# 关于印发《现代农业人才支撑计划实施方案》的通知

来源：网络 作者：紫芸轻舞 更新时间：2024-07-03

*第一篇：关于印发《现代农业人才支撑计划实施方案》的通知关于印发《现代农业人才支撑计划实施方案》的通知日期：2024-11-01 08:59发布单位：来源：人事劳动司各省、自治区、直辖市及计划单列市农业（农牧、农村经济农机、畜牧、兽医、农垦...*

**第一篇：关于印发《现代农业人才支撑计划实施方案》的通知**

关于印发《现代农业人才支撑计划实施方案》的通知

日期：2024-11-01 08:59发布单位：来源：人事劳动司

各省、自治区、直辖市及计划单列市农业（农牧、农村经济农机、畜牧、兽医、农垦、乡镇企业、渔业）厅（局、委、办）、教育厅（教委）、科技厅（科委）、人力资源社会保障厅（局），福建省公务员局，新疆生产建设兵团农业（畜牧兽医、水产）局、教育局、科技局、人事局、劳动保障局：

《现代农业人才支撑计划实施方案》已经中央人才工作协调小组审议通过并报中央领导同志同意，现印发你们，请认真贯彻执行。

农业部教育部科学技术部人力资源和社会保障部二Ο一一年十月二十日

现代农业人才支撑计划实施方案

为深入贯彻落实全国人才工作会议精神和《国家中长期人才发展规划纲要（2024-2024年）》，大力实施人才强农战略，加快培养现代农业和社会主义新农村建设急需的农业农村人才，按照《中央人才工作协调小组实施〈国家中长期人才发展规划纲要（2024-2024年）〉任务分工方案》要求，制定本方案。

一、总体目标

适应加快发展现代农业、建设社会主义新农村的需要，加大对现代农业的人才支持力度。到2024年，选拔一批农业科研杰出人才，给予科研专项经费支持；支持1万名有突出贡献的农业技术推广人才，开展技术交流、学习研修、观摩展示等活动；选拔3万名农业产业化龙头企业负责人和专业合作组织负责人、10万名生产能手和农村经纪人等优秀生产经营人才，给予重点扶持。

二、指导思想

按照发展现代农业、推进社会主义新农村建设的总体要求，坚持科学的人才观，紧紧围绕人才强农战略目标，充分发挥政府的主导作用，不断加大投入，遵循人才成长规律，以培养农业农村发展急需紧缺人才为重点，以人才资源能力建设为核心，努力培养科研杰出人才、优秀农业技术推广人才和农业生产经营一线人才，加快建立一支规模宏大、结构合理、素质优良的农业农村人才队伍，为发展现代农业、推进社会主义新农村建设提供强有力的人才支撑。

三、基本原则

（一）服务发展。把服务现代农业发展和建设社会主义新农村作为根本出发点和落脚点，围绕现代农业发展目标确定人才项目的主要内容，根据产业发展重大项目确定人才培养重点任务，用农业农村发展成果检验人才项目执行成效。

（二）引领示范。充分发挥人才在现代农业发展中的基础性、战略性和决定性作用。以实施相关项目为抓手，示范带动各级政府和各方力量共同投入，努力形成多元化的农业人才发展投入体系。

（三）突出重点。在专业领域方面，突出培养造就现代农业发展急需紧缺的生物育种、动植物疫病防控、高效栽培养殖集成、农产品加工与质量安全等技术创新人才和农业资源开发保护骨干人才。在能力素质方面，突出培养造就具有国际竞争力的杰出科研人才，具有较高成果转化能力的农技推广人才和示范带动能力强的农业生产经营一线人才。

四、主要内容

通过组织实施现代农业人才支撑计划，重点扶持培养农业科研杰出人才、有突出贡献的农业技术推广人才、农业产业化龙头企业和农民专业合作组织负责人、农村生产能手、农村经纪人等农业科研、推广、经营人才，为发展现代农业、建设社会主义新农村提供坚强人才保证和广泛智力支持。

（一）扶持培养一批农业科研杰出人才

1．工作目标。从2024年至2024年，计划选拔培养300名农业科研杰出人才，以打造创新团队为目标，通过给予专项经费支持，重点在全国建立300个农业科研创新团队。通过学习培训、合作研究、实践考察、交流引进等方式，每个团队培养10名左右的成员，在全国建立一支3000人左右的学科专业布局合理、整体素质能力较高、自主创新能力较强的高层次农业科研人才队伍。

2．主要内容。在现有农业科研团队基础上，在全国范围内选拔和培养农业科研杰出人才；在部分国内尚属空白、且国内急需的学科领域，从国外引进科研杰出人才；制定农业科研杰出人才和团队建设管理办法，改革和完善农业科研杰出人才培养机制，推动农业科研杰出人才培养持续发展。

3．实施步骤。工作周期为2024-2024年，共10年。2024年启动实施，编制农业科研杰出人才培养计划实施方案。2024-2024年和2024-2024年，分两批组织实施，每批选拔150名农业科研杰出人才，分年度给予专项资金支持。2024年进行总结，对项目实施情况及成效进行综合评估。

（二）扶持培养1万名有突出贡献的农业技术推广人才

1．工作目标。从2024年至2024年，有计划、有步骤地选拔和支持培养1万名有突出贡献的农业技术推广人才，通过学习研修、学术交流和观摩培训等方式，显著提升科技水平和业务能力，不断改善基层农技推广队伍结构，增强服务现代农业发展的支撑能力。

