

## 8 运行机制

中心成立了由院党委书记任组长的领导小组，全面负责平台建设和内部监督管理。建立健全了山东水利职业学院水利技术传承创新中心管理制度和办法、中心主任工作职责和成员管理与考核机制。依托校内外实训基地、实训中心和各类传承创新服务系统，为中心的健康运行提供有力的物质保障。为保障建设质量，建立了一套比较完备的评估指标并实施绩效考核机制。

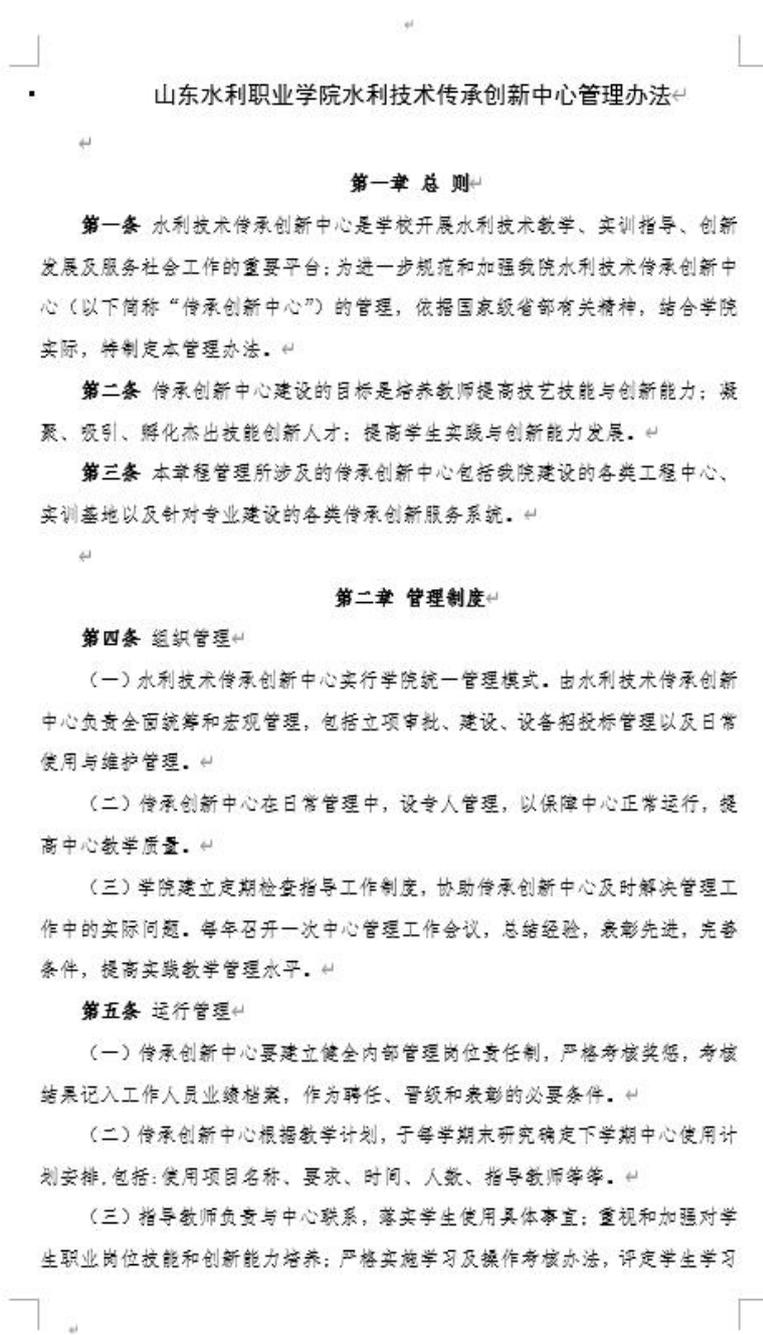


图 8-1

成绩。

(四)规范填写传承创新中心使用和交接记录,建立传承创新中心使用档案。

(五)建立大型仪器设备及大型虚拟仿真系统专人管理和技术档案制度,运用现代化管理手段,提高设备及系统的利用率。

#### **第六条 安全和环境管理**

(一)严格遵守国家有关部门颁布的法规、法令及条例,建立中心使用环境管理和劳动保护管理规定、安全操作管理规程,营造良好的育人环境。

(二)根据专业要求、课程要求,引入企业真实的工作环境、文化氛围和管理模式,设备配置和布局尽量贴近企业的真实生产场景。

(三)在规范区域内张贴和悬挂管理制度、生产工艺流程、表彰、岗位职责等。

### **第三章 考核制度**

**第七条** 中心基本建成后,由学院组织专家进行验收。

**第八条** 传承创新中心及时对运行及教学质量进行自查,发现问题及时处理更正。

**第九条** 学院成立水利技术传承创新中心工作质量检查评估小组,依据评估标准,每年对中心的建设、管理及使用情况进行效益评估。

**第十条** 传承创新中心评估结果作为部门和个人的绩效考核依据,对表现突出的,给予表彰奖励;对不符合条件的,责令限期整改;对限期整改仍不达标的,进行责任追究。

### **第四章 专兼职教师工作职责**

**第十一条** 专兼职教师参加本专业整体建设规划和传承创新实训计划、教学实训大纲的制定。

