

新时代中国高校教师招聘工作机制研究

覃小锋

(泰国格乐大学 泰国曼谷 10220)

摘要:高校的生存和长远发展取决于优秀的师资队伍,而教师招聘工作是师资队伍建设的重要组成部分。本文从制定招聘标准、执行招聘程序、领导决策等方面提出了招聘工作中存在的问题,并针对这些问题提出解决办法,为我国高校师资队伍建设和发展建言献策。高校的高质量发展的核心是人才培养质量,而人才培养质量关键取决于教师队伍素质,为获得优质的教师队伍,从源头抓起,做好教师招聘工作是关键。

关键词:高校;教师招聘;评价

1 我国高校教师招聘现状分析

随着高校扩招,高等教育已进入大众化阶段,受教育者层面的推广必然对高等教育和高校教师的素质、结构等产生强大的冲击;随着信息化的高速发展,高校教师的角色和功能也逐渐发生着重大转变。高校教师招聘工作也随着时代的发展发生着本质性的变革:首先,国内的绝大多数高校引入公开招聘,在招聘中引入竞争机制;其次,许多高校在招聘教师时已开始注重师资队伍结构建设,教师的学历、职称、年龄结构逐渐趋于合理化;最后,越来越多的高校开始重视教师聘任后的评估工作,提高招聘效果。现阶段,我国的高校教师招聘工作标准良莠不齐,但大都表现了一个重要特征,即高学历人员的录用与专业、职位匹配度不和谐。高校是高素质人才资源聚集的核心地,想要甄选大量的高素质专任教师、教辅人员、科研人员和行政人员,需要进行科学细致的研究与分析。

2 高校教师招聘的重要性及基本条件

2.1 人力资源管理在高校中的体现

管理大师彼得·德鲁克在《管理的实践》一书中首先提到了人力资源一词,旨在强调和其他的资源相比,人是跟其他相比最特殊的资源,在组织或企业当中能发挥它的组织能力,协调能力和融通能力,在工作中也能展现出自我效能最大化,将自己的优势和特色体现出来,完全拥有自主的权利。人力资源招聘选拔也是最大程度的将有效的人力资本进行整合开发和科学管理,最终把有价值有能力的人员优化配置并匹配到合理的岗位中去,实现单位或组织在竞争激烈的社会中长期的生存和发展。随着国家对高等教育的重视和师资培养以及对教师队伍的建设不断地完善,高校的规模也在不断地扩大,紧缺的师资力量这一问题凸显,包括教职工工学缘结构不合理,专业教师的供需不平衡等,高校教师的招聘与选拔不仅是人力资源管理中的关键环节,更重要的是逐渐上升为人力资源管理的战略核心,成为人力资源管理的重中之重。

2.2 高校教师招聘的重要性

国家多次提出“国运兴衰,系于教育;百年大计,教育为本,教育是人才培养之基和立国之本”。当代教育理论研究把高校的教育职能划分为人才的输送和培育,科研的探究和创新能力,文化的传播和继承,知识和智力服务和支持社会。因而一个国家的兴盛衰,科技发展,人文素养,创新能力等指标很大程度上受高等教育的水平高低影响。高等学府的教师担负着教书育人,培养人才的重任,在当今社会中亲切的被称为人类灵魂的工程师,他们秉承着科教兴国的理念,不断地进行知识的播撒和传承。作为高校队伍的中坚力量,优秀的教师团队不仅直接影响着高校质量的不断巩固和提高,也为实现高等学校教育改革起到的重要作用。因此招聘选拔合格的教师成为高校人力资源战略中必不可少的一环,不仅有利于提高学校整体师资教育水平和科研能力,有利于高校自身的建设和发展,提高竞争力,而且推动了社会精神文明建设,为国家不断地培养高素质高文化的人才,有利于综合国力的提升。

2.3 高校教师招聘选拔的基本条件

(1) 高校教师不仅是知识的传播者,更是价值观、世界观、人生观理念的一种指导和输出。教师不但要完善教学水平,更是要摆正教学态度,严格要求自己的德行,做到教学相长,言传身教,把为国家培育栋梁之才为己任放在重要的地位,热爱学生,关心学生,不仅是书面知识的传道授业解惑,还要注重情感方面的表达。

(2) 教师严谨的教学态度和扎实的科研能力也不容忽视。社会信息技术飞速发展的时代,知识不断交替更新,获取手段更加便捷,教学手段不断优化,高校教师除了广泛的涉猎和采集学科知识,不断充实自己的科研和教学水平,还要讲究传授学问的方式方法,因材施教而不能照本宣科,要真正做到教书育人,树立榜样。

