

科技部关于印发《“十三五”国家科技人才发展规划》的通知

国科发政〔2017〕86号

各省、自治区、直辖市及计划单列市科技厅（委、局）、新疆生产建设兵团科技局，中央、国务院各有关部门科技司（局）：

为贯彻落实《国家创新驱动发展战略纲要》《“十三五”国家科技创新规划》，深入实施人才优先发展战略，坚持把人才资源开发放在科技创新最优先的位置，优化人才结构，构建科学规范、开放包容、运行高效的人才发展治理体系，形成具有国际竞争力的创新型科技人才制度优势，努力培养造就规模宏大、结构合理、素质优良的创新型科技人才队伍，科技部制定了《“十三五”国家科技人才发展规划》，现印发给你们，请结合本部门、本地区的实际贯彻落实。

科 技 部

2017年4月13日

“十三五”国家科技人才发展规划

为全面贯彻党的十八大和十八届三中、四中、五中、六中全会和习近平总书记关于人才工作的系列指示精神，贯彻《国家创新驱动发展战略纲要》《关于深化人才发展体制机制改革的意见》，深入实施《国家中长期科学和技术发展规划纲要（2006-2020年）》《国家中长期人才发展规划纲要（2010-2020年）》《国家中长期科技人才发展规划（2010-2020年）》，为2020年进入创新型国家行列和全面建成小康社会奋斗目标提供科技人才支撑，为2050年实现建成世界科技强国目标奠定坚实基础，按照《“十三五”国家科技创新规划》的总体部署和要求，制定《“十三五”国家科技人才发展规划》（以下简称《科技人才规划》）。

一、形势与需求

科技人才是指具有专业知识或专门技能，具备科学思维和创新能力的，从事科学技术创新活动，对科学技术事业及经济社会发展做出贡献的劳动者。主要包括从事科学研究、工程设计、技术开发、创新创业、科技服务、科技管理、科学普及等科技活动的人员。

创新是引领发展的第一动力。创新驱动实质上是人才驱动，大力培养和吸引科技人才已成为世界各国赢得国际竞争优势的战略性选择。我国已进入全面建成小康社会和进入创新型国家行列的决胜阶段，深入实施创新驱动发展战略、全面深化科技体制改革的关键时期，必须深刻认识并准确把握经济发展新常态的新要求和国内外科技创新的新趋势，大幅提升科技创新能力，建设一支数量与质量并重、结构与功能优化的科技人才队伍。

“十二五”期间，围绕经济建设和社会发展总体要求，我国科技人才工作取得显著成效，科技人才呈现竞相涌现、活力迸发的新局面。

——科技人才队伍迅速壮大，科技人力资源总量超过7100万，研究与发展（R&D）人员总量535万（折合全时当量为371万人年），均跃居世界第1位；

企业 R&D 人员占全部 R&D 人员全时当量的 78.1%，已成为我国 R&D 活动的主体；“十二五”期间回国人才超过 110 万，是前 30 年回国人数的 3 倍。

——科技人才结构和布局不断优化，青年科技人才成为科研主力军和生力军，科技创业人才队伍规模不断扩大；区域科技人才布局趋向合理，中西部地区科技人才总量有较大增长；在装备制造、信息、生物技术、新材料、航空航天、海洋、生态环境保护、新能源、农业科技等重点领域，涌现出一批中青年科技创新领军人才。

——科技人才创新能力不断提升，发表在各学科最具影响力国际期刊上的论文数量连续六年居世界第 2 位，高被引国际论文数量排在世界第 3 位，农业、化学、计算机科学等 8 个学科领域被引次数位列世界第 2 位，国内专利申请量和授权量分别居世界第 1 位和第 2 位。我国科学家相继获得一批国际科技奖项。

——科技人才计划效果显著，实施海外高层次人才引进计划（国家“千人计划”）、国家高层次人才特殊支持计划（国家“万人计划”）、创新人才推进计划、长江学者计划、中科院百人计划、国家杰出青年科学基金等一系列科技人才计划与工程，涌现出一批具有国际影响力的高端创新人才。

——科技人才聚集效应初步形成，建设国家（重点）实验室、国家工程技术研究中心、国家自主创新示范区、国家高新技术产业开发区、国家创新人才培养示范基地、众创空间等科技人才基地，一批优秀企业家加速涌现，成为引领创新创业浪潮的核心力量。

