

立足纠正价值偏移完善高职院校科研项目管理激励机制的创新研究

丁晓萍,顾钻德

(江阴职业技术学院,江苏江阴 214405)

[摘要]目前,高职院校科研项目管理中,价值观念的多元化对新时期的科研管理有着重大影响,实际工作中的贯彻层面存在偏差。本文从科研导向、立项审查、鉴定形式、价值转化四个方面指出科研价值重心偏移问题,并从高职院校科研的本质、主体、奖惩等方面,解决高职院校科研项目管理价值偏移,完善激励机制的创新研究。运用科学的管理方法,建立合理的激励机制,及时发现其存在的问题和价值偏移,审慎提出解决办法,有效调动科研人员的积极性,更好地服务于科研工作,提升科研整体水平,促进科研项目管理的效能提升。

[关键词]高职院校;价值偏移;科研项目管理;激励机制

[中图分类号] G640

[文献标识码] A

doi: 10.3969/j.issn.2096-711X.2022.18.006

[文章编号] 2096-711X(2022)18-0014-03

[本刊网址] <http://www.hbxb.net>

引言

随着我国科技创新发展,高职院校科研越来越受到重视。在高职院校科研服务教学、服务人才培养指导思想明确的情况下,科研管理模式在逐渐向更深层次的应用型模式转变。新的管理模式给科研管理工作带来了新的挑战,实际工作中的贯彻层面存在一定偏差;科研价值存在重心偏移问题,需要正确方向的引导。高职院校科研管理工作必须与时俱进,科学合理的科研管理模式,能更有效促进高职院校科研健康发展,不断创新管理理念与机制。

一、高职院校科研项目管理价值偏移的主要表现

一是科研导向存在偏移。当前,高职院校科研受价值取向多元化的影响,大多数科研人员能秉持初心,致力于解决院校教学、人才培养等急需的研究目的,但仍存在明显不足:有的不注重理论素质提升,把课题当成普通任务;有的谋求科研立项取得更多的科研经费,为其他项目开支提供便利;有的片面追求科研项目数量,而忽略科研质量,为评职称等积累筹码。由此可见,高职院校科研价值定位认识不足,科研出发点和落脚点发生偏移,科研目标认知模糊,一定程度上科研损耗严重,良好的科研风气受到影响。

二是立项审查不够缜密。目前的科研立项基本是项目申报者填写立项申请书,提出研究内容、解决的问题、应用价值、保障需求等。高职院校或上级科研管理机构组成立项评审专家组审核决定。问题在于,一方面,申报人员更多的是做申报书上的“功课”,往往缺乏应用价值的充分调研论证;另一方面,立项评审专家主要依据立项申报书审核决定,文献调研、实际考查等环节相对缺少。由于立项审查把关不严,导致科研立项价值基础不实,价值定位偏移。

三是成果鉴定形式单一。当前科研项目结项,一般需要两步:中期检查、成果鉴定。从近几年中期检查和成果鉴定实践来看,检查和鉴定的形式单一,流程不变:听听负责人汇报,看看PPT演示,如若检查和鉴定数量安排较多,则过程越简单越好,难以对项目研究做深入的了解。在检查和鉴定

中,有的专家碍于情面迁就,相互关照,低能高分、能过不卡的现象亦时而有之。这些偏于形式化的倾向,让科研价值回归把关定向的鉴定没有充分发挥作用。

四是价值转化有所虚化。高职院校科研价值在于理论创新、成果应用转化和价值推广等,这也是科研的根本宗旨,尤其是在科研工作过程中,有效提升人才队伍理论素养,培养建校强校的人才梯队,达到既实现成果价值转化,又锻炼队伍的目的。然而,从目前科研实际情况看,科研成果得到应用的比例为数不多,不少项目仅以某单位应用后的公章证明推广使用;即便一部分得到应用,也远离立项目标。有的应用后的产出与项目投入没有形成正比。出现这些现象的原因在于,项目鉴定和成果评审时,未严格落实成果应用的评审指标,成果转化标准过于弹性。一纸鉴定通过,就是项目的完全价值,只限作为评奖、评职称的依据。科研成果转化为应用于教学、应用于改进技术性能的效果远远不够。

