

# 乡村振兴战略背景下农业科研单位 人才队伍建设的对策

范捷, 李书魁, 来和生, 任淑敏\*

(中国农业科学院茶叶研究所, 浙江杭州 310008)

**摘要** 农业科技人才队伍作为乡村振兴持续发展的动力和重要保障, 其建设水平与乡村振兴的发展进程和最终效果直接相关。文章针对乡村振兴战略背景下农业科研单位人才队伍建设中存在的人才结构不均衡、人才评价激励不到位、团队建设成效发挥不充分等问题, 提出以党的创新理论为依据, 以体制机制构建为抓手, 以打造新时代高水平农业科技人才队伍为目标, 在人才引育、机制创新、考核评价、精神引领等方面建言献策等加强人才队伍建设的对策, 以期农业科研单位人才队伍建设提供参考, 为全面实现乡村振兴提供强大助力。

**关键词** 乡村振兴 农业科研单位 人才队伍 人才培养

习近平总书记强调, “要推动乡村人才振兴, 把人力资本开发放在首要位置, 强化乡村振兴人才支撑”。农业科研单位作为从事农业科研创新的核心力量, 要全面贯彻落实习近平总书记关于人才队伍建设的一系列重要论述, 在发挥农业科研、科技创新、技术推广服务重要作用的同时, 充分发挥自身优势, 创造环境条件, 完善体制机制, 面向时代要求, 着力培养造就适应“三农”发展实际需求的各类人才, 为高质量实施乡村振兴战略提供强有力支撑。

## 1 农业科研单位人才队伍建设的紧迫性

### 1.1 人才振兴在乡村振兴中举足轻重

我国作为农业大国, 但人均耕地、人均水资源占有量均严重不足, 农产品供求关系向买方市场逐步转变, 农业国际竞争日益加剧<sup>[1]</sup>。改革开放以来, 乡村是中国城镇化和工业化发展中的关键角色。习近平总书记始终高度重视“三农”工作, 党的十九大报告首次提出实施乡村振兴战略, “造就一支懂农业、爱农村、爱农民的‘三农’工作队伍”, 人才作为全面建设社会主义现代化国家的基础性、战略性支撑, 在实现乡村振兴中发挥着

重要作用。习近平总书记先后作出“人才振兴是乡村振兴的基础”“创新乡村人才工作体制机制, 充分激发乡村现有人才活力”等一系列重要论述, 乡村人才振兴成为党和国家关注的重点<sup>[2]</sup>。

农业发展的历史证明, 科技创新始终是驱动农业进步的根本动力, 在大国竞争中的作用越发凸显。农业科研单位作为农业高端智力与前沿科技的集聚地, 在服务“三农”人才培养方面肩负着重要使命和担当。对农业科研单位而言, 科研是立院之本, 人才更是创新之源, 特别是锚准党中央对农业农村人才工作的战略定位、目标方向、重点任务等, 建设一支高素质的农业科研人才队伍, 在乡村振兴过程中起着至关重要的推动作用。因此, 想要解决“三农”问题, 实现乡村振兴, 加快农业科研人才队伍建设的任务迫在眉睫。

### 1.2 加快农业科研人才队伍建设的必要性

科技创新主要在于科技人才, 人才既是活力源泉, 也是创新引擎。农业科研单位是农业科技创新的重要载体, 也是农业科技人才的管理主体。总体而言, 农业科研单位在人才规模、结构、布局等方面与农村全面振兴和新农村的发展的需要尚存在较大差距。例如, 作为我国综合性农业科

收稿日期: 2023-10-25

作者简介: 范捷 (1994—), 女, 河南信阳人, 硕士、助理研究员。研究方向: 人事人才管理

\*通讯作者: 任淑敏 (1985—), 女, 山东莱芜人, 硕士、助理研究员。研究方向: 人力资源管理。Email: renshumin@tricaas.com

研“国家队”的中国农业科学院，目前其优秀青年科技人才及后备人才规模偏小，从事基础研究和应用基础研究的占87.1%，从事应用研究和技术开发等的比例仅占12.9%<sup>[3]</sup>。多数省级农业科研单位也存在科研人员待遇刚性缺口较大，人才开发缺少固定投入，人才经费捉襟见肘等诸多短板<sup>[4,5]</sup>。特别是在人才队伍建设过程中，普遍存在“引不进、育不成、用不好、留不住”现象，高层次人才引进与培养措施尚不健全，配套政策无法落地等问题尤为突出<sup>[6]</sup>，无论是人才的总体规模，还是从业类别、综合素质和职业技能等方面，都面临结构性人才瓶颈，其现实层面体现在农业科研单位人才队伍建设逐渐出现了人才引育瓶颈、梯队发展参差不齐、人才机制体系不健全等问题。

