高校青年科研人才“非升即走”评聘制度研究

1. 课题研究背景及研究意义

“非升即走”制度是高等院校为了鉴别真正具有实力的科研人才、促进科研人才队伍建设质量提升的一项竞争性选拔制度。发源于18世纪的美国哈佛大学，在该制度实行的几百年来，极大地盘活了高等院校的用人机制，选拔出了一批又一批的优秀科研人才，促进了科技创新效率质量的提升和科研事业的发展。上世纪90年代，我国以清华大学、北京大学为代表的高等院校逐步引入“非升即走”制度，打破高校教师事业单位的“铁饭碗”，推动高校用人体制向“预聘-长聘制”改革。但该制度在我国实施的过程中却产生了一系列的问题，例如复旦大学青年教师持刀伤人案，武汉大学“青椒”晋升通过率仅为3%等事件，引发了社会对该制度的广泛的质疑与讨论，包括：“非升即走”制度能否选拔出真正适合科研事业的青年人才？该制度是否能够有效促进我国科学技术创新实力在全球竞争中实现快速跃升？相关问题涉及到高等院校的人事制度、科研管理体系和科技创新发展等对于我国高素质科研人才发展、科研实力提升、社会经济发展等重要话题，具有重要的现实意义。与此同时，2022年全国两会上民盟向全国政协十三届五次会议提交《关于完善高校青年教师“预聘制”的提案》，重点关注了“非升即走”制度引发的争议，同年8月，科技部、财政部等五部门联合发布《关于开展减轻青年科研人员负担的专项行动》，矛头只指青年科研人员面临的不合理的考核评价制度、窄化的职业发展路径、较重的行政事务负担等问题，聚焦于“非升即走”制度的改革和升级。这意味未来一段时间内，青年科研人员，尤其是高校的青年教师的考核评价与人事安排制度是我国科研发展和人才队伍建设的一个重要话题，相关领域的研究有助于科研管理和教育部门及时调整和优化现行的人事制度安排，为青年科研人员提供一个能够潜心科研的学术环境，从而促进我国科技创新实现跨越式发展。

近代以前，科学研究主要掌握在统治阶级和富人的手中，更多的是一种富人出于个人自身兴趣、自备资金和资源进行人类前沿知识拓展的活动，但是即便是只有少部分社会顶尖的人参与到了这种活动中，科学进步也极大地推动了人类文明的发展。随着近代资本主义的发展，科学研究逐渐产业化、规模化，发展成为了进行负责出产科学研究成果，推动社会经济发展的重要职能部门，越来越多的普通人进入科学研究部门工作，但资金和资源仍然还是掌握在有限的人人手中，所以科研领域也逐渐出现了“僧多粥少”的情况，为了有效地选拔适合从事科研、能够高效使用资源的专业人才，科研领域开始设置一系列门槛，从博士学位到博士后工作经历，直到现在的无论是国外还是国内的青年教师都要普遍接受“非升即走”制度的严苛考核，实质上都是学术界过度内卷竞争后的制度产物，虽然在一定程度上提升了青年教师的科研效率，但其对新进教师的工作体验和职业生涯发展的预期都造成了较为严重的影响。在国外与“非升即走”配套的是教师终身制（tenure track），充分的组建自身研究团队的自主权、较高的评审通过率以及较为宽松自由的劳动力市场环境，但即便如此，“非升即走”制度对科研独立性和青年教师职业生涯发展造成的负面影响也是不容忽视的。而在国内，因为人口总量的影响，我国高校的教师岗位更是一席难求，岗位竞争激烈程度指数级增长，放大了“非升即走”制度产生的弊端，导致考核标准难度水涨船高、学历和学术成果贬值速度加剧、学术“人情化”“山头化”现象屡见不鲜、甚至对青年教师的年龄限制非常严苛，这些现象催化了更大的问题——这套严格的体制选拔出来的不一定是真正适合从事科研的人才，而是能够游刃有余应付筛选体制的“适者”，院校将精力都放在了选拔“卷王”上，却忽视了科研体系和环境的构建，导致如今我国虽然凭借可观的国际期刊发文量在学术界获得了一定的话语权，但是在真正的技术创新和前沿探索领域，我国相关领域的整体科研实力仍处于劣势地位，在产学研合作方面发展业也尚处于起步阶段，并没有真正在全球科技创新竞争中取得优势。

因此，本研究试图从“非升即走”制度国内外发展的百年历程出发，解释该制度运行和发展的核心内涵、结合相关研究领域的前沿文献和高校青年科研人员面临的现实问题，深入剖析其涉及到的社会经济与制度环境、高校组织人事管理制度、科研发展生态的系统性矛盾，为解释为何我国在借鉴西方“非升即走”制度过程中出现的“南橘北枳”现象提供了参考意见，并为政府有关部门在推动相关制度改革、提升青年科研人才获得感、促进科技创新良性正态发展提供政策建议。

1. “非升即走”制度内涵及发展历程简述

（一） “非升即走”制度概念及主要做法

“非升即走”制度指的是高等院校与新入职的青年教师签订短期聘用合同（预聘合同），一般一次性签订两个聘期，每个聘期为3年，期间需要完成教学和科研等一系列任务，通过考核者可以晋级至高级职称并被学校长期聘用，若没用通过聘用则不再续约或调配至其它岗位。其实施程序可以主要分为四个环节：一、院系内部或校内竞争。高校青年教师在一定的预聘期内完成一定的科研任务和指标，在聘期结束后与院系内部或者校内其它教师一同竞争，由校内委员会对不同青年教师的科研成果质量、科研任务完成度和总体学术水平进行评价，并将结果公示并接受异议的反馈和调整。二是接受外界同行评价和审议。将评审者的所有资料和成果送至外部专家和委员会进行审议，由不少于3位的外部专家对青年教师的学术成果、科研贡献、学术潜力进行系统评审并投票，学校和院系则负责汇总和统计。三、在内部评议和外部同行评审的基础上，决定教师是否具有晋升资格或是否由“预聘”轨道转入“长聘”轨道。四、协调、反馈与发展。教师可以对校内委员会评议、外部专家评审及整体评审决定做出申诉和反馈直至问题解决，学校也可以按照合同对为能够晋级的教师实施人事调动或取消聘任的决定。

（二）国外“非升即走”制度的发展历程

“非升即走”制度源于美国，而美国近代高等教育的飞速崛起和发展则是建立在对欧洲高等教育体系的继承和创新的基础上。但美国高等教育体系的核心理念和重要突破是保障学术自由，而终身教职制度则是该理念的重要保障，教师任职预聘-长聘制度就是“非升即走”制度的原型，一定的考核期限与考核标准则是为了保证进入终身教职队伍的青年教师具有值得信赖的学术能力，保证该制度的良性运转，以确保科研事业的良性和蓬勃发展。具体而言，“非升即走”制度与美国高等教育的崛起历史、终身任职制、预聘-长聘制度的发展是紧密地联系在一起的，具体如下：

1. **美国高等教育的崛起历史：**

现代型研究大学起源于德国。柏林大学崇尚“知识的推进与更新”，开创了教学和科研并重的研究型大学的先河，促使高等教育迅速发展，也为人类现代文明贡献了斐然的研究成果，成为了全球高等教育的领路和奠基人。美国的高等教育体制建设在初期一直建立在对欧陆高等教育体系的传承和模仿上，在内战前，美国大约有900所大学，1975年美国民众的高等教育水平已经高于绝大部分欧洲国家，但一直缺乏具有高超水平的研究型大学。

