

周蓓蓓,吴云良,聂亚锋,等. 农业科研单位干部人才队伍建设的实践与思考——以江苏省农业科学院为例[J]. 江苏农业科学,2018,46(21):378-380.
doi:10.15889/j.issn.1002-1302.2018.21.091

农业科研单位干部人才队伍建设的实践与思考 ——以江苏省农业科学院为例

周蓓蓓, 吴云良, 聂亚锋, 杨 芸

(江苏省农业科学院, 江苏南京 210014)

摘要:农业科研单位是农业科技创新的重要载体,人才工作更是科研事业发展的基础和关键,建设一支高素质、专业化的干部人才队伍对引领农业科技创新发展具有重要作用。以江苏省农业科学院为例,分析农业科研单位干部人才队伍建设的意义、特点及存在的问题,在此基础上探讨干部人才队伍建设的相关措施,旨在为农业科研单位干部人才队伍建设提供一定参考。

关键词:农业科研单位;干部人才队伍;建设;江苏省农业科学院

中图分类号:G316 **文献标志码:**A **文章编号:**1002-1302(2018)21-0378-02

提升科技创新能力的核心在于人才^[1]。人才的培养对社会和国家具有重大的战略意义,如何有目的地培养这类优秀人才已经成为热点研究方向^[2]。习总书记在 2018 年两院院士大会讲话中指出创新驱动的实质是人才驱动,人才是创新的第一资源。农业科研单位肩负着引领农业科技创新的重任,要引领科技创新事业走在世界前列,就必须打造一支有创新意识、创新精神和创新能力的农业科研领域干部人才队伍。干部人才队伍建设是衡量农业科研院所科技竞争力的关键指标,关系到农业科研单位科技事业的发展前途^[3]。但是,与发达国家相比,当前我国农业科研人才梯队结构不合理,政策制度不完善、考评体系不健全等问题^[4],一定程度上阻碍了农业科技创新事业的快速发展。

本文通过分析农业科研单位干部人才队伍建设的意义、特点、问题,从优化人才队伍结构、完善人才政策制度、构建科学考评体系等方面提出了相关措施,以人才带动科技创新发展、以科技创新发展促进人才队伍建设,为引领农业科技事业发展,更好地推进现代农业院所建设,提供坚强的干部人才保障。

1 农业科研单位干部人才队伍建设的意义

1.1 引领农业科技创新不断提升

2018 年,中央一号文件突出强调要加快建设国家农业科技创新体系,加强面向全行业的科技创新基地建设,而推进农业科技创新离不开一支规模宏大、富有创新精神、敢于承担风险的创新型干部人才队伍。因此,农业科研单位干部人才队伍建设对引领农业科技创新和实现农业现代化具有不可替代的领航作用。

1.2 促进农业科研单位高质量发展

农业科研单位能否持续发展的关键在于持续发展能力,

而持续发展能力的关键又在于人力资源能力建设,其中核心是创新型人力资源能力建设^[5]。农业科研单位一直以来就是高层次人才聚集地,具有较好的人才基础和较强的创新能力。因此,农业科研单位干部人才队伍建设是提升科技竞争力的重要因素,是促进单位可持续高质量发展的必然要求。

1.3 推动农业科技成果持续产出

重大成果产出是创新驱动发展的必然要求,是科研单位的历史使命和创新能力的直接体现。对于科研单位来说,重大成果产出具有科学的内涵,主要包括解决重大科学问题,开辟新方向,突破关键核心技术,提供系统解决方案,成果转化产生重大社会经济效益,提出有重大影响的咨询和建议等^[6]。然而,重大成果产出离不开干部人才,尤其是创新型人才。因此,农业科研单位要加快创新型干部人才队伍建设,持续推动农业科技重大成果产出。

2 农业科研单位干部人才队伍的主要特点

2.1 人才资源总量相对较大

我国是农业大国,从中央一号文件看,国家十分重视农业科技创新工作。农业科研单位正是一个以农学学科为主体的人才聚集地,从事农业生产、技术推广、科技创新等农学领域的科技工作者群体较多,科研人才队伍总体规模相对较大,这是农业科研单位建设创新型人才队伍的天然“基因库”。

