

马里兰巴尔的摩大学副教授晋升能力的分析和建议

ANALYSIS AND RECOMMENDATIONS OF THE PROMOTABILITY OF UMBC ASSOCIATE PROFESSORS

孔宪铎
理查德·F·内维尔

最近，美国中部诸州委员会的报告赞扬了马里兰巴尔的摩卡顿斯维尔大学（UMBC）有一支高水平的教师队伍。报告特别提到在最近的8～10年中，UMBC补充了许多能干的、在国内有一定声望的教师。同时，报告对我们能否有能力保留住那些有才干的教师表示关切。影响教师队伍稳定的一个因素是学校的职称评定缓慢，而且晋升很麻烦。特别是从副教授向正教授的晋升很缓慢。正如报告中指出的：10年前，有11%的教师是正教授，现在正教授占17%。在一所不断扩大的大学里，这样的正教授人数的增长是很缓慢的。本文旨在分析我们在最近20年（1966～1986年）中，教师从副教授向正教授晋升如此缓慢的原因。

为了弄清这所大学副教授向正教授晋升的制度和时间间隔，我们列出了所有正教授的出身和历史，然后对副教授的晋升能力进行了较详细的分析。这就为提出一系列的建議打下了基础，我们希望这些建议会受到重视。

正 教 授

现在，UMBC的338名教师中有76名正教授，正教授的比例从17%增加到22%，这种引人注目的增长是在最近两年（1985～1986年）中通过新的任命（14名）和晋升（7名）相结合的方式实现的。按照他们最初的职位，正教授可分为三种情况。

1. 开始就聘任为正教授的

有40名正教授是自1966年以来聘任的，在三种情况中，这种情况的人数是最多的。这些教授聘

任的时间是：有9名是1966～1970年聘任的，还有9名是1971～1975年聘任的，有4名是1976～1980年聘任的，有18名是1981～1986年聘任的。在最近4年中聘任的正教授占近50%，这说明我们吸引有成就的学者的能力是很强的，而且是慎重的。

2. 开始时被聘任副教授的

原来被聘任为副教授，后来晋升为正教授的有16名。其中除3名外全都是在1971～1975年期间内聘任的。有4名在聘任后1～3年内很快得到晋升，其中3名都是在UMBC建校的早期（1969～1972年）晋升的。其他人都在副教授的职位上平均工作了8.6年后才得到晋升（表1）。

表1 从聘任为副教授到晋升为正教授的时间间隔（年）

聘任为副教授的年代	晋升为正教授的年代	时间间隔（年）
1967	1969	2
1967	1972	5
1970	1971	1
1971	1972	1
1971	1982	11
1971	1981	10
1972	1985	13
1972	1977	5
1972	1982	10
1972	1981	9
1974	1984	10
1974	1981	7
1975	1982	7
1975	1983	8
1975	1981	6
1980	1983	3

孔宪铎(Shain-dow Kung)、理查德·F·内维尔(Richard F. Nevile) 美国马里兰巴尔的摩卡顿斯维尔大学文理学院教授

3. 开始聘任为助理教授的

进入UMBC时聘任为助理教授, 然后通过学校职称评定获得正教授职位的只有20名。他们平均在助理教授职位上工作了4年, 在副教授职位上工作了6.7年(表2)。值得注意的还有, 1976年后提升为副教授的, 在提升为正教授之前的工作时间平均为4.7年。这比那些在1976年以前就晋升为副教授, 又工作了8年才得到晋升的要短得多。这表明新的聘任制度是不断完善的。

从历史上看, 在UMBC由副教授晋升为正教授, 无论其副教授职位是聘任的还是晋升的, 都经历了相当长的时间(平均为7~9年), 在34名教授中就有10名经历了10~14年的时间。

