

(第3辑)



高等学校薪酬管理 研究论文集萃

中国高等教育学会薪酬管理研究分会 编

学出版社

(第3辑)



高等学校薪酬管理 研究论文集萃

中国高等教育学会薪酬管理研究分会 编

清华大学出版社
北京

内 容 简 介

本书是中国高等教育学会薪酬管理研究分会研讨论文的汇编,是结合高校体制与机制改革,探索合理的人员管理模式、完善绩效评估办法、优化薪酬管理制度、促进高校学科发展与人才队伍建设的研究成果的集中展示。

版权所有,侵权必究。侵权举报电话:010-62782989 13701121933

图书在版编目(CIP)数据

高等学校薪酬管理研究论文集萃.第3辑/中国高等教育学会薪酬管理研究分会编.--北京:清华大学出版社,2014

ISBN 978-7-302-38318-5

I. ①高… II. ①中… III. ①高等学校-劳动工资管理-中国-文集 IV. ①G647.5-53

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2014)第 241413 号

责任编辑:黎 强

封面设计:傅瑞学

责任校对:王淑云

责任印制:李红英

出版发行:清华大学出版社

网 址: <http://www.tup.com.cn>, <http://www.wqbook.com>

地 址:北京清华大学学研大厦 A 座 邮 编:100084

社 总 机:010-62770175 邮 购:010-62786544

投稿与读者服务:010-62776969, c-service@tup.tsinghua.edu.cn

质量反馈:010-62772015, zhiliang@tup.tsinghua.edu.cn

印 装 者:三河市中晟雅豪印务有限公司

经 销:全国新华书店

开 本:185mm×260mm 印 张:16 字 数:386 千字

版 次:2014 年 11 月第 1 版 印 次:2014 年 11 月第 1 次印刷

定 价:58.00 元

产品编号:060261-01

编 委 会

主 任：邱 勇

编 委：（按姓氏拼音排列）

陈晓漫	段献忠	冯友梅	甘 晖
黄健柏	黄宗明	李显扬	倪海东
权良柱	石 坚	孙和义	佟家栋
王保平	王希勤	王小力	许家瑞
杨 忠	赵丹龄		

主 编：王希勤

副主编：刘婉华

前 言

近年来，我国高等学校收入分配制度改革不断深入，高等学校薪酬管理的理论研究和实践探索在广度和深度上也不断推进，催生了一批有价值的研究成果。

2006年，国家启动了事业单位收入分配制度改革工作。作为事业单位的重要组成部分，各高等学校在这方面稳步推进，积极实施，圆满完成了薪级工资套改和岗位设置工作。在教育部人事司的指导下，高等学校绩效工资分配的探索也取得了富有创新性的研究成果，为绩效工资分配办法的制定和实施打下了坚实的基础。

中国高等教育学会薪酬管理研究分会成立以来，我们已经在2007年和2008年组织出版了两辑论文集萃，共收录74篇文章。为加强高校薪酬管理的学术交流，继续发挥“平台”作用，现将近年来各成员高校人力资源和财会部门工作人员撰写的35篇优秀论文再次结集并组织出版，仍定名为《高等学校薪酬管理研究论文集萃（第3辑）》，其中收录了研究分会第三届优秀论文评选获奖的文章，共18篇，一等奖5篇，二等奖5篇，三等奖8篇，这些获奖论文已在2013年的年会上获得了表彰。2010—2013年，研究分会推荐在《中国高等教育》和《中国高校科技》杂志上发表了一批水平较高的论文，共17篇。现在，《高等学校薪酬管理研究论文集萃（第3辑）》能够顺利出版，这既是高等学校薪酬管理研究工作者和实践工作者辛勤工作和勇于探索的结晶，也是高校薪酬管理研究成果的一次集中展示。我们组织和出版这个论文集萃的目的就是希望这一工作能够给更多的研究工作者和实践工作者带来启发，为今后的各项工作提供有益的借鉴。期待大家再接再厉，推陈出新，不断取得更有价值的研究成果。

