# 《国家百千万人才工程实施方案》公布施行

来源：网络 作者：空山新雨 更新时间：2025-05-06

*第一篇：《国家百千万人才工程实施方案》公布施行龙源期刊网 http://.cn《国家百千万人才工程实施方案》公布施行 作者：来源：《办公室业务》2024年第02期人力资源社会保障部最近出台《国家百千万人才工程实施方案》，提出从2024年起...*

**第一篇：《国家百千万人才工程实施方案》公布施行**

龙源期刊网 http://.cn

《国家百千万人才工程实施方案》公布施行 作者：

来源：《办公室业务》2024年第02期

人力资源社会保障部最近出台《国家百千万人才工程实施方案》，提出从2024年起，用10年时间，选拔培养4000名左右“百千万工程”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。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，对工程人选重点培养、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。支持工程人选参与重大政策咨询、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。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，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。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。事业单位绩效工资分配向作出突出贡献的工程人选倾斜，对部分紧缺急需引进的高层次人才，经批准可实行协议工资、项目工资等分配办法，支持用人单位为他们建立补充养老、医疗保险。

**第二篇：国家百千万人才工程实施方案doc**

国家百千万人才工程实施方案

（2024年1月15日）

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2024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（2024-2024年）》（中发[2024]6号）和《专业技术人才队伍建设中长期规划（2024-2024年）》（中组发[2024]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。2024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[2024]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2024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中产生。

（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、用当尽才，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。

**第三篇：江西省百千万人才工程实施方案**

江西省百千万人才工程实施方案

为进一步实施并完善省百千万人才工程，加强我省高层次创新型专业技术人才队伍建设，根据《江西省中长期人才发展规划纲要》和《江西省专业技术人才队伍建设中长期规划》以及《国家百千万人才工程实施方案》，现制定江西省百千万人才工程(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。坚持以邓小平理论、“三个代表”重要思想和科学发展观为指导，围绕鄱阳湖生态经济区建设、赣南等原中央苏区振兴发展等重大区域发展战略，深入推进人才强省建设，以选拔培养我省经济社会发展急需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，完善选拔制度，创新培养方式，加大激励力度，加强团队建设，强化考核服务，加快培养造就一批德才兼备、开拓创新的科技领军人才，引领和带动我省高层次创新型专业技术人才队伍发展，为我省经济社会更好更快发展提供坚强的人才保障。

(二)总体目标。结合实施国家百千万人才工程和各地各部门专业技术人才培养工程，从2024年起，用10年左右时间，培养上百名具有国际先进、国内领先水平的国家级领军人才，培养上千名具有省内先进水平、学术造诣较高的省级领军人才，培养上万名有培养前途和发展潜力、起骨干核心作用的青年后备领军人才，形成层次分明、相互衔接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”面向全省各类企事业单位专业技术人员选拔。围绕江西省经济社会发展重点领域，注重向从事前沿科技研究的专业技术人才倾斜，向支撑企业自主创新的创新创业人才倾斜，向基层一线急需紧缺人才倾斜，向人才管理改革试验区倾斜。“工程”省级人选每年选拔一次，每次选拔100人左右，一般从各地、各部门专业技术人才培养工程人选中产生。

(二)选拔条件。“工程”省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、学术技术水平处于省内领先地位，具有创新思维，能够较好地把握国家战略需求和国际国内科技发展态势，进行前瞻性、创造性研究和关键领域攻关；

3、潜心科学研究，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，从事理论实践创新，对学科发展具有一定推动作用；

4、具有承担科学研究课题、重点科研任务、重大工程项目等经历，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。

(三)选拔程序。“工程”国家级和省级人选推荐选拔工作同步开展，由省人力资源社会保障厅具体部署实施。推荐选拔工作按照以下程序进行：

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)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。各市人力资源社会保障局、省直及中央驻赣有关单位按照“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(部门、单位)推荐人选，报送“工程”领导小组办公室。

3、专家评审。“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审，提出拟推荐和入选名单，报“工程”领导小组联席会议审定。

