

【教师与教师教育】

# “双一流”建设背景下高校教师流动及其合理性判别

陆慧玲, 曹 辉

(江苏大学 教师教育学院, 江苏 镇江 212013)

**摘 要:**当前我国众多高校响应国务院号召,在学校建设、学科发展上积极做出调整,适应国家“双一流”建设的政策要求,一流大学和一流学科的建设主要依靠高校中一流的学术人才。高校的教师队伍的建设、流动等都会对高校的“双一流”之路产生举足轻重的影响,影响高校教师流动的因素有个人因素、环境因素、组织因素。学术人才的合理流动可以促进大学学科进步创新,高校教师流动合理性可以从是否满足个人需求、有效利用师资力量、释放地区人力资本潜力等方面进行判别。“双一流”大势之下,高校教师的合理流动必然存在一些问题,通过“双一流”高校与“非双一流”高校的合作、“非双一流”高校互相之间的合作、转变人才培养模式等措施促进高校教师的合理流动,有序的人才管理更利于各类高校步入“双一流”的队伍。

**关键词:**“双一流”建设;人才流动;高校教师流动;合理流动

中图分类号:G645 文献标识码:A 文章编号:1009-413X(2019)06-0057-07

DOI:10.13763/j.cnki.jhebnu.ese.2019.06.008

在高校的建设发展过程中,人才的合理引进、分配、利用可以帮助高校实现教育目标。当前我国的高等教育正处于“双一流”建设的热潮之中,人才是“双一流”建设的关键,合理的人才流动才能最大限度发掘人的潜力、发挥人的价值。在高校中,教师的合理流动对于提升学术研究的高度、促进学科创新、提升高等教育的质量有着重要作用,而且通过高校教师的合理流动又可以带动除高等教育以外的其他社会行业的进步。但是目前我国一些高校为了早日步入“双一流”行列,采取恶性人才竞争,不惜一切手段挖人才,使得高校教师流动呈现不合理的现象。所以,相比较于认识高校教师合理流动的意义,认清高校教师合理流动的含义以及高校教师流动合理性的判别标准是什么更加贴合实际需求,只有在这个基础上,我们才能采取对策,在“双一流”的背景下引导高校教师流动走向合理化。

## 一、高校教师流动的含义

人才流动带动知识在时间、空间上的传播转移。

人才在不同的国家、区域、机构流动,可以让组织保持新鲜血液,能够提升组织的创新力和工作效率。同样的,高校教师的流动也是人才流动的一部分。高校教师的合理流动对于高校走向“双一流”十分重要。

### (一)影响人才流动的因素

#### 1. 个人因素

马斯洛的需求层次理论将人的需求从低到高分五个层次:生理需求、安全需求、归属与爱的需求、获得尊重的需求,自我实现的需求。一个人只有满足了低级的需求,才会有意向去追求高级的需求。人才流动也可以反映出需求理论,当高素质劳动者从一种工作状态转移到另一种工作状态,或者从一个领域转移到另一个领域,一定是存在某种需求的刺激。比如通过改变当前的工作状态可以实现自己的理想和价值,又或者是一个新的环境可以给自己带来利益最大化,那么在这些情况之下,高素质劳动者就会选择进行流动。而且,只从个体出发的流动,就只要考虑自身需求,在除去流动造成的短期损失之外,流动能够带来比当前工作状态更好的效益,

收稿日期:2019-08-19

基金项目:江苏高校哲学社会科学研究重点项目“江苏‘双一流’建设的协同战略推进机制研究”(2018SJD1171)

作者简介:陆慧玲(1997—),女,江苏常州人,硕士研究生,主要从事高等教育研究;

曹 辉(1971—),男,江苏徐州人,博士,教授,博士生导师,主要从事教育经济与管理、高等教育研究。

个体可以在未来获得更多回报,那毫无疑问,个体会做出流动的选择。

## 2. 环境因素

“家有梧桐树,自有凤凰来”,人才的流动肯定是和好的环境密不可分的。对于高素质劳动者来说,选择流动的最基本原因就是为获得更高的生活质量,往深远目标考虑那就是为了实现人生价值。我们国家中西部地区各类条件设施都处于劣势状态,就导致许多人才偏向于向东部发展。良好的经济环境、教育环境等都会成为留住人才或者吸引人才的重要因素。对于高素质人才来说,流动目的地肯定是要为他们提供丰富的工作资源,能够为他们提供优越的工作条件,交通便利医疗发达这些条件肯定会成为吸引人才的因素。

