

农业科技人才队伍建设的实践与思考

——以江苏省农业科学院为例

杨 芸, 聂亚锋^{*}, 柏宗春

(江苏省农业科学院, 南京 210014)

摘 要 人才是第一资源, 是创新的根基。农业科研单位是农业科技创新的重要载体, 建设一支农业科技创新型人才队伍建设对引领农业科技创新、实现农业现代化具有重要的作用。文章以江苏省农业科学院为例, 总结了创新型人才队伍建设的意义、现状及主要做法, 并在此基础上分析了存在的问题, 最后提出了制定科学合理的人才发展规划、建立健全人才培养工作机制、推行精准高效的引才选才机制的对策。

关键词 农业科研单位 创新型人才 实践与思考

人才是第一资源, 是创新的根基。创新型人才是指具有创造精神和创造能力的人, 能够提出和解决问题, 开创事业新局面的人才, 主要是相对于不思创造、缺乏创造能力的比较保守的人而言的^[1]。当今知识经济的时代背景下, 创新型人才的培养对社会和国家具有重大的战略意义, 如何有目的地培养这类优秀人才已经成为一个热点研究方向^[2]。

农业是我国的立国之本, 提高农业科技创新能力是全面实施创新驱动发展战略的重要内容。农业科技贡献率的显著提升一方面离不开大量农业科技人才资源的投入, 同时又对农业科研人才资源数量或规模提出了更高的要求。与发达国家相比, 当前我国农业科研人才队伍仍然存在总量不足、人才队伍结构尚不合理、整体质量不高等问题^[3], 严重地阻碍了农业科研创新事业的快速发展。农业科研单位在实现农业现代化过程中肩负着引领农业科技创新的重任, 要引领科技创新事业走在世界前列, 就必须加强农业创新型人才队伍建设, 逐渐打造一支有创新意识、创新精神和创新能力的农业科研人才队伍。文章以江苏省农业科学院为例, 探讨农业科技创新型人才队伍建设的重要意义、农业科研单位人才的特点, 结合农业科技创新和重大成果产出的导向, 从创新人才队伍建设的政策保障体系、人才引进、激励机制等方面提出了相应举措, 以丰富农业科研创新型人才队伍建设的内涵。

1 农业科技创新型人才队伍建设的意义

1.1 引领农业科技创新

农业科技是确保国家粮食安全的基础支撑, 是突破资源环境约束的必然选择, 是加快现代农业建设的决定力量。2012年, “中央一号文件”突出强调要加快推进“农业科技创新”, 把推进农业科技创新作为“三农”工作的重点, 而推进农业科技创新离不开一支规模宏大、富有创新精神、敢于承担风险的创新型人才队伍。农业科研单位在实现农业现代化过程中肩负着引领农业科技创新的重任, 就必须拥有一支农业科技创新型人才队伍, 实施驱动创新, 推动以农业科技创新为核心的全面创新。因此, 农业科研单位建设创新型人才队伍对引领农业科技创新和实现农业现代化具有不可替代的重要作用。

1.2 促进农业科研单位持续发展

创新始终是推动一个国家、一个民族向前发展的重要力量, 创新型人才队伍的建设关乎国家发展与民族命运的根本大计, 同样也关乎农业科研单位的持续发展大计。一个科研院所能否持续发展的关键在于持续发展能力, 而持续发展能力的关键又在于人力资源能力建设, 其中核心的是创新型人力资源能力建设^[4]。农业科研单位一直以来都是高层次人才聚集地之一, 具有较好的人才基础和较强

的创新能力。因此，加强创新型人才队伍建设是提升农业科研单位科技竞争力的重要因素，是建设创新型农业科研单位的有力保障，是促进农业科研单位持续发展的当务之急和必然要求。

1.3 推动重大成果产出

重大成果产出是创新驱动发展的必然要求，是科研单位的历史使命和创新能力的直接体现。对于科研单位来说，重大成果产出具有科学的内涵，主要包括解决重大科学问题，开辟新方向，突破关键核心技术，提供系统解决方案，成果转移转化产生重大社会经济效益，提出有重大影响的咨询和建议等^[5]。然而，重大成果产出离不开人才，尤其是创新型人才。因此，农业科研单位要加快创新型人才队伍建设，培育创新意识、创新精神和创新能力，在实现农业现代化过程中解决重大农业科学问题，突破关键核心技术，推动农业科技重大成果产出。

2 现状及主要做法

2.1 创新型人才队伍建设现状

2.1.1 农业科技创新型人才队伍规模不断壮大

农业科研单位是一个以农学学科为主体的人才聚集地，是创新型农业科技人才队伍的天然“基因库”。随着国家对农业的重视和政策的倾斜，越来越多的人愿意加入到农业科技队伍中，规模不断壮大。以江苏省农业科学院为例，每年新增各类专业技术人才 260 人左右，一线专业技术人才占职工总数的 62.4%，为农业科技创新提供了人力资源支撑。

