

中共北京市委办公厅 北京市人民政府办公厅印发 《关于进一步加强高层次人才队伍建设的 意见》的通知

京办发〔2007〕13号

各区、县委，各区、县政府，市委、市政府各委办局，各总公司，各人民团体，各高等院校：

经市委、市政府领导同志同意，现将《关于进一步加强高层次人才队伍建设的意见》印发给你们，请结合实际贯彻执行。

中共北京市委办公厅
北京市人民政府办公厅

2007年4月25日

关于进一步加强高层次人才队伍建设的意见

为全面贯彻落实党的十六届六中全会和全国人才工作会议精神，全面实施首都人才发展战略，为首都经济社会发展提供人才保障和智力支持，现就加强高层次人才队伍建设提出如下意见。

一、指导思想和工作目标

1.指导思想。以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，全面贯彻落实科学发展观，坚持以人为本和党管人才原则，遵循高层次人才成长规律，按照首都现代化建设和构建社会主义和谐社会首善之区的要求，牢牢抓住评价、使用、激励、保障、培养和吸引等主要环节，坚持用事业凝聚人才、用实践造就人才、用机制激励人才、用法制保障人才，积极创新高层次人才工作机制和工作方式，大力营造有利于高层次人才快速成长和脱颖而出的环境，努力造就一支与首都经济建设和社会发展相适应，覆盖各行各业、体制内外的，具有较强创新能力和引领作用的高层次人才队伍。

2.工作目标。通过进一步健全首都现代人才资源开发与管理体制，建立有利于高层次人才充分发挥作用的人才工作运行机制。发现、培养和造就一批居于世界前沿，具有国内领先水平的科学家、工程技术专家、城市建设与管理专家、学术带头人、现代服务和文化创意高级人才；一批熟悉国内国际市场，具有现代管理

知识和能力的高级经营管理人才；一批具备现代知识、熟练掌握职业技能，具有较强创新能力的高技能人才。同时发现、培养和造就一批上述各领域具有世界眼光、通晓国际规则、具有跨文化沟通能力和国际化城市建设引领作用的国际化人才。以各类高层次人才为基础，打造优秀人才群体和创新团队。

二、高层次人才的条件

3.高层次人才应具备下列条件：

具有强烈的爱国主义精神和良好的思想政治素质、职业道德、人格修养。自觉奉献、求真务实、开拓创新、团结协作、坚忍不拔，事业心和责任感强。

具有善于学习和熟练运用专业知识的能力。有深厚的学术造诣、严谨的科学思维、敏锐的专业洞察力、宽广的国际视野和较强的国际交流能力，在业内具有较高声望并得到广泛认可；有精湛的技艺或高超的技能；有现代企业经营管理的知识和能力。

具有引领本领域发展的能力。能够准确把握本领域的发展方向 and 趋势，在学科建设、技术发展、产业发展中发挥引领作用，对经济发展、社会进步、科技创新、文化繁荣起到较大推动作用。

具有持续创新的能力。能够创造新知识、发明新技术、创建新学科、创意新文化，提出科技发展的新途径、新思路，创造性地解决技术或工艺难题。

具有团队建设的能力。有较强的战略规划、组织领导、管理协调能力，能够带领团队开展学术研究、科技攻关和工艺改进并

取得显著经济效益和社会效益。

具有发现和培养人才的能力。能够注重人才培养，建设人才梯队，为本领域持续发展储备人才。

三、创新高层次人才遴选评价考核机制

4.建立高层次人才动态遴选机制。以公开、平等、竞争、择优为原则，重点以创新能力和工作实绩为主要衡量标准，建立视野开阔、不拘一格、科学规范的高层次人才动态遴选机制。健全高层次人才遴选政策和制度体系。完善由政府部门组织实施，覆盖各行业、各领域，采用组织推荐、行业推荐、学术社团推荐、团队推荐、名师推荐、个人自荐相结合的方式，社会各方面广泛参与，著名专家负责评审，社会认可和业内认可相结合的高层次人才遴选办法。注重从行业内部和非公领域中发现高层次人才，注意通过重点工程、重大项目发现高层次人才，努力创造发现人才和人才脱颖而出的环境和条件。要遴选掌握一批高层次专业技术人才、高级经营管理人才、高技能人才及其后备人才，实行专库管理。

5.完善高层次人才评价机制。建立以能力和业绩为导向，由德、能、识、绩等要素构成的高层次人才评价指标体系，应用于高层次人才遴选使用、绩效考评、素质培训工作。高层次专业技术人才评价，坚持专业评价和社会评价相结合，专业评价要突出创新能力、科学精神、梯队建设以及研究成果等内容，社会评价要突出学术地位、学术声望以及社会认可度等。高级经营管理人

