

巴彦淖尔市农业青年人才建设现状与发展对策

许景荣 徐广祥 杜瑞霞 杜超 温瑞强

巴彦淖尔市农牧业科学研究所 内蒙古巴彦淖尔 015000

摘要:农业科技人才是农业科技创新的主力军,是推动国家农业科技创新和农业产业发展的重要保证。为全面了解巴彦淖尔市农业科技人才队伍情况,加快优秀农业科技人才引进与培养工作,本文以对巴彦淖尔市农牧业科学研究所为例,深入分析农业科技人才队伍现状及存在的问题,有针对性地提出政策建议,以期今后进一步优化农业科技人才成长环境提供决策参考。

关键词:农业科技人才;队伍建设;对策研究

党的二十大报告明确指出“必须坚持科技是第一生产力、人才是第一资源、创新是第一动力”。创新驱动实质是人才驱动,2023年8月,中共中央办公厅、国务院办公厅印发了《关于进一步加强青年科技人才培养和使用的若干措施》,习近平总书记多次就加强青年科技人才的培养和使用作出重要指示批示,要求把培育国家战略人才力量的政策重心放在青年科技人才上,给予青年人才更多的信任、更好的帮助、更有力的支持,支持青年人才挑大梁、当主角,造就规模宏大的青年科技人才队伍。因此,加快建设一支符合时代要求的农牧业青年科技人才队伍,是实现农业转型升级的内在要求。^[1]

巴彦淖尔蒙古语意为“富饶的湖泊”,位于祖国正北方、内蒙古西部、黄河“几”字弯顶端,总面积6.5万平方公里。巴彦淖尔农牧业资源得天独厚,水土光热组合条件好,地处北纬40度黄金种植带上,有耕地1370.22万亩和以灌溉为主的一首制引水大型平原闸坝工程(三盛公国家水利枢纽),素有“天下黄河、唯富一套”的美誉,是国家重要的粮油生产基地、全国最大的有机原奶、葵花籽、脱水菜生产基地,全国最大的无毛绒分梳基地,全国第二大番茄原料生产和番茄制品加工基地,全国地级市中四季均衡出栏量最大的肉羊养殖加工基地,培育出“巴美肉羊”“华蒙肉羊”等拥有自主知识产权的肉羊品种。巴彦淖尔作为农牧业大市,拥有丰富的农牧业资源和广阔的发展空间,推进农业科技创新、发展新质生产力是巴彦淖尔建设农业强市的战略之举、长远之策。在这个过程中,人才是决定性因素,巴彦淖尔市农牧业科学研究所作为巴彦淖尔市唯一的农业类科研院所,在推进

农业科技创新、农业强市建设进程中肩负着重要使命和重大责任。为进一步加强巴彦淖尔农业科技人才队伍建设,现以巴彦淖尔市农牧业科学研究所为样本,深入分析农业科技人才队伍建设的主要特点和存在的问题,提出加强和改进农业科技人才队伍建设的对策建议。

1. 农业科技人才队伍现状

巴彦淖尔市农牧业科学研究所是巴彦淖尔市农牧局所属的公益一类事业单位,现设有5个综合科室和12个专业研究中心,围绕自治区农牧业产业布局和巴彦淖尔市特色优势产业发展需要,研究范围涵盖小麦、玉米、大麦、向日葵、甜菜、特色果蔬、肉羊、骆驼、奶牛、饲草料、资源环境、农机装备、农牧业经济等方面。作为巴彦淖尔农高区重点科技支撑单位,小麦、肉羊、向日葵等研究具有良好的科研基础和学科优势。现有在职人员159名,专业技术人员129人。其中正高级职称13人,副高级职称32人,具有研究生以上学历的仅有31人,远远低于全区其他同规格的科研院所。40岁以下有69人,其中副高级职称以上仅有10人;未来两年还有26人将要退休,其中副高级职称以上有15人。青年科技人才断层较为严重,亟需加强青年人才成长培育工作。

研究所现有全国五一劳动奖章1人,全国巾帼建功标兵、全国农牧民教育优秀讲师、全国“三八”红旗手1人,国家现代产业技术体系综合试验站站长4人,“西部之光”访问学者1人,自治区杰出人才1人,自治区突出贡献专家3人,自治区“草原英才”1人,内蒙古最美科技工作者1人,内蒙古自治区“三八”红旗手2人,市最美科技工作者6人,河套英才8人,市级中青年突出贡献专家10人,市级学术

