

doi:10.11835/j.issn.1005-2909.2025.03.001

欢迎按以下格式引用:侯嘉毅,曹晓云,丁丁.北京市属高校“预聘-长聘”制运行现状与挑战[J].高等建筑教育,2025,34(3):1-7.

北京市属高校“预聘-长聘”制 运行现状与挑战

侯嘉毅,曹晓云,丁丁

(北京建筑大学 人力资源处,北京 102627)

摘要:高等学校“预聘-长聘”制的实施旨在通过严格的筛选和激励机制,选拔并留住优秀人才,促进学术繁荣与发展,在推动学科发展、服务社会、建设师资队伍等方面发挥着积极作用。以19所北京市属高校为例,总结了“预聘-长聘”制运行的现状与特点,讨论了制度设计和实施过程中的问题与挑战,并提出了制度的改革路径,以期为其他地方高校提供借鉴。

关键词:高校;“预聘-长聘”制;教师聘任;师资队伍建设

中图分类号:G647 **文献标志码:**A **文章编号:**1005-2909(2025)03-0001-07

随着全球高等教育竞争日益激烈,教师队伍的建设成为提升高校核心竞争力的关键。预聘制又称“预聘-长聘”制,是一种结合了试用期与长期聘任的教师聘任制度,其核心在于通过设定一定的试用期,对新入职教师进行全面的考核与评估,以决定是否给予其长期聘任资格。学术界认为,这一制度起源于美国哈佛大学,创立之初旨在规范教师聘任制度。“非升即走”制要求教师在聘期内取得终身教职,否则不再续聘,该制度创立之初旨在保护大学教授的学术自由和职业安全^[1]。

2018年,《中共中央 国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》明确提出“准聘与长聘相结合”的高等学校教师职务聘任制改革方向^[2]。以清华大学、北京大学为代表的部属院校率先开启“预聘-长聘”制度改革,随后国内各高校也纷纷加入教师职务聘任改革队列。实际上,当前我国高校推行的“预聘-长聘”制度,虽然形式上借鉴美国大学,但其理念和实际操作却与美国大学有很大差异。具体而言,该制度在我国的实施可以表述为:新聘任的教师进校时以预聘或准聘的形式签订聘用合同,在约定聘期内,通过考核者可获得长期聘用或者转为事业编制,未达到要求者不再续聘^[3]。

地方高校指隶属各省、自治区、直辖市的高等学校,在推动地方经济建设和区域科技创新体系建设中发挥着重要而特殊的作用^[4]。北京市属高校无论在教育规模和结构、学科设置范围、师资队伍建设方面,还是在办学资源、制度设置方面都与部属高校存在一定差距。北京市属高校要利用有限的资源,吸引、培养出色的人才,为加强首都“四个中心”功能建设、提高“四个服务”水平提供支

修回日期:2024-11-12

作者简介:侯嘉毅(1994—),男,北京建筑大学人力资源处助理研究员,硕士,主要从事人力资源管理研究,(E-mail)hjy9889@163.com。

持^[5]。当前,针对“预聘-长聘”制在我国高校的运行现状、实施困境和优化路径的研究,主要聚焦于“双一流”高校,缺乏针对地方高校,尤其是北京市属高校的研究。鉴于此,本文选取19所北京市属高校,通过问卷调查、查阅公开网站相关文件等方式,收集北京市属高校教师聘用制度的现状。在此基础上,对所收集的资料进行整理、归类与分析,进而归纳北京市属高校“预聘-长聘”制的运行特点,并提出完善该制度的改革路径建议。

一、研究对象分析

根据《北京市属公办本科高校分类发展方案》,选取北京市内19所不同类型市属高校作为研究对象,并将相关调研问卷发放至各高校的人事处工作人员,以收集“预聘-长聘”制的运行现状。研究对象的选取基于以下几个重点原因:一是按政策分类选取有助于了解市属高校的分类发展的实践情况;二是所选高校类型多样,涵盖理工、师范、经济、外语、体育、文艺等领域,有助于多层次剖析“预聘-长聘”制在市属高校的运行情况;三是所选高校办学质量普遍较高,具有代表性和权威性。具体调查内容包括各单位“预聘-长聘”制的实施时间、实施范围、聘期设置情况、考核核心指标、考核通过率等。针对信息不完整的部分,则通过查阅相关公开制度文件予以补充。

