

何辰宇,李蓓蓓.关于提升后勤保障能力推进农业科技跨越发展的思考——以江苏省农业科学院为例[J].江苏农业科学,2016,44(3):522-524.
doi:10.15889/j.issn.1002-1302.2016.03.144

关于提升后勤保障能力推进农业科技跨越发展的思考 ——以江苏省农业科学院为例

何辰宇,李蓓蓓

(南京信息工程大学语言文化学院,江苏南京 210044)

摘要:后勤工作是保障科研院所正常运行的重要组成部分,是开展科学研究事业的主要助力。以江苏省农业科学院为例,概括出 5 个需要改善的问题,即家属区与办公区合一;现行的行政后勤管理体制和运行机制不适应农业科研单位特定的功能和观念特点;后勤员工低学历多,高学历少;普通工人多,技术工人少;简单劳动多,懂管理人少;专业化服务队伍建设落后;员工执行力不强,工作积极性有待进一步提高;随着城市发展,周边地区外来人口增加,给家属区物业管理带来困难,指出循序渐进、稳妥地推进后勤服务社会化;增强后勤队伍的执行力;建立完善的监督机制;加强精神文明建设,形成良好的思想文化氛围;积极探索,提升后勤服务产业化水平等 5 点思考。

关键词:科研院所;后勤保障;农业科技;保障能力

中图分类号: G311 **文献标志码:** A **文章编号:** 1002-1302(2016)03-0522-02

当今,世界科学技术日新月异,在科学技术不断发展的过程中,后勤保障起着不可或缺的支撑作用。当前,后勤保障工作正从封闭式、供给制、福利性的传统模式,向着高度市场化、社会化、专业化的现代模式发展。在这一进程中,如何提升新形势条件下的后勤保障能力,促进科技事业又好又快发展,是亟待解决的一个现实课题。本研究以江苏省农业科学院为考察对象,在充分调研的基础上,从接受保障服务的视角,就如何提升后勤保障能力、推进农业科技跨越发展进行了深入思考和分析。

1 科研单位后勤管理研究现状

后勤工作是保障科研院所正常运行的重要组成部分,是开展科学研究事业的主要助力。近年来,关于科研院所后勤保障研究主要从以下 4 个方面展开:

一是坚持科研院所后勤改革的社会化方向。山东省水利科学研究院提出,“必须积极推进后勤社会化改革,建立与高效创新和谐科研院所相适应的后勤保障体系,这样才能保障事业单位改革的顺利进行”^[1]。在改革的力度上,辽宁省经济作物研究所探索了“引进来、走出去,逐步实现后勤工作社会化”^[2]的改革思路。

二是强调顶层设计,理顺后勤部门组织架构。中国热带农业科学院认为,“正确处理公益性和市场性之间的关系,拓展后勤企业发展的新思路,建立后勤工作分类管理体系,打造数字化后勤”^[3]。江苏省农业科学院将顶层设计的目标设计

为“提升行政后勤工作的系统性、整体性、协同性”^[4]。

三是加强制度建设,重视人的因素。山东省水利科学研究院认为,“人的因素是主要的,必须高度重视后勤职工队伍建设,努力建设一支结构合理、忠诚精干、贴心可靠的后勤职工队伍”。江苏省农业科学院探索提升行政后勤人员的“三种能力”——执行力、理性思考能力、实践能力。浙江省农业科学院提出“提升后勤服务能力要从德、能、勤、绩等方面完善职工考核制度”。

四是建设以人为本的和谐文化。江苏省农业科学院重视沟通作用,希望构建“相互理解,相互支持的和谐氛围”。浙江省农业科学院提出“以人为本,健全内部养老保险统一管理制度”^[5]。

综上所述,后勤保障是科技工作的重要组成部分,科研院所后勤改革的社会化方向成为共识,要求制定后勤工作规章制度,提升后勤员工执行力,建立有效的考核体系,营造和谐的后勤文化。

2 江苏省农业科学院后勤保障的特点及问题

目前,江苏省农业科学院后勤保障呈现出以下几个特点:

