

# 新疆维吾尔自治区

# 地震局文件

新震人发〔2022〕30号

## 关于印发《新疆维吾尔自治区地震局 “十四五”人才发展规划》的通知

各部门、单位，各地震监测中心站：

《新疆维吾尔自治区地震局“十四五”人才发展规划》经2022年5月19日第16次党组会议审议通过，现予以印发，请认真抓好贯彻落实。



(信息公开形式：依申请公开)

# 新疆维吾尔自治区地震局“十四五” 人才发展规划

为深入落实中央人才工作会议精神，着力培养、引进、使用好地震人才，建设高素质专业化地震人才队伍，为新时代新疆防震减灾事业高质量发展提供坚强人才保障，根据《中共中国地震局党组关于加快地震人才发展的意见》《“十四五”地震人才发展规划》《新疆维吾尔自治区人才发展“十四五”规划》，结合单位实际，制定本规划。

## 一、现状及形势

### （一）人才队伍现状

党的十八大以来，新疆地震局党组深入贯彻落实习近平总书记关于人才工作系列重要论述，牢固树立“人才是第一资源”的理念，坚持把人才放在事业发展的优先位置，积极实施人才强业战略，着力推进高素质专业化人才队伍建设，为新时代新疆防震减灾事业高质量发展提供人才支撑。“十三五”以来，全局人才队伍建设稳定发展，人才队伍建设呈现新面貌。

人才队伍方面：截至 2020 年 10 月，全局在职职工 367 人，其中管理人员 72 人（其中机关参公人员 42 人），专业技术人员 280 人，工勤人员 15 人。专业技术人员占全局人员 76.29%，是地震人才的主体。专业技术人员中，正高职称 2 人、占比 0.7%；副高职称 54 人、占比 19.3%；中级职称 106 人、占比 37.9%；初级及以下 118

人、占比 42.1%，结构分布较为合理。本科学历以上人员 240 人，其中博士 5 人、硕士 72 人，占比 85.7%，与“十二五”末相比，提高 13%，队伍整体素质较高。40 岁以下青年专技人员 177 名，占比 63.2%，与“十二五”末相比，提高 17.2%，已成为事业发展的生力军和主力军，队伍整体年轻化。2016 以来新疆地震局招聘人员全部为大学本科以上学历，其中研究生占比 21.8% 以上；所学专业为地球物理、地质、土木工程、测绘和信息技术等支撑学科的人员占比达到 80% 以上。

人才培养方面：“十三五”期间，先后有 2 人入选中国地震局新百人计划，2 人被评为中国地震局骨干人才、3 人被评为青年人才，组建创新团队 3 个，2 人受“地震科技青年骨干人才培养项目”资助到国外访问研修，8 人参加国内交流访问学者项目，45 人次参加局内交访。举办各类干部培训班十余次，培训人员近 140 人次；开展中心站人员业务培训 257 人次；选派“访惠聚”驻村及脱贫攻坚第一书记及助理 150 余人次，人才政治素质和业务水平不断增强。2019 年中国地震局启动人才援疆，12 名援疆干部发挥桥梁纽带作用，强化援受双方单位人才交流，带动培养中青年业务干部。

人才工作机制方面：围绕干部管理、人才培养、教育培训、职称评定、岗位聘用、绩效考核激励等，持续推进人才工作相关改革，加强制度建设，突出重实干重实绩用人导向，突出业绩贡献导向，人才工作机制不断健全，人才发展环境不断改善，人人竞相成才的环境已初步形成。

## （二）面临的形势需求

全面推进新时代新疆防震减灾事业现代化建设，构建适应“全灾种、大应急”工作格局和新时代防震减灾事业改革发展的体制机制，全面提升防震减灾基础能力和水平，加快推进地震科技创新体系建设，为新疆工作总目标和经济社会发展提供地震安全保障，关键靠人才，瓶颈也是人才，迫切需要高素质专业化人才队伍支撑。