(一) 北京市属高校的基本情况

本次调查对象为19所北京市属高校,其中研究型高校5所、特色型高校6所、应用型高校4所、专科高校3所、成人教育高校1所,基本覆盖了北京市范围内除中央在京高校外的各类单位。

(二) 北京市属高校“预聘-长聘”制运行情况

通过分析回收的19份高校问卷发现,7所高校已经开始实施“预聘-长聘”制或类似制度,其中研究型高校3所、特色型高校2所、应用型高校2所,占比36.8%。专科高校和成人教育高校尚未实施“预聘-长聘”制或类似制度。从数量来看,北京市属高校整体处于研究型高校先行的阶段,“预聘-长聘”制的实施比例远低于部属高校^[6]。

表1 各类市属高校“预聘-长聘制”改革情况

高校类型	样本数量/所	实施“预聘-长聘”制数量/所	实施比例/%
研究型高校	5	3	60
特色型高校	6	2	33.3
应用型高校	4	2	50
专科高校	3	0	0
成人教育高校	1	0	0
合计	19	7	36.8

从制度启动时间来看,2所高校启动于2017年,3所高校启动于2019年,1所高校启动于2020年,1所高校启动于2023年。市属高校制度的启动时间与2018年《中共中央 国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》的发布时间基本同步。

从实施范围来看,4所高校的“预聘-长聘”制面向新入职教师及博士后,1所高校面向新入职教师及高层次人才,2所高校在校内部分二级单位实施该制度。这表明尽管7所高校积极探索“预聘-长聘”制,但仍处于“边试点,边总结”的阶段,尝试通过“新人新办法,老人老办法”,最大限度地避免政策变化引发的不稳定现象。

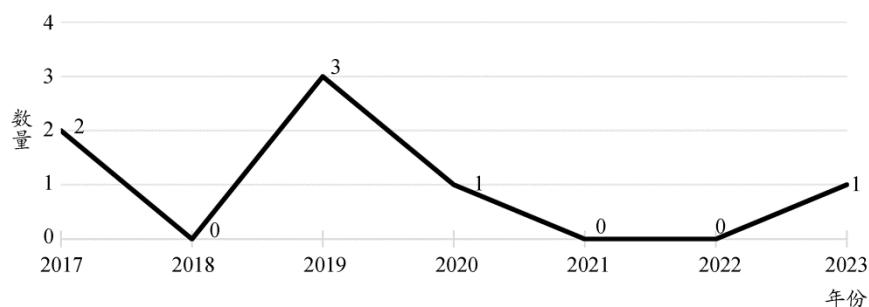


图1 北京市属高校“预聘-长聘”制启动年份与数量

二、北京市属高校“预聘-长聘”制内容分析

虽然各市属高校的“预聘-长聘”制的实施时间及发展阶段有所区分,但是在体制机制的设计方面具有一定相似性,具体包括以下几点。

(一) 聘期考核设置情况及通过率

各高校实施“预聘-长聘”制时,普遍坚持聘约管理,3所高校的聘期为3年,4所高校的聘期为4年。在聘期任务上,普遍坚持分类实施,精准施策。根据不同类型、不同教师特点分类分层聘用,按任务完成情况或标准达成情况进行定量考核。针对聘期考核不合格的教师,通常采取较为灵活的考核措施,给予一定的缓冲期,体现人文关怀。例如,北京第二外国语学院在聘用文件中规定:“教师考核期满当年聘期考核结果为不合格者只能申报低一级及以下岗位或转岗、待聘,给予未聘人员12个月的待岗期,待岗期间学校为其提供1次上岗机会,待岗期满仍未上岗人员,学校可与其解除聘用合同。”北京建筑大学在文件中规定:“对于聘期考核不合格者,学校可以为其调整岗位或降聘,也可与其解除聘用合同。连续两个聘期考核不合格者,必须解除聘用合同。”北京物资学院在文件中规定:“连续两个聘期考核不合格的教师,可根据其与岗位的适用情况进行转岗、低聘岗位等级直至解除聘任。”首都经济贸易大学则对考核不合格者实行“一事一议,具体分析”的原则,对有一定产出的教师,适当延长考核期限;对延长考核期限后仍不合格的教师,予以解聘;对“零产出”的教师,坚决执行合同。由此可见,目前北京市属高校对聘期内未达到考核要求的教师给予了一定缓冲期,这一政策体现了一定的柔性。从考核结果来看,北京第二外国语学院的教师考核通过率最高,达到95%;首都经济贸易大学的通过率为92%;北京物资学院的通过率为60%。各高校教师的通过率不同,这可能源于制度尚处于实施初期,各高校在“非升即走”考核标准、任务难度和执行力度等方面存在差异。