中国高等教育学会薪酬管理研究分会

2014年7月

目 录

收入分配制度改革

合理调整收入分配关系大局中的高校收入分配制度改革.....	丹聆	3
发挥专业学术研究优势 助力收入分配制度改革.....	姜胜耀 刘婉华 陈娟 郝志伟	9
探索年薪制 推进高校收入分配机制改革		
.....	张奇伟 刘婉华 姜云君 刘平 林晓棠 杭祝洪	14
高校薪酬制度改革的探索研究——以中国农业大学绩效工资改革为例		
.....	刘瑞春 崔晓晨 徐启飞 孟超英	20
基于 3P 模式的高校高层次人才薪酬体系优化研究	陈露君 林晓棠 陈亮	26
薪酬公平感对高校教师工作绩效影响的实证研究——工作满意度的中介作用		
.....	邓远 董维春	36
高校内部薪酬分配公平性研究——基于 S 大学 16 所学院薪酬分配的比较分析		
.....	岳丽娜 张英姿	45
减少差异 构建校内创收收入再分配机制	费祎 陈波 许映秋 王保平	55
合理调控差异 改善高校内部收入分配关系		
.....	陈滢 史云 何敏 刘东 白晨光	64
高等学校教职工酬金结构的统计分析	王丽梅	70
北京高校薪酬管理模式研究	任元彪 代琦	76

绩效评价与绩效性工资分配

高等学校关键业绩评价体系的研究与探索	李军锋 郁文霞	85
高校院系绩效评价指标体系的构建		
.....	李旭峰 戴开富 廖志琼 王志方 张霞 刘敏	93
基于战略的高校教师绩效评价体系实证研究	唐莉	99
高校管理人员绩效工资分配方案探讨	彭娇迪 郑一虹 钟鸣文	106
高校实施绩效津贴问题浅析	康瑾 魏朋 张良意	111
关于中国内地高校绩效类薪酬的思考	王宇	116

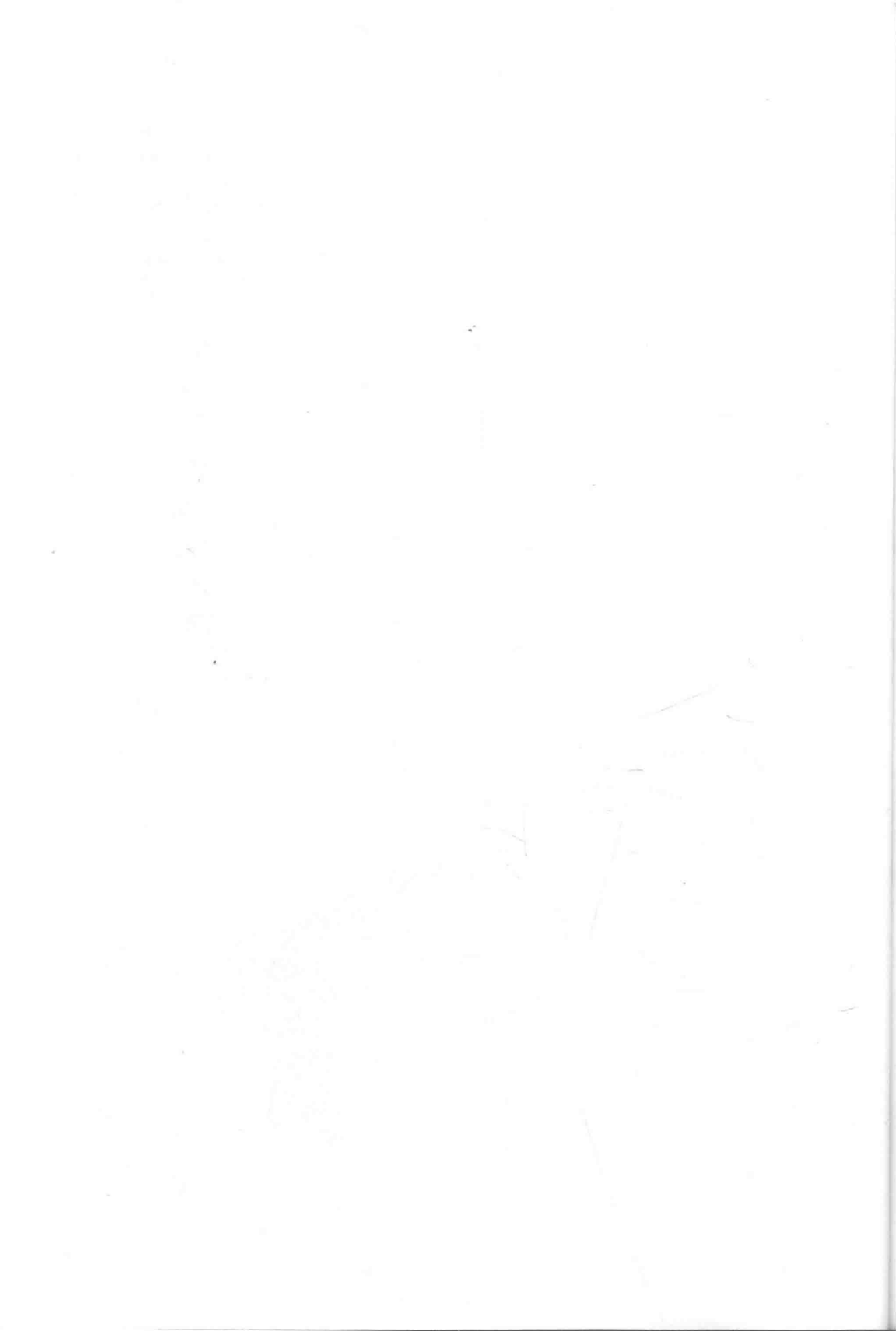
高校教师职位与绩效薪酬耦合的激励功能	徐兆铭 杨晓波 乔云霞	122
高等学校绩效工资项目设置与结构比例研究	刘婉华 陈娟 刘敬孝 王哲强	128
高校教师绩效工资模式比较研究——以 G 大学为例	李志福	134
从义务教育学校实施绩效工资后遇到的问题看高校的绩效工资改革	陈彤	143

