

政策时评

2016 年浙江省各市人才新政的创新与突破

浙江省人才发展研究院 任源

2016 年是全国深入推进人才发展体制机制改革的重要一年。为贯彻落实中央《关于深化人才发展体制机制改革的意见》，着力打造人才生态最优省，浙江省委省政府印发了《关于深化人才发展体制机制改革 支持人才创业创新的意见》，全省 11 个市也相继出台人才新政。2016 年，全省各地朝着市场化、柔性化、国际化、科学化方向，在人才引进、培育、评价、激励、管理服务等方面都进行了诸多尝试与突破，探索出各种有利于人才发展的方法和途径。本期动态对去年全省 11 个市的人才新政进行梳理，总结各地人才新政的主要内容和特点。

一、 积极推进柔性引才和市场化引才

在人才引进方面，各地立足“人才以用为本”，从本地产业和用人单位的实际人才需求出发引进人才和团队，积极尝试柔性引才和市场化引才新方法。各地推进柔性引才的重点在于：突破人才引进的体制机制障碍，放松户籍、年龄、学历、工作时间等对人才引进的限制。采取了人才特设岗位、绿色通道等更加灵活的引才方式和途径，引才对象也扩大到了“周末专家”、“白发专家”等。如衢州鼓励企业聘请“假日工程师”“银龄工程师”，积极探索“户口关系在外地、平时工作在衢州”等柔性引智模式。

在探索市场化引才的过程中，各地更加重视用人单位，尤其是企业在引才过程中的主体作用，鼓励企业通过海外并购、设立分公司等方式吸引国际人才。同时，通过服务外包等方式，积极发挥人力资源中介组织、行业协会等在人才引进中的作用。如杭州人才新政专门提出组建杭州人才猎头专业委员会，探索推动政府和猎头机构合作引才的新模式。

此外，借助大数据、云计算等先进技术和方法，各地积极推动人才供需双方的信息对接，保证所引之人就是所需之人。有更多地区开始对企业人才需求进行摸底，制定出台人才紧缺目录，同时积极建立人才数据库，搭建用人单位和人才之间的信息桥梁。此外，各地的重点人才工程也持续升级和推进，如杭州的全球引才“521”计划和“115”引进国（境）外智力计划、台州“500 精英计划”、湖州“南太湖精英计划”、宁波“3315 计划”、绍兴“330 海外英才计划”等都

在地方新政中得到了推进和升级。

在引才的具体对象上，各地根据本地人才需求和缺口略有不同。如杭州特别强调了对青年人才和国际人才的引进，舟山则在高水平行政管理人才的引进上出台了专门政策。

二、各有侧重推进顶尖人才和基础人才培养

在人才培养方面，各地都加大了人才培养的财政投入力度，主要通过打造和引进各类人才发展平台，深化校企合作，创新人才培养模式等方式加快人才培养。

在人才培养的对象和方法上，各地根据本地经济发展情况和产业人才需求，各有侧重。其中，杭州、宁波等地加快对国际人才的培育，积极推进人才国际化，主要途径可以概括为：引进平台本地培育和送出人才外地培育两种。如杭州人才新政提出：“吸引海外一流高校来杭合作办学。鼓励外资研发机构与本市高校、科研院所、企业共建实验室和人才培养基地”，尝试通过引进国外先进人才培养平台的方式推动本地人才国际化。宁波人才新政则继续加大对人才去国外交流培训的支持力度，针对企事业单位科研、技术和管理人员参与国际创新合作交流和专业培训活动，开始实行更加灵活便利的出国审批制度。

除了对顶尖人才的培育外，湖州、金华、衢州等地的人才新政立足本地产业发展需求，突出了对基础性人才，尤其是对本土技能人才的培育。采取的方法主要包括：积极支持本地高校和职校发展，继续提升本地院校的人才培育能力。深化校企合作，探索产教融合的人才培育新模式。如湖州、衢州、舟山等地的新政都提到了推进“厂中校”“校中厂”建设。现代学徒制、双师制、双证制等校企合作的新模式也在多个地方的人才新政中被提及。

三、创新推进人才评价的专业化和科学化

在人才评价方面，各地积极进行创新突破，主要在评价主体、评价对象、评价标准、评价方式等方面提出了新的政策。在评价主体上，各地加快改变政府一元评价主体的现状，推进多元主体，尤其是企业和行业协会在人才评价中的作用。如宁波人才新政提出“深化企业职称自主评价和技能人才自主评价试点工作，建立健全政府主导、企业自主、社会组织主体的多元化人才评价机制”。

在评价对象上，多地都专门加入了对“偏才”、“专才”的评价办法。宁波、温州、绍兴、金华、衢州、舟山等地新政都提到：对地方产业发展急需、社会贡献较大、现行人才目录难以界定的“偏才”“专才”，经相关部门认定后，可以

享受相应的人才政策。进一步突破了传统人才评价标准对部分高端、特殊人才的限制和束缚。

在评价标准上，各地积极响应省人才新政，湖州、衢州、舟山等地提出不再对职称考试中的外语和计算机应用能力考试作统一要求。在人才评价中，唯学历、唯职称、唯论文的倾向也得到很大改变，杭州、湖州等地新政都提到不将学历、论文论著等作为应用型人才评价的限制性条件。同时，技术创新、成果转化、发明专利、经济效益等更能体现人才效能的指标开始成为各地人才评价的主要标准。

在人才评价的方式上，较为明显的变化是，杭州、宁波、绍兴、舟山等地都开始积极推行人才分类评价，通过制定人才分类目录，明确不同类型人才的认定标准和配套待遇，加快实现人才评价的精准化、专业化。此外，杭州、金华等地在人才评价方式还进行了更多尝试和突破。如杭州提出打破“一评定终身”的人才项目评价模式，建立人才项目绩效评估机制，将人才项目发展实绩与人才项目后续资助绑定。金华开始推进技能人才与相关领域专业技术人才的职业资格互评认定。

四、探索推进“物质+精神+服务”的人才激励方法

在人才激励方面，各地人才新政已经逐渐突破传统的单纯依靠资金投入进行奖励的做法，针对人才需求，在完善物质激励的同时，配合加强精神激励和服务激励。

首先，进一步创新物质激励的方法。杭州、衢州、金华、湖州、台州等地从事业单位和科技研发人员入手，完善和创新收入分配制度。一方面，不再将事业单位中部分人才和团队的收入，科研人员的各种奖励收入、人才平台的资助经费及配套经费等算入绩效工资总量。另一方面，鼓励用人单位采用股权激励、期权激励、科研成果激励、年金补助等激励措施，以及人才协议工资制、项目工资制等新型薪酬制度。除了薪酬福利方面的新政，针对优秀人才和引人用人先进企业的税收政策也更加优惠。

其次，人才荣誉激励等精神激励方法也得到推广，各地新政积极完善人才荣誉制度，确立了形式多样的人才荣誉。如湖州的“南太湖功勋人才”，宁波的“甬城英才”、衢州的“衢州市荣誉市民”、舟山的“新区英才奖”、金华的“八婺英才”等。其中，宁波针对不同类型的人才，设立了宁波市杰出人才奖、突出贡献专家奖、卓越企业家奖、文化名家奖、教育名师奖等十余个奖项。嘉兴则针对不同层次的人才设立不同奖项，形成阶梯型的人才荣誉制度，并通过打造人才主

题公园、建设人才星光大道、构建人才事迹网络展示厅等方式进行宣传。除了授予人才荣誉以外，舟山、金华等地优先推荐各领域优秀人才作为各级“两代表一委员”人选，提高人才政治地位。除了对人才进行奖励，不少地区人才新政还设立了“好伯乐”等奖项，对在引才育才方面表现突出的个人，企业和中介组织进行奖励。

再次，人才服务和生活保障也成为了激励方式。如舟山对引才育才成效突出的企业、高校、科研院所，除了给予引才补贴或奖励外，还会在子女入学、家属就业、人才公租房等方面给予特别支持。

五、 积极推进人才管理和服务精简、优化

在人才管理和服务方面，各地新政的主要方向在于精简和优化政府人才管理和服务职能。各地新政主要通过两种途径精简政府人才管理职能：首先通过明确人才管理部门和相关职能部门“权力清单”、“责任清单”，精简人才审批和收费事项。其次，完善政府购买人才服务政策，引导中介服务机构有序承接政府转移的人才管理服务职能。如台州人才新政提出要建立政府购买人才公共服务制度，明确购买服务标准和规范，编制《向社会组织购买人才服务指导目录》，同时也鼓励企事业单位外包各类人力资源服务，对企业外包人力资源服务进行奖励。

人才管理和服务的优化主要通过服务平台建设、服务机制建设等途径实现，如杭州重点打造的“智慧人才平台”、嘉兴的“智立方”人才综合服务平台等。“一站式”、“一卡式”、“一门式”的人才服务在各地人才新政中都有体现。

各地人才新政积极响应了国家、省人才新政的精神和要求，在立足本地实际的基础上提出了很多具有创新性、突破性的办法。但各地新政也存在趋同的现象，不少地区在很多政策上基本一致，具有明显地域优势和特色的人才政策仍然较为缺乏。

