·教育研究·

医学人文社科教师对人事综合改革的认识及态度现状调查——以A大学某学院为例

韩巍
北京大学医学人文学院，北京 100191
Email：hanwei@bjmu.edu.cn

【摘要】 当前，我国高等院校教师岗位分类管理在不断深化和完善中。本研究以A大学人事综合改革为切入点，选取改革实施初期，且以老体制和新体制教学系列教师为主体的A大学医学部某医学人文社科学院为例，采用问卷调查结合深度访谈的方法，了解教师对人事综合改革的认识、态度和需求，旨在为完善人事制度提供依据。研究结果显示，调查对象普遍认为人事综合改革有助于提高师资队伍质量、提升教师科研水平。不同类型教师对改革的认识和态度存在差异，其中新体制教师对改革的认同度高于常规体制教师，而常规体制教师对改革的认同度相对有限。建议学校完善评价机制，遵循教师成长发展规律，服务于学校发展定位，完善配套制度建设；同时，应特别关注常规体制教师群体，提升改革效能，建构清晰的底层逻辑，理顺运行机制，以推动学科建设与发展。

【关键词】 人文社科；　高校教师；　人事综合改革；　认识和态度
【中图分类号】 R-01
DOI: 10.3760/cma.j.cn116021-20250126-02067

A survey on the perception and attitude of medical humanities and social science faculty towards comprehensive personnel reform: a case study of a school in A University

Han Wei
School of Health Humanities, Peking University, Beijing 100191, China
Email: hanwei@bjmu.edu.cn

【**Abstract**】 The classification-based management of faculty positions in Chinese higher education colleges and universities is in the process of deepening and improvement. This study used the comprehensive personnel reform at A University as the entry point and performed a case study on a medical humanities school at A University Health Science Center in the early stage of the reform implementation. The study primarily involved faculty members under both the conventional and new teaching-track systems. Using a combination of questionnaire surveys and in-depth interviews, the research investigated faculty perceptions, attitudes, and demands regarding the comprehensive personnel reform, aiming to provide evidence for improving personnel systems. Results showed that the respondents generally believed that the comprehensive personnel reform could improve the quality and the research level of faculty. However, there were differences in the perceptions and attitudes towards the reform among different types of teachers. Faculty members under the new system showed higher levels of recognition of the reform compared to those under the conventional system, who demonstrated limited levels of recognition of the reform. It is suggested to improve the evaluation mechanism in universities, adhere to the laws of teacher growth and development, serve the development positioning of universities, and improve the supporting system construction. Additionally, particular attention should be given to faculty under the conventional system, enhance the efficiency of the reform, construct a clear underlying logic, and rationalize the operational mechanisms, thus promoting the discipline construction and development.

【**Key words**】 Humanities and social science;　University faculty;　Comprehensive personnel reform;　Perception and attitude
DOI: 10.3760/cma.j.cn116021-20250126-02067

党的二十届三中全会指出“统筹推进教育科技人才体制机制一体改革”，习近平总书记在全国教育大会上的重要讲话进一步明确了一体推进的原则和方向。深入推动教育科技人才一体化进程，评估监测与持续优化是重要抓手。2007 年，人事部和教育部共同发布的《关于高等学校岗位设置管理的指导意见》首次明确指出，高校可以根据不同教师在教学和科研等方面承担职责的侧重点不同，积极深化实施教师岗位分类管理，设置“科研为主型、教学为主型和教学科研型”的教师岗位。

