

<<大学科研团队的培育研究>>

图书基本信息

书名：<<大学科研团队的培育研究>>

13位ISBN编号：9787210042891

10位ISBN编号：721004289X

出版时间：2009-9

出版时间：江西人民出版社

作者：万文涛

页数：179

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

## &lt;&lt;大学科研团队的培育研究&gt;&gt;

## 内容概要

在学科知识交叉渗透、带头学科加速更替、研发周期日益缩短的今天，科研团队已经成为世界各知名大学最具创造力的“科研组织细胞”。

然而在中国的大学里，科研活动却长期处在“单兵作战”为主的状态，“创新团队发展计划”只是到近年来才得以推行。

中国的大学应当如何迅速加强科研团队的培育，以便在科研上尽早赶超世界一流大学，已经成为学者们热切关注的重要课题。

《大学科研团队的培育研究》以现代系统理论和博弈论为思想指导，在阐明科研团队概念、组织特性的基础上，结合中国大学科研组织的现实，对大学科研团队的培育问题进行了较为全面的探讨。通过定量研究和定性分析，《大学科研团队的培育研究》得出了以下主要结论：首先，在探讨创新思维本质的基础上，提出了研究者个体创新能力的数学模型。

根据诺贝尔奖得主获奖成果诞生时的年龄分布对模型进行检验表明：（1）模型是有效的，且精度较高；（2）个体的核心知识储备随年龄按Logistic曲线增长；（3）个体的创新能力随年龄呈“钟形”曲线变化。

本文在建模研究所获得个体创新能力函数的基础上，又进一步导出了在两人合作的情况下科研团队的创新能力函数，从数量上阐明了科研团队的创新能力何以超越个人。

其次，在理论分析和现实调查的基础上，揭示了影响大学科研团队创新业绩的主要因素、及大学科研团队的生成条件和生命周期。

在中国的大学里，要提高科研团队的创新业绩，就必须抓住团队内部沟通、团队角色匹配、学术带头人水平等主要影响因素开展工作；要促进科研团队的生成，就必须消除院系组织壁垒，改善学术带头人的培养，革新成果署名方式，健全团队分配制度；要促进科研团队的成长发展，就必须尊重其发展规律，分阶段、个别化地开展科研团队培育工作。

再次，在博弈模型分析和调查研究的基础上，提出了有助于大学科研团队生存发展的分配制度、职务发明专利归属制度、科技奖励制度的理想模式及提高科技成果转化敏捷性的体制改革举措。

如果中国的大学能够切实解决科研体制上的现存问题，创设适宜于大学科研团队生存与发展的制度体系，将极大地焕发大学科研团队的生机活力。

最后，《大学科研团队的培育研究》在理论分析的基础上，结合中国的大学的实际，有针对性地提出了加强以创造人生、以人为本、天人合一为主要内涵的人文精神建设，加强以学术批判、实事求是、创新超越为主要内涵的科学精神建设，以及加强以携手共进、学术民主、见利思义为主要内涵的协作精神建设，将极大地促进大学科研团队的持续、健康发展。

