

中共中国农业科学院党组文件

农科院党组发〔2019〕72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进一步推进人才队伍 建设的若干意见》的通知

院机关各部门、院属各单位：

《中国农业科学院关于进一步推进人才队伍建设的若干意见》已经中共中国农业科学院党组2019年第16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
2019年10月25日



中国农业科学院

关于进一步推进人才队伍建设的若干意见

学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，特别是总书记关于人才工作、“三农”工作、科技创新的重要论述，贯彻落实全国组织工作会议精神，贯彻落实农业农村部组织人事工作会议部署安排，在总结中国农业科学院第一、二次人才工作会议成效基础上，针对当前干部人才年龄结构老化、高层次人才数量不足和国际化程度偏低、人才引育准确性有效性不高、转化和支撑队伍发展滞后、人才成长环境优化不到位等问题，根据我院人才工作战略部署，结合当前实际，现提出如下意见：

一、工作思路

贯彻落实“三个面向”重要指示精神，尊重农业科研活动、干部人才成长、成果转移转化规律，大力实施人才强院战略，深化人才发展体制机制改革，健全人才制度体系，加快推进干部人才年轻化进程，积极拓展领军人才规模，统筹推进科研、管理、支撑、转化四支队伍建设，改进优化人才成长环境，充分调动各类人才的创新创造创业活力，为我院加快建设“两个一流”提供坚强的组织保障和人才支撑。

二、工作重点

(一)推进干部人才队伍年轻化。建立健全优秀年轻干部选拔任用机制，通过明确年轻干部选配举措、完善干部聘期制度、实施年轻干部挂职锻炼、优化内设机构设置及管理、优化团队首席年龄结构、建立优秀青年脱颖而出优先通道等各项措施，保证各层次各类型优秀年轻干部人才都占一定比例，在各个岗位上发挥中坚骨干作用。

(二)加强高层次领军人才引育。根据学科优先发展和重大科研任务攻关需要，面向海外内精准、定向引进一定数量的急需紧缺型高层次领军人才，达到夯实优势学科、提升亟需发展学科、攻克“卡脖子”关键核心技术等目的。从我院自有人才中遴选一批业绩突出、作用显著、行业内或国际上有较高影响力的创新人才，纳入我院农科英才领军人才队伍进行特殊支持。优化整合资源，坚持“走出去”与“引进来”，加快培养国际化领军型人才。

(三)补齐四支队伍建设短板。遴选一批在支撑、转化工作中业绩突出、具有较大培养潜力的人才队伍，并给予特殊支持，引导四支队伍协同发展，提升我院科技创新支撑能力和科技成果转化能力。加大科研产出和成果转化奖励力度，不断提升我院重大成果产出能力和科技成果推向市场能力。建立首席科学家研修机制和领导干部定期培训机制，提升把方向、谋大局、抓重点、保落实能力。

（四）优化干部人才成长环境。推进科研机构改革，淡化科研部门行政化色彩。深化科研导向改革，完善绩效评价制度体系和运行机制，树立以业绩、贡献为重点的评价导向。深化科研放管服，扩大科研自主权，准确把握中央改革精神，营造宽松的创新环境和活跃的创新氛围。强化宣传教育，大力弘扬新时代科学家精神，培养报国为民的“三农情怀”，传承发扬“农科精神”。进一步创新人才发展体制机制，逐步构建较为完备的干部人才制度体系。

三、具体举措

（一）大力推进领导班子和干部队伍年轻化

1. **明确优秀年轻干部配备目标。**着眼领导班子和干部队伍建设、事业发展需要，统筹提出未来3到5年全院年轻干部选拔配备目标。机关部门、院属单位领导班子中，50岁以下的党政正职要达到总数的30%；逐步实现每个领导班子中，45岁以下副职、40岁以下副职各配有一名。对于未达到配备目标的领导班子，动议干部时优先考虑补充年轻干部。各单位40岁左右的处长、35岁左右的副处长要分别达到处级干部总数的15%；40岁左右的正高级职称人员、35岁左右的副高级职称人员要分别达到相应层级人员总数的15%。