(3) 随着社会科技进步和创新,高校对复合型人才的需求也越来越旺盛,要求高校教师不光具备传统知识讲授的职能,还要积极参与科研创新,把创新性的题材结合实际渗透到教学中来,努力做到抢手的复合型人才,高校教师的教学中,配合知识体系建设,以能力教学和创新实践相结合的方式开展进行,比如采用任务驱动教学方式开展学科的教学工作,摒弃传统的程序化教学,培养学生分析问题,研究问题,最终结合学科知识独立解决问题的能力。

3 我国高校教师聘用制度存在的问题

不可否认,近十几年的改革确实取得了不小的成效,基本上解决了教师的职称问题,调动了教师的工作积极性;高校开始强化岗位意识,通过岗位的合理设置和调控使得教师队伍结构得到了逐步的优化;学术团队建设和学科建设紧密结合,一批中青年教师得到了充分发展的机会。高校教师聘用制虽然取得了有目共睹的成绩,但这并没有彻底实现聘用制的内涵,缺乏相应的保障措施,激励机制的建设也不健全。就目前的情况来看,聘用制度的全面实施离预期设定的目标还有相当长的一段路要走。

3.1 行政干预过多

宏观上,我国高校自主权不够,微观上,我国高校对教师的管理存在偏差,学校内部的行政权力大大地取代了学术权力的运用。如高校各项学术、科研活动的决策理应充分发挥教授、专家们的作用,但在我国高校的实际运行中往往是行政部门起着决定性的作用,学术委员会、教授委员会、督导委员会等学术性组织都只是扮演咨询机构的角色,最终的决策权都掌握在高校行政部门手中。

此外,高校部分纯学术性组织由于没有相应的行政级别和行政权力,在行使学术权力的时候,还得先申请行政部门予以确立。例如,虽然高校教师专业技术职务的评聘考评权掌握在由学科专家组成的学校职称评审委员会手中,但其学术权力的行使——“聘”,最终还得经过校方行政权力的确认才具有有效性。由此看来,教师的专业技术职务是一种行政认可而非学术认可。

3.2 聘用制度实施不彻底

高校教师聘用制度改革的目的就是为了建立一支高质量的师资队伍,而高质量师资队伍的配置有赖于高效率的、平稳运行的用

人与分配制度，这就意味着，师资队伍需要及时补充所需人才，及时裁撤剩余不称职的人员。但就目前而言，我国高校实行的是集权式的管理，高校隶属于政府部门，学校的建立、经费的来源、人事的流动、专业的设置、招生计划以及科学研究等方面都遵循国家的指令行事，听从政府的分配、落实计划。这就使得高校对教师形成了“惟我所有，我所用”的思想，造成了教师“能上不能下，能进不能出”的局面。

此外，各高校目前实施的教师聘用制度主要还是校内的职务聘用制度。即使高校希望从社会上广纳人才，但是由于诸多因素的影响，竞争者还是多为本校教师或者该校的优秀毕业生，而且高校教师队伍“近亲繁殖”的现象尤为严重。高校过多的“自产自销”，容易导致科研人员很难在学术思想上有所创新，容易造成高校学术的固步自封，容易影响高校教师教学、科研事业的发展。此外，高校非教学人员所占比例过大也导致了教师聘用制的实质无法完全体现。

3.3 岗位设置不科学

高校教师聘用制度实施的基础是“按需设岗”，学校根据自身对学科建设、学科发展和科研任务的需求，科学合理的设置教师、科研及管理岗位。学校遵循公平，兼顾效益、提高教学质量的原则，以自身对教师及专业知识人员的数量为定岗基数，以教育行政部门核定的高级专业技术岗位数为总量，设置各级各类专业技术职务岗位的数量及比例。但在实际运行中，岗位设置不科学的现象时有发生。

具体来说，由于高校无法摆脱终身制和单位所有制的影响，缺乏人才流动的平台，直接导致各高校领导不能重新配置此前学校不合理的岗位资源，使得“按需设岗”仍然是“因人设岗”，本质上就是种换汤不换药的做法。高校同时存在“冗员”和“缺员”的现象也屡见不鲜，校内平均主义、大锅饭的思想仍旧泛滥；“职员与职责脱钩的同时却又与待遇挂钩等人事制度的深层次问题依旧没有得到根本性的解决在聘用制改革中，多数高校仍然沿袭此前普遍设立教学岗的老做法，使得一批不搞科研的教师占据了大量有效资源，阻碍了学校引进更为合适的师资力量，不利于改革的进一步深化。

4 深化我国高校教师聘用制度改革建议

随着我国高等教育体制改革步伐的加快，高校运行的机制和规模以及内部组织形态都发生了巨大的变化，许多重点高校以学科建设为目标进行了教学、科研组织结构的调整和规划。但对于教学研究型高校而言，教师聘用制度改革步伐似乎并没有完全跟上时代前进的步伐，在管理思想和管理模式上存在着一定的缺陷，尤其是在教师聘用制度方面需要完善。

