

# 以“三力”打造党建引领下的科研院所创新文化建设研究

徐丽雯

中国科学院青岛生物能源与过程研究所，山东青岛，266706；

**摘要：**本文聚焦于科研院所创新文化系统的构建，以党建为核心，深度剖析“三力”——领导力、凝聚力与驱动力在其中的关键作用。通过对科研院所文化建设现状的细致审视，本文旨在揭示存在的问题与挑战，并提出一系列具有前瞻性与可操作性的对策。期望通过强化“三力”建设，为科研院所的改革与发展提供坚实的精神支撑与不竭的力量源泉，推动我国科技创新事业持续迈向新高度。

**关键词：**党建引领；科研院所；创新文化；“三力”；文化建设

**DOI：**10.69979/3029-2700.24.10.013

## 引言

在新时代背景下，科研院所作为我国科技创新体系的关键组成部分，其创新发展不仅依赖于充足的硬件条件与卓越的人才队伍，更需构建一个优良的创新文化环境。以党建为引领，强化“三力”建设——即创新力、凝聚力与执行力，已成为科技企业塑造特色鲜明、竞争优势突出的企业文化的核心路径。通过深度融合党建工作与企业发展，激发科研人员的创新潜能，凝聚团队共识，提升整体执行力，从而为我国科技企业的持续创新与高质量发展注入不竭动力。这一方向的深入探索与实践，对于推动我国科技事业迈向新高度具有深远意义。

## 1 党建引领下的科研院所创新文化建设概述

科研院所的党建引领创新文化建设，就是要让党组织的领导核心和政治核心在科研院所的发展过程中发挥好，把党的先进理念、组织优势和文化精华都融合到科研院所的创新文化中去，从而建立起具有“三力”（导向性、凝聚力和创新力）的独特的创新文化。这样的创新文化，既反映出科研院所是国家科技创新系统的一个重要基石的使命和责任，又表现出在党的领导下，勇于探索，勇于创新的科研工作者的精神面貌。以党建为导向，为科研院所的发展提供了坚强的思想、政治和组织支持，促进了科研人员在共同的文化认同下，形成了很强的团队凝聚力和研究创造力。与此同时，科研院所还可以发挥党组织的桥梁和纽带作用，使其更好地适应外界环境的变化，使其更好地融入到经济社会的发展之中，为我国的科学技术进步和产业升级贡献自己的智慧和力量。在此基础上，提出了以党建为核心，以创新为导向的创新文化建设，以促进科研院所的可持续、良性发展。

## 2 科研院所创新文化建设存在的问题

### 2.1 领导力不足，导致文化建设方向不明

在科研院所创新文化的构建过程中，领导者起着举足轻重的作用。但是，目前一些科研院所的领导对创造文化的关注不够，这是造成文化建设走向迷失的直接原因。领导重视科研计划、争取资金，而忽略了作为“软实力”的文化建设。科研院所文化建设存在着一些问题，如没有一个清晰的目标与计划，很难形成有效的文化导向性。缺少领导者，不但很难创造出良好的研究环境，而且还会造成研究人员在创新的过程中没有明确的目标和归属，进而影响到整体科研院所的创新能力和竞争力。

此外，领导力的不足还体现在对文化的理解和认识上。一些领导对“创新文化”的内涵与外延认识不足，把“创新文化”与“科技成果”的“量”、“质”等简单等同起来，却忽略了“文化氛围”与“人”的精神需要。由于对科研院所的认识不够全面，科研院所的文化建设很难形成自己的个性与个性，也很难引起科研工作者的共鸣与认同。所以，要加强领导对企业文化建设的关注，增强企业对企业文化建设的认识与理解，是当前科研院所企业创新文化建设亟需解决的一个重要课题。

### 2.2 凝聚力不强，团队协同作战能力有待提高

科研院所是我国科技创新的前沿阵地，其团队的凝聚力与协作能力是实现创新工作成功的关键。但是，目前一些科研院所的团队合作机制还不完善，团队成员间缺乏信任与配合，直接影响了科研院所的凝聚力与战斗力。在科研项目的研发中，加强合作与交流是非常必要的。但因缺少有效的合作机制与交流渠道，项目组成员之间很难达成一致与合作，极大地影响了科研项目的进程与质量。

另外,在科学研究项目过程中,项目组成员间的相互信任是保证课题顺利开展的重要前提。但是,在一些科研院所中,由于其内部的竞争与矛盾,使得其成员间的信任程度普遍不高,这直接影响到其协作与协作。所以,增强科研院所内团队的凝聚力与协同作战能力,构建完善的合作机制与交流通道,增强团队成员间的信任与默契,是当前科研院所创新文化建设亟需解决的难题。

