

论高校教师聘任制的价值原则

周国军

(中南大学 高教所, 湖南 长沙 410083)

【摘要】 高校教师聘任制必须坚持效率、平等的价值取向, 维护以人为本、学术自由的价值原则, 并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。

【关键词】 高校教师聘任制; 效率; 平等; 以人为本; 学术自由

【中图分类号】 G645 **【文献标识码】** A **【文章编号】** 1672-8874 (2005) 03-0054-03

高校教师聘任制主要是针对教师职务职位“铁交椅”, 工资待遇“铁饭碗”, 队伍建设“只能进不能出”, 职称评定“只能升不能降”等问题所导致的种种人事管理弊端提出来的。它是对传统人事管理制度的一种冲击, 它要变“单位人”为“社会人”, 变“身份管理”为“岗位管理”, 发挥市场机制在人力资源配置中的基础性作用, 实现单位自主用人, 个人自主择业, 学校自主办学, 政府依法监督, 人员能进能出, 职务能上能下, 待遇能高能低的一种充满生机和活力的用人机制。它重在强调高校与教师在聘任合同上的平等自愿关系及双方的自主选择, 旨在打破高校教师终身制, 在以市场为基础的竞争机制上提高高校教师的工作效率。可见, 高校教师聘任制的首要价值原则是平等与效率。但由于大学毕竟是学术机构, 发展学术、追求真理是大学的使命, 高校所从事的事业是国家的特殊事业, 涉及公共利益和受教育者的基本权益。因此, 以人为本与学术自由也是高校教师聘任制的重要价值原则。

一、效率是高校教师聘任制的首要价值原则

作为一种对传统人事制度改革的高校教师聘任制, 效率是其首要价值原则。它是指通过创立一种以市场为导向的人力资源配置方式, 促进高校教师的合理流动, 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与社会的最大效益的目的。

1. 聘任制改革对效率的追求于我国的分配制度有极强的现实针对性

效率的价值观要求在高校教师管理中坚持竞争原则和量化原则。传统的分配制度主要存在以下弊端: (1) 平均主义色彩浓, 干多干少、干好干坏一个样, 吃“大锅饭”。(2) 工资的构成因素过于单一, 差距很小。(3) 分配制度缺乏规范; 岗位意识淡, 身份意识浓; 按劳分配、优劳优酬体现不够。这样的分配制度是对“少劳者”、“不劳者”的偏袒, 同时也是对“多劳者”极端的不公平。它的结果是保护了没有能力的教师, 保障了无能者的安逸生活。从而也诞生了一批对教育不热心的“工资型”和长期没有科研成果的“沉默型”教师。为了改革这种状况必须引入竞争机制和确立量化原则, 试行校内岗位津贴制, 拉开档次, 有限财力向优秀骨干倾斜。竞争较高的岗位, 教师依凭的是教学、科研工作质量与数量。干得越多越好, 迁升到较高岗位的可能性越大, 越有可能获得丰厚的回报。因此, 这一变革的特征是符合历史与现实的“自然法则”的, 从而教师工作效率作为教师分配制度改革出发点或逻辑起点, 也是符合高等教育发展的内在逻辑的, 无可厚非。

2. 聘任制改革对效率追求是高校生存的基石

大学的知名度不在有大楼, 而在有大师。曾任哈佛大学校长的科南特说过: “大学的荣誉不在它的校舍和人数, 而在它一代一代教师和质量。”教育作为根本的基础, 如果缺乏足够的高水平、高质量的教师, 就不可能培养出高水平、高质量的学生。高水平的教师很大程度上意味着是有高效率的教师, 教师的工作效率决定着学校的办学效率。在社会主义市场经济条件下, 高校之间存在着竞争, 办学质量、办学效率直接影响到一所学校的

