

基于因子分析的 科研院所行政管理人员职业压力评估

朱明

(中国医学科学院基础医学研究所, 北京协和医学院基础学院, 北京 100000)

[摘要] 科研院所行政管理本身就是一项高层次的、困难的、复杂的系统管理。本文通过阐述目前科研院所管理人员的发展现状, 对相关问题提出相应的措施, 希望在实际的发展过程中能够给相关的工作人员提供一定的理论性支持和实际参考。

[关键词] 科研院所; 行政管理人员; 职业压力评估; 解决措施

[中图分类号] F272

[文献标志码] A

[文章编号] 2095-168X(2022)08-0116-03

近年来, 我国社会发展非常迅速。目前, 中国正在积极推进政府服务体系的改革。为民生服务, 为人民服务是政府的行政人员的重要职责, 这也对行政管理人员的素质提出了更高的要求。

一、科研院所行政管理人员职业压力的现状

(一) 管理人员数量现状

根据学生与管理人员的比较可以看出, 管理人员随着学生的增加而增加, 大多数研究所管理人员与学生的匹配比例为 1:30, 由于研究所和环境的不同也存在显著差异。可以看出, 我国研究所的管理人员数量在不断扩大, 以确保一定数量的优秀管理者做好支持研究所平稳运行的工作。

(二) 行政人员的收入普遍偏低

人们在潜意识里对行政工作缺乏一定的认识。人们通常认为行政工作是一项技术含量低、缺乏专业性、水平不高的工作。随着国家对高等教育的重视, 教师的整体收入有所增加。由于收入与职称, 和绝大多数的行政工人缺乏优势在其他帖子标题评估, 它将阻碍行政人员的职称评定, 因此, 行政人员的基本工资收入很低。在收入普遍较高的研究型高校工作, 如果收入和支出差距严重, 会给管理人员带来挫折, 进而失去工作兴趣和积极性。由于这些具体的工作环节落在行政部门的负责人身上, 需要花费大量的时间和人力。与此同时, 研究所对行政管理工作提出了越来越高的要求。在保证行政工作的完整性和有效性的前提下, 研究所的管理团

队也在向更高、更好的层次拓展。同时, 也能帮助他们以科学负责的态度为公司做好实事。其次, 良好的执行文化氛围也可以帮助管理者树立正确的工作观念, 以认真负责的态度评价其他员工的工作表现, 这对于提高管理者的执行综合能力, 实现企业的双赢具有重要意义, 值得推广。

(三) 地位不被重视, 社会认同不高

目前, 虽然中国的科研所得到了推广和发展在很大程度上, 一个常见的问题是基层管理人员的专业地位的职位地位得不到关注, 有一种社会身份不高的感觉, 这主要体现在我国科研所以职业教育为主的教师身上。他们认为自己在教育中起着最关键的作用, 但对基层管理人员的工作重视不够, 认为他们的工作是不相关不重要的, 缺乏正确的理解和应有的尊重他们的工作。这就导致了科研所在表彰过程中往往注重对教师的表彰而忽视对基层管理人员的表彰, 这对基层管理人员是非常不公平的。

二、提高对科研院所行政管理人员职业压力的重视程度的重要性

目前, 世界范围内的信息系统和技术都在不断发展, 为各个领域的结合给该领域的发展带来了巨大的推动力。在企业管理中积极运用信息化手段和智能化系统, 可以提高行政沟通的效率, 也可以提高行政管理人员综合素质优化的效果, 利用信息系统, 获得您需要的内容和信息可以减少人力和物力资源的支出。计算机



等智能设备在企业中的应用,可以使管理员以文件的形式发送和接收他们需要传输的信息,从而从根本上实现高效工作。在信息技术的应用中,管理人员应积极学习相关的信息技能,并根据信息时代的要求调整自我审计管理模式。可以说,信息系统不仅提高了行政工作的效率,而且优化了行政人员的综合能力。行政管理作为我国建设服务型政府的基础,其素质也直接关系到人民群众的获得感和满意度。

三、科研院所行政管理人员职业压力评估存在的困难

(一) 政策环境不理想,科技氛围不强

一是科技意识不强。目前,科学技术的发展相对落后,也有些人在意识上把“科学技术是第一生产力”只当作一句口号,甚至成为文章摘要的修饰词。人们的科技意识、注重科技、注重科技不强,企业缺乏自主创新意识,社会氛围需要进一步培育和优化。二是管理机制不够活跃。随着县域经济社会的快速发展,规模以上企业不断壮大,中小企业快速发展,农业产业化蓬勃发展,各行各业对科技人才的需求不断增加。然而,由于政府机制不活跃,激励机制不完善,企业难以吸引人才,难以引进各类高层次、高学历的科技人才,当地专业、复合型人才的培养不足,缺乏技术筛选、市场预测、业绩推广和产品营销的综合能力。科技人才明显缺乏,严重制约了县域科技创新能力的提高。

