

# 高等院校科研工作中的几个问题及其解决对策

张黎夫

(荆州师范学院政法系,湖北 荆州 434100)

**摘要** 在分析当前我国高等学校科研工作中存在的问题的基础上,提出了应采取的5个方面的对策。

**关键词** 高等院校 科研工作 问题 对策

**中图分类号** G644

**文献标识码** A

**文章编号** 1001-7348(2003)06-076-02

教学与科研是高等学校工作的核心,而科研能力则是高等学校的核心竞争力,如何提高这一核心竞争力,既关系到高等学校的生存与发展,也关系到国家科教兴国战略的实施。因此,培育高等学校科学研究的适宜土壤,既是国家和各级政府的责任,也是高等学校的责任,更是高等学校科研管理部门的责任。客观而论,与西方发达国家,特别是与美国相比,中国高等学校科学研究的土壤并不肥沃。加强科研基础设施建设和制度建设,提高高等学校科研管理水平,理应成为高等学校乃至国家的重大任务。本文仅就当前我国高等学校科研工作中存在的问题及应采取的对策谈点自己的看法。

当前高等学校科研及管理工作中存在的主要问题表现在以下几个方面:

第一,重经费,轻项目。申报课题,科研立项,开展研究,成果鉴定与过程评价,这是科研工作和科研管理工作不可或缺的环节。其中,项目贯穿整个科研活动的核心要素,它承载着研究者的学术责任与社会责任,是科学研究的目的性要素;经费是科学研究得以进行的必要条件,但它只是手段性要素。没有科研项目,就无法申请科研经费。正常的科研活动应该是为了科学研究的有效开展而去申请科研经费。可是现实中我们常常发现有这样的现象,为了获得经费而拼凑、盗取、抄袭项目,假造前期研究成果,虚夸工作基础,伪造申请者信息等等。总之,为了获取经费可以不择手段,而科研管理部门

有时为了私人感情或迫于权势,睁一只眼闭一只眼,有的甚至帮助做假。获得经费后不是潜心研究,而是拿着科研经费游山玩水,走后门,拉关系,以使伪造、捏造、剽窃的“成果”蒙混过关,使低劣的“成果”过关斩将获得大奖。这种重经费、轻项目的现象在高等学校尤其严重,且有愈演愈烈之势。仅1999年刚刚成立的基金委监督委员会当年就收到科技工作者署名来函70件,匿名9件,接待来访15次,其中属于“专家评审不公”的26件,占37%;属于“伪造、弄虚作假”的14件,占20%;属于“剽窃”的9件,占13%;属于“基金委内部管理问题”的7件,占10%;其他占20%。这一方面导致了本来就严重短缺的科研经费大量流失,另一方面导致科技信息的严重失真和学术腐败,亵渎了科学研究的尊严,败坏了科学精神和科学道德,损害了科学在公众心目中的形象,既不利于全社会崇尚科学风气的培育,也不利于我国科学技术的可持续发展和科教兴国战略的顺利实施。

第二,重结果,轻过程。高等学校科研管理部门承担着全面管理高等学校科学研究的整个过程的重任,包括组织课题申报、课题评审、项目跟踪管理、成果鉴定、过程评价。但在具体实施过程中,项目跟踪管理和过程评价常常被忽视,或是仅仅走过场。这为低劣成果的出现提供了可乘之机,也为科研经费和人力物力的流失与浪费大开方便之门。近年来,学术失范,科学不端行为愈演愈烈,除了研究者个人的科学道德素养有缺

陷外,也与我们的科研评估体制、职称评定制度,特别是科研管理部门重结果、轻过程的管理理念是脱不开关系的。因此,坚持目标管理与过程管理的统一,对高等院校科学研究实施系统的动态管理,既能提高科研管理的效率,又是预防科学不端行为产生的有效途径。

第三,重成果,轻转化。高等学校的科研工作旧的管理体制——课题申报研究验收归档下运行,忽略了科研课题与社会需求的关系以及科技成果的实用性。研究者往往考虑更多的是如何快出成果,多出成果,为自己的职称评定提供硬件,或是完成学校下达的科研工作指标。因此,他们关心更多的是论文和论著,而不是这些论文或论著是否能转化为现实的经济效益和社会效益。科研管理部门往往只是统计研究者论文的数量、发表的刊物的级别、出版社的级别、论文被检索或复印转摘的数量,论文论著的获奖情况,并以此量化科研工作绩效和给予科研工作奖励,至于成果的转化问题,不认为是自己份内的工作,也没有提供服务的义务。因此,成果转化工作总是处于放任自流的状态,缺乏科学的组织管理和引导,显得盲目和盲动。如果侥幸转化成功,科研管理部门则进行统计并给予奖励,如果失败,则可以不予理睬,更不会去帮助转化者总结经验教训。高等学校科研管理部门究竟有没有为科研成果的转化提供服务的义务,这可以讨论,但高等学校的科研成果转化工作缺乏科

收稿日期:2002-11-08

学的组织管理和引导,则是高等学校科研成果转化率低、转化成功率低的重要原因。虽然科技部、教育部于2001年6月6日制定了《国家大学科技园“十五”发展规划纲要》,以期推动高等学校科研成果的转化工作,但兴办大学科技园并不是每所大学都具备条件,兴办大学科技园也不是推动高等学校科研成果转化的唯一模式,一般大学特别是地方大学,如何促进科研成果的有效转化,理应纳入政府、学校、企业的视野,特别是纳入高等学校科研管理部门的工作视野。

