

大学教师聘任制

基于学术职业视角的研究

郭丽君 著

Faculty

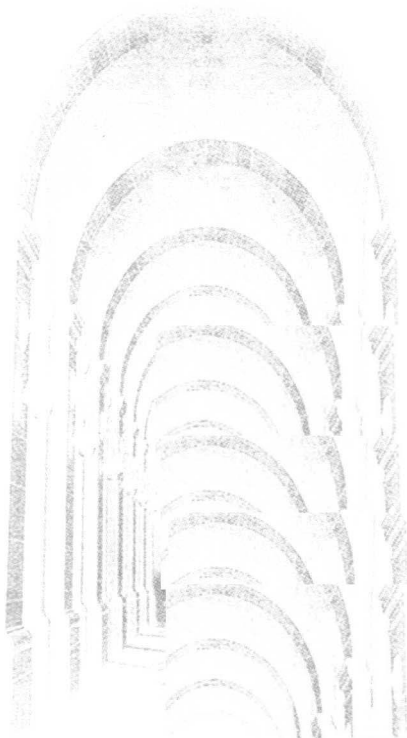
Employment-appointment System:

A Research Based on the Academic Profession



经济管理出版社
ECONOMY & MANAGEMENT PUBLISHING HOUSE

本书受到国家自然科学基金、
中国高等教育学会“十一五”规划课题和
湖南省教育科学“十一五”规划课题资助



大学教师聘任制

基于学术职业视角的研究

郭丽君 著



经济管理出版社
ECONOMY & MANAGEMENT PUBLISHING HOUSE

图书在版编目(CIP)数据

大学教师聘任制:基于学术职业视角的研究/郭丽君著. —北京:经济管理出版社,2007.3

ISBN 978-7-80207-876-5

I. 大… II. 郭… III. 高等学校—教师—聘用—研究—中国 IV. G645.11

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2007)第 027030 号

出版发行:经济管理出版社

北京市海淀区北蜂窝 8 号中雅大厦 11 层

电话:(010)51915602 邮编:100038

印刷:三河市新艺印刷厂

经销:新华书店

责任编辑:丽娟

技术编辑:晓成

责任校对:郭红生

880mm×1230mm/32

9.25 印张

228 千字

2007 年 4 月第 1 版

2007 年 4 月第 1 次印刷

定价:28.00 元

书号:ISBN 978-7-80207-876-5/F·749

· 版权所有 翻印必究 ·

凡购本社图书,如有印装错误,由本社读者服务部
负责调换。联系地址:北京阜外月坛北小街 2 号

电话:(010)68022974

邮编:100836

序

教师是学校办学的主体。学校的中心任务是育人，育人主要靠教师；高等学校肩负教学、科研、社会服务三大任务，教学、科研毫无疑问靠教师；学校为社会服务主要通过知识创新进行，同样也要靠教师；学校要发展，就要以改革求发展，改革，特别是教学改革，其方案的制订、实施，同样要依靠教师；一所学校的地位、影响，主要是通过教师的水平，特别是大师级学者的数量和水平来体现。创办哈尔滨军事工程学院的陈赓大将曾形象地说，在大学，“教员是炒菜的，学员是吃菜的，我们这些人（指老干部）都是端菜的”。办好一所大学，其关键在于教师水平的提高和工作积极性的发挥。提高教师的水平和调动教师积极性，一靠通过学习，提高觉悟，增强自觉性；二靠政策、制度的引导和规制。小平同志曾经说过，少数人靠觉悟，多数人靠政策。政策、制度是十分重要的。制度带有规制性，它告诉人们能够干什么，不能干什么，给人们的行为规定了边界。教师聘任制度是教师管理制度的核心内容，是我国教师任用的一项基本制度。郭丽君的博士论文，选择“学术职业视野中的大学教师聘任制研究”，具有重大的现实意义和理论意义。

