

中共邹平县委文件

邹发〔2017〕14号

关于印发《关于实施“智汇邹平”人才计划 进一步加强人才工作的意见（试行）》的通知

各镇（街道）党（工）委，政府（办事处），开发区管委会，县直各单位，各相关企业：

《关于实施“智汇邹平”人才计划进一步加强人才工作的意见（试行）》已经县委同意，现印发给你们，请认真贯彻执行。

中共邹平县委

2017年11月27日

关于实施“智汇邹平”人才计划 进一步加强人才工作的意见（试行）

第一章 总 则

第一条 为加快实施人才强县战略，汇集人才智力资源，推进新旧动能转换，服务全县经济社会发展大局，根据有关法律法规和文件精神，结合我县实际，特制定本意见。

第二条 本意见适用于全县范围内的各级机关、企事业单位、农村组织和社会团体等。

第三条 深入贯彻习近平总书记系列重要讲话和对人才工作的重要指示精神，紧紧围绕率先在全省全面建成高水平小康社会总目标，实施人才优先发展战略，以“智汇邹平”人才计划为总揽，以“五智共汇”为重点，进一步创新政策，优化环境，到2020年，形成以高端铝产业人才为引领，以企业经营管理人才为支撑，以创新创业人才为基础的多元化人才发展体系，打造具有邹平特色的人才新高地，为县域经济平稳健康发展提供坚强人才支撑。

第二章 实施高层次人才“引智工程”

第四条 大力引进国内外顶尖人才团队。对全职引进具有国际先进、国内领先水平，能够引领邹平产业发展、带来重大经济效益的顶尖人才及团队，实行“特事特办、一事一议”，给予最高科研经

费奖励 1000 万元。全职引进培养中国科学院院士、中国工程院院士、“千人计划”专家，每人次补助科研经费 100 万元；全职引进培养国家“万人计划”专家及相当于泰山学者、泰山产业领军人才的省部级高层次人才，每人次补助科研经费 50 万元。引进海外人才获国家友谊奖、齐鲁友谊奖分别一次性奖励 5 万元、2 万元。引进人才符合多个条件的，补助标准就高执行，不重复享受。

第五条 建立人才引进“伯乐奖”。对全职引进培养中国科学院院士、中国工程院院士、国家“千人计划”和“万人计划”专家、泰山学者、泰山产业领军人才等省级以上高层次人才的单位，分别奖励引进培养单位 20 万元、10 万元。对柔性引进的，经认定取得实际成效的，分别奖励引进培养单位 10 万元、3 万元。对在推荐引进高层次人才及创新创业团队中作出突出贡献的中介机构、社会组织和个人按照奖励引进培养单位的 20% 给予奖励。

第六条 鼓励引进各领域特色重点人才。全职引进县外国家级、省级医疗卫生、教育教学、文化体育、旅游产业、工程技术、现代农业、科技服务等高层次急需紧缺人才，与用人单位签订 5 年以上劳动合同（以社会保障号码为准），并从事专业对口工作，除享受正常职称工资外，管理期内每月分别给予 1000 元、800 元补贴。对特需人才，一事一议给予支持。

第七条 鼓励柔性引进各类人才。实施“智汇邹平·凤还巢”计划，更大范围柔性汇聚邹平籍海内外各领域高层次人才。开展“邹平籍博士行”等主题活动，充分挖掘在外地就读或已参加工作的博

士、博士后以及高校教授、专家学者等高层次人才资源。按照省市要求，积极做好科技副职来邹挂职工作。鼓励用人单位以工作兼职、项目聘用等方式灵活引进各类省级以上人才来邹技术合作、兴办企业或从事其他技术服务。企事业单位引进的智力项目，列入国家和省引智项目的，给予与国家和省相同的资助。定期评选柔性引进高层次人才先进单位，每个单位奖励科研经费 10 万元。

第三章 实施产业急缺人才“聚智工程”

第八条 加快集聚铝产业高端人才。坚持以产引才、以才促产，围绕打造世界“铝谷”，立足铝产业链条延伸招才引智，引进“高精尖缺”人才，促进人才和铝产业发展的双向匹配。每年投入 100 万元，举办铝企高端培训班，开设“智汇铝谷”论坛，定期聘请涉铝行业专家来邹授课。依托铝行业公共服务平台建设，加强产、学、研合作，逐步形成社会化、市场化、专业化的公共服务体系和长效机制，促进铝产业的自主创新和转型升级。

