

对我院工程测量教研室教师 与实验师工作绩效的探讨

汪祖民

(苏州科技学院 工程测量教研室, 江苏 苏州 215011)

【摘要】通过对“工资总额承包实施方案”中工程测量教研室教师(讲师)与实验师(工程师)工作绩效进行分析,指出超工作量分配上的基本收入和业绩奖励的差距,确定了工作绩效的测算依据和基准,提出了解决分配差距的有效措施以及改进和完善内部管理体制改革的有益的建议。

【关键词】 内部管理体制; 工资总额承包; 教师与实验师; 分配差距; 工作绩效

【中图分类号】 TU198, G645.5

【文献标识码】 A

【论文编号】 1005-2909(2002)01-0074-03

On the teachers and experimenters' achievements in working for the teaching and researching section of engineering measurement in Suzhou Institute of Science and Technology

WANG Zu-min

(Teaching and Researching of Section of Engineering Measurement, SIST, Shuzhou 215011, China)

Abstract: Basing on analysis of lecturers and experimenters' achievements in working for teaching and researching section of engineering measurement according to the enforcement plan of total salary, this article points out the great gap between achievement bonus and basic income for extra working amount, and it also puts forward the basis principle of achievement evaluation. Some effective measures to solve the dispensing gap problem as well as some useful suggestions for bettering the internal management system are advanced.

Key words: reform of internal management system; total salary; teacher and experimenter; dispensation gap; working achievement

为了适应高校扩大招生后的新形式, 我院进行

了内部管理体制的改革, 以体现按劳分配, 优秀

高校图书馆的系统管理工作至关重要, 它关系到整个网络系统的安全, 支持着借还书的正常运行。据了解某高校图书馆曾因系统操作失误出现了大面积网络数据混乱现象, 当时几乎所有书库及阅览室的计算机全部瘫痪, 造成读者无法借书达数日之久。

总结这一教训的原因, 主要是对所有软件系统的帐户管理功能没有很好地开发和利用, 未能合理界定系统操作人员和系统管理人员的不同权限, 而导致操作人员涉足数据库的管理程序, 这是造成系统信息混乱的最大隐患。此外, 一些中小图书馆对网络系统安全重视不够, 各种管理制度不健全, 也是造成失误的重要原因。

解决上述问题的办法有: 第一, 充分了解和利用所用软件系统的帐户管理功能, 根据系统领导人员、系统管理人员和系统操作人员的不同职责来设置不同的用户存取权限, 从源头上杜绝越权操作带来的

种种隐患。第二, 要挑选责任心强又熟悉图书馆自动化布局的工作人员担当专职系统管理员, 负责从事数据交换、维护、备份等专项技术工作。第三, 要建立健全各种安全制度。如数据审查制、数据维护制、设备维护制、值班日志等, 以保证专人维护、集中维护, 确保图书馆系统的安全运行。

【参考文献】

- (1) 刘昭东, 等. 信息工作理论与实践[M]. 北京: 科学技术文献出版社, 1995.
- (2) 邓景华. 图书馆实施计算机管理的几个“战术”问题[J]. 晋图学刊, 1998, (4): 39-41.
- (3) 李云. 开诚 Data Trans—1000 图书馆集成管理系统应用实践[J]. 图书馆杂志, 2000, (5): 36-37.
- (4) 丁亚玲, 等. “急读者之所急”的方法初探[J]. 图书馆建设, 2001, (2): 57-58.

【责任编辑: 欧阳雪梅】

【收稿日期】 2002-1-28

【作者简介】 汪祖民(1965-3), 男, 湖北黄冈人, 苏州科技学院工程师, 本科, 从事测量教学与实验、测绘技术应用研究。

酬,效率优先,公开公正的原则。学院各个教学单位都有不同的特殊性,以教学单位进行包干正体现了这种特殊性的要求,在制定具体的实施方案时,值得各教学单位认真进行调查研究,才能制定出比较科学合理的实施方案。本文以我院“2000年9月至2001年8月基础部经费总额动态包干实施方案”(以下简称“实施方案”)为依据,为了便于说明问题,本文对其中的工程测量教研室中教师与实验师的工作成绩与经济效益进行分析,以促进我院内部管理体制改革不断深入持久地进行下去。

