

中共温州市委(通知)

温委发〔2011〕146号



中共温州市委 温州市人民政府 关于印发《温州市“551人才工程”(2011-2020) 实施意见》的通知

各县(市、区)委、人民政府，市直属各单位：

现将《温州市“551人才工程”(2011-2020)实施意见》印发给你们，请认真遵照执行。

中共温州市委

温州市人民政府

2011年10月25日

温州市“551人才工程”（2011-2020）实施意见

根据《国家中长期人才发展规划纲要（2010-2020年）》（中发〔2010〕6号）、《浙江省中长期人才发展规划纲要（2010-2020年）》（浙委〔2010〕66号）和《温州市中长期人才发展规划纲要（2010-2020年）》（温委发〔2010〕95号）精神，结合我市实际，更好地实施人才强市战略，现就深入实施温州市“551人才工程”（2011-2020）提出如下实施意见。

一、指导思想和工作目标

（一）指导思想。坚持以中国特色社会主义理论为指导，深入贯彻落实科学发展观，紧紧围绕我市加快转变经济发展方式需要，以高层次领军人才培养为重点，以提升自主创新能力为核心，加大人才培养投入，优化人才队伍结构，营造良好人才环境，着力打造一支德才兼备、引领作用明显、创新能力强劲的学术和技术带头人队伍，为我市经济社会又好又快发展提供人才支撑和保证。

（二）工作目标。到2020年，选拔和培养50名左右在各自学科领域内达到国际前沿或国内先进水平、能引领学科建设或带动相关产业发展的第一层次学术和技术领军人才；选拔和培养500名在各自学科领域内具有省级以上学术和技术水平、有较高学术技术造诣的第二层次高级专家和高技能人才；选拔和培养1000名左右在我市各自学科和产业领域内起骨干作用，具有较大发展

潜能的第三层次年轻优秀后备人才。同时，对培养人员开展择优资助计划，从能力业绩突出的第一层次培养人员中择优进行重点培养，使一批培养人员进入国家级人才队伍，一批培养人员进入省级人才队伍，一批培养人员成为我市经济社会和科学技术发展领域的中坚力量。

二、选拔标准和程序

(一) 选拔范围和对象。凡在温州各类企事业单位(含国家和省驻温企事业单位)中工作,现受聘从事经营管理和科技研究、开发、应用、推广的管理人员、技术人员和技能人员,不分单位所有制性质和用工形式,均可按规定进行推荐选拔。

根据我市经济社会发展战略目标,在兼顾均衡发展的前提下,重点做好直接促进我市经济转型升级的科研和产业领域中优秀中青年科技、管理、技能人才的选拔培养。

(二) 选拔原则。

1、坚持党管人才原则。“551 人才工程”培养人员的选拔在市委人才工作领导小组的领导下,在市委人才办的具体指导下,由市人力社保局具体负责实施操作。

2、坚持公平公正原则。建立健全评审专家信息库,完善人才评价体系,采取标准量化、分类评价,坚持社会和业内认可的标准,做到客观公正,从严把握,确保质量。

3、坚持德才兼备原则。人才入选应具备良好的政治素质与职业操守,具有系统的专业理论知识与较高的学术、技术水平。

把品德、知识、能力和业绩作为选拔的主要标准，对学术弄虚作假或存在违反道德问题的，实行一票否决。

4、坚持竞争择优原则。实行优胜劣汰，好中选优，让优秀人才脱颖而出，使 551 人才队伍保持生机和活力，不断提高 551 人才队伍的整体素质。

5、坚持突出重点兼顾一般原则。根据我市经济社会发展战略目标，突出在重点学科、关键技术和优先发展产业领域，重点加大对紧缺急需的学术技术带头人培养力度，同时兼顾其他领域高层次人才的培养，兼顾民营企业、欠发达地区和高层次人才缺乏的重点行业高层次人才培养。

（三）选拔条件。市“551人才工程”培养人选必须热爱社会主义祖国，拥护中国共产党的领导，遵纪守法，恪守科学和职业道德，有严谨的治学态度、强烈的事业心、不断开拓创新的精神、较强的沟通协作能力；在各自专业领域业绩突出，得到同行专家公认。

