

张 荆 赵卫华 等 / 著

THE STUDIES ON

高校教师收入分配 与激励机制改革研究

THE INCOME DISTRIBUTION
AND INCENTIVES OF MECHANISM ABOUT
UNIVERSITY TEACHERS



社会科学文献出版社
SOCIAL SCIENCES ACADEMIC PRESS (CHINA)

北京市教育委员会专款项目
首都社会建设与社会管理协同创新成果

THE STUDIES ON

高校教师收入分配 与激励机制改革研究

THE INCOME DISTRIBUTION
AND INCENTIVES OF MECHANISM ABOUT
UNIVERSITY TEACHERS

张 荆 赵卫华 等 / 著



社会科学文献出版社
SOCIAL SCIENCES ACADEMIC PRESS (CHINA)

图书在版编目(CIP)数据

高校教师收入分配与激励机制改革研究 / 张荆等著.
—北京: 社会科学文献出版社, 2014. 5
ISBN 978 - 7 - 5097 - 5739 - 0

I. ①高… II. ①张… III. ①高等学校 - 教师 - 激励 -
工资制度 - 工资改革 - 研究 - 中国 IV. ①G645. 15

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2014) 第 039823 号



高校教师收入分配与激励机制改革研究

著 者 / 张荆, 赵卫华 著

出 版 人 / 谢寿光

出 版 者 / 社会科学文献出版社

地 址 / 北京市西城区北三环中路甲 29 号院 3 号楼华龙大厦

邮政编码 / 100029

责任部门 / 皮书出版分社 (010) 59367127

责任编辑 / 王 颖

电子信箱 / pishubu@ssap.cn

责任校对 / 王彩霞

项目统筹 / 高振华

责任印制 / 岳 阳

经 销 / 社会科学文献出版社市场营销中心 (010) 59367081 59367089

读者服务 / 读者服务中心 (010) 59367028

印 装 / 三河市尚艺印装有限公司

开 本 / 787mm × 1092mm 1/16

印 张 / 18.5

版 次 / 2014 年 5 月第 1 版

字 数 / 293 千字

印 次 / 2014 年 5 月第 1 次印刷

书 号 / ISBN 978 - 7 - 5097 - 5739 - 0

定 价 / 79.00 元

本书如有破损、缺页、装订错误, 请与本社读者服务中心联系更换

▲ 版权所有 翻印必究

目 录

C O N T E N T S

绪 论	001
第一章 高校教师收入分配制度的历史演变	马福伦 / 009
一 1949 年以前的大学教师工资水平	010
二 新中国成立至改革开放前大学工资制度的历史沿革	013
三 改革开放以来高等学校分配制度的变迁及时代背景	017
四 当前高等学校分配制度面临的问题	025
第二章 高校教师收入分配与激励机制总体	
状况分析	石秀印 张 荆 / 028
一 调研目的	028
二 调研方法	029
三 过度市场化导致高校内部收入差距过大	030
四 行政化障碍了高校教师的教学和科研积极性	040
五 管理企业化异化了高校教师的教学和科研积极性	046
六 北京地区高校教师的教学和科研积极性相对低落	053
七 行政化、市场化、企业化叠加导致特定群体教学和科研积极性障碍	059
八 高等院校改革应遵循教育的内在规律	062

