

ZDYXG
WGYXCDJYJSD
JLJZSZFXYYJ

制度与习惯： 我国药学高等教育教师的 激励机制实证分析研究

■ 王中华 / 武志昂 / 著

ZDYXG
WGYXGDJYJSD
JLJZSZFXYY

制度与习惯： 我国药学高等教育教师的 激励机制实证分析研究

■ 王中华 / 武志昂 / 著



辽宁大学出版社
Liaoning University Press

图书在版编目 (CIP) 数据

制度与习惯：我国药学高等教育教师的激励机制实证分析研究/王中华，武志昂著. —沈阳：辽宁大学出版社，2018.9

ISBN 978-7-5610-9309-2

I. ①制… II. ①王…②武… III. ①药学教育—高等学校—师资培养—研究—中国 IV. ①G645.12

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2018) 第 124572 号

制度与习惯：我国药学高等教育教师的激励机制实证分析研究

ZHIDU YU XIGUAN; WOGUO YAOXUE GAODENG JIAOYU JIAOSHI DE JILI JIZHI SHIZHENG FENXI YANJIU

出版者：辽宁大学出版社有限责任公司

(地址：沈阳市皇姑区崇山中路 66 号 邮政编码：110036)

印刷者：沈阳文彩印务有限公司

发行者：辽宁大学出版社有限责任公司

幅面尺寸：170mm×240mm

印 张：8

字 数：114 千字

出版时间：2018 年 9 月第 1 版

印刷时间：2018 年 9 月第 1 次印刷

责任编辑：窦重山

封面设计：韩 实

责任校对：齐 悦

书 号：ISBN 978-7-5610-9309-2

定 价：35.00 元

联系电话：024-86864613

邮购热线：024-86830665

网 址：<http://press.lnu.edu.cn>

电子邮件：lnupress@vip.163.com

目 录

第一章 绪 论	1
第二章 我国药学高等教育教师的激励机制简述	7
第一节 初创时期：1949 年至 1977 年	7
第二节 恢复和调整时期：1978 年至 1986 年	12
第三节 重建时期：1986 年至 1995 年	14
第四节 稳步发展时期：1995 年至今	16
第五节 小 结	17
第三章 激励机制的影响因素分析——制度活性和制度惰性	20
第一节 制度及其含义	20
第二节 制度活性	22
第三节 制度惰性	26
第四节 制度活性和制度惰性的相关性分析	30
第四章 激励机制的影响因素分析——习惯的动力和压力	34
第一节 习惯及其意义	34
第二节 习惯的正面影响：习惯动力	37
第三节 习惯的负面影响：习惯压力	40
第四节 习惯动力和习惯压力的相关性分析	43
第五章 制度与习惯的相关性分析及激励机制模型	46
第一节 制度活性、制度惰性、习惯的动力、习惯的压力	46
第二节 制度与习惯的相关性分析——统一方面	50

第三节	制度与习惯的相关性分析——对立方面	52
第四节	制度与习惯的相关性分析——联系方面	55
第五节	制度与习惯的相关性模式及其意义	59
第六节	对中华人民共和国成立以来药学高校教师激励机制的初步分析	64
第六章	制度与习惯相关性模型对药学教师激励机制的效应	69
第一节	制度与习惯相关性模型的初级效应	69
第二节	制度与习惯相关性模型的二级效应	81
第三节	制度与习惯相关性模型的三级效应	89
第四节	制度与习惯相关性模型的启示	97
第七章	制度与习惯相关性模式影响下的激励机制	100
第一节	药学教师激励机制中的动机、目的和预期	100
第二节	药学教师激励机制中的制度和习惯	106
第三节	激励机制的最初结构	110
参考文献		116

第一章 绪 论

很难想象我们会和古代的君主、极端主义者或者威权独裁者讨论激励机制的问题。激励机制很显然是现代事物，是与多元民主原则相关的事物，而且是和现代社会的演进、发展有紧密联系的事物。从现代性的视角进行审视是我们研究激励机制的基本立场。从这个视角出发，我们可以回忆过去，看一看在过去的那段时间，激励机制是以什么样的形式出现的，并且发挥了怎样的作用；也可以关注现在，找一找现在的激励机制为我们带来了什么、发挥了怎样的效应；还可以思考未来，想一想应制定怎样的激励机制，才能更好地实现人类的期望。因此，制定什么样的激励机制、如何制定激励机制，这成为我们研究关注的问题。

