

高职院校智库建设促进科研管理改革路径研究

王 晴, 陶德胜

(苏州高博职业学院, 江苏 苏州 215163)

摘要: 随着全球化和信息化深入发展, 高职院校智库作为重要的思想库和智囊团, 在推动国家治理体系和治理能力现代化、促进经济社会高质量发展中发挥着越来越重要的作用。高职院校智库建设不仅关乎高校的学术声誉和社会影响力, 更直接关系到科研管理工作的质量和效率。

关键词: 高职院校智库; 科研管理; 体制改革

中图分类号: G717.25

文献标志码: A

文章编号: 1004-1168 (2024) 06-044-04

DOI: 10.19774/j.cnki.53-1085.2024.06.005

0 引言

2013年4月, 习近平总书记就建设中国特色新型智库做出重要批示以来, 各地相关部门、各高校积极制定政策、提供保障、激发动力, 智库建设工作稳中有进, 基础研究扎实推进。“十四五”时期, 要深刻认识高职院校智库在中国式现代化建设中的重要地位和作用, 通过加强顶层设计、提升能力水平、优化人才配置、改革创新机制等层面高质量建设中国特色新型高职院校智库, 为中国式现代化建设提供强大智力支撑。作为融通教育、科技与人才工作的关键枢纽, 同时又兼具教育发展、科技创新、人才培养等多重功能的特殊组织, 智库特别是高职院校智库要高度重视智库育人功能, 开创人才培育与各项工作协调发展新格局。

1 高职院校智库的功能定位

智库是由专家组成的多学科研究组织, 运用科学方法和先进手段, 进行多学科、多领域、高层次的综合研究, 为政府、企业和社会各界提供决策咨

询服务。高职院校智库, 作为智库体系中的重要组成部分, 依托高校学术资源和研究力量, 面向政府决策和社会需求, 提供政策咨询、战略研究、人才培养和学术交流等服务的公共研究机构。高职院校智库通过深入研究政治、经济、社会等领域的重大问题, 为政策制定者提供科学依据和决策参考。

高职院校智库的功能主要包括战略研究、政策建言、人才培养、舆论引导以及公共外交等。这些功能不仅体现了高职院校智库的学术价值和社会责任, 也为科研管理工作提供了重要支持。通过参与政策研究和决策咨询, 高职院校智库能够引导科研方向, 促进科研成果的转化和应用; 通过人才培养和学术交流, 高职院校智库能够提升科研队伍的整体素质, 推动科研工作的持续发展。

一是服务国家和社会需求。高职院校智库通过深入研究国家经济社会发展中的重大问题, 为政府决策提供科学依据和决策参考, 有助于提升国家决策的科学性和民主性。高职院校智库还关注社会热点问题, 提供政策建议和社会服务, 推动社会进步和发展。

收稿日期: 2024-10-24

作者简介: 王 晴 (1987-), 女, 江苏徐州人, 助理研究员, 研究方向为科研管理与职业教育。

陶德胜 (1974-), 男, 安徽当涂人, 硕士, 副教授, 研究方向为智库建设、马克思主义中国化。

二是推动高校学科建设和科研创新。高职院校智库建设促进了高校内部学科交叉与融合,推动新兴学科和交叉学科的发展。通过参与智库项目研究,高校教师可以拓宽研究视野,提升研究能力,推动科研成果的转化和应用。

三是培养高层次人才。高职院校智库为高校师生提供了参与实际政策研究和决策咨询的机会,有助于培养他们的实践能力和创新精神。智库项目研究过程中,学生可以接触到真实的政策问题和社会需求,增强他们的社会责任感和使命感。

四是提升高校社会影响力和国际竞争力。高职院校智库通过发表高质量的研究成果、举办高水平的学术会议和研讨会等活动,提升高校的社会影响力和学术声誉。在国际舞台上,高职院校智库通过参与国际交流与合作,提升了高校的国际竞争力和话语权。

五是推动国家治理体系和治理能力现代化。高职院校智库是国家治理体系的重要组成部分,通过提供政策咨询和战略研究服务,有助于推动国家治理体系和治理能力的现代化。智库建设还有助于增强国家的软实力和国际影响力,提升国家的综合国力。

2 智库建设过程中科研管理存在的问题

2.1 管理机制制约智库格局

高职院校的科研管理机制尚不完善,缺乏科学、合理的管理制度和流程,制约了高职院校智库的发展格局。近年来随着国家对科技制度的改革,各高校加大了对科研的经费投入,科研人员的工作热情极大高涨,科研产出逐渐丰富,奖励也有所增加。但科研管理人员不同于科研人员,缺乏有效的激励政策,直接导致科研管理人员工作积极性不高,主动性下降。目前,许多高职院校对科研管理人员的考核评价机制过于注重结果而忽视过程,如已到位科研经费、获批项目数量及等级等为考核指标。这种评价机制导致科研人员更注重短期成果而忽视长期规划和持续发展,不利于科研队伍的稳定和成长。

