

高校教师职称评聘工作改革探究

何新征¹ 张理中²

(1.2西北师范大学人事处 甘肃·兰州 730070)

摘 要 高校教师职称评聘工作是高校人事制度改革的重要组成部分,一直是高校人事管理人员及广大教师关注的热点和难点,它不仅关系到教师的切身利益,而且直接影响到教师工作的积极性和创造性。本文主要探讨了高校职称评聘工作存在的突出问题,并提出解决问题的办法。

关键词 高校教师 职称评聘 问题与对策

随着我国高等教育体制改革的深化,高校内部管理体制改革已经成为人们普遍关注的焦点,人事制度改革是其中的热点问题之一。高校教师职称评聘工作作为高校人事制度改革的重要组成部分,它不仅关系到教师的切身利益,而且直接影响到教师工作的积极性和创造性,事关学校改革发展。自1986年开始的高校职务评聘工作经历了二十多年的兴利除弊,积累了丰富的经验,已形成了一套完整的评聘体系,取得的成绩是有目共睹的。但随着社会的变迁和发展这项工作的进一步开展,客观上出现了许多新问题,现行职称评聘模式已经成为高校良性发展的“瓶颈”问题。

一、当前高校职称评聘工作存在的突出问题

(一) 职称与职务概念混淆

长期以来,围绕着“职务”与“职称”概念就曾引起过多次讨论,直到现在有些人对于二者的界定也不是很清楚,甚至有些管理者也认为职务和职称一样。这是因为我国教师的职称分为助教、讲师、副教授、教授四级,而表示教师的职位也被划分为四等,而且也被冠以助教、讲师、副教授、教授的称呼,这样容易给人造成一种错觉,误认为职称与职务是一样的。从严格意义上来说职称属于人才评价范畴,职务属于人才使用范畴。职称是标志专业技术人员学术水平能力和工作成就的等级称号,是社会对其综合学术能力、学术成就和社会贡献大小的认可标志,是一种资格,不直接与工资待遇挂钩,一旦获得,终身享有,只能作为应聘职务的依据;而职务是同职权相联系的工作岗位,担任某一职务,必须具备一定的资格条件,行使一定的职权,担负一定的职责,获得相应的工资及福利待遇,即职务是责、

权、利的统一。

当前,教师只要获得职称,工资待遇及相应的福利就能得到提升及兑现,高校教师管理者力抓职称评审工作,而教师则以职称提升为己任,从而造成了上级教育主管部门、高校及广大高校教师都以职称评审为主,而聘任只不过是职称评上后理所当然的程序——流于形式,教师只要能够评上职称,就会被聘为相应的职务,这就形成了职称评审后聘任的虚化现象。从而导致教师“能上不能下”、“论资排辈”的现状。

(二) 政府主管部门管理权限太宽,学校缺乏必要的自主权

在以行政约束为主的计划经济体制下,高校实行的是集权、封闭和统一行政管理模式,高等学校隶属于政府,学校的组建、经费来源、人事分配、专业设置、招生计划、教学过程、科学研究、学生分配、基本建设以及后勤服务等方面,都必须遵循国家的指令行事。教师和学校之间形成“惟我所有,惟我所用”现象,造成教师“能进不能出,能上不能下”和学校“想送的送不走,想请的请不来”的局面。高校教师的职称评聘限额由政府主管部门层层下达,主要是根据国家财政拨款和各学校现有编制、现有人员的学历、资历情况分配的,没有根据学科建设、教师岗位设置和工作任务的核定,从一定程度上讲,限制了高校健康发展,缺乏科学合理性。高校管理自主权的缺乏,严重影响了高校教师管理的自主性,同样处于“想改的无法改,想做的不能做”的两难境界。

(三) 缺乏必要的激励制度

受计划经济体制的影响,高校教师的工资长期处于过低的水平,工资系统基本上是“大锅饭”,没

有拉开档次。职称的终身制,导致“能上不能下,能高不能低”、“职称一到手,论文拜拜走”的现象。但由于缺乏科学的、操作性强的评价体系,考核形同虚设,从而导致“船到码头车到站”的惰性心理和“做与不做、做多与做少、做好与做坏一样”的结果,这些都是由于缺乏相应的激励制度造成的。

