

博士选择高职院校就业的影响因素及作用机理

——基于组织吸引力理论的视角

徐珍珍 成军 王亚南

[摘要]在博士就业市场供需失衡凸显与高职教育高质量发展加速的双重背景下,博士入职高职院校的现象日渐普遍。基于对高职院校博士教师的质性分析,发现博士选择高职院校就业主要受就业环境、福利待遇、职业发展、社会认可、理念偏好、社会关系和地理区位等因素影响,且这些因素并非彼此孤立、单一作用于博士的就业选择。结合组织吸引力理论分析,博士选择高职院校就业是就业环境、个体需求和组织吸引力之间动态博弈复杂的决策过程,其中高职院校的组织价值与博士人才的个体需求匹配是其关键。基于此,为吸引更多博士人才选择高职院校就业,应完善引才机制,优化标准待遇,提升经济吸引力;优化用人管理,释放人才效能,形塑发展吸引力;深化留才服务,稳固人才根基,增强社会吸引力。

[关键词]高职院校;博士教师;就业选择;影响因素

[作者简介]徐珍珍(1988-),女,浙江温州人,金华职业技术大学浙江省现代职业教育研究中心,副研究员;成军(1963-),女,浙江金华人,金华职业技术大学,教授;王亚南(1986-),男,河北磁县人,金华职业技术大学浙江省现代职业教育研究中心专职副主任,副研究员,博士。(浙江 金华 321007)

[基金项目]本文系2019年度国家社会科学基金教育学一般项目“基于人才链匹配产业链的高职院校专业群建构内在机理及实施路径研究”(项目编号:BJA190103,项目主持人:成军)和2025年浙江省教育科学规划课题“高职院校博士学位教师引进的影响因素研究”(项目编号:2025SCG070,项目主持人:徐珍珍)的阶段性研究成果。

[中图分类号]G715 **[文献标识码]**A **[文章编号]**1004-3985(2025)17-0069-10

一、问题的提出

博士是最高学历层次的人才,是高职院校高质量发展的核心支撑。随着高职教育的高质量发展,一些国家高水平高职院校的博士教师已经达到相当规模,但不同区域、不同院校博士教师分布不均的现象较为突出,且人才争夺战越演越烈,多数高职院校依然面临求贤若渴与引进困难的矛盾处境。当前,学界已经关注到高职院校博士教师群体,并从不同角度进行了广泛的研究,主要集中在以下几个方面:一是政

策机制研究。有学者从政策工具视角对高职院校博士教师的引进政策进行文本的量化分析^[1],有学者从“区校协同”视角探讨高职院校高层次人才引进政策机制的优化^[2]。二是引才路径研究。有学者提出了引进高层次人才的具体路径,包括统筹用好内部培养、外部引进、校企共享、短期特聘四种方式^[3]。三是专业发展研究。有学者基于学校人才成长机制探讨了高层次人才发展的外在影响^[4];有学者审视了高职院校博士教师与学校的理性关系^[5];还有学者分析了高

职院校博士学位青年教师专业发展抉择的困境,并基于“成本—收益”理论构建了专业发展的决策模型^[6]。但是,整体来看,对于高职院校博士教师就业选择的影响因素尚未展开深入探究,即什么因素促使博士选择高职院校就业。据此,本研究拟基于对高职院校博士教师的深度访谈,揭示博士选择高职院校工作的影响因素及作用机理,以期为高职院校博士教师的引进、发展与管理提供参考,从而更好地支撑高职院校的高质量发展。

二、研究设计

(一)数据来源

本研究的数据主要来源于一对一的半结构化访谈。2023年3月至9月,研究者根据异质性典型案例抽样原则,选取了19位高职院校教师

代表作为访谈对象,研究对象结构基本覆盖全面,对学校类别、性别、学科专业、职务、入职年份等做了多样化考虑。

访谈主要围绕以下几个问题进行:第一,您当初为什么选择来高职院校工作?第二,在诸多因素中,您最看重哪些方面?第三,您对学校的人才引进政策是否满意?第四,当下的工作状态和发展现状是否符合您的期待?访谈采用面对面、电话和视频的方式,持续时长45~125分钟。为了保护受访者隐私,笔者对受访者信息做了相应编码处理。以“S-M-1”为例,第一个字母代表学校类型,其中S为国家“双高”校,F为国家“非双高”校;第二个字母代表教师性别,其中M为男性,W为女性;数字为受访者的序号,具体信息详见表1。

