

新形势下更好服务西藏农业科技工作的几点思考

罗黎鸣, 曲吉, 范春捆, 刘静*

(西藏自治区农牧科学院农业研究所, 西藏 拉萨 850032)

摘要: 本文以实地调研区内农业科研单位为例, 阐述了区内普遍存在的科研管理当下船大掉头难、人才队伍缺乏、人少事又多、重管理轻服务、工作效率低下的现实状况和问题分析, 新形势下提出了完善单位制度建设, 优化激励机制, 增强主观能动性, 加强服务意识, 互动提升效率的对策措施, 以期为更好服务西藏农业科技工作提供借鉴。

关键词: 农业科技; 服务; 科研管理

中图分类号: F327

文献标识码: A

Thoughts on Better Serving Tibet's Agricultural Science and Technology Work Under New Situation

LUO Li-ming, QU Ji, FAN Chun-kun, LIU Jing*

(Agriculture Research Institute, TAAAS, Tibet Lhasa 850032, China)

Abstract: The paper was based on the investigation of a agricultural scientific research in Tibet. It stated common in the scientific research management of boat u-turn, lack of talent, person few things more, weight management light services, low work efficiency. Under the new situation we put forward the some measures which we can improve institutional development, optimize incentive mechanism, increase our subjective initiative, and enhance service awareness, interactive efficiency improvement. So we can better serve Tibet's agricultural science and technology work for reference.

Key words: Agricultural science and technology; Service; Tibet; Scientific research management

党的十九大报告指出:“创新是引领发展的第一动力”,我国要深入实施创新驱动发展战略。2017年的中央“一号文件”要求要加快推进农业供给侧结构性改革,提高农业科技创新实力。科研管理作为农业科技工作的重要组成部分,是农业科研单位提升科研能力,实现科技创新的重要保障^[1]。农业科技离不开科研管理工作,重视科研,加强管理,优化服务至关重要^[2]。在科研体制改革、事业单位分类改革的新形势下,农业科研院所各项事业迎来新的机遇与挑战。笔者调研的该农业科研单位,为西藏高原农业增效、农民增收、农村增绿提供了优良品种与配套技术支持。精准脱贫攻坚战与乡村振兴战略的实施,将对农业科技支撑西藏“三农”

工作提出新的更高要求。同样,科研管理服务科技工作亦有了新的变化和要求。本文以笔者实地调研区内某农业科研单位为例,阐述区内科研管理的普遍存在的现实状况及实际问题,提出了改善质量,提高效率的几点思考,以期为更好服务西藏农业科技工作提供借鉴。

1 现实状况及问题分析

1.1 船大掉头难

西藏大多科技单位成立较早,为西藏农业科技事业发展做出了卓越贡献。然而,成绩属于过去,辉煌已成历史。在变革求新的新形势下,当初的优势俨然成为劣势。部分科研单位年代久远,单位同志资格老练,相对腐朽顽固,陈旧懒散。落实新政策,推出新措施的成本很大,效果甚微。正所谓船大掉头难。

1.2 人才队伍缺乏

目前,大多从事科研管理者均是“杂牌军”,多

收稿日期:2019-03-28

作者简介:罗黎鸣(1989-),男,助理研究员,主要从事农业科研管理工作和农业信息研究, E-mail: luolm1989tibet@126.com,

* 为通讯作者。

是由自然科学转型的人员,具备相关的专业知识和基础理论,熟悉科研人员的研究领域,但缺乏系统的现代管理学知识和管理方法。近年引进招聘的新人,多为专业技术人员,更愿意在研究科室从事科研业务;少数跨专业或低学历的同志,则更多选择进修读在职研究生。很少有人愿意主动来该部门,一方面担心职称评定难,一方面嫌后勤工作吃力不讨好,已然呈现人才队伍缺乏的状况。

1.3 人少事又多

在高标准严要求的新形势下,工作事务呈现规范、量大、质高的特点。对公事务需严格按照规章制度,流程程序执行,规范严谨。工作分日常事务和临时事务,日常事务繁琐、重复、必须,如查收邮件,拨打电话,转发通知等,需耗费大量时间和精力,且执行落实毫无成就感;临时事务突发、紧急、重要,如申报项目,报送文件,填写报表等,多会出现“忙、乱、差”的现象。另外,要求掌握全所科研项目全面细致,文字严谨到位,数字精确无误。这就形成了人少事又多的局面。

1.4 重管理轻服务

管理中的管是监督和控制,理是指导和服务。高效管理应追求从管到理的转变,强调的是一种规范的管理制度和敬业负责的执行态度^[3]。而在实际工作,为了应付而管理,轻重缓急事项无法分类分级处理。如项目管理,出现费时费力,疲于奔命而效率低下的状况,反而无暇清晰的认识全局,科学的决策思考。服务意识是一种文化氛围,需要底蕴滋养,而该农业科研单位相对观念缺失,意识淡薄,需要共同培植。

