

TIGAO GAOXIAO JIAOSHI JIXIAO DE LILUN YU FANGFA YANJIU

提高高校教师绩效的 理论与方法研究

史万兵 著



東北大學出版社
Northeastern University Press

教育部人文社会科学研究规划基金项目“提高高校教师绩效的理论与方法研究”(批准号:13YJA880064)研究成果
国家社会科学基金项目“高校人文社会科学教师科研绩效评价体系建设研究”(批准号:BFA150043)前期研究成果

提高高校教师绩效的理论与方法研究

史万兵 著

东北大学出版社

· 沈 阳 ·

© 史万兵 2016

图书在版编目 (CIP) 数据

提高高校教师绩效的理论与方法研究 / 史万兵著

— 沈阳: 东北大学出版社, 2016. 12

ISBN 978-7-5517-1494-5

I. ①提… II. ①史… III. ①高等学校—教师评价—
研究—中国 IV. ①G645.11

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2016) 第 296929 号

出 版 者: 东北大学出版社

地址: 沈阳市和平区文化路三号巷 11 号

邮编: 110819

电话: 024-83687331 (市场部) 83680267 (社务部)

传真: 024-83680180 (市场部) 83687332 (社务部)

E-mail: neuph@neupress.com

http: //www. neupress. com

印 刷 者: 沈阳市第二市政建设工程公司印刷厂

发 行 者: 东北大学出版社

幅面尺寸: 160mm × 230mm

印 张: 12

字 数: 202 千字

出版时间: 2016 年 12 月第 1 版

印刷时间: 2016 年 12 月第 1 次印刷

组稿编辑: 刘振军

责任编辑: 孙 锋

封面设计: 刘江旻

责任校对: 霍艳丹

责任出版: 唐敏志

ISBN 978-7-5517-1494-5

定 价: 48.00 元

前言

高校教师绩效是指针对高校组织功能与特征,在考虑高校教师职业的复杂性及特殊性前提下,立足高等教育功能及高校教师职责,从教学、科研、社会服务等几个方面对高校教师业绩进行综合评价,旨在实现高校战略目标。

考量高校教师绩效必须尊重高等教育的自身规律和高等学校特定的价值取向。因而,针对高校教师的现实情况,确定其绩效就必须考虑高校教师能够给其所服务的组织带来什么价值,究竟是物质的价值还是行为的价值,是制度的价值抑或是精神的价值,这种价值取向应该是高水平大学精神与物质的统一,形而上和形而下的统一,是学科发展和社会服务的统一。因此,高校教师绩效就是高等学校根据高等教育目标和高等学校的愿景及其发展战略,基于一定的价值取向,结合高等教育的实际存在形态,对高校教师工作业绩的物质与精神价值作出的总体判断。

提高高校教师绩效需要一系列理论的指导。其中,高校教师绩效评价理论、高校教师绩效薪酬理论、高校教师绩效激励理论、高校教师绩效心理契约理论,都从不同维度和视角为促进高校教师绩效的提升提供了可靠的立足点,指导高等教育行政管理者构建科学的高校教师绩效评价体系。以此为基础,还需要确立科学的高校教师绩效管理目标、制度与机制、合理的绩效薪酬水平以及契合高校发展战略的绩效薪酬结构理论、合理科学的绩效薪酬差距及比重理论,旨在为高校人事行政提供理论依据,进而提高高等学校师资管理效能。

提高高校教师绩效也需要一整套科学的方法。不仅需要运用科学而正当的高校教师绩效评价的手段、方式、途径、程序,而且要将教师绩效管理 with 高校战略目标相匹配,合理划分教师角色和类型并实施分类管

理,科学设计高校教师绩效管理流程,合理设计高校教师绩效日常管理工具,有效进行高校教师绩效沟通、绩效反馈、结果运用及诊断提高,以期对高校教师绩效进行科学客观评价和有效激励,提高高校教师的工作积极性和创造性,促进高校教师与高校共同发展,使得高校在激烈的竞争环境中形成稳定的师资队伍,最终实现高校战略目标。

本书运用实证分析方法探究我国高校教师绩效管理的现状,在界定核心概念的基础上,阐明与高校教师绩效相关的理论及方法,进而探究提高高校教师绩效的理论体系及具体方法,并对提高高校教师绩效的制度进行合理设计,为政府出台高校教师绩效的相关政策提供政策建议,旨在丰富和发展高校教师绩效管理理论,改进和完善高校教师绩效管理的方法及实践。

