



- 首页
- 机构
- 动态
- 公开
- 服务
- 互动
- 数据
- 专题

名称	中共自然资源部党组关于印发《自然资源部高层次科技创新人才工程实施方案》的通知		
索引号	000019174/2021-00015	主题	科技管理
发文字号	自然资党发〔2020〕64号	发布机构	中共自然资源部党组
生成日期	2020年12月31日	体裁	通知
实施日期		废止日期	

中共自然资源部党组关于印发《自然资源部高层次科技创新人才工程实施方案》的通知

中国地质调查局及部其他直属单位，各派出机构，部机关各司局：

《自然资源部高层次科技创新人才工程实施方案》已经第44次部党组会审议通过，现予印发，请认真贯彻执行。

中共自然资源部党组

2020年12月31日

附件：

自然资源部高层次科技创新人才工程实施方案.wps

[【字号：大 中 小】](#)
[【打印】](#)
[【仅内容打印】](#)
[【关闭】](#)
[【下载】](#)
[分享到](#)





相关信息：

- 关于符合2019年度高层次科技创新人才创新激励政策人员的公示



网站地图 - 关于本站 - 使用帮助 - 联系我们 - 网站调查

主办：中华人民共和国自然资源部 承办：自然资源部信息中心 版权所有 自然资源部门户网站

政府网站标识码：bm16000001 京ICP备18044900号  京公网安备 11010202007799号

建议使用IE9.0以上浏览器或兼容浏览器，分辨率1280*720

自然资源部高层次科技创新人才工程 实施方案

为贯彻落实中央深化人才体制机制改革精神，按照部人才发展规划，在细化补充《中共自然资源部党组关于深化科技体制改革提升科技创新效能的实施意见》（自然资党发〔2018〕31号，以下简称《实施意见》）和《中共自然资源部党组关于激励科技创新人才的若干措施》（自然资党发〔2019〕2号，以下简称《若干措施》）有关政策措施的基础上，推动解决十九届中央第五轮巡视反馈意见中提出的国家级科技创新人才较少、流失较为严重的问题，制定了自然资源部高层次科技创新人才工程（以下简称“科技人才工程”）实施方案，着力加强科技创新人才队伍建设。

一、指导思想和总体目标

（一）指导思想

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的十九大和十九届二中、三中、四中全会精神，深入贯彻习近平总书记关于科技创新系列重要讲话精神，牢固树立科学人才观，坚持“四个面向”，深入实施人才强国战略。倡导荣誉、责任和物质激励相结合，以吸引和留住人才、激励人才为国家做出贡献为目标，统筹实施科技人才工程，着力解决重大科学问题和自然资源业务领域中的工程技

术难题。坚持问题导向，立足自然资源工作实际，进一步解放思想，破除不利于人才发展的梗阻障碍，深化科技人才发展体制机制改革，健全以创新能力、质量、实效、贡献为导向的科技人才评价体系，构建充分体现知识、技术等创新要素价值的收益分配机制，在自然资源事业发展中造就人才，在良好创新环境中留住人才，在重大攻关任务中用好人才，努力形成高层次创新人才不断涌现，青年科技人才后备力量充足的新局面，为更好履职尽责提供坚强的科技人才保障。

（二）总体目标

科技人才工程旨在围绕履行自然资源“两统一”等职责使命要求，激发人才创新活力，增强科技创新竞争力，有计划地发现、培养、激励一批在自然资源重大基础研究、技术研发和重大工程实施等方面创新能力强、业绩突出的高层次创新人才，壮大青年科技人才队伍。

科技人才工程稳定支持国家级科技创新人才，优选部科技创新领军人才和创新团队，培育青年科技人才。力争到2025年，在自然资源重点学科领域新增两院院士2-3名，新增国家级科技创新人才10名以上，新增自然资源部科技创新领军人才150名、科技创新团队30个、青年科技人才450名左右。形成以第一、二梯队国家级科技创新人才，第三梯队部科技领军人才、创新团队带头人等高层次创新人才和青年科技人才为核心的自然资源科技创新人才队伍。2025年前后，根据科技人才工程进展情况适时评估，进一步调整优化实施方案，形成持续推进、滚动发展、稳定支持的高层次创

