

焦 隽,杨艳霞,林 玮,等.地市级农业科研单位青年科技人才培养的实践与思考——以江苏里下河地区农业科学研究所为例[J].江苏农业科学,2015,43(11):603-605.

doi:10.15889/j.issn.1002-1302.2015.11.182

地市级农业科研单位青年科技人才培养的实践与思考 ——以江苏里下河地区农业科学研究所为例

焦 隽,杨艳霞,林 玮,何 榕,盖玉芳,陈秀兰

(江苏里下河地区农业科学研究所,江苏扬州 225007)

摘要:青年科技人才关系着地市级农业科研单位人才队伍的优化和科研的可持续发展。江苏里下河地区农业科学研究所多举措并行,从政策上重视青年人才,以科研项目激发青年人才创新热情,以激励机制挖掘青年人才潜能,取得了良好的效果,但是还需要加强领军人才培养、考核评价体系建设、学科间人才交流等方面工作。

关键词:青年科技人才;培养;实践;思考

中图分类号: G316 **文献标志码:** A **文章编号:** 1002-1302(2015)11-0603-03

农业科技进步是促进现代农业转型升级的关键,科技人才则是推动科技进步的主体。对于地市级农业科研单位而言,加强科技人才队伍建设,除了大力培养科技领军人才外,更应当注重培养和激励青年科技人才。高素质的青年科技人才,不仅关系着人才队伍的优化和长足发展,也关系着基层农业科研单位的可持续发展和竞争力的提升。

目前,对青年科技人员尚没有统一的界定,主要区别在青年的年龄区间的划分上^[1],比如世界卫生组织认定 16~44 岁的人为青年,联合国教科文组织认定 13~34 岁的人为青年,我国国家统计局则以 15~34 岁为青年人口。笔者根据从事

农业科研工作的特点,将 44 周岁以下研究人员统称为青年科技人员。

1 江苏里下河地区农业科学研究所青年科技人才队伍概况

江苏里下河地区农业科学研究所(以下简称里下河所)成立于 1949 年,在“十五”“十一五”全国农业科研机构科研综合能力评估中,均位居地市级农业科研院所第 1 位。全所现拥有科技人员 124 人,其中中国工程院院士 1 人、研究员 25 人、副研究员 28 人、博士 20 人、硕士 41 人,人才数量与层次在地市级农业科研单位中位居前列。

在全所科技人员中,35 岁以下科技人员占 21.8%,35~44 岁占 27.4%,45 岁以上占 50.8%;在高级职称人员中,35 岁以下科技人员占 7.6%,35~44 岁占 39.6%,45 岁以上占 52.8%;在具备博士学历人员中,35 岁以下科技人员占 45%,35~44 岁占 40%,45 岁以上占 15%;具备硕士学历人

收稿日期:2015-04-22

作者简介:焦 隽(1982—),男,江苏扬州人,硕士,助理研究员,从事农业科研管理。Tel:(0514)87307821;E-mail:kykjj@126.com。通信作者:陈秀兰,研究员,主要从事农业科研管理。E-mail:yzchxl@163.com。

通过宣传农业保险的功能、农业保险规避风险的原理和政府优惠政策等知识,提高农户保险意识;由于各地区的经济水平不同,为支持农业保险业发展,对发展较落后的地区,应采用政府补贴的方式,降低保费水平,逐步提高居民收入,加大保障力度,降低农民风险,增强农户参保的积极性。逐步提高收入水平不高地区的保障水平,分散农户风险,调动农户参加农业保险的积极性;改革并完善农村金融服务体系和税收优惠制度,结合农村金融的发展特点,建立以农村保险为基础的农村金融服务体系,对参加农业保险的地区予以相应的金融优惠政策,例如,给予参保的农户优先的贷款融资,并给予较低的贷款利率,实行优惠税收政策等。农业保险在规避农业自然灾害风险中具有重要意义。目前,我国农业保险发展前景较好,但是发展速度缓慢,农户、保险公司、政府应从不同方面在现有基础上不断进行完善,让农业保险在规避风险方面发挥更重要的作用,促进我国农业快速发展。

参考文献:

[1] Asimit A V, Furman E, Tang Q H, et al. Asymptotics for risk capital

allocations based on conditional tail expectation[J]. Insurance: Mathematics and Economics, 2011, 49(3): 310-324.

[2] Drakopoulos S A. The paradox of happiness: towards an alternative explanation[J]. Journal of Happiness Studies, 2008, 9(2): 303-315.

[3] Knight T O, Coble K H. Survey of U. S. multiple peril crop insurance literature since 1980[J]. Review of Agricultural Economics, 1997(19): 128-156.

