

Quality Control: The Lifeline of Scientific Research Performance Management in Higher Vocational Colleges

Hao Liu

Jiangsu Maritime Institute, Nanjing, Jiangsu, 211170, China

Abstract

Quality control has always been a difficult point in performance management. Vocational education has entered a new era, and research performance management needs to change from time to time, on the basis of summarizing and analyzing the problems of quality control in higher vocational colleges, this paper discusses the implementation path of “four capabilities” to strengthen scientific research performance management from the perspective of quality life.

Keywords

scientific research project; performance management; quality control

Fund Project

This paper is the research result of the School-level Key Subject of Jiangsu Maritime Institute—“The Research on the Scientific Research Performance of Teachers in Higher Vocational Colleges under the New Situation (Project No.: 2015GZZD-02)”.

质量控制：高职院校科研绩效管理的生命线

刘昊

江苏海事职业技术学院，中国·江苏·南京 211170

摘要

质量控制一直是绩效管理的难点，职业教育已经进入新时代，科研绩效管理需要应时而变，本文在总结和分析高职院校在质量控制方面存在诸多问题的基础上，从质量生命的视角，探讨加强科研绩效管理的“四力”实施路径。

关键词

科研项目；绩效管理；质量控制

基金项目

本文是江苏海事职业技术学院院级重点课题——“新形势下高职院校教师科研绩效管理研究”（项目编号：2015GZZD-02）的研究成果；课题主持人：刘昊。

1 引言

科学研究的质量关乎高等教育、高职教育的方向与未来，更关系到高职院校的良性运行与发展。中国教育部于2015年印发《创新行动计划》和《发展行动计划》，近日中国国务院印发了《国家职业教育改革实施方案》（简称“职教20条”），可以看出职业教育已经被摆在了更加突出的位置。高等职业教育高质量发展已经大势所趋，质量控制已经成为推动高职教育的生命线。国际上已经有越来越多的国家把科研作为评估高校实力的标尺，如英国的科研卓越框架（REF）强调，质量导向是英国科研评估中的核心价值取向；澳大利亚科研卓

越框架（ERA）五大类评估指标体系中，只有一类是科研产出类指标，其他四类全是关于科研质量、科研收入、科研荣誉、科研应用与商业化的指标，这些评估本身也是突出了科研质量评估。^[1] 科研质量的好坏直接影响到教师的个人职业素养和职业发展，科研绩效管理的好坏取决于质量控制，从某种意义上说，质量控制是高职院校科研绩效管理的生命线。

科研绩效管理是指要做好教师科研绩效评价工作，借助科学合理的绩效考评制度，激发工作人员的热情，充分发挥他们的聪明才智和潜力，更好地利用现有资源，进一步提升学校的科研以及服务水准，让学校在竞争和参与主体的良性互动中得到良性发展。科研质量控制是科研绩效管理目标的

前提和基础,科研绩效管理是科研质量控制的原则和保障。

2 质量控制对高职院校科研绩效管理的意义

质量控制是科研绩效管理的生命线,抓好科研质量,首先就要提高质量意识,从源头上打造以质量为生命的DNA。可以设想下,如果不重视科研质量的科研工作者,是不可能做出什么卓越的科研成果,还可能会背上“伪科研的投机者”的标签,更是对科研本身的自我否定,在科研绩效管理上主要体现管理效益低下或管理的混乱,导致科研质量管理失控。在科研管理中,科研成果评价是科研质量控制与管理的重要环节,高职院校教师科研成果科学、合理和有效的评价标准是充分发挥质量导向和激励作用的关键。通过创新科研绩效管理的手段与方法,对构建质量导向机制的评价体系,营造以质量为生命的科研学术环境,促进科研成果的推广与应用,增强高职院校科研核心竞争力具有十分重要的意义。

3 高职院校科研绩效管理在质量控制中存在的问题

3.1 职称和年终考核驱动科研的现象明显

在高职院校,由于教师受“重教学轻科研”思想的影响,教学工作一直在高职院校处于优先地位,在中国的大型技能比赛中获奖也较多。但高职院校的科研项目过少,科研项目多由少数人承担,项目申报的成功率较低。高职院校的大部分科研还停留在浅层次,申报过程中课题的创新性还不够,特别是反映质量显性度的高层次的科研成果数量偏少。调查显示,教师的科研动力一般都和职称的评定有关联,教师职称评定成功后,他们科研动力就会大大减弱,甚至连续几年出现没有多少与职称相匹配的学术成果。在年终考核评选时,科研工作量的绩效情况仅仅作为参考指标,而各类获奖的占比比例较高;完成较差或没有完成的,到最后都是简化处理。因为缺乏有效的科研激励机制,客观上导致科研成果增长缓慢,值得反思。

