中国科学技术院所联谊会

信息集锦

简 报

2026 年第 8 期（总第 226 期）　2026 年 8 月 30 日

【本期目录】

★以更大力度更实举措加强基础研究

★《中国区域科技创新评价报告2026》出炉

★科研事业单位领导人员管理办法

★为锻造高素质专业化科研管理队伍提供制度保障——专家解读《科研事业单位领导人员管理办法》

★树立创新实干的鲜明用人导向

以更大力度更实举措加强基础研究

阴和俊

基础研究是认识自然现象、揭示自然规律，探索技术原理，获取新知识、新理论、新方法的研究活动，是整个科学体系的源头、所有技术问题的总机关。“衡量一个国家的科技实力，一个重要标准就是看基础研究水平。”习近平总书记在加强基础研究座谈会上强调，“要成为世界科技强国，基础研究必须搞上去”。习近平总书记的重要讲话，对加强我国基础研究作出战略部署、提出明确要求，为以更大力度更实举措加强基础研究，推进科技强国建设提供了根本遵循。

党的十八大以来，以习近平同志为核心的党中央把提升原始创新能力摆在更加突出位置，制定实施一系列规划和政策，部署实施一批重大科研任务和重大科学工程，建成一批世界领先的重大科技基础设施，推动基础前沿方向重大原创成果持续涌现。总的来看，我国基础研究整体实力显著增强，进入全面提升、重点突破的新阶段。我国基础研究人才规模世界第一，发表科研论文总数、PCT 国际专利申请量连续多年世界第一，高被引论文数连续多年世界第二，已成为全球

基础科学知识产出的重要贡献者。当前，世界百年未有之大变局加速演进，全球科技竞争更加聚焦基础前沿领域。新一轮科技革命和产业变革加速突破，科学研究范式发生深刻变革，基础研究转化周期明显缩短，原创性颠覆性创新的重要性更加凸显。比如，在全球竞争激烈的生物制造领域，伴随人工智能辅助基因编辑等新研究范式日益成熟，基础研究成果向医药、化工、能源等产业领域转化的速度大幅提高，基因编辑工具、底盘细胞构建等底层技术创新显现出重塑产业发展路径的力量。在这样的形势下，我们要实现高水平科技自立自强，以科技创新引领新质生产力加快发展，必须把基础研究放到事关科技命脉、事关国家安全、事关未来发展主动权的战略高度，增强危机感和紧迫感，坚持问题导向，拿出务实举措，广泛调动各方力量，倾力抓、持续抓，推动基础研究工作不断取得新成效。

切实解决基础研究体系化协同不足问题。基础研究是面向未来的，只有加强统筹谋划，强化系统布局和组织协调，才能推动战略目标、资源配置、科研实践协同贯通，为原始创新提供坚实体系化支撑，在变革中把握主动、抢占高点。党的十八大以来，我国发挥新型举国体制优势，坚持“四个面向”战略导向，统筹实施国家科技计划和重大科学工程，布局目标导向的应用性基础研究和前沿导向的探索性基础

研究，协同建强国家实验室、高水平研究型大学、国家科研机构、科技领军企业等国家战略科技力量，基础研究体系化攻关能力稳步提升，一批前沿方向实现“从0到1”的重大突破，化学、材料科学、农学等学科跻身国际先进行列。

但与支撑引领中国式现代化的要求相比，我国基础研究布局仍然不够聚焦国家重大需求，存在体系协同不强、整体效能不高等问题。在任务部署上，基础研究任务跟风追热点，从重大需求、重大工程、重点产业中凝练出关键科学问题的机制还不健全。国家自然科学基金重大项目、重点项目从产业端主动凝练提出的科学问题不多。在力量统筹上，国家战略科技力量协同攻关机制还不完善，特别是科技领军企业“出题人”、“答题人”、“阅卷人”作用未得到充分发挥。在学科布局上，新兴学科和交叉学科发展有待加强，适配交叉学科创新研究的资源配置与评价体系建设滞后。部分高校交叉学科挂靠在专业院系，资源按院系切块分配的路径依赖犹存，组织建制形式大于内容。这些问题导致基础研究前沿供给与国家急需之间出现错位脱节，多学科交叉融通、大兵团协同的创新潜力难以充分释放，限制了从源头催生颠覆性创新成果的能力。

解决这些问题，需进一步强化任务统筹，建立完善重大

任务部门和地方协调机制，优化各类科技计划定位，强化不同渠道基础研究任务的差异化布局和有效衔接。从国家战略需求和产业需要出发，进一步找准基础研究主攻方向，系统谋划一批前沿领域、重点领域、战略领域重大基础研究项目，提高项目组织化水平。构建并完善定位清晰、协同高效的基础研究力量体系，强化国家战略科技力量协同攻关。支持科技领军企业牵头凝练科学问题、组织实施科研任务、参与成果评价，切实把科技领军企业创新主体作用落实到制度安排上。鼓励并加强跨学科研究，进一步强化新兴学科和交叉学科发展。加快推进国际科技创新中心和区域科技创新中心建设，努力打造基础研究高地。