但是，我国科技人才发展仍存在以下问题：一是科技人才结构性矛盾依然突出，科学前沿领域高水平人才、高端研发人才和高技能人才存在较大的供给缺口；二是科研机构选人用人自主权不够，“以人为本”的科技人才评价激励机制亟待完善；三是科技人才投入整体不足，且在行业、领域、区域间的配置不均衡；四是科技人才流动渠道不够畅通，在产学研之间的流动存在制度性障碍；五是有利于科技人才成长的政策环境和保障机制建设尚待加强。

“十三五”是我国全面建成小康社会的决胜阶段，也是进入创新型国家行列的冲刺阶段，国家重大战略和经济社会发展对科技创新提出更加迫切的需求。我国科技人才工作要紧紧围绕深入实施创新驱动发展战略，积极落实中央重大决策部署，加强人才工作的系统部署和谋划，使之与国家急需解决的战略任务相匹配。优化调整人才内部结构及区域布局，整体提升创新人才资源的供给水平，逐步形成有利于创新型科技人才成长和发挥作用的良好环境，激发全社会创新创业活力，推动创新成果有效转化，为创新型国家建设提供强大的科技人才队伍保证。

二、指导思想与目标

（一）指导思想

全面贯彻党的十八大和十八届三中、四中、五中、六中全会精神，深入贯彻习近平总书记系列重要讲话精神和治国理政新理念新思想新战略，围绕“创新、协调、绿色、开放、共享”五大发展理念和“四个全面”战略布局，以全面落实创新驱动发展战略为主线，确立在科技创新中人才资源优先开发的战略布局，按照“服务发展、人才优先、以用为本、创新机制、高端引领、整体开发”的指导方针，构建科学规范、开放包容、运行高效的人才发展治理体系，发挥政府在统筹协调、完善服务、优化环境中的主导作用和市场配置人才资源的决定性作用，形成具有国际竞争力的创新型科技人才制度优势，优化科技人才队伍结构，提升科技人才创新能力，激发科技人才创新创业活力，推动科技人才队伍向量的增长和质的提升并重转变，为 2020 年我国进入创新型国家行列、实现全面建成小康

社会的目标提供有力支撑。

加强科技人才队伍建设必须坚持以下基本原则：

——以科技人才优先发展为导向。理顺人才工作和科技发展的关系，确立科技人才队伍建设在科技创新中不可替代的核心地位，从战略高度确保科技人才优先发展。充分发挥科技人才的基础性、战略性作用，做到科技人才资源优先开发、科技人才结构优先调整、科技人才投资优先保证、科技人才制度优先创新。

——以服务国家战略为优先需求。围绕创新驱动发展战略的实施，变革科技人才工作方式方法，加强重点领域科技人才队伍建设，支持有利于激活创新要素的探索和实践。研究制定围绕“一带一路”建设、京津冀协同发展与雄安新区建设、长江经济带建设、“中国制造 2025”、自由贸易试验区建设、国家自主创新示范区建设以及国家重大项目和重大科技工程等人才支持措施，促进区域间人才的合理流动与协同创新，加强海外高层次人才引进，提升面向重点领域和产业发展的人才供给能力。

——以优化科技人才结构为重点。促进科技人才优化配置，形成科技人才在不同年龄、区域、学科、领域、行业等的合理分布。以高层次科技人才为引领，着力解决基础前沿和重点产业领域人才匮乏的问题；加强培养企业创新人才，大力提升企业作为技术创新主体的作用和能力；实现科技创新的依托力量从“小众”到“万众”的转变，促进“大众创业、万众创新”，形成各类人才衔接有序、梯次配备的合理结构。

——以创新人才体制机制为手段。加快科技人才发展体制机制改革和政策创新，重点破除束缚创新驱动发展的人才观念和体制机制障碍。加快政府职能从研发管理向创新服务转变，处理好政府和市场的关系，赋予科研机构选人用人自主权；健全科技人才分类评价与激励机制，强化研发人员创新劳动同其利益收入对接，激发全社会科技人才创新创业活力。

——以提升人才创新能力为核心。注重提高科技人才队伍质量，把“质量优先”贯穿到科技人才培养、引进、使用、评价等全过程。创新人才培养模式，深入实施重大人才工程；实行更加开放的人才政策，重点引进海外高层次创新人才；建立以能力和贡献为导向的人才评价制度，释放科技人才创新潜能，大力提高我国科技人才国际竞争能力。

