

责任编辑：李 华

封面设计：何 强

聘任制下高校教职工 权益保障体系 研究与实践

ISBN 978-7-5639-3398-3



9 787563 933983 >

定价：35.00元

编 委 会

顾 问：何劲松 张青山 史利国

主 编：赵凤琴

编 委：（以姓氏笔画为序）

王 玲 冯世勇 冯爱玲 李越苹

朱 静 许春燕 杨文锋 张 英

余 立 陈太栋 赵凤琴 郭冠伟

靳万民 韩莹莹 董 静 解进强

序 言

党的十八大指出，要实施创新驱动发展战略。强调科技创新是提高社会生产力和综合国力的战略支撑，必须摆在国家发展全局的核心位置。高校教职工是实施创新驱动发展战略和人才强国战略的重要力量。

世界技术革命激烈竞争的形势，社会主义现代化建设的过程以及由此引起的教育自身的改革和发展都日益显示出教师的作用和地位。高校教师队伍的整体素质如何，关系着我国教育事业的兴衰成败，也关系着我国现代化建设事业的成败。高等教育担负着培养高级专门人才、繁荣和发展科学技术和文化、提高全民族思想道德素质和科学文化水平的任务，在我国社会主义现代化建设中发挥着极为重要的作用。高校教师作为高等教育的一个重要主体，无疑起着至关重要的作用。

实施教师聘任制是高校教师管理制度上的一项重大改革，它既是教育适应社会主义市场经济发展的需要，也是教育适应教育改革自身的需要。教师聘任制建立的最终目的是提高教师地位，改善教师待遇，在此基础上促进人才的成长和师资队伍建设和促进学科的发展，促进学校整体办学水平的提高。

目前，从总体上说，我国现有法律法规所确立的有关教师权益保障的制度和措施，在保障教师权益方面确实发挥了极其重要的作用，但也存在一些不足和缺失，如对教师作为专业人员的法定权益和地位缺乏明确的法律规定，高校教师权益保障机制亟待完善。随着高校人事制度改革的全面实施，高校劳动关系、利益关系的市场化、契约化初现端倪，教职工下岗待岗、劳动争议矛盾等新问题也相继出现。高校教职工的任用方式，将逐渐从传统的任命制向聘任制转变。如何在劳动关系矛盾中切实维护教职工的合法权益，使聘任制的终极目的得以实现，成为摆在社会面前一个必须回答的问题。如何在聘任制下依法保护教职工的合法权益，充分调动教职工的积极性，就成为教育管理的重要内容和教育法制建设的重要任务，同

由、提供经济保障以吸引优秀人才从事教育职业的一种手段。^{〔1〕}确切地说,终身职位制度并不是对教师终身职业的一种担保,它只是强调一个人一旦经过特定长度的试用期获得终身职位后,没有正当的理由就不能随便被解雇。终身职位制度的支持者强调,终身职位是学术自由和学术独立的基本条件,它确保教师的研究成果或学术思想不会受到外界压力的约束和引导,也使那些支持和信赖教师职业诚信的学生和公众安心,因为教师的学术观点完全来自于他最佳的专业性判断,而不是对失去工作的畏惧。其反对者则认为这种制度保护无成就的教授、助长平庸。

在我国高校教师的人事制度改革上,正经历着由任命制向聘任制过渡的时期。从美国教授终身制的发展来看,聘任合同制与终身制作为两种不同的聘任方式,并非相互排斥,它们可共存于同一管理体系中,关键在于找到其互补点。美国任何一所实行终身制的高校,同时也都有大量合同制教师。

2. 聘任合同与劳动合同

劳动合同,又称为“劳动契约”、“劳动协议”,是劳动者与用人单位确立劳动关系,明确相互权利与义务的协议。^{〔2〕}根据《中华人民共和国劳动法》的规定,成立劳动关系必须订立劳动合同。劳动合同不仅为确立用人单位和劳动者双方劳动关系所必须,同时也成为合同履行和争议解决的依据。劳动合同作为合同的一种,有着一般合同共性的内容及特征,但劳动合同在我国是自成体系、独立立法的。

