

“双高计划”背景下职业院校科研管理队伍能力提升路径分析

尹喆

南京科技职业学院

DOI:10.32629/jief.v7i12.20307

[摘要] “双高计划”作为我国职业教育领域的一项重大战略部署,对职业院校的内涵建设与高质量发展提出了更高要求。科研管理水平是衡量职业院校办学实力的重要指标,而科研管理队伍的专业能力直接影响科研工作的效率与质量。当前,职业院校科研管理队伍存在专业背景匹配度低、岗位职责定位模糊、培训体系不健全、激励机制缺失、信息化应用能力薄弱以及协同创新意识不足等问题,难以适应“双高计划”对科研管理工作的新要求。本文从队伍结构优化、专业能力培训、评价激励机制完善、信息化平台建设、产学研协同机制构建等维度出发,系统分析“双高计划”背景下职业院校科研管理队伍能力提升的具体路径,以期为推动职业院校科研管理工作的规范化、专业化、高效化发展提供理论参考与实践指导。

[关键词] “双高计划”; 科研管理队伍; 能力提升

中图分类号: F276.42 **文献标识码:** A

Analysis of Pathways to Enhance the Capability of Scientific Research Management Teams in Vocational Colleges under the Context of the "Double High-Level Plan"

Zhe Yin

Nanjing Polytechnic Institute

[Abstract] As a major strategic initiative in China's vocational education sector, the "Double High-Level Plan" has set higher requirements for the connotative development and high-quality growth of vocational colleges. The level of scientific research management is a crucial indicator of a vocational college's educational strength, and the professional competence of the scientific research management team directly affects the efficiency and quality of research activities. Currently, scientific research management teams in vocational colleges face issues such as low alignment of professional backgrounds, vague job responsibilities, inadequate training systems, lack of incentive mechanisms, weak capabilities in information technology application, and insufficient awareness of collaborative innovation. These challenges make it difficult to meet the new demands of the "Double High-Level Plan" for research management. This paper systematically analyzes specific pathways for enhancing the capability of scientific research management teams in vocational colleges from the perspectives of optimizing team structure, professional competency training, improving evaluation and incentive mechanisms, building information platforms, and establishing industry-university-research collaboration mechanisms. The aim is to provide theoretical references and practical guidance for promoting the standardization, specialization, and efficiency of scientific research management in vocational colleges.

[Key words] double high-level plan; scientific research management team; capability enhancement

引言

2019年,教育部、财政部联合印发《关于实施中国特色高水平高职学校和专业建设计划的意见》(简称“双高计划”),标志着我国高等职业教育进入提质培优、增值赋能的新阶段。“双高计划”以打造技术技能人才培养高地和技术技能创新服务平台

为核心目标,强调职业院校在服务区域经济发展、推动产业转型升级中的重要作用。在这一背景下,科研工作不再仅仅是职业院校的辅助职能,而是成为衡量学校办学水平、彰显办学特色的关键指标。科研管理作为科研活动顺利开展的重要保障,其管理水平直接影响到科研项目的申报质量、研究过程的规范程度、成

果转化的实际效益。科研管理队伍是科研管理工作的主体力量,这支队伍的专业素养、服务意识、创新能力和执行效率,决定了学校科研管理工作的整体水平。然而,长期以来,职业院校普遍存在重教学轻科研、重硬件投入轻管理建设的倾向,科研管理队伍的建设未能得到应有的重视,队伍能力与“双高计划”的要求之间存在明显差距,这成为制约职业院校科研水准高质量发展的瓶颈。

1 “双高计划”背景下职业院校强化科研管理的必要性分析

1.1 “双高计划”政策指引的新要求

“双高计划”明确提出要打造技术技能人才培养高地和技术技能创新服务平台,引领职业教育服务国家战略、融入区域发展、促进产业升级。首先,在战略定位上,根本改变了职业院校的传统功能认知,使科研工作从边缘走向中心,从辅助走向主导,成为学校发展的核心驱动力之一;其次,在功能目标上,“双高计划”强调职业院校技术技能积累与创新服务,要求科研工作紧密对接区域产业需求,聚焦生产一线实际问题,产出具有转化价值的技术成果;再次,在管理机制上,“双高计划”要求建立更加科学、规范、高效的科研管理制度体系,从项目申报、过程管理、经费使用到成果鉴定、转化应用,每一个环节都需要精细化、标准化管理流程;最后,在服务效能上,“双高计划”坚持以教师为中心的服务理念,科研管理人员应主动为教师提供政策咨询、信息对接、资源协调等支持服务,减少教师行政负担,激发教师的科研热情。

