

第1章 高校绩效工资改革 进程与思路

强国必先强教。目前，我国高等教育总规模居世界第一，有高等教育学历的从业人员总数居世界第二，年授予博士学位数居世界第三，我国已成为名副其实的高等教育大国。培养创新人才，建设高等教育强国，不断提升教育的质量与效率，已经成为当今我国赢得国际竞争主动权的关键所在，而提高高校办学活力的一个重要手段就是推行高校收入分配制度改革。

1.1 高校工资制度改革的进程

1.1.1 高校工资制度改革的背景

进入新世纪以来，知识经济逐渐成为经济发展的主要推手。世界各国综合国力的竞争日益激烈，经济和社会发展对自然资源的依赖不断减弱，人力资源特别是人才资源的重要性已高于以往任何时代，国家的综合国力和国际竞争力越来越取决于人才培养教育、科技进步和知识创新的水平和劳动力的素质。

高等教育承担着培养高级专门人才的重任。一个国家的高等教育水平，在很大程度上决定了其综合国力在世界上所处的地位。因此，

大力发展高等教育已成为世界发达国家振兴经济、发展科技、壮大国力的基本政策导向。在这样的背景下，许多国家尤其是经济发达国家纷纷把建设高质量的教育体系作为基本国策，目的就是抢占新的世界科技、经济竞争的制高点。

如今，许多高校提出了建设高水平大学的宏伟目标，如要将学校建成“研究型”“有特色”“综合性”“国际化”的大学，等等。为适应这一变化，许多高等学校正在重新思考和调整人事分配制度改革定位，认为要紧紧围绕学科建设和教师队伍建设，树立“人才资源是第一资源”的观念和指导思想，以吸引、培养和造就高层次创造性人才为目标，从战略高度考虑人事分配制度改革的方向和政策措施。高等学校改革的核心内容是用人制度改革和分配制度改革，两者相互作用、相互支持、相互促进。从用人制度的理论研究和实践发展情况来看，用人制度改革的目标模式已经明确，就是实施岗位聘用制度或聘任制度。多数高等学校按照“老人老办法，新人新办法”的原则，进行了用人制度的改革创新和探索，如对部分新进人员实行人事代理制度、对部分特殊人才采取柔性引进的办法等，还有许多高等学校也进行了岗位聘用制度的尝试。但由于各种原因，特别是受到外部政策环境的制约，完全意义上的聘用制度并没有真正建立起来。^①

2010年发布的《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010—2020年)》在整个战略目标、发展任务、体制改革和保障措施等方面，对2020年前高等教育的发展和改革做出了新的重要部署，提出了很多新的政策，我国高等教育改革蓄势待发。2006年中组部、教育部、人事部的《事业单位工作人员收入分配制度改革方案》，积极改革单位工资制度，建立符合高校特点、体现岗位绩效和分级分类管理的岗位绩效工资制度，致力于理顺分配关系，规范分配秩序，构建和谐的收入分配格局。各高校加大了对高层次人才的激励力度，如采取一次性重奖或协议工资等灵活多样的分配形式和办法，逐步完善高层次人才分配激励机制。

① 杨志兵. 高等学校薪酬制度与薪酬战略研究[D]. 武汉理工大学, 2007.

高校教师待遇普遍提高，稳定了教师队伍，激励了优秀人才，初步改变了长期以来高校平均主义分配状况，产生了较好的效果。^①这些年来，我国在高校教师薪酬制度改革方面积累了很多经验。

1.1.2 高校工资制度的历史沿革

1. 新中国建立初期：基于职务的供给制与工资制并存

新中国建立初期，国家正是百废待兴的时期，通货膨胀和失业现象严重，财政经济困难。当时，全国的工资情况比较混乱，且不尽合理。中央政府根据当时的经济条件，对国家机关和事业单位工作人员实行供给制和工资制的政策。供给制是一种大体平均的分配制度，即根据当时国家财政经济状况和个人生活必需，对工作人员免费供给生活必需品的制度。国家对学校中的大部分人员实行供给制，且保持着较低的水平。随着国家财政状况的变化，供给办法不断修改，供给项目逐步合并、简化，供给标准也不断调整、提高。

1951年11月，为逐步建立全国统一的工资标准，人事部制定了中央政府直属机关各类（共10类）工作人员暂行工资标准等级表。机关行政人员的工资标准，按照职务分为8等，每等若干级，共46级。科学研究人员分4等22级，职务工资级别不交叉，但工资额有交叉。工资计算单位由粮、布、油、盐、煤五种实物为基础计算“工资分”。该工资标准等级表不仅适用于国家机关，也适用于事业单位。

