

中共广饶县委文件

广发〔2017〕10号



中共广饶县委印发 《关于加快实施人才强县战略深化人才发展 体制机制改革的意见》的通知

各镇党委，各党工委，县委各部委、各群团组织，县政府各部门党组（党委），各企事业单位党组（党委）：

现将《关于加快实施人才强县战略深化人才发展体制机制改革的意见》印发给你们，请结合实际认真贯彻落实。

中共广饶县委

2017年8月1日

关于加快实施人才强县战略深化人才发展 体制机制改革的意见

为深入贯彻落实中央和省委、市委人才发展体制机制改革的有关精神，大力实施人才强县战略，改革人才发展体制机制，激发人才活力、释放人才红利，为加快建设生态宜居、美丽幸福的现代化新广饶提供强大人才支撑和智力保障，结合我县实际，制定本意见。

一、指导思想、基本原则和主要目标

（一）指导思想

高举中国特色社会主义伟大旗帜，以邓小平理论、“三个代表”重要思想和科学发展观为指导，深入贯彻习近平总书记系列重要讲话精神，按照“五位一体”总体布局和“四个全面”战略布局，深入实施创新驱动战略，遵循社会主义市场经济规律和人才成长规律，破除束缚人才发展的思想观念和体制机制障碍，解放和增强人才活力，构建富有吸引力、竞争力的人才政策体系和科学规范、开放包容、运行高效的人才发展治理体系。

（二）基本原则

——坚持党管人才。充分发挥党委领导核心作用，进一步加

强和改进党对人才工作的领导，健全党管人才领导体制和工作格局，强化“一把手”抓“第一资源”意识，创新方式方法，为深化人才发展体制机制改革提供坚强的政治和组织保证。

——坚持优先发展。坚持在经济社会发展中人才优先发展的战略布局，充分发挥人才的基础性、战略性作用，围绕全县经济社会关键领域和重点产业转型升级需求，加快壮大人才规模，不断优化人才结构，助推全县经济社会转型升级发展。

——坚持市场导向。充分发挥市场在人才资源配置中的决定性作用和更好发挥政府作用，加快转变政府人才管理职能，保障和落实用人主体自主权，健全人才评价、流动、激励机制，激发和释放人才创新创业活力。

——坚持分类施策。根据不同领域、行业 and 不同层次人才资源开发特点，坚持从实际出发，具体问题具体分析，增强改革针对性、精准性，实现各类人才队伍统筹推进、协调发展。

——坚持创新整合。优化整合、创新突破各类人才政策，实行部门联动，加快解决“碎片化”和“低效化”问题，促进人才政策集中发力、效应叠加，全方位优化人才政策环境。

（三）主要目标

用五年左右时间，完善创新人才工作体制机制，实施高层次人才引进、本土人才培养、人才平台载体建设和人才服务保障四大重点工程，使全县人才总量大幅增长、人才素质全面提高、人

才结构明显优化，建立与我县产业发展相适应的人才支撑体系，在国家“千人计划”、省泰山产业领军人才、黄河三角洲学者、乐安学者等重点人才工程上实现较大突破，加快引进、培养一批“高精尖缺”人才（团队），把我县打造成为黄河三角洲地区和环渤海经济区人才高地。

二、着力推进人才管理评价激励体制机制改革

（四）转变政府人才管理职能。把人才发展作为国民经济与社会发展规划和年度计划重要内容，建立人才发展形势分析研判制度（县人力资源社会保障局、县发展改革局、县统计局）。强化政府人才宏观管理、政策法规制定、公共服务、监督保障等职能（县人力资源社会保障局、县统计局）。推动人才管理部门简政放权，消除对用人单位的过度干预，建立政府人才管理服务权力清单和责任清单，清理和规范人才招聘、评价、流动等环节中的行政审批和收费事项。探索建立第三方评估政府人才管理效能机制（县人力资源社会保障局、县编办）。

（五）推进企事业单位人才管理改革。改进事业单位人事编制管理方式，在建立法人治理结构的事业单位扩大用人自主权。用人单位按规定自主设置岗位，自主安排、执行用人计划，依法依规自主公开招聘人才。事业单位引进具有高级职称或博士学位人员，以及具有中级以上职称或硕士学位的紧缺专业人才，可以简化程序，按照人才测评、综合考察、单位集体研究等程序予以