1.2 职业院校高质量发展的内在驱动需求

高质量发展是新时代高职教育改革的核心主题,而科研管理水平是衡量学校办学实力和核心竞争力的重要标尺。首先,科研管理直接影响学校的办学声誉。高水平科研项目立项数量、高质量论文和专利产出、显著的技术服务到款额等,这些指标在各类办学评价和排名体系中占据重要权重,直接关系到学校的行业地位和社会认可度。其次,科研管理深度影响学校的内涵建设。规范的科研管理能够引导教师聚焦区域产业真问题、开展应用型真研究,促进教学内容与产业需求对接、人才培养与技术迭代同步,形成教学与科研相互滋养的良性循环。再次,科研管理与学校治理能力密切相关。科研管理涉及项目、经费、成果、平台、诚信等多个维度,是检验学校治理体系和治理能力现代化水平的重要窗口。制度健全、管理有序、流程优化、服务到位的科研管理体系是高质量发展的内生动力,是职业院校提升核心竞争力、实现可持续发展的必然要求。

1.3 “双师型”教师专业发展的关键支撑

“双师型”教师队伍建设是“双高计划”的重要内容,而科研能力是“双师型”教师区别于普通教师的显著标志。真正的“双师型”教师不仅要能上好课、会操作设备,更要具备解决生

产一线实际技术问题的能力,能够参与企业技术革新和产品研发,能够将产业前沿技术转化为教学资源。这些能力的形成,离不开学校科研管理体系的支撑保障。一方面,科研管理为教师搭建了成长平台。通过组织项目申报、开展科研培训、对接企业需求、提供经费支持,科研管理部门能够帮助教师迈出科研第一步,克服畏难情绪,在实践中积累研究经验。另一方面,科研管理为教师提供了制度激励。合理的科研工作量计算、公正的成果认定标准、畅通的技术职称晋升通道,这些管理制度的完善能够有效激发教师从事应用研究的积极性。更为重要的是,规范的科研管理有助于培育严谨的学术风气和科研诚信意识。

2 职业院校科研管理队伍能力存在的问题

2.1 队伍结构不合理,专业匹配度偏低

职业院校科研管理队伍在人员构成上存在较为突出的结构性问题。从编制数量看,绝大多数职业院校的科研管理部门人员配置严重不足,很多学校仅有两至三名专职管理人员,却要承担全校数百名教师的科研管理服务。一人多岗、身兼数职的现象普遍存在,管理人员疲于应付日常事务性工作,难以投入精力进行业务钻研和能力提升。从专业背景看,科研管理岗位的从业人员多数来自行政转岗、教学转岗或校内调剂,具备科研管理、科技政策、知识产权等专业背景的人员比例极低。部分管理人员甚至没有参与过任何科研项目的全过程,对科研活动的规律、流程和关键环节缺乏切身体验,只能机械地执行上级指令或简单转达通知,无法为教师提供有价值的指导和建议。从学历层次看,职业院校科研管理队伍中具有研究生学历或高级职称的人员比重偏低,这在很大程度上制约了队伍的整体视野和认知水平。从年龄结构看,队伍呈现两头大中间小的哑铃型结构,即临近退休的老同志和刚入职的年轻人占比较高,年富力强、经验丰富的中年骨干相对缺乏。这种结构既不利于工作经验的传承积累,也难以形成合理的梯队配置。此外,科研管理人员与教学科研人员之间的流动机制尚未建立,管理人员长期处于相对封闭的工作环境中,缺乏对一线科研实践的深入了解,这进一步加剧了管理与科研之间的脱节。

2.2 岗位职责模糊,角色定位不清晰

职业院校科研管理部门职能边界与校内其他部门存在交叉重叠,导致科研管理人员的岗位职责定位模糊不清。科研管理部门与教务处、校企合作处、发展规划处、财务处等在工作内容上多有交叉,这种职能交叉如果没有清晰的权责划分,就容易出现管理真空或推诿扯皮现象;科研管理人员在实际工作中往往陷入既要当管理者又要当服务者、既要把关审核又要主动作为的角色困惑中。与此同时,部分职业院校对科研管理岗位的认识存在偏差,将其简单等同于行政后勤岗位,忽视了该岗位的专业性和技术性要求,这种认知误区直接影响到

岗位设置、薪酬待遇和职业发展通道的合理性。科研管理人员感受不到职业的尊严感和成长空间,工作积极性受到抑制。更值得关注的是,一些学校将科研管理岗位作为安置富余人员或解决职称问题的过渡性岗位,人员频繁更替,工作缺乏连续性,科研管理变成了走马观花式的应付,难以形成稳定的管理风格和工作积淀。