1952年3月，政务院颁发《关于全国供给制工作人员统一增加津贴的通知》。工作人员享受的供给制待遇包括个人生活费和津贴。供给制度按照职务划分为10等24级。几个相同或相近的职务规定一个津贴标准（数职一级）或一个职务一个标准，各职务的津贴标准之间没有交叉。学校中供给制工作人员的津贴费比照政府工作人员的等级发

^① 宋延军. 基于公平理论的高校教师薪酬制度设计研究[D]. 西南大学, 2011.

放。凡兼任一个职务以上的，津贴或工资“就高不就低”，不得兼领双份及以上津贴或工资。但学校教员，经批准需要在高等学校训练班兼课的，可领取兼课部门发放的酬金。高等学校的工资制度，围绕建立全国统一的工资制度的目标，伴随着国家机关工作人员工资制度的修订与调整，不断地进行着探索和改革。

2. 社会主义改造时期：全国统一的高等学校等级工资

制度逐步建立

随着恢复国民经济任务的完成和国家财政经济状况的好转，为使国家工作人员的工资制度更加统一、合理，使供给（包干）制工作人员的待遇逐步过渡到工资制，并在发展生产的基础上，提高工作人员的待遇，政务院对当时的工资制度和供给标准进行了一系列的修订和调整。

1952年7月，教育部颁发了《全国各级学校教职员工工资标准表》。高等学校的工资标准按职务共分为33级，一职数级，上下交叉。工资标准以工资分为计量单位，最高1100分，最低90分。最高工资为最低工资水平的12倍左右。高等学校教职员工的工资，根据按劳取酬、交叉累进的原则，依据其现任职务，结合其“德”、“才”、“资历”进行评定，其中以德才为主，资历次之。同时，考虑高等学校所在地的生活水平和工作人员原来的工资待遇，参考工资标准表，进行具体评定。担任同一职务的工作人员，其工资级别可以不同。高等学校教职员工，因工作有特殊成就或发明者，其待遇可以酌情提高，评定工资时不受工资标准表的限制。特级教育工作人员的工资，需根据个人具体情况，提请高等教育部转呈政务院审查批准后，分别予以确定。高等学校医务人员可按全国卫生部门规定的医务人员工资标准评定。高等学校中部分工作人员仍实行供给制，东北、内蒙古两区执行各自的高等学校教职员工工资标准。

随着国家经济建设的不断发展,为适当提高教学人员的工资待遇,调整各地区、各高等学校之间及学校内部教职员工资级别不合理的现象,进一步体现按劳付酬的原则,1954年11月高等教育部颁布并执行了《全国高等学校教职员工资标准表》。工资标准表适用于全国各类高等学校,共划分为33级,按照职务一职数级,上下交叉。工资分最高1230分(大学教授的工资标准设有特级,特级教育工作者工资根据具体情况,其工资最高可达1640分),工资分最低90分。最高为最低的13.7倍(最多可达18倍左右)。当时,评定教职员工的工资级别,仍以其时任职务结合其学术成就、工作表现及思想品质评定,并适当照顾资历。与1952年工资制度的重要区别之一是高等学校中实习工厂的技工工资按学校所在地国营企业同类技术工人的工资标准评定。实行供给制待遇的工作人员改为工资制,师范院校教职员及东北、内蒙古两区高等学校改行全国统一的高等学校教职员工资标准。至此,全国高等学校建立并实行了统一的工资制度。

3. 高等学校改行货币工资制

为统一国家机关工作人员的生活待遇制度,贯彻按劳取酬、同工同酬的分配原则,督促人们从物质利益上关心自己的劳动成果,将个人利益和国家利益结合起来,同时考虑到工资分所含的五种实物已不能完全包括国家机关工作人员生活的实际需要,1955年8月国务院发布了《关于国家机关工作人员全部实行工资制和改行货币工资制的命令》。将仍实行供给(包干)制待遇的人员一律改为实行工资制待遇,废止工资分计算方法,改行货币工资制,以人民币为计算单位。国务院还颁发了统一的物价津贴标准表,以弥补各地区物价差额,使各地区的工作人员享有大致相同的生活水平,真正体现了全国工资标准的统一。