一、实施方案中的基本依据与基本收入方面的差距

实施方案基本上是可行的,只是在业绩考评方面存在着一些疏漏。如下:

教师按要求完成基本工作量是:240标准课时/年。在基本工作量以内的讲师课酬:15元/课时;在基本工作量以上(超课时部分)讲师课酬:21.5元/课时。业绩分按超额完成教学工作量,根据其超额完成的标准学时数计算,0.2分/课时。

实验师(工程师)按要求完成的基本工作量是:8个自然教学班级(标准班)/年,包括测量器材的采购、实验、实习仪器准备、发放和检验与校正(工程师负责维修)。业绩分为每学期每超额完成一个标准班的实验、实习所使用的测量仪器的检验与校正(工程师负责维修),加3分。保证无教学责任事故。

由此看来,工程师与讲师在基本收入方面相对照,超额完成工作量,仅仅是业绩分而没有超额部分的基本的报酬,还不论业绩分值上面的差距。这存在一些不合理性,值得进一步探讨。

二、教学人员与实验人员在分配中的差距

以讲师全年完成10个标准班级的测量学的教学任务:该课程标准课时为48个,其中理论教学学时为30个;实验教学学时为18个,还加上因三个实验需要分组进行,增加课时为6个,合计24个实验学时;实习为期1~2周,学时数为24~48个。完成一个班级的教学任务,相当于完成了78~102个课时,平均为:90课时/班。10个班的教学工作量为841.5课时(其中理论教学课时为278.25个,实验实习课时为563.25个,实验与实习的课时占总课时的66.9%)。扣除基本工作量240课时,超额完成工作量的课时为601.5个,超课时课酬为 $601.5 \times 21.5 = 12932.25$ 元,因超课时而获得的业绩分为 $601.5 \times 0.2 = 120.3$ 分。每超额完成一个标准班级的教学任务,相当于增加课酬量 $(78 \sim 102) \times 21.5 \text{元} = (1677$

$\sim 2193)$ 元,增加的业绩分值是 $(78 \sim 102) \times 0.2 \text{分} = (15.6 \sim 20.4)$ 分。

工程师应该完成全年26个班级实验实习的测量器材的维修与保养及14个班级的实验实习的器材的准备、发放和检验与校正工作。以完成26个班级的仪器的维修与保养为其基本工作量,还不扣除8个班级的实验与实习的器材准备、发放和检验与校正工作量,能够获得业绩分为 $14 \times 3 = 42$,仅仅占讲师业绩分的34.9%,无超工作量的基本收入。如果说还需要扣除基本工作量8个班级,其比例还要少得多。每超额完成一个标准班级的教学任务,没有增加相当于教师课酬的那部分收入,仅仅增加业绩分值为3分,仅仅为教师业绩分19.2%~14.7%。

很明显,这里边存在差距,值得有关部门关注。

三、确定测算基准

讲师基本工作量的确定:要求教师全年完成240个课时,即要求完成 $2.67(240/90 = 2.67)$ 个标准班级的教学任务(包括备课、上课、答疑、实验、批改作业及实验报告和考核等),且不需要执行八小时坐班工作制,每周3个学时的教学任务,也就是每周来上两次课,有更多的时间和精力进行纵向的科研和横向联合工作。

按惯例每一名实验师(工程师)服务两名教师进行实验与实习工作(前几年几乎是1:1),为了提高效益,现将教师每年2.67个标准班级的工作量增加为3个标准班级,一名实验员全年完成6个班实验与实习的任务就可以了,还要坚持八小时的坐班工作制度(主要完成需要采购、维修和保养仪器和解决学生在实验实习中遇到的困难和疑问以及搞好环境卫生、配合进行相关的科研等工作)。一名维修工程师需要完成二名实验员使用的测绘器材的维修业务量,折合为12个班级的实验与实习的仪器的维修服务。这是按照实施方案和相关的惯例进行测算的。

