

简析军队院校文职人员评价指标的体系规划

杨丽薇, 任晓岳, 何兴宇

(空军工程大学 空管领航学院, 陕西 西安 710051)

摘要: 文职人员作为现代化军队的重要人力资源, 是作战支援的重要保障力量, 当前已与军官、军士、士兵并列成为军队的“四大支柱”。针对军队院校文职人员评价指标研究程度不够深入现状, 系统阐述了对军校文职人员评价指标的认知, 包括评价指标的理解、构成与内容; 提出了军校文职人员指标设计思路与权重配制方法, 以及评价指标效度的检测方法。

关键词: 军队院校; 文职人员; 评价指标; 权重设计

中图分类号: G647 **文献标识码:** A **文章编号:** 1672-8874 (2021) 04-0061-07

A Brief Analysis of the System Planning of Civilian Personnel Evaluation Index in Military Academies

YANG Li-wei, REN Xiao-yue, HE Xing-yu

(College of Air Traffic Control and Navigation, Air Force Engineering University, Xi'an 710051, China)

Abstract: Civilian personnel, as an important human resource of the modern army, is an important guarantee force for combat support. At present, it has become the “four pillars” of the army together with officers, non-commissioned officers and soldiers. In view of the present situation that research on the evaluation index of civilian personnel in military academies is not deep enough, this study elaborates on the evaluation index of civilian personnel in military academies, including its understanding, composition and content. This paper puts forward the design idea of civilian personnel index and the method of weight formulation, as well as the method of testing the validity of the index.

Key words: military academies; civilian staff; evaluation index; weight design

一、引言

在新形势下, 军事人力资源政策制度改革, 关系军队建设全局, 关系未来战争胜负, 关系强军梦强国梦的实现, 地位重要, 意义重大。现代战争越来越集中地表现为高素质军事人才的较量。而人才的竞争, 从某种意义上讲就是制度的竞争。有制度优势才有人才优势, 有人才优势才有军事优势^[1]。

文职人员作为现代化军队的重要人力资源, 是作战支援的重要保障力量, 是实现党在新时代强军目标的重要智力支撑。当前, 文职人员已与军官、军士、士兵并列成为军队的“四大支柱”, 军队院校更是成为文职人员作用发挥的主体单位。我军文职人员制度自2005年建立以来, 经过十多年的探索实践, 在思想理念、制度设计等方面积累了丰富的有益经验。但现阶段, 我军立足于新时代国情军情针对文职人员人力资源管理开展的研究尚显不足, 对军队院校文职人员的评价管理

收稿日期: 2021-06-24

基金项目: 国家社会科学基金军事学项目 (2019-SKJJ-C-028); 陕西省高等教育科学研究立项项目 (XGH19195)

作者简介: 杨丽薇 (1988-), 女, 辽宁大连人。空军工程大学空管领航学院副教授, 博士, 主要从事军队院校教育研究、空域管理研究。

研究仍不够深入。军校文职人员评价是军队院校教育的一项基本制度,是推动院校教育教学改革创新、提高人才培养质量的有力抓手,是培养高素质新型军事人才、实现军事人员现代化目标、全面建成世界一流军队院校的重要举措。建构科学合理的军校文职教员评价指标体系是有效实施教员评价的关键所在。

二、军队院校文职人员评价指标认知

观念层次决定行为模式,行为模式左右工作成效,工作成效影响发展进步。军队院校若期望以评价体系提升文职人员工作成效,进而推动院校整体发展,就必须要把准评价体系的关键“脉搏”。

(一) 评价指标的理解

饱含军校特色的评价指标,应认清其表层、中层和深层含义。通常,评价指标的表层含义为完成的任务或工作结果,仅指工作指标。例如,张三在2020年度发表了几篇学术论文,或完成了几项服务部队任务。中层含义为在一定条件下完成某项任务的过程中,所展示出来的各种工作行为以及取得的工作结果。例如,张三在2020年度开展了24次基层单位巡查,累计检查单位80个,但2020年度校内基层单位各项违规数量却上升了10%。在这种情况下,就要将行为过程和工作结果分开考核。行为付出值得肯定,工作结果有待提高。深层含义为对评价指标价值成效的认定,即将评价指标与其产生的行为代价进行综合考核。例如,张三在2020年度获批多项重点研究课题,但该结果的行为代价是大量挤压备课时间,致使授课质量降低,教学质量测评未能合格。在这种情况下,就应当厘清主责主业与晋升需求的关系,从投入和产出的比率中科学认定业绩,以牺牲主责主业为代价的评价结果不应鼓励提倡。

