

多重制度逻辑下高校教师人事场域的改革变迁

王思懿^a, 张爽^b

(西南财经大学 a.公共管理学院;b.组织人事部,四川 成都 611130)

摘要:在多重制度逻辑的理论框架下,通过对我国高校教师人事制度的演进及其当前改革实践进行分析发现,从新中国成立初期的教师任命制,到改革开放后的教师职务聘任制,再到进入21世纪的高校教师岗位聘用制,我国高校教师人事制度场域中的国家逻辑影响逐步减弱,大学管理逻辑稳步增强,市场逻辑悄然渗透,学术逻辑得到重视。在高层次人才引进、岗位分类改革和“准聘-长聘制”改革等高校人事制度改革的三种主要形态中,不同类型的制度逻辑发挥了不同程度的作用。国家和大学在建设世界一流大学的共同目标下相互协作,大力引进高层次人才。同时,国家通过“放管服”改革,提供政策支持和资源保障,鼓励大学自主探索聘任制改革与岗位分类改革。在绩效、竞争等市场理念的影响下,合同聘用、“非升即走”和聘期考核等规则被广泛采用。通过校内各级学术委员会和同行评议制度,学术逻辑持续发挥作用。未来,我国高校须在兼顾竞争与保障、效率与公平等因素的基础上,平衡绩效竞争与教师职业安全,转向以学术逻辑为主导、其他制度逻辑良性竞争的教师人事制度改革。

关键词:多重制度逻辑;高校教师人事场域;高层次人才引进;岗位分类;“准聘-长聘制”

中图分类号:G647 **文献标识码:**A **文章编号:**1009-413X(2022)02-0096-08

DOI:10.13763/j.cnki.jhebnu.es.2022.02.013

随着高等教育改革不断深入,我国高校教师聘任、晋升、解聘等人事场域内的制度逻辑和影响因素正在发生变化。近二十年来,许多高校开始围绕人才引进、岗位分类管理和考核评价、“非升即走”或“非升即转”、人才流动和退出等领域开展人事制度改革,并探索出了不同版本的“准聘-长聘制”。2018年1月,《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》首次提出以“准聘与长聘相结合”的方式加快推行高校教师职务聘任制

改革。在利好性的政策背景下,我国高校人事制度正处于传统“铁饭碗”被打破,新制度尚未完全建立的转型阶段。该制度场域已经由国家主导转向国家、大学管理系统、学术组织、市场等多种力量相互博弈的关键变革期,不同行动主体参与其中,各种权力关系相互交织,共同影响改革进程。基于此,本文拟对我国高校教师人事制度演进及当前改革实践中的多重行动者及其所形塑的竞争性制度逻辑进行分析,以期对未来高校人事制度

收稿日期:2021-11-05

基金项目:中央高校基本科研业务费项目“新时代我国高校人才发展体制机制创新与探索——基于多重制度逻辑的分析框架”(JBK21RS06)

作者简介:王思懿(1993-),女,四川眉山人,管理学博士,讲师,主要从事高等教育管理与政策、学术职业研究;

张爽(1994-),女,四川成都人,管理学硕士,职员,主要从事教师管理与发展研究。

的深化路径提供方向性建议。

一、文献回顾与分析框架构建

自 2003 年北京大学人事制度改革引发广泛关注之后,学界围绕高校教师聘任制改革的相关研究大规模展开,其中,运用新制度主义理论进行分析的文献不在少数。如罗燕等人从新制度主义社会学的视角对北京大学教师聘任和职务晋升制度改革的历程和失败原因进行了分析,揭示了我国大学制度变革过程中所呈现出的利益冲突和制度困境^[1];缪榕楠^[2](P74-80)、肖兴安^[3](P22-171)和杨毅^[4](P39-80)等人从历史制度主义研究视角出发,对我国教师聘任与晋升制度的历史变迁和影响因素进行了分析;此外,胡海青基于理性选择制度主义视角,对教师聘任制下不同行动者相互作用的模式进行了探讨^[5];李培利等基于社会学制度主义视角,从高校教师长聘教职制度的规制性、规范性和文化-认知三大要素入手,对长聘教职评审的制度基础进行了探究^[6]。上述研究基本涵盖了新制度主义理论影响力较大的三个理论流派,但这些研究主要侧重从宏观层面对我国高校教师人事制度变迁的历史过程及其外部影响因素进行理论分析,对当前制度变革实践以及场域内不同制度秩序间关系的关注还不够。基于此,本文尝试从制度逻辑的理论视角出发,对当前我国高校教师人事制度场域内的竞争性制度逻辑进行探讨,分析不同制度逻辑如何以不同方式作用于改革实践。

