



巧用职称评审指挥棒

盘活高校人力资源配置

宋平

高校拥有职称评审自主权

2012年9月,福建省人民政府颁布“关于进一步支持高校加快发展的若干意见”(闽政[2012]47号),支持高校自主评聘教师等专业技术职务。文件指出:全面实行高校职务聘任制,将教师、自然科学研究、实验技术和社会科学研究(教育管理)等人员专业技术职务评审权下放给高校,实行评聘合一。高校在教师等专业技术职务基本任职条件的基础上,自主设定聘任条件,在核定的岗位结构比例内,自主聘任教师等专业技术职务并发放学校聘任证书。根据省政府的上述文件精神,福建省公务员局、福建省教育厅、福建省人力资源开发办公室联合颁发了《福建省高校教师等专业技术职务聘任制实施办法(试行)》(闽人发[2012]206号)。文件指出,要在全省高校实行教师等专业技术职务聘任制,完善学校自主用人、教师自主择岗、政府依法监督的高校用人制度,形成人员能进能出、职务能上能下、待遇能高能低,有利于优秀人才脱颖而出、人尽其才、充满活力的用人机制,充分调动高校教师的积极性和创造性,建设一支师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的高素质专业化教师队伍。至此,高校职称评审权从政府下放到高校,高校真正拥有了职称评审这一指挥棒。

用好职称评审的指挥棒,盘活高校人力资源配置

如何用好这一指挥棒,使有限的人力、物力、

财力聚焦于学校急需发展的事业上,是值得我们认真思考和研究的问题。笔者从事高校职称工作近7年,亲身经历并参与完成了学校岗位设置管理和高校职称评审从省评到校评的转折,在如何用好职称评审指挥棒,盘活高校人力资源配置上有如下几点体会。

1. 因事设岗

学校事业的发展应与人的发展合而为一,以实现不同阶段学校发展目标为宗旨引导人力资源配置。

因事设岗,动态调整管理岗、专技岗、工勤岗三类岗位的总量和内部结构分量。根据学校不同阶段事业发展的重点,在政策允许的范围内,合理确定三类岗位之间以及各岗位内部职级之间的结构比例。做到因事设岗,增强发展内驱力。以本校为例,为适应学校专升本后的快速扩张和发展,由于学校师资急缺,学校专业技术岗位、管理岗位、工勤岗位的设置比例分别从2009年的70:26:4提高到2012年的72:26:2再到2018年的75:24:1,从而满足了学校快速扩张过程中的专任教师招聘。另一方面,学校从中专升格专科时间短,师资队伍薄弱,在学校专升本的过程中,为了提升学校师资队伍整体水平,需要大力引进高层次人才。为适应这一需要,学校在2009年、2012年、2018年三次岗位设置中,专任教师高级、中级、初级设置比例分别从3:4.5:2.5到3.5:4.5:2到4:5:1。不断提高高级、中级岗位设置比例,为学校引进高层次人才政策保驾护航。



2. 因岗聘用

根据学校具体情况,结合学校自身办学定位,为每一个岗位设置合规合理的聘用条件,促使每位员工发掘出自身的优势和潜能,引导人力、物力、财力流向。在设立岗位聘用条件的过程中,学校人事处要深入调研财务处、教务处、科研处以及各系部,清楚了解学校教学、科研阶段性任务目标,然后将任务目标提炼、分解,从而科学设置学校各聘用岗位任职资格和条件,引导全校人力、物力、财力流向,形成合力,聚焦学校事业发展。以本校为例,科研力量薄弱,升格本科后,科研急需发展,学校人事处在高级职务岗位聘用条件的设置上,加大了科研权重,引导教师教学、科研齐抓共进。学校根据自身服务厦门医疗行业发展的办学定位,结合自身优势,提出建立呼吸病研究所的战略目标,体现在职称评审上,在各级各类岗位聘用条件上分层分类设置这一指标,从而举全校之力,为这一战略目标服务。

3. 加强聘期管理

加强聘期管理和岗位职责管理,设置岗位任务书,形成人员能进能出、职务能上能下、待遇能高能低,有利于优秀人才脱颖而出、人尽其才、才尽其用,充满活力的用人机制。加强聘期管理,设置岗位任务书,一般3年一个聘期,在聘期内,学校与受聘人员签定岗位任务书,约定聘期内阶段性目标任务,聘期结束后,如果受聘人员未完成约定的任务,可对其提出警告,再延缓一个聘期考查,如果连续两个聘期均未完成岗位任务,将被降低一个职务等级聘用,如果连续几个聘期未能完成岗位任务,甚至可以考虑解聘。通过打破职务铁饭碗,形成能进能出,能上能下的用人机制,从而彻底盘活学校人力资源配置,提高人力资源利用效率。有利于优秀人才脱颖而出,从而彻底解决人浮于事,互相推诿的现象,形成大浪淘沙,推陈出新,欣欣向荣的发展氛围和发展势头。

4. 推行聘任制改革

要想使职称评审成为人力资源配置的指挥棒,盘活高校现有人力资源,必须打破高校教师职称终身制的铁饭碗,建立人员能进能出,职务能上能下

的评审机制。破旧立新的改革,需要学校领导层的决心、胆识以及学校管理层的执行力,更要做好全体教师的思想工作。要充分宣传改革的必要性和紧迫性,使得教师有一个良好的心态来面对改革,接受挑战,从而激励他们不断提高教学科研能力,不断完善自我,成就美好自己。使得学校人力资源的总体质量不断得到优化和提升。

综上,高校职称评审权的下放,使高校拥有了校内人力资源配置的自主权。只有用好这一指挥棒,才能精确指挥学校人力、物力、财力流向,为学校各项事业的长足发展提供智力支持和动力保障。

(作者单位:厦门医学院)

参考文献

- [1] 华夏. 新时期地方本科高校岗位聘任制度改革研究. 中外企业家, 2019(07)
- [2] 卢程程. 关于推行高校教师职称能上能下聘任制改革的思考. 科技资讯, 2019(17)



图片来自网络