

扭曲的激励：“锦标赛制”下高校教师 晋升的异化及矫正^①

牛风蕊

(福州大学,福建 福州 350116)

摘要:职位的等级差序和稀缺使高校教师晋升呈现出明显的“锦标赛制”特征,这种特征激励了高校教师的科研投入,提高了我国的学术产出。然而,在当前高校学术力量式微的情况下,晋升的“锦标赛制”产生了异化效应,很大程度上与教师的重研轻教、学术投机行为、合作程度低等问题密切相联,成为制约学术发展和创新的障碍。要改变这种“扭曲的激励”,迫切需要通过严把教学质量关,提高教学在晋升评价标准中的比重,“质”、“量”结合,建立多元化的科研评价标准,建立团队式考评机制、提高教师的合作收益等方式进行矫正和完善。

关键词:高校教师;晋升;锦标赛制;异化效应

中图分类号:G451.1 **文献标识码:**A **文章编号:**1674-5485(2016)02-0084-06

自1999年扩招以来,我国普通高校专任教师数量迅速从40.72万增加到153.45万^[1]。大量的本科毕业生进入学术职业,在当前高校扩招速度减缓的背景下,学术劳动力市场渐趋饱和,加上近年来实施的一系列人事制度改革和职称定额制使得高级学术职位日益稀缺。与此同时,随着政府、市场等利益相关者对高等教育的渗透和问责主义的兴起,绩效评价、量化考核等评价方法的运用,高校教师的学术晋升之路更加艰难,激烈的竞争使得教师的晋升呈现出明显的“锦标赛制”特征。那么,晋升的“锦标赛制”是如何产生的,对高校教师的学术行为和工作方式有何影响,其发生的机理是什么,都值得进行深入研究和探讨。

一、“锦标赛制”理论及其内涵

“锦标赛制”理论(Rank-Order Tournament)起源

于管理学领域,20世纪八十年代初莱瑟尔(Lazear·E.)和罗森(S·Rosen)在研究企业的层级管理时观察到员工的薪资水平随职位晋升而呈现出阶梯式跳跃,即员工报酬的变化呈现离散的状态。这一现象是职业生涯激励理论和人力资本理论都难以合理解释的。经过分析和研究,他们发现由于信息的不对称和高昂的监督成本,企业的委托人难以获得员工个体的清晰业绩,为了确保达到自己的预期收益,对于其代理人——经理人——实行一种通过考察其业绩排名而非实绩来选择谁能够获得晋升的方法,即在薪酬总额固定的前提下,以绩效表现最优者获得最高报酬。这种拉开薪酬差距、与晋升相联系的工资变化和现代企业职位的等级系统紧密相连,由于个体所得的回报与职位有关,而高一级职位总是有限的,在此情况下员工就有动力为获得晋升而努力工作,因此,晋升具有重要的激励功能,

^①基金项目:国家自然科学基金面上项目“大学教师评价的效能研究”(71273101);美国福特基金项目“非211普通公立地方本科院校教师评价指标的研究与试点”(1125-2739);福州大学资助项目“高校青年拔尖创新人才培养模式研究”(13SKZ45)。

作者简介:牛风蕊(1981-),女,河南南阳人,福州大学高等教育研究所助理研究员,博士,主要从事高等教育管理和教师教育研究。

企业可以通过设计晋升机制来提高生产效能。“锦标赛制”式的晋升会促进个体之间的竞争,形成一种员工能自我激励且不需要企业付出高额监督成本的机制。经过多位经济学家的研究和验证,“锦标赛制”逐渐成为了一种比较完善的理论模型。近年来,“锦标赛制”理论被广泛应用到社会公共组织系统的晋升分析中,用以解释组织中的职位结构和人员升迁的模式及相关的绩效问题。晋升作为现代公共部门的激励手段和组织成员期望,其“锦标赛”的特点体现在四个方面:第一,回报递增,晋升和更高的回报存在着紧密的联系;第二,等级差序,晋升以职位差异存在前提,差异大小是锦标赛制是否明显的重要影响因素;第三,零和博弈,高级职位总是稀缺资源,一个人晋升必然减少其他竞争者的机会;第四,清晰效应,竞赛指标越清晰,越客观可测,则锦标赛模式的激励效果就会越明显。

