

刘进 著

大学教师流动 与学术劳动力市场



商务印书馆
The Commercial Press

刘进 著

大学教师流动 与学术劳动力市场



商务印书馆
The Commercial Press

2015年·北京

图书在版编目(CIP)数据

大学教师流动与学术劳动力市场/刘进著. —北京:商务
印书馆, 2015

ISBN 978-7-100-11240-6

I. ①大… II. ①刘… III. ①高等学校—教师—人才
流动—研究—中国 ②高等学校—教师—劳动力市场—研
究—中国 IV. ①G645.12

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2015)第 090822 号

所有权利保留。

未经许可,不得以任何方式使用。

大学教师流动与学术劳动力市场

刘进 著

商 务 印 书 馆 出 版

(北京王府井大街 36 号 邮政编码 100710)

商 务 印 书 馆 发 行

北京市艺辉印刷有限公司印刷

ISBN 978-7-100-11240-6

2015年4月第1版

开本 787×960 1/16

2015年4月北京第1次印刷 印张 16 1/4

定价: 38.00元

序 言 I

刘进博士自 2013 年来到北京理工大学任教,带来了新的学术气息。他的博士学位论文耕耘颇多,也获得了一些荣誉(如获评为湖北省优秀博士学位论文),如今能够在中国最好的出版社之一——商务印书馆付梓成书,我感到非常高兴,这是他在我校迈出的新的坚实的学术步伐。我期待着他这颗“学术新星”能冉冉升起,继续做出更多更好的研究。

读刘进此书,让读者有种畅快之感,感觉书中将长期以来我们工作层面的教师流动现象、规律、要素和制度基本说清楚了。作为一项学理研究,作者研究方法规范,历史梳理、理论梳理、文献梳理等都非常扎实,环环相扣、稳步推进,形成了一个研究上的闭环,对于作者提出的“中国研究型大学教师流动的基本特征、基本规律和基本理论研究不足”的问题做出了比较满意的回答,可以作为一篇重要的学术文献供后续研究者参考。本书也可视为一项重要的现实问题研究。作者紧扣中国高等教育改革发展实际,不仅对一些理论假设作出了回答,还针对性地对中国学术职业的未来发展作出回应和预判。我们常说,“以史为鉴,可以知兴替”,书中对于美国、欧洲教师流动的历史介绍、理论介绍和中国趋势研究也将在很大程度上对中国教师流动决策产生裨益。仔细阅读完全书,也引发了我的一些思考。

一是历史文化对于大学教师流动的影响到底是怎样的。从西方高等教育发展脉络来看,教师流动与大学诞生的关系非常密切,作者在本书中有关中世纪时期教师流动与学术职业的关系探讨已比较清晰地揭示了这一规律。发人深思的是,中国历史上很早就出现过一些“准高等教育机构”,但为何最终没有演变成现代意义上的大学?按照本书逻辑,是否因为流动文化缺乏最终导致早期学者行会无法在中国形成,并限制了高等教育机构的诞生呢?或者说,是否中国历史传统中就缺乏流动文化,从而导致了当今中国大学教师流动频率大大低

于西方的现实状况呢？我比较同意本书的看法，即历史文化可视为影响流动的因素之一但并非无法改变，中国“安居乐业”、“敬业乐业”的历史文化传统可能会在一定程度上限制流动，但不应夸大历史文化的这种天然影响。正如本书所分析的，1993—2008年，被认为“最不具有流动文化”的日本、韩国、俄罗斯等国，大学教师流动频率反而大幅飙升。而我们翻开民国时期的大学教师流动的历史，则会进一步发现，我们并非没有大学教师流动的文化，一些耳熟能详的著名学者都曾有过重要的流动经历。因此，总体上我认为，中国虽然也有比较稳固的从业文化，但更大规模大学教师流动可能并不完全受控于此种文化。

