

实现高校科研工作定量化管理的思考

李滨江

(中南民族大学 科研处,湖北 武汉 430074)

摘要:高校科研管理部门只有通过数据的统计、分析来掌握科研工作各方面的情况,在决策、组织、领导、控制等环节都通过数据实施管理功能,才能实现真正意义上的科研工作定量化管理。

关键词:高校;科研管理;定量管理

中图分类号:G644

文献标识码:A

文章编号:1001-7348(2005)08-0170-02

1 高校科研管理运用“量化”的现状

为鼓励教师从事科研工作,许多高校都制定了不同形式的科研奖励办法,通过经济手段实现物质激励,调动教师从事科研工作的积极性。在奖励金额的计算过程中,部分高校引入量化方法,他们根据各校的情况建立了相应的量化体系。这些量化体系,一般以分值作为计量单位,也有将论文数作为计量单位,将各种科研工作通过量化体系换算成分值或标准论文数,根据得分(或折算的论文数)计算每人应得的科研奖励金额。这些量化体系的建立能将科研工作量化,便于数据统计。

另外,一些单位在科研成果评奖时,也运用了量化的方法。例如在论文评奖时,将论文发表期刊的等级、文章被引用情况、成果的学术性、创新性等情况根据不同的层次和权重建立一个量化体系。评委们在这个量化体系的指导下对参评的科研成果进行打分,作为论文排序的依据。

由于上述两种量化的出发点仅限于“奖励”,因而转化的“量”只能用于科研奖励和成果评奖,不适用于其他科研管理工作,是“量化”在科研管理工作中的低层次的应用。严格地说,这类应用还不能说在高校实现了定量化管理。

2 高校科研工作定量化管理的含义

高校科研工作的定量化管理是指学校科研管理部门通过对数据的统计、分析来掌握科研工作各方面的情况,在决策、组织、领导、控制等环节通过这些量化数据实施管理功能,以科研工作的定量管理取代以往的定性管理模式。

3 高校科研工作定量化管理的具体内容

3.1 确定单位科研任务指标及考核

高校实行科研工作定量化管理,一个重要内容就是为各单位下达一定“量”的任务指标,并通过科研工作量化数据的统计来进行单位科研工作完成情况的考核。二级单位科研任务的下达和完成情况的考核,应从他们承担的科研项目 and 科研经费情况进行。在高校,承担科研工作的主力应是具有高级职称的人员。所以,在确定各单位的科研任务时不能一刀切,应根据各单位拥有高级职称人员数量和相应的专职和兼职的科研人员情况下来下达科研任务指标。高校各教学单位的科研任务量应是一个与该单位高级职称人数相关的变量。教学单位科研任务量计算方法如下:

$$F_{\text{计划}} = C(N_{zg} + k_1 N_{jg} + k N_{zg} + k k_1 N_{jg})$$

其中, $F_{\text{计划}}$ 为单位科研工作任务量; C 为计算单位科研工作任务量时,每位专职副高

职称教师必须承担的任务分值; N_{jg} 为单位内专职副高级职称教师人数; N_{jg} 为单位内兼职副高级职称教师人数; N_{zg} 为单位内专职正高级职称教师人数; N_{jg} 为单位内兼职正高级职称教师人数; k 为正高级职称教师与副高级职称教师科研任务分值折算系数; k_1 为专职科研人员与兼职科研人员任务分值折算系数。

教学单位科研任务量计算公式中的 C 、 k 应根据各学校自身的情况来确定。

在计算各教学单位的任务时,如果要对文理科教学单位的科研任务予以区别,可在 C 值的确定上予以体现。需要指出的是,是否需要区别主要取决于本校的科研工作量化体系,也就是说量化体系中计算文理科科研项目得分和科研经费得分是否有区别。

