

GaoxiaoJiaoshi
JixiaoXinchouZhidu
deLilunyuShiwuYanjiu

高校教师绩效薪酬制度的理论与实务研究

赵士谦◇著

 辽宁人民出版社

GaoxiaoJiaoshiJixiaoXinchouZhidu de Lilunyu Shiwu Yanjiu

高校教师绩效薪酬制度 的理论与实务研究

赵士谦◇著

 辽宁人民出版社

© 赵士谦 2015

图书在版编目 (CIP) 数据

高校教师绩效薪酬制度的理论与实务研究 / 赵士谦
著. — 沈阳: 辽宁人民出版社, 2015.10
ISBN 978-7-205-08409-7

I. ①高… II. ①赵… III. ①高等学校—教师—工资
管理—研究—中国 IV. ①G647.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2015) 第 254046 号

出版发行: 辽宁人民出版社

地址: 沈阳市和平区十一纬路 25 号 邮编: 110003

<http://www.lnpph.com.cn>

印 刷: 沈阳鸿诚包装印刷有限公司

幅面尺寸: 170mm×240mm

印 张: 11

字 数: 152 千字

出版时间: 2015 年 10 月第 1 版

印刷时间: 2015 年 10 月第 1 次印刷

责任编辑: 张天恒

封面设计: 白 咏

版式设计: 令 文

责任校对: 赵卫红

书 号: ISBN 978-7-205-08409-7

定 价: 32.00 元

前 言

高校教师绩效薪酬制度一直是目前教育法学界最为关心的重要问题之一，特别是国家新一轮的关于事业单位薪酬改革的不断深入，高等学校越来越关注教师薪酬特别是绩效薪酬制度的发展和完善。因此，高校教师绩效薪酬制度的理论与实务研究成为一种现实的必然选择。

本研究主要受惠于东北大学教育经济与管理学科的著名学者史万兵教授在这一领域的开创性研究。史万兵教授知识之渊博、治学之严谨、思维之敏捷、视野之开阔、为人之耿直、待人之诚恳、对人之宽容等品质给我留下了深刻的印象。本书的形成得到了沈阳师范大学张君教授、郝淑华教授、马焕灵副教授的热情帮助和悉心指导。正是由于这些知名专家的宽容、热忱的鼓励与中肯的批评，才保证了本书的顺利完成，在此由衷地表示感激。

本书以高校教师绩效薪酬制度为研究对象，选取D大学为高水平高校的典型案例进行分析，运用案例分析法、质的研究方法、调查访谈问卷法、比较研究法等对研究对象进行详细的分析，以国家宏观的高校教师绩效薪酬法律和政策为基础重构高校教师绩效薪酬制度的结构，以期达到优化高校教师绩效薪酬制度结构之目的。

本书围绕高校教师绩效薪酬制度结构模型的重构得出如下结论：1. 高校教师绩效薪酬制度研究正在成为学界关注的热点；2. 高校教师绩效



薪酬制度结构模型的重构必须以国家的绩效薪酬政策和法律为根本依据；3.高校教师绩效薪酬制度结构模型的重构必须符合高等学校绩效发展的特点；4.高校教师绩效薪酬制度结构模型的重构必须适切高校教师绩效薪酬的要素构成；5.高校教师绩效薪酬制度结构模型的重构必须符合绩分绩点架构；6.高校教师绩效薪酬制度结构模型重构的理论与实践价值重大。

本书的主要法律和政策价值在于为国家出台高校教师绩效薪酬的相关政策和法律提供建议。本书的核心创新点在于以国家的高校教师绩效薪酬法律和政策为前提，以高水平大学绩效薪酬制度的相关案例分析为基础，对高校教师绩效薪酬制度的原有结构进行较为缜密的分析，从中发现问题，最后重构高校教师绩效薪酬制度的结构模型，并建立了高校教师绩效薪酬制度的架构—绩分绩点制—教分绩点制、研分绩点制和社分绩点制，从而实现高校教师绩效薪酬制度结构重构的目的。此外，本研究为更加全面细致地实现对高校教师绩效薪酬制度结构模型的重构，还创造性地建立了高校教师绩效薪酬的P-C模型图、高校教师绩效薪酬的P-S模型图以及高校教师绩效薪酬的整合模型图，用矩阵分析法对高校教师绩效薪酬制度结构的重构进行了有的放矢的分析。

