

# 中共日照市委文件

日发〔2020〕15号

---

## 中共日照市委 日照市人民政府 关于开展人才制度改革攻坚行动 打造新时代人才聚集高地的实施意见

(2020年7月22日)

为认真贯彻落实《中共山东省委、山东省人民政府印发〈关于实施“人才兴鲁”行动打造新时代人才聚集高地的若干措施〉的通知》精神，加快实施“人才兴市”战略，全面提升人才工作，大力开展人才制度改革攻坚行动，打造新时代人才聚集高地，结合我市实际，制定如下实施意见。

### 一、加快各类人才集聚发展

1. 吸引顶尖人才创新创业。制定出台《日照市引进顶尖人

才“一事一议”实施办法（试行）》，对新引进的国际国内一流或顶尖创新创业人才团队，采取“一事一议”办法给予扶持。对人才“不求所在、但求所用”，鼓励支持顶尖人才来我市柔性合作。用好“一事一议”扶持政策，力争用三年时间引进 10 个左右由顶尖人才领衔的一流创新创业团队。（市委组织部、市科技局、市人力资源社会保障局牵头）

2. 大力支持领军人才。对我市入选省级以上重点人才工程相关杰出人才、领军人才和青年人才，赋予团队组建自主权，对引进的团队核心成员给予编制保障，不受岗位限制，配套津贴方面“顶格保障”。实施日照市产业领军人才汇聚计划，每年重点扶持 10 个左右高层次创业人才团队、30 个左右高层次创新人才团队、60 名左右高层次创新人才，引进培育一批掌握关键技术和核心知识产权的领军人才团队，促进科技创新成果转化，培育支持重点产业做大做强。（市委组织部、市委编办、市科技局、市人力资源社会保障局牵头）

3. 加强企业人才队伍建设。实施“十百千”企业家素质战略提升计划，分层次、分行业组织企业负责人赴国内外高校进行精准培训。加强职业经理人制度建设，鼓励企业自主培养和外聘优秀职业经理人。鼓励支持企业到市外海外设立协同创新中心、科技研发中心等，全职聘用人员享受日照人才相关政策。选派 20 名左右青年博士到企业挂职，提升企业创新能力。提高我市高新技术企业科技管理人才国际视野，每年组织 20 人次到国外

知名企业、高校、科研院所进行培训。国有企业引进高层次人才，发生投入视为当年考核利润，工资可实行周期制管理，不受当年单位工资总额限制。（市科技局、市工业和信息化局、市国资委牵头）

4. 加强高技能人才培养。提升高技能人才培育计划，畅通高技能人才与工程技术人才职业发展渠道，落实职业技能晋级奖励制度。支持企业全职引进高技能人才，给予最高 50 万元奖励。支持技能人才培养载体建设，对新认定的日照市技师工作站、特色技能大师工作站、职业院校技能大师工作站分别一次性给予 5 万元、10 万元、5 万元资金补助。以适应产业和就业需求为导向，落实职业院校办学自主权。支持职业学校与行业企业合作培养急需紧缺领域的技术技能人才。推动技工学校与其他职业院校融合发展，实现学历证书与职业技能等级证书课程融通。建设 1—2 所高水平高职院校和 2—3 所高水平中职学校，培养一大批能够适应产业转型升级需求、素质优良、结构合理的技术技能型人才。（市教育局、市人力资源社会保障局牵头）

5. 助力基层一线人才发展。严格落实基层职称制度，“定向评价、定向使用”，为基层事业单位按规定设置正高级岗位。在职称评审时，可对基层专业技术人员实行单独评审。放宽乡镇专业技术岗位工作人员职称评审限制，对符合条件人员实行直评直聘政策。加大基层教师、医护人员、农技推广人员培训力度。推行乡村医疗卫生人才“乡管村用”。市、县（区）机关事业单位在制订招录招聘计划、组织公开选调遴选时，注重从基层人员中