研究专题

2016 年浙江省各市人才新政梳理

一、人才引进

1. **高校、科研院所、公立医院可以设立特设岗位，引进顶尖人才和急需紧缺人才，可不受岗位总量、岗位等级、结构比例限制。**鼓励企事业单位、中介组织引进、举荐人才。组建杭州人才猎头专业委员会，探索推动政府和猎头机构合作引才的新模式。加大各类人才工程项目对青年人才的支持力度，提高青年人才入选比例，组建青年人才举荐委员会，对 35 周岁以下的优秀青年人才进行举荐。【杭州】
2. **积极引进培育高端人才猎头、外国专家组织等专业人力资源服务机构。**加强中国杭州人力资源服务产业园建设，完善园区公共服务功能，加速人力资源服务产业集聚，进一步增强国家级产业园的辐射带动作用。加快建设国际人力资源产业园，加大外籍人才招引力度。充分发挥杭州市人力资源服务业促进会作用，团结凝聚企业、共推产业发展。【杭州】
3. **大力延揽海内外顶尖人才。**深入实施高端创新创业团队和海外高层次人才引进“3315 计划”，对入选的高端团队给予 500—2000 万元资助，对入选的海外高层次人才给予一次性 100 万元资助；对新引进的海内外顶尖人才领衔的重大项目给予最高 1 亿元项目资助，对其领衔的团队核心成员给予薪酬补助。【宁波】
4. **加快引进紧缺高端人才和团队。**对新引进的重点技术创新团队，且创新成果在绍实施产业化的，经评审认定，按国际先进、国内领先、国内先进三个等次，按投资额分别给予最高不超过 1000 万元、800 万元、500 万元的创新创业资助资金，对国际一流团队和顶尖人才领衔的重大项目可专门制定扶持政策。对新引进的国家级领军人才、省级领军人才创业项目，按设备技术投资额和研发经费 50% 的比例，分别给予最高 300 万元、200 万元资助。【绍兴】
5. **大力引育城市发展急需的专业技术人才。**加大社会事业领域人才引进力度，鼓励支持教育、卫生、文化等部门制定行业人才发展规划，实施重大引才工程，引进集聚高水平的学科带头人和业务骨干。实施重点领域专业技术骨干人才培养工程，遴选组建财会、金融、外语、规划、法律、信息化等专业领

域的骨干人才库，对入库人才给予学历提升奖励，以及业务培训、课题研究、挂职交流、人才工程评选等方面支持。【舟山】

6. **发挥企事业单位引育才主体作用。**完善支持政策措施，鼓励企业、高校、科研机构等加大引才力度。对引进 A、B、C、D 类人才的企事业单位，给予 60 万元、30 万元、10 万元、5 万元的奖励；对参加全市统一组织的赴国外招才引智活动，补贴参团民营企业代表交通费的 50%，最高不超过 2 万元，对参加全市统一组织的赴国内招才引智活动，补贴一定费用。制定企业人才贡献积分制办法，根据企业税收、亩产、科技等贡献情况，在人才租赁住房补贴、人才公寓、人才子女入学方面给企业提供相对应的政策优惠。开展重才爱才工作创建活动，树立先进典型，营造引才育才良好环境。【温州】
7. **支持平台型企业引才聚智。**充分激发平台型企业在引才育才用才上的主体积极性，放大平台的聚才效应。对引育才成果显著的运营主体，授予“浙西撷英奖”，并按照《衢州市高层次人才分类目录》（见附件），每引进或培育 1 名高层次人才依照层次从高到低分别给予 50 万元、20 万元、10 万元、3 万元、1 万元奖励，总额最高 100 万元。【衢州】
8. **优化升级高精尖人才引进政策。**对新引育的顶尖人才采取“一事一议”的方式，每人给予不低于 200 万元的工作经费和 800 万元的奖励补助。深化和拓展“创新嘉兴·精英引领计划”，对新入选的 A 类、B 类、C 类创业人才项目，分别给予 500 万元、300 万元、200 万元资助。对新入选的 A 类、B 类、C 类创新人才项目，分别按引进人才年薪的 70%、60%、50% 给予企业引才薪酬补助，属于长期项目的每年最高不超过 100 万元、60 万元、40 万元，补助时间不超过 5 年；属于短期项目的每年最高不超过 50 万元、30 万元、15 万元，补助时间不超过 3 年。【嘉兴】
9. **大力引进顶尖、高端人才团队。**对顶尖人才领衔的团队项目采取“一事一议”，制定专门政策予以支持。对入选浙江省领军型创新创业团队的，在首个资助期内，按照不低于省级财政投入额度进行配套资助。对经评审认定的嘉兴市领军型创新创业团队，给予不低于 2000 万元的资助，其中财政投入不低于 1000 万元，团队所在企业按照不低于各级财政资助资金总额对团队进行配套资助；对成长性好的和业绩突出的团队项目，可通过“一事一议”，根据实际需求予以不超过 1 亿元的滚动支持或追加资助。【嘉兴】
10. **加大国内外智力柔性引进力度。**实施“海外工程师”计划，对省级重点企业研

究院聘请外籍顶尖人才、高端人才，符合条件的，给予省级重点企业研究院每人 10 万元年薪资助，每人次在企业研究院工作 3 年以上的可以有两次资助。实施“域外专家”计划，对企事业单位新聘请高级人才、高端人才、顶尖人才，实际支付人才年薪达到 30 万元及以上，财政按年薪超出 30 万元部分的 20%，最高不超过 10 万元的标准补助用人单位，资助期限最长为 3 年。实施“双休人才”计划，对北上广深省级以上高端人才，在双休日到嘉兴工作生活的，由政府部门组织的，政府提供免费交通、食宿及相应工作条件；由纳入重点人才中介目录的中介机构组织的，中介提供免费交通、食宿及相应工作条件，财政按其 30% 给予中介机构补助，每家机构每年不超过 200 万元；由用人单位组织的，用人单位提供免费交通、食宿及相应工作条件。【嘉兴】

11. **面向海内外借脑引智。**鼓励企业聘请“假日工程师”“银龄工程师”，共同开展技术攻关，举办项目咨询、专家讲座等活动，在人才平台评定、科技项目资助上给予优先支持。实施“海外引智”工程，对获得国家级、省级重点引智项目或省级“海外工程师”项目资助的，给予 1:1 配套资助。探索“户口关系在外地、平时工作在衢州”的引智模式，对户口、人事、工资关系在外地，实际全职在衢工作的，可按照当地同层级人才享受相应奖励。【衢州】
12. **优化市场化引才机制。**探索实施重大引才活动的服务外包，鼓励我市企事业单位、人才中介组织、个人等引进和举荐人才，对为我市引进落户顶尖人才，国家“千人计划”和“万人计划”人才和浙江省领军型创新创业团队（需当年度自主申报入选），浙江省“千人计划”、“特支计划”人才和嘉兴市领军型创新创业团队（需当年度自主申报入选），嘉兴市领军人才的推荐单位或个人，每引进一人（团队）分别给予最高 50 万元、20 万元、10 万元、5 万元的一次性引才奖励。改进和完善海外引才工作站（点）政策。健全与大院名校、国家级组织、产学研战略联盟人才资源信息共享机制。【嘉兴】
13. **加大“南太湖精英计划”等重点人才工程实施力度。**围绕创建“中国制造 2025”试点示范城市，完善“南太湖精英计划”引才体系，突出人才发展与产业发展深度融合，坚持“高精尖缺”标准，提高入选项目最高资助额度，最高给予 600 万元项目资助，特别优秀的领军人才、特别重大的项目，实行“一事一议、上不封顶”，引进一批拥有自主知识产权或掌握核心技术，具有爆发式增长潜力的高层次人才项目。【湖州】
14. **建设衢州海创园“人才高地”。**加强产业平台建设，着力发挥衢州海创园的引

才枢纽作用，建立特别机制，推行特别模式，实施特别政策，打造集聚海内外高层次人才的新高地。加强衢海互动，支持和鼓励高层次人才及团队“研发在杭州、落户在衢州”，延伸人才创业创新生态链。【衢州】

15. **发动社会力量招才引智。**根据我市重点产业发展需求，在海内外人才集聚城市设立人才工作站，聘请引才顾问，给予工作经费保障。对引才顾问帮助引进重大产业项目及高层次人才的，可通过“一事一议”给予重奖。【衢州】
16. **创新高水平专业行政管理人才引进机制。**探索政府雇员体制，通过市场选聘、契约管理、协议薪酬的方式，引进急需的高层次专业人才担任政府雇员，新设立的产业园区管委会等专业性较强的机构要加大政府雇员制度实施力度。加大柔性引才力度，通过兼职挂职、项目合作、顾问指导等方式，集聚一批新区急需的高端专家和专业型领导干部。【舟山】
17. **建立生物医药、新能源、新材料、电子信息、高端装备制造等重点产业高层次人才和团队需求目录。**每年在海内外各大媒体上发布引进人才和项目公告。结合产业引导和招商引资工作，开展专场招才引智活动。【台州】

