

# 新制度主义视域下高校教师晋升制度的演变逻辑、路径依赖与变革愿景

贾丹丹<sup>1</sup>, 白天成<sup>2</sup>

(1. 河北农业大学 马克思主义学院, 河北 保定 071000; 2. 华东政法大学 政府管理学院, 上海 200000)

**摘要:** 在对中国高校教师晋升制度历史演变进行梳理的基础上, 基于新制度主义分析框架对其演变的内在逻辑进行分析, 探究影响高校教师晋升制度变迁的深层结构逻辑、变量关系逻辑、相互作用逻辑。新制度主义认为高校晋升制度路径依赖是制度变革过程中的一种状态, 主要受到政府与高校理性行为选择的影响, 同时路径依赖还会因为决策关键点而被打破。鉴于此, 提出高校教师晋升制度变革愿景, 应以强化高校自治权促进行政权力与学术权力平衡, 把握路径依赖与关键节点规律, 借助利益协调实现行为与制度良性互动, 推进晋升制度创新发展。

**关键词:** 晋升制度; 新制度主义; 演变逻辑; 路径依赖; 变革愿景

**中图分类号:** G52

**文献标志码:** A

**文章编号:** 1674-5884(2023)06-0151-06

党的二十大报告提出, 深化教育领域综合改革, 加强教材建设和管理, 完善学校管理和教育评价体系。教师是教育的核心要素之一, 教育强国目标的实现离不开高质量教师队伍的支撑。高校教师既是国家的重要人才, 也是培育新一代人才的重要基础, 因此加强高校教师管理也就成为高等教育本身的重要内容。制度作为管理的重要手段与内容, 被视为提升管理效益的有效变量, 高校制度变革也就成为提升高校管理绩效的重要途径与动力。晋升是高校教师管理激励权的展现, 其能够对高校教师起到重要的引导作用, 同时也是一种优胜劣汰的筛选机制。

纵观历史, 中国高校教师晋升管理制度经过了多个阶段的变化, 且正处于变革关键期。通过晋升管理制度对高校教师晋升进行分析能够认识到更为根本性的问题, 现有研究已经从这方面对其进行了多方面分析。比如, 叶芬梅对新中国成立以来 60 年的高校教师职称制度进行了深入分析与反思, 其认为高校教师职称制度从强制性转变为诱致性, 在很大程度上改善了高校教师的工

作环境, 通过制度变迁高校教师管理效能不断提升, 但功利性在管理中的倾向逐渐提升, 并且存在着整体激励不足的问题<sup>[1]</sup>。刘振天等对改革开放以来高校教师评价制度进行了分析, 从环境、场域、网络、主体等层面分析了评价制度的演进过程, 并提出应构建权责对等、差异有序的评价制度体系<sup>[2]</sup>。历史制度主义是分析制度变迁与功能的代表性理论, 从历史制度主义视角对高校管理制度进行论述的研究也比较丰富, 比如王思懿等基于新制度主义, 对美国高校教师的评聘制度多元化演变进行了分析, 这为中国高校构建灵活多元的人才选拔机制提供了积极借鉴<sup>[3]</sup>。张伟等以新制度主义为视角, 分析了高校青年教师面临的诸多职业困境, 并强调高校青年教师管理制度要加强理性化和人性化建设<sup>[4]</sup>。

本研究同样以新制度主义为研究视角, 将高校教师晋升管理制度作为研究主题, 剖析当前高校教师晋升管理过程中存在的路径依赖, 并提出相关建议和对策。从理论上来说, 本研究有助于高校管理理论的进一步丰富, 促使新制度主义和高校管理理

收稿日期: 2023-02-01

基金项目: 河北省高等教育教学改革研究与实践项目(2022GJJG097); 河北农业大学教学研究专题项目(2021SXZZ01)

作者简介: 贾丹丹(1990—), 女, 河北邢台人, 讲师, 博士, 主要从事马克思主义与党的建设研究。

论的进一步融合。现有研究缺乏专门性的教师晋升制度研究,期望通过本研究能够起到一定的补充作用。从实践上来说,有助于为高校教师晋升管理提供相应参考和依据,促使其进行制度变迁,完善晋升管理制度。对于高校教师来说,本研究也具有相应启示作用,有助于高校教师重新审视自身行为,更好地履行教书育人的基本职责。