（二）规划目标

到 2020 年，适应实施创新驱动发展战略的要求，初步形成规模宏大、素质优良、结构合理、富有活力的科技人才队伍，科技人才培养体系和管理制度更加完善，在重点领域形成科技人才国际竞争优势，为进入创新型国家行列、全面建成小康社会的目标提供有力支撑。

——科技人才队伍规模稳步扩大。我国 R&D 人员全时当量由 2014 年的 371 万人年达到 2020 年的 480 万人年以上，R&D 研究人员全时当量由 2014 年的 152 万人年达到 2020 年的 200 万人年以上，每万名就业人员中研究开发人力投入由 2014 年的 48 人年提升到 2020 年的 60 人年以上。

——科技人才结构显著优化。基础研究人员占 R&D 人员的比重达到 7% 左右；重点产业领域人才和科技创业人才队伍规模不断扩大，企业高层次创新型科技人才的比重持续增加；年龄结构梯次配备，院士等高层次科技人才的平均年龄逐步降低；边远贫困地区、边疆民族地区和革命老区科技人才总量有较大增长。

——科技人才资源开发投入力度明显增强。健全多元人才投入机制，R&D 人员年人均研发经费由 2014 年的 37 万元/年提升到 2020 年的 50 万元/年，与发达

国家之间的差距进一步缩小。提高人才投资效益，人才使用效能获得较大提升。

——科技人才的国际竞争力显著提高。在基础研究领域涌现出一批世界一流的科学家，在前沿技术和战略高技术领域拥有一批科技领军人才，在重点产业领域拥有一批高端工程技术人才，在新兴技术领域拥有一批创新创业人才。

“十三五”期间，我国科技人才工作的总体部署是：一是理顺科技人才队伍建设和经济社会发展的关系，形成创新型科技人才优先发展的战略布局，突出“高精尖缺”导向，加快科技人才队伍结构的战略性调整和优化；二是改革和完善人才发展机制，深入实施重大人才工程，加快优秀科技人才的培养和引进，重视对引进人才的使用、后续支持和跟踪服务；三是清除人才管理中的体制机制障碍，充分给予科技人才科研自主权，尊重科技发展和科技人才成长规律，对从事不同创新活动的科技人才实行分类评价和有效激励，充分激发科技人才特别是中青年科技人才的创新活力；四是按照市场规律促进科技人才良性有序流动，优化科技人力资本配置，探索新型科技人才与智力流动服务模式；五是逐步形成有利于创新型科技人才成长和发挥作用的科研生态环境，依托大众创业、万众创新，积极推动创新成果有效转化，为创新型国家建设提供强大的科技人才队伍保证。

三、重点任务

（一）加快科技人才队伍结构的战略性调整

突出“高精尖缺”导向，促进科学研究、工程技术、科技创业人才和技能型人才协调发展，形成各类科技人才衔接有序、梯次配备、合理分布的格局。

造就一支高层次创新型科技人才队伍。加大战略科学家、杰出科学家、科技领军人才和创新团队的培养支持力度。打造一支具有前瞻性和国际眼光的战略科学家队伍。加快推进科学家工作室建设，采取自组团队、自主管理、自由探索、自我约束的管理制度，使科学家及其团队能够潜心从事科学研究，提升我国科学家在国际上的影响力。研究制定国家重大战略、国家重大科技项目和重大工程等的人才支持措施，重点培养一大批善于凝聚力量、统筹协调的科技领军人才，逐步推广以项目负责人制为核心的科研团队组织模式，赋予创新领军人才更大的人财物支配权、技术路线决策权。加大对优秀青年科技人才的发现、培养和资助力度，对青年人才开辟特殊支持渠道，建立适合青年科技人才成长的用人制度，增强科技人才后备力量。以各种研发平台为载体，支持新型研发机构建设，系统培养大批产业关键领域优秀创新团队，形成科研人才和科研辅助人才的梯队合理配备。

加强产业技术人才、科技金融人才和科技型企业队伍队伍建设。围绕国家急需紧缺的重点产业领域，培养一大批面向生产一线的专业技术人才、科技金融人才和创新型企业企业家。每年培训百万名高层次、急需紧缺和骨干专业技术人才；在全国建成一批技能大师工作室、1200个高技能人才培训基地，培养1000万名高技能人才。重点扶持一大批拥有核心技术或自主知识产权的优秀科技人才创办科技型企业；培养造就一大批具有全球战略眼光、管理创新能力和社会责任感的科技型企业企业家队伍。

