

单成俊,王永霞,陈晓强,等. 农业科研单位科技创新团队带头人培养[J]. 江苏农业科学,2013,41(12):449-450.

农业科研单位科技创新团队带头人培养

单成俊,王永霞,陈晓强,沈建新

(江苏省农业科学院人事处,江苏南京 210014)

摘要:根据农业科技创新团队带头人素质要求,探讨了培养团队带头人的措施,包括思想道德、专业知识、专业技能、创新思维、创新能力、团队管理能力和科研工作管理能力等,以促进农业科研单位科研骨干由被动筛选向主动培养的转变。

关键词:农业科技;创新团队;团队带头人;培养

中图分类号: G316 **文献标志码:** A **文章编号:** 1002-1302(2013)12-0449-02

2012 年,全国农业科技进步对农业增长的贡献率是 54.5%,农业科技创新进步已经成为推动农业产业发展的第一要素^[1-2]。科技成果的产生主要由科技创新团队完成,农业科技创新工作尤其如此。学科带头人作为团队的核心和灵魂,其道德品质、素质能力直接影响着团队创新的方向、活力和水平。适时地开展农业科技创新团队学科带头人培养措施研究,推动学科带头人的产生由被动筛选向主动培养转变,对促进农业科研单位科技创新事业的发展具有重要意义。

1 科技创新团队带头人的定位

科技创新团队是指以共同的科研目标为基础,通过某种独特的方式结合在一起从事科学研究的群体,是培养人才、凝聚力量、产出成果的有效组织模式^[3]。在农业科研院所,科技创新团队的建设不仅是人才队伍建设的重要命题,更关乎科研院所的学术地位和事业发展前景。学科带头人是科研创新团队的领导者和组织者,担负着团队规划、建设、发展的重要任务,是团队的核心和灵魂。

一般认为,科技创新团队的带头人应该具备 2 项基本的素质:(1)应该具有深厚的专业知识的积累和卓越的专业技能,能够把握本专业领域内科技发展前沿;(2)应该具备较强的沟通协调与组织管理能力,能够引领和团结一定规模的团队,围绕共同的科研目标协同开展科技创新工作^[4]。学科带头人的素质和能力是一柄双刃剑,是团队其他成员及周边同事学习、效仿的榜样。在团队建设和发展中引导和激励正确的人生观和价值观,抵制学术不端行为,发挥积极的正能量作用,这些都需要学科带头人具备高尚的道德品质。

基于农业科技创新工作的规律和农业科研单位人才队伍结构特点,农业科技创新团队带头人主要从科研人员中择优筛选产生。适时开展有针对性的思想道德、专业技能和专业知识培训,培育形成一批思想素质过硬、专业上有特长、管理上有特点的农业科技创新团队带头人,形成新的学科增长点

和亮点,有效解决区域内乃至全国农业产业发展中关键、共性、瓶颈问题。

2 思想品德的培养

团队带头人是科技创新团队的核心和灵魂,思想品德是否高尚不仅影响团队其他科技人员,也决定着团队建设走向和学科发展的高度。团队带头人应该拥有高尚的世界观、人生观和价值观,还应该具备一流的品行、严谨的治学态度、宽厚的待人胸襟、高度的团队责任心。

在科技创新团队带头人的实际培养工作中,思想品德是最容易被忽视和走过场的内容,同时也是最难以衡量和把关的内容。(1)政治理论知识学习要坚守。马列主义、毛泽东思想、邓小平理论、“三个代表”重要思想和科学发展观理论等是团队带头人武装思想的有力武器,主动学习加之理论联系实践,才能真正用党的理论知识锻造个人思想品德,用于指导科学研究。(2)拓展社会实践活动。利用到地方挂职、项目实施等方式,深入挖掘农民的真实需求、了解农民疾苦,将科学研究与农民、农村、农业的实际需求紧密结合,将科研的创新性和实用性紧密结合。(3)要关心团队带头人的思想动态,针对性地做好疏导和教育工作。发挥各级党组织部门的作用,积极了解学科带头人思想动态,多走访多谈心,加强鼓励和引导,帮助解决他们的实际困难,解决他们的后顾之忧。

