



北大教育经济研究 (电子季刊)
Economics of Education Research (Beida)
北京大学教育经济研究所主办
Institute of Economics of Education, Peking University

第 2 卷第 4 期
(总第 5 期)
2004 年 12 月

主编：闵维方；副主编：丁小浩 闫凤桥；

本期执行主编：岳昌君

论学术劳动力市场的特性与研究型大学的教师聘用制度

闫凤桥

北京大学教育经济研究所

摘要

与非学术劳动力市场相比，学术劳动力市场受到更多社会制度和规范的约束，表现在学术人员的工作具有更大的保障和稳定性，学术人员工资的变动弹性要小于非学术人员的工资变动弹性。在学术劳动力市场作用下，研究型大学形成了特殊的教师聘用制度，它受到外部制度环境的影响，以终身教授制度为代表的教师聘用制度，既具有保护学术自由的制度含义，也具有提高效率和激励作用的经济含义，是制度和效率有机作用的结果。在借鉴国际经验、建立中国现代大学治理结构时，设计一个兼顾社会制度与效率的教师聘用制度是关键所在，而缺少办学自主权是制约大学学术自由和效率的瓶颈。

关键词：学术劳动力市场、研究型大学、教师聘用制度、制度、效率

Abstract

In contrast to non-academic labor market, academic labor market is more social-constrained. Academics have obtained more job security and stability, and their salaries are less elastic to demand-supply balance. Under the academic labor market, the employment policy in research universities is shaped by institutional environments. The tenure system play dual roles: protection of academic freedom, and economic efficiency. Chinese universities can learn from international experience by designing a personnel system that combines academic norms and efficiency incentives. It leads to a system with institutional autonomy.

Key words: Academic labor market, research university, faculty employment policy, institution, efficiency.

在社会系统中,大学的使命是独特的,它虽然并不直接创造物质财富,但是却担负着决定社会未来发展方向的重要使命,探求新知识、新技术、新生产方法和新管理方法,培养具有创新意识和能力的人才,履行社会批评的责任。这些使命使得它必须具有一定的自主性,成为创造新知识和培养创新人才的安全场所。为保护教师的学术工作免受不利影响而出现的终身教授制度,就是从上世纪初产生并延续至今的一种大学制度。作为社会的一个组成部分,大学从诞生之日起就受到周围社会环境的影响,并被一定的社会环境所塑造着,反映了它所处历史时代及其社会背景的要求。在现代社会里,市场作为经济发展过程中基础性的资源配置机制,不仅作用于经济领域,而且也影响着大学的组织行为。学术劳动力市场就是学术力量与市场力量相互结合和相互作用的产物。学术劳动力市场既受学术活动自身特点的影响,也受经济规律的制约,这构成学术劳动力市场与其他劳动力市场之间的不同,也是大学与企业人事聘用制度差异的根本原因所在。

从十二世纪诞生到现在,大学组织经过了八百多年的发展历史。在发展过程中逐步形成了一些稳定的制度,终身教授制度就是其中的一个方面。与具有特殊性的学术劳动力市场一样,大学终身教授制度也同样反映着社会的制度性要求和大学自身的效率要求。本文拟从学术制度和效率两个方面,分析学术劳动力市场和大学教师聘用制度的特点,并针对建立我国现代大学制度这一目标提出政策性建议。

一、学术劳动力市场的双重属性

与一般劳动力市场一样,学术劳动力市场是由供给方、需求方以及劳动力价格三个要素构成的一个系统。我们可以分别从上述三个方面对学术劳动力市场的特征进行一些分析和讨论。

1、教师供给

具备一定学历和能力并且愿意从事学术工作的人员,构成研究型大学教师的供给方。这些人员具有什么特点呢?首先,由于他们接受过高层次的教育,并且接受教育的地点与将要从事工作的地点是同一类型的机构,所以他们在任职前就已经了解未来工作的性质,由于愿意遵循和维护业以形成的学术规范和惯例而

