

科技人才队伍建设

第一节 中长期人才发展规划纲要与科技人才发展

- 一、人才发展的总体战略
- 二、科技人才发展的主要任务
- 三、科技人才管理制度创新的重点
- 四、促进高层次科技人才发展的重大人才工程

第二节 科技人才工作主要政策及工作进展

- 一、科技计划与人才培养
- 二、事业单位改革与科技人才管理创新
- 三、创业园区建设与科技人才创新创业

第三节 科技人力资源总量与结构

- 一、科技人力资源
- 二、研究发展人员队伍
- 三、留学回国人员

第四节 科技人才培养状况

- 一、高等教育与人才培养
- 二、博士后工作
- 三、自然科学基金与科技人才培养
- 四、科技人才的继续教育

第五节 科技人才计划与人才引进

- 一、“千人计划”的进展
- 二、其他科技人才计划的进展
- 三、地方科技人才工作的进展

2010年5月25—26日，中共中央、国务院召开第二次全国人才工作会议，提出了由人力资源大国向人才强国转变、实现人才强国的战略目标，并对实施《国家中长期人才发展规划纲要（2010—2020年）》（以下简称《人才规划纲要》）进行了全面部署。6月6日，《人才规划纲要》向全社会发布。2010年，中国在科技人才培养和引进，人才管理体制机制创新、科技人才计划实施等方面都取得新进展，科技人才资源总量持续增长。

第一节 中长期人才发展规划纲要与科技人才发展

一、人才发展的总体战略

《人才规划纲要》提出了人才发展的战略目标和指导方针。到2020年，中国要“确立国家人才竞争比较优势、进入世界人才强国行列”，要在“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24字方针指导下，大力促进各类人才的发展。指导方针以服务科学发展作为人才工作的根本出发点和落脚点，把充分发挥各类人才的作用作为人才工作的根本，确立了在经济社会发展中人才优先发展的战略布局，突出了高层次科技人才在整个人才队伍建设中的引领作用。特别是“人才优先”——确立在经济社会发展中人才优先发展的战略布局，做到人才资源优先开发、人才结构优先调整、人才投资优先保证、人才制度优先创新，以及人才“以用为本”——把充分发挥各类人才的作用作为人才工作的根本任务，围绕用好、用活人才来培养和引进人才等思想，体现了人才理念的重大创新。

《人才规划纲要》提出了创新体制机制、改进人才管理方式的主要任务。《人才规划纲要》把坚持党管人才原则、完善党管人才的领导体制、创新人才管理方式作为重要的改革任务，提出要完善人才培养开发、评价发现、选拔任用、流动配置、激励保障机制，构建与社会主义市场经济体制相适应、有利于科学发展的人才发展机制。

针对当前人才工作和人才队伍建设中存在的重大问题,《人才规划纲要》提出实施 10 项人才重大政策和 12 项重大人才工程,力争实现新突破,为人才提供更多、更大的舞台和成长空间。

二、科技人才发展的主要任务

贯彻落实全国人才工作会议精神和《人才规划纲要》,国家有关部门部署启动《国家中长期科技人才发展规划(2010—2020 年)》,以及新材料、生物技术等重点领域人才规划的编制工作,各省市也抓紧制定本地区的中长期科技人才发展规划。

按照《人才规划纲要》提出的目标和任务要求,今后十年,中国科技人才队伍建设的主要任务是围绕提高自主创新能力、建设创新型国家,以高层次创新型科技人才为重点,突出培养造就创新型科技人才,建设宏大的创新型科技人才队伍。到 2020 年,中国研发人员总量要达到 380 万人年,高层次创新型科技人才总量达到 4 万人左右;造就一批世界水平的科学家、科技领军人才、工程师和高水平创新团队,着重支持和培养一线创新创业人才和中青年科技创新领军人才;力求在科技人才队伍的结构和布局、科技人才投资力度、科技人才体制机制创新和高层次科技人才队伍建设等方面取得实质性突破。

