

# 2023年科技查新工作总结(模板5篇)

围绕工作中的某一方面或某一问题进行的专门性总结，总结某一方面的成绩、经验。相信许多人会觉得总结很难写？下面是小编为大家带来的总结书优秀范文，希望大家可以喜欢。

## 科技查新工作总结篇一

委托人：\*\*\*\*\*大学

委托日期：1月20日

查新机构（盖章）：教育部科技查新工作站[]yzh02[]

查新完成日期：201月25日

中华人民共和国科学技术部

年制

1

2

3

4

5

6

附件1：国内相关文献检索结果清单

1. 呼和浩特市海日瀚生物技术有限公司。羊胚胎和胎盘有效成分提取新技术[hg07040445[r]..2.呼和浩特市海日瀚生物技术有限公司。羊胎素系列产品,hg07004199[r].2007.

6. 青海雪牛保健食品有限公司。牦牛(羊)胚胎精华素,0401320052[r].

7. 王洪奇, 修翠娟, 冯健, 朱万琴, . 水溶性羊胎素提取工艺的研究[j]. 辽宁农业职业技术学院学报, 2007, (4)

8. 杨秀芳, 许牡丹, 吴明鑫。活化羊胎素的'提取与应用开发[j]. 宝鸡文理学院学报(自然科学版), , (1).

9. 内蒙古盘古生物药业有限公司。利用羊(胚)胎盘提取小分子生物活性肽[hg06070812[r].10.徐玉成, 黄友鹰, 许永书, 王玉平, 薛永成。羊胎盘提取物及其制备方法: 中国[10020377.9[p].2007-09-05.

13. 包铁男, 黄耀江, 韩冰, 方武。羊胎肽口服液及其制备方法: 中国[02160341.3[p].2003-07-30.14.张大文, 王青福。羊胎素滋补口服液: 中国[99110240.1[p].2001-01-10.15.杨国春。一种羊胎素产品的生产方法: 中国[03134402.x[p].2004-03-17.

7

## 科技查新工作总结篇二

委托人: \*\*\*\*\*大学

委托日期: 2015年1月20日

查新机构(盖章): 教育部科技查新工作站[yzh02]

查新完成日期：2015年1月25日

中华人民共和国科学技术部

2015年制

1

2

3

4

5

6

附件1：国内相关文献检索结果清单

1. 呼和浩特市海日瀚生物技术有限公司. 羊胚胎和胎盘有效成分提取新技术[hg07040445[r].2007.2.呼和浩特市海日瀚生物技术有限公司. 羊胎素系列产品,hg07004199[r].2007.

7. 王洪奇, 修翠娟, 冯健, 朱万琴, . 水溶性羊胎素提取工艺的研究[j]. 辽宁农业职业技术学院学报, 2007, (4)

8. 杨秀芳, 许牡丹, 吴明鑫. 活化羊胎素的'提取与应用开发[j]. 宝鸡文理学院学报(自然科学版), 1999, (1).

9. 内蒙古盘古生物药业有限公司. 利用羊(胚)胎盘提取小分子生物活性肽,hg06070812[r].200110.徐玉成, 黄友鹰, 许永书, 王玉平, 薛永成. 羊胎盘提取物及其制备方法: 中国,200610020377.9[p].2007-09-05.

13. 包铁男, 黄耀江, 韩冰, 方武. 羊胎肽口服液及其制备方法: 中国,02160341.3[p].2003-07-30.14.张大文, 王青福. 羊胎素滋补口服液: 中国,99110240.1[p].2001-01-10.15.杨国春. 一种羊胎素产品的生产方法: 中国,03134402.x[p].2004-03-17.

