

民办高校人才结构对学术成果产出的影响

舒珍珠, 张彤*

广州商学院经济学院, 广东 广州

收稿日期: 2023年8月3日; 录用日期: 2023年9月4日; 发布日期: 2023年9月11日

摘要

本文以某民办高校为例, 研究经管类教师人力资本结构与科研绩效的关系。首先对专任教师的人才结构和学术成果进行统计性描述。其次按照学历、职称和高级职称中是否退休返聘将教师分为三组, 利用t-检验比较不同类型教师的高水平成果产出效果。最后, 采用probit模型检测学历、职称对不同类型成果产出的影响。结果显示, 高级职称教师在高水平项目获得上具有显著性优势, 双高(高学历、高职称)教师也是产出高等级论文的主力。但从整体上看, 目前该专业尚存在一定的师资结构性缺陷, 双高教师比例低于我国高校平均水平。经过几年的发展, 该校人才引进和管理经验逐渐累积, 尤其是该校科研考核机制改革迅速且较为完善, 可期待在未来人才结构优化和科研成果产出方面显现效果。

关键词

人才政策, 民办高校, 人才结构, 学术成果, 科研绩效

The Impact of Talent Composition on Academic Output in a Private College

Zhenzhu Shu, Tong Zhang*

School of Economics, Guangzhou College of Commerce, Guangzhou Guangdong

Received: Aug. 3rd, 2023; accepted: Sep. 4th, 2023; published: Sep. 11th, 2023

Abstract

This paper examines the correlation between the human capital composition of economic and management teachers and their research performance, using a private college as a case study. The statistical analysis describes the talent composition and academic achievements of full-time teachers. The teachers are then classified into three groups based on their academic background,

*通讯作者。

professional title, and retirement status among high professional title teachers. The t-test is employed to compare the high-level achievement output of different types of teachers. The probit model is used to assess the impact of educational background and professional title on different types of output. The findings indicate that teachers with senior professional titles have a significant advantage in obtaining high-level projects, and those with high education and high professional titles (double-high) are also the primary contributors to high quality papers. However, there are still some structural deficiencies within this department, and the proportion of double-high teachers lags behind the average level of Chinese universities. After several years of development, this private college has accumulated valuable experience in talent recruitment and management, particularly through the swift and effective reform of the research assessment mechanism. Therefore, it is anticipated that there will be an enhancement in the talent composition and research output in the future.

Keywords

Human Resource Policy, Private University, Talent Composition, Academic Achievements, Research Performance

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

自我国允许社会力量兴办高等教育机构以来, 历经三十多年的发展, 民办高校的发展由规模扩张开始逐步向品牌提升转变。一般来说, 民办高校教师相对于公办高校的同行人选在社会保障、薪资待遇、个人发展等方面处于不利地位, 在开办之初师资多依赖于退休返聘或兼职的大学教师、在读研究生。民办高校学历在就业和继续深造方面被社会认可度低, 导致高考录取成绩较低, 缺乏高质量生源。近十几年来, 我国高等教育市场竞争加剧, 不仅公办高校开办二级学院、异地开设分校, 境外诸多高校也凭借名校声誉与国内高校合作办学。另外, 一些地方公办院校通过提高待遇大规模吸引海内外高端人才, 迅速产出高质量科研成果, 极大提升了学校声望并获得社会广泛认可。高校市场竞争打破了原有公胜于私的陈旧观念, 一些联合办学、市属高校的高考录取分数高于重点线, 改革力度大的高校分校考生录取分数线甚至高于本部。同时由于我国计划生育政策造成出生人口数下降、经济发展带来家庭收入提高, 更多中产以上家庭有能力支持子女出国留学, 进一步加剧了民办高校的生源竞争压力。教育部《2021年全国教育事业统计公报》显示, 当年我国硕士录取数约为 105 万人, 占本科生招生 444 万人的 24%。生源下降、竞争加剧以及本科毕业生对高层次教育的需求, 迫使民办高校调整战略发展思路, 从依靠生源谋发展转向提升品牌质量上来。

