

DOI: 10.16661/j.cnki.1672-3791.2101-5042-1105

“双高”背景下高职院校科研管理工作创新发展研究

王立哲

(长春职业技术学院 吉林长春 130033)

摘要: 高职院校教育教书育人的同时,还要基于自身定位,为带动当地企业科技创新和研发贡献力量。深度打造产教融合的技术技能创新服务平台,既是高职院校迎合社会发展的必然趋势,也是弥补短板,强化发展力的重要手段。该文以高职院校科研创新激励机制研究为切入点,结合高职院校科研创新团队建设研究,继而探索多元化产学研合作协同创新平台建设研究的思路。

关键词: 双高背景 高职院校 科研管理 创新研究

中图分类号: G717

文献标识码: A

文章编号: 1672-3791(2021)09(a)-0104-03

Research on the Innovation and Development of Scientific Research Management in Higher Vocational Colleges under the Background of "Double High"

WANG Lizhe

(Changchun Polytechnic, Changchun, Jilin Province, 130033 China)

Abstract: While teaching and educating people, higher vocational colleges should also contribute to the technological innovation and R&D of local enterprises based on their own positioning. In-depth creation of a technical and technical innovation service platform integrating production and education is not only an inevitable trend for higher vocational colleges to cater to social development, but also an important means to make up for shortcomings and strengthen development capabilities. This article starts with the research on the incentive mechanism of scientific research innovation in higher vocational colleges, combined with the research on the construction of scientific research innovation team in higher vocational colleges, and then explores the ideas of diversified industry-university-research cooperation collaborative innovation platform construction research.

Key Words: Double high background; Higher vocational colleges; Scientific research management; Innovative research

创新是一个民族乃至国家的不断进步和繁荣兴旺的不竭动力,高职院校坚持以全面贯彻落实国家“双高计划”中关于技术技能创新服务平台建设改革

发展的任务定位,为国家和社会输送了大批优秀人才,但社会发展日新月异,高职院校的科研工作、技术攻关,帮助本地企业架构新兴产品开发等方面仍

基金项目: 中国高等教育学会职业技术教育分会2019年度课题《“双高计划”背景下高职院校科研管理工作创新研究》(项目编号: GZYZD2019005)。

作者简介: 王立哲(1972—),女,本科,副教授,研究方向为科研管理。

需加强。

1 高职院校科研创新激励机制研究

1.1 高职院校科研创新激励机制现状问题

根据实际调查数据显示,和其他教育院校的科研创新发展相比,高职院校一直处于劣势状态。可是高职院校无论从数量或是项目占比都与其他教育院校不相上下,所以高职院校科研创新成果不尽如人意的主要原因定然是科研机制出现了问题。

1.1.1 激励举措和手段较为单一

众多高职院校创新技术研发领域的激励手段只有简单的政策激励,严重缺乏文化激励、目标激励、经济激励等多种举措。政策激励虽然表达了对科研人员的爱护和重视,但是其执行特点僵化、机械、生硬,对科研团队的教师和学生起到激励的作用甚微^[1]。且大多都是强调精神感召以及未来的某种政策扶持许诺等,对于真正作用于人心理上的机制却寥寥无几,这种举动已经严重挫伤大部分科研教师和学生科研领域的创新研究热情。

1.1.2 科研评价指标,体系不尽完善

科研创新评价是激励生产技术等方面的重要手段,但是就目前来说,高职院校对于科研人员的创新技术成果的评价主要在于数量的多少,而非质量的轻重,对于具体的评价标准,往往利用论文的发表篇数、科研课题和技术的承担等,却轻视科研成果之于技术领域的作用,以及对当地企业和科研团队的帮助大小及利用率等。这也是造成科研团队内教师和学生变得急功近利的主要原因,在此情况制约下很难出现重大价值的科研创新成果。

1.1.3 科研环境不尽如人意

很多高职院校的前身都是由众多小学院组成,其科研技术和创新能力较弱,科研人才相对缺乏。虽然经过近几年各大高职院校的不断发展和不懈努力,引入很多高学历和高职称人才任教,在招生方面也有很多优质学子的加入,进而组成的科研队伍质量也得到大幅度提升,且与当地企业内的高级技工联合开展了在科研创新层面的技术研发,并取得了一定进步,但是急功近利的心态和倾向依然明显,环境科研团队整体环境还需进一步完善。

