

创新高校管理体制和运行机制 促进交叉学科建设与发展

黄红富

【摘要】以学科为基础的院系结构管理体制和运行机制,难以适应交叉学科的建设和发展。本文提出建立学校层面的交叉学科管理委员会,建立由多学科专家、教授组成的交叉学科研究中心的机构,并提出采用灵活的人员聘任制度和合理的考评机制,构建科技资源共享平台机制等,以期建立促进交叉学科建设和发展的新的高校管理体制和运行机制。

【关键词】交叉学科 高校管理体制 运行机制

【中图分类号】 G647 **【文献标识码】** A **【文章编号】** 1003-8418(2007)05-0045-02

【作者简介】 黄红富,东南大学研究生院讲师。江苏 南京 210096

交叉学科是在一定时期由不同学科或不同门类的学科领域交叉渗透、相互吸收、有机融合而形成的新兴学科。综合性大学学科门类齐全,高层次人才集聚,教学水平和科研水平高,具有承接重大科研课题的能力,是形成新的学科及学科群诞生交叉学科的基地。

由于受管理体制的制约,涉及到其它院系人员的工作量、成果归属等方面的问题难以协调和解决,整合全校多学科的优秀人才困难较大,科技资源共享困难。因此,难以承接国家重大科研项目和进行重大科技问题的研究。

如何进一步深化和改革高校内部管理体制和运行机制,发挥综合性大学学科齐全、基础雄厚的优势,加强学科之间的交叉与合作,调动各方面的积极性,加强承担国家重大科学研究项目的能力和应用开发能力,建立运行良好的交叉学科研究组织,是当前值得研究的重要问题。

一、改革和完善交叉学科管理体制

学科的交叉融合已成为科学发展的必然趋势,是推动高等学校科研和学科建设的重要力量,发展交叉学科已成为许多高等院校跨越式发展的战略之一。为此,许多高校成立了交叉学科研究中心(或研究院),会聚了一批有志于交叉学科研究的科研人员,承接了一些交叉学科课题进行攻关,取得了许多科研成果。但是,由于成立的交叉

学科研究中心(或研究院)多为虚体的科研机构,科研人员的工作量考核、职称评定等涉及科研人员切身利益的大事仍归属原所在院系,在考核和评定时难以准确把握和界定,影响了相关人员的工作积极性。另外,在学校管理层面上,没有成立专门的交叉学科管理机构,仍然沿袭传统的管理模式进行管理,在资金、政策等方面没有给予充分的支持,甚至被边缘化。因而造成交叉学科研究中心(或研究院)往往随着科研项目的结题而解体,或名存实亡,不能持续健康地发展。

高校要在交叉学科管理体制上加以完善和改革,以求交叉学科能持续健康地发展,应成立由学校高层领导直接挂帅,其他相关职能部门负责人和专家组成的交叉学科管理委员会。交叉学科管理委员会负责全校交叉学科中心(或研究院)的建设及运行中的宏观规划和资源配置、政策调控、目标管理、评估考核和重要人事任免等方面的工作。交叉学科管理委员会下设管理办公室,负责落实交叉学科管理委员会的各项工作部署,综合管理、组织、协调各交叉学科组织间的重要事务以及负责对各交叉学科研究中心的考核与评估工作。交叉学科研究中心负责制订学科建设规划提交校交叉学科管理委员会审定,进行立项建设,具体实施交叉学科建设任务,落实研究项目。

二、构建良好的运行机制

1. 建立民主决策制度

将交叉学科研究中心建成以学术权力为核心的科研机构,实行交叉学科研究中心主任负责制。成立由各学科带头人组成的学科委员会,制定学科委员会章程,明确交叉学科研究中心主任领导下的民主决策制和议事程序,以及各学科委员的职责。学科带头人即为学科负责人,合二为一,真正确立以专家、教授为核心的学术科研运行机构,实行民主化管理,充分调动学科带头人和学术骨干的积极性,促进交叉学科的发展和建设。

2 建立灵活的人事管理制度

学校对交叉学科研究中心人事编制给予政策倾斜,改变单一的人事编制,采取固定编制和流动编制相结合,并在人员待遇、职称评审及经费使用等方面给交叉学科研究中心以更大的自主权。