二、解决高职院校科研项目管理价值偏移,完善激励机制的创新研究建议

习近平总书记强调“创新是引领发展的第一动力。抓创新就是抓发展,谋创新就是谋未来。”面对国家创新发展战略和院校改革压茬推进,增强自主创新能力不仅是提升科研水平的重要基础,更是抓实科研项目管理的重要途径。在完善激励机制方面的创新,其核心就是运用科学的管理方法,建立合理的激励机制,及时发现其存在的问题和价值偏移,审慎提出解决办法,有效调动科研人员的积极性,更好地服务于科研工作,提升科研整体水平,促进科研项目管理的效能提升。

一是要向科研的本质对表标齐。要全方位地评价项目成果。在项目验收或评审阶段,项目负责人应同时出具一份成果缺陷报告,重点阐述该项成果在研究过程中发现的问题,或是在实际应用中的缺点及注意事项,使得作为实际使用者能够合理使用技术;同时在遇到故障、问题的时候也能从容应对,有效地解决难题,极大增强了科学研究成果的适

收稿日期: 2021-12-28

基金项目: 本文系 2021 年度江阴职业技术学院科研项目“激励机制在高职院校科研项目管理中的应用——以江阴职业技术学院为例”(项目编号: XJ2021JG003)。

作者简介: 丁晓萍(1979—),女,江苏江阴人,江阴职业技术学院讲师,研究方向: 高职教育管理、行政管理。

应性、实际应用价值。要建立项目的阶段性评审机制。在项目验收之前增加几次阶段性评审,由具备相应资质的专家组进行评估,主要是针对项目进度、数据真实性等进行监督,保证项目的顺利进行;并增加项目的淘汰机制,对查找出来的问题限时整改,对存在数据不真实、进度完全跟不上的现象予以淘汰。要建立完善的保障团队。在项目成果移交至使用方的过程中,需建立一支专业的保障队伍定期进行评估、维护,在使用过程中获取项目成果的第一手资料,有助于科研项目的下一步改进;保障团队中应包括科研院校的科研人员、合作厂家的技术人员等,保证在出现问题的时候能够实施有效的介入。

二是要向科研的主体尊崇致敬。科研人员的人格特点要求科研项目激励管理必须摆正位置、以诚感人。笔者所在江阴职业技术学院高级职称教师比例为50.88%,具有硕士学位教师比例为65.3%。作为一个以科研团队,科研人员有鲜明的区别于其他群体的人格特点:比如文化层次比较高,习惯于独立思考;民主意识比较强,遇事敢于发表意见;对个人价值的追求比较执着,看重自己的劳动成果是否被承认;工作态度和作风比较务实,厌恶空泛和虚夸的东西等。这种人格特点要求我们在开展科研项目管理激励时必须平等待人,以正向激励为主,尊重科技干部及其创造性劳动,努力营造民主、友善、和谐的氛围。同时,科研人员自尊心比较强,比较注意别人对自己讲话的口气和态度,这就需要开展工作时必须待之以诚、动之以情,做他们的知心朋友。科研人员的价值观念要求科研项目激励管理必须讲究效率、以信待人。与其他群体一样,科研人员也有在社会联系和科研实践中所形成的价值观念。科研人员的工作性质要求科研项目激励管理必须求真务实、以理服人。随着信息化建设的深入推进,高职院校承担的科研项目与日俱增,科研人员只有实事求是、刻苦钻研才能取得成果,因此宽松的人际环境和较少干扰的工作环境对科研人员来说显得尤为重要。科研人员的这种工作性质要求科研项目管理必须实事求是,不做表面文章,切实从思想上、精神上给科研人员以支持和鼓励,使他们在有困难时能够及时得到帮助,才能把工作做到关节点上,从而使大家心悦诚服。