二是中国未来大学教师流动的走势如何。本书对于中国大学教师流动的现状、方向、模式与未来发展趋势非常关注，花费了大量笔墨试图厘清现状、看清形势。其总体结论有二：一是中国流动频率不高，大大低于发达国家；二是中国大规模流动正在酝酿，相关证据已现端倪。我是比较同意作者的这两项基本判断的。近年来，中国研究型大学教师流动越来越多、越来越快，我们在实际的管理工作中经常要面对人来人去的现实情况，高等学校之间的竞争某种意义上已演变成了一场人才大战。从最早的依靠“留校”获得人才，到从国内其他学术机构“挖”人才，再到将引才触角伸向国际学术市场，中国的大学教师流动格局正在发生悄然变化。对于未来情况我的判断是“频率加快、类型分化”。一方面，党的十八大做出了“创新驱动发展”的重大部署，习近平总书记为此多次谈及科研体制改革问题，他认为当前最重要的是要“破除一切束缚创新驱动发展的观念和体制机制障碍”，其中“打通人才流动、使用、发挥作用中的体制机制障碍”是关键要务。十八届三中全会、全国组织工作会议和2015年国务院政府工作报告等重要会议和文件多次重申要促进人才顺畅流动的议题，此种背景下，习近平总书记又提出推动共建丝绸之路经济带和21世纪海上丝绸之路的战略构想，这也将进一步加速大学教师的跨区域流动，因此可以预见，未来中国高校大学教师流动的总体趋势还会继续提速。另一方面，不同地域、层级的高等学校流动将会出现很大分化。比如我们以前大量讨论的西部人才向东部流动的“孔雀东南飞”现象可能正逐步消减，取而代之的是东部高校一方面更多从国际市场引才，另一方面通过制度设计更多向西部高校输送人才。

三是“美国模式”与“欧洲模式”哪一种更适合中国。本书比较了美国以市

场为导向的人才流动模式和2000年之后以“欧洲研究区”建设为代表的、强调政策干预的欧洲人才流动模式。这种分类当然没有绝对性,欧洲教师流动背后也有市场的力量,美国为促进教师流动也采取了部分行政手段,但这种分类又非常有价值,可以帮助中国思考未来发展的道路选择。中国在高等教育大众化之前,人是“单位人”、“体制人”,大学教师在学术职业内部的流动不仅要考虑个人意愿更要争取单位支持,大众化前期学术劳动力市场需求激增,才最终致使一批大学教师开始了流动,从这个意义上说,市场是中国大学教师流动的关键作用力。但事实上,到了大众化中后期,为提升学术职业竞争力,政府又先后出台了一系列政策干预措施(如“千人计划”),似乎又与“欧洲模式”非常接近。市场的目标在于秩序,行政的目标在于引导,我想未来中国的大学教师流动可能由学术市场形成学术人才流动的基本秩序,而由行政力量在局部对流动秩序进行引导以实现战略目标。但具体如何规范市场秩序,如何保证政府引导到位而不越位或缺位,仍是我们需要继续思考的问题。

四是高校管理者如何用好人才流动杠杆提升管理的科学化水平。本书梳理了西方研究个体层面大学教师流动的27种影响因素,并结合中国情况进行了有效检验,这对于提升人事部门有关大学教师的管理科学化水平很有裨益。尤其是书中提到对于多所研究型大学的教师简历的分析,可视为运用大数据开展大学教师流动的尝试。作者曾说,“如果我是一名高校人事管理干部,我要做的第一件事就是认真阅读本学校和兄弟院校的教师简历,读上十几所教师的简历,哪些学校好,哪些学校不太好,哪些学校在往上走,哪些学校进入下行通道就基本了然于心了”。我们常说要制度留人、事业留人、感情留人等等,事实上有关大学教师流动影响因素的科学化分析与这种经验式分析都已经很好地融入了本书的研究之中,相关结论对于提升高校管理的科学化水平具有积极意义。

总体而言,本书体现了作者执着的研究精神,不仅有课题组连续多年的大样本数据分析,也有其自身对于中国研究型大学教师流动的调查,还进行了部分高校教师简历的大数据分析(简历分析)的探索,此外,还远赴美国对该国哈佛大学、麻省理工学院、波士顿大学和波士顿学院的有关情况进行了研究。本书是有关中国大学教师流动、学术劳动力市场研究的开创之作,但要明确的是,学术界在此方面的有效探索仍非常有限。这一方面与教师流动的高度复杂性有

关,人的职业流动是高度社会化的选择,包含了各类社会性和人性因素的博弈,并具有极大的个体性差异,如何抽丝剥茧探寻内在规律是非常需要学术功力、学术耐心和学术工作量的。与此同时,这也与学界对于大学教师流动预判不足有关,改革开放以后,经济上的计划体制逐渐被打破,但教育的计划思维之风仍然很盛,我们对大学教师流动的快速增加心理预期不足,似乎一夜之间原来高度稳定的学术职业开始出现学者对学校的“背叛”,当我们将这些事件作为个案处理的时候,却发现教师流动已成星火燎原之势。此种背景下,学术界不得不正视这一高等教育现象,带上研究工具走上新的学术征程。

