

沈建新. 省级农科院柔性引才的思考[J]. 江苏农业科学, 2015, 43(7): 458-459.

doi:10. 15889/j. issn. 1002-1302. 2015. 07. 152

省级农科院柔性引才的思考

沈建新

(江苏省农业科学院人事处, 江苏南京 210014)

摘要:分析了省级农业科研单位在高层次人才引进上面临的困难,阐述了柔性引进人才的优势,提出了省级农科院柔性引进人才工作在政策、管理机制和保障等方面的几点建议。

关键词:人才;柔性引进;省级农科院;政策;管理机制;保障

中图分类号:F249.21 **文献标志码:**A **文章编号:**1002-1302(2015)07-0458-02

人才资源是关系到省级农科院整体实力和竞争力的战略性资源,其中又以高层次人才的数量和质量最重要。在加大人才培养力度、盘活现有人才存量的基础上,通过引进人才是加快提升人才队伍水平的有效途径。但在省级农科院人才引进过程中,普遍存在“看中的引不来”的现状,而柔性引才正是破解这种现状的重要举措。

1 省级农科院高层次人才引进面临的困难

1.1 综合实力和影响力不够

影响高层次人才流动的因素很多,其中最主要的是能满足人才自身发展、展现才华的需要,因此,单位的综合实力和影响力会在很大程度上影响人才的选择^[1]。省级农科院主要是支撑和服务于区域农业产业的发展,受制于职能定位和单位的规模,除主流和传统优势学科外,一般较重视区域特色学科的建设,在学科布局上不够完善;在创新链中也偏重于应用基础研究和产品创制,在前沿研究和基础研究领域相对不足,在高影响因子的 SCI 论文和专著的产出上也相对较少。因此,与经过“985”“211”建设的高校和承担国家基础学科建设的国家级科研机构相比,省级农科院在综合实力和影响力上仍有一定的差距。

1.2 科研硬件设施条件不强

先进的科研仪器设备、设施完备的创新试验平台是农业科研人员进行高水平科技创新的必备条件。但是,由于省级农科院因科研硬件平台立项渠道不畅、投入不足等原因,在科研硬件设施条件上普遍不强,以国家级涉农重点实验室和工

程技术研究中心为例,目前已立项建设的有 102 个,但是依托省级农科院承建的仅 18 个,不足总数的 1/5^[2]。而各研究所受财力限制,先进的、高值的仪器设备普遍缺乏,覆盖整个专业领域创新工作需要的系统、成套的设备不齐全,加上各研究主体之间在仪器设备上的共享程度不够,进一步导致省级农科院各研究主体的科研硬件设施条件不强。

1.3 所属行业吸引力不足

农业是关系国计民生的基础性行业,但是自 2009 年以来,第一产业增加值占国内生产总值的比重已不足 10%,且呈现持续下降的趋势。此外,虽然在转变农业发展方式、加快推进农业现代化进程中发挥着重要的支撑作用,但是农业科技创新特别是省级农科院在创新链中的环节决定其工作环境比较艰苦、工作强度比较高,与金融业、信息产业等新兴产业、高科技产业相比,待遇相对较低、社会地位相对不高,对人才的吸引力不足。

1.4 所在区位优势不明显

从人才流动的地域性规律来看,一般都是从不发达地区向发达地区流动^[3]。发达地区拥有雄厚的资金实力和投入力度、良好的生活环境、完善的生活设施配套、优质的教育培训资源,这些都是吸引和留住人才的因素。除直辖市所属农科院外,省级农科院一般设在省会城市,一般这些城市与北上广等一线城市在发展程度上仍有一定的差距。特别是对有学龄子女的人才来说,优质的教育资源具有较强的吸引力。当然省级农科院也可以提供丰厚的薪酬、优质的住房条件、制定优惠的知识产权收益政策等优惠条件来吸引人才。但是,无力改变人才生活的城市大环境且生活待遇一般是在工作条件相差不大时才能发挥较好的作用。

2 柔性引才的优势

柔性引才是指在人才引进过程中突破国籍、身份的限制,

收稿日期:2015-03-03

基金项目:江苏省农业经济与科技发展项目(编号:JK1320)。

作者简介:沈建新(1964—),男,江苏无锡人,研究员,主要从事农业科技发展研究。Tel:(025)84390035;E-mail:sjxjaas@126.com。

[4]樊胜根,张林秀,张晓波. 中国农村公共投资在农村经济增长和反贫困中的作用[J]. 华南农业大学学报:社会科学版,2002(1):1-13.

[5]汪三贵,李文,李芸. 我国扶贫资金投向及效果分析[J]. 农业技术经济,2004(5):45-49.

[6]庄天慧. 西南少数民族贫困县的贫困和反贫困调查与评估[M]. 北京:中国农业出版社,2011:242-245.

[7]赵茂林. 中国西部地区农村贫困与“教育反贫困”战略的选择

[J]. 甘肃社会科学,2005(1):138-141,126.

[8]张锦华. 基于 SST 指数的中国农村教育贫困分析[J]. 中国农村观察,2005(5):10-16,80.

[9]魏向赤. 教育扶贫基金有效管理与使用效益个案研究报告[J]. 教育研究,2001(9):49-52.

[10]杨斌. 农村教育投入:绩效、机制与模式[D]. 重庆:西南大学,2011.