防震减灾事业现代化建设明确新任务。中国地震局制定实施《新时代防震减灾事业现代化纲要（2019—2035年）》，着力构建地震灾害风险防治、地震基本业务、地震科技创新、防震减灾社会治理四大现代化体系，明确了人才队伍建设的任务目标。《“十四五”国家防震减灾规划》立足新发展阶段，贯彻新发展理念，服务和融入新发展格局，着眼“两个大局”，提出持续实施地震人才工程，建立以创新价值、能力、贡献为导向的科技人才评价体系，激发人才发展创新活力。《“十四五”地震人才发展规划》对地震人才队伍建设提出了目标任务和具体要求。《新疆维吾尔自治区防震减灾“十四五”规划》对聚焦新疆工作总目标，稳步推进新疆防震减灾人才队伍建设提出了具体措施。

防震减灾战略新定位提出新要求。随着应急管理体制改革，在“全灾种、大应急”新的工作格局下，快速推进应急管理体系和能力现代化建设，既给防震减灾事业发展带来更加广阔的发展空间，也对地震系统人才队伍专业结构、人员素质和业务能力提出了更新更高的要求。

防震减灾科技属性带来新需求。防震减灾事业具有鲜明的科技属性，对科技创新、人才发展的需求更高。面对防震减灾面临的问题和挑战，迫切需要打造一批科技领军人才和创新团队，必须培养一批具有突出科技实践能力、善于解决复杂问题的卓越工程师，构建结构合理的高素质人才队伍。

人才竞争与自由流动带来新挑战。防震减灾是对科技支撑和人才保障依靠度很高的行业，人才队伍建设具有基础性和战略性作用。新一轮科技革命和产业变革蓬勃发展，市场在人才资源配置中的作用更加显现，人才流动更加普遍，人才竞争特别是高端人才的竞争更为激烈，地震人才队伍建设面临更大挑战。

### （三）存在的主要问题

近年来，新疆地震局在人才队伍建设方面取得了长足发展，但还存在诸多短板和不足主要表现如下：

人才结构不尽合理。防震减灾重点领域、重点学科人才数量不足，地震监测预报预警、震灾防御治理、地震科技创新、防震减灾公共服务等主责主业领域专业人才比例偏低，规划财务、网络安全、档案管理等专业型人才较为缺乏。

高层次人才短缺。战略人才缺乏、学科带头人不足，无人入选中国地震局行业领军人才，科研和业务骨干出现青黄不接的现象，尚未形成具有核心竞争力的创新团队，人才队伍创新创造活力不足，队伍整体素质与事业发展新需求不相适应。

人才外流趋势增大。人才流动性增强，特别是高学历人才向

高校、科研院所流动的趋势进一步增加。2017年至2020年底，辞职调离人员43名，2019年高达16人，年平均流失人员11人，平均年龄35.1岁，其中具备高级职称或硕士研究生以上学历学位的超过40%。

支撑作用不显著。尚未建立起完善的岗位设置、全员聘任、动态考核和人才分类评价机制。科研人员创新能力不足，科技贡献率不高，成果转化率偏低，人才对事业高质量发展的支撑作用还不够显著。

## 二、总体要求

### （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，深入学习贯彻党的十九大和十九届历次全会精神，全面贯彻中央人才工作会议精神，树立人才是支撑发展的第一资源，是创新的根基理念，坚持问题导向、需求导向、目标导向，紧紧围绕服务新时代新疆防震减灾事业现代化建设需求，统筹谋划、精准选育、创新机制、营造环境，大力推进高素质专业化人才队伍建设，为新时代新疆防震减灾事业现代化建设提供强有力的人才和智力支撑。

### （二）基本原则

坚持党管干部、党管人才。全面加强和改进党对干部人才工作的领导，健全人才领导体制和工作机制，把党管人才原则贯穿于干部人才工作各个环节，树立管宏观、管政策、管协调、管服务理念，准确把握“培养什么人、怎么培养人、为谁培养人”要