A 大学医学部（简称“医学部”）于 2015 年启动实施教师分系列管理制度[1-2]，以教研系列预聘–长聘（tenure-track）制度为核心，实行年薪制，使核心师资人才的待遇水平具有国际竞争力。此外，还包括以承担基础与公共课程教学工作为主的教学系列，继续实施岗位绩效工资制和专项岗位津贴制度。同时，出台了一系列配套制度，共同构成人事综合改革体系。改革旨在提高质量，调动和解放教学科研主体的积极性、创造性和办学活力，借鉴国际通行的标准与规则，建立以业绩考核为主的教师职位考核评价制度，将考核结果与薪酬制度、激励机制、合同续订有效结合，构建系统完备、科学规范、开放包容、运行有效的现代大学制度体系，以建设世界一流大学[3]。经过“老人老办法，新人新办法”的过渡，自 2019 年起实行新老并轨，常规体制晋升停止。目前医学部教师分为常规体制（也称“老体制”）和新体制，老体制职位设有教授、副教授、讲师、助教；新体制包括教研系列、教学系列、研究技术系列，教研系列职位设有长聘教授、长聘副教授、预聘副教授、预聘助理教授，教学系列职位设有教学教授、教学副教授、讲师、教学助理，研究技术系列职位设有研究员、副研究员、助理研究员。A 大学医学部某医学人文社科类学院（简称“某学院”），作为通识教育与专业教育相结合的跨学科教研机构，涵盖人文与社会科学学科。学院定位为教学单位，师资队伍由老体制、新体制教学系列、新体制教研系列组成，三者比例约为 7∶2∶1。教师岗位分类管理在促进高校教师队伍建设及推动高校发展方面已取得成效，但在服务学校发展定位、遵循教师成长发展规律、完善配套制度建设及理顺运行机制等方面仍存在一些问题[4]。特别是与理工科相比，这样的制度安排是否符合人文社科的学科知识特点及其内生的学术文化，尚存在争议[5]。本研究基于 A 大学医学部某医学人文社科类学院分系列管理的实践，立足于人事综合改革初期不同类型教师并存的阶段，通过了解不同类型教师对人事综合改革的认识、态度和需求，为完善人事制度提供依据。

1 对象与方法

本研究采用问卷调查结合深度访谈的方法。在样本选择方面，综合考虑教师类型、学科、职称、年龄等因素。以当前人数中最少的教研系列为基数并基本全部抽取，随后选取了相同样本量的教学系列，且常规体制与新体制的样本量保持相同。研究选取 A 大学医学部某学院的 36 位入职一年以上的教师为研究对象，具体包括教研系列（编号 F1-F9）：长聘副教授 3 人、助理教授 6 人；教学系列（编号 T1-T9）：教学副教授 3 人、讲师 6 人；常规体制（编号 L1-L18）：教授 2 人、副教授 8 人、讲师 8 人。其中，男性 8 人，女性 28 人；年龄分布为：26~35 岁 6 人，36~45 岁 19 人，46~55 岁 11 人。本研究旨在了解教师对人事综合改革的认识、态度、需求，以及人事综合改革对教师教学和科研工作的影响。此外，对 36 人中具有常规体制背景的 27 名教师（其中常规体制 18 人，教研系列长聘副教授 3 人、助理教授 3 人，教学系列教学副教授 3 人，含外校调入）进行了进一步调研，以对比分析人事改革前后对个体职业发展和个人行为取向的影响。使用 SPSS 19.0 和 NVivo 9 软件进行分析。在整个研究过程中，遵循伦理要求和标准，对调查对象进行了匿名处理。

2 结果

2.1 对人事综合改革的认识及满意度

了解访谈对象对分系列管理的认识及满意度。从表 1 可见，访谈对象对改革能够提升科研水平的认同度最高，多数教师认可改革对师资队伍建设和人才培养的积极作用。常规体制教师对改革有利于发展个人专长、提供多元化晋升渠道及提升教育教学质量的认同度较低；而教研系列教师对改革有利于提升教育教学质量的认同度尤其低。总体上，新体制下的教师对改革的认同度高于常规体制下的教师。采用 0~5 分的评分标准来评估人事改革的满意度。结果显示，教研系列教师的打分均在 2.5 分以上，满意度最高；教学系列教师和常规体制教师的打分在 2.5 分以上的比例接近，但常规体制教师打分在 2.5 分以下的比例超过了教学系列教师。由此可见，常规体制教师对人事改革的满意度最低（表 2）。

表 1　教师对人事综合改革的认识[例(%)]