2.1.2 农业科技创新型人才队伍素质不断提高

一支高素质的人才队伍是科研院所发展的核心动力，也是加快建设创新型人才的基本要求，各科研单位采取不同措施来提高自己人才队伍建设素质。近年来，江苏省农业科学院通过创新招才引才方式，由“等人上门”转向“上门选人”，全方位、多层次走进国内外名校引才选人等措施，招聘高素质人才为我所用，不断提高农业科技人才队伍素质。目前，全院 44% 的职工具有高级专业技术职称，60% 的一线科技人员具有博士学位，11.5% 的职工拥有省级以上人才荣誉称号。

2.1.3 农业科技创新型人才队伍建设逐渐年轻化

人才队伍建设年轻化是农业科技创新事业生生不息、持续发展的重要保证，有利于建设一支充满活力和朝气的创新型人才队伍。江苏省农业科学院历来重视人才队伍结构的发展，注重对年轻人才的培养，不断使人才队伍建设朝年轻化发展。目前，该院 45 周岁以下的中青年科技人才占全院职工总数的 60% 左右，35 周岁以下人员的比例达 34% 左右。

农业科研单位创新型人才队伍在长期的发展中，坚持人才优先，高水平人才队伍建设不断增强，为农业科技创新事业的发展提供了人力资源保障。

2.2 建设创新型人才队伍的主要做法

2.2.1 完善政策保障体系

为适应新形势下农业科研激烈的竞争环境和解决科技创新型人才队伍建设面临的突出问题和挑战，江苏省农业科学院出台了《创新体制机制加强专业技术人才队伍建设的七条措施》《江苏省农业科学院三级重点人才建设实施办法》及《江苏省农业科学院三级重点人才引进工作实施细则》《关于促进人才资源优化配置的规定》等政策措施，使创新人才政策保障体系进一步完善，在一定程度上调动了广大科技人员投身农业科研事业的积极性和创造性。

2.2.2 创新人才管理机制

建立健全适合农业科研单位创新型人才特点的管理机制，针对不同类别的创新人才类别建立符合人才成长规律的管理模式。江苏省农业科学院针对院三级重点人才中不同层次的人才，采取不同的培养方案。对于领军人才，建立由院领导牵头，包括国内权威专家、专业所及相关管理服务部门负责同志组成的工作组进行培育的人才管理体制；对中青年学术骨干，支持和鼓励用人单位以其为核心组建研究团队、提供科研平台，加大荣誉和宣传的推介力度；对于青年拔尖人才，采取所长负责制，由所在单位内部学科带头人、院外知名专家和国际专家等 2~3 名专家组成导师组进行培养的人才管理体制。同时在进人计划、职称评聘、荣誉推荐等方面院三级重点人才给予优先考虑。通过创新人才管理机制，不仅完善了各个层次人才衔接，而且激发了

各类人才的创新活力。

2.2.3 创新人才引进模式

完善人才引进模式，形成以三级重点人才引进为重点、博士后引进为主要途径、公开招聘引进为主要手段的新型人才引进模式。加大以三级重点人才为核心的高层次人才引进力度，明确各层次引进人才的条件和待遇，建立科学的人才引进遴选机制和 workflows，发挥院学委会在人才引进工作中的评议和把关作用。扩大博士后招收规模，简化博士后招收和中期考核程序，明确优秀博士后留院的工作标准，实现由传统的数量型公开招聘人才模式向引进博士后质量型转变。完善公开招聘人才综合评价体系，建立以选拔青年拔尖人才为目标、优秀博士毕业生为主体的青年人才引进机制。逐步形成梯次分明、衔接有序的人才引进体系。

3 存在的问题

3.1 人才队伍总量不足

20 世纪 90 年代，为响应党和国家“稳住一头，放开一片”和“深入推进科技成果转化”等科技体制改革号召，同时受科研单位的事业经费长期不足的影响，江苏省农业科学院与其他省级农业科研单位一样，人才招聘工作几乎停滞，农业科研人才的培养力度不足，工资待遇较低，人才流失现象较为严重，导致农业科研人才总量不足。近年来，由于学科建设的不断完善和发展，对人才的需求量逐渐增大，但根据国家“财政供养人员只减不增”的政策，下达给江苏省农业科学院的职工进人计划数逐年下降，严重影响了农业科技人才队伍的发展，不利于农业科研单位建设创新型人才队伍建设。

3.2 高层次人才队伍结构有待优化

据统计，目前，江苏省农业科学院拥有院士 1 名，入选百千万人才工程国家级人选 4 人，享受国务院颁发的政府特殊津贴 157 人，国家和江苏省级有突出贡献的中青年专家 99 人，这些高层次人才的平均年龄已达到 55 周岁，青年优秀人才断层较为严重，人才队伍年龄结构上没有形成合理的衔接梯队，制约了创新型人才队伍的建设和持续发展。

