

我国高校教师流动政策研究

—— 基于制度经济学的研究视角

王慧英 著



東北大學出版社
Northeastern University Press

© 王慧英 2014

图书在版编目 (CIP) 数据

我国高校教师流动政策研究：基于制度经济学的研究视角 / 王慧英著. —沈阳：东北大学出版社，2014. 1

ISBN 978-7-5517-0497-7

I. ①我… II. ①王… III. ①高等学校—教师—人才流动—人才政策—研究—中国 IV. G645. 12

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2013) 第 279462 号



出 版 者：东北大学出版社

地址：沈阳市和平区文化路 3 号巷 11 号

邮编：110819

电话：024-83687331(市场部) 83680267(社务室)

传真：024-83680180(市场部) 83680265(社务室)

E-mail: neuph@neupress.com

http: //www. neupress. com

印 刷 者：沈阳航空发动机研究所印刷厂

发 行 者：东北大学出版社

幅面尺寸：170mm × 230mm

印 张：11

字 数：202 千字

出版时间：2014 年 1 月第 1 版

印刷时间：2014 年 1 月第 1 次印刷

组稿编辑：李 鸥

责任编辑：子 矜

封面设计：刘江旻

责任校对：龙 佳

责任出版：唐敏志

ISBN 978-7-5517-0497-7

定 价：28.00 元

我国高校教师流动政策研究

——基于制度经济学的研究视角

王慧英 著

东北大学出版社

· 沈 阳 ·

改革开放以后，市场经济的繁荣促进了我国社会结构的变革，并由此推动了社会人力资源管理模式的变革。随着计划经济体制下封闭式人事管理制度的瓦解，高校教师和社会其他行业组织的成员一样，在市场经济的大环境中拥有了更多的交流机会和重新选择职业、岗位的机会。与此同时，发展高等教育和建设世界一流水平大学的目标，也对高校教师的专业水平提出了很高的要求。如何建设一支高水平的大学教师队伍，如何使高校教师的专业水平得以提升，已经成为当前高校人事管理工作的重要课题。通过高校教师的流动，促进教师的学术交流，提升高校教师的社会阅历，开阔高校教师的视野，提升他们的专业水平，已经得到了越来越多的管理者和高校教师的认可与赞同。因此，高校教师流动，无论是作为一种重新选择职业的方式，还是作为一种促进高校教师专业发展的途径和手段，都已经成为了一种历史的必然。高校教师的有序流动，具有诸多积极的意义，但是，高校教师的无序流动则会引发很多现实问题。一些管理实力相对薄弱的高校，由于缺乏必要的留人机制，使得高校教师队伍出现了人才大量流失的现象；很多高校教师的职业压力越来越大，产生了对职业的厌倦；在高校教师流动的过程中，相关利益关系处理不得当，引发了一系列的纠纷，甚至上升到了法律的层面，等等，诸如此类问题都使高校教师流动的管理和引导工作面临巨大的难题。

长期以来，国家和高校一直十分注重对高校教师流动行为的引

导，先后出台了很多政策。管理者期待在制度层面和政策层面对高校教师流动有一个积极的引导和规范，使高校教师在流动过程中的相关利益关系得到很好的平衡。但是，这种期待并没有得以实现，高校教师流动制度模模糊糊，高校教师流动政策的引导仍然缺乏政策效力。导致这种现象的真正原因在于缺乏对高校教师流动政策本身的思考，缺乏对高校教师流动政策在制度层面的反思。我国的高校教师流动政策，依托于我国的高校教师流动制度，可以说，现有的制度决定了政策的状态和内容。因此，单纯地针对现实问题来调整高校教师流动政策，也只能够治标，而不能够治本，高校教师流动政策及其执行的决定因素并不是现实中的问题，而在于高校教师流动制度，其决定了高校教师流动政策。不同类别的高校教师流动制度对高校教师流动政策会产生不同的规约与影响。本书借鉴新制度经济学代表人物道格拉斯·诺斯的制度类别划分标准，将高校教师流动制度划分为正式制度和非正式制度两个层面。在高校教师流动正式制度与高校教师流动非正式制度提供的行为实践框架中，分析高校教师流动政策在制度因素影响下的必然状态，对由制度因素引发的高校教师流动政策及其执行的现实问题予以归因分析。在制度层面上，提出完善和发展我国高校教师流动政策及其执行的策略和建议。这个研究的视角是具有创新性的，所提供的制度反思路径也是较为完整的。这本书鲜活地揭示了影响和制约我国高校教师合理流动的制度性障碍，为高校管理者和研究者提供了重要的理论参考。

