

· 博士文苑 ·

我国大学教师职务聘任制改革中的几个问题

傅 凰

(厦门大学 教育研究院, 福建 厦门 361005)

摘要: 针对当前国内大学教师职务聘任制存在着编制和设岗不科学, 人才“优胜劣汰”机制不合理, 人才流动机制不完善, 薪水分配“失锅饭”现象及重视聘任过程而忽视聘后管理等几方面的问题, 分析了这些问题产生的原因、背景, 以及对国内大学教师职务聘任制推行的阻碍作用。

关键词: 大学教师; 职务聘任制; 问题

中图分类号: G 647 **文献标识码:** A **文章编号:** 1004-8154(2009)01-0037-03

1986年中共中央国务院做出了改革职称评定、实施教师职务聘任制的规定, 由于当时制度本身不完善及相关政策条件的缺失, 多数大学依旧保留了以往的职称评审, 形成了一种过渡型的职务评聘制。“重评审轻聘任”、“重身份轻岗位”和“职务终身制”等问题十分突出, 难以调动大学教师工作的积极性。

1999年教育部颁发了《关于当前深化高等学校人事分配制度改革的若干意见》, 要求高校必须施行教师职务聘任制, 提出了“按需分配, 公开招聘, 平等竞争, 择优聘任, 严格考核, 合同管理”的24字方针。改革强化了教师间和校际的竞争机制, 一定程度上调动了教师群体的工作积极性, 提高了大学效率, 但由于相关配套措施和条件的缺失, 改革的实际收效不大。目前我国大学教师职务聘任制存在以下几个方面的问题:

一、编制和设岗问题

1. 编制

编制的具体含义: “组织机构的设置及其人员数量的定额和职务的分配。”^[1] 计划经济时期, 我国高校人事编制由上级主管部门审定, 教职工的引进需向上级主管部门报批, 学校没有权力核定编制。从20世纪80年代开始, 我国高校的编制核算工作一直是按照原国家教委下发的《普通高校人员编制的施行办法》(教计字[85]090号)执行的, 以在校生人数核算编制数量。这种编制设计方式, 带来机构设置不科学、结构性超编缺编矛盾突出、教职工缺乏效率观念和竞争意识等问题, 不利于大学的发展。

2000年6月, 中组部、人事部和教育部联合印发了《关于深化高等学校人事制度改革的实施意见》(人发[2000]59号), 指出: “高等学校主管部门

要下放管理权力, 按照‘总量控制、微观放权、规范合理、精简高效’的原则, 理顺编制管理体系, 实行国家制定编制法规和宏观控制、高等学校按照法规资助实施编制管理的办法。”也就是说, 高校的主管部门主要负责宏观控制, 编制管理由高校在不违反编制法规的前提下自主制定和实施。同时该意见还指出: “教学、科研是高等学校的主要任务, 要探索建立符合教学、科研规律的组织形式。”这就使编制改变了以往依据学生数量设置的方式, 而是按照教学和科研任务设定。由于学术工作的质量缺乏科学的衡量标准, 目前国内大学的编制核算还很难摆脱按“师生比”计算的套路。如何依据教学科研任务核算编制, 是实行大学教师职务聘任制首先必须解决的问题。

2. 岗位

岗位一般泛指“职位”, 岗位设置是完善大学教师职务聘任制的重要基础工作。1986年, 国务院在《关于实行专业技术职务聘任制度的规定》(国发[1986]27号)中明确提出: “专业技术职务是根据实际工作需要设置的有明确职责、任职条件和任期, 并需要专门的业务知识和技术水平才能担任的工作岗位。”还指出: “建立专业技术职务聘任制度, 应当根据实际工作需要设置技术岗位。”

1990年人事部在《企事业单位评聘专业技术职务若干问题暂行规定》(人职发[1991]11号)中指出: “开展经常性的专业技术职务评聘工作, 必须在科学合理地设置专业技术岗位的基础上进行。”

1999年教育部出台的《关于当前深化高等学校人事分配制度改革的若干意见》(教人[1999]16号), 2000年中组部、人事部、教育部出台的《关于深化高等学校人事制度改革的实施意见》(人发[2000]59号), 以及2000年7月人事部发布的《

收稿日期: 2008-11-10

作者简介: 傅凰(1976-), 女, 厦门大学教育研究院2003级博士研究生。

于加快推进事业单位人事制度改革的意见》(人发[2000]78号)中均强调,高等学校对教师应实行“岗位聘任制”。

计划经济时代,大学因人设岗,注重身份管理,教师享有终身任期制。这种管理模式对当前大学人事管理依旧存在影响,造成了非教学人员比例过大,校内冗员过多,岗位设置不合理,“因人设岗”严重等问题,阻碍了大学效率的提高。岗位设置的实质是对大学人力资源进行配置,设岗应遵循“以事定岗,因事设职”的原则,以工作任务和业务职责要求确定专业技术职务岗位,明确各岗位职责,确保岗职对应,充分考虑人力资源的综合利用效率。从目前的情况看,国内大学由“因人设岗”走向“因事设岗”还有相当的历程。

