



基于劳动力市场理论的高职院校 思政课教师需求研究

王婕妤

(浙江舟山群岛新区旅游与健康职业学院 人文社科与体育部,浙江 舟山 316111)

摘 要:高校承担了“立德树人”的教育使命,而思政课是落实这一使命的关键课程。国家规定各高校需根据师生比不低于 1:350 的比例配足专职思政课教师。高校的人力资源市场同其他市场一样,需要政府的适当干预,通过在更大范围内的公开招聘,配置教师资源,以满足师资队伍建设的数量和质量要求。以高校思政课教师招聘为着手点,以乙省 49 所高职院校的 2020 年招聘信息为研究样本,通过爬虫软件抓取思政课教师招聘信息,挖掘思政课教师招聘需求,分析思政课教师队伍发展桎梏,提出解决方案与途径,为配齐建强思政课教师队伍,补齐思政学科发展短板提供理论依据和实践参考。

关键词:劳动力市场理论;外部劳动力市场;思政课教师;需求研究

中图分类号: G711

文献标识码: A

文章编号: 1671-931X (2022) 02-0047-06

DOI: 10.19899/j.cnki.42-1669/Z.2022.02.008

思想政治理论课(以下简称思政课)是落实立德树人根本任务的关键课程^[1],承担了培养学生使命担当的责任,在引导学生了解“四史”,践行社会主义核心价值观^[2],“扣好人生第一颗扣子”上起着举足轻重的作用。办好思政课的关键在教师。思政课教师是高校队伍中开展马克思主义理论教育的中坚力量,承担了为习近平新时代中国特色社会主义思想铸魂育人的使命。因而,各高等学校应落实全员育人、全程育人、全方位育人的要求,配齐建强思政课专任教师队伍^[3]。自 2018 年 4 月以来,中共中央办公厅、国务院办公厅、教育部等部门多次发文,强调各高等院校应形成一支专职为主、专兼结合、数量充足、素质优良的思政课教师队伍,其中,专职思政课教师与学生比例不得低于 1:350(见表 1 所示)。

一、劳动力市场理论

(一) 劳动力市场

劳动经济学脱胎于经济学,以劳动力及劳动力市场为研究对象^[4]。亚当·斯密是世界上第一位劳动经济学家,其在著作《国富论》中第一次系统提出了劳动经济理论。1925 年,“劳动经济学”的概念在所罗门·布拉姆的《劳动经济学》一书中被首次提及,标志着其成为一门独立的学科。在劳动经济学的发展过程中,形成了古典经济学派、制度经济学派、芝加哥学派、新古典经济学派、马克思主义经济学派等流派^[5]。古典学派认为在完全竞争的市场中,供求双方在追求利益最大化的前提下,享有充分的信息且无力改变和影响市场价格,而制度学派则以劳动力

收稿日期:2021-07-29

作者简介:王婕妤(1989—),女,浙江舟山人,浙江舟山群岛新区旅游与健康职业学院人文社科与体育部助教,研究方向:师资队伍建设和思政教学。

为研究的核心对象,认为劳动力市场具有不完全竞争性,非市场力量在市场的资源配置中起了至关重要的作用。新制度经济学继承了制度学派的观点,解

释了劳动力市场的制度性特征,提出了内部劳动力市场理论^[6]。

表1 国家文件对高校思政课教师配置要求

文件	发文时间	发文机构	文件要求
《新时代高校思想政治理论课教学工作基本要求》 (教社科〔2018〕2号)	2018年4月12日	中华人民共和国教育部	“教研室(组)具体负责本课程的教学管理工作。按照师生比不低于1:350的比例设置专职思想政治理论课教师岗位,为每个教研室(组)配足师资。”
《关于深化新时代学校思想政治理论课改革创新的若干意见》	2019年8月	中共中央办公厅、国务院办公厅	“高校要严格按照师生比不低于1:350的比例核定专职思政课教师岗位,在编制内配足,且不得挪作他用,并尽快配备到位。”
《新时代高等学校思想政治理论课教师队伍建设规定》 (中华人民共和国教育部令第46号)	2020年1月16日	中华人民共和国教育部	“高等学校应当根据全日制在校生总数,严格按照师生比不低于1:350的比例核定专职思政课教师岗位。公办高等学校要在编制内配足,且不得挪作他用。”
《职业教育提质培优行动计划 (2020—2023年)》 (教职成〔2020〕7号)	2020年9月16日	教育部等九部门	“高职学校应当根据全日制在校生总数,严格按照师生比不低于1:350的比例核定专职思政课教师岗位。”
《中国共产党普通高等学校基层组织工作条例》	2021年4月16日	中共中央	“专职思想政治理论课教师岗位按照师生比不低于1:350的比例核定。”

