

■ 高教治理

DOI: 10.15998/j.cnki.issn1673-8012.2022.02.004

我国研究型大学长聘制改革的 制度逻辑与优化路径



王思懿

(西南财经大学 公共管理学院, 成都 611130)

摘 要:近年来,教师长聘制改革成为我国研究型大学提升人才吸引力和竞争力的重要举措之一。通过对案例高校的长聘制改革实践分析发现,人才引进以增量改革的形式为师资队伍发展确立了标杆,师资岗位分类改革以存量改革的形式为不同教师提供了多元化的职业发展路径,但在该过程中也出现了引进与培育以及教学与科研之间的矛盾与冲突。从案例分析中发现,我国高校教师长聘制改革体现出绩效管理、竞争导向和国际化等制度逻辑,并可能诱发学术功利化、学术锦标赛泛化、本土学术弱化等潜在风险。基于此,在未来深化教师聘任制改革的过程中,应注重外部引进与内部培育的平衡,培育良好的学术文化;设置不同岗位的晋升通道,建立严格的转岗机制;合理设置绩效考核的周期与标准,完善配套支持与保障机制;构建长效的校内人才支持体系,促进新老人事体系的并轨。

关键词:高校教师;长聘制改革;制度逻辑;管理主义

[中图分类号]G640 [文献标志码]A [文章编号]1673-8012(2022)02-0027-10

制度与人是一流大学建设的两个关键要素,而高校教师人事制度正是两者的联结点^[1]。在“双一流”建设稳步推进和问责主义不断强化的背景下,我国研究型大学迫切需要提升综合竞争力和人才吸引力,才能在愈加激烈的全球竞争中占据优势。对于人才而言,晋升是最为核心的激励机制。为此,大学必须构建一套能够吸引和留住优秀人才的教师人事管理体系。事实上,近 20 年来,在事业单位人事制度改革和高等教育管理体制改革的宏观政策背景下,我国研究型大学在教师聘任制改革、绩效工资制度等方面率先进行了探索,试图构建绩效导向、能力主义、竞争流动的教师人事管理制度体系。2003 年,北京大学公布《教师聘任和职务晋升制度改革方案》(征求意见稿),宣布实施以“非升

收稿日期:2021-04-26

基金项目:中央高校基本科研业务费专项“我国‘双一流’高校教师准聘—长聘制改革的制度逻辑与多重效应研究”(JBK21YJ39)

作者简介:王思懿,女,西南财经大学公共管理学院教育管理与政策研究所讲师,管理学博士,主要从事教师发展和学术职业研究。

引用格式:王思懿.我国研究型大学长聘制改革的制度逻辑与优化路径[J].重庆高教研究,2022,10(2):27-36.

Citation format: WANG Siyi. The institutional logic and optimized path of the faculty tenure track system reform in Chinese research universities [J]. Chongqing higher education research, 2022, 10(2): 27-36.

即走”和“分级流动”为典型特征的教师人事制度改革,一时间引发了社会广泛关注和各界热烈讨论。当时,“非升即走”“分级流动”和“末位淘汰”等制度设计被许多人批判过于激进,由于面临阻力较大,反对声音较强,改革最终未能进行下去,但鼓励竞争、强调绩效和问责的管理主义文化却开始悄无声息地渗透进大学校园。随后十年间,以激发教师活力和提高学术产出为目标、以目标管理和绩效考核为方式,我国许多高校陆续开始探索适合本校校情的、各具特色的长聘教职制度。2014 年底,教育部发布《深化教育领域综合改革实施方案(2014—2018 年)》,允许在先期综合改革试点高校全面实施“预聘—长聘”制度(以下简称长聘制),深化人事管理制度改革。2018 年 1 月,国务院在《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》中明确鼓励高校推行教师职务聘任制改革,并首次提出“准聘与长聘相结合”。基于此,本文旨在对当前我国高校长聘制改革的复杂性和动态性进行深入分析,从而进一步明确未来深化改革的方向和重点,逐步构建起更加合理、高效的教师人事管理体系。

