

高校海归教师发展党员中的价值认同研究

任惠兰

(上海理工大学 党委组织部, 上海 200093)

摘要: 海归教师已成为高校高层次人才队伍的主力军和生力军。在海归教师中发展党员, 不仅要有灵活的工作方法, 还要从包容中实现价值引领, 实现广泛的价值认同, 从而使其团结、凝聚在党组织中。以上海理工大学为例, 对海归教师党员发展的现状、问题特点、影响因素以及有效举措等进行归纳和分析研究, 聚焦高校海归教师价值认同的多元化、利益化、社会化, 探索相应的解决对策和建设路径; 强化价值引领, 增强党组织的吸引力; 注重利益导向, 增强党组织的感召力; 建立保障机制, 增强党组织的凝聚力。

关键词: 海归教师; 发展党员; 价值认同

中图分类号: D 262.3

文献标志码: A

文章编号: 1009-895X(2022)02-0196-05

DOI: 10.13256/j.cnki.jusst.sse.2022.02.015

Value Identification in Developing CPC Members among the Returnees in Colleges and Universities

REN Huilan

(*Organization Department of the Party Committee, University of Shanghai for Science and Technology, Shanghai, 200093*)

Abstract: Returnees have become the main and fresh force of high-level teaching staff in colleges and universities. To develop CPC members among returnees, it is necessary not only to have flexible working methods, but also to realize value guidance and broad value identification, so as to unite and agglomerate them in the party organization. This paper summarizes recent development of CPC members among the returnees in University of Shanghai for Science and Technology, and analyzes the status quo, characteristics, influencing factors and effective measures. It focuses on diversification, interest-maximization and socialization of value recognition among returnees in colleges and universities, exploring corresponding solutions to existing problems. The research strengthens value guidance interest orientation and cohesion guarantee of the party organization to enhance attraction and mechanism establishment of the party organization.

Keywords: university returnees; developing CPC members; value identification

收稿日期: 2020-04-16

基金项目: 上海市教卫工作党委党建研究会研究项目(2019ZX046); 上海理工大学“党思德高”党建研究项目(18HJ DSDG00005)

作者简介: 任惠兰(1979-), 女, 助理研究员。研究方向: 党建、思政和高教管理。E-mail: rhl@usst.edu.cn

随着国家人才强国战略和高等教育国际化的不断推进，高校海外留学归国人员（以下简称海归）教师的比例逐渐上升。根据人社部统计，十八大以来，已有累计283万留学人员学成归国，占改革开放以来回国总人数的2/3，形成了我国历史上最大规模的留学人员归国潮。根据人民智库调查的《中国海归群体思想观念调查报告》显示，近1/3的海归群体在国内高校和科研机构就职。近年来，高校“双一流”建设，各项人才计划实施，带动了海外高层次人才回归，他们已逐渐成为高校高水平创新团队的生力军和主力军。高层次海归人才不仅掌握世界先进技术，具有国际视野，而且已成为高校推进国际化进程的一支重要力量。同时，长期的海外学习生活工作经历，对他们的价值观念产生一定影响。作为肩负着教书育人职责的高校教师，不仅要传道授业解惑、科学研究攻坚，而且在理想信念、道德情操、丰富学识、仁爱情怀等各方面要引导学生成长成才。这是高校海归教师面临的新挑战，也是新时代高校做好海归人才工作的机遇和挑战，更是新时代高校基层党建工作面临的机遇和挑战。如何做好高层次海归教师的发展党员工作，尽可能地发挥其政治上的积极作用，应是高校各级党组织肩负的使命和职责。