选择了学术职业。因此,与其他职业相比,大学教师职业是在掌握较为充分信息情况下,教师个人做出的一种自愿性的选择。从影响学术人员行为角度看,在学术人员内部形成的规范往往比外部强加的规则更为重要。教师职业具有“双重忠于”(dual loyalties)的特点,与忠诚于所在的学校相比,大学教师更加忠诚于自己所从事的学科或专业,所以教师的组织归属感相对较弱,学科归属感较强。在很多情况下,学科领域比大学对于教师的发展具有更重要的作用。在“学术共同体”机制作用下,教师容易与其他大学的同行进行交流,也容易在学校之间进行流动。

其次,大学教师具有较强的学术偏好,他们在选择学术职业时,已经从个人角度权衡了从事学术职业的学术因素和经济因素,并且把学术因素放在了第一位,而把经济因素居于相对次要的位置。有研究证明,大学教师对于学术劳动力市场和非学术劳动力市场工资变化的反应并不十分敏感。选择学术职业意味着要牺牲一些经济收入,因为大学是一个“非技术进步型”的机构,自身无法通过技术进步来降低对教师数量的需求,从而提高教师工资水平和教师职业的竞争力。因此,在劳动力市场上,大学往往不是工资的主动定价者,而是工资的被动接受者,教师工资水平的变化常常落后于经济领域具有相同背景人员工资水平的变化,并且前者工资的增长是随着后者工资的增长而增长的。另外,学术劳动力市场与非学术劳动力市场是相对独立的,它们之间的人员流动是较小的。随着学业层次的提高,学术训练的专门化程度也在提高,接受过这种教育和训练的教师如果选择非学术职业和变换学术工作岗位,就会出现较大的个人成本,因此转换职业的可能性变得越来越小。大学教师的流动主要表现在大学之间的流动。据估计,在60年代时,美国高等教育每年约有20%的教师流动。对于一些知名大学来讲,从校外招聘教师占聘用教师的比值达到了50%。对于有些领域的资深教授来说,由于学校之间竞争的原因,这个比值甚至比50%还要高。这种人员流动促进了学术共同体的形成和学术规范的传播。

最后,不同学科博士学位获得者的工作选择范围有所不同。多数人文和社会科学博士学位获得者往往只适合选择大学和研究所一类的学术机构,而理工

克拉克(1993),《高等教育系统》,181页,杭州:杭州大学出版社。

Bowen, Howard R. (1980) *The Costs of Higher Education*, p52, San Francisco: Jossey-Bass.

Baumol, W. (1967)“Macroeconomics of Unbalanced Growth: The Anatomy of Urban Crisis”, *American Economic Review*, 57.

科、医学和管理类博士学位获得者则有较大的选择余地,除了大学等学术机构外,经济组织也是一种就业选择去向。从这个意义上讲,前者构成一个以学术机构为主要范围相对封闭的学术劳动力市场,而后者则形成一个与非学术劳动力市场有部分重合和交流、相对开放的学术劳动力市场。因此,根据学术人员所从事学术工作的学科类型,可以把学术劳动力市场划分为许多次级学术劳动力市场。在不同学科的教师中间形成了不同的学科文化,从事自然科学、工程科学等学科领域学术工作的大学教师具有较大的进步性,而从事人文科学领域学术工作的大学教师具有较大的保守性。

2、教师需求

大学是教师的聘用方,是学术劳动力市场的需求方,也是学术人员从事学术活动的场所。大学在选拔教师时注重什么呢?对于研究型大学来说,追求真理和追求卓越的使命决定了它对于应聘教师有较高的学历和能力要求。从事学术职业的人员需要接受过严格规范的专业训练,具有很高的学术生产力和发展潜力。以西方学术劳动力市场为例,准备到大学任职的人员必须在大学本科毕业后继续用5-6年甚至更长的时间,取得本学科领域的最高学位(哲学博士学位或专业最高学位),才具备从事学术工作的基本条件。大学往往从获得最高专业学位的候选人中选拔最优秀的人员进入大学担任教师,只有这样才会使学术事业常兴不衰,不断进步。另外,大学是一个难以对教师学术工作过程和结果进行控制的组织形态,因此,大学就不得不对录取教师的资格进行严格的控制。

