

重要指标,因为它可以在教育年限的基础上,判断出求职者的教育质量。因此,高校才开始依次提高教师的最高学历、第一学历要求。这样看来,学术劳动力市场中的教育信号并非“长效”的,而是“时效”的。这里的“时效性”是指在学术劳动力市场中,当所有求职者普遍满足了一种准入条件后,高校又开始提出新的限制条件,用新的信号来进行人才筛选时所呈现出的新的信号出现、旧的信号失效的过程。

第三,虽然根据教育信号进行人才筛选是具有一定的合理性,但高校对教师的评判却不能过度依赖教育信号。虽然最高学历对科研生产的影响显而易见,但在论文总数和中文论文的发表中,第一学历的影响并不大,仅在追求外文论文时,第一学历毕业院校的质量才具有显著影响。在科研评价体系改革的新背景下,若高校在强调最高学历质量的同时,依然过分追求第一学历,就会“舍本逐末”。

(二) 讨论与反思

首先,本文的结论表明,在聘任教师时,虽然利用教育信号对应聘者进行筛选降低了双方的交易成本,具有一定的合理性,但从长远来讲,其效果并不理想。这就提示我们,学术职业的聘任,应该制定更完善、更系统的考核方式和指标,切莫过度关注、强调、依赖教师的“出身”。高校在招聘时要全方位、多角度考察毕业生水平,不能仅通过“985”、“211”这样的符号作为筛选毕业生的主要条件。

其次,对于想从事学术职业,尤其是希望通过进入好学校执教来实现学术理想的青年学生来说,第一学历的“出身”固然重要,但最高学历的作用似乎更大。当然,通过高考进入一所理想的大学是第一步,但若第一学历并不理想,研究生阶段的教育质量同样会成为通向学术道路的阶梯。“金本、银硕、铜博”的传统观念在学术职业中似乎并不完全适用,第一学历与最高学历之间更应该是本文所说的接受高等教育的“起点”与“终点”的关系。

再次,从另一个角度来看,随着我国学术职业从业人数不断增加,好学校的吸引力远远大于一般的学校,普通本科院校教师的教育背景与其他两类学校有较大差距。高层次院校的毕业生,更多地愿意进入高层次院校从教,这对很多一般院校的发展产生负面的影响。如近年来愈演愈烈的“抢人”大战,其主要目的还是希望获得更多更优秀的学术人

才。长此以往,很多院校将会陷入人才困境,进而陷入一种吸引力差-发展受限-吸引力差的“马太效应”。如何在激烈的人才竞争中提升高校自身的吸引力,延揽人才,这将是所有高校未来共同关注的一个命题。

从次,众所周知,教育既有人力资本又兼有信号的双重作用。第一学历、最高学历在一定程度上亦是教师人力资本的体现,这一点本文并不否认。但本文并未将重点放在教育到底是发挥人力资本还是信号作用的比较上,仅是基于信号筛选理论和歧视理论,对第一学历和最高学历作为信号作用大小及其变化的比较。本文认为,正是由于教育是教师人力资本的信号,学术劳动力市场才利用这个信号作为衡量教师人力资本高低的指标。因此,对于本文的部分结论,读者亦可以理解为是教师通过接受教育积累人力资本进而发挥作用的。这与本文从学术劳动力市场来理解,其实并不矛盾的,只是看问题的角度不同。

最后,本文还存在着一些不足与展望。(1)在科研生产中,本文仅仅关注了论文发表的数量,未区分论文的质量。在因变量科研生产的测度上,还无法鉴别学术创新。如果能够将研究创新加以考虑,而且可以证实其中的关系,则会是一个更完善的研究。(2)在讨论教育背景对教师聘任的影响时,囿于数据的限制,本文无法将教育背景的信号作用与教师入职前的科研能力完全剥离。(3)四种类型中起高终低的比例最小。这与普遍理解一致,本科毕业院校较好的教师一般不容易在研究生阶段进入相对差的学校读书。但由于这部分群体本身就少,这可能也是回归结果呈现的这部分教师系数不显著的一个重要原因。(4)在高校扩招的背景下,本科生人数的增加,加之我国高等教育发展的需要,高校教师人数也相应增加,人才筛选评聘的机制更为严格。那么,当前我国学术职业入职的评聘机制是什么?大量的博士毕业生是如何进入学术劳动力市场的?这些问题的解决,将对我国博士生培养以及高等教育的发展产生深远影响。

注释:

①样本中学学历背景填写完整的有2696人。其中学士或相当学位的有293人,占10.5%;硕士或相当学位的有1288人,占46.1%;博士或相当学位的人有1215,占43.5%。图中剔除了学历为本科以下的样本。