

# 云南省“三区”科技人才实施存在的问题与对策

严娟 郑红梅 全伟<sup>1</sup>

(云南省农村科技服务中心, 云南 昆明 650021)

**【摘要】:**科技部牵头“三区”人才支持计划主要是以边远贫困地区、边疆民族地区和革命老区(简称“三区”)为重点核心支持区域的人才支持计划,其核心是通过选派适合需求的科技人才服务“三区”,围绕当地重点或特色产业科技需求开展相应的技术成果转化示范及科技服务,以带动产业增效、企业与农户增收。云南省自从2014年开展实施“三区”人才计划工作以来,成效显著,但在制度实施过程中还有需要完善的地方。本文通过实施过程中存在的问题分析,提出管理策略,为管理部门做出相应决策提供具有参考。

**【关键词】:**云南省 “三区”人才 问题 对策

**【中图分类号】**F124.3 **【文献标识码】**A

“三区”科技人才计划由科技部牵头组织,是中共中央、国务院列入重大人才工程实施的“边远贫困地区、边疆民族地区和革命老区人才支持计划”的专项之一。从2014年云南省积极落实国家部署和要求,首次开始实施“三区”人才选派工作,根据中央组织部等10部门联合印发的《边远贫困地区、边疆民族地区和革命老区人才支持计划实施方案》,开展科技服务,转化研发的科技成果,为当地农村科技创业提供支持,并为受援地培养本土科技人才。

为扎实做好“三区”科技人员专项服务工作,省科技厅积极部署,联动各相关科技管理单位制定并实施了系列有效的措施,联合有关部门制订了《云南省边远贫困地区、边疆民族地区和革命老区人才支持计划科技人员专项计划实施方案》,针对各地需求,搭建省级、市(州)级以上科研院所、大专院校选派对接平台,每年遴选具有专业技术和相关管理知识的1500-1800名左右的科技人员,到全省89个县(市、区)开展相应技术成果转化,示范应用及多层次科技服务。

针对“三区”范围的89个县实际情况,紧密结合贫困地区脱贫攻坚成效,巩固成果,加强选派,近万名优秀科技人员被选派到“三区”县,选派“三区”人才积极投入服务工作中,与当地农业经济合作组织、企业、种养大户以及贫困村、贫困户等结对,围绕当地重点优势特色产业发展,开展科技咨询、农技培训、成果应用推广示范,有效解决当地农户或企业等受援主体产业发展亟需解决的问题,带动群众脱贫致富,“三区”科技人员潜移默化宣传“三农”政策,先进的农业科技成果的创新、集成和推广,赋予农业产业发展新活力,在全省巩固脱贫攻坚工作中发挥了重要作用,“三区”科技人员还通过创办、领办、合办企业和农业新型主体,支撑高原特色特色农业产业发展,助力乡村振兴。

## 1 成效显著,助力乡村振兴

通过实施,“三区”人才专项工作选派大量科技人员到“三农”一线,在产业关键技术创新推广、科技成果转化、农产品加工、农户带动、农技人员培训、农村电商、科技扶贫、美丽乡村建设等方面成效显著。

**作者简介:**严娟(1984-),女,云南宣威人,助理研究员,主要从事科技管理、科技人才培养研究。

**基金项目:**高原特色农业技术服务支撑体系研究;云南省“三区”人才管理服务创新机制研究(编号:2019RD014)

2014年“三区”人才专项工作受理、审核的科技人员申报的“三方协议”1300余份，2015年科技人员“三方协议”通过审核1780名，2016年经科技部审核、汇总，确定选派科技人员1800人，业务主管部门每年下发《云南省科技厅关于下达“三区”人才支持计划科技人员专项计划的通知》，积极组织签订“三方协议”，2017年，全省符合申报条件的科技人员积极踊跃报名，致力于服务“三区”，管理部门共受理“三区”科技人员申请2187人，其中省属单位28家推荐1003人，州市单位15家推荐1185人，根据云南省边远贫困地区、边疆民族地区和革命老区农业产业发展及农业企业的科技需求，按照《云南省贫困地区、民族地区和革命老区人才支持计划科技人员专项计划实施方案》工作要求，获批“三区”科技人员1538人，支持经费3076万元，为“三区”培训科技人员受培人员178人名，受培人员申请180人，支持经费128万元。2014-2017年，累计选派服务“三区”的科技人员6429人次。

