

# 探讨高校科研管理人员素质培养的相关策略

丁婧旒

(宁波诺丁汉大学 浙江 宁波 315100)

**【摘要】** 科学技术是组成国家综合实力的核心要素，科学技术研究需要依托强大的科研团队，而高校是培养科技人才的重要基地，更是科研项目发展的主要阵地，科研项目管理水平的高低代表了高校的整体科研水准，对国家科技领域的发展产生直接影响。目前高校科研项目的数量增加，研究领域的不断扩大，高校科研管理所需承担的责任也越来越多，要保证科研项目的正常开展和科研成果的成功转化，科研管理人员就必须积极创新管理模式，以现代化的管理理念完善目前的科研管理工作，因此高校落实对科研管理人员的素质培养意义重大。分析高校开展科研管理人员素质培养的必要性，把握开展素质培养工作的重要意义，明确高校科研管理人员应具备的基本素质，找出对应的培养策略助力高校科研管理人员素质的有效提高，以期对相关人士提供资料参考。

**【关键词】** 科研管理；素质培养；意义；策略

**【中图分类号】** G644      **【文献标识码】** A      **【文章编号】** 1673-9574(2022)03-000100-03

高校具有十分重要的教育职责，要完成为社会各行业、各领域培养综合型人才的重大任务，并且还需要充分发挥高校已有的科研团队力量，为推动国家的科技发展做出应有的贡献，高校科研工作对推动社会建设与加强国家科技研究都至关重要。高校科研项目在推进的过程中会受到各方面因素的影响而出现进展缓慢或者科研成果无法成功转化的问题，有效的科研管理对解决该方面的问题意义重大，因此近年来高校越发重视对科研管理工作体系的健全与整体水平的提高，其中管理人员的专业素质将直接决定科研管理工作的实际成效。由于科研项目的专业性与科学性，对高校科研管理人员的素质提出了更高标准的要求，作为管理人员不仅要完成本身的教研任务，更需要投入极大的时间与精力去实现自我水平的提高与完善，从思想建设、科研实力、品德塑造等方面都持续进行学习、改进、提高，才能保证科研管理重要使命的达成，帮助科研项目获取更好地完成结果。

## 一、高校开展科研管理人员素质培养的必要性

高校作为国家和社会的人才培养基地，一方面需要发挥教书育人的重要作用。另一方面还需完成推动各种学术研究不断深化、推进科技领域探索持续深入与推动国家知识体系不断创新的重要使命，高校是知识传授与科学发展的重要基地。随着高校类型的拓展与丰富，对高校职能的开发也越发受到界的关注与重视，科研水平逐渐成为判断高校综合实力的重要指标，高校自然加大了对科研项目的重视程度与管理力度。高校科研管理包括对项目资金投入、研发过程、研究结果、成果转化等多方面的管理，通过科学的管理手段来完成对人力资源、财力资源、物力资源的优化配置，保证高校科研成果的成功转化与投入应用。

高校科研管理人员是管理工作的发布者与执行者，其素质水平将直接决定工作成效，是科研项目管理体系的核心，根据当下所处的时代背景不难发现，科研管理人员在承担重要管理任务的同时，面临着十分多样化与复杂的挑战。社会的快速发

展、信息交流得越发便捷，各种诱惑层出不穷，不论是物质上，还是精神上均对科研项目管理工作的正常开展产生了威胁，科研管理人员如果不能抵制诱惑，则很容易陷入学术不端、科研腐败等问题的中，因此时代的发展为高校科研管理工作提供了机遇的同时，也带来了严峻的挑战。与此同时，尽管高校科研管理人员具备很高的文化素养，但管理工作与专业学科知识是不同的，作为管理工作执行者的素质还亟待提高，包括加强政治思想建设、学习专业管理理念、管理技能提升等多个方面，还需要科研项目管理人员能够持续积极主动的深入学习，不断提高，以适应不断变化的时代发展要求。

## 二、高校科研管理人员开展素质培养工作的重要意义

针对高校科研管理人员开展素质培养一方面是在当前时代背景下，高校要实现综合实力提升必须采取的重要手段，另一方面该项工作对管理人员本身也具有非常重大的意义，因此高校科研管理人员素质培养具有必然性与必要性。

