

高职院校科研团队激励机制研究

周承华

湖南工业职业技术学院

DOI:10.32629/er.v2i10.2119

[摘要] 对于高职院校而言,大部分的科研工作都是由科研团队所完成的,构建激励机制可以使高职院校科研团队发挥更大的作用。激励机制的构建不仅是科研团队吸收和激励科研人才的基础,也是提升科研团队科研能力的最大保证和关键因素。本文对高职院校科研团队激励机制进行研究,希望可以为构建高职院校科研团队激励机制带来一些有价值的参考建议。

[关键词] 高职院校; 科研团队; 激励机制

对于高职院校的科研团队成员而言,其参加科研活动的主要目的不仅是职称评审的需要,也是因为参与科研活动可以影响到个人的收入、高职院校的奖惩制度以及关系到职务的晋升。但是在高职院校的科研团队中,其成员参与的动力和积极性还不是很足,导致高职院校的发展水平以及科技创新能力还不够,所以需要高职院校对科研团队加以重视。经过多种实践验证,构建激励机制可以有效的提高科研团队的整体水平和绩效,所以,高职院校科研团队激励机制的建立是目前各大高职院校科研管理的首要研究内容。

1 构建高职院校科研团队激励机制的意义

1.1 激发与强化科研人员原动力的需要

经过大量的实践与研究证明,人的个体行为或者工作动机的产生都是取决于人的某些需求、欲望或者是期望,这是人类的共性。正是因为有了这种共性,才为人的能动性提供了源泉和动力,而构建高职院校科研团队激励机制正是运用了人的这种共性。只有科研团队参与人员的某种期望或者需求得到满足,才能够有效的激发与强化参与人员的个体行为或者动机,使其付出更高水平的努力来完成预期的目标,推动科研团队的整体绩效。

1.2 是将科研人员的个体行为与院校的科研目标有效结合的需要

个体的目标和利益是个体行为的基本动力,只有当其与高职院校的科研团队目标达成一致时,才能够有效的推动和促进高职院校整体目标的实现,一旦个人行为与院校的科研目标产生分歧,那么实现院校的整体目标就会受到严重阻碍。而激励机制的构建就是以人的利益和目标为基本作用力,引导参与人员将个体目标与院校的科研目标达成统一,从而使两者的目标都能够实现。

1.3 推动高职院校的科研工作不断创新的需要

高职院校科研团队激励机制对于参与人员而言,每个人都是平等的,但是作用力还是具有一定的差异,这是因为团队中个体之间的能力与素质存在差异,所以会产生马太效应。因为激励机制的创建,所以每名参与者得到的人体利益不同,这时落后的人体会产生不甘心的想法,这样其就会更努力的提升自身的素质与能力。在这种激烈的竞争环境下,高职院校的整体创新水平得到进一步的提升,也推动了高职院校的科研工作不断的进步与发展。

2 构建高职院校科研团队激励机制的原则

2.1 精神与物质奖励相结合的原则

因为科研工作的性质比较特殊,在传统的观念与思想中,对科研人员的奖励更多的是精神奖励,而物质奖励却很少。随着我国经济水平的不断进步,我国的整体发展水平也得到了提高。所以,对于科研人员的奖励应该摒弃传统的观念与思想,提倡精神与物质奖励双结合的激励机制。

2.2 提供公开公平的原则

公开度是构建高职院校科研团队激励机制的关键因素,公开度的强弱会直接的关系到机制实践效果的好坏。一旦存在暗箱操作或者着重强调主

观作用,那么不但不能够实现创建激励机制的基本目的,也会大大消减科研参与人员的积极性。所以,在创建高职院校科研团队激励机制时,一定要增强机制的公开度,使参与者感受到机制的公平公正。

2.3 从整体利益出发原则

想要有效的构建激励机制并不是一个简单的工作,在构建高职院校科研团队激励机制时,应该使其能够适应团队中的每一个人。所以,设计激励机制的时候就需要从科研团队的整体利益出发,做到统筹兼顾。

2.4 短期利益与长远目标相结合原则

对于短期利益与长远目标而言,两者在实践中会产生一定的冲突,所以,在构建高职院校科研团队激励机制时,应该对两者进行充分的考虑,要根据两者之间的适合性和不可调和性进行制定,不能用长远目标换取短期的利益。

