

DOI: 10.16750/j.adge.2022.12.009

一流大学对非一流大学的溢出效应： 基于博士毕业生就业的视角

田贵平 赵婷婷

摘要：一流大学通过博士毕业生就业对非一流大学及高等教育系统产生溢出效应，这种效应是在特殊的学术劳动力市场环境下，由于两类高校的博士资源供需规模错位和配置能力不平衡导致的结果。它既具有提高非一流大学教师的专业水准，推动学科发展与范式转型，促进高校间的交流与合作等正效应，也会引发“学术漂移”和代际冲突等负面效应；溢出效应的强度受到市场波动、招聘政策、高校实力、学科特性与地理空间的影响。因此，要从战略层面看待一流大学建设，深化博士生教育改革，完善教师教育制度，建立人才引进的配套制度体系，精准调整博士招生规模，科学运用一流大学的溢出效应，助力我国高等教育高质量发展。

关键词：一流大学；非一流大学；溢出效应；博士生就业

作者简介：田贵平，北京航空航天大学高等教育研究院博士研究生，北京 100191；赵婷婷，厦门大学高等教育发展研究中心研究员，教育研究院教授，厦门 361005。

一、问题的提出

一流大学是未来一代研究者和高校教师的主要来源，然而随着精英学术劳动力市场走向饱和，来自一流大学的博士毕业生表现出“下沉式就业”的趋势，他们中越来越多的人选择到较低层次的非一流大学担任教职。从总体情况看，我国一流大学的博士生就业呈现出从重点建设大学向非重点建设大学扩散的态势^[1]，如 2015 年我国某顶尖大学 49.9% 的博士生毕业后选择到非“双一流”建设高校工作^[2]；2005 年至 2015 年十年间，清华大学的博士毕业生到“双一流”建设高校就业的规模和比例持续走低，而非“双一流”建设高校就业的规模和比例均有所上升^[3]。“下沉式就业”现象在国外也普遍存在，如美国自 20 世纪 60 年代末到 70 年代，随着博士生在学规模的持续扩张，从 10 所顶尖高校毕业的博士生在相同层次高校获得教职的比重持续减少，而到其他高校任职的比例逐年攀升，从 60 年代 30.9% 增加到 70 年代的 37.8%^[4]。

一流大学的博士生就业从高等教育系统的“塔尖”向“塔基”不断蔓延，将对非一流大学以及高

等教育系统带来深远影响。霍兰曾指出，“流”能引发一连串的连锁反应，它直接影响着系统的发展或进化^[5]。哈佛大学詹克斯（C. Jencks）和理斯曼（D. Riesman）发现，在 20 世纪六七十年代，美国专业学者队伍不断壮大并从一流大学向其他院校延伸，对美国高等教育机构带来了沉静而深刻的影响，他们将之描述为一场“学术革命”^[6]。阎光才强调，一流大学充当着人才的蓄水池，水满则溢，它不仅为其他机构带来了源头活水，而且会激发整个高等教育体系内部的改革^[7]。因此，尽管一流大学的博士毕业生向外溢出看似平淡无奇又悄无声息，但是它却会潜移默化地引起其他高校乃至高等教育系统的内在变革。

溢出，通俗而言，是指容器内的物质过多而超出其容量，从而使其内部的物质流出到容器外的现象。溢出效应主要源于经济学，它是指“一个组织在进行某项活动时对组织之外的人或社会产生的影响”^[8]。它与外部性相当，即某一主体的活动对其他主体产生了影响，但是受到影响的主体并未对获得的好处支付成本，也未因受到的损失而得到赔偿。在此基础上，经济学提出了基于人才培养与流动而

基金项目：国家社会科学基金教育学重点项目“加快‘双一流’建设的理论创新与实践路径研究”（编号：AAA180009）

发生的知识溢出效应,它是指在跨国公司等优势企业中,经过培训后的员工流动到本地企业,从而使先进技术和知识传递到本地企业中的现象^[9]。同样地,一流大学对非一流大学也在很多领域产生与技术、知识溢出相似的溢出效应,比如在学术劳动力市场中,一流大学就可以通过所培养的博士生到非一流大学就业而对其产生溢出效应。本研究正是从这一视角出发,力图通过分析一流大学博士生到非一流大学就业及由此产生的影响,进一步揭示和刻画一流大学对非一流大学的溢出效应,尝试回答以下问题:在博士生就业的视角下,一流大学为什么会为非一流大学产生溢出效应?它会对非一流大学带来什么影响?在高等教育体系高质量发展的背景下,应如何行动才能更好地发挥一流大学的溢出效应?

二、缘由:溢出效应何以产生?

