



中国教育科研参考

2016年第23期
总第(393)期

中国高等教育学会编

2016年12月15日

目 录

高校教师薪酬差异的人力资本解释.....	沈 红 熊俊峰 (02)
北京高校教师薪酬满意度及其影响因素分析 ——基于北京地区18所高校教师的抽样调查.....	刘金伟 张 荆 李君甫 赵卫华 (08)
性别、学术职业与高校青年教师收入不平等.....	徐 鹏 周长城 (15)
香港公立高校教师薪酬制度与激励机制及启示.....	姜海珊 (22)
民国初期国立大学教师的薪酬与官俸.....	薛国瑞 商丽浩 (27)

编者的话：面对日益激烈的全球化竞争格局，建立和完善高校教师薪酬制度，提高高校管理水平和办学质量，已经成为当今世界高等教育的重要话题。我国高校要在全球化竞争中赢得竞争优势并提升核心竞争力，亟待建立健全符合以知识创新和学术发展为基本价值取向的、体现公平并具外部竞争性的保障性高校教师薪酬体系。国内学界对我国高校教师薪酬现状开展了深入的调查研究，据此进行了理论探讨并提出了相应的对策建议，这对我国建立更为合理、有效的高校教师薪酬体系具有重要意义。欧美发达国家对高校教师薪酬制度进行了不同模式的改革探索，其经验可为我国高校教师薪酬制度改革提供有益的借鉴。为此，本刊以“高校教师薪酬”为选题，集中选编若干文章，供读者参阅。

主编：王小梅 本期执行主编：范笑仙 责任编辑：王者鹤

地址：北京市海淀区文慧园北路10号中教仪楼中国高等教育学会《中国高教研究》编辑部

邮编：100082 电话：(010) 59893297

电子信箱：gaoyanbianjibu@163.com

网址：www.hie.edu.cn（中国高等教育学会——学术观点栏目）

高校教师薪酬差异的人力资本解释

沈 红 熊俊峰

随着高校岗位津贴制度的实施以及国家、地区各种人才政策的全面运行，传统上以公平为价值取向的高校教师收入分配制度开始向效率价值取向倾斜。收入分配改革和人才津贴政策，一方面使高校教师收入水平得到了提升，另一方面也拉开了高校教师之间的收入差距。现实中“象牙塔”里的贫富分化现象已受到社会的广泛关注，但却少有研究者对造成高校教师收入差距的影响因素作具有实证研究基础的深入分析，对高校教师收入差异的根源也缺乏合理的解释。本研究选取本课题组2007年底对全国高校教师的调查数据，试图以人力资本理论为基础，以高校教师“制度内薪酬”（从所在高校所得）为研究对象，从实证的角度探讨人力资本与高校教师收入差异之间的关系。

从人力资本视角看，高校教师是特殊人力资本拥有者。其人力资本呈现高投入性、职业专用性和重创造性的特征。高投入性体现在学术职业准入者需要经过长期的学术积累和专业训练，其平均人力资本投资远超出其他职业；职业专用性表现在高校教师很难将人力资本向其他非学术劳动力市场转移和重置；重创造性表现在高校教师需要通过自身积累的人力资本，培育出远超出自身价值的新的人力资本和精神财富。高校教师作为拥有高级、优质人力资本的群体，在学术劳动力市场上，个体人力资本的大小往往成为高校教师向所雇用机构“讨价还价”的筹码。因此，探讨人力资本与高校教师收入之间的关系不仅是对当前高校教师分配制度特征的一种解析，更是对人力资本理论的验证与拓展。

一、人力资本的内涵

弄清什么是人力资本是研究人力资本与个体收入关系的逻辑前提，也是利用人力资本理论分析高校教师收入特征的理论依据。人力资本的概念萌芽于古典经济学时期，“政治经济学之父”威廉·配弟（William Petty）将“技艺”看作是一种特别的生产要素，他认为训练使人的劳动生产能力出现差别。他提出的“有生命的资本”可以被认为是“人力资本的雏形”。

亚当·斯密（Adam Smith）在《国富论》中

把“社会上一切人们能学到的知识和才能”作为固定资本的一种。他指出获得才能需要受教育、须做学徒、须进学校，这样会消耗资本和费用，但是这些成本可以得到偿还并赚取利润。早期的人力资本主要指通过教育培训而形成的“技艺”和才能。

20世纪50年代后期，新古典增长理论推动了学者对人力资本的研究。西奥多·威廉·舒尔茨（Theodore W. Schultz）着力解开经济发展之谜，在他当选为美国经济学会会长时发表的题为“人力资本投资”的就职演说，标志着现代人力资本理论的诞生，并推进人力资本理论成为学术研究的热点。舒尔茨认为，人力资本是劳动者的知识程度、技术水平、工作能力以及健康状况等方面价值的总和。他把人力资本投资概括为：卫生保健设施和服务开支，在职培训、正规教育、成人教育上的开支，为适应就业机会变化的个人和家庭迁移开支。其后，加里·贝克尔（Gary S. Becker）强调了投资与人力资本的关系，他认为人力资本是通过人力投资形成的资本，而人力投资主要是教育支出、卫生保健支出、劳动力国内流动的支出或用于移民入境的支出等。而雅各布·明塞尔（Jacob. Mincer）在此基础上增加了工作经验对人力资本的作用。他指出，“当人力资本的概念扩展到工作经验的时候，职业内的收入差距出现了，年龄测量了获得经验的过程”。自此，基于“做中学”的工龄开始被广泛地用于人力资本的研究。

综合上述观点，可得出人力资本至少具有三个特征：后天形成；其形成需要投资；获取方式包括教育、培训、保健、经验积累等多个方面。由于人力资本是通过投资体现在人身上的各种知识、能力、技术、健康等方面的综合，其本身具有无法量化和无法模型化的特征，因此研究者常常用人力资本投资的相关因素代替对人力资本本身的测量，如将受教育水平、职业培训水平、工作经验积累等测量作为人力资本的变量。

二、有关人力资本与高校教师收入的文献研究

关于人力资本与个体收入间关系的研究主要存在着两条路径。一是探求人力资本投资的回报率，

以沃尔什（J. R. Walsh）为代表。沃尔什是最早试图科学合理地回答这一问题的学者，他从个人收益的角度测算了人力资本投资的收益率。贝克尔则在沃尔什研究的基础上探究了用于测算人力资本投资收益率的方法。二是以人力资本为依据，探求个体间收入差距的影响因素，以明塞尔为代表。明塞尔认为，劳动者所接受的正规学校教育，以及在工作中工作经验的积累等方面的人力资本投资的差异是劳动者收入分配差异的决定因素。人力资本理论将收入不平等归结为劳动力市场上劳动者个体特征的差异，认为通过增加人力资本（正规教育、在职培训和工作经验等）的投入是促进工资增长的主要途径，因此亦被称作“工资竞争模型”。

在高等教育领域，尽管从人力资本视角探讨高校教师收入的研究较为缺乏，但国内外以“高校教师收入的影响因素”为主题的研究文献中，常常涉及人力资本理论的相关问题。由于人力资本投资能够较好预测高校教师的收入，所有诸如受教育程度、工作经验（获得最高学位以来的时间或在本单位的工作时间）等人力资本变量多被引入高校教师收入的研究模型。在受教育程度与高校教师收入关系的相关研究中，埃米里·霍夫曼（E. P. Hoffman）1976年的研究结果表明，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%。埃里森·甘兰德和杰夫·普费弗（Alison M. Konrad & Jeffrey Pfeffer）1990年对美国200所高校5645名高校教师的调查发现，高校教师获得的最高学位对收入具有显著影响，在研究型大学，教师拥有的最高学位对收入的影响程度要大于四年制学院的教师。在工作经验与高校教师收入关系的相关研究中，芭芭拉·塔克曼（Barbara H. Tuckman）利用美国1972-1973年的高校教师调查数据，证实了教师年龄和工作经历对收入具有重要影响，对于高级职称的教师来说，年龄和工作经历对收入的影响更大。詹姆斯·科赫和约翰·齐茨马（James V. Koch & John F. Chizma）1973年对伊利诺伊州299名艺术与科学技术学院教师的调查发现，教师职称和获得博士学位以来的工作年限是影响高校教师收入的核心因素。大卫·卡茨（David A. Katz）1973年的研究也表明，获得最高学位以来的年限对教师的薪酬和晋升起着重要的作用。但是沙拉德·阿斯桑纳（Sharad Asthana）1988年的研究却证实，在当前单位工作时间较长的教师反而没有工作时间较短教

师的待遇高，他把原因归结于高校在学术劳动力市场中的人才吸引策略。在国内少有的相关研究中，有学者对人力资本和教授收入进行了实证研究，其结论认为中国高校教授不存在绝对的脑体倒挂（即受教育越多收入越低现象），而存在着相对的教育回报不足的“相对倒挂”。也有人研究了我国高校教师人力资本收益率，结论为我国高校教育收益率远低于其他行业从业者的教育收益率，工龄比学历更能对教师的收益产生影响。另有一项对我国高校教师工资影响因素的分析表明，学历和工龄并不是影响高校教师工资的主要因素。

不难发现，国内外相关研究较多涉及了受教育程度、工作年限与高校教师收入的关系，虽然得出了一些有价值的结论，但现有研究仍存在两方面不足：一方面，将受教育程度作为人力资本的测量变量存在着一个前提假设，即认同了在其他条件不变的情况下，具有相同教育程度的个体人力资本的同质性。事实上，相同教育程度的个体可能因为不同的教育经历而具有不同的人力资本投资和回报。如留学经历，已有研究表明，海外学习对学习者的个性发展、语言学习、自信、学术、职业发展均有积极的促进作用，在海外学习时间越长，个体受益越大。另一方面，现有研究对高校教师在职培训与薪酬的关系缺少关注，而在职培训作为正规教育后的人力资本最直接的投入方式，对其人力资本存量及其未来收入都可能产生显著效应。因此，从人力资本理论的视角出发，探讨人力资本与高校教师收入分配关系的研究还有待进一步深入。本课题在以往研究的基础上尝试引入留学经历变量和在职培训变量，通过实证研究探讨各类人力资本变量与高校教师薪酬的关系，以求弥补现有研究的缺陷。

三、研究设计

1. 数据来源

本研究的数据来自2007年底由18个国家和香港地区合作进行的“变革中的学术职业国际调查与研究—中国大陆”项目。调查包含了学术职业的基本情况、工作状况、教学、科研、管理和个人背景六个方面的内容，调查范围覆盖东、中、西部（北京、上海、辽宁、黑龙江、河北、江苏、山东、湖北、广东、四川、山西）11个省份的68所高校，样本重点关照了区域、学科、高校层次等多维度差异，调查发放问卷4200份，回收有效样本数量为3612份。由于全职教师与兼职教师在学校中的地位

与薪酬悬殊，本研究以“全职高校教师”为研究对象，最终选取有效样本3413份。

2. 变量解释

本研究中的样本变量说明如表1。

表1 样本变量说明

变量名	说明
薪酬	来自被调查教师当前工作院校的含津贴在内的年收入
教育程度	分为学士、硕士、博士学位和博士后经历
留学经历	是否在国外获得硕士或博士学位，或是否具有国外博士后经历
在职培训	分国内访问学者，国内高级研修班学员，国内信息技术培训，国外访问学者
教龄	获得第一份全职工作以来的时间；任现职称以来的时间
回归分析的控制变量	院校层次：“985”高校，“211”高校，普通本科院校；地域：东，中，西；性别：男，女

3. 研究的主要问题

本研究选择“受教育程度”、“留学经历”、“在职培训状况”和“教龄”作为人力资本的测量变量，应用描述统计、回归分析等方法探求高校教师人力资本与薪酬的关系。相对于以往的研究，本文加入了留学经历和培训状况两个变量，理由是：第一，海外留学作为重要的教育经历，一方面影响了人力资本的投入，另一方对个体人力资本的质量也具有特殊影响；第二，作为人力资本另一种直接投资方式的培训，可能对人力资本的积累具有显著效应。本文提出以下主要研究假设：

- (1) 高校教师受教育程度越高，薪酬越高；
- (2) 留学经历对高校教师薪酬产生显著影响；
- (3) 高校教师参与在职培训，会增加其未来薪酬；
- (4) 高校教师教龄越长，薪酬越高。

4. 统计方法及模型

本研究采用定量分析方法。首先，通过描述统计和均值比较分析，揭示教育程度、留学经历、在职培训状况和教龄四个人力资本测量变量对高校教师收入的影响。其次，为系统解释单个人力资本变量与高校教师收入的关系，在控制其他可能影响教师薪酬的变量的情况下，对人力资本与高校教师薪酬进行多元线性回归分析。

回归分析借用经济学和社会学广泛应用的mincer工资线性方程模型：

$$\ln(Y) = \alpha + \beta_1(edu)X_1 + \beta_2(abr)X_2 + \beta_3(tr)X_3 + \beta_4(year1)X_4^2 + \beta_5(year2)X_5 + \beta_6(sex)X_6 + \beta_7(ar ea)X_7 + \beta_8(inst)X_8$$

其中 $\ln(Y)$ 表示收入的自然对数， α 表示截距。方程中的 $\beta_1(edu)$ 、 $\beta_2(abr)$ 、 $\beta_3(tr)$ 、 $\beta_4(year1)$ 、 $\beta_5(year2)$ 分别表示受教育程度、留学经历、在职培训状况、总教龄（采用“明赛尔回归模型”中取教龄平方的做法）、任现职称以来的教龄等变量及估算的回归系数。 $\beta_6(sex)$ 、 $\beta_7(area)$ 、 $\beta_8(inst)$ 则分别表示控制变量的性别、地域和机构层次及其回归系数。

四、研究结果

1. 人力资本与高校教师薪酬关系的描述分析

(1) 受教育状况与高校教师薪酬。在所有人力资本研究中，教育程度都是测量人力资本的核心变量。图1柱型图展示了高校教师受教育程度与薪酬的关系。总体上，高校教师受教育程度越高，其薪酬相对越高，不同教育程度之间的教师薪酬具有显著差异 ($F=129.62$, $sig=0.000 < 0.05$ 的显著水平)，但相邻学历之间的薪酬差距并不具有均等性，拥有学士学位和硕士学位的高校教师薪酬差异较小，拥有博士学位和博士后经历的高校教师薪酬表现出明显优势，其中具有博士学位的高校教师薪酬要高出学士、硕士学位教师薪酬的近40%，而具有博士后经历的高校教师的薪酬要高出具有博士学位教师薪酬的近17%。图1的折线图证实了留学经历对高校教师薪酬产生的影响。具有留学经历教师（本次调查样本中，在国外获得第一学历的高校教师样本相当少，不具有代表性，因此本研究未包含具有本科留学经历的大学教师。）的薪酬表现出显著优势，尤其是留学归国的博士，其薪酬要高出所有具有博士学位教师平均值的40%，其次是留学博士后，其薪酬要高于非留学博士后薪酬均值的17%，而留学硕士对高校教师薪酬的影响并不明显。

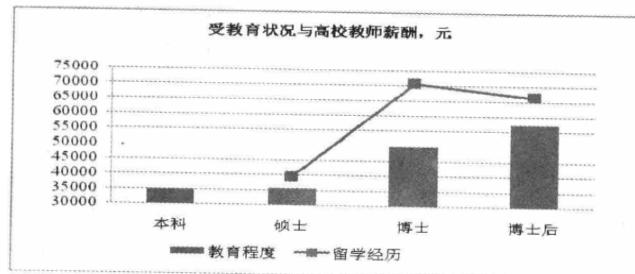


图1 教育状况与高校教师薪酬分布

(2) 在职培训与高校教师薪酬。在职培训对薪酬效应的影响在人力资本理论发展初期就被贝克尔和明赛尔所重视。西方大量实证研究表明，作为一项

有经济价值的人力资本投资，在职培训对个体未来的收入具有正向效应，但却少有研究关注高校教师在职培训与收入的关系。图2呈现了高校教师的在职培训状况与薪酬分布状况。可见，以未参加任何培训的教师薪酬作为参照，具有国外访问学者经历的教师平均薪酬最高，其薪酬水平要超过未参加任何培训教师的34%，其次是有国内访问学者经历的教师薪酬表现出较强的优势，国内高级研修班和信息技术培训对教师薪酬的作用并不明显。由以上在职培训的方式（国外访问学者的时间一般为半年至一年，国内访问学者的时间一般为一年，高级研修班和信息技术培训时间较短，常见的为一周。）可进一步得出结论，即国外培训经历对高校薪酬的影响要大于国内培训，培训时间越长对高校教师薪酬的作用越明显。

