



理论研究 经验交流 信息传递

高教参考

第7期



大连外国语大学 高等教育研究所 主办

目 录

教育部部长陈宝生就“教育改革发展”答问	1
2017年学位授权点评估与2016年学位授权点动态调整分析	7
以短平快的行政手段 推出一流的做法很难持续	11
“双一流”建设背景下的高校教师薪酬体系改革	15

教育部部长陈宝生就“教育改革发展” 答问

3月12日，十二届全国人大五次会议新闻中心举行记者会，邀请教育部部长陈宝生就“教育改革发展”的相关问题回答中外记者的提问。

一、规范正常的人才交流，遏制恶性竞争

光明日报融媒体记者：一段时间以来，出现了一些重点高校到处高薪挖人的恶性人才竞争现象，有的甚至还开出了数百万的年薪。我注意到您最近在一次会议上也呼吁东部高校要对中西部高校手下留情。除了呼吁之外，教育部有没有制度层面的措施？谢谢。

陈宝生：这个问题由来已久。改革开放以来，先是经济领域，然后是科技，然后到教育。西部的人有一段时间还叫做“孔雀东南飞，麻雀也东南飞”。党和政府为解决这个问题采取了很多措施。西部的人才成长和使用的环境有了很大改善，教育系统也采取了很多措施，支持西部地区培养当地能够“留得住、用得上”的人才；支持西部地区从东部地区引进人才；支持东部地区向西部地区输出人才。尽管这样，西部地区包括东北地区高校人才外流的趋势总是遏制不住。一段时间就会形成一个高潮，蔓延开来。这实际上对西部和东北地区来说是在“抽血”。因为打脱贫攻坚战有一句话叫做“造血”，要搞“造血机制”。“造血机制”就是提高人的素质，就是要有人才。你把人家的人才挖走了，不是抽血吗？我说你挖人家的人才，实际上是在挖人家的命根，希望我们东部高校手下留情。

当然仅仅靠呼吁手下留情是不够的。正如你刚才讲的，教育部为解决这个问题，逐步作出了一些制度安排。2月份，我们已经发了一个通知，要求东部高校要对人才引进作出规范，薪酬条件都要作出规范。在薪酬条件等方面不能搞恶性竞争。我们第一步先通过这样的办法，遏制恶性竞争。为了挖一个人，说我给你建一个什么设施，比如实验室，你来吧；给你一幢别墅，薪酬多少多少。这种恶性竞争在市场上都不那么规范，更别说人才这样一种特殊对象。所以我们第一步先要遏制恶性竞争。同时，各高校要对人才聘用合同契约加强管理，对引进各种人才加强规范，像“长江计划”、“千人计划”、“杰青”，让他们遵守契约，在约定期内不要跳槽，得按契约办事，不然就恶化了人才流动环境。我们有一些人就是这样，不断地今天跟甲方谈，明天跟乙方谈，后天跟丙方谈，营造对自己利益最大化的流动环境，这不行。

下一步，在今年2月份规定的基础上，引导各高校形成联盟，制定公约，对薪酬等条件上大体上做出规范，目标是不让它恶性竞争。人才竞争是遏制不了的，恶性竞争是可以加以管理的。这个意思是规范正常的人才交流，不要搞恶性竞争，不要恶意挖人家的墙角。从教育部的角度讲，也要改变一些评价机制。用这些评价机制作为指挥棒，使我们的高校下功夫练内功，自己培养人才，从海内外吸引人才，而不要浪费人才，恶性引进人才，造成人才资源的浪费。谢谢。

二、“双一流”不是“985”、“211”的翻版升级版山寨版

中国国际广播电台、国际在线记者：自 2015 年国务院印发统筹推进世界一流大学和一流学科建设的总体方案以来，网络媒体炒作多个版本，比如拟建的学科和高校是什么？还有人担心“双一流”建设会成为“211”和“985”建设的一个翻版，请问“双一流”在建设管理上将有哪些改革措施，消除社会对它的误解？同时大家关注的“双一流”名单大概什么时候对外公布？谢谢。

陈宝生：“双一流”是 2015 年以后，我们国家产生的一个新的词汇，简略语“双一流”。它的知晓面相当广，我注意了一下媒体反应，不仅仅局限于知识界，局限于高校。2015 年国务院印发了总体方案。前不久，教育部等三部委下发了实施办法，到此为止，“双一流”建设顶层设计、配套制度、工作方案、遴选标准、遴选机构、工作程序都具备了。这两年，关于“双一流”的报道很多，有的网站发布了“双一流”学校和学科名单。还有一种猜测，“双一流”大学和学科怎么遴选，于是采取了一些措施，包括刚才大家提到的挖人才，搞包装，想包装上市。“双一流”要建设世界一流大学、一流学科，它的定性就是八个字“中国特色、世界一流”，标准是中国特色和世界一流的有机融合，它不是“985”、“211”的翻版，也不是升级版，更不是山寨版。它是一个全新的计划，在“985”、“211”基础上，把建设世界一流大学的事业在新历史潮流下推向前进。怎么回避刚才你提到的弊端，消除这些担心呢？主要有以下几个方面：