三、科技人才管理制度创新的重点

《人才规划纲要》提出,国家通过财税金融政策、创新教育方式、人事管理制度等方面的改革创新,为科技人才的成长和发展营造更为良好的制度环境。其中涉及科技人才发展的重要政策包括:促进人才投资优先保证的财税金融政策、产学研合作培养创新人才政策、人才创业扶持政策、有利于科技人员潜心研究和创新政策、知识产权保护政策等。一些重要的政策举措包括:创新人才培养模式,建立学校教育和实践锻炼相结合、国内培养和国际交流合作相衔接的开放式培养体系;加强实践培养,依托国家重大科研项目和重大工程、重点学科和重点科研基地、国际学术交流合作项目,建设一批高层次创新型科技人才培养基地;制定加强高层次创新型科技人才队伍建设意见,加强领军人才、核心技术研发人才培养和创新团队建设;深化科技体制改革,完善权责明确、评价科学、创新引导的科技管理制度,健全有利于科技人才创新创业的评价、使用、激励措施;加大海外高层次创新创业人才引进力度;加大对优秀青年科技人才的发现、培养、使用和资助力度;加强产学研合作,推动科技人才向企业集聚;组织实施创新人才推进计划、海外高层次人才引进计划等人才项目。

四、促进高层次科技人才发展的重大人才工程

人才计划和工程是集中利用有限资源，促进优秀人才发展，取得局部突破的重要措施。中国从20世纪90年代起实施了一批人才工程，如“长江学者奖励计划”、“百人计划”、“百千万人才工程”等，在此基础上，《人才规划纲要》又提出了一系列促进高层次科技人才引进和发展的人才计划和工程，如创新人才推进计划、海外高层次人才引进计划、青年英才开发计划、专业技术人才知识更新工程、现代农业人才支撑计划。

其中，创新人才推进计划是加强创新型科技人才队伍建设的重要工程，其主要的内容是，为积极应对国际科技竞争，提高自主创新能力，着眼于培养造就一批世界水平的科学家，在中国具有相对优势的科研领域设立100个科学家工作室；瞄准世界科技前沿和战略性新兴产业，重点支持和培养一批具有发展潜力的中青年科技创新领军人才；着眼于推动企业成为技术创新主体，每年重点扶持1000名科技创新创业人才；依托一批国家重大科研项目、国家重点工程和重大建设项目，建设若干重点领域创新团队；以高等学校、科研院所和科技园区为依托，建设300个创新人才培养示范基地。

第二节

科技人才工作主要政策及工作进展

一、科技计划与人才培养

近年来，国家高度重视发挥科技计划的人才培养功能，加强国家科技计划中项目、人才和基地的统筹，国家科技计划和重大项目对科技人才培养的作用日益凸显。根据科技部《关于国家科技计划管理改革的若干意见》（国科发计字〔2006〕23号）和《关于在重大项目实施中加强创新人才培养的暂行办法》（国科发计字〔2007〕2号），国家科技计划从以支持项目为主，逐步转向统筹安排项目、人才和基地，把人才培养作为项目论证和考核的重要指标，加强中国创新人才培养和创新团队建设。《民口科技重大专项资金管理暂行办法》（财教〔2009〕218号）规定，重大专项项目（课题）经费由直接费用和间接费用组成，其中，间接费用中可有一定比例用于承担单位对科研人员激励的相关支出。

近年来，参与国家科技计划实施的研究生和低职称研究人员数量稳定增长。2010年，参与国家三大主体计划863、973、科技支撑计划实施的科研人员达到36.81万人，其中具有高级技术职称者13.03万人，达到36.8%；参与的博士研究生2.19万人，硕士研究生4.41万人，合计

达到 6.6 万人，为历年最高，比 2006 年增加近 3 万人。

表 4-1 三大主体计划（863、973、科技支撑计划）的人员投入与人才培养

年度	参与的科研人员数量（万人）	高级职称科研人员所占比例（%）	参与的硕士和博士生数量（万人）
2004	13.55	44.3	3.41
2006	10.28	38.6	3.78
2007	16.4	39.6	2.65
2008	27.67	37.6	4.83
2009	33.0	36.5	5.67
2010	36.81	36.8	6.60

二、事业单位改革与科技人才管理创新

事业单位是科技人员比较集中的地方。中国目前有 126 万个事业单位，3 000 多万名正式职工和 900 万离退休人员，其中 60% 以上是科技人员。1992 年党的十四大提出事业单位分类改革的目标，事业单位改革艰难推进。2010 年初召开的十七届五中全会再次要求，按照“政事分开、事企分开、管办分离”的基本原则，积极稳妥推进科技、教育、文化、卫生、体育等事业单位分类改革。《人才规划纲要》明确提出，分类推进事业单位人事制度改革，逐步建立起权责清晰、分类科学、机制灵活、监管有力的事业单位人事管理制度，克服人才管理中存在的行政化、“官本位”倾向，取消科研院所、学校、医院等事业单位实际存在的行政级别和行政化管理模式；在科研、医疗等事业单位探索建立理事会、董事会等形式的法人治理结构；建立与现代科研院所制度、现代大学制度和公共医疗卫生制度相适应的人才管理制度；鼓励地方和行业结合自身实际建立与国际人才管理体系接轨的人才管理改革试验区。

