

# 民办高校教师权益保障的现状审视与优化路径研究

张秋霞

武汉东湖学院 湖北武汉 430000

**摘要：**高校作为我国高等教育体系的关键构成部分，历经四十余年发展已成为推动教育普及与多样化发展的重要力量。然而，民办高校教师队伍稳定性不足、流失率偏高的问题长期存在，其核心症结在于教师权益保障机制的不完善。本文通过系统梳理民办高校教师权益保障现状，明确四类核心问题：民办与公办高校教师权益保障存在显著差距、民办高校教师职业发展空间受限、教师参与学校民主管理的渠道不畅、教学研究与学术活动权行使不充分。在此基础上，从财务保障制度缺陷、管理者办学理念偏差、法人制度不健全、管理体制待优化四个维度剖析问题成因，并针对性提出优化路径，以期完善民办高校教师权益保障体系、稳定教师队伍、推动民办高等教育高质量可持续发展提供参考。

**关键词：**民办高校；高校教师；权益保障；教师队伍建设；优化路径

随着我国高等教育大众化进程加快，民办高校已成为补充教育资源、满足社会多样化教育需求的重要力量。教师作为民办高校办学质量的核心支撑，其权益保障水平直接关系队伍稳定性与教育教学成效。近年来，尽管民办高校发展规模持续扩大，但教师权益保障滞后的问题逐渐凸显，成为制约其高质量发展的关键瓶颈。因此，系统梳理民办高校教师权益保障现状，精准识别问题短板，对破解教师流失困境、夯实民办高校发展根基具有重要意义。

## 一、民办高校教师权益保障的现状梳理

历经四十余年发展，民办高校已深度融入我国高等教育体系，成为培养高素质人才、服务社会发展的重要载体。教师作为民办高校教育教学与科研活动的核心执行者，其权益保障水平直接关系到队伍稳定性与办学质量。但从实践来看，民办高校教师权益保障仍存在多方面短板，具体表现如下：

### （一）民办与公办高校教师权益保障差距显著

在我国现行法律框架下，民办高校与教师之间并非传统公务员或普通劳动关系，而是形成了一种特殊的劳动合同关系<sup>[1]</sup>。尽管民办高校教师承担着与公办高校教师同等的教学、科研及人才培养职责，但二者在权益保

障层面存在明显落差，尤其体现在薪酬待遇与社会保障领域。公办高校教师大多具备事业单位编制，薪资福利体系完善且稳定，基本参照公务员待遇标准制定，涵盖基本工资、绩效津贴、住房补贴、医疗补助等多重保障；而多数民办高校教师的薪酬水平远低于公办高校，且“五险一金”（养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险、生育保险及住房公积金）多按地方最低工资标准缴纳，除基本工资外的额外补贴（如科研奖励、课时津贴、节日福利等）也相对匮乏。这种待遇差距不仅影响民办高校教师的生活质量，更削弱了其职业安全感与尊严感。

### （二）民办高校教师职业发展空间受限

我国政府对公办高校教师的职后发展给予强有力支持，已构建起制度化、规范化的培养体系，包括常态化培训、学术交流资助、科研项目扶持等；而民办高校在教师职业发展支持方面存在明显不足，主要表现为三个维度：其一，公平发展机会缺失。民办高校教师在职称评聘、项目申报、培训交流名额获取、教学奖项评选等关键环节常面临不公平待遇，例如申报国家级科研项目时门槛更高、配额更少，教学科研成果的认可度也低于公办高校教师<sup>[2]</sup>。其二，科研支持体系薄弱。民办高校普遍缺乏高水平专家团队的指导，教师难以获取国家级课题立项，高质量科研成果产出受限；同时，教师发展支持制度缺位，教学发展中心建设滞后，学术发展保障机制不健全，进一步制约教师专业能力提升<sup>[2]</sup>。其三，民办高校在教师队伍建设中存在重使用、轻发展等

**作者简介：**张秋霞（1987—），女，汉族，湖北武汉，武汉东湖学院，助教，研究生，硕士，研究方向：旅游民宿和旅游教育。

问题，很多民办教师反映日常教学任务过于繁重，此外还需应付各类检查致精力分散，且缺乏专业有效培训，从而使得个人发展受限<sup>[3]</sup>。上述因素叠加，导致多数民办高校教师缺乏长期职业规划的动力，对学校的认同感与归属感较弱，成为教师队伍流动性偏高的重要诱因。