(二) 投资不大,科技发展不快

一是资金投入不足。根据国家政策法规,政府在同一水平上的科技投入应占总预算支出的1.1%以上。然而,由于县级财政困难,很多地方的科技经费投入远未达到规定的比例,严重制约了科技创新的发展。

(三) 创新能力不足,项目驱动能力不强

一是政策对企业的影响较弱。虽然政府制定和发布了很多鼓励企业创新的政策,但调查显示政策对企业创新的影响并不大。一些高新技术企业对高新技术企业应享受的税收等各方面的优惠政策不是很清楚,对政府部门的科技项目企业政策了解甚少。二是创新成果供给不足。农业和企业整体科技水平不高。目前仍存在许多跟踪、模仿甚至低水平的重复研究。新技术、新品种等科研成果较少,自主创新能力不强。目前,发明专利的数量还很少。同时,由于各种原因,我国尚未形成高校、科研院所和企业之间密切互动的格局,高质量科技成果的产业化缺乏承载平台,难以落地。三是重大项目缺乏载体。地方特色产品难以形成品牌和推广,无法形成完整的产业链。在行业上,规模以上企业技术研发中心和科研团队较少。多数企业处于原始加工状态,

缺乏具有自主知识产权、科技含量高的工艺和产品,缺乏重大科技项目的载体。在安排项目时,国家和省级部门将县级高校与国家和省级高校放在同一个平台上,双方实力的不对称使得偏远地区,特别是贫困地区很难得到科技项目的支持。

(四) 科技体系不健全,服务能力不足

一是缺乏科技服务机构。受县域经济和地理条件的限制,提供多层次、多形式、跨行业、跨区域的专业、综合服务的技术服务中介组织不愿落户县级市,导致本次审查专利申请过程中,我们未能得到全方位的科技服务。二是科技服务建设不完善。虽然全县所有乡镇都分别建立了科普阅览室和专门工作人员工作站,一些村级农村农业信息化县级工作站也建立了,但县科技管理部门不具备对这些台站的机构管理能力和资金支持能力。因此,仅靠整体的动员指导服务,不足以充分发挥各支点的科技服务作用。三是科技推广服务体系滞后。全县科技服务推广体系存在管理体制不健全、资源整合不足、投入不足、条件建设薄弱、人员素质低等问题。

(五) 科技管理体制和措施不严格

一是管理制度不严格。限制措施少,监督促进不力,科技管理者工作缺乏真正的压力和内在动力,工作中守旧和缺乏创新精神。二是制度监督缺乏执行权。一些制度缺乏严格的奖惩机制,惩罚力度较弱。通过免费补贴和贷款贴息等方式,在新兴产业中具有较高的产业关联性、较强的带动作用和良好的发展前景。

四、相关解决措施

(一) 减轻科研人员的负担

研究人员在寻求知识和创新之前需要冷静。年度就业评估让研究人员不知所措,因此,应减轻研究人员的压力。一是,延长评审周期,降低评审要求,特别是经费、文章,减轻科研人员的工作压力。二是教育科研管理部门减少对高校、科研院所和人才的各种不必要的评估和评价。三是取消所有人才职称、奖励、荣誉和项目申请机会,自由实施推荐或定额,消除行政权力干预的负面影响。四是积极探索和有效实施“去行政”管理。五是建立高校和科研院所定期检查制度,确保相关法规政策落实到位。

(二) 重视科技创新的整体性和系统性

创新驱动是一项国家政策。就像挖井一样,在不同的地方挖井都会有创新,但如果不能继续深挖,水不会一直溢出来。由此可见,过度推动创新,忽视研究的系统性和完整性,必然会导致科技创新“开花不结果”。建议在实践中不要过分提倡创新,要注意科学研究的系统性和完整性。

(三) 提倡坚持学习

自主创新需要“学术恒心”，不追求热点和搞作风科研。在一些传统行业中，由于行业的原因，不容易产生科研成果，科技人员感觉到没有“前途”而忽视科研工作，导致科研匮乏。然而，这些领域在国民经济中占有非常重要的地位，但因缺乏原创研究导致了整个行业的衰落。一个典型的例子是陶瓷行业。由于科学研究周期长，科研环境差，不容易产生“好”论文影响因子高，不容易在短期内获得更多的“成就”。科技人员很难被提升，工作环境差，行业待遇低，不愿从事陶瓷行业。所以，还应当提倡学习，为今后的科研工作打下基础。

