

中共济南市委文件

济发〔2017〕16号

中共济南市委 济南市人民政府 关于深化人才发展体制机制改革 促进人才创新创业的实施意见

(2017年5月22日)

为深入贯彻落实中共中央印发的《关于深化人才发展体制机制改革的意见》（中发〔2016〕9号）和省委印发的《关于深化人才发展体制机制改革的实施意见》（鲁发〔2016〕22号），大力破除束缚人才发展的思想观念和体制机制障碍，最大限度激发和释放人才创新创业活力，为“打造四个中心，建设现代泉城”提供坚强有力的人才保障和智力支撑，现结合济南实际，就深化人才发展体制机制改革、促进人才创新创业，提出如下实施意见。

一、实施人才引进培养升级政策

1. 建立人才分类目录。建立全市人才分层分类体系，按照人才能力水平和业绩贡献，将人才分为国内外顶尖人才（A类）、国家级领军人才（B类）、省级领军人才（C类）、市级领军人才（D类）、高级人才（E类）五个层次。建立人才分类动态调整协调机制，成立市人才分类协调小组，定期修订完善人才分类目录。对济南产业发展急需、社会贡献较大、现行人才目录难以界定的“偏才”“专才”，经协调小组认定后，享受相应的人才政策。（牵头单位：市委组织部、市人力资源社会保障局）

2. 实施顶尖人才集聚计划。制定顶尖人才奖励资助实施办法。对新引进或自主培养的国内外顶尖人才和团队，经评审认定，可通过项目资助、创业扶持、贷款贴息、股权直投等方式，给予最高1亿元的综合资助。对新当选和全职引进的中国科学院院士、中国工程院院士等层次的国内外顶尖人才，给予500万元生活补贴。（牵头单位：市委组织部、市人力资源社会保障局）

3. 深化泉城“5150”引才倍增计划。新来济创新创业的“千人计划”、“万人计划”、泰山学者、泰山产业领军人才等国家和省部级重点人才工程入选人才，直接纳入泉城“5150”引才倍增计划管理服务范围，其中全职引进的，分别参照“5150”引才倍增计划A类、B类创业创新人才项目资助。对我市自主申报入选“千人计划”、“万人计划”、泰山学者、泰山产业领军人才的，按照国家、省人才资助经费额度给予入选人才1:1配套。（牵头

单位：市委组织部)

4. 实施泉城产业领军人才支持计划。聚焦大数据与新一代信息技术、量子科技、智能制造与高端装备、生物医药、先进材料、产业金融、现代物流、医疗康养、文化旅游、科技服务等十大产业，以“高精尖缺”为导向，集中力量培养本土重点产业领军人才和团队。对入选的创业人才（团队），给予最高300万元项目经费资助，同时提供工作场所房租补贴、贷款贴息、知识产权质押、融资补贴等支持。对入选的创新人才（团队），给予最高200万元项目经费资助。对成长性和业绩突出的人才团队项目，根据实际需求予以滚动支持或追加资助。（牵头单位：市委组织部)

5. 实施产业金融人才集聚计划。制定加强金融人才队伍建设的实施意见，5年内分层次引进培养一批紧缺型金融人才、领军型金融人才、金融高级管理人才和金融高级专业人才，打造产业金融人才特区。根据引进金融人才的层次和水平及对全市金融产业的贡献，可给予最高100万元的生活补贴。对于特别优秀的领军型、紧缺型金融人才，可按照“一事一议”的原则研究办理，享受更高待遇。（牵头单位：市金融办)

6. 完善企业经营管理人才培养机制。研究制定加强企业家队伍建设的意见。建立泉城优秀企业家人才储备库，实施动态管理、跟踪培养。加大企业家培训力度，建立创新型企业家培训基地，定期选派重点产业领域的知名企业家到国（境）外学习交

流。实行企业家培养导师制度，选择知名企业家担任导师，对新生代企业家提供指导、咨询和建议。建立高层次常态化的企业家参与全市战略决策对话咨询制度。（牵头单位：市经济和信息化委）

