

中共中国农业科学院党组文件

农科院党组发〔2017〕36号

中共中国农业科学院党组关于印发 《中国农业科学院青年人才工程规划 (2017-2030)》的通知

院属各单位、院机关各部门：

《中国农业科学院青年人才工程规划（2017-2030）》已经中共中国农业科学院党组2017年第12次会议审议通过，现印发给你们，请结合实际认真贯彻执行。

中共中国农业科学院党组

2017年7月12日

中国农业科学院

青年人才工程规划（2017-2030）

习近平总书记指出“青年是祖国的未来、民族的希望，也是我们党的未来和希望”。青年人才作为创新创业中最活跃的力量，是推动我国农业科技创新、支撑农业现代化发展的强劲动力和重要生力军。为贯彻落实中共中央《关于深化人才发展体制机制改革的意见》，进一步加强我院青年人才发展工作，建设一支符合农业科技创新发展要求、服务我院“十三五”科技发展规划及跨越“2030”农业科技战略需求的青年人才队伍，助推世界一流现代农业科研院所建设，制定《中国农业科学院青年人才工程规划（2017-2030）》。

一、形势与需求

（一）形势与要求

1. 新一轮世界科技革命步伐加快，要求青年人才抢抓先机，努力成为若干重要领域和重点方向的“开拓者”和“领跑者”。

经济全球化加剧了农业国际竞争，其本质是农业科技自主创新能力的较量。从当前世界农业科技发展趋势来看，突破性的农业科技革命正在孕育，以生物技术和信息技术为代表的高新技术迅猛发展，农业科技发展步入创新集聚爆发时期。世界农

业科技创新进程加快，各国抢占未来农业科技创新制高点的竞争更加激烈，大力培养和吸引科技人才已成为世界各国赢得国际竞争优势的战略性选择。青年人才作为科技自主创新的生力军，正成为各国重点挖掘和抢夺的战略资源。面对新一轮科技革命和产业变革，要求青年人才必须迎接挑战，抢抓先机，紧扣发展需求，把握科学前沿，引领创新方向，在战略必争的基础、前沿领域和新兴技术领域抢占农业科技制高点，成为若干重要领域和重点方向的“开拓者”和“领跑者”，牢牢掌握农业科技竞争主动权，提升我国农业科技国际竞争力。

2. 实施创新驱动发展战略，要求青年人才快速成长，成为建设创新型国家的核心力量。

党中央、国务院做出了实施创新驱动发展战略和建设创新型国家的重大决策部署，把增强自主创新能力作为提升综合国力和核心竞争力的国家战略。同时，国家全面推进科技体制改革，强化公益类科研机构的社会公益服务职能，推动建立更加高效的国家协同创新体系。面对创新型国家建设的重大机遇，为了进一步释放农业科研院所的科技创新活力和创新潜能，要求青年人才必须把创新驱动作为推动现代农业发展的核心动力，以机制创新推动体制变革，大力推动科技创新，在科技产出水平加快提升、农业科技进步贡献率持续增长、农业对外技术依存度有效降低、科技成果转化水平不断提高等方面做出应有的贡献，努力成为推动我国进入创新型国家的核心力量。

3. 推进农业供给侧结构性改革，要求青年人才积极适应新业态发展，努力肩负起加快我国农业发展方式转变的重担。

推进农业供给侧结构性改革，加快转变农业发展方式，要求科技走在改革队伍的前列，走适应中国国情、中国制度和发展阶段的技术变革道路，加快资源节约型、环境友好型和生态保育型等农业模式创新，在农业用水节约、耕地地力提升、化学肥料农药减施、农业废弃物资源化利用、农田生态保育与环境治理、气候变化等方面，集成综合解决方案并加快生产应用，为农业可持续发展注入新活力。面向农业供给侧改革、农业可持续发展的重大需求，要求青年人才必须积极适应绿色农业、低碳农业、循环农业、智慧农业等新业态的发展，不断提高自身能力和业务水平，努力成为靠得住、顶得上的骨干力量，肩负起支撑农业发展方式转变的重任，助力农业供给侧结构性改革落地。