表1 研究对象基本背景信息

编号	学校类别	性别	学科专业	职务	入职年份	时常/分钟
S-M-1	国家“双高”校	男	生物制药技术	二级学院副院长	2017	102
S-M-2	国家“双高”校	男	机械制造及其自动化	专业主任	2018	85
S-M-3	国家“双高”校	男	工业机器人技术	二级学院副院长	2017	95
S-M-4	国家“双高”校	男	教育学	—	2021	120
S-M-5	国家“双高”校	男	物联网应用技术	—	2009	65
S-M-6	国家“双高”校	男	工业机器人技术	—	2021	65
S-M-7	国家“双高”校	男	岩土工程	教科办副主任	2012	85
S-W-8	国家“双高”校	女	兽医学	专业主任	2016	95
S-W-9	国家“双高”校	女	医学检验技术	—	2021	60
S-M-10	国家“双高”校	男	药品生产技术	专业主任	2009	45
S-M-11	国家“双高”校	男	教育学	—	2024	90
S-M-12	国家“双高”校	男	机械制造及其自动化	二级学院副院长	2013	80
S-W-13	国家“双高”校	女	艺术学	教研室主任	2021	50
S-M-14	国家“双高”校	男	教育学	质量办科长	2018	125
S-W-15	国家“双高”校	女	教育学	人事处副处长	2009	95
F-W-1	国家“非双高”校	女	教育领导与管理	发展规划处副处长	2020	65
F-M-2	国家“非双高”校	男	教育学	—	2024	100
F-M-3	国家“非双高”校	男	通信与信息系统	—	2019	55
F-M-4	国家“非双高”校	男	经济学	—	2024	60

(二) 资料分析

扎根理论作为一种质性研究方法,对于探究博士选择高职院校就业的影响因素具有一定的適切性和较强的解释力。根据扎根理论的三级编码方式对19份访谈资料进行分析,并借助Nvivo 12软件进行相应处理。

第一,一级编码(开放式登录)。基于对访谈文本资料的精细研读、概念命名和编码整合,共提取出博士人才供需失衡、普通本科高校就业竞争内卷、发展形势、政策要求、现实需求、住房保障、补贴多元、解决家属编制、解决孩子入学、平台支持、科研导向、科研时间投入、职称晋升、职务晋升、本科层次职业教育、职业本科院校、升本概率、政策红利、重视程度、资源倾斜、工作选择多元化、工作轻松、生活安逸、性价比高、离家近、赡养父母、导师推荐、师门引导、城市资源、发展机会30个初始概念。

第二,二级编码(关联式登录)。二级编码的主要任务是发现和建立概念类属之间的各种联系,以表现资料中各个部分之间的有机关联,同时还要分辨其中什么是主要类属,什么是次要类属^[7]。通过对初始概念的比较和关系分析,最终形成了就业竞争、发展机遇、经济待遇、隐性福利、资源支持、发展空间、学校声誉、发展潜力、组织文化、择业观念、求职心理、亲缘关系、学缘关系、工作地点14个次要类属以及就业环境、福利待遇、职业发展、社会认可、理念偏好、社会关系、地理区位7个主要类属。

第三,三级编码(核心式登录)。与其他类属相比,核心类属具有统领性,能将大部分研究

结果囊括在一个比较宽泛的理论范畴之内^[8]。本研究基于开放式和关联式登录结果,通过对主从范畴关系的深入挖掘,将核心类属确定为博士选择高职院校就业,具体结果见表2。

表2 博士选择高职院校就业影响因素的编码结果

核心类属	主范畴	副范畴	概念类属
博士选择高职院校就业	就业环境	就业竞争	博士人才供需失衡;普通本科高校就业竞争内卷
		发展机遇	发展形势;政策要求;现实需求
	福利待遇	经济待遇	住房保障;补贴多元
		隐性福利	解决家属编制;解决孩子入学
	职业发展	资源支持	平台支持;科研导向;科研时间投入
		发展空间	职称晋升;职务晋升
	社会认可	学校声誉	本科层次职业教育;职业本科院校
		发展潜力	升本概率;政策红利
		组织文化	重视程度;资源倾斜
	理念偏好	择业观念	工作选择多元化
		求职心理	工作轻松;生活安逸;性价比高
	社会关系	亲缘关系	离家近;赡养父母
		学缘关系	导师推荐;师门引导
	地理区位	工作地点	城市资源;发展机会

三、研究发现与解释

依据前文对就业环境、福利待遇、职业发展、社会认可、理念偏好、社会关系等影响因素的提取,结合访谈资料进一步具体解释。

(一) 就业环境的自主抉择

源于近年来博士招生规模的不断扩张和高校教职岗位需求的相对饱和,博士供求关系发生了根本性的变化,使得学术劳动力市场竞争越发激烈。

首先,高校学术圈内卷严重。近年来,博士毕业进入普通本科高校的门槛持续攀升。一是应聘门槛高。高校对于博士毕业的学校、科研成果的级别和数量都有明确的要求,而且层次越高的学校内卷越严重。例如,受访者S-M-4表示,“在科研成果达标的情况下,有些高校还对海外背景、第一学历有要求,如果是非‘双一

