

论高职院校科研管理激励机制创新

文/泉州工艺美术职业学院 曾秀庄

【摘要】本文简要阐述了高职院校科研管理激励机制创建的基础原则，分析了高职院校科研管理激励机制存在的问题，并提出高职院校科研管理激励机制创新路径。

【关键词】高职院校；科研管理；激励机制；创新；问题；路径

近些年，伴随中国社会经济实力的提高以及高等教育事业的持续发展，高职院校科研环境已发生巨大变化。首先，国家经济实力的不断提高为高职院校教学科学研究经费的不断增大提供相应保障；其次，高职院校相互间竞争的不断加剧要求高职学校将科学研究放在重要位置。

一、高职院校科研管理激励机制创建的基础原则

（一）制度化原则。激励体系创建应将制度建设作为入手点，通过对学校现实状况以及科研管理现状的综合了解，设定符合高职院校特征的相关科学研究管理文件。制度的设定能够规范约束科学研究管理过程，规范科学研究行为，不但能够防止学校领导在科学研究管理过程中个人主观因素形成的不确定性影响，还能够明确高职院校科研工作人员对日后的目标预期。政策具有的相对稳定性以及可持续性有助于科研工作人员摒除焦躁，潜心认真研究，早日出成果。与此同时，制度的设定还应与学校的短时间效益与长时间利益进行有机结合，从高职院校的整体状况出发，统筹兼顾，突出重点，构成完善健全的制度体系。

（二）差异化原则。差异化指激励体系的创建应根据高职院校科研管理具有的特点，对症下药，不可用一刀切的形式。激励对象存在的差异性亦决定每一个人需求、目标与欲望是不同的，基于此，相同的激励政策对不同对象激励成效是存在差异性的，并且高职院校内部院系相互间、学科相互间的进步与发展是失衡的。故而，政策的设定不但应在宏观方面整体把握，兼顾多元化，还需要对不同学院、学科以及等级的任职教师因人而异，应遵循层次性、递进性以及按部就班的原则。

二、高职院校科研管理激励机制存在的问题

（一）激励的模式限制在正面激励，缺少负面激励。激励主要划分为两种：一种是正面激励，一种是负面激励。正面激励即指管理人员对被管理人员的肯定、认同、赞许、信任与奖励等多种正面的激励，而负面激励即指管理人员对于被管理人员的否定、批评、管制、处罚和疏远等负面激励。即便正面激励具备显著的导向作用，然而从理论上而言，无论是单一的正面激励或者负面激励均是错误的。最佳的做法是需要区分状况，适时激励。对任职教师与科研工作人员工作层面“量”与“质”的要求，是创建高效科研约束体系的一个主要层面。高职院校科研激励体系缺少完善性，对任职教师只有教育工作任务量的要求，缺少对其科学研究工作量

的要求，导致诸多任职教师只把教育作为自身的本职工作，但因为科学研究并非像教育或者兼职那样实惠，因此任职教师缺乏对做科学研究工作的自主性与积极性，从而导致高职院校的科研工作难以顺利进行，对教师个人素养提升以及学校整体教育成效与质量的提升均产生不利影响。故而，高职院校的科研激励体系应包含高效的约束体系，奖罚分明，对正负激励进行加强，才可有效推动科研成果的生成。

（二）高职院校科研管理激励方法相对单一。大部分高职院校注重物质激励，轻视精神激励。高职学校中知识分子汇集，激励体系应全面考虑这些知识分子具有的特点。知识分子即便与普通一样同样需要物质的相应奖励，然而更注重精神方面的满足。科学研究工作本身即具有的挑战性以及对人们创新创造能力的要求让这些知识分子形成极大的自豪感与成就感，能够充分激发其内在具有的创新创造力，从中真正感受到自我价值的全面实现。荣誉与奖金是对于科学研究工作的一种肯定与奖励，高职院校管理人员还需要做到更多。例如，量身设计好科研工作人员的未来职业生涯规划，将工作人员放在能够将自身能力充分发挥的位置，提供并创造所有可能有效的科研条件，这亦是当前变革的主流方向。

（三）高职院校科研管理激励力度较小。科学研究工作是一种要投入大量时间与精力的创造、创新性脑力活动，在互相比较之下，高职学校激励体系中具有的奖励力度呈现出不足。因为诸多高职院校办学经费短缺，科学研究专项经费十分紧张，因此，对科研成果的相应奖励亦较少。若想真正转变此种局面，则应转变观念。在当前知识经济时代背景下，创造创新能力是民族兴衰的重要标志，在高职学校中评判教师与科研工作人员的能力关键要看他们的知识创新水平，而学术研究即是创新能力呈现的一个过程，追本溯源即是科学研究成果生成的质量和数量。

三、高职院校科研管理激励机制创新路径

（一）增强高职院校科研管理团队的激励。增强科学研究管理的凝聚力，把高职院校科研管理各个部门和相关工作人员实行有机统一，让高职院校科学研究管理变成一个整体。科学研究管理为高职院校科研工作人员提供了充分发挥个人水平与专业能力的平台，创建沟通和协作的空间，由科研工作人员个人的不断进步带动高职院校整个科研水平的不断提高，加强科学研究管理应有的凝聚力。创建合理、科学、公平的评价体系，根据激励体制，使科研工作人员可以在（下转第153页）