项目	教研系列（n=9）	教学系列（n=9）	常规体制（n=18）
有利于提升科研水平	9(100.00)	8(88.89)	16(88.89)
有利于提高师资队伍质量	6(66.67)	7(77.78)	14(77.78)
有利于人才培养	5(55.56)	8(88.89)	10(55.56)
有利于发展个人专长	7(77.78)	5(55.56)	8(44.44)
提供了多元化晋升渠道	5(55.56)	6(66.67)	8(44.44)
有利于提升教育教学质量	2(22.22)	7(77.78)	8(44.44)

2.2　人事制度改革对教师教学科研工作的影响

2.2.1　人事综合改革后教师教学科研投入情况及对研究成果的态度

为了了解教师在教学与科研方面的时间投入情况，从表 3 可见，作为以教学为主的单位，教师在教学上投入的时间较多，而仅教研系列的教师在科研上的投入时间多于教学。关于对研究成果质量与数量的态度，从表 4 可以看出，教研系列教师和常规体制教师更看重成果的质量。教学系列教师在选择成果数量和质量时的比例相同，这可能是由于在人事改革前，教师的科研成果普遍多于教学成果；人事改革后，对教学系列教师的教学成果提出了单独要求，在积累有限的前提下，较多教学系列教师倾向于重视成果的数量。

2.2.2　对比分析人事综合改革对个体教学科研工作及聘任晋升的影响

制度分析本质上是比较性的[6]。在具有常规体制背景的 27 名教师中，分析人事制度改革对个人职业发展行为取向的影响，具体见表 5。除常规体制教师对工作热情的影响持否定态度外，不同类型的教师均认同改革对教学、科研及工作热情的促进作用。进一步分析人事制度改革前后对个人聘任晋升的影响，从表 6 可见，新体制教师对改革后更有利于个人聘任晋升持肯定态度，而常规体制教师的看法则不一。值得注意的是，本调查中的新体制教师，基本上是从常规体制通过晋升进入新体制的，他们对改革的认可度较高。

2.3　人事综合改革的优势与挑战

2.3.1　改革的优势

调查对象肯定了制度设计的初衷，如对标世界一流大学、实现有限资源的集中配置及优胜劣汰等原则，认为这些措施能够激励教师发展，有利于提高师资队伍的质量、提升科研水平。在教研系列中，F2 指出改革提升了教师群体的内在活力，学校以较好的资源支持年轻人独立开展研究工作，从而激发了教师的潜能；F5 认为预聘制有助于推动目标管理和职业规划；F1 对自己从教学岗位到教研岗位的成长路径表示满意；F9 从常规体制晋升为长聘副教授，对长聘后宽松的学术环境和友好的薪酬体系表示认可。在教学系列中，T9 的成果更符合人事改革后的评价指标，并从常规体制晋升至教学系列，成为了改革的受益者。就常规体制方面而言，L11 认为改革触发了“鲶鱼效应”，调动了包括常规体制在内的教师的积极性；L15 则认为改革配套制度作为激励和约束机制，能促使教师积极申请项目，并按照要求合理安排课时。

2.3.2　改革的挑战

2.3.2.1　制度变迁的挑战

新老体制访谈对象均谈及评审中存在的不确定性。新体制确立了入门标准，但名额有限，加之入门标准的提高或考核晋升成功者的示范效应，均显示出相比改革前，竞争加剧且不确定性增加。同时，评审架构中的大同行评审组（由校领导和各学院专家组成）取代了以往各学院自组的小同行学科组，成为校级评审环节的一部分。在医学院校中，人文社科属非主流学科，这一变化在一定程度上增加了评审结果的不确定性。面对考核晋升的压力，新体制下的教师为留任，老体制下的教师为转入新体制，都会本能地力求在数量、期刊发表、基金项目等量化指标上达到高标准、触及上限[5]。成果导向导致了揠苗助长、成果快餐化和模式化、科研兴趣导向不足及长期持续研究的缺乏等一系列问题。此外，教师忙于成果产出，无暇深入思考如何提升教育教学质量。

就具体评价维度而言，教研系列聘任条件强调

表 2　教师对人事综合改革的满意度[例(%)]

人员类别	[0,1.5)分	[1.5,2.5)分	2.5分	(2.5,3.5]分	(3.5,5]分
教研系列(n=9)	–	–	–	2(22.22)	7(77.78)
教学系列(n=9)	1(11.11)	–	1(11.11)	2(22.22)	5(55.56)
常规体制(n=18)	–	3(16.67)	1(5.56)	8(44.44)	6(33.33)

