

人事制度改革下高校青年教师思想政治工作探究

孙怡晓^a, 高光良^b

(西北工业大学 a. 人事处; b. 航天学院, 陕西 西安 710072)

[摘要] 随着“双一流”建设逐步推进, 高校人事制度改革更加注重人力资源的深度开发与精细化管理, 释放更大人力资源效能。高校师资队伍面临着新的任务和挑战, 尤其是青年教师队伍呈现出新的过渡性特征, 具体表现在职业价值取向弱化、科学精神淡化、职业心理压力增大等现实问题。对此结合青年教师成长规律, 着眼于青年教师职业成长全过程, 提出了从思想引领、职业成长、优化政策、人文关怀四个层面有针对性地开展思想政治工作, 确保青年教师队伍的健康良性发展。

[关键词] 高校; 人事制度改革; 青年教师; 思想政治工作

[基金项目] 2020年度国家自然科学基金应急管理项目“行业特色高校师资队伍建设研究”(72041012); 2020年度陕西省创新能力支撑计划软科学项目“西部高校基础研究青年人才成长影响因素及其关联效应研究”(2020KRM079)

[作者简介] 孙怡晓(1986—), 女, 河南焦作人, 管理学硕士, 西北工业大学人事处师德师风办公室主任, 助理研究员, 主要从事人力资源管理、高等教育管理研究; 高光良(1976—), 男, 工学硕士, 西北工业大学航天学院党委书记, 副研究员, 主要从事高等教育管理研究。

[中图分类号] G651

[文献标识码] A

[文章编号] 1674-9324(2022)02-0142-04

[收稿日期] 2021-05-14

教育部2019年统计数据显示, 高等学校专任教师中, 40岁以下青年教师数量达到88.19万, 占比达到50.67%, 青年教师已成为高校人才培养、科学研究等的中坚力量^[1]。随着“双一流”建设的内涵式发展纵深推进, 在高校人事管理“改革增量”与“激活存量”并行的情形下, 教师队伍呈现出过渡性的转变, 而青年教师队伍随之出现新的特点与变化^[2]。

一、“双一流”建设背景下高校人事制度改革的关键环节

我国高校人事制度改革从20世纪80年代中期开始^[3], 随着“双一流”建设内涵式发展的推进, 高校人事制度改革更加注重人力资源的深度开发与精细化管理^[4], 着重优化用人机制以及调整与之相配套的分配制度、考核评价制度。从人力资源管理的视角来看, 高校人事制度改革目的在于构建“高绩效人力资源系统”, 在高质量人力资源的需求不断增长以及激烈的竞争导向下, 创造一个激发员工行为和能力的组织环境, 有助于提高竞争优势, 从而影响组织绩效, 实现利用人力资本的改善与提升^[5]。清华大学、北京大学自2003年起率先开展人事制度改革的探索, 随后上海交通

大学、浙江大学、武汉大学、南京大学、西北工业大学等一批国内一流大学, 纷纷进入深化人事制度改革与推进的实质性阶段。从各高校深化人事制度改革的实践中可以看出, 人事制度改革的关键环节转变主要体现在以下几个方面。

(一) 动态人员聘用机制

准聘长聘制度打破原有的高校教师一进校园就是“铁饭碗”的聘用模式, 通常要求教师入校后经过6~8年的准聘期考察, 取得学术成果达到学校相应的考核要求才能进入长聘轨, 否则将终止聘用关系, 即“非升即走”。获得长聘教职后, 才算是与学校确立了永久的聘用关系。准聘长聘制度的突出特点是建立了激励与淘汰并存的用人机制, 帮助校方选择更优秀的人才, 提高师资队伍的质量。

(二) 岗位目标管理机制

全员岗位聘任制是教师队伍存量改革的有效途径。“存量改革”的关键在于调动和激发原有“老轨道”教师的创造力和积极性, 实行以岗位任务为核心的目标管理, 以岗位职责为标准聘用人才, 以岗位任务完成情况为标准进行薪酬分配^[3], 由原来的重身份、重资格转向重岗位、重职责、重聘任转变。同时, 对各类人员进行精细化分类, 明确各