一、研究设计

(一) 研究方法 with 样本选取

本文将案例研究法与半结构化访谈法相结合,旨在深入揭示案例高校长聘制改革过程的动态变化及其制度效应。通常而言,质性研究倾向于采用“目的性抽样”的方式,按照研究目的选择那些能够为研究问题提供最多信息的研究对象^[2]。而单案例探索性研究方法主要适用于研究有代表性的案例,尤其适合对持续时间较长、动态的复杂现象进行深入的纵向分析,进而挖掘出各因素之间的内在联系^[3]。依据典型性原则,本研究选择了 S 大学作为本研究的案例,原因如下:首先,当前我国研究型大学的教师聘任制改革在深度和广度方面都领先于普通高校,而本研究所选取的 S 大学在研究型大学队伍中不仅综合实力较强、社会声誉较好,而且具有鲜明的改革传统,是最早的教师聘任制改革试点高校之一;其次,S 大学采取了相对缓和的改革方式,相关改革措施在推行过程中所遭遇的阻力相对较小,其渐进式改革模式与动态的改革过程为研究提供了丰富的细节数据;最后,S 大学当前的长聘制改革已经实现了院系全覆盖,并取得了良好成效,其长聘体系已经进入常规化和常态化发展阶段,对其他正在探索长聘制改革或计划引入该制度的高校而言具有借鉴意义。在样本选择方面,本文结合研究问题及具体情境,综合考虑学科、聘任状态、职称、学缘关系和是否担任行政职务等因素,借助自主邮件联系、熟人介绍以及“滚雪球”等方式,分别选取了改革施动者即人事部门管理人员、学术管理人员和改革受动者即教师作为访谈对象。具体包括 5 位来自人事管理部门的受访者,12 位院系领导和 17 位普通教师。其中男性占比约为 69%,女性占比约为 31%;教授约占 34%,副教授约占 49%,助理教授约占 17%;受访者来自不同学科,其中来自人文社会学科的受访者占比约为 45%,理工科的受访者占比约为 55%,与该校师资队伍的整体特征较为接近。

(二) 数据搜集与分析

考虑到受访者群体和个体具有较大差异,本研究采取半结构化访谈方法,针对人事部门管理人员、院系领导、教师分别编制了 3 份访谈提纲,对每人进行了 30 ~ 60 分钟的深度访谈。在访谈过程中,研究问题并非一成不变,而是根据受访者的不同背景和具体表述进行灵活调整,从而使受访者更好地理解问题并尽可能详细地阐述其经历和观点。在征得受访者同意后进行了录音,并辅以“访谈信息记录表”实时记录访谈中出现的关键信息。在访谈结束后进行转录,采用职务类别和访谈顺序对原始资料进行编号。例如,A1 代表来自学校人事部门的第一位受访者,B1 代表院系领导中的第一位受访者,C1 代表普通教师中的第一位受访者。在转录工作完成以后,利用 MAXQDA 2018 质性分析软件,对访谈资料进行编码,编码过程见表 1。

表1 开放式编码结果示例(节选)

访谈文本(初始概念)	编码点	开放式编码
人才金字塔的改革大概从2007年开始启动,它和几个国家层面的人才政策衔接得比较好(A1)……建立人才金字塔的好处就在于跟国际的长聘体系接轨(A2),同时和国内的人才计划进行衔接(A3)……其实人才金字塔解决的问题,就是我们要创建世界一流大学,就必须有和一流大学相匹配的队伍(A4)……	(A1)(A3) 呼应国家人才政策 (A2) 人事制度与国际接轨 (A4) 一流师资	人才引进
并轨这件事情其实是在原有的师资队伍中再做一次利益分配(B1),所以不可能一下子大家全都去,就像搞政治运动一样,这样容易出问题。所以选一些基础比较好的学院去试点,比如数学和物理(B2)……这跟学科有关,数学和物理在学术评估方面就是国际化的标准(B3)……早期试点的学院在改革过程中会遇到一些问题,学校会结合这些问题对后续的学院再做评估和调整(B4)……	(B1) 利益再分配 (B2) 改革试点 (B3) 学科差异 (B4) 动态评估	新老体系并轨

在开放式编码的基础上进行主轴编码,将开放式编码中被分割的数据通过聚类分析,在不同初始概念及其范畴之间建立关联,这些关联可以表现为情景联系、因果联系、相似关系等,同时结合被访者语言的社会文化背景,进一步分析各个范畴在概念层次上是否存在深层的联结关系。在主轴编码阶段共得到5个主轴范畴:制度变革、制度竞争、制度调整、制度风险、制度绩效(见表2)。由于本研究的受访者包括行政管理人员、学术管理人员和学术人员,在群体特征和利益诉求方面具有一定的差异性,他们对于改革也可能存在相互冲突的意义解读。基于此,本文还采用了配置编码(versus coding)(如压力与动力、竞争与合作、机会与挑战等)来分析不同群体所处的改革情境。此外,在访谈过程中,笔者严格遵循自然主义研究的原则,“悬置”自己的预设,力求以中立、客观的态度来理解受访者的表述。在访谈开始前和结束后,还搜集和整理了学校人事制度的最新政策文件以及实时新闻报道,这些资料均被用于佐证和补充访谈所得的数据。

表2 主轴编码结果

开放式编码	主轴编码	配置编码
人才引进		
岗位分类	制度变革	机会与挑战
非升即走		
外部引进与内部培育的矛盾		
教学与科研失衡	制度竞争	竞争与合作
新老体系并轨		
转轨	制度调整	
学术分层与分化		分类与分化
学术功利化	制度风险	
激励作用		
国际化	制度绩效	压力与动力

二、S大学的长聘制改革历程及探索实践分析

S大学作为教育部“双一流”建设高校之一,是一所建校历史悠久、学科门类齐全、科研实力雄厚的综合研究型大学。自2007年开始,S大学基于人才强校战略,借力国家人才计划,高标准持续引进