4. 实现 2030 年农业科技发展目标，要求青年人才不断提高创新效率和活力，在引领我国农业科技跻身创新型国家前列中发挥关键作用。

2030 年，我国农业科技事业将全面发展，创新文化氛围逐渐浓厚，农业科技创新体系进一步完善，拥有一批世界一流的现代科研院所、学科与创新团队，主要领域拥有可持续的科技突破能力、全球创新引领能力和明显竞争优势。面向 2030 年农业科技发展的重大需求，为了抢占对产业发展具有重要影响的关键领域和方向的制高点，要求青年人才必须不断提升创新能

力、活力和效率，有效突破并广泛应用关键核心技术及集成优化技术，在保障我国食物安全、生态安全、资源安全和新型城镇化方面发挥科技引领作用，转变农业发展驱动力，用科技创新引领产业结构升级，提升质量效益竞争力，肩负起使我国农业科技率先跃居世界前列的重任，努力成为我国跻身创新型国家前列的重要支撑，扭转我国科技创新以跟踪为主的局面。

（二）现状与问题

1. 取得的成绩。

——青年人才队伍规模不断壮大。截至 2016 年底，我院专业技术人员 5820 人中，45 岁及以下人员 3823 人，占 65.7%，40 岁以下人员中具有硕博学位人数占 91.0%，青年科技人员已成为我院科技创新的主力军。“十二五”期间，全院通过各渠道引进或培育了一批“青年千人计划”“百千万人才工程”“国家优秀青年基金获得者”等国家级人才计划（工程）人才，“青年英才计划”A、B、C 类人才入选者、“青年英才计划”培育工程入选者院级人才，有效充实了我院各学科青年人才的数量。

——青年人才工作机制日益完善。近几年，我院把深化改革作为推动人才发展的根本动力，积极探索人才队伍发展新机制。启动实施“青年英才计划”科研英才引进工程和培育工程，建立专业技术职务任职资格晋升“绿色通道”，下放副高级专业技术职务任职资格评审权限，开展不同系列专业技术职务任职资格分类评价。各研究所从科研经费、试验条件、教育培训、津贴补助、绩效考核等方面出台具体措施。通过一系列机制创新，最大限度地激发了青年人才创新活力。

——青年人才创新能力持续提升。国家科技体制改革以来，政府财政稳定支持力度显著加大，以院科技创新工程为引擎，以基本科研业务费“五大计划”为支撑，我院青年人才原始创新能力持续提升，国家自然科学基金“青年基金”等项目数量逐年递增，国际科技论文发表量、发明专利申请量和授权量等科技成果产出不断提高，青年人才逐渐活跃于国际学术舞台。

2. 存在的问题。

我院青年科技人才队伍建设工作虽然取得了一定的成绩，但还存在一些亟待解决的问题，突出表现在：一是青年领军人才匮乏。国家自然科学基金杰出青年和优秀青年人才明显偏少，创新工程团队中45岁以下团队首席数量少，40岁以下的首席仅占7%，部分重点学科领域和方向存在人才青黄不接的隐患。二是青年人才队伍结构不合理。青年创新、转化和支撑队伍发展不平衡，转化和支撑队伍建设滞后。青年人才队伍年龄偏大，35岁以下青年人才占全院人才队伍的35%，比中国科学院少14个百分点，青年后备力量不足。三是青年人才成长机制不健全。优秀青年人才举荐和选拔培养举措不够系统，人才分类评价机制不够健全，青年人才技术职务晋升、薪酬待遇和住房保障等方面的自主性不够、竞争力不强，已有“青年英才计划”尚需改进和完善。四是对青年人才建设的紧迫性认识不到位。一流的创新需要一流的人才，建设世界一流现代农业科研院所，需要有一支高水平的人才队伍，也必须有一支规模和质量相匹配的青年人才队伍。目前，我院青年人才队伍状况与我院未来的