## 3. 组织因素

除了个体因素、环境因素,工作组织对于人才流动也是重要影响因素。Herzberg 提出激励因素—保健因素理论,保健因素是像薪水、工作条件等这些可以提升员工对企业的工作满意度的因素。对于员工的工作期望有影响的因素被称为激励因素,例如工作的趣味性、挑战性等。Deer 提出一个企业的文化建设、上级与下级之间的沟通交流这类因素也会影响人才的流动。Hiltrop 认为工作报酬、职业发展机会等左右知识型人才的流动抉择。Kennedy 认为知识型人才的流动与职业发展前景有关。以上种种观点,都显示出人才的流动是和人才所在组织相关的。人才的流动是受到人才个体与工作组织之间双向影响的结果。人才身上所具有的实际价值与工作组织期望人才提供的理想价值之间有一个平衡点,当个人与组织都处于平衡点时,二者就能建立良好的合作关系,个体不会选择流动,组织也不会考虑调整人才分配。无论是个人还是组织,都有自主选择流动的权利。如果个人价值符合组织需求,组织就不会解雇职员;组织提供的资源符合个人需求,个人就不会选择离职。在这种平衡状态下,人才流动就不易发生。

## (二) 高校教师流动的含义

高校教师是文化修养较高的劳动者,是人才的重要组成部分,所以高校教师的流动是人才流动的重要部分。在“双一流”背景之下,高校教师的流动成为常态,一般来说,高校教师的流动有三种基本类型。第一,高校教师在本校内部从现有的职位调动到另一个职位。第二,高校教师离开当前所在学校,流向另一所高校,既包括在同一区域高校之间的流

动,也包括在不同区域高校之间流动。第三,高校教师脱离教育行业转向另一个行业的流动,比如一些高校教师在从事多年教师职业后转向非教师职业。

## (三) 影响高校教师流动的因素

### 1. 个人因素

人类是复杂的群体,人们所做出的行为具有双重性质,有追求物质层面的,也有追求非物质层面的。一方面高校教师选择流动是因为流动可以带来利益最大化,另一方面,高校教师选择流动也会考虑环境和其他因素。马斯洛的需求理论同样的适用于解释高校教师的流动,对于高校教师而言,低级的需求已经得到了满足,能够在高校任职的教师,是文化素质较高的人才,他们更加注重的是能否在当前工作环境完成自己的学术目标,假使流动后所得到的工作支持更多,更利于实现学科研究的目标,毫无疑问高校教师会做出流动抉择。“双一流”建设的背景之下,高校教师纷纷加入到学科创新的潮流之中,他们希望能够在自己所在的学术领域占有一席之地,通过自己的学术研究成果推动学科发展,获得社会尊重。每个人的生活理念和价值追求不同,每个人都在追寻真正适合自己发展的路径。高校教师的流动,不论是向行业内部流动还是向行业外部流动,很大程度上还是取决于自身。

### 2. 环境因素

高校教师普遍倾向于一个学术氛围融洽,同行相处愉快的工作环境。在一个规章制度健全的高校环境中,一方面高校教师会得到不错的工作保障,另一方面,在一个资源充足的工作环境中,高校教师更能发挥工作热情。我们国家中西部地区在各方面发展都比东部地区弱,很多重点高校和重点学科分布在东部地区。在“双一流”的发展背景之下,许多西部高校教师会主动选择向东部高校发展,即使东部地区的高校并非全部都是“双一流”学校,但相比西部而言,东部地区的高校可以为教师提供充足的学术经费和先进的科研设备。此外,高素质人才大部分聚集在东部地区,高校教师的师资力量也普遍倾向于东部地区高校,这样一来,东部地区的高校环境显然就胜过西部地区。一所高校的“一流”学科本身就会吸引许多高校教师的流动,因为“一流”的学科具有高水平的学术团队,在人才的管理方面更加规范化。所以,高校的整体环境也是影响高校教师流动的重要因素之一。