海内外优秀人才,通过增量改革的形式为师资队伍发展树立了人才标杆。2010 年前后,以薪酬体制改革为切入点,S 大学开始进行师资队伍分类改革,通过存量改革的形式将现有师资队伍划分为教学科研并重型、科研为主型、教学为主型三大类,并在分类管理的基础上逐步建立起以水平和实际贡献为标准的、动态平衡的薪酬体系。2014 年,以人才金字塔建设与师资分类发展改革所取得的成果为基础,S 大学发布关于建立长聘体系的改革意见,提出“构建学术荣誉体系长聘体系师资队伍”的基本蓝图。

(一) 制度变革

2015 年,以形成一流的师资队伍、激发院系活力、促进创新能力提升和创新人才培养为目标,S 大学正式启动长聘制改革,并出台相关办法,明确了长聘体系的师资来源、申报条件、聘期考核与管理要求、晋升程序等。由于各种复杂的历史和现实原因,进校时间较早、年龄较大的教师和学校之间仍存在以事业编制为基础的终身聘用承诺。考虑到这类教师的特殊情况与需求,改革采取了自然退休、“非升即转”等相对温和的方式逐步实现长聘体系对师资队伍的完全覆盖,因此,长聘教职岗位的师资既包括校外引进人才和长聘教轨内师资,还包括校内常规体系师资。依据不同来源,各类师资进入长聘教职体系分别适用引进程序、晋升程序、评聘程序,但无论候选人来自校外、长聘教轨还是常规体系,都适用相同的岗位标准。在发布了相关办法后,学校采用分批试点的方式,首先选择师资分类发展评估结果较好、治理体系较完善的院系试行长聘制。在及时总结第一批试点单位长聘教职评聘过程中的经验与问题的基础上,学校依据人事管理部门对各院系师资分类发展情况开展的评估结果,启动了第二批试点单位长聘教职的评聘工作。2017 年,基于试点院系在长聘制改革过程中摸索出的经验,学校对长聘教职体系进行了合理优化,对岗位设置、晋升渠道、薪酬体系、聘期考核等方面的政策进行了完善。截至 2019 年,S 校长聘体系总人数已经占到全校专任教师总数 36%,长聘体系建设开始进入常态化发展阶段。

(二) 制度竞争

近年来,随着全球竞争的加剧,为快速提升我国人才竞争力和吸引力,国家相继出台各项人才计划,为高校大规模引进人才提供了政策支持和资金保障。从 S 大学人才引进的情况来看,高标准和国际化是其显著特征,招聘对象通常都是在世界一流大学取得博士学位或拥有世界一流大学任教经历的优秀人才。学校试图通过人才引进为校内原有师资队伍树立起学术标杆,最大限度地发挥引进人才在教学和科研方面对学校整体师资队伍的带动作用^[4]。为了吸引优秀人才,学校为新引进的高层次人才提供了具有国际可比性和吸引力的薪酬。但由于资源总量有限,大量资源集中用于引进人才,这在客观上造成了引进人才与现有师资队伍之间在评价标准、薪酬待遇、机构支持等方面的差距。

除了薪酬方面的差距,学校还通过在教师入职初期就给予其较高职位、科研资助和博士生招生资格等特权来吸引优秀人才,并为其设置专门的入职招聘和晋升通道,使引进人才的学术职业晋升路径更加扁平化。根据 S 大学长聘教轨副教授招聘的相关规定,国外著名大学及国内“双一流”大学或学科博士学位获得者,具有在国外大学或研究机构进行博士后研究 2 年以上经历,且在科研方面取得一定成果(以第一作者发表 2 篇及以上 A+ 级别论文;或取得相应科研和学术奖励称号;或在发明创造、科技成果转化、技术创新等方面取得可认定的成果),可申请长聘教轨副教授。由此可见,更具国际可比性和显示度的海外研修经历以及论文发表是申请长聘教轨副教授最重要的条件,而教学能力和经验几乎未被提及,这导致那些本土成长的、专注教学的教师感受到某种程度的相对剥夺感和受挫感。科研绩效与各种资源、机会紧密联系,并可以转化为经济资本(增加工资、带来经费等)和社会资本(建立学术资源网络)^[5],这对教师的学术工作实践造成了一定的影响。许多教师在访谈中提及“消耗精力”的教学工作对科研时间的挤压以及难以在二者之间取得平衡(C9、C10、C14)。