二、人才培育

1. **扩大人才国际交流与合作。**鼓励有条件的高校、科研院所强化与海外机构的对接合作，参与国际组织活动，培养更多人才进入国际组织。支持企业在海外投资设厂、并购、建立研发中心和高端孵化基地，为杭州输送更多优秀人才项目。加大宣传推介力度，吸引海外一流高校来杭合作办学。鼓励外资研发机构与本市高校、科研院所、企业共建实验室和人才培养基地。【杭州】
2. **加大人才培养力度。**现有人才经自主培养申报成为两院院士等顶尖人才的，给予人才一次性 200 万元奖励；成为特优人才的，给予人才一次性 50 万元奖励。对市领军和拔尖人才工程第一层次培养人选，在培养周期内给予每人 10 万元的经费资助。加强和改进专业技术人员继续教育，深化技术技能人才培养工程，继续加大市科技、企业技术和文化创新团队培养力度。对企事业单位科研、技术和管理人员参与国际创新合作交流和专业培训活动，实行更加灵活便利的出国审批制度。【宁波】
3. **实施菁英人才计划。**加大各类人才计划对青年人才的支持力度，提高青年人才入选比例，对 35 周岁以下青年人才入选国家级、省级各类人才计划的，上浮 5% 的奖励额度。建立青年人才举荐制度，组建青年人才举荐委员会，邀请各行业高端及以上人才和龙头骨干企业高管担任成员，经委员会举荐的 35 周

岁以下优秀青年人才，可直接认定为我市杰出人才第一、第二层次人选并享受相关待遇。【嘉兴】

4. **加快建设人才培养载体。**对“大院名校”在嘉兴设立分院分校实行“一事一议”。鼓励顶尖人才、国家级高端人才及其所在团队、国家重点科研院所和高等院校，在嘉兴设立产业研究院、智库等专业性、公益性、开放性新型研发机构，经认定，最高可给予 5000 万元的财政支持。对国内外知名高校院所在我市合作设立技术转移服务机构或创新载体的，按其在市内技术转移成交额的 5% 给予资助，每年最高 50 万元。吸引和支持高水平国家级学术会议（学术组织）、专业论坛在嘉兴举办或永久性落地，给予最高 200 万元资助。出台专门政策，鼓励专业公司承办该类学术会议、专业论坛。【嘉兴】
5. **建立产教融合技能人才培养模式。**支持湖州职业技术学院等职技院校建设，围绕“4+3+N”重点产业技能人才需求，优化学科专业设置，建立职技院校学科专业与产业发展需求动态调整机制。加强职技院校与企业合作，探索产教深度融合的办学模式，推进“厂中校”“校中厂”建设，推动规模以上企业设立学生实习和教师实践岗位，促进企业和职业院校成为技能人才培养的“双主体”。全面推行现代学徒制，优化“工学结合、工学交替”等人才培养模式。【湖州】
6. **加大本土企业家培养力度。**围绕我市金属新材、绿色家居、现代纺织等传统优势产业的发展，强化本土企业家专题培训、联谊交流等措施，建立有利于企业家参与创新决策、凝聚创新人才、整合创新资源的新机制，进一步营造尊重、关怀、宽容、支持企业家的社会文化环境。深化新生代企业家培养“311”领航计划，落实创新论坛、代际交流、导师帮带、挂职锻炼、教育培训等举措，推动新生代企业家成长成才。【湖州】
7. **加大产业重点人才培养力度。**加强创业创新人才队伍建设，对创新型企业家、科技领军人才、工匠型高技能产业人才，给予每年 1000 万元资金资助。全面实施“蓝海工程”，选拔百名知名工匠、培养千名技术能手、培训万名技工。对现代学徒制试点企业，给予最高 10 万元培训补助。对高技能人才培训基地、技能大师工作室，给予最高 15 万元资助。探索实施产业人才奖励年金制度。【金华】
8. **大力吸引和扶持青年创客。**打造低成本、便利化、专业化、全要素的“青创社区”，经认定，对创建单位给予每年每间限最小面积 2000 元资助，期限 3 年。支持承办各类创业大赛、大学生训练营及开展“百家名企进名校”等活动。对

省级以上“青创大赛”获奖团队，项目在金华落地的，给予最高 30 万元奖励资助。对高校在金华设立创新创业学院（基地）的，经认定，每年给予最高 50 万元资助，期限 3 年。【金华】

9. **建设共享型创新研究院。**推进科技创新平台建设，支持海内外知名高校、高水平科研院所、大型企业研发机构在衢设立分校、分院、分所。支持衢州学院与海内外知名高校、科研院所合作共建产业研究院、技术转移中心、实验室等技术服务平台。支持衢州职业技术学院建设公共实训基地、工程院、职业训练场、创业学院，促进“厂中校”“校中厂”融合，精准培养高技能人才、工程技术人员和创业人才。【衢州】
10. **加大优秀专业行政管理人才储备培育力度。**建立紧缺专业行政管理人才储备机制，通过统招统配、先试用再聘用的方式，招录一批紧缺专业优秀高校毕业生到基层一线，进行“种苗”式培养。实施“优苗选育”计划，遴选一批本土青年干部人才，通过基层锻炼、项目挂职、专题培训等方式，进行“墩苗”式培养。【舟山】

三、创新创业

1. **引进和共建高端科研院所，鼓励各地引进大院名所，支持规模企业设立研究院开展自主创新，对引进共建的科研院所按照建设进度、科研投入和产生实效给予经费等方面的支持。**鼓励高校、科研院所与企业联合共建新型研发机构，做大做强产学研用对接平台。鼓励企业建立高校、科研院所实践基地，联合培养研究生。【杭州】
2. **强化人才创业融资扶持。**逐步扩大市创业投资引导基金规模并发挥引导作用，通过阶段参股、跟进投资等方式，与金融机构、社会资本合作设立 10 亿元规模的人才创业创新基金，重点投资尚处初创期、成长期的高层次人才创业企业。市产业基金与创业投资机构、行业龙头企业（上市公司、集团公司等）合作设立的子基金，加大对重点产业领域高层次人才创业企业的投资力度。探索设立人才银行，对符合条件的高层次人才创业企业给予低成本、低门槛的信贷支持。建立绍兴市创业投资行业协会，促进创业投资机构与高层次人才创业企业对接。对符合条件的高层次人才创业企业，积极推荐股改、挂牌、上市，利用多层次资本市场加快发展。【绍兴】
3. **发挥投资机构创业引导作用。**进一步加大天使投资基金、创业投资引导基金、海邦人才基金等政府引导性融资扶持资金投资人才项目力度，强化投后管理

与服务，提高投资效率。推进创业投资、天使投资机构集聚，加快建设“金融小镇”“基金楼宇”等基金集聚平台，对入驻机构，符合相关条件的，政府引导基金、产业发展基金可优先进行阶段参股，所在县（市）区、开发区可给予办公用房购置补贴、租赁补贴等扶持。【宁波】

4. **鼓励科技人才创业。**促进高校、科研机构人才合理流动，鼓励科技人员离岗创业，经本单位同意，人事关系 5 年内保留在原单位，允许其回原单位申报专业技术资格，其在企业从事本专业工作期间的业绩，可作为专业技术资格评价的依据。成立高层次人才创新港，对引进具有事业身份的科技人才或在国（境）外著名科研机构 and 高校工作的人才，经认定后可在企业工作或创业期间挂靠人才创新港，5 年内保留事业身份。鼓励高校、科研院所和国有企事业单位的科技成果职务发明人实施成果转化，所得收益可按最高 95% 的比例划归参与研发的科技人员及其团队拥有。【宁波】
5. **扶持创客人才创业。**择优选择一批市级众创空间的创客人才项目，市本级对单个项目给予不超过 5 万元的创新创业补助。鼓励科技银行、设有科技金融部的商业银行，为入驻市级众创空间的创客企业提供科技信贷、知识产权质押、股权质押等科技金融服务，对因提供科技信贷而发生的单笔 30 万元以下的不良贷款，可由科技信贷风险池给予全额代偿。培育一支高端化的创客人才创业导师队伍，聘请企业家、天使投资人、专业学者担任创业导师，支持各类众创空间举办创业创新大赛、创业培训等活动。【宁波】
6. **鼓励民间人才创业创新。**实施民间人才“万人计划”，定期开展遴选活动，市县两级遴选 1 万名左右民间优才，其中遴选市级民间优才 1000 名左右，加大培养力度，激励支持民间人才扎根基层创业创新。【宁波】
7. **加大领军型创新创业人才奖励资助力度。**对符合我市产业发展导向，引进培养在我市工作或创业的 A 类人才，给予不少于 1200 万元的奖励资助，B、C、D、E 类人才给予最高 800 万元、400 万元、200 万元、100 万元的奖励资助，奖励资助包括个人奖励、住房补贴和创新创业科技项目资助等。A、B、C、D、E 类人才领衔的团队也可申请领军型团队项目资助，就高予以资助。鼓励支持大学生创业，对优秀创业项目给予 5—50 万元的资助。【温州】
8. **加大领军型创新创业团队奖励资助力度。**着眼高、精、尖、缺，面向全球引进领军型创新创业团队。引进国内外先进技术水平、对产业发展有较大影响和效益的团队，给予 200—1000 万元的科技项目资助；引进国际领先技术水