4.1 强调学术的地位

高等教育是一种准公共产品，它并不是纯粹意义上的产业，再加上我国整个社会的经济环境以及政治的发展现状，不允许高等教育像其他产业一样完全开放地面向市场来运作。因此，行政权力的干涉在很大程度上影响着高校职能的发挥：一方面，政府对高校管的过严，统的过死，导致高校形成了一种僵化式的由上至下的事务性管理模式。虽然，政府部门在后来的《高等教育法》中明确了高校在八个方面的办学自主权，其中包括了高校的管理体制与人事分配制度的改革权限，但是，目前仍然有很多规定严重制约着高校权力的落实，如教师编制管理等。另一方面，高校应扮演好管理者的角色，树立正确的人力资源管理理念，将教师、科研人员看成高校管理主体的一部分，密切关注教师的发展需求，为教师们提供一个良好的工作环境与科研氛围。突出学术地位，让行政部门全身心地为学术部门做好后勤保障与服务工作，事关高校质量的发展与高校职能的发挥，同时，这也是高校教师聘用制度改革的重要契合点与

出发点。

4.1.1 建立完善的教师选聘机制

选聘机制是教师聘用机制中的核心部分。实行教师聘用制，不是高校中哪个部门或者哪个人的人事，它是关系到高校办学水平和教学质量的重要问题。为了保证教师聘用工作的严肃性和有效性，高校应设置合理的选聘机制与方案，以完善教师的聘用制度。

首先，高校应面向国内以及国外进行公开招聘，这样可以保证大学能面向全世界挑选最好的老师。迄今为止，这一做法在我国的部分高校已经取得了一定的成效，但在将来的工作中，全国的各大高校应对其进行普及。政府在这点上应给予高校政策上的大力支持，并努力为高等教育界营造一个良好的氛围，同时，高校要树立尊重人才、公平竞争的管理理念，避免恶性“挖墙脚”事件的发生。

其次，高校应按需设岗。随着高校聘用制度改革的深化，教师的管理也急需从以往的“身份管理”转向“岗位管理”，科学合理地设置岗位对高校教师的职务聘用制度的实施具有重要意义。

4.1.2 建立完善的教师聘后管理机制

健全、完善的高校教师管理体制是美国高校教师聘用制度成功经验的闪光点。在目前情况下，高校如何完善教师聘后管理机制事关我国高校能否有效地推进教师聘用制度改革的成败。高校可以根据聘用合同的条款规定每三年对教师进行一次大考核，每年进行一次小评估。考核中，高校应拟定一份科学、合理、操作性强的考核标准，采用定期与不定期、定性和定量相结合的方式进行考核并总结归档保存。例如：学校可以每年公布一次教师当年的科研成果及教学成绩，以增强教师的紧迫感，促进教师的自我提升；高校每年对教师进行一次教学评估；教师每年进行一次述职报告，以明确自我的短期发展目标和确定长期发展方向。上面所提到的三年为一周期的考核主要是考虑到要给教师们一个发展时间和空间，尤其对于那些具有较好的科研能力的教师，学校应给予其充分的科研时间，保证他们的经济来源，并努力为教师们创造一个良好的科研环境，以鼓励教师们从事长期的、具有探索性的学术研究，即使失败也无妨。对于那些在聘用期内未能通过考核的老师，学校应隔段时间后对其再进行第二次评估，在此期间，该教师不能加薪、不能兼职更不能晋升；对于那些合同到期后，经考核不合格或不能认真履行岗位职责的教师，高校应通过调岗、解聘、辞职等方式来终止合同，解除聘用关系；对于违纪违约的教师，除了出示本人的鉴定材料之外，还追究其责任和应收取违约金。

5 结语

当今社会是知识经济竞争的社会，人才资源尤为重要，而教师作为培养社会所需人才的知识传播者，则显得更为重要。因此，建立一支符合社会发展需要、师资结构合理的教师队伍是高校人事改革中的重中之重。高校实施教师聘用制度改革是我国教师人事制度发展的必然趋势。高校想要得到最优化的师资队伍，就必须建立一套行之有效的管理体制，即考核制度。合理的考核制度不仅能为教师创造良好的科研、教学氛围，更能有效地激励教师更加努力的工作，不断提高自身素质。

参考文献：

- [1] 余金坤.“湖北省农村义务教育学校教师招聘”新机制研究[D]. 华中师范大学, 2014.
- [2] 董焱灼, 成云, 张小林. 我国公办中小学教师招聘研究——基于人力资源管理视角[J]. 品牌: 理论月刊, 2011(10):2.
- [3] 刘积亮. 义务教育阶段教师招聘与管理机制对学生成绩的影响研究[D]. 北京大学, 2009.
- [4] 王晖. 教师招聘与新时代中文师范生的培养[D]. 海南师范大学, 2019.