

东北地区高校教师人才流动状况分析

王岩松¹ 刘亚男¹ 吕娜²

(1. 哈尔滨金融学院, 黑龙江 哈尔滨 150000; 2. 黑龙江科技大学, 黑龙江 哈尔滨 150000)

【摘要】高校教师是高等学校最重要的人力资源,但市场经济的发展和社会竞争的不断激烈导致很多高校教师流动数量不断上升。东北振兴战略实施20年来,高校教师的流动率仍居高不下,教师的流动不仅会降低师资队伍结构的稳定性还会增加学校的投入成本。研究从东北地区高校教师人才流动现状入手,分析流动原因,并提出高校人才建设的策略建议。

【关键词】东北地区; 高校教师; 人才流动

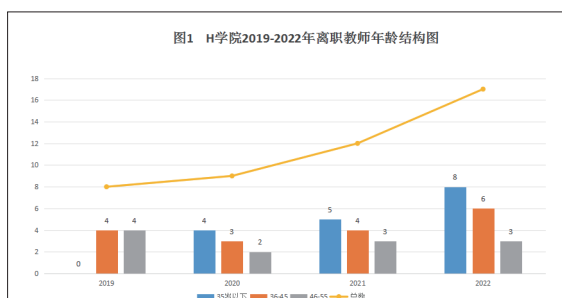
引言:

2023年是东北振兴战略实施20周年,10月27日召开的中央政治局会议审议通过了《关于进一步推动新时代东北全面振兴取得新突破若干政策措施的意见》,意见指出,东北振兴在国家发展大局中具有重要战略地位。高等教育是科技第一生产力、人才第一资源和创新第一动力的聚合点,对于促进东北振兴、助力区域协调发展战略、支撑教育强国建设乃至实现新时代中国特色社会主义现代化建设目标都具有重大意义。

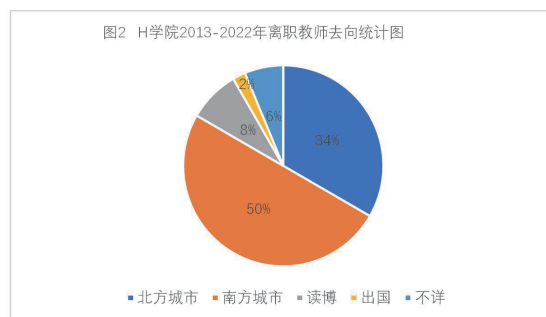
一、东北地区高校教师人才流动现状

近些年东北地区高校教师流动呈现由经济欠发达地区向经济发达地区流动,由普通高校向优质高校集聚的趋势。以哈尔滨市某高校(H学院)为例,流动情况如下:

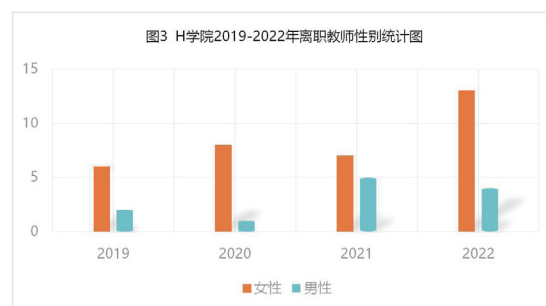
1. 流动人数逐年增加,年龄结构以中青年为主(见图1)。由图可见,2019年至2022年流动教师总数呈逐年增加趋势,主要以青年教师为主,其中35岁以下教师比例有明显的递增趋势。



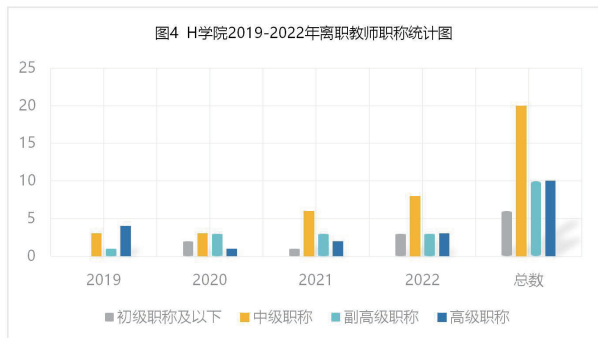
2. 人才流动去向以南方城市为主。流动去向统计表明,该校流动教师去往南方高校占比50%,留在东北以及北方城市占比34%,读博占8%,出国占2%。由此可见教师流动体现了一定的地域特征。



3. 女性教师流动率略高。H学院四年间总流动教师数女性占73%,男性占27%,结合学校原有教师占比情况,女性教师流动率略高。女性教师在高等教育事业发展中占有重要的位置,但她们面临“双育”的重担和冲突,即在学校教育学生 and 在家教育孩子的双重角色冲突。社会性别角色决定了女性在家庭中承担更多的劳动,在职场上承受更多的压力。



