

北京市国资委党委关于印发 《关于加强北京市属国有企业创新型人才队伍 建设的实施意见》的通知

京国资党发〔2017〕14号

各企（事）业单位党委：

《关于加强北京市属国有企业创新型人才队伍建设的实施意见》已经市国资委党委会审议通过，现印发给你们，请结合实际，认真贯彻执行。

市国资委党委

2017年12月28日

关于加强北京市属国有企业创新型人才队伍建设的实施意见

为贯彻落实《国家创新驱动发展战略纲要》，推动北京加强全国科技创新中心建设，进一步推进市属国有企业提质增效转型升级，充分发挥创新型人才在企业改革发展中的引领带动作用，做强做优做大国有资本，打造具有核心竞争力的一流企业，现就加强市属国有企业创新型人才队伍建设提出如下意见。

一、加强企业创新型人才队伍建设的重要性和紧迫性

当前世界经济进入深度调整期，发达国家为了推动经济转型，抢占发展制高点，强化创新部署，提出并实施再工业化战略、工业 4.0 战略、高技术战略等，创新已成为国家竞争力的核心要素，世界各国出台或调整政策，从全球范围内争夺人才。从国内看，我国经济发展进入新常态，转型发展成为“十三五”时期经济社会发展的主线，要增强发展动力，关键在加快结构调整和发展动能转换，实质在于实现人才持续驱动创新，全面激发人才创新活力和创新能力。《国家创新驱动发展战略纲要》明确提出“加快建设科技创新领军人才和高技能人才队伍”“发挥企业家在创新创业中的重要作用，大力倡导企业家精神”“培养造就一大批勇于创新、敢于冒险的创新型企业家，建设专业化、市场化、国际化的职业经理人队伍”。在党的十九大报告中，习近平总书记再次强调“创新是引领发展的第一动力”。因此，党的十九大报告中提出的“加

快建设创新型国家，还要培养造就一大批具有国际水平的战略科技人才、科技领军人才、青年科技人才和高水平创新团队”，显得尤为重要。

当前是北京精心组织实施北京城市总体规划，推进供给侧结构性改革，疏解非首都功能、推动京津冀协同发展，落实首都“四个中心”城市战略定位，做好“四个服务”，加强全国科技创新中心建设的关键时期。市属国有企业是实施创新驱动发展战略和制造强国战略、建设国家创新中心城市的引领者和主力军，抢抓机遇，以创新谋求发展成为市属国有企业发展的必由之路，以创新为主要引领的产业体系和发展模式成为市属国有企业发展的必然选择，因此，迫切需要一批拥有活跃的思维、先进的技术和丰富经验的创新型人才，以人才推动管理创新、科技创新和商业模式创新，以创新驱动经济发展。

近年来，市属国有企业人才队伍建设取得了明显进展，培养造就了一大批优秀人才，为企业改革发展提供了坚强的人才保障和智力支持。

坚持高端引领，推进人才聚集。市国资委系统拥有中国工程院院士 2 名，北京学者 4 名，入选国家“千人计划”25 名、北京市“海聚工程”60 名、“高创计划”领军人才 14 名，“百千万工程”领军人才 4 名，在入选国家级、市级人才奖项数量上有所突破。

立足产业发展，搭建创新平台。市国资委系统有院士工作站 5 个，国家级技术中心 14 个，市级技术中心 63 个，博士后工作

站 27 个；建设了创新创业基地 36 个，逐步形成人才、技术、资本等创新要素有机融合的机制。

创新人才机制，激发人才活力。市国资委开展市属国有控股混合所有制企业员工持股试点工作，建立和完善资本所有者和劳动者的利益共享机制。开展市属国有科技型企业股权和分红激励工作，全面提升市属国有企业科技创新能力。搭建京企云梯科技创新联盟，促进市属国有企业与中关村企业间优势资源整合。

发挥职能作用，支持人才创新。近年来市国资委累计投入国有资本经营预算资金近 30 亿元用于支持科技创新项目。市属国有企业研发经费投入年均增速为 7.7%，保持稳步增长态势。市国资委开展国有资本经营预算资金支持创新人才建设，每年遴选近 30 个优秀科技创新团队和首席技师工作室予以重点支持，充分调动企业科技管理人员创新的积极性。

