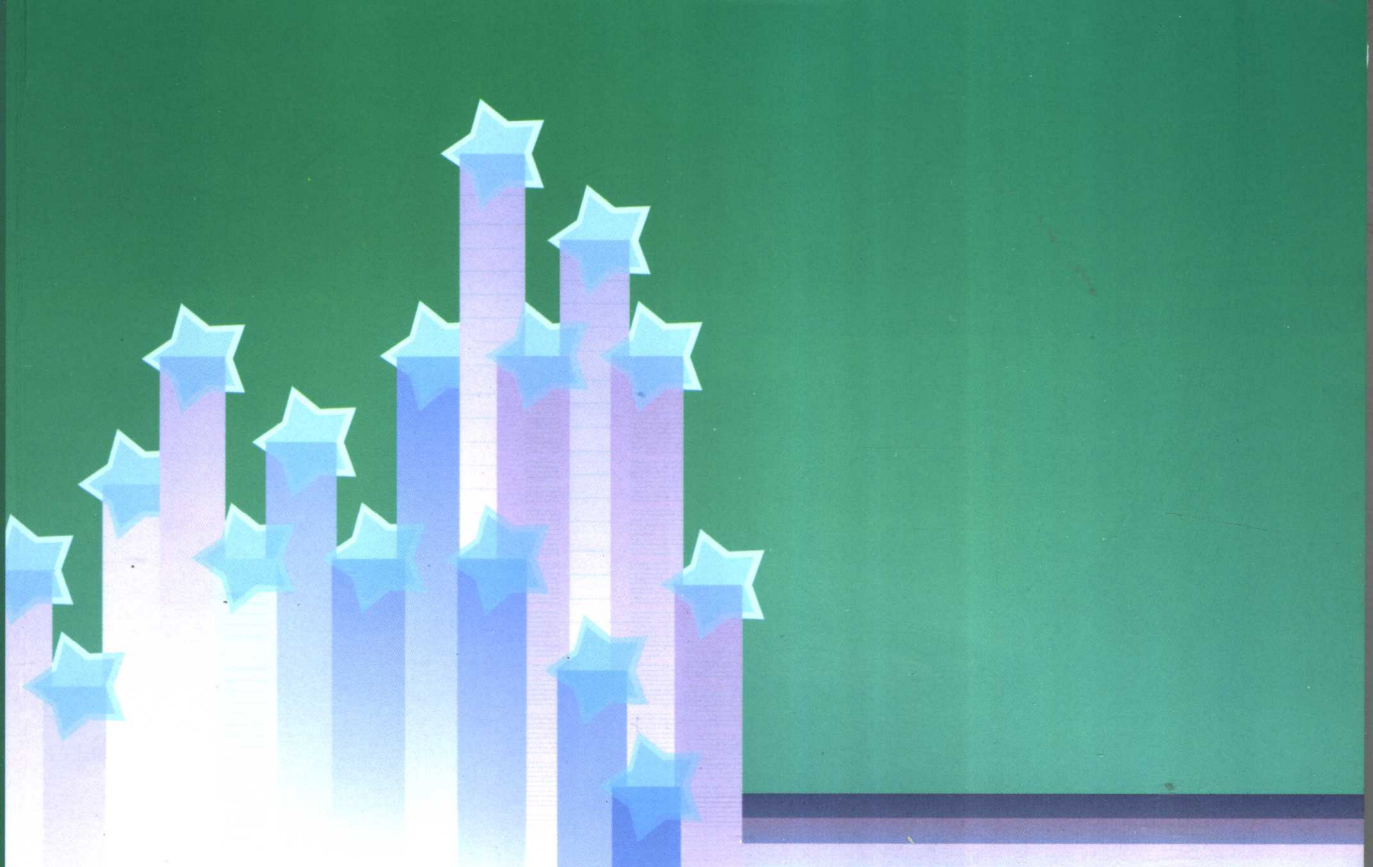




农业科技人才工作 改革与实践

中国农业科学院人事局 编

中国农业科学技术出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

农业科技人才工作改革与实践/中国农业科学院人事局编. —北京: 中国农业科学技术出版社, 2006. 10

ISBN 7-80167-573-8

I. 农... II. 中... III. 农业-行政事业单位-人事制度-体制改革-中国-文集 IV. F324-53

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2006) 第 123587 号

责任编辑 梅 红 闫庆健

责任校对 贾晓红

出版发行 中国农业科学技术出版社

北京市中关村南大街 12 号 邮编: 100081

电话: 010-62189012 010-68975144

经 销 者 新华书店北京发行所

印 刷 者 北京华正印刷有限公司

开 本 787mm × 1092mm 1/16

印 张 17.5

字 数 400 千字

版 次 2006 年 10 月第 1 版

印 次 2006 年 10 月第 1 次印刷

印 数 1 ~ 600 册

定 价 45.00 元

版权所有 · 翻印必究

《农业科技人才工作改革与实践》

编 委 会

主 编 贾连奇

副主编 郝志强 赵玉林

编 委 (以姓氏笔画为序)

