尤其是产业发展需求。”熊庆年分析，地方政府愿意加大投入，一个重要考虑就是希望通过“双一流”建设推动科技、知识创新，拉动经济增长。在当前全面奔小康的关键节点，高等教育需改变原来的“象牙塔”模式，面向实际，回应社会发展需要。

经费、人才上东西部投入差距大

“双一流”建设经费是保障、人才是关键。在经费投入上，各地或明确投入数额、投入重点，或省市、高校共建，积极拓展资金来源，加强对入选高校、学科的支持力度。

北京预计投入100亿元推进高校高精尖创新中心建设，目前已认定两批共19个高校高精尖创新中心，每个中心每年投入5000万至1亿元。2015年到2017年，广东将专门安排50亿元专项资金用于高水平大学建设，生均拨款提高到每年1.2万元。山东计划筹集50亿元，对立项一流学科，按自然科学类2000万元左右、人文社科类1000万元左右的标准拨付支持经费。

而中西部的贵州、宁夏等地投入相对较少。宁夏计划从2017年到2020年，高等教育专项资金规模增加2亿元，其中1亿元用于集中建设一批优势特色学科和重点专业，1亿元用于把宁夏大学建成西部一

流大学。贵州省则计划5年投入5亿元推进区域内“双一流”建设。

在人才引进方面，两院院士、长江学者、杰青等高层次人才成为各省争抢的热点。位于上海的华东政法大学，为海外人才开出了“最高房贴800万元、最高年薪100万元”的优厚待遇。江苏重点选聘在本领域国际学术界具有较大影响力的海内外人才，计划到2020年选聘600名左右特聘教授。

也有不少省份立足本身优势，打造自己的高水平学科团队。安徽除积极引进院士、千人计划等高端人才外，在省内积极打造高端教学科研团队，培养100名工程技术领军人才。海南依托区位优势，积极引进高层次“候鸟型”人才及团队。

在支持“双一流”建设上，东部和西部地区在资金、人才、投入力度上差距明显。“目前政策上已经进行了纠偏，但长期存在的问题很难一举解决。”熊庆年分析说，中西部高校发展一方面需要中央财政政策的倾斜、防止对人才的恶性竞争，另一方面还要着力打造自己的学术生态，找准优势、特色，打造“不可替代”的学科。在人才方面，中西部高校挖人难，就要在留人上下功夫，用感情留人，更要用事业留人。

熊庆年认为，相较于北京、上海、浙江的大手笔，“双一流”建设的初始阶段看投入、看人才，但如果想要胜出，最终还要看战略眼光、发展策略。

科学认定、动态管理，确保建设实效

哪些学科是一流学科？哪些大学是一流大学？如何科学认定和动态监测、调整？各地也出台了相应的评价标准和管理办法。

在一流学科认定上，山东省将学科排名作为重要参考：规定教育部学位与研究生教育发展中心第四轮及以后学科评估排名前20%的学科，或入选泰山学者优势特色学科人才团队支持计划的学科，或稳定在ESI学科排名前1%一年以上的学科可认定为一流学科。

在一流大学认定上，山东省要求同时满足认定期内有3个及以上学科稳定在ESI学科排名前1%一年以上，或进入教育部学位与研究生教育发展中心学科评估排名前10%；有3个及以上由院士、千人计划人才等领衔的学术团队；近5年内至少获得一项国家级科技成果一等奖等标志性成果。

此外，知名高校及传统优势学科仍是支持重点。例如，广东将中山大学、华南理工大学等7所高校列为重点建设对象，甘肃重点支持兰州大学，吉林重点支持吉林大学。

在熊庆年看来，名校优势是客观存在的，但“双一流”最大的特点就是打破身份制，建立了高校及学科有进有出的动态调整机制，为其他院校参与竞争提供了途径，这也是政策目标之一，因而投入产出如何、建设效果如何，成为各地各校关注的重点。

辽宁出台的《高等学校绩效管理暂行办法》要求强化跟踪指导，积极引入第三方评价，对建设过程实施动态监测，对实施有力、成效显著的高校，加大支持力度；对实施不力、进展缓慢、缺乏实效的高校，减少支持力度。安徽将一流学科专业与高水平大学建设工作纳入省政府目标绩效管理考核、省管领导班子和领导干部综合考核。同时，建立健全过程管理和动态监测制度，对建设成效差的要求及时整改，对建设成效好的继续支持，对有重大进展的给予奖励。

“学科发展本身是一个后效性的过程，建设成果不可能立马显现出来，因而学科评估难度不小。”熊庆年说，目前国内已有一些地方建立了专门的评估中心，日本、德国也都有相对成熟的评估方法，都是可以借鉴的。

（文章来源：《中国教育报》2017年3月20日01版）

“挖”人才创一流的隐忧

——高校人才“孔雀东南飞”现象透视

“双一流”大幕开启，人才招聘引进工作“席卷”全国，而这其中，中西部和东北地区高校成为人才被挖的“重灾区”。“挖人大战”会给高校，尤其是中西部高校带来怎样的冲击？应当如何看待高校人才流动现象？又当如何构建合理有序的人才流动机制？

800万元房补，100万元年薪。这是华东政法大学在2017年高层次人才招聘公告中，给学科领军人才开出的该校“史上最高”待遇。

“双一流”大幕开启，历数各地高校人才引进计划，“挖”人才的决心可谓不惜血本，其中尤以“资金实力雄厚的东部理工类高校”为最。华北水利水电大学给引进的首席科学家提供3000万元科研启动经费，杭州电子科技大学给院士500万元年薪，天津工业大学给院士500万元住房补贴……人才招聘引进工作“席卷”全国，有人将之称为新一轮的“挖人大战”和“双一流”的“速成法”，而这其中，中西部和东北地区高校成为人才被挖的“重灾区”。

“东部各高校，请对中西部高校的人才手下留情。”在近日召开的中西部高等教育振兴计划工作推进会上，教育部部长陈宝生疾呼：“挖走这些人才，就是在掘人家的命根。”而此前，教育部已发文要求，坚持正确导向，促进高校高层次人才合理有序流动，并明确提出，“不鼓励东部高校从中西部、东北地区高校引进人才”。

那么，“挖人大战”会给高校，尤其是中西部高校带来怎样的冲击？应当如何看待高校人才流动现象？又当如何构建合理有序的人才流动机制？

中西部人才流失加剧

最近，一所南方高校以150万元年薪来引进华中师范大学的人才，还附加住房补贴、科研经费等“激励条款”。华中师大党委书记马敏

告诉记者：“如果一位人才被好几个学校看中，他们还会竞争‘挖人’，争相抬价。”

“2017年危机感更强了，极不稳定，极不安定。”西北农林科技大学人才办公室主任庄世宏对人才流失也有着切肤之痛。去年以来，地处陕西的西北农林曾有几个人才要走的苗头，最后虽然挽留住了，但这使庄世宏感受到了严峻的形势。

不久前，教育部、财政部等联合印发了《统筹推进世界一流大学和一流学科建设实施办法（暂行）》，提出坚持扶优扶需扶特扶新，明确建设高校将实行总量控制、开放竞争、动态调整。