但是，与发展壮大国有经济的要求相比仍存在较大差距，与企业转型发展、产业升级和京津冀协同创新发展等方面相比还有很多不适应的地方，主要是：高层次创新型人才匮乏，人才创新创业能力不强，人才结构和布局不尽合理，人才发展体制机制障碍尚未消除，人才资源开发投入不足。

二、总体要求

（一）指导思想

高举中国特色社会主义伟大旗帜，以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，牢固树立“创新、协调、绿色、开放、共享”

的发展理念，全面落实创新驱动发展战略，不断优化创新型人才引进、培养、激励和服务的政策体系，以国内外顶尖人才和国家级领军人才为先导、市级领军人才为骨干、企业杰出人才和创新类实用型人才为基础，分层分类、有重点地建设勇于创新、具有国际水平和高素质的人才梯队，为全面深化国资国企改革、实现创新驱动发展提供坚实人才支撑。

（二）基本原则

1、坚持党管人才。加强党对人才工作统一领导，切实履行好管宏观、管政策、管协调、管服务的职责。重点做好制定政策、整合力量、营造环境的工作，做到用事业造就人才、用环境凝聚人才、用机制激励人才、用法制保障人才。

2、注重制度创新。聚焦人才发展体制机制中的重点难点问题，持续推进人才制度的精准创新、系统创新、协同创新，在改革中释放制度新红利，在创新中打造发展新引擎，率先形成具有国际竞争力的人才制度优势。

3、突出市场导向。充分发挥市场在人才资源配置中的决定性作用，更好发挥政府作用，深入推进用人制度的市场化改革，促进人才链、创新链、产业链的有机衔接和良性互动，实现人才效率最优化和人才价值最大化，使人才各尽其能、各展其长、各得其所。

4、扩大人才开放。聚焦具有全球影响力的科技创新中心建设，服务“一带一路”和京津冀协同发展等国家战略，放眼全

球、对标国际，深化人才开放与国际合作，充分开发利用国际国内人才资源，积极参与国际人才竞争，不唯地域引进人才，不求所有开发人才，不拘一格用好人才，全方位提升人才国际竞争力、辐射力、影响力。

（三）工作目标

创新人才政策体系更加完善。建立比较全面的人才培养、使用、流动、评价、激励和保障机制，营造鼓励创新、宽容失败、有利于创新的人才发展环境。

创新人才加速集聚。建立以科技创新型人才为核心的高水平自主创新团队。重点支持企业聚集一批技术带头人、创新领军等高端人才。

创新能力发挥引领表率作用。企业创新能力在北京市重点产业领域发挥引领作用，新能源汽车、电子信息等核心产业的关键技术位居全国前列，实现行业高端技术人才集聚于创新型领军企业。

创新平台建设取得新突破。新增一批行业领先的技术中心、工程技术研究中心等科研机构。围绕市国资委产业发展重点，推动建设一批专业化孵化器。

创新投入大幅提升。建立自主创新投入渠道，企业最低研发投入占主营业务收入的比重应超过北京市同行业平均水平。

创新成果显著增加。企业科技成果转化数量和质量显著提升，专利申请量和发明专利授权量持续增长。

三、分类界定

企业创新型人才是指在企业科技创新、经营管理领域，具有良好职业道德、掌握核心技术资源、带动产业项目发展、带领创新团队能力的高层次人才和急需紧缺专门人才，包括高级经营管理人才、高层次专业技术人才和高技能人才。根据国家和北京市相关文件规定，结合企业实际，市属国有企业创新型人才分为六大类。

1、世界顶尖人才。包括获得诺贝尔奖等国际性重要科学技术奖获得者，世界级水平科学家（美国、日本、德国等国家院士或国家最高学术权威机构会员），以及在国际上有重大科学贡献、重要影响力的科学家。

