

周蓓蓓,单成俊,戴云云,等. 农业科研单位专家型干部综合能力提升探讨——以江苏省农业科学院为例[J]. 江苏农业科学,2017,45(23):337-339.  
doi:10.15889/j.issn.1002-1302.2017.23.090

# 农业科研单位专家型干部综合能力提升探讨 ——以江苏省农业科学院为例

周蓓蓓,单成俊,戴云云,沈建新

(江苏省农业科学院人事处,江苏南京 210014)

**摘要:**专家型领导干部是农业科研单位发展干部的中坚力量,肩负着推动现代农业科研院所发展的重任。以江苏省农业科学院为例,分析农业科研单位专家型领导干部的现状、特点和问题,对提升专家型领导干部综合能力提出了相关建议,旨在为农业科研单位干部队伍建设提供一定的参考。

**关键词:**农业科研单位;专家型领导干部;综合能力;提升

**中图分类号:** G316 **文献标志码:** A **文章编号:** 1002-1302(2017)23-0337-02

随着国家农业科技创新趋势发展,我国农业科研院所正经历着一场前所未有的深刻变革。农业科研院所新一轮的体制机制改革已步入攻坚阶段,各个单位之间的科技创新能力的竞争日趋激烈。专家型领导干部作为农业科研单位管理的中坚力量,其身份具有双重性质:作为领导干部需要具备综合管理能力,能够合理调动和配置资源、组织科学研究活动、处理内部事务、协调内外关系等,作为专家需要具备良好的科学素养和学术水平,能够把握科技创新方向、承担各类各级科研项目、引领和支撑团队发展、培养科技创新人才、产出重大科技成果。因此,专家型干部既是农业现代院所建设工作的领导者、推动者,又是完成各项发展任务的执行者、落实者,在推进农业科技事业发展中具有中流砥柱、承上启下的作用。建设高水平国际化现代农业科研院所,对专家型干部思想素质、能力水平、视野胸襟都提出了更高要求,亟需建立一支思想素质高、能力水平强、视野胸襟开阔、敢于担当、奋发有为的专家型干部队伍,这是农业现代院所建设的关键性因素,也是引领推进农业科技事业发展的决定性力量<sup>[1]</sup>。

## 1 农业科研单位专家型领导干部的特点

农业科研单位是从事科技创新与科技服务工作,为农业、农村和农民提供公益性产品和服务,以专业技术人才为主体的知识密集型组织。农业科研单位普遍具有开放度高、探索性强、创新活跃等特点。农业科研单位的领导干部选拔任用,尤其在内设专业性研究机构业务型干部的选拔与任用过程中,除了具备党政领导干部所必须具备的基本条件、基本资格基础外,其学术水平、科研能力、专业背景等也是重点考量的指标。根据中共中央组织部、科技部联合印发的《科研事业

单位领导人员管理暂行办法》,具有相应专业技术职务和一定科研管理工作经历的专业技术人员可以直接提任科研事业单位领导人员。因此,农业科研单位的中层干部主要从内部产生,且以专家型干部为主体。

专业技术人才是农业科研单位领导干部的源头活水。农业科研单位现有的人才队伍结构,必然使高学历、高职称的专家型干部比例偏高。江苏省农业科学院本部(地处南京市)现有处所级领导干部 102 名,其中具有研究生及以上学历人员比例为 52.9%,具有博士研究生学历人员比例为 35.3%;具有高级职称干部 98 人,占 96.1%,其中在 18 个专业性研究所(中心)任职的干部中具有正高级职称人员的比例达到了 74.1%。与党的十八届五中全会强调的提高干部专业化水平不同,专家型干部是科研单位专业技术人才培养与干部队伍建设相结合的产物,其高学历、高职称不能简单等同于高水平、高素质。因此,就其成长路径来说,不仅需要过硬的专业技术背景,同时更需要丰富的实践经验,较好的分析问题、解决问题的能力,以及较强的领导力、决策力和执行力<sup>[2]</sup>。

## 2 科研事业单位干部队伍建设中普遍面临的困难

### 2.1 干部队伍年轻化程度不够

根据《江苏省事业单位岗位设置管理实施意见》,主要以专业技术提供社会公益服务的事业单位,应保证专业技术岗位占主体,其比例一般不低于单位岗位总量的 70%。因此,科研事业单位人员招聘以专业技术人员为主体,从事科研工作原则上需要有一定科学研究工作经验,并具有研究生学历,一般毕业参加工作的年龄,硕士研究生为 26 周岁左右、博士研究生为 29 周岁左右,整体参加工作时间要比本科生晚 3~6 年时间。据统计,近 3 年来,江苏省农业科学院本部累计新进职工 170 人,其中博士 107 人,占比达到 62.9%,新进人员平均年龄 28 周岁,平均年龄普遍偏高。此外,农业科研工作周期长、产出慢,团队协作要求高,缺乏展现和培养综合管理、协调能力的平台,相关人才难以在短时间内展现能力、凸显水平,导致获得大家认可、进入领导干部岗位时间一般较晚。江苏省农科院所处级干部平均年龄达到了 50 岁,其中副处级干