调整和优化科技人才队伍的区域结构。加大对西部地区、边远地区、民族地区的财政转移支付力度，通过国家科技计划（专项、基金等）统筹支持符合条件的、在中西部开展的相关科研工作；鼓励和支持这些地区科技人才申报国家科技人才计划；完善人才到西部地区、边远地区、民族地区创业的后补偿机制和奖励政策。进一步完善中西部与东部对口支援等制度，支持发达地区与欠发达地区开展多种形式的科技合作，提高欠发达地区人才的开放性和流动性。按照中央财政

科技计划(专项、基金等)管理改革的统一部署,加强中西部地区科研基地建设,引导和支持中西部地区建设高水平的区域性产业技术研发组织,吸引更多科技人才集聚,缓解科技人才区域分布不平衡和欠发达地区人才匮乏的问题。

(二) 大力培养优秀创新人才

改革创新人才培养模式,构建培养、锻炼和造就创新人才的体系,动员全社会参与到创新人才培养实践的探索中来。

构建创新型人才培养新模式。探索建立以创新创业为导向的人才培养机制。开展启发式、探究式教学方法改革试点,改革基础教育培养方式,尊重个性发展,强化兴趣爱好和创造性思维培养,提高创新实践能力。加快部分普通本科高等学校向应用技术型高等学校转型,开展校企联合招生、联合培养试点,促进企业和职业院校成为技术技能人才培养的“双主体”。科学调整研究生招生结构,有针对性地适度扩大博士研究生招生规模,探索增加专业型研究机构的博士点;探索研究生培养科教结合的学术学位新模式,深化高等学校创新创业教育改革,增进教学与实践的融合,建立以科学与工程技术研究为主导的导师责任制和导师项目资助制,推行产学研联合培养研究生的“双导师制”。改革博士后制度,发挥高等学校、科研院所、企业在博士后研究人员招收培养中的主体作用,为博士后从事科技创新提供良好条件保障。完善高端创新人才和产业技能人才“二元支撑”的人才培养机制,适应市场和产业发展需求变化,推动普通教育与职业教育在人才培养中的科学分工与有效协同。突出用中培养,充分发挥国家科技计划、人才管理改革试验区、科研基地和创新人才培养示范基地等对人才培养的示范作用。引导推动人才培养体系与产业发展和创新活动全过程的有机衔接,形成产学研用结合的创新人才培养新模式。

深入实施重大人才工程。以深化中央财政科技计划(专项、基金等)管理改革为契机,更大力度实施国家“千人计划”、国家“万人计划”等重大科技人才工程,落实好配套支持政策。加强相关人才工程的顶层设计和相互衔接,推动人才工程项目与各类科技计划和基地建设相衔接,合理确定各类人才支持数量和比例,积极发挥人才工程项目的牵引带动作用。启动实施基地和人才专项,在重大人才工程与人才专项中建立中青年领军人才承担任务的优先机制,对35岁以下具有研究潜力的优秀青年科技人才给予重点支持;给予女性科技人才适当的倾斜性支持。

加强科技管理、服务和科普人才队伍建设。培育一批具备国际视野、了解国际科学前沿和国际规则的中青年科技管理人才,提升科技管理人才队伍的专业化、职业化水平,开展全国科技管理干部轮训,开展创新组织科技管理能力培训试点,分级分类构建科技管理培训体系和网络基地。加强专业化实验支撑和科研辅助人才队伍建设,壮大科技成果推广和转移转化人才队伍,建设专业化、市场化、国际化的职业经理人队伍。鼓励和促进公共科技传播人才队伍建设,培养一支专兼职结合的科学普及人才队伍,培育专业化的科普创作、产品研发和科普讲解人才。

(三) 重点引进高层次创新人才

实施更积极、更开放、更有效的创新人才引进政策,更大力度引进急需紧缺人才,聚天下英才而用之。

加强重点领域海外高层次人才引进。发挥政府投入引导作用,鼓励企业、高等学校、科研机构、社会组织、个人等有序参与人才资源开发和人才引进。围绕国家科技创新重点领域和发展方向,大力引进能够引领国际科学发展趋势的战略科学家,从事科学前沿探索和交叉研究、具有创新潜质的优秀科学家,以及开展