2、中国顶尖人才。包括中国科学院院士、中国工程院院士（含外籍院士），以及相当于上述层次的顶尖人才。

3、国家级领军人才。包括国家“千人计划”专家，国家级重点学科、重点实验室、工程技术中心带头人，以及相当于上述层次的国家级领军人才。

4、市级领军人才。包括“北京学者”、国务院批准的享受政府特殊津贴专家、有突出贡献中青年科技人员和市人才工程重点资助培养人员，以及相当于上述层次的高级人才。

5、企业杰出人才。围绕市国资委国有经济“十三五”发展规划及交通、能源、汽车、电子信息等领域所需要的人才。包括博士后研究人员或博士研究生，在中国 500 强企业中担任中层及以

上职务的高级专业技术人才，行业技能大奖、技术能手、工匠大师称号获得者，具有高级技师等相应职级的人员。

6、企业创新类实用型人才和特殊技能人才。包括具有硕士、学士学位或中级职称、技师等相应职级人员。

四、主要措施

(一) 实施更积极、更开放、更有效的政策集聚海内外人才

1、推进人才对外开放。畅通海外人才集聚通道，构建具有国际竞争比较优势、来去自由、符合国际惯例的海外人才集聚政策。全面推进与海内外名校、名院和名企的战略合作，定期开展组团赴国（境）外专项招才、高校人才活动周等招才引智活动。深入推进国家“千人计划”、北京市“海聚工程”，充分发挥驻外办事处“窗口”作用和网络优势，加大对企业急需紧缺的海外高层次人才、尤其是外籍专家的引进力度。集成市发改委、市科委、市经济信息化委、市人力社保局等北京市政府有关部门政策资源，面向全球引进诺贝尔奖获得者、世界级水平科学家、两院院士(含外籍院士)等具有国际影响力的“顶尖人才”，在科研、生活、住房等方面提供具有国际竞争力的资助政策；对创新创业的紧缺专业人才和高端人才，对经评估具有国际领先水平、能够突破关键核心技术、引领带动产业发展实现重大突破的顶尖创新创业团队，对顶尖团队中经评估具有重大产业化前景的战略发展项目，采取项目资助、人才发展基金、

申报奖励等方式给予专项资助。进一步强化市场发现、市场认可、市场评价的国内人才引进机制，大力引进以战略科学家、能驾驭市场的企业家、科技顶尖人才、创业投资家等为代表的高层次领军人才。

2、改进国有企业创新型人才引进政策。完善国有企业岗位管理模式，建立动态调整机制，符合规定的可采取特设岗位引进高层次急需紧缺人才。建立国有企业职业经理人制度，加大国有企业经营管理人才市场化选聘力度。鼓励有条件的国有企业、科研院所海外建立办学机构、研发机构，吸引使用当地优秀人才。完善赴国外招才引智配套政策，对通过组织、人力资源社会保障部门统一组团引进的高层次人才和急需紧缺专业人才，实行直接考核招聘特殊政策，实现精准引才。鼓励国有企业设立人才发展专项资金，对引进人才实行与国际接轨的薪酬制度。国有企业可根据市场标准采用年薪制、协议工资制等方式引进高层次人才且入选市级及以上人才引进计划的，所需工资总额可据实单列。

3、构建创新型人才引进模式。市属国有企业要积极探索适合自身特点的创新型人才引进模式。“**产业+人才**”模式。根据北京市主导产业、新兴产业,特别是产业发展需要,组织企业与中科院院士及国内产业、相关协会、高等院校和科研院所专家,以及先进技术管理人员开展对接合作,引进团队创新创业。“**项目+人才**”模式。通过引进项目,吸引院士和高层次人才来企业开展科研攻关、项目合作、技术服务和投资兴业。“**载体+人才**”模式。

共建新兴产业技术发展中心，并利用人才引进扶持政策。引进中国工程院院士、“千人计划”在内的科研创新团队，组建研发分中心、企业工程技术中心。建立产学研合作联盟和产业技术创新战略联盟，吸引中科院、清华大学等知名高等院校、科研单位加盟。“活动+人才”模式。组织开展各类人才活动，每年吸引清华大学、北京大学、中国科技大学等高校博士研究生来企业进行技术服务和暑期实践。