随着中国高等教育步入大众化中后期,中国学术劳动力市场正逐步构建并完善起来。在此过程中,尤其是主要的研究型大学都加快了高校人事制度改革步伐,在可预见的未来,中国高校教师流动活动还将更为蓬勃,此种背景下,呼唤学术界更多开展类似的理论与现实方面的研究探索,期待北京理工大学的教育研究院的学者们与国内同行一道,共同为中国高等教育的改革发展提供更多智力支持。

郭大成

北京理工大学原党委书记、教授、博士生导师

序 言 II

大学教师流动是学术职业乃至高等教育发展研究中的重要议题。合理的教师流动制度设计、适度的教师流动频率频次、良性的由教师流动带来的学术职业人力循环,是构建健康的学术职业生态的重要所在。

不同历史时期大学教师流动具有不同特点。美国高等教育大众化运动过程中出现的较大规模的大学教师流动热潮,与中国 21 世纪初以增加大学教师数量为目的的教师流动相似。但在最近十年的中国,教师流动正发生着根本性的变化,从满足数量指标发展到对质量的追求。中国学术界对这样的有关教师流动特征的历史转折点的关注不足,因此出现了大规模流动事实发生于对流动进行学术研究探索之前的局面。

不同国别和地区大学教师流动的规律也不相同。一些西方国家利用了市场配给,尤其是以经济收入等指标为核心的“看不见的手”支配着学术市场的流动;而另外一些国家,学者们“淡泊名利”,那种对纯粹学术的追求牵引着他们向着高学术声望的方向流动;还有一些国家,社会力量如所处的社会阶层极大地影响了教师流动方向的选择。中国当前的教师流动状况非常复杂,上述在其他国家出现的影响大学教师流动的因素都可在中国的学术劳动力市场上看到。这种复杂性也导致了学术界对大学教师流动的前期研究大多比较零散,缺乏足够的系统研究。

刘进是我指导的 2009 级高等教育学专业的博士研究生,也是我指导的 2007 级高等教育学专业的硕士生研究生。而我在 2004 年底就接受国际学术界的邀请,与其他 18 个国家相关研究领域的教授、学者们一起,合作进行有关学术职业的研究,这就是在国际上具有较大范围影响力的“变革中的学术职业(Changing Academic Profession, CAP)”研究。而学术职业的简明定义,就是“本科院校教师”。在 2005 年至今的十年里,我指导的十多个博士生和十多个硕士

生都以“学术职业”或“大学教师”为研究主题,进行他们的学位论文研究工作。其中,大学教师的流动是一个非常重要的主题。当时很年轻的刘进就勇于直面这个重要的但在研究中可能存在很大困难的课题,并将其作为自己的博士学位论文的选题,用近三年的时间,对其进行了系统深入的研究。

刘进在攻读博士学位的三年多时间里,从我的眼中来看,他是辛苦的——尽管其他的博士研究生都是辛苦的,但他的辛苦与众不同;他是愉快的——他善于将研究工作中的辛苦正面转化为收获从而愉快,而这一点并不是所有的博士研究生可以做到的;他具有独立进行科研工作的能力——他曾全身心地投入到多个研究项目中从而最大化地经受了科研工作的训练,如上面提及的 CAP, 欧盟的 MORE-II, 中国科协的科技工作者家庭状况调研,教育部的自主招生政策与实践等;他的“情商”是特别的——他善于与人交往,在与他人交往中既坚持原则又懂得让步,得到一些他应该得到的作为优秀研究生的“学术名声”,也失去一些他理应得到但人人都想得到的“机会”;他是幸运的——他有一个非常理解他的导师,有一群非常友好且互相支持的师兄姐妹,然而,这个幸运是因他的优秀而降临的。作为导师,我很幸运,也很骄傲,因为我有这么一个好的学生、好的人,在我身边一待就是 7 年。

