

浅析军队院校非现役文职教员制度

黄 魏¹, 范 炜²

(1. 国防科技大学 信息系统与管理学院; 2. 国防科技大学 政治部干部处, 湖南 长沙 410073)

[摘要] 非现役文职教员制度是我军院校既定的改革方针, 本文在界定了非现役文职教员及非现役文职教员制度的基础上分析了军队院校推行此改革的必要性与可行性, 并从广泛论证并科学制定制度、开展聘用工作及处理改革、发展与稳定的关系等三个方面对推行改革进行了一定的思考。

[关键词] 军队院校; 非现役文职教员; 制度

[中图分类号] E26 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1672-8874 (2005) 02-0038-03

全军十五次院校会议决定, 在全军院校部分岗位实行文职人员人事制度改革。文职人员, 是指聘用到军队编制岗位工作, 履行同类岗位现役军官和文职干部职责的非现役人员。教学岗位便是此次改革所涉及的主要岗位之一。

一、非现役文职教员制度

1、非现役文职教员

军队院校的教员, 是指取得规定的资格、获得相应职务、主要从事院校教学和科学研究工作的军官、文职干部。在我军, 通常将教员中的军官称为武职教员, 而将教员中的文职干部称为文职教员, 传统意义上的军校教员都是现役人员。

而聘用到军队院校教学岗位上的文职人员主要从事院校教学和科学研究工作, 他也必须是取得规定的资格和获得相应职务, 因此, 他们也是军队院校教员的组成部分之一。但是文职人员无军籍、无固定身份, 即为非现役人员。因此, 我们可将聘用到军队院校教学岗位上的文职人员称为非现役文职教员。

2、非现役文职教员制度

根据非现役文职教员的定义可以看出, 非现役文职教员将实行聘用制管理。聘用制是用人单位根据岗位要求和应聘者资格, 以合同形式聘任工作人员的任用制度。^[1] 因此, 我们可以认为, 军队院校非现役文职教员制度, 是指军队院校与非现役文职教员在双向选择的基础上, 就任职期限、任职条件以及双方的权利、义务与责任等达成协议, 依据该协议而形成的特殊的军队院校教员管理和任用制

度。

二、改革的必要性和可行性分析

1、改革的必要性

军队院校实施非现役文职教员制度, 不仅是军队对院校用人机制改革提出的客观要求, 也是师资队伍建设与发展的必然结果, 是军委、总部高瞻远瞩做出的一项英明决策。

(1) 建立实施非现役文职教员制度是院校自身发展的需要

随着我军特色军事变革的不断推进, 我军院校承担的人才培养及教学科研等工作有了新的变化, 为了适应这种变化, 谋求军队院校新形势下的新发展, 军队院校用人机制尤其是教员队伍建设必须有相应的变化。建立实施非现役文职教员制度是我军文职人员人事制度改革的重要组成部分, 与国家人事制度改革、高校教师聘用制改革的方向是一致的, 是军队院校自身发展的需要。军队院校可以根据其承担的新的任务及新军事变革对院校提出的新要求有针对性地、灵活地聘用合适的非现役文职教员, 拓宽军队院校对社会人才与智力资源引进的渠道, 有利于军事教育跟上新技术革命、知识更新及高等教育发展的步伐, 可以更直接地吸收地方的智力资源和科研成果, 弥补军队院校现役教员队伍的不足, 相互补充, 形成合力。

(2) 建立实施非现役文职教员制度是加强院校教员队伍建设的有效途径

办高水平院校, 出高质量人才, 关键要有一支高素质的教员队伍。当前我军院校教员队伍存在着

[收稿日期] 2005-05-23

[作者简介] 黄魏 (1982-), 男, 湖南永兴人, 国防科学技术大学高等教育学硕士研究生。

知识结构、成长经历比较单一，学历层次偏低，拔尖的专业技术人才严重不足等为主要问题。^[2]建立实施非现役文职教员制度正是解决这些问题，加强军队院校教员队伍建设的有效途径。非现役文职教员是军队院校教员队伍新的组成部分，通过聘用新的非现役文职教员军队院校可以改善和优化当前教员队伍的学历结构、学缘结构及年龄结构等，使非现役文职教员与现役教员互为补充，取长补短，从而使教员队伍的整体素质得到进一步的提高。

