

# 中国高校教师聘任制改革的环境因素分析

[作者] 费剑平, 孙春霞

[单位] 华中科技大学经济学院

[摘要] 中国高校教师聘任制改革在现有制度环境下植入成熟教师市场体系的聘任制, 受到环境因素的诸多制约。本文分别考察了教师市场环境、国内经济环境、高等教育环境、校内行政改革环境和其他高校聘任制改革环境对聘任制改革的影响。从而发现现有改革思路对青年教师的福利有负面影响, 中国目前的高等教育环境、国内其他经济部门的发展、高校内部行政部门的改革和其他高校的改革方案对教师聘任制改革也有诸多不利的影响, 并因此提出高校教师聘任制改革的均衡思路。

[关键词] 聘任制, 环境因素, 流出者, 歧视, 均衡流动

自 2002 年北大和中大率先提出高校教师聘任制改革方案以来, 特别是 2003 年媒体对这南北两校的追踪采访报道, 使中国高校人事制度改革成为教育界备受关注的热点问题, 众多高校也纷纷着手设计本校的改革方案, 准备在必要时推出去以示不甘落后。但细想之下, 北大直言不讳“借鉴”了美国的“tenure track”制度, 即非升即离的聘任制度, 快速跟进改革的那些大学也或多或少地“借鉴”了北大的思路, 后来的一些大学更是广泛参考其他大学的改革方案, 有几分独立见解则很难说。于是, 不顾内外部环境条件, 盲目跟风改革很可能导致改革的失败, 或以更大的代价取得成功。一旦改革失败, 理论家便会总结, 外国再好的东西到中国都存在“水土不服”的现象。

本文试图利用经济学理论, 来探讨高校人事制度改革所面临的环境因素对改革成败的重要影响, 以供改革者在指定改革方案时参考。

## 教师市场环境

许多曾留学海外的改革者对国外成熟的教师市场感触颇深, 他们都或多或少有过挣扎其中的经历。但把中国高校人事制度改革按照国外成熟市场条件下的聘任制来设计, 必然忽略了市场环境的重要性。

首先, 成熟的市场上存在着稳定的需求、供给和产品质量, 在这种市场上选聘教师的交易成本很低, 而且较低的辞退成本使雇佣的一方基本上完全是风险中性的。但中国目前根本就谈不上存在一个有效的高校教师市场, 对大多数高校而言, 他们选聘新教师时, 一方面与其他学校的毕业生之间存在着严重不对称信息; 另一方面前来应聘的毕业生之间存在着很不正常的质量分布, 甚至同一所高校毕业的学生也存在着明显的质量差别。此时, 作为极度风险厌恶型的雇佣单位, 只要自己培养学生的最高水平高于目标学校毕业生群体的平均水平, 通常雇佣自己的优秀毕业生总是最优决策, 更不用说自己的学生磨合成本低等因素了。每个学校都更愿意雇佣自己的毕业生, 这就是雇佣市场上的纳什均衡, 也正是从前高校近亲繁殖的根源。既然近亲繁殖是雇佣单位在当前市场条件下的理性选择, 为避免过度近亲繁殖而要求本校毕业生必须到其他学校就业的限制性约束就使学校方的福利受到损失。

值得指出的是, 北大以其雄厚的实力和特殊的地位有可能直接背靠国际教师市场, 以市场价格来雇佣“洋博士”, 同时把自己的毕业生则推向国内其他高校(我深信他们的学生还没有资格进入北大雇佣教师的那个市场, 否则, 北大就无须改革)。但其他不能直接与国际教师市场接轨的高校在效仿北大的这种改革时必然遭到福利损失, 非但不能提高教师水

平，反而可能带来无休止的麻烦。

其次，成熟的市场上有相对稳定的“行业标准”。成熟的教师市场上一定存在着相对统一的学术评价机制，这种标准甚至不需要借助任何专门的载体都能达成一致。比如说，一个新的研究方向是否有价值，一个研究者一篇未发表的论文能反映作者什么样的研究能力，在不同的学校得到的评价是差不多的。在这个基础上来组织教师队伍，主要取决于学校准备发展的研究方向和个人的研究兴趣。2003年诺贝尔经济学奖得主之一恩格尔对时间序列研究的兴趣在MIT得不到回应，是他离开MIT到加州大学圣地亚哥分校的直接原因。