## 2 科研单位人才队伍建设中存在的问题

综合分析关于中国农业科学院<sup>[3]</sup>以及湖北<sup>[4]</sup>、辽宁<sup>[5]</sup>、四川<sup>[6]</sup>、江苏<sup>[7]</sup>、河南<sup>[8]</sup>等省农业科研单位人才队伍建设状况的调研材料发现，目前农业科研单位人才队伍在规模、结构、布局等方面与乡村振兴的要求还存在较大的差距，具体可以归纳为以下三个方面。

### 2.1 人才结构不均衡，高层次人才引进难

行业整体收入方面，农业领域的从业者成果产出周期长，但薪酬待遇相较于其他领域总体偏低，这使得农业科研单位对人才特别是高层次人才的吸引力不足，普遍呈现人才储备不足、人才结构不均衡等问题。特别是在众多的涉农科研院所，新兴交叉学科人才缺少，顶端人才和青年领军型人才储备不足已成为共性问题。人才结构不均衡首先表现在学科差异上，传统优势学科人才储备和发展水平较强，新兴学科人才匮乏，发展相对缓慢，特别是熟悉产业的跨学科复合型人才短缺，生物信息学、大数据、人工智能和物联网等新兴学科和交叉学科更是凤毛麟角。在人员结构和岗位分工方面，高级专家老龄化现象依然明显，面临着较严重的人才断层现象。以某国家农业科研单位研究所为例，首席科学家平均年龄54岁，近5年达到法定退休年龄的正高级职称专家将超过1/3，老龄化现象依然明显。人才结构的不均衡进而限制了人才的竞争优势，团队重大成果产

出慢、成果转化率不高，领军型后备人才缺乏，青年科技人才的学术影响力和成长速度还有差距，博士后研究人员和研究生队伍规模较小，人才竞争优势不凸显。

### 2.2 人才管理制度需完善，激励机制不到位

农业科研单位现行的人事人才评价、激励等考评机制尚不健全，作用发挥不明显<sup>[9]</sup>。人才缺乏竞争很大程度上与人才评价激励政策及管理有关。综合绩效管理一定程度上出现了“为考核而考核”“以评促评”的现象，关键评价指标与部门任务、单位发展目标不契合，考察的目的和角度有偏差，评价指标缺乏科学性和可操作性，人才考核结果对于培养选拔、薪酬激励方面关联性不强。这很大程度上限制了科研人员工作积极性，错把考核指标当成任务目标，既不能推动科研事业进步也不能带动产业发展。中国农业科学院的一项调查研究显示，由于青年农业科技人才的上升机制不完善、工资与科研贡献不匹配等原因，导致部分激励措施的作用发挥不充分，97.4%的受访对象表示报酬是对科研积极性降低的主要因素，54.8%的青年农业科研人才会有离职意向，为此出现人才流失等情况<sup>[10]</sup>。尽管近年来通过海内外引进青年优质人才发展学科建设都取得了一定成效，但由于受单位性质及传统管理模式的约束和影响，在人才引进待遇保障、激励机制评价体系、科技人才评价体系以及成果转化的绩效分配体系等方面产生了很大的争议。海归又归海的新闻时有报道，引得来、留得下成为当下引育工作最棘手的问题。

### 2.3 团队建设成效发挥不充分，科研产出效率低

创新团队的建设对于科研院所的发展至关重要，建设运行高效的创新团队是科研院所突破发展瓶颈、增强创新能力、提高综合实力的重要路径。它可以凝聚创新力量，集中学科优势，在高精尖研究方面形成突破，从而达到以点带面的效果<sup>[11]</sup>。但实际运行中，团队内部出现许多现实问题。部分团队战略目标主体作用发挥不足，内部成员各自为阵开展研究，导致研究内容碎片化，工作延续性和继承性缺乏。团队内部成员信任度及合作意愿较低，研究思路和方案交流较少，难以集中攻关产生重大突破，甚至部分团队成员追求短期效益，偏离团队发展方向和科研目标。此

外,具备高效产出和研发旺盛期的青年科技人员,大多都处于成家立业关键时期,时间分配和物质积累矛盾日益突出,面临生活压力大等问题,课题负责人、团队首席及职能部门对人才生活实际困难关怀不足,心理疏导不够,容易产生不满情绪和躺平心态,影响研发进程和技术产出。

