

上海科技人才 工作专刊

05

2017

(总第二十七期)

上海市科技系统人才工作领导小组办公室 主办

本期导读

- 2017 年市科技系统人才工作领导小组会议召开 (详见02版)
- 市科技党委书记刘岩赴市科技人才开发交流中心调研 (详见02版)
- 青年人应成为科创中心建设的生力军
记“科学家月度座谈会”民主党派青年科学家专场 (详见03版)
- 外籍人才管理服务工作政策培训会成功举办 (详见03版)
- 市科协、临港管委会、临港集团签署战略合作框架协议 (详见04版)
- 2017 年市科技系统人才工作推进会顺利举行 (详见04版)
- 2017 年上海科技创新人才队伍建设专题研讨班成功举办 (详见05版)
- 【新政速递】
《上海市促进科技成果转化案例》公布 (详见06版)
- 【专家声音】
如何客观评审科技工作? (详见07版)

2017年市科技系统人才工作领导小组会议召开

4月27日，市科技系统人才工作领导小组会议召开。市科技党委书记刘岩主持并讲话。领导小组成员集体学习了《习近平关于人才工作论述摘编》，研究审议了2017年度市科技系统人才工作要点。

刘岩指出，党的十八大以来，习近平总书记站在党和国家事业发展全局的战略高度，对人才工作做出一系列重要指示，思想深刻、要求明确，具有重大理论和实践意义。要结合科技人才工作实际，认真学习贯彻。在加快上海具有全球影响力科技创新中心、张江综合性国家科学中心建设中，市科技系统承担着重大使命和责任，系统各单位要坚持用习近平总书记关于人才工作的重要论述统一思想，

充分认识人才工作的重要性，牢固树立“人才是第一资源”的理念，以强烈的政治责任感加强人才工作。要对标科创中心、张江国家综合性科学中心、张江科学城市建设，借鉴其他省市、系统人才工作举措，客观冷静分析人才工作存在的问题，努力找准差距、补齐短板。要紧密结合张江综合性国家科学中心、功能性平台等建设，真正拿出一些有效办法，加强人才政策措施的探索创新，争取点上突破、面上推进，营造有利于人才发展的环境，进一步激发人才活力。要解放思想拓宽思路，加强内外联系协调，争取各方支持，形成整体合力，以人才工作的实际成效，为上海建设具有全球影响力的科技创新中心提供强有力的支撑和保障。

(市科技党委组织干部处 供稿)



市科技党委书记刘岩赴市科技人才开发交流中心调研



4月24日，市科技党委书记刘岩赴上海市科技人才开发交流中心（简称人才中心）调研。市科技党委副书记章卫民陪同调研。在实地察看了人才中心后举行了座谈会。人才中心主任李敏汇报了中心历史、功能定位、组织架构、工作成效和未来发展等整体情况。

刘岩指出，人才中心作为市科技系统人才工作的重要载体和服务窗口，近年来在服务高层次科技人才领域做了大量深入、富有成效的工作。中心为以千人专家为代表的高层次科技人才提供了事业发展服务，承担了市科技两委委托的各类高层次科技人才选拔、服务及与科技人才创新创业相关的政策调研和课题研究，逐渐成为体现政府创新创业公共服务多元化、专业化的重要力量。

刘岩强调，在当前上海建设全球科创中心的大背景下，人才中心要进一步聚焦服务张江综合性国家科学中心、研发与转化功能性平台建设等重大任务，进一步优化工作机制，创新工作方法，拓展工作渠道，不断提升对科技人才综合服务的工作效能，为建设具有全球影响力的科技创新中心提供强有力的人才支撑。

(市科技党委办公室 供稿)



青年人应成为科创中心建设的生力军

记“科学家月度座谈会”民主党派青年科学家专场

4月27日，市科技党委、市科委召开了科学家月度座谈会（民主党派青年科学家专场）。市科技党委巡视员盛亚平，市科委副巡视员刘勤出席会议。来自科技系统的青年科学家代表以“青年人应成为科创中心建设的生力军”为主题，围绕“在上海建设具有全球影响力的科技创新中心，如何进一步发挥广大民主党派人士特别是青年同志优势”为议题开展交流。