2.2 人才队伍素质普遍较高

农业科研单位以科技创新、技术服务为主要任务,一般为财政供养的公益性单位,从事科技创新和技术服务的一般都是高学历、高素质的专业化人才,以大学本科和硕士研究生为主流,博士研究生具有一定的规模和数量,尤其是近年来国家要求财政供养人员只减不增,同时限于有限编制数,一般招聘的新进人员以硕士或博士研究生为主,素质普遍较高。

2.3 人才政策环境十分有利

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,特别是近年来,党和国家“放管服”和“科研事业单位去行政化”精神要求,积极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文化氛围。农业科研

收稿日期:2018-07-31

基金项目:江苏省农业科学院基本科研业务专项软科学项目[编号:ZX(16)4019]。

作者简介:周蓓蓓(1983—),女,江苏南通人,硕士研究生,助理研究员,主要从事干部人才管理工作。E-mail:zbb@jaas.ac.cn。

单位公益属性决定着干部人才队伍建设能紧密对接国家和社会发展的战略需要,同时有国家政策的强力支撑并能够获得长期稳定的财政经费支持,为干部人才提供了一个潜心研究的政策环境和从事农业科研与创新的宽松环境,有利于农业科研单位建设并形成一支长期、稳定的干部人才队伍。

3 农业科研单位干部人才队伍建设面临的问题

3.1 人才梯队结构不合理

20 世纪 90 年代,为响应党和国家“稳住一头,放开一片”和“深入推进科技成果转化”等科技体制改革号召,同时受事业经费不足的影响,尤其是江苏省的农业科研单位新进人员招聘工作,近 10 年时间基本处于停滞状态。2006 年起,国家加大科技投入力度,科研人员的工资收入有了保障,农业科研单位开始大规模集中进人,导致人才团队在年龄上出现脉冲现象。近年来,人才引进以硕士、博士为主体,同年龄段、同学历层次、相似学术背景的人扎堆,同质化情况普遍,在科技创新资源分配、职称晋升、工作安排、科技成果分配等方面容易产生恶性竞争和浮躁的科研风气,影响学科发展和团队建设。

3.2 人才政策制度不完善

人才的竞争,归根结底是人才体制机制上的竞争^[7]。各个单位对于人才引进、培养、激励等方面的人才政策似乎大同小异,但在实际操作过程中,仍然面临人才引进如何实现从数量型向质量型转变,人才培养计划如何充分发挥和释放创新型人才的作用和价值,人才激励政策如何有效激发和调动人才的创新潜能等问题。如何进一步优化人才培养环境,始终如一地将各项人才政策落地生根作为人才工作的根本抓手,是农业科研单位干部人才队伍建设中须要解决的重要问题。

3.3 人才考评体系不健全

长期以来,我国对科技人才的评价普遍存在方式单一、手段趋同、社会化程度不高等现实问题,这也导致人才评价很大程度上缺乏针对性和精准性。农业科研单位的科技创新与高等院校不同,是以应用基础研究、应用研究和产品创制为主体,更加注重解决生产实际问题。但是,目前农业科研单位对人才的考核评价依然以项目、论文和科技奖励等可以量化考核的指标为主体,容易造成科技创新工作与农民需求脱节、与生产实际不符。农业科研工作周期比较长,科技成果应用转化、形成效益周期更长,但是目前的考核评价机制倾向于短、平、快,难以营造有利于注重积累、持续创新的创新环境。科技创新团队,包括领军人才、科研骨干、一般科研人员和科研辅助人员等,在岗位职责和个人职业发展来说有不同的定位和要求,不同的创新团队应该有个性化的考核要求。然而,多数情况下,单位对创新团队更注重共性,淡化个性,虽然这种方法可增强可比性,但容易引导不同团队发展的同质化、单一化。

4 农业科研单位干部人才队伍的建设举措

4.1 加大青年人才培养,调整优化人才队伍结构

青年人才的培养,一是专业技术人才培养,二是青年干部队伍建设,不仅需要过硬的专业技术背景,同时需要丰富的实践经验,较好地分析问题、解决问题的能力^[8]。“十三五”以来,江苏省农业科学院制定并实施三级重点人才培养计划,重中之重就是青年拔尖人才的培养,通过采取所长负责制,由所