二、学术的阶梯:高校教师晋升“锦标赛制”的形成逻辑

从历史发展来看,教师晋升是通过对其学术能力和水平的鉴定分等,通过竞争性的职位授予认可和奖励教师的一种方式。欧洲中世纪大学的教师行会对于执业资格中博士、硕士和学士头衔的区分,开启了区分教师身份的萌芽。1810年柏林大学成立,开始建立以讲座教授为核心的研究所制度,奠定了教师职务等级的雏形。1891年,美国芝加哥大学建立之初,受德国大学“重研究”模式的影响和提升学校影响力的需要,首任校长哈珀以学术造诣为标准,首次聘用了十三名学者作为首席教授,并创立以首席教授为首的五级学术职位,初步构建起了现代学术等级系统的“金字塔”模型。1900年,哈佛大学和密歇根大学开始建立教职系列,把教师区分为教授、副教授和助理教授,这一模式很快被其他大学仿效,成为现代教职制度普遍采用的模式。而随着现代高等教育规模的膨胀和高级教师职位的稀缺,晋升制度成为高校优化学术职位安排和提高办学效率的重要制度保障,作为选拔和任用教师的核心制度,高校教师的晋升日益呈现出“锦标赛制”特点。

现代学术体系中以职称为表征的晋升机制,使职称晋升制度成为高校对教师激励的一项重要方

式:学术场域内通行的法则基本上是回报与晋升等级相对应,晋升到高一级的职称会带来更高的经济收入、学术声望和社会地位;学术职位结构是一个金字塔形的“阶梯”,划分为不同的等级,每个等级都有数量限制,而且越是接近塔尖的高级位置,职称数量越少,对岗位以及任职者的要求越高。知识的发展和学科的分化使学术研究向纵深化方向发展,作为一种专业化行为,学术活动具有强烈的信息不对称特征,较之于政治现象,其“锦标赛”的特征更为明显^[2]。

随着全球知识化和经济化的发展,高等教育日益成为社会科技创新的“发动机”,大学组织从纯粹的学术与教育文化机构向社会服务机构转变。近几十年来,随着欧美高等教育规模的稳定的和经济增长速度的放缓,政府高等教育的公共财政投入持续削减,致使高校面临着成本效益、管理绩效、质量保障和公众问责的多重压力。从通常的意义上说,高校教师是掌握文化资本的知识精英,获得同行认可并得到晋升无疑是其职业发展的最高报偿,学术职业进阶制度的实施,预示着高校教师的职业路径是一场不断攀爬学术职位金字塔、希冀成为学术精英的艰辛之路。在社会问责和市场机制日益渗透高校的形势下,管理文化的加强成为必然趋势,尤其是现代学科的分化和交叉加剧了知识的不确定性,即使同行专家也难以能做出完全准确无误的判断。在大学日益成为科层化机构和追求管理效率的前提下,作为评价委托人的高校管理者为了减少教师评价中的不确定因素,提高信息的准确性和评价的公信力,以科研作为教师晋升的主要衡量标准成为现实的选择。重视评价的效率、指标的可计算性和过程的可控制性,关注于教师的学术成果量化、建立专业期刊的排序系统越来越通行,对著作的发表地位进行排列,致使学术界也卷入“麦当劳化”^[3]。

三、艰难的攀爬:我国高校教师晋升“锦标赛制”的现实表征

长期以来,我国高校作为国家行政序列中的“事业单位”而存在,其人事编制由政府控制,从入职到晋升都有着严格的编制数额限定。高校教师根据工作重心分为教研系列的教授、副教授、讲师和助教,以及研究系列研究员、副研究员、助理研究

员、研究实习员四个等级,职称影响着教师学术资源的获取和积累,甚至决定着其参与学术事务的机会。有研究表明,职称高的教师成为学术委员会成员的机会更大,即教授比副教授的机会大,副教授比讲师的机会大^[4]。在职位和薪酬、学术权力、甚或多种社会福利紧密相连的语境下,传统的学术制度和职称制度不仅促使高校教师队伍出现阶层化,形成学术级差和学术资源配置中的种姓制度^[5]。在当前政府逐步下放高校的办学自主权、通过竞争性的项目来实施科研经费的分配的背景下,加大科研的资助力度、拉大不同职级间的薪资差距成为诸多高校的激励手段。