作者

2016年4月6日

目录

第一章 绪 论	1
一、核心概念界定	1
(一) 绩效与教师绩效	1
(二) 高校教师绩效	4
(三) 薪酬与高校教师绩效薪酬	5
二、提高高校教师绩效理论概论	7
(一) 高校教师绩效的评价理论	7
(二) 高校教师绩效的薪酬理论	9
(三) 高校教师绩效的激励理论	12
三、提高高校教师绩效的方法概论	16
(一) 提高高校教师绩效的手段	16
(二) 提高高校教师绩效的方式	18
(三) 提高高校教师绩效的途径	20
(四) 提高高校教师绩效的程序	22
第二章 提高高校教师绩效的理论研究	25
一、管理心理学视角的提高高校教师绩效的理论研究	25
(一) 期望理论与高校教师绩效提升	25
(二) 公平理论与高校教师绩效的提升	28
(三) 目标设置理论与高校教师绩效的提升	30
(四) 心理契约理论与高校教师绩效的柔性管理	31
二、高等教育评价视角的提高高校教师绩效的理论研究	37

(一) 基于关键绩效指标 (KPI) 的高校教师绩效指标构建	37
(二) 基于高校发展战略的高校教师业绩评价指标体系构建	45
三、人力资源管理视角的提高高校教师绩效的薪酬理论研究	54
(一) 高校教师绩效薪酬目标研究	54
(二) 高校教师绩效薪酬价值研究	56
(三) 高校教师绩效薪酬差距研究	57
(四) 高校教师绩效薪酬比重研究	63
(五) 高校教师绩效薪酬改革的个案研究	67
第三章 提高高校教师绩效的管理方法研究	83
一、将教师绩效管理与高校战略目标相匹配	83
二、合理划分教师角色和类型	85
三、科学设计高校教师绩效管理流程	95
四、设计高校教师绩效日常管理工具	100
五、有效进行高校教师绩效沟通、绩效反馈、结果运用及诊断提高	104
第四章 提高高校教师绩效的制度设计及其应用	112
一、提高高校教师绩效的制度设计	112
二、提高高校教师绩效的制度应用	130
第五章 为政府及高校提供政策建议及管理对策	153
一、培育体现高等教育价值理念的治理文化	153
二、完善高校教师绩效薪酬政策与法律	156
三、加强高校管理者对教师绩效管理的引导作用	158
四、完善高校教师激励机制	161
五、完善高校教师绩效管理运行机制	176
后 记	184

第一章 绪论

2010年7月出台的《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010—2020年）》第四部分保障措施中明确指出“首要措施就是加强教师队伍建设”，教育大计，教师为本。对于一所高校而言，其竞争力主要体现在教学质量的优劣、科研水平的高低以及培养的人才能否适应经济社会发展的需要，而所有这一切又都取决于教师队伍的水平。为此，本研究运用实证分析方法探究我国高校教师绩效管理的现状，以绩效评价、绩效薪酬、绩效激励等理论为研究基础，探究完善高校教师绩效的理论体系，丰富和发展高校教师绩效管理理论，改进和完善高校教师绩效管理的方法及实践。



一、核心概念界定

（一）绩效与教师绩效

1. 绩效

在汉语中“绩”和“效”有时需要单独理解。

先来看“绩”。《现代汉语小词典》对“绩”的解释如下：①把麻纤维披开接续起来搓成线，这应该是“绩”字的最原始的意思，以后的所有意思都是从这一基本意思展开的，那么我们从这个理解中最起码可以做如下解读：“绩”应该是一个把原始的东西经过努力加工而形成一个新的并且区别于原始的东西，而且具有了新功能的过程，所以，“绩”应该是一个创造新事物的过程。②功业、成果。这一解释强调的是具有成功的一种结果，这很显然是从“绩”字的结果角度来解释的。

再来看“效”。《汉语大字典》中的“效”有功效的意思。《现代汉语词典》中的首要解释为效果、功用。《辞海》中“效”字的首要解释是效果、功用。《中华在线词典》中的基本解释是：指行为产生的后果或事物产生的功用。《汉语在线词典》中的基本解释为：有功效、效果、结果。