对于单位科研任务完成情况,根据学校每年进行科研工作量化计算结果来进行考核。每个教学单位在该年度内完成的科研项目得分和科研经费得分之总和与各单位科研任务指标进行比较,其比较结果是判断该教学单位完成科研任务的唯一标准。学校对于教学单位科研任务指标完成情况给予相应的表彰或批评,以调动全校各单位从事科研工作的积极性。

3.2 确定个人的科研工作量及考核

高校实行科研工作定量化管理,对个人的科研工作同样也能规定科研工作量 and 进行考

核。关于个人科研工作量,与下达给单位的科研工作不同,是一个仅与职称相关的固定的科研工作任务指标,该指标应通过学校制定的相应管理办法予以规定,并颁布实施。

我国高校的情况各不相同,有的学校有较多专门从事科学研究的教师,他们在学校的主要工作就进行高层次的科学研究工作。但是,大多数高校教师都是属于教学科研双肩挑的情况。在制定高校专业职称人员的科研任务指标时,一定要对专职科研人员和兼职科研人员予以区别。专职科研人员的全部工作都将通过承担科研工作来完成,兼职科研人员除了要进行科研工作外,必须承担相应的教学任务。也就是说,对于专职科研人员来说,科研工作是其主要工作,而对于兼职科研人员来说,科研工作只是一部分工作。

对于兼职科研人员,如果科研任务繁重,可以向学校申请转为专职科研人员,一旦转为专职科研人员,他们可以不再承担过多的教学任务,以便集中精力进行科研工作。对这类申请转为专职科研人员的情况应有限制条件,如以课题负责人的身份承担国家级的科学研究项目、承担多项省部级级的科学研究项目或重大的横向项目等等。

对于个人科研工作量的考核,完全根据每人当年从事科研工作情况的量化得分值来进行,将其总得分与应该完成的科研工作量相比,考核是否完成科研工作量。

3.3 科研项目的管理

(1) 科研项目的中期检查。高校实行科研工作量化管理,在科研计划和科研项目过程的管理也将发生变化。当前的项目管理,都是采用目标管理的模式。一般不对项目过程中的每一细节过多地进行干涉,都是发挥项目负责人的管理作用。学校的管理者只需对科研项目整体情况,包括中期进展情况进行管理,学校的管理者主要是督促和协调的作用。

中期检查是学校职能部门掌握各个科研项目进展情况的一个十分重要的环节。但是,许多课题组对学校职能部门组织的中期检查不当回事,有的不予理睬,有的采取敷衍,这主要是学校的职能部门没有有效的约束措施所致。学校采用量化管理后,对于没有进行中期检查或中期检查不合格者,不计算当年的科研项目得分。由于项目得分情况直接反映个人或单位的科研项目情况执行的情况,直接关联着个人的经济利益和成就感,促

使他们认真对待各种检查,使科研管理职能部门能全面掌握各科研项目的进展情况。

(2) 科研项目结题的等级评价。科研项目的结题实际上是结束科研课题的研究工作。从这个意义上讲,一个科研项目不存在能不能结题的问题,只存在项目完成与未完成的区别以及项目完成的好坏的区别。对于申请结题的科研项目应根据不同的情况办理项目结题手续,科研项目的结题形式要根据结题权决定。学校内的科研项目,结题权在学校,学校科研管理部门根据学校的科研项目结题办法办理结题手续。对于结题权不在学校的项目,应根据项目批准单位的管理办法办理结题手续。横向项目应由委托单位出具项目结题证明,在科研管理部门办理结题手续。

为了加强科研项目的管理工作和对承担科研项目人员科研能力的掌握,学校科研管理职能部门应对结题的科研项目应进行结题的等级评价。科研项目的结题有多种形式,有达到预期目标结题的(即完成),也有未达到预期目标就结题的(即未完成)。对不同类型的结题项目应有不同的评价方法。目前,对结题项目的评价一般都采用定性方式进行,也就是说是采用语言描述的方式进行评价。