激励机制多种多样，为了论述的方便，我们首先从言语、行动和交往三个方面来阐释我们关于激励机制的理解，并且把交往属性的激励机制当作主要的研究对象。其次，我们把交往属性的激励机制的要素区分为习惯和制度，并且把两者放在特定的时空背景下进行考察，试图找到两者之间的关系。最后，我们应当尊重和保障人作为选择的主体性。交往属性的激励机制其实就是一种选择，是在尊重多元、多样、民主和科学的基础上做出的选择，这种选择也许不是最好的，但是我们希望它是个具有现实感的选择。因此，可以保证激励机制始终是人类发展和完善自己的过程和手段，而不会反过来，让激励机制把人当作实现特殊社会目的的手段。药学高校教师激励机制的演变是构成我们前述研究的主要背景，这些资料有效地帮助我们获得了关于激励机制的相关信息，并且帮助我们建立了与交往属性的激励机制有关的可能模式。

激励机制要有现实感。我们所需要的激励机制是植根于现在的条件和环境下的，也是从现在的立场出发对社会进步和人的发展服务的。言语、行动和交往代表了不同类型的激励机制的主要特点，具有非常不同的意义。一个好的激励机制不仅仅是言语上的，也是行动上的，更是交往层面的。

一、激励机制的言语

激励机制，在言语方面的意义包括五个不同的层面。

激励机制是一个名词，它是指一种社会事物，这种社会事物是 18 世纪末 19 世纪初，为了适应社会化大生产而产生的一种机制。这种机制通过激励人们的积极性、主动性和创造性来达到一定的生产或者管理的目的，发展到今天为止，这种机制已经从生产领域、管理领域扩展到社会生活的各个方面。激励机制是指一些和目标相对应的人为安排。这种安排希望通过主体的努力而达到所预期的目标。无论在哪个领域，激励机制都意味着目标、主体，以及人为安排三者之间的一种特殊的联系。

激励机制是一个“动词”。奥斯丁认为，言语行为的实质是：“我通过说些什么而做了些什么。”激励机制背后一定蕴含着言语者的某种目的，它通过激励机制这个言语把这个企图表达了出来，期望达到或者实现这种目的。由此，激励机制也是言语者的行为，它不仅在传达言语者的意图，而且也形成了一种有效的期待，构成动力或者压力，促使受众去行动以达到一定的目标，从而取得相应的效果。

激励机制是一种知识。语言和文字总被当作人们知识的载体，同样的知识在不同的人、不同的语言或者文字中，作用和意义会有很大的不同。激励机制的内容由文字和语言的组合构成，表现的是人们掌握的一种知识。知识，一方面反映的是人们对于外在客观世界的把握，可以利用客观规律来为人本身服务；另一方面则是人类自我认识的不断升华，人越来越“懂”得自己，能够把握自己。作为一种知识，激励机制既要能反映某种客观世界的需要，又要和人的自我认知彼此相适应。

激励机制是一类社会制度。制度，通常都是指具有普遍约束力的社会规范。不同的学者对此会有不同的理解和解释。社会规范为社会行为提供示范和标准，对社会成员的行为具有指引作用。同时，为了获得普遍性、稳定性的约束力，社会规范会向全体社会成员公开，期待大家共同遵守。激励机制作为一种制度，同样需要具有示范和指引的意义，同样也需要向社会成员公开。所以，激励机制都会体现在权威机构发布的规范性文件中，告诉人们哪些行为为社会所鼓励，哪些为社会所禁止，哪些对社会、对自己有损害，哪些有利益。从言语的角度看，把制度的言语用在激励机制上，让其获得了鲜活的社会功能和意义。激励机制从词语变成了具有普遍性意义的用语，从私人的、狭小的范围开始进入了公共的、更广大的社会领域，成为社会系统运行的重要组成部分。

激励机制是一种社会互动模式。社会互动是一个交往的过程，是一个相互独立、相互影响、相互联系的过程，是与交往、理解、共识、认同紧密联系在一起的。以制度作为参照，社会互动可以简单区分为制度形成前、形成中和形成后三个互动阶段，不同阶段互动的方式可能并不相同。从不同主体利益的角度分析，制度形成前通常表现为不同主体对于自身利益的宣示和主张，制度形成中则表现为不同主体间利益的争胜、交换和平衡，而在制度形成后则表现为主体间不同利益的捍卫和保护。所以，社会互动的结果会存在一定程度的不确定性，但是只要能够保证社会互动过程规则的合法、正当和有效，互动的结果也会被社会总体所接受。将激励机制作为一个社会互动的过程，是一个全新的角度，这把激励机制本身变成了一种交往的可能形式，通过交往，激励机制能发挥出更好的社会效用。在言语的意义上，社会互动使得激励机制变成了一种可以想象的社会活动方式，从抽象的社会规范变成了一种具体的社会活动，而且这个社会活动是一种摆脱了愚昧、盲目、专横，并由不同社会主体商谈交往而达成一致的理性活动。

