# 天津市11个创新创业人才和团队入选

来源：网络 作者：落霞与孤鹜齐 更新时间：2024-12-15

*第一篇：天津市11个创新创业人才和团队入选天津市11个创新创业人才和团队入选“国家队”天津市将启动创新人才推进计划，到2024年培养造就100名中青年科技创新领军人才，扶持300名科技创新创业人才，建设50个重点领域创新团队天津北方网讯：...*

**第一篇：天津市11个创新创业人才和团队入选**

天津市11个创新创业人才和团队入选“国家队”

天津市将启动创新人才推进计划，到2024年培养造就100名中青年科技创新领军人才，扶持300名科技创新创业人才，建设50个重点领域创新团队

天津北方网讯：记者昨天从市科委获悉，科技部日前对国家创新人才推进计划入选对象进行公示，天津市11个创新创业人才和团队入选。其中，南开大学陈军，天津大学尧命发、邾继贵，天津工业大学夏长亮，天津医科大学张宁，公安部天津消防所宋波，天津科技大学王硕入选中青年科技创新领军人才；天津工大海宇半导体照明有限公司牛萍娟、天津康希诺生物技术有限公司宇学峰、天津微纳芯科技有限公司王战会入选科技创新创业人才；天津大学王成山带领的“含大规模分布式能源的复杂电网规划运行优化理论与方法创新团队”入选重点领域创新团队。

科技部《创新人才推进计划》是国家中长期人才发展规划纲要确定的一项重大人才工程。创新人才推进计划旨在通过创新体制机制、优化政策环境、强化保障措施，培养和造就一批具有世界水平的科学家、高水平的科技领军人才和工程师、优秀创新团队和创业人才，加强高层次创新型科技人才队伍建设，引领和带动各类科技人才的发展，为提高自主创新能力、建设创新型国家提供有力的人才支撑。

据悉，此次入选的中青年科技创新领军人才年龄均在45周岁以下，都是近年来承担了国家、部门和地方重大科研项目课题的负责人；重点领域创新团队负责人的年龄在50周岁以下，创新团队都在近年承担了国家重大科研项目、国家重点工程和重大建设项目。创新创业人才都具有核心技术和自主知识产权创办初创型企业的科技管理人才，并是国家中小企业创新基金项目的企业创办人。其中6位中青年科技创新领军人才获得973计划项目，1人承担国家重点实验室建设,5人获得国家级科技奖励。下一步，市科委将启动“天津市创新人才推进计划”，计划到2024年培养造就100名中青年科技创新领军人才；扶持300名科技创新创业人才；建设50个重点领域创新团队。(记者张璐)

**第二篇：申请珠江人才计划创新创业团队**

“珠江人才计划”创新创业团队

配套资助办事指南

一、政策依据

《广州市黄埔区 广州开发区聚集“黄埔人才”实施办法》（穗开管办„2024‟23号)；

《广州市黄埔区广州开发区聚集“黄埔人才”实施办法实施细则》（穗开通组„2024‟51号）。

二、申请条件

1、工商注册地、税务征管关系及统计关系在黄埔区、广州开发区及其受托管理和下辖园区范围内，有健全的财务制度、具有独立法人资格、实行独立核算的企业。

2、在穗开管办„2024‟23号文生效期间（2024年5月17日至2024年5月16日），我区自主培养入选广东省“珠江人才计划”创新创业团队项目承担单位，上级首笔补助资金到达企业账户且已通过上级验收的项目。

三、申请时间

“政策兑现”窗口定期集中受理，具体时间以业务主管部门通知为准。集中受理事项以当批次规定的最后收件日作为正式收件日期。

四、资助标准

在本实施办法颁布之后，对区内新入选的广东省“珠江人才计划”创新创业团队，采用后补助的方式按省对项目资助的100%予以配套资助。每个项目获得本区财政资助总额不超过项目承担单位自筹资金总额。