类岗位的职责、聘任期限及其对应的薪酬标准等,由教师自愿选择所聘岗位,形成平等竞争、择优聘用、竞争上岗的发展机制。

(三)绩效优先激励机制

深化人事制度改革的关键之一在于有效地发挥薪酬的激励作用。高校在实行岗位聘任制的基础上,往往通过强化激励性薪酬分配方式改革,进一步强化岗位核心作用。将人员工资收入与其岗位职责、工作业绩和贡献直接挂钩,以岗定薪、岗变薪变,发挥薪酬激励作用,实现按劳分配、优劳优酬、动态调整,更加突出效益优先,充分激发各类人员的积极性与创造力。

(四)人才分类评价机制

构建科学的考核评价体系是高校在高质量进行选人、用人、育人的各环节的基本前提与根本保障。近年来,众多高校在人事制度改革中进行了不同程度的分类评价探索,一方面探索实施从“破五唯”“避免一刀切”“规范SCI论文”^[6]“实行代表作评价”^[7]等方式转变评价内容与标准,另一方面提出要通过强化分类评价、发挥学术共同体作用等来优化评价方式,以确保评价质量,鼓励各类人才各尽其能、各展其长。

二、高校青年教师队伍的过渡性特征

在当前的高校人事制度“老体制”与“新体制”并存的现实情况下,高校青年教师队伍呈现出与老体制下教师队伍有所区别的过渡性特征。

(一)人员聘任更加国际化

人员聘用制改革促使高校对人才的吸引和使用机制更加灵活开放、市场化导向更强,高校用人的标准逐渐提高^[8],选人的范围也逐步扩大,高校青年队伍的聘任来源更加多元化、国际化。《中国留学发展报告》研究显示^[9],1978至2015年中国出国留学的人数累计已达404.21万人,其中221.86万人选择学成回国,学成回国学生占已完成学业学生群体的79.87%。而留学归国人员已成为教育科研行业的重要力量。与此同时,近年不少国内高校采用举办“青年学者论坛”等形式加大对世界一流大学引进人才的力度,取得了良好成效。

(二)学术背景趋于多元

世界一流大学的建设实践表明,国际一流大学普遍拥有多样化和国际化的师资学缘。哈佛大学教师中博士学位授予学校来自排名世界前50

名的比例达87.5%,排名前200名大学的学缘比例为96.4%,拥有留学背景教师比例为34.9%^[10]。而我国高校普遍存在学缘结构问题,清华大学在2011年前后开展学科国际评估时,国际专家曾指出师资队伍建设“学缘结构不合理,教师中毕业于清华的占到了绝大多数,这一比例需要调整”^[11]。近年来,各大高校更加注重构建学术背景异质化的师资队伍,在选拔人才时倾向于选择异于本校学术背景的人才,强化对师资队伍学缘结构的调整和优化^[12],以此增进学科的拓展与融合,尤其着重加大了对海外学缘教师的引进。

(三)科研成果产出率提高

高素质的青年教师是高校赢得发展先机的核心力量。高校对青年教师在准聘期内提出相对较高的教学科研任务要求,同时通过为其提供较好的待遇和条件,让青年教师在学术研究的黄金期瞄准明确方向,产出高水平成果。青年教师通常拥有较扎实的学术研究功底、国际交流基础、学术活跃度和充沛的科研精力,往往能较快地在高水平论文发表和科研项目申获等方面取得好成绩,展现出了较高的科研成果的产出率。

(四)发展过程竞争性凸显

人事制度改革更加注重衡量和评估教师的实际绩效表现,通过考核来决定教师的聘用、流动及绩效分配等,鼓励真正优秀的人才体现实绩,并以此获得更好的资源和待遇,也通过转岗、解聘等方式实现人员的淘汰或退出。激励与淘汰机制打破了教师发展中“大锅饭”和“铁饭碗”,进一步提高教师的竞争与发展意识、激发教师的潜能。

三、高校青年教师思想政治工作的现实问题

在社会环境日趋多元的时代背景“大环境”和高校深入推进人事制度改革的“小环境”的共同影响下,青年教师的思想状况与职业道德观念方面呈现一些新的特征与问题。

(一)职业价值取向失衡

青年教师尚处于职业初期,面对必须承担的教学科研任务,有的青年教师疲于应付教学工作,只求满足完成基本任务或工作的底线要求;有的青年教师仅把教师岗位作为谋生手段,没有认识到自身在立德树人中的使命担当;有的青年教师认为教学工作难以量化,发表论文比教学回报更大,工作重心逐渐偏离教学活动。这些都是因为