二、激励机制的行动

激励机制也可以视为一种行动。行动，既包括抽象行动，也包括具体行动；既是指集体行动，也是指个体行动。无论如何，我们都把它视为一种在共识基础上的行动，从抽象到具体，从集体对个体，都包含了一定程度的社会共识。至于社会共识形成的过程和方式则有所不同。因此，社会共识往往包含着特殊的社会需要，而这就成为激励机制的来源和基础，而激励机制就是反映社会共识和社会需要的一个特殊行动，这个行动会对社会主体产生作用力——压力或者动力，促使社会主体去努力满足这样的社会需要。所以，激励机制是一个追求建立在社会共识基础上的满足社会需要的一个行动。

激励机制，在行动的意义上意味着权力和资源，始终贯穿着主权者或者权威的意志。而社会成员本身的生活方式、习惯、思想等则不在其考虑的范围内。主权者或者权威运用激励机制释放出来的权力和资源，背后都蕴含着专门的与主权者或者权威的需要紧密联系的社会目标。通常情况下，主权者或者权威的需要都被认为是建立在社会共识基础上的社会需要。即使主权者或者权威的需要事实上不是建立在社会共识基础上，也会因为激励机制而取得很好的效果，其造成的社会影响也会很大。因此，主权者或者权威应当要受到道德伦理的约束，这样，激励机制作为一种工具或者手段，才会成为善的行动。否则，激励机制也会成为一种恶行。

行动意义上的激励机制，还容易出现把人当作工具或者手段的倾向。激励，从出现之初就显示出一种对人的“算计”的倾向。通过对人的心理或者行为的综合分析，从而寻找或者选择最有效果的管理方式、方法。把人的特点作为分析或者改造的对象，是最容易把人当作工具或者手段，从而利用人本身的某些特点来达到特殊的目标，以满足某种特殊的需要。这种方式尽管适合社会化的生产和管理，但是在道德伦理上也受到了很多批评。简单地说，从人的地位或者人的基本权利角度看，人不应该成为役使的工具或手

段，把人当作工具或者手段最终会损害人的进步和发展。因此，激励机制作为行动本身也要受一定的道德伦理的约束，防止这种损害的发生。

三、激励机制的交往

自从哈贝马斯提出“交往理性”的概念之后，人们对历史、政治、经济、社会等的理解和认识，有了一个全新的角度和视角。激励机制也一样，在交往的意义上，社会与社会、社会与个体，以及个体与个体之间的关系组成一个集合，而激励机制则是满足社会需要和个体需要的一个结构。在这个结构中，社会和个体会根据具体的社会情况形成不同的有机联系的组合。在组合中，社会和个体两者都会发挥彼此的功能和作用，从而影响激励机制目标的实现效果。

激励机制，在交往的意义上是指程序和过程。在交往过程中，激励机制把正当性和合理性作为利益诉求的主要理由和判断依据，强调通过说服来获得社会成员的认同，在行动之初就减少可能面对的社会阻力，从而取得最好的社会效益。所以，交往程序或者交往过程就变得非常重要。激励机制就是一个交往程序或者交往过程，不同的主体都有机会通过正当或者合理的方式来表达自己的利益诉求，从而形成有效的共识，以促使社会成员共同努力来实现社会目标，从而满足社会需要。这样一来，整个激励机制就会变成一个复杂的结构，这看起来更像是彼此妥协退让的方法。但是，正如芒泽所言，这通常是公正处理道德和政治生活的复杂性和不确定性的唯一方式。激励机制的关键是对程序或者交往过程中适用规则的安排和选择。在交往的意义上，激励机制也会成为一个有效规则的集合，有效规则就是具有普遍性的规则，能保证交往程序或者交往过程具有正当性的规则。

在交往的意义上，激励机制可能会存在不确定性和约束力较小的风险。在不同的时空环境下，被大家所认可的占据主导地位的社会力量并不总是一个，占据主导地位的社会力量所追求的社会目标并不总是一个，或者占据主动地位的社会力量对于其他力量的态度、认同或者交往方式也并不总是一

