

基于激励机制的高职院校科研管理方法研究

张 玉

(江苏建筑职业技术学院 党政办公室, 江苏 徐州 221116)

摘 要:文章在分析建立符合高职院校科研管理要求的激励机制必要性的基础上,说明了高职院校科研激励机制建设中的相关原则,并提出了构建高职院校科研管理激励机制的具体措施,以最大限度激发高职院校科研人员的工作潜能,推动高职院校科研水平的不断提升。

关键词:激励机制;高职院校;科研管理方法;工作潜能;综合能力

中图分类号:G717.25

文献标识码:A

文章编号:1671-9891(2016)03-0086-03

0 引言

在国家各种优惠政策的扶持下,高职院校的发展速度正不断加快,为各种科研活动的有效开展创造了有利的条件,提高了高职院校科研方面的综合实力。作为现代管理学的重要组成部分,激励机制的有效使用,可以为高职院校科研管理水平的不断提升提供可靠的保障,有利于促进高职院校的不断发展,为社会培养出更多的专业性技术人才。在激励机制的作用下,能够逐渐地调动高职院校科研人员的工作积极性,增强高职院校科研方面的综合能力,激发科研人员更多的工作潜能。在实际的工作开展中,需要对激励机制的相关内容及其高职院校的实际发展概况有着必要地了解,促使相关的科研人员在高职业院校科研项目中能够不断地培养自身的创造性思维能力,在实际的工作岗位上创造出更多的科研成果,逐渐扩大高职院校的社会影响范围。基于此,本文将对基于激励机制的高职业院校科研管理方法进行研究。^[1]

1 建立符合高职院校科研管理要求的激励机制的必要性

科研综合实力的不断增强,不但有利于推动高职院校不同学科的快速的发展,也会促进高职院校传统教育理念的转变,提高高职院校科研工作综合管理水平,增强高职院校发展过程中的社会影响力。结合现阶段我国高职院校的整体发展现状可知,某些客观存在的因素制约着高职院校科研管理水平的提升,一定程度上降低了高职院校科研工作的质量,对于我国教育事业的稳定发展造成了一定的负面影响。因此,结合高职院校的科研管理的实际发展情况合理地利用激励机制,有利于提高其科研管理工作质量,具体表现在以下三个方面。

1.1 有利于调动高职院校科研人员的工作积极性

人的行为是由动机决定的,而动机是由需要引起的,是人类的一种精神状态,它对人的行为起激发、推动和加强的作用。工作动机产生于人的某种需要、欲望或期望,这是人的共性,也是人的能动性的源泉和动力。很多高职院校科研激励机制不完善,对教师只有教学工作量的要求,少有科研工作量要求,造成大多数教师只将教学当作本职工作,对于科研工作的兴趣不高。教师科研工作的积极性调动不起来,学校的科研工作就无法正常开展。因此,高职院校的科研激励机制必须进一步完善,包括有效的约束机制,双管齐下,奖罚分明,及时进行正负强化。只有健全的激励机制才是解决这一问题的有效手段,才能有力地促进科研成果的

收稿日期:2016-04-12

基金项目:江苏建筑职业技术学院 2015 年校级科研人文社科类项目“江苏省高职院校专职科研人员激励机制研究”(项目编号:JYA315-27)阶段性研究成果。

作者简介:张玉(1981—),女,江苏宿迁人,江苏建筑职业技术学院党政办公室助理研究员。

产出。^[2]

1.2 有利于增强内部关系的协调性

激励机制的有效使用,可以增强个人的归属感,满足他们工作方面的各种要求,促使他们在实际的工作岗位上充分发挥自身的职能作用,提高实际工作效率的同时优化各种资源配置,增强团体协作的实际作用效果。因此,建立符合高职院校科研管理要求的激励机制,对于高校科研水平的逐渐提高具有重要的参考价值,不但有利于完善高职院校科研管理制度,也会增强其内部关系的协调性,逐渐形成良性竞争的工作氛围,促使高职院校的科研工作者在实际工作岗位上能够创造出更多的科研成果,提高高职院校科研工作的综合竞争力。

1.3 有利于明确高职院校科研工作的市场定位

市场经济体制的不断改革,促使了高职院校在实际的科研工作开展中逐渐拥有了更多的自主权,一定程度上促进了高职院校科研工作的持续开展。在激励机制的支持下,高职院校科研工作者在具体的科研活动中将会投入更多的精力,创造出一定数量的符合社会发展需要的科研成果,从而提升高职院校科研工作的综合市场竞争力。满足这些工作的具体要求,需要充分地发挥激励机制的实际作用,在满足高职院校科研工作者个人需求的基础上,明确高职院校科研工作的市场定位,促使高职院校科研工作者在一定的时间内创造出良好的经济效益与社会效益,促进高职院校长期稳定发展的同时实现其科研管理工作的更多发展目标。^[3]

2 高职院校科研激励机制建设中的相关原则

为使高职院校科研激励机制在实际的应用中能够达到预期的效果,需要在实际的工作开展中遵循相关的原则,以提高高职院校科研管理的整体水平,这些原则主要体现在以下三个方面。

第一,激励过程中的公平性原则。基于激励机制的高职院校科研管理能力的提高,需要在实际的激励过程中遵循公平性原则,根据个人创造的实际劳动价值给予必要的奖励,充分调动他们的工作积极性。^[4]

第二,物质激励与精神激励相结合的原则。高职院校的科研工作者在实际的工作开展中,由于个人的价值理念有所差异,需要结合他们的个人意愿,给予必要的物质激励或者精神激励,在充分肯定他们工作业绩的基础上激发他们更多的工作潜能。