此外，非现役文职教员的非现役身份使其可以灵活地出现在院校急需或临时的岗位上，这也是军队院校灵活处理体制编制调整中教员岗位缺编或临时缺编问题的有效途径之一。

2、改革的可能性

(1) 有坚实的法律基础和政策支持

《高等教育法》和《教师法》中均规定：高等学校教师实行岗位聘用制，在《中国人民解放军院校教育条例》中也规定部分教员岗位可以实行聘任制。因此，军队院校实行非现役文职教员制度改革是符合各项法律、条例的规定的，有着坚实的法律基础。

2004年7月，中央军委下发《关于加强军队专业技术人才队伍建设的意见》提出，通过做好文职人员聘用工作等方式，不断拓宽引才渠道。在军地通用性强、社会人才资源丰富的专业，设置文职人员岗位，聘用地方优秀专业技术人才，制定相应的管理制度和政策待遇。除保密要求较高的部门外，可按照平等自愿、协商一致的原则，聘请地方专业技术人员定期或不定期参与军队教学、科研和技术保障等工作，并给予相应报酬。由此可见，教学岗位聘用文职人员即聘用非现役文职教员是有着明确的政策支持的。

(2) 外军院校和我国地方大学通用做法

外军院校教员队伍通常是由军职教员和文职教员组成，文职教员(civilian faculty)是指在军队院校教学岗位上工作的文职人员(civilian personnel)，与我军非现役文职教员一样无军籍并实行聘用制管理。外军院校文职教员所占比例较大，是教员队伍的重要组成部分。美军院校中文职教员在整个教员队伍中占40%左右，俄军院校文职教员所占比例约为46%，日军文职教员所占比例相对偏低，但也有约37%。

2000年，中组部、人事部、教育部《关于深化高等学校人事制度改革的实施意见》中明确规定：在高等学校工作人员中全面推行聘用(聘任)

制度。为积极配合改革的顺利进行，各省市相继出台高校人事制度尤其是教师聘用制的相关政策和措施，对高校教师聘用制的目标、步骤、内容等都做出了明确的规定。在我国地方大学，目前已基本实行教师聘用制。

无论是外军院校的文职教员制度还是我国地方大学的教师聘用制，其在院校发展的作用都是得到了事实的证明与肯定了的，它们所取得的成功经验不仅证明实行非现役文职教员制度是可行的，并且也是可以在结合我军院校实际情况的基础上被借鉴的。

(3) 社会环境创造了有利条件

根据国家人事部的新规定，全国130万个事业单位将采用聘用制，而地方大学已基本实行教师聘用制。事业单位人员从“单位人”都变成了“社会人”，从终身制变成了聘用制。因此，在这个大环境下，军队院校不用担心非现役文职教员无军籍的身份及实行聘用制管理会成为人才招聘的拦路虎。

我国事业单位全面推行聘用制，将产生一个流动性极强的人才群体，这一群体也必将为军队院校所用。目前我国正面临着巨大的就业压力，尤其是大学毕业生就业形势严峻，除了少数人能成为公务员而拥有终身制的身份外，我国长期以来的“铁饭碗”已不复存在。那么，非现役文职教员这一工作岗位必将成为择业人员考虑择业的一个主要岗位。军队院校不仅不用担心聘不到合适的人才，反而可以在众多竞争者进行广泛地挑选，建立一支高素质的非现役文职教员队伍。

此外，国家的社会保障体系已逐步建立，医疗保险制度、事业保险制度、社会养老保险制度和住房制度改革已开始实施，全社会各方面都在深化改革，为军队院校非现役文职教员制度改革提供了良好的外部环境和机遇。

