

北京师范大学未来教育学院教授胡咏梅：

高校薪酬改革应回归教学本位

■本报记者 陈彬

近期,在接受媒体采访时,香港中文大学(深圳)(以下简称港中深)校长徐扬生表示,该校每年只给教授发放9个月工资,其他3个月鼓励教授们走进华为、腾讯等企业支持社会科研。此言一出,随即引发公众的广泛关注和争议。支持者认为该模式可以倒逼教授走出实验室,将学术能力转化为产业技术;反对者则质疑此举可能增加青年学者内卷压力,甚至担心该模式有可能向更多高校复制推广……

事实上,徐扬生提到的“9个月工资制”并非港中深首创。在美国,相关制度已经施行多年,但在国内却几乎没有高校采用。从这个角度看,港中深的做法确有很多值得思考之处——

在中外高等教育交流日益频繁的当下,为何这个在美国实施多年的模式却迟迟未被国内高校采纳?港中深为何能实行该模式?此举又是否值得更多高校借鉴?更重要的是,在目前高教环境下,国内高校教师薪酬制度的现状究竟如何?

针对这些问题,《中国科学报》专访了长期研究高校教师薪酬制度的北京师范大学未来教育学院教授胡咏梅。

“9个月工资制”不是孤立政策

《中国科学报》:“9个月工资制”在美国已经施行多年,这方面的情况大体如何?

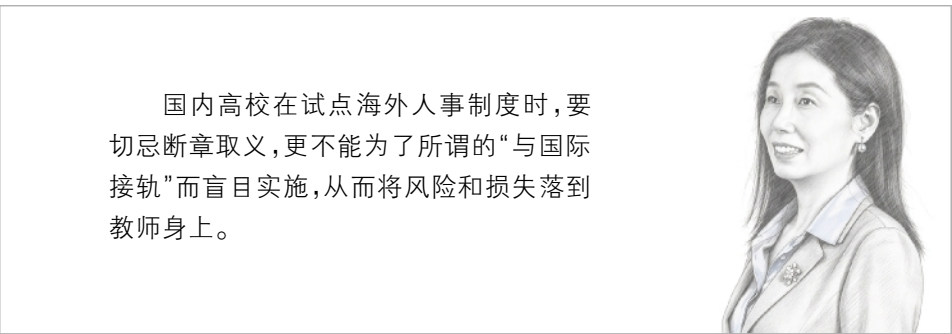
胡咏梅:的确如此,在美国高校,特别是在四年制非营利高校的长聘教学—科研岗位中,大部分采用了9~10个月学术年度聘期。但需要注意的是,所谓“9个月工资制”并不是一个孤立的发薪规则,而是一整套人事、经费、评价相互配套的体系。

具体而言,在美国高校的“预聘—长聘”制体系下,9个月对应的是教师在校内教学与行政服务的聘期,学校会在这段时间给教师发放基础薪酬。但在夏季的3个月时间里,学校一般不再硬性安排教师的课堂教学任务,教师主要从事科研工作、课题推进等工作。

其间,教师可以从争取到的来自美国国立卫生研究院(NIH)、国家科学基金会(NSF)等联邦/私人基金会资助的科研项目经费中列支劳务报酬,政策予以许可,但一般上限不超过9个月基础薪资的1/3。也就是说,学校只承担校内岗位对应的9个月薪资,教师完整年收入的一部分来源于外部科研项目,并非学校完全不管暑期收入,而且大量9个月聘期的学校是允许将这些薪酬平摊到12个月发放的。

《中国科学报》:此类制度能够平稳运行,是否也存在一些前置条件?

