

## 上海领军人才队伍建设实施办法

为聚焦科教兴市主战略，贯彻《上海实施人才强市战略行动纲要》和《上海市十一五人才发展规划纲要》，顺利实现上海“十一五”奋斗目标，造就一支适应上海经济社会发展和建设创新型城市需要的领军人才队伍和一批创新团队，根据《关于加强上海领军人才队伍建设的指导意见》，制定本市领军人才队伍建设实施办法。

### 一、工作目标和范围

坚持党管人才的原则，在各级党委的领导下，形成各行各业、各单位共同做好领军人才队伍建设工作的新局面。通过构建政府、社会和单位共同投入、共同培养的开发模式，到2010年，造就一支由500名“国家队”、1000名“地方队”、5000名“后备队”组成的，思想道德素质过硬、学术技术水平领先、业内广泛认可的领军人才队伍及创新团队。

领军人才队伍建设面向所有在沪的企事业单位。工作内容主要包括领军人才的选拔、培养、资助、服务、考核、管理等。

### 二、领军人才主要类别

(一)基础研究类领军人才。该类人才具有深厚的学术造诣，对学科建设、人才培养、事业发展等做出突出的贡献，是创新团队的带头人，是所在学科的学术带头人，其研究成果具有开创性和重大科学价值，并得到国内外同行专家认可。

(二)应用开发类领军人才。该类人才主要从事应用技术研

究开发，以及高新技术成果转化，包括专利技术的产业化等工作的科技人才。他们在技术研究与开发中有重大发明创造、重大技术革新或解决关键性技术难题，在新技术、新工艺、新方法推广中业绩突出，带领团队取得显著的经济效益和社会效益。

（三）社会科学和文化艺术类领军人才。该类人才具有深厚的学术造诣或突出的专业能力，实践成效显著，有较高的社会知名度和影响力。

（四）经营管理类领军人才。该类人才具有扎实的企业经营管理理论基础和显著的实践成就，战略规划能力强，企业经营管理水平高，在企业的宏观战略指导下，对企业的发展有清晰的规划，能够率领科研、生产和经营团队，实现企业的战略目标，提升企业的核心竞争力。

### 三、领军人才选拔

本市制定领军人才年度工作计划。选拔工作每年进行一次，具体选拔程序是：

（一）各行业主管部门、各区县按照本市领军人才队伍建设的需要和本行业、本地区人才队伍建设的实际，提出本行业、本地区领军人才开发的工作目标，制定相应的领军人才选拔实施方案。

（二）按照“道德素质过硬，专业贡献重大，团队效应突出，引领作用显著”的基本条件，通过单位推荐，行业、社会团体、同行专家举荐，个人自荐等方式，向行业主管部门、区县提出申

请。在沪中央企事业单位、非公经济组织人选可向相关的行业主管部门或所在区县提出申请。

（三）行业主管部门、区县可采用“擂台赛”、专家评审、组织推荐等多种形式，对被推荐人选进行评估，提出领军人才推荐名单，报市人事局。

（四）市人事局汇总推荐名单后，由市人才工作协调小组办公室聘请各方面专家组成专家委员会进行评审，提出领军人才候选人，经向社会公示后确定，并颁发证书。

#### 四、领军人才培养

各行业主管部门、各区县要根据已确定人选专业、领域及其自身的实际情况，以领军人才所在单位为主体，制定周期为3至5年的培养计划。培养计划应包括人才培养目标、学术或工作成就目标、团队建设目标，并重点落实以下培养措施。

（一）充分发挥领军人才自主领衔作用。允许领军人才打破所有制限制和地域限制，聘用“柔性流动”人员和兼职科研人员，自主组建团队。在团队人员配备、设备配置、经费使用等方面充分尊重领军人才的自主权。

（二）为领军人才创造良好的科研环境。鼓励和支持领军人才申报承担国家或地方、部门的重大科研项目，领衔承担重大工程建设任务。鼓励和引导领军人才根据经济社会发展的需要，积极开展创新性研究，自主选题。本市相关部门、区县和领军人才所在单位要支持其优先申报、优先立项。

（三）发挥领军人才的咨询作用。鼓励领军人才参与社会公共事务，充分发挥领军人才及其团队在政策制定、经济社会发展决策和重大工程立项等方面的咨询作用。

（四）拓宽领军人才培养、交流的渠道。有计划、有重点地选送领军人才到境外著名研究机构、高校、企业研修深造，开展科研合作等活动，提高参与国际竞争的能力。充分发挥党校等培训机构和学会、协会等社会组织的作用，举办形式多样的研修、培训和交流活动，促进领军人才之间的沟通和交流，提高领军人才的思想道德素质，拓宽领军人才视野。

（五）搭建领军人才开发平台。集中力量建设一批国家和本市重点科研机构、重点学科和重点实验室、工程研究中心、企业技术中心、产业示范基地和文化团体，充分发挥其在领军人才培养中的载体作用，为领军人才及其团队成员能力素质提升提供条件。

