

传承·融合·创新

人文社科论文集

房宏婷 施节敏 主编

北京艺术与科学电子出版社

传承·融合·创新

人文社科论文集

房宏婷 施节敏 主编

传承 融合 创新——人文社科论文集

主 编 房宏婷
施节敏

责任编辑 张玲玲
版式设计 新兴工作室

出版发行 北京艺术与科学电子出版社
地 址 北京市大兴区黄村镇兴华北路 25 号
电 话 010-61265727
邮 编 102600

字 数 265 千字
版 次 2011 年 12 月第 1 版

定 价 42.00 元



序 言

2011年11月教育部、财政部印发了《高等学校哲学社会科学繁荣计划(2011—2020年)》,“高等学校哲学社会科学繁荣计划”自2003年实施以来,调动了高等学校广大哲学社会科学工作者的积极性、主动性和创造性,提升了高等学校的综合实力和整体水平,推动了高等教育事业改革和发展,为进一步繁荣发展高等学校哲学社会科学奠定了坚实基础。当前,高等学校哲学社会科学进入了新的发展阶段,面临新的机遇和挑战。深入实施“繁荣计划”,大力提升人才培养、科学研究、社会服务、文化传承创新的能力和水平,全面提高高等教育质量,积极推进高等学校哲学社会科学创新体系建设,为建设国家哲学社会科学创新体系,构建以当代中国马克思主义为指导,具有中国特色、中国风格、中国气派的哲学社会科学提供有力支撑,为全面建设小康社会作出新的贡献,是未来十年的主要任务。

哲学社会科学在促进国家发展、实现中华民族伟大复兴的伟大事业中,具有不可估量的战略地位和不可替代的重要作用。当前,国际局势正在发生复杂而深刻的变化,国内改革和发展进入了关键时期,我校也正处在全面建设“国际知名、有特色、高水平”传媒类大学的重要机遇期。面临这种新形势,推进我校哲学社会科学繁荣发展的意义更加巨大。为此,全校要通过对现行管理体制、评价机制的改革和完善,努力营造“宽松、宽容、和谐、向上”的氛围,大力提高哲学社会科学工作者的基本素质、研究能力特别是原始创新能力,研究者的素质、能力是推进我校哲学社会科学繁荣发展的关键。

——具备较高的政治素质和道德素质。目前对哲学社会科学研究项目的投入越来越多,奖励的力度越来越大,种类也越来越丰富。在此情况下,如何正确对待和恰当处理名利问题,就前所未有的成为对哲学社会科学工作者的一大考验。在名利面前,哲学社会科学工作者一定要有职业荣誉感和历史敬畏感。耀眼的光环、丰厚的利益给人带来的满足感只是短暂的、有限的;而规律的发现、新知的创造所带来的喜悦才是永恒的、无限的。发现规律、创造新知,就必须真正能够沉

下心来,孜孜以求,百折不挠。

——强烈的问题意识和发现新问题的能力。马克斯·韦伯曾说过,问题是学术研究的先导。没有问题意识,无法从事真正意义上的学术研究工作。但学术问题有真假之分、大小之别、新旧之异。研究者应当做真问题,只有抓住真问题,才能做出真学问;还应当做大问题,只有抓住大问题,才有可能做出大学问,产生大影响。我国哲学社会科学研究中的真问题、大问题,就是那些同经济和社会发展的需要密切相关、同探索客观规律和促进基础理论发展密切相关的问题。

——强烈的方法论意识和较高的使用科学方法的水平。一名合格的哲学社会科学专业研究者,不仅要有强烈的方法论意识,还必须系统地掌握学术研究的一般方法和本学科的特殊方法,并能在具体研究工作中恰当地加以运用。由于历史原因,我国学者使用研究方法的水平还不高,能力还不强,由此导致学术创新能力不足。要彻底改变这种局面,哲学社会科学工作者就要加强方法论的学习,强化方法意识特别是科学方法在研究实践中的运用。

——开阔的国际视野和良好的国际交流能力。在全球化深入发展的时代,加强国际学术交流对于哲学社会科学工作者的健康成长、对于哲学社会科学的繁荣发展,具有重要作用。要进一步开阔哲学社会科学工作者的国际视野,提升对外学术交流的质量,提高交流能力。