李天鹰

2013年5月于长春

导 论

1

- 一、选题缘起与研究期待 1
- 二、论题的研究背景 4
- 三、高校教师流动问题研究现状简述 9
- 四、论题的确认与研究结构安排 15
- 五、论题研究的方法论体系 18

第一章

基本概念界定与历史考察

23

- 第一节 基本概念的界定 23
 - 一、社会流动与高校教师流动概念的界定 23
 - 二、制度、高校教师流动制度概念的界定 30
 - 三、教育政策、高校教师流动政策概念的界定 38
 - 四、高校教师流动制度与政策的关系 42
- 第二节 我国高校教师流动制度的历史考察 43
 - 一、我国古代社会中的“教师流动制度” 43
 - 二、我国近代大学教师流动制度 46
 - 三、我国当代社会的大学教师流动制度 49
 - 四、我国教师流动制度发展历程的几点启示 50

第二章

我国高校教师流动政策的现存问题

53

- 第一节 现有研究成果中反映出的问题 53
 - 一、封闭的高校教师流动政策制定理念犹存 53
 - 二、高校教师流动政策体系不健全 54

三、高校教师流动政策存在空白区域	55
四、高校教师流动政策执行模式单一	56
第二节 我国高校教师流动政策基本状况的实证调查	57
一、有关调查的说明	57
二、调查结果的呈现	61
三、调查结果的讨论	76
第三节 我国高校教师流动政策现存问题的归类呈现	77
一、正式制度因素导致的高校教师流动政策问题	78
二、非正式制度因素导致的高校教师流动政策问题	82

第三章 正式制度框架下的我国高校教师流动政策 85

第一节 高校教师流动正式制度提供的行为实践框架	85
一、行为实践框架的构成依据	85
二、行为实践框架的构成	86
三、行为实践框架的确立与发展	87
四、我国高校教师流动正式制度与社会人才流动制度的关系	89
第二节 高校教师流动正式制度对高校教师流动政策的规约	92
一、公共规则规约下的高校教师流动政策	92
二、组织体系规约下的高校教师流动政策	97
第三节 正式制度因素导致高校教师流动政策问题的原因分析	101
一、制度的有限变革导致陈旧理念的留存	101
二、组织体系设计的缺陷导致政策制定主体的单一	103
三、线性思维范式导致政策缺乏系统性	105
四、监督机制不健全导致政策执行缺乏有效监督	106

第四章 非正式制度框架下的我国高校教师流动政策 108

第一节 高校教师流动非正式制度形成的行为实践依据	108
一、高校教师流动非正式制度的内生	108
二、非正式制度提供的行为实践依据	113
第二节 高校教师流动非正式制度对高校教师流动政策的影响	115
一、非主流价值观对高校教师流动政策的影响	115
二、人际关系网络对高校教师流动政策的影响	119

三、隐性行为规则对高校教师流动政策的影响	123
第三节 非正式制度因素导致高校教师流动政策问题的原因分析	126
一、非主流价值观成为教师流动动机产生的基础	126
二、多利益主体的冲突滋生了隐性行为规则	127
三、隐性行为规则阻碍政策的有效执行	127

第五章	完善我国高校教师流动政策的制度平台	129
------------	--------------------------------	------------