专职科研队伍建设与薪酬激励

优化高校科研队伍资源配置的探索与思考	赵雪梅 夏义堃 刘涛 周晓林	151
高校专职科研队伍建设的思考	王维克 陈露君 颜淑霞	157
研究型大学专职科研队伍的制度建设——以北京航空航天大学为例	唐莉 陈庆山	164
清华大学科研人员聘用制度创新与实践	朱付元 王建武 刘婉华	171
高校专职科研队伍建设的分析和思考	陈露君 林晓棠 王维克	178
高校专职科研队伍建设面临的问题及对策研究	朱付元	184
专职科研岗位设置与管理的探索与实践	刘伟 王亮 慕永国	190
团队薪酬配套政策分析	王铁英 闵琪 张乃亭 崔慧	195
高校团队管理现状调查报告	周密 吴宏春 雷利利 翟娜	203
适应科研工作需求 建立“团队薪酬”管理模式	赵昊鲁 赵雪梅	213
学术团队绩效评价机制的研究	吕培明 刘曙光 倪颖 康瑾	219
面向高校科研团队的“团队奖励计划”	赵昊鲁 周密 陈哲 魏朋	226
学术团队薪酬激励体系设计	慕永国 于洪波 王镒 刘大威 王雅正	234
新时期高校科研团队建设的几点建议	甘雪妮	241



收入分配制度改革



合理调整收入分配关系大局中的 高校收入分配制度改革

丹 聆

(教育部人事司 北京 100816)

摘 要: 针对高校发展的实际情况, 本文从高校内部收入分配制度调整的范围、特点与走向等方面, 论述了合理调整收入分配关系的基本思路。

关键词: 高校; 收入分配; 改革

现阶段, 我国经济社会发展进入了一个关键时期, 2010 年人均 GDP 达 4300 多美元, 按照世界银行的标准, 已迈入中高收入国家行列。伴随着对如何跨越“中等收入陷阱”、缩小贫富差距的热烈讨论, 收入分配问题的重要性日益显著, 成为政府、学者、民众以及社会舆论共同关注的热点话题。《中华人民共和国国民经济和社会发展第十二个五年规划纲要》(以下简称“十二五”规划纲要) 开创性地将调整收入分配关系作为一个重要内容单独列章, 明确了调整收入分配关系的总体目标, 提出了深化工资制度改革, 健全资本、技术、管理等要素参与分配制度, 加快完善再分配调节机制, 整顿和规范收入分配秩序等四方面的举措。在加快形成合理有序的收入分配格局之中, 作为事业单位的重要组成部分, 高等学校未来的内部收入分配制度改革应努力做到: 视野更开阔, 观念更理性, 方法更科学, 行为更规范, 结果更公平。

一、制度合围: 关系高校教师收入分配水平的重要改革

“十二五”规划纲要主要目标提出了人民生活持续改善的量化指标, 即城镇居民人均可支配收入和农村居民人均纯收入分别年均增长 7% 以上。有学者测算, 按照这样的增长速度, 10 年时间居民可支配收入将翻番, 是中国式的“收入倍增计划”。有学者认为, 要实现居民收入翻番的目标, 至少要把把握好四个前提: 防止收入差距的进一步拉大; 着力提高低收入人群的收入水平; 有效控制和杜绝非正常性收入; 有效防范通货膨胀的发生。其观点具有较强的代表性, 一定程度上反映了民众及社会舆论的期盼和关切。围绕贯彻实施“十二五”规划纲要, 国家和政府有关部门已经着手落实或正在研究出台相关的政策、制度、措施, 宏观层面, 实施区域发展总体战略和主体功能区战略、建立健全基本公共服务体系; 中观层面, 加强和创新社会管理、加快推进事业单位分类改革; 微观层面, 调整个人所得税政策、规范离退休人员待遇以及实施绩效工资等等, 一系列从治本之策上回应社会关切的有力举措, 必将在未来的五年之内产生明显的制度改革和政策实施效果。

