

中西部高校教师流动的现状考察与对策建议

——基于中西部“一省一校”重点建设大学的分析

卿素兰

(中国教育科学研究院教师发展所,北京 1000088)

摘要:历史变迁下中西部高校教师的非合理性流动,严重影响了中西部乃至全国高等教育高质量发展。为了解“中西部高校综合实力提升工程”实施以后,中西部高校教师流动状况,课题组对2012—2018年中西部“一省一校”教师流动数据进行深入分析,结果表明:中西部高校教师流动率低于全国平均水平,调离比例日益稳定,调入比例逐渐回升,高学历人才补充比例高于全国平均水平,有效破解了中西部教师队伍建设中存在的一些问题,但依然面临艰巨挑战。本课题组建议:国家层面构建“虚拟人才库”,让中西部高校共享一流人才资源;深化教育评价改革,促进中西部高校教师智力资本的增值发展;创新人才培养方式,大力提升中西部高校青年教师科研创新能力;破解体制机制困局,构建中西部高校良好学术生态。

关键词:中西部高校;“一省一校”工程;教师流动

中图分类号:G521 **文献标识码:**A **文章编号:**1673-9841(2021)06-0093-08

长期以来,我国中西部高校发展与东部地区存在很大差距,国家为此出台了一系列促进中西部高等教育发展的政策和措施,尤其是“一省一校”工程政策^①的出台与实施,为中西部高校发展带来了历史性发展机遇。

世界一流大学、一流学科需要一流师资,正如清华大学校长梅贻琦曾说:“大学之良窳,几全系于师资与设备之充实与否,而师资为尤要”。但优秀人才的引进与保留问题,始终是中西部高校一直面临的困难与挑战。面对“双一流”建设发展战略和中西部高校振兴行动计划,中西部高校教师的流动将呈现怎样的状态,未来中西部高校教师队伍建设是否可以保持稳定与繁荣?带着这些问题,课题组重新审视高校教师流动的价值意蕴,历史变迁下中西部高校教师流动的特点,并通过对2012—2018年中西部“一省一校”教师流动数据进行分析,重新考察新时代中西部高校教师流动与教师队伍发展状况,拟对中西部高校教师队伍建设提出相应的对策与建议。

^① “一省一校”工程:是中西部高校综合实力提升工程的重点工程。是指在没有教育部直属高校的13个省区和新疆生产建设兵团,专项支持1所本区域内办学实力最强、办学水平最高、有区域优势的高水平大学,具体是河北大学、山西大学、内蒙古大学、南昌大学、郑州大学、广西大学、海南大学、贵州大学、云南大学、西藏大学、青海大学、宁夏大学、新疆大学、石河子大学14所高校,是中西部“一省一校”重点建设大学,简称“一省一校”工程。

收稿日期:2021-06-28

作者简介:卿素兰,中国教育科学研究院教师发展研究所,副研究员。

基金项目:中国教育科学研究院基本科研业务费专项资金重点项目“中西部‘一省一校’重点建设大学的教师流动状况与补充机制研究”(GYB2018007),项目负责人:卿素兰。

一、高校教师流动的价值意蕴

纵观我国高等教育发展历史,大学教师流动有力促进了高等教育的学术繁荣,同时,高等教育持续快速发展,也带来了高校教师流动的增速,可见教师流动与高等教育扩张、高质量发展密切相关。然而由于制度变迁引起的各种利益冲突不可避免,导致了我国东、中、西部高等教育发展的不平衡,破坏了我国高等教育发展的公平性,甚至影响到社会公平。

(一)高校教师流动的本质:教师个体与高校追求发展的必然选择

高校教师为何流动,其流动的本质意蕴是什么?我们认为,高校教师流动是个体与组织之间基于特定条件和未来预期而综合决策的结果。考察流动的本质,我们必须基于高校教师发展与高校组织与行业发展双重视角。

