

高校教师薪酬制度改革分析:基于人力资本视角

刘晓东

(南京审计学院 人事处, 江苏 南京 211815)

[摘要]薪酬能够准确衡量人力资本的货币价值,是人力资本价值实现的重要载体。根据我国高校教师人力资本特点及薪酬现状,从人力资本投资与回报视角提出的基于生涯补偿模式的固定薪酬、基于激发潜能的全面薪酬、基于多元绩效评价的绩效薪酬三种模式可以有效地提高高校教师的人力资本效能。

[关键词]高校人力资本;高校教师薪酬制度改革;价值实现;固定薪酬;全面薪酬;绩效薪酬;收入分配制度;岗位绩效工资制度

[中图分类号]F244 **[文献标识码]**A **[文章编号]**1672-8750(2012)06-0100-07

随着市场经济的发展,我国的收入分配制度也在不断调整与完善。2006年7月我国人事部、财政部推出的《事业单位工作人员收入分配改革方案》规定“事业单位实行岗位绩效工资制度”^[1]。这是新中国成立以来我国进行的第四次薪酬制度重大改革。我国高校薪酬制度逐步走向绩效导向、能力导向和市场化的差异化激励^[2]。本文在我国高校推行岗位绩效工资制度的大背景下,尝试从人力资本价值实现的视角分析我国高校教师薪酬制度改革,旨在为我国高校岗位绩效工资制度的推行和完善提供参考。

一、相关研究综述

关于人力资本,至今没有统一的概念,我国学者在研究人力资本时多数沿用舒尔茨等人力资本理论家所下的定义。舒尔茨在《论人力资本投资》中指出,人力资本是“劳动者藉以获得劳动报酬的专业知识和技能”^[3],当把“个人具备的才干、知识、技能看作是一种生产出来的生产资料,看作是投资的产物”^[4]时,称之为人力资本。

第二次世界大战之后,西方社会出现了许多传统经济理论无法解释清楚的现象。传统的经济理论认为经济增长必须依赖于物质资本和劳动力的增加,但是,舒尔茨认为,人的知识、能力、健康等人力资本的提高对经济增长的贡献远比物质资本、劳动力数量的增加重要。事实上,西方经济发展的实践也已经证明,人力资本投资的收益率要高于物质资本的收益率。这样,重视和加强人力资本投资,便成了经济发展的关键。舒尔茨发表了许多有关人力资本理论的开创性的观点,建立了人力资本理论体系。这些理论观点主要包括:第一,在经济增长中,人力资本的作用要大于物质资本的作用。人力资本投资与国民收入成正比,比物质资源增长速度快。第二,人力资本在人的身上,体现为人的知识、技能、资历、经验等人的素质。第三,人力资本除了天赋以外,更多是依靠后天的投资,投资的形式包括教育投资、职业培训和卫生保健投资。教育投资是人力投资的主要部分,人们不应当把人力资本的再生产仅仅视为一种消费,而应视为一种投资。第四,人力资本与其他资本一样,应该获得回报。

[收稿日期]2012-06-01

[作者简介]刘晓东(1981—),女,江苏连云港人,南京审计学院人事处工作人员,主要研究方向为人力资源管理。

人力资本的大小可以从人力资本所有者的收入体现出来,人力资本存量高,收入水平高,人力资本存量低,收入水平较低^[3-4]。

薪酬与人力资本价值实现密切相关:从逻辑上看,薪酬是能够准确衡量人力资本价值的货币度量方法,是人力资本价值的实现载体;从人力资本投入的角度来看,人力资本价值表现为形成人力资本积累过程中体现出来的直接成本和机会成本的总和;从形式上看,人力资本价值通过薪酬和符合人力资本价值的制度来实现。

对高校教师薪酬制度的研究,国外开展得较早。如 Lazear 分析了高校薪酬对于基础研究的激励作用,讨论了教师过去的工作业绩在以后考核中的作用以及如何根据研究成果给予奖励等一系列问题^[5]。