教师聘任合同是学校 and 教师双方在平等自愿、协商一致的基础上,就双方的权利、义务和责任签订的具有法律约束力的合同,是高校与教师之间建立的一种平等的合同关系。这种关系从教师是劳动者(专业技术人员)这一角度来看,应属于一种劳动合同,适用《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》。^{〔3〕}

《最高人民法院关于人民法院审理事业单位人事争议案件若干问题的规

〔1〕 顾建民.美国大学终身教职制度改革[J].清华大学教育研究,2006(1):18-22.

〔2〕 参见《中华人民共和国劳动法》第16条。

〔3〕 王鹏炜.我国公立高等学校教师聘任制的法理学分析[D].西安:陕西师范大学教育学院,2004.

定》指出：“事业单位与其工作人员之间因辞职、辞退及履行聘任合同所发生的争议，适用《中华人民共和国劳动法》的规定处理。”〔1〕

2001年出台的《中华人民共和国劳动合同法》第二条第二款明确指出：“国家机关、事业单位、社会团体和与其建立劳动关系的劳动者，订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，依照本法执行。”即《中华人民共和国劳动合同法》将适用于教师聘任合同，这给聘任制下的教师维权带来了法律依据。

（三）高校教师聘任制度的特点

高校教师聘任制度的特点包括：（1）以聘任合同为中心。高等学校与教师通过签订合同的形式，明确双方的权利、义务和责任。聘期内实行契约管理，实现教师管理的法制化。（2）实行任期制。高等学校聘任教师有明确的任职期限，体现在合同中。（3）聘任双方主体平等。高校与教师之间的主体地位平等，并在签订聘任合同时遵守双方平等自愿、协商一致的原则。高等学校具有依法聘任和解聘教师的权利，教师具有择业的自由和权利。（4）聘任双方自主。对高等学校来说，落实了高等学校办学自主权，使教师聘任权回归高等学校；对高等学校教师来说，教师的选择权加大，教师可以在服务学校受聘，也可以同时受聘几所高等学校。实行教师聘任制度后，政府评审、政府审批将成为历史。高等学校教师聘任制将是高等学校与教师之间，聘任主体就任职期限、条件以及双方的权利、义务和责任等达成协议，依据协议实施契约管理的一项教师任职服务制度。（5）开放性聘任。高等学校聘任教师，打破部门单位所有制，面向社会，公开招聘，拓宽了师资来源渠道，实现了教师资源配置社会化、市场化。〔2〕（6）引入竞争机制。聘任公开化扩大了招聘范围，明确了任职条件和权利、义务、责任，带来了高等学校和教师的适度竞争和人才流动。高等学校积极创造条件吸引优秀教师，教师积极创造条件参与竞争，在竞争中优胜劣汰，形成激励机制。

〔1〕 参见《最高人民法院委员会法释》。

〔2〕 刘献君：我国高校教师聘任制的特点及实施策略选择〔J〕，高等教育研究，2003（5）：26-29。

二、聘任制下教师权益保护的内容

(一) 高校教师的职业特殊性

高校教师的职业特殊性是相对于与其他类别教师的职业特点而言的,高校教师更多地承担了科研和服务社会的职责。运用学术职业的理论对高校教师职业进行分析可以发现他们的工作内容具有以下几点特征。

1. 研究性

高校教师区别于其他教师的一个很显著的特征就是承担了学术研究的职责。他们不仅是知识的传播者,也是知识的发现者。从柏拉图学院的诞生之日起这一职能就与高校教师紧密相连,特别是在研究型大学建立以后, publish or perish (不出版便死亡)^[1]的工作压力迫使教师转变工作的重心,将更多的时间和精力投入学术研究中。高校教师不仅仅承担教育学生的责任,同时也是从事学术研究的学者。例如,美国近十年来诺贝尔奖得主中80%以上的人来自于在大学工作的学者和教师。根据中国校友会网大学评价课题组《2009 中国两院院士调查报告》显示,在1955—2009年期间,我国先后有1938名科学家当选中国科学院和中国工程院院士,其中来自高等院校的院士占40.92%,也就是说,高校教师已经成为我国科研工作的主要承担者。

