

人才政策研究

动态

08/2012 第 8 期 总第 31 期

各地市人才政策与实践系列专题台州篇

创新

台州市强化“五个到位”推进高技能人才企业自主评价工作

实践

让青春在基层绽放——台州市推进大学生村官工作综述

政策

台州市落实高层次人才待遇实施办法（试行）

浙江省人才发展研究院



目录

- ◆ 编首语..... 3
- ◆ 台州市着力打造人才政策竞争比较优势..... 4
- ◆ 凝聚“第一资源”——台州市高层次人才队伍建设纪实..... 5
- ◆ 台州市以“名师名医名家工作室”为载体创新社会领域高层次人才
培养模式..... 7
- ◆ 台州市强化“五个到位”推进高技能人才企业自主评价工作... 8
- ◆ 让青春在基层绽放——台州市推进大学生村官工作综述10
- ◆ 运用信息化手段加强管理培养引导大学生村官在干事创业中成长
成才.....13
- ◆ 海正药业股份有限公司高起点大规模引进海外高层次人才.....16
- ◆ 台州市落实高层次人才待遇实施办法（试行）..... 18
- ◆ 关于扶持高层次人才创业创新的若干意见【节选】..... 23
- ◆ 台州市优秀人才培养计划实施办法.....27

编首语

Preface

台州经验：完善人才政策体系，创新人才评价机制

台州的人才工作起步并不算早，但却能充分发挥后发优势，在借鉴现有成功经验的同时结合台州自身的发展特点，构建了立足本地、放眼未来的“1+12”人才政策体系。在高层次人才引进方面，台州制定了“500精英计划”，最高1000万创业启动资金的资助力度在全国都属于较高水平，更率先提出人才开发专项资金，要达到地方可用财力1.5%的硬性标准；在本地人才培养方面，台州通过重点创新团队集聚科技、文化人才，通过“名师名医名家工作室”打造本地教文卫体人才梯队。台州又针对不同类型的人才，设立了9大人才行动计划，涉及企业家、高技能人才、有潜力的年轻人等社会各方面人才。尤其在人才评价机制和“大学生村官”工程上，台州贯彻“以用为本”的理念，做出了很多有价值的创新。如推进高技能人才企业自主评价，把人才评价的主体真正落在企业；为大学生村官制定不同的职业发展路径，最大效率地发挥个人所长。台州的人才工作规划完善细致、政策切实可行、项目落到实处，真正做到了以用为本，既重“增量”、又重“存量”。其经验值得推广，现将台州部分人才政策和做法摘要如下，供参考。

台州市着力打造人才政策竞争比较优势

近年来，台州市不断加大人才政策的创新力度，健全完善人才政策体系，大力引进海外内高层次人才创新创业，初步形成了人才政策竞争的比较优势。

人才政策体系不断完善。在《台州市中长期人才发展规划纲要（2010-2020年）》的基础上，不断完善人才政策体系，先后制定出台了《台州市关于扶持高层次人才创新创业的若干意见》及有关高层次人才评审认定、高层次人才扶持奖励、海外优秀人才引进、重点创新团队推进、优秀人才培养、博士后工作管理服务、高技能人才培养示范基地建设、海外引才工作站建设、院士专家工作站建设等9个配套政策，涉及各类人才的引进、培养、使用等各个环节，初步形成了具有台州特色的人才政策体系，对各类人才的吸引力、凝聚力进一步增强。

人才引进平台不断扩大。连续两年开展校企科技和人才合作活动，积极发挥政策的杠杆效应，支持用人单位柔性引进各类高层次人才1600多人，并在此基础上深入开展校企合作“十百千”活动，建立了10所实践基地，发展了100所长期合作高校，动员了1000名专家教授联系结对企业。加强对聚才育才载体的政策倾斜，利用企业博士后科研工作站、企业研发中心、技术中心等平台引进一批国内外顶尖人才，目前全市已有企业博士后科研工作站12家，省博士后试点工作单位7家，累计招收进站博士后70人，并设立了海外高层次人才创新创业基地和留学回国人员创业园。在欧美日等发达国家设立海外人才工作站，建立海外高层次人才信息库，成立海外高层次人才（专家）咨询服务团，210名海外博士、专家被聘为咨询服务团成员，在市本级设立海外高层次人才咨询服务中心，吸引和凝聚了一大批海外高层次人才来台创新创业。

人才引进效率不断提高。完善人才工作运行机制，建立了成员单位联席会议、重大事项通报、督促检查等相关制度，形成全市引才的工作合力。市、县两级分别成立高层次人才专项工作办公室，具体负责新制定人才政策的落实兑现工作。明确规定人才开发专项资金从2011年起按地方可用财力的1.5%进行列支，到2016年达到2%，占比为全省最高，2011年全市2.3亿人才开发专项资金已全部核拨到位。发挥财政政策的杠杆作用，引进入选各类人才计划的海外高层次人才，对引进人才、引才单位、荐才单位，分别给予一定的奖励或资助；对来台创新创业的“500精英计划”人才，提供创业启动资金、免租金创业场所、创业贷款贴息等创业支持和生活津贴、租房补贴、购房补助等生活保障，其中创业启动资金最高可达1000万元，为全省最高。

人才服务措施不断优化。坚持为高层次人才提供个性化、多样化的需求不断创新公共服务产品，切实解决后顾之忧。一是**建立一站式人才服务平台**。制定出台《高层次人才享受生活待遇暂行办法》，为高层次人才提供住房公积金、出入境、通关、落户、疗休养、配偶安置等生活待遇方面的政策服务，并建立高层次人才服务中心和人才人事服务网。二是**加快人才公寓建设**。采取企业自建一部分、公租房分配一部分和政府专门建设一部分的方式，用3年时间，完成20万平方米、3000套的人才住房建设和筹集任务，市本级今年启动建设一个人才安居工

程小区。三是解决高层次人才子女就学问题。对符合条件的人才子女在台接受小学和初中教育时，需要转入实际居住地或父母工作所在地学校就读的，由教育行政部门根据其父母的要求统筹安排到相应学校就读。

(台州市委组织部供稿)

凝聚“第一资源”——台州市高层次人才队伍建设纪实

万顷波涛，海鸥竞翔。主攻沿海，人才领航。

6月29日，台州市召开2012年度“500精英计划”工作会议，要求各级强势推进，使之成为实施“四大战略”的强大推手、实现创新转型的“智力引擎”。

人才两字，区区五笔，却是科学发展的第一资源。有人才，就有未来。近年来，台州正浓墨重彩地谱写着海阔凭鱼跃、才智奔腾来的壮丽诗篇。

淬火加钢，增强政策的“含金量”

发展的台州，不再“穷吆喝”；转型的台州，伸出“橄榄枝”。

“人才是转型之要、竞争之本、活力之源”。2010年11月5日，台州市召开了历史上规模最大的人才工作会议，台州市市委书记陈铁雄把人才工作提升到了战略高度。紧接着，《台州市中长期人才发展规划纲要（2010-2020年）》、《关于扶持高层次人才创业创新的若干意见》等11个配套性政策令箭频发。

以台州市“500精英计划”扶持政策为例，该政策最高可提供1000万元的创业启动资金、200万元的购房补助和不限额度的贷款贴息补助。这些政策资助标准在目前长三角同等城市中都是处于一流水准。凡是入选国家、省海外高层次人才引进“千人计划”项目的人才，可奖100万元、50万元；企事业单位设立工程中心、博士后科研工作站、院士专家工作站，可获10—100万元的资助；凡是外地人员以柔性引进的方式，不改变户籍、不接转人事关系而在台州市工作的优秀人才，享受市民待遇……含金量十足的政策凸显着强大的“磁场效应”。

人才开发专项资金，要达到地方可用财力1.5%……这更成了各县（市、区）人才保障的考核“硬杠杠”。近年来，整个台州市共投入4.3亿元，建成人才专项房1974套。去年，市县两级共投入专项资金2.27亿元，比前年增长331%。台州市委以前所未有的大投入、大手笔、大魄力吹响着人才战略的“加急令”。

广纳贤良，筑就决胜的“人才高地”