符合本政策细则规定的同一项目、同一事项同时符合本区其他扶持政策规定（含上级部门要求区里配套或者负担资金的政策规定）的，按从高不重复原则予以支持，另有规定的除外。

五、申请材料

以下材料一式一份，胶装成册并骑缝盖单位公章，在办理申请审批时提供，除《广州开发区政策兑现事项材料清单》外，其他材料需在政策兑现服务信息系统中扫描上传：

1、《广州开发区政策兑现事项材料清单》（该清单在政策兑现服务信息系统预审通过后系统自动生成；请自行打印并在提交纸质材料时一并提交，经办人签名）；

2、《广东省“珠江人才计划”创新创业团队项目资金配套申请审批表》（原件，法定代表人签名（若委托代理人签名的，须提供授权委托书，复印件加盖单位公章），加盖单位公章）；

3、上级有关部门盖章确认的项目立项合同书（复印件，每页加盖单位公章）；

4、上级有关部门的立项通知书或项目经费下达通知书和上级资金到达企业账上的入账凭证（复印件，每页加盖单位公章）；

5、上级部门通过验收后下达的正式文件、验收报告/证书或其他有关证明材料（复印件，每页加盖单位公章）；

6、企业营业执照副本、国税登记证副本、地税登记证副本或一证一码营业执照副本（复印件加盖单位公章，并提供原件供现场核验）；

7、企业场地证明文件（自建厂房需要提供土地使用证明文件、房产证明文件；租用场地需要提供租赁合同证明文件）（复印件每页加盖单位公章，并提供原件供现场核验）；

8、通过上级部门验收的全套验收申请资料（含上级合同书、项目专项审计报告/经费支出明细表等完整的一册材料）（原件，加盖单位公章（上级合同书、项目专项审计报告/经费支出明细表须每页加盖单位公章））。

上述事项申请经审核通过后按照相关资金批复要求，提供以下拨款材料一式一份，提交拨款材料时还需同时将《政策兑现事项受理回执单》交回“政策兑现”窗口：

1、企业申请资金拨付的函（原件，加盖单位公章）;

2、企业出具的收据（客户联原件，至少2名财务人员手写签名，加盖财务专用章；另附复印件一份）；

3、工商变更登记备案通知书（复印件，加盖单位公章；若单位名称与获得批准立项时的单位名称一致，则无需提供）；

4、企业银行基本户开户许可证（复印件，加盖单位公章）。

备注：请经办人员携带本人身份证原件供现场核验。

六、受理部门

广州开发区政策研究室“政策兑现”窗口（窗口地址：广州市黄埔区香雪三路3号广州开发区政务服务中心3楼C区349号窗口）

联系电话：82114062

邮箱：zcdx@gdd.gov.cn

七、业务主管部门

广州开发区科技创新局（黄埔区科技局）联系人：叶宁

联系电话：82118671

八、受理时间

工作日：上午：8:45-11:45；下午：1:30-4:45

九、办理时限

28个工作日（形式审核时限：5个工作日；实质审核时限：14个工作日，资金拨付时限：5+4个工作日）

十、办理流程

（一）申请人访问http://zcdx.gdd.gov.cn登录广州开发区政策兑现服务信息系统进行注册并下载打印《广东省“珠江人才计划”创新创业团队项目资金配套申请审批表》。申请人在政策兑现服务信息系统注册通过后，申请事项预审。“政策兑现”窗口对事项预审通过后，申请人可以在系统下载打印《广州开发区政策兑现事项材料清单》，按照办事指南要求带齐纸质材料到“政策兑现”窗口递交，正式提出申请；“政策兑现”窗口经办人员对纸质材料进行初步审核后，予以收件。

（二）对材料齐备无误的政策兑现申请，区政策研究室形式审核通过后，转送业务主管部门进行实质审核；对于形式审核未通过或需要补正申请材料的，5个工作日内通知申请人。

（三）业务主管部门审核通过后，出具批复文件并转交政策研究室“政策兑现”窗口。

（四）政策研究室通知申请人前往“政策兑现”窗口领取批复文件，并提交申请资金拨付的函、收据等拨款材料，同时将《政策兑现事项受理回执单》交回“政策兑现”窗口。政策研究室收齐上述拨款材料后转交业务主管部门。