【收稿日期】 2005-04-02

【作者简介】 周国军 (1975-), 男, 湖南省双峰县人, 中南大学高等教育学硕士研究生

地位，效率不高、质量低下的就面临被淘汰的危险。因此，教师的工作效率是高校生存的基石不无道理。聘任制改革正是力图通过引入市场机制将竞争注入到高校的人事管理之中，以降低高校的运行成本，提高效率。

二、平等是高校教师聘任制的核心价值原则

高校教师聘任制是一种合同形式，高校和教师均是合同的主体，因此两者的地位应是平等的。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。效率中蕴含着平等，平等在对效率的追求中得以实现。高校教师聘任制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。因此，双方可以根据自己的真实意愿双向选择，自愿采纳合同的内容，无论教师一方还是学校一方均不可将自己的意愿强加于对方。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，在聘任制中不强调平等往往会导致权力的滥用，使高校教师聘任制成为校方“制裁”教师的利器，并严重损害教师的合法权益。因此，在高校与教师地位存在事实上的不对等的情况下，强调平等的价值原则有特别重要的意义。

三、以人为本是高校教师聘任制的重要价值原则

以人为本要求把人的发展、人的解放置于首位，它实际上是一种人文关怀，一种对人的尊严和价值的尊重。高校教师聘任制改革的初衷是改善教师的生存状态，调动教师的工作积极性。可在现实生活中，由于以往不合理的教师人事制度，有一些学校存在超编的现象。为解决这一矛盾，个别学校借实行教师聘任制搞所谓“末位淘汰制”，即通过对教师工作情况评分排队，对得分最低者淘汰下岗。这种作法只会导致一种无序的恶性竞争，是有悖于实施教师聘任制的初衷的。

美国麻省理工学院著名管理学教授麦格雷戈(D. McGregor) 1960年在考察了当时的各种管理理论之后，根据这些理论对人性的假设归纳出X理论、Y理论。其中Y理论是建立在以下几条人性假设的基础上的：(1)一般人天生并不厌恶工作，只要措施得当，人们在工作中可以得到满足。因此，他们将自愿为实现组织目标而努力；(2)人们在为

他们所承诺的组织目标工作时能进行自我指导与自我控制；(3)对目标的献身精神是组织对他们的成就进行的奖励所达到的结果；(4)一般人在适当的条件下，不仅能学会接受而且会寻求责任；(5)在解决组织的问题中，多数人而不是少数人有发挥其想象力、机敏性和创造性等才能的机会；(6)在现代工业生活的条件下，一般人潜在的智力只能是部分地得到发挥。因此，聘任制的目的不在淘汰，而应以人为本，引入激励机制，挖掘教师的工作潜力，调动他们的积极性，增强教师队伍的活力。聘任制的实施，有赖于其他相关教师管理制度的配套进行，包括除了已经明确的教师资格制度以外，还应当建立科学的教师业绩考核制度，教师职务任职资格制度，教师培养和培训等方面的制度，共同作用于教师队伍的建设。对于不合格、不能胜任教育教学工作，经过帮助与培训也没有可能改进教学工作的教师，以及一些超编学校富余教师的出路应有妥善的安排。一般来说，对这些聘余人员的处理可以通过以下几个途径：一是通过转岗分流对他们进行内部消化；二是设立专门的管理服务机构——人才交流中心，对他们实行归口管理，进行人才交流、开发、培训、安置和储备；三是清理临时用工，为聘余人员开拓新的就业渠道。

另外，我国是一个以“情”为基础而构建的传统伦理型社会，法规的地位在传统社会向来难以胜过情理的地位，国人对不讲情理的责备胜过对不讲法理的责备。有的时候，合情不合法的事情在我国很好办，但合法不合情的却很难办。

总之，在聘任过程中自始至终要做到以人为本。大学作为一个弥漫着人性与灵气的学府，需要人文精神的呵护。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，那么高校教师聘任制将演化为教师之间的过度竞争，其结果是人际关系恶化，教师生存压力空前增加。这种状况的出现是与聘任制改革的初衷背道而驰的，最终会危及教师聘任制的改革。

