

周蓓蓓,单成俊,聂亚锋,等. 农业科研单位干部挂职培养机制创新研究——以江苏省农业科学院“院地合作”挂职模式为例[J]. 江苏农业科学,2017,45(20):335-337.

doi:10.15889/j.issn.1002-1302.2017.20.082

农业科研单位干部挂职培养机制创新研究 ——以江苏省农业科学院“院地合作”挂职模式为例

周蓓蓓,单成俊,聂亚锋,杨 芸,吴云良,沈建新

(江苏省农业科学院人事处,江苏南京 210014)

摘要:干部挂职锻炼是干部队伍建设的重要举措,农业科研单位开展干部挂职工作,有利于更新干部管理理念、优化科研队伍结构和助推农业科技事业快速发展。对江苏省农业科学院“院地合作”挂职模式进行了分析和探讨,并就科研单位干部挂职工作提出了相关建议,旨在为农业科研单位干部挂职工作提供一定参考。

关键词:农业科研单位;干部挂职;创新模式

中图分类号: G316 **文献标志码:** A **文章编号:** 1002-1302(2017)20-0335-02

干部挂职锻炼制度起源于 20 世纪 30 年代新民主革命时期,经过几十年的不断完善和发展,干部挂职锻炼制度已经成为干部队伍建设的重要手段,干部挂职的形式更加多样、内涵更加丰富、机制更加完备,对于加快干部培养、建立一支宏大的高素质干部队伍具有重要的作用^[1-3]。近年来,干部挂职锻炼日益受到关注,干部挂职锻炼的渠道也不断拓展,有计划地选派干部到基层、艰苦边远地区和复杂环境工作是党政领导干部选拔任用、实现干部交流的重要制度^[4]。通过挂职锻炼,干部特别是青年干部和后备干部,智慧、能力和经验在短时间内得到了快速提升,在政治素养、发展理念、工作思路等方面得到提升,分析和解决问题的能力、领导能力、决策能力和执行力等综合能力得到提高^[5]。

1 科研单位的特点决定了干部挂职锻炼是培养干部的重要手段

科研单位及其干部人才队伍的特点决定了干部挂职锻炼是培养干部的重要手段。与党政机关相比,科研单位人员主体是专业技术人员,在人员招聘过程中,主要评估应聘人员的学术水平和专业技术能力,而非基于管理岗位特征要求的结构化测评,导致有的专业技术人员对照领导岗位所需的素质要求存在知识盲区和能力短板。同时,科技创新工作的工作性质、工作内容与管理工作的差别,科研人员一般缺乏管理工作的经验和经历,科研做的好不代表管理做的好,发现兼具管理特长的科研人员难度大,专家未必能成长为专家型

领导干部。此外,科研单位的文化氛围相对比较开放、包容,有利于科技创新工作的开展,激发科研人员的创新活力,科研单位领导岗位的职责更加需要有奉献精神和服务意识的人才,干部选拔任用过程中,常出现科研人员走向领导岗位的意愿不强烈的现象。领导干部作为一个单位人才队伍中最重要的、最关键的部分,习近平总书记指出,好干部不会自然而然产生,一靠个人努力,二靠组织培养。因此,寻找一种新的、符合科研单位实际的干部挂职锻炼模式是科研单位发现和培养领导干部及其后备人才的重要途径,是促进单位发展壮大的重要保障^[6]。

2 江苏省农业科学院在干部挂职锻炼方面的实践及做法

2.1 江苏省农业科学院院地合作挂职模式概况

2011 年,为共同推进宿迁现代生态农业示范市建设,江苏省农业科学院与宿迁市签订合作协议,并选派 5 名优秀科技骨干赴宿迁三县两区挂职副县(区)长,全面推进相关工作,创建了挂职干部的“院地合作”模式。通过这一创新模式,一方面,利用挂职干部的桥梁纽带作用,将专家团队、技术成果和项目经费与地方行政资源、农业发展实际需求和生产主体积极性实现有效集成,有力带动了创新成果在地方转移转化,充分履行了江苏省农业科学院作为公益性事业单位的职能,发挥了江苏省农业科学院对区域农业产业发展的支撑作用;另一方面,利用挂职锻炼发现和挖掘人才,挂职干部在实践中丰富了经验、增长了才干。江苏省农业科学院首批赴宿迁挂职干部在挂职的 2 年期间,先后在宿迁实施各类项目 62 项,引进专家团队 820 人次,46 项技术成果在宿迁落地,推动建设 56 个示范基地,促进 6 个企业来宿迁投资兴业。2013 年,应淮安市委、市政府要求,江苏省农业科学院将院地合作模式推广到淮安,截至目前,江苏省农业科学院已在宿迁选派挂职干部 3 批、在淮安选派挂职干部 2 批,总计 30 人次,挂职干部相关工作和农业科技成果转化应用为宿迁、淮安两地现代农业发展、农业产业结构转型升级发挥了重要作用,得到了地方政府部门、企事业单位和广大农民的一致好评。