带头人8人；草原英才团队2个，河套英才团队2个。以上荣誉评选时与职称挂钩，获得者均为40岁以上，且大多数荣誉集中在少数领导身上，青年科技人才缺乏评选机会，对青年科技人才难以起到激励作用。

2. 农业科技人才队伍建设存在的问题

2.1 人才支持政策不够完善

一是薪酬待遇偏低，人才流失压力大。与内蒙古其他地区相比，本地的平均薪酬水平相对偏低，解决住房、人才配偶安置等方面也存在一定困难，在人才流动中处于不利位置，即便暂时引进了一些人才也很难扎根。二是工作条件和生活条件存在客观困难。地方政府对科研单位的基础设施投入相对不足，与区外、市外同等级、同行业科研机构或大学相比，有一定差距。三是激励覆盖面不宽，阻碍激励效能。农业科研单位在激励管理中往往更多顾及到的是极少数处于塔尖部分的杰出人才，对于在单位运营中起直接操作和支撑链条作用的基础性人才，往往关注不够，未能进行有效的激励。这种覆盖面、辐射区较窄的激励机制，影响了激励效能范围扩散程度，不能有效的激励人才队伍的积极性创造性，不能达到激励效果的最大化的目的。^[2]

2.2 人才成长环境需进一步改善

评价考核体系不完善。评价导向还不能完全体现工作业绩与实际贡献。一方面现有评价考核体系都是以已有成果为导向，对处在起步阶段尚未取得突出成果的青年科技人才评价不完善，不能体现他们解决问题的能力和本质的潜质；另一方面，农业科研工作受农作物等生长周期影响很大，重大农业科技成果的取得需要几年甚至几十年长期不懈的努力，而现有评价考核体系的功利导向难以形成宽容失败的氛围，导致农业科技人才选择研究项目时更多的倾向于安全系数较高的项目，从而使人才成长周期延长。

2.3 人才培育和激励机制不够健全

一是职称晋升难度大。实际工作中，随着符合申报条件的优秀青年科技人才数量不断增加，竞争愈发激烈，受年龄、资历、指标等因素的限制，相当一部分优秀青年科技人才很难破格晋升高级职称，一定程度上影响了工作积极性和对外竞争力。二是现有培育培训机制不能起到人才凝聚作用。接受培训次数越多，培训时间越长的青年科技人才离职意愿越弱。现有培训机制中“论资排辈”等现象仍不同程度存在，对科技人才的关心和重视不够，遏制了人才知识水平和专业

能力的提升^[3]。三是事业发展“露脸”机会少。基层科技人才参与决策少，在工作中缺少足够的自主权，导致科技人才成长缺乏足够重视，在较高层次重要活动、重要工作、重大项目“露脸”的机会少。在各类推优评奖中，“内部平衡”“论资排辈”等现象仍不同程度存在，一些有发展潜力的青年科技人才难有“出头之日”。^[4]

2.4 人才引进的数量质量还有待加强

以引进人才为例，巴彦淖尔市地处西北部，属于欠发达地区的研究所以，很难吸引到优秀青年科技人才，近两年只引进了7人，还有的人才外出深造，攻读硕士博士学位，但是深造后流失较多。主要原因一是客观上受所处地域条件、人文环境等不利因素影响，在同等政策条件下，更吸引优秀青年科技人才；又或者相对发达地区给出的人才落户政策比巴彦淖尔市更具有吸引力。二是符合研究所学科和产业发展需要的优秀青年科技人才相对偏少，引进难度较大。

3. 加强农业科技人才队伍建设的对策

3.1 进一步完善对农业科技人才的支持政策

一是提高薪酬待遇水平。科研单位应在国家政策允许的范围内，多渠道、多途径地提高科技人才的薪酬待遇，丰富工资结构，满足科研人才的生活需求，充分体现科技创新价值，提升政策吸引力。二是改善科技人才工作生活条件。及时更新、改善基础设施和科研条件，加大科研经费投入力度，在符合有关制度的前提下，根据科研工作需要提供个性化经费支持。为科研人员提供政策保障性住房或周转房，缓解住房压力，协助解决优秀科研人员配偶工作和子女入学问题，让农业科技人员全身心地投入到科研工作中。三是拓宽激励覆盖面，发挥激励效能。对于在科研工作中起直接操作和支撑链条作用的基础性人才进行有效的激励，注重团队建设，使人才在良好的环境中不断贡献聪明才智。