选拔。深化提升科技副职选派工作，广开合作渠道，持续实现科技副职全覆盖。（市委组织部、市教育局、市人力资源社会保障局、市农业农村局、市卫生健康委牵头）

6. 吸引用好海外人才资源。制定出台《日照市离岸创新人才引进使用支持办法》《鼓励引进从事职业教育、高技能人才培养的外国人才实施办法》，加大海外引智专项计划实施力度，鼓励支持我市各类企业、高等院校、科研机构、社会组织、个人等在国（境）外建立海外创新中心、海外引才工作站、研发基地、开放实验室、科技孵化器、技术转移中心、产业化基地等离岸创新创业基地，面向全球布局和争取创新资源。探索实施外国人才创新券制度，对企事业单位首次使用高层次外国人才的，给予资助。对外籍高层次人才申请人才签证、办理外国人工作许可及工作类居留许可时按照规定精简程序，积极提供便利化服务措施。（市科技局牵头）

7. 加大高校毕业生引进力度。广泛征集人才需求信息，开展“山东一名校人才直通车”“百企访名校”“青鸟计划”等活动，到国内外知名高校设立人才工作站，加强与省内外重点高校及科研院所对接，年内实现来日照“双一流”高校毕业生倍增；力争用三年时间，全市新引进博士研究生 100 人、硕士研究生 5000 人、大学生 5 万人。优化提升面向重点高校优秀毕业生引进人才“专项计划”，每年引进 100 名左右重点高校优秀毕业生和硕博类人才到市直事业单位及国有企业工作。深入实施公务员优选计

划，加大选调生工作力度。提升高校毕业生补贴发放标准，对择业期到我市企事业单位就业的全日制博士研究生，3年内由用人单位同级财政给予每人每月5000元补贴。扩大高校毕业生补贴发放范围，对择业期到我市企业就业的全日制本科毕业生，3年内由用人单位同级财政给予每人每月800元补贴。（市委组织部、市人力资源社会保障局、市财政局、市国资委牵头）

8. 完善创业人才扶持机制。对首次领取小微企业营业执照、正常经营满12个月符合条件人员，根据吸纳带动就业人数按规定给予2万元或5万元创业补贴。开展“乡村振兴合伙人”招募活动，人才返乡创业的，担保贷款额度最高提高到30万元。实行创业担保贷款贴息，为符合条件的创业者个人提供最高15万元创业担保贷款，为符合条件的小微企业提供300万元以内（含300万元）创业担保贷款。对自主创业的全日制高校毕业生，3年内给予每人每月1100元补贴。探索开设人才创业保险。（市人力资源社会保障局、市地方金融监管局牵头）

9. 强化青年人才发展支持。实施青年科技人才集聚工程，出台《支持青年科技人才创新的若干举措》，制定青年科技人才培养规划。在市级人才工程和科技项目中设立青年科技人才专项。设立市自然科学基金、优秀青年基金，资助金额5—30万元。发现储备优秀青年科技人才，每年资助一批青年科技人才到国内外知名科研机构研修学习，支持领衔开展国际化项目合作。推动并落实新型研发机构获得研究生招生资格，与高校联合

培养研究生。鼓励支持青年科技人才领衔开展重大科技创新项目，搭建青年人才成长的快速通道。对高校院所等事业单位在职创办企业或到企业兼职的科研人员，研发成果可享有 100% 转化收益，职称评聘可以破格。推行职称评审“直通车”制度，享受省、市高层次人才绿色通道服务待遇的专业技术人才可直接申报高级职称，不受单位岗位总量和结构比例的限制。（市教育局、市科技局、市人力资源社会保障局牵头）

