

Faculty Allowance System in the Colleges and Universities of China



我国高等学校 教师津贴制度研究

赵映川 著



中国海洋大学出版社
CHINA OCEAN UNIVERSITY PRESS

全国教育科学“十一五”规划 2010 年度教育部青年课题“我国高等学校教师津贴制度的评价研究”(EFA100372)
长江大学博士启动基金“学术职业价值的研究”(8012100117)

我国高等学校 教师津贴制度研究

赵映川 著

中国海洋大学出版社
· 青 岛 ·

图书在版编目(CIP)数据

我国高等学校教师津贴制度研究/赵映川著. —青
岛:中国海洋大学出版社,2011.1

ISBN 978-7-81125-527-0

I. ①我… II. ①赵… III. ①高等学校—教师—津贴
—分配制度—研究—中国 IV. ①G647.5

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2010)第 251631 号

出版发行 中国海洋大学出版社

社 址 青岛市香港东路 23 号

邮政编码 266071

网 址 <http://www.ouc-press.com>

电子信箱 junpingteng@yahoo.com.cn

订购电话 0532—82032573(传真)

责任编辑 滕俊平

电 话 0532—85902342

印 制 日照报业印刷有限公司

版 次 2011 年 1 月第 1 版

印 次 2011 年 1 月第 1 次印刷

成品尺寸 144 mm×215 mm

印 张 7.875

字 数 206 千字

定 价 26.00 元

序

从研究生毕业在大学当助教到后来成为教授,我真的一直没有弄明白工资的构成及各项类的关系。以前学校还将每个月的工资单发到手上,这样还能了解工资有多少、各项类所占的份额,后来“卡时代”到来了,工资直接由财务处划到“工资卡”上,需要开支时去银行支取,这样一来就只知道总额,对其项类更没有概念了。在我的同事中,似乎能够明白工资究竟是怎么回事的没有几个。我有心弄清楚工资的价值及其构成,但苦于没有“契机”。所以,当赵映川选择高等学校教师津贴制度研究作为博士学位论文选题的时候,我马上就应允了。我想,津贴是薪酬的一部分,弄清楚了津贴,可能离弄清楚工资也就不远了。

如果说工资是一座“黑箱”的话,那么,津贴就是一座“迷宫”。工资是由“上面”发下来的,津贴则可能离我们更近一些。即便如此,要真正弄清楚津贴也并非是一件轻而易举的事情。津贴的种类、来源、层次、名目等极其繁杂,其可解释性远不如工资。另外,尽管津贴制度也有源于国家法律法规的要求,但更多的还是高校自主制定的,是为了调动教师工作积极性而采取的一种激励措施。

赵映川通过深入系统的学理研究,对高校教师津贴制度进行了历史和现实的价值分析,剖析了教师津贴制度的来龙去脉,揭示了教师津贴制度的内在矛盾,指出了教师津贴制度改革的可能策略。我对她的研究感到满意,她的博士学位论文完成后,评阅专家给予了一致的好评,答辩委员会成员充分肯定了她的研究,一致通过了她的博士学位论文,并给予了很高的评价。在博士学位论文的基础上,经过补充修改和完善,赵映川将《我国高等学校教师津贴制度研究》一书付梓出版,我是十分赞同的,并十分乐意向读者

推荐,理由主要有三。

第一,第一次从学理上系统地梳理了高校教师津贴制度的演变过程。作为工资的一种补充,津贴早在全国第一次工资制度改革之前就出现了。在其产生后的近 40 年的发展中,尽管津贴种类在不断增加,但是其数额一直很小,而且能够获得津贴的人数较少,因而很少被人所重视。为了调动事业单位工作人员的积极性,1993 年第三次全国工资制度改革把过去占工资比重很小的津贴一下子提高到占工资总额的 30%。高校教师津贴制度的演变主要分为四个阶段:1993 年之前的津贴制度、1993~1998 年的津贴制度、1999~2005 年的校内津贴和 2006 年至今的津贴制度。前两个阶段和 2006 年至今的津贴制度由于是国家工资结构的组成部分而具有“天然的”合法性,但 1999~2005 年的校内津贴制度,则是各高校落实办学自主权的举措,具有自发性和自为性。

