

关于加强上海领军人才队伍建设的指导意见

为贯彻落实党的十六大和十六届三中、四中全会精神，全面落实科教兴市主战略和《上海实施人才强市战略行动纲要》所确定的任务，加大高层次人才开发力度，为本市经济社会发展提供人才保障，现就加强本市领军人才队伍建设提出如下意见。

一、指导思想和工作目标

以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，贯彻人才强国战略和党管人才原则，树立和落实科学发展观和科学人才观，坚持以人为本，紧紧围绕上海建设现代化国际大都市和“四个中心”的城市发展目标，按照构建社会主义和谐社会的要求，积极创新高层次人才工作机制和方式，大力营造有利于领军人才脱颖而出的环境，不断增强领军人才队伍的能力和活力，努力造就一支德才兼备、开拓创新、团队效应突出、适应本市经济发展、科技进步、文化繁荣、社会和谐需求的领军人才队伍。

加强领军人才队伍建设的工作目标是：进一步建立健全在党管人才新格局下各部门密切配合、协调一致的领军人才工作机制，培养造就和引进一批具有国际先进水平或在国内得到广泛认可的学术技术带头人、经营管理专家、文化人才和创新团队。到2010年形成500名以两院院士、国家百千万人才、突出贡献专家等为主的领军人才“国家队”，1000名左右覆盖各行各业的领军人才“地方队”，5000名左右优秀青年人才为主的领军人才后备队等三个层次的梯队结构。

二、领军人才的基本条件

领军人才是人才队伍中的核心，是高层次人才队伍中的重要代表，特别是在增强自主创新能力方面，具有重要的引领作用。

领军人才必须热爱祖国，拥护社会主义，遵纪守法、作风正派，在业内具有较高声望，并符合下列条件：

（一）专业贡献重大。领军人才能够用扎实的专业知识和宽广的视野，开展本学科、本领域的前沿研究和实践，并作出重要贡献。

（二）团队效应突出。领军人才应具有较强的领导、协调和组织管理能力，建设并带领一支优秀的团队，通过创造性的劳动实现自身和团队的可持续发展。

（三）引领作用显著。领军人才应具有战略眼光，能够紧跟本学科、本领域发展趋势，在促进经济发展、科技进步、文化繁荣和社会和谐中发挥引领作用。

三、建立和完善领军人才评价、培养机制

（一）建立科学的评价机制，促进领军人才脱颖而出。以业绩、能力为取向，坚持社会认可、业内认可的人才评价标准；逐步建立团体举荐、行业推荐和个人自荐相结合，覆盖各行各业的领军人才遴选制度；对领军人才实行动态管理，做到有进有出，不断激发领军人才的激情和活力。

（二）拓宽培养渠道，提升领军人才创新意识和创新能力。遵循领军人才成长规律，研究制定领军人才能力建设规划，有计

划、有重点地选送领军人才到国外著名研究机构、高校、企业进修深造，对领军人才参加上述学术活动，可不受出国出境时间和次数的限制；组织交叉学科交流，举办不同形式的高级研修班、学术论坛和学术讲座，拓宽领军人才视野；发挥学会、协会和其他社会组织的作用，促进领军人才之间的沟通和交流。

（三）坚持以人为本，全面提高领军人才综合素质。充分利用党校等培训机构，开展形式多样的培训活动，不断提高领军人才政治素质和理论修养。弘扬正确的世界观、人生观、价值观，深入开展国情教育和职业道德教育，鼓励领军人才在本职工作中发挥更大作用。

（四）加强平台建设，促进领军人才健康成长。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、企业技术中心、产业示范基地和文化团体，建设一批高质量的博士后科研流动站和科研工作站。造就一批站在世界前沿或紧跟世界学术技术发展方向的学科带头人、企业经营管理人才、文化人才和创新团队。

四、落实领军人才开发和服务措施

按照政府引导支持、单位协调配合、市场主导配置的工作原则，完善政策措施，创新服务方式，提高服务水平，为领军人才充分发挥作用创造条件。

（一）发挥领军人才充分自主的领衔作用。在人员配备、设备配置、经费使用等方面给予领军人才充分的自主权。鼓励领军

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。

（二）搭建领军人才事业发展的舞台。鼓励和支持领军人才申报承担国家或地方、部门的重大科研工作和重大工程建设任务；领军人才可以根据需要自主选题立项，相关部门给予必要的支持；鼓励和引导领军人才创业创新，充分发挥领军人才在加强基础理论研究、推动高新技术产业的发展、提高自主创新能力、繁荣社会文化和促进人才培养中的重要作用。

（三）建立领军人才的激励机制。建立科学的领军人才考核评价办法，突出创新能力和业绩贡献；实行向领军人才倾斜的分配制度，倡导知识产权、人才资本等要素参与分配；表彰奖励优秀领军人才。

（四）加大对领军人才的资助力度。设立领军人才专项资金，促进领军人才资助长效机制的建立。通过政府引导，单位为主，社会支持的多元投入方式，为领军人才及其团队提供必要的资助。

（五）建立领军人才联系制度。各级领导和有关部门要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、工作情况和需求。要充分发挥领军人才在政策制定、社会经济文化重大决策和重大工程立项等方面的咨询作用。

（六）解决领军人才后顾之忧。建立由政府引导、用人单位为主、社会支持的领军人才服务机制；建立领军人才年度体检制

度，改善领军人才的医疗保健条件；协助解决领军人才家属就业、子女入学等问题。发挥本市高层次人才服务机构的作用，逐步为领军人才提供个性化服务。

（七）建立领军人才的安全保障制度。强化人才安全意识，对涉及国家机密、国家安全，以及掌握核心和关键技术的领军人才，制定保护、激励和规范流动办法。

（八）加强舆论宣传，营造良好社会环境。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，树立领军人才团队品牌，营造尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的社会氛围。

五、切实加强领军人才队伍建设的领导

领军人才队伍建设是一项具有战略性的工作，各单位、各部门主要负责人要牢固树立“第一把手抓第一资源”的思想，增强抓好领军人才队伍建设的政治责任感和历史使命感，切实加强领军人才工作的领导。

领军人才队伍建设在上海市人才工作协调小组领导下，由人才工作协调小组办公室具体组织实施。各单位组织人事部门要在党委（党组）领导下，按照指导意见，提出本地区、本部门领军人才队伍建设的实施办法，推进领军人才队伍开发培养工作，形成多层次的领军人才工作体系。要加强对此项工作的指导和督促检查，做到任务明确、措施可行、责任到位。