李 卫 吴限忠 赵玉林

段成立 郝志强 贾连奇

序

“十一五”期间将是我国发展现代农业、建设社会主义新农村的重要历史时期，也是建设国家农业科技创新体系、发展农业科学技术的关键阶段。2005、2006年的中央一号文件、《中华人民共和国国民经济和社会发展第十一个五年规划纲要》以及中央农村工作会议和全国农业科技创新大会，都围绕粮食增产、农业增效、农民增收和社会主义新农村建设提出了具体要求，进一步明确了今后一段时期我国农业科研与科技创新工作的战略与重点。新的形势与任务，对农业科研机构的改革和人才工作提出了新的更高的要求。我们必须按照中央的总体战略部署，以全面提高我国农业科技自主创新能力为目标，加强高层次人才队伍建设，深化内部运行机制改革，努力营造良好的科研氛围和创新环境，创造多出人才、多出成果的良好局面。

经过二十几年的改革与发展，农业科研单位在人才培养与内部运行机制改革方面进行了不懈的探索和实践，取得了显著成绩，农业科技队伍不断壮大，整体实力增强，在部分学科领域具备了世界领先和跟踪世界前沿的能力。截至2004年底，全国共有农业科研机构1147个（按研究所统计），现有从业人员9.6万人，其中从事科技活动的人员总数为5.8万人，培养了一批能够跟踪世界前沿的领军人才，取得了一批世界瞩目的科研成果，在基础研究领域不断取得新的进展，应用技术攻关研究成果显著，基础设施与科研条件逐步改善，稳步走出了一条依靠自主创新推动农村经济发展的道路。同时，各单位通过深化人事制度改革，建立了良好的科研秩序。在实行岗位聘用制和领导干部竞争上岗、专业技术职务评聘制度改革、建立有效的激励约束机制、实施分配制度改革以及完善考核评价体系等方面，已经初步建



立起一套适合我国国情和特点的运行机制，探索出“三元结构”工资制、年薪制以及知识、技术等要素参与分配的符合单位发展要求的分配方式，并实行专业技术职务评聘分开、首席科学家制等岗位聘任制度，调动了广大科研人员的积极性。

伴随着人类科技事业的快速发展和实验方法、手段的不断更新，科学研究不断趋于专门化、深层次，专业划分越来越小，科研人员的分工越来越细，重大科技攻关的完成将依赖于科学家之间密切分工与协作，同时经济社会发展中面临的问题却是越来越复杂。因此，农业领域的重大科技创新必然要依靠农业科研单位的联合与协作。培养高层次农业科研人才、建立良好的运行机制同样需要农业科研单位的共同努力。为此，中国农业科学院牵头，和江苏省农科院一起，在南京市举办农业科研单位人才队伍建设与人事制度改革研讨会，交流经验、探讨问题、推动工作，很有意义。将各单位提交会议的论文结集出版，把各个单位在人才队伍建设与内部运行机制改革方面的经验汇总在一起，内容非常丰富，既有理论探索，也有具体做法和成功的经验，同时也分析了面临的一些困难，充分显示了农业科研单位人事人才工作的整体水平，我看后颇感欣慰。希望农业科研单位的广大组织人事干部，以“三个代表”重要思想为指导，深入贯彻“十六大”特别是十六届五中、六中全会精神，以科学发展观统领全局，不断加强高层次农业科研人才队伍建设，深化科研单位内部运行机制改革，加强沟通与交流，推动联合和协作，为提高农业科技人才工作水平和农业科技自主创新能力，实现我国农业和农村经济的全面、协调、可持续发展做出新的、更大的贡献。

中国农业科学院院长

翟虎渠

2006年10月

前 言

经过 20 几年的科技体制改革和探索，农业科研单位人事人才工作取得了显著成绩，积累了丰富的经验，为推动农业科技进步和农业发展做出了重大贡献。同时随着各领域改革的不断深入，人事人才工作也面临着许多新的情况和挑战，为加强农业科研单位人事部门的互相沟通和联系，共同研究人事人才工作的新方法，探索高层次农业科研人才培养和深化内部运行机制改革的新途径，总结和交流经验，由中国农业科学院牵头，与江苏省农业科学院一起，于 2006 年 10 月在南京市召开全国农业科研单位人才队伍建设与人事制度改革研讨会。会议得到各省（市、自治区）农科院、中国农业科学院院属各单位的大力支持和积极参与，与会单位结合自身改革的实际，认真准备了会议交流材料，内容涉及人才队伍建设、分配制度改革、职称改革、岗位管理、人员聘用、考核评价等多个方面。为方便交流，我们对论文进行收集、整理并编印成册，供广大组织人事干部工作过程中参考。编辑过程中充分尊重文章作者的意见，只对个别文字做少量修正。

由于时间仓促，水平有限，本书在编辑中难免有疏漏和不妥之处，敬请读者提出宝贵意见。

编委会

2006 年 10 月 10 日

目 录

序	(1)
前言	(1)
实施“杰出人才工程” 加强高层次人才队伍建设	(1)
加强农业高层次人才培养 为新农村建设作贡献	(6)
实施人才战略 为提高农业科技创新能力提供有力保障	(11)
提升人才能力的科学方法与实践探索	(15)
以“三个代表”重要思想为指导 加强人才队伍建设 提高科技人才 创新活力	(18)
深化人事制度改革 全面实行聘用制	(25)
我院人才引进与流失状况调研	(31)
加强创新团队建设的实践与思考	(34)
改善人才环境 激发创造潜能 大力提升农业科技创新竞争实力	(39)
坚持不懈地把人才作为提高科技自主创新能力的关键	(45)
创新人才工作机制与加强人才队伍建设的探索和体会	(49)
加强农业科研单位人才队伍建设的实践与思考	(54)
以创新人才工作机制为动力 大力实施“人才兴院”方略	(59)
正确把握六个辩证关系 全面加强人才队伍建设	(65)
我院人才队伍建设的现状、问题及对策	(71)
围绕提升创新能力的目标 加强人才队伍建设	(75)
抓创新团队建设 促农业科技事业发展	(79)
加强激励机制建设 打造强大科研团队	(83)
实施人才强院战略 促进农业科技事业发展	(86)
搞好人才队伍建设 推进农业科技事业发展	(93)
专业技术人才培养工作现状与思路	(97)
搭建平台 优化环境 凝聚人才 努力建设高素质的农业科技创新队伍	(102)
加强人才队伍建设 推进人事制度改革 促进我院各项事业稳步发展	(106)