## 二、激发机关事业单位人才活力

10. 优化机关事业单位招录（聘）工作。每年 9 月底前下达下年度机关事业单位用编进人计划。做好市级以下机关公务员招录职位审批工作，科学设置招录职位。建立公务员报名容缺机制，对暂未取得职位要求的资格（资质）证书、但在规定期限内能提供提供的，允许先报名考试。对事业单位引进的急需紧缺人才，在空编范围内，统筹人员结构及时申报追加进人计划。根据事业发展需要开展专项招录，建立随用随考的常态化补员机制。简化事业单位公开招聘审核程序，由用人单位在核准备案的年度公开招聘方案内自主决定招聘时间和批次，事业单位人事综合管理部门不再对招聘简章、面试方案、拟聘用人员公示进行前置审核。（市委组织部、市委编办、市人力资源社会保障局牵头）

11. 扩大事业单位引才用才自主权。完善事业单位公开招聘制度，优化高层次急需紧缺人才引进流程。对纳入各级特聘范围的高层次人才，经核实认定后可采取专家评议、组织考察等方式

予以聘用。市属高校、科研院所公开招聘高级专业技术岗位人员或博士，实行“自主组织、事后备案”。下放教育、卫生事业单位公开招聘组织权限。除高校外，教育、卫生健康部门所属事业单位的公开招聘，由各级教育、卫生健康部门根据备案的招聘方案组织实施。优化调配程序，畅通调配渠道，打破调配壁垒，让各类人才有序流动，让人才活力充分迸发。（市委组织部、市人力资源社会保障局牵头）

12. 实行积极灵活的人员管理制度。在全市机构编制总量内统筹 300 名事业编制，建立人才引进专项周转编制专户。市属满编超编的事业单位（不含参公管理和实行人员控制总量备案管理事业单位，下同）引进特需人才的，主管部门可向市委编办申请使用周转编制；我市各类企业或社会力量办学、办医院、办科研院所等机构引进的具有正高级职称和博士学位的特需人才，可纳入人才引进专项周转编制专户管理；市属事业单位在编高层次人才到市内企业、社会组织工作的，主管部门可向市委编办申请使用周转编制，期限 3 年。推动公务员和“专项计划”引进人才有序流动，符合调任规定的事业单位“专项计划”引进人才可优先调任到公务员岗位（或参照公务员法管理岗位），符合条件的市属国有企业“专项计划”引进人才允许进入事业单位工作。（市委组织部、市委编办牵头）

13. 提高因公出国便捷性。建立高层次人才和企业高管（国企）出国洽谈绿色通道。对教学科研人员出国开展教育教学活动、

科学研究、学术访问、出席重要国际学术会议及执行国际学术组织履职任务等，其出国批次数、团组人数、在外停留天数，均根据实际需要予以安排。教学科研人员确因特殊情况需持普通护照出国执行学术交流合作任务的，说明理由并按照组织人事管理权限报组织人事部门批准后，可持普通护照出国。（市委组织部、市外办牵头）

14. 赋予更大科研经费使用自主权。鼓励高校、科研院所建立符合科研规律、突出知识创造的科研项目资金管理制度。将财政科研项目直接费用预算调整权全部下放到项目单位。科研急需设备和耗材，可由项目单位或团队自行采购，独家代理或生产设备按程序确定采取单一来源采购等方式。高校、科研院所根据有关政策制定的项目管理和经费使用细则，可作为项目验收、经费审计工作依据。（市科技局、市财政局牵头）

15. 完善人才多元激励机制。事业单位高层次人才可实行年薪制、协议工资、项目工资等灵活分配方式，年薪、协议工资所需经费在绩效工资总量中单列，不作为本单位绩效工资调控基数。对不实行年薪制、协议工资等分配方式的，核定其所在单位绩效工资总量时予以倾斜，高层次人才绩效工资在绩效工资总量中单列。鼓励高层次人才创办企业和转化科技成果。允许科研人员依法获得兼职收入，不纳入所在单位绩效工资总量管理。事业单位结合实际制定人才补助政策，为人才开展科研创造条件。（市科技局、市人力资源社会保障局牵头）



### 三、提升人才发展市场化水平

16. 组建日照人才发展集团。实行市场化运作、专业化运营，向用人单位提供人才对接引进、人才项目运营、人才创业投资等服务，多元化解决人才引进、使用和服务保障问题。（市委组织部、市人力资源社会保障局、市国资委牵头）