和传统的制度分析理论相比,制度逻辑理论将社会视为一种具有多种理性来源的跨制度体系,任何情境均可能受到不同社会领域的竞争逻辑的影响。“制度逻辑”(institutional logics)的概念由费尔南德(Roger Friedland)和阿尔费德(Robert R. Alford)于 20 世纪 80 年代提出,主要指向当代西方社会存在的许多相互矛盾的实践和信念,例如,资本主义、国家官僚、政治民主制度等^[7]。这几种相互竞争的制度秩序均有其核心的逻辑,它们是物质实践和符号系统的集合,构成了每种制度秩序的组织原则,并指导组织与个体行动^[8]。随后,许多学者对场域和组织层面的制度逻辑的复杂性和竞争性进行了研究。如桑顿(Patricia H. Thornton)和奥卡西奥(William Ocasio)

对 1958-1990 年间高等教育出版行业的制度逻辑如何从编辑主导转向市场主导进行了研究^[9]。基奇纳(Martin Kitchener)研究了大学管理逻辑和专业逻辑对学术机构合并的影响,发现制度逻辑通常是相互冲突的,竞争性的逻辑导致了不同组织实践的差异^[10]。根据场域层面的资源流动、机会和限制等因素,费尔南德等进一步概括出七种社会层面的制度秩序以及相关逻辑的理想类型,分别是国家逻辑、专业逻辑、家庭逻辑、市场逻辑、企业逻辑、宗教逻辑和社区逻辑^[11](P56)。

借鉴制度逻辑的理论基础,我们发现,在当前我国高校教师人事制度改革过程中,国家、大学行政管理系统、大学学术组织、学术劳动力市场共同构成了一个动态的组织场域,并形塑了相互竞争的几种制度秩序,包括国家逻辑、大学管理逻辑、学术逻辑、市场逻辑。以此为基础,本文尝试构建我国高校教师人事制度改革的竞争性制度逻辑分析框架,该框架对于分析多重制度逻辑相互竞争的复杂场域内所发生的制度变革具有较强的适用性。如图 1 所示,国家逻辑具有高度集权和计划管理等典型特征,其影响主要体现在聘任与晋升名额控制、评价过程监督与结果审查等方面,以从

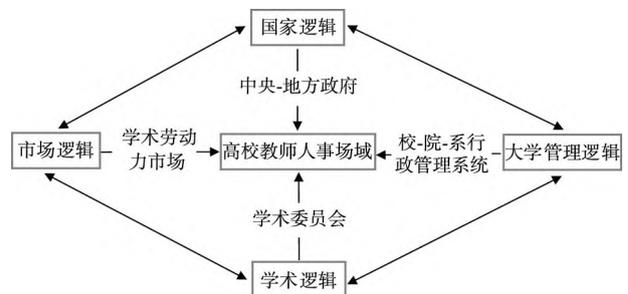


图 1 高校教师人事场域中的竞争性制度逻辑分析框架

中央到地方各级立法机构颁布的法律以及各级政府出台的政策文件为载体。大学管理逻辑以官僚组织为基础,崇尚理性权威和法律权威,其管理实践涉及目标管理、绩效评估以及问责、审计等外部规制形式,并通过组织内部一系列标准化的控制程序得以实现。学术逻辑主要基于专业共同体内成员所拥有的知识与技能而产生,通过被广泛认可的学术惯例和道德规范对学术工作进行专业控制^[12]。市场逻辑建立在自由交易和供需平衡的基础上,具有崇尚利润、竞争和效率的特征。随着高等教育全球化的深入发展和新公共管理的兴

起,市场逻辑开始成为影响高等教育发展的重要力量,私人部门以成本-效益比为核心的管理技术逐渐在高等教育领域得到普及和应用。

二、多重制度逻辑交叠影响下的高校教师人事制度发展轨迹

从新中国成立初期计划经济体制下的教师任命制,到改革开放后,伴随着市场逻辑和大学管理逻辑兴起开始实行的教师职务聘任制,再到 21 世纪初高等教育全球化背景下,随着大学管理逻辑的增强和学术逻辑的回归,高校教师岗位聘用制的实施与“准聘-长聘制”的探索,我国高校人事制度经历了漫长的变迁,最明显的特征体现在教师职务从“身份评审”向“契约聘任”转变。正如英国法学家亨利·梅因(Henry Sumner Maine)所言,“所有推动社会进步的运动,都是一个从身份到契约的运动”^{[13](P92-97)}。“身份”表征一种天赋的、固定不变的特权,是配置权力的根本标准,因此,“身份社会”讲究定名份、守本份,先天注定的身份阻碍了自由升降的社会变迁。而“契约社会”要求保障职业自由,强调能者居上而非论资排辈^[14]。具体到我国高校教师人事制度的变迁,这种“身份”主要来源于计划体制下为人们的人身、财产以及政治、经济和社会等权利带来差别性、等级性待遇的制度安排,即我们通常所称的职务终身制。

