

地方科研院所高质量发展中的两个因素

罗伟,杨卓林

(黑龙江省科学院,哈尔滨 150001)

摘要: 为推动地方科研院所高质量发展,从人和科研规律角度入手,梳理目前地方科研院所发展中存在的问题、分析原因并提出对策,以期解决科研院所发展中遇到的瓶颈,优化发展路径,促进地方科研院所高质量发展。

关键词: 地方科研院所;人;科研规律

中图分类号: G311 **文献标志码:** B **文章编号:** 1674-8646(2022)21-0082-02

Exploration of Two Factors of High Quality Development of Local Scientific Research Institutes

Luo Wei, Yang Zhuolin

(Heilongjiang Academy of Sciences, Harbin 150001, China)

Abstract: In order to promote the high-quality development of local scientific research institutes, this paper starts from the perspective of human and scientific research laws, sorts out the existing problems in the development of local scientific research institutes, analyzes the reasons, and puts forward countermeasures, to solve the problems in the development of scientific research institutes, optimize the development path, and promote the high-quality development of local scientific research institutes.

Key words: Local scientific research institutes; Human; Scientific research law

地方科研院所发展中资金、平台、项目、成果、对外合作都很重要,但起决定性作用的是人,科技创新核心在人,因此地方科研院所要坚持以人为中心发展科技事业,在发展中需要贯彻以人为本理念。要充分发挥领导干部的作用,深入职工、依靠职工、动员职工,用行动体现以人为本,让人感受到关注和关怀,有切切实实的获得感。科研院所要用好“人”这个科技创新中的最大变量,调动广大科技管理人员的积极性和一线科研人员的创造活力,推动地方科研院所高质量发展。科技创新工作具有开创性、独创性等特点,有其自身规律,要求在具体实践中坚持将实事求是贯穿到科研工作整个过程中,既要跳起摸高,更要从实际出发做好现实中能做到的和能做好的事,一步一个脚印地踏实工作,积累科研优势和成功经验,接续传承,形成尊重科技创新规律的氛围。地方科研院所高质量发展要抓住“人”这个中心和尊重科研规律,这样地方科研院所发展才既能有内生动力、后劲和活力,又能稳步发展。

1 以人为本和科研规律在地方科研院所发展中的重要性

地方科研院所作为科技领域的重要一环,坚持以人为中心开展各项工作,如果没有把人作为核心,不重视人的作用的发挥,科研创新就不能充分激发生产力,进而影响工作质量,阻碍地方科研院所的发展。

人是科技认识的主体,知识的创造和积累都离不开人的实践活动^[1]。科技创新首先要做好人的工作,只有做好人的工作,科技创新才真正有内生动力,其中包括科研人员、科研院所主要负责人、科技管理人员等各个岗位的工作。要细化措施办法,对科技管理和科研工作分类施策,对不同人员分类管理和服务,因人设岗,因岗管理,最大限度发挥人的主观能动性。项目设立的出发点应是解决行业领域迫切需求的一些问题^[2]。要实事求是,用科学的态度和钻研精神在“实事”和“是”中间架起桥梁,要做现实中能做到的事,还要符合现实需求,让科研成果“脚踏实地”。

2 地方科研院所人和科研规律方面存在的问题

2.1 对人才重要性和先导性思想认识不足

目前,部分科研院所发展过程中对人的重要性认

收稿日期:2022-07-15

作者简介:罗伟(1988-),男,硕士研究生,工程师。

识不足,对人的作用调动不够,没有从以人为中心谋划科研工作,贯彻落实人才工作止步于以文件贯彻文件、以会议贯彻会议,缺乏具体措施,消减了科技人员的职业自豪感,挫伤了其工作积极性,工作效率较低,人的作用发挥不够。科研管理过程中围绕“以物为本”原则,将思考重心放在钱、财、物的管理上。部分人认为,科研活动的创新成果由科研人员提供,而科研管理人员仅仅是提供了一些基础性的行政服务,技术含量较低,对科研活动的推动效应甚微^[2],导致不能有效激发科技管理人员的积极性和创造性,从某种程度上科技管理人员发展的困局导致的懈怠成为阻碍科技创新的因素。

