

科研院所人才管理与激励机制研究

沈 荣

新疆农业科学院, 新疆 乌鲁木齐 830000

[摘要] 新时代发展大背景下, 人才培养是科研院所壮大综合实力的一大关键, 通过建立人才培养激励机制, 有助于提高科研院所人才综合素质, 在激励作用的引导下激发人才工作的积极主动性, 为科研院所创造更大的价值。从近几年来看, 科研院所越来越重视人才的培养和管理, 并且取得了一定的成就, 但是依然存在着一些问题。文章首先简要阐述关于科研院所人才激励机制的内容, 点明科研院所建立人才培养激励机制的重要作用, 并指出科研院所建立人才培养激励机制中, 常见的几大问题, 最后针对问题提出相应的解决对策, 以供参考。

[关键词] 科研院所; 人才培养; 激励机制; 激励对策分析

DOI: 10.33142/mem.v2i4.5018

中图分类号: G64

文献标识码: A

Research on Talent Management and Incentive Mechanism in Scientific Research Institutes

SHEN Rong

Xinjiang Academy of Agricultural Sciences, Urumqi, Xinjiang, 830000, China

Abstract: Under the background of the development of the new era, talent training is a key to the growth of the comprehensive strength of scientific research institutes. The establishment of talent training incentive mechanism will help to improve the comprehensive quality of talents in scientific research institutes, stimulate the initiative of talent work under the guidance of incentive, and create greater value for scientific research institutes. In recent years, scientific research institutes pay more and more attention to talent training and management, and have made some achievements, but there are still some problems. Firstly, this paper briefly expounds the content of talent incentive mechanism in scientific research institutes, points out the important role of establishing talent training incentive mechanism in scientific research institutes, points out several common problems in establishing talent training incentive mechanism in scientific research institutes, and finally puts forward corresponding solutions to the problems for reference.

Keywords: scientific research institutes; personnel training; incentive mechanism; analysis of incentive countermeasures

引言

农业科研院所承担着农业科技创新和成果转化的重要职责, 承担着基础创新、示范推广等重要工作, 是国家农业科技创新体系的重要组成部分, 为我国农业的可持续发展提供科技支撑。科研管理不仅可以帮助科研人员完成一些日常工作, 还可以通过引入信息技术提高管理水平, 有效提高工作效率和统计数据的准确性, 为科研人员提供更好的服务。同时, 利用信息化手段对统计数据进行深度挖掘和分析, 还可以实现主动推送等深层次服务的升级, 更好地为学院优化学科发展、建设一流科研队伍提供支持。分析了农业科研院所科研管理面临的问题, 提出了提高农业科研院所科研管理信息化水平的主要途径, 为科研院所提高科研管理水平提供工作思路。目前, 许多科研院所经营管理中往往采用激励机制培养人才。一般来说, 激励的过程也是管理的过程。科研院所要提高激励效果, 必须建立良好的激励机制, 不断激发员工潜能, 发展能力, 调动员工积极性, 增强创新意识, 充分挖掘每个员工的最大价值。每个员工的^[1]。

1 我国科研院所激励机制存在的问题

1.1 绩效考核制度相对落后

目前, 就我国科研院所的情况而言, 其绩效考核体系还存在一定的问题。例如, 现行的考核条款大多还只是表层的考核, 没有在实践中对人员进行考核和监督。尤其是绩效考核结果考核后, 考核结果不能调整与工资挂钩。在科研院所, 只要员工不触及原则性问题, 就不会影响到自己的工资和奖金。这在一定程度上导致了一些老员工忽视了现行的考核制度规则。在市场化的公司和事业单位, 坚持优胜劣汰的原则会鼓励员工进一步提高自身的工作技能和科研水平, 特别是在高新技术行业, 市场化单位会给予贡献者更好的薪酬技术卓越与创新对基层员工给予较低的薪酬水平, 通过绩效考核拉开薪酬差距, 从而在一定程度上促进员工的积极性和自身技能的提升。但是, 科研院所不同于完全市场化的公司和机构。科研院所单位开发投入基本逐年增加, 科研院所职工收入普遍有较大提高。但对于科研水平高或其