第九条 鼓励高校毕业生来邹就业创业。重点加强电气、热控、冶金等涉铝专业本科生、硕士研究生、博士研究生引进力度。对全日制博士研究生到我县自主创办企业或到企业就业并签订 3 年以上劳动合同的（以社会保障号码为准），每月补贴 1000 元，期限 3 年。支持全铝家具产业发展，鼓励设立研发机构，每年对纳税金额前三名企业给予科研经费奖励 3-5 万元。

第十条 加快集聚金融高端人才。实施“智汇邹平·金才计划”，借助省内外重点高校和研究机构的金融资源，建设“金融人才培养基地”，加快集聚一批勇于创新、善于经营、精通业务的金融高端人才。鼓励金融机构设立分支机构，给予一次性奖励 10-20 万元。重点支持紧缺型金融人才、领军型金融人才、金融高级管理人才和金融专业人才引进和培养，每年开办金融人才专题培训班。对在国内外高校院所具有副高级以上专业技术职称的金融证券专家，或在国内外金融机构担任中高级职务 5 年以上的管理人才，被聘为我县金融顾问的，给予一次性奖励 3 万元。获得“齐鲁金融之星”的，给予一次性奖励 1 万元。鼓励金融机构各类从业人员参与注册金融分析师（CFA）、金融理财师（CFP）、风险管理师（FRM）、注册国际投资分析师（CIIA）等国际通行的金融职业资格认证的培训和考试，对取得资格认证的，优先评选“齐鲁金融之星”。

第四章 实施企业经营管理人才“强智工程”

第十一条 实施企业家梯队提升工程。以企业家、新生代接班人和高级经营管理人才等为重点培育对象，多层次、多渠道、全方位开展培训，提升企业负责人的管理决策和创新创业能力、高级管理人才的专业理论和工作实践水平、中级管理人员的爱岗敬业和基层管理素养，打造能力突出、特色鲜明的三支企业管理人才队伍。对规模以上企业，每年组织两期高端企业家培训班，并

组织优秀企业家到发达地区实地考察；对中小企业分领域开展专题考察培训，进一步营造尊重、关怀、宽容、支持企业家的社会文化氛围。每年开展“企业人才创新发展指数”排名，全面评估企业人才集聚情况，加快高端人才向企业集聚。

第十二条 设立职业经理人引进奖。培育完善职业经理人市场，建立企业培育和市场化选聘相结合的职业经理人制度，鼓励企业引进职业经理人，规模以上企业引进职业经理人担任总经理、副总经理职务，在增加税收、品牌推广等方面发挥作用明显的，每年给予企业 3-5 万元奖励，最长期限不超过 3 年。

第十三条 实施企业人才自主认定“推优”计划。根据工业企业税收贡献情况，向企业主动放权，探索建立以能力、实绩和贡献为主要依据的企业人才自主评价方式。实行“一年度一认定一奖励”，由纳税 500 万元以上的工业企业评价推荐生产一线专业技术和科研人才。全县每年选拔 30 名，给予每人每月 800 元补贴。

第十四条 开展“智汇邹平·人才初始创业大赛”。围绕“大众创业、万众创新”，定期举办邹平人才初始创业大赛，选拔创新创业类人才，对大赛前 20 名进行奖励。其中，一等奖 3 名，各奖励 5 万元；二等奖 3 名，各奖励 3 万元；三等奖 4 名，各奖励 1 万元。对前 20 名获奖选手协调银行贷款，给予最高贷款额度 50 万元的贴息支持。

第五章 实施人才平台载体“创智工程”