如何使用量化管理方式对结题项目进行评价是需要不断研究和探索的。例如,在科研项目结题管理办法中,对各种科研项目确定必须产生的科研成果分值,结合项目的经费应用等情况对科研项目研究情况给予定量的评价。当某项科研项目完成,项目负责人提出结题申请时,学校科研管理部门根据他们的结题申请书,对成果所获得的科研成果进行分类统计,根据得分总分得出评价结果,确定该项目属于优秀、良好、一般或差的等级。

对于优秀的科研项目,项目负责人再申请项目时,将优先考虑。对完成差的项目,应对项目的主持人采取一定的惩罚措施,在3年内不支持申报项目。对于不能完成的项目,如果属于主观原因所致,不但不再支持新的研究项目,有的甚至还要追回所拨的科研经费和承担该科研项目所获得的量化得分及津贴。

3.4 对单位和个人的科研工作定量评价

由于科研工作在校的重要性,高校的领导或教师之间经常要进行相互间的比较,

在以往定性管理模式中,这种科研能力强弱的比较往往难以服众。原因之一是科研工作本身的不可比性。科研工作绝大多数的情况是不能直接进行比较的,如理科的科研工作和社科的科研工作等;原因之二是定性比较的标准相对模糊,人为因素成为评价的主导,由于各人对事物都有不同的看法和见解。被比较者之间的情况如果相差较大,评价者的意见比较容易统一,评价的结果容易被人们所接受。反之,当被比较之间的差距不大时,仁者见仁,智者见智,评价者的认识就难以统一,评价的结果自然容易引起人们的争议。

高校实行科研工作量化管理后,与原来高校普遍采用的定性管理不同,量化管理对单位和个人的评价不再是定性的,而是定量的。学校内各单位和个人的科研工作都是通过一定的数据予以体现,单位和个人相互间的比较就可以通过各自的数据进行比较。

其实,即使运用定量的方式进行评价,也不是能使人绝对认同,主要的焦点是对量化体系的构成。由于学校统一制定的科研量化体系形成了对所属单位和个人一视同仁,大家都在一个标准下进行量化,即使该量化体系不是十分科学,但犹如体育比赛的双方都遵守同一游戏规则一样,只要大家事先都知道,对量化系统都了解,对大家则都是公平的。

对学校各单位和个人科研工作的定量评价,主要应用在以下几个方面:

(1) 科研工作量化结果作为教师晋升初称时对其科研情况的评价依据。高校教师对晋升初称的重视程度是不言而喻的,在晋升初称工作中,有一项十分重要的考核内容就是科研工作情况。高校教师不同于其他教师,肩负着教书和科研双重重担,特别是对高级职称更是如此。为了考核教师的科研工作情况,在所有的晋升初称文件中都有对教师科研工作情况进行考核的标准。由于高校的科研工作历来都是在定性管理的模式下,没有使用统一的量值来进行考核。在这些晋升初称的管理文件中,都对科研工作制定了一些标准,以便对提出晋升初要求的教师进行科研工作方面的考核。例如,发表在何种等级刊物上的论文多少篇、撰写多少专著的科研成果等。

这种惯用的方法,主要是因为还没有统一的量化管理办法所致。随着科学计量学的深入研究和实践,随着科学技术的不断提高,

高等学校后勤社会化改革的困境与战略

王 平

(孝感学院,湖北 孝感 432000)

摘 要:高等学校后勤社会化改革已经进入攻坚阶段,由于改革目标定位不明确、缺乏法律政策的有效保障、深化改革的动力不足等种种原因致使改革陷入困境。通过借鉴西方发达国家的经验,结合国情校情,引进社会资本,重组改制,探讨了将高等学校后勤服务实体建设成为公司治理结构健全,最终脱离高等学校、回归社会,并为高等学校提供后勤服务保障、具有竞争优势的社会法人和市场主体的战略选择。