（五）业务主管部门收到申请人提交的申请资金拨付的函、收据等拨款材料后办理资金核拨手续。

（六）区财政国库集中支付中心办理资金拨付手续。

**第三篇：天津11个人才和团队入选国家创新人才推进计划**

天津11个人才和团队入选国家创新人才推进计划

天津北方网讯：近日，科技部对国家《创新人才推进计划》入选对象进行公示。其中，南开大学陈军、天津大学尧命发、邾继贵、天津工业大学夏长亮、天津医科大学张宁、公安部天津消防所宋波、天津科技大学王硕入选中青年科技创新领军人才；天津工大海宇半导体照明有限公司牛萍娟、天津康希诺生物技术有限公司宇学峰、天津微纳芯科技有限公司王战会入选科技创新创业人才；天津大学王成山带领的“含大规模分布式能源的复杂电网规划运行优化理论与方法创新团队”入选重点领域创新团队。

国家科技部《创新人才推进计划》是国家中长期人才发展规划纲要确定的一项重大人才工程。创新人才推进计划(以下简称推进计划)旨在通过创新体制机制、优化政策环境、强化保障措施，培养和造就一批具有世界水平的科学家、高水平的科技领军人才和工程师、优秀创新团队和创业人才，加强高层次创新型科技人才队伍建设，引领和带动各类科技人才的发展，为提高自主创新能力、建设创新型国家提供有力的人才支撑。

据悉，此次入选的中青年科技创新领军人才年龄都在45周岁以下，都是近年来承担了国家、部门和地方重大科研项目课题的负责人；重点领域创新团队负责人的年龄在50周岁以下，创新团队都在近年承担了国家重大科研项目、国家重点工程和重大建设项目。创新创业人才都具有核心技术和自主知识产权创办初创型企业的科技管理人才，并获得了国家中小企业创新基金项目的企业创办人。

市科委把人才工作摆在科技工作的突出位置，以科技项目为抓手，按照项目、人才和基地统筹安排的原则，加强了本市创新型科技人才的引进、培养和创新团队的建设。在培养具有国内高水平的科学家、科技创新创业领军人才和优秀创新团队方面，2024年市科委先后实施了“天津市高层次创新型科技领军人才计划”，和“新型企业家培养工程”，这次入选国家创新推进计划的人选都先后获得了“天津市高层次创新型科技领军人才计划”，和“新型企业家培养工程”等人才计划的支持。通过市科委对大项目的培育，其中，6位中青年科技创新领军人才获得973计划项目，1人承担国家重点实验室建设，5人获得国家级科技奖励。下一步，市科委将启动“天津市创新人才推进计划”积极与国家人才计划进行衔接，计划到2024年培养造就100名中青年科技创新领军人才；扶持300名科技创新创业人才；建设50个重点领域创新团队。（记者赵首蕊通讯员卞刚）

**第四篇：2024高层次创新创业人才**

2024“省高层次创新创业人才 引进计划”申报条件具体放宽标准

2024“江苏省高层次创新创业人才引进计划”申报条件原则上按《通知》（苏组通[2024]25号）规定执行。条件特别优秀的，可不受年龄、学历方面的限制，来江苏创新创业时间可提前至2024年1月1日之后。具体掌握标准如下：

1、自主创业人才（A类）：2024年高新技术产品销售额达1亿元，增幅超过20%，不受年龄、学历限制，来苏创业时间可放宽到2024年1月1日之后；2024年高新技术产品销售额达1000万元，增幅超过20%，来苏创业时间可放宽到2024年1月1日之后；自主创业的院士可不受年龄、学历限制，来苏创业时间可放宽到2024年1月1日之后。

2、企业引进人才（B类）：创新能力较强，掌握企业关键技术，有自主知识产权，为企业开发的新产品2024年销售额达2亿元，不受年龄、学历限制，引进时间可放宽到2024年1月1日之后；创新能力较强，掌握企业关键技术，有自主知识产权，为企业开发的新产品2024年销售额达3000万元，引进时间可放宽到2024年1月1日之后；企业引进的院士可不受年龄、学历限制，引进时间可放宽到2024年1月1日之后。鉴于今年应邀到江苏开展技术合作、建立企业院士工作站的院士比较多，各市在组织动员和受理申报时，要注意把引进院士来江苏创新与一般的与院士开展技术合作区分开来。作为引进计划申报的院士，必须是能连续为引进单位服务3年以上，且每年服务时间不少于6个月，带来新的产品，企业给予股权或较高的年薪。

