

农业科研院所科研创新团队的建设

苗 芳

(辽宁省计量科学研究院, 辽宁 沈阳 110004)

我国一直坚持走有中国特色的自主创新的道路,放眼全球,不断推动创新,要把原始创新放在首位,提高集成创新、消化吸收引进再创新能力。为提高农业科研院所的科技创新水平,必须

背景下,以天祝藏族自治县金强河水利工程为例,就集雨节水这一半干旱区农业水利化建设途径展开探讨,具有非常重要的实际意义。

1 集水节灌的意义

1.1 拓宽了水利建设的领域

以往农业用水只注重地下水、地表水,而通过集水节灌工程可以拓宽农业用水领域,地下水、地表水、天上水三水并抓,进而逐步形成“以少胜多、化整为零、遍地开花、兴水到户”的小型农田水利化建设思路。

1.2 突破了旱农发展模式

集水节灌工程可以通过建立储存降水径流收集降水,以此来对降水时空分布不均现象加以调节,改善局部农业生产环境,同时辅以地膜覆盖保水技术以及节水补充灌溉技术,从而对水资源加以高效利用,突破旱农发展模式,确保旱农能够高产稳产。

1.3 提供农业发展新思路

集水节灌工程不仅为天祝藏族自治县农业发展提供新思路,而且可以为我国北方缺水地区以及所有半干旱地区农业发展提供新思路,有效解决农业生产缺水问题。

2 集水节灌工程的建设途径

要加强科研团队建设过程问题研究,不断改进过程使其快速健康发展。

1 农业科技创新团队的制度建设

制度的设立是一个事物生

2.1 发挥政府调控职能

集水节灌工程可以帮助农业生产由传统旱农向高效农业转变,从而有效改善农业生产环境,增加农业生产收入,带动地区经济发展。因此,地方政府必须对集水节灌工程建设加强重视,充分发挥自身领导统筹作用,依照当地实际情况,在技术推广、组织管理、资金信贷、投资规划等方面出台相应的配套措施和扶持政策,并且要确保这些配套措施和扶持政策能够落实到位。除此之外,地方政府必须将集水节灌工程摆在优先发展位置,花大力气、下大决心,制定具体可行的实施办法,完善相关责任机制,确保集水节灌建设得以有序进行,真正打赢集水节灌工程建设这一仗。

2.2 合理规划,科学布局

合理规划、科学布局对于集水节灌工程建设起着重要作用,在实际的规划、布局当中,应尽量将农业基础建设发展规划与水利建设发展规划有机结合起来,遵循以下四条规划、布局原则。一是要将集水节灌工程建设与小康建设、脱贫工作有机结合起来,优先扶持、帮助那些虽已脱贫但脱贫不牢固的农户,完成集

存的土壤,合理完善的制度是科研团队建设的有力保障。首先科技创新团队的组织架构要持续稳定。依据本单位的发展规划,着力解决工作中的实际问题。

1.1 人事制度

水节灌工程建设;二是要做好集水节灌工程建设试点工作,如果试点工作建设成功,则可以试点为中心,逐步向周边扩散;三是要秉持以因条件制宜和因地制宜相结合的基本原则,建设质量与建设数量并重,严格质量标准,搞好技术服务,努力做到建设一处、成功一处、见效一处,同时要对周边居民加强引导,使周边居民对集水节灌工程保护好、利用好;四是在集水节灌工程建设推进过程中,要坚持先易后难的基本原则,从集水条件较好、降水量较多的半湿润区着手,逐步向集水条件差、降水较小的半干旱区推进,只有这样,才能切实提高集水节灌工程建设推进效果。

综上所述,集水节灌工程建设对于调节水资源时间分布不均、改善农业生产环境、解决农业用水问题起着重要作用。因此,在半干旱地区,必须积极推进集水节灌工程建设,发挥政府调控职能,科学规划布局,切实提高集水节灌工程建设效果,进而更好地促进当地农业发展。

团队的基本要求是人，团队的创新能力主要还是人才的质量决定的，合理完善的人事制度是人才发展的有力保障。制度的合理应该坚持科学、公平、竞争的原则。所谓科学就是合理的利用人才资源，使人尽其用，达到人才的最优化使用。所谓的公平，就是在科学活动中做到一切从项目研究出发，一视同仁、合理公平、不偏不倚。这样可以避免一些不符合条件的人员进入到团队，保证团队的人员素质。所谓竞争，是指优胜劣汰，高能者进入到团队中，优化团队的创新能力。

1.2 薪酬及分配制度

科学合理的薪酬及分配制度可以调动团队成员的创新积极性。科研院所的薪酬待遇，一般由基本工资、科研项目津贴、单项奖励等组成。设置合理的科研项目津贴是科研团队创新的强大动力，科研项目要根据不同级别和难度，设置不同的标准，对科研团队中项目的主要负责人员、重点研究人员、辅助人员区别设置标准是关键。这就要求设立标准人员要懂项目，充分听取项目团队意见，制定出适合各类项目团队的薪酬分配方案。单项奖励适用于某一重大攻关项目或有突出贡献的科研人员进行奖励。

1.3 科研项目管理

科研项目管理通常是科研院所最重要的管理制度之一。从项目的申报、项目立项、项目实施、项目验收、成果转化等都有明确的制度规定。当然，如何让制度规定更贴近本单位的发展，以及科研工作者能力的实现，就需要科研管理人员根据本单位的实际情况认真思考、合理制定。

2 农业科技创新团队的队伍建设

目前的科研团队管理基本上还是按照传统的行政管理模式，项目团队往往分属不同的部

门，由于长期以来惯性思维的影响，普遍存在各自为营，互相之间沟通协作会出现一些问题，大多数团队负责人虽然是某一领域的专家，但对于行政管理，组织沟通能力缺乏，对于团队成员的选择、任用、分配、激励等缺乏经验，这样使得团队的凝聚力不强，不能很好的协同合作，导致团队的绩效下降。

2.1 规范团队科研人员的行为

科研创新团队应该根据实际需要制定相应的人员管理规定，团队负责人应重视人际关系的协调，让科研人员有归属感，使他们互相理解，共同合作以达到共同目标，让个人目标与团队目标相融合。从而为了团队的荣誉而努力奋斗。

2.2 提高团队科研人员的创新效率

创新团队成员，分属不同专业方向，术业有专攻，从技术上互相补充，相互支持，彼此受益。提高队员的工作热情，使队伍更团结，促进工作的高效。减少不必要的内耗造成的工作延误，这样协同发展能产生比个体更好的效率。

2.3 通过团队科研人员交流协作发现新的增长点

与普通的团队相比，科技创新团队的科研人员通过项目课题，相互间交流沟通的频率大大增加，分工合作增进了彼此的了解，分享各自的成果，完成研究项目的同时，也有利于研究成果在其他学科中的应用。发现了新的增长点。

2.4 农业科技创新团队的文化建设

科研创新团队除了必须有多学科、高素质的科研人员外，团队的精神，也就是团队文化氛围，是相当重要的，构建民主和谐的创新氛围。科研创新团队在课题研发的过程中，要注重集思广益，鼓励科研人员广泛参与，毫不保留的发挥专长，依靠集体的力量，大家为了一个共同的目标贡献自己的知识和才能。

在目前市场竞争如此激烈的情况下，科技水平是科研院所竞争力的核心。科技工作者个人的能力毕竟有限，单打独斗、孤军奋战已经不能适应科技创新的要求，科技创新团队的作用尤为重要，高效的团队能快速的提升科研水平，进而促进科技成果的转化。用知识创造生产力。📌