一是明确“双一流”的遴选范围。我今天明确地讲，“双一流”遴选范围，部属高校和地方高校是平等的。都在这个范围之内，只要你认为有这个本事、条件，你就多一点自信。也就是说，我们同等对待部属高校和地方高校，建不了一流大学，可以建一流学科。两类遴选，一类叫大学，一类叫学科。二是公平竞争。不能跟过去一样，一个学校一个学校搞评估，最后确定谁上，谁下。按照中国特色的世界一流标准，需要第三方评估，需要专家委员会评估。我讲了四句话，叫做竞争优选、专家评选、政府比选、动态筛选。

所谓竞争优选，就是无论是一流学校，还是一流学科，是竞争出来的。俗话说，是骡子是马拉出来遛遛就知道。专家评选，就是组建专家委员会，这项工作我们正在做，最近几天做完，组建专家委员会主要由一些战略专家组成，由他们根据标准进行评选，这是专家评选。政府比选，就是专家评选之后拿出一流学科建设、一流大学建设的初步名单，由政府根据服务于国家战略来比选确定。动态筛选，是有周期的，不是终身制、固化的，一个周期完结的时候，如果不行，请让位。原来是终身制，只进不出。新办法是有进有退的，是动态的。我们最近正在组建专家委员会，在专家委员会基础上，确定标准进行遴选，争取上半年完成这个程序，公布第一批建设学校和学科的名单。

三、今年要打一场提高思政课质量和水平的攻坚战

人民日报记者：我们知道，一直以来，我国高校思想政治工作教育的短板在于缺乏针对性和亲和力，难以满足学生

的成长和社会的期待。所以，请问陈部长，在全国高校思想政治工作会议召开之后，教育部下一步在加强高校思想政治工作方面，工作重点将是什么？谢谢。

陈宝生：去年12月7日，党中央在北京召开了全国高校思想政治工作会议，总书记出席会议并发表了重要讲话。为什么会开这样一个高规格的会议？正如您刚才讲的，我们高校的思想政治工作正处在一个转折阶段。高校思想政治工作存在的主要问题是亲和力不够、针对性不强。

我们面临的任务就是怎样进一步加强和改进思想政治工作，真正能够为高校大学生的成长助力，为他们加油，为他们美容。我们到高校去调研，思想政治理论课抬头率不高，人到了心没有到，什么原因呢？内容不适应他们的需要。主要可能是“配方”比较陈旧，“工艺”比较粗糙，“包装”不那么时尚。所以亲和力就差了，抬头率就低了。

所以怎样改进和加强是这次会议关心的重点问题，也是我们高校需要解决的重大问题。怎么解决呢？第一，理论和实践相结合。要引导我们的大学生学习我们党的基本理论。要把这种学习注入实践的活力，充分运用实践中群众的丰富创造。要和实践结合起来，让他们感受到这个理论是来自于实践，是能够指导当代中国的实践。理论和实践结合，只有这样我们才能筑起一个“同心圆”。

第二，育德和育心相结合。以社会主义核心价值观为统领，对我们学生加强道德教育、法治教育，让他们能够在学校健康成长，同时引导我们的大学生学习传承中华优秀传统文化

文化、革命文化、社会主义先进文化，帮助他们健康成长，修身养性。要把育德和育心结合起来，让他们成长为健康的人，全面发展的人。也就是说，通过思想政治工作，通过这样一种教育，让我们的大学生修筑起一座承重墙，将来走向社会能够承重，能够经得起各种考验。

第三，课内和课外相结合。课堂内一定要改革思政课的内容、授课方式。内容没有针对性，授课方式不适应，学生就不爱听。简单举个例子，像我们这一代人，当过农民，当过知识青年，当过工人，经历了那么多的风风雨雨。我们上大学讲思政课，一开始讲生产力、生产关系，我们能理解，现在的学生高中毕业进了大学，校门对着校门，一开始就讲生产力、生产关系，经济基础、上层建筑，他会很茫然，他理解不了。所以课堂内要改革，我们今年要打一场提高思政课质量和水平的攻坚战。课堂外，要加强校园文化建设，丰富多彩的文化活动，让我们的大学生浸泡在文化中成长。文化这个东西要浸泡进去，这样才能得到滋润。我想，这样就能够给他们建立起思想交流的立交桥，思政课肯定能够得到改善。现在已经出现了这样好的势头。

第四，线上和线下相结合。线上就是运用好信息化手段，运用好网络阵地，给他们输送正确的营养、健康的营养。线下就是要通过各种制度安排和健康的活动载体，让他们充分发挥自身的积极性、创造性，健康成长。谢谢。

（资料来源于教育部官网）

2017 年学位授权点评估与 2016 年 学位授权点动态调整分析

日前，国务院学位委员会、教育部印发《关于开展 2017 年学位授权点专项评估工作的通知》，《通知》明确 2017 年将对 2013 年获得授权的学术学位授权点和专业学位授权点进行专项评估。

