

WOGUO GONGLI
GAODENG XUEXIAO JIAOSHI
FALV DIWEI YANJIU

我国公立高等学校 教师法律地位研究

王鹏炜 著



陕西师范大学出版总社

陕西师范大学优秀著作出版基金资助出版
陕西师范大学211工程建设项目资助

我国公立高等学校教师法律地位研究

王鹏炜 著



陕西师范大学出版总社

图书代号 JC18N1572

图书在版编目(CIP)数据

我国公立高等学校教师法律地位研究 / 王鹏炜著. —西安:
陕西师范大学出版总社有限公司, 2019.3

ISBN 978-7-5695-0331-9

I. ①我… II. ①王… III. ①公立学校—高等学校—
教师—聘用—研究—中国 IV. ①G645.11

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2018)第 240076 号

我国公立高等学校教师法律地位研究

王鹏炜 著

责任编辑 / 钱 栩 史 伟

责任校对 / 曹克瑜 钱 栩

封面设计 / 金定华

出版发行 / 陕西师范大学出版总社

(西安市长安南路 199 号 邮编 710062)

网 址 / <http://www.snupg.com>

经 销 / 新华书店

印 刷 / 西安日报社印务中心

开 本 / 787mm × 1092mm 1/16

印 张 / 13.5

字 数 / 235 千

版 次 / 2019 年 3 月第 1 版

印 次 / 2019 年 3 月第 1 次印刷

书 号 / ISBN 978-7-5695-0331-9

定 价 / 49.00 元

读者购书、书店添货或发现印装质量问题,请与本社高等教育出版中心联系。

电话:(029)85303622(传真) 85307864

序

高等学校的办学体制无疑受到整个社会体制的制约。中华人民共和国成立以后,我国的高等学校历经改革,成为中华人民共和国建设的重要组成部分,形成了具有中国特色的社会主义高等教育办学体制。计划经济时期,国家直接举办高等学校,直接配置资源和管理高等教育活动。在这种办学体制中,教师队伍建设自然遵循着国家计划经济的规则,遵循着干部、职工二元轨道,在高度集中统一的经济管理体制中,逐步形成了一整套与之相适应的事业管理体制。这种办学体制在推进社会主义高等教育发展的同时,也使高校的管理出现了方式陈旧单一、机构庞杂、超编严重、管理队伍活力不足、教师队伍渠道不畅通等“大锅饭”现象。

鉴于此,学者们一致认为,要增强高校的活力,提高工作效率,调动广大干部和教职员工的积极性,办好社会主义大学,更好地为经济建设服务,就必须转变过去在干部人事制度管理体制上吃国家大锅饭、端铁饭碗的平均主义思想,按照商品经济规律,在高等学校的干部人事管理中,各学校之间,校内系与系之间,干部、教师之间形成优胜劣汰的竞争局面。于是改革开放以后,建立灵活的用人机制成为高校打破“大锅饭”、激发组织活力的重要举措。

教师聘任作为公立高等学校人事制度改革的重要内容,在各个高校很快得以推广,目前来看也取得了明显的成绩,形成了不同形式的引才和用人机制,但却在实践和理论上都存在着较多的争议和问题,如2009年武汉大学设计学院院长张在元被武汉大学在病床前解

聘后,武汉大学就面临了大量媒体的批评。2018年,武汉大学“3+3”聘期制教师转固定教职聘任中教师淘汰率达97%,更引起众多关注。因此,在这一改革中,由于公立高校教师的身份正面临着从以前身份管理向岗位管理的转变,原来的“干部”身份在改革中应该或者希望变成什么样,就成为落实教师聘任制最根本的问题。这一问题不仅与国家对教师的法律定位有关,也与国家对公立高校功能与定位的认识有关,更与国家的改革意图有关,因为这些问题都决定着公立高校教师聘任合同的性质,决定着公立高校和教师在高等学校聘任过程中分别所享有的权利与承担的义务,以及出现争议后的争议解决机制。

