

# 关于建立高等学校教育特区的设想

——中国高校经济与管理教育改革的一种思路

薛进军

改革开放以来,中国经济发生了翻天覆地的变化,取得了举世公认的成就。据世界银行和关贸总协定的统计:1980—1991年,中国的人均国内生产总值年均增长率高达7.8%,仅次于韩国,居世界第2位;1992年,中国的国民生产总值量居世界第10位,外贸出口额居世界第11位。<sup>①</sup>中国的高速经济增长越来越引起世人关注,许多政要、经济学家称中国为“东亚经济巨人”,纷纷把精力转向研究“中国经济奇迹”。<sup>②</sup>一些学者通过分析认为:包括中国在内的东亚国家经济起飞的主要原因,一是制度和政策的变迁(改革),二是发达国家70年代后产业结构转移效应的带动,三是科技与管理水平的提高。<sup>③</sup>但是这些学者也指出:90年代以来,中国制度与政策的效应已一次性释放完毕,有待于进一步的制度创新;产业结构转移效应(如劳动密集产业)已出现递减,需要进行经济结构调整;科技与管理水平不高,后劲不足,应当转变发展战略(如从资本与劳动推动型增长转变为科技推动型增长)。这中间,最关键的因素是科技与管理以及人才的培养,因为21世纪的经济将是高科技的经济,21世纪的竞争,将是人才的竞争。但是,科技发展、管理水平提高、人才培养都离不开教育,因此可以说:教育是中国经济的基础,是中国经济未来发展的关键。

然而遗憾的是,面对经济的超常发展,中国的教育发展却相对滞后。根据联合国计

划开发署《人文发展报告》,1990年,中国的人文发展指数居世界第65位,1991年降到第79位。下降的原因。主要是中国的“教育成就”没有改善(由辍学率升高、识字率降低引起)。<sup>④</sup>世界银行的统计也表明,1992年中国的人口素质排序比前一年后退一位。<sup>⑤</sup>再从我国高等教育的角度来看,教育发展很明显已成为经济发展的瓶颈,同时,面对市场经济的冲击,高校教育无所是从,旧体制依然如故,新体制尚无踪影,更谈不上体制转轨,因而高校的发展出现了前所未有的混乱,可以说到了危险的关头。这给我们敲响了警钟——是到了关心教育的时候了。

中国教育发展的症结何在?我以为主要是教育体制,即它是一种高度集中管理的体制。教育的发展关键在于要从根本上改革旧的教育体制,建立起一种与社会主义市场经济体制相适应的新体制。但是,教育体制的改革是一项复杂的系统工程,它涉及经济、科技、人事、政策、法律、观念、社会各个方面,尤其是,同经济体制改革不同,教育事业有一个很大的特点,即成本(投资)是直接的,而收益是间接的、潜在的,因而教育问题不能完全由经济的发展来推动解决,教育事业是市场调节的“失灵区”,需要政府的适当干预才能发展起来。由此可见,教育改革比经济改革更为复杂,难度更大。

那么怎样才能处理好教育改革中市场调

节与政府干预的关系，建立起合理的教育体制呢？笔者从中国经济改革中通过试点、开办经济特区来由点到面、梯度开发的战略中受到启发，提出教育改革的一种思路——建立教育特区，即利用特殊的体制、特殊政策、特殊的环境、特殊的方法来构建一个理想的教育模式，取得经验，再加以总结、推广。本文将中国高等学校以及经济与管理学科为研究主体，来设想一种“中国高等学校教育特区”模式。

### 一、国家宏观指导和学校自主办学相结合的教育管理体制

市场经济的发展对高校造成了巨大的冲击，同时也产生了推动高校发展的巨大动力。在市场经济中，企业是经济主体，拥有完全的自主权，同理，教育体制要同市场经济体制相适应，也要求学校成为主体，拥有完全的人事、财政、决策、招生分配、专业设置、国内外交流等方面的自主权。但是，诚如市场经济的自发性和盲目性需要政府宏观调节一样，教育的发展不仅需要宏观调节，而且由于教育是市场调节的失灵区，更需要政府的适当干预。但要指出的是，这里的政府干预主要是宏观调节、政策指导、财政支持，而不是高度集中的计划管理和直接干预。因此，高校应当在国家宏观政策的指导和调节下，象独立的经济单位企业那样自主地发展，遵守市场的原则。