盛亚平指出，在上海建设具有全球影响力的科技创新中心过程中，首先在座的是科创中心建设第一线的青年人才，做好本职工作，在岗位上建功立业，为科创中心建设做出贡献是神圣的使命。同时作为参政党的成员，还要履行好自身的政治责任。作为青年知识分子，建议要多了解社会，多了解国家的大政方针，要有一种家国情怀，多学习老一代科学家科学报国、实业救国的思想，为上海建设科创中心献智献策。

（编辑部整理）



外籍人才管理服务政策培训会成功举办



5月11日，市张江高新区管委会和市外专局在市委党校共同举办了外籍人才管理服务政策培训会。市外专局黄红处长、市张江高新区管委会创新促进处蔡五三副处长出席了政策培训会。市张江高新区各分园管理机构，人才服务平台、重点领域人才实训基地、产学研联合实验室试点单位，部分高新技术企业人事部门负责人共100余人参加了培训。此次培训会是落实国家外专局与市政府部市合作机制要求，积极推进张江示范区建设国际人才试验区的具体举措。

在培训会上，市张江高新区管委会创新促进处介绍了国家外专局与市政府部市合作推进的23项具体创新举措，市外专局就“两证整合”和外籍人才来华工作政策进行了解读，对与会人员提出的问题进行了现场答疑。此次培训，旨在深入推进张江示范区引进用好外国人才政策创新、管理创新和服务创新，提升张江示范区各级管理层的管理服务水平，打造具有先进理念和国际视野的高层次科技管理服务人才队伍，努力实施更积极、更开放、更有效的外国人才引进政策，探索建立具有国际竞争力的人才制度，把张江示范区打造成具有国际影响力的外国人才集聚高地。

（市张江高新区管委会 供稿）





市科协、临港管委会、临港集团签署战略合作框架协议



为加快推进上海市院士专家工作站科技成果转化基地建设，5月2日，上海市院士专家工作站科技成果转化基地第一次协调会议在上海科学会堂召开。会上，上海市科协党组书记、副主席杨建荣，浦东新区区委常委、临港管委会党组书记、常务副主任陈杰，临港集团总裁袁国华三方代表共同签署了《上海市院士专家工作站科技成果转化基地战略合作框架协议》（以下简称“《协议》”）。

按照《协议》要求，三方拟实现“四大服务功能”来加快推进基地建设：一是成果发布展示功能，集中发布展示工作站及院士专家优秀科技成果，推动科技成果评价、交易和转移；二是项目精准对接功能，以项目为载体，促进院士专家与企业需求精准对接，多方联动推动科技成果落地转化；三是创新资源集聚功能，集聚高端优质的人才资源、社会资源、服务资源和政策资源等，形成服务双创的资源高地；四是转化生态服务功能，为落地转化的成果和企业提供一站式、生态型的全面贴心服务。

会议还签署了《上海市院士专家工作站科技成果转化基地落实合作框架协议》。

（市科协 供稿）

2017年市科技系统人才工作推进会顺利举行



5月11日，市科技系统人才工作推进会在技贸大厦一楼报告厅举行。来自科技系统近60家单位的人事人才工作者参加了会议。市科委人事教育处处长龚黎明、市科技党委组织干部处副处长郭迪平出席会议。会议由上海市科技人才开发交流中心主任李敏主持。

会议首先由郭迪平带领与会人员学习贯彻习近平总书记关于人才工作的重要论述，并分享了学习体会。龚黎明传达了2017年市科技系统人才工作要点，以全面落实创新驱动发展战略为主线，聚焦上海“四个中心”和具有全球影响力的科技创新中心建设，全面落实中央关于深化人才发展体制机制改革意见和本市人才“30条”，加强科技人才政策措施创新、服务能级提升、人才发展环境优化等具体措施。

最后，李敏就市科技系统人才计划（奖励）调研、系统人才工作者队伍培训、人才“30条”落地情况跟踪调研、2017非上海生源应届毕业生进沪就业落户等重点工作做了部署安排。

