

高教动态

中央财经大学高等教育研究所编

2016年第13期（总第263期）

目 录

一、人社部：高校将取消事业编制，实行全员合同聘任制

二、教育部直属高校教师退出机制运行情况

三、上海财经大学回应教授解聘：严格按照规定进行

四、为什么哈佛能培养这么多亿万富豪

一、人社部：高校将取消事业编制，实行全员合同聘任制

7月22日，人社部新闻发言人李忠表示，正在研究制定高校不纳入编制管理后的人事管理衔接办法，对全国233万余在编教职工进行实名统计并收回编制，未来将会实行全员合同聘任制。随着事业单位养老保险改革尘埃落定，企业转制、编外人员安置问题日渐浮出水面。

所谓“不纳入编制管理”，就是取消事业单位编制，但保留事业单位性质。而之所以要保留事业单位性质，主要是考虑到高校的公益属性，不能完全推向市场化，还要由财政进行差额拨款。在全部取消事业单位编制之后，未来高校将会实行全员合同聘任制。

众所周知，我国针对事业单位的政策，编制是岗位设置、核定收支和财政给予补助的依据，全额拨款、差额拨款都是按照在编人员的数量，由财政全部或者部分负担，业内称之为“人头费”，编制外人员享受不到国家财政的“庇护”，那么，取消高校的事业编制后，引发业内最为关注的是，国家对高校的差额拨款政策，未来将会有怎样的改变，同时也有专家担心，如果要让高校靠创收来支付转制成本、人工成本，那教育的费用肯定会大涨，最终会转移至普通老百姓身上。

有数据表明，目前中国高校在编教职工有233万余人，对于这部分在编事业单位人员，具体做法将实行实名统计，之后随自然减员，逐步收回编制。

而对于高校的非在编人员，官方尚未统计。国家行政学院公共行政教研室主任竹立家接受采访时表示，这部分人员的数量十分庞大，“编外人员多的单位有的能占到一半，少的也有20%—30%左右。”下一步，在高校取消事业单位编制之后，将会逐步缩小编外人员与编内人员的待遇差别，解决编外人员面临的多种问题。

来源：人社部网站2016年7月27日

二、教育部直属高校教师退出机制运行情况

1、退出现状总体描述

根据采集教育部直属 22 所高校的 87 例教师退出案例，可以看到，目前高校教师退出的主要原因、处理方式和产生的问题如下：

第一，退出原因。如表 1 所示，目前的退出原因大致可以分为违反国家法律法规、违反学校规章制度、合同到期不再续聘、没有按时完成考核任务（包括非升即走）以及个人原因调离或离职等五类。其中，个人原因调离或者离职的比例最大，有 28 例，占比 32.2%。其次，为因违反学校规章制度而退出的情况，主要是工作纪律、生活作风和学术道德等方面的违规，共计 24 个案例，占比 27.6%。此外，违反国家法律法规的有 6 例，占比 6.9%。值得注意的是，没有完成职称考核任务，包括非升即走的案例也占据了相当大的比例，共有 22 例，占比 25.3%。合同到期不再续聘的案例中，也有部分是由于没有完成合同规定的考核任务，这种情况也有 5 例，占比 5.7%。因此，就退出原因而言，在考核机制和合同聘任制广泛推行和日益强化的情况下，因考核不合格和合同到期不再续聘而造成的退出成为了突出的现象。

表 1 退出原因

		频次	有效百分比
有效值	违反国家法律法规	6	6.9
	违反学校规章制度	24	27.6
	合同到期不再续聘	5	5.7
	没有按时完成考核任务 (包括非升即走)	22	25.3
	个人原因调离或离职	28	32.2
	其他	2	2.3
	总计	87	100.0

第二，退出方式。目前教师退出的处理方式主要有四种，即开除（包括辞退、解除合同）、辞职（包括自动离职）、转岗和调出。从 87 个案例来看，学校开除辞退（包括解除合同）的比例最高，为 35 个案例，占比 40.2%。其次是教师辞职或自动离职，有 33 例，占比 37.9%。另有转岗 8 例，占比 9.2%。此外，还有调出 9 例，占比 10.3%。可以看到，目前，有相当比例的教师退

出是以教师自动辞职离职的方式实现。

表 2 退出方式

		频次	有效百分比
有效值	开出辞退（解除合同）	35	40.2
	辞职（自动离职）	33	37.9
	转岗	8	9.2
	调出	9	10.4
	其他	2	2.3
	总计	87	100.0

第三，纠纷与退出失败。从收集的数据来看，目前高校教师退出存在两个问题，一是产生纠纷，二是不能成功退出。就产生纠纷而言，有 15 个案例教师与学校产生了纠纷，占比 17.2%。其中，申请仲裁的 8 例，申请行政复议和诉讼的 9 例。纠纷的原因大部分是由于不服从学校关于退出的处理决定；有的是由于养老问题与学校产生纠纷；还有的是因为手续办理本身与学校产生纠纷。同时，还有 8 例是未退出的，有的因住房问题未妥善解决、有的因档案滞留学校未迁出、有的因法院或者仲裁机构不支持学校退出决定。