基于这一指导思想，笔者设想，高校的管理体制应当是这样一种模式：

1. 董事会制：高校的办学方向、办学条件、发展模式、办学方式等重要决策，不应由国家来统一规定，而应由各个学校根据自己的校情具体决定，决策的方式不应由国家机关发布文件，而应由校董事会根据国家的宏观大政方针来商讨决定。董事会由著名学者、教育家、高级管理人员、提供财政资助的大企业家组成，也可吸收政府官员参加。董事会的责任是决定学校的重要人士任免（如校长）。

决定学校大政方针、商讨学校财政来源、检查学校的收支情况、监督学校的管理与效率等等，其中最重要的是学校校长的任免和管理与财务监督。董事会直接向师生员工负责（不是向政府负责），是学校的最高决策机构。

2. 校长、系主任负责制：校长、系主任是一个学校的核心，实行校长、系主任负责制是办好学校的必要条件。这里涉及三个问题：一是校长的人选。我国大多数学校的校长由著名学者担任，这当然有利于专家治校，提高学校知名度，但是，一方面，学术专家不是万能专家，不可能熟悉每个学科的方方面面，因而对有些领域能管好，有些领域则不能管好。另一方面，人的精力总是有限的，专家当校长既要治校又要治学，这势必或者治好了学校而误了学业，或者顾了学业而误了学校，或者两边都误，这样，既是人才的浪费，又误了精励治校。国外的经验是学术专家专门治学，有经验的管理人员专门治校，比如，哈佛、耶鲁的学者闻名于全球，但它的校长何许人也有谁人知？然而正是这些非学术专家，把哈佛、耶鲁办成了世界一流的大学。这一经验值得借鉴；二是院系主任的人选。院系是大学内部按专业类型设置的管理机构，它的专业特点要求系主任一定要由专家来担任，这既有利于内行管理，又有利于利用教学骨干和学术带头人来提高教学与科研的质量，例如，美国芝加哥大学经济系主任历来由著名经济学家担任，该系出了七位诺贝尔经济学奖获得者。但是，做院系主任也是行政工作，为了避免专家精力过于分散，可以实行任期制的办法加以补偿；三是校长、系主任的功能与权限划分。我国大学的校长从办学、人事、财政、教学、科研到吃喝拉撒，从盖大楼到小孩入托，无事不管，包揽太多，精力过于分散而无暇顾及学校的大政方针，这势必导致什么都管，什么都管不好，笔者以为，大学校长应由懂得教育管理的专门人才来担任，校长的职责主要是管大政方针、院系领导任

免和寻求财政来源，从某种程度讲，寻求财政资助应当是校长的第一大责任。至于院系主任的职责，应当是管教学科研、课程设置、教授聘任。根据国外的经验，系主任的权限应当扩大到可以直接晋升教师职称、决定员工去留、教师工资级别的确定（只要校方规定好院系工资总额，每个教授的工资标准应由系主任根据教授教学与科研质量、选课人数多少来具体规定）。

3. 名教授制：名教授是教学骨干和学术带头人，是一个院系甚至一个学校的关键因素，一个院系的地位、一个学校的知名度，很大程度上依赖于名教授。因此，高校应当在选择重点学科的同时，实行名教授制，并努力树立名教授的权威地位，扩大名教授的国际知名度。为此，对名教授可以实行高薪制、教授等级制、特殊待遇制。在一些国家，名教授的工资要比普通教授高几倍甚至几十倍，名教授的社会地位甚至高于政府要人，一些学校设置了分等级的“专职”（Chair）或“首席”（Chief）教授制，有成就的教授被授予某一头衔的职位（如以著名人士命名并与收入水平挂钩），最好的教授被命名为最高头衔（如耶鲁大学的斯特林教授）并拿最高工资。正是这种名教授制，培养出了一批批国际著名学者，甚至教授名声与学校齐名，人们一提起某教授，自然联想到某学校。