着力破解高水平人才不足难题。加强基础研究，归根结底要靠高水平人才。我国基础研究人员2024年全时当量达59.7万人年，高被引科学家数量居世界第二，理工农医人才后备力量全世界体量最大。虽然人才规模优势明显，但我国基础研究人员占全部研发人员比重仅8%左右，远低于欧美发达国家15%—25%的水平。高水平人才方面，“有高原、少高峰”问题成为制约原始创新的突出瓶颈，现有高被引科学家集中在材料学、化学、工程科学等领域，能够开辟全新学科方向、引领国际前沿的战略科学家、领军人才稀缺。青年人才方面，“内卷”压力大，倾向选择“短平快”研究方向，

难以潜心开展原创问题探索。对具备创新潜力的青年人才引导和培养不够，职业早期支持力度不足。对本科阶段学生科学兴趣培育重视不够，不少具备科研潜质的青年学生过早转向热门应用方向。

解决这些难题，是我们打造体系化、高层次基础研究人才队伍的着力点。要强化基础研究人才自主培养，优化基础学科教育体系，积极探索教育科技人才一体化发展有效路径，培育一批高水平基础研究人才。加大对青年人才职业早期开展基础研究的支持保障力度，长期稳定支持一批成绩突出、创新潜力大的优秀青年人才，探索建立竞争择优基础上延续资助和里程碑考核基础上长周期资助的人才支持模式。健全在科研一线遴选发现优秀青年人才的机制，赋予优秀青年人才更多“挑大梁”、“当主角”的机会。持续加大国际高层次人才引进力度，依托重大科研任务集聚国家急需的高层次人才。不断提升公民科学素养，激发青少年科学兴趣和求知欲，为基础研究培养后备力量。

加快补齐长周期基础研究支持保障短板。基础研究见效慢、周期长、不确定性大，往往需要长期沉淀，才能换来“一鸣惊人”的超越，必须健全长期稳定的支持保障体系。近年来，我国基础研究支持保障体系不断完善，对原始创新的支

撑作用不断强化。中央财政建立了基础研究投入稳步增长机制，我国基础研究投入进入快速增长阶段，增速远超同期研发经费投入。建成散裂中子源、全超导托卡马克核聚变实验装置（EAST）等45个世界领先的国家重大科技基础设施，研发四极杆—飞行时间串联质谱仪、米级口径衍射光栅等一批高端科研仪器，科学数据中心、实验材料资源库等各类资源平台体系不断完善，科技基础条件资源共享水平稳步提升，自主保障能力显著增强。但对照高水平科技自立自强的要求，经费投入、科研条件保障等方面的短板依旧明显。经费投入方面，2025年我国基础研究经费在全社会研发投入的占比达到历史最高7.08%，但相比世界科技强国15%—20%的比重仍有不小差距。而且，我国基础研究经费高度依赖财政，企业、社会资本投入意愿不强，多元投入格局尚未真正形成。企业基础研究投入占全部基础研究经费低于10%，与美国约35%、日本约45%的比例差距较大，多数龙头企业研发经费集中于产品迭代与工艺改进，开展基础研究的内生动力不足。支持模式方面，竞争性短期项目占比过高，稳定支持经费占比偏低，不利于开展长周期重大原创性研究。科技基础条件保障方面，高端科研仪器、关键试剂、科学数据自主保障能力不高。比如，部分生命科学领域高端试剂、特种科研检验检测仪器、核心科学软件等仍高度依赖进口；部分大科学装置“重建设、轻运行”，对国家重大科技任务和重点产业发

展支撑不够，开放共享效能没有充分释放。

必须改善上述情况，提供更好的支持保障，助力基础研究跑出“加速度”。要稳步提升中央、地方财政基础研究经费规模，采取更有力政策撬动企业加大基础研究投入，打通社会力量设立科学基金和捐赠资助基础研究的渠道，拓展科技金融支持基础研究的路径。构建定位清晰、管理规范、配置高效的资助体系，优化竞争性支持与稳定支持相结合的资助机制，提升经费使用效能。强化科技基础条件自主保障，统筹重大科技基础设施建设与国家重大科研任务布局，集中力量攻关高端科研仪器，培育科研仪器龙头企业，建设世界一流科技期刊，打造具备国际竞争力的科技出版集团。推进人工智能赋能科研创新，完善算力、数据等基础设施，拓展科学研究智能化应用场景。做好实验材料、科学数据、科技资源调查、科学考察等基础性工作。