(二) “预聘-长聘”制实施成效

目前多数北京市属高校暂未完成完整的预聘周期,但从调研反馈来看,“预聘-长聘”制的正向成果已初步显现,主要体现在以下两个方面。

1. 教师的学术成果质量显著提升

“预聘-长聘”制明确了聘期任务和考核标准,引入了竞争机制,有效激励了年轻教师的科研热情,保证了学科建设和人才培养等基本工作的顺利推进,形成了“赶超帮”的良好氛围。调研结果显示,在同一高校内,“预聘-长聘”制教师的科研产出数量和质量显著优于传统聘用教师,这与Edward Van Wesep等学者的研究结论一致^[7]。例如,首都师范大学自2019年在交叉科学研究院实施“预聘-长聘”制度以来,共引进来自美国斯坦福大学、杜克大学、加州大学河滨分校、瑞典乌普萨拉大学、清华大学、北京大学等海内外知名高校、研究机构和科技企业的25名优秀青年人才,其中,3

人获得国家优秀青年科学基金项目资助,2人获得国家优秀青年科学基金项目(海外)资助,9人获得北京市高层次人才项目资助,为学校学科发展贡献了强大力量。北京物资学院自2019年起实行“非升即走”政策,要求2019—2021年新入职的青年教师在首聘期内须达到学校晋升副教授的条件,2022—2023年新入职的青年教师在首聘期内须成功晋升副教授专业技术职务。在“非升即走”政策的激励下,该校青年教师的科研能力显著提升,其发表的论文篇数、获批的省部级及以上项目数逐年上升,科研成果数量已超过全校总量的50%。

2. 学校师资队伍实现高质量扩大

由于事业编制总额存在刚性限制,市属高校容易出现专任教师编制总量不足,难以满足学科专业发展需求的情况,严重制约了学校的整体发展速度。“预聘-长聘”制的实施,推动了高校教师聘用形式的差异化、多样化。高校通过这一“试用-考察”的模式,既在短期内扩大了人才储备,有效缓解了教师资源紧缺的问题,又保证了招聘质量。例如,北京物资学院通过“预聘-长聘”制,有效扩大了师资队伍规模,丰富了教师队伍结构。目前该校现任专任教师554人,相比“十三五”末期增加了13%,其中新进的“预聘-长聘”制教师138人。

三、“预聘-长聘”制实施过程中存在的问题

目前,“预聘-长聘”制在我国仍被认为是新鲜事物,特别是对于编制限制更加严格的市属高校而言,尚未形成一套成熟且可供借鉴的经验。下面主要从评价标准、学术行为、教研平衡、退出机制等方面列出制度实施过程中存在的问题。

(一) 岗位聘任考核评价标准差异性仍不够明显

当前,市属高校由于规模有限,主要由学校统筹制定岗位聘任办法,学院主体作用发挥不大。学校在岗位聘任细则中虽然对不同岗位设置了不同的评价标准,但是岗位仅粗略分为教学型、研究型、教研型、实验型。教学型岗位评价偏重学生评价、课时量和教学获奖情况等,而对教学创新、教学方法改革,以及课程对学生成长发展的影响等方面的关注不足;研究型岗位的评价可能过于强调论文数量、影响因子和科研项目经费等量化指标,而忽视了研究成果的实际应用价值、学术贡献的持续性和团队合作的效能;教研型岗位的评价可能陷入教学与研究“双重标准”的简单叠加,未能有效平衡二者之间的相互促进关系;实验型岗位的评价可能受实验条件、设备投入等客观因素的限制,难以全面反映实验人员的技术水平、创新能力和实验教学的实际效果。此外,现行的评价标准在整体框架上趋于统一,缺乏针对不同学科特性的灵活调整。例如,人文社科与理工学科在研究方法、成果形式和评价体系上存在显著差异,但现行的岗位聘任细则往往未能充分考虑这些差异,导致评价结果难以准确反映教师工作能力,制约了教师的发展空间。