大学是一种非营利性组织,不以经济收入作为考评标准。政府财政预算、学费和社会捐赠是大学办学经费的主要来源,不论是政府拨款、学生学费还是社会捐赠,都倾向于流向学术水平卓越的大学。在这种机制作用下,研究型大学成为发展目标无限和成本最大化的机构。学术职业侧重于横向比较,教师的学术产出难以用客观指标加以度量和评价,因此,通过同行评价而形成的学术声誉就成为影响学校教师聘用和晋升的主要依据。另外,学术能力的表现及考核需要较长的时间,大学与教师之间签订的契约属于长期契约。从个体角度看,教师个

Schuster, J (1992) "Academic Labor Markets" in Burton Clark and Guy Neave (eds.) *The Encyclopedia of Higher Education*, vol. 3, pp1537-1547, Oxford: Pergamon Press.

斯诺,《对科学的傲慢与偏见》,74页,成都:四川人民出版社,1987年。

Bowen, Howard R. (1980) *The Costs of Higher Education*, p51, San Francisco: Jossey-Bass.

张维迎(2004),《大学的逻辑》,24页,北京:北京大学出版社。

人动机与学校目标相吻合之处在于学术声誉。有研究表明,教师想极力扩大自身的学术声誉,学校也设法让教师为学校争得更多的学术声誉。但是,大学的声誉往往与教师数量没有直接关系,而与教师的水平有着密切的关系,即少数高水平教师在大学学术声誉建立方面发挥着重要作用。因此,大学建立规则时,就要向少数学术精英倾斜,而其他人则可以从中“搭便车”。从吸引优秀教师角度看,大学中有没有一个宽松的学术环境,教师是否可以相对自由地安排研究时间,参与大学决策的程度,学术自由是否得到保护等制度性因素,构成工资收入之外教师选择大学的主要方面。如果丧失声誉,大学组织就丧失了合法性的基础,当效率与声誉相冲突时,在声誉机制作用下,大学会维护声誉而牺牲效率。

由于工作性质和社会制度的影响,从事学术职业的人有较高的稳定性和保证度,大学不像企业那样可以比较自由地解聘员工。根据美国大学的统计资料,在全日制教师中,约有三分之二以上的教师享有终身教授职务。这种情况限制了学校用人的灵活性和对外部变化做出反应的能力。

3、学术劳动力市场的供求调节机制

与其他劳动力市场一样,教师供求关系影响着学术劳动力市场的工资水平,工资水平又反过来会对教师供求关系发挥调节作用。当教师供给小于教师需求时,教师工资水平就会上升;反之,当教师供给大于教师需求时,工资水平就会下降,或通过其他方式(如提前退休)解决教师冗员问题。对于教师个人而言,当拿到另外一所大学的聘用通知后,他可以据此作为与校方讨价还价的筹码。除了教师具有国家公务员身份的一些国家以外,对于学术人员来说,一般没有一个统一的工资标准,在不同学校(公立/私立,大学/四年制学院/两年制学院)和不同学科教师的工资待遇方面,存在着较大的差别。教师工资的最大差异是出现在不同学科之间,法律、工商管理、工程学科的工资水平名列前茅,而人文学科教师的工资水平最低。这种差别是由于外部劳动力市场工资水平影响造成的。不同的教师工资政策会产生不同的激励作用。在美国,教师的工资可以分为结构工

Moore, K. M. (1992) "Faculty Rewards and Incentives" in Burton Clark and Guy Neave (eds.) *The Encyclopedia of Higher Education*, vol.3, p1643, Oxford: Pergamon Press.

