

## 对我国高校引入竞争机制的思考

李晶原

(昆明理工大学 建筑系, 云南 昆明 650051)

〔关键词〕 体制; 竞争机制

〔摘要〕 本文对高校引入竞争机制的迫切性和必然性以及如何引入竞争机制作了阐述。

〔中图分类号〕 G640

〔文献标识码〕 A

〔论文编号〕 1005-2909(2001)03-0009-03

### On recommending competition mechanism into the colleges and universities in our country

LI Jing-yuan

(Department of Architecture, Kunming University of Science and Technology, Kunming 650051, China)

**Key words:** system; competition mechanism

**Abstract:** The paper discusses the imminence and inevitability and the methods of recommending competition mechanism into the colleges and universities.

中国的高等教育自改革开放二十年来伴随中国经济的成长呈现出一个大发展时期, 21 世纪知识经济的来临, 中国高等教育发展的重点已由单纯的数量增加转变为系统的整体优化和协调发展。而当前中国高等教育的改革与经济增长的速度比还严重滞后, 高等教育质量不尽人意, 令人担忧, 而且在一些地方还有下滑的趋势。中国高等教育体制长期深受计划经济的影响, 其根本的顽疾是高校内部吃“大锅饭”还相当普遍, 人浮于事, 缺乏真正的竞争机制。随着中国加入 WTO, 国外企业和大量拥入中国, 中国经济将面临更为开放、更为激烈残酷的竞争。如果高校培养不出高质量的人才, 中国经济的后劲就成问题, 因为知识的生产和积累更新越来越直接地依赖教育, 教育已具有直接的生产力意义, 而教师的业务水准和精神状态又决定着教育的成败, 所以我们应当机立断, 迅速行动, 尽快建立起一套适应社会的教育竞争机制。

#### 一、高校引入竞争机制的迫切性和必然性

高等院校属于事业部门, 有自己的“产品”, 那就是学生, 还有自己的品牌, 那就是高校的声誉。随着中国教育不断发展, 特别是近两年国家施行扩大招生的政策, 将使越来越多的人接受大学教育; 随着中

国越来越开放, 高等教育的办学方式也将多样化, 跨国界、跨民族、跨文化的高等教育交流与合作也更加频繁, 人们选择教育的方式也越来越多; 随着中国加入 WTO 和知识经济的到来, 需要人们的受教育程度普遍提高, 大众化教育是中国高等教育发展的必由之路。所以可以预见, 随着社会的进步, 人们的教育投资观也将发生根本性的变化, 人们不再仅仅满足于拿个文凭, 而是对自我今后的发展更负责, 教育投资更为谨慎和注重实效, 他们在经济允许的情况下会货比三家, 不远的将来中国高等教育将出现高校之间争取生源的激烈竞争局面, 从而有可能迫使质量不好的高校因生源问题而关闭。这种趋势在向我们预示高校引入竞争机制的急迫性和必然性。

#### 二、高校如何引入竞争机制

前面提到, 在高校的改革中引入竞争机制是关键, 而其中人事制度的改革又是关键中的关键。长久以来高等院校在人事管理上相当僵化呆板, 一个人的去留往往要涉及到许多方方面面的人事问题, 这使得一些教师把进入高校当成是进了保险箱, 日复一日, 人也就没有了危机感和竞争意识, 失去了锐气与活力, 而且往往为调入一个人才要解决其配偶、子女的户口和工作等等一大堆问题, 使高校的生存

〔收稿日期〕 2001-07-01

〔作者简介〕 李晶原(1963-), 男, 陕西西安人, 昆明理工大学副教授, 本科, 从事建筑设计研究。

包袱越来越重。所以高校的人事管理应从人为的行政管理向合同管理转变,教师与学校的关系是一个双向选择的雇用关系,而不是终身依赖的关系。笔者认为高校的人事制度改革主要有以下三个方面:

1. 废除教师资格的终身制。也就是说学校对教师管理由原来的终生制改为合同制来进行动态的人事管理,除了业绩卓然的少数教师可终身聘用外,绝大部分教师都以短期聘用为主,受聘教师与学校的关系是临时聘用关系,他们只是暂时归属于学校,不是终身的;受聘时,应聘教师提出个人简历及相关材料并通过校方专家组的审核程序,校方若决定聘用后,通过合同明确双方的责任和义务,任教期间由专家组对其教学和科研进行阶段性的评估,任期届满由学校组织专家对其总体完成教学和科研情况进行评估并结合学生反馈的意见进行综合评估并对此教师的去留作出最后决定;同时,教师也可以根据合同的规定要求校方履行待遇、酬金等义务,合同期满后,本人也可根据自身的选择决定是否继续受聘。这样就出现了较为公正合理的双向选择,无论是聘用人的校方还是被聘用的教师都有对等的机会,其中若有一方不满足就不可能有续聘的问题,这种人事上聘用合同制的优点在于:(1)聘用教师只是暂时归属于某个学校,但却不是终身的,所以为了今后能生存得更好,他就必须尽职尽责,就必须有高水准的业绩。(2)由于受聘教师只是暂时归属于某个高校,学校不再解决其住房、配偶、子女等等问题,这些问题亦基本属于私人问题。学校可全力集中最精锐的人力、物力和财力在教学上。(3)学校在条件允许的情况下随时可聘用相对最理想的教师来校任教。(4)打破职业界线,聘用本专业社会上非职业教师的精英任教,以提高教学质量和扩大校方声誉。(5)造成人才去留的大流通,学校为留住人才必须要提高教师待遇,教师为取得更好的待遇就会不断提高业务水平。