多年来，我国高校就教师聘任制改革进行了许多探索，但至今未取得突破性成果。究其原因，高校教师聘任制的实施十分复杂，教师职业与其他职业相比，具有自身的特征：如教育性，满

足教师职业劳动所需的专业实际上包括学科专业和教育专业两个专业，教育工作者既是学科知识方面的专家，又是学科教育和教育知识方面的专家，教师要对学生的全面发展负责；学术性，高校教师角色是“学术人”和“社会人”两位一体，这就从根本上决定了教师兼具一般劳动和学术劳动的双重特点；自主性，学术活动扎根于学科和专业的发展之中，漫长的发展历程沉淀出各自的思想体系、研究方式，使教师虽在同一大学内却隔行如隔山；发展性，与其他职业人相比，由于科学技术发展日新月异，教师面对的是思维活跃、一代一代不断发展的学生，因而发展对于高校教师具有特殊的重要性。

为使研究有所突破，针对性更强，郭丽君同志首先选择学术职业作为研究的视角，以此切入。研究指出：学术职业的工作方式和性质，形成了以专业学术人员为主体的大学组织与众不同的组织特征，从而使大学教师聘任制在借鉴和系统运用现代人力资源管理理论的基础上，呈现出自身的管理特点，它受到效率机制和合法性机制的双重制约。效率机制是指大学采用竞争来选择和激励教师，以绩效和可外显的成果为依据来做出人事决策，按照效率原则设计各环节——聘任、晋升、终身职以及给予奖励提升。合法性机制是指学术人员所崇尚的价值观、学术规范、社会约束以及发挥激励作用的非经济因素。效率机制和以学术为根基的合法性机制并不总是同方向变化的。在大学发展的历程中，政府、市场、学术三者的关系深刻影响着教师任用制度的选择，也决定着在具体的历史条件下特定制度中两种机制作用发挥时的孰重孰轻。

在探讨和分析国内外大学教师聘任制形成和实施的基础上，作者从历史、政策、管理制度三个层面探寻中国大学教师聘任制

改革的问题症结，认为：目前中国高等教育是政府主导力量依然强盛，市场的影响日渐渗入，学术力量相对比较薄弱。在政府设定的政策目标和学校自身发展的压力下，改变大学办学效益低下的局面必然在教师聘任制中要引进竞争的原则，效率、效果和绩效成为主要的决策目标，因而聘任制改革是以效率机制为先的。然而，学术权力的弱化、学术评审机制的异化、学术规范和学术自由的制度保障的欠缺和理念上的偏离，使聘任制改革中合法性机制未能起到有效的制约和平衡作用，因而改革举步维艰。

在对聘任制改革的路径选择上，作者着重分析了四个方面的关系，通过对四对关系，即流动与稳定、公平与效率、激励与约束、规范管理与灵活管理来探讨改革的实施路径，认为正确处理这四种关系并在具体的现实条件下把握其中的度是中国大学人事制度改革得以顺利进行的基础和创新的方向。并进一步指出，现代大学制度建设面临的任务是：在内在制度建设上，以学术为本，是制度建设的根基，而科学管理，则是改革的必然要求；在外在制度环境建设上，应创造政府、学术劳动力市场、法律和组 织文化良性互动的制度环境。

在论文写作过程中，郭丽君同志表现出高度的学术责任感、学习研究的自觉性和热情。她阅读了多部相关理论著作，查阅了大量文献资料，通过多种方式向国内外学者专家请教，并深入几所大学进行调查研究，掌握了第一手资料。“巧妇难为无米之炊”，研究的深度，取决于掌握资料的多少。正因为她收集、积累了不少资料，才使其研究有一定的深度。在写作期间，她还做了另一篇“博士论文”，生了一个可爱的儿子，但她并没有受此影响，而是毅然将小孩交给了家人，独自来到学校，潜心学习研究，这种精神也是难能可贵的。诚然，如前所述，教师聘任制十

分复杂，仍有很多问题需要继续研究，希望郭丽君同志以此为起点，将研究继续下去。本书是在博士论文的基础上修改出版，我认为可以作为高教研究者和高校领导指导实践工作的读物和研究参考用书，特此推荐。