本书是在充分借鉴了近年来国内外相关领域学者的大量研究成果的基础上完成的。由于时间仓促，没有能够对一些引用的参考文献做出更加细致的说明，在此表达深深的歉意。本书的出版得到了沈阳师范大学教育学部的资助，在此表示诚挚的感谢。同时也深深地感谢辽宁人民出版社为本书的编辑出版所付出的努力。

虽然本书花费了作者和编辑大量的时间和精力，但是，书中仍然存在许多不足之处，敬请广大读者朋友不吝指正。

2015年9月
沈阳师范大学



目录 CONTENTS

前 言	1
第一章 绪 论	1
一、选题依据和背景分析	1
二、研究目的和研究意义	6
(一) 研究目的	6
(二) 研究意义	6
三、文献综述	9
(一) 国外研究现状	9
(二) 国内研究现状	14
(三) 综合评价	24
四、研究方法和技术路线	26
(一) 研究方法	26
(二) 技术路线	31
五、研究的主要内容和基本框架	33
(一) 主要内容	33
(二) 基本框架	33
六、研究特色和创新点	34
(一) 视角创新：立足于高水平大学教师绩效薪酬制度结构模型 研究	34



(二) 内容创新: 高校教师绩效薪酬制度结构模型的重构·····	35
(三) 方法创新: 凸显了案例分析方法的运用·····	35
第二章 基本概念和理论基础·····	37
一、基本概念界定·····	37
(一) 高水平大学·····	37
(二) 高校教师·····	38
(三) 绩效·····	49
(四) 薪酬·····	51
(五) 高水平大学教师绩效薪酬·····	53
二、理论基础及对本研究的指导意义·····	55
(一) 西方经济学薪酬理论及对本研究的指导意义·····	55
(二) 马克思主义收入分配理论及对本研究的指导意义·····	59
(三) 管理学激励理论及对本研究的指导意义·····	61
第三章 高校教师绩效薪酬政策与法律的文本分析·····	67
一、高校教师绩效薪酬政策与法律文本的考察及其内容分析·····	70
(一) 高校教师绩效薪酬政策与法律文本的考察·····	71
(二) 高校教师绩效薪酬政策与法律文本的内容分析·····	73
二、高校教师绩效薪酬政策与法律文本的问题分析·····	75
(一) 高校教师绩效薪酬政策文本的问题分析·····	76
(二) 高校教师绩效薪酬法律文本的问题分析·····	76
三、完善高校教师绩效薪酬政策与法律文本的建议·····	77
(一) 建立独立的高校教师绩效薪酬政策·····	77
(二) 规范高校教师绩效薪酬政策的对象·····	77
(三) 高校教师绩效薪酬政策的配套改革·····	78
(四) 加强和改进高校教师绩效薪酬法律·····	79

第四章 高水平大学教师绩效薪酬制度结构的案例分析·····	80
一、D 大学教师绩效薪酬制度结构的调查·····	82
(一) D 大学教师绩效薪酬制度结构的问卷调查·····	82
(二) D 大学教师绩效薪酬制度结构的访谈调查·····	85
二、D 大学教师绩效薪酬制度结构的分析·····	86
(一) D 大学教师绩效薪酬制度结构及其进步性分析·····	86
(二) D 大学教师绩效薪酬制度结构的问题及其成因分析·····	94
第五章 高校教师绩效薪酬制度结构模型的重构·····	101
一、高校教师绩效薪酬制度结构模型重构的基本原则·····	101
(一) 公平性原则·····	101
(二) 激励性原则·····	102
(三) 竞争性原则·····	103
(四) 导向性原则·····	104
二、高校教师绩效薪酬制度结构模型的要素构成·····	104
(一) 高校教师绩效薪酬的货币化·····	104
(二) 高校教师绩效薪酬的非货币化·····	112
三、高校教师绩效薪酬制度结构模型图的建构·····	116
(一) 高校教师绩效薪酬结构的 P—C 模型图·····	116
(二) 高校教师绩效薪酬结构的 P—S 模型图·····	119
(三) 高校教师绩效薪酬结构的整合模型图·····	123
四、高校教师绩效薪酬制度结构模型的绩分绩点构成·····	126
(一) 高校教师绩效薪酬制度结构的教分绩点制·····	127
(二) 高校教师绩效薪酬制度结构的研分绩点制·····	129
(三) 高校教师绩效薪酬制度结构的社分绩点制·····	132