海纳百川，有容乃大。面朝大海，春暖花开。

台州区位优势不明显，高校院所较少，人才密度偏低、特别是高层次人才总量偏少。这个瓶颈如何化解：着力推进企业与省内外高等院校、科研院所加强科技人才合作。举办大规模的中国台州校企合作科技人才合作活动，建立博士后科研工作站，建设台州（上海）科技园，成立在京、在沪、在杭人才联谊会……一个遍布全国的引才引智平台，引得各方贤俊纷至沓来。近年来，台州市共外出举办人才招聘会 75 场次，进场人才 30 万人次，引进各类人才 10 万多名，其中高层次人才累计达 1.8 万人。下半年，台州市又将举办人才科技资本合作交流大会。

海风劲吹，台州市的人才工作更是“海味十足”。放眼滨海大地，海外留学回国人员创业园、创业服务园和海外高层次人才创新创业基地建设稳步推进。仅去年，全市就新认定市级区域科技创新服务中心 6 家，高新科技研发中心 51 家。

海正药业集团发出了人才“全球征集令”，在近 4000 名员工中，具有国际化背景的人才中，光是高层次人才就达 120 多人，其中 6 名是国家、省“千人计划”。近年来，台州市两次赴海外招才引智，两次举办“海外人才台州行”活动，共达成人才引进或者有携带项目的合作初步意向 230 多项。在这些引进的“海归精英”中共有 9 人入选国家“千人计划”，入选人数在整个浙江省并列第 3 位。

向东是大海。掘金海外，台州先人一步。

高端引领，绽放绚丽的“知本效应”

水积鱼聚，木茂鸟集。聚才兴企，高端引领。

“黄金政策”、竭诚服务，产生出了“黄金效益”。市首位“国千”专家、海正药业副总裁朱天民负责的其中一个创新药项目已进入美国临床试验，有望在美国销售超过 10 亿美元。吉利集团工程分析领域的领军人才、国家千人计划专家陈勇已先后培养了近百名轿车自动变速器的开发人才。中科工程塑料季君晖博士领衔研发的抗菌素，已成功添加到塑料里，必将极大地推动台州市这个塑料生产基地整个产业的转型升级。水晶光电的王先玉、九洲药业的车大庆、卓驰机械的土屋广利、银轮机械的苏林……这些海归派“洋高管”都承担了许多国家级、省部级科研项目，已有 10 项成果填补了国内空白，11 项成果填补了省内空白。

在未来各国、各地区的激烈竞争中，我们越来越相信，谁先优先集聚高层次人才，谁就能抢占发展先机，决胜千里之外。“我们力争通过 5 年左右时间，引进培养 500 名以上高层次创业人才、创新人才和紧缺人才，重点扶持他们创新创业，并推动台州产业转型升级。”台州市市委常委、组织部长马晓晖如是说。

百舸争流，千帆竞发。群贤必至，直济沧海。台州正以一流的政策、环境，一流的服务、平台，全力打造以高层次人才为引领的各类人才“宜业宜居”城市。

(王继佳 傅昌强)

台州市以“名师名医名家工作室”为载体 创新社会领域高层次人才培养模式

计划在5年内建立65家以高层次人才姓名及专业特色命名的名师、名医、名家工作室，以学科为纽带，吸引同领域优秀人才加入，使工作室成为高层次人才开展本领域内学科创新性研究的发展平台和培养本学科后备人才的培训基地。

一、公选领衔人和成员，分领域组建工作室。出台《台州市名师名医名家工作室建设实施办法》，分教育、卫生、宣传文化、体育四个领域建设工作室，明确每家工作室由1名领衔人和5-10名成员组成。一是公开选拔工作室领衔人。市委宣传部、市教育局、市卫生局和市体育局每年发布一次遴选通知，向社会公布该年度各自领域工作室的建室名额和重点方向。各领域符合条件的高层次人才以个人自荐的形式提出申请，经其所在单位和当地主管部门推荐后，由市主管部门组织评审，确定建议人选，经市委组织部同意后，报市委人才工作领导小组审定通过并发文公布。二是公开选拔工作室成员。在工作室领衔人确定后，各主管部门面向全市公布各个工作室成员的选聘要求，由符合条件人员个人申请、单位推荐，经县（市、区）主管部门同意后，工作室领衔人根据“尊重双向选择，关注培养层次，适当平衡数量”的原则，按照主管部门的要求确定工作室成员。2011年将建立首批工作室15家，其中教育和卫生领域各5家、宣传文化领域3家、体育领域2家。

二、落实领衔人负责制，分团队制定目标任务。《实施办法》规定工作室的主要任务为开展课题研究、推广教学科研成果和培养培训优秀人才，并依此建立了三项制度。一是实行导师负责制。领衔人作为工作室其他成员的导师，负责主持工作室工作，制定相应的工作制度、工作计划和学员培养方案，组织开展教学和科研活动，针对学员特长实施全程指导和考核。二是实行预设目标任务制度。工作室领衔人与各主管部门签订《台州市名师名医名家工作室协议书》，明确各个工作室周期内工作目标和各年度具体任务，并在完成研究项目、培养中青年骨干、质量评估、保障措施等方面规定双方权利和义务。三是实行以师带徒制度。工作室领衔人与工作室成员签订《台州市名师名医名家工作室成员互相合作共同

提高协议书》，在完成工作室项目研究和成员专业成长等方面制订周期发展目标，规定双方职责、任务及评价办法。

三、明确各项保障措施，分年度开展管理考核。工作室原则上以三年为一个工作周期。为保障工作室有序有效运行，真正发挥应有作用，在工作场地和工作经费上提供最优条件，在考核和管理上实行最严要求。一是提供场地保障。规定由工作室领衔人所在单位为工作室设置一间相对独立的工作场所，配备相应的基础设施，并适当减少领衔人的日常一般性工作。二是提供经费保障。每个工作周期内，市主管部门给予 15 万元的经费资助（宣传文化名家工作室 5—15 万），市人才专项经费按照 1:1 进行配套。领衔人拥有经费支配权，并每月在经费中支取 500 元的工作补贴。三是落实考核管理机制。各主管部门按所签协议对各工作室进行每年一次的过程性考核和一个管理周期末的终结性考核。二次年度考核或管理期终结性考核“不合格”者自然淘汰；考核为“合格”以上者进入下一周期的工作室建设。工作室成员的考核由领衔人负责，年度考核不合格者予以调离。

（台州市委组织部供稿）

台州市强化“五个到位” 推进高技能人才企业自主评价工作

台州市在全省较早探索推行高技能人才企业自主评价工作，目前已在 4 个行业 8 家企业中建立了以国家职业标准为依据、企业生产实际为基础的高技能人才考核评价制度，同时不断改革高技能人才的评价标准，积极创新高级工、技师的破格晋升制度，近年来已帮助 100 多名技工破格晋升为高级工、技师。

一、政策到位。致力于营造良好的政策环境，在全省率先出台了《台州市高技能人才建设行动计划（2012-2015 年）》及《关于加快推进高技能人才队伍建设的意见》等政策文件，近日，又结合台州实际，出台了《台州市企业高技能人才评价和直接认定实施办法》，提出了到 2015 年，大中型企业高技能人才培养的主体地位得到充分发挥，高技能人才短缺的局面得到明显改善、技能创新和科技目标，对企业高技能人才评价程序、直接认定办法、评价标准等做了具体详细的规定。

二、激励到位。加大经费投入，建立政府激励机制，确保各项政策落实到位，优化企业高技能人才培养的环境。企业要按照职工工资总额的 1.5%到 2.5%提取并合理使用企业职工教育经费，职工教育经费的 70%以上应用于企业一线职工的教育和培训。职工经过企业自主评价后获高级工、技师、高级技师资格证书的，

给予所在企业每人次补贴从以往的 700 元、900 元、1100 元提高到 1300 元、1800 元、2500 元。除政府一次性津贴外，进一步健全评价体系，完善企业激励制度。如在自主评价工作实施较好的三门三变集团，一名高级工在同样产量的情况下可比一个中级工每月多 400 元。同时对高技能人才在评优、晋级、福利分房上优先考虑。