直至19世纪，美国高等教育领域决定摆脱从欧洲大陆移植的 “学院制”传统向“研究型”大学转型。1865年，受私人捐赠的康奈尔大学成立，1876年，美国第一所研究型大学——约翰·霍普金斯大学正式成立，这两所大学通过扩大课程，专注于研究生教育，吸引了麻省理工、斯坦福大学等众多高校紧随其后促进了美国高等教育向研究型改革，1900年，美国大学学会（AAU）成立，其成员包括12所研究型大学。至此，美国研究型大学形成网络式发展，并且在20世纪中受卡内基教学促进基金会的推动和资助下，美国高等教育发展迈向“快车道”。总而言之，美国的现代高等教育制度是在欧洲高等教育的基础上特别借鉴了德国研究型大学的培养方式发展而来的，以研究生教育为主、通识教育为辅，迅速地成为了全球创新的领先阵地。

1. **终身制任职制度的发展（Tenure Track**）

美国的高等教育制度最早仿照英国的大学模式而建立，年轻教师进入学校后成为教员(tutor)，但教员工作繁琐、薪水微薄，导致高等教育的师资力量始终存在较大缺口。为了改善这一现象，18时期初期，哈佛、耶鲁等学校纷纷设立教授讲席，并决定给予教授丰富的科研资助。美国作为一个高度市场化的国家，在进行公共部门和私营部门员工招聘的过程中很少会做出终身雇佣的保证。但是各公立和私立大学的讲席教授却拥有终身教职（Tenure Track）。这是因为终身雇佣制度能够为从事科研和学术工作的教授们提供切实的保障，能够让教授享受充分自主的科研自由而不受到来自财团、行政机构以及校方等多重因素的干扰。尤其是从事社会科学研究的教职人员，能够在研究选题、研究经费来源、学术观点方面能够不受外界左右，为其提供了长期稳定有利的职业生涯发展机会。但是终身教职制度也有一定风险，因为短期的甄选和招聘制度往往无法在长期内稳定地预期一个人学术成就，所以在招聘大学教职的过程中很可能会将一些并不适合从事科研和高等教育的人员招募到教师的队伍中来，导致教学和科研资源的错误配置。而且长期的终身教职制度也带来很多难以忽视的问题，例如教职人员产生的职业倦怠、高校用人自主权的缺失、高额薪酬带来的财政缺口等诸多问题，“非升即走”制度应运而生，希望能够在较长的时间周期内对教职人员学术潜力进行系统考核，提升教师队伍整体素质和科研活力。

1. **“非升即走”制度的发展（Up or Leave）**

“非升即走”制度是美国高校教师“终身制”任职制度的重要配套措施，可以说，“非升即走”制度保证了教职终身制的有效运行。18世纪初哈佛大学率先开始了“非升即走”制度的探索和尝试，对刚入职的青年教师设定考核期，在考核期过后决定是否签订长期聘用合同，将教职岗位完全分为助教和终身教职两个渠道，前者有固定期限且不能升迁，后者则是长期聘任的，后来又逐步将考核长度延长到8年。但是制度刚开始实行的许多年中，由于教师劳工权益运动的开展该制度并未能切实执行，直至1860年，哈佛大学正式提出新入职教师必须在一定聘期内满足考核要求晋升至更高一级的职称，否则不进行长期续聘。1900年，在斯坦福就职的社会学家爱德华·罗斯因为移民华工的相关言论触怒了利兰·斯坦福夫人，导致罗斯在试用期内被开除之后，7名斯坦福教授联合辞职以示抗议。这件事警醒了各位非终身岗位的大学教授，工作的稳定性是学术自由的重要保障，所以多所大学的教授联合起来推动教授联盟的成立。1915年美国大学教授协会（AAUP）成立，意在维护教授的工作稳定性和学术权利，进一步规范了教授终身制和“非升即走”制度，并确立了教师的学术自由独立、不受干涉。后期，AAUP与多个美国高等教育界的权威协会不断修订完善，直至1940年AAUP联合AAC联合发表《声明》，确认所有教师包括非终生制的教师都拥有学术自由和言论自由的权利，并正式确立教师的试用期应当达到6-7年，高校应当在此期限内决定教授是否能够通过考核获得终身教职，并明确考核试用期内的条件至此，“非升即走”制度正式得以确立。哈佛大学也不断完善人事制度的改革，科南特推出“基于学术周期和学术生命力的任期制度”，并设立由校外专业人士和校内内部人员共同组成的“特殊委员会”，共同主导“非升即走”制度的实践。各个大学纷纷进行效仿，“非升即走”制度因此得以逐步推广。耶鲁大学则对该制度进行了较大的改进和创新，允许教师试用期达到10年（其中纯教学年限不得超过3年），极大地提升了助理教授升为终身教授的可能性。之后“哈佛模式”和“耶鲁模式”不断较差融合，形成高校教职轨道的“双轨制”，一部分助理教授通过考核获得终身教职，其余人员则不断通过复聘来获得较为稳定的职业生涯，但都体现了“重科研轻教学”的特点。“非升即走”制度与教职终身制一起既确保了“能者居上”，又确保了教职人员的学术自由和职业保障，对推动美国的高等教育事业发展做出了长足的贡献。

直至20世纪70年代，严重的经济危机使得国家不得不缩减对大学的财政经费投入、第三次科学技术革命催生了高校对专业化教师的需求，大学愈发重视“非升即走”制度对大学教师的评估和筛选的功能。但是与此同时，大学不断扩招，教师数量缺口增大但终身教职数量处于严控状态，大学教师普遍“易走难升”，少数族裔和女性教师虽然在得到教席的机会上增加，但是在“非升即走的评聘上并不占优势”，对于“非升即走”制度的改革迫在眉睫。上世纪70年代初，“非升即走”试用期明显延长，各大学的试用期普遍从5-7年延长至7-10年，如耶鲁大学、佐治亚大学，这为教师通过考核赢得了更多宝贵的时间，同时，同行评议的重要性也得已更加突显。“非升即走”制度因其广泛地回应了各方的需求拥有了长久的生命力，21世纪以来，美国的“非升即走”制度期限也缩短至5-6年左右，评价标准也变得更加多元起来，在学术至上的基础上同时融入了课程开发、教学时长、学生评价等元素，越来越重视高校教师的创收能力和社会服务时间，但同时也增多了期限内考核的频率，考核的难度也日益增加。

