

“双一流”建设背景下高校 人才流动失序及其有效治理*

刘 强 赵祥辉

[摘 要] “双一流”建设的良性发展有赖于学术人才市场提供强有力的支持,规范有序的人才流动能够促进高校人才资源的优化配置和高效利用,能够最大限度地激发学术人才的创造潜能,释放高校的整体效能。然而,随着“双一流”建设的快速推进,许多高校为快速提升学校排名而急功近利地“抢人”“挖人”,导致高校人才流动陷入片面集聚的失序状态,引发严重的“马太效应”,使高校人才竞争陷入“零和博弈”乃至“负和博弈”的不利境地,对我国高校“双一流”建设的健康发展造成严重威胁。究其根源,主要是因为我国高校人才市场监管机制的缺失、“重点建设”政策的利益诱导、高校人才评价制度的偏向激励和学术人才市场的畸形发展等一系列制度性因素使然。因此,为推动高校人才流动走向合理有序,政府需要通过构建合理有序的人才流动机制,深化高校人才体制机制改革,建立科学合理的人才评价体系,规范学术人才市场机制,构建高校人才竞争伦理的约束机制等,以强化对高校人才流动的制度性约束,实现高校人才流动失序的有效治理。

[关键词] “双一流”建设;人才流动;人才竞争;学术人才市场;制度性成因

[作者简介] 刘强,厦门大学教育研究院、高等教育质量建设协同创新中心博士研究生,研究方向:高等教育理论与管理(厦门 361005);赵祥辉,厦门大学教育研究院硕士研究生,研究方向:高等教育理论与管理(厦门 361005)

DOI:10.13694/j.cnki.ddjylt.2019.03.006

为提升我国高等教育国际竞争力,2015年底国务院印发了《统筹推进世界一流大学和一流学科建设总体方案》(下称《总体方案》),拉开了“世界一流大学和一流学科”建设(简称“双一流”建设)的序幕。而“双一流”建设归根到底是靠人才来驱动,一支缺乏创新力和研究力的科研队伍不可能打造出具有世界一流水平的大学或者学科,因此人才水平直接决定着“双一流”建设目标能否顺利实现。^[1]近年来,我国高校为成功跻身“双一流”

建设行列,推动“双一流”建设的顺利实施,不惜高薪高职“挖人”“抢人”,引发高校“人才大战”,破坏了高校人才竞争的正常秩序,此举引起政府和社会各界的高度关注。因此,本文拟通过对高校人才流动现象的理性审视,深入探讨“双一流”背景下我国高校人才流动的失序问题,在此基础上提出治理高校人才流动失序的有效策略,以期“双一流”建设的有效推进提供有力支撑。

* 本文系教育部人文社会科学重点研究基地重大项目“中国特色的大学治理结构与质量保障机制建设研究”(编号:18JJD880005)的阶段性研究成果。

一、高校人才流动的理性审视

教师是高校人才培养和办学质量的生命线,教师质量决定着学校的办学实力,影响着学校的社会声誉。正如哈佛大学前校长科南特所言:“大学的荣誉不在于它的校舍与人数,而在于它的一代一代教师的质量。”这与我国清华大学校长梅贻琦先生的“所谓大学者,非谓有大楼之谓也,有大师之谓也”有异曲同工之妙,说明了一所大学要达到一流水平必然需要建设一流的师资队伍。因此,许多国内外一流高校在初生期或建设期都不约而同地将吸纳高水平人才作为学校发展的战略重点,如芝加哥大学、纽约大学和香港科技大学的崛起与其广揽英才的英明之举有着密不可分的联系。^[2]

追溯大学发展史,我们不难发现,高校人才流动由来已久。如,被誉为近代高等教育之滥觞的中世纪大学,教师因“忠于学术职业及其学科往往基于大学”具备天然的流动性。^[3]无论是博洛尼亚大学、萨莱诺大学、巴黎大学还是后来的牛津大学、剑桥大学,都是教师在自由流动中自然聚集形成。特别是中世纪大学在与教权和王权的博弈过程中获得了自由迁徙和颁授通用教学许可证等一系列特权,进一步保障了中世纪大学教师的流动性。之后,随着国家和教会对大学控制的加强,教师流动的频率有所下降,但在这个过程中教师与高校逐渐形成了一种契约关系,这种契约关系为教师的自由流动提供了制度上的保障,维护了教师的合法权益,促进了学术思想的自由传播。时至今日,伴随着全球化进程的快速推进和国际学术人才市场的统一形成,高校教师的流动性更为顺畅和频繁。尤其是在西方国家,高校教师主要采取聘任制与终身制相结合的方式,其中教师聘任制保障了“非升即走”“非走不升”和公开招聘制度的合法性,促进了高校教师的自由流动。^[4]以美、德两国为例,美国高校的人才流动是基于高度开放的大学教师市场,对高校教师采取“非升即走”的长聘制度,留住适合本校的最优师资,其他预聘期内未能实现晋升的教师则流动到其他学校,供其他高校

按需“引人”,实现了高校人才市场的合理流动;与美国不同,德国高校采取“非走不升”的强制政策,迫使高校教师跨校流动,否则就无法获得晋升机会,无法享受终身制教授的高福利待遇,由此德国高校实现了大范围的教师流动,推动了德国高校学术水平的整体提升。