随着我国博士生培养规模的扩大,大量青年博士涌入学术劳动力市场,中级职称(如讲师、助理研究员)逐步成为我国高校教师职业进阶的第一步,初级职称(如助教)正逐渐淡出学术职称的序列。学术等级的缩短,高级职称的比例逐渐接近国家规定的上限。2006年高校实施岗位设置改革后,职位更是进一步细分为十三个层级,每一层级的晋升几乎都是差额的,“锦标赛制”的晋升竞争使高校教师之间形成学术发表和争取科研资助的博弈。在当前我国高校管理“行政化”主导的前提下,对教师的评价几乎等同于科研成果的评价,而这也是决定其职称晋升的主要甚至是唯一标准。而职称对教师的工作压力和满意度影响显著,日益激烈的高级职称晋升竞争和绩效要求使得高校教师这个之前相对“自由清闲”的职业,已经转变为高强度的工作。在当前高校进行聘任制改革的背景下,通常为三年一个聘期、工作绩效评价等使教师面临着沉重的工作和心理压力,这一问题在青年教师身上体现更为明显,有调查发现大量的青年教师认为从事科研的时间“不够用”,并因忙于科研而导致身体出现“亚健康”状态^[6]。

四、扭曲的激励:高校教师晋升“锦标赛制”的异化效应

异化是指“事物在发展过程中对自身本质的偏离、背离甚至否定的趋势和倾向”^[7]。晋升的“锦标赛制”作为评价教师的重要方式,其本质目的是促进教师的专业化,推动学术创新与发展,在实践中,也确实极大的激发了高校教师全身心投入学术的

积极性,促使我国学术产出数量的持续增长。然而在当前学术力量式微和职称终身制的背景下,晋升偏离了应然的目的,异化成了“行政评审”^[8],成为政府和高校分级管理教师的工具。不论是获得自主评审权的高校,还是作为统一主管省级职称评聘工作的教育、人事部门,评定主体具有很强的行政性质,评定标准基本上用的是硬性的行政指标。为了保持所谓的相对公正性,统一、清晰的评价标准成为晋升制度的前提,从而形成重科研成果、重论文发表和项目经费的评价方式。在晋升空间日益狭窄的背景下,这种“锦标赛制”模式必然产生对象化效应,促使一些教师单纯为追逐职称晋升的目的而忽视学术探究的终极价值,形成晋升制度的异化,成为“扭曲的激励”。

(一)削弱了教师的教学投入,影响着高校的教学质量

随着高校职能的不断扩展和学科知识的加速分化,教师学术活动的内涵和外延不断拓展,出现了“探究的学术、综合的学术、应用的学术和教学的学术”,多重的学术目标致使很难清晰界定高校教师的工作任务。学科的差异、人才培养效果的滞后性使教师的教学投入程度、教学质量高低很难用划一的标准去衡量,且教学绩效不仅依靠教师的教学投入,还依赖学生自身的努力^[9]。相对来说,在大多数学术领域,科研成果的发表可见度和传播度更高,绩效度量相对简单,因而实际上研究能力而非教学能力对晋升和成为终身教授的影响更大,研究已经成为提高学术声望和晋升机会的“通行证”^[10]。学术声望是通过研究发现的发表而获得的,教学水平优秀的教师是否得到同事的认可对晋升的决定作用不大,在当前高校的教师晋升政策中,往往只有关于教师授课时数的笼统规定,激励要件不清晰,教学效果对教师晋升的回报效用不大,“没有人只是因为教学优秀而获得终身聘任,相反,没有人会只是因为教学拙劣但研究和出版记录可观而被拒绝给予终身聘任”已经成为高等教育领域的一个公开的秘密^[11]。正如卡内基教学促进基金会前主席博耶所言:“大多数年轻的教师都知道,假如他们想顺利获得终身教职或受聘于另一所高水平的学校,就需要在学术界获得卓越的名声,这不能只靠教学工作,而更需要的是在研究工作和学术发表方面有

给人印象深刻的记录”^[12]。晋升评价中的科研倾向致使功利性文化逐渐蔓延到高校教师评价系统中,进一步加剧了科研和教学的冲突,研究比教学更受到重视,教师投入研究的时间相对增加,教师基于自身利益的理性考虑,往往选择减少在教学、服务社会等方面的投入,教学便无形中必然被边缘化。“教授不愿意上讲台,青年教师即使身在讲台,却心系科研”成为严峻的现实问题^[13]。