2．主要内容。按年度组织实施。重点扶持培养基层农业技术推广人员，优先考虑农技推广体系改革与建设示范县和获得全国农牧渔业丰收奖的基层农技推广人员。扶持基层农技推广人员到高等农业院校、科研院所、大型农业企业学习和研修，开展新品种、新技术的试验示范和推广活动，参加新技术、新产品的展览展示活动，不断提高他们的整体水平。

3．实施步骤。工作周期为2024-2024年，共10年。2024年启动实施，2024-2024年第一批遴选3000名、2024-2024年第二批遴选4000名、2024-2024年第三批遴选3000名，分三批对有突出贡献的基层农技推广人员进行扶持和培养，每批连续支持三年。2024年进行中期评估，总结经验，查找问题。2024年进行总结，对项目实施情况进行综合评估。

（三）扶持培养3万名农业产业化龙头企业和农民专业合作组织负责人

1．工作目标。从2024年至2024年，共选拔扶持3万名农业产业化龙头企业和农民专业合作社负责人。按照统一规划、分类指导、分级负责、注重实效的原则，培养造就一支了解农业政策、精通经营管理、富有社会责任、掌握服务农户技能的高素质的农业产业化龙头企业和农民专业合作社负责人队伍，示范带动农户比例由目前的40%提高到60%以上。

2．主要内容。按年度组织实施。采取学习培训、研讨交流、参观考察、观摩展示等方式，对农业产业化龙头企业负责人主要开展政策法规、经济管理、金融税收、国际贸易、商务谈判、企业与农户利益联结机制建设等方面的培训。对农民专业合作社负责人主要开展政策法规、质量安全、经济地理、市场营销、国内外合作社成功案例等方面的培训。

3．实施步骤。工作周期为2024-2024年，共10年。2024年启动实施，制定培养方案，编写培训大纲，确定一批有资质、符合条件的培训机构。2024-2024年组织实施，每年培训3000人。年初确定计划，年终进行总结验收。2024年开展中期评估。2024年总结验收，对各地培养工作进行总结验收和综合评估。

（四）扶持培养7万名农村生产能手

1．工作目标。从2024年至2024年，共选拔扶持7万名在农业生产经营一线、具有一定产业规模和良好发展基础、示范带动能力强的农村生产能手，通过组织开展特点鲜明、针对性强的培训工作，不断提高农村生产能手带领群众艰苦创业、发展生产、勤劳致富的能力，并积极探索农村生产能手培训模式和工作机制。

2．主要内容。按年度组织实施。通过学习培训、参观考察、经验介绍、研讨交流等方式进行培养，内容包括：优秀农村实用人才带头人传授发展经验；参观考察新农村建设现场；讲授社会主义新农村建设、现代农业建设、农村创业兴业等方面的方针政策；讲授种植、养殖、捕捞、农产品加工等方面的实用技术。

3．实施步骤。工作周期为2024-2024年，共10年。2024年启动实施，选拔培训人员，编印培训教材。2024-2024年组织实施，每年培训7000人。年初确定计划并组织各省实施，年终进行总结与考核验收。2024年开展中期评估。2024年进行总结，对项目实施情况进行综合评估。

（五）扶持培养3万名农村经纪人

1．工作目标。从2024年至2024年，共选拔扶持3万名农村经纪人，以职业技能培训为基础，以实施职业资格认证为手段，以提高农村经纪人经营素质为目的，立足基层、就近培训、规范管理、统一发证，逐步建立起农村经纪人职业技能培训与资格认证体系，造就一支熟悉农产品流通政策、经营管理素质较高、经纪行为规范的农村经纪人队伍，为农产品主产区每个乡镇培训1名持证上岗的农村经纪人，促进产销衔接，繁荣农村经济。

2．主要内容。采取职业资格认证培训的方式，按年度组织实施。根据培训内容统一编发教材、制订方案，集中开展现场教学、实习，规范结业考核、鉴定颁证，培训达到标准学时数并经考核合格的，颁发国家职业资格证书。

3．实施步骤。项目周期为2024-2024年，共10年。2024年启动实施，选拔培训人员，开展职业培训。2024-2024年组织实施，每年培训3000人。年初确定计划，年终进行总结验收。2024年开展中期评估。2024年总结验收，对项目实施情况及成效进行综合评估。

五、保障措施

（一）组织领导。在中央人才工作协调小组领导下，成立由农业部牵头，教育部、科技部、人力资源和社会保障部等部门参与的现代农业人才支撑计划部际协调小组，负责计划的设计、管理和监督工作。协调小组办公室设在农业部人事劳动司，负责计划的组织实施和日常管理工作。各省（区、市）相应成立由农业部门牵头，教育、科技、人力资源社会保障等部门参与的现代农业人才支撑计划协调小组，负责本辖区计划的组织实施和管理监督工作。

（二）经费保障。建立现代农业人才支撑计划的经费保障机制，充分发挥中央和地方财政专项经费的主导作用。农业科研杰出人才扶持培养子项，由中央财政专项资金保障；有突出贡献的农业技术推广人才培养、农业产业化龙头企业和农民专业合作组织负责人培养、农村生产能手培养、农村经纪人培养等4个子项，由农业部等相关部委结合已有项目和纳入地方人才发展规划组织实施。

（三）监督管理。省级协调小组要加强本辖区计划实施情况检查，及时掌握项目进展情况和资金使用情况，建立和实施严格的项目执行和资金管理制度。量化项目执行的年度目标、中期评估目标和总结验收目标，分解落实责任主体。建立健全监督检查制度，明确监督检查的内容和程序，切实加强对项目执行的监督检查力度。主动接受上级及有关审计监察部门的监督检查，不定期邀请业内专家等第三方力量开展监督检查。