第三章	高校收入分配影响因素分析	赵卫华 / 069
一	当前中国高校的收入分配问题	069
二	关于收入决定机制的研究	070
三	高校收入决定机制的实证分析	071
四	几点讨论	081
第四章	不同类型高校教师的收入分配特点与激励效果研究	王 颖 / 085
一	不同类型高校教师薪酬收入的全面差距	086
二	不同类型高校教师收入分配差别的构成归因	094
三	消失的中间层	102
四	对薪酬收入满意度低与激励机制的低效	109
五	走向公开、公平、公正、透明——重建分配收入标准与激励机制	118
第五章	高校教师收入分配与激励机制的性别比较	姜海珊 / 121
一	高校教师收入分配与激励机制性别差异现状	121
二	高校教师收入分配性别差异的原因	126
三	高校教师性别收入差异的内在与外在原因	130
四	对策与建议	132
第六章	高校教师薪酬满意度及其影响因素分析	刘金伟 / 134
一	北京高校教师薪酬满意度现状分析	134
二	高校教师薪酬满意度的影响因素	136
三	提高高校教师薪酬满意度的几点建议	144
第七章	高校教师的收入分配公平感研究	李君甫 武 斌 / 148
一	文献回顾	149
二	研究方法	152
三	收入的构成、校内及校外的差距	153

四	收入不公平感·····	156
五	影响收入分配公平的体制因素与机制·····	160
六	讨论与结论·····	165
第八章	高校青年教师的困惑与烦恼 ····· 彭晓月 /	167
一	高校青年教师的基本状况·····	167
二	青年大学教师的烦恼与困惑·····	169
三	青年大学教师困惑与烦恼的根源·····	177
四	几点政策建议·····	181
第九章	高校“双肩挑”现象与行政权力泛化研究 ····· 彭晓月 /	184
一	基本情况·····	185
二	高校“双肩挑”群体的优势表现 ·····	186
三	高校科研教学与管理中“双肩挑”的重要影响 ·····	191
四	高校改革途径：分离行政权力与学术权力·····	197
第十章	住房状况对高校教师心态影响的调查分析 ····· 赵卫华 /	200
一	高校教师住房状况·····	200
二	有无住房对教师心态的影响·····	204
第十一章	消费对高校教师生活满意度的影响分析 ····· 李 妙 /	214
一	数据情况·····	215
二	测量方法·····	218
三	实证分析·····	220
四	结论与原因分析·····	222
五	结论及建议·····	225
第十二章	北京上海两地高校教师工作满意度比较分析 ····· 邱鸿博 /	227
一	引言·····	227
二	北京上海高校教师工作满意度基本状况·····	228

三	基于人口学特征的两地满意度比较·····	234
四	结论及建议·····	237
第十三章	香港公立高校教师薪酬制度与激励机制及启示 ··· 姜海珊 /	240
一	香港高校的薪酬制度·····	241
二	香港高校专业技术人员的薪酬状况·····	246
三	香港高校薪酬制度的激励作用·····	252
四	经验与借鉴·····	256
第十四章	日本高校的薪酬制度研究与启示 ····· 张 荆 /	266
一	日本高校制度的主要特征·····	267
二	日本高校的薪酬制度框架、定位与结构·····	272
三	日本高校体制改革及薪酬制度的借鉴与思考·····	281
后 记	·····	287

绪 论

本书是北京工业大学人文社会科学学院与中国社会科学院社会学研究所联合课题组承担的北京市教委“专业技术人员的收入分配与激励机制研究”项目的最终研究成果。2010年以来,课题组成员通过问卷调查、个案访谈、召开座谈会等形式,先后对北京、上海、云南等地近20所高校进行调研,在掌握大量调查资料的基础上,课题组成员反复研讨,严谨写作,使此书得以面世。

收入分配制度是指劳动产品在社会主体中分割与配给的制度体系,因收入分配制度牵涉到千家万户的生存与发展,因此备受全社会的关注,在某种意义上说,收入分配制度是国家经济发展、政治文明、社会进步的基础制度。我们一直强调社会主义的收入分配原则是“各尽所能,按劳分配”,而“劳”字含义非常复杂,它不仅包括劳动者的劳动熟练程度、工作的复杂程度、承担岗位的职责、劳动强度,还应包括劳动者在进入劳动力市场之前的人力资本投入,以及进入劳动力市场后的工作经验积累等。一般来说,收入分配以这些要素为基准,按照劳动者实际完成的劳动定额、工作时间、劳动消耗等计付薪酬,或从市场交换中获取所得。