才评价，坚持市场评价和出资人评价相结合，市场评价要突出经营业绩、业内声望和职业经理人资质等，出资人评价要统筹考虑反映经营业绩的财务指标和反映综合管理能力的思想政治素质和社会民意等非财务指标。高技能人才评价，要加快推进技师考评社会化进程，逐步建立统一标准、自主申报，社会考核、企业聘任的高技能人才考评机制。各行业管理部门要结合行业、领域特点，参考国内外通行标准，细化各类型高层次人才评价的具体标准。要加快发展、规范高层次人才评价中介机构，加快现代人才测评技术开发与应用，努力提高人才评价的科学化水平。

6.改进高层次人才管理考核机制。探索建立不同行业、不同类型高层次人才的考核管理体系，完善定期考核和日常考核制度，改进考核方法，建立健全考核工作责任制。对专业技术人才的管理考核，不能实行简单量化管理，要改变简单将量化考核结果与学者个人利益挂钩的做法，避免学术研究的短期行为，要根据不同领域、不同类型人才的特点，采取周期不同、重点有别的管理考核办法：应用研究人才的考核，要突出成果转化和转化效益；基础研究人才的考核，要突出研究成果的学科引领作用和社会效益；重大科技成果的评估，要更多地邀请国内外著名专家学者参加。对高级经营管理人才的管理考核，要围绕任期制和任期目标责任制，突出管理指标、经济指标、可持续发展指标等考核要素，加大出资人的评价权重，避免企业发展的短期行为。对高技能人才的管理考核，要突出职业技能水平、工作业绩、带徒传技等考

核要素。

四、完善有利于高层次人才发挥作用的用人机制

7.充分发挥高层次人才的引领带动作用。通过创建院士工作室、大师工作室等多种形式，支持高层次人才领衔组建学术团队，在选题立项、人员调配、经费使用等方面赋予更大自主权，在岗位设置、人才招聘、手续办理等方面提供更多便利。对业绩突出的团队、工作室给予长期稳定支持。支持以高层次人才为核心，在重点学科和优势领域搭建创新研发平台，组织重大科学技术攻关。鼓励支持高层次人才在企业、高校、科研院所、公共管理部门间领衔搭建产学研合作载体；引导支持高层次人才采取短期服务或长期合作等形式，积极为新农村建设做贡献，发挥高层次人才在知识创新、技术创新中的主体作用和人才培养中的能动作用。结合行业、岗位特点逐步推行“首席专家”、“首席技师”等特聘岗位制度。支持高级经营管理人才引领企业技术创新、管理创新，增强企业核心竞争力，发展具有国内国际竞争力的公司、企业集团，在更大范围、更广领域和更高层次上参与经济技术合作和竞争。

8.加强高层次人才事业发展平台建设。充分尊重高层次专业技术人才和高技能人才的个性特点，根据其特长、兴趣和专业方向，合理安排工作岗位，减少安排不必要的行政职务和过多的社会事务性工作，做到人尽其才、才尽其用。高层次专业技术人才承担国家、部委重大科研和工程项目，申报国家重点学科、重点

实验室等，政府相关部门要协助做好信息沟通、组织协调工作；对申请承担本市科研和工程项目的，给予适当倾斜。鼓励企业自办或与高等院校、科研院所联合组建工程技术研究中心和企业技术中心，重点扶持一批市属高校、科研院所、公共管理部门与海外研发机构组建联合实验室或研发中心，支持高层次人才参与国际合作项目、参加国际学术组织、牵头组织国际学术会议等。

五、建立完善高层次人才激励和保障机制

9.建立规范有效的激励机制。坚持精神激励与物质激励相结合，完善政府激励制度，规范部门激励行为。建立以政府激励为导向、用人单位激励为主体的高层次人才激励机制，提高政府激励的效果和影响力，增强政府激励的社会荣誉感。鼓励和支持用人单位从物质、精神、事业、感情等方面丰富激励方式，重视高层次人才的心理需求、安全需求和个性需求，兼顾近期需要和远期需要，研究制定多方面、多层次的“菜单式”激励措施，允许高层次人才结合自身实际灵活选取激励项目。

10.加大分配激励力度。健全完善体现高层次人才价值和特点的分配制度。高层次人才专业技术人员的收入分配，要积极探索知识产权、技术、管理等生产要素参与分配的实现形式和办法；高级经营管理人才的收入分配，要逐步完善年薪制，尝试年金制和期权、股权制度；高技能人才收入分配，要积极研究制定体现高技能人才价值奉献、与管理人员和专业技术人员报酬相对应的薪酬制度。

11.加强对高层次人才队伍建设资金的统筹管理。制定合理高效的资金使用和管理办法，重点资助首都经济社会发展急需的重点学科、重点领域、重点行业的高层次人才及其团队。逐步建立政府投入为导向、单位投入为主体、社会投入为补充的高层次人才队伍建设投入机制，保障高层次人才队伍建设持续发展。

