

发展改革动态

2016年第26期 共48期

发展规划处

2016年12月21日

【聚焦综合改革】

繁荣背后的危机

—— 中国学术职业深层问题分析(下)

一、学术职业的准入问题

虽然中国的每所高等院校在招聘教师时都有相应的岗位职责描述和对应聘者条件和资格的要求,也经过一定的竞争性筛选程序(一般都是一次性的),但实际上,中国依然没有建立完善的学术职业准入筛选制度。

(一) 求职者的遴选程序

求职者会被准许进入竞争性的遴选程序一般包括以下步骤:(1)由有岗位需求的学科或单位的相关人员组成遴选委员会对其进行面试,根据面试成绩对求职者进行排序,面试的内容主要为对自己学术工作的陈述和对应聘职位的职责规划。(2)遴选委员会根据面试成绩和综合判断,提出建议名单,供院系一级学术和行政领导层或更大范围的人事委员会决策。(3)院系决定人员名单之后报学校批准,完成人事程序。在此过程中,有些院校会在面试过程中加入面向学生的教学试讲环节,并征求学生的意见,但这一意见并不具有决定性的作用。而有些规模较小,学科较少的院校会将第(1)第(2)步骤合并,成立一个统一的委员会进行面试。

(二) 招聘程序存在的问题及影响

问题 1: 因为过于注重求职者毕业院校和专业的声望排名、发表论文的数量以及短暂

的接触时间,对不熟悉的求职者往往是未充分考察的。**问题 2:** 为行政、社会关系或其他类型的权力干预留下了较大空间。

这将导致的结果是: **第一**对求职者的教学能力、学术潜力、学术志向、学术道德等方面的考察较为缺乏。**第二**使一些不符合学术职业进一步发展要求的求职者或者平庸的人进入学术职业的可能性大大增加。**第三**基于对不熟悉求职者的不信任以及行政、社会关系及其他权力的干预,会增加学术人员近亲繁殖的可能性。**第四**中国的高校几乎没有建立学术人员的中途淘汰机制和大范围的学术劳动力市场,以帮助经过一段时间实践之后发现不符合要求的学术人员进行跨行业、跨院校流动,学术人员一旦进入某个大学,即便在采用合同制的契约关系下,也都意味着获得终身的雇佣。**最终**当学术共同体未能按照学术标准严把准入关,那么显然会增加大学的负担,侵占资源,并导致晋升等后续环节的高风险,强化学术共同体内部关系的紧张程度,甚至会带来劣币驱逐良币的负面效应,导致学术共同体的退化。

二、学术职业的发展问题

(一) 薪酬问题

阿尔特巴赫等学者对 28 国学术人员的薪水的比较研究已经揭示, **中国学术人员的工资是很低的**。较低的工资导致了大学教师较大的生存压力和焦虑感,并难以将所有的注意力和精力投入到学术工作中去,同时较低的工资也难以吸引优秀的人才投入到学术职业中。而另一个问题则是 **高级学术人员工资与初始层级学术人员工资之间的差距过大**,这对于年青教师的发展无疑更为不利,也不利于学术共同体良好生态的构建。

这一情况在中国的学术职业中因为以下原因更显突出。(1) 中国对世界一流大学的赶超行动和心态迫使中国大学进一步强调学术产出,强调通过管理的制度创新提高学术职业群体的绩效。(2) 中国大学作为依附于政府的机构,其结构和性质使其更难以依据学术自身的法则和规律对管理干预和问责制进行抵抗。因此,学术和学者被支配乃至学术规划主义和行政管理主导的倾向在中国学术职业中的状况要更为严重。

(二) 学术工作的自主性问题

自 20 世纪 80 年代以来,针对高等教育规模的扩大,结构功能的复杂化和有效利用政府经费的要求,注重经济、效率和效能,并据此形成了一整套绩效评估、成本控制、财务管理、质量保障技术和机制的新管理主义在全球范围内被引入到高等教育之中,从而对学术职业产生了

重大的冲击。在此潮流之下,大学中的学术职业群体的主导地位逐渐被管理者群体所取代,学者群体从学术统治的位置转变成为被管理的专业人士(managed professionals)人或知识工人(knowledge worker),具有不同工作逻辑的行政与学术之间的冲突也成为大学内部治理的主要话题,而竞争性的资源分配制度也造成了学术职业群体的人为分化和内在冲突,进一步冲击了已显脆弱的学术共同体的生态与秩序。

这一情况在中国的学术职业中因为以下原因更显突出。(1)中国对世界一流大学的赶超行动和心态迫使中国大学进一步强调学术产出,强调通过管理的制度创新提高学术职业群体的绩效。(2)中国大学作为依附于政府的机构,其结构和性质使其更难以依据学术自身的法则和规律对管理干预和问责制进行抵抗。

