

# 高校管理岗位职级并行之我谈

## Management Positions in Colleges and Universities of Parallel Grades

段世祜

Shihu Duan

国家开放大学(甘肃)平凉学院  
中国·甘肃 平凉 744000  
Pingliang College of National Open University  
(Gansu),  
Pingliang, Gansu, 744000, China

**【摘要】**中国事业单位改革主要涉及工作性、隶属关系、职责范畴之类,并没有涉及学校管理岗位工作人员的职级改革。论文从高校内部工作分工方面进行论述,以此推进高校改革全面深入进行,为高校发展提供合理化建议,为中国高等教育发展提供可行性报告。

**【Abstract】**The reform of public institutions in China mainly involves the reform of the nature of work, subordinate relationship, responsibility category and so on. It does not involve the grade reform of school management staff. This paper discusses the division of internal work in colleges and universities, in order to promote the reform of colleges and universities in an all-round and in-depth way, and provide reasonable suggestions for the development of colleges and universities and provide a feasibility report for the development of higher education in China.

**【关键词】**高校;管理岗位;职级并行

**【Keywords】**colleges and universities; management posts; parallel ranks

**【DOI】**10.36012/sde.v1i3.525

### 1 中国高校管理岗位工作人员目前职务晋升的现状

高校是一个教书育人的地方,是为国家培养实用性人才和高科技人才的主要基地,是国家科技快速发展和摇篮。中国高校岗位设置有两种类别,一是专业技术岗位,二是管理岗位。专业技术岗位也就是人们通常所说的教师岗位,主要从事教学工作,大学里教师的职称分为助教、讲师、副教授、教授4个级别。①助教:助教的主要任务是协助教学。他的工作方式主要呈现为两种:一种是协助教授工作;另一种是协助一门课程的展开,而这门课程可能是由多个教授共同承担,也可能是由教授指导,由助教本人开设的。教授从自己的研究生里挑选两位来协助备课、整理资料和组织课堂教学,这种是最初级的“助教”。②讲师:能够独立开设一门或一门以上课程的大学教师。讲师也有不同的等级。优秀的讲师完全可以把他的课程开设成对本门学科有巨大贡献的基础课。讲师也可以做一些初

级的工作,基本上去填补教授和副教授正常教学所遗留下来的空缺,促进整个教学系统的完善。③副教授:原则上不仅具有开课的能力,对本学科的整体情况有充分的了解,自己主持研究项目,而且能把最新的研究用学术研讨会的形式不断开设成新课。他一方面向学生传授相关的知识授业,一方面训练学生去掌握获得知识的方法。副教授在知识水平上未必要求比讲师高,但其任务的性质不同,在知识和方法的教学中,他也比讲师在大学系统中有更大的责任。④教授:职能与副教授不同。在知识上,对教授的要求与副教授没有什么两样,但是在方法上有个重大的差别:一个教授不仅需要掌握和熟练运用本学科已有的方法,还必须对本学科的方法论做出过贡献,也就是说,他在遇到一个课题时不仅知道如何运用已有的方法去解决,而且能够或者已经创造出某种方法来为解决相关问题提供思路和手段<sup>[1]</sup>。教授和副教授一样要承担本科生教学和指导研究生的工作。

中国有明确的专业技术类人员的职称晋升条件,制度相对完善,且去年就对论文论进行过一次改革,对工作能力强、业绩突出的教师可以破格晋升。这是一个很好的开始,相信今后还会有很多更加完善的制度可供参考。现在重点谈谈管理岗位,大学的管理岗位有很多,如教务、招生、学籍、总务、财务、就业指导、安全保卫、人事劳资、宣传组织、对外发展等,根据自己学校的实际情况,各学校还可以有内设部门。这些人员的职务晋升空间十分有限,可以说工作10多年也没有提升的机会,晋升非常困难。学校领导岗位主要有校长、书记、副校长、纪委书记几个岗位,普通管理岗位教师根本没有机会成长为领导岗位。为了给这篇论文提供有力的支持依据,笔者查阅了我校40年的管理干部提升记录发现,从建校至今,只有3人从科长岗位提拔到副校长岗位,校长、副校长岗位都是上级从其他部门调整的。笔者近期从职称晋升这件事上发现,有很多教师埋怨情绪十分明显,主要问题就是管理岗位教师与专业技术岗位的教师争取晋升职称名额。学校出台了管理方法,但都是针对职称评定而设置的条条框框,没有从根本上解决问题,这也许是目前中国所有高校都面临的实际困难。此事得以解决,将是教育改革一大突破。

