

论高等院校按生产要素分配

何 栎¹, 刘 欣¹, 田 明²

(1. 重庆大学 人事处, 重庆 400044; 2. 重庆大学 法学院, 重庆 400044)

摘要:通过分析生产要素分配的含义、收入分配特点和高校按生产要素分配的客观要求,阐明在高校中实行按生产要素分配具有非常重要的理论和实践意义。

关键词:高等院校;生产要素;分配

中图分类号:G647 **文献标识码:**A **文章编号:**1008-5831(2002)05-0113-03

The Distribution of Essential Factors of Production in Universities

HE Li¹, LIU Xin¹, TIAN Ming²

(1. Personnel Department of Chongqing University, Chongqing 400044, China;

2. College of Law, Chongqing University, Chongqing 400044, China)

Abstract: This paper analyzes the meaning and the objective demand of essential factors of production and the distribution characteristic of income, then expresses the important significance in theory and practice according to the distribution of essential factors of production in universities.

Key words: universities; essential factors of production; distribution

为了全面启动收入分配激励机制,党的十五大第一次明确地提出了“把按劳分配和按生产要素分配结合起来”,“允许和鼓励资本、技术等生产要素参与分配”,高等院校作为知识密集型单位,如何实现按生产要素分配,应当是亟待解决的问题。

一、按生产要素分配的含义和表现形式

(一)按生产要素分配的含义

生产力是人类改造自然和征服自然的能力。生产力的构成,包括参与社会生产和再生产过程的一切物质的、技术的要素的总和。包括劳动对象、以生产工具为主的劳动资料和从事社会劳动实践的劳动者都是构成生产力的基本要素。随着社会的发展,现代生产力是由多种要素有机合成的复杂系统。这些要素不仅指劳动者、劳动资料、劳动对象,也包括分工、协作、管理、劳动组织以及科学技术等。各要素在生产力系统中的功能作用是不相同的。知识、技术在社会生产中的作用日益增大,成为现代生产力中最活跃的因素和最主要的推动力。按生产要素

分配即按要素的“功能”分配,指的是生产要素之间的分配,实质上是生产要素的所有权在经济上的实现。按生产要素分配是市场经济的基本要求。只要存在市场经济,市场机制在生产要素的配置中就必然发挥主导作用,按生产要素分配就必然存在。十五大提出“把按劳分配和按生产要素分配结合起来”的论断中所说的生产要素,是指除劳动之外的其他要素。

(二)事业单位中按生产要素分配的表现形式

1. 资本要素参与分配

按个人投入生产经营活动的资本份额分配个人收入。个人不是转让资本所有权,也不是纯粹对资本使用权的转让,而是按个人生产经营活动的资本份额参与收益分配。在股份制的单位,产权归全体股东,其收入的分配按税后利润同股同利原则进行。

2. 知识与技术要素参与分配

科技人员以其专利、专有技术等折资入股,并参与收益分配。如某高校某研究人员以其专有技术作

收稿日期:2002-07-03

作者简介:何栎(1971-),女,重庆人,重庆大学人事处干部,主要从事人事管理及人力资源研究。

价60万元入股某公司并参与某公司的股利分配,就是按技术分配的一种形式。作为技术要素参与分配的不仅有应用技术,还应包括基础性的科学技术。

3. 管理要素参与分配

目前在一些事业单位中试行的目标管理责任奖及管理岗位工资制等,就是管理要素参与分配的形式,是管理者人力资本投资的价值体现。另外还有经营管理效益收入,这是与单位效益情况挂钩浮动确定的收入,这部分收入是经营管理者的管理要素在经济效益和社会效益中的作用与贡献大小的价值体现和回报,这种方式承认经营管理能力也是生产力,也应作为生产要素参与收益分配。

4. 劳动力要素参与收益分配

劳动力是生产诸要素中最活跃的生产要素。劳动力属于劳动者个人所有,劳动力在要素中也是有价格的,劳动的市场价格由劳动力供求状况、劳动力质量等因素确定。在股份合作制单位中,劳动者除按自己投资入股的股份获得按资收入外,还可按劳动获得劳动分红。

二、高等院校按生产要素分配

(一) 高等院校的收入分配特点

高等院校是为社会培养高素质的人才和为社会提供高水平的科研成果的事业单位,它的经费来源主要由国家的事业费拨款,少部分靠本身的事业性收入,计划经济色彩非常浓。在分配模式上采用的是“大锅饭”式的工资模式,而这种工资分配模式是在劳动力没有真正进入市场这样一种特定经济条件下形成的。而工资又是高等院按劳分配的最基本形式,分配依据的“劳”主要是劳动者潜在劳动能力,主要表现为学历、职称、职务、工作年限等,工资成了相对固定的计酬方式。长期以来,就在人们的头脑中形成了工资与日常工作好坏关系不大,只要按时上下班,不论干好干差、干多干少一样给工资,从而导致人们“熬年头、要职称、闹级别、等调资”,工资增上去了就难以降下来,即使上班出工不出力,国家工资部分也只能一分不少地照发,由此滋生的平均主义“大锅饭”现象日趋严重。由于这种工资模式使劳动的数量和质量与劳动者的利益相分离,按劳分配流于形式,因此极大地挫伤了劳动者的劳动热忱,影响高校的事业发展。1993年国家机关事业单位工资制度改革后,事业单位工资制度中设立了活工资部分,对克服工资分配上平均主义起到了较大的作用。但因工资套改仍然依据的是工作年限、学历、职称、职务、任

