

郑州市人力资源和社会保障局  
郑州市发展和改革委员会  
郑州市教育局  
郑州市科技局  
郑州市财政局

文件

郑人社专技〔2013〕9号

---

关于印发郑州市“231 青年人才工程”  
选拔培养实施办法的通知

各县（市、区）人社局、发展改革委（局）、教体局、科技局、财政局，市直各有关单位：

为全面贯彻落实郑州市人才工作领导小组关于转发《关于落实〈河南省专业技术人才队伍建设中长期规划（2011—2020年）〉

的实施意见》精神，市人社局、市发改委、市教育局、市科技局、市财政局制定了《郑州市“231 青年人才工程”选拔培养实施办法》。现将《郑州市“231 青年人才工程”选拔培养实施办法》印发你们，请结合本地、本部门实际，认真贯彻落实。

郑州市人力资源和社会保障局

郑州市发展和改革委员会

郑州市教育局

郑州市科技局

郑州市财政局

2013年5月30日

# 郑州市“231 青年人才工程”

## 选拔培养实施办法

为适应中原经济区建设对高层次专业技术人才的需要，加强我市高层次人才队伍建设，根据《实施河南省“811 青年人才工程”意见》和郑州市人才工作领导小组《关于落实〈河南省专业技术人才队伍建设中长期规划（2011—2020 年）〉的实施意见》（郑人才〔2012〕2 号）精神，2012—2020 年期间，继续开展中青年学术技术带头人选拔培养工作，实施郑州市“231 青年人才工程”（以下简称“工程”）。现提出如下实施办法：

### 一、指导思想 and 目标

**指导思想：**以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，深入贯彻落实科学发展观，更好实施人才强市战略，以选拔培养中青年学术技术带头人为目标，按照社会主义市场经济规律和人才成长规律，创新体制，完善机制，强化措施，加大投入，加快培养造就一批德才兼备、开拓创新、具有省内乃至全国先进水平的科技领军人才，引领和带动我市高层次人才队伍发展，为建设郑州都市区、加快中原崛起提供强有力的人才支撑。

**总体目标：**根据《关于落实〈河南省专业技术人才队伍建设中长期规划（2011—2020 年）〉的实施意见》（郑人才〔2012〕2

号), 力争到 2020 年, 在我市高新技术、创新技术开发、基础应用研究方面和优势学科领域, 新选拔培养 20 名左右 45 岁以下、研究成果具有国内领先水平的国家级学术技术带头人; 新选拔培养 30 名左右 45 岁以下、研究成果具有省内领先水平的省级学术技术带头人; 新选拔培养 1000 名左右 40 岁以下、在各学科领域和工程项目中起骨干作用的市级学术技术带头人, 形成国家、省、市三级相互衔接的高层次青年专业技术人才梯队。

## 二、选拔范围、数量、条件和程序

### (一) 选拔范围和数量

学术技术带头人的选拔培养面向我市各类企事业单位及非公有制(民办)单位的专业技术人员(不含国家、省驻郑企事业单位)。围绕我市经济建设发展需要和市人才发展重点领域, 向从事前沿科技研究的专业技术人员倾斜, 向支撑企业提高自主创新能力的创新创业人才倾斜, 向有团队支撑能够领导团队攻克技术难关的优秀骨干人才倾斜, 向基层一线急需紧缺人才倾斜。

国家级学术技术带头人和省级学术技术带头人根据上级有关文件精神原则上从市级学术技术带头人中遴选推荐; 市级学术技术带头人每次选拔 100 左右。

已入选国家级学术技术带头人、省市“333 人才工程”、省市“555 人才工程”的各级学术技术带头人, 不再申报“231 青年人才工程”同级人选。

### (二) 选拔条件

市级学术技术带头人应具备下列基本条件：

1. 热爱祖国、遵纪守法，坚持科学精神，恪守职业道德，潜心一线科研工作，具有副高以上专业技术职称或硕士研究生学历，年龄在 40 周岁（含 40 周岁）以下；

2. 学术技术水平应分别处于省内或市内领先地位，具有创新思维，能够敏锐把握省和我市战略需求和国内科技发展态势，提出战略性、前瞻性、创造性的研究构想，能够引领原创性重大理论与实践问题的研究和关键领域攻关；