胡咏梅:当然,它的运行有三个不可或



国内高校在试点海外人事制度时,要切忌断章取义,更不能为了所谓的“与国际接轨”而盲目实施,从而将风险和损失落到教师身上。

缺的前提。一是教师在9个月聘期内的基础薪酬本身水平较高,即便不算暑期项目带来的额外收入,也足以支撑教师家庭的日常开销。换句话说,教师的暑期收入属于“增量”而非“生存兜底”。二是相关经费制度允许教师从科研经费中获得暑期劳务报酬。三是教师在夏季没有硬性的课堂教学任务。

此外,有一点也特别重要——美国多数研究型大学不会针对论文发表、科研项目及获奖成果设置奖励性薪酬。科研产出是长聘晋升的重要依据,但不会发表一篇学术论文就获得一笔奖金,科研更多依靠学者学术兴趣驱动,从而避免将学术工作异化为计件劳动。

当然,即便有上述前置条件,该制度也并不完美。在某些人文社科、基础理论学科领域,教师获取外部经费难度较大,他们同样会面临暑期的收入压力,只是较高的基础薪酬在一定程度上缓冲了该矛盾。同时,这类学科教师也可以通过暑期校内授课获取学校发放的课程薪酬,这部分资金是纳入学校教学预算支出范畴的。

相关探索需谨慎

《中国科学报》:你如何评价港中深实施的“9个月工资制”?在你看来,其举措能否取得预期效果?

胡咏梅:对于港中深的探索和改革,我们需要客观看待,避免全盘否定。

作为拥有较大办学自主权的中外合办大学,港中深面向校内人才,结合大湾区产业发展需求设计这套模式,希望给教师留出3个月自由窗口期,推动产学研深度结合,这样的政策初衷是完全可以理解的。至于相关举措最终能达到怎样的效果,在对政策细节和配套举措不了解的情况下,我们不能妄下结论。仅就其自身的办学定位而言,港中深的改革存在一定合理性,我们应当给予其改革试错与持续观察的空间。

《中国科学报》:这是否意味着国内更多高校,特别是内地高校也可以借鉴相关做法?

胡咏梅:正如前面所说,该模式的施行

需要多个前置条件,且其中的很多条件是我国内地高校短时间内难以具备的。从这个角度看,我认为至少在现阶段,内地高校对此需要秉持谨慎的态度。

比如,在基本薪酬方面,美国高校教师的薪酬水平一般较高,港中深能够推行该举措,也是建立在其能为引进人才提供较高薪酬的基础上。相比之下,内地高校的实发月薪大多较低,如果不提高9个月基础薪资就推行该制度,教师年度总收入会明显下滑,从而削弱高校对优秀青年人才的吸引力。

再比如,国内高校寒暑假并非无工作任务,暑期学校、小学期、非全日制的专业学位研究生教学、毕业论文指导,加上课题申报、论文写作与课题研究、填表报奖等大量工作都集中在假期,教师并不能完全脱离工作岗位。

此外,国内纵向科研项目的直接经费中的劳务费不允许发放给在职教师,仅能通过间接费用中的绩效支出渠道实现对教师的合理激励(通常占比较低,难以达到3个月的薪酬水平),3个月额外收入只能依靠横向课题。在这方面,工科、社会科学等应用学科教师尚有渠道,基础理科、人文学科教师的横向课题资源匮乏,收入风险会全部转嫁到教师个人层面。

总之,所谓“9个月薪酬”是一个成套的制度体系,如果只移植薪酬条款而不匹配配套措施,改革很容易偏离最初设想。

薪酬设计要让教师安心育人

《中国科学报》:你觉得高校教师薪酬问题引发争议的症节在哪里?