4. 流动教师中中级职称占主要比重。H学院四年间流动教师中,初级及以下职称占比13%,具有中级职称的占比43.6%,副高和高级职称均为21.7%,即副高以上占比43.4%。而在职教师中中级职称占比41.8%,副高以上38.5%。数据表明,具有中级职称的高层次人才流动率更高。



5. 青年流动教师中主要以非编合同制人员为主。四年间该校流动教师中，35岁以下占比37%，与36-45岁占比相当，但35岁以下流动教师中人事代理人数占82.40%（见表1）。也就是说流动的青年教师中大部分是非编合同制。高校一般会在急需教师又没有编制指标的情况下会采取招聘人事代理等非编合同制人员。

表1 2019-2022年H学院流动教师年龄及编制性质占比统计

年份 \ 年龄	35岁以下	36-45岁	46-55岁
2019	0%	50%	50%
2020	44.44%	33.33%	22.22%
2021	41.67%	33.33%	25.00%
2022	47.06%	35.29%	17.65%
总占比	37%	37%	26%
人事代理占比	82.40%	5.90%	0%

二、东北地区高校教师人才流动原因

不同地区、不同高校经济收入的较大差距，是高校教师流动的根本原因。高校教师流动大体上受到外部环境因素、高校内部管理因素和高校教师主观因素等方面的影响。

（一）外部环境因素

1. 地理气候环境。东北地区主要属于温带季风气候，尤其是黑龙江北部属高寒地区，冬季寒冷而漫长，夏季温暖而短暂。干燥寒冷的气候、饮食习惯、生活习性等多种原因导致东北地区是心脑血管疾病的高发区。据《中国卫生健康统计年鉴》（2018）数据，东北地区发生率为全国平均值179%，中风后半身不遂比例高达365/10万，在全国遥遥领先。气候环境的因素导致部分劳动者更加向往南方宜居城市生存，因此产生流动。

2. 社会经济环境。社会经济发展状况相对落后、工资水平较低是导致东北地区高校师资流动的重要原因。地区生产总值全国相对居后，难以为人才、特

别是高层次人才提供更好的发展空间，导致部分高校教师流向经济较为发达的地区工作。

（二）高校内部管理因素

1. 管理机制缺乏灵活性。相较于南方招揽人才的多样化政策措施，东北地区高校人才管理机制略显不够完善和灵活。重学历轻能力，薪酬待遇标准和晋升机制单一，绩效评价机制不够灵活多样化。

2. 教师职称评定标准单一。职称评定应该是教师最关心的发展渠道了。为了评职称，教师个人每年要花费大量的时间精力以及财力，由于竞争激烈，也在一定程度上影响了学校的内部团结和人文生态环境。“破五唯”背景下探索地方高校教师职称改革的新路径具有重要意义。

3. 绩效考核制度有欠公平。有研究表明，绩效考核公平感与组织认同呈正相关；绩效考核公平感和组织认同对员工离职倾向呈负相关。^[1]也就是说绩效考核的是否公平或者员工感知到的是否公平会影响员工对组织的认同，不公平感是导致离职倾向的主要原因之一。

4. 忽视非正式编制人员的管理和培养。伴随高校人事制度改革进程的推进，人事代理、劳动合同、劳务派遣等非事业编制应运而生，而且在教职工中占据很大比重。然而，由编制瓶颈所引发高校非事业编制教师的成长困境愈来愈凸显，造成制度优势难以彰显、制度公平备受挑战、权利保障和身份认同遭遇危机。很大一部分人事代理人员身处重要岗位，担任重要角色，却不能得到同等的晋升空间和薪酬待遇，容易产生离职意向。

（三）内部因素

1. 职业价值观。职业价值观是个人对工作各方面（如工作环境、工作自主性）以及工作相关行为（如奉献社会、发挥专长）和结果（如薪资、声誉）偏好的潜在心理标准。简而言之，职业价值观衡量的是个人对上述方面的期望程度，或者说是这些方面对个体而言的重要性程度。^[2]很多年轻教师尤其是90后、九五后职业价值观不再拘泥于薪酬待遇，他们更看重工作环境、人文环境和个人发展前景。

2. 职业幸福感。职业幸福感是影响教师流动的主要因素。教师的幸福感取决于工作的性质、发展机会、经济收入及各种待遇等。如若这些需求获得满足教师就会有较高的职业幸福感。显而易见职业幸福感高者离职倾向就低。而职业幸福感又是和职业价值观息息相关的，职业价值观的各方面越得到满足职业幸福感就越高。

