

# 人力资本与教授收入

吴岩<sup>1</sup>, 沁泉<sup>2</sup>

(1. 中国社会科学院研究生院, 北京 100102; 2. 北京工商大学经济学院, 北京 100037)

**摘要:** 自从建国以来, 教授收入一直是下降的。改革后, 教授收入总体上低于其人力资本价值的状况仍未得到扭转。造成这种状况的原因是多方面的, 但根本原因在于传统的高等教育体制不合理与无效率; 在于高教领域里缺少激励—约束机制; 冗员过多, 而在分配上又向非教学人员倾斜; 在于高校间缺少竞争与淘汰机制, 使教育家兼企业家型的校长无法形成, 也无人对教授的人力资本进行负责的评价。现行职称评定体系存在着严重的弊端, 导致教授“市场”出现“柠檬市场”。在短期内因退出障碍虽不会出现“劣币逐良币”, 但在长期内, 教授学术水平下降则是必然的。

**关键词:** 教授; 人力资本; 收入; 高等教育; 职称

**中图分类号:** G525.1    **文献标识码:** A    **文章编号:** 1000-4149(2000)04-0022-08

## Human Capital and Professors' Income

WU Yan<sup>1</sup>, QIN Quan<sup>2</sup>

(1. Graduate School of China Academy of Social Sciences, Beijing 100102

2. Economics School of Beijing Business University, Beijing 100037)

**Abstract** Professors' income keeps going down after the founding of the people's republic. The situation of professors' income lower than their value of human capital is still not improved after the economic reform. The underlying reason is the irrational and ineffective traditional higher education system. Because of lacking inspiration-restriction mechanism, overstaffing, irrational income distribution and shortage of competition system among universities, the new type university president with both characters of educator and enterpriser is hard to come into being, and nobody takes responsibility to evaluate human capital of professors. Owing to the serious drawbacks existing in the current academic title evaluation system, it will lead to reduce professors' academic level from long-term point of view.

**Keywords:** professor; human capital; income; higher education; academic title

人力资本依其内容被分别配置于市场领域与非市场领域。市场领域的人力资本因具有直接的市场价值, 其价格主要由市场来形成。配置于非市场领域的人力资本与经济剩余的多少不直接相关, 其价格形成与评价就要困难得多。高等院校是个特殊的

领域, 它属于非市场领域, 但由于教育是一种最基本的人力资本投资, 从经济学的角度我们应将其视作经济行为。探讨这个领域人力资本价格的形成与变动具有特殊的困难。

高等院校作为人力资本开发的主要领域, 其“生

收稿日期: 1999-12-28

作者简介: 吴岩(1968—), 男, 河南人, 中国社会科学院研究生院博士生。

产”出的人力资本类型、数量与质量便决定着一个民族的前途和命运,而作为知识的直接创造者和传播者的教师,对人力资本的形成起着至关重要的作用。正因为如此,政府在提出“科教兴国”战略的同时,也一再重申提高广大教师待遇、调动起教师积极性的决心,并力争在21世纪,保持持续发展的势头,尽快缩小与发达国家的距离并赶上他们。但我们面临的形式是不容乐观的:改革开放以来,高等教育的发展虽然迅速,但教师收入水平低下与积极性不高的现象一直存在着。这不但制约着教师的教学效果的改善和对自身进行再教育,而且导致了学生的质量不高,这是制约可持续发展的不利因素之一。教授是高校教师的代表,他们在高校里起着主导作用,决定着高校产出的效率与质量。因此,提高教授的积极性,从而提高高校的产出效率就应成为高等教育体制改革所关注的重点之一。笔者运用人力资本理论分析教授人力资本的内容、特点、投资成本以及价格形成机制,通过分析教授人力资本价格方面存在的问题,探讨解决的思路。

### 一、我国教授人力资本的价格历史与现状

我国是个有着重视知识、尊崇“读书人”传统的国家,历代统治者都从知识分子中选拔官员,即使不“入仕”,也享有较高的社会地位。上世纪末,中国有了现代意义的大学后,“大学教授”一直是个受人尊重的职业,半个世纪以前,教授的收入水平是比较高的:据当时民国政府编发的统计数据显示,1933年,各国立、省立和私立大学中的教授月收入平均在200~400银元之间(笔者根据刘迎秋提供的数据计算得出)<sup>[1]</sup>。在当时的生活条件下,这相当于一般劳动者收入的几十倍,教授决不是80年代以来人们所戏称的“穷得像教授”那样。丰裕的收入使教授们可以不必担心生活来源问题,安心从事教学与研究工作的,那时的教授水平和学生质量都是非常高的<sup>①</sup>,这也是今日的教授们怀念那个时代大学生生活的经济动因。建国后,面对国民党留下的百废待兴的烂摊子,政府迫切需要更多的人才来建设新中国,尽管人民政府普遍推行低工资分配制度,但对高校里的教授们还是制定了相对较高的工资级别,建国初期,教授收入一直是增长的,到1957年时,教授的最高工资与机械行业工人最高工资的比率达到3.2,超过了1933年教授与大学里职称低于助教的其他教学人员最高工资的比率(3.06)<sup>[2]</sup>,而当时工人是备受羡慕的“领导阶级”。经过1957年“反右”斗争,教授的