综合而言,正确的评价观不应只看结果成效而忽视行为代价。军队院校要及时纠正存在的观念偏差,坚决抵制单位或个人为过分追求评价指标结果的达成,而倾尽一切资源、想尽一切办法实现关键评价指标目标的行为方式,要科学运用评价指标管理达成发展目标,始终保障价值成效与行为代价的差值处于正值。

(二) 评价指标的构成

军校文职人员评价指标可以针对覆盖院校各级文职人员作出较为科学、系统、持续的评价,进而满足军队院校和人力资源管理部门在文职人员人才队伍建设方面所追求的客观、公平、积极原则要求。文职人员的评价指标应当在军队院校既定战略发展目标牵引下,运用特定标准和指标,对文职人员的工作行为及取得的工作业绩进行评估,并综合运用评估结果对其未来教研能力和业绩提升产生正面引导。需要注意,评价指标并非文职人员评价的全部,而是属于评价过程中的一个重要环节,评价指标小体系要契合融入评价管理大体系中。

评价考核体系是院校将文职人员对院校发展目标实现的贡献情况,转换为一整套科学、系统、可执行的业绩水平评估标准,并且在一段时间内,可据此对院校发展目标的达成情况、个人业绩和工作能力作出合理判断。在整个评价考核体系中,人力资源部要运用科学的方法,评估团队和个人的目标完成、履职尽责以及能力发展等多种情况。评价考核的全过程应贯穿以成本代价为基础、以评价指标达成为参考、以评价结果为导向的原则。换言之,即考察谁能用最低的代价、最科学高效的方式实现成果的最大化。

在该考核原则的基础上,军校文职实施评价考核的目的可归纳为如下几个要点:一是作为帮助改善当前工作状态的根据;二是作为人员任用、岗位调整、晋升降聘的依据;三是作为了解团队和个人的培训教育需求;四是作为设定下期业绩目标的基准;五是作为确定人员奖惩、工资等薪酬决策的参考;六是作为个人制定和评估职业发展规划合理性的参照;七是作为其他管理活动开展依据的重要信息来源;八是作为文职招聘和培训效果的检验;九是作为提升文职人员工作积极性的重要反馈方法。

(三) 评价指标的内容

评价指标一直都是军队院校文职人员业绩量化考核的热门话题。部分人十分注重“结果考核”,认为结果是最直观的体现;部分人希望加强“过程考核”,认为过程是最反映付出的环节;部分人期望关注“考核阶段”,认为过去的评价仅仅反映曾经的成果状态,还应关注未来进步空间,有潜力的人员才有可能为院校创造更大的价值。

业绩结果生成的本质可以理解为“在人员所

具备潜能的基础上，通过正确的行为，实现预期工作结果的程度”。潜在能力素质是基础，决定了文职人员“能做什么”；行为过程是手段，表明了文职人员“怎么去做”；工作结果是目标，体现了文职人员“做到什么程度”，三者均是业绩考核不可缺失的关键环节，其关系如图1所示。



图1 文职人员评价内容关系图

文职人员承担着发展军队院校教育事业、培养德才兼备的高素质专业化新型军事人才的重要职责，其评价指标的内容设计应当根据教研、管理人员的不同属性要求，结合潜力、行为与结果三个关键环节统筹设置为“德、能、勤、绩、体”五个方面，要反映的基本内容大致如表1所示。

表1 评价指标内容设计

德	个人品德、职业道德、工作操守、思想觉悟等
能	业务水平、知识水平、实操技能、管理能力、领导能力、沟通能力、研究能力等
勤	履职尽责、遵纪守法、服务部队、奉献作为等
绩	工作效率、任务数量、成果质量、业绩贡献等
体	军事素质、训练水平等

德，关系到能否培养出德才兼备的新型军事人才，是文职人员在军队院校工作最根本的素质。能，是指文职人员在不同岗位上工作所需要的技能和能力，是其分析和解决实际问题的能力及可能性的展现。勤，是与德紧密相联的品质，属于文职人员内心道德品质在工作方面的外在行为体现，是对文职人员在工作中勤勉态度和责任心的评价。绩，是直观体现文职人员能否保质保量、按时按点完成工作任务目标的情况，也是文职人员工作量的展示。体，是具有军队业绩考核特色的项目。由于文职人员属于军队人员，但又区别于现役军人，因此在项目设置与标准要求上应体现差别。军队文职人员的业绩考核，五个方面缺一不可。任何方面缺失都会造成业绩评价结果出现较大误差。考核管理部门应当根据岗位、职级、学历等属性差异，结合人员不同职业生涯期特点，在五个方面设置适当的权重配比，以反映不同文