**第二篇：现代农业人才支撑计划实施方案**

《现代农业人才支撑计划实施方案》

来源：农业部

【摘要】

农业部于11月1日公开《方案》，明确2024年至2024年，将重点选拔1万名有突出贡献的农业技术推广人才、3万名农业产业化龙头企业负责人和专业合作组织负责人、10万名生产能手和农村经纪人等优秀生产经营人才，给予科研专项经费支持。

●农业部实施十年人才强农战略，受到了中央高层的倾力支持，从今年年初开始，在中央人才工作协调小组的领导下，就成立了由农业部牵头，教育部、科技部、人力资源和社会保障部等部门参与的现代农业人才支撑计划部际协调小组。成立后的协调小组办公室设在农业部人事劳动司，负责计划的设计、管理和监督工作。

●根据现代农业人才支撑计划部际协调小组的规划，在2024年至2024年，国家将重点扶持培养1万名有突出贡献的农业技术推广人才，培养3万名农业产业化龙头企业和农民专业合作组织负责人，扶持培养7万名农村生产能手，扶持培养3万名农村经纪人。

●在对这些农业人才的经费保障方面，农业科研杰出人才扶持培养子项，是由中央财政专项资金保障，而对有突出贡献的农业技术推广人才培养、农业产业化龙头企业和农民专业合作组织负责人培养、农村生产能手培养、农村经纪人培养等4个子项，则是由农业部等相关部委结合已有项目和纳入地方人才发展规划组织实施。

正文：

农业部 教育部 科学技术部 人力资源和社会保障部关于印发《现代农业人才支撑计划实施方案》的通知

各省、自治区、直辖市及计划单列市农业（农牧、农村经济农机、畜牧、兽医、农垦、乡镇企业、渔业）厅（局、委、办）、教育厅（教委）、科技厅（科委）、人力资源社会保障厅（局），福建省公务员局，新疆生产建设兵团农业（畜牧兽医、水产）局、教育局、科技局、人事局、劳动保障局：《现代农业人才支撑计划实施方案》已经中央人才工作协调小组审议通过并报中央领导同志同意，现印发你们，请认真贯彻执行。

农业部 教育部 科学技术部 人力资源和社会保障部二Ο一一年十月二十日

现代农业人才支撑计划实施方案

为深入贯彻落实全国人才工作会议精神和《国家中长期人才发展规划纲要（2024-2024年）》，大力实施人才强农战略，加快培养现代农业和社会主义新农村建设急需的农业农村人才，按照《中央人才工作协调小组实施〈国家中长期人才发展规划纲要（2024-2024年）〉任务分工方案》要求，制定本方案。

一、总体目标

适应加快发展现代农业、建设社会主义新农村的需要，加大对现代农业的人才支持力度。到2024年，选拔一批农业科研杰出人才，给予科研专项经费支持；支持1万名有突出贡献的农业技术推广人才，开展技术交流、学习研修、观摩展示等活动；选拔3万名农业产业化龙头企业负责人和专业合作组织负责人、10万名生产能手和农村经纪人等优秀生产经营人才，给予重点扶持。

二、指导思想

按照发展现代农业、推进社会主义新农村建设的总体要求，坚持科学的人才观，紧紧围绕人才强农战略目标，充分发挥政府的主导作用，不断加大投入，遵循人才成长规律，以培养农业农村发展急需紧缺人才为重点，以人才资源能力建设为核心，努力培养科研杰出人才、优秀农业技术推广人才和农业生产经营一线人才，加快建立一支规模宏大、结构合理、素质优良的农业农村人才队伍，为发展现代农业、推进社会主义新农村建设提供强有力的人才支撑。

三、基本原则

（一）服务发展。把服务现代农业发展和建设社会主义新农村作为根本出发点和落脚点，围绕现代农业发展目标确定人才项目的主要内容，根据产业发展重大项目确定人才培养重点任务，用农业农村发展成果检验人才项目执行成效。

（二）引领示范。充分发挥人才在现代农业发展中的基础性、战略性和决定性作用。以实施相关项目为抓手，示范带动各级政府和各方力量共同投入，努力形成多元化的农业人才发展投入体系。

（三）突出重点。在专业领域方面，突出培养造就现代农业发展急需紧缺的生物育种、动植物疫病防控、高效栽培养殖集成、农产品加工与质量安全等技术创新人才和农业资源开发保护骨干人才。在能力素质方面，突出培养造就具有国际竞争力的杰出科研人才，具有较高成果转化能力的农技推广人才和示范带动能力强的农业生产经营一线人才。

四、主要内容

通过组织实施现代农业人才支撑计划，重点扶持培养农业科研杰出人才、有突出贡献的农业技术推广人才、农业产业化龙头企业和农民专业合作组织负责人、农村生产能手、农村经纪人等农业科研、推广、经营人才，为发展现代农业、建设社会主义新农村提供坚强人才保证和广泛智力支持。

（一）扶持培养一批农业科研杰出人才

1．工作目标。从2024年至2024年，计划选拔培养300名农业科研杰出人才，以打造创新团队为目标，通过给予专项经费支持，重点在全国建立300个农业科研创新团队。通过学习培训、合作研究、实践考察、交流引进等方式，每个团队培养10名左右的成员，在全国建立一支3000人左右的学科专业布局合理、整体素质能力较高、自主创新能力较强的高层次农业科研人才队伍。

