

名校文凭的溢价到底有多少？

正值大学招生季，一纸大学文凭对毕业生影响几何？这种影响又可以持续多少年？我们的研究表明，重点大学毕业生相对于普通大学毕业生在初入职场时的平均工资溢价大约为30%，但这一溢价随着工作经验逐年下降。在工作三到五年之后，两类毕业生的工资基本无差别。与此同时，个人能力较高的毕业生，无论毕业于重点大学还是普通大学，能力溢价都会接近20%，并且这一溢价在整个职业生涯中基本持平。

■张磊

提高国民受教育水平和人力资本积累是促进经济增长、改善个人收入的重要途径。改革开放以来，国家在各阶段的教育投入不断增加，人民受教育水平大幅度提高，在普及义务教育的同时，我国高等教育规模以每年大约5%的幅度增长。1999年，高等院校首次大规模扩招，当年录取新生比1998年增加44%，达到154.7万人。此后，高校规模持续扩大，大学毕业生人数也逐年增加。2002年仅为134万人，而2022年首次突破千万人，达到1076万人；预期2023年高校毕业生规模将达到1158万人。中国高等教育在20年间基本实现了由精英教育向大众教育的

转变。

高校扩张所产生的大量高技能劳动者为我国经济增长由要素及类型驱动向创新驱动提供了有力的支持，越来越多的行业、企业逐渐采用和开发新技术，对大学毕业生的需求逐步提高。尽管如此，随着每年越来越多的高校毕业生涌入劳动力市场，就业竞争日益激烈，大学毕业生“就业难”“起薪低”日渐成为备受关注的社会问题。

与此同时，人们也看到大学毕业生内部不同群体在就业时表现的巨大分化。重点大学（如985、211院校）毕业生在劳动力市场备受青睐，他们面临的往往是如何在多个录用单位中选择最好的机会；而很多普通大学毕业生则经常在招聘会上即被拒之门外，或者简历无人问津。事实上，由于绝大多数毕业生都来自普通大学，大学毕业生“就业难”“起薪低”现象更多时候是针对这一群体。

大学文凭对个人求职，究竟影响几何？

那么，这是否意味着考不上名牌大学就是“世界末日”，甚至要因此而放弃接受大学教育？

回答这个问题时，我们需要理解两个事实：第一，大学文凭可能只有两类，但每个个体的能力千差万别，后者在劳动力市场的作用经常被媒体

所忽略；第二，我们通常谈论重点大学文凭举足轻重的作用，核心焦点是它对大学毕业生初次就业的影响，但忽略了在每个个体漫长的职业生涯中，文凭的作用并不是一成不变的。笔者的研究表明，随着时间推移，文凭也许会褪色，但个人技能的价值恒久远。

总体而言，在过去十多年间，由于大学毕业生的增加迅速和相应高技能岗位的增加不足，供需的相对不平衡造成全社会年轻大学毕业生（35岁以下）相对于高中毕业生的工资溢价由大约50%降低到大约30%，即近年来35岁以下大学毕业生的工资较高中毕业生平均高出30%。这中间绝大多数是普通大学的毕业生。

同时，个人能力较高的大学毕业生比个人能力低的大学毕业生平均工资高出10%——这一差距在过去的十多年间基本保持不变。在经济最发达的地区，由于对技能的需求更大，个人能力的工资溢价在近年来呈现出上升趋势，有些年份接近20%。

需要特别强调的是：对每一个大学毕业生而言，重点大学文凭相对于普通大学文凭的工资溢价在个人全部职业生涯中也不是一成不变的。

在当前中国竞争性劳动力市场中，个人工资由其劳动生产率决定。大学毕业生初次进入劳动力市场求职时，在应聘者日益增加、雇主人力资源有限情况下，雇主在招聘过程中难以逐个甄别个人能力，毕业学校的声誉就成为招聘过程和决定工资的一个越来越重要的因素，重点大学毕业生

在求职过程中的“敲门砖”优势就来源于此。

这实际上可以用经济学里经典的“统计性歧视”理论来说明，即在雇主和应聘者对后者能力的信息不对称情况下，雇主用应聘者群体特征来作为个体特征的近似，以减少交易成本和风险。随着工作经验的积累，雇主能够越来越准确地观察到个人的实际工作能力，工资对毕业生声誉的依赖程度渐弱，而个人实际工作能力越来越成为工资决定的最重要因素。因此，当我们以重点大学教育的劳动力市场回报作为决策依据时，就不能仅考虑初入职场的优势，而必须全面考虑重点大学教育在个人职业生涯不同阶段的回报、及个人实际工作能力的作用。

