

农业科研院所人才管理存在的问题及对策

石峰

(辽宁省沙地治理与利用研究所, 辽宁阜新 123000)

摘要: 我国农业科研院所是农业科技创新的主力军, 而农业科研人才是农业科研院所的核心资源。农业科研人才在管理上存在市级及以下院所引进人才困难、人员结构不合理、缺乏激励措施等问题, 通过争取政策、改善人才结构、增加激励措施等办法, 促进人才管理的合理性。

关键词: 农业科研院所; 人才管理; 对策

0 引言

国家的发展、科技的进步都离不开人才, 人才的数量和质量决定了国家未来的科技实力和国际地位。我国的科研院所和大专院校, 是高学历的知识分子相对集中的地方, 拥有巨大的人才优势。尤其国家属、省属科研院所是科学研究、技术创新的核心机构, 在国家建设和发展过程中发挥着重要的作用^[1]。

自进入21世纪以来, 国家对科技创新日益重视, 科研经费投入的金额不断提高。各级农业科研院所也开始大规模地引进人才, 使得农业科研院所形成了一支基础学历高、年龄结构相对年轻、自身素质较高的人才队伍。农业科研院所是我国农业科技创新能力的主要支柱力量, 在我国农业发展中发挥巨大作用。具有专业农业知识的科研人才是农业科研院所发展的核心竞争力, 农业科研院所要想发展进步, 就应该加强对人才的培养, 吸引人才、用好人才、留住人才, 人才管理已成为制约农业科研院所进一步发展的重要问题。本文对农业科研院所人才管理存在的问题进行讨论, 并提出相应对策^[2]。

1 农业科研院所人才管理存在的问题

1.1 市级及以下的农业科研院所对人才的吸引力不强

农业科学研究是一项非常艰苦的工作, 工作的地点一般都是在田间地头, 一些实验的基地还坐落在非常偏僻的农村。这使得除了广东、浙江、江苏等经济非常发达的省份外, 其他省的非省会城市的农业科研院所, 在人才引进上存在一些困难。如“985”、

“211”之类的大学研究生因为工资待遇、生活环境、教育质量相对大城市低, 不愿意来工作生活。各市级农业科研单位包括一些省级农科院的院外所很难引进高质量的科研人才, 无法有效增强自身的科研实力。

1.2 人才结构不合理

一个农业科研院所的人才结构包括年龄、学历、职位等多方面。从年龄结构来说, 最好的年龄结构应该是老、中、青搭配, 以中年科研人才为中坚力量。但农业科研院所很多都是全额拨款单位, 人员编制有固定数量。人员招聘受编制控制, 有时几年不招人, 有时一年引进人员很多, 容易引起人才断层。从学历来讲, 现在很多省的市级以上农业科研单位新招聘的人员都要求全日制硕士以上学历, 其中一些经济发达地区的市级以上农业科研单位新招聘的人才都是博士^[3]。但以前的老职工学历不高, 以全日制本科为主, 有的还是专科学历, 对于一些比较热门的如分子育种、基因定位等技术, 学习起来有点吃力。

在所从事的职位上, 非业务人员比例偏高, 一线科研人员比例低。这主要是由于一些非业务类活动过多, 极大地牵制了农业科研院所的精力。为了完成各种考核指标, 只能从专业技术人员中选拔一些人员, 从事非业务工作, 致使非业务人员比例高。

1.3 激励机制欠缺, 科研人员的工作积极性有待增强

我国一直重视农业作为第一产业的基础作用, 但在我国发展的现阶段, 农业科研基础仍然较为薄弱。同时, 农业科研具有科研条件艰苦, 成果转化率低, 工资收入与制造业、金融、互联网等行业相比较低的特点, 科研人员的工作热情需要得到精神、物质方面的激励。受计划经济时期的影响, 我国的科研院所只注重科研项目的争取实施及科技人才的引进使用, 却忽视了科研成果的转化和对人才的激励, 这不利于科研院所的长期发展^[4]。

科研人员应具有刻苦钻研、热爱科学、报效国家的精神, 但科研人员也是普通人, 也有物质和精神追求。有效的激励机制能将农业科研院所人员的工作热情、干劲调动起来, 促使其更好地为国家农业发展、农民增收、乡村振兴作贡献。但现在的农业科研院所

