

文章编号: 2095-1663(2012)01-0005-04

学术职业视域下高校教师薪酬管理改革探析

王鹏炜¹ 张春梅²

(1. 陕西师范大学教育学院, 陕西 西安 710062; 2. 陕西师范大学人事处, 陕西 西安 710062)

摘要:高校教师职业是学术职业,应遵循学术职业的特点进行薪酬管理。学术职业的本质要求学术自由、环境宽松、评价多元化,而现行的高校教师薪酬管理模式继承了传统工业管理中的某些做法,不但造成了学术职业中的功利化倾向,而且不利于学术职业的发展和创新发展。高校薪酬管理改革必须与高校教师学术职业的独特性相一致,采用粗分线条,淡化差异;加大投入,营造宽松生活氛围;多元评价,彰显大学的多功能作用;强化人文关怀,严格选拔与长期培养相结合等策略,以促进高校教师学术职业的成长与发展。

关键词:学术职业;高校教师;薪酬管理

中图分类号: G647 文献标识码: A

人事制度改革是我国社会改革的重要内容,而事业单位人事制度改革又是人事制度改革的关键。作为事业单位人事制度改革的核心内容之一的薪酬改革,则由于既承载着通过薪酬管理调动职工积极性的使命,又关系着职工的基本生活,因而成为改革的重中之重。高校作为事业单位人事制度改革的重要领域,薪酬管理自然倍受关注。从目前来看,我国高校人事制度改革在长期摸索中,借鉴企业薪酬管理的模式与体系,已逐步形成了具有高校特色的管理系统。但这一以工业生产薪酬管理体系发展而来的管理体系却在实践中仍存在与高校教师职业的本质特点不相一致的地方,并产生相应的消极影响。

一、高校教师职业的属性及特征分析

现代大学脱胎于中世纪的行会学校,其最初的目的是为了能够独立自主地开展教学活动,传授或

者学习技术知识。文艺复兴运动和资产阶级工业革命,推动了社会经济的发展,人文精神的培养和自然科学知识的传授受到了人们的高度重视,大学开始了以培养专门技术人才为主的目标的专业教育。洪堡在柏林大学提出了“大学具有科学研究的任务”以后,从事科学研究也成为大学的一项功能。20世纪初,大学又增加了为社会服务的功能。^[1]在这三项功能中,以知识传授和科学研究为大学的基本功能,也要求大学教师必须以高深知识探究、传授、应用和发展为要旨进行工作,而高深知识的探究、传授、应用与发展均表现为高度的专业化或者行业化。因此高校教师职业通常被称之为学术职业。有学者研究认为,高度专业化的学术职业具有学术性、自由性、独立性、竞争性、精神性等特征^[2],而这些特征则对教师管理提出了独特要求。

1. 高校教师职业的学术性决定了对教师劳动价值的判断必须是专业判断

收稿日期: 2011-10-26

作者简介: 王鹏炜(1975—),男,陕西户县人,陕西师范大学教育学院讲师,博士。

张春梅(1975—),女,陕西长安人,陕西师范大学人事处助理研究员。

基金项目: 本文是陕西省教育科学“十一五”规划课题“高等师范院校教师工作绩效评价研究”(项目编号: SGH0902185)成果之一。

所谓学术,是指系统专门的学问,是对存在物及其规律的学科化论证,泛指高等教育和研究,因此高校教师这一职业与其他职业的区别边界在于其从事的是专门的教学、研究和知识服务工作^[3]。正是这种专业性,高校教师所进行的各种活动有着较高的知识和技能要求,而其活动产出同样包含着专业的知识与技能。因此,对于高校教师职业成果的判断,必须经由本学科的专家判断和认定,才能做出科学的结论。而在科学技术飞速发展的今天,由于学科本身不断深入和细化,即使是某学科的专家可能在学科某一领域也是外行,这就对教师劳动成果的认定提出了更高的要求。