“‘双一流’的核心是人才竞争，中西部、东北地区高校高层次人才流失的压力会进一步加剧。”陕西师范大学教育学院院长陈鹏表示。

不仅东部名校云集的富集作用对人才有很强的吸引力，而且“高水平的同事、高质量的学生、灵敏的学术信息等也是学者流动过程中比较关注的内容，这些显然也对东部高校有利。”北京理工大学教育学院刘进博士分析指出。

“中西部高校教师比东部的流动意向高8%~9%。”北京大学教育学院研究员由由2014年开展的高校教师流动意向研究结果显示。

正是凭借中西部、东北地区高校难以比拟的区位优势，再加上优越的科研平台、学术氛围、薪酬待遇、自然环境和生活保障，东部一些高校得以频频将一些学术尖子、教学骨干挖走。

事实上，高校人才“孔雀东南飞”的现象由来已久。

早在12年前，时任西北师范大学校长的王利民就表示：“在过去10年，兰州大学流失的高水平人才，完全可以再办一所同样水平的大学。”对此，时任兰州大学校长的李发伸说，曾经有一所著名大学的人事处处长到兰大考察时明确告诉他，“我们这次就是来选人的”。

此外，西北农林2000年至2003年间共调出125人，连当时仅有

的1名“长江学者”也离开了；新疆医科大学2004至2014年10年间共流失197人；华中师范大学近5年来已被挖走各层次人才40余人，包括“杰青”等高层次人才……

“早就见怪不怪了。”中部某高校原党委书记告诉记者，“我每次来北京开会，都会和那些挖走我们人才的学校领导开玩笑，‘你再这么挖我们的人才，我就和你绝交’。”

据了解，我国进入高等教育大众化以来，出现过两次较大规模的学术人才流动。一次是大众化初期，高等教育迅速扩张导致教师需求增大，教师流动以规模与数量为主，并在2002年前后达到顶峰；另一次是大众化中后期，高等教育竞争日趋激烈，高校对优质师资的竞争成为关键目标，教师流动以质量与声望为主，并一直持续至今。

与此同时，高层次人才短缺也是中西部地区长期存在的突出问题。据湖南工业大学副教授刘方成统计，截至2016年2月，西部各省份拥有中国工程院院士共60人，仅占全国总数507人的11.8%，差距非常明显。

这也就意味着，我国中西部、东北地区高校同时面临着高端人才匮乏和流失的双重窘境。

“头衔”是引进重点

“全国高校都在竞争影响力，试问哪所高校会押宝在嗷嗷待哺的年轻人身上？”一位青年教师坦言。

“中西部学术人才流失，当前主要指代的是‘明星学者’、学科带头人的流失。”刘进分析指出。

记者梳理各高校的人才引进办法后也发现，各类“人才计划”的入选者是高校竞相引进的重点人选，包括：

以中国科学院、中国工程院院士为主的杰出科学家；“海外高层次人才引进计划”（简称“千人计划”）、“高层次人才特殊支持计

划”（简称“特支计划”）、“长江学者”特聘教授等高层次领军人才；“青年千人计划”、“特支计划”青年拔尖人才、“杰出青年基金”、青年“长江学者”等青年杰出人才；地方性人才振兴计划入选者，如山东“泰山学者”、湖北“楚天学者”、陕西“三秦学者”等等。

高校之所以热衷于按“头衔”引进人才，缘于各类“人才计划”的入选人数已成衡量大学、学科实力的重要指标，并在高校排名、学科评估、项目申报、经费划拨等方面发挥着重要作用。

与此相应，高校会依据人才层级的不同，在科研经费、住房补贴、平台搭建、团队组建、薪酬待遇等方面提供不菲的引进条件。尤其是北京、上海、广东、浙江等高房价地区，动辄几百万的安家费或百余平的住房，以及解决子女教育、配偶工作等问题，几乎成人才引进的“标配”。

重金引才的背后，是各地对“双一流”建设的“大手笔”投资支持。据中国青年报统计，在已出台建设方案的23个省市中，经费保障粗略计算在400亿元左右。其中，北京预计投入100亿元，推进高校高精尖创新中心建设；广东3年计划投入超百亿元，支持大学建设；河南出台《优势特色学科建设工程实施方案》，砸31亿元打造“一流学科”；山东将在“十三五”筹集50亿元支持“双一流”建设。

一位被引进上海的年轻学者直言，高校这是通过“短平快”的人才政策，“多快好省地建设‘双一流’”。

对这种按“头衔”引进的方式，陈鹏认为：“过度偏重对学历、职称、学术成果的考察，混淆了‘高层次人才’和‘高水平人才’的概念，缺乏个性化遴选条件，造成优势学科与弱势学科之间发展的不平衡。”

近日，爱思唯尔发布的一份“2016年中国高被引学者榜单”再次刷爆网络。不少人担心，进入榜单的这1776名学者或将成为新一轮“精准挖人”的目标。

“大学里急需两种人才：一是大家都在抢的学术大师，一是潜力无限的年轻学者。前者可以出高价购买，后者则只能自己培育——这点全世界都一样。目前国内各大学都倾向于‘选才’而非‘育才’，我认为这是一个偏颇。”北京大学中文系教授陈平原不止一次公开表达过这个观点。

人才流动是把双刃剑

“我当然希望引进到更好的人才，但如果我的人被挖走了，我也很难过。”上海外国语大学研究生部主任赵蓉晖直言心中的矛盾，“人才流动是把双刃剑。”

首先，适度的高校人才流动可以带动思想、研究、资源和成果的交流，斩断学术近亲繁殖的路径，促进学术创新和发展繁荣。“因为挖人的学校要把平台做好、声誉维护好、条件保障好，才能吸引人才；有被挖可能的学校也要想尽办法把人留住。”赵蓉晖说。

从国际比较来看，一项基于27所高校教师的调查显示，我国大学教师平均流动率明显低于发达国家和主要发展中国家。

然而，在我国相对不高的流动性背后，却隐含着流动集中、恶性挖人、急功近利等问题。

比如，广东某高校将西北某高校的骨干“连锅端了”，一位不愿透露姓名的高校负责人告诉记者，“最后都引起公愤了”。

“高层次人才培养成本极高，一旦流失则成本付诸东流，这会导致西部高校人才培养积极性不高。”刘进表示。

教育部副部长沈晓明也公开指出，这种现象不仅对西部高校不公平，而且把人才价格和办学成本越炒越高，“使一部分高校教师队伍军心涣散，长期下去不利于高校教师队伍建设”。

学术有团队和地区的因素，“橘生淮南则为橘，生于淮北则为枳”。一些高校花高价聘来的教师，并没有创新的学术成果。在记者近期开

展的网络调查中，一位北京某高校的人事工作者留言说，该校“引进的人才在海内外各个高校兼职，就是空中飞人，一年都没在岗位连续工作半个月，对国家学科发展没有起到积极作用，负面影响巨大”。

