



北京市社会科学理论著作出版基金资助



首都经济贸易大学出版基金资助

教师的吸引、保留与激励 ——义务教育教师 工资体系研究

姜金秋 © 著

JIAOSHI DE XIYIN BAOLIU YU JILI
YIWU JIAOYU JIAOSHIGONGZI TIXI YANJIU



首都经济贸易大学出版社
Capital University of Economics and Business Press

 北京市社会科学理论著作出版基金资助

 首都经济贸易大学出版社基金资助

教师的吸引、保留与激励 ——义务教育教师 工资体系研究

姜金秋 © 著

JIAOSHI DE XIYIN BAOLIU YU JILI
YIWU JIAOYU JIAOSHIGONGZI TIXI YANJIU

 首都经济贸易大学出版社
Capital University of Economics and Business Press

· 北 京 ·

图书在版编目(CIP)数据

教师的吸引、保留与激励:义务教育教师工资体系研究/姜金秋著. —北京:首都经济贸易大学出版社,2017. 1

ISBN 978 - 7 - 5638 - 2592 - 9

I. ①教… II. ①姜… III. ①义务教育—教师—工资制度—研究—中国 IV. ①G635.15

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2016)第 296428 号

教师的吸引、保留与激励——义务教育教师工资体系研究
姜金秋 著

责任编辑 小 尘

封面设计



视祥志远·激光照排

TEL: 010-65976003

出版发行 首都经济贸易大学出版社

地 址 北京市朝阳区红庙(邮编 100026)

电 话 (010)65976483 65065761 65071505(传真)

网 址 <http://www.sjmcb.com>

E-mail publish@cueb.edu.cn

经 销 全国新华书店

照 排 首都经济贸易大学出版社激光照排服务部

印 刷 北京京华虎彩印刷有限公司

开 本 710 毫米×1000 毫米 1/16

字 数 246 千字

印 张 14

版 次 2017 年 1 月第 1 版 2017 年 1 月第 1 次印刷

书 号 ISBN 978 - 7 - 5638 - 2592 - 9/G · 391

定 价 35.00 元

图书印装若有质量问题,本社负责调换
版权所有 侵权必究

序 言

这是金秋的第一本专著,她请我作序,欣然为之。不仅仅为她的第一本专著的出版而高兴,更重要的是她这本书的主题也是我特别感兴趣的问题。我一直对教师工资问题特别感兴趣,因为对于中国这样的发展中国家,能否吸引优秀人才从事教师工作,能否保障贫困地区教师工资,能否激励已经从事教师工作的年轻人实现专业上的发展,能否对工作在老少边穷地区的教师给予足够的补偿……这些特别重要的教师政策,都与教师工资问题密切相关。但由于各种原因,自己一直没能真正做系统深入的研究。国内已有的研究多见于具体事件分析,真正系统地梳理相关理论,并能对主要问题开展实证研究的研究很少。金秋这本书是在她博士论文的基础上完成的,并在书中对一些多年困扰我的问题提供了答案,一些比较模糊难于准确判断的问题得到了科学客观的回答。解疑之作,爱不释手。

在我看来,金秋的这本著作在以下几个方面推进了国内关于教师工资问题的研究。第一,这本专著建立在坚实的文献研究的基础之上。不论是对国际上关于教师工资研究文献的把握,还是对国内教师工资制度发展演变的分析,都充分反映了金秋对这一领域文献的及时而准确的把握。第二,这本专著系统梳理了相关的工资理论及教师工作的特点。过去国内对教师工资问题的研究更多是从现实的问题出发,就事论事的研究居多,能突破既有框框束缚,从理论高度探讨教师工资设计应然问题的很少,这本专著在这方面做了有益的尝试。第三,这本书设计了多维度的教师工资水平分析框架,从行业比较、公务员比较、制造业比较、相当学历比较四个维度,分析了1991—2011这20年中的教师工资外部竞争力的变化,清晰而量化地刻画出教师工资外部竞争力较弱的现实。第四,这本书从工资等级结构的角度探讨了教师专业发展激励不足的问题,发现教师工资等级结构过于平坦化,对教师专业发展的激励机制有待完善。在与其他行业的比较中发现,如果本科毕业生在北京作义务教育教师,那么他的入职工资、工作15年后的工资、最高工资及终身收入都将远低于其他专业技术行