一方面,从高校教师个体发展而言,流动有利于教师创造力发挥。实践证明:如果长期在一个单位持续高压力的工作,容易出现情感、态度和工作行为方面的衰竭,从而产生职业倦怠现象。卡茨理论实验也表明,科研人员的创造性和工作效率周期是六年。因此高校教师适度流动,让教师对新的工作环境保持新鲜感和激情,容易激发教师的创造力,工作效率更高。教师的需要是多维度的,如马斯洛的需要理论所说,教师的需求包括生理需要、安全需要、归属与爱的需要、尊重的需要和自我实现的需要。从高校教师个体角度出发,权衡这些需要是否得到满足,是高校教师决定其自主流动的重要依据。

另一方面,从高校组织与高等教育行业来看,教师流动有利于激活学校组织绩效提高。耗散结构理论表明:系统只有与外界进行信息交换,组织内部才会更有活力,否则系统将陷入停滞或危机。正如“流水不腐,户枢不蠹”,任何物质只有在流动状态下,才可以保持旺盛的生命力。高校只有通过教师引进和教师流出,才能促进高等教育的学术繁荣;只有通过学术交流,才能不断提升教师研究水平。有流动才会有发展,高校教师流动是高校发展的必然趋势,也是高等教育现代化的客观要求。教师处于流动状态,才会充满活力并处于积极的工作状态,学校的工作氛围才会被激活。但只有合理流动,才具有调节供需矛盾、促进价值创造、营造良好生态的功能,合理流动对于高校教师人力资源配置和优化有重要作用。

(二)高校教师流动的合理性判别:基于教师个体与高校发展的有机统一

判断高校教师流动的合理性,一般来说,我们需要从教师个体发展的需求与高校发展需求甚至高等教育发展需求的有机统一来判别,即高校教师在人力资源配置与流动中,促进高校发展或高等教育发展的同时,实现自身价值的最大化,这三个条件缺一不可。

教师流动的合理性需要兼顾教师个体、高校和高校系统等多个维度综合评断。从个体层面看,流动是否满足了流动者的主体需求;从高校层面看,是否实现了高校内部各岗位上的人尽其才;从区域或高校系统来看,是否有助于提升高等教育行业的应然效能。

在复杂人才流动合理性判别上,“社会总效益高低是社会主义衡量人才流动是否合理的主要标准”^[1]。教师自我价值诉求需要满足并顺应组织使命追求,高校发展需要满足服务区域社会经济发展需要,高等教育行业发展导向需要顺应国家战略需求^[2]。按照这样的标准,我国高校教师流动还存在许多不合理的现象。如很多优秀人才被引进到了中西部,中西部提供了大量的资源培育人才,但中西部高校需要人才的时候,这些人才基于个体自我发展的需要离开了培育他的高校,导致中西部人才严重匮乏。我国中西部地区高校培养的人才流失快,引进人才难,东部地区高校引进快,富余人员多,流出慢。人才流动速度与质量呈现东高西低的单向发展趋势,这种非

合理性流动,严重影响了国家高等教育事业发展的整体布局 and 高等教育事业高质量发展。

二、历史变迁下中西部高校教师流动的时代特征

改革开放 40 多年以来,我国高等教育迅速发展。中西部高校教师流动政策与流动特征都打上了历史变迁的烙印。

(一)我国高校教师流动政策的历史演变:从限制流动走向自主流动

教师流动政策的调整与演变,对高等教育事业发展起着至关重要的作用。改革开放以来,我国人才流动政策经历了由限制流动、鼓励流动到自主流动的特点^[3]。中国高校教师流动政策,从其政策价值取向的变迁路径来看,呈现出由“国家本位”转向“学术本位”、由“单一性”转向“多样性”、从“计划性”走向“市场化”的基本特征。从高校教师流动政策的历史演变看,经历了从政府控制走向政府引导、从计划走向市场、从被动走向主动、从单向走向多元的人才资源调配方式^[4]。现在教师与高校之间逐渐形成了一种相对平等的双向选择关系,尤其是随着一系列高层次人才政策相继出台,如《高等学校特聘教授岗位制度实施办法》《“长江学者成就奖”实施办法》《新世纪百千万人才工程实施方案》《引进海外高层次人才暂行办法》以及《统筹推进世界一流大学和一流学科建设总体方案》等,为高校人才特别是高学历、高级职称人才的流动均创造了条件,高校教师的流动日益活跃,市场机制优势日益凸显。但人往高处走,高层次人才仍然难以留守中西部。