一、2017 年评估的内容

专项评估主要检查参评点研究生培养体系的完备性，包括师资队伍（队伍结构、导师水平）、人才培养（招生选拔、培养方案、课程教学、学术训练或实践教学、学位授予）和质量保证（制度建设、过程管理、学风教育）等。具体评估指标与内容，由学科评议组、教指委结合人才培养特点分别制订。

二、2017 年评估的程序和要求

1. 学科评议组、教指委按照本通知要求，根据各学科或专业学位类别实际，研究制订专项评估工作方案（包括评估方式、评估指标与内容、异议处理程序及其他评估安排等），于 2017 年 4 月 10 日前报国务院学位委员会办公室，由国务院学位委员会办公室转发相关省级学位委员会和学位授予单位。

2. 学位授予单位收到专项评估工作方案后，按照要求组织提交参评点评估材料，提交的材料应真实、准确、完整。

学位授予单位拟主动放弃的参评点，应在学科评议组或教指委开展评估工作前，向国务院学位委员会办公室以及有关省级学位委员会、学科评议组、教指委提交主动放弃申请。未按时提交参评点评估材料且未申请主动放弃的，该参评点视为评估结果“不合格”。

3. 学科评议组、教指委根据专项评估工作方案，组织专家评阅参评点评估材料。参评专家一般应为学科评议组成员或教指委委员，主要采取通讯评议或会议评议方式进行评议，一般不进校考察。

4. 学科评议组、教指委认为确有必要的，可选择部分参评点进行实地考察。实地考察方案和被考察单位名单，由学科评议组、教指委商国务院学位委员会办公室确定。实地考察费用由国务院学位委员会办公室统一安排，不得向被考察单位收取、摊派任何费用。

5. 学科评议组、教指委在充分评议基础上，组织参评专家对参评点进行表决（表决意见分为“合格”和“不合格”两项），根据评议情况和表决意见，依据《学位授权点合格评估办法》，认定参评点评估结果，形成评估意见，提出处理建议。

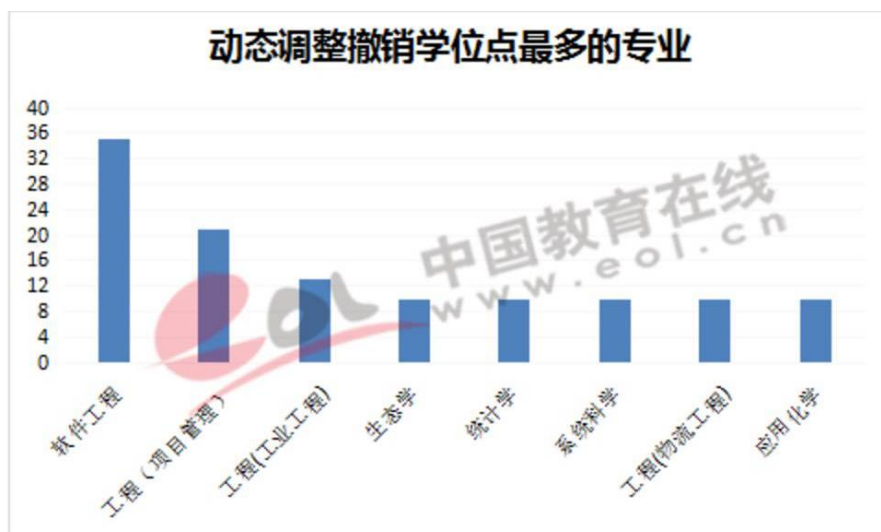
6. 学科评议组、教指委应及时向参评高校反馈专家评议意见，如有参评高校对评议意见提出异议，应按专项评估工作方案程序及时处理。

7. 学科评议组、教指委于 2017 年 8 月 31 日前将评估报告报国务院学位委员会办公室。评估报告应包括参评点评估结果（附原始表决结果）、评估意见和处理建议等。

三、2016 年学位授权点动态调整概况

2016 年，教育部公布全国 175 所高校大幅撤销 576 个学位点，曾引发轰动。去年 10 月，国务院学位委员会正式公布 2016 年高校动态调整撤销和增列的学位授权点名单。全国 25 个省份的 175 所高校大幅撤销 576 个学位点，此外共有 25 个省份的 178 所高校增列了 366 个学位点。涉及撤销的学位点和学校熟练之多曾将在社会上引起广泛热议。

从撤销学位点较多的学科来看，软件工程最多，共有 35 个软件工程学位点被撤销；工程(项目管理) 被撤销 21 个；



工程(工业工程) 被撤销 13 个;生态学、统计学、系统科学、工程(物流工程)、应用化学等也超过 10 个。

从撤销学位点较多的省份来看,北京市撤销的最多,高达 71 个。此外,湖南省也大幅撤销了 55 个,江西省撤销 43 个,浙江省撤销 42 个,湖北省撤销 39 个,山东省撤销 33 个,辽宁省撤销 33 个,江苏省撤销 29 个,吉林省撤销 29 个。