(一)建国初期的教师职务任命制:国家逻辑导向

新中国成立后,我国实行计划经济体制,高等学校接受中央统一领导,所有公立大学的设立、办学方针的制定、招生和人才培养、人事管理、专业课程设置、科学研究等事务均由国家包办,大学不具备独立地位,而是作为政府附属机构,围绕国家的总体目标办学。高校人事管理实行国家干部的任命制和终身制,高校教师身份皆为“体制内”国家干部。高校教师聘任与晋升制度基本上属于“身份评审”,尽管设有一定的学术标准、条件、资历等限制,但没有任期、岗位限制和职责约束,所有教职均为“铁饭碗”,职务一经任命或评定就终身享有,导致高校教师普遍缺乏继续努力的动力。在国家逻辑的主导下,该时期的高校人事制度呈现出鲜明的集权性、计划性、政治性等特征,学术

被视为服务于国家战略的重要工具,大学管理逻辑和学术逻辑还未充分发育,市场逻辑尚未萌芽。

(二)改革开放后的教师职务聘任制:大学管理逻辑的兴起和市场逻辑的萌芽

改革开放后,随着计划管理向弹性管理过渡、集权向分权过渡、身份管理向契约管理过渡,教师职务任命制开始转向教师职务聘任制和教师岗位聘用制,国家逐渐将职称评审权下放至高校。1985年,《中共中央关于教育体制改革的决定》颁布,明确提出扩大高等学校的办学自主权^[15]。其作为我国教育体制改革的纲领性文件,拉开了高等教育改革的序幕:管理体制逐步由集权向分权过渡;教师“单位人”身份向“社会人”趋向发展;包括教师聘任在内的人事管理等权限逐步下放至省级教育行政部门和高校,部分水平较高的研究型大学获得了教授及副教授资格的评审权^{[4](P47)}。伴随着国家规制的减少和大学自主权的增强,教师聘任与晋升逐渐由国家事务回归为大学内部管理事务,其政治属性逐渐减弱,高校教师作为专业技术人员和“学术人”的身份特征得到彰显。1993年,国家颁布《中华人民共和国教师法》,规定“学校和其他教育机构应当逐步实行教师职务聘任制”^[16]。1998年颁布的《中华人民共和国高等教育法》再次强调,“高校实行教师聘任制”,在高校推行工作人员聘用制^{[17](P104)}。随着相关法律和政策文件的相继实施,我国逐步废除了行政与计划主导的教师职务任命制,解除职务终身制和人才单位所有制,高校教师成为“履行教育教学职责的专职人员”^[18]。

(三)进入 21 世纪的教师岗位聘用制:大学管理逻辑的强化与学术逻辑的回归

进入 21 世纪,高等教育全球化和大众化时代来临,大学面临更加激烈的外部竞争和内部压力。在这种背景下,提高人才吸引力和竞争力成为高校教师聘任制改革的主要目标。2000年,《关于加快推进事业单位人事制度改革的意见》出台,提出破除干部身份终身制,引入竞争机制,在事业单位全面建立和推行聘用制度^[19]。在这一背景下,以契约、绩效、竞争为典型特征的市场逻辑开始成为影响高等教育发展的重要力量,私人部门的管理技术逐渐在高等教育机构中得到普及和应用。以 2003 年北京大学教师聘任和职务晋升制

度改革为标志,以“非升即走”为典型特征的“准聘-长聘制”在我国研究型大学中得到广泛推行,教师聘任与晋升制度的效率和竞争导向不断强化。2011年以后,事业单位人事制度改革深入推进。《事业单位人事管理条例》等为教师岗位聘用制的实施提供了保障。在事业单位改革和高校教师岗位聘用制改革取得一定成效的基础上,2014年,教育部决定在先期试点高校全面推行“预聘-长聘”制度,长聘制以教育综合改革的名义再度进入公众视野。长聘制改革的制度性扩散进一步表明了具有效率、竞争、契约、绩效特征的市场逻辑对我国教师聘任与晋升所带来的深远影响。在高校人事自主权不断增强的同时,教师评价中聘任委员会的设立和同行评议制度的广泛实行也表明学术逻辑开始回归。随着2014年《高等学校学术委员会规程》的出台和实施,学术委员会在教师职务聘任等事项上的权责得到落实和细化。国家也多次在后续出台的政策中强调完善同行专家评价机制。这为学术逻辑在教师聘任与晋升事务中的制度化提供了充分的保障和支持。