高等教育部结合高等学校的实际情况,将全国高等学校教职员工资标准表修订为货币工资标准表,并执行国务院规定的物价津

贴标准。高等学校工作人员工资收入包括工资标准表中的货币工资和物价津贴两部分。此次工资标准表的修订提高了工资水平，但工资结构没有变化。仍然是一职数级，上下交叉，共 33 级，最高工资标准为 270.6 元，最低工资标准为 19.8 元，工资标准的最大倍数为 13 倍左右。

4. 计划经济体制下高度集中统一的等级工资制

1956 年，社会主义改造基本完成，国家迅速把各项经济权力上收中央，形成了一套由计划行政手段配置和利用经济资源、控制国民经济运行的高度集中统一的经济管理体制。这种高度集中统一的计划经济管理体制，要求建立起全国高度统一的工资制度。1956 年 7 月，国务院先后下达了《国务院关于工资改革的决定》、《国务院关于工资改革中若干问题的规定》。这次全国性的工资改革，取消了物价津贴制度，改行 11 类（第 11 类最高）工资区制度，对边远少数民族地区另加一定比例的生活费补贴。

高等教育部根据国务院的全国工资改革方案，制订并实施了高等学校工资改革方案，对高等学校工资制度实行分类管理。高等学校教职员工工资标准分为行政、教学、教学辅助人员三个标准，采取一职数级、上下交叉的办法。其中，《全国高等学校教学人员工资标准表》共分为 12 级，相比以前的工资制度加大了级差，减少了级别。教学人员最高工资为最低工资的 5.56 倍。教授执行 1~6 级工资标准，副教授执行 3~6 级工资标准，讲师执行 6~9 级工资标准，助教执行 9~12 级工资标准。在科研或教学方面有特殊成就的教授，经高等教育部报请国务院批准，可另发“特定津贴”。高等学校行政人员、工勤人员执行《全国高等学校行政职工工资标准表》，共分为 25 级，最高工资标准为最低的 16 倍。个别校长、院长的工资，经高等教育部报请国务院批准，按国家机关工作人员工资标准表中的工资级别评定。《全国高等学校教学辅助人员工资标准表》，共分为 12 级，最高为最

低的4.8倍。

1958—1965年，高等学校对部分人员实行了奖励制度。1958年和1959年，年终发给教职工跃进奖。1960—1963年随着企业实行综合奖励制度，一部分事业单位也实行了奖励制度，奖金率低于生产企业。1963年12月，劳动部发布了《关于某些事业单位职工实行经常性奖励制度的通知》。多数高等学校建立了经常性的奖励制度，但奖励办法和奖金标准不一致。当时实行奖励制度的原则是：加强思想政治工作，贯彻按劳分配，奖励先进，推动落后，防止平均主义，还要核算经济效果，合理使用资金。“文革”期间，工资工作从理论到实践，从原则到具体方针、政策，都受到了极大的干扰和破坏。按劳分配被说成是“资产阶级法权”，奖励制度被停止实行，强调政治挂帅，将奖金改为附加工资。1967年，为照顾职工生活，统一实行附加工资制度，即把原来发放的奖金，按人平均，按月发给职工，由最初的每月固定发放变为按出勤日数计发，有些地方称之为“活工资”。期间，进行了多次工资升级工作，主要是按工作年限和工资级别划定升级的政策线，没有按照劳动态度、贡献大小等条件进行评定。多次调资工作均采取运动式的管理方式，既没有建立科学的与工资制度挂钩的绩效考核制度，又缺乏正常的晋级增资机制，其根源在于工资制度的内在缺陷。

5. 改革开放初期：引入绩效考核的工资制度的探索

1978年12月，党的十一届三中全会召开，劳资工作随着国民经济的调整和经济体制的改革，进入了新的发展阶段。1979年10月，国务院颁发《关于职工升级的几项具体规定》，要求各基层单位要制定具体的考核标准和办法。此次升级重点是各行各业劳动好、贡献大的职工，包括有研究成果的科技人员、教学好的大中小学教师，升级要以劳动态度、技术高低、贡献大小为依据进行考核。对行政干部和科研、教学等专业技术人员要根据职责条例和技术（业务）职称条例进行实际