2. **分级分类储备优秀年轻干部。**院党组定期部署开展优秀年轻干部调研，建立健全“50岁以下提拔正所级干部、45岁以下

提拔副所级干部、40岁以下提拔正处级干部以及45岁以下提拔团队首席”四个层次的优秀年轻干部储备库，总量保持在500人左右。院党组重点掌握正、副所级年轻干部人选，院属单位重点掌握正处级、团队首席年轻干部人选。对纳入储备库的年轻干部，建立院、所两级联动培养锻炼机制，逐人明确培养方向，提出培养措施，切实做到因人施教、“精准滴灌”。定期对纳入储备库的年轻干部进行分析研判，对不符合条件的及时调整出去，并通过日常工作发现、定期调研推荐等方式，及时发现补充新的人选，始终保持一池活水。

3. 大力推进优秀年轻干部选拔配备。领导班子换届或届中调整，未达到年轻干部配备要求的，须优先补充年轻干部；本单位一时难以产生适当人选的，通过交流解决；班子职数已满的，可以采取“先进后出”的办法充实优秀年轻干部，待换届和班子自然减员时恢复到规定职数。建立健全年轻干部选配预审制度，院属单位处级年轻干部配备没有达到要求的，每次动议提拔干部时，须有1/2的岗位面向提拔40岁左右处长或35岁左右副处长，并应事先将方案报人事局审批；暂时无合适人选的，可由人事局统筹考虑、交流配备。

4. 打通优秀年轻干部职务上升通道。根据中央关于科研事业单位领导干部选拔任用有关要求，立足我院实际，进一步细化完善各层级领导干部任职资格条件，努力实现“三个打通”。打通

专业技术人员提任领导干部通道，具有正高级职称的符合提拔所级干部基本资格条件；具有正高级职称，或副高级职称满两年的符合提拔正处级干部基本资格条件。打通团队首席提任所级领导干部通道，从专业技术人员中提拔所级领导干部的，应优先考虑具有团队首席、支部书记等一定管理岗位工作经历的干部。打通处级干部提任所级领导干部任职年限通道，担任正处级满两年的符合提拔副所级干部基本资格条件。

5. 健全完善任期制、聘期制。坚持执行任聘有期，为选拔使用优秀年轻干部创造条件和空间。强化领导班子和领导干部任期制，建立以任期为调节点的领导班子、领导干部新老交替机制。强化任期、连任限制和最高任职年限等规定执行，严格执行所级领导干部任期一般为五年、在同一岗位连续任职一般不超过两届或十年等有关规定，任职期满后距法定退休年龄不足三年的，原则上不再担任领导职务。建立健全所级干部离任颁发荣誉证书制度，肯定在所领导岗位为院、所发展做出的贡献。健全完善所级干部退出领导班子后续职业发展制度，在科研经费安排、学术交流培训等方面给予必要支持。院属单位原则上实行职能部门处级干部、研究部门负责人聘期制，聘期一般为五年，在同一岗位连续任职一般不超过两个聘期或十年。

6. 健全完善所长助理制度。坚持把所长助理岗位作为培养使用优秀年轻干部的快速通道，与院党组、院属单位发现培养选拔

优秀年轻干部工作充分衔接。根据事业发展、班子结构需要，统筹考虑配备所长助理，每个研究所原则上可以配备 1 名所长助理，任职一般不超过 5 年；对于在编人员超过 200 名的研究所且有实际需要的，可考虑配备 2 名所长助理。从优化领导班子结构需要出发，近 3 年内原则上须配备 40 岁以下所长助理。采取原任职务继续担任、在所长助理岗位参与班子分工并“跟班学习”做法，积累领导经验和管理能力，条件成熟的适时增补进入领导班子。

7. 加大领导干部统筹交流力度。健全完善干部交流制度，明确交流年限要求。对于所级干部，在同一职位任职满五年的，有计划地交流；任职满两届或十年的，如果工作需要继续任职的应当交流或在班子内调整职务。对于处级干部，探索实行“非升即走”“非升即转”，在同一岗位任职连续满五年的，有计划地交流；任职连续满十年的，应当交流、轮岗或退出处级岗位；探索推进管理人员职员制，加快推进管理队伍职业化、专业化。坚持院机关部门、院属单位干部“一盘棋”，更广范围、更深层次、更大力度推动年轻干部交流。积极推进分管党务、纪检、行政的所级干部和专业相近的院属单位之间所级干部交流；建立院机关干部常态化交流机制，根据工作需要随时安排部门内、部门间干部交流，打破干部部门化、干部使用内循环，为优秀年轻干部成长创造有利条件。

