

知识经济视域下提升高职院校 科研管理的对策研究

刘卫铭

(扬州工业职业技术学院, 江苏 扬州 225127)

摘要: 在知识经济背景下,我国高等职业教育发展迅速,办学体制与办学规模不断完善,越来越多的院校认识到科研对教学和学校发展的促进作用。针对高职院校的科研管理现状和问题,阐述影响高校科学研究发展的多方面因素,从建立以校领导为主导的科研发展战略、构建科研创新团队、完善科研管理体制和建立绩效评价机制等方面提出高职院校科研管理提升的具体措施。

关键词: 知识经济; 职业教育; 科研管理; 科学研究

doi: 10.3969/j.issn.1006-8554.2022.04.063

0 引言

随着经济的发展和时代的进步,知识经济正在给中国的经济发展与社会发展注入更大的活力,同时也对中国教育水平产生了巨大的促进作用。高职院校作为科学研究的基本阵地,在社会经济发展中发挥着不可替代的重要作用,其科研工作不仅为社会提供了大量的科研成果,也是政府和企业开发应用新技术、开拓新市场的重要来源^[1]。随着国家对科学研究的高度重视,高职院校承担的科研项目数量也急剧增加,给科研管理带来很大压力。提高科研管理效率已成为促进高校科研快速可持续发展的关键。

1 阻碍高职院校科研管理效率提高的主要问题

高职院校的科研水平作为体现我国教育水平的重要标志,变得愈发重要,科研能力的高低成为衡量高职院校办学水平的标杆。我国职业教育教学的目标是为了满足新时代的专业应用型人才需求,全面参与技术服务和技术应用的创新。高职教育发展起步较晚,科研基础薄弱,科研管理主要存在以下几个方面的问题。

1.1 科研资源利用率低

高职院校科研资源多种多样,其中设备资源和人力资源是高校科研管理的重要内容。在设备采购管理中,可行性研究不足,未能综合分析并合理定制设备购买指标,导致购买成本过高;同时,由于资金使用分散,实验室只能购买基础设备,无法购买大型设备,容易导致实验室设备重复购买,也不能保证实验平台的开放共享,致使经济效益低下。对于仪器设备的安装和运行缺乏系统管理,一些精密仪器未能及时保养,大大缩短了仪器寿命。

我国高职院校起步晚,科研综合实力薄弱,缺少高质量科研创新团队。人才是科研队伍建设中最重要的因素,构建合理的人才分布梯队是建设高绩效科研创新团队的重要因素,目

前,众多科研团队缺乏有实力的科研骨干和专业带头人,在一定程度上降低了高职院校科研队伍的创新活力,无法为区域经济和社会发展提供直接的技术创新支撑服务等。

1.2 科研方向不明确

科研导向是对科学研究的目的和类型的认识,决定着研究的方向和效果。目前,一些高职院校的科研定位很模糊,存在认识偏差。一是只停留在形式上,并没有把科学研究放在应有的位置,人力、物力、财力的投入还不够;二是对科研目的缺乏正确认识,许多教师认为科研是学校的“面子工程”,部分高职院校重视科研的“量”而忽视了科研的“质”,只是为了获得科研经费而从事科学研究;三是高职院校的科研定位模糊,没有从培养的目标和学校实际情况出发,很多高职院校在科研上出现“一手抓”现象,没有一个“重点”。

1.3 科研成果原创性不足

高职院校起步晚,发展慢,很多院校无法聘请到顶尖学科专家或学术带头人,导致相应的科研成果原创性严重不足,含金量低,离企业和市场的需求有较大差距。此外,部分科研人员过于注重职称评审,对同一内容重复改写,导致研究成果虽多,但质量较差。对于科研项目,部分高校存在“重理论、轻实践”的现象,仅仅注重理论价值和学术水平,忽略了成果的实际应用价值,很多科研成果评审鉴定也是走形式^[2]。同时,虽然许多高校都设立了科技成果转化机构,但运作效率不高,高校领导对成果转化认知较低。

1.4 科研管理体制落后

目前,高职院校的科研管理模式仍是采用传统的“院系-学科”的分散式管理,这不仅导致科研人员的分布散乱,也使得科研管理部门与外界联系不够紧密,无法充分了解市场的技术需求。此外,现行高职院校缺乏有效的调控手段和凝聚机制。一方面,大学内部院系之间、重点实验室之间与科研人员之间

的科学资源与成果相互阻隔,跨学科研究的发展面临诸多困难^[3];另一方面,科研人员仅依靠自身的硬件研究环境,难以适应当代科学技术攻关的要求,这不仅阻碍了不同领域学者的学术交流,也限制了自身的科技发展和应用研究。