### 3. 组织因素

高校是高校教师的主要工作地,一所高校领导

者的学科发展理念、学校建设方向都会对高校教师的去留有着举足轻重的影响。在“双一流”发展的背景之下,有许多高校的决策者会用丰厚的条件吸引优秀教师,或者是挽留本校优秀学科领头人。许多高校与教师之间建立合作契约关系,通过对教师历年考核进行职称晋升、职务调整。这种做法,一方面是对教师的行为进行约束,能够完成教学任务,另一方面也体现出在教师管理上的规范性。学科发展的方向、学术发展理念与高校领导层的教育观息息相关,高校的人才观、教学方式、教学内容、培养目标也体现了领导者的学校发展理念。对于高校教师来说,学校领导者的学科发展重点会左右高校教师流动的抉择。一个学术自由、优质人才聚集的组织更加富有吸引力,所以才会产生高校教师的流动。无论是高校教师的自发流动,还是高校组织做出的流动抉择,都是为了让个体在组织内部充分发挥价值,既能实现个体的效用最大化,也能实现组织整体的效益最大化。

## 二、高校教师流动的合理性判别

人才流动是社会进步的反映。通过技术革命,人类正在进入信息化社会,人的社会流动性和职位变换的趋势越来越强。当代社会,掌握知识富有创新能力的高素质人才,是被整个社会赋予高度认可的群体,高校教师就是这一群体中的重要组成部分。在“双一流”建设这一重大国家战略决策之下,高校之间人才竞争局势激烈,各高校为了达成“双一流”建设的目标,争相调动人才。高校教师的流动本来是很正常的现象,但是在一种“恶性竞争”的人才流动局势下,我们需要重新审视高校教师流动的合理性所在。高校教师流动的合理性判别从不同层面会有不同的判别标准,从个人、组织等不同方面,高校教师合理化流动所要满足的条件一定有所差别。

(一)从个人来看:是否最大程度满足流动主体的需求

高校教师一方面是具有高素质的科技工作者,他们致力于跟随学科发展理念,实践自己的学科研究计划。另一方面高校教师和其他劳动者一样,也有基本的生存需求。在“生理需求”方面,他们希望通过劳动来换取基本的生活保障;在“安全需求”方面,无论是高校教师还是一般劳动者,都希望在工作环境里得到安全保障;在“情感和归属需要”方面,高校教师的职业特性使他们的劳动更有广度和深度,他们所从事的学科研究,不仅体现他们的学

术智慧,而且在浓厚的学术氛围中他们也能找到归属感,感受到他们是被许多群体需要和认可的;在“尊重需要”方面,高校教师从事育人的工作,本身的职业特性就会让他们有着得到学生喜爱、同行认可的需要;在“自我实现”方面,高校教师更加追求学术研究的成就感,有着通过在学科上的建树,实现自己学科发展理想的需要。

(二)从高校组织来看:是否有效利用师资力量,使得人尽其才

高校教师流动的合理性还可以通过高校教师职位变动来判别。许多高校组织决策者会不定期招聘或解聘高校教师,或者对某一高校教师现任职位做出改变。高校这一组织归根结底是一个提供知识服务的组织,而知识传授的关键是传授知识的教育者们。在“双一流”建设的背景之下,高校教师的流动更加频繁,高校组织内部对于教师的调动、引进、流出的决策都可能会影响学科发展的方向。所以,高校教师的流动就绝对不是肆意行为,只有把最合适的人放在最合适的位置上,才能发挥最大的效用。每个人的长处和短处各不相同,高校教师这类群体,一定有一部分人具备教书育人的才能,也有另一部分人具有管理领导的才能。高校组织内部的教师的流动,是综合考虑各类条件是否符合本校的学科发展整体方向做出的选择,高校组织决策者需要根据现实状况对教师的流动做出慎重决定,无论是教师的调离还是解聘都要综合考虑许多因素,流动的合理性应该体现在人力资源发挥最大效用。作为学校的管理者,在教师流动这个问题上应该采取动态思维,定期收集在职教师工作资料,根据实际状况分配岗位人才,合理的人才流动方式才能够促进教师队伍的建设。

