

农业科技管理队伍岗位设置、岗位规范 和岗位培训、岗位考核研究

研究单位： 华南农业大学

江苏省农业科学院

华中农业大学

浙江省农业科学院

江苏省农林厅科教处

河南省农业科学院

湖北省农牧厅科教处

农业部人事司科干处

一九九四年十二月

农业科技管理队伍岗位设置、岗位规范 和岗位培训、岗位考核研究

文 件 目 录

研究报告

- 1、农业科技管理队伍岗位设置、岗位规范和岗位培训、岗位考核的研究总报告
(徐思祖 金忠恒 齐连印 茅鸣皋)
- 2、农业行政系统科技管理岗位设置及岗位规范研究报告 附：岗位规范
(范五泉 顾蔚情 巫建华)
- 3、农业科研院(所)科技管理系统岗位设置及岗位规范研究报告
附：岗位规范 (齐连印 顾庆龄 徐长明)
- 4、高等农业院校科研(技)管理系统岗位设置及岗位规范研究报告
附：岗位规范 (林婕 金忠恒 温汝波 秦明杰)
- 5、农业科技管理队伍岗位培训研究报告 附：4个岗位专业知识培训指导性
教学计划 (徐思祖 温汝波 刘艳芹)
- 6、农业科技管理人员的岗位考核(王秦 杨军 茅鸣皋)

附件

- 1、关于省(市)农科院和地区(市)农科所科技管理部门机构设置、职责范围及人员素质调研总结 (浙江省农科院课题组整理)
- 2、12所高等农业院校科技管理机构设置、职责范围以及在岗人员素质的调查与分析
(金忠恒 秦明杰 林婕 温汝波)
- 3、江苏省农业行政系统科技管理岗位、职责、队伍调查与分析
(范五泉 顾蔚情 巫建华)
- 4、农业科研机构管理岗位规范设计构造思路的探索
(齐连印 顾庆龄 徐长明)
- 5、农业科管人员岗位培训的专家咨询结果及分析
(徐思祖 温汝波 刘艳芹)

农业科技管理队伍岗位设置、岗位规范和 岗位培训、岗位考核的研究总报告

徐思祖 金忠恒 齐连印 茅鸣皋

本研究是农业部“八五”重点科研课题农业科技管理的一个专题（编号：农85-07-01-05），由华南农业大学主持，参加单位有江苏省农科院、浙江省农科院、河南省农科院、华中农业大学、江苏省农林厅科教处、湖北省农牧厅科教处和农业部人事司科技干部处。研究工作自1992年开始，1994年底全部完成计划任务。

一、研究目的和指导思想

岗位设置、岗位规范、岗位培训和岗位考核是组织管理系统的4个要素，互相联系，又相互制约。岗位设置是一个单位、一个部门根据工作任务需要的设岗，岗位规范则是设岗后对各个岗位提出的职责范围和上岗人员素质条件的规范要求，因此，岗位设置和岗位规范是组织管理的前提。岗位培训是根据岗位规范而对相关人员进行培养教育，岗位考核是对照岗位规范而对相关人员进行考察评价，岗位培训和岗位考核都是实施岗位规范的手段。在这4要素中，岗位规范处于核心地位。

（一）研究目的

本研究的目的是，促进农业科技管理工作由传统管理向现代化管理转变，由“人治”向“法治”转变。从宏观管理看，本研究是劳动人事管理和教育制度的科学化、标准化、高效化；从微观管理看，将推动农业科技单位管理工作的精干高效，充分发挥农业科技管理人员的积极性和创造性。

本研究是农业科技组织建设和队伍建设的一项极其重要的基础工作。它是判断农业科技机构内部合理结构的根据；是选拔、聘任、提高、考查农业科技各级、各类干部的重要条件；还能效率优先、兼顾公平的分配制度提供依据。

（二）指导思想

指导思想有四

1、解放思想，实事求是。这是新形势下的基本观念，也是设计本研究的指导思想。既要“面向世界，面向未来，面向现代化”，又要踏踏实实，从当前的实际做起。

2、改革的精神。发展科技生产力是总体目标，改革则是发展的动力。在长期的统一计划经济制度下，农业科技系统体制不顺，机制不灵，机构不精，科技管理队伍则职能不清，人才不活，赏罚不明等等，这些都需要改革。通过改革，充分发挥科技第一生产力的作用。

3、适应社会主义市场经济体制的原则。农业科技体制离不开经济体制，农业科技的运行也离不开市场运行的规律，因此，对农业科技的管理结构、管理内容、管理教育等等都要与市场经济衔接起来，以保证农业科技组织和队伍进入经济主战场，促进科技经济一体化。

4、系统理论和系统方法的指导。农业科技管理是一个较大的系统，有要素、结构、环境，形成整体，具有整体功能。在整个研究过程中，要以系统理论作指导，用相应的系统方法来综合设计。

