

新时期农业科研单位青年人才培养的思考 ——以江苏沿江地区农业科学研究所为例

沈悦,王奎山*,柯裴蓓

(江苏沿江地区农业科学研究所 江苏,南通 226001)

【摘要】人才资源是农业科研发展的核心资源,也是开展好科学研究的前提和基础。新时期建设发展中坚力量的青年人才直接关系到科研院所乃至农业农村的发展。本文以江苏沿江地区农业科学研究所为例,分析了科研青年人才队伍建设存在的问题及原因,进一步提出可行性的人才培养建议措施,促使理论在实践中得以运用,以此更好地推动南通市农业农村高质量发展。

【关键词】农业科研;青年人才;人才培养建设;对策

中图分类号:C961

文献标识码:A

文章编号:2096-1073(2022)06-0037-39

DOI:10.19704/j.cnki.xdnyyj.2022.06.044

Reflections on the Cultivation of Young Talents in Agricultural Scientific Research in the New Period—Taking the Jiangsu Yanjiang Institute of Agricultural Science as a Case

SHEN Yue, WANG Kuishan*, KE Peibei

(Jiangsu Yanjiang Institute of Agricultural Science Nantong, Jiangsu 226001)

[Abstract] Human resource is the core resources of agricultural scientific research development, also is the premise and foundation to carry out research in good science. The young talents who are the backbone of the construction and development in the new period are directly related to the development of scientific research institutes and even agriculture and countryside. Taking the Jiangsu Yanjiang Institute of Agricultural Science as an example, this paper analyzes the problems and causes of the construction of young talents in scientific research, and further puts forward feasible talent training suggestions and measures to promote the application of theories in practice, so as to better promote the high-quality development of agriculture and rural areas in Nantong.

[Key words] agricultural scientific research; young talents; construction of personnel training; countermeasure

农业科研院所是农业科技创新体系的重要组成部分。科技与人才是增强综合国力的决定性因素,“青年兴则国家兴,青年强则国家强”。随着我国农业经济增长方式的转变和农业现代化进程的加快,农业发展对科技创新的依赖程度逐渐加深,科技成为推动农业增效、农民增收、农村发展的重要力量^[1]。新时期加强农业科研青年人才培养建设,不仅是国家创新发展的需要,也是科研院所科技创新队伍稳定和可持续高质量发展的重要保障^[2]。本文以江苏沿江地区农业科学研究所35岁以下科研青年人才为研究对象展开相关思考。

1 江苏沿江地区农业科学研究所科研青年人才队伍情况分析

江苏沿江地区农业科学研究所(南通市农业科学研究院)(以下简称“沿江所”),是江苏省农科院和南通市委市政府双重领导的公益一类综合性农业科研机构,拥有

享受国务院津贴专家、省突出贡献专家、省“333工程”及市“226工程”培养对象等各类优秀人才80多人次。

截至2021年11月,沿江所共有在编职工123人,其中科技人员105人。35岁及以下的青年科技人员48人,占在职科技人员的45.7%,其中共产党员(含预备党员)30人,占青年科技人员的62.5%。

从青年科技人员结构来看,青年科技人员中女性、男性各24名,各占50%。从学历来看,博士研究生6人,硕士研究生38人,本科4人,占比分别为12.5%、79.2%、8.3%。从职称结构来看,副研究员5人,助理研究员21人,研究实习员21人,占比分别为10.4%、43.75%、43.75%。数据表明沿江所青年科技人员占比近一半,具有学历较高、知识结构新、思想积极活跃等群体特征。

2 科研青年人才队伍建设存在的问题及原因

调查显示,沿江所约九成的青年科技人员对农业科

收稿日期:2021-12-21

基金项目:南通市青少年工作研究基地立项课题“新时期农业科研青年人才培养建设的思考——以江苏沿江地区农业科学研究所为例”(人才培育20210304)。

作者简介:沈悦(1996-),女,汉族,江苏金坛人,学士,研究实习员,研究方向:公共管理。

研事业的发展前景持有看好的态度。通过对沿江所内青年科技人员的调查,总结出青年科技人员培养中面临的一些问题及原因。

2.1 农业科研青年人才成才周期长

农业科研工作自身因素。农业科研工作受农作物生长周期、气候等因素影响很大,重大农业科研成果需要长期不懈的努力。

科研项目实施缺乏对失败的宽容性。青年人员在选择研究课题时多倾向于相对稳定、简单的项目,一定程度上削弱了青年人员解决问题、挑战困难的能力,很难出高水平研究成果,拉长青年人才的成长周期。