（三）国内“非升即走”制度的发展历程

清华大学、北京大学是首批引进西方“非升即走”制度的国内高校。清华大学于1993年开始酝酿提出“非升即走”实施方案，并在部分院系展开试点，提出了讲师、副教授在规定时间内产出的学术成果必须满足职称提升的要求，否则需要自行离职，但因为改革阻力重重，该制度后来发展成为了“非升即转”，约束力并不强。2003年北京大学开始实行“非升即走”制度，出台《教师聘任和制度晋升制度改革方案（征求意见稿）》，在效仿哈佛大学的教员分级淘汰制基础上，予以教授终身教职，副教授和讲师实行固定期限续聘制度，尤其是讲师，如果在一定期限内不能完成科研考核指标，效仿不能够继续聘用。2014年国，家高等教育体制改革领导小组批准了高校长聘制综合改革方案，为高校人事教育制度的“非升即走”改革方案提供顶层设计上的保障，高校青年教师的新一批聘任制改革正式拉开序幕。随着“非升即走”制度的推广实行，制度性的矛盾也逐渐浮出水面，例如，2021年复旦大学某青年教师恶性伤人事件后，“非升即走”制度引发的一系列问题逐渐走近大众视野，也引起了有关部门的高度重视。2022年8月，科技部、财政部等五部门联合发布《关于开展减轻青年科研人员负担专项行动的通知》，提出了应针对青年科研人员面临的实际困难，提出了“挑大梁、增机会、减考核、保时间、强身心”5方面行动，奠定了优化调整“非升即走”制度的政策基调。目前，我国部分高校“非升即走”制度实施如下：

**表1 我国部分高校“非升即走”制度实施情况**

|  |  |
| --- | --- |
| **学校名称** | **制度安排** |
| 清华大学 | 一个聘期3年，中级职称（助理教授）做多可签约两个聘期（6年），不满足晋升要求不可续聘。副高级职称（副教授）最多可以签订3个聘期（9年），满足一定要求后可长期续聘。 |
| 北京大学 | 讲师和副教授均实行固定聘期合同，每个合同期为3年，讲师可签订2个合同期（6年），理工医科类副教授可签订3个合同期（9年），人文社科类副教授可签订4个合同期（12年） |
| 复旦大学 | 青年研究员、副研究员、讲师6年内未晋升至则予以解聘。 |
| 南京大学 | 特定岗位新进讲师首次合同期3年，未达到晋升要求解聘。 |
| 上海交通大学 | 分三个系列进行管理，新进教师3-6年内按照一定比例淘汰。 |
| 南开大学 | 新进教师6年内不满足晋升要求不予续聘。 |
| 哈尔滨工业大学 | 新进教师分为教学科研、学术研究、应用研究、教研辅助四类 |
| 中国科技大学 | 6年内不满足晋升资格不予续聘 |
| 北京航空航天大学 | 6年试用期，不满足晋升条件不予续聘 |
| 武汉大学 | 新进教师采取分类管理制度，第一类教师采取“3+3”年或其它年限组合的合约聘期制度，期限内满足晋升条件者纳入事业编制。第二、三类教师由各单位自聘，人员经费自行承担，原则上按照非事业编制人员管理。 |

1. 文献与理论综述

“非升即走”制度的引入和实施对我国高等教育人事制度的发展、青年教师队伍的建设、科技创新人才的发展都有着重要的影响，因此相关领域的学者比较分析了中外“非升即走”制度运行的差异指出，并对该制度对我国高等教育体系的发展和青年科研人才队伍建设产生的影响进行了辩证讨论，具体可以分为两方面：

（一）中西方“非升即走”的比较分析

基于“非升即走”制度起源于西方现代高等教育体系的历史现实，以及该制度在中国高等教育体系运用发展中所出现的客观问题，国内众多学者对西方社会中该制度运行所需要的社会环境、制度体系、组织配套、文化与社会氛围等进行了综合分析，并对我国相关要素进行比较分析，以便了解我国在实行该制度中出现问题的根源所在。岳英（2015）认为“非升即走”制度是美国大学终身教职制的一个有机组成部分，从斯坦福大学和密歇根大学的案例分析经验来说平均6-7年的考核期能够为青年教师展示其学术潜力或是否适合从事学术研究提供充分的展示时间，我国诸多大学也纷纷采取了相似的考核制度与期限，但是在成长环境建设和科研启动帮扶上仍然存在力度不足的问题，才导致高校人事制度改革与预期目标出现偏差。张丽等（2015）认为“非升即走”制度在美国之所以能够在美国普遍推行来源于其高等教育体系拥有充裕和优质的教职来源、强有力的专业化成长支撑机制、完善的学术自觉自制、畅通的人才流动和文化认可机制，而我国因为人事管理制度、人才流动渠道、文化氛围、政策配套等制约导致“非升即走”逐渐走向被异化的局面，而采取人事制度从科研导向转向人才导向、重新强调教学的重要地位、构建分类评价、定性和定量兼具的评价体系等举措，能够有效缓解“非升即走”制度所面临的困境。刘进和王辉（2020）认为美国“非升即走”制度运行的基本原理依赖于“公平、公正、公开”的学术环境、科学合理的考评晋升体系、完善的学术生涯保障机制、严谨的监督申诉机制、和后续的终身教职聘后评议制度，这样的“非升即走”制度促进了具有学术潜力的教师能够在最大程度上激发自身的学术生产力，获得稳定的职业发展机会，而我国的“非升即走”制度之所以推进阻碍重重，也是因为院系受限的用人自主权、以行政权力为主导的考评制度、基于计划的高校人事管理体系、缺乏竞争力的保障体系，所以面临着准入、考评、晋升和保障制度上的系统性改革挑战。查自力等（2022）就“非升即走”制度存在的合法性进行中美两国的比较，美国“非升即走”制度的运行建立在高校法人治理的基础上，体现在学术自由的思想基础、建立在司法判例上的法理基础、以大学协会为制约的组织基础和敢于创新聚焦应用的学术文化传统上的，而我国引入“非升即走”制度，只突出了该制度基于量化考核的绩效合法性基础，但在思想、司法、组织和文化方面的合法性尚有缺失，导致“非升即走”制度在中国的水土不服。陈莹（2022）则对面临严重优秀科研人才流失问题的德国的学术后备人才体系进行了研究，认为因为德国实行过于严苛的学术人才择优机制但没有配备相应的待遇和保障体系，导致了优秀的青年科技创新后备人才面临着职位晋升压力过大、生存压力陡增、不得已只能专向其它部门工作等问题，而如果希望能够营造一个合理运行、保障完善后备人才管理系统，需要在引入终身职位评定、推进人事管理和保障支持方面的配套措施建设、追求择优机制与保障机制配套和谐发展，为青年人才提供广泛的职业保障。