职年限等因素,而活工资部分在职工收入中占的比重又较小,所以很难从根本上改变长期形成的固有观念,难以形成真正的激励机制。

(二) 高等院校按生产要素分配的客观要求

高等院校的主要成员是不同层次的教师、专业技术人员和管理人员,他们不仅为社会提供劳动,而且拥有知识、技术、管理经验等生产要素。知识、技术、管理经验的获得,需耗费活劳动和物化劳动,它用于劳动中能带来经济效益和社会效益,其投入当然需要得到相应的回报。因此客观上高等院校的成员有凭借对知识、技术、管理经验等生产要素的所有权占有部分劳动剩余的要求。当今世界,科学技术飞速发展,人才的竞争比任何时期都激烈。人才与一般劳动者不同,是指具有较高知识水平和工作能力的人,因而人才实际上也成了一种稀缺的资源,那么人才资源的稀缺性和有效利用资源的必要性决定了投入生产过程的人才资源要素应该获得相应的回报,因此,人才资源必须作为生产要素参与分配。特别在当今社会对高校教师的素质有较高的要求,高校教师作为高层次人才面临补充和稳定两方面压力,人才资源参与分配就显得尤为重要。

(三) 高校收入分配是否存在按生产要素分配

高校人员的工资尽管不象企业工资取决于市场,但由于事业单位职工与企业职工生活在同一社会经济环境中,直接受到市场机制的影响。适应市场经济的收入分配机制,能够最大限度地发挥工资分配的效果。

高等院校的分配制度改革不仅是提高效率的手段之一,而且高校本身也存在要素资源优化配置的问题。要素分配就是针对稀缺的要素资源以市场的方式实现优化配置,所以,高校没有理由拒绝要素分配方式。分配中以什么要素为主体,这就要看生产过程中,哪一种生产要素占主导地位,提供的价值更大,如果劳动力的简单劳动贡献大,应是按劳分配占主体,如果是知识、技术等要素的贡献大,就应该是按知识、技术的分配占主体。按此道理,一些劳动密集型企业就应以按劳分配为主体,高校这种知识密集型的单位就应以知识、技术要素分配为主体。

三、高校按生产要素分配的实践和探索

我们对某重点高校在分配制度改革上按生产要素分配的实践和探索进行了分析,具有以下特点。

(一) 管理才能、教学能力和经验要素参与分配

为了逐步加大分配制度改革力度,按照“效率优

先、兼顾公平、精简高效、按需设岗、以岗定酬、择优聘任、优劳优酬”的原则,推行了岗位聘任制。根据聘任的不同岗位实行不同的岗位津贴,最高标准为每年5万元,最低标准为每年3千元。二者相差近16倍。每个岗位按照不同的岗位职责、任务和要求进行设置,并且规定了相应的任职条件,按每个人管理才能、教学能力和经验、科研水平的不同竞聘不同的岗位,这实际上就是管理才能、教学能力等生产要素参与分配的体现,报酬直接与岗位职责、任务挂钩,不论是什么人,只要具备所需要的条件(即生产要素)并且实施,便可以获得相应回报。这种分配方式充分调动了广大教职工的积极性,对稳定教学、科研和管理骨干,发挥了重要作用。

(二)知识与技术要素参与分配

科学技术是第一生产力,技术进步对生产的贡献作用越来越大,因此按技术进行分配,有利于促进技术进步。该校在科研管理制度改革中,加大了对科技成果要素的分配力度,按科研成果的不同类型和不同学术水平给予奖励。

科技论文、科技成果是科研人员的工作结果,因此该校改变过去那种对科技论文只承认其学术价值,未肯定成果价值的作法,通过奖励形式对科技论文和成果给予承认。为鼓励学术论文上水平、上规模,鼓励科技人员从事发明创造、承担重大科技任务和申报科技成果奖的积极性,该校出台了科技奖励办法。对学术论文按其发表刊物的不同档次,分别给予每篇100-1000元的奖励。对于获得专利授权的第一发明人或第一设计人一次性奖励500-2000

元。对于年度科研经费达到规定数额的,学校奖励总经费的1%。对获国家三大科技奖励的课题组,学校分别按奖励金额的一定比例给予奖励。专利实施转让后,根据实际得到的收益,推广应用范围,专利持有方式或所有方的约定等,按“专利法”及其实施细则和学校有关规定,支付发明创造者在专利实施、推广、产权保护中作出突出贡献的有关人员的酬金。或直接以“业绩津贴”经济方式体现,对各项成果奖励,根据获奖等级的不同每项分别计算1至15个业绩点,对学术论文按其发表刊物的不同档次,每篇分别计算0.02至10个业绩点,每项专利按获得专利的类别和学校作为专利权人的顺序分别计算0.1至1个业绩点,每个业绩点按每年6000元的标准给予业绩津贴。通过以上政策,使科学技术直接参与分配,促进了教师学术水平和研究生培养质量的提高。

四、结束语

高等院校按生产要素分配是一个复杂的系统工程,高校在这方面的探索的仅仅是一个开端,对如何加强高等院校按生产要素分配还有待于进一步深入的研究和实践。我们相信,只要认真贯彻党的十五大报告提出的分配原则,积极进行分配制度改革,一定能给高等院校的发展注入新的活力。

参考文献:

- [1]蔡思复.收入分配市场化改革的科学选择[J].中南财经政法大学学报,1998,(3):19-23.
- [2]白书祥.按劳分配与按生产要素分配[J].经济与管理研究,1998,(3):34-37.