胡咏梅:这是一个值得思考的问题。在我看来,国内高校教师薪酬体系的症结并不在于发9个月的薪水还是12个月的薪水,而是内部结构存在某种程度的失衡,致使激励导向更多地偏向科研而非教学。

首先,目前高校教师的工资结构中,保障性收入比重偏低,绩效竞争性收入则占比过高。根据我们的大规模问卷调查,目前基本工资在很多高校教师总收入中的占比不足45%。

站在全球高教“十字路口”——

高等教育需在借鉴中保持战略定力

■黄立钧

日前,联合国教科文组织发布成立80年来的首份高等教育全球趋势报告。这份题为《全球高等教育趋势报告:迈向包容、公平与优质的高等教育》的报告以2.69亿全球在校生为底色,勾勒出一幅充满希望的图景:区域鸿沟呈现马太效应——西欧与北美已步入高等教育普及化阶段,而撒哈拉以南非洲的毛入学率仍不足10%;国际流动学生突破730万,但难民青年接受高等教育的比例则仅有9%;生成式人工智能(AI)正快速重塑知识生产,全球却有19%的高校制定了正式AI应用政策……

报告显示,过去20年,全球高等教育经历了史无前例的规模扩张,但这种扩张并未带来公平与质量的提升,反而在多重压力下,走到一个充满不确定性的“十字路口”。各国正沿着以国家主导弥补市场失灵、以跨界融合回应知识革命、以人文重构校准科技方向的高等教育发展路径向前走,这一趋势留给我国高等教育改革发展诸多值得深思的问题。

从高校自治迈向战略协同

长期以来,西方国家的高等教育治理以学术自治与机构自主为核心信条,国家角色被限定在资源提供者与规则守护者的范畴。然而当下,这一传统范式正发生根本性松动。国家主导、规划先行、意志贯通已成为本轮改革最醒目的制度特征。

美国的转向极具标志性。特朗普政府推出的“创世计划”整合国家实验室、顶尖高校与科技巨头,构建跨领域协同攻关体系,试图借助行政和财政手段约束高等教育机构的意图,迫使高校办学方向与国家意志保持高度一致。无独有偶,日本政府也于2025年颁布《国立大学机能强化改革方针》,实现了对国立大学使命、治理、资金与支持体系的首次系统性政策整合,同时提出建立全政府联动机制以统筹高等教育支持方案。

这些举措说明,高等教育作为国家竞争力硬支撑的地位愈加凸显,大学已从象牙塔中的知识共同体转变为国家战略科技力量的前沿阵地,体现了高等教育治理在全球竞争愈演愈烈下的理性重构。

重构学科边界与人文社科时代方位

在国家意志重新锚定高等教育战略方位的同时,高校知识生产的内在逻辑也在经历一场从学科引领到问题导向的革命。主要发达国家普遍认识到,面对AI、量子科技、先进制造、生态环境等复杂挑战,传统学科壁垒已成为创新的最大障碍。跨学科深度融合不仅是自然科学与工程技术的横向联合,更涉及人文社会科学在科技发展中地位作用的重构。

德国新一轮的卓越战略(2026—2033)堪称该趋势的缩影。该战略以AI为枢纽构建跨学科研究网络,将多学科合作与校外机构参与作为资助的必要条件,催生了涵盖自然科学、工程技术与人文社会科学的学术协作网络。英国研究与创新署在2022年—2027年的战略中,明确将社会科学、人文与艺术整合进“全球性复杂挑战”解决框架,指引人文社科深度参与AI治理、绿色转型与数字伦理等领域的规则制定。

这些举措表明,跨学科融合已进入以问题为牵引、以制度重构为保障、以知识生产范式变革为目标的大科学时代。其中,人文社科的地位重构正是这一时代不可或缺的价值之锚——当技术可以回答“能做什么”时,需要人文社科研究持续追问“应当做什么”。

同时,以AI技术发展为代表的科技革命正在以更高维度的复杂性考验高等教育的适应能力。报告显示,尽管56个国家已采纳国家AI战略,但高校层面的治理严重滞后——仅19%的机构制定了正式AI政策,80%的教师反映缺乏机构层面的AI应用指引。同时,当约90%的开放教育资源产自欧美并以英语为主要语言时,非英语国家的知识体系也面临被进一步边缘化的威胁。

在此背景下,人文社科研究可以为技术突破提供价值锚点与意义框架,为算法治理与数据伦理设置制度边界,应当引起高等教育管理者的高度重视。

财政紧缩与人口变化的压力应对

国家主导与跨界融合的改革叙事始终无

法回避一个冰冷的现实约束:钱从哪里来?学生在哪里?