2010 年，科研事业单位改革进一步深化，人事制度改革取得较大进展。一是全面推进和完善聘用制。截至 2010 年底，全国事业单位聘用合同签订率达到 90%。二是加快推进岗位管理实施工作。截至 2010 年底，国务院部门和单位已有 67% 完成了实施方案的备案核准工作，19 个部门已完成设岗工作。三是进一步推行和完善公开招聘制度。2010 年 12 月，《中共中央组织部、人力资源和社会保障部关于进一步规范事业单位公开招聘工作的通知》，要求各地各部门加快完善公开招聘的政策，分类组织实施公开招聘。四是从 2010 年起，科研等事业单位的绩效工资改革开始启动。国家对绩效工资进行总量调控，事业单位在核定的绩效工资总量内享有分配自主权，绩效工资与工作人员表现、业绩相联系，合理拉开差距。

根据事业单位改革的精神，一些机构如中科院、清华大学等纷纷开展了人才管理体制机制

方面的创新和探索。中科院根据 2008 年颁布的《中国科学院章程》和《中国科学院研究所综合管理条例》，开创了多层次、全方位、系统化的人才吸引、培养和开发的新格局，形成了岗位聘任、项目聘用和流动人员相结合的灵活用人机制，以“三元结构”分配制度为主体、多种分配形式并存的新型分配体系，以及“鼓励创造，重视保护，加强转化，创新管理”的全过程知识产权管理体系；并开展了研究所综合配套改革试点，探索建立现代科研院所制度和研究所分类管理体系。清华大学抓住人才创新基地建设的机遇，加快推进人事制度、分配制度的改革。其实施的教师分系列改革，按照岗位职责不同，把教师划分为不同的职务系列，实行不同的岗位评价和待遇模式。教师分系列改革对于促进青年人才的成长、促进教师流动和优胜劣汰具有重要意义。

三、创业园区建设与科技人才创新创业

为贯彻落实《人才规划纲要》精神，有关部门以高新区、孵化器、创业园区等为重要依托，不断健全创业服务体系，加大对科技人才创新创业的激励。从 1992 年到 2010 年，国家高新区就业人数以年均 19.7% 的速度增长。2010 年，国家高新区吸纳了 36.3 万名应届高校毕业生。在 56 家国家高新区中有大专以上学历以上人员 444.6 万人（占 51.8%），其中，硕士学位者 36.9 万人、博士学位者 4.3 万人，吸纳有 4.7 万名留学归国人员。

2010 年 11 月，科技部修订并发布了《科技企业孵化器认定和管理办法》（国科发高〔2010〕680 号），提出要以孵化器为载体，以培养科技创业人才为目标，构建并完善创业服务网络，从计划项目、财税、人才等方面完善政策措施，培养和引进具有创新精神和创业能力的创业领军人才。孵化器已建立了较为完备的创业服务体系，2010 年孵化器有各类创业导师 3 817 名；创业团队达到 117 万人，其中大专以上学历的职工人数超过 74%，受过高等教育的员工比例为国内各个产业和行业之首。孵化器已成为高层次留学人员回国创业发展的集聚地、科技企业家的成长地。孵化器的留学生企业达到 7 600 多家，留学回国人员 16 000 多人。在 2010 年国家“千人计划”创业类人才中，孵化器培育的有 89 人，占全国的 81%。

科技型中小企业技术创新基金（以下简称创新基金）进一步支持了高端人才的创新创业。创新基金加强了对战略性新兴产业、初创期小企业、创新集群及西部欠发达地区的支持，优先支持由高素质的科技人员和留学归国人员创办或领办的企业。在创新基金资助的企业中，80% 是大学本科以上人员创办的；在创办者中，具有硕士以上学位的科技人员占 34.2%，具有博士学位者占近 10%。自 2005 年以来，创新基金还重点支持了 1 171 个海外留学回国高端人才的

创业项目，加快了国际先进技术成果的转化与产业化。截至 2010 年 3 月，在执行期内的创新基金支持企业从业人员总数达到 497 899 人，其中大专以上学历占 53.60%；有博士后经历和博士学历的达到 6 010 人。

