



中国高等教育科研参考

2021年第12期

总第(502)期

中国高等教育学会编

2021年06月30日

目 录

新时代我国高校教师劳动关系：权利失衡与多层治理.....	李志峰 罗 桂 (02)
什么才是真正的“非升即走”？.....	刘 进 王 辉 (08)
高等学校“非升即走”合同纠纷的裁判路径研究.....	李晓倩 (15)
高校“预聘-长聘制”改革的风险研判及破解路径.....	朱玉成 (20)
“预聘-长聘”制度会提升中国大学科研生产力吗？ ——基于多期双重差分法的政策评估.....	尹木子 (24)

编者的话：高水平、高素质的教师队伍是建设和发展高等教育与高等学校的关键，教师评聘制度是形成和打造一流师资队伍的有效工具。2018年1月，中共中央、国务院出台《关于全面深化新时代教师队伍建设的意见》，首次提出“准聘与长聘相结合”的重要政策导向，准聘-长聘制逐渐成为国内高水平大学师资队伍建设的改革方向。以“非升即走”为核心、准聘与长聘相结合的教师聘任合同制度在国内高校的推广，在建立与国际接轨的人才遴选、流动制度，扩大和夯实优秀师资队伍规模方面起到了一定积极作用，但也引起了一些争议。为了更好地把握新时代高校教师评聘制度发展与法律性质，推动高校人事制度改革。本刊以“高校教师评聘”为选题，集中选编若干文章，供读者参阅。

主编：王小梅

本期执行主编：王者鹤

责任编辑：李 璐

地址：北京市海淀区学院路35号世宁大厦二层中国高等教育学会《中国高教研究》编辑部

邮编：100191

电话：(010) 82289239

电子信箱：gaoyanbianjibu@163.com

网址：www.cahe.edu.cn（中国高等教育学会——学术动态栏目）

新时代我国高校教师劳动关系：

权利失衡与多层治理

李志峰 罗 桂

高校教师劳动关系是新时期我国高校劳动关系结构的重要组成部分，同时也是学术系统最基本的社会关系，其是否和谐直接影响到高等学校的稳定和发展。《事业单位人事管理条例》的出台和施行、政府行政主导渐趋移位参与性指导、事业单位契约化合同制的引入，激起了事业单位劳动关系主体及利益格局的新变化，给劳动关系尤其是高校劳动关系的稳定性和规制性带来冲击和风险。新时代我国高校劳动关系的体系中，高校组织和教师（包括学术性和非学术性）构成契约合同建制下劳动关系依存和对立的基本主体。在社会主义市场经济机制的影响下，高校教师劳动关系发生了深刻变革，主要表现为：在角色属性上，高校教师由国家干部演变为高校的雇佣者；在劳动关系建立方式上，政府的计划录用制移位于市场化的契约合同制；在高校与教师的权利博弈上，高校作为“资方”受政府授权具有制定标准、程序的主动权，而教师作为“劳方”处于学术劳动力市场的“求方”，在职业选择中处于被动的地位。

在市场化的背景下，高校追求资源整合的最优化和成果输出的最大化，将教师纳入资源配置的“调色盘”；而教师希求薪酬、福利待遇的激励、发展性培训和学术职业成就，致力于获得身份认同感、决策话语权和满足。高校和教师间的目标冲突和权利失衡成为高校劳动关系的燃点。高校作为一种组织、文化和学术场域是高校教师在家庭之外唯一重要的学习、社交与劳作场所，高校教师劳动关系的和谐和平衡与否，直接关乎教师 and 高校目标导向和切实利益的和洽性，关乎我国高等教育事业和社会发展的稳定态势。因此，高校教师劳动关系的研究也就成为当前及未来一段时间的重大课题。

一、高校教师劳动关系的多维界定与特征： 一种经济学的解释

（一）劳动关系的多维界定

劳动关系是客观存在的，它伴随着劳动主体和客体关系的建立而形成。主体和客体之间是必然对立的，又是相互依存的。劳动关系是一个多国界、多学科、多学派的概念，是西方工业文明的舶来物，西方国家多用产业关系或劳资关系代劳动关系概念。劳动关系意指雇佣主客体、集体谈判型工会、干预性政府之间的社会经济关系。公平、效率、话语权是劳动关系的基本目标，工会成为雇员和雇主之间的利益谈判桌。我国真正意义上的劳动关系是伴随市场经济发展衍生的企业用工、劳动者自主择业及双方目标追求的异化对国家统包统配的用工就业旧体制的冲击和破坏而建立和深化的。所有制关系和分配方式多元、意识形态的特殊性、立法界定不明、理论研究辐散导致我国劳动关系概念的模糊性和多元化。目前，我国理论界公认的是，劳动关系在表征上是平等与隶属、人身与财产关系的聚合体，从属劳动是劳动关系的个征，从属性是劳动关系的根本属性。相较于劳动过程中用人单位和劳动者之间由于双方利益而产生的权利义务关系，劳动者和用工主体之间因发生从属劳动而形成的社会关系这一定义更接榫我国劳动关系的概念进化趋势。

“任何一门学科在其早期发展阶段，不同的人对同一领域的现象——尽管可能是完全相同的具体现象，都会做出完全不同的描述和解释。”劳动关系的核心理念来源于经济学、社会学、人力资源管理学等不同的学科，各自演绎出独具特色的内涵。在经济学范畴，劳动关系本质是劳资双方缔结雇佣合同基础上的一种契约化权利义务关系，目标离斥、利益对抗是其显性特征；人力

资源管理学融贯市场化和理念,认为劳动关系是雇主和雇员之间建立的与劳动有关的法律关系,企业通过人力资源管理技术及权威促进员工关系和谐,其核心目标是企业内部劳动力市场的理性管理;从社会学的角度看,劳动关系是强势群体与弱势群体的交往关系,以主体间权利的不对等为性征。

不同学派对劳动关系概念的阐释体现了一种历史的流动性。新古典学派认同市场规律对企业效率和雇员工资、福利优化的共生趋同性,即市场经济具有调和资方和雇员间利益冲突的天然理性,劳动关系是劳资双方在经济理性驱动下的自由、平等交换关系,结果是双赢格局的达成。员工的动机、认同感和忠诚度是管理主义学派劳动关系的着力点,劳资双方不存在利益的根本冲突,劳动关系表现为企业和员工管理地位上的服从和隶属关系,管理地位的不平等是劳资矛盾的激发点,而高效绩的管理策略则能有效缓解员工的逆反心理。多元论学派致力于探寻劳动关系中利益追逐与公平渴求间的平衡,政府立法和工会集体谈判是消解公平与效率间对垒的有效途径。

(二) 高校教师劳动关系的基本特征

1. 劳动关系的多样性。随着历史转型,现代化管理理念与实践的深度融合,高校管理体制改革的渐趋深入,我国高校教师的聘用制度走过了“职务任命制—职务聘用制—岗位聘任制”的演化历程。现阶段高校教师劳动关系的类型和聘用形式体现出一种新旧交错、因人因工而异的过渡期特性:正式用工、临时用工与返聘用工同檐,计划录用与合同聘用教师、常规教师与长聘制教师共同构成高校教师劳动关系主体的一方。按照劳动关系的存续期长或劳动合同的履约年限,高校教师劳动关系可以分为长期固定型劳动关系的短期流动型劳动关系;在激励—贡献理论语境下,高校教师劳动关系按激励与期望的对等度可分为准交易型、相互投资型、投资不足型、过度投资型四种类型;从法律调节方式视角,高校教师劳动关系可以分为由《中华人民共和国教师法》《中华人民共和国公务员法》及相关人事管理政策调节的劳动关系,由《中华人民共和国劳动法》调节的劳动关系和由《中华人民共和国

法通则》调节的劳动关系。高校教师背景、知识、技能、经验及人际关系的异质导致高校教师人员结构的多元,人员结构的多元导致高校教师职称结构和聘用形式的多样。高校教师的聘用形式可分为三类:一是传统的人事行政管理性质的聘用形式,体现为行政命令控制下的计划录用;二是新型市场化合同聘用制形式,体现为市场性的自由契约意志;三是返聘、临时聘用等补充聘用形式,是对已有形式的丰富和完善。《深化教育领域综合改革实施方案(2014—2018)年》的发布,使得以“非升即走”和终生聘用为内核的“预聘—长聘”制(长聘制)成为高校人事制度改革的新潮流。类型多元、聘用形式多样的教师共享高校工作界面,成为高校教师劳动关系的典型特征。

2. 劳动关系的市场性。社会主义市场经济发展的浪潮,使得传统的、计划性的、依靠行政命令的一元化高校教师劳动关系向市场集约化、聘用合同制的多元化高校教师劳动关系演变。人力资本价值性的凸显、寻利性偏好带来的教师流动和契约化聘任的引入使得高校教师劳动关系在主体及主体间交互上都具有了资本性。市场化的风险控制理念和效益刺激效应融入高校劳动关系,高校因其在人员聘任、经费管理、薪酬分配上的运行和调配功能而具有了资本性;科技的发展、知识的群聚、人力资本理念的兴盛以及高校内涵式发展的需要,使得优质高校教师成为高校发展的竞争性人力资本;高校与教师之间通过合同聘用的契约式承诺进行智力与报酬的交换,其本质是教师人力资本与院校财力资本的交互流通,是不同类型资源间的有偿代换与补偿。因此,高校教师劳动关系呈现出市场化的基本特征。

3. 劳动关系的文化性。社会文化和价值观会影响人的认知,进而塑造出个体的多元化偏好,并最终影响到个体的效用函数。高校劳动关系作为社会文化的载体之一,其文化性不仅体现为劳动关系主体对文化的偏好,也体现为劳动关系环境的文化性。高校作为教师共同生活和工作的组织形式,组织文化、人际文化、科学文化等弥漫在各个环节和层次,高校本身便是文化的生发地和内聚域之一。高校教师既是高校的竞争性人力资本,又是高校劳动关系主体的一方。高校教师人

力资本对高校知识生产、声誉生产、文化伦理生产、效益生产的贡献率日益增长，但同时也强化了高校高质量教师的自我认同感和环境期望度。高价值性的教师除要求与高校发展目标相一致的效率性成果和竞争性产出等自利偏好外，还会进一步找寻社会尊重、文化满足、话语权均衡等社会性偏好，期待高校组织文化的可贴合度和心理归属感。资本性与文化性的合流，促使高校教师由效率导向的人力资本向情感文化与效率双导向的人力资本转变，这是高校教师劳动关系的文化性所在。

4. 劳动关系的不稳定性。高校教师是学术人、组织人和经济人的人格集合体。经济人的天然自利性偏好驱使高校教师从生存环境不良的领域流向环境优越的领域，组织人和学术人的文化适从性和身份满足感则诱导高校教师流向文化契合、组织融洽和高身份获得感的场所。高校在报酬和发展性投资上对教师合理性诉求的僭越致使教师原来为获得学术发展的追求被经济利益诉求所湮灭，高校教师对工作环境感知出现不满意而产生流动意向。高校教师凭借自身累积的专业知识、学术声誉、实践技能和人际关系突破高校、区域、国家、行业的壁垒进行自由流动，致使原有的劳动关系终结并构建新的劳动关系。高校作为资源输入性组织极端依赖外部优质资源的汇入，高校出于竞争性发展和提高自身声誉的需要，吸引、选聘行业内高水平教师进入本校劳动关系系统，同时对本校内不符合或不服从整体目标的教师进行解约，驱使其出离劳动关系。在市场经济体制下，遵循市场规律对教师资源进行优化组合有利于破除原有的行政计划、统包统配旧体制的捆绑，激发高校教师的积极性和创造性，满足高校优化教师资源配置和质量的需要。但同时，流动频率过高和流动规则失范易导致高校教师劳动关系的不稳定性上升，管理成本增加；也加剧了高校的恶性人才竞争和由此导致的人才流失，激化学术劳动力市场的交易摩擦。

5. 劳动关系的契约性。高校教师因目标、期望、人际关系的各异而展现出难以一致化规范的特征。高知识性和创造性的特质使得自主权成为高校教师职业的基本需求之一，目标追求的多样性和人力资本的竞争性赋予了高校教师流动的工

具合理性和价值合理性。趋向物质基础优良但不仅仅满足于物质基础，学术责任感与伦理担当、利益追逐与成就期望、文化适从与组织依赖杂糅于高校教师的身份和向往之中，使得高校教师作为劳动关系主体的一方个性突出。高校既是劳动合同的制定者又是执行者，具有人员选聘、岗位管理、教师职称评审、薪酬分配、经费使用等诸多权利，在高校教师劳动关系中处于显性优势地位；但同时也面临国家拨款的评价考核机制以及声誉、学科建设和人才竞争等方面的压力，位于不同层级的高校组织和具有不同资质的高校教师之间的利益诉求也不尽相同。传统高等教育管理体制下的高校劳动关系是一种政府主导的行政化劳动关系，是高校行政化现象产生的主要原因。而随着高校劳动关系由政府行政命令下的计划录用向高校和教师之间签订市场化契约合同过渡，市场化的自由契约意志和人力资源管理信念融入原本僵化的高校学术劳动力市场，履行劳动合同就成为规范高校教师劳动关系主体双方权责利的重要手段。虽然目前针对高校教师劳动关系中新旧制度转换不均、主体权利配置失衡、职称结构系统冗杂、多元人员并存的现状，“新人新办法、老人老办法”的调节方式仍在持续，但平等、协商、市场化的契约方式已经成为不可阻挡的方向。

总体来看，高校教师劳动关系主体双方基本都包含了冲突和失衡的蓄势，本质上都在寻觅一种劳动主体之间的和谐与平衡力。从高校和教师间目标和权利的关系维度透视，目标冲突和权利失衡是高校劳动关系的矛盾激发点。

二、冲突与失衡：新时代高校教师劳动关系的实践困境

（一）相互冲突的目标

沉浸在事业单位环境中的高校教师劳动关系是目标冲突的聚合体，尤其是在当前事业单位改制的大环境下，高校教师劳动关系面临着重新洗牌的激烈矛盾和冲突。作为契约合同建制下高校劳动关系依存和对立的基本主体，高校和教师在目标追求上体现为一种同向异质的交锋。高校整体效益的增长、运行环境的优化和兼顾教师成长性需要的人才战略裨益教师和高校双方，成为高

校教师劳动关系两个基本主体的同向目标。高校追求教师资源优化组合、财力资源效益化配置和成果的持续性、高质量输出，竞争性选聘、相对性公平、集权化管理、差异化激励性工资和福利是高校的实践策略。我国高校通过试行发轫于美国终生教职制的长聘制改革，借助“预聘+考核+长聘”的模式达到新进教师和存量教师长聘制并轨，低于遴选标准的新教师“非升即走”，存量教师合理转岗或离校的效果。其目标是在全球、全行业遴选高质量教师，通过预聘末考核筛选出具有学术潜力、工作能力和贡献期望的教师；通过终身聘用和年薪制激励高水平教师学术贡献、提高职业满意度、缓和教师流动倾向；通过“非升即走”和转岗或解聘的压力激发新旧教师学术和职业动力、消化或淘汰不符合高校发展定位的教师；通过长聘和非长聘的角色和话语权差异、薪酬差距、一对一对教师进行的规训，从物质和心理上激励存量教师通过长聘制实现转轨，进而激发教师队伍的整体活力和创造力。

高校教师则希求公平合理的薪酬、福利待遇激励、学术职业尊严和满足感、文化和组织的可融入性，将程序性公平、话语权平等、薪酬差距的弥衡作为职业期望。创造性、流动性和文化性是高质量教师的特性，除了薪酬福利激励，言论与学术自由、职业安全感与环境舒适度是高质量教师的必然诉求。预聘末考核造成的职业压力和成就焦虑、高度竞争性的组织文化违背教师潜心学术和职业安全的初衷。高校间激烈的人才竞争、自身的成就需要和发展预期促使教师寻求流动带来的比较效益和议价能力。职业发展预期带来的流动性偏好及长聘制下过长的预聘期驱使教师与高校签订短期合同，从而使得高校教师职业的非稳定性上升、职业风险加大、高校的管理成本走高。大部分教师偏向于群体聚合应对高校，新进教师未通过预聘末考核获得长聘副教授或教授职位即解聘，而高校原有教师却可通过转岗进入其他岗位，教师程序性公平的目标失落。教师完成岗位变道进入终身教职后，环境的宽松和考核评价力度的软化会使得部分教师的创造精神和工作热情退化，科研产出和职业贡献下降，高校迫于现有制度无法对其进行合理淘汰。这与高校

高学术和职业价值的人力资源追求、激发教师队伍活力和创造力的目标冲突，高校存在投资风险和成本风险。

（二）彼此失衡的权利

在权利层面，高校和教师之间的冲突，体现为高校以自主权为核心的聘任权、职称评审权、薪酬权利、组织权利和行政权利与高校教师的劳动者权利之间的失衡。高校利用聘任权甄选教师进入高校劳动环境，利用职称评审权制约教师的职称浮动，利用薪酬权利约束教师的工资、福利待遇，利用组织权利制约教师的层级话语权，利用行政权利规制教师的决策和监督权，从而将教师纳入高校资源配置的“调色盘”；高校教师凭借劳动者权利获得劳动者报偿、身份认同感和决策话语权，与高校进行权利对峙。