8. 加大年轻干部挂职锻炼力度。实施百名年轻干部挂职锻炼计划，到2020年，全院选派一批有发展潜力的45岁左右优秀年轻干部参加各类挂职锻炼。积极选派业务管理型干部、青年科研骨干参加援疆援藏援青以及乡村振兴、脱贫攻坚挂职。选调综合管理型干部参与国家成都农业科技中心、西部农业研究中心、国家南繁研究院等新机构筹建以及巡视、选人用人检查等急难险重任务。坚持和完善院机关年轻干部到研究所实践锻炼、挂职锻炼制度。对挂职期间表现优秀且符合任职资格条件的，统筹把握，合理使用，树立干得好用得好的导向，在职数上予以支持，在职称上予以倾斜，在评奖上予以优先，在待遇上予以保障。对援疆援藏援疆援青干部，援派期间不占本单位领导干部职数，每有1个集中考核结果为优秀等次的，晋升职级的任职年限缩短半年；可在受援地参加职称评审，无需派出单位确认直接有效，援派期为3年的，期满后可提前一年申报高一级别职称。

9. 加大年轻干部教育培训力度。始终把坚定理想信念、学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想作为培养年轻干部的重中之重，积极争取中组部、中央党校、农业农村部等调训名额，优先选派有较大培养潜力的正、副所级优秀年轻干部人选。积极拓宽培训渠道，围绕“三个面向”“两个一流”要求，定期举办所级、处级干部任职培训班以及青年干部能力建设专题培训班，着力提高理论素养、工作本领和履职能力；定期举办青年科

研骨干培训班、专题研修班等班次，提升青年科研骨干对科技政策、科研管理、业务知识、科学精神的了解和掌握；定期举办针对转化人才、支撑人才的专题培训班和支撑人才技能竞赛，培养有较强专业本领的内行人才；争取国家留学基金委、外专局等渠道资源，举办多双边培训合作项目，加大院配套支持力度，帮助年轻干部拓宽国际视野，提升参与国际合作与竞争的能力水平。

（二）强化科研领军型人才队伍建设

10. 精准定向引进领军人才。统筹安排 1 亿元经费，设立领军人才引进专项，开通领军人才引进通道，根据全院重点建设的前沿、新兴、交叉等学科发展和重点部署的重大科研任务需要，设置专门岗位，明确应聘条件，面向海内外全职引进一批具有国际影响力的领军型人才，按照“一事一议”方式提供薪酬待遇、科研经费和科研条件等支持措施。

11. 选拔培育自有领军人才。加大农科英才投入力度，拓展领军人才规模，组织开展领军人才遴选，重点选拔没有“帽子”、承担重大科研任务、科技创新业绩突出、具有一定国际影响力、为院所发展作出重要贡献的高层次自有人才。近期统筹安排经费 3000 万元，遴选 30 人左右，按照农科英才领军人才兑现科研经费、岗位补助等待遇。

12. 加快培养国际化领军人才。在院统筹经费中设置专项资金，每年择优选派 30 名左右具有较大发展潜力的团队首席、执

行首席、青年英才到对口世界一流研究机构访学 3-6 个月。加强各类人员国际化培训，除积极争取国家现有资源支持外，每年择优选派 40 名左右重点研究领域的科研、管理、支撑、转化人才参加国际培训。支持我院科研人员在世界重要科研机构兼职、在世界一流学术期刊执行编委会中担任职务，在职务晋升和研究所评价中予以倾斜考虑。

13. 建立资深首席-首席-执行首席接续机制。优化首席科学家年龄结构，创新团队首席科学家年满 58 周岁的，将不再担任首席职务，院里为其颁发资深首席证书；首席年满 55 岁的，须配备执行首席并加强培养，为接任首席做好准备。院属单位积极稳妥开展首席调整工作，力争 5 年内，45 岁以下首席数量不低于本单位首席总量的 1/3，40 岁以下首席和执行首席数量不低于本单位首席和执行首席总量的 1/5。