这些政策的出台, 制度的完善, 措施的实行, 都与社会收入分配格局的调整息息相关, 并将逐步形成一种制度合围, 直接或间接地对高校的收入分配制度产生较强的综合性作用和意义深远的影响。其中, 事关高校内部收入分配制度调整和教师收入水平的重要改革, 主要有以下几个方面。

1. 税收制度改革拉开序幕,个税起征点和税率级距调整总体利好广大高校教师,改革还将逐步向综合全面纵深推进

2011年4月20日,十一届全国人大常委会初审了个人所得税法修正草案并公开向社会征求意见。草案提出,提高个人薪金所得减除标准,免征额提高到每月3000元,税率级距从9级调整为7级。修改建议初步体现了“十二五”规划提出的加强税收对居民收入分配调节的要求,即确保中低收入群体基本生活和消费支出,降低中等收入阶层税负,增加高收入者纳税额。据测算,全国96%的工薪所得纳税人月收入低于15500元,可享受起征点和税率级距调整带来的双重减税。2009年全国高校教职工月平均工资为3970元左右,绝大多数教职工应享受到税基税率调整带来的实惠;月收入15500至19500元的纳税人占1%,总税负下降2.8%,高校有少数高收入人群应属此列;月收入19500元以上者增加了税负,以部分高校工资年报测算,高校教师中这一档次收入者只占极少数。

2. 绩效工资实施箭在弦上,政策效应起点应是规范事业单位收入分配制度和行为,高校内部分配的自主弹性空间逐步缩小

“十二五”规划纲要提出:深化工资制度改革。完善符合事业单位特点、体现岗位绩效和分级分类管理的事业单位收入分配制度。“十一五”初期的2006年,国家在事业单位进行收入分配制度改革,建立起了岗位绩效工资制度,在制度形式和运行机制上与公务员制度脱钩,岗位薪级工资已经制度入轨。作为工资制度改革的重要组成部分,绩效工资于2009年先行在义务教育学校和公共卫生与基层医疗卫生单位实施。义务教育学校绩效工资分为基础性和奖励性两部分,总量暂按学校工作人员上年度12月份基本工资和规范后的津贴补贴水平核定,实施经费由财政全额保障,经学校对不同人员实行分类考核后分配。包括高等学校在内的其他事业单位绩效工资的实施工作,将按照“分类指导、分步实施,因地制宜、稳慎推进”的方针,由各地方政府有关部门组织实施。据了解,目前约有十几个省市已经出台了方案,正在审慎地部署工作。

如果说义务教育学校实施绩效工资有力地落实了《义务教育法》关于义务教育学校教师平均工资水平不低于当地公务员平均工资水平的规定,进而大幅提高了教师特别是农村教师工资待遇的话,对教师平均工资水平已经高于公务员的高等学校而言,绩效工资的政策效应起点应是规范单位的内部分配,将长期以来并行于国家工资制度的单位内部分配纳入事业单位人员收入分配制度体系,加强管理,规范收入分配秩序,合理调整各类人员的分配关系。因此,未来高校的内部收入分配,是在国家管理制度框架内的自主权实施,是“在限定的舞台内跳舞”。高校内部收入分配改革的自主性和多样性,将与国家要求的规范性和统一性磨合协调达成新的平衡,学校个性化的特色要在国家鼓励和倡导的创新薪酬分配方式中寻找空间。

3. 事业单位改革蓄势待发,多项改革配套推进凸显系统工程特征,财政投入体制、收入分配制度、社会保障制度等改革既直接影响又相互作用

我国建立社会主义市场经济以来,国有企业作为市场经济的主体进行了广泛而深刻的变革,政府机构按照“经济调节、市场监管、社会管理、公共服务”的职责要求,也在不断地深化改革。事业单位作为企业和政府机构之外的社会第三大领域,主要承担教育、科技、卫生、文化等社会功能。党的十七大提出要加快推进事业单位分类改革,“十二五”规

划纲要明确：按照政事分开、事企分开、管办分开、营利性与非营利性分开的要求，积极稳妥地推进科技、教育、文化、卫生、体育等事业单位分类改革。对继续保留的事业单位要强化公益属性，推进人事管理、国有资产和财政支持方式等方面的改革。

