

# 吉林省高校跨学科科研团队的激励机制研究

张星

长春大学旅游学院，吉林长春

DOI:10.62836/jem.v3n2.1232

**摘要：**本文主要以高校跨学科科研团队激励机制为研究内容，以吉林省高校发展实际情况为基础，通过梳理当前高校跨学科科研团队激励机制建设现状，针对现有问题和深层次原因，对高校跨学科科研团队激励机制的建设进行全面细致剖析，并从激励机制的激励形式入手，为高校提供从物质激励、精神激励、评价激励、协同激励、保障激励五个方面所适用的激励手段，从而探究出符合吉林省区域发展特点的优化思路，以完善吉林省省内高校跨学科科研团队激励机制，激发高校跨学科科研团队科研人员的科研首创性，推动吉林省科教兴省，人才强省的战略实施，实现省内激励机制的优化为目的。

**关键词：**吉林省高校；跨学科科研团队；激励机制；学科融合；科研创新

---

## Research on Incentive Mechanism of Interdisciplinary Research Teams in Universities of Jilin Province

Xing Zhang

The Tourism College of Changchun University, Changchun, Jilin

**Abstract:** Centering on the incentive mechanism for interdisciplinary research teams in universities, this paper combines the practical development of institutions of higher education in Jilin Province to sort out the current construction status of relevant incentive systems. It further conducts an in-depth analysis of existing problems and their underlying causes. From five dimensions including material incentive, spiritual incentive, evaluation incentive, collaborative incentive and guarantee incentive, this study puts forward optimization strategies tailored to the regional development characteristics of Jilin Province. The research aims to improve the incentive system for interdisciplinary research teams at provincial universities, stimulate researchers' enthusiasm for innovation, and facilitate the implementation of Jilin's strategies of invigorating the province through science, education and talent development.

**Keywords:** universities in Jilin province; interdisciplinary research teams; incentive mechanism; disciplinary integration; scientific research innovation

---

\*基金项目：2026年度吉林省教育厅科学研究项目：吉林省高校跨学科科研团队的管理模式与激励机制研究（JJKH20260308SK）。

作者简介：张星（1993.11）女，吉林长春人，硕士研究生，长春大学旅游学院教师，研究方向：科研管理。

## 1 绪论

当前新一轮科技革命和产业变革加快演进，仅某一门类学科单独进行科研已被证实不足以解决日益复杂的产业技术难题和社会发展问题，学科交叉融合成为科技创新的核心途径。国家持续推进有组织科研，鼓励高校突破学科交叉的壁垒、院系的壁垒形成跨学科的科研共同体，集中优势科研力量，突破“卡脖子”科学技术难题，实现科研成果的真正落地。

为促进科技创新与吉林区域产业紧密结合，吉林省发布《全面深化职务科技成果改革实施方案》、建设创新型省份实施创新驱动发展战略等系列政策文件，明确提出统筹推进教育、科技、人才、产业一体化发展，支持高校跨院系、跨学科科研团队建设，着力破除高校科研创新体制机制障碍。近年来，为响应上述政策文件内容，省内各高校积极组建不同类型的跨学科科研团队并针对吉林省区域产业发展，结合现有区域产业短板组织科研团队项目攻关行动。但对比国内发达地区省份高校，吉林省高校跨学科科研团队组建起步较晚，配套的激励机制尚未形成发展，传统的、单一学科的科研激励机制模式依然占据主导地位，为促进区域产业发展和科技创新，在既有项目类型基础上做进一步科研深入，进行吉林省高校跨学科科研团队激励机制专项科学研究的现实必要性较大。

## 2 吉林省高校跨学科科研团队激励机制现状

### 2.1 政策支撑体系初步建立

近年来，吉林省重视高校科研创新与学科交叉融合发展，健全顶层政策设计，省委、省政府印发了《吉林省全面深化职务科技成果改革实施方案》，明确支持高校建设交叉学科科研平台、培育科研团队、优化科研经费管理、成果转化收益分配机制，支持高校开展有组织科研。省属高校结合自身办学特色，出台相应配套制度，如长春大学发布了有组织科研专项措施，支持跨院系、跨学科组建团