收入在以后的几十年里不但未随着经济的增长而增长,每次工资改革,还要降低工资额,无论从相对收入水平看还是从绝对收入水平看,都是呈下降趋势的。到80年代中期,教授的收入只有255元人民币,将各种津贴加在一起也不过300元,如果以购买力来衡量,仅及30年代教授收入的11.6%<sup>[3]</sup>。政治上的不信任,经济上人为压低人力资本价格,极大地损害了教授们的利益与感情,也制约了他们从事教学、科研的积极性与学术水平。尽管1985年和1993年进行了两次大的工资改革,但教授收入与其人力资本不符的状况一直未得到扭转<sup>②</sup>。教授的收入低于实际贡献,而那些待成为教授的青年教师收入更低:据对青年教师的调查显示,58.1%的青年教师月收入仅够维持基本生活。只有4.3%的人认为“比较充裕”,而23.3%的人认为“难以养家糊口”;71%的人认为“勉强过得去”。高校教师收入指数(教师的年平均收入与人均GNP的比值)长期维持在2左右,而其他发展中国家的国际平均值为9.58,比我国高出近4倍;国情相似的印度也达到4,为我国的2倍<sup>③</sup>。

### 二、对教授人力资本的分析

教授人力资本提供的效能主要体现于以下方面:A.发现人才。教授通过与学生接触交流,收集关于他们的各种信息,识别出每个学生的天赋、兴趣与特长,指导、帮助学生将这些特长更好的开发出来。B.传授知识、技能。这是教授的主业。通过向学生传授知识技能,对学生进行人力资本投资和开发,给学生的配置不同的“裸机”装载上具有各种功

① 1998年10月31日的《文汇报书周刊》登载了一篇文章为“面对半个多世纪前的大学生们”的短文,著名学者葛兆光先生发现了一批清华大学20年代到50年代初人文社会科学的大学生毕业论文,学术水平之高令葛兆光先生为今日的还在号称做学术的人汗颜。当时的教授水平之高也是今日的教授所无法比肩的,很多大师的作品仍一版再版。(见参考文献4)

② 关于教授的收入,我们一直未能收集到官方公布的具有权威性的数据,但根据对中国社会科学院、北京大学、中国科学院等高校、研究机构内部分教授与研究员的私下访谈,了解到:1997年以前,教授从其工作单位获得的货币收入大致在1000~2000元之间。陈立华等人提供的最新数据也只是“北京市高校教师的月收入”约为1300元(见参考文献5)。而教育部近期下发的一份题为《关于新时期加强高等学校教师队伍建设的意见》的文件指出:“到2005年,高校教师的实际工资收入在国民经济16个行业中将达到中上水平,教师的人均住房标准达到或超过当地城镇居民人均居住水平。”从中虽无法得知教授的准确收入状况,但在各项改革都落在其他行业后面从而分配平均化严重的高等教育领域,教授的收入水平低于其人力资本价值应是必然的。

③ 此处数据引自朝鲁·梁秀基的文章,作者未能提供详细的出处,见参考文献6],但根据我们对中国教师收入的了解,认为这些数字大致是符合经验事实的。

能的“软件”，使学生拥有各种各样的人力资本。C. 探索真理，创造知识。通过对客观世界的规律体系的探讨，将所创造的知识提供给社会。即使一些知识从功利或短期的角度看是没有意义的，但每一个文明的社会都要“养”一部分这样的“士”。而大多数知识尤其是科学方面的知识最终是会形成生产力的。

就教授的人力资本内容来说，主要是其掌握的知识和各种教学、科研能力，这些人力资本中有的具有市场价值，像当前的计算机、会计、市场营销专业的教授们，如果将人力资本投入市场，很快就能转化为经济效益；有些人力资本不具有市场价值，如研究历史、考古、音韵学的教授们，很难有人主动出来购买他们这方面的知识；还有一些人力资本具有准市场价值，既可以配置于市场领域，也可以配置在非市场领域，虽不能像有市场价值人力资本那样直接创造出经济剩余，但其向有市场价值的人力资本转化的门槛并不高——像大多数经济学科的教授。教授的人力资本主要分这三类，当为教授的人力资本进行定价时，因高校（或研究所）属于非市场领域，那么，无论有市场价值的人力资本还是准市场价值的人力资本都应被视为不具有市场价值的人力资本来对待。

### 三、教授人力资本的价值形成

人力资本是主体长期进行人力投资的结果，为了能够促进主体有积极性支出自己的人力资本为使用者服务，就必须对其人力资本进行准确的衡量与支付报酬，我们可以将主体得到的工资、薪水、津贴及奖金等理解为人力资本价格。将人的才能视为归主体所有的人力资本主要是从以下两个方面考虑的：这种才能对创造经济剩余有贡献；这种才能为主体带来收入。既然人力资本是主体进行各种投资的结果，这种投资显然是一种市场行为，主体在选择投资方向时必然要考虑到它的收益性，那么，人力资本——无论有没有直接的市场价值——价格形成机制必然是市场，市场中供求、竞争等因素是决定其价格的根本力量。一旦某个领域人力资本的价格低于价值或均衡价格，这种价格信息就会被传递出去，那些正在选择人力投资方向的潜在投资者接受到该信息后就不会再进入这个领域，这种选择和调整保证了各种类型人力资本间的平衡。因此，如果从长期的角度看，价格中必然包含着主体投资的成本与收益，对人力资本投资的收益率不能低于对物质资本投资

