

高校教师分类管理制度的 演进特征与未来发展路向探析

李汉学¹ 程斯辉²

(1.湖南第一师范学院 教育科学学院 湖南 长沙 410205; 2.武汉大学 教育科学研究院 湖北 武汉 430072)

摘 要:高校教师分类管理制度主要指国家和高校为加强教师队伍建设,激发教师的工作积极性在教师分类聘任、分类流动、分类进修、分类薪酬、分类考核、分类退出等方面所制定的一系列规则规范体系。自新中国成立以来,分类聘任呈现出从“人”到“岗”的变化;分类流动显示出从“计划调剂”到“市场引导”的变化;分类进修体现出从“获得型”到“发展型”的变化;分类薪酬发生了从“身份属性”到“业绩属性”的变化;分类考核有着从“单一”到“多元”的变化;分类退出则表现出“行政决定”到“契约管理”的变化。新时期优化高校教师分类管理制度的总体要求就是要健全和完善其规则规范体系。为此,要把握的路向是:通过高校教师分类管理实现高校教师专业发展和高校教师人力资源开发的有机统一,实现高校教师分类管理与高校分类发展的协同,实现高校教师队伍发展与高校管理者队伍发展的一路同行。

关键词:新中国高校教师;分类管理制度;教师专业化;发展路向

中图分类号:G647 文献标识码:A 文章编号:1009-413X(2021)04-0100-08

DOI: 10.13763/j.cnki.jhebnu.es.2021.04.014

2018年1月20日颁布的《中共中央 国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》提出“要深化教师管理综合改革,切实理顺体制机制”,要“根据各类教师的不同特点和发展实际”,“采取有针对性的制度举措,定向发力”。教师是高校发展的核心力量,是高校办学质量的根本保证,如何依据实际、有针对性地对高校教师进行分类管理,实现高校教师资源的分类开发,推动高校教师分类发展,则成为高等学校科学治理必须面对的重要问题。概而言之,就是要加强和不断改进对高校教师的分类管理。高校教师分类管理本质上

是高校教师管理主体——政府与高校依照一定的管理制度和规范,对高校教师进行类型化管理的实践活动。新中国成立以来,国家出台了一系列规范和调整高校教师分类管理的制度,有力推动了我国高校教师队伍建设。回顾我国高校教师分类管理制度发展脉络及其演进特征,把握高校教师分类管理制度创新发展的未来走向,对提高新时代高校教师管理科学化水平具有重要意义。

一、高校教师分类管理制度的演进特征

高校教师分类管理制度主要指国家和高校为

收稿日期:2021-03-16

基金项目:教育部人文社科基金青年项目“高校教师分类发展的逻辑冲突及其调试策略研究”(18YJC880036)

作者简介:李汉学(1987-)男,山东菏泽人,博士,讲师,主要从事教育管理研究;

程斯辉(1962-)男,湖南南县人,博士,教授,博士生导师,主要从事中国教育发展史、教育管理学研究。

加强教师队伍建设,激发教师的工作积极性,在高校教师分类聘任、分类流动、分类进修、分类薪酬、分类考核、分类退出等方面所制定的一系列规则规范体系。“制度随环境的变化而变化,并随人们思想习惯的变化而实现”^{[1][P4]}。高校教师分类管理制度主要来源于国家及高校,国家层面的制度更多是从宏观政策上为高校教师分类管理厘清发展方向,学校层面的制度则更多是国家宏观政策的进一步细化和具体化,本文主要是从宏观层面对高校教师分类管理制度进行梳理分析。

(一)从“人”到“岗”的高校教师分类聘任制度

高校教师分类聘任制度,主要是指政府和高校等管理主体针对不同岗位、级别、类型的高校教师,在岗位聘任和职称晋升等方面制定的规则规范。我国高校教师分类聘任制度的演进大体上经历了职务任命、职务聘任和岗位聘任三个阶段,呈现出从“人”到“岗”的发展特征。