值得注意的是,这一次动态调整中,不乏高校选择主动撤销学位授权点。

以短平快的行政手段 推出一流的做法很难持续

王英杰

俗话说，一叶遮目，不见泰山。我们可以将学科评估放在一个更大的视野下审视。今天的我们所处的是一个评估社会，在世界范围内形成了一股评估热潮，政府关注评估，专业协会/学会在评估，媒体在评估；评估的形式也五花八门，线上评估，专家组现场评估；评估的目标也各有不同，有的是为了设计最低限度入门门槛，有的是为了服务消费者而进行排行，有的是为了促进一流大学建设而进行评估。从某种意义上说，评估是乘新制度主义之风横扫世界。

何以如此？许多国家的政府发现，直接控制的传统治理手段难以为继了，因此需要从大政府转向小政府，从直接控制转向引领导向，简单说就是要简政放权。利用第三方来评估，对于政府来说最直接的好处是，可以使政府摆脱直接干预和控制之嫌，还可以使政府减少行政开支。在这些国家有比较成熟的第三方组织，比如在美国有些地区，学校认可机构和专业学会的认可机构已经存在运转近百年了，它们有效地通过评估来保证最低限度的质量。而《美国新闻与世界报道》杂志在全美甚至世界有广泛的影响，积极开展了大学排行，为学生择校提供了必要的信息。另外新媒体和新技术使得评估更简单易行，成本更

低，影响面更大，于是评估开始大行其道，对政府决策、大众参与和选择都产生重大影响。现在的问题是，在新制度主义影响之下，大学较少受到政府的直接干预了，但是却日愈为评估所困。从一定意义上讲，声誉是大学之本，声誉既是大学发展的动力，又是大学的沉重包袱。因此，面对评估，大学会欲罢不能，在理性上不想为评估所左右，在现实中则又不得不伴着评估起舞。

回到刚才大家所讨论的第三方评估的资格问题，我国目前的问题是，还不存在真正的第三方评估。我国还未建立起具有公信力的第三方评估机构，就开始大力开展相关评估了，结果就是政府主导评估。上一轮政府改革的时候，只是把教育部两个评估机构的帽子摘去了，而并没有发生实质性的变化，实际上还是以政府部门的名义运作，还是习惯于发红头文件。即便这样，也并没有坚持很长时间，重新又戴上了教育部的帽子。作为教育部直属的行政性事业单位，其负责人是国家公务员，高峰论坛其任务是根据教育部制定的方针、政策和评估指标体系实施评估。教育部下属的所谓事业单位往往自视为政府部门，主要负责官员来自教育部，他们的做事方式也照搬政府部门的一套做法。把那些本来可以是学者的自律组织，或者学科的专业组织，变成官本位的组织，结果使得这些组织很难成为构建学科文化，研究学科发展方向，制定学科评价标准的真正的学术组织和影响学科发展的第三方机构。

上述所讲的是学科评估的主体问题。毫无疑问，政府作为办学方，要对大学进行监管，特别是在不断增加投入之后，必须了解投入的效益，对社会负责并作出说明。但是在没有具有公信力的第三方评估机构的情况下，教育部没有制定必要的政策，构建必要的政策环境，促进第三方评估机构的产生，而是反其道而行之，自己建立起评估机构，承担了办学者和评价者的双重角色。这样就使得评估具有了强制性，就使得大学不得不围绕评估起舞。众质疑评估的客观性，也就难免了。

第二个问题，评估实际已与资源的配置密切地关联起来。这次学科评估，能搅动全国大学置日常工作于不顾，奋力一搏，成为学校工作中的重中之重，就是因为时机上与政府的双一流建设政策的出台太“巧合”了，难免不招人遐想。各个高校，特别是原 985 或 211 院校，对各自的优势学科立下军令状，誓夺第一，因为如果得不了第一，就意味着失去了国家双一流建设大学和学科的地位，就会失去巨大的资源，不仅是经费上的资源，而且事关荣誉，事关大学今后多年的发展。把资源与评估这么直接地、线性地、密切地挂起钩来，这个评估便不可避免地造成了全国总动员的形势，造成了以评估为中心来建设世界一流大学的局面。但这种方法是非常短视的，它迎合了社会的浮躁心理，认为世界一流大学可以通过这种评估，通过把资源非常集中地投入到某些大学的某些学科上，就能够在很短的时间内实现建设一流大学或者一流学科的目标。事实上，学科建设是大学一项日常性的工作，