本课题的研究对象是高校教师,这是一个非常复杂的职业群体,是高校发展的主体,教师生产的不是物品和服务产品,而是知识、专业人才,以及对真理和科学规律的探究,这类“产品”的产出很难像企业管理那样,通过计件、计时、验收产品质量等方式来调控收入分配。高校教师又被称为“弹性工作者”,许多国家采用区别于企业职工、政府职员的“裁量劳动制”等制度管理这一职业群体。实际上,以生产精神产品为主要特征的高校教师,在收入分配制度的设计、实施、教学和科研质量监督上要比其他

行业复杂得多，这正是我们长期不懈地关注高校教师群体的收入分配与激励机制的状态及改革路径的兴趣之所在。

高校收入分配制度的核心是“薪酬制度”，或称为“工资制度”，主要包括基本工资、津贴、绩效工资、奖金等，除薪酬之外，教师们还有课题收入、评审收入、兼职收入、投资收入等，课题组以“薪酬制度”为中心，着重研究高校薪酬结构的特点、竞争与公平的关系。以薪酬收入为重点，研究高校教师收入差距来源、状况，以及变化过程、发展趋势，并进一步研究两类收入对教师工作积极性和创造性的激励作用。激励是收入分配制度的目的要素之一，激励要素一般分为“外在激励性因素”和“内在激励性因素”，前者主要包括工资、津贴、社会强制性福利及高校内部福利等；后者为教师的个人成长、工作的专业对口、工作挑战性、工作环境以及生涯成长和职业培训等。本书的研究以薪酬的“外在激励性因素”为主，内在激励性因素为辅。着重探索工资、津贴、福利等要素的激励效果和教师的满意度。

在许多发达国家，行业职工的收入分配是透明公开的，中国则不同，各行业和各部门的真实收入与分配常常作为“机密”被保护，特别是从20世纪90年代以来，在“下海大潮”及单位自主创收的背景下，各种“潜收入”（或“灰色收入”）大量增加，使行业与行业之间、部门与部门之间、部门内部的管理者与职工之间、职工与职工之间的收入分配变得越来越扑朔迷离，并引起各种各样的推测和传闻，而高校教师的收入一直是被社会推测、抱怨和抨击的重点。2012年4月，一篇新闻称“中国教师月薪全球最低”，立刻遭到众多网民“拍砖”，其中有网民留言说：“工资旱涝保收附带寒暑假、补课出书还能赚外快的老师都在叫嚷待遇低，这可以让真正的社会底层情何以堪？”其实“中国高校教师月薪全球最低”的说法并不是中国大学教师群体的自说自话，而是美国芝加哥大学国际高等教育研究中心飞利浦·阿特巴赫教授带领他的研究团队经过实证调研做出的结论。阿特巴赫教授还进一步指出，教师的合理收入“最起码应该无须兼职，仅靠学术工作所得就可以让他们在本地区过上中等收入水平的的生活”。

2012年11月上旬，中国科学院数学与系统科学研究院程代展研究员在

科学网博客上发表日志，称作为研究生导师的他极为看重的、具有优秀科学家天分的爱徒居然拒绝当科学家，选择去当中学教师，使他极度惋惜和倍增挫折。该日志当天回帖 500 余条，引发了“逃离科研”的大讨论，不同年龄层的网友在百花齐放之后，渐渐趋同于“生存困境”的共识。作为大学教学、科研主体的教师的薪酬水平在全国各行业中究竟处于怎样的位置，是高还是低，教师们满意度如何，以及如何定位大学老师的薪酬，是本书期待破解的难题。