目前国内从人力资本视角分析高校薪酬制度的研究还较少,臧玉元在《高校教师薪酬制度的经济学分析》中指出,基于人力资本的薪酬理论有利于解决学术与效率之间的冲突。薪酬不应该根据劳动产出,而是要根据教师的人力资本存量,注重高校教师前期的人力资本大量投入和后期的追加。教师的薪酬不仅是一种支出,更重要的是一种投入^[6]。李碧虹在《基于人力资本的大学教师薪酬分配理论》一文中指出,我国高校薪酬分配中,偏重效率,影响学术沉淀,这种状态容易造成学术腐败现象。基于人力资本的大学教师薪酬分配制度能够弥补按劳分配理论的不足,解决学术与效率的冲突,是适宜于大学教师的薪酬制度^[7]。

本文从人力资本的角度,试图解决薪酬水平不匹配(即同等人力资本存量甚至更低人力资本存量获得的报酬比高校教师的薪酬高)问题;基于人力资本投入产出的视角(未考虑人力资本构成的异质性及评价模式的单一化),从多重评价标准(育人、科研、社会服务)、多元评价主体(同行、学生、领导与同事)着手,试图解决人力资本的利用效率问题;从静态分析过渡到动态分析,既考虑存量,也考虑增量,既考虑短期、现实能力,也考虑长期、潜力,试图解决薪酬考核制度内在激励缺乏的问题。

二、高校教师人力资本价值实现的特点

高校人力资本是指由社会、高校、个人共同投资,服务于高校教育教学目标,凝结在高校范围内各工作人员身上的知识、技能和体力等质量因素的总和^[8]。通常高校人力资本大致分为三种:一是管理型人力资本,此类人力资本的主体主要是学校中的行政管理人员。二是直接生产型人力资本,主要是从事教学和科研的教师队伍,这是高校的主体,也是高校发展和生存的基础。三是辅助生产型人力资本,主要是指教辅和后勤工作人员。薪酬制度与高校教师人力资本价值的特点密切相关,针对人力资本价值特点的研究目前已经取得了一定成果,本文只针对直接生产型人力资本,对可能与高校教师薪酬分配制度相关的高校教师人力资本价值特点加以分析。

(一) 高智力与高投资性

与政府机关、企业单位相比,从事科研和教学工作的教师普遍具有较高的学历,接受过完整的高等教育,具有良好的综合素质和更新较快的知识结构。特别是近年来,高校对于人才引进设置的“高门槛”导致人力资本所有者必须投入大量的投资才能得以上岗。这种高智力人力资本的获得不但要经过国家、社会 and 个人的共同投资,而且对劳动者本身也有着十分苛刻的要求。高校教师的劳动内容本身也体现了其智力密集性特点,无论是传道授业还是科学研究都离不开教师的智力。高校教师的劳动是典型的高智力密集型劳动。

(二) 价值体现的长期性

人力资本价值实现要经过很长的时间,才能够达到最大值。这是因为知识和技能转化为直接的生产力通常需要很长时间,所谓“十年树木,百年树人”,便是对高校教师劳动长期性的生动描述。高校教师的劳动不是直接的物质生产,学生的成长是一个循序渐进的过程,高校教师某个阶段的劳动成果不一定能够在这个阶段完全体现出来,而是可能在学生知识和能力积累到一定阶段以后才会逐步

显现。

高校教师的劳动价值不仅仅具有经济价值,还包括社会价值。教师劳动社会价值的体现是一个更加漫长的过程。高校教师劳动的社会影响对于提高全民素质和提升社会环境都具有重要的作用,不仅限于学生这一代,而且对于下一代甚至以后的几代人都有所惠及。

(三) 主体依附性

舒尔茨认为:“一个人是不能够出卖自己的教育资本的,也不能将自己拥有的教育存量作为礼品转赠他人,他的人力资本存量,在有生之年可以被使用和保存。”^[9]人力资本由其载体所具有的知识、技能、思维、健康等各种私人要素构成,人力资本随着载体生命的消失而消失。人力资本的形成,无论投资主体是国家、学校还是个人,投资所形成的人力资本都将天然地由个人占有。

