

高校内部治理中教师权利实现的影响因素分析

杨 挺^①, 李璐钊^②

(1.西南大学 教育学部, 重庆 400700; 2.陆军军医大学, 重庆 400000)

摘 要: 当前高校内部治理中教师权利的实现总体水平偏低, 原因主要在于教师的权利意识、权利能力、责任感以及高校关于权利实现的制度保障等方面水平不高。要促进高校内部治理中教师权利的实现, 须以高校教师权责意识整合与培养为逻辑起点, 以提高教师的权利能力为基本条件, 以“学术本位”、“民主协商”的组织文化建设为方向和根本, 以治理主体权利配置与权利保障制度的完善为关键环节。

关键词: 高校内部治理; 教师权利; 权利实现

中图分类号: G640 **文献标志码:** A **文章编号:** 1000-4203(2018)10-0068-07

On Influencing Factors of Realization of Faculty Rights in University Internal Governance

YANG Ting^①, LI Lu-chuan^②

(1.Faculty of Education, Southwest University, Chongqing 400700, China;

2.Army Medical University, Chongqing 400000, China)

Abstract: Therefore, faculty should be given the rights to participate in university governance while ensuring the realization of their rights. However, the survey found that the overall level of faculty rights in internal governance was relatively low. The low level of faculty awareness of rights, ability of rights, sense of responsibility and the system guarantee of rights realization in universities were the main reasons for the ineffective realization of faculty rights. In order to promote the realization of faculty rights in internal governance, the logical starting point should be the integration and cultivation of faculty awareness of rights and responsibilities; the basic conditions should be improving the capacity of faculty rights; the direction and foundation should base on organizational culture construction of “academic standard” and “democratic consultation”; the key point should be improving the governance rights allocation and rights protection system.

Key words: university internal governance; faculty rights; realization of rights

① 收稿日期: 2018-09-22

基金项目: 中央高校基本业务费专项资金资助重大培育项目(SWU1609111)

作者简介: 杨 挺(1971—), 男, 四川阆中人, 西南大学教育学部教授, 教育学博士, 从事教育政策与教育法律研究; 李璐钊(1988—), 女, 广东佛山人, 陆军军医大学教学考评中心助教, 从事教育政策研究。

一、问题提出

随着高校办学自主权的扩大,治理理论和利益相关者理论相继被引入高校治理中,教师作为高校核心利益相关者的地位得到逐步确立,教师参与学校事务尤其是学术事务决策的自觉性和积极性增强,其角色开始由“被管理者”转变为高校治理主体。为了更好地体现和发挥教师在高校内部治理中的主体作用,政府、大学以及学术界都在不同程度上进行了探索。在国家政策法规方面,《高等教育法》明确了教职工代表大会是保障教职工合法权益的组织并赋予其相关权利,规定“高等学校设立学术委员会”并赋予其相关的职责;2014年出台的《高等学校学术委员会规程》进一步保障了学术委员会在高校治理中的作用。各高校也在学校章程的引导下积极探索教师参与学校治理的有效途径,如依法建立学术委员会、学位委员会、教职工代表大会、教授委员会等机构,并以制度的形式对这些机构的指导思想、成员构成、权利、义务与职责做出了规定,使教师参与学校治理有了制度上的保障和权利行使的依据。

高校教师治理权利的具体内容虽在我国现行教育立法中尚无划分标准,但可从相关的法律规章与已有的研究成果中寻找划分的依据。根据《教师法》第七条第五款、《高等教育法》第四十二条和第四十三条、《中共中央 国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》及已被教育部核准的各大学章程,同时参照潘懋元、郝海霞、张继明等学者对教师参与学校治理的权利内容的划分^[1-3],可以总结出高校内部治理中的教师权利是指:教师在参与学校治理过程中享有的知晓学校事务、通过一定方式对学校事务发表意见、参与决策、民主监督等的权利。据此,可将高校教师参与治理的权利分为知情权、建议权、决策权与监督权。