三、我国高校教师人事制度改革实践的三种主要形态

在当前我国高校教师人事制度的改革实践中,国家逻辑、大学管理逻辑、学术逻辑和市场逻辑这四种制度逻辑相互竞争的同时在某些场域内开展合作,以不同方式影响改革进程。其中,国家逻辑和大学管理逻辑在建设世界一流大学的共同组织目标之下表现出较高的兼容性,二者能够协调一致以实现共同的组织目标。国家通过权力下放和提供支持性的政策环境鼓励大学自主探索教师人事制度改革,同时,对国家经费及资源的高度依赖也使得大学管理逻辑必须回应国家需求,将积极开展改革作为提高师资队伍竞争力的一种有效方式。市场逻辑发挥助推作用,高等教育全球化和新公共管理运动背景下契约、绩效、竞争等理念的广泛流行使得教师聘用合同制获得制度合法性,但也诱发了一系列制度风险,如重科研轻教学、“不发表就出局”等现象。受市场逻辑影响,许多大学还实行与金钱挂钩的科研奖励制度,尽管物质奖励作为一种指挥棒,可以鼓励教师积极投身学

术发表^[20],但也可能导致学术的真正价值被忽视,并催生抄袭、剽窃等学术不端现象。另一方面,学术同行评议制度的存在某种程度上缓冲了大学管理逻辑过度崇尚效率以及市场逻辑诱发的学术功利化等负面影响,各类专业协会的发展也强化了大学教师对其所属学科和专业的内在认同。下文以近年来我国高校教师人事制度改革领域最关键、最具代表性、关注度较高的三类举措:高层次人才引进、岗位分类改革、“准聘-长聘制”改革为例,对不同制度逻辑的互动进行分析。

(一) 高层次人才引进

引进具有国际竞争力的优秀人才,既是开展长聘制改革的前提,也为师资队伍整体水平的提升发挥了示范效应。自20世纪90年代起,为了应对全球经济一体化背景下人才流动频繁和竞争加剧等挑战,国家率先出台从中央到地方的各类人才计划,影响较大的包括1995年由国家人事部等7部委联合组织实施的“百千万人才工程”、1998年教育部启动的“长江学者奖励计划”等。这一时期,国家对制度的供给塑造了组织需求,国家所供给的资源性质、级别及数量控制着组织需求的强度以及围绕制度供给产生的系列竞争效应。“在这场人才战略的政治动员中,中央要求各省、市、区结合经济社会发展和产业结构调整需要,制定适合本地区的高层次人才引进计划”^[21]。与此同时,国家陆续颁布相关政策,为人才引进工作提供指导性规范,并为其提供资金支持和资源保障。在世界一流大学排行榜带来的压力和行政化学科评估等因素的驱动下,为争取国家的政策关照与重点支持,大学管理逻辑积极与国家逻辑互动,陆续出台校内人才计划,例如,北大“博雅青年学者计划”、浙江大学“求是特聘学者计划”等。同时,完善与国家人才计划配套的校内配套资助政策,大力吸引海内外学术精英。

在这场轰轰烈烈的高层次人才引进运动中,市场逻辑的影响也得到了充分体现,通过将不同层次的人才头衔价值转化为明码标价的商品,竞相追逐高层次人才的外部学术劳动力市场得以形成。不同层次和类别的人才计划与不同数额的安家费、岗位津贴、科研启动经费等资源相挂钩。此外,市场逻辑还与国家逻辑和大学管理逻辑相互

交织,诱发了学术人才劳动力市场分层。出于权威崇拜,政府筛选出的学术精英被认为拥有更为正当的合法性和更强的公信力,国家级人才作为享有极高声誉的制度化精英,他们身上附加着“优厚待遇”和“特殊权利”等社会性标识。由于享有经官方认证的学术权威与声誉,他们受到大学的强烈推崇与热烈追求,是当前中国大学人才竞争的主要对象^[22]。为了竞争优秀人才,各高校层层加码,百万年薪的现象屡见不鲜。这种利益捆绑机制将国家目标、大学组织目标和教师个体发展目标三者相统一,通过强激励作用不断驱使或诱惑教师个体在趋名逐利的过程中实现学术产出的繁荣^[23]。但值得注意的是,人才项目的商品化也引发了人才流动非正常化、学术功利化、激励扭曲等一系列潜在风险^[24]。学术逻辑的影响相对隐蔽,能否获得人才头衔依然基于学术人员所拥有的专业知识和技能,人才引进过程中的同行评审和专家咨询制度也充分体现了学术逻辑的影响力。在这一过程中,尽管国家和大学行政管理系统掌握规则制定、组织实施和资源分配的权力,但学术权威组成的共同体基于专业知识和技能,获得了其让渡的学术评价权,学术评价的结果很大程度上决定了后续资源如何分配^[25]。在高层次人才引进的过程中,不同制度逻辑的影响如图2所示,其中,箭头长短表示影响程度,箭头越长表明影响程度越深,实线箭头表示影响的方式相对直接且明显,虚线箭头则表示影响的方式相对间接且隐秘。