三、服务到位。针对开展自主评价的企业，提供全面细致的指导。制定出台规范的《评价工作流程》，细化了工作程序和流程，首先由企业提供内部评价工作方案，明确申报工种、申报条件、申报程序、评价要素、权重等，主管部门对企业提交的评价工作程序、工作方案、申报表等认真审核。并积极帮助企业，编制企业评价所需的标准、培训教程、考试题库、考评方案等资源，为企业技能人才评价才能真正打牢技术基础。对企业生产实践中确有绝招绝活、业绩突出、贡献较大，已经被行业或企业公认达到技师、高级技师水平的，直接授予技师或高级技师职业资格证书。协调各部门努力为企业提供更加完善的公共服务，包括提供职业资格认证服务、校企合作培养服务、劳动力市场配套服务和公共实训服务等，最终实现企业和职工从技能提升中都能获得相应回报的双赢局面。2009 年以来，全市开展自主评价的企业从最初的一家到目前的 12 家，内部评价的人数已经达到 500 多人。

四、评价到位。规范企业行为，注重强化企业主体责任，要求企业立足长远发展，将高技能人才培养评价列入企业发展的总体规划，制定计划，分步实施，逐步提高高技能人才占企业职工的比例，优化技能人才队伍结构。创新培养模式，通过校企合作，走出去、请进来，以师带徒，组织研讨，开展经验交流等多种方式培训和提高职工的职业技能，并注意与项目开发、技术攻关和技术创新等同步推进。在企业评价过程中，紧密结合生产经营实际，以能力和业绩为主要评价标准，注重职工执行操作规程和解决技术难题的能力，采取现场考核、业绩评定等灵活的考核方式，并通过技能竞赛、技能攻关、技术比武、评选技能标兵等形式，突破资历、学历等限制，不拘一格选拔技能人才。相较于社会化鉴定重在结果的评价方式，企业内部评价更强调技能人员在工作中的业绩，重视工作效率和完成产品质量的情况，使其更具科学性。

五、督促到位。加强协调和督导，要求各县市区都要将人才内部评价工作纳入本地重大人才工程，并制定具体实施方案，规范考核流程，规范考务管理，定期组织检查指导。在企业组织自主评价过程中派遣质量督导人员对考评工作进行现场督导。对条件符合的企业建立年度检查机制，确保评价工作实实在在。在部分试点企业建立了企业鉴定工作评审检查制度，把每次鉴定后所站自评和企业年终评审结果结合起来，作为对企业领导的年终考核指标。

(台州市委组织部供稿)

让青春在基层绽放——台州市推进大学生村官工作综述

2008年，项玉君还是一名大学生，不到三年时间，她已先后在临海市涌泉镇的炉头村、横路村担任党支部书记，还创办了喜洋洋果蔬专业合作社，示范带动当地农民发展现代农业。去年10月，在江苏华西村举办的全国“村长”论坛上，项玉君作了典型发言，中组部部长李源潮评价她又能吃苦又能吃亏，很不容易……今年1月，这位年轻女支书，作为全省唯一的大学生“村官”，捧回了沉甸甸的2010浙江新农村建设带头人“金牛奖”奖杯。

如今，在台州广袤的农村大地上，2500多名像项玉君这样的大学生村官，在各级组织的真心关怀下，扎根农村、挥洒激情，展示才华，在希望的田野上谱写了一曲曲新时代的“青春之歌”。

送上关爱的“及时雨”

“无论生活、工作，还是学习，领导替我们考虑得很周全，照顾得无微不至”。担任玉环县芦浦镇尖山村村委会主任助理的张琪，谈起当村官的感受，心中充满感激。

2007年2月，把第一批大学生村官接进“家门”后，玉环县委就召开专题会议研究，在财政十分紧张的情况下，专门追加预算资金，用于落实大学生村官的工资和“五险一金”。县委组织部直接深入到大学生村官任职村实地察看，“精挑细选”食宿地点，并统一发放了被褥、灶具等生活用品，配齐了办公用品。

从“象牙塔”到“黄土地”，不是一个简单的空间转换；从学子到“村官”，更不是一蹴而就的角色转变。几年来，台州通过市、县、乡、村四级联动，在生活上、工作上、学习上把组织的关怀和温暖送给每一位大学生村官，用真诚和热情留人留心。现在，该市每名大学生村官都有一名乡镇（街道）领导、一名工作经验丰富的驻村干部、一名村主要干部作为帮带导师。对创业型的大学生“村官”，还另外聘请农业专家、致富能手、企业家等担任其帮带联系人。

在田头、在村部、在调解村民矛盾的现场，手把手、一对一的言传身教，这种“三带一”导师帮带模式，让大学生村官学到了农村工作的真经。市、县两级组织部门还把大学生村官培训工作纳入干部教育培训规划，落实新选聘大学生村官上岗培训制度，对在岗的大学生村官每年开展一次以上专题培训。2009年以来，全市这样的专题培训班已举办22期，培训大学生“村官”1870多名。

为帮助大学生村官创业，各地还纷纷采取激励措施，黄岩区、路桥区每年分别安排不少于100万元、20万元资金用于大学生“村官”创业资金补助；玉环县建立了500多平方的大学生“村官”创业孵化基地，在培训、资金、项目、场地等方面提供全程服务……

用“诚心”换“用心”，用“真心”换“信心”，台州各地对大学生村官的关心关爱栽下了梧桐树，引得了凤凰栖。“有组织上的关心、帮助，我们不再忐忑不安，待得住、学得快、干得好。”采访中，大学生村官们的表述如出一辙。

搭建干事的“大舞台”

好玉还得勤雕琢，实干才能早成才。“要促进大学生村官的健康成长，作为管理培养大学生村官的主体单位，乡镇必须让他们有事干、有人管。”临海市涌泉镇党委书记陈晨对近年来台州市强调的“搭舞台、压担子、勤考核”做法深有感触。

为避免“干与不干一个样、干多干少一个样”，台州建立了大学生村官信息化管理系统，要求大学生村官及时填写工作周志、培训锻炼记录以及工作体会和总结，乡镇（街道）定期在系统上对大学生村官工作进行点评。

“在大学生村官信息化管理系统上记录工作，在年底就会形成“量”和“绩”的电子档案，这个‘显示屏’是我们年度考核的主要依据，感觉很有压力，也有动力。”黄岩区的大学生村官们说。去年该区平田乡就根据考核结果辞退了1名表现不佳的大学生村官。今年5月，在浙江省大学生村官工作经验交流会上，台州这一经验作了典型介绍，并被全省推广。

在严格管理的同时，台州各地精心设计各类载体和平台，有意识地让大学生村官们参与到征地拆迁、处理纠纷、计划生育等复杂工作以及党委、政府中心工作中来，让他们在为民服务的大舞台上施展才华、提升能力。

温岭市泽国镇牛桥村村党支部书记叶正勇多次参与征地、拆迁、安置和土地纠纷调解工作，啃下了许多“硬骨头”。两年多来，这位年轻的大学生村官已经“老练”地调解土地纠纷10余起。他认为：只有脱下“皮鞋”，穿上“草鞋”，投身到实践中，才能真正磨砺成才。

铺设成才的“快车道”

在黄岩区上郑乡下余村，有一名被村民们亲切地称之为“眼睛”书记的大学生村官——张杭军，2009年到村后，他经常利用专业特长在空闲时间为村民义务修理电器。

也正是在“捣鼓”电器中，张杭军走进了村民的心，村里许多“老大难”问题迎刃而解。他联合其他大学生村官创办合作社，把当地山区富有特色的茶叶、茼蒿、土蜂蜜等农产品统一包装、定向推销，当年就为农户增加经济收益70%以上。在今年村级换届中，他以高票继续当选书记。

在今年村级组织换届中，该市积极引导优秀的大学生村官参与选举，全市共有494名大学生村官进入村两委班子，其中14人当选为村党支部书记，2人当选为村委会主任。

像项玉君、张杭军这样既能把繁杂琐碎的村务工作做得风生水起，又能立足农村实际，通过自主创业带领群众致富的典型在台州还有许多。截至目前，台州大学生村官领衔组团的创业项目共有 78 个，大部分项目已实现盈利。

干部成长靠培养，更需要自上而下的“顶层设计”。在抓好大学生村官教育管理、鼓励自主创业的同时，台州还积极探索来自为基层一线的党政干部培养链，开展了一系列竞争性选拔工作，促进优秀大学生村官早日成才。