业及学历相当行业。优秀人才的吸引、专业水平的提升面临着如何激励的问题。第五,这本书运用个案研究分析了教师绩效工资改革问题。通过个案解剖麻雀,比较细致地分析了绩效工资改革在基层学校的落实情况,并从理论上分析了绩效工资在学校的适宜性问题。第六,这本书提出了义务教育教师工资体系改革的设想,并运用实证方法对不同方案做了测算,明确了各类方案的经费需求及激励效果,具有非常强的可操作性。总之,这是一本严谨扎实值得一读的好书。

当然,教师工作是一项极其复杂的活动,适应这一复杂活动的工资体系并不存在一成不变的解决方案。关于教师工资还有许多理论问题没有解决,关于教师工资问题的实证研究不论数据还是方法,都有大量尚需完善之处,希望金秋能在现有研究的基础上,继续深入持续地关注这一问题,拿出更好的成果。

北京师范大学教育学部教授、博导

杜育红

2016年3月

目 录

图表索引	1
第一章 教师的吸引、发展与保留:工资体系与教师质量	1
第一节 现代工资体系的框架及义务教育教师工资体系构成	5
第二节 工资体系与教师质量间关系的经验证据	10
第三节 义务教育教师工资体系改革研究要解决的核心问题	15
第二章 中国教师工资体系的历史沿革:五个阶段的特征及问题	19
第一节 工资分阶段(1949—1956)	21
第二节 等级工资制阶段(1956—1985)	26
第三节 结构工资制阶段(1985—1993)	32
第四节 职务(技术)等级工资制阶段(1993—2006)	37
第五节 岗位绩效工资制阶段(2006—至今)	42
第六节 教师工资体系改革的趋势及存在的问题	49
第三章 教师行业的入职吸引力:义务教育教师相对工资 水平研究(1990—2010 年)	57
第一节 教师工资水平决定的理论及研究现状	59
第二节 教师工资水平研究的技术方法与数据来源	67
第三节 义务教育教师实际工资水平的变动趋势	69
第四节 义务教育教师工资在国民经济行业中位次的变动分析	72



第五节 义务教育教师与公务员工资的比较	76
第六节 教师工资与制造业工人工资的比较	80
第七节 教师工资与学历相当行业的工资比较	82
本章小结	91
第四章 教师职业阶梯中的发展激励:义务教育教师工资等级研究	93
第一节 教师工资等级设计的理论基础及研究现状	95
第二节 工资等级的相关概念	101
第三节 义务教育教师工资等级制度的现状及问题	103
第四节 义务教育教师与其他行业工资等级的比较	112
本章小结	123
第五章 学校内部工资再分配的绩效激励:绩效工资改革个案研究	125
第一节 教师绩效工资改革的理论探讨及研究现状	128
第二节 绩效工资的概念与类型	137
第三节 广西壮族自治区 A 小学的绩效工资改革案例研究	141
本章小结	151
第六章 未来义务教育教师工资体系的改革设想:工资体系模型重构	153
第一节 提高义务教育教师工资水平的方案设计及可行性分析	155
第二节 教师工资等级标准表的再设计	159
第三节 学校绩效工资方案设计的理论探讨与建议	165



第七章 研究结论与展望	173
参考文献	182
附录 1 义务教育教师名义工资及其增长率(1990—2010 年)	191
附录 2 义务教育教师实际工资及其增长率(1990—2010 年)	192
附录 3 义务教育教师与公务员工资差距(1990—2010 年)	193
附录 4 义务教育教师与制造业工人实际工资差值 (1990—2010 年)	194
附录 5 中国家庭动态跟踪调查职业分类	195
后记	208