3 构建高职院校科研团队激励机制的策略

3.1 构建个人激励机制

(1) 建立和完善职称评定办法。想要有效的推动科研团队的进步,就需要推动团队参与人员的进步,所以在构建激励机制时,首要考虑的就是个人激励机制。建立和完善科研参与人员的职称评定是构建个人激励机制的基本措施,在构建个人激励机制时,应该制定适合科研参与人员的职称评定管理办法,根据个人的情况,在指标上可以进行适当的倾斜,在不降低整体评定标准的基础上,结合具体的岗位,修改相关考核指标的权重,增强绩效考核的力度。

(2) 创建完善的培训机制。在创建培训机制的时候,应该考虑到团队个人的需求、参与人员的职业抱负以及团队的目标,将三者进行紧密的联系,使培训能够成为个人和团队自觉的行为。

(3) 重视精神与物质相结合。在进行个人激励机制创建时,应该以参与人员的工作态度、工作效率、业务熟悉情况等作为考核的标准,重视精神与物质相结合的激励,为科研团队参与人员设立年度目标责任制,能够真正的做到奖惩分明,从而使每一位科研参与人员的积极性和主动性都能够得到调动。

3.2 构建团队激励机制

当构建个人激励机制同时,就需要考虑团队激励机制。首先,需要建立一个合理的薪酬机制,每个科研团队的薪酬结构应该是基本工资加上其他科研专项的奖金,而基本工资的制定标准应该根据个人而定,主要是根据个人所具备的核心技术的市场价值而定的;其次,应该完善团队绩效制度,每个科研团队都应该有明确的目标,对科研参与人员实施全面绩效评估方式,激励每一位成员都能够参与其中,着重强调每一位成员的绩效与团队的绩效挂钩,引导参与人员能够实现产出最大化;最后,要注重科研团队整体的未来导向作用,提升团队参与人员的整体素养,重视其长期价值。

关于完善天津市自闭症儿童社会救助体系的调研报告研究

玉尉岐

DOI:10.32629/er.v2i10.2115

[摘要] 经过前期初步调研统计,目前我市2至15岁的自闭症儿童数量约为11000余人,可谓数量惊人。因此进一步加强自闭症儿童社会救助体系建设,对促进其健康成长和家庭方面的稳定幸福,以及全面建成小康社会和谐目标都具有非常重要的意义。然而,我市在自闭症儿童社会救助体系建设方面还存在资源配置不足、管理不到位等问题,远远落在了其它省市后面。

[关键词] 自闭症儿童; 社会救助; 调研报告

1 当前面临的主要问题

1.1 社会救助及公共资源投入不够

至2018年我市现有的自闭症康复老师数量仅能覆盖2%的患者人群,98%的患者儿童暂时无法得到真正有效和系统的康复训练。此外,普通学校的融合教育的资源配置和机制探索方面进展极为缓慢,自闭症儿童在义务教育阶段存在就学困难和无法有效地融入普通教育等方面问题。

1.2 社会救助机构发展面临较多困难

经过前期的调研考察,我市有一定数量的民办自闭症救助服务机构,但规模较大的救助机构比较少,大部分民办救助机构还主要依靠社会捐助和慈善款项来维持运作,且普遍面临资金有限、场地租金不断上涨等诸多困难。此外,政府相关部门对这类民办救助机构还缺少强有力的指导监管和服务支持,导致一些民办机构存在服务质量低、乱收费、虚假宣传等乱象。

1.3 社会救助专业人才培养滞后、专业水准不高

我市从事儿童自闭症医学研究、教育辅助等工作起步较晚,相关人才储备严重不足。从事自闭症基础研究和临床医学的专业人才总量较少,导致自闭症康复治疗理念和办法参差不齐,患儿信息等基础数据采集也不全

面,对治疗效果缺少科学的定量定性判定和长期跟踪。此外,我市针对自闭症儿童教育师资的培养体系尚未建成,目前仅有北辰区特殊教育学校开设了专门的自闭症儿童教育康复方向专业,而幼儿和中小学从事自闭症儿童康复和教育的专业人才少之又少,及其匮乏,在已有人员当中还都缺乏相关专业的知识培训,且人员流动性较大。