2009 年，临海市采取“推荐+考试”的方式，在全省率先开展面向大学生“村官”竞争性选拔镇（街道）团委书记工作。今年，台州以乡镇领导班子换届为契机，又在全省率先集中推出 10 个岗位，统一面向优秀大学生村官开展竞争性选拔乡镇领导班子成员。对应试者的工作表现和业绩进行综合量化评分，并前置在选拔考试前，真正让“干得好的”才有机会考。截止目前，全市共有 13 名大学生村官进入乡镇领导班子，12 名大学生村官成为乡镇（街道）团委书记和妇联主席。

据悉，台州还将进一步加大大学生村官的培养选用力度，促使“人才到基层去、干部从一线来”，实行“四个一百”工程：到 2016 年，培养 100 名以上大学生“村官”成为乡镇（街道）班子成员和村“两委”主要负责人；培养 100 名左右大学生“村官”成为乡科级后备干部人才，有一定数量成为县处级后备干部人才；培养 100 名以上大学生“村官”成为便民服务型特别是科技服务的骨干人才；培养 100 个以上由大学生“村官”创办的农村经济实体。

让大学生村官们脱去一身稚气，全身心融入农村，培育起浓郁的为民情怀，锤炼成出色的基层工作能力，拓展出成长成才的广阔路径，台州的大学生村官队伍建设之路正扎实延伸。

（刘绍翔 於海雅）

运用信息化手段加强管理培养 引导大学生村官在干事创业中成长成才

2010 年全省大学生村官座谈会提出，大学生村官工作的重心要从选聘扩面转到加强管理和培养使用上来。大学生村官工作在村（社区），如何加强管理培养，是促进大学生村官工作健康发展的重要课题。台州市自 2006 年以来，按照省委统一部署，共选聘了 5 批 2333 名高校毕业生到农村和社区工作。针对大学生村官队伍不断扩大，管理难度日益加大的实际，我市建立了大学生村官信息化管理系统，运用信息化手段及时了解大学生村官工作动态，促使县（市、区）及乡镇（街道）落实各项管理制度，实现大学生村官队伍管理的经常化、动态化和规范化。

一、创新模式，合理设计信息管理项目

为准确掌握大学生村官的基本信息、了解其工作情况及乡镇（街道）对大学生村官的管理状况，推动工作交流，我们本着动态及时、简洁明了、易于操作的原则，根据工作重点，把信息化管理系统的项目设置分为三大板块。一是工作管理。即时了解大学生村官工作内容和乡镇（街道）对大学生村官的管理指导状况，设工作周志、村居简介、创业情况、培训记录、锻炼记录、工作心得、年度总结等 9 个子项目。二是工作交流。即时发布大学生村官工作的有关政策文件和工作心得，搭建起大学生村官之间以及大学生村官和党委政府之间沟通交流的平台，包括文件通知、村官风采、优秀工作周志、优秀创业设想、优秀工作心得、优秀年度总结等 6 个子项目。同时公布了市、县两级组织人事部门工作电话和工作邮箱。三是基本信息。动态掌握大学生村官队伍构成状况，设置了工作岗位、学历、政治面貌、带陪人等 34 个方面的信息项目，并附有查询统计功能。目前，全市在岗的 1757 名大学生村官相关信息及工作情况都已输入信息化管理系统。

二、明确职责，分级维护信息化管理系统

为确保信息化管理系统高效运行，我市在管理系统中设置了市、县（市、区）、乡镇（街道）、大学生村官四级用户，并明确了各级用户的职责和权利。大学生村官用户为管理对象，其职责是及时认真填写其在基层开展调研、创业、学习等工作情况和体会，其中“工作周志”项目要求大学生村官每周及时填写，超过期限即无法补填。乡镇（街道）为三级管理员，是日常信息维护管理的实施者，主要负责三项工作：一是基本信息录入。将大学生村官基本信息录入系统，当大学生村官岗位职务变动，政治面貌、学历学位发生变化时，及时进行更新和维护。二是评价指导和推荐。带陪人每周对大学生村官工作开展情况进行评价指导，并向上级推荐优秀“工作周志”、“创业设想”、“工作心得”等。三是督促指导。及时掌握本地大学生村官工作开展情况和带陪人评价指导情况，对工作拖沓懒散的大学生村官和指导不力的带陪人及时提出整改意见。市、县分别为超级管理员和一级管理员，主要负责系统的技术维护，督促检查系统运行情况，了解大学生

村官工作动态和各乡镇（街道）管理情况，审核优秀“工作心得”等并在全市范围内公布，同时上传相关文件通知，供全市大学生村官学习交流。

三、加强领导，建立系统运行保障机制

为提高县（市、区）、乡镇（街道）和大学生村官对信息化管理系统的思想认识，引起高度重视，在建立和推行信息化管理系统过程中，我市全面加强组织领导，建立了系统正常运行保障机制。一是出台制度。制定出台了《台州市大学生村官信息化管理制度》，明确了系统管理对象、内容、权限和要求，组织、人事部门共同负责大学生村官信息化管理的检查、指导工作，各乡镇（街道）落实专人负责此项工作。二是培训指导。根据系统操作流程，制作发放了《信息化管理系统使用手册》，并对县（市、区）、乡镇（街道）两级管理员，大学生村官、带培人开展系统运用与维护的培训。三是考核督查。将大学生村官信息化管理系统工作分别列入市对县（市、区）组织工作考核和县（市、区）对乡镇（街道）党建工作目标责任制考核范围。同时，市、县两级组织人事部门不定期对大学生村官信息化管理系统工作进行抽查，每半年度发文通报一次，抽查情况作为年底考核的重要依据。

四、科学管理，全面促进大学生村官成长成才

大学生村官信息化管理系统运行一年以来，我市以此为抓手，进一步完善并落实了大学生村官管理、考核、培养、使用制度，从而提升了大学生村官工作的规范性和科学性，形成了激励、鞭策大学生村官扎根基层干事创业的正确导向，促进大学生村官全面健康成长。

1、形成了良好的工作氛围。大学生村官通过信息化管理系统及时了解上级最新文件精神和工作部署、学习借鉴其他地区大学生村官的工作经验和方法，促使自身由“要我干”向“我要干”、“要多干”、“干出色”的转变，形成了奋发向上、你追我赶的工作氛围。如临海的项玉君和黄岩的张杭军通过创办合作社带领群众致富的信息在交流板块发布后，其他县（市、区）大学生村官积极参与到创业中来，在创业设想板块畅谈创业点子和心得体会，创业项目如雨后春笋般冒出来。目前，我市共有180名大学生村官在从事78个创业项目，大部分项目已逐步实现盈利，在一定程度上带动了当地群众致富，赢得了群众的认可。同时，各级组织人事部门通过查看带培人的评价指导意见，了解大学生村官的工作得失和需求，进行汇总分析，及时调整工作措施。如部分大学生村官在信息化管理系统中反映工作中最大的困难是不熟悉农村工作方法，在创业中急需加强创业技能指导等等，我市在村官培训的课程设置中有的放矢，突出农村实务与工作案例剖析，有些县（市、区）还开设了创业专题课程。

2、实现了有效的动态管理。市、县两级组织部门随时查看每位大学生村官日常工作开展情况，督促乡镇（街道）全面落实日常考勤、联系帮带、定期约谈、考核评定等各项制度，并不定期到乡镇（街道）开展抽查，对管理不到位的及时提出整改意见，较好地落实了大学生村官“岗位在村（社区）、工作在村（社区）”的要求。乡镇（街道）也以此为契机，出台相应配套管理制度，加强了大学生村

官的日常管理。如黄岩区平田乡依托信息管理系统规范考勤制度，辞退了一名经常缺岗、工作懒散的大学生村官。同时，各级组织部门依托信息化管理系统，结合实地走访了解，及时发现表现优秀的大学生村官，对他们进行有目的地跟踪培养，加快其成长成才速度。在这届村级换届选举中，各县（市、区）通过压担培养、谈心谈话、宣传引导等方式积极助推表现优秀的大学生村官通过选举进村两委，目前，我市共有494名大学生村官进入村两委班子，其中14人当选为村党支部书记，2人当选为村委会主任。

