

一些高校在实施“非升即走”的过程中,设定过高的科研目标,对未完成任务指标的老师不合理地降级转岗

莫让“非升即走”跑偏走样

本报记者 张菁

“引进的博士研究生来校工作满5年,如未能晋升副教授(已达副教授任职条件因指标原因未晋升除外),本人需服从学校安排转到后勤、保卫等服务保障岗位。”近日,某高校一则规定在网上引发热议。虽然校方回应该规定已于2023年6月作废,但此事让公众再一次关注到高校青年教师(俗称“青椒”)群体的生存发展状况。

当前,许多高校引入“非升即走”预聘制度,即与新入职教师约定聘期内须晋升到高一职称,未达到要求者不再续聘。这一制度意在建立“能者上、平者让、庸者下、劣者汰”的用人机制。不少高校通过实施“非升即走”制度,有效地激发了青年教师的工作热情和创新活力。然而,一些高校设定过高的科研目标,对未完成任务指标的老师不合理地降级转岗。

未达到要求,不再续聘

“刚收到一份SSCI(全球社会科学领域的重要引文数据库)期刊的用稿通知,暂时松了一口气。”在北京某市属高校就职的王琪说,她要同时操作三四篇论文,心里才踏实。王琪的论文发表压力,源自3年前入职时与学校签订聘用合同中约定的考核任务——6年发表9篇核心期刊论文。如完不成任务,将面临被解聘的风险。

当前,我国高校用人制度早已打破编制“铁饭碗”,越来越多高校实行“非升即走”,促进人才流动,优化教师队伍结构,激发教师创新活力。据不完全统计,截至2018年底,已有110余所大学实行以“非升即走”为核心的新型聘任制度。

一般,高校会与新入职教师签订“非升

阅读提示

当前,许多高校实行“非升即走”预聘制度,意在激发青年教师创新活力。然而,一些高校设定过高的科研目标,对未完成任务指标的老师不合理地降级转岗。

即走”的合同,约定聘期和任务量。2023年夏天,从北京某985高校博士毕业的陈东入职某地方985高校。“当时给五六家高校投了简历,收到了3个录用通知,都要‘非升即走’。”

以3年为考核期,陈东要在3年内发表6篇核心期刊论文,申请到1个国家级或2个省部级课题,每年承担1门本科生教学课程等。“每个人的合同内容都不一样,我入校时的身份是预聘制副教授,完成任务后可以被聘为长聘制副教授。”

归纳起来,高校对“青椒”的要求共3类:论文发表、课题申请和教学学时。另外,解聘规定各有不同,“非升即转”“短聘”“低聘”等,都是“非升即走”的折中办法。

一些高校在副教授中也开始实行预聘制。比如,针对社招的副教授,在难以衡量其职称“含金量”时,会与其签订预聘制副教授的合同,满足条件后方可参评长聘副教授。

发论文成了聘期压力最大的事情

论文发表是“青椒”们聘期压力最大的事情。“SSCI期刊的发表周期都在1年以上,国内核心期刊最快也要半年到1年。”陈东说,“为了完成考核,我们不得不关注期刊的选题偏好,做些‘短、平、快’的题目,这使得大家都不愿意‘坐冷板凳’做那些耗时又不好发文章的基础理论研究。”

王琪介绍,不论是教授、副教授还是讲师,评职称时,学术论文都是最有说服力的成果,加上博士后出站和博士生毕业都有论文发表要求,“核心期刊数量就那么多,没办法,

只能越来越‘卷’”。

除了做科研、发论文,大多数“青椒”还面临着第一次站上大学讲台的授课压力。

目前,陈东承担着3门课的教学任务。入职前半年,他把时间和精力都花在备课上,无暇科研,“现在发表的3篇论文,多是博士期间积攒的成果”。

2022年,张思思博士后出站后,入职北京一所“双一流”大学。刚入职那年,她既要参加培训、备课、当班主任,又要兼顾学生培养、社会服务、行政工作等。这些教学和行政事务性工作,占用了张思思大量的时间。