技术（业务）的考察，按各自的工资标准把当前的和一贯的工作表现结合起来，进行全面评比，以贡献大小为依据，择优升级。

1978—1989年，高等学校全面实行了奖励制度，对附加工资采取了随工资增加逐步冲销的措施，对未恢复奖励制度的高等学校的大部分职工实行了年终奖措施。随着改革的不断深入，大多数事业单位的奖励办法也不断发展和变化，大致分为两个阶段：一是实行增收节支奖，全年发放的奖金一般控制在一个月基本工资以内；二是实行奖金税办法，对有收入的高等学校的奖金发放，由行政手段控制转变为经济手段控制。1979年11月，财政部制定了《关于文教科研卫生事业单位、行政机关“预算包干”试行办法》，规定在文教卫生科研单位试行财务预算包干、增收节支奖励办法，并区别不同部门的情况，实行收入留成的办法，部分留成收入可用于奖励。

6. 有计划的商品经济时期，以职务工资为主的结构工资制

1984年，党的十二届三中全会做出了《关于经济体制改革的决定》，拉开了城市经济体制改革的序幕，提出逐步建立有计划的商品经济体制。

1985年6月，党中央、国务院颁发了《关于国家机关和事业单位工作人员工资制度改革问题的通知》。这次工资制度改革，主要是建立新的工资制度，实行以职务工资为主的结构工资制。全国仍实行11类工资区制度，初步理顺了工资关系，为今后逐步完善工资制度奠定了基础。

1985年8月，国务院工资制度改革小组、劳动人事部发布了《高等学校教职工工资制度改革实施方案》，教职员实行以职务工资为主要内容的结构工资制。结构工资由基本工资、职务工资、工龄津贴和奖励工资四个部分组成。职务工资按教职员职务分列工资等级，一职数级，相近职务之间工资额上下交叉。高等学校的教师逐步实行聘任合同制，并按聘任职务确定相应的职务工资。基本工资以大体维持工作人员本人的基本生活费计算，六类工资区定为40元，从领导干部到一

般工作人员，均执行相同的基础工资。工龄津贴按照工作人员的工作年限逐年增长。奖励工资用于奖励在工作中做出显著成绩的工作人员，有较大贡献的可以多奖，不得平均发放。

高等学校工资制度实行人员分类管理，并分别制定了教学人员、行政人员、实验技术人员的基础工资、职务工资标准表；政治工作人员按照同级行政人员的职务工资标准执行；其他各类专业技术人员的职务工资标准，按照国务院批准的各有关主管部门同类人员的职务工资标准执行；工人原则上执行国家机关和事业单位工人的结构工资制及其工资标准。各学校按教育部制定的编制标准，核定编制、定编定员，并根据教育部对教学人员、科研人员和其他各类专业技术人员的职务名称系列的有关规定、职责规范、人员结构比例、人数限额，提出具体要求。对各类专业技术人员进行调整，明确职务，制定岗位责任制，建立考核制度。高等学校教学人员按教授、副教授、讲师、助教的职务分列；科研人员和其他各类专业技术人员，按照国务院各有关主管部门确定的职务名称系列分列；实验人员按高级实验师、实验师、助理实验师、实验员分列；行政人员按正副院（校）长、研究生院正副院长、正副教务长、正副总务长、正副处长、正副科长（正副主任科员）、科员、办事员分列；高等学校正副院（校）长的最低职务工资标准，根据学校规模大小、专业设置数量和有权授予硕士、博士学位的专业点的情况确定；研究生院正副院长、教务长、总务长的职务工资标准，根据各部主管部门批准的职级待遇，可以执行副院（校）长或处长的职务工资标准。教师兼任相当副科长以上领导职务，实行任期制的，职务工资“就高不就低”，按所担任两种职务中职务工资高的一种确定。建立学校基金的高等学校，根据国家规定，由主管部门核定其收入分成的比例和各项基金的比例。用于奖励基金的只能是一少部分，多发的奖金按规定缴纳超限额奖金税。

党的十三大之后，在经济体制改革和政治体制改革浪潮中，企业普遍实行了承包制和租赁制，多数高等学校面临教育经费不足且短期

难以解决的问题，不得不开辟新的渠道如科技服务、委托培养、联合办学、校办产业等为学校筹集办学资金。根据劳动人事部、财政部就国家机关和事业单位工作人员工资制度改革后的奖金、津贴、补贴和保险福利问题发出的通知要求，凡有经济收入的事业单位，应由主管部门会同财政部门核定收入分成比例、各项基金比例和奖金限额。创收提成成为高等学校教职员工的在国家规定的基本工资制度之外的主要收入来源，大大改善了高等学校教职员工的待遇水平。