坚决破除科研生态中的顽瘴痼疾。基础研究是探索未知的过程，需要开放包容、宽容失败的创新环境。近年来，我国不断深化科技评价改革，持续开展针对“四唯”、评审专家被“打招呼”、论文造假等问题的治理，加大对学术不端行为的惩处力度，取得阶段性成效。同时，加强正向引导，大力弘扬科学家精神，推动建设优良学风，营造良好科研生态。例如，中国科学院成立以老科学家命名的科技攻关突击

队，中国科协持续推进“科学大师名校宣传工程”。但建设有利于原始创新的科研生态依然任重道远，不少顽瘴痼疾尚未根除。比如，不少科研机构仍然把“高水平期刊论文数”、“项目数”、“经费数”、“帽子”等作为考核评价的指标，导致学术造假、项目申请“打招呼”等违规行为难以杜绝。再如，“圈子文化”、“学阀”做派等问题依旧存在，导致劣币驱逐良币，学术风气异化。此外，学术不端惩戒震慑作用尚未得到充分发挥，部分单位学风作风主体责任落实不到位，联合惩戒、终身追责机制效能释放不足，科研诚信约束有待进一步强化。

培育有利于原始创新的良好科研生态，必须直面问题、对症下药，久久为功、持续发力。要建立原创导向的评价制度和激励机制，深化基础研究项目、人才、机构评价改革，强化分类评价和改革联动。开展以成果原创性和学术价值为导向的基础研究评价改革，完善代表成果评价、长周期评价、国际同行评价、团队评价等机制。持续深化对“四唯”、“帽子”、“学阀”等顽疾的治理，抓好评审专家被“打招呼”专项整治，以更严标准、更实举措打击学术不端行为，构建惩戒有力的科研诚信制度体系，建立多方协同共治的科技伦理治理机制。持续开展系好学术生涯“第一粒扣子”宣讲，发挥科学共同体作用，规范学术道德，强化学术自律，推动恪

守科研诚信，涵养优良学风作风。塑造鼓励探索、宽容失败的创新文化，尊重多元创新思想。大力弘扬科学家精神，营造崇尚科学的社会氛围。

大力提升国际合作水平。科技进步是世界性、时代性课题。我国始终坚持以开放的思维和举措扩大基础研究国际交流合作，已与160多个国家和地区建立科技合作关系，签署120个政府间科技合作协定，加入200多个科技相关的国际组织和多边机制，形成全方位国际合作格局。我国牵头发起“深时数字地球”、“海洋负排放”、“人体蛋白质组导航”等国际大科学计划，构建覆盖122个国家12个学科的数据网络，深度参与国际热核聚变实验堆计划、平方公里阵列射电望远镜等国际大科学工程。

我国基础研究开放合作迈出了新步伐，但随着国际科技竞争日趋激烈，个别国家对基础研究合作交流的遏制持续加大，严重阻滞创新要素的自由流动。面对日益复杂严峻的外部形势，我国开展高水平基础研究国际交流合作还存在一定不足。比如，我国科学家凝练提出世界性重大科学问题的能力有待提升，主导的高水平基础研究合作项目偏少。面向重大前沿科学难题的深度协同攻关不多，标志性创新成果较少。在华设立的国际科技组织数量有限，我国在国际学术组

织、技术标准组织、顶级学术平台的核心席位占比偏低，在重大国际科学计划遴选、国际评审规则修订、开放科学标准制定等关键环节发声渠道有限。

立足当下、面向未来，我们要在国际合作上乘势而上，不断开拓新局面。深化拓展国际科技合作伙伴计划，用好政府间科技合作联委会等交流合作机制，积极探索基础研究国际合作新渠道、新模式，支持发起建立多边研究与交流机制网络。加强气候变化、能源环境、生命健康等人类共同关注领域的重大科学问题研究，吸引更多国家开展联合攻关。积极牵头发起、组织国际大科学计划和大科学工程，开展重大科研基础设施国际开放合作项目，支持在华设立国际科技组织。深入实施“一带一路”科技人文交流、国际杰青计划和中欧青年科学家交流计划，加大面向全球的科学研究基金实施力度，吸引国际高端人才来华开展合作研究。构筑国际基础研究合作平台，扩大基础研究人员交流规模，推动更多中国学者参与国际顶级学术组织。大力倡导开放理念，积极主动融入全球创新网络，在高水平开放合作中持续增强原始创新能力。

（来源：《求是》2026/18）

《中国区域科技创新评价报告2026》出炉

中国科学技术发展战略研究院11日在浦江创新论坛发布《中国区域科技创新评价报告2026》。报告显示，我国综合科技创新水平得分为81.13分，比上年提高0.93分，上海、北京、江苏、广东、浙江和天津6省市的综合科技创新水平排名全国前6位，上海市蝉联排名首位。