“和发论文的压力相比,这些都不算什么。6年聘期内,我要发8篇B类核心期刊论文。发论文要想选题、查文献、做研究、写文章、投稿、等待发表,每一步都需要时间,不能有一丝懈怠。所以,我几乎没时间休息,即时有时看似没在工作,但脑子里也是在想怎么写论文、发论文。”当被问起家庭规划时,33岁的张思思苦笑说,“先熬过这6年吧。”

对“青椒”而言,完成考核任务还不够,他们还会在评聘职称时面临PK和淘汰。这一点是他们难以掌控的。在一所“双一流”高校任副教授的刘宇辉回忆起评职称时的情景,仍心有余悸,“聘期内,我们有两次评职称的机会,由于不知道对手有多少成果,只能拼命把自己的成果积攒得更多。”

拒绝末位淘汰,做好扶持与激励

在中国政法大学民商经济法学院教授姜宇看来,“非升即走”可以让“青椒”快速成长,

有利于优秀人才崭露头角,还可以帮助学校全面考察教师,发现人才。

采访中,不少“青椒”表示,如果名额设置合理、考评过程公正,即使升不了职称,也不觉得遗憾,但一些高校在实施“非升即走”的过程中,设定过高的科研目标,对未完成任务指标的老师不合理地降级转岗。

“指标设得过高,任务逼得太紧,急于产出、发表论文,会导致学术成果看上去多了,但质量堪忧。”一位就职于国内顶尖高校的专业人士指出,“非升即走”的核心是扶持与激励,而非末位淘汰。为了激发活力,他所在的学校进行了一系列配套制度改革,最大的实惠是待遇显著提升。另外,预聘制讲师可以做博士生导师,也是改革的一大亮点,有助于青年教师独立做科研。

面对诸如“非升即走”等高校用人制度改革中出现的问题,2020年底,人社部、教育部印发《关于深化高等学校教师职称制度改革指导意见》,要求科学合理设置考核评价周期,适当延长基础研究人才、青年人才等考核周期。

上述专业人士指出,实行预聘制改革,要把握好几个关键点:要科学规划入职数量,淘汰率不能太高,安定人心;要科学确定考核规则,考核要求要让“青椒”踮起脚尖能够到;要以培养为主,辅以良好待遇;要组建有学术公信力的团队来保障评聘制度的运行,让评聘过程和结果有信服力。

姜宇认为,目前,多数学校“非升即走”的晋升标准仍以科研为导向,不符合高校教师“教书育人、科学研究、服务社会”三位一体的定位。他建议,要建立多元化的人才评价体系,让擅长科研的人去做科研、擅长教学的人去从事教学、擅长服务社会的人去服务社会,实现人尽其才,让每个人都能在适合自己的岗位上发挥最大价值。

(部分采访对象为化名)

为更好地维护职业伤害保障权益

南昌灵活就业人员可参加补充工伤保险

本报讯(记者王晓颖)近日,江西省南昌市灵活就业人员参加补充工伤保险信息系统正式启动上线。灵活就业人员可以通过“南昌社保卡”APP进行用工备案,线上实名认证后完成参保登记,便可缴纳补充工伤保险费用。

据了解,南昌市于今年3月1日正式实施《南昌市补充工伤保险办法(试行)》,突破性地将无法参加工伤保险、没有劳动关系或劳动关系不清晰的新就业形态从业人员、灵活就业人员纳入补充工伤保险范畴。补充工伤保险由用人单位按月缴费,职工个人不缴费,灵活就业人员个人自行缴费。

补充工伤保险是政府主导的政策性保险,是工伤保险制度的拓展,由南昌市社会保险行政部门通过择优选择商业保险公司承办。补充工伤保险保障对象共两类,包括已经参加工伤保险的用人单位的参保人员,及超过法定退休年龄的劳动者、在校实习生、新就业形态从业人员、灵活就业人员等特定人员。