适应科研机构管理体制改革的需要 加强我院人才队伍建设	(111)
队伍建设是后勤工作创新发展的关键	(115)
浅议高绩效科研团队的构建	(120)
我所科技人才队伍建设的基本做法和今后的工作思考	(127)
加强人才队伍建设 构建和谐单位	(132)
构建科研单位激励新机制	(136)
以科研团队建设促进科技创新能力提升	(142)
造就高素质科研团队 不断提升科技创新能力	(148)
人事制度改革的实践与思考	(153)
对研究所全员聘用制度的认识和思考	(158)
人才是研究所跨越发展的关键	(162)
更新观念 创新机制 积极探索人才队伍建设新思路	(166)
用科学发展观指导人事制度改革	(169)
开发人力资源 构建和谐社会	(172)
浅谈农业科研院(所)技能型人才培养	(176)
大力实施人才强所战略 不断增强研究所的自主创新能力	(178)
坚持以人为本 探索人事制度改革	(182)
大改革走出希望之路	(187)
我所科技人才队伍建设的实践与思考	(193)
人才与人才环境	(197)
人事工作改革的实践与探索	(202)
科技人才队伍建设实践与对策	(208)
加强人才队伍建设 提高科技创新能力	(213)
完善激励机制 吸引稳定人才 围绕重点学科 建设创新团队	(221)
做好“事业留人 感情留人 机制留人” 努力构筑研究所人才高地	(225)
更新观念 创新机制 扎实有效地做好人才工作	(230)
以人为本 以研为本 努力构建农业科研单位核心竞争力	(234)
人才队伍建设和人事制度改革的实践与思考	(239)
尊重人才 创造环境 激发科技人才创新激情和活力	(246)
构建有效的激励机制 促进创新能力的提升	(250)
浅谈我所人才队伍建设	(261)
以人为本 扎实做好人才工作	(265)
加快人才队伍建设 培育一流科研团队	(268)



实施“杰出人才工程” 加强高层次人才队伍建设

中国农业科学院人事局

党的“十六大”报告指出，科学技术的竞争，关键是知识和人才的竞争，是开发和创新能力的竞争。“十五”以来，中国农业科学院党组坚持科学的发展观和人才观，全面实施“人才强院”战略，以组织实施杰出人才工程和加强创新团队建设为重点，不断加强高层次人才队伍建设。通过4年来的不懈努力，我院科技人才队伍的整体素质有了明显提高，改善了人才结构，提升了学术地位，自主创新能力和对外竞争实力不断增强。

一、立足长远，精心谋划，全面实施“杰出人才工程”

“国以才立，政以才治，业以才兴”，精辟地论述了人才的重要性，高层次人才队伍建设更是一项战略性、长期性的系统工程，在建设过程中，需要领导的勇气和胆识，需要科学规划和精心组织，需要经费保障和条件支持，需要良好环境和制度保证。

1. 明确发展目标，统一思想认识，是加快高层次人才队伍建设的重要前提。“十五”初期，中国农业科学院党组根据国家农业发展需要、国际科技竞争形势和我院发展壮大的实际需要，高瞻远瞩地提出了未来十年的宏伟发展目标和人才强院战略。即用5~10年时间，把中国农业科学院建设成为具有国际先进水平的农业科技创新中心、国内一流的农业科技产业孵化中心、国际农业科技合作与交流中心和高层次农业科技人才培养基地（简称“三个中心、一个基地”）。为了实现这一目标，院党组于2002年初决定实施“杰出人才工程”，并将此项工作列为我院“十五”期间人才强院战略的工作重点。为了合理配置人才资源，形成人才梯队，计划在5年内面向海内外公开招聘一级岗位杰出人才30~50名，二级岗位杰出人才100~120名，三级岗位杰出人才400~500名。造就一支学科专业优势明显，人才梯队结构布局合理，自主创新能力强的高层次农业科技人才队伍。

为加强“杰出人才工程”的组织领导，院专门成立了杰出人才招聘工作领导小组，由党组书记、院长亲自挂帅任组长，党组副书记任副组长，各研究所也都相应成立了以所长为组长的领导小组，为全面实施我院“杰出人才工程”提供了有力的组织保证。

2003年底党中央召开全国人才工作会议，作出了实施人才强国战略的重大决策，从而进一步为我院的人才工作指明了方向，“人才强院”战略更加深入人心，院所各级领导以致全院职工普遍认识到，“杰出人才工程”是我院积极应对国内外激烈竞争、提高综合实力和核心竞争力的必然要求；是适应农业科技新形势的需要；是实现我院“三个中心、一个基地”的有力保证。