（二）完善创新型人才培养机制

1、大力加强创新型企业家队伍建设。坚持把企业家队伍摆在人才队伍建设的战略位置，以经营型、科技型、成长型企业家为重点，探索适应市场经济规律和企业家成长规律的培养模式，培养造就一批具有世界眼光、开拓精神和支撑产业转型升级的创新型企业家队伍。依托知名高等学校、科研院所及跨国公司、国家级园区、国内外知名培训机构，建立创新型企业家培养基地，实施开放式、个性化、精准化的培训，加强对企业家的理想信念教育，提升现代企业管理水平。加强企业后备人才递进培养，加快培养储备一批现代企业发展需要的青年管理英才。增加各类人才奖项中创新型企业家的评选名额，积极推荐符合条件的培养对象作为各级党代表、人大代表候选人或担任政协委员。

2、改进创新型科技人才培养支持方式。坚持高端引领、梯次开发、以用为本，系统实施科技创新创业苗子、杰出青年科技人才、科技创新领军人才、领军科技创新研究团队培养支持计划，

梯次培养开发创新型科技人才队伍。推广首席科学家、首席研究员、首席工程师制度，鼓励科技领军人才自主选择科研方向、组建科研团队、开展重大原创性研究和应用研发。建立统一的人才工程项目信息管理平台，推动人才工程项目与各类科研、基地计划相衔接。完善科研人员因公出国分类管理制度，合理安排因公临时出国批次，鼓励支持人才更广泛地参加国际学术交流与合作。

3、完善创新型技能人才培养模式。深化技术技能人才培养体制改革，鼓励企业、职业院校、社会组织组建职业教育联合体，加快建设技术技能人才教育体系。推行产教融合、校企合作的培养模式，支持企业与职业院校开展学科专业共建，以订单式和企业新型学徒制、现代学徒制等方式培养技能人才。完善高技能人才培养体系，在重点产业和重点企业建立一批技能大师工作室、高技能人才培训基地，支持企业建立首席技师、特聘技师等技能带头人制度。制定高技能人才与工程技术人才职业发展贯通办法，拓宽技术技能人才成长渠道。建立完善企业高技能人才培训制度，组织对支柱产业和北京市政府重点扶持产业紧缺的高技能人才开展提升培训。积极开展职业技能竞赛和优秀技能人才评选活动。

（三）强化创新型人才评价激励机制

1、细化和完善创新能力评价指标体系。逐步将研发机构建设、研发投入、承担国家和市级科技计划项目、建立长期技术储备、科技成果转化和产业化等工作情况纳入到市属国有企业负责人经营业绩考核体系。提高自主创新在企业负责人业绩考核中的

权重。根据城市公共服务类、竞争类和特殊功能类不同类型企业在管理创新、技术创新和商业模式创新等方面的特点，实施分类考核。探索建立科研投入后评估机制，科学评价企业研发投入的力度和效果。

2、加大创新人才激励力度。按照《关于进一步深化市属国有企业劳动用工和收入分配制度改革的指导意见》，企业承担“十三五”规划确定的战略性先导性产业、围绕主业发展实施重大科研项目，引进关键人才及科研团队等所需工资总额可据实单列。鼓励国有科技型企业实施股权和分红激励，采取员工持股、科技成果入股、岗位分红等多种方式调动科技人员和管理骨干积极性、创造性，工资分配要向在科研创新和科技成果产业化过程中发挥重要作用的核心科研骨干或团队倾斜。完善科技成果应用转化渠道。鼓励市属国有企业的科技成果职务发明人实施成果转移转化，所得收益可按有关规定划归参与研发的科技人员及其团队拥有。鼓励企业加大对优秀人才奖励力度。实行以增加知识价值为导向的激励机制，赋予创新领军人才更大的人财物支配权、技术路线决策权。

3、建立鼓励改革创新的容错纠错机制。坚持依法依规和实事求是原则，区别对待探索失误和违纪行为。对国家法律法规规章和政策未规定事项，鼓励开展改革创新。对试点和探索由于不可抗力、难以预见等因素，未实现预期目标，但有关企业和个人依据法律法规规章、国家和北京市有关规定决策、实施，且勤勉