在待遇兑现上,补充工伤保险待遇主要分为代偿型、提高型两种。代偿型待遇为代替用人单位承担大部分应由用人单位支付的项目,包括一次性伤残就业补助金、停工留薪期工资补助金、停工留薪期护理补助金等,可以有效减轻用人单位的经济负担;提高型待遇就是由补充工伤保险进一步提升待遇的项目,包括一次性工亡补助金、目录外工伤医疗费,满足用人单位职工工伤事故后医疗自费部分的需求。

具体来看,企业参加补充工伤保险后,应由企业支付的工伤待遇部分,承办机构可替代用人单位承担高达77%,可有效分担企业风险。同时,其参加商业保险的成本大幅降低,企业参加补充工伤保险每人年均缴费约132元,而参加商业雇主责任险,每人年均缴费约1596元;参加商业意外伤害险,以第四档为例,每人年均缴费金额约为1876元,企业减负比例均为90%以上。

用人单位参加补充工伤保险后,工伤职工待遇可提高30%左右。其医疗费用超工伤保险规定支付范围的剩余部分,可按原50%~70%的比例由承办机构给付,减轻其医疗负担。

南昌市人社局局长巫滨表示,试行办法的实施可以有效减轻用人单位的工伤事故风险,提升职工工伤保障待遇,为已参加工伤保险的职工提供双重保障,为难以参加工伤保险的新就业形态从业人员、超龄从业人员及灵活就业人员等群体提供兜底保障。

北京技术人员月平均薪酬中位值超1.2万元

本报讯(记者赖志凯)日前,北京市人社局发布《2024年北京市人力资源市场薪酬状况报告(一季度)》(以下简称《报告》)。《报告》显示,一季度专业技术人员月平均薪酬中位值达到了12368元/月,已连续五个季度保持增长态势。初、中级技能人才月平均薪酬中位值环比增长也较为突出,分别为8147元/月和10509元/月。

《报告》从重点产业、岗位类型等维度,对北京市薪酬水平展开分析。一季度,受春招季人才流动、产业升级转型加速,以及部分企业薪酬调整、年末绩效兑现等多方面因素影响,北京市整体薪酬水平保持稳健增长态势。

在重点产业中,智能/高端制造、科技服务产业月平均薪酬中位值分别为13037元/月和12477元/月,环比涨幅相对突出。受元旦、春节假期消费带动,北京市文旅、餐饮消费持续升温,生活服务产业月平均薪酬中位值为7965元/月,保持较快增长态势。

当前,以数字经济、高端制造等为代表的北京市重点规划发展产业对于技术人才需求持续增长,薪资随之保持增长态势。随着国内人工智能大模型应用加速落地,大模型算法工程师、大模型NLP算法工程师等职位缺口加大,相关职位薪酬中位值均超4万元/月。



以产业兴旺助推乡村振兴

近年来,山东省巨野县龙堭镇以产业兴旺助推乡村振兴,发展特色果蔬种植、农副产品精深加工、纺织服装加工等产业,促进农民就近就业和稳定增收。新华社记者 郭绪雷 摄

天津出台特级技师首席技师评聘管理办法

本报讯(记者张莹 通讯员程志会)为畅通技能人才职业发展通道,推进高技能人才队伍建设,《天津市特级技师、首席技师评聘管理暂行办法》(以下简称《办法》)日前印发,带动传技列入参评标准,中华技能大奖获得者等三类人才可以直接申报首席技师。

《办法》明确,特级技师应当在用人单位具有高级技师的职业(工种)领域中设立,人员范围为从事一线生产工作的优秀高技能人才。

首席技师是指职工队伍中具有高超技能水平、良好职业道德、丰富实践经验,在本行业或领域中技术水平拔尖、业绩贡献突出、影响带动作用较大、得到业内认可的高技能人才。首席技师原则上从特级技师中产生。