现在，随着“双一流”的推进，高校对人才争夺逐渐白热化，部分人才为获取个人利益，频繁跳槽不同单位。上海某高校引进的一位专家，在个人补贴和启动经费到位、学校投资5000万元建立起软件平台后不久，就又受聘到另一所高校任职，以获得高额的安家费和启动经费。

对此，中科院院士、北京大学教授、中科院植物研究所所长方精云表示：“引进人才的非正常跳槽，不仅没有发挥在科学研究方面应有的作用，而且严重扰乱了正常的科研和教学秩序，对学生和年轻学者产生了恶劣影响，更造成了科研经费和国家资源的严重浪费。”

更进一步来看，高等教育在国家或区域发展中具有不可替代的作用，尤其中西部、东北地区高校是国家区域安全与边疆稳定的稳压器，经济社会发展的动力源，多元文化交流的平台。

陈鹏担忧：“如果听任高校人才‘孔雀东南飞’，中西部、东北地区高校就会面临空前的危机。这不仅是教育问题，更是政治、经济和社会问题，它涉及国家中西部发展战略和东北地区振兴计划的实现。”

构建科学的流动秩序

“高校之间不得片面依赖高薪酬高待遇竞价抢挖人才，不得简单以‘学术头衔’‘人才头衔’确定薪酬待遇、配置学术资源。”教育部在1月25日发布的《关于坚持正确导向促进高校高层次人才合理有序流动的通知》中，已提出一系列明确要求。

“高校要尽量做高层次人才流动的加法，而不是局限于国内的‘内部厮杀’。”刘进建议，未来，中国学术人才流动的格局要面向全球视野。东部高校主要面向北美、欧洲和东亚学术市场，这些国家学术

人才培养渐趋饱和，恰是吸引人才的绝佳时机；西部高校则可以重点考虑从“一带一路”沿线引进人才。

陈鹏认为，合理有序的人才流动机制，首先要承认人才流动的合理性，还要强调政府在人才流动中的责任与担当。“高校人才流动既要考虑国家的发展战略，又要顾及市场的需求。既不能按照计划经济人事管理模式，将人才终身绑定，也不可完全按照市场规则，无视高等学校公共职能和责任担当。”

“仅仅靠劝说、靠号召是解决不了问题的。”方精云认为，要建立合理的薪酬指导体系，确立相对规范的待遇标准，探索同一地区同类型人才薪酬最高限额制度。

马敏建议，“建立高层次人才流动补偿机制，引进国内高层次人才的高校要根据市场规律给予高层次人才外流的高校一定的经济补偿。”

也有不少专家学者在接受采访时指出，虽然高校要事业留人、感情留人、待遇留人三管齐下，但其中事业平台还是最重要的，“西部也要反思，自己如何搭建独一无二的平台吸引高端人才”。

陈宝生明确要求中西部高校“有所为有所不为”，聚焦重点和优势，加快形成办学特色优势，并对传统学科专业进行更新升级，集中建设好优势特色学科专业群，构建与本校办学定位和办学特色相匹配的学科专业体系。

记者了解到，自2013年《中西部高等教育振兴计划》实施以来，中西部高校师资队伍水平、人才培养质量、科研服务能力和学校管理水平已得到显著提升。广西大学、新疆大学等高校引领本地区实现了“两院”院士、“长江学者”“杰青”“千人计划”等领军人才零的突破。

而刘进课题组2016年的研究成果也认为，中西部学术人才流动的“拐点”已经出现：即西部向东部的的大范围学术人才流动很少再发生，反而东部由于学术竞争加剧，且实行了“非升即走”的人事制度改革，

出现“反哺”西部的情况。

2017 最新发布的《大数据视角下的中国科研人员状况系列研究报告》也显示，2006 年至 2016 年间我国高级科研人才在地域上的分布呈现日益均衡发展趋势。

“双一流”建设除建设一流大学外，也不拘一格发展地方特色高水平的研究平台，从这个层面来看，由由认为：“这是相关专业的高质量人才向中西部、东北地区流动的一个很好契机。”

“十三五”期间，高招增量、长江学者、经费投入都将向中西部倾斜，如何引才与育才并举，既需要中西部和东北地区高校探索创新人才政策、提升综合管理水平，更需要国家层面统筹协调，不断优化我国高等教育结构，实现共同发展、共同提高、共同进步。

（文章来源：《光明日报》2017 年 03 月 20 日 01 版）

如何更好发挥法学智库作用

法学法律工作者,应该在建设中国特色社会主义法治体系和社会主义法治国家总目标中,研究重大理论和实践问题,发挥法学智库作用——这是 46 万多名全国法学会会员的共识。

近年来,中国法学会紧紧围绕中心,努力服务大局,积极组织法学研究、努力培养法治人才,在依法治国的进程中,努力发挥法学智库作用。

站在前沿,发挥智库作用

只有站在时代的高度,站在中国法治建设的前沿,才能高屋建瓴,发挥法学智库作用。

中国财税法学研究会,长期以来深度参与国家重大财税立法、依法行政、司法改革等活动,注意紧跟国家立法动态,服务国家立法需要,将学术研究与国家立法活动相结合。他们以研究会的名义向国家有关部门提交了多份会议研讨成果及立法建议报告,发挥了重要的咨询、服务作用。

“税收法定”概念,在 2006 年以前尚属于法学界的“自言自语”。通过不懈努力,尤其是在 2015 年立法法修改后,“税收法定”逐渐得到全社会的公认。“落实税收法定原则的影响是巨大的,它直接触及税收深层次的归属,即税收来源于纳税人的财产,并且服务于全体纳税人。”中国财税法学研究会会长、北京大学教授刘剑文说。

当前,我国多项税收立法正向“税收法定”靠拢。以此为基点,未来更多的财政收支环节,例如收费、政府性基金、地方债等也有望规范化、民主化,这对社会进步起到了重要推动作用。

2016年,中国法学会共确定56项重点委托课题、271项招标课题。其中完成了一些与中央有关单位的委托研究、合作研究任务,如环保部委托的“地方水污染防治立法研究”课题,国家食药总局委托的“保健食品法规规章完善研究”课题等。

当好参谋,做有为智库

近年来,中国法学会在参与国家和地方立法总体规划的研究以及法律、法规、法律解释的咨询、论证、草拟、修改等工作中,发挥着积极作用。

中国法学会党组书记、常务副会长陈冀平介绍说,2016年中国法学会举办了37场咨询会,就民法总则、慈善法、环境保护税法等27部法律、8部行政法规和2部重要部门规章草案进行讨论,共有729人次专家学者、42家(次)有关中央部委参与。每期咨询会都形成了专家咨询报告,向有关部门报送,许多意见被吸收或采纳。

作为中国法学会服务法治实践、积极参政议政的一个重要品牌,立法专家咨询会自2015年1月启动以来,迄今已成功举办80期。如在慈善法草案(二次审议稿修改稿)立法专家咨询会上,专家学者建议从慈善概念的界定、慈善组织的法人资格和公开募捐资格、税收优惠政策、慈善信托、慈善事业的对外开放与合作、与公益事业捐赠法及信托法等法律的协调、章节的框架结构等方面进一步修改和完善,提出了中肯的建议,得到了相关部门的重视。

