

多源流视域下我国高校预聘 - 长聘制的政策议程设置分析

马桐菲

北京工业大学高等教育研究院, 北京

收稿日期: 2023年9月23日; 录用日期: 2023年10月20日; 发布日期: 2023年10月27日

摘要

近年来, 预聘 - 长聘制已然成为众高校人事制度改革的方向, 明晰其改革原因和政策议程设置至关重要。研究发现, 基于多源流理论, “只进不出, 只上不下”的问题和现行政策无法适应高等教育发展构成了问题源流, 政府和高校组成政策共同体进行积极探索形成了政策源流, 新一届领导班子强调深化教育改革形成了政治源流。2018年, “政策之窗”开启, 三流汇聚产生耦合效应, 预聘 - 长聘制政策议程得以设立。

关键词

预聘 - 长聘制, 政策议程设置, 多源流理论

Research on Agenda Setting of Tenure-Track System in China from Perspective of Multi-Source Theory

Tongfei Ma

Institute of Higher Education, Beijing University of Technology, Beijing

Received: Sep. 23rd, 2023; accepted: Oct. 20th, 2023; published: Oct. 27th, 2023

Abstract

In recent years, tenure-track system has become the direction of personnel system reform in many universities, so it is crucial to clarify its reform reasons and agenda setting. Research has found that based on the theory of multi-source theory, the problem of “entering without leaving,

up without out” and the inability of current policies to adapt to the development of higher education constitute the problem stream. The policy community’s active explosions form the policy stream. The new leadership emphasizing the deepening of education reform forms the political stream. In 2018, the “Policy Window” was opened, and the convergence of the three streams resulted in a coupling effect, enabling the establishment of tenure-track system policy agenda.

Keywords

Tenure-Track System, Agenda Setting, Multi-Source Theory

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. 问题的提出

改革开放以来，为了适应经济社会的发展，教育面临着改革。教师队伍作为推动教育发展的主体力量，教师人事制度存在“只进不出、只上不下”的问题，为了能够改变这一现状，亟需向教师队伍注入新的活力，建立起“能进能出、能上能下”的教师聘用制度。上世纪 90 年代以来，国家开始探索实行教师聘任制度，21 世纪以来，随着以北京大学、清华大学为代表的国内重点高校率先进行以“非升即走”、“准长聘制”为核心的教师聘任制度试点改革，预聘 - 长聘制进入人们的视野。2018 年 1 月，国务院在《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》中明确鼓励高校推行教师职务聘任制改革，并首次提出“准聘与长聘相结合”。这一制度成为许多大学，尤其是“双一流”建设高校的选择。截至 2018 年底，全国已有 112 所大学实施预聘 - 长聘制[1]。

近年来，我国高校借鉴美国终身教职制度推动人事制度的改革，实施预聘 - 长聘制，受到社会各界的广泛关注。现有的研究主要集中在预聘 - 长聘制的合理性[2]、制度风险[3]、影响成效[4]以及未来走向[5]等方面，多是预聘 - 长聘制实施现状以及应然状态的研究，而关于为什么实施这一政策，其背后的形成逻辑是什么的研究较少，缺乏对这一政策制定过程等实然状态的研究。考察预聘 - 长聘制政策议程设置，可以打开这一政策制定的“黑箱子”，明晰预聘 - 长聘制设置过程中的深层次的逻辑以及关注的重点，为未来预聘 - 长聘制的完善提供方向性指导。

2. 文献回顾与理论框架

目前，我国关于预聘 - 长聘制的研究多集中于两方面，一是对美国终身教职制度的研究，落脚于美国终身教职制度的历史发展和价值，以往研究发现教学、科研和服务业绩是教师获得终身教师教职的关键因素，基于此对我国预聘 - 长聘制的制度设计和实践提出对策建议，认为我国预聘 - 长聘制实施应兼顾教师质量和教师工作安全，同时避免重科研轻教学和重成果数量的倾向[6]；二是对我国预聘 - 长聘制实施现状的研究，着眼于预聘 - 长聘制的制度合法性、制度制定与调试、制度执行和评估等方面；在实施成效上大都关注该制度教师产生的影响，主要包括教师群体的专业发展和与所属群体的关系，相关研究认为预聘 - 长聘制实施之后，教师更投入于科研工作，关注自身学术职业发展[7]，因此更认同自己作为学术共同体一员的身份，但相反的，预聘 - 长聘制将高校和教师从单位体制的束缚中解脱出来，使得教师对院校归属感不强[8]。