2. 废除教师职称的终身制。目前一些高校出现了一种怪现象,一些教师在评职称前出于功利思想,教学和科研都很出色,而当评上职称后特别是高职后就开始松懈,日久天长,学术和教学水平大不如职称评定前,这部分教师把职称当作以后混日子之本钱。要解决这个问题笔者认为应把教育主管部门评上的职称与按实际水平应聘的职称区别来对待,工资待遇只和应聘职称挂钩,而不是与教育机构评上的职称挂钩。这样可最大限度地激励教师的进取心,只要你有能力,讲师也可应聘为副教授甚至教

授,相反,未达到学校要求的,即使你有教授的头衔也不能应聘教授的职位,当然也不能享有教授的薪水。其目的是彻底打破论资排辈,打破等级观念,杜绝吃老本的人混日子,一切都从实际出发,一切都以教学目标为核心而运作。

3. 废除学校行政人员的终身制。如果教师的人事管理废除了终身制,那么行政管理人员更应纳入其中。长久以来,中国高校的行政部门都很臃肿,效率不高,采用聘用合同制,无论在管理和运作上都有极大的益处,学校所需的行政职位都可定期面向社会公开招聘人才,双方的义务和责任都以合同为准。行政人员下至普通职员,上至校长都应公开招聘,为高校的高效运作提供保证。

### 三、提高教师工资待遇是高校引入竞争机制的前提

有竞争,就意味着有优胜劣汰,为了保证竞争的有序和良性运行,必须提高受聘教师的酬金,使他们的付出有相应的回报。在中国,自古以来,教师职业就被认为是一个清苦的职业,教师工资长期低下,教师的社会地位没有得到真正的提高,在市场经济条件下,教师工资低是抑制教学积极性的主要原因,高校人事管理如果改为合同制后,教师的报酬待遇主要是以酬金来体现,而住房、配偶、子女的户口和工作等问题都是属于个人的问题,学校将不去过问,只有相应的高工资才能使他们有一个较高质量的生活水准而无后顾之忧,才能使他们把精力全部用于教学科研中。

要办好教育,资金来源应是多渠道多方面的,但国家和地方政府的投入是主要的。我国的《教育法》和《中国教育和发展纲要》规定,教育投入要做到“两个比例”和“三个增长”,即国家财政性教育经费支出占国民生产总值的比例,本世纪末达到4%,教育经费支出在全国各级财政支出总额不低于15%;但90年代以来,我国教育投入占GNP的比例是不断下降,1991年是2.85%,到1997年却是2.49%,不但未达到4%反而比1991年下降0.36%,而且从世界范围来看,4%的水平也低于世界平均水平,1993年联合国教科文组织《世界教育报告》统计,公共教育经费占国民生产总值的比重全世界平均是5.1%,发展中国家平均是4.1%。国家如果没有持续的增长的政府投入,切实提高教师工资水平,那么要使中国的教育有高质量的发展是不可想象的,高校引入的竞争机制也将化为泡影。我国教师工资水平约是同级欧美教师工资的5%左右,差距非常大,

要逐步缩小这种差距还有很长的路要走。同时,对资金的来源要创造条件,实行政府、社会、个人对高等教育成本的分担制度。收费标准逐步接近教育准成本水平,推动学校了解教育市场需求,运用价格机制允许不同地区不同学校不同专业制定不同的收费标准,热门专业可提高收费。

在提高工资收入的同时,应以任期合同为准,根据业绩大小,拉开工资档次,做到真正的按劳分配,避免产生新的“大锅饭”现象。

#### 四、给高校更多的自主权以保证竞争机制的真正实施和运作

高校若要实行真正的竞争机制,学校就必须有真正意义上的自主权,特别是人事任免权。我国的高等教育体制长期深受计划经济体制的影响。长期以来,统筹兼顾、高度集中太多,而考虑高校的多样性和自主性却很少,学校的人事任免、发展规划、教学计划、专业设置、招生计划、经费使用等都由主管部门来控制决策。但每个高校都有其自身的发展规律,完全由政府管理违反客观规律。如果没有相应的办学自主权,校长就成为了一个传话筒和摆设,许多改革和运作都无法决策,更无从谈起,其实在《高等教育法》第30条中就已明确规定:“高等学校自批准设立之日起取得法人资格”,既然为法人,它就应当有所承担的义务和拥有的权利,可目前的现状是各地高校都成为政府行政的附属单位。高校虽不