平、对产业发展有重大影响和效益的团队，给予 1000—3000 万元的科技项目资助；对顶尖团队的特别重大项目实行“一事一议”，最高给予 1 亿元的科技项目资助。对入选浙江省领军型创新创业团队的，在首个资助期内，按照不低于省级财政投入额度进行配套资助。【温州】

9. **完善高层次人才创业融资措施。**建立健全国家、省“千人计划”和“南太湖精英计划”企业信用信息征集、信用等级评价体系，鼓励科技银行、商业银行等金融机构对符合条件的高层次人才创业融资，给予无需担保抵押的平价贷款。采取政府购买服务的方式，为符合条件的人才创办企业提供法务、财务等咨询服务，规范内部经营管理，引导和鼓励企业利用资本市场实现直接融资。【湖州】

10. **推进人才创业创新平台建设。**着眼于全市域、大市区，着力建设市级“千人计划”产业园、高层次人才创业创新孵化中心，在政策和要素扶持上加大倾斜力度，着力打造高端人才集聚区、创新发展引领区、人才管理改革先行区。坚持政府引导、社会参与、市场化运作，积极引进国内外知名高校、科研院所、企业共建科研机构或创新载体，政府针对制定支持政策。【绍兴】

11. **鼓励科技人才创业和成果转化。**鼓励人才带高新技术研发成果、专利技术等自主知识产权项目在我市企业实现成果转化和产业化，对符合相应条件且通过浙江省内网上技术市场实现成果转化的项目，经评审按技术合同实际成交额的 10% 给予资助，最高不超过 50 万元。鼓励科技人员以自主科技成果入股创办企业，以商标、专利和非专利技术等非货币财产入股的，最高可占注册资本的 100%。提高高校、科研院所等事业单位科研人员职务成果转化收益的分享比例，职务成果转化收益用于奖励科研负责人、骨干技术人员等重要贡献人员和团队的比例不低于 70%。科研人员的企业兼职报酬、承担企业科研项目所获收入、科技成果转化奖励、科研经费绩效奖励，均不纳入绩效工资总量。【绍兴】

12. **健全落实政府采购政策。**制定发布《新区科创企业新产品和服务目录》，符合条件的，优先列入浙江精品制造、自主创新产品和服务推荐目录，全市各级使用财政资金的单位或工程（项目）优先选购。属于首台（套）产品（设备）的，鼓励采取竞争性谈判、竞争性磋商、单一来源采购等方式进行采购；其他产品和服务，采取公开招标方式采购的，在满足基本要求的前提下，给予价格扣除、技术评分加分等优惠。【舟山】

13. **积极培育科技孵化器。**对国际知名孵化器入驻金华的，给予最高 300 万元资助，优先保障用地等要素需求。对业绩突出的孵化器运营管理团队，按规定给予相应补助支持。鼓励各县（市、区）建立异地孵化器，支持企业在海外投资设厂、并购、建立研发中心和高端孵化基地。研究制定离岸创新人才引进使用办法，对在境外投资设立技术研发机构的，给予最高 100 万元资助，用于吸引使用当地优秀人才。【金华】
14. **深化企业创新载体建设。**对国家实验室、国家重点实验室、国家工程（技术）研究中心等任务牵头承担企业，按省扶持经费给予 1:1 配套。对新获批的省级重点企业研究院、省级制造业创新中心，按省奖励额度给予 1:1 配套。对新认定的市级以上企业研究院、高新技术研发中心、工程技术中心等给予最高 50 万元奖励资助，对其优秀学术带头人，优先推荐市级拔尖人才。【金华】
15. **大力创建“众创空间”。**加强人才创业创新平台建设，鼓励社会主体建设高品质、高效益的“众创空间”。对评估为国家级、省级、市级优秀“众创空间”的，分别给予每家一次性 50 万元、30 万元、10 万元奖励。对企业主体创办的“众创空间”，根据其贡献给予相应奖励。鼓励大学生自主创业，实施“创业星”计划，举办创业创新大赛，项目在衢州落地转化的，符合市科技创新引导基金支持方向的给予优先支持。对入驻市级及以上“众创空间”的大学生创业企业，年实缴税收达到 100 万元的，5 年内根据其贡献给予奖励。积极创造条件鼓励衢籍大学生回乡创业，鼓励我市高中等院校毕业生在衢就业。【衢州】
16. **支持设立“科研飞地”。**依托海内外科技创新城、大学城等设立“科研飞地”，创建科技孵化综合体。对新引进的高层次人才及团队所领衔的产业项目，落户衢州并入驻“科研飞地”实施研发的，3 年内给予场租补助。“走出去”与“请进来”并举，加强院士专家工作站、市级专家工作站、市级重点创新团队建设，3 年建设期满综合考核优秀的，资助期可再延长 3 年。对评为省级及以上优秀院士专家工作站并获资助的，给予 1:1 配套资助。【衢州】
17. **加大人才创业创新财税扶持力度。**进一步健全完善新区财政奖补政策，“5313”企业自生产经营之日起，其缴纳的增值税、企业所得税地方留成部分，前三年按 100% 予以奖励、后二年按 50% 予以奖励；对“5313”行动计划科技创业领军人才、团队负责人和重点企业引进的高薪人才（年薪 25 万元以上的技能人才、35 万元以上的技术人才和 50 万元以上的管理人才），自缴纳个人所得税起，其缴纳个人所得税地方留成部分，前三年按 100% 予以奖励、后二年按

50%予以奖励；特别重大的项目或企业，引进人才缴纳个人所得税的财政奖补政策，可“一事一议”。【舟山】

18. **大力发展人才创业园区。**制定市级人才创业园区评价激励办法，对考核优秀的园区，一次性给予最高不超过 30 万元的奖励；鼓励县（区）、功能区、高校、科研院所独立或与社会资本合作新建“5313”科技创业领军人才产业园、大学生创业园等，经认定符合标准的，一次性给予 50 万元经费补助。大力发展众创空间、星创天地、离岸孵化器等新型创业载体，对新认定的国家级、省级和市级新型创业载体，分类给予经费支持，最高不超过 200 万元。【舟山】
19. **完善创新券制度。**逐步扩大享受范围、提升激励力度，鼓励企业使用创新券开展创业辅导、法律维权、管理咨询、财务指导、检验检测认证、知识产权保护、会展服务等各类公共服务项目。【台州】
20. **整体推进试验区“一中心三基地”（科技创新公共服务和应用技术研发中心、科研基地、孵化基地、产业化基地）建设。**围绕重点产业，运用财政后补助、间接投入等方式，在试验区内优先布局一批省、市重大科技基础设施项目、科技重大专项、重大战略性新兴产业项目以及国家和省科技成果转化、技术创新和改造项目。【台州】

四、人才评价

1. **建立人才项目绩效评估机制，将人才项目发展实绩与人才项目后续资助绑定，打破“一评定终身”的人才项目评价模式。**探索建立人才引进中的知识产权评议制度，防控知识产权风险。完善知识产权质押融资等金融服务。【杭州】
2. **完善高层次人才市场认定机制，建立以市场为导向的金融人才、跨境电商人才等行业人才的分类认定标准，适时更新杭州市高层次人才分类目录。**鼓励市直相关单位结合各自职能研究提出人才分类目录，指导各地制定与市高层次人才分类目录相衔接的人才分类目录。支持用人单位自行探索人才评价要素和评价标准。基础研究人才突出同行评价，注重研究成果质量及对国家、社会的影响力。应用研究人才突出市场评价，注重创新创造业绩贡献，不将学历、论文论著等作为限制性条件。科技成果转化人才突出转化效益效果评价，注重产值、利润等经济效益和吸纳就业、节约资源、保护环境等社会效益。【杭州】
3. **探索专业技术人才的社会化评价机制，研究制定部分行业组织承接中级职称评审事务性工作管理办法，试点推进环保工程等领域职称评审改革。**根据国

家职业资格制度改革的要求，探索技能人才多元化评价方式，推动以企业（行业）为主体的技能人才自主评价，培育一批自主评价示范企业（行业）。每年组织开展 2 次高技能人才直接认定工作，畅通生产一线技能劳动者的认可渠道。【杭州】