新人才培养制度。

二、强化培养支持举措

(一) 充分发挥自然资源重大专项任务的优势，拓宽高层次创新人才成长通道

1. 在自然资源重大工程中推行首席专家制。部组织实施的重大工程（含项目、地质填图、科考航次等，下同）实行首席专家制，根据重大工程特点，设置工程技术总师（副总师）、首席科学家（副首席科学家），在自然资源事业发展中孕育人才、锻炼人才、造就人才。首席专家应通过竞争方式产生，赋予其重大工程专业策划、技术把关职责，领衔技术革新、质量控制、综合评价、成果集成等任务。以科研能力和水平作为遴选首席专家的标准，各单位行政负责人不得凭行政身份直接担任首席专家。首席专家薪酬待遇可单独确定，强化考核，建立退出机制。

2. 强化研究式调查项目的实施。压实《若干措施》中“充分激励主体业务实践中的创新人才”实施责任，牵头负责自然资源重大工程的各主责业务司局和单位，在组织编制项目建议书、可行性研究报告、初步设计和概算以及总结等环节中，应积极落实不低于5%研究式调查项目、设立首席专家等要求，明确科技进步、人才产出等目标。研究式调查项目主要开展工程总体设计、技术试验、成果集成、评价评估、标准研制等任务，推动新理论、新方法、新技术、新装备等转化应用、示范与推广（如国产装备首台套采购）工作。该类项目考核可不对一般性野外作业、填图和取样等作硬性工

作量要求。研究式调查项目的设置、考核等应充分发挥首席专家的作用，注重在项目实践中发现、锻炼和培养青年科技人才。应急性的高新技术、装备试验任务，可探索参考科研项目后补助机制。

（二）建立科学合理的科技创新人才评价标准，完善选人、育人、用人机制

1. 建立以创新能力、质量、实效和贡献为主的科技人才评价标准。科技人才工程的实施，要坚持以德才兼备、创新能力、业绩贡献为导向的科学评价，将解决国家重大需求、自然资源重大科技问题和实践难题的创新贡献作为首要评价指标，客观评价学术业务成果质量与水平，强化从科研、业务一线选拔科技创新人才。

2. 进一步发挥高层次创新人才在自然资源管理中的作用。定期公开发布自然资源领域重大科技问题清单，实行“揭榜挂帅”机制，鼓励高层次创新人才担纲解决自然资源领域发展重大问题。部组织的重要规划编制、重大政策咨询、重大项目论证评审、科技创新平台建设等，优先聘请高层次创新人才参与。

3. 营造高层次创新人才脱颖而出的良好环境氛围。充分发挥高层次创新人才的专业特长，原则上不跨专业领域调任到一般性行政事业单位担任领导职务。每年组织高层次创新人才以专业技术知识更新工程等方式进行高端研修培训。优先推选优秀的高层次创新人才到国际组织任职，任职期间出国执行国际学术组织履职任务，出国批次数根据实际需要安

排。每年组织高层次创新人才到业务一线，开展多种形式的科技咨询、培训和科普活动。用人单位应为高层次创新人才组建科研业务团队创造条件，特别在研发经费、设备设施、数据资料、工作场所等方面予以重点保障。合理安排高层次创新人才的行政事务和社会活动，探索实施“学术假期”制度，保证时间和精力投入科研工作。

（三）尊重科技创新人才成长规律，加强青年科技人才发现和培养力度

1. 创造有利于青年科技人才成长的机会。部重大工程应大胆启用青年科技人才，安排一定比例的任务由青年科技人才担纲，优选业务能力强的青年科技人才担任首席专家助理。部重点实验室、工程技术创新中心和野外科学观测研究站等创新平台鼓励青年科技人才担任学科建设带头人。与教育部共同推进“科教融合”，扩大青年科技人才储备。每年开设自然资源青年科技人才研修班，举办自然资源青年科技人才论坛，为青年科技人才成长创造平台。

