

我在清华经历的长聘制体验

■李锋亮

几年前,清华大学在全国高校中率先进行了人事制度改革,实施准聘—长聘的晋升路径。随着清华相关改革措施的落地,该制度安排不但引起了全国高教界持续的关注与讨论,而且有不少高校已着手进行了类似的人事制度改革。

作为一名普通高校教师,笔者全程参与了清华大学的人事制度改革——前期调研、国际对标、相关细则的制定,也经历了从旧系列转换成新系列、从准聘晋升为长聘的过程。因此,对于长聘制度,笔者有很多个人体验与心得,非常愿意和感兴趣的同仁分享。

刚开始得知要进行人事制度改革时,笔者虽不恐慌,但也有些忐忑。毕竟由于这项改革,自己可能失去当初历经千辛万苦才获得的清华大学教职。当时,学校围绕此次改革做了广泛的动员和宣传,而且希望院系、学科内部进行国际对标,即对标所在学科在国际上排名前20高校的师资情况。笔者当时负责若干所美国大学特定学科的对标。

当对标哈佛大学的师资情况时,笔者真是心服口服,自叹弗如:如果清华大学本学科的教职都能达到哈佛大学对应学科的教职水平,笔者心甘情愿离开清华大学。随后,笔者还对标了斯坦福大学、哥伦比亚大学的本学科的教授与副教授情况,也有同样的感受。有了这样的铺垫后,笔者的忐忑几乎全部消失了——自己尽力拼搏就好,如果因为技不如人而离开清华,无怨无悔。

这里还有必要交代的是,在对哈佛大学、斯坦福大学、哥伦比亚大学的教授与副教授进行对标时,笔者发现这些教授中大部分都是在高水平的SSCI期刊上发表论文,所以笔者一直呼吁不能“妖魔化”SSCI。

经过若干次的讨论甚至争论,笔者所在院系终于确定了人事制度改革的具体细则。幸运的是,随后笔者也较为顺利地由旧系列转换到了新系列,从准聘副教授晋升为了长聘副教授。笔者成为长聘副教授后,一方面没有了被清华大学解聘的后顾之忧,加上自身年龄已到不惑之年,所以心境从容了许多。当然,笔者深知自己在学术水平上和哈佛大学、斯坦福大学、哥伦比亚大学的教授与副教授相比还是有差距的。虽然已经成为了长聘副教授,但笔者借此次制度改革的机会对标了世界顶尖学者,更获得了奋勇向前的冲劲。

一言以蔽之,在国际对标前,笔者也曾因人事制度改革而忐忑不安过,但通过国际对标认识到和国际顶尖学者的差距后,忐忑基本消失了。取而代之的是对笔者自身持续的激励——“路漫漫其修远兮,吾将上下而求索”。

(作者系清华大学教育研究院院长聘副教授)

『长聘制』取代『编制』

大趋势下的利弊考量

受访嘉宾



刘承波

教育部教育发展研究中心战略发展研究部副主任



蒋凯

北京大学教育学院教授



操太圣

南京大学教育研究院副院长



乔锦忠

北京师范大学教育学部副教授

编者按 自2011年3月我国提出2020年要建立新型事业单位管理体制和运行机制以来,高校取消编制之声便不绝于耳。不久前,山西省出台文件,拟将增人计划的权力下放到学校层面,此举也被认为从源头上动摇了高校等单位事业编制的底层逻辑。

就在高校取消编制已成大势所趋的当下,作为一种能够在一定程度上为教师提供保障的制度,教师的长聘制经过多年的推广,在国内高校中正在被越来越多的人所接受。那么,如果有一天,高校教师真的告别编制,长聘制可以在一定程度上替代编制制度,给予高校教师们所需要的安全感吗?

问题一 在您看来,取消编制对于高校以及高校教师而言,究竟会带来什么影响?目前高校取消编制的时机是否成熟?