(三) 职称晋升问题

学术职位的晋升被认为是学术职业发展和学术共同体自我延续最为重要的事务。总体而言,中国学术职位晋升依然较为严格地遵循学术职业发展的内在逻辑,将学历层次高低、科研能力强弱、学术成果多寡优劣、工作年限长短等因素确定为职称晋升的核心标准,并遵循包括院系评审、学科评审、校外同行匿名评审和学校审查较为严格的筛选程序。但是学术职位的晋升也受到了非学术因素较为严重的干扰,学术职业发展内在逻辑的作用机制处于受冲击状态中。

这些影响因素主要有以下三个方面。(1)学缘关系之近亲繁殖。研究表明,学术职业中的近亲繁殖虽然有助于大学节约成本,但仍然会给大学组织带来效率和发展方面的负面影响,也不利于大学教师自身的学术影响力的形成和学术职业的发展。(2)社会关系之差序格局。大学中以个人的亲疏关系为纽带构建出类家族的利益共同体——即圈子(social network)。圈子内外和不同圈子之间有着不同的关系会对大学教师的经济收入分配、学术科研产出、职称晋升等带来重要影响,并形成管理上的困难。(3)政治关系之交换干预。

三、学术职业的退出问题

任何一个专业性的共同体,为了自身的利益和社会的认同,都有将不符合要求或违反规定的成员驱除出共同体之外的机制,从而通过自我净化更好地生存发展。但是在中国,很少见到有学者因为不符合学术规范被驱除出学术共同体。在这种情况下,中国学术共同体的政治—道德秩序遭到了冲击,学术的神圣性和独立性进一步遭到损害。部分大学教师或屈从

于政治利益，或服务于商业利益，或追求个人私利，难以安心学术工作本身，缺乏学术自律，未能负起学术责任，从而导致学术环境日益平庸化。社会对学术职业的信任度大为降低，影响了其在社会中的地位和声誉。（摘编自 2014 年第 2 期《清华大学教育研究》）

【新动态】

习近平：做好高校思想政治工作 要因事而化 因时而进 因势而新 高校立身之本在于立德树人 日前，全国高校思想政治工作会议日前在北京召开。中共中央总书记、国家主席、中央军委主席习近平出席会议并发表重要讲话强调指出，高校思想政治工作关系高校培养什么样的人、如何培养人以及为谁培养人这个根本问题。**要坚持把立德树人作为中心环节，把思想政治工作贯穿教育教学全过程，实现全程育人、全方位育人，努力开创我国高等教育事业发展新局面。**习近平指出，**做好高校思想政治工作，要因事而化、因时而进、因势而新。**要遵循思想政治工作规律，遵循教书育人规律，遵循学生成长规律，不断提高工作能力和水平。要加快构建中国特色哲学社会科学学科体系和教材体系，推出更多高水平教材，创新学术话语体系，建立科学权威、公开透明的哲学社会科学成果评价体系，努力构建全方位、全领域、全要素的哲学社会科学体系。要更加注重以文化人以文育人，广泛开展文明校园创建。习近平强调，高校教师要**坚持教育者先受教育，努力成为先进思想文化的传播者、党执政的坚定支持者，更好担起学生健康成长指导者和引路人的责任。****要加强师德师风建设，坚持教书和育人相统一，坚持言传和身教相统一，坚持潜心问道和关注社会相统一，坚持学术自由和学术规范相统一，引导广大教师以德立身、以德立学、以德施教。**办好我国高等教育，必须坚持党的领导，牢牢掌握党对高校工作的领导权，使高校成为坚持党的领导的坚强阵地。刘云山在讲话中指出，习近平总书记重要讲话从全局和战略高度，深刻回答了事关高等教育事业发展和高校思想政治工作的一系列重大问题，具有很强的政治性、思想性和针对性，是指导做好新形势下高校思想政治工作的纲领性文献，对于办好中国特色社会主义大学、推进党和国家事业发展，具有十分重要的意义。要深入学习领会，自觉用讲话精神指导工作，推动高校思想政治工作和党的建设强起来。（摘编自 2016 年 12 月 9 日《解放日报》）

湖北应用型高校联盟成立 湖北省应用型高等学校联盟在湖北理工学院举行成立大会。联盟成立后，将以提高人才培养质量为目的，为联盟内高校的应用型转型提供服务，以推动高校开展产教融合、校企合作和双师双能型师资队伍建设、应用型人才培养模式改革、

创新创业教育等方面的合作交流。该联盟是以湖北省应用型高校为主，有关科研机构、行业企业等自愿组成的非独立法人协作组织。来自湖北 25 所高校的代表参加了联盟成立大会和湖北省教育厅主办的推进本科高校转型发展工作会议。（摘编自 2016 年 12 月 13 日中国教育报）