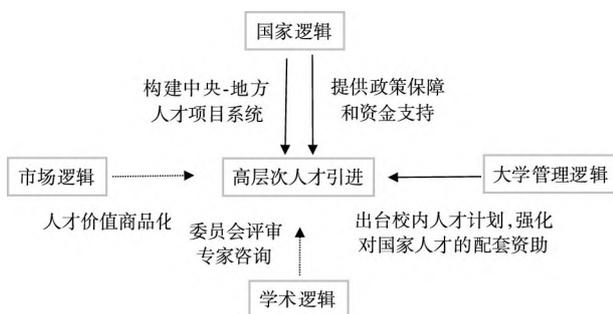


图2 高层次人才引进过程中的多重制度逻辑及其作用机制

(二) 岗位分类改革

合理设置岗位是落实教师聘任制的基础,只有在科学设岗、明确不同岗位聘期要求和晋升条件的前提下,聘任制改革才能进一步落实。在很

长一段时间内,我国高校教师的岗位和职称没有明确区分。以1986年颁布的《高等学校教师职务试行条例》为依据,教师职务被简单划分为助教、讲师、副教授、教授四种岗位^[26]。在聘任制改革的背景下,这种较为笼统和模糊的岗位划分已无法适应岗位聘用的要求。基于此,国家逻辑通过出台一系列政策指导高校开展岗位分类改革。2007年,《关于高等学校岗位设置管理的指导意见》的出台为教师岗位类别和等级划分提供了依据,成为高校教师岗位分类改革的行动指南,专任教师被归入“专业技术”大类下的“教师”岗位。此外,该意见还赋予了高校在二级岗位类别下进行岗位分类设置和管理的自主权,高校既可采用文件中推荐的“教学为主岗、教学科研岗、科研为主岗”的岗位划分方式,也可根据校情自行设计岗位类别^[27]。随着岗位分类改革的深入推进,考核评价机制问题愈发严峻。2018年,国务院办公厅发布《关于分类推进人才评价机制改革的指导意见》,进一步要求以岗位要求为基础健全分类评价体系^[28]。由此可见,国家通过制定政策和完善相关细则,持续并且逐步深入地引导场域内的组织变革实践和制度建设。在国家政策指导之下,各高校结合实际校情进行探索与创新。

在岗位分类改革中,市场逻辑的影响主要体现在不同岗位薪资待遇和研究经费的差距上,其中教学科研并重型岗位、研究型岗位相比教学型岗位有更多机会申请各类科研项目,尤其是与行业、市场联系更为紧密的工程技术类岗位,在申请外部经费方面具备相对优势。学术逻辑主要体现在岗位分类考核评价中以同行评议为主的多元评价方式和以学术质量为基础的代表作制度。学术评价代表作制度将评审权交予由同行组成的评审委员会,申请人仅需提交能代表本人最高学术水准的代表作,经委员会匿名评审并判断申请人能否晋升。这在一定程度上是对大学管理逻辑影响下长期实行的强调学术成果可计算性和可预测性的量化评价方式的纠正。在不同逻辑的互动中可以发现,国家逻辑在设定政策框架时,同样遵循了基本的学术标准,如政策中频繁提及建立“代表性成果”评价机制、完善同行专家评价机制等,均体现了国家逻辑对学术逻辑的遵从以及学术逻辑在抵御外部力量干预方面的缓冲作用,几种制度

