

# 国家百千万人才工程实施方案

1995 年以来，人力资源社会保障部会同科技部、教育部、财政部、发展改革委、自然科学基金会、中国科协组织实施了旨在培养造就中青年学术技术带头人的“百千万人才工程”。截至 2010 年底，共 4100 多人入选，其中涌现了一批杰出的科学家、各行业领域学术技术领军人才，在国家重大科研项目攻关和重点工程建设等方面发挥了重要作用，为提高我国自主创新能力，推动经济科技跨越式发展作出了突出贡献。以“百千万人才工程”为龙头，各地区、各部门组织实施了一系列高层次人才培养工程，初步形成了分层次、多渠道、自下而上的中青年学术技术领军人才培养工作体系，逐步健全了创新型高层次人才选拔培养机制，对推动国家高层次专业技术人才队伍建设起到了重要的引领作用。

《国家中长期人才发展规划纲要(2010-2020 年)》(中发[2010]6 号)和《专业技术人才队伍建设中长期规划(2010-2020 年)》(中组发[2011]7 号)明确提出，要进一步实施并完善百千万人才工程，制定不同层次、不同类别、不同地区的人才培养计划。2012 年中组部、人力资源社会保障部等 11 部门共同印发了《国家高层次人才特殊支持计划》(中组发[2012]12 号)，将“百千万人才工程”纳入“国家高层次人才特殊支持计划”统筹实施。贯彻落实《国家中长期人才发展规划纲要》、《专业技术人才队伍建设中长期规划》和《国家高层次人才特殊支持计划》精神，为进一步实施并完善百千万人才工程，加强高层次创新型专业技术人才队伍建设，现制定国家百千万人才工程(以下简称“工程”)实施方案。

## 一、指导思想和目标任务

(一)指导思想。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，更好实施人才强国战略，以选拔培养国家战略发展需要的中青年学术技术领军人才为目标，遵循社会主义市场经济规律和人才成长规律，建立健全人才科学识别和科学培养机制，创新培养模式、优化政策环境、强化保障措施，加快培养造就一批具有世界水平的科学家、技术领军人才，引领和带动我国高层次专业技术人才队伍发展，为提高我国自主创新能力、建设创新型国家提供坚强的人才保障。

(二)总体目标。从 2012 年起，用 10 年左右时间，有计划、有重点的选拔培养 4000 名左右“工程”国家级人选，重点选拔培养瞄准世界科技前沿，能引领和支撑国家重大科技、关键领域实现跨越式

发展的高层次中青年领军人才。其中，纳入“国家高层次人才特殊支持计划”的基础学科、基础研究领域领军人才1000名左右。

“工程”地方部门人选选拔30000名左右，重点选拔培养在各学术技术领域起骨干作用、具有发展潜能的中青年领军后备人才。国家百千万人才工程与国家重大人才计划、各地各部门专业技术人才培养工程相互协调衔接，形成分层次的高层次人才培养选拔体系。

## 二、人选选拔

**（一）选拔范围和数量。**“工程”面向各类企事业单位专业技术人员选拔。选拔工作围绕国家中长期人才发展规划纲要和国家中长期科学技术发展规划纲要确定的经济社会发展重点领域，向引导基础理论原始创新、推动基础学科创新发展的中青年领军人才倾斜。

“工程”国家级人选每年选拔一次，每次选拔400人左右，其中纳入“国家高层次人才特殊支持计划”基础学科、基础研究领域领军人才100名左右。“工程”国家级人选一般从各地区、各部门专业技术人才培养工程人选产生。

**（二）选拔条件。**“工程”国家级人选应具备以下基本条件：

1. 热爱祖国，遵纪守法，坚持科学精神，恪守职业道德，潜心一线科研工作，具有副高级以上专业技术职称，年龄在50周岁以下（含50周岁）；

2. 学术技术水平处于国内领先地位，具有创新思维，能够敏锐把握国家战略需求和世界科技发展态势，提出战略性、前瞻性、创造性的研究构想，能够引领原创性重大理论与实践问题的研究和关键领域攻关；

