

职员制度下高校管理人员的职业发展

周 恒

(南京大学 政府管理学院, 江苏 南京 210093)

[摘要] 职员制度是高等学校管理人员职业发展的主要政策依据和晋升通道。高等学校职员制度改革经历了从确定基本框架到改革试点,再到全面铺开的渐进过程。目前我国高校可以为职员提供的职业发展路径主要有职员职级晋升通道和专业技术职务晋升通道。但是,当前高校职员制存在通道不畅、待遇偏低、定位不明等诸多问题,要完善职员职业发展体系,解决职员职业发展的机制性障碍,进行分类、分段管理,细化职级分级,提高岗位待遇,这样才能充分调动管理队伍的积极性和创造力。

[关键词] 高等学校;职员制度;职业发展;高级职员;岗位级别

[中图分类号] G64

[文献标识码] A

[文章编号] 1001-5140(2020)06-0110-05

《国务院关于机关和事业单位工作人员工资制度改革问题的通知》指出:“事业单位的管理人员,根据自身特点,在建立职员职务序列的基础上,实行职员职务等级工资制。”^[1]该文件是我国首次明确提出事业单位“职员职务”概念。今天职员制已成为高等学校岗位管理的基本制度,是高校管理人员职业发展的主要政策依据,为高校管理人员提供了独立的职业发展路径。职员制在实践中也存在一系列问题,有关职员发展通道不畅、职员能否评定专业技术职务等争论一直是无法回避的痛点和难点,亟待解决。

一、高等学校职员制度的改革历程

高等学校职员制度改革经历了从确定基本框架到改革试点,再到全面铺开的渐进过程。1993年国务院提出“职员”的表述,1995年和1998年颁布的《中华人民共和国教育法》《中华人民共和国高等教育法》都提出,对“高等学校的管理人员,实行教育职员制”^[2]。教育部在1999年颁布的《高等学校职员制度暂行规定》中进一步明确明确了职员制的基本框架和相关法律规定。2000年6月,中组部、人事部、教育部联合颁发《关于深化高等学校人事制度改革的实施意见》,进一步明确“高等学校的管理人员实行职员制度。教育职员实行聘任制。教育职员制度先在部分高等学校进行试点,在取得经验、完善办法后逐步推开”^[3]。同年,教育部针对职员制开展试点工作,选择厦门大学、华中科技大学等5所高校进行试点。中国农业大学于2003年开展试点工作。2007年人事部、教育部《关于印发高等学校岗位设置管理的指导意见的通知》要求,各高校根据岗位设置管理工作的要求,开始全面推行职员制。2014年《事业单位人事管理条例》公布,国家建立事业单位岗位管理制度,事业单位职员制度在法律层面有了明确的依据和保障。

在职员身份认定上,教育部《高等学校职员制度暂行规定》明确了高等学校职员是“在高等学校从事管理和服务工作的人员”。《关于高等学校岗位设置管理的指导意见》明确提出,高等学校设置管理职员岗位、工勤技能职员岗位、专业技术职员岗位。管理岗位“指担负领导职责或管理任务的工作岗位。高

[收稿日期] 2020-07-07

[作者简介] 周恒,男,讲师,主要从事劳动人事与社会保障、高等教育管理研究。

等学校管理岗位包括校、院(系)以及其他内设机构的管理岗位。”^[4]管理岗位又可分为九个等级,现行的部级副职对应二级职员、厅级正职对应三级职员、厅级副职对应四级职员、处级正职对应五级职员、处级副职对应六级职员,科级正职、科级副职、科员、办事员依次分别对应至十级职员。同时将职员划分为三个等级,分别为高级职员(二级至六级)、中级职员(七级、八级)、初级职员(九级、十级)^①。

《教育部高等学校职员制度暂行规定》根据不同高等学校的规格、规模、隶属关系,对管理岗位的最高等级、结构比例和各等级管理岗位的职员数量进行了规定。一些相关文件对职员的岗位职责、任职条件、聘任、考核、待遇等作了详细规定。

职员采用职务与职级并行的方式,聘任职务即有相应职级,职级体现岗位待遇,不反映职务。如某管理人员被聘为处长则直接定为五级职员、聘为科长则直接为七级职员,若聘为六级职员则只表示职员等级,可以是副处长、科长、副科长、科员等多种职务类型,具体见表1所示。