2018年受理“三区”人才申请2371人、受培人员179人，报科技部获批“三区”科技人才1538名、服务全省89个县，批准经费3209万元，集中受培人员178名，为纳入“三区三州”范围的迪庆、怒江7个县集中培训人员39名。2019年“三区”人才申请2241人，受培人员169人，报科技部获批“三区”科技人才1800名，服务89个县，经费支持3600万元，其中到27个深度贫困县开展科技服务和创新创业科技人才796名；“三区”县集中受培人员169名，“三区三州”集中受培人员39人，共计3733万元。2018年、2019年云南“三区”科技人才选派人数、安排经费均为全国最高的省份之一。

## 2 选派制度

为积极落实相关政策精神，开展“三区”科技人才建设，每年选派符合当地产业发展需求的科技人员为产业发展提供服务，围绕当地重点特色产业，引导科技成果的转移和转化，带动产业增效，农户增收。三区”科技专项受援地主要为我省由国家确定的集中连片特殊困难地区县，参与主体为选派的科技人员、选派人员所在单位、受援单位以及科技主管部门。

遵循“整体安排、分级负责、统筹资源、形成合力、因地制宜、注重实效”等原则开展选派，科技主管部门积极对接派出单位的成果、人才等优势资源，结合、整合资源，形成科技合力，凝聚科技力量，按照“制定计划—对接需求—遴选人员—签订协议—开展服务”的程序派出优秀适合的自愿服务的科技人员，“三区”科技人员经明确服务内容、服务计划、服务效果等，按要求开展相应服务工作；从选派人员技能提高，供需精准对口，深度服务等方面适应受援方科技需求，提高服务水平。

## 3 “三区”科技人才管理服务创新机制策略

### 3.1 拓宽服务领域，建立需求与供给共享机制

现行制度要求选派的科技人员要能够解决受援地区科技需求，具有相应或同等职业资格，从事现代农业、工业、服务业以及农村生态、环保、信息化等行业的科技人员，但从地方需求分析，结合乡村振兴战略振兴规划和部署，农村新兴业态发展如观光农业、休闲度假、文化创意、农村电商(电商服务站、农产品网上销售服务)、农家乐民宿、运动健康、乡风文明、新农村建设规划等需求力度加大，为地方制定产业发展规划、策划科技项目、聚集更多科技资源，推动当地乡村旅游、供销信息、文化服务等行业发展等对“三区”乡村振兴社会和经济发展的程度增加，然而乡村振兴的关键之一人才。根据问卷抽样及数据分析，样本量为900人，选派的科技人员中农业领域专业人才比重88.22%，人文社科专业占11.78%。

近年来，为全面贯彻党的十八大和十八届三中、四中、五中、六中全会精神，落实好《国务院办公厅关于深入推行科技特派员制度的若干意见》(国办发〔2016〕32号)和《云南省人民政府办公厅关于深入推行科技特派员制度的实施意见》要求，结合云南省实际，壮大科技特派员队伍，完善科技特派员服务体系，加大深入农村基层一线开展科技创新创业，加大服务力度，2020年“三区”人才选派倾向于云南省9个脱贫攻坚挂牌督战县和未实现贫困村科技特派员全覆盖地区，2021年在“十四五”的开局之年，为巩固和拓展脱贫攻坚成果，科学技术助力乡村振兴，推动我省科技特派员、“三区”科技人才发挥更大作用，根据《云南省科技厅印发〈关于新时代深入推行科技特派员制度的实施意见〉的通知》和《关于印发〈边远贫困地区边疆民族地区和