第一节 完善我国高校教师流动制度的理论基点	129
一、贴切的“人性假设”是制度完善的基本前提	129
二、符合“伦理性”是制度完善的基础	134
三、遵循“规律性”是制度完善的基本原则	138
第二节 完善我国高校教师流动制度的策略	140
一、完善高校教师流动正式制度的策略	140
二、重视高校教师流动非正式制度的价值和作用	145
第三节 重视高校教师流动政策体系的健全与完善	146
一、确立专门而规范的高校教师流动政策	147
二、高校教师流动相关配套政策的完善	147
三、制定多元化的高校教师流动政策	148

结 语	 150
------------	------------------

参考文献	 153
-------------	------------------

后 记	 166
------------	------------------

导 论

一、选题缘起与研究期待

高等学校常常被比喻为美丽的象牙塔，无论世事如何纷争，这里似乎永远保留着一份“宁静而致远”的意境。高校教师是一个充满智慧的群体，他们不仅是人类文明的传播者，也是思想和科技的时代先锋；他们用自己的博学与智慧诠释了自身的时代价值，推动历史的车轮滚滚向前。在中国历史上，历数对国家和民族有过重大贡献的人，大多有从事高校教师的职业经历，从这个角度看，高校可以说是培养大师的摇篮，是历史发展推动力的源泉。

改革开放以后，我国社会发生了重大变革，特别是近些年，在我国市场经济发展的影响下，高校人事管理工作的改革不断深入，高校教师流动问题似乎也打破了象牙塔内的宁静。一方面，高校人事管理工作的封闭局面被打破，高校教师流动行为在市场机制的推动下逐渐促成。面对激烈的市场竞争，很多高校教师的生存压力越来越大，特别是青年教师，成为了高校教师群体中的“游离部落”^①。面对市场经济提供的大量职业选择机会，很多教师也开始重新选择自己的职业和岗位，高校教师的离职流动越来越频繁，在一定程度上造成了高校人才的流失。尽管很多高校基于发展的需要，纷纷开始改革人事管理制度，积极确立相应的政策引进高层次人才。但是，很多地理位置不佳、硬件条件不理想的高校，其高层次人才相继被“挖走”，而由于自身不能提供更优厚的待遇，因此其留住人才的政策也显得越来越无效^[1]。随后，高校为了挽留教师，维持教师队伍的稳定，在聘任教师或支持教师继续进修时设计了“霸王条款”，制定相应政策强行限制教师流动。另一方面，高校教师的流动动机也有了多元化的表现。以升学、访学、学术交流为主要形式的短期流动活动已经成

① “游离”，比喻无所依附，脱离主体，往往形容一个人的孤单与漂泊。“游离部落”一词，引用于张俊超博士的著作《大学场域的游离部落——研究型大学青年教师发展现状及应对策略研究》，其中，作者将高校青年教师的生存状态比喻为“游离部落”。

为高校教师的期待,广大教师纷纷积极争取。在此过程中,很多高校教师在追求自身利益时,绕过政策的相关内容,不再履行相关的承诺,于是,教师与高校之间的人事纠纷频频出现,经济纠纷也频频上演^[2]。

高校教师流动政策问题是以一个执拗的姿态呈现在我眼前的,它引发了我思考的兴趣。我开始观察身边每一个高校流动者,与他们交流,听他们的故事,不同的经历,不同的流动理由,背后却都有着对高校人事流动管理工作的很多无奈。2008年,出于继续学习的需要,我有了一次流动经历,面对那些缺乏“灵性”的政策规定,和其他有过类似经历的教师一样,我也有一种貌似“过关”的感觉。当然,这是一种情绪成分比较强的感性认识,但是,它却把我引上了研究这一问题的道路。

本研究的开始,和很多研究者一样,我关注的是问题的解决。我尝试从我国高校教师流动政策的内容改革和执行科学化的视角提出建议,力图使高校教师流动过程中的矛盾得到化解。然而,我并没有把握好问题之间的联系,建议可以化解暂时的矛盾,但是不能够从根本上解决问题。强硬的“霸王条款”变成了真诚的挽留,但是教师队伍人员流失这一现实却回馈给了我一个“零”管理绩效的事实。显然,高校教师流动的复杂性说明,这种单纯的建议只是“治标不治本”,问题的解决还需要更深层次的挖掘。于是,我开始对出台的高校教师流动政策进行伦理的追问。

