

罗兰 著

大学年轻教师选聘优化论

湖南师范大学出版社



◆罗兰 著

大学年轻教师选聘优化论

湖南师范大学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

大学年轻教师选聘优化论 / 罗兰著. —长沙: 湖南师范大学出版社, 2012. 11

ISBN 978 - 7 - 5648 - 0680 - 4

I. ①大… II. ①罗… III. ①高等学校—青年教师—聘用—研究—中国
IV. ①G645. 11

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2012) 第 018140 号

大学年轻教师选聘优化论

罗 兰 著

◇责任编辑: 赵亚梅

◇责任校对: 胡晓军

◇出版发行: 湖南师范大学出版社

地址/长沙市岳麓山 邮编/410081

电话/0731. 88853867 88872751 传真/0731. 88872636

网址/http: //press. hunnu. edu. cn

◇经销: 湖南省新华书店

◇印刷: 长沙利君漾印刷厂

◇开本: 710 mm × 1000 mm 1/16

◇印张: 11. 75

◇字数: 200 千字

◇版次: 2012 年 11 月第 1 版第 1 次印刷

◇书号: ISBN 978 - 7 - 5648 - 0680 - 4

◇定价: 28. 00 元

摘 要

大学年轻教师选聘是教师管理活动中的一项重要研究，同时也是个实际意义非常强的问题。现行大学年轻教师的选聘，在大学和社会的发展当中，起到了重要的作用，但同时也存在一些问题与弊端。这些问题与弊端，在很大程度上涉及大学年轻教师选聘的岗位、候选人来源、选聘方式、物质保障、文化氛围、选聘制度六个方面的问题。本书从我国大学存在的实际问题着手，对大学年轻教师选聘制度进行理性的重新审视与思考，综合各学科理论知识，并借鉴国外大学先进经验，提出了优化的建议。本研究遵循“现状—问题—背后的缘由—对策与建议”的研究思路。

本书提出了这样的理论观点，即大学年轻教师的选聘归根溯源，包含三个层次的关系：人与自己——应聘者自身的状况，人与人——应聘者与整个团队人员的相处，人与环境——人与学校氛围、周边环境的相适。此外，本书考察了“选聘”的种种界说，并对其进行归纳与总结，提出了大学年轻教师选聘的内涵和其中所包含的维度，其维度分别为选聘原则、选聘岗位、选聘来源、选聘方式等方面，通过对大学年轻教师选聘的若干维度的详细分析最终落实到教学与科研等具体的活动上来。

本研究借助问卷调查与开放式访谈等研究方法，详细考察了我国现行大学年轻教师选聘工作背后所体现的问题，分析了其弊端，并阐述了当前我国的大学年轻教师选聘制度所带来的负面影响，包括欠缺公平、公正性，选聘年轻教师质量不高及其影响，等等。同时，论文还进一步详细地分析了导致大学年轻教师选聘问题生成的缘由，其中包括市场经济和社会

的功利性，欠缺大学应有的思想与文化，制度保障缺乏等。

在找到问题并分析原因的基础上，本书从多学科的角度寻求理论上的支撑，并从国际化的视野下寻求突破，分别对美国、英国、日本三个国家的大学年轻教师选聘工作进行研究，总结经验加以借鉴；综合所研究之内容，针对高校学术团体这一特点，本书创新地提出了五大选聘战略：从单向选择到双向选择，从一元选聘到多元选聘，从来源单一到来源多样，从定时选聘到提前选聘，从一维设岗到多维设岗。

在我国大学年轻教师选聘工作方面，本书提出了六个方面的优化建议，实现双向选择模式，科学设岗，应聘者应来源广泛，采用科学多样的选聘方式，择时选聘不拘时间，在充足的物资基础上，给应聘者一个可以做研究的合适的文化氛围，并以优秀的成文的制度来保障选聘工作公平、公正地进行，从而真正地实现择优。

目 录

第一章 导言	(1)
1.1 研究问题综述	(1)
1.2 研究问题回顾	(4)
1.3 研究取向定位	(24)
第二章 大学年轻教师选聘工作的现状与问题	(27)
2.1 基于大学校长与人事部门负责人之问卷调查	(27)
2.2 基于在校大学生之问卷调查	(37)
2.3 基于大学校长与人事部门负责人之访谈调查	(41)
2.4 基于实证研究调查基础上之问题提炼	(43)
第三章 大学年轻教师选聘优化的理论分析	(45)
3.1 选聘之元研究	(45)
3.2 选聘之三大原则	(47)
3.3 选聘之基本原理	(54)
3.4 选聘之多学科论	(76)
3.5 选聘之学术职业管理	(101)
第四章 大学年轻教师选聘的经验借鉴	(117)
4.1 美国大学教师选聘经验借鉴	(117)
4.2 英国大学教师选聘经验借鉴	(127)
4.3 日本大学教师选聘经验借鉴	(130)

