

和学术职业制度供给不足密切相关,所以需要进一步完善学术职业管理制度。一方面,在大学内部要通过完善教授委员会制度和学术委员会制度,强化学术权力,实现从以追求组织发展为本位到以人的发展为本位大学管理理念的转变,确保大学教师群体在大学组织场中的权利和地位;另一方面,在大学教师管理具体制度的设计上,要做到以人为本、淡化等级,通过合理分类、科学管理,为教师发展提供更多发展空间和选择余地,确保不同生态位的大学教师在竞争中和谐共处与良性发展。

(2) 强化维权意识,提升学术职业行动自觉

受单位制度的影响,我国大学教师“单位人”的思维根深蒂固,大学教师依附于组织利益而发展。对待组织中的行政权力,大学教师的心态是复杂和暧昧的。一方面,渴望学术的自由和尊严,不满、反感甚至痛恨行政权力对大学的宰制和操控;另一方面,受传统文化影响,头脑里有着根深蒂固的“官本位”思想,加上行政权力所连接的现实利益的诱惑,又对行政权力怀有挥之不去的艳羡和崇拜之情^[10]。作为大学组织权力场中“沉默的大多数”,他们虽然在权力地位上沦为组织的底层,但是由于维权意识淡薄,加上集体行动困难,当行政权力僭越学术权力而垄断大学内的各种资源和利益时,大多选择了沉默、隐忍和顺从。当前,教育领域的综合改革正在不断深化,衡量一个学校变革成功与否,主要看广大教师的积极性和创造性是否被充分调动和发挥出来。因此,大学要高度重视教师群体的决策商议权力,特别是为青年教师的发声留有一席之地,实现大学在决策与管理中对教师利益诉求的尊重与保护。另外,每一位大学教师都应该有这样的职业自信:我怎样,大学便是怎样。通过主动强化维权意识,提升学术职业行动自觉,恪守职业伦理,维护职业尊严,提升大学教师群体在大学组织场中的地位。

3. 完善学术职业保障机制,规制大学教师群体收入分化

受学术资本主义和新管理主义叠加作用的影响,大学教师群体收入分化现象日剧严重,迫切需要建立合理公平的学术职业保障机制,保证大学教师的职业安全和生计稳定。

(1) 加大投入,提高大学教师整体薪资水平

美国芝加哥大学国际高等教育研究中心的菲利浦·阿特巴赫教授曾对全球28个国家大学教师的工

资以及福利等进行统计,统计指标主要涉及大学老师新聘时的初级工资、最高工资以及平均工资。在28个国家中中国高校新聘教师的初级工资最低。^[11]“延聘一流人才,并使得他们快乐”,这是香港科技大学前副校长孔宪铎在总结香港科大建校十年迅速成为世界名校经验时反复提到的一句经典之语。在“双一流建设”大力推进的当下,各高校都在延揽人才,如何真正留住人才、用好人才是关键。如果没有足够的、宽松的物质生活作为保障,大学教师只能是“痛苦并快乐着”,费尽力气引进的凤凰也会飞走。大学教师的收入和生活来源基本上完全依赖于政府的投入和高校的分配,过低的工资收入水平只能使优秀的人才逃离学术职业。因此,让学者有尊严的生活应该成为政府和大学的责任。

(2) 淡化差异,创新大学教师收入分配机制

教师收入分配制度改革涉及到每个大学教师的切身利益,关系到教师职业群体的可持续发展。新管理主义影响下的教师收入分配制度改革以竞争和激励为导向,把教师分为十几个等级,对照教师层级分配岗位津贴,这直接造成了大学教师群体收入上的显著差距,成为高等教育领域“发展不均衡不充分”的典型表现。因此,在高校收入分配制度的设计上必须淡化差异,理顺收入分配关系,规范收入分配管理,创新收入分配机制,鼓励广大教师积极投入到本科教学和基础研究,鼓励各类人才创新创造,真正体现大学学术职业的本质,而不是把人细划为三六九等地进行精细化管理。此外,还要改革目前学术价值货币化、物质化、功利化的学术激励倾向,丰富激励内容和激励形式,以规避由于学术奖励制度的物质导向带来的教师经济资本过度分化;要重视青年教师收入分配问题,通过设立专项补贴、奖励项目,特殊津贴等政策提高保障水平,提供公开透明的竞争环境和公平有效的竞争机制,有意识地加大对优秀人才的培养力度和支持力度,充分调动青年教师的积极性和创造性,增强大学发展的生机和活力。

四、结语

新管理主义思想逐渐在我国高等教育领域渗透,大学发展的功利化和行政化日益严重,大学教师群体有意无意地迎合这种价值取向的偏离,时而卷入教育政治化漩涡中,时而卷入功利性的经济追求中,缺乏相对独立的学术运行逻辑和学术价值追求。生