的收益率。国外的实证分析表明，人力资本的收益率要高于物质资本的收益率，但理论上在长期均衡条件下，

$$\text{人力资本价格} = \text{投资成本} + \text{合理收益} \textcircled{1}$$

对教授们来说，他们的投资成本是成为教授过程中所发生必要费用的总和，包括：A. 受教育的费用。一个教授从小学算起，到接受高等教育结束期间发生的学费、书籍费以及生活费等，是他进行人力投资时所支付的直接成本；从16岁（法定可以工作的年龄）后直到受教育结束期间所放弃的可能收入，是其支出的机会成本，这两项之和占投资成本的绝大部分<sup>②</sup>；B. 从受教育结束后到成长为教授还有一段时间，此时，他虽有了收入，但通往教授的道路是充满辛劳与努力的，这个阶段他所支付的努力和心理成本仍应计入投资成本中。因此，教授的收入应从成为教授那一天算起，直到他退休。这期间他所得收入（比起不做教授的增加部分）的总额，应能够补偿他的人力资本投资，如果不能的话，“当教授”就不能成为一个有利可图的领域，理性的主体也不愿成为教授，使教授的供给不足。即使仍然停留在教授职位上的人，也没有动力足额支付自己的人力资本，使他们在合作时购买变相的闲暇。

教授的收入合理化的标志是不愿转移人力资本到其他领域去，也就是“当教授”的收入不低于机会成本。因人力资本使用的不确定性可能为购买者造成损失，教授人力资本的价格形式中必须体现合同机制：延长购买时间，等待人力资本效能最终显现出

<sup>①</sup> 严格说来影响人力资本价格的因素还有非货币收益、歧视因素、风险偏好等。与企业家相比，教授的学识（人力资本的数量与质量）及对人力资本的投资并不少，但企业家的平均收入要高于教授，主要原因在于风险因素的影响——即教授承担的风险要比企业家少。即使市场发达的国家也是如此。那些兼具教授的学识与企业家才能的人可以自主选择将人力资本配置于市场领域还是非市场领域。下文对此还有论述。

<sup>②</sup> 在市场经济条件下，一般说来，人们的人力投资成本是由个人支付的，但在存在政府提供义务教育的情况下，人力投资成本支付的计算就会更加复杂。尤其是我国历史上人们的受教育费用由政府承担了很大一部分，这一部分成本不应在价格中再加以计算——如果人力资本的购买者为政府的话。但随着市场化改革的深入，越来越多的人力资本的购买者将不再是政府，政府仍然会为义务教育投资，此时政府的投资成本无法在价格中体现出来——直接收益会归人力资本主体所有，即政府无法从主体之间的人力资本交易中获益，但人力资本的使用会带来“溢出”（Spillovers），这些溢出体现为“社会效益”。可以理解由政府从社会效益的提高中得到间接补偿——教育带来了人口素质的提高，推动文明进步，尤其不可忽略的是政府可以从那些受到良好教育的国民那里得到更多的税收、更少的福利补助和更低的犯罪率等等。这个问题很有意思也很受人关心，但在此只能从原则上加以解释。另外，在市场经济条件下，除了有一定年限的义务教育外，人力投资的成本将更多的由投资者本人负担。

来。购买者从这些比较充分的信息中确知人力资本的价值,并为此支付合理的价格。如果教授的报酬是事前确定的(生活中常常是事前确定),那么就要对教授人力资本数量与质量的评定、监督机制。当拥有有效的考核、聘用与辞退机制时,即使事前支付人力资本的价格,合作的持续性与各种适用信息在合作过程中被开发或暴露出来,使购买者仍能从教授的教学效果、科研成果等方面了解到教授的能力与努力程度,调整对教授的报酬支付,解聘那些不合格的教授,保留有着足够数量与质量的人力资本的教授。此时,交易仍是有效率的。

非市场领域人力资本价值的准确衡量与评价离不开市场领域人力资本价格体系的健全与完善,市场领域人力资本价格体系因竞争较为充分而较少扭曲,这些价格可以为非市场领域的人力资本提供比较;如果投资成本是相当的,考虑进风险偏好因素后其平均收益也应大致相当。市场机制在教授人力资本价格形成方面是必需的,只有当市场机制被引入非市场领域的人力资本评价体系中时,才可能推动人力资本的价格合理化。因此,教授人力资本的准确衡量必须具备以下条件:1. 教授可以在高校(研究机构)之间自由流动,教授职位的进出没有人为障碍,从而确保教授“市场”上存在着较为充分的竞争;2. 高校(研究机构)是利益独立的主体,他们(以校长为代表)对与教授的交易后果负责,会对教授的人力资本进行负责的评价。只有具备了这些条件时,教授的收入才可能符合本身的价值和贡献。

#### 四、现阶段影响教授人力资本价格的因素与存在问题

当前的高等教育体制中存在着许多不利于教授获得合理报酬的因素,具体说来,可从以下方面探讨教授收入低的原因:

1. 政府对高等教育的垄断。建国以来,政府接管了所有的高校,这种垄断状况至今未得以改观。首先分析一下教授与政府的交易关系。在我们国家,政府与教授之间的关系是这样的:中央政府—地方政府(或中央政府某部门)—高校—教授。高校是地方政府直接开办的,它为地方政府选择教授,购买教授的人力资本,提供的效能归地方政府;教授将人力资本出售给高校并从高校得到收入(价格);地方政府是高校的直接所有者和收益的占有者(接受高校的产品——科研成果和毕业生等),它对高校负有一部分投资和支付高校内人员报酬的责任。中央政