发展需求仍有较大的差距，院属各单位对青年人才队伍建设紧迫性的认识仍不够到位，优秀青年人才流失隐患的警觉性不够高，推进高水平青年人才队伍建设的措施不够得力。

（三）战略与需求

1. 面向我院跨越“2030”农业科技发展战略，打造“学科高地”和“卓越创新团队”，亟需建设一支青年创新人才队伍。

面向“2030”农业科技发展战略，为了进一步提升优势学科，打造引领全院跨越发展、支撑世界一流院所建设的“学科高地”，亟需在重点领域引进和培养一批能够攻克重大基础与前沿技术、解决农业产业核心关键技术、集成农业区域发展综合解决方案的“领衔式科学家”型优秀科技创新人才；一批具有开阔的战略思维、国际视野、前瞻能力的“战略科学家”型优秀科技创新人才。为了应对国际农业科技竞争，服务农业现代化发展，加大我院重点学科团队首席科学家后备人选及核心成员后备力量的储备力度，打造支撑“学科高地”发展的“卓越创新团队”，亟需培养一批具备学科带头人潜力的团队首席“接班人”型优秀科技创新人才，一批具有杰出国际运作能力和较强科研创新能力的“外交家”型优秀科技创新人才。通过引进和培养一批优秀科技创新人才，引领和推动建设一支青年创新人才队伍。

2. 引领和支撑现代农业发展，推动我院科技成果转化应用，亟需建设一支青年转化人才队伍。

为加速我院科技成果转化和应用，引领和支撑现代农业发展，增加农业科研院所的发展活力，亟需培养一批具备一定学

科专业背景、熟悉市场需求、具备商业谈判和产业运行能力的青年转化人才；一批熟知科研发展规律、能为我院科技成果转化工作提供政策建议的青年转化人才；一批具有法律和农业双重背景、能开展成果价值评估、合同审议、法律咨询等产权保障工作的青年转化人才；一批具备科技创新能力、敢于创业、能够让科研真正为产业服务的青年创业人才。通过引进和培养一批优秀转化人才，引领和推动建设一支青年转化人才队伍。

3. 统筹我院科技创新体系建设，提升技术支持对科学研究的保障作用，亟需培养一支青年支撑人才队伍。

为满足我院改革创新、跨越发展的需要，统筹兼顾科技创新体系建设，大力提升技术支持对科学研究的保障作用，亟需培养一批在科研特殊需求领域内拥有特殊技术专长，具有对科研仪器设备集成创新、改造、功能开发的高水平专业技术能力的青年技术支撑人才；一批从事出版编辑、科学普及、知识传播、保密体系建设以及质量监督检查等公共服务工作的青年支撑人才。通过引进和培养一批优秀支撑人才，引领和推动建设一支青年支撑人才队伍。

二、思路与目标

（一）总体思路

科技竞争的本质是人才竞争，科技进步的轨迹就是科技人才成长的轨迹。面向世界农业科技前沿，面向国家农业重大需求，面向“三农”主战场，围绕我院“顶天立地、跨越发展”的总体部署和建成“世界一流现代农业科研院所”的发展目标，

遵循青年人才成长规律，针对青年人才队伍存在的突出问题，按照“优化结构、高端引领、完善机制、强化支持、营造环境”的思路，立足重点领域，服务“学科高地”和“卓越创新团队”，加快选拔优秀青年人才，引领创新、转化、支撑三支队伍建设，为稳步实施科技创新工程、推进落实我院“十三五”科技发展规划及跨越“2030”农业科技发展战略，奠定坚实的人才基础。