第二,从理论上揭示了高校教师津贴制度的价值导向。高校是全额拨款的事业单位,执行国家工资制度,教师的工资不仅没有外部竞争力,而且缺乏内部激励性。到上个世纪 90 年代,高校教师的流失十分严重,专任教师的学历结构明显偏低,师资队伍建设举步维艰。1999 年,北京大学和清华大学率先自主设计并实施了教师岗位津贴制度。随后,全国其他高校纷纷设计了符合自身实际、形式多样的校内教师津贴制度,即岗位津贴制度、业绩津贴制度、岗位业绩津贴制度等。作为拥有知识最多、素质最高的职业群体,高校教师的劳动具有自由、不易量化等特点。因此,对他们的分配不能完全运用按劳分配理论,而应该建立以按要素分配为主,以按劳分配为辅的分配制度。校内津贴制度正好体现了这一分配原则。

第三,提出了具有重要参考价值的高校教师津贴制度改革路径。高校教师津贴制度揭去了长期套在教师身上的“安贫乐道”形象,承认了学术职业对于教师生存的价值。但“学术为生”的理念又让他们陷入了争相上课、无心从事有创造性的研究、争当行政领导的困境中,整日忙忙碌碌、身心俱疲,在享受物质自由的同时失

去了精神和学术的自由。人类的文明是思想进步的产物，而思想进步只有在自由的状态下才能实现。高校教师需要把学术当作志业，以“闲逸的好奇”自由地探索，才能为人类新文明的开拓贡献智慧。在经历了最初的“摸着石头过河”后，高校教师津贴制度建设如何实现其应有的价值追求？改革是必由之路。

当然，不可否认，赵映川的研究也还存在一些不足。比如，她非常重视有关数据资料的搜集整理分析，文章中运用了比较充分的数据资料来佐证和说明问题，但却缺少对高校教师的实证调查数据，尤其是在有关高校教师津贴制度的价值研究中，没有能够设计相关的价值量表，在一定范围组织实证调查研究，是一个遗憾。但瑕不掩瑜，其研究本身是自恰的，立论是站得住脚的，我为她能够完成这样一项重要研究而感到高兴。

是为序。

别敦荣

2010年12月

目 次

第一章 绪论	(1)
第一节 问题的提出	(1)
第二节 研究意义	(3)
第三节 文献综述	(5)
第四节 研究思路和研究内容	(24)
第五节 研究方法	(26)
第二章 高等学校教师工资制度及其存在的问题	(28)
第一节 高校工资制度的四次改革历程	(28)
第二节 高校教师工资制度存在的主要问题	(47)
第三节 造成高校教师工资制度问题的原因及影响	(57)
第三章 高等学校教师津贴及其制度化	(64)
第一节 高校教师津贴制度发展的历程	(64)
第二节 高校教师校内津贴的制度化	(93)
第四章 高等学校教师津贴制度的合理性	(103)
第一节 收入分配理论	(103)
第二节 高校教师收入分配的应然追求	(115)
第三节 高校教师收入分配的实然状态	(118)
第四节 高校教师津贴制度的现实合理性	(126)

我国高等学校教师津贴制度研究

Faculty Allowance System in the Colleges and Universities of China

第五章 高等学校教师津贴制度导向的偏差·····	(139)
第一节 高校教师津贴制度的偏差·····	(139)
第二节 高校教师津贴制度偏差的消极影响·····	(170)
第六章 高校教师津贴制度的完善·····	(174)
第一节 高校教师薪酬制度的比较与借鉴·····	(174)
第二节 完善高校教师津贴制度的策略·····	(189)
第七章 结论·····	(215)
参考文献·····	(219)
附录 有关高校校内津贴模式表·····	(230)
后记·····	(236)

第一章

绪论

高等学校教师津贴制度是高校教师收入分配制度的重要形式,不论对教师还是对高校都有着十分重要的意义。在不同时期、不同高校,实行教师津贴制度的动因各有不同,但总体来看,它对提高教师的整体收入水平,稳定教师队伍,在一定程度上改变“干与不干一个样,干多干少一个样,干好干坏一个样”的平均主义,调动广大教师的工作积极性和主动性等方面发挥了重要作用。正如一枚硬币有正反两面一样,高校教师津贴制度也有其另一面,人们对之也有不同的看法。如何正确看待高校教师津贴制度,理性地、全面地认识其利弊得失,客观地把握其未来发展走势,是理论研究者面临的重要课题。

