

# 发展改革动态

2016 年第 25 期 共 47 期

发展规划处

2016 年 12 月 12 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(上)

从数据上来看，中国学术职业在近 15 年间获得较快发展，普通高校全日制专任教师数量从 1997 年 404,471 人上升到 2012 年 1,440,292 人，2010 年发表的国际科技论文也达到了 121,500 篇（不包括港澳台），居于世界第二位。但另一方面，这些科技论文平均被引值为 6.21 次，而世界平均每篇论文被引值为 10.71 次，两者之间有不小的差距。虽然不能简单地凭借数据得出某些结论，但是数据的反差至少说明，在中国学术职业表面的繁荣发展背后可能隐藏着某些深层问题。

#### 一、中国学术职业的历史基础

从历史的发展来看，中国学术职业的现实和观念基础都是极为薄弱的。现代大学制度和职业化的学术研究和教学引入中国至今只有一百多年，许多基于现代知识体系和方法基础之上的学科和知识领域及其学术史往往只能追溯到 20 世纪早期。而这短短的发展过程中，中国大学体制和学术职业又经历了政治变革和战争年代，真正有利于学术职业发展的稳定时期为改革开放后的近四十年。学术职业在稳定时期来临之前的短暂历程至少遗留了两个重大缺憾。（1）在中国传统的学问经世致用和道德至上的框架下未能很好地建立以知识探求为核心的现代学术意识和观念。（2）未能完全脱离以差序格局为核心的中国传统社会和人际关系结构，建立以平等探究真理的学术共同体及其价值观念、制度和行为准则为核心的学者及其

群体的认知和社会行为结构。这两大缺憾是中国学术职业深层危机的主要根源。在稳定时期，中国学术职业演进则是围绕如何从计划经济制度下封闭的单位—身份—依赖制向市场经济制度下竞争的社会—聘任—契约制转变这一主线展开的，其主要目的在于解除行政主导型管理模式，确立大学的法人文化模式和内部相对平等的学术关系结构，通过以学术准则为核心的绩效考核和竞争来提高学者和大学的学术效能。

自20世纪50年代中期形成的中国政治体制和社会管理方式决定了大学是被整合进高度集权的教育管理体制中的事业单位。与计划经济体制相适应的单位体制是国家权力机构实现社会控制、资源分配、成员整合和动员的主要制度工具，具有条块分割、封闭自足及政治、经济、社会和生活等资源和功能一体化的特点，因此在单位和成员之间形成了牢固的层级控制与依赖关系，成员以顺从和效忠单位为代价，换取单位所掌控的物质、荣誉、地位等稀缺资源。作为单位的成员，大学教师由国家统一分配进入高校，高校全面照顾教师及其家庭成员各方面的工作和生活，教师则遵照国家及高校的计划安排展开工作。因此大学教师赖以生存的物质条件、心理上的安全感以及社会地位和身份的获得，都有赖于单位提供，个体被嵌于体制之中，其观念、行为、价值取向等方面深受制度影响，体现出了浓烈的单位意识和单位情节。这一单位制度往往导致大学中以行政力量或资源掌，控者为主导的管理模式，论资排辈的学术层级结构（职称制）和在学术职业准入、晋升等核心环节以单位或政治准则取代学术准则的现象。

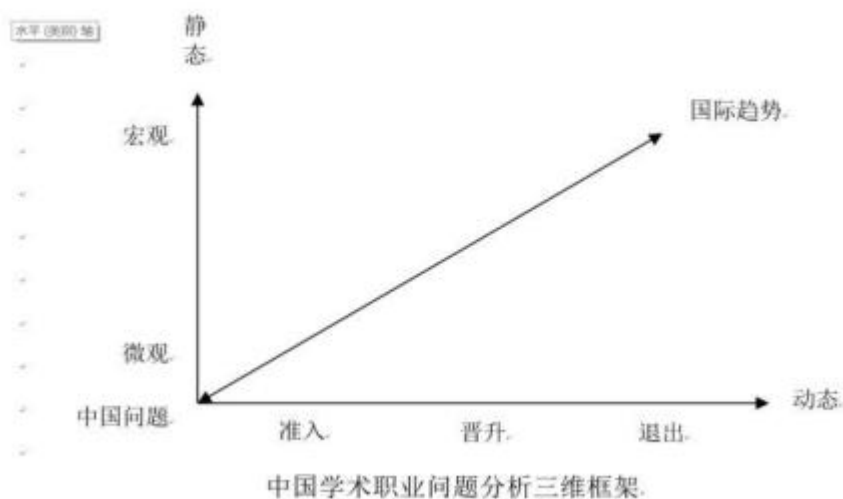
自1986年开始的**大学教师聘任制改革**试图改变中国学术职业的建构方式。在形式上，依赖性的单位成员关系被契约型的合同关系所代替，职称制与强调岗位要求、工作能力和水平和收入三者相匹配的绩效岗位制分离，“**按需设岗，公开招聘，平等竞争，择优招聘，严格考核，合同管理**”成为核心原则。在高校和教师之间形成的雇主—雇员的契约型劳动关系中，双方都具有自由选择权，高校不再为教师及其家庭成员提供全方位的生活福利保障，教师也不会被强制禁锢于某一大学单位中。大学教师开始真正成为具有某一学术专业领域系统知识和技能，并履行相应大学教学及科研职责以获得报酬的“专业人士”和能在学术劳动力市场中自由流动的“人力资本要素”。而与此同时，聘任制顺应国际学术职业的发展趋势，强调问责和绩效考核，以此来推动打破单位体制下的平均主义和低效率，建立以能力主义为基础的奖优奖勤的学术职业制度，从而提高中国大学的学术产出率和竞争力，并