各地方法学会组织,也积极开展法学研究,担当法学智库责任。上海市法学会在全国率先成立自贸区法治研究会,加强与政法实务部门的联系和合作,推动法学研究服务自贸区司法实践,紧密对接司法前沿。他们先后举办了三届“中国自贸区法治论坛”,积极推动研究成果的转化应用。

完善智库,先建好人才库

智库需要人才来支撑。截至 2016 年底,全国法学会共有个人会员 46 万人,团体会员 15400 个,已经形成了阵容庞大、学术高端、后继有人的法学研究队伍。

近年来,中国法学会指导支持法理学、行政法学、刑法学、商法学、经济法学、社会法学、环境资源法学、知识产权法学等研究会联合有关法学院校组建了法治评估、法治政府、反腐败法治、金融法治、法治经济、法治社会、环境法治、创新驱动法治等 16 个专门法治领域的“研究方阵”。

为保障法学智库后继有人,中国法学会十分注重中青年法学法律人才培养。近年来,他们启动了“全国十大杰出青年法学家”评选活动,目前已经成功进行了 8 次遴选,开展了四届“董必武青年法学成果奖”评选活动。从 2016 年起,中国法学会部级研究课题专门设立了面向 35 周岁以下青年法学法律工作者的“青年调研项目”,旨在引导青年法学法律工作者坚持理论联系实际,深入法治实践和基层一线开展研究。

“中国法学会将继续努力,引领、繁荣法学研究,推进法学理论创新、法律制度创新和法治文化创新,促进法学研究成果的推广和应用转化等,发挥人才、智力优势,加强人才库和思想库的建设。”陈冀平表示。

(文章来源:《光明日报》2017 年 3 月 23 日 15 版)

高校评聘教授理当术业有专攻

张立迁

专攻并非新奇之物，它与当今倡导的工匠精神如出一辙。可以讲，工匠精神在高校的真实映照即为专攻。大众心目中的高校教授，自然应该是执着专注、精益求精、博专精深的集大成者。

据报道，浙江某高校改革专业技术职务评聘方式，对教授实行分类评审，共分成教学研究并重型、科研为主型、教学为主型、社会服务与推广型、教学科研（国防军工）型等五个大类。同时，还对某方面特别优秀的教师给予破格选拔机制。评聘类型之多样，评审机制之灵活，让人感到欣慰。

长久以来，高校的传统职称评聘多设定了严苛的申报及评审条件，动辄要求“数篇以上核心期刊论文”“主持过多项国家级科研项目，并已通过验收”“出国进修学习须一年及以上”，甚至有些还会与“所指导研究生的就业去向”“学科发展建设规划能力”等“奇葩指标”直接挂钩。这些看似严苛的条件背后，显现了高校职称评聘机制的刚性与刻板，透出了非学术参数的大量附载。久而久之，怪闻奇谈难以禁绝，势必严重偏离职称评聘之初始目标。

2017年，中共中央办公厅、国务院办公厅印发了《关于深化职称制度改革的意见》，意见指出，合理设置职称评审中的论文和科研成果条件，突出评价专业技术人才的业绩水平和实际贡献，取得重大基础研究和前沿技术突破、解决重大工程技术难题、在经济社会各项事业发展中作出重大贡献的专业技术人才，可直接申报评审高级职称。

广东、上海、浙江等地也率先出台了改进职称管理服务的地方性政策文件，高校在评聘人才上的主导作用日益彰显，身处其中的教师也更加坚定了专业化发展的信心。基于此，高校职称评聘的理念理当革故鼎新，标准理应与时俱进。在笔者看来，术业有专攻不失为高校职称评聘制度的上策。

何为术业？从字面上理解，术业指学问和技艺上各自有专门的研究。在高校教师队伍中，除了有大家业已认可、获得广泛共识的“论文教授”之外，还存在着一批专利创造、标准制定、成果转化的积极分子，活跃在教学一线的一代教学名师，从事着国防军工的加密特种人才，以及内外兼修的双师型队伍等等。故而，循着这一教师分类路线，关系到教师能力水平的职称评聘亦须分类进行，方能真正回应术业之本义。因此，出现教学为主型、科研为主型、社会服务与推广型的职称分类体系，正是吸收了术业之精髓。既让不同类型的老师们各自有了奔头，释放出了群体性的内生动力和潜在活力；又生发了灵活多样的评聘机制，孕育了宽松的教学科研氛围，搭建起了良好的干事创业平台。

那么，又如何来考评术业是否达到了专攻的层级水平？这其实是一个重要的评价性问题，具有一定指挥棒式的导向性功能。破解困扰高校多年的职称评聘问题，其关键就是要落脚到如何来认定教师专攻的层级水平上，这也直接影响到能否让职称真正“称职”地反映专业技术人员的能力水平和贡献。其实，专攻并非新奇之物，它与当今倡导的工匠精神如出一辙。可以讲，工匠精神在高校的真实映照即为专

攻。大众心目中的高校教授，自然应该是执着专注、精益求精、博专精深的集大成者。而专攻体系下的教授，绝非是“一聘定终身”的教职制度造就的“懒惰的教授”，而更多体现为一名高等教育工作者的崇高职业精神，持有潜心学术探索与生活的历练，拥有专业化发展的巨大空间，怀有内化于心、植根于爱的育人雅致。说到底，就是高校教师能明白脚下的舞台，寻找适合自己的道路，以师道之尊严，朝向人们心目中教授形象去主动努力追求。

事实上，本就没有客观存在的统一“尺子”来衡量人才是否达到某个职称的标准，但我们仍期待学术有专攻的理念，能化一股改革新风，制定出符合职业特点、能够客观反映个人业绩的多维评定标尺，去激励不同类型的教师各归其位，实现职称评定过程中灵活和公正的平衡，从根底处形塑他们人生取向和行为方式。

（文章来源：《中国教育报》2017年3月21日02版）

法学毕业生为何就业难

刘静然

自从有了现代大学以来，法学就与哲学、医学并列成为了三大显学，成为现代大学立足的主要标志。在西方发达国家，法律专业人士也是备受尊敬的对象之一。我国有将近 700 所高校开设了法学这个专业。然而，法学专业就业率却不理想，而且，相比十几亿的人口大国，我国法律人才特别是应用型的法律人才需求缺口十分巨大。在国家大力地推进依法治国，需要大量法律人才的背景下，法学毕业生的就业为何如此困难？

我们认为，原因在于我国高校特别是地方高校培养的法律人才不能适应市场需要，法律人才培养千篇一律。地方高校应根据自身情况来设定切实的法律人才培养目标和培养模式，从而争取实现多赢的效果，即教育者与被教育者受益、地方高校受益、地方经济社会发展受益，最后国家也受益。

人才培养千篇一律

目前，我国高校在法律人才的培养目标和培养模式存在一些问题：
缺乏可行目标。很多地方高校并未根据自身情况制定法律人才培养目标，在培养目标的表述中往往包含着“复合型人才”“高级别人才”等高大上的词汇，这些目标有的只能停留在纸面上或口号里，很难将其兑现。而实际上绝大多数法学本科毕业生一方面法学理论不深入，另一方面法律实践能力不具备，无论在知识储备上还是在能力素