收稿日期:2016-08-03

基金项目:江苏省农业科学院农业经济与科技发展项目(编号:JK1418)。

作者简介:周蓓蓓(1983—),女,江苏如东人,硕士研究生,助理研究员,从事人事人才管理工作。Tel:(025)84390160;E-mail:zbb@jaas.ac.cn。

通信作者:沈建新,硕士,研究员,从事人事人才管理工作。Tel:(025)84390035;E-mail:sjxjaas@126.com。

2.2 江苏省农业科学院院地合作的主要做法

2.2.1 院地合作挂职模式工作重心明确 一是挂职地方、江苏省农业科学院和挂职干部三方挂职目标高度一致,如在宿迁市的挂职干部工作是紧紧围绕“宿迁市现代生态农业示范城市建设”主题,力求通过科技帮扶方式,解决宿迁农业产业结构调整升级和农民增收致富的科技需求;二是院地合作实现了挂职干部在宿迁、淮安两市各个区(县)的全覆盖,通过点面结合式的科技帮扶和科技项目的实施及其实载体建设,有效促进了科技资源和地方行政资源的结合,能够实现一个地区农业产业的全面均衡发展;三是挂职干部作为院地双方联系纽带,不再是“单个人”下去,而是与任务、项目、成果捆在一起,不仅实现了专家、技术、资金“下得去”,也将生产问题及时“带上来”,得到快速立项支持。

2.2.2 院地合作挂职干部力量配备针对性强 院地合作选派的挂职干部一般都是具有较强的专业知识背景和学历层次高的科研骨干(博士),或者新担任副处级干部以及副处级后备干部,具有较强专业性工作经验,选派到地方担任行政副职,充当地方政府及其主管、分管农业的领导参谋助手,为新形势下通过产业结构调整推动地方农业经济发展带来了新的发展理念和发展思路。江苏省农科院作为挂职干部的大后方,拥有覆盖全学科的大量专门性人才,挂职干部在其专业领域内也拥有大量的专家人才资源,通过挂职干部的桥梁纽带作用,专家团队、科技成果和项目资金向生产一线集聚,对农业产业的发展支撑作用十分明显。

2.2.3 加强挂职干部的能力提升和交流培训^[7] 江苏省农科院选派的挂职干部主要是科技人员,大多是专业所长期在科研一线工作的博士、研究员。与研究所科研工作相比,在地方工作,周围环境、办事节奏、工作难度、职责要求、仪态仪表等方面均有很大差异。2011 年以来,为促进挂职干部尽快适应新环境、了解新岗位、履行新职责,江苏省农科院先后组织开展了挂职干部培训、座谈会 35 场,从政治思想、工作思路、工作方法、个人仪容仪表等方面进行了强化。在干部挂职锻炼期间,江苏省农科院作为挂职干部的大后方,给予了挂职干部强有力的支撑;院组织部作为干部之家,加强对挂职干部走访慰问,重点了解挂职干部思想动态、工作进展,着力帮助他们解决工作、生活中的困难;科技服务处加强对科技帮扶工作的业务指导,不断输送专家团队、技术成果。此外,按照“一张蓝图画到底”的要求,江苏省农科院要求挂职干部做好前后任的衔接工作,新一任挂职干部在上岗前要与前一任挂职干部进行充分的沟通和对接,为正式到任打好基础、做好准备工作。

2.2.4 创新了挂职干部组织方式 在首批宿迁院地合作的挂职干部选派过程中,明确宿迁挂职的 5 名县(区)长要强化协作与交流,并明确了队长;淮安第二批挂职干部为更好地开展工作,成立了江苏省农科院赴淮挂职干部临时党支部。与一般挂职干部单兵模式相比,这种组织方式有以下三方面好处:一是挂职干部抗压能力增强。面对新岗位和压力,特别是工作中遭遇挫折和失败等逆境时,挂职干部之间的相互沟通交流能够有效排解压力和挫败感,提高挂职干部的抗压能力;二是使挂职干部能够起到互相监督、互相支持、互相鼓励、互相促进的作用;三是明确了挂职干部的队长和支部书记,使整