2.2 青年人才队伍结构缺乏合理性

学科团队间青年科技人员分布差距大。各学科团队的人数及青年人才占比均有较大的差距。

2.3 晋升渠道不通畅、竞争激烈

沿江所受双重领导,在干部、人才关系等方面的归口管理缺乏自主权。沿江所副研究员及以上岗位聘用的名额受限,随着符合申报条件的人才数量不断增加,竞争愈激烈,晋升有难度。

2.4 工作环境条件有待改善

调查显示,良好的科研环境与氛围是青年科技人员对工作感到满意的首选项。

青年科技人员的工作环境条件有待改善。一方面,沿江所青年科技人员多为南通外来人员,在事业起步阶段,他们通常面临着部分经济生活压力。此外,沿江所受地方政策、薪酬福利等影响,无力在人才公寓、人才培养等方面提供相应配套政策。另一方面,沿江所地处偏僻,交通不便,对青年人才的引进、交流和培养产生了极大的负面影响,在人才竞争和事业发展中处于不利地位。同时,在基础设施、实验设备等科研工作条件方面也存在短板,未能向人才培养建设提供更好的保障。

2.5 组织文化活动与科研工作缺乏有效协调配合

约七成的青年科技人员认为组织文化活动方面存在工作紧张、活动时间不好安排的困境。此外,还存在少数青年科技人员研究方向不固定、目标定位不明确、人才的培养与锻炼途径较少的现象。

3 沿江所科研青年人才培养建设的基本实践

打通青年人才“引进关”。近年来,沿江所加大青年人才引进力度,2019年招录1名博士研究生、6名硕士研究生,2020年招录1名硕士研究生、1名本科生,2021年招录4名博士研究生、15名硕士研究生、1名本科生。

建立健全所青年科技基金管理办法。青年科技基金主要支持青年科技人员的创新研究,重点支持所新兴学科和交叉学科的发展,对优秀的青年人才进行激励。2019年立项资助6个项目,2020年立项资助5个项目,2021年立项资助10个项目。

创造在职培训机会,细化相关制度。2019-2021年,通过选派10余名青年科技人员到江苏省农科院、农业龙

头企业、新型农业经营主体等进行实践锻炼、进修学习,提升青年科技人员一线实践能力。

加强合作交流,深化协同创新。与知名高校、科研机构加强合作,选拔青年科技人员参加学术交流、学习培训以及合作开展项目研究。各团队与中国农大、中国农科院、南京农大等多家高校院所对接情况良好,在合作研发、共同承担课题方面开展深度合作。

实施“青蓝工程”,开展师徒结对活动。落实导师的职责和义务,强化对师徒结对工作的协调与督促,使青年科技人员尽快了解和掌握学科发展趋势、科研理念、科研方法,帮助青年科技人员快速融入创新团队,促进青年科技人员在导师的“传帮带”过程中逐步成长为科研骨干。

建立荣誉表彰激励机制。设立所优秀青年科技奖,评选季度“科研之星”,将青年科技人员培养工作列入科研部门考核的重要内容之一,多载体宣传获得荣誉称号的优秀青年人才,在全所形成促进青年科技人员能力提升和迅速成长的良好氛围。

群团组织不断发力,搭建交流协作平台。所工会、团总支不定期组织开展青年沙龙、素质拓展训练、职业技能竞赛等活动,为青年科技人员创造互相学习和展示才华的机会。

4 新时期加强农业科研青年人才培养建设的对策与建议

4.1 加强对青年科技人员的培养与锻炼

制订个性化培养方案,充分发挥优秀专家的传帮带作用。农业科研院所和团队要结合培养方向、科研工作需要、个人发展规划等研究制订不同个体的个性化人才培养方案,解决人才培育中的“卡脖子”问题,实现人才精准培育。

多方面加强学习培训。除了集中授课、专题讲座等传统培训模式,结合培训内容,可增加线上学习教育、技能训练、短期集中学习等培训方式,融合授课与实训,提高培训成效。建立健全学习培训相关办法、各类人才培训考核评价机制,制度化、规范化、常态化推进青年科技人员学习培训工作。

完善人才分类评价体系和激励办法,建立健全不同群体间薪酬平衡与联动机制。针对农业科研的特殊性、科技发展的规律性和农业科研院所兼具科技创新、服务产业两大功能等特点,引导青年科技人员依据自身优势、特点进行科学规划,实现精准地自我驱动式成长,强化个人成才与实绩、贡献的直接链接,多角度、合理全面地评价人才。

建立人才流动机制。只有让人才流动起来、内部循环起来才能有效激发人才活力。这种调节,有团队内部的小循环,还有个人升降自循环。充分用好循环,使其相得益彰,最大限度发挥人才活力潜力,为人才发展提供广阔的空间。

