

发展动态

2016 年第 77 期（高教信息总 943 期）

发展规划研究中心

2016 年 9 月 23 日

【本期特稿】

象牙塔里的薪资定价：中国高校教师薪资影响机制

教师薪资是高校对教师努力工作的物质肯定，薪资水平不仅直接影响教师的职业满意度、学术产出和科研合作，同时也是高等院校吸引、激励、稳定核心人才，推动高校学术生产力和人才培养质量提升的重要途径。近年，随着新管理主义和学术资本主义在高校组织管理制度中的渗透，高校经费筹措对外部市场依赖度的提升，高校教师薪资越来越受制于院校或学科所处的外部资源市场和内部组织绩效。其结果导致学术薪资的增速不仅滞后于通货膨胀的速度，也无法与同等学历要求的职业相比。除少数顶尖教授之外，世界各国多数高校教师的薪资收入和工作条件有恶化趋势。

与此同时，大量研究表明，当前我国高校教师的薪资存在结构性矛盾。一方面，高校教师薪资水平较低，教师经济待遇在很大程度上取决于科研、社会服务等非教学行为产生的外部报酬。另一方面，地区间、院校间、学科间薪资差异日益扩大。合理的薪资差异能够有效激励教师的工作投入。但一旦差异过大，不仅降低薪资对教师工作绩效的激励效应，并且有可能导致地区间、院校间教师人才吸纳和储备差距的扩大，高等教育发展不均衡现象凸显等系列问题。

一、高校教师薪资差异的形成机制

（一）学术资本主义的渗透与我国高校教师薪资制度的二元化结构

20 世纪 80 年代以来，全球高等教育在全球化和市场化的冲击之下经历着剧烈变革。随着国家财政资助模式的转变，高等院校经费收入对外部资金依赖程度的提升，为寻求外部资源，大学组织及其教研人员被推向学术资本主义。在此背景之下，财政行为制约和改变了高校的组织行为和学术劳动的性质，教师的薪资待遇相当一部分取决于院校的收支以及教师在市场中的收益。随着改

改革开放以来高等教育管理体制改革的不断深入，我国高校教师的工资制度从建国初期高度统一、集中管理的全国统一工资制度逐步向市场导向、绩效导向、能力导向的薪资报酬体系转化。纵观教师工资制度的历次变革，随着薪资决定机制中高校自主权的逐步增大，高校教师薪资已形成了鲜明的二元化结构特征。具体而言，虽然工资的制度制定、标准调整等决策权集中于中央政府，但随着国家统一的制度工资在教师薪资收入中所占比重的快速下降，教师所在院校或学科院系创收来源所决定的津贴、奖金比重的不断提升，统一工资制度的功能开始下降。由此形成了国家工资分配制度和校内工资分配制度并存的二元化结构特征。

（二）高校教师薪资差异背后的多层驱动因素

长期以来，高校教师薪资差异已成为高等教育的重要特征之一。影响薪资差异的因素复杂多样，其背后的驱动力分别来自微观、中观、宏观三个层面。

1、 微观层面：薪资与教师个体特质

国内外关于高校教师薪资的研究多基于微观视角，即从教师个体特质来揭示高校教师薪资差异的形成机制。归纳该类研究，其解释视角大致可分为个体的后致性特征与先赋性特征两个方面。

首先从教师个体的后致性解释视角而言，相关研究聚焦于教师的受教育背景、学术研究资历（职称）、雇佣身份（终身制）、教学科研投入等方面。霍夫曼的研究结果表明，受高等教育的年限每增加一年，高校教师平均收入会增加 7.6%。石丹和沈红等实证研究发现，高校教师职称、雇佣身份对教师薪资具有显著影响。邢志杰发现，教师科研投入，特别是科研业绩，不仅是教师岗位聘任中的重要影响因素，同时与教师薪资高度相关。与此类似，国外相关研究也验证科研是决定高校教师薪资增长和晋升的重要因素。

另外，在先赋性解释视角上，国内研究主要聚焦性别差异，刘金伟等通过对北京市 18 所高校教师薪资的抽样调查发现，男性教师薪资高于女性教师。而国外研究不仅关注高校教师薪资的性别差异，而且高度关注族裔之间的薪资差异，并以此来探讨教师薪资的公平性问题。1999 年的全美数据评估显示，男性教职工比女性要多获取 20.7% 的薪资，至于高校教师薪资的族裔差异，海外学者主要探讨了白人教师与黑人或其他少数族裔教师之间的薪资差异。

2、 中观层面：薪资与院校资源筹措

从中观层面而言，教师薪资与院校或学科的组织禀赋有密切关联。大量的海外研究发现，高校教师薪资水平与所属高等院校的类型、学科、教师工会制度和薪资协商制度等组织特征密切相关。然而需要指出的是，随着学术资本主义在高校组织治理模式中的不断渗透以及高校经费规模差异的扩大，资源筹措成为导致不同院校或学科间教师薪资差距扩大的重要变量。