2. 教育性

教书育人是教师的天职,但是相对于中小学教师的工作内容,高校教师的工作具有明显的区别。大学生需要掌握的是一种学习的方法而不仅仅是具体的知识,大学生学习的目的是为了提高自己的实际操作能力,从而

[1] 这是美国大学教师们最爱说的一句口头禅。其背后信息包括:在美国当大学老师绝非易事,必须拿到博士学位才成,即便拿到博士进入大学后也并非捧上了铁饭碗,而是从此开始了4~7年艰苦的试用期。这一期间当助教必须兢兢业业,恪尽职守,主要业绩体现在教书和科研成果上。4~7年后评副教授时,没有发表过文章或著述是很难过关的,如果始终发表不了文章就无法得到晋升,得不到晋升就只好走人失业,因而便有了 publish or perish (不出版便死亡)的说法。

和研究自由,参与有关课程和研究议程的决策,在高校教师受雇的机构中参与到决定生活和工作条件的事件权利,终身制的保障,满意的雇佣条款和条件等。在我国,高校教师享有的权益应该有以下几点。

1. 享有宽松自由的学术氛围

具体包括自主开展研究,参加或组织学术组织和各种学术活动;教师自行决定教学的内容和方式并有权拒绝外界不当的干涉。由于高校教师偏重于研究,而研究工作的意义就在于对现有知识和理论的创新,而不仅仅是继承。在研究过程中不可避免地会对现有的结论提出怀疑和否定,甚至研究本身也会出现一些错误,这些都需要得到外界的包容和理解。学术活动是一种脑力劳动,具有极高的自主性,只有当事人自己才能很好地掌握工作的方向和进程。想法的来去行踪不定,并非随叫随到。最佳想法的来临如伊赫林所描述的:“发生在沙发上燃一支雪茄时,或像赫尔姆霍兹以科学的精确性谈论自己的情况那样,是出现在一条缓缓上行的街道漫步中。”^{〔1〕}剑桥大学的阿什比爵士曾经说过:“在文明的国家里,学术自由已经发展成为一种受到特别保护的思想的自由。它并不是学术界有些人所宣称的乃是个人的特权,学术自由是一种工作的条件。大学教师之所以享有学术自由乃是基于一种信念,即这种自由是学者从事传授与探索他所见到的真理之工作所必需的;也是因为学术自由的气氛是研究最有效的环境。”^{〔2〕}因此学校应该给教师提供一个宽松的工作环境并较少干涉他们的研究工作,将主导权交还给教师,由教师来决定工作的目标和方式。“教师可以自主地确定专业方向,选择讲授的课程、教学内容和教学方法,甚至考试的方式;自主确定研究的方向,选择研究课题;自主决定社会服务的方向、内容,自由安排考试时间。”所以高校教师应该享有高度的自由,这不仅是教师应该享受的权利,也是教师工作的必要条件之一。

2. 良好的工作条件和完善的生活保障体系

“教师角色的行为方式和职业特点,常常是与教师的社会地位联系在一起的。”高校教师作为一种专业人员,在掌握知识和技能、履行社会职责的过程中要花费更多的社会必要劳动时间,所以也有资格要求更多的回报。

〔1〕 贺国庆,等.外国高等教育史[M].北京:人民出版社,2003:200.

〔2〕 张博.聘任制下教师权益保障研究[D].武汉:华中科技大学,2007.