从以往的研究可以看出学者对于预聘 - 长聘制的研究重点并不在于政策议程设置或政策缘起。多源

流理论提供了一种模糊条件下分析政策制定的重要框架，将政策制定前的议程设置纳入考虑范围。当前国内研究者已经在教育领域对该理论进行有效的运用，对高校创新创业教育[9]、高校扩招政策[10]、学前教育供给侧结构性改革[11]等内容进行多源流视角的理论及实践探索。因此，该理论对于分析具体教育情境问题及制定政策议程设计具有一定契合性，能够丰富关于预聘 - 长聘制度这一政策的动态研究，提供丰富的研究价值。

多源流理论是约翰·金登在“垃圾桶模型”基础上改进提出的非理性决策理论，他提出公共政策中存在问题源流、政策源流和政治源流三种源流，该三大源流在议程备选和政策制定过程中相互独立，只有在“政策之窗”这一关键时机耦合，促成政策议程的设立[12]。

问题源流是指反映社会发展状况并能获得决策者关注的公共问题[13]，具体地通过焦点事件、关键指标、信息反馈等形式进行展现，目的是引起决策者的注意，从而使决策者针对这一问题采取行动措施并纳入政策议程。焦点事件是能够引起社会公众和政府广泛关注的偶然性事件；关键指标是指能够衡量引起广泛关注问题相对严重性的数据性信息；信息反馈是现有政策所发挥的正面或负面作用[14]。

政策源流是指由政策共同体(政府官员、专家学者、利益集团等)提出的政策主张、提案建议等，这些解决方案都漂浮在“政策原汤”中，经过讨论不断修改、筛选，只有符合实际情况、价值理念的极少数政策建议才会被决策者采纳并重视[15]。在我国的国情下，对政策连贯性的要求相对较高，新政策需要与原有政策有一定相容性，政策路径依赖和渐进式调整的特点十分明显。如政府部门出台多项相关意见和方案相继进行了职务聘任、岗位聘任和劳动合同聘用的探索，逐步对教师人事制度进行改革。

政治源流是指政治因素对政策制定产生影响，由国民情绪、政府变更等要素构成[16]。这些因素通常对政策议程设置具有很强的影响，甚至能够左右政策制定的发展方向并起到关键性作用。如政府实施简政放权，给予高校自主管理的权力，为探索预聘 - 长聘制提供了宽松、良好的政策氛围。

三条源流在不同动力因素和政策共同体的推动下，在某个关键时刻上实现耦合，此时政策之窗开启，公共问题成为政策议程的概率大大增加。在此基础上，本文构建分析模型(如图 1 所示)。

