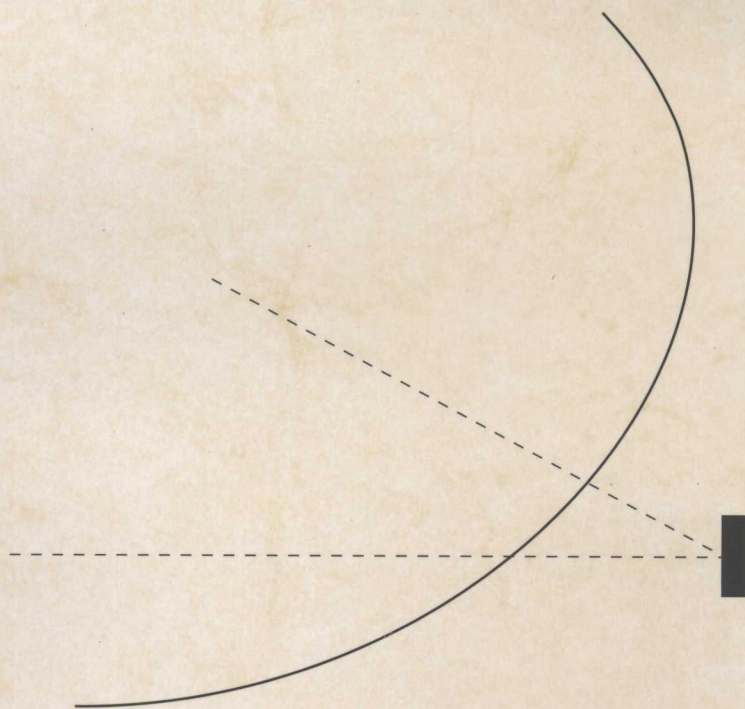




Xueshu Shengtai Zhili



学术生态治理

——研究型大学教师激励机制探索

乔锦忠/著



教育科学出版社



Xueshu Shengtai Zhili

学术生态治理

——研究型大学教师激励机制探索

乔锦忠/著

教育科学出版社

· 北 京 ·

策划编辑 李 东
责任编辑 庄 严
版式设计 贾艳凤
责任校对 张 珍
责任印制 曲凤玲

图书在版编目 (CIP) 数据

学术生态治理：研究型大学教师激励机制探索/乔锦忠著. —北京：教育科学出版社，2008. 10
(教育博士文库)
ISBN 978 - 7 - 5041 - 4329 - 7

I. 学… II. 乔… III. 高等学校 - 教师 - 激励 - 研究
IV. G645. 1

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2008) 第 143023 号

出版发行	教育科学出版社		
社 址	北京·朝阳区安慧北里安园甲 9 号	市场部电话	010 - 64989009
邮 编	100101	编辑部电话	010 - 64989235
传 真	010 - 64891796	网 址	http://www.esph.com.cn
经 销	各地新华书店		
制 作	国民图文中心		
印 刷	北京人卫印刷厂	版 次	2008 年 10 月第 1 版
开 本	787 毫米×1092 毫米 1/16	印 次	2008 年 10 月第 1 次印刷
印 张	10.75	印 数	1—3 000 册
字 数	158 千	定 价	18.00 元

如有印装质量问题，请到所购图书销售部门联系调换。

作者简介



乔锦忠，1972年10月出生，山西省平遥县人。先后在山西大学教育系、北京师范大学教育管理学院和经济学院学习，获教育管理学学士、高等教育学硕士、管理学博士。现为北京师范大学教育学院教育经济与管理系讲师、硕士生导师，兼任中国教育学会教育经济学分会副秘书长。

近年来，在《高等教育研究》《北京师范大学学报》（社会科学版）《中国教育学刊》《高等师范教育研究》《教育理论与实践》《教育与经济》《教育学报》《人民教育》等刊物发表学术论文十余篇。多篇论文被《新华文摘》和人大复印资料全文转载。主持完成省部级课题两项，作为核心成员参与国家和省部级课题十余项。目前主要从事学术职业和教师工资研究。

《教育博士文库》学术委员会

主 任：顾明远

副主任：徐长发

委 员：（按姓氏笔画）

汪永铨 中国高等教育学会副理事长
北京大学教授 博士生导师

顾明远 中国教育学会会长
北京师范大学教授 博士生导师

徐长发 中央教育科学研究所党委书记 研究员

董 奇 北京师范大学副校长 教授
博士生导师

裴娣娜 北京师范大学教授 博士生导师

摘 要

论文立足于信息经济学的机制设计理论、劳动经济学的工资理论和管理学的组织理论,通过模型研究、比较研究和案例研究等方法,分析了研究型大学教师应采用的工资制度、岗位聘任标准以及影响大学教师行为的其他各种因素,如学术委员会的治理等。