## 1 新制度主义框架与论述

新制度主义是一种在经济、政治、社会等领域被广泛应用的分析范式。“科学管理之父”泰勒为代表的学者认为新制度主义可分为三个流派,即历史制度主义、理性选择制度主义和社会学制度主义。制度是新制度主义论述的核心,三种流派分别从不同视角对制度形成、变迁进行了分析。本研究主要借鉴历史制度主义和理性选择制度主义的观点,为高校教师晋升管理制度提供切合的分析框架。

### 1.1 新制度主义强调制度变迁过程中的路径依赖

路径依赖是历史制度主义的核心论述之一,该流派的代表人物包括豪尔、皮尔逊、彼得斯等。历史制度主义将制度视为嵌入政体或政治经济组织结构中的正式或非正式的程序、规则和惯例,认为制度变迁一定是在以往制度为基础的,这就难免产生对原有制度的依赖,造成原有制度对现有制度的影响。社会情境和制度背景直接影响制度变迁成效,也是决定制度变革是否成功的重要因素。作为核心术语之一,历史制度主义分两种层面对路径依赖进行了论述,首先,现有制度依赖原有制度的技术环境,这是一种宏观的、正式的约束,即对原有制度改良、变革的前提是要保留制度自身的合理性、科学性,从而使得新制度与组织目标保持一致;其次,现有制度依赖原有制度的规范环境,强调新制度在价值观念、心理契约和行为惯例等方面保持与原有制度的相对一致性,以便更好地得到组织成员认同、减少改革阻力,因此这属于一种微观的、非正式的约束。在历史制度主义语境下,路径依赖的属性是中性的,是制度变革过程中不可或缺的因素,按照该流派的解释,路径依赖的价值在于保障新制度在伦理规范、心理图式层面的合法性,促进制度变革符合制度初衷。高校教师晋升管理制度长期以政府主导为主,应及时转变这一状况激发高校与教师创新活力,那

如何转变,如何变革?其中一项原则即为稳步推进,避免求快冒进,路径依赖及其分析就为高校教师晋升管理制度优化变革提供了相应思路与框架。

### 1.2 新制度主义重视制度利益相关者的策略选择

历史制度主义从中观层面强调了制度对个体行动和集体行动的重要性,但忽视了个体行动对制度的影响,很容易陷入“制度决定论”。理性选择制度主义可以说是对历史制度主义的有效补充,该流派从微观的“理性人”的视角分析了个人行为与策略选择对于制度的作用。科尔曼和奥斯特罗姆是该流派的代表人物,他们以“理性”作为研究出发点,认为制度变迁过程中的组织成员并不是机械的、被动的接受者,这些制度对象有着自身独特且固定的偏好,他们会根据自身偏好进行理性计算,从而选择与自身利益相符的行为、策略,这种追求自身利益最大化的理性选择会对制度产生一定程度的影响<sup>[4]</sup>。这种观点涉及经济学上的成本与收益概念,当理性人认为制度变革所带来的收益高于成本时就会持支持、拥护态度,当理性人认为制度变革产生的收益低于成本时所采取的行动就是反对、阻碍。高校教师晋升管理制度的对象是高校教师,他们同样具有一定水平的理性人属性,面临职称晋升制度改革时他们也会计算对自身的影响,并在可控范围内追求自身利益最大化。在高校教师晋升管理制度改革过程中要充分考虑高校教师的行为,引导个人理性符合公共理性,为高校教师发展提供广阔的空间。

### 1.3 新制度主义关注由点到面的制度性动态影响

历史制度主义强调制度变革过程中的历史否决点、关键决策点,但不限于对点的静态研究,而是动态地关注由点所引发的对制度的整体性影响,从面的视角分析各点或者各要素对于制度变革产生的系统性作用。一方面,新制度主义聚焦制度变革的深层结构影响,综合分析经济、政治、文化等因素对制度变迁的影响,并强调经济利益与文化观念交互关系的重要制约,把制度本身与制度对象的相互作用作为重要的研究变量。另一方面,新制度主义还关注关键决策点与路径依赖之间的关系,分析制度变革应遵循的基本规律。高校教师晋升管理制度改革处于中国整体社会变革过程中,是以相应的政治、经济、文化为基础和

背景的,这些都影响着高校教师晋升管理制度的发展。因此,高校教师晋升管理制度改革要注重整体性、系统性,以现实情境为基础,动态分析各变量以及变量交互的影响,遵循制度变革的一般规律,破除职称晋升管理困境,探索一条更为优化的变革路径。