大学学术自由制度就属于这种情况。

Carter, Allan M. (1976) Ph.D.'s and the Academic Labor Market, pp153-155, New York: McGraw-Hill Book Company.

Bowen, Howard R. (1980) *The Costs of Higher Education*, p51, San Francisco: Jossey-Bass.

Hansen, W. L. (1992) "Salaries and Salary Determination", in Burton Clark and Guy Neave (eds.) *The Encyclopedia of Higher Education*, vol.2, pp1477, Oxford: Pergamon Press.

资(structured salary)和非结构工资(unstructured or merit salary)两种类型。前一种工资制度是平均性的,它取决于教师的职称和工作年限,后者是非平均工资制度,每个人的收入主要取决于他的工作绩效,因此个人之间的差别较大。有证据显示,后者对于教师工作努力程度和绩效表现具有较大的激励作用。

从另一个方面看,教师工资收入又不是完全由市场供求关系决定的。由于政府立法、教师工会组织和其他机构的干预,大学雇主不具有决定教师工资的完全权力,教师工资水平属于“管制价格”范围。这样使得大学学术人员的工资变动没有企业雇员的工资变动那样灵活,学术劳动力市场工资价格对于供求关系的变动弹性相对较小。

与其他职业相比,教师的工资待遇并不很高。例如,在美国大学中,教师分为“全年聘用”(calendar appointment)和“学年聘用”(academic year appointment)(每年聘期为9-10个月)两种情况,前者占全体教师的少数,后者占多数。前者的收入状况相对较好,而后者的收入状况相对较差。与其他从业人员相比,即使全年聘用人员的收入水平也大大低于企业中同等情况从业人员的收入,略低于在联邦机构中具有同等资格从业人员的收入水平。有人担心这种状况会影响大学教师的供给,但是事实证明,这种情况在多数国家中并没有出现,大学教师仍然是具有很强竞争力的职业,因为在工资之外,还有其他因素在发挥作用。除了正常的工资收入外,教师还可以通过其他渠道或方式获得一些额外收入,如假期讲课费、咨询费、发明专利费、出版稿费等。在美国,有51-74%的教师通过这些渠道获得部分收入,工资外收入帮助教师缩小了他们的实际收入与其他职业实际收入之间的差距。一项较早期的调查表明,额外收入占正常工资的比例,对于全年聘用教师来说为11%,对于学年聘用教师来说为19%。另外,教师职业的优点还包括,职业稳定、享有学术自由的权力、终身任职、学术假、学术交流、专业进修等机会。另外,教师还可以部分地享有其劳动成果,对于研究成果享有署名权和专利权。

Hansen, W. L. (1992) "Salaries and Salary Determination", in Burton Clark and Guy Neave (eds.) *The Encyclopedia of Higher Education*, vol.2, pp1483, Oxford: Pergamon Press.

Cartter, Allan M. (1976) *Ph.D.'s and the Academic Labor Market*, pp153-155, New York: McGraw-Hill Book Company.

Bowen, Howard R. (1980) *The Costs of Higher Education*, p65, San Francisco: Jossey-Bass.

在许多国外大学中有这样的规定,教师每周可以用一天时间从事校外咨询活动,从中获得的收入是合法的。

Bowen, Howard R. (1980) *The Costs of Higher Education*, p67, San Francisco: Jossey-Bass.

Bowen, Howard R. (1980) *The Costs of Higher Education*, p66, San Francisco: Jossey-Bass.