中国科学技术发展战略研究院党委书记刘冬梅介绍，报告从科技创新环境、科技创新投入、科技创新产出、高新技术产业和创新促进发展5个维度，构建由12个二级指标和51个三级指标组成的指标体系，对全国31个省（区、市）（不包括港澳台）综合科技创新水平进行评价。相关数据显示，当前，我国已形成高地引领、梯次联动、优势互补的区域创新格局，为加快科技强国建设奠定了更加坚实的基础。

根据地区综合科技创新水平得分，可以将全国31个省份划分为三类：第一梯队为综合科技创新水平高于全国平均水平（81.13分）的省份，包括上海、北京、江苏、广东、浙江和天津6省市，均属于我国东部发达地区；第二梯队为综合科技创新水平低于全国平均水平但高于50分的23个省份；第三梯队为综合科技创新水平在50分以下的省份，包括青海

和西藏。

从各区域发展来看，长三角一体化创新格局加快形成。其中，上海综合排名保持全国首位，万元 GDP 技术国际收入、万人移动互联网用户数排名第1位，研究与试验发展（R&D）经费投入强度排名第2位；江苏综合排名保持在第3位；浙江综合排名保持在第5位。

京津冀协同创新发展深入推进。北京的综合科技创新水平仍保持在全国第2位，高新技术产业上升至第1位，科技创新环境保持首位，R&D 经费投入强度达到6.58%，继续保持全国领先地位；天津综合排名第6位；河北综合排名第19位。

粤港澳大湾区创新发展也取得显著成效。广东综合科技创新水平位居全国第4位，其中，科技创新投入和创新促进发展排在全国第2位，科技创新产出排在第5位，高新技术产业上升1位。

（来源：《光明日报》2026年09月12日04版，记者杨舒、颜维琦、孟歆迪）

科研事业单位领导人员管理办法

第一章 总则

第一条 为加强和改进科研事业单位领导人员管理，根据《事业单位领导人员管理规定》和有关法律法规，制定本办法。

第二条 本办法适用于省级以上政府直属以及部门所属自然科学和技术领域科研事业单位领导班子成员。

法律法规对科研事业单位领导人员管理另有规定的，从其规定。

科研事业单位内设机构负责人选拔任用工作，按照干部管理权限，依照本办法第二章、第三章有关条款执行。

第三条 科研事业单位领导人员管理，坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻习

近平党建思想，坚持和加强党的全面领导，贯彻新时代党的组织路线和干部工作方针政策，坚持党管干部、党管人才，坚持德才兼备、以德为先、五湖四海、任人唯贤，注意体现科研事业单位开放度高、探索性强、创新活跃等特点，充分调动积极性、主动性、创造性，促进科技繁荣发展，为实现高水平科技自立自强、加快建设科技强国提供组织保障。

第四条 主管机关（部门）党委（党组）及其组织（人事）部门按照干部管理权限履行科研事业单位领导人员管理职责，负责本办法的组织实施。

第二章 任职条件和资格

第五条 科研事业单位领导人员应当具备《事业单位领导人员管理规定》要求的基本条件，深刻领悟“两个确立”的决定性意义，增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”，严守政治纪律和政治规

矩，符合新时代好干部标准，自觉践行创新科技、服务国家、造福人民的价值理念，贯彻总体国家安全观，树立和践行正确政绩观；认真贯彻党的科技方针政策，坚持面向世界科技前沿、面向经济主战场、面向国家重大需求、面向人民生命健康；具有胜任岗位职责的专业知识和职业素养，尊重科研工作规律，弘扬科学家精神，业界声誉好；具有较强的组织领导能力，贯彻执行民主集中制，有战略思维和全局观念、科研规划能力和开拓创新精神，实绩突出；具有良好的品行修养，自觉遵守学术和伦理规范，加强科研诚信建设，严于律己，清正廉洁。

党组织书记应当政治强、懂党建、懂业务，具有驾驭全局能力，善于做思想政治工作，作风民主；行政正职应当政治素质好，具有较高的专业水平和组织重大科技创新的能力，能够集聚力量进行科技攻关，善于合作共事。

第六条 科研事业单位领导人员应当具备下列基本资格：

（一）应当具有大学本科以上文化程度。

（二）一般应当具有5年以上工作经历。行政正职、分管业务工作的副职一般应当具有科研管理或者本行业领域科研工作的经历。

（三）从副职提任正职的，一般应当具有副职岗位2年以上任职经历；从下级正职提任上级副职的，一般应当具有下级正职岗位3年以上任职经历。

（四）应当达到干部教育培训相关要求。确因特殊情况在提任前未达到培训要求的，应当在提任后1年内完成。

（五）具有正常履行职责的身心条件。

（六）符合有关党内法规、法律法规和行业主管部门规定的其他任职资格要求。

第七条 科研事业单位内设机构负责人基本条件应当符合本办法第五条规定；基本资格一般应当符合

本办法第六条规定，其中，工作年限要求可以由主管机关（部门）或者科研事业单位结合实际具体确定。内设业务机构负责人，应当具有与本岗位相关的专业背景或者从事相关专业工作的经历。

