

高职科研管理工作创新的对策思考

王向岭

(广州铁路职业技术学院, 广州 510430)

摘要:教学是立校之本,科研是强校之基。重视高职院校的科研工作,加强科研管理创新至关重要。高职院校的科研工作从课题的选题、申报、立项、中期监督以及结题,直至最终的归档,每个环节都离不开科研管理工作。从高职科研管理工作中存在的主要问题出发,在实践探索的基础上,对高职科研管理工作创新提出了一些有价值的对策及建议。

关键词:高职院校;科研管理;创新;对策

中图分类号:G719.2 **文献标志码:**A **文章编号:**1673-291X(2010)05-0211-03

近年来,高职教育在我国得到了长足的发展,目前高职院校的学生约占高校学生的一半。然而,值得注意的是,高职院校的科研及科研管理水平却与职业教育的整体发展水平不相吻合,从一定意义上讲,高职院校的科研发展水平制约了高职教育的快速发展。因为科研工作是高职内涵建设、专业(群)建设、课程改革、实训基地建设、人才培养等工作的前提和基础,所以,高职院校的科研工作如何开展,科研管理机制如何创新,如何使高职院校的科研工作进一步成为高素质、高技能型专门人才培养的基石,就显得十分重要。笔者将从高职院校科研管理工作中存在的主要问题出发,对高职院校科研管理工作创新提出一些可行性、可操作性较强的对策及建议。

一、高职院校科研管理工作中存在的主要问题

当前,高职科研管理工作的改革与创新相对滞后,限制和阻碍了高职的科技创新和发展,因此认识和分析目前高职院校科研管理中存在的主要问题显得尤为重要。笔者认为,目前高职院校科研管理主要存在以下问题。

(一)科研基础薄弱,管理意识滞后

相当数量的高职院校是由原来的中专、成人高校、职工大学升格或合并而来,一方面,缺乏高等教育管理的基本理论与实践,科研意识淡薄,意识不到科研对于学校发展的重要性,多数仍停滞在以前的习惯做法,致使科研与教学相脱节,管理人员在这一关没有把握好。换句话说,就是科研管理人员的思维没能跟上时代的步伐,造成科研在某些方面与教学脱节,滞后于时代潮流。另一方面,由于教学任务重,对于适合高职教育发展、与区域经济联系密切的应用研究和开发研究,没有投入足够的时间和精力,缺乏足够的认识和了解,教师对科研有心无力,缺乏主动性和广泛参与性。

(二)管理体制僵化,经费投入不足

高职院校的科研管理程序混乱,管理人才素质不高,归根结底在于科研管理部门的管理体制僵化,长期以来,只注重做表面工作,没能从根本上进行科研管理体制的改革与创新,致使高职院校科研管理部门的管理人员鱼龙混杂,没有能够深入挖掘一些年轻的更有潜力的高素质科研人才,这也是由于科研管理体制不够灵活造成的。另外,高职院校的科研经费投入有限,经费主要来源于本校拨款。由于连年扩招,学校用于科研工作的人力、财力、物力不可能有较多的增加。虽然有些高职院校已在教师工作量的考核中,科研课题也列入了考核的内容,但因缺乏良好的科研激励机制,教师进行科研的积极性并不是很高,并没有充分认识到搞好科研对发展高职院校和提高自身综合素质的重要性。

(三)优势专业较少,科研队伍薄弱

总体来说,高职院校在各专业、各研究方向的研究力量上单薄且分散,一个专业、一个系的科研项目往往只包括了该专业的研究方向,集约化程度较低,缺少交叉优势和新的学科生长点,难以形成有竞争力、有特色的专业群;科研队伍缺乏足够的凝聚力和向心力,科研工作缺乏深度的积累和纵深发展;科研范围窄小,科研成果形式单一,大都是发表的论文或出版的教材,而真正具有高职教育特色、面向生产实际、为区域经济服务的科研项目较少,而能转让、被采用的技术成果就更少,究其原因,主要在于科研管理人员的梯队有待进一步的优化配置。

