



# 茶文化视域下高职院校科研管理机制创新途径探析

华妍芳

(江苏信息职业技术学院,江苏 无锡 214153)

**摘要:**自改革开放后,我国社会各领域均获得飞速发展,促使我国在这四十余年时间内,走过了发达国家近三百年走过的发展历程。然而,伴随新时代来临,社会大众对于高质量发展提出更高期待与要求。若想在新时代下使我国各领域发展处于高水平,必须将科学技术发展和进步置于首要位置。因此,要进一步改革与创新科学管理思想,通过思想的有效提升推动体制机制的进步,从而以机制体制进步助推科研能力提高。而茶文化所蕴藏的众多思想价值观念,为科研管理机制创新提供了新思路。本文以茶文化思想内涵入手,探索高职院校科研管理机制创新途径。

**关键词:**茶文化;高职院校;科研管理机制;创新

## 引言

我国传统茶文化能够传承至今,同时在思想内涵与外延层面持续丰富与创新,主要原因在于茶文化具备十分深厚且富有较强感染力、影响力的思想观念,而这些思想与价值观念往往具备积极进取的特征,拥有较强的激励功能,甚至可让受众明确内心想法,保持头脑清醒,价值引导力较强。茶文化于中华民族文明、人文性格生成过程中发挥着关键性作用。近年来,国内科学研究整体水平已经获得较大发展,但实际上仍存在诸多问题,而科研管理机制层面存在的利益驱动问题、忽略管理经费规定,以及过于注重关系问题等是较为突出的内容。因此,在传统茶文化当中探寻智慧,并把茶文化思想、精神的优质内容渗透到科研管理机制创新过程中,有着较强的现实针对性。

### 1 茶文化思想内涵概述

首先,茶文化中所蕴藏的中庸和谐思想,实际上源自儒家传统文化,是儒家文化和茶文化互相交融发展的必然结果。以宏观视角来看,所谓中庸和谐,是指为人处世的方法,也是人和外部环境交往、接触秉承的价值观念。这一思想一方面主张社会大众要使个体言行与处世维持着恰如其分之态度。另一方面,以中庸为基础,不断追求人和社会,以及人和人之间存在的和谐关系,努力使世间万物均根据既定规律不断运转,始终维持着和谐状态。其次,茶文化中蕴含的修身齐家思想,亦源自儒家传统文化体系。修身齐家具两个层次内涵,其一是对个体的要求。该要求主张个体要借助持续性学习,提升个体水平与能力,同时在人文品质与道德塑像等层面亦要达到优秀的标准,使个体更强大。其二,是对于个体价值观念或价值取向层面的要求,齐家与治国是修身的本质目的。从狭义维度而言,齐家即有效管理个体家庭。从广义维度来看,齐家指的是个体为社会发展作贡献。若想做到这一点,便要求社会大众明确积极价值追求,将个体抱负与理想置于国家、社会这一较大范围当中,有效处理“大家”与“小家”关系,令个体透过不断努力,在落实个体目标的同时,为社会发展和进步作贡献。

### 2 科研管理机制创新理论概念与内涵

机制指的是事物之间存在的关联、制约与作用的主要方式。而创新,不但是激发新构想与新理念的生成,更是努力为个体所生成的新构想与新理念付诸于实践开辟新途径。高职院校内部科研管理机制,便是高职院校内部科研管理工作所具备的个性特点与内在工作模式。诚然,制度、机制创新是科研管理工作创新的核心所在,管理层拟定具备创新性内容和意义的管理机制,科研工作才可实现有法可依及有章可循。激励机

制可调动研究人员内在动力,明显提升课题立项、研究成果的是申报率与完成率,有效且先进的科研管理机制是我国高职科研事业发展进步的关键保障。在科研领域内,科研主体是人,我国多数高职院校普遍成立时间较短,还未完完善构建科研激励机制,且教育工作者从事学校科研工作动力普遍源自于职称评定的被动压力,其个人收入、职务晋升与奖惩机制并未与科研成果相融通,并未科学应用激励机制,无法让组织目标真正转变成研究人员个体目标,从而无法生成浓郁的科研氛围。有效的管理机制是落实管理功能的主要手段与实现管理目的的路径,应将科研活动置于高职教育活动全过程,并实施规范化科学管理,拟定完善规章制度与具体化执行细则,于机制和体制层面实施根本其深度的革新,透过多元化管理手段创新,完善科研管理机制,激发教育工作者参加科研工作积极性,唯有如此才可真正促进高职院校内部科研事业迈向产学研三位一体的长效运作轨道。