注：满意度分值区间方括号表示包含端点值，圆括号表示不包含端点值，如[0,1.5)为包含 0 不包含 1.5。“–”表示没有数值。

表3　教师的教学与科研的时间投入情况[例(%)]

项目	教研系列（n=9）	教学系列（n=9）	常规体制（n=18）
教学多于科研	1(11.11)	5(55.56)	11(61.11)
教学科研相同	3(33.33)	2(22.22)	5(27.78)
科研多于教学	5(55.56)	2(22.22)	2(11.11)

表4　教师对研究成果质量与数量的态度[例(%)]

项目	教研系列（n=9）	教学系列（n=9）	常规体制（n=18）
质量比数量重要	6(66.67)	4(44.44)	11(61.11)
数量比质量重要	1(11.11)	4(44.44)	3(16.67)
数量、质量同样重要	2(22.22)	1(11.11)	4(22.22)

表5　人事制度改革对个人职业发展行为取向的影响[例(%)]

项目	教研系列（n=6）	教学系列（n=3）	常规体制（n=18）
促进自身科研工作	3(50.00)	2(66.67)	14(77.78)
促进自身教学工作	3(50.00)	3(100.00)	10(55.56)
提升自身工作热情	4(66.67)	2(66.67)	7(38.89)

表6　人事制度改革对个人聘任晋升的影响[例(%)]

项目	教研系列（n=6）	教学系列（n=3）	常规体制（n=18）
人事制度改革后有利	3(50.00)	3(100.00)	5(27.78)
人事制度改革前有利	1(16.67)	0(0.00)	5(27.78)
不确定	1(16.67)	0(0.00)	7(38.89)
差不多	1(16.67)	0(0.00)	1(5.56)

对标单位与海外评审的重要性。在人文社科领域，国内外评审体系存在差异，国内重视学术论文及竞争性项目，尤其在以自然科学为主的医学院校中这种倾向更为突出；而国外则更侧重于系统性成果，如专著等(F6)。人文社科研究涉及意识形态、历史文化、学术立场等多个维度，国内外在这些方面也不尽相同。此外，尽管组织期望以改革方案所确定的目标院校为对标单位，但鉴于知识领域的复杂性，实际操作中仍存在诸多不确定性(F2)。教研系列“非升即走”制度的实施，还应兼顾国内外在年龄、生育、社会流动等方面的差异(F6、T2)。教学系列聘任条件则包括与教育教学相关的学术成果。政策解读为主要指教育学理论和教学方法类成果，期刊类型也被纳入考量范围。T2、T5认为，许多未明确标注为教育教学类的期刊，实际上也包含教育教学的元素；与此同时，教学方法类文章存在固有的局限性，在业内的认可度较低，甚至可能对职业发展产生不利影响。

改革导致新老体制在薪资待遇、指导研究生资格、晋升前景等方面产生了差距。例如，L9认为工作由新老体制共同分担，但待遇方面却存在差异。L14提到，在资源有限的前提下，常规体制教师的资源有所减少，而成果要求却有所提高，因此他们感到被边缘化并产生了无力感。此外，常规体制教师还面临着新体制名额有限、岗位需求与个人发展期望不一致等问题，以及是否进入新体制的艰难抉择。转为教研系列需考虑年龄、产出等个人因素，而转为教学系列则可能失去指导研究生、团队等研究资源的机会。

2.3.2.2　学科本身的挑战

调查对象提到，学院在学科建设方面面临诸多挑战，这些挑战对人事改革和个人发展产生了影响。例如，缺乏医学人文一级学科，学科布局分散，导致学科协同发展存在困难。同时，新兴学科的发展和机构调整也带来了一系列问题。比如，F3既从事传统学科的教学工作，又参与新兴学科的研究项目。作为年轻教师，他们面临着教学与科研割裂的困境，这影响了其研究的专注度和深度。此外，由于新兴学科的学科体系尚处于培育阶段，科研产出也因此受到了一定的制约。L1所在的学科因机构调整，代表学校参与外部比赛和群体竞赛的机会变得有限，这使得教学与训练难以一体化，进而限制了教师的发展。此外，学院在团队建设、研究生招生名额及配套资源方面也存在着不足。