中国的学术评价体系有待完善：一方面不同的学校对学术成果的认定不同，有些学校重视论文，特别是国际论文；有些学校重视专著或课题；有些学校则对论文、专著和课题甚至教学都施加一定的要求。这就使得一个学校的教授，到另一个学校并不一定能聘为教授，从而限制了教授教师队伍的流动性。另一方面，市场上的评价体系模糊使高校培养科研人才的方案千差万别，进一步加剧了市场上供给方的质量波动，为需求方合理评价毕业生的研究能力带来了更大的困难。

第三，在成熟的市场上价格是判断产品价值的关键指标。2001年，2000年诺贝尔经济学奖得主麦克法登教授亲自告诉我，像他这样的教授，在美国的年薪在14—16万美金之间。2003年诺贝尔经济学奖得主恩格尔在获奖前夕从圣地亚哥流动到纽约大学斯特恩商学院，即便学校排名不如从前的学校，但其年薪却远高于从前。

我们很容易发现，不少学者从好学校向差学校流动时并非学术上的没落，而是代表着更高的报酬或更成功的合作。张维迎教授则认为中国的教员市场是一个分层结构，一流大学分流的教员被二流大学接受，二流大学分流出来的教员被三流大学接受。这种设想显然对市场缺乏足够的认识，而且按照这种想法，北大的教师最差的也比二流学校的最好的教师好，如果成熟的市場就是这样，那诺贝尔奖得主完全应该呆在一个学校，可事实上远非如此。张维迎犯这个简单的错误是因为他必须为个人的改革框架找到一个流出机制，但事实上这种流动不是均衡结果。任何一个学校在解除自己的员工时都要付出一定的代价，二流学校为了接受北大淘汰的末流教师而不得不解聘自己的老师时都会考虑两个问题：为了这种质量“改进”付出这么大的代价是否值得？我们是否应该把我们的学校建成永远比北大差的学校？难道我们就不能比北大稍微多花一点代价把他们最优秀的教授引进到我们这里，把我们学校的这个研究方向建成比北大更强的学校吗？更何况，考虑到一个被迫而非自愿从一个好学校到一个差学校的教师通常都有一定的情绪，这种退出机制实际上真正能解决的问题目前依然很小。

根据以上分析不难看出，以北京大学为代表的少数大学依据其特殊的地位和雄厚的经济实力，有资格直接向背靠成熟的国际教师市场，能用数万美金的年薪从国外聘请到教师，同时逐渐淘汰部分在职的教师，十年左右的时间就能使北大的教师质量有一定的改善。但其他学校一般都没有实力做到这一点。

## 国内经济环境

目前所提出的种种教师聘任制改革方案都是比较粗鲁的，对被迫分流的教师，既没有提到任何经济补偿，也没有提到任何提高和培训的机会，只是“从德国牵来几只黑背到自家狗棚里并宣布，你们玩吧，过几天我来吃受伤的狗肉！”如果狗棚的门开着，自家狗理性的选择就是到外面流浪，主人因此便达到了提高狗群质量的目的（至于好不好用还要看主人驯化的效果）。但悻悻而去的狗，望着自己曾经无比眷恋的居住地，福利改善与否完全取决于外部的环境。经济学家在研究政府等公共部门人员分流的问题时，早就注意到私人部门经济环境对过于臃肿的公共部门机构精简的影响。

金多新 ( JeonDoh—Shi n ) 和拉丰在 1999 年向世界银行提交的一份研究报告中, 针对发展中国家精简机构所面临的逆向选择问题, 利用机制设计的理论提出一套精简机构的理论方案。他们的主要结论是, 在非对称信息情况下, 如果私人部门的效用差别更大, 在社会生产价值很低时, 每个工人都接受政府提供的激励合约, 低效率类型工人去留无差异, 高效率类型工人到私人部门会因为得到信息租金而更好, 于是所有高效率工人都离开, 部分低效率工人也会离开公共部门, 但离开的规模比完全信息时少。换句话说, 如果外面的经济环境对优秀人才的激励幅度比学校还大的话, 事实上学校是留不住人才的, 首先自选分流的是高素质人才; 而如果外面的经济环境比学校差, 那么被迫分流出去的教师的整体福利下降。或许有人认为, 社会上需要的人才与科研人才是不同质的, 聘任制改革的目的是为了真正适合从事教学和科研工作的人留下来, 而让那些更适合于社会上其他工作的人到社会上寻求其他的就业机会。

