省委办公厅、省政府办公厅印发《29条措施》

加快创新型云南建设推动高质量发展

近日，省委办公厅、省政府办公厅印发了《创新驱动高质量发展29条措施》，并发出通知，要求各地区各部门结合实际认真贯彻落实。

《创新驱动高质量发展29条措施》全文如下。

为深入贯彻习近平总书记关于科技创新的重要论述和考察云南重要讲话精神，全面贯彻落实党中央、国务院关于创新驱动高质量发展的决策部署，进一步深化科技体制改革，营造良好创新生态，加快创新型云南建设，推动我省高质量发展，制定以下措施。

一、加强创新平台载体建设，打造领先科技力量

（一）布局建设一批云南实验室，实行创新自主决策制、实验室主任负责制，在科研项目立项、过程管理、项目验收、经费使用等方面充分赋予自主权。云南实验室可按规定自主评审正高级职称，自主设立的科研项目视同省科技计划项目。

（二）对获国家批复或省委、省政府批准建设的重大科技基础设施，采取“一事一议”方式，由省和所在州（市）参照共同财政事权落实经费、土地、人才等要素保障，符合条件的列入省基本建设投资计划或“四个一百”重点项目计划予以支持。对新获批建设的国家重点实验室、国家技术创新中心、国家工程研究中心、国家企业技术中心、国家制造业创新中心、国家临床医学研究中心等创新平台，给予一定经费补助，优先支持申报国家和省科技计划项目。

（三）对新获批的国家级高新技术产业开发区，给予一次性最高1000万元研发经费支持。对进入全国排名前40名的国家级高新技术产业开发区给予一次性1000万元研发经费支持；对年度排名提升10位以上的国家级高新技术产业开发区给予一次性500万元研发经费支持。鼓励国家级和省级高新技术产业开发区管委会与所在州（市）政府、省级科技主管部门设立科技创新联合资金。鼓励州（市）对高新技术产业开发区给予一定奖补经费。

（四）国内外知名高校、科研机构、医疗卫生机构、世界500强企业、中央企业等来滇新设立的研发总部、区域研发中心或高水平研究院等，认定为新型研发机构并评估为优秀的，给予一次性最高1000万元奖补。

二、强化企业主体地位，提升企业创新能力

（五）企业单独建设或联合高校、科研院所、医疗卫生机构建设的产业创新平台，企业投资超过3000万元（含）的，直接享受省级科技创新平台有关支持政策。

（六）规模以上企业新设立研发机构，且企业研发投入占营业收入比重超过1.5%（含）的，给予一次性后补助经费30万元。

（七）符合促进新型研发机构发展扶持政策的研发机构，可给予经费补助，年度最高800万元，实行负面清单管理，赋予更大经费使用自主权。除特殊规定外，财政资金支持产生的科技成果及知识产权由新型研发机构依法取得、自主决定转化及推广应用。

（八）对州（市）从省外引进落地的有效期内国家高新技术企业，按其投资额的2倍计算招商引资任务完成额度。对整体迁入我省的有效期内国家高新技术企业，给予一次性经费补助30万元。省外国家高新技术企业、创新团队和技术成果持有人来滇设立的科技型企业，直接纳入我省高新技术企业培育库进行培育。支持双创孵化载体加强高新技术企业培育工作，双创孵化载体培育的企业首次被认定为高新技术企业的，每认定1家奖励双创孵化载体5万元，每家双创孵化载体每年最高奖励100万元。

（九）扩大创新券支持范围，重点支持科技型中小企业使用创新券购买高价值发明专利进行转化，符合条件的按照技术转让合同金额的50%进行兑付，每家企业每年兑付创新券不超过30万元。

（十）将国有企业科技创新成效纳入企业负责人经营业绩考核范围。提高国有企业科技创新考核权重，将研发投入视同利润，年度增量部分按150%加计考核。

三、加大创新人才引进和培养力度，激发人才创新活力

（十一）支持省科技计划项目承担单位实行高层次科技人才项目工资制，对急需紧缺、业内认可、业绩突出的极少数高层次科技人才探索实行年薪制，其薪酬在所在单位绩效工资总量中单列，相应增加单位当年绩效工资总量。