养上，都未达到预期目标。

缺乏整体观念。不少地方高校法律人才的培养缺乏整体的观念。具体表现为：法学教育缺乏与其他专业的沟通和互动，只专注于法学课程内部的建构；法学教育缺乏对地方经济发展的关注，比如对本地的传统产业和新兴产业发展状态的相关信息了解不充分，导致法律人才的培养既不能满足学生就业的需要，又不能辅助地方经济发展和法治建设。更为重要的是，法学教育缺乏对现实生活的观照，教师上课的案例过于陈旧，法学与现实生活连接的紧密度不够。

缺乏创新意识。地方高校法律人才的培养方式从整体上看大同小异，甚或可以说是千篇一律：在既有的教学评价体制下，教师主导课堂，教师主导考试，教师按规定要完成备课、上课、评学、出题、判卷等一系列活动，很是辛苦；学生被动地按部就班地上课、复习、考试，也很辛苦。双方如此辛苦，却找不到满足感，很大原因在于双方都是处于被动状态，很难想象其日后的法律执业会有多大成就。

缺乏实践品质。目前的法学教育更多地将重心放在了理论课程的讲授上，而实践教学环节薄弱，与司法实践联系不紧密。作为实践之学的法学，如果缺少了实践的品质，就很难让我们的学生真正理解法律是如何运作的。

培养学生重在应用

针对目前我国法律人才培养中存在的这些问题，必须及时调整人才培养途径和实践思路。

展开校内合作与校外合作。就校内合作而言，地方高校要利用好专业资源。一方面，法学专业在人才培养方面可以吸收本校优势专业的资源，拓宽法学专业学生的知识视野；另一方面，法学专业亦可以反哺其他专业。具体来讲，一方面，学校可以将非法学专业的基础课程（比如社会学、计算机、金融等）作为选修课引入到法律教育的体系之中，以备感兴趣的同学选课学习；另一方面，学校也可以将法学专业的课程作为公选课以备其他专业的同学选修。

就校外合作而言，首先，应重视地方高校间的合作交流以及地方高校与全国重点高校间的合作与交流。可以通过与全国重点高校的合作与交流，与其他地方高校的相互借鉴，可以相互分享优势资源，缩小发展短板。其次，应加强地方高校与地方政府的合作以及地方高校与地方司法系统的合作，一方面可以为地方经济和法治建设提供人力资源；另一方面，地方经济建设也为法律人才提供了广阔的实习实践和就业空间。地方高校应关注当地经济文化事业发展过程中所需要的法律人才，为应用型法律人才的培养提供参考。与此相对应的是，地方政府应加大对地方高校法学教育的支持力度，从而达到地方高校法学教育与地方经济社会发展之间的互利。

坚持理论教学与实践的结合。对于高校来讲，大一、大二可以设定为通识教育和法学基本理论的传授，注重学生人文精神、法律精神的培养。在经过大一、大二两年的学习后，高校可以根据学生的特长和意愿，为学生提供学业规划和职业规划，做出指导，提供建议。不可否认的是，

对于地方高校来讲，这一目标的实现有一定难度。但学校可以从自身实际出发，开设可能的课程，以使學生有选择的余地。对于本校难以承担的课程，可以考虑用外聘教师和慕课等方式完成教学。

对于法学实践性较强的课程，高校可以压缩理论教学课时，扩大实践教学环节。但要注意的是，在整个实践教学过程中，学生是活动的主角，教师是导演甚或是辅助。这样不仅激发了学生的兴趣，而且也减少了教师的工作压力。

从校外资源的角度看，高校应该在应用型法律人才培养的过程中，加强同地方司法系统的合作与交流。一方面，高校与地方司法机关可以建立法学教师和司法工作人员（法官、检察官等）的双向交流机制，即在一定条件下，高校教师可以到法院系统或检察院系统工作；法官、检察官可以到学校工作，为学生讲授实践课程。通过双向交流，不仅增强了教师的实践感知力，而且也让法学课程更具实践品格。另一方面，高校可以在地方司法机关建立实践基地。地方司法系统为学生提供了大量的实习机会，高校应充分利用这一资源，将学生的实习活动常规化和标准化，而不只流于形式。

（文章来源：《光明日报》2017年3月23日14版）

法商融合：法律硕士教育改革的新思路

西南政法大学 黄忠

认为开展法商融合教育既是市场经济的要求，也是实施法治国家战略的重要内容，而且还有助于解决法科毕业生就业难问题。指出与国外相比，我国的法商融合教育起步较晚，缺乏顶层设计，流于形式，“两张皮”问题突出。提出应当通过全面开展实践性教学、引入双导师制、发展法律e化教育等方式来积极推进以法律硕士为载体的法商融合教育，面向企业需求，提升和丰富法律硕士教育的内涵。

我国法学教育同质化与社会需求多元化之间一直存在着突出的矛盾。1996年开始的法律硕士教育曾被寄希望能消除这一矛盾，然而，经过近二十年的发展，法律硕士教育不仅没有完成其历史使命，反有声誉江河日下之虞。甚至还有人提出法律硕士教育如果再不进行改革完善，那么最终就会毁掉的警告。在此背景下，有必要面向社会需求，重新思考法律硕士教育改革的思路。

一、为什么要倡导法商融合

21世纪是法商结合的时代。在我们身处的这个商业竞争激烈的社会里，任何商业行为都离不开法律的应用和规范，而法律也寸步不离地在影响着商业行为。当代社会法商关系的不断深化，势必要求法商融合教育的开展。事实上，开展法商融合教育不仅是因应社会的需要，而且还具有以下重要意义。

1. 市场经济的深入发展呼唤法商融合

众所周知，市场经济本质上是法治经济。市场经济就是通过自由、等价交换来实现资源有效配置的。倘若没有法治的保障，市场主体的

财产就无法得到保障，市场交易的秩序和安全也无法形成。近年来，作为市场经济主体的企业所面临的法律纷争不断涌现，如“中航油事件”、“电商大战”、“王老吉商标权之争”等，其实都反映了市场经济发展过程中越来越密切的法商关系。可见，市场交易高效、有序运行的一个基本条件就是法治，离开了法治，市场就会混乱，经济就不可能持续健康稳定地发展。随着我国市场经济的深入发展，市场经济对法治的需求只会越发强烈，而法治化的市场经济必然要求法商融合。正是在这个意义上，才有论者认为法商融合其实是揭示并反映了社会主义市场经济内在属性的客观要求。

2.法商融合是全面实施法治国家战略的重要内容

法商融合不仅是市场经济的本质要求，同时也是全面实施法治国家战略的重要内容。企业不仅是市场经济的主体，同时也是法治国家建设的重要主体，依法治企是依法治国的微观基础。十八届四中全会通过的《中共中央关于全面推进依法治国若干重大问题的决定》明确指出，要“推进多层次多领域依法治理”，“深化基层组织和部门、行业依法治理，支持各类社会主体自我约束、自我管理”。其中，“行业依法治理”就包含了企业法治问题。可见，企业法治是“全面推进依法治国”战略的有机组成部分。而法商融合的理念要求企业自觉树立依法治企理念，用法治思维和法治方式搞好企业的经营管理，引导市场主体在追逐经济利益的同时知法守法，培育以法治文化为基石的企业文化，将企业发展纳入法治轨道，从而全面推进依法治国战略的实施。

