

# 关于天津市“131”创新型人才培养工程的 实施意见(2011—2020 年)

为深入贯彻落实全市人才工作会议精神,加快实施《天津市中长期人才发展规划(2010—2020 年)》,进一步加强我市高层次人才队伍建设,加快创新型人才培养,提高自主创新能力,现就深化实施“131”创新型人才培养工程提出如下意见。

## 一、深化实施“131”创新型人才培养工程的重要性和紧迫性

### (一)充分认识实施“131”创新型人才培养工程的重要意义

实施“131”创新型人才培养工程,加快高层次人才梯队建设,是落实科学发展观,深入贯彻胡锦涛总书记对天津提出的“一个排头兵”、“两个走在全国前列”的重要要求,加快实施市委“一二三四五六”奋斗目标和工作思路,着力构建“三个高地”,打好“五个攻坚战”,加快转变经济发展方式,加快推进滨海新区开发开放,努力实现天津经济又好又快

发展的需要。近年来,“131”创新型人才培养工程,坚持“围绕中心任务、创新培养机制、突出创新能力、服务天津发展”的思路,人才素质能力明显提高,人才创新能力明显增强,对提升我市人才综合竞争力的作用越来越突出。但也要清醒的看到,当前我市高层次创新型人才发展总体水平与建设创新型城市的要求,与我市经济社会发展的新任务还不相适应,需要加快高层次人才、尤其是中青年领军人才的培养,不断优化高层次人才队伍结构,健全人才培养体系,优化人才发展环境。

## (二)实施“131”创新型人才培养工程的指导思想

以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导,深入贯彻科学发展观和科学的人才观,坚持人才优先、服务发展的原则,紧密围绕实施《天津市国民经济和社会发展第十二个五年规划纲要》,认真贯彻落实《天津市中长期人才发展规划(2010—2020年)》,遵循人才成长规律,着眼于构建国家级和市级创新创业领军人才以及优秀中青年人才为主体的高层次人才梯队,坚持以用为本,依托国家和我市重大工业项目、重大自主创新产业化项目,加力加快培养一批高层次创新创业领军人才,努力使“131”创新型人才培养工程成为

我市高层次创新创业领军人才的“孵化器”和推动科技进步,促进经济社会又好又快发展的“加速器”,成为培养优秀中青年人才的品牌工程。

### (三)实施“131”创新型人才培养工程的总体目标

根据我市经济建设和社会发展的需要,从2011年起,以两年为一个集中培养周期,到2020年,培养造就一批高层次创新创业领军人才、学术技术带头人及专业技术骨干。

——第一层次,培养1000名在国内外具有一定知名度,在国际上有一定影响或具有国内领先水平的创新创业领军人才;

——第二层次,培养3000名在国内各学科专业领域内知名,居全市领先地位的学术技术带头人;

——第三层次,培养10000名各系统和单位的专业技术骨干和学术技术带头人后备力量。

## 二、明确选拔目标,构建创新型人才梯队

### (一)选拔范围

选拔工作在全市企事业单位(含驻津单位)中开展。按照总体目标,“131”创新型人才培养工程第一层次人选每次选拔100名,原则上从“131”创新型人才培养工程第二、三

层次人选中产生。已获得有突出贡献的中青年专家、享受政府特殊津贴专家、天津市授衔专家等称号的人选不在选拔范围之内。

## (二)选拔对象

突出在一线从事原创性研发和科研成果转化,直接服务经济社会发展的中青年专业人才。具体包括:

1. 优势支柱产业领域。重点在航空航天、石油化工、装备制造、电子信息、生物医药、新能源新材料、国防科技和轻工纺织等八大优势支柱产业,以及节能环保等战略性新兴产业中,承担国家及市级重大项目的主持人、负责人以及从事关键技术研发的中青年专业人才。

2. 自然科学研究领域。有深厚的研究基础,承担国家或市级重大科研项目、重大工程、重点学科、重点实验室、重点科研基地、企业技术中心的项目(课题)主持人、负责人,具有较大发展潜力的中青年专业人才。

3. 技术应用研究与开发领域。从事新产品、新技术、新工艺、新方法、新装备的研发和推广,科技成果转化,以及专利技术产业化等工作,在实践中能解决关键性技术难题,取得较大经济效益和社会效益的中青年专业人才。

4. 社会科学研究领域。从事理论研究、新闻出版、文化艺术以及文化创意等新兴文化产业,具有创新性研究成果和较大发展潜力,取得显著社会效益的中青年专业人才。

5. 教育教学领域。在教育教学一线,具有创新教育理论或教育方法,教书育人成绩显著,教学研究具有独特建树,并能被同行所公认的中青年专业人才。

6. 医疗卫生领域。在医疗卫生一线,医术高超,能在临床中多次治愈危重病症,或在较大范围内有效预防、控制、消除疾病,业绩为同行公认的中青年专业人才。

7. 规划建设交通领域。在城市规划、建设施工、交通运输、公用事业管理服务等重点工程和重大项目一线,熟悉掌握本专业技术领域内的发展动态及新理论、新技术,能解决重大工程建设中的关键性技术难题并取得显著成效的中青年专业人才。