部分高校青年教师育人意识不强,追求科研回报,在职业理想和职业价值取向上出现弱化的问题。

(二) 科学家精神淡化

在当前准聘长聘制度“publish or perish”^[13]的生态环境下,学术评价仍然多以科研项目的量化、论文发表的数量、影响因子等为主导。虽然2018年起国家科技部、教育部等部门联合开展清理“四唯”专项行动^[14],目的在于消解评价体系工具化和趋利化倾向^[15],但如何科学评价人才目前依旧是教育改革一时难以攻破的问题。而有的青年教师趋于追求速成与即时效益,存在重视论文发表数量的短视行为^[13],甚至诱发学术道德问题。或更倾向于追求与主流范式相一致的科研,出现越来越多的同质化研究,缺少“十年磨一剑”的态度和勇攀高峰的革新精神,导致科学家精神淡化。

(三) 职业心理压力增大

人事制度改革趋势下,青年教师在准聘期内承担着完成聘期教学科研任务及限时晋升的压力。在工作方面,青年教师处于从“学生”到“教师”的角色快速转变期,缺乏一定的教书育人经验,面对国家和社会对高校教师的职业要求期望,难免会产生一定的心理负担。在生活方面,青年教师在家庭和经济上的压力一定程度上会转嫁至其对工作稳定与晋升的向往,因此更加增强了职业心理压力。不少学者调研显示^[13-17],职业心理压力已成为影响青年教师总体状态的关键因素。

四、高校青年教师思想政治工作的对策建议

在新的人事制度改革背景下,有效开展青年教师思想政治工作需要在两个维度上定向发力,相互融合。一方面,要结合青年教师成长规律,着眼于青年教师职业成长全过程,从思想引导、职业发展、外部环境及人文关怀协同推进。另一方面,在思想政治工作开展的方法手段上,要不断创新方法、改进载体,更贴近于青年教师个体实际。

(一) 以强化思想引领为根本

从丰富内容上,以增强青年教师理想信念、强化核心价值观、提升职业道德为目标,通过构建思想教育、实践感悟、氛围熏陶一体化的培育途径,促使青年教师不断增强政治敏锐性和职业道德素养。从创新形式上,通过搭建平台、创新机制,尝试将青年教师在高校教师思想政治工作中,由“被教育的受体”转变为“实施教育的主体”,激发青

年教师增强思想政治素质和职业道德的自主能动性,实现自我提升。

(二) 以助力职业成长为核心

从青年教师发展过程来看,他们在职业早期的1至3年内主要面临适应性与资源性需求,需要逐步熟悉工作环境、争取科研经费、组建科研辅助力量、提升教育教学能力等。在职业中期面临发展性需求,需要良好的发展平台、科研学术环境与持续性的成长资助。在职业成熟期面临拓展性需求,需要不断拓展各方面的资源和提升个人学术影响力等。高校在青年教师职业成长的全过程中,要根据青年教师个性化的发展需求,有的放矢地落实好资源投入、全方位的保障、教师成长培训等,才能有效助力青年教师的快速成长。

(三) 以优化政策制度为牵引

科学的评价指标和标准是引导青年教师健康发展、激发其工作热情的关键。在科研成果考核评价方面,开展分类评价、构建发展性人才评价、采用代表性成果评价等评价方式正在逐步探索,趋于实绩和贡献^[15]的评价方式将更有利青年教师潜心学术研究、产出原创性成果。在教书育人方面,可以尝试采用育人过程与效果的导向性或激励性评价,引导青年教师更加积极主动地承担教书育人职责。同时,在各类考核评价制度制定时,应将开展科研、教学、育人等方面的要求一体化设计,才能避免青年教师只偏重于在某一方面的发力倾向,实现全面发展与提升。

(四) 以完善人文关怀为保障

对青年教师的帮助要注重人文关怀,真正把解决思想问题同解决实际问题结合起来,可通过建立基层单位“青年教师联系机制”,经常性地关心青年教师成长发展,助长青年教师信心,缓解职业压力。在学校实施管理服务过程中,要充分体现对青年教师的理解、信任、宽容,要增进青年教师对高校改革发展的理解与认同,促使他们把自身规划与学校发展结合起来,要从解决教师的工作生活基本需求,到与学校精神情感方面达成共识,才能真正增强青年教师的幸福感、获得感与认同感。