《大学教师流动与学术劳动力市场》这本书,是刘进在其博士学位论文的基础上修改而成的。而博士学位论文,倾注了他三年的全部心血,从理论研究、历史研究再到调查研究和比较研究,他的每一个研究步骤都是稳健且有效的。为了这项研究,他在我作为导师的经费支持下,到美国波士顿学院访学半年,而美方指导教师是世界知名的菲利普·G. 阿尔特巴赫(Philip G. Altbach)教授,该教授的研究重点中就包括了大学教师流动问题。他本来在博士学习满三年时完成了学位论文,但是由于我的苛刻,要求他一再修改,延迟三个月,在 2012 年 8 月 28 日才举行学位论文答辩,而他的学位论文答辩委员会主席是我们尊敬的“根叔”——时任华中科技大学校长的李培根院士。还有,成功答辩后、毕业后、在北京理工大学任教后,他仍在继续修改其博士学位论文,为的是专著的高质量,也在我的鼓励下,为了争取成为某一层次的“优秀论文”。终于,在本专著出版之前,他的博士学位论文获得了湖北省优秀博士学位论文的殊荣。

在本书的字里行间,我们可以明显地看到,作者对大学教师流动研究领域

做了有效的切割,选取了流动最为充分、内容最为饱满的中国研究型大学作为研究样例,努力避免研究对象异质性可能造成的研究内容过宽过泛、研究结果过大过浅的问题。作者对于研究型大学的抽样也兼顾了地区特点,力求保证研究结果的真实可靠。当然,这也为作者自己出了一道大难题。从作者的研究结论可以发现,中国研究型大学里具有流动经历的大学教师往往都是“明星学者”,对这些惜时如金的“大教授”进行调查难度很大。我们看到,虽然在很多学校得到了人事部门、组织部门的大力支持,但问卷回收率依然低于普通高等教育类似研究的比例。这其中,作者进行了很多努力,先是通过地毯式阅读梳理出这些学校具有流动经历的大学教师名单,然后逐一进行电话沟通,邀请其接受调查。当然作者自己也受益很多。大量的简历阅读为作者提供了直观的有关中国学术职业生态的基本印象。作者曾经和我说,他认为“一名高校人事部门的领导上任第一件事,就是应该大量阅读同类型其他高等学校的教师简历”。他还认为,现在所谓的大学排行榜往往与人们的经验事实差距较大,其实,如果一个人能坚持读完所有研究型大学的教师简历,大学的好坏与排名,甚至上升与下降趋势基本也就了然于心了。我深以为然。

另一方面,我们还可以明显地看到,本书体现出作者向西方同领域学术研究追赶与超越的努力。论文写作过程中,国内可借鉴的研究成果较少,这迫使作者更多从西方学术土壤汲取营养,客观上推动了该项研究部分实现了中国在此研究领域与西方学界的对话。作者从美国回来的时候,曾非常沮丧地告诉我,美国一位非常著名的大学教师流动研究学者已转向其他领域研究,原因是“该研究领域已比较丰富”。而“中国当前的研究水平可能与美国上世纪六七十年代相当”。长期以来,我们非常关注自然科学与西方的差距,而这种社会科学的研究距离其实可能更大,可能更非一朝一夕能弥补。

与刘进相处7年,从他21岁到他27岁这一“黄金年华”,从他大学本科毕业到他成为“学者的模样”。我的为人处世对他人生观、世界观、价值观的影响当然是潜移默化的。但同时,他的喜怒哀乐、勤奋奉献、进步成长对我也产生了重要影响。他的经历好像融入了我与其他年轻研究生的交往过程,他的工作成效至今还在我负责的多个研究项目执行过程屡屡受到赞扬。他虽然仍然年轻,但我在他身上看到了不寻常的百折不挠的上进心和坚定不移的学术追求。

刘进是一个精力旺盛的人,更重要的是,他是一个有激情的人。这样的人用其三年,甚至五年时间撰写与修改的饱含激情的学术著作,是可以感染读者的,是可以让不同年龄的人从中受益的。因此,我特别愿意并高兴为此书作序。

沈 红

华中科技大学教育科学研究院教授(二级)、
博士生导师、全球 CAP 项目、CAP-STEM 项目
中国负责人

目 录

导 论	1
第一章 学术劳动力市场的起源:中世纪时期的大学教师流动	8
一、教师流动与中世纪大学诞生	9
二、中世纪大学教师流动的高度“国际性”	17
三、中世纪影响大学教师流动的主要因素	19
四、本章小结	24
第二章 当代学术劳动力市场:全球与中国大学教师流动的基本状况	28
一、第二次世界大战后学术劳动力市场的主要特征	28
二、全球大学教师流动的加速特征——基于 1993 年和 2009 年两次 全球学术职业调查的实证分析	41
三、本章小结	62
第三章 中国学术劳动力市场的中心与外围:流动方向与规律	68
一、研究假设	68
二、数据来源	76
三、中国研究型大学教师流动的基本路径	77
四、中国研究型大学教师流动的图谱绘制	84
五、中国研究型大学教师流动的“树形”示意图	88
六、本章小结	92