个团队有了主心骨,工作的计划性、整体性明显增强。

2.2.5 院地合作形成了适度规模 院地合作挂职干部在县(区)层面挂职,科技成果转化推广工作能够形成“适度规模”。如果挂职层级太低,辖区农业产业体量小、产业类别不全面,难以发挥科技成果转化效应;如果挂职层级太高,工作面广量大、离产业一线远,挂职干部精力有限,重点难以突出,难以形成精品工程。

3 院地合作模式存在的问题及其对策建议

与其他形式的干部挂职交流形式相比,院地合作模式在干部挂职机制上进行了完善,取得了良好的效果,但是院地合作模式仍存在需进一步完善的地方。

3.1 挂职干部思想认识需要进一步突破

要准确把握挂职和任职的区别,要处理好自身专家身份和县(区)长身份之间的关系,在思想上、认识上有突破,既要避免“走形式”、消极应付地方工作的情况,又要摆正位置,尊重当地的政治生态,不能越位;在工作上不能存在“不求有功,但求无过”的思想,对职责范围内的工作要敢于主动承担责任,“敢干事、干成事”,要在挂职舞台上展现自己的能力和才华。因此,派出单位和接收单位要进一步加强对挂职干部的培训,突破挂职干部思想上的认识问题,建立在任培训制度化机制,将培训的频次和内容进一步优化,将理论学习、案例探讨和实践相结合,加强政治素养、领导艺术、思维能力、执行力、管理能力等专项培训,进一步提升挂职干部的思想认识和履职能力。

3.2 挂职干部组织方式需要进一步完善

挂职干部大后方人才、科技、项目等资源毕竟有限,同时挂职任期时间短暂,加上挂职地区经济共性和个性的发展要求,需要院地合作挂职干部工作开展要从地方发展的全局出发,形成有机协作团队,相关人员要做好牵头抓总工作,充分利用各个平台挂职干部的优势和资源,形成合力、整体推进挂职工作。挂职干部带到地方的项目在实施过程中,要进一步发挥项目的抓手和平台作用,应该充当项目的组织者而不是具体实施者,要通过项目来充分吸引相关专业的科研人员深入生产一线,解决具体问题,发挥农科院大后方的作用,更加有效发挥挂职干部桥梁纽带的作用。

3.3 挂职干部选派的时间需要进一步优化

一名挂职干部在地方任期一般只有 2 年时间,以往院地合作挂职干部选派时间为 8 月份,挂职干部到地方挂职后还需要 2~3 个月适应期,主要进行摸底调研、确定工作思路、研究提出相关建议,受挂职时间的限制,有时会出现挂职工作效率不高、工作成效不明显的现象。同时,农业生产具有很强季节性特点,为了挂职干部能够更好地开展工作,展现挂职工作成效,挂职干部的选派时间应根据生产周期优化调整,挂职干部的选派应该在每年的元月前,即在全年农业生产部署开始前派到地方,这样能够保证挂职干部对接 2 个完整的农业生产周期。

3.4 挂职干部的保障工作要进一步落细落实

一方面,选派的挂职干部很多都是学科带头人、科研骨干,肩负着挂职地工作和自己科研任务双重重担;另一方面,选派的挂职干部一般年龄在 40 岁左右,是家庭中流砥柱,承

焦晋鹏. 粮食主产区建立补偿机制的依据及保障措施[J]. 江苏农业科学, 2017, 45(20): 337-340.

doi:10.15889/j.issn.1002-1302.2017.20.083

粮食主产区建立补偿机制的依据及保障措施

焦晋鹏

(哈尔滨商业大学 MBA、MPA 教育中心, 黑龙江哈尔滨 150076)

摘要:以理论依据分析和现实依据分析为切入点,从理论分析的角度论证粮食主产区构建补偿机制的必要性和可行性。同时,为确保补偿机制的建立,提出应从思想保障、法律保障、监管保障、资金保障及配套保障等方面入手,为补偿机制的实施提供良好的保障措施,以期建立起整合粮食利益补偿机制、农业生态补偿机制及粮食生产发展保护补偿机制三位一体的、适合粮食主产区发展的补偿机制。