[4] 宁满秀,邢 郦,钟甫宁,等.影响农户购买农业保险决策因素的实证分析——以新疆玛纳斯河流域为例[J].农业经济问题, 2005(6): 38-44, 79.

[5] 张跃华,史清华,顾海英,等.农业保险需求问题的一个理论研究及实证分析[J].数量经济技术经济研究, 2007(4): 65-75, 102.

[6] 陈 妍,凌远云,陈泽育,等.农业保险购买意愿影响因素的实证研究[J].农业技术经济, 2007(2): 26-30.

[7] 王阿星,张 峭.内蒙古鄂尔多斯市农业保险需求实证分析[J].农业经济问题, 2008(增刊): 101-106.

[8] 杜 郦.农户农业保险需求的影响因素研究——基于湖北省五县市 342 户农户的调查[J].农业经济问题, 2011(11): 79-83.

员中,35 岁以下科技人员占 39%,35~44 岁占 34.2%,45 岁以上占 26.8%。从科技人员年龄分布情况来看,里下河所青年科技人员接近总人数的 50%,但是在高学历人员中,青年科技人员占到 76%,表明青年科技人员肩负着农业科研可持续发展的重任,是里下河所保持国内领先地位的希望。

2 里下河所青年科技人才培养的实践

2.1 制定合理的培养制度,从政策上重视青年科技人才成长

2.1.1 加大高层次青年科技人才引进力度 青年科技人才是农业科研的后备力量。里下河所始终坚持“人才兴所”的战略,重点围绕科技创新的人才需求、人才结构的优化调整以及特色学科的建设,紧扣科研工作需要,利用本所的影响力加强宣传,在全国范围内招纳急需的高层次人才和高技能、适用型人才,同时利用已获准设立的国家及江苏省博士后工作站,与高校进行合作,加快博士后人才的引进。2006 年以来,里下河所共引进青年博士 13 名,硕士 27 名,使得研究生学历的科技人员占总人数的比例达到 48.9%,进一步充实了科研人才队伍。

2.1.2 构建青年科技人才保障制度 大多数青年科技人员刚参加工作,经济基础薄弱,同时由于地市级农业科研单位科研条件、工作环境和待遇方面与高校有一定的差异,很容易使青年人才产生挫败感或失落感^[2]。里下河所为解决青年科技人员的后顾之忧,在安家费、生活津贴、科研项目启动经费等方面进行资助,并制定了一系列管理办法,积极营造宽松的发展环境,为他们健康发展提供保障。

2.1.3 完善以老带新的“传帮带”制度 老一辈的科研人员为农业科研作出了历史性的贡献,他们积累的经验也是一笔宝贵的财富^[3],为使青年人才更快更好地融入农业科研事业,里下河所完善了以老带新的“传帮带”制度,返聘了张洪熙研究员等一大批老专家,并建立了以程顺和院士为首的专家团队,在科研方法、经验、心得上给予指导,让青年在工作中少走弯路,更重要的是使他们树立艰苦朴素的生活态度和吃苦耐劳、严谨踏实的科研作风。

2.1.4 鼓励青年科技人才提升学历,增长见闻 里下河所与南京农业大学、扬州大学等高校建立合作关系,鼓励青年科技人员根据所从事专业提升学历、提高水平,并制定参加在职学历教育相关费用报销制度,提高职工参加学历教育的积极性^[4]。2006 年以来,共有 7 名在职青年科技人员获得博士学位,14 人获得硕士学位,5 人正在攻读博士学位。学历的提升对进一步完善人才团队结构有重要意义。

为使青年科技人员及时了解国内外最新研究进展,提高见识,拓宽视野,里下河所鼓励青年参加各级学术交流活动,并邀请知名专家学者来所作学术讲座。同时委派部分青年科技骨干赴国外培训。2006 年以来,先后有 5 名青年科技人员到加拿大曼尼托巴大学、国际小麦玉米改良中心、国际水稻研究所、美国密歇根大学等国际知名科研机构、高校进行为期 6 月至 2 年不等的交流学习。

2.2 树立以项目促发展原则,激发青年科技人才创新热情

2.2.1 创造良好的科研条件与氛围 良好的科研条件利于青年科技人员全身心地投入科研工作。里下河所利用土地置换的机会,在城市郊区规划建设了试验基地 65.3 hm²,包括科

