

市场经济建设中对教育产业推行全员聘任制的理性思考

文/李红浪 李星 江艳

随着社会主义市场经济建设和高等教育产业迅速发展，内部旧的用人体制已经严重阻碍学校发展，教育产业要适时转变观念，增强深化改革的紧迫感，加快发展的步伐。如果不寻求新的发展，就会落后，甚至会面临生存的危机。推行全员聘任制就是按需设岗，按岗聘员，实现由身份管理向岗位管理的转变，在健全岗位管理的基础上，引进竞争机制，优劳优酬，为学校发展营造活力，汇聚生机。全员聘任制改革势在必行，刻不容缓。

一、现行用人制度存在的问题

目前，高校现行的用人制度基本上还是计划经济时代的产物，已经不符合社会发展和学校发展的需要，主要的问题表现在以下几个方面：

(一) 传统管理思想、管理模式严重束缚学校发展。长期以来，高校内部机构庞大，设置不合理、不规范，冗员过多，人浮于事，办事效率低，有限的办学资源难于得到优化配置，使得学校管理的科学性和有效性不高。

(二) 缺乏岗位竞争、择优选择的灵活用人机制。目前高校和政府机关、事业单位一样，都是“铁饭碗”，“身份制”、“终身制”的思想根深蒂固：人员只要进来了，就出不去；职务只要升上去了，就再也降不下来，不存在下岗、失业现象，使得学校管理缺乏竞争机制，人才使用不合理，用人效益不高。

(三) 按劳分配原则得不到充分体现。高校教职工的工资、福利、奖金等收入都是按职称职务的高低、资历工龄时间的长短进行划分，而不是依照每个人的业绩水平和贡献多少来定，按劳分配原则得不到体现，人的积极性得不到提高，尤其是不能吸引和稳定优秀人才和高层次人才。

(四) 教职工队伍素质和结构跟不上高等教育发展的需要。由于高校缺少外部竞争的压力，师资队伍和管理队伍水平提高不快，成为制约学校改革和发展的“瓶颈”，如师资结构不尽合理，骨干教师和学科带头人紧缺等问题比较突出，教职工队伍整体素质亟待进一步提高。

二、推行全员聘任制的必要性和紧迫性

“科教兴国”是党中央、国务院为实现社会主义现代化建设三步走的宏伟目标而提出的发展战略，主要内容就是以教育为本，把教育和科技摆在经济、社会发展的首位。高校作为实施“科教兴国”战略的重要阵地，是推动经济建设和社会进步的重要力量，在日益激烈的外部竞争环境下，国家与社会对高校提出了越来越高的要求，使高校既有发展机遇，又面临严峻挑战。如何增强办学活力，激发教职工的积极性，建设一支优秀的、充满生机与活力的教师、管理队伍迫在眉睫，因此，改革现行人事制度，走全员聘用制道路，日益显出其重要性和紧迫性。

过去，部分高校对旧的人事制度和分配制度曾进行过探索性改革，做了一些有益尝试，但改革只是触及表面，不能根本上解决人员能进不能出、能用不能辞、职务能升不能降的问题，没有形成一整套科学设岗、以岗定人、竞争激励、优胜劣汰的用人机制，“平均主义”和“大锅饭”现象较为普遍，这与社会主义市场经济体制发展极不相适应，不利于高校发展。因此，推行全员聘任制显得十分必要、势在必行。党的十六大提出，要努力形成广纳群贤、人尽其才、能上能下、充满活力的用人机制。高校应紧紧抓住新一轮改革机遇，认真研究，大胆探索，从根本上改革用人制度，推行全员聘任制。这种用人制度的实施，是从教职工的切身利益出发，按需设岗，双向选择、优化组合、竞争上岗，逐步形成“能进能出、待遇能多能少、职务能高能低”的激励竞争机制，做到人尽其才，才尽其用。