3、 宏观层面:薪资的外部竞争性

由于我国高校教师薪资的政府财政和院校创收的双重结构性特征，教师薪资水平在受到院校层面因素的影响之外，还取决于院校外部宏观环境。随着市场力量在高等教育领域的不断强化、学术劳动力市场的流动化，学术专业人员的薪资定价呈现出明显的市场化特征。新古典学派强调市场机制以及市场要素对薪资水平的重要性。在市场经济条件下，薪资水平取决于劳动力的供求状况，并由劳动力供求主体双方互相选择、互相竞争所决定。特别是在劳动力市场竞争日趋激烈的环境中，对薪资外部竞争性的关注往往会超越对于薪资内部一致性的考虑。因此，薪资的外部竞争性在很大程度上体现了薪资支付与外部组织薪资之间的关系。相关研究发现，美国高校教师的平均薪资水平虽然近年略有降低，但总体上远高于美国中等收入家庭，薪资的灵活体制及其外部竞争性为美国高校招募和保留高质量教师提供了重要支撑。综观近年我国高校的薪资改革举措可以发现，为吸引和挽留海内外顶尖人才，各级政府和各高校纷纷尝试在既有薪资制度之外出台各类高薪人才引进或招聘计划，这也成为推动高校教师流动的重要因素之一。

近年来，博士毕业生选择在非学术领域就业、高校教师离开高等院校学术岗位现象已逐步成为全球性现象。虽然这些行为选择背后的影响因素诸多，但其中一个非常重要的影响因素是学术劳动力市场以外知识密集型行业的薪资与发展机会。在我国，相关研究也指出，高校教师收入低于其他知识密集型行业，与相关行业形成了巨大的薪资差距。上述研究带来一个重要启示，即对于高校教师薪资的外部竞争性影响力范畴的界定，不能简单局限于狭义的学术劳动力市场，更需要将其范畴扩展至知识密集型行业。

二、我国高校教师薪资定价背后的市场化驱动机制

首先，高校教师薪资制度已形成“市场驱动”为主、“财政保障”为辅的二元化结构。随着近年教师薪资制度改革不断推进，我国高校教师薪资制度

已从传统高度统一模式逐步向市场模式报酬体系转化，教师薪资已基本形成了具有不同驱动机制的“财政保障型薪资”与“市场驱动型薪资”并存的二元化结构特征。研究发现，随着近年教师薪资对于所属院校或学科收益依赖程度的提升，2013年市场驱动型薪资在教师总薪资中的比例已高达80%，并且该比例与院校的学术分层地位高度相关。“985”大学教师薪资中市场驱动型所占比重为86%，“211”大学为84%、一般本科院校81%、高职高专院校79%。这种“市场驱动”为主、“财政保障”为辅的二元化结构特征已成为引发当前高校教师薪资区域间差异、院校间差异鸿沟的重要因素。

其次，高校教师薪资外部竞争性的有效性与局限性。保障薪资的外部竞争性是院校吸引和保留优秀人才，提升组织竞争力的必要前提。随着近年高校之间优秀人才竞争的不断加剧，各类高薪吸引人才计划的出台，教师薪资定价已受到所在区域学术劳动力市场薪资水准的显著影响，已具备有效的外部竞争性。但从广义的劳动力市场视角，即从知识密集行业来看，高校教师薪资与知识密集行业薪资水准之间存在着显著的负向关联性。这表明教师薪资的竞争力存在一定局限，并未在知识密集型行业形成有效的外部竞争性。教师薪资的外部竞争性的局限，不仅会引发高校教师的职业不满，导致教师离职流失选择其他知识密集型专业机构就业，更令人担忧的是，可能导致未来博士毕业生选择非学术领域发展等问题的出现。目前该问题已受到全球高等教育界的关注和重视。相关研究指出，近年许多国家由于学术领域经费不足和学术劳动力市场就业的不确定性，相当一部分博士毕业生更愿意选择到学术之外的领域就业，由此导致博士教育与学术职业之间联系的“解耦”，甚至出现许多具有优秀潜质的学生放弃攻读博士。这一系列问题在部分国家已引发学术职业老化，后续力量不足的现象。

最后，随着市场化趋势在高等院校组织运作和教师薪资定价中的渗透，院校的资源筹资力度和特征成为影响高校教师薪资定价的重要因素。由于中国高校教师薪资的二元化结构，薪资溢价背后的驱动机制具有多层次特征。