3.2 单兵作战模式普遍存在于科研过程中

合作是科研创新的基础。“不合作就没有出路”已经成为当今科研的共识。高等学校的科学研究,既需要在内部实现自身的合作,也需要与科研院所的合作,还需要与企业的合作。根据笔者多年的科研管理实践经验和课题组调查显示,

目前科研课题研究中单兵作战模式普遍存在于科研过程中。一般是课题主持人承担了绝大部分研究任务,甚至在课题成果中主持人几乎包揽了所有成果,不少挂名没参与深入研究的现象还比较普遍。针对这种单兵作战模式,部分高职院校在科研绩效管理中采取了相应措施,如在职称评定中减少课题组成员的赋分(如课题组成员前3名或2名才有相应积分),按照强制比例赋予课题组成员科研积分或奖励等,但在实践中受多种因素影响很难改变课题研究这种单兵作战局面,这也给科研质量提升带来严峻挑战,产生显现科研成果的后劲不足。

3.3 现有的状况难以形成有效的激励机制

课题组调查显示,一般高职院校都设立了相对比较完整的科研管理机构,基本上已经建立了相对完善的科研管理体制,但是二级学院和一级管理机构还有很多需要完善的部分。例如,只在本部门安排教学管理人员,如教研室主任负责科研工作,无法对科研和教研进行区分。目前科研管理的体制中,基本上还是行政性的管理机构。其工作仍然局限在目前比较传统的被动管理的任务:项目和经费的管理,其中还包括成果的鉴定和报奖等。由于人手少等原因,科研管理人员很难全面地搜集科研信息,大致上都是局限在目前的传统和粗糙的加工工作方面,很难全面性的对科研工作进行检查,咨询和论证,并且也没有制定出可以吸引科研人员的措施和政策,应用性研究队伍在建设的过程中后力不足。高职院校管理机构缺少对于科研工作进行有效的管理,激励的有效机制还没有形成,广大科研参与者的积极性还没有被很好地调动起来。

3.4 传统科研评价难以发挥绩效管理效能

高职院校对教师科研绩效的评价主要采用课题、论文、著作、专利等科研成果项目数量作为评价指标,一般不能根据不同的学科或评价目的,进行区分性评价,“一刀切”现象严重,忽略了科研活动的特性,不能兼顾科研成果的差异性。在进行科研绩效评价时,往往只注重学术水平。在选择评价性指标时,也只选用评价学术水平的指标,而忽略了其在科研成果的实用性和成果转化带来的社会经济利益。此外,一些评价指标,还存在机械重复的情况,使得评价的结果不够公平和公正。例如,有一些成果奖励,往往是以专利为基础,而出现成果获奖与专利这两项指标间总存在重复计算的情况。

由于教师科研绩效管理评价指标的有效性不够,从某种意义上削弱了科研绩效管理评价体系应有的作用。传统的科研绩效管理评价体系,目前过于注重以单纯的指标作为考核标准,由于其过分强调统一性与可比性,所以忽略了科研主体与客体的个体差异性与动态可变性。

科研绩效管理考核虽然在整体上以计划管理为主的本质没有改变,但往往为了科研而科研,缺少理论和方法上的创新,此外也没有将管理的过程和战略目标、战略任务进行有机的结合,对于外部的改变缺乏有效的响应机制,难以满足社会需求,适应能力还欠缺。可见,高职院校教师科研绩效管理评价体系应该具有前瞻性、发展性、系统性和激励性等特点,需要进一步纠正科研绩效管理评价体系的导向性偏差,注重方法的科学性、合理性和实效性。

4 科研绩效管理的实施路径

4.1 制定质量生命控制战略,增强科研绩效管理推动力

高职院校应根据自身的特点、优势和办学目标进行合理定位,明确阶段性重点发展目标任务,进行顶层设计,这是质量生命控制的战略需要,也是增强科研绩效管理推动力的有效途径。高职院校需要完善科研管理体制机制,制定和完善有效的激励和考核制度,构建适合内涵发展目标的教师科研绩效管理评价体系,着力打造教师专业素养,努力提升实践教育教学、技术应用研究和推广能力。因此,科研绩效评价指标体系中需要纳入高质量的职业胜任标准、教育教学和实践研究成效以及学生的专业技能应用能力评价,高职院校应增强科研绩效管理推动力,重构以“专业建设+应用研究+社会服务”人才发展导向体系,在学生培养上探索“育训结合+书证结合”有效模式,培育高素质技术技能人才,助力产业结构升级换代需要。

