

■教育组织与管理

地方高校教师聘任问题与对策研究

王凌峰

(厦门大学,福建厦门361005)

摘要:从目前地方高校教师岗位设置中存在的主要问题出发,提出在保留职称省评不变的基础上,降低职称工资在教师收入中的比例、增加绩效工资在教师收入中的比例,即可有效解决评聘矛盾,亦可为高校实行全面聘任制作绩效考核和心理契约上的准备,达到合理控制教师人力成本、有效激励地方高校教师之管理目的。

关键词:地方高校;教师聘任;岗位设置

中图分类号:G647

文献标识码:A

文章编号:1002-4107(2013)09-0087-02

1985年《中共中央关于教育体制改革的决定》发布后,1986年初中央职称改革工作领导小组批准高教、科研、卫生系统首先开展专业技术职务聘任工作,同年3月国家教育委员会发布《高等学校教师职务试行条例》。1993年《教育法》、1998年《高等教育法》明确高校实行教师聘任制。2002年国务院出台《关于在事业单位试行人员聘用制度的意见》,强调高校全员签订聘用合同,指出科学设岗、按岗聘用是推行聘用制度的基础和前提。但是,由于外部压力与内部动力不足,大部分高校仅仅签了一纸合同,并没有真正实行全员聘任制。2006年人事部出台《事业单位岗位设置管理试行办法》、人事部和财政部、教育部下发《事业单位工作人员收入分配制度改革方案》,启动新一轮岗位设置与工资制度改革。2009年在钱学森之问引发的社会舆论压力和温家宝总理主持召开国务院常务会议要求“2010年1月1日全部事业单位实施绩效工资”的严令下,2011年各地高校全面开展聘任上岗工作^①。

高校岗位设置管理工作主要内容包括设岗依据、设岗目标、设岗范围、岗位类别、岗位等级、岗位比例、岗位任职条件、岗位职责、岗位考核办法等。高校教师在高校人员构成中普遍占一半之多,且专业技术工作比非专业技术工作更为复杂,解决好高校教师岗位设置工作,也就在很大程度上解决了高校岗位设置管理工作。

一、地方高校教师岗位设置存在的问题

(一)专业技术岗位分等级数缺乏客观依据

适度层级可以保持学术区分度^②,但是过多层级不仅无益,反而增加专业技术人员群体内部矛盾。国内学

术岗位等级越来越多,短期看其作用可能是明显的,但是长期看不断增加层级可能增加学术群体内部矛盾。

笔者特别要强调指出的是:对高校教师划分十三级如此重要的一个政策决定,人事部等部委从未公开说明与解释原因,令人非常不解。

(二)校内岗位各级人数比例确定缺乏客观标准

岗位结构比例是做好岗位设置工作的基础性工作^③。岗位结构比例包含三个层面:一是不同类别结构比例,即专业技术、管理、工勤技能三大类岗位之间的结构比例;二是同类不同职级岗位之间的结构比例,如专业技术岗位中正高级、副高级、中级和初级岗位之间的结构比例;三是同类同职级不同等级之间的结构比例,如专业技术正高级岗位二至四级之间的结构比例(一级岗位由国家控制)。专业技术岗又分为教师岗位和其他专业技术岗位,教师岗位包括专职教师、教辅人员岗位、科研人员岗位三类,设置上述岗位时缺乏客观标准。

由于缺乏客观标准,为了减少政策执行阻力,很多高校没有根据自身实际情况确定岗位比例,而是直接采用人事部确定的全国宏观比例在校内设岗,将教师中一部分业绩差距很小的群体硬性套入高低不同等级,孳生矛盾。

(三)专业技术岗位聘任条件不明确

特别是同一层级不同等级岗位没有明确的责任界定和区别^④。如同为副教授的五级、六级、七级之间薪酬差异明确清楚,但是在工作的质和量方面却没有标准。改革后部分员工等级重新划分而工资上涨,但是学校没有得到员工的相应贡献。

收稿日期:2013-01-31

作者简介:王凌峰(1976—),男,四川仁寿人,桂林电子科技大学商学院副教授,厦门大学教育学院博士后科研流动站研究人员,主要从事人力资源管理、科技管理研究。

基金项目:国家自然科学基金“高校专业技术职务分区与薪酬级差的客观确定”(71163009)

(四)校内二级单位与学科岗位设置不合理

首先高校内部某些二级单位科研实力强^⑥,但是按照人事部比例确定岗位数量不够,出现一些水平与业绩不错的教师被暂聘的不合理情况。其次,某些高校对重点学科过度倾斜,校内弱势和非重点学科的高级岗位分配过少甚至为零,也不合理。其三,有些学科现有人员学术能力较弱,按照统一的岗位设置标准很难晋升,极端情况甚至一个学科一名高级职称人员也没有,容易引发矛盾^⑥。

