

中共中国农业科学院党组文件

农科院党组发〔2017〕43号

中共中国农业科学院党组关于印发 《中国农业科学院关于深化体制机制改革 促进人才发展的若干措施》的通知

院属各单位、院机关各部门：

《中国农业科学院关于深化体制机制改革、促进人才发展的若干措施》已经中共中国农业科学院党组 2017 年第 15 次会议审议通过，现印发给你们，请认真贯彻执行，并结合工作实际，研究制定相应管理办法或实施细则。

中共中国农业科学院党组

2017年8月1日

中国农业科学院关于深化体制机制改革 促进人才发展的若干措施

人才是创新的根基，是创新最核心、最关键的要素。深入实施人才强院战略，破除束缚人才发展的思想观念和体制机制障碍，最大限度激发各类人才的创新创造活力，是进一步加强我院人才队伍建设的中中之重。为深入贯彻落实中央《关于深化人才发展体制机制改革的意见》精神，大力推进我院各类人才的引进、培养和使用，促进人才队伍健康持续发展，根据中国农业科学院《“十三五”科技人才队伍发展规划》和《青年人才工程规划（2017-2030）》，现提出如下措施：

一、指导思想

高举中国特色社会主义伟大旗帜，全面贯彻党的十八大和十八届三中、四中、五中、六中全会精神，以邓小平理论、“三个代表”重要思想、科学发展观为指导，深入贯彻落实习近平总书记系列重要讲话精神，坚决贯彻总书记对我院提出的“面向世界农业科技前沿、面向国家重大需求、面向现代农业建设主战场，加快建设世界一流学科和世界一流科研院所”指示精神，牢固树立科学人才观，遵循农业科研规律和人才成长规律，坚持引育并

举、以用为本，深入推进人才发展体制机制改革，创新完善人才管理制度体系，进一步扩大用人单位自主权，优化人才发展环境，促进人才合理流动，全面提升各类人才干事创业的主动性、积极性和创造力。

二、基本原则

——**坚持党管人才**。进一步加强和改进党对人才工作的领导，健全党管人才领导体制和工作格局，创新党管人才方式方法，为深化我院人才发展体制机制改革提供坚强的政治和组织保证。

——**坚持服务大局**。围绕现代农业发展需求，聚焦农业供给侧结构性改革主线，科学谋划改革思路和政策措施，促进我院人才规模、质量和结构与我院科技事业发展相适应、相协调。

——**坚持问题导向**。根据农业科研特点和人才成长规律，聚焦我院人才发展体制机制中的重点难点问题，坚持从实际出发，增强改革的针对性、精准性，最大限度激发和释放人才创新创造活力，使人才各尽其能、各展其长、各得其所，让人才价值得到充分尊重和实现。

——**坚持制度创新**。持续推进我院人才制度的精准创新、系统创新、协同创新，完善更加开放、更加灵活的人才培养、吸引和使用制度体系，健全人才评价、流动、激励机制，不唯地域引进人才，不求所有开发人才，不拘一格用好人才。

——**坚持放管结合**。加快转变人才管理理念，建立院所两级

人才管理权力清单和责任清单。大力推进权力下放，放宽条件、放开空间，真正保障和落实院属单位用人自主权；加强指导和监督，确保各项改革措施落到实处。

三、主要目标

按照习近平总书记提出的“要着力破除体制机制障碍，向用人主体放权，为人才松绑，让人才创新创业活力充分迸发，使各方面人才各得其所、尽展其长”的要求，在人才发展体制机制的重要领域和关键环节上取得突破性进展，形成尊重知识、尊重人才、激发人才活力的良好氛围，提升人才队伍质量、优化人才队伍结构，建设一支素质优良、规模适度、结构合理、适应需求、具有国际竞争力的农业科技创新队伍，为我院实现跨越式发展、建设世界一流学科和一流科研院所提供坚强的人才保障和智力支撑。

