

制度变迁视角下民办高校学术职业流动的案例分析研究

王媛^{1,2}

¹宁波财经学院教务处, 浙江 宁波

²浙江大学教育学院, 浙江 杭州

收稿日期: 2023年11月20日; 录用日期: 2023年12月18日; 发布日期: 2023年12月25日

摘要

民办高等教育被认为是我国改革开放一项标志性成果, 是高等教育大众化发展进程中的必然选择。民办院校在转型发展和内涵式建设的过程中, 人力资本始终是关键性制约因素。本研究基于一所建校20余年的民办本科院校的教师学术职业流动历程, 梳理其影响学术职业流动制度变迁的阶段性特征, 分析其教师职业流动的类型, 呈现民办高校教师学术职业流动现实生态, 以期对我国民办高校内部治理优化、提升教师专业发展的制度化建设提供借鉴。

关键词

制度, 民办高校, 学术职业流动, 案例研究

A Case Study on Academic Career Mobility in Private Universities from the Perspective of Institutional Change

Yuan Wang^{1,2}

¹Academic Affairs Office, Ningbo University of Finance and Economics, Ningbo Zhejiang

²School of Education, Zhejiang University, Hangzhou Zhejiang

Received: Nov. 20th, 2023; accepted: Dec. 18th, 2023; published: Dec. 25th, 2023

Abstract

Private higher education is considered a landmark achievement of China's reform and opening up,

文章引用: 王媛. 制度变迁视角下民办高校学术职业流动的案例分析研究[J]. 教育进展, 2023, 13(12): 10214-10219.

DOI: 10.12677/ae.2023.13121577

and an inevitable choice in the process of higher education popularization development. In the process of transformation, development, and connotation construction of private colleges, human capital has always been a key limiting factor. This study is based on the academic career mobility process of teachers in a private undergraduate university that has been established for more than 20 years. It sorts out the phased characteristics that affect the changes in the academic career mobility system, analyzes the types of teacher career mobility, and presents the real ecology of academic career mobility of teachers in private universities. The aim is to provide reference for the institutional construction of optimizing internal governance and enhancing teacher professional development in private universities in China.

Keywords

System, Private Universities, Academic Career Mobility, Case Study

Copyright © 2023 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

我国民办高等教育重现于 20 世纪 80 年代中期，蓬勃发展于 90 年代后。截止 2022 年，我国共有民办高校 764 所，占全国高等学校总数的 34.37%。民办高等教育被认为是我国改革开放一项标志性成果，是高等教育大众化发展进程中的必然选择。民办高等教育仍处于我国高等教育金字塔的底端，其发展历经了追随到自立的过程。

民办院校在转型发展和内涵式建设的过程中，人力资本始终是关键性制约因素。近几年，民办高校的教师学术职业流动出现了“高水平院校师资流向民办本科高校、民办本科高校师资流向高职院校”的现象，呈现出“人往低处走”的趋势。这一趋势与民办高校内部治理高度相关。本文基于一所建校 20 年的民办本科院校的教师学术职业流动历程，梳理其影响学术职业流动制度变迁的阶段性特征，分析其教师职业流动的类型，以此呈现民办高校教师学术职业流动现实生态，以期对我国民办高校内部治理优化、提升教师专业发展的制度化建设提供借鉴。