（二）“非升即走”制度带来的影响

“非升即走”制度自从引入国内以来，对我国的高等教育事业发展、青年科技人才队伍的塑造以及科技创新的革新与进步均带来系统的、多样性的影响，一方面，它有效地提升了我国高等教育人事体系的流动性，让高校教师不再成为一个“铁饭碗”，并且在较短时间内提升青年科技人才在国际权威期刊上的发表数量和质量，在一定程度上提高了我国某些科研领域在全球的影响力。但是，非升即走在实行过程中也引发了很多系统性的问题，从科技创新的进步发展、高等教育组织和管理的未来走向，到课堂教学水平的变化以及青年科技人才的压力和焦虑问题，不仅引起了社会的广泛关注，也引起了高等教育理论界对该问题的关注。对其正面影响的探讨具体包括：陈钊（2006）从信息经济学的角度分析了终身教职和“非升即走”制度对科技创新的影响，他认为高校的终身教职制度是在信息不对称条件下鼓励重大创新的制度安排，并证明了在科研人员的努力和能力并不能可视化的时候，“非升即走”制度能够帮助委托人节约信息租金，是能够促进科研活动效率提升的优秀制度安排。陈伟（2012）从“身份到契约”的角度对学术职业制度的变革进行了反思，认为学者们在19世纪是高度自主的行会身份、宗教身份、公职身份，到1900年后在社会环境的影响下逐步向委托代理关系下“受委托人”转变，学术环境逐步向自由宽松转变，1980年之后随着学术职业的快速发展与高度繁荣，定量考评、严格的淘汰制度逐渐重要的制度支持，并进一步促进了科技创新的飞速发展。“非升即走”制度、评聘协调、聘任后评价、末位淘汰等程序逐渐被广为接受和认可，并逐渐成为一种必然的趋势。尹星和朱军文（2013）年对美国10所大学的晋升政策进行了文本分析，认为美国一流的研究型大学采用的基本都采用双轨制与“非升即走”机制，在评审职称的过程中采用多元、包容的方式，保证了晋升和评审机制的公平、公正和公开，并让学术自由能够得到有效的保障，促进学术水平的跨越式提升。黄文武（2020）认为青年教师采用“非升即走”的聘用制度可以有效优化教师队伍结构、打破高校教师近亲繁殖的不利局面、提升大学组织的活动效率、提升学术制度和规范的国际匹配程度、弱化高校行政体制中的官本位倾向。

而在负面影响方面，翟翌和范奇（2022）从支配型导学关系的视角出发，认为我国“非升即走”制度体系影响下存在“雇佣支配型”的导学关系，该制度的运行依赖制度型规范支配、事实身份型支配、价值知识型支配等合法性要素，如果希望能够矫正体系的异化现象，可以采取规范导师权力的授予、建立自查和外部监督层级权力的行使、提升学生权利救济的实效等举措。陈小满和樊小东（2022）从学术社会化的视角出发，认为青年教师在“非升即走”考核期内在不同阶段的主导性矛盾存在差异，在适应阶段他们面临着从“学术型博士”到“超级型博士”的重心转变，需要应对多样的任务，在预聘制转长聘制阶段会以科研考核任务为先，青年教师则会采取追热点、跨界研究、借助外力的方式达到快速完成考核目标的任务，当其成功通过考核时，则又会出现研究目标不确定、教学能力难以有效提升的困境。朱玉成（2021）认为“非升即走”制度在中国发展的数十年间已经导致我国高校存在“象牙塔到学术流水线”的转变，具体存在的问题包括：局部借鉴西方的考评制度导致竞争逐渐窄化至只论科研、青年教师在劳资问题上议价能力有限、引发青年教师群体的“群体性焦虑”，形成高校的“无边界工作文化”，出现“国际期刊发表至上”的现象。秦东方和黄戈林（2022）从双因素理论的视角出发，认为“非升即走”制度使得没有通过考评的教师要面对被淘汰带来的挫败感、因年龄在劳动市场上流动所面临的劣势、对于高校的管理者而言，现行的教师考评制度难以对高校教师的综合贡献进行科学合理的评判，教师队伍间的流动机制并没有形成规模，而若要健全“非升即走”制度在中国的发展，在保健因素上要改善青年教师的工资待遇、住房条件、医疗保障、养老和子女待遇等方面出现的问题，而在激励要素上则要主动配置完善科研经费、搭建学术平台、提供科研配套条件等条件。王青和庞海芍（2022）则从青年教师群体的视角出发，结合“情感文明”理论对青年教师在“非升即走”制度下面临的主观情感被压抑的现象进行了场景构建，该群体存在着负面情感表达“非法化”——限于制度环境不敢表达对考评制度的不满，以及因并无身份保障导致的归属感和认同感缺失，而对青年教师的人文关怀能够有效增强其对学校的联结感、归属感、安全感和效能感。徐辉（2022）认为在评聘分离的主要方针下高校“非升即走”制度存在的困境和问题包括：学术权力和人事权力之间的定位模糊和彼此混淆——行政权力仍然在高校人事体系中占据重要位置，学术任务的达标性与晋升名额之间的竞争性之间的矛盾、培育发展体系的孱弱与淘汰机制的激烈性之间的矛盾、青年教师的可支配收入缺乏竞争力，而建立评聘分离的高校人事体系需要在管理制度、激励体系、考评机制和学术生态方面进行完善而系统的改革。田贤鹏和江淑杰（2022）关注了我国青年教师在“非升即走”制度下存在的普遍焦虑问题，他们的焦虑往往来自同伴竞争、职称晋升、学术发表、环境适应和课程教学五个方面，并且各方面的焦虑因素同青年教师的性别、年龄、所属院校、所在学科之间呈现交互的作用，女性、双一流院校及专业和人文学科的教师的焦虑倾向普遍高于平均水平。李连梅和姜林（2021）提出中国大学实施的“准聘-长聘”制度的困境包括：该制度执行的法律基础的缺失、相关考核评价的配套措施缺失、制度的社会性认同程度有待提高，未来急需从立法指导、评聘工作改革、学术生态营造方面进行系统性优化和改革。

四、“非升即走”制度实行现状及主要问题

诚然“非升即走”制度的实施对我国高校的教师结构、科研发表的质量和水平都起到了一定的促进作用，能够有效地提升青年教师在整体队伍的中的比例、提升高等教育组织的活力、避免学术派系近亲繁殖、极大地提升了高校教师的科研积极性、提升了我国科学研究在世界上的影响力，根据教育部相关数据显示，2021年我国高校老师青年老师（40岁以下）老师占比达58.3 %，作为高校教师主体的青年教师是高校师资队伍中最具创新能力的群体，是高等教育长远发展的生力军。然而该群体的“职业投入回报比”并没有预期中高，“青椒”们反而面临着低收入、低职称、低社会地位、高失业风险、高强度工作、高竞争压力的“三低三高”局面。“非升即走”的聘用制度等使青年教师处于金字塔的底端。青年科技人才在面对不利的就业和学术研究现状中会会表现出一些共性的、客观的问题，但与此同时，他们也并非是完全被动的，会采取相应的行动策略，予以能动性的回应。

（一）“非升即走”制度实行的现状

**1.考核评价制度形成的“职称晋升锦标赛”**

当前，国内高校尤其是“双一流”高校，为了提升自身学科建设实力和全球科研影响力，对教师，尤其是新晋的青年教师实行具有巨大竞争压力的科研“晋升锦标赛”，这类锦标赛具有以下的刚性压力特点：一是量化考察。当前高校普遍实施的考核系统采用的量化赋分系统，为不同水平的科研成果、教学活动、社会服务等计算相应的分值，方便进行不同教师成就之间的横向比较，为职称晋升提供依据。但是对于人文社科领域的教师来说，形式理性并不能带来实质理性，造成的评价不合理的问题非常严重。二是恶性竞争。虽然量化的评价指标能够带来固定的考核分值，但是决定职称晋升和留任的却是教师间的相对比较，所以竞争的不确定性就陡增，青年教师只能不断地提升自己的“分值”以获得竞争优势。三是“保健性”激励特征明显。“非升即走”的考核结果决定青年教师在辛勤工作3-6年之后能否成功留任的问题，只有成功留任才能享受到副教授以上的科研和资金支援，但如果没有通过，只能去到相对较差的院校或者转任其它类型的岗位，所以通过考核对于青年教师更多的是一种保健性的激励效果。

