

为何印度无法吸引全球人才

Philip G. Altbach、Eldho Mathews

Philip G. Altbach: 美国波士顿学院国际高等教育中心科研教授和创始主任

电子邮箱: altbach@bc.edu

Eldho Mathews: 印度独立高等教育研究人员

电子邮箱: eldhomathews@gmail.com

最近有报道说, 尽管印度政府的目标是吸引 20% 的国际教师加入印度理工学院 (the Indian Institutes of Technology), 但是, 印度理工学院的外国教师仅有 40 名, 占全体 5 400 名教师总数的 1%。总体而言, 国际化, 特别是全球工作人员的任命, 对于新的重点建设计划“知名院校”(Institutions of Eminence) 项目至关重要。在去年印度理工学院理事会建议按长聘制聘用外国教师之后, 这一目标就被提的更高了。现在, 大学教育资助委员会 (the University Grants Commission) 的《分级自治条例》(The Graded Autonomy Regulations) 允许表现最好的大学雇用占比高达 20% 的外国教师, 超过基于长聘制的总批准教师人数。

在印度高等教育的许多方面还未发生重大变化的情况下, 印度几乎不可能吸引大量高水平和高能力的国际教授。这不仅涉及工资和津贴方面的自由资金, 还涉及大学现有治理结构的改革和政府法规的变化。几十年来, 印度学者反向流动, 即从印度流向其他国家。我们可在许多美国大学中找到印度的顶尖人才, 他们在许多领域都担任教授或是担任诸如大学校长或院长等高级行政职务, 例如, 哈佛商学院 (the Harvard Business School) 的院长和哈佛学院 (the Harvard College) 的院长。

教授类别

有两种国际学者可供考虑。第一类是有成就的高级教授, 他们很难被吸引到印度工作。他们在国外的职业生涯中成长起来, 拥有诱人且达到国际水平的薪资并肩负着家庭和其他义务, 他们既融入了所在大学, 也融入了当地。如果条件有利且其研究兴趣与印度有关, 一些人可能愿意在印度有某种形式的联合就职。最近退休的学者可能会被“印度冒险”所吸引, 但这些学者可能不再是富有成果的研究人员。最现实的可能性是侨居海外的印度学者, 他们在国外有成功的事业并可能会被吸引回来。印度政府最近在这方面的主要举措“全球学术网络倡议”(the Global Initiative of Academic Networks), 已成功在较短时间内吸引了来自不同国家的许多印度裔学者。但是, 印度和其他国家政府赞助的两所著名大学, 即德里的南亚大学 (South Asian University, 由南亚区域合作协会 [the South Asian Association for Regional Cooperation] 的成员国赞助) 和比哈尔邦的纳兰达大学 (Nalanda University, 由东亚峰会国家 [the East Asia Summit] 代表赞助), 他们的经验显示, 提供更高的薪水 (几乎是印度学者的两倍, 再加上免税政策) 并不是吸引外国教师, 特别是高级学者的成功策略。

另一类是较年轻的学者, 他们与大学和

当地社区的联系可能较少，因此流动性更强。根据他们的学科，由于学术工作市场紧张的就业情况，有些人可能难以在其所在国找到永久的学术工作。当然，招聘这些学者面临更大的风险，因为他们并非注定会功成名就。他们可能不会立马增加雇用他们的印度大学的声望，因为这些年轻学者没有建立起国际公认的美誉。但是，他们可以提供高质量的教学和科研，且通常会带来有用的国际视野。但是，其他在国际市场上聘请年轻学者的国家（如俄罗斯）的经验是，一旦发表了科研出版物，许多年轻学者就会离开。

挑战

在某些方面，印度最好的大学将要求进行一场“文化革命”，以跻身全球一流大学的行列，并能够吸引顶尖的教师。印度大学的结构和实际情况使它们对国外学术人才普遍缺乏吸引力。一些例子表明了印度大学面临的一些挑战。

- 即使考虑到生活成本的变化，印度学术人员的工资也不具备全球竞争力。美国研究型大学的高级学者通常每年收入13万美元及以上，美国顶尖大学的高级学者的收入则为20万美元或以上。全职学者的平均工资为73 000美元，科学、商业和其他高需求领域的学者收入要高得多。相比之下，根据薪酬委员会的最新建议，印度理工学院的助理教授起薪为17 622美元，全职教授的起薪为38 165美元左右。更高的职位会有更高收入。中国也在积极为其研究型大学吸引国际顶尖人才，提供的薪水为10万美元或更多，并提供额外的科研经费。

- 印度的公立院校在聘用国际教师方面缺乏经验，但官僚主义盛行。这意味着外国教师入职非常耗时，因为除了标准的大学程序外，还需要多个政府部门的批准。印度公立大学没有合适的程序来处理此类入职。

- 在印度的公立院校，国际教师无法获得永久职位。可以续签的五年合同是现存的政策。因此，国际教师几乎没有工作保障。

- 获得科研经费很困难；且按照国际标准，可用资源非常有限。与科研补助金有关的官僚程序也令人生畏。这与中国形成了鲜明对比，在中国，大量的科研经费几乎是自动提供给外国教师。

- 少有印度理工学院的分支机构认为招聘海外教师是其学术项目的重要组成部分。孟买印度理工学院等一流院校现在向外国教师提供约1 500美元的安置费。尽管为新的国际教职员工提供了高达2.9万美元的启动经费以支付建立研究实验室的初始费用，但每三年仅提供大约2 900美元的累积职业发展津贴（Cumulative Professional Development Allowance）用于在会议上宣讲论文。此外，对于持有外国护照的个人，在任何情况下都必须从外交和内政部获得政治和安全许可。

不同的策略

另一方面，诸如印度金达尔大学（OP Jindal）、阿齐姆·普莱姆基大学（Azim Premji）、阿育王大学（Ashoka）、希夫纳达大学（Shiv Nadar）、艾哈迈达巴德大学（Ahmedabad）、Krea大学（Krea）和印度商学院（the Indian School of Business）等少数“精英”非营利私立大学采取了不同的策略，通过提供更高的薪水和其他本地雇员无法获得的福利，吸引在海外著名大学学习受过教育的外国人和印度人。位于首都德里的金达尔大学的教职员工多样性引人注目，这所大学有来自32个国家的71名全职外国教职员工。所有这些院校（主要是在文科和工程、管理和法律等专业课程中）聘用外国教师的主要动机，是为了提高国际竞争力并确保其在全球排名中的地位，这反过来也应该吸引

更多有积极性的学生。

这些拥有大量资源（按照印度标准）的新私立大学采取的措施，已被证明可以吸引外国教师，至少是具有印度种族背景的外国教师。但是，至少在当前印度高等教育环境

以及官僚主义的法律框架的背景下，即便是像印度理工学院和其他最好的大学一样高质量的公立院校，似乎也会面临无法逾越的挑战。