总之,我校哲学社会科学的繁荣发展,必须坚持以马克思主义中国化的最新成果为指导,从管理体制、评价机制和研究主体两个层面入手,切实践行以人为本理念,尊重学术发展规律,坚持三个面向,以创建具有中国特色、中国风格、中国气派的哲学社会科学体系为目标,扎扎实实地做好各项工作。希望社科部全体教师在认真总结前期研究成果的基础上,进一步学习领会十七大报告关于新时期新阶段繁荣哲学社会科学重要性的新论断、新要求,增强搞好哲学社会科学的使命感和责任感,自觉把握机遇,乘势而上,以励精图治、锐意进取的精神状态和认真扎实、勤奋务实的工作作风,努力创造更多的优秀成果。

郭文红



目 录

教学研究

提高思想政治理论课教学质量的两个关键点·····	房宏婷
浅析高校人事争议·····	施节敏
高校思想政治理论课在暑期社会实践中发挥作用的思考·····	施节敏
首都高校思想政治理论课教师工作满意度调查分析·····	胡虹霞
在《毛泽东思想和中国特色社会主义理论体系概论》课程中 开展专题教学的几点思考·····	李益波
“学生深度参与”式教学模式在“概论课”中的探索与实践·····	廖小波
创新教育途径增强大学生廉洁教育实效性·····	廖小波
谈高校思想政治理论课教师应具备的五种素质·····	陆 洋
重视人文关怀 增强教育实效·····	陆 洋
情绪在教学中的运用和管理·····	宋 斐
大学生体貌自尊量表的初步修订·····	宋 斐
对谁最先倡导和筹划北伐的历史考察·····	孙兰友
“毛泽东思想和中国特色社会主义理论体系概论”实践教学创新研究·····	覃在廷
大学法制教育中的案例教学法探析·····	周艳敏
高校思想政治理论课研究型教学探讨·····	周艳敏
创建教学研究型大学基本路径探析·····	朱建平



素质教育

关于西方文化消费研究的理论综述·····	房宏婷
即兴伴奏中左手常见的26种和弦分解式伴奏音型·····	付佳音
即兴伴奏中通过副属和弦离调·····	付佳音
大学生感情的法律尺度·····	郭春雨
念从何起 命归何处? ·····	郭春雨
“懂”与“不懂”的困惑·····	张 戈
从舞蹈《印韵》到《华梦升歌》创作的同根性说起·····	张 戈

学术探讨

《说文解字》“衡”字本义试释·····	崔存明
社会转型时期的人文诉求·····	崔存明
毛泽东、邓小平治国方略比较研究·····	孙兰友
辛亥革命不成功原因的再探析·····	杨英健
人类社会物质文明发展的真实轨迹·····	杨英健
破除对新自由主义思潮的迷信·····	宁 阳
论方志敏在马克思主义中国化进程中的地位与贡献·····	李益波
中国姓氏名号略释·····	李素萍
灵魂 爱情 蝴蝶·····	李素萍
刘少奇关于中国共产党执政党建设理论的创新思想研究·····	鞠 华
试论新时期中国共产党公信力建设·····	胡虹霞
从“道德的血液”看“大小非”减持套现·····	郭春雨
浅析我国大学生绿色教育现状及其存在问题 ·····	郇在廷

教学研究

提高思想政治理论 课教学质量的两个关键点

房宏婷

【摘 要】目前高校思想政治理论课教学工作与形势的发展和学生的期待还有较大的差距,思想课的针对性实效和吸引力不强,教学效果有待进一步增强。提高思想政治理论课教学质量,就是要立足于教材,根据学生的所思所想和接受状况创新教学模式,进一步提升教师的思想政治素质、教学水平和学术水平。

【关键词】教学质量 教学模式 教学效果

随着我国高等教育大众化深入推进和国际国内环境的深刻变化,高校思想政治理论课建设面临着更为复杂的形势,责任更为重大。目前高校思想政治理论课教学工作与形势的发展和学生的期待还有较大差距,有些教师教学方法不够生动丰富,思政课针对性实效性和吸引力感染力不强,教学效果有待进一步增强。笔者认为,新时期大学生思想道德成长的特点和思想政治教育的规律,要求我们必须改变传统的思想道德和马克思主义理论教育的教学模式,同时要切实提高思想政治理论课教师队伍水平,这是提高思想政治理论课教学质量的两个关键点。