三是向科研的奖惩求变求新。完善奖惩措施,必须始终紧贴时代特点、尊重科技工作者需求、聚焦现实问题,在应时而变、顺势而上想办法、找对策、谋出路。要创新精神奖励方式。在坚持运用现有的立功受奖项目的基础上,建议允许高职院校根据需要设计定做具有本单位特色、外观精致、易于长期保存的奖章、奖牌等物品或摆件,提升精神奖励的荣誉感;完善荣誉功勋要素,将个人的职称等级、重大表彰情况纳入功勋表、功勋墙,体现教师职业领域特色;在此基础上,规定在参加集会活动时,报幕奖项、座次安排等优先,强化科研人员的荣誉感、自豪感和社会认同感,激励科研工作的自觉性主动性。要加大物质奖励力度。建议在工资构成中提升绩效工资比例,根据每季度考核成绩等级,分别发给不同数额的绩效工资,发挥工资对科研项目的调控作用,调动“中间群体”参与训练的热情和动力;允许各单位在平时组织科研项目评比过程中,定期对成绩突出的单位和个人给予适度的物质奖励,充分调动各级开展科研的积极性主动性。要挖掘仪式激励功能。采取召开阶段性总结表彰大会、科研标兵先进事迹报告会等方式,让典型戴光荣花、登光荣榜、拍光荣照,让尖子上龙虎榜、坐主席台、进单位史;邀请科研人员亲人家属或地方领导在条件允许的情况下,参加庆功会、表彰

会等庆典仪式,争取家庭的理解、社会的支持,营造“一人标兵、全家光荣”的浓厚氛围;结合重大仪式活动,组织誓师大会,表决心、挑迎战,培养科研人员永不服输、敢于争先的科研精神,激励科研人员投身科研的责任感使命感。严抓奖惩激励兑现。严格坚持表彰奖励党委确定、归口负责、对口承办的原则,依法严把表彰奖励项目确定关口,不随意许诺;克服以往重奖励、轻惩处的做法,坚持奖惩并举、双管齐下,大张旗鼓实施表彰奖励,狠下决心严肃执纪,以惩立威、以严求实,维护科研项目奖惩措施的权威性;加大对科研项目管理的监督检查力度,依法监察、以监促训,推进学风研风根本转变;将定期奖惩、随时奖惩相互结合,根据科研项目进展的不同阶段、不同时期实施不同的奖惩,提高科研项目管理奖惩措施的针对性时效性。

四是向科研的落点聚集用力。对高职院校来说,科研项目管理激励机制的根本落脚点,就是确保各项科研任务的圆满完成。高职院校各系部,既承担科研项目,还有上千不少学时的教学任务,人少事多、任务繁杂的矛盾特别突出,为此,科研项目管理必须发挥对各项科研任务的全局指导作用,坚持“开放、联合、流动、竞争”的运行机制,凝聚力量,攻坚克难,严把成果关。要树立“人才资源才是第一资源”的共识。激活高职院校科研活动创造力,提高重点项目的核心竞争力,关键靠人才,尤其是拔尖人才。从目前情况看来,院士、教授(研究员)及领域内专家组专家是科研学术研究的主流力量,每年补充的理论扎实、素质过硬的博士毕业生是新鲜血液,如何把如此之多的科研人才盘活用好激励好,很大程度决定着科研工作的生机活力,也检验着科研项目管理的科学化、规范化、制度化的水平。为此,必须让优秀人才在关键岗位上锻炼成长,始终致力于学术环境建设以凝聚优秀人才。要强化“密切协作才能创造一流成果”的意识。在当今大科学、大工程时代,要使科研上规模上水平,就必须捏紧拳头形成全力。因此,要教育科研人员进一步增强密切协作意识,牢固树立只有团结协作才能出战斗力、出成果的观念;客观认识自己的作用,摆正自己的位置,明确个人的作用和价值只有通过集体才能体现与实现,牢固树立“一盘棋”的集体主义观念;发扬先人后己、不计较个人得失的风格,强化甘当人梯、甘于奉献的高尚境界。

三、结束语

高职院校科研项目管理是一个具有创新性和挑战性的工作。实际工作过程中,各院校科研管理部门应结合本校实际情况,坚持把增强自主创新能力、提高核心竞争力作为突破口,在加强基础研究的同时,突出抓好应用研究和关键技术攻关,取得了一系列标志性科研成果;鼓励科研人员树立信心,在拓展和深化院校改革、推进科学研究上集智攻关,取得一批原始创新成果;要围绕中心任务不偏移。科研项目管理激励要坚持科研育人,利用良好的科研环境,在科学研究中锻炼和培养青年教师,在出高水平科研成果的同时,培养高素质教学人才。

参考文献:

- [1]周建军.高校科研管理的价值分析[J].黑龙江高教研究,2011(3):46-47.
- [2]孙少柳.当前高校科研激励机制中的问题与价值取向[J].湖南医科大学学报(社会科学版),2008,10(3):46-47.
- [3]张传燧.高职院校科研价值的多维分析[J].山东高等教育,2013(1):63-67.