二、研究对象和研究方法

本研究选择的研究对象有三个方面：一是农业行政系统科技管理部门，有江苏省农林厅和湖北省农牧厅的各5个处室，江苏省11个市和65个县的农业局和多种经营管理局，湖北省22个地(市)和138个县(市)的农业局。二是农业科研系统科技管理部门，有江苏、浙江、河南、河北、山西、吉林、内蒙古、北京、天津、上海等7省3市农业科学院及南京、杭州等19个市(地区)的农科所。三是高等农业院校的科技管理部门，有华南农大、华中农大、浙江农大、山东农大、河北农大、云南农大、福建农大、黑龙江八一农垦大学、北京农学院、延边农学院、内蒙牧农学院、湛江水产学院等12间农业院校。

以上研究对象，包括了3个农业科技子系统，跨越16个省(市)，基本上涵盖了我国农业科技管理的方方面面，共358个单位。

研究方法有：

1、问卷调查。根据经济发展，地理分布和农业部类性质(农、林、牧、农垦、农业工程、水产等)，围绕机构设置、职责范围、在岗人员素质、对各类人员的素质要求等问题，向3个科技管理子系统，共发出各类调查问卷456份，回收358份，回收率78.5%，然后进行统计、分析、研究。

2、专家咨询。岗位培训的研究采用了特尔菲专家咨询法，选择我国有名的科技管理和教育专家40人，发出背景材料和咨询问题。有反馈的专家33人，回收率82.5%，经过三次循环反馈，取得相对统一的咨询意见，作为重要参考资料。

3、典型调研。在岗位设置和岗位规范研究方面，典型调查了一个省农业厅的农业科技管理系统、2间省级农科院和2所农业大学。在岗位培训研究方面，典型调查了2所农业管理干部学院的科技管理干部培训工作。

4、座谈讨论。各个子专题研究拟出初步方案后，邀请部分专家和实际操作者，就方案(草稿)的理论根据和可操作性进行研讨，然后再修改。共召开有关座谈会5次，参加单位30多个。

5、试验研究。江苏省农科院设计了岗位考核评价方案后，在院内及有关研究所进行了试验，根据试验结果，又作了进一步修改。华南农大科研处将高等农业院校科技管理系统的岗位规范运用于本校内部管理体制改革的定岗、定编、定员的“三定”工作中，获得校体改办的好评。

三、研究结果

(一) 农业科技管理队伍的岗位设置

1、岗位及岗位设置的概念

岗位是指在统一的有机整体内，具有确定的职责范围，一定的工作量，相应的责、权、利的工作职位。它是社会劳动组合的基础单位。

岗位设置的涵义是，结合实际，根据工作任务的质和量，以及各任务间相互联系的程度而对相对独立岗位的设立。

2、岗位设置的主要原则

在设置岗位时，要以改革的精神，掌握以下主要原则：

① 因事设岗的原则。不能“因人设岗”，也不能一事一岗，事事设岗，必须根据任务的性质和充足的工作量，并把性质类目的有关工作归并入相关岗位的职责范围。

② 能级原则。具有合理的能级结构，职能相称，发挥整体功能。农业科技管理的能级既体现在职务上（如处长、科长），也可反映在业务水平上（如高、中、初级职称）。

③ 立足现实、放眼未来的原则。岗位设置既要各单位现有岗位划分的现实出发，又要考虑社会发展、科技进步以及管理改革动态发展的需要。

④ 精简高效原则。行政改革的目标是精简机构，精干人员，提高效率。这必然要反映在岗位设置上。

⑤ 分类指导的原则。农业科技管理系统，有的实行公务员制度，有的是事业单位，还有采取企业管理的，因此，不能“一刀切”，要分类指导，允许不同类型、单位的适当调整。

3、岗位目录

根据各子系统的实际情况，将科技管理岗位分为决策层和执行层两部分。决策层，主要是指分管科技工作的各级负责人的岗位。执行层，是指直接从事科技管理工作的职能机构和综合部门的岗位。

农业行政系统科技管理部门从总体考虑设置5个岗位，即：a. 科技教育管理总负责人；b. 科技计划成果管理负责人（或管理人员）；c. 科技推广管理负责人（或管理人员）；d. 科技教育培训管理负责人（或管理人员）；e. 科技职称档案管理负责人。上述5个岗位均包括省级、市（地区）级和县（市）级三个层次。订规范时，共制订18个岗位规范。