4.2 改革职称评审考核制度,释放科研绩效管理激发力

职称评审考核具有重要的导向作用,是高职院校科研人才评价的重要形式。与普通高校的教师科研最大不同之处在于前者主要是基础性研究,而高职院校的教师的科研应该主要体现在技术应用性研究方面,但应有少量的学术前沿研究。这就要求在科研绩效考核中,建立科学的评价指标体系,

考核点更多侧重于社会服务,侧重于与行业企业协同创新,如共同技术研发、产品改造或提档升级等等。高职教师的科学研究应面向行业企业或地方经济社会发展中的产品、技术、平台和管理等需要解决的难点问题。在职称评定上的导向上应该是引导教师更多从事应用性研究和科技成果转化。政府主管部门和高职院校需要深化职称考核制度改革,构建科学化、现代化和社会化的职称考核分级分类评价机制,充分发挥职称考核牵头部门的作用,引领高职院校人才创新创造活力,充分释放科研绩效管理激发力。

4.3 倡导团队联合攻关观念,提升科研质量管理整合力

需要在氛围营造上大力倡导“联合攻关和兵团作战”的新观念。单兵作战模式的科研,后续动力不足,需要引起科研绩效管理重视。当今的许多重大科研成果和科学研究,几乎都是跨学科整合、多领域拓展。^[2]从一定条件上说,团队联合攻关,就是未来高职院校高水平高质量应用性科研的方向。高职院校专业多、师资力量也越来越强,完全具备了跨学科、多领域研究的条件。可以由科研管理部门牵头联合财务处成立项目管理机构,除了对团队项目各环节严格把关,还要对经费预算、资源配置的科学性、合规性和合理性进行阶段评估。^[3]同时可以在二级学院建立项目分级负责机构,主要对科研团队进行评估、质询,对阶段成果进行专家督导。项目主持人一开始就会慎重考虑科研团队设立的可行性和合理性以及后续研究过程,这样可以较好地形成质量科研、团队科研和创新科研的良好氛围,凸显科研质量管理整合力效应。

4.4 把控全程质量控制条件,促进科研成果增强持续力

我们认为,实施全程质量控制需要三个基本条件:一是要确定科研绩效管理全程各环节目标控制的质量标准和评价方案;二是表示实际科研质量控制的结果与偏差的信息;三是采取措施或纠正偏差的方案并付诸实施。信息获得主要靠现代化的网络化科研管理信息手段,开通科研人员与管理者之间的沟通渠道,使信息快速、准确的反馈。措施要立足实际、科学可行,既有技术方案,又有服务保障措施。实践证明,过程质量控制的落实,一方面能使单位的科研资源得到充分

利用,形成有利于优胜劣汰,早出、多出成果、多出人才的良好科研环境;另一方面搞好课题的质量管理,院校的科研信誉度提升,既增强了投资者的信心,也使科研效益得以提高并产生较高的回报,从而使科学研究更加活跃,吸引更多的社会力量对科研投资。

5 结语

随着职业教育步入新时代,职业教育正向着高质量和现代化迈进。总之,高职院校需要坚持追求高质量办学和科研理念,变革现有的科研绩效管理体制机制,完善和设计的科学合理的职称和科研绩效评价体系。除此之外,合作攻关科

研团队,变革信息共享双赢机制、培育科研协同创新持续力等都是科研绩效管理者需要研究的课题。政府主管部门、高职院校都需要转变管理和服务职能,充分认识质量控制是高职院校科研绩效管理的生命线,科研绩效管理工作者和科研工作者更需要加强研究,共同形成契约的默契和整合的力量。

参考文献

- [1] 胡泽文,武夷山.国外高校科研评估实践[J].高教发展与评估,2015,31(04):57-69+107.
- [2] 王曦.高校科研项目绩效评价研究与应用[D].南京师范大学,2017.
- [3] 姚井君.二级学院科研经费绩效管理与评价体系构建[J].中国高校科技,2017(10):58-60.