三、聘任原则

(一) 坚持“按需设岗、公开招聘、择优聘任、合同管理”的原则
实行全员聘任，首先就是根据学校发展需要，科学合理的设置相关岗位，对无关紧要的、闲置的岗位坚决不能设，杜绝出现一人多岗、无人竞岗的情况发生。其次，要做到竞岗全过程公开、透明，最大程度地让群众参与，将竞聘置于群众监督之下。

(二) 坚持“人员合理流动，人力资源优化配置”的原则
聘任要以国家法律和人事政策为依据，坚持德才兼备、任人唯贤的原则，做到人尽其才、才尽其用。聘任的过程就是人才流动的过程，人才只有合理流动，才会有活力。如果人员在一个岗位长时期不发生变动，就会产生懒惰思想，缺乏竞争意识，没有危机感，就很难从根本上调动人的积极性。因此，聘任制要以人为本，打破教师和管理干部之间的界限，每个人都可以根据自身情况申报认为最适合自己的岗位，做到人员合理流动，资源得到合理分配。

(三) 推行岗位聘任的原则

设岗聘任要有利于学校教学和各级各类学科的建设与发展,有利于人员结构的整体优化。推行岗位聘任就是指在聘任中应明确岗位职责,对每个岗位提出具体的规定和要求,同时引进竞争机制,根据岗位需要,通过一定程序的考核,聘任最适合该岗位的人员。考核要贯穿于聘前和聘后对聘任人员还要进行年度考核,如果考核合格,就可以继续留在此岗位上,反之,则由更加适合此岗位的人取而代之,形成“能上能下、能进能出”灵活用人机制。

(四) 实行目标责任管理的原则

推行聘任制要讲究科学管理,既要科学管理目标,又要见实效。在聘任过程中要完善各级各类岗位责任制,实行层层分级目标管理,由上级聘任下级,领导层聘任中层,中层聘任本部门人员。这种分层次目标责任管理,不仅要明确应聘人员的岗位,而且要明确岗位责任人的责任、权力和待遇,做到责、权、利的统一,有利于科学管理,提高办事效率。

四、对推行全员聘任制的有效思考

高校推行全员聘任制,并非一蹴而就,而是需要循序渐进。它牵涉到工资制度的改革、科学定编、择优聘任和如何妥善安置落聘、聘余人员等许多问题,高校应抓住机遇、迎难而上,全盘考虑,真实客观地按需设岗,按岗聘员,逐步形成一整套科学运行机制,不断提高学校办学质量和办学效益。

(一) 加强宣传,转变观念,增强紧迫感。

思想观念是行动的先导,如果没有改革的思想,改革只能是一句空话。对于高校发展来说,不改革或延缓改革,就会落后,甚至会有生存问题。受传统观念的束缚和影响,又受到外部社会大环境的相关制约,在高校推行全员聘任制,存在一定的难度和困难。许多教职工因为思想观念没有及时转变,头脑中存在着畏难、等待观望等消极思想,认为“聘任”就是和别人“抢岗位”、“争饭碗”,总是不愿意或不好意思,结果出现落聘或岗位没人竞争的不利局面。所以,加强宣传,转变观念,增强每个人的紧迫感实有必要。

(二) 强化“合同”意识,增强教职工的法律意识。

“合同管理”是聘任制适应市场经济体制,人事管理法制化、规范化的必然要求,是大势所趋。学校与教职工在平等自愿、协商一致的基础上签订聘任合同,从而确立了受法律保护的聘用关系。合同的内容十分广泛,包括学校对个人的履职考核、奖惩以及双方的权利、义务等各个方面。如果教职工和学校发生纠纷,都是以合同约定为依据。聘用合同打破了“身份制”、“职务终身制”,通过合同管理的方式,实行定期聘任,规定应聘、待聘、解聘等硬性条件和操作办法,保证聘任工作有章可循,同时,教职工可以用法律的武器保护自己的合法权益不受侵犯。例如,如果当事人双方在合同有效期内,任何一方提出解除合同,经另一方同意,在不违反国家法律政策的前提下,双方可以终止劳动关系;在合同期满时,双方关系自然解除,任何一方都有权决定是否续签,重新决定劳动关系。