农业科学院（所）设置24个科技管理岗位，即：a. 院（所）长（含副职下同）；b. 科研处处长；c. 计划成果管理科科长；d. 计划管理人员；e. 成果管理人员；f. 成果转化推广科科长；g. 成果转化推广管理人员；h. 科技管理室主任；i. 科技管理人员；j. 对外交流办公室主任；k. 对外交流管理人员；l. 仪器设备管理科科长；m. 仪器设备管理人员；n. 科技产业开发管理处处长；o. 科技产业管理人员；p. 人事管理处处长；q. 干部调配管理人员；r. 职工培训办公室主任（含管理人员）；s. 院长办公室主任；

t.院长办公室秘书；u.科技档案管理人员；v.财务管理处（科）处长（科长）；w.研究所（二级所）所长；x.研究所科研秘书。

高等农业院校设置13个科技管理岗位，即a.主管科技的正或副校（院）长；b.主管科技的正或副系主任；c.科研（技）处处长（含副职，下同）；d.计划管理负责人；e.计划管理人员；f.成果管理负责人；g.成果管理人员；h.科技开发、推广管理负责人；i.开发推广管理人员；j.科技开发实体管理负责人；k.科技开发实体管理人员；l.综合管理负责人；m.综合管理人员。

这里要说明的是定岗与定编的关系。本来从理论上讲，先定岗，后定编，一般是一岗一编。但由于本课题设岗研究的广泛性，只能从共性来考虑，至于具体到每个单位时，还应根据各单位的规模大小，科技任务的多少，可以将性质、任务类似的岗位或合并、或扩展，因此，可以是一岗多人，也可以是数岗一人。也就是说，这里的定岗和定编有联系，但不完全相同。

（二）农业科技管理队伍的岗位规范

1、岗位规范的概念

岗位规范，是对岗位工作的性质、任务、内容、责任等的标准规定，以及对上岗人员相应素质条件的具体规定。它主要包括两部分：一是岗位的职责范围；二是上岗人员的素质条件，或称任职标准。

2、制定岗位规范的基本原则

制定岗位规范必须根据党的基本路线，遵循党的方针政策，符合国家法律、法令中有关组织和人事工作的规定。

岗位规范要具有科学性和权威性，其基本原则有：

①岗位为本的原则。根据岗位的客观需要来确定岗位的职责，再根据其职责来规定上岗人员应具备的素质，而不能按现岗任务和现岗人员的素质作为标准。

②共性归类的原则。为了精简机构和精干队伍，要尽量避免岗位职责的重叠、遗漏和不清，把岗位职责相近的，合并为一个岗位，制定一个岗位规范。

③一般和特殊相结合的原则。对职责和素质要求，要有一般的社会通用性，以求获得社会承认，又要体现农业科技和单位特色的特殊性，以便实际运作。

④激励的原则。对任职标准要适度超前，以激励职工提高觉悟，努力学习，钻研业务。

3、岗位规范的指标体系

岗位规范包括6个方面，24个要素。

①主要职责范围：岗位隶属关系、主要职能、基本责任。

②政治素质：理论水平、政策水平、觉悟程度、职业道德、工作作风。

③知识水平：专业知识、政策和法规知识、相关知识、外语水平等。

④业务能力：指各方面的科技管理能力、工作能力，如领导岗位的开拓创新能力、科学决策能力、选用人才能力、组织指挥能力、控制协调能力等，如一般管理岗位的组织协调能力、信息处理能力、管理实施能力、公共关系能力、文字和语言表达能力等。

⑤学历、经历：文化程度、实际工作经历、下位岗的任职表现。

⑥身体素质：指健康程度。由于科技管理岗位对体质只需要一般健康，没有特殊要求，故往往简略之。

上述各方面、各要素互相依赖，相辅相承，共同构成岗位规范的整体。

（三）农业科技管理队伍的岗位培训

1、岗位培训的涵义

岗位培训有政治培训、文化培训、知识和能力培训以及继续教育类的培训等。本课题讨论的岗位培训指的是农业科技管理队伍岗位专业知识（含能力）的培训。其涵义是：根据各类农业科技管理人员履行岗位职责必备专业知识和业务能力的要求而进行的一种教育和训练。

岗位培训的基本任务是缩短和清除岗位规范对农业科技管理队伍所提出的知识、能力要求和其实际水平、能力之间的差距。

2、新形势下岗位培训的必要性

当前是两个五年计划相接、两个世纪相交的关键时期，我国农业生产面临人口增长、资源减少的双重压力，任务十分艰巨；农业科技要努力为可持续发展的高产、优质、高效的农业服务；农业科技体制改革工作，任务迫切，步履艰难。在这个新形势下，农业科技管理人员肩负重责，要履行岗位职责，非努力学习不行。不学习不能迈步，更不能迈大步。岗位培训势在必行。

现职农业科技管理人员的素质情况也迫切要求大力加强岗位专业知识的培训。据对农业行政、农业科研、高等农业教育三个系统、近100个单位科技管理人员的调查分析：在学历方面，科技管理人员中的80%左右，原学的是大农学类的硬科学专业，而管理类、经济类专业的仅占3%左右；在经历方面，60%的科技管理人员是从教学人员、科研人员、生产人员以及刚毕业的大学生转来的，仅有15%左右的人员有一定的科技管理经验；从专业知识培训情况看，占一半以上的人员没有参加过任何专业知识的培训，参加过短期或单科培训的也只有30%左右。农业科技管理人员在掌握管理和经济知识上，存在着“先天不足，后天失调”的状况，专业知识培训已迫在眉睫。