流’学校的博士也无缘好的高校”。二是取得编制难。越来越多的高校实施非升即走的“预聘—长聘”制,这意味着博士教师一入职就要面临绩效考核和失业的双重压力、自我认同和他者认同的双重焦虑。只有立项高级别课题,发表高水平论文,才能赢取预聘期的“通关卡”。三是年龄限制严。多数高校在招聘博士人才时,将年龄限制在35周岁以下。这一年龄段的博士正值科研生涯的黄金时期,精力充沛、锐意进取且富有创造力。可见,当前高校普遍推行“好中选优、优中选强”的精英化招聘机制,客观上形成了高准入壁垒,使得一部分博士的就业选择从本科院校转向入职门槛相对低的高职院校,为高职院校吸纳优质人才提供了更多机遇。

其次,高职教育发展机遇前所未有。党的十八大以来,以习近平同志为核心的党中央对职业教育重视程度之高前所未有,推动职业教育改革发展力度之大前所未有,中国职业教育迎来的重大发展机遇前所未有^[9]。一方面,高职院校整体发展水平显著跃升。在国家“双高计划”等重大项目的牵引下,涌现了深圳职业技术大学、金华职业技术大学等一批高水平院校,为博士人才发展创设了良好的外部环境。例如,受访者S-M-3表示,“深圳职业技术大学博士数量居全国高职院校之首,专任教师中具有博士学位的专业教师占比约50%,师资实力不亚于一些地方普通本科高校”。另一方面,职业本科教育博士师资缺口巨大。一直以来,高职院校为了提升学校外部竞争力和在高等教育场域之中的地位,普遍具有强烈的“升本”冲动。随着职业本科教育的进一步扩容提质,在“博士研究生学位专任教师比例不低于15%”这一刚性政策的影响下,一些有志于升本的学校对博士人才的需求非常旺盛,为博士人才就业和发展提供了广阔空间。此外,随着类型教育理念的深入人心和教育强国战略的稳步推进,博士们坚信深耕职业教育同样可以开辟出广阔的事业

天地。

(二)福利待遇的主动选择

福利待遇是博士就业选择时首要考虑的因素。一般博士或博士后毕业时大多30多岁,这个年龄阶段开始职业生涯,正处于成家立业的重要阶段,收入、购房等问题是其面对的基本现实。

首先,经济待遇多元且丰厚。待遇是高职院校吸引博士人才的重要筹码。近年来,高职院校的引才待遇一路飙升,购房补贴、科研启动费、生活补助等待遇全面升级。以购房政策为例,早些年博士入职高职院校普遍享受人才分房福利,虽然当下很多高职院校取消了实物分房制度,转而实施差异化的购房补贴政策,补贴额度在10万~100万元,但也很大程度上解决了博士人才安居乐业的后顾之忧。例如,受访者S-M-11表示,“充分利用好市里和学校的政策,博士各方面的待遇累加差不多有200万,远远超过了普通本科院校的引才待遇,对博士来说还是比较有吸引力的”。此外,高职院校教师的工资收入颇丰。访谈中,绝大部分的博士教师对自己的工资收入较为满意。在优渥的经济待遇吸引下,很多博士选择到高职院校工作成为现实层面的最优解。

其次,隐性福利的额外加持。对于已婚博士教师来说,在选择工作的时候,会更加全面地权衡工作对个人和家庭成员整体生活的影响,其中最核心的问题就是配偶编制和孩子入学。首先,解决配偶编制对博士人才引进具有一定的影响甚至是决定性影响。高职院校为引进博士人才,一般会承诺帮助解决配偶编制,而普通本科高校只承诺帮助解决配偶工作。当然,并不是所有引进的博士都帮助解决配偶编制,基本只针对个别特别优秀的博士人才。其次,在中国家庭中,子女教育占据着举足轻重的地位,因而追求最大化的教育利益成为驱动人才流动的重要因素。为了吸引人才,高职院校想尽一

切办法为博士人才的子女提供当地最优质的教育资源,并辅之以周到、贴心的服务,增强新引进博士教师的归属感。例如,受访者S-W-9表示,“在女儿转学的事情上,学校给予特别多的帮助,很感动很暖心”。