**2.行政体制与高等教育体系的交互作用**

我国强大的行政体制和计划经济的特点使得政府的一举一动对社会各个领域的影响都颇为深远，高等教育和科技创新领域也不能“置身事外”，政府通过财政拨款、法律和政策出台、规划重点发展行业和领域的方式影响高等教育体系内部的资源配置，引导一个又一个的热点领域和重点学科的发展。对于高等院校科研和办学实力的评价标准也掌握在政府手中，因其国家决定的制度安排对高校间和高校内部的资源配置有着重要的影响。对于青年教师如何考核，政府的相关部门也提出了相应的标准，例如“破五唯”等更加多元的评价标准。但是高校基于自身组织利益最大的选择，会选择改变实行这些规则的优先顺序，导致在实际规则的运行过程中存在着行政体制和高等教育体系的交互影响，高等院校会在考核标准中最大化的促进自身的发展目标、提升人力资本的投资效率，还是会选择性地执行对自身发展有利的目标。其中，最为重要的目标仍然是提升自身的科研水平和科研影响力，所以即便是国家推动实施了青年教师考核评价的多元化标准，但只要政府考核高等教育体系办学质量、分配财政资金时仍然以科研发表此类非常显性的标准作为主要评价标杆，青年教师就很难从发表的“内卷”泥潭中脱身，高校和行政体制的力量博弈下，青年教师仍然在学术选题、项目申报、职称评审中收到重重制约，学术自由难以保障。

**3.同侪压力的长期互动影响**

国内的“非升即走”制度决定了青年教师如果想成功留校，重要的并不是对自身科研能力和瓶颈的突破，而是和自己同期进校其它青年教师比较，在这个过程中，他们在学术选题和项目申请的过程中也不得不会受到其它“同伴”的影响，他们的科研成果质量和项目申请一定要相对更有竞争力、更有吸引力，同时他们也会模仿那些已经成功通过考核，成功晋升的“前辈”在科研成果上曾经取得的成果会成为青年教师的模仿标杆，导致青年教师在科研项目上存在“趋同”和“集聚”效应，科技创新突破性成果受限。

（二）“非升即走”制度带来的主要问题

**1.研究主题主动追求热点**

为了能够顺利地申请到课题、发表一定数量的文章，青年教师在选择研究项目时往往选择主动贴近时政热点（国自然课题中的指南命题）和期刊的偏好，以便能够更快“出成果”，导致冷门但真正有价值的研究被忽视，或者是被迫放弃自己真正有兴趣且有能力做出成果的研究项目，通过一心追热点的方式“过坎”。这导致青年人才往往在成功获得职称之后才开始转而研究自己感兴趣的领域，不仅研究的连续性和一贯性得不到保障，也可能使得很多青年教师在一些重要议题上错失宝贵的研究时机。

**2.期刊发表主动追求数量**

为了能够满足职称评定的条件，青年人才往往选择牺牲研究质量追求研究数量，由行政力量主导的外行评价往往借用CSSCI指标和SSCI指标来对研究成果进行量化评价，导致青年科技人才越来越急功近利，希望研究成果能够以量取胜，导致一些本来不能写成的文章，也被写成文章。导致青年科研人才不得不在短时间内凑数发表很多文章，然后在后续阶段在发表自己感兴趣的研究话题的文章。

**3.重科研轻教学的现象频现**

“非升即走”将青年人才的主要考核评价局限在论文的发表和课题的申请上，忽视了青年教学能力的培养与发展。在现实中，也有很多青年教师对教学活动有着很高的热情，但因为客观上时间和精力有限，他们很难在教学活动和科研工作中寻求平衡。高校需要青年科研老师的丰硕科研成果提升高校声誉和影响力，教师也需要较高的平台和资源来获得晋升，这种双向需求的关系巩固并维持了科研工作花费青年教师主要精力的占比，使得教学活动一直处于被忽视的地位。

**4.青年教师崇尚科研“社会资本”**

青年导师的老师对于青年老师的职业发展有重要作用，导师在论文发表、立项、参与会议方面有重要的提拔作用，利用来自导师的学缘关系提升自己在国内的学术地位，同时积极参加海外访学活动，和海外的人合作发文章来提升自己的研究绩效与影响力，将有限的精力浪费到了“攀关系、借人情”等与科技创新本身无关的事务上。

**5.学科发展参差不齐**

人文社会科学属于厚积薄发的学科，先行的项目化、数量化的竞争考评体系下，该领域的青年科技人才在成果评定和项目申请、资金支持等方面均不占优势。科研领域的长期性偏向性发展后会导致更多学者和科研资源集聚在更有“市场价值”的学科和项目中，导致国家科研实力不均衡发展，不宜良性学术生态构建。

**6.青年教师身心压力过大**

繁重的科研工作和可能面临“中年失业”的考核压力让青年教师普遍没有时间关注自身的个人生活，女性教师不得不将生育计划推迟到考核期后，男性教师也同样面临着先立业再成家的困境，青年教师的个人生活被繁重的科研考核、教学任务、行政工作所挤占。很多青年教师都认为自己存在着难以平衡工作和生活的困境，部分青年教师出现抑郁、焦虑等不良情绪，甚至引发一系列身心健康问题（陈小满和樊小东，2022）。此外，除了客观上繁重的工作压力之外，在主观上还面临着被异化为完成科研指标、课题和基金项目要求的“工具人”的心理，相比于长任教师，他们对学校建设和发展没有归属感，认为自己是“科研民工”，随时都会被“PK”下去（王青和庞海芍, 2022），负面情绪在繁杂的工作和激烈的竞争中，难以找到发泄的渠道。

五、“非升即走”制度在中国“水土不服”的原因分析

（一）社会职业认知和预期不同

美国是典型资本主义社会，人力资源市场也充分遵循供求原则，求职者也普遍接受在不同机构、地区、甚至国家之间的职业变动。高校的教职在社会中也是一份普通的工作，教职人员在不同科研机构中的主动跳槽和被动离职也是非常常见的现象，社会对于没有达到“非升即走”考核要求的科研人员接受度也比较高，反而促进了科研人员的流动和人力资源的合理配置。而在我国，高校是事业单位，是具有行政性质的“铁饭碗”之一，其工作性质和一系列社会福利形成绑定关系，包括户口、医疗、养老、住房、子女教育都是“铁饭碗”背后的隐藏福利。虽然近年来高校一直在尝试打破“铁饭碗”，推行教职人员聘任制，但是由于高校岗位稳定的职业预期和人们对于高校的中产阶级身份传统认知，既有福利缩减性质的改革难以获得大众的支持。因此，对于美国而言，本就流动性强的就业市场上，高校科研人员经过“非升即走”的严格选拔之后即能获得一份稳定的教职，属于一种正向的激励。而我国的高校科研人员则是“剥夺”一部分本就稳定的福利，让新进教师和老教师面临完全不同的职业预期与考核要求，属于保健性激励因素的下降，造成新进教师的工作安全预期下降，进而出现心理不平衡的现象。