第八条 专业技术人员直接提任领导人员的，应当具有相应的专业技术岗位任职经历和一定的科研管理工作经历。其中：

（一）提任五级、六级管理岗位领导人员的，应当已聘用正高级专业技术岗位或者2年以上副高级专业技术岗位。

（二）提任四级以上管理岗位领导人员的，应当已聘用正高级专业技术岗位。

第九条 从企业、社会组织、国（境）外著名高等学校和科研机构等单位选聘的领导人员，应当具有较高的专业水平，一般应当具有在科技研发关键岗位工作或者组织实施重大科技项目的经历。

第十条 特别优秀的，或者因落实重大科技战略、实施重大科技项目、攻关关键核心技术、建设科技平台基地选拔高精尖缺人才担任领导人员以及内设机构负责人等工作特殊需要的，可以根据有关规定适当放宽任职资格。

放宽任职资格以及从专业技术岗位到管理岗位担任领导班子正职或者四级以上管理岗位领导职务的，应当从严掌握，并报上级组织（人事）部门同意。属于专业技术岗位的内设业务机构正职提任领导班子副职，符合任职资格条件的，可以与内设管理机构正职提任领导班子副职有关程序一致。

第三章 选拔任用

第十一条 主管机关（部门）党委（党组）及其组织（人事）部门按照干部管理权限，根据分析研判和动议、民主推荐、考察、讨论决定、任职等有关程序

和要求组织实施选拔任用工作。坚持正确选人用人导向，严格标准条件和程序，充分发挥党组织领导和把关作用。

具体程序和要求，参照《党政领导干部选拔任用工作条例》及有关规定，结合科研事业单位实际确定。

第十二条 选拔科研事业单位领导人员，一般采取单位内部推选、外部选派的方式进行。根据工作需要和岗位特点，可以采取竞争（聘）上岗、公开选拔（聘）等方式拓宽选人用人视野。

从企业、社会组织、国（境）外著名高等学校和科研机构等单位打破身份等限制选拔领导人员的，一般采取公开选拔（聘）等方式，对人选严格把关，并报上级组织（人事）部门同意。

第十三条 严格执行考察制度，坚持把政治标准放在首位，做深做实政治素质考察，着重了解贯彻落实党中央决策部署、贯彻科技工作方针政策和作风品行、廉洁自律等情况，深入了解科研水平、管理能力、学

术道德和推动科技创新工作实绩等情况，客观准确地作出评价，严把政治关、品行关、能力关、作风关、廉洁关。

第十四条 任用领导人员，区别不同情况实行选任制、委任制、聘任制。

对行政领导人员，逐步加大聘任制推行力度。对打破身份等限制选拔的领导人员，一般应当实行聘任制。

第十五条 除从海外引进高层次人才等特殊情况外，聘任制领导人员在任职资格条件、选拔任用程序和要求等方面应当按照本办法执行。聘任制领导人员在薪酬待遇、聘期等方面可以结合实际探索采取灵活方式。

第十六条 领导班子和领导人员一般应当实行任期制和任期目标责任制。每个任期一般为3至5年。领导人员在同一岗位连续任职一般不超过10年，工作特殊需要的，按照干部管理权限经批准后可以适当延长

任职年限。领导人员在任期内应当保持相对稳定，一般应当任满1个任期。做好领导班子主要负责人变动交接工作。

第十七条 领导班子的任期目标，应当根据单位职能定位，着眼服务科教兴国战略、人才强国战略和创新驱动发展战略，体现关键核心技术攻关、科技成果产出和转化、创新平台建设、科技交流合作、服务社会公益、支撑产业发展、人才队伍建设和党的建设等内容，注重打基础、利长远、求实效，清晰明确、便于考核。主要从事基础研究的科研事业单位，任期目标应当以提升原始创新能力为核心，注重学术水平、科学贡献和创新源头供给；主要从事应用研究的科研事业单位，任期目标应当以国家重大战略需求为导向，注重共性、关键、核心技术创新和转化应用；主要从事社会公益性技术研究的科研事业单位，任期目标应当以改善民生和支撑产业发展为重点，注重社会效益、技术产出。领导人员的任期目标，根据领导班子任期

目标和岗位职责等确定。

第四章 考核评价

第十八条 完善体现科研事业单位特点的领导班子和领导人员考核评价制度，注意差异化、增强针对性，切实发挥考核指挥棒作用。

对领导班子和领导人员的考核，主要是年度考核和任期考核，根据工作实际开展平时考核、专项考核。

第十九条 考核评价应当以岗位职责、任期目标为依据，以日常管理为基础，注重政治素质、工作实绩和社会效益，突出科技创新能力、质量、实效、贡献，注意与创新绩效评价工作相衔接，注重听取服务对象的意见和评价。