- [4]任涛.高校科研管理激励机制的创设及价值思索[J].中外企业家,2019(15):219.
[5]李蕴,段婕.论高校科研管理中的价值导向管理[J].

研究与发展管理,2007(10):120-125.

- [6]姚烁.普通高校科研项目管理的创新对策研究[J].宁夏农林科技,2014,55(1):101-102.

Research on Improving the Incentive Mechanism of Scientific Research Project Management in Higher Vocational Colleges Based on the Correction of Value Deviation

DING Xiao-ping, GU Zuan-de
(Jiangyin Polytechnic College, Jiangyin Jiangsu 214405, China)

Abstract: At present, the diversity of values plays a great role in the scientific research project management in higher vocational colleges, leading to the deviation in the process of implementation. This paper aims to point out the deviation of scientific research value from the aspects of scientific research orientation, project examination, identification form and value transformation. It also puts forward some solutions in terms of its essence, main body as well as rewards and punishments with the intention of improving the incentive mechanism. Scientific management should be applied to set up reasonable incentive mechanism. Another solution is to identify the existing problems and value deviation in time and to propose corresponding solutions prudently. Besides, scientific research personnel should be motivated so that they can do scientific work better. All solutions above will contribute to enhancing the whole scientific level and promoting the efficiency of scientific management.

Key words: higher vocational colleges; value deviation; scientific project management; incentive mechanism

(责任编辑:章樊)

(上接第7页)

参考文献:

- [1]胡金焱.创新创业教育:理念、制度与平台[J].中国高教研究,2018(7):7-11.
[2]韦智新.技能竞赛对工商管理专业学生创新创业能力的培养[J].经济研究导刊,2020(27):141-142.
[3]刘喜咏.高职院校创新创业教育实践教学体系的研究与实践[J].科技与市场,2019(3):164.
[4]杨长富.高校创新创业教育评价体系构建存在的问题及对策研究[J].知识经济,2019(36):131-132.
[5]郭元源,池仁勇,汤临佳.兴趣培养在硕士研究生教学

中的作用与实现路径——以技术经济学教学为例[J].技术经济,2018(9):124-127.

[6]谭宏.创业竞赛对高职大学生职业能力影响的实证分析[J].人力资源开发,2021(21):46-47.

[7]王安杏.体验式教学在高职院校职业技能竞赛指导中的实践研究[J].安徽化工,2021,47(6):219-220.

[8]杜雪飞,周丽娟,袁源蔚,王楠.基于技能竞赛的工业互联网专业课程体系研究与构建[J].科教文汇(下旬刊),2021(11):113-115.

Exploration and Research on the Teaching Mode of Entrepreneurship Courses of “Curriculum-competition” in Higher Vocational Colleges

YANG Xue
(Taizhou Radio and Television University, Taizhou Zhejiang 318000, China)

Abstract: The students of higher vocational colleges are also a force that cannot be ignored in the current innovation and entrepreneurship army. It explores the integration of skill competitions in the teaching of higher vocational courses, explores the teaching mode of “curriculum-competition” suitable for students, and achieves the effective expansion in and out of class knowledge, speeds up the construction of related majors, and then cultivates high-quality and high-level talents. This paper takes the entrepreneurial management curriculum as the object of reform, introduces the entrepreneurial planning competition, analyzes the reform concept and related relationship matrix of the integration of the competition into the entrepreneurial curriculum, and obtains experimental data through empirical investigations of some students to draw conclusions.

Key words: skills competition; entrepreneurship plan; higher vocational colleges

(责任编辑:桂杉杉)