但问题是, 每个人在就业决策上都存在着严重的路径依赖现象, 曾经可以选择到金融部门工作的人, 因更喜欢高校的环境而选择在学校工作, 为学校做了十年贡献之后, 突然又要从高校分流到金融部门, 与一个直接进入金融部门工作的人相比, 无论是经验还是能力上都有明显的差别, 因而所面临的机会也完全不能同日而语。正是这种明显的路径依赖, 才是许多教师感觉到改革压力的最终原因, 他们即便在社会上能找到类似的工作, 在高校就业期间就是他们在新就业岗位上的经验损失。就好比培养一个数学家先让他在农场种十年的庄稼后再让他看数学书一样, 他必然因为这十年的劳动经历而落后直接从事数学研究的同行很多, 甚至很难说他是否真正适合当一个数学家, 在很多人看来, 他更像是农民。当国内经济环境发展成熟并稳定以后, 各种就业机会相对均等, 每个人在选择就业时主要考虑的是个人专长和兴趣, 不同行业之间的收入差距也趋于稳定, 每个人在不同岗位上实现的社会价值和得到的相应报酬差别不大。

因此, 人员流动表现出如下特征: 首先, 各行业的进入者与退出者基本平衡; 其次, 行业内流动比跨行业流动更为普遍; 第三, 流动人员有明显的随机性, 既包括高层次人才, 也有低层次人才; 第四, 绝大多数人最初做出的工作决策正是他最适合的工作。但是, 中国目前的行业发展仍未达到均衡状态, 许多人盲目地选择福利待遇较好的工作而不顾个人所长, 这就导致高校教师市场上存在着严重的供过于求的情形。由于行业内流动既不多见也不鼓励, 特别是张维迎教授所说的“分层结构”在作祟, 高层进不去, 低层不愿去, 有进无退, 势必造成待分流人员人心惶惶之态。

## 中国高等教育环境

中国的高等教育环境也是一个值得思考的因素, 这涉及到单纯改革师资队伍能否取得成功的问题。在现有的高等教育体制下, 植入国外的教师聘任制度可能取得的效果是极其有限的。

首先, 中国的教育经费短缺且来源极其有限: 一是靠财政拨款 ( 包括直接拨款和科研经费 ), 占教育支出很小的比例。二是靠招生创收 ( 包括全日制学生和在职教育 ), 则占据了教育支出的绝大部分比例。除此之外, 基本上别无其他收入来源。由于扩招学生成了许多学校的立校之本, 所以教师的教学任务和毕业论文指导工作就十分繁重。如果教师每年指导 20 个本科生、50 个硕士生和 5 个博士生, 每年讲授 600 个学时的课程, 那他哪还有什么时间来从事科研工作呢? 如果仅是指导学生和讲课, 现有教师的工作业绩或许比从国外聘请的教师更突出, 那又何苦费力改革呢?

其次, 学校决策的做出并非真正民主而又科学的程序。比如有些学校制定了根据学生规模来确定师资规模的政策, 这种思路所坚持的, 到底是学术标准还是学生标准呢? 如果社会

上对电信系学生的需求最大，电信系的教师就最多，电信系的教授也相应最多，学校的政策也应该更多偏重师生规模都最大的电信专业；过几年社会上对法律系学生的需求最大，于是法律系的教师就最多，法律系的教授也因此最多，学校的政策又要转而偏重法律专业；作为基础学科的数学、经济学、文学等专业，则应该缩减教师规模，因此从事基础研究的教师评聘教授者也居少数。诸如此类的政策都与学术标准相违背，并直接影响着改革的效果和进展。