坚持党建工作与业务工作一体考核，实行党组织书记抓基层党建工作述职评议考核制度。

第二十条 根据基础研究、应用研究和社会公益性

技术研究等不同类型科研事业单位特点，聚焦主责主业，科学合理确定考核内容和指标。注意改进方法，优化程序，提高考核工作质量和效率，营造宽松的科研环境。

第二十一条 领导班子年度考核和任期考核的评价等次，分为优秀、良好、一般、较差。领导人员年度考核和任期考核的评价等次，分为优秀、合格、基本合格、不合格。

领导班子年度考核优秀等次比例一般不超过参加考核领导班子总数的30%，领导人员年度考核优秀等次比例一般不超过参加考核领导人员总人数的25%。

所在领导班子为优秀等次的，领导人员评为优秀等次的比例可以适当上调，一般不超过30%；所在领导班子为一般等次的，领导人员评为优秀等次的比例不得超过20%，主要负责人一般不得确定为优秀等次；所在领导班子为较差等次的，领导人员一般不得确定为优秀等次，主要负责人一般不得确定为合格及以上等

次。

第二十二条 考核评价结果应当以适当方式向领导班子和领导人员反馈，并作为领导班子建设和领导人员选拔任用、培养教育、管理监督、激励约束、追责问责等的重要依据。

第五章 职业发展和激励保障

第二十三条 完善科研事业单位领导人员培养教育制度，充分利用党校（行政学院）、干部学院等机构，重点加强党的理论教育、党性教育和科技政策法规、形势任务、科技前沿、科研诚信、科技伦理等方面的培训，着力提高政治素质、管理能力和专业水平。原则上每5年对领导人员培训全覆盖。

第二十四条 完善领导人员交流制度，统筹推进分管人财物领导人员交流和同类别、同领域科研事业单位之间领导人员交流。根据领导班子建设需要，开展

科研事业单位与高等学校、国有企业及党政机关之间领导人员交流。鼓励支持科研事业单位领导人员到科技企业、国际组织任职。

对专业性强的领导人员交流，应当加强研判和统筹，注意发挥其专业特长。对学术背景比较强、在本单位有重要科研平台或者学术团队、正在科技攻关关键期的慎重交流。

第二十五条 健全培养选拔优秀年轻干部常态化工作机制，按照拓宽来源、优化结构、改进方式、提高质量的要求，积极发现和培养政治素质好、科研能力强、善于组织科研攻关、具备良好专业背景和管理能力的优秀年轻人才，切实加强教育管理监督。

第二十六条 领导人员应当确保主要精力和时间用于单位管理工作，一般不兼任内设机构负责人、不承担单位内部科研项目，申请承担外部科研项目的，应当采取书面形式向所在单位报告。确因工作需要兼职的，严格按照有关规定执行。

第二十七条 领导人员出国（境）开展学术交流合作活动，按照中央关于教学科研人员因公临时出国（境）管理有关规定执行。

第二十八条 完善领导人员后续职业发展制度，对任期结束后未达到退休年龄界限，适合继续从事科研工作的，在科研经费安排、科研团队建设、学术交流培训等方面给予必要支持；其他退出领导岗位人员，根据工作需要和本人实际，作出适当安排。

第二十九条 实行以增加知识价值为导向的分配政策，完善领导人员收入分配办法，根据单位类别和实际，结合考核情况合理确定绩效工资水平，使其收入与履职情况和单位发展相联系，与本单位职工的平均收入水平保持合理关系。

领导人员是科技成果主要完成人或者对科技成果转化作出重要贡献的，可以按照有关规定获取科技成果转化奖励。

第三十条 领导人员在推动科技创新、承担重大任务、促进科技成果转化和产业化、应对重大突发事件等方面表现突出、作出显著成绩和贡献的，按照有关规定给予表彰奖励。

主管机关（部门）可以根据实际情况，探索行之有效的措施，激励领导人员担当作为、干事创业。

第三十一条 完善单位政事权限清单，明确主管部门、单位职责权限，落实单位在岗位设置、人员聘用、职称评定、绩效工资分配、设备采购、项目经费及科技成果管理等方面自主权，加强条件保障，减少过程管理和微观管理，支持领导人员依法依规履行职责。

加强人文关怀，关心领导人员身心健康，帮助解决实际困难。加大正向激励力度，营造鼓励探索、支持创新的良好氛围。

第六章 监督约束

第三十二条 主管机关（部门）党委（党组）及纪检监察机关、组织（人事）部门等按照管理权限和职责分工，综合运用巡视巡察、审计等多种方式，加强对科研事业单位领导班子和领导人员特别是主要负责人的监督。