第五章 大学年轻教师选聘的战略选择	(134)
5.1 从单向选择到双向选择	(134)
5.2 从一元选聘到多元选聘	(136)
5.3 从来源单一到来源多样	(137)
5.4 从一维设岗到多维设岗	(139)
5.5 从定时选聘到择时选聘	(140)
第六章 大学年轻教师选聘的途径改善	(142)
6.1 岗位之优化	(142)
6.2 来源之优化	(144)
6.3 方式之优化	(145)
6.4 物质之优化	(149)
6.5 文化之优化	(151)
6.6 制度之优化	(154)
附录一	(156)
附录二	(159)
附录三	(161)
参考文献	(162)
后 记	(179)

第一章 导言

1.1 研究问题综述

在大学组织及高等教育系统中，大学教师是一个十分独特且又非常关键的群体。但遗憾的是，这个群体，并没有得到政府、院校行政权威力量的全面认识和深刻理解；行政力量对教师身份地位、行为方式等的设定又常常与大学教师对自身应有的生活方式、生存状态的认知之间存在严重差异。从以下案例当中，我们可以清楚地看到这种冲突：

德怀特·艾森豪威尔在哥伦比亚大学任大学校长期间，曾召集会见了一批教授。他明确地表达了这样一种意思：他非常高兴会见哥伦比亚大学的“雇员”。这种不合时宜的问候引起了一阵沉默，这个时候一位资深的教授站起来说：“尊敬的先生，我们不是哥伦比亚大学的‘雇员’，我们就是哥伦比亚大学！”^①

从案例中，我们可以看到大学行政管理者和教师本身在大学与大学教师关系、大学的本质这样的问题上存在的认知差异：前者强调大学为主体，教师为从属关系；后者则强调教师主体的地位。笔者认为大学教师是高等教育内部实践（包括教学、科研以及直接为社会服务）的重要主体和核心行动者，正如克拉克·克尔认为：“在非常实际的意义上说，教职员整体上就是大学本身，是一所大学最重要的生产要素，是大学的荣誉源

^① Wesley Shumar. College for Sale: a critique of the commoditization of higher education. London, Washington, D. C. : The Falmer Press, 1997: 102 - 103.

备的基本素质、教学技巧与能力。这本著作可谓是一本很好的参考书，为大学的管理者提供了甄选的依据与具体可行的方法。

1979 年理查德 (Richard D. Arvey) 以及罗伯特 (Robert H. Faley) 就挑选雇员的公平性进行了相关的研究。在他们的研究当中，主要关注雇佣，尤其是选聘当中的歧视问题，涵盖以下四个方面的内容：(1) 相关领域的历史背景，有关雇佣的法律发展，有关雇佣的起诉，还有该领域的研究发展。(2) 实用的知识。有关雇员的甄选程序及在法律上得到保护。(3) 建立了有关“不公平”的理论框架，主要是从法律与心理学两个角度进行的。(4) 预测了从法律以及心理学角度，雇佣公平未来研究的方向。^①

另外，1996 年罗伯特 (Robert Aylett) 以及肯尼斯 (Kenneth Gregory) 出版了《评价大学教师质量》一书，该书从评价教学，到讨论大学教师的素质，对有关教学胜任以及优秀教学进行了深入的研究。主要通过关注大学教师的教学来关注大学教师的素质。

这些学术成果都体现了招募与甄选当中的具体问题或相关问题。外国学者较早就具有了相关问题的微观思考，他们提出的建议体现了特定的方法与发展方向。

1.2.3 国内关于大学教师聘用制度的研究

与国外情况相比，我国研究略显滞后。在计划经济体制下，大学教师的招募和甄选乃至聘用都是通过计划和行政命令的形式进行的，大学教师在我国是一种事实上的终身制。

高等教育体制、结构、规模、效益等宏观领域的研究是 20 世纪 80 年代以来高等教育研究的主要关注点。我国学者在这个阶段对大学教师聘用制度这个相对中微观的问题的关注度不高，系统地对大学教师招募与甄选问题的研究还不多见，尤其是对于现实当中具体存在的问题关注不够。

20 世纪 90 年代以后，随着国家整体人事制度改革的推进，大学教师

^① Richard & Robert. Fairness in Selecting Employees [M]. New York: Addison-Wesley Publishing Company, 1979.