12.完善高层次人才服务保障。建立政府投保的高层次人才医疗保险保障制度，实行专家就诊医疗和每年定期体检制度，建立高层次人才健康档案，逐步提供个性化医疗服务。在住房、配偶就业、子女入学等方面为高层次人才提供便利。建立高层次人才学术休假制度，允许自主选择学术交流、培训进修、合作研究等形式进行学术休假。探索建立高层次人才学术助手制度，减轻高层次人才的事务性工作负担。探索建立听取高层次人才自身呼声、反映高层次人才利益诉求的渠道、机制和方式。

13.加强知识产权服务与保护。为高层次人才申请国外专利提供资助；为高层次人才创新、创业活动提供知识产权政策和有关信息的咨询与服务；设立“北京市发明专利奖”，奖励做出突出贡献的专利权人；加大知识产权保护力度，为高层次人才知识产权的生成与保护提供良好环境。

六、健全完善高层次人才培养教育体系

14.加强高层次人才思想政治建设。通过定期举办政治理论研修班、读书班，组织国情市情考察等多种形式，加强对高层次人才的社会主义荣辱观教育，引导高层次人才树立正确的世界观、

人生观、价值观，大力弘扬高层次人才心系祖国、自觉奉献的爱国精神，求真务实、勇于创新的科学精神，不畏艰险、勇攀高峰的探索精神，团结协作、淡泊名利的团队精神。加强高层次人才的职业道德建设，摒弃弄虚作假、功利浮躁和沽名钓誉行为。

15.提升高层次人才的创新能力。加强创新理论和创新方法研究，举办创新理论和创新方法专题讲座、培训班、研讨会、论坛等，搭建高层次人才交流思想、传递信息、互相学习、彼此启发的平台，着力提高发展科学技术的研究能力、推动科技进步的创造能力和将科技成果转化为现实生产力的实践能力，切实加强高层次人才队伍的创新能力建设。

16.支持高层次人才参加继续教育。规范发展职业教育，健全培训机构，提高培训质量，充分发挥职业教育在提升人才职业能力上的重要作用。用人单位要根据高层次人才个性特点和特殊需求，制定个性化培养方案，设立“个人培训账户”，支持高层次人才定期到专业培训机构接受专业教育和实践训练，有计划地选派高层次人才到国内外著名组织和机构开展学术交流、项目合作、技术开发、智力考察活动。

17.依托重大项目培养高层次人才。加强人才工作部门与科技工作部门间的联系沟通，依托高层次人才实施重大项目，依托重大项目培养高层次人才。重视运用科研项目、课题、科技平台等载体培养人才；制定科技政策、编制科技规划、建设科技平台、实施科技奖励等要注意考虑人才培养需求。研究制定具体实施办

法，对重大科研和建设项目、重点学科和科研基地以及国际学术交流与合作项目，单位预算中要安排一定比例的资金用于人才培养和创新团队建设。

18.实施首都高层次后备人才培养工程。发挥组织人事等综合管理部门和行业主管部门的职能和资源优势，研究实施符合首都特点、具有品牌效应的高层次后备人才培养工程，努力建设一支规模宏大、数量充足、素质优良、结构合理的高层次人才后备队伍。整合各类中青年人才培养计划，形成与高层次人才培养工程相互衔接、梯次分明的配套体系。根据首都经济布局和产业发展需要，在有条件的高等院校、科研机构、医疗机构及企业，建设一批高层次后备人才培养基地。强化用人单位发现、培养后备人才的主体作用，对有潜质的优秀人才及时列入本单位重点培养对象，制定专门培养计划，提供挂职等条件支持，压担子、派任务，加强实践锻炼。

19.加大博士后工作力度。发挥博士后科研流动站、工作站培养跨学科、复合型、创新型高层次人才的基地作用。完善博士后管理体制，形成政府人事部门牵头，各有关部门协调合作、各设站单位发挥人才培养使用主体作用的工作格局。支持符合条件的单位设立博士后科研流动站、工作站，支持设站单位扩大招收规模。加强对博士后工作经费的管理，重点用于对博士后研究人员从事原始创新、集成创新、引进消化吸收再创新研究工作的资助。鼓励、支持博士后科研流动站、工作站及博士后研究人员与相关

单位合作，申报市级科技计划项目。以博士后科研流动站、工作站为平台，进一步完善企业与高校、科研院所的合作机制，把人才培养、科技开发和科技成果转化有机结合起来。

七、完善高层次人才引进和流动机制

20.统筹高层次人才引进工作。完善高层次人才引进政策，编制高层次人才引进指南，明确高层次人才引进标准和专业。研究实施战略性高层次人才专项引进计划。通过团队引进、核心人才带动引进、高新技术项目开发引进等方式，重点引进国家重点实验室负责人、重点研究机构学术带头人等在各领域具有重要影响力的高层次人才和首都经济社会发展急需紧缺的战略科学家等世界级顶尖人才。对急需的高层次人才，可通过设立特聘岗位，实行首席专家制度、首席技师制度等，面向国内外公开招聘；对特殊人才可以放宽年龄、资历限制，简化引进程序、手续，畅通“人才绿色通道”。进一步健全完善吸引留学人员回国工作和为国服务的政策措施，加大高层次留学人才回国工作力度，继续开展海外高层次人才回国资助工作，积极引进高层次海外人才。