反观我国,随着我国市场经济体制的不断完善和高等教育管理体制改革的日渐深化,市场在高等教育资源配置中发挥着愈来愈重要的作用,特别是在“双一流”建设等国家重点建设项目的推动下,高校人才竞争日益激烈,人才流动也日趋频繁。然而,我国受长期计划经济思维影响,高校人才流动仍然面临着诸多体制机制障碍,阻碍着高校人才的合理流动。据吴培群和封化民2013年对我国27所高校4890名教师开展的一项调查显示,我国大学教师流动率显著低于其他主要发达国家和发展中国家。^[5]更为严重的是,我国高校人才流动还存在着“唯待遇”和“唯帽子”的挖人乱象,被挖的往往都是那些声名在外的高层次人才,绝大多数的高校教师渴望流动却流动不得。

高校之间的人才流动无疑是必要的,无论是卡兹(Katz)的组织寿命理论^[6]还是库克(Kuck)的库克曲线^[7],都说明“适时”“合理”的流动,能够最大限度地释放人才的创造性潜能和组织的整体效能。高校人才流动亦是如此,合理有序的高校人才流动有利于学术思想和学术资源的共享与交流,打破“学术部落”的闭塞与僵化,为学术发展营造良好的创新生态。另外,高校间的人才流动也有利于形成改革的倒逼机制,迫使人才流失高校和流入高校着力深化人才管理和体制改革,努力改善高校科研条件和学术环境,为高校人才引进与发展提供良好的条件。高校人才流动所带来的知识溢出和增值效应,以及人才集聚所带来的规模优势与共享效益都能使高校发展获益良多,推动高校实现快速发展。^[8]

基于以上探讨,我们不难发现,加快高校人才流动仍然是当前我国高等教育发展所面临的重大议题,唯有促进人才“流得动”“流得快”,才能为我国“双一流”建设注入源源不断的发展活力。但是,

人才流动有合理和非合理、有序和失序之分,特别是在当下高校“挖人”乱象屡禁不止的背景下,人才不仅要“流得动”“流得快”,还要“流得合理”“流得有序”。

二、“双一流”建设背景下 高校人才流动失序的隐忧

毋庸置疑,当前我国的高校人才市场整体上仍明显表现为一种竞争性和流动性均明显不足的不完全市场。^[9]因此,加快我国高校人才流动,不仅是必然的,也是必要的,它对推动个人学术成长、优化人才资源配置、提高高等教育发展水平都有着积极价值。事实上,国家“双一流”建设的推进给许多高校提供了引进人才以增强办学实力、提升学校排名的重要契机,但这人才流动的“繁荣”的背后却伴随着高校人才流动的失序乱象频频引爆舆论场,即使国家频频出台相关政策文件试图规范高校人才流动,但高校之间依靠高薪“挖抢”人才的恶性竞争问题仍然难以遏制。由此可见,高校人才流动的失序已然成为“双一流”建设下的一大隐忧。

(一)高校引才缺乏长远规划,忽视学校办学实际

高校人才引进需要与学校的办学定位、学科规划和科研资源相匹配,方能最大限度地发挥人才引进的巨大效益。然而,当前部分高校在引才过程中常常打着“高薪酬”“高待遇”的旗号从其他高校引进高层次人才,试图通过“走捷径”的方式来达成“双一流”建设目标,但是却忽视了对高校人才引进的长远规划,使高校人才引进呈现出较强的盲目性和功利性。

一是缺乏对人才引进的长远规划,导致引才过程中随意性和盲目性较强,仅仅依靠“帽子”和“头衔”来确定“挖人”对象,这实际上将人才视为明码标价、待价而沽的商品,加剧了高等教育的商品化和功利化倾向。如郭书剑和王建华^[2]两位学者通过对国内140所高校人才引进政策的分析,结果发现:各地高校对不同级别、不同类型的高层

次人才给出的薪酬待遇、科研启动经费、住房面积以及生活补贴标准等呈现出显著的等级差异性。

二是学校对自身办学定位与发展特色不明确,“双一流”建设的核心是内涵式发展和特色化发展,但是部分高校由于对自身的办学定位和发展特色认识不清,导致高校在人才引进过程中只看重引进人才的“帽子”和“头衔”,忽视了学校引进的人才是否与学校发展定位、学科发展规划等相匹配,造成高校引进的人才无法做到量才适用。

三是学校引才过程中不知“量力而行”。部分高校将注意力和办学资源过度集中于“挖人”“抢人”上面,却对学校的资源基础和学科平台能否支撑人才的持续发展考虑不足。高校人才引进固然是推动学校快速发展的重要举措,但是与引才相比,用才显得更加重要。如果学校将过多的办学资源投入到“帽子人才”上,却无法为学校引进的人才提供相应的办学资源和学科队伍支撑,势必无法充分发挥引进人才的最大效能,造成人才资源的严重浪费。