(二) 过度竞争,诱发科研上的短期行为

预聘期考核多要求教师在固定期限内达到事先设定的考核标准。在这种严苛的要求下,教师逐渐形成了“以趋利避害为原则,将学术当作谋求利益的工具”的思想意识^[8],强化了对“经济人”“打工者”的认同,尤其是在北京生活成本日益增高的背景下,为了尽快获得收入来维持生计和支付各项费用,教师不得不选择能够快速出成果的研究方向,不愿把更多的时间投入到耗时长、结果不确定的研究领域。这个时候,考核设计的逻辑只能让位于完成任务的逻辑,从而一定程度上催生了学术功利主义^[9]。此外,高校“预聘-长聘”制设置了较高的淘汰率。虽然该制度在短期内能够迅速提升科研成果数量及学校排名,但是会给学校后期发展带来隐患。例如,部分教师完成预聘期任务(如晋升到副教授)后,可能出现“躺平”现象,进而影响整体办学生态。长此以往,教师与高校之间

不再是基于共同愿景的长期合作伙伴,而容易转变为相互评估、博弈的对立状态,这将不利于学校教育事业的可持续性发展。

(三) 科研主导,导致教师易忽视教学育人使命

在组织设计学中,组织常常通过设置某种组织目标来影响个人目标,从而影响组织中个体的行为,然而,组织的目标常常是多重的,甚至是相互冲突的。在为某一个目标设计激励机制时,该激励机制所诱发的组织行为可能与组织的其他目标发生矛盾。当前的考核制度框架将科研活动置于核心位置,科研活动的量化指标如发表论文数量、项目资金获取数量、科研成果及获奖情况等,成为了衡量教师绩效和职业发展前景的关键指标。以某市属高校教师三档聘期考核条件为例,在13条学术条件中仅有3条与教学导向成果相关,分别是获得省部级教学成果奖、获评省部级教学名师、获评国家级教学团队。这种导向虽然在一定程度上推动了学术创新与科技进步,但是不可避免地淡化了教师职业本质与高校核心使命——教学育人,忽视了教师作为“传道授业解惑者”的职责^[10]。在科研任务的沉重压力下,教师不得不投入大量时间与精力于科研项目,导致教学工作的深度与广度受到限制,师生之间的交流与互动减少,教学质量与创新性教育方法的探索也相应受到影响。

(四) 未续聘教师缺乏合理退出机制

未续聘教师的有序退出机制尚不明确,“预聘-长聘”制教师存在“落聘即失业”的风险。由于我国教育领域与产业界之间的知识转移、劳动力流动壁垒仍然较高,双方对高层次人才的需求和划分也存在一定偏差,未续聘教师的转行难度大,尤其是在社会科学领域中,人才需求的错配更加明显,离开教育体系的教师很难找到符合需求的企业岗位^[11]。此外,在当前的就业形势下,无论是高校、研究院还是企业都更愿意接纳年轻的校招人才,而未续聘的教师由于至少已完成一个聘期,年龄大多超过30岁。相关研究显示,年龄较大的失业群体往往面临更高的长期失业风险^[12]。同时,部属高校的未续聘教师尚有机会跳槽至平台较小的单位,市属高校的未续聘教师则很难在短时间内找到合适的单位,很大可能成为长期非自愿失业群体。失业现象在同一时间内集中爆发,将不利于高质量教育体系的建设。