高等学校作为向社会提供准公共产品或称公益服务的主体，无疑应属保留的事业单位之列。按照《高等教育法》的规定，高等学校的经费来源实行以财政拨款为主、其他多种渠道筹措经费为辅的体制。按照分类指导和管理的原则，对高等学校这样可部分由市场配置资源的单位，国家在财政支持方式上将采取经费补助和购买服务的方式予以支持。反映到高校人员经费问题上，就是在岗位绩效工资制度中基本工资部分和国家规定的津贴补贴及改革性补贴部分，应由财政全额列入预算；而包括高校自行设立的岗位津贴在内的其他津贴补贴经费，其来源应呈多元化。如何在实施绩效工资中，明确政府财政与学校自筹经费的划分比例，是亟待深入研究解决的现实问题。

另一项涉及广大教师切身利益的重大改革是社会保障制度改革。社会保障也是一种再分配调节机制，社会保障体系包括社会保险制度、社会救助体系和社会福利与慈善事业。“十二五”规划纲要提出，加快完善社会保险制度，推动机关事业单位养老保险制度改革。养老保险、医疗保险和失业保险被称为“三大险”，是单位和个人都需要缴纳保险费用的险种。对教育系统而言，由于行业特点和政策限定，失业保险基本已经失去原有涵义，医疗保险正在各地推进，最具重要意义、也是单位和个人需缴纳最多费用的是养老保险。按照社会保险的一般规律和国际经验，养老保险体系将独立于雇员工作的单位之外、实行社会化的管理与服务，基本养老保险受益面广但保障水平不高，由此可以理解“十二五”规划纲要提出的坚持广覆盖、保基本、多层次、可持续方针的内涵。当前，各地事业单位工作人员的平均工资水平一般高于社会平均工资水平。为使改革平稳进行，事业单位人员退休后的基本养老保险与在职时的待遇落差，就需要其他方面的制度安排或政策措施妥善处理。不论水平如何，一个基本的事实是，广大教师退休后的养老方式改革，比起改革前的领取退休费制度，教师在职时需要为今后的养老保险交费，相当于当期收入有所下降。

二、承接转折：高校内部收入分配改革的历史进程及时代特征

国家关于事业单位管理体制及其他相关制度的改革，不论是直接的还是间接的，对高校内部收入分配改革以及教师收入水平的影响都是明显和长远的。有学者指出，对任何一个经济来说，收入分配及其变化更多地表现为制度变迁和经济发展的结果，……在中国居民收入分配的研究方面，对制度变迁因素无论给予多高的重视应该说都是不过分的。发轫于上世纪 90 年代末、以岗位津贴制度为主要内容的创新性突破式的高校内部分配制度改革，历经十几年不断实践、探索 and 深化，也将进入一个承接转折的发展阶段。

高校内部收入分配改革经历了丰富的实践，为稳定和吸引人才、建设高素质的教师队伍发挥了重要作用。20 世纪 80 年代中期开始，伴随着 1985 年和 1993 年国家两次工资制度改革，以及 90 年代末建设一流大学即“985”计划和“长江学者”计划的实施，高等学校人事分配制度改革掀起了三个高潮。特别是 1999 年由北京大学、清华大学率先提出具有突破性的岗位津贴制度改革，以制度创新的强大冲击力，引领了全国高校的内部收入分配改革方向。高校教师待遇水平普遍提高，极大地调动了广大教师工作的积极性、主动性和

创造性，有效遏制了教师流失的现象。更为重要的是，高校及教师树立起了“多劳多得、少劳少得、不劳不得”和“一流人才、一流业绩、一流报酬”新的收入分配理念，薪酬制度的差异化特征得到认可，为之后高校在实施人才强校战略中以个性化的薪酬政策吸引海内外优秀拔尖人才，打下了良好的思想观念和政策实施基础。

高校内部收入分配改革进入一个新的发展阶段，规范与创新既是矛盾的对立统一也是时代的主旋律。社会经济在发展，改革的政策环境也在不断变化，高校内部收入分配改革承接了昨天的基础，又站在新的起点上，并将进入转折期：从多样化的百家争鸣，进入个性与统一相结合的规范理性时代；从传统的工资待遇政策，转向保障、激励、调节全面协调作用的薪酬战略；从中央部门垂直管理与政策执行，转向中央部门与地方政府双重指导与分别实施，等等。面对未来的挑战，只有创新才是不竭的动力。《国家中长期教育改革和规划纲要（2010—2020年）》提出，要创新人事管理和薪酬分配方式。这是高校领导和人事战线同志们面临的新课题，需要学习、研究、实践，进一步推动改革的深化。目前，中国高等教育学会薪酬管理研究分会与一些高校正在开展探索实行年薪制和团队薪酬等课题研究，将为高校的改革实践进行理论上的研究和准备，有利于引领改革朝着正确的方向发展。