2. 加强青年科技人才培养力度。对入选科技人才工程的青年科技人才一次性给予一定项目经费支持，开展自主选题创新研究和交流、进修等，成果优秀的追加支持。培养期内，鼓励申请国家杰出、优秀青年科学基金。同等条件下，优先推荐其申报国家级人才工程青年拔尖人才。优先选派青年科技人才至国内外知名大学、研究机构等研修，提升科研水平和业务能力，开拓视野。支持研发单位探索对优秀青年科技人才设立青年科学家、特别研究等岗位。

（四）完善激励机制与政策，强化创新贡献导向

1. 实施高层次创新人才绩效工资单列。加大对部属单位高层次创新人才的绩效激励倾斜力度，符合要求的高层次创新人才由部统一报备，落实绩效工资单列政策，相应增加用人单位绩效工资总量，保持其他科研员工工资的合理性增长。用人单位应落实好《若干措施》的创新激励政策，允许有条件的单位加大激励。鼓励用人单位创新人才激励方式，在科研助理配备、医疗保健、休假疗养、后勤服务等方面创造更优条件。创新激励情况纳入部对用人单位的考核。

2. 鼓励多种方式引进高层次创新人才。支持具备条件的部属单位围绕国家重大需求和自然资源事业发展需要，探索面向社会公开聘任首席科学家，可享受副局级行政待遇和相关科研激励政策，三年一聘任。鼓励用人单位通过面向社会公开招聘、交流选聘、择优引进等方式，引入高层次创新人才。用人单位合理确定高层次创新人才薪酬水平，可参照市场价格实行年薪制或协议工资。符合部高层次创新人才梯队条件的人才，可直接兑现创新津贴等激励政策。引进教育部“长江学者奖励计划”人员可直接进入第二梯队，引进青年长江学者可直接进入第三梯队。

3. 重奖高层次创新人才围绕主责主业干事创业。对围绕国家重大需求、自然资源部主责主业做出重大科技创新贡献，在运用先进理念、技术、方法等，创造性地破解业务难题，促进工作质量、提升效率等方面做出突出业绩，及在业务工作中取得小发明、小创造的高层次创新人才、创新团队

和青年科技人才，部给予物质奖励。

4. 进一步用好科技成果转化激励科技创新人才。完善成果转化的管理制度和科研人员职务发明成果权益分配机制。落实国家科技成果转化尽职免责和风险防控有关政策，对于通过竞争取得且依法依规签订技术合同，条款中明确利用自主科技成果提升工作效益者优先的，可按科技成果转化激励政策执行。社会委托项目应按合同约定管理。研发单位应制定和严格执行成果转化政策。加强技术融合，促进国土、海洋、测绘先进成熟技术及产品在部系统内的转化与应用。

三、建立入列、选拔机制

（一）达到标准的高层次创新人才直接入列

符合《实施意见》条件，新入选国家级人才计划或引进的高层次创新人才，所在单位及时向部报备相关信息，可直接入列相应人才梯队。部会同用人单位围绕高层次创新人才总体状况开展定期分析、形势研判。为高层次创新人才组织重大项目、凝练重大成果、交流提升等创造条件。

（二）具备创新领军能力的人才选拔入列

将解决国家重大需求、自然资源重大科技问题和实践难题的创新贡献作为首要评价指标，选拔德才兼备、创新业绩和贡献突出的科技领军人才、科技创新团队入列第三梯队。其中，为自然资源事业发展做出突出贡献，业绩特别优秀的少数高端人才，可通过遴选进入第二梯队。相关人选从严掌握，每次遴选人数不超过当年进入第三梯队人才总人数的5%。

申报科技领军人才应具备以下条件：创新能力强，在攻克制约自然资源事业发展的基础前沿难题和关键技术方面，创新理论、技术方法和装备，取得显著成效。在自然资源相关学科领域取得高水平、代表性成果（学术论文、发明专利、成果转化、工程应用、资政服务等），并得到国内外同行广泛认同。具有较强的科研组织管理和协调能力，具有战略眼光和创新思维，重视人才梯队建设。科技领军人才年龄不超过 50 周岁，急需紧缺领域人才年龄可适当放宽。