副 教 授

113名副教授占338名全时制教师的33%, 占289名任期目标制(tenure-track)教师的39%。他们从聘任或晋升为副教授至今已经历的时间平均在9年以上, 而且还在继续延续(表3)。副教授的成就都有很完善的记录, 包括有重大价值的出版物/研究教学活动。这些人都担负了大学生和研究生课程, 参加各种实际教学工作, 并负有其他职责。不过, 在讨论晋升正教授时, 都有一些犹豫不决。按这些副教授被聘任时UMBC所处的不同发展阶段, 也可以分成三种情况。

1. 开创时期(1966~1970年)聘任的

UMBC是1966年建立的, 学校在初建阶段的任务不很明确。在这段时间聘任或晋升的副教授,

表2 从聘任为助理教授到晋升所经历的时间(年)

聘任为助理教授的年代	晋升为副教授的年代	时间间隔(年)	晋升为正教授的年代	时间间隔(年)
1967	1969	2	1977	8
1968	1972	4	1986	14
1968	1971	3	1985	14
1968	1973	5	1983	10
1969	1972	3	1977	5
1970	1975	5	1985	10
1970	1974	4	1978	4
1970	1972	2	1976	4
1970	1975	5	1981	6
1971	1975	4	1983	8
1972	1977	5	1982	5
1972	1974	2	1984	10
1972	1977	5	1982	5
1972	1975	3	1980	5
1973	1978	5	1986	8
1974	1977	3	1982	5
1974	1976	2	1983	7
1974	1978	4	1983	5
1976	1981	5	1986	5
1979	1983	4	1985	2

表3 现任的副教授已经历的平均年数及时间范围

聘任或晋升为副教授的年代	当年任命或晋升的 教师 人 数	从晋升以来的年数
1966	1	20
1967	2	19
1968	1	18
1969	7	17
1970	2	16
-----13		
1971	6	15
1972	4	14
1973	7	13
1974	3	12
1975	9	11
1976	8	10
1977	17	9
1978	7	8
1979	4	7
-----65		
1980	3	6
1981	6	5
1982	5	4
1983	9	3
1984	5	2
1985	1	1
1986	6	0
-----35		
总计	113	1022(年数·教师数)
平均		9.04

大部分(13名)至今仍然是副教授。所有副教授中, 几乎有12%已在现职位上工作了15~20年时间。他们不能晋升为正教授是由于下列一种或两种或某种综合因素所致:

(1)在这段时间, UMBC没有意识到自己是一所未来的研究型大学, 因而不鼓励或不要求学术活动。

(2)在这段时间, 聘任或晋升副教授的标准和我们现在所用的标准很不相同。

(3)和研究相比, 那时更迫切需要教学—服务—管理, 教学负担和其他任务一般都很重。

我们还有一个看法, 就是在学校初创时期, 副教授中能按现在的标准晋升为正教授的人数是很少的。

2. 巩固和调整时期(1971~ 1979年)聘任的副教授

在这段时间, UMBC继续为生存而奋斗, 并开始为争取达到高水平的研究而斗争。但是这个任务无疑要求更多地通晓科学理论知识。在这段时间, 聘任或晋升为副教授的共有65人(表3)。他们担任副教授已7~15年, 在现有副教授中所

占比例最大, 约57%。他们不能晋升的原因除了第1种情况中各种因素的综合影响外, 还有其他因素, 例如, 由于有争议的越南战争在高等教育中遗留下来的社会的和文化的分离现象 (Social and Cultural dissolution), 州政府在指引我们学校的任务方向时优柔寡断以及许多学科中缺少资深的领导。这些情况不可避免地使得大学生的教学大纲受到限制, 从而减缓我们学校的成长。但是, 可以预料, 这种情况的副教授中将晋升为正教授的人数, 在实际人数上和比例上都将超过第1种情况。

3. 成长和成熟期 (1980年~) 聘任的副教授

在1979年后, UMBC的主要任务是要成为第一流的研究型大学这一点已变得很明确。马里兰系统的大学校长和UMBC的校长都明确而且公开地阐明了我们任务。自1980年以来, 聘任或晋升了35名副教授(表3), 包括了现在这所大学中最有成就的副教授, 其中许多人将会很快得到晋升。