新中国成立至改革开放前的高校教师分类聘任制度以“职务任命”为主要特征。建国初期我国在高等教育领域学习前苏联模式,高校教师经过锻炼、改造之后成为社会主义劳动者,具备国家干部身份。国务院于1960年2月通过的《高等学校教师职务名称及其确定与提升办法的暂行规定》(以下简称“暂行规定”),将高校教师职务划分为教授、副教授、讲师和助教等四个层次,这是新中国成立以来第一个高校教师职务条例,标志着我国高校教师职务任命制度的初步建立^[2]。高校教师的入职主要是依据职务类型进行的任命任用、委派委任或国家分派。高校针对教授、副教授、讲师职务需求进行的分类聘任只是处于肇始状态,总体上还未建立起较全面的分类聘任制度。

改革开放以来至2002年的高校教师分类聘任制度以“职务聘任”为主要特征。我国开始逐步实施高校教师的分类聘任并建立相应的规则规范。1978年国务院批转了教育部《关于高等学校恢复和提升教师职务问题的请示报告》,指出在新的制度规定出台之前,高校教师职务聘任工作仍旧按照1960年出台的《暂行规定》执行,后续的一系列规定基本上都是以《暂行规定》为蓝本,只是在一些细节规定上进行了补充和完善,这一时期的高校教师分类聘任工作仍旧没有脱离职务任命制度的范畴^{[3][P211]}。1986年中共中央、国务

院颁布了《关于执行专业技术职务聘任制度的规定》,中央职称改革领导小组转发了《高等学校教师职务试行条例》,这一系列制度文件的发布标志着我国高校人事制度改革的开始。1995年3月,八届人大三次会议通过的《教师法》明确规定我国实行教师职务聘任制度,我国高校人事制度实现了职称评定与职位聘任的结合,在真正意义上进入高校教师职务聘任制度时代^{[4][P54]}。这一时期,高校教师管理上依职务不同实行分类聘任,在一定程度上促进了高校教师队伍的发展,但由于相应配套措施的缺乏,高校教师职务聘任制度在实施过程中出现了重评审、轻聘任,忽视聘后管理等问题,也在很大程度上阻碍了我国高校教师人事管理制度的进一步优化和变革^{[3][P211]}。

2002年至今的高校教师分类聘任制度以“岗位聘任”为主要特征。2002年国务院办公厅转发了人事部《关于在事业单位实行人员聘用制度的意见》,这成为高校教师人事管理制度改革的重要依据,高校用人制度开始从“身份管理”向“岗位管理”的转变,我国高校教师聘任也开始了由职务聘任制度到岗位聘用制度的转变,传统的高校人事管理制度也逐渐向新型的高校人力资源管理制度转变^{[5][P10]}。2014年由国务院常务会议通过并于当年7月1日开始施行的《事业单位人事管理条例》进一步指出,国家对事业单位工作人员实行分级分类管理……国家建立事业单位岗位管理制度,明确岗位类别和等级,公开招聘和竞聘上岗。这一系列规定的实施,打破了高校教师的干部身份,将高校教师聘任的对象锁定为具体岗位,高校教师分类管理成为针对不同岗位类型高校教师的管理,这为后续高校人力资源管理奠定了岗位导向、聘用导向的基调。

(二)从“计划调剂”到“市场引导”的高校教师分类流动制度

高校教师分类流动制度,是指政府和高校等管理主体针对不同岗位、级别、类型的高校教师在人员流动等方面所制定的规则、规范。高校教师流动本质上是高校人力资源的配置与流动,主要包括在高校或科研机构系统内的职业内流动以及学术职业与非学术职业之间的职业间流动两种主要形式^[6]。高校教师的合理流动有利于高校教师资源的优化配置,提升高校师资队伍整体水平。

新中国成立以后我国高校教师的分类流动制度大体上经历了计划经济体制下的国家调剂和市场经济体制下的有序流动两个阶段。

1949年至改革开放前的高校教师分类流动制度主要特征是“计划经济体制下的计划调剂”。这一阶段,国家主要实行计划经济体制,高等院校统一收归国有,实行统一管理。高校教师具备国家干部身份,属于体制内国家工作人员,其调配和流动基本属于国家安排,教师缺乏基本的流动权和选择权。1963年中共中央、国务院转发教育部党组《关于减少教授、副教授校外兼职和社会活动时间的请示报告》,要求各高校减少教授、副教授的校外兼职、社会活动和校内行政事务,切实保障他们的业务工作时间。这一规定,一方面有益于高校高职教师将更多的精力投入到本校的教学、科研等业务工作中,对于教学质量的提升起到了一定作用;但另一方面,对于高校教师校外兼职、流动的限制,也在一定程度上阻碍了高校教师的有序流动和科学调配,不利于高校教师资源的优化配置。改革开放至20世纪80年代末的高校教师分类管理制度虽然已经受到了市场经济的影响,但这一时期我国高校的人事管理仍旧处在计划经济体制模式下,高校教师流动机会仍旧较少。