(二)历史变迁下中西部高校教师流动特征:从“单向流动”走向“流动能力缺失”

从改革开放至今,我国高校教师流动特征,经历了一个从封闭、缺乏流动到大流动,再回归到相对稳定四个阶段,不同阶段的教师流动特征,均适应其不同的时代背景和社会发展需求。

我国高校教师流动出现过三次大的“流动潮”,每一次“流动潮”表现出不同的特征^[5]:第一次“流动潮”是 20 世纪 90 年代初,高校教师收入过低,社会收入分配出现“脑体倒挂”现象,大量高校教师下海或跳槽,中西部高校教师大规模流向东部和国外,出现所谓“孔雀东南飞”或者“一江春水向东流”,单一化流动趋势明显。第二次“流动潮”发生在中国高等教育大众化初期,高等院校全面扩招,但由于东部高校扩张能力更强,待遇更优,导致中西部高校教师大量流入东部高校。第三次“流动潮”发生在中国高等教育大众化中后期,以及“双一流”高等教育发展战略出台,本轮高校教师流动热潮中,又表现为高端人才的流动,如“两院”院士、“长江学者”“杰青”“千人计划”等人才的流动。

我国高校教师经历了这三次大流动潮,从目前的流动现象来看,呈现出比较平静的状态。一方面是因为经历了这三次大的流动潮,中西部地区人才尤其是高端人才已经是杯水车薪,另一方面由于政策经济和文化因素的影响,温水煮青蛙,中西部人才的学术能力和水平日益下降,所以有的研究发现:中西部地区学术职业新一代整体质量出现了断崖式下滑^[6],这样导致了中西部高校教师失去了流入东部高校的吸引力,或者说中西部高校教师的流动能力日益缺失。

三、中西部高校教师流动的基本现状考察

中西部高等教育^①是我国高等教育的重要组成部分,因此国家在战略层面上一直致力于振

^① 在高等教育领域中,中西部地区是指高等教育发展总体水平落后,没有达到全国平均水平的省、自治区、直辖市。本文所指中西部地区是按照 2013 年教育部、国家发展改革委、财政部在《中西部高等教育振兴计划(2012—2020 年)》中将 2011 年国家统计局划分的西部地区的 12 个省(自治区、直辖市)包括、中部地区的 6 个省、东北地区的 3 个省、东部地区的 2 个省(河北省、海南省)全部纳入中西部地区。

兴中西部高等教育快速发展,“一省一校”工程是国家高等教育发展战略的重要工程,“一省一校”工程政策的颁布与实施,是否会留住并吸引大量优秀人才,我们对 2012 年至 2018 年期间全国、东部、中西部和“一省一校”教师流动数据^①进行了深入分析,并对一些学校做了深度的调研与访谈,以期考察政策实施对中西部教师队伍建设的的影响以及影响程度。

(一)全国高校教师流动与中西部“一省一校”教师流动数据分析结果

1. 中西部“一省一校”教师的流动率低于东部以及全国平均水平

全国高校教师流动率呈逐步提高趋势。2012 年全国高校教师的流动率为 5.74%,2016 年上升到 6.51%,2017 年为 7.60%,2018 年为 8.40%(见表 1)。

中西部“一省一校”教师的流动率尽管低于全国和东部地区,但是其流动率呈上升趋势发展。2012—2018 年期间,中西部“一省一校”教师流动率分别为 2.56%、3.99%、3.40%和 4.12%(见表 1)。

