加强人才队伍建设 助力乡村全面振兴

◎毛维娜 曾凡颖

视觉中国供图

中央农村工作会议近日在京召开。党中央高度重视这次会议。会前，中央政治局常委会会议就开好这次会议，做好“三农”工作提出明确要求。习近平总书记指出，有力有效推进乡村全面振兴，以加快农业农村现代化更好推进中国式现代化建设。

乡村振兴，关键在人。乡村人才队伍建设是有效推进乡村全面振兴的重要支撑。目前，乡村人才队伍建设仍面临人才总量少、招才引智难、培训资源少、发展空间小等问题。为有效激发乡村社会的内生动力，需要打造吸引力强、发展空间广阔的乡村人才生态。做好新时代乡村人才工作，需要在引才、育才、留才、用才四方面下功夫，全链条破除体制机制障碍，让各类人才在乡村沃土汇聚扎根。

全面引才：探索乡村振兴人才引进措施

应坚持需求导向，拓宽引才渠道，围绕产业振兴、科技振兴、文化振兴、生态振兴等重点，建立刚柔并济的引才措施，开展人才引进活动，持续夯实乡村振兴智力保障。

一是建立健全人才引进机制，坚持引才引智并重。创新选拔机制，深化人才发展体制机制改革。出台完善人才创新创造、职称评定等方面的配套政策，破除人才引进体制机制障碍。针对特殊行业、重点产业，坚持招商与招才并举、引资与引智并重，强化效益意识和柔性引才理念，使更多智慧资源、创新要素为乡村所用。通过引进具有先进农业技术和管理经验的专家，帮助当地农民提高种植技术和管理水平，提高农业产值和效益。通过引进具有营销和品牌建设经验的人才，帮助当地企业打造品牌，提高产品附加值，增加营收。通过实施“乡村人才回流计划”，积极引导高校毕业生、在外务工经商人员、退役复员军人等本土人才返乡创新创业或担任村干部，打造既熟悉本土环境又具备带动能力的本土人才队伍。结合乡村振兴需求，通过实施“三支一扶”“西部志愿者”“特岗教师”等基层服务项目，积极引进人才，从源头上为乡村振兴提供长效人才支撑。

二是发挥制度优势，营造良好营商环境。加强乡村人才振兴投入保障，支持涉农企业加大乡村人力资本开发投入。推进农村金融产品和服务创新，鼓励证券、保险、担保、基金等金融机构服务乡村振兴，引导工商资本投资乡村事业，带动人才回流乡村。通过政策支持、环境优化、主动服务等措施，充分发挥企业在人才培育中的作用，借助乡村龙头企业人才、资金、资源优势和先进的管理培育经验，以“项目+人才”的方式引进农业高端人才，打造城市农村人才流动双循环，吸引更多人才回到乡村、扎根乡村、建设乡村。

精准育才：按需制定乡村振兴人才培育计划

人才培养，应基于实际，立足本土，要以本地发展需求为导向。

一是完善乡村人才供需信息对接机制，打造乡村人才学习平台。做好乡村人才队伍建设的顶层设计，对乡村振兴急需人才进行前瞻规划，强化人才能力导向。充分调动村、社区、乡镇等相关部门开展乡村人才供求总量和结构评估，细分乡村人才供求缺口，建立乡村人才信息库和需求目录，搭建乡村引才聚才平台。搭建农业产业与教育合作平台，深度实施产教融合、校企合作，充分发挥涉农企业生产经验与高校教学资源优势，不断拓宽乡村人才视野。创新培训服务方式方法，通过网络、视频等载体，为农村创业人员提供政策咨询、技术指导、市场营销、品牌培育等课程服务，不断提升乡村人才综合素质。

二是坚持需求导向，探索“产业+市场”的本地化人才培养路径。职业院校要主动融入地方产业发展规划，优化或调整专业方向，有效培育本土乡村人才。打造特色产业平台，实现职业院校专业设置与乡村特色产业有效对接。建设乡村振兴学院、乡村产学研示范基地、乡村创新创业基地等，帮助乡村发展乡村旅游、休闲农业、健康养老等特色产业。充分发挥市场机制作用，引导农业企业依托原料基地、产业园区等建设实训基地，推动农民应用新技术。鼓励农业企业依托信息、科技、品牌、资金等优势，带动农民创办家庭农场、农民合作社，打造乡村人才孵化基地。