高校教师受聘于高校,尽管其人力资本运用受到学校各项规章制度的控制,但是其人力资本运用的程度主要由高校教师自己决定。比如,教师可以自主选择教学方法和教育方式,自主安排教育教学活动。因此,高校教师人力资本价值实现依赖教师主体的主观能动性。通过建立有效的激励机制,激发高校教师的主动性、积极性,才能够使得高校教师价值最大化。

(四) 价值可变性

人力资本是所有者本身所具有的一种特质,与先天遗传、后天教育培训、工作锻炼都有一定的关系。高校教师可以通过锻炼、持续学习等各种途径实现个人科研水平提高、教学能力增长、社会贡献增大,使得其人力资本价值持续增值。比如,就高校教师的劳动过程而言,教育教学和科研工作具有教学相长的特点,其人力资本不但不会磨损,反而会得到不断积累。在学术中的贡献越大,其人力资本积累也越大,这是一个良性循环的累积过程。通常情况下,人力资本使用的时间越长,运用的次数越多,积累的知识 and 经验就越丰富,熟练程度就越高,其价值也就越大。教师也会受到社会环境、身体状况、外部刺激等多种因素的影响,导致人力资本贬值,这也在主观上影响了高校教师人力资本价值的实现。

(五) 产出的不易衡量性

高校教师人力资本价值不易衡量的原因比较复杂,大体可以归纳为以下几个方面:一是隐性人力资本不易衡量。高校教师劳动过程中体现出来的能力、品格、工作热情、职业声望、社会地位、事业心、创新精神和忠诚度等这些隐性的人力资本价值,对教师人力资本价值实现起着重要作用,然而这些非智力性因素却很难用量化的形式准确衡量。二是没有固定的衡量标准。虽然可以用受教育程度作为人力资本价值的衡量信号,但是,由于受到了办学条件、个人思想、经济条件等多方面因素的影响,受教育程度作为衡量的标准也不准确,如很多优秀的人才受教育的程度并不高,高校毕业生也存在“高分低能”的现象。三是教师的人力资本价值可变。高校教师人力资本价值会随着人力资本的不断积累而不断提高,但这一提高过程又受到教师个人禀赋、努力程度、外界环境等一系列因素的影响,这一过程的差异性非常明显,因此对变化着的人力资本价值衡量难度很大。

三、我国高校教师人力资本价值实现的薪酬分析

在现行的高校教师收入分配制度中,平均主义收入分配方式依然存在,其中一个重要的原因是高校教师收入分配方式没有注重人力资本价值实现,导致了很多人高校优秀人才流失严重。本文将从人力资本视角分析我国高校教师收入分配制度的现状和存在的问题。

(一) 我国高校教师薪酬水平与其拥有的人力资本不匹配

虽然我国高校教师的薪酬水平一直在提高,但是教职工的薪酬水平仍然较低。统计数据表明,我国教育行业职工平均工资在全国行业中处于中低水平(参见表1),教职工的平均工资远远落后于金融、通讯、电力等行业水平。而从全球看,我国高校教师的薪酬水平几乎处于最低水平。据美国《纽

约时报》2012年4月发布的一项最新调查,中国刚参加工作的大学教师收入,按购买力平价计算为每月259美元,是全球“最低价”;中国大学教师的平均工资也仅为720美元,在此次统计的全球28个国家中位列倒数第三。在教师工资水平最高的加拿大,刚参加工作的大学教师工资和教师平均工资分别为中国的22倍和近10倍^[10]。我国高校教师的薪酬水平与其拥有的人力资本明显不匹配,远远不能激励高校教师实现其人力资本价值。

表1 我国各行业平均工资水平

(单位:元)