点^①；既有对国外大学成功的聘任制经验的总结^②，也有对目前我国聘任制改革中的若干得失的分析^③。

具体来说，我国目前关于大学教师聘任制度及其改革的研究取得的主要成果可归纳为以下几个方面：

(1) 关于聘任制现存的问题。许多学者都对此进行了探讨。张维迎概括了现行教师人事管理制度的基本特征：一是教员队伍没有淘汰制；二是职务晋升以内部提升为主，缺乏外部竞争的压力；三是晋升标准过多考虑非学术的因素；四是近亲繁殖严重。总的来说，正如张维迎教授所指出的，“教师人事管理体制残留着计划经济时代的特征”。尽管当前进行了革新，但有很多学者认为目前的情况仍然不是“真正意义上的教师聘任制”。教师聘任制改革中存在一些突出的问题：聘任制流于形式，评价体系不健全，过多强调短期效益，管理工作不到位，等等。

(2) 关于教师聘任制度的内涵。目前国内达成一致意见的是，大学教师聘任制是在高校和教师双向选择的基础上以聘任合同的形式把岗位职责、任职条件、招聘过程、任用管理、争议处理等环节同高校和教师双方的责任、权利、义务相组合形成的教师任用和管理制度体系。在我国国情与高等教育系统的特殊背景下，从应然的角度而言，聘任制具有深刻的内涵意义：第一，聘任制应是一种法律保障机制，保障高校与教师的合法权益；第二，聘任制应是一种人才竞争机制，最终实现人力资源的优化配置；第三，它还应是一种师德建设机制，鼓励教师“堪为师表，厚积薄发”；第四，聘任制应是一种组织文化构建机制，体现大学组织的个性特点；第五，它应该是一种职业生涯规划机制，实现高校与教师共同发展和相互促进；第六，它应是一种劳动价值实现机制，形成能够充分体现并积极

① 阎光才：对大学人事制度改革的反思 [J]．探索与争鸣，2003（10）．

② 汤全起：美国高校师资管理机制探析 [J]．高等教育研究，2005．

③ 赵曙明，等：建立现代大学制度的重要之举——深化我国高校人事制度改革的政策建议 [J]．高等教育研究，2005（4）．

极鼓励教师履行岗位职责和创造业绩的薪酬体系。^①笔者认为,纪宝成从六个不同的角度对聘任制的特征阐述,对于深刻理解聘任制的内涵起到了很好的作用,也加深了学界对于聘任制度内涵的探讨层次;然而,对于大学聘任制的学术特征并没有得到重点关注,也是学界可以再深入探讨的问题。

(3) 关于聘任制改革的策略。大学教师聘用制是一项系统工程,改革策略反映了改革所要实现的目标在特定的环境和条件下所可能选择的范围与路径。有学者认为,在当前阶段,聘任制改革重点应突出以下七个方面的转变:一是由封闭式管理向开放式管理转变,二是由重“资格聘任机制”向重“岗位聘任机制”转变,三是由论资排辈向竞争、激励约束机制转变,四是由行政任用关系向平等协商的聘任合同关系转变,五是由单一的用人形式向灵活多样的弹性用人机制转变,六是由教师岗位职数控制向结构比例宏观指导转变,七是由依靠教师个体能力单兵作战向创新团队协同攻关转变。^②笔者认为,这样七个方面的转变对于聘任制的改革还是具有很大的转变意义的。但是对于具体如何转变、转变如何到位这样的问题,有待进一步的深入分析,需要学界继续探讨。

(4) 关于聘任制改革所引发的反思。这种反思在多个层面进行。第一种是将大学教师聘任制当作一个突破口,借以对作为组织存在的中国大学本身作出更为深刻的、广泛的、带有批评性质的探讨与反思。这涉及大学的理念、大学的组织管理制度、宏观的高等教育管理体制和微观的大学内部治理结构等。第二种是对教师聘任制度本身的反思与批判。如绩效考核制度中的量化原则的适切性问题,学术评议过程中的公平公正问题,改革过程中教师权益的法律保障问题,对聘任制过分功利主义所引起的各种现象的担忧,等等。第三种是对改革的原初基点进行质疑与追问,即对改革

① 纪宝成. 贯彻科学发展观, 改革与完善高校教师聘任制 [J]. 中国高等教育, 2005 (7).