(二)助长学术投机行为,阻碍学术的创新和发展

随着高等教育大众化和市场化发展,高校之间的竞争日益激烈,效率和效益成为高校管理的重要导向,为了追求“学术 GDP”,提高在高等教育市场上的排名,绝大多数高校把教师职称和职务晋升与其发表于核心期刊的论文数、出版专著数、申请课题数等量化指标直接挂钩^[14]。在南京大学将 SCI 引入科研评价体系后,各高校纷纷效仿,建立了一套基于科研的评价指标对教师进行量化考核,科研业绩突出的教师能优先或破格得到晋升。一些高校甚至对发表于 SCI、EI、SSCI 等高影响力期刊的论文明码标价,对申请到的国家和省部级重大研究项目给予相应的配套经费。为了在短期内做出可观的科研成果、在激烈的晋升“锦标赛”中求得相对靠前的排名,不少教师出于加重自身竞争砝码的现实考虑,选择了放弃学术质量,关注学术产出的数量和速度。这无形中鼓励教师开展过多的短期项目而不是进行复杂的、有争议项目的努力,使其可能变得更关心为简历增彩胜过为学术作出真正的贡献或者不计较结果的追求真理。最终的结果是学术研究被引导到科研数量竞争的轨道上。学术的“麦当劳化”致使一些教师费劲心思提高自己的论文数量,或一稿多发,或将一篇论文分拆为多篇发表,高校 SCI 发文数量呈现快速上升势头,2013 年我国以高校教师为主体的学者的科技论文发文量已居世界第二,但与此同时,存在着科研质量滞后、引用率低、原创性成果少、学术研究氛围浮躁、文章内容雷同等令人深感忧虑的问题^[15]。当高校教师“为学术而学术”的研究旨趣和职业操守逐步被“为稻粱谋”的谋生之道所取代,单纯为获奖和晋升而开展“短、平、快”式但这种科研价值不高、急功近利的学术导向不仅浪费科研资源,甚至还催生种种学术造假、抄袭等

不端行为,不仅仅损害了大学作为社会先进思想和文化引领者的形象,更是对学术创新起到了负面作用。

(三)降低教师合作的意愿,不利于重大学术成果的突破

“合作”是指多个个体为达到某一共同目标而彼此协作的过程。大学起源于学者为追求真理和学术自由而自发形成的学术共同体,随着现代学科的交叉发展,集群化成为科学研究和教师专业发展的重要方向。高校作为现代科研系统的主体力量,在国家自主创新体系中发挥着关键的作用。以 2014 年“国家三大奖”为例,高校共获奖 180 项,占总数的 70.9%,仅有五项是由个人完成,其余全部为合作成果。合作作为现代科技发展和学术创新的重要路径,无疑是以创新为责任的高校教师必须具备的一项能力。然而当前高校教师管理模式中的晋升的“锦标赛制”过分强调了量化评价及其即时效应,在规定限期内以晋升或解聘作为对教师的奖惩,这种偏向于终结性的刚性评价标准使晋升成为悬在高校教师、特别是青年教师头上的“达摩克利斯之剑”。至此,学术职业不再是纯粹的探索真理的智力活动,而成为现代社会制度框架内受多方力量影响的“利益博弈”。多层级的学术职业架构使高校教师不断面临着进入更高一级职称竞争,一个教师的晋升直接减少了另一个教师的晋升机会,这种零和博弈的孤立主义的文化模式以及科层化的管理模式,致使学术共同体原有的文化目标与制度性规范逐步瓦解。有研究表明,当前我国大学教师的合作存在着形式单一、频率低、合作更多是基于行政性指令、合作的单向性和不平等性等问题^[16]。纵观当前高校的职称评审政策,在科研评价中大多是把合作的科研项目作为负责人或排名前几位的成果,而作为负责人科研项目的获得机率又与高职称紧密联系。高校教师为了能在晋升的竞争中脱颖而出,倾向于围绕评价的标准(教学工作量、科研经费、科研项目级别、学术发表),选择最有利于自身晋升的方式开展学术工作,而不愿意仅为学术创新而深入的交流与合作,甚至会产生“同行是冤家”的隔阂和冲突心态,造成不合作倾向,影响了教师间集体协作、合力攻关学术难题的积极性,不利于科技的创新和学术的长远发展。