（上海市科技人才开发交流中心 供稿）



图说



日前，美籍华人博士吴先生正式向上海市公安局自贸区分局出入境办证窗口递交外国人永久居留申请材料，其作为生物制药方面专家，目前就职于上海自贸区某医疗健康科技有限公司，根据出入境科创新政“新十条”，符合申请永久居留的条件。这意味着，吴先生成为了上海自贸区首位以华人博士身份成功申请永久居留的外籍高层次人才。



深化人才工作理念和思路 切实把人才政策落地

5月4日，上海科学院党委召开中心组学习（扩大）会议，集体学习了党的十八大以来习近平总书记关于人才工作的重要讲话精神。上科院领导、院各部门负责人及院人才工作领导小组办公室成员参加会议。

钮晓鸣要求，上科院各部门要统一思想、提高认识，实实在在拿出举措，切实提升工作能力。要在工作理念和思路上，深入思考院人才工作的聚焦点和着力点。既要有聚天下英才而用之的雅量，开拓思路、扩大眼界、提升能力，打破门户、学科之界，吸引各类创新人才；又要在“用”字上花功夫，在发展需求的牵引下，充分发挥现有“聚力行动”、“创新先锋计划”、“职称评定”、“外专计划”、转制所经营业绩考核等载体、手段，切实把人才政策落地、把现有资源用好。在新形势下，院人才工作任重道远，要不断创新用人机制，把引进培养和使用人才有机结合，齐心协力推进院人才工作，为院创新发展提供动能。

（上海科学院 供稿）

2017年上海科技创新人才队伍建设专题研讨班成功举办



中共上海市委党校第四分校和上海科技管理干部学院联合举办的“2017年上海科技创新人才队伍建设专题研讨班”于5月8日至12日成功举办。上海科技管理干部学院副院长张庆杰，中共上海市委党校第四分校学员工作处副调研员卢锋出席开班仪式并做重要讲话。来自本市高校、科研院所、医院、政府、高新科技企业、科普基地等系统的38名学员参加了研讨班。

本次研讨班安排了五场专题讲座，分别是“科技人才特征与评价”，“《科技成果转化法》解读”，“上海科技人才政策解读”，“科技人才规划”，“上海科创中心建设”。授课教师的专题讲座生动精彩，学员受益匪浅。纷纷表示通过为期五天的系统培训学习，在理论知识、思维方法、实践理念等方面均得到了很大提升。学员们一致认为，科技创新是国家发展的源动力，科技创新的关键还是在于科技人才的培养和管理。

（上海科技管理干部学院 供稿）

图说



中科院上海分院于5月5日至9日开展分院系统青年科学家学术交流活动，共17家单位近30名青年科学家参加交流。本次活动结合“五四”青年节，紧紧围绕加强青年科技创新人才服务主题，将红色教育、院情学习与交叉研讨结合，青年科学家们重走了遵义会议会址，参观了国家天文台500米射电望远镜，并分不同学科方向做了交流报告与交叉研讨，有效提升了系统研究所青年科学家的政治素养、创新交流和团队凝聚力。