4. 校际的交流与竞争体制：作为象企业一样拥有自主权的学校主体，在自身的发展中也要遵守市场竞争规律，要引进市场竞争机制，学校也要在发展中开展人才、教学、科研、管理方面的竞争，也要实行优胜劣汰。只有通过竞争，才能最有效地配置教育资源，提高管理水平，不断改进教学质量，培养出有竞争力的人才，形成名牌大学，淘汰那些质量差的学校，而名牌大学可以实行高薪制，拉开与一般大学的收入差距；另一方面，竞争中也要有联合、协作，比如教授的

流动任职、学科的交流，学术研究的合作等等。要做到这些，有两种可行的措施：一是逐步改革教师的学校所有制和毕业生留校制，鼓励教师增加在其他院校任职的经历，废除留校制以防止近亲繁殖，实行校际兼职教授制、客座教授制以利于教学科研的活跃和思想方法的多样化；二是“评级制”和“竞争与协制”。国家有关机构定期对高校教学科研情况进行量化考核和综合评比、等级排序，评出名牌大学，淘汰劣质学校，联合同类的专业学校形成规模优势。而名牌大学又可以互相协作或联姻，自发自愿地结成协作院校（如美国的二十所“长青藤学校”）。但笔者认为，这些程序应当在相互竞争中自发地进行，而不应由校方主管部门人为地决定。

5. 后勤企业化、社会化：我国的大学，无论规模大小，一律五脏俱全，这种大而全和面面俱到的结构，势必分散学校校长的精力，也造成学校后勤管理落后、教职员工怨声载道。解决这些问题的根本办法不是强化后勤管理，而是后勤体制改革，即后勤企业化、社会化。

## 二、多元化、多渠道的教育经费来源

我国市场经济的发展给高校带来的冲击，最大的莫过于学校的财政危机。由于国家财政拨款有限，学校普遍经费紧张，造成了基本经费不足、学生宿舍与教师住房紧张，图书设备、科研仪器和项目经费连年减少，教师收入低下产生脑体倒挂等等，直接影响了办学条件的改善和教职工的积极性。于是，经商热波及到学校而形成了学校办产业、办公司、办各种班的“创收热”。学校创收固然是市场经济所迫，好处良多，但学校毕竟不是企业，办学的目的不是生产产品而是培养合格的人才，因此，过分地强调或用过多的精力去创收，势必产生许多负面的影响，分散教师的注意力，降低教学质量。目前，高校普遍开办了与教学科研无关的公

司,教师普遍经商或从事第二职业,有的学校教师为多上课增加收入而疲于奔命,使学术水平下降;有的学校过多招收自费生、办创收班,教师把精力转到这类班上,甚至让研究生上本科生的课,本科生上大专生的课,这种教学混乱的局面已严重影响了教学质量和科研水平,降低了学校的声誉和教师的人格。

笔者认为,教育经费是办好学校的必要条件,但鼓励学校创收并不是最佳的解决办法,实际上,可以利用多元化、多渠道筹集资金来扭转这种混乱局面,从根本上解决高校经费不足问题。

(1) 政府拨款:市场经济体制下,政府的职能主要是宏观调控,管好市场机制无力调节的部分。教育的投资大、收益期长,市场不能有效地调节和促进它的发展,因而办好教育是政府的当然责任,而政府对教育的主要责任,就是基本保证教育经费。考虑到中央财力有限,我们可以实行分级拨款制。第一个层次:中央提供基本的教育经费;第二个层次:地方政府提供补充经费;第三个层次:企业等用人单位提供人才使用费。这其中,中央和地方政府拨款是基本保证。政府拨款又可分为国立大学主要由中央政府拨款,地方性学校由地方政府拨款,部属院校由部委、行业主管部门分类拨款等。

(2) 大学与企业联姻:产学结合:企业与学校联姻是解决政府拨款不足的一个好办法。大学可以通过与企业联合办学、为企业培养定向人才、与企业协作科技开发等形式,从企业、特别是大型企业获得财政资助,必要时,大学在分配毕业生到企业、公司去时,还可以收取人才使用费。

