

学术生态治理



[学术生态治理_下载链接1](#)

著者:乔锦忠

出版者:

出版时间:2008-10

装帧:

isbn:9787504143297

《学术生态治理:研究型大学教师激励机制探索》主要内容：论文立足于信息经济学的

机制设计理论、劳动经济学的工资理论和管理学的组织理论，通过模型研究、比较研究和案例研究等方法，分析了研究型大学教师应采用的工资制度、岗位聘任标准以及影响大学教师行为的其他各种因素，如学术委员会的治理等。

论文首先描述了国内外学者有关研究型大学教师工资制度、人事制度以及学术委员会治理等方面的相关研究，发现以往的研究对于大学教师为何采用某种特定的工资制度、人事制度等所做的理论分析存在不足。有鉴于此，作者着重对大学教师工资制度、人事制度设计以及学术委员会治理等方面进行理论探索。

随后，论文立足于组织理论和激励机制设计理论，建构了社会类组织和研究型大学教师激励机制的基本框架，指出了工资制度设计中应综合考虑激励强度、风险、平衡性和可测量性等要素，阐述了理想的工资制度应对增加激励强度和规避风险进行折中，以及对提升激励强度和保证各项任务或同一任务不同维度之间的平衡性进行折中的基本原理。论文还指出，人事制度设计中试用期限和聘用制度的选择取决于发生测量错误的可能性和候选人的能力分布；筛选制度和晋升制度的选择取决于组织对选拔过程中可能发生的“拒真错误”和“存伪错误”的容忍能力；理想的人事制度是用最小的成本在能力较强的候选人群中实施合理的筛选并留住最合适的人才。

论文分析了研究型大学教师的两项主要工作——教学和研究在风险、平衡性和可测量性等方面的特点以及两者之间的关系。教学是一项风险很小的工作，对教学质量的评价属于内部评价、主观评价和当期评价，教学评价出现错误的可能性相对较小，教学能力分布具有负向偏移的特点；研究是一项风险较大的工作，借助于学术期刊等级和被引用频率对研究成果进行的评价属于外部评价、主观评价和延期评价，研究评价发生错误的可能性较大，研究能力的分布具有正向偏移的特点。研究能力和教学技能之间的边际成本相互独立，研究的边际收益大于教学的边际收益，即对研究和教学进行相同的投入，研究的产出对大学教师更有价值。

根据这些分析，论文得出了一些有关研究型大学教师激励机制设计的基本原理。即对教学和科研的报酬进行区分；教学应采用岗位工资制和计件工资制相结合的工资制度；科研则只采用岗位工资制；对在研究方面有突出贡献的教师应给予一次性奖励；工资应体现学科差异；大学教师的选拔和晋升应主要依靠外部劳动力市场；对初聘的教学型教师可设置较短观察期，研究型教师可设置较长的观察期；对经观察后确认能够胜任工作的研究型教师应与其鉴定时间较长的任期合同或终身雇佣，教学型教师则可采用短期合同制；对所有的大学教师都应当采用非升即走的筛选制度和晋升制度；应禁止大学教师在校外的营利性兼职活动或对其兼职活动进行时间限制等。此外，论文还对其他影响大学教师行为的内部和外部因素进行了分析。

最后，论文描述了国外研究型大学教师人事制度和工资制度及其变革趋势；回顾了解放后特别是改革开放以来，国内研究型大学教师人事制度和工资制度变革的历史；然后以一所大学为案例，根据前面提出的理论对该校在人事和工资制度改革中出现的一些具体问题进行了分析。在此基础上，提出了研究型大学教师激励机制改革的16条建议。

作者介绍:

目录:

[学术生态治理_下载链接1](#)

标签

评论

[学术生态治理_下载链接1](#)

书评

[学术生态治理_下载链接1](#)