(三)职业发展的愿景期待

博士群体对自我发展有着清晰的规划,择业时除了考虑眼前的薪酬待遇,更加注重职业发展的长远考虑。毕竟博士在付出长期的时间成本获得学历后,不单单只是追求一份工作,更在意工作中个人价值的实现,认为获得职业成就感至关重要^[10]。

首先,科研资源的全力支持。科研无疑是博士实现自身价值最契合的赛道。从实际情况来看,选择投身高职院校工作的博士群体中,大部分仍怀揣着对学术的执着追求与深厚情怀,期望在科研领域中持续探索、深耕细作,为学术进步贡献力量。尽管高职院校整体的科研条件先天不足,但调研发现一些高水平的高职院校已经集聚了较好的科研资源。一是对高能级科研平台的搭建。不少高职院校联合政府、企业等多方力量共建了一批协同创新中心、重点实验室、智库、基地等国家级、省级高端科研平台,为博士人才的专业发展和学术研究提供了重要依托。对于特别优秀的博士,学校还会承诺建设相应研究方向的实验室,帮助解决科研资源依赖性问题。二是对应用科研和成果转化的推进。应用导向科研是高职院校的应然科研定位^[11],高职院校在应用型研究、技术转化等领域的独特优势,为博士提供了不同于传统学术道路的发展路径。例如,受访者S-M-3表示,“应用科研正成为高职院校发展分化的核心变量,以项目制为载体,切实做好应用科研,学校、学生和自己皆为最大受益者”。三是对科研时间的充分保障。科研成果的产出除了需要平台等资源支持外,还需要大量、稳定、持续的时间和精力投入。实证研究显示,大学教师倾向在科

研上投入更多的时间,且随着在科研上投入更多的时间,科研论文产出也更多,但在教学和科研上投入时间的失衡,会带来科研时间投入对科研产出影响的边际效率递减^[12]。因而,一些高职院校尝试设立专门的科研岗,将博士教师从繁杂的事务性工作中解放出来,使其能够心无旁骛地潜心开展科学研究。

其次,发展空间的宽广与现实可能。一是职称晋升快捷顺畅。职称是教师职业生涯发展的重要指挥棒,直接关系教师的薪资福利、职业声望和科研经费,是衡量大学教师才学、知识、贡献的重要指标。由于指标紧缺,普通本科高校职称晋升条件水涨船高,演变成了教师之间科研成果持续加码的锦标赛。例如,受访者S-M-10表示,“普通本科高校职称评审太卷了,从讲师到副教授,再从副教授到教授,按照正常的晋升年限,快则8~10年,慢则一生”。相比之下,得益于职称指标空缺和评审条件较为宽松,高职院校的职称晋升通道顺畅,有些高职院校还设有博士人才职称晋升的专属绿色通道。二是职务晋升概率较大。博士人才凭借卓越的综合素质和能力,在高职院校较易崭露头角,行政发展空间远比普通本科高校大。据访谈了解,很多博士人才在入职后的数年间都获得了职务上的晋升,如担任专业主任,少数博士人才甚至已晋升至副院长等更高级别的管理岗位。

(四)社会认可的外在吸引

社会认可是博士就业选择的紧密关联项,直接关系博士就业后的社会评价和职业发展空间。一是学校声誉逐渐提高。近年来,随着国家对职业教育的重视和投入增加,职业教育在人才培养、社会服务等方面的作用日益凸显。职业本科教育的稳步发展更是打破了职业院校止步于专科层次的“天花板”,为学校发展创造了更为广阔的空间与机遇。毋庸置疑,随着学校办学层次的提升,将会吸引越来越多的博士人才。二是具备一定发展潜力。博士教师主要

集中分布在一些高水平高职院校。若学校已经升本成功,博士教师可借助升本契机获取更多的资源支持和发展机遇;若学校还在升本过程中,对于博士教师而言,无疑是参与学校跨越式发展、实现自身职业价值跃升的重要契机,同时也可享受升本之后的政策红利。三是组织文化赋能驱动。博士人才综合能力较强,在学术研究、教学创新、社会服务等多方面具有比较优势,是学校高质量发展和专业高水平建设的重要驱动。鉴于此,高职院校对博士人才寄予深切厚望,并为博士人才发展构建了强有力的平台、制度等组织支撑体系,人力、物力、财力等各类资源也优先向博士聚拢。以科研为例,高职院校博士申请国家基金、申报省级项目、参与国际交流与学习等的机会,可能比留在普通本科高校要多得多。