② 吕玉刚. 深化高校人事制度改革的几点思考 [J]. 中国高等教育, 2005 (7).

及晋升制度》^①是国内较早地对国外高校教师选聘制度进行介绍的著作。该书分国别对苏联、美国、英国、联邦德国、日本的大学教师聘任制度及欧洲4国高校师资管理问题进行了研究。该书成书时间是1984年,故对当前主要发达国家普通高校的实际情况反映更少。

陈永明教授在《国际师范教育改革比较研究》等著作和论文中,对包括中国在内的11个国家的大学教师选聘制度进行了介绍和比较,对发达国家大学教师聘任制的情况进行了描述和分析,并对发达国家大学教师聘任制实施的经验和教训进行了总结。但该书主要关注师范教育改革,故对普通高校教师选聘制度的论述也不够全面,对中国大学实际存在的年轻教师选聘问题关注更少。

汤全起在《美国高校师资管理机制探析》一文中提出美国高校师资管理模式有效促进了美国高等教育在培养人才、吸引人才、创新科技等方面的成功。美国高校主要通过选择机制、筛汰机制、稳定骨干机制和引力机制,来确保聘得高水平的优秀教师,并使教师队伍不断优化,保持生机与活力;通过激励机制来调动教师的积极性和主动性,激发教师的创造力。

目前,对国外高校教师职务聘任制,在研究上大多也只是从国外高校的实际做法入手,鲜有真正意义上的理论研究。当前对国外高校教师聘任制度研究,以浙江大学徐晓忠等的研究较有代表性,他对国外高校教师聘任制归纳了五大特点:一是高校聘任的自主性。发达国家高校聘任的自主性主要体现在大学拥有对各级教师的聘任权。国外高校聘任教师的自主性还体现在对空缺职位、尤其是对教授空缺职位的控制上。二是教师招聘的公开性。发达国家的高校均采用面向社会公开招聘的形式招揽人才。其聘任过程,尤其是对教授的聘任往往极具公开性。美、德等欧美国家高校通常利用专业报纸、杂志、互联网等刊登招聘广告,面向社会、甚至全世界招聘人才。三是聘任关系合同化。国外高校最终都以合同的形式来规范聘

^① 陶遵谦. 国外高等学校教师聘任及晋升制度 [M]. 上海: 华东师范大学出版社, 1984: 76-78.

本高校一直以来对所有的专职教员都实行终身制度，只要是本校的正式职工，不论职务的高低，都实行终身制。日本大学教授、副教授的聘用一般从副教授、讲师中晋升，或者向社会公开招聘。日本大学的教师在“终身雇佣”和“年功序列”惯行体系的庇护下得到身份保障，但是由于该制度消退了教师的工作积极性，所以近年来，日本开始改革并酝酿任期制度，目前早稻田大学、东京大学、庆应义塾大学、筑波大学等都不同程度地实行了任期制。

总结众多学者的研究成果，目前国外高校的职务聘任制给我们带来一些启示。高校在教师招聘工作中享有较高的自主权。在这些国家中，教师的招聘工作主要是由缺员学校组织进行的，甚至在一些国家，如美国，各级教师的聘任权也掌握在高校手中。即使在法国、日本这样的中央集权制或权力比较集中的国家，教师的招聘工作也是由高校进行的。高校在教师招聘中的自主权正体现在对缺员的控制上，特别是对教授的缺员控制尤为严格。只有当教授因故空出席位后，才考虑招聘问题。法国同样也规定只有现任教授退休、死亡或开辟新专业时，才可增补教授。这样不仅保证了教授的质量，而且控制了教师的数量，从而保证了高校具有较为合理的教师结构和师生比例。教师的招聘工作具有公开性。这是发达国家教师聘任制度中一个显著的共同特点。

在这些国家中，高校一经决定招聘教师，便会向其他院校及有关专业学会发出征求信，同时在全国专业报刊上刊登招聘广告，面向全社会广泛筛选。有些国家的高校，如美国，为了避免“近亲繁殖”或在招聘过程中掺杂私人感情，规定不从本校应届毕业生中招聘教师。招聘教师有着严格的教师聘任条件及考核程序。

各国对各级教师职务都有着明确的备选条件，主要包括几个方面的要求：学历（特别是学位），资历，教学、科研能力。除了对教师的聘任条件有着明确的规定外，各国还具有一套严格的考核制度，以确保所聘教师的“名符其实”，这一点是很重要的，因为没有严格的考核，则标准的实