刘敏君

2007年1月18日

摘 要

建立适应社会主义市场经济的人力资源管理制度，是建立现代大学制度的重要内容。作为高校人事制度改革的核心和重点，我国大学教师聘任制改革已进入到一个更加深入的阶段。围绕究竟应该实施何种教师聘任制及如何实施教师聘任制，在校内校外一直争议不绝。而多数先期进行教师聘任制改革的高校无不在统一认识与具体操作上陷入艰难局面。本书力图透过程序性的制度规则理解制度之存在的合法性与合理性，尝试在一个理论分析框架之下，为聘任制改革提供一条思考和可行的路径。

本书首先从学术职业这一主要概念出发，阐释了其内涵和特点。正是源于学术职业的工作方式和性质，形成了以专业学术人员为主体的大学组织与众不同的组织特征，从而使大学教师聘任制在借鉴和系统运用现代人力资源管理理论的基础上，呈现出自身的管理特点，它受到效率机制和合法性机制的双重制约。效率机制是指大学采用竞争来选择和激励教师，以绩效和可外显的成果为依据来做出人事决策，按照效率原则设计各环节——聘任、晋升、终身职以及给予奖励提升。合法性机制是指学术人员所崇尚的价值观、学术规范、社会约束以及发挥激励作用的非经济因素。效率机制和以学术为根基的合法性机制并不总是同方向变化的。在大学发展的历程中，政府、市场、学术三者的关系深刻影响着教师任用制度的选择，也决定着在具体的历史条件下特定制度中两种机制作用发挥时的孰重孰轻。

在这一理论框架下,本书通过从历史、现实、变革的纬度对国外教师聘任制度进行梳理和分析,以揭示聘任制运行的深层规律和背后的价值取向,探讨其改革的趋势和存在的问题,为中国大学教师聘任制改革提供经验借鉴。

中国大学正在轰轰烈烈进行的聘任制改革是本书分析的主要聚焦点。中国大学虽然沿袭了欧洲的大学制度,但在具体的制度安排中和传统文化的紧密结合使之呈现出不同于西方的特性,因而聘任制改革也有着不同于西方大学的改革意识和选择路径。本书从历史、政策、管理制度三个层面探寻中国大学教师聘任制改革的问题症结,认为:目前中国高等教育政府主导力量依然强盛,市场的影响日渐渗入,学术力量相对比较薄弱。在政府设定的政策目标和学校自身发展的压力下,改变大学办学效益低下的局面必然在教师聘任制中要引进竞争的原则,效率、效果和绩效成为主要的决策目标,因而聘任制改革是以效率机制为先的。然而,学术权力的弱化、学术评审机制的异化、学术规范和学术自由的制度保障的欠缺和理念上的偏离,使聘任制改革中合法性机制未能起到有效的制约和平衡作用,因而改革举步维艰。

那么,聘任制改革应选择什么样的路径呢?本书针对上述问题,通过四对关系,即流动与稳定、公平与效率、激励与约束、规范管理与灵活管理来探讨改革的实施路径,认为正确处理这四对关系并在具体的现实条件下把握其中的度是中国大学人事制度改革得以顺利进行的基础和创新的方向。

为聘任制改革把脉,提出对策是本书研究的目的与归宿。本书依据转型社会时期现代大学制度建设面临的任務,认为:在内在制度建设上,以学术为本,是制度建设的根基,而科学管理,则是改革的必然要求;在外在制度环境建设上,应创造政府、学术劳动力市场、法律和组织文化良性互动的制度环境。