《关于推进简政放权放管结合优化服务的实施意见》的印发，推动政府将高校教师职称评审权直接下放到高校，自主职称评审、自主评价、按岗聘用成为高校人才管理和规划以及师资队伍建设的逻辑。政府通过高校教师职称评审权软约束高校和教师的旧体制藩篱被破除，政府和高校之间管控为主的垂直行政管理逐渐演变为以制度规则为纽带的契约关系。高校成为职称评审的权利控制主体，高校办学自主权得到质的提升。加之聘用制改革的深入，如何招聘、如何评价、谁来招聘成为高校的独立立法权，教师对高校的黏着性依附增强。与此相对，教师在评审规则、招聘条件、招聘标准、招聘程序、评价机制等方面受制于高校，相对于高校不断扩张的自主权，高校教师的劳动者权利却在原地徘徊，甚至在一些方面不进反退。

长聘制改革试行后，校外高层次引进人才、重要岗位管理人才和进入长聘制的终身教职教师在现有岗位绩效工资以外，逐渐实行协议年薪制，薪酬水平的竞争力和吸引力大幅上升；而校内原有教师仍停留在岗位绩效工资层面，薪酬差距失衡，不均衡的收入双轨制已成为新的劳动关系矛盾，导致教师薪酬不公平感蔓延。

在高校管理体制下，大学内部权力配置在行政部门集约，行政权力强势，教师学术权力和决策权虚化。高校运用行政权利和组织权利越界干

预教师学术事务和管理决策常态化，教师群聚形成的学术和管理组织只是高校行政系统的分支、甚至是边缘机构。校长集决策权、领导权和资源配置权于一身，教授在宏观学术和组织事务中的话语权受限。代表教师监督权、参与权的教代会及践行教师治理权、决策权的学术委员会等组织无法对院校的决策和执行进行有效的监督和制约。如高校为保障自身教师队伍的稳定发展，在涉及到重要学术人才或者大量学术骨干流动时，通过留置教师档案的方式来限制教师流动的措施，其本质是对教师劳动者权利的侵犯。形式公平取代了事实公平，教师的决策话语权、组织参与权、学术自治权难以充分体现和有效实现，教师劳动者权利与高校行政权利间的制约结构失衡。

三、和谐与平衡：新时代高校教师劳动关系的多层治理结构

学术性、市场性、组织性是影响高校教师劳动关系的三个基本要素，学术性是高校教师劳动关系形成和发展的伦理内核，市场性是高校教师劳动关系的运行机制，组织性是高校教师劳动关系及功能扩展的保障。高校教师劳动关系是一个追求平衡和谐的生态场域，它追求高校和教师之间目标的和谐与权利的平衡。从高校教师劳动关系的目标、权利维度出发，构建高校教师劳动关系的双维度差异化管理模型，在解构高校教师劳动关系特征和实践困境的理性支点上，探索高校教师劳动关系的多层次治理方略，是高校教师劳动关系失衡冲突的规范化治理路径。

（一）规范与保障：政府作为教师劳动关系的立法者和调控者

政府是我国高校教师劳动关系冲突和失衡的规范机构和调节器，在高校和教师之间目标冲突和权利失配、高校层面调节乏力、契约化市场权力“潜水”的状态下，政府在法理意义上构建高校和谐平衡劳动关系的责任主体地位越来越重要。政府的功能是营造高校和教师之间平衡和谐的政策和法律场域，清澈高校劳动关系的制度水域，疏通信息流以及构建公平高效的评价机制。

第一，健全、完善高校教师劳动关系的法律、法规体系和政策规范系统，明晰高校教师劳动关系的主体、性质、边界和调解路径，有效规

避现阶段高校教师劳动关系法理界定不明导致的概念界定弥散、解释空间狭窄、身份辨识模糊、法律法规约束力不足的情况，推动高校教师劳动关系法制化。

第二，制订高校自主权下放的配套措施，直接管理变为间接管理不代表不管理。发挥政府的监督和评价功能，补足对高校行政权利监督的缺位；构建独立于高校人事体系的第三方教师档案管理、流通和评价系统，避免档案成为钳制教师合理流动的“命门”；在规定条文中明确和保障教师主体的权利，释放教师的知情权、参与权和监督权，作为政府管理权下移的预警器，防止“一放就乱”的权利失衡和泛化痼疾。

第三，构建平权化的评价机制，疏通教师、高校、市场三者之间的信息渠道。科学化指标量、精确指标体系、密化考核标准，将高校劳动关系生态的良性与否列入政府对高校的评估指标并作为财政拨款的依据之一，对年度评估结果进行公示，有效发挥政府拨款对于高校教师劳动关系改良的杠杆调节和激励效用。促进教师、高校、市场间交易信息流的扁平化，降低人才流动和高校选聘的交易成本，为人才的合理流通和高校的资源配置提供信息环境。

（二）筛选与内化：高校作为教师劳动关系的设计者和规约者

高校是我国高校教师劳动关系的中观层级制度设计者和程序规约者。高校学术劳动力市场是不完全竞争的契约化环境，必须健全高校劳动关系的市场化操作程序，逐渐消融传统高等教育管理体制的痼疾，让市场化和理性化的劳动关系理念渐趋流入高校教师劳动关系体制。

第一，和洽性筛选。选择性人才招聘对建立高度一致的人员目标，其费用几乎总是比改变组织中现有成员的多样性目标所需要的成本低。搭建基于胜任力与目标和洽模型的高校教师选聘机制，筹措严谨而系统的高校教师岗位遴选和目标判别程序。在招聘环节选择与高校组织的知识、技能、价值观和目标需求存在一致性的教师，考查教师的发展预期、价值信念和权利偏好，对教师进行目标、偏好和价值过滤，筛选出与高校组织具有相似目标、价值认同的教师，从而提高高

校的人职匹配度，降低人职匹配风险和人力资本溢出风险，缩减因人力识别偏差造成的交易成本，从而和谐高校和教师之间的目标冲突。

第二，契约化规训。教师经过筛选进入高校以后，需要将教师的个人知识和价值信念与契约化的高校规制进行链接，经由契约信念将教师的职业期许和逐利偏好导向组织贡献，实现高校和教师的目标聚合。高校可以在常规的技术培训计划中增设契约培训班和培训课程，对教师进行基于价值合理性的契约规训，强化教师的契约意识；同时完善违约惩罚机制，将教师的个人追求、价值偏好与高校的契约精神相互渗透，从而减少高校和教师之间的目标摩擦。

第三，德性陶冶。搭建教师目标和高校目标之间的伦理桥梁，高校要关注教师的伦理道德与情感期待，促进教师与高校间的价值观共享与情感联合，培育教师融洽的心理归属与组织契合感，使高校教师的自利性职业动机贴合职业道德实践的价值领域，使教师流动的工具合理性服务于职业贡献的价值合理性。对高校教师耽于工具合理性的行为进行合规律性和合目的性的规约，明确其利益化取向的限度和边界，匡正高校教师的学术和职业坚守。

（三）均衡与调控：工会作为教师劳动关系的缓冲器和守制者

参与性的集体协商和谈判制度是高校劳动关系冲突失衡的缓冲水域，运用群体的集合效应和赋权代表是高校教师权利博弈的有效策略。高校工会是高校劳动关系失衡冲突的产物，其本质是集约化影响高校契约关系的教师联合体，理应成为高校教师的赋权代表和谈判代理。话语权是教师影响高校组织决策判断的能力，是评测教师组织参与度的指标量。高校教师以工会为媒介获取的代表权、自主权和决策权，体现的是对话语权的追求，本质上是一种对工会组织的赋权。

第一，均衡谈判力。工会应就工作条款、工作规则和劳动摩擦与高校进行博弈性谈判，运用以工会为中介的双边谈判替代高校管理者单方面制订契约条件的传统权威。高校不能单方面规约教师的薪酬、工作规则和权利边界，由教师集体话语权生发的反向倒逼效应制约高校的凌驾性权

力，将教师和高校间的谈判力差距约束在合理的限度内。

第二，保护体验感和获得感。工会主动、依法、科学、高效地维护教师的基本人身和劳动者权益是其本身的职责，同时也需要采取劳资共决的工作方式，密化工作场所的规则网络，畅通高校和教师之间的权利协商和处理渠道，保护教师的权利获得。

（四）履职与增值：教师作为教师劳动关系的履行者与担当者

教师是高校学术生态圈良性发展的核心和关键，是高校知识成果产出的生物载体，是高校劳动关系的主体。随着知识作为交易工具和商业资本的交换价值不断飙升，高校教师的自利性偏好和成就需要亦同步攀升。但高校教师不仅是一种职业身份，也是高校权利系统的利益相关者，理当成为高校教师劳动关系的制衡焦点。

第一，提升岗位履职能力。将高校整体效益的量增作为个人成就需要的激励动机，将个体的发展预期内化为岗位伦理和道德情感，将组织贡献熔炼为自身的意志坚守，为个人目标的实现和权利博弈争取谈判筹码。

第二，促进学术资本增值。学术共同体内部的成员不只是孤立的个体，而是彼此联系的命运共同体。学术共同体的繁荣是学术共同体成员内在契约精神的彰显。学术共同体是高校学术劳动力市场的智力资源，在享有学术声望和社会尊重的同时拥有学术权威和话语影响力，学术共同体内部高度凝结的契约精神是教师制衡高校权利的天然优势。在目标冲突、权利失衡和竞争力飙升的情境下，高校教师作为学术共同体的成员只有不断积蓄自身的发展潜力，增量自身的学术价值和声誉，塑造高信度的学术形象，才能有效消解高校制约性权利的侵犯，促进高校教师劳动关系的平衡与和谐。

（李志峰，武汉理工大学法学与人文社会学院教授、教育学博士，武汉 430070；罗桂，武汉理工大学法学与人文社会学院硕士研究生，武汉 430070）

（原文刊载于《教育学报》2019年第3期）

什么才是真正的“非升即走”？

刘 进 王 辉

2018年12月，一则关于“武汉大学首个聘期结束，淘汰率高达97%”的消息传出，引发了学术界针对武汉大学与教师间利益冲突的争论，反映出我国“非升即走”制目前存在问题。一方面，“非升即走”是为了学习美国等西方国家甄选适合从事学术职业并符合高校需求的教师，考察这些教师是否更具有学术发展潜力，是否更有利于促进学术产出；另一方面，“非升即走”是为了调动教师主动性与创造性，激励教师提高学术产出。但由于我国并没有深刻理解“非升即走”制的基本原理，执行过程中侵害了教师权益，导致教师怨声载道。本研究旨在探寻“非升即走”制的运行逻辑，分析我国“非升即走”制存在的问题，并提出解决方案。

一、“非升即走”制的沿革轨迹

丁奇竹在有关“非升即走”制实施及其影响的研究中认为，美国、英国和德国等国家正在通行的“非升即走”制从起源到发展历经了高校教师作为临时性过渡职业的“能走就走”时期、教师作为一项被认可职业的“只升不走”时期和高校教师职称等级的出现致使晋升成为可能的“非升即走”时期，即“三阶段说”。本研究将高校“非升即走”改革进一步细分为6个时期。

（一）基于“非升即走”形成过程的划分

1. “能走即走”时期（17世纪）。17世纪的高校教师在未犯过重大错误的情况下都可以终身留任当教师，但由于当时教师的职业地位和薪酬等均低于牧师，因此大多数毕业生将教师视为过渡期的临时性工作，一旦牧师职位出现空缺，就会放弃教职选择牧师。

2. “只升不走”的终身职时期（17世纪末—1716年）。在此时期，无论是学术能力强的教师还是学术产出低的教师都能晋升而不会被辞退，且教师的任期是无限制的，即可以连续聘用直至退休。

3. 首次规定聘期的“非升即走”萌芽时期（1716—1760年）。1716年，哈佛大学将初级教师的聘期定为3年，期满后可续聘。1760年，Chait和Ford为了杜绝因人情关系而反复续聘的现象，将

初级教师的聘期改为最长8年，这便是“非升即走”制度的雏形。沃特·梅兹格（Walter P.Metzger）认为聘期的规定有利于避免由于善心的冲动而影响对教师评判的情况发生。可见，“非升即走”制设立的初衷是淘汰因学缘关系而留用学术产出低的教师。

4. 形式上的“非升即走”与事实上的终身职并存的时期（1760—1860年）。1760年后的100年内，几乎没发生因为未晋升而被辞退的现象。晋升为教授的教师获得终身教职，而未晋升的教师常能续聘成功并等待下一次晋升机会，不必担心被辞退，从而形成了可多次签约的“只升不走”的非终身职教师与“非升即走”规则下的终身职教师并存的聘任制度。

5. “非升即走”形成时期（1860—1960年）。19世纪中叶前，无论是否晋升，教师都不必担心被辞退，“非升即走”制并没有被严格执行。直到1860年哈佛大学提出，教师在一定聘期之后继续留任的前提条件是职级的晋升，由此形成“非升即走”制。此后各大学纷纷借鉴，但依然有高校规定未晋升也可以依据具体情况续聘。“非升即走”制正式确立的标志是1938年，当时哈佛大学第23任校长科南特奉行学术精英化宗旨，成立八人委员会并制订了关于教师考评的文件，明确规定教师试用期为8年，目的是辞退那些没有学术潜能的教师。1940年由美国大学教授协会AAUP（American Association of University Professors）与美国学院联合会AAC（Association of American Colleges）联合公布，如果教师试用期7年后被继续聘任，高校必须授予该教师终身教职。

6. “非升即走”逐步完善时期（1960年至今）。20世纪60年代，美国高校普遍执行了“非升即走”制。在英国，新入职的大学教师必须通过3年或以上的试用期方可被聘为讲师，享受长聘的待遇，否则就会面临被解聘。在德国，对于教授职称以下的教师，如果不能在6年内取得大学授课资格，4年内不能晋级C2级（相当于国内的讲师），6年内不能晋升到C3（相当于国内的副教

授），就会被解雇。在国内，1993年清华大学首次引入“非升即走”制，2003年北京大学制订《北京大学教师聘任和职务晋升制度改革方案》引起其他高校纷纷效仿，国内各高校人事制度改革所采用的名称虽有所不同，但都源于国外的“非升即走”制。

（二）“非升即走”改革的过程实质上是高校与教师间博弈的过程

在“能走即走”和“只升不走”时期，大部分学生毕业后并不会选择教师职业，只有少数不能当选牧师的毕业生才选择在大学任教，高校无法选聘最优秀人才担任教师职务阻碍了其发展。随着教师地位和薪酬的提高，竞聘教师岗位的候选人越来越多，这为“非升即走”的形成提供了条件。但在18世纪初期至20世纪的200多年内，由于校方续聘助教的权力过大且不存在实质性审查标准，为保障大学教师的学术自由与言论自由，哈佛大学并未严格执行初级教师的聘期限限制度，“非升即走”并没有发挥甄选和激励教师的作用。直到哈佛大学通过八人委员会严格评估教师的学术产出，首次将未达到晋升标准的教师不予续聘，从而确立了“非升即走”制。与此同时，美国AAUP为捍卫学术自由，主张试用期不应超过7年，代表校方利益的AAC不得不重视AAUP的广泛社会影响与行动能力，于1940年与AAUP联合公布了有关学术自由与终身教职的原则声明，保障了教师的权益。可见，“非升即走”改革的过程一方面是高校淘汰学术产出低的教师，从而优化师资队伍，为促进大学长期可持续发展，完成建设学术精英型大学目标的过程；另一方面是教师为争取学术权利与自由，获得象征学术成就的终身教职身份而不断努力进取的过程。纵观“非升即走”的历史沿革，充分发挥“非升即走”的甄别筛选和激励保障作用，有利于从动态博弈走向平衡统一。

二、美国等西方国家“非升即走”制的基本原理和运行逻辑

美国“非升即走”制(up-or-out)规定，处于终身轨的教师至多两个聘期内(通常是6~7年)，如果不能向上一级职称晋升直至获得终身教职则不再予以续聘，这6~7年的试用期宛如检验教师学术水准的“试金石”。可见，“非升即走”制是大学为促进教师学术产出而采取的一种明确考

核标准和限期晋升的筛选规则，其本质就是一种择优制度，是“良币驱逐劣币”的淘汰制，是针对由于信息不对称而产生的“近亲繁殖”问题的解决方案，而在一个“近亲繁殖”严重的教育组织中会形成一种“劣币驱逐良币”的恶性循环。高校中实行的“非升即走”制与企业、军队、律师事务所的试用期制有所不同，不能将其简单理解为卡恩与休伯曼所认为的“未晋升即解聘和享受更高福利待遇”的一体两面，如果仅从“经济人”视角片面看待这一规则，势必缺乏对“学术人”管理的適切性与科学性。“学术人”不同于“经济人”的根本区别在于，学术场域中的从教人员需要学术奖赏系统对其学术贡献的公正评价，即“非升即走”制激励具有学术潜力的教师最大程度地释放自身学术生产力，从而获得职业的延续与职级的晋升，进而获得学术领域的认可。当教师被授予终身教职时，也就增强了职业安全感、收获了稳定的预期、保障了学术权利，更有助于其潜心从事研究。

分析美国“非升即走”制的基本原理可以提炼出以下几点(如图1)。第一，“公平、公正、公开”的竞争环境。所有提出申请的教师都需经过系主任考核、校内审核、校外专家匿名评审和校领导批准4个步骤。第二，科学的考评晋升体系。由教师提出申请，学校依据明确的晋升标准严格考核教师的科研成果、教学能力和社会服务情况等，只要提出申请的教师达到了考核标准即可被连续聘任，续聘与否的考核标准从讲师到教授逐级提高。以终身教职为例，需将申请人的学术领导力与同领域内顶级专家进行对比，考察申请人的未来潜力，最后提请校长审批。第三，完善的保障机制。未晋升的教师并不意味着学术职业生涯的结束，完备的人才流动渠道为教师提供了持续发展的空间。第四，严谨的监督申诉机制。教师如果遭受歧视或不公正待遇，可以提请申诉直至解决问题，由于学术力量发挥了主导和监控作用，更增强了评审结果的专业性和权威性。第五，实行终身教职聘后评议制。此举有利于教师不断反思、相互监督、增强责任感。