7

将本文的word文档下载到电脑，方便收藏和打印

推荐度:

[点击下载文档](#)

[搜索文档](#)

## 科技查新工作总结篇三

1. 本协议是在公平自愿的原则下，由查新委托人与本查新站经充分协商而签订。
2. 项目科学技术要点、查新点是由查新委托人给出，为查新员参考。
3. 委托人在委托书中陈述的事实必须真实和准确。
4. 协议签订后，我们将按照科技查新规范进行查新，本着独立、客观、公正原则进行文献检索、分析和审核，并做出查新结论。

5. 查新服务为有偿服务，查新站收取的查新费与本报告的分析、意见和结论无关，也与本报告的使用无关。

## 科技查新工作总结篇四

论文摘要：针对目前高校查新工作的特殊性，阐述了激励与约束辩证关系在高校科技查新机构的应用的必要性、表现形式和原则。参考文献7。

论文关键词：高科查新机构辩证关系激励与约束机制

科技查新(以下简称查新)是在科技文献检索和科技信息咨询基础上发展起来的一项新型的科技信息咨询服务，始于20世纪90年代，它不仅是一种为科研项目的申请、立项、鉴定及报奖提供依据的材料证明，还是科研人员进行科学研究时的参考资料。随着国家对查新工作重视程度的加深，批立的查新机构的队伍也不断的增多。迄今为止，全国查新机构约300家左右，其中高校科技查新机构(被批准为教育部科技查新工作站的单位，以下简称高校查新机构)有57家。其不局限于校内科研人员的项目查新，已经走向市场，其要在市场中求得生存和发展，受到多种因素的制约，包括：文献信息资源、查新人员(包括查新员和审核员)的素质、良好的信誉等，其中查新人员是提高其竞争力的主要保障之一。但目前一些查新机构的工作人员工作热情不高，责任心不强，工作缺乏创造性、主动性，甚至跳槽。因此，要提高查新人员的素质，调动积极性、发挥创造性、强化责任心，就需要采用辩证关系的激励与约束机制做保证。

### 1 高校查新机构建立激励与约束机制的必要性

对查新人员的潜力挖掘在高校查新机构的管理和发展有着极为重要的作用。美国哈佛大学教授威廉·詹姆士研究发现，对于同一种工作，在缺乏激励的环境中，人的潜力只能发挥出20%-30%，如果受到充分的激励，同样的人可以发挥潜力

的80%—90%。因此，激励是挖掘潜力的重要方法。

1963年，亚当斯()提出了公平理论，描述了一种工作环境中常见的现象，职工非常关心自己是否受到公平的对待，注意的不是他所得报酬的绝对值，而是与别人相比较的相对值，可以用下面的公式表示。

$a \div b$ 表示相比较的两个个体 $q$ (output):表示个人通过某项工作从组织中得到的报酬或产出。如:工资、奖金、提升、表扬、尊重等。

$t$ (input):表示个人对该项工作所投人的努力或代价。如:时间、产量、质量、学历、职称、技术、社会地位、资历、对工作的投入、年龄、性别等。

$a, b$ 两者比例相等，即报酬相当，都感到公平，因此，为平衡员工的心理，必须做到报酬相当。高校查新机构一般都隶属于图书馆，但是通常情况下查新人员付出的劳动和得到的待遇相比，在整个图书馆的各部门人员中不对称，不符合上述原则。因此，高校查新机构需建立激励机制。

中华人民共和国科学技术部1月1日实施《国发计字的安科技查新规范》中规定了查新人员的具备条件、原则、职责及所承担的责任，但目前一些查新机构的工作人员存在工作热情不高，责任心不强等现象，因此，对查新人员除了给予特定的激励外，还要设定一些切实可行的约束机制，确保科技查新工作的创造性开展。

激励与约束是相辅相成、辩证统一的，没有单独的激励，也没有独立的约束，激励约束机制是查新机构对查新人员工作能力、创造力和积极性的肯定和拓展。

## 2高校科技查新工作机构建立激励机制的表现方式

一般激励方式分为内在激励和外在激励，对科技查新人员的激励机制也不外乎这两种。

## 2.1 内在激励

内在激励主要指精神激励，是从提高查新人员的思想认识来调动其劳动热情，对其劳动给予表扬、称赞或其它方式，使其认识到自身的价值，获得成就感和荣誉感，增强其责任心，激发对查新工作的主动探索和创新热情。