四、重要举措

（一）实行高端引领、重点支持、协同推进的培养政策

1. 实施高层次人才特殊支持政策。梳理我院科技人才队伍现状，对接国家层面各类人才计划，构建完善的人才发展体系，制定引育并举的高层次人才特殊支持政策。按照院所两级共同投入的原则，分别给予顶端人才、领军人才和青年英才三个层次的人才不同水平岗位补助和相应的科研工作经费。其中，顶端人才岗位补助 50 万元/年；领军人才 20~30 万元/年；青年英才 10 万

元/年。对给予支持的各类人才实行任务目标管理，院属各单位通过协议或合同等形式明确人才岗位职责、考核机制、激励政策、退出方式等。

2. 拓展青年科技人才培养方式和途径。继续实施科研英才培育工程，强化院所两级入选者培养选拔力度。按照“一人一策”的培养方式，院级入选者根据科研工作和自身成长的需要自选名师计划、成长互助、海外访学、青年首席、前沿探索等相关培养项目。院属单位要根据所级入选者的成长需要，制定符合人才实际的培育措施，并在科研条件、项目经费、生活待遇方面予以适当倾斜，树立正确激励导向，促进优秀青年人才尽快成长。完善创新团队岗位设置和管理，实行青年助理首席制度，现有创新团队中首席年龄超过 55 岁的，或者是所领导担任首席的，要求配备青年助理首席。

3. 加大转化人才、支撑人才培养力度。综合分析现有转化人才队伍和支撑人才队伍情况，结合“十三五”人才队伍建设总体目标，围绕科技创新工作需要，提出加强转化、支撑人才队伍建设的系统性方案。根据“青年人才工程规划”，研究制定转化英才和支撑英才培育实施方案，明确遴选标准、培育对象和培育措施。每年遴选转化英才、支撑英才院级入选者 10 人左右，院所共同投入 10 万元/年/人的岗位补助。

(二) 实行更积极、更开放、更有效的引进政策

4. **加大力度持续引进高层次领军人才。**充分发挥我院作为国家级“海外高层次人才创新创业基地”和“创新人才培养示范基地”的人才发展平台作用，坚持高端引领、整体开发，不唯地域、不拘一格面向海内外重点引进高层次领军人才。院所两级在科研保障、团队组建、经费支持方面采取“一人一策”，并给予重点支持。

5. **创新和完善“青年英才计划”。**院属单位根据学科发展和创新团队建设需要，制定“青年英才计划”岗位需求计划，明确业绩标准，自主招聘、自主支持、自主培养候选人，院给予相应科研工作经费支持；改进现有院级备案审核方式，以小同行专家函评代替专家集中会评，进一步提高引进人才备案审核效率和精准度；优化院择优支持评审环节，突出“宁缺毋滥”、“优中选优”的原则，院里将按照70%左右的人选比例对青年英才计划候选人进行择优支持；引进的青年英才聘期满但未能得到择优支持的，纳入院属单位正常管理。

6. **积极实施精准引进和柔性引进。**院里组织对各单位创新团队和学科发展情况进行诊断性分析，按照需求制定人才引进计划。积极探索并设立海外人才工作站，利用专题出访（1~2次/年）和常规出访进行定向引才、精准引进，增强引进人才工作的针对性和实效性。鼓励院属单位面向海内外柔性引进高层次人才

开展兼职工作，并通过签订任务合同，执行协议工资，因人据时开展学科凝练、项目合作、团队建设、人才培养等，院里将给予相应特殊支持政策。

（三）强化博士后“人才战略储备库”功能

7. 扩大博士后招生规模。积极争取具有博士学位一级学科授予权或建有国家重点科研平台的非设站学科，申报独立招收博士后人员资格；支持京外研究所设立博士后工作站，积极争取国家和地方资源，并申报独立招收博士后人员资格。加大招收高质量优秀应届博士毕业生力度，严格控制招收本单位同一一级学科、超龄（36周岁以上）、在职博士后、博士毕业满3年的人员比例。鼓励招收入选教育部“双一流”大学及学科的应届博士毕业生、国外优秀高校博士毕业生和发达国家外籍博士毕业生，院里将对其进行择优资助，提供博士后日常经费10万元/人。实行博士后合作导师津贴制度，进一步发挥培养导师在扩大招生规模、提升培养质量方面的积极作用。