（十二）支持科研人员在保证履行好岗位职责、完成本职工作的前提下，经所在单位同意兼职开展科研、专业课教学活动，可按规定或协议约定取得合法兼职报酬。

（十三）围绕国家重大战略需求和我省重点产业、领域科技发展需求，遴选国内外顶尖科学家，给予持续稳定的科研经费支持，在确定的重点方向、重点领域、重点任务范围内，由领衔科学家自主确定研究课题，自主选聘科研团队，自主安排使用科研经费。

（十四）加大对青年人才科研项目资助力度，鼓励青年人员在重大科技攻关中、在重要岗位上历练。新建省级重点实验室的主任、副主任，原则上45岁以下的人员不低于50%。提高青年科技人才牵头承担科技计划项目的比例，新立项的基础研究项目由35岁以下人员牵头承担的不低于35%，支持45岁以下青年科技人才牵头组建团队承担重大科技专项和重点研发项目。加大35岁以下省中青年学术和技术带头人后备人才及技术创新人才培养对象的选拔力度。省科学技术奖加强对作出突出贡献的40岁以下优秀青年科研人员的奖励。

（十五）我省高校、科研院所和医疗卫生机构等结合本单位发展阶段、类型定位、承担任务、人才结构、所在地区、现有绩效工资实际发放水平（主要依据上年度事业单位工资统计年报数据确定）、财务状况特别是财政科研项目可用于支出人员绩效的间接费用等实际情况，向主管部门申报动态调整绩效工资水平，主管部门综合考虑激发科技创新活力、保障基础研究人员稳定工资收入、调控不同单位（岗位、学科）收入差距等因素审批后报省级人力资源社会保障、财政部门备案。分配绩效工资时，要向承担国家和省级科研任务较多、成效突出的科研人员倾斜。

（十六）鼓励从事科技成果转移转化、领办科技型企业的创新创业人才申报专业技术职称，取得显著经济效益、作出重大贡献的可直接申报高级专业技术职称。

（十七）我省高校、科研院所和医疗卫生机构等承担的单项到位经费超过100万元的横向科研项目，在人才评价、职称评聘、业绩考核、科技奖励等方面视同省科技计划项目。

（十八）对自然指数排名前100位高校和科研院所毕业的博士、ESI全球前1‰学科毕业的博士来滇从事科学研究、技术开发的，直接给予省基础研究面上项目支持。

（十九）支持外籍科学家申报省科技计划项目，除涉及国家安全等特殊情况外，鼓励外籍科学家依托在云南省注册的内、外资独立法人机构，领衔和参与申报省科技计划项目，通过公平竞争承担研发任务。作为项目（课题）负责人的外籍科学家，应按要求与境内机构签订聘用合同；各类科技计划在形式审查、立项评审等各个环节对申报项目的不同国籍人员一视同仁。探索省科技计划项目经费跨省使用，完善财政科研资金跨省使用管理机制，保障资金高效、规范使用。

（二十）对科研人员因公出国（境）开展国际合作与交流的管理应与行政人员有所区别，对为完成科研项目任务目标、从省科技计划项目经费中列支费用的国际合作与交流按业务类别单独管理，根据实际需要开展工作。从省科技计划项目经费中列支的国际合作与交流费用不纳入“三公”经费统计范围，不受零增长要求限制。

（二十一）赋予我省高校、科研院所和医疗卫生机构等在科研活动中的内设研发机构设置、学科布局、编制使用、高层次人才招聘、内部岗位设置、职称评审、岗位聘用、内部薪酬分配、科研辅助人员聘用及劳务费标准确定、科技成果转化收益处置等更多自主权。

四、强化区域创新，促进科技成果转移转化

（二十二）各州（市）、县（市、区）党委和政府每年年底前，要向上级党委和政府报告落实创新驱动发展情况。把研发投入强度纳入省对州（市）年度考核的指标体系，加大考核权重。开展县域创新能力监测评价，每年发布监测评价报告，根据各地区创新能力争先进位情况给予财政奖补。

（二十三）支持昆明市依靠科技创新实现高质量发展。建立省市一体化科技创新协同机制，省市共同投入资源、共同凝练重大科技需求、共同设计重大科技任务、共同实施重大科技项目，实现科技型企业培育、科技创新平台建设、高端创新人才培引、科技成果转移转化、科技招商一体化。