(五)理念偏好的内在适配

理念偏好是博士个体职业选择的关键内驱因素,反映了博士个人的职业兴趣和职业目标。随着就业竞争的加剧,一方面,博士的就业理念已从单一学术导向转向多元价值实现,其职业选择也不再局限于传统的科研场所,而是更加多元化,包括企业、政府机关等非学术领域;另一方面,博士对理想高校的期望层级也开始下调,转而寻求更为宽松的职业发展环境。受访者S-M-6表示,相较于普通本科高校,高职院校工作环境相对宽松,没有“非升即走”的科研压力,教师们能够较好地兼顾和平衡教学与科研、工作与生活的关系。相较于企业,高职院校收入更加稳定,无需过多担心裁员、降薪、中年危机等风险,具备较强的职业安全感和幸福感。因而,尽管高职院校在整体科研能力和资源条件上稍显不足,但基于职业稳定性、科研负荷、生活安定等因素,博士群体将高职院校视为平衡“学术理想”与“现实压力”的折中选择。受访者F-M-3表示,高职院校工作稳定,性价比较高,不失为一个稳妥的选择。

(六)社会关系的情感牵绊

我国社会本质上是以关系建构和维系为重要基础的关系本位型社会,因血缘、地缘、学缘和业缘等关系而联结。博士选择高职院校就业,也深受亲缘、学缘等多重社会关系的牵绊。

首先,亲缘倾向特征凸显。亲缘关系是指个体之间基于血缘、婚姻或社会认可的联结所形成的亲属关系。研究发现,人们在选择就业地点时,除了考虑收入回报外,还会考虑情感需要,如选择离家庭和朋友近的地方^[13]。一方面,离家近可以更好地承担家庭责任。赡养父母或子女教育已经成为博士人才需要承担的重要责任,部分博士基于更好照顾家庭的考量而选择到高职院校工作。值得注意的是,这一选择呈现出较为明显的性别倾向,以女性居多。女性兼具物质生产者与社会再生产者的双重身份,面临双重负担^[14]。随着老龄化现象的加剧、三胎政策的实施以及独生子女赡养父母的压力增大,社会对女性承担家庭照顾责任的需求陡增。而高职院校相对灵活的工作安排、较为稳定的工作环境,在一定程度上为她们平衡家庭与工作提供了可能。这一类博士人才选择高职院校就业,不太看重学校提供的经济待遇,有些自愿选择降低考核要求和待遇标准,甚至不享受高层次人才待遇,甘愿当一个普通的专业教师。另一方面,离家近意味着可以延续之前稳固的社会关系网络。从社会学的角度,稳定的社会关系属于社会资本范畴^[15],而亲朋好友是社会资本的重要体现,可以提供更多的社会资源支持。很多博士都是因为自己是本地人,或者家属是本地人,所以选择到本地区的高职业院校工作。属地就业在某种程度上是对家庭和亲缘关系的回归。

其次,学缘牵引作用突出。学缘关系是指在共同学习过程中与同学、校友、师生等构建成的各种人际关系,已成为人际关系中具有多重社会价值的第四种关系^[16],无论是对个人还是

社会的发展都影响重大。尤其是研究生教育阶段,注重师门概念是学缘关系的集中体现。调研发现,很多博士选择高职院校就业与学缘关系密不可分。一类是导师举荐。高职院校一般都会主动与普通本科高校有关专家联系,通过项目、专家指导等方式开展合作。如此一来,经常性的互惠互动,为专家推荐自己的博士生到高职院校入职提供了可能。例如,受访者S-M-4表示,“导师在博士求职过程中起着关键的影响,正是得益于导师的推荐,才选择高职院校”。另一类是师门引导。已在高职院校就业的同门师兄师姐,对入职后的工作环境、薪酬待遇、科研压力、生涯发展等有着切身体验,能够较为客观地提供高职院校工作的利弊分析,对具有相同专业背景博士的就业选择有着很大的参考价值。

(七)地理区位的禀赋差异

当前,人才竞争已从单一的高校资源争夺升级为城市综合实力的全方位博弈,人才“虹吸效应”日益凸显。地区经济发展水平作为关键变量,正深刻影响着博士人才的就业选择。它不仅决定了职业发展空间,更关系子女教育、医疗养老等长期生活质量。例如,受访者S-M-5表示,“越是经济发达的地区,城市吸引力越强,越可能吸引博士人才前来就业”。这些城市得益于优越的地理位置、雄厚的产业基础和完善的城市配套,成为博士就业的首选之地,也是高职院校博士分布集中度最高的区域。尤其是东部的一些高水平高职院校,即使与一些地方普通本科高校相比也并不逊色,甚至凭借地处长三角、珠三角等经济活跃区域或省会城市的独特优势,成功招揽博士人才加盟,实现了人才集聚与区域发展的良性互动。例如,受访者S-M-2表示,“在选择工作时很注重就业点的生活质量和城市资源,毕竟大城市教育、医疗、生活各方面的资源更为优质,个体发展机会也越大”。而一些同属“双高”建设单位但地理区位