报告数据显示,2022年全球政府高等教育平均支出仅占国内生产总值(GDP)的0.8%,且区域差异显著,西欧与北美国家虽然达到1.11%,但同样难以改变财政紧缩的趋势。主要发达国家正加速告别传统的增量预算模式,转向绩效导向拨款的“精准滴灌”策略。

例如,丹麦以“计价器”模式,将约80%核心经费与修读学分、毕业产出挂钩;荷兰以绩效协议捆绑资金与战略完成度;多国将劳动力市场指标纳入分配公式;一些国家还通过实施混合融资分散公共压力,并以治理改革提升财政效率。

这些转向并非简单的经费削减,而是以绩效问责换取院校自主,以结果导向提升教育投入效能,属于在财政压力下寻求高等教育质量与公平的实践机遇。

同时,人口结构的断崖式变化进一步加剧了系统压力。尤其像日本、韩国这类面临老龄化与少子化双重压力的国家,大批地方高校面临生源与财政的双重危机。对此,韩国施行“全球本土化大学30计划”,着力推动地方大学合并重组;日本将促进区域社会振兴确立为国立大学三大核心使命之一,本质上都是在人口寒冬中通过空间重构与功能再造寻求生存之道。

战略定力与改革张力的平衡

当前,我国正处于从教育大国向教育强国转型的关键期,更需要在借鉴中保持战略定力,在融合中探索自主路径。

一是突出国家战略导向,加紧布局战略必争领域。战略必争领域主要集中在具有前瞻性、战略性且关乎国家长远发展的科技前沿。这是应对全球科技竞争、保障国家安全、推动高质量发展的核心举措,也是高等教育应当承担的责任。我国高等教育应结合国家战略需求,持续完善“双一流”建设高校和学科,体系化加强基础学科建设,聚焦关键核心技术攻关,强化体系化布局。

二是推动跨学科交叉融合走深、走实,在

这意味着教师的大部分收入要依靠绩效工资,而绩效的高低又高度绑定论文、项目、人才头衔,这会在客观上引导教师将更多时间、精力投入科研,教学则变成了“次要任务”。

其次,学科间的薪酬激励不平衡,科研绩效红利集中在工科、应用学科。基础理科、人文学科很难拿到高额科研绩效奖金,同等职称情况下,不同学科教师实际收入差距明显。

最后,人才“帽子”带来巨大的薪酬溢价,普通教师和高层次引进人才收入差距拉大,带来逆向激励问题。少数高层次人才拿到高薪,广大普通高校教师薪酬有限,容易挫伤多数教师的工作积极性。

《中国科学报》:近期,西湖大学校长施一公在某次论坛上表示,西湖大学放弃科研量化指标,不设任何形式的额外奖励,你是否认同这种做法?

胡咏梅:西湖大学的做法无疑为我们提供了另一个改革样本。但需要注意的是,该模式的正常运行同样建立在整体薪酬水平较高的基础上。这提示我们,提升教师基本薪酬水平仍是高校教师薪酬改革的重要方向。

在此前提下,我们需要明确高校的核心职能是人才培养。如果薪酬激励过度向科研倾斜,高校和专业科研机构的边界就会变得模糊。因此,薪酬制度应发挥指挥棒的作用,适度提高教学在薪酬分配中的权重,鼓励教师将时间和精力投入课堂教学、课程建设、学生指导等人才培养工作。

《中国科学报》:除了提升收入水平外,要落实教学本位的改革方向,国内高校薪酬体系还可以从哪些方面优化?