(五)评多岗少矛盾突出

近年来各高校新进人员的学历和学术水平不断提升^⑦,每年申报与获得省级评审高级职称人员较多,而校内每年减退高职称数额不多,评多岗少问题凸显,评聘矛盾尖锐,挫伤部分优秀人员及年轻教师的士气和积极性。卫生系统也同理。上海交通大学医学院人事处黄淇敏、史峰等撰文指出,近年来访谈上海部分市区卫生系统人事部门的负责人、医学院及其附属医院人事部门,发现“评聘分离”与“评聘合一”双轨制已经影响了医院内部的安定团结^⑧。

在上述问题与矛盾中,评多岗少矛盾最为突出与迫切,本文集中讨论此问题。

二、地方高校教师聘任问题的解决对策

省评是对高校教师能力与历史贡献的评价,校聘是高校内部岗位管理需要,省评与校聘两者之间并非必然存在强制联系,完全可以脱钩。计划经济时期评聘合一产生诸多矛盾的根本原因是将省评职称与教师收入直接挂钩,导致高校人力成本增加、激励效果下降。1989年人事部就首次全国专业技术聘任工作向国务院提交的汇报提纲总结的四个问题突出强调了上述问题:一是全国职称系列太多;二是评聘合一;三是和工资挂得太紧;四是单一评审方法不够科学^⑨。再如,教育部职称改革工作办公室在《关于华北电力大学专业技术职务评审权限及高级岗位数额的批复》(教职改办[2003]7号)中明确:“华北电力大学,请你校严格执行专业技术职务结构比例,严格控制高级职务,尤其是正高级职务的聘任数量,降低用人成本,提高用人效益。”

注意到上述历史,自然就找到一种解决评多岗少问题的思路即“省评职称和工资脱钩”。这一思路除了解决评多岗少矛盾外,还解决了2006年提出的高校教师岗位比例控制政策所产生的诸多不足(如前文提到的“校内各级岗位人数比例确定缺乏客观标准”、“高校专业技术岗位聘任条件不客观”等)。

根据“省评职称和工资脱钩”程度轻重不同,可以设计不同方案如:(1)校内工资(即1999年扩招后高校自筹经费发放的岗位津贴)不考虑职称、完全脱钩或者只

小幅度挂钩。(2)校内工资只有限期考虑职称比如三到五年。(3)高校对取得某级职称者只进行一次校内奖励。(4)取得省评职称后高校内部工资不增,只是作为下一轮聘任的某个评价因素与资格条件之一,各校根据自身情况灵活选择一种方案即可。

当然,20世纪80年代提出、至今仍然有人主张的废除省评由高校聘任的所谓“只聘不评”政策当然也可以彻底解决评多岗少问题。但是笔者认为,至少“十二五”、“十三五”期间这一做法并不可行,地方高校尤甚,主要理由是:(1)2000年前后取消省评、实行只聘不评的一批高校(如山东农业大学、上海大学等)十多年来教学科研表现并没有明显优于位于地理位置类似的同类、同档次高校,反而暴露出一些问题,如山东一些实行只聘不评的高校教师希望辞职流动,却因为没有省评职称证书而遇到不少障碍。(2)长期以来,职称=学衔+职务(岗位),兼有精神鼓励与物质报酬双重含义,特别是显著的精神激励之心理契约短期内很难消除。地方高校尤其是中西部地方高校财力不强(生均经费仅为全国重点高校一半)、排名靠后、人才吸引力小,取消省评人才吸引力更小。(3)在行政权力独大的大学治理结构下,只聘不评、完全取消省评,高校内部官僚权力更大,学术权力空间被进一步压缩,高校普遍存在的官本位现象将进一步加剧。

参考文献:

- [1]房加帅.当前高校岗位设置管理工作的关键问题与对策[J].信阳师范学院学报·哲学社会科学版,2012(1).
- [2]俞渠,刘波.研究型大学学术岗位制度差异与变革趋势——基于德、美两国的比较[J].中国高校师资研究,2012(3).
- [3]牛晓红.高校岗位设置管理实施工作中的问题与对策[J].青海师范大学学报·哲学社会科学版,2012(2).
- [4]何淑明.高校岗位设置与聘用改革——以C高校为例[J].中国人力资源开发,2009(9).
- [5]彭泉.有趣的岗位设置与聘任工作[EB/OL].http://blog.sciencenet.cn/home.php?mod=space&uid=642087&do=blog&id=533371.
- [6]顾志兰.普通高校岗位设置与岗位聘用的问题与对策研究[J].教育与职业,2010(12下).
- [7]朱中伟,郑灵.论高校岗位设置后面临新问题及对策[J].福建教育学院学报,2011(3).
- [8]黄淇敏,史峰,诸海英.医院职称评聘中的问题与对策研究[J].中华医院管理杂志,2008(6).
- [9]田子俊.中国高校教师职称评聘制度历史沿革[J].湖南科技学院学报,2006(3).