### 3 加强农业科研单位人才队伍建设的对策

#### 3.1 坚持人才引育并举,实现同频共振

##### 3.1.1 注重发展和培养人才

围绕国家重大战略、补齐学科发展短板和产业急需关键技术突破的需求,创新多元化的招才引智模式,靶向引进关键人才,集中资源重点培养一批一流科技领军人才,加快培养一批具有国际视野的青年拔尖人才。根据已发布的政策文件建立人才项目清单,尽早确立培养方向和目标,提早谋划,精准培养。对于部分高层次人才实施专人联系跟踪培养,实施“一人一策”配套支持,在承担重大科研项目、人才培育项目等方面给予适当倾斜。注重在实践中发现和培养具有战略科学家潜质的高层次复合型人才。

##### 3.1.2 根据人才研究领域特点适当调整考核周期

统筹经费稳定支持面向国家重大需求的科研团队,强化团队人才队伍梯队建设,进一步完善“资深首席-首席-执行首席”接续制度,避免人才结构断层。针对自有青年人才培养应从遴选条件、资源保障、培养目标等方面进一步优化,淡化资历条件、物质激励和年度考核。在项目争取、岗位聘用、人员配置等方面给予一定支持,坚持人才早培养、早使用,将博士后、研究生等人员作为重要的人才储备力量。同时建立和完善支撑、转化人才的分类评价标准,加快推进支撑、转化人才队伍建设,加强科研管理系列人员理论素养、管理水平和业务能力。

#### 3.2 健全人才管理机制,释放人才创新活力

##### 3.2.1 强化人才发展意识

体制机制直接影响人才队伍建设的重点和方向,是人才队伍建设的牵引力和推进力<sup>[12]</sup>,要着力破除机制障碍,为人才松绑,充分迸发人才创新创造活力。坚持党管人才,增强做好实施新时代农业科研单位的责任感和紧迫感。强化人才发展

意识。人才工作是一项周期长、见效慢的基础性工程<sup>[13]</sup>。因此,在人才使用上不能过分追求“短平快”的当前效应。坚持给科学家持续松绑。尊重人才成长和科研规律,真正做到“松绑松到位”。从单位发展战略出发,强力推动人才培养工作,形成创新型的系统人才梯队培养方案。要将外部人才输入与自由人才培养工作并驾齐驱,尤其注重做好内部的培养,建立多维度、多角度的政策支持及跟踪式、动态化的管理评价机制,提高自身造血功能。树牢各方面人才一起抓的“大人才”观念。建立健全以创新价值、能力、贡献为导向的人才评价体系,加大人才引进力度、提高人才培育精度、拓宽人才国际化广度、提升人才服务温度。持续释放人才政策红利,引育上求新求变、管理上放开放活、使用上真信真用、评价上精准精确,真正把懂市场、懂科技、懂产业、懂管理、懂农村的各方面人才引进来、用起来。

##### 3.2.2 优化人才工作机制

深化人才发展体制机制改革,以科研成就和实际贡献为依据,完善人才评价体系和激励机制,促使人才更好发挥作用。加强对人才的政治引领和政治吸纳,引导人才听党话、跟党走。切实加大高精尖人才引进优“塔尖”,强化帮带培育本土人才固“塔基”。不断优化人才服务模式,量身定制服务保障措施,丰富人才服务内容。建立“一才一专策”的人才服务工作机制,整合优惠政策、集中优势资源,协调解决引才留才实际困难。乡村振兴是人的振兴,引导各类人才资源下沉到乡村振兴一线成为骨干力量,为乡村振兴提供强有力的人才支撑。要加强对农业科技创新人才的政策引导和鼓励扶持,激活农村隐藏着的土专家、田秀才、活字典等乡土人才热情与动力,成为农业科技创新的生力军,进一步壮大我国的农业科技人才队伍。

#### 3.3 坚持多措并举,激发内生动力

##### 3.3.1 坚持党的全面领导

要始终把党的政治建设作为根本性建设放在首位。加强对人才的政治引领,坚决贯彻“四个必须”“两个确立”的要求,增强他们的政治认同感和向心力,实现增人数和得人心有机统一。用党的重大成就和历史经验来鼓舞斗志、明确方向、

凝聚力量、坚定信心。做好党组-党委-党支部联系服务人才工作，政治上充分信任、工作上创造条件、生活上关心照顾，帮助农业科技人才解决问题和困难，听取意见建议，增强他们的归属感。

