

吴 春,葛汉勤,王 凯,等.地区农业科研单位科研管理人员专业化路径探析[J].江苏农业科学,2016,44(3):532-534.
doi:10.15889/j.issn.1002-1302.2016.03.147

地区农业科研单位科研管理人员专业化路径探析

吴 春,葛汉勤,王 凯,咸学明,任仲玲,邓 晔

(江苏沿海地区农业科学研究所,江苏盐城 224002)

摘要:推进地区农业科研单位科研管理效能建设,必须加快实施科研管理人员专业化步伐,改变管理人员专业知识结构、专业态度和服务意识,提高专业技能,提升职业素养和道德水平。推进地区农业科研单位管理人员专业化,应从思想观念更新做起,在职业内涵上丰富和具体化;在职业规范上资格准入、标准同构,形成职业组织;在制度设计上形成激励机制,畅通职业发展通道;在智力保障上加强教育培训和实践锻炼,树立职业理念,提升政策理论水平和管理能力。

关键词:农业科研单位;农业科研管理人员;专业化;路径

中图分类号: G311 **文献标志码:** A **文章编号:** 1002-1302(2016)03-0532-03

地区农业科研院所是基层科技创新的主要阵地,在“三农”工作中有着举足轻重的地位。地区农业科研院所中的管理人员是科技管理工作的主体,是科技创新体系不可或缺的重要力量,对农业科研事业发展起着重要的引领和推动作用。科研管理队伍素质高低将直接影响到科研管理的效率和效能,关系到科研活动开展广度、深度和成果产出速度。当前农业科研事业单位正在实施的,以岗位管理和绩效管理为主要内容的人事制度改革,其效果并没有得到很好的显现,管理人员职业化、专业化程度不高是其重要原因。深化此项改革措施的落实,应该抓住农业科研事业单位管理人员特点,解决专业化程度低、职业发展不畅、服务质量不高、积极性调动不够等问题,让管理人员更加重视职业身份,把服务科研作为宗旨目的,进一步弱化“双肩挑”现象,建立起具有农业科研单位特点的职业管理体系,实现农业科研单位管理人员队伍的职业化、专业化。

1 地区农业科研管理人员专业化的内涵

专业化是社会分工和职业化的产物。关于科技管理人员专业化的问题,许多学者从不同的角度给予了解释。郑咏梅、庞利从高校科研管理人员的角度,认为科研管理人员专业化,就是在科研管理实践中,接受业务相关的专业教育或知识培训,系统掌握科研管理知识和技能,并自觉遵从管理规范和研发规律,不断提高管理水平,最大限度地实现高校科研管理效益^[1-2]。周倩等认为科技管理人员专业化首先是一个逐步向专业标准迈进的过程,其次是专业化所达到的水准与程

度^[3];陈玉琨教授在谈及专业化问题时,认为专业化是“提升专业精神,增强自己的专业修养、专业道德、伦理追求,拓展专业知识,提高专业能力的过程”^[4]。总结不同学者的观点,笔者认为农业科研管理人员专业化是指农业科研管理人员在其承担科研管理岗位职责和任务过程中,通过有计划、有组织、多途径参加相关专业知识和职业素质能力学习,逐步掌握科研管理知识和技能,提高自身素质,自觉遵从管理规范和农业科研规律,不断提高管理水平,成为合格科研管理人员的过程。农业科研管理人员从非专业化迈向专业化的过程,体现其专业知识结构的改变,管理协调等能力的增强,同时也体现了专业态度、服务意识的改变,专业素养和道德水平的提升。在满足自身知识积累贮备、能力素质提升、待遇价值实现过程中,其积极性、主动性与创造性会得到更充分的发挥。对于农业科研管理的组织者、服务者和实施者,其专业化水平的高低决定了科研管理的效能,影响科研活动的质量和科技人员创新能力的发挥,影响科研成果的产出多少、科技成果转化效益、科研人才培养的速度和科技服务的水平。

1.1 专业化的核心是专业知识和专业技能

农业科研单位内部学科分支较多,管理人员面对不同学科、不同专业和不同研究方向等各类研究力量群体,服务的对象也是学历高、专业技能强的科研人员,这就需要从事科研管理的人员也应具备较广泛的知识储备,既要掌握一定的管理知识和相关专业的综合知识,还要掌握一般的宏观性知识、政策法规知识、经济知识以及软科学研究知识,了解本单位科研情况,熟悉优势学科、重点技术和成果,这样才能满足咨询建议、宣传引导和监督管理的需要。

