

农业科研单位人力资源管理问题及优化对策研究

蒋翔¹, 旺姆^{2*}

(1. 西藏自治区妇产儿童医院/西藏自治区妇幼保健院, 西藏 拉萨 850015; 2. 西藏自治区农牧科学院农业研究所, 西藏 拉萨 850000)

摘要:本研究致力于对农业科研机构的人力资源管理现状进行深入分析,以识别并解决当前面临的主要问题。调研结果显示,人才流动频繁、员工专业素养不足以及激励机制不完善等问题普遍存在,这些问题对机构的科研效率 and 创新能力构成了严重的障碍。为有效应对这些挑战,提出了一系列优化措施。首先,需要建立一套包括薪酬激励、晋升机制、培训机制等在内的人才激励体系,从而激发员工的工作热情与创新精神。其次,加强员工职业素养的培育,以提升员工的综合素养及专业技能水平。此外,还应加强人才引进和保留工作,吸引更多优秀人才加入农业科研单位,确保科研团队的稳定与发展。最终,构建科学合理的绩效评估体系,根据员工的实际表现给予相应的奖惩,激励员工持续提升工作效率和质量。通过落实上述措施,将显著改善农业科研机构的人力资源管理问题,增强机构的整体实力与市场竞争力,促进农业科研事业的持续健康发展。本文基于实证研究,提出了一系列针对性的优化策略,旨在提高农业科研机构的人力资源管理效能,助力农业科研领域的长远发展。

关键词:农业科研单位;人力资源管理;科研效率

中图分类号:C931.2

文献标志码:A

Research on Human Resource Management Problems and Optimization Countermeasures in Agricultural Scientific Research Institutions

JIANG Xiang¹, Wangmu^{2*}

(1. Maternity and Children's Hospital, Tibet Autonomous Region/Maternity and Children Health Care Hospital, Tibet Autonomous Region, Tibet Lhasa 850015, China, 2. Institute of Agriculture, Tibet Academy of Agriculture and Animal Husbandry Sciences, Tibet Lhasa 850000, China)

Abstract: This study is dedicated to conducting an in-depth analysis of human resource management status in agricultural research institutions, with the aim of identifying and resolving the primary challenges currently faced. The survey results reveal that the frequent turnover of talents, a shortage of skilled professionals, and the imperfect incentive system are common issues, which pose significant obstacles to scientific research efficiency and innovation capabilities of institution. To effectively address these challenges, a series of optimization measures are proposed. Firstly, it is essential to establish a comprehensive talent incentive system, encompassing salary incentives, promotion mechanisms, training programs, etc., in order to stimulate employee enthusiasm and foster innovation. Secondly, efforts should be made to enhance employees' professional qualities, in order to improve the staff's comprehensive quality and professional skills. Additionally, greater emphasis should be placed on attracting and retaining talented individuals within agricultural research units to ensure stability and promote team development. Lastly, it is crucial to implement a scientific and reasonable performance evaluation system that provides corresponding rewards or penalties based on employee actual performance, which will serve as motivation for continuous improvement in work efficiency and quality. By implementing these measures effectively, human resource management within agricultural research institutions can be significantly improved, the overall strength and market competitiveness of institutions can be enhanced, and the sustainable and healthy development of agricultural research field can be promoted ultimately. Based on empirical research, this paper puts forward a series of targeted optimization strategies to improve the effectiveness of human resource management in agricultural research institutions and help the long-term development of agricultural research.

Key Word: agricultural research institutions; human resources management; research efficiency

农业科研单位在我国农业发展中起着至关重要

的作用,其人力资源管理的状况对科研工作的开展和成果的取得有着直接影响。在当前社会经济高速发展的背景下,农业科研单位面临着人才储备、激励机制、绩效评价等多方面的挑战,人力资源管理问题不容忽视。农业科研单位面临着人才流失严重的问题,随着社会竞争的加剧,科研人员的流动性逐渐增加,

收稿日期:2023-05-23

作者简介:蒋翔(1988-),女,助理研究员,主要从事人力资源管理, E-mail: 3523584277@qq.com; *为通信作者:旺姆(1989-),女,助理研究员,主要从事青稞分子育种研究, E-mail: wm1252354663@163.com。