队，支持交叉学科专项科研经费设立，为有组织科研跨学科科研团队建设与激励创造了政策条件。从整体来看，吉林省针对高校科研创新和学科交叉融合已经形成“省级政策引导、高校落地实施”的两层制度体系，为激励机制建设提供了政策借鉴与选择。

### 2.2 基础物质激励逐步完善

目前吉林省高校校内对于科研的基本物质激励机制已经具备，基本囊括科研经费投入、绩效工资、科研产出奖励、项目投入补贴等方面的内容。对省级、国家级的跨学科科研项目，配套经费投入，保障项目团队的科研设备设施购买、实验与学术调研等基础科研工作。对于团队产出的高水平论文、专利、科研奖项、成果转化等内容设置与产出论著相匹配的现金奖励，科研绩效工资奖励等，对部分科研成果可与绩效薪酬挂钩。部分高校对青年科研工作者发布青年倾斜政策，项目指标单列，降低青年教师申请课题的门槛，通过较高的资助比例提升青年教师进行跨学科研究，打好团队人才基础。

### 2.3 团队培育与精神激励初步开展

省内高校开始逐步重视跨学科科研团队培育工作，依托重点实验室、工程研究中心、协同创新中心等平台组建适合吉林省产业发展的跨学科团队，聚焦现代农业开发、汽车零部件研发和冰雪经济、医药中间体等方面进行科研攻关。高校在精神激励方面，通过评选优秀科研团队、科研先进个人、科研团队创新标兵等称号对跨学科成果突出的科研团队及个人进行表彰，同时在高校内部搭建学科交叉等学术性论坛、科研性平台等，为省内高校不同学科科研人员加强沟通搭建平台，营造出初步的学科融合创新氛围。

### 2.4 成果转化激励持续推进

依托吉林省科技成果转化改革政策，省内高校也开始改革成果转化激励机制，对职务科技成果转化的收益分配比例进行说明和调整，极大提高科研

人员的收益占比；支持省内高校建设校地、校企协同创新平台，设置产业教授岗位，推动高校创新链与产业链深度衔接，并对成功完成技术转让、技术服务、完成产业落地的跨学科团队给予专项奖励，激发团队对科研成果进行转化，助力区域实现产业技术升级。

### 3 吉林省高校跨学科科研团队激励机制存在的问题

#### 3.1 激励模式单一，多元化激励体系缺失

当前吉林省高校跨学科科研团队激励呈现出物质激励为主、精神与发展激励为辅，激励维度单一固化的现状。多数高校激励的核心聚焦在科研经费、绩效奖励、成果奖金等各类物质维度，忽视科研人员的学术成长、职业晋升、学术认可、自我实现等高层次需求，对跨学科研究所需的学术交流、学术休假、跨界合作调研、创新容错等激励保障严重不足，同时激励方式同质化严重，没有根据基础研究、应用研究、成果转化等不同跨学科科研工作类型来设计差别激励方案，不能适配不同学科、不同岗位的科研人员个人需求，长期激励乏力[1]。

#### 3.2 评价机制滞后，适配性不足

目前省内高校科研评价仍停留在传统的单一学科评价标准上，以论文数量、级别、获奖级别等简单易辨的指标为评价核心，存在“重数量轻质量、重结果轻过程、重个人轻团队”的突出缺点。跨学科科研研究周期长、难度大，科研成果形式多元，不限于论文、专利等，还包括技术方案、产业解决方案、技术突破等多种形式，现有的评价体系难以涵盖这一类成果；将个人科研业绩作为评价的核心，漠视团队协作贡献，跨学科团队成员的协同付出、资源整合、跨界协作等贡献无法获得论证，严重打击了科研人员参与团队协作的积极性，造成学科深度融合困难。

