

人才政策研究

动态

09/2012 第9期 总第32期

各地市人才政策与实践系列专题丽水篇

理念

以人才集聚促产业集聚 以人才优势创发展优势

——丽水着力提升人才工作科学化水平

实践

“智本”与资本演绎完美对接-国际顶尖科学家“技术入股”

丽水企业

四县一市的实践与经验

政策

“绿谷精英和创业创新团队引领计划”实施办法

浙江省人才发展研究院



目录

◆ 编首语.....	3
理念	
◆ 海纳百川集群贤 科学用人创新业.....	4
◆ 以人才集聚促产业集聚 以人才优势创发展优势 ——丽水着力提升人才工作科学化水平.....	7
实践	
◆ “智本”与资本演绎完美对接 国际顶尖科学家“技术入股”丽水企业.....	12
◆ 缙云：“三个一批”助推“人才强县”科学发展	14
◆ 景宁：多措并举解人才匮乏之困.....	17
◆ 龙泉创新职称评审模式助推剑瓷人才队伍建设.....	20
◆ 庆元“可信竹木”以发展空间吸引人才集聚.....	21
◆ 青田一门四教授血脉与乡音情牵“青田智库”.....	22
政策	
◆ “绿谷精英和创业创新团队引领计划”实施办法	24
◆ 高层次人才“绿色通道”实施办法（试行）	26

编首语

Preface

丽水经验：以人才集聚促产业集聚，以人才优势创发展优势

近年来，委、市政府克服经济基础相对薄弱、区位优势相对缺乏的困难，坚持把人才强市、科教兴市作为推进经济社会发展的重中之重来抓，走出了一条具有自身特色的人才工作之路。他们围绕人才培养、引进、使用三个环节，出台了《加强高层次人才队伍建设的若干意见》、《绿谷精英和创新创业团队引领计划实施意见》和《拔尖人才选拔管理办法》；市财政每年直接投入专项资金逾 5000 万，投入科技专项资金 3000 万来吸纳各种高层次人才；针对丽水高等院校、科研机构少，科研资源贫乏的现状，把推进企业与省内外高等院校、科研院所加强科技合作作为“科教兴市”战略的一项重要举措，先后与 9 家省内高校院所和 11 家省外高校院所签订科技合作协议，促使科技合作得到有序发展；注重发挥企业和科研机构在人才开发中的主体作用，依托市内外高新技术企业、科研院所和高等院校，高起点加快建设人才创新创业平台；通过举办各类培训、开展名师传帮带等形式，全市青瓷、宝剑、石雕等特色产业人才队伍迅速壮大。古老的处州大地因为人才的充分活跃，已经展现并将继续创造出前所未有的蓬勃生机。

海纳百川 集群贤

绿色崛起中的丽水，求贤若渴；科学跨越中的丽水，海纳百川。

点击经济社会的发展图谱，人才科技工作正演绎着精彩纷呈的一幕又一幕——无论是高端引领还是打造团队，无论是外地引进还是本土培养，转型升级的“崭新引擎”正在厚积薄发中强势启动。

多士成大业，群贤济弘绩。

在人才地位备受尊重、人才价值广获认可的今天，丽水，正日益成为一座创新人才施展才华、创业人才蓄势待发的发

淬火加钢 增强政策“含金量”

落实人才科技战略，政策创新是关键。

围绕人才培养、引进、使用三个环节，丽水市出台了《加强高层次人才队伍建设的若干意见》、《绿谷精英和创新创业团队引领计划实施意见》和《拔尖人才选拔管理办法》，大力培养和集聚海内外各类高层次人才，市财政直接投入专项资金逾 5000 万元，并以每年 15% 的增速持续增加，有效破除了人才政策乏力、缺失的困境。

针对高层次人才在丽水发展所面临的实际困难，研究制定了政府岗位津贴、培养资助、“绿色通道”和鼓励“柔性引才”等一系列配套办法，并面向市区机关及国有企事业单位中无住房人才，专门推出总面积达 4 万多平方米的 450 套人才公寓，针对不同层次人才的不同需求，以货币补贴与实物配置相结合的方式，遵循分阶段、分层次、多形式解决高层次人才住房问题。目前，首期人才公寓已有 210 多人顺利入住。