不占优势的高职业院校,对博士人才的吸引力就相对较弱,甚至人才流失严重。

四、研究结论与建议

(一)研究结论

结合组织吸引力理论分析,博士选择高职院校就业是就业环境、个体需求和组织吸引力之间动态博弈的复杂决策过程,既受外部就业市场结构性变化的影响,也与博士个体对职业价值的认知重构密切相关,更依赖于高职院校在人才竞争中的策略调整。

1. 就业环境和个体需求是博士选择高职院校就业的核心动力源。从就业环境来看,博士人才就业市场正经历着深刻变革。一方面,我国博士培养规模持续扩容。据2024年全国教育工作会议介绍,目前我国高校博士研究生超过61万人,而高校学术岗位编制增长有限,直接导致博士人才供给过剩,就业压力倍增。另一方面,普通本科高校作为博士就业的传统渠道,近年来也陷入了严重的竞争内卷之中,门槛、编制和年龄等成为很多博士就业选择的“拦路虎”。从个体需求来看,博士就业选择主要受理念偏好、社会关系和地理区位因素影响,且这和博士所处的年龄阶段和婚育阶段高度关联。若博士成家后,其就业选择就会从“个体价值实现”转向“家庭责任与职业发展的平衡”,并成为首要考量的影响因素。例如,受访者S-M-3为了配偶编制,甘愿放弃普通本科高校的教职而选择高职院校;受访者S-M-14基于“离家近”的优先考虑,最终选择了本地区的一所高职院校。

2. 高职院校组织吸引力的综合评估是博士就业选择的核心依据。高职院校为何能成为博士就业的最终优选,主要源于其对经济吸引力、发展吸引力和社会吸引力的综合权衡。从经济吸引力来看,高职院校不仅建立了较为完善且具有市场竞争力的薪酬福利体系,还完善了科研奖励制度,专门出台高层次项目奖励实施办法,激励博士教师立项高层次项目、发表高水平

论文、赢得高级别竞赛奖项,成为吸引博士人才的重要筹码。从发展吸引力来看,高职院校为博士人才职务职称晋升、教育教学创新、科研成果转化等方面提供了全方位的支持,构建了职业发展的“加速通道”,让他们能够在职业道路上快速成长、实现自我价值。经过数年的实践历练与专业成长,S-M-1、S-M-3、S-M-12等多位受访者在教学、科研及管理工作中均取得了显著成就,已顺利晋升为教授职称,并获聘担任二级学院副院长职务。从社会吸引力来看,随着高职教育深度嵌入国家战略与产业升级进程,高职院校的社会声誉大幅攀升,同时也展现出广阔的发展前景。基于组织文化视角,博士人才是高职院校高质量发展进程中的稀缺性战略资源,是驱动组织文化革新、重塑学校核心竞争力、引领学校向更高水平迈进的重要支撑。高职院校越发重视博士人才的发展,资源投入也逐渐向博士人才倾斜和聚拢,为博士人才的成长提供了更为优质的发展环境与保障。

3. 博士选择高职院校就业是组织价值和个体需求相适配的结果。博士人才投身高职教育,并非传统认知中的“降维就业”,而是高职院校组织价值和个体需求在双向选择中达成的深度适配。高职院校精准匹配博士人才的职业安全、家庭责任、价值实现等复合需求,并在薪酬福利、职业发展、社会资源等方面构建差异化优势,最终促成了博士个体基于理性考量后的务实选择。看似一个确定性的结果,但对于博士个体来说,是基于不同情境下的多种因素考量和权宜的复杂过程。因为博士毕业生的就业选择不仅是职业选择,更是生活方式的选择和未来生活的筹划^[17]。博士就业选择的影响因素存在显著的个体差异,不同博士有着各自不同的关注重点,即使是同一因素对不同博士的影响程度也有所不同。有的将福利待遇视为关键,有的把工作与生活的平衡放在重要位置,有的优先考虑工作地点是否离家近、能否兼顾家庭责

任,有的看重事业发展、追求自我价值实现等。这些因素并非彼此孤立、单一作用于博士的就业选择,而是相互交织与渗透。博士人才通过综合分析各方面因素,权衡利弊得失,最终做出契合自身实际状况与长远发展规划的最优就业选择。