(1) 情感激励，包括信任、尊重、关怀、赞赏下属及员工，在任务繁重、查新人员感觉工作压力较大时，领导应进行精神慰问，谈心，嘘寒问暖，体现出关怀和赞赏，促使其将工作压力转换为动力。保持精神专注，提高工作效率。

(2) 定期和查新人员进行思想上的沟通、交流，重视其提出的工作上的建议并及时进行相应的调整，使其始终保持良好的情绪和高昂的工作热情。

(3) 支持查新人员外出考察和培训。

(4) 对能创造性的开展工作和工作成绩尤为突出的查新人员给予评优表彰(口头表彰、书面表彰和颁发荣誉证书等)，增强荣誉感。

## 2.2 外在激励

外在激励一般指物质激励，是从职工对物质利益、工作环境等的需求上调动其积极性。高校查新机构的具体作法有：

(1) 薪酬体现。薪酬可分为固定薪酬和浮动薪酬，固定薪酬根据不同情况又可包括基薪、津贴等，浮动薪酬可包括奖金等。在我国目前的经济条件下，薪酬的激励作用不容忽视，查新机构领导可以通过两种方式来体现薪酬：提高岗位薪级别和奖金

(在此指查新提成)。如果岗位薪不能体现查新人员的工作价值，则需要从奖金入手，以超工作量部分查新收入的一定百分比返还查新人员，这样可以避免查新人员产生“仅仅完成规定工作量”的工作观念，调动其工作积极性，主动接受额外的查新工作，提高工作效率。

(2) 提供更好的设备和舒适的工作环境。如促使查新人员能更出色的从事查新工作，一个良好的工作环境是基础，查新机构应尽力创造有力条件，包括软、硬件的完善和配套建设。软件包括畅通的网络、完善的数据库等；硬件包括舒适宽敞的工作环境和配置较高的计算机、打印机、复印机、传真机、扫描仪等。

(3) 合理安排查新人员的工作时间，鼓励调休。图书馆部分工作部门可以试行弹性工作制，可以包括查新工作部门，查新工作是一项特殊的图书馆工作，其工作时间具有不确定性，如查新项目比较集中时，需要加班加点，相反，查新项目不多时，则轻松些，因此，应实行工休日自主调节，合理调休加班所占用时间，更好地完成查新任务。

### 3 高校科技查新工作机构建立约束机制的表现方式

对于高校科技查新机构，约束机制可以分为制度约束和自我约束。

#### 3.1 健全各项规章制度，形成有效制度约束

制度定义为人们行为的规则，是关于人们的权力、义务和禁忌的规定<sup>川</sup>。任何一项工作的开展需要相应的规章制度对其进行约束，形成行为规范、运行协调的工作管理体制，以便加强工作管理、提高工作效率，除中华人民共和国科学技术部制定的《科技查新规范》对查新人员的约束外，各单位还要结合实际情况制定相应的规章制度，如：“科技查新质量考核制度”“科技查新工作管理制度”“科技查新咨询岗位责



任制度”“科技查新保密制度”等。各项制度相辅相成，合理的约束查新人员的一些不当行为和状态。

### 3.2 自我约束

主要包括两个方面：思想道德方面(社会公德、职业道德水平等)和行为能力方面(沟通能力、团结协作能力等)。思想道德方面能力的提高通过“爱岗敬业”和“思想道德教育”等培训强化其服务意识，使其对职业道德有更深刻的认识，要求科技查新人员必须客观地对待科技查新项目 and 委托人，不能因某些个人原因而违反科技查新报告的真实性，确保查新报告的客观性、公正性和准确性；对于行为能力方面的约束，定期进行一些人际关系的培训讲座，提高其人际交往与沟通能力，培养其团结协作能力，以适应委托查新项目多时的“集体作战”的情况。