论文首先描述了国内外学者有关研究型大学教师工资制度、人事制度以及学术委员会治理等方面的相关研究,发现以往的研究对于大学教师为何采用某种特定的工资制度、人事制度等所做的理论分析存在不足。有鉴于此,作者着重对大学教师工资制度、人事制度设计以及学术委员会治理等方面进行理论探索。

随后,论文立足于组织理论和激励机制设计理论,建构了社会类组织和研究型大学教师激励机制的基本框架,指出了工资制度设计中应综合考虑激励强度、风险、平衡性和可测量性等要素,阐述了理想的工资制度应对增加激励强度和规避风险进行折中,以及对提升激励强度和保证各项任务或同一任务不同维度之间的平衡性进行折中的基本原理。论文还指出,人事制度设计中试用期限和聘用制度的选择取决于发生测量错误的可能性和候选人的能力分布;筛选制度和晋升制度的选择取决于组织对选拔过程中可能发生的“拒真错误”和“存伪错误”的容忍能力;理想的人事制度是用最小的成本在能力较强的候选人群中实施合理的筛选并留住最合适的人才。

论文分析了研究型大学教师的两项主要工作——教学和研究在风险、平衡性和可测量性等方面的特点以及两者之间的关系。教学是一项风险很小的工作，对教学质量的评价属于内部评价、主观评价和当期评价，教学评价出现错误的可能性相对较小，教学能力分布具有负向偏移的特点；研究是一项风险较大的工作，借助于学术期刊等级和被引用频率对研究成果进行的评价属于外部评价、主观评价和延期评价，研究评价发生错误的可能性较大，研究能力的分布具有正向偏移的特点。研究能力和教学技能之间的边际成本相互独立，研究的边际收益大于教学的边际收益，即对研究和教学进行相同的投入，研究的产出对大学教师更有价值。

根据这些分析，论文得出了一些有关研究型大学教师激励机制设计的基本原理。即对教学和科研的报酬进行区分；教学应采用岗位工资制和计件工资制相结合的工资制度；科研则只采用岗位工资制；对在研究方面有突出贡献的教师应给予一次性奖励；工资应体现学科差异；大学教师的选拔和晋升应主要依靠外部劳动力市场；对初聘的教学型教师可设置较短观察期，研究型教师可设置较长的观察期；对经观察后确认能够胜任工作的研究型教师应与其鉴定时间较长的任期合同或终身雇佣，教学型教师则可采用短期合同制；对所有的大学教师都应当采用非升即走的筛选制度和晋升制度；应禁止大学教师在校外的营利性兼职活动或对其兼职活动进行时间限制等。此外，论文还对其他影响大学教师行为的内部和外部因素进行了分析。

最后，论文描述了国外研究型大学教师人事制度和工资制度及其变革趋势；回顾了解放后特别是改革开放以来，国内研究型大学教师人事制度和工资制度变革的历史；然后以一所大学为案例，根据前面提出的理论对该校在人事和工资制度改革中出现的一些具体问题进行了分析。在此基础上，提出了研究型大学教师激励机制改革的16条建议。

关键词：研究型大学 激励机制 制度

Abstract

The dissertation is based on the theory of design of incentive mechanism, the theory of salaries in labor economic field and the theory of organization. Researcher is trying to describe which pay system and personnel system of faculty should be used.

Firstly, the dissertation described some research on university faculty personnel system and income distribution system. Found out that theory of university faculty personnel system and income distribution system have not been explained. So, the author decided to research it.

Secondly, the dissertation made the frame of incentive mechanism of organization and research university; indicated that incentive intensity, hazard, balance and measurable should be taken into account during design of salary system. Expatiated that an excellent salary system should compromise between incentive intensity and hazard, between incentive intensity and balance. Indicated that measure error, ability distributing of candidates and tolerance capability to reject verity false and keep fake false should be taken into account during design of personnel system. Expatiated that an excellent personnel system should filtered rightly from candidates owned better ability by low cost and retained those person.

II

Followed, the dissertation analysis the characters of teaching and research on risk, balance and measurable, and relationship between teaching and research. The article pointed out that teaching is a low risk job; teaching quality appraise is inside subject present appraise; teaching's measure error is low; teaching capability distributing is negative excursion. Research is a high risk job; research quality appraise is exterior subject postponed appraise on short period; research capability distributing is positive excursion. Relationship between teaching and research is independence; research product is higher valuable as devoted itself to research and teaching equality.