从《教育法》《教师法》等法律的规定和一系列人事制度改革的文件精神来看,教师从原来的“干部”身份向与公立高校通过平等协商而自愿签订聘任合同的劳动者身份在转变。但由于《教师法》所阐明的“承担教育教学职责的专业人员”更多的是对教师职业属性的说明,而不是教师的法律定位,其他相关法律法规对我国公立高等学校教师的法律地位规定也是模糊不清,目前在法理上对教师的法律地位问题也未能予以准确界定。鉴于教育在国家、社会和个人发展中的重要地位,不少学者认为,教师应该被定位为承担教育公务的公务员,但国家却也迟迟未予认可。本文认为,根据其他国家和地区在教师聘任中的做法以及我国高等学校人事制度改革的趋势和动因、劳动者主体地位的研究以及目前教师权益保障的现状,教师的法律定位应该明确定位为“劳动者”。

对于公立高等学校地位,根据《民法通则》的规定,公立高等学校应该属于事业单位法人。但这一法律定位按照我国目前司法诉讼程序看,到底应该按照行政主体对待还是按照民事主体对待却存在着争议。有人认为根据高等教育事业在国家和社会发展中的地位以及其实际承担的职能与权力,应该定位为行政法人;而有人则认为根据事业单位人事制度改革趋势和相关法律法规对实施教师聘任时所应遵循的“平等自由、公平协商”原则,应该将之定位为民事主体。本文认为,根据我国有关法律法规规定,公立高等学校具体的行为内容使公立高等的法律地位实际上表现在两个方面,即法律法规授权组织、事业单位法人、行政相对人。

聘任合同作为保障公立高等学校法律地位和教师劳动者法律地位的基

本形式,是贯彻和落实教师聘任制的直接依据。由于对公立高等学校法律地位和教师法律地位认识的不一,教师聘任合同的性质问题仍然停留在行政合同与民事合同或者特殊合同的争议之中。本文认为,根据社会主义市场经济改革的需要、教师作为劳动者的适格主体、劳动合同在维护教师权益中的作用、我国现有聘任制度实施的经验以及国外经验,教师的聘任合同应该定位为劳动合同,并应该在今后从立法的角度对教师的法律地位、适用的法律规范以及教师聘任合同的内容、相关人事制度改革的配套制度等给予是确定和落实。

教师聘任过程中教师权利的救济是教师聘任过程中教师权利得以实现的基本保障。但我国目前的教师权利救济存在着教师权利的失语、聘任合同内容的缺失、集体合同缺失、人事争议仍存在法律障碍、救济途径模糊等问题,其原因在于教师聘任救济的法律依据缺失、公立高等学校和教师法律地位模糊、对诉权理解不一等。因此,根据公立高等学校在具体行为上的法律地位表现以及教师的劳动者法律地位,本文认为应该根据教师与公立高等学校在聘任过程中的劳动关系,建立起从调解到仲裁再到诉讼的一整套法律救济途径,使公立高等学校与教师的法律关系走上制度化、法治化的道路。

在完成本文的过程中,笔者借鉴了大量学者的研究,在此一并予以诚挚的感谢。由于个人学识、水平的原因,文中谬误之处,恳请各位读者能及时指正批评。

王鹏炜

2018年5月

目 录

绪论	(1)
第一章 我国公立高校人事制度改革的历史发展	(18)
第一节 我国事业单位人事制度的变迁	(18)
一、事业单位的概念与特点	(18)
二、我国事业单位人事制度的发展历程	(21)
三、事业单位人事制度改革的提出与发展	(22)
第二节 我国公立高校人事制度变革	(27)
一、高校人事制度改革的提出	(27)
二、高校人事制度改革的发展阶段	(32)
第三节 我国高校人事制度改革的困境	(33)
一、思想观念的改变仍是一个漫长的过程	(33)
二、人事制度改革的法律依据仍然不足	(34)
三、相应的配套政策仍需要继续完善	(37)
四、“身份管理”向“岗位管理”的转换体制还需进一步完善 ...	(39)
第二章 公立高等学校的法律地位	(41)
第一节 我国公立高等学校法律地位的现状	(42)
一、我国法律关于公立高等学校法律地位的规定	(42)