## 2 新制度主义视域下高校教师晋升管理制度演变与内在逻辑

### 2.1 中国高校教师晋升制度历史演变

为更好地分析研究主题,本研究对中国高校教师晋升制度的百余年历史进行梳理,将该制度变迁划分为五个阶段。第一阶段,学官制。19世纪末到20世纪初的晚清时期实施该制度,这一阶段也是中国高校教师晋升制度正式形成时期。晚清政府将高校教师分为总教习和分教习两个等级,并授予相应官衔<sup>[5]</sup>,总教习一般由清政府任命,因此带有浓厚的政治色彩。第二阶段,资格聘任制。民国时期至新中国成立以前,中国高校教师晋升实施能力考察与资格审核相结合的聘任制。这一时期,高校教师分为教授、副教授、讲师、助教四个等级,是现阶段高校教师分级的雏形。第三阶段,终身任命制。在新中国成立之初学习的主要是苏联学衔制模式,根据学术水平、教学能力等评定学衔等级,并且与工资、待遇挂钩。随着中国与苏联关系的破裂,学衔制也逐渐被取消。从1960年开始,国务院下发《关于高等学校教师职务名称及其确定与提升办法的暂行规定》,将思想政治、业务能力和学术水平作为职称晋升标准,也使得高校晋升带有很强的任命性、终身性。第四阶段,聘任制与任命制并行阶段。1986年国务院下发《关于实行专业技术职务聘任制度的规定》,依然将高校教师分为助教、讲师、副教授、教授四级,规定实施聘任制或者任命制,表明高校教师的角色由社会身份向工作职务的转变。第五阶段,职务聘任制。从1990年开始,专业技术职务改革再次深化,国家不断加强对高校聘任自主权的下放,主张分类管理、分层评价,以激发高校教师创新发展为目标,健全高校教师晋升管理制度。

### 2.2 新制度主义视域下高校教师晋升制度变迁内在逻辑

#### 2.2.1 制度变迁的深层结构逻辑

新制度主义将制度界定为嵌入经济政治结构中的程序与范例,因此不论何种制度生成与发展

均有其内在的经济与政治原因,高校教师晋升管理制度同样受到经济与政治深层结构的影响。首先,经济结构的影响。经济基础决定上层建筑,中国在不同历史阶段的经济发展状况决定和影响着高校教师晋升制度,比如,晚清资本主义发展促使高校教师管理具有合同制特点;新中国成立初期实行计划经济,高校教师管理也实行终身任命制;计划经济向市场经济转型时,则实施任命制与聘任制并行。随着社会主义市场经济体制不断完善,国家由微观管理转向宏观调控,高校被赋予越来越多的自主权,因此任命制逐渐退出历史舞台<sup>[6]</sup>,职务聘任制成为主导并不断完善与发展。其次,政治结构的影响。历史学家诺斯提出了国家理论,该理论认为国家具有产权界定权,经济增长与社会发展归根到底是由国家主导的。从晚清到新中国成立初期,都是由中央机构管辖高校教师晋升,职称评定行政化的问题直到现在依然是影响晋升制度发展的重要因素。改革开放以后,高校教师管理的权力逐渐由中央下放到地方,且各级政府开始有计划地将聘任、审查权赋予各高校,政府管控弱化促进了各高校教师晋升管理的多样化。

#### 2.2.2 制度变迁的变量关系逻辑

哈佛大学教授豪尔是新制度主义的代表性人物,他提出考察制度变革要注重影响制度各变量之间的关系与排序,使得制度变迁因果链展现得更加清晰。首先,经济、政治、利益交互关系对高校主导权归属的影响。学官制时期,清政府是高等学堂的出资者,因此拥有决定性的决策权。民国时期,资产阶级成为国家实际统治者,重新构建了权力格局,高校与资产阶级具有密切联系,因此能够凭借其影响获得一定程度的自治权力,维护自身利益。新中国成立至改革开放阶段,计划经济和中央集权使得高校完全处于各级政府管理之下,利益诉求很难实现。改革开放之后,市场经济发展以及政治改革使得高校的自主权限扩大,能够在一定程度上实现利益诉求,这也是各高校创新探索符合自身特色晋升管理制度重要动力<sup>[7]</sup>。其次,经济、政治、文化交互关系对高校自治权的影响。中国高等教育建立的初衷即救亡图存、社会发展,因此自建立起就具有很强的依附性。按照国家主义的分析,教育是国家发展的工具,因此理应受国家控制,所以中国高等教育缺乏自治文化传统。民国时期,高校自治理念曾被提