（二十四）我省高校、科研院所正职，所属单位中担任法人代表的正职领导，是科技成果主要完成人或对科技成果转化作出重要贡献的，可以按照促进科技成果转化法的规定获得现金奖励；领导班子其他成员、所属单位其他领导人员和内设机构领导人员的科技成果转化，可以获得现金奖励或股权激励，获得股权激励的领导人员不得利用职权为所持股权的企业谋取利益。

（二十五）科技成果转化所获收益可按照法律规定，对职务科技成果完成人和为科技成果转化作出重要贡献的人员给予奖励和报酬，剩余部分留归项目承担单位用于科技研发与成果转化等相关工作，科技成果转化收益具体分配方式和比例在充分听取本单位科研人员意见基础上进行约定。科技成果转化现金奖励计入所在单位绩效工资总量，但不受核定的绩效工资总量限制，不作为核定下一年度绩效工资总量的基数。

（二十六）我省高校、科研院所和医疗卫生机构等的技术转移服务机构，可在科技成果转化净收入单位留成部分中提取不低于10%的经费用于技术转移服务人员奖励。

（二十七）经省内技术合同认定登记机构登记的技术合同，年度技术交易额在500万元（含）至3000万元（含）之间的单位，按技术交易额的1%给予合同登记方奖励；超过3000万元的部分按5‰给予奖励；每个单位每年最高奖励100万元。技术合同认定登记机构每年完成额定工作任务，给予20万元工作经费补助；超过额定工作任务的增量部分，按技术合同交易额的3‰给予奖励；单个登记机构每年补助、奖励金额最高为50万元。

（二十八）在省科学技术进步奖中增设“产业创新贡献”类项目。对通过转化应用国内外先进、适用技术，解决我省产业发展重点、难点问题，并产生明显经济社会效益及生态环境效益的标志性科技成果给予奖励。

（二十九）加强省科技领导小组对科技创新工作的组织领导和统筹协调。落实《云南省容错纠错办法（试行）》，健全符合我省实际的鼓励创新、宽容失败的创新容错机制，鼓励支持我省高校、科研院所和医疗卫生机构建立符合自身具体情况的尽职免责细化负面清单，建立健全科技成果转化尽职免责和风险防控机制。

我省现行有关政策与29条措施不一致的，以29条措施为准。国家后续出台新政策的，遵照国家政策执行。中央驻滇单位承担我省科技计划项目的，可按29条措施执行。

省委办公厅、省政府办公厅印发《实施意见》

加快推进乡村人才振兴

近日，省委办公厅、省政府办公厅印发了《关于加快推进乡村人才振兴的实施意见》，并发出通知，要求全省各地区各部门结合实际认真贯彻落实。

《关于加快推进乡村人才振兴的实施意见》全文如下。

关于加快推进乡村人才振兴的实施意见

为深入学习贯彻习近平总书记关于新时代人才工作的新理念新战略新举措和推动乡村人才振兴的重要指示精神，全面贯彻落实《中共中央办公厅、国务院办公厅印发〈关于加快推进乡村人才振兴的意见〉的通知》精神，结合我省实际，提出以下实施意见。

一、加快培养农业农村产业发展人才

（一）培养高素质农民队伍。深入实施现代农民培育计划。组织符合条件的农民参加职业技能鉴定、职业技能等级认定、职业技能竞赛等多种技能评价。省、州（市）级抓好示范性培训和区域性培训，县级重点抓好生产管理服务和技能培训。

（二）培育家庭农场经营者、农民合作社带头人。鼓励各类人才创办领办家庭农场、农民合作社，完善家庭农场登记和名录管理制度，建立农民合作社带头人人才库。重点围绕“一县一业”特色主导产业，分类制定培训计划，加强家庭农场经营者、农民合作社带头人培训。

（三）培育农村创业创新带头人。深入实施农村创业创新带头人培育行动，统筹落实好创业担保贷款贴息、政府性融资担保等创业创新扶持政策，为符合条件的农村创业创新带头人提供支持。完善培养机制，加快培育一批农村创业创新领军人才。

（四）加强农村电商人才培育。提升电子商务进农村综合示范人才培训效果，开展短视频、网络直播等电子商务新业态新模式实践操作培训，培养一批农产品网络销售实用人才。依托现有电子商务公共服务平台，加快建立线上线下相结合的多层次人才培训体系。