我国院校的转型升级也加剧了高等教育市场对人才竞争的白热化程度。近年来教育部整顿高等教育市场, 要求公立高校的二级学院逐步剥离成为独立机构, 对不符合要求和招生数量的机构进行关停整合。原有低层次办的院校如高职专科、地方和民办院校为更好地生存和发展, 开始谋求人才教育培养质量和层级的提升, 如由大专学院升级为四年制本科, 四年制本科类高校申请省级和国家级重点学科以及研究生培养资格, 发展国际化合作等。教育部对申请高层次办学的机构提出明确的人才结构和学术成果要求, 如师生比、拥有博士学历和高级职称的教师比例、教师科研项目质量及人均科研经费水平、高等级学术论文发表数量等。

根据我国《高等教育法》,“本科教育应使学生比较系统地掌握本学科、本专业的基础理论、基本知识,掌握本专业所学的基本技能、方法和相关知识,具有从事本专业实际工作和研究工作的初步能力。”民办高校在师生比、经费使用效率、政策调整速度、创新能力以及产教融合等方面优于公办高校,但在科研能力、教学质量以及办学层次上较为薄弱。民办教育的可持续发展,在很大程度上将取决于自身能否进一步提高质量和办出特色,而达成该目标的关键在于通过人才结构调整优化现有教师队伍。

近年来教育部为提升我国高等教育质量,除原有的整体性长期高校评价指标(如 985、211、双一流)外,向欧美发达国家学习,推出以学科专业的科研成果为导向的高校排名,并定期向社会公布。高校学科排名系统性地改变了我国高等教育生态,产生多方面的影响。首先学科排名通过声誉效应影响学生的报考、升学和就业,并关联到学费收取。其次影响国家对高校的资格管理和纵向拨付,对于民办高校来说包括国家或省级重点学科建设、学生培养层次(本科、硕士)和办学规模的审批、各级基金申请等。三是影响教师尤其是中青年博士教师的聘用和职业发展。学校平台和学科排名直接影响青年教师的论文发表、纵向科研项目申请、校内合作、职称评定和指导研究生经历等。这三个方面又相互作用,彼此制约或促进。

然而高校学科排名制度对民办高校发展来说也带来有利的契机。原有的 985、211、双一流高校品牌以公立高校为前提,并在相当长的时期固化下来。这些品牌对高校整体实力要求高,需要长期投入巨大资金。而学科排名仅针对具体专业,向所有高等院校开放并每年动态进行。这种举措促进了高校品牌市场的形成,激励了各高校在学科专业上的质量提升。各院校都可依据自己条件和需要打造特色学科加入竞争,通过提升排名来博取声誉。相对一般的综合性公立高校,民办高校大多为轻资产型,不需投资巨大的理工科实验室等基础设施,软科学类的科研提升以人员投入为主。一般实验型理工学科引进人才需要预先投入大笔的实验室建设费用,并需要教师科研团队和作为工作主力的本校研究生。而对于社会科学尤其是经管类学科,科研投入远远小于前者,也不如前者高度依赖团队和研究生的合作。因此,经管类学科提升的重点在于人才引进和管理。作为国际经管类高校建设的经典案例,新加坡管理大学的发展历程值得借鉴。它创建于 2000 年,目标是打造成国际一流的商科、社会科学和计算机技术高等学府,通过在全世界范围内高薪聘请优秀人才,在短时间就跻身世界前 1% 顶尖商学院之列。2000 年以来,国内一些财经类高校或机构如上海财经大学等开启人才引进和管理制度改革,短短数年就成效显著。经过十几年的发展,一些改革较早的高校已在国内经管学科领域名列前茅,并在国际上获得一定声望。观察到各高校尤其是一些原来排名靠后的高校或地方学院通过吸引高水平人才进行学科改革并获得成功的先例,一些有质量提升需求的院校为实现自身目标也加入激烈的人才竞争行列。

对于面临提高办学层次和水平挑战的院校,科研能力提升是学校内涵建设和可持续发展的战略要求,而科研是民办本科院校发展的短板。王鑫宏、孔晓娟从定性角度进行分析,认为科研实力因素极大限制了民办高校的可持续发展,需要在政府的扶持政策,高校自身机制和教师科研素质提升三个方面协同作用^[1]。民办高校因无法像公立高校一样获得国家支持,因此迫切需要制定合理的发展战略,利用自有资金打破学校发展瓶颈,有效提升科研水平并尽快取得更多高质量的科研成果。民办高校在科研提升方面主要存在认知观念和师资结构不合理问题。部分管理者认为民办高校定位于教学型大学,没有能力与公立大学在学术地位上竞争,提升科研不会促进学校经济上的创收。而从国内外的高校发展经验上看,科研整体水平对学校声誉的促进可带来招生质量的提升乃至学费上的提高。具有厚重科研基础的教师将知识带入课堂,有能力培养具有扎实知识基础、深入探索能力和创新能力的人才,提升了教学质量。