求，大兴识才爱才敬才用才之风，把各方面优秀人才集聚到防震减灾事业发展上来。

坚持人才强业、服务主业。坚持把人才放在事业发展的优先位置，坚持将服务主责主业改革发展作为人才工作的出发点和落脚点，树立强烈的人才意识，做好团结、引领、服务工作，用心用情对待人才。紧盯人才“吸引、培养、激励、使用、保障、留住”六个重要环节，聚焦主责主业，努力建设一支勇于开拓创新、致力于为人民服务的高素质、专业化人才队伍，更好地推动防震减灾事业现代化建设。

坚持问题导向、需求导向。围绕新时代防震减灾事业现代化建设需求，聚焦地震监测预报预警、地震灾害防治和防震减灾公共服务等重点领域人才需求，大力推动人才队伍建设，着力解决新疆地震局人才发展不均衡、人才结构不合理、人才体制机制不健全、人才成长环境有待改善等问题，持续提升人才队伍建设的质量。

坚持开放合作、创新引领。瞄准地震科技发展前沿和新疆防震减灾工作重点领域，加强与地震系统各单位和高校、社会科研组织的合作交流。持续推进与中亚等国国际合作交流。完善人才考核评价激励机制，把握人才特点和成长规律，实行分类指导、分级实施，建立健全利于人才成长和科技创新的长效机制，激励促进优秀人才脱颖而出，深化示范带动作用，引领科研和业务工作创新发展。

### （三）总体目标

2021—2025年，围绕服务新时代新疆防震减灾事业发展需求，适应“全灾种、大应急”应急管理体制要求，以防震减灾重要任务、重点工程项目和重大科研计划为依托，培养造就一支专业担当、数量适当、结构合理、充满活力的高素质、应用型防震减灾人才队伍，大力弘扬科学家精神，完善人才体制机制，营造人才发展的良好环境，激发人才干事创业活力，适应新疆防震减灾事业现代化建设需求。

人才队伍结构更加合理。坚持数量与质量并重，人才队伍的专业、学历、年龄等结构更加合理，入选中国地震局优秀人才、高层次人才数量明显增加，人才引领带动作用更加明显。地震监测预报预警、地震灾害风险防治、社会公共服务等领域的应用型人才质量和数量显著提升。

人才素质明显提升。以优秀年轻干部库、科技人才库遴选和科研创新团队、重点任务团队建设为核心，构建更加完善的教育培训和实践锻炼相结合的人才素质提升体系，人才的政治素养、专业能力、综合素质全面提升，形成人才发展梯队，助推防震减灾事业发展的能力不断增强。

人才发展环境持续改善。人才培养、使用、管理、评价和激励机制更加完善，职称评定和岗位聘用“两条线”评价体系更加健全，人才评价激励机制逐步健全，绩效考核等激励与导向效果更加凸显。

“十四五”新疆地震人才建设主要量化指标

序号	类别	指标内容	预期值
1	新震学科带头人	地震监测预报预警	3-5人
		震灾风险防治	
		防震减灾公共服务	
2	新震优秀人才	骨干人才	5-10人
		青年人才	15-20人
3	新震创新团队	地震监测预报预警	2-3个
		震灾风险防治	
		防震减灾公共服务	
4	人才交流	优秀人才国外访学	3人
		国内交流访问	10-15人
5	人才结构	正高级职称人数	2-4人
		本科学历以上人才占比	90%
6	学历教育	在职博士研究生	5人
		在职硕士研究生	10-20人
7	业务培训	业务和技能培训	500人次
		地震中心站全员轮训	150人次
		干部培训学时	3个月或者550学时
		干部职工培训率	95%

### 三、重点任务和举措

#### (一) 科研人才培养工程

##### 1. 新震学科带头人领航计划。

以培养新疆防震减灾事业领军人才、学科带头人为目标，依托重大工程、重大项目实施，聚焦主责主业，围绕实现重点领域和关键环节科技新突破需求，加快中国地震局乌鲁木齐中亚地震研究所、新疆帕米尔陆内俯冲国家野外科学观测研究站建设取得阶段性科研成果产出，着力培养和选拔学术水平与技术能力水平高，在重大工程、重大项目建设等工作中发挥核心作用、具有较强领军才能和团队组织管理能力，能够引领解决重大关键科技问题难题、产出创新性科技成果并在地震系统不同领域具有影响力的高层次人才。