职人员的考核特点，确保考核结果的有效性^[2]。

三、军队院校文职人员评价指标设计与权重

“指标”是指衡量“目标”的单位或者方法。军队院校文职人员评价指标的设计需要经过宏观设计、目标分解、上下沟通、调整确认等多个步骤完成，所形成的指标涵盖指标定义释义、设置目的、计算公式、衡量标准、统计周期、数据来源、权重分配等多个方面。笔者期望，通过多环节、精细化的方式，提高指标设计与岗位考核的匹配性，增强业绩管理结果的科学性、合理性。本文主要讨论评价指标的设计与权重配置，以及效度检测方法。

(一) 评价指标设计

1. 初步分类

在军队院校人力资源管理过程中，需要经常性采集、处理含有不同层级、岗位、背景与阶段等要素的相关信息，需要根据具体信息要素将评价指标划分为不同类别，形成不同标准，以提高评价指标的适用性。

院校量化评价考核与企业的业绩管理有一定差别。地方企业往往追求财物数据结果，将指标分为财物指标和非财物指标。院校追求的目标虽不是经济产出，但企业的指标设计思路可以作为重要借鉴。具体到军校文职人员的评价指标，笔者参照军地院校、企业的指标设计思路，将文职人员评价指标进行划分，如表2所示。

表2 评价指标类别

划分标准	类别	区分依据
可量化性	定量指标	能够以量化形式作为考核参照的指标
	定性指标	无法以量化形式给予考核参照的指标
指向类型	过程类指标	业绩考核参照指向过程类的指标
	结果类指标	业绩考核参照指向结果类的指标
时间跨度	短期指标	临时、部分阶段的考核参照及时性的指标
	长期指标	一段时期内、周期性考核参照的指标

续表 2

划分标准	类别	区分依据
业绩来源	内部指标	内部要求在业绩考核方面参照的指标
	外部指标	外部评价在业绩考核方面参照的指标
任务属性	重要任务指标	重大任务贡献业绩考核参照的指标
	日常任务指标	经常性工作任务业绩考核参照的指标
重要程度	关键指标	不同类型人员的本职工作倾向指标
	一般指标	不同类型人员的本职工作辅助指标
专业程度	通用指标	涉及全部人员的基础要求性指标
	专用指标	不同岗位人员的个性化指标
关联程度	关联指标	需要参照其他指标进行综合考核的指标
	独立指标	可直接作为某一方面唯一考核参考的指标

需要说明的是，表 2 中所总结的指标类型在文职人员业绩考核指标中属于初步设计的基础类别，相互之间并非完全独立，应当在此基础上进一步结合运用，以设计的综合性提升考核结果的质效。例如，同样定量指标情况下，结合任务属性进行精细化指标设计，分设重要任务与日常任务的量化标准，增加考核结果排序的科学性；亦或是在文职教员群体中，按照专业程度设置通用定量指标和专用定量指标。教员应以教学为本职工作，故而将课时数设为通用定量指标，教学成果数量与科研成果数量分别作为教学型与科研型人才的专用定量指标，使得考核标准更加精细科学。

2. 评价指标设计原则

评价指标的设计与确定直接关系到考核成效，应当在该阶段遵守精细、合理、实用、相关、设限五个原则，时刻注意避免产生设计缺陷。下面结合举例分析，对设计原则进行解释。

精细原则，是指评价指标应当清晰、具体，即防止因指标过于笼统而产生考核漏洞。例如，院校对于年终学术论文数量的界定，若只将评价指标简单地设定为“发表”则显得不够清晰。因为“发表”的认定有录用、在线出版以及文章见刊等不同理解，还有期刊层次、影响因子高低之分，甚至存在业内顶刊与通识顶刊差异等情况。

这种笼统性设计会造成大量考核漏洞。成果数量能否代表研究质量？成果层次能否得到业内学者认可？录用与见刊横跨两个年度的成果是否存在重复统计的可能？诸如此类因指标设计不够精细而产生的漏洞，最终会导致整个评价考核体系崩溃。所以，精细是指标设计的基础性原则。