图表索引

图索引

图 1-1	工资体系模型	5
图 1-2	篇章结构图	18
图 3-1	义务教育教师名义工资的变动趋势图	70
图 3-2	义务教育教师实际工资变动趋势图	71
图 3-3	教师名义工资增长率与物价增长率的比较	71
图 3-4	初等、中等教育在国民经济行业中的位次变动	72
图 3-5	教师与国民经济其他行业工资的比较	73
图 3-6	义务教育教师与 75% 分位数工资增长率的比较	76
图 3-7	初等教育教师与公务员实际工资差距的历史变动图	77
图 3-8	中等教育教师与公务员工资差距的变动趋势	78
图 3-9	义务教育教师与公务员工资增长率的历史比较	79
图 3-10	义务教育教师与工人实际工资之比变动趋势图	80
图 3-11	义务教育教师与工人工资差距的历史比较	81
图 3-12	2003 年小学教师与学历相当行业工资的比较	85
图 3-13	2003 年中学教师与学历相当行业工资的比较	86
图 3-14	2010 年初等教育与相关行业工资的比较	89
图 3-15	2010 年中等教育与相关行业的工资比较	90
图 3-16	初等、中等教育与学历相当行业中位数工资的历史对比	91
图 4-1	工资等级相关概念示意图	102



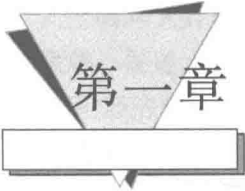
图 4-2 现行工资制度的等级工资结构图	110
图 4-3 教师与其他行业人员的工龄收入曲线比较	115
图 4-4 各行业工龄—工资拟合曲线图	121
图 5-1 奖励性绩效工资分布	144

表索引

表 2-1	全国各级学校教职员工工资表	24
表 2-2	全国中学教员工资标准表	28
表 2-3	全国小学教员工资标准表	28
表 2-4	全国中学行政人员工资标准表	29
表 2-5	全国小学行政人员工资标准表	30
表 2-6	中学教师基础工资、职务工资标准表	34
表 2-7	小学教师基础工资、职务工资标准表	35
表 2-8	县(市)、区(乡)国家机关行政人员基础工资、职务工资 标准表(6类工资区)	35
表 2-9	义务教育教师专业技术职务等级工资表	39
表 2-10	职务等级工资标准表	40
表 2-11	义务教育行政职务与职务等级对应关系参考表	40
表 2-12	义务教育教师基本工资标准表	45
表 2-13	工资套改表	46
表 2-14	我国四次教师工资制度改革的比较	50
表 3-1	义务教育教师其他行业工资的比较	74
表 3-2	2003 年各行业劳动者学历构成	82
表 3-3	各行业与教育行业的相关、相似系数	84
表 3-4	2010 年各行业劳动者学历构成(%)	86
表 3-5	2010 年各行业与初等、中等教育行业的相关、相似系数	88
表 4-1	岗位和薪级工资的等级特征描述	104
表 4-2	各等级工资的特征描述	105
表 4-3	教师工资档差	108



表 4-4	各行业的样本分布统计	115
表 4-5	教师与非教师行业的个体特征描述	117
表 4-6	教师与其他参照系人员的工龄收入方程估计结果	119
表 4-7	义务教育教师与公务员的年工资对数方程估计结果	120
表 4-8	教师与参照系工龄—收入的比较(元)	123
表 5-1	成绩得分计算法	143
表 5-2	绩效工资各项得分情况	147
表 5-3	不同职务教师奖金描述统计	148
表 5-4	体现教师绩效的奖金及占比分析	150
表 6-1	2020 年教师名义工资的标准	155
表 6-2	2020 年教师名义工资的标准	158
表 6-3	中小学教师工资等级标准设计表	163
表 6-4	各等级任职年限与考核周期建议	164
表 7-1	义务教育教师工资等级标准表	179