重大产业技术应用基础研究的科学家。着力引进具有推动重大技术创新能力的科技领军人才。注重引进适合领衔国家重大科研任务、重大工程建设的领军人才。重视港澳台杰出科技人才的引进和使用，注重引进青年人才。制定并不断完善国家引才指导目录，更大力度实施国家“千人计划”，吸引万名海外高层次人才回国（来华）创新创业。对有助于解决长期困扰我国关键技术、核心部件难题的国家急需紧缺人才，开辟专门渠道，实行特殊政策，实现精准引进。率先在国家实验室等重大科研基地开展人事制度改革试点，开展科研机构 and 高等学校非涉密部分岗位全球招聘试点，提高科研机构负责人全球招聘比例，吸引海外高层次人才全职工作。鼓励科研机构、高等学校设立短期流动岗位，聘用国际高层次人才开展合作研究。为海外引进人才及家属提供与国际标准相衔接的医疗、教育和社会保障，切实解决生活难题。

实行更加开放的外国人才引进政策。改革外国人来华工作管理制度，精简许可办理程序，推进外国人来华工作许可全面实施。对高端人才开辟绿色通道，简化手续；对急需紧缺人才不设数量限制，优先审批。明确外国人才申请和取得人才签证的标准条件和办理程序，为外国人才来华工作、出入境提供便利。放宽外国留学生在华工作限制，允许获得学位的优秀研究生毕业后直接在华工作，逐步完善留学生实习居留、工作居留和创新创业奖励制度。建立以市场为导向的人才认定机制，进一步放宽外国人申请永久居留的条件。对持有外国人永久居留证的外籍高层次人才在创办科技型企业等创新创业活动方面，给予中国公民同等待遇。

创新海外高层次人才引智模式。支持科研机构和高等学校设立海外研发机构，加强国际研究网络构建，吸引当地高层次创新人才从事研发活动。实行支持中国公民设立的企业利用国外科技资源的政策，推动中国企业并购、设立海外研发机构、加强与国外高等学校和研究机构科研合作等，充分利用当地高层次创新人才为企业服务。打造“一带一路”科技人才智库，搭建创新创业人才跨界平台。

（四）营造激励科技人才创新创业的良好生态

着力构建符合学术发展规律的科研管理、宏观政策、学术民主、学术诚信和人才成长环境，为培养优秀科技人才、激发科技工作者创新活力打下良好基础。

优化科研学术环境。大力弘扬创新文化，厚植创新沃土，倡导学术研究百花齐放、百家争鸣，鼓励科技工作者打破定式思维和守成束缚，勇于提出新观点、创立新学说、开辟新途径、建立新学派。坚持道德自律和制度规范并举，建设集教育、防范、监督、惩治于一体的学术诚信体系。实行严格的科研信用制度，建立学术诚信档案，加大对学术不端行为的查处力度。

激发全社会创新创业活力。大力倡导敢为人先、宽容失败、崇尚创新、创业致富的价值导向，依法保护企业家的创新收益和财产权，积极培育企业家精神和创客文化。发展众创、众包、众扶、众筹等新型孵化模式，为创新创业人才成长提供工作空间、网络空间、社交空间和资源共享空间，发挥大众创业、万众创新和“互联网+”集众智、汇众力的乘数效应。

四、体制机制创新

（一）改进科技人才选拔使用机制

完善科技人才使用管理体制，创新科技人才选拔和使用机制。

推动落实事业单位用人自主权。在国家政策制度框架下，扩大科研机构和高等学校在编制管理、人员聘用、职称评定、绩效工资分配、科技成果转化收益分配等方面的自主权，实行有利于开放、协同、高效创新的扁平化管理结构。由用人单位根据需求自主设置岗位和内设机构，自主探索多样的岗位管理模式。鼓励

科研机构、高等学校依据市场规则和市场价格，引进和使用高层次人才。明确绩效工资的来源渠道，由科研机构自主决定科技人才的绩效考核方式和分配办法。

完善国际人才使用机制。实施人才交流计划，形成制度化的人才国际交流支持机制。鼓励外国人才参与我国科技计划（专项、基金等），放宽参与条件，取消不必要的限制性规定。支持引进国外科研管理理念和机制，试点建立外国高层次人才担任重大项目主持人或首席科学家制度。支持国内科技智库的能力建设，鼓励其与国外一流科技智库和国际组织开展长期合作。