8. 现代农业技术及推广领域。在农业技术研究、农业推广一线,掌握现代农业前沿技术,具有创新型科研成果,并具有示范推广作用,取得较大经济效益,具有较大发展潜力的中青年专业人才。

9. 现代服务业等领域。在金融保险、现代物流、信息

咨询、商贸旅游、服务外包、法律咨询、房地产等专业领域，直接参与国家或市级重大项目，具有一定知名度的中青年专业人才。

### (三)选拔条件

#### 1. 基本条件

热爱祖国，拥护中国共产党的领导，有强烈的事业心和责任感，具有良好的职业道德，具有创新意识和开拓精神，专业技术业绩突出，有较强的协调、合作能力。

#### 2. 具体条件

第一层次人选，年龄一般在 40 岁左右，具有硕士研究生以上学历或具有副高级以上职称，并具备下列条件之一：

(1)具有扎实系统的专业理论基础，专业工作经验丰富，能够解决科研或生产中重大的、关键性的技术问题，在同行中具有一定的知名度；

(2)作为工业重大项目、服务业重大项目、区县重大项目、自主创新产业化重大项目、重大市政交通项目的主要参与者，完成产品开发、工艺改进、技术改造，为提升科技创新能力做出较大贡献；

(3)承担或参与的项目(课题)曾获市部级三等奖以上

奖励(科学技术奖、社科奖、专利奖、新闻出版奖、文化艺术奖等);

(4)主持的科研成果具有较高的实用价值,在成果转化或推进社会发展方面取得比较明显的经济社会效益;

(5)拥有自主知识产权和发明专利或在国际、国内重要学术刊物上发表过论文;

(6)符合我市经济社会发展需要,在理论研究和技术创新等方面取得重要成果,并得到同行专家认可。

第二层次人选,年龄一般在35岁左右,具有硕士研究生以上学历或副高级以上职称;第三层次人选,年龄一般在30岁左右,具有本科以上学历。第二、三层次人选的具体选拔条件由各系统、区县、委办局结合本行业、本地区、本部门的实际情况自行制定。

#### (四)选拔程序

选拔工作遵循“公开、公平、公正”和“业内认可”的原则,程序如下。

1. 推荐。“131”创新型人才培养工程第一层次人选的选拔推荐工作,采取组织逐级推荐的方式。驻津单位按党的关系归口进行推荐;其他经济成分的单位按属地化原则,

由所在区县人力社保部门负责推荐。

2. 初审。按学科、专业组织专家初审小组,对推荐人选材料进行审核,提出推荐人选及推荐意见,经主管领导审核同意后,形成综合工作报告,报送市人力社保局。

3. 评审。市人力社保局会同市委组织部,组织专家对推荐人选进行专业组、评审委员会两级评审,提出建议人选名单。

4. 公示。对专家评审委员会推荐的建议人选名单,在市人力社保局网站及人选所在单位进行为期一周的公示。

5. 审批。建议人选经公示无异议,报市人才工作领导小组审核批准,确定“131”创新型人才第一层次人选名单。

“131”创新型人才培养工程第二、三层次人选的选拔工作由各系统、区县、委办局负责具体组织实施。

### **三、完善培养措施,加力加快优秀中青年人才培养**

“131”创新型人才培养工程突出创新意识和创新能力的培养,学术技术水平的提高,国际化、复合型人才梯队的构建等重要环节。

(一)注重实践中培养。坚持以用为本,在重大项目、重点工程和推进滨海新区开发开放中锻炼培养人才。一是发



挥用人单位主体作用,实行“人才+项目”的培养模式,建立项目与人才对接机制,在大项目开发运行过程中,确定人选培养方向,给人选压担子,定目标,委以重任。二是发挥系统主管部门作用,依托国家和我市重大科研项目、重点工程和重大建设项目,以培养人选为核心加强创新团队建设。依托高等学校、科研院所等,建设创新型人才培养基地和科技成果转化基地,鼓励和支持高校及科研院所的培养人选,申报和承担国家“863”、“973”、国家自然科学基金项目等重点科研项目(课题),直接参与国家和我市重大项目合作开发,促进产学研的有机结合。三是市人力社保局利用专家服务基地等平台,鼓励支持人选发挥专业优势,直接参与区域经济发展和科技型中小企业的项目合作开发,在创新实践中不断增长才干。