在英语中，关于绩效一词有很多说法，现具体说明如下：一是 performance，其强调动作结果；二是 effectiveness，其强调效果，三是 opportunity 其强调机会、效果。对比这三个单词其实都不是和中文的绩效词语完全吻合，因此，在研究对象上虽然大体上是相同的，但是其实中西方研究的具体内涵还是有某些细微差别的。

《现代汉语规范词典》对“绩效”的定义是“业绩和成效”，^①《现代汉语小词典》中对“绩效”做如下解释：绩效就是成绩、成效，《在线辞海》对绩效的解释为功绩、功效。上面的解释大同小异，由此可见，对绩效的理解至少应该包括以下两个方面：其一，绩效是成绩和作用的结合，是内隐与外显的统一；其二，绩效一定是正向性，它指的是积极的、正向的成绩和作用。

从前面的资料搜集整理中能够看出，绩效可以从两个方面进行考察：一是行动的过程，二是行动的结果，也就是说绩效应该是也必然是过程和结果的统一，它强调的是绩效不仅要追溯过去、评估历史，尽可能地寻找到你到底做了什么，同时绩效也强调行为过程本身所具有的，为了组织的目标，员工所付出的一切的正能量——物质的、行为的、制度的抑或精神的，这应该是高等教育绩效所必须具有的应有之义。

绩效是研究高校教师绩效薪酬的一个起点，以高等学校为主体的高等教育在其不断发展的历史和现实的长河中已经创造了和现在正在创造着无数的物质产品，同时也创造了和正在创造着更加璀璨的精神产品，并且未来一定也更是如此。基于此，高等学校的绩效应该更多地表现为物质方面的产品和精神方面的产品的总和，高等教育的绩效至少应该由四个部分组成，即物质层面的绩效、行为层面的绩效、制度层面的绩效和精神层面的绩效。这四个层面构成了高等教育完整的绩效表现形式，并且是由外到内逐层加深，呈纺锤形状态，这样，高等学校教师的绩效

① 李行健. 现代汉语规范词典 [M]. 北京：外语教学与研究出版社，2004：621.

也就必然地由这四个层面表现出来,而它必然要通过教学、科研和社会服务三种形式来实现。概括言之,高等教育的绩效就是两个方面、三种形式、四个层次的完美结合。

2. 教师绩效

教师绩效是研究高校教师绩效理论与方法的另一个重要出发点。高校的整体绩效表现为物质产品和精神产品的总和,至少包含着物质层面、行为层面、制度层面和精神层面的绩效。同样地,高校教师的绩效由这四个层面表现出来,而它必然要通过教学、科研和社会服务三种形式来实现,是高校教师在教育教学过程中表现出来的与教育教学目标相一致的行为。教师绩效也可分为任务绩效和关系绩效,教师的任务绩效是指教师在教学、科研以及社会服务等工作中的行为,而教师的工作主动性、责任感、创造性等则是关系绩效的内容。教师关系绩效中的一些行为属于隐藏行为,是难以量化和评价的,而有效的绩效评价集中在那些对教育目标的实现真正有效的行为和结果。从这一角度来看,高校教师的绩效是指教师在实现教育教学科研目标过程中表现出来的可以定性描述的行为和取得的可以定量测量的成果。^① 本研究对高校教师绩效的定义为:教师在从事教学、科研及社会服务的过程中表现出的与高校发展目标一致的可定性描述的行为和可定量测量的成果。

由于学校的独特性,其绩效表现为物质方面的产品和精神方面的产品的总和,而教师通过不断更新与传播自身知识来实现教育教学科研的目标,以及学校的发展战略目标,教师的绩效也就必然地表现为物质方面的成果和精神方面的成果,而它必然要通过教学、科研和社会服务三种形式来实现。因此,有研究者认为可以将教师绩效定义为教师在实现教育教学科研目标过程中表现出来的可以定性描述的行为和取得的可以定量测量的成果。^② 但是我们通过对绩效一词的解读了解到绩效是过程和结果的统一,单纯地将教师绩效理解为可定性描述的和可定量测量的部分是不恰当的,教师绩效还应该而且必须包括一些隐藏行为,一些难以量化和评价的行为,如教师的创造性、主动性等,这些都是教师在实现教育教学科研目标的过程中所具备的。本研究将教师绩效定义为教师

① 周惠钦. 基层央行绩效考核机制探讨:基于个人绩效与组织绩效互动关系的视角[J]. 福建金融, 2011(3): 46-49.