## 2 管理岗位与专业技术岗位职级混编对工作产生负面作用

管理岗位人员平时从事的工作主要是服务方面,而专业技术岗位的教师以专业为主,特别是高校管理岗位,业务性非常强,二者没有可比性,也没有共同点。为了使工作专一性、时效性更强,很多高校都设置了专门的机构,比如,招生部门、安全保卫、学生管理部门等不可能经常换人,如果频繁地进行人员变换,将对工作造成非常不利的因素。职级混编主要有以下几个不利因素:一是造成工作没有连贯性。这不符合高校培养高素质人才的要求,也会使工作人员没有更多的精力钻研业务,浪费资源,甚至会给学校工作带来损失,特别是科研类高校,造成的负面作用就是国家的损失。二是会造成业务混乱。大量管事岗位的教师从事教学工作,不愿意长期在服务岗位工作,因为从事管理岗位不但晋升慢,而且机会少,在这种情况下,谁还会再安心做学校的服务工作呢?故人曰“人往高处走,水往低处流”,就是说人都有一颗积极向上的心。久而久之,学校的教学服务、教学管理岗位就会出现业务脱节、业务不精的现象,特别是财务、招生、教务等主要科室出现对政策不了解的现象,造成不可挽回的损失或者违反国家政策和情况。三是职称工资与管理岗位工资有差距。管理岗位人员只能通过职务升迁提高工资待遇,没有其他方面的收入,而专业技

术岗位的教师就大不一样了,他们可以有学术交流、课题研究等方面经费保障,全年下来,管理岗位比专业技术岗位少收入50000~100000不等,这是大西北经济欠发达地区,南方高校差距更大。为此,如果不解决管理岗位人员职级并行,不能按时晋升职务的话,将来高校发展还靠谁去运作呢?没有管理岗位人员为学校服务、为学员服务,学校还能正常运转吗?这将是学校工作的一大难题。笔者所谈的职级并行,就是为了解决教师待遇问题,同时也解决高校多年发展的瓶颈问题。

## 3 探索职级并行,有利学校发展

高校实行职级并行政策可以有效缓解以上所讲到的具体问题,还可以提高工作积极性,也能较好地发挥专业教师的专业才干,更能使高校得到更好地发展。具体讲,人们要做好以下几项工作:一是制订管理岗位干部职级晋升制度,使管理岗位教师不与教学一线教师在职务、职称晋升中发生矛盾,牢固树立高校教师和职业专业性<sup>[1]</sup>。二是要把高校管理岗位职级并行提高到学校发展的高度去认识对待,不能用老办法、老眼光看待新时代的改革工作。国家正在改革进行时,如何才能更好地抓住机遇发展中国的高等教育事业是一个很严肃的问题,希望相关部门能重视这一历史问题。三是要借鉴西方高校管理方法。从近代高校创办至今,中国高校教师职称晋级制度经历了萌芽初创、起步发展、停滞恢复、规范优化、改革完善等阶段,在长期的探索实践中不断变革、改进和完善,逐渐成为衡量及评价教师专业技术水平和业务能力的重要方式。然而,现行制度仍然存在诸多弊端,如评价标准不够科学合理;评价指标对不同院校及学科专业特殊性的考虑不足;评定方式不够机动灵活;评审监督机制不够完善;评定流程较为复杂琐碎;评定结果与人才使用相脱离;聘后管理缺乏激励约束机制等。在新的时代背景下,为深化改革、进一步完善高校职称晋级制度,应借鉴西方发达国家成熟经验,逐渐与国际接轨;进一步修改、明确评价标准,构建科学合理的考核评价体系;加大评审监督力度,加强评聘过程各环节的监督约束;探索构建高端紧缺人才破格晋级制度;建立灵活、便捷和规范的职称评审机制;促进职称评定结果与人才使用紧密结合;建立健全具有激励与约束作用的聘后考核管理机制。

### 参考文献

[1]蒙有华.我国高校教师职称晋级制度的历史审视与改革建议[J].教师教育学报,2018(2):63-72.

[2]王敏.浅论当代中国高等院校教师晋升制度[C]//云南师范大学思想政治理论课教育教学研究与理论探索论文集.昆明:云南省中国近代史研究会,2010:4.