表 1 2012—2018 年期间中西部“一省一校”教师流动率与全国及其东部地区的比较

		全国	东部	中西部	一省一校
2012	专任教师数	1 393 065	501 656	891 409	28 515
	调入	43 732	18 835	24 897	261
	调离	36 230	14 790	21 440	657
	流动率	5.74%	6.54%	5.09%	2.56%
2016	专任教师数	1 573 592	556 595	1 016 997	28 401
	调入	51 822	21 542	30 280	359
	调离	50 668	18 435	32 233	930
	流动率	6.51%	7.64%	6.10%	3.99%
2017	专任教师数	1 601 968	556 595	1 035 156	28 759
	调入	61 596	21 542	38 053	465
	调离	60 224	18 435	42 199	732
	流动率	7.60%	7.64%	7.18%	3.40%
2018	专任教师数	1 634 257	580 090	1 054 167	28 759
	调入	68 986	26 844	42 142	600
	调离	68 319	23 555	44 764	884
	流动率	8.40%	8.7%	7.89%	4.12%

2. 中西部“一省一校”教师的调离比高于调入比

全国高校教师的调入比和调离比基本保持平衡,东部地区的教师调入比始终高于调离比,但是中西部地区“一省一校”正好相反(见表 2)。

表 2 2012—2018 年期间东部与中西部、“一省一校”教师调入与调离比率比较

年度	比率	全国	东部	中西部	一省一校
2012	调入比	3.14%	3.75%	2.79%	0.92%
	调离比	2.60%	2.95%	2.41%	2.30%
2016	调入比	3.29%	3.87%	2.98%	1.26%
	调离比	3.22%	3.31%	3.17%	3.27%
2017	调入比	3.85%	3.87%	3.68%	1.62%
	调离比	3.76%	3.31%	4.08%	2.55%
2018	调入比	4.22%	4.63%	4.00%	2.09%
	调离比	4.18%	4.06%	4.25%	3.07%

^① 数据来源于教育部发展规划司,数据选取的时间节点为 2012 年、2016、2017、2018 年,依据有三:一是 2011 年教育部开始实施“一省一校”工程;二是 2015 年国家开始实施“双一流”建设;三是课题立项时间是 2018 年。

3. 全国高校非教师调入比例呈现增长态势

随着经济社会的发展,我国校内外非教师调入数日益增长。数据分析表明,非教师调入比例从 2012 年的 1.47%,2016 年的 1.62%,2017 年的 2.02%到 2018 年的 2.48%。但是中西部“一省一校”非教师调入比例依然低迷(见表 3)。

表 3 2012—2018 年期间全国与“一省一校”非教师调入比例分析

		专任教师数	非教师调入数	比例
2012	全国	1 393 065	20 528	1.47%
	一省一校	28 515	144	0.50%
2016	全国	1 573 592	25 427	1.62%
	一省一校	28 401	187	0.66%
2017	全国	1 601 968	32 385	2.02%
	一省一校	28 759	220	0.76%
2018	全国	1 634 257	40 560	2.48%
	一省一校	28 759	116	0.40%

4. 中西部“一省一校”14 所高校的博士学历比例迅速增长

全国高校博士比例从 2012 年的 18.37%,增长到 2018 年的 26.77%,增长净值为 8%左右;中西部“一省一校”平均从 2012 年 21.95%增长到 2018 年的 41.66%,增长净值到达 20%(见表 4)。

具体来看,2012 年,西藏、青海、宁夏和贵州大学的博士学历占比还低于全国平均水平;2016 年以后,只有西藏大学和青海大学博士学历占比低于全国平均水平,截至 2018 年,河北大学、内蒙古大学、广西大学、云南大学的博士学历占比是全国平均水平的两倍,可见“一省一校”工程实施期间,14 所重点建设大学的高学历人才比例不断攀升。“一省一校”重点建设大学的博士学历占比以每年接近 15%的比例增长,说明“一省一校”重点建设大学的高学历教师补充力度大大增强(见表 4)。

