# 2024年“国家特支计划”百千万工程领军人才和“百千万人才工程”国家级人选推荐相关信息（5篇材料）

来源：网络 作者：心如止水 更新时间：2024-12-28

*第一篇：2024年“国家特支计划”百千万工程领军人才和“百千万人才工程”国家级人选推荐相关信息一、选拔范围和对象。国家百千万人才工程面向各类企事业单位专业技术人员选拔，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...*

**第一篇：2024年“国家特支计划”百千万工程领军人才和“百千万人才工程”国家级人选推荐相关信息**

一、选拔范围和对象。国家百千万人才工程面向各类企事业单位专业技术人员选拔，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。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。“百千万人才工程”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推荐产生。在遴选推荐工作中，以下人选可优先推荐：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；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；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；地方经济社会发展重点领域、优势产业、特色产业学术技术领军人才或地方重大人才工程入选者，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、具有较大发展潜力的中青年学术技术领军人才。

“国家特支计划”百千万工程领军人才从“百千万人才工程”国家级人选中遴选产生，围绕国家基础学科、基础研究领域高层次人才选拔培养工作需要，重点选拔引导基础理论原始创新、推动基础学科创新发展的优秀领军人才。

二、选拔条件

（一）百千万人才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（1963年1月1日以后出生）；

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。

（二）“国家特支计划”百千万工程领军人才应具备以下基本条件：

1.年龄在50周岁以下（1963年1月1日以后出生）；

2.2024年前已获选为百千万人才工程国家级人选，且为基础学科、基础研究领域高层次人才；

3.申报2024年度百千万工程国家级人选的基础研究领域高层次人才，可同期申报“国家特支计划”，但需首先通过百千万人才工程评审确定为国家级人选后，再按程序参加“国家特支计划”评审；

4.百千万工程国家级人选申报“国家特支计划”的，原则上每人不超过2次。

三、选拔数量和程序

（一）选拔数量。按照文件要求，2024年将遴选产生百千万人才工程国家级人选400名，“国家特支计划”百千万工程领军人才100名。为提高工作效率，保证候选人质量，请各地区各部门在人选推荐工作中严格把关、确保质量，适当控制数量。

1.申报2024年百千万人才工程国家级人选，教育部、中科院报送候选人不超过100名，解放军不超过50名，省市和其他单位报送候选人不超过15名。

2.遴选推荐“国家特支计划”领军人才，教育部、中科院报送候选人不超过50名，解放军不超过30名，省市和其他单位报送候选人不超过10名。

（二）选拔程序。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）部门推荐人选。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。根据基层推荐情况，各地区、各部门人力资源社会保障厅（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力资源社会保障部百千万人才工程领导小组办公室。人力资源社会保障部会同有关部门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，报百千万人才工程领导小组审定。

四、加强对百千万人才工程国家级人选动态跟踪。按照文件加强考核管理、动态跟踪和联系服务等要求，各地、各部门在选拔推荐新人选的同时，要加强对老人选的动态跟踪和信息核查，及时跟踪了解本地区、部门、本单位百千万人才工程国家级人选流动情况、学术技术进展情况，及时调整百千万人才工程国家级人选数据库信息，为做好国家级人选联系服务等后续工作打下基础。

五、报送材料。请各地区、各部门和有关企业于2024年4月30日前将以下材料报送人力资源社会保障部专业技术人员管理司：

（一）推荐报告1份。说明“国家特支计划”、“百千万人才工程”国家级人选推荐选拔情况和往年入选百千万人才工程国家级人选信息核查情况，请注明联系单位、联系人、办公电话、手机。

（二）相关表格。（1）候选人情况一览表一式一份；（2）候选人情况登记表每位候选人1份。均由高级专业技术人员管理信息软件生成。

（三）数据库文件。（1）2024年国家特支计划候选人数据包；（2）2024年百千万人才工程国家级人选候选人数据包；（3）往年入选百千万人才工程的国家级人选信息核查数据包。此三个数据包均由高级专业技术人员管理信息软件生成，文件后缀名为“·RPU”。

各地区、各部门和有关企业在组织推荐选拔时，要认真细致，确保书面表格材料与电子数据包文件内容一致，核查确认人选相关证书、获奖、论文等证明材料。

由于遴选任务时间紧迫，请各单位严格时限要求，过期报送材料不予受理。

**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：《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！