## &lt;&lt;大学科研团队的培育研究&gt;&gt;

## 书籍目录

1 绪论1.1 选题背景1.2 研究的目的是和意义1.3 研究的视角和方法1.4 文献综述1.4.1 国外有关团队和科研团队的研究现状1.4.2 国内有关科研团队的研究现状1.4.3 有待进一步解决的问题1.5 研究思路及拟解决的问题1.6 本书的创新点1.7 本书的基本框架2 科研团队的概念、类型及组织特性2.1 科研团队的概念2.1.1 团队2.1.2 科研团队2.1.3 与相关概念的比较2.2 科研团队的类型2.3 科研团队的组织特性2.3.1 协同性2.3.2 有序性2.3.3 发展性2.3.4 创新性2.3.5 自控性2.4 本章小结3 从创新思维到大学科研团队的创新能力函数3.1 混沌学视野中的个体创新思维3.1.1 有关新知之源的哲学争辩3.1.2 知识积淀是知识创新的前提和基础3.1.3 发现问题是知识创新的起点3.1.4 构建假设是知识创新的关键3.1.5 假设检验是新知科学与否的基本保障3.2 研究者个体的创新能力函数3.2.1 探究学习模式下个体的创新能力模型3.2.2 参数估计与模型检验3.2.3 结论及讨论3.3 大学科研团队的创新能力函数及其启示3.3.1 大学科研团队的创新能力模型假设3.3.2 大学科研团队创新能力函数的推导3.3.3 大学科研团队创新能力函数讨论3.4 本章小结4 大学科研团队创新业绩影响因素调查与思考4.1 大学科研团队创新业绩影响因素分析4.1.1 大学科研团队的结构4.1.2 大学科研团队的协作程度4.1.3 大学科研团队的环境条件4.1.4 大学科研团队的运作水平4.2 大学科研团队创新业绩影响因素调查结果4.2.1 创新业绩影响因素一级指标权重的确立4.2.2 创新业绩影响因素二级指标权重的确立4.2.3 影响大学科研团队创新业绩的主要因素4.3 大学科研团队培育工作的重点4.4 本章小结5 大学科研团队的生成发展规律探索与思考5.1 大学科研团队的生成条件5.1.1 大学科研团队是科研人员合作博弈的产物5.1.2 大学科研团队难以生成的原因探析5.1.3 积极创设适宜科研团队生成的条件5.2 大学科研团队成长的案例分析5.2.1 个案选取和创新业绩统计方法5.2.2 案例团队创新业绩统计表及业绩曲线5.2.3 大学科研团队创新业绩曲线的一般特点5.3 大学科研团队的生命周期5.3.1 大学科研团队的成长期5.3.2 大学科研团队的成熟期5.3.3 大学科研团队的更新期5.3.4 尊重生成发展规律的大学科研团队培育要义5.4 本章小结6 构建适宜大学科研团队生存与发展的体制环境6.1 大学科研团队分配制度的博弈论分析6.1.1 “搭便车”现象难以绝对避免6.1.2 大学科研团队剩余分配的博弈模型6.1.3 大学科研团队分配模型的讨论及结论6.2 中国职务发明专利权归属制度探析6.2.1 中国现行职务发明专利权归属制度的运行状况6.2.2 中国现行职务发明专利权归属制度的深层次思考6.2.3 职务发明专利权归属于发明人的意义和价值6.3 中国科技奖励制度探析6.3.1 中国科技奖励制度的现存问题6.3.2 中国科技奖励制度问题的根源6.3.3 中国科技奖励体制的改进策略6.4 提高大学科研成果转化敏捷性的体制问题研究6.4.1 高校科技成果转化敏捷性问题的提出6.4.2 高校科技成果转化不敏捷的原因探析6.4.3 提高科技成果转化敏捷性的主要对策6.4.4 提高科技成果转化敏捷性的积极意义6.5 本章小结7 创设适宜大学科研团队生存与发展的文化环境7.1 大学科研团队应倡导的人文精神7.1.1 创造人生7.1.2 以人为本7.1.3 天人合一7.2 大学科研团队应倡导的科学精神7.2.1 学术批判7.2.2 实事求是7.2.3 创新超越7.3 大学科研团队应倡导的协作精神7.3.1 携手共进7.3.2 学术民主7.3.3 见利思义7.4 本章小结8 结论与展望8.1 结论8.2 展望参考文献附录1 攻读学位期间发表的论文目录附录2 攻读学位期间参与的科研项目附录3 大学科研团队创新业绩影响因素调查表致谢

## <<大学科研团队的培育研究>>

### 编辑推荐

全书共分8个章节，主要对大学科研团队的培育知识作了探讨和研究，具体内容包括从创新思维到大学科研团队的创新能力函数、大学科研团队创新业绩影响因素调查与思考、大学科研团队的生成发展规律探索与思考、构建适宜大学科研团队生存与发展的体制环境等。  
该书可供各大专院校作为教材使用，也可供从事相关工作的人员作为参考用书使用。

<<大学科研团队的培育研究>>

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>