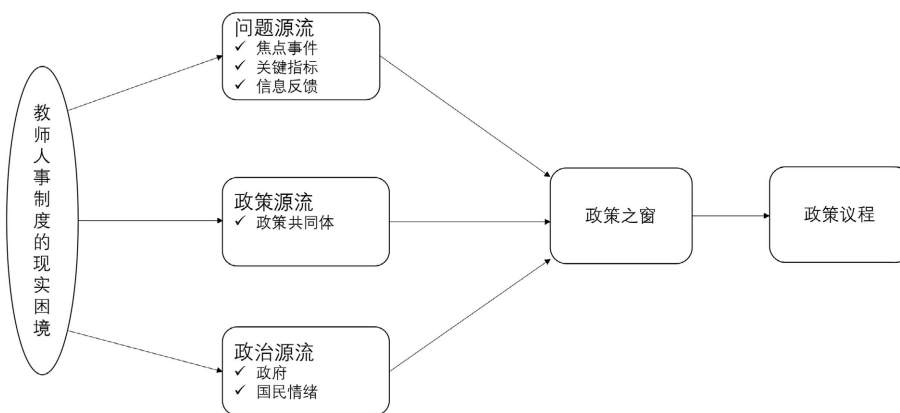


Figure 1. Analysis framework of multi-source theory
图 1. 多源流分析框架

基于此，本文将系统分析教师人事制度的现实困境，运用分析模型着重探究预聘 - 长聘制政策议程设置中三条源流分别是什么，以及政策推动者是如何抓住政策之窗开启的时机，推动政策出台。

3. 预聘 - 长聘制的多源流解读

(一) 问题源流

改革开放以来,教师聘任制度始终是我国高校人事制度改革的重中之重,经历了职务聘任制、岗位聘任制的改革与变迁,但“铁饭碗”仍难打破。

1) “只进不出,只上不下”问题严重

根据教育部提供的普通高校专任教师数量情况可以看出,自本世纪初开始,我国高校专任教师数量的增长量逐年增长且增速加快;专任教师的减少数量整体呈持平趋势,其中因退休而离任的专任教师数量占大多数,远超因调任而离职的专任教师数量;专任教师的增长量远大于专任教师的减少量。由此可以得出,我国高校专任教师数量持续增加。教师数量增长是高校扩招的自然需求,但增加与减少的差额之大也反映出我国高校教师存在“只进不出”的问题。另一方面,根据教育部高校专任教师中有职称人数的相关数据,可以得出有职称人数逐年增加且增幅较大。因为职称的称号性质,一旦获得就具有了终身性,有职称比例不断增大,且由于缺乏合理有效的考核手段,熬年资等职称现象日益突出,教师队伍内部缺乏有效的激励机制,“只上不下”问题突出。

不可否认的是,稳定的教师编制可以为教师全身心投入到教学、科研和社会服务提供职业安全和物质安全保证,但也正是因为这一特点,使得教师行业陷入僵化低效、缺乏流动活力的生态困局,加之我国长期以来没有建立相应的教师淘汰退出机制,强化了教师职业的终身化特征,损害了教师群体的工作积极性[17]。

2) 高校自主权扩大

长期以来,我国高校实施严格的编制管理。20世纪90年代以来,我国由计划经济体制转向市场经济体制,使得高等教育体制发生巨大变化。1998年通过的《中华人民共和国高等教育法》明确规定高校是面向社会独立自主办学的事业法人,在招生、教学、教师聘任等方面具有独立的充分的权力[18],这从法律上确立了大学应是一个高度自治的组织。从法律意义上来说,大学拥有较高的自主权,包括可以独立设置高校内部组织机构,进行人员的聘任使用安排等。其次随着高等教育体制改革的不断深化,高等教育投资体制改革使得高校经费来源呈现多样化的局面,政府公共财政成为高校收入来源的一部分且对高等教育的投入比例不断下降,这使得政府对高校的财政支持作用变小,同时高校对于政府财政资金的依赖性减弱,进一步扩大了高校的自主权[19]。

高校自主权扩大之后,事业编制这种将教师作为单位人固化在高校之中的管理方式,反而成为了高校发展的束缚,不能适应高等教育改革和发展的需要。这种情况下,探索新的教师聘任制度,实行更加灵活的用人制度成为必要。

3) “中山大学教师打人”事件发酵

2016年1月7日在中山大学博雅学院的年度教职工考核会议现场,院长被该院一名青年教师打了几记耳光,起因是院长拖延青年教师职称晋升。据推测,该青年教师“学术成果突出,而且教学有方,但聘期将满,六年晋升无望,面临解聘,且在向校方申诉数次无果的情况下,被迫出手”。[20]该事件一经公开,引发了人们热议。“长聘制扭曲高校人才体制”,“青椒(青年教师)如何生存”,“博士后变博士候”等舆论甚嚣尘上,无一不质疑着预聘-长聘制是否能够引导高校人事制度改革向着利好的方向发展。从整体而言,预聘-长聘制激发了教师的科研热情,提高了学术产出,但给教师群体带来的压力和负面影响不可忽略,这也说明预聘-长聘制虽成为众多高校进行人事制度改革的方向,但其制度设计和实施仍需进一步的改进和完善。