收稿日期:2017-08-20

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:6111501)。

作者简介:周蓓蓓(1983—),女,江苏如东人,硕士,助理研究员,从事干部人才管理工作。E-mail:zbh@jaas.ac.cn。

通信作者:沈建新,硕士,研究员,从事干部人才管理工作。E-mail:sjxjaas@126.com。

部年龄达到 46 岁,“80 后”处所级干部 2 名,占比不到 2%,40 周岁以下年轻干部 6 名,占比不到 6%,整体干部队伍的年轻化程度不够。

## 2.2 环境宽松,干部成长慢

科研事业单位具有开放度高、探索性强、创新活跃等特点。特别是近年来,科研事业单位积极贯彻落实党和国家“放管服”和“科研事业单位去行政化”精神要求,大力推进形成利于创新人才成长、利于科技创新活力激发、利于重大成果产出的环境氛围。科研事业单位工作环境包容性强,工作内容相对单一,干部人才经历的艰苦环境、面对的复杂局面少,岗位历练不够,中层干部在决策水平、领导艺术、组织协调、管理沟通等综合能力方面相对不足。比如,在江苏省农业科学院上一轮科技改革中,江苏省农科院为了让各研究所聚焦科研主业,进一步强化了管理服务部门建设,相关管理工作在院层面由管理服务部门兜底,这些举措利于研究所减轻负担、轻装上阵,但是不利于专家型干部历练成长。此外,科研事业单位在人才培养方面,也历来比较重视专业知识、专业技能上的培训和学术水平的提升,对综合管理能力培训并不是科研单位人才培训的主要诉求。专家型领导大多对自身科研业务工作比较重视,在管理方面精力投入、时间投入不足,个人综合能力建设重视程度不够。因此,就干部的综合管理能力方面,专家型干部提升较为缓慢。专家型干部中综合管理能力不足、本领恐慌等情况不同程度地存在。

## 2.3 干部多岗位历练不够

专家型干部起点高、成长慢,在拥有专业优势的同时也不可避免地出现了岗位经历单一、多岗位经历缺陷等明显短板<sup>[3]</sup>。与党政综合部门领导干部相比,专家型干部要想领导一个研究所,不是简单的靠帽子、位置,更多的还是要靠学术水平、专业能力、行业影响力,才能领导研究所取得好的发展。同时,大部分专家型领导干部不仅是双肩挑,同时还是学科带头人、团队负责人,肩负着带学科、带团队、培养人才等职责,并也坚持在科研一线从事具体的科研创新工作。在专家型干部的选拔任用工作中,为了兼顾干部自身科研工作的需要,需要综合考虑其专业背景和团队情况,跨部门、跨专业的轮岗交流难度很大,难以两头兼顾,有时候存在专业做得越好、做得越深,轮岗交流越难、岗位历练越少的情况。

## 3 强化蹲苗历练,避免“彼得高地”,让专家型干部更好地成长成才

准确把握干部成长规律和组织培养需要,不断择优干部培养的目标方向和方式方法,切实提高干部培养和锻炼的针对性和实效性<sup>[4]</sup>。美国著名管理学家劳伦斯·J·彼得说过,人们在某一岗位取得一定成就后,就会趋向于被提升到更高一级的岗位,直到不能胜任的岗位为止,称之为“彼得高地”。对于农业科研单位专家型领导干部来说,只有将成长的养分吸足,把进步的根基扎牢,使各方面能力素质全面提升,才能避免陷入“彼得高地”,真正成长为“参天大树”。因此,要找准专家型干部的成长路径,着力提高干部工作的精准度,努力做到专家型干部“缺什么补什么”。强化培训锻炼多元化、培养使用优先、精准化的导向,坚持把培训锻炼作为专家型干部综合素质能力提升的最好平台。