权利只有切实成为权利人的实有权利,才能从本质上体现权利的价值与意义,达到保护权利人利益的目的。因此,只有通过权利的实现这一环节进行考察,找出当前权利行使的问题症结,剖析权利行使的影响因素,才能更好地维护权利人的利益。权利的正常行使以相应的观念与制度的存在为基础,公丕祥早在1991年就论述了权利的实现受法律制度、社会文化条件、权利者能力、权利主体的责任、权利者对权利的认知等多方面因素的制约。^[4]无独有偶,辛世俊认为,公民的权利意识是他们对于实现其权利的选择。^[5]李永军认为,权利能力是一个人能

够取得权利和承担义务的前提与基础。^[6]斯迈利(M. A. Smylie)认为,教师的能力,责任感等是影响教师参与学校治理的重要因素。^[7]陈弘毅认为制度的约束是公民权利实现的保障。^[8]基于已有的研究成果,本研究将教师的权利意识、权利能力、责任感以及高校对权利实现的制度保障四个因素拟定为高校内部治理中教师权利实现的影响因素,进而提出如下研究假设。

假设1:教师的权利意识对高校内部治理中教师权利的实现影响显著;

假设2:教师的权利能力对高校内部治理中教师权利的实现影响显著;

假设3:教师的责任感对高校内部治理中教师权利的实现影响显著;

假设4:高校制度保障对高校内部治理中教师权利的实现影响显著。

二、研究设计

1. 研究工具

由于高校教师参与治理的权利具体由知情权、建议权、决策权与监督权构成,因此,若权利意识、权利能力、责任感、制度保障四个因素分别与知情权、建议权、决策权、监督权四种权利实现的相关关系得到验证,则4个研究假设成立。据此,本研究编制了“高校内部治理中教师权利行使的基本情况调查问卷”。问卷题目主要以里克特五点量表的形式呈现,第一部分调查教师知情权、建议权、决策权、监督权四个维度的现状,第二部分调查教师权利的权利意识、权利能力、责任感水平以及对于权利实现的制度保障情况。探索性因素分析发现,8个因素的总解释能力达到了79.903%,大于50%的水平,表明这8个因素均具有良好的代表性;各个测量题项的因素负荷量均大于0.5,且交叉载荷均小于0.4,表明每一个题目均落到对应的因素中,因而保留所有的测量题项进行后续分析。验证性因素分析发现,各项拟合指标均符合一般的研究标准(CMIN/DF=1.457, RMSEA=0.039, GFI=0.914, NFI=0.93, CFI=0.977)。在信度方面,权利意识、权利能力、责任感、制度保障、知情权、建议权、决策权、监督权的Cronbach's Alpha内部一致性系数分别为0.912、0.877、0.854、0.871、0.942、0.915、0.882、0.801,均大于0.7,表明量表具有良好的信度。在效度方面,各维度之间的相关系数在0.226—0.484之间,呈中偏低相关,说明各维度之间具有一定的独立性,各维度与总

量表之间的相关系数在 0.746—0.944 之间,达到了中高度相关,说明各维度能较好地反映所测量的内容,表明该问卷具有较好的效度。

2. 研究对象

为保证样本的全面性和均衡性,本研究采用分层抽样和立意抽样相结合的方式。由于大学章程的制定和通过是高校迈向现代化治理重要且关键的一步,因此,本研究从 X 市和 Y 市抽取 5 所已被核准大学章程的学校,并在每所学校按教师个体背景变量分层选取 80 名教师,向其发放调查问卷。本研究共发放问卷 400 份,回收问卷 350 份,回收有效率为 87.99%,其中有效问卷 302 份,有效率为 86.78%。