2. 学术职业流动的文献回顾

我国的学术职业研究始于杨锐 1997 年发表的译介性文章《当代学术职业的国际比较研究》，经过 20 余年的发展，已由最初的“译介引入阶段”逐渐转向了“本土化研究阶段”。以内容划分，大致可分为七大类型，即域外研究、本体研究、理论研究、关系研究、历史研究、制度研究及实证研究等[1]。基于 CNKI 数据库收录的 2007 年至 2022 年期间的核心期刊文献研究，近 15 年学术职业流动问题研究发文数量大致分为三个阶段：2007 年至 2012 年期间为相关研究萌发时期，年均发文量仅为 2.17 篇；2013 年，学术职业流动发文呈现井喷现象，本年度发文量达到 6 篇，是第一阶段年均发文量的 3 倍；2014 年至 2022 年期间，学术职业流动发文趋于稳定，年均发文量达 4.29 篇。2013 年是学术职业流动研究的重要分割年，此后学术职业流动逐渐成为学术职业研究的重要议题，且在核心期刊发文量也呈现稳定发展趋势。基于学术职业流动研究的关键词分析发现，人力资本理论在解释学术职业流动的理论分析中占据了主要位置，劳动力市场、劳动力市场分割、产权等关键词也同样揭示了人力资本理论对于学术职业流动的理论支撑[2]。高校教师、大学教师、高等教育等关键词揭示了学术职业流动主要发生于高等教育大学教师层面，

“一带一路”成为学术职业流动的关键领域，说明国家一带一路行动计划已广泛影响学者研究区域，为高等教育领域有效支撑“一带一路”发展提供了有力佐证[3](表 1)。

Table 1. Keyword frequency of academic career mobility research

表 1. 学术职业流动研究关键词频次

序号	频次	关键词	序号	频次	关键词
1	15	学术职业	9	2	高校
2	7	人力资本	10	2	青年教师
3	4	高校教师	11	2	社会流动
4	4	学术劳动力市场	12	2	大学教师
5	4	大学教师流动	13	2	劳动力市场分割
6	4	“一带一路”	14	2	人才流动-研究
7	3	流动	15	2	人才流动

3. 制度变迁视角下学术职业流动的阶段性特征

我国学术职业流动或高校教师流动现象引发关注，但在民办高校这一类型院校的教师职业流动，现有文献尚无较为深入的探讨。本文以一所建校 20 年的民办本科院校为研究对象，结合其内部治理与制度化建设，对其 20 年发展历程中教师职业流动的阶段性特征进行梳理。该案例院校始建于 2001 年，得益于区域经济快速发展和高等教育大众化的需求，院校迅速成长为全国排名前 20 的高水平民办高校。随着学校内部治理的制度变迁，其教师流动也呈现出不同的特征。

3.1. 学会组织模式下的制度化初创时期

案例院校由最早的中专制专修学院发展而来，在早期创建时期，学院具有少而精的学会模式组织特征，学生规模 2900 余名、教职工 100 余人，而其扁平化的组织结构使其奉行一定程度的平等和民主，教师和管理人员形成亲密无间的关系、管理人员多为兼职、尚无专业化的管理制度；在管理文化上，共同的情感和价值观维系其充满凝聚力的学校文化；在决策机制上，因其价值观的相对统一，几乎不存在利益相左的情况。少而精的学会模式在学院建校初期适应其组织规模的变化，但随着规模和组织发展多样性、复杂性带来的各项挑战，尤其是迎来了第一次大规模的变革即学校升格为本科院校，其制度化建设进入快速成型发展期。2007 年，随着全国高等学校设置评议委员会的申本考评，学校随之建立初期的教师发展制度。明确将“师资建设工程”列为学校建设的“1 号工程”，提出了以提升青年教师教学能力为目标、以加强高水平学科专业重要岗位为目标、以建设应用型教学团队为目标、以促进教师教学发展为目标的四项专项行动计划。四项行动计划以系列性制度性文件形式体现了学校对于赖以生存的师资这一资源的领导力，制度性设计实现了教师在组织内部的专业发展，同时兼具对于外部教师资源的整体吸引。