3. 应有承担或参与重大科研任务或重大工程项目的经历，具有良好的沟通协调能力和组织管理能力，能有效组织并领导创新团队攻克学术技术难关；

在具备上述基本条件的同时，原则上近五年内还应取得下列业绩之一：

1. 主持省（部）自然科学基金或社科基金资助项目或 2 项以上市（厅）自然科学基金或社科基金资助项目；

2. 获得国家发明专利或 2 项实用新型专利或外观设计专利；

3. 获市（厅）社科类奖（排名前三位）；

4. 主持市（厅）级及以上科技计划重大项目、重要工程任务；

5. 以第一作者或通讯作者名义发表的论文被国家核心期刊收录 1 篇以上；

6. 获市级科技进步特等奖、一等奖（排名前三位）或二等

奖(排名前两位);获厅级科技进步一等奖、二等奖(排名前三位)或三等奖(排名前两位);

7. 在教练执训工作中成绩显著,直接培养的运动员在国家或全运会中获得奖牌,为我市体育事业发展做出重要贡献;

8. 在基础教育教学改革中取得创新性成果,在提高教学质量方面成绩卓著,对学科建设、人才培养做出突出贡献;

9. 在文学、艺术、图书、新闻、出版等工作中,做出突出成绩,对社会主义精神文明建设有重大贡献,在省内或市内同行中享有较高声誉;

10. 在信息、金融、财会、外贸、法律和现代管理等领域,为解决我市经济社会发展的重大问题提供基础性、前瞻性、战略性科学理论依据,具有突出贡献;

11. 在其他领域对经济社会发展做出重大贡献,具有较大影响力。

### (三) 选拔程序

1. 市级学术技术带头人的选拔按照个人申报、民主评议、单位推荐、专家评审、市政府审定等程序进行。

(1) 市级学术技术带头人选拔工作由市人社局下文安排部署,按照县(市、区)和市直有关单位高层次人才队伍现状,下达推荐指标。

(2) 符合条件的专业技术人员根据文件规定向所在单位申报,基层单位根据评选条件和相关规定,在民主评议、群众推荐

的基础上，对申报人员进行遴选，将遴选出的申报者推荐至所在县（市、区）人社局和市直有关单位主管部门。

非公有制（民办）单位按照属地管理的原则，向所在地人社局推荐人选。

（3）县（市、区）人社局、市直主管部门对基层单位推荐的申报人员进行资格审查和组织考核，组织评委会评审，经集体研究后，按照分配名额确定推荐人选，并在本地区本部门进行公示，将公示无异议的推荐人选报市人社局。

（4）市人社局按照规定对推荐人选进行资格审查。

（5）组织专家评审委员会对推荐人选进行评审，对拟定人选进行公示。

（6）经公示无异议的报市政府审定并发文公布。

2. 省级学术技术带头人从市级学术技术带头人中产生。在每次开展学术技术带头人评审时，由评委会根据省人社厅规定的省级学术技术带头人选拔条件，在入选的市级学术技术带头人中择优评选出省级学术技术带头人推荐人选，经市政府研究同意后报省人社厅参评。

### 三、健全培养措施

（一）创建学术技术带头人梯队培养体系。建立郑州市“231青年人才工程”与河南省“811青年人才工程”的对接机制，郑州市推荐的省级学术技术带头人候选人选，从市级学术技术带头人中产生，为学术技术带头人的不断成长进步搭建阶梯、拓展空间。

（二）注重实践中培养。坚持以用为本，在重大项目、重点工程和推进郑州都市区建设中培养各类人才。一是充分发挥用人单位主体作用，实行“人才+项目”的培养模式，建立项目与人才对接机制，支持他们参与重大政策咨询、重大项目论证、重大科研计划和重点工程建设等。二是利用专家服务基层的平台，鼓励支持学术技术带头人发挥专业优势，直接参与区域经济发展和科技型中小企业的项目合作开发，在实践中不断增长才干。三是各类学术团体、学术委员会要积极吸收学术技术带头人参加，安排其担任一定的职务，确保人才培养的持续发展。

（三）创新培养模式。一是开展高端培训。每年在清华大学、浙江大学等著名高等学府组织举办 1—2 期学术技术带头人高级研修班，由市人社局统一组织选派人员，重点围绕新知识、新技术、自主创新能力提高及科研创新团队建设等方面组织开展高端培训。二是举办高端讲座。聘请院士、著名专家、学者来郑进行专题讲座，组织选派人员参加全国举办的高研班，不断提升学术技术带头人专业素质和综合能力。三是加强学术技术交流，支持学术技术带头人参加省内外学术会议、出国（境）进修考察等。