(3) 合资办学:教育是开放型的事,因而应当有步骤地内、外开放,引进外资或与国外大学、大企业、个人合资或联合办学,这不仅有益于扩大经费来源,也有益于教育的国际接轨。

(4) 社会与个人捐款:发达国家学校经费一般来源主要是政府拨款和私人捐款,一些名牌大学的私人捐款达到了学校总经费的四分之一甚至三分之一。中国由于人均收入所限,远达不到这个水平,但倡导社会团体和个人关心教育捐款办学。也可集腋成裘,做一点补偿,为了鼓励社会和个人捐资,学校可以大胆创新,以捐资企业或个人名字命名校舍、研究室和科研项目。此外,对社会征收教育附加费也不失为一种好办法。

(5) 科研基金补偿:大学经费不足、教师待遇低并不是中国特有的问题,而是一个普遍现象。国外一些学校解决经费问题的办法之一,就是多争取科研项目,以基金补偿经费和收入不足。(例如,美国耶鲁大学科研项目基金占其总预算十分之一左右,它的一般教授年薪在5—8万美元,比有些二、三流学校教授收入还低,但人们仍争相应聘于它,原因就在于名牌大学容易争取到科研基金,大部分教授手中都有几万美元来自各种基金会的基金,这在一定程度上补偿了经费不足)。

(6) 收取学费:学校是“生产”人才的“企业”,而不是福利机构,教育有收益也需要成本,对受教育者来讲,个人要有产出必须先有投入,这完全符合市场经济原则,也是教育经济学的基本原理;另一方面,大学教育不是义务教育,因此,对大学生收费是合情合理的。不仅如此,随着经济发展和人均收入的提高,大学教育还应从部分收费逐步转变为全自费。

### 三、建立合理、灵活的师资队伍培养体制

教育的发展主要是高质量人才的培养,而高质量的人才关键是高质量的师资,名师出高徒,要有一流的、跨世纪的人才,先要有一流的、跨世纪的师资队伍。然而,我国高校师资队伍的状况十分令人担忧:学科断层,青黄不接,知识老化,待遇极差,教师

队伍不稳定,教师的外流特别是青年教师流失已经到了危及学科和学校生存的地步。

从培养跨世纪人才的角度来看,跨世纪的师资队伍的建设尤为重要,因而青年教师培养、稳定是师资队伍的建设最重要的问题。但是,目前高校教师队伍中青年教师却是最不受重视、最不稳定、流失最严重的一部分。对此,许多人忧心忡忡,大声疾呼要采取措施稳定师资队伍、防止高校人才流失。然而,我对高教师资外流的看法并不悲观:

首先,有利于教育资源的合理配置。从经济学的角度讲,市场经济的主要功能是实现资源的优化组合与最佳配置,使资源的效率达到最大化。而要实现资源的最佳配置,必须首先实现要素的自由流动,教师作为教育资源中的最重要因素人力资本,也必须能够自由流动,才能最大限度地发挥教师的效用。因此,教师的外流,是符合市场经济的原则的。

其次,是市场经济发展的需要。从高校师资流失结构来看,大多是经济、管理、信息、法律、工程技术等专业的青年教师,而这些正是我国经济发展中最缺乏、最重要方面;目前中国经济发展最重要的,也是最缺少的是企业家,而不是理论家,因此,这种流动是市场经济发展对人才的需求,对高质量、高层次的、有创造能力的企业家的呼唤,这是资源重组、优化配置的必然过程,这些人才层次高,素质好,流到实际经济部门去,有利于充分提高人才的使用效率,也有利于经济的更快发展,“儒商”在高科技产业、金融、证券、外贸、信息业等部门的作用,显然要大于小商贩和个体户。此外,高校人才外流,究其原因,不外“推力”与“拉力”,推力是指高校人才过于集中、人浮于事,高校改革后出现了人才的过剩与结构性短缺并存;拉力是指经济发展的需求和高薪的吸引,高薪吸引反映出人才在高校贬值、在实际经济中人才的升值,用经济学术