经过几年访谈、问卷调研和数据分析，调研最初的假设和问题点逐渐变得清晰可见。本书严格依据抽样调查数据和个案访谈资料，本着客观、中立、分析有据的原则，细致地描述和分析高校教师收入分配与激励机制，对于这一机制，我们从历史和现状两个脉络展开研究，读史是为鉴今，同时也是为了让读者对高校教师的收入分配制度的演变有一个轮廓式的了解。而当前高校的收入分配与激励机制则是我们研究的重点。课题组成员通过文献分析和实证研究，对我国高校教师收入分配制度发展的历史，高校教师收入分配与激励机制的现状，收入分配的影响因素，教授、副教授、讲师、行政管理人员等不同群体的收入分配状况，在现行收入分配体制下教师的生存状况、生活工作的满意度，以及激励效果等进行了实证分析，并对国内不同城市之间、海外高校之间收入分配与激励机制进行比较研究，提出高校教师收入分配与激励机制改革的对策建议，这是一个系统完整的研究过程。在这个过程中，一方面，我们回答了调查初期提出的问题和假设，另一方面我们也获得了许多发人深省的新发现。

(1) 高校的行政化倾向严重。从 1999 年高考扩招改革，当年招生总数达 153 万人，比上一年增加 45 万人，增幅为 41.7%，2002 年中国高等教育从“精英教育”迈入“大众教育”，毛入学率达到 15%。一座座新校舍、一栋栋教学楼拔地而起，中国大学的“硬实力”迅速提升。同时在治理结构方面，坚持和完善党委领导下的校长负责制，落实和加强党委、校长职权，各职能部门强化行政管理方式，行政化倾向日趋明显。

行政化的表现之一就是目前高校的行政管理者不但拥有行政资源，也日益拥有了学术资源，“双肩挑”者成为大学中最有实力的职业群体。2010

年，担任或兼任行政职务的教授其年工资收入比不担任行政职务的教授高 18%；担任或兼任行政职务的副教授比不担任行政职务的副教授高 25%，此外担任或兼任行政职务的教授、副教授拥有更丰厚的课题经费，担任行政职务甚至成为获得教授职称的重要捷径之一。与这种变化相对应的是在许多高校出现了教授、副教授争相竞聘处长、副处长，甚至科长的奇怪现象，以变相任命制为主导的人事管理制度进一步强化着高校“唯上”“唯官”的氛围，污染着大学的“本源”。

高校行政化的表现之二是行政指令配置资源。能否得到科研机会和资源，很多时候不是根据科研人员的能力、项目本身的学术价值和科学研究的可持续性规律，而是依据一些行政指令和规定，“一刀切”地设置种种门槛，资源和机会的配置随着政策的变化而变化。一段时期要培养某种“拔尖人才”了，各有关部门都按照同一标准向这类人群集中配置资源和机会，使其应接不暇，并导致重复性研究、一份研究报告“通吃”若干部部门。行政力量对科研资源和机会的配置常常违背了科研自身发展规律，造成国家资源的浪费和高校教师发展机会的严重失衡。

行政化的表现之三是学校的行政部门日趋庞大、臃肿，一些大学的行政后勤人员远超过一线从事教学科研的教师。多家行政部门掌控不同的权力和资源，且各自为政，下达各种项目和任务，要求填写或撰写各种表格和总结，综合管理一线教师。可谓“上面千条线，下面一根针”，一线教师疲于应付完成各个部门的任务和考核指标，成了标准化生产线上的计件工作者。

(2) 高校“市场化”与收入差距。扩大学校的自主用人权，实行聘用制、灵活用工、人事代理，采取岗位管理、岗位工资，推行绩效考核、绩效工资，建立课题申请和主持人项目组制，搞活内部收入分配和津贴、奖励，允许和鼓励教师的校外兼职（自办公司），推行社会保障的社会化，推行住房的市场化等，被统称为大学的“市场化”或“企业化”。这一改革增强了高校自身的“造血功能”，减轻了政府的财政负担，增加了教师的收入。但突出的问题是教师间的收入差距迅速拉大。调查显示，大学教授中收入最高的 10% 与收入最低的 10%，收入差距达到 5.9 倍，副教授中这一差距为 4.5 倍。若不做分组，同一职称内部的个人收入差距更大，教授中最

