

香港研究型大学管理人员分类选聘制度及其启示^{*}

李 毅

摘 要：高水平研究型大学的管理人员是人才队伍中的重要分支，也是实现学校组织目标的重要力量，科学的分类选聘是管理人员有效分类管理的第一步。通过对香港地区两所典型的研究型大学管理人员选聘制度的介绍及实地调研，从其分类管理、分类招聘等角度进行深入解析，为内地高校人事制度改革以及大学分类发展中解决管理人员的定位和效能等问题提供有益的指导和操作建议。

关键词：香港研究型大学；管理人员；分类选聘

大学中的管理人员是学校各项具体行政管理工作的组织者和运行者，是实现学校组织目标的重要力量，也是人才队伍中的一个非常重要的分支，对大学整体发展水平起着重要的作用。在如今教学和科研队伍水平飞速提升的同时，如何选聘和使用与之相适应的、高水平的、稳定而和谐发展的管理人员队伍，以及建立其明晰的职业发展路径，是目前国内高水平研究型大学人事制度改革中实际面临和亟待解决的问题，也是大学分类改革中如何更好地完善管理人员定位、提升管理人员工作绩效的有效抓手。

一、研究对象的界定

高校管理人员的分类，最早可以追溯至美国的职位分类制度，美国大学的内部人事制度依此将大学员工划分为管理人员和专任教师，同时在管理人员群体内部进行了精细而清晰的分类，分别是行政管理人员（学术行政管理人员和非学术行政管理人员两种）、专业管理人员和行政服务人员^[1]，香港高校的分类基础与其类似。我国《高等教育法》第四十九条则明确了“高等学校的管理人员，实行教育职员制度”，并在《教育部高等学校职员制度暂行规定》中将职员职级划分为高级职员、中级职员和初级职员三类，以利于明确不同岗位层次、类别和职员专业水平等。本文的研究重点是两类管理人

员，即在高校工作第一线的基层行政服务人员和处于中间层次的各种类型管理人员。而具有决策权的高级行政管理人员（部处长及以上），因为其选聘包含更复杂的因素，故虽有提及但未纳入本研究的重点。

二、研究综述及问题的提出

经过 CNKI 全文数据库检索有关高校管理人员方面的文献发现，最近十年的研究重点集中于两类：一是关于高校管理干部队伍建设的宏观研究；二是高校已在岗的普通行政管理人员的队伍建设，集中体现在考核、管理机制和队伍素养、心理现状以及满意度之类的分析。这些研究的共同特征是反映现行管理框架下管理人员的状况或不足，落点比较宏观，提出的建议和意见也离不开对政策的依赖。而对于普通行政管理人员的实操选拔和聘用，以及整个队伍的科学设置和管理的研究非常少见，进行国际或地区对比的就更为鲜见。

从内地高校现有情况来看，教育部关于印发《教育部直属高等学校岗位设置管理暂行办法》的通知（教人〔2007〕4号）中，将“科学设岗、宏观调控，优化结构、精干高效，按岗聘用、规范管理，分类指导、协调发展”作为原则来指导教师、管理和工勤等三类岗位的设置和管理工作。但其中有关管理岗的部分只提及了六级（正科）及以上的

收稿日期：2015-01-17

作者简介：李毅，上海交通大学高等教育研究院助理研究员。（上海/200240）

^{*} 本文系上海交通大学人力资源管理研究课题成果。