的高校教师等级制。自 1950 年起,国家有关部门陆续开始颁布相关文件,规定高校教师是国家工作人员,由中央统一领导,实行职务升等制度。

该时期高等教育纳入计划经济的轨道,具有鲜明的计划经济特点。我国高校大部分具体的人事管理实际上是被纳入到国家的人事管理制度中,高校的教师和管理人员都被称为国家干部(或技术干部),纳入到国家机关工作人员的管理范围。高校教师管理工作实行中央统一领导,高校师资统一由国家调配,学校没有人事权力,教师的任免、调配以及职务升等权利统一划归中央。

2. 第二个时期(1966—1976):停滞状态

这个时期,国家的人事制度遭到极大的破坏,高校人事工作基本处于停滞状态。

3. 第三个时期(1976—1986):扩大高等学校的办学自主权,聘任制进入萌芽期

“文化大革命”结束后,伴随着国家人事制度的恢复,高校也恢复了原有的一些人事管理法规。党的十一届三中全会到 1987 年党的十三大,是我国高校人事制度改革的初步探索阶段,国家根据新形势发展需要,颁布了一些新的人事管理法规及条例。

该时期,我国高校实施教师任职资格的评审及教师职务的聘任和任命工作,高校助教、讲师的任职资格由高校审定,教授、副教授的任职资格由所在省、自治区、直辖市的主管部门审定。

1986 年 1 月,党中央、国务院召开全国职改工作会议,做出了改革职称评定、实行专业技术职务聘任制度的重大决定。国家教委正式颁布《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。同年 2 月,国务院颁布了《关于实行专业技术职务聘任制度的规定》(以下简称《规定》),根据《规定》,各高校开展了专业技术职务的聘任工作,办理聘任手续,签订聘任合同。但由于受到传统的职称观念的影响,聘任制在执行的过程中,聘任合同流于形式,基本上没有教师不被聘任,聘任合同变成了终身契约。

4. 第四个时期(1986—1997):聘任制进入尝试期和深化期

党的十三大之后,党中央提出政治体制改革的宏伟构想,人事体制改革作为政治体制改革的重要内容在这一时期获得极大的注意。在小平同志

博士和硕士学位的教师占 42.3%。高层次人才队伍进一步壮大,高校有中科院院士 332 人、工程院院士 290 人,分别占两院院士总数的 45.4% 和 40.2%;高校有长江学者特聘教授、讲座教授 1308 人,94% 具有海外留学或工作经历。^[1]

3. 高校人才引进工作思路拓宽

实行教师聘任制以来,高校人事工作逐渐向人力资源开发管理转型,在人才引进工作上,从以前的人才单位所有,转变为以“不求所有,但求所用”为原则,运用签约聘用方式、弹性工作制、短期工作安排等灵活、操作性很强的工作手段,多渠道、多方式地引进高层次人才,并将“引人—引智”相结合,使人才引进工作的思路不断拓宽。

例如,“长江学者奖励计划”,前五批直接从海外引进 200 人;2003 年首批实施“985 工程”的 9 所重点大学直接从海外引进优秀人才数量比 1998 年增长了 1.7 倍。引进国内外知名学者的高端智力,充分开发与利用他们的国际影响力,既提高了学校的知名度,也有效地提高了学校科研学术水平,积极地推动了学科的发展。

三、教师聘任制存在的问题

目前,高校人事制度改革正处于整个社会转型的大环境中,经济体制改革尚在进行中,政治体制改革不断向前推进,法制建设还相对滞后,在这种过渡阶段,教师聘任制存在着一些短期内无法解决的问题。这些问题有的需要高校自身,包括每一位高校教师自己来解决:而有的不是高校自身能够解决,更不是靠学校人事部门制定若干改革方案就能避免的,它需要依靠社会改革整体推动。高校既是改革的实践者,又是改革的受益者,不可能也不能够坐等社会转型彻底完成后,再来考虑、实施改革方案,而要在社会转型的大环境中,借其力与其同步推进。

[1] 李卫红,深入学习实践科学发展观 全面推进高校人事人才工作再上新台阶 [J]. 中国高校师资研究,2009 (1):1-9.