3　讨论

3.1　不同类型教师对改革的认识和态度存在差异

调查结果显示，教师普遍认同人事综合改革制度的设计初衷。受访者对改革在整体工作推进和个人职业发展方面所产生的影响给予了积极评价，对改革成效总体持满意态度。人事制度改革在教师群体中已获得了一定程度的认同。教研系列与教学系列教师对改革的认同度高于常规体制内的教师。常规体制内的教师在改革是否有利于发展个人专长、促进工作热情等多个维度上均持否定态度，而对于改革后是否更有利于个人晋升聘任则看法不一，从教研系列、教学系列到常规体制，教师对改革的满意度呈现递减趋势，这均表明常规体制内的教师对改革的认可度相对有限。大学教师的职业发展关键在于学术聘任与晋升，这不仅象征着学术认可，也关联到其地位、工作稳定性和薪酬[7]。新体制与老体制在聘任和身份上的差异导致了学术

认可、地位等方面的不同。同时，改革采用了经济人假设的逻辑，即通过提供丰厚的薪酬待遇来吸引人才并刺激产出，利用绩效考核和淘汰制来引入市场竞争机制，以此激发教师的学术活力和提高产出效率[5]。资源和政策向新体制，尤其是教研系列倾斜，这加剧了身份认同的缺失，并影响了教师对改革的接受程度。

3.2 不同系列教师对评价体系的需求不同

调查发现，受访者对教学系列关于教学研究成果的解读存在较多质疑。教学学术强调育人导向和实践取向，其成果不局限于出版物和学术论文，这一点与教研系列教师的学术活动主要集中在新知识的发现上有所不同[8]。在教学系列的聘任条件中，设置教学改革和课程建设要求，并强调教学相关成果及展现教学卓越的多元维度，是合理且必要的。高校教师通常缺乏教育学背景，存在教育学理论高度和学理深度不足的问题，其教学研究成果多聚焦于教学形式和内容；国外大学的教学同行评议也显示，学术支持与教学素养包括与教学内容密切相关的学术成果[9]。此外，从制度设计层面来看，高校教师的工作性质在技术路线和目标上并不明晰，且不同职能之间相互交织，难以完全厘清。高校通常将教师岗位简化为不同系列，这种做法往往并不精确，更多是出于实际操作的需要[7]。因此，各系列的评价体系也难以明确区分。正如晋升成功者T8所体会的，在院系层面偏重教育教学，而在学校层面则偏重科研，二者需兼顾。又如冠以“教改课题”之名的研究项目，其中不乏科研课题，这也反映了组织场域内的同构现象。

教研系列教师主要面临国际评审中文化和制度差异带来的国内外评价体系不一致的困惑，以及对“非升即走”政策的担忧。一方面，学校在逐步调整海外评审的比例，某些学科甚至不再要求海外评审；另一方面，教研系列教师也采取了多种策略来应对海外评审的问题[5]。林建华指出，预聘–长聘制并非强调“非升即走”，而是旨在尽可能消除不可预见性，强调对长聘教授的保护[10]。

对于调查对象提及的不确定性，有学者认为，新体制的聘任形式的内在逻辑是为了应对传统合同低效或无效的一种弥补。它具有更明晰的考核要求与执行刚性，待遇相对高于常聘形式，它通过提供相对较高的经济报酬来换取承担职业不确定性风险[7]。教师对定性的不安及对定量的依赖，表明亟须减少评审不到位等系统性短板，切实发挥同行评价在学术权威方面的作用及对学科发展的引导作用。