(三)从地区范围来看:是否充分释放区域内人力资本的最大潜力

人力资本首创者舒尔茨认为人力资本是人力资源投资在人身上凝固的价值,通过投资帮助人获得后天的体能、知识和技能。人力资本的形成可以通过许多途径,其中就有通过教育来形成人力资本,教育可以帮助受教育者在未来获得较多收入,可以提升劳动力的质量。高校教师的流动,就是在带动教育知识的传播,他们所掌握大学学科知识的专业性,学科研究能力的创新性等在很大程度上影响着区域内人力资本作用的发挥。一些具有高水平的师资力量流向西部高校,可以在一定时期以后体现出所带来的人力资本效应,高素质人才的流入对于欠发达

地区,不仅对当地高校发展是一种帮助,而且对其他社会服务方面也会起到促进作用,通过提升教育水平进而提升人口质量,这无论是对于高等教育行业还是其他行业的发展都是有益的。如果高校教师通过流动释放更多人力资本,那么我们可以认为这种流动是有价值的是合理的。

(四)从行业发展来看:是否有利于促进高等教育的发展

高校教师的流动不仅是在教育行业的流动,也会涉及跨行业流动。在当前这种高校教师跨行成为某机构讲师、某企业顾问的潮流中,高校教师跨行业流动的合理性显得格外重要。判断这种跨行业流动的合理性依据还是要看是不是能够促进高等教育行业的发展。不管从事何种行业,都是属于社会行为,高校教师对于社会的作用在于传递教育信息、生产知识、应用知识等。如果高校教师成天忙于投机投资、经商赚钱,或者是通过各种无意义的讲座来哄抬自己的名声达到营利的目的,那么这样的流动是不合理的。在高校教师的跨行业流动中,有些人是从机构讲师,将自己长年累积的经验技能知识传授给更广泛的对象,培养应用型、技能型人才。一所高校所面对的群体主要是学生,高校外的教育机构,其教育的对象包括各行各业的成年人。但并不意味着高校教师走向校外机构全然带有积极性,如果教师的目的是为了谋私利,那么这种流动只会造成高校教育资源流失,对于高等教育行业的发展是不利的。另一种普遍的高校教师跨行业流动是高校教师进入企业担任某一职位,或者非教师行业人员流入高校担任讲师。有一技之长的高校教师在进入企业后,可以帮助企业培养实用型人才,把专业性的知识教给更需要的人,为企业培养更多适应社会需求的技术人才,这也是从其他方面促进高等教育事业的发展。而非高校教师的跨行业流动,对于高校师资队伍补充也是有积极性的一面,他们会教给学生更多社会性的经验,培养学生的社会性,从某种程度上增加高等教育的多样性。

人们行为合理性的一般判别标准在于,既能够满足社会大多数群体的利益能够实现个人利益需求,但是在实际生活中,要找到个人、组织、社会这三者利益的平衡点是比较难的。任何事物都会体现出矛盾的同性和斗争性,在人才流动上面,个体、组织、地区、行业虽然各自体现不同的要求,但是其核心还是在于实现人力资源的最优化。同样,高校教师的流动要兼具个体需求、组织需求、地区需求、行业需

求四个方面,我们不反对高校教师的流动,但是我们要关注流动所带来的结果是不是能够实现高等教育资源的有效配置,能够促进高等教育与地方经济的良性互动。实现高校教师的合理流动是需要不断进行监督以及调整的任务,我们要想最大限度的利用高校的师资力量,提高高校教师的科研效率,就需要严格把控高校教师合理化流动方向。以上判别高校教师流动的合理性的四个层面,是从不同的主体出发,表明高校教师流动需要满足不同主体的要求以达到流动合理化的一种理论参考。在高校教师的流动过程中,努力达到流动主体与其他各方利益平衡点,既兼顾四个主体的特性要求,也能满足四者的共性要求——高等教育资源的最优化,这样我们在某种程度上能够给予高校教师流动是具有合理性的肯定。