20世纪90年代至今的高校教师分类流动制度总体是以“市场引导下的有序流动”为主要特征。20世纪90年代以来,随着社会主义市场经济的不断发展和完善,高校逐渐成为在市场经济中自主生存的主体,高校教师的流动权和自主权不断增加。社会劳动力在区域和产业部门间的配置,通过交换来实现市场供给和需求的平衡,劳动力拥有了自由选择流动的权利^[7]。高校教师不仅开始流动,而且流动选择更加多元化,系统内、校际间或系统间的流动成为高校教师流动的主要方向和形式。1993年颁布的《中华人民共和国教师法》规定,教师实行职务聘任制,为高校教师分类流动引入市场导向提供了法理依据。2000年6月中组部、教育部联合下发《关于当前深化高等学校人事分配制度改革的若干意见》指出要通过“分类指导,分步实施”构建人才交流服务体系,建立高校教职工合理流动机制。中共中央、国务院于2010年6月印发的《国家中长期人才发展规划纲要(2010—2020年)》(以下简称《人才纲要》)

进一步提出,要针对高校教师等专业技术人才,制定双向挂职、短期工作、项目合作等灵活多样的人才柔性流动政策,引导高校教师向企业、社会组织 and 基层一线有序流动。《人才纲要》还提出,要发挥市场配置人才资源的基础性作用,遵循放开搞活、分类指导和科学规范的原则,深化事业单位人事制度改革,我国高校教师分类流动制度得到了进一步发展。2011年7月,由科技部、人社部 and 教育部等七部委联合制定的《国家中长期科技人才发展规划(2010—2020年)》明确指出,要按照市场经济规律和人才规律,根据市场需求促进科技人才顺畅有序流动。2015年10月国务院印发了《统筹推进世界一流大学和一流学科建设总体方案》,教师成为高等学校双一流建设的核心资源,高层次人才流动与竞争日趋激烈。中共中央于2016年3月印发《关于深化人才发展体制机制改革的意见》进一步提出,要破除人才流动障碍,健全人才顺畅流动机制。这一系列规定,进一步扩大了高校教师的流动自主权,我国高校教师分类流动的市场化导向日益明显。

(三)从“获得型”到“发展型”的高校教师分类进修制度

高校教师分类进修制度,主要是指政府和高校等管理主体针对不同岗位、级别、类型的高校教师的国内外进修、学历提升、教学科研能力水平提升等制定的一系列规则、规范。高校教师分类进修有益于高校教师的专业发展和高校师资队伍的整体水平提升,是高校教师管理的重要内容。

1949年至改革开放前,我国高校教师分类进修制度总体处于整顿与借鉴阶段,建国初期高校教师分类培训制度主要学习前苏联模式,同时对旧中国的相关制度进行整顿清理。自1953年开始,高等教育部发布的《高等学校教师进修暂行办法》,教育部发布的《关于加强高等学校教师进修工作的通知》《关于加强全国重点高等学校暂行管理办法》《关于高等学校制定今后十年培养提高师资规划的通知》等一系列法规文件,对高校教师进修培训的目的、措施、内容等作出了相应的规定与要求。这一系列制度成为这一时期我国高校教师进修培训的基本依据,高校教师的进修更加关注通过分类培训使广大高校教师夯实知识基础,提升教学与科研能力,落脚点在高校教师的“获得”。