Cartter, Allan M.(1974) "The Academic Labor Market", in Margaret S. Gordon (ed.) *Higher Education and the*

无论从大学教师供给、需求和价格机制看,其中都包含了效率和制度两方面的因素。效率因素是指对教师具有激励作用的工资收入、按照效率原则设计的大学教师聘用制度等,制度因素是指学术人员所崇尚了价值观、学术规范以及发挥激励作用的非经济因素。效率因素与制度因素并不总是同方向变化的。制度因素作用的结果是,使得学术劳动力市场偏离于在一定假设条件下建立起来的一般市场理论,无法根据一般劳动力市场理论解释学术人员和学术组织的行为。

二、大学终身教授制的双重属性

学术劳动力市场既有与非学术劳动力市场相同的地方,也有一些非学术劳动力市场不具备的特性。这种异同性决定了大学教师聘用制度,既要符合劳动力市场中的供求经济规律,也要考虑教师职业的特殊性,从而达到满足效率要求和制度(合法性)要求的双重标准。

对于大学组织存在和发展时间较长的国家,特别是具有办学自主权的大学系统来说,已经逐步建立和形成了一些成熟和稳定的教师聘用制度,比如必须具有博士学位或最高专业学位、对教师采取同行评议、不准毕业生留在本校担任教师、终身教职制度等。这些制度是现代大学治理结构的重要组成部分。它们既具有保护学术自由的含义,也具有提高大学经济效率的含义。在有些情况下,大学可以同时达到效率和合法性两个目标,而在另外一些情况下,则不得不牺牲一方以保证另一方的实现。当后一种情况出现时,组织的合法性目标与效率目标之间出现消长。这也是为什么终身教职长期以来一直是美国大学中最有争议的话题之一。

终身教授制是美国大学教师聘用制度中的一种基本形式。下面将以终身教授制为对象,对其效率和制度及其相互关系进行分析。

1、终身教授制起源于对学术自由的保护

终身教授制最早出现于20世纪初美国威斯康星大学。这种制度的建立是基于学术独立性的考虑。在上世纪初,在一些美国大学出现教授由于发表了不同

Labor Market, New York: McGraw-Hill Book Company.

周雪光(2003)《组织社会学十讲》,64-110页,北京:社会科学文献出版社。

DiMaggio, Paul and Powell, Walter (1983) "The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Field", *American Sociological Review*, vol. 48, April.

肯尼迪,《学术责任》,164页,北京:新华出版社,2002年。

的学术见解而被校方解雇的情况,这种情况引起大学教授的不满和他们对于学术命运的担忧。于是,以杜威等知名学者为首的一批教授在1915年成立了美国大学教授会(AAUP),并且提出了建立保护学术自由的终身教授制度。这种制度随后逐渐被美国各个大学所采用。这种制度在传播过程中,既有遗传,也有变异。它的基本含义是,教师在经过七年左右的聘用期后,如果通过了终身职称的评价,就可以晋升为终身教授。对于获得这种头衔的教师,除了明显的失职行为、身体或智力原因、道德问题或学校财政困难外,学校不得无故解除与他们之间的聘用合同。

在学术制度建立过程中,学者和大学是两种不同的力量。学者追求学术自由,大学追求学校自治。两种力量作用的结果是,虽然各个大学建立终身教授制度的指导思想和原则是一致的,但是各个大学的具体做法却不尽相同。大学教师聘用制度与大学的办学使命有一定的关系。在大多数学校,晋升终身教授有教学、科研和服务三个方面的指标。各个学校对于每一个指标的定义和赋予的权重是不同的。例如,对于美国研究型大学来说,教学工作量大约是每周4到6个小时,对于文理学院来讲,教学工作量则为9到12个小时。研究型大学教师用在教学和研究方面的时间分别占35%和40%,而文理学院教师用在两方面的时间分别占54%和18%。终身教授在不同类型学校教师总体中所占的比重是不完全相同的。据有关统计数据,1994-95年,美国高等学校终身教授所占的比例为65%,其中两年制公立大学终身教授所占的比例居于各类学校首位,其次是四年制大学,私立大学排在最后。多数大学把副教授一级设立为终身教职,只有少数大学把教授作为终身教职。美国大学在确定终身教授人选时有两种不同的做法,一种是严格规定主要从校外招聘终身教授,哈佛大学和斯坦福大学物理系就属于这种情况;另外一种做法是不做具体限定,结果是多数终身教职是从学校内部产生的。不同学科领域的终身教授所享有的经济待遇,以及学术自由对于他们的意义,也是不完全相同的。在临床医学教师收入中,学校发的工资只占很小的比例,有