2．主要内容。在现有农业科研团队基础上，在全国范围内选拔和培养农业科研杰出人才；在部分国内尚属空白、且国内急需的学科领域，从国外引进科研杰出人才；制定农业科研杰出人才和团队建设管理办法，改革和完善农业科研杰出人才培养机制，推动农业科研杰出人才培养持续发展。

3．实施步骤。工作周期为2024-2024年，共10年。2024年启动实施，编制农业科研杰

出人才培养计划实施方案。2024-2024年和2024-2024年，分两批组织实施，每批选拔150名农业科研杰出人才，分给予专项资金支持。2024年进行总结，对项目实施情况及成效进行综合评估。

（二）扶持培养1万名有突出贡献的农业技术推广人才

1．工作目标。从2024年至2024年，有计划、有步骤地选拔和支持培养1万名有突出贡献的农业技术推广人才，通过学习研修、学术交流和观摩培训等方式，显著提升科技水平和业务能力，不断改善基层农技推广队伍结构，增强服务现代农业发展的支撑能力。

2．主要内容。按组织实施。重点扶持培养基层农业技术推广人员，优先考虑农技推广体系改革与建设示范县和获得全国农牧渔业丰收奖的基层农技推广人员。扶持基层农技推广人员到高等农业院校、科研院所、大型农业企业学习和研修，开展新品种、新技术的试验示范和推广活动，参加新技术、新产品的展览展示活动，不断提高他们的整体水平。

3．实施步骤。工作周期为2024-2024年，共10年。2024年启动实施，2024-2024年第一批遴选3000名、2024-2024年第二批遴选4000名、2024-2024年第三批遴选3000名，分三批对有突出贡献的基层农技推广人员进行扶持和培养，每批连续支持三年。2024年进行中期评估，总结经验，查找问题。2024年进行总结，对项目实施情况进行综合评估。

（三）扶持培养3万名农业产业化龙头企业和农民专业合作组织负责人

1．工作目标。从2024年至2024年，共选拔扶持3万名农业产业化龙头企业和农民专业合作社负责人。按照统一规划、分类指导、分级负责、注重实效的原则，培养造就一支了解农业政策、精通经营管理、富有社会责任、掌握服务农户技能的高素质的农业产业化龙头企业和农民专业合作社负责人队伍，示范带动农户比例由目前的40%提高到60%以上。

2．主要内容。按组织实施。采取学习培训、研讨交流、参观考察、观摩展示等方式，对农业产业化龙头企业负责人主要开展政策法规、经济管理、金融税收、国际贸易、商务谈判、企业与农户利益联结机制建设等方面的培训。对农民专业合作社负责人主要开展政策法规、质量安全、经济地理、市场营销、国内外合作社成功案例等方面的培训。

3．实施步骤。工作周期为2024-2024年，共10年。2024年启动实施，制定培养方案，编写培训大纲，确定一批有资质、符合条件的培训机构。2024-2024年组织实施，每年培训3000人。年初确定计划，年终进行总结验收。2024年开展中期评估。2024年总结验收，对各地培养工作进行总结验收和综合评估。

（四）扶持培养7万名农村生产能手

1．工作目标。从2024年至2024年，共选拔扶持7万名在农业生产经营一线、具有一定产业规模和良好发展基础、示范带动能力强的农村生产能手，通过组织开展特点鲜明、针对性强的培训工作，不断提高农村生产能手带领群众艰苦创业、发展生产、勤劳致富的能力，并积极探索农村生产能手培训模式和工作机制。

2．主要内容。按组织实施。通过学习培训、参观考察、经验介绍、研讨交流等方式进行培养，内容包括：优秀农村实用人才带头人传授发展经验；参观考察新农村建设现场；讲授社会主义新农村建设、现代农业建设、农村创业兴业等方面的方针政策；讲授种植、养殖、捕捞、农产品加工等方面的实用技术。

3．实施步骤。工作周期为2024-2024年，共10年。2024年启动实施，选拔培训人员，编印培训教材。2024-2024年组织实施，每年培训7000人。年初确定计划并组织各省实施，年终进行总结与考核验收。2024年开展中期评估。2024年进行总结，对项目实施情况进行综合评估。

（五）扶持培养3万名农村经纪人

1．工作目标。从2024年至2024年，共选拔扶持3万名农村经纪人，以职业技能培训为基础，以实施职业资格认证为手段，以提高农村经纪人经营素质为目的，立足基层、就近培训、规范管理、统一发证，逐步建立起农村经纪人职业技能培训与资格认证体系，造就一支熟悉农产品流通政策、经营管理素质较高、经纪行为规范的农村经纪人队伍，为农产品主产区每个乡镇培训1名持证上岗的农村经纪人，促进产销衔接，繁荣农村经济。

2．主要内容。采取职业资格认证培训的方式，按组织实施。根据培训内容统一编发教材、制订方案，集中开展现场教学、实习，规范结业考核、鉴定颁证，培训达到标准学时数并经考核合格的，颁发国家职业资格证书。

3．实施步骤。项目周期为2024-2024年，共10年。2024年启动实施，选拔培训人员，开展职业培训。2024-2024年组织实施，每年培训3000人。年初确定计划，年终进行总结验收。2024年开展中期评估。2024年总结验收，对项目实施情况及成效进行综合评估。