造成单位内部的人员稳定性不足,对科研工作造成一定的影响。现有的激励机制难以激发科研人员的工作积极性和创造力,导致科研效率低下。绩效评价标准不够科学合理,导致科研人员的工作表现无法得到公正评价,影响了科研单位整体的研究能力和竞争力。因此,针对农业科研单位人力资源管理问题进行深入研究,并探讨优化策略,具有极其重要的现实意义。通过全面剖析当前面临的各项挑战,并提出科学合理的管理对策和措施,不仅可以提高农业科研单位的整体竞争力和创新能力,更能促进农业科研工作的持续进步和发展。

本研究致力于深度剖析农业科研单位在人力资源管理方面存在的问题与可行的优化策略。通过梳理当前的人力资源管理相关研究成果,分析其发展的趋势,预测未来可能遇到的问题,并提出一系列切实可行的解决方案。研究内容涵盖理论探讨、实践案例分析以及对策建议等方面,旨在全面审视农业科研单位人力资源管理的现状和问题,并探索高效实用的解决方案,为提升农业科研单位人力资源管理水平提供理论支持和实践指导。

1 研究现状

寇铮^[1]在其研究中提到,科研单位在人力资源管理中,薪酬福利的激励策略对于激发员工积极性和提升工作效率至关重要。吴云良等^[2]针对省级科研单位的人力资源优化配置问题,提出了一系列对策,并以江苏省农业科学院为案例进行研究。姜博^[3]探讨了科研单位人力资源管理优化的重要性和实施对策。杨燚^[4]对省级农业科研单位人力资源培训与开发现状进行了细致分析,并提出了优化路径。张伟^[5]则专注于水利科研单位人力资源管理系统的开发与实现。刘善仕等^[6]研究了人力资源管理系统、组织文化与组织绩效之间的关系,为科研单位人力资源管理提供了宝贵参考。这些研究成果从不同角度探讨了科研单位人力资源管理方面存在的问题,并提出了多种解决办法,为我国农业科研单位人力资源管理的优化提供了丰富的理论支持和实践经验。

黄雁^[7]认为科研事业单位在数字化转型过程中面临诸多挑战。张宁^[8]对农业科研机构人力资源管理进行了评估。黄广艺等^[9]以广东省农业科学院为例,探讨了新时期农业科研院所人力资源管理的实践与思考。陈俊喜等^[10]通过研究科研院所,

探讨了基于数据驱动的人力资源管理数字化转型路径。薛章林^[11]在《创新农业事业单位人力资源管理——评〈农业科研机构人力资源管理研究〉》一文中,从创新的角度对农业事业单位人力资源管理进行了评述。吴路易^[12]则在《事业单位人力资源管理存在问题与对策分析——以科研技术型事业单位为例》一文中,探讨了科研技术型事业单位的问题与应对对策。这些研究成果为农业科研单位人力资源管理问题的解决和优化对策的制定,提供了重要的理论支撑和实践指导参考。

郭栋梁等^[13]指出,农业科研单位在人力资源管理中存在着激励机制问题,需要寻找相应的对策来解决。王海燕等^[14]讨论了科研型事业单位在人力资源管理上存在的问题及改进措施。他们认为,这些单位需要采取有效的措施来提高管理水平与绩效。刘晓琴^[15]提出,基层应用型科研事业单位需要研发更加完善的人力资源管理系统,以适应实际需求。陈洁等^[16]则介绍了如何提升农业科研单位人事管理工作的方法和技巧,强调了对人员激励和发展的重视。在人力资源管理量化指标方面,吴滢等^[17]研究发现,在农业科研机构中,有必要建立起科学的量化指标体系,以评估和分析人力资源管理的效果,为改进管理提供依据。

国内外研究都表明了农业科研单位人力资源管理存在一系列问题,包括激励机制、绩效评估、管理系统等方面的挑战。因此,相关研究者提出了一系列的对策和改进措施,希望能够提高农业科研单位的管理水平和绩效,推动科研工作的顺利开展。

黄艳等^[18]指出,国内外学者对农业科研单位人力资源管理的关注日益增多。吴林妃等^[19]的研究表明,国外农业科研单位在人力资源管理方面注重激励机制的建立与优化,取得了较好的效果。而陈芬^[20]的研究发现,国内农业科研单位在人力资源管理中存在着绩效考核不合理、激励措施滞后等问题,亟待解决。因此,国内外研究都强调了激励机制在农业科研单位人力资源管理中的重要性,并提出了不同的优化对策,为改进农业科研单位的人力资源管理提供了参考与借鉴。

