

20世纪90年代末期以来,我国高等教育事业得到了快速发展。扩大招生规模、高校合并以及本科教学水平评估等深层的改革极大地推动高等学校的发展。部分理工院校只侧重于校园物质文化和制度文化建设,斥巨资新建购买校园设施设备,却在校园文化建设方面缺乏科学性、系统性。

一、精神文化在大学校园文化建设中未能准确定位

大学精神文化是校园文化的核心,校园精神文化渗透在广大师生的意识形态中,是世界观、人生观、价值观的集中体现,主要表现为:校风、教风和学风。高校的精神文化对高校生存发展和人才培养有着极其重要的作用。部分理工院校缺乏蕴含校园精神的大学校园氛围,受专业特性的影响,在校园氛围上自觉不自觉地注入抽象思维和逻辑培养的校园氛围,强调数据、模型的比较和构建,倾向于“埋头型”“数字型”“工具型”模式的培养。究其原因,就是没有真正发挥大学精神对物质文化和制度文化的统领作用。

二、缺乏对大学教师和管理人员人文精神的培育

大学精神主要包括大学所体现出来的人文精神、科学精神以及国际化视野等方面。人文精神是人类文化或文明的真谛所在,加强大学生人文素质教育是我国教育改革的重要内容之一。相比文科院校而言,理工院校对于大学教师、管理人员人文素质的提高,人文精神的培育,在理论上很少研究,实践上没有加以足够的重视。大学校园文化建设产生上述问题的主要原因有四:

(一)政府部门缺乏一套对高校开展校园文化建设起到导向明确、监督有力、易于操作的考核、评价体系。

(二)社会(主要指用人单位)重视大学生的智力因素,对非智力因素的评价和要求表现出模糊和不确定性,甚至在某些要求上还有悖于传统的人文观念。这种模糊和不确定性直接或间接地影响到高校推动人文素质教育、培育大学精神的积极性和紧迫性。

(三)高校重视和强调教育的社会功能,一定程度上弱化了教育的育人功能。相当多的理工院校对校园文化建设的重要性认识不足,或口头重视的多,

实际投入的少,或担心校园文化的过快发展将给学生管理工作增添新的困难,这是影响校园文化发展的一个关键问题。高校热衷于物质文化和制度文化建设,因为这些都是高校办学的显性指标,与学校升格和扩大招生等实际利益紧密相关。而大学精神文化具有隐性,很难用量化指标来测定,加之各种教育评估指标体系对高校精神文化的评价模糊,有的甚至没有要求,因此就难怪看重短期效益的高校对大学精神文化建设淡然处之了。

(四)缺乏科学规划。多数高校对校园文化建设工作疏于规划。校园文化的形成依赖于每一个学科的发展,更依赖于多学科的融会贯通,我国理工院校受传统人才培养模式的影响,过多强调科学技术知识教学和操作技术的训练,没有足够重视人文知识的教学和人文精神的培养,不同程度地存在着人文知识教育、人文精神培养与科学技术教育

相互脱节和分离的现象。在高校这个特殊的氛围中,师生员工创建的精神文明和物质文明,都是通过一定的设施和组织来完成的。校园文化载体可以分为:硬件部分和软件部分。

硬件部分是指那些以物质形式存在的部分,校园自然环境、校园建筑、教学、科研生产、课余活动、生活设施与条件。理工院校不仅要有高水平的教师、现代化的设施,更要有浓厚的校园文化艺术氛围,为学生的人文素质教育提供一个良好的环境。要积极营造校园文化中的人文氛围,加强人文文化的传播与渗透,在寓教于乐、潜移默化中使学生自觉接受人文素质的培育,使大学生在深厚的人文教育氛围中受到启迪与熏陶。要加强校园规划和建设,重视校园景观建设,包括校园文化设施和技术设备、校园建筑、园林规划等物质形态,让使用功能、审美功能和教育功能达到和谐统一。

软件部分是指各种社团、协会。通过活动把特长不同、兴趣各异的学生集中在一个圈子中来共同进取,取长补短。兰州理工大学校园以学风建设为中心,以培养青年学生创新能力、实践能力和创业精神为重点,从学生的思想政

论理工院校校园文化建设

□ 杨世理 赵生吉 王春梅



治素质、科学文化素质、身体心理素质 and 自我发展素质四个方面入手,通过建立学生思想教育基地、举办学术报告会、学习竞赛及文体科技等活动,着力构建以科技学术、文化艺术和社会实践为三大支撑的大学生素质拓展平台,积极建设以科技学术为龙头的校园文化

体系,营造校园科技学术氛围。

学生科技学术活动方面,兰州理工大学“挑战杯”系列科技学术竞赛,“青杯”系列科技制作和学科知识竞赛,“科技文化艺术节”3大系列30余项活动类型已在学生课外科技学术活动中形成主导品牌,并且成为兰州理工大学学生普遍熟悉和乐于参与的校园科技活动。另外还有书法协会、摄影协会、足球协会、文学社、英语角及家电爱好协会等学生社团。一方面繁荣了校园文化;另一方面丰富了师生的业余生活,并满足了学生的求知欲。