4. **创新人才评价机制。**改进人才评价方式，对从事科技成果转化、应用开发和基础研究的人员分类制定评价标准，调整不恰当的论文要求。针对我市产业发展急需、社会贡献较大、现行目录难以界定的“偏才”“专才”，经认定可享受相应的人才政策。深化企业职称自主评价和技能人才自主评价试点工作，建立健全政府主导、企业自主、社会组织主体的多元化人才评价机制，选择有条件的行业协会、学会等社会组织开展以行业为主体的专业技术资格评价工作。推动技能人才与相关领域专业技术人才的职业资格互通，支持符合条件的专业技术人员破格申报、特殊申报、直接申报相应层次专业技术资格评审。【宁波】
5. **建立人才分类评价机制。**完善适应各类人才特点的人才评价制度，围绕温州产业发展重点，坚持定性与定量相结合，逐步建立层次清、标准高、易操作的人才分类评价制度，制定团队、项目评价规范要求，对 A、B、C、D、E 类人才目录进行动态调整。对温州产业发展急需、社会贡献较大、现行人才目录难以界定的“偏才”“专才”，经市招才局（市委人才工作领导小组办公室）会同有关部门、专家认定后，可享受相应的人才政策。【温州】
6. **深化人才评价制度改革。**建立人才分类分层体系和人才积分办法，对人才进行综合量化评价认定。制定嘉兴市留学回国人员专业技术资格评定办法，开辟海外高层次人才职称评审“绿色通道”。政府逐步授权重点企事业单位、行业组织、新型研发机构等开展自主认定业内人才职称评定和技能评价层次试点，并建立完善评审评价责任和信誉制度。【嘉兴】
7. **突出品德、能力和业绩评价。**制定分类推进人才评价机制改革的实施意见，明确人才评价、项目评审、机构评估时，更加注重人才的岗位业绩和工作实绩，克服唯学历、唯职称、唯论文等倾向。不将论文作为评价应用型人才的限制性条件。加强评审专家库建设，建立评价责任和信誉制度。【湖州】
8. **改进人才评价办法。**建立人才项目绩效评估机制，将项目资助和发展实绩相结合。在领军型创新企业、高新技术企业开展职业资格自主评价改革试点。试行由条件具备的行业协会（学会）组织中、初级职称评审。深化高层次人才、急需紧缺人才评聘办法，将技术创新、成果转化、发明专利、经济效益等业绩

作为职称评审的重要条件。对回金工作、符合条件的海外高层次人才，其国外专业工作经历、学术或专业技术贡献可作为参评高级专业技术职称的依据，不受本人国内任职年限限制。推动技能人才与相关领域专业技术人员的职业资格互评认定，技师以上企业、职业院校的人才可直接参评中级专业技术资格。中华技能大奖获得者、全国技术能手和全国职业技能大赛获奖者及指导教师可破格申报评定相应高级专业技术资格。【金华】

9. **建立业绩主导的能力评价体系。**对职称外语和计算机应用能力考试不作统一要求。县级以上基层单位专业技术人员，以及其他不以外语作为工作必备条件的人员，可不参加职称外语考试。将企业工作经历和工作业绩作为高校工程类教师晋升专业技术职务的重要条件。业绩突出的企业优秀工程技术人员可以不受学历、年龄、任职年限等资格条件限制，破格或越级申报专业技术职称。特别优秀的高级技师可以晋升为特级技师，相关待遇参照教授级高工执行。对我市产业发展急需、社会贡献较大、现行人才目录难以界定的“偏才”“专才”，经认定可享受相应层次人才的奖励。【衢州】
10. **全面深化企业人才自主评价。**优化企业家成长环境，联合海内外著名高校及办学机构，多元化举办企业战略班、精细化管理班、新生代提升班等培训。探索市场化的人才评价方式，借助国家级权威机构开展人才评价评估。开展企业职称自主评价试点工作，深化企业技能人才自主评价和直接认定工作，推行行业自主评价技能人才。开展以赛代评，完善“衢州市首席技师”评选办法，组织举办职业技能大赛，选拔储备“衢州工匠”。建立企业“首席技术官”制度，面向连续两年地方财政贡献 200 万元及以上的企业、国家高新技术企业或近年来有重大技术创新突破的企业，推荐评定一批“首席技术官”，并给予人才津贴奖励。【衢州】
11. **建立动态的人才认定机制。**制定人才分类目录，明确不同类型人才的认定标准和配套待遇，定期发布、动态调整。建立目录认定与会议评定相结合的人才认定机制，对新区发展急需、贡献较大、但目录未覆盖的人才，经会议评定，可享受相应的人才政策。建立人才待遇动态调整机制，对作用发挥不明显或品行不端的人才，降低或取消政策待遇。【舟山】

五、人才激励

1. **合理确定市属国有企业人才的薪酬结构和水平，统筹规范薪酬支付管理和福利性待遇，进一步健全完善市属国有企业负责人薪酬分配的激励和约束机制。**

试点市属国有企业高层次人才协议工资制、项目工资制，对作出重要贡献人才的奖励支出，经相关部门批准后可在单位工资总额外单列。按照国家有关规定探索试点市属国有企业人才薪酬激励、股权激励、期权激励、科研成果激励。【杭州】

2. **建立优厚人才的薪酬分配制度。**事业单位对业绩突出的人才或团队，经主管部门审核，可单独制定收入分配倾斜政策，不纳入绩效工资总量。科技人员获得科技进步奖励、承担企业科研项目所获收入、科技成果转化奖励、科研经费绩效奖励，均不纳入绩效工资总量。对市属高校对外合作办学中因工作需要来衢任教的教师，给予相应的补助及奖励。市级院士专家工作站、市级专家工作站、市级重点创新团队等人才平台资助经费及配套经费，用于人才奖励的比例最高可为 70%，事业单位的不占绩效工资总量。对我市重点支持主导产业、战略性新兴产业企业或平台型企业引进的高级管理人员，可根据其能力业绩制定特别奖励政策。【衢州】
3. **加强科研人员激励。**完善以增加知识价值为导向的分配政策。合理分配职务科技成果转化收益，重要贡献人员和团队的收益比例不得低于 70%，鼓励成果优先在市内转化。按照相关规定给予高校院所更多的经费使用自主权，实行事业单位纵向科研项目经费项目负责人制、横向科研项目经费合同制，纳入单位财务统一管理。对科研人员的企业科研项目所获收入、科技成果转化奖励、科研经费绩效奖励、专利实施收益、政府专利补助经费等，均不纳入单位绩效工资总量。对国有企事业单位科研人员因公出国实行分类管理，对参加国际高层次人才交流合作活动的，不计入本单位和个人年度因公临时出国（境）批次限量管理范围，出访团组、人次数和经费单独统计。【金华】
4. **鼓励企业推行人才股权期权、年金补助等激励措施。**支持重点企业采取股权期权等方式，对高层次、高技能人才实施激励，人才一次缴纳个人所得税困难的，且符合相关财税规定的，报主管税务机关备案后，可在 5 年内分期缴纳税款。鼓励科研机构和企业建立人才贡献奖励年金制度，根据服务年限和工作绩效，给予年金补助。企业引进具有高级技术职称或博士学位等高层次人才，支付的一次性住房补贴、安家费、科研启动经费等费用，可据实在计算企业所得税前扣除。【湖州】
5. **出台引导和鼓励企业、科研机构以股权奖励、股票期权等方式对人才实施股权激励和分红激励的实施细则。**参照社会事业高层次人才奖励年金制度，探

索建立试验区优秀人才奖励年金制度。建立“以奖代补”考核奖励机制，探索建立多元化的人才开发专项资金投入和绩效评估机制。【台州】

6. **积极探索完善有利于各类人才发展的税收政策。**落实国家支持企业技术创新的研发费用加计扣除、高新技术企业所得税优惠、固定资产加速折旧、股权激励和分红、技术服务和转让税收优惠等激励政策。高新技术企业转化科技成果，给予本企业相关技术人员的股权奖励，技术人员一次性缴纳个人所得税有困难的，报主管税务机关备案，可在 5 年内分期缴纳税款。高校、科研院所等转化科技成果以股份或出资比例等股权形式给予个人奖励的，获奖人在取得股份、出资比例时，暂不缴纳个人所得税。鼓励支持区、县（市）和重点人才平台根据国家政策、改革方向，积极探索优化有利于人才发展的税收服务工作。【杭州】
7. **健全人才荣誉制度。**整合提升宁波各类人才奖励表彰活动，定期组织开展“甬城英才”评选，设立宁波市杰出人才奖、科技创新特别奖、有突出贡献专家奖、卓越企业家奖、文化名家奖、教育名师奖、卫生名医奖、优秀高技能人才奖、现代农业领军人才奖、优秀社会工作人才奖、优秀海外留学人才奖等奖项，对获奖人才进行表彰，并分别给予 10—60 万元奖励。【宁波】
8. **营造敬才励才氛围。**加强对人才的政治引领和政治吸纳，优先推荐各领域优秀人才作为各级“两代表一委员”人选。完善“八婺英才”荣誉体系，对作出杰出贡献的人才和团队，设立“功勋人才奖”和“精英团队奖”；对海（市）外引进并作出较大贡献的人才，设立“婺州友谊奖”，优先推荐为政府顾问；利用市科技馆、市人才驿家等场所，建立人才激励阵地，加大人才典型宣传力度。建立人才工作容错免责机制，形成鼓励创新、宽容失败的社会氛围。【金华】
9. **提升人才政治激励。**完善党政领导联系高层次人才制度，市、县（区）党政领导班子成员每人至少联系 1 名高层次人才，定期听取人才意见，帮助解决实际问题。加强对人才的政治引领和政治吸纳，吸收符合条件的人才担任“两代表一委员”，完善高层次人才列席相关政府会议、担任政府决策咨询专家等方面制度。【舟山】
10. **强化中介引才激励。**对投资机构“以投带招”或人力资源服务企业推荐引进领军及以上人才的给予一定奖励。对聘请的市级“人才大使”每年提供 5 万元经费，并根据推荐引进的人才给予 3—10 万元的奖励。对人才工作海外合作中心给予每家每年 10—30 万元的补助，并根据推荐引进的人才（项目）给予单