二、我国公立高等学校法律地位的法理分析	(48)
三、公立高等学校法律地位的独立法人化趋势	(55)
第二节 我国法律关于公立高等学校教师聘任制的规定	(68)
一、我国现行法律法规关于教师聘任制度的规定	(69)
二、实施教师聘任制的动因是建立灵活的、充满活力的教师 队伍	(70)
三、我国公立高等学校教师聘任制实施中的问题与原因分析	(72)
第三节 教师聘任权是公立高等学校的自主权力	(84)
一、相关教育法律对教师聘任权的规定分析	(84)
二、教师聘任权的性质界定及渊源分析	(85)
第三章 我国公立高等学校教师法律地位分析	(87)
第一节 当前教师法律地位的文本分析	(87)
一、专业及专业人员的内涵	(87)
二、强调教师是专业人员其本质在于强调教师的专业成长与 发展	(88)
三、“专业人员”不是教师法律地位的合理定位	(90)
第二节 我国目前对教师法律地位的规定及相关研究	(91)
一、《教师法》中关于教师法律地位规定的分析	(91)
二、不同国家和地区对教师聘任时的法律地位有着不同的 认识	(94)
第三节 劳动者:我国公立高等学校教师法律地位的合理定位	(97)
一、我国教师聘任制有着深刻的历史渊源	(97)
二、公立高等学校教师作为劳动者是人事制度改革的本初 目的	(99)

三、公立高等学校教师符合《劳动法》所规定的劳动法律关系 主体规定	(101)
四、劳动者法律地位有利于公立高等学校教师的法律救济	(102)
第四章 落实教师聘任制的关键在于完善教师聘任合同	(106)
第一节 教师聘任合同的价值	(106)
一、合同概述	(106)
二、教师聘任合同的特点与意义	(107)
第二节 公立高等学校教师聘任合同性质分析	(108)
一、关于公立高等学校教师聘任合同性质的争议	(108)
二、劳动合同:公立高等学校教师聘任合同的必然趋势	(112)
第三节 教师聘任劳动合同的完善与制度配套	(116)
一、教师聘任合同的立法完善	(116)
二、教师聘任合同签订和实施过程中的具体要求	(117)
三、聘任管理的相关配套制度	(123)
第五章 教师聘任中教师权益的法律救济	(127)
第一节 教师权益救济的含义与意义	(127)
一、权利救济的含义	(127)
二、教师权利的救济	(128)
第二节 当前教师聘任救济中存在的问题	(130)
一、教师权利处于失语状态	(130)
二、聘任合同内容不够全面	(131)
三、集体合同缺失	(135)
四、人事争议处理仍存在法律障碍	(138)
五、救济途径的单一而且模糊	(140)

第三节 教师聘任救济问题的原因分析	(142)
一、教师聘任救济的法律依据缺失	(143)
二、公立高等学校和教师的法律地位模糊	(146)
三、不同法律对公立高校教师聘任争议的可诉性规定不明	(147)
第四节 完善公立高校教师聘任救济制度的建议	(150)
一、立法上必须完善相应法律法规	(150)
二、建立完整的救济途径体系	(157)
结语	(193)
参考文献	(194)

绪 论

2004年2月10日,北大党政联席会审议通过的《北京大学教师聘任和职务晋升(暂行)规定》标志着北京大学自2003年初就开始酝酿的人事改革正式启动,也意味着围绕北京大学的人事制度改革持续近一年的争论告一段落。但是这次改革在国内形成的影响却十分深远。这一事件被评为“北京大学2003十大新闻”之五,也成为学界2003年讨论最热烈的议题之一。有学者评论说,北大改革不仅是“一个校园事件”,而且“发展为轰动海内外的公共事件”(许纪霖语);北大改革争论“已经成了中国国际互联网学术论坛的第一大事”(徐建新语)^①,受到高等教育管理者和研究者的广泛关注,最终引发中国高等教育改革的大讨论,深圳大学校长章必功甚至把当年北大的这场改革比作“辣椒水”。^②