3 科技创新能力的培养

科技创新团队带头人首先必须是科技创新的尖兵,是团队在科学研究上的指导者和引路人。团队带头人应该具备良好的学术背景、深厚的专业知识和卓越的专业技术,能够准确把握本学科领域内国内外研究的主导方向和前沿热点。

3.1 专业知识与专业技能

农业科研单位一线科研岗位对学历层次要求一般较高,硕士研究生以上学历者占绝大多数,选拔出来的团队带头人尤其如此。他们都经历数年专业知识学习,有相当的科研经历,同时在日常工作中其专业知识和专业技能也得到了不断的积累、锻炼和提高。但是,目前科学技术日新月异,科技成果消费者的需求不断变化,科研人员的工作对象在不断拓展,科研技术手段在不断更新,仅凭老底子和平常的零散积累难以满足其未来工作的需要。因此,需要加强对团队带头人专业技能的系统再培训。同时,科研创新团队的团队带头人,特

收稿日期:2013-10-25

基金项目:江苏省农业科技自主创新资金[编号: CX(12)5094]。

作者简介:单成俊(1978—),男,江苏扬州人,助理研究员,主要研究方向为农业人力资源管理。

通信作者:沈建新。Tel:(025)84390035;E-mail:sjxjaas@yahoo.com.cn。

别是具有相当潜力的优秀青年科技人才,在一线科研工作一定时间后,对继续教育培训的目的更加明确,对更新知识、提升能力的渴求更加迫切,吸收、消化和转化运用也更加迅速。

虽然现在国际学术交流与合作已经非常频繁,但是对于很多团队带头人而言,外文文献的查阅能力、外文论文写作的熟练程度仍不够,口语表达交流仍是短板,获取第一手学术信息的能力仍不高。因此,加强团队带头人的外文语言能力也是专业技能再培训的一项重要内容。2010 年,江苏省农业科学院开始实施“优秀科技人员出国培训计划”,计划用 6 年时间选派 60 名科技人才赴国外培训,培训内容包括英语选修、专业课程学习和合作研究等各个方面,培训效果明显。同时,对公派出国留学(访问学者)6 个月以上 1 年以内,支持科技人员在海外完成一个完整的科研周期。实践表明,出国培训和公派出国留学不仅提升了团队带头人的外文语言运用能力,而且通过对外交流,在学科视角、科研方法、科研能力等方面均得到有力拓展。

3.2 创新思维与创新能力

如何在长期的农业科技创新工作过程中保持创新激情、提升创新能力是培养和造就科技创新团队带头人主要内容之一。有丰富的专业知识和专业技能并不等同于具有创新思维能力。事实上受困于我国教育体制和部分不科学的教育理念,具有高层次学历的团队带头人中确实存在创新思维和能力不足现状^[5]。

农业科技创新工作以应用基础研究为主体,科技创新成果表现为直接或间接应用于生产实践的新品种、新技术、新产品。因此充分了解实际产业发展中的科技需求,对促进形成、优化科研人员科研方向,提升科技创新能力和水平具有一定的促进作用。江苏省农业科学院 2011 年开启了院地合作模式,先后择优选派一批具有良好专业背景的科研骨干去地方挂职,主要目的除了帮助地方发展农业产业外,另外就是给科技人员提供一个与产业紧密结合的平台,培养科技创新思维。

近年来,随着社会进步,科技人员相互之间的交流与互访活动日益频繁,科技人员特别是团队带头人能够有较多的机会参与到国际学术交流活动中。通过国际学术互访和学术会议可以快捷、全面地了解相关领域国内外的研究现状、研究热点和近期取得的重大突破成果。通过交流互动和思维碰撞,也可以有效激发科研人员创新思路^[6]。