针对教师对改革提供多元化晋升渠道的认同度有限的问题，从组织管理的视角来看，教师岗位设置不仅在于将合适的人安置到合适的岗位上，更在于能够让有限的资源得到最合理的配置并发挥最大效率，从而提升组织的整体效能[7]。多元化应以资源和效能为前提。教研系列和常规体制内的教师对改革有利于提升教育教学质量及有利于人才培养的认同度较低，成果导向是否会对高校最根本的任务——人才培养形成冲击，由于其评价的难度及滞后性，尚有待进一步的观察与深入探讨。此外，在改革初期，学院新体制下的人员数量有限。尽管样本选择几乎涵盖所有新体制下的教研系列人员，并且为了便于比较，还综合考虑了不同体制类型的人员。但总体而言，样本量仍然偏小，特别是老体制教师的比例相对偏低，因此不一定能代表所有利益相关者的普遍看法。

4　建议

4.1 完善评价机制，遵循教师成长发展规律，服务学校发展定位

完善评价机制。对于教学系列，应由学术共同体判断是否属于教育教学成果范畴并评估其价值，不应过分强调科学研究与教学学术之间的界限。对于教研系列，应通过把好入口关、拓宽出口关、优化支持体系等多措并举的方式，发挥制度的优势，降低“非升即走”的风险。特别要避免寻租行为对制度的侵蚀，以增强公信力。同时，需处理好管理逻辑与学术逻辑、外在激励与内在动力的关系。高校教师的发展具有独特规律，这尤其体现在学术生命周期和教学能力发展周期上。特别是在人文社科领域，其知识特点和学术生产方式决定了知识积累的必要性，因此必须尊重学术逻辑[5]。若外部约束和激励机制未能有效内化为教师的主体性自觉，反而因工具理性的膨胀和职业发展的不确定性引发教师过度焦虑，或因科研挤占教学而产生的学术棘轮效应影响教学投入，导致教学效果难以切实保障[11]，那么这势必会破坏工具理性和价值理性的统一，进而影响高校人才培养的终极目标。

4.2 完善配套制度建设，关注常规体制，提升改革效能

教师是学校的核心。如果学校的成员不是变革的积极参与者和风险的分担者，那么学校的任何

变革都不可能成功[12]。目前,学院50岁以下的教师群体中,以常规体制下的中级职称教师居多。在新旧体制并存时期,如何消化和盘活构成多数的存量教师,关乎个人职业发展的前景、人力资源的充分开发及学校竞争力的提升,对学校的发展稳定具有重要影响[7]。路径依赖往往会对制度的发展产生影响。为了降低改革过程中可能出现的非预期影响,评价体系应保持相对稳定,缩小新老体制在薪资待遇、指导研究生资格、晋升前景等方面的差距。与此同时,应避免"教师分系列"成为"教师分优劣"的制度诱因[13]。

4.3 建构底层逻辑,理顺运行机制,推动学科建设

人事综合改革旨在加快世界一流大学的建设步伐,其中学科建设为核心要素,人才战略则是实施这一改革的关键手段。"名不正,则言不顺;言不顺,则事不成。" 张大庆[14]指出,我国的医学人文学科尚未被纳入学科分类体系,导致医学人文学科的建设与发展处于一个尴尬的境地,在学科设置、学科评价、学术资源上受到很大限制。这一现状从根本上制约了教师的学术发展。只有建立一级学科地位,构建医学人文学科发展的底层逻辑,才能打破现有各相关学科间的壁垒,优化学科布局,从而满足学科发展与个人发展的需求,解决医学人文学科发展和个人职称晋升中遇到的瓶颈问题。

值得一提的是,作为人事改革的配套措施,学院构建了以科研工作量考核和绩效评估为核心的评价体系。在科研工作量考核中,考核指标包括教学、科研成果、咨询报告等社会服务成果等,并进行等级赋分,以兼顾成果的数量和质量。2018至2023年期间,教师年度平均科研工作量及排序如下:教研系列助理教授252.10、教研系列长聘教授及长聘副教授191.98、常规体制教授191.19、教学系列讲师106.87、教学系列副教授59.90、常规体制副教授54.68、常规体制讲师50.38。各群体之间差异有统计学意义(F=6.34,P<0.001)。新体制教师表现优于同级常规体制教师,这与相关研究结果一致[15]。这一结果印证了改革的初步成效。