表1 职员等级对应表

职员等级	岗位等级	对应级别	校内管理层级
高级职员	二级	副部	高层
	三级	正厅	
	四级	副厅	
	五级	正处	中层
六级	副处		
中级职员	七级	正科	基层
	八级	副科	
初级职员	九级	科员	
	十级	办事员	

二、高校职员职业发展路径

根据职业发展理论,职员如果已经确定了职业选择,正常情况下将会在高校内部度过自己职业生涯的全过程。高校作为管理方,要为员工设计好岗位、层级关系,告诉他们的发展方向以及能够达到的高度与发展阶梯,帮助他们对自身发展作出适当的计划与评估。高校可以为职员提供的发展路径,目前主要是职员职级晋升和专业技术职务晋升通道。

(一)职员职级晋升通道

职员制规定:职员在某级岗位上任职符合一定条件后,可申请晋升上一级职员岗位,这是职员职业发展的主通道。不同的职员岗位晋升,根据设置的岗位有不同的基本任职条件。《关于高等学校岗位设置管理的指导意见》规定:四级、六级职员晋升三级、五级职员岗位,必须在现有岗位上任职满两年以上;五级、七级职员晋升四级、六级职员岗位,必须在现有岗位上任职三年以上;八级、九级职员晋升七级、八级职员岗位,必须在现有岗位上任职三年以上。各高校都根据自身情况,分别制定了本单位的职员任职要求,管理人员可依据自身情况和岗位任职要求,申请晋升相应的职级。

(二)专业技术职务晋升通道

高校管理人员也可晋升专业技术职务,其政策依据为1983年原国家教育委员会颁布的《关于高等学校教育管理干部评定职称的通知》。该《通知》指出:“高等学校各级从事教学等业务管理工作的干部,凡具有高等学校本科学历或同等学力的,评定相应的教师职称,但应……注明‘教育管理’。”^[5]这应该是高校管理人员职务与专业技术职称“两条腿”走路的开始。

1988年6月,《国家教委所属高等学校行政管理部门实行专业技术职务聘任制度暂行规定》颁布,

① 《教育部高等学校职员制度暂行规定》将职员划分为三等十级,其中一至五级为高级职员,六至八级为中级职员,九级和十级为初级职员,因其一级职员为部级副职,根据岗位设置的对应级别推论,现行的二级职员至六级职员应为高级职员。

指出“高等学校……承担高等教育研究工作的行政管理部门,可设置社会科学研究人员工作岗位,受聘人员……具备社会科学研究职务系列所要求具备的基础理论和业务水平”^[6]。进一步明确了高校职员的高等教育研究也属于社会科学研究,高校职员可据此申请评定研究员、副研究员、助理研究员等专业技术职务。此外,高校内部管理岗位还有财会、审计、档案、工程等专业性岗位,在这些岗位上的职员也可申请评定相应专业序列的专业技术职称。

目前我国高等教育发展已经由高速扩张转为高质量发展阶段,推进高校内部管理体制现代化是我国高等教育发展的必由之路。进一步完善高校职员职业发展体系,调动管理队伍的积极性与创造力,对提升高校管理水平、更好支撑教学科研事业发展具有重要意义。第一,建设一流大学需要一流的管理。2015年国务院印发《统筹推进世界一流大学和一流学科建设总体方案》,2017年教育部等三部委下发实施方案,此后“双一流”建设正式启动。建设世界一流大学和学科不仅需要一流的教师、一流的科学家,也需要一流的管理和服务作为辅助和支撑,建立一支与学校和学科发展规划相配套的具有世界一流水平的专业管理队伍尤为重要。2018年8月,教育部、财政部、国家发改委三部委联合发布的《关于高等学校加快“双一流”建设的指导意见》(教研〔2018〕5号)提出,要“建立稳定的高水平实验技术、工程技术、实践指导和管理服务人才队伍”^[7]。其后,国家相继出台了《国家中长期教育改革和发展规划纲要》《全国教育人才发展中长期规划》等,进一步明确高等学校要建立一支职业化、专业化、高水平的职员队伍。第二,高等学校的发展离不开管理队伍建设。高校内部管理是一个庞大而复杂的体系,管理队伍承担着人、财、物等时间和空间的配置任务,涉及计划、组织、执行、上下级联络沟通等多个环节,管理队伍的服务意识和服务能力是高校正常运转和快速发展的决定性因素。重视管理队伍建设,拓宽管理人员的发展路径,吸引更多优秀人才,建设一支稳定、精干、高效的管理队伍至关重要。2018年教育部统计数据显示,全国本科院校教职工总数约170万人,其中管理人员26万多,约占教职工总数的15%^[8]。高校职员对外面临包括事业单位用人制度改革的社会大变革和国际化竞争,对内面临管理工作复杂化、精细化的压力,自我提升和发展的需求非常强烈。高校应通过职业发展激发职员自身发展动力,提升职员个人素质与管理能力,促进管理人员职业生涯持续发展和自我价值的实现。