《上海市促进科技成果转化案例》公布

《条例》自2017年6月1日起施行。共七章，四十三条。

明确成果转化自主权



自主转化：单位对其持有的科技成果，可以自主决定采用转让、许可或者作价投资等方式实施转化，除涉及国家秘密、国家安全外，不需要审批或者备案。

自主定价：高校院所通过协议定价、挂牌交易、拍卖等方式，确定成果转化、许可或者作价投资的价格。

自主奖励：单位可以规定或者约定奖励和报酬的具体方式、数额和时限，并自主实施奖励方案。

勤勉尽责：高校院所、国企负责人依据法律法规和本单位规章制度开展转化工作，即视为勤勉尽责，不因成果转化后续价值变化而产生决策责任。

约定优先：单位按照规定或者约定，对有关研发人员、成果转化人员实施奖励。

标准指引：高校院所获得的转化收益全部留归本单位，允许将70%以上的收益奖励给有关人员。

权益保障：奖励金额不纳入事业单位的绩效工资总量，不受国有企业工资总额限制。高校院所的正职领导只能获得现金激励，非正职领导不受此限。

计算口径：高校院所成果转化净收入=收入-转化过程中的直接费用

递延纳税：个人因成果转化获得股权奖励时，递延至股权转让时缴纳个人所得税。

优化收益分配机制



发挥企业主体作用



鼓励研发：本市国有企业对科技成果转化的经费投入，在经营业绩考核中视同利润。

创新主导：发挥企业在研发方向选择、项目实施和成果应用中的主导作用。市场导向明确的项目由企业独立实施或者联合高校院所共同实施。

协同创新：鼓励高校院所建立面向企业的技术服务网络和协同创新平台，推动供需有效对接。

人才交流：鼓励企业与高校院所开展科技人员双向流动，允许高校院所科技人员通过离岗创业、在岗创业、到企业兼职等方式，从事成果转化。

专业机构：支持各类专业服务机构的发展。高校院所设立或指定专业机构，负责成果转化管理和服务，并在转化收益中提取一定比例用于其运行发展。

众创空间：鼓励建设众创空间等创业服务机构，为初创企业和成果转化项目提供服务。

服务平台：建立成果转化公共服务平台，实施信息采集和公开制度，为成果转化全过程提供服务。支持各类研发平台开展中试、工程化开发等服务。

扶持各类服务机构发展



加大财政资金支持力度



明确用途：可用于专业服务机构和平台的建设和发展、成果的中试熟化及示范应用、转化人才培养等。

政府引导：采取引导基金、风险补偿、信用担保、保费补贴等方式，引导投资机构、银行和保险公司等为成果转化服务。

政府采购：采取首购、订购等方式，支持成果转化，鼓励企业以首台（套）重大技术装备参与政府采购，采购人或代理机构不得以市场业绩为由予以限制。

人才引进：针对国内外成果转化人才的引进、落实户籍、住房、医疗、子女就学、入境签证、居留和就业许可等方面的政策。

用人自主：本市设立的高校院所所在编制限额内引进科技成果转化人才，不需审批或前置备案。

职称评审：将成果转化的经济效益和吸纳就业、节约资源、保护环境等社会效益，作为成果转化人才职称评审的主要评价因素。

完善人才支持措施





如何客观评审科技工作？

公允的科技评价体系对于科研机构和研究者个人而言都至关重要。科研工作的复杂性和不可预见性，决定了建立一个客观公正科学的科技评价体系的必要性，但也带来了现实挑战。作者从国立研究机构一把手的视角，提出了一些宝贵的建言和建议。

一、关于吸引人才的竞争与人才的评价

国家设计各类人才计划选拔、引进人才无疑是正确的。人才合理流动本也是正常现象，但现在出现了一种近似“恶性”竞争的不良倾向，一家比着一家以待遇挖人才。主要原因是对科研机构的考核往往以人才“帽子”的数量作为评价的重要指标之一；另外，有“帽子”的人才往往也有利于在竞争中获取更多资源。事实上，一个机构的核心竞争力的培育和长期可持续发展不是一日之功，需要持续不断地以人才培养和梯队建设为重点工作，招纳人才应该与科研机构长远发展战略、与建设科技领域和平台的核心竞争力相适应，引进紧缺人才和关键人才。这是科研机构建立引进、培养人才标准和评价规范的基础。除了为迅速开展工作，提供特别配套支持的考虑，一般公共政策不应有特殊对待，避免引来女婿，气走儿子，加剧人才流失。国家部门在科技项目申报等科技政策上，不应以人才“帽子”为先决条件，避免形成特权阶层。

二、关于对重点实验室、研究所等科研机构的考核考评

衡量一个科研单位的实力和水平最重要指标，应以对国家、社会、行业等发展做出的贡献，对学术界的贡献为核心，而不只是单纯看数量（包括SCI论文、发明专利、奖励、经费等），类似这样的呼吁也有很多年了，但现实仍然没有太大改观。究其原因还是缺乏相对客观的评价指标。在当今信息共享、大数据时代，应当可以获取并计算科研机构（包括科技工作者个人）的科技贡献和产出当量，即科研机构承担的责任、做出的贡献和科技产出在本领域所占的比重。对其人才队伍的考核评价，也不应只数人才“帽子”数，而是以个人的产出当量为标准。原则上讲，单位自己培养的具同等能力水平的人才更能说明单位的实力，也应当享受和引进人才同样的待遇。对单位承担科技任务（责任）指标的评价，应考虑不同的学科方向的特点，即有的是总体集成性质，有的则是技术配套性质。因此，不应单纯只看承担任务的经费量和主持项目数量。

