

农业科研事业单位人才结构浅析——以湖南省棉花科学研究所为例

高亮,李庠,钟慧,陈浩东,匡政成,王洪,肖才升*

(湖南省棉花科学研究所国家杂交棉研究推广中心,湖南常德 415101)

摘要 分析了湖南省棉花科学研究所 2008 年与 2013 年人才状况,对目前人才队伍建设中存在的主要问题以及可能发展的趋势进行了研究,在此基础上提出了一些对策。

关键词 人才队伍;现状;剖析;对策

中图分类号 S-9 **文献标识码** A **文章编号** 0517-6611(2014)10-03092-02

Study on the Talent Structure of Agricultural Scientific Research Institutes—A Case Study of Hunan Institute of Cotton Sciences
GAO Liang, XIAO Cai-sheng et al (Hunan Institute of Cotton Sciences/Hybrid Cotton Research Promotion Center, Changde, Hunan 415101)

Abstract This paper analyzes the situation of talents in Hunan Institute of Cotton Sciences in 2008 and 2013. It lays more emphasis on the analysis of main problems in the current talent team building and the possible development trends. Finally some recommendations are set forth.

Key words Talent team; Current situation; Analysis; Recommendations

对科研单位而言人才至关重要^[1],湖南省棉花科学研究所作为一个农业科研所,始终坚持把“出人才、出成果”作为第一要务。随着农业科学研究工作的不断深入和新的农业科研体制的运行,如何打造一支结构科学、梯队合理、团结创新的科研队伍对争取课题、完成研究任务和最终获取成果并产生效益起着关键作用^[2]。通过对湖南省棉花科学研究所人才队伍职称与年龄、学历与年龄、科研研究团队的结构进行分析,提出了存在的一系列问题,探求了一些对策,旨在为我国基层农业科研院所的人才管理提供借鉴。

1 单位基本情况

1.1 科技贡献 湖南省棉花科学研究所是省农业厅下属非营利性社会公益类全额拨款科研事业单位,历史悠久,于 1976 年升格组建。建所以来,在杂交棉新品种选育与推广应用工作中,选育的湘杂棉 1~23 号及其亲本繁育与制种、栽培等配套技术研究居国内领先水平。据不完全统计,至 2012 年,湘杂棉在省内外累计推广种植 666.67 万 hm²,创社会效益 300 亿元以上。该所先后承担了国家“863”计划、国家转基因重大专项、和湖南省重点攻关计划等研究项目 300 余项。共取得国内先进水平以上成果 60 余项,其中 50 项 56

次获国家或省部级奖励。获得专利 2 项,发表论文 516 篇,专著 10 部。

1.2 人才概况 科技贡献主要靠人才,反过来也成就了大量人才。目前该所形成了以分子育种与杂交育种技术相结合的棉花种质创新与评价、棉花杂种优势利用、特色常规棉种选育等 3 个优势学科和核心团队,在长江流域棉花品种选育方面具有领先优势。面向现代棉花产业发展的需要,建设形成了棉花轻简化栽培、棉花病虫害防治和棉田耕作制度的 3 个重点学科和创新团队。该所现有在职人员 74 人,专业技术人员 52 人,其中博士 3 人、硕士 17 人,正高 5 人、副高 21 人,国务院特殊津贴专家 2 人,国家二级岗位专家 1 人,湖南省优秀专家 1 人,湖南省“新世纪 121 人才工程”一层次人选 1 人。

1.3 结构分析

1.3.1 学历与年龄结构(表 1)。从表 1 可以看出,该所在学历上有显著提高,本科以下人才平均年龄显著增大,这与单位人才引进机制密切相关。从 2007 年起,该单位停止了本科及本科以下学历人才的引进。

表 1 2008 年与 2013 年专业技术人员学历与年龄结构统计对照												
年份	博士研究生			硕士研究生			本科			大专及以下		
	人数//人	比例//%	年龄//岁	人数//人	比例//%	年龄//岁	人数//人	比例//%	年龄//岁	人数//人	比例//%	年龄//岁
2008	1	2.1	33.0	7	14.6	32.4	27	56.3	37.9	13	27.1	47.0
2013	3	5.8	33.7	17	30.8	33.5	23	44.2	46.1	9	17.3	44.3

表 2 2008 年与 2013 年专业技术人员职称与年龄结构统计对照												
年份	正高			副高			中级			初级或未定级		
	人数//人	比例//%	年龄//岁	人数//人	比例//%	年龄//岁	人数//人	比例//%	年龄//岁	人数//人	比例//%	年龄//岁
2008	5	10.4	49.8	13	27.1	43.0	15	31.3	42.7	15	31.3	29.7
2013	5	9.6	48.2	16	30.8	46.2	22	42.3	38.5	9	17.3	31.8

基金项目 国家 863 计划课题(2011AA10A102);湖南省自然科学基金省市联合基金(12JJ8003);湖南省棉花产业技术体系。
作者简介 高亮(1979-),女,湖南常德人,助理政工师,从事人才结构研究。*通讯作者。
收稿日期 2014-01-31

1.3.2 职称与年龄结构(表 2)。从表 2 可以了解本所低端人才明显减少,尖端人才没有增加,中端人才比较拥堵,可能是近期没有突破性成果,难以让人才有较大提升。