(三) 制度调整

在长聘制改革之后,S大学原有聘任体系内的教师仍保留事业编制,而新进教师则面临“非升即走”的压力,新老聘任体系之间的薪资待遇和绩效考核要求差异甚大,这形成了一种事实上的人事聘用和管理的“双轨制”。为了解决“双轨制”带来的一系列问题和矛盾,常规体系与长聘体系的并轨改革势在必行。学校采取了较为稳妥的渐进式改革模式,先选取综合实力较强、治理体系完善、分类改革成效显著的院系进行并轨试点。基于试点院系的实践经验,S大学先后制定了关于校内人才晋生长聘体系职位的相关规定,为处于常规体系的教师转入长聘体系提供机会。为了减少改革阻力,学校从一开始的快速并轨和强制并轨调整为放慢并轨速度和采用引导性并轨的方式,在保留常规体系内晋升通道时,通过薪酬激励和荣誉激励引导常规体系教师向长聘体系过渡,为常规体系教师提供了更多适应新政策的缓冲时间。在长聘体系的内部结构方面,学校也在不断进行调整和完善,最初在人才引进的过程中,学校对特别研究员的定位较高,期望他们“基本达到长江、杰青的水平”(A1)。学校给予他们优厚的岗位津贴和科研资助,并允许其以研究员名义开展学术活动,6年之后如果他们通过长聘制评估则可直接晋升为长聘教授。在后续实施过程中,考虑到尽管部分特别研究员的学术工作已经十分出色,但要求所有特别研究员都获得国家级人才头衔不太现实,为了使特别研究员的晋升台阶更加平缓,学校又在长聘体系中增加了长聘副教授的职位。

随着长聘体系的规模进一步扩大,为了使长聘体系职位结构更加合理,学校将特别研究员职位更名为“长聘教轨副教授”,同时在长聘教轨设置了助理教授职位,除特别优秀的引进人才以外,新进教师通常以“长聘教轨助理教授”的职位进入学校,进而形成了“长聘教轨助理教授—长聘教轨副教授—长聘副教授—长聘正教授—特聘教授”的多层金字塔结构。随着长聘体系内部结构的复杂化,两种不同体系的并轨显得更具挑战性。在并轨之初,学校考虑到长聘体系教师水平普遍较高,要求所有常规体系的教师须先申请评聘为长聘副教授才能进入长聘体系,但该规定在执行过程中却出现了长聘职位吸引力不强和教师转轨动力不足等问题。事实上,这与我国四层十三级的岗位等级体系下教师普遍以教授职称为职业发展终极目标这一特殊国情密切相关。正如一名人事部门受访者所指出的“在美国,所有教师进入tenure-track以后更在意的是我最后能不能拿到tenure的教职,只有拿到tenure才能留下来……但在中国,教师会认为评上正高职称、成为教授才是核心要素。”(A2)鉴于此,学校对最初的改革策略进行了调整,允许常规体系内的副教授和讲师先在原有体系内晋升为教授,再往长聘体系进行横向移动,相应的转轨路径如图1。

(四) 制度风险

伴随着新管理主义在我国大学场域的渗透,学术职业的功利性日益强化,绩效导向和行政主导的学术评价体系盛行,青年教师的学术产出成为管理评估的焦点^[6],科研尤其是能够在短时间内快速产出大量成果的“项目式科研”受到追捧。对于大部分教师而言,高质量的科研成果才是研究型大学中最具竞争力的“硬通货”,它与“资源分配”和“利益分配”息息相关(B6、C11)。在以合同聘任、“非升即走”和强化的绩效评估为典型特征的长聘制改革过程中,以青年教师为主的学术群体面临着外界巨大压力与自我学术追求之间的激烈冲突^[7]。正如教师C7所言“整个学校的改革,说得好听点,是让大家更有生产力,更加主动积极,撸起袖子加油干,说得不好听,就是不让你有好日子过。”尽管“非升即走”和“科研奖励”等一系列量化表现主义倾向的改革促使我国高校的学术产出呈现出繁荣,但从长远来看,数字考核的业绩主义与强调学术自主创新的质量导向之间存在矛盾。在访谈中,多位受访者表示,过度注重效率的科研评估可能会促使教师“拼命地去满足指标,而不是在一个点上做出系统性的、扎实的工作”(C6),不利于“让大家潜心做科研,十年磨一剑”(C14)。对成果数量的追求还极有可能诱发功利化和短视化的学术投机行为,将不成熟的研究结果提前发表、一篇文章拆分成多