（二）劳动力市场容纳程度不同

美国信息产业与高新技术产业的蓬勃发展，为具有科技创新能力和知识储备优势的高学历人才，尤其是具有博士学位的高端人才提供了较大的劳动力市场需求，高速发展的产业界逐渐成为博士毕业生的主要就业渠道，2015年，美国共有78.7万本土博士毕业生，其中选择在企业就职的达到47%，比选择在教育部门工作的毕业生多出了11万人（夏莉艳，2022），越来越多的博士毕业生都够到薪资相对来说更为优渥的产业界寻找工作，减缓了高校的就业压力。即便是实行“非升即走”制度，优秀的人才也很快能够需求充足的劳动力市场中找到下一个就业岗位，与其同时，国外就业市场中年龄歧视受到法律约束，即便处于中年的科研人员也能够比较容易地在学界和产业界找到新的工作。即便是在高校，拥有终身教职的教师也仅占60%左右，仍有40%的兼职教师。

而在我国，高校教职是博士毕业生的主要就职渠道，虽然我国高等教育事业发展时间较短，但随着“科教兴国”的战略的推广和普及，高等教育毕业生数量迅速崛起，2021年，我国博士毕业生数量已达7.20万人[[1]](#footnote-1)，也有多项研究表明博士生在产业界就业的不足整体总量的20%。这与我国制造业在全球产业链中所处的层次有关，这些企业主要是劳动密集型的低端制造业，并不具有原创性、高端型技术的研发和制造能力和需求，高端技术研发型的企业能够提供容纳博士生就业的岗位非常有限，其它很多大型制造类企业即便是招募具有博士学位的员工，也很难给其提供对口的研发类工作，造成高端人力资本的错配现象。同时，受到社会传统文化影响，“士农工商学”，很多具有博士学位的研究生希望能够“学而优则仕”，从而选择到公共部门等再分配领域就职，众多优秀人才去争夺一个街道办的编制现象非常常见，也是进一步加剧了高端人力资本结构性失业问题。即便博士毕业生在高校工作，面对“非升即走”的严苛淘汰制度，被淘汰后的科研工作者被其它高校认可的几率较低，往往只能去较低层次的用人单位就职，户口、档案、子女教育等手续转移过程中有较多的制度阻碍，使得落聘教师再就职存在较大困难。与从同时，劳动力市场存在很明显的年龄歧视，退出教师相比于年轻毕业生职业选择空间进一步缩小，使得教师再就业的空间变得极为狭窄。

（三）“非升即走”制度评议的流程和组织体系不同

西方以AAUP为代表的学术协会具有强大的主体力量，往往在教师学术能力和发展潜力的评议中发挥着重要作用，在为教师的留任聘用决定提供客观评审依据的同时，以第三方的角度监督着高校在人事决定上的公正性，保护着广大青年教师的权益，为“非升即走”制度的运行提供了重要的组织基础。

我国高校的人事评议体系和国家发布的专业技术任职资格绑定在一起，将专业技术资格的评定作为人事任用、晋升、续聘或者解聘的重要依据，在此过程中，由于学会和外部专家联盟组织的力量较弱，而“体制内”的行政力量则会对教师的评定和任用起到重要的影响，国内行政管理体制对高等教育体系的影响甚为深远，学术协会的力量在强大的行政体系下显得十分孱弱，导致学术腐败和近亲繁殖的现象屡禁不止，劣币驱逐良币的现象屡见不鲜。

（四）“非升即走”制度的核心考核评价标准不同

美国“非升即走”的制度筛选重点放在对预聘教师的甄选上，助理教授的评定往往是非常谨慎的，需要通过层层筛选和评定才能拿到“tenure track”。一般获聘助理教授职位的科研人员往往具有能够胜任教职的潜力，学校也会给予这些青年教师足够的资源和支持。与此同时，严苛的筛选和聘任制度对应的往往是较为宽松的终身教授考评制度。比如美国常春藤院校——罗格斯大学，其tenure-track的通过概率为92%，最为严苛的哈佛大学也达到了70%。在评价的具体指标上，预聘教师是否留用主要取决于外审的同行评议、社会影响力、以及部分量化指标的综合成绩，所以主要是看这些教师有没有达到当初签订合同时既定的要求，而不是青年教师之间互相竞争淘汰，也没有既定的淘汰指标，所以竞争给青年教师带来的压力还是相对较小的，青年教师的压力往往来自于与制度比较而非与人比较。

为了提高我国科学技术水平在国际上的影响力和竞争力，国内高校纷纷出台对教师的教学和科研的严格的考核制度，例如通过绩效考核、岗位转聘等制度促进大学科研质量的提高，其中，“非升即走”制度就是其中最有代表性一个。因为体制内单位素有“新人新办法，老人老办法”的习惯，所以激烈的淘汰制度主要面向青年教师。国内的“非升即走”制度在行使过程中有很明显的“梯次性”特征，助理教授-副教授-教授的每一个层级的淘汰率都非常之高，例如2018年武汉大学共有48位预聘教师参与评聘，但获得副教授教职的教师仅有6人，通过率仅为12.5%，也有研究表明，国内后续教师续聘的比例只有25%-30%左右（夏莉艳，2022）。我国“非升即走”制度的淘汰标准较为主观化，不是人与制度间的比较，而是人与人之间的比较，并且完全以论文发表和基金项目课题的申请为标准，为了发表论文，青年教师的研究话题往往贴近政策热点，和理论实际中真正重要的话题或是青年教师的研究兴趣往往有所差距，青年教师的研究课题往往趋于追求热点，以完成考核任务为主要导向，甚至很多青年教师抱着“先进去再说”的想法，极大程度增大了后期发生矛盾的可能性。人与人之间的激烈“内卷”原因在于我国高等教育体系中教师和每个等级职称的数量是受到计划控制的，编制总量的控制使得众多达到了晋升标准青年教师也并不能必然续聘，使得“非升即走”考核评价标准的设置丧失了严谨性，使得青年教师的“不安全感”陡然增加。

（五）薪酬福利的激励能力不同

据美国劳工统计局数据，美国高校教师年薪中位数为79540美元（约55.6万元）。而在哈佛大学这类世界顶尖级高校，教授的收入更为可观，2020年哈佛教师的平均薪资为14.88万美元（约104万元），其中收入最高的教授年薪已达204万美元（约1431万元），但讲师普遍相对较低，年薪为4万美元（约28万美元）左右。这意味着青年教师如果能够从讲师成功晋升到教授，面临的薪资涨幅是非常可观的。因此，对于青年教师来说，通过“非升即走”考核获得终身教职是一个高风险、高收益的选择，具有非常强的正向激励效果。与此同时，美国众多学校大学教师享有学术休假制度（Sabbatical Leave），它允许优秀的教师在服务一定期限后（特别是通过“非升即走”考核后）可以申请一年或者稍短的时间进行学习、休养或者是旅行，期间可以保留全薪或者是适当减薪，可以用于激励教师在完整的休假时间内进行学术积淀，为学术生涯的长期可持续发展进行准备，在长期的实践中已被证明，该制度能够有效促进科研创新能力、提高教师队伍的工作满意度、有效缓解工作压力方面取得了明显的成效，作为一项个人福利制度长期激励着青年教师通过考核取得终身教职。