17. 大力发展人力资源服务业。支持和鼓励人力资源服务机构通过兼并、收购、重组等方式，建立一批实力雄厚、影响力大、核心竞争力强的人力资源服务机构。鼓励社会资本以独资、合资、参股、联营等多种形式，进入人力资源服务领域，提高人力资源服务领域社会资本参与程度。推进人力资源服务产业园区建设发展，支持发展多种形式的人才服务综合体，对新认定的国家、省级人力资源服务产业园，分别给予 200 万元、100 万元资助。加强人力资源服务诚信体系建设，定期组织评选一定数量市级人力资源服务诚信示范机构，给予每家 5 万元奖补。对被市推荐获评国家、省“人力资源服务诚信示范机构”的，分别给予 20 万元、5 万元奖补。（市人力资源社会保障局牵头）

18. 支持鼓励市场化引才。落实引才激励制度，鼓励社会力量广泛参与高层次人才引进工作。全市每年遴选不超过 5 家中介机构和社会组织、不超过 10 名个人，根据人才层次和申报对象不同给予 3—50 万元奖励。鼓励企业特别是人力资源服务机构绘制人才地图，按照实际发生费用的 50% 给予一次性补助，最高不超过 50 万元，按市区 5:5、市县 3:7 比例分担。突出人才评价市

场导向，在开展日照市产业领军人才等市级人才工程评选时，将人才薪酬水平作为重要评价依据。（市委组织部、市人力资源社会保障局牵头）

19. 完善人才发展市场化支持机制。对社会资本投资达到一定规模的高水平人才项目，市政府引导基金择优予以支持。创新“人才贷”产品，设立“人才贷”风险补偿资金，引导金融机构为人才创新创业提供信用贷款。引导我市企业到省区域性股权交易市场设立的“人才板”挂牌，在帮助企业积极申请省财政奖励的基础上，市财政给予挂牌企业20万元补助。（市财政局、市地方金融监管局牵头）

20. 推动科技成果市场化评价。开展赋予科研人员职务科技成果所有权或长期使用权试点。加大对科研人员在科技成果转化形成的股权、期权、岗位分红等方面的激励力度，对符合条件的股票期权、股权期权、限制性股票、股权激励，以及科技成果投资入股等实施递延纳税等优惠政策。鼓励高校、科研院所组建专业化技术经纪人队伍，按比例分享成果转化收益，纳入单位绩效工资总量，不作为绩效工资调整基数。（市科技局、市人力资源社会保障局牵头）

#### **四、增强人才承载力和吸引力**

21. 拓宽人才引进渠道。建立招才引智工作长效机制，定期赴国内外知名高校、科研资源集中地区开展招才引智活动，打造“智汇日照”人才招引品牌。积极承办“海洽会”等各类人才项

目对接活动或重要人才科技会议、论坛和峰会。鼓励高校、科研院所举办学术会议、青年论坛、招才引智活动。通过全市重大经贸活动，搭建聚才平台，积极开展项目招引，推动招商引资、招才引智互融互促。（市委组织部、市教育局、市科技局、市人力资源社会保障局牵头）

22. 加强人才沟通联络。依托高校院所、人才机构、在外商会等组织，设立“双招双引”工作站和海外引才工作站，加强与海内外人才沟通联络。在海外举办战略性新兴产业规划和科技创新培训，举办国内外招才引智推介活动，定期组织开展外籍专家、创业人才日照行和在外人才故乡行等活动。（市科技局、市人力资源社会保障局牵头）

23. 聚力打造高端平台。全力引进大院大所大校大企，对建制引进的国内外高等院校、省级以上科研机构或有影响力的分院等机构，采取“一事一议”给予支持。加快推进黄海科技创新研究院、中科院山东综合技术转化中心日照中心等各类人才科技创新平台布局和创新创业共同体建设，对推动我市产业发展有重大影响的产业研究院、创新创业共同体给予重点支持，筑巢引凤，积极争创和打造一批对人才具有吸引力的载体平台，促进政产学研金服用一体化建设。发挥驻日照高校作用，加快推进“城市+大学”共同体建设，合作共建大学科技园。推行“人才+项目+平台”一体化引才，支持企业、科研机构建设国家级、省级和市级创新平台。对新获批的国家级、省级人才平台载体，经认定，