2010 年，为加强对科技创新人才的激励，国家分别启动了高新区和部分央企科技人才的股权激励试点工作。财政部、科技部联合发布的《中关村国家自主创新示范区企业股权和分红激励实施办法》以及国资委《关于在部分中央企业开展分红权激励试点工作的通知》，提出在中关村国家自主创新示范区实施企业股权和分红激励政策，在中关村国家自主创新示范区内部分央属高新技术企业、转制院所及其他科技创新型企业开展分红权激励试点，通过股权激励、股权出售、股票期权、岗位和项目收益分红权激励等多种激励形式，鼓励科技人员创新。

第三节 科技人力资源总量与结构

一、科技人力资源

近年来，中国高等教育的快速发展，确保了科技人才资源总量持续稳定增长，中国科技人力资源总量超过美国，居世界第 1 位。2000—2010 年的十年间中国科技人力资源总量的年均增长率为 8.6%，呈现加速增长的态势。2010 年，中国科技人力资源总量达到 5 700 万人，比 2009 年增长 11.8%；其中，本科及以上学历者为 2 500 万人，也居世界第 1 位。中国每万人口中科技人才资源数已达 425 人/万人，是 2000 年 197 人/万人的 2.15 倍。

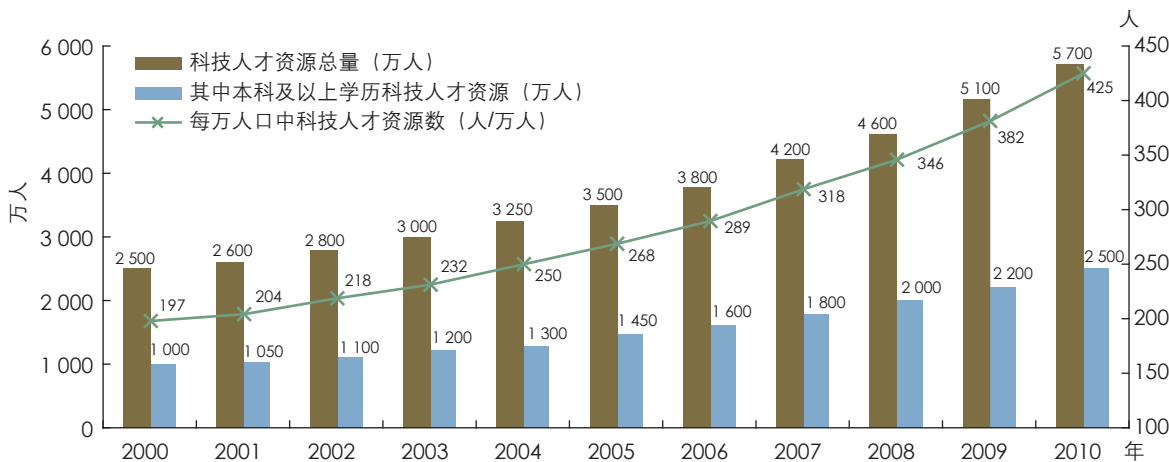


图 4-1 中国科技人力资源情况 (2000—2010 年)

二、研究发展人员队伍

与科技人力资源一致，2000年以来，中国R&D人员总量也保持高速增长趋势。2010年，全国R&D人员全时当量为255.4万人年，较2009年增长26万人年，增长率达到11.5%；每万人就业人员中R&D人员达到33.6人年/万人，较2009年的29万人有较大增长。其中，R&D研究人员全时当量初步统计为121万人年，总量低于美国居全球第2位；每万人就业人员中R&D研究人员达到15.9人年/万人；R&D研究人员占R&D人员的比重约为47%，这一比例远低于发达国家（普遍在60%以上），说明中国研究发展人员队伍的质量仍有较大的改善空间。

从结构与分布来看，企业是中国R&D活动的最主要执行者。2010年，科学研究与开发机构R&D人员全时当量为29.4万人年，占全国的11.5%；高等学校为29.0万人年，占全国的11.3%；大中型工业企业为137.0万人年，占全国的53.6%。据初步统计，企业R&D人员全时当量为187.4万人年，约占全国的73.4%；但从R&D研究人员来看，企业R&D研究人员所占比例相对R&D人员就低的多，仅占全国的61.1%。尽管中国企业在R&D人员的规模上十分可观，但高层次研发人才还比较缺乏，研发队伍的层次还有待进一步提升。