结语

在深入推进人事制度改革的背景下,开展高校青年教师的思想政治工作要抓住问题产生的根源及关键性因素,从而提升针对性和有效性。实

践表明,在高校党委统一领导下,相关职能部门和基层党委统一思想、系统推进,形成制度政策与教育支持的合力,才能实现靶向施策和有效提升。

参考文献

- [1] 教育部2019年教育统计数据[EB/OL].(2020-06-10)[2021-02-01].http://www.moe.gov.cn/s78/A03/moe_560/jytsj_2019/qg/.
- [2] 国务院印发《统筹推进世界一流大学和一流学科建设总体方案》[EB/OL].(2015-11-05)[2021-02-01].http://www.gov.cn/xinwen/2015-11/05/content_2960898.htm.
- [3] 管培俊.新一轮高校人事制度改革的走向与推进策略[J].中国高等教育,2014(10):18-22.
- [4] 童锋,夏泉,曹艺凡.中国高校人事制度改革的背景、困境与出路[J].黑龙江高教研究,2017(11):60-63.
- [5] 陈万思,丁珏,费晴.高绩效工作系统对员工工作满意度的直接与间接影响研究[J].管理学报,2014(5):696-703.
- [6] 俞立平.规范使用SCI下科技评价的问题与解决路径研究[J].情报资料工作,2020,41(2):64-69.
- [7] 张帅,张颖.学术代表作——制度下教师评价机制的可行性研究[J].中国高校科技,2020,(4):27-30.
- [8] 王平,赵伟.“双一流”背景下山东省高校教师队伍建设对策思考[J].黑龙江高教研究,2019(4):79-84.
- [9] 中国留学生占世界留学生总数的1/4累计回国人数过半[EB/OL].(2016-12-13)[2021-02-01].<http://news.sina.com.cn/c/2016-12-13/doc-ifxyqcqa9498124.shtml>.
- [10] 张洁.国际一流大学师资队伍建设的比较研究[J].民办教育研究,2010(5):38-43.
- [11] 王希勤.清华大学实施人事制度改革助推世界一流大学建设[EB/OL].(2017-09-12)[2021-02-01].https://www.sohu.com/a/209338391_766195.
- [12] 吴菡,朱佳妮.学术DNA:我国高校海归教师的学缘研究——以清华大学、北京大学、复旦大学和上海交通大学为例[J].江苏高教,2018(4):49-53.
- [13] 田美,陆根书.发表还是出局——Tenure_track机制下青年教师发表国际学术期刊论文的压力[J].复旦教育论坛,2016,14(5):14-21.
- [14] 《科技部 教育部 人力资源社会保障部 中科院 工程院 关于开展清理“唯论文、唯职称、唯学历、唯奖项”专项行动的通知》[EB/OL].(2018-10-23)[2021-02-01].http://www.most.gov.cn/tztg/201810/t20181023_142389.htm.
- [15] 黄维.如何进一步推进科技评价体系改革.学习时报[EB/OL].(2019-05-29)[2021-02-01].<http://www.studytimes.cn/zydx/KJJS/KEJYSH/2019-05-28/16167.html>.
- [16] 何祥林,吴长锦.高校青年教师思想政治工作现状与对策思考——基于6所高校的实证调研[J].思想教育研究,2016(1):116-119.
- [17] 李敏,颜吾侔.高校青年教师思想政治教育的现状及对策——基于北京部分高校的调查研究[J].学校党建与思想教育,2020(2):57-61.

Study on Ideological and Political Work of Young Teaching Staff under Personnel System Reform in Universities

SUN Yi-xiao^a, GAO Guang-liang^b

(a. Human Resource Department, b. School of Astronautics, Northwestern Polytechnical University, Xi'an, Shaanxi 710072, China)

Abstract: With the gradual advancement of the “double first-class” construction, the personnel system reform in universities pays more attention to the deep development and refined management of human resources, releasing greater human resource efficiency. The construction of teaching staff in colleges and universities faces new tasks and challenges, especially the young teaching staff showing new transitional characteristics, such as the weakening of vocational value, the desalination of scientific spirit and the increase of psychological pressure. So it is proposed that ideological and political work should be developed from four aspects: as ideological guidance, professional growth, policy optimization and humanistic care, which will guarantee the healthy development of young teaching staff.

Key words: universities; personnel system reform; young teaching staff; ideological and political work