行业	2007年		2008年		2009年		2010年	
	工资	排名	工资	排名	工资	排名	工资	排名
农、林、牧、渔业	10847	19	12560	19	14356	19	16717	19
采矿业	28185	6	34233	5	38038	5	44196	5
制造业	21144	13	24404	14	26810	14	30916	14
电力、燃气及水的生产、供应业	33470	4	38515	4	41869	4	47309	4
建筑业	18482	16	21223	16	24161	16	27529	16
交通、仓储、邮政业	27903	7	32041	10	35315	10	40466	7
信息传输、计算机服务、软件业	47700	1	54906	1	58154	2	64436	2
批发和零售业	21074	14	25818	13	29139	13	33635	13
住宿和餐饮业	17046	18	19321	18	20860	18	23382	18
金融业	44011	2	53897	2	60398	1	70146	1
房地产业	26085	11	30118	11	32242	12	35870	12
租赁和商务服务业	27807	9	32915	7	35494	8	39566	9
科学研究、技术服务和地质勘查业	38432	3	45512	3	50143	3	56376	3
水利、环境、和公共设施管理业	18383	17	21103	17	23159	17	25544	17
居民服务和其他服务业	20370	15	22858	15	25172	15	28206	15
教育	25908	12	29831	12	34543	11	38968	10
卫生、社会保障和社会福利业	27892	8	32185	9	35662	7	40232	8
文化、体育和娱乐业	30430	5	34158	6	37755	6	41428	6
公共管理和社会组织	27731	10	32296	8	35326	9	38242	11

资料来源:国家统计局历年《中国统计年鉴》。

(二) 薪酬结构不合理,人力资本价值利用效率低

2003年底,教育部人事司“高等学校收入分配情况及改革基本思路”课题组对全国99所高校教职工收入情况进行了系统的问卷调查。调查结果显示,国家工资在教职工总收入中所占比例与当地经济有关。如表2所示,高校国家工资占比从17.8%到

表2 我国高校在职教师收入结构

按学校统计	国家工资	校内岗位津贴	地方性津贴	工资合计	福利合计
最大值	71.39%	67.71%	69.17%	98.82%	43.8%
最小值	17.8%	0.00%	0.11%	56.20%	1.18%
各校平均	31.93%	34.06%	23.61%	89.59%	10.41%
总平均	30.60%	33.84%	24.98%	89.42%	10.58%

国家工资占比从17.8%到

71.39%不等。从总体平均来看,国家工资也只占教职工总收入的1/3左右,这样低的国家工资已经失去了工资的调节功能,容易导致薪酬对教师人力资本价值利用率下降^[11]。

(三) 激励形式单一,内在薪酬激励不足

与企业富有弹性的福利待遇制度相比,高校教师激励形式比较单一。除了国家固定的福利待遇以外,很多高校对于高校教师的激励缺乏针对性和长期性。高校更加注重对教师的物质激励而忽略对其精神激励和人文关怀,这导致很多高校花了大价钱引进高级人才却留不住人才,频繁出现“跳蚤教授”的现象。从某种程度上看,稳定的发展前途、良好的学术氛围和充满人文关怀的学校管理等高校学术文化,比短期内的金钱刺激往往更能够吸引和留住人才。

(四) 绩效考核标准不合理,导致人力资本提升渠道“闭塞”

高校对教师队伍的考核往往重科研而轻教学。从高校的岗位津贴方案来看,各高校对科研人员

的考核采取量化的办法,教师申请科研经费、晋升职称都是看科研成果。对于高校教师教书育人和社会服务功能的考核不足导致教学远没有科研吃香,能够坚守教学一线的教师就显得弥足珍贵。许多教授都积极找课题、办公司、跑项目、要经费,长期远离教学第一线,教学受到不同程度的影响,学术质量也不能得到保障^[12-13]。高校教师管理队伍的管理普遍存在“干多干少都一样,干好干坏都一样”的平均主义现象,考核流于形式,过程缺乏监督,岗位职责不明确,考核结果反馈不畅,导致广大教职工缺乏公平感,使得人力资本提升的渠道出现“闭塞”。

