

社会收入差距对高校教师队伍建设的影响与对策

余远富

(扬州大学 党委办公室,江苏 扬州 225009)

【关键词】收入差距;高校教师;影响;对策

【摘要】文章分析了当前我国社会收入差距拉大的现状及其对高校教师队伍建设的重要影响,提出了解决这一社会矛盾的一些对策。

【中图分类号】G645

【文献标识码】A

【论文编号】1005-2909(2001)01-0069-03

The influence of social disparity in income to higher education teaching staff and countermeasure

SHE Yuan-fu

(The University Organ, Yangzhou University, Yangzhou 225009, China)

Key words: disparity in income; the higher education teachers; influence; countermeasure

Abstract: The long disparity in income made some effects and impacts to higher education teachers in many ways and result in losing of teachers. The article analyzed the status quo about disparity in income in our country, expatiated on the mainly influence to construct the higher education teachers, considered some countermeasures to settle these social conflict.

随着我国社会主义市场经济体制的建立,平均主义“大锅饭”被彻底打破,极大地调动了人们的劳动积极性和潜能。然而,由于社会主义市场经济体制还不够完善,收入分配上效率与公平的兼顾尚不充分,社会腐败现象仍在蔓延滋长,导致在平均化趋势得到一定遏制的同时,却出现了两极分化和收入

差距悬殊的问题,并由此而引发出许多新的社会矛盾。社会收入差距波及到高校,对高校教师也存在着一些负面影响,使高校教师队伍建设遇到新的值得认真研究的问题。

一、社会收入差距拉大的现状

综合分析各种资料数据可以看出,我国现阶段

试、分析与监控的能力。其内容包括:桩工程与地基处理工艺操作及质量测试分析;基坑工程方案设计与工程监测;模板与脚手架工程设计与施工;钢构件加工与安装;大体积混凝土测温;预应力构件后张法施工操作;建筑紧固技术培训。②现代施工组织与管理实训。使受训者通过施工组织设计编制与现代施工管理的计算机模拟仿真训练,培养其进行施工组织设计及运用计算机进行工程管理能力,掌握施工组织设计原理、程序及方法以及施工管理有关

计算机程序和软件的应用方法,了解施工管理的基本内容与程序,掌握施工方案、进度计划表、施工计划图、施工预算的编制方法。其内容包括:a. 现代施工组织设计;b. 现代施工管理,包括工程项目投标文件的编制、工程项目的预算编制及施工过程中的成本分析、施工方案的技术经济比较及最优化方案选择、网络计划编制与现场调整、施工平面图的计算机辅助设计、工程项目管理及质量控制等内容。

(责任编辑:周虹冰)

【收稿日期】2001-01-03

【基金项目】扬州大学科研基金资助项目(N9811220)

【作者简介】余远富(1967-),男,江苏如皋人,扬州大学助理研究员,本科,主要从事高等教育和高校思想政治教育研究。

收入差距和财富占有的差距在迅速拉大:

基尼系数上升。根据国际上多年测量的数据,基尼系数在 0.2 以下,收入分配处于高度平均状态;基尼系数在 0.2~0.3 时,为相对平均;基尼系数在 0.3~0.4 时,为中等不平等程度;基尼系数超过 0.4,不平等程度偏大。据有关数据测定表明,我国的基尼系数从 1988 年的 0.382 上升到 1995 年的 0.445。近年来,一些民间调查机构在对中国的现实进行调查了解以后,认为中国的基尼系数已达 0.59,表现出收入差距较大。

行业差距拉大。目前,职工“换个单位上班,工资翻几番”的现象较为普遍。金融保险、电力、邮电、通讯等行业存在一定的垄断经营,工资水平较高,工资增长速度与教育、文化单位尤其是高校比,职工工资水平和增长速度形成强烈反差。据国家统计局数据,1994 年职工工资收入最高的金融保险业与教育、文化业之比为 1.36:1;绝对额相差 1789 元;1996 年职工工资收入最高的电力业与教育、文化业之比为 1.43:1,绝对额相差 2672 元;1997 年收入最高的金融、保险业与教育、文化业之比又扩大为 1.44:1,绝对额相差 2975 元。在国家划分的十五个大行业中,教育文化业 1997 年排在倒数第 5 位。若加上工资外隐形收入及福利待遇等因素,差距更明显。