申报科技创新团队还应具备以下条件：团队研发能力强，坚持在其学科领域持续长期攻关研究，整体创新业绩突出。创建的科技创新平台目标明确，科研成果、成果转化等方面取得突出成效。团队建设良好，研发活跃、管理规范、知识结构合理，具有较强的协同创新能力。团队年龄结构合理，相对稳定。科技创新团队首席专家年龄不超过 55 周岁，急需紧缺领域人才年龄可适当放宽。

（三）优选发展潜力大的青年科技人才重点培养

青年科技人才是部科技领军人才的储备力量，应具备以下条件：具有较强的创新意识和创新思维，勇于开拓创新，发展潜力大，拟开展的科学研究具有较好的创新性。长期工作在业务一线，有一定的创新业绩，业务能力获得用人单位认可。选拔过程中充分尊重用人单位、创新平台、创新团队出具的意见。青年科技人才年龄不超过 40 周岁。

四、规范遴选程序

科技人才工程原则上每两年遴选一次，面向自然资源系

统一线科研人员，包括自然资源部所属单位和地方自然资源主管部门所属单位及共建高校、科教融合有关的科研人员。

采取单位和专家两种推荐方式，主要由各省（区、市）、新疆生产建设兵团自然资源主管部门、中国地质调查局及部其他直属单位、部派出机构和两院院士等高层次专家推荐。人才遴选坚持畅通渠道、公平公正、严格守纪的原则，实行同行评审和综合评议“两审”和最终结果“一公示”，根据不同层次人才特点分别选取现场与视频的方式答辩，给予人才充分的展示空间。评审专家从国内高水平专家中优选，注重吸纳一线专家参与。

培养期内，用人单位负责对入选人才科技创新能力、业绩贡献、团队建设、资助项目完成情况等进行年度跟踪评估，根据评估结果做出继续培养、调整、退出等意见。培养期满后，部科技发展司将会同相关司局和用人单位对入选人才进行考核，根据考核结果做出客观评价。

五、完善保障措施

（一）营造齐抓共管的局面

在部党组的统一领导下，形成用人单位、科技、人事、业务司局等部门齐抓共管的工作机制。部科技、人事主管部门成立自然资源部科技人才工程工作组，负责科技人才工程的组织实施、统筹协调和监督督导。业务司局应主动作为，发挥业务指导和业务项目优势，在人才推荐、培养、使用和评价等环节发挥作用，实现科技创新人才与主体业务的融合发展。发挥第三方机构作用，委托部人力资源开发中心支撑

人才遴选、奖励和管理等日常工作。夯实用人单位责任，切实加强科技创新人才的推荐培养和服务保障等工作，为科技创新人才施展才干提供更多机会和更大舞台。各省（区、市）、新疆生产建设兵团自然资源主管部门负责做好本地区自然资源科技创新人才各项工作。

（二）加强监督管理与宣传

建立人才信息档案，健全推荐、审核、公示、回溯等机制，提高自然资源高层次创新人才评价质量和公信力。规范评审专家行为，建立评审专家退出和问责机制。强化对部属单位科技创新人才工作督导力度，将科技创新人才工作纳入重要研发单位选人用人专项检查。2021年起组织专项检查，3年完成重点单位抽查，5年实现全覆盖，督促所在单位兑现相应创新津贴等激励措施，对抽查不合格或存在严重学术不端等情形的，及时采取退出措施。加大对高层次创新人才及创新成果的宣传力度。通过开设报刊专栏、网站平台、编印先进事迹等形式，树立先进典型，打造工程品牌，宣传入选高层次创新人才和团队的突出业绩和重要贡献，增强他们的成就感和责任感，营造尊重人才的良好社会环境。

（三）完善配套政策措施

各部门、各单位要根据本方案精神，进一步深化《实施意见》和《若干措施》的贯彻落实，制定实施科技创新人才培养方案，做好科技创新人才选拔培养、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科技创新人才培养工作体系。要制修订相关的配套政策措施，明确研发单位在

引人选人、公开招聘、职称评审、薪酬分配、人员奖惩等方面的自主权，充分调动和发挥用人单位的主体作用。用人单位要赋予科技创新人才更大的人财物支配权、技术路线决策权，营造服务科技创新人才的良好环境，将科技创新人才的跟踪评估等工作制度化，认真总结成功经验和有效做法，不断创新工作方法，提高管理服务水平。