



学科导航4.0暨统一检索解决方案研讨会

高校教师聘任制的价值追求

<http://www.fristlight.cn> 2006-11-30

[作者] 刘璞

[单位] 西北政法大学

[摘要] 随着高等教育体制改革的深入,教师聘任制在全国得到普遍实施。它打破了教师终身制,试图建立起公立高等学校灵活用人机制,实现教师与岗位的有机结合;实现教师队伍合理的人才流动,调动教师工作的积极性,教师聘任制成为公立高等学校人事制度改革的核心。要深入开展这项改革,明确聘任制的价值是非常重要的。

[关键词] 高等教育体制;教师聘任制

随着高等教育体制改革的深入,教师聘任制在全国得到普遍实施。它打破了教师终身制,试图建立起公立高等学校灵活用人机制,实现教师与岗位的有机结合;实现教师队伍合理的人才流动,调动教师工作的积极性,教师聘任制成为公立高等学校人事制度改革的核心。要深入开展这项改革,明确聘任制的价值是非常重要的。(1)效率。效率即投入与产出之比。作为大学教师聘任制度的首要价值,是指通过创立一种以市场为导向的人力资源配置方式,促进大学教师的合理流动,使学术资源在追逐收益的过程中实现最优配置,实现以最小的成本赢得学校和社会的最大利益的目的。效率的价值观要求在大学教师管理中坚持竞争原则和量化原则,因为适度的竞争有利于组织效率的提高,有利于个人潜能的发挥。教师聘任制重在营造竞争的氛围,让教师在竞争中得到快速发展,使工作条件和福利待遇得到好转,最终提高高等学校的学术生产力和办学效率。(2)平等。所谓平等,是指双方当事人订立合同时法律地位是平等的。作为聘任制的核心价值,平等不但是市场经济的必然要求,而且是合同的精髓所在。在合同关系中,平等与效率密切相关,没有平等就没有效率。大学教师聘任制度强调受聘的教师与作为用人单位的高校以平等的身份订立合同,作为聘任制所追求的价值,平等与公平、公正紧密相连的,真正的平等是公正的平等。真正的平等要求公正地对待每一个教师,不能厚此薄彼。在高校与教师地位存在事实上的不对等的情况下,强调平等的价值有特别重要的意义。由于公立高校是一个拥有国家授权的法人组织,有公权支持,较教师而言是强势的一方,因此,在聘任中不强调平等往往会导致权力的滥用,使大学教师聘任制度成为校方“制裁”教师的利器,严重损害教师的合法权益。(3)以人为本。作为大学教师聘任制度中的一种重要的价值法则,以人为本要求把人的发展、人的解放置于首位。大学教师聘任制改革的初衷是改善教师的生存状态,调动教师的积极性。如果改革完全按市场化机制运作,竞争原则与量化原则一统天下,那么大学教师聘任制度将演化为教师之间的过度竞争,其结果是教师人际关系急剧恶化,生存压力空前增加。教师积极性的发挥,金钱是远远不够的。我们常说“待遇留人、感情留人、事业留人”,坚持以人为本价值法则,就是要认识到大学教师具有“社会人”与“学术人”的双重特征,市场化的机制并不完全适用于大学教师管理。聘任制改革的核心就是要从“以事为本”转向“以人为本”,将大学的效益目标与学术目标结合起来,培养教师的创造性和责任感,激发大学教师的学术潜质。(4)学术自由。学术自由是大学教师聘任制度必须坚持的价值原则。坚持学术自由意味着保持高校与教师契约关系的稳定性。学术自由与教师终身制密切相关,终身制是学术自由的坚强堡垒,因为终身制可以确保学者不必顾及干预与惩罚,大胆地从事学术探究。聘任制改革如果不坚持学术自由原则,将导致大学的平庸主义盛行,最终危及大学学术的发展。如果说不实行聘任制改革,大学里可能养了九个懒汉,但仍可能产生一个天才;那么推行“为效率而效率”的聘任制改革则只可能造就十个庸才。因此,对那些经过严格的学术遴选,确有学术潜力且自愿献身学术的学者,为他们提供终身职位是绝对必要的。由此可见,大学教师聘任制度既要坚持效率、平等的价值取向,又要维护以人为本、学术自由的价值规则,保持这两组价值规则适度的张力,是教师聘任制改革取得成功的重要前提。

