# 加强创新型科技人才队伍建设

来源：网络 作者：风华正茂 更新时间：2024-08-13

*第一篇：加强创新型科技人才队伍建设加强创新型科技人才队伍建设为现代农业发展提供科技支撑近年来，\*\*农科院坚持把人才资源作为第一资源和事业发展最宝贵的财富，牢固树立“科研立院”、“人才强院”理念，以服务\*\*农业经济发展为目标，下大力气强化科...*

**第一篇：加强创新型科技人才队伍建设**

加强创新型科技人才队伍建设

为现代农业发展提供科技支撑

近年来，\*\*农科院坚持把人才资源作为第一资源和事业发展最宝贵的财富，牢固树立“科研立院”、“人才强院”理念，以服务\*\*农业经济发展为目标，下大力气强化科技创新人才队伍建设，努力营造良好的人才成长环境、创业环境和制度环境，打造了一支高素质的创新型科技人才队伍，为\*\*现代农业发展提供了强有力的科技支撑和人才保障。

一、强化培养，营造良好的人才成长环境

为了盘活人才储量，提升人才素质，我们多年如一日，坚持周五业务学习日不动摇，充分利用所内、所外两种资源，聘请\*\*余名专家学者前来授课，组织所内专家开办业务讲座\*\*余期。同时，鼓励科技人员到高等学府深造，对于攻读硕士以上学位，并自愿毕业后回我院工作的科技人员，报销一半学费；对于参加本科学历教育的科技人员给予适当的资金支持。近年来，我院共有\*\*人完成了专升本学历教育，有\*\*人在读硕士学位，具有本科学历的人员达到了\*\*人，占科技人员总数的\*\*%。

二、搭建平台，营造良好的人才创业环境。

在科研经费十分紧张的情况下，多方筹措资金，投

资\*\*万元购置作物育种仪器，建成了生物技术实验室；投资\*\*余万元，建成了包括重点实验室、低温种质资源贮藏库等重点科研设施建设在内的科技服务楼；投资\*\*余万元在海南省三亚市建成占地\*\*亩的长期作物育种基地。同时，在五县一区和高新技术开发区创办了\*\*农业科技示范基地，组织科技人员深入田间地头、深入农村一线，指导农业生产，加快了新品种的推广步伐，加速了新技术的普及应用。

三、深化改革，营造良好的人才制度环境。

为了激发科技人才的创造活力和创业热情，我们推行了课题主持人负责制，让课题主持人自主制定课题研究计划，自主选择课题组成员，自主决定项目资金使用，强化了课题主持人和课题组的主体地位，形成了出人才、出成果的内在机制。同时，制定出台了《科研奖励办法》，对取得成果，审定品种及在推广工作中作出成绩的科技人员进行奖励，树立了有为有才位的良好导向，极大地鼓舞了科研人员的工作热情。目前，我所工作在职研究员\*\*人，副研究员\*\*人，助理研究员\*\*人，其中享受国务院特殊津贴专家\*\*人，河南省优秀专家\*\*人，市专业技术拔尖人才\*\*人，形成了一支人员稳定、结构合理的科研队伍。

人才队伍的坚强有力带动了农业科研工作的开展。

近年来，我所共获得市级以上科技成果奖\*\*项，其中省科技进步二等奖\*\*项、三等奖\*\*项。通过省级以上审定农作物新品种\*\*个，其中国家审定品种\*\*个。2024年首颗航天育种卫星—“实践八号”搭载了我院选育的3个品种遨游太空，必将使我院花生新品种选育工作迈向新的台阶。我院选育的濮麦、濮单玉米及花生、大豆等系列品种在我市占新品种推广面积的\*\*%以上，在省内外累计推广面积\*\*万亩，带动了产区农民增收\*\*亿多元，科技创新能力明显增强，科技支撑作用充分体现。

党的十七大对“三农”工作，提出了新的、更高的要求，面对新形势、新任务，我们决心以这次人才会议为契机，进一步强化人才服务意识，提高人才服务水平。一是积极创造条件，组织科技人员参加学术交流会、科技研讨会。二是加强科研基础设施建设，丰富科研手段，优化科研人员创业环境。三是对作出突出贡献科技人员提高奖励标准，增加奖励幅度。力争在“十一五”末，形成以科研骨干为主体，专业人才和科研辅助人员相配套，优势互补、结构合理、团结协作的紧密型科技创新研究团队，为我市现代农业发展和社会主义新农村建设提供强有力的科技支撑。