用心留才：优化乡村振兴人才工作生活环境

应强化保障支持，加强关心关爱，做到“善留、会留、能留”，为乡村人才营造安心追梦圆梦的良好环境。

一是建立健全人才保障机制，营造爱才敬才良好社会环境。深化乡村人才激励制度改革，完善人才服务乡村正向激励机制。落实乡镇工作补贴政策，激发乡镇机关工作人员积极性，把“懂农业、爱农村、爱农民”的优秀干部更好地利用起来，打造一支有能力、能吃苦、留得住的乡村振兴“领头雁”队伍。增强服务意识，优化乡村人才工作环境、资源配置，构建良好人才生态环境。加强社会引导，各级党委宣传部门要加大对先进典型案例的宣传力度，着力构建爱才敬才用才的社会环境。

二是加强基础设施建设，优化乡村人才生活环境。坚持城乡统筹发展，以城市标准、乡村特色、统筹共享为目标，在道路交通、公共照明、新型能源、数字网络等基础设施方面强化城乡一体化建设。推进数字技术与农村生产生活深度融合，加强农村信息基础设施建设，进一步提升农村通信网络质量和覆盖范围。

总之，要加强乡村建设，着力改善乡村人居环境，进一步提升乡村教育、医疗、文化等公共服务质量和水平，为乡村人才施展才华提供良好的工作生活环境。

合理用才：构建乡村振兴人才应用新格局

乡村人才作为稀缺资源，用好人才，是有效发挥人才效应，实现人才价值的重要方式。

一是创新体制机制，激发乡村人才创新活力。加大改革创新力度，打通城市人才资源下乡通道，推动各类人才、项目、资源下沉基层。优化乡村人才职称申报评审条件和职业资格认定标准，支持符合条件的乡村人才晋升职称、获取职业资格，有效激发乡村人才创新创业活力。建立县域专业人才统筹使用制度，积极开展统筹使用基层各类编制资源试点，探索赋予乡镇更加灵活的用人自主权，推动资源服务管理向基层倾斜。

二是构建“才尽其用”的格局，营造良好用人环境。坚持“人岗相适、人尽其才”的用人理念，综合考量人才的专业知识、能力素质，同时也要摸清岗位对人才的实际需求，合理安排工作岗位，促进人才资源优化配置。依据地区特色，引进与地方产业发展方向、层次相适应的人才，让生产要素更好地满足产业发展的需要。通过搭建平台、畅通渠道等方式，为乡村人才事业发展创造机会，让人才在乡村建设发展中获得成就感、满足感。

（作者单位：北京市科学技术研究院）

优化全链管理机制 提升创新体系效能

◎陈 健 陈 志

习近平总书记在二十届中央全面深化改革委员会第一次会议上指出，要从制度建设着眼，对技术创新决策、研发投入、科研组织、成果转化全链条整体部署。当前，国际环境不确定、不稳定因素增多，各国政策支持重点正从单点技术突破向创新全链条布局转变。面对国际科技竞争日益激烈的严峻形势，必须进一步优化科技创新全链条管理的体制机制，提升创新体系整体效能，为实现高水平科技自立自强提供支撑。

对关键科技创新要素进行系统布局

优化科技创新全链条管理的核心在于对政策、资金、项目、平台等关键创新要素系统布局，促进创新链和产业链双向融合，逐步形成企业为主体、产学研高效协同深度融合的管理体系。

近年来，按照党中央要求，我国系统化推进科技管理体制改革，着力构建打通科技创新全链条的政策体系。

一是完善国家重大科技项目的一体化部署，按照“共同凝练科技需求、共同设计研发任务、共同组织项目实施”原则，形成覆盖基础前沿、重大共性关键技术及应用示范全链条的国家科技计划体系。

二是优化国家重大创新平台的一体化布局，建设一批国家级重大创新平台和新型研发机构，形成国家技术创新中心、国家产业创新中心、国家制造业创新中心、国家工程研究中心等分工明确，与国家重点实验室等有机衔接、相互支撑的总体格局。

三是强化以企业为科技创新主体的组织机制，支持中央企业、民营企业、科技型中小企业等各类企业参与或牵头承担国家科技任务，参与组建各类科技创新平台和基地，围绕国家重大科技攻关任务组建创新联合体。

四是促进国家重大科技项目的示范应用，开展重大科技成果产业化示范工程，完善应用场景建设，探索市场准入、首台套、政府采购、重大科技成果产业化专题债等政策工具，充分发挥国家重大科技项目对经济高质量发展的支撑作用。

在上述举措的合力作用下，我国科技创新全链条管理能力显著增强，创新效率明显提升。但与此同时也应该看到，当前我国科技体制仍面临科技计划分散、创新平台定位尚需明确、协同机制有待优化完善、企业在国家重大科技项目中参与度不高、重大科技项目成果转化推进缓慢等问题，科技创新全链条部署存在诸多挑战。