3. 数据处理与分析

问卷由教师分散填写并现场回收。对问卷调查结果进行编码整理,并使用 SPSS22.0 进行探索性因素分析、信效度检验。使用 AMOS22.0 软件,运用结构方程模型对权利意识、权利能力、责任感、制度保障 4 个自变量与知情权、建议权、决策权、监督权 4 个因变量之间的关系做进一步研究,以验证本研究提出的研究假设。

三、研究结果

1. 高校内部治理中教师权利实现水平

(1) 高校内部治理中教师权利实现的总体水平。

统计结果发现,从总体上看,样本高校教师治理权利实现均值($M=2.445$)小于中间值 3.0,总体表现处于中下水平;从各维度来看,高校内部治理中教师权利实现水平由高到低依次为知情权($M=2.779$)、建议权($M=2.502$)、监督权($M=2.397$)、决策权($M=2.102$)。这表明,在当前的高校内部治理中,教师的知情权、建议权、决策权、监督权四种权利的的实现水平都比较低,实现效果不佳。

(2) 教师权利实现假设影响因素的各维度水平。

对研究假设中教师的权利意识、权利能力、责任感以及权利实现的制度保障四个因素进一步分析后发现,均值范围在 3.566—3.728 之间,其水平从高到低依次为:权利意识($M=3.728$)、制度保障($M=3.706$)、权利能力($M=3.705$)、责任感($M=3.566$)。这表明,四个因素在当前的高校内部治理中效果一般,处于中等水平。

2. 结构方程模型检验及结果分析

(1) 模型检验。

运用结构方程模型对权利意识、权利能力、责任感、制度保障 4 个自变量与知情权、建议权、决策权、监督权 4 个因变量之间的关系进行验证。使用 AMOS22.0,构建高校内部治理中教师权利实现的影响因素待验证模型,以原始数据录入,采用最大似然法(ML)进行估计,得出初步的验证性分析结果(见图 1)。