北京大学中国经济研究中心周其仁教授认为,大学终身教授制是一种特殊的人员聘用制度,与律师事务所的合伙人制度和投资银行的人事制度相类似。

Amey, M. J. "Faculty Recruitment, Promotion, and Tenure", in Burton Clark and Guy Neave (eds.) *The Encyclopedia of Higher Education*, vol. 3, pp1626, Oxford: Pergamon Press.

Layzell, Daniel T. (1999) Higher Education's Changing Environment: Faculty Productivity and the Reward Structure, p16, in William G. Tierney (ed.) *Faculty Productivity: Facts, Fictions, and Issues*, New York: Falmer Press.

40%的医学院认为,终身教职只能保证稳定的职位,而无法保证稳定的收入。艺术类的教师与临床医学教师不同,用斯坦福大学前校长肯尼迪的话说,由于每一个专业人员所面对的外部劳动市场和行业的规范不同,所以大学“充满蹊跷的特定惯例”,雕塑家就可以出售自己创作的作品,并且允许从中获得经济利益,而外科医生则不能在工作之余施行额外的手术,并且必须将全部行医收入交给学校。

终身教授制度是为保护学术自由而建立的,但是自建立之后,人们为其赋予了越来越多的社会含义。实际上,获得终身教授头衔的教师并不能保证未来一定获得晋升和加薪,也不能免除获得终身教授后继续接受学校实施的评估。学校可以根据合适的理由,按照适当的程序,取消某些人终身教授的头衔。如美国斯坦福大学规定,当某人“明显不能胜任学术工作,或者明显地失职,或者个人品行不利于在大学履行他的责任”时,学校有权解聘他的职务。根据美国学院和大学人事协会(CUPA)1980年的调查资料,在免除终身教授头衔的教师中,有43%的人是由于学校财政问题或取消专业问题而引起的,29%的人是由于个人无法履行责任或没有尽到教授应尽的责任而引起的。

2、终身教授制度在演变过程中增加了效率因素

在上世纪60年代,终身教授制的基石开始发生了动摇。随着美国社会民主化的进程,终身教授制度对保护学术自由的实质作用已经不很明显,经济形势的变化和追求经济效率的动机促使更高效和更灵活的短期聘用制度取而代之。对于终身教职可以保护学术自由这个理念,很少人提出反对意见。对于终身制的批评主要在于其效率方面。批评者认为,这种制度缺少灵活性,使得大学教师在经过一段时间辛苦获得终身教授后,就可以松懈。一些人把获得终身教授的人称为“死木头”(dead wood)。反对者还认为,终身教职是一种僵硬的人事体制,削弱了学校对于取得终身教职人员的控制力。对于没有获得这个职位的人来说,他可能会为达到晋升终身教职的目标而拼命工作,但是这种工作方式可能是功利性

Clark, Burton (1987) *The Academic Life: Small Worlds, different Worlds*, p98, New Jersey: The Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching.

肯尼迪,《学术责任》,300页,北京:新华出版社,2002年。

Amey, M. J. “ Faculty Recruitment, Promotion, and Tenure”, in Burton Clark and Guy Neave (eds.) *The Encyclopedia of Higher Education*, vol. 3, pp1626, Oxford: Pergamon Press.

