

# 中共中国农业科学院党组文件

农科院党组发〔2015〕45号

## 中共中国农业科学院党组关于印发 《青年英才计划“科研英才培育工程” 实施方案》的通知

院属各单位、院机关各部门：

《青年英才计划“科研英才培育工程”实施方案》已经中共中国农业科学院党组2015年第6次会议审议通过，现印发给你们，请认真贯彻执行。

中共中国农业科学院党组

2015年12月4日



# 青年英才计划

## “科研英才培育工程”实施方案

为深入实施人才引育“双轮驱动”战略，加快培养造就一支符合我院和国家农业科技发展战略需要的优秀青年科研人才队伍，经院党组研究决定，在青年英才计划内专门设置“科研英才培育工程”（以下简称“培育工程”），重点加强自有优秀青年人才的培养，具体实施方案如下。

### 一、目标任务

“培育工程”自2015年启动实施，到2020年，院所两级有计划、有重点地遴选约400名有较大发展潜力的青年科研英才，给予特殊支持，助推全面提升综合素质、尽快跻身国际农业科技领域前沿，为增强我院科技自主创新能力、引领全国农业科技事业发展提供坚实的人才保障。

### 二、实施原则

**（一）分级选育。**“培育工程”入选者分院级入选者和所级入选者两个层次。所级入选者由研究所遴选产生，自行制定支持政策，优先培育；院级入选者在所级入选者基础上由研究所进一

步推荐至院遴选产生，院制定专门政策，重点培育。遴选工作每年开展1次，每次遴选产生20名左右的院级入选者和60名左右的所级入选者。研究所要充分发挥在人才培养工作中的主体作用，不断优化人才成长内部环境。

**（二）竞争择优。**遴选工作坚持思想政治素质、科研道德、科研创新能力、团结协作精神、发展潜力等素质并重。充分发挥同行专家的作用，严把质量关，优中选优，确保入选者德才兼备，具有较大发展潜力。在遴选中实行分类评价，对从事基础研究、应用基础研究和应用研究等不同类型科研工作的人才采取不同的评价标准。

**（三）整合资源。**建立院所两级共同投入机制，充分发挥项目、团队、基地等在人才培养工作中的综合效益，形成多层次、多渠道的人才培育新格局。重点资助入选者开展前沿探索性和储备性研究，大力举荐入选者担任国家重大（重点）项目负责人、入选国家或地方各类人才培养计划（工程），积极选派入选者参与国际合作研究，择优安排入选者在国家重点实验室、工程技术中心、科研团队等担任重要职务，着力拓宽入选者专业技术职务任职资格、博士生导师资格晋升通道，同时在研究生培养方面给予倾斜。

**（四）遵循规律。**把握青年科研人才成长内在规律，推进优秀青年科研人才培育机制创新，在满足优秀青年科研人才的成长

共性需求的同时，统筹兼顾不同年龄段、不同专业技术职务层次优秀青年科研人才的成长差异性需求，着力构建一套科学合理、有利于促使优秀青年科研人才快速、健康成长的培育体系。

**（五）统筹兼顾。**统筹兼顾优势研究所与西部、偏远欠发达地区研究所，以及优势学科和新兴、特色学科的发展，同等条件下优先支持西部、偏远欠发达地区研究所以及新兴、特色学科的优秀青年科研人才。鼓励优势研究所和科研团队利用自身平台、人才资源优势，通过多种形式，为西部、偏远欠发达地区研究所培育优秀青年科研人才。

**（六）加强评估。**严格规范管理，加强对入选者培育情况的跟踪和评估，对培育效果不明显的，要分析查找原因，及时调整培育措施；对研究所培育支持政策落实不到位的，追究相关研究所管理责任；对违反学术道德规范，产生不良社会影响以及因个人原因未达到培育目标的，取消入选者资格并停止支持。

### 三、遴选条件

#### （一）入选者应具备以下基本条件：

1. 政治立场坚定，热爱祖国，具备良好的职业道德和敬业精神；
2. 治学严谨，勇于创新，团结协作，有强烈的事业心和责任感；
3. 在农业科技创新领域从事基础研究、应用基础研究和应用研究等工作；