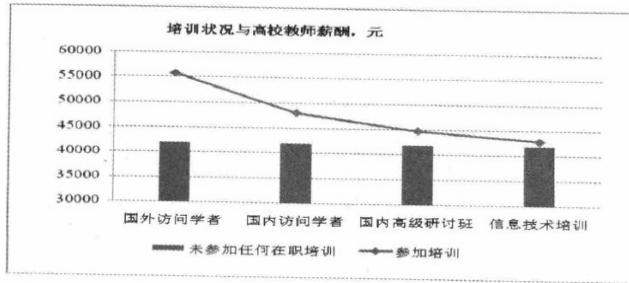


图2 在职培训与高校教师薪酬分布

(3) 教龄与高校教师薪酬。

在明塞尔“干中学”的人力资本概念里，工龄是反映人力资本积累的重要变量之一。高校教师作为高层次的知识型工作者，在实践中，他们的学习能力和学习动机要强于其他职业人员。随着教龄的增长，高校教师的专业素养、学术规范、教学技能和职业理解等方面会得到不断提升，这种人力资本积淀过程可能会对薪酬发生作用。图3描述了教龄对高校教师薪酬的影响效应。从折线可以看出，在高校教师整个职业生涯中，随着教龄的增加，薪酬具有逐渐增加的趋势。可见，我国高校教师职业生涯出现了两次薪酬突变的现象，分别是在从事教师职业后的第8年和第14年，与本研究调查得到的两级职称晋升所需平均年限相近（调查结果显示，我国高校教师晋升副教授和教授的平均年限是从事教师职业后的第9年和第14年）。在高校教师职业生涯的大多数时间里，教师薪酬随着教龄增长而缓慢增长。从各职称阶段的任职年限与收入分布图可以看出，任职年限在不同职称段对高校教师收入的影响并不相同，如教授工作的前5年，收入逐步增

长；而5年以后，收入曲线基本上较平缓。副教授，讲师和助教，随着教龄的增加，收入曲线上升平缓。通过对不同教龄高校教师收入进行方差分析，结果表明：总体上，不同教龄的高校教师之间的收入存在显著差异 ($F=16.615$, $\text{sig}=0.000 < 0.05$ 的显著水平)，但具体到高校教师的各职称阶段，不同任职年限的高校教师之间的收入并不存在显著差异（方差分析显示， sig 值都大于0.05的显著水平）。

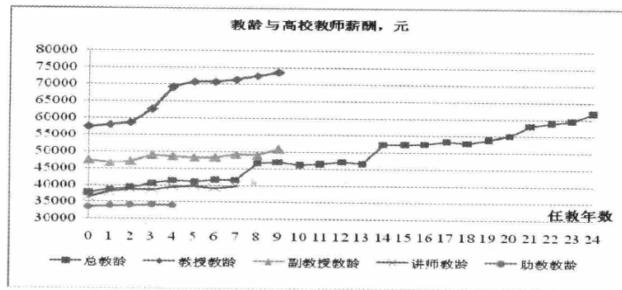


图3 教龄与高校教师薪酬分布

2. 人力资本与高校教师薪酬的回归分析

由描述分析得知，尽管具有不同人力资本特征的高校教师薪酬体现出差异性，但并不能说明这些差异本身是由人力资本因素造成的，研究结论在没有对其他因素予以控制的情况下往往容易偏颇，甚至互相冲突。为证实单个人力资本变量对高校教师薪酬差异的影响，本研究基于明赛尔的收入方程模型构建了包含人力资本变量及控制变量在内的高校教师薪酬回归模型。在回归分析过程中，将性别、地域和院校层次作为控制变量，因为作为非人力资本变量的性别、地域和院校层次会对人力资本对教师薪酬的作用产生干扰。虽然职称是影响高校教师薪酬的核心因素，但考虑到高校教师职称与教育程度和教龄等人力资本变量的密切相关性，引入职称变量有时会导致自变量之间信息的重叠，从而影响模型的误差和参数的估计；另外，在不同层次高校中，相同职称所表示的人力资本状况也存在差异，因此模型中未引入职称变量。

表2显示了回归模型的拟合优度及F检验。从表中可知，所有模型F检验的 sig 值都在小于0.001的显著水平，说明回归模型中各自变量与因变量的线性关系显著。当只是控制变量进入模型时，调整后的复相关系数为0.09 (Adjusted R-Square)，表示控制变量解释了高校教师薪酬9%的方差。当控制变量和预设所有人力资本变量都进入模型后，复相关系数变为0.65，这说明在模型中加入本文重点研

究的四个人力资本变量后，所有自变量对因变量的解释力增加了56%(0.65-0.9)。可见，相对于控制变量而言，人力资本变量是影响高校教师薪酬的最主要因素。而在各人力资本变量中，教龄对薪酬的影响最大（从复相关系数R-Square Change的值可看出），甚至超过了受教育程度对教师薪酬的影响，而培训经历对薪酬的作用最小。

表2 多元线性回归模型综述

	调整后的 R ²	R ² 的变化值	F	Sig.
模型 1: 控制变量	0.09	0.09	74.18	0.000
模型 2: 控制变量 + 教育程度	0.24	0.15	83.81	0.000
模型 3: 控制变量 + 教育程度 + 留学经历	0.35	0.11	68.86	0.000
模型 4: 控制变量 + 教育程度 + 留学经历 + 培训经历	0.42	0.07	79.48	0.000
模型 5: 控制变量 + 教育程度 + 留学经历 + 培训经历 + 教龄	0.65	0.23	95.07	0.000

表3显示了多元线性回归模型中各自变量的回归系数。从分析结果可以看出，在控制了地域、院校层次和性别变量后，教育程度、留学经历、培训经历和教龄这些人力资本变量对教师薪酬都具有显著的正向影响（虽然变量“培训经历”中“国内高级研修班”和“信息技术培训”的sig值都大于0.05的显著水平，但考虑到整个培训经历为虚拟变量，只有虚拟变量中某一个变量的sig值小于0.05的显著水平，才能说明整个虚拟变量对因变量的影响显著。），这也论证了本文的研究假设，但总体上讲，人力资本回报都比较低（回归系数B的值相对都比较小）。从受教育程度来看，相对于本科学历的教师来说，博士学历对教师薪酬的影响最大（Beta=0.38），其次是博士后（Beta=0.25），硕士对教师薪酬的影响并不显著（Beta=0.19, sig.=0.23>0.05的显著水平）。从留学经历来看，相对于本土学士，在国外获得博士学位对教师的薪酬效应最显著，而留学硕士对薪酬的效应最小。从培训经历来看，相对于未参加任何培训的教师来说，国外访问学者最有助于高校教师薪酬的提升，其次是国内访问学者和国内高级研究班学员也对教师薪酬具有正向作用，而国外一般进修及信息技术培训对高校教师薪酬的影响并不明显。从教龄来看，总教龄对高校教师薪酬的影响非常大，但任现职称以来的教龄对薪酬的影响并不显著。可以理解为，总教龄对教师薪酬的影响多是通过职称晋升来实现的，当高校教师获得某个职称级别后，其教学年限对教师薪酬的作用非常微弱（Beta=0.03, sig.=0.47>0.05的显著水平），这也与前文图3的描述分析结论一致。

表3 教育程度、留学经历、培训经历、教龄及控制变量与高校教师薪酬的回归分析

	常量	回归系数 B	标准化回归系数 Beta	t值
人力资本变量		10.12	0.00	
教育程度	硕士	0.19	0.04	0.23
(以学士为参照)	博士	0.71	0.38	0.00
	博士后	0.57	0.25	0.00
留学经历	留学硕士	0.30	0.07	0.00
(以本土学士为参照)	留学博士	0.89	0.42	0.00
	留学博士后	0.61	0.29	0.00
培训经历	国外访问学者	0.42	0.16	0.00
(以未参加培训为参照)	国内访问学者	0.31	0.09	0.00
	国内高级研修班	0.20	0.07	0.19
	信息技术培训	0.16	0.03	0.71
教龄	总教龄的平方	0.001	0.53	0.00
	任现职称教龄的平方	0.00	0.03	0.47
控制变量				
地域(以西部为参照)	东部	0.43	0.14	0.00
	中部	0.09	0.01	0.85
院校层次				
(以普通本科为参照)	“985”高校	0.11	0.01	0.60
	“211”高校	0.14	0.04	0.18
性别(以女性为参照)	男性	0.34	0.12	0.00

注：(1) 表中▲为来自本篇论文薪酬的自然对数。(2) R²=0.65; F=95.068; SIG.=0.00.

五、研究结论与政策意义

1. 研究结论

本研究发现，体现在高校教师知识积累、学术视野、技能能力、经验与专业素养上的人力资本积累，对其薪酬具有显著的作用，这主要表现在不同教育程度、不同留学经历、不同培训经历以及不同教龄的高校教师之间薪酬存在着显著的差异。通过进一步分析研究，可得出以下结论：

第一，随着高校教师受教育程度的增加，其薪酬也具有增加的趋势，但相邻的学历之间，高校教师薪酬的差距并不均衡。其中学士学位和硕士学位的高校教师之间薪酬差异甚微，而拥有博士学位和博士后经历的高校教师薪酬的优势明显，其薪酬水平远远高于学士和硕士学位的高校教师。回归分析结果证实，相对于学士学位，博士学位对我国高校教师薪酬的影响力最大，其次是博士后，而硕士对高校教师的薪酬基本无影响。

第二，留学经历对高校教师的薪酬具有显著影响，尤其是具有留学博士教育经历的高校教师，其薪酬大大超越了具有博士学位的高校教师薪酬的平均水平。相比而言，留学硕士对高校教师薪酬的影响较小。在控制其他变量后的进一步分析证明，在留学经历中，对高校教师薪酬的影响效应从大到小依次是留学博士、留学博士后、留学硕士。

第三，作为除正规学校教育外最为直接的人力资本积累方式，在职培训对高校教师薪酬具有积极的作用，但比较其他人力资本变量后发现，在职培训对高校教师薪酬的作用最弱；即使同为培训，不

同培训类型对教师薪酬的影响差异也较大。其中，国外访问学者对高校教师的薪酬效应最强，其次是是国内访问学者，而国内高级研讨班、信息技术培训等短期培训方式对高校教师薪酬无显著影响。

第四，教龄是影响高校教师薪酬最重要的因素，但除了在教师职业生涯中发生两次（从教后的第8年和第14年）薪酬陡增的现象外，大多数时间内薪酬增长缓慢。在对大学教师任现职年限与薪酬的关系的考察发现，各职称阶段，不同任职年限的高校教师之间的收入并不存在显著差异，可见教龄对高校教师薪酬的影响更多是通过职称晋升来实现的，当教师晋升到某个职称阶段后，不同任职年限教师的薪酬差异并不显著。

2. 政策意义

人力资本与收入差距分析是经济学和社会学研究的热点问题。利用人力资本理论分析高校教师的薪酬差异，有助于帮助我们客观了解当前高校教师收入分配的特征。本研究的结论在四个方面对我国高校教师薪酬政策具有参考意义。

第一，虽然人力资本对高校教师薪酬差异具有显著影响，但我国现有高校教师薪酬制度中，人力资本回报率低是当前高校教师薪酬不高的主要原因。本项目调查结果揭示，我国具有博士学位的高校教师平均年薪5万多元（月薪4000多元），具有博士后经历的高校教师平均年薪不到6万（月薪5000多元）。这种人力资本低回报的薪酬机制是我国高校在高学历人才的吸引和保留中不具市场竞争力的主要原因。因此，提高高校教师薪酬水平是提高高学历人才人力资本回报率的突破口。

第二，研究表明，具有海外学历的高校教师（尤其是留学博士和留学博士后）的平均薪酬远远高于具有本土学历的教师薪酬，这与国家和高校加大海外人才回归吸引力紧密相关。当前，许多高校斥巨资引进海外学成人才，特别是一些热门或紧俏专业，由于受学术劳动力市场价格的影响，“海归”高校教师的薪酬往往是本土教师薪酬的几倍，甚至几十倍，对“海归学者”支付薪酬的依据是什么，以什么为参照，如何在“海归高薪”与“本土低薪”之间找到平衡点，使薪酬政策在向优秀拔尖人才倾斜的同时，惠及占高等教育事业绝对主体的“本土培养”教师，是当前高校薪酬分配亟待解决的问题。

第三，在职培训作为人力资本积累的最直接有

效方式之一，对提升高校教师的专业技能和专业素养具有重要的意义，但从调查状况来看，我国高校教师参与在职培训的比例较低，如具有国内访问学者经历的教师仅占10%，具有国外访问学者经历的占7%，就连参加国内高级研修班、信息技术培训等短期培训的高校教师比例也不到25%。这与我国高校教师在职培训的薪酬回报率偏低，甚至短期培训无薪酬回报不无相关。因此，提高高校教师在职培训的参与度，一方面需要加强政府和高校对高校教师培训的支持力度，另一方面也可以通过薪酬激励措施激发教师的热情，如把在职培训作为人力资源的测量变量纳入薪酬分配要素，通过薪酬杠杆调动高校教师在职学习与培训的积极性。

第四，教龄虽然对高校教师的薪酬具有显著影响，但这种影响更多是通过职称晋升来发生作用，在某固定的职称阶段，不同工作年限的高校教师薪酬差异并不明显。“年序工资”的微弱作用甚至缺失是导致相同职称教师薪酬相近的原因，这种模糊“同职不同期”和“年长与年少”关系的平均主义，不仅会弱化薪酬政策对高校教师的激励作用，也会导致老教师的极度不公平感，影响教师已有学科忠诚与组织忠诚度的持续。因此，基于教龄的薪酬分配理应成为薪酬结构的一部分。

当前，各高校正在推进行薪酬分配制度改革，打破传统“职称决定一切”的单一薪酬分配格局，使更多的生产要素参与到高校教师收入分配体系是提升高校薪酬活力、强化薪酬激励功能的途径之一。而人力资本作为高校教师从事知识生产和复杂劳动的核心要素，既是高校教师自身价值的标识，也是高校教师进行人才培养、学术创新的基础。将各类人力资本要素纳入薪酬结构，建立适当的高校教师人力资本价值的补偿和回报机制，不仅有利于使薪酬分配体现出高校教师的职业特点，更是增强学术职业的吸引力，激发教师劳动的积极性和创造性的有效途径。

（沈红，华中科技大学教育科学研究院副院长、教授，湖北武汉 430074；熊俊峰，华中科技大学教育科学研究院博士研究生，湖北武汉 430074）

（原文刊载于《高等教育研究》2013年第9期）

北京高校教师薪酬满意度及其影响因素分析

——基于北京地区18所高校教师的抽样调查

刘金伟 张荆 李君甫 赵卫华

高校教师是我国培养高级人才的直接和具体的执行者，也是科技进步和创新的中坚力量。高校教师收入水平的高低及其对薪酬满意度的评价，对激发高校教师的工作积极性具有非常重要的作用。近年来，我国高校教师的收入得到很大提高，但与其他行业的专业技术人员相比，高校教师的整体收入水平不高，内部收入差别拉大，引起高校教师的普遍不满。《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010-2020年）》指出，要“提高教师地位，维护教师权益，改善教师待遇，使教师成为受人尊重的职业”。调查高校教师的收入水平现状，分析高校教师的薪酬满意度及其主要影响因素，对贯彻落实《规划纲要》，促进高等院校管理体制改革，建立更加合理、有效的高校教师薪酬体系，具有非常重要的意义。

一、基本概念界定和相关研究综述

薪酬在我国是个比较复杂的概念，不同研究者对薪酬的界定不同。赵兰香认为薪酬应包含4个部分：外在的“经济性薪酬”是通常所指的工资性收入；内在的“经济性薪酬”指职工福利；外在的“非经济性薪酬”是指工作环境，包括硬件环境和软件环境即人文环境；内在的“非经济性薪酬”是指工作本身所提供的乐趣和个人发展空间。本研究参考彭剑锋关于经济性薪酬的定义，将高校教师的薪酬界定在经济性薪酬部分，高校教师的薪酬构成主要包括国家工资、地方性津补贴、福利性收入和校内岗位津贴4部分。另外，考虑到高校教师收入来源的多样性，我们把与教师职业有关的收入如奖励性收入、课时费收入、兼职收入、科研课题提成、评审收入、稿酬收入、福利和公积金也纳入薪酬范围。

薪酬满意度是个人的一种主观感受，它是个体在实现了预期目标并得到所需报酬时内心所产生的满意感觉。学术界对薪酬满意度的理解经历了从单

一维度向多维度的转变。Heneman和Schwab认为薪酬满意度包含五个维度：薪酬水平满意度、薪酬提升满意度、福利满意度、薪酬结构满意度和薪酬管理满意度。其中薪酬水平指个人当前的直接工资收入；薪酬提升指个人工资水平的增长；福利指各种津贴、补助、保险等非直接收入；薪酬结构则表示内部不同职位的薪酬等级差异；薪酬管理是指薪酬的体系及相关政策。依据亚当斯的期望理论，我国学者杨剑等提出薪酬满意度是员工获得组织经济性报酬和非经济性报酬的实际感受与其期望值比较的程度。本文认为，薪酬满意度既是一种对薪酬现状与期望的主观评价，也是一种通过内外部比较后产生的内心感受，是外部刺激和内部感知相互叠加的一种复杂心理状态。

薪酬满意度的影响因素很复杂，既包括客观因素也包括主观因素。在客观因素中，大多数研究者主要从性别、学历、年龄、职称等人口学特征对薪酬满意度的影响进行分析。例如，吴绍琪、陈千、杨群华对研究型大学教师薪酬满意度的研究表明，女性教师、年轻教师、具有硕士学位的教师、讲师和理工科教师对薪酬更不满意。收入水平是影响高校教师薪酬满意度的一个重要变量。国内外的实证研究均证明，实际工资与薪酬满意度的线性相关最稳定。因此很多研究在探讨薪酬满意度的影响因素时，都把实际工资作为协变量来进行控制。但研究也表明，收入对薪酬满意度影响的边际效应会降低，顾远东、陈同扬的研究表明，随着高校教师实际收入水平的上升，其薪酬满意程度也上升，但当实际收入水平达到一定值(7-8万元)后，薪酬满意度反而会降低。