在高端人才引进和管理方面,田爱民发现当前很多高校缺少人才引进战略性规划,考核机制不够完善,重投入轻产出,缺乏对人才进行后续培养和管理,导致了部分高端人才的人力资源浪费,乃至造成

人才流失[2]。高校引进高端人才应避免前重后轻,守株待兔,缺乏后续资源支持、培养和考核管理[3][4]。孙志明以契约化管理作为切入点,指出高校高端人才管理应该通过制度形式明确责任、义务并奖惩机制[5]。

在高校师资管理目标和评价指标方面,国内对欧美国家的经验总结基本以管理模式与绩效考核为主[6][7][8]。美国作为发达国家的代表,教师公开招聘、薪酬灵活,在人才结构角度通过一定的外在指标如年龄、学历、职称等构建可持续发展的教师团队,形成了非升即走、终身教授制等多种人才管理模式,并逐渐被其他国家所借鉴和采用[9]。在民办高校人才结构方面,王波发现民办高校师资队伍薄弱,体现在数量不足、质量不高、缺乏学术骨干、结构不合理等方面[10]。但同时,民办高校也具有师资结构多元化、聘任制度完全、分配机制灵活的优势[11]。从教师评价角度,同勤学指出当前国内高校在高端人才绩效考核方面指标不够明确和量化,可操作性受到主观因素影响,难以反映出高端人才的实际工作效果[12]。钟玉英等认为,量化指标确实能够提高高校师资管理的技术性和操作性,但存在学术功利化倾向,缺乏人文关怀,在一定程度上抑制了高质量成果的产出[13]。另外,研究者开发了许多新方法来帮助评估高校管理制度的战略效果,并已被商界和学术界所广泛采用[14]。如 Taylor & Baines 探讨了英国高校管理政策的变迁以及平衡计分评估法在英国高校管理中的作用[15]。Karathanos & Karathanos 分析了一些高校管理评估方法的优点和限制,认为现有方法难以为具体的高等教育机构提供现成的评估解决方案,评估者需要拥有大量有关该机构的信息、知识并具有过程发现能力,才能设计合理的考核评估手段以符合该机构的独特使命要求[16]。

从国内人才管理对学术成果绩效的影响角度,王军辉等分析了部分国内优质公办高校经济类院系教师的教育背景与科研绩效的关系,发现获得博士学位和具有科研经历对科研绩效有一定的正面影响[17]。黄亚婷采用自然实验法,发现教师非升即走的预聘制改革并未促进青年教师的科研产出,因此高校应注重在引进高端人才时采取合理的评估和筛选手段而非仅强调在引进后实施压力和惩罚[18]。骆美等针对我国 25 所“双一流”建设高校进行了问卷分析,发现组织支持和心理特质因素对高校青年引进人才的科研生产力起到促进作用,但后者的影响更为显著[19]。

对于民办高校来说,如何借鉴国内外先进经验,逐步优化教师结构,完善人才遴选,评估激励,考核淘汰等机制至关重要。目前我国高等院校的人才竞争仍很激烈,但人才引进对学术成果产出影响方面的量化研究仍非常匮乏。很多高校在人才引进上简单复制其他高校的招聘手段,未能做到根据本校学科建设制定长远、可持续的人才引进和管理计划。对引进人才如何影响学校的科研绩效产出需要做出科学严谨的评价。民办高校相对公立、中外合资办学院校具有不同的特质和发展路径,其人事和科研改革的绩效更需要从量化角度进行详尽的分析。因此,本文采用某民办高校经管类学院的微观数据,从人才结构角度,针对人才引进政策对学术成果产出的影响进行定量分析,结果具有一定的现实意义。