是大学不断累积的过程，学科要通过几十年不断的建设和发展才能够稳定地居于前列。

如果学科评估的结果是，大量资源集中在极少数大学，那么这样的政策效果是很难持久的。因为少了全国的基础性队伍，学科发展就很难持续，就像中国足球一样，若总是把巨额资源放在顶端，结果还是进不了世界一流队伍，最后发现还得从娃娃抓起。就像跑马拉松一样，要有第一群体或第一方阵，比如说电视报道肯尼亚有 15 位运动员都在第一方阵的范围内，这就保证了一流。倘若某大学的一个学科一流，其他学科却垮下去了，这一学科又怎能持久？如果未来国内某一学科主要的学术带头人、主要的研究成果和研究方法都出自一所大学，那么这个学科还有什么希望呢？独木难支，一木不成林，道理浅显，政府部门领导要接受。所以从根本上来讲，这样的评估是没有理解大学是怎样的机构，大学的性质是什么，大学的任务是什么，如何建设大学，如何发展大学。正是这种行政化的思维方式，以短平快的办法，用我们最熟悉的运动方式来推出、捧出个别的一流，结果可能在一定时期有一定的作用，但是不可能长久，所以这个办法是行不通的。

（节选自《探索与争鸣》2016 年第 9 期《中国式学科评估：问题与出路》，王英杰，北京师范大学教授、博导）

“双一流”建设背景下的高校教师 薪酬体系改革

2016年11月，根据国务院统一部署，各中央部委直属高校开始全面实行绩效工资制度改革，这标志着我国一流高校的新一轮收入分配制度改革已经全面拉开序幕。在此新的形势背景下，2017年1月，教育部办公厅发文，进一步要求各部属高校坚持正确导向，促进高校高层次人才合理有序流动。如何在国家政策指导及总量调控的基础上，构建与高等学校“双一流”建设相适应的，既符合高校自身发展需要，又能充分发挥激励效果的教师绩效工资体系，实现高校人才队伍的相对稳定及合理流动，成为高校内外广泛关注并亟待解决的问题。本文分析了我国一流高校教师薪酬体系的现状，并借鉴国外一流高校薪酬体系的经验，从顶层设计的角度为“双一流”建设过程中如何构建各高校教师薪酬体系，促进人才合理流动提供思路与建议。

一、我国一流高校教师薪酬体系现状及存在的问题

首先，我国高校现行的工资制度以单一工资制为主体，决定教师工资的主要因素是学历、职称、工龄三大因素。近年来，虽然高校对教师工作绩效的重视程度逐年增加，但绩效考核流于形式，绩效标准难以做到准确全面，尚不能避免分配中的平均化、资历化问题。如何建立起确保“绩效”，又兼顾“公平”的绩效工资制度，真正实现高校劳动力资源的

合理配置，发挥薪酬对人才的绩效激励作用，仍是国内一流大学需要深入解决的问题。

其次，我国一流高校经过上一轮薪酬体系改革，大部分实行了校内岗位绩效津贴制度，有相当数量的高校在薪酬方式多样化方面进行了富有成效的探索，在制定高层次人才薪酬方案时，能够根据市场因素、行业特点、人才个性化需求等方面实际情况，制定个性化的协议薪酬体系。但对于劳动力市场薪酬水平调整的响应还不够迅速，在多角度收集和分析薪酬数据方面，还较为被动。在制定高层次人才薪酬政策时，存在片面依赖高薪酬高待遇竞价抢挖人才，以“学术头衔”“人才头衔”确定薪酬待遇、配置学术资源的现象，影响人才长期稳定服务。高校如何科学地制定高层次人才薪酬体系，来引导和规范高层次人才的合理流动，杜绝人才的无序竞争，这将是新一轮绩效工资体系构建过程中需要重点解决的问题。

第三，随着“双一流”大学建设的深入推进，我国政府近年来将“建设世界一流大学和一流学科”上升到国家战略层面，累计投入了数以千亿计的资金，我国高校在对世界高质量科研的总体贡献率方面也有抢眼的表现。但从科研经费的支出用途角度来看，对高校提高科研表现作用最大的薪酬支出占比还有待提高。因此，对于我国一流大学，如何不断增强管理能力，提高科研经费使用的有效性，使科研经费充分投入到高校的各项教学、科研及公共服务活动中，以适应

劳动力市场不断提高的薪酬水平，也是高校教师薪酬体系构建过程中有待解决的问题。

二、国外一流大学薪酬体系的借鉴及启示

综观欧美主要发达国家的高等学校，以美国为例，其世界一流大学的薪酬体系在吸引人才和绩效激励方面通常比一般大学更具优势和吸引力，主要有以下几个特征：

1. 薪酬水平具有市场竞争力

美国一流大学面向全球竞争优秀人才，教师的薪酬水平主要取决于市场价格。一方面，重视教师的工作绩效，通过对教师的个人贡献与工作绩效评价，并考虑职位、级别的差异，制定出差异化、个性化的工资方案。如顶尖杂志发表的文章数量、学术成就、教学任务、引用次数以及所出版的书籍等因素，都会对教师的薪酬分配产生影响。对于高层次人才薪酬福利，甚至做到一人一议。另一方面，高校之间激烈的人才竞争，要求各高校密切关注相关劳动力市场的薪酬动态，定期组织或参与行业内外的各类薪酬调查。在制定本校薪酬政策时，高度重视全行业的薪酬市场调查数据，并以最快的响应速度，尽可能准确地获取相关劳动力市场的行业薪酬信息。基于这些薪酬信息，学校薪酬部门定期评价现有的薪酬水平及结构，并适时进行调整，以确保能够吸引更多人才的加入。因此，美国一流大学的薪酬水平，相对于其他行业和其他高等教育机构，具有更强的市场竞争力。一流大