4 科研管理能力的培养

由于农业科技创新工作的规律和农业科研院所人才队伍结构的特点,科技创新团队带头人主要从优秀科研人员(科技尖兵)中筛选产生。作为一名团队带头人,需要引领一支团队紧密围绕共同的科研目标协同开展工作,因此要求学科带头人具备很强的管理能力。有针对性地提升青年科技骨干的团队组织管理能力、科研工作组织能力、科研平台管理能力,使他们成长为专业能力和管理水平领先的团队带头人,形成一批专业上有特色、管理上有特点的农业科技创新团队,对促进科技创新事业的发展具有重要意义。

4.1 学科团队的组织管理能力

无论是集团军式还是小规模科技创新团队,其组成为

员在学术背景、知识能力和专业技能等方面都存在着不同程度的差异,其中个别成员还往往具有很强的个性。如何管理好这支队伍,发挥团队中每个人的特长,将他们捏合成一个有机整体是一项具有很强挑战性的工作,这就需要团队的带头人具备很强的沟通、协调和管理能力^[7]。农业科研单位的人才结构相对较单一,科技人员在专业上是行家里手,但是在管理知识上普遍是门外汉。由于科研工作的特殊性,科研单位在选拔团队带头人时考察的重点放在专业能力上,管理能力权重较小。因此,加强对团队带头人管理能力的培训刻不容缓,可以通过购买相关管理课程软件开办网络培训班、在业务培训中穿插管理能力培训内容和组织开展专题讲座等方式来加以推进,还可以在选拔团队带头人考核的过程中适当调整团队管理、学科发展指标的权重,引导科技人员加强主动提高管理能力的意识。

4.2 科研工作管理能力

随着科技进步和科研对象的拓展,科研人员可选择的科研切入点 and 热点快速增加。但是一个人、一个团队所拥有的资源和经历毕竟有限,在科研工作中需要团队带头人进行优化设计、统筹规划,增强团队科研工作的系统性,增加科研工作效率。为培养团队带头人的科研工作管理能力,可以从 2 个方面着手:(1)农业科研单位在学科建设过程中进行学科设置和调整时,可选择性地邀请团队带头人、科研人员参与其中,以引导从学科发展的角度,做好分解与组合,凝炼学科方向。(2)鼓励科研人员在申请主持各级项目的同时,还应积极参加到 973、国家支撑计划等国家或省重大科技专项的实施中去,积极参与项目实施管理的全过程,将参与重大项目实施作为锻炼和培养的平台,增长科研项目组织管理能力。

农业科技在发展现代农业、推动现代农业转型升级中发挥着重要的引领支撑作用,农业科技创新团队带头人作为科技创新体系的中坚力量,在推动科技进步中发挥的作用将越来越显著。从农业科技创新团队带头人的素质要求出发,探讨农业科研院所培养打造团队带头人的措施,以期推动目前科研人员由自主成长向主动培养方式的转变,为农业科研单位培养科研骨干提供借鉴。各科研院所由于机构设置、人才结构、科研目标等方面的差异,导致在团队带头人要求上存在差别,实践中还需要结合各单位实际,进行全面的探索和讨论。

参考文献:

- [1]李家洋. 中国农业科技创新回顾与进展[J]. 世界农业, 2013(7): 172 - 174.
- [2]信乃诠. 实施农业科技创新驱动发展战略[J]. 农业科技管理, 2013, 32(3): 1 - 4, 31.
- [3]郭鹏江, 杨 晶, 杨 英. 西部地方高校创新团队建设的实践与思考[J]. 中国高校科技与产业化, 2007(12): 27 - 29.
- [4]袁军鹏, 李 普, 潘云涛, 等. 科技创新团队识别标准研究现状分析[J]. 中国科技论坛, 2013(2): 128 - 133.
- [5]孙慧研. 关注科研人员创新需求[J]. 中国社会工作, 2011(12): 41 - 42.
- [6]田 莉, 吴 生. 加强学术交流促进高校科技创新[J]. 技术与创新管理, 2013, 34(2): 91 - 93, 99.
- [7]苏 岩, 俞其明. 倚管理之力创团队新局——科技创新团队建设的实践与建议[J]. 农业科技管理, 2013, 32(2): 73 - 76.