进一步健全全链条支持机制

近年来，发达国家在量子信息、人工智能、半导体等重点领域，依托国家重大科技项目、创新平台、创新联盟等多种形式进行全链条部署，促进融通创新和各类创新要素的高效利用。我国应进一步强化科技创新工作的前瞻性谋划、系统性布局、整体性推进，引导科技创新全链条发展，加快实现高水平科技自立自强。

第一，以新体制、新机制抓好国家科技重大项目立项管理和组织实施。在新一轮重大科技计划项目改革和部署上体现全链条布局要求，完善国家重大科技项目管理机制，杜绝国家项目部门化、行业化、地方化、企业化。加快实施科技创新2030等重大项目，在空天科技、新能源等重点领域尽快部署一批更具战略性、全局性、前瞻性的国家重大科技项目。聚焦产业链创新链上的堵点问题，系统梳理产业发展需求，有针对性地组织科技攻关。推动企业在国家科技计划组织实施中发挥更大作用，完善企业牵头或参与国家重大科技项目的管理机制，优化重点项目攻关“揭榜挂帅”制度实施细则。在自然科学基金委和重大科技项目中扩大基础研究项目比重，强化基础研究与人才培养相结合。

第二，加快创新平台基地系统化布局和体系重塑。围绕基础研究、技术突破、成果转化与产业化等环节，重塑形成以国家级平台基地为核心、部级平台基地为支撑、创新链产业链深度融合的体系架构，加强对科技创新全链条的支撑保障。尽快完成部级平台基地的清理、规范、整合工作，形成平台基地“白名单”。强化“白名单”内的平台基地的专业化管理和项目、人才、政策一体化部署，尽快完善各级平台基地的分类支持、管理、评价机制。

第三，推动企业主导的产学研用深度融合，促进科技与产业互融互通。发挥科技型骨干企业引领支撑作用，鼓励通过协同攻关、资源共享、要素共用、渠道互动等方式，建立促进企业、高校院所、科研机构等各类主体深度融合机制。大力发展以开源为代表的开放、协同、共享的新型生产方式，促进创新资源的有效连接和广泛共享。推动国有、民营大企业向中小微企业开放创新资源和应用场景，提供技术牵引和成果转化支持，构建大中小、不同所有制企业创新协同、产能共享、供应链互通的产业创新生态。在国家层面出台支持企业牵头组建创新联合体的总体规划和实施细则。加强对链长企业特别是国有企业的激励与系统支持，推动高水平创新资源加快向链长企业集聚。

第四，突出需求牵引，营造有利于科技成果转化应用的良好生态。完善国家重大科技项目成果应用转化机制，把面向需求、推广应用贯穿到国家重大科技项目组织实施全过程，尽快形成产业竞争力和现实生产力。加大重大科技项目新技术新产品应用推广支持力度，创新支持方式，对重大科技成果的国产化应用设立量化目标，建立重大创新项目政府订购首购机制。促进各类企业成为成果转化的主体，解决科研单位、科技人才不敢转、不想转、不会转的机制问题。引导和支持地方政府、领军企业着眼产业链全局推进场景建设，重点在制造、能源、金融、物流等领域打造更多高质量应用场景。

（作者单位：中国科学技术发展战略研究院）

完善省实验室人才生态建设

◎何科方

近年来，我国省实验室发展迅速。其普遍起点高，投入强度大，且点多面广，运行机制相对灵活，现已成为国家战略科技力量的重要补充。但由于创办时间不长，我国省实验室的发展还不平衡，仍存在人才服务体系不够完善、人才梯队建设缺乏顶层设计、人才集聚效应不十分明显等问题。当前，在推进省实验室高标准建设的同时，要更加注重省实验室人才生态建设，完善省实验室人才生态营养孵化促进机制，打造战略人才的栖息地。为此，建议从以下几个方面发力。

一是精准引才，提升省实验室人才质量。要基于省实验室发展规划，科学预判人才需求，合理打造省实验室人才队伍。在引才对象上，省实验室要围绕引进战略科学家、一流科技领军人才、青年科技人才、卓越工程师等重点战略人才，精准施策。在引才方式上，要瞄准世界一流研发机构，结合“高被引学者”等人才榜单，链接国际知名科技社团，靶向觅才。在引才策略上，要及时掌握科技人才迁徙动态，发布科研攻关及引才信息，揭榜挂帅，选贤任能。同时，还要精准对接各级各类重点人才工程，为人才快速落地提供优质高效服务。