目 录

摘要.....	(1)
0 引言	(1)
1 学术职业：大学教师聘任制一个重要的审视点.....	(12)
1.1 学术职业的内涵与特性.....	(12)
1.2 学术职业与大学组织.....	(27)
1.3 学术职业与大学教师聘任制.....	(36)
2 西方大学教师聘任制度的发展理路.....	(45)
2.1 西方大学教师任用制度的发展样态.....	(45)
2.2 对美国现代大学教师聘任制的解读.....	(62)
2.3 国外大学教师聘任制改革.....	(78)
3 中国大学教师聘任制改革的历史与问题分析.....	(97)
3.1 大学教师任用制度的历史沿革.....	(97)
3.2 聘任制改革的政策解读	(109)
3.3 学术职业管理的缺失	(138)
4 中国大学教师聘任制改革的路径选择	(157)
4.1 聘任制改革中的若干关系	(158)

4.2 聘任制改革的个案分析	(177)
5 促进学术职业发展的聘任制的对策	(195)
5.1 内在制度建设	(195)
5.2 外在制度环境建设	(216)
附录1 关于大学教师聘任制研究的调查问卷	(237)
附录2 北京大学教师聘任和职务晋升(暂行)规定	(246)
附录3 中山大学教师编制核定、职位设置与职务聘任 规程	(253)
参考文献	(266)
后记	(284)

0 引 言

0.1 问题的提出

近几十年来，高校教师人事管理体制改革是我国高等教育微观管理体制改革的一个重要内容。其动因不外有三：一是外部社会经济文化的变化；二是政府、企业、其余事业单位进行的人事制度改革的背景压力；三是高校自身生存发展的需要。改革的方向乃是实施“真正意义上的教师聘任制”。客观地说，聘任制是对我国长期存在的大学教师管理制度，如“单位所有”、“终身任用”、“只进不出”、“按资历、熬年限晋升”、“近亲繁殖”等弊端的一种制度性变革，在某种程度上把握了问题症结之所在。

但是，反观聘任制改革的现实，与原本所要实现的目的相比照，结果却不容乐观。从1986年中央职称改革领导小组批转国家教委《高等学校教师职务试行条例》，决定实行专业技术职务聘任制度开始，我国聘任制改革已走过了20年，各所高校针对各自不同的情况进行了不同的摸索、改革试点和经验总结。但是其结果仍然是“计划经济体制下形成的教师人事管理体制的基本特征没有变”，包括教师系列在内的专业技术职务聘任制还未能真正实施到位，教师职称演变成了教师职务任职资格，以至于改

革者发出了“不改革现行的体制，不可能形成一流的师资队伍，难以应对日益激烈的外部竞争的挑战，不可能实现建设世界一流大学的目标”的改革强音。^①而2003年北京大学针对“计划经济下的基本特征”出台的《北京大学教师聘任和职务晋升制度改革方案》在校内外又引发了激烈的争论。尽管“北大无小事”，但一所大学的人事体制改革能成为一个近年来少有的引发知识界激烈争辩的热点问题，一方面既反映了目前存在诸多问题的中国大学实施教师聘任制的艰难，另一方面又折射出对中国大学“问题”的不同看法，对教育、学术、大学、大学教师的不同理解。

自从北京大学和中山大学率先公布教师聘任制改革方案以来，中国高校教师聘任制改革进入一个更加深化的阶段。一些研究型大学相继出台了更为深入的教师聘任制改革方案并开始实行。2005年5月教育部人事司又在北京交通大学召开了部分直属高校聘任制改革工作的调研会，以全面推进、指导、带动全国高校教师聘任制改革工作。可以说，聘任制改革形势逼人、势在必行。然而，尽管在政策层面上聘任制改革受到高度关注和支持，但在实际的改革进程中，正如某高校的改革方案参与者所坦诚的：“改革的每一步都非常艰难。”同时，围绕改革，基于不同的言说立场一直争议不绝，其成效也一时难以显现。

中国大学的教师聘任制改革有中国特殊的语境。已有实践所面临的艰难局面，展现了中国大学特定现实情境中大学教师聘任制改革的某种内在困境。这种内在困境既是大学、大学学者乃至整个高深学问的研究横亘历史发展的内在规律的延伸，又不可避免地根植于具体的现实，反映特定环境的特殊历史背景，表现不同的问题形式。在已有对大学教师聘任制的讨论和研究中，对这种内在困境的揭示往往从对存在的具体问题开始。在操作层面，