1、第一层次培养人选还须满足以下选拔条件：

（1）年龄45周岁以下，身体健康，一般应具有正高级专业技术职务（或同时具有博士学位和副高级专业技术职务）；民营企业、欠发达地区人选可放宽到硕士以上学位或副高级专业技术职务，技工人员应同时具有高级技师资格和本科以上学历。

（2）在本学科专业前沿领域具有较高学术和技术造诣，具有团队核心作用，学术和技术达到国际先进或国内领先水平，在

国内外同行中有较高知名度。

(3) 在本学科或技术领域，有重大发明创造或理论技术创新成果，并取得显著经济效益或社会效益。

(4) 作为第一作者或通讯作者在国内外一级刊物（浙大标准）发表3篇以上学术论文或出版具有重要学术技术价值的著作，或作为主持人获得省部级成果奖三等奖1项以上。

(5) 作为国家级科研课题或工程项目的主持人，或省部级以上重点课题或重大工程项目的主持人，或获得其他有影响的基金项目资助。

在同等条件下，正在担任国家级重点科研项目或重大工程项目的主持人优先选拔。

2、第二层次培养人选还须满足以下选拔条件：

(1) 年龄45周岁以下，身体健康，一般应具有副高级以上专业技术职务（或同时具有硕士学位和中级专业技术职务）；民营企业和欠发达地区人选放宽到学士以上学位或中级专业技术职务，技工人员应同时具有技师以上资格和专科以上学历。

(2) 专业理论功底扎实，学术视野宽广，能跟踪本学科专业前沿领域，具有较强组织协调能力，在省内外同行中有较高知名度，学术、技术达到国内先进水平或省内领先水平。

(3) 在本学科或专业技术领域，有重要发明创造、理论创新或技术革新成果，并取得明显经济效益或社会效益。

(4) 作为第一作者或通讯作者在国内外一、二级刊物（浙

大标准)上发表3篇以上学术论文(其中一级刊物发表1篇以上)或出版有高质量、高价值著作。

(5)作为省(部)级以上科研课题或工程项目的主持人,或担任市级以上重点科研课题或重大工程项目的主持人。

在同等条件下,正在担任省重点科研项目或重大工程项目的主持人优先选拔。

3、第三层次培养人选还须满足以下选拔条件:

(1)年龄40周岁以下,身体健康,一般应具有本科以上学历或中级专业技术职务,技工人员应同时具有高级工以上资格和高中以上学历。

(2)专业知识基础扎实,具备较强的创新能力和团队协作精神,能密切关注本学科专业前沿发展动态,学术技术水平在市内同行中具有一定优势,具有较大培养前途和发展潜能,在全市同行中有较大影响的优秀年轻人才。

(3)在所属专业技术领域,有发明、创造,达到市级以上领先水平并取得一定经济效益或社会效益。

(4)作为主要作者在国内外二级以上刊物(浙大标准)发表3篇以上学术论文或出版著作。

(5)作为市级以上科研课题或工程项目的主要参与者(前2位),或担任县级以上科研课题或工程项目的主持人。

在同等条件下,正在担任市重点科研项目或重大工程项目的主持人优先选拔。

个别特别优秀、确有培养前途或为我市经济社会发展做出特殊贡献的人员，可不受上述职称、学历（学位）条件的限制，经评审专家组一致同意，可破格列入相应层次培养。

申报人员中符合年龄条件的国家“千人计划”人选、“百千万人才工程”国家级人选、国家杰出青年科学基金获得者、“长江学者奖励计划”特聘教授、省“特级专家”、省“千人计划”人选、省高等学校特聘教授（钱江学者）、省“151人才工程”第一、二层次培养人员、市“突出贡献科技人才”、市专业技术拔尖人才等可直接列入第一层次进行培养，不占指标，不予重复资助。

（四）选拔程序。

根据本实施意见总体培养目标，选拔工作每2年进行一次。每次选拔培养人员310名左右，其中第一层次10名左右，第二层次100名左右，第三层次200名左右。具体选拔程序如下：

1、推荐。根据管理权限逐级上报的原则，市“551人才工程”培养人选一般由所在单位推荐，也可由本人自荐，经各县（市、区）组织人事部门或市直属行业主管部门审核后，推荐上报。