（二）基本原则

——需求导向。面向国家创新驱动发展战略要求和跨越“2030”农业科技发展需求，在基础前沿、核心技术、区域发展等重点农业科技领域选拔和培养青年人才，建设创新、转化和支撑三支青年人才队伍。

——高端引领。选拔和培养优秀科技创新人才、优秀转化人才、优秀支撑人才等优秀青年人才，引领科学（技术）中心和卓越创新团队建设。

——引育并举。坚持培养自有人才与引进急需人才并重，不拘一格，广纳贤士，系统培养，多元评价，形成多层次、多渠道的人才引进培育新格局。

——统筹资源。创新青年人才发展资源配置方式，统筹和优化配置院创新工程、基本科研业务费、国家主体科技计划等各类项目资源，突出重点、分类支持。

——院所协同。坚持院为统筹、所为主体，院所共同组织实施。研究所作为科技创新、科研管理和引人育人的主体，对

各类人才予以经费及其它科研条件支持，院里统筹青年人才发展的总体布局和政策环境，择优配套支持。

(三) 实施目标

1. 总体目标。

通过实施青年人才工程，建成整体规模适度、结构功能明晰、学科布局合理、年龄梯次配备、以服务“三农”为己任的创新、转化和支撑青年人才队伍。到2030年，45岁以下的青年人才总规模力争达到4750人左右，持续稳定在科技人才总量的2/3，其中优秀青年人才总量达到570人左右，使我院青年人才成为与农业科研国家队地位相匹配、能担负起我院“顶天立地、跨越发展”重任、在科研服务“三农”中发挥领头羊作用的青年主力军，成为推动我院科学（技术）中心和卓越创新团队建设的核心支撑力量，成为进入创新型国家前列的农业科研生力军。

2. 具体目标。

依据我院科学技术发展“十三五”规划和跨越“2030”农业科技发展战略，到2030年实现以下具体目标：

——建设一支3450人左右规模的青年创新人才队伍。其中，围绕我院规划建设的10个世界级科学中心和24个国家级科学技术中心、拟重点培育的创新工程团队（包括173个卓越创新团队），重点选拔和培养400名左右具有成长为领衔式科学家和战略科学家潜力、或具有团队首席潜质、或具有国际合作突出能力的优秀科技创新人才。

——建设一支 340 人左右规模的青年转化人才队伍。其中，选拔和培养 70 名左右推动重大科技成果转化应用的优秀转化人才。

——建设一支 960 人左右规模的青年支撑人才队伍。其中，选拔和培养 100 名左右掌握重大关键技术和技能，能够解决关键技术、核心部件难题的优秀支撑人才。

3. 阶段目标。

按三个阶段部署：

到 2020 年，我院青年人才总规模达到 3900 人左右，其中创新人才队伍规模达到 2830 人左右，转化人才队伍规模达到 280 人左右，支撑人才队伍规模达到 790 人左右。选拔和支持优秀青年人才 160 人左右，其中优秀科技创新人才 115 人左右，优秀转化人才 20 人左右，优秀支撑人才 25 人左右。

到 2025 年，我院青年人才总规模达到 4300 人左右，其中创新人才队伍规模达到 3125 人左右，转化人才队伍规模达到 305 人左右，支撑人才队伍规模达到 870 人左右。选拔和支持优秀青年人才 365 人左右，其中优秀科技创新人才 260 人左右，优秀转化人才 45 人左右，优秀支撑人才 60 人左右。

到 2030 年，我院青年人才总规模达到 4750 人左右，其中创新人才队伍规模达到 3450 人左右，转化人才队伍规模达到 340 人左右，支撑人才队伍规模达到 960 人左右。选拔和支持优秀青年人才 570 人左右，其中优秀科技创新人才 400 人左右，优秀转化人才 70 人左右，优秀支撑人才 100 人左右。