府是高校的最终所有者,但因无法直接行使各种权利就委托地方政府行使,它为高校的建设、发展等提供一部分投资,不直接享受收益,但中央政府的利益得到了间接补偿:人力资本开发带来了经济增长与社会文明程度提高。中央政府对高校承担着最终责任。

在与政府的人力资本交易中,因各种限制人口流动的法规、制度的存在,教授在各高校间无法自由的流动,他们面对的是惟一的买主和统一的价格。如果人力资本不具有市场价值,也就不可能转向市场部门。如果退出教育领域,人力资本的专用性使他们在退出时发生很大的资本沉淀,明知价格不足以补偿成本,仍然无法退出,这时,“当教授”就是这些人最合理的选择。缺少流动使交易一直维持着。高校(政府的代表)发现现有的价格能够确保交易达成,也就不会提高购买价格。由于垄断现象的持续,教授“市场”外既没有相应的市场为教授提供转移人力资本的场所,也没有参照系为教授和大学提供人力资本合理价格的信息。校方虽从交易中得到了很大的剩余,但很少有人来评价这种剩余的存在与大小,更没人愿意出来为教授提高不足以补偿投资成本的价格,再说,谁也没有这个权力。中央政府是集体理性的代表,他认识到,如果教授不能从交易中得到合理收益,就可能利用其信息优势“偷懒”,通过调节人力资本的支出来减少校方的交易收益。尽管校方有交易优势,(中央)政府并不希望大学(校长)——自己的代理者——过分利用这个优势,因为合作是多轮甚至无限的<sup>①</sup>。因此,中央政府一再通过媒体宣传和制定政策表示要提高“教师待遇”。但地方政府与中央政府之间存在着利益上的差异,他们希望由中央政府为教授的人力资本支付合理价格,刺激教授的积极性,而他们可以坐享其成——教授足额支出人力资本时地方政府是受益者(“搭便车”),中央政府因财力有限,只能在增加对学校财政投入的同时,督促地方政府也加大投入力度。地方政府很清楚中央政府在科教兴国方面的决心,他们是实现这种战略的具体执行者,但因短期经济发展目标也是地方政府必需考虑的重要目标,所以他们宁可将有限的资金投向那些能够体现“政绩”、带来

<sup>①</sup> 当交易或合作的次数很多甚至是无限时,一方的信息优势就被削弱,双方都愿意采取合作的态度,教授足额支出人力资本;政府(通过大学)为教授支付不低于机会成本的收益。

直接经济效益的物质资本方面。只要“改善教师(教授)待遇”实行的状况如何还未真正成为考核地方政府官员最重要依据之一,地方政府对中央政府的号召就可以采取半抵制手段,这种半抵制是建立在成本—收益对比基础之上的。在高校毕业生已经开始流动的情况下,当地培养的人才可能流向别处,减少当地的人力资本供给(对当地政府来说,这是很难规避的投资风险),更减弱了地方政府对高校投入的动力。对中央政府要求的半抵制甚至演变为公开抵制。

政府财力不足。政府尽管在80年代即制定了到本世纪末,对教育投入应占GDP的4%以上的教育发展战略,但近年来,政府对教育的投入一直徘徊在GDP的2%~3%之间。政府投入不足,国有企业不仅不能为高校提供支持,反而是政府肩上的沉重包袱,社会的资助又很少,客观上使高校没有足够的财力为教授支付合理的人力资本价格。

2 旧体制的制约。有人称教育领域是“计划经济的最后一座堡垒”。在全国2400万“事业单位”人员中,教育部门占1200多万,除去必要的硬件建设所需资金外,庞大的行政、后勤等非教学人员花费了大部分政府对教育的财政投入,能够留给提高教师(教授)工资的财力已是非常有限。尽管近年来政府对教育的财政性投入速度一直高于财政收入增长的速度,但仍有很多地方拖欠教师的工资数月甚至一年多。当政府对高等院校的投入一定时,各种人员的收入就取决于学校内各方势力的斗争与博弈。高校里,庞大的非教学人员更容易联合起来,结成利益共同体。在利益的分配中他们因人多势众,也更有动力和条件(与学校领导或行政人员接触较多,行政人员本身就是作为非教学人员与教授对立着)去游说校领导,因此,他们的利益最不可能被忽略。这部分人员的收入不比教师少,而在各种福利分配方面他们更有优势,主要体现在分房、医疗保健、用车、接待、外出旅游、公款吃喝等方面。高校内,企业处、校产处、行政科、房产科、食堂科等部门的非教学人员收入相当高,一部分人甚至有自己的私车,他们花费公款甚至利用公款为自己谋私利的方便程度远非教授可以相比。

校长在名义上虽是学校的“经营者”,直接责任的承担者,但在现行体制下,校长并没有真正承担办学的责任,也没有根据自己的判断聘用或解聘某人的权力,因此,他也就没有将学校办好的积极性,从

而为教授们“改善待遇”。那些后勤人员却更容易勾结校长:除了比教学人员更经常的接触校长、“联络感情”外,他们还可以在医疗、用车、公款吃喝等方面为校长提供各种非公务方面的优惠,校长在分配利益时,也更愿意向他们倾斜——如果校长也是追求自身利益最大化的理性人,在利益分配上向非教学人员倾斜也就是符合逻辑的。现行体制下,大学校长是拥有一定“行政级别”的(准)官员,他们需要沿着“行政级别”这个台阶不断地向上攀登,因此,他们缺少成为能将大学办好的教育家与企业家的积极性。