**第十二条** 专兼职教师参加本专业实训基地、实训室建设。

**第十三条** 专兼职教师参加本专业开展的科研和技术创新开发、智力服务等工作,完成一定的科研或技术研发工作量。

**第十四条** 兼职教师负责向专任教师提供专业技术技能及绝招绝技,参与并实现教师之间传帮带,切实传授一技之长,提高专任教师的专业技能。

图 8-2

## 山东水利职业学院水利技术传承创新中心组织管理制度

结合山东水利职业学院水利技术传承创新中心管理办法,进一步细化我院水利技术传承创新中心(以下简称“传承创新中心”)管理,特制订本制度。

### 第一章 组织机构

**第一条** 学院成立技艺技能传承创新平台领导小组,水利技术传承创新中心实行学院统一管理模式。由水利技术传承创新中心负责全面统筹和宏观管理,包括立项审批、建设、设备招投标管理以及日常使用与维护管理。

**第二条** 传承创新中心下设主任1名,副主任2名。每届任期四年,任期不超过两届。传承创新中心主任按照《山东水利职业学院传承创新中心主任工作职责》的规定行使职权,副主任协助主任管理创新中心的日常运行管理工作。

**第三条** 传承创新中心设立学术委员会及管理委员会,负责中心的学术评议与审核、政策制定与监督等工作。

**第四条** 传承创新中心管理委员会负责创新中心人员的招聘、考评、解聘、聘任合同管理;负责人员培训的组织实施;负责绩效考核方案的起草,并组织进行绩效考核。

**第五条** 传承创新中心管理委员会负责学生的培养和教育,包括学生培养计划、目标、方案的制定。

**第六条** 传承创新中心学术委员会负责科研组织和管理,并负责各科研团队之间的相互合作。

(一)负责面向水利行业、产业、区域的科技洽谈、成果展示等交流活动;

