# 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（范文大全）

来源：网络 作者：心上花开 更新时间：2024-08-01

*第一篇：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...*

**第一篇：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。每一年度人选的考核情况，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。

**第二篇：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。

**第五篇：国家知识产权局关于印发《2024-2024年“百千万知识产权人才工程”实施方案》的通知（定稿）**

国家知识产权局关于印发《2024－2024年“百千万知识产权人

才工程”实施方案》的通知

发布部门: 国家知识产权局

发布文号:

各省、自治区、直辖市、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：

为了更好实施人才强国战略和知识产权战略，加强知识产权人才培养，为我国经济社会和知识产权事业发展提供更加有力的人才支撑，根据《国家中长期人才发展规划纲要（2024— 2024年）》和《知识产权人才“十二五”规划》的要求和部署，现将《2024— 2024年“百千万知识产权人才工程”实施方案》印发，请认真组织实施，确保各项工作顺利开展。

特此通知。

国家知识产权局

二○一一年三月四日

2024－2024年“百千万知识产权人才工程”实施方案

为加强知识产权人才培养，从2024年开始，国家知识产权局组织实施了“百千万知识产权人才工程”，并发布了《2024— 2024年“百千万知识产权人才工程”实施方案》，启动了以高层次人才队伍建设为重点的各类知识产权人才培养工作，取得了显著成效。到目前，在全国已经选拔了206名高层次知识产权人才培养人选，培养了一大批知识产权行政管理和执法、企事业单位以及知识产权服务业等领域的高素质专门人才，扩大了知识产权人才队伍规模，提高了人才素质，优化了人才结构，有力地推动了全国知识产权人才队伍建设，有利于知识产权优秀人才不断涌现、脱颖而出的政策体系初步建立，同时分层次、多渠道的知识产权人才培养工作体系逐步完善。

为了更好地实施人才强国战略和知识产权战略，为我国经济社会和知识产权事业发展提供更加有力的人才支撑，根据《国家中长期人才发展规划纲要（2024— 2024年）》和《知识产权人才“十二五”规划》的要求和部署，制定2024— 2024年“百千万知识产权人才工程”（以下简称“人才工程”）实施方案。

一、指导思想

坚持以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，深入贯彻落实科学发展观，牢固树立人才资源是第一资源观念，遵循人才成长规律，围绕我国经济社会和知识产权事业发展的目标，以加强知识产权人才能力建设为核心，以社会急需的高层次人才和实务型人才为重点，统筹推进各类知识产权人才队伍建设，切实加强知识产权人才资源开发，不断提高知识产权人才竞争比较优势，为促进知识产权事业的快速发展和建设创新型国家提供强有力的人才支撑。

二、目标任务

（一）总体目标

“十二五”期间，通过实施人才工程，着眼于进一步扩大我国知识产权人才规模，大力提高知识产权人才的能力和素质，提升知识产权人才的国际竞争比较优势，建设一支数量充足、结构合理、素质优良，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。

（二）具体目标任务

1.百名高层次知识产权人才培养。分阶段选拔培养200名左右知识产权各领域优秀人才，培养造就一批精通国内外知识产权法律法规、熟悉知识产权国际规则，具有较高专业能力和学术水平的高层次人才。

2.千名知识产权专门人才培养。选拔培养2024名左右知识产权管理和执法、专利审查、知识产权法律、政策和战略研究、知识产权信息分析和服务等领域具有较高业务素质和实践经验的知识产权专门人才，造就一批具有较高业务能力和实务技能的骨干。

3.万名知识产权专业人才培养。面向企事业单位和社会公众培养30000名左右掌握相关知识产权知识，具备相应行业或专业知识和技能，能够为企事业单位和公众提供知识产权创造、运用、保护和管理各环节服务的高素质服务人才，促进知识产权人才逐步向职业化、市场化、专业化发展。

三、组织实施

（一）百名高层次人才培养

1.选拔范围及条件。在全国知识产权局系统、高等院校和科研机构、企事业单位以及知识产权服务机构等单位从事知识产权工作的优秀人才和业务骨干中选拔产生。推荐人选的基本条件是：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；具有深厚扎实的基础理论知识和高水准的政策理论水平、丰富的管理和专业工作经验；求真务实，开拓创新，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，取得的研究成果得到知识产权相关领域专家公认，或在行政管理、学术研究、技术创新中有突出业绩和较高知名度；具备全日制大学本科以上学历，有较好的外语基础；从事知识产权工作5年以上，年龄一般在45周岁以下。

2.选拔程序。按照“公开、平等、竞争、择优”原则，由各省（区、市）知识产权局及相关部门根据有关目标和具体要求推荐人选，国家知识产权局组成评审委员会进行评审，培养人选确定后由国家知识产权局发文公布。培养人选实行动态管理，原则上每两年选拔一次。

3.培养措施。

——根据新时期高层次人才培养的实际需要，加大培养经费的投入，为各类人才培养提供继续教育、进修培训、学术交流、课题研究等方面的必要资助；支持和鼓励社会各方面广泛开展知识产权普及教育；加强高层次知识产权人才信息库建设。