施只能流于形式。教师的聘用与培养相结合。尽管伴随着严格的聘任、考核制度的实施,各国高校师资队伍职称结构、学历结构、年龄结构都有了很大的提高,达到了相当高的水平,但是,教师的进修培养仍然是各国非常重视的一个环节。各国都有着一套行之有效的教师进修培养的措施,并逐步同教师的聘任工作相结合,其共同特点是制度化、正规化、多样化。

聘任制是国外高校进行人力资源管理的主要形式,国外高校在教师的聘任上有个共同的特点,就是都要在聘任之前,向全国乃至全世界发布信息,在全世界范围内遴选优秀教师。这给我国高校教师的职务聘任制度也敲响了警钟,职务聘任制的目的就是要选聘优秀的人才到合适的岗位上工作。国外高校教师职务聘任制的发展趋势,要求我们要及早实施真正意义上的职务聘任制,通过聘任制的实施,达到选聘优秀人才、留住优秀人才、培养优秀人才的目的。

(2) 国别的介绍和分析以及跨国的比较。

从国别的角度看,国内研究介绍和分析最多的是美国,尤其是对美国的终身教职制度介绍和评价。美国大学终身教授制度有着悠久的历史与成功的实践,它一直被认为是与大学学术自由的理念密切相连而为世界不少国家所效仿,自然,这个制度也成为了我国学者重点研究和探讨的对象。2003年北京大学人事制度改革甚至以美国的终身教授制度为蓝本。目前,终身教授制度本身以及职后的评估成为了学者们关注的热点。例如,学者胡燕总结了美国高校教师聘用制度主要有五个方面特征:第一,教师的选拔方式是公开招聘与内部晋升相结合;第二,对初任教师实行试用期的制度^①;第三,聘用合同制,美国高等学校采用聘任制度,聘书由校长签发,有具体的聘任合同,合同书就学校与受聘教师双方的权利、义务以及聘用

^① 初任教师在试用期是一种临时的不定职位,在试用阶段如果校方认为该教师能够胜任工作,则可以转为正式聘用,否则就会被辞退。一般来说,没有经验的新任教师需要7年的试用期。对于已有经验的教师,其使用期为7年减去已有的教学年限。

的任期、待遇都进行了规定；第四，终身教授制度，教师经过考核获得终身教席，学校便无权任意解雇该教师；第五，大量雇佣兼职教师，尤其是美国高校自20世纪70年代以来，大量聘用兼职教师已经成为美国教师队伍的一个新变化。^①

日本是对大学教师任用制度进行了大量研究的另一重要国家，其高等教育制度研究发展较早，又同处于亚洲和相近的文化背景，对我国借鉴意义较大，使它格外受到重视。但日本的大学教师任用制度也有其不足之处。学者陈永明指出，日本的大学教师存在学阀意识，并且“近亲繁殖”现象比较严重。传统上日本大学教师基本上是终身任职制，目前正逐步向任期制度推进。^②值得注意的是，我国也存在这一困境，学者冯坚在《高校师资怎样防“近亲繁殖”》一文中指出，面对这一困境，我们改革需要环境，改革措施需要配套措施，尤其国内一流大学防止师资“近亲繁殖”更需要配套的措施。他提出主要的配套措施有两条：“一是国内一流大学的优秀博士毕业生，可以直接应聘其他大学的助理教授职位（可以参照美国研究型大学助理教授职位设立）；二是国内一流大学招聘教师确立高标准，择贤选能，杜绝任何形式的歧视和学术利益冲突，广纳出类拔萃的人才。”^③日本这种严格而且灵活的选聘制度一方面体现了对于人才的充分尊重，另一方面，也体现了日本高校选聘贤能的高要求。

陈永明教授除介绍日本教师制度外，也曾撰文介绍了英国大学教师聘任制的现状和特征，具有特色的是，英国的大学是独立的法人机构，自主管理，大学自主聘用员工。大学教师聘任采取公开招聘的方式，要求申请者具有优秀业绩、取得专业的学位以及教育研究经验。^④此时，我们也可以通过前文对国外学术研究的介绍知道，美、英、日由于其制度和研究的

① 胡燕. 美国高校教师聘用制度及启示 [J]. 韶关学院学报: 社会科学版, 2005 (10): 91-93.

② 陈永明. 日本大学教师聘用制的特征及其启示 [J]. 集美大学学报, 2006 (2): 26.

③ 冯坚. 高校师资怎样防“近亲繁殖” [J]. 瞭望新闻周刊, 2007 (3): 64.