改革开放至今属于高校教师分类进修制度发展的恢复、创新阶段。1980年教育部颁布了《全国重点高等学校接受进修教师工作暂行办法》，要求采取多种形式加强高校教师进修培训工作。1984年教育部又颁布了《高等学校举办助教进修班的暂行规定》，在部分高校开始试办助教进修班，培训青年教师，我国高校教师分类进修工作得到了一定恢复。1986年教育部颁布了《关于教师在攻读硕士、博士学位规定》等制度文件，着力提升高校教师的学历和学术水平。国家教委于1997年颁布的《高等学校教师岗前培训暂行细则》、全国人大常委会于1998年通过的《中华人民共和国高等教育法》等相关法律、规定也都对高校教师的培养和培训做出了具体规定。教育部于2001年颁布《关于加强高等学校本科教学工作提高教学质量的若干意见》，提出了逐步建立和完善国家、省市、高等学校三级教师进修培训制度，促进人才流动和鼓励优秀骨干教师到国外进修学习的相关规定。教育部和财政部于2011年联合下发的《关于“十二五”期间实施“高等学校本科教学质量与教学改革工程”的意见》提出，继续建设职能完善、覆盖全国、服务高效的高校教师网络培训系统，积极开展教师网络培训。教育部于2012年颁布《教育部关于全面提高高等教育质量的若干意见》，提出推动高校普遍建立教师教学发展中心，有计划地开展教师进修培训，提升青年教师专业水平和教学能力。中组部、人社部于2019年联合印发的《事业单位工作人员培训规定》进一步指出，针对高校教师等专业技术人员的进修培训，注重提高专业技术水平和创新创造能力，根据不同类型、不同岗位特点，按照规定的方式进行。可见这一阶段的教师分类进修制度强调通过分类进修、培训，不仅要提高教师的专业水平，也要提升其自主发展能力，落脚点在高校教师的“发展”上。通过高校教师分类进修制度的发展与创新，为我国高校教师培训工作提供了强有力的制度支撑，有力推进了当前我国高校教师培养培训一体化的进程^{[8] [P340]}。

(四) 从“身份属性”到“业绩属性”的高校教师分类薪酬制度

高校教师分类薪酬制度，主要是指政府和高校等管理主体针对不同岗位、级别、类型高校教师

制定的基本工资、奖励绩效等薪酬规定。基于高校教师的不同类型而制定的分类薪酬制度有利于为高校教师提供基本的物质生活保障，有利于调动高校教师的工作积极性和主动性，有利于激发高校教师的发展潜力。新中国成立以来，我国高校教师分类薪酬制度的发展大体上经历了供给制阶段、等级工资制阶段和岗位绩效工资制阶段等三个阶段，前两个阶段的高校教师薪酬分配更加注重高校教师的个体身份，而第三个阶段则更加关注高校教师的岗位业绩。

1949年至1952年的高校教师分类薪酬制度属于供给制阶段。这一阶段国家财政较为困难，高校教师薪酬同其他国家工作人员一样实行供给制，主要由国家按照高校教师职称层级统一配给^{[9] [P135]}。1952年至2006年我国的高校教师分类薪酬制度属于典型的等级工资制阶段。教育部于1952年颁布的《全国各级学校教职员工资标准表》将高校教师的工资标准按职务共分33级，一职数级，上下交叉，这标志着我国高校教师等级工资制度开始逐步建立。国务院工资制度改革小组于1985年发布《高等学校教职工工资制度改革实施方案》，我国高校教师分类薪酬制度开始进一步改革，高校教师开始实行以职务工资为主要内容的结构工资制，结构工资由基础工资、职务工资、工龄津贴和奖励工资四个部分组成，其中职务工资按教师职务分列工资等级，这一薪酬制度实质上是对等级工资制度的进一步优化和细化，起到了良好的效果。1993年工资制度改革之前的分类薪酬制度，突出高校教师的个体身份属性，薪酬更侧重“人”而不是“事”。

1993年10月，我国进行了第三次工资制度改革。此次工资制度改革，在科学分类的基础上，实现了机关和事业单位工资制度分类，引入竞争激励机制，提升工资灵活性，把工资增长与考核挂钩，提高了分配效能，并且陆续建立了住房公积金、失业保险金等社会保障性福利项目，高校教师分类薪酬制度更为合理，对于保障高校教师生活水平和高校教师激励起到了重要作用^{[10] [P253]}。2006年至今的高校教师分类薪酬制度属于岗位绩效工资制阶段。2006年，我国开始推进新一轮收入分配制度改革，岗位绩效工资制度自2006年7月起开始执行。此次事业单位工作人员收入分