第十五条 鼓励企业建立人才创新载体。对新认定的国家级、省级工程实验室(研究中心)、工程技术研究中心、企业技术中心、重点实验室、一企一技术研发中心,运行满一年后,经考核优秀的,分别给予一次性建设补助 50 万元、30 万元。对新获批的院士工作站,运行满一年后,经考核优秀的,给予一次性建设补助 50 万元。对新获批的博士后科研工作站,运行满一年后,经考核优秀的,给予一次性建设补助 30 万元。对新认定的国家技能大师工作站、省技师工作站,运行满一年后,经考核优秀的,分别给予一次性建设补助 10 万元、5 万元。对新认定的高新技术企业,给予补助 10 万元。对获得国家科技奖励的,按照特等奖、一等奖、二等奖,分别给予企业补助 100 万元、50 万元、30 万元;获得省级科技奖励的,按照一等奖、二等奖、三等奖,分别给予企业补助 20 万元、10 万元、5 万元。

第十六条 大力发展“众创园”、“创客空间”、“星创天地”、创业孵化器(基地、园区)等创业载体。对新认定的国家级、省级科技企业孵化器,运行满一年后,经考核优秀的,分别给予一次性建设补助 50 万元、10 万元。对新认定的省级、市级大学生示范创业孵化基地或创业园,运行满一年后,经考核优秀的,给予一次性建设补助 10 万元、5 万元。

第十七条 鼓励企业与高校联合培养高端实用型人才。鼓励企业根据技术需求,联合高校开展硕士研究生、博士研究生定向培养。

推进技术技能人才校企联合培养，优化“工学结合、半工半读”人才培养模式，对企业与技工院校共同合作开展高技能人才培训，运行效果优秀的，给予企业补助 5 万元。

第十八条 深入推进产学研合作。发挥企业主体作用，支持企业与高校、科研院所开展技术创新和成果转化。经认定，取得明显效果的，给予补助 5-10 万元。

第十九条 鼓励企业建立海外人才联络点。支持邹平企业依托收购海外企业契机，建立海外人才联络点，开展人才政策发布、人才资源共享和人才信息互通交流等活动，吸引汇聚世界各方人才。对运行情况良好，定期开展活动并发挥作用明显的，给予补助 10 万元。

第六章 实施实用人才“育智工程”

第二十条 实施人才能力提升工程。以提高执政能力和作风建设为核心，开展“每月一讲”，完善党政人才培养体系，加强干部从严管理监督，努力建设一支善于推进科学发展、敢于担当作为的高素质党政人才队伍。加快建设一批高技能人才公共实训基地，实现课堂教育与企业生产的有序对接。健全完善社会工作人才发展体制机制，培养造就一支数量充足、规模适度、结构合理、素质优良的社会工作专业人才队伍。加强农村实用人才队伍建设。加大培养

力度，强化管理服务，激活现有人才，培养造就“永久性”乡土人才，为农业和农村经济发展提供人才保障。

第二十一条 开展“智汇邹平·优秀实用人才”评选活动。

1. 邹平县突贡专家。每两年评选一次，每次评选 10 名，管理期 3 年，管理期内考核认定合格后，给予每人每年 9600 元补贴。

2. 邹平县乡村之星。每年评选一次，每次评选 10 名，管理期 3 年，管理期内考核认定合格后，给予每人每年 5000 元补贴。

3. 邹平县首席技师。每两年评选一次，每次评选 10 名，管理期 3 年，管理期内考核认定合格后，给予每人每年 5000 元补贴。

4. 邹平县和谐使者。每两年评选一次，每次评选 20 名，管理期 3 年，管理期内考核认定合格后，给予每人每年 5000 元补贴。

同时获得两个及以上荣誉称号的，按其享受的最高标准执行。

第七章 健全完善人才优先发展保障机制

第二十二条 完善党管人才工作格局。加强和改进党对人才工作的领导。县人才工作领导小组负责全县人才工作的总体规划、政策研究、宏观指导和协调监督等，形成党委统一领导，组织部门牵头抓总，有关部门各司其职、密切配合、齐抓共管、协调高效的人才工作新格局。将招才引智纳入各级各单位外出招商、考察、培训等活动的重要内容，成功引进 1 个省级及以上高层次创新创业人才（团队）视同完成一定数额的招商引资到位资金。强化人才工作目