### 三、“双一流”建设背景下高校教师流动合理性的思考与对策

高素质人才的流动本就是常态,教育行业人才的流动也不应该是引发争议的话题。但是,在当前“双一流”建设背景之下,高校教师流动呈现出的一些恶劣情况不得不引起人们的思考与重视。高校之间人才的恶性竞争,高校教师中西部流动趋势不平衡,高校师资力量的内培还是外引,这些围绕高校教师流动是否具有合理性的问题都值得我们去思考,针对这些问题我们也应该寻求解决的对策。

(一)“双一流”高校与非“双一流”高校合作才能双赢

拥有“双一流”声誉的高校要拥有强大的学科师资力量、创造性和实践性的学科科研成果、优质的学科教学。许多高校为了步入“双一流”的行列,在高校人才的招募上不惜代价,但是一定时期内高素质人才的数量是有限的,不可能满足所有“双一流”和非“双一流”高校对人才的需求。“双一流”高校为高校教师所提供的教学环境、教学设施、学科研究团队水平整体具有优势,所以许多高校教师都倾向于向“双一流”高校发展,使得非“双一流”高校处于劣势地位。“强者”越来越强,“弱者”很难在这样的情势下调整劣势状况,这种高校教师流动的状况我们很难给予它合理的肯定,这对于整个高等教育的发展是不利的。“双一流”高校或者非“双一流”高校,在高素质人才的引进方面总会体现出不合理性。对于高校学科发展缺乏一个整体规划,片面追求高素质人才的数量,很多决策者会引进大批学科人才,对自

己学校本身的学科队伍建设还没有一个清晰的认识,到底学科队伍需要什么样的人才,到底哪些学科人才已经达到人才饱和状态,只有弄清这些问题,才能把人才用在最合适的位置。高校人才的恶性竞争,“双一流”高校和非“双一流”高校的两极分化,我们无法预测当“双一流”高校教师人才处于饱和状态时,会不会造成非“双一流”高校学科发展的瓶颈期。面对这样的情况,我们应该有危机意识,思考促进“双一流”和非“双一流”高校教师流动的合理性对策。“双一流”高校的师资水平整体要优于非“双一流”高校,我们可以利用这一特点,在“双一流”高校和非“双一流”高校之间设立“人才引进条件机制”。如果“双一流”高校要从非“双一流”高校引进师资力量,那么,非“双一流”高校也可以从“双一流”高校引进具有同等学科研究能力的师资力量。这种“双一流”与非“双一流”高校间的师资合作,一方面可以带动非“双一流”高校的学科发展,缓解非“双一流”高校师资流失的劣势状况,增强学科研究队伍的学术力量,帮助非“双一流”高校向学科一流化发展。另一方面,高校教师资源的互动对“双一流”高校的学科发展也是一件益事。不同师资力量的注入,为学科研究带来新的活力,高校间教师学科理念的交流切磋,对于“双一流”高校的学科发展也是一种生机。“双一流”高校和非“双一流”高校的合作在某种程度上可以实现高校教师资源的良性整合,是一种促进高校教师流动走向合理化的举措。

(二)非“双一流”高校应该“抱团取暖”,才能走向“双一流”

高校教师的流动,不仅是在非“双一流”高校和“双一流”高校之间的竞争体现,非“双一流”高校之间的人才竞争也很激烈。在高素质人才的引进流出问题上,非“双一流”高校竞争对手不仅是处于优势地位的“双一流”高校,还有同水平的非“双一流”高校,人才恶性竞争引起高校教师流动的不合理性,对于非“双一流”高校的发展无疑是阻碍。所以,为了缓解这种劣势局面,非“双一流”高校之间应该采取“抱团取暖”的措施。同区域内甚至是跨区域的非“双一流”高校,可以集中整合该区域的高等教育资源,根据各学校实际学科发展需要配置人才资源,在区域内形成有一定学科影响力的学术研究队伍。通过区域联结,不仅可以促进非“双一流”高校优势学科走向一流化,还可以推动弱势区域内整个高等教育的进步。非“双一流”高校除了和国内同水平高校合作,也可以采取跨国高等教育合作的方式来实现