2、初审。市人力社保局对申报者的资格和条件进行初审。

3、评估。市人力社保局根据申报人选的行业与专业分布，组织不同行业与专业的专家组成评审委员会（下设专业评审小组）对推荐人选进行综合量化评估。

4、审定。市人力社保局根据专家评审意见和评选原则提出

培养人员建议名单，报市委人才工作领导小组办公室审定。

5、公示。将审定后的名单在“政府信息公开网”和“温州人才网”上进行公示。

6、公布。由市委组织部、市人力社保局联合发文公布。

三、人才培养

（一）加强以培养人员为核心的人才群体建设。用人单位要大胆使用培养人员，委以重要的学术技术岗位，组建以培养人员为核心的学术科研团队，并在项目申报、科研经费、实验设备、工作场所等方面给予重点保障，为培养人员开展创新工作提供良好环境。要赋予培养人员充分的科研自主权，培养人员可根据个人学术计划（冲刺目标）自行确定课题，自主决定经费使用和团队成员的组成。尊重创新规律，发扬学术民主，鼓励和支持培养人员大胆探索，勇于创新，允许失败，积极营造宽松民主的创新氛围。要尽量减少对培养人选不必要的干扰，保证培养人选有充足的时间和精力投入科研工作，促使他们早出成果、出好成果。

（二）坚持多种形式培养。一是实行定向培养。鼓励有潜力的第一、二层次培养人员，制定以冲刺进入国家级和省级人才队伍为目标的个人成长计划。市人力社保局对培养人员的成长计划进行评估，并选择一批人员作为重点资助对象，通过10年努力，使我市有一批人才能进入国家级和省级人才队伍，不断提升层级，获得更高荣誉。二是实行导师带培制。第一、二层次培养人

员根据岗位和任务需要，可以申请聘请国内外著名专家、学者作为导师，经批准后，以市人力社保局的名义聘请，并每月给予导师一定的工作津贴。三是实行培养人员互帮制。第一、二层次培养人员要至少选择一名年轻同行专业技术人员实行师徒式带动培养，促进学术交流，促使人才快速成长。四是实行送出去培养。按照“政府示范、单位资助、个人分担”的培养经费开支机制，每年选派一批培养人员到国内外高校、科研院所或专业机构进修深造或参与重点项目的研究。五是坚持在实践中培养。鼓励培养人员积极承担国家级、省部级和市级重大科研项目和重大工程项目；鼓励培养人员参与政府重大政策的决策论证，区域产业、行业发展和学科规划的制定工作；鼓励培养人员围绕我市经济社会发展等内容开展创新技术项目研究；鼓励和支持培养人员承担重中之重学科、重点学科、重点实验室、高新技术研发中心和企业技术中心等学术科研平台建设，培养人员领衔的创新团队可优先推荐国家、省、市级重点创新团队；市级科技计划、工程建设、技术创新项目等要向培养人员重点倾斜，优先推荐申报“863”、“973”计划项目、科技支撑计划项目、杰出青年基金等各类国家级项目基金；本市高校、科研院所要积极为企业培养人员提供兼职教授、客座研究员等学术技术兼职职务，促进产学研结合。六是坚持开展“扶工扶农”活动。加大经费资助力度，鼓励培养人员积极承担“扶工扶农”项目，努力提高培养人员理论和实践相结合的能力，加速人才成长，促进科技成果向生产力转化。

（三）加强学术技术交流。有计划、分批次举办551人才高级研讨班，通过邀请院士、省特级专家、“百千万人才工程”国家级人选等高级专家做学术报告和技术交流，拓展培养人员学术技术视野；建立551人才联谊会，定期或不定期举办551人才沙龙、学术技术论坛和其他各类学术活动和联谊活动，拓宽培养人员的学术技术交流渠道；通过举办政治理论研修班、讲座等形式，组织培养人员学习党的路线方针政策、最新理论成果和重大决策部署，提高理论修养；按专业组建各类551人才考察团，经常深入到企业和基层一线进行研究、考察和指导，鼓励培养人员与企业和基层一线进行技术和项目合作。