**第二篇：长宁县高层次创新型科技人才队伍建设研究**

长宁县高层次创新型科技人才队伍建设研究

长宁县政府副县长 赵 波

“创新是一个民族进步的灵魂，是国家兴旺发达的不竭动力”。进入21世纪，科学技术的迅猛发展使得技术创新和知识创新成为经济增长的主要动力，人才特别是高层次、创新型科技人才成为一个国家和地区竞争取胜的关键因素。深入贯彻落实《国家中长期人才发展规划纲要（2024-2024年）》，打造高端、领军科技人才队伍对建设创新型科技人才队伍建设，提升我县综合竞争力，推进县域经济社会跨越式发展至关重要。为此，笔者对长宁县高层次创新型科技人才队伍建设进行了研究。

一、指导思想、工作原则和建设目标

（一）指导思想。坚持以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，深入贯彻落实科学发展观，牢固树立“人才资源是第一资源”的观念，紧紧围绕“科教兴县”发展战略和“新型材料、机械制造、竹类产业、精细化工”四大产业，充分利用生态区位优势，创新人才建设举措，大力实施“353工程”，努力铸就一支数量相应、结构合理、创新能力强的科技人才队伍，为实现长宁经济跨越式发展提供强有力的人才保证和智力支持。

（二）工作原则。创新型科技人才队伍建设要坚持下列原则：一是坚持创新型科技人才队伍发展与经济建设、社会发展相协调的原则。把经济建设、社会发展与创新型科技人才资源开发看作一个有机整体，经济建设和社会发展要依靠创新型科技人才作为支撑，创新型科技人才发展要服务和超前于经济建设与社会发展，创新型科技人才队伍的规模扩大、素质提高、结构与布局调整等都要以满足经济发展现实需要为立足点。因此，我县创新型科技人才队伍建设应纳入全县国民经济和社会发展规划，做到统筹协调，共同进步。二是坚持创新型科技人才资源的整体性开发原则。从我县经济社会发展战略的高度通盘考虑创新型科技人才队伍的培养与教育、规划与配置、使用与管理。既要充分开发本县的创新型科技人才资源，又要注重发挥我县区位、资源优势。三是坚持创新型科技人才队伍建设与各类人才队伍建设、整体优化相结合的原则。把重点培养与带动一般有机结合起来。突出抓好学历层次高、技术职称高、专业能力强、学科专业少的创新型科技人才队伍建设，尽快形成一支在省市范围内有一定影响力的专业技术拔尖人才群体，以此为龙头带动整个科技人才队伍发展，增强科技人才队伍的整体实力。四是坚持培养与引进并举的原则。充分运用各方面力量培养所需的各类专业人才，同时要采取各种措施，以多种形式引进国内外人才与智力，通过培养和引进两种手段，进一步提高科技人才队伍素质。五是坚持扩大总量与盘活存量相结合的原则。在采取有力措施实现科技人才队伍规模不断扩大的同时，充分挖掘现有在职科技人才、社会待业科技人才潜力，提高现有科技人才使用效益，加大科技人才就业力度，优化配置和强化激励，走外延开发和内涵开发并举的道路。六是坚持市场机制与政府宏观调控相结合的原则。遵循市场经济规律，体现公平、竞争、择优，充分发挥市场机制在科技人才配置中的基础性作用，同时综合运用法律、经济和行政手段，加强政府的宏观调控，实现科技人才资源的有序流动和合理配置。

（三）建设目标。建立健全工作机制，完善科技创新环境，培养和引进一批国内或全省知名的科技领军人才、科技领军后备人才，带动形成一批科技创新团队，造就一支综合素质过硬、专业贡献大、团队效应突出、引领作用明显的创新型科技人才队伍。到2024年，通过大力实施“科教兴县”战略和“353工程”，实现集聚10名科技领军人才和20名科技领军后备人才；建设5个科技创新团队；培养300人的创新型科技人才队伍的“三个一批”的目标。一是形成一批科技领军人才。形成一支在国内或全省有重大影响、学术技术水平领先、被业内广泛认可的10名科技领军人才，20名科技领军后备人才。二是形成一批科技创新团队。以我县优势产业、支柱产业、现代农业为载体，形成由科技领军人才为核心的5个左右的杰出科技创新团队。三是形成一批创新型科技人才骨干。通过科技领军人才和科技创新团队的培养、带动，形成一支约300人的创新型科技人才骨干队伍。