7. 支持用人单位更好发挥引才主体作用。制定支持重点企业加快引进高层次人才实施办法，遴选一批重点企业，实施人才工程配额制。企业引进高层次人才支付的一次性住房补贴、安家费、科研启动经费、子女教育费等费用，可据实在计算企业所得税前扣除。国有企业引进高层次人才产生的人才专项投入成本，可视为当年考核利润。我市事业单位引进 A、B、C 类高层次人才，可设立特设岗位，不受岗位总量、最高等级和结构比例的限制。对市属国有企业和事业单位引进的急需紧缺人才，经相关部门审核后，用人单位可单独制定收入分配倾斜政策，不纳入绩效工资总量。鼓励用人单位对急需紧缺人才实行协议工资制、项目工资制和年薪制，不纳入单位绩效工资总量基数。（牵头单位：市委组织部、市财政局、市人力资源社会保障局、市地税局）

8. 积极推进市场化引才。完善高层次人才供需精准对接机制，建立开放共享的高层次人才信息平台。组织开展“海外行、城市行、高校行”等高端人才专项对接活动，举办海内外高层次人才创新创业大赛。在海内外高端人才密集地区设立人才工作联络站，构建常态化的人才联络网。实施重大引才活动服务外包，依托高端猎头机构，开展高层次人才寻访和引进工作。建立引才激

励制度，对为我市引进落户 A、B、C、D 类人才的个人和中介组织，分别给予 60 万元、30 万元、20 万元和 10 万元奖励。对用人单位委托第三方机构招聘 D 类及以上层次人才的，在人才全职引进后，给予用人单位招聘费用 50% 的补贴，每人最高不超过 5 万元，每家用人单位每年补助最高不超过 20 万元。（牵头单位：市委组织部、市人力资源社会保障局）

9. 深化“泉城学者”建设工程。加大柔性引才工作力度，建立柔性引才供需对接平台，支持用人单位在不改变人事、档案、户籍、社保等关系的前提下，通过顾问指导、短期兼职、技术合作、技术入股、合作经营等方式，柔性汇聚全球创新创业人才。对柔性引进的人才（团队），经评审认定，命名为“泉城学者”，并给予每人 10 万元生活补贴；对实施的项目，给予最高 100 万元的项目扶持资金。（牵头单位：市委组织部）

10. 建立更具活力的省会人才集聚机制。研究制定有利于驻济中央、省直单位人才在济创新创业的支持政策、激励机制和服务办法。将驻济高等学校、科研院所等单位人才纳入我市资助服务范围，对新入选国家级重点人才工程的，给予最高 100 万元的配套资金补助。积极为高等学校、科研院所新引进的高层次人才提供户籍、住房、子女入学等服务。完善驻济中央、省直单位人才科技成果转化和产业化的支持机制，积极推动科技成果就地转化。支持中央、省直单位人才在济创业，享受引进人才创业优惠政策。建立健全深化校（院）市、校（院）企合作机制，促进校

(院) 高层次人才柔性流动。(牵头单位: 市委组织部、市科技局)

二、健全人才发展激励保障机制

11. 促进科技人才创新创业。允许高等学校、科研院所等事业单位科技人员在履行岗位职责、完成本职工作的前提下, 经单位同意, 可以兼职到企业从事科技成果转化, 或者离岗创业, 在3年内保留人事关系, 相应享受职称评聘、保险等方面待遇; 离岗创业期满后, 符合条件的经批准同意可再延长3年。除高等学校、科研院所之外的事业单位的专业技术人员, 也可以提出申请, 经所在单位和主管部门认定后也可享受上述政策。(牵头单位: 市人力资源社会保障局)

12. 加强科技成果转化激励。建立和完善职务发明成果收益分配制度, 市属高校、科研院所中, 职务发明成果转化收益按照不少于70%、不超过95%的比例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, 团队负责人有内部收益分配权。鼓励和允许国有企业在科技成果转化实现盈利后, 连续3—5年每年提取不高于30%的转化利润, 用于奖励核心研发人员、团队成员及有重大贡献的科技管理人员。(牵头单位: 市财政局、市科技局)