胡咏梅:可以做的还有很多,比如调整绩效分配规则,真正提升教学工作和教研成果的权重。课程建设、教材编写、学生指导、教学改革要切实和分配挂钩,改变“科研拿大奖,教学只拿课时费”的局面。

针对基础学科、人文学科等领域,可以设置一些专项的教学支持,从而弥补横向课题短板。

至于“帽子”问题,可以适度调节人才头衔带来的待遇差距,兼顾高层次人才和广大普通一线教师的权益。

总之,国内高校在试点海外人事制度时,要切忌断章取义,更不能为了所谓的“与国际接轨”而盲目实施,从而将风险和损失落到教师身上。

事实上,我们在评判薪酬制度好坏时,形式上的国际化与否并不重要。我们要看的是相关制度能否让教师安心教书育人,能否支持长期基础研究,能否稳住青年教师队伍。高校薪酬设计始终不能脱离人才培养这个根本任务。

政策机制与学术评价上寻求突破。科学进步已超越了“基础研究—应用研究—技术开发—产业化”的线性顺序,我国高等教育要推动在工程实践与社会发展中凝练新的基础研究问题,在高校、企业和实验室之间形成新的连接循环,推动基础研究突破反向赋能工程实践与社会创新。

在这方面,高校应继续探索以实体化平台、独立人事权与交叉评价作为跨学科融合的机制保障,并改革研究成果评审标准,认可在交叉领域取得且难以被单一学科传统标准评价的创新成果,延长从事深度交叉研究学者的考核周期。

三是重构人文社科地位,构建对接国家需求的自主知识体系。我们应当充分认识并发挥人文社科研究在科技创新中“方向盘”与“制动器”的作用。布局前沿领域和先导产业时,高校须同步考虑人文社科发展机遇。比如,可将哲学、法学、社会学、伦理学等纳入重大科研项目的重要环节;在中国式现代化进程中,凝练重大理论与实践问题,构建中国哲学社会科学自主知识体系。

四是合理构建分类发展评价体系。发达国家从规模扩张转向质量精准的实践表明,同质化竞争是资源浪费的根源。中国应加速构建分类差异化的学科布局——综合性研究型高校聚焦前沿交叉,行业特色型高校紧扣产业需求,地方高校立足区域振兴。同时,可探索建立高校与企业学位协同授予试点制度,在需要人才培养快速响应的高端制造、AI等重点领域,赋予龙头企业联合培养研究生并参与授予学位的资格,将产业实战项目纳入核心考核环节,实现人才培养与产业需求的紧密衔接。

总之,全球高等教育正站在一个旧秩序尚未完全退场、新范式尚未完全成型的历史间隙,而作为世界最大规模高等教育体系的拥有者,中国已从跟跑者转变为共建者。这一成就本身就是对全球的巨大贡献。今后,我们还需要将自身经验进一步转化为国际公共产品。这不仅关乎中国教育的未来,也关乎全球高等教育能否真正实现“包容、公平与优质”的世纪承诺。

(作者单位:同济大学)



樊秀娟

同济大学
教育评估研究中心主任

日前,中共中央办公厅、国务院办公厅印发《关于分类推进高校改革的意见》(以下简称《意见》),对高校分类改革作出要“围绕国家战略需求协同育人,以统筹规划为先导,以分类改革为动力,以科学评价为牵引,构建自强卓越的高等教育体系”的战略部署。这再一次明确了高校分类发展的现实意义和行动框架。

高校分类发展的提法由来已久,但长期以来,各种分类发展的举措最终往往以分层收场,而分层大多有明显的高低之分。客观上,大多数应用型、技能型高校常以低于研究型高校的姿态存在,且相关人员在就业、晋升及其他社会活动中也会因“非名校”身份而遭遇歧视,这显然有违分类发展的目的。要真正实现不同类别高校的分类发展,从根本上破解这种分层问题是当务之急。

站在高校分类发展、统筹规划的角度,新一轮“双一流”建设如何贯彻《意见》精神是应用型和技能型高校主体关注的重要问题。眼下,高校能否获得“双一流”身份对学校发展的影响巨大,而大多数应用型和技能型高校却受困于此。必须承认,目前大多数高校对“双一流”身份的关注超过对办学成效的重视,这种本末倒置的现象值得关注。