在主观影响因素中，对薪酬满意度的评价主要基于两个理论，一个是期望理论，一个是公平理论。高校教师对薪酬的期望值一般是从自己的工作能力、所受的教育、努力的程度和工作业绩出发估

量的，他们将自己期望的薪酬与实际得到的薪酬相比较，从而产生满意或不满意的感觉。Lawler认为，当员工感觉其实际得到的报酬与其所期望得到的报酬有差异时，会影响他们的薪酬满意度。一般而言，期望值越高，对薪酬的满意度越低，期望收入与实际收入的差距越大，其不满意程度越高。通过内外部的比较而产生的公平感对薪酬满意度具有非常大的影响。根据美国学者亚当斯的公平性理论，员工会将自己获得的报酬与投入与他人做比较，只有相等时，员工对自己的报酬才满意，反之员工就可能不满意。研究结果也证实，个体的满意很大程度依赖于相对的而不是绝对的收入，内在准则的效应大于外在准则的效用。

本研究在薪酬满意度影响因素的选择上，主要结合了当前高校中存在的实际问题。鉴于当前高校行政化严重，在客观因素中除了性别、职称、年龄外，还选择了高校教师是否担任行政职务以及行政职务的级别来考量对薪酬满意度的影响。针对当前高校教师群体反映出来的收入不公平现象，重点从外部公平、内部公平和个人公平三个维度，分析在主观影响因素中哪类公平性对高校教师的薪酬满意度影响比较大。另外，考虑到当前北京住房、孩子教育等生活成本比较高，还利用需求层次理论研究高校教师基本的生活状态对薪酬满意度的影响。

二、资料来源与研究方法

本次调查在北京抽取18所高校，其中市属高校11所、部属高校7所。高校选取的标准是市属高校2009年年末在职教职工1000人以上，部属高校4000人以上。在样本数量的选择上，市属高校按照80%的概率保证程度，根据人（年）平均工资的极限误差为600元，确定抽样调查人数为982人。部属高校按照68.27%的概率保证程度，根据人（年）平均工资的极限误差为600元，确定抽样调查人数为601人。在抽样的方法上，将被调查高校2010年末所有教职工按工资高低排序，用等距的方法确定每一位被调查教师。为了保证样本的数量，每所高校多抽取10%的样本。18所高校实际共收回有效问卷1697份。

在数据的处理上，考虑到市属高校和部属高校教师人数的比例和教师职称结构不同，利用北京地区2009年年末市属高校和部属高校教职工总人数的比例和职称结构，对调查数据进行了加权处理。所

有的调查问卷均使用SPSS16.0进行数据的录入与分析。

在数据分析方法上，本研究主要运用了统计描述、相关分析和多元回归分析等研究方法。在对薪酬满意度的测量上，本文采用李克特氏五点评分方法，分别给予“很满意”、“较满意”、“一般”、“较不满意”、“很不满意”以5、4、3、2、1分值，然后统计均值。

三、北京高校教师薪酬满意度基本状况

调查问卷的分析结果表明，2011年北京高校教师平均收入为8.24万元。最高收入125万元，最低收入1.13万元，标准差是1683.47元。从分组数据来看，年薪4-8万元是北京高校教师主要的收入群体，占有效调查人数的56.9%；收入在10万元以上的教师，占教师群体的22.9%。根据北京市统计局的统计数据，2010年北京市在岗职工平均工资是6.57万元。北京高校教师职工平均收入高于北京市在岗职工的平均水平，但低于某些行业同类专业技术人员平均工资收入，例如2010年北京市信息传输、计算机服务和软件业的平均工资为10.4万元，金融业的平均工资是20.03万元，科学研究、技术服务与地质勘查业的平均工资是9.21万元。

北京高校教师薪酬满意度的均值是2.46分，整体上处于一般和不太满意之间；中位数和众数都是3，说明北京高校大部分教师对自己薪酬满意度的评价一般偏下。具体来分析，北京高校教师中只有1%对自己目前的薪酬表示“非常满意”，12.7%表示“比较满意”，35.8%的表示“一般”，30.1%的教师表示“不太满意”，19.1%的表示“很不满意”（见表1）。大部分教师对自己薪酬满意度的评价处在“一般”和“不太满意”的水平。

表1 北京高校教师薪酬满意度的总体情况

		频数	百分比	有效百分比	累计百分比
有效值	很不满意	324	19.1	19.3	19.3
	不太满意	511	30.1	30.5	49.8
	一般	608	35.8	36.3	86.1
	比较满意	216	12.7	12.9	99.0
	非常满意	16	1.0	1.0	100.0
	总计	1674	98.6	100.0	
缺失值		23	1.4		
总计		1697	100.0		

四、北京高校教师薪酬满意度的影响因素分析

本研究主要从客观因素和主观因素的角度进行

分析，在客观因素中选择了性别、年龄、职称、行政级别、实际收入和实际生活状态等因素。在主观因素中选择了期望收入和公平感两个维度。

（一）人口特征和职业地位对薪酬满意度的影响

被调查者的人口特征如性别、年龄、婚姻状况等对其薪酬满意度具有很大的影响。具体来看，年龄大或已婚员工会认为他们比年轻或未婚员工应该得到更多的薪酬。在性别方面，很多研究表明，虽然女性工资会比男性低，但她们的薪酬满意度并不比男性低，被称为“女性员工悖论”。另外，薪酬满意度还与个人的工作经历和职业地位有关，比如职称、受教育程度、职务、工龄等，这些因素水平越高，员工对薪酬期望越高。本研究主要从性别、年龄、职称和行政级别四个方面分析这些因素对薪酬满意度的影响。

从性别角度来看，在调查中，男性教师873人，女性教师789人，男性教师占52.3%，女性占47.7%。男性教师薪酬满意度平均分值是2.52，女性教师薪酬满意度的平均分值是2.38，北京高校男性大学教师的薪酬满意度稍微高于女性。从具体数据的分析来看，有16.8%的男性教师对自己的薪酬表示“满意”或“比较满意”，而女性只有10.7%；在“不太满意”和“很不满意”的比例中，女性教师达到53.7%，高于男性教师的46.3%。本次调查结果与传统研究中“女性员工悖论”的结论相反。

从年龄角度来看，我们把调查人群分成青年组（30岁及以下）、中青年组（大于30岁小于或等于40岁）、中年组（大于40岁小于或等于50岁）、中老年组（大于50岁小于或等于60岁）、老年组（60岁以上）。调查结果表明，不同年龄段的教师对薪酬满意度不同。60岁以上老年组大学教师对薪酬的满意度最高，平均分值是3.42，处于“一般”和“比较满意”之间；最不满意的是中青年组，平均值只有2.33。其他年龄段教师中，中老年组的平均值是2.65，中年组是2.48，青年组是2.46。除了中青年组以外，薪酬满意度与年龄呈正相关，年龄越大薪酬满意度越高。因此，在对不同年龄段教师薪酬满意度分析中，30岁-40岁年龄段的中青年教师应该成为重点关注的对象。

高校在薪酬的分配依据上，职称是决定性的因

素。本次调查结果也表明，具有正高职称的大学教师薪酬满意度最高，平均值是2.74；其次是未定级人员为2.64；排在第三位的是具有副高职称的教师，平均值为2.51；排在第四位的是具有初级职称的教师，平均值为2.43；最不满意的是中级职称的教师，平均值为2.25。基本上是职称越高，薪酬满意度越高。但存在两种例外，一种是“未定级人员”薪酬满意度排在第二位。可能的解释是未定级人员大多是刚进入高校的新教师，对高校薪酬制度缺乏了解和深刻的感受。另一种是中级职称教师的薪酬满意度低于初级职称教师。进一步的分析表明，初级职称人员的学历构成中，96.4%的是硕士及以下学历；中级职称人员中75.2%的是硕士及以上学历。从年龄结构上来看，初级职称64.3%的是30岁以下人群，而中级职称55.8%是30-40岁年龄段的人群。从北京高校教师的任职条件来看，中级职称的教师大多数是学校骨干教学科研人员，而初级职称教师大多数是教辅或一般行政人员。因此，他们对薪酬期望表现出不同需求。

近年来高校行政化倾向严重。访谈中很多大学教师认为，高校行政部门掌握了学校大多数机会和资源，通过行政化的手段对资源和机会进行配置，结果是权力中心或周边的人优先获得资源配置的机会。因此，不少教师千方百计挤进管理者队伍，大学教授竞争处长甚至科长的案例屡见不鲜。从调查数据来看，北京高校中，有25.8%的正高职称教师担任了学校的处级干部，6.2%的正高职称教师担任了科级干部。担任处级岗位的正高职称教师的平均年收入是14.73万元，不担任行政职务的正高职称教师的年平均收入是11.56万元。担任科级职务的副教授年均收入是9.88万元，不担任行政职务的副教授年均收入7.87万元。可以看出是否担任行政职务对教师收入影响很大。从他们对薪酬满意度的调查来看，具有行政级别的大学教师薪酬满意度明显高于没有行政职务的一般教师。行政级别越高，薪酬满意度越高。司局级以上人员的薪酬满意度平均分值是3，处级干部的薪酬满意度平均分值是2.92，科级是2.51，科级以下是2.60。而不担任行政职务的普通教师的薪酬满意度是2.34。

（二）实际收入和期望收入对薪酬满意度的影响

大学教师是知识密集型行业。从北京近年来大

学教师入职的学历门槛来看，能够担任教学和科研职位的大学教师一般要求具有博士学位。目前北京高校在职教师中，具有博士学位的占总人数的50.1%。根据经济学理论，教育投入与产出之间应该呈正向关系，高校教师的工资收入应该与其较高的教育投入相对应，收入过低肯定会对其薪酬满意度存在负面影响。我们对薪酬满意度与实际收入进行相关分析，考察两者之间的关联强度。结果表明，北京高校教师的薪酬满意度与其实际收入水平有明显的关系，两者之间的相关系数为0.256，双尾检验P值为0.01。

如果我们以平均值8万元作为标准，把北京高校教师按照实际收入水平分成四组，数据分析表明，薪酬满意度在不同收入组群体中差别比较大。满意度比例最高的是12万元以上收入群体，对薪酬表示“比较满意”和“非常满意”的占33.3%；其次是8-12万元收入群体，表示“比较满意”和“非常满意”的占18.7%；排在第三的是4-8万元收入群体，表示“比较满意”和“非常满意”的占7.3%；排在最后的是4万元以下的收入群体，只有5.7%的人表示对自己的薪酬“比较满意”。而对自己薪酬最不满意的是4万元以下收入群体和4-8万元收入群体，对自己的薪酬表示“很不满意”和“不太满意”的比例分别占64.8%和58.2%（见表2）。

表2 北京高校不同收入组群体的薪酬满意度

	收入分组				总计
	4万元以下	4万元~8万元	8万元~12万元	12万元以上	
很不满意	36.4%	23.9%	15.1%	8.6%	20.7%
不太满意	28.4%	34.3%	29.9%	22.2%	31.3%
一般	29.5%	34.5%	36.3%	35.8%	34.8%
比较满意	5.7%	6.9%	17.7%	29.0%	12.1%
非常满意	.0%	.4%	1.0%	4.3%	1.0%
总计	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

从主观的角度进行分析，北京高校教师期望收入平均是13.75万元，实际平均收入与期望平均收入相差5.35万元。其中具有正高级专业技术职务的高校教师平均期望收入是18.86万元，副高是14.60万元，中级是10.99万元，初级是8.70万元。具有博士文凭的大学教师平均期望收入是15.61万元，硕士12.08万元，本科11.83万元。具有司局级以上行政级别的高校教师期望收入是21.13万元，处级是

16.25万元，科级是12.82万元，科级以下是11.90万元，不担任行政职务的高校教师的平均期望收入是13.64万元。期望收入与实际收入落差比较大的是具有正高级专业技术职务的教师，具有博士学位的教师和不担任行政职务的教师，比较小的是中专学历的教师、65岁以上老年群体教师和具有初级职称的教师。

从期望收入与薪酬满意度之间的关系来看，两者呈微弱的负相关。但是从薪酬满意度与期望收入与实际收入的差别之间的关系来看，两者具有明显的负相关。大学教师的薪酬满意度随着期望收入与实际收入差距的扩大而降低，两者的相关系数为-0.207，双尾检验的P值为0.01，显著性较好。这说明，期望收入与实际收入的落差对大学教师薪酬满意度的影响比较大。由于实际收入与期望收入落差较大，北京高校教师大多都认为目前的薪酬水平不能体现自己的价值，例如50.7%的北京高校教师都认为目前的薪酬“完全不能”和“不太能”体现自己的价值；“完全能”和“能够”体现自己价值的只占7.3%；剩下41.2%的大学教师表示一般。

（三）公平感对薪酬满意度的影响

根据参照系不同，本研究把高校教师感受到的公平感分为外部公平、内部公平与个人公平。外部公平参照系是不同行业的同类专业技术人员，内部的参照系是单位内部的工作人员，个人参照系是自己劳动投入与收入的关系。

外部的公平性一般是指大学教师将自己的薪酬水平与不同行业专业技术人员的薪酬进行比较，如果自己的薪酬高于外部类似行业的平均水平，则满意度会提高；如果发现自己的薪酬低于外部平均水平，则满意度会降低。改革开放之初，我国高校教师收入曾一度缩小了与其他行业人员的收入差距，但随着社会整体薪酬水平的提高，高校教师收入增长过慢，教师薪酬外部比较的公平感愈来愈低。在调查问卷中，让大学教师与不同行业的专业技术人员工资进行比较，然后对薪酬的满意程度进行评价。回答“非常不满意”的占16.1%，“不满意”的占39%，“一般”的占33.8%，而感到“比较满意”和“非常满意”的只占10%。平均的满意度得分2.39，中位数和众数都是2。说明在与外部不同行业的专业技术人员进行比较时，大学教师不公平感比较突出。更值得注意的是，通过访谈，高校教

师普遍认为高收入行业与其他行业间的收入差距主要不是由行业劳动者的投入程度引起的，而是由国家行业政策造成的，这更加剧了高校教师的不公平感。

这种不公平感势必对大学教师的薪酬满意度产生直接影响。我们把大学教师的薪酬满意度与大学教师与不同行业专业技术人员之间收入比较而感受的满意度进行相关分析，两者的相关度比较高，相关系数为0.692，双尾检验的P值为0.000，显著性比较好。说明在与其他行业的专业技术人员进行比较时，满意度越高的大学教师其对自己薪酬的满意度也比较高。

内部公平是指收入水平能反映职位之间的差距，反映员工的工作责任、困难度及所具备的知识、技能等。大学教师与同一个单位的教师相比，对自己的收入“非常不满意”的占6.1%， “不满意”的占26.3%， “一般”的占51.1%， “比较满意”和“满意”的占15.2%。满意度的均值是2.77，中位数和众数都是3。说明与同一个单位的教师相比，大多数教师的满意度一般，但不公平感低于与外部不同行业间专业技术人员之间的比较。大学教师对于其内部公平性的评价对自己薪酬满意度也有影响，我们把大学教师对自己薪酬的满意度与其单位内部不同成员之间比较的满意度进行相关分析。两者之间的相关系数为0.605（P=0.000），相关度较高。

个人公平性是指教师现在或过去劳动投入与所得报酬之间的比较，收入水平要能够反映个人劳动投入的差异。当自己的劳动投入与获得的收益相比，回报较高时，公平感较强，否者公平感较低。当调查大学教师“工资能否反映自己工作的能力程度”时，8.7%的教师表示“完全没有”反映，35.6%的教师认为“没有”反映，25.5%的教师表示“不一定”能反映，22.5%的教师表示“可能”反映，只有6.9%的教师表示“一定能”反映。大学教师对自己工作投入与产出之间关系的肯定程度平均值是2.83，中位数是3，众数是2，说明对自己投入工作的努力程度与自己获得的工资相比，大部分大学教师认为不太能够反映自己的劳动投入。北京高校教师对自己劳动投入与收入之间的感受到的不公平对其薪酬满意度有影响，两者之间的相关系数0.535（P=0.000），相关度比较高。

内部公平、外部公平和个人公平对大学教师薪酬满意度的影响是不同的。我们用多元回归方程来分析不同公平性对薪酬满意度影响的大小。我们用薪酬满意度评价作为自变量，外部公平感评价、内部公平感评价和个人公平感评价作为自变量，进行多元线性回归分析。回归方程为 $y=\beta_0+\beta_1x_1+\beta_2x_2+\beta_3x_3$ 。通过回归系数分析，我们可以得到常数 $\beta_0=0.043$, $\beta_1=0.28$, $\beta_2=0.502$, $\beta_3=0.154$ 。所得到的多元回归方程为 $y=0.043+0.28x_1+0.502x_2+0.154x_3$ 。通过比较回归系数，外部的公平性对职工薪酬满意度的影响最大，其次是内部的公平性和自身的公平性。 $R^2=0.548$ ，说明自变量和因变量之间的线性拟合度比较好。 $F=665.694$, $p=0.000$ ，说明回归方程的代表性较好，能够比较好地反映自变量与因变量之间的因果关系。