一、创新教学模式,提高思想政治理论课的针对性和实效性

“教学方法和模式是为了实现特定的教学目标,对教学过程诸要素之间的逻辑结构和教学活动运行的逻辑流程进行整体设计而形成的操作范型或操作样式。”^①它是将教材体系和教学体系有机结合的重要环节和纽带。思想政治理

^① 祖嘉合:《“思想道德修养与法律基础”教学应关注的几个问题》[J].《清华大学学报》(哲学社会科学版),2006年第2期第23页。



论课教材内容反映着党和国家的意志,充分体现马克思主义基本原理及其中国化的最新成果和中国特色社会主义实践的最新经验,充分体现人类社会发展规律、社会主义建设规律、共产党执政规律以及人才成长规律。创新教学模式和改革教学方法必须立足于教材,按照教材本身的逻辑性与严密性,教师根据学生的所思所想和接受状况,采取启发式、激励式等灵活多样的教学手段和方法,将主观的教材内容转变为能动的教学内容,让大学生欣然接受。

1. 穿插专题教学。在专题教学的内容设计上,要选择和提炼社会生活实际中大学生所普遍关注或面临的重要课题,运用基本理论和观点,分析和概括出学生中存在的主要思想认识问题。目前,市场经济在一定程度上使部分大学生的拜金主义思想意识有所增长,部分大学生不加分析地盲目推崇西方社会政治制度和价值观,对社会主义、共产主义理想信念产生怀疑和困惑;一些大学生在个人主义价值观念有所增强的同时,对祖国、人民的意识有所淡化,等等。在教学方法上,必须以这些具体问题入手,进行理论联系实际的启发式教学,为学生提供分析问题的基本理论和方法。其主要目的是要通过引导学生从师生共同的或自己独立的研究中得出正确结论,达到对学生进行能力培养、价值观教育的目的。这种教学方式既可以调动学生的学习主动性,还可以有效地消除学生对马克思主义理论学习的逆反心理。

2. 设置“师生对话研讨”教学环节。在教师的主持下对理论问题、社会现实问题和学生思想实际中的重大问题进行师生对话、主题研讨,让学生有机会展示自己的思想观点、分析问题的方法、演说和辩论的才能。我们在“毛泽东思想和中国特色社会主义理论体系概论”课上,讲到“三农”问题时,采用了师生对话研讨的教学方法,师生在相互交流、共同探讨中深化了认识,同时创造一种民主、宽松的学习气氛,提高了学生的学习积极性。实践证明,这种教学方式不仅可以激发学生的学习主动性、培养学生分析问题和解决问题的能力,还可以促进教师理论水平的提高,提高教师语言表达技巧,提升教师形象和人格魅力。

3. 充分运用现代化教学手段,丰富教学形式。近年来,在思想政治理论课教学中,我们所有任课教师都使用自制电子课件进行教学,讲解思想理论热点问题同时

播放相关录像片,用形象化的教育来补充理论教学的不足,增强课堂吸引力。

4. 改革考试方式。由应试型考核方式向注重能力培养的考试方式转型。

近年来,我们改革了考试方法,采取多种方式,综合考核学生的学习表现、实践能力和思想政治素质,改变了一卷定音的状况。在“思想道德修养与法律基础”课程中引用“视频考试”,主要目的希望从考试题目上更贴近大学生的生活和社会实际,以此考察大学生实践能力,使成绩评定更为科学可行。在“毛泽东思想和中国特色社会主义理论体系概论”课程中实行“月考制”,四门思想政治理论课全部实行了开卷考试的改革,进一步完善了对大学生的测评方式,实现平时测评与期末考试相结合,基础知识与能力考试相结合,促进学生分析问题和解决问题能力的提高。

5. 强化社会实践活动。随着社会进步和人们主体意识的增强,大学生更加关心国家大事,试图对社会生活施加影响的要求日益强烈。他们要求思想政治理论课要具有现实感和针对性,要能够回答他们关心的现实问题,“经年不变的内容灌输会使学生感到意识形态与社会现实之间的距离”。^①因此,只有学校小课堂与社会大课堂相结合,与面向社会现实的实践活动相结合,在教学中才能有效地解决学生的思想困惑,促进学生对马克思主义理论真理性的信服。社会实践教学的目的是,引导学生提前接触社会,让学生在社会实践加深对思想政治理论课教学内容的理解和把握,培养学生的社会活动能力、理论联系实际的能力和创新能力。社会实践的教学目的,需要通过学生体验生活、调查社会、参观访问、志愿者行动等形式来实现,这就要求思政课教师根据教学内容和培养目标的要求,设计一些有现实意义的课题,让学生根据自己的知识结构、认知能力、兴趣程度选题或者带着自己关心的问题,借助适当的方式走进社会,参与到生产实践中,直接体验、引起思考、深化认识、寻求答案,使他们“学会用正确的世界观和方法论看待问题,从而澄清认识,心悦诚服地接受主流思想和科学原理。”^②

