

GAOXIAO
ZHIYUAN GONGZUO
LILUN YU SHIJIAN

何祥林 任友洲 陈德均 主编

高校职员工作理论与实践

第一辑

高校职员工作理论与实践

(第一辑)

主 编：何祥林 任友洲 陈德均

副主编：杨万文 朱庆海 袁本芳

编 委：(以姓氏笔画为序)

王 坤	帅业荣	任友洲	刘 莉
朱庆海	张文超	张春江	陈守银
赵 汉	袁本芳	贾 志	梁方勇
黄 宇	曾爱华		

华中师范大学出版社

新出图证(鄂)字 10 号

图书在版编目(CIP)数据

高校职员工作理论与实践(第一辑)/何祥林,任友洲,陈德均主编. —武汉:华中师范大学出版社,2011. 6

ISBN 978-7-5622-4964-1

I. ①高… II. ①何…②任…③陈… III. ①高等学校—人事管理—研究—中国 IV. ①G647. 23

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2011)第 089473 号

高校职员工作理论与实践(第一辑)

© 何祥林 任友洲 陈德均 主编

责任编辑:陈鑫 刘敏

责任校对:刘峰

封面设计:罗明波

编辑室:第二编辑室

电话:027—67867362

出版发行:华中师范大学出版社

社址:湖北省武汉市珞喻路 152 号

邮编:430079

电话:027—67863040(发行部)

027—67861321(邮购)

传真:027—67863291

网址:<http://www.ccnapress.com>

电子信箱:hscbs@public.wh.hb.cn

印刷:武汉理工大印刷厂

誉印:章光琼

字数:347 千字

开本:787mm×960mm 1/16

印张:18.25

版次:2011 年 6 月第 1 版

印次:2011 年 6 月第 1 次印刷

定价:38.00 元

欢迎上网查询、购书

敬告读者:欢迎举报盗版,请打举报电话 027—67861321

序

《国家中长期教育改革和规划纲要》指出：“教育是民族振兴、社会进步的基石，是提高国民素质、促进人的全面发展的根本途径，寄托着亿万家庭对美好生活的期盼。高等教育承担着培养高级专门人才、发展科学技术文化、促进社会主义现代化建设的重大任务。”

要办好人民满意的教育，建设人力资源强国，完成高等教育改革和发展的任务，必须培养和造就一支高素质的教育系统干部队伍。高等学校按照人力资源和社会保障部制定的《事业单位岗位设置管理试行办法》（国人部发[2006]70号）等有关文件精神，已于2006年底开始全面推行聘任制度和岗位管理制度，在管理干部岗位实行职员制度。高校职员既是管理者，又是服务者。高等学校要实现其多重、复杂的功能，不可能没有管理。大学的主体是教师，学校综合水平的高低也是由教师的教学、科研水平来决定。但是，高校中管理的职能却由职员来履行。学校高级职员的主要任务是对学校整体定位、战略、规划等做出决策；其他职员的主要职责就是执行、落实高层所做出的决策，从而实现学校的管理职能。高校职员在管理工作中必须始终坚持为师生服务的宗旨，其工作的目的就是为教师的教学、科研服务，为学生的成长、成才创造良好的外部环境，构建和谐校园文化氛围。

职员是现代高校组织这辆马车的重要轮子之一，发挥着不可替代的作用。所以，职员队伍整体素质的高低就直接决定了学校事业发展的速度和建设和谐校园工作的进度的快慢。随着高等教育的改革和发展，我国高校职员队伍的整体素质，特别是文化素质和学历层次得到不断提高，相当一部分职员思维比较活跃，思路比较开阔，综合素质较好。但是，也有不少职员在能力和素质上还存在一些问题和不足：一是面对新情况、新事物，不善于学习思考，出现了老知识不管用、新知识不够用的问题，在工作中跟不上节奏，踩不上点儿，不能完全适应新时期、新任务的要求；二是有些职员思想境界不高，精神状态不佳，作风不扎实，党性锻炼缺乏，在理想信念、大局观念、奉献意识等方面要大力加强修养。