高校内部收入分配改革面临发展的深层次问题，将在相关改革深化推进、外界舆论探寻关注、高等学校反思自律中不断破题与完善。高校内部收入分配改革进行多年，在充分发挥薪酬的保障与激励作用的同时，随着条件和环境的变化，也逐渐积累了一些新的问题。例如，如何看待和规范教师兼职兼薪问题，如何看待和规范科研经费提成使用问题，如何看待和处理个人所得税缴纳征收问题，等等。以科研经费为例，近些年高校科研经费大幅增加，科研经费的提成和使用对科研项目负责人和相关团队收入水平的影响日渐重要，有的已经占到个人收入相当高的比例。“十二五”规划纲要提出，未来五年研发经费支出要占GDP的2.2%（2009年为1.7%）；同时也提出，整顿和规范收入分配秩序，清理规范国有企业和机关事业单位工资外收入、非货币性福利等。在具体措施上，还要推进收入分配的基础性制度建设，特别是收入记录制度、收入申报制度、财产申报制度，等等。这些都将规范、约束甚至矫正学校及个人使用各种经费的行为，最终将影响到收入分配的结果。高校要增强忧患意识，拓宽视野，扩大胸襟，加强研究，理性应对。

三、理性公平：高校内部收入分配改革的基本走向

“十二五”规划纲要提出了一个基本要求，就是坚持把保障和改善民生作为加快转变经济发展方式的根本出发点和落脚点。要加快发展各项社会事业，推进基本公共服务均等化，加大收入分配调节力度，坚定不移走共同富裕道路，使发展成果惠及全体人民。可以说，公平正义已经成为政府、民众、社会的共同价值观与目标追求，首当其冲的，就是对收入分配更趋公平的呼唤。

时代呼唤高校更加重视收入分配的公平和理性，是社会追求公平正义的理念在高校的必然反映。有学者尖锐地指出，当前社会收入分配不公问题，在三个方面比较突出：一是腐败收入、灰色收入等造成的收入分配不公，产生非常大的社会影响；二是收入流动性明显降低，20世纪90年代初期，我国收入流动性较高，即低收入人群的收入增长高于高收

入人群的收入增长,不同阶层的变动性较大,但此后,收入的流动性明显下降;三是父辈的背景、收入水平等对子女收入的影响越来越大,不同收入阶层的稳定性越来越强。国家推进收入分配制度改革,就是要调整社会财富的公平分配,缩小贫富差距,缓解社会阶层矛盾,提高劳动者报酬,鼓励民众消费,有助于拉动内需,有利于经济社会的持续健康发展。高校内部收入分配改革是学校内部公平的重要组成部分,待遇问题往往会承载着学校管理和其他方面问题形成的矛盾和压力。高等学校未来的内部收入分配制度改革,也要以公平为价值追求,以理性为引导,以公平合理的分配制度支撑科学合理的用人制度,围绕实现学校发展目标,为社会公平和稳定做出自己应有的贡献。

时代要求高校掌握运用专业的薪酬理论和科学的分析方法,按照事物的发展规律认识和指导改革实践。一切事物都有自身的发展规律,收入分配问题也一样。如果说,上世纪八九十年代的高校内部收入分配改革为稳定和吸引人才做出了重要的基础性贡献,那么,现在就应该运用更加科学的理论和方法来判断公平与否乃至实现公平的分配。首先,要尊重收入分配的自身规律,全面、均衡发挥薪酬的保障、激励、调节三大基本功能与作用。其次,可对校内分配现状的公平性进行定量测量,再研究分配改革方案,分配结果要符合橄榄型分布。判断收入分配差距的测量方法有许多,如洛伦兹曲线、基尼系数、泰尔指数等等,其中国际上采用比较多的是基尼系数法。基尼系数的范围是0至1,数值为0时表示绝对公平,数值为1时表示绝对不公平;在0.1~0.2之间基本上是平均主义;0.2~0.3之间比较公平合理,收入分配功能以保障为主,激励功能部分发挥作用;0.3~0.4之间比较合理,激励机制发挥较好,调节功能也发挥作用;基尼系数大于0.4及以上,收入分配开始不公平,数字越大对社会稳定的危害作用就越大。通过对部分中央部门所属高校工资水平的初步分析,数据显示:国家规定的基本工资(岗位工资+薪级工资)的基尼系数还不到0.1,各类津贴补贴的基尼系数为0.3左右,其中,国家规定的各类津贴补贴基尼系数超过了0.4,学校自筹经费的津贴补贴的基尼系数为0.2左右,校际间平均收入基尼系数为0.15。数据表明,高校之间的总体收入水平比较平均,基本工资主要保障基本生活;现行工资结构的调整方向应该是提高国家工资中基本工资的占比,适当降低各类补贴的比例;绩效工资实施要进一步加强激励作用,要根据教师的实际表现和贡献,适当拉开收入分配的差距;通过发挥基本工资与绩效工资结构性功能与作用,从总体上形成合理的收入分配关系。