① 邱柏生:《试图摆脱困境的高校思想政治教育》[J].《思想理论教育》,2003年第6期第53页。

② 何勇平:《高校思想政治理论课实践教学模式建构》[N].《光明日报》,2006年第8期第16页。



二、建设高素质的教师队伍，提高思想政治理论课教学效果

思想政治理论课教学能否真正落到实处，教师的思想政治素质、教学水平和学术水平的强弱起着至关重要的作用。

1. 加强思想作风建设，提高师德水平。思想政治课教师是马克思主义理论和党的路线方针政策的宣讲者、社会主义意识形态和精神文明的传播者，他们的师德状况如何，对大学生的健康成长有着直接和关键性影响。首先是思想上要重视，学校应充分认识到师德建设对思想政治课教师队伍建设的决定性作用，大力开展以为人师表、教书育人、爱岗敬业、严谨治学等为内容的师德学习教育活动。其次要完善制度建设。一要建立和完善考核监管机制，制定师德考评标准，建立师德年度考核制度，实行师德一票否决制；二要建立和完善激励机制，善于发现并表彰思想政治课教师在师德建设方面的先进典型，充分发挥典型示范作用，对教书育人成绩突出者，在晋升职称、岗位聘任、评选先进等方面给予优先考虑；三要建立和完善约束机制，制定思想政治课教师职业道德规范、教学行为规范、学术道德规范等教育教学管理制度，增强职业责任感。

2. 改革教学内容和形式，提高教学水平。目前大学生在接受思想政治教育、学习理论、判断是非等的过程中，更加希望通过用自己的独立思考去决定对各种观点的取舍与接受，在思想政治理论课教学中日益强烈地希望能够安排可以通过他们自己思考、判断做出结论的教学环节，而对各种形式的说教、思想压制的教学方式表现出极大的反感和抵制。当前高校思想政治课存在的问题，主要表现在教学内容和形式缺乏新意，一些教师教学方法和手段单一，习惯于照本宣科或“满堂灌”。其结果是，教师尽管在课堂上讲得很卖力，教学效果却不尽理想。因此，思想政治课教师要在教学内容和形式上进行改革。在教学内容上，思想政治课教师不仅要具有坚定的政治信仰和社会责任感，掌握马克思主义基本理论，同时还要紧密地结合时代、社会和学生思想实际状况，对我国经济社会发展和学生所遇到的重点热点难点问题进行分析，不断解决思想政治理论课供给与学生需求之间的矛盾。在教学方式方法上，要积极改变传统的单向注入式教学，实行启发式和讨论式相结合的双向互动式教学；针对大学生实际和课程特点，利用多媒体、网络等现代教学手段，采取听(讲课、讲座、报

告)、看(参观、录像)、读(教材、原著及其他参考资料)、议(讨论、演讲、辩论)、写(调查报告、读书心得、学术论文)等多种方法,充分发挥教师的引导作用和学生的能动作用,从而增强思想政治课对学生的吸引力,提高教学质量。

3. 丰富和完善知识结构,提高马克思主义理论水平。思想政治理论课作为理论性和政治性都很强的课程,强调要用发展着的马克思主义武装大学生,要充分反映当代中国马克思主义发展的最新成果,充分反映党领导人民建设中国特色社会主义的最新经验,充分反映哲学社会科学研究最新进展。为适应新形势的发展,特别是“05”方案实施以来,教材不断进行修订,任课教师要根据教材的最新要求,不断充实教学内容,这对思想政治课教师现有的知识结构和思想理论水平提出了更高的要求。应对这一变化的有效途径,就是思想政治课教师要加强马克思主义理论学习,提高业务素质,特别是要从总体上把握所讲授课程的课程体系。思想政治理论课教师要想讲好课,还必须提高自己的科研水平。只有经过深入研究,教师才能把教材转化为自己理解的东西,并通过一定的讲授艺术为学生所理解和接受。