(二)对策建议

从组织视角来看,学校以经济待遇留人建立的是浅层关系,育才用才留才助其发光发热才是深层长久的组织关系^[18]。博士就业选择的影响因素多样、决策过程复杂,为吸引更多博士人才选择高职院校就业,需要构建高职院校和博士教师之间人尽其才、适才所用的关系生态,这是对学校组织管理水平的综合考验。

1. 完善引才机制,优化标准待遇,提升经济吸引力。以博士为代表的高层次人才,具有较高的社会联系度、学术市场竞争力、资源获得能力。因此,大学怀着未来收益远大于投入成本的预期,愿意在引进前期投入巨大成本^[19]。对于人才吸引力本就处于相对弱势的高职院校来说,更应基于长远发展考虑,加大博士教师人才引进力度,增强人才召唤力。具体包括:一是提高人才待遇标准。给予博士教师购房补贴、人才津贴、工资待遇、专项经费等最大支持,如可尝试年薪制,以丰厚的经济待遇吸引博士人才加入高职院校教师行列。二是拓宽人才引进渠道。高职院校要深耕已引进博士教师的学术资源和人脉关系,通过项目合作等方式提前锁定想要引进的博士人才。一些博士教师表示通过“师兄师姐带师弟师妹”等形式成功引进不少优质的博士。可见,相对于其他引才渠道,这是高职院校比较稳妥也比较有效的引才方式,有利于规避很多人才引进因信息不对称而存在的潜在风险。三是创新柔性引智方式。高职院校可秉承“不求所有、但为所用”的理念,采用柔性引进或项目化引进方式,从企业、高校和科研院所等引进博士人才,夯实高水平师资队伍建设的

人才根基。

2. 优化用人管理,释放人才效能,形塑发展吸引力。人才引进仅仅是高职院校人才战略的开端,关键在于引进后如何科学系统育人用人。本研究中的诸多博士是源于职业发展的愿景期待选择高职院校就业,他们有着清晰的职业追求和专业抱负。因而,高职院校要尽力为博士人才施展才华创设有利条件,真正发挥博士人才的价值。一是推动高端发展平台建设。高职院校要深化与政府、普通高校、行业企业的合作,全力打造重点实验室等一批省级及以上高端平台,破解平台发展散、弱、小的问题,并依托平台引导博士人才与企业开展技术研发、成果转化等合作项目,将科研成果转化为实际生产力,实现学术价值与经济效益的双赢。二是加强教师团队培育。访谈中,博士教师们谈到,由于缺乏团队合作长效机制,他们大多处于渴望团队合作却又不得不“孤军奋战”的状态。高职院校应结合专业(群)建设实际、人才研究方向和专业特长,以博士人才为核心,重点支持建设一批教学团队、科研团队、社会服务团队等。以团队建设为抓手,吸引校内相近研究方向、相关研究领域或共同研究兴趣的青年教师加入,建立传帮带的教师发展机制,充分发挥博士人才的领头羊作用,形成“引进一个、带动一批、激活一片”的团队效应。三是深化人才绩效考核。目标设置理论认为,人的行为是受目标驱使的,合理的目标能激励员工产生更高的工作绩效^[20]。高职院校有必要进一步优化人才考核体系,精心研制差异化的考核标准,科学设置灵活的考核条件。例如,将论文、课题、教学成果奖、科研成果奖、横向技术服务、指导技能竞赛、教师教学类竞赛等统统纳入考核条件,并通过必选和可选的组合形式,增加考核条件设置的弹性,引导和激励博士人才产出更多标志性的教学科研成果。

3. 深化留才服务,稳固人才根基,增强社会

吸引力。注重对博士人才的价值关怀,了解和满足博士人才发展的核心需求,是增强博士人才组织归属感的核心旨归。这种由内而外自主生成的柔性认同感和归属感比由外向内强制形成的刚性遵从行为对集体效能的发挥具有更高的影响力^[21]。一是打好科研时间“保卫战”。高职院校日常教学、学生管理、技能竞赛等繁重的工作任务已消耗博士教师大部分的时间和精力。因而,为保障科研成果产出,高职院校一方面应适度削减博士教师的教学工作和学生管理工作,另一方面应合理增设科研助手岗位,避免博士教师精力过度分散,确保其能够潜心研究。二是护航教师科研发展。高职院校要积极协助博士教师申报国家级、省级等高层次科研项目,邀请相关领域的专家进行“一对一”深度剖析、“面对面”精准指导,提高科研项目申报立项率。同时,建立校内外学术交流常态机制,定期举办博士沙龙等特色学术交流活动,鼓励博士开展跨学科研究或技术合作项目。三是深化高职院校管理改革。博士教师们普遍反映,当前高职院校管理方面存在机械僵化问题,具体表现为管理流程烦琐、整体运行效率低下,严重阻碍教学质量提升和科研创新工作的开展。高职院校应紧抓当前数字化改革的时代契机,深化“最多跑一次”改革,扩大数据应用,推进部门协同,优化办事流程,最大程度地减少人才精力和时间的浪费,进而激发博士教师干事创业的热情与活力。■