#### 3.3 利益分配机制不公，团队协同动力不足

公平合理的利益分配是跨学科团队稳定运行的

核心保障，但吉林省多数高校尚未形成适配跨学科团队的贡献分配体系，经费分配、成果奖励、职称加分等分配体系都是沿用平均主义或按职称、资历分配等办法，尚未根据科研工作者的实际工作量、创新贡献、资源投入、技术攻坚难度等对经费和资源进行差异化分配的问题依然存在。而跨学科团队内部，核心攻关人员、辅助研究人员、跨界协调人员等贡献大相径庭，但是平均主义的分配模式导致了“多劳不多得、优绩不优酬”，极易引发团队内部矛盾，产生科研人员消极懈怠、不愿主动参与跨界协作的局面，团队整体协同创新动力严重不足[2]。

#### 3.4 青年科研人员激励薄弱，人才梯队建设滞后

青年科研人员为跨学科科研创新打下人才基础，而目前吉林省高校青年教师的跨学科科研激励保障不足。少数高校尽管出台了青年科研项目倾斜政策，但整体支持力度不够，跨学科专项培育经费尚未落实，青年科研人员缺少重大跨学科项目锻炼机会，职称晋升、评优评先等各项资源倾斜向资深教授严重倾斜，对青年科研人员的跨界研究成果难以认同，青年科研人员成长发展通道狭窄。久而久之，青年科研人员参与跨学科科研活动的热情会被打击，最终导致省内高校跨学科科研团队人才梯队青黄不接，创新后劲不足。

#### 3.5 激励保障机制不完善，创新容错氛围缺失

跨学科科研属于创新性、探索性研究，失败率较大，对容错保障机制要求高。但是目前，吉林省高校并没有系统的科研容错机制，跨学科科研项目失败、研发成果未达到标准等情况，多以问责、扣分、取消其评优等负性管理，科研人员存在“怕出错、怕担责”的心理，科研不敢跨界、不敢冒险进行前期的探索与突破。相应地，跨学科科研平台资源不能充分整合，院系间资源壁垒尚未全面打破，机构共享、设备共享、数据共享、人才共享机制不完备，配套服务保障滞后，不能为团队科研创新提供有益支撑[3]。

## 4 吉林省高校跨学科科研团队激励机制优化对策

### 4.1 构建多元化分层分类激励体系

二是要在精神与发展激励层面，设立跨学科创新团队、跨界科研先锋等专项荣誉，单独进行评选表彰，增加科研人员的学术认同度，开通跨学科科研人员职业发展绿色通道，将跨界研究成果、团队协作贡献等列入职称晋升、评优评先、岗位竞聘的核心指标，增设学术休假、跨界学术交流、名校访学、产业挂职等激励的福利待遇，满足科研人员学术进取、自我实现的需求，实现短期物质激励与长期发展激励相结合的有机统一[4]。

### 4.2 革新适配跨学科发展的科研评价机制

不拘泥于传统的以量化一刀切为代表的人才评价方式。建立健全体现质量的创新性、团队合作、产业贡献、社会贡献等导向的跨学科科研评价机制。推行代表性成果评价制度，把技术专利、行业标准、产业解决方案、技术攻关、成果转化效益等多元化的成果进行评价，不再强求论文数量，不再硬性要求项目数量。

建立“个人+团队”双向评价机制，兼顾个人创新贡献和团队协作价值。细化团队贡献评价维度，从团队科研攻坚、团队资源整合、团队技术创新、团队协作服务、团队成果落地等维度量化贡献，精准界定不同岗位、不同学科成员工作价值。同时，延长跨学科科研考核周期，适应长周期科研攻关特点，避免短期考核产生的功利化科研心态，鼓励科研人员深耕跨界创新研究。