关键词:粮食主产区;补偿机制;理论依据;保障措施;现实依据

中图分类号: F326.11 **文献标志码:** A **文章编号:** 1002-1302(2017)20-0337-04

粮食主产区的发展对维护国家粮食安全、促进区域平衡发展起着重要的作用。有效的补偿机制能够有效协调粮食主产区粮食生产的现实矛盾,建立稳定的粮食可持续发展格局,提升粮食综合生产能力,确保粮食增产,带动农民增收,实现区域经济和农业的可持续发展,主动适应经济发展新常态,落实稳粮增收、提质增效、创新驱动的总要求。因此,建立适合粮食主产区发展的补偿机制尤为重要,为了使补偿机制能够充分地发挥作用,应建立整合粮食利益补偿机制、农业生态补偿机制及粮食生产发展保护补偿机制三位一体的、适合粮食主产区发展的补偿机制。

1 粮食主产区建立补偿机制的理论依据

在现实经济中,私人边际成本和私人边际收益与社会边际成本和社会边际收益存在非等同关系,当呈现市场失灵状态时,依靠自有竞争没有办法达到社会福利最大化,政府作为

经济活动的第三者应当进行市场干预,采取适当的经济政策,消除市场失灵。当外部不存在经济效应时,政府应对边际私人成本小于边际社会成本的部门实行征税;当存在外部经济效应时,政府应对边际私人收益小于边际社会收益的部门进行奖励和补助,达成外部效应的内部化。由于粮食生产具有外部性,且市场并不是万能的,会经常出现市场失灵状态。因此,政府应通过补偿等方式解决粮食生产过程中的外部性问题及市场失灵问题。

1.1 建立粮食利益补偿机制的作用机制

从微观经济学的市场需求及市场供给角度出发,对粮食利益补偿进行经济分析,并为粮食利益补偿机制的建立提供理论依据^[1]。粮食利益补偿的经济分析见图 1。

假设政府对粮食市场不进行干预的情况下,粮食需求曲线为 D_1 ,粮食供给曲线为 S_1 。在此状态下,可以得出粮食市场的均衡点、均衡价格及均衡数量分别为 A 、 P_1 、 Q_1 ,但是所实现的粮食均衡数量 Q_1 却低于 Q_2 ,即无法达到国家所设定的粮食安全线,国家粮食安全供给目标无法实现。因此,政府必须进入粮食市场,使得粮食的供给数量最低维持在 Q_2 水平,以维持国家的粮食安全。在具体实施过程中,理论上可以通过 2 种途径得以实现,即将市场供给曲线 S_1 或市场需求曲线 D_1 向右平移。若移动市场需求曲线 D_1 ,在达到新的均衡时,粮食的价格上涨了,这与国家稳定物价水平的宏观调控政策

收稿日期:2016-05-03

基金项目:国家社会科学基金重点项目(编号:13AZD071);黑龙江省自然科学基金(编号:G201320);黑龙江省哲学社会科学研究规划项目。

作者简介:焦晋鹏(1984—),女,黑龙江哈尔滨人,博士,副教授,研究方向为产业政府规制。E-mail:jiaojinpeng1984@sina.com。

担了为人子女和为人父母的巨大家庭压力,尤其是这个年龄段的挂职干部子女很多都面临着升学压力。此外,部分挂职干部是组织的重点培养对象、后备干部,对政治上过硬、工作能力强、工作成效显著的挂职干部,党委、组织部门对其后续培养和使用上会重点考虑。因此,亟待建立一套挂职干部从遴选、派出、日常管理到回院后续成果集成使用的长效机制,派出单位和接收单位应加强对挂职干部及其家庭的关心和关注,做好相关服务和保障工作,解决其后顾之忧,使其能够安心工作。

参考文献:

[1] 张海博. 干部挂职锻炼管理机制与对策研究——以河北省为例

[D]. 天津:天津大学,2009.

[2] 宝峰,赵万钟. 高校干部挂职工作中存在的问题及对策[J]. 江苏科技信息,2014(24):93-94.

[3] 熊磊. 论干部挂职锻炼制度的创新[J]. 福建论坛(社科教育版),2009(8):35-36.

[4] 张晓磊,杨术. 干部挂职锻炼中存在的问题及其对策研究[J]. 云南行政学院学报,2006,8(3):57-59.

[5] 吴忠权. 当前领导干部挂职培养的问题及策略思考[J]. 党政干部论坛,2009(12):31-33.

[6] 张园,欧阳欢,唐冰,等. 农业科研单位干部挂职模式探讨[J]. 农业科技管理,2013,32(2):90-93.

[7] 宋友德. 挂职干部任前培训的认识与体会[J]. 中共铜仁地委党校学报,2010(1):58-60.