三、主要任务

(一) 优化青年人才队伍结构

围绕世界一流现代农业科研院所的发展目标,重点在我院建设创新、转化、支撑三支青年人才队伍,通过优化青年人才队伍结构,建立完整的创新链,全面提升我院科技创新、转化和服务能力。

1. 建设一支青年创新人才队伍。

青年创新人才是我院科技创新队伍中最为活跃、最为积极的因素。在我院建设一支年龄、专业、学科结构合理、动态优化,创新力可持续,积极面向国内外开放交流的青年创新人才队伍,是进一步加强我院青年人才队伍建设的中中之重。通过以岗位管理、分类评价和绩效激励为抓手,不断创新人才队伍管理机制,激发青年创新人才的创新创造活力,营造青年人才脱颖而出的良好氛围和环境,持续提升青年人才科技创新能力,使青年创新人才队伍的规模到 2030 年达到 3450 人左右。

2. 建设一支青年转化人才队伍。

青年转化人才是将科技创新能力转化为国家发展驱动力的关键所在。在我院建设一支拥有核心技术和自主知识产权、富有市场经营经验的青年成果转化人才队伍,对加速科技成果转化,增加农业科研院所的发展活力具有十分重要的意义。通过打造适合转化人才特点的职业发展通道,为创新创业创造良好环境,鼓励拥有核心技术和自主知识产权的优秀人才创办科技

型企业，通过商品化、产业化的手段将农业创新成果转化为现实生产力，强化激励措施，持续提升青年人才的转化能力和活力，使青年转化人才队伍的规模到 2030 年达到 340 人左右。

3. 建设一支青年支撑人才队伍。

科研支撑人才是科技创新活动和创新体系建设的重要保障。在我院建设一支技艺精湛的从事实验技术、农业技术、工程技术、图书出版的青年支撑人才队伍，为保障科研活动正常进行、提高科研效率发挥重要的支撑、服务、保障作用。通过结合院支撑体系建设，培养稳定的关键支撑人才，在职业发展上与科研人才一视同仁，同时发挥支撑人才协同配合的作用，围绕科研目标和方向，统筹兼顾技术支撑和公共支撑，持续提升青年人才为科研活动提供技术和智力支持的能力，使青年支撑人才队伍的规模到 2030 年达到 960 人左右。

（二）加强优秀青年人才选拔培养

突出“高精尖”的导向，在三支队伍中选拔和培养优秀科技创新人才、优秀转化人才和优秀支撑人才等优秀青年人才 570 名左右，统筹优秀人才协调发展，引领科学（技术）中心、卓越创新团队建设，促进三支队伍建设，形成各类人才梯次配备、合理分布的格局。

1. 选拔一批优秀科技创新人才。

以提高我院核心竞争力和国际影响力为目标，选拔和培养 400 名左右的优秀科技创新人才，为我院两类“学科高地”建设

提供核心支撑，为三类“卓越创新团队”建设储备后备力量。

其中：

以我院学科集群以及规划建设的作物种质资源与基因改良、农业生物安全、水稻生物学与遗传育种、预防兽医、动物营养与饲料、棉花生物学与遗传育种等 10 个“世界级农业科学中心”和 24 个“国家级农业科学技术中心”为重点，在 45 岁以下的青年科技创新人才队伍中，按照“研究方向处于世界科技前沿领域，在本研究领域做出过具有突出贡献的科研成就和重大标志性成果，具有重要国际学术影响力，具有前瞻性和国际眼光，具备成长为领衔式科学家和战略科学家的潜力”的参照坐标，选拔和培养 40 名左右的青年领衔式科学家和青年战略科学家。

以我院作物种质资源创新与利用、超级稻育种、作物虫害监测与控制、动物流感基础和防控、家畜营养与调控、棉花抗逆遗传改良等“国际知名创新团队”“国内领先创新团队”和“行业特色创新团队”为重点，在 40 岁以下的青年科技人员群体中，按照“符合院‘十三五’科技发展规划、跨越‘2030’农业科技发展战略中确立的重点方向，具有主持重大科研任务和引领重点学科建设的学术潜力，具备领衔创新团队发展的领导能力；或者具备较强的科研创新能力，与国外科研机构或组织保持良好合作关系，熟悉国际惯例，通晓国际规则，具有较强的跨文化沟通能力及杰出的国际运作能力”的参照坐标，选拔和培养