“非升即走”的逻辑起点是甄选出适合从事学术职业并符合高校需求的教师，辞退学术产出低的教师。分析改革取得的成绩可以看出，我国本轮“非升即走”制度改革的总体方向是正确的，有利

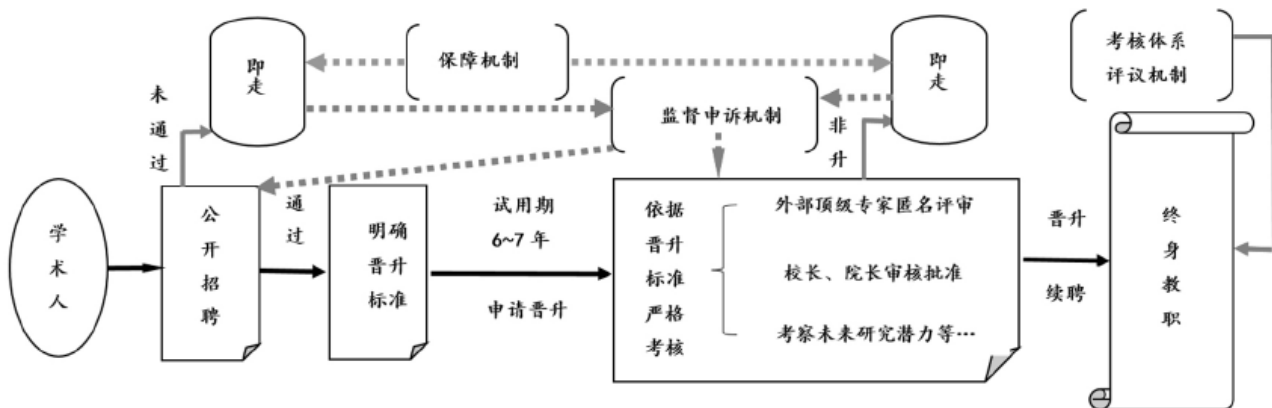


图1 美国等西方国家“非升即走”制度的基本原理与运行逻辑图

于激励广大教师构建与世界一流大学水平相适应的师资队伍体系并促进大学可持续发展。但由于我国高校人事制度改革建立在直接复制国外“非升即走”制度改革经验的基础之上，并没有认识到其所处的历史背景，也没有考虑到中西方的具体国情校情不同，更没有深刻领悟其不断改革的精髓，从而引发一系列问题。比如，武汉大学超过九成的淘汰率并没有充分考虑教师的根本权益，引起了广泛争议。北京大学在2003年改革中提高了考评标准，设置了副教授及讲师必须按期限被择优分流的硬性指标，但遭遇到重重阻力致使改革方案历经3次颠覆性调整。当前改革虽然已经涉入深水区，某些高校却还处于依样画葫芦的状态。由此，本研究认为应避免改革陷入生搬硬套、画虎不成反类犬的尴尬窘境，应借鉴国外改革的成功经验，努力在高校发展

与教师权益之间寻找平衡点。通过逐批试点、稳步推进的方式深化改革，探索出一条符合我国教育理念并适合高校实际情况的改革之路。

三、我国高校“非升即走”制度存在的问题

张维迎、顾建民等学者认为“国际竞争力的核心是制度的竞争而不是资金、人才、技术的竞争”。因此，本研究将我国与美国等西方国家高校“非升即走”制进行比较（见表1），分析我国“非升即走”制存在的问题。

（一）独立的自主权与受限的自主权

美国等西方国家高校能根据实际情况制定相适应的人事管理制度，学院能依据具体情况针对教师的科研、教学、社会服务进行科学评定，正是由于高校和学院享有充分的自主权才保证了人事制度改革的真正落实，保证了“非升即走”制

表1 中国与美国等西方国家高校人事制度改革对比

部分制度对比	美国为代表的高校人事制度改革	中国部分研究型大学人事制度改革
自治自主 公开招聘	高校和学院享有充分的自主权，在国际范围内常关注领域刊登详细要求	人事管理和科研等缺乏自主权 29所高校仅1所对公开招聘作专项规定
考评 机制	同行评议、量化分析科研水准，教学档案袋质性和量化分析教学，社会服务仅起参考作用；岗位学术不同考核的标准和程序不同；完备的申诉机制	行政评审、学术评审并行制，教授委员会进行民主评议；29所高校有6所明确提出完善岗位分类管理体系；教师申诉机制不完善
晋升 机制	期限 讲师聘期1年，最长3年；助理教授聘期最长7年；副教授7年 名额 无名额限制，符合条件即可续聘 次数 讲师3次，助教2次，副教授3次	讲师聘期最短2年，最长9年；副教授聘期最短6年，最长12年 由高校分配给学院名额，存在论资排辈 讲师最少2次、最多3次，副教授2次
保障 机制	薪酬 哈佛大学年薪30 763~443 300美元 福利 学术休假制度、员工及家人援助计划 退出 不受歧视且有机会重新聘回原高校	税后薪资低且薪酬体系单一 29所高校仅1所试点推行学术休假制度 要么向低层级高校流动，要么放弃学术

度的贯彻执行。布鲁贝克在阐述学术自治问题时，认为“教师比任何人都更清楚谁有资格被聘为教授”。目前，我国高校实行的是教育部主管下学校党委领导的校长负责制。有关调查表明，我国高校人事管理的自主权、机构设置的自主权、招生的自主权、财务管理的自主权、学科设置的自主权较低；科学研究的自主权、国际交流的自主权中等；教学自主权较高。可见，我国高校人事管理的自主权和科研的自主权还缺乏一定的独立性，建议教育主管部门进一步简政放权，将“放管服”改革向纵深推进。

（二）科学规范的考评制度与行政权力为主导的考评制度

第一，美国等西方国家以“教授评议会”为代表的学术力量真正参与到高校考评制度的实施过程中，确保其科学有效性与专业权威性。20世纪初国内也出现了“教授会”，1912年时任教育总长的蔡元培主持颁布《大学令》，明确规定大学设立“评议会”和“教授会”，2003年5月12日北京大学在招聘与晋升制度改革方案中正式引入“教授会评议制”。与国外有所不同，在中国高等教育体系中行政权力占据主导地位，显然，在行政管理体制下的“教授会”无法发挥其应有的作用，直接导致了学术腐败和学术“近亲繁殖”现象的屡禁不止。比如，武汉大学首批实行聘期制教师中有4名可以提前转为固定事业编制，这4人是经过学院申报、学校人力资源委员会评审最终被批准转编的，公示信息表明，4人均在武汉大学从本科读到硕士直到博士毕业，均为典型的重度“近亲繁殖”，可见，在转编过程中行政权起了决定性作用。因此，国内高校必须制定更详细可行的方案，协调好行政权力与学术权力间的关系。第二，哈佛大学认为谨守真理的教育理念才是大学的根本，基于此设立的“非升即走”制度不仅是为了促进教师能力的提升，更是为了秉持学术至上的理念。由此，美国《教师手册》针对不同岗位规定了不同的考核标准和程序，此举更有利于甄选出科研岗位上有潜力的教师，分流学术产出低的教师，其原因在于专利、论文、出版的著作等科研成果更容易量化考核，衡量论文的标准也是硬指标，发表的数量及出版物的水准、影响因子、引用频次及他引频次等都是可计量、可比较和客观的。据调查，国内部分青年教师在

其最应该出研究成果的时期被安排了过多的教学、社会服务等工作，科研时间投入不足是部分教师发挥不出潜在科研能力的重要原因之一。第三，教师在考评过程中如果遭受歧视或不公平待遇可以遵循申诉程序，即向系主任提起申诉→咨询负责学术事务的副主任或教师评选委员会→院长成立专题小组开展专门审查直到解决问题，还有权防止与其有分歧的评审专家进行恶意评价。

（三）合理的晋升机制与基于计划调控的晋升机制

第一，美国高校教师的聘期合理且无任职年限的限制，只要达到条件即可申请。哈佛大学助理教授最长聘期7年，副教授一般聘期7年且可以有3次申报教授的机会。聘期的合理设定说明高校已经给予教师充足的展现个人潜能的时间。对比之下，“中国海洋大学要求博士后2年内晋升副教授否则不能续聘”是否合理？在有限的时间内要求教师产出高质量的科研成果的依据是什么？第二，美国等西方国家的很多高校并无续聘名额的限制，只要符合条件即可续聘。相比之下，武汉大学聘期制合同条款的表意模糊，并未设置转编的具体标准，多数聘期制教师认为聘用合同及院方皆表明“聘期内达到学院副教授学术水准，即可申请纳入固定事业编制”。实际上，武汉大学将考核标准分为副教授的应然标准和续聘的实然标准，大多数教师都达到了副教授的应然标准，但达到这一标准并不意味着必然能续聘。由于我国高校教师岗位数量与职称名额受计划调控的限制，各学院推送候选人再参与学校竞争的方式直接导致不同学院、不同学科、不同研究领域由于缺乏横向可比性，出现有的学院占据所有名额、有的学院名额紧张等不公平现象。“编制瓶颈”导致多数情况下晋升是名额的竞争而非学术的竞争，是“论资排辈”而非“学术面前人人平等”，而多名教师符合条件却不能晋升的情况使得考核标准失去了严谨性和存在的意义。“非升即走”制下的晋升名额限制、聘期的不合理直接导致了晋升机会的减少，进一步突显了我国现行制度的缺陷。

（四）完善的福利保障体系与缺乏竞争力的保障体系

第一，美国等西方国家高校教师高薪酬高福利与我国高校较低薪酬福利状况形成了鲜明对

比。以哈佛大学2016年教师工资为例，讲师最低年薪30763美元，最高年薪可达到45474美元；教授最低年薪237100美元，最高达到443300美元。而国内某985高校受访教师表示：“学校以高于执行‘非升即走’制前的青年教师薪资水平且不低于本校副教授薪资，为处于‘非升即走’轨的教师制定税前10万的年薪标准，事实上这一收入标准仅是校外同学平均薪酬的三分之一，扣除税金及租住费用等后每月可支配收入仅为2000多元。”另一项数据显示，位于上海市一所顶尖名校的某知名教授2017年5月应发工资15335元、实发工资8271.95元。以上情况并非个例，据麦可思研究院与腾讯的调查结果，本科与高职高专月收入5000元以下的教师占73%和88%；中国高等教育学会薪资管理研究分会某课题组涉及国内84所高校教师的超过13万个样本的调查表明，年薪10万元以下的教师占47.7%，20万元以上的占比不足5%。该课题组同时指出，对于一个知识密集型与智力资本高投入型群体，其可支配收入非常缺乏竞争力。由此，多项数据证实高校教师收入与社会其他行业比较，仍处于中等或中等偏下水平。

“非升即走”制下教师承受的压力与薪酬水平间不对等，直接挫伤了广大教师的积极性。美国等西方国家高校建立了完善的福利体系，如哈佛大学为教师们提供学术休假，制定了EAP援助计划，甚至为教师的家属也提供了全面的保险等福利。早在1880年，哈佛大学就正式推行“学术休假”制度，随后许多高校纷纷效仿。在美国约3400所公立与私立高校中，大约2500所高校实行了“学术休假”制度，比例高达74%。尽管我国少数高校试点推进“学术休假”制度，但大多停留在学术访学与交流层面，基本都是短期培训，即使著书立说也很难充分享受“学术休假”的待遇。在这种学术环境下，中青年教师又怎能承受“非升即走”的压力专心从事教学研究，最大程度地发挥创造力呢？

第二，针对退出机制而言，美国等西方国家高校中未进入终身轨的教师可去层级落差不大的高校，其发展机会并不会因此减少，更不会受到歧视，而且如果在其他高校取得成就，依旧有机会被重新聘回原高校。而在国内高校，进入“非升即走”轨的教师要么成功，要么失败，失败者即便可能流动到其他高校从教，但要想在相同层级的高校中获得教师职位却希望渺茫，其

“走”的后果要么是向更低层级的高校流动，要么只能退出学术职业，无论哪种情况都导致教师当初选择高校的机会成本增加。中西方高校教师的不同境遇是由文化差异所导致。中国传统思想观念中的“别尊卑、明贵贱”完全违背了“人人平等”的原则。受此影响，这些被“赶走”的教师由于未能获得续聘或终身教职，其学术履历中被一直贴上了“失败”的标签，不仅导致这些教师自身心理落差极大而产生不适合从事学术职业的疑虑，而且其他高校也以此作为是否聘用的重要依据，不再为其提供从教机会。国内高校退出机制的不完善，直接导致未能在“非升即走”聘期内成功晋升但具有学术潜能的教师被迫流动到学术层级更低的高校，并产生了一定的负向效应。比如，武汉大学多次强调高校“内涵式发展”以及“武大不是随随便便能进的”，但却忽视了保障教师的根本权益，直接影响了教师的职业安全感。

从美国等西方国家高校“非升即走”制度的分析中可以看出，“非升即走”制度不可能孤立地存在并发挥作用，它必须有一系列配套制度，如透明的招聘制度、规范严谨的“同行评议”制度、公正的晋升制度和完备的保障机制等，而且必须处于相适合的环境中，如合理竞争的劳动力市场、严格的学术理论训练、自由的学术批评风气等。依据伯顿·克拉克的高等教育三角协调模式，人事制度改革最终取决于国家权力、市场力量、学术权威这3种力量的相互变化与合力作用。经过简政放权，我国高校具有了一定的用人自主权，代表市场力量的“公开招聘”、合同管理和代表学术权威的“同行评议”也被相当数量的高校所采用。但相比国家权力，市场力量和学术权威还未发挥出应有的作用，尤其属于内驱力的学术权威还需进一步强化。因此，我国“非升即走”改革一方面应在招聘、考核、晋升等环节充分发挥权威专家的作用，杜绝学术腐败现象；另一方面还需营造公平的学术环境，保障教师的学术权利与学术自由。

四、对我国“非升即走”制度改革的启示

（一）教师准入制改革：坚持“公开、公正、透明”的招聘原则

美国等西方国家高校的所有教师岗位都遵循了公开招聘的原则，即选聘公告需在全球范围内

被经常关注的出版物上刊登，同时公布选聘职位的详细信息，比如所承担的业务范围、考核标准等；在整个招聘过程中，学术权力在考评教师的教科研水准及未来学术潜力方面发挥着主导作用。为了杜绝我国某些高校选择早已内定好的教师而采取突袭性的名义上的公开招聘的现象，选聘公告必须给予潜在应聘人员有充分的准备时间，而且尽可能让全部应聘者不用花费过多精力就能轻易知晓此公告的相关信息；当采用“公开、公正、透明”的招聘程序并经过外审专家科学评估认可其学术水准及潜能之时，高校掌握信息比较贫乏的信息不对称问题得到解决，基于人情关系而高估其潜能的现象也会被规避。

（二）教师考评制改革：细化评聘规则，构建多元考评体系

第一，细化分岗管理与分类评聘规则。高校在任职评定时应坚持分类管理并细化考评规则，依据不同学科、不同岗位职责，可将教师岗位再细化为教学兼服务岗位、教学专职岗位、教学科研型岗位、科研教学型岗位、科研专职岗位，根据各岗位的指标体系对其工作成果进行考评。对于教学专职岗位，采用量化分析方式考评教师完成的教学任务量，采用质性评价方式考评教师实际的教学效果等；对于科研专职岗位，着重考评教师取得创新成果的科学价值、技术价值、经济价值、社会价值、文化价值，考评教师在所研究领域内的影响力以及发展潜力；对于教学科研型岗位，首先考评教师教学水平与实际效果；对于科研教学型岗位，首先考评教师所取得的科研成果；对于教学兼服务岗位，不仅考核教师服务的时间还考核其服务的强度及效率。没有科学的分类就没有科学的管理，分岗分类管理依据的是“人岗匹配”的原则，即鼓励那些擅长教学的教师专注教学，鼓励那些擅长学术研究的学者专注研究。第二，针对学科、研究领域的差异构建多元化的考评指标体系。层次、类型相近的高校针对相同学科统一考评标准并根据自身情况微调其中的自选标准。由于自然科学与人文社会科学分别具有各自的研究特点，即使相同学科的不同专业、不同研究领域所适合的研究方法也不同，其研究周期以及发表周期也存在差异，比如基础学科与基础研究领域科研成果的周期较长、存在研究可能失败的风险，因此应依据每个学科及领域

的不同特点设立适宜的指标体系区别考核。具体来说，对从事人文社会科学研究教师，重点考察其在社会文化发展中的重要理论贡献与解决现实问题的实际效果；对致力于基础研究的教师应重点考评其在科学研究领域有代表性的贡献；对涉及工程技术与应用研究的教师重点考评其运用关键技术解决问题并应用于实践的能力，通过市场检验应用研究的价值。采取不同学科不同研究领域以及不同职业阶段分别考评的措施，有利于避免处于“非升即走”轨的教师由于考核体系不合理等原因而被评价失真进而被“赶走”的情况出现。

（三）教师晋升制改革：完善续聘晋升机制，营造公平晋升环境

第一，畅通教师晋升渠道，合理设置晋升期限。美国等西方国家高校规定的7年晋升期限，为教师展现学术潜能、为高校考察教师是否适合继续学术职业提供了较充裕的时间，它既明确了教师的义务，同时赋予了教师享受终身教职的权利。国内高校应借鉴国外改革成功的经验，依据本校具体情况科学设定最长晋升期限。第二，明确续聘晋升标准，放宽晋升名额限制。国内高校应依据国情，明确应然标准即中期考核的评审条件，公开实然标准即续聘晋升的筛选条件。如果教师的能力达到标准，本身就证明了其比较优秀，就应该予以续聘。编制名额的限制不是在甄选教师，而是在淘汰部分有学术潜能的教师。因此，应营造教师公平晋升环境，适当放宽晋升名额限制，避免因晋升名额配置不合理而造成发展机遇的遗失，避免“论资排辈”现象，促使卓有建树的教师能够在最佳时期及时获得晋升，进一步激励其产出更多的科研成果。