2 发展趋势

随着信息技术的迅猛发展,新兴技术在人力资源管理领域的应用正逐渐成为农业科研单位提升管理效率和员工绩效的重要手段。特别是人工智

能、大数据分析、云计算等技术,正逐渐渗透到人力资源管理各个环节中^[21]。

首先,人工智能技术在招聘、培训和绩效评估等领域的应用正变得越来越广泛。利用人工智能算法,科研单位可以更快速地筛选和匹配符合单位需求的人才,提高招聘工作的效率和质量。

其次,大数据分析技术的应用为人力资源管理带来了更为全面和准确的数据支持。通过详细分析员工在工作表现、福利待遇、培训成效等方面的情况,有助于管理者深入了解员工的需求和偏好,从而有针对性地制定管理策略和政策,进而提升员工的工作满意度和忠诚度。

此外,云计算技术的应用也为农业科研单位的人力资源管理提供了极大的方便。借助云平台,员工可以随时随地访问人力资源管理系统,进行信息查阅、假期申请、考勤记录等操作。

综上所述,新兴技术在人力资源管理中的运用,对农业科研单位提升管理水平、优化员工绩效具有重要意义。未来,随着技术的不断发展与深入应用,农业科研单位在人力资源管理领域将不断迎来新的挑战和机遇,需要不断学习和创新,才能更好地应对变化的环境和需求^[22-23]。

智能化与数字化已经成为当今人力资源管理的显著趋势。随着科技的不断发展,人力资源管理领域也逐渐实现了智能化和数字化。智能化技术如人工智能与大数据分析,为农业科研单位在人力资源管理方面提供了强有力的支撑。通过智能化系统,可以实现人才招聘、培训、绩效评估等方面的智能化管理,提高工作效率和质量。数字化技术如云计算、电子档案等^[24],可以帮助农业科研单位实现人力资源信息化管理,方便信息的存储、检索和共享。因此,农业科研单位应积极引入智能化与数字化技术,不断优化人力资源管理策略,提升科研单位的核心竞争力。

3 存在问题

人力资源管理是农业科研单位发展中的重要环节,然而,人员流动性高是当前人力资源管理中面临的一个重要问题。人员流动性高主要表现在人才的频繁离职或调岗,这不仅导致单位内部组织结构不稳定,也造成员工培训和文化遗产上的困难,进而影响单位的创新和发展^[25]。

3.1 薪资问题

首先,许多科研单位的薪酬水平相对较低,难以吸引和留住优秀人才,导致人员流动性加大。其次,晋升机制不健全,当员工面临晋升困难和职业发展受阻时,他们往往选择离职,寻找更好的发展机会。此外,工作环境和待遇也是导致人员流动性高的原因之一,如果单位的工作环境差、待遇不好,员工就会选择流动到其他单位。

3.2 人员流动性强

人员流动性高是当前农业科研单位人力资源管理中亟待解决的问题。农业科研单位难以通过建立完善的人才培养和激励体系吸引和留住人才,以及关键研究岗位人员流动性高给农业科研单位正常的科研工作带来了挑战,从而影响农业科研单位的健康发展。

4 解决方案

健全的人力资源管理体系对于提高科研单位的绩效和效率具有至关重要的意义。在目前国内外的研究现状中,可以看到一些人力资源管理体系建设的案例和经验,但也存在着一些问题和挑战。

4.1 岗位设置与职责划分

在农业科研单位的人力资源管理中,岗位设置与职责划分是至关重要的环节。在实践中,科研单位通常根据各自的研究方向和需求,设立不同的岗位,并明确每个岗位的职责和任务。岗位设置的合理性和职责划分的清晰性,直接关系到科研单位的研究效率和绩效^[26]。在岗位设置方面,农业科研单位需要根据其研究专业领域和项目需求,明确各个岗位的职能和工作内容。例如,一个农业科研单位可能设置有农作物遗传育种岗位、农业生态环境保护岗位、农业资源利用岗位等,每个岗位都应具有明确的研究方向和目标。岗位设置既要符合单位整体发展规划,又要考虑到技术水平和人才队伍的实际情况,才能更好地发挥人力资源的作用^[27]。