表 3

纠纷频数	申请仲裁	行政复议或诉讼	在学校申诉	总计
	8	9	5	22

表 4 纠纷原因

		频次	有效百分比
有效值	养老	2	13.3
	不办手续	1	6.7
	不服学校决定	12	80.0
	总计	15	100

表 5 未成功退出原因

		频次	有效百分比
有效值	与学校纠纷 (住房/养老/病假)	3	37.5
	档案滞留	3	37.5
	法院或仲裁不支持	2	25
	总计	8	100

2、退出情况分析

基于以上描述性统计，我们进一步对数据做了交叉列表分析。

第一，退出原因与退出方式有显著的相关性。本文对退出原因与处理方式进行了交互卡方检验，两者有较为显著的相关性。因个人原因主动退出的，主要是辞职（自动离职）和调任居多，违反国家法律法规和学校规章制度的，显著地以开除辞退（解除合同）居多。值得注意的是，考核不合格而导致的退出的案例，退出方式则是辞退、辞职和转岗的占比较多。

表6 退出原因与退出方式和产生纠纷

		处理方式					产生纠纷		总计	
		辞退(解除合同)	辞职(自动离职)	转岗	调任	未成功退出	有	否		
退出原因	违反国家法律法规	频数	4	1	0	1	0	1	5	6
		理论频数	2.4	2.3	0.6	0.6	0.1	1.1	4.9	6.0
		占比	4.6%	1.1%	0	1.1%	0	1.1%	5.7%	6.9%
	违反学校规章制度	频数	19	5	0	0	0	6	18	24
		理论频数	9.7	9.1	2.2	2.5	0.6	4.4	19.6	24.0
		占比	21.8%	5.7%	0	0	0	6.9%	20.7%	27.6%
	因合同到期不再续聘	频数	4	1	0	0	0	2	3	5
		理论频数	2.0	1.9	0.5	0.5	0.1	0.9	4.1	5.0
		占比	4.6%	1.1%	0	0	0	2.3%	3.4%	5.7%
	没有按时完成考核任务(和非升即走)	频数	7	5	8	1	1	7	15	22
		理论频数	8.9	8.3	2.0	2.3	0.5	4.0	18.0	22.0
		占比	8.0%	5.7%	9.2%	1.1%	1.1%	8.0%	17.2%	25.3%
	个人原因调离或离职	频数	1	19	0	7	1	0	28	28
		理论频数	11.3	10.6	2.6	2.9	0.6	5.1	22.9	28.0
		占比	1.1%	21.8%	0	8.0%	1.1%	0	32.2%	32.2%
其他	频数	0	2	0	0	0	0	2	2	
	理论频数	0.8	0.8	0.2	0.2	0	0.4	1.6	2.0	
	占比	0	2.3%	0	0	0	0	2.3%	2.3%	
总计	频数	35	33	8	9	2	16	71	87	
	理论频数	35.0	33.0	8.0	9.0	2.0	16.0	71.0	87.0	
	占比	40.2%	37.9%	9.2%	10.3%	2.3%	18.4%	81.6%	100%	

第二，退出原因与是否产生纠纷显著相关，退出方式与是否产生纠纷没有显著相关性。本文进而分析了不同的退出原因产生纠纷的可能性是否有不同。退出原因与是否产生纠纷有较为显著的相关性。可以看到，因个人原因退出的，没有产生任何纠纷。因为违反国家法律法规而退出的，占比也较少。较多的纠纷是由于违反学校规章制度和因考核不合格而退出两种情况。这也更加说明了完善学校规章制度和考核制度、避免纠纷产生的重要性。此外，

本研究还对退出方式与是否产生纠纷的相关性进行了卡方检验。结果表明，两者不具有显著相关性。

第三，退出原因、退出方式与是否成功退出没有显著相关。本文对退出原因和退出方式与是否成功退出的相关性分别进行了卡方检验。结果表明，退出方式、退出原因与教师最终是否成功退出都不存在显著相关性。

【本课题为中国高等教育学会“十二五”教育科研规划重点项目。课题负责人为中山大学黄达人教授，共有 32 所高校参与课题研究，牵头单位为中山大学、清华大学、北京大学、四川大学、武汉大学的人事部门。执笔：黄冬娅、肖楠、骆腾，中山大学人力资源管理处】