4、公布名单。推荐和入选人员名单经公示无异议后，“工程”省级人选由省人力资源社会保障厅向社会公布并颁发证书，“工程”国家级推荐人选报人力资源社会保障部。

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、各部门依托专业技术人才知识更新工程，举办多层次、多领域、多渠道的高级研修班。加强学术技术交流，探索建立学术休假制度，支持“工程”人选参加学术论坛、学术报告会。进一步加强“工程”人选研修工作，有计划、有重点资助“工程”省级人选到国内外知名高校、科研院所、企业研修，每年遴选20位“工程”省级人选赴国(境)外研修，每年组织举办若干期“工程”省级人选专题研修班。

(二)大胆使用“工程”人选。坚持以用为本、用当其时、用当尽才，积极营造有利于“工程”人选脱颖而出的制度环境。各地、各部门和用人单位要在岗位聘任、考核评价、工作条件和生活待遇等方面制定相应措施。各单位在进行岗位聘任时，同等条件下，“工程”人选优先聘任上岗。支持“工程”人选参与重大政策咨询、重大项目论证、重大科研计划和标准制定、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、学术技术委员会要积极吸收“工程”人选参加。“工程”国家级人选，可直接审定正高级专业技术资格。已受聘正高专业技术岗位的“工程”国家级人选，可不受聘用年限限制，直接申报二级岗位。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。

(三)加大科研扶持力度。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。积极创造条件，择优安排“工程”人选到省重点实验室、工程技术研究中心、重点科研基地、重点建设学科等从事科研并担任相应职务。对符合条件的“工程”省级人选，省自然科学基金、省社会科学基金等在同等条件下优先立项资助，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。对符合条件的“工程”省级人选，省博士后专项资金优先给予资助。

(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。支持“工程”人选依托国家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、博士后科研工作站和院士工作站等，加强以“工程”人选为核心的创新团队建设，形成衔接有序、梯次配备的人才培养使用机制。

(五)完善激励保障措施。进一步完善工资分配激励机制，事业单位绩效工资分配可向“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。“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。“工程”省级人选可优先纳入享受省政府特殊津贴专家、赣鄱英才555工程人选、省主要学科学术和技术带头人培养对象、省青年科学家等推荐选拔。

(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、各部门和用人单位要将“工程”人选纳入本地(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。省人才发展专项资金进一步加大对“工程”的投入，为“工程”顺利实施提供有效保障。

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。“工程”国家级人选的考核工作由省人力资源社会保障厅组织实施，“工程”省级人选的考核工作由各市人力资源社会保障局、省直及中央驻赣有关单位组织实施。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逐级报“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“工程”人选信息数据库，实施动态管理。建立“工程”人选统计工作制度，各市人力资源社会保障局和省直各部门每年底将“工程”国家级、省级人选人员变化、考核结果、重大学术突破、重大奖励等情况报送省人力资源社会保障厅。

(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。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，及时掌握他们的思想动态、工作生活状况，听取建议和意见。

(四)加强舆论宣传。加大宣传力度，采取多种形式宣传“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。成立由省委组织部、省人力资源社会保障厅、省科技厅、省教育厅、省财政厅、省发改委、省科协等部门组成的“工程”领导小组，领导小组下设办公室，办公室设在省人力资源社会保障厅专业技术人员管理处，具体负责“工程”的组织实施。各市人力资源社会保障局、省直及中央驻赣有关单位结合实际情况，组织成立本地、本部门“工程”领导小组及办公室。

(二)健全工作体系。各地、各部门要根据本方案精神，完善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、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，出台完善配套政策，充分调动和发挥用人单位的主体作用，为“工程”人选更好更快成长创造条件。要加强经验交流，不断创新工作方法，认真总结成功经验和有效做法，及时研究解决新情况、新问题，提高管理服务水平，推动“工程”顺利实施。

**第四篇：2024―2024年“百千万知识产权人才工程”实施方案**

【发布单位】国家知识产权局 【发布文号】

【发布日期】2024-03-14 【生效日期】2024-03-14 【失效日期】 【所属类别】政策参考 【文件来源】国家知识产权局

2024―2024年“百千万知识产权人才工程”实施方案

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团知识产权局，局机关各部门、专利局各部门、局直属各单位、各社会团体：