4. 年龄在 40 周岁以下，具有博士学位，身体健康，具有较大的发展潜力；

5. 具备高级专业技术职务（特别优秀的，可破格考虑）。

**（二）同等条件下，以下人才可优先入选：**

1. 国家或省部级科技奖励获得者；

2. 国家重大、重点项目主持人；

3. 以第一作者或通讯作者在本领域院选顶尖核心期刊上发表过有较大影响力的论文；

4. 拥有重大发明专利、新品种、新兽药等或掌握关键技术。

#### **四、遴选程序**

**（一）通知部署。**院人才工作领导小组办公室印发遴选工作通知，明确遴选指标、工作安排和有关要求。

**（二）个人申报。**申报人员向所在单位提出申请，并提交申报材料。主要包括：

1. 《中国农业科学院青年英才计划“科研英才培育工程”入选者申报书》（含个人基本信息、主持和主要参与的科研项目、已取得科研成果或奖励、培育期目标、培育措施等内容）。

2. 附件材料：身份证复印件；专业技术职务任职资格证书或批复文件复印件；博士学位证书复印件；论文、专利、产品等科研成果或获奖证书复印件。

**(三) 单位遴选。**院属单位采取同行专家评审的方式，遴选产生所级入选者和院级入选者推荐人选，院级入选者推荐人选在本单位内公示 3 个工作日无异议后，报送院人才工作领导小组办公室。

**(四) 院级遴选。**院人才工作领导小组办公室对院级入选者推荐人选进行资格审查，组织同行专家对院级入选者推荐人选进行遴选，遴选环节主要包括：申请人答辩、评审组评议（由至少 11 名相关领域高级专家组成，其中，院外专家比例不低于 50%）、无记名投票表决，表决同意票数超过 2/3 的，通过遴选，成为院级入选者建议人选。

**(五) 公示审定。**院人才工作领导小组办公室公示院级入选者建议人选名单，公示期为 5 个工作日，公示无异议的，报送院人才工作领导小组审定。

**(六) 公布名单。**通过审定后，院人才工作领导小组办公室公布入选者名单，并颁发《中国农业科学院青年英才计划“科研英才培育工程”入选者证书》。

**(七) 签订协议。**研究所与入选者签订《中国农业科学院青年英才计划“科研英才培育工程”院（所）级入选者管理协议》（以下简称《管理协议》），明确培育目标、培育方案等。其中，院级入选者《管理协议》报院人才工作领导小组办公室备案。

## 五、培育周期

培育期为 5 年，从签订管理协议当月起计算。

## 六、培育方式

在培育期内，对院级入选者在科研项目、国际合作与交流、激励保障、职业发展通道等方面给予特殊支持。所级入选者培育政策由研究所自行研究制定并组织实施。

### （一）自选培育项目（5 个）

院级入选者可根据实际需要，选择 1-3 个培育项目：

1. **海外访学项目**。依托“中国农业科学院优秀青年科技人才合作研究资助项目”、“国家公派出国留学项目”、“国家外国专家局出国（境）培训项目”、“CGIAR 捐款培训项目”等渠道，每年选派一批院级入选者到国外高水平研究机构和知名大学深造或开展合作研究。实施办法按相关渠道现行有关规定执行。此项目由院国合局组织实施。

2. **成长互助项目**。每年选派一批西部和偏远欠发达地区研究所的院级入选者到我院优势研究所或团队开展合作研究工作。此项目由院人事局负责制定具体办法并组织实施。

3. **导师领航项目**。院聘请两院院士、“千人计划”入选者、“国家特支计划”领军人才、“长江学者”特聘教授等高层次人才担任院级入选者的成长导师，量身定制发展规划并跟踪指导，

帮助打牢理论基础，开拓学科视野，提高研究水平，充分发挥高层次人才在青年科研人才成长中的“传、帮、带”作用。此项目由院人事局负责制定具体办法并组织实施。

**4. 青年首席项目。**在院科技创新工程科研团队中设置首席专家科研助理岗位，优先聘任 35 岁以下院级入选者；在创新工程科研团队中设置青年首席专家岗位，优先聘任 40 岁以下的院级入选者。实施办法按照《中国农业科学院科技创新工程岗位管理办法》和《中共中国农业科学院党组关于加强优秀青年科技人才培养工作的意见》有关规定执行。此项目由院办公室、人事局组织实施。

**5. 前沿探索项目。**依托“中国农业科学院基础研究引导计划”，重点支持院级入选者开展孵化性基础研究，对国家自然科学基金优秀青年科学基金和杰出青年科学基金获得者给予经费配套支持。实施办法按照《中国农业科学院基础研究引导计划实施方案》有关规定执行。此项目由院科技局组织实施。