进入职场后，重点高校文凭是否仍有优势？

我们的研究还表明，重点大学毕业生相对于普通大学毕业生在初入职场时的平均工资溢价大约为30%，但这一溢价随着工作经验逐年下降。在工作三到五年之后，两类毕业生的工资基本无差别。与此同时，个人能力较高的毕业生，无论毕业于重点大学还是普通大学，能力溢价都会接近20%，并且这一溢价在整个职业生涯中基本持平。重点大学工资溢价随职业发展而下降的趋势及个人能力

在职业生涯中起到的重要作用，在经济发达的地区更加明显，同样是因为这些地区市场竞争更为激烈、雇主对个人能力对企业盈利的实际贡献更为重视。

因此，不论是从宏观上劳动力市场的演变趋势还是微观上每个人的职业生涯来看，个人能力都至关重要。在研究中，我们采用了个人能力的一个综合指标；现实中，这个综合指标与大学生求职时经常列在简历中的成就高度相关，如通过大学英语六级考

试，在校期间获得奖学金，有辅修专业或二专，有过实习经历等，这些成就的重要性并不依赖于是否毕业于重点大学。

所以，大学期间努力提升个人能力，提高自己在劳动力市场的竞争力，短期内会有助于在毕业时找到自己心仪的工作，中长期则会带来更优异的职业发展。

（作者为上海交通大学安泰经济与管理学院教授）



体现学术性，大学教学有必要引入同行评议

——对话清华大学文科资深教授谢维和

■缺乏同行交流和学术评价的教学，无论教学内容本身多么深奥、前沿，它也没有学术性

■大学教学的学术共同体建设需要构建大学教学的学术性规范，让大学教学回归公共空间的定位，成为大学教学和学术交流的场所

■大学教学不是教师自我在课堂上的个人行为，大学教师相互听课应成为一种常态，成为大学教师的一种学术责任与义务

■优秀的教师应该随时随地都在发现和收集教学资源，不断更新与改革自己的教学，教师的教案本身就是创新的公共产品

■本报记者 姜澎

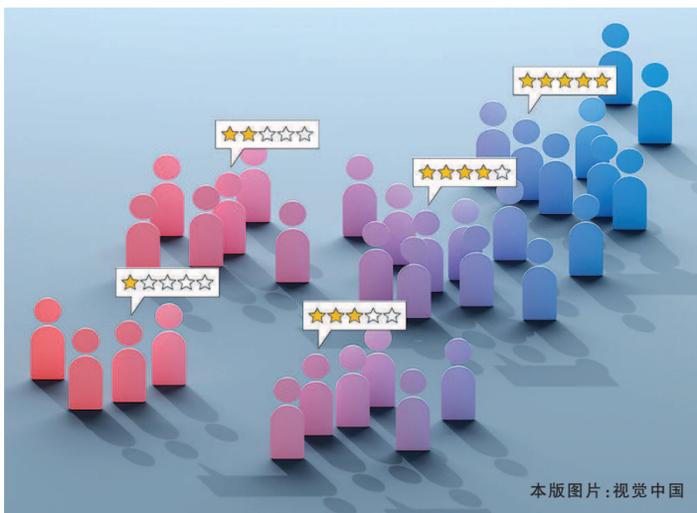
清华大学文科资深教授谢维和自1997年以来曾经在北京师范大学、首都师范大学以及清华大学从事大学管理工作。多年来他一直非常关注大学本科教育改革的改革与发展，而如何引导大学教师真正投入教育教学，不断提高大学人才培养的质量，则成为他在担任清华副校长以来长期关注的问题。

他曾经在文章中写道：“在大学校园里，老师与老师之间出现了‘老死不相往来’的现象。有些虽然在一个院系，除了学校院系的某些规定性的活动，彼此之间也常常难得见面……即便学校和院系为了增加教师之间的