② 庞鹤峰. 我国高校教师绩效评价指标体系研究[D]. 南京理工大学, 2006: 5.

在从事教育科学、科学研究和社会服务的行为过程中而逐步创造的物质成果和精神成果的总称，它是行为和结果的必然统一^①。

（二）高校教师绩效

高等学校是典型的政府指导下的事业单位，高校的价值取向是影响政府行政行为及其绩效的重要因素，^② 同样道理，高校的价值取向也是影响高等学校行为及其绩效的重要因素，而高等学校的行为及其绩效的确定总是基于高等教育本身所应有的规律的。就高等学校的实际情况来看，不同的高等学校总是基于一定的价值取向对绩效有着不同的理解和界定，因此，高校教师绩效必须要遵从高等教育的自身规律和高等学校自身特定的价值取向。那么，针对高校教师的现实情况，确定其绩效就应该是高校教师能给所在的组织带来什么价值，是物质的价值还是行为的价值，是制度的价值或是精神的价值，这种价值取向是高水平大学精神与物质的统一，形而上和形而下的统一，是学科发展和社会服务的统一。因此，高校教师绩效就是高等学校根据高等教育的目标和高等学校的愿景，基于一定的价值取向，结合高等教育的实际存在形态所确立的物质与精神价值的总和。

高校教师绩效为本研究的真正逻辑起点，它界定了研究范围，本研究对高校教师绩效结构的研究就是围绕这一认识逐层展开的，它既是评析与高校教师相关的高等教育有无绩效的理论上的基本依据，也开启了我们认识高校教师绩效研究的新视域。高校教师绩效薪酬囊括了绩效的物质化和精神化两个方面，成为更加完整意义上的绩效概念，同时高校教师绩效也内在的囊括了在高等学校价值取向的指引下而追求高校教师绩效的静态和动态的完整结合。所谓静态的高校教师绩效，就是高校教师在高等教育活动的范围所表现出来的外化形式；所谓动态的高校教师绩效，就是高校教师在高等教育的文化氛围中所不断孕育着的一种外在和内在相结合的形式，它们共同构成了高校教师绩效的完整表现形式。

① 蔡晓旭. 基于 CORPS 模式因子分析的国家示范性高职院校绩效评价研究 [J]. 职业技术教育, 2012 (7): 53-57.

② 包国宪, 曹惠民, 王学军. 地方政府绩效研究视角的转变: 从管理到治理 [J]. 东北大学学报 (社会科学版), 2012 (5): 432-436.

(三) 薪酬与高校教师绩效薪酬

1. 薪酬

薪酬是研究高校教师绩效的另一个起点,属于管理学范畴,它主要关注的是激励问题,其英文的表达现在更多地倾向于 compensation,具体指工作者在工作过程中所获得的各种货币化报酬以及各式各样的服务和福利。薪酬从其所包含的范围来分可进一步划分为狭义的薪酬和广义的薪酬。所谓狭义的薪酬就是体现在外在激励的直接性的货币化薪酬,所谓广义的薪酬就是在社会劳动过程中所获得的各种报酬。随着社会经济不断发展,工作者的报酬支付形式也就变得越来越多样化,总薪酬这个概念就逐渐生成了,其主要内涵就是工作人员在工作过程中所获得的各种形式的补偿,这和前面的广义的薪酬概念有及其相似之处。^①为了让薪酬能够更好地起到激励作用,于是逐渐地产生了全面薪酬这一概念,它主要是由下面两个部分构成:一是可量化的货币性价值的外在激励,二是不能量化的非货币性的内在绩效,这为绩效薪酬的货币化和非货币化奠定了理论基础。^②