### 2.3 驱动力不足, 创新激励机制亟待完善

建立科研院所创新的激励机制,是充分调动科研工作者的积极性、创造性的有效途径。但是,目前一些科研院所对创新的激励机制还不够完善,导致研究人员的积极性和创造性得不到很好的发挥。究其原因,主要是科技成果转化率低、市场竞争能力差。但因缺少有效的激励机制与成果转化途径,科研人员的创新成果很难被及时、高效地转化与运用,从而影响了科技成果的市场与社会效益。

另外,在对研究人员进行评估、奖励等方面,也存在一些不足。部分科研院所对科研人员的评价往往过于注重科研成果的数量和发表文章的级别,而忽视了科研成果的质量和实际应用价值。这一片面的评估方法,造成了科研工作者“重量轻质”的倾向,从而降低了科技成果的转化效率,降低了市场竞争力。

### 2.4 文化氛围沉闷, 缺乏开放包容的创新环境

科研院所的文化气氛是影响创新文化产生与发展的关键因素。但是,目前一些科研院所的文化气氛比较沉闷,缺少一个开放、包容的创新环境。它表现为对新观念的引进与融合。一些科研院所过分重视传统的研究方式、思想,而忽略了对新观念的引进与整合。这样的封闭文化环境,不但制约着创新文化的产生与发展,而且也会使研究者在创造的过程中缺少激励与激励。

另外,在科研院所内的交流与沟通方面也表现出了一种沉闷的文化氛围。在一些科研院所中,由于缺少有效的交流与沟通机制,使得研究人员的交流与合作十分有限。这种信息交流的缺失,不但会阻碍研究计划的顺利实施,而且会给研究人员的工作带来很大的困难。

### 2.5 忽视党建引领, 文化建设与党建工作脱节

科研院所党建工作是科研院所创新文化建设的一个重要方面。但是,目前一些科研院所对党建工作的重视程度不够,致使科研院所党建工作与科研院所党建工作脱节。其根本原因在于,科研院所文化建设与科研院所党建工作存在着不同的目标、不同的方向。一些科研院所把文化建设和党建工作分开,没有考虑到二者的内在联系、互相促进。这种脱离现实的情况,即使科研院所文化建设缺少坚强的政治保证与组织保证,也使其在

创新活动中缺少正确的价值取向与道德规范。

另外,科研院所党建工作与企业文化建设的结合不够紧密,缺乏对党建的领导作用。一些科研院所缺少有效的整合机制与平台,导致其与党建工作之间很难实现良性互动、互补。科研院所党建工作的“融合性”不够,不但影响了科研院所党建工作的成效,而且会使科研院所党建工作的影响力、凝聚力减弱。

## 3 以“三力”打造党建引领下的科研院所创新文化建设的策略

### 3.1 强化领导力, 明确文化建设方向

在科研院所的创新文化建设过程中,领导者的作用是保证企业文化建设的方向。科研院所领导要充分重视企业的创新文化建设,把企业文化作为提高企业综合竞争能力的重要手段。要实现这一目标,领导者需要提高对企业创新文化的认识,这不仅仅是一句话,而是一句话。

在此基础上,提出了科研院所的核心价值观和文化理念,并提出了相应的行动准则。这些目标与计划要体现出鲜明的特点,并具有较强的导向性,并能调动科研工作者的积极性与归属感。在此基础上,领导也要重视企业文化的执行,以保证企业文化建设的顺利进行。

另外,在领导中强化文化素养和领导能力训练也很重要。领导是科研院所的决策与带头人,其文化素养与领导能力的高低,将直接关系到科研院所的文化气氛与创新活力。所以,科研院所应该定期对领导进行文化素质和领导能力的训练,提高他们的文化素质和领导才能,这样他们才能更好地引导科研院所的创新文化建设。

### 3.2 增强凝聚力, 构建协同作战的团队文化

科研院所是科技创新的主体,其团队的凝聚力与协作能力是其成功实施的关键。要提高科研院所的凝聚力,就必须建立完善的团队合作机制,强化各成员间的交流与合作。

在科研院所中,要明确各成员的责任,以保证大家对自己的工作与责任有一个清楚的认识。这样可以减少工作中的重复与矛盾,从而提高工作效率。在此基础上,加强科研院所内部信息的交流与共享。通过定期的会议、座谈会等活动,能够相互了解对方的工作进度,发现问题,一起寻找解决的办法。