关键词:高等学校;后勤社会化;困境;战略

中图分类号:G647.4

文献标识码:A

文章编号:1001-7348(2005)08-0175-02

综观高等学校后勤社会化改革的现状,不难发现这样一个事实:经过第一步改革,整体分离组建的后勤服务实体绝大多数产权关系不明晰,企业化管理水平低,社会化市场化程度低,改革陷入停滞不前的困境之中。因此,有必要全面总结高等学校后勤社

会化改革5年来的理论和实践成果,从战略的角度找出原因,理清思路,明确目标,提出措施,与时俱进,深化改革。

1 高等学校后勤社会化改革面临的困境

运用统一的量化管理是可期待的,但想在一个大范围内实现也不是件容易的事。不过,在一个相对独立的学校内运用量化管理的方式却是可能的。在统一的量化体系下转化为科研工作量化得分直接反映了本校教师的科研工作情况,每位教师的量化得分情况作为科研工作评价依据是可行的。由于科研工作量化得分是对该教师各种科研工作的全面反映,比现行的仅仅依靠科研成果判断教师的科研能力更加全面、真实。

(2)确定科研工作先进单位。学校为了促进各单位积极开展科学研究工作,会对科学研究工作开展好的单位进行精神和物质方面的表彰,即对成绩优秀者是鼓励和鞭策,对其他单位也会起到促进作用。高校科研工作采用量化管理模式后,每个单位的科研工作情况都以相应的数据予以反映,孰强孰弱一目了然。学校可以设立年度教学单位科研工作组织奖,给予学校科研工作优秀的单位一定的奖励,以表彰他们在组织科研工

作方面取得的优秀成绩。这些先进单位的产生,就是根据各教学单位高级职称人员人均得分情况确定。每年的科研工作量化得分计算完成后,高校科研工作量化管理系统将排出各单位高级职称人均得分,排序结果就是最终结果,不需另外再组织其他的评比,这样产生的排名,最具有权威性。

1 高等学校后勤社会化改革面临的困境

(3)确定科研工作先进个人。同样,高校科研量化管理为确定学校年度科研先进个人提供了依据。学校每年为科研工作量化得分前十名,颁发“科研十佳”荣誉证书。“科研十佳”的产生也是由高校科研工作量化管理系统直接产生,不需再进行其他的评比。

3.5 为物质激励提供依据

物质激励是高校科研激励机制的重要组成部分,物质激励有多种具体形式,不论何种形式都离不开具体的数据,科研工作量化管理的一个重要任务是为物质激励提供依据,提供必要的依据。使积极从事科研工作的教师劳有所获,得到应有的回报。

3.5 为物质激励提供依据

究其原因,关键在于体制改革中以产权问题为核心内容的“瓶颈”未突破,使高等学校后勤社会化改革陷入困境。

1.1 改革目标定位不明确,实施者陷入不知道怎么办

1.1 改革目标定位不明确,实施者陷入不知道怎么办

国务院转发的《关于进一步加快高等学

3.6 为精神激励提供依据

精神激励是高校激励机制的另一重要组成部分,科研工作量化管理为以开放式管理为形式地精神激励提供各种素材、数据和信息。高校教师是一个高级人才汇集的特殊群体,成就感对他们有着十分重要的激励作用。利用校园网公开各单位和个人科研工作情况以及科研量化得分情况,使每个单位和个人个人的科研工作情况得以展现,对每位教师和各单位的领导注重科研工作的行为有着重大影响。这种公开使得每人都能通过网络得知想要了解的各种情况,大家对反映科研工作情况的各种信息都了如指掌,相互之间都心知肚明。

参考文献:

- [1]王瑞文,王泓,鹿广昌.高校内部科研量化管理研究[J].天津商学院学报,2002,(6):33-36.
- [2]周三多等.管理学——原理与方法[M].上海:复旦大学出版社,1993.

(责任编辑:胡俊健)