道德、公平、人性的思考充斥着我的大脑,分析高校教师流动政策制定者、执行者和执行对象的伦理角色,甚至扩大到对高校教师管理伦理层面的思考,尝试分析管理活动关系中各个利益方的关系,对利益行为本身进行伦理的追问,尝试建构一种合乎伦理性的关系模式,使高校教师流动政策的内容更加合乎伦理性,使高校教师流动政策更贴近社会伦理,减少矛盾纷争,尊重利益相关者的利益实现。然而,这样一个合乎伦理性的关系模式很显然是难以实现的,教师和高校之间很多时候就仿佛是博弈的双方,合乎伦理的行为选择,最后的结果可能选择的是低效的管理技术^[3]。因此,伦理的视角,不能够从根本上解决教师流动政策中存在的问题,它仅仅是为高校教师流动政策的制定与执行提供了一些价值观的思考。那么,高校教师流动的问题应该在什么层面上得到解决呢?我的思考转向了对问题本身的追问和对高校教师流动政策本身的反思。

高校教师流动中为什么会出现这样或那样的矛盾纠纷?高校教师流动难道是不应该的吗?显然不是。高校教师的流动恰恰是我们发展高等教育的重要举

措。如同纽曼所说的一样,“世界一流的大学要成为一个群英汇集的殿堂,天下的学子到这里来,以寻求天下的知识”^[4]。在市场经济全球化的今天,所有的资源几乎都在全世界范围内迅速地流动,我们要建立和打造世界一流水平的大学,就理所应当要在全世界范围内和世界一流大学竞争,在世界范围内吸纳优秀的人才来充实我们的教师队伍。在1999年欧洲29个国家共同参与制定的《博洛尼亚进程》^①中,就明确规定了欧盟各公立大学的教师可以自由选择到其他欧盟大学学习或任教,教师所在大学要支持这类活动,要积极促进学术人员在欧盟大学之间的流动与交流^[5],为此,还特别建立了苏格拉底教师互动项目(SOCRATES)。同时,大学教师的流动经历也是考核大学教师的重要指标。所以说,要使我国高校师资处于一种自由呼吸的、具有弹性机制的、良好的流动状态,“高等学校要给教师新的机会”^[6],积极鼓励教师的流动。由此可见,高校教师流动现象的存在是合乎高等教育历史发展需要的,而其呈现的一些问题也是需要有一套完善而系统的政策来引导和规范的。

但是,什么样的高校教师流动政策是符合我国高校教师流动工作实际需要的,单纯从管理技术和伦理层面,均得不到合理的答案,问题的解决需要扎根于我国高校教师流动政策生存的土壤,也就是其所依托的高校教师流动制度。这也就是说,制度的问题是根本,而政策呈现的问题与矛盾只是制度这一根本问题的折射。带着这种寻找到问题根源的喜悦,我开始了对我国高校教师流动政策问题在制度层面上的反思与研究。

在一次偶然的时机,我拜读了康永久教授的博士论文《教育制度的生成与变革——新教育制度学论纲》,其中康教授对旧式制度分析方法的评述,让我茅塞顿开。回顾以往的思考,表面上看,我只是对制度折射的现象进行了反思,并没有触及到制度本身。然而,作为研究者的我,其实是不自觉地站在了一个康教授所言的“旧的制度分析视角”上来思考我国高校教师流动政策问题的。这种制度分析之所以为“旧”,主要是指其制度分析方法为旧^[7]。我所犯的“最根本的错误是:天真地相信只要我们揭穿了制度中的‘丑恶’嘴脸,并理性、审慎地进行制度设计,就可以实现制度的革新,我们忽视了制度