五、保障措施

（一）组织领导。在中央人才工作协调小组领导下，成立由农业部牵头，教育部、科技部、人力资源和社会保障部等部门参与的现代农业人才支撑计划部际协调小组，负责计划的设计、管理和监督工作。协调小组办公室设在农业部人事劳动司，负责计划的组织实施和日常管理工作。各省（区、市）相应成立由农业部门牵头，教育、科技、人力资源社会保障等部门参与的现代农业人才支撑计划协调小组，负责本辖区计划的组织实施和管理监督工作。

（二）经费保障。建立现代农业人才支撑计划的经费保障机制，充分发挥中央和地方财政专项经费的主导作用。农业科研杰出人才扶持培养子项，由中央财政专项资金保障；有突出贡献的农业技术推广人才培养、农业产业化龙头企业和农民专业合作组织负责人培养、农村生产能手培养、农村经纪人培养等4个子项，由农业部等相关部委结合已有项目和纳入地方人才发展规划组织实施。

（三）监督管理。省级协调小组要加强本辖区计划实施情况检查，及时掌握项目进展情况和资金使用情况，建立和实施严格的项目执行和资金管理制度。量化项目执行的目标、中期评估目标和总结验收目标，分解落实责任主体。建立健全监督检查制度，明确监督检查的内容和程序，切实加强对项目执行的监督检查力度。主动接受上级及有关审计监察部门的监督检查，不定期邀请业内专家等第三方力量开展监督检查。

**第三篇：关于印发医院人才梯队建设计划的通知**

关于印发医院人才梯队建设计划的通知

各科室、分院：

人才梯队建设是提升医院综合实力的决定性因素，关系到医院 发展的兴衰成败。随着医学科技的飞速发展和卫生人才需求层次的 不断提高，为进一步加强医院专业技术人才梯队建设，提升医院实 际竞争能力，未来，医院将人才建设作为“科教兴院、人才强院” 发展战略的根本，坚持以人为本，用好现有人才，留住关键人才，引进优秀人才，现制定医院专业技术人员梯队建设计划。

一、指导思想

以科学发展观为指导，以加强高层次人才队伍建设为目标，坚 持引进与培养并重、人才建设与学科建设互动的方针，有计划引进 一批高层次中青年技术骨干和学科带头人，构建请进来施教、派出 去进修的传帮带相结合的高端人力培养模式，为巩固、发展、提高 医院各学科（专业）优势，为医院卫生事业全面发展通过智力保障。

二、人才队伍建设的目标

医院“十二五”发展纲要确立了医院人才队伍的发展目标是： 建设一支德技双馨、精干高效的专业技术人才队伍，使全院专业技 术队伍年龄结构、学历结构、职称结构更趋合理。争取在五年内全 院临床医疗人员本科学历从现在的70.5%上升至85%，硕士研究生学 历从现在的13.4%上升至30%，博士研究生学历占2%；五年内培养 和引进学科带头人5-10人。

三、以人为本，坚持“三个并重”

（一）培养和使用并重

培养人才的目的是为了更好地使用人才，发挥其价值和潜力。人才也只有在使用中才能更好地得到培养、锻炼和提高。医院将在 使用好现有人才的同时，将人才的培养摆上同等重要位置，充分注 重挖掘人才潜力，积极探索人尽其才的用人机制，极力为优秀人才 脱颖而出创造有利条件。

1.不拘一格用人才。一是为现有的技术骨干、学科带头人提供 必要的科研和临床工作条件，为其发挥聪明才智、充分施展才华创 造条件；二是通过延聘、返聘等方式，充分发挥院内老专家传帮带 的作用；三是突破传统边框，大胆培养和启用青年技术人员，有效 解决人才断层、学科骨干趋于老龄化的问题。

2.加强继续教育工作。继续教育是培养人才的重要途径，从政 策、财力和时间上对现有人才给予了大力的支持：一是充分发挥院 内专家的传、帮、带、教作用；二是积极鼓励科室内的小讲课。各 科室每月都要组织3-5次科内小讲课，或坚持进行疑难病例讨论、技术交流讲座等多种形式的学习；三是聘请国内知名专家来院进行 讲学和技术指导；四是实行住院医师规范化培训制度。对新分配来 院的临床、医技人员进行住院医师规范化培训。本科生培训3年，硕士生及部分未工作过的博士生根据情况轮训1至2年不等；护理 人员一般轮转培训3个月到1年不等。全员继续教育合格率达到 100%。

3.建立人才发展基金。根据需要，医院每年拿出一定比例的资 金建立了人才基金。用于选派优秀医务人员到国内甚至国外知名医 院进修、学习和深造。学习和深造。学习内容以拟在本院开展的新 技术、新项目为主。医院要求每位外出人员学习回来后要向全院讲 授所学的内容、体会及外院一些先进的管理经验等。医院也会对外 出人员开展新技术情况进行评估。

（二）引进与提高并重

在积极引进高层次、高素质人才和急需紧缺人才的同时，为了 使医院多出人才，早出人才，出好人才，医院还十分注重将人才的 引进和促其提高有机地结合起来。

1.多形式，多渠道广纳贤才。医院成立了人才工作领导小组，依据公开、平等、竞争、择优的原则，主动到各医学院校或面向或 面向社会招纳贤才。确立人才引进的原则，即：硕士、本科生选择 进，博士人才优先进，紧缺人才随时进。

2.为优秀人才提供优厚物质条件和工作环境。如：高层次人才 提供住房或住房补贴，科研启动费，优先安排配偶工作；根据引进 人员的能力、水平，医院择优委以行政副主任职位，职称聘任上给 予低职高聘。