内部劳动力市场存在于企业内部,其本质是企业内部的各种劳动合同与就业安排的制度总和。内部劳动力市场的概念始于20世纪40年代末至50年代初,系统产生于20世纪70年代^[7]。美国经济学家多林格尔(P.B.Doeringer)和皮奥里(M.J.Piore)在其著作《内部劳动力市场与人力资源管理》中首次明确并系统阐述了内部劳动力市场的概念、运行机制与基本特征等。在实际应用中,约有80%的劳动力处于内部的劳动力市场中。内部劳动力市场不同于通常意义上的劳动力市场,因其作为企业的管理单位,故并不依存于市场调节进行运作,而是基于企业的管理程序。

克拉克·科尔(C.Kerr)在其1954年发表的《劳动力市场的分割》一文中,第一次提出了内部劳动力市场和外部劳动力市场概念的区分,并认为这两种市场各有不同的准入条件和管理规则^[8]。外部劳动力市场是指在一定的劳动关系中,由市场供求水平决定工资水平、雇佣稳定性等因素的弹性人力资源体系^[9]。换言之,外部劳动力市场作为一种现货市场,劳动力的供需是完全竞争的,并决定了其市场价格和供需数量^[10]。

在现实的企业雇佣关系中,外部劳动力市场独立于内部劳动力市场而存在。企业的内部劳动力市场和外部劳动力市场之间的关系是其与市场关系的具体表现形式。内部劳动力市场需通过企业的内部组织管理实现劳动力资源的配置,而外部劳动力市场则需通过企业外部的市场实现劳动力资源的配

置。尽管内外部交易方式和规则都存在差异,但仍在一定程度上存在替代性。

由于市场的自发性与经营主体的逐利性,外部劳动力市场必然无法通过市场的自身力量达到完美的竞争状态,因此,必须由政府对市场进行引导和干预。

(二)学术劳动力市场

学术劳动力市场为劳动力市场的分支,具有劳动力市场的基本特征。根据市场范围划分,学术劳动力市场可分为广义和狭义两种。广义上而言,学术劳动力市场是指由学术人员构成的,通过学术工作获得物质报酬的知识型劳动力市场;狭义上而言,学术劳动力市场是指由不同类型高等院校教师构成的,以满足高等院校和教师双方需求的劳动力市场^[11]。根据市场性质划分,学术劳动力市场可分为完全学术劳动力市场和不完全学术劳动力市场。完全学术劳动力市场完全以市场为主导,通过市场的竞争而形成;不完全学术劳动力市场通过不完全的市场竞争,即通过政府的干预而形成。

高等院校的本质为教育这一公共产品的提供者,在财政或政策上受到了政府的支持和保障。作为追求社会教育公益最大化的单位,高校应有别于一般市场,通过不完全学术劳动力市场,克服市场运行机制不健全、市场调控手段缺失等弊端,最大限度地发挥人力资源配置和使用效率最优化。具体表现为通过政府的适当干预,在更大范围内实行公开招聘,配置高校教师资源^[12],充实师资队伍,提升师资质量。

二、研究方法及数据来源

根据 Z 省教育厅门户网站显示,截至 2020 年底,该省共有 49 所高职院校,其中公办高职院校 39 所,民办高职院校 10 所。本文运用网络爬虫软件,以“招聘”(“思政教师”“思政课教师”“思想政治理论课”“思政”“马克思主义理论”“思想政治”)为关键字,对 Z 省 49 所高职院校的 2020 年思政课教师招聘信息进行抓取。在数据抓取过程中,如发现未抓取到该校 2020 年思政课教师招聘信息的,则通过学校及主管单位的门户网站进行进一步核实。经统计, Z 省有 40 所高职院校在 2020 年推出了 96 个思政课教师岗位,合计 240 个招聘名额。在 Z 省未进行思政课教师招聘的 9 所高职院校中,6 所为公办高职院校,3 所为民办高职院校。

三、招聘信息分析

(一) 招聘岗位

96 个招聘岗位使用了 43 种岗位名称,其中 48.96% 的岗位以“思政教师”“思政课专任教师”“思政专任教师”“专任教师”“思想政治理论课专任教师”命名。此外,“公共教学部社科教师”“思想政治理论课教师”“毛泽东思想与中国特色社会主义理论体系概论专任教师”“思政专业教师”等岗位名称也分别被使用 2 次及以上(如图 1 所示)。