（四）大学教师实际生活状况对薪酬满意度的影响

大学教师实际的生活状况对薪酬满意度也有影响。在传统的计划经济时代，大学教师工资标准比较低，但是由于国家和单位为大学教师特别是青年教师解决了住房、孩子的教育、医疗保障等基本问题，大学教师对自己收入的评价比较高。市场化改革以后，特别是住房制度改革以后，大学教师特别是青年教师基本上要到市场上去购买住房。随着北京住房价格的不断攀升，大学教师面对的住房压力加大。尽管大学教师的工资收入有了大幅提升，但部分大学教师的实际支配能力降低，这必然会对大学教师的薪酬满意度产生负面影响。

根据马斯洛的需要层次理论，高级需求的形成与低级需求的满足状况有关，高校支付的基本薪酬必须发挥对教师的保障功能，即确保教师能够获得满足基本生活所必需的经济来源，否者就会影响高校教师创造性的发挥。在调查问卷中，让被调查者选择“工资收入与生活状况的关系”时，0.7%的北京高校教师表示“因为工资很高，自己的生活过得非常富裕”，45.9%的表示“我的工资除维持基本生活外，有一定的节余”，回答“我不太确定二者之间有什么关系”的占10.9%，表示“我的工资只能维持最基本的生活开支”的占36.2%，3.2%的教师表示“因为我的工资太低，日子过得非常困难”。近40%的大学教师只能维持基本或以下生活

水平。

从工资满足生活状况与薪酬满意度的关系来看，回答“因为我的工资太低，日子过的非常困难”的大学教师中，79.6%对自己的薪酬“很不满意”，18.5%对自己的薪酬“不太满意”。回答“我的工资只能维持最基本的生活开支”的大学教师中，对自己薪酬表示“很不满意”和“不太满意”的比例也达到68.8%；回答“我的工资除维持基本生活外，有一定的节余”的大学教师中，对自己薪酬表示“很不满意”和“不太满意”的比例为33.6%。回答“因为工资很高，自己的生活过的非常富裕”的大学教师中，满意度相对较高，有23.1%的大学教师对自己的薪酬“非常满意”，同样有23.1%的大学教师对自己的薪酬“比较满意”。以上分析说明，工资满足基本生活的能力与对自己收入满意度的评价关系非常密切，两者之间的相关系数达到0.41（ $p=0.00$ ）。

北京作为全国房价最高的城市之一，对大学教师特别是青年教师的压力非常大。在调查中很多教师反映，如果大学教师有自己独立的住房，依靠自己的工资能够保持相对宽裕的生活水平。如果没有住房，或者因为购买了商品房而每月必须用工资还银行贷款，生活面临的压力非常大，对自己的薪酬满意度也会产生负面影响。在调查中，20.6%的北京高校教师没有自己的住房，62.8%的教师有1所住房，15.5%的大学教师有2所住房，具有2处以上住房的大学教师只有1.1%。在没有住房的大学教师中，30岁以下的青年教师占60.2%，30-40岁的中青年教师占28.7%。在没有住房的大学教师中11.7%的大学教师租住私人住房。

家庭住房状况与大学教师的薪酬满意度有着直接影响，统计分析表明，大学教师住房的套数和居住面积与大学教师的薪酬满意度的相关性比较高，大学教师住房套数与薪酬满意度的相关系数为0.126（ $P=0.000$ ）；住房面积与薪酬满意度的相关系数为0.123（ $P=0.000$ ）。大学教师的薪酬满意度与住房的类型呈现弱相关，相关系数为0.082（ $P=0.001$ ）。

五、提高北京高校教师薪酬满意度的几点建议

北京高校教师薪酬满意度不高，必然会对其工作积极性产生影响。北京高校教师中，34.1%的人认为目前的薪酬体系对高校教师的激励作用“非常

小”或“比较小”，50.4%的人认为激励作用“一般”。对薪酬的不满意还会降低高校教师对本单位的凝聚力，强化其离职的倾向。调查中，有34.1%的北京高校教师表示如果有可能会离开自己的单位。对此，国家与高等教育部门必须采取必要措施，提高高校教师薪酬满意度水平，促进我国高等教育事业的稳定与持续发展。

（一）国家要对高校教师群体有相对明确的定位

解放后由于我国知识分子政策的变化，高校教师作为知识分子的代表，其社会地位一直不高，收入水平低于国有企业职工的平均收入，“脑体倒挂”的现象严重。改革开放后，随着我国“科教兴国”战略的确立，高校教师的收入水平有所提高，社会地位得到改善，但离高校教师的期望水平还有一定距离。从国外发达国家的经验来看，由于高校教师学历水平较高，在国家发展中具有战略地位，一般把高校教师作为中产阶层的中上层群体来定位。在收入水平上，也处于社会的中上水平。例如日本、美国等发达国家，高校教师的平均收入在社会中排在中等偏上，低于医生、律师等专业技术人员群体，但高于国家公务员的平均收入水平。在亚洲的新加坡、韩国以及我国的香港和澳门地区，高校教师的收入水平较高，排在社会的前列。在发展中国家中，印度高校教师的待遇也比较好，属于印度社会的中上收入阶层。我国也应对高校教师的社会地位有相对明确的界定，以便根据其社会地位确定其收入水平。

（二）要特别关注中青年教师群体的基本生活问题

在高校教师中，年龄在30-40岁之间的中青年教师群体对薪酬的满意度最低。这部分教师学历高、工作任务重、个人和家庭负担大，整体生活状况普遍较差。近年来高校教师入职门槛不断提高，大部分教师具有名牌大学的博士学位，在单位中是教学和科研的骨干力量。但是由于他们的资历较浅，获得资源的能力有限，收入水平不高。除了收入低，这部分教师还是我国体制转型成本的主要承担者，特别是福利住房制度的取消，使得这部分教师不得不面临市场化住房的压力，再加上孩子教育问题和家庭老人的赡养问题，部分中青年教师的实际生活水平已经进入社会的底层。据我们调查，北

京高校中很多中青年教师一家人蜗居在十几平米的住房里，由于房租较高，不少青年教师选择居住在地下室。他们为了最低的生活目标，把自己的精力耗费在外部兼职等活动中，影响了自己本职工作和创造性的发挥。针对这种情况，国家和高校应该重点关注这部分教师的基本生活问题，特别是通过一定手段帮助这部分教师解决住房等实际困难。

（三）薪酬制度设计既要注重竞争又要注重公平

近年来，我国高校在薪酬制度的改革中引进了竞争机制，提高了高校教师的积极性，但也存在负面影响。过度的竞争使高校教师缺乏以一种相对平静的心态进行学术研究，造成学术造假成风，科研成果粗制滥造，创新性的成果不多。目前伴随着高等教育管理体制变革的不断深入，高校在工资决策领域中的自主决定权逐步增大。与高校分配制度改革之前相比，国家工资在教师收入中所占比例不断降低，校内津贴、补贴在教师工资总额中的份额不断加大。据统计，北京地区高校教师国家工资占工资收入的比例在25%-30%之间。但由于不同学校在市场上获取资源的能力不同，同一个学校不同专业之间的创收能力也存在很大差别，与社会对接较好、应用性较强的学科，获得的津贴和补助较高；而一些基础性学科，获得的津贴和补助比较低，导致同样的教授在不同高校和专业间收入差别非常大。高等教育是准公共产品，应该以国家投入为主。因此，建议提高国家工资部分占工资的比重，使其能保证大学教师的基本生活，而把用于调动教师积极性的绩效工资部分控制在一定的范围内，使其既能体现竞争性，又把教师之间的收入差别控制在一定的范围内。

（四）高校资源的配置应该由行政机构转移到学术团体

高校资源的配置有两种机制，一种是行政化的配置机制，一种是市场化的配置机制，在高校主要表现为以学术力量为主对资源进行配置。目前我国大部分高校资源掌握在行政部门手中，学术单位和大学教师必须通过层层申请和各级审批，由行政机构决定资源配置方案。在这种体制下，资源和机会往往优先向行政部门倾斜，特别是在学术力量和行政力量交叉的领域，后者会优先获得资源配置的机会，导致高校内部不公平现象严重。大学是学术性

的团体，从国外著名高校的管理体制来看，决策权主要集中在以教授会为代表的各类学术机构和学术团体手中，行政部门主要提供服务。我国高校今后在改革中，应该借鉴国外经验，遵循高校自身的发展规律，淡化高校的行政色彩，改革高校资源的配置模式。资源配置主体由以目前行政机关为主向学院、系等学术机构为主转变。推进行政与学术的分离，规定进入行政部门的教师任职期内不再作为主要学术责任人进行学术活动，避免即当裁判员又当运动员的现象。

（五）建立职称和年资相结合的工资增长机制

当前，北京各高校普遍实行的是“强化岗位，以岗定薪”的专业职务等级工资制。如果高校教师不能达到一定的职务级别，在此期间的工资上升幅度就会受到极大限制。然而教授的职称比例是有限的。也就是说，部分教师奋斗一生都不能晋升为教授，工资也就一直无法显著提升，这在很大程度上会挫伤高校教师的工作积极性。日本高校按照职称和年资相结合的方法制定薪酬制度，值得我国借鉴。日本高校教师主要是依据职务和学历发放基本工资，再根据年资和绩效考核进行晋升。无论哪个级别，档次越高，档差越少。尤其是教授的工资，一定档次以后的档差为100日元，几乎等于不再上涨了。这种工资制度能够比较好地体现知识的价值和职业发展周期，体现教师的需要层次。因为到一定年龄阶段，教师工资达到比较高的水平后，教师的需要达到了更高层次，他们追求更多的是荣誉、声望和地位，工资增长只是象征性的。建议我们国家也建立类似的工资增长机制，不但能满足青年教师的工资增长需求，而且会降低不同职称人员之间的工资差别，更好地体现公平性，提高高校教师对薪酬的满意程度。

（刘金伟，北京工业大学人文社会科学学院副教授，北京 100124；张 荆，北京工业大学人文社会科学学院教授，北京 100124）

（原文刊载于《复旦教育论坛》2012年第1期）

性别、学术职业与高校青年教师收入不平等

徐 鹏 周长城

一、引言

近年来，伴随着我国高等教育由精英化向大众化转型，各类高等院校对青年人才的需求日益增长，青年教师群体规模也随之迅速扩张。据教育部统计数据显示，截至2011年底，全国40岁以下青年教师数量已达88万，占高等院校教师总数的62%（邓晖，2013）。青年教师在网络上被简称为“青椒”，他们大都出生于20世纪70、80年代，经过多年的寒窗苦读，终于在大学谋得一份传承与生产文化知识的体面工作。然而，从登上三尺讲台的那一刻起，教学任务、论文成果、职称评定以及赚钱养家等现实压力接踵而至，这使得青年教师逐渐演变为大学里的“弱势群体”，其职业行为与生活状况也逐渐引起政府、社会和学界的广泛关注（郭丽君、周清明，2011）。而在青年教师面临的诸多实际困难中，经济收入低无疑成为阻碍他们施展才华、贡献社会的最大障碍性因素。2011年的调查数据显示，81.9%的青年教师年收入低于10万元，而年收入低于6万元的青年教师比例为34.6%，这样的待遇甚至比同龄中小学教师还低（高校教师薪酬调查课题组，2014）。收入偏低的直接后果是导致青年教师无法全身心投入教学与科研工作，需要找各种兼职以贴补家用，而这又严重影响了我国高校人才梯队的良性发展。毫无疑问，给青年教师一份体面的收入已经成为时代的需要、社会的共识、国家的责任（李思辉，2014）。当前，全社会已经开始关注青年教师的生存状况，教育部也提出了《加强和改进高校青年教师思想政治工作16条意见》，明确强调要着力解决青年教师实际问题，这更加凸显了对大学青年教师收入现状加以深入研究的现实性与紧迫性（李源，2013）。综合而言，目前我国学术界针对青年教师的研究主要集中在以下几个方面：一是对与青年教师有关的教育管理理论进行梳理，以探讨经典理论对现实的指导性，如分析赫兹

伯格“双因素理论”在高校青年教师激励实践中的借鉴、指导作用（张洁，2007）；二是宏观政策指导方面的研究，如对青年教师成长规律进行总揽，在此基础上探索如何构建青年教师成长平台、创新青年教师成长机制等问题（刘瑞贤，2008）；三是就青年教师遇到的某一类问题进行质性分析，并提出对策性建议，如针对高校青年教师遇到的焦虑、自卑、嫉妒等情绪困扰开展研究，分析其产生的原因与改善途径（王洪欣、王枚，2002）；四是基于实证数据的研究，如通过对青年教师职业满意度情况的调查，发现专业兴趣、专业发展、社会认同、经济收入等因素是影响其职业满意度的主要因素（朱新秤、卓义周，2005）。但从目前搜集到的资料来看，虽然已有一些针对高校青年教师的研究，但很少有学者将青年教师作为独立的学术职业群体来探讨他们的收入水平究竟受哪些因素的制约；同时也鲜有研究运用大规模实证调查数据来深入分析我国青年教师收入分配现状是否合理，收入分配背后又是否隐藏着性别歧视等不平等因素。

本研究旨在帮助推进我国高校青年教师收入不平等问题的研究，同时对既有文献予以必要补充。在下文中，笔者将首先对相关文献进行述评，并归纳出用以分析青年教师收入不平等的理论框架，然后利用“变革中的学术职业”（*changing academic profession*, 下文简称CAP）国际调查数据进行实证分析，探讨究竟何种因素显著影响青年教师的收入水平，进而指出在高校青年教师收入分配中是否存在性别歧视问题，最后对研究结论所反映出的政策价值予以进一步探讨。

二、理论框架

收入不平等一直是国内外社会科学家关注的热点议题，但对学术职业这一特别职业领域的收入不平等现象的关注相对较少。学术职业是以学术性的教学科研工作为主要生活来源的一种社会工作类

别，而与之相关的学术职业研究则涉及教育学（高等教育学）和社会学（职业社会学）两大学科门类（沈红，2011）。在笔者看来，学术职业主要包含以下三个维度的属性特征：其一，作为学术职业载体的工作单位具有异质性，如我国的大学有国家教育部直属与地方政府直属之别；其二，学术职业由于从业者研究领域的差异性，从而在学术职业内部存在一定程度的学科领域隔离；其三，学术职业有其特有的职级晋升体系，即以发表学术论文数量、科研项目经费等指标作为晋升标准，从而构成由助教到讲师，再到副教授、教授的晋升阶梯。

自20世纪70年代以来，学术界（包括自然科学与人文社会科学）在所有级别及各个领域的不平等程度都在大幅提升，同时伴随着全球化进程的加快与互联网技术的普及，不平等的强度与机制也发生着重大变化。这种不平等主要有以下表征：第一，基于科研绩效的评价机制使得资深学者从学术职业中获得的回报高于非资深学者，而这是科学内在属性作用的结果；第二，学术机构与学科领域的异质性也造成学术职业从业者的收入不平等（Xie, 2014）；第三，学术界的不平等还体现在男性和女性科学家在学科领域选择与职业地位获得等方面性别差异性的收入不平等，有学者曾归纳出其产生的三条途径：第一条途径涉及“价值性歧视”（valuative discrimination），指的是即使在技能要求及其他与收入有关因素相同的情况下，女性比例更高的职业平均工资明显低于男性比例更高的职业；第二条途径涉及“分配性歧视”（allocative discrimination），指在求职时女性被区别性地分配到低收入的职业或岗位上；第三条途径涉及“工作内收入歧视”（within-job wage discrimination），指在相同的职业和岗位上，女性收入明显低于男性（Petersen & Morgan, 1995）。进一步分析可知，第一条与第二条途径与入职之前的人员选拔过程有关，即社会与工作单位一方面将女性比例占优的职位贴上低待遇的标签，另一方面又倾向于将女性配置到相对待遇更低的职位上；而第三条途径则与入职之后的人员绩效考核过程有关，即在相同条件下男性与女性“同工不同酬”的问题。综合而言，工

作资历、机构性质、学科领域与性别歧视是学术职业领域收入不平等的四类重要影响因素。

高校青年教师是人数最多的学术职业群体，而这个群体内部的收入不平等正是上述四类因素协同作用的结果。其中，工作资历、机构性质、学科领域因素体现的是学术职业属性特征对收入水平的影响，而性别歧视则通过与学术职业属性因素交互作用而对收入水平产生关键性作用。这种交互影响主要体现在两种情形下：一方面，男性与女性教师在入职之前，由于先赋性因素（如家庭背景优越的个人更有机会进“名校”学习与工作）与致性因素（如男生多偏好理工专业，女生多偏好人文专业）的作用，进入不同类型的大学，同时选择文科或理科作为自己的职业领域，由于不同类型的机构和学科领域具有不同的效益水平，于是性别差异通过工作单位性质与学科领域的差异因素影响青年教师收入水平；另一方面，在入职以后，由于男女青年教师在职称与科研产出方面的差异，可能造成在相似教育背景及大体相同工作时间投入下，男女教师获得迥然不同的回报，于是性别差异又通过绩效奖惩体系来对青年教师收入水平产生作用。只有充分认识到上述性别差异与学术职业属性之间的协同作用机制，才能更为全面地了解当前我国青年教师收入不平等的影响因素，并明确判断学术职业收入分配中是否存在性别歧视现象。