学的教师有着令人羡慕的薪酬福利待遇，为学校各类人才安心从事教学和科研工作提供了强有力的保障。公平、科学、稳定的薪酬调节机制，有效地保障了美国高校高层次人才的有效流动。

2. 高校整体薪酬水平与学校排名密切相关

美国的高校，按所有制可分为公立大学和私立大学。前者属政府所有，办学资金来自政府，经费相对有限单一；后者属于私有，获得的政府财政拨款较少，办学经费主要来自学费、投资收益及各界校友捐款，经费来源相对广泛，往往经济实力雄厚，可提供给教职员工的薪酬福利待遇也更为丰厚，在吸引人才方面更具市场竞争力。因此，经过几百年的发展，美国很多私立大学发展成为世界一流大学。表 1 是 2016 年美国 20 所一流大学平均有效薪酬状况的调查数据。表 1 按教授的平均有效薪酬排序，可以看出 2016 年薪酬排名前 20 的高校，大部分也都位于美国大学排行榜前 20 名。例如斯坦福大学的教授，平均年薪 28 万美元，职位相对较低的助理教授也有 15 万美元的年收入。只有 3 所高校位于美国大学排行榜前 20 名之外，分别为纽约大学（36 名）、加州大学洛杉矶分校（24 名），巴布森学院（52 名）。其中纽约大学和加州大学洛杉矶分校分别地处美国东西部经济最发达的两大都市圈之内，所在地经济发展水平高，因此两所学校的整体薪酬水平也较高。而巴布森学院主打商科，经济类、金融类教授占很大比重，而这些学科在美国劳动力市场的平均薪酬水

平很高，所以该校提供给教师的薪酬待遇也较高。由此可见，一流大学为教师提供了一流的薪酬待遇，一流的薪酬，也为大学的良性发展提供了有力保障。

表 1 美国 20 所一流大学平均有效薪酬状况
(按教授平均薪酬排序)

平均薪酬排名	学校名称(中文)	2016 美国 USNEWS 大学排名	2016 年平均有效薪酬(万美元)		
			教授	副教授	助理教授
1	斯坦福大学	5	28.04	18.67	15.39
2	芝加哥大学	3	27.82	15.79	14.01
3	哈佛大学	2	27.4	16.31	15.97
4	纽约大学	36	26.02	14.96	14.68
5	哥伦比亚大学	5	25.84	17.56	13.58
6	耶鲁大学	3	25.68	15.64	12.74
7	宾夕法尼亚大学	8	25.64	15.93	15.74
8	麻省理工学院	7	24.96	16.79	14.77
9	普林斯顿大学	1	24.75	15.55	12.2
10	西北大学	12	24.26	14.7	13.7
11	巴布森学院	52	23.75	17.84	13.92
12	杜克大学	8	23.5	14.83	11.25
13	圣路易斯华盛顿大学	19	23.1	14.59	12.84
14	乔治城大学	20	22.88	14.25	12.97
15	莱斯大学	15	22.86	15.85	12.74
16	范德堡大学	15	22.75	13.6	11.1
17	加州大学洛杉矶分校	24	22.71	14.47	11.83
18	达特茅斯学院	12	22.37	14.26	10.35
19	加州理工学院	10	22.14	15	14.2
20	加州大学伯克利分校	20	21.7	14.43	13

数据来源:美国统计网站 Startclasscom 及美国 USNEWS2016 年大学排名。

3. 高校整体薪酬水平存在明显的学科及地域差异

美国高校的薪酬水平在不同学科之间存在明显差异。市场上热门的行业，如法律、医学、工程、经济等专业教师的收入，远高于文学、历史、政治等冷门学科。根据 2013 年全美所有大学各学科教师的平均薪酬的调研结果，将 30 个学科按大理科和大文科进行简单分类，从图 1 数据可以看出，大理科类教授平均年薪为 96741 美元。年薪在 10 万美元以上的学科有建筑学(超过平均值 6%)、计算机与信息科学(超

过平均值 10%)、工程学 (超过平均值 24%)、医疗保健 (超过平均值 4%)。副教授年薪在 8 万美元以上的有计算机与信息科学、工程学, 同时工程学的助理教授也超过了 8 万美元。此外, 高校所属地域经济发展水平的不同, 也会带来教师平均薪酬水平的差异。如前文列出的纽约大学、加州大学洛杉矶分校, 虽然没有进入美国大学排行榜前二十名, 但由于地处经济发展水平很高的地区, 故教师薪酬水平也名列前茅。