## 3.1 因需施教,加强专家型干部的学习培训

坚持把培训教育与实践锻炼结合起来,把理论学习、党性锻炼、业务拓展、政策解读等结合起来,围绕专家型干部岗位职责要求,把专家型干部培训列为干部培训计划的重中之重<sup>[5]</sup>。采取干部学习会议、专题讲座、研讨班、脱产培训等多样化培训方式,利用各种形式的培训载体和平台,丰富培训内容,提升培训效果。对于科研单位领导干部,一方面要把握思想教育这个根本,强化党性锻炼,学习党章党规,学习习近平总书记系列重要讲话精神,补足精神之钙,并用系列重要讲话精神武装头脑、指导实践、推动工作,不断提升专家型干部的全局眼光、战略思维与党性修养;另一方面要加强其综合素质能力提升,切实解决“本领恐慌”“能力危机”问题,强化领导艺术、思维能力、执行力、管理能力等专项培训,不断提高干部开拓创新、执行落实、处理复杂事情的能力水平,进一步提升专家型干部履职能力。同时,在培训对象上要向下延伸、拓展,将处所级后备干部以及在科研和科技管理方面崭露头角的人才纳入培训范围,加大对年轻干部的发现、培育和使用,充分挖掘有发展潜力、有培养前途的青年才俊,蓄满干部“蓄水池”。

## 3.2 量才适用,提升专家型干部的实践历练

专家型干部多岗位历练十分重要,也很有必要。干部挂职锻炼作为培养年轻专家型干部的重要手段,要积极推进专家型干部走出去,在艰苦环境中锻炼意志品质,在处理复杂问题和应对突发事件中积累经验,不断提高履职能力,提升领导艺术。在科研事业单位挂职干部的选派工作上,需要根据干部未来发展定位和自身特点进一步优化调整,要根据干部自身的专业特长和地方挂职岗位的需要,精准选派,注重人岗相适、人尽其才、才尽其用。注重培养与使用相结合,对于综合素质能力强、挂职历练表现突出的年轻专家型干部要及时列入后备干部行列,在条件成熟时要及时推荐使用<sup>[6]</sup>。近年来,江苏省农科院通过中组部博士团、江苏省委组织部科技镇长团、“789”工程等多个挂职干部平台,重点面向涉农区(县)、长期对口帮扶地区和战略合作区域,先后选派了 100 名干部赴基层锻炼。通过锻炼,一方面使得挂职干部对基层、农村有了更多、更深入的了解,在思想上、作风上受到了教育,管理、组织等工作能力方面能到了锻炼和提升;另一方面,挂职干部挂职期间,能够更加贴近农业生产一线,直面区域产业问题,密切对接农户需求,有利于科研人员根据生产实际优化科研选题,有效地促进了农业科技创新工作“顶天立地”。

## 3.3 大胆使用,保持干部队伍活力

2016 年 10 月,中共江苏省委组织部提出了“789 工程”,要求加快推进干部队伍年轻化进程,重点选拔任用一批优秀的“70 后”厅局级干部、“80 后”县处级干部和“90 后”乡科级干部。要着力打破专家型干部成长的隐形障碍,为其成长开辟绿色通道,大胆培养使用科研做得好、管理上有思路、已经崭露头角的优秀年轻干部,优化干部队伍年龄梯次、能力结构、素质结构,保持干部队伍活力。同时,要加强干部“蓄水池”建设,充分发挥用人单位积极性,在日常工作和大型活动开展、重要会议组织、重大项目实施中发现和举荐人才。单位党委及其组织人事部门要强化干部队伍建设的顶层设计,提高干部工作的预见性、系统性和科学性,有计划、有梯队、成建制地选拔培养干

吴卫群. 生鲜农产品网购满意度影响因素的实证研究——基于改进的 ACSI 模型[J]. 江苏农业科学, 2017, 45(23): 339–344.  
doi:10.15889/j.issn.1002-1302.2017.23.091

# 生鲜农产品网购满意度影响因素的实证研究 ——基于改进的 ACSI 模型

吴卫群

(电子科技大学中山学院, 广东中山 528402)

**摘要:**生鲜农产品网购满意度的高低对消费者能否重复购买具有重要的作用。以美国顾客满意度指数(ACSI)模型为基础,通过构建针对生鲜农产品网购满意度的 ACSI 改进模型,对生鲜农产品网购满意度的影响因素进行实证研究,研究表明,生鲜农产品网商声誉、网商平台、感知价值、感知质量对生鲜农产品消费者网购满意度具有显著的正向影响关系;生鲜农产品消费者的网购满意度对网购忠诚具有显著的正向影响关系,而对网购抱怨具有显著负向影响关系。根据研究结论为生鲜农产品电商未来良好发展提供了建议。