韦伯曾指出学术职业在一定程度上“是建立在金钱支配（Plutokratie）的前提下，因为一个并无钱财以抵御任何风险的年轻学者，在这种学术职业的条件下，处境是极其危险的”（韦伯，2007:18）。由此可见，经济收入对刚工作的青年教师的影响更明显。然而，国内现有研究并没有足够重视高校青年教师收入不平等问题，一个主要原因是，即使研究者使用了定量分析方法来分析收入影响因素，其样本数据往往只是基于几所高校的小规模调查，从而导致样本量不足（低于500份样本），而小样本直接造成研究者难以明晰上述四类因素对收入的作用机制。本研究所使用的CAP数据来自一项国际合作研究项目在中国的大规模调查，能够帮助弥补过去研究的不足。

下文将运用该数据资料重点探析男女青年教师

的收入不平等现象，以及学术职业属性在造成这种不平等过程中所起的作用。

三、数据、变量与分析方法

(一) 数据与变量

本研究的数据来源于CAP国际调查。该项调查始于2004年，以美国、德国、荷兰、英国及法国为主要发起国，参与国家涵盖了全球六大洲（欧洲、北美洲、南美洲、非洲、亚洲和大洋洲）的21个国家。调查问卷分为六个主要部分，即工作与职业现状、一般性工作情况与活动、教学、科研、管理、个人背景与职业准备。以华中科技大学沈红教授为负责人的中国大陆地区调查团队，于2007年在北京、上海、湖北、广东、山西、山东、辽宁、黑龙江、河北、江苏、四川11个省市的68所不同类型的高校进行调查，回收有效问卷3612份（沈红、熊俊峰，2014）。在调查过程中，中国大陆团队还积极与香港大学波斯蒂廖内（Postiglione）教授领导的香港地区团队紧密合作，共同确保了此次调查在程序、方法及数据整理方面的质量（沈红，2007）。可见，该数据库在研究我国学术职业问题方面有着非常重要的应用价值，是该领域较为权威的数据来源。鉴于本文以青年教师为研究对象，故从该数据库中选取了来自中国大陆、年龄在40岁及以下（至2007年）的全职教师作为分析样本。此外，在整理数据时，清除了在核心变量（收入、职称、学科领域、工作单位性质等）上有数据缺失的样本，最终获得1400个有效样本。

1. 因变量及其操作化。青年教师的收入水平是本研究关注的核心问题。在CAP问卷中，有一道题是：“你来自现在高等教育机构 / 研究机构的年收入（包含补贴）是多少？”本研究使用这道题作为因变量。另外，为了便于接下来的回归分析，对收入数值取了自然对数。

2. 自变量及其操作化。如前所述，本研究主要考察性别和学术职业属性对于青年教师收入的影响。因此，性别是本文的一个主要自变量，采用虚拟变量编码（女性=1，男性=0）。除性别外，工作单位性质、职称、学科领域及工作投入与产出则是另外四类重要的自变量。关于工作单位性质，CAP问卷将中国的大学划分为三类：国家公立大学

（national public university）、地方公立大学（local public university）、地方公立学院（local public university college）。在实际分析中，笔者将“国家公立大学”与“地方公立大学”分别进行0-1重编码，将“地方公立学院”作为参照组。对于教师职称，笔者将“助教及以下”以及“讲师”作为两个虚拟变量，以“副教授及以上”作为参照组。而对学科领域，笔者以CAP问卷中关于现在任职学科划分为标准，将学科领域分为理科类（包括生命科学、物理学、数学、计算机科学、农学、医学、健康科学、社会服务、个人服务、交通服务、安全服务）、工科类（工程、制造、建筑）、社会行为与教育类（社会行为科学、法学、教师训练与教育科学）、人文类（人文与艺术学科）、商学类（商务与管理学、经济学）。理科类、工科类、社会行为与教育类、人文类分别进行了0-1虚拟变量编码，选取商学类专业为参照组。这么划分更能体现出不同学科门类在收入水平上的差异性。对于工作投入与产出情况，本研究选取了教学科研时间以及发表文章数量这两个指标对之予以测量，其中教学科研时间变量使用了原问卷中这个题目：“考虑你的所有职业工作，在普通的一周中你会投入多少小时在下列活动中？（1）每周投入教学（授课资料和计划准备、课堂教学、指导学生、评阅学生功课）的小时数；（2）每周投入科研（阅读文献、写文章、做实验、田野调查）的小时数”。笔者将这两个题目的答案相加，构成了一个新变量“教学科研时间”，同时依据惯例加设了“教学科研时间的平方*100”变量以考察工作时间与收入水平的非线性关系。另一个反映工作投入与产出的变量则是发表文章数量，在CAP问卷中有一道题：“在过去三年里，你在学术书籍或期刊上发表了多少篇文章？”本研究直接使用了此题并将之视为定距层次变量。此外，笔者还引入了“性别*工作单位性质”这一交互项，以检验性别差异对青年教师收入的影响是否随着工作单位性质的变化而变化。

除了上述自变量外，笔者还引入了其他控制变量，包括是否有博士学位（有=1，没有=0），年龄（定距变量），年龄的平方*100（定距变量），婚姻状况（已婚=1，未婚=0），父亲教育程度

(设置了“大学及以上程度”、“中学程度”这两个0-1编码虚拟变量，小学及以下程度作为参照组)。

(二) 分析方法

与前文所述一致，本研究关注的问题可进一步归纳为以下三个方面：第一，我国男性与女性青年教师的收入水平是否存在显著差异，如果有，那么这种差异在不同的职称级别、工作单位以及学科领域上是否依然存在？第二，男性与女性教师在工作单位及学科领域上是否存在明显的分布差异，亦即是否存在基于性别的学术职业隔离现象？第三，性别与学术职业属性究竟在多大程度上决定了我国高校青年教师的收入模式？

笔者将使用定量分析的方法对上述三个问题予以一一回应。第一个问题将采用描述性分析方法来解答，第二个问题则通过计算“邓肯隔离指数”的方法来进行判断，第三个问题通过构建四个多元回归模型的方法予以实证检验。对于这四个多元回归模型，因变量均为年收入的自然对数，模型1中的自变量包含性别、年龄、年龄的平方*100、婚姻状况、是否有博士学位、父亲教育程度，模型2中则加入了反映学科领域、工作单位及工作投入与产出情况的自变量，模型3在模型2基础上进一步加入职称变量，而最后的模型4则引入了一个“性别*工作单位性质”交互变量来检验性别的影响效果是否随着大学类型而变化。

四、分析结果

(一) 青年教师收入差异与学术职业隔离的描述性分析

表1列出了男性与女性青年教师在年龄、文化程度、婚姻状况、工作投入与产出、学科领域、工作单位性质及职称等方面的数据统计结果。从表中数据可以看出，男性与女性青年教师之间存在一定差异。具体而言，首先，女性教师拥有博士学位的比例要低于男性，前者为22.79%，后者为36.69%。就当前博士录取情况而言，能否考上博士从而获得博士学位并不能完全依靠个人努力来决定，而是存在社会资本、导师偏好等因素的干扰，一般而言，在同等条件下男性录取为博士的可能性更大，因此，这种差异使女性教师在职称评聘等

需要以博士学位为前提条件的情况下处于弱势地位。其次，从学科领域分布情况看，男性教师在理工类专业以及社会行为与教育类专业所占比例略高于女性，而在人文及商学类专业上述比例关系则是女性略高于男性。再次，在工作单位性质方面，在国家公立大学任职的男性比例要略高于女性，而在地方公立大学或学院，女性教师所占比例略高于男性教师，或与男性教师相似，这显示出女性教师相对更难进入资源配置与工作条件更好的国家公立大学。然后，在职称评定方面，具有副教授及以上职称的女性教师比例要低于男性，而在讲师及以下职称中上述比例关系正好相反，由此可以初步判断，在我国大学中女性相对于男性更难获得高等级学术职称。最后，对于表中涉及的其他变量，受访青年教师的平均年龄都在33岁左右，男女教师已婚比例及每周工作时间也大体相同，而男性发表论文数量要多于女性，这初步反映出在以文章数量为核心标准的学术评价体系下，即使付出相同的工作时间，女性也明显处于弱势地位。

表1 主要变量的描述性统计分析结果

	男性青年教师	女性青年教师
年龄	33.5480(4.0647)	32.6608(4.2744)
博士学位	36.69	22.79
婚姻状况	87.77	83.04
工作投入与产出变量		
教学科研时间	33.1643(18.7934)	32.1899(16.9932)
发表文章数量	8.34(9.2410)	5.54(5.6050)
学科领域变量		
理科类	35.49	31.27
工科类	22.42	19.43
社会行为与教育类	17.51	16.61
人文类	11.39	18.02
商学类	13.19	14.66
工作单位性质变量		
国家公立大学	14.03	8.66
地方公立大学	71.70	78.27
地方公立学院	14.27	13.07
职称变量		
副教授及以上	39.33	31.80
讲师	45.32	47.00
助教及以下	15.35	21.20
N	834	566

注：对于表中涉及的定类变量，其右侧数字代表百分比；对于定距变量，其右侧数字表示均值(括号中是标准差)。

表2列出了女性与男性青年教师总体平均年收入以及分类别的平均年收入统计数字。总体上青年教师收入水平并不高，女性平均年收入为34331.453元，而男性则为40010.67元，女性平均收入要比男性低14.19%。与表1中教学科研时间投入结合起来看，在平均工作时长相当的前提下男性平均收入明显高于

女性，显然青年教师的收入水平受到了工作时间以外的因素影响，而不是遵循“多劳多得”的原则。此外，从表2中还可以看出，在所有学术职业属性类别下，女性的平均年收入均要低于男性。

表2 男性与女性青年教师平均年收入

	男性青年教师(M)	女性青年教师(F)	比率(F/M) (%)
总体平均年收入	40010.67	34331.45	85.81
学科领域变量			
理科类	39866.89	33457.63	83.92
工科类	40720.86	35881.82	88.12
社会行为与教育类	39537.67	32085.11	81.15
人文类	39405.26	34645.10	87.92
商学类	40340.91	36298.80	89.98
工作单位性质变量			
国家公立大学	49205.13	41571.43	84.49
地方公立大学	39642.81	34143.57	86.13
地方公立学院	32819.33	30662.16	93.43
职称变量			
副教授及以上	50329.27	43100.00	85.64
讲师	34918.25	31932.33	91.45
助教及以下	28607.81	26496.67	92.62
N	834	566	

对于青年教师收入水平的性别差异现象，笔者首先考虑到的一个原因是可能存在学术职业性别隔离现象；亦即基于学术职业属性的差异性，在某些大学、院系中，报酬水平更高的类别更倾向于要男性教师，这造成女性教师在入职前就被“隔离”到较高报酬的类别之外，最终使得女性教师平均资在所有类别下均低于男性。为了检验这一观点，笔者使用了“邓肯隔离指数”以衡量男女青年教师在不同类别职业属性之间的分布情况，一般采用下面的公式来计算

$$D = \frac{1}{2} \sum_{j=1}^N |F_j - M_j|$$

其中，N是指职业属性类别数， F_j 与 M_j 分别表示女性与男性青年教师在职业属性类别J中所占的比例，邓肯隔离指数在数值上等于每种学术职业属性类别中女性与男性比例差的绝对值之和的一半。如果该指数为1，则表示没有男性或女性教师在同一学术职业属性类别之中，亦即完全的学术职业性别隔离；如果该指数等于0，则表示男女教师在不同的学术职业属性类别中具有相同的比例。此外，该指数还能表示为了消除学术职业属性之间的差异，女性（或男性）需要更改学术职业属性的比例（易定红、廖少宏，2005）。基于此，笔者计算了工作单位性质、学科领域这两个学术职业属性中的邓肯隔离指数。这两种属性能够反映青年教师入职

之时的分布状况（学术职称一般是入职后参评的，故此处不予分析）。结果显示，对于工作单位性质维度，大约6.57%的女性教师需要被重新调整到另一种性质的高校，才能保证男女具有相同的分布模式；对于学科领域维度，约有8.11%的女性教师需要被调整到其他研究领域才能保证男女具有相同的分布模式。以上数据显示，我国青年教师群体中的学术职业性别隔离状况并不严重。

对上述分析结果进行总结，可以得出如下结论：第一，我国高校青年教师的收入水平存在着明显的性别差异，无论在总体上还是在分类别的比较中，男性的平均工资都明显多于女性；第二，在每一个岗位类别中，女性比例与男性比例都大抵相当，并不存在女性比例显著占优的岗位，因此否定了“价值性歧视”导致男女收入差异的可能性；第三，在工作单位性质与学科领域类别中，男性与女性青年教师的分布并不存在明显差异，学术职业性别隔离影响并不突出，这也否定了由“分配性歧视”导致男女收入差异的可能性。进言之，男女收入差异并非由于青年教师入职前的“隔离”因素的影响，而更有可能是由入职后的“工作内收入歧视”所导致。也就是说，男性与女性青年教师在相似的个人背景下，可能存在因性别不同而引致收入分配不均衡的现象。接下来将通过多元回归分析对这个问题予以更为深入的探讨。

（二）青年教师收入决定模式分析

表3显示了我国高校青年教师收入决定模式的多元线性回归分析结果。为了比较不同自变量进入模型后所能解释的因变量方差变化，同时考察性别差异的作用效果是否随着控制变量的增加而发生改变，因此在前三个模型中采用了分步引入控制变量的方法。模型4则进一步加入了性别与工作单位性质的交互变量，以此来检验性别的影响效果是否随着工作单位性质而变化。

在模型1中，当控制了年龄、婚姻状况、受访者及其父亲教育程度的效应后，女性青年教师的年收入比男性还是低了11.75% ($1-\exp(-0.125)$)，而在模型2中进一步控制了工作投入与产出、学科领域及工作单位性质变量后，上述差异增加到12.19% ($1-\exp(-0.130)$)。在模型3中控制了职称变量的表

3 中国高校青年教师收入决定模式的多元线性回归分析

因变量(收入取对数)	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4
性别(女性=1)	-.125 *** (.038)	-.130 *** (.037)	-.139 *** (.037)	-.328 ** (.119)
年龄	.346 (.070)	.155 (.070)	-.032 (.073)	.003 (.073)
年龄 ² *100	-.133 (.000)	.063 (.000)	.133 (.000)	.095 (.000)
婚姻状况(已婚=1)	-.015 (.063)	-.019 (.062)	-.026 (.062)	-.027 (.062)
博士学位(有=1)	.279 *** (.037)	.228 *** (.042)	.177 *** (.043)	.178 *** (.043)
父亲大学及以上教育程度	.104 ** (.044)	.091 * (.044)	.099 ** (.044)	.098 ** (.044)
父亲中学教育程度	.079 * (.042)	.065 * (.041)	.069 * (.041)	.065 * (.041)
工作投入与产出				
发表文章数量		.067 * (.002)	.035 (.002)	.036 (.002)
教学科研时间			.161 (.003)	.167 (.003)
教学科研时间 ² *100			-.215 * (.000)	-.223 * (.000)
学科领域 (商学类为参照)				
理科类		-.132 ** (.054)	-.138 ** (.053)	-.133 ** (.053)
工科类		-.123 ** (.058)	-.123 ** (.057)	-.119 * (.057)
社会行为与教育类		-.051 (.064)	-.048 (.063)	-.047 (.063)
人文类		-.064 (.070)	-.058 (.069)	-.058 (.069)
工作单位性质 (地方公立学院为参照)				
地方公立大学		.232 *** (.060)	.230 *** (.059)	.174 ** (.070)
国家公立大学		.225 *** (.076)	.228 *** (.075)	.179 ** (.086)
职称 (副教授及以上为参照)				
助教及以下			-.187 *** (.074)	-.185 *** (.074)
讲师			-.181 *** (.044)	-.179 *** (.044)
交互项				
女性*地方公立大学				.194 * (.125)
女性*国家公立大学				.093 (.153)
N	1400	1400	1400	1400
R ²	.179	.221	.244	.247

注：“** p < 0.001, “* p < 0.01, “. p < 0.05, “. p < 0.1; 括号内数字表示标准误差。

影响后，差异进一步扩大到12.98% ($1-\exp(-0.139)$)。通过观察这些数据变化，笔者认为在控制了其他可能的影响因素后，男性与女性青年教师的收入差距反而拉大，这说明其他因素并不能削弱男女青年教师在收入方面的显著差异，而这种收入差距在很大程度上是来源于性别差异本身。这一结论也帮助解释了为什么表2中女性青年教师比男性青年教师在所有学术职业属性类别上的平均年收入都要低一些，此处的回归分析给出了一种答案，即在学术职业领域存在着基于性别差异的“工作内收入歧视”现象。