### (一) 有利于保持高素质的科研管理队伍水平

高校开展科研管理人员素质培养不是仅针对某个人，而是针对整个管理团队，且包含了管理团队发展建设或扩展变化等情况在内，该项工作具有长效性和连贯性，通过规范化素质培养机制的建立与运行，能够有效保障科研管理对于与时俱进，始终处于一个较高的管理水平，从而保证科研项目各方面管理工作的顺利开展。

### (二) 有利于管理人员养成终身学习的良好习惯

高校科研管人员素质培养其本质是一项以人为主体的工作，且素质培养是一个全方位的知识学习与技能提升的工作，对管理者个人而言，将在此过程中保持锐意进取、积极向上的学习精神与专业态度，以自身过硬的专业知识与综合素质来提高管理工作开展的成效，管理人员在此过程中不仅将获得自身能力的提高，更将养成终身受用的良好学习习惯。

### (三) 有利于抵制高校不良风气，推动科研项目更好开展

社会是发展变化的，高校建设改革工作也处于时刻变化的

社会背景中,对管理人员开展素质培养是面对日益复杂化的社会环境所采取的积极应对措施,通过科研管理落实全方位的人员素质培养,来抵制高校科研工作中出现的不良风气,以管理人员思想建设的加强来实现对科研队伍的更好管控,以管理工作方向的正确性和落实的有效性来推动科研项目的更好开展。

### 三、高校科研管理人员应具备的基本素质

高校科研项目管理是一项具有普遍性与特殊性兼容的系统工作,普遍性体现在作为管理人员要具备普通管理人员应有的基本素质,特殊性体现在该项管理工作针对的是复杂的科研项目,作为管理人员还应该具备科研项目所要求的专业素养,因此高校科研管理人员是高标准综合性管理人才。

#### (一) 良好的职业素养

职业素养是高校科研管理人员的基本素质,科研管理工作既要求有组织管理能力,更要求有服务意识,管理人员要发挥刚柔并济的管理作用,要具备管理普遍要求的良好职业素养。首先,作为科研管理人员要正确认识管理工作,以认真严谨的工作态度来处理每项工作内容,并全身心投入其中,细致负责地完成工作任务;其次,科研项目的管理事务是相对繁杂、琐碎的,这就需要发挥管理人员的主动性与积极性,自觉推进与开展相关工作,在过程中要善于及时进行反思并总结经验;最后,科研项目管理是一项团队工作,团结协作与互帮互助是推进团队共同进步与发展必不可少的精神支持,管理人员在注重个人作用发挥的同时更要个人的进步来推动团队实力的加强,杜绝利己主义或个人主义,推动整体管理工作的顺利开展<sup>[1]</sup>。

#### (二) 丰富的知识储备

高校科研项目所涵盖的范围十分广泛,涉及多个学科的知识交叉,作为高校科研管理人员必须以丰富的知识储备来支撑管理工作及科研项目的开展,如在课题进行申报时,能够充分理解课题所包含的内容,更好的准备相关的申请资料;在科研成果进行应用推广的过程中,管理人员也需要对成果全方位掌握才能进行介绍工作等。同时,作为科研管理人员需要具备较高的外语水平,科技的发展需要通过国际国内的交流沟通来互相成就的,管理人员会需要与国外专家进行交流,或者参与国际学术研讨会等形式的交流活动,外语交际能力和书写能力是科研项目管理应该具备的重要技能。此外科研项目涉及到知识产权保护有关的内容,作为科研项目管理需要充分掌握该方面的知识,做好科研成果的保护工作,该项工作时是科研管理人员的重点工作职责所在。科研项目进程中会产生大量的信息资料,资料是科研项目另一种形式的成果,科研管理人员以档案管理知识来完成对资料的整理、汇编及入库工作,妥善完成资料的保管<sup>[2]</sup>。

