

绿色学校创建视域下

高职院校科研管理绿色发展策略研究

□潘伟男 邓水秀

【内容摘要】科研管理为高校内涵发展建设服务,将绿色发展理念融入高职院校科研管理,促进产学研紧密结合,加强绿色科技成果转化,进一步丰富了绿色学校创建工作内涵,推动了绿色学校建设全面发展。本文阐明了高职院校科研管理绿色发展的内涵,分析了高职院校科研管理绿色发展存在的问题,探究了绿色发展视域下高职院校科研管理的提升对策和有效路径,为构建高职院校科研管理绿色发展的长效体制机制提供可参考借鉴的实践经验。

【关键词】绿色学校;高职院校;科研管理;绿色发展

【基金项目】本文为中国轻工业联合会教育工作分会、全国轻工职业教育教学指导委员会课题(编号:QGJY2022054)研究成果。

【作者简介】潘伟男(1981—),男,湖南永州人,湖南食品药品职业学院高等职业教育研究所副教授,硕士;研究方向:职业教育教学

【通讯作者】邓水秀(1980—),女,湖南衡阳人,湖南食品药品职业学院药学院讲师,硕士;研究方向:职业教育教学

科学技术是第一生产力,科技创新是国家发展的重要动力,科技创新也是决定国家经济与综合实力的核心支撑。高职院校作为高等教育的重要组成部分,在科技创新方面发挥着不可替代的作用。国家科技创新体系建设的时代需求为高校科研工作带来了机遇和挑战,科技创新的飞速发展对科研管理的要求日益提高,科研活动在高职院校各项工作中的比重亦与日俱增,高职院校科研管理不仅要重视产出效果,更要从理念上进行自我革新。绿色发展理念融入高职院校科研管理,将进一步丰富绿色学校创建工作内涵,推动绿色学校建设全面发展。

一、高职院校科研管理绿色发展的内涵

(一)绿色发展。习近平总书记强调,绿色发展是我国发展的重大战略。从内涵看,绿色发展是在传统发展基础上的一种模式创新,是对可持续发展的继承,也是一种以效率、和谐、持续为目标的经济增长和社会发展方式。绿色发展理念重视人与自然的和谐共处。

(二)高职院校科研管理。科研管理作为高职院校内涵发展建设服务的重要内容之一,其工作贯穿于科研活动、学科评估和专业建设等全过程。高职院校科研管理工作需以学校发展定位为依托,立足地方需求,为科学研究人员打造平台,营造良好的科技创新氛围和环境,关键是培养符合地方经济社会发展需求的技术技能型人才,并以此为中心开展工作^[1]。

(三)高职院校科研管理绿色发展。当前,科技创新快速发展,社会对科学研究工作的要求标准不断提升。因此,在高职院校科研管理工作中,不仅要重视产出成效,还要实现理念创新。近年来,高职院校科研管理的“放管服”效果虽然有了显著提升,但与充分发挥科研人员创新活力的目标还有一定差距,科研体制机制仍需“破冰”改革。

二、高职院校科研管理绿色发展中存在的问题

(一)认知不够准确。随着我国科学技术创新体系的逐步完善,其相应活动在高职院校中的占比逐渐增加,而其发展需

求为高职院校科研工作带来了诸多机遇和挑战。部分高职院校对科研管理工作的认知程度不高,科研底子薄弱、短板明显、发展时间较短、认知不够准确,认为科研多是项目申报、结题验收、上传下达等工作,以至于管理工作存在明显不足,使项目申报数量偏少、难度级别较低,这在一定程度上影响了科研人员的积极性、主动性,让高职院校整体科研水平无法显著提升。与此同时,部分高职院校虽然存在科研工作积累,但并未清晰地意识到科研是衡量学校发展的关键指标之一,并且在学校发展中缺少科研的中长期规划,导致教学科研存在“两张皮”现象,对科研工作的可持续发展带来了较大影响^[2]。

(二)协同联动较弱。当前,部分高职院校行政管理模式较为分化,致使相关部门之间的服务协同联动性较弱,例如,科研管理、财务采购、国有资产、监察审计等部门各自为政。在科研工作开展过程中,科研人员为进行设备采购、资产入库、费用报销等工作,经常会穿梭在几个部门之间,完成相关材料的申请填报、票据整理、领导签批等,浪费了大量时间。与此同时,高职院校的校、院两级科研管理工作也有脱节现象,以至于无法对相应人员开展精细服务。一般情况下,校级科研管理部门主要是为全校提供服务,通知下发数量、服务类型较多;二级学院的科研管理机构会对校级层面材料进行分类处理,确保为本学院的教师提供更好的服务。但在实际工作中,部分二级学院的科研管理机构会对校级下发材料进行原样转发,或由于管理不畅出现信息延迟情况,这为科研人员的工作开展带来了诸多不便。