加强政治监督，重点监督践行“两个维护”，贯彻落实党中央重大决策部署，加强党的建设，严肃党内政治生活等情况。

加强权力运行的监督，重点监督贯彻执行民主集中制，落实“三重一大”决策制度，依法依规办事，公道正派选人用人等情况。加大对职务（职称）评聘、科研经费使用、物资采购、资源配置、成果处置、收益管理、学会协会管理以及重论文数量轻原创贡献、“吃空饷”等方面问题的监督力度。

加强作风和廉洁的监督，重点监督落实中央八项规定及其实施细则精神，科研诚信建设，道德品行，廉洁自律等情况。

第三十三条 完善单位党的领导体制机制，健全议事决策机制，明确决策事项清单，完善单位内部治理结构和内控机制。

推进院（所）务公开，注意发挥学术委员会、职工（代表）大会等组织在单位民主管理方面的作用，畅通职工群众参与讨论单位事务的渠道。对学科发展、职称评定、学术管理、科研奖励等事项，应当充分听取学术委员会等相关组织的意见。

对领导人员科技成果转化收益分配实行公开公示制度。

第三十四条 实行事业单位领导人员任职回避、履职回避制度，回避范围和情形按照有关规定执行。

领导人员在履行职责过程中，涉及直接指导的研究生、本人所在学术团队及成员利害关系或者其他可

能影响公正履职情况的，本人应当回避。

第七章 退出

第三十五条 领导人员达到任职年龄界限或者退休年龄界限的，应当按照有关规定程序办理免职（退休）手续。正职领导人员特别优秀的，根据工作需要和本人履职情况，按照有关规定经批准可以延迟免职（退休）。

第三十六条 按照《推进领导干部能上能下规定》等有关规定，结合科研事业单位实际，领导人员存在贯彻执行科技工作方针政策、上级党组织指示和决定不及时不得力，因科学技术活动违规、学术不端行为受到查处，应对处置重大突发事件、舆情事件不力或者有其他违背社会公德、职业道德、家庭美德行为造成不良影响等情形，经综合分析研判，被认定为不适宜担任现职的，应当按照有关规定及时予以调整。

第三十七条 领导人员退出领导岗位从事专业工作的，确因工作需要，由本单位党委（党组）研究并报上级组织（人事）部门同意，在出国（境）、兼职等方面可以不再按照领导人员管理，执行专业技术人员相关规定。

第三十八条 实行领导人员辞职制度，辞职程序和辞职后从业限制等按照有关规定执行，防范政商“旋转门”、“逃逸式辞职”等问题。

第八章 附则

第三十九条 本办法由中央组织部、科技部负责解释。

第四十条 本办法自发布之日起施行。

为锻造高素质专业化科研管理队伍提供制度保障——专家解读《科研事业单位领导人员管理办法》

日前，中共中央组织部会同科技部印发《科研事业单位领导人员管理办法》（以下简称《管理办法》），从任职条件和资格、选拔任用、考核评价、职业发展和激励保障、监督约束等方面，为做好科研事业单位领导人员管理工作提供了制度规范。

时隔9年，修订完善《管理办法》的意义何在，其中亮点有哪些，具体又该如何部署落实？就此，科技日报记者采访多位专家。受访专家认为，文件立足新时代科技创新和科研治理现代化实践，通过强调政治引领、强化专业素养、优化评价机制，推动制度要求转化为建强班子、锻造队伍、集聚人才的务实举措。

中国科学院人才与人事局局长房自正接受科技日报记者采访时说，新修订的《管理办法》作为五个行业事业单位领导人员管理配套制度之一，与《事业单位领导人员管理规定》形成有效衔接，进一步健全了科研事业单位领导人员管理制度体系，并围绕科研事业单位领导人员选拔、培养、管

理和使用等环节作出新的制度安排。

“此次修订坚持问题导向，聚焦科研事业单位领导人员选育管用突出问题，坚持政治标准、细化任职标准、优化考评机制，构建契合科研规律、创新需求与时代使命的管理制度，为锻造高素质专业化科研管理队伍、释放科技创新活力提供坚实的制度保障。”中国农业科学院农业资源与农业区划研究所所长吴文斌说。

谈及其中的变化与亮点，中国科学技术发展战略研究院党委书记刘冬梅认为，修订后的文件立足科研事业单位特点，以科研规律重塑任职门槛。比如，对科研事业单位的党组织书记和行政领导均强调了政治素质和业务能力，如要求党组织书记“应当政治强、懂党建、懂业务”；行政正职“应当政治素质好”“具有较高的专业水平和组织重大科技创新的能力”，还要善于“合作共事”。

“这些要求的核心逻辑是，让真正政治素质高、懂业务、擅管理的人进入领导岗位。”刘冬梅进一步解释说，《管理办法》还将“破格提拔”改为“适当放宽任职资格”，适用情形特别强调“落实重大科技战略、实施重大科技项目、攻关关键核心技术”等具体科研使命相关情形。