王保星,张斌贤,“‘大学教师终身教职’的存废之争”,《教育研究》,77-84页,2004年9期。

的,对于真正有价值的研究工作来说甚至可能是有害的。在这种情况下,终身教职不仅没有保护学术自由,反而限制了学术自由。从效率角度看,终身制并不是一个高效率 and 具有较强激励作用的人事聘用制度。它为在偶发事件中保护少数人的学术自由,而牺牲了长期和多数人的效率。虽然终身教授制没有从人们的视野中消失,但是美国终身教授的数量在过去30年里有所减少,兼职教师、非全日制教师和非终身教师所占的比例在提高。

“终身教职”肇始于20世纪初美国大学教师团体争取学术自由的结果,它后来的发展被赋予了越来越多的经济考虑。终身教授制有两个合法性的基石,一个是学术自由,另外一个为经济保证。因为在多数大学里,言论自由已经是约定俗成的规范,用不着专门的制度加以保证了,所以有人建议,用长期聘用制来代替终身教授制度。在教授不够的情况下,放弃“非升即走”的政策,进行政策变通,留用一些没有得到晋升的教师。一些学校开始加强对取得终身教职称号教师的评估(post-tenure review),采取鼓励竞争的工资制度,采取终身聘用与合同聘用双轨制。哥伦比亚大学的一位教师设计了一种双轨方案,教师可以有两种选择,一种是终身合同,有稳定职位的保证,但是工资调整只按照物价水平进行;另外一种为短期合同,教师要接受五年期的评估,但是可以享受较高的工资待遇。教师可以在工作保障和收入之间做出选择。

一个效率受到质疑的学术制度为什么能够延续下来呢?美国斯坦福大学前校长肯尼迪在《学术责任》一书中写到:“它(终身教授制)已经成为美国学术肌体中不可或缺的一个组成部分。它的生命是独特的,是成就和资历的象征,即使本身没有什么实际含义也是需要保留的。”

三、启示与借鉴

终身教授制度是现代大学管理制度的一个核心内容。在国内外,对于终身

Shils, Edward (1997) "Academic Freedom and Permanent Tenure", in Edward Shils *The Order of Learning: Essays on the Contemporary University*, pp 253-254, New Brunswick: Transaction Publishers.

罗索夫斯基,《美国校园文化:学生、教授、管理》,山东:山东教育出版社,1996年。

Shils, Edward (1997) "Academic Freedom and Permanent Tenure", in Edward Shils *The Order of Learning: Essays on the Contemporary University*, pp 247-260, New Brunswick: Transaction Publishers.

Amey, M. J. "Faculty Recruitment, Promotion, and Tenure", in Burton Clark and Guy Neave (eds.) *The Encyclopedia of Higher Education*, vol. 3, pp1628-30, Oxford: Pergamon Press.

Layzell, Daniel T. (1999) Higher Education's Changing Environment: Faculty Productivity and the Reward Structure, p30-31, in William G. Tierney (ed.) *Faculty Productivity: Facts, Fictions, and Issues*, New York: Falmer Press.

肯尼迪,《学术责任》,166页,北京:新华出版社,2002年。

教授制度的核心是学术自由还是效率,多有分歧。应该说,这个问题不是一个只有单一选择答案的问题,不是非此即彼的问题。从起源看,终身教授制度是为保护学术自由而产生的,但是随着时间的推移,它包括了越来越多提高经济效率的成分。换句话说,就是终身教授制度名称没有变化,而内容发生了变化。因此,我们可以把终身教授制度的形成和发展过程,看成是大学雇主与教师雇员之间博弈的过程,在这个过程中,教授团体维护自身的学术自由权,而雇主一方不断设计更有效率的聘用机制。大学要赢得社会的合法性,学术自由与效率缺一不可。终身教授制度的表现形式在不同时期是不完全相同的,在有些时期,如大学可以获得相对充裕的资源时,学者们更容易获得学术自由,校方对于干预学术自由的阻力较小,在另外一些时候,如大学办学经费短缺、学校生存出现危机时,效率机制发挥更大的作用,学者也容易对校方的效率要求做出妥协和让步。社会学制度理论认为,在后工业社会,制度化会成为影响组织的一个重要因素,组织为获得社会合法性,有时不得不以效率牺牲为代价。制度化机制有几种作用方式,包括政府管制、专业团体规范和组织间的模仿。20世纪初在美国大学建立的终身教授制及其对于其他国家大学所产生的影响,就是专业团体规范制度化的一个范例。有趣的是,从这个制度中,我们还可以进一步看出效率与合法性之间的作用机制。