(二) 专业要求

对招聘岗位的专业要求进行词频分析,65 个专业累计出现 480 频次。其中,马克思主义理论、政治学、中共党史、思想政治教育、马克思主义哲学、马克思主义基本原理、马克思主义中国化研究专业出现的频率均达到 20 次以上;哲学、历史学类、中国近现代史、马克思主义发展史、哲学类、法学类、社会学、

伦理学、国际关系学、法学专业出现的频率均达到 10 次以上(如图 2 所示)。根据《授予博士、硕士学位和培养研究生的学科、专业目录》(2008 更新版),对出现频次 10 次以上的 17 个专业进行整理,可得招聘的岗位专业要求涉及 2 个大类,6 个一级学科,9 个二级学科。其中,哲学门类包括 1 个一级学科,2 个二级学科;法学门类包括 4 个一级学科,6 个二级学科;历史学门类包括 1 个一级学科,1 个二级学科(见表 2 所示)。



图 1 招聘岗位名称词云图



图 2 招聘专业要求词云图

表 2 授予博士、硕士学位和培养研究生的学科、专业目录
(按照招聘专业要求整理)

门类代码及名称	一级学科代码及名称	二级学科代码	二级学科名称
01 哲学	0101 哲学	010101	马克思主义哲学
		010105	伦理学
03 法学	0301 法学	——	——
		030204	中共党史
	0302 政治学	030206	国际关系
		——	——
	0303 社会学	030501	马克思主义基本原理
		030502	马克思主义发展史
		030503	马克思主义中国化研究
		030505	思想政治教育
(06 历史学)	0602 历史学	060107	中国近现代史

(三)人口地理学信息

1. 性别、籍贯

96个岗位均没有对应聘人员的性别及籍贯作出限制。

2. 政治面貌

82个岗位明确要求应聘人员需是中共党员,其中44个岗位可接受预备党员报名;1个岗位要求原则上是中共党员;还有13个岗位不限政治面貌。

3. 学历/学位要求

94个岗位对应聘人员的学历和学位均作出了明确要求,其中93个岗位对应聘人员的最低要求为研究生学历、硕士学位,当中的37个岗位更是明确要求应聘人员还需获得博士学位;1个岗位要求应聘人员至少为本科学历、研究生学位,但对专业技术职务等级作出了限制,须为副教授及以上职称。另有2个岗位仅对应聘人员的学位作出限制,其中1所民办院校要求应聘人员需获得硕士学位;1所公办院校要求应聘人员仅需本科及以上学历,但需具备副高及以上职称。由此可见,97.9%的岗位要求思政课教师应具备硕士学位,如果只有本科学历,则专业技术职务需达到高级。

4. 年龄要求

(1) 学位

硕士学位的应聘人员年龄均不得超过35周岁,其中1个岗位甚至要求不得超过30周岁;博士学位应聘人员年龄上限为45周岁,41.2%的岗位更是要求不得超过40周岁。

(2) 专业技术职务

副高级专业技术职务获得者年龄最大可放宽至45周岁;正高级则可放宽至50周岁(如图3所示)。

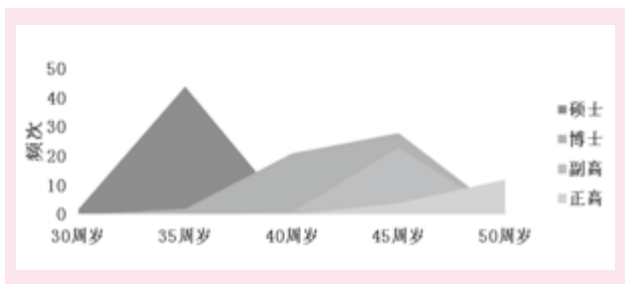


图3 思政课专任教师招聘年龄要求

(四)报名及录用情况

招聘流程包括招聘公告发布、报名和资格初审、资格复审、考试、体检、考察、公示、录用等环节。所有岗位的公示期限均为7个工作日。其中的考试方式呈现多样性的特征,以面谈(面试)、说课、试讲等形式组合进行,有个别岗位加测了笔试和专业能力测试。整个招聘过程平均耗时144天,其中最长的历时327天,最短的历时59天。240个招聘计划最终录用63人,计划完成率26.3%。