一流大学的博士生到非一流大学就业,发生于学术劳动力市场之中,因此,本研究在分析学术劳动力市场特点的基础上,从供给和需求两方面阐释溢出效应产生的原因。

1. 学术劳动力就业市场的特殊性

根据教师职业生涯发展的阶段,学术劳动力市场存在着就业、晋升、流动和退出等四种主要的市场行为,一流大学的博士生就业是典型的就业市场行为,因此晋升、流动和退出等行为不在本研究的关注范围之内。

与政府、企业乃至中小学等其他机构不同,高校新任教师主要来自于高等教育系统内部,高校扮演着人才的供给者和需求者的双重角色。在博士学位业已成为高校专任教师的基本门槛和要求时,博士学位授予机构既为市场中的其他机构提供后备师资,同时又与其他机构一起吸纳新的劳动力资源^[10]。因此,无论是一流大学还是非一流大学,新任教师都主要来自于高等教育系统内部。从整个社会系统的角度看,学术劳动力就业市场呈现出自给自足、相对独立的特点,这也造就了它的行业垄断性,形成了学术劳动力市场独特的劳动力分配制度和规则,其中最核心的规则就是学术种姓制和由此带来的“向下匹配”原则。种姓制原本是印度一种严

格遵循职业、姓氏、门第等来划分社会等级的身份制度,在种姓制下,男性只能与自己种姓等级相当或低于自己种姓的女性通婚。布里斯(V. Burris)提出,学术劳动力市场也存在种姓制的特点,博士研究生一般都是到与自己毕业院校声誉相当或更低的高校中担任教职,因为声誉较高的高校为了保持权威地位,只会从声誉高出自身或自身相当的高校中招聘博士研究生,却很少会从比它声誉更低的高校中招聘博士研究生;而声誉较低的高校则希望通过从名校中招聘博士,以提升自身的水平和声望,也就是说,高校之间在招聘博士毕业生时,通过重新确认毕业生的群体边界,实现了高校学术声誉和地位的再生产^[11]。

在学术种姓制这种规则的影响之下,博士毕业生就业遵循着“向下匹配”的原则,即一流大学的博士毕业生可以下移到非一流大学就业,但是非一流大学的博士毕业生很少有获得向上就业的机会,除非他在以后的工作中取得了突出的成绩,通过晋升、流动等方式进入到一流大学中。也就是说,在就业阶段,学术种姓制发挥主要的筛选作用。众多学者已运用数据对向下匹配的逻辑予以了充分论证。威尔逊(L. Wilson)在其著作《学术人》中指出,博士所任职的高校声誉一般会低于其毕业的高校^[12];摩尔(W. J. Moore)通过分析1960年至1978年美国高校经济学系的数据发现,无论劳动力市场供求状况如何变化,博士毕业生初次就业都存在向下匹配的趋势^[13]。且这种匹配模式在通讯^[14]、政治学^[15]、物理学^[16]、计算机、商学和历史^[17]等学科中广泛存在。

2. 一流大学与非一流大学之间的供需不平衡性

从供给端而言,一流大学是新任教师的主要供给者,而非一流大学则处于次要地位。其一,一流大学掌握着博士学位产出的主要命脉。世界银行教育专家萨尔米提出,拥有较高比例的优秀研究生是一流大学的重要特点^[18],如在英国,罗素大学联盟的24所大学授予了英国56%的博士学位^[19];美国大学协会(Association of American Universities, AAU)中的60所研究型大学2017年所授予的博士学位占全美博士学位授予总数的30.2%;在中国,教育部直属高校历年的博士毕业生占全国博士毕业

生总数的比例达到了60%^[20]。可见,一流大学的博士毕业生规模远远超过非一流大学。如果从高校数量上看,这一现象更加突出,因为一流大学的数量要远远低于非一流大学,所以少数的一流大学将为几倍于它们的非一流大学提供后备师资力量,从这一角度说,一流大学的这种溢出效应是客观存在的,是其使命、地位、职能等综合决定的,并非主观臆想的结果。其二,一流大学因其优势和定位,更强调对博士生学术能力的培养,因此一流大学博士毕业生选择学术职业的比例更高。博士生以学术为职业进入专业学习,与学术职业具有天然的联系,在长达数年的培养过程中,以学术为职业的目标得以强化^[21]。据统计,自1990年至2017年,在美国平均每年选择从事学术职业的博士毕业生占当年博士毕业生总数的50.5%^[22];2015年至2020年,中国进入高校和科研院所的博士毕业生总体比重为55.8%,而我国“双一流”建设高校该比例更高,平均达到了61.7%,高于非“双一流”建设高校的55.1%^[23]。可见,由于一流大学的定位和优势,其博士毕业生从事学术职业的比例更高,事实上,一流大学博士毕业生到高校担任教职、从事学术研究依然是其首要选择,这在很大程度上强化了一流大学对非一流大学的溢出效应。