尽责、未谋取私利，不作负面评价，依法免除相关责任。

（四）健全创新型人才顺畅流动机制

1、建立产学研合作创新人才柔性流动机制。在不改变与原企业、高校或科研机构隶属关系的前提下，以智力服务为核心，通过开展科研项目、技术交流等形式，在企业进行技术创新工作，实现科技成果的商业化、产业化。

2、建立健全创新型人才双向流动机制。畅通产学研人才流动渠道，鼓励企业和高校、科研院所共建重点实验室、技术研发平台、产业技术创新战略联盟、协同创新研究院等人才培养基地；推动企业和高校、科研院所人才双向流动；支持企业开展人才培训和国际交流。

3、完善京津冀人才合理流动机制。落实《京津冀人才一体化发展规划纲要》，推动重大人才工程实施和重要创新政策落地。根据三地产业准入目录，动态调控和优化人才结构，逐步形成人才随产业有效集聚、合理流动的体制机制。建立京津冀高层次人才合作机制，支持组建跨区域产业技术创新联盟，联合开展技术攻关、标准创制。促进优质科技资源相互开放，推动众创空间、创业孵化基地等互联互通，建设区域性创业人才开发培养基地。加强人才科技成果转化服务体系建设，建立信息共享、标准统一的技术交易市场。依托滨海-中关村科技园区、曹妃甸协同发展示范区、京津两地未来科技城等重点创新区域，建立健全产业融合发展、人才协同创新的体制机制。

（五）优化人才创新创业生态环境

1、加强优秀人才团结凝聚。坚持党管人才原则，制定加强企业党委联系专家工作意见，建立党政领导干部联系优秀人才制度，把各类优秀人才凝聚到企业改革发展事业中来。加强政治引领和政治吸纳，抓好高科技企业等人才聚集区党组织建设，加大在优秀人才等高级知识分子中发展党员工作力度。完善专家决策咨询机制，聚集国内外知名专家人才组建市属国有企业人才智库。支持企业参与市级人才公租房建设，支持人才集聚的大型企业利用自身存量用地建设人才公寓。

2、加强创新平台建设。加快构建创新支撑平台，协同推进企业院士专家工作站、博士后科研工作站和创新实践基地、工程技术（研究）中心、工程（重点）实验室、企业技术中心发展，重点组建一批产业技术创新联盟和产业技术研究院，促进创新链、人才链与产业链无缝对接。

3、培育创新文化。积极推广“创客计划”等创新创业活动，定期举办管理创新大赛、创新技能大赛等，大力培育创业精神和创客文化。加强优秀人才和工作典型宣传，营造尊重人才、见贤思齐、鼓励创新、宽容失败、公开平等、竞争择优的社会氛围，在全系统大兴识才、爱才、敬才、用才之风。

五、保障措施

（一）加强组织领导。市属国有企业党委要高度重视创新型人才队伍建设，切实加强领导，完善政策，理顺工作关系，健全

工作机制。明确部门职能，落实工作职责，确保创新型人才队伍建设各项政策措施落实到位，各项工作任务顺利实施。

（二）加强统筹协调。构建创新型人才工作组织体系，明确工作的制度规范、任务目标和责任权限，设立创新型人才工作专家委员会，协调推动人才政策措施和人才工程的实施。

（三）加大人才工作经费投入。市属国有企业要通过整合现有人才资金和增加投入，专门设立人才工作专项资金，用于人才各项奖励、资助和补贴，特别是要用于对科技成果和企业创新人才的奖励。市国资委从国有资本经营预算资金中专项列支，加大在市属国有企业工作并取得突出成绩和经济社会效益的创新型人才扶持资助的力度。

（四）加强舆论宣传。要加大宣传力度，深入宣传企业创新型人才引进培养的政策措施，宣传积极引进高层次创新型人才企业典型，宣传企业高层次创新型人才的先进典型，努力营造引得进、留得住、用得上的人才发展环境，使尊重知识、尊重人才深入人心。

（五）强化督查考核。强化督查考核机制，把引进和培养创新型人才纳入企业人才工作目标责任制考核的重要内容。加大对引进和培养高层次创新型人才工作的考核及督促检查力度。实行定期检查制度。适时开展引进和培养高层次创新型人才评优工作，对在引进和培养高层次创新型人才中取得显著成绩的单位和个人给予表彰。