给予最高 50 万元经费补助。（市科技局牵头）

## 五、优化提升人才服务保障

24. 打造精细化人才服务品牌。提升“日照阳光惠才卡”服务，实行符合条件直发制度，普及使用电子卡。完善人才服务体系，畅通人才服务绿色通道，优化人才服务专员制度，为持有“山东惠才卡”“日照阳光惠才卡”的高层次人才提供“一对一”跟踪服务。兴办高层次人才联谊会，搭建行业和专业人才交流平台，举办人才论坛、才智沙龙、专题讲座等系列活动。建立人才驿站，作为高层次人才学术研讨、研修培训、交流联谊的重要场所。（市人力资源社会保障局牵头）

25. 实施人才安居工程。出台《日照市人才住房建设和使用管理规定（试行）》，构建更为系统全面的人才住房保障制度。统筹市、县（区）资源，通过新建、购买、租赁、配建等方式，集中建设或储备一批人才安居房，作为新引进人才周转房，今年年底全市可用人才公寓达到 6000 套以上。积极规划建设高端人才社区，探索在新建商品房项目中配建人才住房并由政府以优惠价向人才定向供应。推进实施机关事业单位住房驿站制度。政府投资建设的公租房在满足当地保障性需求后可调剂作为人才临时租住房。（市委组织部、市住房城乡建设局、市自然资源和规划局牵头）

26. 统筹解决人才配偶就业和子女入学需求。引进高层次人才配偶一同来日照并愿意在日照就业的，属公务员或事业单位在编在职人员的，由组织、编制、人力资源社会保障部门本着对

口原则协调安排工作；属企业人员的，原则上由用人单位根据有关政策规定协调安排。暂未安排的，用人单位可按照我市最低工资标准的2倍为其发放生活补贴，发放时间不超过3年。高层次人才子女接受学前教育、义务教育，结合本人意愿及当地实际在所在地区统筹安排入学。（市委组织部、市委编办、市教育局、市人力资源社会保障局牵头）

27. 优化人才就医服务。畅通全市高层次人才就医绿色通道，持有“山东惠才卡”“日照阳光惠才卡”的高层次人才，在全市高层次人才医疗保健定点医疗机构凭个人有效身份证件享受优先诊疗、健康管理和咨询服务。引进的高层次人才在原参保地继续参保的，可通过参保地办理长期异地就医备案手续，在我市异地联网医院联网结算。基层医疗卫生机构根据用人单位需求，通过购买服务的方式，为全市高层次人才提供家庭医生签约服务。（市卫生健康委、市医疗保障局牵头）

28. 提供交通出行便利。高层次人才凭“山东惠才卡”“日照阳光惠才卡”在日照机场、日照港客运站出行时，本人及一名陪同人员可享受绿色通道服务。在机动车登记、驾驶证申领审验时，可优先办理。（市公安局、市人力资源社会保障局、市交通运输局牵头）

## 六、营造重才爱才浓厚氛围

29. 完善党委联系服务专家制度。通过电话、走访、慰问等方式，加强经常性联系，帮助解决专家工作生活中遇到的困难和

问题。邀请高层次人才参加党委、政府重大会议、重大活动，省级以上高层次人才优先推荐为各级人大代表、政协委员。（市委组织部牵头）

30. 建立人才激励机制。开展日照杰出人才、日照优秀人才评选，真正让作出贡献的人才得荣誉、有地位、受尊重。定期集中开展人才表彰宣传。（市委组织部牵头）

本实施意见自印发之日起施行，由市人才工作领导小组办公室会同有关部门负责解释。

（此件公开发布）