交流而刻意设置某种‘沙龙’或‘俱乐部’等，效果也不甚了。”也正因此，他提出，高校的教学评价也应该像学术评价一样有科学的标准，并且通过教师之间的互相听课，形成教学学术评价共同体。

他十年前在撰文时提到的大学教授之间的“隔阂”，时至今日依然存在。当前，随着学科交叉融合不断推进，以及国家层面对基础学科拔尖人才培养的需求日益迫切，高校本科教学也越来越受到重视。

那么，大学究竟该如何构建合理的教学评价体系？如何建立起教师的教学学术评价共同体？日前，谢维和接受了本报记者的专访。



本版图片：视觉中国

阐述了我对大学教学学术性的认识与研究，以及对大学教师相互听课的分析与建议。这是我在高等教育研究中做的一件非常正确的事情。

文章中关于大学教学学术性的定义与特点，以及对大学教师相互听课的实质与功能的分析等看法，至今在现实中仍然是有意义的。因为，根据学术性与学术活动的基本要求，如果大学教学仅仅是教师自我在大学讲堂上的个人行为，而缺乏类似于相互听课这样的同行之间的相互交流，那这样的教学就很难称之为学术行为。无论教学内容本身多么深奥，多么具有前瞻性，它也没有学术性。而大学教师之间的相互听课本质上就是一种大学教学中的同行评议。而这种同行评议也恰恰是科研行为之所以不同于教学，能够得到大学教师重视的内在原因之一。

或许这些观点切中了大学教学的要害问题，而且浅显易懂，具有可操作性，文章发表以后，很快得到了大学的积极反应。一些大学专门发布了要求教师相互听课的通知，有的大学领导在安排与布置学校教学工作时也提出了相互听课的要求等等。

但我想说的是，当前，随着中国高等教育进入普及化阶段，以及信息社会知识的指数性发展，大学教学的学术性也有了新的内涵与要求，由此也为大学教师相互听课的任务赋予了更加丰富的意义。

这种新的内涵与任务主要有两个方面：

首先是对学科专业发展中海量知识与理论进行筛选与凝练的能力，即能够精准地认识与选择各个学科的知识体系中对学术发展最核心的内容，并且将它们进行科学地编排与整理，形成一种能够得到学术界同行认可的课程与教材。

其次是短课程的教学能力，即能够以尽可能少的学时以及更加有效的方法，将不同学科的核心知识传授给学生，完成既定的教学任务，实现相应课程的教学目标，由此为学生的个性化发展提供更多的时间与选项。

实际上，能否以简洁明了的语言描述、传授深奥抽象的科学理论知识，从一定程度上体现了大学教师对自身学科专业理论与知识的理解与融会贯通的程度。因此，这种短课程的教学能力也是一种学术能力。

为此，美国教育家、卡内基教学促进基金会主席欧内斯特·博耶在《学术反思：教授工作的重点领域》报告中就提出了“教学学术”的思想。他认为，学术不仅意味着探究知识、整合知识和应用知识，而且意味着传播知识，我们把传播知识的学术称之为教学学术。

显然，这种学科知识体系的凝练，以及教学能力的要求，对大学教学启动改革特别是适应知识爆炸给大学教学带来的挑战，是非常必要的。当然，这种对学科知识内容的凝练与教学能力的改革，同样需要进行同行之间的交流与讨论，并成为有效提升大学教学学术性的重要思路与途径。

所谓简单，指的是这种学术共同体实际上就是大学教师彼此之间关于教学工作的同行评议，其主要形式包括相互听课等各种相互之间的交流。照理说，大学教师已经完全可以认可与接受了科研活动中各种形式的同行评议，包括学术论文的答辩，课题申请过程中的各种提问，以及成果发表前的匿名评审等等。所以，大学教学中的同行评议应该是自然而然的事情。

所谓难，指的是大学教师的观念更新与思想解放，往往是一件比较困难的事情。其中，特别是大学教师之间的相互交流，变得好像是越来越少，越来越不容易。这种相互交流的困难，主要表现在两个方面：首先，是任课程教师往往把教学看成是一种个人的活动，把教室看成是一个私人的空间。谁要去听课，则必须得到授课教师的许可。如果没有事先打招呼，就随便去听课，似乎成为了一件大逆不道的事情；其次，院系中相同学术领域的教师们常常不愿意去听其他同行教师的课，虽然有的教师也欢迎自己的小同行来听课，但往往没有人去，存在唐荆川所谓“耻于相师”的现象。而且，要让自尊心非常强且对学术评价极其敏感的大学教师改变这种观念，恐怕还真的是不简单的事情。