360 名左右的具有学术带头人潜质或国际合作突出能力的团队首席“接班人”和国际合作人才。

2. 选拔一批优秀转化人才。

以推进我院重大科技成果转化和应用，引领和支撑现代农业发展为重点，在 40 岁以下的青年转化人员群体中，按照“具备技术转移和服务推广的专业素养，能够运用自主知识产权进行转化或者进行创业的科技人才，具备卓越经营管理才能，创业项目符合我国战略性新兴产业发展方向”的参照坐标，选拔和培养 70 名左右的优秀转化人才。

3. 选拔一批优秀支撑人才。

以提高科研活动效率、推动技术创新为重点，在 40 岁以下的青年支撑人员群体中，按照“掌握重大关键技术和高水平专业技能，能够解决关键技术、核心部件难题，或者从事学科评价、网络信息、出版编辑、质量管理体系建设等公共支撑工作，能够带领技术团队为科研创新提供良好技术支撑”的参照坐标，选拔和培养 100 名左右的优秀支撑人才。

（三）创新青年人才选拔培养机制

1. 创新青年人才引进和培养机制。

创新人才引荐“输入”渠道，建立健全精准引进与柔性引进相结合的人才管理机制，拓宽青年人才引进来源。一方面完善人才精准引进机制，围绕学科和产业发展需要，面向急需人才的缺口，持续引进一批“高精尖缺”人才；另一方面实施人

才柔性引进，按照“不求所有，但求所用”的原则，吸引海内外青年人才以灵活多样方式提供智力支持服务。完善青年人才培养机制，尊重人才成长规律，准确把握不同类型人才特点和需求差异，进行分段培育。一方面通过各种方式积极做好人才推介“输出”工作，大力举荐青年人才承担国家重大科研项目、参与国家重大决策咨询、到重要岗位任职，鼓励支持青年人才更广泛地参加国际学术交流与合作；另一方面，针对三支青年人才队伍建立相应的培训体系，搭建青年人才交流、合作平台，强化青年人才凝聚力。

2. 完善青年人才选拔机制。

制定人才选拔标准。根据我院对青年人才需求，科学制定各类人才的入选条件，在基本条件的基础上，细化每一种类型人才的具体选拔标准，以创新能力、业务水平、工作潜力为主要测评内容，注意人才测评体系与培养目标的有效对接。拓宽人才选拔的渠道。重视专家举荐制、群众推荐制等方式，根据人才需求主动征求有关专家的意见，邀请其推荐出需要的人选，对多数群众认可的人才要优先任用，加强锻炼、促其成才。拟定人才选拔程序。组织开展人才选拔通告发布、报名材料接收、报名材料初审、专业评审和评价结果的审定，严格规范每一个步骤。

3. 推进青年人才分类评价。

实施人才分类评价，针对不同类型的人才，制定不同的评价指标体系，采取定量评价与定性评价相结合的方法，建立指

标全面、结果可靠的考核机制。对科研人才目标导向科技创新与重大成果产出，兼顾单位考评与同行评价，注重发展潜力和创新贡献；对支撑人才目标导向关键技术构建与高水平技术服务能力建设，注重技术水平和对科研支撑的贡献；对创业转化人才目标导向重大成果转化应用，注重取得的社会和经济效益。开展第三方评价，由专业第三方机构设计评价体系，合理设置评价项目、评价指标、评价等级，对候选人的素质条件和发展潜力，进行定性与定量相结合的综合评判，给出评价意见。