第一章

教师的吸引、发展与保留：工资 体系与教师质量



“百年大计，教育为本。教育是民族振兴、社会进步的基石，是提高国民素质、促进人的全面发展的根本途径，寄托着亿万家庭对美好生活的期盼。”^① 经济合作与发展组织（OECD）组织 2007 年发表的题为《人力资本——所知如何影响生活》（Human capital: how what you know shapes your life）的报告明确提出，人力资本与教育是一个国家经济与社会发展最为关键的影响因素之一。诺贝尔经济学奖得主 Heckman 在 2003 年访问北京时强调，“人力资本是最终决定中国富裕的资产”。现阶段我国正处于改革的关键时期，面临着“中等收入陷阱”的挑战，经济发展方式的加快转变，产业结构的亟待升级，城乡二元经济的统筹，都使得国民素质的提高和创新人才的培养变得愈发重要。未来中国的进一步发展关键靠人才，尤其是在义务教育阶段。“全面提高义务教育质量，确保适龄儿童少年接受良好的教育是提高国民素质、建设人力资源强国的奠基工程。”^②

教育大计，教师为本。据教育部统计公报显示，2010 年我国初等教育教育职工总数约 565 万人，中等教育教育职工约 759 万人，占全国教职工的比例高达 74.4%。基础教育教师在教育教学中往往扮演着重要的角色，教师素质的高低直接影响甚至决定着学生素质的高低，影响到民族的未来。国内外大量的实证研究也证实，教师因素是影响基础教育学生学业产出的重要因素，教师因素对学生学业进步的解释力度达到 25% ~ 30%（Hanushek, 2005; Park and Hannum, 2001; Rockoff, 2004; 梁文艳, 2011）。建设高素质的教师队伍，对于巩固普及义务教育成果、促进义务教育均衡发展，全面实施素质教育、提高教育教学质量，具有重要的战略意义。国务院 2012 年 9 月在《国务院关于加强教师队伍建设的意见》（国发〔2012〕41 号）中，明确提出了我国教师队伍建设的总体目标，“到 2020 年要形成一支师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的高素质专业化教师队伍”^③。

那么，如何建设一支高素质专业化的义务教育教师队伍？这需要回答以下三个问题，如何才能吸引优秀人才成为教师？如何能够留得住高质量的教师？如何管理与激励教师努力工作？简言之，让优秀教师进的来、留得住并干得好是义务教育学校教师队伍建设面临的核心命题。实现这一目标涉及新

① 国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010—2020 年）。

② 国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010—2020 年）。

③ 《国务院关于加强教师队伍建设的意见》（国发〔2012〕41 号）。



教师准入资格、教师招聘与甄选政策、教师的考核、教师培训、教师的工资体系、教职业生涯发展等多方面因素。而在现代各类组织中，工资体系是人力资源管理和实践的重要组成部分，在人才的吸纳、保留与激励中发挥着重要作用。因此，本研究重点从教师工资体系的角度出发，回答如何科学合理地设计教师工资体系才能促进高素质专业化义务教育教师队伍的建设。

第一，如何利用工资来吸引优秀人才成为教师？早在2007年时，温家宝总理曾提出：“把最优秀的学生吸引到师范院校来，把最有才华的学生培养成人民教师……”那么如何吸引最优秀的学生成为教师？大量理论和实证的研究表明，教师工资相对于其他行业的外部竞争力水平将影响教师的供给质量（Brewer, 1996；Lankford et al, 2002；Manski, 1987；Muranae, Singer & Willett, 1989；Santiago, 2004）。较高的相对工资能够吸引更多人才去应聘教师岗位，从而提高未来教师队伍的质量，因此教师的相对工资水平对教师的吸引有着重要的影响。

