

天津市人才工作领导小组文件

津人才〔2014〕14号



关于印发《天津市“131”创新型人才团队建设实施意见》的通知

各区县、各部委人才工作领导小组，市人才工作领导小组成员单位，各有关单位：

经市人才工作领导小组同意，现将《天津市“131”创新型人才团队建设实施意见》印发你们，请认真贯彻执行。

天津市人才工作领导小组

2014年9月25日

天津市“131”创新型人才团队建设实施意见

为深入贯彻落实人才强市战略和《天津市中长期人才发展规划（2010—2020年）》，进一步深化实施“131”创新型人才培养工程，加快培养和聚集各类创新人才，切实提高我市自主创新能力，为建设美丽天津提供有力的人才智力保障，现就加快推进天津市“131”创新型人才团队（以下简称：“131”团队）建设提出如下意见：

一、重要性和紧迫性

（一）推进创新发展的迫切要求。当前，随着科学技术各领域不断融合、交叉、渗透，创新活动社会化、集成化程度不断加深。依托一定的科研平台，以领军人物为核心，由结构合理的人才梯队组成的团队，具有攻克创新前沿阵地的综合能力，满足了现代科技发展趋向综合化和整体化的需要，体现了新形势下科技创新发展的基本要求，是提升一个地区自主创新能力的力量。发现、培养、发展壮大一批创新型人才团队已成为我市创新发展的一项紧迫任务。

（二）高层次人才培养的主要形式。国家十分重视人才团队建设，教育部制定了“长江学者和创新团队发展计划”，科技部出台了“创新人才（团队）推进计划”，国家自然科学基金委设立了“创新研究群体基金”，中国科学院开展了

创新团队组建工作。不少省市已把建设创新型人才团队摆上工作日程，制定政策，强化措施，积极推进。创新型人才团队已成为培养造就高层次创新人才群体，整合创新资源发挥整体优势的有力抓手，也是人才队伍建设方面的一种国际化潮流和趋势。

（三）实施人才强市战略的重要内容。市委、市政府高度重视创新型人才队伍建设，自2011年深化实施了“131”创新型人才培养工程，把培养造就以“131”人选为核心的创新团队作为提升自主创新能力、促进全市经济社会又好又快发展的重要措施。建设一批高水平“131”团队，建设一支数量充足、结构合理、素质优良的创新型人才队伍，既是我市大力实施人才强市战略、加强人才队伍建设的重要内容，也是实现天津城市定位的现实需要。

二、工作目标和基本原则

（一）工作目标。根据我市经济建设和社会发展的需要，深化实施“131”创新型人才培养工程，从2014年开始，用10年时间培育建设200个以“131”第一层次人选为带头人，特色鲜明、结构合理、产学研用紧密结合、持续创新能力强、团队带动效应突出、在国内外相关领域具有较大影响的创新型人才团队；聚集一批覆盖全市重点产业、优势产业和战略性新兴产业领域的高层次创新型人才队伍，取得一批对我市经济社会发展具有显著支撑引领作用的标志性自

主创新成果。

(二) 基本原则。一是紧紧围绕我市重点学科、重点产业和重大项目建设创新团队，既要考虑当前优势学科，又要注重未来新兴学科，形成合理布局；二是着眼于提高我市的自主创新能力和核心竞争力，全力打造善于攻克核心技术、关键技术，致力于原始创新、集成创新、引进消化吸收再创新的高水平人才团队；三是尊重团队成长规律，坚持组织引导、自然形成、持续支持相结合；四是集成整合创新资源，抢抓京津冀协同发展机遇，加强与北京、河北及驻津科研院所、高校、企业的合作，鼓励跨学科、跨单位的有机组合；五是坚持人才、项目、平台一体化，推动产学研相结合，不断提高创新团队的可持续发展能力。

三、选拔范围、条件和程序

(一) 选拔范围

以我市行政区域范围内的企业、高等院校和科研院所为主体，围绕同一技术领域和研发方向进行持续创新创造所形成的“产学研结合”人才群体，可以参加“131”团队的选拔。已入选天津市人才发展特殊支持计划“高层次创新创业团队”的人才团队不在选拔范围内。

(二) 选拔条件

“131”团队须同时具备以下条件：

1. 具有稳定的研发方向和明确的研发目标。团队应有

稳定且特色鲜明的、符合全市经济社会发展战略和产业发展重大需求的研发领域与方向。重点支持航空航天、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，节能环保等战略性新兴产业和海洋、现代农业、现代服务业等重点产业以及我市人文社会科学重点领域中的重大前沿基础、共性关键问题和重大产品研发与创新。

2. 具有领军能力突出的带头人。团队带头人为“131”创新型人才培养工程第一层次人选，并长期在科研一线工作。带头人应具有良好的科研诚信、宽广的学术视野、较高的学术造诣、强烈的创新意识、较强的组织协调能力，在团队中发挥核心凝聚作用，能引领产、学、研一体化发展。

3. 具有合理的团队结构。团队应有2年以上持续合作的基础，在专业、能力、经验、年龄等方面具有较强的互补性，成员人数一般为10人，平均年龄不超过45岁，其中核心成员5名左右。核心成员应具有“131”创新型人才培养工程第二层次人选称号或具有高级专业技术职称。团队应聘请两院院士、特贴专家、授衔专家等领军人才担任团队顾问或技术导师。