以上海理工大学为例，截至目前，留学归国教职工共有524人，党员人数308人，占比58.8%。但近3年，海归教师发展党员仅3名，从就职岗位来看，均为教辅或管理岗教工。海归教职工中党员的比例绝大部分是入职前带进，同时，海归教职工的入党意愿与所处的工作岗位有密切关联。对海归教师党员发展工作的现状、问题特点、影响因素以及有效举措等进行归纳和分析研究，深入了解其归国后的价值认同及其思想情况，分析其困境和影响因素，探索高校海归教师发展党员工作行之有效的解决路径。以此增强各级党组织在高层次海归教师中的政治领导力和思想引领力，引导他们增强政治认同、思想认同、价值认同、情感认同，尤其是引导海归教师把爱国主义精神转化为对党的归属感和认同感，为进一步做好高校海归教师的发展党员工作探求有效举措和建设路径。

一、高校海归教师中发展党员工作的现状

为了解高校海归教师中发展党员工作的现状，

研究采用了文献查阅、问卷调查、数据分析和个别访谈等形式进行了前期调查。以文献查阅到的信息作为数据统计分析所得出问题的学理性解释依据，综合分析高校海归教师发展党员工作的现状。同时结合上海理工大学海归教师发展党员工作的实际情况，以及发放的匿名调查问卷，验证前期研究的共性问题，并能客观地反映一些现状。

（一）现状特点

“一低、二少、三难”是高校海归教师发展党员工作的最鲜明特点。“一低”是指高校海归教师中党员的比例较低，上海理工大学在职教职工的党员比例为65.6%，而海归教师的党员比例为58.8%，且海归教师党员占全校教职工党员比例仅为5.8%。“二少”是指申请入党人数少、发展党员人数少。近3年，通过一对一培养联系人工作机制，上海理工大学海归教师发展党员仅3名，且有意愿递交入党申请书的海归教师极少。“三难”是指对海归教师启发引导难、发展工作难、党支部开展工作推进难。

（二）原因分析

根据现有的研究，分析呈现以上特点的原因主要集中在三方面：社会环境因素、组织建设因素、个体自身因素。社会环境因素集中表现为民主党派重视发展党员，且程序简单，加入门槛较低；中共党员无政治优势和待遇，相反荣誉面前要谦让，困难面前要顶得上；极少数党员领导干部腐化堕落的事例，对党的形象和威信造成损害。组织建设因素表现为基层党组织重视不够；培养教育不到位或者效果不佳，针对性的工作举措和方式方法欠缺；缺乏有效的组织引领和政治关怀；基层党组织活动缺乏吸引力，工作方式方法简单、单一；没有必要的经费保障等。个体自身因素表现为政治信念淡薄；思想多元化；重业务，轻政治；对自我要求较高等。

（三）对策研究

根据分析的原因，寻求解决问题的方式方法，对策研究主要集中于五个方面：思想建设加强重视度；组织建设完善培养教育；作风建设塑造典型人物引领；创新服务载体，灵活工作方式，丰富工作内容；建立有效机制，加强制度保障和经费保障等。从上述举措可以看出，主要在于强化外界的工作方式方法和保障机制的完善，而忽视了作为主体本身高校海归教师的价值认同和政治追求，笔者认为这

是解决海归教师党员发展工作问题的核心要义。

二、高校海归教师对发展党员工作的价值认同

笔者认为高校海归教师党员发展的核心要义是海归教师的价值认同和政治追求。只有将价值观融入个体发展生活等各方面,转化为个体的情感认同和行为习惯,才能真正实现思想上的入党。只有从更深层面去了解海归教师的价值认同和政治追求,才能真正做好这一群体中发展党员的工作。

(一) 价值认同的本质内涵

价值认同植根于“认同”理论,“认同”概念最早是由威廉·詹姆斯和佛洛伊德提出,主要是指“个体潜意识地向别人模仿,并将模仿的价值内化为自己的行为模式的过程”^[1]。心理学家埃里克森认为,“一个成熟的心理认同的渐进发展是以人所属的团体为条件的”^[2],团体的传统价值对个人的成长意义重大。从社会学领域来看,汉斯摩尔认为,认同是一个基本的以及普遍拥有的信仰、模范及价值之综合。我国学者沙莲香认为,价值认同是“人们对社会的传统观念和道德习俗等的基本原则有趋于一致的倾向”^[3],并指出价值认同具有“自主性、可塑性、过程性、共存性”等特性。