五、高校教师绩效薪酬制度结构模型得以有效实施的保障机制···	135
(一) 建立多元绩效评价机构·····	135
(二) 内外部绩效评价有机结合·····	136
(三) 确定適切性的绩效评价标准·····	136
第六章 结 论·····	138
一、高校教师绩效薪酬制度研究正在成为学界关注的热点···	138
二、高校教师绩效薪酬制度结构模型的重构的理论及 实践价值重大·····	139
三、高校教师绩效薪酬制度结构模型的重构必须符合高水平 大学绩效发展特点·····	139
四、高校教师绩效薪酬制度结构模型的重构必须以绩效薪酬的 政策和法律为根本依据·····	140
五、高校教师绩效薪酬制度结构模型的重构必须適切绩效薪酬 的要素构成·····	141
六、高校教师绩效薪酬制度结构模型的重构必须符合绩分绩点 架构·····	142
附录 1 D 大学高校教师绩效薪酬制度结构调查问卷·····	144
附录 2 D 大学高校教师绩效薪酬制度的访谈调查·····	148
附录 3 D 大学某学院绩效津贴分配实施细则 (试行) ·····	157
附录 4 D 大学关于调整校内津贴的通知·····	166

第一章 绪 论

本章介绍本研究的选题依据和背景分析，确定研究目的和研究意义，综述国内外高校教师绩效薪酬制度的相关研究现状，在此基础上对目前研究做简明扼要的评析，阐释本研究在理论上的和实践上的意义，进一步澄清研究方法和技术路线，概括主要内容和基本框架，提出研究特色和创新点。

一、选题依据和背景分析

21 世纪是知识经济时代，知识已经成为各种社会组织发展和进步的最重要的动力源，高等学校也不可能游离于这个行列之外，甚至由于高等学校占有知识的特殊性——通过拥有高校教师来占有高深知识，高校组织越来越意识到依靠传统的管理方式也许生存都可能成为问题，要想获得并保持领先的地位，必须要结合高校教师的实际情况有针对性地采取卓有成效的管理措施。高校教师是高深知识的主要载体，他们在追求高深知识的同时也不可避免地要现实性地追求幸福美好的生活，那么，基于高校教师所创造的绩效而给予相应的薪酬就成为高校教师不懈的追求。基于此，高等学校对高校教师绩效薪酬制度的理论和实务研究就成为高等学校生存和发展的不二选择。



在通常情况下,高等学校经常关注的是如何通过留住高深知识的载体——高校教师,以便留住高校组织的高深知识。由此,高校组织有时不得不面临这样一个困境——当高校组织关键性的高校教师离开该组织时,就会带走最有价值的资产——高深知识,这将导致高校组织有可能丧失其在高等教育领域中的核心竞争优势地位。而高校教师之所以离开所在高校的绝大多数的理由就是他们所创造的绩效得不到组织的认可,换句话说,就是没有得到相应的绩效薪酬。所以,如何有效地进行高校教师绩效薪酬制度结构的重构就显得相当重要了。

高等学校是智慧型组织。也就是说,一方面,高等学校是“大家”云集的场所,另一方面,高等学校又是具有高超智慧能力来解决目前所存在问题的组织,特别能够通过不断探索来解决困扰若干年的高校教师绩效薪酬制度结构问题。这种智慧型组织能够不断地保持革新,能够预见到组织未来的发展变化,能够不断地适应变革的极速节奏,看起来更像一个活生生的有机体,能够控制自己的行动,能够在智慧云集的状态下去合理协调各种各样的有智慧的高校教师个人和团体,以达到自身所确定的清晰的愿景。愿景所体现出来的理念必须为整个组织提供能量,因为是它们最终描绘出组织存在的真正目的,同时也一定要能够实现高校教师个人的价值,愿景必须为高校教师所共享,而且必须能够分解为详细的子愿景,而这种愿景就是现实的高等学校所追求的绩效,这种绩效必须由现实中的高校教师不断地为之任劳任怨地付出努力。而实现组织和个人在不断发展过程里的绩效的相得益彰,就只有恰当地通过高校教师绩效薪酬制度结构的重构来实现。

高校教师是拥有高深知识的群体,这种高深知识呈现出多维性,一般可以分为隐性知识和显性知识。^①隐性知识就是不成文的知识,也就是只可意会、不可言传的知识,通常情况下就是知道怎样去做,但是很难告诉别人到底是怎么做的。显性知识则是客观的、正规的,能够传递

^① [芬兰]彭特·赛德马兰卡.智慧型组织——绩效、能力和知识管理的整合 [M]. 佟博,黄如金,译.北京:经济管理出版社,2011:150-152.