标责任制考核，各镇（街道）要根据产业发展需要，制定实施有针对性的人才特色项目。

第二十三条 优先保障人才发展投入。县财政每年专列 2000 万元设立人才发展专项资金，专门用于我县人才引进、培养、选拔、管理、奖励、服务等方面的专项资金。根据财力情况，保持人才投入与经济发展同步增长、同步提高。建立政府、企业、社会多元化人才投入机制。引进人才自带项目、技术或资金来我县创办工业企业，除按规定享受有关招商引资、产业转移等方面的优惠政策外，如需融资的，信用担保机构优先给予担保支持。建立科学的人才评价和绩效评价体系，定期开展人才投入绩效分析，对绩效显著的人才项目持续加大投入力度，提高人才资金使用效益。

第二十四条 积极推进人才发展体制机制改革，着力破除束缚人才发展的思想观念和体制机制障碍，加快转变政府人才管理职能，努力营造有利于人才创新创业的制度环境。充分发挥市场配置资源的决定性作用，遵循创新规律和人才发展规律，创新人才培养引进模式，完善人才评价、自由流动、科学激励长效机制。深化分配制度改革，构建年薪制、股权制和期权制等多种形式为内容的多元化分配体系。

第二十五条 开展人才服务专题活动。支持人才招聘和智力对接，开展“智汇邹平——城市行、高校行、海外行”系列活动，定期到省内外先进地区、重点高校院所以及海外联系点开展人才交流和招聘活动。完善党委联系专家制度。组织各类优秀人才开展免费健

康查体。利用网络等新型舆论平台，创新形式广泛宣传全县人才政策、人才创新创业等先进典型，积极营造“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的浓厚氛围。

第二十六条 积极争取上级奖励。高层次人才来邹工作，由县人才部门和有关部门负责对上争取国家、省市有关扶持奖励政策。其中，对引进经济技术类外国专家的单位，负责帮助申报引智项目计划，争取国家和省引智专项经费资助；对已引进的海外高层次人才，择优推荐申报山东省海外人才引进计划（省“万人计划”第一层次）和国家海外高层次人才引进计划（“千人计划”），并争取相应标准的科研补助经费。

第二十七条 落实人才各项政策保障。开辟人才服务“绿色通道”，设立人才创新创业“一站式”服务窗口，配备人才服务专员，为高层次人才创新创业协办代办居留居住、出入境许可、档案管理、子女就学、配偶就业、医疗保健、项目申报、企业注册登记等服务。对产业发展具有重大影响，能够带来重大经济社会效益的高层次人才，采取“特事特办、一事一议”的方式，给予特别支持，子女需入托、入学、转学的，由教育部门优先安排就学。探索建立人才公寓、人才俱乐部等聚集人才平台。引进人才在邹平申报入选泰山产业领军人才及以上层次的国内外高层次人才，管理期内每月给予 1000 元住房补贴，补贴期限 3 年。用人单位应为引进的高层次人才办理养老、医疗、工伤、生育等各类保险。高层次人才业绩成果突出的，

优先推荐申报、聘任相应专业技术职务，优先推荐为各级党代表、人大代表、政协委员，优先推荐为劳动模范。

第八章 附 则

第二十八条 本《意见》所称全职引进，一般指在邹平创业或与我县用人单位签订不少于5年劳动（聘用）合同，在邹平交纳社会保险并取得合法居留手续。国家“千人计划”外专项目获得者不少于3年劳动（聘用）合同。柔性引进，一般是指不转入人事关系和工资关系，只与我县用人单位签订聘用协议，实行季节工作制或短期工作制，原则上每年不少于3个月。

第二十九条 本《意见》所称的高层次人才是指：“两院”院士、国家“千人计划”专家、国家“万人计划”专家、泰山学者、泰山产业领军人才、山东省有突出贡献的中青年专家及相当于此层次的省部级及以上高层次人才，以及其他急需紧缺的省级及以上高层次人才。国外高层次人才经认定享受国内人才同等待遇。