刘承波:高校取消编制的同时,要求其必须有较为成熟的教师聘任制度、教师薪酬制度,以及国内外学术同行评价体系,并且多元学术评价体系和代表性成果评价体系都已经充分形成。但是,目前国内大多数高校离此还有很大差距,因此,高校取消编制工作只能稳步推进。

蒋凯:教师到某所高校任教,通常就在校一直工作到退休的“铁饭碗”制度,存在较大的弊端。这种制度缺少激励与流动,难以保证所聘任的教师都适合高校教师工作。就取消编制问题而言,可以进行讨论,可以在一些地区、部分高校部分院系进行试点。

但是,我不主张取消高校教师编制,更不主张在较短的时间内取消高校教师编制。如果取消高校教师编制,大量高校教师会缺乏工作安全感。从事学术职业需要一定的职业稳定性,保证教师安心工作。短期内迅速取消编制,会造成高校教师失去工作安全感。

如果取消高校教师编制,会导致高校对优秀青年人才的吸引力下降,难以吸引和留住优秀青年人才。一部

分本来希望从事学术职业的优秀青年人才可能会流向其他行业,如政府部门、金融机构、国有企业、其他事业单位、薪酬较高的外企和民营企业等。实际上,这些年高校一直在与这些部门竞争优秀人才。

取消高校教师编制,可能会导致一部分高校更加鼓励“短、平、快”研究。编制取消后,高校解聘教师的概率增加,教师工作流动性也相应增加。过去许多高校在考核教师的时候比较强调科研产出,对教师的成果数量提出了比较高的要求,这种考核方式事实上是在鼓励“短、平、快”研究。

取消编制后,高校可能会更倾向于聘任和选留科研产出高的教师,重数量、轻质量。因此,取消编制可能会对从事基础研究尤其是出成果周期比较长的教师产生较大的压力,从而使得教师的研究方向进一步转向“短、平、快”。

操太圣:2000年以来,我国高校人事制度改革不断深化,一些高校通过实施专职科研岗、师资博士后等人事管理制度,让部分新入职教师留在编

问题二 有人认为,高校编制的取消,为备受争议的“非升即走”的长聘制度带来新的转机。长聘制作为国际上人事制度的主要模式之一,为何到了中国就会“备受争议”?长聘制是否也需要一定程度的本土化?

蒋凯:长聘教职制主要存在于英语国家,如美国、英国、加拿大、澳大利亚等国,以及受英语国家高校教师聘任制度影响较大的国家和地区,如新加坡以及中国香港等地。中国内地高校引进长聘教职制的时间不足十年。对于很多教师而言,没有这方面的思想准备——过去是“铁饭碗”,如今却变成了“流动岗”,特别是针对新聘教师采取的“非升即走”制度。

在美国高校助理教授合同期满后,能够留下来的比例高达70%~80%。而国内有的高校引进长聘制,大多采用师资博士后等形式,最后留下来的比例只有25%~30%。筛选率过高,这并不符合国际平均的水准。

美国高校的长聘教职制有百年历史,在其发展过程中一直在不断地自我完善,一些高校也在探索新的教师聘任办法。本土化是长聘教职制需要认真思考的一个问题。

目前我国内地高校的长聘教职制做法相对固定,灵活性不足,大量高校实行六年“非升即走”的制度,在六年聘期内只有一次届满评估的机会。香

港地区有的研究型大学规定,助理教授在六年聘期结束后,如果没有通过届满评估,他还可以在该校延长工作两年,在两年聘期结束前再次申请参加届满评估。这样,相当于给每一位助理教授最长八年聘期和两次届满评估机会。内地和香港地区都是华人社会,文化传统接近,在建设长聘教职制方面,可以借鉴参考香港高校的部分做法。

操太圣:一旦高校全部取消了编制,教师与所在高校的依赖程度将大大降低,教师聘用会更为灵活,教师流动也更为方便,教师将共同存在于一个更大的人才市场中。相应地,高校实施“非升即走”的长聘制度会更为顺畅。

目前长聘制之所以在中国备受争议,恰恰在于中国高校之间存在不同的人才聘用制度,有些学校实施长聘制,有些学校则没有;实施长聘制的高校由于历史原因,又常常实行双轨制,新人新办法,老人老办法,通过金钱的杠杆作用推动长聘制的落实。这种机制上的不一致甚至壁垒现象,常常影

问题三 同样是人事制度改革,同样是为教师提供一定程度的保障,您认为正被高校大力引进的长聘制,是否可以逐渐替代被淘汰的编制制度?