3. 潜心基础研究，揭示自然规律和社会发展规律，为社会提供新知识、新原理、新方法，引导基础理论原始创新，对基础学科发展具有重要推动作用；

4. 具有承担基础研究课题、重点科研任务等经历，具有良好的沟通协调能力和组织管理能力，能有效组织并领导创新团队攻克学术技术难关。

同等条件下，以下人选可优先入选：

1. 国家自然科学二等奖、国家发明二等奖、国家科技进步二等奖以上及中国青年科技奖等国家级科技奖励获得者；

2. 国家杰出青年科学基金、长江学者奖励计划、中科院百人计划等国家重大人才工程入选者等；

3. 国家自然科学基金、国家社会科学基金等国家重点资助项目、科研课题主要负责人，国家重大科研任务、科技计划和工程项目等主要负责人。

**（三）选拔程序。**“工程”国家级人选按以下程序进行推荐和选拔：

1. 个人申报。拟申报人员应向所在单位提出申请，由单位进行资格审核和组织推荐。基层单位按照隶属关系逐级向上级人力资源社会保障（人事、干部）部门申报。非公有制单位中符合条件的人选，向所属地方人力资源社会保障部门申报；

2. 组织推荐。各地区、各部门人力资源社会保障（人事、干部）部门会同有关部门，按照“公开、平等、竞争、择优”原则，采取专家评审、组织考察等形式进行综合评议，提出本地区、本部门推荐人选，报送“工程”领导小组办公室；

3. 专家评议。“工程”领导小组办公室按照规定对推荐人选进行资格审查，并组织专家评审委员会对推荐人选进行综合评议、提出拟入选名单，报“工程”领导小组审定；

4. 公布入选名单。入选名单审定后，“工程”领导小组办公室以适当方式向社会公布，并颁发证书。其中，纳入“国家高层次人才特殊支持计划”的“百千万工程领军人才”报专项办复评后，由“国家高层次人才特殊支持计划”领导小组审定发布。

各地区、各部门要结合实际情况，制定本地区、本部门“工程”人选具体选拔范围、选拔条件、选拔程序等。

### 三、保障措施

**（一）创新培养模式。**建立高级研修和实践锻炼相结合、国内培养和国际交流合作相衔接的开放式培养体系。支持各地区、各部门以国家专业技术人才知识更新工程、高层次专家国情研修规划为依托，举办多层次、多领域、多渠道的高级研修班，加大培养力度。加强学术技术交流，探索建立学术休假制度，分领域、分类别举办多种形式的学术论坛、学术报告会等，支持“工程”人选参加国际学术会议、出国（出境）进修考察等，有计划、有重点的选送到国内外一流大学、科研机构、知名企业等从事研修工作。

**（二）大胆使用“工程”人选。**坚持以用为本、用当其时、用当其才，积极营造有利于他们脱颖而出的制度环境。各地区、各部门和用人单位要在职务安排、考核评价、工作条件和生活待遇等方面制定相应措施，对其重点培养、大胆使用。事业单位引进“工程”国家级人选而无相应空缺岗位的，可按规定申请设置特设岗位，不受单位岗位总量、最高等级和结构比例限制。对于工作需要跨地区选调的“工程”国家级人选，各省（自治区、直辖市）应予开辟绿色通道，及时办理有关调动手续。充分发挥“工程”人选智囊团和思想库的作用，支持他们参与重大政策咨询、重大项目论证、重大科研计划和国家标

准制定、重点工程建设等。积极组织“工程”人选参加各类专家服务基层实践活动，引导他们在服务基层一线中建功立业。各级各类学术团体、学术技术委员会等要积极吸收“工程”人选参加，并安排其担任一定职务，积极培养支持他们到国际组织任职。

**（三）推进“工程”人选与项目、基地有机结合。**坚持项目、基地、人才相结合，支持“工程”人选通过竞争承担国家或省部级重大科研项目、重大科技计划和重大工程项目等。对符合条件的“工程”国家级人选，863、973等重大科技计划，国家自然科学基金、国家杰出青年科学基金等在同等条件下优先立项，已承担重点项目的，完成项目任务后优先给予持续滚动支持。积极创造条件，择优安排“工程”国家级人选到国家重点实验室、工程技术研究中心、重点科研基地、重点建设学科等担任首席专家等重要职务。

**（四）加强团队建设。**支持“工程”人选自主组建创新团队，在选题立项、科研管理、人才配置等方面给予更多自主权。对以“工程”国家级人选为核心的研究团队，自然科学基金会按规定优先遴选为创新研究群体。支持“工程”人选依托重大科研项目等招收项目博士后，对其组建团队急需人才或助手，可打破所有制和地域限制，通过多种形式予以聘请。鼓励用人单位依托重点实验室、技术研发中心、博士后科研流动站、工作站和专家工作站等，加强以“工程”国家级人选为支撑的创新团队建设，形成领军人才和科研辅助人才衔接有序、梯次配备的人才培养使用机制。

