

2009年国家公务员申论范文每日一例(9月25日)公务员考试

PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/512/2021_2022_2009_E5_B9_B4_E5_9B_BD_c26_512284.htm

教授“落聘”具有导向意义 来源：考试大 25名正、副教授，2名讲师，共27人“落聘”；29名包括正、副教授在内的高级职务教师被解聘。近日，华中师范大学酝酿一年、历时6个月的教师聘任制改革风暴落幕。据介绍，25名“落聘”的正、副教授中，有的是教学课时不够，有的是科研不达标，如科研论文数量不够或科研经费欠缺，还有的则是教学和科研均不合格。长期不在岗、出国逾期，以及正在办理调离的人员“解聘”，这是情理中的事情，不用细谈。我们只来看看部分教授“落聘”的原因：这些教授、副教授们的科研项目与论文数量、教学课时没有达到学校规定的标准，他们忙于社会事务、忙于创收，“在科研上毫无建树，在教学上马马虎虎”。其实，教授不爱教书，不搞科研，工作不尽心尽力，并非什么新鲜事。一些教授在校外上课、讲学，忙得不亦乐乎。一些教授担任多种社会职务，忙于出席各种会议，或者在企事业单位兼职。这样，他们搞科研、进课堂的时间被大大挤占，剽窃科研成果，对学生实行放羊式管理的教授更是不在少数。以前对这些“人在曹营心在汉”、“荒芜自家责任田”的教授们多停留在道德呼吁与职业自律的层面，收效并不大，有的教授们仍在我行我素。现在华中师大让这些科研、教学不达标的正副教授“落聘”，体现了学校决策层动真刀子的决心，顺应了高校人事制度改革的潮流。此举让人值得期待。从管理效果来看，让不称职的教授“落聘”，对那些不爱科研、不爱上课的教

授来说，无疑是一个重重的警告。让不称职的教授落聘，打破“干与不干一个样，干好干坏一个样”的“大锅饭”用人体制，教授头衔不再是保险钢盔了。当然，惩罚不称职教授的同时还要注意调动其他教师的工作积极性，比如考虑对特殊人才实行低职高聘，彻底打破人才配置的条条框框。只有奖惩分明、机制灵活，才能营造出大学浓郁的科研、教学氛围。在动态用人机制的激励下，想必更多的教授们不敢再对神圣的教授头衔掉以轻心了。应该说，大学决策层让不称职教授“下课”对于转变教授们的科研教学观念，培养学术风气与育人氛围大有好处。教授职务本来只是一个岗位符号，只要有教学、科研的本领，有岗位必备的素质，讲师也可以聘为教授；反之，不称职的教授可能连讲师都聘不上。然而，在不少高校，教授职务聘任成了事实上的终身制。如果缺乏必要的竞争氛围，没有一种能上能下的灵活用人机制，就很难产生激励作用，将直接影响到高校的科研成果和人才培养质量。如果华中师大真正解决好了这个问题，那么部分教授“落聘”就不只是一所学校的“地震”了，更会对其他高校推进人事体制改革与培育“实事求是”的大学精神提供了样本。教授本不应该是终身制，华中师范大学教授的“落聘”，对其他高校用人制度的改革具有导向意义。"#F2F7FB"

100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com