2. 数据描述

本文的研究数据来自某民办高校经管类学院。该校近年来加快人才引进和科研管理,从时间上看,较早出台了校级科研项目和横向项目管理办法,主要基于当时该校科研起步较晚、基础较差且重视校企合作现状的现状。从 2019 年起,科研管理政策逐渐完善,尤其 2022 年开始出台比较详尽的科研绩效考核办法,并在 2023 年加以进一步完善。该科研绩效改革方案在科研成果评价和科研人员激励方面奠定了重要基础,并为后期的人才引进、考核和管理起到了关键性指引作用。在人才引进政策上,2020 年起该校在人才质量提升方面采取积极态度,逐渐重视高级职称和博士学历的引进力度,并出台了高级人才引进推荐奖励政策。校级人事与科研政策如表 1 所示。

Table 1. University-level personnel and research management policy**表 1.** 校级人事与科研管理政策

相关政策/通知	部门	政策或公告	时间	备注
校级科研项目管理办法	科研处	科研政策	2015 年 12 月	
横向科研项目管理办法	科研处	科研政策	2017 年 1 月	
科研经费管理办法	科研处	科研政策	2019 年 6 月	
科研机构管理办法	科研处	科研政策	2019 年 9 月	
诚聘英才(人才招聘)	人事处	人事通知	2020 年 4 月	硕士以上,非应届(副教授以上), 退休返聘(高级职称), 专业负责人(教授)
专任教师绩效考核实施办法	人事处	人事政策	2020 年 10 月	
诚聘英才(人才招聘)	人事处	人事通知	2020 年 12 月	讲师职称以上, 硕士研究生, 博士及副教授优先
引进人才科研启动经费管理实施细则(试行)	人事处	人事政策	2021 年 10 月	
诚聘英才(人才招聘)	人事处	人事通知	2021 年 11 月	硕士以上, 博士优先
科研绩效考核办法(2022 年版)	科研处	科研政策	2022 年 4 月	
人才推荐奖励标准(博士)	人事处	人事政策	2022 年 10 月	
关于聘任和调整校内本科专业(类课程)负责人及骨干教师的通知	教务处	人事通知	2022 年 12 月	
科研绩效考核办法(2023 年版)	科研处	科研政策	2023 年 4 月	
引进博士人才安家费管理办法	人事处	人事政策	2023 年 5 月	

本文数据涵盖某民办高校经管类学院所有专任教师, 学术成果范围从 2018 年 1 月到 2023 年 6 月底, 包括校级以上教学项目、科研项目、正式发表的学术论文。

首先考察该院的人才结构情况。在学校的科研政策和人才政策驱动下, 该学院近年来积极引进博士和科研骨干, 人才结构统计描述信息如表 2 所示。该院共有专任教师 147 名, 平均年龄约 42 岁, 多在 2018 年前后入职。从学历结构看, 教师拥有博士学位者 37 名, 硕士 103 名, 本科 7 名, 硕士学历为主, 约占 70%, 但博士比例已占 1/4。从职称结构看, 教师中拥有正高职称者 17 名, 副高职称 24 名, 中级职称 61 名, 初级及未评定职称教师 45 名, 中级职称为主, 约占 41%, 高级职称共占约 28%。退休返聘教师占比约 11%, 其学历范围涵盖本科到博士, 但均具有高级职称。因此, 非退休教师的高级职称比例仅为 17% 左右。根据《全国普通高校本科教育教学质量报告(2020 年度)》显示, 2020 年全国本科高校专任教师总数为 126 万人, 其中拥有博士学位教师人数占比为 41.78%, 具有高级职称的教师占比为 50.92%。由此可见, 该校的高学历、高职称人才比例与全国高校平均水平尚有一定差距。

Table 2. Statistical description of full-time teachers**表 2.** 专任教师情况统计描述表

变量	观测值	平均值	标准差	最小值	最大值
个人特征					
年龄	147	41.823	11.141	25	68
入职时间	147	2018.367	4.599	1999	2022
退休返聘	147	0.109	0.313	0	1

Continued

最后学位信息						
本科	147	0.048	0.214	0	1	
硕士	147	0.701	0.460	0	1	
博士	147	0.252	0.435	0	1	
职称信息						
正高	147	0.116	0.321	0	1	
副高	147	0.163	0.371	0	1	
中级职称	147	0.415	0.494	0	1	
其他职称	147	0.306	0.462	0	1	