4.2 完善人才引进工作和梯队建设

表1 学科团队间青年科技人员分布情况比较

学科团队	总人数/(人)	青年人才人数/(人)	青年人才占比/(%)
玉米	13	5	38.46
豆类	13	7	53.85
耕作栽培与现代农作制度	14	10	71.43
春化技术	7	5	71.43
休闲农业	11	8	72.73
特色蔬菜	11	9	81.82
水稻	2	1	50
盐土农业	2	1	50
加工	3	3	100

提高人才招引工作的精准性。各学科团队要围绕学科发展,明确团队架构、人员规模、队伍结构等,有针对性地引进不同层次的人才,避免同源同质,才能按图索骥准确招引人才。

完善学科设置,注重人才梯队建设,防止出现人才断层。建立符合不同学科规律的人才分类评价机制和激励机制,提供稳定的经费支持,厚植创新发展沃土,营造有利于人才辈出的良好环境^[3]。

4.3 营造良好的科研氛围与工作环境

对于青年人才而言,科研氛围与工作环境影响着他们的成长与发展。农业科研院所要加强思想政治引领,引导青年人才热爱三农工作,不忘为农初心。

调查显示,青年科技人员对青年成才的理解主要为“成为本岗位、本专业的行家里手”、“既懂技术,又会管理”。人才可以分为多种类型,在人才培育过程中,要树立“人人都是人才,人人皆可成才”的科学人才观,为每一位科研人员点燃成才的渴望、坚定成才的信心,进而不断努力奋斗。

优化工作环境。通过完善基础设施、优化办公条件等满足青年科技人员的基本需求,带来工作上的便利与幸福感,给予科技人员更多归属感。实践证明,培养青年人才首先要有耐心,要像育苗育秧那样,切实解决他们工作和生活中遇到的实际困难,等待禾苗慢慢长大,才能迎来大丰收^[3]。

4.4 做好全方位的科研保障工作

加大青年人才培养建设工作的经费投入。鼓励提升项目结余经费或成果收益分配留成经费用于青年人才培养经费的比例。农业科研院所要积极参照国家、地方关于人才培养的相关规定,结合实际给予政策性支持与保障,进一步落实薪酬、补贴等生活保障措施,减轻青年人才的生活压力与经济负担。

充分发挥群团组织在青年人才培养作用,在为学习或培训创造条件、推优荐才、向党政反映青年利益诉求和呼声等方面提供帮助。发挥党工团的联动作用,对青年科技人员进行思想引领、工作指导及人文关怀。结合青年科技人员特点丰富活动形式,开展文体活动,满足青年人员的精神需求并不断激发创新潜能,形成互帮互助、关

怀融洽的工作氛围,营造积极向上的科研工作环境。

新时期,85后乃至90后青年科技人员已成为农业科研院所的主力军,加强对农业科研青年人才的培养建设,既是优化农业科研院所人才结构的需要,也是农业科研院所事业长久发展的需要。因此,农业科研院所要充分把握农业科研青年人才的思想特点与发展需求,建立健全科学合理的人才培养体系,为农业科研院所建设强有力的人才队伍提供机制保障,助推青年人才发展,为农业科技创新事业做出应有的贡献。

参考文献:

- [1] 王仕龙. 农业科研机构青年人才成长因素及创新潜力研究[D].北京:中国农业科学院,2017.
- [2] 苏佳颖,陈以博,朱凌宇,等.地市级农业科研院所青年科技人才队伍建设的实践与思考——以江苏里下河地区农业科学研究所为例[J].农业科技管理,2020,39(05):80-82.
- [3] 蒋建科.让青年科研人才脱颖而出[N].人民日报,2020-12-14(019).
- [4] 徐博,高学浩.地方高校新进博士青年教师人才队伍建设现状分析及对策研究[J].智库时代,2020,(12):236-237.
- [5] 赵敏文.地方社科院青年科研人员激励机制对策研究[D].福州:福建师范大学,2016.
- [6] 孙杨,王永霞.农业科研院所基于青年人才培养的基层党建创新实践与思考——以江苏省农业科学院为例[J].农业科技管理,2020,39(03):83-86.
- [7] 杨芸,聂亚锋,柏宗春.农业科技人才队伍建设的实践与思考——以江苏省农业科学院为例[J].农业科研经济管理,2019,(03):34-37.
- [8] 沈歆白.上海国有企业共青团组织参与青年员工人才培养的路径研究[D].上海:上海师范大学,2020.
- [9] 张振华,孙加祥.浅议农业科研院所青年科研人员培养的实践探索——以江苏省农业科学院植物保护研究所为例[J].农业科技管理,2020,39(05):76-79.
- [10] 李木子.双因素理论视角下地方政府青年人才引进机制研究[D].上海:华东政法大学,2020.
- [11] 莫广刚.对国内农业科研人才队伍建设的思考[J].农学学报,2020,10(11):88-95.

(责任编辑:李丹)