篇文章发表、重复发表等成为强绩效压力下教师常见的策略选择。

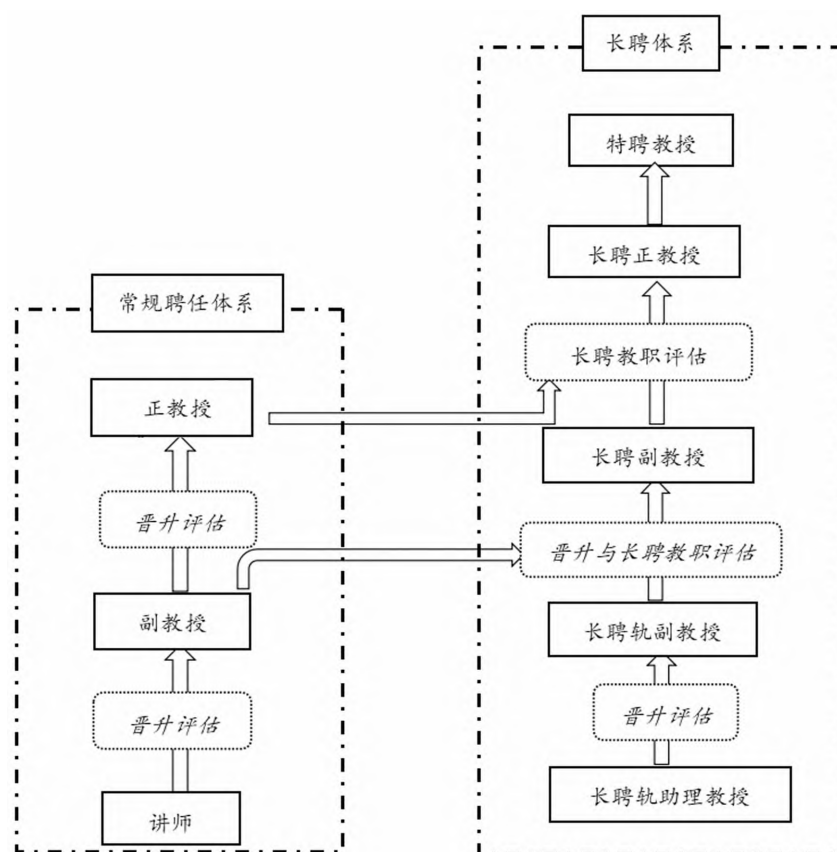


图1 S大学制度调整后的新老体系转轨模式

此外,随着S大学岗位分类改革的展开,教师C3认为,教学被“名正言顺”地从评价标准中剥离,逐渐沦为教学型教师的主要职责。与此同时,和岗位分类相挂钩的竞争性的、倾斜性的资源分配还可能导致学术共同体内部出现结构性分化,这种分化并非遵循学术逻辑,而是由外部管理力量导致的刚性制度分割^[8]。正如教师C9所提及的,在科研主导的改革情境下,岗位“分类”异化成了“分化”,不同岗位被划分为三六九等,其中教学科研并重岗位最高,科研为主型岗位次之,最后是处于边缘地位的教学为主型岗位。现有研究表明,社会机制通过资源的倾斜进一步拉大了学术人员之间的差距,使得高产者更加高产,而低产出者更加低产^[9]。在长聘制改革之后,和处于长聘体系的教师相比,大部分留在传统聘任体系内的教师从学校和院系所得到的支持相对更少,长期的资源分配不均衡导致两类教师成果产出的差距进一步拉大。更有受访者以“光脚的”和“开小汽车的”形象对比反映了常规体系和长聘体系教师在学术职业发展过程中所享有的资源和条件的巨大差距(C7)。

(五) 制度绩效

2018年初,S大学首批文科院系长聘教授评审工作顺利完成,意味着面向常规体系教师的长聘教授评聘工作基本实现学科板块的“全覆盖”。截至2019年底,长聘体系总人数已超过全校专任教师总数的三分之一。从整体来看,通过渐进式院系试点方式,长聘制改革推行得较为顺利,该制度在校内也得到了教师群体的广泛认可。多位教师在访谈中提到,长聘制度能够有效促进我国教师人事体系“和世界一流大学接轨”,“顺应了国际化的发展趋势”,“符合世界潮流”(B6,C5,C12)。事实上,近年来,世界一流大学排名的兴起使各国均面临更严峻的竞争与挑战,为了提升大学排名与对人才的吸引力,很多欧洲国家都对其传统的学术职业模式进行了改革。例如,奉行讲座教授制的德国参照美国助理教授制度设置了初级教授职称,旨在增强青年教师的学术自主权,促使其学术晋升路径更加扁

平化,芬兰、瑞典等北欧国家也借鉴了美式终身教职制度对传统的学术职业模式进行了改革与重构。对于我国高校而言,一方面,开展长聘制改革能有效破除传统的教职“铁饭碗”观念,激发人才活力,提升人事管理灵活性;另一方面,长聘教职评审中高水准和高要求的国际同行评议旨在鼓励教师积极融入国际学术界,通过加强国际合作、增加国际学术发表等方式提升其在国际学术界的影响力。正如一名院系领导结合其开展同行评议的经历所总结的“我们这几年函评做下来就发现,国际化做得好的教授,百分之百的回收率,国际上的同行都知道他,评价也非常高,所以这就是给教授们一种信号,要加强国际合作。”(B6)

相比传统的事业单位编制以一种未加以区分的形式为所有教师提供了“大锅饭”式的职业安全保障,S大学的长聘制改革强调契约、绩效和竞争等新管理主义理念,通过正向激励与负向激励相结合的方式,极大地激发了师资队伍活力和动力,并初步构建了人才流动和退出机制。一方面,通过构建完善的学术荣誉体系、提供具有竞争力的薪资待遇和充足的资源支持,鼓励处于不同聘任体系和职业发展阶段的教师潜心学术;另一方面,通过为长聘体系内教师设定更严格的聘期考核、晋升与长聘教职评审标准以及有限聘期内“非升即走”的规则,强化对常规体系教师的绩效评估,通过对绩效不佳的教师降低职级或岗位津贴、缩短聘期乃至转为教学或管理岗等方式增加其学术压力。在这种双重激励下,一方面,对于处于学术职业发展初期的年轻教师而言,“非升即走”的压力和倾斜性的人才支持政策能有效激发和保障他们充分发挥学术潜力并获得学术成就;另一方面,随着长聘体系的引入,学术荣誉体系的建立还为常规体系教师提供了可达到的学术职业发展目标,从而进一步激发其工作积极性。正如受访者B8所言“有的人年纪轻轻的,30多岁就评到教授了,他可能就感觉懈怠了,这是不行的,我们的制度设计必须要让每一类人都有比较好的职业发展,所以设置一定的台阶是有点好处的,让他有个努力的目标。”