为贯彻落实《知识产权人才“十一五”规划》，加强知识产权人才队伍建设，培养适应国家经济社会发展需要的高层次知识产权人才队伍，推动创新型国家建设和国家知识产权战略的实施，现印发《2024―2024年“百千万知识产权人才工程”实施方案》，请认真组织实施，确保各项工作顺利进行。

特此通知。

二○○七年三月十四日

2024―2024年“百千万知识产权人才工程”实施方案

为进一步贯彻落实人才强国战略，加强知识产权人才培养，建设高素质知识产权人才队伍，促进知识产权事业发展，根据《知识产权人才“十一五”规划》，制定《2024―2024年“百千万知识产权人才工程”实施方案》。

一、指导方针

（一）根据党中央、国务院关于加强知识产权制度建设、制定和实施国家知识产权战略、建设高素质知识产权人才队伍的指导思想，围绕全面建设小康社会和建设创新型国家的重大战略任务，着眼于知识产权事业发展需要，积极实施知识产权人才培养工程，为知识产权事业发展提供人才保证和智力支持。

（二）全面贯彻落实科学发展观，牢固树立科学人才观，坚持人才资源是第一资源的战略思想，加强人才资源能力建设，遵循各类人才成长的规律，统筹规划各类人才的培养、吸引和使用，促进知识产权人才队伍的协调发展。

（三）以高层次人才队伍建设为重点，加强知识产权专门人才的培养，大力培养知识产权事业发展需要的各类专业人才，提高知识产权人才队伍的整体素质和国际竞争力，推动整个人才队伍的建设。

（四）积极整合各类社会资源，充分发挥各方面积极性，加大人才开发的投入，建立政府部门和社会共同推动、良性发展的人才工作格局，形成自下而上、分层次、多渠道的人才培养工作体系，健全人才考核评价、选拔任用和激励保障机制，创造有利于人才成长、人尽其才的良好环境。

二、目标任务

（一）按照“十一五”时期知识产权人才队伍建设的总体目标，实施2024―2024年“百千万知识产权人才工程”（以下简称人才工程）包括三个层次。第一个层次：培养造就数百名精通国内外知识产权法律法规、熟悉知识产权国际规则，具有较高专业水平及实务技能的高层次人才。第二个层次：培养数千名在知识产权管理、行政执法、法律和政策及战略研究、专利审查、知识产权文献、信息化建设、中介服务等领域具有专业先进水平和学术优势的高素质专门人才。第三个层次：培育数万名从事企事业知识产权工作、中介服务等工作的知识产权专业人才。

（二）人才工程的主要目标任务是：通过实施人才工程，初步实现建设一支数量充足、结构合理、门类齐全、素质较高，能基本满足国家经济社会发展和知识产权事业发展需要的知识产权人才队伍的总体目标。

1．分阶段遴选和掌握150名左右中青年优秀人才，作为重点培养对象，培养造就一批国内一流、具有世界水平的高层次专家、学者，使这批人才成为我国知识产权领域的专业和学术带头人。

2．在知识产权领域中以专利工作为主，培养1500名左右具有较高专业水平和学术水平的业务骨干和专业及学术带头人后备人选，提高知识产权专业人才队伍的整体水平。

3．培训30000名左右企事业单位知识产权工作者和知识产权中介服务人才，基本形成一支能为企事业单位及社会公众提供知识产权创造、管理、保护、运用各环节服务的高素质知识产权人才队伍。

三、实施办法

（一）百名高层次人才培养

组织开展人才工程高层次人才推荐选拔工作，建立高层次知识产权人才信息库，制定有针对性的人才培训计划，采取有力的培养措施，加强高层次知识产权人才培养。

1．选拔范围及条件

高层次人才培养人选主要在全国知识产权局系统，以及重点研究机构、企事业单位、高等学校、知识产权中介服务机构等单位已经掌握或已列入业务骨干和学术带头人培养计划的人员中产生。人选推荐工作应坚持德才兼备、民主公开、竞争择优、严格标准的原则。人选的基本条件是：坚持党的基本理论和基本路线，有强烈的事业心和责任感，有良好的职业道德和治学态度；求真务实，开拓创新，拼搏进取，有较强的宏观思维能力和学术研究能力；在实践中已做出突出成绩，取得的工作成绩及研究成果得到知识产权相关领域专家公认；一般应有大学本科以上学历，年龄在45周岁以下。

