

浅谈组织管理对院系科研工作的助力作用

肖和容

(华中师范大学经济与工商管理学院 湖北 武汉 430070)

【摘要】在科研成果产出呈边际效应递减趋势下,如何激发教师科研积极性和创造性成为提升院系科研水平面临的难题。本文从组织管理的视角出发,探讨组建科研团队、组织政策学习、激发教师科研动力等措施对提升院系科研水平的助力作用。

【关键词】组织管理;科研团队;科研水平

科学研究是高校的基本职能,也是院系建设和学科发展的核心竞争力。高端的学术科研水平不仅能够促进学科发展,也能够促进科研人员自身的职业发展和提升人才培养质量。随着国家对科研工作的重视,高校、院系对科研工作的投入逐年增加,但科研工作的产出整体上却呈现边际效应递减的趋势。究其原因,院系科研水平的提升不仅在于经费投入,也依赖于科研人员自身能力水平和院系组织管理水平的提升。只有深刻认识科研创新工作规律和科研管理工作规律,精准对接需求侧和管理侧,才能充分激发科研人员内在动力,将内部动力与外部助力相结合,提升院系整体科研水平。

一、组建科研团队凝聚科研合力

随着科学发展和学科分化,知识的多元化、边缘化趋势逐渐加强,不同专业和学科间的交叉融合逐渐导致科研组织方式发生转变。组建一支以科学研究为内容,愿为相同的科研目标和科研任务而共同努力、相互协作的跨学科、跨专业、跨领域的科研团队成为一些大型攻关项目的必然选择。^①

(一) 解决跨学科综合问题的需要

知识的细分及个人学术造诣的有限性与科学研究的融合与交叉性的矛盾要求组建科研团队。院系中,每位教师都有自己专攻的研究领域或方向,能够在其擅长的领域内游刃有余。但一些重大科研项目往往涉及多个领域,需要运用复杂的实验手段和多学科合作攻关,仅靠个人力量显然难以完成。科研团队的组建则能弥补这一缺陷,科研人员之间取长补短、优势互补,共享科研资源,从而达到创造性的突破。

(二) 形成科研合力的需要

科学研究同样遵从“羊群效应”,当某一学科领域有一位领军人物,则必将形成一批学术追随者,他们既有各自的研究方向又有学术交叉,由此组建的科研团队既能够汇聚优势,形成合力争取重大科研项目,也能够发挥吸引力,吸引更多优秀人才参与到团队之中。

(三) 提升科研效率的需要

当前,教师的教学科研任务日益繁重,尤其是青年教师,每年都需达到一定的科研工作量,以此作为职称评定、绩效考核等的重要标准。科研团队的组建一方面能够使团队内部形成科学分工。在项目申请时,各成员依据任务分工开展项目论证能够有效提高效率;另一方面,部分成员专注于对项目论题的深入研究,能够保证课题在较短时间内产生丰富的研究成果和体系化的观点。^②

二、组织学习最新文件和学科发展前沿

一些重大项目的选题往往源于党中央国务院最新的精神和工作部署、国家和区域经济社会发展的难点问题或是学科知识体系研究前沿主题。这就要求项目申报者必须密切关注国家的大政方针,了解社会关注的重大问题,熟悉学科理论最新发展动向。

以国家自然科学基金(包括自科基金和社科基金)为例,国家每年都会推出下一年度课题指南,课题指南是在围绕深入学习当前党的最新路线方针政策和重大决策部署、重要文件和会议精神的基础上,理论联系实际策划的前沿学术选题。这些选题

体现出鲜明的时代特征、问题导向和创新意识。因此,要想提高项目申请的命中率,就要组织院系教师、科研团队全面系统、及时深入地学习习近平总书记的最新讲话、党中央国务院的最新文件及会议精神,在准确认识了党中央国务院对当前经济社会发展的最新判断的基础上,结合学术专长和研究基础就相关选题进行申报。

同时,要善于借鉴成功经验。院系应该组织学习已经成功申报国家基金项目人员的申报书,组织教师探讨行文风格、切题方式、细节处理等内容,避免在申请项目时“盲人摸象”。

三、激发教师和科研团队的创造性和积极性

激发教师及科研团队的科研积极性和创造性,是提高科研人员的科研能力、提升院系整体科研水平的重要内容。了解教师的科研需求是对教师和科研团队进行激励的重要前提。^③根据马斯洛的需求层次理论,教师的生理需求、安全需求和情感需求属于低层次的需求,可以通过外部条件进行满足;而尊重需求和自我实现需求属于高层次的需求,需要在外部条件基础上结合内部因素才能满足。显然,内在激励和外激励是两种层次不同、稳定性和效能性相异的科研动力因素,对科研工作的激励作用也不相同。^④针对教师发展的不同阶段,其科研积极性的动力来源也不尽相同,因此高校和院系要针对不同年龄段、不同层次的科研人员设计对应的激励机制。

从现实情况来看,对青年教师和中老年教师的激励存在较大区别。青年教师的工作压力、经济压力和家庭压力大,从院系组织管理的角度出发,可以从解决青年教师的外部工作条件出发缓解其压力。一方面,相关教学管理部门应该合理安排青年教师教学工作任务,不该将过量的教学任务积压在青年教师身上;另一方面,要对积极从事科研并取得成果的青年教師给予资金扶持和奖励,从而缓解其经济压力。对于中老年教师的激励更多在于内在激励,也就是给予其尊重的需要和实现其自我价值的激励。中老年教师从事科研的动力来源于职称的评聘及他人对自身学术水平的认可。因此,院系要想充分发挥年长骨干教师的科研积极性,就需要创造公平的科研竞争环境,优化科研管理过程。同时也要想法设法为这部分学者提供更高的科研平台,让其能够持续保持对科研的热情,在需求层次和自我实现层次获得有效激励。

参考文献:

- [1] 张素琪,高星,郭京津,史倩倩,顾军华.科研项目合作网络的分析与研究[J].科研管理,2018,39(05):86-93.
- [2] 宋鸿雁,闫亚林.我国高校人文社会科学科研团队建构研究[J].重庆高教研究,2017,5(04):58-63.
- [3] 吴艳萍.基于需求层次理论的科研激励管理研究[J].科技管理研究,2010,30(21):103-105.
- [4] 刘广,虞华君.外在激励、内在激励对高校教师科研绩效的影响[J].科研管理,2019,40(01):199-208.

作者简介:

姓名:肖和容 1976.12.24,性别:女,民族:汉族,籍贯:湖北阳新,单位:华中师范大学经济与工商管理学院(学校)学历:硕士,职称:七级职员,研究方向:科研管理。