(二)高校引才急功近利,重外引轻内育

当前我国高校对高层次人才的竞争呈现出白热化状态,各高校为了挤进“双一流”建设名单,提升学校竞争的人才优势,不惜用高薪高职来“挖人”“抢人”,甚至有些高校开出“800万房补,100万年薪”的天价薪酬来吸引高层次人才,“挖人”“抢人”之决心不可谓不下血本,甚至还催生出一批“职业跳槽教授”,通过频繁跳槽来提高身价,赚取高额金钱回报。与之相对,许多高校教师的福利待遇却呈现出另外一副景象,两者相比形成巨大的反差,难免会引起高校教师的心理失衡,导致学校教师人心浮动,影响学校的健康稳定发展。

即便如此,许多高校还是会选择举全校之力引进高层次人才,一方面是因为高水平人才对学校发展具有不可估量的价值,甚至高校可以通过引进某个学科带头人或学科团队便能带动学校某个学科发展水平的整体跃升;另一方面是因为高层次人才的培育需要经历复杂而又漫长的过程,需要付出巨大的时间与机会成本。据有关研究表明,一个青年教师从引进到成为高层次人才至少

需要5-8年的时间周期,在这个过程中高校一方面要做好承担青年教师的低效率和低产出的风险,另一方面也要付出引进其他优秀人才的机会成本。^[10]而这显然不能适应“双一流”建设五年一周期的迫切需要。为了解决学科评估、学位点审批和科研项目申报的“燃眉之急”,人才引进成为部分高校的应急之举。虽然这种方式能够在短期内起到立竿见影的效果,但从长远来看,可能会使高校形成“人才引进”的路径依赖,忽视对本校教师的培养与支持,无法形成促进学校人才良性循环发展的长效机制,难以推动学校的健康可持续发展。

(三)高校人才流动片面集聚,“马太效应”加剧

长期以来,我国高等教育发展处于严重失衡的状态,由于中西部地区自然地理环境、经济政治条件、教育科研基础等方面的劣势,中西部高校一直面临着较为严重的人才流失问题,如全国人大代表、西北师范大学校长王利民这样说道:“兰州大学流失的高水平人才,完全可以再办一所同样水平的大学。”^[11]为解决这一问题,国家陆续出台了《中西部高等教育振兴计划》《关于加快中西部教育发展的指导意见》等一系列政策方案,积极支持中西部高等教育发展。甚至于2011年底印发的新《“长江学者奖励计划”实施办法》明确要求“长江学者奖励计划”向“中西部高校倾斜”,这在一定程度上缓解了中西部高校人才流失问题。^[12]

然而,随着我国“双一流”建设的深入开展,“人才大战”已经初露端倪,高校“集体踩踏”现象将不可避免地导致高校人才流动片面集聚现象的出现。^[13]经济发达省市纷纷加大对本省高校的财政投入,进一步拉大了东西部高等教育发展的差距,甚至出现中西部高校人才涌向经济发达地区的“孔雀东南飞”现象,进一步加剧了高校人才流动的“马太效应”。据有关学者统计,1999-2016年仅北京、上海与江苏三地的长江学者达到1711位,占长江学者总数的50%,而排名后十位的欠发达地区只有91人。与之对应,2016年入选的科学院院士和工程院院士也主要分布于北京、上海、江苏等发达地区,许多欠发达地区甚至出现“一土难求”的状况。^[14]可以说,当前我国高校人才流动在市

场经济的驱使下陷入失序状态,致使高校人才过度向发达地区聚集,不仅导致欠发达地区高校学科团队的崩塌和学科链的断裂,大大地削弱了中西部高校的办学实力。而且进一步加剧了区域间高校办学水平的“马太效应”,呈现出强者愈强、弱者愈弱的两极分化状态。

(四)高校人才竞争非理性化,呈现出“零和博弈”局面

合理有序的人才流动理应是规范化、逻辑化、条理化的,既要遵循社会发展规律和市场经济规则,也要遵循平等互信和互助互利的市场伦理和道德规范,以此来推动高校人才的合理有序流动和高校人才的公平有序竞争。^[15]然而,在“双一流”建设的刺激下,我国高校竞相“挖人”“抢人”,人才竞争呈现出严重的非理性态势。一方面,由于高校人才竞争的方法和手段往往缺乏公开透明性,在许多时候高校人才流动表现为引进高校与人才之间的“私相授受”,这使得流出高校常常处于被动地位,不仅给流出高校的学科发展带来严重损失,还造成流出高校与流入高校之间的紧张关系;另一方面,非理性的人才竞争并不一定能够提升流入高校的办学水平,如果其科研平台和学科基础不能相互匹配,高校有可能呈现人才“重引轻用”的“泡沫式繁荣”。而从流出高校的角度来看,当高水平人才流出之后,学科发展可能出现“塌方式”“断崖式”下跌,导致“此消彼长”或者“此消彼不长”的后果。因此,这只能算是一种“零和博弈”乃至“负和博弈”的非理性竞争行为。从“双一流”建设的全局来看,高层次人才总数并未实现增长,反倒是人才资源的使用成本急剧上升,人才产出效益反倒下降,与“双一流”建设的目标相背离,甚至妨碍着“双一流”建设目标的顺利实现。