二是夯实平台，优化省实验室人才生态圈。筑牢省实验室“核心+基地+网络”基础，促进场景驱动下人才链、创新链、产业链的深度融合，为区域经济高质量发展提供新质生产力。构建省实验室“研究平台+重大专项+科技园区+产业基金”协同创新网络，有序扩大人才圈层，为人才群落形成创造有利条件。在加快省实验室研发平台建设的同时，注重概念验证中心、中试熟化基地、创新样板工厂等新型孵化载体的建设，打造科技成果转化服务链条，以一流平台留人、育人。同时，结合国际精英人才的特点，注重引导其加快融入学术研究圈、产学研合作圈等，优化人才生态位，提升岗位胜任力，以实验室为载体打造关系紧密的人才共同体。

三是创新体制机制，营造高品质的人文环境。依托省实验室探索新型用人机制，打造“战略人才特区”。有条件的地方，可结合当地事业单位编制实际，设立省实验室“编制池”，实行“总量控制、人走编留、动态管理”原则，为战略人才的引进预留空间。依托省实验室开展有组织的科研，创新项目管理体制，探索团队负责制、重大项目委托协商制等科研组织模式，变“单打独斗”为“团队作战”，增强集团化科技攻关能力，为战略人才施展抱负提供广阔舞台。支持省实验室重大人事自主决定、内部管理自主决定、岗位设置自主决定、薪酬标准自主决定、考核方式自主决定、经费使用自主决定，为战略人才的涌现创造更加宽松的环境。注重省实验室文化建设，营造“科学精神、家国情怀”为核心的实验室主流文化，引导广大科技工作者将个人理想融入国家事业，使科技报国成为大家共同的精神追求。举办各类贴近人才需求的交流、研讨、联谊活动，营造“创新工作、快乐生活”的人才环境，为高水平自立自强提供有力的人才支撑。

（作者系武汉轻工大学管理学院副教授）

用好用活老科技工作者资源

◎赵正国

习近平总书记强调，老科技工作者人数众多、经验丰富，是国家发展的宝贵财富和重要资源。科技进步法规定，鼓励老年科学技术人员在科学技术进步中发挥积极作用。2023年6月，中国科协、科技部、人力资源社会保障部等八部门印发的《关于加强新时代老科学技术工作者协会工作 更好发挥老科技工作者作用的意见》指出，加快实现高水平科技自立自强，推动高质量发展，全面建设社会主义现代化国家、全面推进中华民族伟大复兴，需要用好用活老科技工作者这一重要人才资源，充分发挥老科技工作者队伍人才荟萃、智力密集、经验丰富等优势，更好为党和国家事业服务。

老年科技人才是不容忽视的重要力量。大力开发老年科技人才资源，充分发挥老年科技人才作用，是深入实施人才强国战略和积极应对人口老龄化国家战略的客观要求，是加快推进世界科技强国建设的现实需要。

长期以来，党和国家一直重视发挥老年科技人才作用，大力支持老年科技人才社团组织建设，切实创造条件助力老年科技人才愈发积极作为、更加奋发有为。但同时也应看到，从建设人才强国和世界科技强国的实际需求来看，老年科技人才作用仍待充分发挥，需要以更实举措、更优机制、更强作风加大力度将相关工作推向深入。

一是进一步加快对老年科技人才资源的开发。把老年科技人才资源开发纳入到人才工作整体规划之中，适时出台老年科技人才专项规划，积极探索新时代老年科技人才资源开发的新思路新机制新模式，努力为老年科技人才更好发光发热打造新平台、开辟新渠道、拓展新空间。

二是切实加强对发挥老年科技人才作用相关工作的领导统筹。加快建立健全党和政府相关部门及相关社团组织等共同参与的老年科技人才发挥作用联席会议制度，真正加强组织协同。将支持老年科技人才发挥作用明确列为离退休管理部门的重要职责。

三是大力支持老年科技人才社团组织建设。更加重视发挥中国老科协、中国老教授协会等老年科技人才社团组织的桥梁纽带作用，以“有人员、有场地、有经费、有活动、有成绩、有地位”为目标全面加大对老年科技人才社团组织的支持力度，加快推动其稳步改革和创新发展。重视老年科技人才社团组织党建工作，注重负责人队伍建设和秘书处力量配备，加强组织建设，建设高水平老年科技人才社团。

四是扎实开展促进老年科技人才发挥作用的各项基础工作。推动各部门、各地方普遍建立老年科技人才信息库，实现数据联通共享。适时启动全国范围内老年科技人才专项普查工作，摸清基础数据。支持以老年科技人才开发问题研究为特色的智库建设，组织实施专项研究课题和重大项目。加强宣传教育，努力营造全社会重视、关心、支持老年科技人才发挥作用的良好环境。

（作者系中国科协创新战略研究院副研究员）