再次，中国高等教育正处在一个特殊的转型期。以前的高校毕业生中，除部分人真正对学术感兴趣之外，多数优秀的学生都在学校外寻求就业。但自 20 世纪 90 年代末期以来，随着高校待遇的提高和中国高等教育的快速发展，优秀毕业生的首要选择基本上是留下从教。所以，教师队伍的素质改进，应该是全部教师放到相同的竞争环境中来比较。但改革者为了得到多数人的支持，对学校的教授基本上不动，但教授不动带来的是职位的饱和，教授不流动，青年教师的晋升压力就更大，这种压力有些类似英国的晋升制度。

最后，中国的高等教育领域还存在着大量的形式主义也对教师聘任制改革效果有消极的影响，也就是说与教师聘任制改革的学术标准的初衷相违背。在许多学校，教师指导本科生论文都要写日记（生产实习也是这样），指导质量好坏不论，不写日记就不合乎要求。学生答辩尽管也是形式主义，但参见答辩的老师都有很繁重的工作量，写评语、导师意见、答辩过程记录，最后还是由学术委员会来决定论文是否符合要求。教师讲课的内容和质量并没有作严格要求，但上课迟到或早退是严重的教学事故。我并不是说，这些形式上的严格要求不应该，但过份强调这些形式，对学术标准是有害无益的。

## 校内行政环境

高校教职员中有相当一部分比例属于校内的行政系列，他们从事教学管理、科研管理、学生管理或行政事务管理工作，教师通常是可以替代这些岗位的，个人偏好上的差异使许多人在以前的制度安排下选择从事教学工作。但如今突然改变了这些人曾经做出决策的环境，让教师处在一个竞争更激烈、风险更大的聘任环境中，而保持行政部门相对稳定。在中国绝大多数学校中，教师的薪酬达不到行政人员薪酬的两倍，所以，至少对某些严格风险厌恶型的教师而言，他们会因为教师承担更大的风险而感觉福利下降。如果新的制度安排下，他们可能更愿意选择从事行政工作，甚至某些教授，也觉得现在当一个教授不如当教务长或院长或书记好。高校的行政部门也曾进行过改革，但众所周知，这种改革只是形式上的，把行政级别制改成了职员制，象征性地减少了少数一些行政人员，但绝大多数人都是官就原职。而且这种改革是一次性的，等大家的级别定好以后，基本上又恢复了从前一样的情况，对他们工作业绩的考核和认定仍和从前一样草率，他们也和从前一样过着职责不清、吃大锅饭的生活。

改革能搬来国外的教师队伍，但搬不来国外的行政人员和行政制度，在现有行政环境的约束下，教师的工作效率要大打折扣，我深信这是许多教授的共同感受。高校行政部门相对教师队伍而言，保持着过于庞大的规模，使得学校有限的教学资源因供养一个臃肿的官僚机构而无法实现对教师的激励。北大光华管理学院在教师招聘中提出的报酬方案（讲师的起薪 4 万美金，副教授的起薪 5 万美金，教授的起薪 6 万美金）确实能吸引部分世界著名大学的博士学位获得者，但绝大多数学校如果将报酬提高到上述标准的一半，势必导致行政部门的强烈不满，而如果行政部门收入也随之上涨，试问全国还有几个大学敢提改革呢？高校行政部门为了保证本部门人员有工作可做，实际上为教学和科研施加了很多不必要的约束。行政部门类似于政府或者公共部门，他们理应以服务教学和科研为主，但多数学校的行政机构成了教师的管理者。他们不断地设置一些所谓的制度，并派专门的人去检查和监督，比如知道毕业论文是否写了日记，带队生产实习是否写了日记等。这些约束明显与学校的学术标准不

符，但教师或教授没有资格做出这方面的决策。

相比之下，同样的工资水平，高校的行政人员比教师有更多的替代者，但是由于他们是教师的家属或诸如此类的历史原因，使得他们处在一个比在社会其他部门就业更养尊处优的地位。就目前的形势来看，能替代高校教师的主要是部分新的毕业生，因此教师聘任制改革并没有行政改革那么迫切。当然表面上看，行政改革总是很困难的，而且似乎与教师队伍的整体质量关系不大，实大谬矣。