三、“双一流”建设背景下

高校人才流动失序的制度性成因

近年来,随着高校竞争愈来愈激烈,高校“挖人”“抢人”的现象屡禁不止,高校人才流动失序呈现出愈演愈烈的态势,引发社会各界的高度关注。

然而,人们纷纷将矛头指向高校,认为人才流动失序的“始作俑者”是高校。但是根据新制度主义学派的观点,大学作为一个制度化的组织,其组织行为受制于学校所处社会的法律制度、实践格局和伦理观念等形成的规制性力量,这使得高校只能被动地适应外部制度环境才能谋得组织存在的“合法性”。^[16]因此,我国高校人才流动失序的根源不在高校自身,而在高校所处的制度环境。

(一)高校人才市场监管机制的缺失

高校人才竞争实际上是市场经济体制下高校人才资源的重新配置,市场机制在其中发挥着主导性的作用,但由于市场所具备的盲目性和滞后性特征使得高校人才竞争呈现出“人才垄断”“竞争失败”等乱象,这种无序的人才流动属于典型的“市场失灵”。因此,针对当前高校人才流动的失序问题,政府必须发挥宏观调控作用,建立起合理有序的人才流动机制。事实上,近些年政府也出台了一些政策来规范高校人才流动,如教育部2017年出台的《关于坚持正确导向促进高校高层次人才合理有序流动的通知》(下称《通知》)明确提出,“不鼓励东部高校从中西部、东北地区高校引进人才”,“高校之间不得片面依赖高薪酬高待遇竞价抢挖人才,不得简单以‘学术头衔’‘人才头衔’确定薪酬待遇、配置学术资源”^[17]等等,虽然“不鼓励”和“不得片面”等话语都蕴含了政府避免采取强制性行政手段来干预市场的良苦用心,但也凸显出政府面对人才流动失序的无奈。

众所周知,我国高等教育发展长期以来饱受计划经济思维的影响,高校人才市场发育还不成熟,合理有序的人才流动机制也未建立起来,导致高校人才竞争出现“抢人”“挖人”等种种乱象。然而,目前政府所出台的一系列政策还只是对高校的劝诫和警告,还未充分发挥政府在高校人才市场中的建设性作用,如推动高校人才市场机制建立,完善高校人才市场的法治化监管等,无法对高校人才流动失序问题形成有效遏制,让高校人才流动回归合理有序状态。

(二)“重点建设”政策的利益诱导

按照“双一流”建设的总体设计,“双一流”建

设不是“985工程”“211工程”等重点高校建设政策的简单延续,而是在“动态管理”中打破“身份固化”,强化开放竞争,让更多高校能够在“双一流”建设的过程中找准定位,办出特色,提升内涵,营造开放、创新、竞争和多样的高等教育发展生态。

然而,我国“双一流”建设仍然坚持“效率优先,兼顾公平”的价值理念,难以摆脱“重点建设、优先发展”的非均衡路径依赖,对少数高校采取集中优势资源予以重点建设的基本方略。特别是高校一旦入选“双一流”建设等重点建设项目,便意味着学校可以得到政府和社会各界源源不断的资源支持,极大地提升了学校的竞争优势和社会声望。^[18]因此,对于高校尤其是那些将国际知名、国内一流作为学校未来发展目标的院校而言,想方设法跻身“双一流”建设行列成为学校办学的头等大事。^[19]为此,各高校纷纷采取超常规的发展方式,试图通过重金挖人抢人在短时间内实现高校学科发展水平的快速跃升,提升学校跻身“双一流”建设行列的成功几率。值得注意的是,这一轮高校人才引进往往带有很强的功利性和投机性,紧紧盯着那些“帽子”人才和“学术明星”,不惜以高薪酬、高职位和高福利来吸引人才,甚至一些高校采取“重建档案”等违规行为来“挖人”“抢人”;另外,还有一些高校直接将手伸向了中西部和东北等欠发达地区,这无疑进一步削弱了欠发达地区高等教育发展的人才资源,甚至对地方高等教育的智力基础构成毁灭性打击,破坏了区域间高等教育发展的均衡生态,也严重破坏了高校人才流动的正常秩序。

(三)高校人才评价制度的偏向激励

“双一流”建设实施以来,高校人才竞争急剧加重,尤其是高校对“帽子人才”和“学术明星”的争抢空前激烈。与之相反,普通高校的教师流动却呈现出另外一副景象,平静如水。之所以会形成这样的反差,是因为我国高校缺乏一套完善的学术人才评价体系,导致高校人才评价“唯帽子论”和“唯头衔论”,进而导致我国高校人才流动呈现出“帽子人才流得过频,普通教师流不动”的冰