(三) 在健全岗位管理的基础上,引进竞争机制,逐步实现全员聘用。

笔者认为,健全岗位管理是聘任制的重要环节。学校首先应核定校内职工编制,根据工作需要,科学合理地设置工作岗位。岗位设置要以学校发展、教学、学科建设、队伍建设需要为前提,以教学科研任务为依据。其次就是要引进竞争机制,公开岗位、平等竞争、双向选择、择优聘任。要破除职务和待遇的“终身制”,因岗择人,要逐渐淡化对人的“身份”管理,由“身份管理”转向“岗位管理”,强化岗位管理意识和手段,充分挖掘教职工的工作潜力,调动他们的积极性。学校可以在某些条件成熟的院系试点实施聘任制,与受聘人员在平等自愿、协商一致的基础上签订聘任合同,确定聘任关系,实行聘任合同管理。在此基础上,再逐步推向整个学校,逐步建立符合高校办学规律的用人机制。

(四) 加强聘后管理,实行科学考核。

加强聘后管理,保证聘用制度的实际效果,对于加强岗位管理,完善激励机制,有着十分重要的意义。聘任制和其它任何新生事物一样,必然存在许多问题和不足,有一个从不完善到逐步完善的过程。如果对聘任后人员缺乏有效管理和监控,聘任就会流于形式,改革就不彻底,因此,加强聘后管理是推行全员聘用制的前提和基础,至关重要。聘后管理的重点就是完善考核评估体系,把考核结果作为续聘、解聘的直接依据。考核是公正评价、调动人积极性的一种手段,考核内容应科学合理,既要有定性考核,也要有定量考核,建立科学合理、实用有效、操作性强的考核评价体系。要严格按照考核评价体系对所聘人员进行履职考核,对不能认真履行岗位职责或经考核不合格的教职工解聘或辞退,使得聘任制改革更加科学、公平、合理。

(五) 建立合理的人才流动机制,妥善安置聘余人员。

聘任制的目的就是使岗位随时按照人才、岗位要求以及其他客观环境的变化而不断进行调整、更换,促进人才流动,做到人尽其才,才尽其用,到达优化人力资源的目的。高校要适应社会主义市场经济和社会发展的需要,就必须建立科学、合理的人才流动机制,使得每个人都能找到最适合自己的岗位,最大限度的开发人力资源。当然,人才流动也有利于落聘、聘余人员重新上岗。

笔者认为，在竞聘中失败的人员安置问题能否解决是关系到推行全员聘任制成功与否的一个重要因素，学校绝不能掉以轻心，麻痹大意，应积极探索多种形式给予妥善安置，让他们认识到落聘是改革中的一种正常现象，失去岗位不等于失去希望，只要加强学习，不断提高自身素质，重新聘用就有可能。学校一方面要根据具体岗位的需要，有针对性对落聘人员进行培训学习，给他们及时充电，为他们重新上岗创造条件；另一方面要为落聘人员提供各种就业信息，引导他们在校内外合理流动，找到自己合适的岗位(作者单位：江西科技师范学院)

相关链接

市场经济建设中对教育产业推行全员聘任制的理性思考
浅谈我国教育产业化的相关问题
风险投资组合的数学模型与分析
投资性房地产的公允价值计量
企业ERP系统二次开发问题研究
谈工程机械销售人员胜任特征模型
交易成本分类新方法——固定交易成本研究
基于SCOR的供应链绩效评价指标体系构建
适应浙江经济发展的出口贸易信用风险防范机制探讨

本网站为集团经济研究杂志社唯一网站，所刊登的集团经济研究各种新闻、信息和各种专题专栏资料，均为集团经济研究版权所有。

地址：北京市朝阳区关东店甲1号106室 邮编：100020 电话/传真：(010) 65015547/ 65015546

制作单位：集团经济研究网络中心