

高职院校科研激励机制研究与对策

杨椿 兰翔英 董玉峰

石家庄邮电职业技术学院

[摘要]为实现新时期高等职业教育的优质发展,必须深入开展各种体制机制建设,在高职院校中开展的科研工作既是为服务于经济社会结构调整和培养人才工作的要求,又是为高职院校进行更高水平高质量发展工作的要求。建立和健全科学研究管理体系,对推动高职院校的科学创新与提升,多出研究成果,多出高层次、优质研究成果,对推动科技成果转化,服务人才培养,服务区域经济,形成体现科学技术水准和学术实力水平,以创新与发展和社会实际贡献为导向的科学业绩机制。

[关键词]高职院校; 科研激励机制; 策略

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-627X.2021.08.380

高职院校科研激励机制,指在高职院校中,为全面调动科学家的积极性,以便达到科学研究目的,主要内容是规定好奖惩原则以及机制包括办法等。随着当前高职教育的发展,其一方面肩负着服务社会、工作地方科学的职能,另一方面也必须担负起科研的管理工作的责任。要保障高职院校科学研究实力的持续增强,科研持续发展,需要完善相应的激励机制,其中不仅包含着政策层面上的,还包括软环境方面的激励,这可以调动高职院校科研教师们投入科研工作的积极性、主动性和持续性,从而促使高职院校在科研激励方面得到不断的进步,使各个学科的构建更加完善,保证相应的事业能够持续蓬勃发展,形成良好的科学气氛。

一、高职院校科研激励机制

近年来,高职院校科学研究水平也有了一定程度的提升,科技研究成果数量上升,科研工作品质也在改善,科研管理机制也逐步完善。不过,由于科研工作管理的机制并不健全,对科学激励机制的引导功能并没有充分发挥起来。根据调查,目前主要面临问题有:

(一) 科研机制还没有充分形成,或发展得尚不完善

在高职院校内,仍有相当部分学院缺乏自己的科研管理,科研管理工作仍处在“教学配角”的地位,但即使是独立设置科学管理的院校,也还有相当部分学院的科研管理工作,还停留在对学院教育科研成果的汇总,以及统计分析、研究奖励管理等方面,主要工作内容仅仅为学院的考评检查职称考核、统计平台建设等工作提供数据参考,并不能切实发挥高校引导科研方向、营造良好科研环境、培养科研队伍、激发学生科研激情、充分调动学生科研积极作用、促进学生科研成长、提高高校科研管理水平的功能。

(二) 科研激励机制导向不明确

科研激励机制的形成,要以学校发展总体目标和个人发展总体目标保持一致为基本导向,并依靠个别总体目标的完成带动学校总体目标的完成。目前,已形成科研激励机制的学校在奖励总体目标、鼓励举措、奖励手段等方面,均面临着模糊不清甚或相悖的状况。一些院校将发表学术论文、主编教材的数量多寡、层次多少等视为学校科研发展的主要目标,并以此作为学校对全体教职工和科研人员的科研水平、科研成果的绩效评估依据,却忽视了学校科研工作必须与推动学院教育教学事业发展有机地结合、与推动区域经济社会发展有机地结合的基本目标,使高职院校的科研工作完全脱离了“产学研合作”推动区域经济社会发展的基本方针与总体目标,从而出现了科研成

果中的应用型研究成果比例较低,以及科研内涵与区域经济社会发展严重脱节等现象。

(三) 重物质激励,而轻科学精神激励

对于高职院校来说,为了能够在较短时间范围内出业绩、出成就,从而提升学校的研究水准和科学地位,有些学校通过以物重奖励的方式,来激励老师和技术人员积极参与学术、多出成就,有些学校甚至通过进一步增加物质激励的规范,使得部分老师和技术人员将“多出学术结果”当成了提升自身社会经济生活水平的一条捷径,这就使得某些科学研究结果的品质大打折扣,“低俗化”、“物想化”倾向严重影响老师和技术人员的学术作风,“只讲业绩,不讲品德”,使得学校科学与传统文化的精神核心价值遭到了很大的打击,非但没有提升学校的研究水准和科学地位,给学校的名誉也造成了影响。

二、科研激励机制构建原则

(一) 公平性原则

公平学说则认为,工资的多寡会直接影响雇员的上班积极性,而工资分派是不是公正或科学合理,则对雇员的上班积极性负面影响更大。所以,在科研工作管理中,就应该形成客观、科学合理、公正的指标,对科研做出客观评估与衡量,同时做好并指导科研人员正确对待别人的科研成果以及科研奖项。在对科研项目研发过程中给予的奖励,也应当按劳分配,让每位参加科研工作的教师均获得相应的回报,从而力求营造一种健康良性的公平竞争的科研环境。

(二) 系统性原则

高职院校的研发激励机制,主要目的是充分的将个人创新能力调动起来,并且进一步提升科研水平。我国在构建相应机制的时候,需要充分将外部环境与内部因素联系在一起,考虑到其对于院校科研存在的影响。与此同时,发展高职科研的激励机制,使其不断的完善,与此同时,还要确保目的性和协调性的明确。

三、科研激励机制内容

(一) 吸引、培训人才激励

需要充分的建立起人才激励制度,并且进一步激发科研人员在研发过程中的潜能,可以让其更加具有归属感,降低人才流失的可能。不仅要吸引外来的人员,还要确保本校之中的教师能够更加稳定的开展工作,这样以来,可以为学校增加新鲜血,还能够实现学术团队的构建,降低人才的流失,保证本校科研队伍发展中的稳定性和延续性。通过高能力人才的送过去与请过来等各种不同方式,能够及时的确保客养过程中,不断