2.1 办公区与家属区合一,保障任务种类多,任务重

江苏省农业科学院的前身是建立于 1932 年的中央农业实验所。据曾任职于中农所的沈宗翰回忆:“征购孝陵卫民地二千五百七十亩为所址及试验场,又实验室试验场宿舍均在一处,试验工作庶可经常有人照顾”^[6]。”新中国成立以后,江苏省农业科学院继承了中央农业实验所原有建筑和各种设施,其中试验田和办公区占地 147 hm²,家属区占地 18 hm²,由 1 个水塘相隔。科研机关加宿舍区的传统格局,要求后勤保障既要满足现代农业研究机构的需要,也要承担现代住宅小区的物业管理任务。目前后勤需要维护的院内土地类型包括田地、林地、绿地、水塘;物业管理包括办公区楼宇管理与小区物业管理,同时还有食堂、保卫、车队、文印摄影、健身等保障任务。

收稿日期:2015-10-29

基金项目:国家自然科学基金重点项目(编号:41430528);国家自然科学基金一般项目(编号:41471156)。

作者简介:何辰宇(1991—),男,江苏南京人,硕士研究生,主要从事科学技术史研究。E-mail:1342388735@qq.com。

通信作者:李蓓蓓,副教授,硕士生导师。E-mail:libei@nuist.edu.cn。

2.2 现行的行政后勤管理体制和运行机制,要适应农业科研单位特定的功能和观念特点,还需要进一步完善

在管理体制上,随着该院基本建设步伐日益加快,地域范围不断扩大,工作半径逐步延长,全院涉及行政后勤管理服务的单位和部门较多,大小后勤并存,难免出现缺位、越位或者增加管理成本等现象,需要进一步加强统筹和协调。在运行机制上,由于计划经济在人们头脑中根深蒂固,传统思想、传统观念在人们认识上形成思维定势,后勤服务部门内部难以摆脱事业单位企业管理“双轨制”运行模式的影响,市场化机制尚不完全。

2.3 员工低学历多,高学历少;普通工人多,技术工人少;简单劳动多,懂管理人少;专业化服务队伍建设落后

现代农业是以实验科学为指导、实行科学的生产经营管理的科学,现代农业的发展促进农业现代化的进程。党的十八大明确提出坚持走中国特色农业现代化道路,而农业现代化是建立在高度社会分工和高度专业化的基础上。因此,保障现代农业科研院所运转需要一支管理优良、有技术、专业化的后勤团队。由于历史原因,江苏省农业科学院后勤部门在改革过程中较多地承担了分流人员的压力,使得整个队伍的结构跟不上时代发展步伐。目前,该院后勤团队呈“三多三少”的特点。即:低学历多,高学历少;普通工人多,技术工人少;简单劳动者多,懂管理的人少。这样的一支队伍市场意识较弱、技术技能较差,难以适应后勤机制转轨和社会转型的冲击,从而导致后勤服务保障的效率不高、市场竞争力较弱。一些传统的泥、木、水、电、钳等服务项目,随着市场管理的规范化和职工技能的落后,也已经萎缩甚至消失,服务的及时性不得不大打折扣。

2.4 员工执行力不强,工作积极性有待进一步提高。长期以来,“大锅饭”的思想制约了奖惩体系作用的充分发挥

有些部门为了避免矛盾激化,即使执行奖惩也是点到为止,“和谐”了事。后勤队伍年龄偏大,有的职工意志衰退、精神萎靡,安于现状、不思进取,只求过得去、不求过得硬;一些职工积极性不高、得过且过,基本每个工作日都是对前一工作日的全盘复制;有的在困难面前畏缩不前、束手无策或敷衍了事地去应付;更多的职工对单位发展认识麻木,对上级意图理解偏差,对新生事物接受缓慢,推动发展动作迟缓,动力不足,后勤保障工作难以高效推进。

2.5 随着城市发展,周边地区外来人口增加,给家属区物业管理带来困难

江苏省农业科学院位于南京东郊孝陵卫地区,紧邻中山陵风景区,距离南京主城区3 km,南京仙林新城区10 km。随着南京城市化的推进,孝陵卫地区已经由过去城乡结合部变为新城区,与主城区和仙林新区有地铁2号线相连,交通便利,商业设施配套完善,吸引大量外来人口入住。目前,孝陵卫街道外来流动人口3.8万人,常住人口11.3万人,已经成为南京市发展较快的新城区之一。随着孝陵卫街区外来人口的增多,该院院区管理的难度加大。以家属区为例,家属区内部房屋所有权形式多样,既有院里出租给职工的公租房,也有职工自己购买的私有房产。随着孝陵卫地价上升,一些职工将家属区内的私有房产出售,造成外来人口入住家属区,给家属区物业管理带来诸如收费难、联系难、上门难等服务困难。

