# 人事部关于印发《新世纪百千万人才工程实施方案》的通知

来源：网络 作者：轻吟低唱 更新时间：2024-08-22

*第一篇：人事部关于印发《新世纪百千万人才工程实施方案》的通知人事部关于印发《新世纪百千万人才工程实施方案》的通知人发[2024]55号各省、自治区、直辖市人事、科技、教育、财政厅(局)、计委、科协，国务院有关部委、直属机构人事(干部)部门...*

**第一篇：人事部关于印发《新世纪百千万人才工程实施方案》的通知**

人事部关于印发《新世纪百千万人才工程实施方案》的通知

人发[2024]55号

各省、自治区、直辖市人事、科技、教育、财政厅(局)、计委、科协，国务院有关部委、直属机构人事(干部)部门，新疆生产建设兵团人事局，中央管理的企业，总政治部干部部：

根据中共中央办公厅、国务院办公厅《关于加强专业技术人才队伍建设的若干意见》(中办发[2024]14号)精神，为深入实施人才战略，加速培养造就年轻一代学术技术带头人，人事部、科学技术部、教育部、财政部、国家发展计划委员会、国家自然科学基金委员会、中国科学技术协会制定了《新世纪百千万人才工程实施方案》。现印发给你们，请结合本地区、本部门的实际情况，认真组织实施，以推动高层次专业技术人才队伍建设。

附件：

新世纪百千万人才工程实施方案

自1995年起，人事部会同有关部门组织实施了培养造就年轻学术技术带头人的专项计划——“百千万人才工程”。到2024年，入选“工程”的各类人才近万名，形成了分层次、多渠道

培养造就优秀年轻人才的工作体系，有力地推动了全国高层次专业技术人才队伍建设。根据中共中央办公厅、国务院办公厅《关于加强专业技术人才队伍建设的若干意见》（中办发

[2024]14号）精神，为继续做好年轻一代学术技术带头人培养工作，现制定2024—2024年新世纪百千万人才工程实施方案。

一、指导思想和目标

坚持以邓小平人才人事理论和江泽民同志“三个代表”重要思想为指导，牢固树立人才资源是第一资源和人才资源开发的观念，以培养国家急需紧缺的高级人才为目标，按照社会主义市场经济规律和人才成长规律，创新人才队伍建设制度，建立尊重特点、鼓励创新的人才培养体制和机制，采取有效特殊手段，加快培养一批德才兼备、开拓创新、具有国际先进水平的科技专家和国内学术技术带头人，为新世纪我国经济、科技和社会发展提供高层次骨干人才保证。

根据我国社会主义现代化建设第三步战略目标和实施人才战略的总体部署，到2024年，培养造就数百名具有世界科技前沿水平的杰出科学家、工程技术专家和理论家；数千名具有国内领先水平，在各学科、各技术领域有较高学术技术造诣的带头人；数万名在各学科领域里成绩显著、起骨干作用、具有发展潜能的优秀年轻人才。

二、范围、对象和条件

1、选拔范围：“工程”人选主要在国有企事业单位中选拔，其它经济成份的企事业单位中符合条件的，也可以选拔。

2、选拔对象：中国青年科技奖获得者、回国工作的海外高层次留学人员、获国家杰出青年科学基金资助者、省部级以上

科研课题和国家级工程项目的主持人或主要参与者，以及其他在经济建设和社会发展中做出突出贡献、取得较大成绩的年轻人才。重点是在关系国民经济和社会发展关键学术技术领域涌现出来的具有较大发展潜力的优秀人才，以及适应我国加入世界贸易组织新形势要求的信息、金融、财会、外贸、法律和现代管理等急需的高级专门人才。

3、选拔条件：(1)热爱社会主义祖国，遵纪守法，具有解放思想、实事求是、不断创新的科学精神和良好的职业道德。

(2)学风朴实严谨，有强烈的事业心、较高的学术造诣和较强的组织协调能力，其学术技术水平在国内同行中具有一定的优势。(3)年龄在45周岁以下(含45周岁)。

三、组织领导

建立完善的人才培养工作机制，分层次、多渠道选拔和培养“工程”人选。人事部、科学技术部、教育部、财政部、国家发展计划委员会、国家自然科学基金委员会、中国科学技术协会，组成新世纪百千万人才工程领导小组，共同负责“工程”的实施，并根据培养目标的要求，重点抓好国家级学术技术带头人的选拔、培养工作，特别是培养造就一批冲击世界科技前沿、勇于创新和创业的杰出人才（以下简称国家级“工程”人选）。领导小组下设办公室，承办“工程”实施的具体工作，办公室设在人事部专业技术人员管理司。