2.3 专业培训缺失,知识更新滞后

职业院校科研管理队伍普遍缺乏系统化、常态化的专业培训机制。新入职的科研管理人员通常没有经过规范的岗前培训,直接上岗工作,通过边干边学、师徒帮带的方式熟悉业务。这种方式虽然在一定程度上能够满足基本工作要求,但难以帮助管理人员建立起完整的知识框架和规范的作业标准。对于在职人员,学校组织的培训活动多为政策传达会或软件操作演示,缺乏深度和系统性,培训方式单一,培训效果有限。科研管理涉及科技政策、项目管理、财务管理、知识产权、成果转化、信息技术等多个知识领域,需要管理人员具备复合型知识结构。然而,随着国家科技体制改革不断深化,科研经费管理、科研诚信建设、科技成果转化等方面的政策法规更新频繁,职业院校科研管理人员如果不能及时跟进学习,就可能导致管理行为与政策要求脱节。

2.4 激励机制欠缺,职业认同感不足

职业院校科研管理队伍的激励问题长期未得到有效解决,成为制约队伍能力提升的重要障碍。在薪酬待遇方面,科研管理人员的收入往往低于同等级专任教师,且缺乏与工作业绩挂钩的绩效分配机制。科研管理工作的成效很难用量化指标衡量,工作付出与回报之间的关联性弱,容易产生干多干少一个样的平均主义倾向。在评优表彰方面,学校的各类先进评选通常向教学一线倾斜,科研管理岗位的先进名额少、含金量低,管理人员即便付出巨大努力,也很难获得校级以上荣誉。在职业发展方面,科研管理岗位没有明确的晋升通道和轮岗交流机制,管理人员从入职到退休可能一直停留在同一岗位,职业天花板明显。这些问题叠加在一起,导致科研管理人员的职业认同感普遍偏低,工作热情难以持久维持。一些有能力、有潜力的管理人员选择通过攻读学位、争取转岗等方式离开科研管理岗位,导致队伍陷入边培养边流失的窘境。

2.5 协同意识缺乏,资源整合能力不强

“双高计划”强调职业院校要主动对接区域产业发展需求,构建产学研协同创新体系,这要求科研管理部门具备较强的协同意识和资源整合能力,能够在学校内部打通学科壁垒、促进跨专业合作,在学校外部对接政府、行业、企业、科研院所等多元主体,搭建协同创新平台。然而,当前职业院校科研管理队伍在这方面的能力明显不足:在内部协同方面,科研管理部门习惯于条块分割的工作方式,与教务处、人事处、财务处、二级学院之

间的信息共享和业务联动不够顺畅,教师办理科研业务需要在多部门之间来回奔波,管理成本高、效率低;在外部协同方面,科研管理人员缺乏产业视野和市场意识,对区域产业发展动态、企业技术需求、科技政策导向等信息掌握不够全面深入。在组织校企对接活动、推动技术成果转化、联合申报科技项目等工作中,往往显得力不从心。协同意识和整合能力的欠缺,使得职业院校难以有效汇聚校内外科研资源,科研工作的辐射带动作用和社会服务功能难以充分发挥。这与“双高计划”对职业院校技术技能创新服务平台的建设要求之间存在明显差距。

3 “双高计划”背景下职业院校科研管理队伍能力提升路径分析

3.1 优化队伍结构,提高岗位匹配度

优化科研管理队伍结构是提升整体能力的基础性工程。职业院校应当重新审视科研管理岗位的定位,将其作为专业性、技术性岗位进行建设,而非简单的行政辅助岗位。在人员配置方面,学校应按照在校教师规模和科研项目总量,科学核定科研管理部门的编制数,确保人员数量与工作任务相匹配,确保人岗匹配、人事相宜。在人员选拔方面,应建立规范的招聘和准入机制,新进科研管理人员应具备与科研工作岗位适配的学历与专业,熟悉项目管理、知识产权、成果转化等专业知识。在梯队建设方面,应形成老中青结合的年龄结构和高中初级职称的合理梯次,充分发挥经验丰富的老同志的传帮带作用,同时大胆使用和培养年轻业务骨干。在流动机制方面,建立科研管理队伍与教学科研队伍之间的双向流动机制,鼓励有科研经验的教师到科研管理部门挂职或轮岗,也支持科研管理人员到二级学院或科研团队中锻炼,这种流动机制既能为科研管理注入一线视角,又能拓展管理人员的职业发展空间。