3. 法商融合教育有助于化解法科毕业生的就业难问题

改革开放 30 余年来，我国已成为世界上发展速度最快、规模最大的法学教育大国。目前，全国开设法律专业的大学已逾 600 所，开展

各种形式法学教育的单位总计有 900 多个。随之而来的一个现实问题就是，我国法科毕业生的就业率一直偏低。导致法科毕业生就业难问题的一个重要原因就是近年来公检法机关单位对于法科人才的需求并无明显增加，甚至还出现了下降。因此，如果我们仍然继续将法学教育定位于培养法官、检察官等法律共同体成员，局限于传统的就业面向，那么法科毕业生就业难的问题必然会不断激化。但如果我们超越既有的视野，面向更为广阔的社会，尤其是企业，那就会发现法科毕业生的就业渠道其实是非常广泛的。有调查显示，如果 80% 的中小企业也聘用法务人员的话，那么就至少可以再容纳 20 万人就业。可见，当前我们面临的法科毕业生就业难问题其实是一种结构性的供需矛盾：一方面现代企业急需大量的高级法律实务人才，另一方面我们所培养的法科毕业生却因无法适应现代企业的要求而无法就业。“法学教育只有依托法律职业，才有生存的正当性。”但是，法律职业绝不仅仅限于法官、检察官，更应当包括直接服务于企业的法务人员。随着市场经济的不断发展和依法治国战略的全面实施，社会对法律人才的需求结构发生了改变，为企业经营创设交易形态、控制法律风险提供服务的项目型人才，开始成为当今社会对法律人才需求的新增长点。与公检法等传统用人单位的需求不同，现代企业需要的是能在日常经营活动中发现隐含的法律风险，预防纠纷发生、高效化解矛盾的法律职业人才。因此为扭转当前法学教育仅面向“公检法”的单向思维模式，树立面向现代企业需求的观念，就应当大力开展法商融合教育。

事实上，法商融合教育已经成为国外法学教育发展的新趋势。近年来，国外很多知名法学院开始不断加强对商业、金融方面法律问题的教学与研究，甚至还专门开设了法商融合的课程和学位。在美国，

哈佛大学法学院设立了法律与商业学习项目（Law and Business Program of Study）；耶鲁大学、哥伦比亚大学等知名大学的法学院和商学院还联合设有三年和四年制的法学与工商管理联合项目（MBA-JD）。在英国，华威大学、爱丁堡大学、伯明翰大学、班戈大学等大学设立了法律与商业（Business and Law）本科学位；剑桥大学和牛津大学还开设了企业法（Masters Degree in Corporate Law）、法律与金融（MSc in Law and Finance）硕士项目。2003年开始，德国高校法律院系开展的教学改革也突破了原来只重视法官素质养成的模式，而特别重视“全方位工作能力”的培养，并强化法科学生谈判管理、会谈、辩论、调解纠纷、和解、听证理论、交往能力和团队合作能力等关键性技能的训练。德国锡根大学甚至还专门设置了法商结合专业。可见，发展法商融合教育已经成为当前国外法学教育的一个重要趋势。

二、为何要以法律硕士为载体推进法商融合教育

与国外法商融合教育的发展趋势相比，我国的法学教育一直都是面向司法系统的，面向企业的法商融合教育起步较晚。1996年，中国政法大学成立商学院，并提出了“法商结合”的教育理念。2007年，中国政法大学商学院设立了法商方向人才培养模式创新实验区。2010年，上海交通大学试办的法学本科背景的全日制法律硕士专班（三三制）开始运行，主要开展面向司法和涉外法务方向的高层次法律职业教育。2014年，西南政法大学以特设方式创办了“劳动关系”专业并面向全国招生，该专业的培养目标为：满足现代工商企业在劳动关系管理方面的人才需求，并依托西南政法大学在法学教育方面所具有的优势，强调法商融合特色，力图使该专业成为承载西南政法大学“法

商融合”办学特色的一个典范。

不难发现，我国当前开展的法商融合教育试点缺乏整体性的指导，主要是在个别法学院中进行，尚未得到教育界的充分重视，其实质性的培养方案、课程设置亦未成型，法商融合教育甚至普遍流于形式，“两张皮”现象非常严重。一个明显的事实就是，我国当前的法商融合教育基本上是法学课程与商学课程的简单叠加，根本就没有形成真正的融合。

法商融合教育中出现的“两张皮”现象是我国当前的教育体制决定的。我们发现，目前开展的法商融合教育中的相关的课程安排仍然是由法学院或商学院单方面主导的，缺乏顶层的制度安排和整体的发展思路。比如上海交通大学试办的法学本科背景的全日制法律硕士特班就是由法学院主导的，对商学课程的安排并不多。而中国政法大学、西南政法大学、西北政法大学、甘肃政法学院等政法院校试点的法商融合教育则主要是商学院所承担，对法学课程的关注不够。在此背景下，很多学生仍然是通过选修和辅修二学位方式来了解法律知识，这显然无法真正实现法商的有机融合。因此，要真正推行法商融合教育，需要在体制上进行顶层设计。

首先，法商融合教育应当定位于专业学位硕士研究生教育。我们知道，社会对法律教育的需要存在层次性，某一层次的法律教育不能替代其他层次法律教育的任务，不同层次的法律教育任务应该由不同的机构来承担。合格的法商融合型人才，需要有法学与商学的复合知识与技能。而这样的训练显然需要一个较长的过程。本科生虽然可以适当选修或辅修一些其他专业课程，但由于时间、条件的限制，真正的法商融合在大学本科阶段是难以实现的。事实上，英美国家法学职

业教育也都是采取本科后模式进行的。我们发现，法律硕士的培养目标就要求学生不仅要拥有法律职业人的典型思维方式和基本技能，而且要拥有一类或一类以上其他职业人群所具有的基本思维方式和技能，并且还要能将这两种或两种以上的思维方式和技能有机地结合起来从事法律实践活动。法律硕士教育的定位显然与法商融合教育的思路极为契合。因此，无论是从培养时间的衔接，还是培养目标的契合角度来看，法商融合教育都应当被定为法律硕士教育。而目前在法学院或商学院的本科生教育中实施法商融合教育其实是违背教育发展规律的，也注定是很难成功的。

当然，由于自 2009 年开始我国法律硕士教育出现了法学法律硕士生和非法学法律硕士生之分，所以在开展法商融合教育的试点时应当进行差别化的课程设置。具体而言，对于具有商科背景的非法学法律硕士生而言，应当着重强化诉讼和非诉法律知识与技能的训练；而对于法学法律硕士生而言，除了开展法律技能的训练以外，还应当重点强化商科知识与技能的传授和实践。