#### (三) 优秀的沟通能力

高校科研管理部门是一个上传下达的枢纽部门,与校方、合作方、生产方等单位都要保持密切的联系,管理人员具备优

秀的沟通能力才能及时反馈科研项目进展面临的问题,协调各类资源来帮助问题的解决,同时对于科技领域动态、市场导向变化、各方意见收集等方面信息,要能够准确的进行转述或者文字表达,高效完成信息的传递,并能做出及时适宜的反馈<sup>[3]</sup>。同时,科研项目的成功推广也需要管理人员充分发挥协作能力,处理好各方的关系,协调各项工作的开展,促成科技成果的转化应用。因此,优秀的沟通协作能力是保障管理工作顺利进行的一项重要素质,管理人员具备此能力一方面能够营造和谐有序的科研环境,另一方面能够促进各项工作的有序开展落实。

#### (四) 出色的业务技能

科研管理工作包含科研项目的申报、资金费用申请、经费管理、成果统计认定等多方面的内容,另外还设计学术交流、院校合作等,以上内容均有明确的规章制度作为参考,科研管理人员必须熟悉具体操作流程及对应的要求,严格按照标准开展工作,并通过对科研人员的有效指导和综合服务来提高科研项目的中标率、科研成果的获奖率<sup>[4]</sup>。与此同时,还要关注科研项目的变化情况,根据其推进程度做好相应的工作规划及准备,如科研合同的签订落实、专利申请准备、科研成果转化等工作都涉及到对知识产权的保护,作为管理人员就应该对知识产权的有关法律法规进行充分的学习与研究,熟练掌握相关内容,切实保护校内科研人员的工作成果与利益,保障成果的转化与应用。

#### (五) 学习掌握信息管理手段

当今社会处在信息网络高度发达的时代,管理模式发生了翻天覆地的变化,高校科研管理工作也要积极适应时代的变化,管理人员要切实学习现代管理理念与技巧,利用电子技术来搭建信息化管理系统,以实现管理效能的提升。比如科研项目招标、科技成果统计、科技成果发布等,管理人员均可利用网络平台来进行操作,以快速检索来掌握科技发展动向,瞬时发布加多媒体平台来加强对科研项目成果的推广,通过大数据分析加强对科研项目资料的快速整理与有效归纳等。因此,作为科研项目管理应以学习探索精神加强信息化技术与管理工作的融合,实现高校科研项目的现代化管理<sup>[5]</sup>。

### 四、高校科研管理人员素质培养的有效策略

#### (一) 建立知识技能培训制度

科研管理人员素质培养需要以完整的知识技能培训制度为基础保障,只有管理人员知识技能得到提升,才能保障管理工作的更好发挥。首先,需要建立系统的知识技能培训制度,以计划性和规范性提升每次培训的实际效果,安排专业讲师进行授课,固定培训场所,并落实考评制度,对管理人员的参与培训率、培训节课率等进行考核记录,结合奖惩制度来提高管理人员对培训的积极性与重视度。其次,对科研管理人员的培训组织要更为严谨和更具针对性,在不影响工作开展和科研项目推进的基础上有序开展,并注意培训主题和内容的选择,培

训授课要生动形象且具有实际应用意义,如开展档案知识与技能培训、英语听说能力培训、计算机信息技术培训等。最后,重视培训形式的多样化和培训成果的应用,避免出现培训流于形式、脱离实际的情况发生,可以通过座谈交流、兄弟院校走访、进修班等多种形式开展培训工作,以达到创新管理理念、提高管理水平的目的,同时利用系统培训机制丰富科研管理的知识系统储备<sup>[6]</sup>。

### (二) 提高信息化管理水平

高校科研管理人员素质最终要通过管理水平来体现,科研管理水平也是高校实力的一种展现形式,处在现代化办公已经相当成熟的时代,高校科研管理人员也必须积极掌握信息化管理技术,提高管理水平,才能推动高校的持续发展<sup>[7]</sup>。高校科研项目在不断增加,科研工作者的工作量与压力也与日俱增,信息化管理模式能够有效释放一部分人力资源,减轻科研工作者的工作负担,因此高校科研管理人员必须重视计算机技术的学习与掌握,并开展对应的考核,以保障先进的网络技术手段能够在管理工作中发挥更好的效果。