四、招聘需求特征分析

(一)政府干预市场效果显著,高校参与配置积极性高

高职院校积极响应国家对思政课教师的配置要求,80%的院校推出了相应的招聘岗位建设专任思政课教师队伍。无论是公办高职院校还是民办高职院校,为广纳贤才,突破了性别和户籍的限制,只要符合年龄、学历/学位、专业技术职务等要求,均可报名。对于博士及高级专业技术职务应聘人员,各高校亦是放宽了年龄限制,50周岁以下均可报名。鉴于思政课的重要性,各高校在严格落实国家政策的基础上,自我加压,把严把实教师入口关。首先,对应聘人员的政治面貌作出了严格限制。尽管国家仅对思政课教学科研机构负责人的政治面貌作出规定(中共党员),但85%的岗位均明确要求应聘人员必须为中共党员,否则就不具备报名资格。其次,对应聘人员的就读专业作出了明确规定。尽管可接受65个不同专业的毕业生报名,但经分析可知,这些专业均与思政课所教授的内容紧密相关。换言之,各高职院校要求其所聘任的教师必须具备所教授课程的相关专业知识,否则就无法通过资格审核。

(二)办学性质决定引才难度,城市能级决定人才数量

民办高职院校依靠社会力量办学,故其相较于公办高职院校而言,无论是在人才评价机制、教学能力培养、科研交流机会、职业发展前景、就业稳定性等方面,都具有天然的劣势。在同等条件下,多数应聘人员优先选择公办高职院校就业。根据公开的招聘信息,在10所民办高职院校中,仅有1所在2020年完成了4名思政课专任教师的招聘工作,且只完成了招聘计划名额的67%。

招聘岗位的竞争激烈程度与高职院校所在城市的能级呈显著正相关。竞争最激烈的岗位的报录比达到106:1,最小的则为7:1(除定向招聘、高端人才招聘外)。竞争最激烈的岗位所在院校为国家示范性高职院校,其所在城市亦为Z省的经济强市,2020年的城市人才吸引力为全国前10^[13],而报录比最小的岗位所在院校为新办院校,其所在城市为Z省经济总量排名最后的地级市,2020年的城市人才吸引力居于该省倒数第三名。

在教师的流动以学术为本位,以双向选择为机制的当下^[14],公办高职院校和经济发达地区高职院校成了名副其实的人才高地^[15]。在“优势积累效应”和“马太效应”的共同作用下,民办高职院校、经济欠发达地区的高职院校的将难以招聘到合适的思政课专任教师,且这种困境会随着时间的推移愈加明显。

(三)初级外部人才供过于求,高级外部人才供不应求

若将高级专业技术职务或博士学位应聘人员视为高级外部人才,将仅获得硕士学位人员视为初级外部人才,可发现,不同层级的外部人才在劳动力市场供给的过程中存在着不可调和的矛盾。在供给侧,硕博学位毕业生人数在2015—2019年间连续5年保持在9:1的区间^[6];在需求侧,高级外部人才岗位为70个,初级外部人才岗位为170个。因而,在报名过程中,出现了如下情况:高级外部人才岗位报录比为5.6:1,当中不少岗位甚至出现1:1或者无人应聘的情况;而初级外部人才岗位报录比为18:1,甚至出现百人争一岗位现象。

五、结论与对策

本文以劳动力市场理论为指导,以Z省思政课教师招聘信息为样本,对高职院校思政课教师需求进行了探索。研究结果显示,在国家宏观政策的指导下,高职院校思政课教师缺口较大,在劳动力市场上表现为需求过热。与此同时,劳动力供给市场却出现了冷热不均的现象。首先,劳动力市场的供给状况与办学性质、城市能级呈正相关。换言之,公办院校、城市能级高的城市劳动力市场供给充足,甚至供给过剩;相比之下,民办院校、城市能级低的城市劳动力市场供给不足,供需矛盾突出。其次,劳动力市场的供给状况与人才自身素质呈负相关,初级外部劳动力市场供给过剩,而高级外部劳动力市场供给有效性不足。针对高职院校思政课教师招聘过程中出现的上述问题,需从以下三个方面发力。

(一)“因地施策”强化需求供给

人才供给充足的公办院校、高能级城市在劳动力的选择上有较大的空间,可以通过“揭榜挂帅”“赛马制”等方式,挖掘一批高素质专业化的优秀教师资源,从而为打造优质思政课专任教师队伍打好人才基础。人才供给不足的民办院校、低能级城市,可以利用区域一体化政策优势,采取借调挂职、兼职任教、制度性交流等柔性引才的方式,加大优秀师资力量在校际之间的流动,最大限度为缺少优秀思政课专任教师的院校提供足够的师资支撑。

