

高校学科资源整合与核心竞争力的提升^{*}

赵中利 韩 艳

摘 要:随着现代科学技术相互融合、渗透、交叉的趋势增强,学科资源的整合也显得尤为迫切。笔者通过对影响高校核心竞争力的学科资源进行选定,结合目前高校学科资源整合的现状指出了存在的问题,在分析学科整合的理论基础上,提出了整合学科资源提升核心竞争力的建议。

关键词:学科;整合;核心竞争力

在当今全球化背景下,无论是国际还是国内,大学之间的竞争愈演愈烈,仔细探究大学之间的竞争,就会发现所谓大学竞争的落脚点最终会体现在学科的竞争上。学科是大学的基本单元组织,大学人才培养、科学研究和社会服务三大功能的实现基本上都是通过学科组织的运作来实现的,学科水平不仅体现了大学的教学水平和学术地位,而且体现了大学的办学特色。面对飞速发展的科技和激烈竞争的市场,学科间的交叉、融合和渗透已经成为一种趋势,大学如何抓住机遇,制定正确的发展战略,打破传统的学科界限,实现优势资源共享,从而提升大学的核心竞争力,成为大学不懈追求的目标。

一、影响大学学科核心竞争力的资源因素

(一)四种资源的确定

在大量阅读大学学科建设的文献时发现,在这些文献中一般会有“影响学科建设的因素”、“学科建设中应该重视的几个问题”之类。这些被谈到的“因素”或“问题”正是这些长期从事学科建设的学者所关注的有关学科建设的重要方面。这些方面显然与学科核心能力的要素之间存在某种联系。因此在大量收集这类文献,对这些文献提到的重要“因素”进行统计的基础上,将学科建设的影响因素分为三类:

资源性因素:学术梯队、学科带头人、学科经费、设备仪器;

实践性因素:科研项目、研究生教育、本科生教育;

组织性因素:学科文化、学科组织、学科创新。

其中资源性因素中学术梯队和学科带头人可以合并为学科人力资源一项,实践性因素中研究生教育和本科教育可以合并为人才培养一项。

在资源性因素中,笔者认为只有学科人力资源才是学科核心能力的要素,因为学科经费和设备仪器是相关联的两个由学科外部提供的因素,大学学科当然要努力去争取学科经费和改善设备仪器,但是这两个因素并不是大学学科本身可以决定的。在实践性因素中,科研的目的就是应用、发现或者创新知识,人才培养的过程就是知识传递的过程,因此在实践性因素中我们可以提炼并形成学科知识这样一个最核心的因素来。学科知识是进行科研和人才培养的基础,学科知识的水

平也决定了科研和人才培养的水平。因此,学科知识是学科核心能力的最关键因素。在组织性因素中,学科文化和学科组织两者是维系学科存在的基础,一刚一柔使学科按照自己的步骤有条不紊地开展工作。

通过以上分析,我们可以得出以下4个因素是大学学科资源整合并提升核心竞争力的关键要素:学科人力资源、学科知识、学科文化、学科组织。

(二)四种学科资源对学科建设的重要性

1. 学科人力资源是关键。知识的发现和传承都是靠人来完成的,所以人当然是学科核心能力的重要要素。学科人力资源包括各级人才梯队,他们是学科活动的主体,其素质的高低、配置是否合理、作用是否得到了充分发挥也是影响学科核心能力形成的关键。从实践看不论是企业还是高校,高层次人力资源的拥有与储备是组织在竞争中获得持续优势的基础。

2. 学科知识是核心。学科知识是一种学科的核心资源,这种核心资源通过融入到整个学科中去发挥作用,决定学科主要方面。人、财、物资源在某种意义上是任何学科都可以得到的东西,但仅仅这些资源却无从创造价值。只有将这些资源很好地结合起来,发挥其适当技能和作用的时候,才能推动学科进步。这种结合力与激发力的源泉,就在知识资源。知识资源是活的、动态地存在的。知识资源不像其他资源那样,只是等着被开发利用,它会能动地刺激学科去创新,去发现和利用那些未知的、未被利用的知识。