3、促进了优秀大学生村官的脱颖而出。大学生村官的各项工作通过系统进行记录，超过规定期限不能更改，形成了大学生村官年度工作“量”和“绩”的电子档案，为其年度考核提供了有力依据。管理单位结合大学生村官平时表现能准确地评价其任职期间履行岗位职责和完成工作目标情况，促进了考核的公平、公正、公开，并将考核结果与薪酬待遇、续聘解聘、今后成长发展挂钩，形成正确的工作导向。如临海市采取“推荐+考试”的方式，将任职、荣誉、创业等情况进行综合量化，在全省率先开展了面向大学生村官竞争性选拔乡镇（街道）团委书记工作。各县（市、区）学习临海市做法，加强优秀大学生村官的提拔使用，目前，全市从优秀大学生村官中竞争性选拔了2名乡镇副科级领导、3名乡镇（街道）团委书记，4名大学生村官被列入乡镇（街道）团委书记、妇联主席虚拟职位人选。在今年的乡镇换届选举中，我市将进一步科学运用考核结果，按照省里的要求，竞争性选拔优秀大学生村官进入乡镇（街道）班子。

目前，我市大学生村官信息化管理系统运行已上轨道，但在实践中我们也发现存在一些需要完善的方面：一是管理项目需进一步整合，使管理内容更加简洁明了。二是技术保障需进一步加强，确保系统运行更加安全和稳定。三是少数乡镇（街道）对大学生村官信息化管理系统的作用认识不够到位，在思想上不够重视。下一步，我们将充分发挥大学生村官信息化管理系统的作用，进一步加大督查力度，科学推进大学生村官的管理与考核，加大对优秀大学生村官的培养使用力度，突出干好干坏不一样，形成正确的用人导向，全面引导大学生村官在干事创业中成长成才，促使大学生村官工作形成良性循环。

（中共台州市委组织部）

海正药业股份有限公司

高起点大规模引进海外高层次人才

海正药业股份有限公司是国家首批正式命名的 91 家“创新型企业”之一，研发水平和创新能力一直在国内同行业中处于领先地位，通过美国 FDA、欧盟 EDQM、澳大利亚 TGA、韩国 KFDA 等官方认证的产品品种达到 40 多个。近年来，海正牢固树立开放的人才工作理念，超前谋划、重点部署，不断加大海外高层次人才队伍的引进和培养力度，全力实施。在近 4000 名员工中，具有国际化背景的高层次人才达 120 多人，其中外籍专家 14 人，入选国家“千人计划”4 人、省“千人计划”4 人。

一、坚持理念为先，夯实海外高层次人才工作基础。秉承 50 年来“靠人才成就事业、用事业凝聚人才”的企业战略，创新三大开放理念，以世界的眼光、超前的思维切实加强海外高层次人才引进工作。一是树立“人才使用国际化”理念。2008 年金融危机以来，抓住国际大公司裁员、海外人才纷纷回国发展的有利时机，大力实施“海外引才”计划，提升人才全球招聘能力，努力建立国际化人才培养与开发体系。三年来，累计引进国际化背景人才 34 人，其中外籍专家 8 人。二是树立“人才投资是效益最大的投资”理念。在新药开发和产品结构调整上，坚持高层次人才优先投入战略，每年用于研究与开发的经费占销售额的 8-10%，领先于国内医药企业。对生物技术、创新药等国际化高端人才实施重金聘用和大力培养，推动了海正从传统的化学制药向生物制药的成功转型。三是树立“适合的才是最好的”理念。在人才的引进培养上，始终坚持按需引才，不盲目攀高求洋，以海正充满竞争力和创新力的事业平台吸引责任感强、学习能力强、意志坚韧的高层次人才。

二、立足战略开发，加大海外高层次人才集聚力度。一是从战略高度规划人才工作。将人才资源作为海正的重要战略资源来抓，在公司“十二五”规划中正式提出了“人力资源要全面经营、系统控制、超前管理”的指导思想，明确了“5 年内在全球范围内引进 50 位高级管理人才和高端研发人才”的目标，并制定了人力资源专项发展规划。二是着眼全球视野招募人才。从多角度、多渠道招募高端人才加盟海正，建立了五大引才渠道：通过委托国际猎头公司物色业内专

家；通过国际项目合作、信息交流和商务洽谈等方式引进人才；通过参加海外招聘活动引进人才；通过与前程无忧等国内著名网络招聘平台合作引进海外人才；通过公司内部员工和外部合作伙伴资源的举荐引进海外人才。这五大渠道为海正引进了大批有作为的中高端人才，同时海正在海外的知名度也促进了海外人才的招聘效果。**三是弘扬仁本文化凝聚人才。**公司成立以来，一直在努力孕育一种特有的组织文化——“以仁为本”：它包含“企业之仁”和“员工之仁”两层含义，即仁者爱人，企业及员工的一切工作都是为了服务他人、关心尊重他人。在企业 and 员工之间形成了一种互相包容、互相成就、互动增值的和谐关系，促进了引进人才各展己长，增强了为海正的组织目标而不懈奋斗的凝聚力。

三、拓展创新平台，促进海外高层次人才作用发挥。通过与国内外相关科研机构开展多领域、多渠道的合作，拓展三大平台，为引进人才提供了广阔的事业发展舞台和个人发展空间。**一是全方位制度平台形成积极创新效应。**海正对骨干人才实施股份激励，目前共有 67 名高层次人才持有海正集团 5009 万股。建立《技术等级任职资格管理规定》和《产品研制考核办法》等制度，从机制上保证技术创新活动顺利开展，在促使高层次人才整体发展的同时，保证机会和资源向表现优秀者倾斜，促进公司业务全面升值，使人才资本成为驱动公司发展的核心动力。**二是国际化合作平台拓展个人发展空间。**海正中央研究开发院早在 2001 年就被列为国家级企业技术中心，拥有专职研发人员 600 多人，每年保持 5 位以上博士后在站工作，有 20 多位来自美国、德国、意大利等海外高级研究人员和技术顾问在多个领域提供技术和信息支撑，与国内 30 多家科研院校保持密切协作，并同美国、日本等研究机构开展合作，除椒江总部外，在上海、北京等地建有研究基地，为人才提供了良好的发展平台。**三是多领域研发平台提供才华施展舞台。**目前，海正拥有抗肿瘤、心血管系统、抗感染等七大系列药品和发酵、提取、合成、制剂、基因工程、环保等六大研究领域，为不同类型、不同领域的人才发挥潜力、施展才华提供了广阔舞台。多年来各领域硕果频出，有 20 多个项目被列入国家科技支撑计划和 863 科技攻关计划，申报的 120 多项发明专利中已有 72 项获得了授权证书，公司获评“浙江省知识产权示范企业”和“全国知识产权试点企业”。

(椒江区委组织部)

台州市落实高层次人才待遇实施办法（试行）

台市委办【2012】25号

为进一步优化高层次人才创新创业环境，更好地落实高层次人才的各项待遇，根据《关于扶持高层次人才创业创新的若干意见》（台市委发〔2011〕48号）、《关于印发〈台州市高层次人才评审认定细则〉等9个实施办法（细则）的通知》（台市委办〔2011〕50号）等文件精神，特制定本办法。

第一条 本办法所述高层次人才是指同时符合以下两个条件的人员：

- （一）符合台市委发〔2011〕48号第一条所提要求和条件。
- （二）获得的人才荣誉和入选的人才工程涵盖各支人才队伍和各类人才领域。

第二条 本办法适用于下列各类高层次人才：

（一）中国科学院院士、中国工程院院士、国家“千人计划”专家、国家“百万人才工程”人员、国家有突出贡献中青年专家、长江学者、享受国务院政府特殊津贴专家、省特级专家、省“千人计划”专家、钱江学者、省有突出贡献中青年专家、省新世纪“151人才工程”第二层次以上人员（含培养期内）。

（二）市杰出人才、市终身拔尖人才、届内市拔尖人才、市“500精英计划”入选人员、市“211人才工程”第一层次人员（含培养期内）。

（三）经市委人才工作领导小组办公室认定，对台州经济和社会发展具有重要作用的人才。

以上所述对象年龄要在65周岁以内（自开始享受待遇之日起3年内不受年龄限制），若户籍不在台州的需与用人单位签订3年以上服务期协议，并确保每年在台工作时间不少于6个月，方可享受本办法规定的待遇。