三、创新型科技人才队伍建设的重点

根据我县发展战略和重点产业的要求和需要，遵循人才成长规律与市场经济规律，以新型工业化和现代农业为重点，抓好创新型科技人才队伍培养体系和成长环境建设。

（一）加强创新型科技人才队伍建设。一是培养、引进科技领军人才。以选拔、培养省市学术（技术）带头人为契机，发掘、引进、造就一批创新型科技领军人才。在省市科技进步奖主要完成人员、国家省市重大项目主要承担人员、年龄在40岁以下的高级技术职称人员、硕士以上学位人员中，选拔、培养创新型科技领军人才及后备人才，到2024年实现5名科技领军人才，10名科技领军后备人才，到2024年实现10名科技领军人才，20名科技领军后备人才的目标。二是培育、组建科技创新人才团队。以我县五大产业、现代农业产业为基础，以科技领军人才为核心，支持培育一批科技创新人才团队，加强原始创新、集成创新和引进消化吸收再创新。围绕我县确定的优先发展领域、优势产业，重点支持、吸引高等院校、科研院所、大型企业和科技领军人才参与我县的科技创新活动和科技创新人才团队培养，到2024年，形成由科技领军人才带领的5个科技创新人才团队雏形，到2024年发展成长五支专业学术水平高，创新消化能力强的科技创新人才团队。三是壮大创新型科技人才骨干队伍。以培养、壮大创新型科技人才骨干队伍为目标，通过项目、人才、基地的统筹，构建完善的创新型科技人才培养体系，形成创新人才建设工程有效载体和抓手，满足我县经济社会发展对科技人才培养的需求。通过领军人才队伍和创新型科技团队的培养、带动，以及国家、省市重大项目、重大科技专项等支持培养，到2024年形成一支约300人的创新型科技人才骨干队伍目标。

（二）组建企业技术研发中心。按照《长宁县企业技术研究开发中心认定管理暂行办法》，围绕我县确定的“五大产业”，鼓励、支持具备人、才、物条件的企业建立技术研究开发机构（中心），吸引一批高层次、创新型科技人才来我县工作，到2024年，每个中心至少有1名科技领军人才、2名科技领军后备人才和多名创新型科技人才骨干。

（三）打造工业科技孵化园。按照我县工业发展布局，充分利用宋家坝等工业园区，重点在新型材料、精细化工、机械制造等领域，积极引导、扶持条件具备、前景看好的工业企业创建有助于科技创新人才锻炼成长的孵化基地和创新平台，加速打造工业科技创新型人才，为推动“工业强县”提供高层次的科技人才支撑。

（四）培植现代农业科技园区。依托农业产业化龙头企业，以我县农业、林业、水产、畜牧为重点，大力培植现代农业科技园区，重点引进一批优质、高产、高效农林畜禽水产新品种、新组合，推动我县主要农林、畜牧、水产品种更新换代和高产优质率的大幅度提高。通过培植现代农业科技园区，加速培养农业科技创新型人才。到2024年，每个农业产业化龙头企业应有1名科技领军人才、2名科技领军后备人才和相应的科技创新人才。

四、组织保障与配套措施

（一）加强领导。创新型科技人才队伍建设是一项具有战略性、前瞻性和系统性的工程，各级党委、政府及其有关部门要牢固树立“人才是第一资源”、“科技是第一生产力”的观念，将科技创新人才的集聚培养纳入经济和产业发展的总体布局，坚持党管人才，强化党委统一领导，主管部门牵头，有关单位各司其职、密切配合的人才工作格局，共同做好人才资源开发的综合管理、调查研究、预测规划、检查监督等工作，把人才工作的触角延伸到乡镇、工业区。按照管宏观、管政策、管协调、管服务的要求，制定完善“第一把手”抓“第一资源”工作责任制，实行乡镇和有关部门人才工作目标管理，目标考核结果作为评价其政绩的重要内容，与单位奖惩、干部任用挂钩。

（二）营造环境。用事业造就人才、用环境凝聚人才、用机制激励人才、用法制保障人才，是建设创新型科技人才队伍的重要保障。创造有利于人才辈出的良好环境，就要坚持贯彻尊重知识、尊重人才、尊重劳动、尊重创造的方针，坚持在竞争中识别人才、发现人才、培育人才；建立以业绩为核心，由品德、知识、能力等要素构成的科学的人才评价指标体系，摒弃攀比学历、职称、资历、身份等论资排辈的做法，在引进、培养、选拔、晋升、使用、奖励等方面形成平等公开的竞争机制，用“以人为本”的观念，促成科技创新人才聚集的“洼地”，形成人才辈出的良好环境。