从价值认同的特性来看,价值认同不仅是价值主体的一种观念的建构与逻辑表达,更是价值主体的行为实践。同时,“价值认同永远都只具有一种过程的特性”^[4],是渐进发展的,在此过程中,还需要制度和法律的介入。这为探索高校海归教师中发展党员的价值认同提供了理论依据和支撑。

(二) 高校海归教师价值认同的特点

探讨价值认同本质内涵,着眼当前高校海归教师的价值认同,笔者认为呈现以下特点。

1. 高校海归教师价值认知的多元化

价值认知的多元化是指不同的个体在某个领域的多个价值目标和价值观念的并存。高校海归教师价值认知的多元化既是社会转型的必然结果,也是个体自身的成长经历导致的。根据前期调研和个别访谈显示,高校海归教师总体上价值认知健康稳定,思想状况积极向上。高校海归教师有强烈的民族自

豪感和国家荣誉感,特别是改革开放40多年来,对中国共产党领导各族人民取得的举世瞩目的伟大成就深感自豪,对祖国更加繁荣昌盛也充满信心。出国的初衷,主要也是接受先进教育方式,学习国外先进知识和技能。同时,高校海归教师长期学习生活在国外,对国情的了解不够,容易受到西方主流思想影响,过多地强调个人价值,个人需求和个人利益,海外媒体的一些不实报道更是误导误判国内问题的认知。

调研整理显示,73.53%的海归教师赞同“视角客观,理性评价中国发展”,72.17%的海归教师认同海外舆论对于中国议题的讨论“视角多元,丰富了我对中国问题多角度的认识”,66.52%的海归教师认同海外舆论“视角独特,发现了在国内未意识到的角度”。从调研可知,海归教师更趋向认同海外媒体和舆论对国内问题的认知,这一方面强化了海归教师的价值认知的多元化,另一方面也丰富了海归教师的价值评价,能更加客观、理性地分析国内问题,并为解决问题出谋划策。但同时,海归教师长期远离国内政治生活,并受海外媒体和舆论的影响,对国内问题的认知不够全面、客观;同时,多元化的价值认知决定了他们具有很强的民主观念,对问题的看法和态度较为开放,政治认知较为多元化。

2. 高校海归教师价值行为的利益化

价值认同的外在表现是价值行为,价值行为的根本是利益认同,表现为利益获得、共享、博弈。追求利益是人类生存的本能,也是价值观念产生的原动力。高校海归教师在多元价值认知下,更加讲求实际,注重个人需要,他们对物质和文化生活的需求越来越高,对美好生活的追求日渐强盛。调查显示,在对“目前您的最大的成功期望是什么?”的回答中,职称晋升、高经济收入、较满意的住房分别占41%,32%,19%。这表明更好的个人发展空间、经济收入以及生活的舒适性已成为影响海归教师价值认同的关键因素。高校海归教师事业上的高进取性,科研上的高创造性和需求上的高稀缺性,这些容易导致在价值行为中表现出重业务轻政治,对自己的研究领域和专业能力有较强的进取性,在工作中倾注大量的时间和精力。与此相对的,随着党的领导方式的转变,高校基层党组织所掌握的社会资源明显减少^[5]。在安排海归教师配偶工作、子女入学、住房安置等方面存在困难,在利益认同没