(二)“制度重塑”全面简政放权

思政课专任教师招聘过程中暴露出来的计划完成率低、招聘过程冗繁、岗位无统一的规范性表述、全流程信息披露不完整等问题,更需要政府推进深层次系统性制度重塑,全面简政放权。具体而言,“放”高校的人事招聘权,允许各高校简化招聘流程,缩短招聘时间,提高招聘整体效率;“管”高校的关键性招聘环节,规范专业用语,统一信息披露要求;“服”高端外部人才,畅通人才“绿色通道”,健全人才服务体系,提高人才待遇标准。

(三)“引培并举”盘活人才资源

人才类型的界定是一个动态的过程,因而,针对高级外部人才有效供给乏力的问题,可以通过扩大增量、盘活存量的方式得以解决。一方面,将现有的外部高级人才视为劳动力市场的存量,并结合上述的人才政策,从而实现人才的有序流动,使劳动力市

表3 人才存量与增量关系表

	外部	内部
高级人才	引存量	培增量
初级人才	引增量	培存量

场的外部存量变为内部增量。另一方面,将现有的内部初级人才视为劳动力市场的存量,通过培养(如专题实践研修、学历进修、挂职锻炼)和引导(如评优评先、专业技术职务评聘等政策倾斜)并行的方式,将内部劳动力市场的初级人才转化为高级人才,从而实现存量向增量转化的目标(见表3)。

参考文献:

- [1] 新华社.习近平主持召开学校思想政治理论课教师座谈会[EB/OL].http://www.gov.cn/xinwen/2019-03/18/content_5374831.htm,2019-03-18.
- [2] 中华人民共和国教育部网站.中共中央宣传部、教育部印发《新时代学校思想政治理论课改革创新实施方案》[EB/OL].http://www.moe.gov.cn/srcsite/A26/jcj_kjcjgh/202012/t20201231_508361.html,2020-12-22.
- [3] 中华人民共和国教育部网站.新时代高等学校思想政治理论课教师队伍队伍建设规定[EB/OL].http://www.moe.gov.cn/srcsite/A02/s5911/moe_621/202002/t20200207_418877.html,2020-01-16.
- [4] 朱宁洁.西方劳动经济学发展综述[J].广西社会科学,2007(6):189-193.
- [5] 袁伦渠,林原.劳动经济学的形成与发展[J].中国流通经济,2011(6):55-58.
- [6] 香伶,张炳申.新制度经济学对劳动力市场理论的影响[J].财贸经济,2006(1):82-85.
- [7] 张凤林,代英姿.西方内部劳动力市场理论评述[J].经济学动态,2003(7):69-72.
- [8] 郭霄星.高校内部劳动力市场理论探究[J].高教探索,2011(3):28-32.
- [9] 谢德成.我国内外部劳动力市场劳动力转换不畅之法学分析[J].劳动法,2015(1):52-58.
- [10] 安凡所.内部劳动力市场的经济理性与契约特征[J].商业研究,2005(326):21-24.
- [11] 廖志琼,李志峰,孙小元.不完全学术劳动力市场与高校教师流动[J].社会学,2016(8):110-113.
- [12] 彭定新.高校教师人力资源配置的理论指导[J].管理观察,2014(15):159-161.

- [13] 任泽平.2021中国城市人才吸引力排名[EB/OL].<https://baijiahao.baidu.com/s?id=1699685700623236541&wfr=spider&for=pc>,2021-05-14.
- [14] 江俐,李志峰.高校教师流动政策:历史演变与当代转型[J].重庆高教研究,2016(5):59-67.
- [15] 者卉,孙百才.我国大学教师流动的历程与特征——基于新中国成立70年的历史分析[J].教育与经济,2019(6):57-78.
- [16] 中华人民共和国教育部网站.教育统计数据[EB/OL].http://www.moe.gov.cn/s78/A03/moe_560/jytjsj_2019/,2021-07-25

[责任编辑:许海燕]

Research on the Demand of the Ideological and Political Education Teachers in Vocational Colleges on the Basis of the Labor Market Theory

WANG Jieyu

(Zhejiang Tourism and Health College, Zhoushan, Zhejiang 316111, China)

Abstract: Colleges take the responsibility of mortality education and nurturing young generation, and the ideological and political course is the key part. Government requires the ratio of ideological and political education teachers to students in every university should be larger than 1:350. The labor market of colleges so as the other markets needs the government administrative intervention. That is to say, colleges should recruit more teachers to satisfy the teaching requirement both in quality and quantity. This paper studies recruiting demands of the ideological and political education teachers in Z Province. The research samples are the recruitment ads of the 49 vocational colleges in 2020 and the paper tries to find the solution to building a strong teaching team of faculty of each vocational college.

Keywords: labor market theory; external labor market; ideological and political education teachers; demand study