(三)素质有待提升。部分高职院校将科研管理和行政工作结合,不仅未认识到其特殊性,部分还出现了形式化问题,对相应工作人员的专业素质未作严格要求,致使科学研究创新受到了一定限制。

部分高职院校的科研管理部门虽具备计划、成果、产学研合作、综合等相应职能,也组织开展纵横向课题申报、项目经费

下达、科研团队建设、成果统计、成果推介、学术交流等各种活动。据此,特别需要科研管理人员在工作中具备良好的前瞻服务意识、专业知识储备、优秀沟通能力,还要在管理工作中突出奉献精神,为科研人员提供高效服务。而实际情况是,部分科研管理人员自身知识储备有限、专业经验不足,对业务工作开展系统性思考不够全面、深入,未能提供良好的前瞻性辅导和专业服务。

虽然大多数高职院校设置了学术委员会,但部分高职院校在科研管理中并未完全、有效落实相应职责,致使学术不端行为出现时惩治不及时,学术生态环境改善不彻底。与此同时,科研管理人员的认知观念也可能导致监管力度不够,无法对急功近利人员的行为进行矫正,这不仅违反了公平竞争原则,还打破了良好的学术秩序,严重限制了高职院校内部学风建设、科研风气的正向引导成效。

三、绿色学校创建视域下高职院校科研管理绿色发展对策

(一)明确目标。科研管理作为复杂程度较高、需要持续推进的系统化工作任务,高职院校在科研管理工作过程中需从自身长远发展深思熟虑、开展顶层设计。因此,高职院校科研管理部门在具体工作中要以“助力科研创新、服务专业发展”为指导思想,对国家、地方的相关政策及导向进行深入研究,分析、研判自身的优势与不足,知晓、把握未来专业(群)建设的关键方向,集中力量强化优势与特色专业(群)^[3]。

高职院校还要将学术带头人培养列为重点工作,引领攻坚重大项目,以此来培育更多相关专业(群)的科研人员,汇聚和打造创新能力突出、科研业绩优秀、结构层次合理的科研人才队伍,同时在平台、经费上给予大力支持,使其在项目研究过程中攻坚克难、锻炼提升、形成合力。不仅如此,还要实现相关专业(群)之间的深度融合,以此构建具备专业(群)特色优势、特点鲜明、有发展潜力的科研创新团队,促使其在研究过程中达到主次分明、和谐共生的目标。

高职院校的科研管理工作,需综合利用校企、校地等方面的合作契机,以此来发挥出“顶天立地”的效果。“顶天”即带领科研创新团队承接重大项目,产出高水平、标志性成果,实现国家级、省部级科研创新团队、科研平台和科研奖项的突破;“立地”是强化科技成果的应用与转化,以此来获得良好的社会效益,成为地方经济实力提升的关键保障。同时,高职院校科研管理工作还要与国家科技创新、地方经济发展充分契合,从而为其可持续发展提供有效保障。

(二)强化协作。高职院校科研工作的关键主体是教职人员,其在科学研究中自主性、积极性的展现,与学校实力提升之间存在紧密联系。因此,科研管理部门在工作中需为其提供自由舒适程度较高的氛围环境。

1. 高职院校需要进一步完善科研管理工作制度。结合实际将审批手续简化,充分尊重科研人员,给予其经费使用、项目管理上的自主权利,严格执行项目负责人制度,将“放管”之间的关系理清,实现各级监督管理服务工作的有效落实。与此同时,还要进一步提升科研人员的责任意识、诚信意识,构建终身追责的体制机制,让其从繁琐的工作中解脱出来,提高其获得感,从而让科研创新活力充分展现^[4]。

2. 高职院校需要完善科研管理工作的校、院两级联动机制。校级科研管理部门依据业务种类设置相应科室,为科研管

理人员厘清职责权限、有序开展打下基础。二级学院需明确分管科研工作的学院领导,配备科研秘书,并确保其专业背景与二级学院的专业方向相同。为保障科研管理工作能为科研人员提供全方位、全过程的优质服务,二级管理人员不仅要及时完成上传下达,还需根据科研人员专业特点、研究实力,有针对性地采集项目申报信息、服务科研团队、实现成果转化,沟通并解决相关工作中的难点、痛点。同时,有效疏通相关部门工作之间的堵点,通过信息数据平台的共建共享,实现相关部门科研服务工作的无缝衔接。该过程中科研管理人员需使用上述平台系统完成整合、分析、共享,来提升数据的精准性、及时性、有效性,从而大幅提升服务效率。