### （三）民办高校教师参与民主管理的渠道不畅

教师参与学校民主管理是保障其知情权、表达权与监督权的重要途径，但当前民办高校在这一领域存在明显短板，具体表现为：一是民主管理机制不完善。多数民办高校未建立常态化的教师意见表达渠道，如有效的教职工代表大会、教师议事委员会等制度流于形式，教师难以参与学校重大决策（如发展规划制定、人事制度改革、薪酬体系调整等）。二是教师参与意愿与能力不足。民办高校教师普遍承担较重的教学任务，缺乏参与管理的时间与精力；同时，部分教师对自身民主权利认知不足，参与管理的意识薄弱，进一步降低了民主管理的实效性。三是学校治理监管缺位。民办高校的决策过程多由投资方或少数管理者主导，缺乏独立的第三方监管机制，教师的合理诉求与权益主张难以得到重视，加剧了“管理方与教师”之间的信息不对称与利益失衡。

### （四）民办高校教师教学研究与学术活动权行使不充分

我国多数民办高校以教学为核心定位，科研工作多为应对职称评聘或考核指标的“被动行为”，教师的教学研究与学术活动权未得到充分保障，主要体现在：其一，科研时间与精力不足。民办高校专职教师需承担远超公办高校的课时量，大量时间被教学任务占用，难以投入科研工作，导致学术研究沦为“副业”。其二，科研资源保障不足。受经费制约，民办高校的科研设备数量不足、质量落后，实验室与文献资源建设滞后，无法满足教师开展学术研究的基本需求。其三，学术公平待遇缺失。民办高校教师在科研项目申报、课题立项、经费支持等方面难以享受与公办高校教师同等的权利，无论是申报数量还是资金扶持力度，均存在显著差距，严重挫伤教师的学术积极性。

## 二、民办高校教师权益保障问题的成因剖析

民办高校教师权益保障不足并非单一因素导致，而是财务制度、管理理念、法律定位、治理结构等多方面问题叠加的结果，具体可归纳为以下四类核心成因：

### （一）民办高校财务保障制度不完善

尽管民办高校与公办高校承担同等的人才培养使命，

且面临相同的政府检查评估标准，但二者在财政支持层面存在显著差异。公办高校享受稳定的政府财政拨款，如“生均拨款制度”为其提供持续的资金保障，可用于提升教师待遇、改善科研条件，而多数民办高校无法获得此类财政支持，办学经费几乎完全依赖学费收入，资金来源单一且不稳定<sup>[1]</sup>。有限的经费使民办高校难以提升教师薪酬待遇、完善福利体系，成为权益保障不足的基础性制约因素。

### （二）民办高校管理者办学理念存在偏差

部分民办高校的投资方或举办者将办学视为“营利性活动”，而非公益性教育事业，存在明显的理念偏差：这类管理者将教师视为“成本支出项”，而非“核心发展资源”，认为提高教师薪酬福利会增加运营成本，因此倾向于压缩教师待遇开支，如降低基本工资标准、减少福利补贴、规避社保缴纳责任等。这种“重盈利、轻教育”“重成本控制、轻人才保障”的理念，直接导致教师权益被忽视，成为权益保障机制难以落地的关键障碍。

### （三）民办高校法人制度不健全

根据我国《民法通则》，法人分为企业法人、机关法人、事业单位法人与社会团体法人四类，而民办高校作为“民办非企业单位”，长期游离于这四类法人之外，法律定位模糊，相关法律法规未明确民办高校的法人类型，仅在民政部门登记为“民办非企业单位”，这种模糊的法人属性导致民办高校教师无法与公办高校教师享受同等法律地位<sup>[4]</sup>。在社会保障、职称评聘、资源获取等方面，民办高校教师难以获得与公办教师平等的政策支持，权益保障缺乏坚实的法律依据。

### （四）民办高校管理体制待优化

当前民办高校普遍采用“准企业化”管理模式，以董事会为核心的治理结构存在明显缺陷：一是教师话语权缺失。董事会成员多由投资方、管理者构成，教师代表比例极低，且在决策过程中缺乏实质话语权，教师的权益诉求难以进入决策视野。二是家族式管理问题突出。部分民办高校的董事会被单一家族或少数群体控制，管理决策优先考虑家族利益而非学校长远发展与教师权益，导致管理制度僵化、监督机制失效，进一步加剧了教师权益保障的失衡。