各地区、各部门人事厅（局）会同有关部门根据“工程”培养目标的要求，制定相应的人才培养计划并组织实施。

四、选拔和管理

1、国家级“工程”人选每两年选拔一次，每次选拔500名左右。其中，在科技创新目标明确、能带动前沿学科发展和提升我国在世界范围内科技地位的学科领域中选拔100名拔尖人才；在事关国民经济和社会发展的主要学术技术领域选拔400名学术技术带头人后备人才和高层次急需人才。

国家级“工程”人选选拔的具体办法是：(1)各地区、各部门人事厅(局)会同有关部门按照“公开、平等、竞争、择优”原则，提出本地区、本部门推荐人选并征求有关专家意见后报送人事部。(2)人事部会同有关部门组织专家评审委员会对各地区、各部门推荐的人选进行评审后，报“工程”’领导小组审批。(3)公布人选名单，颁发《国家级“百千万人才工程”人选证书》。

各地区、各部门根据“工程”培养目标的要求，负责省部级“工程”人选的选拔和培养。

2、建立《“百千万人才工程”人选考核档案》，全面加强对人选德、能、勤、绩的考核工作。考核工作由人选所在单位结合年度考核组织实施。考核结果报省部级人事部门备案，其中国家级“工程”人选的考核结果报“工程”领导小组办公室备案。

3、在考核的基础上，对“工程”人选实行动态管理，每五年核定、调整一次。建立“百千万人才工程”人选信息库。

五、培养措施

1、加大对“工程”人选的资助力度。在同等条件下，国家杰出青年科学基金、国家自然科学基金青年科学基金对“工程”

人选中从事基础研究的给予优先资助。符合“中国博士后科学研究基金”、“博士后科学研究专项资助经费”、“留学人员科技活动项目择优资助经费”资助条件的，提高资助额度。各地区、各部门要多渠道筹措资金，根据人选的实际情况，定向投入，重点支持。

2、鼓励和支持“工程”人选通过竞争承担国家或省区市、部门的重大科研工作和重大工程项目，委以重任，并赋予他们充分的科研自主权。各级各类学术团体、学术技术委员会要积极吸收“工程”人选参加并安排其担任一定的职务，使他们在参与重大学术技术决策和科技发展规划的制定中，贡献力量，增长才干。

3、积极创造条件，支持“工程”人选开展国内外学术技术交流活动。根据“工程”目标任务要求，采取多种措施，有计划、有重点地选送“工程”人选到国内外一流大学、科研机构、知名企业从事研修工作。进一步完善“工程”人选高级研修班资助办法，加大支持力度。根据国家科技发展规划，人事部有计划地组织“百千万人才工程”学术技术研究班，促进“工程”，人选与国内外高水平专家的学术技术交流，不断提高学术技术水平和参与国际科技竞争的能力。

4、加强以“工程”人选为核心的人才群体建设。“工程”人选所在单位应根据岗位和任务的需要，通过设立流动性岗位，面向国内外公开聘用“工程”人选急需的人才或助手。依托国家级“I程”人选所在的国家重点实验室、国家工程研究中心、重大科学工程和知识创新基地，以国家级“工程”人选为核心，加强优秀人才引进和培养力度，形成一批具有专业优势、学科互补、创新能力强的优秀人才群体。国家自然科学基金委员会遴选创新研究群体时，在同等条件下，优先资助以国家级“工程”，人选为核心或骨干从事基础研究的团队。

5、进一步改善“工程”人选的待遇。各地区、各部门可根据实际情况，对“工程”人选实行适当倾斜的激励政策。在各地区、各部门上报的享受政府特殊津贴人员中，属于国家级“工程”人选的，由人事部下达专项指标解决，不占其所在地区、部门的指标控制数。

6、认真做好联系和服务工作。积极创造条件，妥善解决“工程”人选工作和生活中的实际困难，使他们摆脱各种繁杂事务，专心致志地从事科研和技术创新工作。要采取切实措施，改善“工程”人选的医疗保健条件，定期安排他们体检，组织“工程”人选学术休假。对“工程”人选的助手配备以及配偶、子女随迁调动等，要妥善予以解决。

7、加强对“工程”人选的思想政治工作。根据“工程”人选的特点，采取多种形式，开展党的基本理论、基本路线和理想信念、职业道德教育，组织国情教育考察活动，大力宣传先进典型事迹，引导他们树立正确的世界观、人生观、价值观，发扬爱国主义和解放思想、实事求是、不断创新的科学精神，为社会主义现代化建设做出新的更大的贡献。