14. 开辟职称晋升优先通道。对优秀青年人才晋升高级职称，专门核定推荐职数，在常规渠道评审前先行选拔、统一答辩、差额评审，做到“优中选优”。创新团队青年执行首席可不受下达职数限制，直接推荐至院，参加青年通道正高级职称评审。优化职称评审条件，在以德为先的前提下，对获得国家和我院科技奖励、产出重大成果，在科技推广或成果转化、脱贫攻坚和乡村振兴一线作出突出成绩的，相关完成人可直接参评高级职称。突出用人单位主体作用，在院职称常规渠道评审中试行等额评审。创新职称评价机制，在评审中推行科研进展评价和代表性成果评价。

15. **建立高层次专家研修制度。**聚焦“三个面向”重要指示精神，在科技创新中一以贯之地贯彻落实，立足发挥我院在现代农业发展中的引领带动作用，建立院所联动的高层次专家研修制度。院层面以团队首席科学家、农科英才为重点，每3年完成一轮研修培训；研究所以科研骨干和科研助理为重点，每3年组织一次集体研修。重点学习研讨国情社情、新时代国家农业发展战略、农业科技前沿、产业重大需求等内容，不断提高团队首席把方向、谋大局、抓重点、促落实能力，促进创新团队明确目标方向、凝练重点任务，推动创新工程出大成果、出大成效。

（三）实施支撑、转化人才专项

16. **实施支撑英才特殊支持措施。**健全农科英才支持体系，院所两级持续选拔一批技术精湛、服务高效的支撑英才，给予特殊支持。计划未来5年，遴选院级支撑英才100名左右，所级支撑英才200名左右，编制内外支撑人员均可参评，支持政策一视同仁。院级支撑英才给予每年一定额度的岗位补助，并在职称评审、工作经费等方面给予倾斜。所级支撑英才的特殊支持政策参照院里有关政策执行。

17. **实施转化英才特殊支持措施。**健全农科英才支持体系，结合“三创”团队建设，院所两级持续选拔一批熟悉产业和市场需求，在成果示范推广和转移转化、脱贫攻坚、乡村振兴、产权管理、企业运营等方面能力突出、社会效益显著的转化英才，给

予特殊支持。计划未来5年，遴选院级转化英才50名左右，所级转化英才100名左右。院级转化英才每年给予一定额度的岗位补助，在职称晋升、人才举荐、工作经费、业务能力提升等方面给予倾斜。所级转化英才的特殊支持政策参照院里有关政策执行。

（四）加强人才激励保障工作

18. 实施“青年人才薪酬保障计划”。探索建立青年人才薪酬保障机制，拟于5年投入6000万元左右，通过增设保障项目、提高津贴补贴标准、实行年度工资托底等方式，每年稳定保障1000名左右的青年人才，予以特殊支持，使其薪酬水平与所在地经济、物价水平保持合理关系，有效缓解生活压力，为潜心科研创造有利条件。同时，鼓励院属各单位因地制宜，通过绩效奖励倾斜、支持参加成果转化工作等方式，提高青年人才薪酬待遇，不断激发创新创造内生动力。

19. 试点“首席科学家年薪制”。积极配合院创新工程深入推进，在列入院创新工程重大科研项目的团队首席科学家以及45岁以下团队首席科学家范围试行年薪制。坚持保障与激励并重导向，设置基础年薪和绩效年薪，确保首席科学家在取得较高基础年薪的前提下，通过绩效年薪延迟支付、动态浮动、超额奖励等方式，强化中、长期聘期考核结果的应用，使首席科学家的收入水平与个人荣誉、业绩贡献、团队发展更加紧密地关联起来，不断激发创新创造活力。试行年薪制首席科学家所需绩效总量单列，相应增加所在单位当年的绩效工资总量。

20. 进一步发挥高级专家学术作用。坚持以发挥重要作用、论贡献不搞待遇为前提，让有能力、有情怀、讲奉献的高级专家继续发挥把握学科发展方向、解决重大科技问题、培养优秀人才等方面作用，明确主持国家和我院重大科研任务、处于重大科技成果培育或转化等关键阶段、服从组织安排在脱贫攻坚、乡村振兴一线挂职以及享受有关政治待遇等人员，可视情况延迟退休时间，退休年龄原则上不超过 65 周岁，延迟期间不担任行政领导职务、团队首席和课题组长。