8. 提升博士后培养质量。院属单位根据研究项目需要，在2~4年内灵活确定博士后人员在站时间，对承担国家重大科技项目的博士后人员，可根据项目期限延长在站时间至6年。院每年设置500万元专项经费用于博士后人员学术交流、医疗体检、优秀博士后奖励等工作。进一步完善进站审核、中期考核、出站评定、优秀博士后评审等评价制度；鼓励聘任优秀博士后进入科

技创新工程科研团队工作；对于业绩突出、品德优秀的博士后，可优先留院工作。建立博士后工作绩效评估制度，将评估结果纳入院属单位的评价体系，提高博士后管理工作效率和水平。

（四）推动科技人才“走出去”

9. 拓宽“走出去”的渠道。利用国家留学基金委、国家外专局资助项目以及农业部和我院与国外知名合作伙伴签订的合作协议、国际合作项目等渠道，进一步加大人才的访学交流力度。通过我院境外国际联合实验室以及与“一带一路”沿线国家建立的多（双）边平台，积极开展示范推广和技术转移工作。拓展与欧洲、北美、澳洲等地发达国家科研教学机构合作，不断扩大我院联合培养研究生的规模和派出国别。加大与国际组织的广泛联系和深入合作，积极推送优秀人才进入国际组织任职和挂职锻炼。

10. 理顺“走出去”的工作机制。鼓励和支持我院科技人员到境外的国际联合实验室工作以及开展农业科技“走出去”，资助优秀科技人才，特别是优秀青年人才以合作研究、博士后研究等方式出国深造。我院科技人员出国留学、访学以及在海外工作期间，相关待遇予以保留，工作学习成果作为职务职称晋升的重要评价内容。

（五）强化人才教育培训

11. 加大国家级专业技术人员继续教育基地建设力度。加强多媒体、知识库、网站等内容资源和基础条件建设，建立管理信

息系统和远程教育培训系统，实现培训资源的在线共享，扎实推进基地设施建设；加强师资队伍建设，按照开放和专（兼）职结合的原则，聘请具有丰富实践经验、理论水平高的业务骨干和专家学者担任教师；积极与农业科技领域知名科研院所、高校、企业建立长期合作关系，推动成立全国农业科研院所专业技术人员培训联盟，实现基地的共建共享。

12. 强化专业技术人员继续教育培训。充分发挥国家级继续教育基地和我院培训中心的作用，研究探索高层次人才、团队首席、青年骨干和支撑转化等各类科技人才的培训措施、方法和途径。建立专业技术人员继续教育与使用、晋升相衔接的激励机制，专业技术人员参加继续教育情况作为聘任专业技术职务或者申报评定高一级职务资格的重要条件。专业技术人员参加继续教育的时间，每年累计应不少于 90 学时，其中，专业科目一般不少于总学时的三分之二。

（六）深化人才评价机制改革

13. 建立人才分类评价标准。院属单位结合自身特点，根据科研、管理、转化、支撑等人才类型差异，以及基础研究、应用研究、技术开发和人文社科等差异，分类制定人才评价标准，作为人才引进、推荐、考核、评价的重要依据。

14. 完善人才考核评价方式。建立以小同行专家评审为基础的业内评价机制，注重市场和社会评价要素，采取考核认定、个

人述职、面试答辩、实践操作、业绩展示等多种评价方式。院里对于给予特殊支持的各类人才，将主要采取通讯评审、一人一评，现场答辩、综合评议的方式进行。

15. 改革职称评审和岗位聘用机制。充分发挥用人单位的主体作用，积极稳妥地下放院属单位正高级职称评审权。指导院属单位制定评审标准，推行代表作制度，淡化论文数量要求，对外语条件不做统一规定。理顺科研、管理、转化、支撑等人才晋升通道，继续坚持高层次人才职称评审“绿色通道”，研究制定符合我院实际的直聘制度，对有突出贡献的人才和急需紧缺人才可不受学历、资历、论文等限制，直接聘任高级专业技术职务和相应等级岗位。