2. 优化学科布局, 规划招聘岗位, 是做好高层次人才选拔的重要基础。围绕“三个中心、一个基地”的发展战略目标和新时期我国农业、农村经济发展的需要, 以学科建设和重组为切入点, 经过深入分析论证, 明确了学科发展重点, 研究确定作物科学、畜牧兽医科学、农业微生物科学、农业资源与环境科学、食品科学及工程、农业质量标准与检测、农业信息学、农业工程学、农业经济与科技发展等9大学科领域和41个一级学科、173个二级学科作为建设重点。通过9大学科群的优化重组, 突出加强基础学科建设和科技创新工作, 体现了学科交叉、渗透与融合, 形成了面向现代农业, 结构合理、重点突出的学科体系。

根据杰出人才招聘的总体规模, 以“9大学科群、41个一级学科”的建设为中心, 结合人才梯队建设情况和现实工作实际需要, 科学配置杰出人才招聘岗位, 研究制定每年的招聘计划。在岗位设置中, 围绕学科建设需求和总体布局, 根据人才拥有状况, 通过由上到下和由下到上的做法, 规划杰出人才招聘岗位, 既体现全院的整体规划, 又兼顾研究所的实际需要, 做到科学设岗, 按岗招聘, 突出了招聘重点和针对性。

3. 坚持工作规范, 严格选拔程序, 是促进高层次人才脱颖而出的重要环节。为加强和规范杰出人才招聘与管理工作, 院党组相继出台了《中国农科院杰出人才招聘实施办法》、《杰出人才管理实施细则》、《中国农科院加强优秀团队人才引进的管理办法》, 明确了《杰出人才聘用合同》, 制定了《做好杰出人才接收职责和上岗工作流程》等一系列规章制度和工作规范, 使招聘管理工作有章可循。在公开招聘的受理申报材料、同行专家初审、专业学组评审以及杰出人才领导小组审定各环节中, 依据文件规定和工作方案, 始终遵循“公开、平等、竞争、择优”和“质量第一、宁缺勿滥”的原则, 坚持标准条件的统一, 确保杰出人才招聘的质量。

4. 坚持以人为本, 提供良好条件, 是聚集高层次人才的重要手段。为给杰出人才创造良好的科研条件和生活待遇, 使杰出人才更好地发挥作用, 院党组下大决心, 多方筹集资金, 整合资源, 紧缩其它开支, 加大对杰出人才的扶持力度。为一级岗位杰出人才提供250万元的仪器设备费、150万元科研启动费、100平方米住房或50万元的安家费、不少于10万元的年薪; 为二级岗位杰出人才提供140万元的科研启动费、80平方米的住房或40万元的安家费、不少于8万元的年薪; 三级岗位杰出人才以研究所为主, 落实不少于6万元的年薪待遇。到目前为止, 我院已为杰出人才投入仪器设备购置费13038万元, 科研启动经费10663万元; 院、所共同为杰出人才在科研项目争取、科研助手配备、实验与办公用房安排、研究生招生等其他方面给予了大力支持, 并协助他们解决子女上学、配偶工作等方面的难题, 为他们提供周到热情的服务, 使杰出人才有更多的精力和时间投入到科研工作中。

通过重点人才、重点学科、重点项目三位一体的集中支持, 为杰出人才的科技创新提供了基础条件和物质保证, 有效地吸引并稳住了一批高层次人才。我院一级岗位杰出人才中有中国科学院百人计划人选、知识创新工程人选、教育部长江学者人选和国家青年科学基金获得者, 从而增强了我院的科技创新能力, 为建设具有国际先进水平的国家农业科技创新中心打下了良好的人才基础。

5. 健全工作机制, 完善考核评价, 是激励高层次人才成长的重要保证。激励机制是科研创新工作的助推器, 建立完善考核制度是加强人事管理工作的有效手段。在聘任管理中, 我院坚持引入激励竞争机制, 提出“能进能出、能上能下”的动态管理模式, 明确实行“竞争上岗, 合同管理, 明确目标, 严格考核”的管理机制。在分配制度上, 既采取年薪保



底的做法,同时又体现“按劳取酬、多劳多得、效益优先、兼顾公平”的原则,通过“以岗定薪,优劳优酬”的灵活分配政策,最大限度地激发和调动杰出人才的积极性。在考核评价上,坚持以人为本的科学发展观和科学的人才观,尊重人才成长规律,努力营造宽松、和谐、积极向上的科研环境,对工作两年以上杰出人才的中期考核,采取个人做学术报告、填报《杰出人才工作业绩表》的方式,全面了解杰出人才在承担科研项目、研究进展情况、取得科研成果、发表论文专著、学科人才梯队建设以及开展学术交流等方面的情况,将他们的工作业绩情况通过网络进行展示宣传,以此达到鞭策和激励的作用。同时也进一步激发了广大杰出人才和科技人员刻苦钻研、求真务实、团结协作、自主创新的拼搏精神。