而国内985高校的青年教师，普遍收入在18-25万元左右，即便是成功通过了“非升即走”的残酷竞争，升任长期教职，获得的薪资提升也比较有限，教授的普遍的工资收入在25万元-40万元之间。虽然该工资在众多一线城市已可以称的上小康生活的水平，但对于高校教师，尤其是目前很多985高校聘任的优秀青年教师，很多都是海外的博士毕业归国，如此工资水平基本很难“赚得回学费”，与他们其它在国外高校就职的同学们也差距甚远，并且随着时间差距会愈发明显，虽然说青年教师对稳定教职的追求不是为了个人的物质利益，但是显然有限的工资提升并不能有效地将激烈而略显残忍的“非升即走”的收益具象化为激励的目标。与此同时，在推进休假制度方面，国内的学术休假制度的推广一直阻碍重重，从审批流程与措施、课题申请、教学活动安排、研究团队建设方面都没有条件支持较长时间的学术休假制度的推广，青年教师即便是幸运地通过了残忍的“非升即走”的考核竞争，也很难获得一段较长的休养或者是沉淀自身为后期学术发展做出准备的时间，只能马不停蹄地进行下一个科研或者教学的考核周期。所以，通过“非升即走”考核对青年教师个人生活平衡和学术长期发展的正向激励比较有限。

（六）青年教师的保障体系不同

美国高校为青年教师的科研工作建立了完善的保障体系，这些高校为其新任职的青年教师提供了完善的科研配套设备和丰厚的启动资金，并允许青年教师成立自己的研究团队，招聘数量可观的博士生及博士后人员，并尽量少的给青年教师分配行政工作，给予青年教师充足的资源来完成自身的考核任务。同时，非常重要的一点是，美国高校的学术自由和职业安全为实行“非升即走”制度提供了合法性基础，美国宪法和美国大学学会（AAUP）和学院学会（AAC）也发布了相应的原则性声明，宪法、司法判例和学会为教学和学术自由提供了制度性基础和组织保障，“霍普金斯呼吁”体现了权威性组织对高校解聘教职人员的限制。因此，在美国的高校制度中，虽然教师与大学之间属于劳动雇佣关系，但校方无权干涉教师的学术与言论自由，并须为达到“非升即走”考核要求的教师提供终身教职，以为教师在自身感兴趣的领域产出高超的学术成果提供切实的保障。

首先，相比于美国高校，受社会等级文化影响我国高校中也存在鲜明的“长幼尊卑”“论资排辈”制度，青年教师相比于入职更久的教师则需要承担很多的行政任务、更多的科研和教学任务，导致青年教师杂务缠身，难以有相对完整的时间进行专注的科研工作，从而导致青年教师在考核时处于不利地位。第二，青年教师处于学术圈的相对底层位置，资金主要来自于申请课题，大部分青年教师没有招收博士研究生的资格、不能组建高素质的研究团队，并且有些海归博士毕业的青年教师在融入国内学术圈的存在一定滞后，青年教师在资金、人力、社会资本方面都处于不利位置。第三，相比于国外的青年教师，国内教师在劳资市场中的谈判能力较弱，属于“买方市场”，并没有完善的申诉机制。一方面，“非升即走”的条款并不透明，聘期内的工资待遇、权利义务青年教师往往只有在招聘的最后一个阶段才能知晓。与此同时，部门高校在聘期内还会要求单方面修改合同。面对校方对考核标准的一再提升，青年教师并无谈判能力只能被动地接受，让青年教师进一步处于劳资市场的弱势地位。第四，我国高等院校教师身份的复杂性。受历史原因影响，高校教师的雇佣关系中“行政色彩”浓重。高校教师在学术选题、言论发表方面的自由相对有限，《事业单位人事管理条例》《教师法》和《高等教育法》并未说明教师与高等院校之间的关系，教师究竟与高校之间是纯粹的劳动雇佣关系还是兼具行政属性，高校教师属于一般劳动力，还是专业技术人员或者国家公职人员，都未有严格说明，也未曾对高校教师的权利和义务、所享受的学术自由实现法制化的保护。因此，在经过激烈竞争后得到的终身教职更多的是一种保健性的需求，而不能够对青年教师的学术研究和职业发展起到正向的激励作用，所以，“非升即走”制度对于国内的青年教师更多的是一种处于不利地位时严苛的负担，正向的激励和督促非常有限。

六、“非升即走”聘用制度优化的政策建议

（一）健全高校人事聘用的法律体系

随着市场化经济的发展和人事制度的改革，高校教师的身份也从事业单位的“体制内”人员逐渐向市场化转型，但是面临改革中的众多阻力，多数高校选择采用“老人老办法，新人新办法”的方法推动人事改革落地。其中，“非升即走”制度就是高校用人体制市场化转型的一个重要举措。但是，目前高校的聘用制度存在劳务派遣、劳动合同（预聘）、劳动合同（长聘）、按岗定编、按人定编的用人方法在高校中广泛共存。因此，为了能够规范“非升即走”制度下各高校的用人制度，为青年教师提供完善的法制保障，促进在招聘阶段进一步明确教师和高校双方的权利和义务、有效解决“非升即走”制度下的合同纠纷和用人争。建议明确除了采用调解、民事诉讼、劳动仲裁，也可以根据具体情况采取权利的行政救济手段，为“非升即走”制度下的青年教师的合法权利提供切实保障，避免“买方市场”过于强大的情况下青年教师的劣势地位。

（二）设置多元的青年教师任职岗位

针对“非升即走”考核制度下各高校普遍重视青年教师的科研素质而忽视其教学能力的现状，根据各高校内部院系发展和学科建设的不同要求，高校可以根据自身需求设定不同的岗位，在招募青年教师时即可设置教学导向岗、科研导向岗、科教并重岗等不同类型的岗位，让青年教师能够根据自身兴趣和职业发展规划选择不同的任职通道，避免高端人力资本的错置，同时各高校也能更加系统地充实自身的教学和科研力量，避免出现“重科研，轻教学”的现象，提升学生的培养质量。其次，设置多元的任职通道必须要匹配多元的考核指标，改变“非升即走”制度下以论文和课题质量为标准的单一的评聘方式，将学科建设、课堂教学质量、学生评价等指标更多地纳入含有教学导向的岗位的评聘标准内。最后，提供灵活的转岗帮扶制度，在尊重青年教师个人职业生涯发展规划的基础上，为希望能够转到不同岗位的教师提供完善的畅通渠道，并适当延长相应的考核期限，为转岗教师能够完成考核任务提供制度保障。

（三）把好青年教师甄选评聘的入口关

我国“非升即走”制度最大的问题就在于从一种筛选合格科研工作者的方式演进为新进教师之间的“养蛊”式竞争，导致科研资源的错配和青年教师极大的心理和工作压力。为了提升科研资源的配置效率、提升教师的工作安全感、降低“非升即走”的竞争强度，应当采取以下措施：首先，应当加大甄选聘用阶段的考核严格度。根据岗位编制的数量选拔相应数量的教师，在竞聘考核阶段，就应当对所招收的教师进行全面考核、比较和分析，对新进教师的胜任素质有系统的考核，将淘汰的可能性尽量前置。其次，提升“非升即走”制度下教师留用的比例，真正发挥该制度“鉴别”不称职人员、而不是“淘汰”大部分青年教师的作用。高校也应当及时转变培养教师的理念，从短期“收割”转向长期“培育”才能有效保持优质学术资源。