1.4 患儿及其家庭接受的救助扶持不足

目前我市自闭症儿童每月康复训练费用平均为5000-6000元,患儿家庭面临较大经济压力。2018年国务院制定出台了《关于建立残疾儿童康复救助制度的意见》,对符合条件的0至6岁自闭症儿童提供经济补助、康复培训等扶持,但相对自闭症儿童康复过程较长、难度更大的特点,该政策覆盖救助年龄段总体偏短,相当数量的大龄儿童没有纳入政策扶持范围。经前期调查显示,本市有近一半的自闭症儿童家庭有1人放弃工作专门照看患儿,剩余一半的的自闭症患儿家庭用于康复费用超过其家庭总收入的50%,坚持康复治疗逾3年的自闭症儿童家庭仅占四分之一左右,还有大量患儿家庭处于沉默状态,随着时间的推移,不少患儿的父母还存在着很严重的压抑和焦虑方面情绪,甚至有的父母选择抛弃患儿,还有的父母选择自杀,这已经上升到了严重的社会问题。

3.3 构建科研成果激励机制

实践表明,高职院校科研成果与科研团队激励机制有直接的关系,所以构建科研成果激励机制尤为重要。首先,要建立一个科研成果转化基金,从而激发科研参与人员的创新能力,同时要鼓励科研参与人员开办企业的转化科研成果,为有科研成果的参与人员提供机会,准许其在一定的时间内带薪离岗,创办科研公司,吸收本院校的学生到公司进行实习,为参与人员提供专业培训,参与人员的科研成果与自身的工资和福利有关;最后,建立公平公正的评估机制,对参与人员的科研成果进行合理的分配奖励,使其付出与回报对等,保护参与人员的利益,提高参与人员的参与积极性和创新性。

4 结束语

高职院校科研团队激励机制的构建,不但是激发科研团队参与人员积极从事科研活动的基本动机,也是推动和引导科研团队参与人员努力实现预定目标的有效方式。只有科研团队参与人员的努力得到相应的回报,参与人员才愿意付出更高水平的努力去实现预定的目标,所以如何构建一个合理的激励机制是高职院校科研团队应该着重关注的问题。虽然激励机制有很多,但是高职院校不能全部采用,要根据自身院校的的现状来定制适合本院校整体发展的激励机制。只有将激励机制合理的运用,才能够使科研团队发挥其最大的作用,从而推动高职院校不断发展。

[参考文献]

[1]杨炳君,姜雪.高等学校科研团队人力资源管理模式创新研究[J].

大连理工大学学报(社会科学版),2006(01):21-22.

[2]白志杰.高职院校科研工作考核的信息化管理[A].国家教师科研基金十一五阶段性成果集(天津卷)[C].北京中教创新软件发展研究院,2010(5):5.

[3]钟思强,刘晓刚.强化科研管理促进高职高专院校可持续发展[J].桂林航天工业高等专科学校学报,2006(03):11-12.

[4]马发生.中国高校战略成本管理绩效评价指标体系的构建及应用研究[A].中国教育学会教育经济学会.2010年中国教育经济学会学术年会论文集[C].中国教育学会教育经济学会:中国教育学会教育经济学会,2010(12):13.

[5]刘江花,陈加洲.个体激励与团队激励的选择决策模式[J].管理现代化,2005(03):51-52.

[6]李霞.高校创新型科研团队行为模式及其对绩效的影响研究[D].武汉理工大学,2012(9):11-13.

[7]周艳飞.新建高职院校实施人文教育的实践与思考[A].云南省高等教育学会高职高专教育分会2009年优秀论文集[C].云南省高等教育学会高职高专教育分会,2009(10):5.

作者简介:

周承华(1962—),汉族,男,湖南华容人,硕士,副教授,研究方向: 职业教育。

本文为湖南省教育科学“十三五”规划 2016 年度课题“基于双创新型人才培养的高职院校科教融合团队建设机制创新研究”。(课题批准号 XJK016BZY011)。