在笔者看来,新一轮“双一流”建设应以国家分类推进高校改革为契机,推行开放式的分类建设方案。具体而言,要淡化“双一流”建设学科和建设高校的入围身份,给予全体高校以自身条件和特色争创一流的机会,引导高校在各自类别“纵向争先”办出一流水平。

说得更直白点,建议国家不再出具官方认定的“双一流”高校名单,同时以项目制形式开展各类资助活动,不以层级而以效能选择资助对象。通过“双一流”建设导向,最大限度激发全体高校高质量办学的积极性、主动性和创造性,形成各类高校在各自赛道“纵向争先”创一流的发展格局。

以科学评价为牵引,新一轮“双一流”建设要“淡化身份”“纵向争先”,这是国家管理主体和高校建设主体各自履职尽责的协同产物。

首先,尊重高校参与“双一流”建设的办学权利。“一流”本就是抽象概念,它更多的是一所大学在民众心目中的形象或声誉,属于人的主观感受。相应地,高校主体可以提出争创一流以提振士气,这属于学校的办学自主权。在政府领导下,把学校定位和发展目标交给高校,让高校最大限度地办出特色和水平,这也是“放管服”治理高校的目的。

与此同时,由官方认定高校的“双一流”身份须十分谨慎。从客观情况看,一方面,高校永远处在动态发展中,任何评价都是过去式;另一方面,对大学的评价永远是相对的,任何结论都无法覆盖一所大学的全部情况。从主观情况看,“入围”身份与国家资源配置紧密捆绑,以及身份固化造成荣誉固化、利益固化等不良后果,显然有悖“双一流”建设的初衷。

其次,促使教育评价标准回归教育实践活动本身。“一流”既然是抽象概念,自然也不存在绝对的“一流”高校评价标准。眼下,很多高校紧盯管理部门设置的评价指标,并将其作为追求目标,甚至出现了“形式大于内容”“身份高于一切”等建设目的异化问题。然而,指标数据优秀能否代表真实水平高,这一点相信很多人都有自己的答案。

同时,国内的“双一流”建设评价指标主要为可计量的科研指标,这类量化指标不仅难以反映高校的人才培养情况,也不能反映科研的实际质量,甚至还可能被学术不端者钻空子。而且,第二轮“双一流”建设不再区分入围大学与入围学科,高校只要有一个学科入围就能拥有“双一流”身份,这很容易导致高校将资源集中到有望入围“双一流”的单一学科。这种情况大多会发生在办学竞争力偏弱的应用型、技能型高校,这对此类高校办学实力的提升可谓“雪上加霜”。

总之,现有的“双一流”评价标准比较偏向研究型高校,这对技术型、应用型高校不公平,需要制定切实的分类评价标准。

最后,须破解基础教育日趋严重的功利性名校竞争。当前,“非名校”焦虑已经成为普遍的社会问题。基础教育学生为进入名牌高校而展开的升学竞争,有的已到了扭曲的地步。“双减”政策明令禁止课外学科补习,但依旧挡不住学生及家长的追逐。在国家优质教育资源不断扩大、数智科技发展为个体成才提供更多可能性的背景下,利益相关者之所以放不下名校情结,主要源于基础教育出口处的高校被简单分层、“歧视链”现象严重等。为此,要以满足国家和个体发展为目标,建设更具开放性、多样性和包容性的高等教育体系。

新一轮“双一流”建设要通过分类评价,促使各类高校从“一列纵队”向“多列纵队”排列,直至实现研究型、应用型、技能型等高校“齐头并进”的格局。一旦高校“有类别、无层级”的教育理念深入人心,多元人才观就会被国人广泛接受,学生就能按照自身兴趣爱好、才能禀赋等理性选择高校,这将极大地化解基础教育的功利性名校竞争,促进教育质量的提升。

新一轮『双一流』建设应『淡化身份』『纵向争先』