高收入者是最低收入者的 15 倍，副教授之间是 23 倍，讲师是 25 倍。部属院校和市属院校之间的收入差距也很明显，年收入在 10 万 ~ 20 万元的高收入层，部属高校高出市属高校近 10 个百分点。对日本国立大学的调研显示，教授最高级俸与最低级俸的收入仅相差 1.4 倍，副教授相差 1.5 倍。传统的平均主义“大锅饭”，导致“干好干坏一个样”，影响了教师积极性和创造性。但“市场化”竞争导致的教师收入的两极分化正在成为导致高校教师积极性和创造力下滑的重要因素。

高校的“行政化”与“市场化”倾向所带来的负面影响，调研中有教师形象地描述为“三奔一荒”，即奔钱、奔官、奔项目，荒学术。

(3) 中国高校教师的薪酬地位偏低。与其他行业的薪酬相比，中国大学教师的收入水平偏低。调查发现，2010 年北京市属高校教师的平均工资卡内收入低于 2009 年北京市在岗职工的平均工资。而日本高校教授的年收入仅低于飞行员，居各行业第二位，副教授居第四位，讲师居第八位。在香港，高校教师平均工资水平在全社会处于中等偏上水平，与公务员工资水平相同，同时拥有比较丰厚的住房津贴或校内宿舍等。

市场经济是竞争经济，但市场经济下的薪酬体系不是无序体系，一般来说，对市场反应最敏感的是企业，企业职工的平均收入常被许多市场经济国家定位为社会薪酬的“中轴线”，并以此来规范其他行业的收入水平。大学教师因工作性质、复杂程度、人力资本前期投入巨大，一般处于社会薪酬“中轴线”以上，这是一种相对合理公平的薪酬制度安排。中国的国有企业具有很强的垄断性，与真实的市场景气指数存在差距，而民营企业更贴近真实的市场，可考虑以民营企业职工的平均收入为中轴线，使官员、国有企业管理者和职工、大学行政领导和教师的收入分配的数量与实体经济有机链接，将社会生产力的发展与国民收入增减相挂钩，避免脱离经济发展、“单位本位主义”的滥发工资且导致通货膨胀，以及无依据地拉大收入差距导致社会的不公感。同时，“中轴线”随经济景气和景气上下浮动，又成为政府、国有企业、大学等部门涨薪和降薪的主要依据，避免行政指令导致收入分配脱离市场、工资只能涨不能降的制度性尴尬。

(4) 市场化下不断加码的高校绩效考核撕碎教师的有限精力。面对愈

演愈烈的高校“市场化”，管理者未采取“对症下药”的措施，增加政府的高教投入，改善教师的薪酬结构和工资待遇；而是试图通过绩效考核的加码达到控制工资外收入、让教师回归课堂和科研的目的。这些指标包括：本科生教学、带研究生、发表论著、主持课题、到校经费、获奖获证和获政府批示的数量，有些指标高得离谱，如一学年450学时以上标准学时，一年三篇论文一篇SCI、SSCI、A&HCI或CSSCI，三年一本书等，绩效加码并未达到预期的效果，反倒使大学学术造假问题凸显，普通教师忙于应付，超时工作成为高校教师的常态，许多教师身体长期处于“亚健康”状态。调查表明，教授每天工作低于8个小时的仅有5.6%，工作8~11.9个小时的占67.9%，12~15.9个小时的占24.3%，有2.2%的人甚至在16个小时以上。副教授每天工作8~11.9个小时的为77.3%，每天工作12~15.9个小时的为11.3%，有0.7%的人日工作时间16个小时以上。绝大多数大学教师的日工作时间超过10个小时。另外，教授每周工作6天以上的高达74.9%，其中工作7天（每天都工作）的高达36.3%。副教授周工作6天以上的占52.6%。职称越高者绩效压力越大，工作时间越长。