人事部、科学技术部、教育部、财政部、国家发展计划委员会、国家自然科学基金委员会、中国科学技术协会

**第二篇：人事部等七部门关于印发《百千万人才工程实施方案》的通知**

人事部等七部门关于印发《“百千万人才工程”实施方案》的通知

发表时间：2024-03-08

(1995年11月30日 人专发［1995］147号)各省、自治区、直辖市人事(人事劳动)厅(局)、科技干部局、科委、教委、财政厅(局)、计委、科协，国务院各部委、直属机构人事(干部)司(局)，解放军总政治部干部部：为了进一步贯彻中共中央、国务院《关于加速科学技术进步的决定》和全国科技大会精神，使国务院办公厅转发的人事部、国家科委、国家教委、财政部《关于培养跨世纪学术和技术带头人的意见》(国办发［1995］28号)落到实处，我们拟定了“百千万人才工程”。现将《“百千万人才工程”实施方案》印发给你们，请根据各自的实际情况，认真做好安排落实工作，以加强跨世纪学术和技术带头人队伍的建设，提高专业技术队伍的整体水平。“百千万人才工程”实施方案为进一步贯彻落实中共中央、国务院《关于加速科学技术进步的决定》和全国科技大会精神，做好国务院办公厅转发的人事部、国家科委、国家教委、财政部《关于培养跨世纪学术和技术带头人的意见》实施工作，实现《意见》中提出的“争取到本世纪末，在我国重点学科领域，培养造就一批能进入世界科技前沿，在世界科技界有较大影响的杰出科学家和具有国内领先水平的跨世纪学术和技术带头人，在各学科领域培养一大批有较高学术造诣、成绩显著、起骨干作用的学术和技术带头人后备人选”的目标，我们拟定了“百千万人才工程”(以下简称“工程”)，并制定本实施方案。

一、目标根据国家科技发展规划和经济社会发展的需要，到本世纪末，在对国民经济和社会发展影响重大的自然科学和社会科学领域里，造就一批不同层次的跨世纪学术和技术带头人及后备人选。第一层次：上百名能进入世界科技前沿，在世界科技界有较大影响的杰出青年科学家；第二层次：上千名具有国内先进水平，保持学科优势的学术和技术带头人；第三层次：上万名在各学科领域里有较高学术造诣、成绩显著、起骨干或核心作用的学术和技术带头人后备人选。 “工程”分两个阶段进行：第一个阶段，到1997年遴选和掌握五六千名或更多一点30-40岁左右的优秀人才，作为重点培养对象。第二个阶段，到2024年，在对国民经济和社会发展影响重大的大约50个左右的一级学科和500个左右的二级学科门类中，造就一批国内一流或具有世界水平的专家、学者，使这批年轻的专家、学者成长为各个学科领域的跨世纪的学术和技术带头人，从而改善我国专业技术带头人队伍的结构，形成青年人才能持续成长、不断涌现的机制，全面推动我国专业技术队伍建设工作，提高队伍的整体水平，基本实现“工程”的总体目标。

二、指导思想坚持德才兼备的方针，全面提高年轻优秀人才的政治素质和业务素质，使专业知识基础雄厚、组织能力较强、政治思想好，立志献身社会主义事业的优秀青年专业技术人员尽快成长。坚持面向现代化、面向世界、面向未来的方针，立足我国未来科技发展和国民经济发展的需要培养人才。发挥各地区各部门的积极性，自下而上，分层次、多渠道的建立造就跨世纪学术和技术带头人工作体系，努力创造有利于青年人才更快更好成长的政策环境和社会环境，形成流动、竞争、协作的人才使用机制，建立起政府和社会共同推动、良性发展的人才培养格局。尊重和按照各类人才成长的规律，建立完善的人才评价体系和科学的管理办法。在人才的培养、使用上要引进竞争机制，对已掌握的人选，要重点支持，定期考核，动态管理，择优汰劣。根据世界科技发展的趋势和我国科技发展规划，合理部署工作重点，保证重点学科领域人才的培养，使培养工作符合经济建设和科技进步的要求。

三、实施办法(一)组织领导人事部、国家科委、国家教委、财政部、国家计委、中国科协、国家自然科学基金委组成“百千万人才工程”领导小组，共同负责“工程”的实施。领导小组定期召开会议，讨论决定重大问题。领导小组下设办公室，贯彻执行领导小组的决定，承办具体工作。办公室设在人事部专家司。(二)人选的条件人选的基本条件是：坚持党的基本理论和基本路线，坚持四项基本原则，热爱祖国，有强烈的事业心和献身精神；