(二) 政策源流

预聘-长聘制政策的出台绝不是一蹴而就的事,需要政策共同体各方的积极努力,政府提供相应的政策环境,高校进行前沿的探索尝试,专家学者提出对策建议,这些都有力地推动了预聘-长聘制政策的出台。

1) 政府部门的行动选择

自本世纪初起,我国高校教师聘任制度不断进行改革完善。为了适应新时代高校教师人事制度改革,政府部门陆续制定出台了一系列文件,相继进行了职务聘任、岗位聘任等探索,以期给高校人事制度改革提供方向指导和政策支持,同时也为预聘-长聘制政策的出台积累了丰富的经验教训(如表1所示)。

Table 1. Relevant policies and content

表 1. 政府相关政策及内容

序号	时间	政策	关键内容
1	2000年	《关于深化高等学校人事制度改革的实施意见》	全面推行聘用制,建立符合高等学校办学规律、充满生机与活力的用人制度。
2	2002年	《关于在事业单位试行人员聘用制度的意见》	通过实行人员聘用制度,转换事业单位用人机制,实现事业单位人事管理由身份管理向岗位管理转变,由行政任用关系向平等协商的聘用关系转变,建立一套符合社会主义市场经济体制要求的事业单位人事管理制度。
3	2007年	《关于高等学校岗位设置管理的指导意见》	根据按需设岗、竞聘上岗、按岗聘用的原则,自主进行岗位聘用工作。 根据学校和所在地区实际情况,应积极实行人事代理制度。

从这一系列政策文本中可以发现,国家和政府对推进教师聘任制改革的力度和信心。前期通过职务聘任制改革以期实现“去终身制”和“去身份化”,而后通过岗位聘任制改革,按需设岗,择优聘任,虽然改革的实际效果与预期目标还有一定距离,解决“只上不下,只进不出”问题的作用有限,但整体改革的方向是正确的,这一系列探索为预聘-长聘制的实施提供了一个过渡性安排,同时为今后改革积累了经验,使得预聘-长聘制在实施时与现有制度具有一定的相容性和延续性。

2) 高校实践探索

除了政府部门出台相关意见进行积极尝试外,许多高校率先对预聘-长聘制展开前沿性探索,表2梳理了部分高校预聘-长聘制改革的主要措施。

Table 2. Explorations of tenure-track system in domestic universities

表 2. 国内高校对教师长聘制的探索

序号	时间	高校	改革探索
1	2003年	北京大学	《北京大学教师聘任和职务晋升制度改革方案(征求意见稿)》中提出教员实行聘任制和分级管理制,助教、讲师和副教授为固定期聘任“非升即走”;教授获得长期教职。
2	2003年	中山大学	教员实行聘任制和分级管理制,助教、讲师和副教授为固定期聘任“非升即走”;教授获得长期教职。
3	2010年	上海交通大学	新进人员签订两份合同,要求在3年内达到评审副教授的必备条件,如不能达到,即需要离职,如可以达到,则进入第二个合同期,到期后“非升即走”。
4	2013年	清华大学	《清华大学关于深化人事制度改革、加强教师队伍建设的若干意见》中,提出建立教师队伍分系列管理制度,实施教研系列教师岗位准聘-长聘制度。
5	2018年	北京工业大学	部分学院教师岗位执行 Tenure-track 制度,在第一个合同期(六年)内完成规定的岗位任务且考核合格同时达到各学院相应的要求。