四、学术自由是高校教师聘任制的终极价值原则

作为一种古老的学术管理观念，学术自由是高校教师聘任制必须坚持的终极价值原则。学术自由从这种理念的发端诞生于中世纪大学，这类大学最初被视为“学者的团体”，来自不同国家的学者和学生们为了探索和传播知识聚集在一起组成行会。在学者行会中，学者们遵循类似于行会规则的学术标

准。学者行会的价值体现为对抗教会和世俗权力对知识创造和传播的干预,从而确立了学术自由的理念。柏林大学建立后,学术自由成为德国大学的核心价值观念,其后又广泛传播到美国等其他国家的大学。

1915年,美国大学教授协会首次发表了有关学术自由的报告。1940年,美国大学教授协会与美国大学协会共同发表了《学术自由与终身制原则声明》。该声明对学术自由的表述尽管不具法律效应,但被美国最高法院确认为学术自由的标准和专业定义。它对学术自由的表述主要包括三点:(1)在完成其教学任务的前提下,教师在研究和研究成果发表上享有完全自由,但是研究所获金钱收入须与校方协商解决;(2)教师在课堂上可以自由讨论所教课程,但是必须谨慎处理与本课程无关且有争议的内容。校方由于宗教或其他原因对学术自由的限制,必须在聘任合同中明确表述;(3)大学教师是公民、知识阶层的成员和教育机构的官员,他们在作为公民而发表言论或著书立说时,不应受到校方的审查或约束,但是他们应牢记公众会以其言论判断其职业和所代表的院校。因此,他们在任何时候都应言辞准确,适当克制,尊重他人意见,并尽量使人感到其言论并不代表校方。

如前所述,学术自由包含两层涵义。第一层涵义指个人学术自由,高校教师根据其在校方所签订的合同,在教学和研究以及研究成果的转让上享有充分的自由。在教学上,教师可以自己选择教材,选择教学方法以及确定学生学习成绩;在研究上,教师可以自己确定研究课题,申请研究经费,组建研究队伍,并将研究成果商业化或申请专利。第二层涵义指院校学术自由。首先,院校学术自由可以让大学教师不因当权者或政客的指责而被除名;其次,大学可以根据教学和科研的需求拥有确定谁来教、教什么、怎么教和给谁教的自主权;最后,大学还有权根据在职教师的表现决定晋升哪些教师,提升哪些教师的薪水,授予哪些教师终身职位,以及终止与哪些教师的合同。

学术自由一方面给大学和大学教师带来自由,

另一方面也使二者肩负起任重而道远的责任。在由此而引发的激烈竞争之中,招来最有潜力的学生并留住最有能力的教师来培养杰出人才和创造重大科技成果。

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。因为终身制可以使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。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于学术的学者,为他们提供终身职位是绝对必要的。

五、结论

作为对传统人事制度的改革,高校教师聘任制的价值原则有两方面的含义:一是指对人和社会的有用性,即聘任制的功用;二是指对聘任制有用性的超越,即追求一种普遍的价值理念。前者是后者的基础,后者是前者的升华。坚持效率、平等的价值取向,维护以人为本、学术自由的价值规则,并保持这两组价值原则适度的张力,是教师聘任制改革取得成功的重要前提。

[参考文献]

- [1] 薛天祥.高等教育管理学[M].桂林:广西师范大学出版社,2001.
- [2] 刘献君,吴鹏,周光礼,郭卉.关于实施高校教师聘任制的思考[J].高等教育研究,2003,(5).
- [3] AAUP.1940 statement of principle on academic freedom and tenure with 1970 Interpretive Comments. [EB/OL] <http://www.aaup.org/statements/Redbook/1940stat.htm>.
- [4] 田德斯.美国高校的学术自由与学术诚信[J].外语教学,2003,(5)
- [5] 刘剑虹.效率与公平:高校人事分配制度改革的模式选择[J].国家高级教育行政学院学报,2002,(6).

(责任编辑:赵惠君)