2．选拔程序

国家知识产权局、各省区市知识产权局根据人才选拔条件以及知识产权事业发展的需要，在认真考察已经掌握或列入人才培养计划的人员情况的基础上，拟定重点培养对象，进行推荐。国家知识产权局组织相关领域专家对推荐人选进行评审，经审核后，作为全国高层次人才培养人选，进入全国高层次知识产权人才信息库。原则上每两年选拔一次，2024年上半年由国家知识产权局组织一次全国高层次知识产权人才推荐选拔工作，选拔100名左右人选。各省区市知识产权局也应相应建立各地方高层次知识产权人才信息库。

3．人选的管理与考核

――对进入高层次知识产权人才信息库的人选，要明确具体培养目标，重点培养，定期考核，并按照公平、择优的原则，及时筛选调整，实行动态管理。

――建立考核制度，全面考核人选的德、能、勤、绩、廉，重点是工作实绩和业务能力。对参加人才工程培训项目的人选，还要考核培训项目完成的情况。全国高层次人才考核工作由国家知识产权局统筹组织，人选所在的各省区市知识产权局负责具体实施，原则上每年进行一次。人选考核情况要记入人才工程人选的考绩档案，作为人选调整的根据。

――及时掌握新涌现出来的符合人选条件的优秀人才，以不断补充人才工程人选队伍；对于丧失和违背人选必须具备的条件和标准的，以及实际表现平平、确无培养前途的人选，应及时调整，以确保人才工程人选的质量。

4．培养措施

国家知识产权局及各省区市知识产权局要积极采取措施，加大投入力度，为高层次人才更快更好地成长成材创造条件。

――搭建高层次人才事业发展的舞台，实行开放式培养，有计划地吸收人选参加国家和地方组织的知识产权战略、重大课题和学术研究及国际交流项目，提高他们的学术研究、组织管理和参与国际事务的能力，促进人才在实践中锻炼成长。

――加大人才培养的经费投入，根据高层次人才培养的实际需要，定向投入，重点扶持，主要为进行多种方式的继续教育、进修培训、开展学术交流、课题研究提供资助。各知识产权局以及有关单位要相应加大人才培养的经费支持力度。

――国家知识产权局每年举办两期高层次人才培训研讨班，培训并选派60名左右人选出国进修学习；根据需要适当安排人选跨地区、跨部门挂职锻炼，增长知识和才干。各知识产权局要有计划地优先安排进入高层次知识产权人才信息库的人员参加上述进修培训、挂职锻炼。

――进一步加大中青年优秀人才在享受政府特殊津贴人员中的比重，注意选拔在实践中涌现出来的做出突出贡献的中青年优秀人才。对已列入人才工程高层次人才人选的，符合享受政府特殊津贴条件的，应优先推荐参加享受政府特殊津贴人员的选拔。

（二）千名知识产权专门人才培养

1．选拔范围和条件

千名知识产权专门人才的人选主要在全国知识产权局系统从事知识产权管理、行政执法、法律和政策及战略研究、专利审查、知识产权文献、信息化建设、中介服务等工作，以及企事业单位中从事知识产权工作的专业人员中选拔。各知识产权局要在实际工作中发现和掌握一批政治思想好、事业心强、专业基础较雄厚、业务能力较强、工作和学术成就比较突出的优秀中青年专业技术人才，作为千名专门人才培养的重点对象，加强知识产权业务骨干和专门人才培养。

2．培养措施

采取中央与地方合作培养的方式，分级分类、结合实际，加强专门人才培养，提高人才素质，注重在实践中培养、选拔、使用人才，促进各类知识产权专门人才全面发展，培养一批适应事业发展需要的业务骨干和专业及学术带头人后备人选。