因此，加强职员培训工作显得尤为重要。党的十七大和十七届四中全会提出了“大规模培训干部，大幅度提高干部素质”的要求。而提高干部的“理论基础、世界眼光、战略思维、党性修养”，对于建设高素质的职员队伍，实现学校事业的健康、快速发展具有十分重要的意义。加强职员培训是提高干部队伍掌握科学发展和解

决发展问题能力,推进学校发展建设的需要;是提高职员抢抓机遇、改革创新能力,在高等教育改革发展新形势下不断增强学校竞争力的需要;是全面提高职员队伍思想道德素质和科学文化素质的需要。

为了贯彻落实上级主管部门和学校有关职员培训精神,加强学校职员队伍建设,提高职员队伍素质,按照工作安排,华中师范大学举办了首次中级职员培训班。培训班采取集中培训、集体讨论、外出调研等形式,受到学员们的普遍欢迎,效果显著。通过培训,学员们认识问题、分析问题、解决问题的能力得到了提高;组织管理、谋划和推动科学发展的能力得到了增强;思想素质、政治素质和道德情操得到了锤炼,为推动学校事业的科学发展提供了有力的思想基础和政治保证。

《高校职员工作理论与实践(第一辑)》就是培训学员和我校部分机关职员对高校职员工作的最新理论思考和实践总结。它涉及高校人事制度改革、科研项目管理、学生教育、教学工作、院系日常工作、后勤服务等各个方面,从不同层面、不同角度反映了我校职员对高等教育事业改革和发展的关注、对学校改革和发展的关心以及对高校职员提高管理水平、改进服务质量的思考与探索。

本书可为上级政府部门和校内、外各单位及个人了解和研究高校职员工作提供重要的参考。

本书由主编策划、统稿,编委会全体成员参加了稿件审校。限于编者的水平和学识,书中错误与不妥之处在所难免,恳切希望读者批评指正。

编者

2011年4月21日

目 录

人事管理	(1)
我国高校教师职务聘任制的历史探析	杨万文(3)
浅谈高等学校人事代理制度的实施和完善	张春江(9)
高校收入分配制度改革 制度分析与对策建议	袁本芳(13)
浅析高校绩效工资	梁方勇 贾 志(19)
高校学术晋升中的同行评审制度研究	黄 宇(23)
关于高校人事信息管理系统建设的思考	帅业荣(31)
高校引进人才的考核评价机制探讨	张文超(35)
高校人事工作新事项剖析	曾爱华(41)
论高校教学科研绩效管理的指标体系	贾 志 梁方勇(47)
高校教师岗前培训供求问题分析及对策研究	袁本芳(51)
浅析湖北省高校教师岗前培训模式及其特征	袁本芳(58)
队伍建设	(63)
高校科技管理队伍的建设	段治国 颜宁江 梅伏生(65)
论高校行政管理的队伍建设	张弘毅(69)
高校机关干部作风建设初探	李 丹(73)
高校管理人员的激励问题分析	许静娴 吕 亮(78)
浅议高校财务人员基本素质的培养	胡 新(82)
浅析我国高校的激励约束机制	刘小玲(86)
“去行政化”背景下高校行政干部的角色创新	夏守信(91)
浅析高校职员职业倦怠及对策	庄甲鹏 陈 璐(95)
我国教师终身学习体系的建构	肖静芬(99)
高校政工干部学习《规划纲要》对大学人才培养工作启示	王 伟(103)
提高高校党支部书记执行能力的几点思考	徐 玲(107)
论高校后勤管理执行力的提升	李桂霞(111)
高校教学管理人员服务意识浅析	夏 萍(116)

