

平顶山市人力资源和社会保障局文件

平人社〔2018〕156号

平顶山市高层次专业技术人才引育工程 实施方案（试行）

根据《中共平顶山市委、平顶山市人民政府〈关于全面推进“鹰城英才计划”加快创新驱动发展的实施意见〉》（平发〔2018〕12号）文件（以下简称《意见》），为推进我市高层次专业技术人才的培养开发，重点加大经济、医疗、教育、信息、文化旅游、环境保护、城市规划等行业急需紧缺人才引进培育力度，制定本方案。

一、总体要求

大力实施人才强市战略，积极引进各类高层次人才，增加人才队伍总量，改善人才队伍结构，提升人才队伍素质，围绕我市

能源化工、装备制造、特宽厚钢、新型建材、农产品加工和现代服务业等优势新兴产业和高新技术产业等重点产业需求，不断深化高层次专业技术人才引进和培育工程，为实现我市“晋位次、争上游、走前列，综合实力重返全省第一方阵”目标，提供坚强有力的人才保障和智力支撑。

二、目标任务

坚持自主培养和重点引进相结合，立足市内人才资源开发，多措并举培养所需专业技术人才。统筹利用国内国际人才智力资源，对高层次和急需紧缺专业技术人才重点引进、灵活引进，不断扩大人才总量，提高人才质量。用3到5年的时间，引进培育1000名左右高层次专业技术人才。

三、高层次人才引进措施

(一) 拓宽引才渠道。利用我市博士后科研工作站、博士后创新实践基地、留学人员创业园等一系列平台，招收博士后科研人员和吸引留学人员到我市创业、就业。根据全市企事业单位实际需要，组织用人单位积极参加国家、省级各类人才招聘活动，并定期、不定期组织开展我市人才招聘活动，集中解决用人单位专业技术人才短缺问题。

(二) 开辟绿色通道。对于引进特别紧缺的高端人才，可利用我市人才专项编制，采取“一事一议”的方式进行引进，开辟引才“绿色通道”。对引进的高层次人才、急需紧缺人才及业绩

特别突出的人才，可不受单位结构比例和岗位限制，通过特设岗位、动态调整岗位设置等多种方式评聘专业技术职务；对具有高级专业技术职务和博士学位的人员，可采取直接考核的办法招聘，其无档案的，经过组织查证核实程序后其工资档次可实行无档案身份认定。

（三）建立特聘专家制度。鼓励支持高等院校、科研院所、卫生、教育等行业部门和企业招聘高层次专业技术人才。在我市高等院校、科研院所和企事业单位大范围推行特聘教授、特聘研究员、特聘专家制度，建立常态化、滚动支持机制，集聚国内外杰出人才来平创新创业。

（四）鼓励柔性引进。创新柔性引才方式，积极筹备建设“人才共享”服务平台，鼓励高校、科研院所和企业以科研项目为载体和纽带，建立“人才驿站”，通过兼职挂职、技术咨询、项目合作、智力众筹、客座教授、星期天工程师、“互联网+”教学等方式柔性汇聚人才智力资源。鼓励国内外高层次人才和团队携项目、专利、版权等创新成果在我市落地转化。对 A、B 类人才和创新创业团队主要成员，每年累计在我市工作超过 3 个月的，可享受我市同类引进人才待遇；为引进人才到企业工作或自主创业者提供身份、薪酬管理等基本保障，解除其后顾之忧。

（五）联合中介公司合力引才。与猎头公司联合，发挥高端猎头和行业协会作用，定期将我市企事业单位人才需求信息发布

到全国各大中城市。同时，建立北（京）上（海）广（州）深（圳）人才工作站，通过市场化、社会化、国际化运作为我市经济发展引进高层次人才。

（六）实施专家服务基层行动计划。通过技术指导、决策咨询、项目合作、联合攻关以及推广新技术、新品种、新工艺、新方法等形式，引导和支持高层次专家向我市流动。

四、加大人才培育力度

（一）完善选拔培养体系。完善高层次专业技术人员选拔标准和条件，对不同领域、不同学科的高层次专业技术人员实行分类评价，不断提高选拔培养的质量和效果。建立我市“671青年人才工程”与国家、省高端人才培养对接机制；推动高层次专业技术人员选拔向县（市、区）延伸，加快完善市县二级上下衔接、梯次递进的高层次专业技术人员选拔培养体系；积极推荐符合条件的各行业专家，参加申报国务院特殊津贴专家、河南省政府特殊津贴专家、河南省杰出专业技术人员、河南省职业教育教学专家、河南省学术技术带头人等评选活动；加大产业技术领军人才选拔工作力度，着力推动各类杰出专业技术人员不断涌现、脱颖而出。