（四）教师保障制改革：提高教师薪酬福利、健全保障激励制度

第一，加大教育与科研经费投入，改善教科研条件，提高优秀成果的奖励力度。全国教育经费统计公告表明，2017年我国财政性教育经费支出占GDP的比例为4.14%，这与2015年撒哈拉以南的非洲地区（4.1%）处于相近水平，而2015年世界范围内的中位数为4.7%，欧美国家教育支出占GDP比例超过5.1%。我国教育经费投入过低的情况直接导致了高校必要的教研设备及经费的不足，从而影响了教科研水平的提高。解决此问题

的根本途径是国家在宏观层面加大教育与科研经费投入，高校在中观层面制定科研经费使用的配套规定，目的是改善教师研究条件，鼓励教师积极申报科研项目，同时加大奖励的力度，激励广大教师在聘期内产出更多优秀科研成果。

第二，通过合理流动形成竞争环境，激励教师提高学术产出。陈晓春和丁奇竹都假设教师将薪酬作为离开还是留下的首要考虑因素，且薪酬水平和努力程度成正比例关系，也都认同为达到同样的高标准，平庸教师比优秀教师要付出更多努力，自然期望获得更高的薪酬作为补偿。所不同的是丁奇竹认为现实情况更复杂，由于能力高的教师薪酬起点更高，因此将能力高的教师所期待的薪酬曲线整体向上平移，在I区无论能力高低，教师都满足于薪酬水平；在II区薪酬水平只能满足能力低的教师；在III区薪酬水平既无法满足能力低的教师更无法满足能力高的教师；只有在IV区，能力低的教师由于考核标准高而需付出更多努力，致使薪酬水平达不到其要求，能力高的教师由于付出的相对少，即使薪酬水平提高并不明显也能满足其要求。本研究在此基础上，提出了“临界点”及“最优激励曲线”（如图2）。在图2中，首先画出平均薪酬期望虚线和适中标准虚线，将两条虚线与平庸教师薪酬曲线、优秀教师薪酬曲线的相交点命名为“临界点”，将高于“临界点”且在优秀教师薪酬曲线上的点描绘并标注为新的曲线，即“最优激励曲线”。在实践中，为提高可行性和可操作性，可以参照国际惯例和国内其他行业的水平，制定薪酬标准高于平均薪酬期望值且在“最优激励曲线”上，基本抵偿教师此前用于智力投资的机会成本，同时考核标准也应高于适中标准处于高标准区，使优秀教师的劳动价值获得较充分的体现，以此留住有学术潜能的教师并激发其科研创新力，促进平庸教师通过流动提高自身学术水平等取得成就后可以再聘回。

第三，健全“学术休假”等保障激励制度。“学术休假”制度有利于缓解高校教师的工作学习压力，有利于教师潜心于教学科研，有利于拓展其持续发展的空间，也在某种程度上保障了教师的学术权益。因此，“学术休假”制度对于我国高校具有重要的借鉴意义。“学术休假”制度应依据高校的办学宗旨和定位而设立，也可突破职级和职称的限制，向有学术发展潜力的中青年

教师倾斜，为其塑造一个自由的学术氛围。高校应关注其生活保障，保证教师住房、公积金等方面的权益，解决其生活上的后顾之忧，这是全面提升中青年骨干教师满意度、信任感、归属感的一条有效途径。

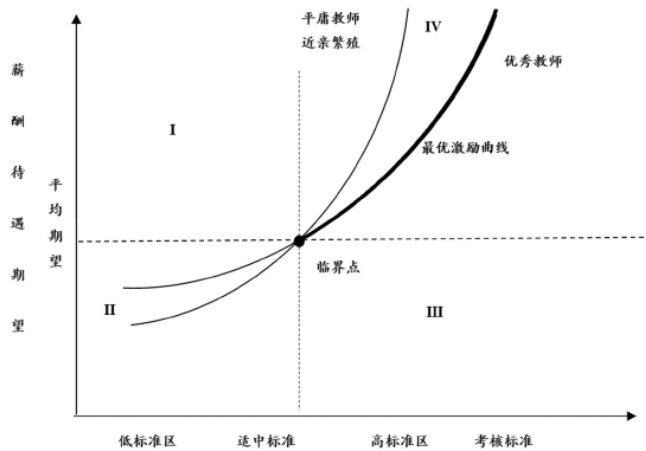


图2 “非升即走”制激励曲线

（五）教师退出制改革：完善人性化的退出机制

针对教育相对落后地区，优秀教师的流进会带动当地教育发展，因此主管教育部门应制定相关政策引导离职教师流向教育尚不发达地区，从而促进各地区教育均衡发展。为完善“引得进”“留得住”“用得活”“冒得出”“流得动”的教师聘任制度，针对实行“非升即走”制的高校应实施“非升即转”“非升即降”和特殊情况下延长试用期等配套措施，做好离职教师的心理调适，完善离职教师的补偿制度，规范教师职业档案→客观评述离职教师取得的成绩→为离职教师推荐其他高校就业。由于“走”的教师并不一定是学术能力低的学者，况且每个高校的具体情况不同，别的高校“走”的教师可能正是本校薄弱学科急需的人才，应为“走”的教师提供更多发展机遇并做好职称互认和待遇接轨等工作。对于离职教师来说，应该调整心态做好职业规划，选择流动到适合个人学术职业发展的高校，由此可能获得更多的发展机遇。

（刘进，北京理工大学人文与社会科学学院副研究员、博士、硕士生导师，北京100081；王辉，北京交通大学清河职业技术学院讲师，北京100085）

（原文刊载于《重庆高教研究》2020年第5期）

高等学校“非升即走”合同纠纷的裁判路径研究

李晓倩

一、引言

作为我国高等学校人事改革的一项重要举措，“非升即走”制度的实施引发了不断的争议，对该制度的质疑也不绝于耳。虽然这项以“鼓励竞争”为目标、以“分级流动”和“末位淘汰”为主要机制的人事制度在欧美高校已实行半个世纪以上，但20世纪末引入我国后，因该制度引发的纠纷却成为制度实践中的现实。2004年7月，已在清华大学经济管理学院任职六年的教师刘某某因清华大学不再与其续约而起诉清华大学，刘某某自称是“清华人事改革赶走的第一位副教授”；2018年9月，武汉大学聘期制教师首个聘期结束，校方统一组织了转编评审，42人中仅有4人通过。未能通过评审的教师指责校方未信守契约，此事件不仅在武汉大学内部引发争议，也再次将“非升即走”制度的矛盾高亮化。伴随“非升即走”制度在我国高等学校的持续推进，如何解决由“非升即走”合同引发的纠纷成为法院和高等学校必须面对的问题。

“非升即走”制度的改革定位与政策目标十分明确，但因完善的配套制度付之阙如，导致高等学校与教师之间的法律关系性质不甚清晰，学理上对此亦未形成普遍共识。本研究意在明确是否以及如何通过司法解决“非升即走”合同纠纷，也即该类纠纷是否具有可诉性；如果具有可诉性，其性质应为民事法律纠纷，还是行政法律纠纷。同时，通过“非升即走”合同纠纷解决路径的探讨，本研究力图透视高等学校与教师之间的法律关系，厘定“非升即走”合同的法律性质，进而提出“非升即走”合同纠纷裁判的方案和具体路径。

二、高等学校“非升即走”合同纠纷可诉性的论争

高等学校“非升即走”合同，通常是以招聘提供教学科研服务的专业教师为目的，由高等学校和教师依法缔结，并约定教师在固定期限内需晋升至上一层次专业技术职务，否则高等学校将不再续聘的协议。“非升即走”合同纠纷是否具有可诉性，取决于其纠纷的性质是否属于“法律

争议”。关于何为“法律争议”，学界多从反面进行负面清单式的作业，如明确宗教争议、政治争议、学术争议等非属于法律争议。同时，法律一般通过“总则的抽象规定”+“分则的具体规定”来确定司法受案范围，明确纠纷的可诉性。其中，“分则的具体规定”一般又可再分为“正面规定+反面规定”。如《民事诉讼法》第3条规定：“人民法院受理公民之间、法人之间、其他组织之间以及他们相互之间因财产关系和人身关系提起的民事诉讼，适用本法的规定。”同时，第119条和第124条分别规定了民事诉讼的“起诉条件”和“不予受理条件”；又如《行政诉讼法》第2条规定：“公民、法人或者其他组织认为行政机关和行政机关工作人员的行政行为侵犯其合法权益，有权依照本法向人民法院提起诉讼。”同时，第12条和第13条分别规定了“受案范围”和“不予受理的范围”。因高校和教师之间法律关系类型化的作业远未完成，且“非升即走”合同纠纷涉及多样化的请求权基础，故所涉纠纷是否属于“法律争议”以及争议的性质无法一概而论。但即使将问题聚焦于“非升即走”合同纠纷的主要矛盾——教师职务聘任，问题似乎依旧无法得到纾解。

教师职务聘任的法律性质及其可诉性问题经历了三个发展阶段。第一阶段，1960年国务院出台《关于高等学校教师职务名称及其确定与提升办法的暂行规定》，明确讲师、副教授、教授作为教师的职称，与工资等级挂钩，所有大学教师一经录用即为国家干部，终身任职并服从国家的调配和管理。依此，高等学校与教师之间的关系，等同行政机关与其工作人员之间的内部行政关系，彼时《行政诉讼法》尚未出台，行政诉讼制度尚未建立，高等学校与教师之间因职务聘任所发生的纠纷自然无法诉诸司法。

第二阶段，1986年中央职称改革工作领导小组发布《高等学校教师职务试行条例》，同年国务院出台《关于实行专业技术职务聘任制的规定》，对高等学校教师职称职务推行“评聘分离”改革，规定“国务院有关部委根据所属高等

学校某些专业的特殊需要和教师队伍的实际情况，可设立高等学校教师职务评审委员会，经国家教育委员会同意，负责所属高等学校某些专业教师职务任职资格的评审工作。”依此，获得授权的高等学校对教师职称或职务的评定属于行政行为，由此引发的纠纷应纳入行政诉讼受案范围。同时，因上述规章在规定任职资格评审的基础上，也单独规定了“聘任及任命”，但对于高等学校和教师之间的聘任关系，则既没有将其规定为行政机关与行政相对人般的行政法律关系，也没有规定为民事合同关系，而是规定为高校的内部管理关系，从而导致就职务聘任，教师很难启动司法程序寻求权利救济。

第三阶段，2000年《关于深化高等学校人事制度改革的实施意见》提出强化竞争机制，改革固定用人制度，破除职务终身制和人才单位所有制，在高等学校工作人员中全面推行聘任制度。学校和教职工在平等自愿的基础上，通过签订聘任合同，确立受法律保护的人事关系。同时，强调专业技术职务聘任工作要理顺评审与聘任的关系，淡化“身份”评审，强化岗位聘任。在争议解决方面，提出“根据国家有关人事争议处理的有关政策，积极稳妥地处理有关人事争议，依法保障教职工和学校双方的合法权益。教职工对学校作出的涉及本人权益的人事处理决定不服，可向人事争议调解组织申请调解；调解未果的，可向人事争议仲裁机构申请仲裁。”虽然，《关于深化高等学校人事制度改革的实施意见》在政策层面由“身份”转向“岗位”的改革思路非常明确，但是关于教师聘任纠纷的性质却未作出明确界定，且因聘任发生争议时，仅明确了调解和仲裁的解决途径，而未明确诉讼作为权利救济的途径，这导致在21世纪初，关于教师聘任的法律性质及其可诉性问题的争论，并没有因教育部政策的出台盖棺定论，反而引发了更大的争议。随后，《最高人民法院关于人民法院审理事业单位人事争议案件若干问题的规定》（以下简称《人事争议规定》）出台，将事业单位与其工作人员之间因辞职、辞退及履行聘用合同所发生的争议纳入司法受案范围，并明确适用《劳动合同法》的规定处理。但是，随后《最高人民法院关于事业单位人事争议案件适用法律等问题的答复》（以下简称《人事争议案件的答复》）指出，《人事争议规定》中“适用《劳动合同法》的规

定处理”，是指“人民法院审理事业单位人事争议案件的程序运用《劳动合同法》的相关规定。人民法院对事业单位人事争议案件的实体处理应当适用人事方面的法律规定，但涉及事业单位工作人员劳动权利的内容在人事法律中没有规定的，适用《劳动合同法》的有关规定。”也即，“非升即走”合同纠纷即使属于“履行聘用合同所发生的争议”，也未必适用《劳动合同法》。由此，最高人民法院的司法解释及其规范性文件并未对人民法院审理高等学校聘任纠纷提供确定性指引，反而造成了司法实践的无所适从。

在面对高等学校教师评聘纠纷时，一些法院拒绝将其纳入司法受案范围。如在“王某某诉华中科技大学案”中，教育部认为教师职务评审委员会的评审行为不属于具体行政行为，而是学校内部正常管理活动。北京市第一中级人民法院和北京市高级人民法院亦认为对教师之评聘系高等学校之自主权，故认定职务评审委员会之决定非具体行政行为，并据以作出维持教育部行政复议不予受理之判决。显然，“内部管理行为说”的提出，使高等学校教师职称评审权的行使游离于司法受案范围之外，教师的权利救济渠道被堵塞。又如在“林某诉西北大学案”中，西安市碑林区法院认为林某已经是该大学教师职务评审委员会评审，仅是没有被大学聘任。而高等学校教师聘任是高等学校与受聘教师在平等自愿的原则下进行的，不是行政法律关系调整的范围。言下之意，教师聘任合同应当由民事法律调整并诉诸民事诉讼。另一些法院则直接将高等学校教师聘任纠纷纳入了民事诉讼受案范围。如“朱某某诉海南大学案”中，一审法院和二审法院均认为，聘任合同是双方平等自愿，充分协商的结果，没有违反法律、行政法规的规定，为有效合同，适用民事诉讼。而在“仝某某诉河海大学案”中，原告仝某某经教师高级职务评审委员会评审，获得教授任职资格，但未获得所在学校聘任。二审法院认为，该纠纷不属于事业单位与其工作人员之间因辞职、辞退及履行聘用合同所发生的争议，故不属于人民法院受理民事诉讼的范围。

总之，近年来关于“非升即走”合同纠纷多数因聘期结束高校拒绝聘任教师而起，教师面临着权利保障途径受限的现实困境。“非升即走”合同纠纷中职称评审和职务聘任紧密相关，若仅因维权角度不同，就可能获得反差如此之大的结

果，显然有违同等情况同等对待的法治原则。司法具有化解社会矛盾、维护多元利益、重塑社会秩序和创新社会管理等多重功能，但高校“非升即走”合同性质的不确定性，可能引发司法适用的无所适从，导致实现公平正义与定分止争的最后制度性屏障无法如期发挥作用。因此，厘定“非升即走”合同性质具有重要意义。

三、高等学校“非升即走”合同纠纷裁判路径的选择

明确高等学校“非升即走”合同纠纷的可诉性，关键需要厘清合同性质。就此，目前主要形成了“劳动合同说”“行政合同说”“新型社会行政劳动合同说”等观点。劳动法是民法之特别法，因此“劳动合同说”是将“非升即走”合同视为广义的民事合同，纠纷解决适用民事诉讼；而“新型社会行政劳动合同说”虽然承认“非升即走”合同具有“劳动”因素，但更加强调其具有行政合同的典型特征，认为“非升即走”聘用行为表面上是合同行为，但实际上是以职称评审与晋升制度为核心的教师管理行为，合同只是“非升即走”的载体与手段，以“公权”为后盾的管理行为才是内容实质。由此，“新型社会行政劳动合同说”与“行政合同说”殊途同归，“非升即走”合同纠纷解决适用行政诉讼。笔者认为，合同性质的确定，不能仅凭借主体、目的或者行为的单一要素，而是需要系统地考察合同主体的法律地位、合同主体之间的关系，以及合同内容和目的等要素，从而进行综合判断。

（一）高等学校非为法律法规授权组织

“非升即走”合同是行政合同还是民事合同，首先需要考察合同主体的法律地位。行政合同是行政主体为了实现行政管理或者公共服务目标，与公民、法人或者其他组织协商订立的具有行政法上权利义务内容的合同。行政主体一般包括行政机关和法律法规授权的组织，前者通常指各级人民政府及其部门；后者指法律法规授权的社会团体、事业单位、企业单位和基层自治组织。高等学校自然不是行政机关，有观点认为作为实施高等教育的社会公益机构，高等学校管理教师的权力有明确的法律授权，因此是“法律法规授权的组织”。其主要依据是《教师法》第5条，即“学校和其他教育机构根据国家规定，自主进行教师管理工作。”以及《高等教育法》第41条，即“高等学校的校长全面负责本校的教

学、科学研究和其他行政管理工作，行使下列职权……（四）聘任和解聘教师以及其他工作人员”。另有学者持有同样观点，但认为依据是《教育法》第29条，即“学校及其他教育机构行使下列权利……（一）按照章程自主管理”，并认为《高等教育法》第32~38条将高等学校自主管理权的内容予以具体化，其中第37条涉及用人自主权。