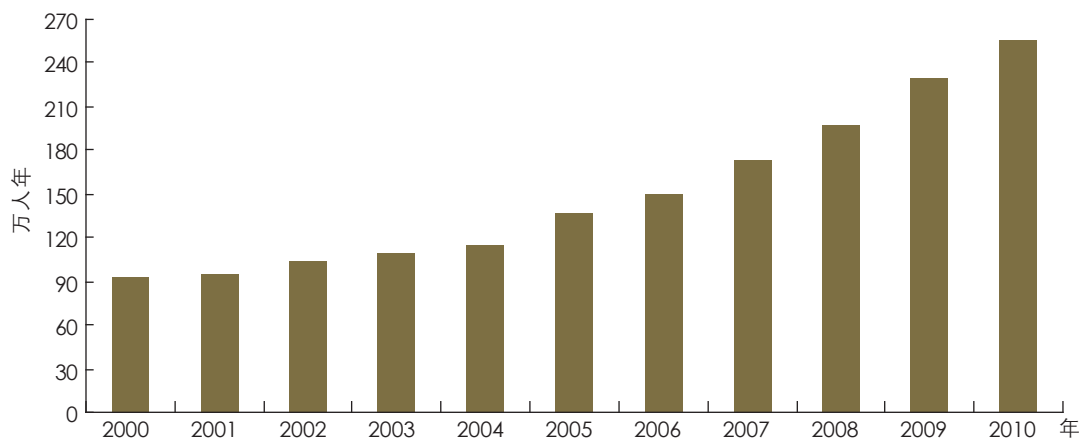


图 4-2 中国 R&D 人员 (2000—2010 年)

三、留学回国人员

据初步统计，2010年度中国出国留学人员总数达28.47万人，比2009年增长24.2%，是2006年的2.12倍。其中，自费留学占绝大多数。截至2010年底，中国以留学身份出国、在外的留学人员达到127.32万人，其中94.64万人正在国外进行专科及以上阶段的学习、博士后研究或学术访问等。

2010年，各类留学回国人员总数达13.48万人，比2009年增长24.7%，是2006年的3.21倍。“十一五”期间，除2007年外，留学回国人员数量每年都保持了20%以上的增长，超过出国留

学人数的增长率。从 1978 年到 2010 年底，中国各类留学回国人员共有 63.22 万人，大约占出国留学人员总量 190.54 万人的 33%。

为支持留学回国人员创新创业，到 2010 年末，全国已建成各级各类留学人员创业园 150 余家，入园企业超过 8 000 家，2 万余位留学人员在园内创业。2010 年，以“千人计划”为核心，留学人员回国工作重点项目得到深入实施，“中国留学人员回国创业启动支持计划”、“春晖计划”、“海外赤子为国服务行动计划”、“海智计划”等专项计划和广州留交会、大连海创周、南京留交会、山东海洽会等大型留学人员科技交流示范活动，已成为留学人才回国工作创业的重要平台。

第四节

科技人才培养状况

一、高等教育与人才培养

2010 年，全国教育工作会议召开，部署实施《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010—2020 年）》，涉及教育发展的一系列重大项目相继启动实施。人才、教育两大规划纲要的配合实施，将给科技人才的培养和发展带来新的机遇。

中国本专科学生和研究生招生和毕业人数逐年上升，科技人力资源储备十分丰富。2010 年，全国高等教育普通本专科招生 661.8 万人，其中理工农医类 337.1 万人，约占 51%；普通本专科在校学生 2 231.8 万人，其中理工农医类 1 141.9 万人；普通本专科毕业生 575.4 万人，比上年增加 44 万人，创下新高，其中理工农医类 293.8 万人。2010 年，研究生招生 53.8 万人，其中理工农医类 26.7 万人，约占 50%；在学研究生 153.8 万人，其中理工农医类 84.2 万人，大约占 55%；毕业研究生 38.4 万人，比上年增加 1.3 万人，其中理工农医类 22.2 万人，约占 58%，其中博士毕业生 3.48 万人，硕士毕业生 18.72 万人。