火两重天。

近些年,为落实“科教兴国”战略,增强国家人才竞争实力,我国政府先后制定了“百人计划”“千人计划”“万人计划”“长江学者奖励计划”等一系列国家级人才引进与发展项目来支持和推动国家人才队伍的建设工作,各地政府也实施了相应的省市级人才引进与发展项目,制定了省市级领军人才的奖励与支持计划。可以说,一系列国家人才引进与发展项目的实施对推动我国高校人才队伍建设,提升高校人才队伍的创新能力和竞争实力发挥了重要的推动作用。然而,随着高校人才发展项目的实施,国家人才引进与发展项目逐渐被异化为“帽子项目”和“指标工程”,能否入选国家人才引进与发展项目以及学校拥有各类项目人才的数量和级别成为衡量高校人才竞争力和师资队伍质量的重要指标,甚至还被纳入到各类高校排名以及政府对高校办学的绩效考核之中,影响到高校办学资源的重新配置。换言之,如果一所高校能够在国家级人才引进与发展项目中崭露头角,或者通过其他方式延揽到国家级“帽子人才”和“学术明星”,将大大提升该校的学术影响力和社会知名度,对学校发展起到事半功倍的作用。如此一来,引进那些拥有“国家级头衔”的学术人才便成为高校竞相追逐的目标。更值得注意的是,学术人才头衔的含金量已经成为高校人才引进时“量才定价”的重要依据,依照学术头衔级别的不同将学术人才划分为三六九等,给予相应级别的薪酬和福利待遇。然而,这种依据“帽子”和“头衔”来评判学术人才质量的方式,不仅进一步加剧了我国高校人才市场的内部分割,而且进一步加重了高校对“帽子人才”的争抢,导致高校人才市场的竞争失序。

(四)学术人才市场的畸形发展

高校人才的合理有序流动与学术人才市场的完善程度有着密不可分的联系。简言之,高校人才市场愈完善,愈能实现高校人才的合理有序流动。然而,与企业劳动力市场不同,高校人才市场运行有着自己的特殊性,它是建立在对学术价值的追求而非为了追逐经济利益。故而,在正常有序的学

术人才市场中,高校吸引人才主要依靠良好的学术生态和长远的学术前景,而非片面依赖物质薪酬等各种福利待遇。正如有学者指出,人才是有价值的,如单纯以金钱来衡量人才的价值,大学将在庸俗化的泥潭中越陷越深。^[20]

由于当前我国学术人才市场还不健全,市场筛选的片面性和社会资本的排他性导致高校盲目倚重“高薪酬”“高待遇”来吸引人才,这实际上是将企业运用经济杠杆吸引人才的做法迁移到高校,违背了学术人才市场的基本规律。^[21]一方面高校人才的价值并不像企业人才那样具有外显性和客观性,反之具有明显的内隐性和滞后性,高校人才价值主要体现为学术价值和教育价值,需要经历较长的时间才能显现出来,而且也难以用金钱来具体衡量;另一方面,单纯用薪酬待遇来衡量高校人才的价值,实际上也背离了高等教育的本质,容易造成高校间人才的“非理性竞争”,陷入“出价-抬价-再出价-再抬价”的恶性循环,加剧高校日益浮躁和功利的学术生态。

特别是近年来在国家人才示范项目的引领下,各地政府也出台了各种各样的人才示范项目,五花八门的“人才项目”和“人才帽子”使学术人才市场被进一步解构和分割,导致学术人才市场愈来愈畸形,学术人才的社会价值被各种“帽子”和“头衔”所遮蔽。在这种形势下,高校人才逐渐异化为明码标价的商品,愈是被“明码标价”的人才愈是受到高校的热捧。这不仅加剧了高校人才的“标签化”和“商品化”,而且导致高校深陷“财力比拼”的抢人大战之中,“只有不到位的钱,没有挖不到的人”成为高校人才市场的潜规则,致使高校人才市场陷入无序竞争之中,与国家“双一流”建设的目标背道而驰。

(五)高校市场竞争伦理的缺失

高校人才竞争的合理有序不仅有赖于正式制度提供坚实的保障,也有赖于非正式制度提供有效的引导。竞争伦理是指在竞争过程中表现出来的道德规范约束,根据新制度经济学的观点,利他性和互惠性是竞争伦理的重要内容,它们共同营造了合作共赢的竞争秩序,有效地保障了高校人

才市场的良性运行,大大提高了高校人力资源配置的效益。而高校人才的恶性竞争源于竞争主体的投机性和私利性,部分高校仅仅从学校一己私利出发大肆挖人抢人,不惜对兄弟院校和弱势院校下手,甚至采取“重建档案”等违规行为,严重破坏了高校人才市场的竞争秩序。特别是随着国家“双一流”建设的开展,高校竞争更加激烈,呈现出白热化状态。在这种背景下,部分高校被眼前利益冲昏了头脑,丝毫不顾学校形象,置市场竞争伦理于不顾,导致高校“抢人”“挖人”等乱象频发,造成恶劣的社会影响。

尽管市场竞争伦理不能像法律规章等正式制度那样带有强制性的约束力,但是市场竞争伦理具有正式制度所不具备软约束作用,有助于发挥道德规范对市场竞争主体的约束和规范作用,促进市场竞争主体的自我约束与自我管理,提升高校人才市场监督与管理机制的运行效益。然而,由于高校人才市场竞争伦理的缺失,导致我国高校投机主义、功利主义和利己主义大行其道,高校人才竞争陷入盲目无序状态。