**关键词:**生鲜农产品;ACSI 模型;网购满意度;实证研究

**中图分类号:** F713.365.2      **文献标志码:** A      **文章编号:** 1002-1302(2017)23-0339-06

随着网民数量高速增长及电子商务的快速发展,越来越多的消费者热衷于网购。2015 年我国《“互联网+流通”行动计划》和《关于积极推进“互联网+”行动的指导意见》等政策的出台,促进了电子商务模式下大消费格局的构建。据中国互联网络信息中心(CNNIC)报告显示,截至 2015 年 12 月,中国网民规模达到 6.88 亿,互联网普及率达到 50.3%,网购用户规模达 4.6 亿人<sup>[1]</sup>。另据 2016 年度中国电子商务市场数

据监测报告显示,2015 年我国网络零售市场交易规模达 3.8 万亿元,占社会消费品零售总额的 12.7%<sup>[2]</sup>。

为了促进农业电子商务的快速发展,2010 年中央一号文件提出要发展农产品电子商务,2014 年中央一号文件提出加强农产品电子商务平台建设,2015 年商务部牵头 20 多个部委编制出台了《关于加快发展农村电子商务的指导意见》,2016 年农业部印发了《农业电子商务试点方案》。这一系列政策文件为农业电商的快速发展迎来政策暖风,到 2015 年农产品电商已经超过 4 000 家,但作为电子商务皇冠中的皇冠——生鲜农产品电商发展却不尽如人意,据相关统计显示,在网上购买过生鲜农产品的用户仅占 24.5%,线上的交易额仅占全社会生鲜农产品零售总额约 2.5 万亿元中的 1%,还处于起步阶段。因此,如何提高生鲜农产品消费者网购的参

收稿日期:2017-03-07

基金项目:国家自然科学基金(编号:71461001);广东省自然科学基金(编号:2016A030310020)。

作者简介:吴卫群(1973—),女,广东中山人,硕士,助理研究员,主要从事农业电商研究。E-mail:122820105@qq.com。

部。加强后备干部培养,实行在职干部一对一指导培养机制,有计划地加强后备干部的理论学习,增强后备干部理论素养与能力。加强对后备干部的考评管理,坚持动态管理、能进能出,适时对后备干部队伍进行调整充实。加强对后备干部的提拔使用,提任干部一般从后备干部中选拔,防止出现备用脱节和长期备而不用现象。强化在实践锻炼中检验干部,对相对成熟、任职时间较短的干部优先安排到显示度高的重要岗位,甚至是通过安排在合适岗位上主持工作的方式,使其在实践中全面提高领导能力,并接受广大干部群众监督。

## 3.4 建立健全专家型干部能上能下机制

干部能上能下,关键是要能下<sup>[7]</sup>。健全干部下的渠道,形成愿意下的氛围。要对照习近平总书记新时代对干部的总体要求,对工作状态不佳、担当作为不够、工作作风不实的干部及时调整,形成震慑力。同时,严格推进实施干部任期制、到龄到点退出现职等政策,进一步完善干部自动辞职后的支持配套政策,鼓励和支持任职时间较长的专家型干部发挥特长,主动辞去所任的领导职务,回归科研主业等。此外,根据推进现代农业科研院所建设要求和科研单位职能定位,突出专家型干部配备,优化班子结构,重点加强专家型领导干部的

配备,选拔任用一批站位高、影响力大、具有良好综合协调能力的专家型领导干部,推进学科建设、科研平台建设和人才队伍建设,真正做到人与岗相适、事与人相长。

## 参考文献:

- [1] 刘占军,宋德群,关宏强. 农业院校处级领导干部队伍建设调查与分析——以沈阳农业大学为例[J]. 沈阳农业大学学报, 2009, 11(6): 695–698.
- [2] 邵文玲,赵晓丹,汪岐禹. 农业科研单位中层管理干部的素质与提高探析[J]. 管理观察, 2014(27): 49–50.
- [3] 丁 萍. 专业型党政干部成长特点及培养机制完善探析[J]. 管理观察, 2013(19): 4–6.
- [4] 荣晓燕. 当前高校中层干部素质提升及其途径探析[J]. 理论学刊, 2007(8): 93–95.
- [5] 苏 岩,俞其明,徐亲阳. 关于加强农业科研单位干部教育培训工作的探讨[J]. 农业与技术, 36(10): 160.
- [6] 翟年祥,姜 婷. 我国干部挂职锻炼问题及其对策研究[J]. 求实, 2011, (2): 20–23.
- [7] 张 园,欧阳欢,唐 冰. 农业科研单位干部挂职模式探讨[J]. 农业科技管理, 2013(32): 90–93.