出,但迫于经济和政治压力高校发展依然依靠政府,政府直接插手管理高校各种事务的情况一直延续到改革开放时期。1978年以来,高校自治理念再次兴起,自治理念与国家主义之间的张力成为高校自治权扩大的文化原因,随着社会与经济发展,高校自治的理念逐渐占据上风,高校教师晋升实行自我管理也成为一种必然趋势。

### 2.2.3 制度变迁的相互作用逻辑

首先,晋升制度对利益相关者行为的影响。与高校教师晋升制度有关的主要利益相关者有政府、高校与高校教师。晋升制度会影响利益相关者行为偏好,比如晋升制度由政府管理时,政府要制定相关政策规范晋升标准、审批高校备案等等,高校的行为则更多的是服从、执行与强化现行制度。当高校掌握晋升管理自主权时,则会制定符合自身的晋升政策,相比没有晋升自主权的高校,拥有晋升自主权的高校会更加积极、主动地探索制度创新。晋升制度对教师的影响主要表现在聘任标准、晋升指标上,传统的地方高校教师评价管理主要是实行以职称为主导的统合型模式<sup>[8]</sup>,为更快地实现晋升、追求更多利益,高校教师会朝着标准与指标方向努力。其次,利益相关者行为选择对晋升制度的影响。在中国本土化情境下,政府行为选择对高校教师晋升制度的影响可以说是决定性的,现阶段高校对教师晋升管理的自主权不断扩大,主要得益于国家政策支持,政府还能够通过行政政策、经济支持、开展试点等推进高校教师晋升制度变革进一步发展。高校作为另一重要利益相关者是制度与政策的直接执行者,在自主权扩大背景下高校又成为制度供给者,对于晋升制度质量与创新的影响越来越大。需要指出的是,在中国整体性政府主导语境下,政府行为的影响要显著高于高校行为,要实现高校教师晋升制度真正变革依然需要政府进行强制性推进。

## 3 新制度主义视域下高校教师晋升制度路径依赖与关键节点

### 3.1 高校教师晋升制度路径依赖

正如上文所述,新制度主义认为路径依赖是制度变革过程中的一种状态,所谓路径依赖也就是在某一时间节点上决策者面临行为选择时受到原有经验、经历和事件影响产生的惯例限制。决策者主要是指政府和高校,其在制定与发展高校教师晋升制度过程中的理性选择是产生制度依赖

的重要原因,主要表现在以下几个方面。

#### 3.1.1 政府理性选择产生的强化效应

中国高等教育建立之初受到了国家理论的影响,在高校教师晋升管理方面,中央机构掌控着基本方向与原则,这种单一主体的状况使得高校教师晋升管理行政色彩浓厚,虽然在改革开放之后,中央政府一再强调职称评审权力下放,但地方政府在执行上存在着打折、变通的情况,对高校晋升管理的干预依然过多<sup>[9]</sup>,究其原因是想在一定范围内实现自身更多的利益。在这种情况下,表面上是高校自治,但其实质依然是行政权力占据主导,原有的高校晋升管理模式不仅未实现完善,而且还在一定程度上被强化,出现了新形式、新问题。

#### 3.1.2 高校理性选择引发的协同效应

制度协同效应也就是制度内部各主体之间、制度本身与外部环境之间形成了相对稳定的联系。高校合法性是以政府支持为基础的,资金筹集、管理运营等都离不开政府,因此高校自诞生起就存在着对政府的天然依附,高校教师晋升管理中的程序设计、标准制定、职称等级等相关内容也需要政府人事部门的管理和监督。因此,虽然政府对高校教师晋升管理存在着过多干预的情况,但高校的行为则是依赖、依附,形成了行政权力与学术权力不对等情况下的协同效应。与协同效应相伴而生的就是利益卷入,高校领导、高校教师、政府官员等晋升制度利益相关者都以个人理性为行为指南、追求自身利益最大化时就会出现钱权交易、贪污腐败等问题,形成原有制度模式下的既得利益群体,成为制度变革的阻力。