（三）激励和考核并重

坚持把品德、能力和业绩作为人才评价的重点，一方面通过资 金资助、政策倾斜等激励方式，积极鼓励医务人员勇于探索和攻关，不断提高自身业务素质和水平，充分调动人才的工作热情；另一方 面，又依据《卫生事业单位工作人员考核暂行办法》，建立和健全 良性循环的人才竞争机制，对人才进行动态管理，定期进行考核和 评估。

1.科研经费资助。医院鼓励和资助卫生科技人员申报课题，钻 研新业务。院专家委员会每组织专家对申报的科研课题进行评 审，对卫生科技人员申请到的科技项目予以一定的资金补助。

2.每对新技术、新项目要进行评审和奖励。医院对自选科 研计划项目的成果鉴定和新技术、新项目验收给予经费支持，对通 过评审的予以奖励；支持职工撰写各类论文，按一定比例报销费用。

四、健全制度，明确职责，保障人才队伍稳步发展

为切实保障医院人才建设工作稳步发展，医院制定了《学术论 文奖励办法》、《人力资源发展规划》、《医院职工出国短期培训 管理暂行规定》、《执业医师三基三严培训考核制度》、《职工在 职学历和学位教育管理规定》等一系列制度。

同时，为确保经费投入，医院每年从业务总收入中拿出一定比 例投入科研工作，各科室每年从医疗收入中拿出一定的资金作为科 技专项基金。同时，实行学科带头人任期目标责任制和科主任竞争 上岗制。

医院还将建立院领导与优秀人才对口联系制度。院领导按所分 管部门对所管辖的优秀人才进行对口联系，重视、关系优秀人才的 工作和生活情况，改善工作条件，为其创造健康和谐的工作环境。

特此通知。

2024年11月1日

**第四篇：关于我市科技支撑现代农业发展**

关于科技支撑我市

现代农业发展情况的调研提纲

市政协

一、我市农业科技工作取得的成绩

1、理念提升，促进科技创新环境优化

（1）中央、省、市出台的有关促进扶持农业科研工作和加强农技推广的政策情况；

（2）各有关部门和县市结合地域实际，研究制定自主创新能力提升计划实施方案情况；

（3）科技支撑可持续发展的新思路情况；

（4）科技宣传与培训采取的多种形式情况。

2、科技提升，促进传统农业向现代农业转变

（1）深化体制改革，完善农业科研推广体系建设情况；

（2）以科研项目为切入点，提升农业科技水平情况；

（3）加强农业科技教育工作情况。

3、产业提升，促进特色优势产业的集聚

（1）稳定发展粮食生产情况；

（2）提升特色产业优势情况；

（3）积极拓展农业发展新空间情况。

4、设施提升，夯实现代农业发展基础

（1）抓好中低产田改造及标准农田提升工程项目，改良

1农田地力情况；

（2）以项目建设为契机，发展设施农业情况；

（3）加大农机补贴力度，促进农机化情况；

（4）提高资源利用率，优化生态环境情况。

5、服务提升，创新服务机制

（1）以农民信箱为主要载体，构建信息服务平台等情况；

（2）以作业服务为主要手段，构建专业服务平台情况；

6、管理提升，保障农业安全

（1）加强农产品质量管理情况；

（2）加强安全生产管理情况；

（3）加强动植物疫病防控情况。

二、存在主要问题和原因分析

1、科技工作的总体思路与实施科技创新相结合存在的问题。

2、科技项目的实施与生态文明建设相结合存在的问题。

3、科技要素资源的整合与培养优秀人才相结合存在的问题。

4、抓好当前工作与谋划长远相结合存在的问题。

三、对我市科技支撑现代农业发展提出建议

1、转变发展理念，加强组织领导，强化措施保障，推进科技发展方面。

（1）明确工作重点；

（2）争取政策支持，推进项目建设；

（3）科学管理，依法行政。

2、转变服务方式，提升队伍素质，为现代农业发展提供科技人才支撑方面。

（1）加强农技推广干部队伍建设；

（2）加快完善农业社会化服务体系，大力发展合作社；

（3）积极培育现代新型农民。

3、转变生产方式，突出科技创新，全面放大农业比较效益方面。

（1）加快新品种、新技术的研究培育；

（2）做大做强优势特色产业；

（3）提高设施装备水平。

4、转变工作机制，调动科技成果转化推广积极性，提高工作效能方面。

（1）加强内部管理，健全规章制度，提高工作的针对性和实效性；

（2）建设一支懂政策、有技术、会管理、善服务、廉洁高效团结的干部队伍；

（3）实行工作目标考核，对科研和推广成效显著的科技人员进行奖励。

5、转变经营方式，充分发挥政策、投入、环境对科技的推动作用方面。

（1）强化政策保障。

（2）强化投入保障。

（3）强化社会环境保障。

6、转变组织方式，在科技项目、科技合作等取得新突破方面。

（1）做好科技项目的引进、审批和储备的工作；

（2）做好科技对外合作的工作；

（3）做好科技创新平台与载体建设的工作；

（4）做好大力发展高新技术产业的工作。

**第五篇：交通部关于印发新世纪十百千人才工程实施方案的通知**

【发布单位】交通部

【发布文号】交人劳发[2024]203号 【发布日期】2024-05-27 【生效日期】2024-05-27 【失效日期】

【所属类别】国家法律法规 【文件来源】中国法院网

交通部关于印发新世纪十百千人才工程实施方案的通知

(交人劳发[2024]203号)