（五）夯实青年人才储备库功能

21. 大力推进博士后工作改革创新。实施优秀博士后进站资助政策，每年安排 400 万元经费，择优遴选 50-70 名新进站优秀博士后给予专项资助。对于业绩能力突出的优秀博士后，设立特别资助和重点资助，分别给予一定额度的生活补贴。对于进站到我院西部、偏远地区研究所的优秀博士后，给予一定额度的生活补贴。实施岗位补助和优秀奖励政策，合作导师每招收一名入选国家博士后人才计划或获得我院专门资助的博士后，给予适度的岗位补助；每培养一名优秀博士后，给予一次性奖励 5000 元。加大优秀博士后奖励力度，奖励金额由 5000 元提高到 10000 元。强化博士后福利待遇落实到位，院里开展督导检查，增强博士后的归属感和认同感。

22. 推进研究生教育跨越发展。按照促进科教融合、拓展办学空间、提升培养质量的工作思路，探索推行“学院制”改革，

按学科或区域组建二级学院，形成校区属地化管理、业务一体化管理的“研究生院-学院-研究所”三位一体的办学模式。在兽医学院的基础上，探索建设植保学院、食品学院、深圳研究生院等学院，在机构设置、干部职数及条件建设等方面给予牵头研究所政策倾斜。优化招生指标分配体系，指标分配重点向承担国家和院重大科研任务、院重点发展学科、考核优秀和重点支持的创新团队、农科英才倾斜。积极探索高质量研究生培养评价新机制，试点硕士生取消发表学术论文要求。

（六）健全成果与转化奖励制度

23. 加大重大科技成果奖励力度。院对国家科技奖最高奖的奖励由400万元增加到800万元，特等奖由75万元增加到150万元，一等奖由15万元增加到30万元，二等奖由7.5万元增加到15万元。发表CNS主刊及高影响力子刊论文奖励由5万元/篇增加到10万元/篇，其他入选院高水平论文的，新设奖励3万元/篇。获国家专利金奖的，新设奖励5万元/项。对重大农作物品种、畜禽新品种、一类新兽药等其他重大科技成果产出，每项给予一定额度的奖励。

24. 实施科技成果转化奖励制度。建立创新团队科技成果转化奖励机制，按照9个学科集群，根据年度成果转化收入情况，按年度评选出30个最佳成果转化团队和10个最佳知识产权转化奖，对其进行奖励表彰，同等条件下创新创造创业“三创”协调发展的团队优先考虑；对连续两年获得表彰的团队排名前三位的

完成人，可等额评审高一级职称，不占所在单位下达职数。建立研究所科技成果转化奖扣机制，每年设定研究所成果转化增长目标，年底考核超过预期增幅的研究所，最高奖励领导班子绩效奖金100万元；年底考核未达到要求的，按差额比例核减领导班子成员当年绩效。

（七）优化助推人才成长的创新环境

25. 优化内设机构设置管理。在打通专业技术人员提任领导干部通道基础上，淡化科研部门行政化色彩，探索取消研究室等研究机构处级建制，减少管理层级，实现扁平化管理。向院属单位放权，赋予院属单位自主设置、变更和取消研究室等研究机构的权限。推动实施以创新团队为基本业务单元的科研管理组织模式改革，支持各研究所成立所层面创新团队，吸纳未进入院级科技创新团队的人员，充分调动、发挥各类人员作用。积极稳妥推进改革，实行“老人老办法、新人新办法”，对于现任研究室主任、副主任等，在不超职数的情况下，可保留处级待遇；取消研究室处级建制腾出的职数主要用于年轻干部挂职锻炼、支部书记和团队支撑管理人员选配等。

26. 充分发挥绩效评价指挥棒作用。修订研究所评价体系，在人才队伍建设、成果转化工作、竞争性项目变化三个方面建立奖扣附加，分别根据研究所三项工作的成绩进行排序，每项工作排序前10的，在原研究所总得分基础上再增加10%，排位后10的研究所减少10%。在人才队伍建设方面，40岁左右的处长和