个人才（项目）最高 10 万元的奖励，特别优秀的项目“一事一议”。加快人力资源服务产业核心集聚区建设，对引进的知名人力资源服务企业给予一定的资金扶持。【宁波】

11. **加强高层次人才培养激励。**对自主申报入选的“两院”院士等顶尖人才给予 500 万元奖励，入选国家级领军人才的给予 100 万元奖励，入选省级领军人才的给予 1:1 配套奖励。对入选省领军型创新创业团队的，由团队所在地政府按照不低于省级财政投入额度进行配套资助。对获得国家科学技术一等奖、二等奖和省科学技术一等奖的创新团队，分别给予 200 万元、100 万元、50 万元的奖励。对入选市级重点创新团队的给予 10 万元资助，经考评三年建设期创新绩效显著的，给予创新团队 10 万元奖励，奖励名额占创新团队总量的 30%。对评选产生的市高级专家、市拔尖人才、市青年科技奖获得者和市突出贡献高技能人才，分别给予 20 万元、5 万元、2 万元的奖励。每年面向全市选派一批高层次人才、高技能人才赴国内外进修深造。【绍兴】

六、人才管理体制

1. **明确人才管理部门和相关职能部门“权力清单”、“责任清单”和专项资金管理清单，精简规范人才评价、流动，项目申报、立项，投资创业、生产经营，高技术服务等环节的行政审批及收费事项。**初步建立创业人才项目引进和投资负面清单，提高人才、项目引进的针对性。明确人才管理部门和相关职能部门“权力清单”、“责任清单”和专项资金管理清单，精简规范人才评价、流动，项目申报、立项，投资创业、生产经营，高技术服务等环节的行政审批及收费事项。初步建立创业人才项目引进和投资负面清单，提高人才、项目引进的针对性。【台州】
2. **推动人才管理部门简政放权。围绕各支人才队伍建设，建立健全宣传、农办、经信、人力社保、民政、教育、卫生计生等部门人才管理服务权力清单和责任清单。**清理规范人才招聘、档案管理、职称评审等人才引进、评价、流动、激励环节中的行政审批和收费事项。探索取消人力资源服务机构行政许可。鼓励用人单位发挥人才引进、培养和使用中的主导作用。【湖州】
3. **严格准入退出。**建立严格的人才准入机制、科学的作用发挥评价机制、畅通的升降级和退出机制，对作用发挥不明显的，降低或取消相关激励政策；对存在品行不端、弄虚作假、违法乱纪等行为的人才，建立黑名单联网制度，取消相关人才待遇。【宁波】

4. **创新人才编制岗位动态管理方式。**对符合条件的公益二类事业单位逐步实行备案制管理，适时探索高校、公立医院不再纳入编制管理。改进事业单位专业技术岗位管理模式，在教育、卫生计生等下属事业单位开展探索试点，建立统筹管理、放管结合、动态调整机制。允许有条件的事业单位探索设立专业技术人员特设岗位，引进顶尖人才和急需紧缺人才，不受岗位总量、岗位等级、结构比例限制。【湖州】
5. **创新人才编制和薪酬管理机制。**公益二类事业单位在编制限额内按规定程序，可自主引进新区高级及以上层次人才。专业性较强的机关事业单位和国有企业，经批准后可设特聘岗位，引进新区高级及以上层次人才不受岗位总量、岗位等级、结构比例限制，薪酬支出不纳入单位绩效工资总额，涉及编制管理的可“一人一议”。科研人员承担企业科研项目所获收入、科技成果转化奖励、科研经费绩效奖励，均不纳入绩效工资总量。国有科技型企业可采取股权奖励、分红等方式，对企业重要技术人员和经营管理人员实施激励。【舟山】
6. **切实优化外籍人才的管理服务。**加快外籍人才公共服务平台建设，整合人力社保、公安等部门资源，逐步建立网上预约申请、一窗受理、电子审批及政府部门间信息共享等机制，适时推出外国专家证和外国人就业证“两证合一”，缩短审批周期，提高办理效率，为外籍人才来杭工作提供便利。大力发展国际教育，推进外籍人员子女学校规划建设。积极引进国际化医疗机构，开展国际化医院试点，完善国际医疗结算体系。实施国际化标识改造工程，试点建设具有杭州特色的国际化街区 and 社区。【杭州】
7. **改革人才创新资源配置方式。**建立统一的人才计划（项目）信息平台，推动人才计划与各类科技、产业计划相互衔接，优化人才计划评审评价流程，逐步建立依托专业机构管理人才计划的机制。【舟山】
8. **对人才因公出国（境）、兼职和创业实行分类管理。**简化事业单位和国有企业科研人员出国（境）审批程序，参加高层次国际学术活动或招商招才的，出访团组、人次数和经费单独统计，不计入个人和本单位出国（境）批次限量管理范围。担任事业单位中层领导职务的教学科研人员，经所在单位批准，可在不涉及职务影响的企业兼职，可依法转化科技成果获得现金、股份或者出资比例等奖励（报酬）。高校、科研院所科研人员，经所在单位同意、且与单位签订协议明确双方权利义务关系的，可离岗在舟创业，5 年内人事关系

保留在原单位。【舟山】

9. **完善人才顺畅流动机制。**顶尖人才、高端人才来禾创业创新，可依托浙江省星耀南湖创新发展院，5 年内按我市事业单位编制管理。鼓励“三院一所”（浙江清华长三角研究院、浙江中科院应用技术研究院、嘉兴学院、中国电子科技集团第 36 研究所）聘任顶尖人才、高端人才担任兼职教授或研究员。允许高校、科研院所以及职业院校、技工学校设立一定比例的流动岗位，吸引有创新实践经验的企业家和企业科研人才兼职或聘为教授、副教授，兼职期间的各方权利义务，由兼职人员与原单位共同协商确定，研究制定专门政策，通过双向挂职、短期工作、项目合作等柔性流动方式，引导一批高校、科研院所的博士、教授向企业一线有序流动。【嘉兴】
10. **加强党管人才工作。**发挥党委（党组）在人才工作中的领导核心作用，健全人才工作专门机构，按照“编制、职责、人员、工作”四到位的要求，将行业、领域人才队伍建设列入相关职能部门“三定”方案，配齐配强工作力量。强化“一把手抓第一资源”的职责，建立县（市、区）委向市委抓人才工作专项述职制度，完善领导小组成员单位向领导小组报告人才工作制度。落实“人才工作责任清单”，加强对人才工作督查指导，深化党政领导班子和领导干部人才工作目标责任制考核，将考核结果作为领导班子评优、干部选任的重要依据。【金华】
11. **培育市场化人才管理服务主体。**加快引进培养猎头招聘、成果转化、融资规划、内部管理咨询等专业化服务机构，发展众包、众扶等新型人力资源服务业态。市、县区分别建立统一的人力资源大市场，探索专业团队运营管理，加强政府监管指导职能。积极培育地理信息、物流装备、特色电机等重点行业协会和学会，有序承接政府转移的人才引进、评价、激励等职能。【湖州】
12. **稳步推进领域性人才管理改革试验区建设。**按照可学、可复制的要求，在人才引育、双向流动、股（期）权激励、成果转化等方面先行先试。推进人才管理改革与科技型特色小镇培育相结合，充分发挥特色小镇创新孵化作用。建立“人才管理服务权力清单”，保障和落实用人主体自主权，清理规范人才招聘、评价、流动等环节中的行政审批和收费事项。完善“草根人才”评价、五大千亿产业工程师直评等办法，建立健全政府引导、用人单位主体、行业协会参与的人才评价激励体系。【金华】

七、人才保障体制

- 1. 加强人才住房保障。**建立“货币补助、定向配租、按需周转”为主要方式的多样化人才住房保障体系，满足引进人才的住房需求。高层次人才在衢购买商品房的，最高可按规定额度的 1.6 倍申请住房公积金贷款；事业单位新引进高层次人才在衢购买首套商品房的，按规定支付完首付后，余款可全额申请住房公积金贷款。有效调剂政府投资建设的公租房，多渠道建设博士公寓、专家楼、国际公馆等人才专项房，面向人才租居，给予租金优惠。发挥用人单位在人才住房保障上的主体作用。市属高校可根据实际情况，对新引进人才给予不超过两年的租房补助，所支费用不纳入绩效工资总量。鼓励企业实施人才安家补助和购房补贴，所支费用可据实在计算企业所得税前扣除。【衢州】
- 2. 优化人才家庭保障。**设立人才专户，对引进的在宁波无合法固定住所的拔尖及以上层次人才，允许其配偶、未成年子女、成年未婚子女和符合投靠条件的双方父母随迁落户；高级专业技术人员、博士、高级技师，在甬服务三年以上的硕士、中级专业技术人员、技师，及有一定贡献的紧缺人才，允许其配偶、未成年子女、成年未婚子女迁入。对引进的具有全日制本科以上学历人员及高级技工，若在宁波无合法固定住所的，允许新生儿随其本人在集体户内申报出生登记。【宁波】
- 3. 强化人才医疗保障。**对顶尖人才、高端人才及其配偶子女，可按规定办理社会保险，并享受市级医疗单位绿色通道服务；对不愿享受保健待遇的顶尖人才、高端人才，可通过支持其购买商业医疗保险等方式提供相应医疗保障。为外籍人才医疗提供便利，在我市三甲医院特需门诊提供预约诊疗和外语服务。鼓励符合条件的医院、诊疗中心与国内外保险公司合作，加入国际医疗保险直付网络系统。【嘉兴】
- 4. 多渠道帮助引进的高层次人才解决配偶就业问题。**对符合直接考核引进条件的可优先安排进入事业单位；对现为行政或事业身份的可优先对口办理调动手续；对暂时未就业的，3 年内由就业专项资金按当地最低工资标准每月给予生活补助，并给予相应社会保险补贴。【衢州】
- 5. 优化人才子女入学政策。**根据人才积分办法，妥善安排人才子女义务教育阶段就学。对顶尖人才、省级以上高端人才子女，根据教育资源情况，由公办学校无障碍安排；对其他高端人才子女，各级教育部门根据人才单位所在地或其居住地（租住地），就近统筹安排。加快国际学校和中外合作办学机构