种……而在交往过程中，激励机制是最容易反映这种差别的结构，各种社会力量都可以按照正当性规则进行交往，从而调整其在激励机制中的地位和作用，从而有效地实现其背后隐藏的不同社会利益及其所蕴含的特殊社会价值。

四、具有多元、综合意义的激励机制

言语、行动和交往的激励机制，都有其合理性。而且，从我们角度出发，尊重其合理性要比突出其彼此间的差别更有意义，这也是我们对激励机制本身的立场。激励机制应该是一个综合的，能够包容更多元社会利益的开放结构。这个开放结构是以交往为属性的，注重程序或者交往过程的正当性，而又要吸收和借鉴激励机制言语意义和行动意义上的关于文字、语言、制度和行动的优势，并运用科学的文字、语言，通过有约束力的方式、方法来合理配置资源和权力，从而使激励机制能取得极好的社会效果。在某种程度上，这也和“激活”和“吸纳”的协商民主式的社会治理模式有很多共同之处。

赋予激励机制交往属性是一种新的尝试。在激励机制确立之前，交往的过程有助于厘清所需要面对的不同的社会力量和社会利益，并让不同的社会力量通过交往来充分表达自己的需要和目标，以便对其进行区分和甄别。在激励机制确立过程中，不同的社会力量可以通过商谈交往来互相理解，达成共识，从而确定不同力量的地位和作用，进而明确具体的社会需要和社会目标，并以制度的形式来保证其约束力。在激励机制确立以后，不同的社会力量仍然可以通过交往来调整不同力量的地位和作用，形成新的约束来促进社会目标的实现，以满足社会需要。

在交往属性的激励机制中，我们用制度和习惯来表示其中的核心要素，通过对两者的内涵及彼此关系的阐释来构建一个多元的、综合的与制度和习惯相关的激励机制，并结合动机、目的和预期来设定一个最初结构以更好地发挥其作用。

第二章 我国药学高等教育教师的激励机制简述

我国药学高等教育教师的激励机制的形成和发展,总体是与国家对于高等教育教师的激励机制形成和发展相一致的。同时,基于药学高等教育机构自身的形成原因而有了自己的特点。我们按照教师的社会地位、工资和福利、教育和科研、教师的聘任、国家或者政府权力、社会影响六个方面来简述中华人民共和国成立近70年来的药学高等教育教师的激励机制。

第一节 初创时期:1949年至1977年

这一时期是我国高等教育教师激励机制形成的探索时期,其影响深远,为我国高等教育教师激励机制的形成留下了特殊的制度制定痕迹和习惯形成的条件,并为人们所熟知,直到今天仍然有很多成为人们评价或者批判教师激励机制的历史资源和有效工具。

一、民国的“先生”

1949年至1952年,我国基本上延续了民国时期的高校教师激励机制。中华人民共和国成立后,对遗留下来的专业技术人员的专业技术职务基本是承认的。民国的高校教师,按照民国政府颁布的《大学令》《公立私立专门学校规范》《直辖专门以上学校职员任用暂行规范》《国立大学职员任用及薪俸规程令》《修正大学令》《国立大学条例令》《大学教员资格条例》《大学组织法》等一系列与教师激励机制相关的法律、法令,我们形象地把民国的

高校教师称之为“先生”，以表达其社会地位、薪酬、福利及社会影响力。

民国的“先生”都是学有所名、学有所长、学有所证的社会精英、社会名流，基本上所有的“先生”都是在业内声名显赫，并且是在国外拿了硕士或者博士学位的专家。所有的“先生”都是由大学校长亲自礼聘，国家或者政府很少干预。按照时任东北大学校长张学良的说法，甚至不惜磕头来邀请这些“先生”来办学、教学。同时，给予这些“先生”很高的薪酬，按照当时的标准，“先生”的薪酬高于各省的厅长，而低于国府委员。相对地，对于“先生”的教学和科研则相对宽松，既没有工作量的提法，也不需要发表一定量的论文、著作。很多“先生”的主要精力都在社会活动中，或是积累自己的社会声望以谋取更高的社会地位，或是利用自己的社会声望来参与和影响政治活动、社会活动，以维护和提高自己的社会声望。