语讲:人才或劳动力也是一种商品,它的价值由人才的供给与需求均衡决定,教师收入低反映了高校中人才供大于求而校外的高薪反映了社会对人才求大于供,因而高薪吸引才真正体现了人才的真实价值和人才的地位与尊严。

第三,有利于高校效率的提高和规模经济的形成。我国高校的师生比率大致为1:3左右,而国外的师生比为1:10左右,这表明我国高校师资力量还没有充分发挥,师资人数有剩余。因此,流出一部分教师,可以提高师资的使用效率;与此同时,高校人员的精简也有利于提高办学质量,改善教师待遇。

第四,有助于人力市场的形成。我国正在建设社会主义市场经济体制,目前,商品市场已初步建立,但要素市场、尤其是劳动力和人才市场还处在初创阶段。高校师资外流有利于打破人才的单位、学校所有制,促进人才的流动,从而培育我国的劳动力市场,这对我国市场经济体系的建立将是一个巨大的贡献。同时,它也有助于形成人才的培养和竞争机制,促进师资的竞争和素质提高,减少近亲繁殖,实现优胜劣汰,真正稳定师资队伍。

最后,高校师资流失有助于引起政府和社会对教育的真正重视。教育的重要性人皆知之,但真正关心还谈不上,教育的地位和作用也还没有提到与经济增长同等的高度,因此,高校师资的流失有利于引起社会和政府高层人士对教育的重视,引起人们对高校师资的关注,特别是对跨世纪的青年教师的重视。有句话叫做“置之死地而后生”,从这个意义上讲,高校师资流失是好事,它可能有利于师资队伍的稳定。

上述观点并不是鼓励高校师资流失,而是要引起人们对教育体制的反思和对师资培养的重视。如何保证师资合理流动而防止不合理流动,这不是市场机制的调节能所及的,而是正需要政府宏观调节的地方。但政

府不应被动地限制师资流动,而是引导其合理流动并培养和造就更有效率,更有水平的稳定的师资队伍,政府在这方面大有可为的是:(1)制定积极有效的人才政策,以稳定师资队伍,吸引国外人才回流,形成一个人才培养和提高了的宽松环境。(2)推行师资交流制,鼓励人才在校内或校际流动,优化组合吸引有实践经验和理论基础的社会知名人士、企业家、政府官员到学校任教,允许一部分教师去企业、机关工作取得实践经验再返回学校工作,形成一种师资在校内校际、国内国外、学校与企业 and 机关互相交流的师资培养体制。(3)引进人才竞争机制,废除教师单位所有制和终身聘任制,实行定期考核制,使学校人事制度形成一个开放的体系,能进能出,才能吸引高质量的人才进入。(4)推行人才付费制,本着谁投资谁受益的原则,对挖走人才的地区和单位征收高额人才培养和使用费,以减少甚至杜绝一些单位、尤其是经济发达地区无偿使用人才的只受益不投资现象。(5)大幅度提高教师待遇。中国的知识分子物美价廉,但这不能持久,目前高校教师待遇普遍低于社会平均水平,这大大降低了教师的社会地位和个人价值,是师资流失的最主要原因,为此,教师收入只有达到了没有后顾之忧,教学与科研支出有了基本保证,不再为从事纯粹的创收而选择第二职业,不再因囊中羞涩而受歧视和丢失教师的尊严,才能真正保证师资队伍的稳定,吸引越来越多的人从事教育事业。

#### 四、调整教学与课程结构,更新教学内容

就经济与管理学科而言,我国高校目前教学与课程设置中的主要问题是专业过细,课程设置重复,内容老化,理论脱离实际,理论性、基础性课过多,应用性学科过少。但从经济发展实际来说,我国教育需要的是中级人才、管理人员,世界银行刚发表的一

份报告也指出,东亚经济奇迹的实证分析表明,东亚国家经济发展的主要推动力是教育,而初等、中等教育对经济增长的贡献最大。这一事实启发我们要调整教育结构,包括高校的经济与管理教育,与此同时,也要改革教学体制和结构:

(一)小经济、大管理的教学模式。我国的高校财经教育结构是经济与管理不分,管理专业设在经济系科之下。80年代以来,由于经济发展的需要,多数院校的管理学科脱离经济系,成立了独立的系、院,但与此同时,经济院系仍保留着管理学科或有关管理的课程设置。近年来,随着我国市场经济的发展对管理人才和应用经济学科需求的增大,高校教学结构又有了新变化:管理院系为了上档次、提高学术地位,加强了对经济理论等基础的教学,经济学院则为了发展应用学科和创收,新设了国际贸易、国际金融、涉外会计、旅游、房地产、证券等热门专业,这自然是适应了市场经济的需要,但也造成了严重问题:一是专业与课程设置重复,二是师资力量重复,三是经济与管理院系双方学术地位都下降,四是招生过多导致双方教学质量难保证,五是乱上专业、学科。仅在武汉地区,国际贸易专业就新设30多个,并且造成了互相争夺生源的混乱局面。要消除这种无政府状态,首先要分析一下社会对人才的需求结构。经济发展需要宏观决策,也需要微观管理,因而,高校培养的经济与管理人才大致可分为理论家、政府决策人和企业管理等应用人才三种类型,按照这些类型和社会对各类型人才的需求强度不同,高校的经济与管理教学模式应当是“小经济,大管理”。所谓小经济,即规模较小的经济院系,其任务主要是培养高水平的经济学家、大学教师和政府官员。由于社会需要的主要是一般性的管理、应用型人才,对高层次的理论人才需求相对较小,因而经济系科规模不宜大,以保证结构的合理

性、人才供求的平衡和人才质量的提高；所谓大管理，是指管理学院规模要大，以保证为社会大量培养和输送应用性人才。基于这种模式，高校的经济学教育与管理学教育的合理发展有两种可选择的途径：一是将经济系科与管理系科合并，合称“经济管理学院”或“商学院”，以解决专业设置和师资的重复，集中形成综合的、整体的力量，既能加强应用学科和多培养应用型人才，又能提高教学与科研质量。二是将经济科学与管理学科严格区分开来，分别称“经济系”和“管理学院”，双方按小经济、大管理的模式进行分工，同时在教学、科研方面进行协作，如一般理论性的课程或基础课由经济系统一开，应用性、方法性课程（如教学、计算机、会计等）由管理学院开设。这样，经济系可以集中力量搞好教学和理论研究；管理学院可以集中精力发展和扩大管理教育与研究，双方都可以更加专业化、更加深入。

（二）实行分校制。经济发展对经济与管理人才的需求是多类型、多层次的，这就要求高校的教育和人才培养方式也是多类型、多层次的，比如博士、硕士、本科、专科、培训班等等。目前我国高校的人才培养已经实现了多层次、多元化，但教学体制、师资结构仍然是单层次、一元化。同一个教授，既教研究生，又教本科生，也带大专生，这势必造成教学层次与内容不分，方法一致，教师精力分散，影响教学与学术研究的质量。这种矛盾可以采用分校制来解决，即：重点或名牌大学可以设置分校，分校专门培养大专人才，大学本部专门培养本科生，研究生院专门培养研究生；相应地，大学教师可分为教授系列和高级讲师系列。

（三）调整课程设置。课程调整涉及两方面问题：一是目前国家教委规定的高校11门核心的课程的内容或范围要扩大。国家教委从1989年起改革了高校财经系科课程设置，推行了11门核心课程制，即政治经济