时代赋予高校维护社会稳定的重要职责,收入分配工作既是维护高校稳定的重要基础性工作也是加强与创新社会管理的重要实践。近年来,高校中与工资待遇、收入分配有关的人事争议呈上升趋势,特别是因退休待遇引发的“跟风申诉”趋势加强,具有触点多、燃点低、冲突性增强等特点,有的还形成群体性事件,加大了处理难度,成为影响高校稳定的重要因素之一。因此,搞好校内分配,是学校稳定工作的重要组成部分,是加强和创新社会管理的重要实践。高校内部分配要注重处理好几类人员的收入分配关系:一是引进人才与现有人员的关系,二是高层次人才与一般教师的关系,三是教授群体与中青年教师的关系,四是专业人员与管理人员的关系,五是在职人员与离退休人员的关系。校内薪酬制度和待遇政策,既要激励优秀拔尖人才,又要保障广大教师的基本收入水平,防止差距过大;既要充分肯定教授群体的地位与贡献,又要给予中青年教师合理的待遇水平,防止“马太效应”;既要向一线教师和专业人员倾斜,又要调动管理人员队伍的积极性,防止偏废一方;既要发挥在职各类人员的工作积极性与创造性,又要考虑离退休人员在合理的范

围内享受学校改革与发展的成果，防止矛盾积累激化。在处理教职工收入分配与待遇的诉求时，要将维护工资政策严肃性的“刚性”、协调集体与个人双方利益的“柔性”、处理历史遗留问题的“弹性”相结合，将矛盾化解消化在萌芽状态，为高校改革与发展创造一个政通人和的优良环境，也为高校稳定乃至社会稳定做出应有的贡献。

参考文献

- [1] 杨琳. 事业单位改革全面开闸[J]. 瞭望, 2011 (15).
- [2] 白田田. 中国式“收入倍增计划”开局将引爆内需消费[N]. 经济参考报, 2011-3-31.
- [3] 李实, 赵人伟. 中国居民收入分配再研究[J]. 经济研究, 1999 (4).
- [4] 赵丹龄, 王善迈. 高校薪酬制度改革若干问题的探析[J]. 中国高等教育, 2006 (22).
- [5] 倪建伟, 梅东海, 祝雅辉. 全面调整国民收入分配格局[N]. 经济参考报, 2010-3-3.

发挥专业学术研究优势 助力收入分配制度改革

姜胜耀 刘婉华 陈 娟 郝志伟

(中国高等教育学会薪酬管理研究分会 北京 100084)

摘 要: 高等学校收入分配制度改革是实施科教强国、人才强国战略的重大举措。本文首先梳理了高等学校在收入分配制度改革中开展的积极有益的探索与实践,提出在推进改革过程中重点和难点问题,从开展政策研究,支持政府主管部门宏观决策;加强理论指导,推动高校收入分配制度改革实践;把握改革方向,探索高校收入分配制度改革发展趋势等三个方面分析中国高等教育学会薪酬管理研究分会发挥专业学术研究的优势助力改革发展。

关键词: 高等学校;收入分配改革;绩效

深化高等学校收入分配制度改革,有助于理顺分配关系、规范分配秩序、构建和谐的收入分配格局;有助于实现国家“十二五”规划纲要中提出的居民收入增长和经济发展同步、劳动报酬增长和劳动生产率提高同步的目标。随着科教强国、人才强国战略的实施,高等学校在推进收入分配制度改革方面开展了一系列积极有益的探索,取得了初步成果,促进了高等学校人才队伍的建设和发展。

一、高校收入分配制度改革的探索与实践

随着人员聘用制度改革和分类管理改革的不断推进,高等学校收入分配制度改革取得重点突破,实现了飞越式发展,建立了以岗位绩效为核心的收入分配制度,体现了尊重知识、尊重人才的用人理念,提高了高校教师的社会和经济地位,凸显了高校的人才竞争优势,集聚了大批海内外高层次人才。