在现阶段,各高校进行人事制度改革普遍采用的“三制式”,即聘任制、考核制和奖惩制,以其科学性和法制化优于传统的人事制度,要保证它的顺利实施,需要各高校根据自己的实际办学情况,建立健全各自的内部管理制度。但由于改革的渐进性、过渡性特点,与之相应的内部管理制度不够健全,例如岗位管理制度、公开招聘制度、定期考核制度、解聘辞退制度、未聘人员安置制度等。

首先,按需设岗的机制尚未形成。在大环境方面,长期以来,我国对高校专业技术人员的管理一直采取编制控制的办法,学校各类人员的编制是由上级主管部门下达的,但下达的编制一般是滞后的,未能根据学校工作任务的变化及时调整编制。这种带有明显计划经济特点的管理方式,与高校按需设岗的发展要求相差甚远;而在高校内部,一直没有进行过系统科学的教师岗位设置,教师的岗位职责也不明确。

其次,遴选机制不健全。高校教师队伍中“近亲繁殖”的现象依然普遍存在。这种做法不利于学科的交叉与互补,反而导致了高校内的论资排辈,在评定职称这一事件上表现尤为突出。职称评定不是根据个人的能力、成果和其他表现,而是根据他的导师或者直接领导进行判断。这便严重影响了个人工作的积极性,也成了学术腐败的根源之一。同时,高校在遴选人才的程序上也不够规范,未能公开透明。遴选过程随意性很大,暗箱操作的现象时有发生,没有真正做到任人唯贤。整个遴选过程没有透明化,影响了高校教师聘任的公平、公正、公开原则的发挥。

再次,淘汰机制缺乏。由于高校并没有真正意义上实行聘任制,教师没有淘汰和压力的工作环境,这样就教师个人而言,不可避免会存在个别教师因为没有压力与动力而不思进取,不能将其全部精力投入教学、科研中去,影响了正常的教学、科研活动和学校发展的整体进程,也会对其他教师的成长造成不利影响。就整个教师队伍来看,由于表现差的没有被淘汰,反而继续占用学校的编制,优秀的人才想进入教师队伍却会由于编制的限定而空留遗憾。这就造成了学校没有形成一个很好的优胜劣汰机制,无法形成人力资源的合理配置。

最后,考核评估机制不够完善。当前我国教师评估正趋于制度化,但从暂时的效果看,还没有达到应有的目的。原因主要在于制度不规范、不完善,集中表现在两个方面:一是有的高校没有落实考核制度,尤其是一

说明未被推荐和聘任的原因,以便这些申请者有针对性地改进不足,提高水平,便于今后继续应聘。

(二) 德国式聘任制

德国高校专职教师分为教授和中层人员,只有教授实行终身制,而讲师任期一般为6年,高级助教任期一般为4年(医学6年),高级技师聘期一般为6年,学术助教和艺术助教任期一般为3年。以1991年的数据为例,德国大学教师142418人,其中专任教师101517人,临时教师40901人,教授约占教师数的21%。

教授为国家公务员,实行终身制,比例为33%左右。1987年4月9日公布的《高等教育大纲法》第45条对教授任用规定:教授之职必须公开招聘。公开招聘时,必须明确应履行任务的种类及范围。教授根据大学的要求由州法规定的有权威的机关任命。在任命高等专科学校教授及其他大学高等专科学校课程教授为第二教授职(指同一大学C2级升任为C3级教授职)时,上述的规定不适用。如果任命候补者名簿以外者,必须符合州法规定的条件。对于没有参加公开招聘者的任命也被否认。教授缺少乃至得到补充期间,被委托担任教授职者可以不受第一项及第二项规定的约束。

德国高校专职教师的中层人员包括助教、合作教师和特殊任务教师。助教水平较高,一般具有博士学位,相当于我国的讲师,是通往教授的过渡性学术职位;合作教师是指在教学和科研方面与教授合作教学的人员,受聘期限可长可短;特殊任务教师是合同教师,负责某些特殊教学环节或实践教学环节的教师。