配制度改革,建立了符合事业单位特点、体现岗位绩效和分级分类管理的收入分配制度,健全了体现事业单位特点的工资管理体制及调控机制,逐步提升了包括高等院校在内的事业单位收入分配制度的科学化、规范化和法制化,我国高校教师分类薪酬制度发展到了更高的水平。2014年5月国务院颁布的《事业单位人事管理条例》指出,事业单位工资分配应体现“岗位职责、工作业绩、实际贡献”等因素。这表明,新时期我国高校教师分类薪酬制度的“业绩属性”更加明显。

(五)从“单一”到“多元”的高校教师分类考核制度

高校教师分类考核制度,主要是指政府和高校等管理主体针对不同岗位、级别、类型高校教师的年度考核、聘期考核、绩效考核等所制定的相应规范。高校教师分类考核制度亦可视为教师评价制度,它是有效评价高校教师工作业绩、规范高校教师行为、激发高校教师工作主动性和积极性的主要方式。新中国成立以来,我国高校教师分类考核制度的发展经历了以教学工作一个方面为主要考核内容、以教学与科研工作两个方面为主要考核内容,到以教学、科研、社会服务等多个方面为考核内容的发展过程,考核内容和方式呈现出日益多元的发展趋势。

1949年至改革开放前这段时间大体上属于高校教师分类考核制度发展的探索期,考核的内容主要是高校教师的教学工作。建国初期是我国高等教育体制改造的时期,我国高等学校无论在职能定位、学科设置,还是在组织结构、教师队伍管理方面,主要学习了前苏联的经验^{[11] P67}。教育部于1955年颁发了《高等学校教学研究指导组各级教师职责暂行规定》《高等学校教师教学工作量和工作的试行方法》,对各级高校教师需要完成的工作量等具体岗位职责进行了明确规定,为高校教师分类考核提供了基本的参考依据。这一阶段高校教师分类考核依据教师职务类型,以职务聘任和晋升考核为主,主要考察高校教师的教学工作,考核结果直接与职务聘任、晋升和相应奖励结合,具有一定的激励作用。

改革开放以来至20世纪90年代末属于高校教师分类考核制度发展的恢复期,“文化大革命”时期遭到严重破坏的高校教师分类考核制度逐渐

得到恢复和发展。1978年,国务院批转了教育部《关于高等学校恢复和提升教师职务问题的请示报告》,恢复了高校教师职称评审制度,高校教师考核、评价成为其职称恢复和晋升的重要依据。国务院于1986年2月颁发的《关于实行专业技术职务聘任制的规定》强调对聘任的专业技术人员应定期或不定期地考核,考核结果作为职务晋升、薪酬调整、奖励和聘任的主要依据。1993年颁布的《中华人民共和国教师法》和1995年颁布的《中华人民共和国教育法》都明确规定了要对教师进行考核评价,标志着我国高校教师分类考核工作具备了基本而明确的法理依据。这一时期的高校教师分类考核制度,从考核内容的规定上看,主要强调教学与科研并重,综合了年度考核、晋升考核等多种考核形式,进一步推动了我国高校教师考核制度的专业化、科学化。

20世纪90年代末至今是高校教师分类考核制度的发展创新期。2000年后,国家相继出台了《中组部人事部关于加快推进事业单位人事制度改革的意见》《人事部关于在事业单位试行人员聘用制度的意见》《中组部人事部教育部关于深化高等学校人事制度改革的实施意见》等一系列有关高校教师人事制度改革的制度文件,进一步推动了我国高校教师考核制度的发展和变革。中共中央、国务院于2003年下发的《关于进一步加强人才工作的决定》强调建立以能力和业绩为导向的人才评价机制,完善人才评价标准,克服人才评价中重学历、资历、轻能力、业绩的倾向,这对高校教师分类考核制度的改进提出了新的要求。国家人事部、教育部于2007年联合下发的《关于高等学校岗位设置管理的指导意见》指出,高校在教师聘期期满时,需要对教师依据岗位类型进行全面考核评价,以此作为高校教师聘任的依据,这使得高校教师分类考核制度更为细化和具体。教育部于2016年发布的《关于深化高校教师考核评价制度改革的指导意见》将改革考核评价机制作为当前和今后一段时期推进高校综合改革的切入点,强调全面考核与突出重点相结合、分类指导与分层次考核相结合、发展性评价与奖惩性评价相结合,推动学校和教师共同发展,考核制度表现出鲜明的发展性特征。中共中央办公厅、国务院办公厅于2018年2月印发的《关于分类推进人才评