Based on these analysis, the dissertation found out some basic fundamental on design of incentive mechanism of research university faculty. Teaching and research should be pay separately; teaching should adopted salary system of combined piece rate with job-based pay; research should adopted job-based pay; premium should be pay to faculty who made excellent contribution research; pay should be difference by subject; exterior labor market should be used during chosen and promoted of faculty; longer observe period should be set up for research teacher, shorter observe period should may be set up for teaching teacher; Research teachers who has been affirmed to be competent for research university teacher should own long-term contract or tenure, teaching teachers may own term contract; up or out system should be used during promoted of faculty in research university.

Lastly, the dissertation described condition of oversea research university faculty personnel system and income distribution system; looked back to history condition of and analyzed some problem of during perform of China research university faculty personnel system and income distribution system. 16 measures were given to clear academic environment.

Key words: research university incentive mechanism system

序

人力资源是一切资源中最最重要的资源，也是一切经济和社会活动中最重要的投入要素。我国已实现了从人口大国向人力资源大国的转变，未来的目标是从人力资源大国迈向人力资源强国。教育是实现这一目标的重要基础。经过近十年的扩招，我国高等教育发展的重心已从数量扩张转向质量提高。提高质量的关键在于提高教师水平，没有一流的教师何谈一流的大学。建立高效的激励机制是提升教师水平的重要保障。以聘用和晋升为主体的人事制度和以工资和福利为核心的薪酬制度是激励机制的主体。当前，我国正在探索和推进高校人事与薪酬制度改革。作者在这部学术著作中对大学教师激励机制进行了深入系统的探讨，这对于推进此项改革和推动这一领域的学术研究有十分重要的意义。

激励理论和激励制度发端于经济学和管理学，应用于企业管理，尔后扩展到政府机构和各种非营利组织，在不同性质不同行业的组织中具有不同的特征。该著作从高等教育中大学教师的职业与工作特点出发，分析了影响大学教师行为的各种因素，采用了规范分析与实证分析相结合，以及案例分析和比较分析等方法，以劳动经济学、信息经济学、管理经济学为分析工具，着重从理论上和制度上，提出大学教师激励机制的分析框架，设计了理想的人事制度与薪酬制度，回答了为什么要对大学教师进行激励，如何对大学教师进行激励，并在回顾我国大学教师人事制度与薪酬制度的历史变迁和分析当前现状的基础上，提出了如何推进大学教师激励机

制改革的对策。

学术研究的价值和生命力在于在前人已有研究成果和实践的基础上不断创新。国内已有的关于大学教师激励机制的研究，大多只关注各项具体制度的安排和技术层面的改进以及对现行制度进行评价等方面。这部著作的突出特点在于从理论上论证了大学教师的激励机制并从制度上进行了规范设计，这也是这部学术著作的创新所在。

作者是我指导的博士生，此书是在他博士论文的基础上进一步加工完成的。无论是在博士学习期间，还是在工作后的学术研究中，作者都表现出了很好的创新意识和创新能力，表现出了良好的学风和严谨的治学态度以及认真刻苦的钻研精神。正基于此，他能出色地完成博士论文和这部学术著作。我乐意为这部学术著作作序，期望也相信他能在今后的学术生涯中不断探索，取得新的成果。

王善迈

2008年10月于北京师范大学科技楼

目 录

序	(I)
第一章 绪论	(1)
一、问题提出	(1)
二、研究对象与方法	(3)
三、概念界定	(7)
四、文献综述	(11)
第二章 大学教师的职业特点与身份定位	(18)
第一节 大学教师的职业特点	(18)
第二节 大学教师的工作特点	(25)
第三节 大学教师的身份定位	(32)
第四节 学术劳动力市场	(35)
第三章 影响大学教师行为的因素分析	(42)
第一节 工资和人事政策对大学教师行为的影响	(42)
第二节 学术委员会和人事委员会对教师行为的影响	(45)
第三节 学术评价机制对教师行为的影响	(48)
第四节 学术资源分配机制对教师行为的影响	(52)