### (三) 培养良好的人际交往能力

人力交往能力是管理能力的重要组成部分,高校科研管理人员不仅要有认真地工作态度和出色的信息化管理技能,更需要有良好的人际交往能力,该项能力能在适当的时候发挥出事半功倍的效果。例如高校科研项目往往需要多方多人的合作才能保障顺利地开展与成果的应用,在整个开展过程中事务繁杂、数据重大,而容易发生沟通不畅的矛盾,破坏和谐的团队氛围,而管理人员具备良好的协调能力能够帮助矛盾的解决,通过做好对应的服务工作能够减少沟通矛盾的发生甚至避免矛盾,因此培养管理人员的人际交往能力是十分重要的。而该项能力的培养可以通过一些交流技巧的学习、心理过程的分析以及提升自身心理素质等方式来实现,需要注意的是该项能力更强调的是灵活应变与沟通协调,而不是集中于培训所学的发挥<sup>[8]</sup>。

### (四) 营造管理学习的良好氛围

随着科技的发展进步,学科知识的交叉融合在不断深入,科研成果的数量也在急剧增加,科研项目的时间成本逐渐被压缩,要应对新的形势变化,科研管理人员必须根据实际不断调整具体管理方式,而学习是管理人员必须持续并坚持强化的一种能力之一。在高校科研管理内部通过组建学习小组来营造良好的氛围,有利于激发管理人员的学习意识与动力,并有效凝聚管理人员之间的进步共识,为团队的整体发展而助力<sup>[9]</sup>。高校科研管理人员在学习小组的带动下,能够实现不断的自我提升,同时帮助完善现代化管理体系,适应更为严格的管理工作要求,为管理人员素质的综合养成发挥积极作用。

### (五) 推行管理人员轮岗制度

高校科研管理部门是一个系统运作的专业部门,各内部管理人员所司职责各不相同,明确岗位划分能够有效减轻工作压

力,提高工作效率,但同时会出现团队意识不强,全局观念欠缺的情况,不利于部分管理人员个人素质的培养与提升。因此,可在部门内开展轮岗工作制度,轮岗制度能够为管理人员素质培养提供助力,帮助每个管理人员掌握各岗位的工作情况,以加强对整体管理事项的熟悉,更能起到换位思考的作用,与此同时促进管理人员之间的沟通交流,推动管理工作创新,提高团队默契,从而提升管理效果与效率<sup>[10]</sup>。

## 五、结束语

高校科研管理水平是高校综合实力的一种体现,特别是以科技作为核心竞争力的时代背景中,加强科研管理是高校提升实力的必然动作,而要达成该目的就必须充分发挥管理人员的关键作用。科研管理人员是高技术高素质的专业人才,科研管理人员的工作既有普遍管理工作存在的一般性,又有科研项目所具备的特殊性,要全面提升高校科研管理的能力与水平,应该正确分析和区别对待科研管理所要求的个人具体素质,以更针对性的素质培养策略来帮助管理人员实现自我提升。

## 参考文献

- [1]张文君.“双一流”建设视域下科研管理人员素质培养思路分析[J].产业创新研究,2020(8):2.
- [2]刘小玲.民办高校科研管理人员素质培养与能力提升的研究[J].内江科技,2019,40(4):2.
- [3]邢欢.关于对高校科研管理人员素质培养的初探[J].知识经济,2019(13):2.
- [4]路静.关于提升高校科研管理人员素质的思考和建议[J].今日财富,2019(20):2.
- [5]任涛,姚娟.地方高校“双一流”建设中科研管理人员的现状研究[J].科教导刊,2019(29):2.
- [6]李勇平,邴萍萍,许涛.论新时期高校科研管理人员的素质和能力[J].学周刊,2021(29):2.
- [7]姜玉芳.信息化视域下高校科研管理人员素养提升研究[J].才智,2019(25):1.
- [8]苗芳.浅谈青年科研人员应该具备的基本素质和精神[J].品牌与标准化,2020(6):3.
- [9]范兆娟,王建立.“双一流”建设背景下高校科研管理人员专业化发展路径研究[J].重庆电子工程职业学院学报,2021,30(3):5.
- [10]吴榕芳.中国特色新型高校智库进程中科研管理队伍建设的若干思考[J].牡丹江教育学院学报,2020(3):3.