35岁左右的副处长达到处级干部总数15%的加分，低于标准的减分。45岁以下首席数量占本单位首席数量高于1/3的加分，低于标准的减分。增加支撑英才和转化英才的加分，流失的减分。获得年度优秀创新团队和优秀科学家奖项的加分。指标将会进一步细化，根据得分加总结果进行排序，并给与分数奖惩。在成果转化方面，根据各所当年人均成果转化收入增长率和总成果转化收入增长率权重各占50%进行计算后所得的增长率排序，按照上述奖惩规则计分。在竞争性项目方面，根据各所人均经费增长率和总经费增长率各占50%的权重计算的增长率，进行排序，然后按照上述奖惩规则计分。这些举措在2019年底研究所评价中实施，适用期暂定2-3年，未来将根据情况变化再行修订。

27. 进一步试点科研人员减负松绑措施。优化基本科研业务费管理，院级统筹任务采取定向委托制和应急立项制，简化项目申报和过程管理，赋予科研人员更大技术路线决策权。建立院重大科研计划制度，加强科技发展战略研究与规划指导，统筹科技资源倾斜支持，建立跟踪服务机制，支持牵头研究所和首席科学家开展科技攻关。简化科研项目经费管理，向团队首席下放创新工程经费预算调剂权，基本科研业务费项目负责人可在相关规定范围内自行确定开支项目。简化采购流程，缩短科研仪器设备耗材采购周期，对科研急需的设备和耗材，履行研究所领导班子集体决策程序后，可不再走招投标程序。

28. 评选年度优秀创新团队和优秀科学家。为更好地推动“三个面向”“两个一流”重要指示精神在科技创新工作中落地生根，更好地完成脱贫攻坚、全面小康、乡村振兴等国家任务，大力弘扬新时代科学家精神，面向全院科技创新团队和科研人员，综合考虑科学道德、科技创新、成果转化、人才培养、国际合作、平台建设等业绩贡献，每年评选表彰10个优秀创新团队和10名优秀科学家，颁发荣誉证书，并入选同期院先进集体和先进个人。

29. 建立健全干部人才制度体系。打造农科英才品牌，进一步健全农科英才特殊支持体系。按照院党组关于干部人才工作部署，结合当前确定的各项重点任务，坚持制度先行，强化制度保障，重点围绕干部人才年轻化、加强领军人才队伍建设、统筹科研、管理、支撑、转化四支队伍发展、优化人才成长环境等重点内容，建立健全干部人才各项制度措施，不断创新人才发展体制机制，为院属单位扎实落实院党组部署要求，提供制度遵循和指导依据。

30. 营造风清气正的科技创新环境。各类人才要旗帜鲜明讲政治，始终同党中央保持高度一致，严格遵守党纪法规和各项制度要求。要德才兼备，以德为先，恪守科研道德、学术规范、师德师风。要发挥表率作用，把“四宽四严”原则落地落实。要坚持公私分明，做到公款公用、公权公用。要杜绝学术活动行政化，倡导团队内部促进思想碰撞、激发创新灵感、营造学术争鸣的良好氛围。

四、组织实施

（一）统一思想，提高认识。全院上下要进一步统一思想，凝聚共识，牢固树立“人才第一资源”工作理念，充分认识新形势下加强人才队伍建设的重要性，把推进干部人才年轻化、加强高层次领军人才引育、补齐人才队伍建设短板、优化人才成长环境等工作摆到最突出、最紧迫、最关键的位置，增强做好人才工作的政治责任感和历史使命感。

（二）明确责任，落实任务。院人才工作领导小组负责部署指导，强化政策措施落实。院机关各部门各司其职，人事局统筹协调，牵头制定任务分工方案；科技、财务、成果转化等部门密切配合，协同联动，按照分工方案，确保任务完成。院属单位要主动作为，扛起主体责任，制定落实配套政策，强化对人才的条件保障、经费保障及工作生活保障等。

（三）加强监督，强化考核。院人才工作领导小组适时组织开展全院范围内的人才工作专项督导工作，分等次评价，予以全院通报，总结推广好经验好做法。继续坚持人才工作目标责任制考核，将考核结果作为研究所评价、领导班子评优、干部评价等的重要依据。