反观这一时期的教师流动特征，以极具规模的师资引进与培育为主要方向、以教师专业能力提升为主要内容，适应了升格为本科院校后组织的差异性变革需要。因组织的规模尚处于发展与成熟阶段，学校领导的个人特质在吸引教师流向组织内部仍然发挥了重要作用，价值观的传递效率、组织文化凝聚力使得组织的粘性更为牢固，与组织共同成长 10 年及以上的教师占比达到 1/3 及以上，校级领导为学校服务的平均年限达到 15.3 年。虽然在早期的组织文化中制度性约束力尚未显现，但学会模式的凝聚性与组织文化的粘性优势明显，相当数量的中层及以上领导均来自于学校初创时期。因此，这一时期院校组织

的教师流动突出表现为规模增加、质量提升以及组织凝聚力粘性增强，制度性设计对于教师流动和其专业发展尚处于规范化的阶段，实质性制度效力还未充分显现。

3.2. 刚性发展要求与制度力显现时期

这一时期是案例院校升本后发展的基础阶段，在这一阶段，组织定位为教学为主型高校，组织的外部评价以教学评价为主导，历经了省教育厅主导的学士学位授权单位评估和教育部主导的本科教学合格评估。政府主导型的外部评价对于师资的数量和结构均有硬性要求，因此这一时期的教师流动仍然以引进为主要着力点，尤其是在高水平、高层次、高学历师资上加大了力度。高层次人才引进实施办法、博士引进与培养暂行办法等政策性文件逐步完善，组织对于人才的吸引力不再单纯依靠于学校领导的个人魅力，更多来自于管理层面的制度性政策的约束性条件和师资部门的人才政策宣讲。人才政策的虹吸效应初步显现，尤其对于高水平师资的吸纳性。但是新进师资的人才待遇与组织内部已有师资的薪酬体系形成了一定的落差，使得组织对于已有师资的粘性受到了一定的冲击，造成了一定数量的教师流向组织外部。

对于组织内部而言，在这一阶段，组织对于教师专业发展的成长存在着时间与质性要求，这些要求部分以制度性文件加以落实，部分以通知等形式进行传达，均含有组织制度化的刚性要求。但囿于组织财政、师资、校园建设等资源相对匮乏，教师可依赖的外部资源和教师内部成长性高要求之间的不对称性，使得大量教师无法在短时间内完成组织对于教师的专业性发展要求。教师个体面临教学工作、教学检查与整改等大量事务性工作。组织内部充斥着各项考核与评价带来的压力与紧张性氛围，教师在短时间内接受了信息量巨大的专业提升要求，必然带来了教师内部发展的两极分化，即适应型教师专业发展的快速成长与排斥型教师的教师专业发展的逆反抗拒。排斥型教师在组织内部的不适应性是其脱离组织的重要影响因素，因此，虽然在这一时期师资大幅度引进，但是随之而来的是一定规模的教师流失率，尤其是在本科教学合格评估之后高水平师资无法适应组织要求带来的外部流动。

3.3. 内外部政策环境的推拉效应阶段

伴随着学校通过教育部本科教学合格评估，其前期外延式发展已逐步向内涵式发展转变。学校在政府主导的竞争性评价中得到了应用型本科示范高校、创业示范校等外部资源的支持，同时学校的中心工作由前期的教学规范化建设转入到教学与科研并行，学术研究更多地纳入到学校的核心议题中。随着学校科技工作奖励办法的修订，物质性激励与职称评聘的刚性制约带来了教师科研工作积极性的空前提高，教师将更多的重心转移到学术研究上来。这一时期，外部政策环境的拉力变化主要来自于教育主管部门下发的《关于深化高校教师专业技术职务评聘制度改革的意见》，各高校对全面下放职称评审权进行了探索试行。案例院校自2014年起开启了自主开展高校教师专业技术职务评聘的工作。组织趋同导致了政策追随，案例高校职称评聘制度在早期较大幅度借鉴了研究型大学和公办院校的政策框架，对于刚迈入本科内涵式建设、学术研究尚处于起步阶段的新建本科院校而言，无异于揠苗助长。政策的导向性在短时间内加剧了教师工作重心的漂移，由全心投入教学工作转向论文撰写与课题申报。