第一节 问题的提出

2006年,我国高校进行了第四次教师工资制度改革,建立了岗位绩效工资制度,教师的工资由岗位工资、薪级工资、绩效工资和津贴补贴四部分组成。岗位工资主要体现教师所聘岗位的职责和要求,薪级工资主要体现教师的工作表现和资历,绩效工资主要体现教师的实绩和贡献,津贴和补贴分别为艰苦边远地区津贴和特殊岗位津贴补贴。

在新的岗位绩效工资制中,基本工资即岗位工资和薪级工资取代了1993年实行的职务等级工资制中的职务等级工资,成为新的国家工资。在高校中,符合艰苦边远地区津贴和特殊岗位津贴

标准的人员很少,因此,这部分津贴对绝大多数高校没有太大的意义。关于绩效工资,国家目前还只是明确了一些粗略的原则,即国家实行总量控制和政策指导,由各学校自主分配,同时说明关于绩效工资实施时间、总量的确定和具体实施方案都将随后制定。为此,国家正在加紧对高校的调研,力争尽快地制定出合理的、切实可行的绩效工资方案。^①

从新的基本工资标准看,基本工资比现行的职务等级工资有一定提高,但提高幅度不是很大。从工资刚性、减缓改革带来的震动、保持稳定等历次收入分配制度改革操作的基本经验看,新一轮收入分配制度改革启动时,现行的津贴(即岗位津贴、业绩津贴、岗位业绩津贴、校内津贴等)不会停发,直至绩效工资的具体政策出台。另外,在一定程度上,绩效工资的性质和现行的校内津贴性质很相似,它们可以称为“同一个事物的不同称呼”。那么,国家为什么要如此设计新的高校工资制度呢?这次工资制度改革的动力是什么,要解决什么问题?为什么绩效工资不能和岗位工资、薪级工资同时出台呢?这些问题引起了笔者的思索。

凑巧的是,一个偶然的的机会,听到某高校学院院长谈论其他院系因为津贴分配而大打出手的事情:在年底的津贴分配中,有的教师津贴高达10多万元,而有位教师只有几千元。于是,那位只有几千元津贴的教师很气愤地找院长理论,质疑津贴制度的合理性。双方谁也无法说服对方,最后,这位教师用对院长“动武”的方式来发泄其心中的怨气。

作为拥有知识最多、素质最高的职业群体,教师被视为文明的代言人、道德的楷模,他们总给人温文尔雅、谦谦君子、与世无争而略带清高的印象。他们的谈话应该很少涉及金钱,似乎谈钱太俗气、铜臭味太浓而不够高雅。但是,为什么这位老师却一反常态,居然为了钱而撕去长期蒙着的“温情面纱”?都是“校内津贴”惹的

^① 唐爱国,周岳明. 岗位工资与岗位津贴比较研究[J]. <http://www.cahe-as.edu.cn/xzgl/detail.jsp?seq>.

祸。事情还没有结束,鉴于这事带来的不良影响,学校决定重新制定津贴制度。在向别的学校“取经”后,人事处拿出了新的津贴方案。按照惯例,这个方案要提交院系领导讨论。出人意料的是,新方案引起了各院系领导强烈的反对,最后甚至变成了对学校各项管理工作的批评会,会议不得不停止。随后,学校又召开了第二次讨论会,但也是无疾而终。这个结果是校长始料未及的,他坦言:“本来是想设计更加合理的津贴制度,充分调动大家的工作积极性,不曾想捅了个马蜂窝。”那么,这位教师为什么认为原有的津贴制度不合理,各院系领导为什么认为新的津贴制度也不合理,到底怎样的津贴制度才是合理的呢?

作为一名高校教师,对自己的收入,尤其是津贴有着较高的关注度;身为人力资源管理专业的教师,对工资制度更具有天然的敏感性和浓厚的兴趣。这些,使得笔者对高校教师津贴制度研究有着不解的情结。

第二节 研究意义

高校教师津贴制度的发展和完善对高校师资队伍建设和学术生产力的提升具有重大的意义,这一点已经成为共识,而理论研究的深入是这一意义实现的根本。然而,目前学术界对于教师津贴制度的研究大多局限于对其模式、实施效果等方面的阐述,对制度实施中的问题研究往往流于对表面现象的肤浅分析,缺乏对教师津贴制度合理性的批判和反思,对如何改革和完善教师津贴制度的研究还仅仅是粗线条的倡导,没有与高校教师职业特点和高等教育发展规律相联系思考。因此,本研究具有以下意义。