① 1999年,欧洲29个国家在意大利博洛尼亚举行会议,会议的目标是:消除欧洲内国家之间学生流动的障碍;提高欧洲高等教育在全世界范围内的吸引力;确定欧洲范围内的高等教育系统的共同框架,并在这个框架之内建立本科和研究生两个阶段的高等教育结构。这次会议签署了博洛尼亚宣言,确定了到2010年建立“欧洲高等教育区”(European Higher Education Area)的发展目标,博洛尼亚进程(Bologna Process)正式启动。

产生的基础”^[8]。因此,研究我国高校教师流动政策问题,首先要避免使用“旧的制度分析方法”,而从制度层面探求我国高校教师流动政策,首先要寻求的,是要确立高校教师流动政策研究的基点和视角。

新制度经济学是在 20 世纪 60 年代发展起来的一门以制度视角研究经济问题的经济学分支,制度分析的视角也是产生于此。新制度经济学认为,制度不仅是一个规制社会成员的公共规则和尺度,同时也是一个动态的体系架构^[9]。以制度分析作为研究视角,主张对制度做发生性的历史分析,考察制度的沿革形态,注重制度差异中的敏感性;注重对制度产生和发展的基础进行研究,以及观念、意识形态等在制度演化和变革中的影响作用^[10]。

新制度经济学之所以为“新”,是因为它能够解释为什么现有的制度安排是现在这个样子,而不是其他样子^[11]。而新制度经济学的制度分析被称为新的制度分析,其最大的特点在于它是通过制度分析的视角来解释其他问题。通过对以往我国高校教师流动相关问题的研究进行梳理,不难发现,大多数的研究者还是停留于这种旧式的制度分析,其成果并未触及高校教师流动制度本身,而是过多地集中于分析制度映射出的问题表象。略有触及的,也缺乏对我国高校教师流动制度整体发展脉络的把握,或只是从某一角度探讨了某些问题的制度因素,或只是简单地对我国高校教师流动制度的结构关系进行了略微的描述,这就使当下对我国高校教师流动政策的研究缺乏根本性的反思与挖掘。

制度本身具有的属性及其结构范畴的变化对政策产生的影响常常被忽视,对问题的把握缺乏整体性,而以制度分析为分析视角专门研究我国高校教师流动政策问题还有待深入。在这种情况下,我尝试站在我国高校教师流动制度的视角,对制度框架下我国高校教师流动政策及其执行状况进行一次全面的透视,为我国高校教师流动政策体系的完善尽一份力量。

二、论题的研究背景

科学研究源于现实问题。对高校教师流动政策基本状况的研究,源于高校教师作为一种社会流动资源参与社会流动时,引发的一系列现实问题。然而,任何问题的产生和发展又有着千丝万缕的社会渊源,因此,把问题回归到其产生和生长的大环境,从更宽阔的视野去审视问题研究的背景,对准确把握问题的产生、性质及研究的价值具有重要意义。

(一) 论题研究的社会环境背景

1978 年党的十一届三中全会后,我国在政治、经济以及社会其他方面的

发展政策有了前所未有的重大调整,开始实行开放式的改革政策。在经济上,改变了原来单纯的公有制,转变为多种所有制共存的经济制度,增加了市场机制在经济社会发展中的价值体现。在政治上,逐步健全了法治,调整了社会各个群体的关系,提高了知识分子的社会地位。在这种政策的影响下,我国社会分层结构也发生了重大的变化。这种变化可以从群体分层结构和制度变迁两个方面来理解:

从群体分层结构看,比较大的变化包括:农民队伍的分化,工人队伍的膨胀,新的个体私营工商层的出现,贫富群体之间差距的拉大,等等;从制度变迁看,比较大的变化有:城乡结构与关系的变迁,单位制的变迁,社会分层评价体系的变化,等等^[12]。这些变化导致的直接后果之一就是社会成员的“身份”制被突破,社会成员的流动性开始增强。在改革开放以前,绝大多数人几乎终生在一个单位就业,在单位与单位之间很难进行调动,而导致这种艰难调动的一个最直接的原因就是人事管理制度的“档案身份”制度。在这种人事管理制度下,人是归单位所有的,人不能自由选择职业。