表 4 2012—2018 年全国高校与“一省一校”博士学位教师占专任教师比例

	2012	2016	2017	2018
全国平均	18.37%	23.49%	25.10%	26.77%
一省一校平均	21.95%	36.36%	39.05%	41.66%
河北大学	33.85%	45.64%	48.80%	52.46%
山西大学	23.14%	44.32%	48.98%	49.10%
内蒙古大学	27.33%	54.24%	57.38%	61.30%
南昌大学	25.04%	47.97%	49.52%	47.91%
郑州大学	30.27%	36.12%	37.05%	43.36%
广西大学	38.01%	51.61%	54.31%	57.21%
海南大学	21.65%	33.25%	35.18%	40.60%
贵州大学	16.01%	29.65%	33.22%	36.03%
云南大学	37.27%	53.72%	56.38%	57.88%
西藏大学	4.75%	7.74%	9.10%	10.53%
青海大学	7.91%	16.24%	21.40%	24.56%
宁夏大学	0.14%	27.52%	30.77%	33.40%
新疆大学	23.06%	31.96%	33.79%	36.62%
石河子大学	18.82%	29.03%	30.82%	32.28%

数据来源:教育部发展规划司

(二)研究结论与教师流动特征分析

从 2012—2018 年中西部“一省一校”教师流动的数据分析结果,可以看出中西部“一省一校”重点建设高校教师流动的基本现状。

1. 教师流动能力相对较弱。该研究表明,2012—2018 年期间,“一省一校”重点建设大学明显低于全国以及东部地区的流动率(从表 1 可以看出)。从数据分析结果来看,“一省一校”高校教师流动率只有全国平均水平的 50%。说明中西部高校教师的流动活跃度依然较低,流动能力较弱。中西部高校仍然是流出地,东部地区是流入地,说明中西部高校教师可流动资源日益匮乏,中西部高校教师流出速度趋于稳定,另一方面外校教师调入比例日益提升(见表 2),尽管比例很低,但是也已经表现出苗头,也说明了中西部高等教育振兴行动计划实施取得了初步成效。

2. 教师职业吸引力逐渐增强。2016—2018 年三年期间,非教师调入高校比例迅速提高(见表 3),非教师调入比率以接近 5% 的增长速度增长,从其他职业流入高校系统的人才日益增多,说明我国高等教育职业吸引力明显增强。尽管中西部地区的非教师调入比例依然远远低于东部地区,但是也有非教师职业不断流入中西部高校,这也说明了中西部高校教师职业吸引力不断提升,但还是有很大提升空间,需要对中西部高校的教师队伍建设提供更有吸引力的政策举措。

3. 高学历教师补充成效显著。2012 年到 2018 年期间,“一省一校”重点建设大学教师的博士学位占比,大大高于全国高校教师的博士学位占比,并且增速大大高于全国高校平均值。“一省一校”重点建设大学的博士学位占专任教师比例迅速提升,截至 2018 年,中西部“一省一校”博士学历平均占比达到 41.66%,内蒙古大学、广西大学、云南大学博士学历占比达 50% 以上,这说明中西部高校综合实力提升工程的实施,一方面人才流出比例逐渐得到控制,另一方面加快了高学历人才的快速流入,为中西部高校教师队伍建设提供了良好的智力支撑。

四、中西部高校教师合理流动的对策建议

如前所述,高校教师无序流动带来诸多问题,一方面是流出高校教师队伍建设的稳定性问题,另一方面是流入高校的人才效用问题。目前我国中西部高校教师流动不足,但高层次人才流动不均衡问题严重,显性流失与隐性流失并进^[7]。随着“一省一校”工程实施,尽管中西部高校的博士学历比例迅速提升,教师的流动率逐渐提高,但是调入比依然低于调离比。东部地区高校依然是人才流入地、中西部高校是流出地的面貌并没有得到完全改善,中西部教师队伍建设仍面临艰巨挑战,课题组提出如下建议。

(一) 构建“虚拟人才库”,让中西部高校共享东部高校人才资源

有研究发现^[8]我国大学教师的校际流动性不仅低于欧美各国,也低于日本和俄罗斯。也有研究表明^[9]:我国高端人才流动不存在过度问题,但存在区域和机构间的不均衡、不对等状态;中西部和东北部“人才危机”并未表现在人才流出的规模上,而是严重的人才逆差,较弱的人才吸引力。影响高端人才目的地选择的主要因素是大学声望、区域经济实力以及创新活力的结合,不论大学还是研究者,都最大限度地寻求高端人才与优势学科的精准匹配。那么高端人才向往有经济实力和有声望的大学,这都符合教师个体的精神与物质发展需求。