刘承波:人事制度改革其实就是人力资源管理。长聘制有利于激发学校发展的潜力,打破高校现有的体制机制障碍,通过更加合理的劳动收入分配改善高校资金使用绩效,建设一支结构优化、素质精良、富有活力和创新能力强的高素质教师队伍。

因此,从大的方向来看,取消高等教育编制,破除人才流动体制机制障碍,改进高校科研人员的薪酬和岗位管理制度,其改革初衷值得肯定。每个高校都已经过了2~3个聘期的人事聘用,人事制度改革已经深入人心,长聘制管

理也已逐渐被接受。只是在具体实施中需要稳定推进,也需要各省(区、市)及其编办从上层建筑层面做好人力资源管理统筹工作。

蒋凯:长聘教职制与正在探索中的取消教师编制之间并不矛盾。对于公立高校、科研院所来说,长聘制与编制也可以做到并行不悖。

现阶段,可以在部分高校推行长聘制,对教师实行“老人老办法、新人新办法”。对于新聘青年教师,许多高校一般采取六年“非升即走”的预聘

问题五 要保障高校人事制度的稳步推进,完成人事制度的“更新换代”,您认为高校以及相关部门需要制定哪些配套措施?

刘承波:取消高校编制涉及面广,牵一发动全身,是一项系统性改革,要慎重实施,要有顶层设计、系统谋划。

研究型、教学型、应用技术型等不同类型高校对教师的要求和定位不尽相同,所以取消高校编制必须建立在校分类管理,以及对人事进行分类管理的基础上,而不是一刀切。要注意稳步推进。

蒋凯:只有在无编制教师与有编制教师同工同酬,工资、福利待遇等方面均相同的情况下,才具备了取消高校教师编制的基本条件。同时,还要建立合理的教师考核评价制度,推行成果代表作科研评价方式,注重学

制外生存,在一定工作年限后对其进行评估考核以决定其进编与否,这种非升即走制度可以视为“取消编制”的前奏。因此,现在“取消编制”对于高校以及高校教师而言,其影响也因高校之前是否实施了非升即走相关制度而有所不同。对于已经实施相关制度的高校,产生的冲击较小;对于还没有实施相关制度的则冲击较大。

乔锦忠:取消编制是未来发展的趋势。近年来国家一直在推动事业单位人事制度改革,总体思路就是从身份管理走向岗位管理,而随着福利分房制度的取消、养老保险并轨、公费医疗转为医疗保险等制度的改革,取消编制的条件已逐渐走向成熟。

但是,条件成熟并不意味着对高校教师的管理就一定要取消编制。高校教师人事管理制度改革还应考虑其职业特点。学术职业是具有高度创造性的职业,特别是基础研究带有公共品的性质,是应用研究和开发研究的基础,很难通过市场方式提供。对于从事基础研究的学者,应在物质生活和工作安全方面给予必要保障。

响长聘制的有效性。

乔锦忠:我国长期处于计划经济体制,“老人”已习惯了“单位人”的身份,而且部分退休人员的工资依然在原单位发放,没有转到社保,高校内部还没有离退休工作处,这些都是历史遗留问题。突然取消编制,将教职工完全抛向市场,他们从情感上来说难以接受。

虽然实行长聘制会损失工作安全保障和隐形社会福利,但同时也能让人获得更多自由。担心推行长聘制的人,通常也表明其没有足够的竞争力,害怕失去单位“保护”,否则就不太会有这方面的困惑。

从工作实际出发,取消编制可以先从改变预算编制方式入手。改变现在人员经费预算与编制挂钩的做法,采用根据学生数量和学科类型等确定人员经费总量的管理方式,各学院愿意聘用多少教师由院系,甚至实验室和课题组说了算。从预算上采用经费总量管理代替编制管理,有利于推进取消编制的改革。