科研院所要创造积极的团队精神。包括建立公正公平的绩效考核制度,及时、准确地对员工的绩效予以肯定与表彰;在此过程中,要重视科研人员的个体成长与发展,并对其进行必要的培养与支援。通过上述方法,可以有效地调动科研人员的积极性和创造性,促进内部的和谐发展。

### 3.3 激发驱动力，完善创新激励机制

建立科研院所创新的激励机制，是充分调动科研工作者的积极性、创造性的有效途径。要进一步完善我国的科技人才培养体系，必须建立完善的人才激励体系，增加对人才的激励。

科研院所应当建立一项特别的“创新奖”基金，对在这项工作中做出杰出贡献的科研工作者给予奖励。奖励方式主要包括奖金和科研成果转化所得；或者是精神上的奖赏，比如荣誉头衔，升职机会等等。这种激励机制能够有效地调动科研工作者的积极性和主动性。

同时，要加强科技成果转化的体制，增强其市场竞争能力，促进科技成果转化。主要内容是：建立科学研究成果评价制度，评价其市场价值与应用前景；同时，还应加强与企业和市场的联系，推动科研成果的产业化应用。通过这些措施，可以为科研人员提供更多的创新机会和收益来源，进一步激发其创新动力。

### 3.4 营造开放包容的创新环境，促进文化交融与发展

科研院所的创新环境在很大程度上影响着创新文化的产生与发展。科研院所要重视对新理念、新理念的引进与融合，以创造一个开放、包容的创新环境。

科研院所应建立开放的创新平台，鼓励科研人员积极参与国内外学术交流和技术合作。通过参加学术会议、研讨会等活动，科研人员可以及时了解国际科技前沿动态和技术发展趋势；在此基础上，加强与世界一流的科研院所的合作与交流，吸收他们的成功经验，提高我国的科技实力，增强我国的科技实力。

科研院所要创造一个具有包容性的文化环境。它主要体现在：尊重研究人员的个性与差异，鼓励他们进行大胆的实验与创新；在此基础上，构建“容错”机制，为企业在创新中遇到的失败与挫折提供更多的理解与支持。这样一种具有包容性的文化环境，可以充分调动研究人员的积极性与创造性，为构建科研院所的创新文化注入不竭的力量。

### 3.5 坚持党建引领，推动文化建设与党建工作深度融合

科研院所创新文化的形成与发展离不开党的领导。科研院所要充分发挥党组织的政治核心作用，充分发挥党员的先锋模范作用，促进文化建设与党建工作的深度

结合。

科研院所应建立健全党组织体系和工作机制，确保党组织的政治核心作用得到有效发挥。这包括加强党组织的领导班子建设、完善党组织的决策机制和工作流程等。通过这些措施，可以确保党组织的决策与科研院所的创新文化建设方向保持一致，为科研院所的创新发展提供坚实的政治保障。

科研院所要充分发挥党员的先锋和模范作用；党员是科研院所的中坚力量，他们的一言一行直接关系到科研院所的文化气氛与创造活力。因此，科研院所应加强对党员的教育和管理，引导其树立正确的世界观、人生观和价值观；同时，还应鼓励党员积极参与科研院所的创新文化建设活动，发挥其在创新工作中的示范引领作用。

## 4 结语

本文通过分析科研院所创新文化建设的现状和问题，提出了打造“三力”——领导力、凝聚力与驱动力的策略。通过加强领导，增强凝聚力，激发驱动力，创造一个开放包容的创新环境，坚持党建引领，建立一个有特色、有竞争力的创新文化系统，为科研院所的创新发展提供坚强的文化支持和不竭的动力源。希望本文的研究能够为科研院所的创新文化建设提供有益的参考和借鉴。

## 参考文献

- [1] 胡锡晟, 周斌, 许明金, 等. 科研院所创新文化建设研究——以湖南省科学技术信息研究所为例[J]. 企业科技与发展, 2020(12): 27-29, 32.
  - [2] 王永华, 徐昕. 大众创业万众创新背景下的科研院所文化建设研究[J]. 江西科学, 2015(6): 966-968.
  - [3] 刘晓倩, 张宏峰, 王旭. 现代科研院所创新团队共同体建设策略研究[J]. 河南科技, 2023, 42(12): 154-157.
  - [4] 孙玮. 科研院所基层党支部团队文化建设研究与实践[J]. 化工管理, 2023(30): 1-5.
  - [5] 黄凯. 科研院所安全生产共性问题与对策研究[J]. 化工管理, 2022(13): 107-109, 120.
- 作者简介：徐丽雯（1992.06.28-），女，汉，辽宁铁岭人，研究生，工程师，研究方向：党务