――加强全国省、市（地）级知识产权局领导人才的培训。国家知识产权局每年举办一期全国知识产权局局长培训班，围绕增强实践科学发展观的自觉性，提高知识产权战略思维能力、宏观决策能力、依法行政能力、开拓创新能力和知识产权业务水平，加大培训力度。加强全国知识产权局系统知识产权管理、行政执法、法律和政策及战略研究、专利审查、知识产权文献、信息化建设、中介服务等专门人才的培养，每年安排500名左右业务骨干参加各类专题培训。要积极引进急需的各类专门人才。

――各省区市知识产权局要制定专门的人才培养计划，加强对业务骨干和后备干部的培养，根据岗位职责和工作特点，开设有针对性的研讨班，选送优秀干部和业务骨干参加国内外进修培训，加强岗位培养和实践锻炼，进一步加强全国知识产权局系统干部队伍建设。要重点加强知识产权管理、行政执法、法律和政策及战略研究、专利审查、知识产权文献、信息化建设、中介服务等领域专业人员的培养，有计划地培训业务骨干和专业及学术带头人后备人选，为专门人才的培养创造良好条件。

（三）万名知识产权人才培养

1．培养范围

以企事业单位知识产权专业工作人员为重点，切实加强企事业单位、研究机构、高等学校、中介服务组织的知识产权人才队伍建设。

2．培养措施

――充分发挥各级政府、各部门、知识产权行业协会、高等学校，以及其他社会组织的作用，利用各种培训资源，加大企事业单位知识产权工作者培训力度。2024―2024年，要对全国主要企事业单位知识产权工作者组织实施新一轮培训。国家知识产权局要会同有关部委、行业组织举办重点企业、产业、科研等单位的知识产权工作者培训活动，每年举办一期企事业单位知识产权工作者培训班，并委托各省区市知识产权局举办一期企事业单位知识产权工作者培训班；各省区市知识产权局要结合实际制定计划，组织落实本地区企事业单位知识产权工作者轮训任务。

――加强对知识产权代理、诉讼、咨询、评估、信息服务、许可转让、技术转化应用等中介服务人才的职业培训，提高中介服务人才的业务素质和职业道德，培养高素质的知识产权代理和诉讼事务人才。国家知识产权局要加强对专利代理人队伍建设的指导，组织协调专利代理人资格考试和培训工作，提高专利代理人考试、培训工作的制度化、规范化、科学化水平。各知识产权行业协会要积极发挥作用，加强社会中介服务人员的在职培训和行业管理。

四、组织领导

（一）组织方式

人才工程由国家知识产权局统筹协调组织，全国知识产权局系统共同实施。国家知识产权局负责人才工程总体方案的规划制定和协调指导工作；各省区市知识产权局负责本地区人才工程的规划和实施工作；知识产权各相关单位、行业协会根据职责和业务范围承担相应的工作任务。

（二）职责分工

1．国家知识产权局负责人才工程的统筹规划和组织协调，主要就方案实施中的重大问题、重要政策、重点项目进行研究；指导和协调主要工作任务的实施并进行督促检查；组织协调全国高层次知识产权人才的选拔和信息库建设；会同有关部门和行业协会组织专家进行指导和评审；组织人才工程信息数据统计分析工作；负责全国百名高层次人才培养工作的组织实施。具体组织协调工作由国家知识产权局人事司负责。

2．各省区市知识产权局负责制定和实施本地区人才培养规划和培训计划；结合本地区实际，对知识产权人才培训工作进行指导和协调；负责本地区人才信息库建设；承担人才工程的有关工作和任务。

3．中国知识产权培训中心及其他知识产权培训机构要充分发挥知识产权人才培训基地的重要作用，开展各类知识产权人才培训，加强教学研究，发展知识产权远程教育。知识产权出版社承担各类知识产权培训教材的编写和出版工作，要努力为社会提供优质适用的各类培训教材。各知识产权行业协会要按照人才工程的统一规划，充分发挥各自优势，积极开展相关行业专业人才的培训和继续教育活动。