##### 2. 新震优秀人才脱颖而出计划。

建立新疆地震局优秀人才库，选拔培育骨干人才、青年人才，为优秀人才施展才华、提升业务科研能力创造平台。坚持优秀人才源头培养、跟踪培养、全程培养，发掘培育优秀青年人才，逐步放到重要任务及岗位中锻炼，促进个人成长与事业发展相融合。加强与科研院所、高校、学术型社会团体的交流合作，积极选派优秀青年人才赴国内外高水平大学和科研机构访问研修。实行青年科研人员指导老师制度。每年遴选 2-3 名有发展潜力的优秀科技骨干到对口业务管理部门挂职锻炼。面向地震监测预报预警、震害防治、公共服务等业务领域，建立健全优秀人才选拔培

养协同机制，在重大科研任务、重大工程项目、重要任务中大力启用有事业心、有能力、有潜力的入选优秀人才担任负责人，弥补人才断层。

### 3. 新震创新团队孵化计划。

根据新疆防震减灾事业现代化建设要求，结合新疆防震减灾“十四五”规划实施，继续培育现有3个创新团队，着力打破制约新疆地震局事业发展的科技瓶颈，争取入选中国地震局行业级优秀科技创新团队。同时按照“成熟一个启动一个”的原则，在监测预报预警、灾害防治、防震减灾公共服务等领域，重点培育2-3个紧密结合事业发展需求的应用型创新团队，力争在业务支撑和成果转化方面有所建树，并形成科技人才与科技成果孵化效能。

## （二）应用人才培养工程

### 1. 地震监测预报预警业务骨干培养计划。

以地震预测预报科技攻关，国家地震烈度速报与预警工程项目、“一带一路”项目、青藏高原项目、地震灾害风险防治项目等建设为契机，紧盯地震部门核心业务，激励业务工作人员立足岗位成才，培养一批在新技术应用研究和成果产出方面有所建树的业务骨干，建成新疆地震局一支业务精湛、甘于奉献、勇于攻坚克难的核心业务骨干队伍，探索建立首席预报员制度。

### 2. 地震灾害防治技术专家培养计划。

以灾害风险调查与重点隐患排查工程、地震易发区房屋设施加固工程等重大项目建設为契机，加强地震危险性评价、强地面

运动预测研究、地震灾害风险评估与区划领域人才培养，建成一支能够满足社会管理和公共服务需求的高素质专业化震灾防治专家队伍。培养 5-10 名地震灾害防治领域专家，为政府抗震救灾提供技术支撑。

### 3. 优秀基层工程师培养计划。

以地震台站改革和地震监测中心站建设为契机，聚焦中心站业务全面转型升级，紧盯实现观测数据质量控制、监测设施运维集约化智能化的目标，培养一支实践能力突出，善于解决数据处理、震情分析研判和运维保障等复杂问题的优秀基层工程师队伍。培养 10-15 名高水平地震台网运维保障骨干专家队伍；培养 5-10 名业务素质过硬、经验丰富、有业务影响力的数据质量控制专家；培养 5-10 名善钻研、能力强的仪器设备计量标校专家。

## （三）新震人才素质提升工程

### 1. 干部人才素质提升计划。

（1）持续开展教育培训。研究制定年度培训计划，充分利用党校、干部学院、网络教育等培训平台，实施中国地震局党组管理干部、优秀年轻干部等重点岗位轮训，处级干部、科级干部及新录用公务员初任等履职能力建设培训，不断提高干部队伍的政治素质和管理水平。突出业务重点，服务重大项目工程实施和业务发展需求，选派专业技术和管理人员参加中国地震局高级研修班、专题研讨班和专题业务培训，为全局性重大工程、重要任务实施提供有力支撑，持续提高专业技术人员业务素质和能力。

(2) 持续实施国内外交流访学。积极推荐骨干人才和青年人才参与地震英才项目，开展国际合作交流；选派优秀人才，尤其是青年人才到地震系统研究所和业务中心进行交流访学，依托系统内外专家资源，提高解决实际问题和科研创新能力。