（5）针对青年教师的制度安排。青年教师面对结婚生育、抚养子女、赡养老人等生活压力；面对教学、科研等工作压力；面对还贷、维持生计等经济压力，这是青年教师无法回避的生涯阶段。问题的关键是大学的制度安排，如何让他们有更多的时间和精力从事科研和创造性劳动。调查发现，许多高校的教学辅助人员不辅教师，专辅行政，年轻教师被用来做杂事。一些教授无法获得教辅人员的服务，要么事无巨细自己干，要么将杂事压至年轻教师，“在杂事中锻炼，先抬轿子再坐轿子”的制度安排将精力最充沛、科研想象力最旺盛、创造力最强的“学术青春期”消磨于杂事之中。同时，青年教师因入职时职称低、薪酬低，为排解大城市物价上涨的生活压力，会挖空心思在本职工作之外寻求生财之路，这些因素严重影响着高校青年教师未来的学术发展潜力。在香港，大学实施“实任制”，学校与年轻教师签订固定年期合同，规定学术绩效指标，三年中期考核，合格再续聘，六年考核合格后实行“实任”，可聘用终身，不合格者离开。六年中不让青年教师做杂事，每学期承担一门课，学校为年轻人提供无忧的薪酬保障、优厚的科研经费和研修机会，青年教师必须在六年时间里毫不

松懈地努力搞好科研，创造性研究成果大量产生，并为以后的科研发展奠定坚实的基础。日本高校的制度安排与香港近似，年轻教师没有做杂事的资格，主要任务为进修和科研，学校为其提供充足的科研经费和出版补贴。越年轻的教师科研时间越多，越老的教师事务性工作越多。这种制度安排似乎更符合科研创新的规律。

新问题的发现让研究者兴奋不已，但问题的发现并不是研究的终结，课题组成员在书中有针对性地提出了大量去行政化、改革高校收入分配制度和提升激励机制的对策建议，希望能为中国高校今后的改革尽微薄之力。

该课题是北京市教育委员会专款项目，是首都社会建设与社会管理协同创新成果，得到协同创新中心的出版资助。张荆教授（北京工业大学人文学院人力资源研究中心）为该研究项目总负责人，负责课题申请、调研、全书综合统筹，并撰写部分章节。赵卫华副教授（北京工业大学人文学院人力资源研究中心）负责问卷设计，调查组织及全书架构、统稿、部分章节撰写。该书的具体执笔人员是，第一章，马福伦（中国社会科学院社会学研究所处级调研员）；第二章，石秀印（中国社会科学院社会学研究所研究员）、张荆；第三章，赵卫华；第四章，王颀（中国社会科学院社会学研究所研究员）；第五章，姜海珊（北京工业大学马列学院讲师）；第六章，刘金伟（北京工业大学人文学院副教授）；第七章，李君甫（北京工业大学人文学院人力资源研究中心副教授）、武斌（诺丁汉大学当代中国学院高级研究员）；第八章，彭晓月（人民网－中华慈善新闻网编辑）；第九章，彭晓月；第十章，赵卫华；第十一章，李妙（北京联合大学教师）；第十二章，邱鸿博（北京工业大学人文学院社会学系硕士研究生）；第十三章，姜海珊；第十四章，张荆。以上各章的撰写者也是该项目的调查人员，为本书的完成做出了重要的贡献。此外，参加课题调研还有竺平（原国家统计局高级统计师，全面负责抽样调查）、仇立平、赵晓霞、姜惠、尹秀霞、绳秀君、陈路、华逢林。在最终成果出版之际，对大家艰苦调研和辛勤笔耕致以诚挚敬意和感谢。另外，课题组在赴日本考察期间，得到了一桥大学志波幹雄先生、王云海教授、岛田达之课长、贾申女士，独协大学辻康吾教授、户谷秀世总务长，中央大学李廷江教授等的关照及鼎力相助；在香