从需求端而言,一流大学是高等教育系统中的少数,每年空缺的教师岗位较少,吸纳能力非常有限。与之相反的是,非一流大学是高等教育系统中的大多数,对博士毕业生的需求量大。所以,单从规模上看,由于一流大学与非一流大学对新任教师资源的供给与需求量极不平衡,会自然地导致那些来自于一流大学、以学术为业的博士毕业生到非一流大学中谋得职位。正如卡普洛(T. Caplow)和麦吉(R. J. McGee)指出的,由于顶尖大学每年空缺的教师岗位有限,其大部分博士按照声誉阶梯向下逐级配置^[24]。由于博士配置能力的极度不平等,一所大学的声誉越高、实力越强,其博士毕业生取得教职的范围就越广、自由度就越高;而从声誉较低的高校毕业的博士,则很少有在顶级高校获得教职的机会。

在学术劳动力总体需求不变的情况下,若一流大学扩大博士生培养规模,其博士毕业生将会下移到非一流大学中,从而对非一流大学的教师供给产

生实质性影响;但是若非一流大学增加博士生培养规模,其博士毕业生几乎不可能成为一流大学潜在师资的供给来源,仅有可能在同级或更低层级的高校中获得教职,因而无法真正对一流大学产生影响。简言之,一流大学的溢出效应产生的影响是单向的,一流大学与非一流大学在学术劳动力市场中的力量极不平衡。

综上所述,在独特的学术劳动力就业市场中,一流大学博士毕业生规模远大于其他高校,是新任教师资源的主要供给者。同时,在学术种姓制的作用下,博士毕业生的配置主要遵循“向下配置”的原则。尽管一流大学之间存在互聘网络,如福勒(J. H. Fowler)通过对美国高校政治学专业教师的博士学位来源的分析发现,一流大学之间的内部联系非常紧密^[15]。也有学者发现,在我国化学^[25]、社会学^[26]等学科中,一流大学之间也存在着互聘网络,但是从总体规模来看,一流大学吸纳同层次博士的能力极为有限,相反,非一流大学的教师需求量却很大,这导致一流大学的博士毕业生不可避免地流入到非一流大学当中。因此,从博士生就业的视角看,一流大学对非一流大学的溢出效应是不容忽视的。

三、结果:溢出效应带来何种影响?

一流大学对非一流大学的溢出效应并非都是好的,从结果上看,有正效应也有负效应。明确这一点非常重要,因为既然溢出效应是客观存在、不可避免的,那么就要在明确正效应和负效应的基础上,更好地发挥正面作用,规避负面影响。

1. 正效应

第一,有助于提高教师的专业水准。美国高等教育史专家盖格(R. L. Geiger)发现,在美国处于较低学术层次的高校,其教师表现出很少参与学术研究的行为特点,但到了20世纪70年代中期,由于一大批来自较高学术层次高校的研究生到这些高校任职,原有教师的学术研究行为大大增加,这极大地推动了高等教育体系中高校教师的普遍升级^[27]¹¹⁶。美国的这一现象很好地说明了较高水平高校包括一流大学对其他高校的溢出效应,一流大学的博士生经过高水平的博士生教育和科研训练后,将一流大

学追求卓越的精神带到新的工作中去,并潜移默化地影响着所在高校其他教师的学术研究行为,提升了非一流大学教师的思想观念和学术水平,为这些高校的发展注入了新鲜血液和生机活力。

第二,有利于推动学科发展与范式转型。伯顿·克拉克指出,“由于坚持不懈的科研活动,学科团体总是在变动、增殖和扩张,但是它总是通过功能链条将共同的专业成员联系起来,从充满活力的中心溢出到平静的边缘。”^[28]可以说,克拉克解释了学术共同体成员在学科发展中所发挥的推动作用。一流大学的博士毕业生作为学术共同体的新生力量到非一流大学获得教职,将一流大学的学术理念的种子播撒到了非一流大学的土壤之中,推动非一流大学实现了教师资源的代际更替,进而有利于实现学术研究的质量提升和范式转型。美国在20世纪60年代中期,有超过四分之三的新博士打算从事学术职业,他们在接受最新的理论和方法论教育后,成为当时新建的研究型大学、城市学院、师范学院或地方高校的学术骨干,他们促进了学术研究的科学化,运用范式标准建立了学科的身份认同,为研究打开了全新的局面。在溢出效应影响下,人文和社会科学的新范式为调查和解释提供了新视野,历史学者为创建客观的历史真相而努力,政治学者试图接受行为主义的实证数据来检验成型的理论,经济学运用大量的数据和数学模型而使凯恩斯主义成为二战后的主流范式^{[27]109-112}。