四、高校人才流动失序的有效治理

高校人才流动是一种市场行为,需要遵循“自愿、公平、诚实”的市场竞争原则,但高校人才流动毕竟是在高等教育的学术场域中进行,因而也需要遵循“以人为本,学术至上”的高等教育原则。具体来说,高校人才流动需要遵循以下原则:其一是“以人为本”原则,高校人才流动必须尊重学术人才的切身利益,以实现学术追求、展现学术价值为目的;其二是整体效益原则,高校人才流动必须促进教育系统的良性循环运行,以实现高等教育系统的整体效益为追求,推动高校集引才、用才与育才于一体的可持续发展机制构建;其三是政府与市场相结合的原则,高校人才流动既要充分发挥市场调节的基础性作用,也要发挥政府对高校人才流动的宏观调控作用,实现政府调控与市场调节的有机结合。唯有如此,才能推动高校人才流动从失序到有序的转变,实现高校人才市场的良

性健康发展。

(一)政府发挥导向作用,构建合理有序的人才流动机制

近年来,随着“双一流”建设的开展,我国高校人才流动乱象愈演愈烈,已经严重破坏了高校人才市场的竞争秩序。对此,政府必须承担起维护高校人才市场竞争秩序的重要责任,发挥政府在人才市场中的宏观调控作用,推动高校人才市场体制机制的完善,引导高校人才的合理有序流动。

首先,要深入贯彻和落实《中共中央关于深化人才发展体制机制改革的意见》,统筹推进人才管理体制、人才培养支持体制、人才评价机制、人才流动机制和人才激励保障机制等方面改革和创新,努力破除束缚人才流动和发展的思想观念和体制机制障碍,不断健全和完善促进创新人才流动与发展的体制机制。

其次,针对中西部和东北部等欠发达地区高校人才流失问题,要进一步加大对欠发达地区的资金和政策扶持力度,加大国家级人才引进与发展项目对中西部等欠发达地区的政策倾斜,努力做好东部地区高校对中西部地区的对口支援工作,帮助中西部高校形成“引才—留才—育才”的良性循环发展机制,最终实现东西部高校人才队伍的创新协调发展。

再次,为遏制发达地区对中西部等欠发达地区的抢人挖人现象,规范高校人才的合理有序流动,探索建立由高校人才、人才流出高校和流入高校三方共同参与的交易协调机制,构建高校引人用人和人才签约的诚信机制,建立政府部门主导的高校人事仲裁机构,强化对高校人才流动的监督和规范。

最后,为加快和推动“双一流”建设的实施,政府要以“千人计划”和“长江学者奖励计划”等国家级人才引进与发展项目为基础,面向国际学术人才市场深入推动国家人才引进与发展,积极引导和鼓励“双一流”高校和发达地区高校面向北美、欧洲和东亚等国际学术人才市场吸引国际一流人才,鼓励中西部和东北地区的欠发达高校面向“一带一路”沿线国家和地区吸引高水平人才^[22];同时,

政府部门要努力做好国际人才引进的信息搜集、联络协调、沟通服务等工作,确保国际人才的顺畅流入,最终实现“聚天下英才而用之”。

(二)高校深化人才体制机制改革,推动高校内涵式发展

推动高校内涵式发展是“双一流”建设的应有之义,而高校实现内涵式发展的根基在于高水平人才队伍的建设,需要科学完善的体制机制为其提供坚实的制度保障。然而,由于我国高校行政管理体制改革相对滞后,导致高校人才体制机制还难以适应新时期“双一流”建设对高校人才发展的迫切需求,特别是高校人才管理存在着较为严重的“官本位”和“行政化”倾向,“任人唯亲”“论资排辈”和“按职排辈”等选人用人的陈旧观念依然根深蒂固,严重束缚了高校人才发展的创新活力。

从深化高校人才体制机制改革入手,破除束缚高校人才创新发展的观念和体制机制障碍是建设高水平人才队伍,推动高校内涵式发展的重要举措。具体来说,要推动政府简政放权,扩大落实高校用人自主权,切实发挥高校在人才培养、引进、使用和评价过程中主导性作用,结合学校办学定位和学科发展需要,制定学校人才引进与发展的长期战略规划,运用战略管理思维切实推动高校的人才引进与发展工作,提升高校人才管理与服务的科学水平,健全高校人才顺畅流动机制,消除地域、身份、学历、人事关系等对高校人才流动的制度性约束,努力破除高校人才跨区域、跨行业、跨部门和跨学科流动的体制机制障碍,为高校人才顺畅流动提供各种便利条件;完善高校人才引进与支持机制,不断优化人才引进与成长的制度与服务环境,逐步构建起集人才引进、培育、使用和评价于一体的可持续发展机制,努力做到高校人才“引得来”“留得住”和“干得好”,实现“人尽其才,才尽其用”。

(三)建立科学合理的人才评价体系,发挥对人才流动的正面引导

学术人才评价体系是维系高校人才市场良性运行的核心环节,科学合理的人才评价体系,能够如实地反映高校人才的学术能力和创新价值,促

进高校人才合理有序流动,推动高校等用人单位对学术人才的“量才适用”,实现“人尽其才,才尽其用”。然而,受我国人才评价机制改革滞后影响,高校人才评价长期被行政权力所把持,导致高校人才评价存在着价值导向走偏,评价主体单一,评价标准趋同,评价方法数量化等问题,进一步加剧了高校人才评价的“唯资历”“唯论文”“唯身份”“唯头衔”等不良倾向。特别是在市场经济体制下,随着我国高校人才市场的逐步建立,人才流动趋于频繁,但是由于高校人才评价体系的不健全,导致高校人才流动出现严重的结构失衡和秩序失调,破坏了高校人才市场的竞争秩序。因此,构建科学合理的人才评价机制,引导高校人才合理有序流动,是激发高校学术创新活力,推动高校持续健康发展的重要举措。