从该院教师的学术表现上看, 全院 2018 年以来共发表论文 324 篇, 其中普刊占 91%, 而高等级论文如 CSSCI、SCI 或 SSCI 论文共仅占 4%。在基金项目方面, 全院共获得教学和科研项目共 64 项, 教改课题略多于科研课题, 校级课题占一半以上, 市厅级以上课题约占 31%, 其中有 23% 多的课题已结项, 有一项课题未能顺利通过结项。统计描述如表 3 所示。

Table 3. Statistical description of teachers' academic output

表 3. 教师学术成果统计描述表

变量	观测值	平均值	标准差	最小值	最大值
科研信息: 论文发表					
论文发表时间	324	2020.590	1.272	2018	2023
普刊	324	0.910	0.286	0	1
核心	324	0.031	0.173	0	1
C-扩	324	0.019	0.135	0	1
CSSCI	324	0.012	0.111	0	1
SSCI/SCI	324	0.028	0.165	0	1
科研信息: 基金项目					
项目获得时间	64	2020.641	1.473	2018	2023
教改课题	64	0.531	0.503	0	1
科研课题	64	0.469	0.503	0	1
省部级课题	64	0.125	0.333	0	1
市厅级课题	64	0.188	0.393	0	1
其他纵向课题	64	0.078	0.270	0	1
横向课题	64	0.063	0.244	0	1
校级课题	64	0.547	0.502	0	1
已结项课题	64	0.234	0.463	-1	1

国内外高校声誉受学校和专业排名影响, 而国内外高校专业排名的主要评价指标之一是高质量学术成果。能取得高质量成果的高校教师在学识储备、研究能力以及对学科前沿的敏感度上具有优势, 也多毕业于国内外名校或具有行业认可的高级职称。高级人才除自身带来成果产出外, 还可组建学术团队、促进学术交流、提升教学质量, 对于民办高校声誉提升能起到良好的作用。因此高质量研究成果可作为

衡量高级人才的指标。从该院的人员结构看, 高学历、高职称教师以及高水平学术占比仍较小。

我们从人才结构角度进一步比较该院的人均学术成果产出水平。首先将有学术成果的教师分为两大类, 非退休和退休返聘教师。其次按照学历分为本科、硕士和博士三个类别, 每个类别进一步按年龄段分为老中青三个年龄层次, 分别为 50 岁以上资深教师, 35~50 岁中青年骨干, 和 30 岁以下青年教师。由图 1(a)可见, 从所有成果上看, 对于非退休教师, 硕士学历教师贡献占主要部分。但从图 1(b)来看, 博士教师高水平成果获得率更高, 而在硕士学历教师内部, 中青年骨干硕士教师的表现相对年轻和 50 岁以上硕士学历教师更好。退休返聘教师一般具有高级职称和高校工作经验, 因此保持相对稳健的产出能力。由此可见, 博士学历、研究经验和学术积累对高水平成果具有一定的促进作用。

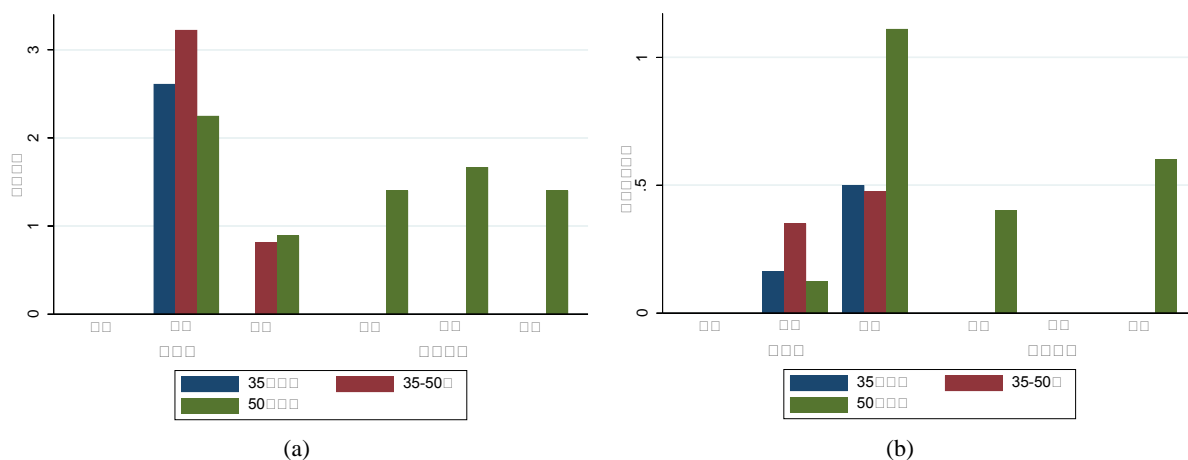


Figure 1. Comparison of teacher's per capita output. (a) Output of all levels; (b) High level output
图 1. 教师人均产出成果比较。(a) 所有成果; (b) 高级成果