因此，大学教学学术共同体的建设，首先是构建大学教学的学术性规范，让大学的教室回归公共空间的定位，成为大学教学的学术交流的

场所，让相互听课成为一种常态，成为大学教师的一种学术责任与义务。

文汇报：就评价而言，不同的学科之间似乎差异很大，不同的老师之间教学风格也很大，该如何赋予其一个相对客观、共性的评价标准呢？

谢维和：不同学科的教学之间的确存在一些差异，不同教师也应该有自己的教学风格。这是正常的，甚至是必要的。但这并不妨碍大学教学学术共同体的建设。

因为，教学活动包含了两种不同的因素：其一是科学性因素，其二是艺术性因素。就前者而言，它要求教学的内容严格地符合学科本身的规范，具有严谨性与统一性。而就后者而言，则允许甚至鼓励教师在教学方式上充分展现不同的风格与特色。况且，教学方式的风气也是可以相互借鉴的。正如对某些科学概念的讲授一样，这些学科概念的内容必须符合学科的规范性要求，不能天马行空、胡说八道。而以什么方式讲授与解读这个概念，选择什么样的案例与语言等，则可以有不同的风格与特色。所以，两者是不矛盾的。

如果从大学教学与基础教育的比较而言，由于大学教学所涉及的内容具有更多的研究性，承担着高深知识的探索与学术性专业人才的培养，因而更加需要教师之间相互听课等同行评议的活动，由此不断提升大学教学的学术水平。

好的科研人员，不一定是天生的优秀教师

文汇报：学科交叉融合是大势所趋，且我们还进一步提出对教育、科技、人才培养要一体化统筹部署，这对我们大学的教学会带来什么变化吗？

谢维和：教育、科技、人才的一体化统筹部署，为促进高等教育教育与实践的相互结合与协调统一，提供了更明确的政策导向，其意义是不言自明的。关键是在大学教学实践中，要通过适当的操作性方式，切实地落实这种一体化的政策要求。在大学教育教学中，要进一步将科学研究中大学教师已普遍接受与认可的同行评议制度，引入到大学教学中，由此提升大学教学的学术性水平，加强大学教学学术共同体建设。

文汇报：一个好的科研人员天然就是一个好的教学者吗？从科研到教学有些什么转化过程，我们是否做过研究？

谢维和：从我个人的经历与从事管理工作的体会而言，一个优秀的科研人

员可以是一位潜在的优秀教师，但并不等于已经是一位优秀教师。其中最大的差别就是，科研人员是其研究领域与对象的专家，而优秀教师则必须是某个学术领域与研究对象的专家，而且还必须是教育领域与发展的专家。缺乏对学生的认识与了解，哪怕学术水平很高，也难以成为一名优秀的教师。

不少老师都有体会，要上好课需要投入大量的准备时间，甚至可以说教师的备课是一件永无止境的事情，本质上是一种持续的创新活动。而且，教师的备课是不分时间地点的。一名优秀的教师应该随时随地都在发现和收集教学资源。即使是对各个学科中的基础课，也必须不断更新与改革。所以，教师的教案本身就是一个创新的公共产品。有些教师一个教案讲好几年，这是不合适的。而其中的根本原因之一，仍然是大学教师的教学活动之间缺乏同行评议。可以设想的是，如果有同行评议，这样的现象将会大大减少。

大学教师间相互听课，本质是同行评议

文汇报：您在十年前就谈论过“大学教学学术”，包括倡导要让大学教师互相听课、形成一种学术同行评议的氛围，时至今日，您关于大学教学学

术的看法有没有变化？

谢维和：10年前，为了更好地提升大学教学的学术性水平，我公开发表了《相互听课：大学教学的学术规范》一文，

构建教学学术共同体，需要改变当下的大学文化

文汇报：您认为高校教学的教学学术也应该像科研一样形成一个学术共同体，且要有相对客观的评价机制。是否可以谈一谈理想中的教育学术共同体应该是

什么样的？

谢维和：大学教学学术共同体的建设既是一件很简单的事，也是一件很难的事。