进贡献力量。

(二) 提高档案信息的质量。1.企业要在思想和行动上重视档案管理。企业在进行档案管理外包的时候,要注意提升高层领导以及档案管理部门的思想层面,认清企业档案管理的重要性,把企业档案管理工作当作最基本的工作,并积极拟出优化对策建议,这样可以有效预防企业出现档案管理问题。企业的管理人员根据有关法律法规,合理分配档案管理部门的工作人员以及设备。并且制定适当的机制和改善工作环境,以此来激发企业档案管理人员的积极性。还可以完善内部的激励制度以及竞争制度,在调动档案管理人员积极性的同时,提高员工的危机意识,使档案管理工作能够得到应有的重视。2.及时补充档案内容。企业在档案管理过程中,一定要注意及时更新档案内容,并且保证档案内容的真实性。企业会有各种不同类型的档案,所以也要选择不同的保存标准。企业进行档案管理的过程是一个不断丰富档案内容的过程。

三、结语

随着我国近几年对档案管理的重视,档案管理外包

业务迅速发展,在业务模式以及人才培养等方面,都取得了很大的进步。现今,世界上最有承载力的管理模式就包括外包管理,这项业务是非常有前景的。企业要从自身实际情况出发,结合企业的管理情况以及业务模式等等方面来考虑档案管理外包业务的内容,选择适合的档案管理外包服务。现在的社会经济形势比较复杂,很多企业内部的工作人员不稳定,企业对于档案管理工作的重视也在慢慢淡薄。这导致了企业在选择档案管理外包模式的时候,容易产生一系列困难。因此,企业需要加强内部工作人员的档案意识,要注重对企业档案管理相关制度以及政策的落实。

【参考文献】

- [1]徐晗轩.中国民营企业档案信息系统外包研究[D].辽宁大学,2019.
- [2]方雪.企业档案外包管理研究[D].安徽大学,2016.
- [3]卢培婧.新时代小微企业档案管理探析[J].档案天地,2018(08).
- [4]许勇.小微企业档案管理问题研究[J].现代营销(创富信息版),2018(12).

(上接第83页)高职院校科研管理中真正实现自身具有的价值和作用,在科研队伍中寻找适宜的位置,以便与科研团队更好融合,使高职院校科学研究管理工作可以更为便捷、迅速。针对科研管理工作来讲,无法依靠个人单独的力量完成,特别是开展重大项目或者研究课题时,需要高职院校整个科研团队协作共同完成。对于高职院校科研工作的当前发展形势来讲,增强团队激励是非常有必要的,有助于提高科研队伍的凝聚力。高等院校科学研究课题会涉及诸多领域、学科与专业,由此需根据团队激励来有效凝聚整个科研团队,在团队中接纳不同学科与专业的相关科研工作人员。在高职院校科学研究工作过程中,应冲破以往协作中提到的制度壁垒,对科研团队中所有工作人员在具体项目成果中作出的贡献给予相应肯定。

(二) 物质奖励与精神奖励有机结合。激励机制在高等院校科研管理过程中发挥着尤为重要的作用,全面运用激励这一关键元素,为培育创新型优质人才提供不竭动力。激励主要划分为精神激励与物质激励,二者相辅相成,缺一不可。在高职院校激励机制背景下,科研工作人员的工作成果获得相应认可,其精神获得鼓励,以便可以更好地投身高职院校科研工作中,这即是精神方面的激励。而物质激励更为简单,通过对科学研究人员最终工作成果的了解,给予他们对应的薪资报酬。在高职院校科研管理激励体制下,不但需要增强精神激励,还需要加大薪资报酬层面的激励。重视科学研究工作人员的一切劳动成果,根据工作绩效,把薪资报酬和高职业院校科研工作人员的工作成绩进行挂钩。根据荣誉激励、职业未来发展激励以及晋升激励等多方面路径,把物质激励与精神激励进行完美融合。此外,需要运用奖励与惩罚共存的方式,以创建科学、合理、有效的激励体系,对新时代背景下高职院校科研管理起到积极正确的影响。

(三) 创建科学合理的评价与激励体系。创建科学公正的评价体系在激励体制创建中有着十分重要的意义

和作用。科研是对于未知事物的深入探究,科学研究成果的大小和产生的影响在一定程度上具有不确定性和落后性,科学研究成果的质量无法用标准化、规范化的形式进行衡量。因此,对于科研工作成果的评判需要运用定性和定量有机结合的形式。首先,开展科学研究工作的量化管理,引进高职院校积分制考核方式,把科研成果进行量化评定,明确对应的积分与奖励方式,设定科学合理、公平公正的绩效考核体系;其次,注重高职院校学术委员会具有的评价作用,全面运用校内外著名专家、学者以及教授等各种人力资源,并针对评判的最终结果进行公示制与反馈制,以此保障评价应有的透明性与公平性;再次,倡导“滞后”评判体系,将科研成果获取的奖项、成果转化程度以及专利授权推广运用状况作为考核标准之一;最后,将教育环节与科研环节有机融合,纵向课题和横向课题进行方法换算,将科学研究和教学、人才培育、教师培育与成果转化运用等多方面结合起来进行全面评价。

四、结语

综上所述,科学合理、公平公正的科研管理体系是高职学校科研管理规范化、标准化与法治化的主要依据,亦是科研工作不断发展的前提,创建以人为本、服务科学研究管理体系职能的科学研究管理机制是高职学校提高科研管理水平与完成科学研究工作目标的高效路径。

【参考文献】

- [1]宝航.高职院校科研管理创新机制建设研究[J].科技风,2017(02):147.
- [2]汪玉华.科研管理机制的创新途径[J].区域治理,2019(37):75-77.
- [3]孔巧丽.新时代高职院校科研管理的挑战与变革[J].新疆职业教育研究,2019,10(03):8-11.
- [4]邹斐漾.高职院校科研激励问题研究——以Z学院为例[J].广东职业技术教育与研究,2018(06):32-35.