（二）实施产业技术领军人才支持计划。围绕高端装备制造、新能源汽车、电子信息、节能环保、新材料、新能源等新兴产业，重点培养一批国际或国内一流水平、在战略性新兴产业领域有重

大突破或重要科技成果转化产生较大经济效益、引领作用显著的产业技术领军人才。

(三) 实施博士后创新人才支持计划。加大宣传力度,鼓励支持我市符合条件的企事业单位积极申报设立博士后科研工作站(分站)、博士后创新实践基地等高层次人才培育载体。以科研基地为依托,在我市重大战略性高新技术和基础科学前沿领域,每年择优遴选推荐应届或新近毕业的优秀博士生予以重点项目资助,加速培养一批国际一流、国内领先的创新型科技人才。

(四) 实施重点领域紧缺人才培养计划。着眼我市重点领域、重点行业高层次、急需紧缺人才培养需求,依托专业技术人员知识更新工程,采取高级研修班、进修班、学术讲座和选送有发展潜力的优秀专家到国内知名高校、科研机构进修培训等不同形式进行培养。着力加强优势产业、新兴产业、非公经济组织高层次专业技术人员的知识更新工作,不断提升我市高层次专业技术人员的创新能力。

(五) 完善人才激励机制。健全人才评价体系,突出创新能力和社会贡献评价标准,建立完善关键技术岗位竞聘制度,让有真才实学的专业拔尖人才能够脱颖而出,担当重任;发挥表彰奖励的导向作用,对新当选《意见》规定的A、B、C类人才,享受相关政策待遇。

(六) 鼓励离岗创新创业。鼓励高等院校、科研院所等事业

单位在编在岗的专业技术人才携带自有科研项目和成果脱离原单位工作，到企业开展创新创业或自主创办企业。对于离岗创业的，离岗创新创业期限一般为3年，离岗期间，保留人事关系，工龄连续计算，档案工资正常晋升，并与原单位其他在岗人员同等享有职称评聘、岗位等级晋升和社会保险等方面的权利，原单位应根据科研人员创业实际情况，与其签订或变更聘用合同，明确权利和义务。期满后返回原单位的，由原单位按照专业技术人员身份做好岗位聘任工作。允许高等院校和科研院所设立一定比例的流动岗位，吸引有创新实践经验的企业高层次人才兼职。

五、政策支持

(一) 引才对象主要指《意见》规定的A、B、C类人才。

(二) 对引进和培育的高层次专业技术人才，根据申报情况进行人才分类认定，按人才分类认定类别发放“鹰城英才”绿卡，引进的人才可持绿卡享受相关落户、生活补贴、购房补贴、子女入学服务、医疗保障服务等政策保障。

(三) 在外省、市已具有相应专业技术资格的人员，来我市工作的，协助其办理职称转认工作；对符合条件的海外归国高层次人才，可直接申请认定其高级专业技术职务。

六、组织保障

(一) 加强组织领导。在市人才工作领导小组领导下，市人力资源和社会保障局负责协调推进各项工作，宣传、编制、发改、

教育、科技、工信、住建、农业、商务、卫计等部门各司其职，定期召开会议，促进各项任务的落实。各县（市、区）政府要高度重视高层次专业技术人才队伍建设，坚持“一把手”抓“第一资源”，统筹相关部门，结合实际制定符合当地经济社会发展要求的贯彻落实意见。

（二）落实主体责任。各地、各有关部门要认真贯彻落实高层次专业技术人才队伍建设工作部署，确保各项任务有序推进、按时完成。要加强督导检查，针对重点任务、重点举措，明确督查重点，及时跟踪问效。对督查中发现的问题，明确责任、挂号督办、限期整改，对执行不力、整改不到位的问责追责。

（三）营造良好社会氛围。加强舆论宣传，大力宣传人才强市战略的重大意义，宣传各个领域、各个行业涌现的高层次专业技术人才先进事迹。坚持以事业留人、感情留人、待遇留人，倡导体现鼓励创新、宽容失败的科研精神。



平顶山市人力资源和社会保障局办公室

2018年10月9日印发