虽然各高校在实施预聘-长聘制方面还存在一些问题,比如在制度设计上只注重教师“进”的管理,而忽视对教师“出”的保障;在功能上更多地发挥筛选作用,而支持培养作用不足;在评价标准上过于强调量化指标,缺乏价值判断和完善的同行评议制度等[21]。但这些高校的改革为预聘-长聘制的制度设计提供了一些共性的经验:一是结合岗位聘任制改革,率先对教研岗教师实行预聘-长聘制;二是形成统一的长聘考核期,即两个聘期(一般为六年)后进行考核评价,通过即获得长聘职位,否则“非升即走”;三是考核内容设计上涉及教学、科研和社会服务三方面,较全面地考察候选者的学术能力和综合能力。我国高校通过不同力度的改革探索为预聘-长聘制改革做出了重要贡献,但实际运行中存在的问题不容忽视,因此这一制度仍需要深入探索和持续优化。

3) 专家学者的建议

面对目前高校教师“只上不下,只进不出”的问题,以及预聘-长聘制的探索现状,一些专家学者除了进行学术研究,还通过接受采访等方式进行发声。在制度实施方面,操太圣(南京大学教育研究院副院长)认为长聘制的实施程度与经费的充足与否、学校自身吸引力的高低等因素有关,因此,应该根据经费和吸引力等指标将高校分为不同层次,循序渐进地推进预聘-长聘制改革。在制度设计方面,蒋凯(北京大学教育学院教授)认为试行预聘-长聘制的高校通常采用六年“非升即走”的方式,给与教师一次届满评估的机会,该做法灵活性不足,可以借鉴参考香港高校的部分做法,即助理教授在六年聘期结束后,如果没有通过届满评估,还可在该校延长工作两年,在两年聘期结束前再次申请参加届满评估。在考核评价方面,乔锦忠(北京师范大学教育学部副教授)认为尽量不要做短期的年度考核,而要给予教师较长的时间,创造相对宽松的环境,让他们可以完成具有战略意义的科研任务;避免采用量化方式考核;要鼓励大家加强学术交流,形成良好的学术氛围,让学者彼此互相了解,能有效地进行同行评价[22]。

(三) 政治源流

在新时代中国的政治环境中,共产党执政多党合作的政治制度使得国家和政府的意识形态在政治源流中起到主要作用,构成了我国预聘-长聘制改革和发展的主要政治要素。

1) 北大改革引发热议,国民情绪推动议程设立

议行合一的决策情境下,国民情绪成为政治源流中最活跃的因素[23]。当今社会,国民情绪一般通过大众媒体来表达,尤其是信息化社会,民众通过社交媒体等网络平台参与讨论,于舆论丛林和公意酝酿中达成政策议程设置[24]。2003年5月4日北京大学下发《北京大学教师聘任和职务晋升制度改革方案(征求意见稿)》至各单位征求意见,这份方案对教师聘任和职务晋升的相关内容进行了详细规定,对传统人事制度造成了冲击,改革一旦开始,许多讲师和副教授可能会面对失去岗位的风险,一些中青年教师面临空前的压力。《改革方案》一出便引起了轩然大波,先是在校园内部传播,而后扩展到公共网络,随着各种媒体介入,逐渐升温为一个催发了广泛讨论的公共话题。校内外舆论呈现两极分化,叫好者认为,这是北大走向世界一流大学的必由之路,将给落后守旧的中国大学人事体制带来活力;反对者则指责这是“蛮干”,“急功近利,必然失败”[25]。

毋庸置疑,在国民情绪的助推下,民众更加期盼通过这次改革解决教师编制体制下的各种弊端,预聘-长聘制被推到公众视野。而当预聘-长聘制不能解决某些问题,甚至出现新问题的時候,公众又渴望通过调整预聘-长聘制,来不断追寻更加完善的制度体系,这些无疑都促进了预聘-长聘制政策议程的设置。

2) 政府简政放权

长期以来,我国政府在教育发展中承担的角色,既是教育的举办者,又是教育的办学者和管理者[26],这使得政府掌控着学校教师的管理权限、招生办学等一系列权力,形成了学校对政府高度依赖的局面。2012年党的十八大顺利召开,以习近平总书记为核心的新一届中央领导班子成立,是预聘-长聘制改革