1978年改革开放以后,市场为劳动力就业提供了大量的空间和岗位选择的机会,原有的人事管理制度被彻底打破,人们在就业过程中不再被“档案身份”所约束,开始朝着向往的群体和阶层流动^[13]。于是,社会上出现了西部向东部流动,农业向工业流动,乡村向城市流动的人类历史上的人口大迁移^[14]。可以说,这种流动是基于社会结构变化而产生的,并在流动中逐渐调节着社会结构的重新分布。基于社会结构调整出现的社会流动,是社会发展的客观存在,具有历史发展的客观性。社会流动为我国经济的可持续发展和社会生活质量的提高做出了重要的贡献,本研究虽不掌握详细的数据统计,但是由社会流动创造的社会财富确是现实存在的。

大环境的变迁自然会波及我国的高等教育。在新中国成立初期到改革开放前,我国高校实行的是国家统一管理的人事管理模式,高校教师没有自由流动的权利。而从当时的社会环境来说,封闭式的人事管理制度也限制了其他行业人员的流动,进出高校都不是一种自由行为。在计划经济制度的那个年代中,人员的流动主要采取政府计划安排的方式,人员流动的过程并不以市场交换为前提,而是行政计划直接调配的结果。这种计划调配无论是基于产业间劳动力需求的变动,还是基于政府的发展计划,劳动力流动者都不是流动行为的决定主体,而仅仅是流动的被动接受者,高校教师也如此。从某个角度说,高校教师流动问题在高校人事管理工作中并未引起大的效应而备受关注,从本质上

看,对高校教师流动的管理是一种简单的程序性的行政行为^[15]。

改革开放以后,高校人事管理所面临的客观环境发生了改变,市场机制改变了以往计划体制下的人事管理模式,成为人力资源调配、平衡劳动力供求关系的重要手段;同时,市场竞争机制也创设了很多新的职业和岗位,为社会劳动力重新选择职业创造了良好的环境和条件^[16]。于是,高校教师和其他社会劳动力群体一样,开始逐渐突破计划经济下人事管理的约束,自主选择职业。

随着我国社会化改革的逐步深入,在教育领域中,市场化改革的作用日益突出。制度层面的变迁也推动了政策的改革,在1985年至1993年间,国家先后出台了《中共中央关于教育体制改革的决定》(1985年5月)、《高等学校教师职务试行条例》(1986年3月)、《关于高等学校继续做好教师职务评聘工作的意见》(1991年4月)以及《中华人民共和国教师法》(1993年)。这些政策法规着重强调要改变我国政府对高等学校“统得过多”的管理体制,发展高等学校与经济、社会发展的紧密关系,放宽高校的办学自主权,实现高校与社会、市场的有效对接,这些以市场导向为价值取向的高校人事政策改革举措,强化了高校的社会功能。在这个宏观背景下,我国高校的人事管理政策也越发灵活、开放,开始允许高校教师辞职加入高薪企业、下海经商、停薪留职、从事其他兼职活动或创办企业等。另一方面,就高校教师个体来说,社会开放程度的提升,改变了教师的主体意识和自主意识,激发了高校教师的流动动机和流动倾向,教师流动行为越发活跃。

总之,从宏观意义上讲,社会结构的变革改变了社会人力资源的管理模式,这是高校教师流动行为产生的社会条件;从微观意义上说,高等教育的发展需要一流的师资,而高校教师流动能够提升自身的学术能力、开拓自身的学术视野,是提高高校教师队伍整体水平的重要手段^[17]。高校教师流动作为社会人才流动的重要组成部分,其流动的趋势已经既成事实。尽管在当前的高校教师流动过程中,很多西部地区的高校出现了教师队伍的人才流失,使高校的发展蒙受了损失,但是,这并不能否认高校教师流动所带来的社会价值,高校教师流动已经成为一种社会历史发展的必然,而其未来的发展趋势却需要一系列合理和科学的政策对其引导。