求实创新，拼搏进取；治学态度严谨，有较强的科研组织能力；在实践中已做出突出成绩，取得有重大价值的成果。一般应有博士或硕士学位，年龄在45周岁以下。第一、二层次的人选还应符合下列条件之一：从事基础性研究工作的，其研究成果须有重大创造性，达到国内先进水平，得到同行专家公认；从事应用技术、工程技术研究和科技开发工作的，须有重大发明创造或技术革新，在国内处于领先地位，具有显著的经济效益和社会效益；从事社会科学研究工作的，其研究成果须有创见性、开拓性，对学科、专业发展有突出贡献，并获得重大社会效益；第三层次人选的条件，由各地区、各部门根据总体要求自行制定。

(三)人选产生的程序“工程”人选主要在各地区、各部门已经掌握或已列入学术和技术带头人培养工作规划的人员中产生。各地区、各部门根据自己的实际情况和经济社会发展、科技进步的需要，认真考核已经掌握或已列入学术和技术带头人培养工作规划的人员情况，拟定重点培养对象，作为第一、二层次候选人选，经与领导小组办公室协商后，填写《百千万人才工程人选情况登记表》，于每年10月30日前，上报领导小组办公室。领导小组根据“工程”总体目标和阶段目标的要求，在上报人员中确定二、三百名特别优秀的作为第一、二层次的后备人选，内部掌握。在同等条件下，根据经济社会发展的需要和我国科技发展规划，优先考虑重点学科领域的人选。第三层次的人选由各地区、各部门掌握，并于每年年底前，将名单报领导小组办公室备案。(四)人选的管理和考核对已进入“工程”的人选，要明确具体的培养目标，固定联系，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、勤、能、绩，重点是工作实绩和业务能力。对获得“工程”资助的人选，还要考核资助项目的完成情况考核工作主要由各地区、各部门人事、科技、教育等部门负责实施。考核工作每年进行一次。每一人选的考核情况，要记入“工程”人选的考绩档案，作为人选调整的根据。第一、二层次人选的考核情况还要上报领导小组办公室备案。在考核过程中，要及时掌握新涌现出来的、符合“工程”人选条件的优秀人才，以不断充实“工程”人选队伍。对于那些弄虚作假谎报成果的，丧失或违背学术和技术带头人所必须具备的政治条件和道德标准的，未经组织批准擅自离职的，以及有其它不符合人选标准行为的，应从人选中筛选出去；对于实际表现平平、确无培养造就前途的，也应及时调整，以确保“工程”人选的质量。(五)人选的培养措施各省、自治区、直辖市和国务院各部门，应积极采取措施，加大投入，为各层次人选更快好的成长创造条件。国家将重点支持第一、二层次的人选，并为各层次人选创造更好的工作和生活条件。1．积极吸收“工程”人选参与国家、省市区、部门的重大科研、生产项目，提高他们的科研和组织管理能力；吸收他们参加各类学术委员会、学术团体、评审委员会的活动。对“工程”人选要委以重任，合理使用，赋予他们充分的科研自主权，让他们经受锻炼，不断增长识和才干。2．各级政府和有关部门要多渠道筹集资金，加强对“工程”人选经费支持的力度。根据“工程”不同层次人选的实际要求，定向投入，重点支持，主要用于对承担具有较大前景、而又缺少经费支持的科研课题经费补贴；支持具有创造性和重大学术价值著作的出版；为进行多种方式的进修培训提供资助；资助开展国内外学术交流活动和吸引海外优秀人才为国服务等。3．“工程”第一、二层次人选，如因工作确实需要调动的，可以跨地区、跨部门调动，以便更好的发挥作用。各级人事部门应优先办理调动手续；其助手如需跨地区、部门选调，有关地区和部门应给予积极支持。4．充分利用已经建立起来的各种人才培养制度，使之在培养跨世纪学术和技术带头人工作方面发挥更大作用。－-根据不同层次人选的特点，继续大力开展多种形式的继续教育工作，积极支持他们出国研修、开展国际交流等活动，鼓励、要求他们不断提高学术技术水平，掌握现代科学技术动态，提高参与国际科技竞争的素质和能力。--稳步发展博士后制度，保证博士后研究人员的招收和培养质量，加强对博士后人员的跟踪管理，注意从已完成博士后研究工作的优秀人才中发现“工程”人选。--充分利用国家重点(开放)实验室、工程(技术)研究中心、重点