3. 学科文化是动力。学科文化不仅是构建学科的基石,也是学科发展的内在动力。学科文化本身是一个过程,它呈现从发生、发展到转化,由低级向高级,从简单到复杂的波浪式前进和螺旋式上升的运动形态。学科在动态发展的过程中不断分化,产生若干有探究价值的“研究领域”,并在其中一些“研究领域”逐渐形成独特的研究方法、概念体系、理论基础。当这一理论体系在历时性的发展中具有相对稳定的连续性时,这种“研究领域”就演变为具有独特社会功能的、与众不同的独立学科。这就是学科文化在学科不断分化、形成新的分支学科中所起的作用。学科的交叉、融合的动力来源于学科文化的整合,不同的学科文化相互吸收、融化、调和,从内容和形式上逐

^{*} 本文系山东交通学院教育研究课题(JY2006013)的研究成果之一

步综合为一种新的亚文化——学科文化体系。

4. 学科组织是保障。学科是大学的单元组织,有自己的组织战略、组织结构和组织流程。与企业不同的是,学科组织存在一个学术权力与行政权力的矛盾问题,两者处理得好可以促进学科发展,反之则会阻碍学科发展,因此在学科中建立起合理的组织结构显得尤为重要。组织框架建立起来以后,处理各种学科常规与非常规事务过程就是学科组织的管理程序。如果各个学科都能形成一套适合自己学科的管理程序,就能让人们从杂乱的日常事务中解脱出来,从而全身心地投入到教学与科研中去,因此组织管理也是学科核心能力的重要组成部分。

二、大学学科资源整合过程中存在的问题

20世纪90年代以来,随着改革开放的不断深入和社会主义市场经济体制的逐步确立,我国高等教育体制改革也进入了一个新阶段。相当多的高等院校及其系科纷纷通过各种方式进行重组合并,从而掀起了全国性的新一轮院系调整热潮。高校的合并与院系的调整必然带来学科的整合与重组,然而考察学科整合的现状却发现,高校在进行合并与调整的同时所开展的学科整合带有很大的盲目性,不利于学科核心竞争力的提升。根据远定的影响学科核心竞争力的学科资源因素来考察,这些问题主要表现在:

1. 教师队伍结构不合理,高层次人才紧缺。合并升格高校由于招生规模扩大,教学层次提升,大多面临教学人员紧缺的困难。特别是引进高层次人才困难是合并升格高校普遍存在的问题。教师队伍以年轻教师居多,35岁以下青年教师比例过大。博士、硕士及教授等高层次高职称、紧缺专业人才引进力度不够。由于合并前各个学校的人员组成和人员的思想状况都有很大的差异,造成部门或人员之间的冲突,对合并后高校教职工队伍的融合提出了挑战,也成为高校合并后急需解决的一个问题。

2. 学科门类大而全,学科资源整合不够。学科门类齐全为学科交叉、渗透、融合提供了可能,但这并不意味着已经达到了学科间的整合。学科间真正的整合,前提是学科知识的交叉互补。合并高校之间的学科要达到融合,就要在原有学科系统中找到“耦合点”,使学校之间的学科优势和学科特色互补。然而高校合并后,学科并列、专业叠加并不能自然地使学科融合。学科专业的整合,要消除各个单元重复设置学科、专业的状态,保证学科知识可以相互渗透、结合和共生。

3. 学科文化产生碰撞,学科文化融合不够。学科整合过程中,人们往往只重视有形资源的重新配置、而忽视了文化层面的融合,如随学科而产生的思维方式、思想观念、科学意识、研究习惯等。学科文化是学科的灵魂与生命。由于不同的学科有不同的历史发展背景、不同的价值取向,从事不同学科教学的人员自然有思维方式、价值观念、行为特征等方面的差异,这些不同有利于互补融合,也可能造成文化相互碰撞、冲突,影响学科的交叉发展。大学的发展、核心竞争力的提升需要有积极的学科文化氛围,因此在学科整合的过程中,必须通过各种途径和方式,采取多样化手段形成学科融合的新文化传递给大学组织的全体成员,让大学组织的成员在接触理解中逐渐接受新文化观念与价值取向和行为方式。

