

<<学术生态治理>>

图书基本信息

书名：<<学术生态治理>>

13位ISBN编号：9787504143297

10位ISBN编号：7504143294

出版时间：2008-10

出版时间：教育科学出版社

作者：乔锦忠

页数：160

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

内容概要

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。

作者简介

乔锦忠，1972年10月出生，山西省平遥县人。先后在山西大学教育系、北京师范大学教育管理学院和经济学院学习，获教育管理学士学位、高等教育学硕士、管理学博士。现为北京师范大学教育学院教育经济与管理系讲师、硕士生导师，兼任中国教育学会教育经济学会副秘书长。

近年来，在《高等教育研究》《北京师范大学学报》（社会科学版）《中国教育学刊》《高等师范教育研究》《教育理论与实践》《教育与经济》《教育学报》《人民教育》等刊物发表学术论文十余篇。

多篇论文被《新华文摘》和人大复印资料全文转载。

主持完成省部级课题两项，作为核心成员参与国家和省部级课题十余项。

目前主要从事学术职业和教师工资研究。

书籍目录

序第一章 绪论一、问题提出二、研究对象与方法三、概念界定四、文献综述第二章 大学教师的职业特点与身份定位第一节 大学教师的职业特点第二节 大学教师的工作特点第三节 大学教师的身份定位第四节 学术劳动力市场第三章 影响大学教师行为的因素分析第一节 工资和人事政策对大学教师行为的影响第二节 学术委员会和人事委员会对教师行为的影响第三节 学术评价机制对教师行为的影响第四节 学术资源分配机制对教师行为的影响第四章 大学教师激励机制的理论框架第一节 社会类组织激励机制的一般框架第二节 社会类组织激励机制的基本特征第三节 大学教师激励机制的理论框架第四节 绩效评价、工资制度与人事制度第五章 大学教师激励机制设计探讨第一节 大学教师的工资制度选择第二节 大学教师人事制度设计探讨第三节 学术内部环境治理探讨第四节 学术外部环境治理探讨第六章第一节 我国大学教师收入分配制度和人事制度的历史第二节 发达国家大学教师激励机制的经验第三节 我国大学教师人事制度和工资制度改革的案例研究第四节 我国大学教师激励机制的改进参考文献后记

章节摘录

第一章 绪论 一、问题提出 伴随着信息社会的来临，经济和社会发展对技术进步的依赖越来越重。

通过自主研发，掌握核心技术在国际竞争中占据主动地位，已经不再是单纯的技术或贸易问题最而成为能否摆脱经济殖民，保卫主权的战略问题。

落实科教兴国和人才强国战略，从人口大国走向人力资源强国，建设创新型国家等一系列关系民族崛起的重大决策就是在这样的大背景下提出的。

任何战略的落实都离不开人，而人的行为又受到制度和环境的约束。

制度和环境是孕育人才的土壤，要想实现创新型国家建设的宏图大略，必须要有适合人才成长和开展创造性活动的土壤，必须要有承载学术活动的良好环境。

从管理角度讲，落实科教兴国战略、建设创新型国家的主要任务就是不断地探讨和改进与创新活动相关的各项制度和机制，使它们符合创新活动的要求。

简言之，涵养学术生态，净化学术环境是当前学术管理中落实国家战略的重要任务。

大学是培养高等专门人才的场所，也是进行知识创新活动的主要平台。

在落实科教兴国、人才强国战略和建设创新型国家的过程中扮演着不可替代的角色。

<<学术生态治理>>

编辑推荐

《学术生态治理：研究型大学教师激励机制探索》是关于研究“研究型大学教师激励机制”的专著，书中具体包括了：大学教师的职业特点与身份定位、学术委员会和人事委员会对教师行为的影响、大学教师激励机制的理论框架、大学教师激励机制的实践等内容。

《学术生态治理：研究型大学教师激励机制探索》适合从事相关研究工作的人员参考阅读。

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>