**（五）完善激励保障措施。**作出突出贡献的“工程”国家级人选，可优先纳入全国杰出专业技术人才、中国青年科技奖获得者等国家科学技术和人才奖励选拔推荐。“工程”国家级人选可按规定享受国务院政府特殊津贴，授予“国家有突出贡献中青年专家”称号。进一步完善工资分配激励机制，事业单位绩效工资分配要向作出突出贡献的“工程”人选倾斜，对部分紧缺或者急需引进的高层次人才，按国家有关规定经批准可实行协议工资、项目工资等灵活多样的分配办法，支持用人单位为他们建立补充养老、医疗保险。

**（六）健全多元投入机制。**落实人才投资优先保证的要求，逐步健全部门、地方和单位相结合的多元投入机制，多渠道筹措资金，加大对“工程”投入力度。各地区、各部门和用人单位要将“工程”国家级人选纳入本地区（部门、单位）重大人才培养工程、计划等优先资助，并对其承担重点科研项目等给予充分的科研自主权。加大中青年领军后备人才支持力度，对符合中国博士后科学基金资助、留学人员科技活动项目择优资助等条件的优先给予资助。统筹国家重大人才工程支持经费、国家科技计划专项经费和相关基金，对“国家高层次

人才特殊支持计划”百千万工程领军人才给予特殊支持，地方和用人单位可配套给予适当经费支持。

#### 四、管理服务

**（一）加强考核管理。**建立健全“工程”人选考核制度，重点考核其创新能力、业绩贡献、领衔作用、人才培养和团队建设等内容。考核工作由各地区、各部门人力资源社会保障（人事、干部）部门会同用人单位共同组织实施。对于考核合格、作出突出贡献的，予以相应表扬或奖励；对于考核结果较差、培养效果不明显的，要及时分析查找原因，调整培养计划和措施；对违反学术道德规范，产生不良社会影响以及因个人原因不能发挥作用的，由用人单位提出意见并报“工程”领导小组办公室取消其资格。

**（二）加强动态跟踪。**按照统筹管理、分级实施的原则，建立信息档案，加强动态跟踪。“工程”人选学术技术有重大突破、获重大奖励的，所在单位要及时报本地区、本部门人力资源社会保障（人事、干部）部门。各级人力资源社会保障部门要根据动态跟踪和考核情况，不断完善信息数据库，及时核定、调整数据库信息。

**（三）加强联系服务。**将“工程”人选纳入各级政府重点联系专家范围，组织开展多种形式的联谊、座谈、交流、休假等活动，体现党和政府对他们的关心和爱护。探索建立“工程”人选联谊会、专业委员会等，搭建信息交流平台，加强“工程”人选的交流与联系，及时掌握他们的思想动态、工作生活状况，听取建议和意见。建立健全动态信息反馈系统，健全服务体系，丰富服务内容，创新服务方式，提供全方位、个性化的服务。

**（四）加强舆论宣传。**加大宣传力度，通过开设报刊专栏、网站平台、编印先进事迹等形式，宣传“工程”人选及其团队的突出业绩和重要贡献。树立先进典型，打造工程品牌，增强他们的成就感和责任感，激发其进取精神和创新意识，营造“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的良好社会环境。

#### 五、组织实施

**（一）加强组织领导。**人力资源社会保障部、科技部、教育部、财政部、发展改革委、中科院、工程院、自然科学基金会、中国科协组成“工程”领导小组，共同负责“工程”组织实施。领导小组下设办公室，办公室设在人力资源社会保障部专业技术人员管理司。“国家高层次人才特殊支持计划”在人力资源社会保障部设立“百千万工程领军人才”评选平台，负责百千万工程领军人才的申报和初选工作。

各级人力资源社会保障部门结合实际情况，会同有关部门组织成立本地区、本部门工程领导小组及办公室。

**（二）健全工作体系。**各地区、各部门要根据本方案精神，因地制宜，突出重点，制定实施不同层次、不同类别的高层次人才培养计划，做好选拔培养、跟踪管理和联系服务等工作，逐步建立上下贯通、相互衔接的高层次人才培养工作体系。充分发挥政府人才工作综合管理部门的职能作用，加强与相关部门的沟通协作，形成工作合力，逐步健全分层次、多渠道的高层次人才选拔培养工作机制。

**（三）完善配套政策措施。**各地区、各部门要结合实际，以培养造就中青年学术技术领军人才为重点，制定出台配套的政策措施，充分调动和发挥用人单位的主体作用，积极采取有效措施，为中青年学术技术领军人才更好更快成长创造条件。要认真总结成功经验和有效做法，及时研究解决“工程”实施中出现的新情况、新问题，加强地区行业间高层次人才选拔培养工作的经验交流，不断创新工作方法，提高管理服务水平，推动“工程”实施不断创新发展。