2. 高校教师以教学与科研为主的劳动内容要求给教师管理相对宽松的氛围

高校教师既然以高深专业知识为其工作对象,研究着自己专业方面的学术问题,而这些问题的解决可能从来没有前人论及,属于创新研究的问题。因此,在科学研究中,不仅需要经过多次的反复甚至是大量的试验,而且需要不同眼光的审视与观点碰撞,只有在这些审视与碰撞中,才能激发灵感的火花,做出正确的判断与设计,从而使创新得以延伸和进步。否则,固守一隅,闭门造车,根本不可能有创新一说。但大量的尝试可能使教师们的劳动并不像企业劳动者的劳动那样具有相对恒定的产出。因此,在教师薪酬管理中应该给教师一个相对宽松的氛围。

3. 高校教师劳动的教学、科研与社会服务三大领域要求对教师薪酬的管理应全面体现教师价值

大学之所以称为“大”,不仅是有着大师之大,更在于其无所不包的学科门类及其服务于全人类的精神。当洪堡在柏林大学将高校教师由纯粹的教学延伸为科学研究时,高校教师从普通人走进了象牙之塔;当“曼哈顿计划”等一系列工程将高校科研转变为位居世界前列的科学技术之时,高校教师又从象牙之塔走向了大众生活。高校的社会服务功能无疑使高校教师的价值得到了平民百姓的认可,并现实地造福于人类生活。在当前社会,这三项功能已经不再是毫不相干的单一功能,它们不仅体现着高校的社会价值,更使高校教师劳动的价值得以体现,也使大学教师这一“神秘”的身份现实化。因此,评价高校教师劳动时,不能仅限于其中某一领域,而应该全面地加以衡量和认可。

4. 高校教师劳动的精神性决定了教师的教学科研活动首先要有相对满足的生活环境

人类精神生产与物质生产不同。物质的生产完全是基于市场需求,由人们通过某种技术加工实现物质的形态或者质的变化,在这一变化过程中,人类实现了从劳动力向价值的转换,利润也由此产生,因此物质生产劳动者在产品通过市场交换以后就可以获得现实的物质回报;然而精神生产是基于专业知识的发展而进行的,这种生产要么是人类文化自身的发展与促进,要么并不具备现实的市场价值,因此当这种生产完成以后,其价值并不能马上进入市场体现为利润。因此,精神生产活动一般须以足够的物质所形成的宽松自由的生活环境为基础。只有宽松自由的生活环境才能让精神生产者放下思想包袱,把所有的精力投入到不能立即兑现为物质利益的精神创新之中。

二、现行高校教师薪酬管理的局限

从渊源上看,现行高校薪酬管理脱胎于20世纪初的工业生产薪酬管理模式。这一模式以古典管理理论中泰勒的“计件工资制”、韦伯的“科层体制”和法约尔的管理过程理论为理论基础,将管理过程视为控制过程,认为通过精确的控制,就可以实现劳动输出最大化和效率最大化。这一基本观点导致了现行的高校薪酬管理模式存在着以下局限:

1. 过分注重对劳动产出的衡量,而忽视教师劳动的精神性

泰勒的“差别计件工资制”是20世纪最伟大的发明之一。它通过工人劳动过程的精确量化,为工人基本工资的设置和劳动成果的奖惩提供了明确的管理依据,在客观上极大地提高了生产效率,因此多为后人所采用。同样,本着“多劳多酬”的基本原则,这一做法也被引入教师管理。但是,由于教师劳动的精神性特点,截止到现在,教师劳动如何计量仍是需要进一步研究的问题,然而“差别计件工资制”仍实实在在成为衡量教师劳动的理论基础,如教师每年必须达到240个课时,发表论文多少篇,承担研究课题必须达到多少项,课题经费必须达到多少数额等等,凡是涉及到教师劳动内容的几乎都有着数量的底限。这些数字规定的依据是什么,其表现出的劳动价值是什么,与“教书育人”的天然职责到底有着多大程度的联系,却没有人能够给出确切答案。所以,当确切的数字代替了对“育人”职责实现程度的判断时,“育人”这一教师的本职所在就在那些量化数据中逐渐被淡化,成为了可有可无的内容。

2. 对竞争和差别激励的强调,助长了教师的物质与功利追求

现代管理理论是建立在竞争基础上的,其基本思想就是没有竞争就没有奖惩。这一理论所依赖的需要层次理论因此成为刺激竞争的基本理论。该理论认为,人有着不同层次的需要,只有满足了当前层次的需要人才会去寻求更高层次的需要;而如果不能满足当前层次的需要,人就会焦虑、紧张,从而努力去寻找满足。因此如何激励员工去竞争呢,最直接的手段就是通过外部的某种手段,强制或者刺激竞争。高校引入薪酬管理之后,其直接的作法就是物质需求最低化,然后诱使教师们为了改善生活环境而不断努力产出,再用这种产出交换相应的物质满足。同时,由于高校资源的有限性,为了能够率先获得或者较多获得这种物质满足,高校教师们就必须加大互相竞争。

