

理想的学科建设模型及其构建

罗艳华

(厦门大学 高等教育研究所, 福建 厦门 361005)

摘要: 在我国, 以学科建设为根本和核心的高校内部改革正日渐深入。构建理想的学科建设模型, 有助于提高在我国高校内部管理中扮演核心角色的学科建设的效益, 提高我国高校内部管理的效益。本文试图从有关内涵入手, 界定理想模型的理论假设前提, 最后构建并分析理想的学科建设模型。

关键词: 学科建设; 模型; 构建

中图分类号: G 647 **文献标识码:** A **文章编号:** 1004-8154(2004)04-0081-03

Toward an Ideal Model of Academic Buildup

LUO Yan-hua

(Institute of Higher Education, Xiamen University, Xiamen 361005, China)

Abstract: With the deepening of reform in the university, academic buildup, as its center of focus, is playing an increasingly important role in bringing about beneficial results in the university's internal management. Starting with some relevant connotation and a definition of hypothetical premises, an ideal model of academic buildup is attempted.

Key words: academic buildup; model; structuring

当前, 在中外各国的各个行业和领域里, 都非常强调“向管理要效益”, 高校内部管理也不例外。尤其在现代社会里, 由于高校日益从社会的边缘走进社会的中心, 成为人类社会发展的“动力站”, 因此向高校内部管理要效益就显得更为必要和迫切。然而, 如何向高校内部管理要效益? 无疑, 应该向在高校内部管理中扮演核心角色的管理对象要效益, 此对象便是学科建设。

关于学科建设, 目前国内很多高等教育学术刊物都有较多的文章论述, 但大多数都是一些大学校长或高校管理者感性层面的实践经验介绍与总结, 较少从理性层面进行设计与构建。笔者认为, 实践经验介绍与总结固然具有重要的参考与借鉴价值, 但是理性层面的设计与构建更具有重要的指导价值。为此, 笔者试图从学科建设的要素组合及运行机制切入, 构建一个理想的学科建设模型, 期望能对学科建设起到抛砖引玉的作用, 提高学科建设的效益, 进而提高高校内部管理的效益, 促进高校的发展。

一、必须澄清的几个概念

1. 关于学科的内涵和功能。对学科内涵的界

定, 应该抓住其根本属性与特征, 即学科的基本组织元素是知识而不是别的。在新时代, 对学科的内涵应该有新的理解: 其一, 从知识划分的角度看, 学科是知识体系间内在有机联系的一个集合或一个知识门类。将知识体系划分为学科, 目的是为了更有效地传播知识、生产知识、应用知识, 即教学、科研、社会服务。由此, 学科的“人才培养、科学研究、社会服务”三功能便产生和形成了。当然, 其产生和形成有一个较长的历史过程。其二, 从生产知识、传播知识、应用知识需要基本平台和基本组织机构看, 学科本身便承担了这一角色。也就是说, 学科本身又是实现学科三功能和高校三职能的基本平台和基本组织机构。因此, 学科是高校组成的内核, 学科建设是高校内部管理的根本和核心。

2 关于学科建设的要素组合及运行机制。如前所述, 从学科的第二内涵可知, 学科又是高校的基本组织机构。要实现学科建设的高效运作, 提高其效益, 必须明确学科这一基本组织机构的基本要素、要素组合及运行机制。学科建设靠人、财、物, 但人、财、物这些都只是要素, 学科建设根本的、更为重要的是“要素组合”。要素组合靠机制, 靠连接

收稿日期: 2004-01-28

作者简介: 罗艳华(1976-), 女, 江西鹰潭人, 厦门大学高等教育研究所2002硕士生。

各要素充分发挥作用的运行机制。所谓机制,以控制论的观点看,它是指表现为一定功能的控制系统的要素间的结构关系及其相互作用的性质与方式。因此,就学科建设而言,必须理清其各要素即人、财、物之间的有机联系,建立与高校内部管理目标相适应的,功能齐全、结构合理、运转协调和灵活高效的运行机制,构建一个理想的学科建设模型。