## 4 激励约束机制的原则

### 4.1 公平公正的原则

公平原则是激励约束机制中遵循的最基本的原则。查新机构要制定一系列切实可行的标准，一切按标准执行，做到绩效与激励相结合、激励透明、奖勤罚懒，避免查新人员与图书馆其它工作人员之间的激励与约束偏差过大，影响其情绪和工作态度。

### 4.2 适时适度的原则

及时适度的激励会给查新人员带来更大的信心和工作积极性，滞后的激励则达不到这样的效果；约束也一样，适当的约束能避免错误的、不合理的工作行为产生，但过度的约束则可能加大查新人员的工作压力及心理压力。合理的激励与约束机制应该是辩证统一、和谐搭配使用的。

总之，建立良好的高校查新机构的激励与约束机制，满足查新人员的平衡心理和工作需求，是高校查新机构的发展的主要动力之一。激发查新人员的潜能和创造力，打破平均主义大锅饭，建立以绩效为依据的考核和奖惩制度，形成一个向能力靠拢、向贡献倾斜的激励机制，体现“能者多劳”、“多劳多得”和“不劳不得”，调动查新人员的主动性和创造性，控制好查新工作的质量。

## 科技查新工作总结篇五

### 1.1.1 客户方面存在的问题

客户方面的问题主要体现在查新委托过程中。客户在《查新项目委托书》填写过程中最容易出现的问题：一是对查新的目的不是很清楚，委托内容未能突出查新的技术要点；二是出于对项目的技术保密，不能如实填写具体内容，对主要查新内容表述含糊或采取回避；三是用户对委托过程不够重视，委托人不是课题主要负责人或主要参与人员，对技术关键把握不准，无法与查新员准确交流。

### 1.1.2 查新员方面存在的问题

查新工作要求查新人员不仅要具有专业的查新、检索技术，能熟练操作计算机、各种检索工具，具备一定的外语水平，还必须具有高度的工作责任心。对中医药文献查新人员来说，还必须具有一定的中医学、中药学专业知识。然而目前仍然存在着如下一些问题：查新队伍良莠不齐，查新人员年龄老化，知识陈旧，现代化设备运用的技能缺乏，外语能力与现实需求相差甚远；部分中医药查新人员知识结构单一，未能全面具备中医药学专业与计算机网络专业知识，或有欠缺。

### 1.1.3 检索数据的滞后性和不完整性

由于我国科技体制、制度和习惯的原因，许多在研或刚结题

的科研课题文献，以及未公开发表论文和出版书籍及部分研究生毕业论文均不在被使用的数据库内，因此，检索所获得的数据相对来说是滞后的和不完整的，由此在做分析和结论的时候还存在着一定的问题。

#### 1.1.4对专利查新和新产品开发论证查新的忽视

由于专利查新和新产品开发论证查新的高难度和高复杂性，我国中医药科技查新人员的专利知识和专利检索技能较为不足。目前，国内对于专利查新和新产品开发论证查新这两种查新形式的研究和报道比较少。这与我国现阶段的科研创新性程度不高，科研人员的专利意识不强有关，同时也说明科技查新人员的专利检索水平和意识有待提高。

#### 1.2对查新报告作用大小的争议

查新报告仅是从有无文献报道的角度来报道项目的创新性，而立项和评奖需要考虑的是科研成果的实用性、推广应用情况及所带来的经济和社会效益。另外，项目管理者 and 项目审批者对查新报告本身不够重视，审批的时候不是以项目的查新点为标准，因此，很多时候查新只是一种形式，不能在立项和成果申报时起到很好的导向作用。

#### 1.3中医药查新的规范化问题

查新人员、设备、资源、制度建设等方面的一些问题与不足影响了查新的质量。查新报告的格式、用词描述准则等，不符合科技部《科技查新规范》的规定。各个查新机构的报告格式、检索范围、结论阐述等方面都不尽相同，各自为政，缺乏统一规范化。因此，如何进行标准化、规范化管理，确保查新工作质量，已成为查新机构的首要问题。