有能够满足海归教师需求的时候，体现在价值认同方面参与政治生活的热情不高。

3. 高校海归教师价值认同的社会化

价值认同是理论与实践的统一，践行就是将党组织的价值认同、理念观点指导社会实践和生活实践，将价值认同外化为价值实践，落实到个人工作、生活中去。高校海归教师思维活跃、独立性强，有较为深刻的社会洞察力，参与社会服务的范围较广、程度较深。调查显示：在科研成果产业化领域，46.70%的海归教师表示，“知识产权保护”和“创新创业环境”的发展“超出预期”；在社会生活领域，认同“就业环境”“超出预期”的有46.10%，认为“食药安全”“超出预期”的有45.50%；在生活环境领域，认为“文化产品”和“清洁能源”“超出预期”的有46.80%。国内社会主义现代化建设开创的新局面，使得海归教师深刻感受到国内环境的持续向好，这为海归教师干事创业提供了良好的社会环境，海归教师对国家发展充满信心，对高校的改革发展充满希望。但同时，部分海归教师受价值认同的社会化影响，一方面关心国家大事，关注社会热点和焦点，另一方面又不想更多地承担政治、社会责任，更注重自我价值的实现，具体表现为更倾向于以科学研究为主，重业务，政治诉求不高，入党诉求不明显。

三、增强高校海归教师发展党员价值认同的路径分析

增强高校海归教师的价值认同，关键还是要激发心理内驱力，内驱力是在需求的基础上产生一种内部唤醒状态或紧张状态，是一种内部刺激推动机体活动，以达到满足需要的内部动力。这就要唤醒海归教师的政治认知，强化价值引领，增强党组织的吸引力；要满足需要，注重求真务实，增强党组织的感召力；要激发内部动力，设立共同愿景，增强党组织的凝聚力。

（一）强化价值引领，增强党组织的吸引力

列宁在《怎么办》一书中指出：“工人本来也不可能有社会民主主义的意识。这种意识只能从外面灌输进去。”^[6]强化价值引领，要广开教育活动，掌握主流意识形态话语权，注重教育理念、内容、

方式、方法的创新，以潜移默化的形式，由被动的政治知识灌输向形式活泼、喜闻乐见的价值观渗透，价值引领侧重于内化生成。海归教师的价值认同主要是体现在他们对社会主义核心价值观的知、信、行上。创建不同的活动平台和载体，邀请海归教师参加社会焦点热点问题研讨、国家大政方针学习等，了解党和国家政策，加深对党情、国情认识；组织海归教师到红色教育基地、传统文化重镇等，加深对传统文化、社会主义先进文化的认识，强化同根同源的价值认同；策划看城市变化等活动，让海归教师进一步了解世情，对祖国改革开放后所取得的成就充满自豪感，也进一步坚定对社会主义改革发展和建设的自信心，提升海归教师认同“中国道路”和“中国方案”。

此外，要进一步注重在工作中生活中潜移默化的引导和影响，特别要抓住合理时机，比如新进教工开展入职培训，教师教学职业技能培训等时机，通过个别谈心谈话、入职指导、教学科研合作等形式了解海归教师的思想动态，用个性化、易于接受的传播媒介，比如微信、instagram、YouTube等新媒体平台，掌握价值引领主导权。同时，通过身边人的感召，以价值认同具体化、形象化的方式，影响海归教师的价值认同。挖掘身边学科带头人和学术骨干中优秀共产党员的典型事迹，通过榜样的力量激发海归教师的政治热情。尤其是身边优秀共产党员的示范带头，会让海归教师切实感受到党员的先锋模范作用，感受到党组织的可信可靠，从而增强党组织对海归教师的吸引力。

（二）注重利益导向，增强党组织的感召力

马克思认为：“人们奋斗所争取的一切，都同他们的利益有关。”^[7]高校党组织要客观看待海归教师的利益认同，利益需求和利益认同是激发高校海归教师价值认同的内驱力，是党组织获得海归教师价值认同的保障。通过调研分析可知，职称、薪资待遇、科研经费以及实验室配备等与价值认同之间存在正向因果关系，尽管价值认同是内化生成的，但利益是个人价值认同的主要影响因素。利益需求的满足程度直接影响个人的政治参与意愿、政治行为等，从而影响价值认同。