第二，如何能够留得住优秀教师？教师不仅考虑起始工资还会考虑在整个教师职业生涯中的潜在收入；而不同职业发展阶段的教师的相对工资水平将影响着教师的离职与流动决策，这就涉及教师的晋升与工资等级设计。那么，目前我国教师工资等级结构有着怎样的特点？存在哪些问题？如何科学合理地设计符合教师专业发展阶段特点的工资等级结构？

第三，怎样激励教师努力工作？如果教师的吸引和保留是国家层面工资设计要解决的核心问题，那么教师激励则主要依靠学校层面的微观管理，要回答的是怎样设计绩效工资才能体现教师的个人贡献。教师的劳动本身具有特殊性，首先，教师要培养的是活生生的人，是德智体全面发展的学生，教师的最终劳动产出质量难以准确测量，无法像企业生产的机器零件一样准确计数。其次，如果单纯考评教师所带班级的成绩，依据学生成绩来奖励教师，则又将陷入追求应试教育的陷阱，与我国推行素质教育发展的理念相违背，产生扭曲激励。再次，教师的教育行为具有不可复制性。对于物品的生产可以再次熔炉和改造，但教师对学生的影响则是一次性的也是意义深远的，无法再次修正。考虑到教师与其他职业相比所具有的特殊性，无法简单地实施绩效工资来激励教师，这也是此次绩效工资改革的难题。



第一节 现代工资体系的框架及义务教育教师工资体系构成

工资体系 (wage system), 或称工资模式, 是指组织根据某一依据制定的各类各级员工的工资标准体系, 它决定着工资结构、工资水平和工资的调整^①。米尔科维奇和纽曼在《薪酬管理》^②一书中给出了现代工资体系的分析框架, 见图 1-1。

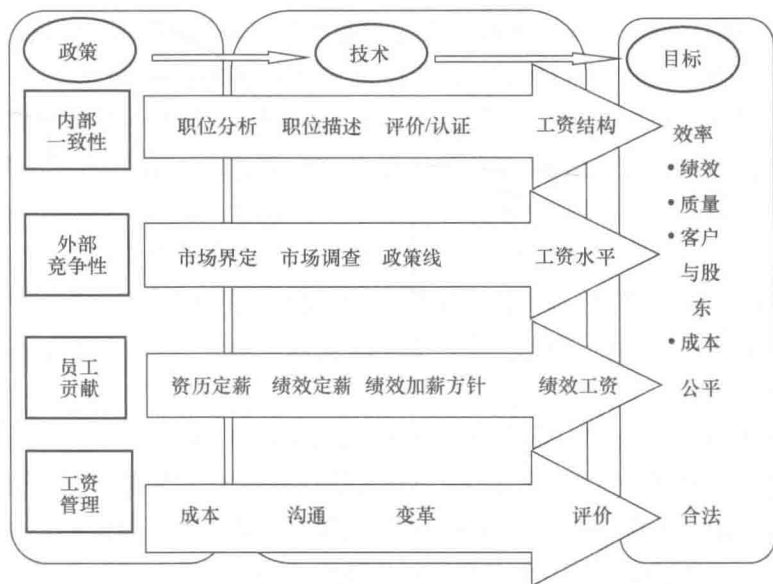


图 1-1 工资体系模型

现代工资体系从设计角度可以分成三大模块：①工资政策；②工资技术；③工资目标。从工资体系构成来看，可以分成五个部分：①工资目标；②工资结构；③工资水平；④激励计划；⑤工资管理与评价。下面将从工资体系构成的五个部分来详细介绍现代工资体系的基本框架和内容。

① 林健，大学薪酬管理——从实践到理论 [M]。北京：清华大学出版社，2010。

② 乔治·米尔科维奇，薪酬管理（第九版）[M]。北京：中国人民大学出版社，2008。