第四章 学术劳动力市场分割 I:人力资本与大学教师流动	96
一、研究假设	97
二、数据来源	105
三、学位水平与大学教师流动	105
四、海外学术经历与大学教师流动	107
五、学术成果与教师流动状况	108
六、竞争性资源获得与大学教师流动	110
七、本章小结	112
第五章 学术劳动力市场分割 II:社会资本与大学教师流动	116
一、理论基础与研究假设	117
二、研究发现	120
三、本章小结	127
第六章 中国研究型大学教师流动影响因素分析 I:综合判断	129
一、教师自我评价的流动影响因素排序	130
二、流动过程各要素变化情况排序	135
三、流动的总体结果是满意度大幅提升	139
四、大学教师流动影响因素回归分析	140
五、本章小结	144
第七章 中国研究型大学教师流动影响因素分析 II:分要素讨论	147
一、收入与大学教师流动	147
二、声望、绩效与大学教师流动	161
三、资历与大学教师流动	169
四、性别与大学教师流动	180
五、本章小结	191

第八章 研究结论与展望	193
一、研究假设的检验	193
二、大学教师流动与学术职业的发展的基本关系探讨	195
三、全书研究的总体结论	208
四、研究理论的扩展与讨论	215
五、中国大学教师流动的展望与建议:对欧洲研究区的经验借鉴	219
参考文献	231
后 记	246

导 论

大学教师流动是学术职业研究非常重要却较为薄弱的领域,以中国为代表的发展中国家尤其如此。究其原因,以中国为例,一是客观上计划经济时代及其遗留下来的计划思维模式长期主导着高等教育和学术职业的发展,与国外学术职业相比,中国高校学术职业队伍保持着很高的稳定性。制度设计缺乏竞争与分流机制以及中国人的“铁饭碗”思维,流动活动发生较少,有流动经历教师占教师队伍的少数,使该种活动缺乏关注。20 世纪末至今,中国高等教育扩张,大学教师需求增加,国内高校教师流动发生率提高;21 世纪初期,中国提出提升高等教育质量和建设世界一流大学等目标,优质大学教师成为关注重点,国内和国际高校教师流动逐渐增加,教师流动逐渐成为高等教育研究领域的重要关注点。二是学术职业研究、学术劳动力市场研究、职业社会学研究刚刚起步。西方学术职业研究开始于 20 世纪初,学术劳动力市场研究开始于 20 世纪中叶,已成为相对成熟的研究领域。中国则近年来刚刚起步,基础理论、调查研究都非常缺乏,仍停留在学术职业基本状况的描述研究阶段,深入开展的分层、流动研究仍很少。同时,与职业流动关系密切的职业社会学研究起步也不久,能提供给大学教师流动研究的“养分”不足。

本书基于对大学教师流动的历史研究、比较研究和实证研究,试图就中国研究型大学教师流动的基本特征、基本规律和基本理论作出系统回答,并力图使研究设计流畅而精致,研究过程全面而细腻,研究结论科学而可信。书中所采用的主要研究方法包括:

第一,文献研究法。本书主要在两个方面使用了文献研究法。一是传统意义上的文献研究,就职业流动、大学教师流动已有的相关文献进行梳理,就流动影响因素的相关指标进行萃取,就有关研究问卷进行中国化改

造,以此构建起全文的研究框架,并形成研究量表。本书有关中世纪大学教师流动与学术职业发展的关系研究,也主要使用了文献研究法。二是利用文献构建起教师简历库,更为全面地进行教师流动频率和路径的研究。调查问卷往往因抽样等问题引发其普遍性和代表性质疑,为此,本书在调查研究之外,对北京大学等15所高校教师简历进行了收集、编码和分析,并绘制了流动图谱。