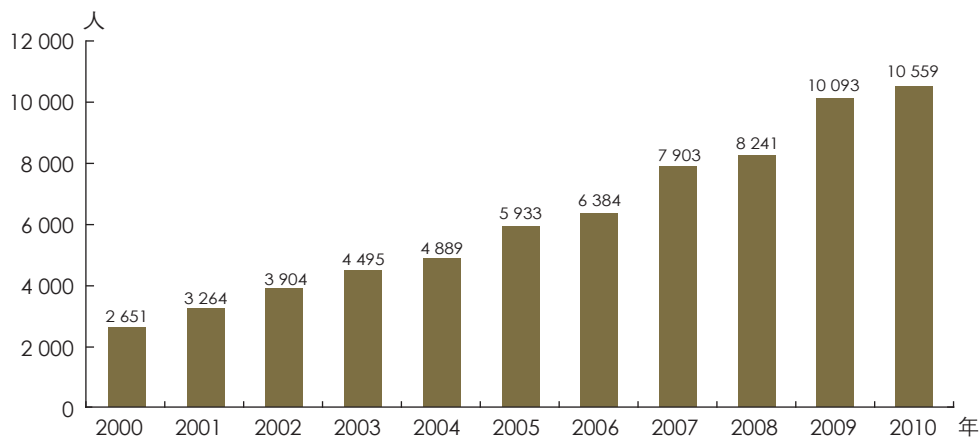
二、博士后工作

中国博士后培养工作蓬勃发展。2010 年，新批准设立博士后科研工作站 516 个；共有设在高校和科研机构的科研流动站 2 148 个，设在企业、科研生产型事业单位和各类园区的科研工作站 2 158 个。到 2010 年，博士后流动站设站单位达到 413 个，涵盖了所有“985”和“211”大学。从区域分布来看，博士后流动站的分布极其不均衡，北京市最多，科研流动站和工作站合计有 671 个，而宁夏、青海则分别只有 13 个和 5 个。

2010 年全年，全国博士后研究人员进站总人数达到 10 559 人，出站 6 030 人。博士后招收最多的学科领域是工学，其次是理学和医学，2010 年招收的博士后分别占总数的 39%、21% 和 9%，三者合计接近 70%。从区域分布来看，北京市招收博士后最多，2010 年共招收 3 378 人，其次是江苏和上海，分别招收 918 人和 897 人；而青海、宁夏则只有 4 人和 3 人。

从 1985 年开始实施博士后制度到 2010 年，中国博士后招收数年年递增，已累计招收博士后研究人员 80 661 人，其中企业、科研生产型事业单位和各类园区的科研工作站累计招收 9816 人。全国累计出站博士后研究人员 46 818 人，已出站的博士后大多成为各个领域的科研骨干和学术带头人，累计有 24 位博士后研究人员当选为中国科学院或者中国工程院院士。

为进一步加强博士后培养的开放性，2010 年 12 月，全国博士后管委会办公室和香港学者协会启动了“香江学者计划”。该计划从 2011 年至 2014 年，全国博士后管委会办公室每年将选派 50 名内地优秀博士后，由内地和港方共同资助，赴香港部分知名高校开展 2 年的合作研究，培养的专业领域集中在基础研究、生物医学、信息技术、农业、新能源、新材料、先进制造等方面。



数据来源：中国博士后网站

图 4-3 各年度博士后人员进站人数

三、自然科学基金与科技人才培养

2010 年度，自然科学基金突出更加侧重基础、侧重前沿、侧重人才战略导向，按照项目、人才项目和环境条件项目三个系列的资助格局统筹部署，共投入 96.8 亿元，择优资助各类项目 26 633 项。其中人才项目类资助额达到 27.958 亿元，约占总投入的 29%。其中，国家杰出青年科学基金资助总额 38 820 万元，198 人获得资助，人均资助 196 万元。创新研究群体资助总经费 14 200 万元，共有 29 个创新群体获得资助，平均 490 万元。国家基础科学人才培养基金资助经费共投入 4 770 万元，对 32 个基地进行了资助。

自然科学基金作为中国支持基础研究的主渠道，对促进基础研究人才的成长发挥了重要作用。“十一五”期间，自然科学基金年度经费投入快速增长，总投入超过 300 亿元，资助 63.3 万余次，人才资助成效显著。在 2010 年度国家科技奖励中，国家自然科学奖全部获奖项目都曾获得过自然科学基金的支持，国家技术发明奖 35 项获奖成果中有 34 项曾得到自然科学基金支持。

四、科技人才的继续教育

2005 年 9 月，国家人事部会同有关部门正式启动专业技术人员知识更新工程（又称为“653 工程”），该工程作为促进科技人才继续教育的重要举措，取得了重要进展。从 2005 年到 2010 年的 6 年时间里，在现代农业、现代制造、信息技术、能源技术和现代管理五大重点领域，通过开展公需科目和专项继续教育活动，培训 300 万名紧跟科技发展前沿、创新能力强的中高级专业技术人员。