他突出技能的员工，缺乏相应的奖金保障措施，绩效考核及相关制度还比较落后^[2]。

1.2 人力资源管理存在缺陷

科研院所的岗位设置经常出现重复。例如，会设置一些职能重叠的岗位，使得单位内人员职责的覆盖范围出现重叠，不仅造成单位的财力和人力浪费，而且在一定程度上造成了浪费。埋下互相推诿的原因。不合理的岗位设置也让部分员工对工作的热情有所懈怠。由于科研院所制度，无法发挥员工的积极性和主动性。上级任务由下级部门分配的模式，使得现行体制更加僵化，或者无法自下而上传达创新理念和工作意见。同一岗位的员工无论是新员工还是老员工，几乎都遵循惯常的工作方式和工作思路，使得新员工缺乏工作方式的创新，对自己的工作生活缺乏规划。目前，政府部门对科研院所人事管理提出了重视员工职业生涯规划的要求，但科研院所员工的管理和培训还处于比较传统的阶段。因此，科研院所迫切需要优化人力资源管理体系，优化相关制度，为体系内的员工提供更加完善的培训机制和晋升机会。在一定程度上，科研院所也应该与市场接轨，尤其是在人才管理方面，要学习现代管理技能和人才培养技能，培养为国家和单位扎根、可持续的人才。

1.3 人才管理理念落后

人才对于一个公司或单位来说是非常重要的，人才为单位创造的价值可以促进单位的创收和技术发展，甚至可以促进某些领域和行业的进步和发展。因此，科研院所也应改变传统的管理观念，高度重视人才。工作任务和人才的管理不应只停留在上级安排下级完成任务的机械层面，尤其是一些具有部分行政职能的单位和组织。各部门由于完全由政府出资，对人才缺乏重视，科研院所从业人员，均为经考核选拔后进入单位的人员。考核比较严格，但进入单位后，他们的思维有一定的松懈，缺乏竞争观念，只能立足于自己的稳定工作。很难有改革的热情。人事代理系统的工作人员可能会因为没有正式的编制而更加松懈。科研院所传统管理思维较为明显，这在很大程度上阻碍了科研院所的改革和发展^[3]。

2 科研院所建立人才培养激励机制的主要对策

2.1 建立多元化晋升途径

科研院所要结合工作性质和具体内容，建立管理、技能操作、专业技术等“多渠道”晋升通道或增资序列，确保科研院管理人才、熟练操作人才、专业技术人才。发展空间。此外，科研院所要综合考虑自身实际和阶段性任务，成立基础建设项目组、科研组、重点任务研究组等专项队伍，为员工提供更多锻炼机会。从而拓宽个人发展空间。

2.2 通过培训挖掘员工潜力

2.2.1 丰富教育培训内容，按岗位、等级合理组织培训活动

人力资源管理部门在建立和完善人才激励机制的过程中，必须从内部管理要求和科研院所的实际情况出发，着眼长远，能够整合新进人员、专业管理人员、和专业的技术人员。针对不同岗位员工的特点，设置不同的培训目标和内容；确保培训内容可以相互融合，相互学习，构建复合知识结构；加强员工创新精神和实践能力的培养，提高全体员工的综合素质水平，促进科研院所健康发展。

2.2.2 改进培训方式，加强创新

科研院所要有效衔接在职培训与继续教育、理论学习与技能培训、强化学习与个人自学、学习培训与实践演练，改进和创新培训方式，激发员工兴趣。多元化的培训，使其愿意积极参与各种培训活动。此外，科研院所应根据自身实际情况，适当增加学习观摩、技能竞赛、在职培训活动等活动，使培训更贴近员工、贴近实际，从而大大提高培训效果^[4]。