首先，《教师法》第5条、《教育法》第29条以及《高等教育法》第37条中规定的高校自主管理权，并非法律法规的“授权”而应当是“确权”。自主管理权是高等学校本身具有的，上述法律条文仅是对该权利的确认，而并非因此规定，高等学校成为法律法规授权的行政主体。其次，上述条文中规定的高等学校自主管理权是一种“权利”而非“权力”，教师聘任几乎不存在行政管理色彩，其显著区别于具有行政管理意义的学位授予。甚至，《教育法》第29条已经明确使用了“学校及其他教育机构行使下列权利”之表述，对于自主管理权的性质已经作出了界定。而在行政合同中，行政主体是以国家权力主体的身份出现的，也就是说，行政主体在行使公权力时与人民之间保持了一种合作关系，选择了一种契约的方式，从而避免一种国家高权的单方命令。再次，《高等教育法》第41条规定的是校长在学校内部的职权范围，也不能据此认为高等学校成为法律法规授权的行政主体。因此，在高等学校与教师的聘任关系的维度上，高等学校并非“法律法规授权的组织”。

（二）高等学校与教师之间是平等主体关系

“非升即走”合同性质的确定，还需考察合同主体之间的关系。民事合同的双方当事人之间是平等关系，而行政合同的双方当事人之间是不平等关系。有观点认为，“高等学校在拟定合同内容、设定合同期限与教师义务、工资数额等方面均享有优益权，教师并不充分享有类似民事合同签订时的意思自治、平等协商权利。在合同履行过程中，教师即从合同关系的相对一方转化为高等学校内部行政管理法律关系的相对一方，高等学校可依据内部管理权对教师的教育教学科研行为进行指导、检查、监督、考核等。”因此，“非升即走”合同具有行政合同属性。

上述观点对于高等学校和教师之间“不平等关系”的认识，显然是从事实层面出发的。但即使在事实层面，虽然部分“非升即走”合同的内

容，包括但不限于工作期限、教师义务与工资数额等由高等学校事先确定，也是由于“非升即走”合同通常为格式合同，以服务高等学校人事统一管理为目的。但在实际运作中，这类格式合同的具体条款也并非完全不可协商，高等学校和教师往往会根据具体情况，对相关条款作出变更，或者补充新的条款。其实，在企业与应聘人员签订劳动合同时，企业在拟定合同内容、确定工作期限和工资数额等方面同样拥有某种事实上的“主动权”，但以劳动关系调整企业与劳动者之间的关系，也并不意味着法律完全否认两者之间的“平等关系”，劳动纠纷适用民事诉讼程序。更为重要的是，“平等关系”作为民法调整对象的规定性，并非在事实层面而是在规范层面展开的。如果将“平等关系”作为事实层面的规定性，那么主体之间身份、财富、权力之间的要素不平等普遍存在，民法将失去调整社会关系的可能性而沦入空转。正是因为“平等关系”是规范层面的规定性，由于民法的调整，其间存在巨大差别的自然人、法人等民事主体，才从身份、财富、权力等因素中解放出来，在民法的世界里得到了平等对待，使得“事实上的不平等”只存在于“现实世界”，并不存在于“法律人格”的世界。因此，对“平等关系”的认识不能停留在经验事实的描述。同时，主体间法律地位平等，是意思自治理念的内在诉求，意思自治强调主体得依照自己的意思形成、变更和终止权利义务关系，其着眼点是权利义务关系的变动。在签订“非升即走”合同后，高等学校基于管理需要，对教师指导、检查、监督和考核，因属于合同的履行，而无关当事人的意思，也当然不能认为这是双方法律关系不平等的体现。

从反面来看，如果认为高等学校和教师之间是“不平等关系”，进而将“非升即走”合同定性为行政合同，高等学校即享有行政优益权。行政优益权是国家为了确保行政主体有效行使职权，切实履行职责而赋予其享有各种职务上或物质上优益条件的资格。在行政合同中，其内容包括但不限于行政相对人的选择权、合同内容的决定权、单方变更权与解除权、指导权与监督权、强制履约权、制裁权。显而易见，如果高等学校享有行政优益权，将导致合同能否有效以及能否履行等完全取决于高等学校的意愿，难以有效保障教师的合法权益，也极不利于合同的严守。

（三）“非升即走”合同不具有公益性

“非升即走”合同是否具有公益性，也是判断其合同性质的关键因素。有观点认为，高等学校是为社会公益而存在的，并且包括教师工资在内的大部分支出来源于国家财政拨款，因此高等学校与教师的关系绝不是纯粹的民事关系。另有观点进一步论述，“公益性是教育的基本属性……高等学校与教师签订聘用合同，其目的不在于用工资福利换取教师的劳动进而谋取经济利益，而是为国家遴选提供高质量高等教育‘准公共产品’的优秀人才”。因此，“非升即走”合同具有行政合同属性。

上述观点基于教育的公益性进而证成高等学校与教师之间关系的公益性，其中的因果链条间接而冗长。如果将稍远的因果链条截去，仅仅以前端因果链条为准，那么，便会更加清楚地认识合同的法律属性，这便是公益性认定应当秉持的“近因原则”——一种法律关系的定位和定性主要由最接近该法律关系的因果链条所蕴含、体现的因素和属性作为认定该法律关系的性质、归属类型的依据。由此，“非升即走”合同的性质认定，应当仅截取高等学校和教师之间法律关系的切面，而不应扩展至高等学校的财政来源或组织目的等间接因素，否则便是对“近因原则”的违反，从而造成“公益性”的泛滥。

综合考察“非升即走”合同中高等学校的法律地位、高等学校与教师之间的法律关系，以及合同蕴含的公益性要素可知，将“非升即走”合同定性为行政合同存在诸多可检讨之处。而且，2019年《最高人民法院关于审理行政协议案件若干问题的规定》第3条第2项明确规定因“行政机关与其工作人员订立的劳动人事协议”而提起诉讼的，不属于人民法院行政诉讼的受案范围。举重以明轻，高等学校与教师之间签订的“非升即走”合同更无法进入行政诉讼，只能寻求其他途径实现权利保障。

四、高等学校“非升即走”合同纠纷裁判的民事程序安排

排除行政合同的定性以及行政诉讼的适用，并不意味着即廓清了“非升即走”合同纠纷的司法解决途径。即使将“非升即走”合同定性为民事合同进而适用民事诉讼，仍需面对和解决合同权利救济的请求权基础，以及合同权利救济的程序安排等问题。

（一）“非升即走”合同权利救济的请求权基础

最高人民法院《人事争议规定》和《人事争议案件的答复》指出事业单位与其工作人员之间因辞职、辞退及履行聘用合同所发生的争议，在实体上优先适用人事方面的法律规定，补充适用《劳动法》规定。但需要明确的是，《人事争议规定》颁布于2003年，彼时事业单位人事改革刚刚拉开大幕，事业单位中人事关系和劳动关系缠绕交错，《人事争议规定》仅有3个条文，该规定本身只是一个具有过渡性的“急就章”式的司法解释，适用于特定历史条件下争议的解决。《人事争议案件的答复》的出现，其实也从一个侧面佐证了《人事争议规定》之不甚明晰。同时，根据1997年《最高人民法院关于司法解释工作的若干问题的规定》第9条，具有法律效力的司法解释仅包括“解释”“规定”“批复”三种，而“答复”作为最高人民法院回复下级法院请示的处理方式，不具有法律效力，仅为法院系统内部上下级之间业务指导的一种方式。因此，以《人事争议规定》和《人事争议案件的答复》作为确定高等学校“非升即走”合同权利救济的请求权基础是具有历史局限性的。

2014年，《事业单位人事管理条例》实施，其中第4章“聘用合同”以8个条文对事业单位与其工作人员订立聘用合同作出规定。从内容来看，该条例对事业单位聘用合同期限以及试用期等问题进行特别规定，但总体上与《劳动合同法》的规范旨趣和制度指向并无相悖，后者较前者规定更为细致，内容更加丰富。基于《中共中央国务院关于分类推进事业单位改革的指导意见》《中共中央办公厅、国务院办公厅印发〈关于进一步深化事业单位人事制度改革的意见〉的通知》和《国务院办公厅关于印发分类推进事业单位改革配套文件的通知》的改革精神和基本思路，高等学校“非升即走”合同主体得以《事业单位人事管理条例》中关于“聘用合同”的规定为权利救济的请求权基础，其规定不充分者，根据《劳动合同法》第2条：“国家机关、事业单位、社会团体和与其建立劳动关系的劳动者，订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，依照本法执行”，应当适用《劳动合同法》相关规定。

（二）“非升即走”合同权利救济的程序安排

《事业单位人事管理条例》第37条规定，事

业单位工作人员与所在单位发生人事争议的，依照《劳动争议调解仲裁法》等有关规定处理。

《劳动争议调解仲裁法》目前确立的是以协商、调解、劳动仲裁、诉讼为主要环节，劳动仲裁前置、一裁两审的劳动争议处理机制。由此，高等学校“非升即走”合同纠纷发生后，首先，高等学校和教师可以协商。其次，协商不成或者达成和解协议后不履行的，可以向劳动调解组织申请调解。劳动调解组织可以是高等学校设立的劳动争议调解委员会，也可以是依法设立的基层人民调解组织。再次，如果不愿调解、没有达成调解协议或者在协议约定期限内，高等学校或者教师不履行的，另一方当事人可以申请仲裁。最后，如果高等学校或者教师对仲裁裁决不服的，可以向人民法院提起诉讼。

这里需要说明的是，与普通民事纠纷不同，仲裁是“非升即走”合同纠纷的前置程序，否则不得提起民事诉讼。《人事争议规定》第2条规定，事业单位与其工作人员之间的人事争议案件，应当请求人事争议仲裁机构裁决，如对仲裁裁决不服，可以向人民法院提起诉讼。但如前文所述，《人事争议规定》仅适用于特定历史时期争议的解决。人事争议仲裁机构首次出现在全国性规范性文件的视野中，是2000年中共中央组织部、人事部印发的《关于加快推进事业单位人事制度改革的意见》（人发〔2000〕78号）的通知。2008年，我国劳动部与人事部合并，成立了人力资源和社会保障部；在地方，人事争议和劳动争议的合并处理也早已展开。大部制机构改革背景下，人力资源和社会保障部推动地方劳动争议仲裁和人事争议仲裁机构整合，成立劳动人事争议仲裁机构。2017年，《劳动人事争议仲裁组织规则》已正式实施，为包括高等学校在内的事业单位处理聘用合同纠纷提供了具体的仲裁规则指引。

总之，“非升即走”合同纠纷本质上为劳动纠纷，应当适用劳动合同的纠纷解决程序，遵从以自愿调解为基础，以劳动仲裁为前置，以法院裁判为终局制度性解决路径，实行“一调一裁两审制”。

（李晓倩，吉林大学法学院副教授，吉林大学司法数据应用研究中心研究员，吉林长春130012）

（原文刊载于《中国高教研究》2021年第6期）

高校“预聘-长聘制”改革的风险研判及破解路径

朱玉成

终身教职制度（Tenure-track）作为美国高校中与大学自治、学术自由并行的三大基石，不仅代表着一种学术认可，更代表了一种身份地位、薪酬待遇乃至安全保障。学界在论及终身教职制度存在的合法性地位时观点纷呈，有的强调这项制度对保护学术自由的极端重要性，例如美国大学教授协会（AAUP）；有的则注重这项制度在选聘人才上的优越性，例如部分国内学者和管理者。尽管学界对终身教职制度功能的理解尚未形成绝对的共识，但这项制度的三个基本功能是确定无疑的：筛选、激励、保障。所谓筛选，即通过较长的学术历练与观察期“择优汰劣”；所谓激励，即依靠考核和薪酬的杠杆作用激发教师学术潜能；所谓保障，即赋予合格者以长聘教职的职业安全保障。近年来，随着我国众多高校逐渐采纳美国“非升即走”式终身教职制度，这一改革必将被更大范围地效仿。在这个过程中，大胆借鉴十分必要，小心求证同样关键。如何革除美式制度的弊端，避免因环境差异导致的水土不服？如何保障不同性质高校、不同岗位教师的核心利益？如何找准那些属于牵一发而动全身的问题，并以此作为突破口、成为着力点，使改革落地生根并实现制度化建构？这些问题必将引起更多、更深入的讨论。

一、终身教职制度的历史缘起及国内外发展现状

终身教职制度是由美国大学教授协会倡导发起的旨在保障教师工作权的一项制度安排，包含前期的“非升即走”（Up-or-out）规则以及与此相联系的长期聘任制度。教师一旦选择进入长聘轨道，在经过一段时间的试用期后，要么顺利通过得到长聘资格，要么被淘汰走人。凭借“试用期”的筛选甄别，高校大幅减少了劣币驱逐良币的逆淘汰现象，有效避免了“庸人积淀”的情形；通过“锦标赛”式的激励考核，高校将教师自身利益和学术发展指标实现了捆绑，以此形成了对青年教师的强大激励效应；依靠类似“终身制”的长聘职位，教师被赋予不被解聘、不受干扰的职业安全保证，从而使自身的学术活动免受

政治和其他权力的侵犯。其中，丰富的教职来源、强健的专业保障、完善的学术氛围、畅通的流动机制和宽松的文化环境，构成了这项制度在美国发展和繁荣的土壤。

以1993年清华“非升即转”改革，以及2003年北大聘任和职务晋升改革为契机，我国高校也开始陆续引进美式终身教职制度，对新入职教师实施“非升即走”，以及带有终身取向的预聘-长聘制改革。我国实施这项改革既有强化激励的经济性考量，也有保证稳定的制度性目的，核心意图可归纳为三个方面：一是通过预聘期的长时段考察以及更严格的筛选考核，遴选出一批高水平的新教师；二是通过“非升即走”或者“非升即转”，淘汰、消化掉一批不适合在高校发展的教师；三是通过长聘合同留住一批优秀教师，让高水平教师队伍拥有更好的稳定性。从实际效果看，预聘-长聘制改革对打破人事聘任的“铁饭碗”，建立“能进能出”的用人机制，强化教师学术激励，以及保障教师职业安全等方面产生了积极的影响。但我们同时也要看到，这一制度尚存在一些设计上的缺陷，在实际运行中也暴露出科研“大跃进”、人事管理“双轨制”、青年教师幸福感下降等一系列问题，需要我们不断总结并加以克服。

二、终身教职制度的国外发展经验与我国实践困境

尽管终身教职制度因制度上的比较优势而受到国内外学界的推崇，但它并非是一个完美的制度。高校与企业的差别，国际经验与中国特色的平衡，学术标准与行政程序的耦合等，都是极易引发争论的问题。推行预聘-长聘制改革的痛点、难点、阻点、堵点在哪？是制度的顶层设计不合理，或者实施本身存在缺陷，还是由于制度不适应我国土壤导致水土不服？这项制度在我国应如何革除美式制度的弊端以获得生机？这些问题尚有待进一步的探究。

（一）外生型改革导致利益博弈复杂，制度移植存在水土不服现象

从制度演变的逻辑和历史看，美国终身教职

制度是由教师个体发起，行业群体呼应，自下而上形成的制度，是学术系统内部自发产生的内生型制度。一方面，与美国不同，我国预聘-长聘制作为高校发动、政府支持、教师配合的外生型制度，本质上是由院校而非教师和行业协会有主导推出的。这种从上到下实施、旨在突破终身制“保护壳”的改革天然缺乏群众基础，更容易引发利益纠葛与权力博弈。教师在制度惯性下存在自我保护动机，打破“铁饭碗”将其置于不确定境遇必然会引起其焦虑和抵触情绪；政府面临对高校控制能力减弱的局面，会担心难以有效管理高校；管理者担心权力受到削弱和转移，同样容易成为阻滞制度实施的因素；高校似乎是受益者，但高校同样会担忧教师士气和队伍稳定问题。另一方面，鉴于增量改革触及的利益关系较存量领域更易理顺，我国采取了“以增量撬动存量”的渐进式改革路径，想以此减少制度推进过程中的阻力。然而，增量改革同样会带来“转轨”及“接轨”后的一系列问题，例如新旧双轨间的巨大差距导致“引来女婿，气走儿子”，局部改革导致“优化增量有余，盘活存量不足”，制度瓶颈导致“想留的人不一定留得住，想解聘的人也不一定推得走”等一系列问题。

在美国，实施终身教职制度是具有有一些特殊条件的。所谓特殊，主要是同我国的情况相比较。第一，美国没有编制和户籍的概念，这样教师“走”与“不走”就很自由。我国高校教师编制涉及社会地位、职业安全、薪酬待遇、福利保障，户籍牵涉住房、就医、社保、养老、子女就学等，教师“走”的时候牵涉的因素太多。第二，美国没有晋升指标一说，也没有晋升竞争的制约，能否晋升主要取决于自身的绝对水平。我国高校教师能否晋升不仅要看自身条件，还要看当年的指标以及竞争者的相对水平，晋升标准容易发生摇摆和“漂移”。第三，美国“非升即走”的适用对象主要是教研系列教师，而这仅是教师中的一部分人。那些选择纯教学工作的教师并不受该制度的约束，自然也就不存在所谓的“非升即走”问题。我国高校“非升即走”往往不细分实施对象，要么采取“一刀切”的方式，对所有教授以下的教师实施“非升即走”；要么“因人而定”，对某一时间节点后的新进教师实施“非升即走”。青年教师全口径进入预聘轨导致晋升通道被“拉长”“拉细”，不仅直观上的