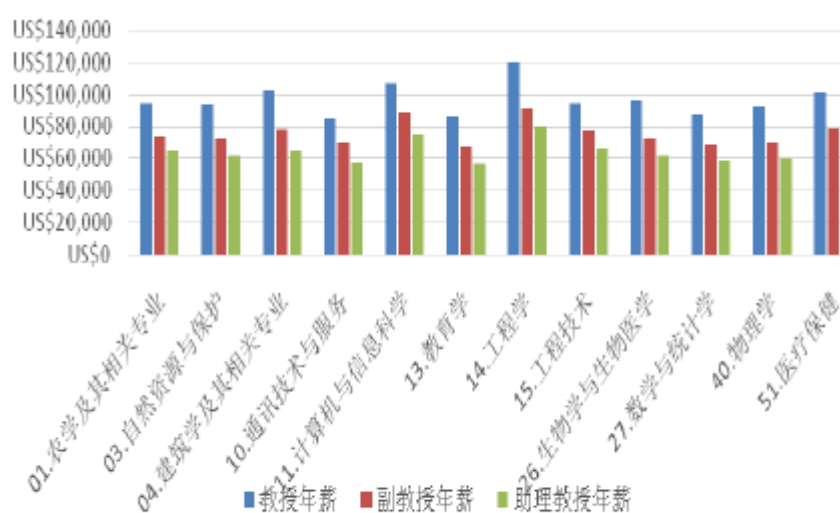


图 1 美国所有大学各学科(大理科类)教师平均薪酬情况

4.

高校整体薪酬水平与科研经费水平密切相关

美国联邦政府对公立高校和私立高校的科研给予了较大的投入, 一些历史悠久、科研实力极强的一流私立大学也能够争取到很多的联邦资助, 他们的科研经费支出在学校总收入中占有很高的比例。美国高校 2016 年科研经费情况如表 2 所示。其中排名第一的约翰·霍普金斯大学已经连续 33

年被美国国家科学基金会列为全美科研经费开支最高的大学，其 2016 年的总研发支出达到 21.06 亿美元。从表 2 可以看出，科研经费总量对高校的薪酬水平也有一定的影响作用，科研经费支出排名前列的高校，其教授的平均薪酬也处于较高水平。不论是私立大学还是公立大学，经费数量多，经济状况好，自然有实力提供更高的薪酬，也更有利于吸引有价值的人才，从而推动学校综合水平的提高。

表 2 美国高校 2016 年科研经费与平均薪酬情况

排名	美国	总研发支出 (亿美元)	2016 年教授平均 薪酬 (万美元)
1	约翰·霍普金斯大学	21.06	21.09
2	密歇根大学安娜堡分校	13.23	16.8
3	威斯康星大学-麦迪逊	11.70	20.63
4	圣路易斯华盛顿大学	11.09	23.1
5	加州大学圣地亚哥分校	10.74	16
6	加州大学旧金山分校	10.33	17.05
7	杜克大学	10.09	19.8
8	加州大学洛杉矶分校	10.03	18.8
9	斯坦福大学	9.03	23
10	哥伦比亚大学	8.89	23.6
11	北卡罗来纳大学教堂山分校	8.85	19.14
12	匹茨堡大学	8.84	17.94
13	宾夕法尼亚大学	8.47	20.2
14	明尼苏达大学双城校区	8.26	17.19
15	麻省理工学院	8.24	20.3

数据来源:《美国科学基金会》(NSF)及 <http://faculty-salaries.startclass.com/>

在对美国一流大学薪酬体系部分特点分析梳理的基础上，结合我国高校教师薪酬体系现状，我们可以得到多重启

示，对我国“双一流”大学教师薪酬体系的合理构建产生积极作用。

三、构建高校教师薪酬体系与促进人才合理流动的建议

一是遵循国家和主管部门有关规定，规范薪酬体系和标准。国务院在对高等学校绩效工资制度改革的要求中提到，实施绩效工资要与清理规范津贴补贴相结合，与规范事业单位财务管理和收入分配秩序相结合。由此可见，规范性是绩效工资顺利实施的基本要求，不但要规范发放项目，归并清理津补贴，更要从宏观上规范收入分配秩序。长期以来，由于统一的绩效工资政策一直未出台，各中央部属高校均不同程度地存在国家统一津补贴之外自行发放津补贴和奖金的情况。这些津补贴和奖金，有的对促进高校教育科研水平提高、激发教师工作绩效方面起到了积极的促进效果，有的则属于违规发放。对此，各高校首先应从政治上高度重视，并在综合调研的基础上，立足当前高等教育行业的实际特点，综合考虑社会整体薪酬状况等因素，对各类津补贴进行合理的规并与清理。对于原来合理发放的校内津补贴纳入到绩效总量范围内，继续体现其对优化薪酬结构的积极补充作用；对于不符合国家及学校规定违规发放的津补贴，则应彻底清理。在对津补贴充分清理规并的基础上，各高校应在国家教育战略和学校发展目标的指导下，制定符合行业特色，又兼顾本单位特色要求的绩效工资制度，包括绩效工资的总体水平、项目构成、分配结构、调整机制等。同时，要严肃分配