但其实作为我国用人制度的一项重要改革,事业单位试行人员合同聘用制度,是建立适应社会主义市场经济体制要求的事业单位人事制度的重要措施。早在1993年《中国教育改革和发展纲要》(中发[1993]3号)的“深化人事劳动制度改革”部分就要求“高等学校教师实行聘任制”。1993年颁布的《教师法》第十七条规定“学校和其他教育机构应当逐步实行教师聘任制”,1999年教育部《关于当前深化高等学校人事和分配制度改革的若干意见》中提出“推行高等学校教师聘任制”。2000年,中共中央组织部、人事部、教育部就下发《关于深化高等学校人事制度改革的实施意见》,明确提出了“全面推行聘用制”,并提出“按需设岗、公开招聘、平等竞争、择优聘

① 王礼鑫,周捷. 北大人事制度改革始末与争论[C]//2005中国制度经济学会年会精选论文(第二部分),2005:1083-1092.

② 郑阳鹏,王婧. 北京大学:“癸未变法”今何在?[J]. 中国新闻周刊,2010(43):39-41.

用”的原则。国务院办公厅于2002年发布了《关于在事业单位试行人员聘用制度的意见》,明确提出要通过实行人员聘任制度,转变事业单位用人机制,实现事业单位人事管理由身份管理向岗位管理转变。此后,华南理工大学、上海大学、清华大学等开始全面或局部地进行聘任制改革,掀起一轮小风潮。2003年5月29日,《中山大学教师编制核定、职位设置与职务聘任规程》经过30多次修改后出台,提出各院系的编制核定和职位设置将每学年进行一次,以往一年一度的全校性的教师“职称评审”不再进行,教师职务实行三年一聘任,考核不合格者要低聘或解聘。

那为什么北大的这次改革受到如此广泛的关注,其原因恐怕在于一方面北大的知名度与示范效应,二在于时任校长助理的张维迎教授提出的“引入竞争”,即“不升即离”两个原则以及这两个原则所细化出的“改革的第一条原则”就是“要摒弃进入北大就得到终身制铁饭碗”以及“讲师层面的流动比例控制在总量的1/3以上,副教授层面的流动比例控制在总量的1/4以上”“除少数特殊学科外,新聘教授应能用一门外文教学授课”“空缺教授岗位1/2以上对校外公开招聘,对外招聘名额不得用于内部晋升”等规定。这些规定引发了老教师和年青教师的一致反对,在后来的正式稿中有所柔化和妥协,但也被张维迎教授认为是淘汰机制并未真正落地,“计划经济体制下形成的教师人事管理体制的基本特征没有变”。^①

事实上,在推行高校职务聘任制的过程中,几乎所有的高校都面临着巨大的困难。对于教师来讲,其最直接的意义恐怕莫过于将原来人们眼中视为“干部”的教师直接暴露在了“聘任”这一赤裸裸的制度之下,使多年以来被高呼的“下岗”的威胁变成教师们面前一个实在的现实,从而直接激起了教师们那一直担心却又迟迟没有到来的恐惧之感,开辟了一个新的教师任用的时代。虽然各个学校的聘任制方案不尽相同,但有一点是共同的,即实行聘任制后,如果不符合聘任要求,历来拿着“铁饭碗”的教师们也开始面临“下岗”危机。^②而对于学校来讲,如何设计聘任制度,才能真正激发教师队

① 郑阳鹏,王婧.北京大学:“癸未变法”今何在? [J]. 中国新闻周刊,2010(43):39-41.