- (项目)建设,推进教育国际化进程。【嘉兴】
6. **优化人才居留服务。**为外籍人才来禾工作提供便利,逐步建立海外人才网上预约申请、电子审批及政府部门间信息共享机制,适时推进外国专家证和外国人就业证“两证合一”试点,缩短审批周期,提供办理效率。对已取得永久居留权的外籍人才,其配偶及其未成年子女可办理永久居留许可。对外籍人才聘雇的外籍家政服务人员,可以签发限定人数和期限的私人事务类居留许可。对硕士以上学位外国留学生毕业后可直接到嘉兴创业就业。【嘉兴】
 7. **坚持人才投资优先保障。**加大人才发展财政专项投入,建立政府、企业、社会多元化人才投入机制,市、县区财政积极探索设立产业引导子基金,支持人才创业发展。试行股权众筹等新型融资服务,积极探索和规范发展互联网金融,支持创新型中小企业政策性融资担保机构发展。在实施重大工程和重大项目时,同步配套相应的人才开发和培训经费。深入实施人才发展专项资金“阳光工程”,完善人才项目绩效评估、动态退出、经费专账管理制度,拓宽人才券适用范围,加大信息公开和第三方监管力度。【湖州】
 8. **优化人才编制保障。**我市事业单位引进省级领军人才及以上层次人才,可设立特设岗位,不受事业单位岗位总量、最高等级和结构比例的限制。凡具有事业身份的高层次人才来绍创业或到企业工作,5年内可在绍兴文理学院高层次人才驿站继续保留其事业身份。创新人才编制管理方式,逐步推进在明确为公益二类事业单位的高等院校、公立医院试行编制备案制。简化高层次人才引进落户和人事关系迁移手续,确因特殊情况暂时无法调转人事关系的,在确认其与原单位终止聘用关系后,可由人力社保部门人才交流机构帮助建立档案,并确认其原工龄、职称等。深化职称制度改革,根据上级部署开展职称自主评价试点,探索高层次人才、急需紧缺人才职称直聘办法,对职称外语和计算机应用能力考试不作统一要求。【绍兴】
 9. **优化人才社会保障服务。**以辞职、离职等方式来舟工作的引进人才,无法转入社保关系的,可由用人单位与本人协商后补缴社会保险费,实际缴费年限可连续计算;缴费出现中断的,可按市外终止时间无缝接续社会保险关系,不经等待期直接享受医疗保险。探索建立企业人才集合年金制度,引导支持企业向高层次人才提供补充养老保险。【舟山】
 10. **健全税收优惠保障。**对入选国家、省“千人计划”“万人计划”和市“双龙计划”创业创新人才,给予三年内缴纳个人所得税地方留成部分分层次最高全额奖

励。对信息网络特殊人才、直评工程师，按工资薪金所得三年内缴纳个人所得税地方留成部分的 25%给予奖励。鼓励引导各类人才创办的企业申请为高新技术企业，经认定，减按 15%优惠税率征收企业所得税，对企业职工教育经费支出，不超过工资薪金总额 8%的部分，准予在计算应纳税所得额时扣除。对符合税法规定的研究开发费用，形成无形资产的按其成本 150%摊销，未形成无形资产的按当年研发费用实际发生额的 50%加计扣除。【金华】

11. **提供政府采购扶持保障。**建立金华市自主创新与优质产品目录，研究出台重大新产品首台（套）、首购、首试等奖励补贴政策，建立健全使用创新产品的政府采购制度。配套建立对首台（套）重大技术装备和示范应用项目的保险制度和风险补偿机制，研究出台重大新产品前期应用推广的补贴政策。【金华】
12. **完善法治保障。**稳步推进人才工作立法，深化知识产权综合行政执法试点工作，推广知识产权民事、刑事、行政案件“三合一”审判机制，探索建立跨境电子商务、展会等新领域知识产权保护机制。建立知识产权信用档案，将侵犯知识产权的失信行为纳入社会信用记录。成立专业机构、律师协会等参与的人才知识产权法律服务联盟。建立企业重大涉外知识产权纠纷应对工作机制，开展重大经济活动知识产权风险预警和评估。【金华】
13. **健全人才津补贴制度。**分层分类向符合条件的高层次人才提供一定期限的政府津贴和一次性的安家补贴。享受政府津贴的人才，定期进行绩效评估，不合格者取消津贴待遇。享受一次性安家补贴的人才，在舟工作期限应不少于 5 年，未满 5 年的（非个人原因的除外），需按比例退还相应补贴。【舟山】
14. **加强高层次人才创新成果维权保护。**探索制定商业模式、文化创意等新业态创新成果的保护办法。建立引进高层次人才知识产权评议机制，防范知识产权风险。建立创新人才维权援助机制，依法维护人才合法权益。完善知识产权质押融资等金融服务机制，落实风险补偿措施。【湖州】
15. **强化金融支持保障。**支持金华人才（科技）银行拓展金融服务，建立人才信贷“风险池”，探索“人才贷”“人才投”“人才保”等业务。鼓励和推动各类金融机构开展专利、版权和商标等知识产权质押融资业务，对知识产权质押贷款业务参与方给予适当补贴或风险补偿。对符合条件的科技研发项目和创业担保贷款，给予贷款贴息资助。用好科技创新投资引导基金，吸引社会资本、金融机构进入人才科技创新领域，形成的项目增值收益等可按一定比例用于奖

励基金管理团队和天使投资其他参与人。对高层次人才创业企业购买科技保险产品，符合条件的给予保费资助。【金华】

八、人才服务体制

1. **推进人才综合服务平台建设。**建设嘉兴“智立方”人才综合服务平台，实施集审批、服务、评估、人才交流、技术交易、产品展示于一体的“一门式”服务。整合打造人才综合信息网站，建立开放的人才信息互联互通平台，运用大数据搜集和分析人才信息，发布人才供需状况。【嘉兴】
2. **积极培育发展信息经济人才协会、金融人才协会、旅游人才协会、文化创意人才协会、人才猎头专业委员会等人才组织和行业协会。**推动各类市级学会规范化建设，鼓励协会、学会等组织有序承接政府转移的人才管理服务职能。支持发展市场化、专业化的研究开发、技术转移、科技咨询、科学技术普及等专业技术服务和综合科技服务，加快培育一批技术交易、投融资服务、技术评估等中介机构。完善政府购买人才服务政策，鼓励行业组织组建行业服务机构。【杭州】
3. **加强科技公共服务平台建设。**积极推进技术检测、质量认证等科技公共服务平台建设，对新认定的国家、省、市级科技公共服务平台，分别给予 300 万元、200 万元、100 万元的一次性补助。积极引进培育技术咨询、评估、经纪等科技中介服务机构，对新认定的省级、市级重点科技中介服务机构，分别给予 20 万元、10 万元的一次性补助。加快建设舟山科技大市场，对企业通过舟山科技大市场购买科技成果实现产业化的，给予最高不超过 50 万元的补助。发放“创业券”“创新券”，对企事业单位开放大型设备仪器，以及人才、企业使用设备仪器、购买中介服务给予补贴。【舟山】
4. **提升服务人才水平，建设“红船服务总联盟”。**发挥嘉兴市“千人计划”产业促进会、长三角海创俱乐部（嘉兴）、高层次人才联谊会等人才社团作用，搭建人才交流互动平台，推动人才与专业服务机构、企业进行资智、企智对接。【嘉兴】
5. **畅通联系交流渠道，健全落实市人才服务例会制度，深化党政领导干部联系高层次人才制度。**完善专家决策咨询制度，充分发挥非洲研究院、省现代职业教育研究中心等高端智库示范作用。创建金华市虚拟人才研修院，加大人才政策研究，推动人才与专业服务机构、企业进行资智、企智对接。探索引入市场化运营模式，与重点企业、在金高校共建“人才驿家”，打造高层次人