（三）制度建设

1．实行教育培训登记和考核制度。各知识产权局负责教育培训的部门要将各类人才参加人才工程培训学习的情况记入人才教育培训信息档案，颁发“人才培训教育证书”，并将人才教育培训情况作为培养、使用、考核的一项重要内容。

2．建立人才工程统计和评估制度。各省区市知识产权局人才培养规划及开展的主要人才工程项目，须向国家知识产权局备案；要加强信息的统计、分析和管理工作；不定期组织专家对人才工程实施情况进行检查评估，提出指导性意见，促进人才工程顺利实施。

3．建立全国知识产权优秀人才评选表彰制度。对做出较大成绩的人才工程人选进行表彰和奖励，弘扬开拓创新、拼搏奉献的精神。原则上每两年开展一次，2024年底组织第一次评选表彰活动。对开展人才工程的先进单位和个人进行表彰。

4．制定《全国知识产权教育培训指导纲要》，为各知识产权局以及其他社会培训机构开展知识产权人才教育培训工作提供指导和服务，加强师资队伍建设和教材建设。

5．建立和规范企事业单位知识产权工作者（工程师）管理制度。各知识产权局要从实际出发，积极探索建立企事业单位知识产权工作者职业水平评价制度，加快推进国家企事业单位知识产权工作者（工程师）管理制度建设，加强企事业单位专业人才培训，强化企事业单位知识产权专业人才激励机制。

（四）加强领导

全国各知识产权局要提高认识，高度重视人才培养工作，切实加强对人才工程的领导，加大实施方案的落实力度，建立目标责任制，立项分解任务，加大经费投入，加强督促检查，定期通报情况。要加强人才工程的宣传工作，对实施人才工程中有突出表现的单位和个人进行宣传表彰，营造知识产权人才工作的良好环境和氛围。要加大对中西部地区和基层知识产权人才选拔培养的力度，加强对知识产权培训工作的情况交流和人员培训。要加大调查研究力度，及时研究解决实施工作中出现的新情况、新问题，保证实施方案顺利落实。

本内容来源于政府官方网站，如需引用，请以正式文件为准。

**第五篇：2024年国家百千万人才工程名单**

附件

教育部直属高校2024年国家百千万人才

工程入选人员名单

北京大学管又飞

张兴

清华大学

苏竣

中国人民大学

汪昌云

北京师范大学

赖德胜

中国农业大学

郭岩

北京科技大学

姜建壮

北京化工大学

吴一弦

北京交通大学

李德才

北京邮电大学 张杰

黄晓军孙宏斌吴向东孙传清王戈

吴凯杨汉春

张弛

张守文

— 3—

中国地质大学（北京）

张招崇

中国矿业大学（北京）

王家臣

北京林业大学

李建章

中国传媒大学

隋岩

北京中医药大学

王伟

对外经济贸易大学

王永贵

华北电力大学

徐进良

南开大学

尹芝南

天津大学

何桢

王树新大连理工大学

董国海

邱介山东北大学

朱苗勇

吉林大学

刘冰冰

孙洪波— 4 —

邾继贵

田毅鹏

复旦大学

陈钊

上海交通大学黄薇

曾凡一

同济大学

赵建夫

华东理工大学

李春忠

东华大学

丁永生

上海财经大学

孙宁

南京大学

程章灿

东南大学

崔铁军

中国矿业大学

周福宝

河海大学

苏怀智

南京农业大学王源超

毛颖贾金锋华子春刘松玉

武利民毛军发任洪强

朱依纯孙宝德闻海虎

徐学敏

— 5—

浙江大学

李浩然

厦门大学

林圣彩

山东大学

陈哲宇

中国海洋大学

于良民

武汉大学

汪习根

华中科技大学

陈学东

华中农业大学

肖少波

中山大学

邓少芝

华南理工大学

马於光

重庆大学

何强

四川大学

傅强

西南交通大学

高仕斌

汪以真周翔丁汉马骏张卫国廖瑞金王红宁

邹薇余学清卢义玉

庄诗美

电子科技大学

张波

西安交通大学

彭济根

申胜平

席光西北农林科技大学

单卫星

长安大学

刘永健

— 7—

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！