

中国煤炭学会人才培养工作计划

(2026-2030 年)

为深入贯彻落实人才强国战略、创新驱动发展战略，加快建设煤炭行业高水平科技人才队伍，支撑行业新质生产力培育与高质量发展，结合煤炭行业转型升级实际需求，制定本计划。

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，全面贯彻党的二十大及二十届历次全会精神，立足“四个面向”，围绕保障国家能源安全、推动煤炭行业绿色智能低碳转型核心目标，坚持党管人才原则，健全“战略科学家引领、领军人才支撑、青年人才托举、产业人才扩容”的人才培养体系，全方位培养、引进、用好人才，为煤炭行业科技自立自强和高质量发展提供坚实的人才保障和智力支撑。

二、总体目标

到 2030 年，建成与煤炭行业现代化发展相适应的人才培养举荐工作体系，人才队伍规模、结构、质量实现全面提升：

1. 高层次人才举荐效能持续提升。累计举荐国家级各类人才奖项候选人不少于 60 人次，培育一批行业战略科学家和领军人才，入选国家级人才计划、获得国家级荣誉的数量稳步增长。

2. 青年人才培育体系更加完善。煤炭青年科技奖品牌影响力持续提升，选拔培养优秀青年科技人才 300 名以上；培育一批卓越青年工程师、青年智库人才，形成梯次接续的青年人才队伍。

3. 产业急需人才培养成效显著。围绕煤炭新质生产力发展方向，开展各类专项培训不少于 15 期，培训行业各类技术人才不

少于 1000 人次，建成一支专业化、职业化的成果转化服务队伍。

4. 人才服务平台能级全面升级。学会专家库规模持续扩大，入库专家超 2000 人，实现煤炭全产业链专业领域全覆盖；新一批科学传播专家队伍规模达到 300 人以上，形成结构合理、能力突出、服务高效的行业人才服务网络。

三、重点任务

（一）升级高层次人才举荐培育体系

1. 精准举荐国家级领军人才。聚焦国家重大战略需求和行业“卡脖子”技术领域，完善高层次人才发现、培育、举荐全链条机制，建立战略科学家、行业领军人才储备库，常态化跟踪人才成长与成果产出。高质量做好两院院士、全国创新争先奖、国家工程师奖、中国青年科技奖、光华工程科技奖等国家级人才荣誉的推荐工作，提升举荐精准度和成功率，推动更多煤炭行业优秀人才进入国家人才梯队。

2. 优化学会科技奖励体系。完善中国煤炭学会科学技术奖评选机制，深化“破四唯”改革，突出创新价值、能力、贡献导向，优化科技成就奖、科技创新奖、青年科技奖、创新团队奖、国际科技合作奖等奖项设置与评审标准。发挥奖励在人才发现、激励、引领中的风向标作用，打造行业权威、认可度高的人才激励平台。

3. 以科学家精神涵养人才生态。持续开展科学家精神宣讲工作，深度挖掘煤炭行业院士专家、科技楷模的奋斗事迹。选树行业最美科技工作者、优秀科技工作者典型，加强科研诚信和学风作风建设，营造求真务实、潜心研究、团结协作的良好学术生态。

（二）深化青年科技人才托举

1. 扩大青年人才托举工程覆盖面。围绕智能采矿、矿山深部

灾害防控、煤炭清洁高效利用、CCUS、煤基新材料等重点领域，加大 35 岁以下青年科研人才、青年工程师的选拔支持力度。

2. 打造高质量青年学术交流矩阵。升级“煤炭行业青年科学家论坛”“新锐科学家沙龙”等品牌活动，增设跨学科交叉前沿论坛等多元形式，每年举办各类青年学术活动不少于 10 场。支持青年科技工作者牵头组织学术活动、牵头承担学会专项研究课题，提升青年人才的组织能力和行业学术影响力。