研及食宿用房 30 000 多 m²,温室大棚 4 000 多 m²等,设施配套,设计建设标准堪称一流^[3],还承建了国家小麦改良中心扬州分中心,国家水稻改良中心南京分中心扬州试验站,农业部长江中下游小麦生物学与遗传育种重点实验室,国家现代农业产业技术体系小麦育种与种子功能研究室,小麦、水稻、油菜综合试验站等重大科研基础平台,为青年发挥才能创造了条件。同时为营造积极向上的科研氛围,定期举办所内青年论文交流会、学科发展报告会、博士论坛等学术活动,让青年人才交流心得,互相促进,共同提高。

2.2.2 在项目申报指标分配上给予照顾 科技项目申报是锻炼青年科技人员各方面能力的有效方法^[5]。目前,大多数科技项目申报都设有指标限制,地市级农业科研单位由于平台相对较低,科技项目申报指标有限,为增加青年科技人员锻炼的机会,提高写作水平,里下河所积极向上级主管部门争取指标,更多地鼓励青年申报,据统计,里下河所 44 岁以下科技人员主持立项的项目数逐年增加,占有立项项目数的比例从 2006 年的 39.6%,提升到 2014 年 52.6%,青年科技人员科技创新能力进一步提升。

2.2.3 鼓励青年人才自主选题进行前瞻性研究 青年人才思维活跃,具有较强的创新意识、创新精神和创新能力,善于提出探索性问题^[6]。里下河所为拓展科研思路,积极鼓励青年科技人员自主选题申报国家基金、江苏省基金、江苏省自主创新探索性项目等前瞻性研究项目,并在立项后给予配套奖励。据统计,2006 年以来 44 岁以下青年科技人员共有 30 多人申报国家自然科学基金和江苏省自然科学基金,立项国家青年基金 4 项,面上项目 5 项,江苏省基金 22 项。各类基金立项数位居全省地市级农业科研院所前列。

2.2.4 设立“所基金”定向支持 为持续提升科技创新能力和科技产业水平,加快培育具有比较优势的科研新亮点^[7],里下河所专门设立了每年 100 万元的“所基金”,优先支持 45 岁以下青年科技人员申报,已逐步成为青年人才科研能力提升的基石。2006 年以来,所基金累计立项 70 多项,投入经费 1 100 多万元,对培养和稳定优秀青年人才起到了很好的促进作用,并以此为起点培养了大批中青年科技骨干^[8]。

2.3 构建有效的激励机制,充分挖掘青年科技人才的潜能

2.3.1 构建合理的岗位与责任管理体系 按照事业单位人事制度改革的有关规定,实行岗位管理,进一步优化了对人力资源的配置^[9],对于新晋职称的青年人才,里下河所积极向上级主管部门争取聘任指标,使他们都能享受到职称晋升带来的福利。同时结合实际情况,及时调整、补充和完善绩效考核办法和绩效工资分配方案,做到尽可能客观、准确、科学合理地评价专业技术人员的能力和水平^[10]。根据学科设置与岗位分类,确定年度工作任务,签订目标责任书,极大提升了青年科技人员的责任意识和工作积极性。

2.3.2 建立科研成果奖励配套制度 科研成果是评价青年科技人员工作业绩的重要指标之一,也是晋升职称与获得荣誉的主要评价手段。里下河所建立了一套成果奖励配套制度,对获得科研成果的科技人员实施配套奖励、补助,对于发表的研究论文,不仅全额承担版面费,还根据影响因子给予奖励,充分挖掘青年人才的创新潜能。2006 年以来,44 岁以下青年科技人员有 1 人作为主要完成人获得国家科技进步奖,

27 人获得部省级科技进步奖,参与育成农作物新品种 63 个,获国家发明专利 15 项,发表研究论文 200 多篇。

2.3.3 广泛宣传,为青年科技人才争取荣誉 个人荣誉对提升青年人才的自信心,扩大社会影响力有显著的推动作用。里下河所始终坚持多渠道为青年人才争取荣誉,青年人才在省市影响力初步显现。2006 年以来,共有 6 名青年科技人员获得省、市有突出贡献中青年专家称号,12 人列入省“333”人才培养工程,共获得省、市各级荣誉称号和表彰 60 多人次。此外,里下河所还设立“黄仆青年奖励基金”和“程顺和奖励基金”,定期在青年科技骨干中评选颁奖,进一步倡导青年人才树立尊重知识、崇尚科学、鼓励实干的良好风尚,努力攀登科技高峰。

3 加强青年科技人才培养的思考

3.1 建议上级主管部门加大项目投入,增加申报指标

地市级农业科研单位较难获得国家重点项目资助,各级科技项目申报指标也很有限,且普遍资助额度不高,青年科技人员由于职称较低,资历尚浅,基础薄弱,难以获得项目资助。需要管理部门加大投入,特别是放宽对地市级农业科研单位申报项目的指标限制,让更多的青年施展才能。