非现役文职教员制度不仅有着坚持的法律基础和强有力的政策支持，而且在国内外也有与其有着共性的制度成功推行的先例，社会这个大环境也为其推行创造了良好的外部条件，并且有利于提高院校办学活力和用人效益，形成建设高水平教师队伍的择优体系。因此，在我军院校推行非现役文职教员制度改革是可行的，也是十分必要的。

三、推行非现役文职教员制度的几点思考

1、广泛论证并科学制定制度是前提

制定科学的制度是推行非现役文职教员制度改革的前提。只有涵盖了改革的各个环节的制度是可

行的、科学的,改革才能沿着既定的轨道顺利地展开,否则,将会是困难重重、阻力重重,改革最终也难以成功,即算是成功也得付出巨大的代价。

首先,要借鉴外军院校文职教员制度和地方大学教师聘用制的成功经验,结合我军院校的实际情况及发展目标,并广泛地征求改革所涉及各方及专家学者的意见,在此基础上形成一个有代表性的初稿。其次,针对初稿及改革的实际情况,充分估计和分析改革过程中将遇到的问题及存在的困难,并做出相应的对策。最后,通过广泛的调研并对初稿进行反复的论证,形成科学的、系统的制度。

2、公正、公开、公平地开展聘用工作是保证推行非现役文职教员制度改革关系着军队院校的发展,改革要组建公正的聘任机构,公开公平的开展聘用工作是改革顺利进行的保证。

为保证非现役教员聘用工作的顺利开展,院校应组建具有广泛的代表性和最高的权威的聘任机构,由学校首长负责,干部部门具体执行和操作。其职责是根据岗位设置的原则,提出岗位数额、岗位设置方式等方案报上级审批。此外,应建立监督和申诉机制,保证聘任工作的公正性。

聘任工作要严格遵循公正、公开、公平的原则,让有才能的人能在公正、公开的环境下进行公平的竞争,不漏聘一个优秀的人才,也不多聘一个滥竽充数之人,真正构建一支能为院校所用的教员队伍。首先,应面向全社会通过各种有效的渠道发布聘岗信息,将所需岗位、岗位工作职责、岗位要求,准确详细清楚地予以公布。其次,还要按一定的原则建立考评小组,进行公开招聘、公开答辩,公开考评结果来充分体现公平竞争。在聘任的过程中,管理人员必须严格按照制定的岗位计划

来执行,以保证招聘的公正性。^[3]

3、妥善处理改革、发展与稳定的关系是关键

首先,要通过各个要素、各个层次、各种力量的相互配合和整体联动,使改革整体推进。非现役文职教员制度是一个系统的工程,只有将各方力量凝聚起来,保持各方的步调一致,才能实现改革的有序进行和整体推进。

其次,要充分了解情况并及时解决问题。改革能否取得预期的目标关键在于各项工作能否按计划有序地推进,在改革的过程,要充分了解改革的进程及改革措施的实施情况,主动研究解决改革过程中出现的新情况、新问题,改革才会有序地向前推进。

最后,要发挥思想政治工作强有力的作用。广泛宣传非现役文职教员制度改革的意义和作用,并针对聘用单位和非现役文职教员等各方对改革存在的顾虑和担心,切实地做好解释工作,积极化解各种矛盾,确保院校和教员队伍的稳定,确保教学和科研工作的发展。^[4]

[参考文献]

- [1] 吴鹞. 大学教师聘任制度:基于“角色”概念的研究[D]. 武汉:华中科技大学教育科学研究院,2003.
- [2] 郑传璞,刘占峰. 综合大学“四支队伍”建设的思考[J]. 海军院校教育,2003,(6).
- [3] 温敬朋. 对新编制下军队院校图书馆推行岗位聘任制的设想[J]. 上海高校图书情报工作研究,2004,(3).
- [4] 董钢铁,张博文. 重要岗位聘任制:军校教员管理机制的新突破[J]. 中国高等教育,2003,(17).

(责任编辑:赵惠君)