第三,过程激励与成果激励相结合的原则。相关的研究报告指出,运用激励机制完成相关的科研计划时,需要注重过程激励实际作用的充分发挥。高职院校的科研工作者在实际的项目研究计划开展过程中付出了很多的精力,受到各种客观存在因素的影响,可能会导致最终的科研项目失败。采取激励机制提升高职院校科研工作者自信心的过程中,需要对这些科研项目研究失败的科研工作者依然给予必要的肯定与奖励,促使他们能够在未来的科研项目研究中做出更多的贡献。

3 高职院校构建科研管理激励机制的措施

3.1 结合需要层次理论的内容,丰富科研管理机制

需要管理层次理论主要是由著名心理学家马斯洛提出的,其理论的内容比较丰富,在实际的应用中取得了良好的作用效果,充分满足了相关工作者的实际需求。高职院校在构建科研管理激励机制的过程中,由于不同的教师在实际的工作开展中科研方面的综合能力有所差异,这就需要高职院校的科研管理部门在运用激励机制的过程中注重需要层次理论的相关内容,不断丰富科研管理机制,促使所有的教师在科研工作开展中能够做到全身心地投入,从而增强高职院校科研工作的整体水平。^[5]在对教师科研能力进行综合评估时,高职院校的科研管理部门应采用灵活多样的方式从教师的年龄、职称等方面进行激励,促使教师在具体的科研项目开展中能够结合自身实际情况取得更多的科研成果,逐渐提高高职院校整体的科研竞争水平。

3.2 根据双因素理论,构建基于高职院校长期发展的激励机制

双因素理论主要分为满意因素与不满意因素,分别对应的是激励机制使用过程中的激励因素与保健因素。因此,高职院校在构建科研管理激励机制的过程中,首先需要重点考虑教师的保健因素,即他们在科研活动开展中存在的满意意见,避免激励机制产生负面的激励,影响他们的科研投入热情。与此同时,合理地区分激励过程中的保健因素与激励因素,最大限度地发挥激励因素的实际作用,可以不断完善高职院校

科研管理的激励机制,促使教师在科研工作开展过程中能够结合学院长期的发展目标,激发自身更多的科研潜能,全面提升高职院校的科研管理水平。比如,对于某些教师在科研工作中遇到一些复杂的问题或者自信心不足而导致的心态失衡,高职院校的科研管理部门应结合激励因素的相关作用,及时地消除这些教师在科研工作开展中存在的保健因素,实现高职院校长期的科研发展目标。

3.3 合理地运用公平理论,实现科研管理激励措施公平化

公平理论是由英国心理学家亚当斯提出的,其主要内容是:员工对所得报酬是否满意不仅仅在于报酬的绝对值,而更重要的是在于报酬的相对数额。相对报酬来自两方面的比较:一是纵向比较,将自己目前的劳动报酬与劳动投入比率与自己过去的情况进行比较;二是横向比较,将自己的劳动报酬与劳动的投入比率与他人的情况进行比较。如果两者比值适当,员工将会产生公平感,激励员工继续努力地工作;反之,将会产生强烈的不公平感,不公平、不合理的感受会挫伤个人自尊心,从而影响其实际工作效率。因此,高职院校制定和实施科研管理激励措施的过程中,需要充分考虑教师在科研工作中心理因素,避免他们产生不公平感。在具体的激励机制实施的过程中,需要做到公开透明,对参与科研项目的所有教师给予充分地肯定及必要地奖励,并在评优结果公示的过程中主动接受所有教职员工的监督。比如,在所有教师对某个科研项目做出的贡献进行综合评估时,高职院校的科研管理部门应该从不同的方面对他们日常工作表现进行充分地考虑,并利用公开透明的评选机制开展评优活动,实现科研管理激励措施公平化的发展目标。

4 结束语

高职院校科研管理作用的充分发挥,需要结合这些院校实际的发展概况,将合理科学的激励机制广泛应用于高职院校的不同科研活动实践中,促进其科研水平的不断提高。深入理解激励机制的相关内容,根据高校科研管理的具体要求,将激励机制渗透于高校的所有科研活动中,不但有利于提高高职院校科研管理人员的综合能力,也有利于推动高校科研管理机制的不断改革,对于我国教育事业的长远发展具有重要的现实意义。

参考文献:

- [1]屈文斌.高职院校科研管理激励机制的创新研究[J].陕西教育,2015(3):69-69.
- [2]谢源,杨岭,侯恩光.高职院校科研工作激励机制研究[J].长春工业大学学报(高教研究版),2014(2):22-24.
- [3]黄素萍.高职院校科研激励机制构建研究[J].湖北函授大学学报,2012(2):14-15.
- [4]徐元俊.论高职院校科研管理激励机制创新[J].科学管理研究,2011(06):44-47.
- [5]蔡茂艳.高等职业院校科研管理策略研究[D].扬州:扬州大学,2011.

Study on Scientific Research Management Approaches in Vocational Colleges Based on Incentive Mechanism

ZHANG Yu

(Office of Party and Administration, Jiangsu Architecture Technical College, Xuzhou 221116, China)

Abstract: Based on an analysis of the necessity of establishing the incentive mechanism meeting the requirements of scientific research management in vocational colleges, this article expounds the principles related to the establishment of the mechanism as well as puts forward the concrete measures, which is expected to give a full play to the potentiality of scientific research personnel and promote the scientific research work in vocational colleges.

Key words: Incentive mechanism; Vocational college; Scientific research management approach; Working potentiality; Comprehensive abilities