3.2 改革简化科技项目管理流程

项目报告撰写到答辩争取,从定期汇报、中期检查到项目考核验收,尤其是财务管理,耗费了青年科技人员大量精力,使他们不能全身心投入到科研创新的田间、实验室去。简化项目管理流程可以更大程度地使科技人员沉下心来从事研究工作。

3.3 克服浮躁的科研作风

农业科研是一项长期、艰苦的工作,需要科技人员耐得住寂寞,扑下身子钻研业务,但是部分青年科技人员作风浮躁,工作方法行政化,科研工作浅尝辄止,只满足于一般性的交账,难以取得突破。需要始终坚持向青年科技人员灌输正确的价值观,让他们树立吃苦耐劳的科研作风,在全所范围打造刻苦钻研的科研风气。

3.4 加快青年领军人才的培养

领军人才是科技工作的核心,杰出的领军人物往往能带动一项重大技术的突破^[11]。里下河所就是因为有程顺和院士、张洪熙研究员等一批科技领军人才的带动,才能取得当前的成就。大部分地市级农业科研单位在青年领军人才的培养上还比较滞后。需要在项目、成果分配上对表现突出的青年人才加以倾斜,提升他们在行业内的影响力,使他们快速成长。

3.5 完善考核与评价体系

目前,考核与评价体系普遍存在量化指标泛泛、模式化的

问题,没有针对不同的人才结构来完善分配、激励和保障体系,难以激发人才效能最大限度地发挥作用^[12]。根据地市级农业科研单位的实际情况,需要在业绩考核和表彰奖励上向一线实干的科技人员倾向,以出成果质量和对社会贡献论功行赏,形成良好氛围和导向。

3.6 加强学科间人才的交流

目前,农业科研工作学科间交叉和融合更为深刻和广泛,多项重大成果都是从多学科的角度,运用多种理论和方法产生的,因此,单一学科的人才很难适应新形势的要求。需要农业科研单位打破学科间的壁垒^[9],加强跨学科交流和学科间人才的流动,鼓励不同学科间人才联合申报项目。

3.7 建立青年科技人才下基层锻炼的制度

地市级农业科研单位研究方向是面向农业生产第一线,如果科技人员不能了解实际生产中农民最迫切的需求,研发的成果是很难适应市场,形成大规模应用的。应此,科研单位的青年科技人才应该形成下基层锻炼的制度,掌握生产中第一手资料,更好地为三农服务。

参考文献:

- [1]张 畅,陈媛媛. 青年科技人才的需求与激励研究[J]. 现代商业,2013(34):130-131.
- [2]伍冠锁. 地市级农业科研院所高学历青年人才现状分析及对策[J]. 农业科技管理,2013,32(2):94-96.
- [3]何 榕,盖玉芳,焦 隼,等. 关于地市级农科所科研综合能力建设的实践[J]. 农业科技管理,2013,32(6):21-24.
- [4]魏丽爱,裴宝琦,李庆亮. 培养高素质科技人才 为农业发展提供保障——以国家半干旱农业工程技术研究中心为例[J]. 农业科技管理,2012,31(1):94-96.
- [5]吕杰珍,林壁润,杨祁云. 关于进一步加强农业青年科技骨干培养的若干思考[J]. 农业科技管理,2012,31(6):94-96.
- [6]杨建军,单丽丽,张一鸣,等. 农业科技创新性人才激励与评价的分析思考[J]. 农业科技管理,2014,33(4):89-92.
- [7]白菊仙,欧阳欢,唐 冰. 农业科研机构实施人才强院战略的理论与实践[J]. 农业科技管理,2013,32(6):90-93.
- [8]庄文才,张劲松,姚文山. 高层次农业科技人才队伍建设问题研究[J]. 农业科技管理,2010,29(4):86-89,96.
- [9]胡秉安,胡广远,张小可. 基于基层农业科研院所科技人才的培养与管理——以甘肃省酒泉市农业科学研究所为例[J]. 农业科技管理,2012,31(5):86-88.
- [10]王劲松,王和平,张富国. 加强人才队伍建设 提升农业科技创新能力[J]. 农业科技管理,2011,30(5):81-83,86.
- [11]武世信,张慧成,辛 鑫. 基层农科所科技领军人才队伍建设的思考[J]. 农业科技管理,2010,29(5):94-96.
- [12]师雪茹,胡盛红. 海南省农业科研机构人才队伍建设研究[J]. 农业科技管理,2013,32(2):85-89.