学、西方经济学、数学、统计学、计算机、国际贸易、国际金融、财政学、会计学、数量经济学、发展经济，这项改革大大推进了高教财经教育的发展，起到非常积极的作用。但从实践来看，这11门课程覆盖面还不够广，有些与财经有关的重要课程尚未列入，如经济史、经济政策学、劳动经济学、农业经济学、经济体制比较等，因此，应当逐步地扩大核心课程；二是必修课与选修课的比重调整。目前财经系科的必修课设置太多，选修课设置太少，这既加重了学生负担，又不利于扩大学生知识面。因此，应当适当减少必修课，大量增加选修课。这也是国外名牌大学的成功做法。以发展经济学为例，我国高校这门课程的主修课只有发展经济学原理、发展中国家经济分析、发展模式与战略比较等3—5种，而哈佛大学、耶鲁大学开设的这门课，课程有发展经济学原理、微观经济学、应用经济学、经济史（又分为世界经济史、不发达国家经济史、本国经济史等）、比较经济体制、国别经济、农业经济、资源经济学、发展中国家财政与金融政策、宏观经济改革、人力资本、社会主义政治经济学、发展项目评估、转型经济学、经济发展战略、研究与发展、城市经济学、经济结构转变、增长与收入分配、区域经济学、劳工市场分析、卫生经济学、发展计划、贸易与发展、比较发展模式、市场与计划、制度与发展、案例分析方法等30余门，这种选课方式值得我们借鉴。当然，加大选修课后可能产生主辅课矛盾、学生时间分配不足问题，但这可以通过减少课程时间、实行学分制来调节。

（四）更新教学内容、改进教学方法。我国的经济发展水平与发达国家相比有很大差距，同样，在经济与管理理论研究方面也有10—20年滞后，这是当前教学内容陈旧、方法单一的主要原因。为此，我们应当密切跟踪国外经济学与管理理论的最新发展，加

强对新理论、新成果的研究，并尽快将它们补充到教学中去。从全局来看，同国外教材每年都更新、出新版相比，我们的教材几年一贯制，有些内容只反映到80年代以前，因而亟待更新。笔者建议，教材应每2年更新一次，不断地增加新的内容。为了保证这一点，教委可以组织一个教材编写与审查委员会，专门负责组织工作。关于教学方法，也应大大改进，比如采用启发式、讨论式、学术讲座式、专题研究式等，加强案例分析、统计分析、教学实践、调查研究、写作等动手能力训练，同时也应缩短教师课堂授课时间（如每门课每周2次，每次90分钟）。

上述只是笔者的一点初步想法，主要是提出一种改革的思路，以引起社会、特别是决策层对高校教育的重视，启发我们通过开

办教育特区来选择教育改革的突破口，摆脱我国教育发展落后、保守的滞后局面，利用教育特区的示范效应来推动教育的全面、彻底改革，使我们的教育事业大踏步发展，以适应社会主义市场经济体制的要求和经济发展的需要，使教育成为下个世纪经济大发展的坚实基础和主要动力。

#### 注释：

①世界银行：《1993年世界发展报告》；关贸总协定：《世界贸易年度报告1992》。

②③世界银行《东亚奇迹》，1993年9月。

④联合国计划开发署：《人文发展报告》，1990，1991，1992年。

⑤世界银行：《1992年世界发展报告》。

（责任编辑 徐云鹏）

---

（上接第11页）生产扩大与市场实现条件之间的冲突，从而使社会化大生产持续健康发展和市场经济正常运转。从更长远来看，按劳分配为主体的个人收入分配制度，是在发展生产力基础上经过“部分先富”最终达到人民共同富裕的制度保证。有的文章认为“按劳分配”和“按劳动价值分配”只有些微差别，从两种分配的结果看，那也是“差之毫厘，失之千里”啊！

按劳分配反映在劳动力市场上，就是劳动力市场的交易价格围绕体现按劳分配的工资来形成与波动。这就是说，公有制、特别是国有制范围依按劳分配原则形成的工资，会成为一种参照基数，不仅劳动力市场供求关系引起的价格波动会以它为中心点，而且在行政事业单位、包括外资在内的其他经济成份的企业在与劳动者的“双向选择”中也会以它作为“讨价还价”的参数。当然，劳动力市场的发育程度和交易状况，会反过来影响国有经济成份中按劳分配的工资。这中间包含着复杂的相互作用过程，对这个过程的考察将是一个重要而精深的研究课题。但有一点可以肯定，中国劳动力市场各类各层次劳动力价格水平，归根结底是以体现按劳分配的工资作为基础的；它将将以什么样的速度增长，第一取决于生产力水平的增长，第二取决于中国人在处理大力发展生产力和提高生活水平的相互关系上作出什么样的选择。

#### 注释：

①《邓小平文选》第3卷，第123页。

②《马克思恩格斯全集》第46卷下，第221页。

（责任编辑 曾德国）