从薪酬简要发展的历史来看,薪酬其表现不单是物质层面上的东西,也包含了精神层面上的东西,这完全符合高等学校的实际,也更加符合高校教师的心理状态和追求愿景。

需要说明的是,在日常生活中,人们经常把工资和薪酬相提并论,二者有联系但是也是有区别的。工资属于经济学研究的范畴,经济学关注的主要是工资的性质及其决定机制问题,薪酬是管理学研究的概念,管理学所关注的主要是薪酬的分配方法及其支付途径,管理学更注重研究薪酬的激励作用。从范围来看,薪酬和工资之间是包含与被包含关系,根据上面的分析,更正确地说,工资应该是薪酬货币化的表现形式。换句话说,工资就是货币化薪酬,而薪酬应该是货币化和非货币化的统一。针对高校教师薪酬而言,在传统意义上涉及到的工资这一概念更多地指的是薪酬的货币化内容,所以我们探讨早期的高校教师绩效薪酬都是从工资开始的。在20世纪90年代前,各种政策中完全使用工资这一概念来表达薪酬的含义。90年代初期,随着改革开放的深入,中国

① 康士勇. 薪酬与福利管理实务 [M]. 北京:中国人民大学出版社, 2008: 4-5.

② 朱瑜. 绩效与薪酬管理实务 [M]. 北京:中国纺织出版社, 2005: 308.

大陆开始引入“薪资”这一说法,薪资成为中国人长期使用的工资和薪水整合了的一个概念。^① 90年代中后期,各行各业甚至政府广泛使用“薪酬”这一概念,从此,中国长期使用的经济学的工资概念逐渐演化到薪资进而发展到薪酬这一管理学范畴,这是一个由经济学向管理学的飞跃,人们开始更多地从管理的角度来认识报酬这一问题。

就高校教师绩效薪酬管理的实际情况来看,使用“薪酬”比用“工资”更科学、更符合实际。

2. 高校教师绩效薪酬

绩效薪酬是指对员工工作业绩突出部分的奖励报酬,主要包括绩效加薪、一次性奖金和个别绩效奖。它是以工作者的岗位为基础,依据其工作岗位所包含的技术含量、劳动强度、环境舒适和恶劣程度以及所承担的相应责任的大小来确定岗位级别,凭借劳动力价位和经济效益来划定薪酬总量,遵照工作者的具体劳动成果来支付相应的劳动报酬。^② 简言之,绩效薪酬是浮动薪酬的具体表现形式,是根据工作者的工作业绩来发放的那部分薪酬,是货币化与非货币化的统一,具有较强的激励功能,就前面谈到的绩效和薪酬的情况来看,所谓绩效薪酬就应该是依据工作人员的行为和结果所支付的货币化和非货币化报酬的总和。概言之,所谓高校教师绩效薪酬就是依据高校教师的行为和结果所支付的货币化和非货币化报酬的总和,但这种绩效薪酬必须符合高等教育的实际和高校教师的特点,这应该是高校教师绩效薪酬的大前提。

在美国,高校教师绩效薪酬是综合教师在教学、科研和社会服务的业绩基础上,结合具体高校每年可用于绩效分配的资金额而发放的一种浮动薪酬形式,不同的高等学校对上面三个方面表现的评估各有侧重,于是就显示出绩效薪酬因高等学校不同而有所差异,这无疑表明:高校教师的绩效薪酬的结构模型的重构必须要以具体高校所奉行的价值取向为前提。

高等学校是典型的政府指导下的事业单位,价值取向是影响政府行

① 曾湘泉,薪酬管理[M],北京:中国人民大学出版社,2010:1.

② 李建民,事业单位绩效工资改革操作实务手册[M],北京:机械工业出版社,2010:9.

政行为及其绩效的重要因素^①，同样道理，价值取向也是影响高等学校行为及其绩效的重要因素，而高等学校的行为及其绩效的确定总是基于高等教育本身所应有的规律的。就高等学校的实际情况来看，不同的高等学校总是基于一定的价值取向对绩效有着不同的理解和界定，因此，高校教师绩效必须要遵从高等教育的自身规律和高等学校自身特定的价值取向。那么，针对高校教师的现实情况，确定其绩效就应该是高校教师所带来的价值，是物质的价值还是行为的价值，是制度的价值或是精神的价值，这种价值取向是高水平大学精神与物质的统一，形而上和形而下的统一，是学科发展和社会服务的统一。因此，高校教师绩效薪酬就是高等学校根据高等教育的目标和高等学校的愿景，基于一定的价值取向，结合高等教育的实际存在形态，为激励高校教师所给予的货币化和非货币化报酬的总和。