**第五篇：关于创新创业团队论文**

我们的生活离不开创新，同样，创新来源于生活。没有创新，答案就会笼统单调；没有创新，世界就不会丰富多彩；没有创新，社会就不会发展进步。下面小编为大家搜索整理了关于创新创业团队论文，希望对大家有所帮助。

论创业企业的文化建设

摘 要 初创企业更多的是考虑如何生存问题，而忽略了企业文化的创立和管理，以为企业文化建设是企业发展起来或大企业的事。然而企业文化建设从创业期开始，将起到事半功倍的效果。由于企业处于初创期，企业文化不要急于过早的定性，而是要做到沟通企业愿景，来逐步明确企业核心理念，并通过加强企业文化的执行力来实现企业文化的良性发展。

关键词 初创企业 企业文化 创业团队 愿景

创建一个企业，更多地会考虑到资金的筹集、工厂的建设等前期工作，以及如何开展业务等这些所谓的眼前如何生存问题。许多企业也以此为理由，不谈企业文化的创立，更有人认为企业文化只是企业发展起来或大企业的事，初创企业不应分心去关注企业文化的建设问题。

但事实并非如此，企业文化是随着企业最初的创立而产生的，企业自诞生之日起就同时有企业文化的存在，只是看创业者是否善于创立、管理企业文化。我们知道，企业初建，万事皆新。尤其是新班子、新员工来自五湖四海，每个人都带着各自过去的经历和原单位的文化。这一时期，是多种文化交融和碰撞最为激烈的时期。如果没有主导性的企业文化对各自的思想和行为进行规范，企业就难以形成统一意志、统一规范和统一行动。因此，企业初建时期，就必须把企业文化建设与厂房、设备等硬件建设置于同等重要地位进行综合统筹。同时也应看到，企业初建时期也是企业文化建设成本最低的时机,这是因为初建时期的企业文化没有定型，尚处在发育时期，没有变革的阻力，一张白纸可以勾画最美的图画。台湾宏基电脑董事长施振荣认为，企业文化不是一次运动，用两三年时间就能够达到。最好是从企业小的时候就开始着手企业文化的建设，因为大了一后，再去建设企业文化就比较困难了。看来初创企业一开始就将企业文化写入日程，将对未来的企业发展起到事半功倍的效果。国内的一些新建企业，创业伊始，在管理上就抓两件事：一抓国际质量保证体系建设，二抓企业形象建设，并通过这两项工作带动企业的全面管理工作，这种经验很值得借鉴。娃哈哈公司创始人宗庆后总经理从创业之初就十分重视精神面貌在经济建设中的重要作用，18年来始终不懈地着意培育具有自身特色的企业文化。在经济快速发展的丰沃土壤中，娃哈哈“家”文化经历了起源、发展和逐渐完善的历史进程，最终形成了比较完整的“家”文化系统。

对于刚成立不久的企业，不像发展起来的企业，企业经验理念、价值观等在创业者的心目中只是一个模糊的概念、雏形，并没有形成，谈不到加以确立和推广，更谈不到加以审视和重塑。初创企业的企业文化建设与成长发展起来的企业的企业文化建设将有本质的区别。进行系统的企业文化建设，除了要花费大量时间和精力来塑造明确的理念体系外，还需要系统地对制度、行为和物质层面进行规划，并且要专门组织培训、研讨等活动进行文化导入和重塑，这些都需要投入大量的人力、物力和财力。而对于初创企业，没有必要进行大规模的文化重塑和建设工作。但也并不是说不进行企业文化的创立和建设，这个时期是文化形成的关键阶段，必须找准核心理念，为企业长期发展奠定思想基础。对于初创企业，企业文化建设应做好以下几个方面的工作。揭开企业文化的面纱