具备相应专业知识是掌握专业技能的基础,专业化水平的高低最终是通过专业技能的表现来体现的。专业技能在宏观方面体现在组织与协调、决策与引导、集成与创新能力上;在微观方面表现在信息采集与处理、文字处理与语言表达、内部控制与运营管理、外语、计算机与网络、新知识学习等与工作职责相关的各种技能。农业科研院所科研管理人员只有具备了一定的知识和技能储备,才有可能主动把握和遵循科研管理工作规律;才能了解掌握学科前沿动态,加强科研管理方

收稿日期:2015-10-17

基金资助:江苏省农业科学院农业经济与科技发展项目(编号:JK1420)。

作者简介:吴 春(1969—),男,江苏盐城人,硕士,副研究员,主要从事农业科研管理及现代农业相关研究。E-mail:13705103930@163.com。

通信作者:葛汉勤,主要从事农业行政管理工作。E-mail:ycas@126.com。

法创新,提升管理能力,从而更好地体现管理效益和管理优势。

1.2 专业化的灵魂是专业态度

内因事物发展的根本原因,专业态度影响着专业知识和技能提升的程度。科研管理人员的自我发展、敬业精神、服务意识、综合素养等都是专业态度的具体体现。农业科研管理人员专业化程度与其自我发展能力密切相关。自我发展要求能够经常性地自主学习,不断补充新知识,更新观念,开阔新视野,提升新境界。具有良好专业态度的科研管理者会在自我学习中不断提升自己,获得自我满足,增加幸福感和成就感,并在学习中提高科研管理的技术含量和质量。培养良好的专业态度,能增强科研管理者的工作热情和主动性,自觉抵制消极怨忿,保证工作善始善终、高效有序。科研管理人员的专业化服务的一个重要方面是体现在内外部科技信息发布共享、技术合作与交流、人才交流配置、促进同行院所互动发展等方面;专业态度的另一个重要方面是伦理素养,它是科研管理人员修身之本、立德之本,做好这方面要求科研管理者要清正廉洁、忠诚敬业、严谨务实,从以人为本的角度关心科技人才、爱护科技人才、培养科技人才,提供更好的舞台发挥他们的聪明才智,为科技人才干事创新营造良好的氛围。

1.3 专业化的目的是提升研究所效能

院所的效能反映了科研管理工作的效能。衡量效能的依据是效率、效果、效益。提升科研管理效能是通过各种方法手段,调动管理者的积极性、主动性和创造性,不断提高办事效率、工作能力和服务质量,使本单位的各项目标任务得以较好落实。科研管理人员的专业化是提高效能的必要措施,没有专业化水平的提升,难以达到工作效能提升。地区农业科研单位是农业科技知识密集型组织,所掌握的技术成果不仅是知识表达的主要方式,也是自身的科技实力、学术水平、人才层次和服务“三农”工作能力的体现。科研管理一项重要的职能是通过开展经常的活动把研究所科研成果和农业生产紧密相连,推进成果转化,发挥出成果的社会、经济效益。各级政府考察地区农业科研效能状况,不是简单看其成果数字的累加,而是要考察其投入与产出之比,通俗地说就是研究所完成政府下达的科研攻关任务(或科研成果研发、转化及科技服务产生的社会效益)与所用时间、人力、财力等投入的比值,而这个比值的高低与科研管理效能密切相关。地区农业科研管理人员专业化的目的就是希望通过管理水平提升,带动院所出成果、出效益、出人才,提高服务社会大众的能力^[5]。

2 地区农业科研单位科研管理人员专业化发展的路径

地区农业科研单位科研管理人员专业化的过程不是简单的观念更新,而更多的是一种制度和岗位要求约束的产物,是现代科研院所管理理论的实践过程,也是科研管理人员自身履职尽责过程中,将个人素质、岗位要求及知识技能创新发展相结合的产物。简单地说,科研管理人员在观念、理论、制度、专业知识与技能方面不断适应岗位职责要求,才能顺利实现科研管理岗位的专业化。

2.1 转变观念,丰富内涵,形成推进专业化的思想基础

随着农业科研体制改革的逐步深化,传统科研管理模式越来越不适应新要求,这就要求科研管理人员与时俱进,更新

理念与观念,把认识转变和观念更新作为推进专业化的基础。只有思想转变了,理念更新了,专业化的内涵明确了,才有可能实现专业化的发展。在进入管理岗前就要确立与时俱进的管理理念,把它作为创新工作和创新服务的前提。用人单位要通过多种途径强化科研管理人员对专业化内涵的认识,对现行管理实践进行总结反思,瞄准专业化发展方向,强化以人为本观念、为科研服务观念、信息共享观念、职业道德观念,真正树立起科研管理人员职业意识,提升专业化内涵。