## 五、领军人才资助

实施领军人才资助计划，设立并用好领军人才队伍建设专项资金。形成以政府资金为导向，用人单位投入为主体，社会资金投入为补充的多元投入机制，实现以领军人才及其团队为核心，以项目为载体的市场化项目支持模式，建立领军人才资助的长效机制。

（一）本市建立领军人才专项资金，按基础研究类、应用开发类、社会科学和文化艺术类、经营管理类制定不同类型领军人才

才的资助标准。对专项资金资助的领军人才，其所在单位、行业主管部门、区县一般要按不低于 1:1 的比例匹配相应的资金。

（二）专项资金主要用于领军人才所带领团队自身建设、国内外交流合作与研修培训、配备学术助手、处理知识产权事务、学术休假、改善工作生活和医疗保健条件、解决特殊困难等方面的经费。领军人才对资助资金拥有充分的自主支配权。

（三）被确定为领军人才人选的，可申请专项资金，经审核后给予资助。资助周期一般按照培养计划时限确定，期满后停止资助。符合继续培养条件的，需要重新提出资助申请。领军人才的培养资助一般不超过 2 个周期。

（四）专项资金资助额度一次核定，根据培养周期和定期考核情况，按年度或一定周期拨付。

## 六、领军人才服务

建立政府引导、社会支持、用人单位为主的领军人才工作机制，形成支持有力、配套齐全的服务体系。

（一）为领军人才的医疗保健和休假等创造条件。各行业主管部门、各区县要充分发挥现有高层次人才服务机构的作用，为领军人才国内旅游休假、境外学术休假、医疗保健等方面提供良好的、个性化的服务。建立领军人才年度体检和定期疗休养制度。对领军人才出国出境参加学术和专业性活动，其年度出国出境时间和次数可不受限制。

（二）建立多层面的领军人才联系制度。各级党政领导要采

取多种方式与领军人才保持经常的联系沟通，了解领军人才的思想状况、工作情况和发​​展需求。对领军人才及其团队工作、学习和生活上的困难要及时给予解决。各行业主管部门、各区县以及领军人才所在单位组织人事部门要建立领军人才联络员制度，指派专人负责与领军人才的联系，及时提供必要的服务保障。

（三）对领军人才自主组建团队，需要从境外、外省市聘请或在本市跨行业、跨部门调动的专业技术人才，组织人事部门要创造必要的条件，在聘用手续的办理、工资报酬的支付、工作和生活条件的准备等方面给予积极的支持和配合。

## 七、领军人才考核管理

建立科学规范的领军人才考核管理办法。对领军人才实施目标管理，突出对创新能力、业绩贡献、领​​衔作用、人才培养和团队建设的考核，根据考核结果对领军人才实行动态管理。

（一）根据培养计划进行年度、中期和最终目标考核。考核结果作为资助、奖励、人选调整的依据。

（二）领军人才所在单位负责年度考核，重点是工作业绩和业务能力，并向行业主管部门或区县书面报告考核总体情况。

（三）行业主管部门和区县负责中期考核和最终目标考核，重点是团队建设、人才培养、创新能力和领​​衔作用，并向市人才工作协调小组办公室书面报告考核总体情况。

根据考核情况，实行动态管理。对做出重大贡献、实绩突出的领军人才及其团队，给予更大的支持；对考核情况较差或不合

格的领军人才及其团队，领军人才所在单位要督促其查找原因，及时整改；对确实不适合继续培养的，要及时提出调整意见，并报市人才工作协调小组办公室核准，停止资助，收回证书。对在最终目标考核中成绩突出的领军人才给予奖励，并创造条件推动其尽快进入“国家队”。

## 八、领军人才宣传

加强舆论引导，大力宣传领军人才及其团队在经济社会发展中的重要贡献，弘扬领军人才的创业创新精神，提高领军人才的知名度和社会地位，给予领军人才充分的精神激励，不断增强领军人才的成就感和责任感，激发其进取精神和竞争意识。

宣传领军人才及其团队的先进事迹和成果，形成强大的舆论导向，以此激励青年专业技术人才和青年学生，在全社会营造尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的良好氛围。

## 九、其他

（一）本实施办法主要适用于领军人才“地方队”建设。各大口党委、行业主管部门、各区县要把领军人才开发作为高层次人才队伍建设的核心和抓手，依据本办法，提出适合本行业、本区县的领军人才“地方队”、“后备队”建设工作实施方案，并报市人才工作协调小组办公室备案。

（二）为更好发挥领军人才“国家队”的领衔作用和人才培养方面的优势，由市人才工作协调小组办公室牵头，协调各大口党委、行业主管部门，发挥“国家队”人选所在单位的主体作用，

在现有条件的基础上，提供更好的服务保障。

（三）为做好领军人才队伍建设专项资金资助工作，特制定《上海领军人才队伍建设专项资金资助暂行办法》，现一并下发试行。