(二) 高等教育发展创设的背景条件

大学自诞生之日起,对自由就有着较高的要求,大学精神的本质也在于自由,而大学的自由追求主要表现为对学术自由的追求上。学术自由,不仅仅是一个观念的问题,它是一种和大学管理、制度、运行机制等各个方面密切相关

的制度问题,可以说,大学的学术自由需要自由的现代大学体制^[18]。在这种体制下的大学教师流动政策,既要对教师形成一种规约,也要为教师提供发展的机会,使教师成为大学精神的灵活载体,并具有普遍主义的人文色彩^[19]。在今天这样一个全球化的时代,所有的资源都在世界范围内急速地流动,因此,我国要建立世界一流大学,就必须让中国的大学在大尺度上去和世界一流的大学竞争,要在更大范围内吸纳人才,要以全球化眼光来建设大学的师资力量,让大学教师队伍始终有充足的智力资源支持,能够源源不断地为大学提供新的观念、知识、信息和人才^[20]。

大学教师,是重要的社会人力资源。大学教师的流动一方面在发挥社会功能与作用的同时,也积极推动了高等教育的发展。通过教师流动可以把优秀人才、有突出贡献的专家、学科带头人引入高校,使广大高校教师拥有更多的职业选择机会,从而真正做到人尽其才,才尽其用。我国高等教育的迅猛发展,在一定程度上导致了高校师资的相对贫乏,通过高校教师的合理流动可以促进高校教师队伍的合理布局和优化教师资源的配置。

此外,高校教师流动也有利于加强高校间的学术交流,使教师个人素质和教学、科研水平得到提升。可以说,高校教师的流动不单纯是教师个体的流动,还有一个重要的内涵在于教师作为一种资源在流动^[21]。这种资源流动可以理解为知识、科技与创造性思维的流动^[22]。这种意义上的流动,能够使不同高校的教师,接触不同的区域文化、学术研究的风格和环境,有助于高校间学科的交流 and 高校教师自身业务水平与综合素质的提高。由教师流动所产生的“流动效益”,实际上就是知识在随同教师流动过程中不断创新与增值引起的,这是教师流动的价值所在。^[23]。如何引导和合理利用高校教师流动所产生的流动效益,需要有一套专门而系统的政策体系对其进行引导和规范^[24],可以说,我国高等学校的发展也对建立一系列健全和完善的高校教师流动政策体系提出了时代要求。

(三) 高校教师流动管理工作的现实状况

高校教师流动的出现早于我国高校人事制度改革,高校教师流动政策及其执行表现出了明显的滞后,也就是说,高校教师流动活动中产生的问题在前,政策的引导在后。这种类似“亡羊补牢”的高校教师流动政策不利于引导高校教师科学合理地流动,面对现实难题其解决力度也不到位。

首先,高校教师流动工作带来的首要问题,就是高校教师队伍的人才流失问题。市场化导向的逐步推进,为高校教师提供了重新选择职业的机会,很多

高校教师凭借自身的社会流动优势,进入到其他行业工作,脱离了教师岗位,一时间,教师队伍出现了人才短缺的现象。导致高校教师流动人才流失的原因很多,诸如优越的待遇、良好的地理环境、成熟的专业平台以及其他相对于高校更优越的环境等,都吸引着高校教师的流入。面对这些复杂的诱因,由于缺乏健全而完善的高校教师流动政策,对高校教师流动行为缺乏必要的引导和合理的规范,使高校教师流动工作遭遇现实的难题。

其次,改革开放后,我国社会的人事管理制度发生了变化,高校教师的自主权不断增大,教师作为职业选择者,其职业选择的空間也得到了前所未有的开拓。高校教师流动在空間上表现出了单向性,主要表现为高校教师由经济不发达或欠发达地区向经济发达地区流动,由国内向国外流动和由低水平高校向高水平高校流动三种形式。^[25]这种单向的流动使高校间的发展出现越来越大的差距,优质的教育资源也开始出现了分布不均的情形。以北京、上海为例,虽然这两个城市的高校数量占全国高校总量的比例只有百分之几,但这里却拥有非常雄厚的师资力量和优势的教育资源,这成为其他地区高校教师向这里流动的重要吸引力。由于没有适切的高校教师流动政策做引导,因此,这个难题依然存在。