### 3 茶文化渗透到高职院校科研管理机制中的意义

一方面,茶文化渗透到高职院校内部科研管理机制中,有利于指明科研管理发展的目标导向。张天福所提出的茶思想强调科研管理目标要具备实用性,且落实内涵式发展。针对如何兴办高职院校,并推动科研事业发展,在茶文化当中可得到借鉴和参考。茶文化思想要求高职院校应把实用性视作科研管理创新发展方向,促使科研工作可为社会经济发展而服务。另一方面,茶文化渗透到高职院校内部科研管理机制中,有利于创新科研管理方式。针对如何发展高职院校科研事业不仅可从茶思想中取得答案,还可参考茶致敬静、茶尚俭、茶导和以及茶贵清思想,我国高职院校发展与科研管理工作,应把社会效益提升置于首要地位,同时与区域产业转型发展特色、企业用人需求充分融合,促使高职院校科研工作可转化为国家、社会发展驱动力。

### 4 茶文化视域下高职院校科研管理机制面临的困境

#### 4.1 科研部门忽略科研管理经费规定

现阶段,茶文化视域下,高职院校内部科研管理机制在实施过程中,主要存在忽略管理规定,有规定却执行不到位的问题。基于实际状况而言,多数科研部门在经费管理层面,普遍采用集体账户的管理手段。而在管理流程方面,主要为科研项目或者课题负责人于财会部门进行登记,审批通过后,财会部门拨款至科研部门固定账户内。然后,在科研工作过程中,通常采用研发和报销同时进行的制度。从整体上而言,此种科研管理机制相对健全,可有效促进科研课题进行,并满足多数科研工作者对于经费的需要。但是,该管理机制亦存在部分弊

作者简介:华妍芳(1978-),女,江苏无锡人,本科,助理研究员,研究方向:教育管理。

收稿日期:2020年9月26日。

端,如制度较易浮于形式、监管力度不足等。具体而言,若某一课题负责人于财会部门负责人具有较好的私交,在某种程度上会发生漏报与冒领等问题,更有甚者会贪污科研课题经费。就近年来媒体曝光的各类科研丑闻事件当中可知,多数丑闻均是财务负责人和科研课题负责人私下展开权力寻租,互相包庇,形成令人触目惊心的科研管理腐败网。而该现象致使部分科研人员在实际工作中发生消极怠工现象,对科研事业发展带来不利影响。

#### 4.2 科研管理工作过于注重关系问题

基于现实角度而言,部分科研部门于项目课题申请与资金划拨等各项问题层面,存在缺乏公平性、公正性问题。受长期计划经济固化思维桎梏,部分科研部门在科研资源配置和使用层面,以领导层决定为基准,社会与市场现实需求等因素在部分科研部门中所占比例偏低。因此,在部分高职院校内部科研部门当中,通常比较的并非项目课题可行性以及科研水平等关键因素,而是比较哪些研究人员关系更硬以及门路更广等客观因素。该问题尽管并未大范围产生,但是即使如此,亦不可对这些现象松懈警惕。这是因为,该问题负面作用较强,会为高职院校科研工作者科研管理思维生成严重破坏,进而使更多管理者把门路与关系置于科研工作者个体能力之上。

#### 4.3 科研管理工作存在利益驱动问题

从改革开放后,我国经济实力飞速发展,导致部分拜金主义与追求享受的消极思想不断影响着社会大众。身为科研工作者,其工作与生活环境并非真空的,而是和社会存在密切关联,所以部分科研工作者受到不同程度的消极、错误思想观念影响。例如,部分科研管理人员把赚钱视作主要工作目的,哪些科研项目或者课题能够赚取利润,亦或能够获得国家补贴,便在哪些项目、课题中展开科研工作,忽视个体工作能力与社会、国家发展战略方向。这一具备较强功利性的科研工作,难以获得真正效果。又如,部分科研管理者虚荣心较强,参与科研工作主要目的在于提升个体名利与职务,所以在科研工作中往往存在懈怠与投机取巧行为,这对于科研事业发展以及科研管理机制有效落实均带来阻碍作用。