整合优质教育资源的目的。比如地处国家边界的地区可以考虑和周边临近国家,进行高等教育资源的共享,通过国家间高校教师的流动,提升本校高等教育的国际化水平。非“双一流”高校之间的“抱团取暖”,可以缓和当前高校教师主要向“双一流”或者发达的东部地区流动的状况,可以调整高等教育资源倾斜的天平。非“双一流”高校之间的合作,也是在逐渐形成联结力量,改善高校教师流动的不合理问题,假以时日非“双一流”高校可以凝结成力量,获取在“双一流”发展大潮下的一席之地。

(三)“双一流”背景之下,高校不仅要注重人才的外部引进,也要重视人才的内部培养

高素质人才的引进对于高校的学科发展是重要条件,从外部引进高层次、高质量的人才,可以在较短的时间内提升学校整体的师资水平,但是很多高校从外部引进的师资条件大部分是用博士、博士后、高职称来评判,我们并不能准确地判断是不是把合适的人才引进本校,因为从外部引进的教师一定是需要时间去适应一个新的研究环境、去和新的研究队伍成员磨合,所以一定会产生学科交流上的分歧,那么高校决策者是不是在采取人才外引模式之前就能够充分预测到引进人才所带来的教师队伍整合的问题,能不能处理好学科研究队伍的协调性问题。除了可以采用人才外引的方式来提升本校学科研究队伍的整体水平,也要重视本校当前在岗教师的培养。我们不应该忽视本校在岗教师的培养,对于经验丰富、学术研究成果丰硕的学科带头人来说,应该给予奖励和鼓励,为他们创造更好的学科研究环境,帮助他们进行学科创新。对于本校青年教师,虽然他们没有很高的头衔和学术研究成果,但是要看到他们身上的发展潜力。毕竟青年教师搞研究的精力旺盛,也不怕犯错误,“双一流”的建设需要青年教师身上的创新精神,敢想敢做。而且,未来的学科研究队伍只会不断调整更新,所以高校决策者应该重视在岗教师的培养,给予在岗教师更多深造的机会,参加高校、国家间的学科交流,鼓励他们多去实践自己的学术猜想,充分发掘在岗教师的学科研究潜力。虽然选择内部培养的方式,难以在短时间内看到学科研究的成果,在教师队伍的整体水平提升上需要更长的时间去经营,但是我们不能就此忽略人才内培的模式。不论是人才的外引还是内培,都需要高校秉持公正的态度对待,不因为是外引的教师就给予更多学科研究便利,这样容易挫伤本校教师的研究积极性,高校应该给予不同来源的教师同等待遇。

固然外引人才对高校的学科发展有一定的促进作用,但是我们不能忽视在岗教师的内部培养,把本校在岗教师加以培养也不只是为了本校的学科研究创新,也是为整个高等教育的发展培养人才。“双一流”的发展目标不是为了实现个别高校的学校、学科发展,而是在“双一流”的发展背景下,带动我国整个高等教育的发展。

#### (四)注重高校教师情感归属和契约精神的培养

高素质人才历来是各大高校争相引进留住的群体,在较发达的东部地区这类人才也会“择优而取”,在高校的选择上一定是倾向于“双一流”高校,地理位置好、教学条件好、待遇好的高校肯定在争夺高素质人才上有优势。所以对于非“双一流”高校来说,更新高校的学科研究设备、提供充足科研经费、协调学科队伍和谐性,为高校教师提供学科研究的有利外部条件。而且,越是精神层次高的人才,“利益”的诱惑很大程度上只是影响去留的冰山一角,高校的人文环境、情感归属效应等更能影响人才的去留。高校可以通过一系列措施营造崇尚科学、自由民主、尊重人才、重视知识的人文环境,给予高校教师生活上的关怀,工作上的支持。这样可以让高校教师感受到学校的人文情怀,在一个有人情味的学术环境里工作,教师与教师之间互相帮助互相进步。“双一流”高校的诱惑力的确很大,但是一个能够实现价值,让高校教师感受到被尊重被需要的环境,一定是他们的心之所往。