给组织中的其他人的知识。隐性知识和显性知识的互动就产生了新的知识,也就是知识的创新,高校教师就是这样不断地在创新着知识。这种创新过程可以分为社会化、外在化、联合化和内在化四个过程。社会化是个人之间知识的交换,也就是在高校教师群体之间及教师与学生之间实现知识的传递和创新,通过观察和模仿,能够从言传身教中学到知识。社会化传递的不仅是知识和技能,还包括工作方法、标准和价值观。外在化就是将隐性知识转变为显性知识,通过概念的生成就可以把隐性知识显性化,经过描述,知识就会变得尽可能地具体,甚至可以触摸得到,这也是一种创新。外在化的知识对于高校组织的绩效有着至关重要的作用,因为它能够提高高等教育的经济和社会价值。联合化是从显性知识的一个阶段到另一个阶段的发展过程,在这一过程中不同的概念会逐渐地联合起来,形成一个更大的实体,这就是知识的再加工过程,这仍然是创新。内在化是显性知识变为隐性知识的过程,当高校教师将显性知识教授给受教育者和社会时,并且这些知识逐步地被受教育者合理地接受后,那么这些知识将会内在地存在于其中,受教育者就会用自己的方式对知识进行重新定义,在内在地吸收过程中,就会对思维方式产生影响。内在化的过程是受教育者个人再生产的过程,最终它将会对高校组织的未来起到十分深远的影响,它可能会决定高校组织的未来绩效的生成。

高校教师作为智慧型人群,其所拥有的技能最起码要包括以下三种^①:首先,技术技能,它是指使用某一专业领域内有关的工作程序、技术知识完成组织任务并取得良好绩效的能力,也就是说,高校教师应该尽可能地成为精通某一行业、某一领域的专家;其次,人际技能,它是指高校教师处理人际关系的能力。高校教师为了实现自己和组织的目标,不可避免地要处理好各种各样的人际关系,从而形成了一个复杂的人际关系网,通过这种复杂的人际技能来实现高校组织所期望的绩效,同时也能够实现自己的“道食同归”的人生价值;再次,概念技能,它是指能

① 姜成武. 管理学基础 [M]. 沈阳: 东北大学出版社, 2002: 11-12.



够洞察自己和组织所处环境的复杂性,并根据环境的变化对某种客观事物发展规律迅速做出思维判断并进行抽象概括的能力,这是高校教师的核心能力。高校教师只有具备了这种高度抽象化的概念技能,才能在高校这种高深的学术场所不断地创造出令人瞩目的大绩效。

正是因为高校教师具有上述复杂的隐性知识和显性知识,以及其自身赖以生存和发展的三大技能,并借助这两大知识三大技能来为组织创造高绩效。可以断言,在很大程度上,它可能决定高校组织未来目标的实现与否,绩效的高下。所以,高校组织在进行高校教师绩效薪酬制度结构的建构时需要谨慎。绩效薪酬是高校教师所关心的核心问题,也是高等学校必须面对的问题。只有通过它,才能使高等学校充满生机,只有通过它,才能使高校教师充满活力,只有通过它,才能使高等教育的未来充满希望。

我国高等学校的教师绩效薪酬制度是在社会主义市场经济体制逐渐完善的基础上发展起来的,市场经济结束了过去高等学校的那种高度统一的薪酬管理体制。在保障公平发放国家基本薪酬的基础之上,高校教师薪酬结构正在向着日趋多样化的方向发展,按照高校教师的贡献和成绩的大小而获得相应薪酬的趋势正日益变得明显。1993 年的高等学校薪酬制度引进了“活工资”的概念,强化了按贡献分配薪酬,这是早期的高校教师绩效薪酬的表现形式。20 世纪 90 年代后期,在“优劳优酬”的思想观念的进一步洗礼下,高等学校创新性地实施了高校教师岗位津贴制度,实现了高校教师薪酬分配制度的跨越性发展,这种重大的带有突破性的进步为基于绩效的高等学校教师绩效薪酬制度结构的建构奠定了基础。