该课题组研究发现:我国高校教师平均流动率逐年提高(见表 1),但中西部高校优质资源匮乏、教师的流动能力明显变弱、流动速度趋缓,流出依然较流入多。从国家政策设计来讲,未来中西部高校发展需要国家提供经济支持外,更要提供政策支持,为中西部高校创造条件,面向全球视野,可以考虑从“一带一路”沿线引进人才,同时倡议东部高校对中西部高校提供人才支持和人才反哺。但是面对如此积重难返的现状,运用已有传统方式留住人才和吸引人才,无论从教师本身还是高校发展而言,都是非常艰难之事,因为人才向上流动是社会经济发展的必然。中央政府、地方政府和中西部高校必须突破体制机制障碍与瓶颈,一方面国家层面需要构建“虚拟人才

库”,实施东部和中西部高校人才共享政策,虽然人才所有权是东部高校的,但是中西部高校可以通过“双一流”建设目标、基础学科建设、重点项目和实验室建设、创新项目等,创造性运用东部高校人才,让国家人才为全国高等教育事业发展共享,真正实现东中西部高校协同发展,实现人才强教,科教兴国。

(二)深化教育评价改革,让中西部高校教师获得智力资本的增值发展

深化教育评价改革,促进中西部高校教师专业能力发展是新时代的重要举措。《深化新时代教育评价改革总体方案》明确指出:坚持把师德师风作为第一标准,依据实际贡献合理确定人才薪酬,不得将人才称号与物质利益简单挂钩^[10]。因此,首先树立全国高等教育高质量发展的生态理念,建立科学的高校评价指标体系,扭转不科学的教育评价导向,让中西部高校教师在工作过程中,不断获得物质、精神与智力资本的增值发展;其次,高校与政府不能迷信“帽子”、资历等外在符号,应该以教师的价值创造为本,强调教师智力创造过程中的增值发展,构建全国学术生态化评价体系,对教师价值创造进行客观科学评价,避免“逆淘汰”;第三,将教师的薪酬、学术头衔、荣誉、职位与其价值创造相匹配,坚持“能者多酬”,满足人才发展的物质需求、心理需求和自我实现的需要,让教师的价值付出获得对应的价值回报,包括物质的、精神的和社会的等;第四,不断提升中西部高校教师的智力资本,提升中西部高校的核心竞争力,满足教师的价值追求和事业发展需求,从而留住人才,吸引人才。

(三)创新人才培养方式,提升中西部高校青年教师科研创新能力

该研究表明,中西部以及“一省一校”重点建设大学高学历人才引进成效显著,这对于中西部高校教师补充起到了很好的作用,但是刚入职的青年教师虽然高学历,但是其研究能力和专业素质亟需提高,这需要创造条件,创新机制,整合资源,大力提升青年教师的教育情怀和专业能力。一是通过“东部高校对口支援西部高校计划”,强化基础学科、特色学科和重要前沿学科建设布局,引领带动并倒逼中西部地区高校青年教师研究能力发展。二是中央政府和地方政府携手为中西部高校创造良好的干事创业的平台和环境,高校必须要努力完善提高已有的平台,努力建设新的平台,要包括学术环境、研究平台、创业环境以及生活工作待遇环境等,创设“近者悦、远者来”的人才政策和良好干事创业氛围,对于人才培养具有关键作用。三是中央政府、地方政府与中西部高校都要创新体制机制,加大供给侧改革支持力度,在中西部高校办学条件和学科建设都相对较弱的时候,让优秀中青年教师待遇不低于或者高于东部地区教师待遇,有力保障他们生活以及工作所需要的学术研究生态环境,为提升中西部高校青年教师科研创新能力提供保障。近年来,中央政府对部分中西部高校给予了财政援助,解决了这些高校办学条件严重不足的问题,但客观地讲,并没有能够从根本上破解中西部高校办学资源匮乏的局面,政府和中西部高校可以通过供给侧改革,把资金用在刀刃上、用在人才培养上、用在软实力提高上,这样才能培育出一流人才和一流教师队伍。着力培育这一代青年教师的科研能力,是中西部高校发展的关键与先导。