3. 心理契约。心理契约在经济契约基础上形成。当教师与学校存在雇佣关系后,通过工作中的发展获得对学校的归属感、形成期望和信任。这种期望是相互的,学校注重教师在工作方面的贡献,同时教师也注重学校给予的“承诺”。根据心理契约七个方面的期望,若学校组织能够提供良好的工作环境、工作内容和教师个人职业规划发展相匹配、能获得很好的归属感、薪资报酬福利合理、教师价值观与学校整体文化环境不冲突、培训和发展机会、晋升空间大,会形成很好的心理契约^[3]。

当教师感受到心理契约被履行时,会产生积极心理反应及后果,如激发工作积极性和创造性、提高工作投入等;当教师感受到心理契约没有被履行时,则会产生工作效率低下、职业倦怠、流动倾向等消极后果。

4. 其他个人因素。部分教师选择去南方发达城市发展是由于家庭成员生活学习或工作地点发生改变,如子女升学、定居或工作在外地,或者夫妻一方工作发生变动。为争取家庭和谐,家人共同生活,其他家庭成员则会选择共同迁入另一城市再就业。当然,这也是离职教师中女性占多数的原因之一。

三、建议及策略

结合以上影响人才流动的原因分析,当前高校应积极调整人才吸引和管理策略,具体建议如下:

(一) 按需配备人才

高校的发展依赖于人才的引进和发展,但是当前部分高校在招聘过程中往往只注重应聘者的学历层次,为人才结构优化,出台各种政策大力吸引博士学位等高层次人才。难免陷入盲目求高的状态,过于注重学位要求,不考虑专业背景、学习经历、科研水平等其他因素。人才引进后没有合理利用开发,出现岗位能力不匹配、岗位和专业不匹配,人才发展空间受限等问题,造成资源浪费。因此高校要合理评估工作需求,树立以学校发展需求为导向的引人用人机制。

(二) 加强高层次人才自主培养

党的十八大要求全党坚定中国特色社会主义的道路自信、理论自信、制度自信。“三个自信”是当代中华民族自信心的最集中体现。东北地区要在民族自信的大文化背景下树立和强化区域自信。要善于发现和利用新兴资源,充分利用优势,要创造有利条件,立足优势、挖掘潜力。作为高校,要明确自身的办学定位和发展方向。立足办学特色挖掘自身优势。吸引和培养人才。加强高层次人才的自主培养,是高校师资队伍建设的策略,也是从根本上解决高层次人

才匮乏的主要途径。

(三) 注重中青年教师尤其是青年教师的培养

提供系统的培训,针对不同层次的教师提供分类精准的系统培训。从职业信仰、职业道德、专业技能、业务能力等各方面加强对青年教师的培训。高校往往计算培训成本,认为花费财力物力培训人才然后还是要流出,所以在培训投资上往往很谨慎。但是这也正是青年教师流动率高的原因之一,所以培训要与相应的薪酬政策相结合。通过培训考核划分等级然后对应薪酬待遇,而非简单地按照行政级别和职称兑现薪酬。

(四) 优化职称评定标准

实行职称自主评价标准多元化,按岗位按专业实行分类评价;将师德师风纳入评价体系;将思想政治与师德师风结合;应用型本科高校可将双师型教师即具有专业技术职务作为加分项;将教学为主型、科研为主型、教学科研并重型分类评价。

(五) 完善非正式编制人员的绩效考核及晋升制度

实施多种用人制度的治理,深化高校收入分配制度改革,构建公平公正向上流动渠道和竞争机制,破除附着在非事业编制的平等待遇、不合理制度和歧视性政策措施,实行不以编制为限定条件的一体化全员岗位聘任制,逐步构建共生融合发展制度。^[4]

(六) 重视女性教师的人文关怀

高校教师女性往往占更大比重,建立完善的政策支持,加大对女性教师的关怀程度,做好精准帮扶工作尤为重要。应努力实现高等教育领域女性教师的全面自由发展,构建健康安全、生态可持续的人文关怀。

参考文献:

- [1] 董淑月,汪磊.绩效考核公平感对新生代员工离职倾向的影响研究[J].中国物价,2022-11:122-124.
- [2] 宋子阳,新生代施工项目管理人员职业价值观-工作供给匹配研究[D].北京:清华大学,2020.
- [3] 韩明,董学安,范丹,何先友.高校教师心理契约问卷的编制[J].心理发展与教育,2010,26(03):315-321.
- [4] 陈永利,李素敏.高校非事业编制教师的成长困境及解决路向[J].黑龙江高教研究,2023(2):7-12.

基金项目:黑龙江省哲学社会科学研究规划项目(20EDE368)