4. 具有高水平创新依托平台。一般应以国家或市部级重点学科、重点实验室、工程研究中心、工程技术研究中心、企业技术中心、博士后科研流动站、博士后科研工作

站、院士专家工作站、专家服务基地、人文社会科学重点研究基地等创新载体为依托，依托单位有强有力的科技投入支持，保证团队具有完善的硬件设施和环境条件。

5. 具有较强的持续创新能力。团队在所从事的技术领域与研发方向具有明显的优势和发展潜力，具备承担国家或市部级重大项目的的能力，近3年取得过以下成果之一：

(1) 承担过2项以上国家或市部级重大项目、重点课题、重点工程。

(2) 获得过国家自然科学奖、技术发明奖、科学技术进步奖、社会科学类奖，或市部级科学技术、社会科学类二等级以上奖励。

(3) 在《自然》、《科学》等国际权威学术刊物发表1篇以上，或在国内本行业领域权威学术刊物发表5篇以上学术论文。

(4) 取得5项以上授权发明专利并通过科技成果转化创造了巨大的经济社会效益。

(三) 选拔程序

选拔工作贯彻“公开、公平、公正”和“业内认可”的原则。选拔工作由市人力社保局负责组织实施，具体选拔程序如下：

1. 推荐。“131”团队的选拔推荐工作，采取组织推荐方式。国有企事业单位按照隶属关系，由团队所在单位自下

而上逐级推荐；非公有制单位按属地化原则，由所在区县人力社保局会同科委推荐，也可通过市中小企业局、市科协推荐。材料包括：《天津市“131”创新型人才团队申报书》、《天津市“131”创新型人才团队建设计划书》以及相关证件、证明等佐证材料。

2. 初审。各区县、委办局（集团公司）按学科、专业组织专家初审小组，对推荐团队材料进行审核，提出推荐意见，经主要领导审核同意后，形成综合工作报告，报送市人力社保局。

3. 评审。市人力社保局会同有关部门，组织专家对推荐团队进行专业组和评审委员会的两级评审，提出建议名单。

4. 公示。对专家评审委员会推荐的建议团队名单，在市人力社保局网站上及所在单位进行为期一周的公示。

5. 批准。建议团队经公示无异议，报市人才工作领导小组审核批准，确定“131”团队名单。

四、支持措施

（一）授予证书。“131”团队和成员由市人才工作领导小组颁发证书和铭牌。

（二）经费资助。“131”团队建设以3年为一个周期。建设期内市人才发展基金对团队给予每年20万元的资助，团队依托单位应按照市人才发展基金资助额度，给予不低于

1:1 的配套经费支持。经费用于团队成员参加各种学术活动，出版学术著作，参加国内外研修、申请专利、参加专业培训等。

(三) 荣誉激励。“131”团队称号作为对我市高校、企业、科研院所科技创新能力和学术水平进行评价的重要依据，作为科技立项、项目评估、科技奖励评审、科技支撑平台认定的重要参考条件。

(四) 项目支持。“131”团队承担各级重大项目、重大计划、重点工程和重点学科建设。团队申报市级计划项目给予优先重点支持，团队申报国家重大计划项目优先推荐。支持团队及其带头人申请国家有关高层次人才计划、重大人才工程，申报特聘专家、突出贡献专家、授衔专家等称号。

(五) 鼓励交流。鼓励“131”团队追踪国际、国内创新前沿，提高学术技术水平。积极支持有能力的团队举办高水平的学术交流活动，所在单位要给予扶持。通过各种方式支持团队成员到国内外著名大学、研究机构进修深造或访问交流。

五、考核管理

(一) 考核评估。市人力社保局组织团队所在单位及其主管部门、区县签订《天津市“131”创新型人才团队建设任务书》。团队所在单位及其主管部门负责团队的日常管理工作，负责监督、检查团队建设任务的完成情况。在资助期

内，市人力社保局根据任务书定期组织专家对团队进行考核评估，考核评估的结果将作为核拨经费的重要依据，对考核评估结果不合格的团队报经市人才工作领导小组批准后中止经费资助。考核评估标准包括“出成果、出人才、出效益”等三方面的内容情况：

出成果是指团队承担国家和市级重大项目情况，取得新技术、新产品、新材料、新工艺情况，专利申请及授权情况，发表论文与著作情况，获得国家、市部级科技奖励情况等。

出人才是指团队及其成员入选国家和市级重大人才计划情况，取得国家和市级专家称号情况，国内外学术机构任职情况，职称晋升情况等。

出效益是指创新成果应用、推广及产业化情况，产生的经济效益情况，成果被决策部门采用情况，成果应用取得的社会（公益）效益情况等。

在实际操作中根据团队行业及专业类别的不同，考核评估的侧重点有所区别。对应用基础研究类型团队以鼓励科学探索和原始创新为导向，重点从项目的创新性、研究价值、应用前景等方面进行考核评估，不刻意追求项目的近期效益。对技术开发类型创新团队以推动技术进步、关键技术创新与集成水平、自主知识产权的产出、经济效益、社会效益等为考核评估重点。

(二) 动态管理。团队实行带头人负责制，团队带头人负责团队研究计划的制定，项目的组织实施和团队资助经费的管理。团队资助经费严格执行市人才发展基金管理的有关规定，须专款专用，任何单位、个人不得克扣或挪用。每年12月底之前团队应向市人力社保局报告当年团队建设、人才培养、创新成果等情况，并同时提交下一年度工作计划安排。

市人力社保局将对执行不力、进展迟缓的团队予以警告，并要求提出限期整改措施，仍无明显改进的报经市人才工作领导小组批准后取消团队称号并停止资助。对不按规定管理和使用经费、截留或挪用经费及存在弄虚作假、违反学术道德现象的，将取消团队称号并视情节给予通报，团队带头人三年内不得申报国家和我市各类专家称号和高层次人才培养工程（计划）。团队带头人因特殊原因不能继续履行职责或其他核心成员发生工作调动等变化，依托单位应及时向市人力社保局提交书面报告，由市人力社保局决定是否同意调整团队带头人或是否继续予以资助。