四、完善“预聘-长聘”制的路径

在国内高校纷纷实施“预聘-长聘”制的大环境下,如何探索一条符合国家教育事业发展特色且具有地方特色的规则路径,对于高校聘任制改革具有重要意义。

(一) 优化评价制度,建立多维有效考核体系及反馈机制

评价制度是决定“预聘-长聘”制教师能否被聘用,以及聘用期满后能否继续留任的重要依据。一是要加强个性化评价,结合不同的学科特点,针对不同类型、不同层次教师制定差异化评价标准。例如:对于偏重科研性质的职位,可采用同行评价机制,组建本学科的权威专家评审团队,看论文而不唯论文,引导教师开展高质量的学术研究;对于偏重教学的岗位,应重点关注教育教学方面,将个人述职、课程建设与改革成果、学生评价、职业安全性作为综合考虑因素。二是要应尊重教师的主体地位,建立岗位聘任考核评价的反馈机制。高校岗位聘任与聘用工作小组应积极实现与职能部门、相关学院、被考评人和评价者的沟通闭环,听取他们对考评程序、条件、标准的看法和建议,不断完善和优化评价标准和方法,确保考核工作全面深入地开展。

(二) 从选拔入手,一体化设计培养体系

在市属高校,正式编制具有稀缺性。实施“预聘-长聘”制的目的在于通过增加筛选考察过程,提高编制利用效率,选拔出真正具有培养潜力的中青年骨干人才,从而避免公开招聘未能选拔到合

适人选而导致编制被长时间占用和浪费。也就是说,预聘的目的更多在于“留”而非“走”。然而,预聘考察期大多为3~4年。如果教师在考察期满未能达成目标而落聘转业,高校需要重新招聘一批“预聘-长聘”制人员进行补充,这将为人才和经费资源本就紧张的市属高校带来极大的压力。

因此,市属高校应一体化设计实施人才引育体系,形成“招聘—聘用—培养”的宏观联动,切实把好入门关。一是建立明确的招聘选拔机制,在招聘数量上,根据现有编制数量和教师队伍结构,确定合理比例的“预聘-长聘”制人员;在招聘方向上,结合学科实际需求,确定目标人选画像。二是明确培养路径,配合“导师制”吸纳青年教师进入领军人才团队,充分发挥领军人才“传帮带”作用,积极弘扬科学家精神,让领军人才做好青年教师的领路人。三是科学做好聘期管理。预聘期时间过长不利于发挥机制的筛选作用,造成一定的资源浪费;过短则会催生结果导向和短期行为,造成过度竞争。市属高校应结合学校事业发展阶段及各学科特性,在一定框架下分层分类设置聘期时间及聘期任务,并保持一定弹性。同时,应设置在特殊情况下延长试用期的条款,使“预聘-长聘”制教师做到心中有目标、眼里有方向、脚下有力量。根据当前博士后政策,出站博士后可落户北京,且家庭成员可享受随迁待遇。市属高校可充分利用该政策优势,吸引优秀人才入站,并将博士后在站阶段设为“预聘期”。这不仅可以大大缓解高校的经济压力,还可优化聘用制度的灵活性。

(三) 科学利用制度特点,避免政策“一刀切”

市属高校应持续强化教学和科研的平衡关系,“预聘-长聘”制在特定情境下确实能够提升学科竞争力,然而在实际应用过程中,各高校仍需依据自身特点进行灵活调整。对于研究型高校而言,其核心使命之一是推动学术前沿研究,因此在考核教师时应重点关注研究能力方面。例如,可将承担着最关键教学与研究任务的教师群体,即教研系列的核心教师,纳入“预聘-长聘”制体系。这些教师的研究成果对于提升学校的学术声誉和学科排名具有至关重要的作用,他们在科研方面的卓越表现能够吸引更多优秀的研究人才,进而形成良好的学术氛围和科研创新环境。对于特色型高校而言,在发展过程中往往需要兼顾学科特色与人才培养质量。这类高校在对教师进行考核时,不能仅仅关注科研成果,还需要充分考虑教师在教学活动和人才培养方面作出的贡献。这意味着,在特色型高校的教师评价体系中,教学成果、学生实践能力的提升以及与学科特色相关的教学创新等方面都应占据重要地位。只有这样,才能确保学校在保持特色学科优势的同时,为社会培养出既具备扎实专业知识又符合特色领域需求的人才。对于应用型高校和专科学院而言,主要目标是为社会输送能够迅速适应实际工作岗位的人才,这就要求教师具备丰富的实践经验和出色的实践教学能力,“预聘-长聘”制可能并非最佳选择。以香港的“讲师体系”为例,更注重教师在实践教学环节的能力和经验,借鉴类似体系,有助于应用型高校和专科学院建立起符合自身人才培养目标的教师评价和聘用机制,从而更好地履行其教育使命,为社会发展提供有力的人才支持。