第一,有助于丰富高校教师收入分配理论研究。长期以来,主导我国收入分配的理论基础是马克思的“劳动价值论”。由于认识上的偏差,“劳动价值论”中的“劳动”被简单地理解为生产商品的劳动。高校教师的劳动既不生产有形产品,也无法简单地“按件”或“按时间”进行计量。因此,在教师不直接创造价值的理论指导

下,出现了“搞原子弹不如卖茶叶蛋”的奇怪现象。随着舒尔茨、贝克尔等的人力资本理论的开创,人力资本参与分配成为经济学研究的主要内容之一。这种理论实质上在生产和收入分配领域更多地强调人的作用,人的复杂劳动在财富创造中的作用越大,劳动收入也就越高。高校教师作为一个知识密集型的群体,他们拥有较高的人力资本,根据他们的学术职业特点,对他们的收入分配应该注重其拥有的人力资本,即适用于“要素价值论”。但是,目前这种理论提出的时间不长,很多问题有待进一步细化、明确。

本研究通过对高校教师所拥有的人力资本进行分析,对教师所拥有的人力资本与其收入之间的对应关系进行论证,从而使得收入分配的理论——“要素价值论”更加丰富、明晰。

第二,有助于高校根据教师职业特点和高等教育发展规律,改革收入分配制度。收入是对劳动者所付出的劳动的一种回报,因此收入分配一定要结合劳动者的劳动特点。高校教师的劳动是教学、科研,是为社会服务,他们的劳动明显有别于简单劳动,简单劳动的收入分配标准(即量化、标准化、算“工分”等)是不适合于教师收入分配的。另外,高等教育发展的规律也要求高校为教师创造宽松而自由的工作和生活环境。目前,各高校普遍通过津贴提高了教师的收入水平,在一定程度上提高了教师工作的积极性。但是,津贴在一定程度上又把教师导向了急功近利、浮躁的学术状态,他们为了获得更多的津贴,多上课,多带学生,多写文章,多做应用性研究,这使得他们往往不得不放弃对质量的追求。另外,津贴是变动的、富于弹性的、教师可控的,而国家工资却是固定的、刚性的、教师不可控的,因此,教师往往对津贴非常关注,而对国家工资近乎忽视。国家工资本应是对教师劳动价值最重要的体现,具有保障、激励和调节功能,可是,从目前情况看,其激励和调节功能明显被弱化。

本研究从津贴制度与高校教师职业特点和高等教育发展规律之间的关系入手,探寻完善高校教师津贴制度的途径,从而为高校制定切实可行的、有效的收入分配制度提供依据。

第三节 文献综述

“高等学校教师津贴制度研究”这一选题跨越高等教育学、管理学、经济学等学科,涉及高校教师学术职业、高等教育发展、高校教师收入分配等多个研究领域。通过 Google、Academic Research Library 学术期刊图书馆、ProQuest 博士论文、SSCI(社会科学引文索引)等数据库搜索,可以发现国外由于薪酬理念的不同,高校教师工资的构成也各不相同:印度、德国高校教师的工资结构为“基本工资+补贴”,美国高校教师的工资结构为“年工资+奖金”,日本高校教师的工资结构为“基本工资+补贴+奖金”。因此,国外文献中没有与“高校教师津贴”相对应的专门研究。

我国高校教师津贴制度从 1955 年开始实施,至今已有 50 多年的历史,但国内现有研究成果中直接研究这一主题的文献并不多见。关于 1955 年~1992 年的津贴制度研究,主要散见于工资改革的政策汇编中,涉及高校教师津贴的项目和标准;1993 年~1998 年的津贴制度研究,主要是对高校教师工资结构中对津贴规定的描述;1999 年~2007 年共有 78 篇文章对高校津贴制度进行研究。其中,研究“高校岗位津贴制度”问题的文章有 30 篇;主题中含有“高校津贴”的博士论文只有一篇,还有几篇是关于高校收入分配的博士论文;与这个主题相关的硕士论文共有 27 篇,主要涉及高校教师的激励、工作满意度、津贴制度对组织承诺的影响、薪酬制度等方面的研究。截至目前,笔者还没有查找到一本書名中含有“高校津贴”的专著,更没有专门论述“高校教师津贴制度”的著作。