### 3.3.2 强化科学家精神

科研任务普遍具有周期性，应鼓励探索和创新，形成尊重专业、尊重人才的良好氛围和环境。定期组织各类人员学习培训，宣传先进人物和先进事迹，营造矢志不渝、潜心研究的工匠学术氛围。“人材者，求之则愈出，置之则愈匮。”作为农业科研单位应敢于打破“条条框框”，全心全意为科技人才撑腰壮胆、排忧解难，在“铺路子”“端盘子”中支持青年科技人才挑大梁、当主角，进一步激发青年科技人才创新活力。发挥团队对人才的推动作用，团队要根据成员的实际情况做好短期发展规划，职能部门做好协同，让人才有所定位，有所目标，激发人才的工作积极性和潜能，使其真正地融入集体，成员间拧成一股绳，为科研战略目标提供源源不断的推动力。同时结

合单位发展需要，制定科学的考核评估办法，针对科研人员在不同专业和研究领域所处的“生态位”，给予精准、客观、公正的评价。

## 4 结语

农业科技人才是乡村振兴的动力源、造血者，加强农业科技人才队伍建设，是助力乡村振兴，实施人才强农战略的关键环节，重视农业科技人才就是重视“三农”事业的未来。在乡村振兴背景下，建设好农业科研人才队伍，不仅是新时期党和国家对农业农村事业发展提出的时代要求，也是农业科研单位加强自身建设和发展的重要历史机遇。培养农业科技人才是高质量实施乡村振兴战略的关键环节。作为农业科研单位，必须准确把握好新时代农业科技人才工作的新形势、新任务、新要求，顺应农业科技发展新规律和新特点，坚持贯彻落实习近平总书记提出的“四个面向”深刻内涵，多措并举，为高质量实施乡村振兴战略、建设农业强国提供强大的人才支撑。

## 参考文献

- [1] 靳哲, 赵玉林. 我国农业科技人才队伍建设存在的问题及对策. 乡村科技, 2019 (4): 24-25.
- [2] 冯丹萌. 打造一支强大的乡村振兴人才队伍. 央广网. (2021-06-12) [2023-10-14]. <https://baijiahao.baidu.com/s?id=1702313199886846812&wfr=spider&for=pc>.
- [3] 于大伟. 农业科研单位青年科技人才队伍建设现状及对策思考——以中国农业科学院青年科技人才队伍建设为例. 理论观察, 2019 (12): 89-91.
- [4] 周黎, 屠晶, 董建辉, 等. 新常态下省级农业科研单位人才队伍建设现状分析——以湖北省农业科学院为例. 湖北农业科学, 2018, 57 (18): 111-115. DOI: 10.14088/j.cnki.issn0439-8114.2018.18.028.
- [5] 霍红伟, 张俊红, 张秀菊, 等. 浅谈农业科研领域急需紧缺人才问题——以辽宁省蚕业科学研究所为例. 农业开发与装备, 2021 (8): 135-136.
- [6] 景晓卫, 汪鑫. 省级农业科研单位人才队伍建设现状及建议——以四川省农业科学院农业信息与农村经济研究所为例. 四川农业科技, 2019 (11): 66-68.
- [7] 杨芸, 聂亚锋, 柏宗春. 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. 农业科研经济管理, 2019 (3): 34-37.
- [8] 罗鹏, 邹庆鹏, 刘康峰, 等. 农业科研单位创新人才队伍建设的实践与探索——以河南省农业科学院人才队伍建设为例. 农业科技管理, 2015, 34 (4): 76-78. DOI: 10.16849/j.cnki.issn1001-8611.2015.04.022.
- [9] 郭慧勤. 新形势下农业科研院所人才队伍建设存在问题及对策探讨. 人才资源开发, 2023 (6): 9-11. DOI: 10.19424/j.cnki.41-1372/d.2023.06.027.
- [10] 宁云, 刘博, 郭建英. 新时期我国农业科技人才激励机制的若干思考. 中国农村科技, 2021 (12): 64-67.
- [11] 杨舒仪, 罗海荣, 余向阳. 科研院所创新团队建设路径研究与实践——以江苏省农业科学院为例. 农业科技管理, 2022, 41 (3): 61-63.
- [12] 刘春妍, 郝楠, 焦银珠. 浅谈农业科研单位青年人才队伍建设主要问题及对策. 园艺与种苗, 2021, 41 (10): 91-92, 94.
- [13] 沈希. 农林高校强农兴农人才队伍建设的思考与实践——以浙江农林大学为例. 中国农业教育, 2023, 24 (3): 1-7, 65.

(下转第44页)