四、完善我国高校薪酬制度的建议

从高校教师人力资本价值的特点和我国高校教师薪酬现状出发,我国高校建立的薪酬制度既要反映高校教师薪酬水平的竞争力和安全稳定性,又要注重对高校教师的内在激励,还要采用多重绩效评价标准和多元评价主体。

(一) 改进薪酬结构,建立基于生涯补偿模式且契合市场水平的固定薪酬

人力资本存量是一个相对静态的概念,是蕴藏于劳动者身上的知识和技能,是处于原生状态尚未开发的生产要素。高校教师的人力资本是由国家、社会和个人共同投资组成。从投资的角度来看,高校教师既是投资的主体又是投资的客体,作为投资的主体,高校教师应该获得投资的回报。这种回报的重要形式便是薪酬,因此高校教师的薪酬是其前期人力资本投资的回报。

高校教师人力资本价值具有高智力和高投资性,人力资本存量丰富。从人力资本投资回报的角度看,高校教师的薪酬水平应该高于社会各行业职工的平均工资水平。为了补偿

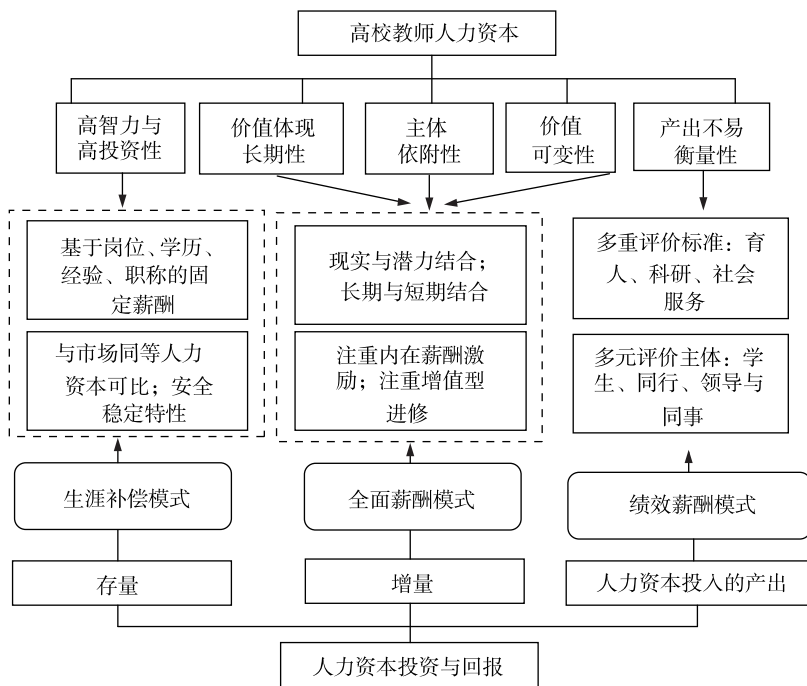


图1 基于人力资本理论的高校薪酬制度

教师人力资本价值并保障其薪酬维持在合理的水平,高校要建立基于教师岗位、学历、经验和职称为基础的国家固定工资,合理定位固定工资在总工资中的比例,以固定工资为主体,绩效工资为辅助。在中小学绩效工资制度改革中,将国家固定工资定位在60%—70%,这是一个比较适合中小学现状的工资比例。高校要根据不同地区情况和自身的情况,在调查研究的基础上制定教师的薪酬计划。地方政府要加大对高校的投资,着实提高教师的待遇。高校要建立基于人力资本存量的生涯补偿且契合市场水平的薪酬模式,才能解决同等人力资本存量甚至更低人力资本存量获得的报酬比高校教师高的问题,即解决高校教师薪酬水平不匹配的问题。

(二) 激励高校教师提高人力资本增量,建立全面薪酬模式

高校教师通过聘任机制与高校形成契约关系,虽然其人力资本的使用受到了学校各项规章制度的控制,但是教师人力资本的运用方式和运用程度却是由其所有者决定。人力资本价值的这种主体依附特性决

