

# 高校职称评聘制度评价与对策探讨

文/朱琳

**摘要：**对于高校职称评聘制度的评价有利于不断改进和发展制度，使其符合当下高校的发展，实现学术及教学研究的相对公平，留住更多人才，为学校的建设添砖加瓦。目前对高校职称评聘制度的评价来看，在高校职称评定的过程存在较多问题亟待解决，如对于学者的职务的聘任制度上，概念不够清晰，也没有按照职务聘任细则执行，还存在对职务的管理不到位和相关配套设施不完善等问题。

**关键词：**高校；职称评聘；评价与对策



## 一、高校职称评聘制度的概念

从职称评聘制度发展的历史来看，存在学者对职称和职务区分不清楚的情况，且很多学校将其混成一谈，将专业能力的提升制度与学校人才使用制度相混淆，不利于职称评聘制度的良好发展。刚开始展开职称评聘制度时，职称是职位名称的简写，后面发展成为对专业人才的专业能力及技术的评定，职称评聘也演变成了人才的评价机制。另外，高校职称评聘的要求也越来越严格，需要学者在专业和岗位上做出一定成绩，达到学校评定的要求，并参与多种专业研究与探索，获得同领域的认可，才能够参与到评聘，上岗之后也需要继续完成学校的专业研究任务才可以享受相应的津贴和福利。

## 二、高校职称评聘制度的评价

在实际职称评聘制度实行的过程中，评审不够专业，对于学者专业科研成果的数量和要求不够严格，最后表决通过的方式也不够严谨，出现了很多漏洞，导致最后的结果不够公平和合理。在评审方面过于看重学者的学历以及身份地位等等，导致很多真才实学的人因为缺乏社会交往能力及协调人际关系的手腕，评不上职称。另外，在职称评定资格的审查上，有部分要求不够合理，让学者对职称评聘的制度产生质疑。以上都是目前对高校职称评聘制度存在的问题，结合评价可以归纳为几点内容。

### （一）竞聘上岗的制度不够完善

职称评聘制度指的是满足要求的学者可以参与



评定，是高校教师提高福利待遇的有效途径，因此大部分教师都会比较重视职称评聘，也会为了能够评上职称而努力工作，这是相对良好的激励机制。然而从当前很多高校的职称评聘现状来看，竞聘上岗以及上岗后的职位要求都不够完善。如有部分教师只是把评职称当作是提高薪资待遇的手段，努力达到评聘要求后就不会再继续努力进行科研，继续进步。而职称评聘恰好是在评审时要求很严格却忽略了在聘上职称后对教师工作开展的管控，放任了部分教师这种不良行为。

### （二）职称岗位分配不均匀

高校职称评聘制度是高校老师参与竞争，实现自我价值的有效途径，通过职称评聘可以让自己在专业学术领域以及管理领域都得到较大的发展和发挥。因此大部分高校教师都非常看重职称评聘，也都会为了通过职称评聘而更加努力。然而当前高校职称评聘存在人员与岗位分配不均匀的情况，严重影响了高校教师参与评聘的积极性和态度。首先，在职务的岗位上设置的数额较多，让很多专业学术型教师无法参与，

管理岗位更多的是去承担部分的管理工作，很难让教师能够心无旁骛地继续从事科研学术相关的研究。另一方面，管理岗位设置得较多，极有可能会让缺乏真才实学、仅靠人际关系或者恰巧符合要求的人上岗，这样会导致职称评聘的队伍中出现很多实际上不合格的人员，将人才的使用变成了职称评聘的重要内容，这对于兢兢业业做学术做科研的老师来说是极为不公平的，也容易打击他们的信心，不利于高校在专业学术上的可持续发展。

### （三）未建立能者居之的人才流动机制

当前，高校职称评聘存在一个较为严重的问题，很多教师通过竞争上岗，获得了相应的职务以及福利待遇后，在岗位上却再也没有更突出的成绩，不再专注于自身的学术专业能力上的提升以及管理能力的提升，也没有将学术氛围调节得很好，发挥自身的价值与作用，出现人不配岗的情况。而高校职称评聘制度对于应聘上岗之后，继续从事科学研究或管理相关岗位人才没有进行后续的任务规划，也没有对在岗位上不谋其事的人做相应的调整，导致很多在岗位上多年却

又鲜有成效的人依然占据着职位。人才岗位被占据而无法应聘,导致很多优秀的人才流失。这说明目前高校职称评定制度在人才流动机制上还存在较大缺陷,没有真正做到能者居之,而导致大部分的人才因为岗位饱和而无法参与高校的职位竞聘,进而导致很多专业人才无法施展自身的才华,也严重影响了学校的教学质量以及教学进度,甚至会造成一定的人员流失。由此可以看出,高校职称评定制度应当重视人才流动机制的构建,让已经成功聘任的人也时刻保持危机意识,勤勤恳恳兢兢业业地对待自己的岗位。