① 张维迎：《大学的逻辑》，北京：北京大学出版社，2004，133

实施者认定问题，找出突破口，寻求解决方案，拿出具体措施，这成为一种惯常的思路。但是，对应然问题的思考若不上升至实然的层面，将具体问题“问题化”，思考问题背后的内在逻辑关联，那么我们自以为经过充分思量的理性化工作难免会成为历史情境随便拨弄的产物。“洞见或透识隐藏于深处的棘手问题是艰难的，因为如果只是把握这一棘手问题的表层，它就会维持现状，仍然得不到解决。因此，必须把它‘连根拔起’，使它彻底地暴露出来；这就要求我们开始以一种新的方式来思考。”^①

0.2 文献综述

(1) 国外的相关研究

西方现代大学一般都拥有实施教师聘任制的传统。尽管 20 世纪早期一些学者收集了有限的几所院校有关教师教育背景和雇佣问题的数据资料 (Haggerty, 1937)，但是直到 1942 年洛根·威尔逊出版了《学术人》之后，学者们才开始专注于研究包括教师聘任制度在内的复杂的学术生活上来。相对于其他国家而言，美国在这方面的研究文献相对丰富和深入，因而本书主要的国外文献大都源自于美国学者的研究。

①关于大学教师管理制度的比较研究。1990 年由博耶和阿特巴赫主持的大型课题《学术职业：国际比较的视角》(1996) 在 1992~1993 年度对 14 个国家和地区的学者进行的涉及教师任用制度在内的学者们的职业方面基本状况调查，是这方面的早期

① 转引自 [法] 皮埃尔·布迪厄，[美] 华康德著，实践与反思，李猛等译，北京：中央编译出版社，1998.1

研究成果。这一研究范式先框定研究问题和范围,然后根据这些问题分国别采集有关数据,最后对这些数据进行统计、描述与分析,以揭示各个国家之间在学术职业承受日益严重的压力下所共同面临的问题及其差异。大卫·范恩哈姆(David Farnham)在其主编的《在变化的大学系统中管理学术人员》(1998)一书中,则比较了包括欧洲、北美、亚太地区15国教师管理和学术劳动力市场出现的变化,作者指出,大学正在采取更灵活的人力资源管理政策,这些政策包括:终身制的变化,非标准化的雇佣合同,收入差距的拉大,分权化的薪酬谈判,能力导向的收入分配、职业安全的削弱以及工作内容的重构等,所有这些,集中在一起,将导致“灵活大学”(flexi-university)雇佣模型的出现。而由阿特巴赫在2002年召集的对包括中国在内的发展中和中等收入国家学术职业的国际比较研究中,则展示了在大众化、问责制、私营化和市场化——这些在21世纪高等教育共同面临的主要现实问题下,这些国家学术职业的总体图景。针对发展中国家学术职业管理中存在的问题,阿特巴赫提出了一些具体改革建议,如必须向教师,至少向那些在主要大学中获得全日制岗位的教授骨干提供丰厚的工资和稳定的职业保障;为了保证学术人员在学校管理中起到重要的作用,在有关教授,以及管理者(甚至一些学生)的任用程序上,应该采取教师决策的方式;学术人员必须得到足够的职业训练等(阿特巴赫,2002)。

②关于终身教授制度的研究。终身教授制度是美国高等教育中独具特色的一个方面,也是其教育制度的重要组成部分。在历史上,终身教授制度对维护学术自由、保障高等教育质量,起到了很大的促进作用。然而,近年来随着财政紧缩、大学教师新的“人口特征”、取消强制退休制度的做法以及公众对这项制度持有的否定态度,终身教授制度面临各种压力(Kennidy, 2002)。围绕终身教授制度,研究者们的研究探索大都沿着以下三个维度