7. 建立社会主义市场经济时期：引入津贴制度的职务

等级工资制

1992年，党的十四大明确提出，“经济体制改革的目标是建立社会主义市场经济体制”，“在分配制度上，以按劳分配为主体，其他分配方式为补充，兼顾效率与公平”。1997年党的十五大报告对此进行了完善和补充，加入了“把按劳分配和按生产要素分配结合起来”的内容。这种基于对资源配置效率提升的深刻理解和认识的重大战略性体制选择，引领了我国各类薪酬制度的巨大变革。

此前以职务工资为主的结构工资制度对当时事业的发展起到了积极的作用，但由于是比照国家机关制定的，没有体现事业单位自身的特点，因此，不能适应国民经济发展和经济体制改革的需要，需要进行改革。根据党的十三届七中全会和十四大关于事业单位逐步建立符合自身特点工资制度的要求，在调查研究和总结以往工资制度改革经验的基础上，人事部制订了《事业单位工作人员工资制度改革方案》。此次工资制度改革，是要在科学分类的基础上，依据按劳分配原则建立体现事业单位不同类型、不同行业特点的工资制度，与国家机关的工资制度脱钩，引入竞争、激励机制，加大工资中活的部分，通过建立符合事业单位不同类型、不同行业特点的津贴、奖励制度，使工作人员的报酬与其实际贡献紧密结合起来，同时将一部分物价、福

利性补贴纳入工资。建立正常增加工资的机制，使工作人员的工资水平随着国民经济的发展而有序增长，并与企业相当人员的工资水平大体持平。在国家宏观调控的前提下，对不同类型的事业单位实行分类管理，使工资管理体制逐步适应事业单位发展的需要。发挥工资的导向作用，对到艰苦边远地区及在苦、脏、累、险岗位工作的人员，在工资政策上给予倾斜。同时，通过建立地区津贴制度，理顺地区工资关系。

高等学校的工资制度参照《事业单位工作人员工资制度改革方案》制订并实施。对全额拨款、差额拨款、自收自支三种不同类型的高等学校，实行不同的管理办法。全额拨款的高等学校，执行国家统一的工资制度和工资标准。在工资构成中，固定部分为70%，活的部分为30%。这些单位在核定编制的基础上，可实行工资总额包干，增人不增资，减人不减资，节余的工资由单位自主安排使用。差额拨款的高等学校，按照国家制定的工资制度和工资标准执行。工资构成中，固定部分为60%，活的部分为40%。高等学校中的专业技术人员，根据工作性质分类，其水平、能力、责任和贡献主要通过专业技术职务来体现，实行专业技术职务等级工资制。在工资构成上，主要分为专业技术职务工资和津贴两部分。专业技术职务工资是工资构成中的固定部分，工资标准按照专业技术职务序列设置，每一职务分别设立若干工资档次。津贴是工资构成中活的部分，与专业技术人员的实际工作数量和质量挂钩。国家对津贴按规定比例进行总额控制，并制定指导性意见。各单位根据本单位的实际情况，在国家规定的津贴总额内，享有分配自主权，具体确定津贴项目、津贴档次及内部分配办法。高等学校的管理人员，在建立职员职务序列的基础上，实行职员职务等级工资制。在工资构成上，主要分为职员职务工资和岗位目标管理津贴两部分。职员职务工资主要体现管理人员的工作能力和所负责任，是工资构成中的固定部分。职员职务工资标准，是按照职员职务序列设置的。岗位目标管理津贴，主要体现管理人员的工作责任和岗位目标任务的完成情况，是工资构成中活的部分。

高等学校的工人，分为技术工和普通工两大类。技术工实行技术等级工资制，在工资构成上，主要分为技术等级工资和岗位津贴两部分。技术等级工资是工资构成中的固定部分，主要体现技术工人的技术水平和工作能力。岗位津贴主要体现技术工人实际工作量和岗位的差别，是工资构成中活的部分。普通工的工资构成，主要分为等级工资和津贴两部分。等级工资是工资构成中的固定部分，津贴是工资构成中活的部分，主要体现普通工人实际工作量和工作表现的差异。

改革现行奖励制度。根据高等学校的实际情况，对做出突出贡献和取得成绩的人员，分别给予不同的奖励。一是对有突出贡献的专家、学者和科技人员，继续实行政府特殊津贴；二是对做出重大贡献的专业技术人员，给予不同程度的一次性重奖，奖励金额从国家专项基金中提取；三是结合年度考核，对优秀、合格的工作人员，年终发给一次性奖金。