德国的大学除了教会系统以外,基本上是州立的,各州按照大学大纲法制定本州大学法,规定大学教师的聘任条件,州立大学的教师是公务员,也称为官吏。德国教师的晋升与招聘是结合在一起进行的,助教晋升为教授之前,必须先获得教授备选资格,然后作为私家讲学在大学自由讲课,直至被某大学聘任为教授,经州教育部批准后才能成为正式教授。

德国高校的基层管理单位是“讲座”,通常一个讲座设一位教授,教授是讲座的主持者,具有开课、主持考试、确定科研项目、组织教学科研实施、参加院系和研究所管理等权利,教授对于讲座具有绝对的权威,是德国高校教学科研的核心力量。

入了新的活力。

（四）发挥审议机构的中介作用

对于任期制这一涉及各种利害关系的敏感性问题，委托由社会知名人士组成的审议机构提出政策性建议，这样可以避免政府部门与利益团体或个人之间的正面冲突。日本大学审议会是在广泛征求意见和调查研究的基础上倡导实施由各大学自己判断的选择性任期制。

（五）重视校外工作与研究的经历，吸纳来自国外或企业的优秀人才

美国大学研究生毕业后留下来直接当教师的极少，一般是毕业后去其他大学从事教育研究工作一段时间再返回；德国原则上不允许同一大学的副教授直接升为教授，教授从校外招聘，规定最少须有3年以上在校工作的经历。同时，美国大学善于聘用和发挥国外优秀人才的作用，而在这方面一直封闭保守的日本也开始注意改变自己的形象，希望各大学进一步认识任用外国优秀研究者和企业富有经验者到大学执鞭任教的重要性。

我国高校教师聘任制成为一种制度确立并完善，在借鉴国外成功经验的同时，需要依靠相关措施保障才能得以实现：一方面，各高校在实际操作中，依照公正、公平、公开的原则，采取“平稳而富有特色，规范而富有人情”的方式，根据校情稳步推进教师聘任制；另一方面，政府要从宏观上给予法律支持、政策引导，加快社会保障、法律保障、制度保障措施的建立、健全。

第四节 推动我国高校教师聘任制改革的几点思考

高校教师聘任制的实施目的之一就是为了更好地保护教师的各项权益，在制定教师聘任制时就应该充分考虑到高校教师的所应享有的各项权益，以此作为制度的核心。高校教师职业和其他类别的教师职业相比有着明显的区别，因此在制度设计时就应该体现出这些差异，从教师的实际需要出

最有效地得到满足,生产效率能够最快地得到提高。在他看来,市场经济中,虽然没有人统筹计划,但全社会的生产、流通、交换和分配却可以有效地进行。高校教师聘任制适应市场经济的一个显著特点便是使学校的教师人力资源通过市场调节,取得高效益。教师聘任制的主要特征在于按需设岗,按岗聘任,评聘结合,以聘为主,考核择优等,因而适应了市场经济对人力资源开放性的要求,把学校教师推向市场。此外,教师聘任制也有利于实现资源的优化配置,教师和学校双方都可基于聘任合同在双方法律地位平等的前提下,进行相互选择和淘汰。聘任制灵活的用人机制摆脱了以往任命制中存在的师资队伍来源单一,人身依附严重,缺少合理流动,缺乏动力机制和有效的激励机制等弊端。

(三) 体现了以人为本的精神

高校教师聘任制以聘任合同为中心调节机制。通过聘任主体自主表达意志来约定双方的权利、义务和责任。该机制充分尊重了聘任双方的意志自由,在公平正义原则的引导下有效地保障了双方的合法利益,体现了以人为本的精神。在聘任制下,教师的生存权利和学术自由能够通过约定的形式得以确立和维护,教师可以预期自己想要的工作环境和待遇,并通过合同条款的形式与校方协商达成一致。