再次,我国高校中学术带头人或知名教授的流动,往往表现为“牵一发而动全身”,他们的流动经常带动整个学术或科研团队成员的整体流动,使高校中经营多年的学科或专业水平顷刻间失去支撑力量。由于相关教师引进政策的不完善,校外人才引进存在困难,很多高校便通过从本校毕业的研究生中选留教师,个别学科或专业甚至已经形成了师徒同室、三代同系、四世同堂的“家族式”教师结构体系,当前学术上的这种近亲繁殖现象已经发展到十分严重的程度。^[26]这种单一的学缘结构,明显与人才结构的合理配置相背离。此外,在高校中,教师进修、深造等短期流动问题上,现有的政策对流动机会分配的不均衡使很多教师的升学、深造遭到不同程度的阻挠和限制,至今尚无完善的对策来化解矛盾。因此,高校教师流动管理工作的现实,也期待健全而完善的高校教师流动政策。

综上所述,改革开放以来,我国社会制度发生了深刻的变革,市场机制在社会资源配置方面的作用也越来越大,对社会生活的各个方面产生了重要的影响,这种影响激发了社会各个阶层的变革,引发了社会人才的大流动。高校教师流动作为社会人才流动的重要组成部分,它的出现不仅触及动摇了传统的高校人事管理制度,同时也在引导着高校教师管理的变革。高校教师的流动,对

高校的发展究竟有何影响？高校教师是否可以像社会其他领域的人才一样流动？高校的“铁饭碗”是否预示着即将被打破？高校教师将是怎样的一个社会群体？这一切问题的背后，已经预示了关于高校流动制度的变革正在不可逆转地发生着，高校教师流动政策的建立与发展的环境平台已经搭建。

三、高校教师流动问题研究现状简述

高校教师流动问题，作为教师管理的重要内容进入研究者视野，是在改革开放后高校开始出现教师流动现象，与原有的计划经济体制下的高校人事管理政策发生冲突时展开的。因为高校教师流动是社会人才流动的重要组成部分，因此，关于社会人才流动的研究也涵盖了高校教师流动研究的基本要素。

早期的高校教师流动问题研究出现在社会学研究范畴，高校教师流动首先是作为社会问题引起社会学家关注的，高校教师流动概念也是在社会学研究层面得以界定的。通过在中国期刊网中的期刊全文数据库和万方数据库中，输入关键词“教师流动”“社会流动”“流动政策”“高校教师流动”“高校人才流动”“高校教师流动政策”进行检索，关于高校教师流动问题研究的文献 81 篇，在教育领域研究社会流动的文献有 420 篇，专门研究教师流动问题的文献有 783 篇。在这些已经取得的成果中，研究者对高校教师流动问题的价值与意义、值得高校教师流动问题研究借鉴的方法和视角、关于高校教师流动问题研究的内容方面都做了大量的研究与分析。

但在从改革开放至今的高校教师流动问题研究成果中，还尚未看到专著和专门对此问题研究的相关书籍出现。在学位论文的研究上，只有三篇硕士论文，博士学位论文还没有。由此可见，关于我国高校教师流动问题研究仍有很漫长的路要走，高校教师流动问题研究还有很多问题亟待解决。

（一）高校教师流动问题研究的两个阶段

从现有的文献成果来看，我国关于高校教师流动问题的研究可以大致划分为两个阶段：

第一阶段是改革开放初期到 20 世纪 90 年代末期。这一时期，我国高校教师流动问题主要表现在部分高校的教师流失问题上，因此，这一阶段关于高校教师流动问题的研究主要集中在高校教师流失问题的应对政策上。研究者从不同角度对我国高校教师流失问题进行了深入的分析，如：张培元等撰写的学术论文“高校教师流动与开放式师资管理刍议”^[27]，杨礼宾撰写的“试论高校教师流动难的原因和对策”^[28]等，提出了一些防止高校教师流失的宝贵建议。