高校教师绩效薪酬就成为本研究的真正逻辑起点，它大体界定了高校教师绩效薪酬的研究范围，本研究对高校教师绩效薪酬结构的研究就是围绕这一认识逐层展开的，它既是评析与高校教师相关的高等教育有无绩效的理论上的基本依据，也开启了我们认识高校教师绩效薪酬研究的新视域。



二、提高高校教师绩效理论概论

（一）高校教师绩效的评价理论

目前，针对高校教师绩效评价体系进行的相关研究较多，但大多是从评价体系的某一方面进行分析，如开展对教师绩效评价目的、评价方法、评价内容和评价主体的有针对性的研究，具体包括以下内容。

1. 评价目的研究

一般来说，教师绩效评价的目的有两个：奖惩性评价与发展性评价。只有当高校教师评价是奖惩性评价与发展性评价相统一，并以发展性评价为主时，高校教师评价体系才能更好地协调教师的自身发展与学

^① 包国宪，曹惠民，王学军. 地方政府绩效研究视角的转变：从管理到治理 [J]. 东北大学学报（社会科学版），2012（5）：432-436.

校的整体发展,推动高校教育管理事业的发展。目前,我国高校对教师的绩效评价主要是奖惩性评价,并且在评价时过于重视结果而忽视过程,因此,如何科学地确定绩效评价的目的成为构建高校教师绩效评价体系首先要解决的问题。

2. 评价主体研究

由于高校教师的工作绩效不易量化,目前往往通过学生和考评专家组对教师进行评价。然而,在对评价主体进行研究时,可以发现部分学生在对教师进行绩效评价时,出于自身利益的考虑,在打分时会给老师一个较为平均的分数,这样就使得上课效果有很大差别的老师们之间的绩效评分拉不开档次。对考评专家组成员来说,虽然在进行评价时能从较为专业和理性的角度进行打分,但是由于对评价教师上课风格的不熟悉或者出于工作上的竞争性,在评价时也会产生相应的主观偏差。因此,在对评价主体进行选择时,必须要综合考虑各主体要素的特点,力求多渠道、全面的开展对教师的绩效评价。

3. 评价内容研究

高校教师作为实施高等教育的主体,在评价其工作绩效水平时需要综合考虑多方面因素。由于高等教育学科门类繁多,而不同学科对教师工作也有不同的要求,加之教学岗和科研岗在工作内容上的差别,目前高校评价教师绩效水平时主要是从教师的教学和科研两方面进行评价,注重教师实际工作成果,如教师教学任务完成情况、发表学术论文质量以及科研水平等。但是,教师作为一种特殊的职业,其绩效评价内容不应仅仅局限于教学和科研的成果上,还应包括对产生这一结果的过程驱动因素进行评价,促使教师关注工作结果的同时也关注工作过程,以此实现教师奖惩性评价与发展性评价的统一,实现教师个人职业生涯的长远发展。

4. 评价方法研究

基于绩效评价理论的发展,对某一主体进行绩效评价的方法也日趋增多和完善。评价方法作为绩效评价的重要内容,它的选择不仅关系到最终的评价结果,也对评价对象后期的薪酬、福利水平和职位调动等相关管理活动产生重要的影响。然而,对高校教师的评价往往由行政管理部门来制定相关的评价指标体系,并组织相关人员为教师的工作结果进行打分,以此作为评价教师绩效的一种方法。在评价过程中,由于考评者和被考评者缺乏相应沟通,使得被评价教师处于被动局面,形成评价

者和被评价者之间关系不对等的情况。同时,在评价结束后,评价结果也不能及时地反馈给评价对象,只是由相关管理部门依据这一结果对教师进行相应的人事管理,这样就不能起到引导教师改进工作绩效的作用,也在一定程度上挫伤了教师的工作积极性。

(二) 高校教师绩效的薪酬理论

西方经济学薪酬理论是高校教师绩效薪酬的主要理论依据。

在当代社会没有任何一个领域能够游离于市场之外,市场是一只看不见的手,它一定以效率和效益为第一要义,市场经济发展到一定阶段必然要产生绩效薪酬,这是不以人的意志为转移的规律,从西方经济学的角度来看,我们把与高校教师绩效薪酬密切相关的理论总结如下:古典薪酬差别理论、近代薪酬效率理论和现代人力资本薪酬理论,这三大理论都和高校教师绩效薪酬息息相关,必然成为研究高校教师绩效薪酬的经济学的理论基础。