3、岗位培训的设计

岗位专业知识培训的性质是围绕岗位规范要求，以增长科技管理和经济管理知识和提高农业科技管理能力为目标的专业知识培训。

培训分类。培训班分六类，即：农科院院长（含副职、下同）的在岗培训班和岗前培训班，农科所（二级所）所长和科技管理业务处（室）处长（主任）的在岗培训班和岗前培训班，以及一般科技管理人员的在岗培训班和岗前培训班。近期内，先办四种班，即上述的三种在岗培训班和一般农业科技管理人员的岗前培训班。

培训时间。在岗培训20天到一个月，岗前培训三个月以上。

课程设置与学时。主修课的安排是：

院长在岗培训班：农业科技管理学、市场学与技术市场、科技法与经济法导论等3门。

处长、所长在岗培训班：除上述3门课外，还增加经济学与农业科技经济管理，共4门。

一般农业科技管理人员在岗培训班：农业科技管理学、社会主义市场经济、科技法与经济法导论等3门。

一般农业科技管理人员岗前培训班，农业科技管理学、农学概论、科技预测与决策、科技法与经济法导论、市场学与技术市场、经济学与农业科技经济管理、管理数学等7门。

除上述各主修课外，还安排一批当前急需的专题课和讲座。一个月的在岗培训班总学时约150，三个月的岗前培训班总学时约420。

教学原则和方法。坚持理论联系实际的原则；强调按需施教、学用一致、学以致用原则；运用启发式、研讨式的教学方法；着重培养学员独立思考、解决问题的能力。

教材建设和师资建设。原编的教材，如《农业科技管理学基础》、《农学概论》等可立即采用，讲授时，可根据对象情况适当增删。同时，要着手编写部分教材，如《市场学、农业市场和技术市场》、《经济学与农业科技经济管理》等。在师资建设方面，要发挥各高等农业院校师资的作用，同时，在中央农业干部管理学院建立一支结构合理、学术水平高、有丰富实践经验的专、兼职师资队伍。

(四)农业科技管理人员的岗位考核

1、岗位考核的概念

岗位考核是对管理人员在某一岗位或几个岗位一定时期内的素质素养及规定任务的完成和责任履行情况的综合考查和审核。它包括考核指标体系、权重体系、考核标准和考核程序与方法四方面的内容。

2、岗位考核的基本原则

岗位考核必须在紧密结合岗位规范的基础上，遵循以下几项原则。

①素质与功能协调统一的原则。管理人员履行岗位职责完成规定任务的基础是具备一定的素质素养，而其结果却决定于人员功能的发挥与表现。所以对管理人员的考核不仅要考虑基本的素质素养，而且要注重实际工作中的成绩和业绩，并做到两者协调统一。

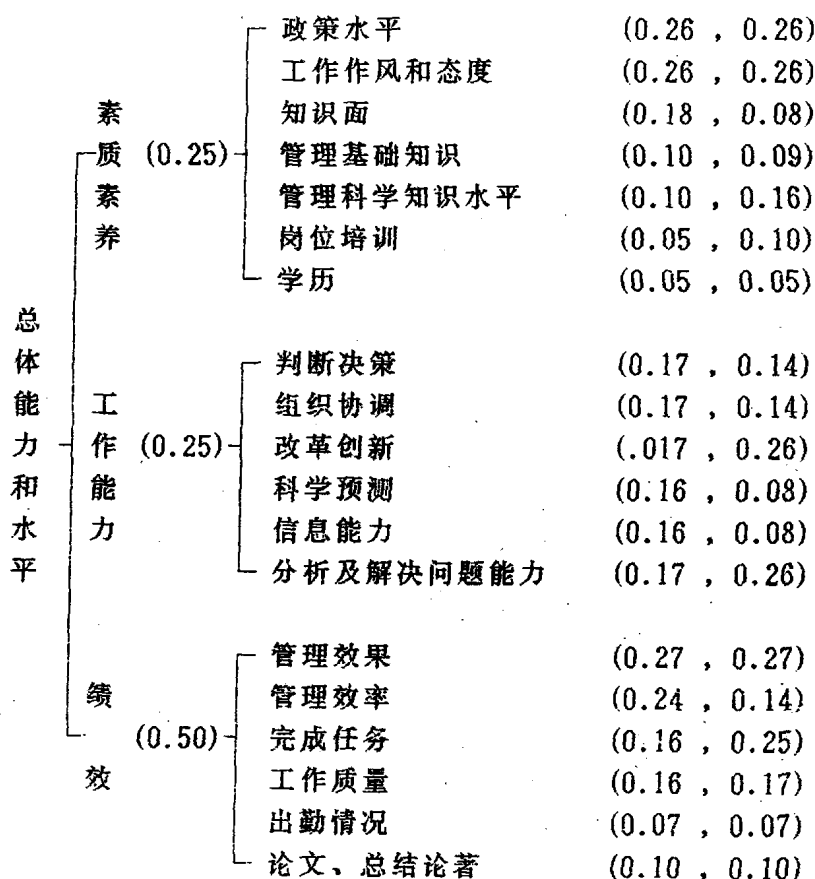
②普遍性与特殊性、针对性与适应性相统一的原则。农业科技管理人员的岗位设置在不同部门不同系统之间有一定差距，具体的岗位规范也各有不同。因此，岗位考核方案既要突出它们之间的共性，以提高方案的适应性及结果的可比性，又要照顾到不同岗位之间的特殊性，以提高方案的针对性和可操作性。