二、规模壮大、素质提高,高层次人才队伍建设成效初现

加强高层次人才队伍建设的宗旨是培养一流的人才,培育一流的成果,创造一流的业绩。我院杰出人才工程实施4年来,已取得了初步成效。

1. 高层次人才规模扩大,资源配置趋于优化。2002~2005年连续4年的公开招聘,有来自国内外近千名专家学者递交了正式申报材料。经过严格的评审、选拔程序,共招聘了一级岗位杰出人才61人,二级岗位杰出人才156人,三级岗位杰出人才258人。一、二级岗位杰出人才中,45岁以下155人,占71.4%,具有博士学位197人,占91%,从国外著名高校、科研单位和公司引进的杰出人才69人,占32%,分别来自美国、日本、加拿大等10多个国家;从国内其它大学、科研单位招聘37人,占17%;院内选拔111人,占51%。“杰出人才工程”的持续实施,有效地促进了我院科技创新人才队伍结构的优化和梯队建设,进一步补充、壮大了我院高层次人才队伍,优化了科技创新骨干人才的学历和年龄结构。目前,我院有两院院士11人,在职国家级专家9人,省、部级专家141人,政府特殊津贴专家128人,国家“百千万人才工程”人选27人,在1785名高级专业技术职务人员中,具有博士学位的505人,硕士学位的390人,共占高级专业技术职务人员的50.1%;45岁以下的达1098人,占61.5%。到岗的一级岗位杰出人才49人、二级岗位杰出人才131人、三级岗位杰出人才247人,一、二、三级岗位杰出人才基本覆盖了我院41个一级学科和173个二级学科,形成了以杰出人才为主体的学科带头人才队伍和学科专业优势明显的人才梯队。

我院的一、二级岗位杰出人才中,有4人获得国家杰出青年科学基金,3人获得人事部高层次优秀留学人员项目经费资助,36人担任研究所的业务领导,18人担任国家、部委级重点实验室主任,14人次获得国家科学技术进步奖,5人成为国家“973”首席科学家,54人担任国家“973”课题或“863”项目负责人,4人获得中国青年科学家奖称号,2人获得首届中华农业英才奖。高层次人才的培养与成长促进了学科的建设与发展。目前,我院在作物科学、畜牧兽医科学以及农业资源与环境科学方面的高层次人才优势突出,农业质量标准与检测、农业信息学等新兴学科高层次人才迅速发展。

2. 积极争取课题项目,创新成果不断涌现。优良的科研条件、浓厚的学术氛围、宽松的工作环境,为杰出人才开拓创新、施展才华开辟了广阔的舞台。同时高层次优秀人才也为我院的科技创新带来了新的思路、注入了新的活力,他们挑起了科研重担,发挥着承前启后、继往开来的作用,作为各重点研究领域的学科带头人,积极承担国家和地方重大科研项



目。“十五”期间,在我院所承担的国家“973”计划、“863”计划、科技攻关计划、国家重大专项、国家自然科学基金等重大科研项目中,杰出人才主持的占60%以上。

在杰出人才工程的支持下,年轻的科学家们面向世界科学前沿和国家战略需求,在各自的研究领域开展了富有特色的创新性研究,取得了一些重要的科技成果。例如水稻所一级岗位杰出人才钱前博士在国家“863”计划、杰出人才专项经费的支持下,开展的水稻功能基因研究取得重大突破,有关稻谷分蘖控制基因功能的研究成果分别在《Nature》和《Plant cell》上发表,这是国际上近年来在作物发育与器官建成、遗传与分子机理研究领域的重大进展。2005年又与日本名古屋大学科学家一起,首次在世界上克隆出增加水稻穗粒数的水稻高产基因,并据此培育出既高产、又抗倒伏的新型超级水稻。这一重大突破性成果发表于美国《Science》杂志上。

3. 创新团队逐步形成,创新能力不断增强。“千军易得,一将难求”,国际一流的科技尖子人才、领军型人物,可以带出高水平的创新型科技团队。从国际水稻所引进的以黎志康博士为首的5人科研团队,有效地发挥了科研团队的凝聚作用,回国不久,就争取到国家自然科学基金、“973”、“948”以及国际合作等多项课题项目,经费达3000多万元;发表论文30多篇,其中在国际知名SCI刊物上发表论文20余篇;积极开展国际、国内学术交流,在会议上专题报告达三十多次。

“十五”期间,哈尔滨兽医研究所国家禽流感参考实验室的一级岗位杰出人才陈化兰博士,带领科研攻关团队,在2006年全球性爆发“禽流感”之际,协同攻关,不仅建立了我国特有的禽流感病毒毒株及其信息资源库,而且研制的禽流感H5N2诊断试剂和疫苗已在全国范围大面积推广应用,使我国禽流感防治、诊断技术达到了国际领先水平。陈化兰博士的“中国H5N1亚型禽流感病毒对哺乳动物致病性研究”论文在《美国科学院院刊》上发表,引起国际科学界的高度重视,其自主研发的国际最新型H5N1基因重组禽流感灭活工程疫苗,首次成功解决了水禽缺乏有效禽流感疫苗这一世界性难题,是目前全球唯一大规模应用的人类/动物流感病毒反向遗传操作工程疫苗,极大地提高了我国禽流感的预防控制能力和国际地位。

三、进一步加强高层次人才队伍建设,提高自主创新能力,打造科技创新团队

“十五”期间,我院在高层次人才建设方面取得了可喜的成绩,但是,面对当前全面建设社会主义新农村、构建创新型国家的历史任务,按照自主创新、重点跨越、支撑发展、引领未来的时代要求,我院高层次人才队伍建设仍然存在一些问题,主要表现在:一是高层次人才总体数量不足;二是人才结构分布不平衡,京内外之间、研究所之间、学科之间高层次人才数量差异较大;三是能够引领学科发展,带领团队进行创新性研究的领衔式人才缺乏。培养用好一个高层次人才,可以带动一个人才群体,培养造就各级各类的高层次人才,可以带动整个人才队伍的建设。为此,我们要做好以下几方面工作:

1. 面对新的形势,明确高层次人才建设的目标任务。“十一五”期间,我院将继续围绕“三个中心、一个基地”的建设目标,进一步实施人才强院战略,以科技创新能力建设为重点,进一步加快人才队伍建设,特别是高层次人才队伍建设的步伐,加强协作与联合,



努力打造科技创新团队，推进创新体系建设。坚持“增加数量、优化结构、提高层次、加强协作、强化团队”的原则，努力实现我院“十一五”科技人才队伍建设规划中高层次人才的建设目标：形成20名左右院士级科学家，50名左右具有能够把握国内外科技发展动态的战略科学家，200名左右在国内外有影响的学科带头人，1000名左右具有创新能力的科研骨干人才；重点培养建设100个左右具有创新能力和水平的科技创新团队。

2. 加大培养力度，建设创新型高层次人才队伍。加大高层次人才的引进和培养力度，特别是对薄弱学科和骨干人才缺乏的单位，注重人才引进的针对性和实用性，促进学科间和单位间高层次人才的平衡发展。以科研项目和条件平台建设为纽带，通过外引内促，引培并举，汇聚一流人才。在扩大总量的基础上，加强高层次人才的能力建设，筑就人才高地，促进人才总量同人才质量的协调发展。

3. 加强协作联合，推动科研创新团队建设。以高层次人才为核心，努力打造一批在重点学科领域具有明确主攻方向，有实力、能创新、敢拼搏的科研团队，使其发挥群体效能，争取大的科技项目，培育大的科研成果。力争使我院在应用基础研究、高新技术领域、重大关键技术方面立足于国内外的前沿水平。按照有利于发挥学术和学科优势，有利于多学科交叉、横向联合、资源共享的原则，加强开放与协作意识，推动学科间、单位间、地区间以及国际间的协作与联合，共同承担课题项目，解决重大农业科技问题，促进科技创新体系的形成与发展。

4. 完善制度体系，促进高层次人才健康成长。进一步深化改革，形成有利于高层次人才成长的体制机制，不断完善人才评价标准，建立以业绩为重点，由品德、知识、能力等要素构成的各类人才评价指标体系。大力倡导“求真务实、乐于奉献、团结协作、精益求精”的科学精神。建立健全鼓励高层次人才创新的分配制度和激励机制，坚持向关键岗位和优秀人才倾斜的政策，让优秀人才和作出突出贡献的人才得到优厚的报酬。

5. 优化人文环境，营造有利于科技创新的良好氛围。大力弘扬崇尚创新、鼓励创新的精神，大力倡导科学精神和职业道德，营造科学民主、开放协同的创新环境，坚持百花齐放、百家争鸣，支持探索、宽容失败，营造鼓励人才干事业、支持人才干成事业、帮助人才干好事业的氛围，努力形成尊重知识、尊重劳动、尊重人才、尊重创造的环境，为优秀人才成长创造宽松、和谐的人文环境。



加强农业高层次人才培养 为新农村建设作贡献

北京市农林科学院

小康大业，人才为本；快速发展，人才先行，这是《中共中央、国务院关于进一步加强人才工作的决定》提出来的。人才是代表先进生产力的发展要求、代表先进文化的前进方向、代表最广大人民根本利益的重要因素。高层次人才是我们事业发展的中坚力量，是推进事业发展的关键因素。在人才竞争日益激烈的今天，加强高层次人才培养，造就一大批专门人才和拔尖创新人才，建设结构合理、素质较高的人才队伍势在必行，人才强国、人才强院战略是一项重大而紧迫的任务。

我院坚持党管人才原则，坚持以人为本，尊重知识、尊重人才、尊重创造，把促进事业发展作为人才工作的根本出发点，紧紧抓住培养、吸引、用好人才三个环节，加强人才资源能力建设，大力培养各类人才，优化人才资源配置，促进人才合理分布，按照“用好现有人才，留住关键人才，引进急需人才，储备未来人才”的人才队伍建设思路，努力创造有利于优秀人才脱颖而出的机制和健康成长的良好环境，着力于造就新世纪的新一代学科、技术带头人，为新农村建设和我院事业发展提供了坚强的人才保障和智力支持。

目前我院专业技术干部中高级职称 190 人，博士 92 人，硕士 124 人，有突出贡献专家 22 人，享受政府特殊津贴 45 人，入选新世纪“百千万”工程国家级人选 7 人，北京市级人选 4 人；在“十五”期间我院获国家级科研成果奖 3 项，获市级科研成果奖 52 项。

一、抓好高层次人才队伍建设的一些做法

（一）留住关键人才和学科带头人，充分发挥科研人员的积极性和创造性

实施人才战略，就是把丰富的智力资源转化为强大的生产力，发挥出智力资源、科技资源和知识优势，事业的发展必须依靠人才，特别是关键人才。我院处于首都这样一个特定的环境，中央在京单位多，高校多、科研院所多，对如何留住人才特别是关键人才进行了深入的研究和思考，为了留住关键人才和学科带头人我院做了很多细致入微的工作，如农业信息技术中心主任赵春江博士，较早地开展了智能化农业信息技术研究和应用示范工作，创建了北京农业智能网络，实现了农业技术和农业信息传播手段的现代化。为支持他的科学研究向纵深方向发展，1999 我院在编制内调剂出 35 人的编制，向北京市编制委员会申请成立了北京市农业信息技术研究中心，让他来做中心的首席专家，并破格晋升为研究员，为他配齐了专家和人员梯队，2001 年成为国家农业信息化工程技术研究中心。事实证明，我们为留住专业技术人才所做的一切工作，都非常有价值。近 5 年内，赵春江同志先后主持完成国家和