学科点等较好的工作条件，结合各项科技计划、国家重大建设项目的实施等，为“工程”人选提供良好的工作环境和锻炼、成长的机会。--继续做好吸引海外优秀人才为国服务的工作。采取切实措施，为那些已有显著成就、学有专长的优秀人才或确有潜力、确有真才实学的青年尖子人才回国服务创造良好条件。--积极从留学人员当中选拔“工程”人选。对入选的留学回国人员开展科研工作予以重点资助，定期支持他们出国参加国际学术交流活动，使他们跟踪世界先进科学技术，提高学术和技术水平。继续鼓励、吸引在外留学人员以多种方式为国服务，注意从优秀留学人员中发现“工程”人选，积极创造条件吸引他们回国发挥专长。--国家杰出青年科学基金的资助对象为45岁以下，从事自然科学基础性研究的青年学者，其目标为促进青年科学人才的成长，并鼓励海外学者回国工作，加速培养造就一批进入世界科技前沿的跨世纪优秀学术带头人，2024年前拟资助600-800名。国家自然科学基金中设立的青年科学基金，资助35岁以下的青年科技工作者，以促进他们的成长和优秀人才的脱颖而出，1995年-2024年拟资助4 000名左右。国家自然科学基金还设立了留学人员短期回国工作讲学专项基金，支持海外学者为祖国科技事业发展作贡献。以上各项科学基金，要力争不断提高经费投入，完善评审和管理制度，提高资助效果，为“工程”第一、二层次人选 的培养作出贡献。其他各类基金组织和各基层单位也要采取具体措施，支持“工程”人选开展工作。--继续做好中国青年科技奖的评审工作。有条件的地区和部门可以建立奖励基金，对做出较大成绩的“工程”人选及时予以表彰和奖励，特别突出的要给予重奖。

5．进一步完善有突出贡献中青年科学、技术、管理专家选拔制度，并使有突出贡献中青年专家的选拔工作与培养跨世纪人才工作密切结合起来。今后选拔有突出贡献的中青年专家，45岁以下优秀青年专家的比例，应占人事部下达给各地区、各部门指标的40%左右。“工程”第一、第二层次人选，凡符合人事部规定的有突出贡献中青年专家选拔条件的，可在人事 部分配给各地区、各部门选拔有突出贡献中青年专家的指标中予以优先考虑。对个别列入“工程”第一、二层次人选较多的地区、部门，人事部将视情况，在选拔指标上予以适当照顾。6．进一步加大青年优秀专业技术人才在享受政府特殊津贴人员中的比重。在开展政府特殊津贴工作中，要特别注意选拔在实践中涌现出来的做出突出贡献的年轻优秀人才。对已被领导小组办公室列入“工程”第一、二层次的人选，凡符合享受政府特殊津贴条件的，应优先享受政府特殊津贴。7．建立必要的制度，充分发挥中老年专家、学者在发现人才、培养人才工作中的作用，对在培养人才方面做出突出贡献的要予以表彰、奖励；各地区、各部门在“工程”的实施过程中要加强信息交流，及时总结经验，发现和解决问题。8．各地区、各部门要进一步采取措施，优先改善人选的生活待遇，逐步解决他们的住房问题；加强同人选的联系，注意解决他们生活中的实际困难，保证他们能心情舒畅、无后顾之忧地开展工作。要切实加强对“百千万人才工程”的领导。培养跨世纪的学术和技术带头人，是一项着眼于未来的重要工作。全社会都应给予关心和支持。要发挥各方面的积极性，大力宣传人选所做出的成绩和他们的奉献精神，努力创造人选迅速成长所需的良好的社会环境。各地区、各部门都要提高认识，采取切实措施，保证“工程”的落实，加强跨世纪学术和技术带头人队伍的建设，提高我国专业技术队伍的整体水平。

**第三篇：关于开展2024北京市新世纪百千万人才工程**

关于开展2024北京市“新世纪百千万人才工程”培养经费资助工作的通知

各区、县人事局，市属有关部、委、办、局(总公司)、直属机构人事(干部)处，各人民团体人事处，各有关单位人事部门：

为贯彻落实全国和市人才工作会议精神，加速培养造就一支与首都经济社会发展相适应的高层次专业技术人才队伍，根据《北京市贯彻落实国家人事部等七部委〈新世纪百千万人才工程实施方案〉的实施意见》(京人发〔2024〕15号，以下简称《实施意见》)及《北京市“新世纪百千万人才工程”培养经费资助办法(试行)〉》(京人发〔2024〕100号，以下简称《资助办法》),现就开展2024北京市“新世纪百千万人才工程”培养经费资助工作的有关事项通知如下：

一、资助的对象

(一)在本市单位从事专业技术工作的“新世纪百千万人才工程”国家级人选和市级人选，为个人资助对象；

(二)根据《实施意见》，制定并实施本单位高层次专业技术人才培养计划的本市单位(含非公经济组织)，为单位资助对象。

二、资助的类别

资助的类别分为：培训研修类(A类)、创新研发类(B类)、学术交流类(C类)、出版专著类(D类)四类及一个专项资助。A、B、C、D四类资助用于资助工程人选个人，专项资助用于资助本市单位开展人