其次，法商融合教育重在融合，因此要强化法学院与商学院的沟通与协调。虽然不同的学校可以依据各自的优势，形成法商融合教育的特色，但无论是财经类院校，还是政法类院校，法商融合教育都不应成为法学与商学双学位，因此法商融合教育的开展不能由法学院或商学院单方面来主导。法商融合教育的重点在于实现法学与商学知识、技能的互通、协调，从而培养出符合企业需求的复合型高级法务人才。因此，法商融合教育在观念上必须要打破学科壁垒和局限，走学科交叉、融合、互补的道路。

最后，在法商融合教育的具体操作上，为避免出现顾此失彼，甚

至是各学院之间的利益之争，法商融合教育的培养方案、课程设计等重要制度安排还有必要授权独立第三方来完成。具体而言，就是要在学校而非学院层面设立跨学科的法商融合教育指导委员会，由其负责法商融合教育的整体架构。为强化法商融合教育的实践面向，还有必要注意吸收企业界的高级法务人才进入法商融合教育指导委员会，为法商融合教育的发展出谋划策。

三、法商融合型高级法务人才的思维特征

法商融合教育不仅仅是法律与商科知识与技能的简单叠加，更需要的是法商融合思维的养成。我们认为，法商融合型的高级法务人才需要具备如下思维特征。

1.底线思维

习近平总书记曾经指出，要善于运用“底线思维”的方法。所谓底线是指我们在社会生活中不能逾越的界限，也就是做人、做事最起码的标准。法律既是社会的最低道德标准，也是人们最基本的行为规范。因此，法律应当成为企业日常经营的底线。企业的任何行为都必须在法律框架内，不能踩线、越界。事实上，许多企业因为越过法律底线而给自身和社会带来重大损害的事实也不断告诫我们，要想基业长青，企业的经营活动必须要在法律限度内进行。因此法商融合教育应当养成底线思维，注意发现法律“雷区”，以免触法。

2.预防思维

与公检法等担负纠纷解决职责的用人单位不同，现代企业所需要的法务人才不仅关注法律纠纷的解决，更关注纠纷的预防和化解。换言之，企业更需要的是能够及时对日常经营中所蕴含的风险作出预警并提出化解对策的高级法务人才，而不是单纯的“救火员”。因此，

为扭转当前法律硕士培养中仅面向“公检法”的“裁判中心”之单向思维模式，树立面向现代企业需求的观念，我们有必要在法商融合教育中引入预防法学思维，注意培养学生的法律风险评估与预防能力。

3. 跨界思维

长期以来，我国的学科壁垒现象比较严重。一个基本的事实就是，目前国内对企业法律风险的研究恰恰缺乏的就是在法学和管理学结合部上的跨学科整合研究。因此，我们强调法商融合教育应当注意培养学生的跨界思维。这里所谓的跨界不仅包括对法学内部学科界限的跨越，也包括对法学与商学界限的跨越。就法学内部而言，我们应当注意实体法之间、实体法与程序法、公法与私法之间的跨越。比如，我们在讲授合同法时就必须注意刑法（合同诈骗罪等经济犯罪）与程序法（证据制度）的衔接，以便让学生形成整体的思考能力。就法学与商学的融合而言，我们强调的是，不能将法学与商学知识单独讲授，而要真正形成法律知识和商科知识的有机结合，从而养成多角度思考的能力。比如，在讲授《商标法》时就应当与市场营销学中的“品牌”问题进行一体化思考。又如，在讲授《产品质量法》中关于产品包装问题时，则可以与商品学中的“包装”问题一并进行思考。

4. 创新思维

一直以来我们都将法律人视为保守派，认为法律天然有滞后性，缺乏创新性。但这其实是对法律的误解。事实上，法律不仅仅是企业发展的底线，同时也是企业经营活动中可以利用、并能为企业带来效益的调节变量。正如著名经济学家斯蒂格勒所言，法律如同其他社会制度一样，其实都是社会组织工具。特别是在金融、信托、投资、并购、上市等领域的法律服务中，我们不仅需要在合规的前提下控制

法律风险，而且更需要在法律没有明确规定或法律滞后于商事实践的情况下，运用创新思维，设计出妥当的具体方案。这就势必要求法商融合教育不仅要传授法学与商学的知识和技能，而且还要培养灵活应用现行法的创新能力，使学生能围绕企业的发展目标，为其经营活动提供创造性的解决方案。

5.协同思维

企业市场竞争中所面临的法律风险纷繁复杂，既有合同法律风险、知识产权法律风险、侵权法律风险，也有刑事法律风险、税务筹划法律风险、股权纠纷法律风险、劳动关系法律风险等。很明显，面对成因复杂的法律风险，如何全面预测风险，并设计出有效的防范措施和应对方案已经不是一个人就可以完成的了。事实上，当前的很多诉讼和非诉业务已经超越了单打独斗的模式。我们发现，很多重大法律业务其实都是由一个法律人团队来共同执行的，甚至还会涉及到跨国的交流与协作。因此养成团队协作思维，善于围绕企业发展的目标进行沟通协作就变得非常重要。

四、法商融合背景下法律硕士教学方法的改革

哈佛大学历史上最伟大的校长艾略特曾指出：法律教育需要实际解决的问题并非是教什么，而是如何教。对于法律硕士教育而言，要实现法商的有机融合，也必须高度关注教学方法的改革。

1.面向企业需求，全面开展实践性教学

“法律是一门艺术，在一个人能够获得对它的认识之前，需要长期的学习和实践。”但我国传统的法科教育却过分偏重于理论学习，忽视了实践能力的培养。近年来，我国的一些法律院校开始通过案例教学、模拟法庭、组织学生到法院旁听庭审、开设法律援助中心以及

建立法学教育实践基地等方式积极推进法律实践教学活动的开展。我国的法学教育的理念也开始从传统法学教育遵循的“法条—法理—法哲学”的教学程序向“法条—法理—法实践”的教学程序进行转变。

毋庸置疑，对于“法商融合”教育而言，实践性教学亦是其发展的生命线。然而，值得注意的是，“法商融合”教育下的实践性教学却与我们现在开展的实践性教学模式具有较大的差异。不难发现，当前我们进行的案例教学、模拟法庭、法律诊所等实践方式的一个共性就是“裁判面向”，即围绕如何就现实纠纷进行妥当裁判为中心进行实践训练。以模拟法庭为例，在目前的模拟法庭教学模式中，学生扮演的主要是法官、公诉人、辩护人、被告人、法警等角色。这样的实践教学其实是面向法院的诉讼实践教学。但法商融合教育所面向的是市场经济，尤其是现代企业的需求。对于企业而言，其需要的主要不是如何去裁判现有纠纷，而是能在日常经营活动中发现隐含的法律风险，预防纠纷发生、高效化解纠纷的高级法务人才。因此，我们应当围绕现代企业的需求，改革现有的实践性教学方式。以案例教学为例，目前案例教学中主要运用的是诉讼案例，这显然无法涵盖企业法务的基本需求。所以法商融合下的案例教学应当从诉讼案例向经营案例扩展。再以模拟法庭为例，由于其无法避免裁判中心主义的束缚，因此有必要在此之外，开展模拟商业管理情景的教学，通过学生扮演商业管理者，如扮演股东、经理、员工等角色，培养学生在商业经营管理活动中的法律风险意识，让学生逐渐熟悉商业管理中的法律咨询、建议、决策的程序，学会评估诉讼与非诉讼处理方式对商业运营的影响。