五、学术本位的复归:高校教师晋升“锦标赛制”的矫正策略

晋升作为激励高校教师进行学术探究制度职业发展的框架,只有基于高校的学术特性和教师的职业特点进行科学合理的构建,并不断加以完善和矫正,才能促使高校吸引和留住优秀人才,并对其形成良好约束和激励机制。

(一)严把教学质量关,提高教学在晋升评价标准中的比重

教学、科研和服务社会是现代大学的基本职能,也是衡量教师学术能力的重要维度。职称晋升所隐喻的学术声誉提升和实际利益对高校教师有很强的激励效果,其所运用的评价标准必然在很大程度上影响着教师的价值取向,决定着教师的学术偏好和对于各项职责的投入,进而影响着教师自身的职业发展路径和高校人才培养的质量。由于市场和绩效问责等各种因素的影响,科研成了高校教师晋升的“通行证”,为求在学术等级的阶梯的晋升中脱颖而出,重视科研的功利化行为成为多数教师的选择,轻视教学的取向致使大学的本质价值受到了忽视。高校不仅是科技创新的主体,更承担着培养社会精英的历史使命和社会责任,在大学的诸多职能中,对学生负责是大学的主要使命,也是教师的主要学术职责^[17]。《国家中长期教育改革和发展规划纲要》(2010-2020)明确提出“全面提升高等教育质量,提高人才培养质量”的要求,而要提高人才培养质量,当务之急是要促进教师对教学的重视。增加教师教学投入的方法之一就是降低对教师科研活动的激励强度。在制定教师晋升制度的过程中,高校只有充分突出教学的重要性,强化“教学学术”,加大教学在晋升考核中的比重,把教学评价作为一个重要的而非基本的条件来对待,提高教学成果奖和教改项目的权重和分值,使教学评价成为教师晋升制度的核心标准,通过晋升政策的导向来调整教学和科研失衡的问题,才能有效地引导高校教师重视教学,实现高校教学和科研的“双赢”。

(二)“质”、“量”结合,建立多元化的科研评价标准

高校教师是国家科研创新的主体力量,合理的科研评价制度不仅可以优化科研资源配置,还能营

造良好的科研环境,引导教师充分发挥科研潜能,做出原创性的重大科研成果。在当前高校学术力量式微的现实情况下,教师晋升的“锦标赛制”本质上将教师的职业发展等同于科研产出排名,这无疑会诱使高校和教师对科研产出的过分关注,扼杀了对基础研究和长期项目的投入和重视。在建设自主创新型国家的背景下,只有充分利用高校的人才、学科资源,以创新和质量为导向,促使其开展重大基础性的、原创性的研究,才能促进我国科研实力的提升。职称作为激励高校教师的一项学术制度,其运行必须遵循学术的而非管理的逻辑,对教师的科研评价要摒弃“以量为先”的形式主义,放宽教师职称晋升中科研评价对于论著和项目硬性的数量要求,实行柔性晋升标准,重视不同学科及研究领域之间的差异,根据不同学科的特点建立相应的科研评价标准,重点关注原创性、交叉性的科研成果。以学术为本,确立“‘质’、‘量’结合,以质为主”的评价导向。在一些基础性学科、人文学科中试行代表作制度,以同行专家评议主要根据的评价原则。同时,高校要积极探索多样化的激励机制,建立对从事基础研究、重大项目攻关的教师“保护期”制度,增加基础性绩效在教师薪资结构中的比重,适当延长评价周期,增强其职业安全感,确保教师有充分的空间和时间做出创新性的成果,真正成长为“学术的精英”。

(三)建立团队式考评机制,提高教师的合作收益

随着学科的交叉融合,集群化“大学科”时代已经到来,团队在知识共享、集体协作开展科研、加速科技成果转化等方面的重要作用日益显现。团队可以组织涉及更广领域、更多交叉和更大的科研活动,协作产出大的、原始创新的标志成果,对切实促进科技发展具有重要意义。为提高教师合作的积极性和参与度,高校要改变以往以个体为单位、把项目研究成果主要集中在团队负责人及少数核心人员身上的竞争性的考核方法,积极探索建立团队式评价与个人评价相结合的考评机制,尊重研究成果所有参与者的实际贡献;还可根据具体情况,采取集体包干式考评,对创新团队的薪酬和津贴实行特定的补贴,体现个人薪酬和团队薪酬的有机结合,提高教师个体因合作带来的共同收益。同时适应团