逻辑的影响如图3所示。

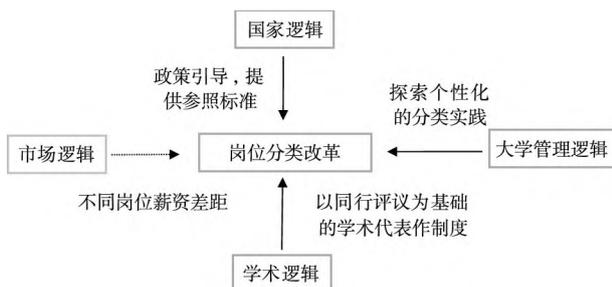


图3 岗位分类改革中的制度逻辑及其作用机制

(三)“准聘-长聘制”改革

在近年来各高校的教师聘任制改革中,实行固定期限的聘期合同管理成为破除教师职务终身制的代表性举措。在各高校探索“准聘-长聘”制改革的过程中,国家逻辑退居幕后,主要通过出台考核评价、机构编制、收入分配等方面的配套性政策,为高校自主开展人事制度改革提供政策保障和制度空间。如近年来加快推进事业单位人事制度改革,允许公益二类事业单位在备案编制内设岗,建立与聘用制度相适应的人员流动政策。此外,国家还陆续出台了一系列简政放权的政策,如2017年中央五部委联合颁布的《关于深化高等教育领域简政放权放管结合优化服务改革的若干意见》,瞄准高校教师编制、岗位聘用、进人用人、职称评审、薪酬分配等深层次问题进一步向高校放权,为高校自主探索人事制度改革提供了较大的制度空间。2020年底,教育部等六部委联合发布《关于加强新时代高校教师队伍建设的指导意见》,鼓励高校进一步探索准聘与长聘相结合等管理方式,落实和完善能上能下、能进能出的聘用机制^[29]。国家角色逐步由“划桨者”转变为“掌舵者”,主要通过协调、监管和服务等方式为高校探索教师聘任制改革提供支持。

在简政放权和鼓励创新的制度环境下,大学管理系统获得国家下放的大部分自主权。随着人员编制、人员退出和流动、收入分配制度的完善,许多高校争先探索教师聘任制改革,北京大学和中山大学以各具特色的改革模式引领了我国高校人事制度改革的风潮。随后,“世界一流”“学术卓越”等带有强烈管理主义色彩的政策话语开始在我国高校迅速流行,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,许多高校开始陆续建立适合本校校情的、各具特色

的“准聘-长聘”制度^[30]。尽管具体政策规定有所差异,但基本都包括“有限聘期”“非升即走”等举措。此外,市场逻辑的影响逐渐凸显,合同聘用、“非升即走”和聘期考核等规定充分体现了市场理念在教师人事管理领域的渗透。学术产出和效率被反复强调,科研成果成为“硬通货”,“不发表就出局”成为默认规则。高水平师资及其所产生的学术影响力被“工具化”为学校整体实力是否跻身世界一流的重要指标之一。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、绩效考核等全过程的学术锦标赛制。学术逻辑的影响主要体现在在校院两级长聘教职评审委员会在学术评价中发挥决定性作用,随着长聘教职评价标准的提高和评审程序的完善,国际同行评议也成为学术评价的重要环节。几种制度逻辑的影响如图4所示。

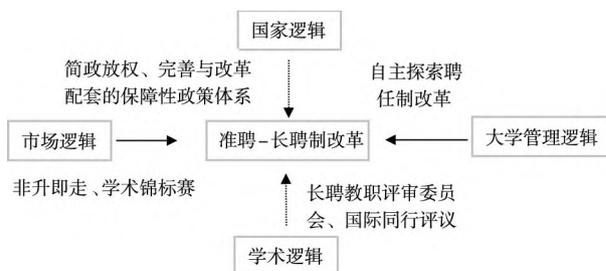


图4 “准聘-长聘制”改革中的制度逻辑及其作用机制

结 语

通过上述分析我们发现,在高校人事制度场域内,国家逻辑的影响正在逐步减弱,大学管理逻辑持续增强,以契约和竞争为核心的市场逻辑逐步强化,学术逻辑以相对隐秘的方式践行基本的学术规则。四种制度逻辑相互竞合,以不同的方式作用于我国高校教师人事制度改革进程。在高层次人才引进阶段,国家逻辑通过构建起从中央到地方的国家人才项目系统、为高校人才项目提供政策保障和资金支持,成为该场域内的主导逻辑,大学管理逻辑通过出台校内人才计划、强化对国家级人才的资助配套等方式积极回应国家逻辑,参与制度化学术精英的生产过程。高度竞争的学术精英选拔机制造就了层次分明、高度竞争的人才等级系统,在人才项目盛行的今天,积极引进学术精英既是高校落实国家人才政策的重要任务,也是大学抓住机遇、实现飞跃的战略选择^[22]。