制聘任方式。实际上,预聘制教师普遍也是有编制的,有编制才有更大的职业安全感。

乔锦忠:虽然取消编制是大势所趋,但长聘和短聘的比例需要有恰当的设计和安排。各个学科的性质不同,基础学科短时间内难出成果,“十年磨一剑”,需要稳定的工作环境,要有更多的长聘名额。而对于应用型学科(如工科、商科、法科、新闻等)而言,成果产出的周期相对较短,可以适当少设一些长聘名额。

术质量和贡献,淡化量化考核,在以教学为主的高校,对教师的考核评价要以教学为主;在研究型大学,对教师的考核评价要在教学与科研之间保持平衡。

操太圣:首先是要完善社会保障系统,这也是最重要的。一是提高高校教师的待遇,免除其后顾之忧;二是整个社会保障系统的一体化,打破由于系统的割裂而带来的不便。

其次,制度本身仍然需要处理好公平与效率的关系。因为以长聘制为代表的新型人事制度注重绩效,强调岗位、责任、权益等的匹配,较容易对公平性产生冲击。因此,需要制度本

问题四 对于取消编制的节奏有何建议?目前长聘制推进的进度怎样?您对此有何建议?

刘承波:一些高校学习国外长聘制的做法,教师聘任岗位分为准聘和长聘两种。新进教师实行非升即走,准聘期一般不超过6年,聘期届满时如果没有获得长聘岗位,原则上不再续签聘用合同,由此建立“准聘—长聘—低聘—转岗—退出”的梯度流动机制。

在“非升即走”背景下,对长聘教师评价很容易与特定索引期刊论文、特定等级科研项目 and 特定科研成果相挂钩,这会进一步强化以“唯论文”为代表的标准评价的作用。如此一来,长聘教授制度就容易成为激励特定学术生产的制度,与改革初衷相去甚远。因为在国际上,长聘教授职位首先是一份教职,鼓励的是安心从教。因此,取消编制、推进长聘制要有一个长期规划和针对不同类型高校、教师的系统设计,逐步推开。

操太圣:取消编制、推进长聘制,意味着高校以及高校教师将进入不稳定的生存状态,教师的收入差距会越来越大,高校获取人力资本的压力也越来越大,这些都会给高校及其教师带来很大影响。

从目前实施长聘制的高校基本情况也可以看出,长聘制的实施程度有赖于经费的充足与否、学校自身吸引力的高低等,如果这些条件不具备,高校实施长聘制就非常困难了。因此,应该根据经费和吸引力等指标将高校分为不同层次,循序渐进地推进。

乔锦忠:长聘制实施,采取“老人老办法,新人新办法”为宜,这是我国经济社会改革的基本经验,也是阻力最小的改革办法。改革中,新参加工作的非编制与编制人员能否享有同等的福利待遇非常重要。在现有情况下,如果存在体制性歧视现象,如子女上学优先照顾编制内人员、各种福利发放优先考虑编制内人员等,就可能影响改革的进程。

当前,有些大学为了鼓励教师提高科研产出,对讲师、副教授和教授等各层次的岗位都实行准聘和长聘制度。晋升为副教授和教授以后还要经历两个聘期的考核,完全合格后才能免予考核,真正进入长聘系列。

然而,科学研究高峰期的时间很短,应该让学者经过准聘之后尽快进入长聘,在科研领域进行从0到1的原创性研究。不停地进行准聘考核,不利于科研创新,个人认为只在讲师阶段进行准聘考核比较合理。

身体现科学、合理、透明、高效、公平等基本特质。

乔锦忠:学术软环境建设要跟上,对知识分子要给予足够的信任与尊重。很多人选择从事科学研究主要出于对学术感兴趣。因此,学校在考核制度上,尽量不要做短期的年度考核,而要给予他们较长的时间,创造相对宽松的环境,让他们可以完成具有战略意义的科研任务;不要采取“数文章数量”和“以刊代评”等简单方式考核科学家和学者的科研质量;要鼓励大家加强学术交流,形成良好的学术氛围,让学者彼此互相了解,能有效地进行同行评价。

(本版内容本报记者陈彬、温才妃采访整理,郭刚制版。)