现代远程教育招生人员队伍建设·····	刘 涛(119)
试析高校网络信息安全管理素质·····	樊思华(124)
高校教育外事工作者素质漫谈·····	阮 劲(128)
强化意识 乐于奉献 在离退休干部工作岗位上建功立业·····	徐北峰(133)
学生教育 ·····	(137)
成人学习策略简析·····	崔小川(139)
当前加强大学生学风建设的几点体会·····	陈晓宇(143)
免费师范生群体的思想现状分析·····	赵雅玲(146)
高校学生社区自治的现实路径选择·····	陶光胜(150)
浅析当代中国大学生素质问题·····	陈正儒(155)
浅谈高校发展学生党员的质量保障策略·····	李得梅(162)
对高校学生社团管理的几点思考·····	饶艳萍(166)
体育专业学生思想政治教育工作初探·····	杨万文(172)
高师体育专业学生人文素质培养初探·····	杨万文(176)
研究生教育三级管理模式的探讨·····	李学慧(181)
国防教育法制建设应把握的几个问题·····	吕建平 王 涛(184)
浅谈高校军事理论课教学中存在的问题及其对策·····	吕建平(188)
基于建构主义理论的外语多媒体教学环境建设·····	周晓萍(193)
网络技术在学习支持管理系统中的作用与思考·····	周晓萍(197)
校务综合 ·····	(201)
浅析现代大学制度中的教代会制度·····	易仲芳(203)
试论“以人为本”理念下的高校“教工之家”建设·····	蔡 希(208)
学校基层工作中的执行到位与细节管理·····	杨 柯(212)
浅谈高校后勤干部执行力的作用·····	仇 琦(216)
关于高校教务管理的若干思考·····	程 敏(220)
IT时代校图书馆与院系资料室管理工作的思考·····	张 雯(225)
高校办公室工作水平刍议·····	李 丹(228)
学院(系)办公室职员工作的浅见·····	李 清(233)
关于高校办公自动化的几点思考·····	季志勇(237)
高校服务型行政管理探析·····	董志雄(241)
高校后勤社会化改革面临的问题及对策研究·····	王兴平(245)

加强高校汽车运输服务工作的几点思考·····	胡继军(251)
高校大型活动安全管理浅析·····	林志军(254)
浅析高校建设工程项目管理及其管理者·····	刘艳丽(259)
大学出版社改制中面临的问题及对策·····	王兴平(267)
基于信息经济学的我国医患危机分析·····	薛 莲(273)
我国和谐医患关系构建中的问题与对策研究·····	薛 莲(277)
加强编辑部内部管理 提高《数学通讯》期刊质量·····	张 雯(281)



人事管理

我国高校教师职务聘任制的历史探析

人事处 杨万文

摘要:我国高校教师职务聘任制经历了漫长的历史发展过程,形成了自身的发展特点和规律,综观我国历史上每个时期高校教师职务聘任制,一方面既反映了当时社会政治、经济、文化及科技发展的特点,也顺应了当时高等教育发展的需要;另一方面在沿着过去教师职务聘任制发展轨迹的同时,也在一定程度上孕育着未来新的教师职务聘任制的萌芽。过去、现在和未来是有内在联系的统一体。了解并熟悉我国高校教师职务聘任制度的历史沿革,探索未来的发展趋势,对搞好目前我国高校教师职务聘任制的改革有很大的启示。

关键词:教师职务 聘任制 历史

一、新中国成立前的教师职务聘任制

1. 古代高校教师的职称及考核、晋升

古代政府办大学始于公元前124年汉武帝兴太学。从其隶属关系来看,当时的大学分为私立和官立两种。古代官立大学的主要任务是为国家培养治国安民的官吏,大学教师本身就是国家的职官。因此,大学教师的考核、选用、晋升等,基本上由当时政府所实行的职官考选和考绩制度所决定。教师的来源可分为三部分,一是经当时的文官考选制度选拔任用,二是由他官迁转,三是征用社会名流担任。到了明清时代,科举成为文人入仕的主要来源,高校教师也主要由科举考试中考中进士的人员担任。

古代大学教师的名称及分类在不同的朝代也有所不同。西汉时大学教师一律称博士;魏晋南北朝和隋唐时代,分为博士和助教;宋代分称博士、学正、学录、学谕;元明清时期分称博士、助教、学正、学录等。

2. 近代高校教师的职称及聘任

1840年鸦片战争后,洋务运动的兴起和西学的传入,维新变法运动的兴起和科举制度的废止,使我国高等教育制度发生了极其深刻的变化,高校教师的职称与选用也与以前大相径庭。