中的重要事件。新一届领导班子持续关注全面深化改革，相继提出“办好人民满意的教育”、“严格教师资质”等思想和原则，对高等教育的发展提出要求；而且不断推进落实转变政府职能和“简政放权”等一系列措施，意味着政府对教师管理职能由行政主导转变为服务监督，给予高校自主探索的权力，并通过政策引导高校进行制度设计，推动聘任制的变迁，加大了预聘-长聘制的改革力度，提供了良好的政策氛围。2014年底《深化教育领域综合改革实施方案(2014~2018年)》颁布，允许“两校一市”(北京大学、清华大学和上海市)率先启动预聘-长聘制综合试点改革，这一实施方案的颁布直接向社会表明了“高等教育领域要进行预聘-长聘制改革”的决心，开启了预聘-长聘制改革的新征程。

(四) 三大源流汇聚与“政策之窗”开启

意识到实施预聘-长聘制的必要性，明确当前在高校人事制度变革过程中存在的问题之后，相应的政策建议、备选方案和解决方法漂浮在“政策原汤”中，不断修正重构。当社会问题与解决方案结合到一起，加之有利的政治力量，这时候相互独立的问题源流、政策源流和政治源流就实现了耦合，“政策之窗”开启。

十九大召开以后，为贯彻落实党的十九大精神，造就党和人民满意的高素质专业化创新型教师队伍，办好人民满意的教育，中共中央国务院于2018年1月31日发布《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》，坚持深化改革的基本原则，明确指出准聘与长聘相结合，进一步提出要优化顶层设计，推动实践探索，加强聘期考核，使教师真正做到能上能下、能进能出。这次“政策之窗”开启虽然短暂，但是在政府和相关推动者的努力下，有效促进了预聘-长聘制议程设置。

4. 研究结论

多源流理论在分析我国预聘-长聘制政策议程设置方面有其合理性。聚焦该政策的制定过程，对我国教师长聘制的问题源流、政策源流和政治源流进行深入探究，使教师长聘制政策议程设置的“黑箱子”透明化。研究发现，在我国预聘-长聘制政策制定过程中，问题源流、政策源流和政治源流都发挥重要作用。我国现行人事制度存在“只进不出，只上不下”的问题，高校自主权扩大导致现行政策不适应高等教育高质量发展，二者共同组成了问题源流；政策源流是由政府和高校组成的政策共同体提出解决方案，进行预聘-长聘制改革探索；政治源流是新一届领导班子持续关注深化教育改革，积极贯彻落实简政放权。在三条源流独立发展时，在政策推动者的努力下，把握住“政策之窗”开启的短暂机会，促进三条源流之间的耦合，推动政策的出台。

值得注意的是，即便是对于已经实施预聘-长聘制的地区和高校来说，政策议程设置还没有完全结束。这是因为预聘-长聘制并不是一项完全独立的制度，它与和教师切身利益相关的养老保险制度、户籍制度等有着密切的联系，这些制度与教师长聘制度共同形成“制度丛”[27]，各类制度之间相互影响、相互关联。因此，高校教师聘任制度变革，实行预聘-长聘制，必须考虑到与配套制度的衔接问题，为高校教师行为和生活提供保障，否则推行教师长聘制，将竞争机制引进，提高了教师职业的不确定性，很可能造成变革走向困境甚至失败。

参考文献

- [1] 尹木子. “预聘-长聘”制度会提升中国大学科研生产力吗?——基于多期双重差分法的政策评估[J]. 高教探索, 2020(6): 18-27.
- [2] 张东海. “非升即走”的逻辑及其引入我国高校的可能性[J]. 比较教育研究, 2013, 35(11): 55-60.
- [3] 朱玉成. 高校“预聘-长聘制”改革的风险研判及破解路径[J]. 教师教育研究, 2021, 33(1): 40-44, 59.
- [4] 黄岚, 樊泽恒. “非升即走”对教师专业发展的影响和对策[J]. 江苏高教, 2015(6): 72-76.
- [5] 朱军文, 马春梅, 李燕超. 从打破“铁饭碗”到重建“终身制”——研究型大学教师聘用改革的悖论与反思[J]. 高等