### 5 茶文化视域下高职院校科研管理机制创新的有效策略

#### 5.1 转变科研管理观念,渗透中庸和谐思想

茶文化视域下,高职院校内部科研管理机制的创新,应以转变科研管理观念为着眼点,明确以人为本、服务至上以及科学管理的高职科研管理观念。现阶段,高职院校内部科研管理工作普遍局限在对于科学研究各个流程的事务性管理。所以,转变管理观念是科研管理机制创新面临的首要问题。我国高职科研管理本质目的在于借助科学管理模式,推动科研工作有序进行,科研成果高效产出,资源科学分配,以及科技服务水平大幅度提高。高职科研管理机制所面临的众多困境均与人密切相关。而渗透中庸和谐思想,贯彻以人为本理念,便是将教育工作者置于学校科研工作核心,明确教育工作者主导地位,借助科学管理工作调动教育工作者投身于科学研究活动的创造性、主动性以及积极性,进而落实高职院校内部科学研究工作最终目标,同时经过该目标的拟定与执行推动教育工作者自由、全面发展。

#### 5.2 坚定遵循客观规律,改革科研管理机制

以茶文化思想为依托,可提炼出对于高职院校内部科研管理机制改革的借鉴和参考,即科研管理机制要简明高效且公开透明。机制指的是系统内部各个要素之间存在的作用和联结关系,而机制创新则指的是组织内部存在的联系机制的效率改革以及重新组合。诚然,机制创新本质目的体现在厘清组织内

部各结构关系,落实组织要素有效优化。以往的高职科研管理机制具有较强的行政化意味,行政机构存在重叠现象,科研管理手段单一化等问题,导致行政对于科研工作干预过多,部分制度公开度与透明度较低,运行质效普遍偏低,对高职科研事业发展造成直接影响。因此,应参考茶文化思想,在科研管理机制中消解行政化理念与手段,基于教育技术、学术以及科研优化的视角出发,强化科研制度对于科研管理工作保障的机动性与灵活性,清晰规定科研管理各岗位工作职能,解决以往科研管理机制中的职能交叉问题,从而建设透明、真实与公开的科研管理机制。强化科研管理信息的公开力度,推动广大教育工作者与学生对于科研资金培植中的监督,为塑造创新型、研究型高职院校打下坚实基础。

#### 5.3 借鉴积极进取精神,创新科研管理模式

茶文化当中蕴藏的修身思想,实际上是把个体价值和民族、民族相融合的思想观念,其生成的根本原因,在于中华民族忧患意识较为强烈。基于现实角度而言,我国科学研究水平虽然有所提高,但在部分关键的科学研究课题和项目方面,仍与发达国家和地区存在明显差距。然而,现如今全球竞争愈发激烈,若核心竞争力不足,则难以立足于国际社会。因此,高职院校应强化科研管理特色,促使高职院校科研工作者可实现学以致用以及产学研合一。构建层次化与立体化的科研管理模式,落实高职院校内部科研管理与发展的延续性及长效性,科学处理高职院校科研事业短期发展和长期发展之间存在的关系,拟定系统化科研方案、科研质量监控等制度。强化科研工作者对于科研手段、评价形式以及科研项目等层面的创新,全方位强化科研工作者人文素养与专业技能。把科研工作者个体发展的影响因素充分渗透到科研管理机制当中,促使科研工作者在高职院校科研工作中学有所得并学有所用,从而为学校发展以及社会发展做贡献。

### 6 结语

综上所述,在高职院校创新内部科研管理机制过程中,应始终坚定以人为本、中庸和谐等思想,建设和谐、长效的科研管理机制,建设契合高职院校自身发展进步的良性机制,并在现代化社会当中,打破高职院校发展面临的瓶颈,落实科学研究与科研管理创新发展。

#### 参考文献

- [1]吴杰.基于大数据环境的高校科研平台管理与建设机制研究[J].辽宁经济职业技术学院.辽宁经济管理干部学院学报,2020(3):42-44.
- [2]介风,詹华清,方向明,卢志国.嵌入科研信息管理的高校机构知识库服务实践——以上海大学机构知识库为例[J].图书情报工作,2020(8):57-63.
- [3]陈香美.欧洲一流大学人文学科科研管理机制及启示——以鹿培法布拉大学应用语言研究所为例[J].中国高校科技,2020(3):62-65.
- [4]徐文强,金虹,卫昶,刘红英,冯琦瑶,赵蕊,郝丽娟,吕雪婷,王艳菊.基于门径管理的科研管理机制革新之路[A].中国企业改革与发展研究会.中国企业改革发展优秀成果2018(第二届)上卷[C].中国企业改革与发展研究会:中国企业改革与发展研究会,2018:11.
- [5]尚会妍,王远.高职院校科研管理机制创新研究——基于现代职业教育背景的思考[J].天津职业院校联合学报,2017(11):115-118+124.
- [6]徐敏.“协同创新”背景下的高职院校科研管理机制创新研究[J].佳木斯职业学院学报,2017(1):240+261.