2.3 积极树立典型人才，营造成才氛围

在科研院所的管理中，要善于利用榜样的力量来鼓励和激励其他成员。可以选择“品牌青年工人”和“岗位能手”，甄选在生产经营中做出突出贡献的员工。它进行培训和宣传。此外，科研院所可以打造员工交流平台，让优秀员工分享经验、技术、方法等，让更多的员工积极向他们学习。此外，科研院所要营造良好的人才氛围，使全体员工具有学习先进、比较先进、赶超先进、争先恐后的意识，从而促进科研院所的健康发展。在人才培养中，需要关注人才队伍结构的优化。针对目前中青年人才缺乏的问题，农业科研单位既需要从外部引进年轻人才，也要从内部挖掘具有潜力的人才，对其进行专业培训，让内部年轻人才具备新的专业能力。对于人才数量的问题，农业科研单位可以建立储备人才机制，针对单位员工展开全面的专业培训，从中选拔一些有潜力的人才，构建储备队伍。同时，要提高培养的水

平,立足农业科研专业技术或其他方面的专业技术,对相关人才进行有针对性的培养,确保其能够具备更高的专业水平。

2.4 建立人才库

在建立人才培养激励机制方面,科研院所要积极应用信息技术,改进传统方法的不足,建立人才库,使各项管理措施有针对性。科研院所采用传统方法对员工进行评价和激励时,只能根据人的主观感受进行定性分析,缺乏客观性;使用大数据分析技术可以更合理、可量化,结果更公平。因此,科研机构应学习大数据理论知识及相关技术,并将其应用到激励机制的管理中,使人才培养能够基于全面、系统、规范的数据,为培养的制定提供更多价值。人才培养工作并不是一时兴起,而应该长期坚持,形成习惯。这就需要建立起相应的人才培养长效机制,让人才培养成为农业科研单位的一项日常工作。一是要制定短期、中期和长期的人才培养战略目标。这就需要立足科研单位的实际工作制定短期目标,结合农业科学发展趋势和前景,制定中长期人才培养目标,确保人才培养和农业科研发展保持一致。二是要建立完善的人才培养制度,抓实抓好人才培养工作,提高人才培养的定位,将其作为一项核心工作来对待^[5]。

3 结束语

在经济技术快速发展的大环境下,科研院所有了更多的发展机遇,但需要承受的市场竞争压力也越来越大。科研院所为了提高综合实力,能够长远发展下去,需要重视人才的培养,设立合理的激励机制。在实际管理中,科研院所要结合自身发展目标和不同岗位员工的工作内容和特征制定科学可行的激励对策,建立多元化晋升途径,拓宽发展空间,丰富教育培训内容,分岗分层合理组织培训活动,改进培训方式,加强创新,积极树立典型人才、营造成才氛围,设立领导和员工双向沟通渠道,建立人才数据库,加强管理针对性,完善薪酬激励制度,建立完善的考核评价机制,由此为科研院所培养更多的综合性人才^[5]。

[参考文献]

- [1]杨立新.事业单位人力资源管理效率提升以及绩效考核策略[J].财经界,2020(36):255-256.
 - [2]何颖.关于事业单位绩效考核的研究:以河南省信阳市某中学为例[J].大众投资指南,2020(23):40-41.
 - [3]吕玮.事业单位绩效考核体系初探[J].机构与行政,2020(11):26-27.
 - [4]杨奎芹.事业单位人力资源管理的现状及有效策略[J].人力资源,2020(12):35-36.
 - [5]赵鹏飞,朱雪梅,郭威.青年科技人才培养机制存在的问题及对策建议——以中国水产科学研究院为例[J].山西财经大学学报,2015,37(2):13-14.
- 作者简介:沈荣(1981.12-)女,汉族,甘肃武威人,2006年8月参加工作,2003年4月加入中国共产党,硕士学位(2013年12月新疆农业大学管理学院农村与区域发展专业毕业),高级经济师。