(1) 洋务运动时期高校教师的职称及聘任制度

19世纪60年代—90年代,清朝统治者内部有一部分人主张办“洋务”、兴“西学”,以稳定封建统治,创办了一批新型的学校,为洋务事业培养所需的各种专门人才。这些新式专科学校移植了西方的教育制度。在教师任用上,一般都实行教师招聘制,这是我国高校教师管理上的一大变革。“洋务学堂”的教师有教习和分教习两种,教习专习训课,在某种意义上这也就是我国最早的高校教师职称。洋务运动随1895年中日甲午战争的失败而告结束。

(2) 戊戌变法时期教师的职称及聘任制度

以康有为、梁启超为代表的资产阶级改良派领导的维新变法运动,主张“废科举”、“兴学校”,提倡并兴办了一批新式学堂,其中最具有代表性的是开办京师大学堂(北京大学的前身)。这些新式学堂实行教师招聘制,招聘标准很高。教师一般分总教习和分教习两种,总教习担任教学任务,分教习协助总教习完成教学工作。从学校教师管理上看,维新学堂与洋务学堂不同,洋务学堂在很大程度上由外国教习控制教师的招聘、任免权,而维新学堂教师由学堂管理者——学堂总理负责聘任,学堂总理由维新领导人聘任。

3. 现代高校教师的职称及聘任

1911年成立了“中华民国”,结束了中国两千多年的封建统治。直至1949年新中国成立这38年间是我国现代高等教育逐步形成和发展的时期,高校教师的职称及聘任制度也逐渐与西方的职称及聘任制度接轨。从其发展过程来看,前半期主要是学法、德,后半期主要是学英、美。

(1) 现代高校教师职务制度的确立

1912年,北洋政府教育部颁布《大学令》等法令对清末的高等教育进行了一系列的改革。《大学令》规定,大学教员分为教授和助教二级,必要时聘任讲师。这是我国第一次使用教授名称。1917年,教育部的《修正大学令》规定,大学教员分为正教授、教授、助教授三等,必要时聘任讲师。从实践来看,蔡元培1917年后在北大实施的一系列教师聘任改革措施最具有代表性。蔡元培对教师聘任制度的改革,标志着我国高等教育史上现代教师聘任制度的确立。

(2) 现代高校教师职务聘任制的发展

1927年,南京国民政府公布了《大学教员资格条例》,规定“大学教员分为教授、副教授、讲师和助教四级”,对大学教师的任职条件、资格审查和评审程序等方面作了具体规定。这是我国第一个较为完整的教师职务条例,此制经1940年略作改动后一直沿用到1949年。

二、新中国成立后的高校教师职务聘任制

1. 高校教师职务升等制度的实行(1949年—1959年)

新中国成立之初,各高校基本上认可并沿用新中国成立前原有高等学校的教

师职务制度,1950年8月教育部颁布了经政务院批准的《高等学校暂行规程》,规定:“大学及专门学院教师,分为教授、副教授、讲师、助教四级,均由校(院)长聘任,报请中央教育部备案。”项规定奠定了我国高等学校教师职务的基础。1954年1月,高等教育部发布了《关于教师升等及干部管理问题》,正式开始了教师的升等工作,但一般限于助教升讲师。1955年9月,高等教育部发布《关于修订教师升等问题的补充通知》,对晋升的对象、条件、程序作了进一步说明。1956年4月高等教育部下发《关于高等学校教师升等问题的几项补充通知》,规定“这次晋升的对象主要是副教授升教授”。

2. 高校教师职称制度的确立(1960年—1966年)

1960年3月,国务院颁发《关于高等学校教师职务名称及其确定与提升办法的暂行规定》,该《暂行规定》将高等学校教师职务名称定为“教授、副教授、讲师、助教四级。高等学校教师职务名称的确定和提升,应该以思想政治条件、学识水平和业务能力为主要依据;同时,对资历和教龄也必须照顾”。随后《教育部关于执行〈国务院关于高等学校教师职务名称及其确定与提升办法的暂行规定〉的实施办法》正式出台。《暂行规定》及《实施办法》的出台,标志着我国高校教师职务制度初步建立。

3. 高校教师职称制度的停滞(1966年—1976年)