高校办学经费来源的多元化,高校自筹经费能力的不断增强,各高校间人才竞争的不断加剧,这些都不断地敦促着高校教师绩效薪酬制度的结构模型构建的步伐,让高校教师的薪酬在绩效的基础上公平合理地获得提高成为各高校薪酬结构构建的重中之重的问題。

2006 年 7 月,中华人民共和国人事部和财政部联合推出的《事业单位工作人员收入分配制度改革方案》明确规定:事业单位的薪酬分配必

须由岗位薪酬、薪级薪酬、绩效薪酬和津贴补贴四部分组成；其中，又进一步提出，绩效薪酬由各单位结合自己的实际情况酌情制定实施办法，但也确立了绩效薪酬发放的原则——必须要核定绩效薪酬总量，不能无限制地、无原则地发放。^①高等学校作为事业性单位，必须要坚定不移地贯彻党和政府的相关政策规定，进一步建立符合政策的、能够充分调动广大高校教师的积极性和创造性的绩效薪酬制度结构模型，从而为高等教育的未来发展创造更多更大的绩效。这种本着公平、效率、激励、有序的原则，就为高校教师绩效薪酬制度结构重构奠定了一个牢不可破的、旗帜鲜明的政策主旋律。

由于国家政策规定绩效薪酬的自主分配必须要核定总量的范围之内，这种客观上的要求就需要高等学校在进行高校教师绩效薪酬制度结构模型的构建时必须设计行之有效的方案，必须要充分考虑到高等学校的近期效益和长远发展，要适当衡量经济效益和社会效益，要合情合理地去平衡各种利益相关者的利益，要在绩效薪酬的发展上有相当大的可持续性，实现有限财力的情况下对高校教师的最大激励。^②

D 大学是国内比较典型的高水平大学，早在 1999 年就开始探索内部教职工薪酬结构分配方案，截至目前，前后四次对教师绩效薪酬制度结构方案进行了有意义的探索，逐步形成了一些好的经验，虽然仍不完善，但亦能够以之为基本案例对高校教师绩效薪酬制度结构模型的重构做进一步的研究。

高校教师绩效薪酬制度结构的构建设没有现成的框架来套用，而作为高水平的 D 大学理应成为此探索的理论和实践研究的桥头堡。鉴于多方面情况，基于高校教师绩效薪酬制度的理论和实务研究已成为一个值得探讨的理论课题和现实问题。

① 沈立宏. 高校绩效工资研究——以 N 大学为例 [D]. 上海：华东师范大学，2009：1.

② 沈良安. 关于高校绩效工资制度的优化思考 [J]. 经济师，2011（7）：109-110.



二、研究目的和研究意义

（一）研究目的

本研究在探讨高水平大学、高校教师、绩效、薪酬、高水平大学教师绩效薪酬等基本概念的基础上，重新定义高校教师绩效薪酬的合理内涵，它成为研究的理论起点。本研究较详细地搜集国内外有关高校教师绩效薪酬的学者研究，并在此基础上确定了研究目的：在国家宏观政策的前提下，确立高水平大学的高校教师绩效薪酬制度结构模型的重构，结合我国的高等教育政策发展的实际情况，对高校教师绩效薪酬的相关政策与法律文本内容做细致的分析，特别是对改革开放以来的高校教师绩效薪酬的政策与法律的文本内容加以分析，并结合实际对 D 大学教师绩效薪酬制度的结构进行典型个案分析，试图重新构建适合我国高等教育绩效实际和符合高校教师工作特点的绩效薪酬制度结构模型，为高校教师绩效薪酬制度结构的探索及政府出台相关政策提供有意义的建议。

（二）研究意义

高校教师绩效薪酬制度的理论与实务研究是其自身理论逻辑发展的需要。我们知道，绩效薪酬的研究肇始于企业，目前在企业中关于员工的绩效薪酬的论述可谓是浩如烟海，而且有相当一部分绩效薪酬的理论已经形成具有一定影响力的体系。但是，在高等学校中，迄今为止，高校教师绩效薪酬制度的理论性和应用性的研究仍然处于探索阶段，没有任何一个完整的可供足以借鉴和有效使用的体系，在理论上处于非常薄弱的状态。大多数关于高校教师绩效薪酬制度的研究都是一种非理论性的实证主义的研究，只注重在各变量之间建立起统计关系，而不太十分关注创建理论和对理论进行论证。然而，只有理论才能够真正地诠释变量之间的关系，并且为制定符合高校教师实际的绩效薪酬制度结构模型的策略做出突出的贡献。须知，只有那些看似枯燥且乏味的理论性的东西，到头来才是真正地跋涉在人生正道和知识正义上的维他命。本研究