③分层次原则。岗位设置，既有岗位之间的差异又有层次上的不同。将不同层次的岗位用同一方案衡量显然是不科学的。因此，对不同层次的领导及其他管理人员分别考虑也是制定本考核方案的一项基本原则。

④定量与定性相结合的原则。对管理人员的岗位考核，既包括基本素质素养、工作能力，又包括任务完成情况和工作成绩。这些内容只有通过定量与定性相结合的方法，才能得出科学的符合实际的结果。

3、岗位考核的指标体系及权重分配

岗位考核包括3个方面的19个考核指标。权重采用AHP法计算，包括院所处长（括号内第一个数字）和科长以下（括号内第二个数字）两个层次。



4、考核指标的基本内涵及评判标准的等级量化

考核指标的内涵主要根据岗位规范中的基本要求制定。同时为提高指标的客观性和便于计算，还根据人员功能理论，将一些较笼统的指标，用实际工作中的成绩来具体反映。在指标的等级量化上，将AHP中的标度法与隶展评分法结合起来，提高了AHP法的实用性。在定性指标的量化上，采用了具有一定间隔的固定分值的量化方法，提高了可操作性和结果的正确性

5、岗位考核的系统模型

采用多目标决策的线性加权法和法，建立一个广义目标函数，对考核对象进行全面评价。其数学模型如下：

$$X_j = \sum_{i=1}^{D_1} Z_{aji} W_{ai} W_a + \sum_{i=1}^{D_2} Z_{bji} W_{bi} W_b + \sum_{i=1}^{D_3} Z_{cji} M_{ci} M_c$$

6、考核程序与方法

采用本人公开作述职报告，接受群众质疑，本人打分后领导修正确认的方法。上述四个方面的研究结果已分别整理出专题报告和论文共十一篇。

四、创新点

早在80年代初，我国就已开始了对岗位规范（又称任职标准）和岗位培训的研究，有些研究结果由行政部门采纳后已形成了正式条例。但把岗位设置、岗位规范、岗位培训、岗位考核作为一个系统整体，统一研究，并编制成系列条例，在我国，这还是第一次。对农业科技系统，特别是管理系统来说，更是首创。

本研究的创新之点有：

（一） 制定的农业科技管理岗位目录，论据充实，参考性强

农业三个子系统，包括行政、科研、推广、开发、教育等一百多个管理职位，方方面面，分布甚广，情况极复杂。本研究调查了84个单位，根据现代化管理的原理、原则，以体制改革的精神，经分析归纳，最后编列了包括农业行政系统5个、农科院（所）24个和高等农业院校13个、共42个科技管理岗位目录。各有关单位根据本单位的规模 and 任务，参照这个岗位目录，可合理地定岗，然后定编、定员。

（二） 制定的岗位规范系统完整、操作性强

根据上述的岗位目录，按职责范围和素质条件的6个方面、24个要素，对每个岗位都一一落实成岗位规范。各个岗位之间按能级、分层次，互相递次交叉，组成完整的规范系统。这个规范系统和社会其他系统的岗位规范相互衔接，能获得承认，同时又具有农业科技管理的特殊性，可操作性也强。

（三） 岗位培训的方案设计考虑全面，切实可行

农业科技管理队伍岗位培训的方案为培训的性质、分类、课程设置、学时和课时、教学原则和方法等都作了具体的设计，并为四种培训班制定了参考性的教学计划。这些设计和计划从当前着手，又着眼未来，将为农业科技管理队伍的建设提高奠定良好的基础。

（四） 岗位考核的指标体系科学合理，考核方法简便易行

岗位考核评价的指标体系以岗位规范为依据，以人员功能理论为基础，引入系统理论中的递解层次结构的概念，设计了三级评价指标体系，并采用AHP法确定了权重值，整个评价指标体系科学合理。考核方法采用本人述职报告、自我打分、公开考核，而后领导审核，方法全面客观，又方便易行。