## 三、民办高校教师权益保障的优化路径

民办高校教师权益保障是一项系统工程，需从待遇提升、政策协同、机制完善、法律保障等多维度发力，

构建全方位的权益保障体系。结合问题成因与实践需求,具体优化路径如下:

### (一) 提升教师薪酬福利水平,发挥编制政策的保障作用

《民办学校分类登记实施细则》第七条明确规定:“正式批准设立的非营利性民办学校,符合《事业单位登记管理暂行条例》等规定的,可到事业单位登记管理机构登记为事业单位”,这为民办高校教师获得事业单位编制提供了政策依据。民办高校应积极争取编制资源,通过“事业编+劳动合同”的混合用工模式,增强教师的职业安全感与归属感。同时,需参照公办高校教师的薪资福利体系,切实提高教师基本工资标准,完善绩效津贴、科研奖励、住房补贴等配套福利,逐步缩小与公办高校教师的待遇差距;进一步推动“公办与民办高校教师权益保障一体化”,在身份认定、薪酬结构、社会保险、职称评聘等方面建立统一标准,实现权益保障的公平化<sup>[2]</sup>。

### (二) 统筹中央与地方政策协同,形成权益保障合力

民办高校教师权益保障需依托多层次政策支持,构建“中央统筹、地方主导、学校落实”的协同机制:中央层面应加强顶层设计,出台民办高校教师权益保障的专项法规,明确财政补贴、社保衔接、职称互认等核心政策的统一标准;地方政府需结合区域民办教育发展实际,制定差异化的实施细则,如设立民办高校教师专项财政补贴、搭建区域性的教师培训与科研协作平台,为权益保障提供本地化支持。同时,需健全中央与地方的沟通协调机制,明确各级政府的职责分工,强化政策执行的监督考核,形成“责权明确、分工协作、齐抓共管”的工作格局,及时解决民办高校教师权益保障中的突出问题<sup>[4]</sup>。

### (三) 完善民主管理机制,确保政策落地实效

民办高校需充分重视教师在学校治理中的主体地位,通过机制创新畅通教师参与渠道:一是强化教师民主管理意识,通过专题培训、政策宣讲等方式,提升教师对民主权利的认知,引导其主动参与学校管理。二是优化董事会结构,提高教师代表在董事会中的比例(建议不低于30%),明确教师代表在薪酬调整、职称评聘、发展

规划等重大决策中的表决权,确保教师权益诉求进入决策流程。三是健全监督机制,参照《劳动法》中“职工代表大会、员工董事、员工监督员”的制度设计,建立民办高校教师监督委员会,对学校管理决策、经费使用、权益保障政策执行情况进行全程监督,确保民主管理从“形式化”走向“实质化”<sup>[5]</sup>。此外,需结合民办高校教师的岗位特性,在薪资待遇、教学科研支持、奖惩考核等政策执行中,避免民办与公办高校教师差异化对待。

### (四) 健全相关法律法规,强化法人治理理念

首先,需完善民办高校法人制度的法律定位,将民办与公办高校教师纳入同等法律保护范围,在社保缴纳、职业发展、学术权利等方面制定统一的法律标准,消除权益保障的法律壁垒。其次,需强化民办高校法人的办学理念引导,摒弃短期营利导向,将教师权益保障纳入学校发展规划与绩效考核体系;同时,借助政府、行业协会等第三方力量,加强对民办高校办学过程的指导与监管,在保障办学自主权的前提下,督促学校落实教师权益保障措施。最后,可借鉴国外私立高校的经验,结合我国国情建立民办高校教师社会保障财政补贴制度,通过“政府补贴+学校配套”的方式,提高教师社保缴纳标准,实现民办与公办高校教师社保待遇的均等化,为教师权益提供长效保障。

### 参考文献

- [1] 杨柳.从民办高校教师流失看其权利保障之完善[J].江西社会科学,2017,37(11):251-256.
- [2] 王玲.我国民办高校教师突破身份困境的制度阻碍与解决策略[J].济南大学学报(社会科学版),2019,29(03):150-156+160.
- [3] 杨程.分类管理背景下民办高校教师队伍建设的困境、归因与对策——基于利益相关者的访谈分析[J].黑龙江高教研究,2021,39(08):87-91.
- [4] 安磊.民办高校教师权益实现的问题、思路和措施[J].国家教育行政学院学报,2014(12):63-67.
- [5] 赵冬玲,蒋汶桐.共建共治共享理念下民办高校教师劳动关系治理对策研究[J].中国高等教育,2019(24):42-43.