#### 3.1.3 变革高成本与适应预期低成本

在高等教育领域,教师制度功能的本质是对教师制度的安排与设计<sup>[10]</sup>。高校教师晋升制度变革意味着打破现有既得利益群体,割裂制度内子系统之间的关联,建立新的规范与秩序,这势必影响原有制度产生的报酬递增效应。根据理性选择制度主义的分析,制度变革所带来的成本大于收益时行为主体会选择排斥态度,这就意味着高校教师晋升制度改革与创新面临着重重阻碍。制度设计、制度实施以及相关保障措施的附加,都会增加“实施成本”“摩擦成本”等等,这些成本主要由地方政府与高校共同承担,因此在晋升制度变革上政府与高校具有较强的惰性,宁愿陷入路径依赖的困境,也不愿主动进行制度革新。这是因

为路径依赖能够为利益相关者带来较低的成本,也就是所谓的适应性预期。适应性预期指的是决策者认为延续原有情境能够保持稳定发展,减少成本付出与不确定性,是决策者的一种普遍性偏好。决策者正是认识到制度变革可能引发的高昂交易成本、投入成本以及改革失败的风险,所以更愿意采取与之前相似的策略与行为,比如新中国成立初期学习了苏联的学衔制,后来虽然经过多次变革但在岗位设置、职务招聘、薪酬管理等方面依然保留着很大程度的行政色彩,成为现阶段高校教师晋升制度变革的重要阻碍。

### 3.2 高校教师晋升制度关键节点

新制度主义提出,制度变迁过程中存在着路径依赖,但这会被一些关键节点所否决,实现制度变迁质的发展。所谓关键节点,也就是在特定时期某事件推动制度变革进程的时间点或者事件点。本研究以中国高校教师晋升制度变革第五阶段即改革开放时期为例,对关键节点进行分析。本研究认为这一时期包括六个关键节点,第一个是1986年,开始实施高校教师聘任制,是对原有任命模式的突破;第二个是1992年,十四大明确规定对高等教育集权管理模式进行调整;第三个是2007年,标志性事件是建立了能力导向、分类管理的评审体系;第四个是2010年,《国家中长期教育改革与发展规划纲要(2010—2020年)》文件下发,高校教师晋升自主权进一步落实;第五个是2017年,《高校教师职称评审监管暂行办法》下发,职称评审行政倾向被进一步废除;第六个是2020年,《关于深化高等学校教师职称制度改革的指导意见》发布,促使高校教师职称评审指标更加科学、合理。

## 4 新制度主义视域下高校教师晋升制度变革愿景

### 4.1 强化高校自治权,促进行政权力与学术权力平衡

自主办学是《高等教育法》的明文规定,也是高校进行各种制度设计与执行的基础与保障。至于何谓自主,《高等教育法》并未给出清晰界定,这就使得各地区在理解和执行上存在着较大差异,也是造成行政权力与学术权力失衡的重要原因。因此,强化高校自主办学,是理顺政府与高校管理的逻辑基础,也是高校教师晋升制度创新发展的法律前提。政府要进一步扩大对高校的授

权,打破职称评审权力垄断<sup>[11]</sup>,给予高校晋升制度自主探索的权力和空间,激发高校创新活力。根据《高等教育法》的精神,高校应在教师晋升管理中发挥主体性作用,为保障这一目标有效实现,应进一步完善相关法律法规,依法明确高校与政府权责边界,从而使得高校更好地自主探索教师管理办法与制度。中央政府要加强对地方政府的有效监督,制定相应权力清单以及高校在聘任、评审教师等方面的自主清单,避免地方政府在高校教师晋升制度变革中的不作为和乱作为,通过平衡行政权力和学术权力促进晋升制度创新发展。

### 4.2 把握制度变迁规律,均衡路径依赖与关键节点

按照新制度主义的分析,路径依赖是制度变革的必然状态,虽然路径依赖确实减缓了制度创新发展进程,而关键节点则是破除路径依赖的重要契机。因此,高校教师晋升制度变革要把握好路径依赖与关键节点之间的均衡,促进晋升制度有序发展。在具体管理实践中,路径依赖也就是各地区、各高校教师晋升制度的现状,比如政策设计、评审标准、自主权限程度等;关键节点则更多的是中央大政方针、政策文件等。这就要求在促进高校教师晋升制度改革过程中做好两方面的工作,一是关注国家经济政策、政治方针、社会发展纲要,重点关切高等教育法律法规和政策文件、高等教育重大事件等,作为改革发展契机;二是了解各地区与各高校教师晋升管理与改革实践,获取相关经验,制定因地制宜的改革政策。改革主体依然主要是政府和高校,二者既要紧跟社会发展趋势,抓住改革契机,又要以实际为基础探索自主变革路径,将市场经济竞争与淘汰机制引入晋升制度中,在高校内形成良性竞合学术机制,促进晋升制度创新发展。