高等学校正常增加工资，主要采取以下四种途径：一是正常升级。在严格考核的基础上，实行正常升级；凡考核合格的，每两年晋升一个工资档次。考核不合格的，不得晋升；对少数考核优秀并做出突出贡献的专业技术人员，可提前晋升或越级晋升。为使正常升级机制能够顺利运转，国家进行宏观控制，升级的权力下放给单位，各单位按照国家规定，在严格考核的基础上，自主组织实施。二是晋升职务、技术等级增加工资。专业技术人员和管理人员晋升职务时，按晋升的职务相应增加工资。工人晋升技术等级或技术职务时，按晋升的技术等级或技术职务相应增加工资。三是定期调整工资标准。根据经济发展状况、组织工作人员工资水平和物价指数变动情况，定期调整工作人员的工资标准。四是提高津贴水平。随着工资标准的调整，相应提高津贴水平，使工资构成保持合理。

8. 新一轮工资制度改革确立的岗位绩效工资制

2006年6月，人事部、财政部发布了《关于印发事业单位工作人员收入分配制度改革方案的通知》，同年10月，人事部、财政部、教育部联合发布了《高等学校贯彻〈事业单位工作人员收入分配制度改革方案〉的实施意见》，改革的基本内容是建立岗位绩效工资制度，岗位绩效工资由岗位工资、薪级工资、绩效工资和津贴、补贴四个部分组成，其中岗位工资和薪级工资为基本工资。岗位工资主要体现工作人员所聘岗位的职责和要求。事业单位岗位分为专业技术岗位、管理岗位和工勤技能岗位三大类。专业技术岗位设置13个等级，管理岗位设置10个等级。工勤技能岗位分为技术工岗位和普通工岗位，技术工岗位设置5个等级。不同等级岗位对应不同的工资标准，工作人员按所聘岗位执行相应的岗位工资标准。薪级工资主要体现工作人员的工作表现和资历。对专业技术人员和管理人员设置65个薪级，对工人设置40个薪级，每个薪级对应一个工资标准。绩效工资主要体现工作人员的实绩和贡献。国家对事业单位绩效工资分配进行总量调控和政策指导。事业单位根据核定的绩效工资总量，按照规范的程序和要求，自主分配。事业单位津贴、补贴分为艰苦边远地区津贴和特殊岗位津贴、补贴。艰苦边远地区津贴主要是根据自然地理环境、社会发展等方面的差异，对在艰苦边远地区工作生活的事业单位工作人员按国家统一规定给予适当补偿。特殊岗位津贴、补贴主要体现了对事业单位苦、脏、累、险及其他特殊岗位工作人员的政策倾斜。

2006年8月，为进一步深化事业单位人事分配制度改革，调动事业单位各类人员的积极性和创造性，促进社会公益事业的发展，人事部发布了《事业单位岗位设置管理试行办法》及实施意见。

2007年5月，人事部、教育部联合发布《关于高等学校岗位设置管理的指导意见》，同时教育部专门针对部直属高等学校的岗位设置工作出台了试行办法。新一轮工资制度改革，旨在建立与岗位职责、工作业绩、实际贡献紧密联系和鼓励创新创造的分配激励机制；以岗定薪，岗变薪变，加大向优秀人才和关键岗位的倾斜力度；建立体现事

业单位特点，与经济社会发展相适应的工资正常调整机制；坚持搞活事业单位内部分配，进一步增强事业单位活力；实行分级分类管理，加强宏观调控，规范分配秩序，理顺分配关系。岗位绩效工资制的特点是：岗变薪变，强化了岗位作用；以岗定薪，明确了岗位聘用的导向；薪级增长，客观反映了资历、经历；强调学历，体现了政策的延续性。^①

2009年国务院部署了事业单位绩效工资实行“三步走”方案，具体实施情况是：

第一步，从2009年1月1日起先在义务教育学校实施，解决中小学教师的绩效工资。大约解决了1200万人的绩效工资问题。第二步，配合医疗卫生体制改革，从2009年10月1日起，在专业公共卫生机构和基层医疗卫生事业单位实施。又解决了两三百万人的绩效工资问题。第一步和第二步的实行，事业单位的一半人已经基本实施了绩效工资。第三步，从2010年1月1日起，在其他事业单位实施。实施第三步前先解决离退休职工的津补贴问题。