才培养工作。

三、申报程序

(一)个人申请资助，需填写《北京市新世纪百千万人才工程培养经费资助申请人登记表》、《北京市新世纪百千万人才工程培养经费资助申请表(个人申请用)》(按所申请类别填写)，由其所在单位对填报材料的真实性进行核实并签署意见后，报其上级主管单位人事部门；上级主管单位人事部门对本地区、本部门的申请情况进行汇总，并进一步核实其所报材料的真实性，签署意见后，报市人事局。

(二)单位申请资助，需提交本单位高层次专业技术人才培养计划及其实施情况的报告，并填写《北京市新世纪百千万人才工程专项培养经费资助申请表(单位申请用)》，签署意见后，报市人事局。

四、申报材料

(一)个人申请资助需提交：《北京市新世纪百千万人才工程培养经费资助申请人登记表》、《北京市新世纪百千万人才工程培养经费资助申请表(个人申请用)》各一式六份及其电子文本。

(二)单位申请资助需提交：本单位高层次专业技术人才培养计划及其实施情况的报告一份、《北京市新世纪百千万人才工程专项培养经费资助申请表(单位申请用)》一式四份及其电子文本。

《资助办法》及有关表格可从“北京人事人才信息网”(网址：)网站下载。

五、工作要求

(一)各单位人事部门应按照《实施意见》精神及《资助办法》的要求，并结合本单位实际,认真做好本次培养经费资助申报的组织工作。

(二)工程人选及有关单位应按《资助办法》的有关要求，填报相关表格及材料，并确保申报材料真实、准确。

(三)所报送的材料应不涉及国家机密。工程人选和有关单位应按有关规定，慎重处理涉密问题。

(四)工程人选参加学术技术交流会、研讨会，可在会议召开前两个月将申报材料报送市人事局专家与博士后工作处；申请其他类别资助的，请于2024年1月24日至28日将申报材料报送市人事局专家与博士后工作处。

联系人：辛向阳

联系电话：65261459 65256072(传真)

二〇〇四年十一月二十六日

《北京市新世纪百千万人才工程培养经费资助申请表(个人申请用)》A类

《北京市新世纪百千万人才工程培养经费资助申请表(个人申请用)》B类

《北京市新世纪百千万人才工程培养经费资助申请表(个人申请用)》C类

《北京市新世纪百千万人才工程培养经费资助申请表(个人申请用)》D类

**第四篇：交通部关于印发新世纪十百千人才工程实施方案的通知**

【发布单位】交通部

【发布文号】交人劳发[2024]203号 【发布日期】2024-05-27 【生效日期】2024-05-27 【失效日期】

【所属类别】国家法律法规 【文件来源】中国法院网

交通部关于印发新世纪十百千人才工程实施方案的通知

(交人劳发[2024]203号)

各省、自治区、直辖市交通厅（局、委），新疆生产建设兵团交通局，中央管理的交通企业，部属单位及有关企事业单位：

现将部制定的《新世纪十百千人才工程实施方案》印发给你们，请按照执行。在执行过程中有何意见和建议，请向部人事劳动司反映。

要实现交通新的跨越式发展目标，必须有一支高素质的交通人才队伍作支撑。各有关单位一定要把实施新世纪十百千人才工程作为交通人才工作的重点，上升到战略的高度给予充分重视，切实把该方案落到实处。

中华人民共和国交通部（章）

二○○三年五月二十七日

新世纪十百千人才工程实施方案

为建立交通行业重点学科青年学术技术带头人培养工作体系，培养造就一大批高层次交通专业技术、管理人才，根据人事部等7部委印发的《新世纪百千万人才工程实施方案》(人发[2024]55号)和我部印发的《公路水路交通行业专业技术人才资源开发“十五”规划》（交人劳发[2024]121号）及《关于加强交通系统专业技术人才资源开发工作的意见》（交人劳发[2024]436号），总结部在原直属单位中实施“十百千人才工程”的经验，现制定今后10年交通行业重点学科青年学术技术带头人培养方案，即新世纪十百千人才工程（以下简称人才工程）实施方案。

一、指导思想和目标

实施人才工程坚持以邓小平人才人事理论和“三个代表”重要思想为指导，发挥政府交通部门和交通企事业单位的积极性，建立上下协调、共同推动、良性发展的高层次人才培养机制，立足我国未来10年交通事业发展对高层次人才的需求，跟踪世界交通科技发展趋势，面向全国交通行业选拔交通重点学科优秀青年专业技术、管理人才，上下一起采取特殊有效措施加大培养力度，加快培养一批具有国际先进水平的交通科学研究工程技术、管理专家和国内交通重点学科学术技术带头人，为我国21世纪初交通事业的发展提供高层次专业技术、管理人才保障。