十年“文化大革命”期间,高校教师队伍受到严重的摧残,高校教师管理制度遭到前所未有的破坏,高校教师职务被取消,高校教师职务制度基本上处于停滞状态。

4. 高校教师职务聘任制度的确立(1976年—1990年)

1977年9月,邓小平同志在《教育战线的拨乱反正问题》中提出:“大专院校也应该恢复教授、讲师、助教等职称。”1978年,《国务院批转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》明确提出:“在国务院没有作出新的规定以前,仍执行1960年颁发的《国务院关于高等学校教师职务名称及其确定与提升办法的暂行规定》。”该《报告》指出:“原来已经提升为教授、副教授、讲师、助教者,一律有效,恢复职称,不需重新办理报批手续,并提出要打破论资排辈。”批准权限有了相应的变动,教授的提升改为由省、市、自治区批准,报教育部备案。由此,高校开始全面恢复实行教师职称制度。1982年2月,教育部印发了《关于当前执行〈国务院关于高等学校教师职务名称及其确定与提升办法的暂行规定〉的实施意见》,提出在三年恢复教师职务的确定和提升工作的基础上,职称工作开始向常态化方向发展。自此,我国高等学校教师职务工作步入经常化、规范化、制度化的轨道。这一时期职称被普遍接受和使用,但是职称既带有称号性质,又带有职务因素,概念模糊,给管理带来了不便,于是1983年全国暂停职称评定,开展整顿。

1983年9月以后,教育部先后草拟了实行学衔制、学衔与职称聘任“双轨制”、

教师职务聘任制三种改革方案。其中,学衔与职称职务聘任“双轨制”于1984年12月先后在北京、上海等城市的八所院校进行了试点。这次试点积累了一些经验,但也显示出一些问题,如重评审,轻聘任;评审权与聘任权分离;忽视聘后管理;没有形成真正的竞争机制,人才流动不合理,能上不能下;人才分布不匀等。

1986年1月,国务院召开全国职改工作会议,正式决定改革过去的职称评定制度,实行专业技术职务聘任制。1986年3月,中央职称改革工作领导小组通过国家教育委员会发布的《高等学校教师职务试行条例》,明确规定了高校各级教师职务的职责、任职条件、任职资格评审、聘任及任命等方面。当时改革的方向是实行教师聘任制,但由于没有成熟的聘任模式,同时受整个社会大环境的影响,教师任用制度没有实质性改变。

1990年人事部职称改革办公室发布《企事业单位评聘专业技术职务若干问题暂行规定》,提出全国企事业单位要完善专业技术职务聘任制度,使评聘专业技术职务转入经常性工作。

1991年国家教委、人事部联合印发了《关于高等学校继续做好教师职务评聘工作的意见》,进一步明确了高校教师职务评聘工作的若干主要原则,并提出可以有计划、有步骤、稳妥地进行教师任职资格评审和职务聘任分开的试点工作。

5. 深化教师职务聘任制度改革(1992年至今)

1993年10月颁布的《中华人民共和国教师法》明确规定“国家实行教师职务制度”。1998年8月《中华人民共和国高等教育法》规定“高等学校实行教师职务制度。高等学校教师职务根据学校所承担的教学、科学研究等任务的设置。教师职务设助教、讲师、副教授、教授”,“高等学校实行教师聘任制。教师经评定具备任职条件的,由高等学校按照教师职务的职责、条件和任期聘任”,“高等学校教师的聘任,应当遵循双方平等自愿的原则,由高等学校校长与受聘教师签订聘任合同”。1999年,教育部出台了《关于当前深化高等学校人事分配制度改革的若干意见》(教人[1999]1号)和2000年6月中共中央组织部、人事部、教育部印发《关于深化高等学校人事制度改革的实施意见》,提出:“推行高等学校教师聘任制和全员聘用合同制,教师及其他专业技术人员实行专业技术职务聘任制淡化身份评审,强调岗位聘任。”2001年在职称改革方面最有影响的当属中国科学院,同年4月21日,中国科学院人事工作会议对外宣布,中科院将在全院范围内停止专业技术职务任职资格评审,取而代之的将是全面推行岗位聘任制,都将实行按需设岗、公开招聘、择优聘任、契约管理。中科院全面停止职称评审成为当年全国职称工作的重大新闻,这一做法也对高校教师职称工作产生了重要影响。此后,部分高校开始实施真正意义上的教师职务聘任制。