13. 完善多元化人才投入机制。加大人才发展投入, 整合市级财政人才发展资金, 制定人才发展专项资金管理办法, 加强对人才发展专项资金的动态管理和审核监督, 提高资金效益。各县

区都要设立人才发展专项资金，并不断增加资金规模。探索建立重点人才工程资助经费市和县区财政分担机制，根据县区财政状况确定差异化分担比例。创新人才发展金融支持，鼓励金融机构加大对人才企业信贷支持，探索推行“人才贷”等扶持方式。建立人才创业贷款担保专项资金，市财政每年出资 1000 万元，对在济创新创业人才的企业贷款，可给予每个企业最高贷款额度 500 万元的担保费用补贴或部分贴息。发挥政府投资引导基金引导作用，设立人才创新创业基金。（牵头单位：市财政局、市委组织部、市金融办）

14. 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、股权分红、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。对于我市十大产业重点企业的高级管理人才、科技骨干人才及新引进的急需紧缺高层次人才，可以结合企业地方经济贡献大小，按照个人工资薪金收入贡献额度，给予每个企业不超过 10 人，每人金额为贡献额度 40% 以内的奖励。（牵头单位：市地税局、市国税局）

15. 加强人才发展载体建设。研究制定引进和共建产业技术研究院的意见，对引进共建的产业技术研究院，在资金保障、建设规划、科研条件、人才引进等方面给予支持。制定重点企业研究院建设管理办法，选择部分研发实力比较雄厚的企业，采取财政和企业共同投资的方式，建设重点企业研究院。在济南章丘高教科创片区规划建设济南高层次人才创新创业基地，整合市、区两级资源，在人才引进培养、公共服务平台、生活配套设施建设、融资服务等方面予以优先扶持、先试先行。鼓励高等学校、科研院所、企业、园区设立“千人计划”专家工作站，按照省财政补助资金1:1的比例予以配套建站经费。建设海外人才离岸创新创业基地，开展离岸创业托管和海外人才项目预孵化，打造国际化综合性引才平台。（牵头单位：市委组织部、市科技局、市科协）

三、推进人才管理体制改革

16. 转变政府人才管理职能。推动人才管理部门简政放权，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，强化人才管理部门宏观管理、公共服务、监督保障等方面职责。建立人才政策调查和评价机制，采取“一年一调查、一年一评估”方式，对人才政策落实情况跟踪研判，根据需要及时完善、清理有关政策性文件。（牵头单位：市委组织部、市编办、市人力资源社会保障局）

17. 大力发展人力资源服务业。研究制定进一步促进人力资源服务业发展的政策措施，设立人力资源服务业发展专项资金500万元。放宽人力资源服务业准入限制，鼓励知名人力资源服务企业来济发展。促进人力资源服务机构集聚和规模发展，被认定为市级、省级、国家级人力资源服务产业园的，由市财政分别给予一次性补助50万元、100万元、200万元。加大高端猎头和国际知名人才寻访机构引进培育力度，加大高端猎头专业机构引进培育力度，对新引进国内外知名猎头机构的园区，经评审认定，可以按照每家20万元的标准给予一次性奖励。对新评定为“全省人力资源诚信服务示范机构”“年度全省人力资源服务业十大品牌”“全省人力资源服务业十强机构”“省级优质猎头服务机构”“人力资源服务新获驰名商标”的人力资源服务机构，按照省财政奖补资金1:1的比例予以配套扶持。加强人力资源服务机构高级管理人员研修培养，打造一支素质优良、结构合理的人力资源服务业高端人才队伍。（牵头单位：市人力资源社会保障局）

18. 成立济南高层次人才发展促进会。将济南专家协会换届更名为济南高层次人才发展促进会，通过政府购买社会服务方式，承接人才工程评审、人才培养、人才服务等项目，推动人才交流、政产学研合作，搭建政府和高层次人才、用人单位之间的沟通桥梁。（牵头单位：市委组织部）