(三)提升素质。高职院校科研管理人员的综合素质,会对相应工作的完成质量产生直接影响。从科研管理人员自身的角度来看,要进一步提升个人能力、强化道德素养。科研管理人员需进行系统学习,掌握科技政策法规,增加专业知识储备,提升自己在组织协调、写作提炼、表达沟通、统筹策划等方面的能力。同时,科研管理人员还要在工作中坚持责任落实、服务细化的重要原则,爱岗敬业、踏实钻研,能够为科研教职员工提供优质服务,创造出风气良好的科研绿色生态。从高职院校的角度来看,其需要主动为科研管理人员的发展搭建良好平台。通过组织相关人员参加专业培训,进一步充实其管理知识和技能。同时,还可选择其中的优秀人员进入上级管理部门、学校对口部门进行交流,拓宽其工作视野,使其掌握更加优秀的理念、方法,为工作注入全新动力。另外,学校还要保障科研管理人员奖励、晋升渠道的畅通,增强绩效考核力度,调动工作积极性。从科研人员的角度来看,需要强化对管理者的尊重与认可,并主动参与各项研究活动,依据相应标准及时完成材料提交,对管理工作给予帮助和支持,肯定其工作成就和业绩,通过增强交流合作,提高沟通质量,加深相互理解,保障科研工作有序进行。

四、绿色学校创建视域下高职院校科研管理绿色发展的路径

(一)丰富激励方式。针对性的奖励方式能充分调动科研人员的积极性、主动性和创造性,将其具备的才能、潜力充分展现出来,并使其全身心地投入科研工作中,促使其研究成果在教育教学改革、企业技术发展中有效应用,进一步得到领导、同事的充分认可,收获自豪感、成就感。具体措施如下:一是物质奖励与精神鼓励相结合。高职院校应尽可能地为科研人员提供研究所需条件和良好待遇。在开展科研工作需要的情况下,为科研人员提供必要的设施设备支持,或给予取得优秀成果的科研团队物质奖励和精神鼓励^[5],并在学校年度总结大会上予以表彰,广泛宣传报道团队的科研精神和优秀成果,号召广大教师、学生向榜样们学习,激励科研人员的内生动力。二是个人激励与团队激励相结合。不仅要对成绩突出的科研工作者予以奖励,还要对团队加以激励,使每个团队成员都能收获成就感,凸显团队合作价值,推动团队与个体之间的协同发展。三是正面激励与反面激励相结合。高职院校可通过正反面激励相结合的方式提升科研管理效能,一方面对科研成果丰硕的团队或个人予以表彰、嘉奖,另一方面对没有完成科研绩效工作的团队或个人加以惩罚。

(二)分层激励评价。高职院校可根据实际制定能够满足

科研工作人员的分层激励评价机制。一是年龄结构层面。高职院校科研人员根据年龄结构可分为青年教师(35周岁以下)、中年骨干教师(年龄35~50岁,以副教授为主)和资深教授(50岁以上)。青年教师精力充沛、思维活跃,容易接受新鲜事物,积极性较高、创新性较强,但缺乏科研经验、研用存在脱节,因此,他们会重点关注访学深造、研修培训等与科研相关的制度和政策。中年骨干教师是高职院校的中坚力量,他们需要面对和承担工作、家庭、生活等多方面的压力,因此会更加关注如何突破自身科研成长的瓶颈,实现职业生涯的二次发展和科研工作质的飞跃。资深教授是高职院校的专家学者和学术大家,在其专业领域德高望重、名副其实、有口皆碑,科研学术造诣深厚,治学严谨,成绩斐然,因此他们会更加关注如何充分发挥传承学术、激励后学、引领创新的作用。二是量化考核层面。高职院校通过鼓励广大教职工开展科研工作,全面落实高校教学科研、服务社会的职能,进一步规范学校科研管理工作,完善科研工作评价体系,使科研管理工作科学化、规范化、制度化,促进学校科研水平的提高,同时为科研工作考核、年度评优、专业技术职称晋升与定级、职务及特殊岗位的聘任等建立并提供规范的考核评价机制与依据。

(三)构建管理平台。随着时代的发展和科学技术的进步,高职院校的科研水平也在稳步提高,科研成果量增质升,以往管理效率偏低、管理过程繁琐、管理周期较长的传统管理措施已不再适应当前科研工作的快速发展。传统的科研信息管理模式过于陈旧,以手工操作管理形式为主,耗费了大量的时间、人力、精力,不仅效率较低,成本也偏高。因此,开发构建科研管理信息化平台已成为必然趋势。高职院校可依托学校信息化建设顶层设计,进一步明确学校科研管理信息化建设的总体蓝图、规划设计以及发展路径,通过构建校内科研管理工作信息化平台,将课题项目申报、评审、立项、开题、中期、结题等全过程管理信息化、线上化、无纸化;课题项目经费使用的报账管理信息化可以与学校财务部门实现无缝对接;各级各类教科研成果的统计、奖励以及社会服务的统计等工作也可实现信息化并及时共享。以此推动高职院校科研管理的理念更新、模式变革和体系重构,全面提升高职院校科研信息化发展水平和支撑服务能力,助力提升高职院校的综合实力。