革命老区人才支持计划科技人员专项计划实施方案的通知》要求，推进云南省科技特派员和“三区”科技人才申报储备，鼓励并支持省属科研单位、高校院所的科技人员继续向我省原贫困村的行政村选派，鼓励广大科技人员采取“揭榜制”形式，农户和各经济实体采取“菜单式”形式，技术与需求信息结合，需求方与供给方建立利益共享机制，在选派方面，科技主管部门在同等条件下，优先选派“揭榜制”、“菜单式”中涉及的科技人员为科技特派员。

### 3.2 减缓服务时限和申报条件限制

被遴选派出的“三区”人才或者科技特派员，大部分来自全省高校、科研院所、职业院校及企事业单位科技人员，大多在本单位承担着科研、教学、管理、服务、科技成果转化等重要工作，是业务或者管理骨干，或是行业领军人员，可能服务一个产业的多个对象，然而目前的“三区”人才实施方案或科技特派员管理办法，对年度内的服务天数有着刚性限制，要求科技人员每年服务不少于100天，相当于占用了全年工作时间的50%左右，而科技人员服务行业大多具有季节性，服务天数的限制对有服务意愿的科技人员在主观意愿上起到一定消极作用，秉着对受援单位负责和遵循规章制度的态度，原本有强烈服务意愿的科技人员会有犹豫心理，一定程度上影响产业需求和科技技术的对接，对科技人员的选派成效和需求优化产生局限性。另一方面，派出单位即使有服务意愿，对“三区”科技人才和科技特派员服务工作积极参与并支持，但是顾虑到本单位人员到受援单位服务时间不少于100天，综合考虑全年工作部署计划和各部分职责分工、人员分工，支持力度和积极性便会降低。建议科技主管部门减缓或弱化服务时间限制，在选派后签订协议时，明确服务的技术指标、经济指标、社会指标以及满意度指标，以科技人员实际完成任务目标和受援单位满意度为考核重点，以目标管理为导向，完善服务痕迹管理，多元化服务方式和途径，试行“放管服”，以激励更多高水平科技人员积极为“三区”服务，助力乡村科技振兴。

在选派过程中，职称为中职称以上的科技人员符合条件申请认定，初级职称的科技人员同时也具有强烈服务的意愿，虽然参加工作时间短，但在科技成果转化运用、政策宣传、电子信息技术、乡村旅游、农产品营销等方面具有一定优势，精力和体力足，家庭负担小，需要投身“三农”一线实践锻炼，建议根据各地域人力资源供给能力差异实行差异化要求，适当放宽到初级专业技术职称；针对刚参加工作青年科技人员，重点开展服务技能培训，通过“以老带新”对青年科技人才进行引领培养，提供开展经验积累、科技交流与合作的机会，促进其快速成长，推动形成鼓励青年人才向边远贫困地区、边疆民族地区和基层一线服务，形成人人努力成才、人人皆可成才、人人尽展其才的局面。

### 3.3 整合资源，协同创新与转化

存在下列情况，企业生产过程遇到的问题多数品种筛选、种养殖技术、初加工、精深加工、冷链运输、销售以及品牌维护等方面某个环节或者全链条、多环节、多领域、综合性技术需求，且年度内需求是变化的，年初和年底对科技的需求是动态的；农户或示范村需要的科技支持大多会在种养殖技术、病虫害防治、农产品销售、技能培训等方面，一个村庄或几个农户单元对科技的需求的多元化，标准不一，那么独立的“三区”人才或特派员对接企业或者村庄开展科技服务，所贡献的科技力量有限，对需求方产业链的全过程发展的科技需求不能完全覆盖或满足，服务效果便会不理想，需求方对服务满意度降低，同时也一定程度上打击选派人员服务积极性，对当地经济和社会发展作用潜力不能被完全激发。协同创新与转化是加快科技与经济结合最有效的方式之一，自2020年起，围绕全省主要农业产业链发展需求，组织启动科技特派团选派试点工作，优化以往单个科技服务人员点对点的服务模式，采取团队服务，不同知识结构的科技人员根据需求形成科技合力，整合打包科技资源开展深度高效服务。2021年，从云南省16个州(市)申报的122个科技特派团中，择优遴选了29个首批科技特派团，产业涉及马铃薯、咖啡、蔬菜、肉牛等优势特色产业，组织跨学科领域、跨所属单位、跨年龄结构、跨职称层次的科技人员组成科技服务团队，服务范围涉及云南省10个州(市)的11个县(区)，云南省高等院校、涉农部门、企业、农村新型合作经济组织等相关400余人参与，示范推广先进农业实用科技成果包，推进云南高原特色现代农业发展。