直接招聘。引进人才可按照其资格条件直接聘用到相应岗位，单位无相应岗位空缺的，可按规定设立特设岗位。（县编办、县委组织部、县人力资源社会保障局）

（六）推进人力资源服务市场化。制定加快人力资源服务业发展的意见，加快引进、培育国际国内知名人力资源服务业企业及行业组织，有序承接政府转移的人才服务功能。整合公共就业和人才服务体系，强化公益服务保障。支持有条件的镇（街道）、开发区探索创建高标准人力资源服务产业园。完善人才诚信体系，建立人才失信“黑名单”制度。（县人力资源社会保障局、县发展改革局）

（七）推进人才评价机制改革。研究制定落实分类推进人才评价机制改革的实施意见，克服唯学历、唯职称、唯论文等倾向。改革完善职称评审方式，突出品德、能力和业绩导向，建立社会和业内认可的职称评审机制。探索实行用人单位自主评聘，强化事中事后监管。规范职业资格准入和评价管理，推进职业资格与职称制度有效衔接。研究拟定引进高层次人才、特需人才的评价办法，通过第三方机构评价等方式进行科学评价。职称外语和计算机应用能力考试成绩不作为职称评审的必要条件。进一步畅通非公有制经济组织和社会组织人才申报参加职称评审渠道。推动专业技术人才到基层挂职锻炼和兼职服务，把基层服务经历、贡献和业绩作为职称评审的重要依据。（县人力资源社会保障局）

(八)激励科技人才创新创业。健全发明专利授权补贴政策，鼓励创新成果转化为自主知识产权，发明专利授权后给予发明人一定资金补助，补助标准参照县内有关文件执行。鼓励企业向国内外高校、科研院所深入开展产学研合作，有偿预订研发科技成果和转化技术，成果完成并经认定后给予一定资金补助，补助标准参照县内有关文件执行。(县科技局)

三、着力构建以市场为导向的高端人才引进机制

(九)产业转型升级急需紧缺人才资助计划。围绕我县橡胶轮胎、汽车配件、石油化工等主导产业转型升级以及新能源、新材料、新医药、新一代信息技术等战略性新兴产业培育，鼓励支持企业采取兼职聘用、联合攻关、项目合作等方式引进各类高层次人才和团队。对符合产业发展规划和具有良好经济、社会效益的急需人才引进项目，经审核认定后，给予引进单位10—30万元的一次性项目补助，每年不超过10个项目。对全县重点产业发展能够产生重大影响、具有重大经济社会生态效益的国际一流或顶尖人才团队，实行一事一议的方式，通过项目资助、创业扶持、贷款贴息等方式，给予每个人才团队最高300万元的综合资助。(县委组织部、县经济和信息化局、县发展改革局、县人力资源社会保障局、县科技局、县农业局、县商务局、县财政局)

(十)重点领域高端人才引进计划。围绕提升全县安全生产水平，鼓励企业与高校、科研机构合作，通过技术咨询、技术承

包、技术入股、合作开发等方式，与高层次专家建立长期合作机制，对引进的高层次人才在消除重大事故隐患、防范安全事故、提升企业本质安全水平等方面作出突出成绩的，给予 10—20 万元资金奖励；同时，对企业在安全生产高层次人才引进方面成效明显的，给予 5—10 万元的资金支持（**县安监局**）。围绕提升全县环境保护水平，大力引进污染治理、固废危废处置、生态环境评估等方面的高层次人才，对于在清洁生产审核、污染治理方案评审、突发环境事件应急处置等工作中作出突出成绩的，给予 10—20 万元资金奖励；同时，对企业在环境保护高层次人才引进方面成效明显的，给予 5—10 万元的资金支持（**县环保局**）。

（十一）高层次人才引进资助计划。完善高层次人才在我县企业就业资助办法，对新引进的来我县创业或与企业签订 3 年以上服务合同的高层次人才，可享受最长不超过 3 年的生活补贴，其中，“两院”院士每年生活补贴 5 万元；国家“千人计划”专家、长江学者，国家级重点学科、重点实验室、工程中心、企业技术中心主要技术负责人每年生活补贴 3 万元；泰山学者、省泰山产业领军人才、博士研究生每年生活补贴 1 万元；硕士研究生每年生活补贴 3000 元。省泰山产业领军人才及以上重点人才工程人选来我县购房的，给予 20—50 万元补助。实行高层次人才备案制度，企业在引进高层次人才后，及时到县人力资源社会保障局备案（**县委组织部、县人力资源社会保障局、县科技局、县**