2.引入“双导师制”，强化法商融合教学

对于法商融合教育而言，理想的教师队伍应当是既通晓法学与商

学理论，又熟悉企业法律实务的法律人。然而，我国当前法学院的师资绝大多数是从校门到校门，从本科到硕士再到博士，缺乏实践经验，同时教师大都受传统研究型法学教育的影响，严重缺乏商学的交叉知识和技能，难以或根本不能开展面向企业需求的法商融合教学。正如有论者所言，在我国至今尚无制度化的为培养企业法务人才而专门开设的成熟的企业法务课程群，同时也缺乏培养高级企业法务人才所需要的高素质、双师型教师，致使法科学生对股权投资、企业并购、合同履行管理、协议签订评审等基本企业经营和管理等工作内容不具备基础理论知识和实训实战经验。为避免当前法学教育师资方面的缺陷，有必要通过“双导师制”与律所、企业进行合作，建立借力企业参与人才培养的机制。所谓的双导师制是指在法商融合的教育培养过程中，实行为每位研究生配备一名校内导师和一名校外实务导师。

事实上，早在2011年，第三届全国法律硕士专业学位教育指导委员会副主任委员赵大程同志就曾要求各法律硕士培养单位推动建立院校与实务部门密切联系与合作的办学模式或联合培养机制。不过，需要指出的是，考虑到法商融合教育的实际，我们应当特别注意吸收企业的高级法务人才和优秀律师进入法商融合教育的导师队伍，通过校企联合办学等方式弥补实务型导师队伍的不足，助推法商融合教育的顺利开展。当然，聘请法务人员、律师参与法商融合教育需要解决好其兼职期间的激励问题。对此，可以通过提供经济补贴、设立荣誉奖励、免除律师继续教育义务、优先遴选法官、检察官等措施进行激励。

3.开展法律e化教育，促进教学资源共享

无论是面向企业的实践性教学，抑或是“双导师制”，其实都需要一定的物质条件为基础。但近年来，我国法学院全国普遍开花的结

果已经使得法学院的资源过于分散，出现了“碎片化”的现象，导致法学院大都是“中小企业”，无法开展标准化的法商融合教育。而且，目前我国高校法学实践教学资源相当匮乏，无法满足全部法科学生对实践教学日益增长的需求。此外，受主客观条件的限制，当前的法律实践教学在很大程度上还都是在走过场，很多被学校选派去律师事务所实习的学生所从事的大多是一些事务性的工作，并没有得到很好的实践指导，无法积累真正的实务经验。因此，如何在师资、经费有限的前提下，大力促进法商融合教育就成为了一项亟待解决的重大现实问题。十八届三中全会提出要“构建利用信息化手段扩大优质教育资源覆盖面的有效机制，逐步缩小区域、城乡、校际差距。”就法商融合教育而言，我们可以看到，法律e化教育的推行可以改变授课的时空壁垒，打破地域上的限制，让各自为阵的“有墙法学院”转变为相互开放的“无墙法学院”，从而有效克服传统教育资源分配不均的问题，最终让我们的每一个学生都能平等和自由地利用全国的优质法学教育资源，真正实现教师、图书等资源的共享。尤其值得关注的是，法律e化教育下的虚拟仿真法律实践平台还可以为大规模的法律实践训练提供支持。以英国开发的Ardcalloch虚拟仿真专业学习平台为例，其运作模式与现实的法律实践高度吻合，不仅可以容纳大量的学生自主参与实践，扮演律师、检察官、法官等角色进行仿真训练，而且还可以获得指导教师的实时指导和反馈，积累有效的实务经验，对于实现全方位的法学实践教学具有重要的推动作用。此外，开展法律e化教育，还有助于学生养成法律信息检索和分析的能力。应当说，面对企业的很多非诉业务，在浩如烟海的法律、案例与信息中进行有效的检索，并针对特定制度环境中的交易做出法律分析其实也是一项

极为重要的技能要求。

更为重要的是，法律e化教育平台不仅可以实现国内法学教育资源的共享，而且能够大大拉近我国法学教育与发达国家的距离。随着经济全球化的加深和国家“走出去”战略的实施，我国企业对外投资逐年增多，但中国企业走出去过程中所面临的一个最大问题就是法律问题，这也给我们的法学教育提出了新的挑战。虽然法学教育应当国际化的认识已经提出很多年了，但由于法学教育的国际化对学生、教师的要求很高，成本也很高，因此目前我国法学教育的国际化程度仍然不高。而基于信息通信技术的法律e化教育则恰好可以成为降低法学教育国际化成本的一条便捷路径。美国加利福尼亚大学伯克利分校的海伦娜教授曾指出，信息通信技术手段的进步已经能够实现在线实时的学习，这样就可以使学生即使不出国门，也可以便捷地享受到与出国留学同样的教育。的确，法律e化教育所提倡的“无墙法学院”不仅可以实现国内教育资源的互通，而且还可以以较低的成本在世界范围内实现优质法学教育资源的共享，进而成为加快我国法学教育国际化程度的有力推手。对于法商融合教育而言，也应该考虑利用法律e化教育的便捷平台有效提升其国际化的程度。

五、结语：从法商融合到法律硕士教育的多元化

法学教育应当主动回应法律职业和法律人才市场的要求。“法”无“商”不兴，“商”无“法”不稳。随着市场经济的不断深化和法治国家战略的全面实施，现代企业对高级法务人才的需求会日益增加。然而，我国传统的法学教育一直以培养未来法官、检察官和诉讼律师为主要目标，缺乏对现代企业需求的高度关注，从而制约了“具有全方位工作能力的法律人”培养目标的实现。

事实上，随着社会的发展，法律职业需求已经呈现出多样化的特点，这就要求各培养单位务必按照法律职业发展的现实需求去设计并及时调整培养方案。从社会需求来看，既然法律可以和商业进行融合，那么法律与医学、法律与工程、法律与科技等的融合也是极为自然的。因而，作为职业教育的法律硕士教育就需要呈现出多元化的发展趋势，即根据社会的需要设立医事法、工程法、知识产权法、科技法等不同的培养方向。2016年恰逢法律硕士教育制度创立二十周年，我们希望本文提出的法商融合教育理念不仅可以促进法商融合教育的开展，从而解决法科毕业生就业难的问题，还能拓宽和提升法学教育的视野，进而为我国法律硕士教育的多元化发展提供一个新思路。应当看到，既然社会对法律人才的需求是多样化的，那么作为职业教育的法学教育，尤其是法律硕士教育为什么就不能走多元化的发展之路呢？

（文章来源：《学位与研究生教育》2016年第2期）

发送范围：校领导

西南政法大学发展规划与学科建设处

网 址：<http://fzgh.swupl.edu.cn/>

电子邮箱：fzghc@swupl.edu.cn

传 真：（023）67258292

办公地点：勤业楼 3015 室