（三）搭建平台。创新型科技人才的成长和作用的发挥需要事业平台，搭建科技创新创业平台，不仅是创新型科技人才成长锻炼的熔炉，更是施展才能的舞台。一是充分利用工业集中区、农业科技园区等产业集中发展区域，建立科技成果转化基地或者孵化器，吸引科技人才到园区创业。二是通过各类项目聚集科技人才，使科技人才在参与重大项目的过程中接受锻炼、增强能力、不断成长。三是加强信息基础设施建设，建立图书资料和基础数据、科研仪器设备、科技信息资源等科技共享平台，为科技人才创业提供有力的技术支持和信息服务。四是逐步建立科技创新服务的科技咨询、法律、金融、人力资源等科技中介服务机构，推动我县现代科技服务业的发展。

（四）创新机制。建立以企业为主体的产学研技术创新体系，实现产学研联合，既能解决我县产业发展自主创新能力不足的问题，也能够通过与高等院校和科研院所的合作，培养和提升本土科技人才的创新能力。一是要鼓励引导企业与高等院校、科研院所采取合作开发、联合建立技术研发机构、试验基地等形式开展产学研合作，解决企业发展中的技术难题，促进科技成果转化及高新技术产业化。二是选择具有较好基础的企业，联合有关高等院校、科研院所及中介机构组建产学研战略联盟，通过本地科技人才与高等院校、科研院所的合作，提升集成创新能力和综合研发水平。三是鼓励企业联合高等院校、科研院所建立博士后工作站或科研教学实验基地，利用高等院校与科研院所的人才与科研优势，培养和锻炼本土创新型科技人才；四是要完善培养制度。着力抓好本土科技创新人才的培养。积极争取和引导省市相关高校、职业技术学院等，有针对性地为我县培养输送高层次的科技人员，提高自主创新能力。五是贯彻技术要素参与分配的原则，鼓励科技创新型人才通过使用专利、发明、技术等要素参与分配或入股，支持用人单位高薪引进科技创新型人才，并试行年薪制。

（五）建立激励。建立健全一套有针对性的科技创新人才激励制度和方法；一是建立以政府奖励为导向、用人单位奖励为主体、社会力量奖励为补充奖励制度。设立创新型科技人才奖、突出贡献奖和重才惜才单位奖，与县科技进步奖同步评选，奖励本着“面窄奖重”的原则，创新型科技人才奖每次奖励不超过5人，每人一次性奖励5000元；突出贡献奖每次奖励不超过2人，每人奖励2万元；重才惜才单位奖每次奖励不超过3个，每个单位奖励1万元。二是完善政府津贴制度。对确定为创新型科技人才的人员，可享受政府特殊津贴。科技领军人才、科技领军后备人才、创新型科技人才骨干每人每月分别可享受政府津贴800、500、200元，对同时又获得国家、省市政府津贴的采取“就高不重复”，科技领军人才、科技领军后备人才、创新型科技人才骨干实行动态管理。三是建立住房补助制度。政府要鼓励用人单位建造专家楼、人才公寓，保证高层次人才安居乐业。对在我县工作的两院院士一次性给予购房补助18万元；博士研究生或正高级专业技术人员一次性给予购房补助8万元；硕士研究生或副高职称的人员一次性给予购房补助3万元。高层次人才在乡镇建房的按当地农民建房的有关政策优惠处理。各类人才来我县短期服务，住房由用人单位租赁。对人才住房补助和奖励数额较大的单位，县政府按一定比例补助给用人单位或给予一定的税收优惠。四是引进硕士研究生（或副高职称）、博士研究生（或正高职称）以及两院院士，对评聘结合且连续在我县工作10年以上的，由用人单位分别给予一次性2万元、4万元、8万元的人才专项补助；连续20年以上的，分别再给予5万元、10万元、20万元的人才专项补助。五是建立健全人才社会保障制度和医疗保险制度以及配偶、子女就业、读书等帮扶政策，确保各类人才安居乐业，为长宁经济社会发展施展才华，贡献力量。

**第三篇：广西高层次创新型科技人才队伍建设调查问卷**

附件

广西高层次创新型科技人才队伍建设调查问卷

第一部分

1.贵单位所在地：

□A.南宁□B.柳州□C.桂林□D.梧州□E.北海□F.防城港□G.钦州 □H.贵港□I.玉林□J.百色□K.贺州□L.河池 □M.来宾 □N.崇左 □O.其他

2.贵单位的所属类型是：

□A.高等院校□B.科研院所□C.国有企业

□D.三资企业□E.民营（私营）企业□F.其他

3.贵单位所属行业：

□A.食品□B.有色金属□C.汽车□D.石油化工□E.冶金

□F.机械□G.电力□H.水泥建材□I.林浆纸□J.电子信息□K.造船□L.纺织服装□M.木材加工□N.医药制造□O.其他

4.贵单位的科技创新活动类型（可多选）：

□A.基础研究□B.应用研究□C.成果产业化

□D.科技教育与培训□E.科技推广与服务□F.其他

5.贵单位从业人员总数为人，其中科技人员人。在科技人员中，两院院士有人，国家级学术、技术带头人有人，享受国务院或自治区政府特殊津贴的专业技术人员有人，国家中青年突出贡献专家和自治区优秀专家有人，拥有处于国际、国内领先水平的发明专利或专有技术

