

坚持“四个面向”，加快实现高水平科技自立自强

着力强化农业领域战略科技力量

吴普特 西北农林科技大学校长、党委书记



以『五大标杆』助力建设旱区农业创新高地

建设世界旱区农业人才中心和创新高地，促进旱区农业与生态文明建设协同发展，是未来确保国家粮食安全和重要农产品供给的重要举措。杨凌具有建设世界旱区农业人才中心和创新高地的历史底蕴、科教实力和体制优势。在杨凌建设世界旱区农业人才中心和创新高地，对推广旱区农业高质量发展模式经验，破解全球饥饿问题等有着积极的推动作用。

根据党中央关于开展学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想主题教育要求，依据中共中央办公厅印发的《关于在全党大兴调查研究的工作方案》，以及西北农林科技大学党委制定的《开展学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想主题教育实施方案》，我们围绕“统筹推进教育科技人才一体化发展，助力杨凌建设世界旱区农业人才中心和创新高地”主题，聚焦为什么要在杨凌建设世界旱区农业人才中心和创新高地、学校如何助力杨凌建设世界旱区农业人才中心和创新高地，以及建设世界旱区农业人才中心和创新高地需要哪些政策制度支撑等问题开展调研，组织研讨，形成调研报告。

通过调研，我们在以下几个方面达成共识。一是旱区是世界农业发展潜力最大的区域之一。基于杨凌农业高新技术产业示范区（以下简称杨凌示范区）和学校在旱区农业领域的雄厚基础、国际影响、科教优势、体制优势、政策优势和地域优势，在杨凌建设世界旱区农业人才中心和创新高地具有可行性。二是陕西省、杨凌示范区以及西北农林科技大学应主动作为，全力以赴推动这一目标尽快落地实施。三是将西北农林科技大学建设成为中国特色世界一流农业大学，是助力杨凌建设世界旱区农业人才中心和创新高地的核心引擎和重要支撑。

与此同时，我们在调研中发现，国家级科技创新平台数量偏少、自筹资金能力不足、政策制度倾斜不够等问题，是制约杨凌建设世界旱区农业人才中心和创新高地的瓶颈。学校和杨凌示范区互为依托，血脉相连。作为教育、科技、人才的最紧密结合点，在履行强农兴农使命的探索实践中，我们要奋力创建中国特色世界一流农业大学，为杨凌建设世界旱区农业人才中心和创新高地提供核心支撑。围绕调研达成的共识和发现的问题，调研充分论证了在杨凌建设世界旱区农业人才中心和创新高地的战略意义和基础优势，界定了其内涵特征，明确了以“五大标杆”建设推动中国特色世界一流农业大学创建的重要内容，提出了助力杨凌建设世界旱区农业人才中心和创新高地的政策制度保障。我们具体要继续做好以下几方面工作。

一是创建卓越农林人才培养的标杆。学校通过构建本研贯通人才培养新体系，打造知农爱农教育“西农模式”，树立世界一流农业大学人才培养的中国标杆，为杨凌建设世界旱区农业人才中心和创新高地提供强有力的人才基础支撑。

二是创建引领干旱半干旱旱区未来农业发展的标杆。学校紧密围绕国家战略需求和学校四大科技使命，加强基础前沿研究，以未来农业研究院建设为抓手，着力打造国家战略科技力量，引领旱区农业科技自主创新，努力成为世界旱区农业人才中心和创新高地的科技创新策源引擎。

三是创建助力乡村振兴的战略标杆。学校创新体制机制，通过建设一流乡村振兴智库平台，强化乡村振兴领军人才培养，加速成果转化推进乡村产业发展等重点工作，打造助力实施乡村振兴战略的标杆，为全球特别是发展中国家解决乡村建设问题提供中国方案。

四是创建助推“一带一路”建设标杆。学校依托“丝绸之路农业教育科技联盟”等国际交流合作平台，持续深化与共建“一带一路”国家和上合组织国家在农业教育、科学研究、示范推广、人文交流等领域开展紧密性、实质性合作，全面建成助推“一带一路”建设的标杆，营造高质量的开放创新生态。

五是创建校地深度融合发展标杆。学校充分发挥省部共建体制机制优势，积极主动融入国家和区域重大发展战略，共同打造校地深度融合发展的标杆，协同推进世界旱区农业人才中心和创新高地建设。

农林高校院所负责人
调研报告摘登

钟登华 中国农业大学党委书记、中国工程院院士



大学科技小院的学生回信，为学校发展进一步指明了努力方向、提供了根本遵循，为学校主题教育注入了强大动力。

学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想主题教育开展以来，我率队赴四川、贵州、河北、云南、天津等地，走访相关机构、代表性大学、高新技术企业18家。通过与调研对象的走访座谈，我们了解到世界重要人才中心和创新高地现状及存在的主要问题，深入挖掘成功案例，总结典型经验，听取不同群体对加快建设农业领域世界重要人才中心和创新高地的意见建议。围绕“如何准确把握党中央关于加快建设农业领域世界重要人才中心和创新高地的战略部署”等问题，我们召开座谈会、研讨会65场，不断深化对调研主题的认识和把握。