聚焦科研事业单位行业属性、突出岗位专业要求，是本次修订颇具突破性的制度创新。对此，吴文斌深有感触地说，耕地科研扎根田间、周期性长、实践性强，领导干部的能力素质直接影响科技创新效能，唯有懂科研、做科研的人，才能在关键选题上拿得准、在评价成果时说得清。

“按照《管理办法》的用人新思路，农业科研院所选人用人要更加注重‘懂科研、善管理、能创新、接地气’，优先选拔生物育种、耕地保护、绿色低碳等关键领域专业人才。”吴文斌说，同时要注重培养熟悉前沿交叉学科、把握产业需求、善于统筹重大攻关任务的复合型干部，为更好履行农业科研国家队使命提供组织保障。

针对备受关注的考核评价，《管理办法》提到，“突出科技创新能力、质量、实效、贡献，注意与创新绩效评价工作相衔接”。在房自正看来，这进一步明确了科研事业单位领导人员考核的重点，增强了考核的科学性和针对性。吴文斌也提到，文件进一步健全考核评价体系，持续纠治“四唯”顽疾，将推动考核评价从重“短期显绩”向重“长期潜绩”转变，树立“重实干、重创新、重实效、重贡献”的鲜明用人导向。

值得一提的是，《管理办法》坚持激励约束并重。一方面，将政治纪律、科研诚信、学术道德、廉洁自律作为履职刚性标尺，强调学术伦理，防范利益冲突，相关任职回避制度较好地回应了科研单位特有的治理难题。另一方面，完善激励保障机制，落实科研单位领导人员依规享有科技成果转化奖励政策，健全年轻干部常态化培养机制，全方位激发科研管理队伍干事创业、潜心科创、担当作为的内生动力。

制度的生命力在于执行。房自正表示，中国科学院将认真落实《管理办法》，把党的领导贯穿领导人员选育管用全过程各环节，同步修订完善中国科学院领导人员管理相关制度文件，健全选拔任用、考核评价、激励保障和监督约束机制，持续提升领导人员管理规范化、科学化水平，为加快实现高水平科技自立自强、建设科技强国提供坚实的组织保障和人才支撑。

（来源：科技日报 第一版 ，2026年9月28日）

树立创新实干的鲜明用人导向

近日，中共中央组织部、科技部修订印发《科研事业单位领导人员管理办法》（以下简称《管理办法》），为建设政治过硬、适应新时代要求、具备领导科技创新能力的高素质专业化领导人员队伍提供了更加有力的制度保障。

此次《管理办法》的修订印发，是全国事业单位领导人员管理“5个办法”系统修订的重要内容之一。科研事业单位是国家科技创新、科研攻关的重要力量，他们的创新活力能不能充分释放，很大程度取决于领导班子这个“领头雁”强不强。

2017年出台的旧版办法，搭建起科研院所领导人员管理的初步框架。当前，党中央对科技事业作出的新部署新要求需要贯彻体现，科研事业单位领导人员管理中遇到的新问题也需要研究解决。在加快建设科技强国的关键时期，立足新时代科技创新和科研治理现代化实践，《管理办法》坚持问题导向，把党中央关于科技工作、干部人才工作的新部署新要求转化为可操作的制度规范，既是深化科研事业单位改革的重要抓手，也是激活科技创新动能的重要保障。

作为“5个办法”的组成部分，《管理办法》完整承接制度体系的共性要求，强调坚持党管干部党管人才、充分发挥党组织领导和把关作用、完善党的领导体制机制等。同时，该办法充分考虑科研事业单位开放度高、探索性强、创新活跃等特点，突出岗位专业要求，把尊重科研规律贯穿选育管用全链条。例如，在选人上，区分党组织书记、行政正职岗位的不同定位，强化科研背景经历要求，健全科研业务岗位负责人进入领导班子的制度化安排；在考核上，区分基础研究、应用研究、社会公益性技术研究等不同类型，设置任期目标，树立“重实干、重创新、重实效、重贡献”的鲜明用人导向；在激励保障上，兼顾领导人员管理者与科研人员双重身份，平衡管理履职和科研追求，等等。

制度的生命力在于落地执行。各地各部门要把《管理办法》要求落到实处，坚持党管干部原则，尊重科研工作规律，避免简单套用行政干部管理模式，在聘任制探索、人才交流、激励保障等方面实事求是、改革创新，真正把制度优势转化为科研治理效能。

科技强国建设，关键在人、关键在领导干部。新修订的《管理办法》完善了科研事业单位领导人员管理的制度短板。以此为抓手，锻造政治过硬、专业精深的科研院所管理

队伍，必将进一步激活战略科技力量内生动力，为实现高水平科技自立自强筑牢坚实组织保障。

（来源；科技日报2026年9月28日第1版）