三、高校职员制度存在的问题

职员制的确立虽然为高校管理队伍专业化提供了保障,但实际操作中仍存在定位不清、职业上升通道狭窄、发展困难、薪酬水平偏低等问题。研究发现,“高等学校行政管理人员目前面临的困境主要包括:缺乏职业发展规划和缺乏现代管理的专业培养,这已经成为高等学校从业人员的共识”^[9]。

(一)职业上升通道狭窄

岗位设置的初衷是要建立健全聘用制度,实现从身份管理向岗位管理转变,打造专业化的管理队伍。目前将职员分成三等九级看似提供了多级发展台阶,但实际上职员等级由干部职务职级转换而来,六级及以上的高级职员受严格的干部职数限制。《教育部直属高等学校岗位设置管理暂行办法》(教人〔2007〕4号)规定:“根据直属高校的规格、规模,按照干部人事管理权限设置各等级管理岗位的职员数量。管理岗位六级及以上职员岗位数量占管理岗位总量的比例参照高校职员制试点的有关规定执行。四级及以上担任领导职务的职员职数,按校级领导班子职数确定。”^①高级职员的比例在《教育部高等学校职员制度暂行规定》中也有明确规定,高级职员人数上限为所有职员总人数的35%,四级及以上职员人数上限为所有高级职员总人数的30%。在实际操作中,四级及以上职员管理权限在行政主管部门,六级及以上职员为学校中层领导干部,其中实职干部又占用了大部分职数,晋升形式仍以职务晋升为主,因此实际可供聘任的高级职员岗位十分有限,多数职员只能在七级徘徊。高级职员岗位少与符合晋升条件人数多的矛盾依然是职员职务晋升的瓶颈,导致五级、六级、七级就成为职员发展的“天花板”,极

^① 该文件为教育部人事司文件,但并未在教育部网站公开,在部分教育部直属高校网站可查询。

大压缩了职员的晋级空间。目前,高校大量新聘职员都是硕士研究生学历,按现有的晋级速度,他们在30岁左右成为七级职员即到了职业发展的瓶颈期,即使在原工作岗位表现出色,仍可能长期得不到晋升,必然影响其工作积极性,容易引发职业倦怠。

(二) 职员整体待遇偏低

按照当前的工资制度,高校职员的工资水平低于行政级别与其相对应职称的专业技术人员,且四级、五级、六级职员与专业技术岗位的薪资对应关系混乱。

表2 2018年岗位薪资标准(部分)^①

岗位级别	岗位工资(单位:元)	岗位级别	岗位工资(单位:元)
专业技术四级(正高)	3 530	管理四级(副厅)	3 360
专业技术五级(副高)	3 070	管理五级(正处)	2 780
专业技术六级(副高)	2 710	管理六级(副处)	2 360
专业技术七级(副高)	2 500	管理七级(正科)	2 070
专业技术八级(中级)	2 200		
专业技术九级(中级)	1 960		

从岗位比例、任职资历和条件等基本要求看,五级、六级职员作为高级职员,可分别比照专业技术职称的正高、副高,七级职员对应中级,实职干部任职要求其实还更高一些。表2显示,七级职员岗位工资在中级八级、九级之间,达到了中级职称的中高档水平;六级职员比副高的低档略低,但高于中级职称高档;五级职员却处于副高五级、六级之间,低于副高的高档;四级职员甚至未达到正高的最低档。这就意味着,具有高级专业技术职务的人员转入职员序列,即使是担任校级领导,如果严格按职员岗位管理,就直接面临岗位工资下降的结果。而管理人员受聘高级职员后,仍要继续追求高级专业技术职务,以谋求更好的待遇。对此很多学校采取了“就高不就低”的变通做法,岗位工资仍按专业技术岗位享受,校内绩效按职员岗位计算,这种做法既不符合岗位管理的原则,也造成了职员管理的混乱,更是高等学校内部“双肩挑”(即管理人员同时具有职员职级和专业技术职务)的管理难题始终无法解决的根本原因。这样的薪酬体系不仅不能体现岗位的贡献度,也容易给管理人员造成职员职级不如专业技术岗位“有价值”的不良导向。