在这里,学科建设的三要素中,“人”是指对应岗位上的某教师;“财”是指投入到对应岗位上的某教师身上的(当然最终是投入到学科建设上)的经费(包括教师薪酬B,和教师薪酬之外的岗位上的硬件和软件运作的总经费投入A),“物”是指投入到对应岗位上的教师工作所需的硬件。学科建设应该合理组合、高效运作这些要素。根据学科建设的需要,在对应的岗位上,有合适的“人”,拿合适的“财”,用合适的“物”,做合适的事,创造相对最大的价值,简言之就是“因岗设人、财、物”,使学科建设在这一岗位上的投入效益C最大化,也即: $C_{max} > (A + B)$ 。倘若学科建设中每个岗位都能达到投入效益最大化,那么学科三功能最优化、高校内部管理效益最大化以及高校三职能最优化就能真正得以实现。这正是笔者探索构建理想的学科建设模型的目的。

二、构建“理想的学科建设模型”的三个理论假设

理想的学科建设模型是否能凭空构建?笔者认为,构建理想的学科建设模型之前,必须作出三个理论假设:一是,高等教育外部系统合理完善;二

是,高等教育系统本身适应高校内部改革;三是,高校内部的管理机构设置适应学科建设的需要。只有这三个方面实现得较好,才有可能构建出理想的学科建设模型。

1 高等教育外部系统合理完善。作此理论假设,是因为高校内部管理效益的提高绝非仅仅高校内部的事情,高校是社会关系之“网”上的一个“结”,只有高等教育外部系统合理完善,高校内部管理中的学科建设才可能真正达到效益最大化,理想的学科建设模型才能实现更大的指导价值。

2 高等教育系统本身适应高校内部改革。作此理论假设,是因为从我国高等教育系统看,高等教育行政部门仍存在一定的自我中心倾向、集权化倾向、管理职能扩大化倾向、管理途径单一化倾向和管理人员非专业化倾向,高等教育行政部门的管理模式与高等学校内部改革还很不适应,而这必然会在一定程度上阻碍高校内部实现学科建设效益的最大化。

3 高校内部的管理机构设置适应学科建设的需要。作此理论假设,是因为根据职能的不同来划分,高校内部的机构设置主要有党政、教学、科研、产业、后勤等几类。随着后勤社会化改革,后勤机构将逐渐从高校剥离、划出。教学、科研和产业三类机构则相应实现学科建设的培养人才、科学研究和社会服务(或产业化)三功能。党政行使的主要是管理职能,但最终还是为学科建设三功能服务。所以,党政机构的合理设置与管理职能的高效发挥,必然有利于学科建设的效益最大化。

高校的办学目标(1)

学科建设的方向和目标(2)

学科建设现有的办学条件和还需要的办学条件(3)

设岗(4)

岗位人才培养功能

岗位科学研究功能

岗位社会服务功能

教学工作运作

科研工作运作

社会服务工作运作(5)

因岗设物:

教学硬件

科研硬件

社会服务硬件(6)

因岗设财:

教学经费 $A \times a\%$

科研经费 $A \times b\%$

社会服务经费 $A \times c\%$ (7)

因岗设人:

教师薪酬B。 能实现岗位三功能或学科建设三功能最优化,即 $C_{max} > (A + B)$ (8)

图1 理想的学科建设模型或“理想的因岗设人、财、物模型”

三、理想的学科建设模型的构建及分析

1. “理想的学科建设模型”也即“理想的因岗设人、财、物模型”构建,见图1。

2. 对理想模型的八点分析:

(1) 确定高校的办学目标。要根据学校的办学历史、办学条件、办学特色等来确定学校的办学目标、办学层次、办学类型。每所高校的办学目标不同,意味着每所高校学科建设的方向与目标也有很大不同。只有确定好了高校的办学目标,才能据之合理地确定高校学科建设的方向与目标。