经过对这些论文的梳理,可以发现目前我国对高校教师津贴制度的研究主要涉及以下几个方面:高校教师职业特点、高校教师津贴制度实施的背景、校内津贴的模式、影响校内津贴分配因素、实施校内津贴的效果、校内津贴制度实施中存在的问题、校内津贴的完善、高校教师薪酬制度的国际比较等。

一、关于高校教师职业价值及特点的研究

对于高校教师的职业价值及特点,还没有专门的文章对其进行研究,但在有关高校教师的研究中,可以找到相关的论述。比如,叶澜在《教师角色与教师发展》中对教师的角色进行过论述,文跃然等人在《高校教师职业特点及其收入分配改革研究》中也对高校教师职业特点进行过分析。对这个问题的研究主要可以分为如下几类。

1. 对高校教师人力资本价值的研究

叶澜认为,从感情的角度讲,教师的确是“人类灵魂的工程师”^①,是天底下最崇高的事业。然而从现实的角度看,教师归根结底是一种职业。高校教师作为智力高度密集行业,其从业人员的平均学历之高、学识之深是很少有行业能与之匹敌的。因此,要想成为高校教师,必须付出大量的人力资本投资^②;同时,杨燕绥等人认为:高校教师的人力资本投资的收益期相对较长,收益相对比较稳定,一旦形成某一专门领域的系统积累,新知识方面的人力资本投入在一定程度上具有超边际收益。^③

2. 对高校教师劳动对象的研究

从教师劳动的对象来看,高校教师的职业风险小、工作自由度高。^④魏捷在其博士论文《高等学校津贴分配改革研究》中指出:他们的劳动是能够创造价值的、具有创造性的复杂脑力劳动^⑤,这种劳动的付出是艰辛的、繁重的、高强度的和超负荷的。这种职业

① 叶澜,白益民,陶志琼等. 教师角色与教师发展新探[M]. 北京:教育科学出版社,2006.

② 文跃然,欧阳杰等. 高校教师职业特点及其收入分配改革研究[J]. 中国高教研究,2004(S1):11-12.

③ 杨燕绥,沈群红,刘婉华,袁汝海等. 构建适合高校教师职业劳动特点的薪酬制度研究[J]. 中国高教研究,2004(S1):20-21.

④ 文跃然,欧阳杰等. 高校教师职业特点及其收入分配改革研究[J]. 中国高教研究,2004(S1):12.

⑤ 魏捷. 高等学校津贴分配改革研究[D]. 北京:北京师范大学,2003:138.

劳动中最为关键的贡献在于有效知识的识别与整合以及系统知识的转移,因此,高校教师职业特征是有效知识的识别和重构。^①他们主要从事精神产品生产,工作具有很强的创新性,最终的成果主要体现在“学生质量的改进或提高”和“科研成果”上。由于这两项指标都难以直接定量地测量,因此,教师的劳动成果很难衡量,劳动过程难以监控;工作具有专业性,需求具有多样性。^②另外,高校教师的社会地位比较高。^③

3. 对高校教师劳动特点的研究^④

关于高校教师劳动特点的研究,有陈建国的硕士论文《我国高校个人分配问题研究》。文中指出:高校教职工的劳动形式以科学劳动和管理劳动为主,具有自主性强的特点;其劳动组织形式因教学科研任务的不同而易变;其劳动成果因岗位工作性质的不同和学科区别等因素不具客观比较性;其效益因教育的延时性和科学研究价值的潜在性而难于直观体现;因而,简单地将高校教职工的收入与他们的劳动量或劳动过程挂钩是不够全面的,也是困难的。^⑤

二、关于高校教师津贴制度实施背景的研究

对于高校教师津贴制度实施背景的研究,1955年~1998年间的文献涉及非常少,只是在一些工资政策类的书籍中可以找到只言片语。如李唯一在其专著《中国工资制度》中指出:为了鼓励职工到生产急需而工作条件又十分艰苦的边疆、林区、海岛、矿区、高

① 杨燕绥,沈群红,刘婉华,袁汝海等. 构建适合高校教师职业劳动特点的薪酬制度研究[J]. 中国高教研究,2004(S1):20-21.

② 可宗莉. 高校教师岗位津贴薪酬制度实施相关问题研究[D]. 北京:北京交通大学,2007:37.

③ 文跃然,欧阳杰等. 高校教师职业特点及其收入分配改革研究[J]. 中国高教研究,2004(S1):12.