当前,我国高等院校教师岗位分类管理在不断深化和完善之中。基于制度环境"合法性"机制的分系列聘任管理,应兼顾效率与公平、竞争与保障,通过更加符合人文社会科学学科特点的制度设计,最大限度地规避制度风险,提升改革效能,营造良好的制度生态,以吸引和遴选出一批真正有潜质、有学术抱负与工作激情的学者,以内在的精神追求和自觉自律来实现自身的价值[7]。

利益冲突 作者声明不存在利益冲突

参考文献

[1] 北京大学医学部人事处. 关于印发《北京大学教学科研职位分系列管理规定(试行)》的通知[EB/OL]. (2022-04-25)[2025-03-08]. https://rsc.bjmu.edu.cn/zczd/bbjsprpg1/index.htm.

[2] 北京大学医学部人事处. 关于印发《北京大学教学系列职位聘任管理实施细则(试行)》的通知[EB/OL]. (2019-04-19)[2025-03-08]. https://rsc.bjmu.edu.cn/zczd/bbjsprpg1/index.htm.

[3] 《北京大学年鉴》编委会. 北京大学年鉴(2015)[M]. 北京: 北京大学出版社, 2021.

[4] 陈志军. 上海高校教师岗位分类管理及其对教师行为取向的影响研究[D]. 上海: 华东师范大学, 2022. DOI: 10.27149/d.cnki.ghdsu.2022.004040.

[5] 薛颖. 学术部落治理与教师学术生活: 北京大学人事制度改革研究[D]. 北京: 北京大学, 2019.

[6] 青木昌彦. 比较制度分析[M]. 周黎安, 译. 上海: 上海远东出版社, 2001.

[7] 阎光才. 高校教师聘任制度改革的轨迹、问题与未来去向[J]. 中国高教研究, 2019(10): 1-9, 19. DOI: 10.16298/j.cnki.1004-3667.2019.10.01.

[8] 杨会燕. 教学型岗位设置为哪般: 兼与王玲博士商榷[J]. 高教发展与评估, 2021, 37(3): 36-45, 110-111. DOI: 10.3963/j.issn.1672-8742.2021.03.005.

[9] 欧阳光华, 黄姜燕, 刘红姣. 教学学术视角下加拿大英属哥伦比亚大学教师教学同行评议探析[J]. 黑龙江高教研究, 2022, 40(5): 83-88. DOI: 10.19903/j.cnki.cn23-1074/g.2022.05.025.

[10] 科学四十人. 非升即走? 这是对"预聘长聘制"的最大误解[EB/OL]. (2024-09-06)[2025-03-08]. https://mp.weixin.qq.com/s?__biz=MzIyNDA2NTI4Mg==&mid=2655542932&idx=1&sn=f6c89ca8f4fd3d3ac799c175339d82a919&chksm=f2809919bee9b2d67543d568a9963cf2283ac24b7ccf04d5112355d8917c5286c1fae5650544&scene=27.

[11] 邵娟娟, 闫丽娜, 陈颖, 等. 高等医学院校教师教学投入对教学效果满意度的影响分析[J]. 中华医学教育探索杂志, 2023, 22(6): 947-951. DOI: 10.3760/cma.j.cn116021-20220610-01330.

[12] 唐纳德·肯尼迪. 学术责任[M]. 阎凤桥, 等, 译. 2版. 北京: 新华出版社, 2002.

[13] 陈平. 功能漂移与制度整合: 研究型大学教师分系列制度改革刍议: 以"双一流"建设中的北大清华人事制度改革为背景[J]. 高教探索, 2018(7): 17-22. DOI: 10.3969/j.issn.1673-9760.2018.07.010.

[14] 张大庆. 学科评估对医学人文学科发展的冲击[J]. 中国医学伦理学, 2019, 32(7): 845-848. DOI: 10.12026/j.issn.1001-8565.2019.07.08.

[15] 任羽中, 俞蕖, 赵颖. "预聘-长聘制"对高校科研产出的影响机制与成效分析[J]. 国家教育行政学院学报, 2020(4): 41-52. DOI: 10.3969/j.issn.1672-4038.2020.04.007.

(收稿日期:2025-01-26)
(本文编辑:邬小梅)