的吸取更新、更前沿的知识或理念，从而提高创新能力。

（二）科研团队激励

科学研究并不能仅仅通过一个单独的个体来完成，而是需要具备团队合作精神，这也是目前科学研究的关键内容。这样不仅能够充分激发个人创造力，还可以加强整个团队的工作效率和创新能力，并且将个人的特长充分发挥出来，共同努力，使得整体的科研效果有所提升。良好的团队可以在一定程度上实现彼此之间的合作，并且构建出科研工作的整体氛围，加强人员的工作兴趣以及学习上的能动性，使创新性有所提升。

（三）科学评价考核激励

科学研究包含的内容较多，所以需要针对不同的组成部分进行细致深入的研究，并且针对考核结果做好分类，整体的周期不能够太短，与此同时，针对相应的科研成果做好审核和鉴定，并以此来给予相应的奖励。

1. 增加应用型研究在学校绩效评估标准中的比例，健全学校技术技能协同创新机制。高职学校必须要以战略眼光确立学校的研究发展目标，形成鼓励技术技能研究的良好体制环境，高职学校的教职员进行科学研究，就必须服务与发展一流的高职学生，而不是脱节于人才写文章，做课题，而是必须引导教职员积极参与社会服务活动，进行教育与应用科技研发、成果推广、科技服务、技术咨询、等的协同创新性研究，以增加学校技术技能创新工作中的政府部门、行业、企业、学校、教职员等各方满意度，以促进社会生产发展与区域经济社会建设，并持续地提升高校的办学能力。

2. 形成高职学校特有的同行专家学术评价机制。健全以质量导向的考评机制，增强了专业评审的科学性，对客观真实的学术评审应当充分考虑对科技研究成果的后续评价工作。以学术论文质量为例，就应该包含对学术论文的内涵评论、对学术论文出版刊物的质量评价，而且学术论文被其他人所引用也是同行专家检验和评判我校高新技术成果质量的一个有效方法。

四、科研激励机制构建方法

为能充分调动教师的主观能动性，科研激励方法需全方位、多层次地开展。高职院校科研激励方法有以下几种。

（一）政策激励

政策是部门管理者为达到一定目标所制定的一些相应的政策文件规范，但政府激励多是以激励高校教师为主的。相对而言，高职院校研究水平则比较薄弱，政府可以制定一些支持的政策，更大力度地引导高校教师进行研究，多出成果，也多出了高品质成果。例如：义乌工商职业技术学院，对高校教师研究论文专业书籍、获奖成果等均有不同的物力奖金；对于立项项目，若无引进费用，则予以相应的费用补助，最高可达五万元，若有引进费用，则予以相应资助，最高可达20万；对专利申请程序的繁琐和周期长等特点，再加上重新考虑专利等问题，老师专利奖金的幅度又提高到了原来的3.2倍以上，这不但极大地激发了学校教师的教学研究积极性，还适应了对高等职业院校科研人员的实际投入之需要，更能更加深入地开展科学、高效地顺利完成教育科研各项任务，为学校今后研究工作发展创造了有利的平台。

（二）知识激励

目前现代科学技术得到了蓬勃发展，且各个不同专业在知识创新方面的速率也更快，而作为高职院校的科研人员也需要做到与时俱进。所以，领导者们应该重视教师们的培养和深造的机会，与此同时，制订出配套的培养规划，保证科研人员可以更加有组织地去进行不同的培训与锦绣，进一步接触前沿的科学技术理论知识。从而进一步适应学生们对于新知识的需要，还可以充实科研人员自身的知识系统，增强内在激励水平。

（三）目标激励

目标激励是当前科研人员希望可以在经过奋斗之后，满足相应的目标，其对于个人积极性有着较大的激励作用。在明确目标的指引下不仅可以充分把自己的设想及时的纳入工作方案之中，满足目标激励制度的内容，不断的发现自己的价值和方向发展，这样能够更好的促进科研人员自身的自信心。所以，作为校方的管理者，需要及时的提出配套的发展目标，这样可以更好的将技术人员的积极作用调动起来。提升高职院校技术人员在科研方面的成果以及专业技术的水平。通过相应的考评，来将客养的动力激励起来。

结束语

综上所述，激发与充分调动人的内部潜能有非常关键的意义，所以，高职院校科研要不断上水平、上档次，要形成以人为本、合理高效的科学机制。这样不但能够进一步将科技人员在工作上的积极性充分的调动起来，还能够有效的提高研究的效率，同时，也对提升了整个学院的研发实力和学科建设，也起到了促进作用。

参考文献

- [1] 陈婷. 基于马斯洛需求层次理论的高职院校科研激励机制[J]. 黎明职业大学学报, 2019, (1): 53-56, 84.
- [2] 常玉华. 以国家级示范校建设为契机, 进一步强化高职院校师德建设机制[A]. 国家教师科研基金十一五阶段性成果集(天津卷)[C], 2020年.
- [3] 王春玲. 构建高职教学质量监控保障系统的思考和实践[A]. 国家教师科研基金十一五阶段性成果集(山西卷)[C], 2020年.

基金项目：2020-2021年度河北省社会科学基金项目“生计抗逆力视角下河北省深度贫困地区防返贫长效机制研究”的阶段性研究成果（项目批准号：HB20YJ016）

作者简介：

杨椿（1985—），男，汉族，河北沧州人，硕士研究生，石家庄邮电职业技术学院工程师，主要从事科研诚信、科研评价研究。

兰翔英（1981—）女，汉族，河北承德人，硕士研究生，石家庄邮电职业技术学院高级工程师，主要从事科研管理、科研评价研究。

董玉峰，（1983.12—），汉族，博士，石家庄邮电职业技术学院副教授，主要从事金融科技研究。