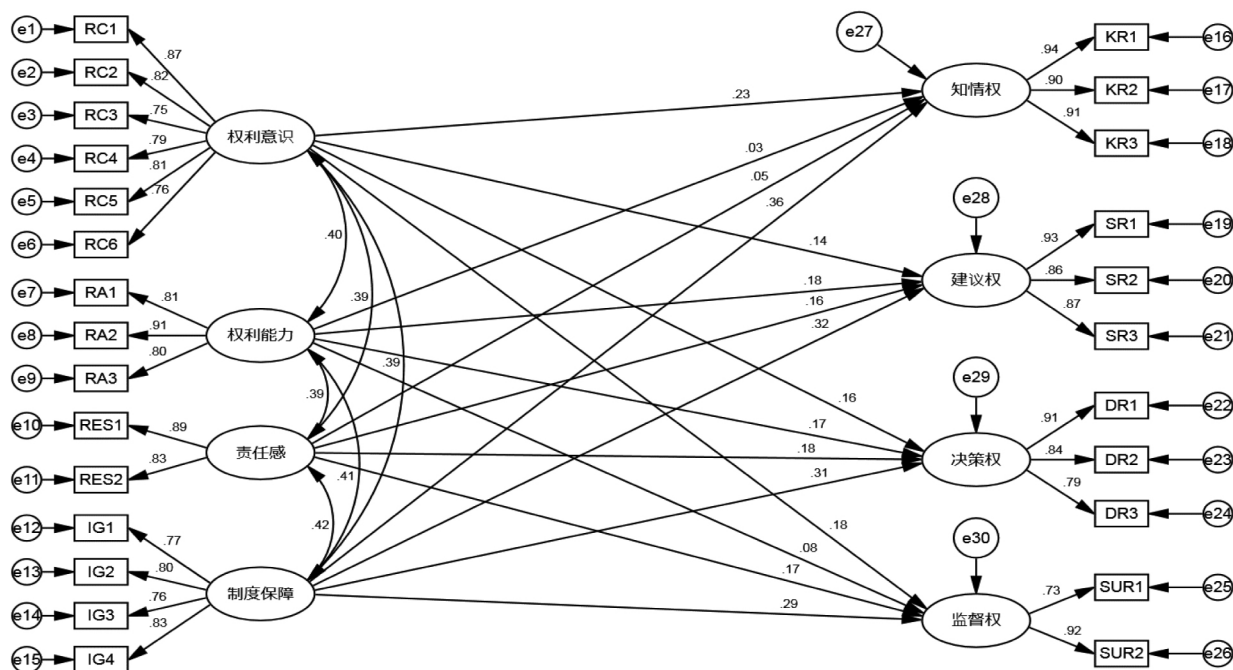


图 1 高校内部治理中教师权利实现的影响因素模型执行结果

由于拟合指标中的卡方自由度比值 CMIN/DF 为 1.629(数值介于 1—3 表示模型适配良好),渐进残差均方和平方根 RMSEA 为 0.046(数值在 0.05—0.08 之间表示模型良好,数值小于 0.05 表示模型适配度非常好)^[9],适配度指数 GFI、NFI、IFI、TLI、CFI 分别为 0.903、0.920、0.967、0.961、0.967,均达到 0.9 以上,各个拟合指标均符合一般的研究标准,因而可以认为该模型有不错的配适度。

(2)结果分析。

为了进一步分析各个自变量分别对各个因变量的影响强度,本研究采用标准化的路径系数来进行评价。如表 1 所示,将 4 个研究假设中的因变量“高校内部治理中教师权利的实现”进一步细分为“知情权的实现”、“建议权的实现”、“决策权的实现”、“监督权的实现”,可得出 16 条路径系数,其中有 13 条路径均达到显著性水平($P<0.05$)。因此,可以得出结论:假设 1 成立;假设 2 部分成立;假设 3 部分成立;假设 4 成立。

表 1 高校内部治理中教师权利影响因素路径系数表

路径	标准化系数	非标准化系数	S.E.	C.R.	P
知情权 ← 权利意识	0.234	0.352	0.097	3.639	***
知情权 ← 权利能力	0.029	0.042	0.095	0.440	0.660
知情权 ← 责任感	0.049	0.076	0.104	0.728	0.467
知情权 ← 制度保障	0.357	0.580	0.113	5.150	***
建议权 ← 权利意识	0.144	0.185	0.080	2.320	0.020
建议权 ← 权利能力	0.177	0.220	0.079	2.771	0.006
建议权 ← 责任感	0.159	0.213	0.087	2.443	0.015
建议权 ← 制度保障	0.322	0.449	0.093	4.838	***
决策权 ← 权利意识	0.163	0.175	0.067	2.597	0.009
决策权 ← 权利能力	0.168	0.174	0.067	2.596	0.009
决策权 ← 责任感	0.180	0.201	0.074	2.712	0.007
决策权 ← 制度保障	0.308	0.357	0.078	4.563	***
监督权 ← 权利意识	0.183	0.159	0.060	2.651	0.008
监督权 ← 权利能力	0.084	0.071	0.058	1.222	0.222
监督权 ← 责任感	0.170	0.153	0.065	2.348	0.019
监督权 ← 制度保障	0.292	0.275	0.072	3.836	***

注:***表示 $p<0.001$ 。

四、高校内部治理中教师权利实现的影响因素分析

1.权利意识是高校内部治理中教师权利有效实现的前提

基于前文分析结果可以发现,权利意识是影响高校内部治理中教师权利实现的基础性因素,尤其

是对于知情权的实现具有重要的影响。高校教师的权利意识表现为高校教师对自己作为核心利益相关者的利益和自由的要求、认识与反思,对其他利益主体的认识和评价,并愿意通过一定的行动实践维护自身的权益。若缺乏权利意识,高校教师的治理权利将无法付诸实践。然而,调查结果显示,当前高校教师的权利意识不足。究其原因,一是高校教师长期奉承“义务本位”观,认为自己只要履行“教”的义务,得到督导的“认可”,完成教学与科研任务,实现自己的财富“收益”,就完成了使命,而对于学校如何发展、学生如何培养的问题并不“介意”;二是关于高校内部治理中教师权利的设置模糊,现行教育立法中并没有明确教师在高校内部治理方面的权利内容划分,缺乏对权利行使范围与行使方式的规定,使得教师缺乏对治理权利的认知与认同。