1. 古典薪酬差别理论

亚当·斯密创立了古典薪酬差异理论,该理论的重要观点有二:一是不同职业之间的性质是有差异的,有高风险的职业也有低风险的职业,在职业薪酬的设计中必须使那些造成劳动者不安全、失败率高、责任重大并且有可能必须通过不断学习而使得付出成本高的职业给予高额的薪酬,如果不这样的话就可以支付较低的薪酬,这种职业性质与薪酬之间的关联性就成为高校教师绩效薪酬中的岗位绩效薪酬制的一个重要的理论基础;二是制定出不同的薪酬政策就必然会导致实际上的薪酬支付的差异,如果是合理的薪酬政策那就能够起到激励作用,如果制定了不恰当的薪酬政策,就很可能造成事实上的不合理的绩效薪酬分配,最终导致薪酬差异,以至于会破坏劳动力的供求关系,结果对职业间的自由竞争起到大大的限制作用^①。

亚当·斯密的古典薪酬的差别理论昭示我们:在研究高校教师绩效薪酬的时候:必须实事求是地来认识高校教师作为一种职业技术而具有的特点,高校教师虽然从整体上来说,它不是一个高风险的职业,但是从投资角度来说,它本身也确实存在着某种风险,特别是由于社会竞争

^① 周三多. 管理学 [M]. 北京:高等教育出版社, 2005: 239-241.

日益剧烈,高学历就意味着高风险,因此高等学校在进行高校教师绩效薪酬的结构模型重构时一定要把这种差别考虑进去,从而确立合理的绩效薪酬差别,才有可能使高校教师的绩效薪酬的推行具有实现的可能性。另外,一方面从国家的宏观角度着眼必须制定合理的高校教师绩效薪酬政策,确定合理的绩效薪酬差异,另一方面从高等学校的微观角度来看,应该制定出恰当的适合本学校特点的高校教师绩效薪酬的具体措施,从而使高校教师绩效薪酬管理的实现能够成为可能。

2. 近代薪酬效率理论

索罗等人创立了薪酬效率理论,该理论设定了三个先决条件:一是工作者的生产率是由所支付的薪酬率所决定的,在可接受的范围内,薪酬支付越高的劳动者的生产效率就越高,二者成密切的正相关,把薪酬定位在一个较高的水平上能够使工作者主动地在劳动过程中付出努力,从而提高生产效率;二是如果对劳动者的激励条件不存在了,那么劳动者一定是懒散的,没有效率的,生产只能是低效率的;三是对懒散劳动者的管理必须要支付一定的成本,特别是在某种信息不对称的情况下可能会付出昂贵的监管成本,将这些成本适当地给予劳动者可以起到激励的作用,最终提高劳动者的生产率。^①

效率一词是经济学中的概念,它主要是指输入和输出之比,所得与所费之比,效果与消费之比,投入与产出之比,是以一定量的输入求得最大的输出,或是以较小的输入求得一定量的输出。将效率引入到高校教师绩效薪酬的领域便产生了高校教师绩效薪酬的利用效率问题。^②

薪酬效率理论告诉我们:在进行高校教师绩效薪酬结构模型重构时,为了能够提高高校教师的工作效率就必须适当地支付一定的绩效薪酬,达到激励高校教师更多更好地创造高校绩效的目的。但是,效率薪酬对劳动生产率的促进并不都成正比例的,它也有一个极限,高额的薪酬虽然促进了生产率的提高,但是它也带来了支出成本的增长,而这种支出成本的增长一旦超过了组织所能承受的程度就必然地出现反方向变化,结果就是成本上升而绩效停滞或变向下降,这提示我们:在高校教师绩效薪酬的结构模型重构时必须要把绩效薪酬限定在一个组织和个人

① 可宗莉. 高校教师岗位绩效薪酬制度实施相关问题研究 [D]. 北京: 北京交通大学, 2007: 13-14.

② 靳希斌. 教育经济学 [M]. 北京: 人民教育出版社, 2001: 309.