的意义就是尽可能地去克服以往那种研究之不足，真正建立一个以国家法律与政策为基础的，能够反映高水平大学高校教师绩效薪酬制度结构模型的理论和实践操作体系，并使它能够适应高校教师绩效薪酬制度结构建构之需要。

1. 理论意义

高校教师绩效薪酬制度的理论与实务研究，是教育学学科中的二级学科教育法学学科研究中的一个十分重要的领域。本研究试图深入开拓有关高校教师绩效研究的新领域，形成高校教师绩效的理论与方法研究的理论成果，建立起高校教师绩效薪酬制度结构论，可以弥补教育法学科某些方面的不足，以更好地繁荣这门学科。

本研究以西方经济学薪酬理论、马克思主义的按劳分配和按生产要素分配收入理论以及管理学的需要理论、双因素理论、公平理论、目标管理等激励理论为基础，根据高等教育的实际来界定以高水平大学高校教师绩效薪酬为核心的相关概念，结合新中国成立以来高校教师绩效薪酬制度发展变化情况，并合理分析高校教师绩效薪酬政策和法律内容存在的问题，从案例分析着眼来具体实际地剖析高水平大学高校教师绩效薪酬制度结构建构过程中存在的现实问题，提出高校教师绩效薪酬制度结构模型的两大要素和三大绩分绩点制，确立高校教师绩效薪酬制度结构模型重构的保障机制，试图从根本上解决高等学校教师绩效薪酬分配问题。该研究的理论探索是可圈可点的，在一定程度上弥补了先前有关高校教师绩效薪酬制度结构理论研究上的不足之处，为高校教师绩效薪酬制度结构的进一步构建在理论上提供了重要的参考，大大丰富了高校教师绩效薪酬制度的研究理论。

2. 实践意义

研究高校教师绩效薪酬制度的理论与实务，在此基础上对高校教师绩效薪酬制度的结构重新构建是我国高等学校自身发展和进步的需要。高等教育的发展在于改革，高等教育的改革离不开高等学校的改革，高



等学校的改革离不开高校教师的改革，高校教师的改革更离不开以薪酬特别是以绩效薪酬为中心的货币化和非货币化的结构要素上的合理整合。因为从根本上来讲，高校教师绩效薪酬制度的结构建构就是为了使高等学校更有绩效，高等学校的更有绩效归根到底就是为了使高等教育更加生机勃勃。无可争议的是，高校教师绩效薪酬制度结构构建理论的推陈出新，最根本的不是添加几个所谓的新观点和引用几条新材料，依据几款新政策，而是要在高校教师绩效观念和高校教师的高等教育绩效思维方式上有所更新，尽可能地发生实质性变化。高校教师绩效薪酬作为一个新的概念，它是在以前的研究中没有的，以前都是采用绩效工资的说法，从根本上来说，就是要使我国的高等教育里的高水平大学的教师绩效薪酬制度结构与发展在观念和思维方式上来一个更新，就是要有意识地用高校教师绩效薪酬的观念来思考我国高等教育中关于高校教师报酬的一系列问题，用绩效薪酬的观念来统率高等学校薪酬的改革和发展。这对于加速我国高等学校的发展，提高高等教育的效率和效益，具有根本性的实践意义。用绩效薪酬的观念来统摄高等学校薪酬的发展这种思维观念和方式在西方发达国家已经生根，并正在开花结果。为此，我国高等学校改革与发展的着眼点必须放在高校教师绩效薪酬制度结构的建构上，只有这样才能真正地实现高校教师的公平和高等教育质量的实质性提升。

微观上的高等学校的高校教师绩效薪酬制度结构模型的重新构筑要符合宏观上的国家有关高校教师绩效薪酬的基本法律和政策的要求。同时，高校教师绩效薪酬要适切高等学校的具体价值取向，把高校教师绩效薪酬与高等教育绩效发展规律、高校教师绩效薪酬运行规律、高校教师自身发展特点以及高校教师对高校组织的绩效的相互认同等高效有机地结合在一起。本研究探讨高等学校教师绩效薪酬制度结构的构建，一方面丰富了高校教师绩效薪酬研究的理论，另一方面也为高校教师绩效薪酬制度结构模型的具体实施提出了思路，并确定了可操作的方法和建