非教学人员的职位稳定与收入较高(肯定超过了他们的人力资本价值,因为他们的收入与拥有更多人力资本的教学人员进行了平均),使大学里的非教学职位成了普通公众向往的地方。近年来,学校内非教学人员的增加与膨胀一直在持续着。在欧美、日本甚至中国台湾省的高校里,教学人员与非教学人员的比率一般在2~3:1左右(日本的大学教师与职工(包括教辅人员)之比为66.59%:33.41%;台湾省的比率是74.24%:25.71%),而在中国的高校里(教辅人员被算入教学人员系列),这个比率大约为38%:62%<sup>①</sup>。如果精简非教学人员,使教学人员与非教学人员的比例达到2:1的话,那么我国高校至少需要精简掉现有非教学人员的2/3。从中我们可以看出非教学人员队伍有多庞大。这些人员拥挤在高校里,不仅不能为教学服务好<sup>②</sup>,而且易于产生出各种矛盾与是非,更加降低了办学的质量和效果。并使中央政府提高教师待遇的努力归于失败。

3 存在着教授的“柠檬市场”现象。由于传统的对教授的尊崇观念和教授职称评定体系的弊端,使那些想拥有教授头衔者进入“教授”行列并不困难。导致教授职称“掺水”严重,这已不是秘密:很多拥有教授头衔的人,其真实才干与职称不相符。政府作为教授人力资本的购买者,他希望每一个教授都是“货真价实”的,拥有足够数量与质量的人力资

<sup>①</sup> 我们根据潘懋元提供的数据计算得出见参考文献[7]。

<sup>②</sup> 在我国的高校里,各种人员的职责并不清晰,除了教师的职责是教书和科研外,其他人员大多认为自己的职责是“管教师的”。自视为“管理者”、“领导者”使这部分人非常傲慢和态度恶劣,引起教师、学生与他们之间的矛盾。这种矛盾几乎在每一个高校里都程度不同的存在着。教师收入低与缺少积极性必然影响教学质量,我国高校的产出质量与效率之低是公认的,但那些非教学人员提出的解决思路中,很少见到有“精简非教学人员”的。

本。当教授中存在着他不能辨识出与“桔子”（真品）相似的“柠檬”（劣品）时，他就会估计“桔子”与“柠檬”的大致比例，并根据“桔子”和“柠檬”分别提供的效用估算出“产品包”中每一个产品效能（教授的人力资本）的期望值来，根据这个期望值对拥有“教授”头衔者支付报酬，这个报酬必然低于那些货真价实的教授而又高于那些“掺水”教授的人力资本价值。对真品来说，这是不合算的，他们就会选择离开或者偷懒进行调节；而那些劣品却乐意留下来。经过一轮轮的合作，购买者发现教授的人力资本越来越少，他对“教授”支付的报酬也就会越来越低。今天，教授收入确实远低于本世纪上半叶时教授的收入，但比起那时的王国维、鲁迅、胡适等教授来，绝大多数（社会科学领域的）教授可能都承认不及。如果淘汰掉那些滥竽充数的“南郭先生”，教授供给将呈严重的短缺状态，教授的收入也就会大幅度提高。

出现“柠檬”市场的原因：A. 职称评定体系不合理。教授的评定有福利分配的成分在内，在一些高校内，评“教授”与其说靠教学、科研成果，不如说靠年龄、靠资格，看谁的权力大。一些行政后勤人员，也能通过各种手段得到教授头衔，那些不具有学术水平的校长、书记更有这方面的优势，“教授”头衔只是增加了这些人享受政府规定的各种只有教授才可以享受待遇的方便以及教授头衔为他们带来的荣誉感<sup>①</sup>。教授的效能前文已指出：发现人才，传授知识和创造知识。但在大多数高校内，教授的评定唯论文（暂不考虑论文的质量），因教授的效能被承认（评职称需要）的只有“创造知识”这一项，那么对准备参加“晋升”教授的教师来说，写论文便成了最强烈的刺激，教学与发现人才的动机必然被抑制，一些教师对教学工作干脆敷衍了事，引起学生的强烈不满。教师人力资本的三项效能只发挥出一项，显然是一种浪费。其代价是学生的质量无法保证或下降，那些潜在的人才才有被埋没的可能。但对那些有教学优势却并不善于科研的教师来说，他们的优势在职称评定中是不被承认的，这必然会挫折他们的教学热情并转而挤入科研行列。现行的职称评定体系助长了一些教师厌倦教学的行为。那些等待评职称的教师也是设法找关系、发文章，甚至一遍遍的编写某些学科的教材<sup>②</sup>。B. 由于各种制约因素，校长在职称评定中成了一个分配福利的切蛋糕者。蛋糕的分配取决于高校内人员的力量对比，唯独没有考虑的是委托者的利益。校长名义上是政府的代理者，但现

行体制使一些校长并没有维护委托者的利益，而是利用“校长”这个职位的方便设法为自己谋得利益最大化。当然在职称评定中他的利益也是最不可忽视的。本世纪上半叶一些大学校长的收入低于教授的收入，是因为他们自认为是管理者，而管理者的人力资本价值不如教授高。今天的校长则一定要成为教授，很多大学正职和副职的校长、书记人数很可观，每人一个“教授”头衔就足以使教授开始“发酵”了<sup>③</sup>，更何况还有大批不从事教学与科研的人员也“捞了”一个“教授职称”。