二、人才“优胜劣汰”机制的设置问题

我国大学教师职务聘任制是在计划经济向市场经济转型期形成的,带着计划经济管理模式的深刻烙印。既缺乏合理的“选优”机制,又缺乏有效的“汰劣”机制,致使教师只进不出、职务只上不下,资历和人际关系成为了决定职务的关键因素,难以实现大学人力资源的优化配置。

1. “选优”机制不完善,优秀人才难以脱颖而出

(1) “近亲繁殖”问题。所谓“近亲繁殖”,生物学上指的是血缘相近的配子相交,可能造成后代机能的衰退。在大学人事管理上,指过多留用本校毕业生,造成学术发展的封闭保守。

许多大学尤其是研究型大学,愿意留用本校的博士毕业生充任教师。一是因为双方都比较了解,大学能选择优秀的毕业生留校,新教师能很快适应工作环境;二是因为研究生就业状况日益严峻,留用本校毕业生,能一定程度上缓解毕业生的就业压力;三是出于多年的师生情谊,教授们愿意招纳自己的弟子,传承衣钵,有利于保持优良的传统,形成学派。

“近亲繁殖”带来不小的负面影响^[2]。学生秉承导师的学术思想,将这些学术观念带入今后的工作中,容易导致校内学术流派单一、新观点与新思想产生困难,造成大学学术研究的封闭保守。另外还容易形成大学教师职务聘任上的论资排辈。许多优秀的年轻教师能力突出,业绩卓著,但由于资历不高,聘不上更高的职务。只有等到同门师兄师姐聘上后,才有他的名额。

(2) 大学教师职务聘任的“内部提拔”问题。不少大学的职务聘任多以校内提拔为主,而不采取公开招聘的形式,在全社会范围内遴选优秀人才。扩大教师的招聘范围,不仅可为大学招募到更优秀的人才,为师资队伍补充新鲜血液,有利于校内学术派别多样性的形成与发展,还能增加校内教师的竞

争压力,激发其工作积极性。以内部提拔为主的职务聘任方式,往往导致教师队伍工作的低效。

2. 缺乏合理的“汰劣”机制,考核机制不完善

近年来,国内教师职务聘任制的有关法律、法规和政策中,都明确规定了大学教师应实行任期制。但在实际操作过程中,大学教师都享受着实质上的终身聘任。一旦进入大学成为教师,就意味着终身聘任关系的形成,合同所设置的聘用期限不过是摆设而已。除非犯下重大错误,教师不用担心被解聘。这种用人制度虽可带来教师团体职业安全感,让他们拥有宽松的工作环境,符合学术职业的特点,但也带来了一些弊端。

终身聘任意味着没有淘汰、没有压力的工作环境,可能导致一些教师工作懈怠和不思进取,影响到大学效率的提高。由于编制的禁锢,差的教师淘汰不了,优秀人才就无法引进,直接影响到人才队伍的优化进程。教师队伍冗员增多,整体素质无法提高,将阻碍大学的长远发展。

另外,考核机制的不完善,也会影响到校内人力资源的合理配置。一般的聘任合同都规定,聘期满后要经过相应的考核来决定是否续聘。但许多大学并没有落实考核工作,而是在合同到期后,直接与教师续订合同。这不仅削弱了聘任合同的法律约束力,也不利于大学教师队伍素质的提高。

“优胜劣汰”的人才遴选机制的缺乏,意味着大学教师职务聘任制无法以能力、水平和业绩来决定职务的聘任和晋升,而必须依据其他的原则,如人际关系、“官本位”、资历等非学术因素,这不利于提高大学教师队伍的整体素质。

三、人才流动机制问题

学术交流是新思想产生的“催化剂”,大学教师的流动将促进学术交流,有利于学术发展。发达国家大学,往往采用多种方式促进大学教师的流动,如德国的政府已不满足于校际间的人才交流,将交流的范围扩大到校企之间,以达到大学和企业之间“双赢”的目的^[3]。

国内大学,由于计划经济时代遗留的户籍和档案管理制度的限制,教师流动非常困难。一些大学为防止优秀人才流失,制定“霸王条款”,以小利引诱或强迫教师签订单方面合同,一旦教师未服务期离校将支付巨额赔款,以此来限制大学教师的流动。还有的大学,以扣押教师人事档案材料等方式,限制教师的流动。