五、适用范围和推广建议

研究结果适用于省（市）和地（市）农业厅（局）的科技管理部门、省（市）和地（市）农业科研院（所）以及高等农业院校。

建议1995年开始试点，在试点中再修改，然后推广。

1、关于岗位设置、岗位规范的方案，建议按东、西、南、北、中的布局，分别在农业厅、农科院、高等农业院校（含畜牧、水产、农垦）各择一点试行。

2、关于岗位培训方案，建议在1995年先试办三个班（院长在岗班、处长和所长在岗班、一般科技管理人员的岗前培训班）。

3、关于岗位考核方案的试点，建议与第一条相同。如有其他单位自愿要求，亦可扩大试点范围。

4、农业部科技司会同人事司组织一个专家小组，对上述试点情况及时总结，再修改各方案，建议在“九五”期间颁文实施。

农业行政系统科技管理岗位 设置及岗位规范研究报告

范五泉 顾蔚倩 巫建华

根据对江苏省农林厅系统农业科技管理队伍岗位设置、职责和素质的调查与研究，以及对岗位设置与队伍素质现状的分析，为适应“小政府大服务”的机构改革之需求，特提出农业行政系统科技管理岗位设置及岗位规范方案。

一、岗位设置的指导思想和原则

（一）指导思想

农业行政系统科技管理岗位设置应有利于促进农业科技成果转化，有利于提高土地经营者的素质，有利于发挥科技人员的积极性，有利于形成以市场为导向，发展“三高一创”农业为目标的科技与生产，科技与经济，科技与市场紧密结合的运行机制，保持农业科技管理的系统性、规范性和稳定性。

（二）原则

1、因“事”设岗。按照工作需要，具有明确的职责分工，可设置岗位；“事”不代表一般具体的事，而是指有独立的工作体系和明确的职责范围的事，如计划、成果、推广等，不能“因人设岗”。

2、精干效能。在保证系统功能充分发挥的前提下，岗位设置宜粗不宜细，少设岗，多覆盖，尽可能把性质类同和关系密切的工作归为一个岗位，精干人员，提高效能。

3、承上启下。应尽量保持省、市、县在岗位设置上的上下呼应，因为农业科技管理是一项系统的有严格管理程序的工作体系，缺“岗”就会断档，就会影响科技管理系统总体效能的发挥，从现实出发，提倡市、县结合各地实际，以一人兼数岗，但不可不设岗或有岗无人。

4、动静结合。一方面岗位的设置可保持相对稳定，另一方面要根据社会经济的发展进行适时适度的调整和完善。合理的岗位设置应是一个动态渐变的函数，既要尊重历史，考虑现实，又要适度超前，做到动静结合，使岗位设置的相对稳定性和动态适应性达到统一。

二、农业行政系统科技管理岗位设置

根据对江苏省农业行政系统科技管理队伍现状的调查以及上述原则，将下列岗位列入科技管理岗位目录，即科技教育总负责人、科技计划成果管理负责人(或管理人员)、科技推广管理负责人(或管理人员)、科技教育培训管理负责人(或管理人员)、科技职称、档案管理负责人。科技外事主要工作在省、市、县科技管理部门仅仅是代管，这里暂不做考虑。市、县科技管理岗位职责是从省厅纵向的角度考虑和衔接的，其横向职责范围未列入。

序 号	岗 位 目 录
01	科技教育管理总负责人
02	科技计划成果管理负责人(或管理人员)
03	科技推广管理负责人(或管理人员)
04	科技教育培训管理负责人(或管理人员)
05	科技职称档案管理负责人

三、岗位规范

01 科技教育管理总负责人

01—1 省级

〔职责范围〕

在分管厅长领导下主管厅系统农业科技教育管理工作，其主要职责如下：

- 1、组织编制农业科技教育中、长期发展规划，制定年度科技、教育工作计划，并组织实施；
- 2、组织农业科技攻关，重点研究项目，农业丰收计划，重大农业科技推广项目，开发项目的论证、申报、立项，合同签订、检查、验收、考核等；
- 3、负责全省农技推广体系和队伍的建设，探讨社会主义市场经济体制下农技推广服务体系的走向和运行机制；
- 4、组织厅系统农业科技成果的鉴定、评审、申报、奖励、推广交流等工作；
- 5、负责全省中等农业教育和管理，组织实施农业干部培训计划，实施以县施教