整体来看,一些思政课教师尚未形成明确的学科意识,而依然延续着就教学谈教学的传统做法,造成这种状况的原因,客观上是由于思想政治课教师教学任务繁重,没有更多的时间和精力投入科研;也由于缺乏相关激励和约束机制,不能在制度上调动和发挥教师教学科研的积极性。所以,为使思想政治课教育教学从根本上获得持续发展的动力和源泉,各高校要创造条件,调动和鼓励思想政治课教师教学科研的积极性。譬如,通过落实人员编制等方式缓解思想政治课教师繁重的教学工作压力,使其能有更多的时间从事科研工作;通过落实思想政治课教师专项经费,为教师学术交流提供物质保证;通过政策上的扶持,在职称聘任、科研立项、国内外访问学习和进修交流等方面充分考虑思想政治理论课教师工作的特点,为其创造良好的工作环境,进行鼓励教师承担教学研究、基础理论研究、难点热点问题研究、教育对象和认知规律研究,提高教师的研究能力。



浅析高校人事争议

施节敏

【摘要】高校人事争议是影响和制约高校稳定、发展面临的重大问题。本文从人事争议的概念出发,首次探讨了高校人事争议的内涵、分类,高校人事争议与高校劳动争议的区别以及高校人事争议的处理方式,对我国高校人事制度改革和管理具有积极的现实意义。

【关键词】高校 人事争议 分类 区别 处理方式

一、高校人事争议的内涵、分类

(一)人事争议的概念和适用范围

人事争议的概念有广义和狭义之分。广义的人事争议是指党政机关、社会团体、事业单位工作人员(不包括工勤人员)与所在单位因录用、辞职辞退、考核、奖惩、任免、调动、工资等人事管理事项引发的争议。狭义的人事争议内涵界定有概念式和列举式两种。概念式界定体现于2003年最高人民法院《关于人民法院审理事业单位人事争议案件若干问题的规定》(法释[2003]13号)第三条:

“本规定所称人事争议是指事业单位与其工作人员之间因辞职、辞退及履行聘用合同所发生的争议。”该条限定了人事争议的范围:主体只有国家事业单位以及工作人员,行为限定在“因辞职、辞退及履行聘用合同所发生的三类争议”。其特征表现为,争议主体是特定的,争议事项范围是限定的。2007年《人事争议处理规定》(国人部发[2007]109号)第三十六条规定:“因考核、职务任免、职称评审等发生的人事争议,按照有关规定处理。”也就是说大部分人事争议事项,诸如:晋级、晋职、考核、奖惩、任免、调动、工资等争议,不属于人事争议仲裁受理的范围。列举式界定体现在《人事争议处理规定》及一些地方性规章之

中。《人事争议处理规定》第二条规定：“本规定适用于下列人事争议：实施公务员法的机关与聘任制公务员之间，参照《中华人民共和国公务员法》管理的机关（单位）与聘任工作人员之间因履行聘任合同发生的争议；事业单位与工作人员因解除人事关系、履行聘用合同发生的争议；社团组织与工作人员之间因解除人事关系、履行聘用合同发生的争议；军队单位与文职人员之间因履行聘用合同发生的争议；依照法律、法规、规章规定可以仲裁的其他人事争议。”上述五种人事争议称为可仲裁的人事争议。由此可见，狭义的人事争议是有司法和规章依据的，其主体、范围是明确限定的。

（二）高校人事争议概念和适用范围

高校是《人事争议处理规定》第二条规定的事业单位。高校人事争议概念也分广义和狭义之分。广义的是指公办高校工作人员与所在单位因录用、辞职辞退、考核、奖惩、职称评审、任免、调动、工资等人事管理事项引发的争议。狭义的专指公办高校适用人事聘用合同的工作人员与高校因辞职、辞退及履行聘用合同所发生的争议。其特征表现为：争议主体是特定的，专指高校事业编制以内与高校签订人事聘用合同的工作人员。争议事项范围是有限的，即是上述最高人民法院司法解释和人事部门规章明确界定的，专指高校与工作人员“因解除人事关系、履行聘用合同发生的争议”。

（三）高校人事争议的分类

按照不同的标准，可以对高校人事争议做不同的分类。根据我国现行的人事争议法律、法规和政策规定，可以将高校人事争议分为两大类：一类是可以仲裁和诉讼（以下简称可诉）的高校人事争议，另一类为不可以仲裁和诉讼（以下简称不可诉）的高校人事争议。