高职院校智库要从全局和战略的高度找准自己的定位,做大格局,全方位协同攻关,才能真正为国家建设发展献计献策。目前,在国内外享有盛名的高校智库寥寥无几,很多高校智库缺乏开阔的视野和开拓进取的精神,没有站在国际高度,没有瞄准国家的需求,没有守住学术前沿,没有挖掘地域特色,局限于自己的一小块天地,很大规模上还是采用单一、静态、封闭的研究模式,因而难以取得跨越式的发展。

2.2 人才匮乏制约智库运行

高职院校的科研管理队伍普遍面临人员配置不足的问题。随着学校科研工作的逐步推进,科研管理的广度与深度不断增加,但管理人员数量并未相应增长,导致管理任务繁重,难以实现精细化管理。目前大部分高校多以设置职能部门统筹科研管理,在二级单位设置科研秘书协助管理的模式,但由于晋升、自我发展等原因,科研管理人员流动性较大。科研管理是一个复杂且可持续的工作,需要稳定的人员。

当前几乎所有二级学院的科研秘书都为兼职,他们还需承担教学、科研、考试、行政等多项工作,一人多岗,用于科研管理的时间和精力有限,影响了管理效率和质量。高职院校目前仍面临重教学、轻科研的实际问题,对科研管理队伍的培育和科研管理人员的培训不够重视,在上岗前往往没有系统的科研管理培训和学习,缺乏科研管理的理论和实践经验。这导致他们在面对复杂的科研管理任务时,难以做出科学合理的决策,影响了科研工作的顺利开展。科研秘书是二级部门重要的管理角色,是管理部门与二级学院师生之间的桥梁,不仅要传达上级主管部门的指示,还要管理二级单位的科研活动,是学院领导进行科研管理的得力助手。但目前高职院校科研管理部门的专职人员仅作用于材料整理、上报和简单的数据分析,科研秘书也只是管理部门的二传手,只是转发通知、催交材料,不研究政策、不审核细节。科研管理过程中没有一个正确的自我定位,管理参与度较低。

2.3 保障机制制约智库转化

一是科研基础设施不完善。高职院校的科研基础设施建设相对滞后，缺乏先进的科研设备和数据分析平台。硬件设备影响软实力，使得科研人员难以开展高质量的研究工作，没有高质量的成果产出。

二是科研经费支持不足。科研工作需要大量的资金支持，但高职院校往往面临科研经费紧张的问题。这导致科研项目难以获得足够的资金支持，影响了科研工作的顺利进行和科研成果的转化应用。

三是科研团队水平不高。高职院校的科研团队整体水平相对较低，缺乏高水平的科研领军人才和创新团队。这限制了科研工作的深度和广度，难以形成具有竞争力的科研成果。人才引进与培养困难。由于高职院校的科研条件、待遇和发展空间等方面的限制，使得高水平科研人才的引进和培养面临困难。这进一步加剧了高职院校科研人才短缺的问题。

四是校企合作流于形式。虽然高职院校普遍重视校企合作，但在实际操作中往往存在合作深度低、流于形式等问题。这导致科研成果难以转化为实际生产力，影响了科研成果的转化和应用。

3 智库建设促进科研管理改革的建议

科研管理部门要整合学校、政府和企业的资源，把智库打造成研究咨询、创新传播、人才培养等功能密切融合的智囊团和思想库。高职院校智库不仅可以为政府和企业提供决策支持，还通过知识创新、国际交流等方式推动人才培养、社会进步和发展。

3.1 优化资源配置，改革管理机制

高职院校智库建设通常围绕国家重大战略需求、区域经济社会发展及行业发展趋势等核心议题展开。这促使科研管理工作更加明确研究方向和定位，确保科研活动与国家和社会需求紧密对接，提高科研成果的针对性和实用性。通过智库平台，科研管理部门能够引导科研人员聚焦前沿问题和实际问题，形成具有影响力的研究成果，从而推动科研工作的深入发展。

高职院校智库建设需要整合校内外多种资源，

包括人才、资金、数据、信息等。这一过程中，科研管理部门在资源配置上发挥着关键作用。通过优化资源配置机制，科研管理部门能够确保关键项目和领域获得足够的支持，提高资源使用效率。同时，智库建设也促进了与其他部门、学院及外部机构的合作，共同推动资源的共享与利用，为科研人员提供了更广阔的合作平台和机会，为科研工作提供更加坚实的支撑。