与此同时,借助以专业判断为基础的同行评审制度,学术逻辑在人才引进过程中发挥基础性作用。借助行政权威所赋予的正式权威和职位权力,进一步强化了学术逻辑的合法性和公信力。在岗位分类改革中,国家逻辑通过出台一系列政策引导高校自主开展岗位分类改革。在国家规定的政策框架之下,各高校结合校情自主探索多样化的岗位分类模式。在“准聘-长聘制”改革中,国家逻辑和大学管理逻辑协调一致以实现建设世界一流大学的共同目标,国家逻辑主要通过出台事业编制、社会保障等方面的配套性政策为高校探索人事制度改革提供制度空间,使得大学管理逻辑拥有充分的自主权和灵活性探索个性化的改革实践。合同聘用、“非升即走”等改革举措充分体现了市场逻辑的影响,由博士毕业生人数持续增加和长聘教职岗位稀缺造成的供求关系失衡进一步加剧了市场竞争。学术逻辑主要通过校内各级长聘教职评审委员会和国际同行评议持续发挥作用。

未来,我国高校须充分兼顾国家与市场、行政与学术、竞争与保障、效率与公平等因素,转向以内在的学术逻辑为主导、其他制度逻辑良性竞争

的教师人事制度改革。具体而言,第一,继续淡化国家逻辑对大学人事事务的行政干预,但可适度强化立法规制的引导和监督作用^[31]。例如,未来可通过修订《中华人民共和国高等教育法》《中华人民共和国教师法》中有关教师职称评审的相关条款,将高校的职称评审权及其监管机制纳入法治轨道。第二,构建更加开放、公正、透明的人才支持和培育体系,平衡引进人才与本土人才、教学型职位与教学科研并重型职位、长聘体系与原有聘任体系之间的资源投入,充分激发教师的内在驱动力。在筛选标准上,以学术创新能力为核心,以同行评议为基础,结合不同学科特点制定科学合理的评价体系。第三,进一步规范市场逻辑的影响,以劳动合同法贯彻教师聘用合同,避免“单位制”传统下、以国家任命为基础的干部制与市场化体制下、强调双方平等自愿和协商一致的聘任合同相混淆。第四,强化学术逻辑在教师人事制度改革中的基础性地位,充分发挥各级学术委员会在教师评价中的关键作用,探索以高水平外部同行评议为基础的学术代表作制度,以适度抵御过强的竞争和绩效导向可能诱发的负面影响。

参考文献:

- [1] 罗燕,叶赋桂.中国大学制度变革:新制度主义社会学分析——以2003年北大教师聘任和职务晋升制度改革为案例[J].复旦教育论坛,2005(6):46-50.
- [2] 缪榕楠.大学教师任用制度研究[D].南京:南京师范大学,2007.
- [3] 肖兴安.中国高校人事制度变迁研究——历史制度主义的视角[D].武汉:华中科技大学,2012.
- [4] 杨毅.新中国高校教师聘任制度变迁研究[D].重庆:西南大学,2013.
- [5] 胡海青.中国大学教师聘任制改革的回顾与展望——基于理性选择制度主义分析[J].现代大学教育,2010(3):99-106.
- [6] 李培利,刘凤良,宋东霞.高校教师长聘教授评价制度探析[J].中国人民大学教育学报,2016(1):111-118.
- [7] Rubin B. A., Alford R. R., Friedland R.. Powers of Theory: Capitalism, the State and Democracy [J]. Administrative Science Quarterly, 1987, 32(2):318.
- [8] Friedland R., Alford R. R.. Bringing Society Back in: Symbols, Practices, and Institutional Contradictions[A].Walter W. Powell, Paul J. DiMaggio. The New Institutionalism in Organizational Analysis [C]. Chicago: University of Chicago Press, 1991: 233-258.
- [9] Thornton P. H., Ocasio W.. Institutional Logics and the Historical Contingency of Power in Organizations: Executive Succession in the Higher Education Publishing Industry, 1958-1990[J]. American Journal of Sociology, 1999, 105(3):801-843.
- [10] Kitchener M.. Mobilizing the Logic of Managerialism in Professional Fields: The Case of Academic Health Centre Mergers[J]. Organization Studies, 2002, 23(3):391-420.
- [11] Thornton P. H., Ocasio W., Lounsbury M.. The Institutional Logics Perspective: A New Approach to Culture, Structure, and Process[M].Oxford: Oxford University Press, 2012.
- [12] Evetts J.. New Professionalism and New Public Management: Changes, Continuities and Consequences [J]. Comparative sociology, 2009, 8(2): 247-266.
- [13] [英]亨利·梅因著.古代法[M].沈景一,译.北京:商务印书馆,1996.
- [14] 任学丽.从身份到契约还是从契约到身份?——单位制度变迁视阈下的中国社会[J].社会主义研究,2011(6):92-95.
- [15] 中共中央关于教育体制改革的决定[J].中华人民共和国国务院公报,1985(15):467-477.
- [16] 中华人民共和国教师法[EB/OL].(1993-10-31)[2022-01-25]. http://www.moe.gov.cn/jyb_sjzl/sjzl_zcfg/zcfg_jyfl/tnull_1314.html.
- [17] 《中国教育年鉴》编辑部.中国教育年鉴(1999)[M].北京:人民教育出版社,1999.
- [18] 牛风蕊.我国高校教师职称制度的结构与历史变迁——基于历史制度主义的分析[J].中国高教研究,2012(10):71-74.
- [19] 关于印发《关于加快推进事业单位人事制度改革的意见》