稳定性降低了，也更容易形成晋升堵塞。

（二）“非升即走”中的培养支持不足，教师“走”后的兜底保障不够

美国终身教职制度不仅是一种筛选和聘任制度，也是一种资源配置和培养支持制度。它不仅是高校对教师提出的要求，也是高校对教师所做出的不埋没优秀人才的承诺。美国青年教师进入预聘轨后会被给予充沛的资源、坚强的保障与丰厚的待遇，并有专门化平台引领其成长。经过一段时间的精心培育，高校筛选出真价实的人才，然后给予这部分人不受干扰、不被解聘的职业特权。一方面，我国预聘-长聘制发挥激励的作用有余，但提供培育扶持的作用不足。终身教职制虽然内含“非升即走”，但这项任务不能简单地依靠“末位淘汰”来实现。“非升即走”的精髓在于培育扶持、“选”“育”结合，“末位淘汰”则是通过人为制造“危机感”来压榨教师潜能，将功利主义无限膨胀，这无疑违背了这项制度的设计初衷的。另一方面，我国预聘-长聘制发挥筛选的作用有余，但落实保障支持的作用不足。我国部分高校往往把青年教师视为一种可供配置的资源，更倾向于以“筛选”而非“投资”的方式来获取人才，导致“非升即走”在很多时候异化成了“试用期”的概念。

在美国，实施“非升即走”是有一系列条件保障的，而非残酷地执行高比例的淘汰制。然而在我国，“非升即走”还不能简单地被理解为人才流动，这项制度对我国教师带来的风险可能远超过美国。一方面，我国当前学术劳动力市场缺乏开放性和独立性，“走”后的教师很容易在后续的招聘中受阻。我国缺乏教师自由流动的传统，加上基于熟人社会的学术圈文化，高校大多不愿意聘任被其他学校淘汰出局的教师，教师的“走”就会更加艰难。另一方面，我国当前虽然非常重视对教师“进”的管理，如准入制度、聘任办法等，但相对忽视对教师“出”的保障，如教师“走”后的兜底保障、管理衔接等。教师“走”后身份如何保留、职称如何互认、待遇如何接轨、岗位如何转换、保障如何跟进，这一系列问题仍有待制度层面的完善。

（三）晋升前易出现急功近利的现象，晋升后易成为“保护懒汉”的制度

美国实施终身教职制度八十多年来所显现出的最大问题在于“非升即走”的评价偏差。一方

面，我国实施“非升即走”的一个显而易见的风险在于，它容易导致青年教师的工作重心逐渐向科研倾斜，而对教学越来越忽视。由于教学主要与薪酬挂钩而与晋升无太大联系，并且教学成果一直不是学术市场上吃香的筹码，因此很难保证青年教师在教学和科研上分配同等精力。在巨大的考核压力下，教师培养人才的使命和责任就容易被有意无意地边缘化。另一方面，“非升即走”的另一个天然风险在于容易诱发青年教师的急功近利行为和科研“大跃进”现象。巨大的晋升压力迫使教师以规模和速度为先，选择快出成果的方向，而无法将更多精力投入到耗时较长、成败难定的领域。这项制度虽然能在短期内激励出青年教师更大的潜能，但同时也容易导致科研成果的虚假繁荣和“泡沫化”，使青年教师过早地出现职业透支和工作倦怠，甚至消磨青年教师对学术创新的热情和渴望，这是十分令人担忧的。

终身教职制度的最初目的在于为长聘教授营造出杰出成果、出大师级人才的学术环境，这种设计构成了长聘教授永葆学术活力的基本保障，“保护懒汉”则是这项制度不得不付出的一种代价。近年来，终身教职后评估成为确保预聘-长聘制有效性和维护制度合法性的一个解决方案。然而，这项制度在激发教师活力方面效果仍比较有限，评估过程因“同情”“面子”、避免人际纠缠等原因而大多流于形式，最后得出的意见也基本上没有太大的推动教师发展的作用。一方面，我国高校终身教职后评估虽几经改革，但仍没有从源头上扭转评价的奖惩职能。终身教职后评估就本质而言仍更类似于是一种监督制度，与此前实施的聘期考核并无实质性的区别，在实施过程中也容易异化为对长聘教授的重复性考核和“再评估”。另一方面，我国终身教职后评估多指向过去而非面向未来，多为搜集证据实施监督而非为长聘教授的发展提供支持。由于教师发展计划没有成为评估的重要部分，也没有基于评估结果充分落实对长聘教授的支持机制，导致终身教职后评估中最有价值的保障性与发展性的功能体现得不够明显。

三、对我国完善预聘-长聘制改革的对策建议

我国高校实施预聘-长聘制需要改革传统的“国家主导型”制度安排和“自上而下”的执行机制，形成内外部驱动相结合、“上有政策、下有动力”的制度传导链条。在这个过程中，我们既要

注重全球化思考，准确把握国外终身教职制度的精神内核，与规范的国际聘任制度接轨；也要关注本土化运作，形成符合本国特点的专门化道路，避免“照搬病”“攀高症”和同质化陷阱，真正实现预聘-长聘制改革的制度化与合法性建构。

（一）完善制度顶层设计与动力传导链条，关注政策实施的弹性与灵活性

改革并非是自发产生的，它受外部制度环境和内部能动性的双重影响。一方面，与过去的改革相比，如今改革的互动性、关联性明显增强，如果各领域改革不协同、各方面改革措施相互牵制乃至相互抵触，改革就很难进行下去。我国需要统筹规划教师身份、编制、地位、薪酬、户籍等一系列现实问题，完善聘用晋升、人才流动、社会保障、退休养老等制度顶层设计，使预聘-长聘制改革与国家人事制度改革实现政策协同和双向互动。另一方面，一项好的制度设计需要充分考虑执行者的信念认同和利益诉求，使绝大多数制度执行者成为变革的主动力量，而非改革的牺牲品。我国推进预聘-长聘制改革需要将“自上而下”的任务驱动方式转变为“上下互动”的任务和需求双向驱动方式，充分考虑和尊重个体基于“制度性利益”抉择和“成本-收益”评估下的参与意愿和价值诉求，更加关注青年教师群体的实际生存状况与心理承受能力，从而保证多数执行者能够在情感上理解、在价值上认同、在行动上真正参与改革。

制度不是凭空产生的，也非孤立的存在，预聘-长聘制度的有效性很大程度上依赖于制度实施的相关条件及背景环境。一方面，高校应充分考虑自身目标和功能定位的差异，一般来说，那些综合条件比较好、科研任务饱满的研究型高校可能更适合预聘-长聘制，地方教学型高校则相对不太适合。同时，如果某个学科不是那么侧重科研，或者对于教师能力的判断还不是很精准，那么双轨并行，即在提供终身教职的同时也提供非终身教职可能是一种更为稳妥的选择。另一方面，我国实施预聘-长聘制需要有一些特殊的制度考量：一是可设立类似“准终身职位”的缓冲机制，设置聘任缓冲带，留任因指标限制等原因暂时无法晋升的优秀教师，等名额空出后再进入长聘岗位；二是留足制度的弹性空间，对一些特殊需求群体，如从事长周期研究的优秀教师、生育子女的女教师、遭遇重大疾病的教师等，给予减少工作量、

暂停试用期考核或延长试用期等弹性空间。

(二) 落实预聘期内的培养支持机制, 完善教师“走”后的兜底保障制度

“非升即走”不是孤立存在的, 而是一系列互为因果、互相促进的制度体系。一方面, “非升即走”的重点不在于“筛”, 而在于“育”。“非升即走”不能简单地被理解为“末位淘汰”, 这项规则必须与试用期的培养扶持与资源保障相结合。我国高校需要扭转以“筛选”代“投资”的人力资源理念, 聚焦“中长线投资”而非“短线持有”, 完善支持和引导机制, 健全培养和保障制度, 真正实现“选”“育”结合。另一方面, “非升即走”的目标不应聚焦于“淘汰”, 而应落脚于“支持”。高校在加大教师聘任考核筛选精度的同时, 应有效落实对青年教师的资源投入和培养承诺, 大幅提高预聘-长聘轨教师享有的待遇。一是保证资源供给的充沛性, 例如较高的薪酬、担任博导等。二是保障晋升途径的独立性, 预聘-长聘轨教师应享受与其他校内教师相独立的资源和晋升通道, 而无需与其他资深教授争夺资源, 直到其通过晋升。

鉴于我国与美国社会保障机制不同, 我国高校推进预聘-长聘制改革需要更加谨慎, 提前筑好“非升即走”的兜底保障机制和权力救济制度。一方面, 高校应健全落聘教师的安置制度, 完善教师“走”后的兜底机制。一是强化归口管理。例如可成立专门机构, 统一做好落聘教师的管理和善后工作。二是拓宽横向口径。通过“非升即降”“非升即转”等方式, 对落聘教师进行内部挖潜、自我消化。例如运用半聘、短聘等形式留任, 或转入教辅序列、实验室岗位等。三是注重外部分流。高校应主动牵线搭桥, “扶上马送一程”, 助力落聘教师流向合适的单位和岗位。另一方面, 我国应完善教师柔性流动的顶层制度设计, 加快构建起更能融合这一制度的学术劳动力市场和劳动保障体系。一是健全“多样化、多层次、多类型”的学术劳动力市场, 强化教师学术职位资源的市场配置, 推动教师从“学术-合逻辑性”的单位人向“就业-可雇佣性”的社会人转变。二是完善教师“走”后的顶层制度设计, 从国家层面统筹劳动保障、离职补助、失业保险等支持制度, 打通职称互认、待遇接轨、岗位转换等衔接机制, 为教师“从容他谋”提供坚强保障。

(三) 实施适应性与发展性考核评价, 建立健全终身教职后评估制度

采取什么评价标准取决于选拔什么样的人, 这是因学校和学科差异而不同的。一方面, 预聘-长聘制也不一定适用于所有类型的高校, 不同高校应根据自身情况而有所取舍。对研究型高校而言, 应重点考核教师的研究能力, 将最核心的教研系列教师纳入预聘-长聘制轨道中来; 对于综合型高校来说, 需要兼顾教师在教学和人才培养中的贡献; 对教学型高校来说, 则可以不实行预聘-长聘制, 借鉴类似于香港的“讲师体系”。另一方面, 对青年教师潜质的辨识既要非常严格, 又要给予充分时间考验; 既要重视自我举证, 又要关注量化评估和质性评价的耦合。一是要强化外部同行评价和成果代表作制度。高校需要强化适应性、发展性评价, 适当淡化考核筛选的“学术锦标赛”特征, 缓解“非升即走”带来的科研至上和急功近利现象。二是青年教师的晋升不应是与本院的其他教师争名额, 而应改为与同一领域、同一资历的学者作横向比较, 评价的权力则应归于全国性的学术共同体。

解决“保护懒汉”及其伴生问题的关键在于构建有效的终身教职后评估制度, 激励长聘教授保持活力并在新的层次上实现可持续发展。一方面, 终身教职后评估不是对长聘教授的重复考核和“再评估”, 不应以搜集证据实施奖惩为目标。教师发展计划应成为评估的重要组成部分, 高校应基于评估结果及时回应教师需求, 落实对长聘教授的资源投入和工作支持。另一方面, 对长聘教授的评价比青年教师更为复杂, 评价时应充分考虑这种复杂性。一是长聘教授本人在接受评估过程中应享有更多的自主权, 评估政策应由长聘教授、同行与管理人员等协商确定, 并可考虑为长聘教授定制个性化“套餐式”评价。二是许多长聘教授虽然已经过了创造力最旺盛的时期, 但具有非常丰富的经验, 拥有巨大的学术影响力和组织领导作用。对长聘教授的评估不仅要看个人成果, 还应该把学术传播、团队绩效、指导年轻教师等指标综合进来。

(朱玉成, 浙江大学经济学院助理研究员、教育学博士、经济学博士后, 浙江杭州 310058)

(原文刊载于《教师教育研究》2021年第1期)

“预聘-长聘”制度会提升中国大学科研生产力吗？

——基于多期双重差分法的政策评估

尹木子

一、引言

20世纪80年代以来，我国高校教师聘任制度改革不断深化，致力于打破“铁饭碗”或“终身制”，加快建设世界一流大学和高水平大学以及一流的师资队伍。2003年，北京大学等少数高校提出了“非升即走”的人事改革方案，在全国引起了较大争议。直到2014年底，长聘制以深化教育综合改革的名义再度进入人们的视线，教育部发布《深化教育领域综合改革实施方案（2014—2018年）》，在先期综合改革试点高校全面实施“预聘-长聘”制度，并作为高校人事制度改革的重要内容。同时，国家教育体制改革领导小组办公室正式批准了清华大学和北京大学的《综合改革方案》，其中，为建设一支具有国际竞争力的高水平师资队伍，两校均提出实施“预聘-长聘”制度。此后，中国大学纷纷模仿，截止2018年底，全国有112所大学实施了源于国外大学的“预聘（Tenure-Track）-长聘（Tenured）”制度，这项制度正在中国大学中不断扩散。

我国学者在以往研究中，常常将当前高校人事制度作为一个既定的制度环境，从理论、制度、政策层面，对由西方终身教职制度演变而来的“预聘-长聘”制度进行本土化探讨，但缺失对中国实施“预聘-长聘”制度前后变化的比较及效果评估，且未对科研生产力的影响效应进行科学检验。本研究首次运用丰富的定量数据检验“预聘-长聘”制度对大学科研生产力的影响效果，希望研究结果可以为已经实施和即将实施“预聘-长聘”制度的大学贡献理论与实践方面的经验。

二、文献回顾

“预聘-长聘”制度的建立是为了建设高素质教师队伍，增强中国高校的整体实力。这是一项通过一定试用期考核，遴选出符合要求的优秀教职人员，对其进行长期聘任并给予优厚的教学科研资源、充分的经济保障和较高学术自由度的高

校教职聘任制度。新入职的教师能否进入长聘制，一般主要是以学术产出为考核标准。因此，诸多学者的研究关注点是该项制度对进入“预聘期”教师学术产出的影响，但是现有实证研究并没有形成一致结论，主要存在以下两种截然相反的观点。

第一种较为普遍的观点认为“预聘-长聘”制度对教师学术产出有正向影响作用。多数高校在实施“预聘-长聘”制度时强调后位淘汰，即新入职教师在有限时间内必须完成职称晋升，否则将被学校解聘，在客观上必然激发新入职教师的学术产出。脱胎于“终身教职”的“预聘-长聘”制度在西方已有成熟的经验，诸多国外学者认为新入职教师会极其重视科研，将时间、精力倾向于科学研究，也信奉“publish or perish”（不出版便死亡）的文化，致力“学术GDP”的创造，由此会出产很多学术成果。科研工作者的职业生涯以取得终身教职为界限，可以分为两个时期，其学术产出呈现出了明显的阶段性差异。Holly（1977）对97名来自不同类型机构社会学家发表的研究成果进行定量评估，Coupé（2006）考察1000位经济学研究者30年间的学术产出变化，Yoon（2016）分析美国法学院教授10年间发表论文和引用率，他们发现学者在拿到终身教职之前科研成果颇丰，当取得终身教职后科研成果则明显地减少。这些国外学者都使用各自国家的实证数据证明了“预聘-长聘”制度对大学教师的学术产出有显著影响。第二种观点是“预聘-长聘”制度对教师学术产出并无影响。有一些实证研究结论与长聘制度能够激励青年教师学术产出的观点有所不同，如杨希、李欢（2019）随机抽取45个国家重点实验室，选取实验室45周岁以下或者高级职称以下教学及科研系列全职教师作为样本，进行问卷调查和简历分析，研究发现实施“预聘-长聘”制度对青年教师的论文数量及质量影响不

显著，未能起到有效激励作用。由由等学者（2017）根据世界一流大学学术排名数据和46所美国研究型高校10年的面板数据，分析了高校科研产出的影响因素，研究表明“预聘-长聘”制度并未对教师的科研产出构成显著影响。尹木子（2019）对一所地方高校进行长达5年的追踪调查，发现高校在实施“预聘-长聘”制度时具有很大弹性，许多科研产出不佳的教师最终留任，使得高校整体科研产出并未有显著提升。

总体上，已有研究存在以下几个问题。第一，国内外研究中还没有将“预聘-长聘”制度政策效果聚焦于组织层面，即大学本身的科研生产力。虽然这项制度剑指新入职的教师，但由于评职和教师发展问题关乎大学所有教师，“预聘-长聘”制度的实施影响范围绝不仅限于新教师，也会对其他教师产生连带影响，笔者因此考虑进行“预聘-长聘”制度与高校整体学术成果和科研生产力的关系探讨。第二，以往研究的对象是2016年之前实施“预聘-长聘”制度的大学，而这些大学是北京大学、清华大学、中山大学等中国知名高校。这些大学教师的学术热情高，科研事业心较强，受该项制度的影响并不大，会长期致力于科研工作。2016年之后，国内诸多大学开始实施“预聘-长聘”制度，这种竞争机制的引入迅速改变了中国的科研环境，这是一个全新且亟待讨论的问题。第三，此前研究并未具体区分“预聘-长聘”制度，早先实施这项制度的大学多数都是采用与国外相一致的“非升即走”制度，当然这项制度也逐渐具有了明显的本土特色，获得长聘资格需要新入职教师或者晋升高一级职称，或者在预聘期内完成一定量的科研任务。无论是完成科研任务还是实现职称晋升，都是对现有学术圈的论文和课题资源的抢占，完成科研任务表现为在学术界大环境下的竞争，而实现职称晋升要抢占学校内有限的资源，体现为学校内部小环境的竞争。当然，两类“预聘-长聘”制度所体现出的竞争程度有所差别，“首聘期科研任务”制度在诸多高校都注重科研的背景下，完成难度比以往大大增加，“非升即走”制度更是将竞争激烈化，达成难度进一步增大，对大学新进教师的激励效果也更加明显。因此，对于两类“预聘-长聘”制

