

学术圈知情人

Academia Insider

<https://academiainsider.org>

© 2026 Academia Insider

致同济大学校长杨金龙院士的公开信

同济人

尊敬的杨金龙校长：

您好！

作为同济大家庭的一员，我们始终敬佩您学术顶尖、履历耀眼——中科院院士、理论与计算化学领域权威，从中国科大副校长到同济校长，肩负百年名校发展重任，我们对您满怀敬重与期待。

此次学校推行人事制度改革，出台《关于开展2026年度全校专业技术职务评聘及考核续聘工作的通知》，取消长期聘任、实行全员周期考核：预聘岗3年一考，长聘岗6年一大考、3年中期评估，不合格者降薪、转岗乃至解聘。改革初衷是打破“铁饭碗”、激发活力，我们认同“不进则退”的发展逻辑，但对规则不公、标准双轨的选择性改革，深感困惑与不解，特此致信坦诚交流。

一、规则制定者，更应敬畏规则公平

您2018年4月出任中国科大副校长，2025年6月接任同济校长，从副职到正职，历时七年零两个月。

而学校现行规则，要求普通教师六年聘期、非升即走——六年内未晋升，便面临解聘。

我们不禁想问：您以顶尖学术资历，用七年多完成副职到正职的晋升，凭什么要求普通教师六年必须出成果、必须晋升？您的七

年是“干部选拔需看岗位空缺、综合考察”，普通教师的六年却是“不晋升就滚蛋”，同一套制度，两种评判逻辑，公平何在？

二、一线教师承压最重，管理层却享豁免特权

此次改革名义“全员覆盖”，实际压力全压在一线教师身上：

青年教师：非升即走，3年一考核，科研、教学双重高压，不敢有丝毫松懈；

中年教授：6年大考、3年中期评估，基础研究需十年磨一剑，却容不得半点沉淀；

双肩挑校领导：手握院士头衔、坐拥最优平台经费团队，科研工作量仅为普通教授的四分之一，考核标准形同虚设。

科员升不上科长可继续任职，副校长七年等岗位空缺属正常，而普通教师六年不晋升就失业。制度的困难，从来不是同一套困难；规则的约束，从未平等覆盖所有人。

三、反对的不是改革，是选择性改革

我们绝非反对人事改革，更不认同“躺平”。高校需竞争、需活力，打破终身制、强化考核，符合高等教育发展趋势。但我们坚决反对只约束基层、不约束管理层，只要求教师、不要求干部的选择性改革。

若学校要推行“不进步就走人”的铁律，恳请从上到下、一视同仁：校领导、管理层同样设定明确聘期与晋升考核，不达标者主动辞职，为全校师生树立公平标杆。

杨校长，您在毕业典礼上寄语毕业生“敢慢下来，沉下心做大事”，鼓励大家坚守长期主义、深耕基础研究。这份理念，一线教师深信不疑、努力践行。但当六年考核利剑高悬，当规则公平难以保障，我们又如何安心“慢下来”，如何潜心科研、教书育人？

百年同济，以“同舟共济”为校训，核心是公平共济、同心同行。期待您正视规则不公的争议，优化改革方案，让制度既激发活力，

更守护公平；让同济成为教师安心治学、学生潜心求学的净土，
而非人人焦虑、人人自危的赛场。

此致敬礼！

同济大学全体关切公平的教职工

2026年8月7日