2002年国务院办公厅转发人事部《关于在事业单位试行人员聘用制度的意

见》，对推进事业单位用人制度改革进行了部署，提出了要求，为推进高校教师职务聘任制改革创造了良好的政策氛围。教育部颁布的《2003—2007 年教育振兴行动计划》中明确指出“大力推进高等学校教师聘任制改革”。

2004 年教育部颁布的《2003—2007 年教育振兴行动计划》第 29 条中明确指出“进一步深化人事制度改革，积极推进全员聘任制度”。

2007 年 5 月人事部与教育部发出《关于印发教育事业单位岗位设置管理的三个指导意见》。在关于高等学校岗位设置指导意见中将教师岗位分为四类、十三级：教授对应一至四级；副教授对应五至七级；讲师对应八至十级；助教对应十一至十三级。文科没有一级教授。淡化身份，竞聘上岗，并对不同等级岗位之间的结构比例给予了规定，同时规定岗位绩效与收入挂钩。

综上所述，我国高校的教师职务聘任制经历了不同阶段，从最初的举荐式聘用到相对完善健全的教师职务聘任制，每个阶段都是与当时的社会环境、用人制度和经济发展程度相适应的，是生产力和生产关系相互作用的结果。

三、高校教师职务聘任制度改革的展望

经过几十年的改革和探索，我国以“按需设岗、公开招聘、按岗聘任、聘约管理”为主要内容的教师职务聘任制基本建立，高校教师岗位聘任的观念逐步得到广大教师的认同。然而，我们也应该看到，现行的教师职务聘任制并非十全十美，结合《国家中长期教育发展规划纲要》有关精神，我国高校教师职务聘任制度改革需要从以下几方面进一步探讨：

1. 探索多元化的高校教师岗位聘任制度

由于学术职业是以复杂的脑力劳动为主的活动，具有不同于普通劳动的特点，学术职业的特殊性决定了不能用经济规律代替教育规律，必须充分体现高校教师职业的特性。因此，高校教师岗位聘任制度改革必须考虑不同类型院校的功能定位以及不同教师的实际情况，采用多元化的教师任用制度，对部分成绩突出、有发展潜力的教师，在职务晋升的同时可成为终身聘用教师，提供长期稳定的教学、科研岗位，促使教师潜心于基础性和长期性的教学研究工作，为学术创新创造宽松的环境。同时，对部分教师实行固定期限的合同制聘任，要明确规定教师的岗位职责和任职期限，学校根据工作需要和工作绩效决定是否续聘，同时与晋升相结合，以提高教师积极性。一方面，通过教授职位分级，或设立终身教授职位，吸引高水平的优秀教师；另一方面，通过聘任合同、聘期考核等方式，促使在岗位上不称职、不合格的教师主动选择适合自己能力水平的职业或岗位。

2. 完善高校教师岗位聘任的考核评价体系

高校教师岗位聘任离不开科学的教师考核评价体系。然而，我国高校教师考

核评价体系存在重科研业绩、轻教学成果的现象。由于教师的教学质量或社会服务质量的评价相对比较困难,高校教师考核指标体系除了规定教师必须完成规定的课时工作量等指标外,对教师履行教学或社会服务职能的评价往往流于形式。而对教师科研方面,则通过发表论文的级别及数量、获得科研项目的级别及经费以及科研获奖等级等方面的指标来衡量教师的能力和业绩,因此考核结果不能全面公正地反映教师的全部工作。一方面高校要求教师全面履行教学、科研、社会服务的职能;另一方面却又把研究和发表论文、专著作为教师晋升职务或业绩考核的主要标准,这种做法遭到高校教师的抵触也就不可避免了。因此,高校在制定教师考核评价指标体系时,必须树立“以学生为本”的思想,确保教学的中心地位,赋予教学评价指标与科研评价指标同等地位,提高课堂教学、教研课题和教学奖励等指标在评价中的权重,扭转“重科研、轻教学”的局面。在教师考核方面,高校要充分考虑教师的个体差异及学术兴趣,对教师实行分类管理,对不同类型、处于不同成长阶段的教师,采取不同的评价标准。

