

近五年高校人事改革政策的解读与启示

吴文君

西北大学 陕西 西安 710127

[摘要]高校人事管理是一项复杂的系统工程，涉及人事制度、学科专业、薪酬体系与考核评价等诸多方面。改革开放以来，我国高校人事管理制度建立了“三起三落”的曲折发展过程。党的十八大以来，提出了一系列重要决策部署。在此背景下，高校积极推进人事管理制度改革。

[关键词]高校；人事政策解读；问题

[中图分类号] G641 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1647-9324(2023)-0058-07 **[收稿日期]** 2022-03-13

一、从“起落”到“起稳”：人事制度改革进入新阶段

在高校人事管理制度改革过程中，由于存在诸多问题与障碍，各方面的阻力较大，因此在实践中曾有过“起落”的历史，但这并不意味着改革就要半途而废。随着党和国家事业发展进程加快，高校人事管理制度改革进入了一个新的阶段。2012年6月26日，中共中央、国务院印发了《关于深化教育改革全面推进素质教育的决定》（中发〔2012〕34号），这是党和国家历史上第一个专门就教育工作作出的重大决策部署。该决定明确提出“创新人才培养模式”“实施‘卓越计划’”“完善教师绩效评价体系和收入分配制度”“健全公开选拔、竞争择优、聘任制等人才管理制度”等一系列改革任务。2013年1月21日，中共中央、国务院印发了《国家中长期高等教育发展规划纲要（2010—2020年）》这是新中国成立以来第一个专门就高等教育发展作出全面规划部署的第一个国家级中长期专项规划。2014年12月25日《关于深化高等学校教师队伍

建设改革的意见》（教师〔2014〕14号）这是新中国成立以来第一个关于高校教师队伍建设的纲领性文件。2017年7月，教育部印发了《教育部关于进一步推进高等学校教师评价机制改革、切实提高高等学校教职工师德水平和业务能力的意见》等系列文件，这标志着高等学校人事管理制度改革进入一个新阶段，即“起稳”阶段。“起稳”阶段是在党和国家事业发展总体布局、高等教育发展战略布局以及推进国家治理体系和治理能力现代化战略部署和总体要求下进行的。这个阶段高校人事制度改革的主要目标是通过深化人事管理制度改革，解决高校人事制度与高等教育发展现实需求之间不相适应等问题，促进我国教育事业健康持续发展。近年来，“起稳”阶段在高校人事管理制度改革实践中呈现出几个鲜明特点：一是从高校人才培养体系入手，着力解决高校人才队伍结构失衡问题，推进学科专业结构优化和布局调整；二是从人事管理与薪酬管理两个维度出发，着力解决高层次人才缺乏和人才队伍不稳等问题；三是从教师职称评聘

入手，着力解决高层次人才总量不足、结构不合理、评价机制缺失等问题。

二、“改弱”到“强攻”：岗位设置与管理制度改革取得新进展

在国家人力资源和社会保障部（以下简称“人社部”）印发《关于深化高等学校人事制度改革的意见》后，高校人事改革工作在教育部和人社部统筹下，结合自身实际，不断完善改革方案，积极推进改革落实。首先是岗位设置政策的调整。在《意见》发布之前，高校教师的薪酬结构较为单一，主要以基本工资和津贴补贴为主。《意见》发布后，按照“突出业绩、兼顾贡献”和“公开、公平、公正”原则合理设置岗位；结合不同类型高等学校的发展定位和特色优势，统筹考虑不同高校岗位的区域、层次分布情况，在“双一流”建设高校和学科建设的高等学校中探索推行岗位设置管理制度；按照精简效率、优化结构的要求合理配置人员；建立起以学校领导班子成员为主的教职工管理队伍，形成能上能下的用人机制。其次是管理制度改革步伐加快。《意见》明确提出建立健全岗位聘任制度；完善教师学术评价标准体系和评价方式；推进教职工分类分级管理与考核；改革校内岗位管理办法，优化人员结构；逐步实现全员聘用制等多项措施。例如，2018年6月12日教育部印发《关于进一步深化高等教育领域简政放权放管结合优化服务改革工作的通知》（以下简称《通知》），提出要建立高校人员分类分级管理制度。根据高校不同类别和层次人员

类型差异化情况实施“一校一策”“一人一策”，实行分类管理与考核激励机制；加强对青年教师、人才引进人员和科研团队的分类管理及动态考核。再次是教职工薪酬待遇调整工作取得明显成效。在《关于深化高等学校人事制度改革意见》发布后不久，教育部印发了《教师绩效评价暂行办法》及其实施细则（以下简称《办法》）并于2018年10月1日起正式施行；同年12月8日教育部又下发了《关于深化高等学校人事制度改革的意见》。上述《办法》与《意见》对教师岗位绩效考核以及工资总额形成机制进行了重大改革。在编制总量内按照以岗定薪、薪级工资相结合和同岗同酬原则实行结构工资制与薪级工资制相结合等措施；根据学校发展定位、学科建设水平和学术人才需求变化情况，对不同层次岗位进行分类分级考核评价及核定工资总额。

三、“扩权”到“放权”：管理机制与人事编制制度改革取得实质性进展

2015年以来，在“简政放权”和“放管结合”改革精神的指引下，高校人事管理制度改革从过去“扩权”到现在的“放权”。“扩权”就是对人事管理权力进行扩大。所谓扩大，就是对一些原来不属于学校管理权限的工作领域进行逐步扩大自主权的过程。例如，在高校管理体制改革方面，从过去单一由上级主管部门进行考核调整改为根据国家政策和学校实际需要开展绩效考核；高校用人自主权得到充分发挥，在教职工聘用条件、聘用合同等方面与行政管理体

制接轨；高校收入分配制度也进行了相应调整，并按照国家政策要求制定了教职工收入分配办法。所谓“放权”就是简政放权，下放给学校的职权在校内各部门之间进行重新分配、重新调整。改革过程中有一个非常重要的问题，就是如何保证学校用人自主权下放不打折扣地进行落实？在“放权”基础上又要如何保障其落实到位呢？

四、从“平稳过渡”到“平稳有序”： 激励政策与待遇保障制度改革进入新阶段

党的十八大以来，高校人事管理制度改

革进入新阶段，从“平稳过渡”到“平稳有序”。总体来看，新时期高校人事管理改革的主要内容可以概括为：“平稳过渡”与“平稳有序”。所谓“平稳过渡”，是指从2015年起高校教师岗位总量的逐步削减；所谓“平稳有序”，是指高校教师岗位总量的逐步增加。在这一背景下，高校激励政策与待遇保障制度改革进入新阶段：教师绩效工资制度、岗位聘用管理、教师职务评聘、薪酬结构改革、考核评价机制等。

Interpretation and enlightenment of university personnel reform policy in recent five years

Wu Wenjun

Northwest University, Xi'an, Shaanxi province 710127

[Abstract] Personnel management in colleges and universities is a complex system engineering, involving personnel system, discipline, salary system and evaluation. Since the reform and opening up, the personnel management system of Chinese colleges and universities has established a tortuous development process of "three ups and three downs". Since the 18th CPC National Congress, the CPC Central Committee with Comrade Xi Jinping at its core has attached great importance to the reform and development of higher education, and has put forward a series of important decisions and arrangements. In this context, colleges and universities actively promote the reform of personnel management system.

[Key words] University; interpretation of personnel policy; problem