高校教师的合理流动一方面与高校本身提供的外部条件相关,另一方面,高校教师自身的道德感也很重要。部分高校教师会受到外部利益诱惑,违背与高校之间的契约,这对于高校的人才队伍是一种损失,而且高校要及时补上空缺的教师岗位也不是一朝一夕的事。所以,高校要注重教师契约精神的培养,多与在岗教师交流,一方面我们关注高校教师在学科研究上的成果,另一方面我们也要了解他们的诉求。

#### (五)高校教师的合理流动要坚持市场主导与政府调控并存

高校教师的流动,如果只依靠市场主导或者只依靠政府主导都会造成人才流动的失序,因为它们组织人才流动上都是有局限的。纯粹市场主导的自由开放的流动环境之下,只会让优者更优,弱者更弱,高素质人才总是倾向于流向各方条件更优越的环境。纯市场主导的确可以为高校教师创造一个极自由的流动环境,他们几乎可以完全按照自己的诉

求自主选择,可以在不同学科领域流动,某种程度上是为学科领域集聚各类优质人才。但是,我们必须看到,纯粹市场主导下的人才流动,没有管控就会引发地区之间、高校之间师资力量极大不协调,对于人才的合理流动一定是不利的。再来看纯粹政府控制下的人才流动,政府是拥有大量资金以及政策制定权利的组织,政府对于人才流动的管控,一方面为人才提供区域环境,引导人才的流向,由政府直接调配科研人员的分布,让人才流动处于比较平稳的状态。但是,纯粹由政府控制人才流动,每所高校师资数量受限制,师资质量也不由高校自主选择,教师之间信息交流有限会造成学科研究缺乏创新性。而且集所有资源权利于政府一体,缺乏制衡和约束容易产生腐败,再者,纯粹政府控制下,高校教师在学科研究中的个人诉求很难实现,容易降低高校教师的学科研究积极性,这样对于学科发展是不利的。所以,纯粹政府控制人才流动并不是最佳选择,并不能实现人才资源的最优化配置。针对这样的情况,我们应该充分发挥市场导向与政府调节的并存力量。为了解决好高校教师对于去中西部地区任教的担忧问题,我们国家可以探索建立适用本国的“人才贡献积分及兑换制度”。不同地区、不同组织、不同岗位的人才都可以通过在当前岗位的贡献来获得积分,这些积分不分地域可以换取相对等的社会服务保障。对高校教师来说,这种制度就是给予他们一种工作激励,由于中西部地区对于人才需求更大,所以假如高校教师自愿在中西部地区任职满一定年限,完成工作要求,就可以在发达地区得到相对应的服务保障。一方面我们充分给予市场自由,让人才可以自由流动,满足高校对于人才的真正需求,另一方面政府给以控制,协调人才流动的秩序,只有这样才能最大限度的发挥人才的有效性,实现人才流动的合理化。

“双一流”趋势之下,很多高校会争相竞争高素质人才,希望可以在“双一流”的行列里获得一席之地,可以理解各类高校希望谋得更好的发展前景。我们不反对高校教师的流动,但是我们也要看到合理的流动才是我们要倡导的人才流动。非“双一流”高校也不必急于一时的追赶,许多已经入选的“双一流”高校并不会永远处于学科发展优势,要维持“双一流”这份荣誉,高校在学校建设、学科研究成果上只会面临更为严格的要求,这就需要已经入选的“双一流”高校继续前进继续努力。非“双一流”高校在当前的形势之下,也势必会受到外部环境的影响,由内而外主动调整适应,秉持学科研究的严谨创新态

度,砥砺前行。“双一流”建设的最终目的不一定是给各类高校赋予“双一流”的头衔,而是以“双一流”的建设要求去带动我国高等教育整体教育质量的进步,在这一过程中出现的高校教师流动问题是不可