定了高校教师人力资本价值实现依赖于高校教师的主观能动性。赫茨伯格(Herzberg)的双因素理论认为,激发人动机的因素包括激励因素和保健因素。激励因素包括工作本身、认可、成就和责任,这些因素涉及对工作的积极感情,又和工作本身的内容有关。保健因素包括政策和管理、技术监督、薪水、工作条件以及人际关系。只有对高校教师进行必要的内在激励,才能使其人力资本价值持续增值。因此,除了要对高校教师提供直接货币性薪酬(薪资),还要提供间接货币薪酬(福利)以及关于工作本身的薪酬(非货币性薪酬)。薪酬不只是人力资本的产出,也是对人力资本的投入,是形成人力资本增量的投资。

首先,注重内在薪酬激励,提供各种增值性进修。对于高校教师的激励不能够“一刀切”,要对高校不同人群的需求进行深入细致的分析。高校除了为教职工提供如补充医疗保险、子女教育补贴、住房补贴、带薪休假、在职消费、培训机会、人身意外伤害险、购买车房等大宗商品补助等必选福利和自选福利外,更重要的是要不断地对高校教师进行事业上的激励。对于教学科研岗位的教师,高校要优化教学和科研条件,提供各种进修和出国深造学习的机会,满足高校教师的个人追求和自我实现,这对于激励高校教师隐性人力资本价值,形成人力资本增量具有至关重要的作用。同时,高校应注重加强对积极参与知识转移和共享的教师的表彰与奖励,促进高校教师人力资本的积累与价值提升^[14]。

其次,注重对高校教师现实能力的短期激励和潜在能力的长期激励。为了体现高校教师人力资本价值体现的长期性,同时也为了防止高校人才不合理的流失,从高校教师的岗位设置到薪酬支付都要将激励的短期性和长期性相结合。高校要制定长期激励和短期激励的有效方法,教师岗位的确定周期不能太短,应当在三年以上,以体现人力资本价值激励的长期性,防止教学科研的功利化。高校要考虑对于学科带头人、特聘教授、博士生导师等实行聘期考核,并探索实施聘期年薪制,避免高校教师为了完成短期的考核目标而忽略教书育人的长远目标。

(三) 制定科学合理的绩效评估标准,建立绩效薪酬模式

从高校教师的社会功能看,高校教师是高校培养高级专门人才的主要承担者,是发展和创新科学技术的重要实现者,通过知识传播及运用直接为社会服务。高校教师人力资本的投资产出是多维的,要建立多重评价标准和多元评价主体。学生作为教师教书育人工作的对象,可以成为教师劳动绩效的评价主体;领导及同事作为高校教师劳动的协作者,直接或间接了参与了高校教师的劳动,也可以成为高校教师的评价主体;对于高校教师科研成果的评定,不但要注重数量,更要注重同行专家的评价,注重科研的质量,解决科研的质量与效率的问题,同行专家也是评定高校教师绩效水平的重要主体。因此,在制定绩效评估标准时要注意以下几点:

首先,建立多重评价标准和多元评价主体,要处理好教学与科研的关系。科研和教学是源与流的关系,不能忽略教学而一味强调科研。要利用学生测评、同事互评等方式,开展对教师的教学评价,利用科研计量法和同行专家评定法开展对教师的科研水平测评。另外,在考核的标准中还要注重对教师社会功能的衡量,对于有些教师的特殊社会贡献,要纳入到绩效考核中,尽量采用量化的形式衡量,鼓励高校教师将教学和科研成果更多地服务于社会。

其次,加强民主,凸显绩效考核评价激励作用。绩效评价标准的制定要充分发扬民主,集思广益,让教职工参与到评价标准的制定中,通过协商、沟通、讨论,逐步达成共识,处理好民主与集中的关系。同时,在高校薪酬分配中,也要处理好公平和效率的关系,提倡根据高校教师人力资本价值存量和个人绩效进行薪酬分配,还要重视教师团体激励,处理好教师的个体激励和团体激励的关系。