三、我国高校教师长聘制改革的制度逻辑与潜在风险

从案例高校开展长聘制改革和通过试点进行渐进式制度调整的过程中可以发现,改革情境下外部引进与内部培育、长聘体系与传统聘任体系、教学和科研之间均呈现出一定程度的矛盾。事实上,我国特殊的历史背景和社会文化传统使得目前高校实行的教师长聘制呈现出独特的制度逻辑,包括绩效管理导向、强化的竞争导向以及国际化导向,我国高校的教师长聘制改革极易陷入学术功利化、学术锦标赛泛化和本土学术弱化的危险境地,从长远来看可能制约我国高校学术生态的良性发展。

(一) 绩效管理与学术功利化

和以保障教师学术自由和职业安全为目的的美式终身教职制度相比,我国高校的教师长聘制改革以经济人假设为基础,其显著特征是以高薪酬吸引人才,通过目标和结果导向的绩效评估、量化的考核要求和绩效奖励来挖掘教师潜能,刺激学术产出。从S大学的长聘教职评审标准来看,与常规的专业技术职务聘任相比,长聘教职的评审要求更高,涉及论文发表、课题申报、学术获奖、教学成就、学术咨询和服务等。其中各项标准均设有相应的量化指标,例如,在论文发表方面,规定了论文发表期刊的级别和数量。课题方面的标准涉及项目的来源和级别(国际级、国家级、省部级、校级)以及经费数额。教学方面的标准也呈现出明显的量化特征,国家级精品课程、国家级规划教材以及高层级的教学奖项和荣誉等显性的、易测量的教学成果成为绩效考核的核心指标。在服务方面,对担任编委的期刊层级、获得人才计划的层次均有精确要求。可见技术理性主导的效率逻辑和量化规则已经逐渐从科研评估扩散到教学评价活动中。但需要注意的是,过于频繁的绩效考核和刚性的“非升即走”制度可能使面临聘期考核、晋升评价和长聘教职考核的教师长期处于一种浮躁、功利、短视的状态。由于重大的科学进展往往需要长期的、持续的精力和时间投入,强绩效导向的制度设计在某种程度上可能

会迫使教师出于规避风险的理性考虑,放弃耗时较长、难度较大、不确定性较高的原创性研究,而是以考核指标为导向开展更容易产出成果的“短平快”项目,进而诱发功利化和短期化的学术成果发表。“当只强调以审计语言提供和鼓励正确的‘研究文化’时,学术制度的实际运作、文化和价值观(如理解和信任)都被忽视了。”^[10]在结果导向的绩效评估体制下,学术人员被禁锢于学术工具主义和实用主义的牢笼^[11],使得大学集知识的生产、传播与应用为一体的多元使命被削弱。

(二) 竞争导向与学术锦标赛泛化

在高等教育领域,世界一流大学排名的兴起以一种特殊的方式加剧了全球大学的竞争态势^[12]。随着新管理主义在大学场域的渗透,一流、卓越等竞争色彩浓厚的词汇在各国高等教育政策中频繁出现。科研产出成为“硬通货”,“不发表就出局”成为晋升中的潜规则,博士毕业生人数的持续增加和长聘教职岗位的稀缺加剧了竞争,形成了覆盖聘任、晋升、绩效考核全过程的学术锦标赛制。根据锦标赛理论,学术锦标赛是指在学术评价中由操作主体发起并使其等级以下的竞争主体之间展开竞争,根据竞争结果的相对次序决定胜负的竞赛现象^[13]。在名额有限的情况下,即便所有竞争者都达到了晋升标准,也只有排名靠前的教师能成功获得晋升。由于一名教师的晋升直接减少了其他教师的晋升机会,教师之间存在零和博弈的竞争关系,因而在一定程度上阻碍了教师之间的科研合作,影响了教师之间良好的同事关系,进而引发了教师的紧张感和不稳定感。在长聘制改革中,学校投入了大量资源在长聘体系中,长聘教职岗位的稀缺性决定了长聘教职评审本身具有一定的筛选性,首次聘期考核、中期考核、“非升即走”等规定使竞争压力进一步增大。此外,我国高校教师职称评审中的名额限制以及从国家到学校的各级各类人才计划等进一步强化了学术职业的锦标赛特征。而在美国,尽管终身教职同样稀缺,博士毕业生和博士后候选人为获得一份教职展开激烈竞争,但当他们进入终身轨以后,只要达到合同中所规定的绩效要求,并获得较好的同行评审结果,就能获得终身教职^[14]。因此,强化的绩效评估、“非升即走”规则、人才计划以及我国事业单位体制下的晋升名额限制等因素,使长聘制改革后学术人员长期面临较强的职业压力,从长远来看可能不利于学术人的成长与学术环境的优化^[15]。