地区差距拉大。由于我国地区经济发展不平衡和一定的经济倾斜政策的影响,使不同地区形成的不同经济基础及结构差异对收入差异带来巨大影响。地区贫富差距的拉大,使不同地区间高校教职工的收入差距也随之不断拉大。

二、社会收入差距对高校教师队伍建设的影响

随着知识经济的到来,高等教育在社会政治经济发展中的作用显得越来越重要,其地位从过去的社会边缘移到社会的中心。高校教师作为促进科技进步和知识更新的重要力量,也应处于社会的中心地位,成为高收入阶层。当前,尽管随着国家经济增长和对教育投入的增加,高校教师的地位和收入有了较大提高,但从我国收入差距拉大的现状看,高校教师目前只处于社会中下层的地位和收入,与他们对社会政治经济发展所作的贡献很不相称。由于社会收入差距拉大,特别是不同地区高校教师收入差距拉大,教师职业与其他行业收入差距拉大,使得高校教师的经济收入不易在社会上令人羡慕,其社会地位在人们心目中也不是排在首位,这无疑对高校教师造成多方面的影响,包括对高校教师的人生观、

价值观形成较大的冲击,一定程度上加剧了高校教师的心理失衡,强化了高校教师的不平等感觉,造成高校人心思富、人心思动和高校教师的趋利流动,使高校教师队伍难以留住人才。从这个意义上讲,社会收入差距对高校教师队伍建设最负面的影响是导致高校教师的流失,给高校教师队伍建设带来新的难题。

高层次人才流失严重。拥有高学历或高职称的教师是高校教学、科研的主干力量,他们的知识和科研能力是一笔宝贵的财富,许多商业单位正是看到这点,竞相以高校所没有的高薪和优厚工作条件挖走他们。据调查,某高校的流失人才中,高职称、高学历的人数占了 70% 即可见一斑。

青年教师流失严重。青年教师的成长关系到高校的未来发展。一些青年教师不安于高校清贫,他们或教学经商“两不误”;或跑调动,忙出国,另谋发展;或辞职下海。这种状况令人担忧。

教师潜流现象严重。目前高校里人虽在岗位上,但已在寻找脱离学校的机会或潜心第二职业赚钱的教师为数不少。据一项教师心理状况的问卷调查表明:中青年教师中愿意留在高校工作的只占 30%,有 15% 的教师公开承认搞第二职业,其实实际从事第二职业的不下 40%。

“孔雀东南飞”现象严重。由于地区、行业间收入差距拉大,高校教师中出现从西北边远地区流向内地和东南沿海开放地区,从学校流向经济效益较好的机关、行业、外资或私营企业,从国内流向国外的单向流失现象。更为严重的是,技术随人走,成果向外流,造成学校无形资产的严重流失。

三、对策思考

1. 加大宏观调控力度,逐步缩小社会收入差距。收入悬殊已经成为我国社会生活中的一个突出问题,对社会生活的各个方面存在明显的消极影响。当务之急是采取有效措施,遏制社会收入差距进一步拉大的势头;其次,要通过进一步完善社会主义市场经济体制,健全法制,加大宏观调控力度,加以必要的政策导向,运用劳动力供求关系调控工资,使行业、地区间不合理的工资差距受到合理制约,从而逐步理顺分配关系,逐步缩小行业之间、地区之间、城乡之间的收入差距。第三,要强化法律、税收、金融等手段,加强对工资内外收入的监督、调节、治理。要利用法律手段,规范工资外收入管理秩序,治理不合理收入,打击不合法收入,把收入的差别保持在合理、合法、合情、适应的范围之内。