1.3.3 岗位结构(表3)。根据表3的统计,科研管理人数较为合理,品种选育团队人数明显偏多,其他团队力量过于弱化,这是该所重品种、轻栽培,重应用、轻基础的科研激励机制导致。

表3 2008年与2013年专业技术人员岗位统计对照

年份	品种选育		栽培技术		成果转化		公益基础		科研管理	
	人数//人	比例//%	人数//人	比例//%	人数//人	比例//%	人数//人	比例//%	人数//人	比例//%
2008	30	62.5	3	6.2	7	14.6	2	4.2	6	12.5
2013	31	59.6	4	7.7	3	5.8	6	11.5	8	15.4

2 人才队伍存在的主要问题

2.1 领军人才成长偏少 该所在职专业技术人员中二级岗位专家仅仅1人,湖南省优秀专家1人,“121”人才层次1人,其实均为1个人的头衔。国务院特贴专家2人,也与前面有1人重合,明显缺乏更多研究领域有较高知名度或行业认可的大专家。

2.2 核心团队建设乏力 该所科研团队不少,光育种就有8个,但真正将这些团队放入全国同行中去比较,竞争力较弱,核心团队建设不突出。

2.3 梯队层次渐显失衡 前面统计了该所人才现状,2008年,正高、副高、中级、初级或未定级的比例和年龄结构,综合学历分布来看,基本符合人才梯队结构。但发展到2013年,初级或未定级技术人才出现了不协调,副高级年龄偏大;从学历分布来看,本科级人才年龄显著增大,大专及以下级比例也显著减少,人才梯队建设发展趋势已经出现根基不稳。

2.4 人力资源配置脱位 从2008~2013年,该所虽然启动了部分基础和公益研究,岗位人员有所增加,但还有植保等多项课题荒芜。新引进的人才也因成果转化高额分成(成果转化收益的30%奖给研究团队)的诱惑而投入育种大军,造成育种中大量的重复研究,人力等资源重复配置,许多必要的科研工作无法配置或无资源配置。

2.5 团结创新意识薄弱 面对高额的回报,科研人员渐现浮躁,功利思想严重,均期望在最短的时间内选育出能通过审定的品种,享受既得利益,没有深入考虑团队的长期研究方向,缺乏与他人的团结协作意识及创新精神。

3 讨论与建议

3.1 科研队伍优化 在人才引进和培养上要注意年龄结构、知识结构(学历与学校)、职称,特别是普通人才的引进,进而形成合理的人才梯队结构;科研创新团队建设上立足科研前沿,结合该所的优势,打造在种质资源研究与创新、机采棉品种选育、棉花杂种优势利用、精简化栽培技术、棉田高效耕作制度、棉副产品综合利用等领域的科研创新团队与学科带头人,这样有利于本所所在行业内的话语权,提升影响力;人才培养上充分发挥院士专家工作站(喻树迅院士)优

势,与中国农业科学院棉花研究所、华中农业大学、南京农业大学、湖南农业大学等科研院所及各主产棉省研究所建立长期、稳定的合作关系,提升该所科研人才的认知水平和创新能力,为该所再次跨越发展提供人才支撑和智力保证。

3.2 加强机制建设

3.2.1 知识共享机制。每个科研人员和科研团队都有数量庞大的珍贵资料,有交叉和特色。如果将各自长期在科研实践中获得的实践经验、技术能力、解决问题的独特思路、专业知识等共享,则可避免珍贵资料的丢失,并促进科研人员不断发现新知识、新想法,促进科研创新,塑造信任、互帮互助的团结氛围,提升单位科研能力和核心竞争力^[3]。

3.2.2 人才评价机制。针对科研人员在工作中表现的工作能力、工作业绩、工作态度等综合因素进行评价^[4],并根据评价结果来判断人才与其岗位的职责是否相称,根据个人才能特点调整到更加适宜的岗位任职,建立以人才能力为评价核心的考核机制。

3.2.3 绩效激励机制。经济待遇方面,该所现在已经执行了绩效工资,根据绩效工资的组成,在短期内无法大幅提高整体物质收入,因此应该充分利用奖励性绩效等经济的杠杆作用,建立报酬与岗位责任、业绩贡献挂钩的约束机制,自主收入分配向关键岗位和优秀人才倾斜的激励机制,一流人才一流待遇^[5]。营造“想干事的有机会,能干事的有平台,干成事的有实惠”的新气象。政治待遇方面,主要就是要加强优秀人才的荣誉性奖励,提高荣誉地位;积极吸纳参与学术咨询和决策等。

参考文献

[1] 陈志石. 农业科研单位人才兴所新探[J]. 江苏农业科学, 2008(1):16-17.
[2] 李海山,蔡海燕,谭鑫,等. 河北省农林科学院人才结构现状分析[J]. 河北农业科学,2011,15(8):91-94.
[3] 钱倩,黄晓春,李争艳,等. 农业科研单位知识共享研究[J]. 安徽农业科学,2012,40(24):12330-12332.
[4] 方骥贤. 农业科研单位人才管理策略[J]. 科技情报开发与经济,2008,18(28):159-161.
[5] 陈荣,殷勤,马晓林,等. 影响农业科研单位人才队伍稳定的因素分析及对策思考[J]. 农业科技管理,2005,24(2):63-66.