② 2001年,华南理工大学开始三年一次的考核期,通过严格的审查考核,20多位教师因不符合聘任要求被解聘。见新快报《教师聘任制:从激进到渐进》,方夷敏,宋荻,刘继红,李汉荣,2003-07-16。

伍活力,实现“能进能出、能上能下”的灵活用人机制,同时还要保证广大教师的应有权利,也面对着诸多的困难。

二

公立高校教师聘任制度,不仅具有在国家人事制度改革背景下高校通过人事制度改革深化教师管理,通过打破“单位所有”这一计划经济制度框架,充分激发教师积极性的重要意义,而且涉及在依法治国、依法治教背景下公立高等学校实行教师聘任制度所必须面临的几个理论问题。

第一,公立高等学校是否有制订教师聘任规则的权力?这一问题是在北京大学在发布征求意见稿之后,由以香港大学甘阳先生为代表提出的。2003年6月5日,他发表《大学改革的合法性与合理性》,矛头直指改革本身的合法性问题与改革方案的合理性问题,认为北大改革不仅“无法可依”,而且也“无章法可言”——其一,改革方案以固定期限合同取代长期聘任至退休的规定没有任何法律根据,是根本“不合法的”;其二,改革方案中将聘用期与职务晋升挂钩的方式与西方对同类情况的处理方法相比较是极端“不合理的”。^①这一观点在学界产生了重要影响。从北京大学后来的修订稿及其解释回应看,北京大学认为其人事制度改革是有相关法律法规授权的,其直接来源于《教育法》《高等教育法》《教师法》中有关教师聘任制度的规定。其后,在张维迎先生《大学的逻辑》一书中,又对其相关的思想做了进一步说明。

第二,公立高等学校教师聘任合同应属于何种性质?从北京大学的《北京大学教师聘任和职务晋升制度改革方案(征求意见稿)》及其以后各修订稿来看,第一稿中有关讲师、副教授流动比例的规定,提出了“分级流动制”、“不直接从本单位应届毕业生中聘用教师”、空缺教授岗位二分之一以上对校外公开招聘、部分教授2003年之后只有一次晋升机会、新聘教授用一门外文教学授课等规定,虽然二稿中删除了比例、年限、次数等的限制,给予部

^① 甘阳,大学改革的合法性与合理性[N].21世纪经济报道,2003-06-05;钱理群,高远东.中国大学的问题与改革[M].天津:天津人民出版社,2003:3-14.

副教授终身职位,允许破格晋升等,但前述六项基本原则没有动摇。^①从整个聘任政策来看,虽然校方一再强调教师聘任“基本原则是公开、公平、公正,实行任期制、合约管理”,但从所有政策的提出与实施要求看,完全是一种由学校行政当局对教师提出各种各样要求的单方行为,其中对教师的相对权利却无多少提及。因此,在这种政策下签订的聘任合同到底属于什么合同,对教师的地位的如何看待等,均存在疑问。从全国著名的公立高等学校的教师聘任制度来看,他们存在着几乎同样的问题。^②

第三,各高等学校所制订的教师聘任规则是否符合相关法律法规要求?根据北京大学《北京大学教师聘任和职务晋升制度改革方案》(征求意见稿)基本原则第二条的规定“教师聘任和职务晋升制度的基本原则是公开、公平、公正,实行任期制、合约管理”,教师聘任合同的签订似乎应该是在一种平等、协商、自愿的环境中进行,但从《征求意见稿》的具体内容来看,教师聘任的全部过程与要求都一直处于学校的强行规定之中,诸如对聘期的要求、对学位的要求、对续聘与否的规定、对教师解聘的处理、对教师聘任岗位等的比例限制等等。虽然学校人事制度改革领导小组在其后的解释与说明中也对其出发点进行了说明,但从法律的角度来讲,北京大学是依据什么法规或者政策提出这些要求的,这些要求的合法性又如何?进一步讲,北京大学所制订的教师聘任规则到底应该符合什么法律法规的要求,如果是法律,又应该遵循什么样的程序制订;如果是内部规则,又应当遵循什么样的原则?这些规则应不应当受到监督?如果要受监督,又由谁通过何种方式监督?这些问题从其以后的修订的各种版本中也没有看到相关的内容和权利救济途径与方式。

第四,教师聘任合同到底应该包括哪些条款,用什么形式来制订,通过什么途径和机制进行保障?无论是按照行政法规来规定,还是按照民事合同来缔结,当教师聘任合同的性质能够确定的时候,就必须对教师聘任合同的内容、形式及其实施机制与途径等方面做出相应的规定,从而形成对公立

① 王礼鑫,周捷.北大人事制度改革始末与争论[C]//2005 中国制度经济学年会精选论文(第二部分),2005:1083-1092.