港考察期间，得到了香港专业教育学院舒昌先生、郭启兴院长，香港中文大学张越华教授，香港公开大学叶耀强教授，香港浸会大学黄河明雄主任等的大力支持，在此深表感谢！

由于我们的研究水平有限，书中难免出现问题，恳请读者不吝赐教！

专业技术人员的收入分配与激励机制研究课题组

张 荆

2014 年 1 月 10 日

第一章 高校教师收入分配制度的 历史演变

马福伦*

近年来，关于大学教师收入分配制度的讨论越来越多，观点各异，众说纷纭。本文试图利用一些学者搜集到的大学教师薪酬史资料，寻找今天大学教师薪酬体系的成因及大学教师分配机制改革的背景，并利用已取得的实际调查资料和数据，对这一体系在今天存在的问题进行研究，提出改革现有大学教师薪酬体系的建议。

我国计划经济时代的分配制度来源于解放区的军事共产主义的供给制和不患寡而患不均的传统意识。新中国成立以前，在解放区实行带有军事共产主义性质的供给制，大学教师的收入与其他群体差别不大，这为新中国成立以后的工资分配体系定下了基调。新中国成立后，高校教师的分配机制的建立与国家机关同步，高校教师中的教授工资近似于国家副部级干部。一方面，与公务员相比较，1949年前后高校教师的工资差距不大；另一方面，由于在全社会的工资体系中不同职业群体的差距没有1949年前大，大学教师的工资水平也体现了1949年以后逐步建立的计划经济体制下收入差距缩小的特点。

改革开放后，市场经济体制逐步代替计划经济体制，但是，1949年以后建立在计划经济体制之上的管理观念及平均主义思想，其影响还顽固地存在，并影响着国家、社会乃至个人的思想和行为的各个方面，尤其在分配领域其影响严重存在。大学教师的体制内收入虽然与计划经济时代相比，

* 马福伦，中国社会科学院社会学研究所处级调研员。

有了很大的自主性，也有了较大幅度的提升，但在国家现有的分配体制下依然难以出现大的突破。

一 1949 年以前的大学教师工资水平

现有的历史材料证明，自 20 世纪 20 ~ 30 年代至新中国成立前，高校教师的收入处于社会中上层，远高于企业职工等阶层。

清朝末期，清政府于最后的 10 年进行了一系列改革，废除了科举制，实行新政，推行现代意义上的新式教育体系。1911 年，辛亥革命结束了中国 2000 多年的帝制，加速了新式教育的发展进程。

中国现代意义的大学是诞生于 19 世纪 60 年代的上海圣约翰大学，圣约翰大学是外国教会完全按照西方大学模式设立的大学，而官办大学则是北洋大学堂（1895 年），之后是南洋公学（1896 年）和京师大学堂（1898 年）。圣约翰大学教师的薪酬未查到确切的资料，已有的研究多是以北洋时期为起点。

（一）北洋政府时期

慈鸿飞教授在史料研究和整理的基础上发表了《二三十年代教师、公务员工资及生活状况考》一文，向我们提供了如下资料。

北洋政府时期大、中、小学教师的工资差别较大，大学教师的工资相对较高。1917 年 5 月北洋政府颁布的《国立大学职员任用及薪律规程》规定：国立大学教员分为 4 等，每等 6 级，共 24 级。其中，正教授月薪 300 ~ 400 元，本科教授月薪 180 ~ 280 元，预科教授月薪 140 ~ 240 元，助教月薪 50 ~ 120 元。除助教第 6 级至第 3 级的级差为 10 元外，各级间级差均为 20 元。

与北洋政府时期公务员的工资做比较，当时，文官共分为四个等级，即特任、简任、荐任、委任。中央政府各部部长（总长）为特任官。简任大致相当于今天的司局长、副部长级，荐任相当于处级，委任相当于科级以下职员。按照 1912 年 10 月 16 日公布的《中央行政官官俸法》的规定，国务总理月薪 1500 元，各部总长月薪 1000 元；简任以下官员的工资共分 9