(四) 对科研经费的资助方式进行改革

科学资助模式有助于科技人员从资助申请中解脱出来。目前，所有科学研究基金在中国采取的竞争性科研资助模式“应用程序审查批准”。每年，科技人员都要花费大量的精力、时间在科研经费申请书的撰写、修改和答辩上。第一，改变我国单一的“竞争性”科研资助模式，实行“维持性”资助与“竞争性”资助相结合的新型科研资助模式。二是将各类国家科研项目的评价改为双盲评价评分，即根据审稿人对应用学科的相关研究依据进行打分（具体的研究依据评分方法由主管部门发布），并对这两部分进行加权，得出总分来确定受助者，从而提高评价的公平性。第三，应减少科研项目的资助金额，提高资助率和受益范围，让更多的人得到资金支持，从而集中精力进行科研。第四，改变目前重立项或轻立项的现象，加大立项评审力度，重视国家科研经费。第五，在对各类人才的考核中，不是以科研项目和科研经费为依据，而是以实际科研产出和学术贡献为依据，如创新的科学发现、技术发明、工艺创新、实施效果等。经费数额不与学术水平挂钩，以往取得的经费不作为申请新课题的依据。

(五) 清理科技奖励项目，遏制科技奖励的负面影响

目前，我国科技奖励存在着一些不正常现象，如搭便车、拼凑奖励，这是一种隐形的学术不端行为。在科技奖项的评选中，首先要解决“谁官高谁奖高”的问题。其次，要克服对论文影响因子高、被引用次数多、科研成果水平高、获奖情况高的片面、武断的评价方法。

(六) 全面提高科技人员的待遇

目前，我国大部分科研机构实行“科技人员生活待遇与科研经费挂钩”的制度，存在根本性缺陷，建议提高科技人员的待遇。一是国家不再将科研院所科技人员的收入、待遇与取得的科研经费挂钩，保障科技人员的生活待遇。使他们不再争抢科研经费，过上体面体的生活。二是，国家全面改善生活待遇的普通科技人员、科技人员减少生活压力，并且使他们快乐地投身于科学

研究。

(七) 改革人才评价机制，建立多元化的评价标准

我国各地区、各部门设立了大量的人才职称，可谓数不胜数，与物质利益、荣誉、晋升密切相关。“帽子”的过多和滥用带来了各种弊端，负面影响越来越明显，严重违背了人才计划的初衷。首先，建议禁止大量低质量人才标题和留住只有少数高素质人才称号。目前，将取消全国普遍存在的“按职称确定待遇”政策，建立以实际贡献为导向的人才激励机制，消除科技人才之间的不平衡。二是建议对人才职称设置时限，不搞“终身制”，设置排他性，避免被少数人垄断。三是，克服人才评价的简单化。避免单纯看“人才职称”或SCI论文，建立多样化、分类的评价标准；正确对待SCI论文，既不能过分重视，也不能简单地拒绝。四是，建议科技主管部门取消我国科研院所和高校学科评价中的“帽子”量化指标。五是，建议对不擅长科研的教师给予“高级讲师”职称，享受教授同等待遇，但不要有教授职称。

(八) 激活科研人员内生动力，提高科技成果转化率

事实上，很多优秀的科研成果因为无法获得种子基金的支持而被搁置。首先，建议政府设立自由投资种子基金，支持创业项目。同时，应该允许失败，并建立企业家的退出机制。第二，建议进一步简化科技公司的注销程序，缓解科技创业者只懂技术不懂企业经营的后顾之忧。第三，建议政府建立成果转化基地，以某一领域的试点基地为重点，解决从实验室到市场的中间环节，克服试点试验的困难。第四，建议国家出台政策限制一些企业家的不诚实行为，给科技人员穿上“防护服”。

总之，随着科研人员队伍的不断壮大，研究型高校管理人员应更加积极明确岗位职责，提高科研人员的专业水平，建立一支科学、高素质、注重效率的优秀研究型高校人事管理队伍。本次论述到此结束，希望能够为相关的工作人员提供一定的启发和帮助。□

参考文献：

- [1] 陈小兵. 高校行政管理人员激励机制现状及对策分析[J]. 科技资讯, 2016(25): 166.
- [2] 陈鸿娟. 构建高校行政管理人员激励机制的对策研究[J]. 明日风尚, 2017(6): 177.
- [3] 黄树文. 科研院所行政管理人员激励机制存在的问题及对策[J]. 教育界: 高等教育研究, 2018(2).

(责任编辑: 每文)