(四) 完善流动机制,促进教师合法有序流动

市政府、市属高校主管单位应积极发挥平台作用,统筹推进教育、科技、人才一体化发展,整合市属高校、企业、科研院相关资源,共同构建一套全面而细致的服务保障体系,营造人才互通的发展环境,缓解教师落聘后的职业与生活压力。例如,主管单位可成立专项基金,为符合条件的落聘教师提供一定额度的离职补贴;设立过渡期支持计划,提供职业转型培训、再就业咨询和推荐服务等,帮助教师平稳过渡至新的职业阶段;组织专家进企业活动,增加教育领域与产业界的有序互通。2018年,12所在京中央部属高校与20所北京市属高校签订了《北京高校学科共建方案》,发挥了极好的合作示范作用。在此基础上,进一步促进校校、校企之间的智力流动不失为一个好选择。此外,主管单位应加快建立高校职称互认机制,确保教师在跨校流动时,其专业地位与贡献得到合理认可,减少校际差异给教师流动带来的不便与损失。

参考文献:

- [1] 岳英. 美国大学的“非升即走”制度及其期限设置的合理性[J]. 北京大学教育评论, 2015, 13(2):67-79, 189-190.
- [2] 中共中央 国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见[J]. 中华人民共和国国务院公报, 2018(5):16-23.
- [3] 全泽民, 杨柳. 国内高校“非升即走”制度的实施情况与优化路径[J]. 高等教育评论, 2020(2):135-143.
- [4] 周丽. 地方高校教师岗位聘用中的问题与对策[J]. 教育教学论坛, 2019(3):67-69.
- [5] 张平文. 围绕首都“四个中心”建设辐射带动北京市属高校发展[J]. 北京教育(高教), 2023(1):10-13.
- [6] 张泽维.“双一流”高校预聘-长聘制改革的现状与问题——基于42所“双一流”高校教师聘用制度的分析[J]. 高等教育研究学报, 2021, 44(4):77-82, 120.
- [7] Brogaard J, Engelberg J, Van Wesep E. Do economists swing for the fences after tenure? [J]. Journal of Economic Perspectives, 2018, 32(1):179-194.
- [8] 赵惠君. 功利主义价值取向对高校学术研究的影响[J]. 高等工程教育研究, 2007(6):64-67.
- [9] 宋颜. 长聘制对大学青年教师学术职业行为影响的研究——以在沪研究型大学为例[D]. 上海:华东师范大学, 2023.
- [10] 蔡连玉, 张迅. 我国高校“预聘-长聘制”绩效工具化及其治理研究[J]. 高教探索, 2021(5):5-11.
- [11] 吕晓丹, 杨仁厚. 建设现代产业学院背景下校企人才双向流动机制的研究[J]. 经济师, 2023(8):143-145.
- [12] 蔚金霞, 高文书, 倪晨旭. 中国劳动力市场中的年龄歧视及其影响——基于中国社会状况综合调查(CSS)数据的分析[J]. 人口与经济, 2024(3):97-110.

Study on the current status and challenges of tenure-track system in municipal universities in Beijing

HOU Jiayi, CAO Xiaoyun, DING Ding

(Human Resources Office, Beijing University of Civil Engineering and Architecture,
Beijing 102627, P. R. China)

Abstract: The implementation of the tenure-track system in higher education institutions aims to select and retain outstanding talents through rigorous screening and incentive mechanisms, thereby fostering academic prosperity and development. It plays a positive role in advancing discipline growth, serving society, and building university teaching staff. This paper summarizes the current status and characteristics of the tenure-track system in 19 municipal universities in Beijing, discusses the issues and challenges encountered in the system design and implementation, and proposes reform pathways for the system. It is hoped that this research can serve as a reference for other local universities.

Key words: higher education institutions; tenure-track system; faculty appointment; building of teaching staff

(责任编辑 代小进)