参评特级技师、首席技师应当具有高级技师职业资格或技能等级,并在高级技师工作岗位满5年且仍从事本职业(工种)工作;承担传授技艺的任务,在技能人才梯队培养

上作出突出贡献被列入参评标准。

除具备基本条件外,参评首席技师还应当具备以下条件之一:为地方、行业企业高技能人才队伍建设作出突出贡献;为国家重大技术攻关、成果转化、技术创新、发明等作出突出贡献;在地方、行业企业的技术进步与发展中发挥关键作用;专业水平在地方、行业企业具有很高认可度和影响力。

《办法》明确,中华技能大奖获得者、“海

河工匠”获得者、获得国家科学技术奖二等奖及以上奖项,可以直接申报首席技师。

此外,《办法》鼓励用人单位为特级技师、首席技师设立技能大师工作室等工作平台,为开展技术技能革新、工艺流程改进、解决重大技术难题等提供条件,发挥在技术攻关、发明创造以及带徒传技等方面的作用。用人单位应当根据实际,吸纳特级技师、首席技师参与科研攻关、重大项目招标投标评审等工作。

薪酬待遇方面,聘用到特级技师岗位的人员,可以比照本单位正高级职称人员享受相关待遇。首席技师薪酬待遇可以参照本单位高级管理人员标准确定或根据实际确定,不低于特级技师薪酬待遇。

上海职业技能竞赛月度主题赛启动

本报讯(记者裴龙翔)日前,2024年上海市职业技能竞赛月度主题赛启动。据介绍,这是上海市职业技能竞赛活动的重要组成部分,将按月在全市各区分类开展,预计全年举办超300个赛项,参赛人数超4万人次。

据悉,竞赛项目围绕该市“3+6”产业发展及急需紧缺目录项目,具备覆盖面广、通用性强、技术含量高等特点。其中,上半年月度主题赛竞赛活动计划开展170余场比赛。竞赛项目品种多样,既有钳工、养老护理员等就业需求量大、社会关注度高的职业,也有计算机程序设计员、人工智能训练师等高科技信息技术类职业。

成绩合格的月度主题赛参赛选手可获得相应等级的职业技能证书。对在竞赛工作中表现突出的相关单位、个人等,予以通报表扬,对获奖选手给予配套奖励措施。对于成绩优秀且符合相关晋升条件的参赛选手,还将获得技能等级晋升。

上海市人社局有关负责人表示,将进一步加大统筹规划,指导各区充分发挥技能竞赛对人才培养的引领作用,大力选拔培养高素质技能人才,增强培育新动能,壮大发展新赛道。

青岛高层次人才码启用

本报讯(记者张婧 通讯员王露)近日,山东省青岛市高层次人才码正式上线启用,高层次人才“亮码”即可在青岛畅享30余项绿色通道服务。

记者了解到,持有青岛市高层次人才服务绿卡的高层次人才登录“爱山东”APP,点击“鲁通码”,即可获取高层次人才码,凭“码”可在青岛免费游崂山、逛景区、享健身、畅享交通出行、就诊医疗等30余项绿色通道服务,以及体验青岛书城优惠购书以及邮轮港区邮轮旅游、商务活动等多元化服务。

“经过深入分析高层次人才的需求和痛点,结合数智化转型的趋势,高层次人才码应运而生,这一电子身份证明的启用,不仅简化了服务流程,提高了服务效率,更为高层次人才提供了便捷、高效的服务体验。”青岛市公共就业和人才服务中心人才服务部副部长肖颖介绍。

为提高服务质量,青岛市人社局牵头召开高层次人才服务专员培训会,对全市各服务事项主管部门服务专员及各区(市)服务专员进行专项培训,确保高层次人才码在各类服务场景中顺畅使用。

推动多元共治 共建和美乡村

随着政府职能向服务型转变,为更好满足群众办事需求,贵州省遵义市桐梓县新站镇九龙村立足村情,因地制宜,创建“支部+网格+人才”治理体系,充分发挥乡村人才作用,建立和完善了院坝议事会、红白理事会等基层群众自治性组织。