2. 提高高校教师的经济地位,营造全社会尊师重教的环境氛围。物质需要是人类的基本生存需要。如果说一部分教师出于对高教事业的执着追求,可以容忍和接受低收入来从事高智力的教学、科研工作,但要期盼整个高校教师群体这样是不现实的。因此,必须千方百计提高高校教师的经济地位,营造全社会尊重教师的环境氛围。首先,国家必须增加财力投入,普遍提高高校教师的经济收入。国家宏观确定工资水平时,应坚持教育优先的原则,使高校教职工工资水平与社会经济发展相联系,与高校对社会的贡献相联系,建立起高校教职工工资增长与国民收入和劳动生产率增长之间的协调机制。其次,要把尊师重教落到实处。在全社会树立起尊师重教的良好风尚,大力发展社会助学助教活动,努力营造更加有利于高校教师施展聪明才智的良好环境。第三,高校本身也要努力提高教师生活福利待遇,创造尊师重教的校园环境,以待遇吸引人,以事业凝聚人,以感情留住人。

3. 改革高校内部人事分配制度,实行新的高校师资管理模式。首先,要改革高校现行用人制度,实行定编、定岗和全员聘任制,建立起与市场经济体制相适应的人才公平竞争、流动、合理配置和整体性开发的人才与人事管理机制;其次,要配套进行高校内部收入分配制度改革,摒弃“大锅饭”和平均主义分配倾向,建立“以岗定薪、绩效挂钩、强化竞争意识、体现贡献大小”的分配激励机制,使教职工的工资收入与岗位、能力、业绩和贡献直接挂钩,以工作质量、

数量、岗位责任大小来定薪;第三,要实行“高薪聘任”,做到高竞争、高水平、高待遇,尽快实现高校教师福利的货币化,同时报酬待遇要坚定不移地向优秀拔尖人才、学科带头人和中青年骨干教师倾斜,体现“效率优先、兼顾公平、按劳分配、多劳多得、优劳优酬”的原则。通过实行“高薪聘任”等改革,使教师待遇相对优厚,各种后顾之忧可以通过高收入从社会得到解决,高校优秀人才流失的局面才会从根本上扭转过来,学校也才有可能积聚最杰出的人才。

4. 完善人才流动机制,实现人才流动的动态平衡。让人才通过合理有序流动,在更适合的岗位上发挥作用,是提高人才使用效益的重要手段。但是“流动”应该是双向的,既要有流出,也要有流入。首先,要疏通人才有序流动渠道,建立吸引人才的市场竞争机制。高校要积极采取措施,改善一切条件,吸引优秀教师内流,把那种为了稳定而单纯依靠行政手段制约人才的方法改变成创造条件吸引人才的市场竞争机制,从不稳定中求得相对稳定;第二,要建立人才有偿转让机制,使人才流动的单位与单位之间、单位与个人之间有章可循。人才的成长除了自身努力外,还有所在单位在人力、资金等方面的大量投入。社会单位引进高校的人才,或高校引进社会单位的人才,都应给对方对人才培养的投资以补偿。第三,要建立人才调节市场。政府要改革现行的退休养老、医疗保险、社会保障和户籍制度,为高校人才有序流动创造社会配套条件。

[责任编辑:王之怀]

致 作 者

亲爱的作者:

本刊的发展和进步,离不开你们的支持和合作。在此,本刊向你们表示衷心的感谢。这里有两个问题希望能继续得到你们的支持和合作。

一、为适应我国信息化建设需要,扩大广大作者学术交流渠道,本刊已加入《中国学术期刊(光盘版)》和“中国期刊网”,如作者不同意所著文章编入《中国学术期刊(光盘版)》和“中国期刊网”,请来稿时申明,本刊将做适当处理。

二、根据中国学术期刊光盘版技术规范要求,今后来稿请将下列项目内容在文章中按要求逐一写清楚,否则,延误了发表时间由自己负责。

1. 第一作者的姓名、出生年、性别、民族、籍贯、职务、职称、学历、研究方向、基金项目。
2. 所有作者姓名、学校名称、系或单位、省、市、邮编的中文及英译
3. 文章的题目、关键词、摘要的中文及英译。
4. 文章的中图分类号、文献标识码。

《高等建筑教育》杂志编辑部