度应区别探讨。

三、计量模型的构建

（一）模型设定

本研究采取的计量方法是在公共政策评估中经常使用的双重差分法（Differences-in-Differences），这一方法将实施“预聘-长聘”制度视为一种“准自然试验”，根据政策实施前后进行第一次差分得到两组变化量，经过第一次差分可以消除个体不随时间变化的异质性，再对两组变化量进行第二次差分，以消除随时间变化的增量，最终得到政策实施的净效应。此方法能有效衡量“预聘-长聘”制度对大学国际国内期刊论文发表的净效应以及在时间上的变化趋势。

基于少数中国大学早期实施该项制度的实践，2015年之后实施“预聘-长聘”制度的大学出现了爆发性增长，因此笔者把2016年设置为实施“预聘-长聘”制度的第一年，2017年为第二年，2018年为第三年。笔者将样本分为实验组（2016—2018年实施“预聘-长聘”制度的大学）和控制组（2016—2018年未实施“预聘-长聘”制度的大学）。本研究使用的大学排名数据来自“最好大学网”。笔者以2018年排名为准，榜单中实施“预聘-长聘”制度且排名最末的是第259名的湖北师范大学，所以本研究选取排名前259所大学，并剔除2016年之前实施“预聘-长聘”制度和缺失两年及以上排名数据的大学，最终共选取出148所大学。

在模型设计上，构建双向固定效应模型，利用双重差分法测算“预聘-长聘”制度对大学国际国内期刊论文发表的影响净效应。具体模型如下：

$$Y_{it} = \beta_0 + \beta_1 \text{Tenure}_{it} + \sum \beta_2 * \text{Control} + \beta_3 \text{year}_0 + \beta_4 \text{year}_1 + \beta_5 \text{year}_2 + \beta_6 \text{year}_3 + \gamma_t + \mu_i + \varepsilon_{it} \quad (1)$$

其中， Y_{it} 为被解释变量，表示大学国际国内期刊论文发表数量； Tenure_{it} 为虚拟变量，在实施“预聘-长聘”制度之前为0，实施之后为1。 Control 为控制变量，主要选取大学排名、在校师生数等指标， γ_t 代表时间固定效应， μ_i 代表大学个体固定效应。 β_1 指双重差分下，“预聘-长聘”制度对大学国际国内期刊论文发表的净效应，值为正且越大表示正向效应越大，即“预聘-长聘”制度提升了中国大学科研生产力，反之相反。 year_0

表示“预聘-长聘”制度未实施之前， $year_1$ 、 $year_2$ 、 $year_3$ 、 $year_4$ 分别表示实施“预聘-长聘”制度的第一年、第二年、第三年和第四年，主要用于“预聘-长聘”制度的动态净效应检测。

(二) 变量设置

1. 被解释变量。在当前的科研评价与测度中，期刊论文仍然是衡量创新活动特别是基础研究活动的主要指标。现有科研成果质量测评存在国际化的倾向，如大学排行中十分重视发表于国际期刊上的论文数指标（该指标可在ISI和SCOPUS这两大世界知名学术出版数据库上查阅到）。但是，因ISI和SCOPUS的引证指数偏好英语语言，因此许多国家的非英文期刊未被收录，导致国际引证指数存在低估非英语国家科研工作者发表论文质量的测评。所以，本研究中加入高质量国内期刊论文发表的指标，以大学国际国内期刊论文发表数量来测量大学科研生产力，其中国际期刊论文的数据来自“最好大学网”网站上Sco-pus数据库收录的中国大学2015—2019年论文发表数量；国内期刊论文的数据来自中国知网，包括大学2015—2019年中文社会科学引文索引（CSS-CI）期刊、中文核心期刊和中国科学引文数据库（CSCD）期刊论文发表数量。

2. 解释变量。本文将大学实施的“预聘-长聘”制度分为“非升即走”和“首聘期科研考核”两类。“预聘-长聘”制度最显著特征是对新入职教师存在一定科研要求，大学网站上如出现“聘期内不能晋升即解聘”字眼，本研究都视为“非升即走”，而仅写明首聘期目标任务，则可以视为“首聘期科研考核”。

3. 控制变量除了重点考察的“预聘-长聘”制度之外，大学排名、在校师生数和科研经费也会对大学国际国内期刊论文发表数量产生影响，具体变量设置见表1。

四、实证结果与分析

(一) “非升即走”制度影响效果分析

对于2016年以后实施“非升即走”制度的大学，表2的结果显示，“非升即走”制度对大学国际期刊论文发表数量具有明显的提升作用。从动态效应来看，“非升即走”制度对大学国际论文表现的提升随着大学实行该项制度的时长日趋显

著，越早实行该项制度的大学国际论文数量提升越快，但是对学术影响力较大的国内期刊论文发表数量却有着负向影响作用。遗憾的是，CSSCI期刊和中文核心期刊的论文发表数量都没有通过统计检验。因此，实施“非升即走”制度反而使大学CSCD期刊的论文发表数量有所减少。从动态效应来看，对CSCD期刊论文发表负向效应随着时间的增加，效应更加明显。

表1 计量模型中的变量说明

变量类型	变量名称	变量含义
被解释变量	INpaper	国际期刊论文发表数量
	CSSCIpaper	中文社会科学引文索引（CSS-CI）期刊论文发表数量
	COREpaper	中文核心期刊论文发表数量
	CSCDpaper	中国科学引文数据库（CSCD）来源期刊论文发表数量
解释变量	up-out	“非升即走”制度（实施=1，未实施=0）
	research-assess	“首聘期科研考核”制度（实施=1，未实施=0）
控制变量	rank	大学排名，选取前一年大学排名作为控制变量。
	tsnum	在校教师和研究生的人数
	funds	大学前一年投入的科研经费

就控制变量方面来讲，首先，排名对大学国际国内期刊论文发表数量有显著影响，排名越靠前的大学，国际国内期刊论文发表数量明显高于排名靠后的大学。其次，在校师生人数越多的大学，国际国内期刊论文发表的数量也越多，一方面，现在高校教师一般都有科研任务考核要求，尤其新入职教师肩负聘任压力，势必会努力发表文章，所以大学总体发表文章的数量会呈现提升趋势，教师人数众多的大学表现更加明显；另一方面，高校对在校研究生的毕业要求中一般有论文发表的硬性规定，每位研究生在校期间必须完成期刊发表任务，而一些相对优秀或者力求在职场中有竞争力的研究生，会通过发表大量文章来增加自己的求职就业实力，也致力于发表国际国内期刊论文。最后，科研经费对中国大学国际期刊论文发表有显著的正向影响，科研经费越充足的大学，发表国际期刊论文数量越多。但是科研经费对国内期刊却没有显著影响，也就是说，科研经费数额与三类主要国内期刊的论文发表数量

表2 “非升即走”制度对大学国际国内期刊论文发表的影响效果及动态效应

	INpaper	INpaper	CSSCIpaper	CSSCIpaper	COREpaper	COREpaper	CSCDpaper	CSCDpaper
up-out	296.5 ^{**} (252.1)		-3.104 (15.31)		-27.26 (22.7)		-25.34 ^{**} (15.22)	
实施第一年		419.0 ^{***} (258.9)		-14.7 (10.88)		-26.5 (30.4)		-12.29 ^{***} (20.39)
实施第二年		754.9 ^{***} (259.9)		-11.0 (10.88)		-43.2 (30.4)		-19.64 ^{***} (20.39)
实施第三年		991.3 ^{***} (260.6)		-15.9 (10.88)		-48.31 (30.4)		-34.47 ^{***} (20.39)
实施第四年		1554.2 ^{***} (265.3)		-13.1 (10.88)		-84.19 (30.4)		-65.70 ^{***} (20.41)
rank	-17.2 ^{***} (2.52)	-17.1 ^{***} (1.59)	-0.65 ^{***} (0.202)	-0.71 ^{***} (0.201)	-2.57 ^{***} (0.47)	-2.57 ^{***} (0.468)	-1.50 ^{***} (0.35)	-1.57 ^{***} (0.36)
tsnum	1.237 ^{***} (1.016)	1.017 ^{***} (1.009)	0.158 ^{***} (0.031)	0.150 ^{***} (0.031)	0.595 ^{***} (0.054)	0.595 ^{***} (0.054)	0.286 ^{***} (0.045)	0.277 ^{***} (0.043)
funds	156.4 ^{***} (15.5)	153.7 ^{***} (14.9)	-0.762 (0.972)	-0.739 (0.973)	0.345 (2.55)	0.345 (2.55)	-1.858 (1.85)	-1.586 (1.88)
cons	2739.7 ^{***} (460.3)	5144.7 ^{***} (276.3)	73.6 ^{***} (64.7)	87.8 ^{***} (63.6)	295.9 ^{***} (119.5)	1000.5 ^{***} (49.2)	256.1 ^{***} (97.2)	276.5 ^{***} (94.4)
个体效应	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制
时间效应	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制
N	653	649	694	709	694	709	694	694
R ²	0.810	0.569	0.531	0.80	0.169	0.184	0.295	0.292

注：(1) 括号中的数字为标准误。(2) * p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001。

没有直接关系。这与目前许多国际期刊高额的版面费相关，没有充足的科研经费无法成功地在国际期刊上发表论文。而国内核心期刊，尤其是影响因子高、业界公认的优秀期刊，在文章录用方面一般采取三审匿名审稿制，以文章质量为重，并不收取审稿费和版面费。

(二) “首聘期科研考核”制度影响效果分析

“首聘期科研考核”制度对大学国际期刊论文发表数量的作用是负向的，实施了“首聘期科研考核”制度的大学，国际期刊论文发表数量不增反减，并且“首聘期科研考核”制度对国际期刊论文发表数量负向影响随着时间变化越来越明显。“首聘期科研考核”制度的实施不仅没有促进大学国际论文表现进步反而使其退步，这是一个值得关注的问题，也为那些还未实施“预聘—长聘”制度的大学提供了重要借鉴。“首聘期科研考核”制度对中国大学三类国内期刊论文发表情况的影响相对复杂，从数据计算结果来看，对大学CSSCI期刊和北大核心期刊的论文发表数量没有通过统计检验。结合前文，无论是“非升即走”制度还是“首聘期科研考核”制度，对CSSCI

期刊和北大核心期刊论文发表都没有显著的影响效应，即实施了“预聘-长聘”制度的大学，对这两类国内期刊论文发表数量没有影响。“首聘期科研考核”制度对CSCD期刊论文发表数量起到了正向促进作用，这一结果可能由于CSCD期刊的认可度低于CSSCI期刊、北大核心期刊和国际期刊，这就给需要完成首聘期考核任务的教师留出了学术产出空间，因此实施“首聘期科研考核”制度的大学在CSCD期刊论文发表方面有一定增长。表3中控制变量的影响作用与表2中控制变量的影响作用一致，在此不赘述。

“预聘-长聘”制度下，教师留任条件与论文发表数量与等级密切相关，教师的论文发表需求迅速增加，而国内期刊数量却没有显著增长，导致在论文期刊资源有限情况下的激烈竞争。在现有科研评价体制下，国内期刊一般在等级上低于国际期刊，使得许多教师将论文转投给国际期刊。

综合表2和表3的结果来看，“首聘期科研考核”制度的激励效果明显低于“非升即走”制度。“首聘期科研考核”制度是中国大学实施“预聘-长聘”制度的本土化模式，也是一种创

表3 “首聘期科研考核”制度对大学国际国内期刊论文发表的影响效果及动态效应

	INpaper	INpaper	CSSCIpaper	CSSCIpaper	COREpaper	COREpaper	CSCDpaper	CSCDpaper
research - assess	-233.5** (265.7)		-12.2 (15.7)		-16.9 (43.1)		26.8* (31.1)	
实施第一年		-255.0*** (235.7)		-9.272 (9.02)		19.57 (25.4)		13.42* (17.13)
实施第二年		-335.7** (233.9)		-3.913 (9.02)		12.09 (25.4)		24.42* (17.13)
实施第三年		-475.1** (233.2)		-6.94 (9.02)		37.5 (25.4)		40.14* (17.14)
实施第四年		-646.6*** (240.5)		-6.49 (9.03)		25.2 (25.4)		39.88* (17.16)
rank	-17.6*** (2.52)	-18.9*** (2.52)	-0.63*** (0.197)	-0.72*** (0.19)	-2.53*** (2.52)	-2.69*** (0.46)	-1.47*** (0.35)	-1.53*** (0.35)
tsnum	1.35*** (1.037)	1.05*** (1.007)	0.159*** (0.032)	0.15*** (0.031)	0.59*** (0.05)	0.57*** (0.05)	0.29*** (0.04)	0.27*** (0.044)
funds	155.2*** (15.4)	149.2*** (14.7)	-0.76 (0.94)	-0.92 (0.93)	0.307 (2.53)	0.55 (2.54)	-1.83 (1.84)	-1.52 (1.84)
cons	2752.9*** (462.7)	5292.6*** (281.4)	69.3*** (66.1)	90.9*** (64.0)	289.4*** (119.1)	336.5*** (117.3)	253.7*** (97.1)	273.1*** (94.3)
个体效应	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制
时间效应	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制
N	533	649	694	694	694	649	694	694
R ²	0.80	0.542	0.102	0.126	0.258	0.255	0.303	0.317

注：(1) 括号中的数字为标准误。(2) * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$ 。

新。但是该制度在实施过程中激励效果不佳，这给已经实施的或即将实施“首聘期科研考核”制度的大学一个警示。“首聘期科研考核”与“非升即走”两项制度的主要差异在于是否需要完成职称晋升，前者不需要完成职称晋升，后者则需要在首聘期内完成职称晋升。如果“首聘期科研考核”制度的科研要求低于大学自己设置的评职要求，那么对于那些希望评职的新入职教师来说是没有任何影响的，即使没有“首聘期科研考核”制度，这部分教师也会将全部经历投入于科研产出。

五、稳健性检验

本文采用了多期双重差分法来评估“预聘-长聘”制度对大学国际国内论文发表数量的影响，双重差分方法有效的一个前提条件是，如果不存在“预聘-长聘”制度的外部冲击，处理组和对照组的大学国际国内期刊论文发表数量的趋势是平行的。为此，我们需要首先进行一系列检验。

(一) 趋同性和随机性检验

根据以往文献中的标准做法，画出了处理组与对照组之间的对比图，来说明制度变革前后的变化。图1描绘了实施“预聘-长聘”与未实施

“预聘-长聘”大学在国际期刊上论文发表数量的差异。图2描绘了实施“预聘-长聘”与未实施“预聘-长聘”大学在CSCD期刊上论文发表数量的差异。从两个图示可以看出：第一，就各个指标来看，实施“预聘-长聘”的大学与未实行“预聘-长聘”的大学在制度实施之前的论文发表情况基本平行；第二，针对国际期刊论文发表数量，大学在实施“预聘-长聘”制度后增幅明显变大，CSCD期刊论文发表数量明显减少，实行“预聘-长聘”制度的大学与未实行“预聘-长聘”制度的大学在各类指标方面都表现出显著差异。未实行“预聘-长聘”制度的大学的国际期刊论文发表数量也是平稳上升的，CSCD期刊论文发表数量也是呈下降趋势。

(二) 反事实法检验

为了验证平行趋势假设条件是否成立，我们采用反事实法来检验上述假设。具体来讲，就是通过构造假想的处理组和对照组，重新估计回归方程来判断前文结果的稳健性，如果在假想的情况下，处理组与“预聘-长聘”制度的交互变量的估计系数是不显著的，则表明在所有大学没有实施“预聘-长聘”制度时，处理组和对照组大学在国际国内期

刊上论文发表数量的变动并不存在系统性差异，也间接验证了实施“预聘-长聘”制度对大学国际国内期刊论文发表数量的稳健性。因此，我们通过构建反事实的方法来进行稳健性检验。

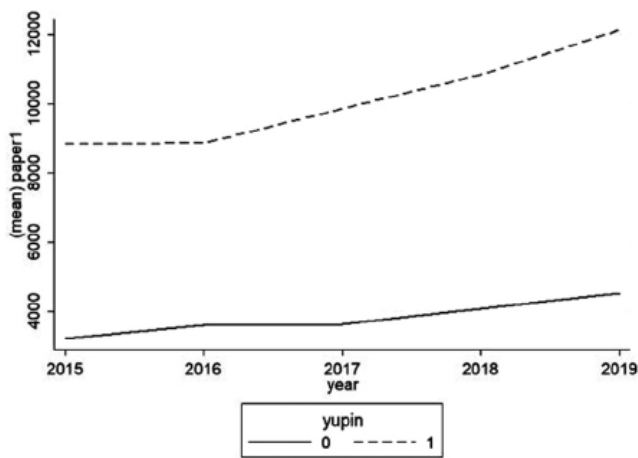


图1 中国148所大学国际期刊论文发表数量趋势图

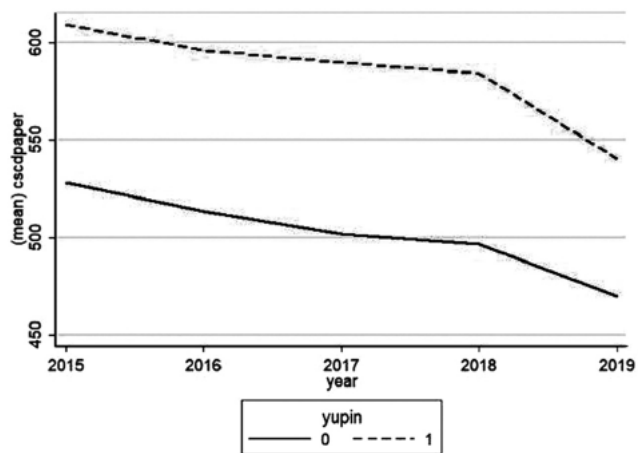


图2 中国148所大学CSCD期刊论文发表数量趋势图

教育部直属大学是我国高等教育领域的学术重镇，引领着我国大学科学研究的方向。鉴于教育部直属大学更重视科研产出，更有可能实施“预聘-长聘”制度，我们通过是否为教育部直属大学来构建反事实检验。我们以大学是否为教育部直属大学为标准，构造了假想的处理组和对照组，如果大学是教育部直属大学，则为处理组=1，反之则为对照组=0，分别对“非升即走”制度和“首聘期科研考核”制度进行检验，如果交互项并不显著，则从一个侧面支撑了本文的逻辑。