第三条 高层次人才可享受下列基本待遇：

（一）高层次人才在台州取得10万元以上年薪的，按其上一年度在台所缴个人所得税（指工资、薪金、劳务报酬和稿酬所得，其他所得不计入范围）地方留成部分以工作津贴的方式给予等量补助，为期5年，属培养期（届）的高层次人才按其培养期（届）年限确定享受期限，超过5年或无期限的，按5年享受。

（二）高层次人才在市保健基地医院干部门诊享受免挂号就诊、健康咨询、健康评估和健康干预等服务，优先入住干部病房，并每年享受一次体检（二级保健待遇）。

(三) 高层次人才每3年享受一次统一组织的疗休养,所需经费由当地财政和用人单位各承担50%,享受时间为期6年。市终身拔尖人才、市拔尖人才的疗休养仍按《台州市拔尖人才选拔管理办法》(台市委办〔2007〕48号)规定执行。

(四) 高层次人才在同等条件下优先享受台州市优秀人才培养计划的各项经费资助,同时每3年参加一次以上由市、县(市、区)两级主管部门组织的专题培训。

第四条 高层次人才在台州工作期间,按下列标准发给生活津贴:

(一) 中国科学院院士、中国工程院院士、国家“千人计划”专家、国家“百千万人才工程”人员、国家有突出贡献中青年专家、长江学者、省特级专家、省“千人计划”专家、钱江学者、省新世纪“151人才工程”第一层次人员和市“500精英计划”A类专家每人每月3000元。

(二) 享受国务院政府特殊津贴专家、省有突出贡献中青年专家、省新世纪“151人才工程”第二层次人员、市杰出人才、市终身拔尖人才、市“500精英计划”B类专家每人每月2000元。

(三) 市拔尖人才(届内)、市“211人才工程”第一层次人员和市“500精英计划”C类专家每人每月1000元。

上述生活津贴享受时间均为期3年,同时符合以上条件的按就高不就低的原则不重复享受,从符合低级条件晋升到符合高级条件的只补差额部分。《台州市拔尖人才选拔管理办法》(台市委办〔2007〕48号)规定的拔尖人才工作津贴同时取消。

第五条 高层次人才在住房保障方面可享受下列待遇:

(一) 引进高层次人才与用人单位签订3年以上工作协议的,可享受台州市人才专项房的相关优惠政策,优先申请入住所在地区人才公寓,3年内免收租金;或可优先购买当地政府提供的人才专项用房。外籍引进人才可参照本市居民购房政策,购买自用商品住房一套。

(二) 高层次人才及其配偶可按规定在本市缴存和使用住房公积金。市住房公积金管理中心为高层次人才及其配偶缴存、使用住房公积金建立专门数据库,发放公积金服务联系卡,在服务大厅享受绿色通道待遇,并实施全程跟踪服务。高层次人才已达法定退休年龄的,缴存期限可延长至解除劳动关系为止,离开本市时,按规定办理住房公积金账户余额转移或提取手续。高层次人才及其配偶自缴存住房公积金当月起,即具备申请公积金贷款条件,贷款最高额度可放宽到购房总价款的60%,贷款房源不受房型的限制。

(三) 对具有市外引进性质,已在台工作3年以上,并与用人单位签订3年以上服务期协议的市“500精英计划”A类、B类、C类专家,在用人单位所在

地购买首套商品房的，分别给予购房价 50%且不超过 200 万元、购房价 25%且不超过 50 万元、购房价 10%且不超过 20 万元的购房补贴，若少于 10 万元的，按 10 万元给予补助；在当地没有购房，与用人单位签订 3 年以上工作协议临时租房的，3 年内给予每月 3000 元、2000 元、1000 元的租房补贴。购房补助费和租房补贴由人才工作地政府和用人单位各承担 50%，用人单位属民营企业的，企业承担部分由引进人才与企业自行协商确定；购房补助费和租房补贴不能同时享受，购买商品房地时应冲减已享受的租房补贴；夫妻双方同时引进，且都属于高层次人才人才的，按就高一方全额、另一方半额的补贴标准实施。

第六条 高层次人才出入境和居留许可按下列办法予以落实：

（一）海外高层次人才（包括具有外国国籍并持有外国护照人员、取得外国永久居留证且仍持有中国护照人员、其他非浙江户籍海外留学人员）及其随同来本市的配偶和 18 周岁以下未成年子女（以下简称未成年子女），符合《浙江省海外高层次人才居住证管理暂行办法》（浙政办发〔2011〕28 号）条件的，可申请《浙江省海外高层次人才居住证》主卡和副卡，由用人单位通过“浙江海外人才网”进行网上申报。用人单位接到办理单位预审确认通知后，根据属地管理原则，携带申请所需材料到所在县（市、区）人力社保部门审核盖章，市直单位到市人力社保局审核盖章，市、县（市、区）人力社保部门须在接到申请材料后 5 个工作日内完成审核。

（二）外国人及其随迁外籍配偶和未成年子女，符合《外国人在中国永久居留审批管理办法》条件的，可申请《外国人永久居留证》，台州市公安局在受理申请后 2 个月内完成初审工作并上报省公安厅；已加入外国籍来台州工作的高层次留学人才符合条件的，由所在地人力社保部门协助用人单位填写《高层次人才留学人才登记表》报省专家与留学人员服务中心（已经人力资源和社会保障部批准的来华定居专家不再单独申报，下同），按浙人社发〔2009〕237 号文件规定程序申请办理《外国人永久居留证》。外籍人才如未办理《外国专家证》的，可到台州市外国专家局根据其个人情况同步办理《外国专家证》。

（三）外籍人才及其随迁外籍配偶和未成年子女，尚未获得《外国人永久居留证》，需办理 2-5 年外国人居留许可或多次 F 签证的，由所在地人力社保部门协助用人单位填写《高层次人才留学人才登记表》，报省专家与留学人员服务中心，按浙人社发〔2009〕237 号文件规定程序申请办理。外籍人才可通过互联网预约签证业务，预约后到台州市公安出入境办证大厅优先办理。

第七条 海外高层次人才凭通行证或护照、在台州居住和工作证明并持有境外机动车驾驶证的，可申领国内驾驶证。台州市车管部门设立专门窗口，当场受理、当天考试，并开通多种语言考试系统，考试合格当场核发驾驶证。

第八条 海外高层次人才来台州工作的物品通关按下列办法予以落实：

（一）回国定居或来台州工作的海外高层次人才进境时，携运进境合理数量的科研物品、教学物品和自用物品，海关应及时按有关规定予以免税验放。因工

作需要确需从国（境）外进口少量试剂、原料、配件，可由其所在单位按照《科学研究和教学用品免征进口税收规定》办理有关手续。

（二）回国（来华）工作的高层次留学人才和海外科技专家需办理进出境物品通关免税手续的，由所在地人社保部门协助用人单位填写《高层次留学人才登记表》，报省专家与留学人员服务中心。省人力资源社会保障厅审核后，向用人单位所在地海关出具高层次留学人才身份证明。所在地海关按照海关总署令第154号规定为其办理进出境物品通关免税手续。

第九条 高层次人才需在台州落户按下列办法予以落实：

（一）具有中国国籍的引进人才落户台州，可不受引进前户籍所在地的限制，经所在地人社保部门及公安部门审核后，可在工作地落户。华侨定居报省公安厅批准后由当地公安户政部门落实。公安机关应简化程序，优先办理。暂未落实固定住所的，可由工作地政府所属人才服务机构为其提供集体户口挂靠，在市直单位工作的可挂靠台州市政府所属人才服务机构集体户口。

（二）海外高层次人才愿意放弃外国国籍而申请加入或恢复中国国籍的，公安机关优先受理其本人及随归、随迁的配偶和未成年子女的申报材料，按规定程序层报公安部审批加入中国国籍后及时办理落户台州手续，取消原“在台州工作满一年，有固定住所”的前置条件。