各省、自治区、直辖市交通厅（局、委），新疆生产建设兵团交通局，中央管理的交通企业，部属单位及有关企事业单位：

现将部制定的《新世纪十百千人才工程实施方案》印发给你们，请按照执行。在执行过程中有何意见和建议，请向部人事劳动司反映。

要实现交通新的跨越式发展目标，必须有一支高素质的交通人才队伍作支撑。各有关单位一定要把实施新世纪十百千人才工程作为交通人才工作的重点，上升到战略的高度给予充分重视，切实把该方案落到实处。

中华人民共和国交通部（章）

二○○三年五月二十七日

新世纪十百千人才工程实施方案

为建立交通行业重点学科青年学术技术带头人培养工作体系，培养造就一大批高层次交通专业技术、管理人才，根据人事部等7部委印发的《新世纪百千万人才工程实施方案》(人发[2024]55号)和我部印发的《公路水路交通行业专业技术人才资源开发“十五”规划》（交人劳发[2024]121号）及《关于加强交通系统专业技术人才资源开发工作的意见》（交人劳发[2024]436号），总结部在原直属单位中实施“十百千人才工程”的经验，现制定今后10年交通行业重点学科青年学术技术带头人培养方案，即新世纪十百千人才工程（以下简称人才工程）实施方案。

一、指导思想和目标

实施人才工程坚持以邓小平人才人事理论和“三个代表”重要思想为指导，发挥政府交通部门和交通企事业单位的积极性，建立上下协调、共同推动、良性发展的高层次人才培养机制，立足我国未来10年交通事业发展对高层次人才的需求，跟踪世界交通科技发展趋势，面向全国交通行业选拔交通重点学科优秀青年专业技术、管理人才，上下一起采取特殊有效措施加大培养力度，加快培养一批具有国际先进水平的交通科学研究工程技术、管理专家和国内交通重点学科学术技术带头人，为我国21世纪初交通事业的发展提供高层次专业技术、管理人才保障。

人才工程的总体目标是：根据交通事业三阶段发展目标，特别是第一阶段目标对高层次专业技术、管理人才的需求，从现在起用10年左右的时间，在对交通事业发展影响重大的交通主干学科领域里，培养造就一大批不同层次的学术技术带头人，重点是实现第一阶段目标所急需的高层次专业技术、管理人才。主要任务是：选拔百名左右交通主干学科领域里的青年拔尖人才作为人才工程的第一层次人选，由部重点指导培养，争取造就数十名具有世界交通技术、管理前沿水平，在国际交通学术界和国内有较大影响的科学研究、工程技术、管理专家，并从中进一步培养造就一批中国工程院和中国科学院院士；各省、自治区、直辖市交通厅（局、委）和中央管理的交通企业及交通院校和部直属单位共选拔千名左右交通主干学科领域的青年拔尖人才作为人才工程的第二层次人选进行重点培养，争取造就百名左右在交通行业有较大影响，在本学术技术领域有较高造诣的带头人；每个交通企事业单位要把本单位主干学科领域的青年拔尖人才作为人才工程的第三层次人选进行重点培养，争取在交通行业造就数千名在本地区、本系统有较大影响，在本学术技术领域有一定造诣的青年学术技术骨干。

二、组织领导

实施人才工程要按照统筹规划、齐抓共管、逐级负责的原则进行，建立健全交通行业优秀青年拔尖人才培养机制。人才工程的第一层次人选由部负责选拔、培养和管理；第二层次人选由各省、自治区、直辖市交通厅（局、委）和中央管理的交通企业及交通院校和部直属单位负责选拔、培养和管理；第三层次人选由交通企事业单位负责选拔、培养和管理。

人才工程在部党组的领导下，由部人事劳动司负责组织实施，部科技教育司、公路司、水运司、综合规划司、财务司等有关部门密切配合。人才工程实施过程中的重大问题报部党组研究决定。部重点抓好人才工程第一层次人选的选拔、培养工作。

各省、自治区、直辖市交通厅（局、委）和中央管理的交通企业及交通院校和部直属单位，根据人才工程的总体要求和本层次人选培养目标，制定相应的人才培养计划并负责组织实施。人才工程的实施，在单位党委的领导下，由人事（干部）部门具体负责，科技、教育和有关业务部门要密切配合。

三、人选的选拔与管理

人才工程人选实行自下而上、逐级选拔、分级管理的原则。第一层次人选由部负责选拔和管理。

㈠第一层次人选的条件

⒈热爱社会主义祖国，热爱交通事业，遵纪守法，具有良好的职业道德；

⒉具有开拓创新精神，学风严谨，有强烈的事业心；

⒊具有扎实的本学科基础理论知识和较丰富的专业技术、管理工作经验，在交通主干学科领域里有较高造诣，在学术研究或技术、管理工作中有突出的业绩，在国内本学科领域里有一定优势和较高的知名度，有继续提高的潜力；

⒋至少精通一门外语，熟练运用计算机从事本专业工作；

⒌具有硕士及其以上学位和高级专业技术职务；

⒍入选时，年龄一般在45周岁以下（含45周岁），身体健康。

第二、第三层次人选的条件，由相应层次主管单位参照本条件制定。

㈡第一层次人选的选拔程序

第一层次人选由部负责选拔，首次选拔50名左右，以后每两年选拔一次，每次选拔20名左右。具体选拔程序是：

⒈部人事劳动司根据人才工程的总体要求布置选拔工作；

⒉各省、自治区、直辖市交通厅（局、委）和中央管理的交通企业、交通院校及部直属单位，根据第一层次人选条件，从本单位管理的人才工程人选中推选第一层次人选的候选人报部人事劳动司；