4. 学科组织结构滞后,行政化倾向过于明显。在高校合并与重组的过程中,高校在教育组织形式上相继改“校—系—教研室”三级建制为“校—院—系”三级建制。这一改革取消了原先与狭窄的传统专业对应的教研室,而在系科之上组建了大口径的学院,实质上是合并小专业为系,合并系为学院。然而,在很多改为学院制的高校中,他们不是通过系的合并组建学院,而是简单地把原先的系升格为学院,牌头虽然变大了,而专业口径实际上是被进一步细化了,其结果必然是以学院为单位形成新的小而全的组织格局。各个学院、院系行政界限分明、壁垒森严,不仅阻碍了不同领域学者学术上的交流,而且相互之间资源不能共享,导致了学校人才、物力、财力上的浪费,同时阻碍了知识的发展速度。

三、基于学科核心竞争力的学科资源整合

(一) 学科资源整合的原则

由于学科资源的整合是一种复杂的优化过程,表现在:整合过程复杂;参与者广泛;操作的技术、专业性强;操作周期较长;对决策和组织实施协作协调的要求高;涉及面广,常常会因为学科组织管理层的决策方向目标不明确,或者是没有及时制订完善的整合计划,也可能是学科组织缺乏对行业或所涉及领域的深入了解,再者是学科成员对学科组织文化的淡漠,学科组织运行机制的滞后等,从而造成学科资源整合的失败。所以,在进行学科资源整合模式架构时需要注意:

第一,无论是学科资源的剥离还是重组,都应为学科核心竞争力的提升和加强服务,不仅仅是为了资源扩张而整合。

第二,学科资源的整合是基于学科优势发展、提升学科独特竞争力服务的。

第三,学科资源整合是渗透在学科组织科研、人力资源、学科文化和学科管理机制等全方位系统中的,单独从某一个方位来考虑核心竞争力构筑和培育是不可能的,必须从整个学科系统全方位构筑整合思路。

第四,包含在学科各子系统内的资源和能力,有其战略地位的差异性,有的资源和能力构成了学科的战略要素,有的是辅助性要素,因此,在整合要素过程中,对这些要素的整合有战略优先度的不同。在整合竞争能力系统中,首要问题是解决战略要素的整合。

(二) 学科资源整合提升核心竞争力的培育机制

1. 加快学科专业调整和整合,优化学科专业布局。高校的生存与发展环境取决于其竞争力的大小。专业建设和专业品牌效应是高校核心竞争力的重要体现之一,是高校建设和发展的“命门”。一方面要对现有学科、专业进行全面的分析论证,确定一些优势和特色学科、专业;另一方面要制定出体现学校优势和特色学科、专业的发展思路,对学科、专业进行优化重组,并注重发展新学科和新型交叉专业。通过对学科、专业的科学调整应做到人力资源的充分利用。

2. 整合学科师资队伍,加强学术梯队建设。师资队伍建设是学科、专业建设最重要的内容,是高校提高科研水平和教育教学质量的重要保证。一个学科如果具有一个结构优化的学术梯队,就能在同行中立于不败之地,在所研究的领域中处于领先水平。

一个学术梯队的人员结构是否合理,是关系到这个学科能否持续发展的关键问题。所以,优化学术梯队结构,使学术梯队的诸要素之间形成最佳组合,是很重要的基础性工作。学术梯队成员的年龄、职务、学历分布,大致呈三角形或梯形结构是比较合适的,这种结构可以使学术梯队保持正常的新陈代谢和持续发展的能力。另外,梯队成员的专业结构、学缘结构也应根据学术方向发展的需要设定合理比例,使梯队成员间各具特色、互为补充、互相协调。

3. 建设跨学科组织联盟,避免学科间的“画地为牢”。虽然学科核心能力是基于学科内部的一种能力,但是这并不排斥学科通过与学科外其他组织的合作来提升自己的能力。事实证明任何组织如果只单靠内力,不借助于外力,它的发展将是缓慢的,将在各个方面落后于时代。因此,建立学科知识联盟是提升学科内部核心能力的有效途径。