3.2 进一步改善人才成长环境

一是探索建立符合不同成长阶段青年科技人才特点的考评体系，对处于起步阶段的优秀青年科技人才，推行潜力素质评价与业绩考核相结合的评价方式，为“潜人才”提供更多被承认的机会；避免评价指标行政化、短期化、功利化倾向，鼓励青年科技人才探索创新，宽容失败。二是建立科技人才学习交流的平台。在管理中适当减少科研院所的行政色彩，邀请优秀科技人才做学术报告，交流新思想、新方法，研讨重大前沿科学问题，同时鼓励支持本科研所的人才走出

去,与其他院所、高校积极交流学习,增强科技人才参与学术交流的深度和广度,营造轻松、活跃、创新的学术气氛。^[5]

3.3 进一步健全人才培育和激励机制

一是拓宽职称晋升渠道,根据科研成果、人才队伍结构、学科发展等方面的综合情况,试点开辟职称评审“绿色通道”,允许特别优秀的青年科技人才突破年龄、资历等限制破格申报更高级别职称,对紧缺急需、贡献突出、发展潜力较大的优秀科技人才,推行职称直聘制度,从而为优秀人才创造更多的发展空间^[5]。建立合理的绩效工资考评分配制度并严格执行,充分发挥科技人才的实绩和贡献,体现激励效果和科研价值。二是推进科技人才教育培训制度化。研究制定科技人才教育培训规划,针对不同科技人才特点适当开展专项培训,将青年科技人才教育培训制度化、常态化。三是拓宽事业发展空间。在干部选拔等方面向优秀青年科技人才倾斜;在主持重大项目、参加重要活动、推优评奖等方面,大胆举荐使用青年科技人才,多给他们“露脸”机会,促使他们在实践中学习锻炼、快速成长。^[6]

3.4 进一步加强人才引进的数量质量

要畅通教育、科技、人才的良性循环,完善人才培养、引进、使用、合理流动的工作机制,真心爱才、悉心育才、倾心引才、精心用才,以人才工作的主动,更好掌握农业科技创新的主动、发展的主动。同时要培育壮大本土人才队伍,优化河套学院、职业院校学科专业设置,提升“土专家”“田秀才”等实用型人才队伍科技素质,让人才“活水”滋养田间地头,为乡村振兴蓄势赋能。

4. 结语

青年农业科技人才作为农业科技人才队伍的重要组成部分,是推动“三农”事业发展的生力军,他们的健康成长是农业科技事业持续发展的重要保证^[6]。推进农业科技创新,将巴彦淖尔建设成农业强市离不开人才,必须不断壮大农业科技人才队伍,从政策支持、成长环境、激励保障机制和高层次人才引进等方面下功夫,让人才队伍更有获得感、幸福感、成就感,真正扎根河套大地,用知识和技术服务农民,在乡村振兴的大舞台上建功立业,为加快推进农业农村现代化、全面建设社会主义现代化国家贡献力量。

参考文献:

- [1] 高香兰 辽宁省农业科技人才队伍建设现状与对策分析 辽宁农业科学 2020(5):66~68
- [2] 李剑蓓 农业科研单位完善人才激励机制问题探讨 宁夏农林科技 2009(5): 49
- [3] 缴旭、豆鹏等 青年农业科技人才成长外部环境制约因素分析 农业科技展望 2017(6):59-64
- [4] 于大伟 农业科研单位青年科技人才队伍建设现状及对策思考 理论观察 2019(12):89-91
- [5] 缴旭、豆鹏等 青年农业科技人才成长外部环境制约因素分析 农业科技展望 2017(6):59-64
- [6] 霍红伟,张俊红,张秀菊,等论述农业科技人才助力乡村振兴的重要性[J]. 农业开发与装备, 2021(7): 16-17.