19. 设立泉城“人才驿站”。全市范围调剂500个事业编制

作为人才编制“蓄水池”，滚动使用、动态管理。凡具有事业身份的高层次人才来济创新创业，5年内保留其事业身份，并享受人事档案管理、档案工资晋升、职称评审等服务。（牵头单位：市编办）

20. 设立招才引智专项出访计划。对党政机关、市属企事业单位的领导干部，因专题招才引智活动临时因公出国（境）的，可使用专项出访计划，不占用派员单位和个人出国计划。进一步简化和规范我市高层次人才因私出国（境）办理程序，提高高层次人才出国（境）事务办理效率。高等学校、科研院所担任领导职务的专家学者因公临时出国开展学术交流合作的，单位与个人的出国批次数、组团人数、在外停留天数可以根据实际需要安排。（牵头单位：市外侨办）

21. 建立招商引资与招才引智协同推进机制。以招商项目为载体打包引进领军人才与团队。实行招才引智和招商引资一体化考核，县区从市外全职引进1名“千人计划”“万人计划”专家，创业人才、创新人才分别视同完成1亿元、6000万元招商引资任务；从市外全职引进1名省部级创新创业人才工程人选，创业人才、创新人才分别视同完成5000万元、3000万元招商引资任务。（牵头单位：市投资促进局）

22. 促进人才向基层流动。落实好山东省加强基层专业技术人才队伍建设的实施意见，提高基层专业技术人才各项待遇水平。深入开展人才服务基层活动，建立市级重点人才工程人选基

层志愿服务制度，推进专家服务基地建设。将服务基层成效作为市级人才工程的重要考核指标，市级人才工程项目适当向基层和县域倾斜，在名额分配、资金配套方面予以支持。完善科技副职工作机制，积极发挥科技副职在推动县域经济发展、促进产学研合作方面的作用。（牵头单位：市委组织部、市人力资源社会保障局）

23. 积极推进人才改革试验区建设。建设济南新旧动能转换先行区人才改革试验区，在人才培养引进、评价使用、流动配置、激励保障等方面，建立更加符合国际规则的人才政策体系、管理制度和服务模式，集聚引进一批新技术、新产业、新业态、新模式等新兴经济领域的高层次人才。积极落实济莱协作区省级人才改革试验区建设试点工作，在破除人才流动的体制壁垒和身份障碍、完善人才畅通流动制度体系、区域人才一体化等方面，开展改革创新实践。支持县区因地制宜，在人才集聚、政策创新等方面先试先行，建设一批特色人才改革试验区。（牵头单位：市委组织部）

四、完善人才公共服务体系

24. 建立人才“金卡”制度。为现有和新引进的高层次人才发放服务金卡，持卡的高层次人才可在创业投资、子女入学、医疗保健、交通社保、出入境管理等方面享受到及时高效专项服务。加快推进国际学校建设和社会优质教育资源办学，更好满足高层次人才子女对国际化教育和优质教育的需求，新引进的 A、

B、C类人才子女在就读方面，由市、区教育行政部门统筹协调、妥善安排。妥善解决新引进高层次人才配偶随迁安置问题，消除人才后顾之忧。完善高层次人才医疗保健待遇，A、B类人才参照享受我市一级医疗保健待遇；C、D类人才参照享受我市二级医疗保健待遇。完善人才服务绿色通道，优化人才服务窗口一站式办理，深化人才服务专员制度，对高层次人才实行跟踪服务。（牵头单位：市委组织部、市教育局、市公安局、市人力资源社会保障局、市卫生计生委）

25. 实行更为便利的人才居留落户政策。建立引进人才落户绿色通道，引进海内外高层次人才，可不受原户籍所在地的限制在济落户，与其共同生活居住的配偶、未婚子女可以随迁，不受住所条件、居住年限、年龄等条件限制。在市人才服务局设立“人才集体户”，来济创业或就业的具有全日制本科及以上学历和学士及以上学位的毕业生，凭与用人单位签订的劳动合同或依法注册登记就业按规定参加社会保险，可申请落户。对我市重点企业、重大项目“成建制”引进的急需紧缺人才及团队，经市人才办统筹协调并审核后，可办理落户。（牵头单位：市公安局）