——建立知识产权人才评价标准，适时开展知识产权专业职称评定工作。定期发布知识产权专业人才信息，鼓励人尽其才、才尽其用、合理流动，对于在知识产权领域做出突出贡献的人员给予奖励，切实优化知识产权人才发展环境。

——鼓励、支持有条件的高等院校建设知识产权人才培养（培训）基地，大规模培养各级各类知识产权专业人才，重点培养高层次人才。

——加大人才培训和使用力度，对于百名高层次人才的培养工作，国家知识产权局每年举办高层次人才培训班，并选派40名左右人选出国进修学习；有计划地选择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，参加国际国内学术交流和培训，强化岗位使用和实践锻炼，以及跨部门挂职等，实行开放式培养，切实提高人才的综合素质。

4.组织管理。百名高层次知识产权人才的选拔主要由国家知识产权局和各省（区、市）知识产权局共同组织实施，日常管理、培养和考核工作主要由各省（区、市）知识产权局和人选所在单位共同组织实施。建立考核制度，重点考核人选的工作实绩、业务能力和培训项目完成情况，考核结果由各省（区、市）知识产权局人事部门备案。考核情况记入人才档案，作为人选调整的根据。

在考核的基础上，对人才工程人选实行动态管理，及时发现掌握新涌现出来的符合条件的优秀人才，按照人才选拔的条件，及时调整。

（二）千名知识产权专门人才培养

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、专利审查的人员，以及企事业单位、知识产权服务机构的专业人员中选拔。具体要求为具有扎实的基础理论知识和较高的政策理论水平，较丰富的管理和专业工作经验，掌握知识产权法律知识和实务技能，业务能力较强，工作和学术成就较突出的行政管理和专业技术骨干人员。各省（区、市）知识产权局、各有关部门根据人才工程方案的要求，负责千名知识产权专门人才的选拔培养工作，具体组织方案由各地方知识产权局及有关部门确定，报送国家知识产权局备案。对于选拔的各类人才，由各省（区、市）知识产权局上报国家知识产权局纳入国家千名人才培养范围，国家知识产权局负责相关工作的指导，并在培训经费、课题项目等方面给予一定支持。

国家知识产权局每年举办全国知识产权局系统培训班、全国企业知识产权人才高级研讨班、全国专利代理人高级研讨班等培训项目，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、依法行政能力和知识产权业务水平，根据各省（区、市）知识产权局人才培养计划和人才实际需求，联合开展千名知识产权人才培养。每年安排500名左右各类人才参加有针对性的专题培训，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、企事业单位知识产权工作以及知识产权服务等方面的人才队伍建设。

（三）万名知识产权专业人才培养

以企事业单位知识产权从业人员和知识产权服务人员为主，重点加强知识产权专业人才队伍建设。

各省（区、市）知识产权局要结合实际制定计划，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，组织落实本地区企事业单位知识产权从业人员轮训任务。国家知识产权局继续会同有关部委、行业组织举办面向重点企业、产业、科研机构等单位知识产权从业人员的培训活动，每年举办企事业单位知识产权从业人员培训班，并委托有关省（区、市）知识产权局举办企事业单位知识产权从业人员培训班。

加强对知识产权服务人才的职业培训，提高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，提高专利代理人培训工作的制度化、规范化、科学化水平。各省（区、市）知识产权局要充分发挥各知识产权行业协会的作用，积极开展针对服务人员的在职培训和继续教育。

四、加强领导

建立完善的百千万知识产权人才培养工作机制，分层次、多渠道选拔和培养人才工程培养人选。

国家知识产权局负责工程总体实施方案的研究制定并统筹协调方案的实施工作；统筹规划工程实施过程中的重要课题和重大项目，跟踪并研究方案实施中出现的问题，负责提出相应的政策或措施建议；组织建立知识产权人才信息库，负责百名高层次人才的选拔和组织高端培训示范项目；组织相关专家对工程实施情况进行评审和指导；组织人才工程信息数据统

计分析工作；指导各省（区、市）知识产权局实施百名、千名和万名人才培养工作。国家知识产权局内高层次人才和专门人才的选拔和培养工作另行规定。

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；根据人才工程方案要求，制定百名、千名和万名知识产权人才的培养方案；负责千名知识产权专门人才的选拔培养工作；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；承担百名、千名和万名人才培养工作的组织实施工作，建立本地区百千万人才信息库。

培养人选所在单位要加大投入、创造条件、积极培养，在实践中、在岗位上培养锻炼人才，要放手让人选承担重要工作任务、重大专项、重要课题研究等，让培养人选在实践锻炼中成长，在岗位工作中成才。培养人选自身要充分发挥主观能动性，积极主动地承担任务，认真完成各项工作，加强理论和业务知识的学习，不断进取，努力成才。

各知识产权相关单位、行业协会根据职责和业务范围承担相应的工作任务。中国知识产权培训中心、各知识产权培训基地要积极开展各类知识产权人才培训工作，加强教学研究，加强知识产权普及教育，重点抓好高层次人才和实务型人才培训工作。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。

全国知识产权局系统要切实提高加强知识产权人才培养的紧迫感和责任感，重视人才培养工作，营造有利于人才成长的环境，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。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找