（二）健全科技人才评价激励机制

实行科技人才分类评价，建立以能力和贡献为导向的评价和激励机制。

建立科学的人才分类评价标准体系。对从事基础和前沿技术研究、应用研究、成果转化等不同活动的人员，完善分类评价标准和办法，突出能力和业绩导向。对从事基础研究的科技人才突出中长期目标导向，推行代表作评议制，评价重点从研究成果数量转向研究质量、原创价值和实际贡献，允许科学家采用弹性工作方式从事科学研究。对从事应用研究和技术开发的科技人才注重市场检验和用户评价。对从事成果转化的科技人才，重在考核其技术转移能力和其科研成果对经济社会的影响。

健全科技人才评价流程与制度体系。建立科学规范的学术自治制度，推行第三方评价，拓展社会化、专业化、国际化的评价机制，拓宽科技社团、企业和公众参与评价的渠道。在高水平研究机构引入国际同行评议，针对非共识性人才试点设立绿色通道。进一步深化职称评审制度改革，突出用人单位在职称评审中的主导作用，合理界定和下放职称评审权限；探索高层次人才、急需紧缺人才职称直聘办法，畅通非公有制经济组织和社会组织人才申报参加职称评审渠道。改革国家科技奖励制度，优化结构、减少数量、提高质量，逐步完善推荐提名制，加大对杰出科学家、优秀创新团队和青年人才的奖励力度，强化奖励的荣誉性。健全监督机制，完善与专业评价结果相关联的信誉鼓励和追责机制。强化对各类人才专项及入选者的考核，对于考核不合格的，严格执行退出制度。

推动形成体现增加知识价值的收入分配与激励机制。按照国家统一规定逐步提高科研人员的基本工资水平，在保障基本工资水平正常增长的基础上，推进科研机构实施绩效工资，并建立绩效工资稳定增长机制。重点向关键岗位、业务骨干和做出突出贡献的人员倾斜，对从事基础性研究和社会公益研究的人员，适当提高基础工资收入，对青年人才根据工作任务和实际贡献等因素加大激励力度。允许科研人员从事兼职工作获得合法收入，加大重大科技创新成果奖励，建立健全后续科技成果转化收益反馈机制，推行科技成果处置收益和股权期权激励制度，使科技人员潜心研究。改变个人收入与项目经费过度挂钩的评价激励方式，加强对科研人员的长期激励。提高科技人才成果转化收益分享比例，让各类主体、不同岗位的创新人才都能在科技成果产业化过程中得到合理回报，全面激发科研机构、高等学校、企业的科技人才创新创业的积极性。探索对符合条件的科研机构高等学校负责人实行年薪制，对急需紧缺等特殊人才实行协议工资、年薪制等分配办法。研究制定技术技能人才激励办法，探索建立企业首席技师制度，试行年薪制和股权制、期权制。

（三）完善科技人才流动配置机制

清除人才流动障碍，优化人力资本配置，按照市场规律让科技人才自由流动，提高社会横向和纵向流动性。

建立健全人才双向流动机制。允许科研机构 and 高等学校设立一定比例流动岗

位，吸引有创新实践经验的企业科技人才兼职。允许符合条件的科研机构 and 高等学校的科技人才经所在单位批准，带着科研项目和成果、保留基本待遇到企业开展创新工作或创办企业，形成可进可出的双向流动的保障机制。试点将企业任职经历作为高等学校新聘工程类教师的必要条件。改进科技人才薪酬和岗位管理制度，完善社保关系转移接续政策，破除科技人才流动的体制机制障碍。鼓励科研机构、高等学校试点推行“有限期聘用”制度，健全机制、畅通渠道，调整和优化队伍结构。推动内地与港澳台科技人才交流与合作。

推动人才向基层和欠发达地区流动。鼓励支持基层一线和艰苦边远地区探索建立人才管理改革试验区，在人事管理、职称评定、工资待遇、成果转化、财政支持、收入分配等方面进行改革试点。建立派出单位、科技人才和服务对象三方知识产权分享和利益分配机制，形成科技人才服务基层的长效机制。通过提高补贴标准等多种方式，切实提高在基层和艰苦边远地区工作科技人才的收入水平。加强对科技人才服务基层工作的支持，促进公共科研机构面向所有科技人才开放，提供研发、信息和咨询服务。