第三,有利于促进高校之间的交流与合作。组织间学习分为扩展和内化两个环节,其中,扩展是一个组织逐渐被外界了解的透明化过程,内化指一个组织对其他组织知识或经验的接收过程^[29]。新进博士作为一流大学与非一流大学交流的隐形中介,既能在一流大学办学经验的扩展环节上发挥重要作用,也能为其在非一流大学的内化上发挥作用,有助于提高非一流大学的模仿和学习能力,推进高校组织间学习的深化,实现制度创新与扩散。同时,新进博士自身不仅拥有文化资本,还凝聚着一定的社会资本,学缘关系就是重要的社会资本之一。一流大学的博士到非一流大学任教后,尽管原来的学生身份转变成了教师身份,但是其与指导教师之间

的合作行为仍具有延续性和惯性^[30]。博士毕业生就业使原来的“组织内的关联”转变成为“组织间的关联”,在很大程度上为两类高校的合作提供了更多可能性,为双方交流提供了更多机遇。

2. 负效应

第一,可能改变非一流大学的功能定位,引起“学术漂移”。迪马吉奥(P. J. DiMaggio)和鲍威尔(W. W. Powell)提出,由于教育培训和大学专业而产生的认知基础上的合法性,使得组织之间容易形成规范趋同^[31]。新进博士入职后,会将毕业院校研究型的“文化图式”带入非一流大学之中,他们在习得的规则之下,为了实现职称晋升、成为某一领域的专家而努力^[32],从而使教学型大学发生“学术漂移”,忽视本科教学等基础工作。二战后,美国研究型大学培养的博士越来越多地进入师范学院担任教职,他们对专业研究的重视程度远高于教学,并要求提高学生入学标准以满足研究需要,这些师范学院逐渐成为州立综合性大学,学科专业覆盖也变得更加全面^[33]。芬尼根(D. E. Finnegan)^[34]和米切尔(M. F. Mitchell)^[35]在案例研究中发现,来自一流大学的博士比重越大,高校的升格、提高声望的冲动就越强烈。我国学者在调研中发现,受过博士生教育的教师倾向于运用其所学的知识和技能,当大学某些院系的博士率提高时,它就会自然而然地向申请硕士点和博士点的方向努力^[36]。因此,新进博士在毕业院校的思维惯性影响下,将群体无意识地改变非一流大学的功能定位,引导高校向研究型的方向发展。

第二,可能引起教师间的代际冲突,有损于高校的和谐与稳定。一流大学的博士毕业生向非一流大学的溢出过程,在非一流大学内部表现为教师群体动力在代际之间转换的过程,是旧稳态被打破到寻求新的稳态平衡的过程。非一流大学的老教师以教学和社会服务为价值取向,新进博士则更强调学术研究的重要性,因此,在非一流大学内部新老教师之间存在价值和认知冲突,从而使其总是处于滑向冲突的临界状态。在临界状态下,外部的刺激极易爆发危机。譬如当非一流大学试图通过“学术漂移”提高声誉时,由于高校内部财力有限或出于激励目的,往往采取差别化的薪酬待遇,偏重以学术

成果发表作为绩效考核的条件,使得各方利益难以得到平衡,进而触发教师之间的代际冲突;这不仅极大地挫伤了原有教师的士气和工作热情,也不利于高校内部的和谐安宁。

四、程度:影响溢出效应发挥作用的因素有哪些?

溢出效应不可避免地受到各种相关因素的影响,尤其是其效应发挥的强弱程度,更是受到来自市场、高校、社会甚至学科的影响。研究这一问题,目的是在加深对溢出效应的理解和认识的基础上,能够更加精准地控制一流大学溢出效应发挥作用的条件,以更好地发挥一流大学的作用。

1.学术劳动力市场的波动

在教师资源供过于求时,将会有更多的博士毕业生跨越一流大学的边界而溢出到非一流大学。美国学术劳动力市场在1967年前后的状况变化充分体现了这一点。二战后,受苏联人造卫星事件的影响,美国强调科学家和工程师的重要性,因而对博士的需求激增。在1960年至1968年间,其研究生招生规模以每年约11%的速度快速增长;但是自1967年开始,高校研发支出开始停滞不前,对博士的需求量迅速减少,市场状况从“繁荣”转向“爆满”。卡特(A. M. Catter)对市场需求旺盛时期和低迷时期的博士毕业生就业状况进行对比发现,当市场萎缩时,一流大学在本层次高校所招聘的新教师有明显减少,但是相反的是,非一流大学所招聘的来自一流大学的博士比例有较大幅度的上涨。这说明在供过于求、就业形势变得严峻的情况下,一流大学的溢出效应将会变得更强^{[4]197-201}。正如卡特所总结的,随着学术劳动力市场条件的变化,一流大学的变量主要体现为数量,而非一流大学招聘到的教师质量是其重要变量^{[4]203-204}。我国的情况更是如此,近年来我国博士生培养规模快速增长,在校博士生数从2001年的8.59万人增长到了2020年的46.65万人^[37],伴随新冠肺炎疫情及逆全球化趋势迫使海外博士回流,使得国内学术劳动力市场的竞争愈加激烈。在此影响下,一方面,国内一流大学的招聘门槛不断提高,在此压力下,我国自2016年至