3 对提升江苏省农业科学院后勤保障能力的思考

针对江苏省农业科学院后勤工作存在的上述问题,尝试从以下几个方面推进:

3.1 循序渐进推进后勤服务社会化

后勤服务社会化,是后勤改革的方向,是一个漫长而循序渐进的过程。该院后勤经过多年的改革发展,已经解决了很多历史遗留问题,一些突出的矛盾有所缓解。随着改革进程的不断深化,一些深层次的问题也凸现出来,如果解决不好,势必影响改革的整体推进,这就要求我们在积极推进改革的同时,必须做到慎重稳妥,循序渐进。未来数年,一般应继续选择以单位的后勤服务实体承担后勤服务为主的管理方法。在此前提下,适度引用社会资源和力量参与后勤工作。唯有这样建立起一种新型的后勤保障体系,才能以优质的服务、优良的作风、优美的环境让科技人员满意,让科技事业健康稳定发展。

3.2 增强后勤队伍的执行力

首先,谋事先谋人。该院后勤团队“三多三少”的现状,是各种历史因素延续形成的。实现后勤工作可持续发展,人力资源在年龄层次、专业类别、工作经验等方面的合理配置工作迫在眉睫。年龄层次方面要求员工队伍要老中青结合;专业类别方面,现代后勤工作涉及种类繁多,触及各类专业,因此既要有管理人才,又要有各类专业人才;在工作经验的传承上,既要有了解各方面情况、知道历史沿革、富有经验的老员工,又要有朝气蓬勃、不受旧思维约束、有冲劲、善开拓的新生力量。同时,要根据管理学的理论和方法,对人员实行科学的管理。

其次,加强管理的标准化建设。制度约束是提升后勤管理的基础。目前,该院已经形成了一套比较完整的工作制度。但一套工作制度并不是管理的全部。规范化管理是指核心价值观、行为准则、薪酬系统等形成规范和相对稳定的管理体系。规范化管理的目的在于最大限度地激发积极因素,形成凝聚力和向心力,达到管理的井然有序和协调高效。因此,规范化管理要注意建立有效的人员流动更叠机制,合理的薪酬、奖励机制,个人在专业、职位上的成长空间,充分考虑并尊重员工的个性化需求等。只有充分激发职工的积极因素,才能使职工树立积极的态度,形成凝聚力和向心力,保持良好的工作活力。

3.3 建立完善的监督机制

对后勤服务工作的监督,主要包括3个方面:一是政府部门和行业协会的依法和专业监督。一般运用科学的评判指标体系,从专业的角度进行监督,如物业管理、职工食堂的工作。二是管理部门的合同监督。主要是依据合同进行检查,一般侧重于结果的监督,如职能部门的管理。三是职工监督。包括事前、过程和结果的监督。对于公益性强的工作,可以组织职工代表现场评价;对于经营服务性工作,定价、调价要请职工代表参与。

3.4 加强精神文明建设,形成良好的思想文化氛围

这是进一步调动广大干部职工积极性和创造力的动力,是推动后勤工作发展的灵魂。思想是行动的指南,而行动决定执行力。行为心理学认为,人的实践行为是一个知、情、意、行统一能动的系统过程;只有认知、情感、意志和行为达到高度的协同,这种实践行为才最有积极意义。只有把统一思想、树立正确的价值观、是非观作为一项根本性、战略性、长期性

杨勇,刘宣东,刘爱军.粮食种植大户经营行为分析——以江苏省涟水县为例[J].江苏农业科学,2016,44(3):524-526.
doi:10.15889/j.issn.1002-1302.2016.03.145

粮食种植大户经营行为分析 ——以江苏省涟水县为例

杨勇¹,刘宣东²,刘爱军¹

(1.南京农业大学经济管理学院,江苏南京 210095; 2.江苏省涟水县农业局,江苏涟水 223400)

摘要:从土地与劳动力来源及质量控制、资金及农业技术需求、合作社加入情况、面临的困难4个方面着手,对江苏省涟水县进行实地调查,分析粮食种植大户的经营行为现状,总结粮食种植大户经营存在的问题,并提出相应的政策性建议。