省部级科技项目 10 多项, 获得省部级科技奖励 7 项, 发表学术论文 100 多篇, 其中被 SCI 收录 12 篇, 被 EI 收录 39 篇, 出版著作 2 部, 他在全国率先组织实施国家重大产业化项目“北京精准农业示范工程”, 使我国在精准农业领域的研究走在亚洲国家的前列, 达到了欧洲国家的先进水平。先后荣获全国先进农业科技工作者、全国五一劳动奖章、北京突出贡献专家等十多项荣誉称号。先后被聘任为国家“863”计划责任专家, 国家“863”计划重大项目“智能化农业信息处理系统”总体组组长, 2001 年获得国家“863”计划十五周年突出贡献奖, 2003 年 12 月我院农业信息技术中心承担的“中国农业专家系统”荣获联合国世界信息峰会大奖。2005 年 6 月获得第一届“首都杰出人才”提名奖。

(二) 引进急需人才和高层次人才, 切实加强高层次人才队伍建设

为加强我院学科建设, 提高为京郊服务的科研水平, 加强科技创新的整体实力和人才队伍建设, 我院大力实施人才战略, 多途径聚才, 多方面用才, 积极创造条件, 给以优惠政策, 吸引新兴学科、重点学科和交叉学科工作中急需的专业人才、经营性人才、复合型人才来我院工作。

近年, 我们共引进海外留学人员 10 多人来我院创业。回国博士后马荣才, 2001 年担任生物中心副主任, 主持国家“十五”重点攻关、国家“863”、国家自然科学基金、市科委项目多项, 发表论文多篇, 已经成为我院新一代较突出的青年科学人才。2003 年 12 月回国的博士后左海涛, 在较短的时间内熟悉工作, 进入角色, 打开工作局面。2004 年 4 月担任了草业中心主任助理, 2005 年参加了北京市“博士服务团”支援西部建设, 受到各级组织的好评。

“十五”期间在国内科研单位、技术推广部门的大力支持和帮助下, 引进具有较高学术水平, 掌握高新技术, 有丰富实践经验的急需的科研、管理、开发优秀青年科技人才 19 人, 接受出站博士后 5 人, 吸引应届毕业的博士生 23 人, 为科研开发及产业化三支队伍增加新鲜血液和有生力量。目前有 4 人先后担任了研究所副所长(副处级)职务。7 人成为学科带头人, 带动了农科院事业的发展。2002 年引进了南瓜育种专家李海真, 扩大了我院的育种专家队伍, 开拓了北京市的南瓜市场, 2003 年以来, 先后育成了各具特色的“京葫系列”西葫芦品种 6 个, 已推广到全国各地, 其中“京葫 1 号”和“京葫 3 号”2 个品种已成为西葫芦主产区的主栽品种, 累计推广面积达 20 多万亩, 销售额达 200 多万元, 为农民直接增加经济收入 4000 多万元。育成的“京栗”系列优质南瓜品种作为一种保健蔬菜, 深受市场欢迎。其中“京红栗”南瓜以其品质好、产量高、营养丰富等突出优点, 已成为南瓜主产区的首选品种, 累计推广面积达 15000 多亩, 销售额达 80 多万元。为农民增加经济收入 300 多万元, 为农业发展、农民增收起到了积极的推动作用。

(三) 积极创造条件, 采取有利措施, 促进年轻科技人才健康快速成长

1. 为加强人才的培养, 制定了北京市农林科学院高层次人才培养方案, 以实施人才战略为核心, 以人才结构调整为主线, 把改革创新作为动力, 切实抓好高层次人才培养尤其是学术技术带头人和科技骨干的造就与培养, 努力营造一个公开、平等、竞争、择优并有利于优秀人才脱颖而出的环境, 立足我院新技术发展和支柱产业、重点学科建设的需要, 通过深化改革, 创新机制, 强化措施, 加大投入, 营造有利于高层次人才培养、引进和使用的激励机制和尊重知识、尊重人才、鼓励创新创业的社会环境, 凝聚和造就一支规模较大、机构合



理、素质优良的高层次人才队伍。我们将遴选出的重点培养对象,进行了认真分析,并征求所在单位和本人意见,结合他们的专业方向、发展潜力和个人特点,制定出具有针对性的培养措施,进行个性化培养。我们还积极争取北京市人事局和市委组织部的集体培养项目和资金支持,院内给予适当的资金匹配。

2. 利用国家重大科研项目培养人才。充分利用国家重大科研项目,积极发挥科研基地的作用,为优秀人才施展才华搭建“平台”,是我院高层次人才培养的又一重大举措。目前,我院已建立了2个国家工程(技术)研究中心,12个农业部和北京市高新技术实验室和研究中心,8个农业部和北京市重点研究基地,“十五”期间我院承担国家“863”计划40项,“973”计划4项,国家攻关计划24项,北京农业育种基础研究创新平台一个,这为人才的发展、施展才华搭建了平台、提供了广泛的空间。

3. 不拘一格使用年轻优秀人才。对年轻科技人才,我院从各方面给予支持和鼓励。

一是从职称上向优秀年轻科技人才倾斜,打破常规,不拘一格,破格晋升专业技术职务,2003年底~2004年初,我国发生了大面积禽流感,对人民群众的生产和生活产生了很大影响。畜牧所刘月焕同志一直从事畜禽传染病研究,在北京市、国内禽流感防控上发挥了关键性作用,院职改领导小组决定特事特办,破格聘任刘月焕同志为研究员。这是我院在人事制度改革和职称改革中实行的重大举措,同时鼓励青年科技人员向刘月焕同志学习,积极进取、勇于探索、不断提高科技创新能力、多作贡献,使他们在专业技术岗位上能够发挥出更大的作用。“十五”期间我院共为27人破格晋升了高级专业技术职务。