(四)科研重视不够,管理手段错位

在当前高职院校招生竞争激烈、办学条件须达标的压力下,摆在学校领导面前迫切需要解决的问题是应付日常教学。因此,作为衡量办学水平重要指标和提高教学质量基础的科研工作自然得不到应有的重视。有相当部分教师也认为,高职院校层次低,在科研方面搞不出什么名堂,只是做课题、评奖、

收稿日期:2009-11-10

作者简介:王向岭(1982-),男,山东菏泽人,硕士研究生,专职研究员,从事高等职业教育管理研究。

应付职称而已。这样,学校的教学工作逐步形成了课堂教学是硬任务,科研是软指标的现象。当前,相当数量的高职院校科研管理部门对于科研管理的手段重视程度还远远不够,究其原因,主要在于轻视了科研在高职院校教学实践中所处的位置,不能用现代化的管理手段既轻捷又高效地开展科研管理工作,不能降低科研管理的繁琐程序。

二、高职科研管理工作创新的路径选择

诚然,高职院校的科研管理有其自身的特点和规律,正确认识、发掘这些特点是做好高职院校科研管理工作的关键,也是一个学校科研工作能否顺利开展的关键。笔者认为,当前高职院校科研管理工作创新主要有如下对策。

(一)创新观念的确立是高职科研管理工作创新的前提

高职院校的科研管理工作创新,观念的创新是前提。要从传统的办学理念和培养模式中解放出来,把教育创新和科技创新作为切入点和突破口,积极探索因材施教、张扬个性的规律性,把培养具有创新精神、创新意识和创新能力的高素质人才作为教育创新和科技创新的核心和目标,把学校的一切工作统一到为教育创新、科技创新服务上来。

1.确立以人为本的管理理念。高职院校科研管理工作创新的根本任务是激发科研人员的积极性和创造性,为研究人员能够释放出更大的潜能,能够更好地进行科研活动,实现科研目标,创造条件,提供服务。管理就是服务,科研管理工作要尽可能地为科研活动提供便利和保证。

2.确立质量第一的观念。高职院校科研管理工作创新的根本目标,是出精品力作,出高质量的科研成果。科研管理工作要从制订规划、组织管理、基金资助、评价标准、激励机制等方面,确保管理目标的实现,促进更多的精品力作问世。

3.确立协同攻关的观念。高职院校科研管理工作创新在某种意义上说就是将个体的、分散的科研力量集合为一个有机的整体,进行有组织的科研,加强重大理论问题和现实问题的研究。要高度重视数据采集、实证调查、跟踪研究,注重基础性建设。科学工作者需长期集体攻关、协同作战,少数个体是无法完成的。

4.确立打造科研特色的观念。打造科研的特色是高职院校科研发展的根本出路,是提高科研竞争力的重要方式,科研管理部门必须牢固树立特色意识,从自身实际出发,根据自己的基础和条件,结合地理区位的特点,遵循科技发展规律,有意识有侧重地进行优势力量的整合,打造本校的科研特色,形成品牌。

(二)建立健全开放的管理机制是高职科研管理工作创新的重中之重

高职院校只有创新科研管理机制,科研管理工作才能够创新。高职院校的科研管理必须打破旧的管理模式,不能照搬本科院校的管理模式,向多样化的管理机制转变,建立新型的、适合高职院校的科研管理创新机制,从宏观上对学校科研活动进行调控,增加协调,强化服务,使高职院校科研工作充满活力并实现可持续发展。

1.竞争机制创新。高职院校科研工作中一个很大的困难就是队伍整合难、资源共享难,科研竞争大多体现在个体之

间,导致课题小型化、单干的倾向,个体之间彼此封锁信息,难以开展联合攻关,难以形成创新群体。为此,提倡群体竞争、团队竞争,建立以合作为基础的新型竞争机制,正确处理竞争与合作的关系,在倡导竞争的同时强调合作,保证科研人员能加强联系与合作,促进其在相互联系的动态过程中形成合力。