② 周文霞,邵懿,王倩.中国高校教师聘任制政策文本研究[J].浙江工商大学学报,2007(6):81-87.

高等学校及教师两方面的约束力,避免虽有合同却无法操作执行或者任意添加合同内容等行为的出现。这不仅关系到学校对教师的合同管理能够实行,也关系到双方权利的维护和权利救济途径与方式。

第五,公立高校进行教师聘任时如果存在着争议,争议应如何处理?如果存在着对教师的侵权是否有救济,救济途径是什么?在现有的《教师法》《教育法》中我们只能看到在《教师法》第三十九条中规定“教师对学校或者其他教育机构侵犯其合法权益的,或者对学校或者其他教育机构做出的处理不服的,可以向教育行政部门提出申诉,教育行政部门应当在接到申诉的三十日内,做出处理。教师认为当地人民政府有关行政部门侵犯其根据本法规定享有的权利的,可以向同级人民政府或者上一级人民政府有关部门提出申诉,同级人民政府或者上一级人民政府有关部门应当做出处理。”而且具体来说,何种行为可以被称为“侵犯教师合法权益”?教师的合法权益究竟包括哪些内容?如果存在侵权行为,申诉是否是合适的途径?申诉是否为唯一的途径?如果不是,还应该包括哪些途径?

三

改革是艰难的,任何改革作为一次利益的重新分配都必然涉及各方面的权益,如何保障各利益主体的权益从而使改革能够顺利进行是改革必须考虑的问题。作为公立高等学校来讲,教师聘任制的实施也正是如此,改革中国家、学校、教师的权利必须得到保障。

既然根据国家相关法律法规要求及人事制度改革的趋势,公立高等学校实行教师聘任制已经成为历史的必然。在这改革之中,既有公立高等学校与教师两个主要当事人的权益,还有着政府、学生、社会等各方面的利益,那么建立一种能够保障教师聘任制度顺利实施并且实现其目的的环境就成为改革必须解决的问题。^①因此寻求一种制度上的根本解决是保证公立高等学校教师聘任顺利实施的基本条件。从目前来看,制度安排的最佳方案莫过于法律的规制。

用法律来保障公立高等学校教师聘任制度的实施,其意义在于:(1)

^① Balancing Student and Faculty Academic Freedom[J]. National On - Campus Report, 2005, 23(21):1-6.

在依法治国的大环境之下,依法治教是依法治国的重要组成部分,是依法治国思想的具体表现;(2)它为公立高等学校教师聘任制度提供了如何实施与操作的具体要求,改变了单方权力对教师聘任制度的干扰,保障了公立高等学校教师聘任的合法化与机制化;(3)通过法律条文的规定,它不仅从实践层面解决权益主体的各种纷争,而且能够通过法律条文反映国家对公立高等学校教育与教学、教师管理等问题上的法理导向,引导公立高等学校的办学向一定的价值观前进,实现造福国家造福社会造福人民的教育理想。

但从目前来看理论的研究来看,我国理论界对公立高等学校教师聘任问题还没有形成系统而明确的观点。纵观关于教师聘任制的法学研究文章,自20世纪90年代以来对公立高等学校教师聘任制形成了比较深入的研究,形成了较为明显的深化过程。