二是积极帮助他们争取优秀人才培养基金,鼓励他们瞄准学科或专业发展前沿,不断创新,早日成才。从2001年至现在,共有90人获得北京市优秀人才培养基金资助,7人获得北京市新世纪百万人才工程培养经费个人资助。有力地推动了我院青年科技人才的成长。

三是选拔优秀的青年科技人才申报北京市科技新星创新计划,以项目为依托开展科研工作,不断提高科技水平和管理能力,培养造就一批思想政治素质高、具有创新精神的青年科技带头人和科技管理专家,逐步形成青年科技专家群体。目前我院共有88人入选该计划,现在已有相当一部分人员成为我院科技事业发展的中坚力量,有的走上领导岗位,有的成为了学科带头人。

四是对有管理和经营才能的优秀人才,恰当地把他们提拔到相应的领导岗位上,充分施展他们的才华。几年来,我们共提拔40岁以下年轻干部30人走上所、处级领导岗位。

经过几年的努力我院已造就一支年轻有活力高素质的科技队伍,目前我院45岁以下的中青年科技人员占76%以上,其中,35岁以下副研有28人,36~40岁研究员12人、副研究员38人,年轻优势领域学科带头人迅速成长起来。在研课题中由40岁以下青年科技人才主持的课题占70%,45岁以下青年科技人才主持课题占82%。优势领域年轻学科带头人迅速成长起来。

4. 加大投入力度,建立人才培养基金,重点培养人才的学习能力、实践能力,着力提高人才的创新能力,培养集技术管理于一身的综合性人才和有突出专长和成就的专业人才。

为进一步激发年轻科技人员的积极性,推进科技创新队伍的打造进程,在“创新能力建设”项目中拿出部分经费设立了年轻科技骨干专项,要求年轻科技人员围绕北京都市现代农业建设对应用技术的需求选题,旨在培养其研究能力、应用能力、实践能力和服务能力的协同提高,培养其发现需求、解毒需求和满足需求的能力,实现由“被动接受任务”向



“主动要求任务”意识的转变，为市委“221”行动计划和市科委“123”科技行动打造优秀年轻人才。

建立人才培养投入机制，设立北京市农林科学院青年科研基金，培养40岁以下有较大发展潜力和培养前途的优秀中青年专业技术骨干人才，提高他们的创新能力、业务能力。基金额度每年200万~300万元，以项目为载体。项目执行期限一般为2年。基金重点支持方向以提升我院青年科技创新能力和水平为主，目的在于提高青年科技人员对社会主义新农村建设科技需求的解读能力、科技创新能力与科技服务能力。与都市型现代农业建设紧密结合，强化科技引领作用，开发我市农业生产、生态、生活和示范功能，为我市农业和农村经济发展提供科技支撑和技术贮备，选题以有一定示范作用和展示度的应用技术研究为主。

5. 为进一步激励科技创新，鼓励广大科技人才多出成果，出大成果，建立重业绩重贡献的良好氛围，制定《北京市农林科学院专业技术人员贡献奖实施办法》，对通过市（省）级品种审定的农作物新品种、获得国家和省部级成果奖励、职务发明专利、新兽药证书及其它生物制剂、新型肥料、新饲料、新农药、饲料（食品）添加剂等成果的专业技术人员给予重大贡献奖。对在北京农业科技服务中做出突出贡献的个人，院设立科技服务奖。

6. 做好博士后工作站的各项工作：

2002年10月16日人事部已经批准我院建立博士后工作站，为我院人才队伍建设，为培养农业高素质人才提供良好条件。制定了北京市农林科学院博士后研究人员管理工作暂行规定，与浙江大学、中国农业科学院、中国科学院等单位签订了联合培养博士后研究人员的协议，招收博士后研究人员，利用博士后工作站这一平台培养高新技术人才。

二、存在差距

我院的人才队伍建设取得了很大的成绩和效益，对各省院对我院人才工作的支持表示衷心的感谢。与兄弟农科院相比，仍有很大差距，某些方面的矛盾表现相当突出。

一是缺乏有较高知名度和较大影响力的学科带头人群体，特别是能解决重大难题，能支撑开拓一批新兴学科或能够组织协调多学科联合攻关的学科带头人偏少。

二是人才年龄结构、学历结构、专业结构在全院内总体比较合理，但在研究所内存在明显不合理，即各所之间存在着极大的不平衡。

三是缺乏技术服务、经营管理、市场开拓型人才，特别是既懂专业又懂经营、善管理、熟悉市场的科技产业化带头人。

四是科技竞争力明显不足，创新能力不强，与要将北京市农林科学院建设成为全国一流农科院的发展目标不适应。

三、几点体会

1. 领导重视正是做好人才工作的关键。长期以来，我院十分重视人才工作，把人才工作纳入全院工作的全局，列入重要议事日程，通盘考虑，统一部署。在各项工作中，始终把人才工作当作头等大事来抓。作为一个地方综合性农科院，又是在首都北京科研院所、高等院校云集的环境下，我们面临的压力很大，只有提高自身综合实力，加快发展，用事业吸引