当然，“柠檬市场”的出现是旧体制造成的，绝不能由哪个具体的个人对之负责。

### 五、理顺教授人力资本价格体系的思路

由于教授人力资本价格不合理长期得不到解决，导致教授缺少足额支出人力资本和对自己继续进行人力投资的积极性，建国五十年来，大陆的教授们竟然没有获得过一项诺贝尔奖，与国外的教授们相比，其业务水平之低是公认的（这一点就连我国所在学科领域最著名的教授们自己也不否认<sup>④</sup>）；教授的收入低于其人力资本价值，也为那些想成为“教授”的最优秀的青年学子提供了信息——将人力资本投资的方向定位于“当教授”是无利可图的，要么不要成为教授，要么不在中国做教授。改革开放以来，我国有近30万人出国留学，到1996年底，公派出国共4.4万，回来3.7万；单位公派8.6万，回来4.8万；自费出国13.9万，仅回来0.4万（见《人民日

<sup>①</sup> 王晓明在“今日中国的高级职称评审制度”中披露了“整个评审制度的混乱”，“教授”很难代表学术水平，并称“只有中国科学院的院士还能经得起打假检验。”见参考文献8。

<sup>②</sup> 《政治经济学》是编写得最多最滥也是“成全”教师进入教授行列的人数最多的教材之一。其内容绝大多数是重复的（1996年，中国社会科学院的一名研究员曾指出：在流行的300多部《政治经济学》教程中，其内容90%以上是重复的。而在一些高校内，这样的教材竟然不断被重新编写）。《政治经济学》在大学课堂上不受欢迎，与内容陈旧、语言乏味不无关系。然而，真正读过《资本论》的人都知道：马克思是个驾驭语言的大师，《资本论》一些章节之精彩不亚于任何文学名著。但如果没有这些拙劣的教材，很多现在的教授将被拒在教授的大门之外。

<sup>③</sup> 马歇尔时代，他所在的剑桥大学经济系只有他一个教授，他退休后，皮古才接替他成为教授。连凯恩斯都未能得到教授席位，经济学界有谁不知道这三个伟大的经济学家呢。现在国外的一些大学仍然严格限制教授的数量，教授之间的竞争激烈使他们“通常要开五门以上的课程”，“经常一个学期要同时教二三门课”。裁员时“首选对象”是“那些成绩不佳者”见参考文献9。

<sup>④</sup> 著名的超导物理学家赵中贤（1997年底）在中国社科院研究生院做讲座时曾指出：我们还没有获得诺贝尔奖的实力，当前要做的主要工作是设法提高科学家的水平，争取在一定期限内，培养出一些能在国际上“拿铁牌的、拿铜牌的”，在这些人中再设法孕育、培养出“拿金牌儿的”。

报》，1997年1月22日）。可以看出那些自费留学的学子回来的很少；那些公派留学的，也设法躲避回来。李光耀曾指出：如果人才外流，这个国家“就像左右手被削短了一截一样，不能灵活运用”，而他们的“那些才能较差的亲戚、兄妹、父母就要面对可怕的未来”<sup>[10]</sup>。在知识对经济增长的贡献越来越大的时代，如果没有优秀的教授为我们创造知识和培养人才，那么，我们很难测知21世纪中华民族将面临什么样的前途。因此，对教授的人力资本作出合理的评价以调动起他们的积极性是当务之急。

1. 首先要健全和完善生产要素市场体系。完善各种市场体系是促使人力资本价格体系合理化的根本保证。市场的需要会自动调节教授人力资本的类型、内容及其更新；市场机制会自动安排教授人力资本中有市场价值部分与不具有市场价值部分的比例，为那些准备向“教授”领域进行人力资本投资的主体提供进入或退出、进入哪些方向的信息。而且，健全的市场体系能够提供合理的价格体系，各种生产要素的价格通过市场得到准确的衡量与评价，会为教授们提供评价人力资本投资与收益所必须的信息和外在环境，教授可以依此调节人力资本的投入与支出。发达完善的市场体系还意味着限制生产要素流动的因素的消除，只有当生产要素能够自由流动时才能形成均衡价格。人力资本也不例外，当人力资本能够自由流动时，它的拥有者会自动寻求最有利的配置机会，主体也会最大限度的支出自己的人力资本。

2. 改革高等教育体制，革除对教授支出人力资本起负激励的弊端。首先应改革高校的课程设置，使更多的学科接近市场，从而使学生（也使教授）的人力资本更具有市场价值。如果更多的教授拥有有市场价值的人力资本，那么，当他们对教授的报酬不满意时，他们就可以转向市场<sup>①</sup>。政府从教授人力资本的使用中，会得到更多的人力资本——教授将自己的知识传授给学生，使作为公共信息的知识转化为学生的人力资本。知识的内容决定着人力资本是否具有市场价值，当我们开发积累了更多有市场价值的人力资本时，就会创造出更多的市场效益和增进国民财富，从而为政府对教授支付更高的价格提供财力保证。改革教育体制还包括：A. 精简学校的冗员，降低非教学人员在高校里的比例。减少这部分人员的数量可以节省他们占用的大量支出，将这部分支出转移给教学人员就可以使其收入有很大