副教授晋升制度的分析

表4列出了自1966年进入UMBC的副教授总人数, 包括开始就聘任为副教授和后来晋升为副教授的。从表中可知, 在147名副教授中, 已晋升为正教授的只有34人。这个数字比我们20年历史中每4名副教授有一名(23%)晋升为正教授的数字要小。假定晋升正教授所需时间平均为5年(把1981年以后进入副教授行列的除外), 那么, 总共有123名副教授经历了5年以上的时间。他们之中只有33人或26.8%的人得到晋升。这一数字是低的。非常有趣的是, UMBC晋升为正教授的34人中。有18人或53%的人是从一个部门(科学研究部门)来的。45名聘任的副教授中有16人(35.3%)已获得正教授职位。这一百分比高于晋升为副教授的103人中只有20人获得正教授的百分比(20%)。资料也说明, 从校外调来的教师比那些在学校内有长时间经历和成功业绩的教师获得正教授的机会更多。说明这一事实, 对提高教师的道德和未来研究和学术计划的进展是极其重要的。

副教授晋升能力的分析

根据副教授的晋升能力, 可以把他们分为四种情况。

1. 马上就能晋升的

有许多很有成就的副教授都是高水平的, 都有希望晋升为正教授。他们所以没有申请晋升, 可能是由于管理机构的原因和对有些晋升标准不太明确的缘故。我们的责任是使所有符合现行晋升

表4 自1966年以来副教授晋升为正教授的人数和百分率

聘任或晋升为副教授的年代	总 数	晋升正教授的人数	仍然是副教授的人数	晋升率% (到1986年止)
1966	1	0	1	0
1967	4	2	2	50
1968	1	0	1	0
1969	8	1	7	12.5
1970	3	1	2	33.3
1971	10	4	6	40
1972	11	7	4	66
1973	8	1	7	12.5
1974	7	4	3	57
1975	15	6	9	40
1976	9	1	8	11
1977	20	3	17	15
1978	8	1	7	12.5
1979	4	0	4	0
1980	4	1	3	25
1981	7	1	6	14
1982	5	0	5	0
1983	10	1	9	10
1984	5	0	5	0
1985	1	0	1	0
1986	6	0	6	0
总计	147	34	113	23

标准的副教授都勇于提出晋升的申请。基于这种信念, 有8个系的10名副教授已通过他们系主任的鉴定。他们将被推荐在1986~1987这一学年中晋升。

2. 不久就可晋升的

在不久的将来就准备晋升的副教授也有一个已通过各个系主任鉴定的名单。这个名单不太完全并正在扩大。但是, 属于这种情况的副教授需要鼓励他们。

3. 有可能晋升的

有许多副教授, 如果对他们提供某些帮助是可能晋升的, 他们都是训练有素的有能力的教师, 并且可能是副教授中比例最大的一部分。在他们之中授予正教授的职位可能是明智和有益之举。

4. 不一定晋升的

当然, 有一定数量的副教授来到UMBC时所承担的任务和现在所实施的任务很不相同, 他们不一定也不可能符合标准, 或者, 他们乐于去准备他们自己的升迁。这一批副教授应该尽早明确, 以便重新安排以发挥他们的积极性和才干。

建 议

比较起来, 现在还缺少一套晋升副教授的明
(下转第7页)

于我国的产业结构的调整。但这会不会产生某些副作用呢?比如东部地区利息率高,西部地区利息率低,必然会导致西部地区的储蓄流向东部地区。而开发西部本来就需要大量资金,如果资金再不断流出不就更加不利于西部发展了吗?