然而,薪酬管理本质上仍是物质奖励。这种管理在相当长一段时间内固然已经产生了较明显的效果,然而长期的低层次物质保障与竞争不仅损害了学术研究的本身价值而且也使学术研究更加功利化。功利化手段在刺激年青教师努力上进以满足其物质需求方面还具有相应的作用,但对于已经达到教职顶点或者已经对物质需求不再具有高需求的教师来讲,其作用会明显打折。同时,这种物质化的激励手段在鼓励教师们追求回报的同时忽略了对教师教学、科研、育人真正价值的教育,反过来更不利于学术职业的发展和青年教师的健康成长。

而学术职业本质是精神劳动,其基础在于对于专业前沿的不断探索、思考和总结。而量化的薪酬管理则基于效率的要求,常常迫使高校教师必须在单位时间完成一定数量一定水平的研究成果。这种管理的要求明显违反了学术产出的规律,十分容易诱使学术腐败。近年来,连续曝光的学术剽窃和造假行为、为了满足科研人员需求而产生的各种以“版面费”生存的期刊以及我国每年科研论文数量“世界第一”的排名,都使人们在不断地反思,我们应该如何来评价学术职业,如何更好地引导我们的学术职业健康地发展。

3. 基于官僚体系的薪酬设计,强化了行政和等级观念却压缩了学术空间

如果单纯按照多劳多得少劳少得的薪酬原则,自然多付出努力也无可厚非。但目前高校管理中的岗位管理与多劳多得的薪酬原则似乎又有矛盾。岗位管理思想出自韦伯的科层理论,认为在一个组织

中必须定岗定编,严格控制人员与相应的岗位职责,以杜绝行政系统的人员臃肿、人浮于事,实现行政系统效率优化,因此这一体系也被称为官僚体系。基于此,出于财政效率优化的考量,高校教师编制也是定岗定编,教授、副教授、讲师甚至助教的比例均已事先设定,同样这些人所享受的薪酬也同时确定。在这一基础上,谁拿多谁拿少,在一定意义上是由职称级别或者岗位级别所控制,而非由能力所决定。这种基于控制的差别激励,其最好的效果就是激励着年青教师快快成长,迅速占领职称、职位的制高点,而不会再有其它更好的效果。同时,这种由行政官僚所控制的薪酬体系,使得短缺的学术资源和物质资源成为行政管理者控制高校教师的最好手段^[4]。

在这两个过程的作用下,一方面教师们认识到只有进入行政管理层面,才有可能获取更多的学术资源和福利待遇,另一方面作为学术资源的分配者,他们又可以利用权力和资源干预或者指挥其他教师的科研,从而在强化了高校行政化的同时也使学术研究的自由空间越来越小。

4. 现行高校薪酬管理重视人才引进,而忽视对教师队伍的培养

市场经济下,价值理性必然逐渐成为指导人们行为的基本规律。遵循着这一规律,近年来各个高校通过高薪引入的方式,展开了人才引进的争夺战。虽然事实已证明这种薪酬方式有利于促进人才的进一步流动,并激发出相当的积极性。然而,高层次人才毕竟是少数,各个高校的现任教师仍是支撑着学校正常运转的基本力量。因此现行高校薪酬管理的结果就是把好钢全用来招聘那些已经成名成家取得了成就地位的“人才”,而视把全部生命精力奉献于学校发展的本土教师于无物,从而陷入人才引进的误区。^[5]

三、高校薪酬管理的改革建议

针对以上影响,在目前高校管理体制尚不可能做根本变革的情况下,以薪酬管理为切入点不失为一个值得考虑的改革途径。

1. 粗分线条,淡化差异

高校教师虽然学科有异,水平有别,但其进行的精神生产劳动是相同的,因此高校教师在劳动上只有水平的差异,而无本质上的差别。因此,目前高校中实行的将教师为分十几级、待遇相差几万元的岗位津贴制度以及较大差别的工资制度并无其真正的

