

(2)

7-8

论高等教育研究室的改革

王谦源, 韩冰, 薛振田

G7647.1

(青岛建筑工程学院 高教研究室, 山东 青岛 266033)

〔关键词〕 高教研究; 机构改革; 科学管理

〔摘要〕 文章分析了目前的改革对高教研究室地位有所削弱的内外部原因, 从管理模式改革与科学决策要求出发, 提出了高教研究室职能建设与运作的新思路。

〔中图分类号〕 G647

〔文献标识码〕 A

〔论文编号〕 1005-2909(2000)01-0007-02

On the reform of higher education research institution

WANG Qian-yuan, HAN Bing, XUE Zhen-tian

(Higher Education Research Institution, Qingdao Institute of Architecture and Civil Engineering, Qingdao 266033, China)

Key words: higher education; organization adjust; scientific management

Abstract: The thesis analyzes the reasons why the position of higher education research institution has been weakened in the higher education reform. Form the point of management system reform and scientific decision the author makes some new suggestions on how to bring the higher education research institution into full play.

一、高教研究室的作用

高等教育研究室作为高校内部一个独立的研究和职能部门,于80年代前期开始设立。当时,脱胎于普通教育理论的高等教育理论体系在国外已初步形成。我国由于文化大革命的影响,高等教育理论几乎也是空白。随着高考制度的恢复与改革开放的进行,我国高等教育迎来了蓬勃发展的新时期,如何认识新时期的高等教育规律,办好高等院校成为当时的迫切任务。高校的高教研究室正是在这一背景下产生的,以后不断发展壮大,逐步成为我国高等教

育研究的评聘考核办法以及与工作成效、个人能力、成果贡献挂勾的奖惩办法等。这项工作的主要难度在于它涉及到个人的根本利益,包括个人的职务职称、经济收入、工作岗位,学校已有的和将要继续产生的利益、权力与风险的重新分配或分担。为了有利于增加学校的实力与活力,有利于稳定并激励一批具有真才实学及踏实肯干的教职工为学校的发展卓有成效地工作,有利于提高管理效率进而提高办学效益,有利于抓住当前难得的发展高等教育的历史机遇,

育研究的主要阵地,许多院校还在发展的基础上组建了高教研究所。

近20年的历史表明,高教研究室的地位与作用勿容置疑。一是培养了一支专兼结合的高教研究队伍。二是为我国高等教育理论体系的形成做出了突出贡献。三是推动了我国高等教育教学改革。四是高校自身的改革与发展做出了积极贡献。

二、高教研究室的改革情况

高教研究室最初的职能主要包括信息收集与反馈、参谋咨询与专题研究、承办高教研究刊物、组织

高校的内部管理体制的改革必须深入开展,并随着国家教育体制改革的进一步实施与社会保障体系的逐步建立不断补充与完善。

在内部体制改革的过程中,还应注意处理好改革与发展稳定的关系,只有通过有效的内部管理体制的变革,从管理制度上打破计划经济的约束,按市场经济的规律进行校内的各项工作,学校才有前途。稳定是大局,发展是硬道理,只有通过大的发展,才能求得长远的稳定。

〔责任编辑:欧阳雪梅〕

〔收稿日期〕 1999-12-30

〔作者简介〕 王谦源(1956-),男,山东五莲人,青岛建筑工程学院副教授,硕士,从事高教研究。

或管理高等教育研究课题等。高教研究室的改革情况因校而异。部分重点大学将其以业务部门形式保留,多数院校以合并的形式合到教务处,也有的变成以办刊为主的业务部门。就机构与队伍建设而言,整体上是削弱的。出现这种情况,有着内外两方面的原因。

1. 内部原因。其原因有多个方面:一是高校领导的决策模式在外部是“行政模式”,在内部是“科层制模式”,许多重大问题的出台不组织参谋咨询,不进行可行性研究,政策研究的重要性也未提上来;二是高教室领导与人员配备不力,培养不够。要做好领导的参谋和助手,既需要厚实的高等教育研究功底,掌握国内外最新发展动态,又需要一定的领导素质与管理经验;三是高教室缺乏参与学校发展工作的正常渠道与工作规范,信息不畅通,任务不确定,对实际问题的研究带有很大的随意性;四是高教室多由教学副校长分管,限制了其工作范围。