合理原则，是指评价指标应当具备可实现性，即指标是可以通过努力工作而实现的。例如，某院校几年来招生规模波动较小，岗位编制十分稳定，文职教员年人均课时量可达到一定水平，且年人均差异较小。若该院校为了鼓励青年教员快速进步，将青年教员课时量考核指标进行翻倍设定，但对其他教员课时量要求不变，那么在新考核年度中，在院校招生规模没有大幅提升或教员岗位离职率较小的情况下，青年教员无论如何努力也无法达到新的考核指标要求。因为，新的考核指标设计并不合理，未能考虑青年教员达成指标所需的客观条件。诸如此类的不合理指标设计会使文职群体因努力付出仍达不到评价指标而挫伤工作积极性，消极负面的工作氛围极其不利于院校的健康发展。反之，指标设计过低又会因过于容易达成目标而使文职群体缺乏紧迫感，缺少了努力奋斗的动力源泉。所以，合理是指标设计的关键性原则。

实用原则，是指评价指标能够被衡量，即指标可以被定量或定性展现，同时生成定量或定性结果的数据信息能够被准确获取。例如，某大学文职教员课时量、科研项目量以及安全管理岗位文职人员全年无事故等指标，皆是可被定量或定性的。与此同时，校、院办公室文职参谋承担着诸多协调性任务工作，这些工作实质上与教学、研究、管理等工作同等重要。为了能够准确考核该岗位文职人员履职尽责的情况，院校评价考核部门需要将该类职责加入到评价考核指标当中。但由于该类职责既无法被定量也很难被定性，因此不能将其直接定义为考核指标。考核管理者应当先对该类指标进行重要行为过程分解，聚焦过程中能被定量或定性的要素，将要素加工为能够间接体现协调能力的可衡量指标，以此完成对该类文职人员的量化考核。

相关原则，是指评价指标并非完全独立，即相互间需要关联作用，产生“1+1>2”的考核效能，并且能够对院校宏观战略发展规划产生积极推动作用。例如，某大学人力资源管理部门经常

修订人力资源规划，以适应学校宏观战略发展要求对人才的需求。为了促进规划的落实，人力资源部门提供的评价指标要求中可以包含组织宣讲、培训、审查等活动的次数。这些评价指标对推动人力资源部门人员积极掌握人才数量、质量有着直接帮助，能够间接提高人力资源规划效果，从而与大学宏观战略发展目标产生关联。

设限原则，是指评价指标应当有科学的时间限制，即业绩目标必须在合理的时间范围内达成。例如，某大学教务部门规划年度内评价指标为培养能够独立承担课程的新教员数量，目标设置为10名。为此，人力资源管理部门设定了年度内转改、招聘文职教员数量的考核指标，目标设置为10名。这个过程中存在一个问题，即使10名文职教员能够年度内到岗，并不意味着教务部门能够立即培养出10名具备独立承担课程能力的新教员。为此，在人力资源管理部门的指标设计中应当加入合理时间限制，以确保教务部门在10名新文职人员到岗后有足够时间完成培养。

总而言之，五大原则落实到评价指标设计过程的具体要求可体现为以下几点：一是指标应当在院校宏观战略目标与管理计划间发挥纵向承接作用，各层级部门的指标间要具备横向关联作用；二是指标范围应当涵盖具有重要影响的事物、核心结果与关键过程；三是指标应当体现出文职人员对院校发展的重要贡献和有益行为；四是指标应当具备针对性、可操作性、科学性、前瞻性；五是指标应当周期性更新，以确保指标的设计符

合周期性工作特点。此外，通过对地方名企、高校评价指标的研究，结合业绩考核的具体情况，项目组建议指标数量应当控制在6项左右。若数量设置过多，权重分配过于分散，容易出现权重模糊顾此失彼的问题；反之，权重分配过于集中于某一项指标，无法全面反映考核要求，部分情况下还会导致误差被过度放大^[3]。

(二) 评价指标权重配制方法

由于身份属性、工作重心与岗位特点的不同，文职人员在军校发展过程中能够产生的贡献类型也存在差异，因此业绩考核的指标间应有一定的权重之分。评价指标权重设置的合理性是业绩评估能否达到预期目的的关键。合理配置评价指标的权重比例，能够帮助军校对文职人员实施更有效的业绩管理。