（五）培育乡村工匠。实施万名传统技艺名师培训计划，鼓励支持具备条件的高等院校、职业院校和技工院校等教育机构开设传统技艺有关专业和课程，培育乡村优秀传统技艺人才。鼓励支持传统技艺人才创办特色企业和工作室，带动乡村特色手工业发展。

（六）培育农民工劳务输出品牌。持续深化东西部劳务协作、省际间劳务协作机制，提高劳务输出的组织化、专业化、标准化水平。实施“七彩云南”劳务品牌促就业计划，加大对现有知名劳务品牌的宣传推介，加快培育一批带动农村劳动力就业效果好的劳务品牌。

二、加快培养乡村公共服务人才

（七）加强乡村教师队伍建设。落实城乡统一的中小学教职工编制标准。深入落实“优师计划”，继续实施“特岗计划”、“三区人才”支持计划、银龄讲学计划、“国培计划”等，探索构建招聘和支教等多渠道并举，高端人才、骨干教师和高校毕业生、退休教师等踊跃到乡村从教、支教的格局。加大公费师范生培养力度。深入推行义务教育教师“县管校聘”，推广城乡学校共同体、乡村中心校模式。对长期在乡村学校任教的教师，职称评审可按规定“定向评价、定向使用”，高级岗位实行总量控制、比例单列，可不受所在学校岗位结构比例限制。落实好乡村教师生活补助政策。

（八）加强乡村卫生健康人才队伍建设。按照服务人口1‰左右的比例，以县为单位每5年动态调整乡镇卫生院人员编制总量，允许编制在县域内统筹使用。推行“县聘乡用”和“乡聘村用”。乡镇卫生院招聘具有执业医师资格、或中级及以上职称、或医学类专业大学本科及以上学历的卫生专业技术人员，可采取考察招聘方式进行。艰苦边远地区县级及基层医疗卫生机构可根据实际情况适当放宽学历、年龄等招聘条件。乡镇卫生院应至少配备1名公共卫生医师。深入实施全科医生特岗计划、农村订单定向医学生免费培养和助理全科医生培训。完善乡村基层卫生健康人才激励机制，落实职称晋升和倾斜政策及乡村医生各项补助，逐步提高乡村医生收入待遇，基层医疗卫生机构在奖励性绩效工资分配时，单列“全科医生津贴”项目。做好乡村医生参加基本养老保险工作，省财政按规定给予补助。加强乡村基层卫生人才在岗培训和继续教育，实施全省乡镇卫生院院长轮训计划。推动乡村医生向执业（助理）医师转化，引导医学专业高校毕业生免试申请乡村医生执业注册。

（九）加强乡村文化旅游体育人才队伍建设。推动文化旅游体育人才下乡服务，重点向革命老区、民族地区、边疆地区倾斜。完善扶持政策，培养一批乡村文艺社团、创作团队、文化志愿者、非遗传承人和乡村旅游示范者。鼓励运动员、教练员、体育专业师生、体育科研人员参与乡村体育指导志愿服务。

（十）加强乡村规划建设人才队伍建设。实施乡村本土建设人才培育工程，加强乡村建设工匠培训和管理，培育一批公路管养人员、水利员、改厕技术指导员、农村住房建设辅导员等专业人员，提升农村环境治理、基础设施及农村住房建设管护水平。

三、加快培养乡村治理人才

（十一）加强乡镇党政人才队伍建设。选优配强乡镇领导班子特别是乡镇党委书记，健全从乡镇事业人员、优秀村党组织书记、到村任职过的选调生、驻村第一书记、驻村工作队员中选拔乡镇领导干部常态化机制。实行乡镇编制专编专用，落实乡镇新录用公务员、新招聘事业人员在乡镇5年最低服务年限要求，原则上不得从乡镇借调工作人员。完善县级以上机关年轻干部在农村基层培养锻炼机制，有计划地选派县级以上机关有发展潜力的年轻干部到乡镇任职、挂职。探索建立从优秀村（社区）干部中定向招聘乡镇（街道）事业单位工作人员制度。落实艰苦边远地区乡镇公务员考录政策，适当降低门槛和开考比例，允许县、乡两级拿出一定数量的职位面向高校毕业生、退役军人等具有本地户籍或在本地长期生活工作的人员招考。