促进科技人才学术交流。对科研机构 and 高等学校的教学科研人员出国开展学术交流合作实行导向明确的区别管理，鼓励科技人才开展多种形式的学术交流和 合作，放宽对学术性会议规模、数量等方面的限制，为科技工作者参加更多的国际学术交流提供政策保障和往返便利。完善访问学者制度，扩大科研机构 and 高等学校短期流动岗位数量，推动跨地区人才开展合作研究、学术交流或讲学。完善国际组织人才培养推送机制，支持我国科学家牵头组织或参与国际大科学工程，在国际学术组织担任职务。

（四）创新科技人才服务保障机制

建立和完善科技人才服务体系，为科技人才的开发、培养、评价和流动等提供高质量的服务保障。

构建统一开放的科技人才市场。发展职业经理人人才市场、高新技术人才市场等内外融通的专业型人才市场及网络人才市场。制定人才服务业从业人员行为规范，加强人才市场执法队伍和人才中介机构从业人员队伍建设，不断提升人才服务从业人员的专业化、职业化水平。充分发挥市场配置资源的作用，实现人才服务机构投资主体的多元化，倡导和鼓励社会资本进入人才服务领域，加大科技人才服务融资投资规模，促进人力资源管理咨询、人才培养、人才测评等人才服务专业领域发展。

建立健全专业化、行业化的科技人才公共服务体系。明晰政府部门在人才公共服务中的职能定位，减少行政审批事项，建立健全政府购买公共服务制度，公共政策和管理服务向非公有制组织人才平等开放。推进公共人才服务主体的多元化与专业化，加强人才公共服务均等化服务。加强制度建设，完善对人才公共服务的监督管理，建立创新人才维权援助机制。建立重点产业、行业和领域人才供给和需求信息的调查制度，推进人才公共服务的信息化进程。加大对人才公共服务体系建设的经费投入。

拓展科技人才服务新模式。搭建科技人才服务区域和行业发展的平台，建设科技领军人才创新驱动中心，探索人才和智力发展的长效服务机制。探索“互联网+科研服务”，促进科研机构、高等学校科技资源和科技服务对社会公众开放共享，完善国家科技基础条件平台的运行和服务。鼓励各类科技服务机构为科技人才，尤其是创新创业人才提供法律、知识产权、财务、咨询、检验检测认证和技术转移等高端服务。

五、组织措施

（一）加强统筹协调

构建高效的科技人才工作组织体系，明确科技人才工作的制度规范、组织形态、任务目标和责任权限，协调推动各类科技人才政策措施和相关科技人才工程的实施。科技人才工作要涵盖从中央到地方的各个领域、系统、企事业单位，各级政府科技部门设立相应的科技人才职能机构，具体承担本地区本部门的科技人才工作。承担相应科技工作的系统、部门和单位，可根据实际情况设立相应的职能机构，或在有关机构内确定相应的科技人才管理职能，具体承担科技人才管理和服务工作。

（二）落实条件保障

健全科技人才投入保障机制，为培育和开发高质量的科技人才队伍奠定基础。加强科技人才投入结构和布局的顶层设计，实施促进人才投资优先保证的财政政策，各级政府合理保障对人才发展的投入。发挥人才发展相关资金、产业投资基金等政府投入的引导和撬动作用，建立政府、企业、社会多元投入机制。加大对新兴产业以及重点领域急需紧缺专门人才培养的投入力度，加大人才中西部地区培养的投入力度，加大对青年人才的支持力度，加大服务国家重大战略的人才工作投入，推进科技人才政策分类支持、精准激励和普惠保障，形成定位清晰、公平透明、稳定预期的长效机制。

（三）夯实基础设施

以科技人才工作信息化为基础，坚持政府主办与购买服务相结合。建立重点行业和领域人才供给和需求信息的调查制度，探索推行科技人才唯一标识制度，建立多源信息的关联共享与安全机制，有序推进科技人才信息数据库及公共服务平台建设。完善科技人才信息统计、分析和发布机制，强化科技人才流失问题研究，探索建立科技人才安全预警体系。

（四）强化督促考核

加强对《科技人才规划》各项政策制定、落实情况和任务完成情况的监督检查，将《科技人才规划》落实情况纳入对地方科技行政管理部门的绩效考核。加强科技人才计划全链条管理，建立国家科技人才计划协同推进机制，加强对人才计划实施效果的评估。