(三) 国际化与本土学术弱化

作为一种保障学术自由和言论自由,同时为学术人员提供一定程度的就业保障制度,终身教职制度在美国许多高校已经实行了近百年。尽管面临财政紧缩和问责,美国高校的终身教职备受争议,但终身教职体系经典的“非升即走”制度设计及其所隐含的竞争、能者居上的价值观仍然具有蓬勃生机,并且在以美国顶尖大学为中心的世界一流大学排名的推动下被世界各国广泛借鉴。例如,德国^[16]、芬兰^[17]、瑞典^[18]等欧洲国家近年来均借鉴了美式终身教职制度中的某些要素,对本国传统的学术职业发展路径与人事管理模式进行了调整与重构,试图增强其人事制度的可预测性和国际可比性。事实上,我国高校争相引入长聘教职制度的初衷在于构建一套与国际接轨的教师聘任与晋升制度体系,从而更好地吸引优秀人才以应对全球竞争。国际通行的终身轨职业发展路径能为教师提供更清晰和可预见的职业前景,同时,相比传统教师职位,长聘教职的薪资更具国际竞争力,因而能有效提升我国高校在全球学术劳动力市场中对人才的吸引力。在长聘制改革情境下,绩效竞争压力主要被传递给了对国际发表范式较为熟悉的长聘轨教师。在长聘教职制度下,多数学者都在迎合统一的国际标准和国际学术界的研究范式,以 SCI、SSCI 来源期刊发表为学术目标,而缺乏对国内现实问题的关注。这实质上破坏了多样化的学术生态,不利于本土学术界的繁荣与发展。

四、启示与建议

近年来,随着“双一流”建设的推进和高等教育“放管服”改革的进一步深化,以长聘制改革为典

型的高校教师聘任制改革也步入深水区,通过探索适合我国国情的长聘教职制度体系,高校试图充分激发教师学术活力和提高师资队伍水平,以应对外部竞争压力。通过对S大学的长聘制改革实践进行分析发现,高标准的人才引进以增量改革的形式为师资队伍发展确立了方向和标杆,而师资岗位分类改革则在贡献导向的、动态平衡的薪酬体系基础上,为不同教师提供了多元化的职业发展路径。事实上,高校人事制度改革的核心正是在教师分类的基础上推行聘用制度^[19],但大规模人才引进和师资分类改革也必然造成外部引进与内部培育的矛盾以及教学与科研进一步失衡等问题。S大学通过促进新老体系并轨并为常规体系内的教师设置更加合理的转轨通道,为教师提供了向上流动的渠道和机会,有效激发了教师的学术活力,为建设一支达到世界一流水平的师资队伍做好了准备。尽管如此,在新管理主义驱动和表现主义导向的长聘制改革情境下,仍不可避免地产生了诸如学术分化、学术功利化等制度风险^[20]。基于此,我国高校在引入长聘教职制度的过程中,应兼顾效率与公平、竞争与保障,通过更加符合校情的制度设计,最大限度地规避制度风险,提升制度绩效。

首先,应注重外部引进与内部培育的平衡,培育良好的学术文化。在大力引进人才的同时,关注资源过度倾斜可能造成的负面影响。增加普通教师的基本薪酬和福利保障,为普通教师提供与引进人才同台竞技的科研环境和平台。通过营造尊重人才、鼓励竞争的组织文化氛围缓和引进人才和普通教师之间的矛盾。相比以高薪和严苛的奖惩与评估刺激产出的管理主义,宽松、自由的学术氛围、良好的学术文化和优秀的学术同行更能激发教师对学术的兴趣、热忱和内在动力^[10]。

其次,为了避免岗位分类异化为分化,应以财政状况、学生人数、师资规模等因素为基础,合理设计不同类型和级别岗位所构成的岗位矩阵,进一步明确不同类型和级别的教师职务名称、聘任类型与聘期、岗位职责、考核标准与程序、晋升方式与条件等。构建主体多元、形式多样的教学荣誉体系和奖励机制,在全校范围内营造支持和鼓励教学的文化和氛围。制定严格的转岗标准和审查程序,避免教学为主型岗位沦为通往其他类型岗位的跳板,但应给予个别科研能力尤其突出的教学为主型教师转换岗位的机会,前提是转岗评估中教师须与其他申请该职位的候选人进行公平竞争^[21]。同时,针对教师聘任合同年限的规定频繁变动、晋升标准持续加码等现象,高校还应确定合理的考核评价周期,整合各类考核形式。在充分考虑学科差异(如研究周期长短、投入—产出比高低、论文发表的难易度等)的前提下,积极探索建立在高水平外部同行评议基础上的学术代表作制度,缓解强绩效和竞争导向的考核评估诱发的“学术锦标赛”现象。