第四章 大学教师激励机制的理论框架	(56)
第一节 社会类组织激励机制的一般框架	(56)
第二节 社会类组织激励机制的基本特征	(63)
第三节 大学教师激励机制的理论框架	(69)
第四节 绩效评价、工资制度与人事制度	(74)
第五章 大学教师激励机制设计探讨	(83)
第一节 大学教师的工资制度选择	(83)
第二节 大学教师人事制度设计探讨	(90)
第三节 学术内部环境治理探讨	(97)
第四节 学术外部环境治理探讨	(101)
第六章 大学教师激励机制的实践	(106)
第一节 我国大学教师收入分配制度和人事制度的历史	(106)
第二节 发达国家大学教师激励机制的经验	(116)
第三节 我国大学教师人事制度和工资制度改革的案例研究 ...	(124)
第四节 我国大学教师激励机制的改进	(141)
参考文献	(153)
后 记	(158)

第一章 绪 论

一、问题提出

伴随着信息社会的来临,经济和社会发展对技术进步的依赖越来越重。通过自主研发,掌握核心技术在国际竞争中占据主动地位,已经不再是单纯的技术或贸易问题,而成为能否摆脱经济殖民,保卫主权的战略问题。落实科教兴国和人才强国战略,从人口大国走向人力资源强国,建设创新型国家等一系列关系民族崛起的重大决策就是在这样的大背景下提出的。

任何战略的落实都离不开人,而人的行为又受到制度和环境的约束。制度和环境是孕育人才的土壤,要想实现创新型国家建设的宏图大略,必须要有适合人才成长和开展创造性活动的土壤,必须要有承载学术活动的良好环境。从管理角度讲,落实科教兴国战略、建设创新型国家的主要任务就是不断地探讨和改进与创新活动相关的各项制度和机制,使它们符合创新活动的要求。简言之,涵养学术生态,净化学术环境是当前学术管理中落实国家战略的重要任务。

大学是培养高等专门人才的场所,也是进行知识创新活动的主要平台。在落实科教兴国、人才强国战略和建设创新型国家的过程中扮演着不可替代的角色。大学在历史上从来没有像今天这样,对政治、经济、文化

乃至整个社会发挥着如此举足轻重的作用。如今的大学，已经从封闭的象牙塔逐步走向开放的社会并和整个社会融为一体。

当然如同任何其他类型的组织一样，大学也是一个系统。在这个组织系统中，它包含着不同的层次和类别。这些层次和类别不同的大学之间具有不同的特点，存在内部差异。研究型大学是大学系统中的精品，处在大学系统中的高端位置，集中了最优秀的人才，代表着一个国家和地区科技和文化发展的最高水平，对社会影响很大。

在研究型大学形形色色的人群中，大学教师无疑是其中的核心员工，在大学中占有重要地位。他们是创新型国家建设的生力军，是知识创新体系建设的主要参与者。关注创新型国家建设，不能不关注他们，而他们的行为同样也受制度和环境的约束。因此，探讨并不断地改进与大学教师相关的各项制度和机制对于落实科教兴国和人才强国的战略有重要意义。

对于多数大学教师而言，工作的直接动机是为了获取报酬。因此，学校出台的各项人事和报酬政策对他们的行为有直接影响。此外，大学教师作为专业人员在学术事务领域享有一定的自治权，学术委员会的治理对于他们的行为也有重要影响。所以，学术委员会的治理以及人事和报酬等政策共同构成了大学教师生活和工作的内部环境。

当然，学术活动的范围并不局限于大学校园，学术刊物和各种学会都是学术活动的重要阵地。企业和政府也可以通过设立各种基金、项目和奖励来影响学术活动。因此，这些机构和部门同样会对大学教师的行为产生影响，它们是学术活动赖以存在的外部环境。其中，政府与大学之间的关系被称为大学的外部治理。总之，大学教师的行为与大学的内部治理和外部治理都有关系。

我国大学的发展历史与西方发达国家相比相对短暂，而且在发展过程中承受了太多来自外部力量的干扰，学术水平和管理水平相对落后。如今，我国大学的变革和整个社会的变革一样都处在渐进的探索之中。近年来，伴随着经济、社会发展和高等教育改革的深化，大学拥有了更多的自主权，这客观上为大学内部改革提供了良好的外部条件。同时，随着国家事业单位人事制度改革的逐步推进和“211工程”及“985工程”的实施，各个大学纷纷推出人事制度、收入分配制度的改革方案，改革学术委员会和人事委员会的治理，力图吸引优秀教师以提升学校综合实力。