避免的。高校间为了更加长远的发展,一种合理的高校教师流动机制是各类高校的迫切需求,只有高校间的互相扶持,共同成长,才能带动整个高等教育的发展,才能真正实现“双一流”建设的最本质目标。

#### 参考文献:

- [1] 姜朝晖. 高校人才合理有序流动:理论之维与实践之径[J]. 高校教育管理,2017(5).
- [2] 段从宇,伊继东. 高校教师流动的本质内涵及合理性判别—兼论“双一流”建设背景下的高校引才[J]. 高校教育管理,2019(3).
- [3] 吕蓉蓉.“双一流”大学建设背景下科研人才双向流动的机制构建[J]. 高校教育管理,2019(3).
- [4] 王洪才.“双一流”建设与传统路径依赖超越[J]. 高校教育管理,2017(6).
- [5] 刘 强,赵祥辉.“双一流”建设背景下高校人才流动失序及其有效治理[J]. 当代教育论坛,2019(3).
- [6] 郭书剑,王建华.“双一流”建设背景下我国大学高层次人才引进政策分析[J]. 现代大学教育,2017(4).
- [7] 生云龙,刘婉华. 高校人才流动过程中的非理性研究[J]. 中国高教研究,2006(2).
- [8] 杨 岭,毕宪顺.“双一流”背景下大学高层次人才流动的失序与规范[J]. 社会科学家,2017(8).
- [9] 李立国. 建立合理有序的高校教师流动机制研究[J]. 国家教育行政学院学报,2010(1).
- [10] 董克用. 破除障碍为人才合理流动畅通渠道—解读《关于深化人才发展体制机制改革的意见》(之四)[N]. 光明日报,2016-03-30.
- [11] 王迪钊.“双一流”建设背景下高校教师合理流动问题及对策研究—基于生态位的视角[J]. 教育发展研究,2017(21).
- [12] 张 岚. 建立高校教师合理流动的机制[J]. 建材高教理论与实践,2001(6).
- [13] 周映伶. 中国人才流动意愿及影响因素分析—基于2016年全国流动人口动态监测调查数据[J]. 当代经济月刊,2019(4).
- [14] 史若萌. 高校教师的流动问题与对策思考[J]. 山西财经大学学报(高等教育版),2010(1).
- [15] 王建华. 我国高校高层次人才非正常流动的反思[J]. 江苏高教,2018(2).
- [16] 尹 玉. 高校人才有序流动的路径问题[J]. 文教资料,2018(14).
- [17] 龚蓉蓉. 高校人才流动的合理性分析[J]. 绥化学院学报,2005(3).
- [18] 王朝雪.“双一流”背景下高校教师流动影响因素分析[J]. 福建商学院学报,2018(4).
- [19] 赵杨银涛.“双一流”背景下高校教师流动问题与对策分析[J]. 太原城市职业技术学院学报,2019(3).
- [20] 曾红颖,吴 佳. 政府与市场作用视角下人才集聚模式的国际经验与启示[J]. 中国人力资源开发,2019(4).

## Flow of University Teachers and its Rationality in the Context of “Double First-Class” Construction

LU Huiling, CAO Hui

(School of Teacher Education, Jiangsu University, Zhenjiang, Jiangsu 212013, China)

**Abstract:** In response to the call of the State Council, many universities in China are making adjustments in school construction and discipline development to meet the national policy requirements of “Double First-Class” construction. The construction of first-class universities and disciplines mainly depends on first-class academic personnel. Faculty construction and the flow of teachers has a decisive impact on the “Double First-Class” Project. There are personal factors, environmental factors and organizational factors that affect the flow of teachers. Reasonable flow of academic personnel can promote the progress and innovation of university disciplines. The rationality of the flow of university teachers can be judged from whether it can meet the individual needs, effectively utilize the faculty, release the potential of regional human resources etc. It is suggested to promote the reasonable flow of university teachers through such measures as the cooperation between “Double First-Class” universities and non-“Double First-Class” universities; the cooperation between non “Double First-Class” universities; in addition to the change of talent training modes.

**Key words:** “Double First-Class” Construction; flow of talents; flow of university teachers; reasonable flow

[责任编辑 胡燕华]