1. 关于公立高等教师聘任制意义的研究

贺云乾(1988)指出,从中华人民共和国成立初期到党的十一届三中全会之前,为适应当时的经济建设和发展教育事业的需要,我国建立了高度集中统一的高校干部人事管理制度,结果使得高校的管理方式陈旧单一,管人与管事脱节;许多高校编制过大,机构庞杂,超编严重,各类人员比例失调;管理队伍活力不足,管理水平低下;教师队伍渠道不畅,人才流不动。^①因此,要增强高校的活力,提高工作效率,调动广大干部和教职工的积极性,办好社会主义大学,更好地为经济建设服务,就必须转变过去在干部人事制度管理体制上吃国家大锅饭、端铁饭碗的平均主义思想,按照商品经济规律,在高等学校的干部人事管理中,各学校之间,校内系与系之间,干部、教师之间形成优胜劣汰的竞争局面,以此促进高等教育事业的发展。^② 湖北大学调研室也认为,当时高校教职工队伍中存在着整体结构失调、员额超编、人员与岗位不适、人浮于事、冗员难以处置、人才“流动”困难等现象,表现为队伍老化与青黄不接的状况并存,人员超编与人才缺乏的状况并存,僧多粥少与窝工浪费的状况并存,冗员闲置与事无人干的状况并存,用非所学、越位代

① 贺云乾. 略论高校干部人事制度改革[J]. 河南财经学院学报, 1988(2): 65-68.

② 张贻复, 易之. 上海交大在管理改革中的一条经验劳动、人事、分配制度的改革联系起来有关领导部门对此十分赞赏[N]. 光明日报, 1984-04-10.

用与人不得其所、才不得其用的状况并存,人才进不来与出不去的状况并存,并指出造成这种现象的主要原因是僵化的管理体制和“铁饭碗”及“大锅饭”,因此改善高校教职工队伍现状,增强学校内部活力,出路在于深化人事制度改革。李鹏总理在1988年的全国高等教育工作会议上讲话指出“要把竞争机制引入高等学校”,并强调此举是深化高等教育改革的重要环节。^①

2. 关于教师聘任制内容的研究与总结

在这种情况下,高等学校在引入竞争机制、实行定编、定岗、定员、定责和干部任期目标责任制、教师职务聘任制,实行优化组合队伍等职称评定改革和教师职务聘任制的实行也起到了一定成效。石之等人(1988)年撰文指出,实践证明在高等学校实行教师职务聘任制的方向是正确的,是符合广大教师的要求和愿望的^②,但也需要在合理确定编制的基础上,实行扬长分流,建立以教师为主的教学、科研、社会服务三支队伍,实行聘任制、考核制、薪酬挂钩制“三制”配套,通过对内一律实行聘用合同制,对外实行公开招聘^③,用人单位与个人签订聘用合同书,写明职权、职责、待遇、期限及解聘、续聘等事宜,实现用人单位有聘用和解聘的权力以及教职工有应聘和辞聘的权力,促使广大教师增强责任感,奋发努力,积极向上,提高业务水平,同时通过考核把劳动的好坏、贡献的大小、成果的多少以及经济效益的高低与个人的分配直接挂钩,实行重奖重罚,拉开档次,并建立以现行工资为主的包括课时工资、兼职工资和奖励工资在内的动态结构工资制,真正体现按劳分配的原则。^④

随着讨论日趋全面,高校人事制度改革的内容也日渐清晰起来,学者的观点也趋于一致,即实行定编定岗,建立和健全各种岗位责任制;要重视编制管理的科学化和法规化,以优化人员结构,理顺关系,减少层次,深化调配

① 湖北大学调研室. 正确引入竞争机制 深化高校人事制度改革[J]. 黑龙江高教研究, 1989(3): 48-53.

② 石之, 晓娅. 对高校教师职务聘任工作几个问题的认识[J]. 中国高等教育, 1988(4): 23-24.

③ 李文堂, 姚传玺, 谭人杰. 深化高校人事制度改革充分开发科技人力资源[J]. 高等建筑教育, 1991(2): 58-61.

④ 湖北大学调研室. 正确引入竞争机制 深化高校人事制度改革[J]. 黑龙江高教研究, 1989(3): 48-53.