人才工程的总体目标是：根据交通事业三阶段发展目标，特别是第一阶段目标对高层次专业技术、管理人才的需求，从现在起用10年左右的时间，在对交通事业发展影响重大的交通主干学科领域里，培养造就一大批不同层次的学术技术带头人，重点是实现第一阶段目标所急需的高层次专业技术、管理人才。主要任务是：选拔百名左右交通主干学科领域里的青年拔尖人才作为人才工程的第一层次人选，由部重点指导培养，争取造就数十名具有世界交通技术、管理前沿水平，在国际交通学术界和国内有较大影响的科学研究、工程技术、管理专家，并从中进一步培养造就一批中国工程院和中国科学院院士；各省、自治区、直辖市交通厅（局、委）和中央管理的交通企业及交通院校和部直属单位共选拔千名左右交通主干学科领域的青年拔尖人才作为人才工程的第二层次人选进行重点培养，争取造就百名左右在交通行业有较大影响，在本学术技术领域有较高造诣的带头人；每个交通企事业单位要把本单位主干学科领域的青年拔尖人才作为人才工程的第三层次人选进行重点培养，争取在交通行业造就数千名在本地区、本系统有较大影响，在本学术技术领域有一定造诣的青年学术技术骨干。

二、组织领导

实施人才工程要按照统筹规划、齐抓共管、逐级负责的原则进行，建立健全交通行业优秀青年拔尖人才培养机制。人才工程的第一层次人选由部负责选拔、培养和管理；第二层次人选由各省、自治区、直辖市交通厅（局、委）和中央管理的交通企业及交通院校和部直属单位负责选拔、培养和管理；第三层次人选由交通企事业单位负责选拔、培养和管理。

人才工程在部党组的领导下，由部人事劳动司负责组织实施，部科技教育司、公路司、水运司、综合规划司、财务司等有关部门密切配合。人才工程实施过程中的重大问题报部党组研究决定。部重点抓好人才工程第一层次人选的选拔、培养工作。

各省、自治区、直辖市交通厅（局、委）和中央管理的交通企业及交通院校和部直属单位，根据人才工程的总体要求和本层次人选培养目标，制定相应的人才培养计划并负责组织实施。人才工程的实施，在单位党委的领导下，由人事（干部）部门具体负责，科技、教育和有关业务部门要密切配合。

三、人选的选拔与管理

人才工程人选实行自下而上、逐级选拔、分级管理的原则。第一层次人选由部负责选拔和管理。

㈠第一层次人选的条件

⒈热爱社会主义祖国，热爱交通事业，遵纪守法，具有良好的职业道德；

⒉具有开拓创新精神，学风严谨，有强烈的事业心；

⒊具有扎实的本学科基础理论知识和较丰富的专业技术、管理工作经验，在交通主干学科领域里有较高造诣，在学术研究或技术、管理工作中有突出的业绩，在国内本学科领域里有一定优势和较高的知名度，有继续提高的潜力；

⒋至少精通一门外语，熟练运用计算机从事本专业工作；

⒌具有硕士及其以上学位和高级专业技术职务；

⒍入选时，年龄一般在45周岁以下（含45周岁），身体健康。

第二、第三层次人选的条件，由相应层次主管单位参照本条件制定。

㈡第一层次人选的选拔程序

第一层次人选由部负责选拔，首次选拔50名左右，以后每两年选拔一次，每次选拔20名左右。具体选拔程序是：

⒈部人事劳动司根据人才工程的总体要求布置选拔工作；

⒉各省、自治区、直辖市交通厅（局、委）和中央管理的交通企业、交通院校及部直属单位，根据第一层次人选条件，从本单位管理的人才工程人选中推选第一层次人选的候选人报部人事劳动司；

⒊部人事劳动司会同部内有关司局组织专家评审组对候选人进行评审，评审结果报部党组审批；

⒋由部公布第一层次人选名单，并颁发《交通部十百千人才工程第一层次人选证书》。

第二、三层次人选的选拔，由各省、自治区、直辖市交通厅（局、委）和中央管理的交通企业、交通院校及部直属单位负责组织实施，并将本单位第二层次人选的《十百千人才工程人选登记表》报部人事劳动司备案。