关键词:农户;种粮大户;经营行为;现状;存在问题;江苏;涟水县

中图分类号: C915;F326.11 **文献标志码:** A **文章编号:** 1002-1302(2016)03-0524-03

农村土地流转是现阶段缓和农村人地矛盾、解放农村劳动力、促进农业规模经营、优化农业资源配置、提高农业生产效益、促进农民增收的重要举措。在土地流转改革进程不断加快、国家对农村家庭经营主体地位越来越重视的背景下,农业经营大户倍受关注。2013年中央一号文件提出,将创造良好的政策和法律环境,采取奖励补助等多种方法,扶持联户经营、专业大户、家庭农场,并提出农业资金补贴向专业大户、家庭农场和农民专业合作社等新型生产经营主体倾斜;2014年中央一号文件提出,坚持家庭经营为基础与多种形式共同发展,按照自愿原则开展家庭农场登记;2015年中央一号文件提出,坚持农民家庭经营主体地位,积极发展多种形式适度规模经营,鼓励发展规模适度的农户家庭农场,完善对粮食生产规模经营主体的支持服务体系。国家最近几年对农村家庭经营十分重视,种植大户经营、发展适度规模家庭农场是未来农业的

发展方向。未来几年,种植大户的规模、数量将会有一定程度的上升,了解种植大户的经营行为、农业发展现状具有一定的现实意义。

江苏省淮安市涟水县作为产粮大县,粮食产量在江苏省名列前茅,粮食生产在农业生产中占有重要的地位,多次获得全国粮食生产先进县称号。涟水县粮食种植大户的经营行为是江苏省农村经济转型的突破口,可折射出江苏省粮食种植大户的经营现状。研究探讨涟水县粮食种植大户的经营行为,通过深入农户实地调研,采集真实数据进行整理、分析,对种植大户的基本特征、生产经营活动、土地、劳动力来源、质量控制、资金、农业技术需求等有一个较为客观的认知,在发现粮食种植大户经营行为存在问题的基础上找寻新的突破口,为我国农业生产提供新的发展思路。

1 文献研究

1.1 概念界定

1.1.1 种粮大户 目前,种粮大户划分标准一般参照其规模。有学者把水稻的生产规模分为4类:小于0.335 hm²的为小户,0.335~0.670 hm²为一般户,0.671~3.350 hm²为大户,3.351 hm²以上的为规模户^[1]。也有学者认为,0.670 hm²及以上是一个重要的规模标准。根据涟水县情

收稿日期:2015-03-17

基金项目:江苏社会科学研究精品课题(编号:12SYC_028);南京市哲学社会规划(编号:12B01);江苏教育厅青蓝工程。

作者简介:杨勇(1990—),男,山西临汾人,硕士研究生,主要从事农村区域发展研究。E-mail: yangyong901209@163.com。

通信作者:刘爱军,博士,副教授,主要从事农业经济管理研究。E-mail: liuaj@njau.edu.cn。

的工作来抓,持续深入地开展精神文明教育,才能激发职工敬业爱岗的热情。

3.5 积极探索,提升后勤服务产业化水平

当前,多数单位在后勤部门的基础上成立了物业管理公司。在政策、条件许可的情况下,可将物业管理公司剥离出来,建立一支专门的物业管理队伍,加强自身建设,改善服务态度,增强服务能力,进一步推进后勤社会化改革,提升产业化水平。特别要在用人制度、考核制度、工资制度等方面,开展进一步的探索和尝试。

后勤保障工作是一个系统工程。保障是关键,规范是前提,服务是基础,质量是目标。要以科学发展观为指导,更新服务理念、健全制度规程、简化业务流程、规范内部管理,促进后勤保障能力建设。

参考文献:

- [1] 任长青. 浅谈机关事业单位后勤职工队伍建设问题[J]. 山东社会科学, 2013(增刊2): 246-247.
- [2] 那海斌, 杨兆兵. 农业科研院所后勤工作存在的问题及对策[J]. 现代农业科技, 2012(14): 297-297, 300.
- [3] 吴波, 龚康达. 农业科研院所后勤社会化改革新探[J]. 农业科技管理, 2010, 29(5): 66-69.
- [4] 徐红兵, 王玉良, 肖金生. 新时期提升科研院所行政后勤保障能力的实践与思考——以江苏省农业科学院为例[J]. 农业科研经济管理, 2014(1): 39-42.
- [5] 李树林, 詹丽香, 黄普乐. 农业科研院所行政后勤管理创新与发展探讨[J]. 农业科技管理, 2011, 30(3): 30-32.
- [6] 沈宗翰. 沈宗翰自述(中)[M]. 合肥: 黄山书社, 2011: 164.