

高等教育信息

2016 年第 9 期（高教信息总 256 期）

发展规划处（高教研究所）

2016 年 3 月 30 日

【阅读提醒】

- 本期特稿：高教研究转型迫在眉睫
- 地方高教：昆明建立鼓励“双创”宽容失败机制 大学生可享二次创业补贴
- 教育动态：李和平：扩大高校用人自主权 缓解师资紧张

【本期特稿】

高教研究转型迫在眉睫

编者按

20 世纪 80 年代初，我国高校开始着手开展高等教育研究。在 30 余年的时间里，高等教育研究取得了不俗成绩。然而，由于我国实行政府办大学体制，高校办学自主权欠缺，也没有建立相应的社会问责机制，加之我国重学轻术的传统，目前高等教育研究存在成果难以满足高校实际发展的需要等问题，高教研究机构转型迫在眉睫。如何在机构转型中深化院校研究？华中科技大学院校发展研究中心课题组从 2014 年 5 月开始，历时一年多，首次对 878 所本科院校高教研究机构的运行状况，进行了一次全面、深入的调研。

被调查高校的地域分布及高校类别统计

学校 地域	数量 (所)	百分比 (%)	学校 类别	数量 (所)	百分比 (%)
华东	85	28	综合	114	37
华中	43	14	理工	86	28
西南	43	14	师范	36	12
东北	41	13	医药	27	9
华北	37	12	财经	20	7
华南	29	9	农林	12	4
西北	29	9	其他	12	4
合计	307	100	合计	307	100

高校研究机构的研究任务与研究成果

研究任务	百分比(%)	研究成果	百分比(%)
主要从事高等教育学理论研究	9	以学术性成果为主	11
从事校本研究	21	以应用性成果为主	29
理论与研究 校本研究两者兼顾	70	学术性成果与 应用型成果两者兼顾	60

高校研究机构人员规模分布

	0人 (%)	1-3人 (%)	4-6人 (%)	7-9人 (%)	10人及以上 (%)
专职人员数	7	43	31	11	7
兼职人员数	45	22	10	6	17
专职教授数	31	52	11	3	4
专职研究员数	62	31	4	2	1

高校研究机构人员规模

类别	总数(人)	平均数(人)
研究人员	4578	8.9
专职人员	2311	4.5
兼职人员	2267	4.4

院校研究是大部分高等教育研究机构的主要任务

调查显示,全国 878 所本科院校中,设有 514 个高教研究机构。高校高教研究机构的名称多达 48 种。其中,“高等教育研究所”是最为常见的机构名称,有 293 所高校的高教研究机构用了这个名称,占 57%。常见名称还有:高等教育研究室(16%)、高等教育研究中心(5%)、高等教育研究院(2%)、其他(19%),如高等技术教育研究所、民族高等教育研究所等。

在 514 个高教研究机构中共有研究人员 4578 人,专职人员与兼职人员的数量及所占比例大致相当。在全体研究人员中,有正高职称者 1586 人,其中教授 1075 人,研究员 511 人。

高教研究机构的服务对象主要是校领导、教务部门及规划部门。50%及以上的被调查者表示,他们经常与校领导、教务部门及规划部门进行互动。

高教研究机构开展院校研究的方式多样,主要包括:受高校领导委托开展专题研究(83%)、参与制订高校发展规划(61%)、收集与分析高校运行数据(60%)、参与教学评估(58%)、为高校领导撰写报告或讲话稿(54%)、参与制定高校章程(45%)、受行政部门或院系的委托开展专题研究(39%)、开展校史研究(11%)、

其他（8%），如定期编印院校研究内部资料、与本校其他职能部门举办午餐会，共同探讨院校研究问题等。

高教研究机构面临的突出问题

我国高教研究人员本应在推动高校决策科学化和管理现代化方面发挥重要作用，但大部分本科院校的高教研究机构经常处于“彷徨”之中，没有找准发展的路径，在学校的地位不高，没有发挥应有的作用。

调研中，部分研究人员谈到，高教研究机构“不汤不水，不学术不行政”“没有职能，不接地气”“苟延残喘，生存艰难”，高校似乎认为我们“有了不多，没有也可以”“高教研究发展30年了，一直没有找到一条妥当发展之路，这是我们做高教研究的人应认真考虑的问题”。

高教研究机构名实不符，设置随意分散

问卷调查显示，在高教研究机构的命名方面，机构名称有“高等教育研究”六个字的，占80%以上，如：高等教育研究中心、高等教育研究室、高等教育研究所、高等教育研究院等。高等教育研究的内容广泛，可以进行学术研究、宏观高等教育研究、院校研究等。调查发现，在设立了高教研究机构的514所高校中，在机构职能方面，只有9%的高教研究机构主要从事学术研究；在研究成果方面，只有11%的高教研究机构的研究成果以学术性成果为主。问卷调查表明，大多数高校已着手开展院校研究工作，若将机构名称由高教研究机构改为院校研究机构，不仅名实相符，而且能更好地起到引导作用。