在单位内部学科带头人、院外知名专家和国际专家等 2~3 名专家组成导师组的人才培养管理体制,使一批 35 周岁以下的优秀青年人才尽快脱颖而出,并以他们为中心组建学科、团队,为青年人才成长疏通职业发展通道^[9]。实施青年科技人才出国访学计划,择优选派优秀青年科技人才赴国外知名高校或科研机构访学,明确出国访学的遴选条件、完成目标和考核方式等,对于青年科技人才获得国家或省公派出国访学半年以上不足 1 年的,支持其在海外完成 1 个完整的科研周期,为青年科技人才的快速成长建立良好的培训环境。加强青年干部挂职锻炼培养,择优选派优秀青年科技人才到部省及市县政府部门挂职锻炼,通过中共中央组织部“博士服务团”、省委组织部科技镇长团及第一书记、院地合作等途径和方式,培养青年干部的管理水平、业务能力和综合素质。

4.2 加强顶层制度设计,建设完善人才政策体系

牢固树立人才是“第一资源”的战略思想,从战略高度认识人才工作的重要性。科学制定引进和培养干部人才的政策规划,是健全政策保障机制顶层设计的首要体现。以江苏省农业科学院为例,为适应新形势下农业科研激烈的竞争环境,应对科技创新人才工作面临的突出问题和挑战,“十二五”期间,系统制定了科技创新人才发展纲要等政策措施,着力实施“五大人才计划”。“十三五”以来,相继制定了三级重点人才建设实施办法等政策措施,使得创新人才政策保障体系进一步完善,为人才培养指明了方向和实现途径。在高层次人才引进上,面向急需人才和顶尖人才,好钢用在刀刃上,同时加强对引进人才的跟踪服务,在引得来的同时,还要留着住,留下来了还要发挥应有的作用。对引进高层次人才采取“一人一策”,建立引进优秀人才学术规划审议制度,加大对引进人才的支持力度。充分利用全国优秀博士后科研工作站的平台,扩大各学科博士后招收规模,简化博士后招收和中期考核程序,明确优秀博士后留院的工作标准,实现由传统的数量型公开招聘人才模式向引进博士后质量型转变。加强对公开招聘引进人才方式的进一步优化和管理,不断完善公开招聘人才综合评价体系,建立以选拔青年拔尖人才为目标、优秀博士毕业生为主体的青年人才引进机制;将部分创新性要求不高、重复性的仪器分析、田间试验等岗位单列出来,通过公开招聘的途径引进,建设一支专业、稳定的科技创新人才队伍。

4.3 注重分级分类考评,逐步构建科学考评体系

建立科学、合理、符合农业科技创新工作特点、符合农业科技创新人才特征的考核评价机制是加强高层次农业科技创新人才队伍建设的关键。江苏省农业科学院在三级重点人才考核中,引入分级考核方式。根据人才类别,领军人才培育期满考核,以团队为单位,重点考核团队科研产出、学科建设和团队发展等情况;中青年学术骨干的期满考核,兼顾到个人成长和团队建设情况;对青年拔尖人才的期满考核按照科研业绩积分制办法整体打分。2017 年以来,江苏省农业科学院在分类评价上进行研究,针对人才评价标准、评价方式和评价主体,也就是评什么、如何评以及谁来评等问题深入实践探讨,结合江苏省农业科研人员职称评定资格条件修订,建立与 4 类岗位人才特点相适应的评价标准,以科研诚信为导向,构建科学规范、层次分明、互补互融的人才评价指标体系。同时,进一步转变人才评价方式,从单一学术评价向综合评价转变、

李晓临. 在规范管理中释放科研生产力: 农业科研管理中经费违规使用的深层次分析[J]. 江苏农业科学, 2018, 46(21): 380–383.
doi:10.15889/j.issn.1002-1302.2018.21.092

在规范管理中释放科研生产力: 农业科研管理中 经费违规使用的深层次分析

李晓临

(江苏警官学院, 江苏南京 210031)

摘要:近年来,随着国家对农业科研创新工作越来越重视,农业科研经费总量持续攀升,但随之而来的农业科研经费违规使用问题也日益凸显。农业科研经费违规使用一方面造成国家对农业科研投入的损失,损害了国家利益;另一方面破坏了农业科研创新的良性运行机制,降低了农业科研的效率和水平。为消解农业科技创新隐患,从制度建设入手同时,加强农业科研人员职业道德、法律意识的培养,构建保障农业科技人员安心研究的经济基础,不断完善农业科研项目经费管理制度改革,在规范管理中释放农业科研的生产力。