### 3.4 增强政策导向，完善管理服务制度，

云南省“三区”县名单 89 个，脱贫攻坚挂牌督战县 9 个，多数如福贡县、泸水市、兰坪白族普米族自治县、永德县、镇康县、双江拉祜族佤族布朗族傣族自治县、耿马傣族佤族自治县、沧源佤族自治县等距离省会城市较远，前往县属科技企业或合作社服务成本较高，各县贫困村位置更偏远、条件艰苦，开展科技服务往来交通费用高；其次，比如服务某一村庄的科技人员为畜牧专业，针对年初需求开展服务，但村委会有经济作物发生病虫害，需要植物病虫害专家提供帮助，村委会要求开展病虫害方面的指导和培训，每年 2 万元的经费资助显得捉襟见肘。据抽样调查，抽样量为 900 人，82.33%“三区”科技人才的补助经费多支出于到受援地的差旅费，对经费补助满意度普遍不足，60%以上的“三区”人才认为经费不够用；同时大多“三区”科技人才认为经费的列支范围主要包括交通费、食宿费、培训费、保险费等方面，财务制度限制一定程度上影响服务工作开展和成效体现。建议加大经费支持力度，提高补助标准，明确细化经费开支渠道，优化监管与考核方式，省级财政予以配套支持。自 2021 年起，省科技厅加大科技特派员选派力度，被认定为省级科技特派员的“三区”科技人才，除国家工作补助 2 万元，省级科技特派员专项每年支持 1 万元(连续支持 3 年)。

现行政策是选派的科技人员人事劳动关系保留原单位，其现有工资待遇不变，同时对表现优异、作出重大贡献的选派人员给予表彰奖励或项目申报倾斜。科技人员被选派到“三区”开展相应服务工作，建议应在个人职称晋升、评优评先等方面出台相关优惠政策，在选派人员完成任务并通过考核后，在晋升高一级专业技术职称上建议相应加分，在年终评先评优考核中增加“三区”服务权重或将“三区”服务作为工作量计算入年终考核分数，同时在对于选派工作期间成绩突出、有明显成效、受援方满意度高的特别优秀人员，按照有关奖励的规定予以表彰奖励，并加大宣传力度，充分发挥职称评价、年终评先评优在巩固脱贫攻坚成效、振兴乡村振兴的导向激励作用。

完善管理服务制度，充分发挥各级科技管理部门承担推荐、提出需求、组织签订服务协议、跟踪检查等职能，增加受援地科技主管部门的参与程度和参与积极性；加快推进“三区”科技人员或科技特派员等乡村振兴专项计划综合信息服务平台运行工作，多层面多维度运用信息技术对选派单位、选派人员、受援单位、服务情况、管理措施和服务成效进行体现，提高服务精准性和管理效率。

#### 参考文献:

- [1]王舒宇.“三区”科技人员专项工作在云南省科技扶贫中发挥重要作用[J].云南科技管理,2017(06).
- [2]出台老少边地区将获全方位人才支持[J].中国人才,2011(21).
- [3]陈军义,王璐,陈宁,等.贵州省“三区”科技人才队伍建设现状及研究分析[J].中国管理信息化,2016(23).
- [4]骆欣,罗跃.遵义市“三区”计划项目实施情况探讨[J].遵义师范学院学报,2019(06).
- [5]廖中举,吴道友,程华.科技人才创新激励措施偏好分析及其对策——基于浙江省 2196 份调查问卷的统计研究[J].科技进步与对策,2013(14).
- [6]王理德,吴春荣,宋达成,等.“三区”人才支持计划项目实施过程中存在的问题与对策[J].发展,2019(03).