学校在此期间出台了期权激励办法，办法出台的本意在于稳定教师、减少教师流动，但政策向高职称、高学历教师的单方面倾斜，更加剧了职称评审对于教师流动的反向推动作用。对于组织外部而言，学校加强了高水平人才引进力度，高水平师资对校内师资专业发展形成了一定的引领作用，但在一定程度上也加剧了组织内部的个体竞争。教师科研热情空前高涨，科研产出不断激增，教师职称评聘制度一再加码、难度不断攀升，教师对于评职称的各项投入均不断增加。政策在这一时期的导向性作用最为明显，尤其是在对科研产出的拉动上，但是中级及以下教师职称晋升压力巨大，造成了一定程度评上职称即离职的退出性职业流动，给学校发展带来了一定的冲击。囿于学校科研平台基础、教师科研素养等客

观条件限制, 学校的学术研究水平始终维持在低水平、高重复的建设阶段, 一定程度上造成了“无效无用科研”的产生。

4. 教师学术职业流动的特征与类型分析

非营利性民办高校教师流动与其他院校组织的教师流动特征有着共同点, 如在不同的历史阶段均表现出其特有的历史性和制度性的特征, 但也有其独特的特征。在数量特征上, 由早期初创时期对于教师的大规模引进逐步转向适应组织定位、阶段性目标和战略发展的精准人才需求引进上, 人员特征也由最早的满足和适应于组织规模发展向服务于组织内涵式发展转变。

已有研究表明, 大学教师流动影响因素受教师个体、组织和外部环境的共同作用, 包括职业保障与职业激励要素、学术声望与学术环境要素、个人关系与家庭关系要素、工作压力与工作认同要素等。基于个体和组织两个层面、流入和流出 2 个流动方向, 对于非营利性民办高校对教师流动类型进行了划分, 对于教师流出组织而言, 主要体现在个体意愿为主导的成长性流动和迫于组织环境作出改变的退出性流动; 对于教师进入组织而言, 主要表现为个体主动选择的自我选择性流入和组织环境对于教师的外部吸引力流动。两种方向的教师流动均与组织内外部制度性张力和约束力有着显性的关系, 而对于院校组织而言, 掌控力较强的依然是组织内部的制度力。

5. 教师学术职业流动的关键性制度审思

眭依凡教授指出, 大学领导力是所有管理要素共同参与领导过程形成的综合场势产生的具有整体性的影响力, 包括体现理念治校的思想力、体现民主治校的决策力、体现组织结构导致功能确定的组织力、体现依法治校的制度力、体现资源配置效率的资源力、体现文化治校的文化力, 以及处在领导核心位置的校长力。7 方面领导力要素构成大学领导力不可分割的整体, 它们共同对大学领导水平和大学管理质量的改善和提高发挥着缺一不可的作用。上述要素中, 制度力是显性的力量[4]。在当前全球化背景下, 不仅综合国力的竞争取决于制度力的竞争, 同时制度力也是大学文化软实力的重要保障, 是大学创新力的保障条件以及创新力不断滋生的土壤和动力。人力资本不仅对于国家战略发展意义重大, 对于资源高度依赖型的民办高校同样具有基础性作用。民办高校的发展历程表明, 其制度力执行在扁平化的组织结构中具有高效性、强引导性特征, 因此对于教师各层面制度的规划、制定、执行与反馈均影响教师流动和组织的良性发展。