第十条 高层次人才来台州的社会保险按下列办法予以落实：

（一）引进的高层次人才及其配偶、子女，凡与本市企业建立劳动关系或在本市创业的，按照《中华人民共和国社会保险法》和《在中国境内就业的外国人参加社会保险暂行办法》的规定参加养老保险、医疗保险和工伤保险等，缴纳相应的社会保险费，并按规定享受相应待遇。

（二）按照规定建立企业年金的用人单位，鼓励在企业年金方案中单位缴费部分以一定优惠比例对高层次人才作重点倾斜，用人单位也可以为其办理商业补充保险。

第十一条 事业单位引进距法定退休年龄10年内（男50周岁以上、女45周岁以上）的高层次人才，经批准可纳入事业单位编制。

第十二条 引进高层次人才配偶一同来台并愿意在本市就业的，由用人单位妥善安排工作。用人单位安置就业有困难的，所在地人社保部门积极帮助推荐就业，人事档案免费挂靠当地人才服务机构。若其配偶拥有博士研究生学历或正高级职称的，其人事关系可暂挂在台州市高层次人才创新创业人才台州学院工作驿站，由用人单位为其向台州学院缴纳社会保险单位缴存部分。暂时无法安排的，用人单位可参照本单位人员平均工资水平，以适当方式为其发放生活补贴。

第十三条 非本市户籍的高层次人才子女入读幼儿园的，由当地教育部门统筹安排到公办幼儿园就读；入读义务教育阶段学校的，享受与本地户籍适龄儿童

同等待遇，在《浙江省海外高层次人才居住证》、《台州市人才居住证》载明的所在地学校就近入学。高层次人才子女入读高中阶段学校的，在条件许可下予以优先解决，如属择校的，择校费用由用人单位解决；非本市户籍的高层次人才子女从市外转学的，原则上按其原学校档次安排在当地高一档次学校就读，如属择校的，择校费用由用人单位解决。

第十四条 本办法明确的高层次人才各项待遇，按照属地原则，由所在地职能部门提供相应服务。国家、省、市对高层次人才的其他待遇规定，从其规定。

第十五条 本办法的适用对象须以国家、省、市相关部门正式发文为依据，由市委人才办核准后有效；对台州经济和社会发展具有重要作用人才由各地人才办和市各有关部门提出申请，市委人才办进行审定。

第十六条 台州市委人才工作领导小组办公室建立高层次人才数据库，核发英才服务卡，供相关单位对照核查服务对象，高层次人才凭英才服务卡享受各类服务待遇。

第十七条 有下列情况之一的，注销其台州英才服务卡，不再享受本办法规定的待遇：

（一）因违法犯罪受到处罚的；

（二）在申报各类人才计划和科技项目，以及从事科学研究中，存在弄虚作假的；

（三）因个人原因或工作变动不在台州工作的；

（四）其他应当予以注销的情形。

第十八条 本办法涉及的经费资助（补助）标准仅适用于椒江区、黄岩区、路桥区、台州湾循环经济产业集聚区（不含临海、温岭部分）和台州经济开发区，没有具体指明资金出处的条款，由市、区两级按现行财政体制承担相应的比例，在市、区人才开发专项资金中列支。其他县、市可根据当地实际，参照本办法研究制定各自的经费资助（补助）标准。

第十九条 本办法自颁发日起实施，未尽事项由台州市委人才工作领导小组研究决定，具体条文由台州市委人才工作领导小组办公室负责解释。

中共台州市委 台州市人民政府

关于扶持高层次人才创新创业的若干意见【节选】

台市委发【2011】48号

第一条 总体目标:用5年左右时间,构筑比较完善的高层次创新创业人才培养、引进和使用机制,到2016年扶持500名以上高层次人才在台州创新创业。

本意见所指高层次人才包括:拥有独立知识产权和发明专利,技术成果属国内外领先、具有较好的市场潜力和产业化前景;国内外某一学科、技术领域的带头人,能够引领我市产业发展走在前沿;国内外相关领域中居领先地位及在本市重点产业领域中带技术、带项目、带资金的高层次创新创业人才或团队;我市经济社会发展重点领域紧缺急需的各类高层次人才。

前款所述高层次人才需与用人单位签订3年以上服务期协议,并确保每年在台州工作时间不少于6个月,方可享受本意见规定的扶持政策。

第二条 创业人才创(领)办企业,符合我市优先发展产业需求项目,具有较好的市场潜力和产业化前景,可申报市政府高层次人才创业资金资助,经组织专家进行评审后,择优给予重点扶持。项目实际投入资金2000万元以下的,资助额度不超过400万元;项目实际投入资金2000万元以上的,按项目不同层次给予不超过投入资金20%的资助,单个项目最高资助额度不超过1000万元。根据创业项目层次和实际需要,提供50~500平方米的创业场所,3年内免除租金,或者给予同等面积的租金补贴。

创业人才创(领)办的企业向定点银行贷款的,在项目实施连续3年内,按当年实际还贷额度和银行同期利息进行贴息。

创业人才创(领)办的企业自生产销售起5年内,给予企业所得税地方留存部分50%的奖励。企业在5年内每增加引进1名创业人才或创新人才,按人才层次给予5~10万元的奖励。

第三条 对创新人才和紧缺人才,按其项目在我市转变经济发展方式和社会发展中的重要程度给予10~100万元的项目经费资助。

第四条 对我市重点扶持的创新团队,其创新成果经专家评估能够达到国际先进或国内领先,并产生良好经济效益或社会效益的,给予30~100万元的创新奖励。

第五条 对入选国家“千人计划”、“青年千人计划”、“千人计划短期项目”和省“千人计划”等重点人才计划的高层次人才,由人才工作地政府财政按其获得的奖励数额分别给予1:1的配套奖励,并给予用人单位每人每次20~50

万元的引进资助。对被确定为省级、国家级“海外高层次人才创新创业基地”的，分别给予基地依托单位 200 万元、500 万元基地建设资助。

第六条 对在台州市留学人员创业园创办企业和研发机构的海外高层次人才，除享受本意见相关优惠政策外，给予两年期内 200 万元贷款额度以内的贷款贴息补助；对开始产业化、规模化生产的盈利企业，年销售额达到 1000 万元以上并且每年递增的，从当年起给予三年期内 500 万元贷款额度以内的贷款贴息补助。

第七条 支持和鼓励用人单位引进外国专家智力项目，经国家、省外国专家局批准并实施的引智项目，按国家、省提供的资助额给予 1:1 配套经费补助。经台州市外国专家局批准的引智项目，或企业自聘国外专家（不含文教类）在台州工作时间 6 个月以上的，给予用人单位一次性 3 万元以内的经费资助。

第八条 对用人单位新获得省级以上科技重大专项、重大工程项目或建成市级以上工程中心、技术中心、研发中心、重点实验室、院士工作站的，同级财政给予 10~100 万元资助，不重复资助。对新增的市级以上行业专业和区域创新平台，或引进大院名校联合共建创新载体，经考核确认并保持正常运作的，给予 10~50 万元的资助。对获得市级以上“高技能人才培养示范基地”称号的单位，给予 5~20 万元的资助。

第九条 鼓励有条件的企事业单位积极申报设立博士后科研工作站或省博士后工作试点单位，对新获批并运行正常的分别给予 50 万元、30 万元的建站经费补助。博士后科研工作站（含博士后工作试点单位）每招收 1 名博士后研究人员，在进站两年研究期间，给予 8 万元科研经费资助。企事业单位引进的博士后或期满出站后留在设站单位的博士后，与用人单位签订 3 年以上工作协议的，由工作地政府财政在其工作满 1 年后给予总额 10 万元的安家补助费（不再享受租房补贴），并给予企事业单位每人 10 万元的科研经费资助。

第十条 建立国内外高层次创业创新人才驿站。对拥有良好前景的项目、产品、专利和研究成果的国内外高层次创业创新人才，若无接受单位或暂不具备创业条件，经审核符合条件的，可在我市高校、科研院所的国内外高层次创业创新人才驿站设立特聘岗位。在站期限一般为 5 年，期间作为高校、科研院所的专职研究人员，为其提供事业编制，纳入高校、科研院所人事管理序列。在合同期内参照同类人员标准正常晋升档案工资，参加各项社会保险，按规定参加专业技术资格的评审和专业技术职务的聘任，不占设站单位的专业技术岗位。对批准设立国内外高层次创业创新人才驿站的单位，根据其工作成效，给予 50~100 万元的驿站工作经费补助。