1.5 工作效率低下

农业科研是高智力水平的活动,需要给予科技人员充分的自由和信任。农业科研管理衔接着科技人员、科研项目,主管部门,要求的就是规范与约束。主管部门的行政性和科技人员的灵活性,无形中导致了科研管理效率低下。如要求按时提交项目中期报告,可能是主管部门按行政需要下发通知,可能是科研人员试验进度问题,均会导致材料无法及时提交。另外,科技人员只对自己切身利益关心在意,对平时需要提交的各种材料表格,就没那么上心,要么不能按时提交,要么提交的质量很差。多种因素造成科研管理效率低下。

2 对策措施

2.1 完善制度建设,变“人情”为“法制”

制度是开展科技管理工作的有力抓手和必备工

具。科研管理者是制度的执行者,科技人员是制度的落实者。按照国家、自治区的改革要求,依据区内已建立的相关制度,结合该农业科研单位的实际情况,积极听取多方意见,达成法理可依,全体认可的规章制度。有了完备的单位制度,全体干部职工有章可循,有据可依,逐渐就能消除大家的特权思想,真正变人情世故为法制家园。

2.2 优化激励机制,调动工作热情

在传统的科研体制下,重科研、重成果现象普遍存在,科研管理人员职务、职称晋升面临着较大瓶颈,严重影响着他们的积极性和队伍的稳定性。优化激励机制有利于提升管理者的创造力,激发管理者的内在潜力。作为区内农业科研院所应当响应国家政策号召,调整优化职称评审制度,使职称评定不再只看经费、论文、成果^[4]。要根据具体岗位设立评定条件,科研管理人员在制度建设、报告起草、项目管理等方面开展了大量工作,应当将其纳入评定指标。同时,还应针对科研管理人员设立单独的考核评价体系,在年度考核、绩效考核中侧重对德、能、勤、绩、廉的考核。

2.3 增强主观能动性,优化工作方式

科研管理工作是从属性、服务性工作,其主要特征是被动性。但我们要切实提高对工作的主动性,在被动中寻求主动,在主动中搞好服务。增强主观能动性,一是体现在计划性,“有计划才能办好事。”常规性工作要有计划,临时性工作也要有计划。有了科学合理的计划,才能统筹安排、便于督导检查、减少盲目性,防止出“乱子、漏子、岔子”。二是超前性。科研管理工作千头万绪、庞杂繁多,但其内在的规律,要善于发现、总结、认识和把握。在各项日常服务之中,超前思考,提早介入,真正做到“想领导之未想,办领导之所需”。三是能动性,要有自己的思想和观点。在材料处理中,要不断补充、完善、丰富和深化领导意图的过程,真正发挥参谋助手作用。

科研管理者要优化工作方式,运用快捷高效的网络技术、多媒体手段和信息平台的能力,有效提高工作效率,减少科研管理过程中人力、物力、财力的消耗。

2.4 加强服务意识,提升服务水平

在全国深化“放管服”改革的背景下,科研管理工作进一步优化服务是必然趋势。科研管理者应加强服务意识,提升服务水平。服务意识较高的科研管理者,不但具备高尚的情操、良好的品德和默默耕耘不求回报的奉献精神,而且具备尊重和珍惜科技

人员辛勤劳动和成果的大局意识。科研管理者应多到田间地头参观学习,深入了解科研人员的工作状况,建立起科研管理部门与科研团队之间的互信关系,进而有针对性地开展服务工作;要加强与外部单位和同行业者的沟通和联系,争取多到兄弟单位交流学习,吸取更好的管理经验和管理模式,推动该所科研管理工作的高效运转。

2.5 互动提升效率,协调解决问题

科研管理部门处于承上启下、联系左右、沟通内外的特殊位置,决定了其在农业科研院所的重要性。我们在工作中不仅善于互动,在互动中提升效率;还要勤于协调,在协调中解决问题。一是平心静气。要动之以情、晓之以理,以情感人,以理服人。如果居高临下,盛气凌人,甚至以势压人,不仅无助于问题的解决,反而会使矛盾激化。二是公平合理。在日常工作中,上级与下级,部门与部门之间出现意见或分歧是难免的。应依据分歧的客观情况,从维护

大局、有利于工作出发,客观公正地协调,决不能从个人好恶出发,厚此薄彼,偏心偏向。三是平等互助。任何一个部门,都有其独立的工作范围、工作责任和工作任务。要尊重部门职权,属于别部门的事情尽量做到不插手、不干预。要主动加强科研管理部门与其他部门的沟通、协调和衔接,确保服务不缺位、不越位。

参考文献:

- [1]郑丽,李静,魏守兴,等.对转型期农业科研管理工作的几点思考——以中国热带农业科学院广州实验站为例[J].农业科技管理,2014,33(1):32-35.
- [2]武翠.农业项目管理人员工作内容及其业务要求[J].现代农业科技,2015(21):310-311.
- [3]高伟,吴建勇,冯璐,等.倡导精细化管理提升科研管理水平[J].农业科技管理,2017,36(1):19-22.
- [4]韩立英,武菊英,范希峰.新形势下对农业科研院所科技管理工作的思考[J].农业科技管理,2018,37(4):25-27.