[参考文献]

- [1] 邹云, 张晓超. 政策工具视角下高职院校博士教师引进政策研究——基于60份政策文本的量化分析[J]. 中国职业技术教育, 2024(11): 86-95.
- [2] 廉依婷. “区校协同”视域下高职院校高层次人才引进政策机制的优化研究[J]. 中国职业技术教育, 2021(31): 22-27+58.
- [3] 孟庆东. 论高职院校高层次人才队伍建设[J]. 教育与职业, 2020(2): 59-63.

- [4]李雪.基于“双高”建设的高职高层次人才成长机制研究[J].教育与职业,2021(23):82-86.
- [5]吴秋晨,徐国庆职教科研视角下职教博士与高职院校之间的关系审思[J].教育与职业,2023(5):44-50.
- [6]王亚南,邵建东.向左还是向右:高职院校博士学位青年教师专业发展抉择困境的实证研究[J].职教通讯,2024(7):17-23.
- [7][8]陈向明.质的研究方法与社会科学研究[M].北京:教育科学出版社,2000:333-334,334.
- [9]陈子季.教育要正创新[M].南昌:江西高校出版社,2021:387.
- [10]卿石松.博士生就业问题调查及对策分析[J].学位与研究生教育,2017(1):43-49.
- [11]郝天聪.高职院校应用导向科研行动困境的案例研究——组织社会学的视角[J].高等工程教育研究,2022(4):182-187.
- [12]谭珠珠,沈红.教研相长还是教研相抵——大学教师教学与科研时间分配对科研发表的影响[J].中国高校科技,2022(4):61-66.
- [13] DAHL M S, SORENSON O. The social attachment to place[J]. Social Forces, 2010, 89(2): 633-658.
- [14]计迎春,郑真真.社会性别和发展视角下的中国低生育率[J].中国社会科学,2018(8):143-161+207-208.
- [15]赵延东,洪岩璧.社会资本与教育获得——网络资源与社会闭合的视角[J].社会学研究,2012,27(5):47-69+243-244.
- [16]杨勇,张丽英.人际关系的第四缘——学缘关系[J].中北大学学报(社会科学版),2014,30(5):61-64.
- [17]翟月,张辉,沈文钦.什么是“好地方”——博士毕业生就业地点选择的质性研究[J].中国高教研究,2022(11):81-88.
- [18]王晓燕.博士为何进中学——基于扎根理论的博士中学从教意愿影响因素研究[J].中国高教研究,2022(11):89-95.
- [19]范冬清.大学高层次人才引进风险:影响因素与对策建议[J].高等教育研究,2014,35(6):39-45.
- [20]刘玲,陈诗高.量化考核驱动下科研人员的行动逻辑与组织发展困境[J].中国科技论坛,2021(3):181-188.
- [21]马君,张玉凤.专业群视域下高职院校教学创新团队构建及治理[J].高等工程教育研究,2021(1):136-141+200.

Influencing Factors and Mechanism of Doctors' Choice to Work in Higher Vocational Colleges: From the Perspective of Organizational Attraction Theory

Xu Zhenzhen Cheng Jun Wang Yanan

[Abstract] Against the dual background of the prominent imbalance between supply and demand in the doctoral employment market and the accelerated high-quality development of higher vocational education, the phenomenon of doctors joining higher vocational colleges as faculty has become increasingly common. Based on a qualitative analysis of doctoral teachers in higher vocational colleges, it is found that doctors' choice to work in such institutions is mainly influenced by factors such as the employment environment, welfare benefits, career development, social recognition, conceptual preferences, social relations, and geographical location. These factors do not act in isolation or single-handedly on doctors' employment choices. Analyzed through the lens of organizational attraction theory, doctors' decision to work in higher vocational colleges is a complex decision-making process involving dynamic interactions among the employment environment, individual needs, and organizational attraction. The key lies in the matching between the organizational values of higher vocational colleges and the individual needs of doctoral talents. Accordingly, to attract more doctoral talents to work in higher vocational colleges, it is necessary to improve talent introduction mechanisms, optimize standards and benefits to enhance economic attractiveness; optimize personnel management, release talent effectiveness to shape development attractiveness; and deepen talent retention services, stabilize the talent foundation to strengthen social attractiveness.

[Keywords] higher vocational colleges; doctoral teachers; employment choice; influencing factors