评价指标权重配置方法十分丰富，较为常见的包括职业周期法、专家评价法、因子比较分析法以及质量评分法等。本文主要以质量评分法结合军校文职职业特点进行具体分析。该方法的核心设计思想在于，结合指标间的关联性，逐级分解权重，通过评价指标设置的质量进行权重计算。其基本逻辑在于，评价指标的完成对期望效果达成的助力越大，代表指标设计的质量越高；而质量越高的指标自然应在指标体系中分得越大的权重。虽然该方法较为复杂，但是相较于其他三种方法，在评价指标权重设置误差上具有一定的优势。表3以教学型文职教员为例，具体展示了利用质量评价法设计评价指标权重的思路^[4]。

表3 教学型文职教员评价指标权重设计

大类指标	指标权重	岗位指标	评价指标质量评价得分				权重
			与宏观规划相关性	与所在岗位关联性	岗位对指标可控性	加权得分	
教学评分	60%	授课课时	40	20	20	80	30%
		理论研究	50	15	15	80	30%
科研评分	20%	学术论文	50	10	15	75	9%
		课题项目	60	10	15	85	11%
服务部队评分	20%	重大任务	40	10	10	60	11%
		一般任务	30	10	10	50	9%

需要说明的是，表3中宏观规划假定为提升文职人员队伍的能力水平，具体大学宏观指标为教学型文职教员年度综合评分达到某一量化值；大类指标是指岗位指标的上一级指标，处于宏观指

标与岗位指标之间；教学型文职人员的三大类评价指标权重由业绩管理部门预先分别设置为60%、20%、20%；每类岗位指标根据与宏观规划的相关性、与所在岗位的关联性以及岗位的可控性进行

质量评分。与宏观规划的相关性满分值设定为 60 分，与所在岗位的关联性满分值为 20 分，岗位的可控性满分值为 20 分。满分值如此设置的理由在于，岗位指标的达成要服务于宏观规划的实现，否则，岗位指标将失去存在的价值，所以其满分值最高。

指标 X 的加权得分为指标 X 三项质量评价得分之和；指标 X 权重 = 指标 X 加权得分/X 所属大类全部岗位指标加权得分总和 × 大类指标权重。

四、军队院校文职人员评价指标的效度检测

文职人员评价指标的效度可以理解为评价指标作用发挥的有效性。质量的高低决定了其对军校宏观战略规划实现的支持程度。有效性越高，代表业绩质量越高，说明文职人员达成该项业绩目标能够为大学发展做出的贡献越大。下面从八个维度来阐述评价指标质量的评估方法：

（一）一致性

一致性所考察的是一定时期内的评价指标与军校宏观战略规划的一致程度，与学院发展目标、部门发展目标以及岗位发展目标的一致程度，与上、下直属层级各业绩责任人指标的一致程度。

（二）关联性

关联性所考察的是某项评价指标与对应业绩责任人之间的相关程度。若评价指标与业绩责任人之间的关联程度较弱，则可认定该项评价指标对于该业绩责任人而言属于无效指标。评价指标只有与业绩责任人存在较高的关联度，才能代表该指标具有现实意义。

（三）可操作性

可操作性所考察的是某项评价指标能否被军

校文职业绩管理者有效地实施，实施过程中是否有无法解决的阻碍与困难。

（四）可控性

可控性所考察的是某项评价指标能否被业绩责任人有效控制，即业绩责任人能否通过自身努力达到评价指标的要求。此外，可控性的体现还在于该评价指标涉及的工作内容是否直接归属于业绩责任人。无直接责任关系的评价指标通常也意味着可控性较差。

（五）可衡量性

可衡量性所考察的是某项评价指标能否被有效度量。需要指出的是，该“度量”不仅指可量化，还指可定性的行为。

（六）精准性

精准性所考察的是某项评价指标能否具备合理且稳定的数据来源，以及科学且准确的数据处理方法。达不到数据来源与处理要求的评价指标，即使应用在业绩管理中，也会产生较大的误差。

（七）贡献性

贡献性所考察的是某项评价指标能否对军校文职人员的发展目标，甚至是军校的宏观战略规划提供足够的支持。

（八）低耗性

低耗性所考察的是某项评价指标的获取能否尽可能地减少对物力、人力以及时间的损耗。如果为某项评价指标付出的各项成本过大，则会拉低该指标的实际价值。

业绩管理者可以邀请专家组成评估组，结合 8 个维度的评估内容，由每名专家给出结论，并汇总形成综合性评定结论。下面以管理类文职人员评价指标质量评定为例进行方法阐述。表 4 是为专家准备的业绩质量评定表。需要说明的是，数字 1-5 代表评定程度，1 代表认可程度最低，5 代表认可程度最高。