的提高。精简非教学人员还能提高他们的服务质量与效率。理顺高校内部的各种关系，尤其是教学人员与非教学人员之间的关系，如果依据人力资本的数量与质量取酬，非教学人员的收入应与教学人员有一定的差距，这是合理的。一些高校里，教学人员是创收人员，行政后勤人员为非创收人员，教学人员要将创收的一部分交给学校再转而分配给这部分人员，这样的不正常现象应尽快结束。B. 改革教授的职称评定体系，最好能改评为聘，政府对每一所公立高校，高校对各系的教授数量应有严格的控制，不许超过规定的数额。教授的聘任只能限于教学人员与科研人员，应规定非教学人员一律不许参加教授的评定或聘任。C. 规范政府与高校校长之间的委托—代理关系，实行真正的校长负责制。对校长，应建立校董事会予以规范、考核与约束。校长的主要职责之一应是为高校筹集各种经费和资金，当校长自己必须为学校的发展而奔忙时，他自然会关心学校里的资金投向何处。校长应该同时是教育家和企业家，但在二者不可兼得时，首先要求他是一个追求长期利润最大化的企业家。D. 建立和完善教授会。教授会代表广大教师的利益，通过教授会与校方进行收入谈判，参加学校发展规划等，教授会对校长还能起到一定的监督作用。教授会不但是高校里维护教师权益的群体，而且可以代校长发挥教育家的职能。那些从事教学与科研的教授们，比校长更接近教育家这个角色。E. 促进高校间的竞争。外在的竞争压力会自动地刺激校长关心教授的人力资本状况，对教授的人力资本支出进行必要的考核、监督，对那些不具有一定数量和质量人力资本的教授进行辞退。他不会再像今天这样仅以论文或编教材作为评定教授的依据，而必然同时关心教师是否能够胜任“发现人才”和“传授知识”方面的需要。对促进高校间的竞争应引起全社会的关注，可以通过传媒、用人单位和中介组织等对各高校的声望、人才质量等进行评级并公布。因为高校的毕业生是社会的人力资本，那些质量较差的学校吸收更多的学生既浪费资源又降低人力资本质量，导致全社会的人力资本出现“柠檬市场”。通过用人单位对高校的毕业生的选择和学生及其家长对高校的选择，必然有效地将

<sup>①</sup> 近来，因教授的工资体系僵化，英国一些大学的教师离开学校去开公司，他们中出现了越来越多的百万富翁（见参考文献[11]）。在知识经济时代，那些科学家出身的企业家、风险投资者成为最有市场价值、也最短缺的人力资本（见参考文献[12]）。

竞争机制引入高校中去。这时,校长的责任与压力就会驱使他精力用于如何改善学校地位和对教师(教授)提供最有效的激励。校长成了教授的使用者和监督者,他会自动地将“柠檬”剔除出去而只保留“桔子”;教授的人力资本要经过校长的评价与考核才能销售出去,也必然对教授提供刺激,要想被聘用并保住教授的头衔就必须不停的学习和工作,他们将像“贫下中农”一样辛苦,自动的足额支出人力资本。

3. 开放高等教育领域,允许和鼓励民间力量创办高等教育<sup>①</sup>。当前面临的人力资本短缺局面和高校产出的低效劣质,以及知识经济时代到来的压力都促使我们必须解放思想,开放高等教育领域,允许在人力资本投资方面国家、集体、个人一起上。当开放了高等教育领域后,其他大学的存在为教授的流动提供了方向,即使从国家财力不足,不能为教授支付足额的符合人力资本价值的报酬角度看,私立高校的存在也为教授们提供了通过在私立高校里授课或从事科研而增加收入的机会。私立高校的存在还为公立高校提供了竞争机制,从外部约束公立高校的校长关心和重视本校的教学和科研状况,关注教授的积极性。将市场机制引入高等教育领域是提高效率的必然选择,而市场经济发达国家的高校之所以优越而有效率,关键就在于此。私立高校的兴起,很少需要政府进行财力投入,又为社会创造了更多的人力资本,而政府可以从这些人力资本带来的税收、创新溢出和其他社会效益方面获益,是成本低、收益大的好事。只要私立高校遵守国家的法律,政府就应该允许他们自主运营,高校间的竞争可以确保他们培养出的学生有与公立高校里学生同样的素质。像国外的一些驰名世界的大学,如哈佛、斯坦福等,就是私立高校。高校间的竞争与教授的自由流动,必然打破现在的买方垄断局面,也促使人力资本均衡价格的形成。

### 结语

当前,由于各种与市场经济要求不适应的规章制度还在起着作用,使我国高校的产出效率非常低,产出的质量无法与国外高校相比,教授在大学里的主人翁地位无法得到落实,从事教学、科研的积极性不高,受损失最重的还是国家。大学里的人才过多地流向国外,不仅是人力资本的绝对损失,而且为国内的人力资本提供了恶劣的示范效应——那些生活在国内的人才也“身在曹营心在汉”,这相当于内部

的人才流失<sup>[3]</sup>,使我们在人力资本的使用上更加捉襟见肘。如果能够改革教授人力资本的价格形成机制,促进高校间的竞争与教授流动,就能提高高校的产出效率与质量,缓解人力资本短缺的局面。当更多的掌握着科学、工程学等方面高精尖知识技术并具有企业家才能的教授们,进入市场与产业相结合,其人力资本就会转化为市场价值。只有依靠他们的智慧与创新精神,中国才可能创造出自己的“英特尔”和“微软”来。