### 4.3 协调利益诉求,促进行为与制度良性互动

政府、高校、教师是晋升制度改革主要利益相关者,在制度改革过程中应注重三者利益诉求的满足与协调,政府利益诉求在于促进高校教师晋升制度变革,提升高等教育资源管理绩效,通过高等教育发展促进社会发展、巩固政治权威;高校利益诉求是提升自主用人权,依法自主校内事务,通过引进高质量人才与创新管理激活其工作积极性,提升高校教师教学与科研动力;教师利益诉求为获得更为广阔的晋升空间、渠道,实现自身职业良好发展。政府在未来一段时间内依然会对高校

管理起着重要指导性作用,政府要注重满足高校与教师利益诉求,真正实现晋升管理权力下放,同时增强依法治理、强化监督的意识,保障权力合理运行。高校要科学合理使用自治权力,关注政府与教师利益诉求,优化高校晋升治理结构,为教师制定科学发展体系,从而实现资源优化配置,将高校管理与社会发展融合在一起。高校教师通过正规渠道表达利益诉求,对晋升制度改革提供相应建议与意见,与政府、高校共同促进晋升制度良性发展。

#### 参考文献:

- [1] 叶芬梅.建国 60 年高校教师职称制度变迁逻辑与制度反思[J].现代大学教育,2009(6):33-38.
- [2] 刘振天,陈昌芸.改革开放以来高校教师评价制度的演变、实践与完善[J].高等教育评论,2022(2):33-46.
- [3] 王思懿,姚荣.美国高校教师评聘标准如何走向多元化——基于新制度主义理论的分析[J].复旦教育评论,2022(4):97-105.
- [4] 张伟,张茂聪.聘任制语境下高校青年教师学术职业困境与制度变革路径——新制度主义视角[J].高校教育管理,2020(4):52-60.
- [5] 姚荣.高等教育领域“放管服”改革缘何如此之难——基于组织分析的新制度主义视角[J].教育发展研究,2020(7):1-7.
- [6] 周维莉,蔡文伯.我国地方本科高校转型发展困境的新制度主义分析[J].黑龙江高教研究,2019(12):60-64.
- [7] 陈思伦,郭璨.新中国 70 年来高校教学管理制度的演变轨迹与演变逻辑——以历史制度主义为分析视角[J].四川师范大学学报(社会科学版),2019(5):31-39.
- [8] 牛凤蕊.地方高校教师分类管理的价值意蕴与制度建构[J].教育理论与实践,2021(21):43-47.
- [9] 刘永亮.高校自主招生政策的话语制度主义分析[J].高教探索,2019(6):11-15.
- [10] 黄晴,李建军.我国高校教师制度功能:体系构建、问题检视与实现路径[J].内蒙古社会科学,2022(1):206-212.
- [11] 蔡连玉,李海霏.我国高校内部治理的制度变迁(1949—2018):基于历史制度主义的分析[J].清华大学教育研究,2019(2):99-106.

## The Evolution Logic, Path Dependence and Reform Vision of University Teacher Promotion System from the Perspective of New Institutionalism

JIA Dandan<sup>a</sup>, BAI Tiancheng<sup>b</sup>

(a. College of Marxism, Agricultural University of Hebei, Baoding 071000, China;

b. School of Government Management, East China University of Political Science and Law, Shanghai 200000, China)

**Abstract:** Based on the historical evolution of China's university teacher promotion system, this paper analyzes the internal logic of its evolution under the New Institutionalism analysis framework, and explores the deep structure logic, variable relationship logic and interaction logic that affect the change of university teacher promotion system. The New Institutionalism thinks that path dependence of university promotion system is a state in the process of system reform, which is mainly affected by the rational behavior choice of the government and colleges and universities. At the same time, path dependence will be broken because of the key points of decision-making. In view of this, this paper puts forward the vision of university teacher promotion system reform, which should strengthen the autonomy of colleges and universities, promote the balance between administrative power and academic power, grasp the law of path dependence and key nodes, realize the benign interaction between behavior and system with the help of interest coordination, and promote the innovation and development of promotion system.

**Key words:** promotion system; New Institutionalism; evolution logic; path dependence; reform vision  
(责任校对 龙四清)