才“精神家园”。【金华】

6. **探索建设专家休闲养生基地。**发挥我市国家级生态品牌优势，结合现代田园城市、首个国家休闲区、钱江源国家公园等建设，面向全国打造集“专家休闲、智力服务、会友交友”为一体的人才休闲养生基地，面向海外人才打造“类国际”生活圈，吸引各路专家来衢度假、休闲、养生、聚会，并借助专家资源为当地企业提供智力服务。【衢州】
7. **加强人才生活服务平台建设。**顺应新区人才国际化的要求，按照政府引导、市场主体、社会参与的原则，规划建设国际人才社区、国际医疗中心和国际学校，谋划布局一批品位高端的购物休闲、餐饮娱乐、文体活动、交流联谊等方面的服务设施，打造一批精品“人才服务驿站”。制定人才生活服务平台建设专项扶持政策，对经认定的服务场所，给予购买服务、配套补贴、服务绩效奖励等支持，符合条件的人才可享受特定的服务优惠。【舟山】
8. **优化人才联系服务。**完善高层次人才“绿卡”制度，在创业落户、医疗保健、出入境签证、车驾管理、人事代理等方面提供优惠政策和便利条件。探索高层次人才“绿卡”与“市民卡”衔接机制，并赋予人才更多服务项目，提高优惠标准。发挥绍兴市海外高层次人才联谊会作用，搭建人才交流互动平台。完善党政领导干部联系高层次人才制度，构建“店小二”式的人才协调服务机制，落实服务人才例会制度，建立人才综合服务平台，经常性协调解决人才遇到的困难和问题，优化人才创业创新环境。【绍兴】

手机人才时讯信息汇编

(2017 年 2 月)

教育部：提倡高校间同一地区人才设“顶薪”

【2017-02-07】[人才时讯]日前，教育部办公厅下发通知，要求促进高校高层次人才合理有序流动，提出探索人才流动中对前期培养投入的补偿机制。《通知》要求：提倡高校间约定同一地区人才薪酬最高限额，合理引导高层次人才薪酬待遇。

相关链接：<http://edu.qq.com/a/20170203/008113.htm>

福州召开创新发展大会 推出“创新 49 条”扶持举措

【2017-02-08】[人才时讯]近日，福州召开规模空前的全市创新发展大会，1100 多位各行各业的企业家出席。会上，推出含金量巨大的“福州创新 49 条”扶持举措，以及建立健全服务企业常态化机制，让与会企业家深受鼓舞。

相关链接：http://news.ifeng.com/a/20170207/50658238_0.shtml

打破制度紧箍咒 培育壮大新动能

【2017-02-09】[人才时讯]近日，国务院办公厅印发《关于创新管理优化服务 培育壮大新动能 加快新旧动能接续转换的意见》，《意见》从提高政府服务的能力和水平、探索包容创新的审慎监管制度、激发新生产要素流动的活力、强化支撑保障机制建设四个方面提出了具体任务措施。

相关链接：http://news.xinhuanet.com/politics/2017-01/20/c_1120354563.htm

促进开发区改革创新 鼓励跨区域合作共建

【2017-02-10】[人才时讯]日前，国务院办公厅印发《关于促进开发区改革和创新发展的若干意见》，对新形势下做好开发区工作作出全面部署。这也是我国第一个关于各类开发区的总体指导文件，对开发区的功能定位做出明确要求。

相关链接：<http://news.163.com/17/0207/04/CCL60J4Q00018AOP.html>

北京海淀：建应急人才库应对教师“二孩”

【2017-02-13】[人才时讯] 近日，北京市海淀区教委主任表示，今年海淀区将通过制度设计，应对教师“二孩”产生的师资临时短缺和农村学校师资配置不足问题。2017 年海淀区将启动新的应急人才库，在学校出现教师“二孩”产假、生病等突发情况时，给学校统一派送教师。

相关链接：http://news.xinhuanet.com/politics/2017-02/13/c_129477183.htm

深圳超八成企业欲涨薪 创新型技术人才最抢手

【2017-02-14】[人才时讯] 节后深圳的首个公益招聘周“才市暖阳——招聘求职公益周”共吸引 700 多家企业报名，提供岗位 1 万多个。调查显示：电子信息行业招聘需求最大、企业急需创新型技术人才、仅 15%的企业表示不涨薪、部分求职者为环境质量而来。

相关链接：http://news.southcn.com/gd/content/2017-02/13/content_165056018.htm

南京办中高级人才交流会:70 后换工作看重稳定

【2017-02-15】[人才时讯] 近日，南京 2017 年首场中高级人才交流会举行，20 家企业提供 160 个岗位，计划招精英 520 人。令人意外的是，许多求职者首先关注的不是薪酬待遇，而

是工作内容是否对口，以及工作地点离家近不近等。

相关链接：<http://js.people.com.cn/n2/2017/0213/c360302-29704017.html>

杭州人才净流入量全国第一！

【2017-02-16】[人才时讯] 2017 年 1 月底，猎聘网发布的最新数据显示：2016 年全年，人才净流入占比排名 TOP20 的城市中，前三名被杭州、长沙、武汉包揽。其中，杭州更以 8.90% 的占比遥遥领先(长沙和武汉分别为 4.28%和 4.23%)。

相关链接：<http://news.xiancity.cn/readnews.php?id=341720>

科研人员可保留人事关系离岗创业 最长不超过 6 年

【2017-02-17】[人才时讯]近日，广东省发布《关于鼓励高校科研院所科研人员创新创业有关人事管理问题的意见》，《意见》显示：高校、科研院所科研人员提出书面申请，经单位同意，按干部人事管理权限批准后，可携带科研项目、成果或凭借自身专业知识离岗到企业开展创新创业或自主创办企业，可保留人事关系离岗创业 最长不超过 6 年。

相关链接：http://sc.china.com.cn/2017/kejiao_chanpin_0213/215165.html

三部门联合印发《制造业人才发展规划指南》

【2017-02-20】[人才时讯]近日，教育部、人力资源社会保障部、工业和信息化部联合印发《制造业人才发展规划指南》，指出：到 2020 年，制造业从业人员平均受教育年限达到 11 年以上，制造业从业人员中受过高等教育的比例达到 22%，高技能人才占技能劳动者的比例达到 28%左右，研发人员占从业人员比例达到 6%以上，人才的分布和层次、类型等结构更加优化。

相关链接：<http://news.jc001.cn/17/0218/932329.html>

成都出台“人才新政” 36 条实招全球“抢”人

【2017-02-21】[人才时讯]近日，成都以 1 号文件的方式公布了 36 条人才新政，力求以体制机制创新，最大限度释放人才创新创业活力，力争 5 年基本建成全国一流人才强市。从政策创新向体制机制创新跃升，着力构建符合国家中心城市要求的国际化人才制度体系，是成都此次人才新政的最大亮点。

相关链接：http://news.xinhuanet.com/politics/2017-02/16/c_1120477827.htm

《佛山高端金融人才引进培育办法(试行)》将发布

【2017-02-22】[人才时讯]《佛山市高端金融人才引进培育办法(试行)》经(佛山)市政府常务会议通过，即将正式下发。《办法》包括金融高端人才认定条件、奖励扶持标准等多方面内容，将加快佛山高层次金融人才队伍建设，进一步优化佛山金融发展环境。

相关链接：<http://www.chinaqw.com/qx/2017/02-20/127431.shtml>

江苏出台“人才 26 条”鼓励创新创业

【2017-02-23】[人才时讯]江苏省委近日印发了《关于聚力创新深化改革打造具有国际竞争力人才发展环境的意见》。将通过大力推进体制机制改革和政策创新，打造体现江苏“高度”、形成江苏“标志”、作出江苏“示范”的人才创新创业生态系统。如提出建立学术休假制度，高校教学科研人员工作每满 6 年，可享受一定期限的带薪学术休假，开展专业进修或研发创新活动。

相关链接：http://js.cnr.cn/2011jsfw/syyw/20170220/t20170220_523610517.shtml

中国人才诚信大数据平台“老板点评”发布

【2017-02-24】[人才时讯]由[中国](#)职业经理人协会、人民日报社《健康时报》联合主办的“诚信职场 创新共享——中国人才诚信大数据平台‘老板点评’发布会”在北京召开。平台通过企业建立员工职场档案实现约束、信任机制的工具，让企业为优秀员工背书站台，使失信者受到惩罚，致力于构建和谐职场环境，打造良性循环的健康职场环境。

相关链接：<http://china.huangjiu.com/hot/2017-02/10165950.html>

成都打出人才发展“组合拳”

【2017-02-27】[人才时讯]日前，成都以“一号文件”出台了《关于深化人才发展体制机制改革、加快推进国家中心城市建设的实施意见》（简称“成都人才 36 条”），在全球引进优秀人才，全面释放城市发展潜力。这对成都人才发展体制机制改革具有里程碑式的意义，标志着成都人才事业实现了从“政策创新”到“体制机制改革”的跨越式发展。

相关链接：http://www.p5w.net/news/gncj/201702/t20170224_1722480.htm

上海“十三五”金融领域需 CFA 等人才 3.5 万人

【2017-02-28】[人才时讯]近日，上海金融系统人才工作会议召开，发布了《上海金融领域“十三五”人才发展规划》和《上海金融领域“十三五”紧缺人才开发目录》。同时，向 2016 年上海海外金才、领军金才、青年金才开发计划入选者颁发了证书，并为首批上海金融人才实践基地授牌。

相关链接：<http://gkcx.eol.cn/schoolhtm/schoolInfo/3209/10070/490423.htm>