3. 推动青年人才下沉一线实践。结合“科创中国”科技服务团、专家进矿区、科技帮扶等工作，组织青年科技人才赴地方、煤炭企业开展“蹲点”服务、技术帮扶，在生产一线解决实际技术问题，提升实践能力，培养既懂基础理论又懂工程应用的复合型青年人才。

（三）聚焦产业需求开展精准化人才培养

1. 加强新质生产力领域专项培训。围绕人工智能、深部安全开采、富油煤深加工、碳捕集利用与封存、矿山生态修复、煤基新材料等前沿方向，举办系列高级研修班、技术专题培训班，邀请行业顶尖专家、技术带头人授课，更新科技人员知识体系，服务行业新质生产力培育。

2. 壮大技术经理人专业队伍。落实中国科协“万名技术经理人”培育部署，建立煤炭领域技术经理人培养、评价、服务全流程体系。开展技术经理人专项培训，覆盖成果转化实务、知识产权运营、技术交易、项目孵化等核心内容，培育一批懂技术、懂市场、懂运营的复合型技术转移人才，助力产学研深度融合和科技成果落地转化。

3. 开展基层产业工人技能提升行动。面向煤炭企业一线技术

人员、产业工人，开展智能化装备操作、安全生产、绿色开采、应急处置等技术培训，推广先进适用技术，提升产业工人科学素质和技术技能水平，服务企业技术升级和安全生产。

4. 推进标准化人才队伍建设。围绕团体标准制修订、标准宣贯实施、国际标准转化，培育一批标准化专业人才，提升行业标准化工作水平，推动煤炭领域优势技术标准向行业标准、国家标准乃至国际标准升级。

（四）建强专业化科普人才梯队

1. 扩充科学传播专家队伍。优化科学传播专家团队遴选机制，吸纳更多高校青年教师、企业技术骨干、一线工程师加入科普队伍，完善首席专家、骨干专家、青年科普志愿者三级梯队，覆盖煤炭全学科领域。

2. 提升科普人才专业能力。每年举办科普创作、科普宣讲、科普研学策划、新媒体科普传播等活动，培育一批煤炭科普名师、优秀科普创作者。支持科普人才参与“科普中国”平台资源建设，提升科普内容创作质量与传播效能。

（五）培育高水平智库人才队伍

1. 升级行业专家智库平台。扩容学会专家库，吸纳能源战略、产业经济、绿色低碳、数字经济、政策研究等跨领域专家，构建多学科交叉的智库人才体系，实现煤炭全产业链专业领域全覆盖，提升智库支撑决策的综合性、前瞻性。

2. 打造决策咨询骨干团队。围绕国家能源安全、煤炭行业“双碳”转型、资源型城市高质量发展等重大战略问题，组建一批高水平决策咨询专家团队，开展前瞻性、战略性、储备性研究，形成高质量智库成果，为国家和地方政府决策提供科学支撑。

3. 系统培养青年智库人才。建立青年智库人才培育机制，吸纳优秀青年学者参与智库课题研究、调研报告撰写、政策建议凝练，提升青年人才的战略思维和政策研究能力，培育智库人才后备力量。

（六）拓展国际化人才培养交流

1. 依托国际平台培育青年人才。用好世界智慧矿山大会、国际选煤大会等国际学术平台，支持青年科技人才作大会报告、参与学术组织工作，提升国际学术交流能力。

2. 深化国际人才合作交流。对接“一带一路”科技创新行动，与沿线国家高校、科研机构开展人才联合培养、学术访学、技术交流活动。支持优秀青年专家参与国际科技组织任职，提升我国煤炭科技领域的国际话语权和影响力。

四、组织保障

坚持党对人才工作的全面领导，把人才培养工作摆在学会事业发展的重要位置。健全人才选拔、培养、评价、激励管理制度，优化工作流程，完善评价标准，确保人才工作公平公正、规范有序。依托学会数字化建设，建设人才服务信息系统，实现人才信息精准管理、需求精准对接、服务精准推送。加强与科技工作者的常态化联系，及时回应人才诉求，为人才成长发展提供全方位、有温度的服务。