为主的农民绿色证书教育；

6、负责制定和修订有关科技、教育、推广工作的法规或规定，经批准后贯彻实施；

7、组织全省科技管理工作经验交流活动。

〔任职标准〕

1、政治素质

坚持四项基本原则，坚持改革开放，认真贯彻党和政府的路线、方针、政策和上级的决定、指示，实事求是，解放思想，深入实际，联系群众，作风正派，廉洁奉公。

2、文化程度、经历：本科或本科以上毕业，经岗位培训，获得合格证书，并具备下列条件之一者，可从事本岗位工作。

具有高级专业技术职务、担任科技管理科级领导工作三年以上；

具有中级专业技术职务、担任科技管理科级领导工作五年以上；

具有组织才能，长期从事教学、科研工作的高级技术职务人员。

3、专业知识

3.1专门知识：具有系统的农业科学基础理论知识，熟悉农业生产和农村经济的现状和发展，了解农业科技、教育发展趋势；

3.2基础知识：了解农学、农业经济学、科技管理学、农业推广学、农业教育学的基本理论和方法；

3.3管理知识：懂得农业科技管理、农业推广管理、农业教育管理的原理、原则；懂得计划、决策、组织、协调等基本原理和方法。

3.4政策法规知识：了解科技政策和科技发展战略，懂得国家有关农业、科技、推广、教育工作的方针、政策；熟悉农业法，科技进步法，农技推广法的有关法规和条例。

4、业务能力

4.1有效决策能力：善于抓住信息，对农业科技发展和市场需求，作出判断和评价，对业务工作中出现的重要问题能及时决策、果断处理。

4.2 组织协调能力：做到科学配置科技、人才要素，有效发挥其功能，善于处理本单位与外单位之间的关系；

4.3任用人才能力：能按照德才兼备的原则，选拔培养干部，建立合理的人才群体结构，能知人善任，调动大家的积极性和创造性。

4.4语言文字能力：传达文件、作报告、讲解清楚，表达准确；撰写文件、论文，观点明确，文字简练。

01—2 市级

〔职责范围〕

在分管局长的领导下，主管局系统农业科技教育管理工作。

1、组织编制本市农业科技教育中、长期发展规划，制订年度科技、教育计划，

并组织实施；

2、组织农业科技攻关、农业丰收计划、重大农业科技推广项目的论证、申报、实施等；

3、按照省厅有关要求，抓好本市农技推广服务体系建设，积极探索社会主义市场经济形势下，如何巩固和完善农技推广服务体系，更好地发挥农技服务功能；

4、组织申报省厅科技进步奖、丰收奖成果，做好科技成果的鉴定和推广交流；

5、负责做好本市范围内的中等农校招生工作，配合省厅做好农业干部培训人员的选派，组织实施农民“绿色证书”教育；

6、宣传、贯彻农业法、农技推广法，及时向省厅反馈信息，提出问题或政策建议。

〔任职标准〕

1、政治素质

坚持四项基本原则，坚持改革开放，认真贯彻上级的决定和指示，思想解放，作风正派，廉洁奉公，无私奉献。

2、文化程度

本科毕业，经岗位培训、获得合格证书。

3、专业知识

具有高等农业院校本科专门知识，了解农业生产和农村经济的现状和发展，了解农业科技、教育的发展趋势；懂得农学、农业经济学、市场学、农业科技管理等方面的知识；掌握农业科技管理、科技推广、教育管理的基本原理和方法；了解和掌握农业技术推广法，农业法的规定、条例等。