㈢人选的管理

⒈建立联系制度和人选信息库。各层次人选所在单位和上级主管单位的人事（干部）部门要保持与人选的经常性联系，了解人选的工作、学习和生活情况，掌握人选的科研进展和学术技术活动情况及其培养目标的落实情况，帮助解决有关问题。部人事劳动司是第一层次人选的归口联系部门，第一层次人选可以主动向部人事劳动司反映自己工作、学习和生活中的困难和要求，每年年底以前要将自己一年来的学术技术成果总结报部人事劳动司。部人事劳动司建立第一层次人选信息库，定期通过互联网或召开座谈会等形式了解第一层次人选的工作、学习和生活情况，帮助或督促所在单位解决人选的实际困难。

⒉建立定期考核制度，实行动态管理。各层次人选所在单位和上级主管部门每年要结合职工考核工作，对人选的德、能、勤、绩，重点是培养目标的完成情况进行考核，对获得人才工程资助的人选，还要考核被资助项目的完成情况。考核工作由人选上级主管部门提出要求，人选所在单位负责实施，将考核结果报人选上级主管部门建立人选考核档案，作为对人选资助、奖励和调整的依据。通过考核及时掌握涌现出来的符合高层次人选条件的优秀人才，不断充实人才工程人选队伍。对那些丧失或违背人才工程人选的道德标准或有其他不符合人选条件行为的应予淘汰；对连续2年业绩平平确无培养前途的应及时调整，确保人才工程人选的质量。各省、自治区、直辖市交通厅（局、委）和中央管理的交通企业、交通院校及部直属单位要在次年1月底以前将第一层次人选的考核材料（含调整意见）报部人事劳动司，由部人事劳动司建立第一层次人选的考核档案。部对第一层次人选实行动态管理，每年根据人选的考核结果和所在单位的建议进行个别调整；根据人选5年的考核结果进行全面核定、调整一次。

四、主要培养措施

人才工程人选所在单位和上级主管部门要根据工程的总体目标和每位人选的实际情况，确定对每位人选的培养目标，并制定切实可行的培养方案。人才工程的实施是一个长期的系统工程，需要人选本人及其所在单位和有关部门密切配合，共同努力。第一层次人选培养方案的实施工作由部和人选所在单位共同负责。对人才工程人选的主要培养措施有：

㈠建立人才工程人选学术技术假制度。为了保证人才工程人选集中精力进行知识更新和总结自己的学术技术成果，规定第一层次人选每年带薪休假30天；第二层次人选每年带薪休假20天；第三层次人选每年带薪休假10天。学术技术假不包括国家规定的工休时间和节假日。对业绩突出，有发展前途的年轻人选，有计划地安排他们接受高层次的学历教育。部重点资助第一层次人选在职攻读博士学位和出版专著等。

㈡资助人选出国培训、考察和参加学术会议。积极开辟多种渠道，采取多种形式，有计划地组织人才工程人选到发达国家进行专业培训、考察。积极支持人才工程人选参加国际学术会议。部重点资助第一层次人选参加国际学术会议和出国研修等。

㈢建立国内研修制度。为了优化人才工程人选的知识结构和促进产学研相结合，为人才工程人选到交通高等院校、科研院所、大型企业研修创造条件，研修方式可以采取访问学者的形式，具体研修时间根据人才工程人选培养方案确定。研修期间，人才工程人选在原单位的一切待遇不变。第一层次人选的研修计划由本人提出，所在单位同意后，部负责帮助协调。部积极支持第一层次人选到博士后流动站和国家重点实验室研修，并给予一定的资助。

㈣实行导师带培制度。人才工程人选可以邀请本学科或相关学科的老专家或学术技术带头人为自己的兼职导师，建立师徒型高层次人才培养机制。第一层次人选如要聘请国内知名专家担任兼职导师，经部批准后，将以部的名义聘请，颁发聘书，并每月给予兼职导师一定的津贴。

㈤积极支持人才工程人选参加重点科研、设计、工程项目。人才工程人选所在单位要优先推荐人才工程人选申报科研项目，积极吸收人才工程人选参加有关重点科研、设计、工程项目。部的人才项目将重点安排第一层次人选，并采用滚动立项的方法给予支持。有关单位要优先安排第一层次人选担任国家和部级重点实验室及重点科研、工程、设计等项目的负责人，为他们早出成果、出大成果创造条件。

㈥加强对人才工程人选的宣传、奖励力度。各有关单位要积极吸收人才工程人选参加高层次的学术技术组织，并支持他们参加有关的学术技术活动，提高他们在本学科领域的知名度。人才工程人选所在单位要积极推荐人才工程人选参加部和国家及有影响的社会组织设立的各种荣誉称号的评选活动，并加大对他们的突出业绩的宣传力度。部设立的“交通青年科技英才”，主要从人才工程人选中选拔。优先推荐第一、二层次人选享受政府特殊津贴和评选国家有突出贡献的中青年科学、技术、管理专家等，提高他们在全社会的影响。

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：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。

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！