价机制改革的指导意见》(以下简称《指导意见》)进一步提出,以职业属性和岗位要求为基础,健全科学的人才分类评价体系,着力解决评价标准“一刀切”问题,合理设置和使用论文、专著、影响因子等评价指标,实行差别化评价,并创新多元评价方式。《指导意见》的出台,明确了岗位分类评价、评价标准和评价方式的多元化,为我国教师分类考核制度的创新性发展指明了方向。

(六)从“行政决定”到“契约管理”的高校教师分类退出制度

高校教师分类退出制度是指政府和高校等管理主体针对不同岗位、级别、类型的高校教师的自然性退出(退休)、主动性退出(辞职)、被动性退出(辞退)等规定。良好的高校教师分类退出,有利于高校人力资源的优化配置和师资结构的动态完善,有利于增强高校教师队伍的活力。新中国成立以来,我国高校教师分类退出制度总体上体现了从“行政决定”到“契约管理”的发展特征。

1949年至改革开放前是高校教师分类退出制度发展的初步探索期。建国初期,我国高校主要学习前苏联管理模式,高校教师具备国家干部身份,属于体制内的劳动者。教师在辞职、退休等方面,要服从国家安排,教师基本上没有自主权。新中国成立初期由于高校师资的紧缺和教师退出制度的缺乏,高校教师被辞退的情况较为少见,相关教师辞退制度并不健全且实施流于形式^{[12] P164}。

改革开放以来,高校教师分类退出制度得到恢复与发展。这一时期,国家出台了一系列制度,规范高校教师聘任和退出管理。教育部于1984年颁布的《关于高等学校贯彻执行高级专家离退休若干问题的暂行规定的实施意见》,明确提出建立教师退休制度。国家教委于1985年发布了《普通高等学校人员编制的试行办法》,在高校初步建立编制管理制度,高校教师纳入编制管理。八届人大三次会议于1995年通过的《教师法》明确规定我国实行教师职务聘任制度,我国进入高校教师职务聘任制度时代。2002年国务院办公厅转发了人事部《关于在事业单位实行人员聘用制度的意见》,标志着我国高校用人制度开始从“身份管理”向“岗位管理”的转变,我国传统的高校人事管理制度也逐渐向新型的高校人力资源管理制度转变。中共中央、国务院发布的《国家中

长期教育改革和发展规划纲要(2010-2020年)》明确指出要加强教师管理,完善教师退出机制。2014年5月国务院颁行的《事业单位人事管理条例》进一步提出,高校要逐步建立起“能上能下”的用人机制。这一系列制度的发布和变革反映到高校教师退出问题上,意味着改革开放以来,我国高校教师从国家干部身份逐渐转变为市场经济下的脑力劳动者,从服从国家分配的体制内人员逐渐转变为可以自由择业的在编教师,由原来的职务聘任逐渐转变为岗位聘用,高校教师退出机制逐渐完善了自然退休、主动辞职等形式,同时在高校教师考核制度等相关教师管理制度的协同下,高校教师淘汰机制也在不断完善,高校教师被动退出(辞退)也在一定程度上可以落到实处。这一阶段的高校教师分类退出制度强调制度管理,凸显契约精神,体现出明显的契约管理特征。

二、新时代我国高校教师分类管理制度发展路向

在高校教师管理方面,制定相应的规则规范对高校教师进行分类管理,已成为共识。当前,中国特色社会主义进入了新时代,随着社会的发展变化、高等教育的发展变化、高等学校的发展变化乃至高校教师自身的发展变化,高等学校教师管理面临不少新问题,因而高校教师分类管理制度面临着调整与进一步优化的任务。

(一)优化高校教师分类管理制度体系,通过高校教师分类管理实现高校教师专业发展和高校教师人力资源开发的有机统一

新中国成立以来,高校教师分类管理制度在发展中基本形成了一系列规则体系,但这一体系还需要进一步健全和完善。一是当前高校教师个体分类发展与高校师资队伍整体建设之间存在脱节甚至冲突的风险。二是国家和高校层面尚未建立起科学的高校教师岗位分类标准。囿于观念与体制等多重原因,当前我国高校教师的岗位分类管理仍旧在国家和学校层面存在岗位边界不清晰,岗位分类设置的科学依据不充分、标准不明确等问题^[13],限制了高校教师分类管理的效率和效益。三是国家和高校层面的高校教师分类管理相关制度缺乏具有针对性的具体化指导建议。