3. 模型设定与结果分析

为分析人才结构差异的影响, 我们首先根据学历、职称、高级职称中是否为退休返聘将教师分为三组, 采用 t-检验分别比较组内不同类别教师的人均学术成果产出水平, 如表 4 中(1)~(3)的结果所示。结果显示, 硕士教师发表论文数量较多, 但科研项目和高等级项目博士占优势。高级职称教师在论文发表方面与其他教师无显著区别, 但在项目总数和高等级项目上优于其他教师。在高级职称教师中, 退休与否无显著差异。由此可见, 博士和高职称教师更热衷于科研相关的项目和高等级成果。

Table 4. T-test of per capita academic output of teachers with different characteristics
表 4. 不同特征教师人均学术成果的 t 检验

	(1)			(2)			(3)		
	硕士	博士	dif	中级以下	高级职称	dif	高级职称 非退休	高级职称 退休返聘	dif
论文总数	2.767	0.865	1.902*** (0.506)	2.160	2.317	-0.157 (0.505)	2.840	1.500	1.340 (1.048)
高等级 论文数	0.155	0.352	-0.196 (0.122)	0.161	0.292	-0.133 (0.115)	0.440	0.063	0.378 (0.199)
项目总数	0.369	0.595	-0.226 (0.154)	0.302	0.780	-0.479*** (0.143)	1.000	0.438	0.563 (0.324)

Continued

教改项目	0.253	0.135	0.118 (0.108)	0.161	0.415	-0.255 (0.104)	0.480	0.313	0.168 (0.249)
科研项目	0.117	0.46	-0.343*** (0.095)	0.142	0.366	-0.225 (0.092)	0.520	0.125	0.395 (0.229)
高等级 项目数	0.068	0.297	-0.230*** (0.084)	0.037	0.390	-0.352*** (0.080)	0.480	0.250	0.230 (0.247)
Obs	103	37		106	41		25	16	

Robust standard errors in parentheses. *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$.

为了检测学历和职称水平是否对学术成果产生影响, 我们建立以下 probit 模型:

$$\text{Prob}(Y) = \beta_0 + \beta_1 \text{age} + \beta_2 \text{edu} + \beta_3 \text{title} + \beta_4 \text{retired} + \varepsilon \quad (1)$$

其中, Y 为教师获得的学术成果, 分别为以下变量之一: 是否发表论文、是否发表高等级论文, 是否获得教改项目, 是否获得高等级教改项目、是否获得科研项目、是否获得高等级科研项目。变量 age 为年龄, edu 为学历水平哑变量, 分别为本科、硕士、博士学历; 变量 title 为职称哑变量, 分别为高级职称、中级职称和其他职称, retired 为是否退休返聘哑变量。 ε 是残差项, 包括没有观测到的个人特征和其他影响科研绩效的因素。中级以下职称、本科学历分别作为参照组, 回归结果如表 5 中(1)~(6)所示。

从结果看, 年轻教师的论文数量产出相对较多, 但年龄对于其他成果产出影响不显著。相对于本科学历教师, 博士教师对教改项目兴趣较弱。从职称角度看, 职称等级越高, 在论文发表和科研项目获取上表现越好。教授在论文发表和科研项目获取上具有绝对优势。相对于非退休教师, 退休返聘教师仅在高等级论文上相对较弱, 其他成果产出上无显著区别。由于该院博士教师较大比例为近几年新加入的青年教师, 尚未获得中级以上职称, 且部分由业界转入, 因此在科研经验和学术积累上稍有欠缺。由此可见, 学术产出不仅需要教师在教育阶段打下良好基础, 也需要个人的长期投入和学界经验。另外相对学术论文发表, 科研项目的审批更偏好高级职称教师。对于民办高校而言, 因本身高级职称教师较少, 因此可在人才引进过程中, 着重引入已有高等级学术成果的博士教师, 并在后续教师发展政策如职称评定、科研经费支持、团队建设等方面进行扶持。这不仅可激励和留住青年骨干教师, 也对有意加入的青年教师形成良好的示范作用。

