

“双一流”背景下我国高校教师薪酬体系的问题与对策研究

程 晶

武汉工程大学, 湖北 武汉
Email: 2601993599@qq.com

收稿日期: 2021年4月11日; 录用日期: 2021年5月7日; 发布日期: 2021年5月14日

摘 要

“双一流”高校的建设中, 人才建设处于关键地位。人才的合理流动与稳定从业离不开科学合理的薪酬体系。当前我国高校教师薪酬体系建设仍然存在单一制的薪酬制度尚未改观、高层次人才薪酬体系建设有待完善、双一流建设中的薪酬支出比例尤显不足等制约瓶颈。可以通过探究发达国家在高校教师薪酬体系建设方面的有益经验, 结合我国高校教师薪酬体系建设的客观实际, 从薪酬体系及标准规范化和制度化等方面提出高校教师薪酬体系的完善策略与建议。

关键词

“双一流”建设, 高校教师, 薪酬体系, 完善进路

Research on the Problems and Countermeasures of the Salary System of University Teachers in China under the Background of “Double First-Class”

Jing Cheng

Wuhan Institute of Technology, Wuhan Hubei
Email: 2601993599@qq.com

Received: Apr. 11th, 2021; accepted: May 7th, 2021; published: May 14th, 2021

Abstract

In the construction of “double first-class” universities, talent construction is in a key position. The rational flow of talents and stable employment can not be separated from the scientific and reasonable salary system. At present, there are still bottlenecks in the construction of salary system for university teachers in China, such as the unitary salary system has not changed, the construction of salary system for high-level talents needs to be improved, and the proportion of salary expenditure in the construction of double first-class is particularly insufficient. By exploring the beneficial experience of developed countries in the construction of university teachers' salary system and combining with the objective reality of the construction of university teachers' salary system in China, this paper puts forward some strategies and suggestions for the improvement of university teachers' salary system from the aspects of standardization and institutionalization of salary system and standards.

Keywords

“Double First-Class” Construction, College Teachers, Salary System, Improve the Approach

Copyright © 2021 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

在教育改革的战略性背景下，中央层面，国务院统筹部署，于2016年11月在部属高校中实施高校教师薪酬绩效改革[1]。2017年1月，教育部颁布了《坚持正确导向推动高校人才合理流动的意见》，《意见》指出，要建立既符合高校人才流动科学发展规律，又要主动适应“双一流”高校建设的改革需要，在尊重人才市场规律的前提下，发挥国家整体调控力量，探索充分发挥激励效能的高校教师绩效工资改革路径，建立完善的高校教师薪酬体系，不断促进高校人才合理流动及从业稳定态势的形成。基于此，应当在科学厘析高校教师薪酬体系的发展现状的基础上，系统梳理国外完善高校教师薪酬体系的有益经验，进而完善我国高校教师薪酬体系，持续推进“双一流”建设提供智力支持。

2. “双一流”背景下我国高校教师薪酬体系的发展现状及问题

2.1. 单一制的薪酬制度尚未改观

长期以来，高校薪酬体系采取工资主体制度，辅之以绩效考评。在作为薪酬的工资层面，其主要定额因素取决于职务(职称)、学历及工作年限。这在客观上使得高校教师队伍工资差距客观存在，并呈现一定的固化特征。近年，工作绩效在大多数高校薪酬体系中占据一定地位，主要根据科研及教学等能力评价入手，设置一定比例的薪酬额度。但在现实中，绩效多在实践中呈现表面化、形式化倾向。在部分高校，绩效激励往往让位于平均及资历思潮，致使绩效薪酬的激励功能难以凸显。在“双一流”建设背景下，如何探索公平与激励相结合的薪酬评价体系，对于发挥高校建设中的人才推动力是仍需重视的客观要义。

2.2. 高层次人才薪酬体系建设有待完善

在高校教师薪酬体系改革的背景下，多数高校建立了同岗位相匹配的绩效津贴制度，以促进高校人

才流动及引进目标下的薪酬动态多样化体系的建立。多样化薪酬体系的建立，本质目的在于根据岗位的科技含量，将薪资方案引入市场化，促进高层次人才引进和稳定从业。但是，由于大多数高校的公办性质，在改革中呈现较强的行政主导作用。因此，高层次人才薪酬方案及制度的建设层面，难以敏锐适应劳动力市场，存在被动变革的状况。此外，在高层次人才薪酬动态政策的制定方面，存在较为明显的人才抢夺倾向，一定程度上忽略了人才个体同岗位之间的匹配性，且容易产生无序竞争的后果。