另外,由于我国缺乏完善的社会保障体系,教师的一切福利和社会保障都依托大学。一旦离开大学,教师就面临着极大的生存压力。缺乏基本的社会经济保障,是限制大学教师流动的重要原因。

四、薪酬分配问题

国内大学教师的收入分配一般采取国家工资

和校内津贴双轨并行的二元分配模式。国家工资主要源于财政拨款,数额的多少取决于大学教师的职务和工作年限。这部分薪资是固定数额的,没有太大的激励作用。校内津贴源于大学创收,由大学根据本校政策进行发放。在同一部门中,津贴的多少取决于任职者的职务和绩效考核结果。职务越高,绩效考核结果越优秀,校内津贴就越多。考核一般包含大学教师教学和研究工作两方面的情况。在那些办学资金充足,“创收”渠道较多的大学,校内津贴成为教师薪酬的主要部分。在大学教师薪酬分配问题上,存在的主要问题有以下几个方面:

1. 大学中某些学科教师的薪酬低于社会同类学科人员

在一些应用科学领域,大学教师的薪酬比校外同类学科者低得多,这造成了一定的人才流失。但大学教师相对稳定的工作职位,宽松自由的工作环境,以及较高的社会地位在一定程度上增强了学术职业的吸引力,弥补了收入偏低的不足。

2. 大学教师薪酬没有与业绩挂钩

我国现阶段采用的分配方式是按劳分配,即按照劳动者和投资者贡献的不同来分配收入,这种分配方式必然带来收入的差异。大学也一样,应当遵循“优劳优酬”的分配方式。许多研究型大学中的两院院士、学科带头人、学术带头人、教学名师等对学校创建品牌学科和专业,学校的办学水平和知名度以及社会效益都会产生决定性的影响,大学薪酬制度不够灵活,尚不能充分体现这些骨干力量的劳动价值,可能会导致一些人才的流失。

3. “平均主义”还有市场

大学教师工作量计算是非常复杂的问题,至今尚未有一整套科学计量的方法,这造成教师业绩考核中的困难。一些大学为避免教师间由于薪酬数额不同而产生矛盾,对同一组织中同一职务教师实行同等的校内津贴发放模式,某种程度上形成了教师

薪酬分配上的“大锅饭”现象,不利于调动教师队伍的工作积极性。

五、聘后管理问题

不少大学重视教师职务聘任的过程,却忽视聘后管理,容易造成一些教师聘上某些职务后,工作懈怠,上进心消退。聘后定期的考核能起到督促大学教师勤奋工作,保持旺盛的进取精神的作用。

有些大学的教师职务聘任制与终身制挂钩,有些大学则没有。那些与终身聘任制挂钩的大学,教师获得副教授或以上职务,就可获得终身职务聘任,基本上无解雇之忧;那些不与终身制挂钩的大学,教师落聘就面临被淘汰,不管他曾经拥有什么样的职务和资历,此类大学的教师相对更没有职业安全保障。聘后管理往往针对的是前一类型大学,目的是为了督促那些获得终身聘任资格的教师继续勤奋工作。

另外,对年轻教师提供培训的机会,帮助他们不断提高专业水平,也是大学教师聘后管理的重要内容。聘后管理作为一种出现不久的制度,如何完善,还需进一步摸索。

以上这五类问题的存在,一方面使大学教师队伍无法通过优胜劣汰,不断提高其整体素质;另一方面则因激励机制的不足而难以提高大学教师队伍的学术生产力。两方面因素的综合,使教师职务聘任制难以起到促进大学效率提高的目的。

参考文献:

- [1] 中国社会科学院语言研究所词典编辑室. 现代汉语词典(第五版)[M]. 北京:商务印书馆,2005:81,448.
- [2] 张维迎. 大学的逻辑[M]. 北京:北京大学出版社,2003:32-33.
- [3] 胡劲松. 德国联邦政府高等学校人事和工资改革政策评述[J]. 比较教育研究,2001,(2):13.

Several Questions on the Reform of the Appointment to the Duty in China's University Teachers

FU Huang

(Institute of Education Research, Xiamen University, Xiamen 361005, China)

Abstract: In view of the unscientific organization and post-setting, the unreasonable mechanism of the survival of the fittest of talent, the imperfect for the flow of talent, not have a set of scientific methods of measurement to the salary allocation, and attention to the process of the duty appointment but ignore the post-hiring management of the current domestic duties appointment of university teachers, the article analyzes the causes and background, as well as the hinder role of the implementation in the domestic duties appointment of university teachers.

Key words: university teachers; post appointment system; problem

(责任编辑 王丽恩)