进行：一是予以诘难。研究者围绕着终身教授制度的根本原则、管理的灵活性、教师的职业发展、事业心以及职业平等方面对其进行批评，列举其若干弊端，主张改革乃至废除该制度。二是对其予以维护。针对来自各方面的批评，一些研究者进行了相应的回应。他们论证了该制度存在的合理性及重要意义，并指出当前的批评大都建立在对终身教职的误读甚至歪曲的基础上。三是提出改进。大学管理机构、州政府以及学者就如何改进终身教授制度提出了一些可能性的方案。柴特把这些改革概括为三种：a) 实施有目标的终身教授制 (tenure by objectives)，重新规范试用期；b) 在实行终身聘任后评审制度时，不仅要强调个人绩效，而且应更强调系部的绩效；c) 应该在不涉及终身教授制度的概念下解释学术自由的意义 (Honan, 2001)。

③关于教师任用制度中的具体制度安排研究。如果教师的雇佣只是简单的一对一的合同，惯常的关系就可能是界定教师成员对学校所履行的义务与承担的责任和学校对教师应尽的义务的简单关系。然而，学院和大学是复杂的组织。面对变化的环境、财政紧缩和市场变化的趋势，要求有一定的灵活性。另外，大学教师不仅作为学校成员在机构层面的职业上互相联系，而且通过他们的学科联系和全国性的专业团体彼此相连。因此，一定的制度化的聘任政策、实践发展起来。对这种具体制度安排的研究包括两个层面：一是分析教师任用制度的外在工作要素 (extrinsic work place elements)，包括学校激励和报酬系统，职业标准与学校聘任要求的契合，大学教师对任期的满意度，学术劳动力市场的变动对教师聘任政策的影响，专业团体对聘任制度的规范作用等内容；二是对任用制度内在各环节的运作机制的探讨和反思，主要涉及教师的招募、晋升、授予终身职、同行评价、集体谈判、教师工作的评价与测量、绩效增资、劳动争议的处理、法律问题以及教师学术生产力的提高等问题。在上述研究中，性

别、种族、年龄、职位高低、学校类型、职业活动这些变量常为研究者所关注。

④关于教师聘任制度的个案研究。在美国院校研究有关教师聘用问题的研究中,经验性的数据分析是其主要分析范式。这在美国有关学位论文中尤其体现得明显。具有代表性的是哈佛大学教育学博士马龙·托马斯(Mallon, William Thomas)的博士论文《废除或建立终身教授制:教师聘任政策的四个案例研究》(2000)。该论文以四所四年制文理学院为案例,其中两所学校从任期合同制转换成了终身教授制,另外两所高校从终身教授制转变成任期合同制。作者深入四所学院,通过翻阅学校的政策文件、访谈、调查表以及参与性观察等手段来研究四所学院转变它们的教师聘任政策所引起的组织变革的过程以及其背后的推动因素。研究结论表明:学院采用终身教授制度是通过教师、管理者和董事会平等参与的系列程序制定规则,这种行为标志着学院组织管理的成熟并意味着已进入到高等教育的主流。而一所学院在历经几年的财政危机后终身教授制慢慢转变成了任期合同制;另一所放弃终身教授制的学院则主要是通过从上到下、科层的方式,由校长和董事会强加于教师而产生聘任政策的变动。但这两种类型学院尽管聘任政策变化的方向相反,但却有同样的政策目标,即提高教师的学术生产力,对教师实施更严格的绩效评估。

总之,国外对聘任制的研究相对比较成熟,为国内研究者提供了丰富的素材和方法。但是,对西方国家尤其是在美国特定学术制度背景下对美国材料的研究,在借鉴的同时还需要进行本土化的吸收和改造,否则难免“橘逾淮而为枳”。

(2) 国内的相关研究

国内对大学教师聘任制的研究有一个明显的分期。在2003年北京大学人事制度改革引发广泛讨论之前,其相关文献相对不多。而在2003年之后,随着聘任制改革的推进与广泛铺开,相