（四）健全完善合理适度的考核评价制度

制定科学合理的考核评价制度是减缓“非升即走”制度的过度“内卷”现象。首先，在科研成果评定方面健全同行评审制度和代表作制度。充分发挥学术共同体的自主作用，在评议专家遴选、双盲评审、评审意见反馈和评审结果申诉等制度上实行规范化管理，切实保障同行评审的公正、公平性，在评聘阶段应当避免学术近亲繁殖、人情评议、关系评议现象，可以设立校级审议委员会，对候选人的学术经历和任职资格做出审慎审查，避免院系在任用人员上的“一言堂”现象。鼓励青年教师钻研感兴趣且有长期发展可能的研究方向，给予高质量研究成果更多的考核评比优势。其次，在教师个人是否称职的评审上，实行积分制科研工作考核标准，各高校应根据学科建设的特点、学科发展的目标、平台建设的要求设定有效、合理、精准的考核目标，并根据不同维度的指标及完成的质量标准设定不同的积分，达到积分即可成功留任，让青年教师同“标准”比，同“条件”比，杜绝学术竞标赛造成的过度“内卷”，为青年教师营造相对宽松的研究氛围。 （五）针对不同院校和专业实行不同的淘汰标准

“非升即走”制度在美国的实行也划分了不同的轨道。在专业学院如健康科学、法学、计算机科学等专业性质较强的学科和专业性学校，非终身轨的教师占比较大，大部分教师在业界都有兼职，非终身教师和兼职教师已超过全部教师的一半。而在研究型的大学，尤其是以人文和社会科学为主的院系，终身教职的比例相当高，兼职教师占比较低。可见，面对不同层次院校和不同种类的院校，教师的聘任和考核制度应当有针对性。对于国内顶尖院校，“非升即走”的聘用制度具有正向作用，能够加速学校实现世界一流大学的建设目标，即便教师没有通过考核，也能够有较为广阔的就职空间。而部分学科领域研究往往受研究者个人兴趣影响较大，研究周期较长、在发文数量上与自然科学相比也并无优势，在课题申请上易受政策导向的影响，在资金申请上也处于劣势，因此，在“非升即走”制度的实行中，应当适当性地降低淘汰率，为青年教师提供更安心的研究环境。例如，对于人文社科领域的教师，应当重点考察其在文化领域的理论突破和对社会实际问题解决的贡献，对于基础科学研究领域的教师应当重点考核其在相关领域的代表性成果，对于工程技术领域的研究则重点考察其产业应用能力和技术突破成就，不以论文和课题作为评价所有类型和领域科研人才的普适标准。

（六）提升青年教师的激励和保障水平

提升青年教师的薪资水平有助于增强该群体的获得感，对其在严苛“非升即走”竞争下的“不稳定感”形成一定的价值补偿，也有助于在激烈的全球科学技术竞争中吸引一批拥有世界级科研竞争潜力的新生人才来到或者是回到中国就业，促使国内的科研领域能够在全球具有话语权和竞争力。与此同时，进一步完善学术访问制度，推动建立“学术休假制度”，保障教师基本权益，营造有利于教师长期学术发展的工作和学习制度，让其能够在繁忙的科研和工作生活中有足够的时间积累和沉淀。全面提升青年教师在“非升即走”考核期内的生活质量水平，并为通过考核期后的青年教师提供良好的休息和学习机会，系统性地提升青年教师的激励和保障水平，让青年科研力量“来得了，留得住，发展好”。

（七）打通科研机构与产业界的“旋转门”渠道

教职“一席难求”、被“非升即走”制度淘汰下来的青年教师再就业路径窄、机会少、受歧视是“非升即走”制度导致新进青年教师白热化竞争的重要原因之一。其背后的根本因素在于产业界高端科研人才的吸纳能力过弱。截止2020年，我国的研发人员中共有63.6万人拥有博士学历，其中只有4.1万人在企业部门就职，占总体的6.5%，而在高校就职的人员达到了47万人左右，占总体的73.9%。国内高校每年能够提供的新增就业岗位相对企业来说非常有限，拥有较强科研实力的创新人才集中在高等院校工作，一方面，加剧了“非升即走”制度下青年科技人才对教职的白热化竞争，另一方面，也不利于我国科技产业有其中高端制造业的迭代升级和转型。为了解决这一问题，一方面，需要对博士生培养目标进行改革，不以期刊发表作为硬性考核标准，应当更注重博士研究生的科技创新“技术化”“产业化”能力，鼓励更多博士生在产业界求职与发展的能力。另一方面，应当推动完善校企合作的“旋转门”制度，加强部分专业在校教师，尤其是青年教师与产业界沟通合作的能力，在将最新科学技术研究成果进行产业化应用的同时，加强教师与产业界合作纽带的树立，为他们的职业发展成长提供更丰富、多维的渠道，缓解“非升即走”制度下高校教职的竞争压力，实现高端人力资本的优化配置。

参考文献

查自力,胡乐乐,郑雅君.美国话语与中国语境：“非升即走”的一种合法性解释[J].清华大学教育研究,2022,43(05):12-20.

陈伟.“从身份到契约”:学术职业的变化趋势及其反思[J].高等教育研究,2012,33(04):65-71.

陈小满,樊小冬.“非升即走”制度下高校青年教师学术社会化的困境研究[J].现代大学教育,2022,38(02):104-111.

陈莹.让学术道路更具吸引力：德国学术后备人才体系改革研究[J].比较教育研究,2022,44(03):61-68.

陈钊.创新的价值、非对称信息与终身教职制度——兼论中国的高等教育改革[J].经济研究,2006(06):101-111.

黄文武.大学教师“非升即走”制度安排的利弊分析[J].江苏高教,2020(06):89-96.

李连梅,姜林.中国大学“准聘—长聘”制度的缘起、困境与走向[J].现代教育管理,2021(07):105-111.

刘进,王辉.什么才是真正的“非升即走”[J].重庆高教研究,2020,8(05):44-54.

秦东方,黄戈林.高校教师聘任“非升即走”制度中的双因素理论分析[J].北京教育(高教),2022(09):26-29.

田贤鹏,姜淑杰.为何而焦虑：高校青年教师职业焦虑调查研究——基于“非升即走”政策的背景[J].高教探索,2022(03):39-44+87.

王青,庞海芍.情感文明：“非升即走”制度下高校青年教师的叙事探究[J].当代青年研究,2022(05):92-99.

夏莉艳.“非升即走”:舶来品与中国土壤的适应性[J].扬州大学学报(高教研究版),2022,26(04):19-27.

徐辉.什么才是真正的“非升即走”——评聘分离方针下高校“非升即走”制度的困境与反思[J].内蒙古社会科学,2022,43(05):183-189.

尹星,朱军文.美国一流大学教师晋升制度的实证研究[J].中国高校科技,2013(10):59-62.

岳英.美国大学的“非升即走”制度及其期限设置的合理性[J].北京大学教育评论,2015,13(02):67-79+189-190.

翟翌,范奇.“非升即走”背景下支配型导学关系的异化与复归[J].学位与研究生教育,2022(04):35-42.

张丽,刘焱,裘指挥.美国高校“非升即走”制的保障机制分析——兼论我国实施该制度的路径优化[J].比较教育研究,2015,37(07):56-61.

朱玉成.高校教师非升即走的制度误用及纠偏[J].中国高教研究,2021(12):64-69.

1. 数据来源《2021年全国教育事业发展统计公报》 [↑](#footnote-ref-1)