(四)建立管控体系。随着世界各国现代化水平的不断提高,体现国家综合实力的不仅仅是经济、政治和军事,真正决定国家发展潜力和动力的必定是科学技术。国家对科学研究工作的高度重视和持续投入,促使科研成果成倍产出,成果类型也更加多样,因此,科研工作及其成果的管理已成为学校工作重点。科研成果管控作为高职院校科研工作的重要内容之一,也是高职院校信息化建设的核心关键环节。高职院校科研工作实现信息化、数字化,进一步提升了查询、统计、分析、获取科研信息数据的便捷程度。高职院校通过大力发展信息化顶层设计及管控,不仅为科学研究创建完善的信息档案内容,还提升了其检索过程中的便捷性。同时,高职院校科研管理部门还应将每日主要的工作任务公开发布,确保相应流程稳定有序。高职院校也可依据自身特色构建科研成果管控体系,加快科研成果的应用与转化,增强科研服务社会的能力^[6]。

(五)发挥数据价值。为保障科研管理工作有效有序开展,高职院校必须加大对科研工作的重视程度,可将相应项目计划任务

视为整体,开展系统化分析,保证其内容完整性,增强科研项目之间的联系。同时,高职院校还应重视科研管理部门及其机构的整体性,通过有效沟通和协调形成完善体系,实现信息的及时反馈和即时调整。高职院校科研管理部门还应着眼长远,有效完成对科研工作的全面统筹,提升工作效率。高职院校开展具体科研工作时,科研管理人员通过合理措施完成数据整理、深度分析,得到所需结果,但项目在完成后可能会产生相关数据信息资源的闲置。对此,高职院校科研管理人员需进一步提升在数据共享上的服务意识,通过定期培训的方式对其观念加以引导。与此同时,在高职院校科研管理工作中,建立健全分享数据信息的联动机制,调动信息数据共享的积极性、主动性,充分挖掘并发挥科研信息数据价值。

五、结语

综上所述,绿色学校创建视域下的高职院校在科研管理工作中融入绿色发展理念,不仅可以保证科研成果的有效应用与转化,还能充分调动科研人员的积极性、主动性、创造性。通过对绿色发展与高职院校科研管理之间内涵、关系、问题、对策和路径的细致分析,高职院校需进一步优化科研管理工作岗位、提升管理人员专业素养,融入现代化信息技术手段,以此实现科研管理工作效率、服务质量的大幅提升,为高职院校科研管理工作的绿色可持续发展打下良好基础。

【参考文献】

- [1] 鹿震苗,赵洁怡,张彩霞,等.基于广东中医药强省建设中的中医药科研发展文献计量分析[J].中国社会医学杂志,2023,40(1):120~124
- [2] 王宁,顾巍巍,顾军,等.农业科研院所知识产权运营能力提升探索与实践——以江苏省农业科学院为例[J].农业科技管理,2023,42(1):47~51
- [3] 袁文青,王敏敏,褚红玲,等.临床医学专业本科生早期参与临床科研训练的影响因素与管理策略思考[J].中华医学教育杂志,2023,43(3):173~176
- [4] 王系耀,张一峰,薛晨霞,等.农业科研院所青年人才培养机制研究——以江苏沿江地区农业科学研究所为例[J].农业科技管理,2023,42(1):87~90
- [5] 郭杰荣,郝爱平,杨宗升.学位论文(设计)质量监控与分类评价的改革与实践——以湖南文理学院为例[J].湖南文理学院学报(自然科学版),2023,35(1):89~94
- [6] 邵建华.终身学习视域下教师群体“自主驱动—创新引领”的科研管理模式探索——以朝阳社区学院科研管理工作为例[J].黑龙江教师发展学院学报,2023,42(2):30~32
- [7] 谢源,潘伟彬,侯恩光.高职院校科研管理工作的思考[J].闽西职业技术学院学报,2014,2
- [8] 王纪忠,于瀛军,何鑫.浅析高职院校开展科研工作的制约因素与对策[J].乌鲁木齐职业大学学报,2004
- [9] 乔维德.高职院校科研管理对教师科研素质提升的影响[J].黄冈职业技术学院学报,2010,4
- [10] 马丹.组织文化理论视角下高职院校科研文化建设路径探讨[J].广东职业技术教育与研究,2022,4
- [11] 林溪.试论大数据环境下高职院校科研管理体制的创新[J].宿州教育学院学报,2019,4