2.2 科研管理队伍能力有待加强,作用发挥不足

科研管理队伍专业素质良莠不齐,很多非教育类、管理类专业出身从事科研管理工作,其专业知识不足,也不熟悉科研活动的基本规律。地方科研院所忽视对科研管理人员业务能力的培养,缺乏对科研管理人员有力的职业培训与明晰的职业发展规划,科研管理人员也鲜有学习与交流的机会,存在重使用、轻培养的现象。对于科研管理人员自身,传统的科研管理比较强调管理的计划、指挥、控制作用,相对弱化协调和激励作用,缺少与科技人员的主动沟通,导致科研管理工作滞后于科技发展的现象^[3]。

2.3 战略定位不稳定,没有持久性

现实中一些发展质量不高的科研院所,规划和战略不稳定,决策没有长久性和持续性,频繁地换思路、转方向,缺少奖惩机制和合理的评价机制,科研方向不稳定,浪费了资源和时间,不利于科研院所的发展。

3 新时代地方科研院所高质量发展对策

3.1 做好科研院所带头人工作

地方科研院所主要领导、部门负责人、院所负责人位置重要、作用突出,影响着科研院所的发展生态,因此要把好选人用人关,选熟悉科研工作的行家里手,让有成功经验的领导干部带领地方科研院所发展,发挥“指南针”“定盘星”作用。

3.2 细化措施、分类管理

要调动科研人员的主观能动性。科研院所的发展主要通过科技成果展现,而科研人员是科研工作和地方科研院所的主力军,必须将科技人员作为科研管理的关注焦点,以人为中心,合理配置科技信息资源和其他资源,发挥科技人员的能动性、创造性和积极性,以实现科技创新和科技积累的良性循环。在科研工作中要考核投入产出比,以结果为导向评价科研工作,真正让踏实干事、出好成果的科研人员受益,也能让好政策

起到“指挥棒”作用。要建设优秀科技创新文化,将科技人员的思想政治素质、业务技术水平和科研职业道德提高到更高水平。要重视发挥科技管理人员的作用,科技管理人才是科研院所不容忽视的一个群体,但往往又是被忽视的群体,人事、财务、对外合作等部门,包括宏观管理的科研管理部门,其不做科研但影响科研,对科研院所的发展具有重要作用。要将教育科研管理在知识经济社会中直接参与知识生产过程的特殊性与重要性凸显出来,从战略高度上提高对教育科研管理地位与作用的认识,科研管理不能等同于行政管理^[4]。要为科技管理人员参与科研创造条件,通过他们有效地参与科研工作、接触科技人员,收集信息、统筹谋划、顶层设计,有效策应科技创新。科技管理人员要主动作为,积极与科技人员沟通联系,优化服务,真正做到善于服务、服务到点子上。

3.3 做好人才工作,提供智力保障

科研院所要注重队伍整体素质的提高,以制度机制为抓手,在引进和培养上下功夫,充分发掘人的价值,营造人人都创造价值的良好环境,使科研院所和科技人员致力于做强做好科技事业,实现科研院所发展与科技人员个人发展的协调统一。要让优秀学术性人才有意愿致力于进入科研院所开展科研工作,并源源不断吸引优秀科技人才,促进科技事业更好地发展。要建立规则体系,形成思想共识。营造公平公正的生态环境,让工作业绩成为评价人才和工作的第一原则。

3.4 审慎制订发展思路和规划,持之以恒落实

要审慎制订地方科研院所发展思路和规划,专家智库集体讨论、科学决策形成文件后,广泛征求意见,符合省情、院情,符合科研院所实际情况和大多数职工的利益。一分部署、九分落实,好的思路需要好的落实支撑,要持之以恒落实。要笃定目标,持续传承开展科技创新。确定科研方向,明确思路和目标后,重视真抓实干,持之以恒开展科研攻关。要面向市场开展科技创新,必须将科技创新面向市场,放在现实环境中审视,将科研工作根植于现实生活中,与时代发展和现实需求紧密联系,让科技工作创造价值,更有意义,在实践中检验科技成果。

参考文献:

- [1] 黄迎馨. 科研院所推进科技创新要坚持以人为本[J]. 科技情报开发与经济, 2009, (04): 161.
- [2] 孙志伟. 浅谈非营利科研院所的科研管理[J]. 科技创新导报, 2016, (24): 100.
- [3] 史良秀. 论科研院所能动性科研管理[J]. 西南农业大学学报(社会科学版), 2009, (01): 202.
- [4] 田学军. 加强新时代教育科学研究工作为推进教育治理体系和治理能力现代化提供智力支持[J]. 教育研究, 2020, (03): 6.