3.2 健全培训体系,提升专业素养

系统化的培训是提升科研管理队伍专业素养的核心途径。职业院校应构建岗前培训、在岗研修、外派学习相结合的多元化培训体系。岗前培训是确保新入职人员尽快适应岗位要求的第一关,培训内容应涵盖学校科研管理制度、项目申报流程、经费管理规定、科研信息系统操作、科研统计规范等基础知识。在岗研修方面采取定期培训与专题培训相结合的方式,内容聚焦政策法规解读、业务流程优化、典型案例剖析;培训形式应多样化,除传统的课堂讲授外,可引入案例分析、情景模拟、小组研讨、现场教学等互动性强的教学方式。外派学习是开阔视野、学习先进经验的重要途径,学校应有计划地选派科研管理人员参加国家级或省级科研管理培训班、学术会议、专题研修活动,组织外派人员校内经验分享,实现知识的内化和扩散。通过立体化的培训体系建设,使科研管理人员的知识结构持续更新、专业能力不断提升,适应“双高计划”对科研管理的高标准要求。

3.3 完善激励机制, 增强职业吸引力

有效的激励机制是激发科研管理队伍活力、稳定骨干力量的关键所在。职业院校应针对科研管理岗位的工作特点, 建立差异化、多元化的激励体系。在薪酬分配方面, 引入与岗位责任、工作难度、完成质量、服务满意度等挂钩的绩效导向的分配机制。在职称评审方面, 考虑建立科研管理岗位的单独评价通道或制定专门的评审标准, 评价重点从课堂教学质量、学术论文转向管理实绩、服务效能、制度创新、信息化建设等方面。在职业发展方面, 打通科研管理人员的晋升通道和流动渠道, 设置科研管理岗位的职级体系, 每个职级对应明确的任职资格和薪酬标准。在评优表彰方面, 设立科研管理先进个人、科研管理先进集体等校级荣誉, 提升科研管理岗位的显示度和美誉度。同时, 注重对科研管理人员的人文关怀, 在工作环境、办公条件、身心健康等方面给予必要保障, 使管理人员感受到组织的温暖和尊重, 增强对学校的归属感和对岗位的认同感。

3.4 深化产学研协同, 拓展工作视野

“双高计划”要求职业院校科研管理工作走出校园、融入产业, 这要求科研管理人员具备产学研协同的创新思维 and 实践能力。职业院校应推动科研管理部门从传统的行政管理部门向创新型服务部门转型, 主动承担起连接学校与产业、技术与市场的桥梁作用。科研管理部门主动加强与地方科技管理部门的联系, 及时获取各类科技计划项目、创新平台、科技奖励的申报信息, 并组织校内力量积极申报; 科研管理人员定期走访区域内的重点企业、产业园区、行业协会, 了解企业的技术需求和人才需求, 建立技术需求数据库。在掌握需求信息的基础上, 组织校内相关专业教师开展对接活动, 推动产学研合作项目的孵化与落地。学校鼓励科研管理人员参加产业论坛、技术交易会、创新创业大赛等活动, 在实践中锻炼需求捕捉能力、资源整合能力和商务谈判能力, 不断拓展科研管理人员知识边界和工作视野。

通过持续的实践锻炼和学习积累, 使科研管理人员成长为既懂科研规律又懂产业需求的复合型人才, 为职业院校技术技能创新服务平台的建设和运行提供有力支撑。

4 结语

“双高计划”深入推进赋予职业院校科研管理工作新的时代内涵和更高使命要求。科研管理队伍作为科研管理工作的执行主体, 其能力水平直接关系到职业院校科研创新活力的释放和技术技能积累功能的发挥。职业院校要进行系统性的制度设计和持续性的建设投入, 促使科研管理队伍克服在结构、职责、培训、激励、技术应用、协同意识等方面存在明显短板, 为高职教育高质量发展和区域产业转型升级贡献更大的管理智慧和创新能力。

[参考文献]

- [1]林坤, 范明, 超黄岳. “双高计划”背景下高职院校教师教学创新团队建设研究[J]. 济南职业学院学报, 2024(02): 12-18.
- [2]王超. “双高计划”背景下高职旅游管理专业人才培养模式创新研究——以黔南地区为例[J]. 旅游纵览, 2021(11): 39-41.
- [3]刘聪, 黄卉. “双高计划”背景下校企专兼结合“双师型”教师团队建设研究[J]. 昆明冶金高等专科学校学报, 2021, 37(4): 5-9.
- [4]杨萍. “双高”建设背景下高职院校产学研协同育人的策略研究[J]. 才智, 2024, (07): 97-100.
- [5]赵新宽, 林溪, 郑欣敏, 刘二涛. 系统权变理论视角下高职专业群多主体协同治理机制研究[J]. 职业技术, 2024, 23(03): 60-66.

作者简介:

尹喆(1983-), 男, 汉族, 江苏宜兴人, 本科, 助理研究员, 研究方向: 教育管理。