(3) 持续实施在职学历教育。依托地震系统援疆、中国地震局与高校深化合作机制以及党校和社会办学资源，用好地震系统西部省局在职研究生培养专项，加大在职学历教育培养力度，支持青年人才和管理人员攻读硕士、博士研究生，提升素质能力。

(4) 持续开展业务轮训和技能练兵。根据各类业务技术发展需要，建立完善基层一线业务轮训、岗位练兵。基层业务人员每5年全员轮训1次，培训时间不少于1周，更新业务知识，提升工作能力；重要业务岗位每年举行一次岗位练兵，锤炼责任心，推进业务技能规范化；从防震减灾基础能力建设的实际需求出发；定期举办市县防震减灾业务和管理人员培训班，5年时间基本实现市县新进防震减灾工作管理人员的培训全覆盖。

(5) 注重关键岗位实践锻炼。推荐优秀干部到中国地震局机关挂职锻炼，选派干部参加“访惠聚”驻村、担任“扶贫第一书记”，加强实践锻炼，丰富干部基层工作阅历和经验，培养提升干部管理能力和解决实际问题能力。

(6) 稳步推进规划财务、信息网络、档案管理等服务保障型人才队伍建设。突出专业标准，立足管理与服务效能，进一步创新完善培训教育与培养使用工作机制，培养造就一支满足需求、

结构优化、素质较高、乐于奉献的专业化服务保障队伍，为防震减灾现代化建设提供坚强人才保障。

## 2. 监测中心站人员综合能力提升计划。

(1) 加强地震监测中心站人力资源管理。贯彻落实《中国地震局党组关于推进地震台站改革的指导意见》《关于地震监测中心站人员管理办法》，积极稳妥推进地震监测中心站改革。建立“站长负责、全员聘任、定期考核、绩效工资”管理制度，规范岗位设置、人员聘用、考核评价和收入分配管理，积极稳妥推动地震监测中心站业务从地震监测预报向地震灾害防治、应急响应、公共服务等领域拓展，实现地震监测中心站业务全面转型升级，为新时代防震减灾事业现代化建设提供有力支撑。

(2) 推动监测中心站培训工作制度化、规范化。落实中国地震局地震监测中心站人员五年轮训方案，围绕中心站业务转型升级需求，每年选派人员参加站长培训和监测员、分析员、评估员培训，实现中心站全员五年轮训全覆盖。开展监测预报预警基本业务、震灾风险防治、地震现场应急响应、防震减灾科普宣传等业务技能培训，提高中心站全员综合业务能力，促进中心站融入“大应急”管理体制，提升服务地方经济社会发展的能力。

## (四) 创新地震人才工作机制

适应防震减灾治理体系和治理能力现代化发展需要，积极推进人才工作体制机制改革和政策创新，解决人才“引不来、留不住、用不好”等突出问题，完善凝聚人才、发挥人才作用的体制

机制，营造人才发展的良好环境。

1. 完善人才管理机制。落实局党组人才培养主体责任、组织人事部门人才工作牵头责任、科技管理部门人才培养使用的协同责任。局党组发挥人才引进、培养、使用、激励、评价等主导作用，落实人才服务激励政策，将人才选拔培养列入重要议事日程。组织人事部门履行好人才总体规划、支持政策、完善评价标准等职责。科技管理部门重点做好人才的项目任务支撑、培养使用和评价推荐等工作，常规项目任务中支持人才培养，重大项目任务中放手使用优秀青年人才，科学评价人才业务贡献，切实发挥项目任务对人才成长不可替代的支撑作用。

2. 改进人才服务机制。落实国家政策，简化科研项目管理流程，完善科研经费管理机制；向用人主体放权，为人才松绑，赋予科技人才更大技术路线决定权、更大经费支配权、更大资源调度权，减少日常事务干预。健全人才关心关爱机制，定期听取人才意见建议，定期召开科技人才座谈会，真诚关心人才、爱护人才、成就人才，增加人才的归属感、获得感、荣誉感。加大优秀人才工作宣传力度，选树人才优秀典型，引导激励广大人才为新时代防震减灾事业现代化贡献聪明才智。