#### (四) 过于注重评审

当前高校教师都会参与职称评聘,通过职称评聘来提升自己的专业能力以及在行业中的认可程度,相应的也能够提高自身的福利待遇。与此同时,大家也比较明白职称评聘制度存在的严重缺陷,影响了职称评聘的权威性,导致职称评聘制度地位的下降,使大家参与其中的积极性下降。因此,职称评聘的认定需要找到当前存在问题,进一步调动大家参与的积极性,注重评审制度、用人制度以及分配制度三个方面,并明确三个方面的界限,不能过于注重评审制度,而忽略了用人制度以及分配制度。

#### (五) 职称评聘规划缺乏灵活性

由于在高校职称评聘制度存在平均主义的问题,很多教师一旦评定成功,则会在岗位上实行终身身份制,这严重影响了专业技术队伍的构建。学校开展职称评聘应当是推动学校教学科研工作以及学科建设和师资队伍建设的需要,要根据高校的发展规划和用人需求进行职称评聘,而不是按照上级规划一板一眼地执行。学校的一切福利待遇也都与职称挂钩,更是要珍惜职称评聘的机会,把机会和名额给予合适的人。然而当前高校缺乏对学校现状的认知,在职称评聘规划上缺乏灵活性,一味按照上级指示做事,没有顾及学校的发展,导致很多教师将职称评聘作为自身在高校奋斗的主要目标,聘任成功后安于现状,缺乏危机意识,拖慢了学校创造的能力。甚至有部分人为了能够评上职称,利用人际关系弄虚作假,败坏学校的校风学风,同时也让科研教学中真材实料的人才得不到应有的公平。

### 三、完善高校职称评聘制度的对策分析

#### (一) 加强高校职称评聘的职务建设

高校职称评聘制度的建设及发展应当是为了学校的科研学术、师资队伍建设以及专业水平提升而进行的人才选取制度,因此高校职称的评审、用人、分配都应当围绕着这一目标展开,实现高校职称评聘制度的规范化和科学化,加强对于高校职称评聘岗位职务的建设。当前对于高校职称职务的条例中还存在着不合理的情况,如此高校要根据自身的实际情况,对人才的需求以及专业建设的方向制定高校职称评聘的要求,建立良性的可持续性发展的职称评聘制度。力求能够通过职称评聘提高高校教师的竞争意识,让他们在相对良性公平的竞争环境中,通过自身的科研水平以及学术上的成就去获得相应的岗位。如此来增强他们对自我的要求,也让高校职称评聘制度能够切实地

成为激励高校教师发展自我,推动学校专业建设的有效途径。

#### (二) 对高校职称评聘所涉及的岗位进行有效利用和管理

当前,高校职称评聘存在岗位分配不合理的情况,很多学术科研相关的岗位较少,反之管理岗的岗位的数量较多,这与高校职称评聘制度的建立初衷是相悖的。因此高校需要根据自身的实际情况,认真做好评聘岗位的定编数量和岗位分配,并跟随学校的发展以及社会的发展不断调整高校职称评聘制度,做到时时刻刻以学校的学科建设和师资队伍建设要求为重点,设置或加设评聘岗位,进一步优化和完善学校多岗位结构,让每一个岗位都能够恰到好处,让每一个占据岗位名额的人都能够拥有真才实学,在岗位上发光发热,为学校的学科建设添砖加瓦,实现自我的学术价值。如此也能够实现在职称评聘制度上的相对公平,进一步增强教师的竞争意识。

#### (三) 根据高校自身的需求,对评聘机制做出调整

当前大部分高校职称评聘的标准都是按照上级部门的指示来进行的,缺乏对学校环境以及学校需求的考量,导致通过职称评聘选出的人才不符合学校未来发展的大方向,又占据了相应的岗位,很多优秀的人才被积压,无法施展自身的专业技能。对高校职称评聘制度来说这是相对不够完善的部分,高校职称评聘还是应当按照自身学校发展的需求,灵活地对待评聘工作,让职能部门能够充分给予学校自主权,让他们根据需求进行合理改革,制定相应的评审制度和规则,这样才能够发挥人才的力量,为学校的专业学术建设带来良好的发展,使得高校职称评聘制度能够充分发挥作用。这样高校的教师也会更加积极地参与到评聘中,获得自身学术及专业技能上的成长。

#### (四) 重视评审的公平性

在高校职称评聘过程中,由评审、用人、分配等多个环节构成,评审环节当然是尤为重要的,这是评聘工作开展的基础。然而有的评审的过程都存在着不规范以及评审标准随意的情况,使得在评审的过程中有非常多的不可控因素,影响了整个评定制度的公平性和客观性。在评审的过程中,应当落实评审科学化和严谨化的态度,包括在初高中级的划定上,也要根据学校特点进行比例的规划,让高校的职务结构能够更加的规范合理,承担起高校学术研究管理工作的任务,逐渐构建和完善强大的师资队伍。

### 四、结语

高校职称评聘制度是当前高等教育重要的用人机制之一,高校职称评聘制度的发展与完善关系到学校的学术文化建设、专业科研发展以及师资队伍构建等多个方面,因此高校应当重视职称评聘制度的评价,并根据评价进行相应的改革,及时探讨有利于高校发展的策略,强化对人才的利用,使人才能够充分发挥自我的价值。

(作者单位:常州大学)