(三) 职员制的先天不足

1. “职员”定义不够明晰。如前所述,《高等学校职员制度暂行规定》和《关于高等学校岗位设置管理的指导意见》对职员的定义稍有区别,后者对职员的定义看起来更精确一些。高校管理人员来源构成复杂,管理部门是庞大繁复的系统,很多岗位兼有服务和管理职能,同时又有相当的专业技术性,但目前有关文件对职员的定义仍然过于笼统,职员管理存在岗位与身份混杂、边界不明晰的问题。

2. 职员岗位体系不够细化。职员体系缺乏区分度,相同职级的职员无法体现岗位或职务区别。同级别内任职时间长短没有区分度,仅靠差距很小的薪级工资体现年资差别,不利于吸引优秀人才长期、稳定在某一管理岗位持续工作。早在职员制试点期间,有试点高校已提出上述问题,此后也有研究者和高校人事管理工作不断提出类似问题,但主管部门对此并未出台补充细则或规定。

3. 管理岗位与专业技术职务晋升年限不平衡。在专业技术职务晋升中,硕士毕业两年、本科毕业五年可申请中级职称;在职员职级体系中,本科毕业一年后任九级职员,九级职员任满三年可申请晋升八级职员,硕士毕业一年后任八级职员,八级满三年才有资格晋升七级职员,即硕士至少需要四年、本科至少需要七年才能到达七级职员。这就意味着,相同的起点要达到大致相同的位置,管理岗位要比专业技

^① 本表来源:《国务院办公厅转发人力资源社会保障部关于调整机关事业单位工作人员基本工资标准和增加机关事业单位离休人员离休费三个实施方案的通知》(国办发〔2018〕112号)文件,此文件未公开,是高校人事部门使用的现行标准。

术岗位晚两年多的时间,既不利于调动管理人员的工作积极性,更不利于吸引优秀人才。

4. 职员制与专业技术考核要求不匹配。管理岗位有鲜明的特色,何淑通在《高校管理人员专业发展研究》中总结:高校管理人员,特别是基层工作人员以事务性工作为主,对其处理问题、协调能力的要求远高于对其研究能力的要求;管理人员的专业技能较难迁移,即在这个岗位的工作积累很难较快转移到另一个岗位上去^[10]。管理岗位注重实际能力、注重稳定和工作积累的特点,与专业技术岗位要求截然不同,如果继续用管理专业技术人员的方式管理职员,将无法选拔优秀管理人员,易造成优秀管理人员的流失。

考核与实际工作要求不匹配集中表现为管理人员是否需要具备专业技术能力。《高等学校职员制度暂行规定》指出,高校职员原则上不得兼任专业技术职务。《教育部直属高等学校岗位设置管理暂行办法》规定:“今后,管理岗位人员担任高级专业技术职务并执行相应专业技术岗位工资的,原则上应以五级及以上职员为主。”^①这些管理办法与原国家教委一系列鼓励管理干部“两条腿”走路的文件发生了冲突,各高校对上述政策的理解、把握更是尺度不一,仅就高等教育管理研究系列而言,郭必裕在《我国高校教育管理职称评聘质疑辨析》中总结了四种情形:有的直接取消高等教育研究系列的职称评审;有的保留职称但不设岗位、不兑现待遇;有的继续评审但设定相应的职级条件才有资格申报;有的继续不设限评审。这种现状造成了新的校际间不平衡,也容易挫伤管理人员的积极性。与此同时,高校管理部门还存在如财会、审计、工程、基建等隶属其他行业的专业技术序列,他们能否继续评聘专业技术职务,评定后如何与职员制衔接,此类部门与其他管理部门如何平衡,也是在实际操作中令管理部门倍感棘手的问题。

四、完善的职员职业发展体系构建

高校职员制是复杂而庞大的体系,要完善职员职业发展体系,解决职员职业发展中的体制机制性障碍,需要从根本处入手,对职员概念外延、分类分段管理、薪酬体系等作出整体性的调整和重构,尤其要避免陷入盲目“去行政化”和追求管理扁平化的误区^[11],同时针对职级等级、专业技术职务评审、培养培训等实际操作问题进行深入研究和探索,为进一步推进职员制改革积累有益经验。