纪律，加大上级主管部门的巡视、监督及惩处力度，采取必要的问责制，多渠道杜绝津补贴违规发放事件的发生。

二是构建合理的教师、管理、其他专技和工勤人员的薪酬标准体系。高校绩效工资体系的构建，应综合考虑教师、管理、其他专技、管理和工勤人员几支队伍之间的平衡协调关系。在充分保证优化师资队伍建设和、优先向教学一线倾斜的前提下，既要体现学校的办学定位，又要适当平衡各类人员之间的薪酬关系。近年来，随着高等教育事业的蓬勃发展，我国高校、尤其是一流的研究型大学，承载了大量的科学研究与社会服务的职能，已经成为我国开展科学研究的一支重要力量。高校科研经费的激增，带来的是部分教师科研创收的大幅增加，有的科研型教师，其科研创收部分已远远超过其固定工资部分数倍甚至数十倍。这不仅使教师之间收入差距增大，也加大了教师与管理及工勤人员的收入差距。高校的发展，离不开教师的主体作用，也离不开管理、工勤岗位人员对学校各类事业的辛勤努力。因此，在实施绩效工资改革时，各校应合理建立教师、管理、其他专技和工勤人员的标准体系，在优先激励教师队伍和高端人才的同时，注意管理队伍和其他专技人员薪酬标准与教师薪酬标准的差距，充分发挥绩效的激励作用，避免高校内部“贫富悬殊”现象的蔓延。只有使绩效工资的功能对各类人员都能得到最大程度的发挥，实现人尽其才，充分调动他们的工作积极性，才能营造出一个优绩优酬、和谐发展的校园氛围。

三是高层次人才和校领导的绩效工资水平应与教师平均绩效水平保持合理的比例。高层次人才是一流大学的核心竞争力之一，对高校学科建设、人才培养、综合排名提升具有重要作用，在制定高层次人才薪酬政策时，应坚持激励约束并重、精神物质激励结合，与岗位职责要求相统一的收入分配原则。而研究型大学的校领导，很多都是院士、长江学者、各类人才计划的获得者，高贡献值理应有高收入来保障，收入分配政策也应该向关键岗位和高层次人才倾斜。目前我国高校中，这两类人员的薪酬水平也一直处于薪酬金字塔的最顶端。合理拉开高层次人才与普通教师的薪酬差距，可以对一般人才产生一定的吸引力，激励其提升自身教学科研水平，有助于实现薪酬制度的激励作用。但是根据绩效激励的“木桶原理”，组织内部的绩效水平取决于组织中绩效最低的部分。如果高层次人才与普通教师之间的收入差距过大，会使部分低收入人群产生消极情绪，从而影响高校内部的和谐以及整体绩效。建议合理保持高层次人才、校领导与普通教师的绩效水平比例，高层次人才人均绩效水平不高于相应教师按专业技术职级人均绩效水平的3倍，校领导不高于2.5倍。

四是规范奖励性绩效的发放。绩效工资分为基础性绩效和奖励性绩效两部分，基础性绩效相对固定，用于稳定基本收入结构，起到基础保障的作用。而奖励性绩效则是绩效工资中相对灵活的部分，一般可通过课酬、办班收入、科研劳务收入等渠道获得，校内各二级单位在分配时可以有相对的

自主分配权，但这并不意味着奖励性绩效可以随意发放。绩效工资实施后，各高校应对这部分绩效的资金来源和构成进行规范，制定相应的管理办法，将这部分收入纳入全校财务系统统盘考虑，提高管理的透明度。学校层面的奖励性绩效与二级单位绩效（含科研劳务、办班收入等）应保持合理比例，建议原则上应不超过1：1。

五是建立和完善高校薪酬体系的自律制度，保障高层次人才有序流动。绩效工资的顺利实施，除了要求高校内部提高管理水平，制定适合高校发展需要的绩效工资制度外，还需要充分发挥专业组织作用，开展人才流动趋势研究，外部依托专业研究学会，如薪酬分会、师资分会等组织进行有组织的调查研究、数据采集及分析、政策引导。此外，建议由名校牵头，在自律、公开、平等的基础上成立薪酬方面的高校联盟，形成优势互补、相互合作、资源流动的联合体，寻求共同规则，制定与我国高校“双一流”发展相适应的行业标准及准则，规范整个高等教育行业的薪酬体系。高校联盟还应发挥必要的监督及监管作用，建立统一的信息平台，使我国高校间的高层次人才流动信息公开透明，从而杜绝高层次人才无序流动及高校高价挖人的不正当竞争行为，实现高层次人才的可持续、健康有序、合理的流动，保证高校综合改革的深入推进和“双一流”建设的有序协调发展。

【作者单位：东南大学，王保平为常务副校长】