（十二）推动村党组织带头人队伍整体优化提升。坚持把政治标准放在首位，注重从本村致富能手、外出务工经商返乡人员、本乡本土大学毕业生、退役军人中的党员里培养选拔村党组织书记。加强村级后备力量培养，每个村从致富能手、外出务工经商返乡人员、本乡本土大学毕业生、退役军人等群体中培养储备2—3名35岁以下优秀青年人才作为村级后备力量，实施农村优秀人才回引计划。加大从优秀村党组织书记中考录乡镇公务员、招聘乡镇事业编制人员力度。每年全覆盖轮训村干部，县级党委每年至少对村党组织书记培训1次，培训经费纳入各级财政预算予以保障。每年支持1万名村（社区）干部参加能力素质和学历水平提升行动。对取得国家承认大专以上学历的村干部，各级可结合实际给予适当奖补。健全完善以财政投入为主、集体经济收益为补充的村干部待遇保障机制，有效落实村干部“基本报酬+岗位补贴+绩效补贴+村级集体经济创收奖励”的结构性待遇保障政策。坚持和完善向重点乡村选派驻村第一书记和工作队制度。

（十三）实施“一村一名大学生”培育计划。鼓励有条件的高等职业院校结合乡村振兴需求，按照有关规定开设涉农专业，支持村干部、新型农业经营主体带头人、退役军人、返乡创业农民工等接受高等职业教育。落实每年选调的应届大学毕业生一般应占本年度公务员考录计划10%左右的规模要求，鼓励各地区多渠道招录大学毕业生到村工作，确保每村至少有1名以上大学生村干部。

（十四）加强农村社会工作人才队伍建设。加快推动乡镇社会工作服务站全覆盖，加大政府购买服务力度，大力培育社会工作服务机构，吸引社会工作人才提供专业服务，鼓励各地区探索建立本土社会工作专业人才培养激励机制，积极引导村干部、年轻党员等参加社会工作职业资格考试和各类教育培训，对参加职业技能培训并取得相应证书的，可按规定领取职业技能补贴。持续实施革命老区、民族地区、边疆地区社会工作专业人才支持计划。加强乡村儿童关爱服务人才队伍建设。

（十五）加强农村经营管理人才队伍建设。采取招录、调剂、聘用等方式，通过安排专兼职人员等途径，充实农村经营管理队伍。加强业务培训，力争3年内轮训一遍。加强县、乡两级农村土地承包经营纠纷调解仲裁人才队伍建设，探索建立仲裁员等级评价制度。将农村合作组织管理专业纳入农业技术人员职称评审范围。加强农村集体经济组织人才培养，完善激励机制。

（十六）加强农村法律人才队伍建设。加强农业综合行政执法人才队伍建设，加大执法人员培训力度，完善工资待遇和职业保障政策。充实乡镇司法所公共法律服务人才队伍，加强乡村法律服务人才培训。大力培育农村“法律明白人”、农村学法用法示范户。统筹发挥县、乡、村行业性专业性调委会及调解工作室作用，健全完善农村基层法律服务机制。

四、加快培养农业农村科技人才

（十七）培养农业农村高科技领军人才。充分发挥国家重大人才工程牵引作用，在省级人才计划中向农业农村领域倾斜，培养引进一批领军人才和团队。加强优秀青年后备人才培养，突出服务基层导向。继续做好院士专家工作站和专家基层科研工作站设站工作，引导高等院校、科研院所及产业领域企事业单位的专家人才到农村开展科技创新、产业培植、科技成果转化及人才培养。

（十八）培养农业农村科技创新人才。依托现代农业产业技术体系、农业科技创新联盟等平台，发现人才、培育人才、凝聚人才。健全农业农村科研立项、成果评价、成果转化机制，落实好科技人员兼职兼薪、分享股权期权、领办创办企业、成果权益分配等激励政策。

（十九）培养农业农村科技推广人才。深化农技推广体系改革，完善公益性和经营性农技推广融合发展机制，允许提供增值服务合理取酬。全面实施农技推广服务特聘计划。突出业绩水平和实际贡献深化农技人员职称制度改革。建立健全农产品质量安全协管员、信息员队伍。推广“科技小院”、院（校）地共建等农业科技社会化服务模式。