有人，具有高级专业技术职务任职资格的人员有人。6.贵单位自2024年以来高层次科技人才引进数为人。其中具有副高以上职称人，博士学位人，硕士学位人。柔性引进人。7.贵单位高层次科技人才年龄分布情况：

8.贵单位高层次科技人才学历分布情况：

9.贵单位高层次科技人才岗位分布情况

10.贵单位高层次科技人才职称分布情况：

11.贵单位2024科技经费投入总额约为万元，其中用于人才引进、培养和激励（非工资性）的经费约为万元，贵单位2024年技术开发经费占销售收入的比例为%。

12.贵单位制定的激励科技人员从事创新活动的规定和措施有（可多选）： □A.一次性货币化奖励□B.成果产业化后的货币化奖励□C.股权激励□D.科研条件扶持□E.住房等其他生活条件的改善□F.其他13.2024—2024年贵单位高层次科技人才需求情况（包括专业、数量、学历和职称等）：

请在下列表格中选择最符合贵单位实际情况的答案。

A.非常滿意； B.比较滿意； C.一般； D.不太滿意； E.完全不滿意。

第三部分

1．近3年贵单位在政府的帮助下参加各类国内外人才培训交流的次数： □A.3次以上□B.2次□C.1次□D.没有参加过2．贵单位在我区获得科技经费的情况是:

□A.很充足□B.较充足□C.一般□D.不太充足□E.很不足 3.贵单位的科技经费主要来源有(最多选三项):

□A.政府资金□B.企业资金□C.金融机构贷款□D.国外资金□E.其他(请说明)

4.贵单位在科研工作中,碰到的主要困难是(最多选三项):

□A.很难争取到科研项目□B.科研经费不足□C.缺少科研和学术氛围 □D.科研方向不被重视□E.科研工作不受重视 □F.科技管理制度不灵活 □G.工作流动困难□H.科研条件较差□I.国际交流机会不多 □J.难以获取有效的科技资料和科技信息□K.科研工作时间无法保证 □L.其他(请说明)：

5.贵单位高层次科技人才目前急需解决的主要问题是(最多选三项): □A.工资待遇偏低□B.住房条件差□C.子女升学和就业困难 □D.配偶调动或安置困难□E.继续深造机会少□F.研究成果转化困难 □G.职称晋升困难□H.工作调动困难□I.学术交流困难 □J.其他(请说明)：

6．贵单位认为影响广西高层次科技人才发展的主要制约因素是(最多选三项): □A.主要领导重视程度不够□B.政府有关部门支持力度不够 □C.科研激励机制不完善□D.科研经费投入不足□E.社会保障体系不健全□F.科研工作条件差

□G.人才成长的相关法规落实不到位□H.科技信息的获取和交流困难 □I.其他(请说明)：

7．贵单位认为比较有效的主要的人才培养途径是(最多选三项)：

□A.政府和用人单位的科研项目资助 □B.政府或用人单位的重点人才培养计划 □C.单位支持攻读学位□D.经常参加高层次学术研讨会 □E.自学成才□F.其它（请说明）：8．贵单位认为政府在高层次科技人才队伍建设中最需要做的是（最多选三项）： □A.完善公平合理的科技立项程序与审批制度□B.保护知识产权□C.完善科技成果的评价和奖励制度□D.建设便捷的基础设施□E.营造廉洁高效的科技创新服务环境□F.促进人才合理流动 □G.完善公平公正公开的用人制度□H.其他(请说明)：9．贵单位认为激发人才创新激情最有效的手段是(最多选三项)：

□A.一次性货币奖励□B.加薪□C.晋升□D.提供培训机会□E.股票期权□F.额外福利□G.授予荣誉称号□H.其他（请说明）：

10．在高层次人才队伍建设中，贵单位认为政府的工作重点应该是(最多选三项)： □A.培养提升本土人才□B.引进外地和留学人才□C.完善各级各类人才的激励机制□D.完善和落实政府人才工作制度□E.创新用人机制□F.大力发展人才中介服务机构□G.营造良好的人才成长环境□H.其他(请说明)：