2.3. 双一流建设中的薪酬支出比例尤显不足

建设“双一流”大学的战略背景下，国家层面加大了高校建设的资金支付力度，千亿资金流入高校硬件、软件设施及学科建设。此外，从世界范围内来看，我国在高校建设中的科研资金投入占比上也步入先进行列。但是，从高校建设的经费支持上来看，直接投入到教师薪酬方面的比例尤显不足。而在高校基础设施建设、科研项目上的投入占比居高不下。这种支出占比“物”与“人”之间的失衡状态，有待进一步调整。

3. 高校教师薪酬体系建设的域外经验及启示

探究欧美等主要发达国家在高校教师薪酬体系建设方面的经验，不难看出，世界级一流高校同普通高校相比，薪酬体系的建设方面，更加突出在绩效设计、人才吸引层面的支持力度，且特征明显。

3.1. 薪酬水平的调节凸显市场化

以美国为例，美国一流高校教师的薪酬定位于市场，根据国际市场水平来设置薪酬档次，从而突出人才引进的国际化视角。其一，工作绩效的地位较为突出。美国高校较为重视教师自身的工作绩效，突出薪酬组成中的个人贡献，从而形成较为个性化的定制性薪酬方案^[2]。例如，在基础工资的前提下，根据教师年度科研数量及质量、出版成果的引用状态、教学任务的完成状况等方面，考量绩效福利，从而能够实现教师薪酬组成的个性化。其二，在薪酬水平的调整方面，重视市场化调研。由于高校发展中，人才竞争的重要地位，因此高校需要不断调整薪酬水平，保障与市场接轨，才能够应对通货膨胀的稀释，保障教师队伍的稳定从业。美国高校在薪酬水平调整时，对行业整体制定市场化调研方案，在实证考察的基础上完善薪酬水平结构，适时调整薪资额度。上述市场化的调节方式，对于稳定人才队伍，建立公平高效的薪酬机制提供有效保障。

3.2. 薪酬与学校排名建立紧密联系

英国及美国高校在办学所有制方面，主要分为公立高校和民办高校。民办高校多采取公司化运作方式，资金来源较为多样，诸如学费、理财投资、商界捐赠、入股分红等。由于公司化运作下的商业模式。学校整体品牌影响力及办学质量会形成商业聚焦力，自带的广告效应能为民办高校带来较为充足的商业回报。因此，私立高校重视办学水平和学校及学科排名。当然，具有较好排名的民办高校往往在人才流动及吸引方面做的较好，薪酬水平同高校排名紧密联系。

3.3. 高校薪酬水平呈现地域及学科差异

英国及美国高校教师薪酬水平呈现较为明显的学科差异。市场认同化较高的法学、医学、建筑工程、计算机等学科，教师薪酬较为丰厚。而诸如哲学、历史、文学、美学等学科，教师薪酬水平相对较低^[3]。例如，美国 2019 年的学科薪酬数据中，理科类教授平均年薪为 97,681 美元，其中年薪超过 10 万美元的学科为临床医学、信息科学。而同时期文科类教授的平均年薪只有 87,459 美元。此外，不同的经济地域也存在着高校教授薪酬水平的差异。例如美国纽约大学，虽然在 2019 年度高校整体排名中并未进入全美

20 Top, 但是由于地处经济高水平地区, 教师整体薪资水平进入全美 20 Top 行列。

3.4. 整体薪酬与科研经费正相关

通过美国联邦政府 2019 年的高校科研支出数据可以看出[4]。2019 年, 霍普金斯大学在科研经费支出中占据全美第一, 达到 24.7 亿美元。同时期, 该大学教师整体薪资水平名列第四。这种现象在高校科研经费支出中呈现普遍化状态。当然, 在经济实力较为雄厚的高校, 能够提供更多的资金用以科研支持, 当然可以通过薪酬水平的提升来达到吸引高层次人才的目的, 从而为提升科研水平提供人才支撑, 这是一种正相关的双赢局面。

4. “双一流”背景下我国高校教师薪酬体系的完善对策与建议

4.1. 薪酬体系及标准应当规范化和制度化

从国家层面上来说, 国务院《意见》中提出了高校教师绩效激励的制度探索要求。此外还指出, 高校教师的薪酬体系应当包含制度化的绩效组成, 强调绩效分配制度的公平化和规范化。其一, 薪酬体系的建设要制度化。长久以来, 国家层面在高校教师的薪酬体系上缺乏制度化护航, 只是在政策文件中呼吁建立工资、绩效、津贴等多元共存的薪酬体系[5]。但是并未出台相关法律、法规予以制度化确认, 这使得各地高校薪酬组成元素各不相同。所以, 国家层面应当筑牢薪酬体系的上层建筑, 出台明确的高校教师薪酬制度规范。明确绩效等补充性薪酬的法律地位。其二, 薪酬体系的建设应当规范化。绩效、补贴及特殊岗位津贴等, 其设立价值在于区分个体贡献, 激励发展与进步。因此, 绩效等收入的实现, 应当具备一定的价值需求及程序规范, 避免出现以资历、人员数量为考量的平均化发放。此外, 还应当建立薪酬监督评价机制, 强化高校薪酬体系的公开性和透明性, 实施一定的问责手段及程序, 避免薪酬发放的违规、违法行为。