Table 5. The impact of education and professional titles on academic output

表 5. 学历与职称对学术成果产出的影响

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	论文	高等级论文	教改项目	高等级教改项目	科研项目	高等级科研项目
年龄	-0.026** (0.010)	-0.019 (0.017)	-0.021 (0.021)	0.004 (0.037)	-0.024 (0.019)	-0.021 (0.031)
硕士	0.391 (0.407)	3.280 (353.674)	-0.570 (0.669)	-0.611 (0.769)	-0.614 (0.702)	2.901 (321.408)
博士	-0.138 (0.412)	4.304 (353.674)	-1.097* (0.664)	-1.114 (0.770)	0.041 (0.678)	4.205 (321.407)
教授	2.139*** (0.334)	1.091** (0.456)	6.619 (341.867)	5.65 (309.227)	1.936*** (0.517)	2.062*** (0.675)

Continued

副教授	1.136 ^{***} (0.243)	0.452 (0.337)	5.847 (341.866)	4.970 (309.227)	1.159 ^{***} (0.416)	0.312 (0.678)
讲师	1.043 ^{***} (0.166)	0.079 (0.268)	5.337 (341.866)	3.741 (309.227)	0.781 ^{**} (0.318)	0.562 (0.562)
退休返聘	-0.529 (0.326)	-1.075 [*] (0.592)	-0.725 (0.562)	-0.858 (0.770)	-0.986 (0.606)	-0.916 (0.801)
_cons	0.342 (0.561)	-4.514 (353.675)	-4.589 (341.867)	-5.427 (309.230)	-0.353 (1.019)	-5.022 (321.41)
Obs	483	483	193	193	189	189
Pseudo R ²	0.148	0.117	0.244	0.308	0.165	0.364

中级及以下职称, 本科学历, 非退休分别为参照组。Robust standard errors in parentheses. *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$ 。

4. 主要结论

本文以某民办高校为例, 研究了学校某经管类学院的教师人力资本结构与科研绩效的关系。整体上看, 因过往发展上的路径依赖和人才引进缺乏整体规划, 目前尚存在一定的师资结构性缺陷, 双高(高学历、高级职称)教师比例远低于我国高校平均水平, 但人才引进效果已经开始呈现。计量回归结果表明高级职称教师在高水平纵向项目的获得上具有显著性优势, 从统计数据看, 双高教师也是高级别论文产出的主力。经过几年的发展, 该校人才引进和管理经验逐渐累积, 尤其是该校科研考核机制改革迅速且较为完善, 科研部门与人才管理部门的政策耦合效应逐步体现, 可期待在未来人才结构优化和科研成果产出方面显现效果。

5. 总结

人才结构对科研产出有着重要的影响。拥有高水平学术造诣的人才, 通常能够开展更加深入和创新的科研工作, 从而产生更有影响力的科研成果。具有丰富的研究经验的人才往往能够更加熟练地运用科研方法和技巧, 提高科研效率, 并且在面临困难和挑战时能够更好地解决问题。科研往往需要团队合作, 有良好的团队合作能力的人才能够更好地协同工作, 共同完成科研项目, 提高科研产出。人才结构对科研产出的影响还与科研资金和设施的支持密切相关。拥有充足的科研资金和先进的研究设施能够提供更好的科研平台, 吸引和培养优秀的人才, 推动科研产出的提高。因此, 一个良好的人才结构对科研产出的质量和数量有着重要的促进作用。

整体来看, 当前我国民办高校普遍在科研方面还相对滞后, 主要在于缺乏科研骨干人才。在国家、省部级课题立项过程中, 民办高校因过往科研声誉不高, 始终处于受歧视地位, 难以获得经费和项目支持, 这也抑制了追求学术发展的青年教师的加入。加之民办高校在自身发展过程中科研激励机制还不够完善, 科研投入相对较少, 科研基础设施建设相对较差, 科研氛围不浓, 缺乏科研经验的年轻教师占多数, 在职教师的个人培育和发展也受到制约。