2020年从事基础研究、应用研究和综合研究的博士毕业生从事博士后研究的比例分别增长了4.8%,3.9%和2.0%^[38]。另一方面,不稳定的工作预期、巨大的考核压力、缺乏吸引力的薪酬待遇等因素推动一流大学的博士毕业生到三线城市的二本院校担任教师^[39];可见学术劳动力市场状况会对一流大学的溢出效应产生影响。

2.一流大学的招聘政策

由于学术劳动力市场供需同一体的特征,非一流大学所承接的博士毕业生数量与一流大学招聘新教师的数量之间存在此消彼长的关系。当一流大学减少对本层次高校的博士的需求时,将会有更多的博士溢出到非一流大学中去;当一流大学更多地保留本层次高校的博士时,就会减少博士的溢出量。在一个特定的高等教育系统中,当一流大学对所在高等教育系统中的博士毕业生需求减少时,将会推动系统中的博士毕业生到其他高校中去任职。譬如,在我国2012年启动青年千人计划后,由于精英大学的教职更多地向海外人才倾斜,高校之间的博士互聘比例开始逐年下降^[25],从而增加了博士毕业生流向非一流大学的可能性,这在无形中强化了一流大学对非一流大学的溢出效应。相反,当一流大学倾向于吸纳本校的博士毕业生时,尽管它没有削减实际招聘新教师的规模,但是也减少了本校博士毕业生流向其他高校的机会,对溢出效应具有潜在的弱化效果。

3.非一流大学的实力状况

在学术劳动力市场中,博士毕业生群体遵循“向下流动”配置规则,然而对于博士个体而言,他们仍然倾向于到声誉较高的大学任职。因此,当一流大学的新任教师岗位趋向饱和时,来自一流大学的博士毕业生并不会直接到声誉平平的高校任职,而是尽可能地选择与其毕业院校声望相近的中间层次的高校谋得教职。因此,一流大学的溢出效应总是沿着声望等级逐级传递,在短期内,处于中间层次的高校是溢出效应的直接受益者。有调查显示,在我国由于一流大学的博士毕业生向中层高校聚集,导致在中间层次高校形成了买方市场,与其形成对比的是,博士生到新建本科院校任职的意愿仍然较低,其教师博士率仅约14%^[40]。可见,当前我国一流大学的溢出效应主要集

中在中间层次高校,它会改变中间层次高校的学术劳动力市场的供求状况,而对实力微弱、声誉较低的高校的影响在短期内比较有限。

4. 学科特性

溢出效应在不同的学科之间也存在差异。托尼·比彻从硬性和软性、纯的和应用的两个维度将学科分为纯硬学科(如物理学)、纯软学科(如历史学)、应用软学科(如人类学)、应用硬学科(如机械工程)四种类型,其中,纯学科与应用学科对社会应用的关注程度不同,纯学科遵循着知识本身的逻辑,而应用学科主要由外部的实践需要所驱动^[41]。学科不同的开放程度直接决定着其在学术劳动力市场中不同的供求状况。譬如哲学、历史等纯学科与市场的距离较远,学术职业是多数博士的唯一选择,封闭程度高,缺乏向外部市场转移的空间,当博士供给规模扩大时,此类学科的博士毕业生在市场中将面临更加激烈的竞争,这迫使更多博士到非一流大学中任职,表现出较强的溢出效应。但是工学等应用类学科的劳动力市场开放性程度较高,博士毕业生的就业渠道更加多元^[42],这类学科市场需求弹性大,非学术职业选择释放了学术劳动力市场的竞争压力,所以,非一流大学在应用类学科所受的溢出效应较弱。