可诉的高校人事争议：是指高校工作人员因辞职、辞退等原因解除人事聘用关系以及履行聘用合同所发生的争议。这一类高校人事争议国家明确规定，可以与劳动争议相同，其适用法律和救济渠道可以适用《劳动法》和《劳动合同法》有关规定。我国2008年《劳动合同法》第九十六条规定：“事业单位与实行聘用制的工作人员订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，除法律、



行政法规或者国务院另有规定的,依照其规定。”《人事争议处理规定》第二条规定:“本规定适用于下列人事争议……事业单位与工作人员之间因解除人事关系、履行聘用合同发生的争议”。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定》(法释[2003]13号)第一条也规定:“事业单位与其工作人员之间因辞职、辞退及履行聘用合同所发生的争议,适用《中华人民共和国劳动法》的规定处理。”另外2008年《劳动争议调解仲裁法》第五十二条、人保部《劳动人事争议仲裁办案规则》(人保发[2009]2号)第二条从实体和程序上做了更明确的规定。

不可诉的高校人事争议,是指高校工作人员因考核、职务任免、职称评审等引发的争议。这一类争议,是实践和未来高校人事管理中面临的越来越多的人事争议。但目前国家却将此类争议排除在《人事争议处理规定》范围之外,它从法律适用和救济渠道上都不能比照劳动争议,得到有效的救济。我国《人事争议处理规定》第三十六条明确规定:“因考核、职务任免、职称评审等发生的人事争议,按照有关规定处理”。这里的“有关规定”是指人事法律、法规和政策,而我国目前有关这方面的人事争议立法没有,且存在着法律适用不明确、程序规定不明确,救济渠道狭窄、不通畅等问题。

二、高校人事争议与高校劳动争议的区别

高校人事争议与高校劳动争议是高校管理和人事制度改革中面临的主要问题。二者的区别主要表现在以下几点:

(一) 争议的主体不同

高校人事争议和劳动争议的共同主体虽然都是高校,但高校人事争议主体的另一方是符合国家规定的具有高校事业编制的教职工。而高校劳动争议的另一方主体是不具有高校事业编制的,因高校用工需要与高校建立劳动关系的工勤人员。

(二) 劳动用工关系不同

高校人事争议双方建立用工关系的前提是人事聘用合同,而高校劳动争议双方建立用工关系的前提是劳动合同。

（三）适用的法律不同

高校人事争议适用的法律比较复杂,可诉的人事争议适用《劳动法》和《劳动合同法》。如:事业单位与其工作人员之间因辞职、辞退及履行聘用合同所发生的争议,适用《劳动法》、《劳动合同法》的规定处理。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定》(法释[2003]13号)第一条明确规定:“事业单位与其工作人员之间因辞职、辞退及履行聘用合同所发生的争议,适用《中华人民共和国劳动法》的规定处理。”《劳动合同法》第九十六条也作了相应规定。不可诉的人事争议适用人事法律法规和政策。因考核、职务任免、职称评审、违纪处分和奖惩等发生的人事争议,适用我国人事立法及政策规定。而高校劳动争议,直接适用我国《劳动法》和《劳动合同法》。

（四）争议解决的渠道不同

虽然2009年1月人保部《劳动人事争议仲裁办案规则》(人保发[2009]2号)出台后,将我国的劳动争议和人事争议统一到由人民政府依法设立的,专门处理劳动、人事争议案的劳动人事争议仲裁委员会,但这只是针对我国(包括高校)人事争议可诉的那一部分,即“事业单位与其工作人员之间因辞职、辞退及履行聘用合同所发生的争议”,而不包括人事争议(包括高校)不可诉的因“因考核、职务任免、职称评审等发生的人事争议”。高校不可诉的人事争议与高校劳动争议解决渠道是不同的,法律规定不明确、救济渠道不通畅。这部分争议按照《教师法》、《教育法》、《高等教育法》、《公务员法》、《行政复议法》、《行政诉讼法》等相关规定,争议一方的教职工有申诉权,但如何实现,目前还没有明确、具体、可操作性的法律法规予以规定。

（五）实现的目的不同

高校人事争议解决的目的是为了完善人事聘用制度,解决高校人事聘用合同关系下,高校与教职工之间在人事聘用、管理和解除中发生的矛盾和争议。而高校劳动争议是为了完善高校劳动合同制度,解决高校劳动合同关系下,高校与劳动者之间,因订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同而发生的矛盾和争议。