3. 建立与教师岗位聘任制相配套的社会保障体系

高校教师岗位聘任制改革的前提条件是具有成熟的学术劳动力市场和完善的社会保障机制,妥善解决好教师的失业、养老、医疗等社会问题。只有建立了完善的社会保障体系,高校实行教师岗位聘任制改革才能消除后顾之忧。但迄今为止,我国尚未形成完善的劳动力市场和多层次的社会保障制度体系,人才流通渠道难以畅通。高校作为国家事业单位,仍然担负着保障教职工各种福利待遇的责任。学校一旦解聘教师,教师即面临失业的威胁,进而失去了生活的基本保证,从而使得学校不能轻易将不符合条件的教师推向社会,未聘人员仍然要依靠学校内部消化,直接影响到教师由“单位人”向“社会人”的身份转变。因此,一方面,我国必须加快推进建立与社会主义市场经济相适应的事业单位社会保障制度,积极推进教师的社会保障制度改革,建立符合教师职业特点的医疗、养老、失业等社会保障制度,真正解除教师的后顾之忧,为高校教师岗位聘任制度改革提供有力支持;另一方面,应建立健全高校教师岗位聘任管理的相关法律法规,依法处理高校教师岗位聘任管理问题上的各种矛盾。此外,高校自身也要主动适应我国社会保障制度改革和发展的步伐,积极拓宽疏通教师分流的渠道,为落聘教师提供就业信息,开展各种形式的再就业培训等。

参考文献:

- [1] 何东昌. 中华人民共和国重要教育文献(1949—1975) [M]. 海口:海南出版社,1997.
- [2] 宋素芝等. 高校职称制度改革的博弈分析[J]. 科技情报开发与经济,2006(12).
- [3] 郑登云. 中国高等教育史[M]. 上海:华东师范大学出版社,1994.

浅谈高等学校人事代理制度的 实施和完善

人事处 张春江

摘 要：人事代理制度是高等学校深化人事制度改革的必然选择，许多高校实施人事代理制度并取得了有益的经验。但是，高校人事代理制度实施过程中还存在着许多问题，还需要在实践中不断完善和发展。

关键词：高等学校 人事代理制度 实施 完善

2000年中央组织部、人事部、教育部联合发文《关于深化高等学校人事制改革的实施意见》(以下简称《实施意见》)，要求各高等学校不断深化人事制度改革，实施人事代理制度。经过几年的探索实践，高校人事代理制度已初步推广开来，取得了一些经验，但还面临不少问题。为了进一步推进人事代理制度，使其更加规范和完善，就此本文谈几点意见。

一、人事代理制度是高等学校深化人事制度改革的必然选择

高等学校人事改革的重要内容就是要形成按需设岗、竞争上岗、择优聘任、合同管理的人事制度。人事代理制度是在社会主义市场经济条件下伴随着人事制度改革出现的新型人事管理模式，是高校人事改革的配套措施。人事代理制度是指在国家人事法规、政策的指导下，尊重单位用人自主权和人才择业自主权，由政府人事部门所属的人才交流机构为综合代管部门，接受用人单位和个人的委托，为其提供人事管理工作方面综合性服务的制度。人事代理制度是高校深化人事制度改革的必然选择。

实行人事代理制度使学校和个人的权利得到充分实现。人事代理以其特有的市场开放性拓宽了用人渠道和用人方式，增强了高校的用人自主权，有利于进一步建立优胜劣汰、公平竞争的机制，实现了人事管理与人员使用分离，逐步把原来由单位承担的社会责任从本单位中分离出来，走向社会化管理。对个人来说，通过契约化的合同管理，个人的择业权由个人自主掌握，摆脱了过去传统的以人事档案为核心的对单位的依附关系，实现人事管理由身份管理向岗位管理转变。由“国家人”向“单位人”到“社会人”的转变，使人力资源配置市场化。人事代理制度成为高