合理性。笔者认为,在高校中宜粗分线条、淡化差异,从大学组织是一个“松散结合的系统”,其内部存在着“有组织的无序状态”这一组织特性^[6]出发,本着“相信教师”的人本主义理论,鼓励高校教师积极投入学术研究,真正体现高校教师学术职业的本质,而不是把人细划为三六九等地进行精细化管理。

2. 加大投入,营造宽松的生活氛围

高校教师的学术职业并不产生直接的经济价值,因而其生活来源基本上完全依赖于政府的投入和高校的分配。这在一定程度上就把自己的幸福转交到了高校管理者的手中。香港科技大学前副校长孔宪铎在总结香港科大建校十年迅速成为世界名校经验时反复提到的“Recruit the best people and keep them happy”(延聘一流人才,并使得他们快乐)^[7]是高校人事管理的要义。换言之,高校人事制度改革的关键,应该是建立一套以学术导向、教师高度流动,能够吸引和留住人才的人事管理体制及与之配套的薪酬系统。^[8]没有足够的、宽松的物质生活作为保障,凭借那种在艰苦年代所采用的“勒紧裤腰干革命”办法,只能使杰出的研究人才逃离学术职业或者早早为病痛夺去生命。

3. 多元评价,彰显大学的多功能作用

大学的功能是多元的,因此作为薪酬管理基础的教师评价也应该是多元的。科研是科教兴国的重要步骤,教学可将高深知识系统传授给青年学生进而造就下一代青年才俊。它们固然重要,但教师的社会服务工作也很重要,没有他们的付出,大学的社会服务功能又由谁来完成?古诗云“不拘一格降人才”,这句话同样适用于培养、评价教师。因此,对教师进行分类规划、分类评价,不仅有利于充分发挥高校教师的不同能力,更有利于彰显作为社会高水平象征的大学的多功能作用。

4. 强化人文关怀,严格选拔与长期培养相结合

高校教师职业是一种学术职业,其独立性和自由性要求管理者必须尊重、保护高校教师,使其始终保持对教学科研的最大兴趣,将自己的全部精力投入到工作当中。因此作为高校管理者,应坚持以人文关怀为指导,对经过严格选拔的教师树立长期培养的信念,积极提供各种物质与精神支持,帮助他们克服人生中的各种难关,引导他们学术上健康成长,从而成为成功的学术职业者。毕竟,人才比钱更重要!

参考文献:

- [1] 杨德广. 试论现代大学的性质和功能[J]. 高等教育研究, 2001, (1).
 [2][3] 李志峰、沈红. 论学术职业的本质属性——高校教师从事的是一种学术职业[J]. 武汉理工大学学报(社会科学版), 2007, 6(20).
 [4] “管理主义”阻碍高校学术职业权威[J]. 中国高等教育, 2008, (21).
 [5] 王鹏炜. 以教师的职业发展促进教师的专业发展——人力资源的视角[J]. 当代教师教育, 2010, (2).
 [6] 阎光才. 大学组织的管理特征探析[J]. 高等教育研究, 2000, (4).
 [7] 孔宪铎. 我的科大十年(增订版)[M]. 北京: 北京大学出版社, 2004: 17.
 [8] 叶霜红. 作为学术职业的高校教师[EB/OL]. http://blog.sina.com.cn/s/blog_5ec77ab80100omp4.html.

Reform in University Faculty Compensation Management from an Academic Career Perspective

WANG Peng-wei¹, ZHANG Chun-mei²

(1. School of Education, Shaanxi Normal University, Xi'an, Shaanxi, 710062;

2. Department of Teacher Management, Shaanxi Normal University, Xi'an, Shaanxi, 710062)

Abstract: University faculty compensation management should obey the principles of an academic career. However, the current model of faculty compensation management based on the traditional industrial type of management is not commensurate with the development of the academic career that requires freedom, unrestricted working conditions and pluralistic evaluation. A reform should be made in compensation management to facilitate faculty career development. The management reform should be characterized by downplayed differences between academic jobs, increased funds to provide better incomes, multi-aspect assessment of faculty performance, heightened considerations for personal circumstances, well-defined work requirements and long-term training.

Keywords: academic career; university faculty; compensation management