财政局)。根据实际情况，适时开展“百名英才进广饶”优秀高校毕业生引进活动（县人力资源社会保障局）。

（十二）高端金融人才引进计划。围绕金融产业发展，对我县金融机构引进的具有重要引领带动作用、能够创造重大经济社会效益的国内外顶尖人才（团队）和重大创新创业项目，经审核认定后，给予10—20万元支持。在企业上市融资、债券发行、跨国收购、兼并重组，维护地方金融秩序、化解和处置地方金融风险等方面表现突出、贡献重大、急需紧缺的人才或团队，给予10—20万元的资金奖励。（县金融办）

（十三）海外柔性引智计划。研究制定加强引进国外智力工作的意见，健全外国专家奖励机制。对引进聘用外籍专家人才成效显著的，根据用人单位与专家签订的合同（协议），给予用人单位5—10万元资金支持；对引进的海外专家项目获得国家和省级奖励的，县财政按照1:1的比例给予相应的配套资金支持。加强与海外华人组织、海外留学生组织和知名人才中介组织的联系沟通，拓宽海外人才信息征集和引进渠道。制定因公出国（境）团组招才引智实施办法，我县因公出国（境）团组，一般应安排招才引智任务。吸引留学归国人员到我县创业，对创新能力强、发展潜力大、市场前景好的留学人员创业项目，给予一次性项目资助10—30万元。（县人力资源社会保障局、县委组织部、县台办、县政府外事与侨务办公室）

(十四)企业引才支持计划。企业引进的高层次人才在我县入选“千人计划”等国家级人才工程、省泰山产业领军人才工程的，分别给予企业10万元、5万元一次性资金支持。引进国家“千人计划”、省泰山产业领军人才工程等国家级、省级重点人才工程人选到我县的，分别给予企业5万元、2万元一次性资金支持。(县委组织部、县发展改革局、县经济和信息化局、县科技局、县人力资源社会保障局、县财政局)

四、着力完善以用为本的人才培养机制

(十五)“乐安学者”产业领军人才工程。修订完善“乐安学者”评选管理办法，突出产业发展导向，围绕主导产业转型升级、新兴产业培育以及新业态、新模式培植，采取“人岗合一”的方式，每年从重点产业、重点领域选拔5—15名创新创业人才，给予一次性奖励10万元；从入选者中择优评选5名左右的“乐安学者”产业领军人才，建立激励和退出机制，在4年管理期内，每年给予20万元资助。对入选国家“千人计划”、省泰山产业领军人才、黄河三角洲学者等上级重点人才工程的，纳入“乐安学者”产业领军人才工程管理，给予相应配套支持。对特聘专家在聘期内主持承担的省级以上重大课题、重点项目，按照立项级别层次，给予一定资金补助。(县委组织部、县发展改革局、县经济和信息化局、县科技局、县农业局、县财政局)

(十六)企业家队伍梯次培养计划。完善我县加强企业家队

伍建设的政策措施，聚焦重点产业领域企业家、新生代企业家、“创二代”企业家等群体，建立梯次培养计划，发挥各类别、各层次企业家在推动产业转型升级中的引领带动作用。实施企业家素质提升工程，加大培训力度，依托高校院所、专业培训机构，5年内将全县规模以上企业董事长、总经理轮训一遍，每年至少举办3期素质提升专题培训班，分产业制定针对性强的培训计划，科学设置培训内容。支持鼓励企业家参加MBA、EMBA等高端系统性学习培训。继续办好企业家年会。继续开展县优秀企业家评选，优先作为“两代表一委员”推荐人选，并加强宣传，树立先进典型。（县经济和信息化局、县委组织部、县发展改革局、县科技局、县农业局）

（十七）产业实用人才支撑工程。实施高端技能人才培养工程，开展“百名名师育高徒”活动，培养一批能满足企业技术进步和产业升级要求、掌握行业企业关键技术的高技能人才，组织开展县首席技师评选。开展职业技能竞赛，对获得世界大赛奖牌、全国技术能手、省技术能手的分别给予15万元、10万元、2万元一次性奖励。对在企业取得高级工、技师、高级技师职业资格的技能人才，分别给予500元、1000元、2000元一次性培训补助。依托大型骨干企业场地设备人才优势，建设行业高技能人才实训基地，经评审认定后，给予一定资金补助。加大专业技术人才培养力度，组织专业技术人员参加各类继续教育培训，开展县

有突出贡献的中青年专家评选（县人力资源社会保障局）。健全农村实用人才培养管理机制，开展县“乡村之星”评选，在示范推广项目、土地流转、科技培训等方面给予重点支持（县农业局）。