第二,调查研究法。本书核心章主要研究方法是调查研究法。研究数据有两个来源:①课题组已有调查,包括所在研究团队参与的19国(地区)“学术职业变革”国际调查(Changing Academic Profession, CAP)和“中国科技工作者家庭状况”本土调查,这两项调查数据为本研究中有关中国大学教师流动现状、他国(地区)大学教师流动频率等提供了重要支撑。②笔者自行开展的调查。一是问卷调查。笔者根据已有理论、已有研究指标体系和已有研究问卷的中国化改造,设计出中国大学教师流动的研究问卷,并在中国11所研究型大学进行调查。二是访谈。针对问卷调查的研究结论,笔者从三个方面开展了访谈研究,试图对中国研究型大学教师流动的根本问题、趋势、原因、解决对策等进行深入探讨。具体来说,一是对部分中国研究型大学具有流动经历的教师本人进行了访谈;二是对部分中国研究型大学人事部门负责人进行了电话访谈;三是对美国波士顿地区四所研究型大学部分华人或华裔大学教师进行了访谈。

第三,比较研究法。一是研究理论和框架的搭建部分借鉴国外的研究。目前国内大学教师流动、职业流动的研究还很少,难以提供有效的理论支撑,因此在问卷设计中,部分参考了国外已有的研究结论。二是对全球19个高等教育系统进行横向的数据比较。CAP调查中包含部分大学教师流动的变量,可以通过横向的数据统计分析,对中国大学教师流动在国际上的地位、特征等进行有比较意义的分析。三是选择典型案例进行政策分析。本研究着重分析了“欧洲研究区”建设过程中有关促进教师跨国流动的政策设计与实践。

在正式开展本研究之前,此处有必要介绍一下本书的几个基本概念。

大学教师流动。“学术流动”在英文语境中一般表达是“Academic

Mobility”,狭义上被理解为“学生或教师进行专业的有动机的循环和其他形式的地理位置上的移动。这种移动包含从短期会议访问到长期以学习、研究和教学为目的的居住,这种流动经常但不总是跨越国界”。广义上的学术流动指“学生和教师的地理运动”^①。“大学教师流动”英文为“Faculty Mobility”。有关文献显示,虽然学者们大量研究都使用这一词语,但往往所指差别很大。如有的专注于大学教师的地位获得流动和代际流动,有的专注于区分居住国、学位获得国、工作国等以国家为单位的国际流动。根据研究需要,本书对于大学教师流动的界定特指:学术职业从业者从属的学术机构身份的转变。这一定义包含两层意思:一是强调学术职业从业者是流动的主体,新毕业、新出站博士后不属于学术职业从业者,其初次入职不纳入本流动研究范畴;二是强调学术机构身份的转变,一些短期流动(如访学)被欧洲学者纳入学术流动的研究范畴,但本书认为其缺乏实质性的岗位轮转,未将其纳入研究范畴,同时,一些学术机构内部的岗位轮转、兼职岗位的增加、减少或变化,也都未纳入研究范畴。概括来说,本书主要关注两种类型的大学教师流动(见下图)。一是职业内流动,即教师在学术职业内、相同机构类型(如大学之间)或相似机构类型(如大学—科研院所)间的流动,既包括国内流动也包括国际流动。二是职业间流动,即从业者在非学术职业与学术职业间的流动。本研究的大学教师流动不包含以下内容:第一,学术

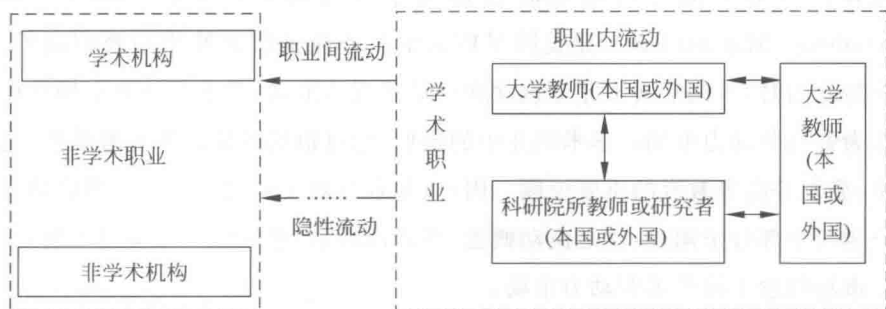


图1 两种大学教师流动示意图

① Heike Jöns. “Brain Circulation” and Transnational Knowledge Networks: Studying Long-term Effects of Academic Mobility to Germany, 1954-2000[J]. Global Networks, 2009, 3(9): 315—338.