关键词:农业科研经费管理;农业科研创新;违规使用

中图分类号:G311 **文献标志码:**A **文章编号:**1002-1302(2018)21-0380-04

农业是国家的命脉,是社会运行的基础,一段时间以来,随着国家对农业科研创新工作越来越重视,对农业科研创新的投入也连年加大,农业科研经费总量持续攀升,基于充分的经费保障,我国农业科研取得了一系列令人瞩目的成就。然而,在我国农业科研快速发展的同时,农业科研经费违规使用的诟病也不绝于耳,由此产生的科研经费违规事件不断发生,甚至犯罪案件也时有发生,这引起了社会的广泛关注,严格管理科研经费使用的呼声日益高涨。而实施农业科技创新发展,关键在于一方面要理顺农业科技创新发展的思路,建立良

好的农业科研创新发展机制,另一方面必须建立良好的科研工作环境包括科研经费的使用环境来提高科技创新的效率与水平,为发展注入新的活力。因此,从根源上着手,找出农业科研经费违规使用的症结,促进农业科研经费的合理有效使用,同时,为农业科研人员营造良好的科研工作环境已成为目前急需解决的问题。

1 农业科研经费违规使用的类型和不良影响

1.1 农业科研经费违规使用的主要类型

一般认为,科研经费违规使用一方面指科技人员背离科学道德要求的经费使用行为,又包涵了科研人员以及科研管理人员等违背国家科研相关规定的经费使用行为^[1]。根据国内学者的研究并结合实际的情况,农业科研经费违规使用主要包括以下几种类型:(1)拿回扣。在科研器材、科研用品采购时拿回扣,以便越过财务部门获得好处。(2)经费违规外拨。把自己或亲友、学生、配偶的公司作为课题合作单位,将科研项目经费注入公司,以“产业化形式”,巧妙地将经费

收稿日期:2018-07-12

基金项目:江苏高校优势学科建设工程资助项目(编号:PAPD);江苏高校品牌专业建设资助项目(TAPP)(编号:PPZY2015C203);2015年全国公安高等教育重点专业建设点资助项目;2018年江苏警官学院群体性事件预防与处置科研创新团队资助项目。

作者简介:李晓临(1965—),女,安徽霍邱人,硕士,副教授,主要从事犯罪学、心理学等方面研究。E-mail:lixiaolin@jspi.cn。

从注重定量评价向定量定性评价结合转变、从重量向重质转变、从短周期评价向长周期评价转变以及从封闭评价向开放评价转变。在评价主体上,赋予用人单位自主权,结合单位需要,对人才进行分类评价,同时考虑人才在不同专业和研究领域所处的“生态位”给予精准、客观评价,逐步建立多元、科学的人才考评体系。

参考文献:

- [1] 常德恩. 农业科研单位青年科技人员培训开发途径探讨——以中国热带农业科学院环境与植物保护研究所为例[J]. 农业科技管理, 2017, 36(3): 79–82.
- [2] 张俊红, 张秀菊, 霍红伟, 等. 探究分析加强科研事业单位干部人才队伍建设[J]. 现代国企研究, 2016(24): 90.
- [3] 高秀云, 吴胜英. 农业科研院所创新型人才队伍建设与管理研究[J]. 广东农业科学, 2011, 38(4): 208–210.

- [4] 梁兴英. 农业科研人才资源开发利用存在的问题与对策[J]. 中共青岛市委党校青岛行政学院学报[J]. 2012(2): 19–22.
- [5] 郭世田. 创新型人才研究探析[J]. 山东社会科学, 2011(9): 154–157.
- [6] 喻明. 科研院所创新型人才队伍建设与管理研究[J]. 武汉大学学报(哲学社会科学版), 2007, 60(2): 210–215.
- [7] 高安社, 布仁巴雅尔, 彭颖. 浅析科研单位如何培养科技创新人才[J]. 内蒙古科技与经济, 2017(22): 20–22.
- [8] 姚金玲, 胡梅, 邹玉娜. 农业科研院所青年人才发展需求分析与对策研究——以农业部环境保护科研监测所为例[J]. 农业科技管理, 2017, 36(5): 82–84.
- [9] 汤承超. 我国农业科研院所青年科技人才培养[J]. 丽水学院学报, 2015, 37(5): 71–75.
- [10] 吴洁, 赵涛, 张蔚蔚. 农业科研事业单位人才培养政策分析[J]. 人才资源开发, 2017(12): 58–89.