我们必须承认,我国的落后贫困地区的发展存在着资金短缺的问题。但是,与落后贫困地区相比,我国发达地区也存在着发展资金短缺,而且短缺的严重性更甚。请看发达与不发达几省(区)全民单位人均投资的比较。

表3.1984年几省(区)全民单位人均投资对比表

单位:元

	全国	江苏	浙江	青海	宁夏	新疆
人均固定资产投资	114.54	83.60	68.32	263.68	161.82	222.0
其中:人均基建投资	71.82	50.17	42.55	217.16	108.13	140.10

资料来源:《中国统计年鉴》

由表可见,西部地区发展上不去的关键因素不在于资金短缺。而且我国西部的资金使用还存在着两个问题:一是有钱用不好;二是有钱用不掉。

据对我国西北甘肃、青海、新疆、宁夏四省(区)的了解,银行系统长期以来形成巨额存差。1983年底,四省(区)银行存款余额累计达133亿元,贷款余额仅87亿元,形成46亿元的巨额上存资金。

据此我们可以认为,在我国采取不同地区不同利息率而造成的资金东流不会阻碍我国各地区的发展,相反还有助于各地区实现自己的战略目标。因为东部地区要发展的高技术产业本身就是需要大量资金的产业。只有当东部地区有资金有能力发展高技术产业时,才会将传统的产业转让给中部或西部地区。中部地区或西部地区若能获

得东部地区的设备、技术转让的话,肯定要比依靠自己白手起家的效益好,速度快。而且,由于中部、或西部地区利息率相对较低,这就会提高东部地区的资金向中、西部投资建厂的兴趣。

3.实行土地价格以及其他稀缺资源价格差别的可行性探讨。

随着商品经济的发展,土地价格会越来越高。根据日本的资料,在一定单位的土地面积中,第一、第二、第三产业的资金收益率之比是1:100:1000。在第一产业中创造一元的价值在第二产业就能创造100元,在第三产业中就能创造1000元。我国过去长期忽视土地价格的作用。造成现在东部地区土地资源十分紧张的状况。今后必须对东部地区实行高地价政策。当然,高地租必然造成高房租,高房租可以成为控制东部地区人口流入过多的一个手段。高土地价格还能使东部地区发生更快的产业结构的转型,因为土地价格高就会影响企业利润。这就有利于中部地区和西部地区发展传统产业了。

此外,东部地区还有其他稀缺资源可以采用高价格政策,如水的价格。我国过去水的价格一直很低而且各地区间几乎无差别,或者差别很小。现在的情况是东部地区的水资源日益紧张。以北京为例,现在北京每年要超量开采地下水2~3亿立方米,地下水位连年下降。长此下去,北京将面临极度缺水的危险。

实行各地区的差别水价,就会逼迫东部地区少发展或不发展耗水多的产业。只要东部地区有动力实行产业结构的转型,中部地区和西部地区就好办了。

经济杠杆是一个体系,只有对价格、工资、利息率这三者进行联合运用,才能够达到较好的效果,才能够促进我国产业结构的优化,才能改变我国目前的“逆向竞争”,使其成为顺向竞争。

(上接第32页)

确的规则(时间)。由于已有任职岗位的所有副教授对于改进晋升方法的压力不大。所以,下面提出的建议是针对现在UMBC的特殊情况和一般情况下所有其他副教授的晋升而言的。

1.院长(系主任)应着手按一定时间间隔定期系统地审查所有副教授现在的进展和未来的计划。

2.用来评价每个方面(教学、服务和学术水平)的标准和这些方面在评价中所占比重应该非常明确并向教师通报。

3.显然已符合晋升标准的所有合格副教授应由系主任推荐及时晋升。

4.所有不久的将来可以符合晋升标准的副教授应受到学校当局的鼓励和帮助申请晋升。

5.所有没有晋升的副教授应由系主任进行鉴定,使他们的能力和才干在学术活动外的其他领域得到更好的发挥。

6.由于存在大系和小系、资金多的和资金少的课题,晋升的机会很不相同。因此,应在全校范围统筹安排。

7.在学术活动以外的其他领域已作出并在继续作出贡献的少数优秀副教授,应该通过行政渠道,由学校认可并奖励,例如特殊的教师/服务奖励。

(刘先曙译,一丁校)