三、采取措施,切实解决已存在的问题

(一)广泛宣传校园文化建设的重要功能和作用,积极推动校园文化建设建章立规,走上法制化、规范化轨道。上级教育主管部门应从全面贯彻党的教育方针的高度给校园文化建设定位,使其真正成为学校教育工作的有机组成

部分和培养人才素质的重要一环。

(二)加强引导、把握方向,正确处理校园文化活动与学生教育管理工作的辩证关系。大学是思想文化集结地,意识形态和学术思潮错综交织。而大学生由于单一的年龄层次和单纯的社会阅历,在新思潮出现时会有辨别上的偏差和理想主义色彩下的偏激行为。校园文化建设如果放任自流,不加以引导,势必会给学生管理教育工作增添难度。但是,只要科学引导、继承优良传统、弘扬主旋律,以高层文化自身的光彩和吸引力凝聚更多学生的审美选择和价值取向,校园文化和学生管理教育工作将会相得益彰、互相促进。如果对校园文化横加限制,结果只能是适得其反,所以要做到结合实际、大胆探索和勤于实践。

(三)针对大学生不愿意参加集体文化活动的现状,首先要大力加强审美教育,特别是在理工高校要有针对性地多开一些艺术选修课程,以提高大学生

的审美能力和鉴赏能力。其次,要开展多层次、多形式的校园集体文化活动,使文体活动不要流为少数文体尖子的活动,而成为大多数学生都愿意参加的活动,而成为大多数学生都愿意参加的具有群众性、大众性的文化活动。再次,可结合本专业开展文化活动,增加校园文化的专业科技知识含量。

(四)抓好社团建设,形成校园文化的核心力量。高校学生社团是学生为了发展兴趣特长、优化知识结构、提高综合素质而自发组织的群众性组织。实践证明,学生社团举办的社团活动是开展人文素质教育的有效载体,在大学生素质教育中发挥着重要的作用。理工院校要重视人文类学生社团的建设,积极鼓励和支持学生社团开展有益于身心健康的人文活动,培育浓厚的校园文化氛围。

(本文为兰州理工大学高教研究所高教研究 gjyj2008 项目资助课题)

(作者单位:兰州理工大学)

(上接 78 页)

是确定每个考核指标的基准值(即奖励的临界值,优于这个值就奖励,劣于这个值就罚)。另一个是确定奖励的标准,即考核指标变动一个单位,奖励多少钱。

对于考核指标的基准值,我们采取两种办法:对有历史数据的指标,以平均先进为基准,即在历史平均的基础上,上浮 3%~5%;对于没有历史数据的考核指标(本次绩效方案设立的新指标),从实施当月开始收集数据,第二个月以第一个月的数据为基准,第三个月以前两个月的平均数为基准,以后依次

类推,以六个月为周期调整一次。这样具有较强的可操作性。

至于奖罚标准的确定,我们首先限定绩效工资的最高值与最低值,以避免因考核指标的大幅度变动而引起绩效工资变动幅度过大。用下列公式可以限定绩效工资的上下限:

每个指标权重与绩效工资基准的乘积应满足以下公式:

$$0 \leq (B_i - A_i) \times M_i \leq K_i \times \text{岗位级别工资} \times (1 - W)$$

其中, B_i ——绩效指标 i 的当月实际值;

A_i ——绩效指标 i 的基准值;

M_i ——绩效指标 i 奖励标准(元/单位);

W ——基本工资占岗位级别工资的比例;

K_i ——绩效指标 i 的权重。

在确定奖罚标准 M_i 的时候,我们主要根据每个绩效指标变动一个单位所带来的经济效益增减额(无法计算可凭经验数据),将单位指标变动产生经济效益的一定百分比(比如 20%)

作为奖罚额,然后再在相关的岗位分配(比如,前工序的产量每增加 1 吨,可带来 1000 元的利润,拿出 20%作为绩效奖金,与该产量相关的共有 5 人被考核,则可以根据这 5 人的工作与贡献大小分配,比如 80、50、40、20、10,则前工序产量增加 1 吨,第一个人绩效工资可增加 80 元,其余依此类推)。

四、应用直观绩效工资制度应注意的事项

直观绩效工资具有较好的应用效果,但这种方法的缺陷主要是其设计过程比较复杂,如上所述,设计的过程需要综合运用很多学科的理论与方法,特别是一些定量的方法,同时也需要经验的判断。由于设计过程复杂,整个方案的出台需要较长的时间,也需要较高的成本。

直观绩效工资制度比较适合用于生产系统管理人员的绩效考核,对于非生产系统的管理人员,在奖罚标准的确定上比较困难。此方法的难点在于奖罚标准的确定,要求对相关的精确计算,如考核指标变动 1 个单位,带来利润的增减额等。

(作者单位:甘肃张掖公路分局)

表 2 厂长岗位级别工资设计举例

岗位	级别	岗位级别工资	级差	基点	中值
厂长	6	10000	1100	400	8000
	5	8900	900		
	4	8000	700		
	3	7300	500		
	2	6800	300		
	1	6500			

注:1-3 级表明此 3 级工资与低一岗位(车间主任)的最高 3 级重叠,体现宽带薪酬的思想,4-6 级与高一岗位(副总的)最低 3 级工资重叠。