目前，总体上高校海归教师的薪资待遇和上海的高房价、高消费的现实以及海归教师自身的高期望之间有明显落差，这使得海归教师的利益获得感不强，甚至出现心理失衡和不满情绪。因此，党组

织在凝聚人心,吸收成员的过程中,要客观地看待海归教师的利益需求,注重以利益为导向,提高海归教师的个人发展空间和薪资待遇,考虑其子女入学、保障住房等,改善其生活质量和生存状态,增强其利益获得感。同时,注重海归教师的文化精神需求,通过教师联谊会、欧美同学会、论坛、沙龙等活动,增进海归教师的融入度,让党组织成为思想交流的渠道和桥梁,增强对党组织的归属感,在求真务实适度满足利益需求下,增强党组织的感召力。

(三) 建立保障机制,增强党组织的凝聚力

如果价值引导是价值认同的内化过程,那么要将价值认同外化,还必须加强制度规范、政策保障。首先,要优化党支部设置模式,选优配强党支部带头人。学院党委要结合学科发展和党建工作需要,优化设置党支部,将支部建在学科、重大项目组、科研团队上,同时推进教师党支部书记“双带头人”建设,遴选党性觉悟高,业务能力强,具有人格魅力又乐于奉献的教师党员担任党支部书记,增强影响带动力。其次,要建立培养联系人制度。学院党委应为每一位海归教师精心挑选经验丰富且与他们接触机会较多的党员干部作为培养联系人,尤其要发挥学院党委内德高望重的老教授、老党员的力量,以他们的榜样力量凝聚海归教师。对已经有入党倾向的人要主动培养;对还没有提出入党申请,但思想素质好,工作表现突出,要主动发挥培养联系人作用,让他们成为海归教师的政治导师,主动在思想上、政治上、业务上、生活上关心他们的成长,最大限度地把他们团结在党组织周围,使他们感受到党组织的关心、关爱、关怀。最后要建立科学有效的党员发展流程。海归教师往往承担着教学、科研等重任,实际工作中,严格按照党员发展程序按部就班走流程比较难落地。因此,在对待海归教

师的党员发展工作中,既要把握原则,保证党员发展质量,把好入门关,也要根据实际情况,灵活处理,对非原则性问题进行变通或简化。比如集中的党校学习,可只规定学习内容并进行考核,对学习形式适当放宽。当然,简化程序并不是降低党员标准,只是在把握原则的同时,更易操作,使原则性和灵活性相统一。

四、结束语

加入党组织,对海归教师个体而言,是对党组织价值认同的实践体现,对党和国家而言,是进一步优化党员队伍结构的需要,是落实人才队伍建设的需要,也是提高党的执政能力的现实需要。这项工作需要我们在实践中不断创新不断完善,既要有灵活的工作方法,也要从包容中实现价值引领,从而实现广泛的价值认同。

参考文献:

- [1] 吕叔湘. 吕叔湘文集(第3卷)[M]. 北京:商务印书馆, 1990.
- [2] 梁丽萍. 中国人的宗教心理: 宗教认同的理论分析与实证研究[M]. 北京: 社会科学文献出版社, 2004.
- [3] 沙莲香. 社会心理学[M]. 北京: 中国人民大学出版社, 2002.
- [4] 孟茹玉. 论价值认同的生成机制与教育理路[J]. 思想理论教育, 2019(5): 59-63.
- [5] 吕忆松, 吕正英, 李芸芸, 等. 高校基层党组织在海归人才管理中发挥政治核心作用的思考[J]. 出国与就业, 2012(1): 35-36.
- [6] 列宁. 怎么办[M]. 北京: 人民出版社, 2019.
- [7] 马克思, 恩格斯. 马克思恩格斯全集(第1卷)[M]. 北京: 人民出版社, 2016.

(编辑:程爱婕)