(二)注重高端化培养。鼓励、支持人选与国内外著名高校、科研机构开展项目合作研究。一是坚持高端引领。聘请相关专业领域的两院院士、著名专家,或经“131”人才培养的专家做人选的合作导师,鼓励和支持人选在合作导师具体指导下,与合作导师联合申报国家和我市的重大项目和重点课题,发挥国内外著名专家学者传、帮、带的

作用,引领和支持人选的项目研发和创新实践。二是开展高端培训。每年在清华大学、北京大学等著名高校组织举办1—2期创新意识高研班,由市里统一组织选派人选,围绕自主创新能力培养、科研创新团队建设等问题,分期分批组织开展高端培训。同时,有针对性地选派人选,采取访问学者方式,到相关高校、科研院所、著名企业进行专业研修或项目合作,注重提升人选的创新能力和专业水平。三是举办高端讲堂。结合人选培养需要,采取请进来、走出去的方式,组织开办创新大讲堂。聘请国内外院士、著名专家、学者来津讲学或进行专题讲座,组织选派人选参加全国举办的高研班培训,全面提升人选专业素质和品德修养。

(三)注重国际化培养。利用各种国际化合作培养渠道,积极创造条件,鼓励和支持人选赴国(境)外参与国际交流与合作。一是每年重点支持承担国家和我市重大项目、重点学科建设的人选,结合专业及项目需求,赴国外著名大学、一流研发中心等开展为期3个月的培训和项目合作研究。二是每年有计划地组织1—2批人选赴国(境)外参加短期培训考察学习,加强学术技术合作。三是支持系统主管部门结合行业特点,举办国际学术会议或论坛,鼓励人选

参加国际学术交流活动。

(四)注重个性化培养。遵循人才成长规律,突出人选的个性化培养。一是制定培养方案。对确定的人选,由其所在单位根据人选自身条件、培养方向,采取“量身定制”的方法,一人一策,建立人选培养档案,制订人选培养计划。二是明确培养目标。按照人选制定的培养计划,明确各阶段要达到的培养目标。三是落实培养计划。各系统、区县、委办局要对培养计划逐一审核把关,给予重点支持。“131”第一层次人选的培养方案及经费使用计划,由人选所在单位制定后,报市人力社保局备案。

#### **四、加强组织领导,确保培养目标实现**

在市人才工作领导小组领导下,“131”第一层次人选的选拔培养工作由市人力社保局会同市委组织部、市科委、市财政局等有关部门组织实施。第二、三层次人选的选拔培养工作由各系统、区县、委办局具体组织实施。各级党委、政府要高度重视,形成上下联动的工作机制,确保培养目标顺利实现。

##### **(一)科学合理使用培养资助经费**

对第一层次人选,在两年集中培养资助期内,由市人才

基金给予每人不少于 10 万元的培养资助经费,人选所在单位按照不低于资助标准予以匹配。培养经费主要用于:人选参加各种学术活动,出版学术著作,参加国内外研修、申请专利、参加学历培训等。市人力社保局在经市人才工作领导小组研究确定第一层次人选后,向人选所在单位划拨 50% 的培养资助经费,另外 50% 的培养资助经费在培养中期考核合格后予以划拨。

第二层次人选由各系统、各区县、各单位根据人选培养计划给予不低于 5 万元的经费资助。第三层次人选由各用人单位给予必要的经费资助。

## (二) 加大人选培养考核力度

“131”创新型人才培养工程第一、二层次人选考核工作采取中期考核和期满考核相结合方式,考核对象为人选和所在单位。

1. 考核人选单位。考核工作由市人力社保局负责组织实施,主要考核人选所在单位制定培养计划、落实培养措施及资助经费使用等情况。

2. 考核人选。考核工作由市人力社保局牵头负责,各区县、各系统、各单位具体组织实施。考核工作坚持用创新

成果评价创新型人才,重点考核人选资助期内的主要工作业绩,科技创新进展情况,主持和承担国家、市级重点工程项目、重大产业化项目情况,创造经济效益情况,发表论文、出版学术著作情况,参加国内外学术交流和培训情况以及经费使用等情况。

3. 考核结果使用。对于单位的考核结果,市人力社保局进行公布,考核不合格的单位,责令其限期整改。对于人选的考核结果,作为推荐参加新世纪百千万人才工程国家人选、特贴专家、天津市授衔专家等选拔推荐工作的重要依据。考核不合格的人选,不再作为培养对象,资助经费不再划拨。

“131”创新型人才培养工程第三层次人选考核工作,由各用人单位结合本单位特点,制定具体的考核办法,考核办法及考核结果及时报市人力社保局备案。

**主题词：人才工作 人才培养 “131” 实施意见 通知**

天津市人才工作领导小组办公室

2011 年 9 月 2 日印

(共印 300 份)