（七）完善和拓展人才激励措施和渠道

16. 逐步提高科技人员收入水平。建立“院级引导调控、所级自主分配”的收入分配管理工作机制。扩大院属单位收入分配自主权，院属单位可根据自身科研工作和人才队伍建设需求，自主确定适合不同层次和人才类型的分配制度，自主确定体现岗位职责、业绩贡献的分配激励机制和经费保障方式。加大成果转化力度，充分利用好“成果转化收入用于奖励的部分不受本单位当年绩效工资总量限制”的政策，确保优秀科技人才收入维持在较高水平，力争我院科技人员平均收入相比所在地同类科研机构 and 高校具有一定竞争优势。

17. 发挥科研项目资金的激励引导作用。用好用足中央关于科研项目资金管理改革的政策，多渠道争取科研项目，统筹使用好各类项目经费。在国家政策框架内，建立健全符合自身特点的间接经费管理方式，处理好合理分摊间接成本和对科技人员激励的关系。建立健全劳务费管理方式，探索和转变用人方式，加大对参与项目研究的研究生、博士后、访问学者以及项目聘用的研究人员、科研辅助人员等的激励力度。

（八）改进人才管理体制机制

18. 强化院属单位主体责任和作用发挥。坚持院为统筹、所为主体，建立院所两级齐抓共管、分工协同的人才引育工作格局。院层面顶层设计人才发展总体目标和方向布局，构建良好的制度体系和政策环境，并有重点的予以择优配套支持。院属各单位作为科技创新和引人育人的主体，主动采取措施，对各类人才在科研条件、薪酬待遇、生活保障等方面予以相应的支持。建立研究所领导班子和领导干部人才工作目标责任制，将人才工作履责情况作为落实党建工作责任制述职的重要内容。将人才发展绩效纳入研究所考核评价体系，科学设置考核权重，考核结果作为领导班子评优、干部评价的重要依据。

19. 加强职能部门岗位设置及聘用管理。根据服务型院所机关建设的要求，完善符合实际的职能部门工作人员职业发展通道。推行职员制后，专业技术岗位主要用于从事科研工作的专业

技术人员，院所职能部门保留少量的专业技术岗位。职能部门工作人员原则上不得同时在管理岗位和高级专业技术岗位上任职，因特殊情况，确需同时在管理和专业技术两类岗位上任职的，须按人事管理权限报批。

20. 建立院属单位岗位设置、人员编制动态调整机制。实行岗位设置总量规模控制，院属单位可合理确定科研、管理、工勤三类岗位相应等级的结构比例，并根据事业发展需要实行动态调整。根据科技创新特殊需要，可申请设置特设岗位，不受岗位总量和结构比例限制。结合事业单位分类改革，在严控全院人员编制总量的基础上，积极推进院属单位人员编制备案制度；在内设机构设置和中层领导人员配备方面赋予院属单位更大自主权。鼓励人才跨所流动，积极支持京内研究所与京外研究所、优势研究所与弱势研究所开展合作研究，在研究所设置流动人才岗位，探索实行编制机动管理，破解人才引进中遇到的户口和家属安置等难题。

21. 规范科技人员创新创业管理。科技人员可到有业务合作企业挂职或者参与项目合作，研究所要与其约定岗位职责和考核、工资待遇等事宜，变更聘用合同。科技人员在保证履行本单位岗位职责、完成本职工作的基础上，经单位同意后，可到与本单位业务领域相近的企业、科研机构、高校、社会组织等兼职，或者利用与本人从事专业相关的创业项目在职创办企业。科技人

员提出书面申请，经本单位同意，可离岗创办科技型企业或者到企业开展创新工作，单位在 3 年内保留其人事关系。

（九）加大人才安居扶持力度

22. 建立高层次人才住房保障体系。按照优先保障、租售相辅、实物配置与货币补贴相结合的原则，通过购买我院自建或国管局提供的政策性保障住房、租住周转住房、申请安家费补助或租房补助等多种形式，充分发掘现有资源、利用好社会资源，有步骤、分层次、多渠道、多形式解决高层次人才住房问题。