1.2 完善高职院校科研人才激励机制的建议

1.2.1 丰富激励方式与举措

因人而异的多样化激励方式才能有效调动科研教师与学生在科研创新技术领域研究的积极性和创造性,最大限度地开发其自身的才能、潜力等,使其在没有任何后顾之忧的前提下投入到科研技术的研发之上,在研究成果可以作用于教研和企业技术的发展之上时,能够得到领导以及同仁的高度认可,产生被尊

重和嘉奖的自豪以及成就感,其科研团队内的师生才可以更多研究出具有实质作用的科研技术成果,以此大力促进科研工作的向前发展,为服务地方经济贡献自身的全部力量。具体激励措施列举如下:(1)物质激励和精神激励相结合,高职院校要尽最大的努力为科研人员提供所需要的科研条件和经济待遇,例如:在需要的情况下增加科研经费和物资,为科研人员提供设备支持,为表现卓越的团队提供个人奖金支持^[2]。同时在满足物质需要的基础上,高职院校的管理者还要将精神奖励适度地运用其中,例如:在高校年度大会上授予科研成果优异的团队科研先锋等称号,就其科研精神和成果进行大力宣传和传播,通过该科研团队的教师以及学生的示范,鼓舞其他教师和学生科研团队,切实提升其科研动力。(2)科研先进个人激励与科研团队激励相结合,科研成果的奖励在进行重点突出成就的个人奖励之外,还要对团队整体进行奖励,使技术研发团队每一个参与的人都能感受到此荣光,从而团结科研团队的内部发展和运行,促进学科和个体之间的交融发展,实现科研队伍内的知识和资源共享,以及工作和思想之于教师和学生之间的传承。(3)正激励和负激励相互渗透,为了使高职院校呈现出蓬勃发展的良好态势,必要时可采用正负渗透的激励方式,在合适的情况下可就拥有良好科研成果的团队进行物质嘉奖和荣誉称号,之于没有完成科研成果的团队及个人给予惩罚,虽然很多时候正向的激励方式更加管用,但是也可以用负向激励作为辅助,提升高职院校内科研团队师生之间的科研技术成果的效能感。

1.2.2 建设分类分层的科研激励评价体系

科研创新和中心为科技的创新,尤其于技术层面,不能仅仅依靠论文发表的数量等,还要将实际技术的核心贴合于理论之上,高职院校要尽可能地制定出合适所有岗位的科研工作者的激励评价体系,在质量和数量上要强调前者,但也要兼顾后者,以下为列举的分层考核方式供参考:(1)在科研团队内可以将成员分成3组,学生、青年教师及50岁以上教授级别,中年副教授以下。青年教师和学生处于黄金阶段,精力充沛且积极性较高,对学习进修机会和升职能力和科研福利更为看重。对于50岁以上教授级别,在被尊重和实现自我价值、突出学术地位和社会地位方面更为重视,应将富有挑战性的工作交由,给予必要的物质奖励,还要拥有更多的精神奖励,满足其内心需求。对于中年副教授以下的科研人员,要承担家庭压力和社会压力,其对于奖金和职称的问题更为关注,所以为其提供科研经费和学术交流的机会以及晋升的空间可以起到更多作用^[3]。(2)学科类别,在实际科研工作中,存在基础研究、应用研究、技术技能研究等诸多

方面的差异,也更根据其学科类别决定了服务的共性,所以在科研评价和激励体制上,对于不同学科下的科研活动要制定符合逻辑和特点的指标体系和评价办法。

1.2.3 营造激励导向的科研环境

宽松自由的科研创新环境,能够大大提升科研团队的创新热情,管理者不断提升科研工作条件下的硬件设施以及营造公平自由、团结向上的科研氛围,为科研工作者创造良好的制度环境和人际氛围。要在科研全体人员的思想意识上树立科研理念,在政策上侧重科研倾斜,例如:给科研人员提供更多信息共享、合作实践的机会,开拓科研教师和学生的创新视野,切实提升其科研起点,注重科研队伍的整合与建设,构建浓厚科研氛围。