3.3 人才引进体系有待健全

人才引进是农业科研单位建设创新型人才队伍

的重要手段之一，江苏省农业科学院也不例外。公开招聘研究生是江苏省农业科学院进人的主要途径，占到年度人才引进的 90% 左右。然而，公开招聘程序复杂漫长、招聘时间不能与应届毕业生就业择业时间恰好对接、短暂的面试时间、难以全面了解应聘人员的业务能力和综合素质等，导致难以引进到优秀的博士研究生。通过引进优秀科学家、优秀学科带头人、优秀博士后的途径可以达到选拔优秀人才的目的，但是引进的数量、规模都很小。因此，需要不断健全和完善人才引进机制，吸引更多的优秀人才为我所用。

4 主要对策

4.1 制定科学合理的人才发展规划

根据农业科研单位人才的实际情况，积极贯彻“党管人才”原则，详细制定人才发展的工作规划，科学合理地提出人才发展目标和具体措施。按照不同的布局、层次、结构要求，有计划地增加人才总量，为农业科技创新事业的发展提供持续的人才智力支持。

4.2 建立健全人才培养工作机制

人才培养是创新型人才队伍建设的基础环节，健全的人才培养工作机制至关重要。建立健全人才培养工作机制，一是要充分发挥人才工作领导小组的作用，坚持以“人”为本，明确各类人才培养的基本思路和培养目标，使不同学科、不同年龄阶段的人才都可以得到与自身发展相匹配的支持培养，逐步建立科学合理的人才梯队；二是要加强各有关职能部门的人才工作统筹协调，提高人才服务工作的精准性、有效性，使各类人才有归属感、成就感，逐步形成“人尽其才、才尽其用”良好局面。

4.3 推行精准高效的引才选才机制

坚持需求导向，围绕重点人才、重点学科、重要平台和重大成果产出需求，加强人才预测预警，绘制“高精尖缺”人才需求图，建设人才梯队资源池。创新招才引才方式，由“等人上门”转向“上门选人”，全方位、多层次走进国内外名校引才选人。建立高层次人才考核办法，强化用人单位自主选才、精准选才。

创新型人才队伍建设是一项长期性的系统工

程，需要在实践中不断得到加强。

5 结论

人才是创新的根基，创新驱动实质上是人才驱动，谁拥有一流的创新人才，谁就拥有科技创新的优势和主导权。创新型人才队伍是衡量农业科研院所科技竞争力的一个关键指标，关系到农业科研院

所科技事业的发展前途，关系到农业科研院所的未来^[6]。因此，农业科研单位必须大力培养造就有一定规模、结构合理、素质优良的创新型科技人才，把人才资源开发放在科技创新最优先的位置，创新人才管理、引进等机制，努力打造一批具有国际影响力的农业科研创新型人才，为我国农业科技创新和实现农业现代化做出重要贡献。

参考文献

- [1] 白春礼. 以重大成果产出为导向改革科技评价. 中国科学院院刊, 2012, 27 (4): 407-410.
- [2] 刘琳琳. 创新型人才成长的规律与路径研究. 科学管理研究, 2014 (1): 82-85.
- [3] 梁兴英. 农业科研人才资源开发利用存在的问题与对策. 中共青岛市委党校青岛行政学院学报, 2012 (2): 19-22.
- [4] 郭世田. 创新型人才研究探析. 山东社会科学, 2011 (9): 154-157.
- [5] 喻明. 科研院所创新型人才队伍建设与管理研究. 武汉大学学报, 2007, 60 (2): 210-215.
- [6] 高秀云, 吴胜英. 农业科研院所创新型人才队伍建设与管理研究. 广东农业科学, 2011, 38 (4): 208-210.

THE PRACTICE AND THINKING IN CONSTRUCTING TALENTS TEAM OF AGRICULTURAL SCIENCE AND TECHNOLOGY —TAKING JIANGSU ACADEMY OF AGRICULTURAL SCIENCES AS AN EXAMPLE

Yang Yun, Nie Yafeng^{*}, Bai Zongchun

(Jiangsu Academy of Agricultural Sciences, Nanjing, 210014, China)

Abstract Talented person is the first resource and foundation of innovation. In agricultural scientific research institution, which is important carrier of agricultural scientific and technological innovation, constructing of an innovative team of agricultural scientists and technicians plays an important role in leading the innovation of agricultural science and technology and realizing the modernization of Agriculture. Based on the example of Jiangsu Academy of Agricultural Sciences, this paper summarized the meaning, present situation and main methods of the innovative talent team construction, and proposed relevant existing problems, and finally put forward countermeasures to establish a scientific and reasonable talent development plan, establish and improve the personnel training work mechanism, and implement accurate and efficient to talent attraction and selection mechanism.

Keywords agricultural scientific research institutions; innovative talents; practice and thinking