附记:本文初稿写成于1998年9月,第2稿修改于1999年11月,冯立天教授在看过此文后要求我们对一些观点和数据进行补充,期间我们从一位其所任高校已经开始进行改革的朋友处得到一个消息:该校一个习惯于板着脸“李国香式”(电影《芙蓉镇》中人物)咸肉面孔的处长,在竞聘上岗时得票率非常低,如果不是校长的包庇肯定上不了岗,尽管群众的选票还决定不了谁能在岗位上为自己服务或者管理自己,但从此,这个处长开始向教师微笑并主动向他们打招呼。我们的第一个反应就是想起了马科斯·韦伯讲述的故事:当商业之风吹拂到斯堪的那维亚半岛时,野蛮的北欧人(在历史上以盛产海盗而著称——作者注)竟然学会了微笑!高等教育体制改革很快就要提到日程上来了,一些高校已经进行初步的改革尝试,只要有了竞争和制约,有了社会关系的变革,一潭死水般的高校必将掀起巨澜来。“这是时代的标志,是任何紫衣黑袍所遮掩不了的!”(马克思语)

### 参考文献:

- [1~3] 刘迎秋. 中国经济成长: 格局与机理. 北京: 人民出版社, 1998.
- [4] 宏征. 面对半个世纪前的大学生. 文汇报书周报, 1998, 10. 31.
- [5] 陈立华, 杨智坤, 陆媛. 大学教授: 收入多了, 门槛高了. 北京青年报, 1999. 11. 29.
- [6] 朝鲁, 梁秀基. 我国高等院校师生比研究. 人大复印资料. 高等教育, 1998(1).

<sup>①</sup> 现在, 高等教育领域已经有限的开放了: 国家承认的私立大学有 20 多家, 还有 100 多家在试点。当前, 民办高校确实还存在着一些问题, 主要是缺校舍、食堂、活动场所等硬件, 也缺少教师、优秀的管理者等软件, 教学质量难以保证, 学生素质也相对较低(见参考文献[14])。但这是一个历史现象, 随着国民经济的持续发展, 社会各界对民办高校的投入也会逐渐增多, 一批具有教育家才能和企业家精神的人开办高校, 必然促进高校间的竞争和质量的提高。今日著名的复旦、南开、厦门大学等, 本世纪上半叶都是私立大学。

# 试论人口与计划生育工作 “两个转变”的标志特征与实施工程

林盛中 于国君 丁威

(黑龙江省计划生育委员会, 黑龙江 哈尔滨 150001)

**摘要:**人口与计划生育工作“两个转变”的提出,标志我国人口与计划生育工作实现了第一次历史性飞跃,并开始了新的长征。工作重点将转向稳定低生育水平,“两个转变”恰恰服务于稳定低生育水平。本文就“两个转变”提出八条标准,初步描绘了“两个转变”的标志特征,并通过八项工程具体推进“两个转变”的实施,使“两个转变”的运作更加系统和规范。同时也指出,“两个转变”是人口与计划生育工作由低级向高级发展的运动过程,无论是标准还是支持工程都是发展变化的,需要不断完善和提高。

**关键词:**两个转变;转变标志;组织实施

**中图分类号:** C923 **文献标识码:** A **文章编号:** 1000-4149(2000)04-0030-04

## 一、人口与计划生育工作实现“两个转变”问题的提出

1998年,在中央召开的计划生育和环境保护工作座谈会上,国务委员、国家计生委主任彭珮云同志在谈到我国20世纪后三年到21世纪中叶人口与计划生育工作的奋斗目标(即:四步走目标)时,提出了人口与计划生育工作实现两个转变的概念,即:人口与计划生育工作要逐步实现工作思路和工作方法的“两个转变”,由孤立的就计划生育抓计划生育向与经济社会发展紧密结合,采取综合措施解决人口问

题转变;由以社会制约为主向逐步建立利益导向和社会制约相结合,宣传教育、综合服务、科学管理相统一的机制转变。

人口与计划生育工作“两个转变”的奋斗目标,是在我国人口与计划生育取得了显著成绩,特别是在90年代中后期全国连续多年完成人口计划,总和生育率已经降至更替水平以下的形势下提出的,它标志着我国人口与计划生育工作完成了第一次历史性飞跃,开始进入一个崭新的历史阶段。

客观上要求人口与计划生育工作必须坚定实现计划生育工作思路和工作方法的“两个转变”。

(一)“两个转变”是稳定低生育水平的需要。生育率变化是有序运动过程,生育率由较高水平下降到较低水平,政策干预起了主导作用,稳定低生育水平一方面需要生育政策相对稳定,更重要的是采取

收稿日期:2000-04-21

作者简介:林盛中,男,黑龙江省计生委副主任,黑龙江省人口学会会长,主要从事人口经济、少数民族人口、计划生育管理研究。

[7] 潘懋元. 大学教师待遇偏低评析. 新华文摘, 1995(2).

[8] 王晓明. 今日中国的高级职称评审制度. 书摘, 1999(12).

[9] 赵三. 美国高等教育的竞争机制. 新华文摘, 1995(6).

[10] 李光耀. 人才是成功的关键. 新加坡的人力资源管理, 1994. 238-244.

[11] 朱莉娅·弗林. 教师中的百万富翁——英国学术界盛

行企业家精神. 书摘, 1998(10).

[12] 刘澎. 关于尽快建立中国自己的风险投资业的建议与思路. 战略与管理, 1998(2).

[13] 赖德胜. 教育与收入分配. (博士论文打印稿). 中国社会科学院研究生院, 1997.

[14] 蒋光耀, 余敬中. 民办大学: 能否走出囚徒困境. 人大复印资料. 高等教育, 1998(1).