- 的通知[EB/OL].(2000-07-21)[2022-01-25].http://www.gov.cn/gongbao/content/2000/content_60418.htm.
- [20] 许心,蒋凯.高校教师视角下的人文社会科学国际发表及其激励制度[J].高等教育研究,2018,39(1):43-55.
- [21] 杨河清,陈怡安.海外高层次人才引进政策实施效果评价——以中央“千人计划”为例[J].科技进步与对策,2013,30(16):107-112.
- [22] 郭书剑.制度化精英主义与中国大学学术精英的生成[J].高等教育研究,2020,41(3):77-85.
- [23] 陈先哲.学术锦标赛制:中国学术增长的动力机制与激励逻辑[J].高等教育研究,2017,38(9):30-36.
- [24] 陈先哲.捆绑灵魂的卓越:学术锦标赛制下大学青年教师的学术发展[J].教育发展研究,2014(11):12-16.
- [25] 阎光才.学术共同体内外的权力博弈与同行评议制度[J].北京大学教育评论,2009(1):124-138+191-192.
- [26] 高等学校教师职务试行条例[EB/OL].(1986-12-31)[2022-01-25].http://www.moe.gov.cn/s78/A04/s7051/201001/t20100129_180698.html.
- [27] 关于印发高等学校、义务教育学校、中等职业学校等教育事业单位岗位设置管理的三个指导意见的通知[EB/OL].(2007-05-07)[2022-01-25].http://www.mohrss.gov.cn/rydwrsjgs/SYDWRSGLSzhengcewenjian/200705/t20070507_83800.html.
- [28] 中共中央办公厅 国务院办公厅印发《关于分类推进人才评价机制改革的指导意见》[EB/OL].(2018-02-26)[2022-01-25].http://www.gov.cn/zhengce/2018-02/26/content_5268965.htm.
- [29] 教育部等六部门关于加强新时代高校教师队伍建设改革的指导意见[EB/OL].(2020-12-24)[2022-01-25].http://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2021-01/27/content_5583070.htm.
- [30] 晋兴雨,张英姿,于丽英.高校教师聘用制:政策演进与退出机制构建——基于A大学改革实践的分析[J].教育发展研究,2020,40(3):51-59.
- [31] 王思懿,赵文华.多重制度逻辑博弈下的美国终身教职制度变迁[J].教育发展研究,2018(1):76-84.

University Faculty Personnel Field Under Multi-Institutional Logics: Evolution and Reform

WANG Siyi^a, ZHANG Shuang^b

(a. School of Public Administration;

b. Organization and Personnel Department, Southwestern University of Finance and Economics, Chengdu, Sichuan 611130, China)

Abstract: Under the theoretical framework of multi-institutional logics, through analyzing the evolution and current reform practices of China's university personnel system, it is found that from the teacher identity appointment system in the early days of the PRC, to the faculty position appointment system after the reform and opening up, and to the faculty tenure track system in the 21st century, the influence of state logic in China's university faculty personnel system is gradually weakened, the university management logic is steadily strengthened, the market logic gradually gets in, and the academic logic is given weight. In the three main forms of personnel system reform in universities, i.e., the introduction of high-level talents, the reform of job classification and the reform of "tenure track system," different types of institutional logic have played different roles. Under the common goal of building world-class universities, the state and universities cooperate with each other and vigorously bring in high-level talents. At the same time, through the reform to "streamline administration, delegate power, strengthen regulation and improve services," the state provides policy support and resource guarantee, and encourages universities to explore independently the employment system reform and job classification reform. Under the influence of market concepts such as performance and competition, rules such as contract employment, "either promotion or departure" and employment period assessment are widely used. Through academic committees at all levels in the universities and peer review system, academic logic continues to play its role. In the future, universities in China should balance performance competition and teachers' occupational safety, giving equal attention to such factors as competition and guarantee, efficiency and fairness, and reform teachers' personnel system with academic logic as the leading factor and under benign competition of other institutional logics.

Key words: multi-institutional logics; university faculty personnel field; introduction of high-level talents; job classification; tenure track system (tenure track v. tenured)

[责任编辑 冯琳]