交叉学科研究中心根据建设目标、规划和任务,制定人力资源整体规划,进行规模控制、岗位设置和薪金报酬标准的制定。建立学科带头人、学术骨干及其他人员聘任制度。尤其是对学科带头人和学术骨干的聘用,要看其是否符合建设目标,是否具有好的科研基础和合作精神,只有符合这些条件的研究人员才能进入交叉学科研究中心。在校内外和国际上进行公开招聘交叉学科研究中心负责人及各学科带头人,学科队伍其他成员则由交叉学科研究中心学科委员会招聘。根据学科建设和稳定骨干队伍的需要,设置一些重要岗位,采取固定编制。对于一些暂不能离开或不愿离开原所在单位的流动人员,可采用流动编制并与本人及其所在单位就人事关系、教学任务、研究生培养、薪金报酬、成果归属以及工作量考核等问题进行协商,签订协议,实行研究中心与院系共同聘任。既要加强岗位管理,又要允许人员进行合理的流动。

3 建立合理的考评机制

目前,对学科成员的考核,多数学校采用较为成熟的涵盖教学和科研等方面的考核机制——人事积分制,因此,只能从有限的几个可视指标中进行测算。而交叉学科研究中心人员存在着交叉学科类论文发表难、成果鉴定难和评奖难等问题,教学工作量与传统学科相比也有一定差距。因此,在进行考核时要结合交叉学科研究中心的实际情况,给予适当倾斜政策。对学科带头人的考核,应注重交叉学科研究中心业绩和发展前景,考核其核心作用的发挥,其评价考核权由学校交叉学科管理委员会行使;对交叉学科研究中心其他成员的考核,则注重聘期内对交叉学科研究中心整体业绩贡献的大小,其评价权由学科带头人行使。

在校交叉学科管理委员会的领导下,由校内

外专家组成评估小组对交叉学科研究中心进行评估和考核。其考评体系的建立必须以职责体系为基础,根据各交叉学科的建设目标和各岗位职责,结合各阶段的工作要求,确定各交叉学科和各岗位各阶段的考核内容。要充分考虑交叉学科是以承接国家重大科研项目、进行重大问题研究和获取创新成果为宗旨的,其成果的孕育周期和产生的时间较长。防止只重论文、成果的数量而轻质量,重当前效益而轻长远效益,重个人成果而轻团队成果的不良导向。

4 构建科技资源共享平台机制

实现资源共享,不仅是交叉学科,同时也是学校整体建设和发展所必需进行的体制改革。

在以学科为基础的院系结构的管理体制下,购置设备的资金投入是以院、系或学科为主,院、系、学科间条块式管理,造成各院、系、学科间重复购置实验设备,“小而全”,难以集中有限资金购置急需的重大设备和关键设备。部分学科有科研任务无设备,有的学科则有设备而无科研任务,设备使用率低。为此,学校应建立大、中型设备管理委员会,成立监理专家组和设备管理办公室,采取大、中型设备统一购置、使用和管理。

一方面,监理专家组对各院、系、学科提出的大、中型设备的购置计划,依照学校资金管理和设备购置的有关管理办法,重点论证学科是否需要、设备是否先进、是否能产生创新成果、其他学科是否可以共享、使用效率如何等几个方面的问题,以确定是否购置。另一方面,将各实验室(国家重点实验室、省部级重点实验室及工程中心)大、中型仪器设备,进行登记、注册,建立信息查询系统,搭建设备共享技术平台。同时,建立大、中型仪器设备共享的规章制度,对设备维护、使用进行统一管理,建立大、中型仪器设备运行考核制度(包括实验人员的配备、工作量的考核制度)等。

5 建立定期的多学科学术交流制度

建立定期学术报告会、学术讲座等学术交流制度以及举办不定期的“科技沙龙”活动。召集和组织不同专业、不同学科的人员,吸引更多范围内的有志于交叉学科研究的科技人员,进行学术交流、研讨。一方面,提高群体沟通效率及共同开发群体智慧的能力,促进学科间实质性的交叉、融合,有助于解决重大问题;另一方面,不同人员的思维碰撞,迸发出诸多跨学科的综合性问题,进而提炼出重大科技问题,形成重大研究项目。

(责任编辑 邱梅生)