填写说明：

1.本问卷中所提到的高层次科技人才是指：两院院士；国家级学术、技术带头人；享受国务院或省政府特殊津贴的专业技术人员；国家中青年突出贡献专家；自治区优秀专家；拥有处于国际、国内领先水平的发明专利或专有技术的人员；获得博士或硕士学位的人员；具有高级专业技术职务任职资格的人员。

2.本次调查的目的是调查广西高层次创新型科技人才队伍的现状，所涉及的问题没有对错或好坏之分。

3.本调查问卷中的选择题题型，可在符合贵单位情况的选项上打勾“√”；填空题题型，可根据贵单位的实际情况把答案填写在相应的空白处。

**第四篇：乡宁县创新型科技人才队伍建设中长期规划(科技)**

乡宁县科技人才队伍建设中长期规划 建设一支高素质的人才队伍是贯彻落实科学发展观、构建和谐社会、推进我国科技事业发展的重要前提，也是继续深入推进《国家中长期科学和技术发展规划纲要》各项战略部署的落实、建设创新型国家、实现全面建设小康社会宏伟目标的关键。根据《中共中央国务院关于实施科技规划纲要增强自主创新能力的决定》、《国务院关于印发国家中长期科学和技术发展规划纲要（2024-2024年）的通知》精神和县委、县政府的安排部署，结合我县实际，现制定本规划。

一、指导思想

以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，全面贯彻落实科学发展观，以实施《国家中长期科学和技术发展规划》为人才战略指引，围绕 “争创全市一流，转型跨越发展，构建绿色、富裕、开放、和谐新乡宁”这一主线，按照“125”工作思路，强化科技创新人才在发挥科技的先导和支撑保证作用；坚持“发挥优势，加强创新，重点突破，跨越发展”的科技发展原则，立足基础，着眼未来，重点突破，创新奋进，不断推进科技事业又好又快发展。

二、基本原则

坚持把增强县域科技创新能力作为人才战略的出发点，坚持把提高自主创新能力摆在科技工作首位，坚持科学技术

1为经济社会发展服务这一中心任务，“发挥优势，加强创新，重点突破，跨越发展”。

——坚持发挥优势，立足县域特色优势资源、优势产品和优势产业实现资源优势向经济优势的高效转换。

——坚持加强创新，着力提高原始创新、集成创新和引进消化吸收再创新的能力。

——坚持重点突破，围绕我县经济社会和科技发展目标，选准着力点和主攻方向，在制约发展的关键技术和共性技术方面取得突破。

——坚持跨越发展，通过科技发展的新跨越，实现经济增长方式的转变和经济结构的调整，推动县域经济社会发展的新跨越。

三、目标任务

总体战略目标是：到2024年，初步建立与我县经济社会相适应的、具有高素质的创新型科技人才队伍，具有技术专长的人才总量达1000人，其中工业企业人才达500人；农业专业技术人才400人；社会工作人才100人。

（一）从国内外大专院校、科研院所、工业企业等引进高层次创新型科技人才60名，自主培养940名。

（二）大力发展高新技术产业，形成一批具有较强市场竞争力的高新技术产品，到2024年全县新建立高新技术企业

10家，每个企业建立1个企业技术开发中心，每个企业技术开发中心至少有2名高层次创新型科技人才。

（三）到2024年，全县重点骨干企业要依托有关大型企业和科研院所建立企业技术开发中心，企业技术开发中心至少有1名高层次创新型科技人才。

（四）到2024年建立1个省级农业科技创新中心，重点培育和引进一批优质、高产、高效农作物新品种、新组合和一批畜禽养殖新品种，主要农作物优质率达到100%。

（五）到2024年，建立5家省级农业产业化龙头企业，通过高新技术发展农副产品深加工，形成种、养、加、销一条龙的产业链。每个龙头企业至少拥有2名高层次创新型科技人才。

（六）建立和完善社会工作创新型科技人才队伍建设。通过多渠道引进、培养和吸纳社会工作人才，全面提高我县医疗、卫生、环保、文化、城建等领域的科技创新水平。

四、战略措施

（一）制定促进创新型科技人才队伍建设相关政策。县委、县政府要落实党管人才原则，切实加强对创新型科技人才队伍建设的领导，组织制定一系列人才优惠政策，进一步优化政策环境。