为了真正体现按劳取酬的分配原则,实验员每全年完成6个班级的实验与实习的任务,应该折合成教师一年的工作量,即相当于240课时的课酬,每服务一个班级的实验与实习工作量相当于 $40(240 \div 6 = 40)$ 个课时的薪金。另一方面,还可以从每超额完成一个班的工作量来计算也能够得出同样的结论:每班课程中课时为78~102个(还可以按如下计算 $601.5/7 = 85.9$ 课时),其中有48~72个为实验与实习课时。平时实验,由于时间短任务重,一般为一个上午或者说是一个下午,每次每班实验算一个课

时,总实验课时数为24个,为期一至二周的实习折合为16个课时也是适合的。合计这40个课时,与以上计算也是相吻合的。

可见,实验人员的工作量并不轻,他们的收入应该与工作量相吻合,这样才能体现按劳取酬、优质优酬、科学公正和公平公开的分配原则。

四、对实验室工作的重要性存在认识上的误区

目前,对实验室工作不够重视主要是存在着一些认识上的误区,其中有以下三种观点:

第一种观点认为,实验人员实行的是八小时坐班工作制,在教学工作量明显增加的情况下,只要能够把相应的教学实验与实习工作做好,这是份内之事,无所谓工作量的增加。

第二种观点认为,实验人员拿的是岗位工资,只要把基本定额量增加,实验岗位上就算不出增加的工作量了,实验岗位上不存在有超工作量。

第三种观点认为,如今学院实验员不紧缺,实验员想走就走,学院容易找到实验员。

这三种观点存在都是因为对实验室工作的重要性还没足够的认识。高校实验室人员队伍不稳定是困扰高校发展的一个瓶颈。一些高校对实验室在新形势下的地位和作用认识不足,管理体制没有理顺,管理机构不健全;实验队伍人员老化,青年人思想不够稳定,专业技术人员编制不足,缺乏进一步调动现有专职人员积极性的有效措施。如果实验室人员地位低、收入少,进修无门、深造无路,岗位技术设置不高,没有发展前途,就会致使不少实验人员要求转岗,实验岗位难以留住人才。江苏省实行新世纪教育工程中规定,高等学校中骨干教师与骨干实验师提高到同等重要的位置,是很有远见卓识的。这方面也应该引起我院领导高度重视。

高校一直强调要培养“双师型”的教师队伍,一些有着工程背景的工程技术人员进入高校的实验室后,感觉到成了另类,与高校主流格格不入,这主要

是他们的岗位容易被剥夺,收入就太低了,难以安心工作。特别是在实行工资总额动态包干后,这种现象有增无减。如果这种现象不能够及时纠正,势必会造成更为严重的后果。

五、建议

学院应该进行劳动定额及岗位定编的基础性研究工作,科学合理地进行劳动定额、岗位定编工作,使工资分配与奖惩有案可循,有据可依的,以充分调动各岗位上人员的积极性,以适应学院扩大招生后的新形式的需要。

学院要对各教学职能部门的承包方案进行评估,以确保其“按劳取酬、优质优酬、效益优先、公正公开”的原则落到实处。

各教学单位在承包方案的制定过程中要吸收不同岗位人员参与,充分发挥民主的作用,进行科学的测算工作,做到量化,减少随意性和不确定性,使得分配方案科学合理。

要合理安排实验人员参加实验与实习的指导工作,一方面可以克服“教师一人照应不到”的缺陷,提高实验与实习的质量;另一方面还可以减少测量仪器设备的损坏量,为学院财产少受损失及为学生减轻经济负担,还为实验人员减轻了维修仪器的工作量。

对基础部在工资总额动态包干中,2000年9月至2001年8月要增加实验人员超额完成工作量的那部分收入,还应该缩小业绩分中实验人员与教师的巨大差距。

〔参考文献〕

- [1] 国家教育委员会,高等学校实验室工作规程[Z].1992.
- [2] 苏州城建环保学院教务处,苏州城建环保学院教学管理手册[Z].1997.
- [3] 国家教育委员会文件(教备[1992]44号),关于加强高等学校实验室工作的意见[Z].1992.

〔责任编辑:周虹冰〕