第四,重管理,轻服务。高等学校科研处是学校科技工作业务主管部门,科研处处长是学校科研管理工作的行政负责人,经过校长授权即可代表法人行使学校科研管理职能。笔者认为,高等学校科研管理部门的工作范围应包括三个方面,一是基本业务管理:包括科技发展规划、科研项目、科研经费管理、科研机构管理、科研评价与奖励、科研编制核定与管理、科研行为规范及管理等等;二是各种服务职能:包括提供科技信息咨询、提供与科研工作相关的各类培训、担当官产学研结合的中介等等;三是科技处的内部管理:包括岗位职责、办事规程、考勤考核、办公经费管理、接待工作、科研管理干部的业务培训等等。由于受旧的科研体制的影响,各种服务职能往往被纳入基本业务管理范围,要么被忽视,要么因为人手不够而无暇顾及,这在一般大学特别是地方大学表现得尤为明显。因此,强化科研服务职能,把服务职能从基本业务管理中分离出来,给以相应的管理编制,加强并提高科研服务职能,是提高高等学校科研水平和科研成果转化率的必然要求。

针对以上问题,特提出以下建议:

第一,“有所为,有所不为”,整合科研资源,扶持特色优势项目。在中国高等学校科学研究中,基础研究、应用基础研究、应用研究、开发研究究竟应该各自占多大比例,见仁见智。但坚持“有所为,有所不为”的原则,整合科研资源,扶持特色优势项目,则是大家的基本共识。科研处是科研信息的集散地,如何充分利用这些信息,找准本校的特色,发挥本校的优势,整合校内外的科研资源,开展科学研究,是每所高等院校首先应该考虑的问题。科研管理部门要通过有意识地引导和政策倾斜,扶持既满足地方科技与

经济发展特点和需要,又能充分发挥本校科研资源优势,具有较强的经济和社会效益的特色优势项目。这样,既保证了高校科研与社会需要的紧密联系,又有利于科研成果的及时转化,还为高等院校形成研究特色和培育适宜、高层次的学术研究群体提供了条件和契机。

第二,加强项目跟踪管理,提高科学研究质量。科研项目是高等学校科研管理的重点。它包括项目的申请与立项、项目执行过程中的跟踪指导与检查评估、科研成果验收与研究过程的评议等。当前尤其要强化项目执行过程中的跟踪指导与检查评估、研究过程的评议这两大管理环节。可以利用网络技术对项目实行规范化、集约化动态管理。面对高等学校的多领域、多渠道、多类型的科研项目的不同要求,计算机处理技术可以提高管理能力和管理质量,尤其为远距离合作研究项目提供了有效的管理手段。从科研项目管理的各个阶段来看,在申请立项、鉴定验收、评估评奖阶段可以提高公平、公正、公开的力度;在项目执行过程中可以起到适时跟踪指导、检查评估的作用,提高项目的完成率,节约经费开支;可以对项目管理的整个过程进行监控和记录,为客观评价研究过程及研究工作的得失提供依据,也为今后的科研项目管理提供借鉴。

第三,强化服务意识,提供相关培训。高等学校科研处可以利用丰富的科研信息和档案资料,以及实际工作经验,为科研人员和项目主持人提供相关的知识与技巧方面的培训,提高科研人员的工作效率。如选题的方法与技巧、课题申报的程序与技巧、项目主持的管理方法与技巧、知识产权的知识与专利申请的程序与技巧、科学研究规范与科学道德等等。为此,高等学校科研管理干部必须加强学习,努力武装自己,以适应科研管理与服务的需要。

第四,架设中介桥梁,促进官产学研结合和成果转化。正如前面所述,高等院校科研管理部门是科研信息的集散地,如何将这种信息优势转化为本校的科研优势,是摆在高等院校科研管理部门面前的重要课题。我们认为,在当前我国科研中介服务机构缺乏、中介服务水平和质量不高的情况下,高等院校科研管理部门可充分利用自身的科研信息优势和良好的官产学研的关系网络,

充当官产学研联系的桥梁,制定灵活多样的科研政策,拓宽项目渠道,促进官产学研的联合研究与开发,推动科研成果的转化。

第五,加强科研管理干部的继续教育,提高管理和服务水平。由于高等学校科研管理工作是一项业务性、专业性、政策性、科学性非常强的工作,所以对科研管理人员的要求也特别高。与高等学校其他行政管理部门相比,科研管理干部具有高学历和高职称的特点。最近几年,双高的特征更加明显。但作为高等学校科技管理部门,则应全面要求科技管理干部,特别是我国科研体制和高等学校科研体制正处于改革深化的过程中,面临着许多新情况、新问题,国家也相继出台了許多新政策、新举措,要更好地适应新形势、新任务,就必须加强继续教育,更新观念和知识,提高政治素质、业务技能、管理能力和服务水平,但现状并不尽人意。撰写科技管理学术论文或专著既是总结、归纳工作经验,提高个人或集体综合管理能力和水平的重要举措,也是科技管理干部个人为了提高综合素质的必修课。近年来,高等学校加强了培训的力度,但培训率明显偏低。据江嵩等人的调查,高等学校科技管理干部人均4年才能有一次机会参加培训或进修,这不利于高等学校科技管理干部整体素质的提高。因此,加强高等学校科研管理干部的继续教育,就显得非常迫切和必要。

#### 参考文献

- 1 周立等.大学科研成果产业化过程中的风险与防范[J].科技进步与对策,2002(5)
- 2 江嵩等.高等学校科技管理队伍建设的探索[J].研究与发展管理,1999(5)
- 3 周春丽.试论科研选题的地方特色问题[J].咸宁师专学报,1998(4)

(责任编辑 慧 超)