（四）完善培养经费投入体系。对计划冲刺国家、省级人才队伍或提升层级的重点资助培养人员，经专家评审，给予一次性6万元的经费资助，对其中冲击国家级人才的重中之重培养人员，可根据其本人提出的冲刺计划和专家评审意见增加必要的培养资助经费；第一层次培养人员，给予一次性4万元经费资助，第二层次培养人员，给予一次性2万元的科研经费资助；并遴选20名左右极具培养前景的第三层次培养人员，给予一次性1万元的科研经费资助；各级政府对本地培养人员的经费资助，在各地财政人才专项资金中支出。在进一步加大人才培养经费的投入力度的同时，健全和完善培养经费投入体系，建立政府投入为导向，用人单位投入为主体，多渠道、多元化的经费投入体系。各县（市、区）要加大人才经费投入，确保资助经费落实到位，培养人员所

在单位要给予不低于1:1的配套经费。不进行经费配套的单位，在下一轮选拔中原则上将不予考虑。

（五）完善对培养人员的激励保障。符合有关条件的培养人员，要优先作为申报国家、省有突出贡献的中青年专家、享受政府特殊津贴人员、省特级专家等奖励项目的推荐人选；继续开展培养人员健康疗养活动，在培养期内的第一、二层次培养人员至少安排一次健康疗养；继续开展免费体检，对在培养期内的培养人员和经考核合格的551人才，每人每年享受一次免费健康检查；继续实施学术技术假制度，培养期内，第一层次培养人员每年带薪休假15天，第二层次培养人员每年带薪休假7天，保证培养人员集中精力进行知识更新和总结自己的学术技术成果；实施培养人员工作津贴制度，在培养期内的第一层次培养人员，由市人才专项资金给予每月500元的工作津贴，第二层次培养人员，由所在单位给予每月200元的工作津贴（可在科研项目经费或资助经费中列支）按月发放，自培养人员入选名单公布当月起执行，连续发放四年。

四、管理机制

（一）健全分级管理体系。市委人才工作领导小组办公室负责“551人才工程”的总体规划、综合协调、监督指导以及其他重大事项的决策；市人力社保局负责工程实施的日常管理，包括人员选拔、资金使用、培训进修、专家服务活动、考核评价等；各主管部门和各县（市、区）劳动人事部门负责本部门、本地区

培养人员的管理协调工作，指导和督促用人单位落实培养措施，协调解决培养人员在培养过程中出现的问题；各用人单位负责制定具体培养计划，抓好人员培养和保障等各项工作。

（二）完善综合考核评估制度。“551人才工程”培养人员的每轮培养期限为四年。市人力社保局负责培养人员的综合考评工作。重点资助、重点培养对象每年考评一次，其他培养人员四年培养期满考评。考评内容为培养人员的思想素质、知识结构、能力水平、成果业绩，以及培养人员预期的培养计划和目标。考评方式为对重点资助、重点培养对象采取现场实地考察，其他培养人员采取书面考核；考核过程中用人单位应对培养人员在培养期内的工作业绩、经费使用、培养计划目标等情况进行公示。培养期满经评估合格的，由市委人才工作领导小组办公室颁发《温州市551人才证书》，评估不合格的，不再作为培养对象。用人单位负责培养人员的日常考核，要建立考核档案，记录考评结果，每年年底向市人力社保局进行通报，作为表彰激励、警告淘汰的重要依据。对在考评过程中弄虚作假、丧失或违背学术技术带头人所必备的政治素质和道德标准的，用人单位要及时反馈给市人力社保局，经核实并报市委人才工作领导小组办公室同意后，予以淘汰。

（三）加强跟踪服务和宣传工作。建立培养人员联络员联系制度，用人单位要指定专人负责与培养人员的联系，及时了解他们在工作、生活上碰到的实际困难，向主管部门和市人力社保局

做好汇报工作,并积极采取有效措施,切实解决他们的后顾之忧。不定期地分行业、分部门召开“551人才工程”培养人员座谈会,听取培养人员在人才培养和使用等方面的需求和意见。各地、各单位要加大舆论宣传力度,通过报纸、电视、广播、网络等媒体大力宣传实施“551人才工程”的重要性,宣传培养人员的突出业绩、杰出成果和优秀事迹,提高培养人员的知名度,积极营造社会各界关注和支持,有利于培养人员成长的良好社会氛围。

主题词：人才工作 551 人才工程 印发 通知

中共温州市委办公室

2011 年 10 月 25 日印发

(共印 50 份)