2010 年全年，全国专业技术人员参加继续教育达 3 000 万人次。举办了 95 期高级研修班，培训 6 000 多名中高级专业技术人员。新疆、西藏专业技术人员特殊培养工程共培养 345 名少数民族专业技术人员，青海三江源人才培养工程共培养 1 100 名专业技术人员。到 2010 年末，经过 6 年时间的努力，“653 工程”圆满完成，在五大领域共培训 300 万名中高级专业技术人员，有效提升了专业技术人员的专业能力水平。

科研机构、高等学校和企业通过学历教育、岗位培训、进修、项目合作、学术交流等多种形式，开展对科技人才的继续教育，对提高科技人才的创新能力发挥了积极作用。

第五节

科技人才计划与人才引进

一、“千人计划”的进展

自 2008 年底“千人计划”启动实施以来，进展顺利。到 2010 年底，“千人计划”分五批共引进海外高层次人才 1 143 人，其中创新人才 880 人、创业人才 263 人。从引进人员的分布来看，“千人计划”引进人员相对集中在北京、江苏、上海等发达地区，西部一些省份入选人数很少甚至没有。针对“千人计划”入选者的实际情况，科技部推动了国家 863、973、支撑计划的政策调整，并对所有“千人计划”入选者开展了问卷调查，建立了“千人计划”人才信息库，加强了对“千人计划”入选者的信息跟踪服务。



图 4-4 2010 中国“海创周”开幕式暨“千人计划”网站开通仪式

为配合“千人计划”的实施，2010年1月，中央人才工作协调小组和中组部印发了《关于加快建设海外高层次人才创新创业基地的意见》，提出要把人才基地作为吸引、凝聚和用好海外高层次人才的重要载体，在高等学校、科研机构、企业、金融机构等建设一批创新人才基地，引进世界一流科技人才或团队，建立科学研究、科技开发的创新机制；在高新技术产业开发区、经济技术开发区、留学人员创业园等各类园区建设一批创业人才基地，引进优秀创业人才或团队，建立一批高新技术企业，形成推动地方经济发展的产业或产业集群。支持人才基地借鉴国际通行做法和经验，在人事管理、费用使用、投融资、税收、股权激励、成果转化等方面进行创新试点，推进政策创新和工作创新。截至2010年底，海外高层次人才引进工作专项办公室已启动两批“海外高层次人才创新创业基地”申报评审工作，共有67个创新创业基地获得审批。根据中央精神，各地方的省市级创新创业基地建设也在积极推进中。2010年10月，广东省宣布全省17个高新区组建成广东省高新区发展战略联盟，联盟将选择一批高新区建立省级海外高层次人才创新创业基地，要将广州、深圳高新区打造成为世界著名的高层次人才创新创业基地。

2010年年底，中组部又启动了针对40周岁以下科技人才的“青年海外高层次人才引进计划工作”（简称“青年千人计划”），计划分5年引进2000名左右优秀海外青年人才，每年引进400名左右。对于引进的青年人才，中央财政给予一次性每人50万元的补助，并将给予引进人才100万~300万元的科研补助经费。各地也都纷纷开始启动本省市的“青年千人计划”工作。

二、其他科技人才计划的进展

在国家和地方大力推进“千人计划”实施工作的同时，中国已有的高层次人才计划和人才项目，如“百千万人才工程”、“长江学者奖励计划”、“百人计划”等得到稳步推进，一些新的计划开始启动，许多优秀科技人才得到支持。

教育部2004年启动实施的“高层次创造性人才计划”，以高层次人才队伍建设为重点，“十一五”期间共遴选支持创新团队278个（其中2010年度确定资助86个）；遴选长江学者特聘教授499名，讲座教授401名；共遴选出3716名优秀青年学术带头人入选新世纪优秀人才支持计划（其中2010年度遴选支持998人），入选者涉及400余所高校。2005年教育部联合国家外国专家局启动实施的“高等学校学科创新引智计划”，2006—2008年期间分批共设立了126个创新引智基地和17个培育基地，累计投入经费11.8亿元。2010年6月，教育部开始启动实施“卓越工程师教育培养计划”。该计划着眼于培养造就一大批创新能力强、适应经济社会发展需要的各类高质量工程技术人才。“十一五”期间，高校受资助创新研究群体科学基金75项，占资助总数的55.15%；获得国家杰出青年科学基金608项，占资助总数的67.03%；新增中国科学院院士36人、中国工程院院士33人，分别占增选数的56.25%和40.74%。