(四)破解体制机制困局,构建中西部高校良好学术生态环境

中西部高校人才流失问题由来已久,“孔雀东南飞”自改革开放之初就已经存在了,事实上,中西部高校仍然是东部高校的人才培养基地,东部高校很多优秀中青年骨干、学术带头人 and 大牌学者,都源自中西部高校培养的人才。通过调查与访谈,我们发现中西部高校人才流失的原因复杂,也许远远不能用经济地位待遇来衡量。中西部高校除了经费短缺,困扰中西部高校发展的还有是观念和办学体制机制的限制与局限障碍,以及大学的学术研究生态问题。中西部高校教师流失,一类是被“挖”走的,另一类是教师主动离去的,还有一些是教师被迫离开的,这里的被迫离

开往往是由于中西部高校的管理制度僵化。不论是哪种情况,都与办学环境恶化和制度障碍有关。发达地区政府与高校管理体制灵活,高等教育改革充满活力,一切为了调动办学的积极性,激发教师的科研和教学热情。而中西部地方政府在管理体制方面的灵活性不够,缺乏前瞻性思维,管得太多、太死,限制了高校办学的主动性、主体性和创造性,缺乏因地制宜的决策能力,这也是导致中西部高校办学环境恶化的重要原因,同时高校内部的管理观念陈旧,积重难返。重人情、重私交的管理样态与新时代要求的崇尚学术、尊重人才的价值取向水火不容,优秀人才置身这样的办学环境会感到严重不适应,创造力降低甚至产生过度焦虑与精力内耗,优秀人才最终只能选择逃离或跳槽。人才是教育“命根”所系,因此,中西部地方政府与高校,需要解放思想,充分尊重人才成长规律,遵循大学的基本逻辑和学术人才发展规律,采取一切可能的战略和措施,为教师提供自主开放创新的学术舞台,建立教授或人才治学机制,使他们能够心无旁骛地投身学术研究与学术创造,让他们能够安心从教、安心科研,即使在中西部高校,也能实现自己的人生价值,这样除了待遇留人、事业留人和情感留人,更重要的是意义感的塑造,这样才能让教师职业充满幸福感和奋斗感。

参考文献:

- [1] 赵贺春. 试论人才流动合理性评价标准[J]. 学术界,1987(3):95-96.
- [2] 段从宇,伊继东. 高校教师流动的本质内涵及合理性判别——兼论“双一流”建设背景下的高校引才[J]. 高等教育管理,2019(3):89-95.
- [3] 李丽莉. 改革开放以来我国科技人才政策演进研究[M]. 长春:东北师范大学出版社,2014:102.
- [4] 江俐,李志峰. 高校教师流动政策:历史演变与当代转型——基于1978年以来的政策文本分析[J]. 重庆高教研究,2016(5):59-67.
- [5] 蒋国河. 中国高校教师流动三十年[J]. 江西财经大学学报,2009(6):115-120.
- [6] 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.
- [7] 曾先锋. 当前我国高校教师流动的理性分析[J]. 江苏高教,2017(8):49-52.
- [8] 吴培群. 大学教师校际流动性的中外比较分析[J]. 高教发展与评估,2020(6):72-80.
- [9] 黄海刚,曲越,连洁. 中国高端人才过度流动了吗?——基于国家“杰青”获得者的实证分析[J]. 中国高教研究,2018(6):56-61.
- [10] 卿素兰. 教师辞职,倒逼教师管理体制创新[J]. 教育家,2020(29):20-22.

责任编辑 曹 莉

网 址: <http://xbbjb.swu.edu.cn>