二、推进我国高校教师聘任制的路径分析

我国高校推行教师聘任制度不仅要借鉴发达国家的成功经验,更要立足我国国情、省情、校情,探索适合高校教师聘任制改革的道路。

(一) 加大宣传力度,尽快转变观念

高校要促使教师强化竞争意识,使其产生紧迫感,进而激发其上进心和积极性。为此,首先要从学校中高层管理人员做起,因为他们是教师职务聘任工作具体实施的组织者和执行者。只有他们的观念真正转变了,才会在聘任制工作中做好教师的思想工作,才能真正做到严格执行,才能真正消除聘任流于形式、讲平均、讲人情的不良风气。

（二）科学合理定岗、定编

教师聘任就是教师职务岗位的聘任。职务就是岗位，能否聘任，首先取决于岗位。没有岗位，即使具备任职条件，也不可能取得相应的职务。因此，科学定岗、定编是高校教师聘任的基础，是岗位设置的首要环节。

岗位是根据编制和需求来确定的。编制由教育行政部门核实，在此不作论述。需求源于学校教育教学工作总量，一所学校的院系，学科门类众多，需求不一，如何设置岗位，难度很大。因此，各高校必须坚持“按需设岗、公开招聘、平等竞争、择优聘任、严格考核、合约管理”的原则全面推行，逐步实现由“身份管理”到“岗位管理”的转变。高校应根据本校学科建设和教学、科研任务的需要以及社会对人才的需求，制定一定时期的发展规划，并在此基础上逐步调整学校的学科和专业设置，科学合理设置不同层次的岗位，明确岗位职责和任务、聘用期限和待遇等，在设岗管理中，应坚持动态管理的原则，根据工作需要及时调整岗位的数量、性质和级别。

从目前来看，各校的做法有以下三类：（1）按照学科设岗。通常的做法是将学科分成重点学科、博士点、硕士点和一般学科等三到四类。对重点学科和博士点学科，设置较多的高级职位，其主要优点是有利于发展优势学科。在资源有限的前提下，集中精力发展本校的特色和优势。缺点是不言而喻的，非重点学科和非优势学科处于不利地位，同时，教学受到冲击。从实践看，研究型大学采用此类标准的居多。（2）按照学校任务分配岗位。将学校承担的教学、科研任务分解为若干类别或层面，根据任务的数量和水平要求设置不同的职位。其优点是对教师产生直接的激励，教师的责任比较明确；缺点是不利于发挥教师从事学术研究的内在动力，距离学科建设的目标比较远。（3）按照学科和任务结合的原则设岗。这是以上两种方式和原则的结合。但从实践看，要做到两者的有效结合绝非易事。因为学科和任务是两个不同层面、不同类别的概念，一个体现了学术发展的内在逻辑，一个则表征了社会对教师的期望和认识，这两种要求之间，常常发生冲突。

以中国农业大学教师聘任制改革为例。其具体做法是对院系的岗位设置根据“基础数”和“调节增加数”两类指标核算。所谓“基础数”是根

师聘任制,管理一定要合同化,逐步实现人员行政依附关系到契约合同关系的转变。学校和教师的关系就是以合同形式约定的受法律保护的聘用关系,包括学校对教师的履职考核、奖惩以及双方的权利、义务等都以合同的约定为依据,合同没有规定的,对双方都没有法律约束力。如果教师和学校发生劳动合同纠纷,依法解决纠纷的唯一依据是双方依法签订的聘用合同。

(五) 完善激励机制

看似与教师聘任工作没有联系,但激励机制对实施教师聘任制具有巨大的推动作用。这就需要在分配制度上注重体现“以岗定薪”。因此,高校教师薪酬必须体现出三层含义:一要能体现出教师潜在的和现实的工作能力,体现劳动者的素质;二要保证在职务工资不作调整时,教师工资能随物价上涨而上浮,满足教师基本生活需要;三要考虑教师现时的工作质量和数量,直接与个人实际贡献挂钩,体现出薪酬的激励功能。这样,才能逐渐形成一种按劳分配、优劳优酬、能上能下、能高能低的新机制。在精神上,一方面高校应为教师制定明确的教学、科研目标,给予教师有发展前景的工作任务,激励教师工作的欲望与热情;另一方面,高校在教师任教的过程中为其提供培训和深造的机会,充分调动教师的工作积极性。