中国科学院一直走在人才引进的前沿，启动实施了多个人才计划。除了1994年实施至今的“百人计划”和2008年开始启动的“千人计划”外，中科院还在2009年启动实施了包括“高层次人才培养引进计划”、“优秀青年人才培育计划”、“支撑与管理人才培养计划”和“海外智力引进与人才国际交流培养计划”的“人才系统工程”。2010年，中科院“百人计划”入选者共216人，创新团队国际合作伙伴计划正式启动22个团队，通过国家“千人计划”引进32人。从1994年到2010年10月底，“百人计划”已支持海内外优秀人才2023人，其中引进国外杰出人才1448人。通过“千人计划”引进的海外高层次创新人才达到101人，有7个研究所入选“国家海外高层次人才创新创业基地”。2010年，中科院有6位科学家当选发展中国家科学院院士；64人获“国家杰出青年科学基金”，10个团队获“创新研究群体”。到2009年底，“百人计划”入选者中已有41人当选为两院院士。

2010年，国家人力资源和社会保障部继续实施“百千万人才工程”，国家级人选有4113人；在1988年以来每年开展的留学回国专家服务团专项活动的基础上加以拓展，启动实施“海外赤子为国服务行动计划”（简称“赤子计划”），以统筹协调各项服务活动，构建吸引留学人员回国工作、回国创业、为国服务三位一体的工作平台。共有36项各地各部门申报的留学人员为国服务活动入选2010年“赤子计划”。

三、地方科技人才工作的进展

国家《人才规划纲要》颁布以后，各省、市都提出了创新人才管理体制机制的战略思路，推出了富有地方特色的人才发展规划和人才引进计划。北京市发布了《首都中长期人才发展规划纲要（2010—2020年）》，提出把北京打造成世界人才之都的战略目标，并提出了一系列有突破性的政策措施，诸如：逐步推行京津冀地区互认的高层次人才户籍自由流动制度；在北京大学、清华大学等著名大学设立市立学院或研究院所，推进央地人才一体化发展；以财政资金为种子资金，设立首都人才发展基金；在中关村国家自主创新示范区打造人才特区，实行与国际接轨的人才培育、科研和创业制度，构建国内首创、国际一流水平的创新创业体系；实施“科技北京”百名领军人才培养工程等十二项重点工程等。2010年，200多位海外高层次人才受聘为北京市特聘专家，在出入境、子女入学、医疗、住房等方面享受相关绿色通道待遇，并全部纳入本市社会保障体系。

上海市委市政府印发了《上海市中长期人才发展规划纲要（2010—2020年）》，明确提出“把上海建设成为集聚能力强、辐射领域广的国际人才高地，世界创新创业最活跃的地区之一，为落实人才强国战略发挥先导作用”，并提出了一系列有突破性的政策措施，诸如：以建设“浦东国际人才创新试验区”和海外高层次人才创新创业基地为重点，先行先试，在人才发展制度及机制创新方面有较大突破；实施14个重大人才工程；大力实施“上海千人计划”，用5~10年时间瞄准世界前沿重点引进2000名左右海外高层次人才；以“中国上海人力资源服务产业园区”建设为抓手，加快推进人才与资本、技术、产权等国际要素市场的融合与对接。

各地纷纷出台地方人才引进计划，实施特殊优惠措施，甚至重金引进高端人才，不少城市还推出了吸引人才的住房优惠政策。2009年11月，广东省正式启动的“创新科研团队引进计划”，首开国内由政府组织实施、以团队形式规模化引进高层次人才的先河。2010年初，广东省确定了首批引进的12家创新团队；年底，省财政又拿出5亿元，面向全球引进第二批创新科研团队和领军人才。广东的力度之大堪称全国之最，入选的创新科研团队和领军人才可获得省财政专项工作经费1000万元至1亿元不等的资助；其中，能带来重大经济效益和社会效益的创新科研团队，省财政给予8000万元至1亿元的专项工作经费；引进的领军人才，省财政提供每人500万元专项工作经费和100万元（税后）住房补贴；珠三角地区等有关市政府分别按照二分之一、1/3的比例提供配套资金。随着各地人才规划和人才工程的逐步实施，国内各地对于高层次人才的竞争将日趋激烈。