作者简介: 石峰 (1978—), 副研究员, 主要从事科研管理及档案管理工作。

普遍缺乏激励人才的有效手段,致使优秀的科研人员流失严重。现行体制,农业科研院所人才管理主要分为三大类,即专业技术人员、行政管理人員和工勤人員,应该运用科学的方式分类管理和激励,调动各类人員的积极性,否则会影响科研人員的成就感,造成人才流失,阻碍农业科研事业的发展。

2 解决措施

2.1 积极争取政策,提高科研人員待遇

市级及以下的农业科研院所的领导,应积极向省、市人社厅(局)争取人才政策。比如办公地点或科研基地在艰苦边远地区的科研院所,应按国家政策,为职工申请“艰边”补助,提高职工的工资收入。这些科研人員处在农业科研推广的第一线,直接为农民服务,所以在编制方面,要争取省、市政府能够增加数量;在职称评审方面,要争取向工作在艰苦边远地区的科研人員倾斜;在职称聘任方面,要争取高级职称的指数,调动广大科研人員,尤其是青年科研人員的积极性。

2.2 培养与使用相结合,提高人才队伍结构合理性

从年龄结构来说,人才招聘应具有一定的计划性,按照实际工作需要,分批地、有步骤地引进人才,防止一次引进过多,造成以后几年无法引进人才。同时,也能避免给同期引进的年轻科技人員晋升职称造成一定压力。对于外单位优秀的中年科研人員,可以以特聘专家等方式引进或合作,提高科研单位科研水平。

从学历上来说,应支持和鼓励有上进心的科研人員从事在职的学历提升教育或专业技能培训,提高他们的理论水平和实际操作能力。为了防止科研人才流失,可在学习或培训之前,签订好继续教育合同。合同上明确学习或培训之后,返回原工作单位的最低工作年限、违约责任、赔偿金额等,对从事学习或培训的科研人員起到震慑作用,保障自己单位的合法利益。另外,在职位方面,要想方设法减少非科研事务对科研人員精力的牵扯,尽量避免高学历的有才华的人員脱离科研一线。在非科研业务的人員不足的情况下,安排一些学历相对较低、科研能力弱、家庭负担重不能长时间下乡、加班的专业技术人员,从事一般性事务或科研辅助工作。

2.3 薪酬奖励、分类评价相结合,提高科研人員工作积极性

首先,农业科研院所要形成合理的薪酬制度,薪

酬的制定应包括基本工资收入和绩效收入。绩效收入包括成果转化收入、技术服务收入等,使得科研人員不满足现有的成绩,不断地探索创新,为农业科研努力,也为自己个人收入提高而努力。

其次,对专业技术人员、行政管理人員和工勤人員要分别制定合理的评价体制,为人才提供优良的发展平台。对人才的评价、使用是影响科研院所兴衰的大事,须谨慎对待。农业科研院所应根据不同的工作性质、岗位特点制定合理的评价标准,既要重视优秀的科技人才,也要注重管理能力突出的人才,通过科学的评价体制,避免人才浪费。对于科研一线的专业技术人员,主要从其学术水平、承担课题、研究成果、推广面积、论文质量等方面进行评价;从事行政管理人員或一般事务人員,应从服务意识、管理水平等方面进行评价;工勤人員则主要从服务意识、技术水平等方面进行评价。只有全体人員齐心协力、各尽所能,才能构建良好的科研工作氛围,保障科研事业的顺利进行。

最后,受现行管理制度的制约,很多科研人員从事科学研究的目的是挣钱或拿到较高的职称,缺乏更高的精神追求。针对以上所述情况,科研单位应该加强思想政治教育,提高科研人員的思想觉悟,并要在生活中对科研人員给予关心和关爱,使他们有家的归属感。

3 结语

现代国家的竞争核心是科技实力的竞争,科技实力的进步离不开科研人員的努力。农业科研单位需要采取措施,使科研人員能够积极发挥自身的才华和潜力,提高工作的主动性和创造性,最终促进科研院所的长期持续发展,以此推动我国整体的科技进步。

参考文献

- [1] 董宏斌.科研院所人才管理与激励机制研究[J].中小企业管理与科技, 2015(33):50-51.
- [2] 马文才.以省属科研院所科研人才管理机制改革助推创新型河北建设研究[J].产业与科技论坛, 2019(8):205-206.
- [3] 阳艳.科研院所人才管理问题分析与对策研究[J].企业改革与管理, 2016(13):83-84.
- [4] 张太平.新形势下农业科研院所人才管理工作激励与评价机制研究[J].知识经济, 2021(9):27-28.