2.激励机制创新。高职院校的激励方式主要有目标激励、政策激励、经济激励、机制激励、情感激励等。高职院校在参考这些激励方式的基础上,制定出适合本校发展的激励机制的整体规划,使激励成为促进其科研可持续发展的有力依托,并在整体规划的指导下,兼顾不同群体或个体的差异来进行激励。同时,对科研人员实施激励机制时,还应根据高职院校教师科研能力较弱的事实,合理设置激励的“度”。

3.约束机制创新。约束机制的作用主要在于对科研行为的规范,无论是纵向课题、横向课题,还是对论文质量衡量上都必须进行约束,否则将给科研工作带来负面影响,甚至会给学校带来很大的损失。如有些学校的管理文件中规定实行科研项目中期汇报制度,然后由科研处汇总向学院领导汇报,纵向课题还要向上级有关机构汇报。还有的学校规定项目到期如尚未完成研究任务或不符合结题条件的,应及时提交申请延期的书面报告,科研处签署意见后,报有关主管部门批准,且项目延长不得超过一年。

4.评价机制创新。评价机制的作用主要体现其对科研工作实际意义和效果的评价。这一机制的核心就是要建立公平、客观和准确的科研业绩评价体系,必须把科研成果的质与量结合起来进行综合评价。应将定量管理与定性管理相结合,既鼓励科研人员多出成果,更鼓励科研人员多出高质量的成果,使科研人员在数量中求质量,在质量中显数量,促进高职院校的科研工作 在质与量上达到统一。

(三)高素质管理队伍的建立是高职科研管理工作创新的保证

目前,高职院校科研管理队伍,与长期形成的教学管理队伍、后勤管理队伍相比,尚未形成一支强有力的“生力军”。因此,培养一批有才干的科研管理人员和建立相对稳定的科研管理队伍已迫在眉睫,应尽快使科研管理队伍知识化、专业化、高效化。

1.科研管理工作者的自身观念要更新。科研管理人员的思维方式、行为方式和服务形式应表现为两个“强”:服务意识、知识产权保护意识、效益观念强;信息获取及处理能力、服务能力和公关能力强。避免常规的思维套路,摒弃陈旧落后的管理思想,树立创新意识。既了解本校科研工作的目标与现状,又了解全国乃至世界科技发展的形势及国家的科技方针与政策,在管理工作中具备全局性和前瞻性的思想和观念。

2.科研管理工作者的服务意识要到位。科研管理者要彻底改变以“行政命令”的方式进行科研管理,向以“协调、服务”为中心的工作模式转变,不断强化服务意识和服务观念,“内强管理、外树形象”,坚持面向院系、面向基层、面向教学科研第一线,提高服务水平、服务效率,扎扎实实地做好各项工作。在工作中应有服务创新意识,主动适应科技市场,为科研人员提供各类科技信息、技术转化途径等方面的服务。

3.科研管理工作者的求新意识要超前。科研管理人员需从广阔的外界环境中吸取一切有用的先进经验,改变仅凭直觉经验和感情因素支配的狭隘的、单一的思维方式,多角度、全方位、辩证地思考问题,提高思维的敏捷性、灵活性和应变能力,引导科技人才在科学研究与技术创新领域取得突破。科研管理创新意味着必须创造前人未曾创造过的管理成果,要敢于批判、善于质疑、正确对待权威。

4.科研管理工作者的竞争意识要强烈。竞争意识既是忧患意识又是进取意识,在科研活动逐步面向市场的过程中,科研管理人员要有紧迫感,把握住市场、企业需求的脉搏,面临激烈的市场竞争,全力以赴地投身于工作当中,保持旺盛的创新精神,发挥在一般状况下难以发挥的管理潜能,提供高质量的全程服务,在竞争中取得优势地位。

(四)良好科研管理平台的构建是高职科研管理工作创新的关键

高职院校的科研管理工作创新,很重要的一个方面就是要以本校的发展实际为依托,以党和国家的相关政策法规为指引,清除科研管理过程中的政策盲点,为广大科研人员创造良好的决策咨询研究条件,改革绩效评价体系,完善科研服务体系,创新科研管理服务平台。