## **（二）成长绿色通道（4 条）**

**1. 专技职务晋升。**在正高级专业技术职务评审工作中，院级入选者可不占所在单位指标，推荐至院高级专业技术职务任职资格评审委员会评审，在同等条件下优先考虑院级入选者。此项工作由院人事局组织实施。



**2. 各类人才举荐。**在国家和省部级人才计划（工程）推荐评审工作中，院级入选者可不占所在单位指标，推荐至院评审，在同等条件下优先考虑院级入选者；择优推荐院级入选者担任国家重点实验室、工程技术中心等的重要职务。此项工作由院人事局、科技局组织实施。

**3. 博导资格遴选。**在博士生指导教师资格遴选工作中，院级入选者可不占所在单位指标，推荐至院学位评定委员会审议，在同等条件下优先考虑院级入选者。此项工作由院研究生院组织实施。

**4. 重大项目申报。**院所两级在申请国家自然科学基金、科技重大专项、重点研发计划、技术创新引导专项（基金）等时，优先推荐符合条件的院级入选者担任项目负责人或支持主要参与项目实施工作。此项工作由院科技局、国合局组织实施。

### **（三）工作生活保障（2项）**

**1. 岗位补助。**在培育期内，院级入选者除享受研究所该岗位正式职工的工资、福利和医疗等待遇外，可再享受每年10万元的岗位补助，纳入绩效工资按月核发。执行有困难的研究所，可在每年5月底前向院人事局提出下一年度岗位补助申请，经院人事局审核汇总并报院常务会审议通过后，纳入部门预算，由院财务局视财力状况予以支持。此项工作由院人事局、财务局组织实施。

**2. 科研经费。**在培育期内，相关研究所统筹基本科研业务费、创新工程专项经费等资金，为院级入选者提供100万元科研经费

支持，主要用于院级入选者开展自主选题、学术交流、学习培训和文献出版等支出。分年度经费额度由研究所与院级入选者协商确定。研究所可根据院级入选者科研经费支出进度和工作进展，适当调增或调减分年度经费额度。此项工作由院人事局、财务局组织实施。

## **七、培育评估**

### **(一) 内容方式**

1. 采取年度跟踪、期满评估的方式进行。
2. 年度跟踪和期满评估内容包括：承担科研任务、科研进展、成果产出和培育目标完成情况等。
3. 评估结果分为优秀、合格、基本合格和不合格等 4 个档次。期满评估优秀名额不超过当期各级入选者的 20%，期满评估结果优秀的院级入选者名单经院人才工作领导小组审定后面向全院公布。

### **(二) 组织实施**

1. 院级和所级入选者的年度跟踪以及所级入选者的期满评估由入选者所在单位组织开展；院级入选者的期满评估由院人才工作领导小组办公室组织开展。
2. 院级入选者的年度跟踪以及所级入选者的期满评估结果报院人才工作领导小组办公室备案。

### **（三）结果应用**

1. 期满评估结果优秀的入选者，由院所制定专门政策，继续给予培育扶持。

2. 年度跟踪结果基本合格或不合格的，要及时分析查找原因，调整培育措施。因研究所支持不力，导致入选者不能达到培育目标的，院将督促相关研究所进行整改落实；因个人原因未达到培育目标的，由用人单位提出意见并报院人才工作领导小组办公室取消其入选者资格并停止支持。

3. 对违反学术道德规范，产生不良社会影响的入选者，由所在单位提出意见并报院人才工作领导小组办公室取消其入选者资格并停止支持。

## **八、组织实施**

**（一）加强组织领导。**入选者的管理，坚持院所两级负责、以所为主的管理体制。入选者所在单位应及时了解他们的思想状况、工作情况和需求，及时解决他们在工作、学习和生活方面的困难，为入选者成长提供良好内部环境。

**（二）落实资金保障。**确立人才投资优先观念，建立院为引导、所为主体的分级负责、共同投入的机制。院所两级要加强经费的争取工作，稳步增大培育资金规模，统筹协调科技创新工程经费、中央级公益性科研院所基本科研业务费、自有资金等渠道，加大对入选者的资金保障力度。

**(三)健全管理制度。**院属单位根据本办法，结合本单位实际，研究制定所级入选者遴选、培育办法，年度跟踪和期满评估办法，报院人才工作领导小组办公室备案。院进一步健全入选者年度跟踪机制，利用“科技创新工程管理信息系统”平台，动态掌握入选者各项支持政策落实和科研工作进展情况。

**(四)加大宣传力度。**深入挖掘入选者在推进农业科技创新、支撑农业产业发展等方面的先进事迹，通过报刊、网络、影视等媒介，开展立体式宣传，充分发挥入选者的示范带动作用，不断提升入选者和“培育工程”的影响力和知名度。