⒊部人事劳动司会同部内有关司局组织专家评审组对候选人进行评审，评审结果报部党组审批；

⒋由部公布第一层次人选名单，并颁发《交通部十百千人才工程第一层次人选证书》。

第二、三层次人选的选拔，由各省、自治区、直辖市交通厅（局、委）和中央管理的交通企业、交通院校及部直属单位负责组织实施，并将本单位第二层次人选的《十百千人才工程人选登记表》报部人事劳动司备案。

㈢人选的管理

⒈建立联系制度和人选信息库。各层次人选所在单位和上级主管单位的人事（干部）部门要保持与人选的经常性联系，了解人选的工作、学习和生活情况，掌握人选的科研进展和学术技术活动情况及其培养目标的落实情况，帮助解决有关问题。部人事劳动司是第一层次人选的归口联系部门，第一层次人选可以主动向部人事劳动司反映自己工作、学习和生活中的困难和要求，每年年底以前要将自己一年来的学术技术成果总结报部人事劳动司。部人事劳动司建立第一层次人选信息库，定期通过互联网或召开座谈会等形式了解第一层次人选的工作、学习和生活情况，帮助或督促所在单位解决人选的实际困难。

⒉建立定期考核制度，实行动态管理。各层次人选所在单位和上级主管部门每年要结合职工考核工作，对人选的德、能、勤、绩，重点是培养目标的完成情况进行考核，对获得人才工程资助的人选，还要考核被资助项目的完成情况。考核工作由人选上级主管部门提出要求，人选所在单位负责实施，将考核结果报人选上级主管部门建立人选考核档案，作为对人选资助、奖励和调整的依据。通过考核及时掌握涌现出来的符合高层次人选条件的优秀人才，不断充实人才工程人选队伍。对那些丧失或违背人才工程人选的道德标准或有其他不符合人选条件行为的应予淘汰；对连续2年业绩平平确无培养前途的应及时调整，确保人才工程人选的质量。各省、自治区、直辖市交通厅（局、委）和中央管理的交通企业、交通院校及部直属单位要在次年1月底以前将第一层次人选的考核材料（含调整意见）报部人事劳动司，由部人事劳动司建立第一层次人选的考核档案。部对第一层次人选实行动态管理，每年根据人选的考核结果和所在单位的建议进行个别调整；根据人选5年的考核结果进行全面核定、调整一次。

四、主要培养措施

人才工程人选所在单位和上级主管部门要根据工程的总体目标和每位人选的实际情况，确定对每位人选的培养目标，并制定切实可行的培养方案。人才工程的实施是一个长期的系统工程，需要人选本人及其所在单位和有关部门密切配合，共同努力。第一层次人选培养方案的实施工作由部和人选所在单位共同负责。对人才工程人选的主要培养措施有：

㈠建立人才工程人选学术技术假制度。为了保证人才工程人选集中精力进行知识更新和总结自己的学术技术成果，规定第一层次人选每年带薪休假30天；第二层次人选每年带薪休假20天；第三层次人选每年带薪休假10天。学术技术假不包括国家规定的工休时间和节假日。对业绩突出，有发展前途的年轻人选，有计划地安排他们接受高层次的学历教育。部重点资助第一层次人选在职攻读博士学位和出版专著等。

㈡资助人选出国培训、考察和参加学术会议。积极开辟多种渠道，采取多种形式，有计划地组织人才工程人选到发达国家进行专业培训、考察。积极支持人才工程人选参加国际学术会议。部重点资助第一层次人选参加国际学术会议和出国研修等。

㈢建立国内研修制度。为了优化人才工程人选的知识结构和促进产学研相结合，为人才工程人选到交通高等院校、科研院所、大型企业研修创造条件，研修方式可以采取访问学者的形式，具体研修时间根据人才工程人选培养方案确定。研修期间，人才工程人选在原单位的一切待遇不变。第一层次人选的研修计划由本人提出，所在单位同意后，部负责帮助协调。部积极支持第一层次人选到博士后流动站和国家重点实验室研修，并给予一定的资助。

㈣实行导师带培制度。人才工程人选可以邀请本学科或相关学科的老专家或学术技术带头人为自己的兼职导师，建立师徒型高层次人才培养机制。第一层次人选如要聘请国内知名专家担任兼职导师，经部批准后，将以部的名义聘请，颁发聘书，并每月给予兼职导师一定的津贴。

㈤积极支持人才工程人选参加重点科研、设计、工程项目。人才工程人选所在单位要优先推荐人才工程人选申报科研项目，积极吸收人才工程人选参加有关重点科研、设计、工程项目。部的人才项目将重点安排第一层次人选，并采用滚动立项的方法给予支持。有关单位要优先安排第一层次人选担任国家和部级重点实验室及重点科研、工程、设计等项目的负责人，为他们早出成果、出大成果创造条件。

㈥加强对人才工程人选的宣传、奖励力度。各有关单位要积极吸收人才工程人选参加高层次的学术技术组织，并支持他们参加有关的学术技术活动，提高他们在本学科领域的知名度。人才工程人选所在单位要积极推荐人才工程人选参加部和国家及有影响的社会组织设立的各种荣誉称号的评选活动，并加大对他们的突出业绩的宣传力度。部设立的“交通青年科技英才”，主要从人才工程人选中选拔。优先推荐第一、二层次人选享受政府特殊津贴和评选国家有突出贡献的中青年科学、技术、管理专家等，提高他们在全社会的影响。

本内容来源于政府官方网站，如需引用，请以正式文件为准。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！