高职院校智库建设对科研管理模式提出了新的要求。科研管理部门需要在科研项目管理、成果评价、团队建设等方面不断创新管理模式，以适应智库研究的新特点和新要求。例如，建立更加灵活的项目管理机制，鼓励跨学科、跨领域合作；完善成果评价机制，将决策咨询类成果纳入评价体系；加强科研团队建设，培养具有国际视野和战略思维的高水平科研人才等。这些创新举措有助于激发科研人员的积极性和创造力，提升科研管理工作的科学性和有效性。

3.2 提升专业能力，改革运行机制

高职院校智库作为连接学术界与决策界的重要桥梁，其建设过程中服务能力的提升至关重要。科研管理部门应不断提升科研服务能力，为智库研究提供全方位的支持。通过加强与政府、企业、社会等各方面的联系与合作，及时了解各方需求和期望，为科研人员提供精准服务和支撑。高职院校智库建设离不开一支高素质、专业化的科研管理队伍。科研管理部门应重视队伍建设和培养工作，通过培训、交流、引进等多种方式提升队伍素质和能力。加强科研管理知识的学习和更新，提高管理水平和能力；加强跨学科、跨领域的知识储备和积累，提升综合素质和创新能力；加强职业道德和职业操守的培养，树立良好的工作作风和形象。同时，建立健全激励机制和考核机制，激发队伍的积极性和创造力，打造一支高水平、专业化的科研管理队伍。

3.3 协同合作创新，改革转化机制

在构建中国特色新型高校智库的浪潮中，高校应把握此契机，深化科研管理改革，摒弃陈旧的科

研范式，强化跨学科协同机制，并精准对接政策导向，以期显著提升科研成果的市场转化效能。此类智库应精准聚焦国家核心战略与区域社会经济热点，深耕地域文化特色，力求产出既具前瞻性又贴近市场需求的高质量学术成果。鉴于高校在智力资源上的富集，而政府作为问题发起者与政策执行者，企业则手握资本与市场的双重钥匙，三者需发挥各自所长，规避短板，深化开放合作与联合攻关的广度与深度，共同推动科研成果从理论到实践的跨越。

高职院校智库建设是高校提升品牌形象和影响力的重要途径。通过智库建设，高校能够展示其在某一领域或某一方面的深厚研究实力和独特优势，吸引更多的关注和支持。这有助于提升高校在国内外的知名度和美誉度，为高校吸引更多优秀的科研人才和资源创造有利条件。同时，智库建设也促进了高校与其他高校、科研机构以及社会各界的交流与合作，共同推动学术进步和社会发展。同时，科研管理部门还应积极推动科研成果的转化和应用，促进科研成果向现实生产力转化；提供政策咨询、决策支持等服务，为政府决策提供科学依据和参考。这些举措有助于提升高职院校智库的社会影响力和知名度，为高校赢得更多的社会声誉和资源支持，为经济社会发展贡献智慧和力量。

4 结语

近年来，鉴于党和国家对智库建设工作的日益重视，高校智库被赋予了更为显著的理论引领与决策辅助职责，其建设的紧迫性和价值愈发凸显。在

高职院校层面，智库的构筑对科研管理效能的促进效应广泛而深远，显著增强了科研品质。此类智库汇聚顶尖人才与优质资源，为科研活动构筑坚实后盾；通过介入项目评审、成果验收等关键环节，严格把控科研产品质量，确保其在学术深度与实践应用上的双重价值。此外，智库还通过组织学术会议、编纂学术专著等途径，拓宽科研成果的交流渠道，促进知识共享。这一系列举措不仅精准定位科研导向、优化资源配置、革新管理方式、增强服务效能，还培育了科研精英，构建了高效能研究团队，合力推动科研工作向纵深发展，为高校科研实力跃升及经济社会进步贡献力量。

参考文献：

- [1] 李蓉. 以高职院校智库建设做深做实产教融合 [J]. 广东经济, 2023, (09): 85-87.
- [2] 赵路遥. “双高计划”背景下高职院校新型智库建设路径研究 [J]. 太原城市职业技术学院学报, 2021, (12): 50-52.
- [3] 曹毓民. 高职院校新型智库建设的特色、原则与举措 [J]. 中国高等教育, 2021, (Z3): 76-77.
- [4] 赵宁, 李蕾, 柳志军, 等. 国家治理视域下优化高校智库建设分析研究 [J]. 图书馆工作与研究, 2021, (07): 3-11.
- [5] 吴榕芳. 中国特色新型高校智库进程中科研管理队伍建设的若干思考 [J]. 牡丹江教育学院学报, 2020, (03): 44-45+52.
- [6] 吴榕芳. 深化科研管理体制改革的推进新型高校智库建设 [J]. 太原城市职业技术学院学报, 2019, (12): 84-88.