(六) 建立科学合理的考核评估体系

教师实行聘任制后,考核成为聘后管理的主要手段。一要完善教师业务档案,对教师的生活、教学、科研、获奖等各方面情况进行详细的记载,为教师的综合评估提供依据。二要建立科学的评价体系,要形成学生评价、管理部门评价、社会评价、教师评价的多元评价体系,确保评价指标的科学性、明晰性和完整性。三要进一步量化评估标准,对不同职称的人员分别进行考核。四要建立健全考评制度,加大考核力度,如在教学上不只限于对教学工作量的考核,还要考核教学效果;在科研上不仅要看发表论文的数量,还要看论文的质量。建立科学规范的教师年度考核标准,采取定性定量相结合的方法,客观、公正地评价教师的思想政治表现、教学工作量和教学质量、学术水平等。五要考核结果与聘任、晋升和工资待遇等

直接挂钩。如果教师在聘任期内没有履行合同所规定的条款,将被解聘或调整到别的岗位,实行优胜劣汰,以促进教师队伍的发展,保证教学质量。

(七) 建立高效、系统的落聘人员安置机制

对落聘人员实施高效和系统的安置,有利于整个高校的和谐稳定。高校应该设置专门的有关落聘人员安置指导机构,为妥善安置未聘及流动人员提供信息和其他帮助。学校可以采取内部转岗、内部消化的措施,也可帮助落聘人员积极寻求在其他高校再次就业的机会,还应鼓励落聘人员转变就业观念,走出校门,在社会其他行业中寻求适合自身发展的新岗位。

(八) 建立健全社会保障体系

在高校建立符合教师职业特点的医疗、养老、失业等社会保障制度,是切实保障教师合法权益的有效手段,也能够为流动到高校体系之外的人员提供较为全面和有效的社会保障。消除教师的后顾之忧,为高校教师聘任制度的推行提供有力支持。目前高校的社会保险体系还不是特别完善,涉及面并不广。很多高校仅含有医疗保险这一保障措施,无法为落聘教师提供完善的保障体系,这难免为推行以任期制和淘汰制为核心的教师聘任制造成阻碍。因此应尽快建立健全高校内部的社会保障体系,这也是人才得以合理流动的必要基础。

从1993年《中华人民共和国教师法》中的“学校和其他教育机构应当逐步实行教师聘任制”,到1998年《中华人民共和国高等教育法》中的“高等学校实行教师聘任制”,高校教师聘任制逐渐步入了法制轨道。高校教师聘任制的实施打破了学校行政干部终身制和教职工的“铁饭碗”,打破了高校选人、用人的局限,学校与教师“遵循双方平等自愿的原则”签订聘任合同。但由于高校教师劳动的特殊性,他们所从事的是公法上的教育,教师与学校的关系不是纯粹的民事合同或者劳动合同关系,而是教育行政权推行过程中的公法合同关系。“这决定了高等学校等事业单位、社会团体的人事争议,既不能适用公务员系统的法律规范,亦不能适用《中华人民共和国劳动法》有关仲裁机制。”中国人民大学法学院教授杨建顺表示,尽管《中华人民共和国教师法》、《中华人民共和国教育法》、《中华人民共和

国高等教育法》等都明确了教师聘任制中教师的地位和作用、权利和义务，尤其是《中华人民共和国教师法》，更对教师的任用、考核等做了全面规定，但教育行政部门和人事部门出台的具体的实施细则和配套的规章文件还不够完善，这是影响教师聘任制顺利实施的一个核心因素。