(二)负责科技成果的鉴定、登记、转化和推广;负责国家及省部级科学技术奖励申报;负责专利申请和知识产权管理等工作。

**第七条** 学院建立定期检查指导工作制度,协助传承创新中心及时解决管理工作中的实际问题。每年召开一次中心管理工作会议,总结经验,表彰先进,完善条件,提高实践教学管理水平。

### 第二章 组织管理原则

**第八条** 传承创新中心的工作要遵循统一规划、统一组织、统一实施、统一部署的原则。根据目标任务,科学规划年度工作任务和阶段目标,统一规划人才队伍建设和人才培养计划,统一设置岗位、薪酬标准和考核办法。

图 8-3

## 山东水利职业学院水利技术传承创新中心运行管理制度总则

### 第一章 日常运行管理

**第一条** 传承创新中心要建立健全内部管理岗位责任制,严格考核奖惩,考核结果记入工作人员业绩档案,作为聘任、晋级和表彰的必要条件。

**第二条** 传承创新中心根据教学计划,于每学期末研究确定下学期中心使用计划安排,包括:使用项目名称、要求、时间、人数、指导教师等。

**第三条** 指导教师负责与中心联系,落实学生使用具体事宜;重视和加强对 学生职业岗位技能和创新能力的培养;严格实施学习及操作考核办法,评定学生 学习成绩。

**第四条** 规范填写传承创新中心使用和交接记录,建立传承创新中心使用档 案。

**第五条** 建立大型仪器设备及大型虚拟仿真系统专人管理和技术档案制度, 运用现代化管理手段,提高设备及系统的利用率。

### 第二章 安全运行管理

**第六条** 严格遵守国家有关部门颁布的法规,法令及条例,建立中心使用环 境管理和劳动保护管理规定、安全操作管理规程,营造良好的育人环境。

**第七条** 根据专业要求、课程要求,引入企业真实的工作环境、文化氛围和 管理模式,设备配置和布局尽量贴近企业的真实生产场景。

**第八条** 在规定区域内张贴和悬挂管理制度、生产工艺流程、表彰、岗位职 责等。

### 第三章 考核管理总则

**第九条** 传承创新中心及时对运行及教学质量进行自查,发现问题及时处理 更正。

**第十条** 学院成立水利技术传承创新中心工作质量检查评估小组,依据评估 标准,每年对中心的建设、管理及使用情况进行效益评估。

**第十一条** 传承创新中心评估结果作为部门和个人的绩效考核依据,对表现 突出的,给予表彰奖励;对不符合条件的,责令限期整改;对限期整改仍不达 标的,进行责任追究。

图 8-4

## 山东水利职业学院水利技术传承创新中心主任工作职责

1、遵守国家法律法规、政策，遵守学院规章制度，在学院领导下，主持传承创新中心日常工作，制定传承创新中心的研发计划。

2、负责水利新产品、新工艺、新技术项目的立项，进行产业化生产，产品类型、工艺更新、技术创新研究。

3、负责聘用传承创新中心的管理人员和技术人员，根据对聘用或试用人员的考核情况，予以奖、惩、罚，对严重违反规定的，有权建议解除聘用合同，报学院批准。对技术中心人员的使用，坚持德才兼备，以德为主，量才使用，分工明确，责任到人，定期检查、落实、公正考核；对青年技术人员进行经常性的技术指导、培养和提高，并从各方面对其进行教育、鼓励和关心，以便看到自身价值，以增强传承创新中心的凝聚力。

4、定期检查技术传承创新中心的工作进度，设施设备的状态，试验室的整洁，用品保管及使用，开发技术的保密等事项。

5、制定及审核新产品企业标准，做好新产品的申报工作。

6、组织中心各类课题申报工作，做好新课题申报、研究及课题科研成果的有效运用及转化工作。

7、推进制定及审核领先的新产品标准、技术标准及人才培养标准。

8、加强与各部门的协作关系，协助解决新产品生产工艺、新技术、新设应用各等方面的技术难题及技术改造工作。

9、组织和运用行业内国外技术信息，广泛开展技术交流，与高等院校、研究院所开展产学研结合工作，并建立长期稳定的合作研发关系。

10、及时完成学院临时交办的工作。

图 8-5

## • 山东水利职业学院水利技术传承创新中心成员管理及考核办法<sup>④</sup>

### 第一章 聘用人员素质与要求：<sup>④</sup>

#### 第一条 聘用人员的基本素质：<sup>④</sup>

- (1) 能掌握和应用国家的有关政策、法令,熟悉国家水利行业发展政策及趋势。<sup>④</sup>
- (2) 对学院的现状和发展方向有正确的了解,能协助领导找出学院技术、管理等薄弱环节和提出解决问题的办法。<sup>④</sup>
- (3) 精通水利专业的技术知识,能解决科研生产及创新教育中的技术问题。<sup>④</sup>
- (4) 善于收集与运用国内外的新思路、新技术、新设备,以适应本院技术改造和产品开发的需要,有开创新产品及创新水利教育新模式及新标准的胆识和勇气。<sup>④</sup>
- (5) 工作中有效益观念,各项工作能从最佳效益考虑。<sup>④</sup>
- (6) 熟悉或精通本职业务,并能与同事和其它部门相互配合。<sup>④</sup>