在充分研讨的基础上，我们通过交流调研情况，集思广益研究对策措施，全面梳理形成问题清单，逐一列出解决措施、责任单位、责任人和完成时限，形成指导实践、推动工作的思路办法和政策举措。我们从以下几个方面总结了调研成果，并及时运用到学校改革发展实践中。

一是大力提升学校服务国家战略的体系化创新能力。学校面向国家重大需求，统筹推进国家战略科技力量和战略人才力量建设。充分发挥学校作为高水平研究型大学的国家战略科技力量优势，整合科研平台资源，加大对基础研究人才支持力度，带动建设一支规模宏大、结构合理、素质优良的国家战略人才力量。着力激发各类主体创新活力和潜力，提升体系化创新能力，有组织推进科技创新，有组织自主培养拔尖创新人才，有组织服务国家和区域经济社会发展。

二是着力打造与学科体系智能化改造相适应的人才队伍。学校把握以人工智能为核心的智能科技带动社会全方位智能化的发展趋势，主动适应新科技革命和产业变革，积极探索学科体系的智能化改造。建好做优学科发展平台，精准对标学科建设需求，优化人才引进层次、结构和质量。建立分类人才培训体系，加强对人才全职业生涯周期的支持服务，着力造就结构合理的高水平人才队伍。

三是积极谋划牵头组织国际大科学计划。学校深入分析国际农业基础前沿领域未来发展方向，进一步加强学校同国际教育界、科技界在基础研究领域的交流合作、协同攻关。以国际大科学计划为依托，吸引一批战略科技人才、科技领军人才、青年科技人才和高水平研究团队。

四是主动融入北京国际科创中心建设。学校着力服务农业中关村建设，加快建设中国农业大学国家农业科技创新港，探索教育、科技、人才三位一体服务教育强国、科技强国、人才强国、农业强国战略新模式。着力打造北京国际科技创新中心农业板块和农业中关村建设的主引擎，为京津冀建设中国式现代化的先行区、示范区提供支撑服务。

五是培养国际一流人才全力打造创新生态。学校坚持和加强党对人才工作的全面领导，完善人才评价激励制度，加快建立以创新价值、能力、贡献为导向的人才评价体系。坚持人才优先发展原则，构建科学合理的资源配置方式，增强人才政策的连续性、稳定性、可持续性。优化支持人才发展和鼓励创新的生态环境，以事业发展和创新文化激励人才。

深入推进使命导向管理改革

力量力量的必然要求。中国林业科学研究院亚热带林业研究所按照学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想主题教育和大兴调查研究的要求，积极开展政策分析，并赴广东、广西、云南、上海等省市相关科研院所开展实地调研。根据调研情况，我们将重点在以下几个方面聚力突破，努力探索形成可复制、可推广的试点经验，为深入推进使命导向管理改革提供借鉴路径，打造强化国家战略科技力量的标杆院所。

探索建立适应使命导向的现代院所法人治理结构。制定覆盖单位主责主业、机构建设、运行管理基本模式等主要内容《中国林业科学研究院亚热带林业研究所章程》，并以章程为基本大纲，指导单位运行和改革发展。制定科学的决策责任制度，制定完善的管理制度，建立健全体系化内控机制。

明确战略任务和主攻方向。坚持战略需求导向，确定科技创新方向和重点，着力解决制约国家林草事业发展和生态文明建设的重大难题，明确科技创新主责主业。明确战略任务，提出使命导向清单。以战略任务为导向，提出科技创新的

主攻方向、重大任务。围绕创新方向，提出试点期标志性成果。

优化资源布局，提升科研组织化水平。一是优化学科方向与内设机构。围绕科技创新主攻方向，优化经济林、森林资源和生态保护修复学科的具体研究方向；以提高科技创新效率为核心，优化内设机构，组建高水平的支撑体系和管理体系。二是聚焦主攻方向强化人才培养。聚焦科技创新主攻方向，分学科、分层次精准选拔一批学术思维活跃、创新意识强、学科专业互补的中青年科研骨干，定制培养方案；强化青年科学家项目申报，加快青年人才培养。三是优化科研资源布局。进一步完善各类平台运行机制，更好服务主攻方向。四是构建协同创新组织新形式。充分发挥单位的统筹力、组织力，围绕优势树种，以重大项目为载体，以重点培养人才为骨干，从育种、培育到加工组建协同创新团队；围绕优势学科团队，以学科群为载体，聚焦智慧育种、碳汇功能提升等重大学科问题开展协同攻关。