(一)构建科学的职员分类管理体系

职员概念的内涵和外延广泛,在我国长期的干部人事管理和身份管理体制下,高校内部管理岗位客观存在复杂性和多样性,要精确定义职员的定义和范围有一定困难。高校应从岗位出发,科学界定职员种类,建立科学细化的职位分类制度,实行分类管理。高校职员岗位应按工作内容分成工勤、职员和教研三类,将教研以外的辅助性岗位全部纳入职员管理,并将所有辅助性岗位进一步细分为业务、管理以及服务三类^[12]。如果现有岗位类别体系不变,至少要将职员分为管理、事务和业务三类,管理类主要是高级职员,业务类是从事财会、审计、工程等专业技术工作的管理人员,其他初级、中级职员划入事务类。在此基础上针对不同岗位类别明确不同类别职员的晋升考核要求,事务类岗位用工作时长作为晋级的考核要求,管理类岗位用个人和单位工作业绩作为晋升考核依据,业务类岗位用业务科研能力和服务评价等级作为晋级的考核依据。因岗设立不同的晋升考核条件,一方面可以反映不同岗位考核要求的区别,另一方面可以打通不同岗位的晋升通道,促进职员工作积极性。

(二)按职员职业发展阶段分段管理

目前高校对职员实行的是岗位管理,同级职员的任职要求、考核、待遇等大致相同,但高校职员流动性低,大概率会在高校管理岗位度过职业发展的各阶段,而不同阶段有不同的需求,需要管理者积极应对,不应采用“一刀切”的简单管理。对处在职业发展起步期或初期的职员来说,他们刚刚走上工作岗位,对管理工作充满好奇,要促使他们尽快融入环境,迅速提升工作能力,给予更多机会,提高他们的职

① 该文件为教育部人事司文件,但并未在教育部网站公开,在部分教育部直属高校网站可查询。

业发展预期;对处于职业发展中期的人员,他们管理经验丰富,精力充沛,正处于职业生涯的黄金期,是高校管理工作的主力,对他们的管理重点是要增加一定的晋升机会,兼顾物质奖励和精神奖励,赋予岗位荣誉感,鼓励他们不断更新知识、提高技能,防止出现职业倦怠;对已处职业发展末期、年龄偏大的人员,要承认他们的历史贡献,发挥他们对年轻人员的传帮带作用,在岗位控制范围内尽可能在退休前提高一级待遇,顺利实现职员岗位更新换代。

(三)提高职员岗位工资水平

由表2可知,职员与对应的专业技术岗位相比,岗位工资处于相对较低的水平。高校应在现有体系中适当提高职员的岗位工资,建立与专业技术岗位基本对应的关系,见表3。就高校管理岗位人数最多的中高级岗位来说,七级职员岗位工资可保持不变,六级职员提高至与副高七级相同,五级职员提高至与正高四级相同或略低,四级职员可高于正高四级、低于正高三级。这样既可以增加管理岗位的认同感与吸引力,体现岗位贡献,有助于鼓励管理人员长期在岗位工作;又可避免岗位转换时发生待遇失衡,有效解决“双肩挑”干部的岗位问题。

表3 职员与专业技术岗位工资对应关系

岗位级别	金额(单位:元)	岗位级别	金额(单位:元)
专业技术三级(正高)	4 110	管理四级(副厅)	4 110
专业技术四级(正高)	3 530	管理五级(正处)	3 530
专业技术五级(副高)	3 070		
专业技术六级(副高)	2 710		
专业技术七级(副高)	2 500	管理六级(副处)	2 500
专业技术八级(中级)	2 200		
		管理七级(正科)	2 070
专业技术九级(中级)	1 960		

(四)细分职员职级内部等级

针对职员制粗放、等级过宽的问题,建议细化职级的内部层次。参考十八届三中全会推行公务员职务与职级并行的方案,在不改变现有职级体系的情况下,对同一职级内部细分若干档级,并允许与上下职级间有交叉。以七级职员为例,建议可细分为八档:一至三档为高档,一二档可高于六级职员低档,四至六级为中档,七八档为低档,可低于八级职员高档。职员根据任职年限,考核合格后每隔四年可在本职级内晋升一档,担任科长职务的可直接从四档起算,副科长从六档起算。这样既体现了年功积累的导向,增加晋升台阶,符合职员制职务与职级并行的设计初衷,解决职员晋升机会偏少的问题,又体现了职务与职级岗位责任的不同,突出岗位贡献。