2. 外部原因。一是机构精简的压力。高校党政管理机构数按教育部要求,只能设10-20个,减幅一般达30%~40%,并且不强调上下对口,设置权放给学校,同时要求改革管理模式,事企分开,政事分开,业务职能应与管理职能分离。由于高教室的管理职能过去主要体现在教育课题管理上,课题也多属教学方面,宜于由教务处管理,高校领导很难再把它保留为独立的职能部门;二是随着高校内外部管理方式的变化,学校领导要求高教室的工作更加务实,能解决一些学校发展中的重大问题,特别是在教学改革上发挥更大作用,高教研究室一时难以适应;三是校内管理体制以改革管理模式,建立竞争机制为主,并未将领导决策与管理的科学化提到重要议程,高教研究室能够发挥的作用未引起足够重视。

三、高教研究室改革的进一步探讨

高教研究室的地位一开始就与学校的领导决策活动密切相关,现在更是如此。随着高等教育改革的深化,必然要求高校加速实现从经验决策到科学决策的转变,提高管理工作的科学化水平。否则,不可能真正建立起行之有效的激励竞争机制,也不可能在学校发展的理论与实践上有所创新和突破,增强自身的竞争能力。实现这一转变须加强四个方面的工作。

1. 加强信息反馈工作。高校的信息反馈过去主要来自执行部门内部,真实可靠性较低,系统性较

差。高教研究室过去的信息反馈偏软,多侧重于研究动态和专题调查方面,随意性较大。所以高校普遍缺乏独立的信息反馈系统,难以对执行部门实施有效监督和调控,也影响到领导的决策。加强信息反馈,既要强调经常性、独立性,又要强调系统性、理论性,还应跟上有关人才市场预测等方面的外部信息收集与反馈。

2. 加强参谋咨询与政策研究工作。过去高校的管理工作存在两个相互联系的问题,一是重大问题常常议而不决,难以产生好的决策;二是政出多门,相互脱节或重叠,办法不少,合力不大。究其原因,前者在于参谋咨询跟不上,后者在于政策研究与协调跟不上。这正反映了过去高校机构设置与决策模式上存在的问题。要改变这一状况就需要设立相应的部门提供咨询服务,负责组织重大问题的可行性研究,协调有关部门修改和制定科学的管理办法。

3. 加强高校的评估工作。“评估”作为一种科学的管理手段必将深入到高校管理的各个方面。许多评估工作可由有关职能部门完成,但涉及全局,如部门工作综合评价等仍由职能部门去做就有一定困难。实际上专项工作评价也有协调一致的问题。

4. 理论研究要跟上。一般院校虽然不以发展高等教育理论为重点,却必须以先进理论为指导。显而易见,上述几项工作均具有较强的理论学术性,没有一定的理论研究水平,难以做好。有理论才会有创新,基本理论研究并非可有可无。

上述工作涉及学校的全局和长远发展,具有很强的实践性、理论性与系统性,根据“责权相称”原则,干部职员要配备得力,应赋予他们较大权力和较高地位,以便于他们保持与领导和各部门的紧密联系,并需给予他们较好的学习研究环境。其次,在工作安排上应注意虚实结合。这里的“虚”不全指理论研究,也指学校的政策研究、参谋咨询等活动;“实”则指具体的管理活动。高教研究室的发展如缺乏与各部门和领导联系的实际工作纽带,研究工作的动力源逐步枯竭,导致工作越来越脱离实际。现在如果不能解决理论研究、发展研究与管理活动的链接问题,仍会存在生命力的问题。因此,我们建议将上述四项职能合在一起,组建一个独立的职能部门,直属校长管辖,并配备较高级别的干部。至于名称是继续叫“高教研究室”还是“政策发展研究室”就无关紧要了。

[责任编辑:周虹冰]