表 4 教学管理类文职评价指标质量评定表（X 专家）

业绩指标	一致性	关联性	可操作性	可控性	可衡量性	精准性	贡献性	低耗性	结论
组织教学活动量	5	5	5	5	5	5	5	5	5
教学研究成果量	4	4	4	4	5	3	4	5	4
科研项目量	1	1	1	1	5	1	3	3	2

对于教学管理类的文职参谋，其本质工作在于组织、安排、管理教学活动，因此组织教学活动量这一指标与其岗位职责关联度最高，并且可

控性较强。同时，管理好教学活动对于助推军校教学发展有着重要意义，该指标体现出了较高的一致性与贡献性。此外，该指标无论是可衡量性、

可操作性,还是精准性与低耗性均达到了较高质量。

对于教学管理文职参谋,其工作实践带来的管理经验,经过总结后可以形成一定的教学理论研究成果,但这并非其核心主业。因此,指标“教学研究成果量”虽然可衡量性较强,但其可控性、关联性以及精准性等方面设计质量较为一般。此外,教学管理类文职参谋很难成为也不应成为军校科研发展的主体力量,因此指标“科研项目量”对于教学管理类文职参谋而言,设计质量较低。

评估组每名专家客观填写表4后汇总至业绩管理者处,业绩管理者计算出专家组给出结论的均值,对应形成质量评估综合结论,可以将结论均值1-2定义为“低质量”、3-4定义为“中质量”、5定义为“高质量”。

五、结语

唯有汇聚一批教研素质一流的学术大师,才能够批量培养输出一流的学生。打造一流的人才力量俨然已成为关乎各军队院校最终能否建成世界一流大学的重中之重。人才队伍始终是院校知

识传播体系的生力军,人才评价机制向来是促进人才队伍建设的指挥棒。科学合理的人才评价机制可以辅助领导层做出优质高效的决策。文章以期在前辈研究基础上实现新突破,思考设计出适应军事人力资源制度发展趋势、符合军民融合发展战略且实用、好用的军队院校文职人员评价指标体系,为构建具有中国特色的军队院校文职人员人力资源管理体系提供理论支持,为推动军队现代化建设、实现强军目标提供坚强的组织保证和人才支撑。

参考文献:

- [1] 陈寒.高校教师评价的合理性辩护[J].教师教育学报,2018,5(5):59-61.
- [2] 于剑,韩雁,梁志星.高校教师发展性评价机制研究[J].高教发展与评估,2020,36(2):59-61.
- [3] 张威.基于“双一流”建设背景下高校教师考核体系指标研究[J].传播力研究,2018(32)160-163.
- [4] 陈佳秀.基于教师专业发展的高校工科教师评价指标体系构建研究[D].北京:北京工业大学,2017:20-26.

(责任编辑:邢云燕)

征稿启事

《高等教育研究学报》是军队院校唯一面向国内外公开出版发行的教育类期刊(CN43-1330/G4、ISSN1672-8874)。本刊2009年获“中国学术期刊检索与评价数据规范(CAJ-CD)执行优秀期刊奖”,2012年获评“中国国际影响力优秀学术期刊”,2018年入选“中国人文社会科学期刊AMI综合评价”A刊扩展期刊。本刊开设教育理论、教育管理、比较教育、大家研究、教学论坛、课程思政等栏目。本刊用稿格式详见《高等教育研究学报》网站(国防科技大学官网首页有链接)。篇幅(含图、表)8000字左右为宜,军内作者投稿时请同时提交论文保密审查证明。《高等教育研究学报》每期定价15元,全年80元(含邮资)。

欢迎订阅与投稿!

本刊投稿方式如下:

网 址: <http://gdjyyjxb.nudt.edu.cn> (互联网) <http://gdjyyjxb.gfkd.mtn> (军网)

Email: gdjyyjxb@nudt.edu.cn (互联网) gdjyyjxb@gfkd.mtn (军网)

地 址: 湖南省长沙市开福区德雅路109号国防科技大学《高等教育研究学报》编辑部
(邮编:410073)

联系电话: 0731-87006152 (地方线) 0731-506152 (军线)

0731-87006151 (地方线) 0731-506151 (军线)

联 系 人: 毛鸽枝