第三十条 以上各类优惠政策，按照“就高不重复”的原则兑现相关待遇。专项资金的使用必须遵守国家、省、市有关法律、法规和财务管理制度。

第三十一条 建立人才失信“黑名单”制度，合理明确失信标准，建立失信惩戒机制。对纳入“黑名单”的人才取消荣誉称号和资金奖励，并及时向社会发布。

第三十二条 各相关单位要严格执行人才工作的有关政策规定，严格把关，杜绝弄虚作假现象，确保人才工作质量。

第三十三条 本《意见》自发布之日起施行，以往所发布相关政策与此规定不一致的按本规定执行。

第三十四条 本《意见》由县人才工作领导小组办公室负责解释。

附件：邹平县“企业人才创新发展指数”排名办法

邹平县“企业人才创新发展指数”排名办法

为聚焦新旧动能转换，实施“人才强企”战略，激发企业人才创造活力，增强企业核心竞争力，结合我县实际，制定本办法。

一、重要意义

人才资源是第一资源。在日趋激烈的国内外竞争形势下，企业竞争实质就是人才竞争，人才已成为企业最重要的战略资源和竞争资本。只有抢占先机拥有人才优势，才能在激烈的市场竞争中赢得主动。要树立危机意识和忧患意识，深入学习贯彻习近平总书记系列重要讲话特别是对人才工作的重要指示精神，着眼于人、着力于人，大力实施人才优先发展战略，努力破除束缚人才发展的思想观念，进一步创新政策，加大投入，优化环境，集聚人才，让各类人才的创新智慧竞相迸发，努力集聚一批站在行业科技前沿、具有国际视野和能力的企业人才队伍。

二、主要内容

“企业人才创新发展指数”主要包括 4 项内容，旨在全面评估企业人才集聚情况，加快高端人才向企业集聚，打造人才创新洼地。

（一）高层次人才引进

全职引进和培养中国科学院院士、中国工程院院士、国家“千人计划”“万人计划”专家、泰山学者、泰山产业领军人才、山东省

有突出贡献的中青年专家等省级以上高层次人才，国家级、省级每人计 30 分、20 分，柔性引进的减半计分。

（二）人才载体

企业技术中心、工程技术研究中心、工程实验室、博士后科研工作站、院士工作站、产业技术创新战略联盟、创新团队等人才平台载体，入选国家级人才载体的，每处计 30 分；入选省级人才载体的，每处计 20 分；入选市级人才载体的，每处计 5 分。对认定的国家级、省级科技企业孵化器，分别计 15 分、10 分。对认定的省级、市级大学生示范创业孵化基地或创业园，分别计 10 分、5 分。

（三）人才储备

引进本科生（双一流）、硕士研究生、博士研究生到企业从事相关工作，并签订 3 年以上劳动合同的，每人计 3 分、5 分、10 分。企业根据技术需求，联合高校开展硕士研究生、博士研究生定向培养，效果明显的，计 10 分。推进技术技能人才校企联合培养，优化“工学结合、半工半读”人才培养模式，对企业与技工院校共同合作开展高技能人才培训，效果明显的，计 5 分。

（四）研发投入

研发投入在 1 亿元（含）以上的，计 30 分，每增加 1 亿元计 10 分，最高 50 分；研发投入在 1000 万元（含）-1 亿元的，计 10 分，每增加 1000 万计 2 分，最高 30 分；研发投入在 100 万元（含）-1000 万元的，计 1 分，每增加 100 万计 1 分，最高 10 分。对新

认定的国家级高新技术企业，计 10 分。对获得国家科技奖励的，按照特等奖、一等奖、二等奖，分别计 30 分、20 分、10 分；获得省级科技奖励的，按照一等奖、二等奖、三等奖，分别计 10 分、5 分、3 分。

三、结果运用

（一）每年对“企业人才创新发展指数”进行排名，设立“人才创新发展先进企业”10 个，在全县四级干部会议上进行通报表扬。

（二）发挥企业主体作用，对完成相关工作要求的企业按照《关于实施“智汇邹平”人才计划进一步加强人才工作的意见（试行）》有关奖励政策进行兑现。

四、相关要求

（一）本文件所指的企业是指规模以上企业。

（二）县人才工作领导小组负责“企业人才创新发展指数”汇总，每半年进行一次通报；组织、人社、统计、发改、经信、科技等部门各司其职、密切配合，为指数评价提供相应数据。

（三）本办法中企业高层次人才数量、人才平台载体数量、研发投入等均以组织、人社、统计、发改、经信、科技等部门认定为准。对违反规定骗取奖励的，纳入失信“黑名单”，及时向社会发布，并严肃追究有关人员责任。