国际很多的知名公司的品牌无不来自其背后具有辐射性企业文化的支持，如可口可乐的美国文化、劳斯莱斯的贵族文化、万宝路的牛仔文化、白兰地的田园文化、当劳的温情文化等等。因此，创企业就是创文化，企业是否真正创立和发展成功，就是看是否打造了强势的企业文化。没有企业文化作为根基，企业就不可能基业长青。而处于初创期的企业，首先认识到企业文化建设的重要性和企业文化对企业的真正作用，这其中需要创业者自身的学习和引导，也可请或去参加具有实战经验的企业文化专家的讲解，最好是让大家有机会到同行业知名的企业去参观学习别人在企业文化建设方面好的经验。这样可以让大家统一思想，对企业文化建设形成共识；可以避免一开始大家就抵触或盲目的服从，造成企业文化执行不力，企业文化与管理、战略的脱节。

在统一思想中，有个观点必须树立起来，那就是企业文化是可操作的，是一个有计划、有执行、有评估、有调整、有变革、有升华的科学体系，而不是“无为而治”、自然而成的。这对创业者尤为重要，有时候听到一堆高深的企业文化“玄学”就可能会放弃创业初期建立企业文化的想法。“等发展了再说吧”，这也是一种错误认识，因为创业期不着力创造强势的健康企业文化，企业便会滋生一种潜在的负面的企业文化，这种文化的反作用力会吞噬你创业中的许多经营成果。创业团队要加强沟通，取得利益共同点和价值导向的一致性

创业团队是创建企业的关键要素。在现实中，创业团队成员由于经营理念与方式的不一致，团队思想没有统一，有些成员不认可公司的目标和策略价值，产生恶性冲突，导致创业团队解散，这种现象比比皆是。因此，团队成员之间的充分沟通、交流，这不仅可以避免团队的解散，更主要的是通过沟通，可以形成统一的价值观，有利于企业价值观的形成和完善。沟通愿景，逐步明确核心理念

初创企业的企业文化是在摸索和形成过程中，大可不必急于定论自己的企业文化，真正属于自己的企业文化形成还需假以时日。但企业必须要有自己的核心理念，没有核心理念的企业，就不知道自己要做什么，发展比较盲目。

愿景告诉人们“我们（企业）将成为什么”，它不同于战略目标——明确告诉成员什么时间能达成什么具体目标。一个明晰的愿景，应该是对企业内外的一种宏伟的承诺，使人们可以想见达成愿景后的收益，它应该具备以下特征：能够让人们激情澎湃，鼓励成员，调动他们的积极性，让人们觉得有点高远但又愿意全力为之奋斗。20世纪50年代初，当索尼还是一家很小的企业时，它宣称的愿景是“成为最知名的企业，改变日本产品在世界上的劣质形象”。一个令人振奋不已的愿景很容易在股东、员工及其他相关利益者之间进行沟通、达成共鸣。如果没有规划共同愿景，战略管理很容易在一大堆项目的混乱选择中消失，各部门间的变革因为没有人知道变革将会带领企业走向何方而毫无意义。同时在战略阶段中也要按愿景规划中所提到的，给员工一个足以让他们兴奋不已的蓝图。所以战略要提出共同愿景，让员工和利益相关者提供帮助，甚至于牺牲短期利益。用愿景激发员工变革的欲望，这是战略管理必不可少的一环，也是初创企业创立企业文化的核心。创业者要合理发挥企业文化缔造者的功能

造就企业文化的通常就是企业的创始人或者最高管理者，他（她）的行为和其思维模式也就奠定了这个企业的企业文化模式，也就是说企业文化一部分是创始人的人格化。所以说创始人对本企业文化的影响是决定性的，当一个新的企业成立后，创始人的管理思路以及言行举止就已经开始打造这个企业的文化，对整个公司的企业文化发展已经开始产生具有决定性的影响力。

《哈佛商业评论》主编、美籍华人博士忻榕指出，企业文化就是老板的文化，企业文化取决于老板，尤其是创业老板，不仅在中国，西方也是如此。在企业的创业初期，企业文化力就是创业者个人能力的文化，这个时期企业老板或创业者在企业的决策中起到了舵手作用。例如万科王石的理性赌博带来了超前的制度设计；华为任正非的“君主立宪”使得权力结构半开半锁；联想柳传志的大刀削藩化解了四次分裂；海尔张瑞敏的权力神化下的隐忧；长虹的强人政治、独缺纠错机制等等，这些老板的文化思维和行为风格界定了企业文化初期的形式，也是老板个人能力的一种展现，基本上代表了整个企业的文化风格。我国90％以上的企业，尤其是中小型的民营企业文化现状就是这样。企业的文化力只是一种朦胧而模糊的雏形，没有人去注意或研究它，只是觉得老板能把企业做好，老板的能力强，大家就在他的影响下，向他学习或模仿，老板说什么就是什么。这就要注意，一味地把企业文化的个性当成个人风格的展现，于是老板主义盛行，个人以言代法，在自己的小天地里搞个人崇拜，造成组织中弥漫着个人至上的气息，这种神化的结果不但不利于企业文化建设，反而是企业中的一个毒瘤。注重企业文化执行力