具体而言，在院校层面，在控制院校组织禀赋的前提下，教师薪资定价、特别是市场驱动型薪资部分受到了院校的经费充裕性和外部资金筹措力度等院校资源筹措机制的显著影响。也就是说，院校经费充足并且积极有效开拓政府财政拨款之外的外部资金筹措渠道，对教师薪资定价将形成重要的增量效应。

三、蕴含的风险

其一，这种机制可能导致部分财务充裕性和财务发展强的高等院校通过高薪吸纳优秀人才。不可否认，这种驱动机制可以推动少数顶层院校在短时期内实现师资队伍优化。但也可能导致高校教师薪资差距的过度扩大，更为严峻的问题是由此可能引发院校之间师资队伍质量差距的进一步加大，最终导致高等教育体系金字塔分层格局的固化和科学体制的僵化。

其二，在这样的机制下，经费收入薄弱，外部资金筹措力度不足的院校、学科、院系的教师薪资将出现下滑，特别是基础学科、人文学科可能陷入学术地位边缘化的困境。

其三，这种薪资定价机制可能扭曲教师学术劳动的性质和取向。美国著名社会学者默顿曾提出，科学既是一种独特和不断进化的知识体系，也是一种具有社会规范的“社会制度”。科学规范的核心是“现代科学的精神特质”，即科学共同体应当遵守的包括普遍主义、公有性、无私利性、有组织的怀疑的四大共同价值规范。即便当前知识生产模式已从学院科学转化为后学院科学，默顿科学规范也并未过时，而应成为象牙塔中学术劳动的重要指针。然而目前这种与院校资源筹措紧密挂钩的薪资定价机制，可能导致默顿所强调的科学精神气质被瓦解，使得部分教师的学术行为出现趋利取向，忽略学术探究的真正意义，而追求经济利益的最大化。

三、完善高校教师薪资制度的建设

1、合理提升高校教师薪资水准，保持教师教学与学术产出的边际效益与薪资定价的一致性，改善目前高校教师薪资严重滞后于其他知识密集型行业薪资水准的困境，为吸引和稳定优质师资队伍和后备力量提供有力支撑。

2、利用财政补贴等干预工具，提高中部、西部经济落后地区及教学应用型大学教师的薪资水平，合理控制教师薪资的区域间、院校间差异，保障我国高等教育体系的整体化良性发展。

3、中央及地方政府需增加财政投入，提高教师薪资中的财政保障型薪资（基本工资）的水准及其所占比例，适度控制市场化驱动机制对于教师薪资的影响，通过教师薪资制度的优化，为高校教师的知识探究、知识创新、知识传授创造良性的、稳定的学术生态环境。

（摘编自 2016 年 4 月《北京大学教育评论》）

【国内高校动态】

浙大国际校区正式开学授课

9月10日，新建成的浙江大学海宁国际校区迎来了首批求是学子，浙大爱丁堡大学联合学院(ZJUE)、浙大伊利诺伊大学厄巴纳香槟校区联合学院(ZJUI)的本科生和中国学中心近百名同学成为海宁“求是园”中的主人。9月13日，国际校区迎来了首个教学日。国际校区建立了语言中心，并按国际一流师资标准在全球招聘了3位有丰富教学经验的英语教师。合作院校伊利诺伊大学厄巴纳-香槟校区(UIUC)也专门派出UIUC写作中心的2位资深教师来校区一同参与英语强化培训。本月17日，香港大学原校长、国际校区书院首任院长徐立之还在书院为学生作专场报告。

(摘编自2016年9月15日浙大新闻网)

【高等教育评估】

泰晤士世界大学排名：中国内地52所高校登榜 北大跻身前30

2016-2017年泰晤士高等教育世界大学排名日前出炉，英国牛津大学首次成为榜首高校，第2位则是曾五连冠的美国加州理工学院。中国内地有52所高校登上该榜，北京大学是其中排名最高的，位列第29位，清华大学排在第35位。中国科学技术大学位列153位，复旦大学位列155位。中国香港有三所大学进入前百名：香港大学，香港科技大学，香港中文大学。中国台湾地区有26所高校上榜，其中，台湾大学排在第195位。同济大学排在501-600名。

(摘编自2016年9月22日环球网)

【国际高等教育动态】

欧盟将全面实施科研数据开放制度

日前，欧委会在其更新的“地平线2020”工作方案中宣布，将从2017年开始全面实施科研数据开放制度，并欢迎成员国参照这一制度出台相关政策，以此来进一步推动欧盟“开放科学”战略。从2014年开始，欧委会在地平线2020计划启动之际就推出了科研数据开放试点。同时，欧委会将专门为科研数据开放申请预算，提供经费支持，并尽快推出与之相配套的数据管理计划，加强对已公开科研数据的分析，从而更深入地了解科研数据产生的机制、再利用的途径和保存传播的方式等，提高数据的使用效率，吸引更多科研人员参与到数据开放中来。

(摘编自2016年9月18日科技部)