（二十）发展壮大科技特派员队伍。聚焦“一县一业”、“一村一品”和乡村特色产业，进一步拓宽科技特派员的选派渠道和专业领域，形成多层次、多渠道的科技特派员选派机制。支持科技特派员以技术、资金等方式入股，创办领办农民合作社、专业技术协会和农业企业。

五、建立健全乡村人才振兴体制机制

（二十一）建立各类人才定期服务乡村制度。建立完善城市教师、医生、科技、文化等人才定期服务乡村制度，符合条件的事业单位科研人员按规定到乡村和涉农企业创业创新期间取得的业绩成果，可作为职称申报评审的参考依据。落实中小学教师晋升高级职称要有1年以上乡村学校或薄弱学校任教工作经历要求。执业医师晋升副高级技术职称的，应当有累计1年以上在县级以下或者对口支援的医疗卫生机构提供医疗卫生服务的经历。

（二十二）健全鼓励人才向艰苦边远地区和基层一线流动激励制度。专业技术人才到基层开展服务活动，累计超过半年的视为基层工作经历，作为职称评审、岗位聘用的重要参考。对县、乡事业单位专业性强的岗位聘用的高层次人才，可采取协议工资、项目工资、年薪制等灵活多样的分配方式，合理确定薪酬待遇。对到艰苦边远地区和基层一线工作的普通高校毕业生，首次申报评审职称可提前1年。对艰苦边远地区和基层一线取得中级职称后连续在乡镇基层工作满10年的教育、卫生、农业科技等紧缺专业技术人员，符合相应条件可考核认定为基层有效的副高级专业技术职称。健全艰苦边远地区和基层一线人才帮扶协作机制，重点支持帮扶地区培养、引进急需人才。

（二十三）建立县域专业人才统筹使用制度和乡村人才分级分类评价体系。根据中央有关部署要求，开展统筹使用乡镇编制资源试点，探索赋予乡镇更加灵活的用人自主权，鼓励从上往下跨层级调剂行政事业编制，推动资源服务管理向基层倾斜。深化人才分级分类评价机制改革，建立以创新价值、能力、贡献、示范带动为导向的人才评价体系。探索推行以专利成果、专题报告、发展规划、技术方案、试验报告、工作总结、教案、病例等成果形式替代论文。对乡村发展急需紧缺人才，可以设置特设岗位，不受常设岗位总量和结构比例限制。

（二十四）健全乡村人才培养体系。完善高等教育人才培养体系，将耕读教育相关课程作为涉农专业学生必修课，鼓励涉农高校改造提升现有涉农专业，引导综合性高校拓宽农业传统学科专业边界。充分发挥高等院校、职业院校、党校（行政学院）、农业广播电视学校等各类主体在乡村人才培养中的作用，加快发展面向农村的职业教育，加强“三农”干部培训，全方位培养乡村振兴所需各类人才。支持企业参与乡村人才培养，依托现代农业产业园、农业科技园区、农业创业创新园区等平台，联合科研院所、高等院校，加强实训基地、产学研协同基地建设，培育科技创新人才和乡村振兴实用高技能人才。

（二十五）强化乡村人才振兴保障服务。加强乡村人才振兴投入保障，支持涉农企业加大乡村人力资本开发投入。鼓励各类乡村人才依法使用集体经营性建设用地发展新产业新业态。统筹安排年度新增建设用地指标用于乡村人才创业生产经营。推进农村金融产品和服务创新，鼓励金融机构服务乡村振兴，引导工商资本投资乡村事业，带动人才回流乡村。完善乡村人才认定标准，做好乡村人才分类统计，建立健全县、乡、村三级乡村人才管理网络。用好“柔性引才基地”、“乡贤智力服务云南”等载体，完善人才奖补政策，引进高层次人才和急需紧缺专业人才。加强人才服务平台建设，为乡村人才提供政策咨询、职称申报、项目申报、融资对接等服务。

乡村振兴，关键在人。各级党委要将乡村人才振兴作为实施乡村振兴战略的重要任务，建立党委统一领导、组织部门指导、党委农村工作部门统筹协调，相关部门分工负责的乡村人才振兴工作联席会议制度，把乡村人才振兴纳入人才工作目标责任制考核和乡村振兴实绩考核，完善乡村人才培养、引进、管理、使用、激励等机制，培养造就一支懂农业、爱农村、爱农民的“三农”工作队伍，为我省全面推进乡村振兴、加快农业农村现代化提供有力人才支撑。