21.对引进高层次人才提供持续支持和服务。认真落实引进人才的工作条件和生活待遇等基本保障；完善人才梯队配备、科研条件配置和管理机制配套等措施，提供优良的创业条件支持。建立引进人才的跟踪回访制度，畅通引进人才与单位负责人的联系渠道。协助解决工作生活难题，帮助引进人才尽快度过“文化休克期”。加强对引进人才的效果评估。

22.完善高层次人才柔性流动机制。建立高层次人才信息管理与预报制度，定期发布首都高层次人才供求信息，引导高层次人才与工作岗位准确对接。鼓励国内外高层次人才来京从事兼职、咨询、讲学、科研活动，开展技术合作、技术入股、投资办企业或从事其他专业工作。鼓励用人单位以岗位聘用、项目聘用、任务聘用和人才租赁等方式引进高层次人才和智力；支持用人单位通过聘任兼职、项目外包、项目合作等方式，用好、用活中央在京单位和国内外高层次人才资源。重视掌握核心和关键技术的高层次人才安全，制定保护和规范高层次人才流动的管理办法。

23.建设高层次人才市场服务体系。按照管办分离、政事分开的原则，加快推进政府部门所属人才服务机构的体制改革，大力培育专业化、信息化、国际化的高层次人才市场服务中介组织，构建高层次人才流动服务平台，提供“一站式”服务。重视发挥市场在配置高层次人才资源中的基础作用。加强人才市场诚信体系建设，强化人才市场监管，推进人才服务业健康有序发展。

八、组织领导

24.建立高层次人才工作组织领导体系。高层次人才队伍建设工作由市委市政府统一领导，市人才工作领导小组负责组织实施，其办公室负责政策统筹、宏观指导、具体协调和督促检查。市委市政府各职能部门要高度重视高层次人才队伍建设并依据本意见提供相关政策支持，教育、科技、文化、卫生、国资、政法、劳动保障等高层次人才相对集中的系统管理部门要制定具体

实施意见，负责本系统、本行业高层次人才队伍建设的领导和指导工作。各行业协会要规范自身建设，坚持公益性发展方向，发挥行业引导作用，加强与政府部门的联系和沟通，研究行业高层次人才标准，组织开展人才培养、专业认证和人才社会评价服务。用人单位要根据事业发展的要求，制定本单位高层次人才培养中长期规划和年度计划，为高层次人才成长和发挥作用提供条件支持和保障。全市各级党委对本级高层次人才建设工作负领导责任，要注重发挥组织部门的牵头抓总作用，建立务实高效的工作协调落实机制，切实抓好各项工作落实。各区县也要参照本意见制定加强本区县高层次人才队伍建设的意见或办法。

25.加强宏观指导和督促检查。研究制定高层次人才工作评估办法，定期组织开展高层次人才满意度调查和工作评估检查，及时发现问题，提出对策措施。建立健全工作指导、督促检查制度，及时总结各部门在高层次人才工作中的新探索、新做法、新经验，注重运用典型指导工作，推动各项任务落实。建立领导干部联系高层次人才制度。

26.建立高层次人才动态管理制度。高层次人才日常管理由所在单位负责，每5年为一个跟踪管理考评期。高层次人才要制定管理期工作目标及年度工作计划，报上级管理部门备案。建立高层次人才退出机制，上级管理部门及所在单位要在管理期中间和结束时组织两次考核，依据考评结果提出高层次人才调整意见并报市人才工作领导小组办公室审核。

27.重视非公领域高层次人才工作。在高层次人才队伍建设中，重视完善非公领域高层次人才开发体制与机制，畅通与非公领域人才的联系沟通渠道。在制定人才培养、使用、激励、保障、引进等政策时要注意覆盖体制外人才。在项目评审、职称评定、评选表彰等方面要坚持一视同仁。注意为非公领域人才成长和发展搭建平台、提供舞台，积极调动非公领域人才为首都经济社会建设服务的积极性。

28.加强高层次人才宣传。高层次人才主管部门及所在单位要高度重视高层次人才宣传工作，市属新闻媒体要采取多种形式，大力宣传高层次人才及其团队创业创新的突出事迹和突出贡献，弘扬高层次人才的创业创新精神，树立高层次人才团队品牌，努力营造尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的良好社会环境。