（十八）优秀人才评选扩面增量工程。建立完善优秀人才培养、评价、激励体系，有计划、有重点地培养评选教育、卫生、文化和社会工作等领域的优秀领军人才，扩大县级优秀人才工程覆盖面，逐步形成门类齐全的高层次人才队伍体系。制定我县名医、名师名校（园）长、文化之星、和谐使者评选管理办法，定期组织评选，对入选者在管理期内给予一定政府津贴；组建名医、名师工作室，给予一定的工作经费补助。（县委组织部、县委宣传部、县教育局、县卫生计生局、县民政局）

五、着力打造更加系统完备的创新创业平台

（十九）创新平台提升工程。对新认定的国家级、省级博士后科研工作站、企业技术中心、工程技术研究中心、工程实验室、重点实验室、院士工作站等研发机构，分别给予一定的资金补助，补助标准参照县内有关文件执行；对新认定的博士后创新实践基地、省级一企一技术中心、产业技术联盟、省技师工作站，给予10万元的资金补助。对新获批的国家“千人计划”工作站，按照1:1的比例给予相应配套资金补助。由高校直接、联合或委托第三方新设立的市场化运作的实体性产业技术研究院，给予10万元资金补助。对与高校院所、科研机构合作共建科教创新区、

教育示范基地，按照“一事一议”的原则，给予相应的优惠政策和资金扶持。（县委组织部、县发展改革局、县经济和信息化局、县科技局、县人力资源社会保障局）

（二十）创业平台培育工程。推广新型孵化模式，建设一批集聚新兴产业的创业园区和创业孵化基地，完善支持补助政策（县科技局、县人力资源社会保障局）。举办创新创业大赛，对评选出的优秀人才项目并在我县就地转化的给予 5—30 万元的一次性补助（团县委、县人力资源社会保障局、县科技局、县妇联）。对新认定的国家级、省级科技孵化器（加速器）、创新创业基地、科技园区，分别给予 100 万元、50 万元资金扶持。加快建设一批市场化运作的众创空间、创客服务中心，经国家级、省级备案的，分别给予 50 万元、20 万元资金扶持；对入驻的人才创业项目，给予一定的租金补助和启动资金资助等扶持（县人力资源社会保障局、县科技局、县科协、县经济和信息化局）。

（二十一）搭建高端人才引进对接平台。围绕橡胶轮胎、汽车配件、石油化工等主导产业及新材料、新能源等战略性新兴产业发展，建立高端人才需求目录，每年举办高端产业人才洽谈会，组织高校、科研院所知名专家学者与企业“无缝对接”，打造区域人才引进品牌（县委组织部、县人力资源社会保障局、县科技局、县经济和信息化局）。开展“百家企业院校行”活动，每年分批、分行业组织有需求的企业到高校院所与行业、领域的高层

次专家开展交流对接（县科技局、县委组织部、县经济和信息化局、县人力资源社会保障局）。实施“桑梓人才计划”，建立广饶籍在外高层次人才信息库，引导他们带资金、带技术、带人才、带项目回家乡创新创业（县投资促进局、县科技局、县人力资源社会保障局、县发展改革委、县经济和信息化局）。着力推进招才引智工作，拓宽高端人才引进渠道，丰富活动载体，瞄准产业急需紧缺高端人才和海外高层次人才，多措并举实施重大引才活动，着力引进一批高端产业人才、平台载体、产学研重大创新项目（县委组织部、县投资促进局、县科技局、县人力资源社会保障局、县发展改革委、县经济和信息化局）。组织开展博士后专场洽谈会、产业集群大型人才招聘会等高层次人才延揽活动（县人力资源社会保障局、县科技局、县经济和信息化局）。

六、着力完善精细化的人才服务保障机制

（二十二）建立多元化人才投入机制。把人才发展支出作为财政支出重点领域予以优先保障，统筹各类人才发展资金，加大财政扶持力度。县人才发展专项资金增加到每年 3000 万元，根据工作需要每年保持适度增长（县财政局）。完善创业扶持政策，根据县级政府投资引导基金管理有关规定，健全政府引导资金和社会资本共同支持人才创业的风险投资机制，拓宽创业融资渠道（县财政局、县发展改革委、县经济和信息化局、县科技局、县人力资源社会保障局、县商务局、县金融办）。落实企业研究开