(五)合理看待职员评聘专业技术职务

从岗位管理角度看,专业技术职务的任职要求与职员制不完全契合,高校应强化职员岗位管理,淡化对管理人员的专业技术职务要求,不能将专业技术职务作为职级晋升的必要条件,同时还要极力避免中低级职员因能力或岗位所限不能晋升职级,转而寻求评聘专业技术职务而影响本职工作的趋利行为。

从管理队伍专业化角度看,职员有评定专业技术职务的意向不是洪水猛兽,高级职员具备一定的研究能力,对促进管理水平的提升和管理队伍建设是有帮助的。应允许高级职员特别是五级以上职员在管理岗位从事与管理工作的研究,可以评定教育管理研究系列高级职称,但不享受专业技术职务待遇,这一点与岗位设置管理有关文件的基本精神吻合。

(六)健全职员培训体系

高校除了健全职员职级管理体制、完善职业发展通道,还应努力为职员提供培训、教育机会,提升职员素质与能力,这也是构建职员职业发展体系的重要内容。与专业技术人员相比,管理人员接受培训的机会较少,除了规定的岗前培训、在岗培训等基本培训外,管理人员往往忙于事务性工作,接受培训的时间不固定,内容缺乏针对性,形式过于单一,效果也不甚理想。要建立职员培训的长效机制,做好培训计划,规范培训过程,培训内容应立足现代管理理论和高等教育理论,用好业务专项培训,增强职员的岗位

参考文献:

- [1]李爱民. 职业定位与大学教育职员制度改革研究[D]. 华中科技大学,2006.
- [2]邹海. 高校职员制研究[D]. 山东大学,2010:16.
- [3]中华人民共和国教育部. 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[EB/OL]. http://old.moe.gov.cn/publicfiles/business/htmlfiles/moe/moe_686/200506/8905.html
- [4]中华人民共和国人力资源和社会保障部. 关于印发高等学校、义务教育学校、中等职业学校等教育事业单位岗位设置管理的三个指导意见的通知[EB/OL]. http://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/rencairenshi/zcwj/shiyedanweirenshiguanli_1/202002/t20200210_358471.html.
- [5]郭必裕. 我国高校教育管理职称评聘质疑辨析[J]. 高校教育管理,2014,8(6):43-49.
- [6]崔相录,劳凯声. 教育法实务全书[M]北京:宇航出版社,1995:933.
- [7]教育部、财政部、国家发展改革委. 关于高等学校加快“双一流”建设的指导意见[EB/OL]http://www.gov.cn/xinwen/2018-08/27/content_5316809.htm.
- [8]中华人民共和国教育部. 2018年教育统计数据[EB/OL]. (2019-8-11). http://www.moe.gov.cn/s78/A03/moe_560/jytjsj_2018/qg/201908/t20190812_394277.html.
- [9]姚鹏阁,郑婕慧,王兵,等.“双一流”建设背景下高等学校行政管理人员对职员制改革的认知分析[J]. 中国人事科学,2019(1):46-51.
- [10]何淑通. 高校管理人员专业发展研究[D]. 南京师范大学,2017.
- [11]纪勇. 高校职员制改革的四个误区[J]. 扬州大学学报(高教研究版),2014,18(4):38-41.
- [12]周恒. 浅议当前高等学校职员制改革面临的困难及问题[J]. 中国高校师资研究,2012(4):15-19.

Professional Development of the Administrative Staff in Institutions of Higher Learning under the Staff System

Zhou Heng

(School of Government, Nanjing University, Nanjing 210093, China)

[Abstract] The staff system is the major policy basis and promotion channel of the professional development of the administrative staff in institutions of higher learning. The reform of the staff system in institutions of higher learning has gone from the ascertaining of the basic framework to the reform pilot project, further to the progressive process of comprehensive implementation. The major development paths the institutions of higher learning can offer for the staff are the rank promotion and professional title promotion. The current staff system in institutions of higher learning has encountered problems such as inhibited channels, low welfare, and unclarified positioning, etc. To fully motivate the enthusiasm and innovation of the staff, we should better the professional development system of the staff, solve the mechanism obstacles of the very development, conduct management through classification and ranking, specify rank classifications, and promote the postwelfare.

[Key words] institutions of higher learning; staffsystem; professional development; senior staff; post ranks

(责任编辑 李晓丽 责任校对 肇英杰)