(1) 学科联盟的主要目标是学习及创造知识。从学科的发展历史和分类可知,任何学科都不是孤立存在的,任何学科都有与之相近或相邻的学科存在,因此学科联盟可以协助一个学科从其他学科那里学习到相关专业知识,协助一个学科和其他学科合作创造新的知识领域,也可以使一个学科协助另一个学科创造新的能力和科研成果,从而使大家都受益。

(2) 学科联盟是学科间平等互利关系的表现,不存在知识单向流动现象。它提供了一种能互相学习对方专长、并把各自专长结合起来形成新的专长和新的交叉性知识的极好氛围。

(3) 从更广阔的角度看,学科联盟的参与者可以更广泛,形式可以更加多样。学科知识和企业、政府部门或者其他组织的合作都可以看成是一种联盟,学科为这些组织提供智力支持,同样这些组织的智力成果、经验和实践甚至资金项目等对学科来说都是很好的外援,利用得好,对学科发展大有裨益。

(作者赵中利系山东交通学院管理系主任、教授,韩艳系该系讲师,山东济南 250023)

参考文献

- [1] 刘慧玲. 试论学科文化在学科建设中的地位和作用[J]. 现代大学教育, 2002(02).
- [2] 金顶兵, 闵雄方. 论大学组织中文化的整合功能[J]. 北京大学教育评论, 2004(03).
- [3] 迟景明. 现代大学的组织特性与管理创新[J]. 大连理工大学学报: 社科版, 2002(02).
- [4] 郭祖仪. 试论高校组织文化的提升与组织形象的塑造[J]. 高等教育研究, 2001(05).
- [5] 唐世龙. 论合并高校人力资源的整合与重构[J]. 中国成人教育, 2007(01).
- [6] 王胜桥, 教晓妍. 论高校合并中管理重组与创新[J]. 江苏高教, 2001(03).

摘要: 我国博士生招生制度和课程设置中存在的问题影响着博士生培养质量。从国外高校博士生招生制度与课程设置的经验中发现,我国高校必须以“科学研究”为价值取向,通过统筹考虑博士生招生制度与课程设置,来优化博士生培养机制。

关键词: 博士生; 培养机制; 招生; 课程; 优化

目前,我国研究生培养机制与研究生培养目标之间的矛盾愈来愈突出。少数高校为保证研究生培养目标的实现,在“以科学研究为主导的导师负责制和资助制”研究生培养机制改革的基础上,开始试点实行硕士研究生培养“双轨制”^[1]。近年来,作为我国高等教育最高层次的博士研究生教育,其质量问题受到广泛关注,国家教育部开展了全国范围的有关博士生质量的调查研究。事实上,博士生培养中也存在培养机制与培养目标之间的匹配问题。笔者在综合分析我国现行博士生招生制度和课程设置中存在问题的基础上,试图通过系统思考,以“科学研究”为价值取向,统筹考虑博士生招生制度与课程设置这两个相对独立的环节,优化我国博士生培养机制。

一、我国现行博士生招生制度及存在问题

通常情况下,我国博士生入学考试分初试、复试两部分。初试一般为笔试,考试科目有外语和两门专业课,主要考查考生的专业知识和研究能力,以衡量考生是否有足够的理解力和创新力来完成博士生课程及博士学位论文。同等学力考生还须加试硕士生阶段的专业基础课和政治理论课。复试一般为面试,通常在初试后不久进行,由导师指导小组集体参与,旨在加深导师对考生综合素养的了解。博士生招生中复试的权重因学校而异,不同专业也有不同。尽管这种制度逐渐“规范”,但在实践过程中逐渐暴露出一些问题,影响着我国博士生培养的质量。

第一,规范化的博士生招考制度导致过分重视笔试成绩,容易考核失察,甄选偏误。因考试方式方法的局限,无法正确识别优劣,拦截了优质生源,为一些平庸者入享博士生教育资源开启了绿灯。

第二,博士生导师在严格的量化选拔标准面前逐渐失去了招生自主选择权。导师看中的

我国博士生培养机制优化: 招生制度与课程设置的视角

李平



* 本文系黑龙江省教育厅人文社会科学研究项目(编号: 11534037)、哈尔滨工程大学2008年新世纪教改工程立项(一类)的阶段性研究成果