2 高职院校科研创新团队建设研究

2.1 科研创新团队的组建以及遴选

人才是科研创新技术团队的组建和打造高绩效科研成果的重要因素,就一般而言,科研创新团队成员的构成需要三层关键人才:科研队伍负责人、科研技术骨干、科研潜在发展力量。队伍负责人不但要具有较高的科研造诣。还要具有独到的战略眼光和管理协调等的综合能力^[4]。技术骨干和潜在发展力量都要具有良好的互补性以及层次性,这对于日后团队的发展具有举足轻重的作用,其学历知识结构、学科背景、科研水平、研究年龄及精力等方面都是团队遴选的重要准则,不同领域和技术人员的配合,合理的布局和梯队人才的建设,可探索多领域的学科技术交叉研究,有利于团队在遇到瓶颈时寻找多级突破点。

2.2 科研创新团队的建设思路以及建设目标

重视团队文化的建设思路是科研团队成员在相互合作过程中实现人生理想和价值的重要手段,并在此建设思路中完成共同的科研目标从而形成的一种意识文化,其文化可以保证科研团队的凝聚力和竞争实力^[5]。科研技术创新方面需要充分调动科研团队个人和群体之间的主动性和积极性,使其每个人的思想理念不断形成,进而逐渐增加科研团队的科研实力和愿意将自身的梦想和前途与科研团队命运维系在一起,为科研成果尽心尽力,保障科研团队充满活力并有序进行。

3 多元化产学研合作协同创新平台建设研究

3.1 加强有利于高校科研企业机构优势互补,实现三方共赢

增强产学研合作,打造高校科研企业三方直接的交流与联系,架构三方的研发网络和联盟,改变以往的各自为营和松散的局面,在共同合作中发挥三方的潜力与优势,使得三方机构能够更好的分工协作,更好

地融合产业链与创新链之间的科技研究,进而用科技革命推动当地企业产业发展。

3.2 以政府主导

企业高校以及科研机构是产学研协同创新发展的执行主体,地方政府部门可作为调控主体,站在法律的角度之上对市场以及经济方面进行宏观调控^[6]。地方政府部门要主动出击,要围绕产学研创新方面,加大扶持力度,带动区域经济发展和科技发展。

3.3 以市场主导

在地方政府的大力扶持下,以市场为导向,以科研产业链为前提,引导企业高校和科研机构之间的组员共享,开展多项目的协同创新,主要表现为两个方面:一是市场需求,当地企业市场和外部市场之间的竞争;二是利益使然,产学研各方面之间都具有高回报。因此,以市场为导向,稳定其机制,为技术研发、项目策划等提供支持,主动为区域企业技术更新和优化做科研支持,实现经济逐渐增长,与城市发展实现同频共振。

4 结语

综上所述,因为受到多方办学环境和其他因素的制约,高职院校的科研管理创新工作还存在一定困难,但是加强创新理念和激励方法是使高职院校科研管理工作更上一层楼的重要途径,并在科研管理工作中配合政府市场等,充分调动和发挥工作者的内在潜力,使高职院校的科研工作步入新台阶。

参考文献

- [1] 许祥云,张茜.美国本科生科研核心能力图景,培育路径及其启示——基于美国研究型大学的教育实践[J].比较教育研究,2020,42(4):26-33.
- [2] 韦爽.高职院校工商管理专业“双创”教育的探索——基于项目教学法[J].教育研究,2020,3(4):112-113.
- [3] 杨军.大数据背景下高校教育管理信息化创新路径研究——评《基于大数据的高校教育管理研究》[J].科研管理,2020,41(10):290.
- [4] 开健.地方高校科研对地域传统文化传承与创新的推动——评《地方应用型本科高校科研评价研究》[J].科技管理研究,2020,40(5):272.
- [5] 陈巍,吴燕华,汪善峰,等.新形势下高校科研管理工作中的问题与对策[J].科技资讯,2019,17(15):77-78,80.
- [6] 赵晶.大数据时代下的高职院校资助育人工作创新[J].科技创新导报,2019,16(31):239,241.