3. 完善人才评价机制。人才评价中坚持“破四唯”和“立新标”并举，建立人才分类评价机制，基础研究类推进同行评议，评价科研工作深度、学术价值、国际领先度；应用研究类与业务领域应用紧密结合，重点评价解决业务问题、提升业务能力和推

广应用的社会经济效益。坚持以用为本，深入分析地震监测预报预警、震灾风险防治、公共服务等不同业务工作属性和岗位的特点，注重考察人才的技术性、实践性和创造性，探索以项目报告、工作总结、设计方案等成果形式替代论文要求。改进职称评价方式，突出业绩实绩，在职称评审中为地震监测中心站人员单独设置评价指标，向对长期扎根基层、做出重要贡献的专业技术人员倾向。

4. 健全人才激励机制。全面实行事业单位全员岗位聘任，健全完善“因事设岗、全员聘任、定期考核、能上能下、绩效激励”的用人机制。进一步完善绩效工资制度，突出业绩贡献导向，向关键岗位、取得显著实绩和贡献的人员倾斜，体现优绩优酬，实现有效激励。用好科技成果转化政策，以成果转化和科技服务作为破解优秀人才收入差距和推动事业发展的重要抓手，完善成果推广应用和科技服务操作流程，落实并兑现国家和地方成果转化收益奖励政策，真正体现劳有所得，增加人才的获得感和成就感，激励人才创新创业。

5. 建立人才合理流动机制。坚持“聚天下英才而用之”“不求所有、但求所用”理念，建立健全柔性引才机制，以服务灾害风险防治、地震安全服务等重大紧迫需求为目标，探索采用流动岗位、特设岗位、顾问指导、挂职引进、合作引进、兼职引进和退休特聘等方式灵活引进国内知名创新团队和领军人才，实施柔性引才。发挥好中国地震局乌鲁木齐中亚地震研究所、新疆帕米尔

陆内俯冲国家野外科学观测研究站高层次人才聚集平台和高水平科技协同创新平台的作用，不断探索人才引进渠道。用好人才智力援疆资源，推动援疆干部任实职、分实工，担实责，激励担当作为，探索接受双方人才资源、科技成果的合作使用。建立新疆地震局机关、事业单位、中心站人员轮岗交流工作机制，增加人才的有效流动，促进人才的合理配置。

#### 四、组织保障

（一）加强组织领导。局党组坚持党管人才原则，承担人才工作主体责任，统筹谋划、加强指导；有关部门按照职责分工，各司其职、密切配合；把人才工作作为事业单位年度目标考核重要内容，人才工作考核和检查结果纳入年度述职和领导干部评价的重要依据。

（二）强化经费保障。坚持人才投入优先保障，把人才队伍建设工作纳入地震事业发展总体布局，逐步加大人才培养培训经费投入力度，重点保障年度培养经费和培训经费，促进业务培训、科研能力提升和应用型人才培养。设立新疆地震局人才专项，对作出突出贡献的人才实行绩效奖励，主要用于各类科研和业务人才培育、激励、引聘，支持创新团队建设与运行，激励人才创新发展。

（三）营造引才留才氛围。认真落实《中国地震局党组关于加快地震人才发展的意见》《中国地震局党组关于促进事业单位人才干事创业的指导意见》，健全完善人才发展制度体系，创新人才

引进、培养、使用、激励机制。倡导尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造，优化人才事业环境、生活文化环境和服务环境，激发地震人才创新创造活力，促进人才安心干事、勇于创新、全面发展。

（四）实施考核评估。建立人才发展规划实施评价机制，分阶段对人才发展规划实施情况进行跟踪、评价和反馈，监督检查各部单位落实人才工作责任制情况，定期对人才队伍建设发展进行分析研判，确保思想落实、政策落实、项目落实、规划落实，以持续发展壮大的高素质专业化人才队伍，为新时代防震减灾事业现代化建设提供强有力的人才和智力支撑。

---

抄送：中国地震局人事教育司。

新疆维吾尔自治区地震局办公室

2022年5月23日印发

---