5. 地域邻近性

受地域文化、社会资本积累等方面的影响,博士毕业生一般倾向于在就读高校所在的地区或周边区域寻找岗位,从地域选择上具有一定的惯性,呈现出以属地为圆心向周边地区递减的格局^[20];甚至在某种程度上区位的吸引力超过了高校声誉的吸引力^[43]。所以,与一流大学地理邻近的非一流大学往往能够“近水楼台先得月”,从而在吸引博士资源时占得先机。近年来我国高等教育的区域发展政策充分体现了这一点,在粤港澳大湾区、长三角地区,各级地方政府积极寻求与众多国内外一流大学合作,在深圳、广州、苏州、杭州等地建立研究生院以吸纳毕业生在本地就业,其中博士毕业生不仅成为高新技术企业的骨干成员,而且也为当地其他高校提供了丰厚的专任教师资源,这极大地促进了这些地区一大批高校的快速崛起。总之,与一流大学地理距离的远近程度会对一流大学溢出效应的强弱程度产生影响。

五、结论与启示

在博士毕业生就业视角下,一流大学的溢出效应不仅影响着非一流大学实力的提升、学科的发展、内部秩序的稳定,而且关乎整个高等教育体系的优化与调整,暗含着一个高等教育系统演变发展的深层次逻辑,这对我国高等教育发展带来了诸多启示。

第一,继续支持一流大学建设,重视一流大学的神圣使命。我国长期以来一直在高等教育领域中实施重点建设政策。有不少研究者批判这一政策引发了不公平问题^[44]。通过分析一流大学的溢出效应发现,建设一流大学的作用远不仅仅在于建设其自身,它对其他高校甚至高等教育系统的长远发展都意义重大。从博士生就业的视角看,一流大学是其他高校不可替代的后备教师供给者,其博士生培养质量影响着其他高校乃至整个高等教育系统的师资水平。与其他阶段教育相比,博士生教育的成本更高,高水平的博士生培养质量离不开巨大的成本投入。因此,我们应从战略全局出发看待一流大学建设,国家应继续支持“双一流”建设,强调一流大学所肩负的崇高使命,使各方利益主体以战略眼光理解和支持重点建设政策。

第二,深化博士生教育改革,积极对接非一流大学对教师教学能力提升的需求。在精英学术劳动力市场趋近饱和的情况下,非一流大学将会成为承接一流大学博士毕业生继续从事学术职业的主要机构,然而目前博士生教育单一的学术研究取向无法满足教学型高校对教师教学能力的现实诉求,也难以适应这些高校向应用型高校转型、注重教师职业实践能力的战略要求,而且极易在惯性束缚和群体无意识下陷入“学术漂移”的陷阱,因此,改革我国一流大学博士生教育势在必行。其一,要树立全面多元的学术价值观。博耶(E. L. Boyer)根据学术的性质和功能差异,将学术分为探究的学术、整合的学术、应用的学术和教学的学术^[45]。我国一流大学对博士生学术能力的培养不应仅局限于探究的学术,同时要增强博士生的教学能力和实践能力的培养,并着力提升他们对新环境的适应能力。其二,增设教学能力培养环节,开设教育心理学、教学改革等方面课程和项目资助,引导博士生增加对

教学活动的关注和价值认同。其三,重视专业型博士生培养,增加专业博士类别。在相对封闭的学术劳动力市场与兼职导师聘用机制不健全的双重制约下,我国非一流大学在分类发展的过程中面临教师结构性短缺的困境,如果能够发挥一流大学专业博士的溢出效应,我国应用型高校、高职院校的发展将获得更加优质的教师资源。

第三,完善教师教育制度,优化教师结构,防范“学术漂移”风险。溢出效应有助于提高非一流大学教师的专业水平,但是也无形中增加了非一流大学发生“学术漂移”的风险。通过一流大学的溢出效应,博士毕业生将偏重研究的价值理念带入所任职的高校,可能使其丢失注重职业和技术和实践的传统,难以满足市场对技能人才的需求。因此,有必要采取措施使非一流大学既能享有人才红利又能规避负面效应。其一,要完善新进教师培训制度。重视教师岗前培训,通过产教融合、校企共同培养师资等机制,引导新任教师树立新的职业观;倡导教师立足学校实际,开拓特色研究领域,将追求卓越的品质倾注于教学与地方发展之中。其二,组建多元融合的师资队伍,扩大教师来源渠道,注重引进专业博士,将行业精英、能工巧匠等作为师资的重要来源,落实校企人力资源双向互聘制度,减少对一流大学的过度依赖,保证非一流大学师资供给的自主性和稳定性。

第四,建立配套制度体系,协调各方利益,促进新老教师交流与合作。在溢出效应的影响下,新老教师在教学与研究上具有不同的价值认同,非一流大学对新老教师采取差别化的考评体系等都容易使教师之间产生敌对情绪乃至冲突,成为高校内部不和谐的因素。为此,非一流大学需要在引进新教师的同时建立配套措施,以积极应对、未雨绸缪。其一,建立新老教师交流合作机制,鼓励新老教师形成互助团体,以老带新,肯定并发挥老教师的教学经验和技能。其二,充分听取老教师的意见,畅通交流渠道,支持双方互学互鉴、取长补短,营造包容融洽的氛围。其三,构建公平合理的考评办法和薪酬体系,统筹协调各方利益。总之,要以相关措施为补充,确保正常运行平稳有序,消除其负面影响。