④ 这方面的研究主要集中在有关高等教育学和教育经济学的研究中。

⑤ 陈建国. 我国高校个人分配问题研究[D]. 福州:福建师范大学,2006:29.

原等地区工作而建立了地区性津贴,为了鼓励在某些工作岗位上长期工作而建立了工龄津贴,对某些特殊劳动岗位上工作的职工实施工作岗位津贴,即高校有些教师可以获得一定的科研津贴。^①

关于1993年高校教师工资中的津贴制定背景,陈建国认为,力图将教师的实际收入同其工作数量、工作质量直接挂钩;^②《事业单位工作人员工资制度改革实施办法》指出,是为贯彻多劳多得、少劳少得、不劳不得的原则。^③

相对于前面两类津贴的研究,1999年我国高校校内津贴实施背景的研究比较多,归纳起来,有以下原因。

1. 高校教师工资太低,教师流失严重

1993年后,高校教师的工资纵向比较有了较大的提高,但横向比较却跟同学历、同职务的其他行业从业人员存在着较大的差距。随着医疗、住房等福利制度的改革,高校教师尤其是青年教师的生存压力非常沉重,对物质利益的需求也愈发迫切。另外,随着经济的发展,社会对人才、对知识的需求愈发迫切,知识经济的兴起带来了高校作用及教师价值的提升,人才相对集中的高校无疑成为各用人单位争夺的主战场。在内在压力和外在引力交织的影响下,高校中优秀人才的流失非常严重。^④1997年全国调离教师岗位的人数为6776人,1998年全国调离教师岗位的人数为6838人。1999年3月6日的《市场报》曾报道,北京大学青年教师每年流失的人数占留校人数的60%~70%,当时北大的青年教授只有115人。^⑤

① 李唯一. 中国工资制度[M]. 北京:中国劳动出版社,1991:263-265.

② 陈建国. 我国高校个人分配问题研究[D]. 福州:福建师范大学,2006:18.

③ 事业单位工作人员工资制度改革实施办法 http://www.lawyee.net/Act/Act_Display.asp?RID=29510.

④ 刘华. 新升格本科院校岗位津贴分配制度研究[D]. 武汉:华中科技大学,2007:10.

⑤ 杨震. 基于事业人假设的高校教师人力资源开发研究[D]. 武汉:华中科技大学,2003:40.

2. 深化高校人事制度改革的需要

1999年,我国提出了深化高校人事制度改革的决定。高校人事制度改革主要涉及职务聘任制和分配制度两个方面,并以分配制度改革作为突破口。从过去的按劳分配到党的“十五大”提出的以按劳分配为主体、多种分配形式并存,把按劳分配和按生产要素分配结合起来分配,分配政策的不断改革及高校自主权的扩大,为高校实施教师岗位津贴制度提供了有力的政策支持。^①

3. 国家财力的支持和高校招生收费制度的建立为实施教师岗位津贴制度奠定了基础

建设世界一流大学的机遇为高等学校的发展注入了强大的活力和动力,北京大学和清华大学得到了国家的资金支持,并在坚持“以人为本”的改革理念指导下,明确要求拿出一定数目的资金用于提高教师收入,为实施教师岗位津贴制度奠定了坚实的经济基础^②,高等教育发展的新形势对高校提出了新要求^③,高校招生收费制度的实施为分配制度的创新提供了经济基础^④。还有的学者认为,收入分配理论的不断发展和完善,为津贴分配改革提供了理论依据。^⑤

三、关于校内津贴模式的研究

相对于前两个方面的研究而言,对校内津贴模式的研究结论比较统一。一种分类方法把校内津贴分为三种模式。第一种模式,固定等级津贴型,即按照教职工在教学、科研、管理等工作中所处岗位的重要程度、难易程度、责任大小等设置固定的津贴。在具

① 刘婉华,袁汝海,张岩峰,甘雪妮等.清华大学实施教师岗位津贴制度的实践和效果[J].中国高教研究,2004(S1):41.

② 刘婉华,甘雪妮.中国高校工资制度改革探索与思考[J].清华大学教育研究,2003(4):41.

③ 王莉.高校劳动工资分配制度改革探析[J].江苏高教,2005(5):93.

④ 杨震.基于事业人假设的高校教师人力资源开发研究[D].武汉:华中科技大学,2003:40

⑤ 魏捷.高等学校津贴分配改革研究[D].北京:北京师范大学,2003:132.