

和能力为标准,“扶优扶强”、“学术 GDP 主义”成为大学追求一流背后的发展逻辑。

新管理主义思想也广泛渗透到大学教师管理政策和制度设计之中,给大学教师发展带来了新挑战。“那些在教育改革中的传统价值观——比如智慧、信任、移情、同情、优雅以及诚实等,正在转变为所谓的契约、市场、选择以及竞争。”^[2] 竞争市场资源和内部资源成为大学教师普遍的行动选择,大学管理逐渐从对教师教学过程的关注转移到对教育成果的问责上,大学教师在地位、收入和声誉上等方面产生了剧烈分化。

二、大学组织场域教师群体分化的制度逻辑分析

所谓制度逻辑是指控制着特定组织域中各种行为的信念系统。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,大学教师群体的分化现象和大学组织域的制度逻辑密切相关。正如学者指出,“这种分化是由外部管理力量导致的刚性制度分割,而非遵循学术共同体内部逻辑的分化,如学科分化、学术等级分化。”^[3] 那么,究竟是哪些“外部管理力量”导致的了大学教师群体的分化,这些管理力量遵循着一种什么样的制度逻辑?

1. 人事聘任制度的“绩效导向”逻辑与大学教师群体分化

新管理主义以绩效为核心,强调产出和目标,以层层分解指标任务为重点,以精细化的量化考核为杠杆,实现质量管理。近年来高校普遍推行的教师分层分级人事聘任制度改革就是新管理主义思想的具体体现。2007年5月,人力资源社会保障部出台《关于高等学校岗位设置管理的指导意见》,推进高校教师四层十三级的岗位设置制度改革,通过增设层级拉开不同层级岗位的地位指标,鼓励多劳多得,促进人才培养质量、效益,以及提高科研产出效益,实现了从对教师的身份管理向以提高组织效率为中心的岗位管理转变。2010年7月,国务院颁布《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010-2020年)》,再次强调全面实行聘任制度和岗位管理制度,加强学校岗位管理,创新聘用方式,规范用人行为,完善激励机制,激发教师积极性和创造性。在此背景下,高校纷纷开展一场以提高学术产出效率为目标的用人制度改革,根据教师的人才层次和工作性质,按照分类分层的方式引进建设

师资队伍,通过分级分类的岗位设置管理师资队伍。把大学教师职务分为教授、副教授、讲师和助教四个等级,在教授层次上分为四级,院士作为一级教授,二级教授是校级关键岗位,三级教授是学院关键岗位,四级教授是一般教授岗位;副教授则分为三个等级,分别是五、六、七级岗位,讲师分为三个等级,助教则是十一级。通过这种制度设计,大学组织进一步将大学教师的等级加以细化,导致了大学组织内部金字塔式教师阶层的产生,以高端人才为代表的学术精英是教师群体中最有权力的阶层,位于金字塔的顶端,有相对重要学术地位的骨干教师位于金字塔第二层,有一定学术影响力但地位相对较低的普通教师处于金字塔第三层;基本没有学术影响力和也没有学术地位的青年教师则位列金字塔的底层。不同层级的教师在权利地位和收入待遇等方面差距很大,教师之间的等级鸿沟不断拉大,大学教师群体在被分层中产生了剧烈的分化。

从人事聘任制度逻辑上看,绩效成为衡量大学教师工作的“黄金准则”,影响着大学教师的生存状态和发展走向。新管理主义改革打破学术职业的传统规范,使得学者们偏离原来的熟悉场域,重新确立了一种追求效率与产出的新秩序。政府和社会的问责机制以及大学自身对于声誉的追求使得效率主义进一步强化,项目、经费、论文、专利等指标成为对教师进行学术考核的硬指标,也成为学术职业分层分级的重要依据,效率主导着学术生产。这种效率主义反映在教师管理的制度设计中,就是不断增加学术职业层级职位,通过分层分级拉开教师之间的收入差距,体现出所谓“多劳多得”的价值选择。大学希望在有限资金投入的基础上从院系学科和教师身上攫取最大的绩效产出,ESI学术产出、项目、经费、获奖等等成为高校政策话语的主要特征,也成为大学教师的关注焦点。竞争必然导致优胜劣汰,这是自然界的丛林法则,也必然导致大学教师群体的剧烈分化,从而造成了学术职业群体因人事聘任所造成的内部分层,出现了“核心群体”与“边缘群体”。

2. 收入分配制度的“激励导向”逻辑与大学教师群体分化

改革开放以来,高校在收入分配制度上发生了显著变化,建立了以岗位工资为主要内容的校内人员经费分配办法,以岗定薪、按劳取酬、优劳优酬,实行向高层次人才和重点岗位倾斜的分配激励机制。