

## 我国大学教师群体分化的制度逻辑与调适策略<sup>\*</sup>

张庆辉

**摘要:** 大学教师生活在大学组织域之中, 其行为受制于大学组织制度逻辑的约束, 在新管理主义的影响下, 大学组织域的多重制度逻辑导致了大学教师群体分化的发生。基于此, 应遵循学术职业的发展逻辑, 从优化学术职业文化生态、完善学术职业管理制度、完善学术职业保障机制等方面合理规制大学教师群体的过度分化。

**关键词:** 大学教师; 群体分化; 新管理主义; 制度逻辑

当前, 中国特色社会主义进入了新时代, 我国社会主要矛盾已经转化为人民日益增长的美好生活需要和不平衡不充分的发展之间的矛盾。发展不平衡不充分的问题在高等教育领域同样存在, 高校内部普遍的大学教师群体分化现象就是这一问题的具体反映, 已经引起社会各界的广泛关注。学界普遍认为, 大学教师群体分化与新管理主义在我国高等教育领域的渗透有关。本研究旨在进一步探讨哪些制度逻辑导致了我国大学教师群体分化的发生以及如何规制大学教师群体的过度分化。

### 一、新管理主义思想及其在高等教育领域的渗透

新管理主义是20世纪80年代西方政府改革浪潮掀起的一种管理思潮, 强调技术理性与市场导向, 经营、竞争、效率、理性是其核心价值。新管理主义所推崇的管理理念、思维方式和技术手段给我国行政化色彩浓厚的高等教育领域带来了管理范式变革的希望。

新管理主义思想对传统的大学组织形式、组织文化以及管理风格产生了一定影响, 给大学发展带来了新面貌。在办学理念上, 区别于传统象牙塔式

办学思想, 新管理主义强调参与市场竞争和办学效益, 主张按照市场机制、企业精神来经营大学。市场价值、成本一效益、战略规划、全面质量管理、绩效指标、问责和审计等成为大学管理的关键词。在管理方式上, 区别于传统韦伯式官僚管理模式, 新管理主义主张通过正式的发展规划、系统的绩效评估、集权化的资源分配方式以及更有效率的管理, 采取绩效管理和分权机制等方式进行改革。“政府运用竞争与问责这两种相辅机制, 激发大学内部提升教育服务质量和效率, 并透过绩效问责及资源分配控制大学。”<sup>[1]</sup>从“211工程”、“985工程”的实施到“双一流”建设工程的实施, 这些重点建设政策成为促进我国高等教育发展的强心剂, 争创一流成为通用的大学发展目标, 国家政策中蕴含着竞争的导向, 大学发展也充满了竞争的意味。大学之间在高层次人才数量、重点学科数量、论文高被引用数量、获奖数量、科研经费、办学收入、国际声誉等方面相互比较。在各种大学规划文本中, 常见的词汇是“世界一流”、“战略目标”、“发展指标”等等。这种竞争和效率导向的价值观深刻主导着大学管理文化, 大学管理者强调绩效管理, 资源配置以绩效存量为标准, 绩效考核以外部资源的获得数量

收稿日期: 2017-12-07

作者简介: 张庆辉, 郑州大学发展规划处讲师, 教育学博士。(郑州/450052)

<sup>\*</sup> 本文系2013年度教育部人文社会科学研究青年基金项目“学术职业变革中的大学教师群体分化问题研究”(13YJC880110)的成果之一。