26. 优化外籍人才管理服务。全面推行外国专家证和外国人就业证“两证合一”，建设济南市外国人来华工作公共服务中心，为外籍人才来济工作提供便利。对符合条件的外国专家取消来我市工作年龄限制，获得硕士及以上学位的外籍毕业生和外国留学生经申请可直接获得工作许可。扩大外籍高层次人才在口岸和境

内申请办理 R 字签证（人才签证）的范围，健全完善外籍人才特别通道服务机制，为外籍人才及其家属提供签证受理和居留便利。（牵头单位：市人力资源社会保障局、市公安局）

27. 实施人才安居工程。统筹市、县区资源，通过两级共建、县区自建或整合现有房源等形式，集中建设或储备一批人才安居房，作为新引进高层次人才周转房，周转期 5 年。允许人才集聚的大型企事业单位、产业园区平台利用自用存量用地，在不违反城市规划的前提下，建设人才公寓（单位租赁住房）等配套服务设施。完善高层次人才安居办法，对新引进的 A 类国内外顶尖人才，采取“一事一议”的方式解决住房问题；对 B、C、D 类人才，给予最高 100 万元的购房补贴或最长免租 5 年的住房。对企业新引进入户的全日制博士、硕士研究生，分别按照每月 1500 元、1000 元的标准享受连续 3 年的租房和生活补贴。引进的 D 类及以上人才需要购买住房的，经本人申请并认定后，可不受户籍、在我市缴纳一定期限社会保险等限购政策影响。（牵头单位：市委组织部、市住房保障管理局）

28. 建设人才公共服务信息平台。重点建设“一库两网五平台”。“一库”是指人才项目数据库，动态分析掌握全市人才现状；“两网”是指“中国济南人才”官网和“睿智人才”微官网，发布人才政策、工作动态、人才需求等信息，搭建互动交流平台；“五平台”是指信息发布、项目申评、管理评估、人才服务、供需对接等平台，打通全市各类人才服务渠道，让人才享受一键

式、互动式的优质人才服务。（牵头单位：市委组织部、市人力资源社会保障局）

五、加强党对人才工作的组织领导

29. 完善党管人才工作格局和工作机制。发挥党委（党组）在人才工作中的领导核心作用，深化组织部门人才工作牵头抓总职能。进一步明确人才工作领导小组及办公室职责任务和工作规则，健全成员单位人才工作述职报告制度，建立重点人才工作督办制度。理顺党委和政府人才工作职能部门职责，将行业、领域人才队伍建设列入相关职能部门“三定”规定。市人才管理部门要明确人才工作专门机构和人员，各县区党委组织部门要设立专职人才工作机构，配强专职工作人员。强化人才工作目标责任制考核，严格落实党委（党组）书记人才工作第一责任人责任，将人才工作纳入各级领导班子和领导干部综合考核，列为落实党建工作责任制情况述职的重要内容。（牵头单位：市委组织部、市编办）

30. 充分发挥党的组织凝聚人才作用。深化落实党委联系专家制度，真诚爱护人才、关心人才、成就人才。加强人才思想联系，强化各类人才教育培训，深入开展国情省情市情研修。加强人才政策宣传解读，加大优秀人才和工作典型宣传力度，营造爱才敬才的良好氛围。（牵头单位：市委组织部）

各级各部门要认真贯彻落实中央、省委关于深化人才发展体制机制改革的有关精神和要求，对本实施意见未涉及的改革措

施，要按照上级部门出台的配套文件，制定相应贯彻意见，切实抓好落实。各县区、济南高新区要根据本实施意见精神，结合本地实际，制定具体实施办法。市直各有关部门要根据任务分工，研究制定工作推进计划和具体措施，建立健全事中事后监管机制，确保规范有序推进。

（此件公开发布）