1.领导高度重视是前提。高职院校各级领导要躬身下去,走到前面,为培养和提高教师的科研素质理清思路、创建体系、构建机制。学校领导既要搭台,又要唱戏;既是导演,又是演员。只有领导重视科研,带头科研,营造重视科研、尊重科研人员的良好氛围,加强对科研先进人物的宣传,强化精神激励,提高科研人员的荣誉感和归属感,才能调动广大教师从事科研的积极性,才能把科研上的“单兵”、“散兵”作战组织起来变为“兵团”大战,才能促进高职院校科研工作的开展。

2.增加经费投入是保证。对科研工作人力、物力和财力的必要投入,是科研工作正常开展的必要保证。高职院校重视科研工作的一项指标就是经费的投入,同时鼓励科研人员积极争取国家及其他有关部门的科研课题的立项,多渠道争取科研经费,同时保证配套经费足额到位,专项使用。科研经费

有了保证,不但可以购买供科研用的设备、资料,确保科研信息的获取,为科研创造有利条件,而且还可实施有效的奖励措施,激励教师积极参与科研工作,为学校的教学与发展贡献力量。

3.人性化管理是基础。科学发展观的核心是坚持以人为本,以人为本的管理理念以尊重人、关心人和信任人为管理的出发点,以造就人、成全人和发展人为落脚点。通过不断完善学校的规章制度和管理机制,以“用好现有人才,稳住关键人才,引进急需人才,培养未来人才,凝聚社会各界人才”为原则,通过制定和实施学校科研发展规划,引导全体教职员工关注社会需求和教学改革的需要,为教师提升科研素质营造良好的环境和氛围。科研主管部门还要发挥应有的作用,建立有利于教师成才的目标激励机制,引导教师热心科研,以科研促教学。

4.管理方法创新是保障。高职院校科研管理的信息化和标准化程度反映了科研管理工作的效率和水平。相关部门应集中力量开发一批水平高、适应性强的公共管理软件,并进行示范和推广应用,减少低水平、难交互的管理软件的使用,使各类数据资源、信息资源更好地运用于日常工作、项目监控、评估和科学决策中。高职院校科研管理部门在日常管理中也应以资源共享、服务共享和充分运用现代信息技术的思路来考虑和安排,积极采用标准化的数据格式,实现信息的标准化和规范化。

高职院校由于自身条件所限,其科研管理工作的创新过程必定是比较漫长和曲折的。作为高职院校的领导要用长远的眼光、战略的思考对待科研工作,从学校未来的发展看待科研工作,要克服短视行为,克服急功近利的思想,真正把科研工作重视起来。科研管理人员要大胆突破以往旧的束缚,思想上要超前,行动上要快捷,走出校门,走向市场,贴近社会需要,尤其是专业对口企业的需要,找准自身定位,勇于创新,勇于实践,并融科研于教学、招生、就业、学生管理中,“内强素质,外树形象”,尽快让科研成为高职院校办学的主要推动力量。

参考文献:

- [1] 吴明瑜.科研管理工作手册[M].北京:科学技术文献出版社,1988:358-359.
- [2] 林萍.高校科研管理创新:问题与建议[J].怀化学院学报,2007,(2).
- [3] 田锋社.高职院校科研管理模式的探讨[J].科研管理,2004,(5).
- [4] 何添锦.高职院校科研管理机制创新途径探析[J].商业时代,2008,(1).
- [5] 汪云.高职院校科研管理探析[J].兰州教育学院学报,2007,(2).
- [6] 孟学英,黎丽.高职院校科研工作问题及对策研究[J].中国高教研究,2005,(7).

Thinking of the countermeasure in the science research management innovation in the high level vocation school

WANG Xiang-ling

(Guangzhou railway vocation technology college,Guangzhou 510430,China)

Abstract: Teaching is the school of this legislation, scientific research is a strong school of the base. At present, the emphasis on scientific research in vocational institutions, to strengthen research management innovation is essential. From the research topics of the subject, reporting, project, medium-term monitoring and knot title, and even the final archive, every link is inseparable from scientific research and management. From the Higher Scientific Research in the management of the main problems starting, in practice, based on the exploration of innovation in vocational research and management made a number of valuable responses and suggestions.

Key words: high level vocation school; science research management; innovation; countermeasure

[责任编辑 张 凌]