

中共滨州市委组织部 滨州市财政局文件 滨州市人力资源和社会保障局

滨人社字〔2019〕71号

关于进一步加强和完善青年学术技术带头人 选拔管理工作的通知

各县（市、区）委组织部，各县（市、区）财政局、人力资源社会保障局，滨州经济技术开发区、高新区、北海经济开发区党群工作部，市直各部门，各大企业，各高等院校，中央、省驻滨各单位：

为深入贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，进一步加强和完善市青年学术技术带头人选拔管理工作，深入推进“富强

滨州”建设，加快我市高层次青年专业技术人员梯队建设，进一步调动我市学术技术带头人工作积极性和创造性，促使他们多出成绩、多出成果，真正成为本行业、本学科领域优秀带头人，结合《关于深化提升“渤海英才·海纳工程”强化人才引领支撑新旧动能转换的实施意见》（滨办发〔2018〕46号）文件精神，现通知如下：

一、选拔范围及条件

（一）选拔范围。市青年学术技术带头人选拔范围和对象为：全市专业技术人员，重点在我市工农业生产、教育、医疗卫生、经济建设一线从事专业技术工作，在推动“十强”产业发展中做出贡献，成绩突出的人员中选拔。现在我市企事业单位工作，签订4年以上服务合同，受聘2年以上的市外专业技术人员也可按规定申报参加选拔。管理期结束，在管理期内取得新成果的市青年学术技术带头人可参加复评；已取得市级及以上重点人才工程称号的不在选拔范围。

（二）选拔条件。市青年学术技术带头人选拔应符合以下条件：

1、具有较高的思想政治素质和良好的职业道德，团结协作意识强。

2、年富力强，年龄在45周岁以下，具有大学本科（含本科）以上学历或中级（含中级）以上专业技术职务。

3、在本学科、本领域钻研较深，能够主持或参与重要科学

研究、技术开发工作，有较突出的业绩和一定的影响。

4、承担有市级以上（含市级）各类科研项目，或所申报的市级以上（含市级）科研项目已确定立项，或承担有正在实施的市级以上（含市级）基本建设项目、技术改造项目、重大工程项目等。

5、发展潜力大，创新意识强，通过培养锻炼，能成为本行业、本领域的拔尖人才。

选拔推荐工作，坚持好中选优。选拔时，以近5年内取得的业务成绩为主要依据，兼顾长期贡献。参加复评的，以近3年管理期内新取得的业务成绩为依据。要把拥有自主知识产权、发明专利和转化生产力的能力作为评价的重要依据，使具有自主创新能力的人才优先得到培养和重用。

二、选拔目标与管理

通过分批、重点培养，力争使市青年学术技术带头人尽快进入滨州市有突出贡献的专业技术人员及青年拔尖人才行列，进而成为省内、国内乃至国际各行业学术技术带头人。

（一）建立定期选拔制度。围绕“富强滨州”建设的需要，在全市每年公开选拔100名左右市青年学术技术带头人。

市青年学术技术带头人的推荐工作由各县（市、区）人力资源和社会保障局、党群工作部及市直主管部门组织实施，采取自下而上逐级推荐的办法，按以下程序进行：

1、专业技术人员向所在单位提出申请，组织有关专家评议

推荐后，经单位党组织集体研究，按行政隶属关系逐级上报。所在单位推荐上报的人选，应公开征求本单位干部职工意见，进行不少于5天的异议期公示。

2、县（市、区）人力资源和社会保障局、党群工作部及市直主管部门对各单位推荐人选提出初审意见，本县（市、区）、主管部门党组织研究同意后，报市人力资源和社会保障局。

3、市人力资源和社会保障局组织专家进行评选，确定市青年学术技术带头人名单，报市人才工作领导小组审定。

（二）建立青年学术技术带头人考核制度。市青年学术技术带头人日常服务管理工作由用人单位负责。建立市青年学术技术带头人档案，详细记载带头人参与重大科研项目情况及年度、周期考核情况等，作为对带头人资助、奖励、调整的参考依据。

1、市青年学术技术带头人所在单位要建立青年学术技术带头人培训进修、科研、教学教改等目标规划及年度计划，并报市人力资源和社会保障局备案。市人力资源和社会保障局建立市青年学术技术带头人实绩档案，对其目标任务完成情况定期进行考核。

2、市委组织部、市人力资源和社会保障局及所在单位要加强与市青年学术技术带头人的联系，定期召开座谈会，帮助他们解决工作和生活上的实际困难。对市青年学术技术带头人的管理情况，各县（市、区）、市直主管部门每年向市委组织部、市人力资源和社会保障局汇报一次。