不改变人才原有的编制、人事关系,采用兼职、租赁等方式将人才吸引到本单位工作的人才引进方式^[4]。柔性引才真正践行“不为所有,但为所用”的原则,便于建立以效用为核心的人才管理机制。

2.1 能突破编制身份的障碍

省级农科院一般为公益性事业单位,科技创新人才的主体是事业单位编制人员。传统的人才引进,须要办理进编给身份,但是人才来源是多渠道的,身份也是多样的。如外国人、外籍华人因为国籍问题在政策上不能进编,不能享受医疗、退休、社保等国民待遇。同时,有部分人才在有时间、有精力兼职工作,经原单位同意后可以不放弃或不愿意放弃原有单位的编制和岗位。对于这些人才,编制身份不再是吸引人才的要素,而是变成人才引进的障碍。因此,可以通过聘用或者提供劳务的方法,突破国籍的限制,不改变原有的人事关系来柔性引进人才。

2.2 服务方式多样化

柔性引进的人才在服务方式上也可以多样化,有利于将工作落到实处。在工作时间上,既可以全职,也可以兼职。对兼职工作的人才,可以根据岗位特性和职责要求进行相应的约定,在保证总体工作量的基础上对工作时间进行灵活处理。在工作内容上,分类别赋予相应责权,可以是建学科、带队伍、培养人才,也可以利用其某一专长有针对性地解决创新环节的某一科学技术问题;可以通过共建学科、共建实验室等方式进行合作,也可以是仅针对性地开展手把手的专项培训,使相关人员熟练掌握某一专项技能等。

2.3 方便目标管理

由于柔性引进的人才与省级农科院不存在人事关系,用人单位在职务晋升、专业技术岗位竞聘等方面没有负担,因此引入以结果为导向的目标管理制度比较合理。对于柔性引进的人才,其目标任务、工作方式、工作待遇等通过协商形成一致后,在聘用合同中进行约定。聘用合同可根据引进的目标制将工作绩效固化,量化具体,可操作性强,通过制定不同的管理办法,便于目标管理,鼓励引进人才克服困难、发挥主观能动性。

3 关于省级农科院柔性引才的几点建议

3.1 实行“一人一策”

在具体人才引进过程中,除正常进编的外,按照人才市场化规律,建立柔性引才机制,根据其学术水平、团队组织能力和领导能力,实行“一人一策”。双方在工作条件、生活待遇、工作目标等方面进行协商,签订聘用协议,明确双方的权利、责任和义务,保护人才和用人单位的权益,保证柔性引进人才在时间、精力上的投入。在知识产权分割、科技成果转化分配等方面,完善分配激励机制,根据引进人才的实际贡献,参照市场规则兑现,避免纠纷。

3.2 建立科学的柔性引进人才工作机制

在具体的人才引进操作中,须要建立明确的人才引进工作流程。首先,用人单位须要根据学科建设和发展需要,研究提出本单位人才引进计划,院学委会及相关部门进行论证后,

确定全院的人才引进重点和方向,做好顶层设计,按需引进、适者引进。其次,在引进过程中,建立标准的引进工作流程,发挥用人单位、职能部门和院内外专家、院学术委员会等在形式审查、背景调查、学术能力评估、待遇协商等环节的评议把关作用,强化人才引进工作的科学性。

3.3 分类管理

按人才引进类型来说,柔性引进的人才基本可以分为以下 3 个类型:人事关系不进编但全职在院工作、专家兼职来院从事科研工作、专家短期来院提供劳务。对于柔性引进的人才,须根据其聘用合同进行分类管理,对于全职工作的人员,在日常管理上参照在编人员统一对待,不仅在具体的科研工作上有要求、有指标,也须要赋予其学科建设、人才培养、团队建设等责任;对于兼职来院工作的引进人才,建立相应的考勤制度,严格按照合同规定工作内容和工作时间要求深入一线开展工作,避免浅尝辄止,防止流于形式;对于短期提供劳务的专家,充分保障在院工作期间对工作量的要求,此外可以创新工作手段,通过视频交流、邮件沟通等手段进行指导,关键是要实现具体的引进目标。

3.4 做好人才经费保障和生活安置工作

与进编人员相比,柔性引进人才的工资未纳入财政人员经费保障范围,因此,对于柔性引进人才的经费支出须列入单位年度预算统筹考虑,设立专项资金用于支持柔性人才引进工作。兼职从事科研工作的人才,由于其流动性强、工作时间灵活,要做好相应的生活安置工作。院人事部门、用人单位须建立联系人制度,加强对人才的跟踪服务;按照签订的协议或聘用合同,用人单位和相关管理服务部门及时、足额落实相关待遇和工作条件,保障人才能够按时开展相关科研工作,如提供设施完备、可以拎包入住的人才公寓,做好人才在院工作期间生活安置工作;另外,柔性引进人才,特别是兼职或者提供劳务的人才因其工作方式的特殊性,可能经常需要长途旅行来院开展工作,根据需要,可以为其购买交通保险和意外保险等,解决后顾之忧。

3.5 给用人单位适当的自主权

为更好地发挥引进人才的作用,须要充分发挥各用人单位的积极性。可以给予用人单位一定的政策空间,支持和鼓励各用人单位利用国内国际学术交流与合作等机会主动寻找和发展优秀的高层次人才,发挥用人单位在人才评价、工作内容、服务方式和待遇磋商中的主体作用,鼓励和支持用人单位对柔性引进人才给予适当配套支持。

参考文献:

- [1]戴成林,马开剑. 高校引进人才的因素分析和政策建议[J]. 天津市教科院学报,2014,1:11-14
- [2]王 澎,李国锋. 省级农科院科研平台建设与发展思路解析[J]. 农业科技管理,2013,32(4):32-34.
- [3]王培根,牛 敏,金 琴. 高技术人才流动的综合效用价值动力研究[J]. 武汉理工大学学报:信息与管理工程版,2004,26(2):200-203.
- [4]林越晶. 透视柔性引才[J]. 中国卫生人才,2014(2):32-34.