第五,以审慎的态度精准调控博士生招生规模。在国际比较或经济发展前景的视角下,扩大博士生教育规模的建议在当前被众多研究者提出来^[46]。尽管从差值来看,确有必要增加博士生教育规模,然而,考虑到一流大学的溢出效应,需要以更加审慎的态度来看待博士生教育规模的扩大。其一,要充分考虑到学术劳动力市场的特殊性。由于博士生培养的长周期性,博士毕业生供需市场不平衡是一种常态,若完全根据市场信号大幅度增加或削减博士生招生规模,容易引发博士就业市场的剧烈震荡和社会问题。其二,要充分认识不同高校之间的层次差异。在学术种姓制的影响下,来自不同高校的博士毕业生在市场中所具有的自由度和选择能力具有差异,换言之,实力较弱的院校即使扩大博士生培养规模,也难以为学术市场提供有效的劳动力供给,因而增量部分应向社会声誉好、人才培养质量高的院校倾斜,严格管理高校博士学位授予资格,坚持“扩人不扩点”^[47]的思路。其三,要充分考虑到学科间的差异。对开放程度高、需求弹性大、就业多元的应用型学科,扩大其规模对市场的冲击较小,也会对社会发展产生良好的溢出效应;而对于需求弹性小、较为封闭的纯学科,规模的增加将对高等教育系统产生长久的影响,对此应保持谨慎态度。

参考文献

- [1] 高耀,杨佳乐.一流大学的博士去了哪里[J].学位与研究生教育,2021(3):57.
- [2] 沈文钦,谢心怡,郭二榕.学术劳动力市场变革及其对博士生教育的影响[J].教育研究,2022(5):70-82.
- [3] 胡德鑫,金蕾菴,林成涛,等.我国顶尖研究型大学工科博士职业选择多元化及其应对策略[J].中国高教研究,2017(4):72-77.
- [4] CATTER A M. PhD's and the academic labor market[M]. New York: McGraw-Hill Book Company, 1976.
- [5] 霍兰. 隐秩序:适应性造就复杂性[M]. 周晓牧,韩晖,译. 上海:上海科技教育出版社,2011:23-27.
- [6] JENACKS C, RIESMAN D. The academic revolution[M]. New Brunswick: Transaction Publishers, 2002: 1-2.
- [7] 阎光才.“双一流”建设的全局辐射带动效应[J].苏州大学学报(教育科学版),2018(1):6-7.
- [8] 杨明基.新编经济金融词典[Z].北京:中国金融出版社,2015:988.
- [9] BLOMSTROM M, KOKKO A. Multinational corporations