最后,明确岗位职责,突出岗位责任的基础作用。高校建立起学校、部门及教师个人三个层面的岗位目标定位框架,实行岗位责任制,以岗位职责为基础,实行按岗考核,将高校教师的薪酬分配与岗位职责、个人实际绩效和鼓励创造创新紧密相连,引导教师将更多的精力投入到教学、科研和关心学生成长中。

(四) 建立规范的考核程序

一方面,要建立规范的绩效考核程序。在全校范围内建立考核小组,分别在学校、各学院及各部门

建立考核小组。不同级别的考核小组考核不同级别的教职工,校级考核小组主要由校领导和各相关职能部门组成,主要负责考核具有高级职称的教职工和各部门的领导,各部门考核小组由各部门领导和教职工代表组成,负责考核各部门的教职工。不论是对校级领导的考核还是对普通教职工的考核,结果都要在全校内公示。另一方面,要建立有效的评估反馈机制。促进高校发展是薪酬制度改革的根本目标,要将阶段性的绩效评价结果与教职工及时沟通反馈,给予被评估者改进和纠正的机会。对于评价情况较差的员工,要帮助他们及时修改计划,有针对性地加以鞭策。要将广大教师的个人目标与学校的发展目标相统一,同时也要处理好绩效评价短期目标与教育长远发展目标的关系。只有建立起有效的人才激励机制,才能促进高校人力资本价值的实现,促进高等教育事业的健康有序发展。

参考文献:

- [1] 中华人民共和国人事部. 事业单位工作人员收入分配制度改革方案[EB/OL]. [2012-05-04]. <http://money.163.com/09/0903/07/5197IRMA00253DKQ.html>.
- [2] 李明,熊丽敏. 中国高校薪酬制度变迁——基于支持联盟框架的分析[J]. 中国证券期货,2010(12):32-33.
- [3] 舒尔茨. 论人力资本投资[M]. 北京:北京经济学院出版社,1990:2-17.
- [4] 俞荣建. 人力资本概念的重新界定及其含义[J]. 人才开发,2005(10):11-13.
- [5] Lazear E P. Incentives in basic research[J]. Journal of Labor Economics,1997,15:97.
- [6] 臧玉元. 高校教师薪酬制度的经济学分析[D]. 苏州大学,2006:1-56.
- [7] 李碧虹. 人力资本理论:大学教师薪酬制度研究的新视野[J]. 兰州大学学报:社会科学版,2008(7):152-155.
- [8] 黄海燕. 高校人力资本价值影响因素研究[J]. 现代教育管理,2010(11):61-64.
- [9] 胥德勋. 人力资本产权特征的思考[J]. 西南民族大学学报:人文社科版,2004(11):186-189.
- [10] Guttenplan D D. How much is a professor worth? [EB/OL]. [2012-04-02]. world/europe/02iht-educlede02.html?_r=2&sc=4&sq=salary&st=cse.
- [11] 高等学校收入分配情况调查组. 高等学校收入分配情况调查报告[J]. 中国高教研究,2004(增刊):93-99.
- [12] 陈红. 高校分配制度改革探析[J]. 南京审计学院学报,2006(3):93-95.
- [13] 杨挺. 教师绩效工资制度审视:人力资本视角[J]. 中国教育学刊,2010(7):20-23.
- [14] 柳巧玲,米天胜. 高校教师间知识转移的分析研究[J]. 南京审计学院学报,2007(3):105-107.

[责任编辑:杨凤春]

On Salary System Reform in Universities: A Perspective from Human Capital Theory

LIU Xiao-dong

Abstract: Salary serves as a measurement of human capital value and also a carrier of its realization. Based on the characteristics of faculty capital in universities and their current salary, this paper presents the following three modes of salary from the perspective of the investment and yield of human capital, namely, the regular salary based on career compensation, the comprehensive salary for the stimulation of potential, and the performance salary based on the multiple performance evaluation. The aim of the present study is to ensure a more efficient operation of human capital in universities.

Key Words: college human capital; salary system for college teachers; realization of the value; regular salary; comprehensive salary; performance salary; income distribution system; performance salary system