在职责划分方面,农业科研单位需要清晰地界定每个岗位的职责范畴和工作任务。职责划分应遵循科学和合理的原则,不能出现工作重叠或责任模糊不清的情况。例如,在一个研究项目中,应明确各个岗位的任务分工,确保每个岗位都有明确的工作目标和完成标准。只有通过对各岗位职责的精确定义和实际执行,团队协作才能更加顺畅,从而提升工作效率和科研成果的质量。

岗位设置与职责划分是农业科研单位人力资源管理中的重要环节。科研单位应根据实际情况和研究需求,合理设置岗位,明确职责,以确保人力资源的充分利用和发挥,从而促进科研单位的发展和创新。同时,为适应科研领域的快速发展和变化,科研单位还应不断完善和优化岗位设置与职责划分机制,提升人力资源管理的水平和效果^[28]。

4.2 员工培训与职业发展规划

员工培训与职业发展规划在农业科研单位人力资源管理中起着至关重要的作用。员工培训是指根据员工的工作需要和职业发展规划,提供系统的知识、技能和素质培训,旨在全面提升员工的综合素质和工作能力。而职业发展规划则是指为员工设定明确的职业发展目标和规划路径,帮助他们在工作中不断进步和成长。

员工培训是提升员工综合素质和工作能力的有效途径。通过持续的培训,员工可以获得新知识、新技能,提高自身的专业水平和竞争力。在农业科研单位中,员工需要不断跟进最新的科研技术和方法,因此,定期进行培训是必不可少的^[29]。

在实施员工培训与职业发展规划时,农业科研单位应根据员工的个人需求和工作特点,结合单位的发展需求和目标,制定全面的培训计划和职业发展规划。可以采取内部培训、外部培训、项目培训等多种形式,满足员工的不同需求。同时,建立科学的评估体系,及时评估培训效果,不断改进和完善培训计划;还可以为员工制定个性化的职业发展规划,帮助他们实现个人价值和职业目标^[30]。

总之,员工培训与职业发展规划对于农业科研单位人力资源管理至关重要,可以提高员工的综合素质和工作能力,激励员工积极进取,为单位的发展注入新的活力和动力。因此,在实践中,农业科研单位应当重视员工培训与职业发展规划工作,不断完善和优化相关机制和措施,为员工的成长和单位的发展提供坚实的支撑。

4.3 激励机制

通过适当的激励措施,可以有效激发员工的工作积极性与创造力,提高工作效率与绩效。然而,在现实中,许多农业科研单位存在着激励机制不够完善的问题,导致员工工作热情不高、创新能力不足等情况。

为了优化农业科研单位的激励机制,建立一个合理且科学的薪酬体系至关重要。薪酬作为最基本的激励手段之一,应当与员工的工作贡献和研究成果挂钩,实行绩效工资制度,激励员工通过自身努力获得更高的薪酬回报^[26]。此外,还可以采取奖金制度、岗位津贴、提成制度等多种形式的激励措施,根据员工的不同需求和工作特点,激励员工充分发挥自身潜力^[27]。

在实际操作中,农业科研单位可以采取多种方式完善奖惩机制,如建立绩效评估体系、设立奖金制度、明确晋升规则等。通过不断优化和调整奖惩机制,可以更好地激励员工的工作热情,提升团队整体绩效。因此,在人力资源管理中,农业科研单位应注重奖惩机制的建设和优化,从而更好地发挥人力资源的作用。

5 讨论

总体来说,农业科研单位在人力资源管理上的种种问题严重阻碍单位工作效率和科研成果的提升。鉴此,深入剖析这些问题并找到切实可行的解决方案显得尤为关键,这将有助于推进农业科研单位的长远发展。在未来的探索中,可以借鉴国内外学者的研究成果,并结合本单位实际,制定出更加针对性和有效性的优化策略,以提升农业科研单位的人力资源管理水平,推动科研工作的顺利进行。

参考文献:

- [1] 寇铮. 科研单位人力资源管理中薪酬福利的激励策略[J]. 今日财富, 2024(3): 137-139.
- [2] 吴云良, 周明旭, 周蓓蓓. 省级科研单位人力资源优化配置对策研究——以江苏省农业科学院为例[J]. 农业科技管理, 2023, 42(3): 63-66.
- [3] 姜博. 科研单位人力资源管理优化对策[J]. 人力资源, 2022(8): 134-135.
- [4] 杨焱. 省级农业科研单位人力资源培训与开发现状及优化路径[J]. 安徽农业科学, 2020, 48(17): 253-255.
- [5] 张伟. 水利科研单位人力资源管理系统开发与实现[D]. 北京: 北京工业大学, 2012.
- [6] 刘善仕, 彭娟, 邝颂文. 人力资源管理系统、组织文化与组织绩效的关系研究[J]. 管理学报, 2010, 7(9): 1282-1289.
- [7] 黄雁. 科研事业单位人力资源管理的数字化转型研究[J]. 江苏科技信息, 2023, 40(14): 41-44.
- [8] 张宁. 农业科研机构人力资源管理体系的构建——评《农业科研机构人力资源管理研究》[J]. 中国油脂, 2023, 48(7): 159.
- [9] 黄广艺, 彭碧琳, 肖昕. 新时期农业科研院所人力资源管理实践与思考——以广东省农业科学院为例[J]. 农业科技管理, 2022, 41(6): 80-8.

- [10] 陈俊喜,张思拓,赵雷.基于数据驱动的人力资源管理数字化转型路径探究——以科研院所为例[J].中国管理信息化,2022,25(14):152-154.
- [11] 薛章林.创新农业事业单位人力资源管理——评《农业科研事业单位人力资源管理实践与探索》[J].中国农业气象,2021,42(6):533.
- [12] 吴路易.事业单位人力资源管理存在问题与对策分析——以科研技术型事业单位为例[J].人才资源开发,2021(11):48-50.
- [13] 郭栋梁,滕晶.农业科研单位人力资源管理中激励机制存在的问题及对策探究[J].大众标准化,2020(14):171-172.
- [14] 王海燕,毕晓燕,秦雯.科研型事业单位人力资源管理现存问题和改进措施研究[J].智库时代,2019(9):126,128.
- [15] 刘晓琴.基层应用型科研事业单位的人力资源管理系统研发[J].管理观察,2017(34):70-72.
- [16] 陈洁,张智,徐晴.如何做好农业科研单位人事管理工作[J].管理观察,2017(28):103-104.
- [17] 吴滢,徐跑,蒋高中,等.农业科研机构人力资源管理量化指标的研究及分析[J].农业科技管理,2015,34(1):92-96.
- [18] 黄艳,罗丽娜,李雄辉,等.科研院所人力资源管理中绩效考核与体制机制改革研究[J].经济师,2020(9):267-268,270.
- [19] 吴林妃,陈丽君,庄俐,等.从激励机制视角探析农业科研院所人力资源管理[J].农业科技管理,2014,33(4):84-88.
- [20] 陈芬.探索事业单位人力资源管理中的绩效考核与激励机制[J].市场周刊,2024,37(3):147-150.
- [21] 李玲.大数据背景下事业单位人力资源管理改革创新路径探索[J].黑龙江人力资源和社会保障,2022(14):113-115.
- [22] 孙延延.大数据时代事业单位人力资源管理变革的思考[J].中国产经,2022(6):60-62.
- [23] 张晓燕.大数据背景下人力资源管理的作用、限制与提升路径[J].北京财贸职业学院学报,2022(4):54-57.
- [24] 徐剑辉.互联网时代人力资源管理新思维探索[J].活力,2023,41(20):96-98.
- [25] 乌许心.事业单位人才流失问题及对策[J].当代矿工,2015(5):46-47.
- [26] 石颖.事业单位人力资源管理中激励机制的研究[J].中国管理信息化,2023(14):128-130.
- [27] 宋卉.事业单位人力资源管理存在的问题与对策[J].人才资源开发,2023(10):42-44.
- [28] 李浩然.事业单位人事统计工作与现代人力资源管理措施研究[J].中国管理信息化,2023,26(10):130-132.
- [29] 张振华.科研院所人力资源柔性化管理机制浅析[J].农业科技管理,2021,40(6):78-81,85.
- [30] 马红莉.农业科研机构人力资源管理相关理论和含义——评《农业科研机构人力资源管理研究》[J].植物检疫,2020,34(6):90.