2 基于知识经济的高职院校科研能力提升路径

2.1 实施以院(校)为主导的科研发展战略

目前,大多数高校科研管理的组织结构都采用“线性制”,即在党委领导下,以校长为首,设有相应职能部门,实行校长统一指挥与职能部门参与相结合的组织结构。高职院校科研意识弱于本科院校,科研工作能否顺利开展,取决于学校领导是否有足够的科研意识和发展战略,这需要学院领导更多的关注和引导。

高职院校应提供科研支持服务,设立科研管理机构和科研项目管理机构;应制定科研政策和运行方案,如教师科研报酬和奖励、教师综合发展计划等;配备应有的科研经费和实验设施,对开放性政策、知识产权、科研程序等有积极保护的措施;高校领导要带头搞科研,积极参与科研,重视科学研究^[4]。

2.2 构建科研创新团队运行机制

科研团队是指在相互合作的过程中,为实现共同目标和共同价值而组成的队伍,它是加强团队凝聚力和竞争力的重要保证^[4]。为了增强高职院校的科研服务能力,学校应当整合多学科资源,形成新学科,鼓励科研人员加入多学科的科研队伍,引进不同学术领域的技术专家。

要建立科研创新队伍,必须从以下几个方面着手。首先,教师的素质直接决定其团队社会服务的质量,只有不断提高师资队伍素质和水平,才能更好地提供专业知识和技能服务。其次,想要突破自身的发展和实现学科方向的重组,应当积极调整研究方向,避免某一领域的权威机构对团队的长期控制,同时也有助于科研团队完善其科研结构。第三,科研创新团队成员应注重多样化的职能融合,在基础知识、专业方向、研究内容等方面考虑差异性和互补性,不仅可以拓宽团队的研究思路,也能激发团队的创新灵感。

2.3 完善科研管理机制

科学研究是高职院校内涵建设的重要组成部分,对发展高职教育、提升教学水平、开展学科建设和服务社会具有重要作用。加强基层管理是健全高职院校科研体制的重中之重,应当由科研管理部门、二级学院(部)、项目组三者共同构成三级管理体系。各部门的职责各不相同,进行专业化管理、协调合作。科研管理部门主要负责科研规划、科研制度制定、科研项目审查报送以及成果奖励、科研奖励分配、项目跟进、对外服务等调控。二级学院(部)负责本院(部)相对具体的工作,主要承担

项目的部署和实施、进度检查、科研队伍建设等宏观规划。项目组是科研项目实施的主体,负责项目成员的具体分工、资料的收集整理、仪器设备管理和实验分析,以及资金的具体使用和配置等。

2.4 建立绩效评价机制

目前,高职院校的科研成果评价大多采用量化评价的方式,如科研经费数额、核心期刊论文数、SCI论文数、获奖成果的数量等,并使科研成果与教师利益直接关联,而忽略了科技评价、科技成果转化和产生的经济效益等方面,使得众多科研人员只重视学术水平而轻视科研成果的应用价值,不仅制约了成果转化,也造成物力和人力资源的浪费。因此,建立有效的评价机制应由单一学术标准转为社会经济的多标准,对科学发展有意义,但风险大、经济效益缓慢的研究要制定保护鼓励政策。另外,要想充分发挥科研人员的创造性和积极性,应提倡科技成果鉴定在产业化后进行,并抓好成果鉴定的形式审查,减少非客观因素对评价质量的影响;及时对评价的结果进行公示和反馈,不仅有利于评价的透明性和真实性,也有利于促进高职院校科技创新的良性循环。

3 结语

随着职业技术教育的快速发展和高职院校二级学院科研实力的不断提升,未来的科研管理将面临更复杂的形式与挑战。为适应总体发展趋势和自身发展需要,高职院校科研管理必须改革,要以管理专业化为导向,从院(校)为主导出发,通过建立新型团队机制、科研管理机制、绩效评价机制等方面提高科研效率和质量。只有不断寻求创新,适应时代发展的要求,运用现代管理方法,才能加快学校科研发展,形成教学与科研并举的良好局面。

参考文献:

- [1] 张莉. 高校科研管理的问题与对策[J]. 教育理论与实践, 2017(37): 15-16.
- [2] 郑鹏, 谢洁芬, 倪慧群, 等. 高校科研管理存在的问题剖析及对策建议[J]. 科技与创新, 2019(5): 5-7.
- [3] 李石勇. 科研管理“放管服”改革法治保障路径研究[J]. 学术研究, 2019(8): 61-73.
- [4] 王赓, 杜建宾. 高校科研管理服务创新对策研究[J]. 南京理工大学学报, 2020(6): 82-86.

作者简介:

刘卫铭(1993—),男,江苏扬州人,硕士,研究实习员,研究方向:职业教育、高校科技管理。