（二）建立多元化投资机制。加大对创新型科技人才开发的资金投入力度，形成以政府投入为基础，用人单位投入为主体、社会投入为补充的多元化人才开发投入机制。

（三）建立科学评价体系，客观公正评价人才价值。建立以业绩为依据，由品德、知识、能力等要素构成的各类人才评价指标体系。建立企业创新人才价值评价机构，突出其创新能力，注重业绩成果和社会价值。建立社会人才评价机构，对在社会有关领域作出突出成绩给予公正的价值评价。

（四）建立健全人才激励保障机制。

1、创新选人用人机制。按照现代企业发展理念，大力推进首席专家制、首席工程师制及专家委员会，不拘一格大胆使用中青年科技专家，充公发挥他们的积极性、创造性。

2、人才分配激励机制。进一步扩大企事业单位内部分配自主权，按照带动、资本、技术等生产要素按贡献大小参与分配的原则，使工资分配向优秀创新型科技人才倾斜。

3、完善人才奖励机制。坚持物质奖励和精神奖励相结合，建立以政府奖励为导向、用人单位和社会力量奖励为主体的人才奖励体系，充分发挥经济利益和社会荣誉双重激励作用，五、重点建设项目

（一）煤化工产业。大力推广通风系统、运输系统及采

煤方法等先进技术，推广桥式输送筛分机技术、中煤、煤泥浮选技术、提高炮采工作面单产新工艺、煤矿采掘接替专家系统，LXM——1640型圆筒螺旋洗煤技术，推广“旋流微泡浮选及煤泥入选新工艺”，推广国家重大科技成果，节能环保、提高精煤回收率，增加附加值。

（二）高新技术产业。生物制药、建材产品。

（三）科技新机械引进与研发工作扶持各中小型科技企业，花椒、核桃上引进加工、包装设备、采摘机、施肥枪、烘干机，病虫害统防统治等机械。

（四）抓好信息化建设，以生产力促进中心牵头建设标志性科技培训大型场所，集中安装电子屏和大型投影设备，使之成为全县“科技信息培训中心“、“科研项目展示中心”、“科技专家演讲中心“、“科技人才交流中心”等，为各种科研活动搭建先进的设施平台；鼓励信息员联合起来，以“科技服务大院“、“科技文艺大院”、“科技巡回演讲团“、“网络营销商”等形式的团体组织，在信息派员队伍中建立科技团体，深入推进我县信息化建设迈上新台阶。

（五）产品、土特产品深加工方及包装。重点是核桃系列产品开发、乡宁特色食品包装、特色农产品加工等。

**第五篇：创新型科技人才队伍建设的探索与实践**

创新型科技人才队伍建设的探索与实践

作者：陈钰 单位：辽河油田兴隆台采油厂工艺研究所 邮编：124000

关键词：创新 科技 五子棋

摘要：科研单位发展的基础在于技术的创新，而技术创新的源动力来自于优质的人才资源。创新型科技人才队伍是科研单位提高自主创新能力的关键要素，是打造企业创新灵魂的决定力量，是科研建设实现发展的必然要求。因此，进一步加强创新型科技人才队伍建设成为当前我所立足实际，探索党建和思想政治工作新机制、新方法、提升党的工作科学化水平的一个重要研究课题。

一、科技人才队伍现状分析

一是从科技人才队伍的整体状况来看，人才总量不足，结构不合理，技术人员创新能力不强，一成不变的惰性思想较为严重。二是从科研人才开发使用方面来看，机制不够健全，现有的人力资源没有得到充分的开发利用，存在“能人”闲臵现象。三是从科技人才队伍建设的环境来看，平台有待优化，企业文化建设等软件环境尚待重新塑造，员工心中为科研奉献的大局意识稍显薄弱，团体凝聚力不强。

二、创新型科技人才队伍建设举措

针对我所科技人才队伍现状及存在的问题，认真分析原因，创新推出队伍建设“五子棋”管理提升法，全面提升所科技人才队伍建设，为所持续稳定、健康和谐发展提供有力的组织保障和人才保障。

深学重教，强“底子”。树欲参天根必固，好学不倦是实现科研技术攻关、打造高品质科研团队的“秘诀”。我所针对人才

队伍现状创新学习模式，即：围绕一条线（全厂核心工作），念好“五字诀”(学、讲、新、考、用）。引导员工做到真学、真懂、真信、真用，从而增强解决问题的新本领。在学教模式上创新开展“订单式”培训课，让青工们干什么学什么，缺什么补什么；另一方面，所内技术专家们还会不定期为青工上“私人课堂”，以老带新互相促进。在内容上不再只重视业务知识的学习，而是拓展到理念、安全等各方面的学习。在考学致用上坚持以考促学、以赛促练，每季度一次对全体技术人员所学的业务知识、形势任务、安全等进行综合测试，所领导亲自把关，了解员工真实学习情况，并据此调整下步学习方向。