- and spillovers[J]. Journal of economic survey, 1998, 12(2): 1-31.
- [10] 徐志平, 沈红. 学术劳动力市场运行的独特性及其成因[J]. 江苏高教, 2019(2): 20-27.
- [11] BURRIS V. The academic caste system: prestige hierarchies in PhD exchange network[J]. American sociological review, 2004, 69(4): 244-245.
- [12] WILSON L. The academic man—a study in the sociology of a profession[M]. London: Oxford University Press, 1942: 49.
- [13] MOORE W J, NEWMAN R J, RAISIAN R J, et al. A quality-adjustment model of the academic labor market: the case of economists[J]. Economic inquiry, 1983, 21(2): 241-254.
- [14] BARNETT G A, DANOWSKI J A, FEELEY T H, et al. Measuring quality in communication doctoral education using network analysis of faculty-hiring patterns[J]. Journal of communication, 2010, 60: 388-411.
- [15] FOWLER J H, GROFMAN B, MASUOKA N. Social networks in political science: hiring and placement of PhDs, 1960—2002[J]. Political science & politics, 2007, 40(4): 729-739.
- [16] 张斌. 博士毕业生互聘网络中的院系分层与结构化特征——基于部分物理学学者学院的社会网络分析[J]. 教育研究, 2013(1): 84-90.
- [17] CLAUSET A, ARBESMAN S, LARREMORE D B. Systematic inequality and hierarchy in faculty hiring networks[J]. Science advances, 2015, 1(1): 1-6.
- [18] SALMI J. The challenge of establishing world-class universities[M]. Washington DC: The International Bank for Reconstruction and Development/The World Bank, 2009: 21.
- [19] Russel Group. Jewels in the crown: the importance and characteristics of the UK's world-class universities[R]. Russell International Excellence Group, 2012: 30.
- [20] 李永刚. 中国博士毕业生的就业选择与流动趋向研究[J]. 中国高教研究, 2019(9): 88.
- [21] SHAPIRO D T. Doctoral production, supply and demand: a dynamic simulation of the academic labor market for humanities PhD's[D]. Ann Arbor: University of Michigan, 2003: 3.
- [22] Survey of doctorate recipients[EB/OL]. [2022-03-27]. <https://www.nsf.gov/statistics/srvydoctoratework/>.
- [23] 罗洪川, 向体燕, 高玉健, 等. 我国博士毕业生去向及就业特征分析——基于2015—2020年博士毕业生数据的分析[J]. 学位与研究生教育, 2022(1): 53-62.
- [24] CAPLOW T, MCGEE R J. The academic market place[M]. New York: Arno Press, 1958: 211.
- [25] 李丽萍, 沈文钦. 中国精英大学的博士互聘网络——基于化学学科学术劳动力市场的分析[J]. 中国高教研究, 2019(11): 84-89.
- [26] 徐志平, 刘怡. 学术劳动力市场的分层结构——基于中国社会学博士互聘网络的分析[J]. 高教探索, 2018(3): 109-115.
- [27] GEIGE R L. American higher education since World War II: a history[M]. New Jersey: Princeton University Press, 2019: 116.
- [28] CLARK B R. The higher education system: academic organization in cross-national perspective[M]. Berkeley: University of California Press, 1983: 207.
- [29] HOLMQVIST M. A dynamic model of intra and interorganizational learning[J]. Organization studies, 2003, 24(1): 95-123.
- [30] 张灿. 与谁合作? 我国高校青年学者科研合作网络研究[D]. 西安: 陕西师范大学, 2019: 41-43.
- [31] DIMAGGIO P J, POWELL W W. The iron cage revisited: institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields[J]. American sociological review, 1983, 48(2): 152.
- [32] O'MEARA K A. Striving for what? exploring the pursuit of prestige//SMART J C. Higher education: handbook of theory and research: volume XXII[M]. Dordrecht: Springer, 2007: 121-179.
- [33] HENDERSON B B, KANE W D. Caught in middle: faculty and institutional status and quality in state comprehensive universities[J]. Higher education, 1991, 22(4): 339-350.
- [34] FINNEGAN D E. Segmentation in the academic labor market[J]. Journal of higher education, 1993, 64(6): 621-656.
- [35] MITCHELL M F. A descriptive analysis and academic genealogy of major contributors to JTPE in the 1980s[J]. Journal of teaching in physical education, 1992, 11(4): 426-442.
- [36] 吴指挥, 王占军. 大学增设新专业的动力机制[J]. 复旦教育论坛, 2009, 7(5): 44.
- [37] 中华人民共和国教育部. 教育发展统计公报[EB/OL]. [2022-08-18]. http://www.moe.gov.cn/jyb_sjzl/sjzl_ftjgb.
- [38] 向体燕, 高玉健, 罗洪川, 等. 基础研究学术型博士研究生毕业后都去了哪?[J]. 学位与研究生教育, 2022(5): 37-47.
- [39] 姚云龙, 胡弼成. 他们为什么来三线城市高校做教师?[J]. 大学教育科学, 2020(4): 86-94.
- [40] 徐志平. 中国高校学术劳动力市场的供求结构研究[D]. 武汉: 华中科技大学, 2019: 165-168.
- [41] 比彻, 特罗勒尔. 学术部落及其领地[M]. 唐跃勤, 蒲茂华, 陈洪捷, 译. 北京: 北京大学出版社, 2015: 1-45.
- [42] 鲍威, 杜婧, 麻嘉玲. 是否以学术为业: 博士研究生的学术职业取向及其影响因素[J]. 高等教育研究, 2017, 38(4): 61-70.
- [43] HARGENS L L. Patterns of mobility of new PhD's among American academic institutions[J]. Sociology of education, 1969, 42(1): 18-37.
- [44] SHIN J C, KEHM B M. Institutionalization of world-class university in global competition[M]. Dordrecht: Springer, 2013: 283.
- [45] BOYER E L. Scholarship reconsidered: priorities of the professoriate[R]. New York: The Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching, 1990: 16-25.
- [46] 李莉方, 李威. 扩招与限度——博士人才培养规模的测度[J]. 研究生教育研究, 2019(4): 8-14.
- [47] 王传毅, 杨佳乐. 中国博士教育规模扩张: 必要性、可行性及其路径选择[J]. 中国高教研究, 2019(1): 79-85.

(责任编辑 刘俊起)