4.2. 薪酬标准体系的构建应当多元化和合理化

在同一高校层面, 由于岗位差异, 主体之间的薪酬标准也难以统一化制定, 所以, 教师薪酬标准体系应当具备一定的多元化。其一, 从岗位上来说, 高校薪酬体系的构建, 应当针对学科教师、行政管理、专业技术人员、工勤等不同岗位, 制定不同的标准体系。不仅要综合考量高校育人的价值定位下, 薪酬待遇保障向一线教师倾斜, 还应当不断协调与平衡不同岗位属性下的工作群体。建立岗位相匹配的纵向薪酬体系标准。其二, 在绩效评价标准指定上要凸显合理化。近年来, 伴随双一流高校建设, 科研经费保障力度不断增大, 使高校部分教师通过科研精力的投入获得了较为丰厚的薪酬待遇。与之相比, 处于行政及工勤保障的人员, 在薪酬获得上, 差距逐渐增大。因此, 在高校教师薪酬标准的指定上, 高校应当认识到在保障科研及教学发展的前提下, 正视行政及工勤等保障人员的收入差距, 对该类人员薪酬标准体系的建设方面予以政策倾斜, 凸显出公平性和合理性。

4.3. 高层次人才应与教师平均绩效保持合理的水平比例

“双一流”高校的建设中, 人才建设处于关键地位。而人才中, 高层次人才的培育及引进对高校建设至关重要。因此, 高层次人才的进与留一直都是高校教师薪酬体系建设的考量因素。在当前国内大多数高校, 薪酬体系的建设中, 考虑到人才引进的因素, 对高层次人才凸显薪酬激励, 建立了高标准的薪酬指标。在研究型大学中, 诸多校级及学院领导人员, 大多是人才计划人员或者长江学者, 乃至院士。本着贡献考量的价值要求, 对该类人员予以高收入保障本无可厚非。但是, 作为高校教师结构主要群体的普通型教师而言, 过高的收入差距同样会在此群体的心理中产生消极的懈怠情绪, 从而导致“木桶效

应”。因此，应当在绩效收益标准制定中，采用合理的比例原则，明确允许差距的存在，用以激励功能的体现。但是，差距并非无限扩大，而实在一定的比例下存在。例如，可以将高层次人才引进的薪酬差距不得高于普通教师的 2 倍。

4.4. 薪酬体系建设应当兼顾地域及行业差异

我们通过对以英美为主要代表的域外经验的梳理上可以发现，英国及美国高校教师薪酬水平呈现较为明显的学科差异。比如市场认同化较高的法学、医学、建筑工程、计算机等学科，教师薪酬较为丰厚。而诸如哲学、历史、文学、美学等学科，教师薪酬水平相对较低。这种状况主要原因归结于地域及行业潜在的经济价值差异。但是，我国作为具有中国特色的社会主义国家，具有自身特定的基础国情及客观实际，不能完全移植域外经验。以英美为代表的发达国家，其私有化的制度本位允许国内或者行业内出现差异化发展、经济化失衡。但是，作为教育本身的公平性定位，我国高校教师的薪酬体系建设应当注重平衡地域性及行业性差异，缩小经济欠发达地区同发达地区之间的薪酬标准。从而能够为中西部地区高校人才流动及科研建设提供相对公平的发展契机。

基金项目

“双一流”建设背景下区域高校分类管理研究，武汉工程大学研究生创新基金项目，项目编号：CX2019133。

参考文献

- [1] 熊俊峰. 大学教师薪酬结构研究[D]: [博士学位论文]. 武汉: 华中科技大学, 2018.
- [2] 任颖. 高校绩效工资制度实施现状与对策研究[D]: [硕士学位论文]. 长春: 东北师范大学, 2018.
- [3] 沈江中. “双一流”背景下高校薪酬体系构建: 国内实践和国外经验[J]. 中国高等教育, 2019(7): 24.
- [4] 王安重. 世界一流大学的薪酬体系特征及启示——以美国 9 所一流大学为例[J]. 江苏高教, 2020(5): 23-24.
- [5] 盛宝国. 我国高校综合改革背景下的薪酬制度探究[J]. 中国高等教育, 2019(7): 12-13.