2.权利能力是高校内部治理中教师权利有效实现的条件

事实上,权利能力是法律关系主体资格的必备条件,是主体实现权利的前提与基础。高校教师成为治理主体的基本条件是其必须符合作为一名高校教师的基本要求,即通过一定的考核成为正式的高校教师,这表明其具备合格的专业水平、教学科研能力以及具有良好的个人修养。因此,高校教师必然具备一定的权利能力,这使得高校教师具备成为高校治理主体的资格。由于建议权、决策权的实现对于教师的专业能力、教学科研能力、个人修养等方面的要求比较高,相比而言,知情权、监督权则更多地关注权利主体的权利意识、责任感等。因此,权利能力对建议权、决策权有显著的正向影响,而对知情权、监督权的影响并不显著。

3.责任感是高校内部治理中教师权利有效实现的基础

责任感作为高校内部治理中教师权利有效实现的基础,主要是指:一方面,教师作为治理主体,能够自觉承担相应的义务与责任;另一方面,教师要对自已和其他治理主体负责。若教师不具备责任感,在参与治理的过程中缺乏责任意识,行使建议权、决策权、监督权时只是流于形式,并不能积极主动地参与到高校事务的决策、执行、监督过程中,那么将直接导致权利行使受阻,权利实现效果不佳。调查结果显示,当前高校教师责任感均值较权利意识、权利能力、制度保障都低。这主要是受到多方面的影响,尤其是治理理念、组织文化、个体的权利意识、周围人的责任意识、健全的责任制度等的影响。

4.制度保障是高校内部治理中教师权利有效实

现的关键

如前所述,制度保障对知情权、建议权、决策权、监督权的影响路径系数与临界比值的绝对值均比权利意识、权利能力、责任感三个因素的数值大。因此,制度保障是高校内部治理中教师权利有效实现的影响因素,且为关键因素。然而,对制度保障的调查显示,当前高校内部治理制度保障为中等水平,并未对权利的实现起到保障作用。

就正式制度而言,其一,法律中没有明确关于高校内部治理中教师的权利划分,不同的法律规章对相关权利的表述有所不同,容易造成歧义。对高校内部治理中教师的权利设置不明确,权利边界模糊,不利于教师权利的实现。其二,各类学术组织和教职工代表大会缺乏维护教师治理权利的制度。如学术委员会、教学指导委员会、学位委员会等学术组织和教职工代表大会在教师专业权利的实现方面发挥的作用不明显,主要是因为这些组织的成员构成不合理,也缺乏相应的程序规则,在一定程度上损害了教师的专业权利。

就非正式制度而言,高校缺乏教师发展所需要的“民主”、“协作”、“学术本位”的治理文化。一方面,当前高校各类事务的决策更多地还是由行政领导单方面的意志决定,治理文化呈现出“行政权力泛化”的状态。在这种情况下,教师在面对领导权威时更多地是退缩和委曲求全,在日常工作中常常不能够自由开放地表达自己的利益诉求。另一方面,高校教师与行政人员之间的关系不和谐。由于双方的价值理念不同,缺乏沟通与理解,工作交往中可能采取不合作、不配合的态度,从而导致高校内部治理中各类问题的产生。

五、促进高校内部治理中教师权利实现的策略

1. 逻辑起点:高校教师权责意识的整合与培养

权利主体的权利意识与责任感是权利有效行使的基本前提,具备权利意识与责任感有利于高校内部治理中教师权利的实现。为了保障教师权利的实现,应以教师权利意识与责任感的培养作为高校内部治理变革的逻辑起点。权利与责任是相辅相成的,教师的权利意识是教师对自身作为治理主体所享有权利的认同。根据角色认同理论,个体如对自身角色的权利建立了认同感,就必将形成对个体行为的责任感。因此,可将二者进行整合培养,即权责