最后,应构建覆盖面更广的校内人才支持体系和长效的“校—院—系”三级人才资助体系,进一步明确常规体系转轨到长聘体系的具体要求、资格条件、工龄转换等规定,支持和鼓励传统体系中的优秀教师向长聘体系过渡,逐步构建起兼顾公平与效率、竞争与保障的教师聘任、晋升、评价和发展体系。

参考文献:

- [1] 卢威.我国高校需要什么样的聘任制改革[J].教育发展研究,2020,40(3):43-50.
- [2] BAZELEY P. Qualitative data analysis: practical strategies [M]. London: Sage,2013: 156.
- [3] 罗伯特·K.殷.案例研究:设计与方法[M].周海涛,史少杰,译.重庆:重庆大学出版社,2017:65-66.
- [4] 张端鸿,樊诗慧.我国高校长聘教师制度改革的探索性研究:基于A大学的个案研究[J].高校教育管理,2020,14(4):42-51,86.
- [5] 张俊超.大学场域的游离部落:研究型大学青年教师发展现状及应对策略研究[D].武汉:华中科技大学,2008:81.
- [6] 赵文华,龚放.现代大学制度:问题与对策[M].上海:上海交通大学出版社,2007:198.
- [7] 黄亚婷.聘任制改革背景下我国大学教师的学术身份建构:基于两所研究型大学的个案研究[J].高等教育研究,2017,38(7):31-38.
- [8] 张银霞.新管理主义背景下西方学术职业群体的困境[J].高等教育研究,2012,33(4):105-109.
- [9] 岳英.大学教师学术活力研究:个体、制度与历史[M].上海:上海社会科学院出版社,2019:23.

- [10] 林小英, 薛颖. 大学人事制度改革的宏观逻辑和教师学术工作的微观行动: 审计文化与学术文化的较量 [J]. 华东师范大学学报(教育科学版), 2020, 38(4): 40-61.
- [11] 张伟, 张茂聪. 聘任制语境下高校青年教师学术职业困境与制度变革路径: 新制度主义视角 [J]. 高校教育管理, 2020, 14(4): 52-60.
- [12] 阎凤桥, 闵维方. 从国家精英大学到世界一流大学: 基于制度的视角 [J]. 北京大学教育评论, 2017, 15(1): 34-48, 188.
- [13] 赵干. 我国科研评价中的“学术锦标赛”体制及其作用机理研究 [J]. 社会科学管理与评论, 2012(3): 24-30.
- [14] MUSSELIN C. Redefinition of the relationships between academics and their university [J]. Higher education, 2013, 65(1): 25-37.
- [15] 阎光才. 学术等级系统与锦标赛制 [J]. 北京大学教育评论, 2012, 10(3): 8-23, 187.
- [16] 彭湃. 德国大学教师聘任制改革及其启示: 以初级教授职位的引入为例 [J]. 外国教育研究, 2015, 42(2): 32-45.
- [17] PIETIL M. Incentivising academics: experiences and expectations of the tenure track in Finland [J]. Studies in higher education, 2019, 44(6): 932-945.
- [18] HENNINGSSON M, JORNESTEN A, GESCHWIND L. Translating tenure track into Swedish: tensions when implementing an academic career system [J]. Studies in higher education, 2018, 43(7): 1215-1226.
- [19] 管培俊. 关于新时期高校人事制度改革思考 [J]. 教育研究, 2014, 35(12): 72-80.
- [20] HUANG Y, PANG S K, YU S. Academic identities and university faculty responses to new managerialist reforms: experiences from China [J]. Studies in higher education, 2016, 43(1): 154-172.
- [21] 王思懿, 赵文华. 加拿大安大略省教学轨教职的发展现状、评价标准及现实启示 [J]. 外国教育研究, 2020, 47(2): 99-111.

(编辑: 张 腾 校对: 杨慷慨)

The Institutional Logic and Optimized Path of the Faculty Tenure Track System Reform in Chinese Research Universities

WANG Siyi

(School of Public Administration, Southwestern University of Finance and Economics, Chengdu 611130, China)

Abstract: In recent years, the faculty tenure track system reform has become one of the important measures to enhance the talent attraction and competitiveness of universities in China. Through the analysis of tenure track reform practice, the results found that talent introduction establish the benchmark of faculty development in the form of incremental reform, while the faculty position classification reform provides diversified professional development path for different teachers in the form of stock reform. However, there are also contradictions and conflicts between introduction and cultivation as well as the teaching and research in the process. From the case analysis, it shows that the reform of the long-term employment system of college teachers in China reflects the institutional logic of performance management, competition orientation and internationalization, which may induce potential risks such as academic utilitarianism, academic championship generalization, local academic weakening and so on. Based on that, in the process of deepening the reform of teacher appointment system in the future, the attention should be paid to the balance between the external introduction and internal cultivation, cultivating a good academic culture, establishing promotion channels for different posts and a strict job transfer mechanism, reasonably setting the cycle and standard of performance appraisal, improving the supporting and guarantee mechanism, building a long-term talent support system in the school and promoting the integration of new and old personnel systems.

Key words: university faculty; tenure system reform; institutional logic; managerialism