发费用税前加计扣除政策（**县财政局、县国税局、县地税局**）。各类补助经费拨付前，要由相关职能部门牵头组织绩效评价（**县委组织部、县发展改革局、县经济和信息化局、县科技局、县人力资源社会保障局、县财政局**）。

（二十三）畅通人才引进绿色通道。鼓励人才集聚的大型企事业单位和产业园区利用自用存量用地建设公共（单位）租赁住房，促进人才集中居住。在政府主导建设的公共租赁住房中拿出一定比例作为人才公寓，制定出台管理使用办法（**县住房城乡建设局**）。创造条件协调解决外来高层次人才子女入学问题，优先选择县内中小学、幼儿园（**县教育局**）。发挥博士后制度在培养高层次创新型青年人才、推动大众创业万众创新中的重要作用，制定《广饶县博士后管理办法》。建设网上人才公共服务平台，制定实施人才“绿卡”管理办法，为人才创新创业提供政策解读、信息咨询、落户考察、项目申报、创业代理、职称评定、产学研合作等全过程、专业化、一站式服务（**县人力资源社会保障局**）。

（二十四）落实联系服务人才制度。建立完善党委联系专家制度，每名县级党政领导班子成员直接联系 1—2 名高层次专家，通过走访慰问、座谈交流、假日联谊、信函电话等方式，开展形式多样的联系活动。建立分级分类联系服务专家工作网络，推动县人才工作领导小组成员单位建立人才联系点。畅通人才建言献

策渠道，对各类人才提出的重要建议，开展定期会商，实行挂牌督办。建立高层次人才重要事项报告制度，对高层次人才岗位变动、职务调整、个人奖惩、健康变化及取得重大成果等情况，专家所在单位和主管部门要及时向党委(党组)组织人事部门报告。落实专家休假疗养制度，开展休假疗养考察、高端培训、国情研修等活动(县委组织部、县人力资源社会保障局)。定期组织高层次人才健康体检，做好特殊一线岗位专家医疗和预防保健工作(县卫生计生局、县人力资源社会保障局)。

七、加强党对人才工作的领导

(二十五)完善党管人才协调推进机制。坚持党管人才原则，完善党委统一领导，组织部门牵头抓总，职能部门各司其职，用人单位发挥主体作用，社会各方面广泛参与的人才工作协调推进机制。理顺党委、政府人才工作部门职责，将行业、领域人才队伍建设列入相关职能部门“三定”规定，制定实施县直部门单位人才工作职责清单制度。完善反馈、通报、表彰制度，实行重点任务督查制度、重点工作监测通报制度。强化县人才工作领导小组统筹协调作用，完善议事决策、调研咨询、统筹推进、督促落实等运行机制，形成人才工作的强大合力。加强对各镇(街道)、开发区的分类指导，整合区域人才资源，形成区域一体化人才工作格局。(县委组织部、县编办)

(二十六)强化人才工作目标责任制考核。优化提升全方位

人才工作目标责任制考核，把人才工作目标责任制考核纳入县委、县政府综合考核评价体系，研究和改进人才工作考核的措施和办法，增强人才工作考核的激励作用和实效性，将考核结果作为领导班子评优、干部评价的重要依据。实行镇（街道）党（工）委和县直部门党组（党委）书记履行党管人才工作职责专项述职制度。建立人才重点项目定期调度督查机制，强化政策执行的绩效评估。（县委组织部）

（二十七）营造良好人才发展氛围。完善人才政策信息发布机制，探索建立人才统计公报制度（县统计局）。广泛宣传人才发展的重大意义、重要政策和重点举措，营造关心、支持人才工作的社会氛围。利用报纸、广播、电视和网络等媒体，通过开辟专栏、专题报道、人物专访等形式，宣传推广人才发展的成功经验和先进典型，营造尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的社会氛围（县委宣传部、《广饶大众》报社、县广播电视台、县信息中心）。

各级各有关部门单位要根据任务分工，研究制定具体落实措施，确保高效高质有序推进。每项工作责任单位中列前黑体的为牵头单位，其他为责任单位。牵头单位要切实负起责任，抓好任务落实的组织协调工作；责任单位要根据各自职能分工，主动搞好配合，形成工作合力，共同完成好所承担的任务。本意见所列扶持政策与我县现行政策有交叉的，按照“从优、从高”的原则

执行，不重复享受扶持政策。

本意见自印发之日起施行，由县人才工作领导小组办公室负责解释。

中共广饶县委办公室

2017年8月1日印发