表4罗列了假想“教育部直属”大学均实施了“预聘-长聘”制度的检验结果。可以发现，结果均显示交互变量对影响因子的估计系数不显著。这表明除去大学实施“预聘-长聘”制度的差异，处理组的大学和对照组的大学国际国内期刊

论文发表数量的变动趋势并不存在系统性的差异，这证明我们之前的估计是比较稳健的。

表4 “预聘-长聘”制度对大学国际国内期刊论文发表的影响：反事实检验

	“非升即走”制度		“首聘期科研考核”制度	
	IN paper	CSCD paper	IN paper	CSCD paper
处理组	739.1** (340.1)	24.79 (29.4)	378.6 (342.1)	9.57 (29.04)
“tenure”	1258.3*** (277.3)	-14.01*** (21.40)	-497.9** (161.5)	14.48** (12.19)
处理组*“tenure”	-620.2 (363.5)	-19.83 (28.36)	1131.6 (408.7)	79.61 (32.15)
控制变量	控制	控制	控制	控制
个体效应	控制	控制	控制	控制
时间效应	控制	控制	控制	控制
cons	3035.7*** (285.9)	557.94*** (34.42)	3113.6*** (308.3)	561.65*** (35.57)
N	651	694	651	694
R ²	0.532	0.132	0.535	0.143

注：(1) 括号中的数字为标准误。(2) * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$ 。(3) 圆于篇幅，控制变量不列入文中。

六、“预聘-长聘”制度对大学学术的影响：异质性检验

前文实证研究结果显示，“预聘-长聘”制度对大学国际国内期刊论文发表数量有显著影响。在此背景下，不同类型大学受到“预聘-长聘”制度的作用力度可能存在差异。因而，如果本文关于大学科研产出提升这一实证结果是由“预聘-长聘”制度导致，那么，也应该观察到这一效应在不同维度表现出异质性。基于此，为了进一步探究“预聘-长聘”制度影响大学科研产出的运作机理，本文分别从大学等级和大学类别视角切入，运用分组回归方法考察“预聘-长聘”制度影响大学科研生产力的横截面差异。

(一) 基于大学等级的检验

表5报告了“非升即走”制度对不同等级大学的科研产出影响，这种影响作用较为复杂。从高校国际期刊论文发表数量的结果来看，“非升即走”制度对“双一流”高校的影响作用系数大于非“双一流”高校，这说明“非升即走”制度对“双一流”高校的国际期刊论文发表数量增加作用更为显著。从动态效应来看，“非升即走”制度实施时间越长，对“双一流”高校国际期刊论文发表数量的增加作用也会逐渐加强。从高校CSCD期刊论文发表数量的结果来看，“双一流”高校和非“双一流”高校在实施“非升即走”制

表5 “预聘—长聘”制度影响效应及动态效应异质性分析

	“非升即走”制度				“首聘期科研考核”制度			
	“双一流”高校		非“双一流”高校		“双一流”高校		非“双一流”高校	
	INpaper	CSCDpaper	INpaper	CSCDpaper	INpaper	CSCDpaper	INpaper	CSCDpaper
tenure	1053.5 ^{***} (341.7)	-23.72 ^{**} (15.3)	945.1 ^{***} (193.8)	-25.52 ^{**} (15.17)	-1194.1 ^{***} (341.7)	24.74 ^{**} (15.3)	-331.4 ^{***} (193.8)	23.2 ^{**} (11.51)
tenure 实施第一年	972.2 ^{***} (261.5)	-13.45 (20.0)	260.6 ^{***} (244.5)	-12.28 (20.3)	-824.9 ^{***} (360.1)	13.71 ⁺ (17.2)	-369.1 ^{***} (226.2)	13.00 ⁺ (16.8)
tenure 实施第二年	2030.0 ^{***} (262.2)	-18.64 (20.0)	673.9 ^{***} (244.4)	-19.8 (20.3)	-1253.0 ^{***} (357.8)	24.34 (17.2)	-508.3 ^{***} (224.7)	24.5 ^{**} (16.8)
tenure 实施第三年	2960.5 ^{***} (261.2)	-39.8 ^{**} (20.0)	952.2 ^{***} (244.3)	-34.5 ^{**} (20.3)	-1563.7 ^{***} (357.5)	41.33 ^{**} (17.2)	-592.7 ^{***} (224.7)	39.5 ^{**} (16.8)
tenure 实施第四年	4239.7 ^{***} (263.6)	-72.8 ^{***} (20.0)	1281.2 ^{***} (250.3)	-66.0 ^{***} (20.3)	-2012.9 ^{***} (358.3)	41.7 ^{***} (17.2)	-589.8 ^{***} (225.4)	40.2 ^{***} (16.8)
控制变量	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制
cons	5700.1 ^{***} (503.7)	565.6 ^{***} (34.1)	3163.4 ^{***} (267.2)	559.1 ^{***} (34.2)	5477.5 ^{***} (583.9)	565.8 ^{***} (35.1)	3114.4 ^{***} (277.3)	559.4 ^{***} (35.1)
个体效应	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制
时间效应	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制	控制
N	894	714	713	649	894	714	713	714
R ²	0.645	0.159	0.536	0.542	0.509	0.146	0.520	0.140

注：(1) 括号中的数字为标准误。(2) ⁺p<0.05, ^{**}p<0.01, ^{***}p<0.001。(3) 囿于篇幅，控制变量不列入文中。

度后都在减少，非“双一流”高校CSCD期刊论文发表数量却没有“双一流”高校减少的多。

表5报告了“首聘期科研考核”制度对不同等级大学国际国内期刊论文发表的影响。针对国际期刊论文发表，“首聘期科研考核”制度对“双一流”高校的负向影响作用系数大于非“双一流”高校，这说明“首聘期科研考核”制度使“双一流”高校国际期刊论文数量减少得更多。从动态效应来看，“首聘期科研考核”制度实施时间越长，对“双一流”大学国际期刊论文发表数量的减少作用也在不断加剧。针对CSCD期刊论文发表，实施了“首聘期科研考核”后，“双一流”高校和非“双一流”高校发表CSCD期刊论文的数量都在增多，影响系数相差无几。

在异质性验证中，我们区分“双一流高校”后，通过数据证明“非升即走”制度对高校国际期刊论文发表数量具有提升作用，并且“双一流”高校国际期刊论文发表数量的提升要高于非“双一流”高校。所以，我们可以断定国际期刊论文发表数量是受到大学等级的影响，等级越高的大学，或者说排名靠前的大学越会对其他大学构成挤占效应，本文将其称为“名校挤压效应”。在中国大学中推行“预聘-长聘”制度就赋

予了顶尖高校优势地位。目前博士研究生数量逐年递增，博士研究生就业时扎堆少数名牌大学，不愿意考虑较低等级高校，一方面导致名校的学术职位竞争日趋残酷，另一方面使得名牌大学在用人方面拥有绝对的主导权，名校可以不断提升新入职教师的留任标准，最大程度获取新入职教师（包括可以留任的教师和众多不能留任的教师）的科研产出。与少数名校的人才火热场景相反，较低等级高校则面临着优秀人才难觅，提升科研产出举步维艰的境地。

（二）基于大学类别的异质性检验

表6报告了“非升即走”制度对不同类别大学的国际期刊论文和CSCD期刊论文发表数量的影响。“非升即走”制度对不同类别大学都有显著影响，并且影响作用随着时间推移越来越大，然而不同类别大学之间的作用有所差异。从大学国际期刊论文发表数量结果看，“非升即走”制度对综合类大学影响最大、理工类次之、师范类最小；从大学CSCD期刊论文发表数量结果看，“非升即走”制度对三类大学影响效应相差不多。

表7报告了“首聘期科研考核”制度对不同类别大学的国际期刊论文和CSCD期刊论文发表数量的影响。“首聘期科研考核”制度对不同类别大

表6 “非升即走”制度影响效应异质性分析（综合类/理工类/师范类大学）^③

	综合类		理工类		师范类	
	INpaper	CSCDpaper	INpaper	CSCDpaper	INpaper	CSCDpaper
up - out	1013.5 ^{***} (365.5)	-25.34 [*] (15.2)	1258.3 ^{***} (293.5)	-23.7 ^{**} (15.3)	446.7 [*] (256.3)	-25.3 [*] (15.2)
tenure 实施第一年	1079.9 ^{***} (299.1)	-8.9 (21.91)	419.4 ^{***} (246.9)	-9.93 [*] (21.5)	412.6 ^{**} (242.6)	-12.3 (20.4)
tenure 实施第二年	2166.9 ^{***} (298.9)	-18.52 (22.0)	932.4 ^{***} (250.5)	-17.6 ^{**} (21.6)	724.6 ^{**} (244.1)	-19.6 (20.4)
tenure 实施第三年	3145.3 ^{***} (298.7)	-34.1 (22.1)	1586.8 ^{***} (250.6)	-39.6 ^{**} (21.7)	965.2 ^{**} (244.7)	-34.5 [*] (20.4)
tenure 实施第四年	4420.9 ^{***} (301.1)	-67.1 ^{**} (22.4)	2674.7 ^{***} (254.5)	-74.4 ^{**} (22.1)	1509.5 ^{***} (248.7)	-65.7 ^{***} (20.4)
控制变量	控制	控制	控制	控制	控制	控制
cons	4960.3 ^{***} (511.4)	592.3 ^{***} (34.6)	6164.8 ^{***} (382.2)	596.8 ^{***} (34.5)	2677.5 ^{***} (490.8)	561.8 ^{***} (34.3)
个体效应	控制	控制	控制	控制	控制	控制
时间效应	控制	控制	控制	控制	控制	控制
N	776	694	742	654	694	709
R ²	0.613	0.295	0.823	0.283	0.768	0.295

注：(1) 括号中的数字为标准误。(2) ^{*} p < 0.05, ^{**} p < 0.01, ^{***} p < 0.001。(3) 囿于篇幅，控制变量不列入文中。

表7 “首聘期科研考核”制度影响效应异质性分析（综合类/理工类/师范类大学）

	综合类		理工类		师范类	
	INpaper	CSCDpaper	INpaper	CSCDpaper	INpaper	CSCDpaper
research - assess	-597.4 (412.9)	23.8 ^{**} (11.5)	-402.4 ^{***} (293.5)	27.8 (15.3)	-437.4 [*] (256.3)	26.8 ^{**} (11.5)
tenure 实施第一年	-461.7 [*] (388.8)	24.3 [*] (19.7)	-529.3 ^{***} (290.1)	24.6 [*] (19.8)	-294.7 ^{**} (216.2)	24.3 [*] (19.7)
tenure 实施第二年	-729.1 ^{**} (386.7)	40.0 ^{**} (19.5)	-750.8 ^{**} (287.9)	40.2 ^{**} (19.6)	-395.5 ^{**} (214.8)	40.1 ^{**} (19.5)
tenure 实施第三年	-1115.7 ^{***} (385.1)	54.5 ^{**} (19.5)	-921.4 ^{***} (287.8)	55.8 ^{**} (19.6)	-545.9 ^{**} (214.2)	54.5 ^{**} (19.4)
tenure 实施第四年	-1702.3 ^{***} (394.9)	59.3 ^{**} (20.1)	-1155.7 ^{***} (288.5)	61.4 ^{**} (20.1)	-689.1 ^{***} (220.4)	59.3 ^{***} (20.0)
控制变量	控制	控制	控制	控制	控制	控制
cons	4894.3 ^{***} (607.8)	253.7 ^{***} (97.1)	1802.4 ^{***} (601.5)	254.1 ^{***} (97.1)	2677.5 ^{***} (493.4)	253.7 ^{***} (97.3)
个体效应	控制	控制	控制	控制	控制	控制
时间效应	控制	控制	控制	控制	控制	控制
N	761	694	744	699	684	694
R ²	0.87	0.303	0.51	0.321	0.768	0.303

注：(1) 括号中的数字为标准误。(2) ^{*} p < 0.05, ^{**} p < 0.01, ^{***} p < 0.001。(3) 囿于篇幅，控制变量不列入文中。

学都有负向影响，并且负向影响作用随着时间推移越来越大，但是对不同类别大学之间的影响作用有所差异。从大学国际期刊论文发表情况看，“首聘期科研考核”制度对综合类大学影响最大、理工类次之、师范类最小；从大学CSCD期刊论文发表数量结果看，“首聘期科研考核”制度

对三类大学影响效应相差不多。

七、结论与讨论

“预聘-长聘”制度在我国高校领域日益普及，本文紧扣中国大学实行“预聘-长聘”制度的差异性特征，以2016年以后实施“预聘-长聘”制度的中国148所大学为样本，通过双重差分法对

“预聘-长聘”制度的作用进行了系统评估，形成了以下主要结论。

1. “预聘-长聘”制度对大学科研生产力有所提升。相对于样本区间内的大学国际期刊论文发表数量平均值，“预聘-长聘”制度使得大学国际期刊论文发表数量提高了26.55%，尤其实施了“非升即走”制度的大学更是提高了103.02%。动态估计显示，“预聘-长聘”制度的积极作用会随着执行时间延长日益凸显，这一结论在一系列稳健性检验后依然成立。由此可见，“非升即走”制度是推动中国大学学术不断进步的有效手段。大学进步主要表现为学术进步，一所大学能否被社会认可，能否获得较高的社会声誉，根本上取决于大学所拥有的知名学者、所取得的学术成果，以及学术产出对社会发展产生的影响。中国大学的整体实力与日俱增，中国诸多大学在QS世界大学排名中跃升显著，反映了中国高等教育的国际影响力不断增强，国际认可度不断提高，这些成就的取得离不开“预聘-长聘”制度的推动作用。

2. 国际化与本土化失衡现象严重。虽然实施“非升即走”制度使大学在国际期刊论文发表数量上大幅提升，但是对中文社会科学引文索引（CSSCI）期刊和北大中文核心期刊论文发表数量没有显著影响。从这一结果可以看出，中国大学的关注点更多集中于国际期刊论文的发表，对国内期刊的重视程度不够。目前中国大学在政策、绩效、晋升、奖励等方面都向国际期刊论文倾斜，导致中国学者高水平科研成果多数优先发表在国外期刊。实施“预聘-长聘”制度，使得更多教师进入到竞争长聘岗位中，而国内大学对国际期刊论文的重视远高于国内期刊论文，教师的物质奖励和学术名誉获得，国际期刊具有更高的“性价比”。如有些大学将影响因子高于0.5以上的SSCI期刊与国内学科顶级期刊置于同等水平，实际上后者的发表难度远高于前者。如果过于重视国际期刊论文发表而忽视国内期刊论文发表，则会陷入“学术自我殖民化”。刘娥（2018）认为以美国为主的发达国家的科技期刊具有更高的影响力与吸引力，这是导致科研成果外流主要原因。如果把国际期刊论文发表作为学术评价的主导性标尺，势必损害学术研究的本土化。中国的

现代化之路，一直是在各个领域实现与西方发达国家的接轨，若干年的奋力赶超，我国在诸多领域建立起了为世界认可的中国标准。实际上，中国近些年的科研生产力已取得了巨大发展，国内期刊的发文质量和标准一再提升，西方学术制定的评价体系理应变革。我国在评价学术生产水平时，不宜延续明显带有“西方中心”思维的准则。

3. “首聘期科研考核”制度效果不佳。本文区分了两类“预聘-长聘”制度，结果表明实施“首聘期科研考核”的大学，国际期刊论文发文章数量出现锐减，这一定程度上说明“首聘期科研考核”制度的激励效果不佳。由于“首聘期科研考核”制度不涉及职称竞争，新入职教师只需完成学校设定的科研任务，对于那些评职热情不高的教师来说，只完成留任的科研任务即可。如果留任的科研任务要求低于评职要求，那么“首聘期科研考核”制度的激励效果肯定还不如学校原有的评职制度。同时，这项制度不涉及与同校其他教师的竞争，因此它无法有效提升其他教师的科研积极性，对其科研产出影响甚微，这就是“首聘期科研考核”制度难以有效提升学校整体科研产出的原因。

在建设世界一流大学和高水平大学的目标指引下，诸多大学已经选择或即将选择实施“预聘-长聘”制度。这些大学应该思考两个问题，一是该项制度是否具有普适性，二是制度的具体实施模式。就前者而言，虽然已经实施该项制度的部分高校取得了一定成效，但是这部分高校大多为“双一流”高校，这项制度是否可以推广到中国所有高校，还需要进一步考察。就后者而言，“非升即走”和“首聘期科研考核”两种制度模式的选择是一个需要慎重考虑的问题，即大学应该思考如何将这项制度的效果达到最优。大学在实施“预聘-长聘”制度时必须找到符合自身特色且行之有效的具体策略，这样才能有效推动科研生产力的不断进步。此外，“预聘-长聘”制度加剧了大学之间发展失衡，名校挤压效应日益显著，笔者在未来研究中会继续关注这个问题。

（尹木子，浙江师范大学法政学院讲师、博士，浙江金华 321004）

（原文刊载于《高教探索》2020年第6期）