(四) 缺乏科学的教师职称评审标准

职称评审是一个学术问题,在目前的评审机制下,人为因素、随意性、非学术等因素影响了职称评审的权威性和公正性。目前,高校教师职称评审一般是通过评委无记名投票方式产生的,由于这种无记名投票存在一种有“权”无“责”的可能,在强大的关系网、人情网下往往可能产生不公正的结果,使职称评审陷入“合理不合情”、“合法不合理”的怪圈。现有的评审条件中,集中评审往往容易注重科研成果、看重学历、任职年限、论文、外语等,而轻视甚至忽视思想表现、工作表现、工作业绩、教学质量及其效果等问题。导致高校教师只关注科研论文的数量,忽略论文的质量,甚至有些人为了赢得数量上的优势,在科研题目或论文、论著中相互挂名,或通过其他途径争取论文的数量,这些都有碍学术的健康发展,并在不同程度上导致学术的贬值和腐败。

二、高校教师职称评聘工作改革的若干思考

古希腊哲学家亚里士多德曾说过:“提出问题等于解决了一半”,针对上述问题,笔者主要从以下四个方面提出对高校职称评聘工作改革的思考。

(一) 政府主管部门充分放权,搞活评聘机制

政府主管部门和高校在职称评聘工作中承担着不同的角色和作用。只有各自明确职责,准确定位,协调运作,才能使高校教师职称评聘中发挥最大效用,产生最大优势。

政府主管部门应该由直接管理向间接管理转变,由微观管理向宏观管理转变,由硬性管理向软性管理转变,只有这样才能使高校办学自主权得到真正体现,全部包揽和撒手不管都是不当的。政府要把重点放在制订发展规划等大方向上,并且通过权力重心的层层下移的协调形式——权力重心按层次的不同依次从政府向高校、教师偏移的管理模式——监督整个高校系统,政府引导最终将发挥效力。

在高校教师职称评聘工作中,政府在宏观上给以调控,政策上给以引导,经济上给以保障,社会上

给以协调。具体讲就是:政府主管部门在政策上实行宏观调控,制定政策法规,在保证充足经费的情况下,使得高校能够根据学校的实际情况,切实做好职称评聘工作,搞活评聘机制,破除终身制。

(二) 建立合理的激励、竞争和淘汰机制

传统的人事管理是把人当作一种成本,管理的任务是如何控制这种成本,而现代的人力资源管理是把人当作一种资本,管理的目的是培养开发,实现人力增值。

据美国学者通过调查发现,人在没有激励条件下,一般只发挥个人能力的20%-30%,如果有良好的内、外部激励条件,则可以发挥个人潜力的80%-90%。

高校教师是高智能的群体组合,在管理中应高度重视培养开发教师的主观能动性,根据国家和学校的目标,通过工资激励、事业激励、目标激励、竞争激励等激励措施,满足教师的某种需要,从而激发教师的行为动机,使他们产生行为的推动力,向着已确定的目标努力前进,并使这种积极性能够持续存在或反复出现,对教师和学校的发展产生良性循环,使教师主观能动作用发挥得更大,从而实现高校效能的升值,达到个人和整体的“双赢”,促进高校整体目标的实现。

竞争是高校教师职务聘任制顺利实施的推动力。竞争是指一种围绕某一目的,由不同的社会个体或团体,通过某种潜在的或外显的较量而战胜自己对手的社会性争胜活动。竞争是市场经济发展的规律,是市场经济运行的必然结果。

竞争可以创造效率,竞争可以推动发展,竞争是“人类的本性”。达尔文的进化论学说,揭示了生物的起源、变异和发展的规律,“物竞天择,适者生存”的“自然选择”,是生物进化的主要手段,是生物本身固有的规律。在适应选择过程中,有留存,有淘汰,固然是适应的原因,但很大程度上不能否认竞争的存在。

高校教师职称评聘如果以岗位竞争为主,公开向社会招聘,教师凭能力和水平上岗,优胜劣汰,这不仅能够扩大教师来源,而且解决了长期以来高校中教师“能上不能下”、“论资排辈”等突出问题,从而有利于推动社会高校间教师的交互流动,进而会保证高校内教师队伍的动态平衡。