**第二条** 聘用人员可以是高、中级专业技术人员,也可以是退休的专家,但必须是能解决水利技术问题的专家和具有战略决策能力的专家。<sup>④</sup>

#### 第三条 聘用人员时,本着互补原则。<sup>④</sup>

- (1) 各种专业结构合理,达到专业之间的互相补充。<sup>④</sup>
- (2) 层次间互补,高级、中级、初级的比例合理。<sup>④</sup>
- (3) 不同年龄的区间互补,老科技专家与中青年科技人员相结合,以体力、智力、创造力最旺盛的中青年科技人员为主。<sup>④</sup>

**第四条** 技术中心聘用的部分松散人员在项目完成之后可以流动。<sup>④</sup>

**第五条** 有项目时,技术中心选择合適的聘用人员組成项目组,完成技术开发任务,任何部门不得阻止,必须积极配合与支持。<sup>④</sup>

### 第二章 聘用人员考核办法<sup>④</sup>

#### 第六条 技术中心的人才激励机制<sup>④</sup>

- (1) 立足学院现有的人才资源,采取合理有效的激励机制,充分调动科技人员的积极性和创造性,保证现有人才留得住、用得好、出成果,这是传承创新中心现阶段人才机制的基本原则。<sup>④</sup>
- (2) 建立创新奖励制度,传承创新中心设立奖励基金,每年根据课题的技术水

图 8-6

## 山东水利职业学院水利技术传承创新中心成果管理办法

### 第一章 总则

第一条 为加强水利技术传承创新中心成果的管理,根据国家与地方有关科技成果管理条例的规定,结合我院实际情况,特制定本办法。

第二条 成果是指对自然科学和技术的研究项目(或课题),运用系统分析的方法,通过实验研究、设计试制和辩证思维活动,所取得的具有一定学术意义或实用价值的创造性研究成果。

第三条 学院教务与科研处负责中心成果管理工作,对成果进行组织总结、评审、鉴定、登记、申请专利、申报奖励和转化等。

### 第二章 成果的评价

第四条 成果评价是指通过鉴定、评审、评估、验收等方法对科技成果的学术、技术价值和实用价值进行确认、评定的行为。

第五条 成果评价目的是正确判别科技成果的质量、水平和应用前景,调动广大科技人员的积极性和创造性,促进科技成果转化和推广应用,推动科技进步和经济、社会发展。

第六条 申请科技成果评价的条件:

- (1) 已完成合同的约定或者计划任务书规定的任务。
- (2) 不存在科技成果完成单位或者人员名次排列异议与权属方面的争议。
- (3) 技术资料齐全,并符合档案管理部门的要求。
- (4) 经政府有关科技管理部门认定的科技信息机构出具的查新结论报告。

为使发明创造不丧失新颖性,在科技成果评价前,须经科研处审查确定该项目是否具备申请专利的条件后,方可办理成果评价手续。

第七条 成果评价方式

(1) 应用技术成果的评价一般以申报知识产权或采用鉴定的形式。

(2) 基础理论成果主要通过在国内同领域的学术刊物或学术会议公开发表论文、论著及引用情况进行评价。

(3) 软科学成果的评价一般采取评审的方式,由组织评审单位聘请同行专家,按照规定的方法、程序和标准,对软科学成果的质量、水平等进行审查、评价,并作出相应的结论。评审采取会议和函审两种形式,不属于各级软科学研

图 8-7