4. 健全青年人才激励机制。

推动形成体现知识和智力价值的收入分配机制，建立绩效工资稳定增长机制，重点向优秀青年人才倾斜，加强对各类人才的分类激励力度，进一步凝聚、稳定我院各类高层次人才。支持科研人员通过在企业兼职兼薪获得合法收入，全面激发科技人才创新创业的积极性，鼓励和支持各种身份科技人员通过成果应用体现创新价值，营造激励创新转化的公平竞争环境。设立“引才伯乐奖”和“育才伯乐奖”，奖励一批积极组织开展引才和育才工作，对优化本单位人才队伍结构，提升人才队伍整体水平和层次有显著贡献的个人或单位，充分发挥我院高层次人才在青年科研人才成长中的“传、帮、带”作用，调动全院引人育人的积极性。

（四）营造青年人才成长环境

1. 优化人才管理环境。

提升青年人才管理工作自主性。在国家政策制度框架下，

由研究所根据学科发展需求和自身发展需要开展人才管理工作，科学合理地提升我院在人员编制管理、职称评定、绩效分配、科技成果转化收益分配等人才管理方面的自主性，实行有利于开放、协同、高效创新的扁平化管理结构。营造有利于激励创新、人尽其才、繁荣学术的人才管理环境，理顺科研、转化、支撑等人才晋升通道，为高层次人才、急需紧缺人才设置相应的晋升“绿色通道”，突破现有薪酬、职称、职务等方面的限制，大胆启用青年人才。

2. 加强创新文化建设。

营造创新文化，树立以严谨求实、潜心科研、开拓进取、追求卓越、服务“三农”、崇尚奉献为核心的价值观，建设“人民青年科学家”队伍。积极构建吸引人、留住人、激励人、造就人的发展机制，营造尊重知识、尊重劳动、尊重人才、尊重创造的软环境。优化科研学术环境，树立良好学风，大力提倡科学求真、正直诚信的学风，倡导科学道德，弘扬科学精神。打造学习型人才队伍，强化各类人才的岗位责任意识，提高业务能力，建设一流作风。促进优秀青年科研人才脱颖而出，重视发挥青年人才科研生力军作用，支持更多年轻科学家担任项目负责人，组建团队承担重点课题，成长为学术带头人。鼓励青年科技工作者平等开展学术讨论和争鸣，发表学术上新观点、新学说。

3. 激发创新创业活力。

按照《中国农业科学院鼓励科研人员创新，促进科技成果

转化的实施办法》的要求，进一步加强我院知识产权管理，完善科技成果确权、成果产权交易、转化收益分配、知识产权保护、科技人员持股兼职和离岗创业等规章制度，提升科技创新和成果转化水平。通过执行各项激励措施，充分调动、发挥科研人员的积极性和创造性，提升科技创新效率和成果转化效益。树立创新创业的意识，积极培育企业家精神，激发科研人员创新创业热情和活力，保护创新创业人员的创新收益和财产权。同时，加强产业孵化平台建设，壮大创新创业平台规模，推动产学研融合发展，强化人才创新创业金融支持。最大限度地发挥创新创业型人才的潜力，为践行创新型国家提供源源不断的人才支持。

四、组织措施

（一）提高思想认识

人才工作事关全局，事关未来。院所各级领导要进一步提高思想认识，充分认识新形势下做好人才工作、加快人才发展的重要性，统一思想，凝心聚力，切实增强做好人才工作的政治责任感和历史使命感，把人才工作摆到更加突出的位置。善于用战略思维、开放视野和发展观点从战略和全局的高度，谋划和推动我院新时期青年人才发展工作，为实现顶天立地、跨越发展和建成世界一流现代农业科研院所目标提供坚强的人才支撑。实行院所两级人才工作目标责任考核，建立对青年人才工程实施情况的监测、评估、考核机制，加强督促检查，将青