民国的“先生”优越的地位和待遇，以及相伴随的和高校相对自由的契约关系，使得他们的流动性很强，有的学而优则仕，去出任政府的高官，有的选择去待遇更优厚、地位更高的大学，有的则投身其他社会活动，积极推动社会变革，很少有一聘定终身或者一职定终身的情况发生。

二、苏联的“教员”

中华人民共和国建立以后，我国学习苏联经验，一直努力推动高等教育的社会主义改革，建立社会主义的大学制度。1955年7月11日，高等教育部颁布了《关于高等学校教学研究指导组各级教师职责的暂行规定》。1962年2月16日，国务院颁布了《国务院关于高等学校教师职务名称及其确定与提升办法的暂行规定》，同年3月7日，教育部又印发了《关于执行〈国务院关于高等学校教师职务名称及其确定与提升办法的暂行规定〉的实施办法》。这一方面，明确了教授、副教授、讲师和助教的工作职责；另一方面，也在高等教育中效仿苏联，正式引进了教师工作量制度。我们将这一时期的教师称为“教员”。

苏联的“教员”都有自己的教研室，教研室以专业为单位，所有教师按

照自己的专业被分配到相应的教研室，共同备课，共同讨论本专业的学术问题，共同编写教材。这种模式特别有利于发挥集体作用，发挥老教师指导和帮助青年教师的积极作用，有利于保证教学质量。与这种集体主义的要求相对应，教师职务是由国家或者政府行政任命的，不同职务的教师按照政府的工作制度获取相对应的工资，而教师不再是按照契约的约定用薪水或者福利来聘任。教师应当履行自己的职责，完成规范性文件所要求的教学或者科研的工作量。“教员”的社会声望和社会影响力主要是行政权力赋予的，没有行政权力的支持，“教员”就不会有所谓的社会声望和社会影响力。

苏联的“教员”不仅有关于学历学识、业务水平等方面的要求，也有思想政治、工作实绩等要求。高校教师与学校的依附关系加强，流动性很弱，与以前相比，政治化的色彩变得很浓厚。职务与工作量、职责、工资及福利等相匹配，“教员”通过行政任命的方式由国家或者政府来统一确定，“教员”讨价还价的余地基本上不存在，自由度减低了。“先生”变成“教员”，也就意味着教师与学校的契约关系，变成了行政依附关系。

三、“文化大革命”中的“臭老九”

“文化大革命”对于我国的破坏作用很大，在高等教育教师的激励机制中，这段时间留下来的主要是负面作用，这种负面作用直到今天还有着消极的影响。1969年10月26日，中共中央发出《关于高等院校下放问题的通知》。1967年3月30日，《红旗》杂志发表的社论《论革命的“三结合”》传达了毛泽东必须实行革命的“三结合”方针的指示。高校教师要与工农兵“三结合”，生产、教学和科研要“三结合”。在这场疾风骤雨似的革命中，高校教师成了被批判、被教育的“臭老九”。

“文化大革命”期间，高校教师的职务或者职称的评聘工作基本停止，高校教师的职称有至少长达十年的时间没有晋升，工资和福利待遇有所下降。在政治正确的工作要求下，高校教师队伍的组成发生了很大的变化，充斥了很多尽管学识不够，但是根正苗红的“特殊”专家学者，因这些“特

殊”专家学者开始主导高校的教育，教学和科研质量全面下降。以国家权力名义或者“革命”名义进行的各种运动不断地冲击高校教师制度、激励机制，甚至是高校教师个人，这导致教师的社会地位一落千丈，社会影响力荡然无存，“文化大革命”前越是地位高、影响力大的高校教师，在“文化大革命”中受到的冲击、迫害和侮辱越是严重。

“文化大革命”中的“臭老九”除了社会地位、待遇和社会影响力降低外，对于高校教师的精神方面的负面冲击更大，从传道授业解惑的“先生”变成了被教育、被批判的，甚至是被清算斗争的对象。高校教师在“文化大革命”中因为忍受不了这样的压力而自杀的人数大大超过了过往的时期。“教员”意义上的行政依附关系也已经不复存在，“臭老九”意味着高校教师已经从自己人、兄弟或者朋友的身份地位演变成了对手、寇仇，甚至是敌人。尽管这不是一种正式的、官方的声音，但是却形象地反映了当时高校教师的社会地位和待遇，而且成为后来从负面批评的一种语言工具。

四、小结

1949年至1977年，是我国教师制度的初创时期，这期间发生了很多波折，包括“先生”“教员”“臭老九”等影响都会在以后历次的高校教师制度的改革中显现出来。我们用表2-1，将这个时期激励机制的表现罗列出来。