健全完备的高校教师分类管理制度体系是保

障高校教师分类管理科学性、合理性和客观性的基础条件。构建完备的高校教师分类管理制度体系:要明确通过高校教师分类管理实现高校教师专业发展和高校教师人力资源开发的有机统一,并将这作为原则目标之一贯穿于高校教师分类管理制度的制定与设计;要建立起明确的高校教师岗位分类标准,使高校教师分类管理真正依标准进行管理;对高校教师分类管理的各个环节要进一步作出相应的具体规定,将高校教师分类管理制度进一步细化,使各个环节的运行有依据支撑。

(二) 优化高校教师分类管理制度体系,实现高校教师分类管理与高校分类发展的协同

高校分类分层建设和特色发展是现代大规模高等教育的基本特征之一^[14],而高校教师分类管理既是高等教育分类管理体系的重要组成部分,也是高等教育分类管理体系构建的客观要求。当前,我国高校教师分类管理制度同质化的倾向明显,与高校分类发展战略背道而驰,很多学校的教师分类管理制度也与本校发展实际不相适应,分类管理制度得不到真正地贯彻落实,难以起到良好的教师分类管理效果。

高校教师分类管理必须紧跟学校发展实际,实现教师分类管理与高校分类发展的协同。其一,同一所高校在不同发展阶段应采取不同的教师分类管理制度。学校在发展过程中,师资水平、发展规模、办学条件等都在发生着变化,学校师资队伍建设的目标和基本要求也需要随着学校发展实际的变化而改变,这种变化需要具体落实到教师分类管理制度的制定之中。其二,不同层次的高校应采取不同的教师分类管理制度。不同层次高校在师资水平、办学条件、发展需求等方面有着巨大的差异,这种层次差异需要在制定高校教师分类管理制度时予以考虑。其三,不同类型的高校应采取不同的教师分类管理制度。不同类型的高校其发展定位有着较大差别,研究型大学着重于学术科研,教学研究型大学在人才培养与科研创新中寻求平衡,教学型大学更多关注教学水平,应用型高校则重点关注应用技术性型人才培养。这种发展定位的不同必然带来师资发展需求的差别,高校教师分类管理制度的制定需要结合学校自身类型特色、体现学校类型特点。

(三) 优化高校教师分类管理制度,实现高校教师队伍发展与高校管理者队伍发展的一路同行

对高校教师实行分类管理,加强了教师管理针对性、时效性、合理性、科学性的要求,增添了高校教师管理的复杂性。无疑对高校教师管理者队伍素质、对他们执行高校教师分类管理制度的能力与水平提出了更高要求。当前,高校规模巨大,承担任务繁杂,改革任务繁重,迫切需要“充实加强人才工作机构,打造一支政治强、业务精、懂人才、善协调、作风好的工作队伍”^[15]。但是很多高校在教师分类管理方面仍旧缺乏足够的高素质专业管理人员,极大地限制了高校教师分类管理制度的及时贯彻和实施。一是很多高校因人员编制、组织机构间沟通协调不畅等原因,都存在着教育职员总体不足的情况,在一定程度上降低了高校教师分类管理工作的效率。二是高校教育职员的教师分类管理知识与经验不足^[16]。由于高校教育职员相应知识和管理经验的缺乏,致使他们很难在教师分类管理事务中充分发挥自己的能力,限制了教师分类管理工作的效率。

在进行高校教师分类管理制度优化的过程中,必须对高校教师分类管理制度执行者,也就是高校管理教育职员队伍的状况、执行力、素质与发展提出要求。应进一步优化高校教育职员制度,为高校管理人员的专业化提供制度保障。如明确传统的高校教师管理者,即高校教育职员的法律身份,保障高校教育职员权力的有效行使,避免高校教育职员权力的越界;如给予高校管理者即教育职员队伍发展通道,使高校教师队伍得到分类发展的同时,也实现高校教育职员队伍的发展。总之,应在“整个社会从管理行政向服务行政转变的环境下,实现高校教育职员的服务者、支持者等角色的明确化、制度化”^[17]。