（十）健全人才发展服务保障机制

23. 设立人才发展专项资金。积极筹措科技开发收入、投资收益和房产出租收入，吸纳社会资本，设立人才发展专项资金，制定《人才发展专项资金管理办法》，为我院实施的各类人才计划提供充分的经费保障。

24. 加大项目经费、科研条件等的保障力度。完善资源配置方式，建立根据所办事项实际需要和绩效管理决定经费支持额度的调控机制。在院自主支配的重大项目经费管理中，向院给予特殊支持的各类人才倾斜，赋予其更大的经费调配权限。在既定额度下，科研启动费、仪器设备费等科研工作经费可按需求灵活调配使用，为人才提供优越的科研条件保障。对院特殊支持的高层次人才执行职称直聘制度，兑现博导资格，不再另行评审，并给

予研究生招生指标倾斜，研究所应对重点支持的高层次人才连续三年至少保障每年1个博士生和1个硕士生指标，增量指标重点保障新进（增）高层次人才；保障一定数量的科研助手。积极协调解决引进人才子女入托入学，建立同城研究所之间人才配偶安置机制。

25. 建立院所领导直接联系人才制度。每位院所领导班子成员明确1~2名院特殊支持人才作为联系对象，畅通各类人才反映情况绿色通道。通过走访慰问、开展谈心、召开座谈会等形式，加强与人才的联系，关心其工作与生活，掌握人才思想动向和存在问题，协调解决实际困难，督促落实有关政策及保障措施。

26. 加强人才信息管理和宣传。开发高层次人才信息管理系统，建立人才信息台账，及时掌握人才基本信息和人才政策落实情况，提高管理效率。注意加大人才宣传力度，通过农科讲坛、学术报告等形式，建立科技人才展示平台；加强与高端媒体合作渠道，积极宣传我院人才工作的重大部署、工作举措和取得成效；积极宣传我院优秀人才事迹，扩大人才知名度和我院影响力。

（十一）完善学术道德监督和考核退出机制

27. 树立良好的学术道德和科研诚信。加大对人才学术道德、科研诚信教育宣传，加强学风建设，大力弘扬科学精神和奉献精神；在院所两级学术委员会下建立学术道德委员会，进一步加强对学术不端行为的监督，推动全院学术伦理道德建设。

28. 建立有效的人才考核退出机制。对于院里给予特殊支持的各级人才，强化任务目标管理，并坚持执行能下能出的退出机制；对于违反科学道德、品行不端，或考核时未能达到预期任务目标，或未能履行岗位职责的，经院人才工作领导小组审定后，实行退出，取消相应配套待遇。

（十二）加强对人才工作的组织领导

29. 强化院人才工作领导小组核心作用。改进和完善党管人才工作格局，院人才工作领导小组成员除院领导、院机关部门一把手外，还将吸收部分院属单位主要负责人，负责全院人才工作重大事项决策和落实督导。完善院人才工作领导小组办公室工作机制，建立健全议事、调研、督查、请示等制度，强化统筹协调作用，不断增强各部门工作合力。

30. 成立专门的人才工程办事机构。设立院人才工程办公室，配备专职工作人员，负责国家和院级人才项目的申报、遴选、政策落实跟踪及考核评估等日常管理；承担院人才项目评审专家库和信息化建设等工作；承担部分日常管理职能。

院属各单位、院机关各部门要高度重视，坚持“党管人才”，强化“一把手抓第一资源”的责任，提高认识，加强领导，确保各项政策措施得以落实。30项措施涉及的院办、人事、科技、财务、国合、转化、基建、党委、后勤等有关部门和单位要加强协同，按照任务分工，积极主动作为，抓紧制定落实配套措施，

明确时间表和路线图，确定责任领导和具体责任人。加强统筹谋划，充分聚集和开发各类资源，形成相互支持、统分结合、上下联动、协调高效的人才工作合力，共同推动我院人才队伍建设迈上新台阶。