意识的培养。

(1) 权责认知的养成。

要培养权责意识,首先就要保证教师对基本的法律条文与行为规范有比较详细的认知。具体而言,第一,在教师岗前培训中,应在教育法律法规相关课程中增加教师参与高校治理的相关权利义务责任的教学内容,要求教师必须识记法律条文与行为规范;第二,高校可通过定期设立法律咨询点、邀请法律专家开展讲座、组织法律知识竞赛等形式,进一步深化教师对相关法律内容的认知;第三,创新权责意识培养的宣传载体,互联网已成为当前高校教师获取信息的主要平台,在进行教师权责意识培养时应把握住这一趋势,运用新媒体将以往的“灌输式”宣传替换为“渗透式”宣传。

(2) 权责价值的指引。

高校应引导教师从价值层面上对治理的权利与责任进行内在考察,注重精神的“教化”,帮助教师深入理解“治理主体”的角色身份,正确把握自己的角色身份与权责的内在联系。同时,应利用传统媒体和新媒体做好政策宣传工作,使教师认识到大学章程和学校发展规划的重要意义,深刻认识高校的理念、高校的使命与职责、学术本位核心价值观及教师权利的价值,进而理解和接受现代大学精神、制度、核心理念和文化使命。还要引导教师对作为治理主体的自身以及治理行为进行价值反思,提升其在面对传统管理理念与现代治理理念冲突中的判断与选择能力。

2. 基本条件:教师权利能力的提高

(1) 提高教师的教学能力与专业水平。

为了有效保障教师治理权利的实现,教师在保证自身具有符合岗位要求的专业水平和职业技能以外,还应主动通过培训、进修、参加学术会议等多种途径获取新的知识,不断提高、更新自身的知识储备,掌握本专业领域的前沿知识。此外,教师还应重视教学技能的提高,通过教学实践活动以及与学生进行课外交流来开展调查和研究,总结教学的规律和方法,提高认识、预见和设计能力,以利于指导不断变化的教学,为高校事务决策提供更充分、更符合教育规律和学生发展规律的决策信息。

(2) 培养教师的全局观。

教师是否具备全局观与其对高校的忠诚度和认同度有关。若教师不认同学校,把自己当作“局外人”,在考虑问题的时候就不会为学校的利益着想。因此,高校应积极采取各种方式方法来提高教师对学校的忠诚度和认同度。比如,在当前的人事制度

改革如薪酬制度改革、职称评聘制度改革中优先考虑教师的个体需求,与优秀教师签订长期聘用合同,以此来激励教师,提高教师对工作的满意度和对学校的归属感,促使每位教师意识到自身的成长、发展离不开学校的发展,从而激发教师的使命感,使得教师在参与学校治理时能够从学校的整体利益角度出发考虑问题。

(3) 增强教师的参与意愿。

高校应尊重教师的心理需求及其对学校的合理期望,采取一定的措施,帮助教师认清自身在高校治理中的主体地位,提高其参与治理的意愿,切实使其从“精神上”、“情感上”投入学校治理过程中,自发成为高校治理变革的推动者。具体来说,第一,可以通过开展团队活动增强教师之间的团队参与精神,比如开展学术交流会议、教研竞赛等,增进不同学科教师教师之间的沟通 and 了解,营造民主、和谐、信任的团队文化;第二,通过定期组织学术成果交流与讨论会,相互分享团队成员的成果,使教师在讨论和评价中收获各方意见以及其他成员的肯定,从而激发新观念、新思想,促进教师成长;第三,利用当下流行的网络交流平台为教师提供便捷的沟通和交流渠道,使教师团体能及时通过网络实现知识与资源的共享,激发其参与学校治理的主动性、积极性和创造性。