④ 陈永明. 英国大学教师聘用制的现状与特征 [J]. 集美大学学报, 2006 (4): 14.

先导性，使得它们成为国内学者推荐和借鉴的主要国家。

在跨国比较研究方面，主要是就发达国家情况进行比较研究。陈永明教授就将主要发达国家大学教师任期制总结为三种类型：“一是美国式的任期制与试补制、契约制、终身职制同时并行，对高职称者没有规定任期而对低职称者规定任期的制度；二是德国式的除教授外，其他大学教师都有任期规定；三是日本式的正在准备实施以助教、副教授和教授等所有的大学教师为对象的，由各个大学自己决定的选择性任期制。”^①这也印证了我们对这些国家制度和研究重视的原因，也是我们可能借鉴的方向。

袁祖望则在对美、法、日、德四国大学教师选拔进行比较后，归纳出它们共同点是：在选拔标准上，各国是多方权衡，考虑应聘者的综合能力，侧重科研成绩；在选拔方式上，各国以公开招聘或招聘与晋升相结合；在选拔过程上，各国都主张体现民主性、公平性和严肃性。^②徐晓忠在其论文《国外高校教师聘任制的特点及启示》中，将共同特点分析得非常具体，如高校在教师招聘中享有较大的自主权；教师的招聘工作具有公开性；聘任关系合同化；教师的聘任形式灵活性，以及教师任职的流动性等。^③

除此之外，国内研究中也有对大学教师聘任制本身和如何实施聘任制的探讨，以及实施中存在的问题及制度本身的反思。有学者就高校教师聘用和岗位聘任制实施中的问题进行了分析和探讨，提出了这样几条深化与完善教师全员招聘与岗位聘任制的途径：第一，加强舆论宣传，转变思想观念；第二，规范与完善教师岗位聘任制的制约机制；第三，合理配置岗位职数；第四，建立科学的教师关键岗位建设机制；第五，公开招聘，选拔优秀人才；第六，完善岗位津贴分配制度；第七，加强聘后考核工作的

① 陈永明. 大学教师任期制的国际比较 [J]. 比较教育研究, 1999 (1): 48.

② 袁祖望. 发达国家高校教师选拔的比较 [J]. 有色金属高教研究, 2000 (2): 91-93.

③ 徐晓忠, 等. 国外高校教师聘任制的特点及启示 [J]. 中国高教研究, 2004 (7): 60-

规范性。^①

总的来看,国内研究问题的把握和针对问题的解决办法,研究不够系统,尤其没有将问题进行总结、梳理,未能提出综合的优化思路。除此之外,实证研究非常少见,立足于事实与数据上的研究很少。真正的问题还是没有抓住,更无从解决大学教师招募与甄选当中具体而真实的问题。

在具体应用方面,在国内高校教师职务聘任制改革背景下,学界对聘任制度逐步有了一致看法,即:高校教师职务聘任制是高等学校根据教育教学、科学研究、创新人才培养、社会服务任务的需要,择优聘任教师职务的新型用人制度。通过研究发现,国内有很多学者从不同的角度评述或进一步探讨了我国现行高校教师职务的聘任制度。

纪宝成指出:“我国的教师职务聘任制,近年来取得了一定的成绩,但问题不少,比如聘任制流于形式,评价体系不健全,建立在现行教师职务聘任制基础之上的教师评价机制很不完善。”北京大学党委书记闵维方描述北京大学人事制度改革时指出“我国现行的大学人事制度是在过去长期的计划经济条件下形成的,从这个特定的意义上说,它是计划体制的最后一座堡垒”。

张维迎为北京大学草拟的改革方案《关于新体制的基本特征和设计的理由》^②中阐述,新的人事体制的基本特征为:教师实行聘任制度和分级流动制度,学科实行末位淘汰制,在招聘和晋升中引进外部竞争机制。他在方案中毫不讳言地说,制度的设计思路来源于美国大学普遍实行的“tenure-track”制度,这种制度也被称做“up-or-not”,即不升即离制度。过去的体制,其实是一种隐性合同,也是一种人身依附,而解除隐性合同,是让人们获得更多的自由,也可以激发人们更好地发挥才能。笔者也认为在教师的招聘与晋升中应该引入竞争机制,这样更加有利于人才的

① 王黎. 高校教师聘用和岗位聘任制实施中的问题探析[J]. 现代教育科学, 2007(2): 17-18.

② <http://www2.cas.cn/html/Dir/2003/07/12/7237.htm> (2010-3-11).