要从科研管理人员专业化的标准 and 目标出发,不断丰富与发展其内涵,包括专业自身的发展程度,管理人员的专业知识、技能成熟程度和专业精神。专业自身的发展是提高科研管理职业声望的基础,对科研管理人员转变观念有着重要作用。专业自身的发展对从业者的专业知识、技能要求不断提高,增强了科研管理者自我心理紧迫感,促使农业科研单位科研管理人员不断加强学习培训,提升自我。专业精神涵盖的内容比较宽泛,它包括对专业的热爱程度、对岗位技能精益求精的态度、服务意识、专业素养以及自我提升意识,体现出了对科研管理人员专业化的内在素养要求。

2.2 标准同构,资格准入,建立推进专业化发展的组织依托

推行专业化,可以像其他岗位和职业一样,建立职业资格证书制度。发达国家通过实施科研管理人员职业资格制度,较好地形成了职业准入规范,为从各种渠道选聘专业的管理人才提供了制度保证。通过建立相应的等级评审,对入职后的科研管理人员初定相应的职业等级,颁发证书上岗,这样不仅可以保持科研管理队伍稳定,促进科研管理人员提升职业技能,推进职业化发展,还可以提高科研管理人员的地位和声誉,增强科研管理人员职业荣誉感,并使之提升到法规层次。农业科研单位专业技术人员职称制度相对健全,专技岗位的人员都具有相应的资格证书,这保证了专业技术人员队伍的专业性。但对于管理人员,只有行政级别分类,没有建立管理人员职称序列(江苏省农业科学院系统采用了参照专业技术岗位人员的职称序列,建立管理岗位人员职称序列,职称等级名称与专业技术人员相同,保证了岗位评聘工作的开展),从事科研管理岗位人员的岗位等级水平只能参照专业技术人员的要求进行评审。在资格证书制度未建立的情况下,对所从事的管理岗位无法建立系统的要求,就很难保证科研管理队伍的素质和专业水准,因而,不利于科研管理队伍稳定和专业化发展。必须规范科研管理人员从业资格,颁发推行相应的资格证书,通过此手段规范从事科研管理工作人员的准入门槛,从而达到在人员的选配源头把好素质关,促进专业化发展。同时,科研院所不可能只建立科研管理的专业技术等级,对于其他管理岗位,都要建立相应的管理专业技术职务等级,这样使管理系列职称形成体系,增加可操作性,打通管理服务人员职务晋升通道。

要使科研管理专业化走向成熟,必须在同行业同属性的系统内建立专业化的组织,让专业标准进入高级阶段。专业组织的建立是同构的。德马乔和鲍威尔认为^[6],通过度量同构可使科研管理专业组织模仿其他组织建立起来,而通过标准同构则是科研管理组织争取合法认可并形成“专业化”。度量同构和标准同构让科研管理组织构建成并能成为专业性组织,从而提升职业的重要性和合法性。世界许多国家都建

立了相应的组织,如美国的有关大学和研究机构建立的技术管理者协会,加拿大、澳大利亚等国的科研管理者协会。农业科研管理专业组织一旦被构建并得到社会公认,将成为推动科技发展的巨大力量,对政府、对科研管理人员本身都有巨大的影响力。专业组织虽属行业组织或社团组织,但它可以通过各类活动,增进职业人员关系,提高科研管理人员专业水准,促进职业发展,提高职业福利待遇,争取职业合法权益;专业组织还可以配合政府,进行相关决策和政策实施;专业组织还可探讨科研管理技巧,共同研究复杂问题处理,商定职业标准行为和操作规范、制定资格认证制度。

2.3 以人为本,制度保障,健全推进专业化发展的激励机制

推进科研管理人员专业化,要坚持“以人为本”,抓住关键环节。目前,农业科研院所的人事制度基本还是计划经济时期形成的,要真正实现农业科研管理人员专业化,要逐步改变管理人员过于行政化模式,科学设计管理人员的专业化发展的通道,提供必要的待遇保障。要围绕岗位管理制度的建立和实施,加大改革创新力度,明确机构、编制和职能定位,通过优化科研管理人员选拔聘任程序,形成竞争氛围和竞争意识,畅通交流渠道,建立转岗、转出或转入等相关制度,既让科研管理人员可顺利进入能更好地发挥其能力和特长的岗位,也能及时腾出岗位给更适合科研管理岗位的人才进入,实现其专业化发展,同时也可帮不能胜任者寻找更合适的岗位,保障其权利。根据地区农业科研院所自身的特点,将管理人员和专业技术人员进行分类管理,让管理人才专注于管理,学术人才致力于科研,逐渐减少直至取消科研管理岗位的“双肩挑”人员(在管理岗位上,同时也承担科研任务),改变科研学术管理行政化的状况。聘用机制是科研单位与科研管理人员之间形成心理契约的制度保证;心理契约利于科研管理人员与研究院所间构建和谐稳定的关系,可结合岗位管理,加大聘用制度实施的力度,明确科研管理人员的职责、权利,以此推动管理人员向专业化方向发展。