来源：《中国高等教育》2016 年第 15/16 期

三、上海财经大学回应教授解聘：严格按照规定进行

近日，有媒体报道上海财经大学 43 岁的教授茆长暄因“常任轨”教授 6 年聘用期满后学校不再续约，9 名跟着他进行硕博连读的学生面临换导师的尴尬处境。

上海财经大学对此事发出声明称，对于该教授终期考核未通过，学校决定合同期满不续聘，是严格按照《上海财经大学“常任轨”教师管理办法》（上财人 201018 号）的规定程序进行的。对于 9 名学生，学院已制定详细的后续导师安排方案，分类安排、双向选择，保障学生顺利完成学业。

教授终期考核未通过

在内地高校，上海财经大学最早推出“常任轨”教师聘用管理制度。学校在现有通行的教师考核晋升办法之外特制定办法，对纳入常任教职轨道（tenure track）的教师（简称“常任轨”教师）的考核、晋升、以及常任教职的申请与授予予以规范。如“常任轨”教师表现不佳，学校有充分理由不予续约。

上海财经大学在声明中称，上海财经大学自 2004 年开始借鉴北美前 50

名左右研究型大学教师考评的标准和程序，实施“常任轨”制度，制订了《上海财经大学“常任轨”教师管理办法》（上财人201018号）等政策文件，先后引进200多名“常任轨”教师，到目前为止，有70多名教师因考核不合格、辞职等原因离开学校，现在岗170多名。该制度为构建“引得进、用得好、留得住、流得动”的师资建设机制提供了有力保障，也成为我校探索开放环境下师资队伍建设模式（国家教育体制改革试点项目），有力推动了学校教学、科研、社会服务和国内外学术声誉的提升。

对于某教授终期考核未通过，学校决定合同期满不续聘，是严格按照《上海财经大学“常任轨”教师管理办法》（上财人201018号）的规定程序进行的。

涉及9名硕博连读生

而关于因某教授不被续聘而产生的9名硕博连读生的学业问题，该声明表示，导师流动，更换导师属于现代大学教育管理过程中的常见问题。针对这一问题，根据《上海财经大学研究生指导教师管理条例》等规章制度，本着维护学生权益，保证研究生培养质量的原则，学院已制定详细的后续导师安排方案，分类安排、双向选择，保障学生顺利完成学业。

该声明最后称：“现郑重声明该报道文稿内容存在诸多片面、猜测、失实之处，请广大师生校友及社会公众坚决抵制传播。由于该内容报道不实，严重损害我校声誉，我校将依法维护自身的合法权益。”

来源：中国教育新闻网—东方早报2016年8月31日

四、为什么哈佛能培养这么多亿万富豪

如果以在全球富有盛誉的财富评估机构——“财富-X”所发布的“2015—2016亿万富豪统计结果”所提供的最新数据，哈佛大学无疑是想成为亿万富豪者的梦中学校，因为它所培养的亿万富豪（134人）比排名第二的斯坦福大学（67人）多出了一倍。那么，我们不仅会有这样的疑问：以哈佛为代

表的顶尖大学，为什么在教学、科研以及社会服务方面屹立于世界之巅时，还能成为“亿万富豪工厂”，可以培养出如此之多的亿万富豪？

第一，提供卓绝教育。“财富-X”的前五所大学全部为私立的研究型大学，《福布斯》“富豪400人”榜中的前十所大学，除了位列第十位的密歇根大学是公立的研究型大学之外，其他均为私立的研究型大学。这些研究型大学无不以本科教学出色、科学研究卓越、社会服务杰出而闻名于世。

第二，会聚优秀学生。这些高校大都以报名人数众多且录取率低而驰名，但凡能够踏入校门者都是可造就的优秀人才。能够进入顶尖大学的学生有一个共同特点，就是渴望成功，对于未来有较为明确的目标。这一点，无论对大学的学习还是对于未来进入社会去创业，都有重要意义。

第三，搭建强大平台。高校所能提供的优质教育，更多体现在各具特色的专业上，而正是这些专业将优秀学子联系在一起。宾大的沃顿商学院是亿万富豪的摇篮。在宾大培养的亿万富豪中，有20位是出自沃顿商学院。这些人在学校期间共同学习、共同进步；进入社会，作为校友和志同道合者，同样可以共同创业。对于大学生而言，专业就是平台，可以任由他们在此发挥自己的才能，并为未来建立良好的人脉打下坚实的基础。

“财富-X”董事会主席弗里德曼说，在大学中仅掌握知识是不够的，未来更取决于你认识哪些人。实际上，在大学的学习与生活经历中，学习固然重要，但加强与同学间的交流与沟通，强化现在与未来同学间和校友间友谊的纽带则更重要。

大学并非为培养亿万富豪而存在。能够成为亿万富豪，也并非大学直接的功劳，现实中有不少从大学辍学去创业进而成为富豪的例子。但无可否认的是，一个人在青年时期，大学所能提供和搭建的成长平台，包括知识体系、开阔视野、人脉资源，无疑是同期任何其他成长渠道所无法比拟的。这或许就是大学的意义所在。

作者：郭英剑系中国人民大学教授

来源：摘自《中国科学报》2016年8月25日