在模型4中引入了性别与工作单位性质交互项。结果显示，性别因素的影响在不同类型的工作

单位间存在差异性。具体而言，在地方公立学院中性别因素的作用最为显著，女性青年教师的平均收入水平比男性要低27.96% ($1-\exp(-0.328)$)，而在地方公立大学中女性比男性青年教师的平均收入低12.54% ($1-\exp(-0.328+0.194)$)，这些差异都具有统计学意义上的显著性。关于性别差异对收入的影响效果随着工作单位性质的不同而发生变化，笔者认为有可能是因为不同类型高校的薪酬管理规范程度不同：地方公立学院在薪酬管理制度上可能没有公立大学那么公平与完善，因此在学院工作的女性青年教师相比于男性而言，由于更难应付个人努力以外的事情（比如处理好社会关系），导致女性青年教师在牵涉个人收入的评价体系中处于弱势地位，最终导致男女收入差异在地方公立学院中更为显著。

模型中的其他变量也对青年教师的收入水平产生了不同程度的影响。具体而言，有博士学位的青年教师年收入要显著多于没有博士学位的青年教师；相比于父亲只有小学及以下文化水平的青年教师，那些父亲具有大学及中学文化程度的青年教师年收入明显更多；与商学类专业青年教师相比，理学类及工学类青年教师的收入水平明显更低；与在地方公立学院工作的青年教师相比，工作于国家公立大学以及地方公立大学的青年教师收入水平明显更高；具有副教授及以上职称的青年教师年收入要显著多于讲师及以下职称的青年教师。此外，表中数据还显示出年龄、婚姻状况以及发表文章数量对于青年教师收入水平没有显著影响，而教学科研时间对青年教师收入水平有显著的非线性影响。

最后考察四个多元线性回归模型的拟合度。从表3数据看出，模型1至模型4分别解释了17.9%、22.1%、24.4%与24.7%的青年教师收入方差，这显示出本研究构建的模型对我国青年教师收入变异具有较好的解释力。

五、结论与政策推论

在我国高等教育大众化的改革浪潮冲击下，青年教师正承受着越来越多来自学校、社会与家庭的压力。在学术职业领域，女性青年教师在职称评定、获取科研资源等方面都不如男性机会多，处于明显的弱势地位，使得女性相比于男性而言承受的

压力更多，这也间接导致女性青年教师在经济收入方面与男性存在较大差异。基于这样一个现实背景，本研究深入探讨了女性与男性青年教师在学术职业领域的收入不平等问题。

通过对CAP国际调查数据进行统计分析，本文揭示出以下事实：男性与女性青年教师在经济收入上确实存在显著差距，而且即使区分了高校类型、学科领域以及学术职称的不同类别，这种差距依然普遍存在于每一个类别之中。在计算了“邓肯隔离指数”后，笔者否定上述收入差距源于入职前的职业隔离影响，同时指出收入差异很可能是由青年教师入职后基于性别差异的“工作内收入歧视”所导致。如果假设并不存在这类歧视，那么应该在其他条件相同的情况下（即控制了其他变量条件下）男性与女性之间的收入差异得以消除。为了进一步验证是否存在“工作内收入歧视”，笔者继续构建了青年教师收入决定模式的多元线性回归模型予以实证分析，结果显示，在控制了所有其他变量后，男性与女性青年教师在收入水平上的差异性始终保持统计学意义上的显著性。由此得出结论，对于我国青年教师群体而言，确实存在基于性别差异的“工作内收入歧视”；换言之，在相似的个人背景、工作努力程度下，女性青年教师薪酬水平依旧会明显低于男性青年教师。

本研究除了揭示出学术职业领域在薪酬回报上的性别歧视现象外，还发现了有关该领域的收入分配规律，即：有博士学位、父亲文化程度较高、工作于公立大学、从事商学类专业的青年教师相较于其他青年教师而言更有可能拥有较高收入。对于这一结论，有一点值得特别关注，那就是家庭背景及单位类型因素对青年教师收入水平有显著影响。关于家庭背景的影响，本研究的发现与其他学者的结论相悖。例如，有学者在对中美大学教授进行比较分析后指出，在学术职业领域，家庭背景并不会对大学教授的社会流动（以职称、收入和发表文章数量三个指标衡量）产生显著影响（林曾，2013）。本研究可以给上述结论作出如下补充性修正：对于刚进入学术职业领域不久的青年教师，更好的家庭背景能够帮助其得到更高的薪酬回报。对于单位类型的影响，高校是传统意义上的事业单位，而本研

究的结论则进一步验证了单位性质对于收入的影响并没有随着市场化改革而消失，而是依然存续（Xie & Wu, 2008）。

从政策层面思考，上述结论为进一步推进高校行政体制改革提供了具体思路。首先，学术界应该意识到学术职业领域存在的男性与女性青年教师“同工不同酬”问题，从思想上确立学术领域的平等观念，彻底消除在文章发表、职称评定、课题申报等方面对女性的歧视态度；其次，学校行政部门应该改进当前的薪酬分配体制，通过制定倾斜性的薪酬政策来保障女性青年教师在科研产出、职称晋升等方面能够打破“玻璃天花板”效应，为女性创造更多增加收入的合理途径；最后，应该鼓励女性青年教师主动争取学历提升机会，在高校构建的公平发展环境中，能够通过个人努力来改善生活水平。

诚然，在过去的十几年中，已经产生大量与我国社会不平等相关的研究成果，而其中大部分与解决收入分配公平问题有关（Wu & Xie, 2003）。但就当前状况而言，无论是国外还是国内，很少有学者关注我国高校青年教师的收入不平等现象，以及与此相关的高校薪酬分配体制问题。在中国高校大胆推进行政体制改革的今天，希冀本研究能够让更多学者开始重视青年教师、尤其是女性青年教师的生存问题，让这个在高校中占有高比例的学术群体能够真正无需为生计所忧，从而能够在传道、授业、解惑、创新的职业征程上走得更好、更远。

（徐鹏，武汉大学社会学系博士研究生，湖北武汉 430072；周长城，武汉大学社会学系教授，湖北武汉 430072）

（原文刊载于《青年研究》2015年第1期）

香港公立高校教师薪酬制度与激励机制及启示

姜海珊

近年来，香港高校吸引了大量的国际化人才，在人员薪酬制度和管理等方面进行了一些改革和探索，推动了香港高校的发展。为了进行比较研究，从而对政府的收入分配改革提供研究性的建议，2010年9月课题组走访了香港中文大学、香港大学、香港城市大学、香港公开大学和香港专业教育学院摩理臣山分校五所香港公立院校，与院系负责人、院校人事部门负责人以及主管校长进行了座谈，旨在了解香港高校的薪酬架构以及这种薪酬制度在调动专业技术人员的积极性和创造性方面的作用。

通过调查，笔者深切地感受到，在市场经济体制下，香港高校在管理体制上表现出民主、竞争的特征，以及在全球化的环境下面对国际间高校的竞争，香港高校的薪酬制度在不断的改革，以吸引和留住更好的人才。在不断推进社会主义市场经济体制改革的过程中，香港高校的收入分配体制在一些方面可以供我们借鉴，以此来改进大陆高校教师的收入分配制度，促进高校教师的工作积极性并增强高校的竞争力。

一、香港高校的薪酬制度

（一）香港高校的薪酬政策

2003年香港立法会财务委员会批准解除对教资会资助院校教职员薪级表的规管，之后所有的高校进行了薪酬检讨，在考虑本地和国际形势的情况下，对本校的薪酬制度进行调整。但是总体上来看，目前香港公立高校薪酬政策与公务员薪酬政策大致相同，教职员薪酬基本参照公务员的薪级表来支取薪酬。教学科研人员的职级主要由助理教授、副教授和教授三级构成，教师的薪酬福利体制、晋升体制和考核评价机制都是根据职级来确定的。一旦学校决定聘用，会在教师入职时根据其学历、经验等确定所属薪级以及起薪点，之后根据工作表现增薪，直至达到所属薪级的顶薪点，如果表现突出经过评审还可以升到更高的薪级。

在参照公务员薪级表的同时，为了增强大学的

竞争性，高校的薪酬制度具有更大的灵活性，各高校可以根据市场情况制定符合本校特点的薪酬制度。如果引进的人才非常优秀，高校可以不必从所属薪级的第一级开始，而是可以确定更高的薪级，这主要根据人才的市场价值来确定。同一高校内部不同学系（学院）的教职员也可以实行不同的薪酬制度和薪级表，比如香港公开大学对李嘉诚专业进修学院的教职工制定了与其他院系教职员不同的薪级表。

（二）香港高校专业技术人员的薪酬状况

在薪酬的构成上，香港高校教学科研人员的薪酬主要由基本工资和福利（包括医疗、休假、住房、公积金、子女教育等福利）组成，一般没有奖金。根据职级的不同，工资和所享受的福利会有所不同。

1. 工资。以前与公务员薪酬制度挂钩时，高校教职工的工资一般是每年增薪一个点；2003年脱钩以后，薪酬制度就更加灵活了，现在大多数高校根据教师工作表现来调整增薪点。如果教师工作表现优秀可以增加2个点或者更多；如果工作表现不佳可以不增薪，但是一般不会减薪。另外，高校还可以根据政府公布的生活指数在整体上调整薪酬，例如在2010年1月香港中文大学的薪酬普遍下调了五个百分点之多。

通过这次调查，笔者得知目前香港高校教研人员的基本工资（不包括福利），从平均水平来看，助理教授大约为4-6万港元，副教授为6-8万港元，教授为8-11万港元。但是，不同类型的院校工资水平又会有所差别。比如以教学为主的香港专业教育学院的教师工资稍微低一点；香港公开大学的教师同时承担远程教育教学任务，其工资水平稍微高一点。从总体上来看，与世界上发达国家高校、中国大陆高校以及香港本地中小学相比，香港高校教研人员的工资水平都排在前列。

2. 福利。高校的教职员一般可以享受医疗福利、学术假期、住房津贴、公积金和未成年子女教

育津贴等福利。2003年与公务员薪酬制度脱钩之后，各高校可以制定自己的薪酬制度，因此各高校在福利待遇上也不尽相同。

对于医疗福利，员工在退休之前都可以享受。香港中文大学有保健中心，一般的小病可以在保健中心就诊，门诊是免费的。如果需要住院治疗，可以到中文大学的教学医院或者香港公立医院就诊。员工有医疗保险可以用于住院治疗，每年缴费200港元就可以保障40万以下的医疗费用。在香港公开大学，教授以上组别的人员享受第一类医疗福利，助理教授和副教授享受第二类医疗福利，第三类医疗福利主要是由非教学类别中组别较低的人员享受。第一类人员的福利额度最高，其中每年门诊最高限额分别是第二类人员和第三类人员的1.28倍和1.49倍，住院最高限额是其他两类人员的1.41倍和3.17倍。

教师一般每年都享有一定时间的带薪休假，香港中文大学规定工作10年以内的人员享有22天公假，工作10年以上的享有26天公假。此外，教研人员还有研修假和会议假，可以用于参加研讨会等。香港大学还有“学术假期”的规定，教研人员工作满三年以后可以申请，每年可以申请最多两个月的学术假期，学术假期主要用于学术研究，可以去国外也可以留在香港。休假时间在6个月之内，学校照常发工资，假期结束后休假者要提供一份研究报告。

由于香港房产价格很贵，目前香港高校一般的做法是发放住房津贴，让员工到市场上租房居住。教学研究人员一般是可以获得住房津贴的，但是根据所属职级的不同，可以获得的津贴额度不同。一般来说，助理教授每个月1-2万港元、教授每个月3-4万港元。2008年香港公开大学薪酬制度改革后，将住房津贴和子女教育津贴合并为“综合现金津贴”，按照工资的一定比例计算，以现金的形式发放。

在退休保障方面，香港高校有约满酬金和公积金两种方式。对于两年期或者三年期合同的固定期限合同人员采用“约满酬金”，“约满酬金”约为底薪的10%-15%，教师完成合同后，学校向其支付约满酬金。对于非固定期限合同人员就采用公积金计划，每个月按照工资的一定比例（一般是5%）进行扣除，学校再投入15%，共同投放到一个户头

中进行投资经营，到退休时就可以全部取出。

3. 薪酬外收入。在香港，高校教学科研人员的收入主要就是基本工资和福利，通过在校外兼职而获得收入的情况非常少，也不能从科研项目经费中获得收入。

香港公立高校一般是不允许教师在外兼职的，因为教师的工资是纳税人的钱，必须用于完成本职工作。在考察中笔者了解到，教师的基本工资能够满足其基本生活以及住房等需要，教师一般不需要到校外去找兼职来做，从事校外兼职工作和服务的一般是比较有名的教授。

校外兼职的主要类别有带酬的专业服务、不带酬的专业服务以及不带酬的非专业服务三种类型。学校对于校外兼职有比较严格的纪律规范。首先必须通过申请，如果没有通过申请而从事校外工作是违规的，要受到纪律惩处。如果教师到校外服务，一般都被看作个人的行为。学校也会鼓励教师做一些校外带酬的专业服务，目的是产学相长、回馈社会。因此在与本职工作和学校利益没有冲突的情况下，教师可以申请校外服务。笔者在调研中了解到，香港大学医学院教授大部分都在校外兼职，这对于学校和社会来说是互利的，只要通过部门允许、不影响本职工作就可以了。

在香港高校专款必须专用，所有政府拨款的使用都受到廉政公署的监管。科研项目申请的经费必须全部用于科研工作需要，用于购买设备、聘请研究人员等，不可以转化成为个人的收入，这在香港有着非常严格的监管。如果将科研经费当成自己的工资放到自己的账户里就是“公职人员行为不当”，可以构成犯罪。此外，学校发放的房屋津贴也只能用于租房，不可以转化为个人收入。在科研经费或者房屋津贴的使用中都不能“让自己有得利”，这就是香港当局所设立的“防止利益冲突”制度。在香港笔者感受到市民具有很强的社会责任感与反腐意识，高校的教师们也都非常注重自己的行为，避免产生“利益冲突”。

二、香港高校薪酬制度的激励作用

大学薪酬制度的主要作用在于吸引、保留和激励教学科研人员提供高质量的服务，因而如何激励专业技术人员就成为构建薪酬架构的重要目标。通过调查笔者发现在目前香港高校的薪酬制度下，除了较高的薪酬水平和福利待遇以外，高校的聘用制

度以及严格的评审制度对于激发教研人员的积极性起着非常重要的作用。

（一）高校聘用制度

香港高校教师的聘用都采用合约制，通过合同确定聘用关系，合同主要分为两种：固定年期合同和非固定年期合同。对于新到校人员一般签订固定年期合同，合同期限最短一年，最长一般为三年。合同到期后要进行续聘的考核，考核合格后再签订一至三年的合同。合同满六年后进行三级评审，确定是否留任，考核合格后进行“实任”（*substantiation*），签订非固定年期合同就等于获得了长期合约；如果考核不合格就解除聘任合同，教职员需要在一年的时间内寻找其他工作。

在固定年期合同下，教师为了能够与校方继续签订下一个聘用合同必须努力来完成教学、研究以及服务等方面的工作，从而保持工作的积极性。尤其是为了六年之后能够顺利获得“实任”，年轻的讲师和助理教授必须在任职后的五年之内在完成教学任务的同时，毫不松懈地进行科研、参加所研究问题的相关国内外学术会议，以获取前沿信息，不断积累科研成果，因此，“实任”成为激励教师积极性的一项非常重要的制度。

对于非固定年期合同人员以及获得“长聘”的教师来说，他们相当于与学校签订了长期的合同，如果没有特别的情况一般不会被辞退，可以一直工作到退休。对于这些人的激励，主要是每年或者两年一次的考核，以及比低职级人员更好的福利，如更长的休假时间、更多的住房津贴等，除此之外基本上就靠自律了。一般来说，能够通过严格的评审获得“长聘”的教师，都是在相当资历的人中表现比较优异的，这些人在获得“长聘”以后还会继续努力的。但是对于学校来说，对这些人的管理有些困难，目前一些高校也在探索对非固定年期合同人员更有效的激励方法。

（二）严格的评审制度

香港大学的评审和审议主要是续聘的审议、实任的审议以及延聘（到了退休年龄以后继续聘任）的审议。三种形式的审议都需要经过严格、谨慎的评价和审核，这么做的目的是为了保持高素质的人员，从而增强高校的竞争力。这个过程对于教师来讲也起到了积极的激励作用，有助于教师发挥他们的创造力和潜力。

对于教研人员的审议和评审主要从四个方面进行：教学水平、科研成就、校内服务以及校外服务。教学水平主要从课堂讲授表现、临床指导（医科）、研究生指导、新教学方法开发等方面考察，通过学生填写问卷来对教师的教学表现进行评估；科研成就主要看是否在认可的学报或期刊发表文章、学术论文所发表期刊的排名、科研经费的数量以及是否担任编委、研究所获奖项和专利等；校内服务主要指对院系、大学以及书院的服务等，包括参与委员会事务、学生辅导以及主持通识课程等；校外服务是指对专业组织和服务政府的组织。

评审是通过三级委员会进行的：学系、学院和大学。在香港中文大学，学系人事委员会一般由系主任连同1至2位系里的资深教授组成；学院人事委员会由院长连同3至4位学院资深教授组成；大学人事委员会由常务副校长任主席连同8至9位资深教授组成。其他大学的情况也基本类似。三级评审委员会的成员是公开的，同时遵守审议内容保密、禁止游说、避免利益冲突等原则，以保证评审的公开和公平。丁学良曾将香港高校的这种评审制度概括为“三级一界”，并指出“外界”和“匿名”是这个制度的核心。