完善机制，铺“路子”。没有规矩不成方圆，严格管理是加强队伍建设的硬性措施。为加强队伍量化考核工作，保障队伍良性高效发展，出台了《动态考核评分细则》、《干部能力素质提升工程实施方案》、《月经营承包兑现考核办法》等一系列规章制度，在纵横双向上逐步建立干部素质能力提升的长效机制。纵向上，对生产、经营、党建、设计工作以及卫生、劳动纪律等进行一体化考核，在优化细化考评指标、科学设定考评内容、精心设计考评方式上下功夫，各负责人汇总考核结果后，在所月度生产会统一通报，确保了考核公平、公开；横向上，在出勤率、日常基础工作、动态工作等方面进行精细化考核，强化全所员工绩效考核工作，奖罚分明，从而提高员工的责任意识，激励和调动员工工作积极性。

建强队伍，架“梯子”。一个人走走得快，一群人走才能走得远。作为科研单位更是要充分认识到这一点，高效组织科研团 2

队，增强队伍合作意识和凝聚力，努力开创团结协作、以老带新、齐心戮力的队伍建设新局面。我所青年科研人员占专业技术人员近1/2，直接影响科技创新和单位的发展后劲。为带领青工快速成长，夯实团队整体能力，我所50后、60后老师傅们主动架起“梯子”，挂牌收徒，亲自指点，答疑解惑，丰富青工实战经验，提高青工应变能力，初步形成了一级带一级的团队协作责任体系，通过梯次培养与储备来实现团队结构优化和技术支撑能力提升的目标。确保每一名青年科研人员从入职见习到科研岗位到进入后备人才队伍，“导师带徒”没有空白期，确保了青年成长中少走弯路，加速了青年科研人员的成长成才，提高团队整体业务水平和工作能力。

先锋引领，把“舵子”。以“共产党员先锋工程”为切入点，选树了一批“树得住、叫得响、推得开”党员先锋。通过全体员工投票选举，先后设立了党员工程立项、先锋示范岗、党员责任区、党员突击队，充分发挥了党员先锋模范作用，真真正正做到党员服务群众；与此同时开展“学先进、找差距”活动，将厂处级专家、优秀党员等先进人物的事迹进行持续、大力宣传，充分利用这一群体的效能，使先锋模范作用最大化，让大家学有榜样，赶有目标，从而带动了全所员工刻苦钻研、奋发有为的工作热情，焕发出科技人才队伍的生机和活力。

创新载体，搭“台子”。人心齐，泰山移。队伍齐整才能大踏步的前进，否则只能原地踏步。我所始终以“融入中心唱响主旋律 服务大局传播正能量”为目标，坚持以人为本、创优创新，以“精艺求金”的独特团队理念为核心，即：“精”精细管理，3

营造和谐科技团队；“艺”优化设计，提供最佳工艺方案；“求”科技创新，提升工艺技术含量；“金”增加效益，完成有效措施产量；同时以生产篇、经营篇、安全篇、党建篇的“四大篇章”文化长廊为载体，打造丰富多彩家文化，增强队伍凝聚力，使员工的归属感、成就感油然而生，增强了员工团队意识和奉献精神。

三、创新型人才培养模式的效果评估

1、完善的机制使人才队伍建设渐入佳境

本着立足于现实工作需要，提升专业技术综合支撑能力；立足于精干高效，提升科研力量综合调配能力；立足于人才培养，有利于人才综合培养锻炼的原则。通过科学合理制定人才建设规划和建立具有鲜明特色的人才吸纳、培养、使用和激励的机制，有效推动了我所人才资源开发工作。现创新型科技人才队伍已初具规模，队伍结构得到了较大的改善，人才总量不断增长。43名科研人员，1名油田公司级技术专家，4名厂处级技术专家，2名技术带头人，7名高级工程师，9名技术骨干和20名新秀人才组成了一个强大的创新团队。

2、和谐队伍促进核心工作的完成

经过探索与实践，逐步建立起了公平公正的分配机制和公开透明的管理机制，使绩效考核与奖励惩处、个人贡献与团队共享、阶段目标与全年工作等有机结合起来。整个队伍呈现出和谐团结、勇争第一、锐意进取、奋发向上的良好态势，促进了科研工作的高效运行，达到了出成果、出人才、出效益的目的。截至目前共完成累增油2.5万吨，超额完成了产量指标；成本费用控制在指标范围内；获得厂科技成果奖13项；安全生产无事故。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找