年人才工作成效作为研究所领导班子评优、落实党建工作责任制情况考核和研究所评价的重要指标。真正把党管人才的原则体现到人才工作的各个方面，落实到人才队伍建设的各个环节。

（二）加强组织领导

加强组织领导，落实实施主体责任。实施院级统筹、所为主体的院所两级负责制，成立院所两级人才工作领导小组，加强组织领导，构建高效的青年人才工作组织体系，明确在落实规划目标中的主要任务和责任权限。院级人才工作领导小组负责统筹协调、领导指导青年人才工程的设计和实施，谋划未来人才布局需求，给予人才引育、激励、保障等政策导向和必要的配套支持，确保人才管理体制机制创新、资金保障、服务体系等任务落地实施。所级人才工作领导小组负责本单位各项人才工作的落实和跟踪管理，制定具体的人才发展规划和实施方案，充分发挥研究所在人才引进、培养、使用、管理中的主体作用，密切关注各类人才的工作和发展需求，在经费、科研及生活条件保障等方面承担主体责任。

（三）设立专项资金

以满足人才需求为核心，合理保障对人才发展的优先投入。优化统筹创新工程、基本科研业务费、修购专项、科研项目间接经费等自主科技资源，同时发挥我院人才资金的引导和撬动作用，建立多元投入机制，多渠道吸引企业、社会捐赠资金，鼓励、支持设立院所两级人才发展专项资金，制定专项管理办

法，为我院青年人才工程提供充分的经费保障。完善分级分类人才资助支持体系，人才发展专项资金优先向优秀青年人才倾斜。加大激励措施，确保人才经费专款专用，为优秀人才提供相对充裕的实验办公用房、相对充足的科研经费、研究生指标等科研条件保障，积极协调解决和进一步切实落实薪酬、补贴、住房、落户、配偶工作、子女入学等生活保障措施，切实落实各项工作和生活保障措施。

（四）强化支持保障

拓展和完善“青年英才计划”，继续加强对优秀青年人才的引进与培养。改进“科研英才引进工程”，研究所根据学科发展和创新团队建设需要，制定岗位设置方案，实行自主招聘、自主支持、自主培养，院给予相应科研工作经费支持。继续实施“科研英才培育工程”，按照“一人一策”的培养方式，助推全面提升综合素质。启动实施转化英才、支撑英才培育工程，制定相关实施方案，明确遴选标准、培育对象和培育措施。强化对各类优秀人才的名师指导，各类优秀人才自主选择海内外知名专家担任其成长导师或协作导师，从而加强我院与外单位的人才智力共享。强化对各类青年人才的教育培训，依托研究生院，加大国家级专业技术人员继续教育基地建设力度，研究探索创新、支撑、转化等各类科技人才的培训措施。推进对各类青年人才的国际化培养，拓宽科研人员国际学术交流合作的渠道，积极推送优秀人才进入国际组织任职，建立各类优秀人才

出国（境）培训制度，为参与国际竞争、实施农业“走出去”战略提供有力的人才支撑。

（五）实行动态管理

加强对各类优秀青年人才的动态管理，畅通优秀人才培养队伍进出口，达到人才队伍合理流动的目的，实现能者上、庸者让的目的，使各类优秀人才充满创新生机和活力。建立青年人才动态发现机制，构建各类人才的网上申报、评定平台，加大对人才的发现、培养、使用力度。对各类人才进行严格评价和考核，合理确定人才考核周期、考核频次、评价形式、评价内容等，将评价结果作为继续支持与否、是否能够享受相关计划待遇的主要依据。建立完善人才退出机制，依据“优胜劣汰”实施动态调整，对业绩平庸、创新能力弱的人选予以淘汰，并及时将优秀人才选拔补充进来。完善青年人才信息平台建设，有序推进人才信息数据库建设，完善全院各类人才信息统计、分析和发布机制，逐步形成有效的人才宏观调控管理机制。

2014年5月5日

中国科学院图书馆