本文从制度学派的视角分析了美国大学教师聘用制度形成和发展特点。大学教师聘用制度在其他国家有不同的表现形式,造成这种差异的原因在于,这些国家大学教师聘任制度也是所处社会制度环境与效率机制相互作用的结果。有些国家过于保护教师的权益,而以牺牲效率为代价;另外一些国家可能以牺牲教师权益为代价换得效率的增长。由于各个国家制度与效率之间的作用机制不同,于是出现多种大学教师聘任制度。目前,在世界范围内形成了以大学法人化、大学治理结构、新公共管理等为特征的大学管理改革运动,旨在通过改变社会制度环境,从而提高大学的办学效率和办学质量。

他山之石,可以攻玉。撰写本文的一个目的在于,提醒我们不要在有关中国大学人事制度改革争论中,把注意力过多地放在效率和学术自由之间孰轻孰重上,而偏离同时影响学术自由和办学效率的更为根本的问题。这个根本的问题就是,大学应该具有充分的办学自主权,在自主办学基础上,强化大学的能力建设,

包括决策能力、组织能力、人事能力等，将人事责任、绩效和激励措施统一起来。没有办学自主权这个基础，大学组织就是一个没有人愿意负责、没有人敢于创新的组织。在这种情况下，又如何奢谈学术自由和办学效益呢？

参考文献：

Amey, M. J. "Faculty Recruitment, Promotion, and Tenure", in Burton Clark and Guy Neave (eds.) *The Encyclopedia of Higher Education*, vol. 3, Oxford: Pergamon Press.

Baumol, W. (1967) "Macroeconomics of Unbalanced Growth: The Anatomy of Urban Crisis" *American Economic Review*, 57.

Bowen, Howard R. (1980) *The Costs of Higher Education*, San Francisco: Jossey-Bass.

Cartter, Allan M. (1974) "The Academic Labor Market", in Margaret S. Gordon (ed.) *Higher Education and the Labor Market*, New York: McGraw-Hill Book Company.

Clark, Burton (1987) *The Academic Life: Small Worlds, different Worlds*, New Jersey: The Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching.

DiMaggio, Paul and Powell, Walter (1983) "The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Field", *American Sociological Review*, vol. 48, April.

Hansen, W. L. (1992) "Salaries and Salary Determination", in Burton Clark and Guy Neave (eds.) *The Encyclopedia of Higher Education*, vol. 2, pp1483, Oxford: Pergamon Press.

Hansmann, H. (2000), "Higher Education as an Associative Good", Conference Proceeding.

Moore, K. M. (1992) "Faculty Rewards and Incentives" in Burton Clark and Guy Neave (eds.) *The Encyclopedia of Higher Education*, vol. 3, Oxford: Pergamon Press.

Schuster, J (1992) "Academic Labor Markets" in Burton Clark and Guy Neave (eds.) *The Encyclopedia of Higher Education*, vol. 3, pp1537-1547, Oxford: Pergamon Press.

Shils, Edward (1997) "Academic Freedom and Permanent Tenure", in Edward Shils *The Order of Learning: Essays on the Contemporary University*, New Brunswick: Transaction Publishers.

克拉克 (1993), 《高等教育系统》, 杭州: 杭州大学出版社。

肯尼迪 (2002), 《学术责任》, 北京: 新华出版社。

斯诺, 《对科学的傲慢与偏见》, 成都: 四川人民出版社, 1987年。

罗索夫斯基,《美国校园文化:学生、教授、管理》,山东:山东教育出版社,1996年。

王保星,张斌贤,“‘大学教师终身教职’的存废之争”,《教育研究》,2004年9期。

张维迎(2004),《大学的逻辑》,北京:北京大学出版社。

周雪光(2003),《组织社会学十讲》,北京:社会科学文献出版社。