以往的职称评审工作,只要是职称评审通过,都可以拿到聘书,不存在岗位的竞争问题,不足以激发教师的工作积极性。而通过建立一些竞争淘汰

机制,可激发教师工作潜力和工作积极性,如在实施聘任制,教师可以对职位的竞争;在聘任期间,通过考核教师工作,把考核结果、岗位升级和岗位津贴工资分配相结合,激发教师工作积极性;在评选优秀时,对先进荣誉的竞争;学校还可以为教师提供一些竞争机会,如在教学、科研上的评比,使教师有机会展示个人的能力和才智,并且鼓励教师参加国内、外的学术竞赛,使教师在竞争中得到锻炼和成长。

(三) 建立科学、多样的人才评价体系

对于专业技术人员进行科学合理的评价是一个难题,而评价是高校职称评聘改革中一个必须认真面对的课题。职称评定实质上是对一个人学术水平的评定,它与教学水平、技术水平应该是并列的,本身与待遇没有关系,只有与岗位结合起来才有意义。为此,高校要切实加强对教师学术、技术评价的研究。按照不同的学校、不同专业教师以及同一专业教师在不同任期的学术工作重点,考虑建立多样化的评价标准。应充分考虑到学校之间、个体之间的差异,以人为本,使人才发挥应有的作用。对不同的情况要区别对待,如不同学科,学术研究具有各自的独特性,以同一种评价制度来统一评价不同学科的研究成果,难以实现评价的客观、公平和公正,对此应该实行分类评价。因此应该根据职业标准和岗位需要,不拘一格,制定灵活多样、科学合理的人才评价方式,对人才的品德、知识、能力、身心等有一个综合分析和科学认定,作为人才考核和使用的依据。尤其是特殊人才、特长人才的发现和使用,使人才价值通过多种形式得到认可和使用。从整个社会的发展看,要建立以业绩为重点,由品德、知识、能力等要素构成的各类人才评价指标体系,建立健全科学的社会化的人才评价机制,成立专门的社会化评价机构来评价学术成果。要发展和规范人才评价中介组织,在政府宏观指导下,开展以岗位要求为基础、社会化的专业技术人才评价工作,消除以往评审办法中存在的利益、人情因素。而社会化评审职称的唯一标准是教师的学识、职业道德及业务水平的高低。

(四) 加强岗位职责考核

高校应成立专业技术人员考核领导小组,积极探索并制定科学、有效、可行的教师考核办法和指标体系,使教师考核工作制度化、规范化、科学化。根据各级教师的工作职责及完成情况,让所有教师都接受学生、同行和行政部门的评估。防止出现聘

上岗以后不思进取,不出成果现象的发生。学校要健全聘期中和聘期终考核制度,确保聘任人员能够完成所聘岗位要求。符合条件可以续聘,不符合条件的可以解聘、缓聘或降级聘任。另外,在上岗条件方面,也没必要照搬照抄职称评审的那一套,不需对全体人员都同时要求教学和科研,而要针对不同岗位提出不同要求。可以采用量化考核的分值结果作为依据,利用贡献排序法实施新一轮的聘任。所谓贡献排序法就是将竞聘人的教学工作、科研业绩、思想政治表现、学历学位等情况综合打分进行累加,从高到低排序后按岗位数额进行聘用。

三、结束语

高校人事制度的改革是我国事业单位人事制度改革的最后一个壁垒,而职称制度的改革是人事制度改革的重要方面。在政府宏观政策的调控下,随着国家人事管理制度改革的深化和社会保障机制、人才交流机制逐步完善,高校教师职称评聘运行机制和模式将会更加科学、规范、合理,职称工作就一定会朝着“社会化评价为基础、岗位需要为前提、聘约管理为手段、法律制度为保障”的方向健康发展。

注 释:

赵志鲲:《高校教师职称评聘工作的管理特点与变革策略——基于A大学的个案研究》,南京师范大学出版社2004年版。

刘彩霞:《我国高校教师职务聘任制研究》,华东师范大学出版社2003年版。

贾志兰等:《国外高校改革探析》,上海大学出版社2001年版。

[美]伯顿.R.克拉克:《高等教育系统——学术组织的跨国研究》,杭州大学出版社1994年版。

范国睿:《学校管理的理论与实务》,华东师范大学出版社2003年版。

责任编辑:高海峰