（四）加大对学术技术带头人的扶持力度。设立专项资金，用于资助市级以上学术技术带头人开展项目启动、科技攻关、一次性津贴发放、发表论著等科研活动。各县（市、区）和市直有关部门要落实人才投资优先保证的要求，多渠道筹措资金，加大对学术技术带头人的资助力度。学术技术带头人在申请国家杰出



青年科学基金、国家自然科学基金青年科学基金、河南省科技创新人才计划和留学人员科技活动项目资助经费时，可优先考虑，重点推荐。

（五）健全激励机制。对评为国家、省、市级学术技术带头人市财政分别给予2万元、1.5万元和1万元的一次性津贴，各县（市、区）视情可给予匹配。进一步完善工资分配激励机制，企事业单位及非公有制（民办）单位绩效工资分配要向学术技术带头人倾斜。各单位在推荐申报高级专业技术职务和进行岗位聘任时，同等条件下，对学术技术带头人优先推荐、优先聘任上岗。国家级学术技术带头人在推荐享受国务院特殊津贴专家、国家有突出贡献的中青年专家时，不占其所在地、部门的控制指标数；省级学术技术带头人在同等条件下可优先推荐享受国务院特殊津贴专家、国家有突出贡献的中青年专家。

（六）加强团队建设。支持学术技术带头人组建创新团队，在选题立项、科研管理、人才配置、经费使用等方面给予更多自主权。发挥学术技术带头人的领军作用，依托国家或省重点实验室、技术研发中心、博士后站等，加大对高层次人才培养、培训、引进力度，形成一批具有专业优势、学科互补的创新团队。

#### **四、管理服务**

（一）建立健全考核制度。每两年对各级学术技术带头人考核一次，重点考核各级学术技术带头人的创新能力、业绩贡献、领衔作用、人才培养和团队建设等内容。国家级、省级学术技术

带头人的考核工作由市人社局组织实施，考核结果报省人社厅备案；市级学术技术带头人的考核工作由市人社局牵头，各县（市、区）人社局和市直有关单位人事部门具体实施，考核结果报市人社局备案。对考核合格并做出突出贡献的带头人，予以表扬奖励；对考核结果较差、培养效果不明显的，要分析查找原因，调整培养计划和措施；对考核不合格、有违法违纪或其它不适于作为学术技术带头人行为的取消资格，并收回证书。

（二）实行动态跟踪。按照统筹管理、分级实施的原则，建立各级学术技术带头人信息数据库，实行动态管理。建立学术技术带头人统计工作制度，各县（市、区）人社局与市直有关部门每年底将国家级、省级、市级学术技术带头人人数变化、工作调动等情况统计后报送市人社局。

（三）加强联系服务。将学术技术带头人纳入各级政府重点联系专家范围，组织开展多种形式的联谊、座谈、交流、休假等活动。搭建信息交流平台，促进学术技术带头人之间的交流与联系。及时掌握学术技术带头人的思想动态、工作生活状况、听取他们的建议和意见，健全服务体系，丰富服务内容，创新服务方式，为学术技术带头人提供优质服务。

（四）加强舆论宣传。通过多种方式在新闻媒体大力宣传学术技术带头人及其团队的业绩和贡献，增强其成就感和责任感，激发其进取精神和创新意识。树立先进典型，打造“工程”品牌，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。

## 五、组织实施

市人社局会同市发改委、市教育局、市科技局、市财政局组织实施国家级、省级和市级学术技术带头人评审推荐工作及管理服务。

（一）工作体系。各县（市、区）有关部门和市直有关部门要根据本实施办法，因地制宜，突出重点，制定实施本地、本部门的学术技术带头人培养计划，逐步建立上下贯通、相互衔接的学术技术带头人培养工作体系。充分发挥政府人才综合管理部门的职能作用，加强与相关部门的沟通协作，形成工作合力。

（二）配套政策。各县（市、区）有关部门和市直有关部门要结合实际，围绕“工程”的实施，制定出台配套的政策措施。要充分调动和发挥用人单位的主体作用，为学术技术带头人更好更快成长创造条件，激发其活力。要认真总结经验和有效做法，及时研究解决新情况、新问题，创新工作方法，提高管理服务水平，推动“工程”的顺利实施。