本研究为民办以及类似有科研质量提升需求的高校提供了一个可供参考的案例分析框架。民办高校需创造条件, 围绕本校重点学科积极引进高端人才, 促进科研和教学水平的提高, 构建研究团队带动本校青年教师的发展, 办出特色, 提升学术排名和同业声誉。另外, 高校人才具有较强的专业性, 领域差异性大, 因此难以跨行业评价。因此在招聘教师时, 人力部门应围绕不同学科领域设立招聘专家委员会,

根据应聘者论文质量和发表情况、研究领域前景、导师质量、科研经历等要素构建合理指标并进行评估。总体来说, 民办高校的人才改革和良好的科研绩效管理制度对学术产出有积极的影响, 可提升学术水平和学科建设水平, 促进学术合作与交流, 推动创新研究。这些都有助于提高民办高校的学术声誉和竞争力。

基金项目

本课题由广东省教育厅重点学科研究提升项目(2021ZDJS117, 2022ZDJS134)以及广州市哲学社会科学规划课题(2023GZYB75)资助。

参考文献

- [1] 王鑫宏, 孔晓娟. 提升民办高校科研实力对策分析[J]. 经济研究导刊, 2013(13): 274-275.
- [2] 田爱民. 地方高等院校高端人才引进策略[J]. 沈阳农业大学学报(社会科学版), 2018, 20(2): 190-194.
- [3] 周威. 浅谈高层次人才引进工作中应注意的几个问题[J]. 中国高校师资研究, 2009(5): 14-18.
- [4] 陈英群. 从人才高峰到人才高地——浅谈高校人才引进与团队建设[J]. 中国高校师资研究, 2008(4): 41-43, 56.
- [5] 孙志明. 高等学校高层次人才引进与管理对策探析[J]. 河南工业大学学报(社会科学版), 2009, 5(2): 140-142.
- [6] 王爱敏, 谈婷. 美国高校教师资源优化配置的策略探析及启示[J]. 北京工业职业技术学院学报, 2011, 10(3): 58-60.
- [7] 汤全起. 美国高校师资管理机制探析[J]. 高等教育研究, 2005, 26(1): 98-102.
- [8] 宁艳红. 英国高校教师岗位招聘制度研究——以剑桥大学为个案[D]: [硕士学位论文]. 长春: 东北师范大学, 2011.
- [9] 陈鹏, 陈志鸿, 张祖新, 弓建国, 刘长旭. 美国高校师资管理目标及外化评价指标研究[J]. 中国高教研究, 2009(1): 36-40.
- [10] 王波. 民办高等学校教师人力资源管理研究[D]: [硕士学位论文]. 天津: 天津大学, 2003.
- [11] 王晓莉, 刘辉. 试论民办高校的人力资源管理[J]. 武汉科技学院学报, 2005, 18(5): 64-66.
- [12] 同勤学. 基于 BSC 理论的高校教师绩效考核指标体系研究[J]. 统计与决策, 2010(2): 73-75.
- [13] 钟玉英, 陈蔚, 朱志成. 高校师资管理中技术治理的弊端与改进对策[J]. 高教探索, 2021(2): 42-46.
- [14] Marr, B., Schiuma, G. and Neely, A. (2004) Intellectual Capital—Defining Key Performance Indicators for Organizational Knowledge Assets. *Business Process Management Journal*, 10, 551-569. <https://doi.org/10.1108/14637150410559225>
- [15] Taylor, J. and Baines, C. (2012) Performance Management in UK Universities: Implementing the Balanced Scorecard. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 34, 111-124. <https://doi.org/10.1080/1360080X.2012.662737>
- [16] Karathanos, D. and Karathanos, P. (2012) Applying the Balanced Scorecard to Education. *Journal of Education for Business*, 80, 222-230. <https://doi.org/10.3200/JOEB.80.4.222-230>
- [17] 王军辉, 傅十和, 洪永森. 科研人才招聘需要“查三代”吗?——基于 16 所经济学院教师教育背景和科研绩效的实证研究[J]. 世界经济文汇, 2014(3): 1-25.
- [18] 黄亚婷. 竞技与发表: 高校青年引进人才科研生产力的影响因素研究[J]. 国家教育行政学院学报, 2021(2): 76-85.
- [19] 骆美, 曾益, 尹稳山, 金林, 吴佳欣. 聘任制改革对高校青年教师科研产出的影响研究——基于自然实验法的案例效果分析[J]. 复旦教育论坛, 2022, 20(3): 68-75.