（三）其他激励措施

为了吸引全世界的优秀人才到香港高校工作，同时保持教学科研人员的高素质，香港各高校也在不断的探索薪酬架构，并于1997年前后进行了一些改革，这些做法对于留住人才或者吸引人才具有一定的激励作用。

1. 提高顶薪点的做法。在香港的薪级表中，一般来说某一级的顶薪点就是更高一级的入观点或者起薪点。但是顶薪点对升级的限制很大，如果一个科研人员达到了顶薪点，但是几乎不可能再升级了，这个人就有可能会离开，这对于学校来说是高科技人才的流失。因此，香港一些高校就有了这样的做法，就是把某些职级的顶薪点往上调几个点，如果达到某一职级的顶薪点之后再过一年没有升级，就可以拿更高职级的薪资并享受更高职级的福利，但是仍然停留在原来的职级。

在这种做法下，福利与职级相分离，对于教学科研人员来说尽管没有获得升级，但是可以享受与更高职级相对应的工资水平和福利，尤其是该福利对于这些人员来说比较有吸引力，比如他可以得到

更多的假期或者住房津贴，进而愿意继续留在学校里工作，这对于留住人才尤其是高级人才是一种比较有效的激励。

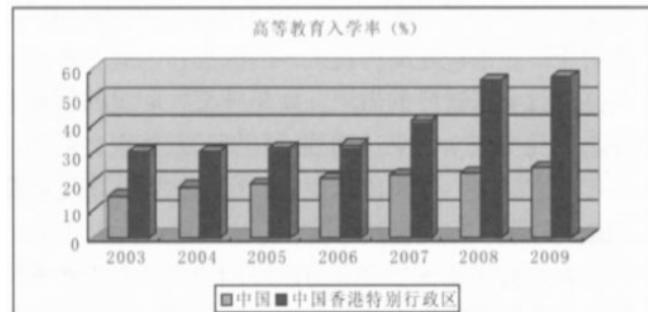
2. 多渠道的、充足的研究经费对科研的激励作用。香港高校的教学科研人员可以通过多种渠道申请并获得研究经费来支持所从事的研究。其中，一个主要渠道是来自香港大学教育资助委员会。教育资助委员会下设研究资助局（Research Grants Council, RGC），向获得教资会资助的院校分配拨款、为院校的学术界人士提供经费，以进行学术研究。根据教资会的相关统计数据，2009-2010年度八所受资助院校共获得“优配研究金”（General Research Fund, GRF）51.7亿港元。此外，研究资助局还直接拨款给受资助院校，用于资助小规模研究项目、实地考察以及其他研究活动，并为资历较浅和新聘用人员提供初期研究拨款。

除了来自教资会的科研资助以外，高校还可以从香港政府、慈善团体、私人机构以及海外等获得研究项目的资助。科研人员还可以从学校、院系获得研究资助，因而，对于教学科研人员来讲，香港高校的研究环境非常好，可以获得多渠道的、充足的研究经费来从事科研项目，而且每年都可以参加国际性的学术研讨会以促进研究。

三、香港高校激励机制的启示

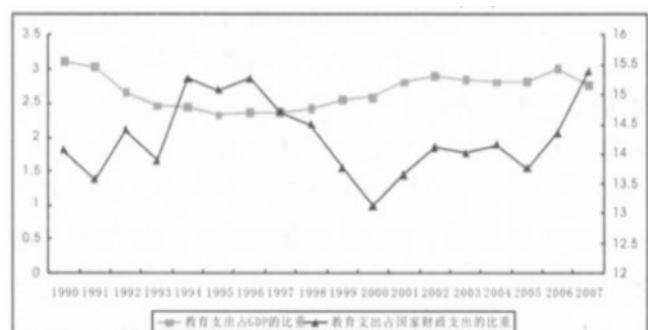
从经济发展水平来看，中国大陆的经济发展水平与香港还存在很大的差距。2010年香港和大陆的人均GDP分别为31758美元和4393美元，相差大约8倍。根据世界银行的统计资料，香港属于高收入国家（地区），而中国属于中等低收入国家。从高等教育（或称专业教育）发展水平来看，香港比中国大陆的发展更快一些。香港在2008年高等教育毛入学率就达到了50%，进入了高等教育普及化阶段。但是中国大陆高等教育毛入学率在2009年才达到25%，还不及香港2003年的水平（见图1）。

高等教育的发展离不开政府的投资，政府对高等教育的投入可以反映出一个国家（或地区）高等教育发展的竞争力和潜力。根据香港教育局的统计数字，2009-2010年度，香港政府财政经常开支中用于高等教育的支出占25.7%。而长期以来，中国大陆国家财政支出中用于高等教育的支出比例最高不超过16%，高等教育支出占国内生产总值的比重一直在3%左右（见图2）。



数据来源：世界银行数据库相关数据，<http://data.worldbank.org/indicator/SE.TER.ENRR>.

图1 高等教育毛入学率



数据来源：中国科技统计年鉴，2009。

图2 中国教育支出的占比

由于香港的经济、社会、文化与大陆有差别，两者的高等教育体制与发展水平也有所不同，因此我们不能完全照搬香港高校的薪酬制度，但是香港高校在薪酬制度架构方面的一些理念和方法，我们可以借鉴和学习。

第一，根据学校自身特点进行定位，并制定相关薪酬制度。在调查中笔者发现，香港高校非常注重根据高校的定位来发展，进而制定相应的薪酬制度。香港中文大学和香港大学定位为研究型大学，在人才的考核中就会注重国际性的科研能力和水平，比如要求在国际性核心刊物上发表专业性的学术文章等。专业教育学院主要是培养应用型人才，教师的入职点只需本科学历，主要看重教师的实际工作经验。因此，职业教育学院教师的工资比香港中文大学低一些。

在2006年上海召开的第三届中外大学校长论坛上，香港中文大学校长刘遵义也曾经说过，不同大学的发展水平和功能定位是有差异的，不能盲目的效仿别人，应该有自己的判断，有符合自己实际的发展目标定位。因此，高校在确定薪酬制度时，

应该首先根据学校特点进行定位（是研究型高校还是教学型高校），并确定高校需要什么样的人才，进而确定相应的薪酬水平和薪酬结构，以便有效地激励并留住人才。

第二，缩小高校内部收入差距。在香港不同高校之间，相同资历的教师基本上都属于同一个职级，收入差距很小，这对于稳定教师队伍起着很重要的作用。香港高校教师收入差距小的一个主要原因就在于其薪酬体系的稳定性，基本工资构成了教师收入的主要部分，校外收入和课题经费不属于收入来源。这样，教师只要做好本职工作，完成教学、科研任务就可以得到相应的薪酬，而且没有住房等后顾之忧，因此教师能够全身心的投入工作，这也就体现出了薪酬的激励作用。

然而，根据2010年北京社会建设分析报告，2008年北京市高校讲师的平均月收入在4000元左右，低于统计局公布的北京市城镇在岗职工月平均工资4694元。而且报告还进一步指出，高校内部的收入差距在拉大，其中科研经费的分配方式进一步拉大了教师收入的差距。造成这种现象的一个主要原因是高校内部科研经费的分配与职称挂钩，很多资源的分配掌握在教授或者行政主管的手中，因此教授以及有行政职务的教师就会有更多的收入，从而造成了收入差距的进一步拉大。

作为教师，本职工作就是教学、科研，如果把大量的时间和精力放在校外兼职上面，无疑会影响本职工作，导致教学与科研质量降低。因此，改革高校教师的收入分配体制，首要目标应该是增强高校教师收入的稳定性，提高工资性收入，建立与公务员挂钩的薪酬体系。

第三，为青年教师创造更多的机会和空间。青年教师在高校里是最有活力、最具创造力的人群，但同时也是负担最重的人群，既要完成教学任务，又要面对发表学术成果、申报课题经费、职称评定等一系列有关发展的大问题，教学科研都要做而且要做好才有机会晋升职称。除了工作压力以外，他们还要面对住房、子女教育等生活压力。青年教师是国家投入了大量财力和人力培养出来的人才，在最富有创造力的年龄段不得不为生活奔波，无法体现他们的价值，这无疑是一种人才的浪费。

对香港高校的调查发现，香港高校的青年教师的工资收入和福利基本能够保障他们的生活所需和

支出，因而青年教师可以把精力主要就放在如何教课、如何提高自己的研究水平上。同时高校也有很多机制，来帮助教师进行教学和科研工作，从而有助于其顺利获得“实任”。在走访香港中文大学社会学系时笔者了解到，学校给新到校的年轻教师创造了很多机会和空间，从而形成了社会学系的三个特点：道德激励（Moral Incentive），创造机会（Creating Opportunity）和提供支持（Providing Support）。新教员的课程比较少，基本上一学期只上一门课；青年教师大多参加了由相同学科教授带领的研究小组，共同指导学生，共同参加课题研究；而且年轻教员一般不需要做杂事，主要精力就是做科研，一般的校内服务工作（包括学院、书院）是由教授来做的。在学校的层面上，设有“学能提升研究中心”对教学人员进行培训，专门负责为教师提供教学方面的培训，比如规定刚毕业的博士生要到中心听几门课，或者与有丰富教学经验的教师分享教学经验。另外，人事处也会补助这些新到校的教师到国外参加学术会议，以及通过教学人员交流计划（与国内外院校交流）来获得教学、科研方面的经验。香港大学设有“种子基金”为新聘用人员提供10-12万港元的研究资助，到校半年以后就可以申请8-12万港元的小型项目了。

高校在设定目标的同时辅以一些保障机制，可以更好的激励教研人员的积极性。从这个方面来说，保障机制促进了激励机制作用的发挥，因而香港高校的做法是非常值得学习的。在青年教师的发展上，应该借鉴香港高校的一些做法。首先为他们提供物质保障，省去后顾之忧，在提高工资水平的基础上，解决其住房、孩子上学等问题。在科研上，应该为青年教师创造一些发挥能力的机会，吸收新到校的青年教师加入科研团队，资助青年教师参加高水平学术会议（包括一些国际会议）等。

（姜海珊，北京工业大学马克思主义学院讲师，北京 100124）

（原文刊载于《高教探索》2012年第3期）

民国初期国立大学教师的薪酬与官俸

薛国瑞 商丽浩

薪酬制度的确定是推动大学教师职业化的前提，也是提升教学质量、培养学术兴趣、推动大学学术发展的重要步骤之一。民国初期，大学在吸收优秀人才的竞争中由于薪酬等问题缺乏优势，教学质量堪忧，因而教育部、学界与大学对于国立大学教师薪酬问题进行了反复争论。在这一过程中，独立于官俸的国立大学教师高薪政策的形成和大学教师薪酬结构要素的拓展，为大学教师开展教学与研究活动提供了经济保障，并进一步促进了中国大学教师职业的现代化转型。

一、民初知识精英在政教之间游移

中国向来有“学在官府”、“官师合一”的传统。清末，政府在推动新式高等教育的发展中起着重要作用，因而，京师大学堂作为中央官办大学堂，其章程规定：“设总教习一员，不拘资格，由特旨擢用，略如国子监祭酒、司业之职。”可见，大学教师职业与行政官员相互参照。

民国成立后，大学教师薪酬规定仍延续清末旧制，以中央政府行政官员薪酬等级水平为主要参照标准。民初国立大学教授待遇大致相当于中央教育部荐任官的待遇。按1912年10月16日《中央行政官官俸法》规定，荐任官分7级，月薪200-360元不等，这一薪酬在当时已不算低。但实际上，民初中央政府急需各类新式人才，又以高薪及要职网罗之。相比之下，此时的国立大学，经费预算不增，教师薪资又时有拖欠。新式知识分子处此情形中，对大学教师这一职业的兴趣并不大。

1912年2月25日，严复担任京师大学堂总监督一职（即国立北京大学校长）后即筹办借款，拟以重金聘请优秀学者充任北大教职，他分别致电陈伯予与姚叔节，以“月廪二百金”聘请陈伯予担任北京大学分科监督，以月廪“百五十金”聘请姚叔节为教务提调。不料，两位学者均未回电。严复颇为

愤懑，写信向好友熊纯如抱怨道：学校聘金“是区区者，或不足以养二贤，然日日言为国牺牲，临义而较量丰啬者，此又伯子所必不出可决也。”

北京大学难以聘得优秀学者，教师兼任现象也便常有发生。1912年7月3日，教育总长照会北京大学，对教师兼任问题提出警告：“兼差为旧日恶习，庶政废弛，胥由于此。盖人才各有专长，精力不可分用，专责始克有功，兼任不免两败。民国初建，百度维新，岂宜重蹈覆辙，致坏首基，为此通令行政各机关在职人员勿得兼任他差，其有兼差者，即由各该机关查明开去，以肃官纪而饬吏治，此令等因在案。兹查大学校分科各学长中，法政科大学学长王世徵有总统府兼任职务；农科大学学长叶可樸有外交部兼任职务；商科大学学长吴乃琛有财政部兼任职务，显与国务院通令相背，且大学学长所负教育责任至为重大，兼承他职必有顾此失彼之虞，外间舆论对于此事评骘颇多。相应照请贵校长查照前项通令，转嘱各该学长，于学校职务与官署职务之中何去何从，择任其一，庶官纪可藉是整饬，而吾庄严神圣之教育界亦不致贻他人以口实，即希贵校长查照施行。”

1912年7月8日，严复答复教育部，认为教育部只顾及外界舆论，却未考虑到找人接替学校以上职务的人才“实不易得”，故暂不允许照会文中人员即刻离校，而是“拟挽留勉任学校职务，辞去官署职务，以资熟手。”可是，大学学长一职月薪仅200元左右，且有拖欠之可能，担任总统府幕僚与政府官员的薪酬至少在300元以上，多则六七百元，又不必担心欠薪，两者差异太过明显。王世徵、叶可樸、吴乃琛三位均表示愿辞去大学学长之职，而就官署之职。预科国文教务长吴闿生因总统府兼职，亦自行函请辞去校职。

民初的国立大学在吸纳与留住教师方面缺乏相

对较高且稳定性较强的薪酬，新式知识分子纷纷涌入党政府机构之中。尤其是，在民初大学与专门学校广泛设立的情形下，大学教师资源显得更加紧缺，兼职现象也日益增多。教育部认为，大学教师过多的兼职影响了正常的教学秩序，极易导致教学质量下降与学潮的发生，故召集部员及学者商议，拟采取大学教师充作实官和限制大学兼任教师的做法，约束教师行为。不过，亦有学者及大学内部教师提出质疑，认为大学教师纳入官僚体系实为倒退之举，并要求中央政府即刻提升大学教师薪酬待遇，以吸引知识分子进入大学。在这场争论中，大学教师薪酬制度开始逐步建立与规范起来。

二、独立于官俸的大学教师高薪政策

1912年12月，教育部召开了国立大学教师是否应充任官吏的讨论会。会上讨论热烈，意见不一，主要分为两派：一派主张大学教师纳入官僚体系，认为，“欲图学校之发达，必先得良教员，欲得良教员，必先厚其待遇，使其能久安于位。否则学问渊深之士，宁投身于政界，不愿充当教职。前此东西洋留学生无特别之待遇，又以无保障法维持其地位，故人人之视教授为畏途，今若欲矫斯弊，非作为官吏不可。”反对一派则认为，“共和时代人民之作官思想应薄于专制时代，且自心理上言之。恒有两方面，如常人视官职为无上之荣誉，而高尚之士或视官职为俗陋而不就者亦未可知。今欲养成学问神圣之风，尤须革除此官吏思想，故教员不宜作为官吏。”两派各持己见，互不相让。经过几番争论之后，教育部决议，国立专门以上学校之教授、助教授在名称上改为教官，讲师作为延聘等。

变更大学教师职业名称的办法，是教育部在人才紧缺的环境下力图把大学教师纳入官僚体系，赋予大学教师以政治资本，并以其政治资本作为薪酬待遇的重要保障。学者在鼓吹这种做法的合理性时强调，大学负荷极重，必求助于国家，既然国家资助大学，必应由国家进行管理，大学教师薪酬由国家财政拨付，把大学教师纳入官僚体系也是理所当然之事。而且，当大学教师成为教育部官僚体系之一部分时，政府便掌控了大学的具体人事权，拥有聘请、辞退大学教师等实际权力，可直接对大学教

师进行监督和管理，还可由管理教师间接约束学生，避免学潮的发生。

但是，另有学者意识到，教育部的做法严重损害了大学的独立性，十分不妥。如果大学教师改为实官，大学人事权转由政府直接控制。政府可决定大学教学及管理机构的人员遴选标准，把政治目的直接裹挟于大学的管理权中，并使其合法化，极易形成以政治意图干预人事任用的局面。政府可以对任何一个违背其执政意志的大学教职员提出拒绝任用的理由，这也成为政府理所当然的权力。沈步洲即提出质疑：“大学即隶中央管理等等，终必假手于贤者，延请之时，仍以学问为导引，而学问为众所共仰者，只此三数人，征而召之，惠然肯来，然中央其能牵掣其行动乎？其能以大学取资国库而妄事干预乎？能者寥寥，既具学识，莫不有自信之心，国之人宜善体之建一学校而寄任于能者，必畀以全权而后可望其尽心竭力。”易言之，财权只是为特定的事权提供服务和便利。政府不能因掌握大学的财权即任意干预甚至管控大学的事权。沈步洲进一步指出，大学教师薪酬水平的高低才是核心问题，如不提高教师待遇，则知识分子“每每徘徊于实业界、学界、报界、商界、官界之间，择饵之最丰美者而就之，故今日为教员，明日为厂主。……盖无能毅然捐身为学界前途放光彩者，其果以学界事业非所愿乎，亦曰学界之所为，不足以偿其愿望耳。”