5.1. 退出性流动与关键性政策影响

退出性流动是院校组织最不希望看到的类型, 退出性流动由教师个体对于组织的期望和个体行为之间的巨大落差引起, 尤其是教师发展、教师考核与评价的政策频繁变动, 导致了教师流动的频繁发生。其中, 职称评聘政策的制定, 是引发大规模退出性流动产生的重要原因。民办本科院校多数为新建地方应用型院校, 专业教师发展的成熟需在政策激励下历经时间积累, 但是组织目标要求是急切甚至是揠苗助长的, 组织提供的外部支持较少, 教师在多重压力下无效性的科研积累, 造成了教师期望值偏差、心态失衡。教师一旦职称晋升无望、甚至在付出较大代价后职称晋升成功后, 随即产生流动的意愿与行为。近几年来, 案例院校每年均有教学科研表现突出的教师流失, 很大部分呈现出退出性流动的特征。因此, 退出性流动的产生和教师职称评聘、岗位聘任、教师考核等专业发展的政策紧密相关, 要关注不同层次教师压力, 构建多重支持性、容错与宽松的政策性氛围。

5.2. 外部吸引力流动与关键性政策影响

研究表明, 薪金待遇、发展空间、职务职称、家庭状况、工作环境、地理区位、科研条件、工作压

力、声望地位、社会关系、心理压力、编制保障、职业认同感等 13 个因素是影响大学教师流动的主要因素，薪金待遇、发展空间、工作环境、地理区位、科研条件、工作压力、声望地位、编制保障等 8 个要素均与组织的人才引进政策紧密关联。院校的人才引进政策对于外部吸引性的教师流动影响很大。近年来，民办高校因其转型发展需要，加大了人才引进力度，其人才引进政策的吸引力也得到了逐步验证，尤其是在博士、副高人才的引进上，与同层级的公办院校竞争力不相上下。“一人一策、一人一议”的人才引进策略，使得高层次人才获得了很强的尊重感和对于院校的认同感。但是也应看到，民办高校如以单纯的薪金待遇博得人才好感的可持续性、高层次人才对于组织的粘性还有待验证。尤其是在制度上应引导新进人才与既有教师的良性竞争，避免“外来和尚会念经”、资历较深教师认同度降低等现象发生。

6. 结语

近年来，优绩主义和学术绩效观念已逐渐从一流和高水平大学传递到民办院校，民办高校在办学过程中出现了向上追求高层次、高质量教育的趋势。在行政主导和第三方大学评价的导向作用下，民办高校教学科研的生态系统平衡被打破，成本管理和绩效管理的紧迫性日益凸显。此外，民办高校教师也面临着专业发展的选择与摇摆的问题。制度公平是政策制定的逻辑起点，也是理想状态和终极目标。因此，提升民办高校治理水平，加强关键性政策引导与梳理，对于建立程序完备、导向明晰、机制健全的现代化民办高校人才治理体系至关重要。这不仅有助于提高民办高校的教育质量和办学水平，还有助于推动中国高等教育事业的健康发展。

基金项目

浙江省社科联研究课题“城市高质量发展与同城大学学术职业流动：历史演进与互动机制研究”(2023B036)；浙江省哲学社会科学规划课题“专业学位教育结构与产业结构互动关系研究——基于长三角一体化的动态考察”(19NDQN318YB)；浙江省教育教学改革项目“新文科背景下应用型高校微专业助推复合型人才培养的探索与实践”(jg20220627)；宁波财经学院重点教育教学改革项目“微专业助推新财经复合人才培养的探索与实践”(22xwkzd39)。

参考文献

- [1] 李木洲. 近十五年我国学术职业研究综述——以《中文核心期刊要目总览》收录论文为主[J]. 武汉理工大学学报(社会科学版), 2013, 26(2): 260-266.
- [2] 吕文晶, 陈劲, 刘进. 中国女性学术职业流动悖论——学术劳动力市场分割的视角[J]. 河北师范大学学报(教育科学版), 2018, 20(1): 51-55.
- [3] 王林春, 李奕赢, 朱军文. 近二十年国外学术职业流动问题研究演进——基于 CiteSpace 的科学知识图谱分析[J]. 山东高等教育, 2019, 7(3): 25-34.
- [4] 睦依凡. 大学领导力提升：推进大学治理能力现代化的实践路径[J]. 中国高教研究, 2021(1): 10-20.