- 教育研究, 2017, 38(5): 21-25.
- [6] 蒋凯. 终身教职的价值与影响因素——基于美国八所高校的经验研究[J]. 教育研究, 2016, 37(3): 132-140, 154.
- [7] 张银霞. 从人才单位所有制到聘任制——我国高校教师人事制度改革的质性分析[J]. 中国人民大学教育学报, 2012(4): 5-14.
- [8] 谢心怡, 郭二榕, 张辉. 预聘期青年教师的组织认同与组织承诺研究——基于某高水平研究型大学的分析[J]. 中国高教研究, 2021(12): 57-63.
- [9] 何云峰, 毛荟, 王宁. 基于多源流理论的高校创新创业教育政策解析[J]. 黑龙江高教研究, 2017(2): 41-45.
- [10] 李宁, 韩浩. 中国高校扩招政策的多源流理论分析[J]. 高教探索, 2013(6): 23-27.
- [11] 吕武. 改革开放以来我国学前教育政策嬗变的动力变迁及其优化路径——基于多源流理论的考察[J]. 现代教育管理, 2018(2): 45-50.
- [12] 约翰·W·金登. 议程、备选方案与公共政策[M]. 丁煌, 方兴, 译. 北京: 中国人民大学出版社, 2017.
- [13] 郭璨, 陈恩伦. 我国网络教育政策变迁的多源流理论阐释[J]. 教育研究, 2019, 40(5): 151-159.
- [14] 徐东波. 新高考改革政策议程设置分析——基于多源流理论视角[J]. 教育与经济, 2021, 37(1): 89-96.
- [15] 张卓. 多源流理论视域下高校教师考核评价的现实困境及路径选择[J]. 黑龙江高教研究, 2022, 40(4): 99-105.
- [16] 陈建国. 金登“多源流分析框架”述评[J]. 理论探讨, 2008(1): 125-128.
- [17] 田贤鹏. 取消高校教师事业编制管理的理性之思[J]. 教师教育研究, 2017, 29(1): 42-46.
- [18] 李志峰, 江俐. 高校教师长聘教职制度: 权利博弈与制度变迁[J]. 高等教育研究, 2017, 38(2): 25-31.
- [19] 李志峰, 高慧, 高春华. “编制”之困: 高校教师的组织身份属性与身份认同[J]. 高教发展与评估, 2013, 29(5): 82-89, 104.
- [20] 人民网. 中山大学院长被教师扇耳光 疑因拖延其职称晋升[EB/OL]. <http://politics.people.com.cn/n1/2016/0111/c70731-28035085.html>, 2016-01-11.
- [21] 朱玉成. 高校教师非升即走的制度误用及纠偏[J]. 中国高教研究, 2021(12): 64-69.
- [22] 科学网. 4学者激辩! 高校取消事业编, 长聘制能否给教师安全感? [EB/OL]. <https://mp.weixin.qq.com/s/gufyLbDsrEF2pQyjiCYpcA>, 2020-07-13.
- [23] 陈贵梧, 林晓虹. 网络舆论是如何形塑公共政策的? 一个“两阶段多源流”理论框架——以顺风车安全管理政策为例[J]. 公共管理学报, 2021, 18(2): 58-69, 168.
- [24] 张洋磊, 苏永建. 创新创业教育何以成为国家行动——基于多源流理论的政策议程研究[J]. 教育发展研究, 2016, 36(5): 41-47.
- [25] 新浪教育. 大师之学户枢不蠹 北大的“奶酪”该怎么动? [EB/OL]. <http://edu.sina.com.cn/1/2003-06-19/46430.html>, 2003-06-19.
- [26] 田贤鹏, 陈恩伦. 试论高校的办学自主权与内涵式发展的辩证关系[J]. 教育与职业, 2014(30): 5-7.
- [27] 黄文武. 大学教师“非升即走”制度安排的利弊分析[J]. 江苏高教, 2020(6): 89-96.