队这一组织的发展规律,营造和谐互信的学术环境,促进知识和资源共享,形成科技创新的合力。面对科技创新和发展日益依赖合作的趋势,高校要充分利用其学科和人才资源优势,以优势学科为龙头,依托国家和省部级等重大科研攻关项目,凝聚人才,组建跨学科、跨院校甚至跨行业的创新团队,通过柔性化管理政策,探索多样化的薪酬计量方式和奖励政策,引导教师把个体晋升的期望与团队的科研创新结合起来,营造一种推进教师合作的制度环境,促使其开展前沿性的、基础性的重大项目研究,提升高校的科技创新能力和服务社会的能力。

参考文献:

- [1]中华人民共和国教育部. 2014年全国教育事业发展统计公报[EB/OL]. http://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/gzdt_gzdt/s5987/201507/t20150730_196698.html.
- [2][15]刘海洋,郭路,孔祥贞.学术锦标赛机制下的激励与扭曲——是什么导致了中国学术界的高数量与低质量?[J].南开经济研究,2012,(1):4-5.
- [3][美]乔治·里茨尔.社会的麦当劳化——对变化中的当代社会生活特征的研究[M].上海:上海译文出版社,1999:109-110.
- [4]向东春.大学学术人员在学术事务管理中影响力的实证研究[J].教师教育研究,2008,(9):27.
- [5]王全林.精神式微与复归:知识分子视角下的大学教师研究[M].南京:南京师范大学出版社,2006:100.
- [6]朱丽,欧传峰.高校青年教师亚健康危险因素 Logistic 回归分析[J].中国公共卫生,2003,(5):595-596.
- [7]曹秋阳,姜婷婷.大学教师角色异化的浅析与回归[EB/OL]. <http://www.chinaqking.com/yc/2011/168596.html>.
- [8]熊丙奇.大学改革:职称评审不去行政化 大学这条船迟早撞上冰山[N].中国青年报,2012-05-24(7).
- [9]Dewatripont, Mathias, Tirole, Jean. Modes of Communication [J]. The Journal of Political Economy, 2005, 113(6):1217-1238.
- [10][17][美]唐纳德·肯尼迪.学术责任[M].北京:新华出版社,2002:38,77.
- [11]Christopher J. Lucas. American higher education: A history[M]. st. martin's griffin, 1994:286.
- [12][美]欧内斯特·博耶.美国大学教育——现状、经验、问题及对策[M].上海:复旦大学出版社,1988:141.
- [13]张东.高校青年教师:给一个空间让我发展[N].中国教育报,2011-01-26(3).
- [14]廉思.工蜂——中国高校青年教师调查报告[M].北京:中信出版社,2012:268.
- [16]林浩亮.“流动的马赛克”文化:大学教师专业发展中的自然合作[J].教育发展研究,2009,(10):67.

(责任编辑:赵晓梅;责任校对:李作章)

Distortion of Incentive: the Alienation Effect and Adjustment of Faculty

Promotion in Rank-Order Tournament System

NIU Fengrui

(Fuzhou University, Fuzhou Fujian 350116)

Abstract: For the hierarchical difference and scarce of position, faculty promotion has presented obvious features of rank-order tournament, which encourages the research input of faculty and improves the academic output. At the same time, the rank-order tournament in promotions has led to alienation effect due to the decline of academic strength. To much extend, it is interrelated with phenomenon that faculty's valuing research but ignoring teaching and academic speculation, problems of the academic integrity and the low degree of cooperation, which become obstacles to development and innovation of the academic. In order to change this "distorted incentives", the system need to be adjusted and perfected through the following ways: First, set up the strict threshold for teaching quality, improve the proportion of teaching evaluation in promotion criteria; Second, establish a diversified standard that integrated the quality and quantity of research evaluation; Finally, make a team evaluation mechanism to improve the cooperation earnings.

Key words: faculty; promotion; rank-order tournament system; alienation effect