象企业那样直接面对市场,但随着人民生活水平的提高而受教育的选择多样化,高校也潜在地面临市场的压力,如果行政管理管得太死,高校迟早会因不适应社会而被迫关停,对此,借鉴一些企业的运作方法是非常有必要的。高校的自主权可使校方面对社会经济发展对教育的影响作出快速反应,时时具有紧迫性和危机感,从而尽快适应市场迅速调整办学方向和专业位置,同时也迫使校方为了适应校际间的竞争必须在校内砸掉“铁饭碗”搞竞争上岗机制,使其运作的方式随时都处于最佳的状态。美国卡内基高等教育委员会的一份报告对自治大学的界定对我国高校办学自主权有一定的参考价值:(1)制定资金使用特殊之目的。(2)支出费用仅受审计上的监督。(3)决定大学雇员的分配、工作负担、薪资升迁。(4)选择教师、行政人员及学生。(5)建立有关等级、学位授予,开设课程及发展计划上的学术政策。(6)研修有关学术自由,成长比率,以及研究和效劳活动的行政之政策等。

#### 【参考文献】

- [1] 朱剑英.“科教兴国”心先“国兴科教”[J].高等教育研究,1999(1).
- [2] 博仁论坛.落实和扩大高等学校的办学的自主权[J].高等教育研究,1995,(5).
- [3] 周元宏.学术自由与大学法[M].群理法律出版社,1989

[责任编辑:周虹冰]

## 《高等建筑教育》杂志编委会第七次会议在湖南召开

《高等建筑教育》杂志编委会第七次会议于2001年6月25日至28日在湖南城建高等专科学校召开。出席会议的有中国建设教育协会常务副理事长张玉祥、湖南城建高等专科学校校长周先雁、书记雷厚见、重庆大学期刊社副社长姚加飞,编委和编辑部工作人员。会议中心内容是:总结杂志两年来的工作和研讨进一步办好杂志的问题;评出2000~2001年发表在《高等建筑教育》杂志上的优秀论文。

张玉祥副理事长回顾了《高等建筑教育》杂志走过的历史。他说,《高等建筑教育》杂志已有18年的历史了,在这18年里,杂志越办越好,不仅及时传达了建设主管部门的方针、政策,而且通过一些有特点、有创意的栏目多层次多角度介绍了建设教育教学经验,如在1999年开辟了“建设教育思想与教育观念改革大讨论”专栏,推动了建设系统教育改革的深入开展,杂志已经成为建设高等教育领域进行学术交流的阵地。同时,他还指出,随着建设教育教学发展的不断深入,在新的形势下,杂志应在以下几方面发挥作用:1.继续推动建设教育教学改革;2.办成广大建设教育教学工作者的舆论阵地、交流阵地;3.提高质量,扩大影响;4.充分发挥编委会的作用;5.加强与中国建设教育协会的联系。

重庆大学期刊社副社长姚加飞就学校合并以后《高等建筑教育》杂志的办刊运作方式谈了自己的看法,提出由中国建设教育协会与重庆大学共同合办杂志是一种很好的办刊方式,我们一定要把杂志

办得更好。

《高等建筑教育》杂志副主编兼编辑部主任周虹冰同志作了工作总结报告。报告指出,《高等建筑教育》杂志在中国建设教育协会和重庆大学的领导下,在各院校的支持和各位编委的共同努力下,邓小平理论和江泽民“三个代表”思想为指导,坚持正确的政治方向和办刊宗旨,质量不断提高,影响不断扩大。目前已出刊69期(月刊30期),为国家图书馆和中国版本图书馆等多家图书馆及教育研究机构收藏,1996年加入国家光盘中心,1999年加入中国期刊网,杂志的影响日益扩大。杂志已成为指导建设高等教育工作的重要工具;成为建设高等教育领域进行学术交流并反映教学研究成果的重要阵地,对推动建设系统教育教学研究、教育教学改革、提高教育教学质量、促进学校政治思想工作和管理等方面起到了积极的作用。

在经过近五年准备的基础上,会议评选出了2000~2001年发表在《高等建筑教育》杂志上的优秀论文60篇,其中一等奖8篇,二等奖21篇,三等奖37篇。

会上,湖南城建高等专科学校校长周先雁、书记雷厚见对编委会七次会议的召开表示热烈欢迎。与会代表对湖南城建高等专科学校对编委会第七次会议召开的大力支持表示衷心感谢,并对各院校、会议工作人员表示衷心感谢。

(高 虹)