部分高教研究工作的科学性和有效性较差，研究人员能力水平有限

有研究人员谈道，“高教所设立的初衷是为高校的决策咨询服务的，但中国的高教所往往都走不到这一步，原因是高教所没有具体职能。所以相当于校领导延伸的秘书这么一个角色。”还有研究人员指出，高教研究的工作成果缺乏有效性，“我们中国的高教所，不能完全进入到高校领导要求的决策过程中。”许多高教研究机构没有形成为高校提供服务的长效机制，工作流程的科学性和规范性有待提高。

制度和习惯制约了高等教育研究的发展

我国高等教育研究是从开展学术研究、建立学科、培养研究生开始的。与之相适应，逐渐形成了一套学术研究的制度和习惯。由于行政制度、习惯等多种因

素影响，院校研究所需的数据不充分。问卷调查中，41%的研究人员将“无法获得用以研究的高校数据”视为高教研究机构发展面临的困难。从高校内部看，虽然多数高校建立了业务数据库，但数据分散，各自为政；没有对数据进行科学界定，各自理解不一；数据不干净，难以发挥作用；数据保密，不公开，形成信息孤岛。没有建立分析数据库，数据挖掘、在线分析处理、数据汇报等信息处理技术大部分处于空白状态。长期以来，高校决策属于经验决策的影响根深蒂固。问卷中，46%的人认为“高校领导对高教研究的重视程度不够”。

整合研究力量 建立相应机构 势在必行

针对目前高校校内高等教育研究力量分散的状况，多数高校可将现有的高教研究机构与发展规划处、政策法规研究室等机构合并，建立院校研究机构。因为这些机构的职能基本上是相通的，将人员统一，力量集中，这有助于对高校管理问题进行系统科学的研究。

院校研究的功能要内化到高校组织结构之中，使转型后的院校研究机构成为高校管理体制中的一个组成部分，使之稳定、持久地履行相应的组织职能。

要配备比较充足的、既有一定实践经验又有对实践问题开展科学研究能力的研究人员。给他们提供行政、专业技术职务双重晋升的机会，对其考核及晋升，要根据他们所承担任务的性质，制定相应的标准，使其安心地从事本职工作。

（作者：刘献君 余东升 陈敏 张俊超 雷洪德 刘怡）

（摘编自《光明日报》2016年3月17日）

【地方高教】

昆明建立鼓励“双创”宽容失败机制 大学生可享二次创业补贴

对毕业5年内首次创业失败的大学生个人或团体再次创业的，昆明市级财政给予一次性最高不超过3万元的二次创业补贴。记者日前从市人力资源和社会保障局获悉，根据年初市政府下发的《昆明市人民政府关于进一步做好新形势下就业创业工作的实施意见》，昆明建立了鼓励创业创新、宽容失败的机制。

首次创业失败的大学生个人或团队再次创业的，凭工商注销或法院判决破产等相关证明材料，按其企业实际货币投资额的50%，由市级财政给予一次性最高不超过3万元的二次创业补贴；对毕业5年内，未享受创业园区免费孵化服务、在我市行政区域内通过租赁方式获得经营场地、且持续经营1年以上的大学生个

人或团队经营实体，由市级财政按照经营场地所在地段同类场地租金平均水平70%的标准，给予最长不超过2年的场租补贴，每年场租补贴最高不超过1万元。

此外，还将实施“泛海扬帆—昆明大学生创业行动”公益项目，每年评审认定通过的大学生创业项目（实体），由市级财政给予每个项目（实体）2万元至5万元的一次性无偿资助扶持。“泛海扬帆—昆明大学生创业行动”公益项目纳入每年政府就业创业工作内容，从政策、资金、人员等方面给予支持，开创了政府、企业、社会组织共同合作开展创业创新工作的新模式。

（摘编自《昆明日报》2016年3月10日）

【教育动态】

李和平：扩大高校用人自主权 缓解师资紧张

“按照教育部规定的高校合格办学标准生师比18:1测算，仅安徽省教育厅所属32所普通高校专任教师就缺编近万名。”安徽省教育厅副厅长李和平在接受记者采访时表示，高校教师总量不足、用人机制不活和高水平人才引进困难等问题，严重制约着高等教育事业的发展。

“创新高校编制管理和使用方式，畅通高校高水平人才引进渠道，激发高校教职工活力与潜能，已是大势所趋、迫在眉睫。”李和平建议，扩大高校的用人管理自主权，对所有高校探索不再纳入编制管理，改为实行编制备案制管理。现有编内人员随自然减员逐步收回编制，实行编制备案制管理人员享受与编内人员同等社保政策和待遇。

李和平建议，在现有条件下，省级建立编制周转池制度，人编捆绑、动态管理，用于高校引进具有博士学位或高级职称的海内外高层次人才。吸引有创新实践经验的企业家和企业科技人才兼职从事教学和科研活动，享受引进高层次人才相应的职级待遇，放宽企业家、企业科技人才、政府机构人员到高校院所任职的条件。同时扩大高校专业技术岗位设置管理权，在岗位总量范围内，由学校自主确定岗位结构比例。职业院校在核定编制总额内，拿出不低于20%的编制数聘用兼职教师，面向企业、行业聘用技术技能型人才，实行购买服务，经费由同级财政负担。此外，要加大对人才引进后的培养与管理，建立人才保护机制，解决高层次人才“引后不管”的问题。

（摘编自中安在线 2016年3月9日）