4、业务能力

4.1综合分析能力：能深入实际调查研究，针对社会主义市场经济的新形势，探讨农业科技推广的运行规律；

4.2组织协调能力：能科学地组织科技要素，充分发挥科技的最大潜力，善于协调与科技管理工作有关的单位或各种关系；

4.3语言文字能力：做报告，层次清楚、表达准确；写论文，观点明确，文字简练。

01—3县级

〔职责范围〕

在分管局长领导下主管局系统农业科技教育管理工作。

1、组织编制本县农业科技、教育中、长期发展规划，制订年度科技、教育计划，并组织实施；

2、组织实施农业丰收计划、重大农业科技推广项目，做好项目实施检查、验收鉴定等工作；组织申报省厅科技进步奖、丰收奖成果；

3、负责做好本县农技推广中心以及乡(镇)农技(多种经营)服务站建设；

4、负责做好本县中等农校招生工作，组织实施农民“绿色证书”教育；

5、宣传贯彻农业法和农技推广法，及时向省、市反映基层农技推广存在的问题

和对策建议等。

〔任职标准〕

1、政治素质

坚持四项基本原则，坚持改革开放，认真贯彻上级的指示和决定，思想解放，作风正派，工作严谨，廉洁奉公。

2、文化程度

本科或专科毕业，经岗位培训获得合格证书。

3、专业知识

具有高等农业院校本科、专科专门知识。

懂得农业科技管理、农业经济学、市场学等方面的知识；能够熟悉和运用农业科技管理、科技推广、教育管理的基本原理和方法；

4、业务能力

4.1组织实施能力：能按照省、市要求组织和实施科技管理工作，做到按时、按质、按量完成各项任务；

4.2调查研究和综合分析能力：深入基层调查研究，及时向上级部门反映出现的问题以及解决的对策或建议。

4.3文字能力：能撰写工作总结、调查报告、论文，文章说理清楚，中心突出，层次分明。

02 科技计划成果管理负责人

02—1—1省级 科技计划成果管理负责人

〔职责范围〕

1、贯彻部、省科技政策法规，编制全省农业科技推广中长期规划，组织编制并实施年度科技成果推广计划；

2、组织实施部、省农业丰收计划，实行科技归口管理，包括招标、立项、下达、落实、检查、验收、鉴定、交流、考核、表彰等。

3、负责申报省科委、省计经委科技计划项目，督促项目实施，编制年报；

4、负责管理省农林厅系统高新技术产业化和绿色食品开发；

5、负责省农林厅系统农业科技进步奖、丰收奖的审查、评审、奖励、归档等工作，负责向农业部、林业部、省科委科技成果的归口申报工作；

6、负责农业标准化实施管理，配合有关部门做好专利申请。

〔任职标准〕

1、政治素质

贯彻党的方针政策，坚持四项基本原则，解放思想，实事求是，勇于开拓，作风正派，办事公道，兢兢业业，具奉献精神。

2、文化程度

大学本科或本科以上学历，经岗位培训获得合格证书。

3、专业知识

3.1专门知识：具有农业院校本科的专门知识，了解农业生产和农业科学技术发展状况，熟悉计算机应用知识和技能。

3.2基础知识：懂得农学学、科学学、农业科技管理学、经济学的知识和方法。

3.3管理知识：了解和掌握省科技政策，了解科技进步法、农技推广法、技术合同法以及部、省有关科技计划、成果管理的规定、条例等。

4、业务能力

4.1综合分析能力：能根据社会主义市场经济需求及农业科技推广的运行规律，确定科技计划的选题立项和成果推广计划；

4.2组织协调能力：具有组织项目实施的能力，善于协调项目实施和成果管理中的种种关系；

4.3文字能力：能撰写工作计划、专题报告、管理论文。观点明确，文字简练，层次清楚。

02—1—2省级 科技计划成果管理人员

〔职责范围〕

在负责人的领导下，履行以下主要职责

1、参与规划、计划的编制工作，参与项目论证、申请、立项及实施管理工作；做好项目合同审查、签订、编报项目年度执行情况；

2、受理科技成果鉴定和报奖，参与资料审查，做好成果评审的具体工作，发放成果奖金、证书、奖状，并做好档案移交归档；

3、建立和操作科技计划与成果管理数据库。

4、完成负责人交待的其它工作。

〔任职标准〕

1、政治素质

坚持四项基本原则，积极投身改革开放，认真贯彻执行各项方针、政策和上级的决定、指示，尽职尽责，勤奋工作，作风正派，热情服务。

2、文化程度

大学本科毕业或相当文化程度，经岗位培训获得合格证书。

3、专业知识

具有高等农业院校本科毕业的专门知识，掌握计算机应用知识和技术；

了解农学学、农业经济学、科学学的基本原理和方法；

了解农业科技管理学的基本理论与方法；

了解国家科技产业政策，懂得科学技术进步法、技术合同法、农技推广法的有关规定或条例等。

4、业务能力

管理能力：具有参与计划、成果管理，联系协调，整理科技资料，运用计算机管理科技计划成果的能力；

具有一定的科技管理研究与分析能力；

能起草报告、文件，撰写工作总结和管理文章，观点明确，层次清晰。

02—2 市级

〔职责范围〕

- 1、编制全市农业科技中长期发展规划，组织编制并实施市级推广项目，组织实施部、省丰收计划配套安排市级丰收计划，组织丰收计划投标、落实、检查、验收、鉴定、交流考核等工作。
- 2、负责省农林厅科技进步奖、丰收奖成果的初审申报；
- 3、协助省厅做好农业标准化，农业高新技术产业化，绿色食品开发管理。

〔任职标准〕

1、政治素质

贯彻党的方针政策，坚持四项基本原则，认真执行上级的决定、指示，遵纪守法，作风踏实、尽职尽责、有创新精神和开拓意识。

2、文化程度、经历

大学本科毕业(或相当文化程度)，经岗位培训，获得合格证书；或具有中级专业技术职务，从事科技管理工作三年以上者。

3、专业知识

3.1专门知识：具有农业院校本科专门知识，掌握计算机应用知识和技能。

3.2基础知识：了解农学、农业经济学的基本原理和方法。

3.3管理知识：了解农业科技管理学的基本理论，掌握运用计划和成果管理的基本知识和方法。

3.4政策法规知识：了解科技政策和科技发展战略，了解科学技术进步法，农技推广法及有关科技计划成果管理的法规和条例。

4、业务能力

4.1能独立完成科技计划成果管理范围内的各项工作，具有组织项目实施及成果管理的能力，有联络协调的能力。

4.2有一定的科技管理研究分析能力。

4.3能起草文件或撰写工作总结及管理文章，观点明确，层次清晰。

02—3 县级

〔职责范围〕

1、组织开展县级科技推广项目，组织丰收计划投标，抓好项目配套物资、资金的落实、技术方案的制定，参与农业丰收计划实施，搞好丰收计划测产验收、总结上报等工作；

2、负责向市局申报省农林厅科技进步奖、丰收奖；

3、抓好农业标准化实施。

〔任职标准〕

1、政治素质

坚持四项基本原则，认真执行上级决定和指示，勤奋工作，作风正派，热情服务，勇于创新。