1.1.3 高校实行工资改革的必要性

1. 薪酬结构与水平问题

我国高等学校内部工资项目繁杂，有国家工资、校内津贴、职岗补贴、物福补贴、住房补贴、交通补贴、附加津贴、政府津贴以及奖励金等。且各部分比例失调，国家工资占教师工资收入的比例不断降低，工资外收入的比例越来越高。北京地区高校教师的国家工资占工资收入的比例在25%~30%之间，沿海地区这个比例更低，偏远地区这个比例要高一些。这样低比例的国家工资已经失去了工资的调节职能。此外，教师工资外收入比例逐渐增大，有的热门学科教师的工资外收

^① 杨志兵. 高等学校薪酬制度与薪酬战略研究[D]. 武汉理工大学, 2007.

入远高于工资收入，导致他们对本职工作的积极性不高，喜欢兼职。因此，在深化高等学校教师工资制度改革过程中，要重点调整工资结构，使教师的收入工资化，即尽量减少工资项目，把各项津贴、补贴等项目纳入工资；实行货币化分配，即将以前如住房等实物性补贴以货币形式支付给教师。同时，要以岗位、绩效、市场等因素调整工资结构与水平。

2. 薪酬分配与管理体制问题

随着社会主义市场经济体制的逐步建立，事业单位的外部环境和内部管理体制都发生了前所未有的变化，教育事业单位工资宏观管理总体上以指令性和短期、直接、具体计划为主，形式上是目标管理，但实际上容易造成各项具体过程的叠加，或计划乏力，或调整频繁。因此，政府对高等学校的工资管理政策在宏观上应以指导性为主，在保证经费投入的前提下，加强工资总额和工资基金的调控，进一步扩大高等学校的分配自主权。在实践中，我国公办高等学校均为全额拨款的事业单位，但政府在经费投入方面明显不足。因此，政府在经费投入方面应加大力度，这样将有利于改善教师的收入状况。在微观层次上，高等学校要深化内部分配制度改革，要把知识、技术、管理等要素纳入分配体系中，做到一流人才、一流业绩、一流待遇。

3. 薪酬分配模式问题

目前高等学校的薪酬分配模式还不能完全体现高等学校教师的劳动特点，还没有充分体现出知识的价值、知识对社会的作用和贡献。高等学校教师不同于其他类型人才的关键一点在于他们“育人育才”的功能和责任。教师的劳动是能够创造价值的复杂脑力劳动，这种劳动的付出是艰辛、繁重、高强度和超负荷的。与其他职业相比，教师的劳动具有劳动过程的复杂性、劳动内容的创新性、劳动方式的独特

性和劳动成果的双重性等特征。高等学校教师属于知识工作者，即知识型人才。他们学历高，知识渊博，具有主动创造性。知识作为生产要素之一参与分配，其价值不能用衡量简单劳动的方法来计算。因此，知识型人才需要建立知识型工资制度。知识型工资制度指以知识为核心付酬因素，适合知识工作者的劳动特点，体现知识型人才劳动价值的工资制度。与传统的工资制度相比，它具有工资水平高、稳定性好、市场化、科学的增长趋势和宽带的工资结构等特点。

4. 内部分配激励机制问题

从总体上讲，高等学校薪酬水平的确定与市场结合不够，各类人员的薪酬水平与人才市场的“价位”脱节。学科带头人和学术骨干等优秀人才或核心岗位、关键岗位的薪酬水平远远低于市场薪酬水平，而一般岗位的薪酬水平则高于市场薪酬水平。外部市场薪酬水平差距在高等学校内部最小化导致平均主义严重，激励效果不明显，加剧了高层次人才流失和一般员工的滞留。同时，高等学校还缺乏规范化的分类管理、量化的教职工绩效考核体系，使分配的激励功能不足。教职工岗位系列、岗位要求比较模糊，没有非常有效地针对教师、党政管理与技术支撑等各类人员的岗位性质和职责要求。学校在绩效考核中仍沿用传统的、以经验判断为主的绩效考核手段，教职工的个人收入与贡献大小结合不紧密，不同程度地存在平均主义，从而使激励体系缺乏针对性、公平性、导向性，不能有效激励教职工围绕学校的战略与目标开展工作。^①

^① 杨志兵. 高等学校薪酬制度与薪酬战略研究[D]. 武汉理工大学, 2007.