1. 以“长江学者奖励计划”为突破点,引领高层次人才激励机制建设

1998年,教育部实施“长江学者奖励计划”,这是一个非常了不起的创举,是高校人事制度改革和机制创新的推进器,引领了高层次人才激励机制的重点建设。“长江学者奖励计划”实施10余年来,取得了丰硕成果,铸就了驰名海内外的人才品牌。

实施“长江学者奖励计划”,特聘教授在聘期内,在享受学校提供的工资、保险、福利待遇以及科研配套经费支持的同时,每年额外享受10万元的奖励津贴,对于当时普通教授年均不足2万元的收入水平,可谓是“象牙塔”下的薪金革命,在推动高校进一步深化用人制度、分配制度改革方面具有示范和导向作用,促进了高层次人才队伍建设的快速发展。

2. 以岗位津贴制度为切入点,促进以岗定薪的分配机制的建立

1999年,清华大学和北京大学在全国高校率先实施岗位津贴制度,成为探索高校分配制度改革的切入点。实行岗位津贴制度,建立了按需设岗、竞争上岗、岗变薪变,优劳优酬薪酬分配原则,实现了“属人工资”向“属岗工资”的转变。

岗位津贴制度的实施取得了非常好的实践效果,首先,制度的创新带来了观念的革新,

改变了教师收入分配中存在的“平均主义”思想，打破了“大锅饭”，一流人才，一流业绩，一流报酬等观念逐步得到认可和接受；其次，教职工的收入水平大幅提高，1999年，岗位津贴的最高额度为每年5万元，教职工的平均津贴额度与其他工资收入总量相当，实现了收入翻番，解决了教师待遇长期偏低的问题，体现了知识的价值；第三，促进了人才培养、学科建设，提升了科学研究水平，优化了人才队伍结构，带动了高校人事制度的全面改革。

3. 以岗位绩效工资为着力点，推进高校收入分配制度改革

2006年，国家对事业单位进行收入分配制度改革，建立岗位绩效工资制度。这次事业单位工作人员收入分配制度改革的总体目标是，建立符合事业单位特点，体现岗位绩效和分级分类管理的收入分配制度，完善工资正常调整机制，健全宏观调控机制。按照“统筹考虑、分别实施、制度入轨、逐步到位”的实施原则，教育部直属高校已经完成了基本工资入轨和岗位工资分级工作，根据国务院的统一部署，高等学校即将实施绩效工资制度。

实施岗位绩效工资制度给高等学校收入分配制度改革带来了新的机遇，尤其是即将实施的绩效工资分配中，高校应全面系统地梳理和总结岗位津贴制度的成效和经验，将岗位津贴制度纳入国家的岗位绩效工资制度体系；高校应进一步完善绩效评价体系，将绩效考核结果作为绩效工资分配的主要依据，充分体现绩效工资的激励作用。同时，高校还应积极推进内部分配制度改革，理顺收入分配关系、规范收入分配秩序，创建鼓励人才创新创造的薪酬激励机制，增强人才队伍的核心竞争力。

二、高校收入分配制度改革的重点与难点

高校收入分配制度改革的实践和探索，确实在构筑人才高地、稳定教师队伍、激励优秀人才，提高学术和研究水平等诸方面取得了可喜成绩，全面推进了学校的发展和高等教育事业的进步，但在改革实践中也存在一些问题。

教师总体收入水平偏低，不利于提高人才竞争力。高等教育行业属于高人力资本投入、高素质人员密集的行业，但其人力资本投资收益率却远低于社会平均水平。据国家统计局发布的2010年各行业城镇在岗职工年平均工资数据，教育行业在19个行业中处于第9位，属于中等水平；而在知识密集型行业中比较，高校教师收入远未达到知识密集性行业同等学历人才的收入水平；根据2009年中国高等教育学会薪酬管理研究分会相关研究成果，与21个行业7座城市相同职位层次人员比较，高校教师收入处于中等偏下水平，尤其是中青年教师收入水平明显偏低。从国际比较来看，与其他国家甚至是发展中国家相比，高校的平均工资收入绝对水平和相应职位的相对地位都比较低。同时，高等教育行业职工平均工资增长速度，也低于社会平均工资的增长。

不同利益群体间收入不平衡，不利于构建和谐的收入分配格局。从高校收入分配现状来看，存在着一些不平衡的现象。首先，不同地区、不同高校教师收入之间存在一定差距，不利于高等教育资源的均衡分布。其次，相同学校内部，不同学科教师之间、在职人员与退休人员之间、引进人才与本土人才之间存在差距，特别是一些从事基础研究和教学工作的老师及青年教师收入待遇偏低，不利于引导教师潜心教学科研，不利于鼓励中青年优秀