## 其他高校改革环境

青年教师为什么不像张维迎声称的那样是改革的受益者而高兴，相反总是感觉到多少有些不如从前。人的感觉总是敏锐的，全国高校，除了洋博士和已经晋升教授者感觉很好之外，多数人都感觉到此次改革对个人福利有负面影响。当然压力和危机感是引入竞争机制带来的必然结果，而且从长远来看，这种改革是必须的。但无论如何，青年教师不是此次改革的受益者，不仅感觉上如此，理论上也是这样。

首先，此次改革是自主发动的，有条件的高校率先改革对本校青年教师是不利的。改革的学校通常都是最有财力的，他们的教师待遇在同等学校中居于前列。这些改革的学校通常为了使改革的阻力尽可能减少，首先保护起教授，这些教授既能享受到改革带来的激励，又能在改革中稳固个人的职务，把自己的教授头衔变成真正的“铁饭碗”，所以他们是绝对不愿意流动出去的。与此同时，改革学校力主从国外引进高素质的博士毕业生直接威胁着青年教师的晋升机会，甚至在同等条件下，国外的博士学位在职称晋升上更占据优势。

其次，教师流动应该在各种层次上都是均衡的，高校教师聘任制改革应该是一个联动均衡。如果只有少数学校改革，改革学校的教师当然力保能留在本校，因为一旦离开原学校，就会被其他学校认为是原学校中较差的教师，而且在新的学校即将进行的改革中他们又会遇到新的挑战，由于完全是一个新环境，恐怕更难有所建树。但如果大多数学校都在改革，而且各种层次的教师都在流动之中，特别是优秀的师资按照市场规律进行流动，那么就不存在这种“流出者歧视”现象。

最后，高校毕业生不留本校的制度也应该是达成共识。多年来，由于中国教师市场极不完善、各个学校供需双方信息不对称和培养质量差别较大等原因，高校教师队伍中存在着严重的近亲繁殖现象。为了尽可能减少这种学术封闭思想的副作用，有些学校率先做出不留本校毕业生的规定。北大因为目标雇佣对象主要在国外，当然这样规定在情理之中，但国内其他高校想做到不留本校毕业生，最好能达成共识。否则，对做出这种规定的学校的毕业生而言，既不公平，也存在着福利损失，比如说其他学校仍然都像以前一样更喜欢留自己学校的毕业生任教，那么北大的毕业生在教师市场上求职就会十分艰难。

## 结论

我们应该如何有效地进行改革？我们上述分析指出了现有改革方案对重要的改革环境的种种忽略，并不是想说明这场改革不应该进行或者不可能取得成功。恰恰相反，我本人也认为改革是大势所趋，而且利大于弊。只是从经济学角度来看，改革的过程必然会增进一部分人的福利，同时也会侵蚀一部分人的福利。通过仔细考察改革的环境对改革成效的种种影响，我们认为改革对现有青年教师而言是不利的，应该对这些在改革中处于不利地位的人进行某种形式的经济补偿或机会补偿。

其次，改革的宗旨是为了提高教师的科研水平和建立规范的学术标准。目前的环境对教

师学术水平的提高和学术标准的建立仍有许多制约因素,如果不充分考虑改革这些环境因素而一味地强调聘任制的作用,最终必将是“换人不换质”。

再次,聘任制的成功与否取决于教师市场的建立与完善。在一个完善的教师市场上,应该达到如下几个方面的均衡:1)各种层次的教师都有充分的流动性,而不是只有淘汰者才流动,教授基本上都是不流动的;2)市场上新的进入者在进入教师市场之前就对这个市场与其它职业市场有充分的了解,决定进入教师市场者通常都是在学术方面有比较优势者,而且最终新进入者的人数与市场需求基本平衡。也就是说自选择的结果应该让就业者依据个人所长来选择职业,并且在不同的职业之间保持着均衡;3)尽管学术标准很难瞬时建立起来,但市场价格在某种程度上反映了他们的学术水平,即便在成熟的教师市场上,一个教授的学术水平与其得到的报酬也是正相关的。

最后,改革应该是一个联动均衡。没有协调的自发改革,在缺乏严格的学术评价机制和充分的信息的情况下,会带来“流出者歧视”的现象。而且,一个学校的改革也应该在行政部门与教师部门之间达到均衡。

<http://eco.hust.edu.cn/news/xhnew03/look.asp?id=114>