该镇严格执行“四议两公开”,引导老党员、老干部、老战士、老教师、老模范、乡贤能人等参与民主管理、民主决策、村级事务管理和监督。组织党员干部入户访民情、察民忧、解民困,充分收集村民的意见和建议,确保“农村事务有人问、农民需求有人管”。

2023年以来,党支部先后组织开展大走访4次,召开群众会20余场,为确保群众日常生活中水稳定,制定最优方案,多方筹措资金,修建铺设钢管7000米,层岩修建水池一口,共计解决143户556人饮水问题。累计解决村民操心事、烦心事40余件,切实做到小事不出村,大事不出镇,矛盾不上交。(李荣康 雷梦)

盘活闲置项目 壮大集体经济

“去年游乐园实现30万元的收入,我们要在今年6月底前完成提质改造,确保暑期正常营业。”贵州省福泉市龙昌镇龙昌村党支部书记王怀在工作例会上部署游乐园提质改造工作。

龙昌村游乐园曾因私人经营不善一度荒废,2023年由龙昌村股份经济合作社承接,项目得以盘活。龙昌村通过到广州、湖南等地学习先进的管理方法,并投资160余万元进行提质改造,现龙昌村游乐园已形成集垂钓、游乐、餐饮、观赏为一体的乡村特色旅游产业。

这是龙昌镇运用“五型模式”发展壮大村集体经济的一个生动实践和缩影。近年来,龙昌镇积极探索“项目支撑型”“资源开发型”“资产经营型”“产业带动型”“服务创收型”5种发展路径,靶向发力、一村一策,不断壮大农村集体经济,持续促进村民增收,绘就龙昌镇富美新画卷。据统计,2023年龙昌镇村(社区)集体经济总收入578.4万元,收入50万元以上村6个,100万元以上村2个。(王承志)

服务提质升级 做强旅游产业

近日,随着气温回升,贵州省遵义市桐梓县尧龙山镇各村乡村旅游开始热闹起来,大量重庆游客前来避暑。

尧龙山镇素有“黔北名镇·避暑天堂”的美誉,气候宜人,景色秀丽,旅游资源丰富,毗邻重庆,每年接待重庆避暑游客近25万人次。为进一步做好旅游服务,该镇不断探索以群众点单提点子、党委派单拓路子、支部接单找法子的“党建+乡村旅游”“三单”模式,积极推动全域旅游提质升级。在服务提质上,对全镇相关从业人员开展乡村旅游人才技能培训,围绕服务意识、服务技能、安全生产等内容开展了系统培训。在活动提升上,举办游客打卡尧龙山活动,尧龙香米、蜂蜜、土鸡蛋等各式各样的农产品吸引着重庆游客们上前挑选购买,游客们自编自演的节目也为活动增添了靓丽色彩和独特趣味,让游客在他乡也能感受到家的温暖。截至目前,今年以来尧龙山镇避暑旅游的游客已达到5万人次。(龙忠淦 成瑞瑞)

深化绩效管理 推动业绩争先

国家电网河北衡水供电公司坚持以岗位价值为依据,以业绩贡献为导向,持续加强全员绩效管理,稳妥推动三项制度改革,为高质量发展提供坚强保障。

优化部门考核模式,提升绩效激励精确性和时效性,部门重点任务完成率实现100%。强化管理岗位能力评价,出台《管理人员考评机制实施方案》,针对不同岗位、不同层级的员工制定评价标准,将绩效指标明确到工作流程环节、落实到具体岗位,签订年度绩效合约,依据考评结果,择优选聘。推行“积分制”班组绩效管理体系,定期评价班组成员绩效贡献并给予相应赋分,实现人、效、薪充分关联,实现从“被动执行”到“主动作为”的积极转变。全员绩效管理的持续加强,有效激发了内生动力。2023年该公司业绩实现新突破,6个集体、个人分别荣获国家电网公司工人先锋号和河北省五一劳动奖状、五一劳动奖章、工人先锋号、青年安全生产示范岗等荣誉称号,该公司获评河北省和谐劳动关系企业。(颜卫海 冯引)

广告