表 2-1

名称 项目	社会地位	待遇福利	教育科研	聘任机制	行政权力	社会影响力	其他方面
“先生”	声名显赫的 社会名流	高于厅长， 低于国府 委员	没有工作量 要求，也没 有论文、著 作要求	校长聘任 制，相对自 由的契约 关系	民国政府后期 教授需要教育 主管机关核 准、备案	转任政府高 官，参与社会 或者政治运 动，庇荫弟 子、学生	流动性强， 自由度较高

续表

名称 项目	社会地位	待遇福利	教育科研	聘任机制	行政权力	社会影响力	其他方面
“教员”	承担教学、 科研工作的 社会成员	职级工资， 和职务相对 应的工资 待遇	有教学工作 量的要求	行政任命 制，与学校 形成的行政 依附关系	教授以下需要 学校行政任 命，教授需要 教育主管机关 批准、任命	依靠与行政权 力的关系而 定，没有行政 权力的支持就 没有社会影 响力	流动性很 差，自由度 很低
“臭老 九”	教育、批 判、改造的 对象	与工农兵相 结合，比之 前较低	生产、教学 和科研“三 结合”	至少十年没 有聘任或者 晋升教师	至少十年没有 聘任或者晋 升教师	社会评价主要 是负面的，没 有社会影响力	时不时会成 为清算斗争 的对象，对 教师的精神 冲击巨大

从表 2-1 中可以看出，就高校教师的待遇、福利、社会地位和社会影响力而言，“先生”最高，“教员”次之，“臭老九”最差；就教学和科研而言，“教员”有教学工作量的要求，“臭老九”要生产、教学、科研“三结合”，“先生”则不做要求；就聘任机制、行政权力和自由度而言，“先生”的自由度最高，行政权力干涉最少，“教员”则需要依附于行政权力，“臭老九”最差，时不时就会成为清算斗争的对象。如果我们考察后来的高校教师改革，基本上呈现出以“教员”为骨干和基础，与“先生”保持一定的距离，并消除“臭老九”消极影响的发展趋势。中国特色的社会主义的大学教师制度，不仅要保持教师适当的自由度，更要注重教师的贡献率，教学或者科研的指标是否科学是另外一个需要讨论的问题，但对于功利和效率的价值要求已经内涵在制度建设当中。

这个时期的药科大学有其特殊性，因为从她成立之初就一直在中国共产党领导革命斗争的时空范围内，而且是一个以理工科为主的社会主义大学，“先生”的影响力很小，主要是受到了“教员”和“臭老九”的消极影响。

但是，从总的发展趋势上，并没有脱离整体改革上对于功利和效率的价值追求。

第二节 恢复和调整时期：1978年至1986年

1977年9月，《中共中央关于召开全国科学技术大会的通知》提出了恢复高校教师制度的意见。1978年3月7日，国务院批准了教育部提交的《关于高等学校恢复和提升教师职务问题的请示报告》。1981年，教育部颁布了《高等学校教师工作量试行办法》。1985年，中共中央做出了《中共中央关于教育体制改革的决定》，同年，教育部又颁布了《高等学校教职工工资制度改革实施方案》。

消除“臭老九”的负面影响，而逐步恢复“教员”的地位和待遇是这个时期高校教师激励机制的主要特点。而对于之前所遗留下来的相对自由的“先生”式的契约关系，这个时期还没有涉及。恢复工作从待遇福利、科研和教学等方面开始，把过去扭曲了的、变成了对手或者敌人的阶级关系改正过来，重新变成“教员”式的行政依附关系，依靠行政权力从上而下地支持，过去被破坏了的高校教师的激励机制开始逐步恢复过来，甚至有了明显地改善，职称从过去的5个序列扩充到了22个序列。高等教育的教学和科研工作也开始按照科学性的安排和要求而逐步恢复，一些不符合高等教育要求的内容、方法被剔除。从初步实施的效果来讲，恢复时期的激励机制还是产生了非常重大的社会影响。这一时期高校教师人数出现了一个明显地增长，从1977年的18.6万人，增加到1985年4018万人。据1986年年底统计，全国高等药学院校（系）共有教授110人，占教师总数的2.8%；副教授470人，占12%；讲师1342人，占34.2%；助教及未定职务的教员2096人，占51%。

但是，“文化大革命”给高校教师造成的冲击是多重的，仅仅从待遇福