结 语

新中国成立以来,我国高校教师分类管理制度随着高等教育事业的发展而变化,从分类聘任、分类流动、分类进修、分类薪酬、分类考核和分类退出等六方面的规则规范演进看,在发展过程中呈现出一些显著特征,而把握这些特征,将有助于认识新中国高校教师管理制度及其实施状况,有助于在新的历史时期反思和改进高校教师管理尤

其是高校教师分类管理,助推高校治理能力的提升。同时,高校教师分类管理还需明确一个基本问题,即教师的劳动是一种自主性内在驱动的创造性活动,其劳动成果具有多元价值和较难量化的特点。高校教师分类管理制度作为外在驱动力

需要与教师劳动特点相契合,着力变革以权力为核心的教师管理理念,回归教育本源,才能充分发挥高校教师的创造性,推进我国高等教育事业的健康发展。

参考文献:

- [1] 胡乐明.新制度经济学[M].北京:中国经济出版社,2009.
- [2] 曾绍元.高校教师队伍建设和发展五十年与展望[J].国家高级教育行政学院学报,1999(5):17-24.
- [3] 别敦荣,杨德广.中国高等教育改革与发展30年[M].上海:上海教育出版社,2009.
- [4] 人事部专业技术人员职称司.职称改革十周年论文经验选[M].北京:中国人事出版社,1997.
- [5] 高校师资工作文集编辑部.高校师资工作文集(第27集)[M].重庆:西南师范大学出版社,2015.
- [6] 者 卉.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):57-62.
- [7] [法]雷米·勒努瓦.社会空间与社会阶级[J].杨亚平,译.东南学术,2005(6):66-73.
- [8] 孟东方.大学工作学[M].北京:人民出版社,2016.
- [9] 郭厚佳.邓小平理论概论[M].广州:华南理工大学出版社,2002.
- [10] 任 杰.共和国机构改革与变迁[M].北京:华文出版社,1999.
- [11] 王光彦.大学教师绩效评价研究[D].上海:华东师范大学,2009.
- [12] 朱永新.中国教育改革大系教育体制与教育财政卷[M].武汉:湖北教育出版社,2016.
- [13] 王金友,蒲诗璐,王慧敏等.高校教师岗位分类管理刍议——国外一流大学的经验和我国高校的实践[J].四川大学学报(哲学社会科学版),2014(2):127-136.
- [14] 张应强,周 钦等.“双一流”建设背景下的高校分类分层次建设和特色发展[J].大学教育科学,2020(1):14-21.
- [15] 刘大为.推进高校人才发展体制机制改革[J].中国高等教育,2016(3):1.
- [16] 贺蓓蓓.高等学校职员制度体系分析[J].高教探索,2015(6):29-32.
- [17] 邹银凤,孟 倩.完善高校教育职员制度的思考[J].中国高教研究,2011(6):65-67.

Classified Management System for University Teachers: Evolution Characteristics and Direction for Future Development

LI Hanxue, CHENG Sihui

(1. College of Educational Science, Hunan First Normal University, Changsha, Hunan 410205, China;

2. Institute of Educational Science, Wuhan University, Wuhan, Hubei 430072, China)

Abstract: The classified management system of university teachers mainly refers to a series of rules and regulations formulated by the state and universities in the aspects of classified appointment, classified personnel flow, classified mid-career studies, classified salary, classified assessment, classified demission, in order to strengthen the construction of teacher team and fuel teachers' enthusiasm for work. Since the founding of the PRC, classified employment has changed from "person" to "post"; classified personnel flow from "planned placement and transfer" to "market guidance"; classified mid-career studies from "acquisition type" to "development type"; classified salary from "status attribute" to "performance attribute"; classified assessment from "single-standard" to "multi-criteria"; classified demission from "administrative decision" to "contract management." Classified management system in the new era should generally optimize the system of rules and regulations. Direction for future development includes integrating university teacher professional development with university teacher human resources development through classified management of university teachers; coordinating university teacher classified management with classified development of universities; paying equal attention to the development of university teacher team and management team.

Key words: university teachers in the PRC; classified management system; professionalization of teachers; development direction

[责任编辑 胡燕华]