### 4.3 建立公平透明的动态利益分配机制

结合科研项目进展过程中的实际工作量、创新突破、投入的资源、承担的危险等因素量化分配，动态调整分配比例，杜绝固定按职称、资历等分配的现象。对于成果转化收益，进一步落实吉林省科技成果改革政策，提高一线科研人员收益比重，明确团队内部收益调整依据，达到多劳多得、优绩优酬。同时分配过程、分配标准、结果全程公开，接

受科研队伍监督，保障团队内部激励公平，提振队伍凝心聚力、协作担当的积极性[5]。

### 4.4 强化青年科研人员专项激励，完善人才梯队建设

建立青年科研人员跨界培养机制。实施“资深教授+青年教师”结对帮扶机制，鼓励资深科研人员带领青年教师加入重大跨学科项目，为青年人才搭建成长平台。在职称评审、评优评先、人才认定等方面向青年科研人员跨学科成果倾斜，单独设置评审指标和名额，破解青年人才发展桎梏，为青年科研人员营造创新活跃的良好氛围，着力形成老中青梯次搭配、可持续发展的跨学科科研人才队伍。

### 4.5 完善保障与容错机制，营造良好创新生态

破除院系行政壁垒和学科壁垒，整合校内科研平台、实验设备、数据类资源、人才类资源等，建立校级跨学科科研资源共享平台，对资源统筹调配，开放共享，并给予跨学科团队全方位科研保障。简化跨学科科研项目经费的审批、设备物资的采购、有关成果的报备等流程，落实科研自主权，解放科研劳动力，让科研人员专注创新研究。

建立健全科研创新容错纠错机制，对于跨学科科研探索性失败项目、成果未达标的，明确容错边界，免于问责、不影响科研考核与评优，彻底打消科研人员的创新顾虑。打造跨界协同科研文化，常态化开展学科交叉学术沙龙、科研研讨会、校企对接交流会，营造开放包容、协同创新、勇于探索的科研氛围，为跨学科科研团队发展提供文化支撑。

### 4.6 深化产学研融合，构建产业导向激励机制

立足吉林省区域产业发展，促进高校多学科科研与地区产业的深入联合，建立需求导向、利益共享的产学研用利益共同体。聚焦吉林省汽车制造业、现代农业、冰雪旅游业、生物医学、新能源等支柱企业，针对性地组建省属的、跨学科的科研队伍，精准地为企业排忧解难。

完善校企协同激励政策，设立产业科研贡献

专项奖励,对成功解决企业技术难题,促进产业升级,实现成果落地量产的团队进行重奖。推行产业教授、校企双导师制度,吸纳企业技术专家参与到高校跨学科交叉学科科研团队中,同时鼓励高校科研人员进驻企业开展技术服务,打通科研创新、产业应用的闭环,让高校科研成果真正服务区域经济发展,实现高校科研价值和区域产业发展双向奔赴。

## 5 结论

本文针对吉林省区域特点,结合高校科研实际,从构建多元化分层激励体系、革新科研评价机制、优化利益分配模式、强化青年人才激励、完善创新保障容错体系、深化产学研融合激励六个方面提出相应优化对策,形成了契合吉林省高校发展实

际的系统化激励机制优化方案,可以有力破解现阶段对于跨学科科研团队形成的激励困局,促进高校学科深度融合,科研创新高质量发展。

## 参考文献

- [1]吴威.高校跨学科教师队伍建设困境与破局[D].湖北大学,2024.
- [2]史文佳.密歇根大学跨学科教师联合聘任制研究[D].河北大学,2021.
- [3]张翠.教育生态学视角下的高校跨学科科研团队建设研究[D].福州大学,2020.
- [4]李文杰.高校跨学科学术组织激励问题与对策研究[D].北京工业大学,2016.
- [5]朱妍.高校跨学科团队知识共享指标体系构建及评价研究[D].哈尔滨工程大学,2012.