(2) 确定高校学科建设的方向和目标。学科建设的方向和目标指导着学科建设的实施,其方向和目标若不明确或不适合于高校的办学目标,那么学科建设的效益必然大大降低,从而使整个高校的办学效益也大大降低。

(3) 明确学科建设现有的办学条件和还需要的办学条件(人、财、物)。只有明确了学科建设现有的办学条件,才能根据学科建设的方向和目标来确定学科建设还需要的办学条件,然后才能据之作出努力,补充学科建设还需要的办学条件(人、财、物)。

(4) 设置岗位。岗位有三功能,即岗位人才培养功能、岗位科学研究功能、岗位社会服务功能。不过三功能也可能交叉重叠,比如说,某教师的某工作岗位既实现了人才培养功能,又实现了科学研究功能,也实现了社会服务功能。

(5) 设置各岗位的工作。与各岗位的各功能相对应,应做对应的教学、科研、社会服务工作,创造对应的相对的最大价值,也即可发挥相对最大的学科的三功能总和。岗位上的教学、科研、社会服务三种工作也可能交叉重叠,但交叉重叠越多工作效率会越高。比如教授给本科生或研究生上课,互相启发思维,互相促进科研进展;或产学研结合也是很好的例子。岗位上的教学工作、科研工作、社会服务工作需要运作经费即软件运作经费。

(6) 因岗设物,教学工作、科研工作、社会服务工作需要硬件。经费的需要满足了,接下来就是要配置岗位工作需要的各种硬件设施,各种硬件设施也需要经费。

(7) 因岗设财。如前所述,各岗位的有效运转需要硬件经费与软件经费。硬件经费和软件运作经

费总投入为A,也就是教师薪酬B之外的在他所从事的工作上面的总投入。硬件经费分别为教学经费($A \times a\%$)、科研经费($A \times b\%$)和社会服务经费($A \times c\%$), $A/A = a\% + b\% + c\%$ 。(A+B)乃在对应教师身上的总投入,或为使教师实现岗位(学科)的三功能而作出的总投入。

(8) 因岗设人。需要支付教师薪酬B,对应教师适合此岗位工作,能实现岗位(学科)三功能最大化。若把学科建设在这一岗位上的投入效益假设为C,那么学科建设的目标就应该是通过因岗设人、财、物,实现C的最大化,即 $C_{max} > (A + B)$ 。

必须强调的一点是,美国的斯达西·亚当斯的公平理论,侧重于研究工资报酬分配的合理性、公平性对职工积极性的影响。研究表明,人们能否得到激励,不仅会由他们得到什么报酬而定,更重要的是他们看到别人所得到的报酬与自己所得报酬是否公平而定。这种公平与不公平是在社会比较中得来的,这就使得公平就能激励人。因此,真正“理想的学科建设模型”,应该是这种真正能通过公平合理的因岗设人、设财和设物来激励每个教师的工作和创造热情,实现学科建设效益最大化的模型。

由此推理,以这个“理想的学科建设模型”来指导学科建设的实践,使得学科建设的每个岗位上的投入效益都能实现最大化,那么显然学科建设的效益也能实现最大化,高校内部管理的效益自然也能实现最大化,高校也就能得到长足的发展。反之,学科建设如果不能做到因岗设人、财、物,就很可能造成人浮于事、资源浪费、效益低下的后果。因此,任何一所高校,都必须根据本校的办学目标和办学条件和学科建设的目标与条件,设计和构建最适合本校发展的“理想的学科建设模型”或“理想的因岗设人、财、物模型”,并以此指导本校的学科建设实践,实现本校内部管理的效益最大化,最大限度地促进本校的发展,实现本校的办学目标。

参考文献:

- [1] [美]约翰·S·布鲁贝克 高等教育哲学[M]. 王承绪译 杭州: 浙江教育出版社, 1987.
- [2] 薛天祥 高等教育管理学[M]. 桂林: 广西师范大学出版社, 2001.

(责任编辑 周 红)