3. 方向与根本:“学术本位”、“民主协商”的组织文化建设

(1) 培育“学术本位”的核心价值理念。

美国著名高等教育研究学者威廉·蒂尔尼提出了大学治理的文化模式,他认为,大学治理文化模式的构建有利于改进大学治理,提高大学绩效。^[10]“惯例”、“价值理念”等构成了大学组织文化,也即本研究所指的非正式制度。当前政治和行政导向强、学术导向弱的组织文化偏离了高校自身发展规律——“学术本位”,无法形成适于教师治理权利实现的“学术本位”、“学术自由”的治理文化。因此,高校应确立学术本位的观念和意识,营造学术至上的氛围,在学校各项事务中充分体现对教师的尊重。一方面,管理人员应确立“学术本位”的价值理念,深刻理解并认同“学术自由”的理念,充分肯定教师具有在工作中表达利益的权利,高度重视并切实发挥教师在学术活动中的主导作用;另一方面,教师自身也应确立“学术本位”的价值理念,如果自身都不具有追求学术自由的主观意愿,那么想要营造“学术本位”的文化就会更加艰难。

(2) 营造“民主协商”的文化氛围。

治理的民主性体现为高校应贯彻“多中心治理”的治理秩序观,通过合理划分治理的权利,激励利益相关者参与高校治理,畅通利益表达与利益获取的通道,使各方皆可获得正当追求利益的权利和空间。实现治理的民主性,须形成治理主体之间和谐共处、相互协作的文化氛围。因此,高校应建立多元治理主体合作治理网络,建立利益相关者之间的民主协作的关系。民主协商的文化的形成在于沟通,即通过沟通对话增强各治理主体对高校的使命、目标、核心价值、办学理念的认同,增进教师和党政管理人员的互相信任、互相理解,增加各治理主体合作的机会。

4. 关键环节:治理主体权利配置与权利保障制度的完善

(1) 完善现有法律文本中关于教师治理权利的规定。

应尽快完善相关法律文本,进一步明确和细化教师的治理权利,明确教师参与范围与权利行使的方式。在权利配置上应遵循利益相关者参与治理的治理理念,同时也要考虑治理的有效性。关于学校的一切事务,应赋予教师知情权;关于学术发展规划和学术资源配置如学科建设、学术发展等,应赋予教师建议权与决策权,由教师通过学术委员会、学位委员会、教学指导委员会等组织在充分发表个人意见的基础上共同协商作出决策;对含有学术性质的事务,如重要领导遴选、学校办学目标与发展规划、学校重大财政决定等,赋予教师建议权以及与行政人员共同决策的权利。关于学校其他重大事项,如学校办学方针、总体发展规划、财务经费预算、学校基建、学校重大活动的安排等,应赋予教师建议权。此外,高校教师应享有对一切学校事务的制定和执行过程的监督权以及对其他权利主体权利行使的监督权,在法律中须明确监督权的行使范围与行使方式,规范监督程序。

(2) 构建教师治理权利保障制度。

第一,及时认清现有的学术组织与教教职工代表大会存在的问题,改进其运行制度,明确其职能、人员代表构成、运行方式以及与其他权力组织的关系等。各高校可根据自身的办学情况,主动制定切合自身办学特色与办学定位的实施办法,提高制度实施的成效。第二,健全反馈机制和决策信息公开制度,保障教师对相关情况有比较充分全面的了解,使得教师能够更好地行使治理权利。高校应该落实《中华人民共和国政府信息公开条例》、《高等学校信息公开办法》、《高等学校信息公开事项清单》的相关

规定和要求,在信息公开过程中确保信息真实,建立及时公开制度,完善年度报告制度,建构统一开放的平台,加强公开监督检查。第三,建立健全教师治理权利救济制度,补充问责和纠错条款,增设教师申诉渠道,规范管理学校申诉受理机构,与学校的学术组织、教职工代表大会建立良好的沟通合作关系,采用多种策略,共同维护高校教师的权利。