第十一条 设立在外引才工作平台。经批准在国外设立台州市引才工作站，每成功引荐一名海外高层次人才来台州工作的给予 5~20 万元的引才工作经费；经批准在国内知名高校设立台州市引才工作站，每站每年给予 3 万元的引才工作经费。

第十二条 鼓励海外留学人员协会（联合会）、猎头公司等参与高层次创业创新人才的推介工作，对在推介中取得成效的组织或个人给予 3~10 万元的奖励。

第十三条 对到我市省级企业技术创新团队和经国家、省政府相关部门批准认定的企业工程技术中心、企业研发（技术）中心、重点实验室（试验基地）、科技创新孵化器、科技中介机构等企业科技创新平台从事专职技术研发、成果转让工作的事业单位高层次人才，经本单位同意，报人事部门备案，其人事关系 5 年内可保留在原单位。由原单位继续为其缴纳单位部分的养老、失业、医疗等社会保险，同时允许其回原单位评审专业技术资格，其在企业从事本专业工作期间的业绩，可作为评审相应专业技术资格的依据，并享受本意见创业创新资助和生活津贴。给予派出事业单位每人每年 1 万元的经费补助，用于其他人员增加工作量的奖励。允许事业单位为距法定退休年龄不足 5 年（含 5 年）且工作年限满 20 年或工作年限满 30 年的人员提前办理退休手续到企业工作。

第十四条 对入选省级以上各类人才培养工程、获得省级以上各类人才荣誉称号或各类科学技术奖项的，按其获得奖金或培养经费数额给予 1:1 的配套奖励（科学技术获奖项目第一完成人的获奖金额不低于配套奖励总额的 50%）。对获得“台州市杰出人才奖”和“台州市科学技术重大贡献奖”荣誉称号的，给予重奖；对获得“台州市拔尖人才”荣誉称号和入选台州市“211 人才工程”第一、二层次的，给予奖励或资助。

第十五条 设立培训进修专项资金，每年重点资助一批高层次人才参加著名高校或培训机构举办的短期培训或进修。设立学术交流专项资金，每年重点资助一批高层次人才参加国内外较高级别的学术交流。设立学术著作出版专项资金，每年重点资助一批高层次人才出版高质量、有影响的学术著作。

第十六条 加强企业创业创新后备人才培养。对在职获得国民教育系列博士、硕士研究生学历学位人员，新增正高、副高专业技术资格人员，新增高级技师、技师资格人员，并属于紧缺人才开发目录范围的，同级财政分别给予所在企业每人 1 万元、0.5 万元的补助。

第十七条 加强人才服务保障体系建设。整合优化部门优质资源，积极为高层次人才提供住房公积金、出入境、通关、疗休养等服务，努力为高层次人才解决子女就学、配偶就业、医疗、社保等后顾之忧。大规模建设人才专项住房、租赁住房，加快改善人才居住环境。建设全市联网的人才服务平台，加快改善人才工作、生活服务环境。

对具有引进性质并已在台州工作 3 年以上的高层次人才，在用人单位所在地购房的，按各类人才层次分别给予 10~200 万元的购房补助费；或当地政府提供有人才专项用房的，可优先购买。与用人单位签订 3 年以上工作协议临时租房的，先给予每月 1000~3000 元的租房补贴；或当地政府提供有人才租赁住房的，可优先申请，前 3 年内免收租金。购买商品房时应冲减已享受的安家补助费和租房

补贴。购房补助费和租房补贴由人才工作地政府财政按 50% 的标准对用人单位进行补助。

对高层次创业人才、创新人才、紧缺人才，按不同类别的人才层次给予每月 1000~3000 元的生活津贴，享受时间为 3 年。

高层次创业人才、创新人才、紧缺人才年薪 10 万元以上的，按其上一年度在台州所缴个人所得税地方留成部分以工作津贴的方式由工作地政府财政给予等量补助，为期 5 年。

台州市优秀人才培养计划实施办法

台市委办〔2011〕50号

为加快实施人才强市战略，进一步加大优秀人才培养力度，根据市委、市政府《关于扶持高层次人才创业创新的若干意见》（台市委发〔2011〕48号）精神，制定本办法。

一、资助对象范围

- 1、经认定的台州市高层次创业人才、创新人才或紧缺人才；
- 2、市杰出人才、终身拔尖人才，届内市拔尖人才，培养期内市“211人才工程”第一层次人员和宣传文化系统“四个一批”人才；
- 3、在市级及以上工程中心、技术中心、研发中心、重点实验室、院士工作站、博士后科研工作站、创新团队等创新载体中从事研发或管理的负责人；
- 4、具有正高级职称或博士学位（职称、学历与从事的工作专业相一致）的各类高级人才。

二、资助内容

- 1、参加由国内外著名高校或培训机构举办的与本人研发项目、工作岗位相关专业的培训或进修。
- 2、参加国内外本专业(行业)较高级别，有成果展示、论文发布的学术交流等活动；举办我市重点建设项目、重点产业研发项目相关的学术交流、项目研讨等活动。
- 3、出版具有原创性、独创性或前沿性学术价值，与我市重点科技与社会科学发展领域相关的专著（译著、编著、教材、论文集、资料汇编、工具书、再版学术著作、境外出版的专著、已得到其他各类出版补贴的专著等，不列入资助范围）。

三、资助原则

优秀人才培养资助按照“政府引导、突出重点、公平择优”的原则实施，根据《台州市重点发展产业导向目录》和《台州市经济社会发展重点领域急需紧缺专门人才开发目录》向我市重点产业、重点领域、重点学科倾斜，向紧缺高层次人才倾斜，向企业人才倾斜，向有发展潜质的年轻人才倾斜。

四、资助标准

1、参加培训或进修。按培训费的 20~50%给予资助，最高不超过 5 万元。

2、参加或举办学术交流活动。参加学术交流等活动，资助其差旅费、成果展示场地租赁费、材料印刷费等费用，最高不超过 10 万元；举办学术交流活动，给予总额 30%的资助，最高不超过 20 万元。

3、出版学术著作。以独著者或第一撰写人身份出版著作的，给予 2~5 万元的资助。

五、资助程序

1、资助申报及认定

市委人才办每年年底发布年度优秀人才培养资助目录和数量，培训、进修、学术交流类申请对象填报《优秀人才培养资助申请表》，并附下年度参加培训、进修、学术交流或举办学术交流计划报市人力社保局；著作出版类申报对象填报《优秀人才培养资助申请表》，并附本年度已出版学术专著情况报市委宣传部。市人力社保局和市委宣传部分别召集相关专家对申报材料进行评定，确定资助的人选和金额，报市委人才办批准后实施。

2、经费拨付

培训、进修、学术交流类的资助，待活动结束后，资助对象向市人力社保局上报资助项目总结后 1 个月内下拨资助经费。

著作出版类的资助，在资助项目公布后 1 个月内下拨资助经费。

六、其他事项

1、本办法仅适用于椒江区、黄岩区、路桥区和台州经济开发区，资助经费由市、区两级按现行财政管理体制承担相应的比例，在市、区人才开发专项资金中列支。其他县、市可根据当地实际，参照本办法研究制定相应的实施办法和经费资助标准。

2、受资助人对申报材料的真实性负责，若有欺诈行为，一经查实，即取消享受资助资格，追缴已资助的经费，并追究当事人的法律责任。

3、同一资助对象可多项申报，但原则上每人每年受资助项目为一项。

4、个人享受资助经费累计超过 5 万元的，须签有至少 3 年以上的服务协议，服务期未满调离台州的，按比例退还资助经费。

5、本办法自颁发之日起施行，由台州市委人才工作领导小组办公室负责解释。

第 8 期/总第 30 期
2012 年 8 月

2012



发现人才 培养人才 研究人才

人才政策研究动态

主 办：浙江省人才发展研究院

主 编：姚志文 姚先国

编 辑：许为民 陈思静

联系电话：(0571) 87952332

公共邮箱：zjsrcfz@163.com

地 址：浙江省杭州市浙大路 38 号

浙江大学玉泉校区公共管理学院 102 室

邮政编码：310027