在学校人事制度和收入分配制度改革的同时,由于制度设计不当导致学术不端行为和学术腐败行为大量涌现。抄袭、剽窃、修改实验数据、利用权势霸占别人的成果、买卖论文、出售版面、一稿多投、在项目评审中相互勾结共同分赃、占山为王、近亲繁殖、大搞学术政治等诸多不端行为也屡见不鲜。一些中青年学者动辄就发表论文上百篇,出版专著十余部。学术论文和研究成果空前繁荣,但原创性理论却很少。

据新华网报道,近年来,我国 SCI 论文数量明显增长,平均每 4.74 年增长一倍。论文数量占世界份额也呈快速增长态势,每 5.98 年增长一倍。但同时一个值得注意的现象是,我们的论文被引用频率在 2000 年达到高峰后,最近几年呈现逐渐下降的态势,反映论文质量的重要尺度——单篇论文平均引用次数只有 3.01 次,居世界第 124 位。^①

学术成果的非正常增长,不仅败坏了学术风气,浪费了学术资源,而且还对创新型国家建设、对落实科教兴国和人才强国战略造成了不良影响。改革的实质是激励机制的调整,因此,通过探讨和改进学术活动过程被扭曲的激励机制,让学术活动回到正常轨道,不仅是学术团体内部的事情,而且也是关系到落实国家战略,关系到民族前途的大事。

从理论上讲,制度和机制对行为的影响本质上是一个激励问题,而激励是经济学研究的重要问题之一,市场、产权、合同和声誉都是非常重要的激励机制。设计符合经济和社会发展规律,符合管理对象职业特点的机制和制度是改革的重要任务。公共部门和非营利组织在整个社会系统中数量巨大,并且控制着大量资源,是一类十分重要的组织。探究这类组织的激励问题具有重要的理论价值。大学在非营利组织中数量众多影响很大,通过研究建构一个能够解释大学教师行为的理论模型,不仅对于大学教师的管理具有价值,而且对于充实非营利组织的激励理论乃至整个激励理论都具有十分重要的意义。

二、研究对象与方法

立足于大学教师的人事制度、收入分配制度和学术委员会的治理等来讨论研究型大学教师的激励问题已经是一个具体的问题。但对于研究而

^① http://news.xinhuanet.com/edu/2006-11/14/content_5328640.htm.

言,这个问题还不够明确。在学科分野日益加深的时代,研究需要借助特定的学科视角,而选择特定的学科视角,需要把具体问题转换为用该学科的概念叙述的命题。经济学对激励问题的研究主要来自两个领域,即劳动经济学和信息经济学。但也有学者认为激励是整个经济学的核心问题之一。广义而言,稀缺资源配置的优化必然是激励的结果,认为激励是经济学的核心问题有充分的理由。但对于具体问题而言,分工更细更为专业化的理论往往比一般性的理论分析更为深入,也更具有解释力。所以,从劳动经济学和信息经济学的视角讨论激励问题更为合适。

劳动经济学主要研究雇主和雇员对于工资、价格、利润及雇佣关系等的行为反应。在劳动经济学中,探究不同的工资和福利组合下的报酬模式对工人生产积极性和劳动生产率的影响是其重要的研究内容之一。按照劳动经济学的思路,对大学教师进行激励的问题可以表述为:何种工资和福利组合的报酬模式和报酬水平能够对大学教师起到有效的激励作用。

信息经济学作为新制度经济学的一个重要分支,自20世纪70年代产生以来,已经对经济学的发展产生了重要影响。近几年中,已经有多位经济学家因为在信息经济学领域的杰出贡献先后获得了诺贝尔经济学奖。信息经济学主要研究信息不对称条件下的激励机制的选择问题。在信息经济学的视野下,激励机制指契约或合同,最优的激励机制就是能使雇主和雇员双方的利益都能最大化的合同。信息经济学的任务就是帮助我们找到这样的合同。

在信息经济学中,激励问题被定义为:委托人想诱导代理人进行某种活动,委托人或许不能直接观察代理人的活动,但至少能观察部分由代理人的活动所决定的产出。委托人的任务是如何设计一种激励性的合同,诱导代理人采取在委托人看来最好的行动。^①按照信息经济学的思路,研究型大学教师的激励问题可以被定义为:研究型大学如何设计激励性合同诱导大学教师提供高质量的教学、科研和社会服务。

劳动经济学立足于新古典经济学,所以它更多地是从个人或厂商一方利益最大化的角度讨论问题。而信息经济学同时考虑了雇主和雇员双方利益的最大化。这种分析角度的差异,使得信息经济学的一些研究结论比劳

^① 哈尔·瓦里安. 微观经济学 [M]. 北京: 经济科学出版社, 1997: 469.