参考文献:

- [1] 潘懋元.多学科观点的高等教育研究[M]. 上海:上海教育出版社,2001:293.
- [2] 郝海霞.美国大学的行政化及去行政化改革[J]. 外国教育研究,2014,(11):71-80.
- [3] 张继明.学术本位视域中的大学章程研究[M]. 山东:山东人民出版社,2015:30.
- [4] 公丕祥.论权利的实现[J]. 江苏社会科学,1991,(2):55-59.
- [5] 辛世俊.公民权利意识研究[M]. 郑州:郑州大学出版社,2006:102

- [6] 李永军.论权利能力的本质[J]. 比较法研究,2005,2005,(2):44-54.
- [7] SMYLLIE M A, BROWNLIE-CONYERS J. Teacher Leaders and Their Principals: Exploring the Development of New Working Relationships[J]. Educational Administration Quarterly,1992,28(2):150-184.
- [8] 陈弘毅.法理学的世界(第2版)[M]. 北京:中国政法大学出版社,2013:56.
- [9] BROWNE M W, CUDECK R. Sltnerative Ways of Assessing Model Fit[M]//BOLLEN K A, LONG J S. Testing Structural Equation Models. Newbury Park, CA:Sage,1993:136.
- [10] TIERNEY W G. Improving Academic Governance: Utilizing a Cultural Framework to Improve Organizational Performance[M]//TIERNEY W G. Competing Conceptions of Academic Governance: Negotiating the Perfect Storm. Baltimore, MD: The Johns Hopkins University Press,2004:204-207.

(本文责任编辑 童志勇)

(上接第67页) 明确规定,避免出现滥挖墙脚、不辞而别等人才无序流动现象。

四、结 语

在“双一流”建设背景下,引导高校人才合理有序流动方能保障高校和学科建设的持续推进,从而更好地服务和促进国家一流大学、一流学科建设重大战略目标的实现。目前,国内一些高校试图通过“短平快”的速成方式进入“双一流”建设名单,引发了高校之间人才的恶性竞争和无序流动,形成了一系列的负面效应,这实质上是对“双一流”建设产生了认识偏差。随着“双一流”建设战略的推进,高校人才无序流动的“马太效应”凸显,让一些中西部高校和地方院校失去了参与“双一流”建设的机会,不符合国家政策初衷。在“双一流”建设背景下,高校应根据自身的实际情况和学科特点,制定合理的人才培育和引进计划,不断优化自身内部管理环境和科研氛围,增强对人才的吸引力和认同感。^[9]国家应统筹兼顾,制定高等教育领域人才长期发展战略,促进各地区扬长避短、突出特色,优化高校人才资源配置,建立公平竞争、有序统一的人才流动机制。总之,在“双一流”建设背景下,高校教师的合理有序流动需要国家、高校和教师三者协同发力,唯有如此才

能够打造良好的人才流动环境和机制,正向服务于“双一流”建设战略的实施。

参考文献:

- [1] 眭依凡.关于“双一流建设”的理性思考[J]. 高等教育研究,2017,(9):7-8.
- [2] 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.
- [3] 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):132-133.
- [4] 郑伟涛.加强高校人才流动规范化建设[J]. 中国高等教育,2017,(5):11-13.
- [5] 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):86-87.
- [6] 闫治国.高校高层次人才发展体制机制改革研究[J]. 中州学刊,2017,(10):74-75.
- [7] 李久学.高校教师信用共享平台建设问题研究[J]. 法制与社会,2017,(19):202-203.
- [8] 姜朝晖.高校人才合理有序流动:理论之维与实践之径[J]. 高校教育管理,2017,(5):11-12.
- [9] 马廷奇.“双一流”建设与大学发展[J]. 国家教育行政学院学报,2016,(9):11-12.

(本文责任编辑 李晓宇)