经过共同愿景的规划以及核心价值观的形成，一种支持发展战略的企业文化就初步建立起来了，而这仅仅是开始，企业成员对于新的价值观只是停留在了解阶段，让企业成员高度认同企业价值观并将其转化为自觉行为才意味着长期的胜利。有几个要素要关注。

（1）领导团队身体力行，要带头实施执行文化。如果共同的价值观只是停留在口头、文字、会议等形式上，这样的价值观是不可能被员工所接受的。价值观不应该只是每天不断地说教，而应该每时每刻体现在每个行动上，领导团队的行动更为重要。企业文化说起来是一些理念和口号，但实质是“行为”。从根本上说,企业文化要靠每天的决策、做事、待人的方法来形成，而且，企业文化是多数人形成的，不是一个领导者提倡就能形成的。领导者的作用是，有非常敏锐的洞察力，关注组织所有成员的心理以及客观的环境，透过口号和行为引导，形成共识，让大家行为一致，形成优势文化，形成强势力量文化执行理念的塑造，需要高层们的以身作则，真正成为执行文化的先行者和推动者，并且有文化组织变革的勇气和决心。

（2）绩效管理与薪酬文化要服务于企业所想要确立的理念，使员工的业绩与激励的方向一致。对于精神层面的东西，如果不体现在物质层面上，是不可能让人们折服的。要员工信奉共同价值观，必然就要让他们相信这样的价值观是能够给他们带来绩效的，无论是在薪酬上或者是个人发展空间上，必须有一个体现的载体。所以要有意识地向员工表明，新的战略是如何帮助他们提高工作绩效，使他们对战略的实施产生与价值观的联系从而愿意去坚持这种价值观。

（3）创立大团队精神。团队精神是一种富有合作精神的良好职业境界。很多企业的文化强调团队精神：不仅仅是对自己的工作负责，还要主动协助他人和组织实现整体工作目标，使资源发挥出最大的效益。对于初创企业，建立团队精神尤为重要，这是由于企业在初创期，部门之间和岗位之间的职责并不太清晰，导致部门之间和岗位之间相互推脱责任、相互扯皮、相互抱怨，丧失团队合作精神。针对这种状况，企业在进行员工考核时，要注重团队激励，加大团队精神的考核，并作为企业奖励和晋升发展的重要依据，使管理制度的“硬”管理与企业文化的“软”管理有机结合起来。

（4）要注重和倡导创新学习。企业从创立的第一天开始就需要把创新学习提升到重要地位，企业文化不是短期可以收到成效的，需要积累和沉淀。创新学习型文化可以打破固步自封、停止不前的局面。许多企业，在初创期取得了一点成绩，就停止学习,喜欢谈论过去而不是未来，这是企业开始衰亡的标志。实际上，企业文化也是处于不停的发展和演化中的。创新型学习企业文化就是要取消各种界限、官僚层级和妄自尊大的习惯，创造一个信息共享的开放性环境，要不断奖励创新带来的成果，使员工能够体验因变革而带来的学习兴奋感和巨大能量，把工作成为一种“带薪的愉快学习过程”。

参考文献韦华伟.创业期的企业文化[J].中外企业文化,2024(7)黎群.企业文化建设100问[M].北京：经济科学出版社,2024刘志迎.企业文化通论[M].合肥:合肥工业大学出版社，2024中国企业家调查系统.企业家与企业文化:2024年中国企业家成长与发展报告[M].北京:机械工业出版社,2024张云初，王清.企业文化实践[M].深圳:海天出版社,2024高天增.企业文化力[J].创新科技,2024(12)

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！