三、关于科技项目和科技成果评审

首先要进一步提升项目立项的科学性。除了顶层设计的重大科技任务，科技项目指南的征集要对外公开，除了征集有关专业领域专家组的意见，还应组织项目建议者所在单位之外的同行专家对指南进行再评审。对于以行业应用目标为导向的项目指南评审，不仅要有本领域本专业学术专家，还应包括需求方、国家政策方面的专家。评价标准应该回归到项目申请书创新性、可行性、指南的符合性等核心内容。

综上所述，为了改革科技评价体系，使其回归本来的作用，有以下几点建议：

- 1、在个人和机构能力和水平评价时，基础研究方面以国际通行的学科或行业方向分类（可细化到三级学科），列出本领域高端学术杂志，计算其相关论文的H因子及其前数篇论文的他引数等参数，再计算其在同行个人的当量位次。在高技术发展研究方面，可考虑以相关行业方向核心发明专利拥有当量或转化应用情况指数来评价。
- 2、建立围绕对科学技术发展及对经济和社会发展做出贡献的人才评价标准，建议以科技贡献和产出当量（即单位承担的责任、做出的贡献和科技产出在本领域所占的比重）为主要权重的科研机构考核评价标准。
- 3、建立各地区各部门内部同等能力水平的现有人才的等价支持政策，更加重视对科研学术机构人才培养能力的评价，同等权重考量引进和培养人才的贡献。
- 4、取消项目答辩（不论视频还是现场答辩），采取高新技术企业资质、新药资质那样的申报书函评和会评。
- 5、建立独立的第三方评价机制，形成由行业协会、学会和其它第三方评价机构组成的科技评价体制。

当然，由于科研工作的复杂性和不可预见性，建立一个客观公正科学的科技评价体系是非常复杂的任务，不仅需要专业的评估机构研究制定方案，也要根据实践检验不断完善。

公告栏

- 近日，第十三批国家“千人计划”创业人才项目入选人员名单公布，其中上海入选5人。

杨 磊 上海捷锐通电子科技有限公司
李 强 安源生物科技（上海）有限公司
杜 莹 再鼎医药（上海）有限公司
张所明 上海正基医药科技有限公司
裴瑞琳 上海英磁新能源科技有限公司

- 近日，第13批国家“千人计划”青年项目入选人员名单（590人）公布，其中上海85人，市科技系统12名。

中国科学院上海天文台 孔大力
中国科学院上海生命科学研究院 刘志勇 李振斐 周 波 魏 武 王鹏程
中国科学院上海药物研究所 周 兵 陆晓杰
中国科学院上海有机化学研究所 桂敬汉 孟繁柯 赵延川 洪 缪

- 近日，美国哈佛大学医学院终生教授、国家“顶尖千人计划”入选者袁钧瑛教授当选为美国科学院院士。

- 近日，中国科学院上海生化与细胞研究所研究员陈玲玲入选美国霍华德·休斯医学研究院官网公布的“国际研究学者(International Research Scholars)”名单。

- 近日，中国船舶工业集团公司第七〇八研究所民船部荣获“中国极地考察先进集体”称号。这是我国自开展极地科考30多年来首次对在极地科考过程中做出突出贡献的集体和个人进行表彰。

- 近日，上海市2017年全国五一劳动奖章名单（31名）公布，其中科技系统1人。
宣利江 中国科学院上海药物研究所研究组长

- 近日，2016年度“上海市青年五四奖章标兵”（10人）公布，其中科技系统1人。
王志刚 中船重工第711研究所动力装置部副总工程师、研究员

主 编：张艳林

副 主 编：龚黎明 陈 馨 李 敏

编 辑：郑向东 吴贝贝

编辑部地址：上海市中山西路1525号技贸大厦504室

联系电话：24197812

投稿邮箱：zhangsy@sthr.sh.cn