完善评价、激励和保障措施。在评价机制方面，一是优化单位内部考核评价

生活待遇。坚持人才考核与动态调整相关联，实施高层次人才长聘—长聘机制。目前已有3人通过长聘考核，被聘为终身研究员。

这些措施让科技人才能够潜心研究和创新。同时，通过调研我们也发现了一些仍待解决的问题，如分类评价的考核机制尚未完全建立，人才评价的标准、内容、方法等还需完善，尚未形成遵循科技人才发展规律、以创新质量为导向的分类评价体系。

针对上述问题，基因组所将结合近年来在农业科技人才评价改革方面的探索与实践，从以下四个方面聚力突破，建立一套符合农业科研特点、可复制可推广的人才分类评价机制，完成好改革试点任务。

一是统一思想厘清认识。“破四唯”，破的不仅仅是以论文、帽子、奖项等指标“一把尺子量到底”的僵化的评价体系，更是要破除“四唯”导向下传统人才评价中阻碍人才活力释放的制度要素，引导科研人员摒弃急功近利思维，树立“四个面向”的正确导向。“立新标”，立的不仅仅是人才评价的新标准、新办法，更应该关注在新的评价体系下，如何更好体现创新价值、能力和贡献导向，关注如何通过科

学的人才评价，引导科研人员潜心研究和

服务农业强国建设，真正把论文写在祖国大地上。

二是科学设置评价标准。充分考虑农业科研长期性、区域性、生物性的特点，在人才评价中充分考量科技的创新性、发展的贡献度、产业的关联度。将提升原始创新能力、攻克关键核心技术、解决“三农”实际问题等作为人才评价的出发点和落脚点，注重考察各类人才的专业性、创新性和履责绩效、创新成果、实际贡献，避免业绩标准“一刀切”和“一把尺子量到底”。根据不同层次、不同类型人才的特点，合理设置和使用评价指标，实行差别化评价，鼓励人才在不同领域、不同岗位作出贡献、追求卓越。

三是细化同行评议机制。需要建立随机、回避、轮换的专家遴选机制，还要积极探索聘请国际专家等方式。建立评议专家责任和信誉制度，实施退出和问责机制，从而提升同行评议的信度和效度。

四是落实评价结果运用。构建评价结果的正向激励机制，将人才评价结果与职称评审、岗位晋升、薪酬激励、科研经费稳定支持等多方面相结合，全方位地发挥其正向激励作用。

吴红军 中国林业科学研究院亚热带林业研究所党委书记、所长



党的十八大以来，以习近平同志为核心的党中央把科技创新摆在国家发展全局的核心位置，强调要强化国家战略科技力量、提升国家创新体系整体效能。国家战略科技力量是能够体现国家意志、服务国家需求、代表国家水平的科研队伍。开展使命导向管理改革，是强化国家战略科

通过实地走访、召开座谈会、一对一访谈等多种渠道，聚焦“破四唯”后“谁来评”“评什么”“怎么评”“如何用”等人才评价中的核心问题，深入开展调研。

调研梳理了基因组所在农业科技人才分类评价方面已进行的一些有益实践。在“谁来评”方面，中国农业科学院全面下放职称评审权、人才引进评估评审权。基因组所所在的深圳市下放人才评审权，坚持谁用谁评价，赋予用人单位充分自主权。短短几年，基因组所引进高层次人才110余人，包括国家级人才20人。在“评什么”方面，基因组所按照农业科研类型分类，对从事基础研究的人才，重点考察解决科学问题的原创力与成果的科学技术价值；对从事应用研究的人才，重点考察技术创新能力与取得的技术突破、对产业发展的实绩贡献。在“怎么评”方面，基因组所聚焦同行专家评审，探索代表性成果和科研进展相结合的评价机制。基因组所所在的高层次人才引进、职称评审中，聚焦主责主业，选取最具代表性的成果参评，突出对科研产出质量的评价。在“如何用”方面，基因组所坚持评用结合，做好人才评价的“后半篇”文章。对于优秀人才，打破职称限制，及时兑现相应工作和

人才是第一资源。党中央、国务院高度重视科技人才评价工作。农业科技人才是我国科技人才的重要组成部分，是推动高水平农业科技自立自强、支撑乡村振兴的关键核心力量。中国农业科学院农业基因组研究所（以下简称基因组所）作为科技部、教育部等八部门科技人才评价改革试点单位之一，在学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想主题教育期间，

崔泽民 中国农业科学院农业基因组研究所党委书记



人才是第一资源。党中央、国务院高度重视科技人才评价工作。农业科技人才是我国科技人才的重要组成部分，是推动高水平农业科技自立自强、支撑乡村振兴的关键核心力量。中国农业科学院农业基因组研究所（以下简称基因组所）作为科技部、教育部等八部门科技人才评价改革试点单位之一，在学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想主题教育期间，

建立可复制推广的人才分类评价机制