首先,要推动高校人才评价观念的革新,坚决破除高校人才评价“唯论文”“唯头衔”“唯资历”等陈旧观念,牢固树立“以品德、能力和业绩为要”的人才评价观念;其次,要深入推动高校人才评价的评聘分离,贯彻落实用人主体的管理自主权,保障落实高校职称评审委员会等评价主体的评价自主权,让高校人才评价回归学术本位,切实发挥专业人士参与人才评价的主动性,保障专业人才主导高校人才评价的权利,深入推动高校人才评价的“去行政化”进程;再次,健全高校人才分类评价机制,依据不同职业、不同岗位、不同类型和不同学科对人才评价的特殊要求,积极引入企业专家、学术同行等多元评价主体,科学设置人才评价标准,综合运用定性和定量等多元评价方法,对评价对象的品德、知识、能力、素质和贡献等要素开展多元综合评价,提高高校人才评价的科学性和专业性;最后,高校人才评价机制改革要以激发人才创新活力为目的,以尊重人才的主体性价值为基础,最终形成“人人渴望成才、人人努力成才、人人皆可成才、人人尽展其才”的高校人才发展机制,为建设高等教育强国奠定坚实的人才基础。

(四)规范学术人才市场机制,使人才流动回归学术本位

高校人才市场是高校学术力量与市场经济力

量共同作用的产物,与企业劳动力市场存在着显著的差异,它不仅要受到市场经济客观规律的制约,也受到高校学术活动自身特点的影响^[23]。大学是研究高深学问的学术组织,其根本特性在于学术性。同样,作为学者流动场域的学术人才市场也是以学术性为根本特性,这要求学术人才市场必须以促进学术创新,实现学术价值为最终追求。反之,如果学术人才市场摒弃学术性,可能异化为“熙攘喧闹”的学术集市,学术人才沦为学术摊位上待价而沽的“商品”,那么高校和学者必然因丧失“学术性”的本质特性而自我消解,人才流动也必将流于无序。从这个角度上来说,高校人才流动必须回归学术本质,基于对学术价值的追求而非对经济利益或政治权力的追逐,从而最大限度地激发高校人才的学术创新潜能。因此,高校人才市场必须始终坚持学术本位原则,做好市场力量与学术力量之间的平衡,进一步规范高校人才市场竞争机制,实现高校人才的合理有序流动。具体来说,一方面,要完善高校人才的薪酬定价机制,根据不同地区、不同高校和不同学科的实际情况,建立起与社会经济发展水平相适应,与学术能力和社会贡献等相匹配的薪酬定价机制,保障高校人才的薪酬待遇水平;另一方面,要积极推动聘任制与终身制相结合的终身教职制度,即通过“非升即走”的制度设计来促进高校人才的合理有序流动,激发和保证高校源源不断的学术创新活力。

(五)构建高校人才竞争伦理的约束机制,实现高校人才流动的互利共赢

高校人才竞争伦理是对人才竞争过程中“利益争夺”的合理性规定,其更多考虑到人才竞争秩序的公平与正义,它对保障高校人才的合理有序流动,推动高校间合作共赢具有重要意义。在竞争伦理中,合理的经济利益追求是被认可的,但是竞争主体对经济利益的追逐是要以公平有序的市场竞争伦理为底线,以倡导高校人才的合作共赢为追求,最终实现高校人才创新效益的最大化。

首先,要建立由政府部门牵头成立高校人才工作联盟,制定和完善高校人才工作联盟章程和高校人才引进公约等一系列规则,通过展开法律

培训、业务交流、仲裁协调和咨询服务等活动,增强高校人才竞争的伦理意识和法制意识,推动高校人才资源的公平竞争与合作共赢,努力形成高校人才竞争自我约束与自我管理的机制;其次,要完善高校人才信息共享机制,通过开展项目合作、科研咨询、学术兼职等方式,在不改变单位人事关系的基础上推动高校人才的“柔性引进”,促进高校间人才资源的共享与合作;再次,加快建立学术人才流动的沟通协调机制,在人才引进过程中增进人才引进高校与流出高校的沟通协调,提高高校人才引进工作的公开度和透明度,避免和化解人才引进过程中可能产生的矛盾和摩擦;最后,探索建立高校间人才补偿机制,探索人才流入高校对人才流出高校进行适当的经济补偿,促进高校间学术人才的合理有序流动。

流水不腐,户枢不蠹。从长远来看,高校人才的合理有序流动有利于破除“近亲繁殖”,激发学术人才创新潜能,释放高校学术创新活力,推动高等教育内涵式发展。因此,深化高校人才体制机制改革,健全高校人才市场调节机制,培育高校合作共赢人才竞争伦理,是破解高校人才竞争失序困境,促进高校人才合理有序流动的重要举措。