试图形成良好的学术代际更替秩序。

但是，这一变革虽然建立了聘任制等新的制度，确立了学术职业的新形式，但是实质上，这一制度并不完善，并且受制于整体的社会制度，并没有完善的学术劳动力市场自由流动、仲裁诉讼、福利保障制度等配套制度。而且更为重要的它并没有解决中国学术职业中所存在的因为旧有社会文化、价值观念、心理结构和行为方式而导致的问题，这些问题既有现代学术意识的缺乏和差序格局的社会人际关系结构的根源，也有单位体制及其生活方式的影响。而与此同时，因全球范围内某些特有的大学模式的扩张和国际竞争所带来的学术职业的普遍问题，大学内部的科层制和官僚行政体制，大学学术活动的商业化，非终身制聘用人员比例的增加，学术职业薪酬模式的变化等，也对中国学术职业产生了重要影响。正是在多方因素的作用下，中国学术职业形成了一种处于持续变动中的未定的混合体制，并因为具有利益取向的功利主义和学术规划主义以及各种资本和权力的干预而放大了混合体制不同成分中含有的负面因素，而面临着自身发展的深层危机。

## 二、中国学术职业问题分析框架

对中国学术职业面临问题的分析将依据以下三维框架进行。



在纵向坐标轴上，主要包括从个人特征、角色作用等微观层面的学术职业构成因素向院校层面的学科与知识领域、制度（包括薪酬、聘任、终身教职）、文化因素和更为宏观的学术系统和整体社会结构层面的制度、文化、观念因素扩散。在纵向和横向之间的坐标轴上，则是对中国特有问题和国际趋势中学术职业存在的普遍问题的甄别，从而有利于分清问题的性质并探讨相互之间的关系。在横向坐标轴上，则是以大学教师个体参与学术职业的动态发

展过程为核心，探讨其中所存在的问题。这一坐标将是本文论述的主要维度，因为作为中国学术职业发展的“体验者”和“阐释者”的大学教师，他们自己的学术职业发展历程以及对存在问题的认识和解释，将是最为真实和直接的。但以往对这一微观层面有所忽视，只有少量的研究。论述判断的前提将立足在如何基于自然正当的学术法则建立良善的学术共同体生态秩序。正是在这三个维度交织之下，在不同的象限中确定了中国学术职业中如下的危机问题。（摘编自 2014 年 4 月《清华大学教育研究》）

### 【新动态】

**山东将取消科研院所行政级别** 山东日前出台《关于深化科技体制改革加快创新发展的实施意见》，明确在 2017 年 6 月底前，全省科研院所将全部取消行政级别。建立现代科研院所治理结构，赋予科研机构更大自主权，重点是搭建理事会、学术人才委员会、管理层和监事的治理架构，真正落实用编用人、收入分配、经费管理、成果转化收益、设备采购、建设项目管理等自主权。为真正实现政事分开，山东对实行法人治理结构的科研院所，一律取消行政级别，不再明确机构规格。今年年底前，省 34 家科研院所将组建召开理事会，明年 6 月底前，全省科研院所将全部建立法人治理结构，按新的体制机制运行。（摘编自 2016 年 12 月 2 日中国教育报）

**“111 计划”实施建 100 个世界一流学科创新引智基地** 教育部、国家外国专家局日前印发《高等学校学科创新引智计划实施与管理办法》。《办法》明确，“高等学校学科创新引智计划”基地 5 年进行一次周期性评估，评估工作由“111 专委会”或委托第三方专家组进行，对于未通过评估的“111 基地”将被要求整改或淘汰。对建设成效显著、验收结果良好的“111 基地”可继续滚动支持 5 年。《办法》对入选“111 计划”支持范围和条件作出了明确规定，其遴选范围包括中央高校和地方高等学校。在学科基础方面，依托学科应为国内一流优势特色学科，建设有国家、省部级重点科研平台，具有良好的国际合作研究基础。在人员构成方面，应聘请 10 名以上海外人才团队，其中包括：1 名以上国际一流学术大师，5 名以上高水平学术骨干；或成建制 10 人以上国际一流海外团队。国内人才团队 10 人以上，其中包括 5 人以上优秀学术带头人和中青年拔尖人才。其中，国际学术大师应为外国国家科学院或工程院院士或国际公认的一流专家学者，其学术水平在国际同领域处于领先地位，取得过国际公认的重要成就。在国内工作时间，每人每年原则上累计不少于 1 个月。《办法》规定，

“111 基地”一个建设周期为 5 年，每个基地须从建设期首年度开始建立年度进展报告制度，每年根据相关通知要求将进展报告报送“111 计划”管理办公室。（摘编自 2016 年 12 月 1 日《中国教育报》）