

## 中国学术人员制度改革：轨迹与矛盾

李琦

北京师范大学高等教育学教授

电子邮件: qli@bnu.edu.cn

2021 年 6 月, 上海一所大学发生了一起校园凶杀案, 引发了公众对学术界终身教职制度的情绪和讨论。媒体报道, 嫌疑人是一名数学系教师, 因其未能成功续签三年期合同, 杀害了复旦大学数学科学学院院长。在此之前, 嫌疑人曾在美国获得博士学位, 并在美国的两所著名研究机构——美国国立卫生研究院和约翰霍普金斯大学完成了若干年的博士后研究, 随后回国并在另一所大学工作了三年。

尽管这样的悲剧极为罕见, 但它揭示了中国高等教育人力资源管理中出现的两个主要的同质化变化。一方面, 变化的轨迹体现了全球化背景下的同质化趋势。复旦大学及其他一些顶尖高校采用终身教职制度, 既表明这些学校有足够的资源来实行和维持该制度, 也表明它们在追求世界一流大学地位时需要这种制度所提供的制度合法性。毕竟, 北美的高等教育一直是全球羡慕的对象。然而, 另一方面, 变化的轨迹也受到独特性的牵引, 这种独特性主要源自政府指令、院校要求以及地方文化与传统。我们有必要问自己, 为什么终身教职制度会引发杀人事件, 并激起公众的情绪和反感。如果终身教职制度仅仅被视为经济安全与个人满足一定数量/水平要求(如论文、奖项、科研项目 and 人才称号)的权衡——这种现象在许多高等教育机构中屡见不鲜, 那么该制度可能已偏离了学术界广泛认可的初衷。显然, 终身教职及

其他学术人员管理制度改革, 对关心中国高等教育变革的国际受众来说, 具有重要性和现实相关性。

### 发展轨迹

从理论上讲, 在过去四十年的高校教师聘任制度改革中, 逐步发展出三种模式, 转变了教师与其所在机构之间的关系。这些模式从基于职业生涯的“干部身份”模式, 演变为基于岗位的“公共合同”模式, 再到当前的“双轨制”模式。在第一种模式中, 教师持有干部身份, 一旦被聘为常规教师职位便获得永久性任用。在第二种模式中, 教师以固定期限合同受聘, 职位基于岗位需求且竞争驱动。在第三种模式中, 基于岗位的公共合同模式与终身教职模式共存, 尤其是在高层次院校中更为明显。然而, 已有文献表明, 在一些相关司法判决中, 劳动法与合同法理论之间存在不匹配的现象。

从时间轴上看, 高校教师聘任制度改革的四十年可以划分为以下三个阶段:

**第一阶段: 试验期(1985-1993 年)。**在此阶段, 高校聘任制度逐步从国家权力导向向市场导向过渡。1986 年, 政府出台了两项政策, 要求高校实施教师聘任制, 设定由国家支付薪酬的岗位编制等规定。

**第二阶段: 巩固期(1994 年起)。**人事管理开始从国家权力模式向合同制模式转变, 个人的业绩与奖励与制裁、升迁与降职、

聘用与解聘挂钩。

第三阶段：追求学术卓越的阶段（1998 年起）。超过 100 所高校实施了终身教职，同时保留了基于岗位的公共合同模式，通过“老人老办法，新人新办法”的原则协调双轨制体系。

## 矛盾

总体而言，高校教师聘任制度改革的四十年历程改变了教师与高校之间的关系，增强了高校在人事决策中的自主权，促进了工作场所竞争文化的发展，推动了学术劳动力市场的形成，并提升了中国高等教育在国际舞台上的竞争力。然而，为了实现可持续发展，仍需通过进一步改革来解决以下几个矛盾和问题。

第一，制度价值与实际落实之间的不一致。高校声明的价值观与实际执行效果之间的差距是需要解决的一个重要矛盾。据《中国裁判文书网》的数据库统计，2007 年至 2020 年期间，与高校教师人事纠纷相关的民事案件约有 168 件。诉讼原因包括辞职争议（占 37%）、劳动合同纠纷（占 36%）、解雇纠纷（占 25%）以及聘任合同纠纷（占 2%）。除民事诉讼外，还存在针对高校提起的行政诉讼。然而，由于“穷尽救济原则”的约束，许多潜在的教师原告无法对高校提起行政诉讼。归根结底，高校与个体之间的不契合导致一些教师感到被剥削，另一些教师则可能反过来利用高校，甚至出现双方互为受害者的情况。

第二，教师分层现象。教师分层也是需要解决的另一重要问题。自 1993 年以来，在

政府主导的人才计划推动下，高校教师聘任制度改革在顶尖高校中形成了四个层级的教师群体，即：拥有特定人才称号的教师；具有终身教职的教师；无终身教职但由国家支付薪酬的教师；以及无终身教职且不由国家支付薪酬的教师。其中，第三、第四层教师的数量远远多于第一、第二层教师，但后者的薪酬通常高于前者。虽然这一政策和实践有助于吸引特定类型的人才，但却未必能够发现和激励那些潜在的未知人才，也未必能有效激励大多数教师的积极性。

### 第三，学术近亲繁殖

学术近亲繁殖是需要关注的另一问题。尽管学术近亲繁殖可能会限制选聘最佳候选人的范围、强化工作场所中的层级关系，并加剧不公平的权力问题，但这种现象仍然存在于一些高校中。通常，学术近亲繁殖的教师是指在所在高校获得博士学位并与校内拥有合法权力的个人存在私人关系的教师。这些教师往往被期待忠于某个领导群体，而这个群体通常与其他群体（或个体）竞争。不可否认，学术近亲繁殖容易将学术单位变成政治单位，在这样的环境中，权力、联盟和关系网络往往被置于诚信、公平和卓越之上。

## 结语

四十年的高校教师聘任制度改革推动了中国高等教育的转型与发展。为了实现可持续的未来，还需要进一步的改革与变革，以改善高校声明的价值观与实际执行之间的脱节，发掘并激励潜在的未知人才，激发大多数教师的积极性，并将同事间的协作关系转化为真正的团队精神。