有化名为“坚”的学者在比较了世界各国的大学教师待遇之后，亦认为：“近世生活程度日高，衣食住之事，既难人人兼足，则不能不斥其治学之日力以治生，甚且仅有开始治学之预备，即为境遇所迫，挟以问世，而汨没其终身焉。然则安得有造微探赜之人，极深研几之士乎？返观欧美各国，……对于专家硕学，莫不高其位置，厚其廪饩，以立一时之人望。”

北京大学校长胡仁源同样表达了大学聘请优秀学者充任教师的困难。他指出，“我国创立大学垂十余年，前后教员无虑百数，而其能以专门学业表见于天下者，殆无人焉，不可谓非国家之耻矣。”这一问题的关键便在于：“一是社会心理大都趋重

于官吏之一途，为教员者多仅以此为进身之阶梯，故鲜能久于其任；二是教师每年所担任科目已极多，而且逐年更换；三是学问之士居本国而久，往往情形隔阂，学问日退。”至于如何解决这些问题，胡仁源特别强调，“国家对于教员尤宜格外优遇，以养成社会尊尚学术之风”；此外中央财政还应拨出专款，“于各科教员中每年轮流派遣数人，分赴欧美各国，对于所担任科目为专门之研究。多则年余，少则数月。”

汪笛帆则直接指出，教育发展与官俸联系密切。“吾国较近以来，学堂次第设立，微论官校教员，数载之后，可开保举，本以迁官为目的，即私立各校，其所聘之教员，大抵不得志于官，而为一时糊口计者，一旦……考试有条，则又相率而去，以此之人，使居官位，焉能称职，而政与学两受其害矣。……今官俸厚而教员之俸薄，且官表率一方，政声易著，三载考绩，登庸可冀，而教员怀铅握椠，勤勤矻矻，周旋庠序之内，曾不得少逸，非发明新理，创制新器，不能博社会之信誉，则其孰优孰绌，较然易知。趋避舍此，夫奚足怪。故必权衡二者之俸，剂其多寡，使无轩轾，乃可以壹校师之心志，促教育之进步也。”

各界对于大学教师是否纳入官僚体系这一问题观点不一，可无论赞同与否，大多认为应提高大学教师薪酬待遇，而至于薪酬水平高低，尚未形成一致标准。1913年10月，汪大燮任教育总长后，查知全国各级学校教员薪俸丰俭水平至今尚无明文规定，特于24日邀集各科科长在部会商一适中之数。会议讨论后，大体确定了“大学教员薪俸每月不得逾四百元”，“高等学校教员薪俸每月不得逾三百元”的标准。大学教师的薪酬标准进入政策层面，其规定开始不断明晰。

1914年7月，教育部公布《教育部直辖专门以上学校职员薪俸暂行规程》，第一次对大学教师薪酬作了较为详细的规定。大学校职员应支薪俸数目为：校长400元，学长300元，预科学长300元，学监主任180元，庶务主任150元，一至三级学监分别为100、80、60元，一等一至三级事务员分别为100、80、70元，二等一至四级事务员分别为60、

50、40、30元。大学教员分专任、兼任二种，大学专任教员月薪180-280元，大学预科专任教员140-240元。大学兼任教员每小时酌支3-5元，大学预科之兼任教员每小时酌支2-4元。大学专任教员每周授课10小时以上，大学预科专任教员每周授课12小时以上方可得支专任教员薪俸。职员除特别规定外，不得兼司他项职务。

1915年3月，教育总长汤化龙老调重弹，再次提出“教员拟改实官，以凡官立学校教员，均改实官规，复教授教谕训导名称，分充大中小各校为教员助教员以资实行整顿。”6月1日，教育部不仅无法根除大学教师兼任问题，反而对于该部部员兼任大学教员一事也相应做出让步，称：“虽属法所不禁，惟兼差钟点过多，则于本部职务学校课程两有妨碍，兹特切实规定嗣后本部人员充当各校教员，每星期授课时间不得逾六小时以示限制。”9月，汤化龙离职，大学教员改实官的做法亦不再实行。

事实上，在传统社会向近代社会的转型中，随着社会职业的专业化和复杂化，新式知识分子可凭借其文化资本直接实现经济价值。财富取向逐渐代替身份等级取向，薪酬的高水平成为影响新式知识分子职业选择的重要因素。国立大学在吸纳新式知识分子时，遭遇政府竞争，大学教师薪酬的水平及稳定性均不及政府，难以聘得优秀学者，只能依靠兼任教师维持教学的正常运作。政府为提升大学教学质量，提出了把大学教师纳入官僚体系及限制兼职的办法，学界则认为，如果大学教师薪酬不予切实保障与提高，大学聘请优秀学者和兼职问题终难以解决。两者在争论中形成了初步的教师薪酬待遇制度，起初规定的薪酬水平并不高，未能从根本上解决兼职问题。因此政府开始着手提高大学教师薪酬水平。

1915年12月，张一麐刚接任教育总长不久，在参观、听讲专门以上各校课程时便发现，“教员临时缺席者，所在多有，全级学生同时停课。”他认为，“推原其故，大都以官吏兼任者为多。在校长利用兼任之官吏，以敷衍人情；在学生亦欢迎官吏之教员，以为毕业后终南捷径。由授教者言之，是谓无责任心；由受教者言之，是谓有虚荣心。”故

此，他向大总统提出关于官吏不得兼任学校校长及限制兼任教员的办法。办法中除对官吏兼任教员的条件进行限定外，还特别请政府优待教员，尤其是期望政府能以提升教员待遇引导留学归国的学生进入大学开展教学与学术研究活动。张一麐强调道：

“一国学术之进步必优待教员之地位，而其道始尊。目前东西各国游学毕业专科，先后相望，一为官吏则学术易荒，相隔数年则学工科者忘其应用之名词，学农科者失其习劳之美德。惟有担任教授为教学相长之事，如专任一校教员，殚精研究或出其著述，饷遗校外之生徒，或精力过人酌兼他校之功课，其所得当不弱于官吏，无庸别筹生计，更足以高尚人格，养成人才，此尤于限制之中寓裁成之意者也。”此办法不久即获批准。只是，提升大学教师的薪酬规定，直到1917年的《国立大学职员任用和薪俸规程》中才比较正式地确立下来。

三、大学教师薪酬结构要素的拓展

1916年6月，袁世凯复辟帝制的运动惨淡收场。不久，黎元洪继任中华民国大总统，段祺瑞上台重组内阁。北洋军人大体尚能服从中央，未造成全国的分裂态势。政治环境的平稳为教育的继续发展奠定了基础。同年7月，范源廉担任教育总长一职。8月26日，范源廉专门致电蔡元培，希望其回国出任北京大学校长一职。

1917年1月，蔡元培担任北京大学校长后，即重新定义大学性质，着手把大学由培养政府官员的机构转变为独立于政府的“现代学术社群”。为此，他开始对校内教师队伍进行较大范围的调整。首先，规范和清理原有的教师队伍。1917年2月，蔡元培在校内发布通告，规定北京大学教员担任教科钟点办法：“一、本校专任教员不得再兼他校教科；二、本校教员担任教科钟点以二十小时为度；三、教员中有为官吏者，不得为本校专任教员；四、本校兼职教员如在他校兼任教科者，须将担任钟点报告本校；五、本校兼任教员如在本校已有教科钟点十二小时者，兼任他校教科钟点不得逾八小时以上；六、教员请假过多，本校得扣其薪金或辞退。”同年4月，蔡元培陆续辞退了一批学术水平低及教学态度差的本国与外国教员。其次，聘请了

大量具有学术研究兴趣的大学教师。蔡元培指出，学校聘任教员，要“广延积学与热心的教员，认真教授，以提起学生研究学问的兴会”。“不但是求有学问的，还要求于学问上很有研究的兴趣，并能引起学生的研究兴趣的。”

在大学性质转变为现代学术社群的过程中，大学教师聘任标准开始强调学术研究，其职责由单一的教学拓展至研究领域。

1917年5月3日，教育部正式公布了《国立大学职员任用及薪俸规程》，规定国立大学职员分为：校长、学长、正教授、本科教授、预科教授、助教、讲师、外国教员、图书馆主任、庶务主任、校医、事务员等。大学教师薪俸分为六个等级。其中，正教授300-400元不等，本科教授180-280元不等，预科教授140-240元不等，助教50-120元不等，讲师每小时2至5元。职员除讲师外，不得兼他处职务。相比于1914年的《教育部直辖专门以上学校职员薪俸暂行规程》，这一聘任方案不仅在大学教师的薪酬水平上出现了不同层次的提升，还把大学教师划分为四个等级，在同一职级内部设置等级和升等标准，即“（甲）教授成绩，（乙）每年实授课时间之多寡，（丙）所担任学科之性质，（丁）著述及发明，（戊）在社会之声望”。

其后，随着大学研究机构的设立，大学教师薪酬结构中学术研究这一要素日益凸显出来。1917年11月，北京大学拟定每月筹款4500元，用于研究所的建设事业。大学教师希望通过研究所的设立获得学术研究的专项经费补助，大学校长则表示了不同的看法。蔡元培一再强调，大学改革的首要任务是转变学生的观念，培养学生的生产能力，研究所的经费分配应更多地关注到学生方面。这一看法引起了理科学长夏元鼎的不满。他认为，大学教授一般有两种性质的事业：一是教育后进，二是研求真理。“吾国自开办学堂以来，最良之教师亦不过云教授有方而已，若曰研求真理则相去甚远，所传授所讲习者均拾亚人之余，从未闻已有所发明也。大学情形亦不外此，故做教员数十年对于社会对于世界均绝无所贡献。虽然此不能罪吾辈大学教员也，因种种政治上、社会上之恶影响，使学者无以自

存，终身研究学问之人穷困无聊，可至极点。”如今，大学着手发展学术研究事业，却“连篇累牍”地讨论“学生应如何研究”，而不考虑“教员自身应如何研究”。这种做法对于大学的研究事业并不会产生“良好之结果”。例如，近几年来，“吾国派出洋学生亦已甚多矣，其结果殊不能尽满人意者，则以出洋之人程度太浅，年费钜金，所得者不过一大学毕业生耳。”相反，若“派大学教员则事半功倍，其结果与派学生必大不相同也。派教员与派学生二事全然不同。教员对国家对社会对学校均负有一定之责任，学生之责任必不能如教员之发达，是以学问经验论，教员亦与学生不同也。”受过美国研究生教育的任鸿隽亦强调，学术研究是大学教师的“专职”。“现今最进步之大学，其名教师恒不复多任讲授之事，而致其全力于某问题之研究，或为他学者研究之导师，盖用其所长以为他人所不能为之事，自学问经济上言之，固应如也。”

大学内部产生的关于发展教师或学生研究能力的争论，其本质是校长与教授对于大学教师应注重教学还是研究，以及由此引发的研究经费分配的观念差异。北京大学行政权力结构调整之后，校长与教授同时拥有了经费的管理与分配权，教授甚至占据着主导地位。在大学教师薪酬制度对教师研究水平关注不足的情况下，发展大学教师研究能力的观念在北大逐步制度化，并部分地弥补了薪酬制度中的这一缺失。1917年12月，由理科各教员提议，并经评议会议决，北京大学发布了“派遣大学教员出洋留学法案”，规定在校连续任职五年之教授得由大学派遣出洋留学一至二年。教员留学期间，“除官派学费及往返川资外，仍支原薪之半数。为官费无空额时，得支原薪之全数外，加往返川资。”1918年初，该法案交由教育部审议。同年4月29日，北京大学再次修订后，公布实施《选派教员留学外国暂行规程》。该规程规定，在教育部所指定的留学额数内出现空缺时，“各科学长得就学科需要情形，请校长就曾在本校连续任职一年以上之本科教授预科教授助教选补。”换言之，大学教员的留学经费仍以官费留学生名义酌量拨付，并未独立出来。留学教员“按月支在校原薪之半”的规定，

实际上是对于大学教师教学职责缺席所采取的一种“补救”措施。

教育部对大学选派教员留学制度的支持，为改革大学教师薪酬制度提供了思路。1918年7月，教育部决定选派各大学教授赴欧美各国留学。北京大学刘复等，以及其他高校若干人成为第一批选派教授，是谓“我国教授留学之嚆矢。”10月，教育部召开全国专门以上学校校长会议，会中合并讨论议案47件。其中，教育部拟定了“培养教授及优待方法案”、“专门以上学校酌派教员出洋留学研究问题案”等交付会议讨论。北京大学校长在会议上提出了优待教员的五点方法：“（1）特设讲座，不以时间多寡计算。（2）定期赴欧美研究或游历，仍支原俸。（3）教员子弟入大学者免其学费。（4）实行退职后之年俸，并规定六十岁为退职之年限。（5）教员俸给永不受弊制之影响。”

同一时期，第四届全国教育会联合会也集中讨论了奖励学术的议案，代表们认为，“吾国专门以上学校毕业生及东西洋留学毕业生已岁有增加，然其学术往往至毕业而止，能潜心考究，而发明一新学理新技术者，则未有所闻。此国家乏奖进之术故也。”会中议决了三条奖励学术的方法：第一，“须与学者以研究之机会，应择适当地点设立大图书馆暨理化实验所，以资学者研究。凡政府及各项团体之记录，于研究有关者，许其呈请政府或商请该团体准其抄录副本。研究之材料丰多，则研究者之兴味自然增进矣。”第二，“须与学者以相当之补助，凡大学及高等专门学校教员，宜酌给实验费，并时时派遣已受高等教育或于教育确有经验之人员，出洋考察”。第三，“颁学位令，其学位授与不宜但以大学毕业生为限，凡学术贯通，有所发明者，亦得授与之。”

1918年10月22日，在大学校长及学界的大力支持下，教育部核准《北京大学校长学正教授派赴外国考察规程》，该规程规定：（1）大学校长学正教授每连续任职五年以上得派赴外国考察一次，惟同时不得过二人。（2）考察员于出国之前应将其所拟研究之事物及所往之各地点作一节略报告于大学评议会。（3）考察员除支在校原薪全数外得

支左列各费：出国川资600元、治装费300元、回国川资600元、考察费每月与部定欧美留学生学费同，专赴日本考察者上列各费另行核定。（4）出国时得预支俸薪及考察费三个月。（5）考察以一年为期，但得延长。（6）考察员随时应有详细报告寄本校评议会。与北京大学所拟定之《选派教员留学外国暂行规程》比较可以发现，教授出国考察已可领在校原薪之全数，考察时间的限制放宽。大学教师的研究能力发展在薪酬制度上有了相当程度的保障。

1919年3月，教育部又在专门以上学校校长会议的议案基础上，公布了《专门以上学校酌派教员出洋留学研究办法案》：第一，明确了教员留学经费的来源，“国立各校教员留学经费由教育部支给，省立各校由各省支给，私立各校由各该校支给”。第二，进一步放宽了教师留学的资格，教授由连续任职“五年以上”降至“三年以上”，同时考察期由“一至二年”或“一年为期”延长至“一年以上三年以下”。第三，教师在校原薪的比例模糊化，“留学教员在留学期内仍由本校酌给原薪若干成以为津贴”，以适应各校不同的经费充裕程度。

这一时期，无论是提升教师的薪酬水平，还是提供留学机会与经费，促进大学教师开展学术研究的薪酬制度环境都已初步形成。学术研究在大学教

师薪酬结构中的作用不断突显，成为区别官俸的一个重要因素。这不仅源于大学的改革，也得益于教育部的自我调适。

总之，民初国立大学教师薪酬制度脱离于政府职官薪酬体系而独立，是政府、学界与大学相互作用的结果。民初中央财政作为大学教师薪酬的主要来源，政府拥有确定薪酬水平高低的决策权；大学作为教师服务的单位，拥有评价教师不同等级与薪酬水平的执行权。两者拥有规范大学教师薪酬制度的主要权力。随着大学日益由培养政府官员的机构转变为现代学术社群，新式知识分子成为专业人员，继而形成职业阶层，大学教师职业在与政府官员冲突互动的过程中，相互确定其边界。大学也从外部排除竞争性团体，从内部在教师的晋升和培训中强调大学教师的学术研究能力，形成了不同于官俸的教师薪酬结构要素。民初国立大学教师薪酬制度在发展现代大学这种观念的深刻影响下，在教学与研究之间的张力中，相互调适和再塑。在这一过程中，大学教师与政府官员的薪酬体系渐行渐远，别趋异途，大学教师的职业自主性亦不断增加。

（薛国瑞，浙江大学教育学院博士研究生，浙江杭州 310058；商丽浩，浙江大学教育学院教授，浙江杭州 310058）

（原文刊载于《高等教育研究》2015年第3期）