3、对管理期内市青年学术技术带头人考核工作每年进行一次，由市人力资源和社会保障局会同有关部门进行，考核以目标任务完成情况为主，同时考察所在单位落实其管理、待遇情况。考核结果作为人才津贴发放的重要依据。

4、考核内容为青年学术技术带头人的德、能、勤、绩、廉，重点考核专业技术成果和工作实绩。具体考核内容包括：

(1) 基本素质。包括政治素质，职业和学术道德，敬业和奉献精神，组织管理和协调合作能力等。

(2) 考核对象在本年度个人规划的完成情况。

(3) 学术和技术成果。包括已完成的研究工作、发表论文、出版著作、专利、国际学术交流与合作、成果获奖及推广应用等方面的情况。年度内至少撰写 1 篇 5000 字以上与本人业务相关的调研报告。

(4) 参加本行业业务培训情况。

5、有下列情况之一的，取消“市青年学术技术带头人”资格：

(1) 政治上、经济上犯有严重错误的。

(2) 被追究刑事责任的。

(3) 在工作中因个人责任使国家、集体或他人造成重大损失或严重后果的。

(4) 由于其他原因不宜继续作为“市青年学术技术带头人”管理的。

三、培养措施

(一) 建立培训学习制度。围绕“十强”产业建设，通过承办省高级专业技术人才研修班，定期举办专题研修等形式，加大培养力度，强化知识更新，进一步拓宽市青年学术技术带头人视野，增强其专业素养。市委人才办将每年组织部分市青年学术技术带头人分类进行高端培训、学术交流和精准培养。对用人单位选派管理期内市青年学术技术带头人到国外进行培训交流的，市财政给予一定的经费补助。

(二) 建立交流学习制度。积极与和我市产业契合度高的国内外一流大学、科研机构联系，充分发挥人才工作站的作用。积极创造条件，有计划、有针对性组织多形式、多层次的学术技术交流活动，达到增进了解，相互启发提高的目的。

(三) 建立项目优先和导师制度。对市青年学术技术带头人的科研项目优先立项；支持市青年学术技术带头人利用重点实验室、工程（技术）研究中心、产业技术创新战略联盟等开展科技活动；选聘省内外有关知名专家、学者作为市青年学术技术带头人导师，加快提高市青年学术技术带头人学术技术水平和层次。管理期内，每名市青年学术技术带头人至少选择1名行业内市级以上专家作为导师，并参与导师科研课题。

(四) 建立单位重点培养制度。所在单位要给市青年学术技术带头人定位置、压担子，每年要为他们提供必要的岗位培训经费和科研补助费，重点安排他们到学科建设和科研工作第一线，

主持或参加重大课题，在实践中长才干、出成果；要经常了解、关心市青年学术技术带头人的思想、工作和学习情况，帮助解决实际困难，尽量减少不必要的行政事务，保证他们有足够的时间和精力从事学科建设和科研工作。

（五）建立政策扶持制度。市青年学术技术带头人管理期3年。在管理期内，考核合格的每人每月发放200元人才津贴，申报参加高级专业技术职务评审时，可不受所在单位专业技术职务岗位数量限制。

（六）建立支持创业制度。在管理期内，高校、科研院所等事业单位青年学术技术带头人，在履行所聘岗位职责前提下，经所在单位同意，可以兼职到企业从事科技成果转化，或者离岗创业。离岗期间，按照有关规定保留原单位人事关系和国家规定的基本工资，同等享有参加职称评聘、岗位等级晋升和社会保险等方面的权利。

四、组织领导

市青年学术技术带头人选拔培养工作，是市委、市政府实施人才强市战略，加快“富强滨州”建设的重要举措，是深化人才发展体制机制改革，发展壮大我市创新性青年队伍的重要措施。该项工作在市委、市政府的统一领导下进行，市人才工作领导小组负责选拔管理的组织领导、综合协调、督促检查；市人力资源和社会保障局负责市青年学术技术带头人选拔管理的具体实施；市财政局负责市青年学术技术带头人选拔管理的经费保

障。各部门要加大宣传力度，及时总结、推广市青年学术技术带头人创新、创业的事迹和风采，营造“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的浓厚氛围，为我市新旧动能转换重大工程、实施乡村振兴战略和推动经济社会高质量发展提供人才智力保障。



滨州市人力资源和社会保障局

2019年10月23日