参考文献:

- [1]曹辉,常娜,符永宏.走向双一流:学科理路与大学逻辑[J].当代教育论坛,2016(6):1-6.
- [2]郭书剑,王建华.“双一流”建设背景下我国大学高层次人才引进政策分析[J].现代大学教育,2017(4):82-90,112-113.
- [3]李春萍.分工视角中的学术职业[J].高等教育研究,2002(11):21-25.
- [4]孙丽昕.我国高校教师何以流不动——基于西方国家高校教师流动机制的分析[J].河北师范大学学报(教育科学版),2013(12):38-44.
- [5]吴培群,封化民.大学教师校际流动性的实证分析——基于Web内容分析数据与国际调查结果的比较[J].科研管理,2013(5):86-92.
- [6]张得.人力资源开发与管理[M].北京:清华大学出版社,2001:88.
- [7]王悦.论人才资源的流动机制[J].中山大学学报论丛,1999(4):136-138.
- [8]黄海刚.从人才流失到人才环流:国际高水平人才流动的转换[J].高等教育研究,2017(1):90-97.
- [9]丁煜,胡悠悠.高校教师流动:向上流动的失序和向下流动

的失灵[J].高教探索,2018(6):96-100.

[10]李志峰,李雪.高校学术职业流动的人力资本产权属性[J].高教发展与评估,2012(2):96-102,119-120.

[11]钱炜.人才都去哪儿了?百年名校——兰州大学的衰落与焦虑[EB/OL].(2017-06-01)[2019-01-06].http://www.dedns.cn/xueba/2522772_6.shtml.

[12]教育部关于印发《“长江学者奖励计划”实施办法》的通知[EB/OL].(2011-12-15)[2019-2-20].http://old.moe.gov.cn/publicfiles/business/htmlfiles/moe/s8132/201406/169948.html.

[13]周险峰,黄晓彬.地方高水平大学建设策略分析——以湖南“985”高校为例[J].当代教育论坛,2018(3):1-18.

[14]杨岭,毕宪顺.“双一流”背景下大学高层次人才流动的失序与规范[J].社会科学家,2017(8):130-135.

[15]生云龙,刘婉华.高校人才流动过程中的非理性研究[J].中国高教研究,2006(2):35-38.

[16]闫丽雯,周海涛.“双一流”建设下高校“挖人”的制度性

动因[J].江苏高教,2017(8):9-12.

[17]关于坚持正确导向促进高校高层次人才合理有序流动的通知[EB/OL].(2019-01-19)[2017-01-25].http://www.moe.edu.cn/srsite/A04/s7051/201701/t20170126_295715.html.

[18]刘强.关于“211工程”“985工程”存废之争的思考[J].高校教育管理,2015(3):90-93.

[19]庞龙斌.区域化定位与国际化战略:地方高水平大学建设的共性视角[J].当代教育论坛,2016(1):7-12.

[20]若梅.大学人才引进庸俗化之批判[J].江苏高教,2015(1):55.

[21]廖志峰,李志锋.不完全学术劳动力市场与高校教师流动[J].江汉论坛,2016(8):110-113.

[22]刘进,哈梦颖.“一带一路”背景下中国东西部高校教师流动的“拐点”研究[J].重庆高教研究,2016(5):20-25.

[23]李立国.建立合理有序的高校教师流动机制研究[J].国家教育行政学院学报,2010(1):49-53.

The Governance of Talent Flow Disorder in Colleges and Universities under the Background of "Double First-class"

Liu Qiang & Zhao Xianghui

Abstract: The benign development of "double first-class" construction depends on the strong support of academic talent market. Regular and orderly talent flow can promote the optimal allocation and efficient utilization of university talent resources, stimulate the creative potential of academic talents to the maximum extent, and release the overall effectiveness of universities. However, with the rapid advancement of the construction of "double first-class", many colleges and universities are eager to "rob" and "dig" for quick success and instant benefit in order to improve the ranking of schools, which leads to the disorder of unilateral gathering of university talents, triggers a serious "Matthew effect", and makes the competition of university talents fall into the disadvantageous situation of "zero-sum game" and even "negative-sum game". It also poses a serious threat to the healthy development of "double first-class" construction. The reasons are mainly due to a series of institutional factors, such as the lack of supervision mechanism of talent market, the interest induction of "key construction" policy, the biased incentive of talent evaluation system and the abnormal development of academic talent market. Therefore, in order to promote the rational and orderly flow of university talents, the government needs to strengthen the institutional constraints on the flow of university talents, deepen the reform of talent system and mechanism, establish a scientific and rational talent evaluation system, standardize the mechanism of academic talent market, and construct the restraint mechanism of competition ethics of university talents, so as to realize the institutional restraints on the flow of university talents and take effective governance of disorder of talent flow.

Key words: "double first-class" construction, talent flow, talent competition, academic talent market, institutional causes

Authors: Liu Qiang, Institute of Education, Xiamen University(Xiamen 361005) Zhao Xianghui, Institute of Education, Xiamen University(Xiamen 361005)

[责任编辑:李静]