专业化是个持续的过程,必须通过制度保障,才能得以顺利推进。要围绕专业化目标,逐步建立起包括绩效薪酬制度、任用交流制度、教育培训制度、考核奖惩制度等,建立起符合科研管理工作特点的岗位管理和服务规范,明确科研管理人员的地位和待遇,为管理人员打开职业发展通道,充分调动他们的积极性、主动性和创造性,吸引更多的人到科研管理岗位上施展才华,实现自身的价值。通过制定考核指标体系,形成科学考核的标准,建立相应的岗位责任制,明确工作职责,建立业绩考核制度,把考核结果作为奖惩的重要依据,以规范化的考核推动职业化进程,同时,通过考核及时发现问题和不足,提出改进措施,使科研管理工作不断得到优化和提高。

要围绕职业技能专业化目标,建立职业技能相关的操作规程和制度,如项目申报管理制度、成果申报管理制度、信息记录和台账制度、科研工作检查制度、考核奖惩制度、档案收集制度、保密制度、职业操守规范等,通过制度的规范,解决农

业科研管理人员专业化建设不持久、不系统、不稳定等方面的问题,保障专业化工作健康有序推进。

2.4 学习培训,提高技能,提供推进专业化发展的智力支持

农业科研管理人员的专业素质不仅体现在事务的处理能力方面,还体现在学习能力以及对管理工作研究创新能力方面。地区农业科研单位科研管理人员往往是转岗或分流人员组成,管理方面知识背景欠缺,与科学研究人员相比,科研管理人员更多的是忙于具体事务,被动应付的多,要求主动创新的方面少,无法通过更深入的学习研究,熟悉掌握科研管理的理论,使“专业化”步伐减慢。因此,必须通过组织科研管理人员学习,让他们掌握农业科研管理最新理论成果,了解农业科研管理最新研究进展,并能够将先进的理论成果用于指导本单位的管理工作。

科研管理人员要经常进行管理制度制定,拟定总结和报告,出台工作方案和规划,开展宣传报道等,文字工作量非常大,除需要扎实的文字功底外,还需要有创新的思路 and 观点,这就要求管理人员加强理论研究和实践总结。地区农业科研院所应把科研管理人员开展软科学研究、学术交流和撰写各类管理论文作为一项考核奖励内容,积极组织科研管理人员参与相应管理类项目研究,实现对科研管理者自身的知识更新和储备。

推进科研管理人员专业化,要建立起多形式、多层次的培训与培养机制。通过开展经常性的交流、研讨、参观访问、专题辅导等形式,促进科研管理人员相互学习,及时总结经验和发现不足;通过轮岗交流、挂职锻炼等方式,让科研管理人员参加各类岗位锻炼和实践,让他们了解科研工作各个环节和 workflows;通过脱产培训,有计划地支持管理人员在职攻读相关专业学位,创造各类培训和进修机会,充实更新知识,开阔视野;要通过创建学习型院所、学习型组织,为专业学习营造浓厚氛围,形成一个团结合作、更加专业、更符合职业规范的科研管理群体。

参考文献:

- [1] 郑咏梅. 高校科研管理人员个体专业化新探[J]. 社会科学家, 2010(12): 130-132.
- [2] 庞利. 高校科研管理人员专业化的障碍分析和路径选择[J]. 广州广播电视大学学报, 2014(3): 47-50.
- [3] 周倩. 高校科技管理人员专业化建设研究[D]. 上海: 华东师范大学, 2006: 187-225.
- [4] 识大势,明大事,成大师. 校长专业化与校长培训: 陈玉琨教授访谈实录摘要之一[EB/OL]. [2015-09-20]. http://blog.sina.com.cn/s/blog_4acc45de010008s3.html.
- [5] 何厚发. 实现科研成果效能管理的有效途径[J]. 保险职业学院学报, 2010, 24(5): 80-83.
- [6] 周倩, 薛天祥. 高等学校科技管理队伍专业化实现模式探析[J]. 辽宁教育研究, 2005(1): 30-33.