以国务院特殊津贴专家、省突出贡献专家、省 151 人才、市杰出人才和市拔尖人才等高层次人才为重点，不断深入开展市领导联系拔尖人才、专业技术领军人才结对帮带、高层次人才政府津贴、人才重点课题科研资助等工作，进一步优化人才服务管理。2011 年，全市评选市第八批拔尖人才 30 人，新选拔市 138 人才培养人员 81 人，使高端人才引领作用得到了进一步发挥。

结合党政领导人才工作目标责任制考核要求，将人才重点工作纳入县(市、区)和市直有关单位领导班子年度综合考核体系和市委市政府年度重点工作，同时积极探索重点人才工作重点推进、重点考核的工作机制，将考核结果作为领导班子和领导干部年度考核的重要参考依据。

针对创新人才集聚、机制灵活、绩效明显的创新团队，还制定出台了一系列管理办法，并于去年评选出 10 家市级创新团队，其中纳爱斯集团新型洗涤剂创新团队、浙江凯恩特种纸股份有限公司的特种纸创新团队、浙江金马逊机械有限公司金属管道冷成型技术创新团队入选省级企业技术创新团队，还获得了省政府连续三年的科研资助。

筑巢引凤 绽放强势“知本效应”

针对丽水高等院校、科研机构少，科研资源贫乏的现状，把推进企业与省内外高等院校、科研院所加强科技合作作为“科教兴市”战略的一项重要举措，先后与 9 家省内高校院所和 11 家省外高校院所签订科技合作协议，促使科技合作得到有序发展。

灵活的机制，激发了科技工作的强大生命力——目前，的科技合作方式已经从政府层面与大专院校的全面合作，逐步转向以产业为主导的专业性合作；合作区域也从沿海地区为主，逐渐向中西部地区延伸；交流方式从大队伍往来逐步转向小分队、专家服务团往来；而合作领域则从以工业、农业为主逐步向社会事业方面扩展。

去年，在深入实施与浙江大学、浙江农林大学和同济大学等高校的“人才交流合作工程”中，与浙江大学合作组织了第 5 批 6 名高层次人才来丽柔性挂职，选派了第 8、9 批共 29 名丽水专业人员到浙大学习，并举办了 3 期浙江大学“高智论坛”。在与同济大学合作共建“同济大学丽水中药研究院”的过程中，已成功建立 9 个研究中心，并与 7 家企业签订了产品开发协议，收集到各种特色中药材品种 182 种约 2000 份。

大力引才的同时，积极参加省里组织的各类海外高层次人才引进洽谈活动，主动吸引海外高层次人才，加快人才国际化步伐。目前，已与 9 名海外高层次人才达成了初步意向，促成了 3 项高新技术与项目达成合作意向，8 个省级引智项

目分别与法国、奥地利、意大利等外国专家组织进行了对接，均已达成初步合作意向。

2011年，缙云县山蒲照明电器有限公司宁长龙博士入选国家“千人计划”，浙江富来森中竹有限公司陈再华博士入选省“千人计划”，实现了“零”的突破。

固本强基 引入不竭“源头活水”

栽下梧桐树，引来金凤凰。

在推进人才科技工作的过程中，注重发挥企业和科研机构在人才开发中的主体作用，依托市内外高新技术企业、科研院所和高等院校，高起点加快建设人才创新创业平台。

通过启动院士专家工作站建设工作、开展“2011院士专家丽水行”活动，全市已有7家单位挂牌成立市级院士专家工作站，浙江泰德新材料有限公司院士专家工作站还被评为省级院士专家工作站，浙江方正电机有限公司则被省人社保厅确定为首家博士后科研工作站试点单位。

目前，全市各地各单位通过与大院名校、高端人才建立合作关系，引进共建省级以上各类创新载体35家，有力推进了产学研一体化和高端人才集聚。

问渠那得清如许，为有源头活水来。建立健全人才流动保障机制、优化人才资源配置，也为人才资源优势的充分发挥奠定了基础。通过举办各类培训、开展名师传帮带等形式，全市青瓷、宝剑、石雕等特色产业人才队伍迅速壮大，今年已新增国家级陶瓷艺术大师5位、省级工艺美术大师15位。

人才的流动，使“智力”得以全面释放。随着制约人才发展的樊篱被不断打破，以“超市创业人才培养工程”和各类外出创业培训为载体，培养、鼓励更多的丽水人“走出去”创业闯天下。目前，已形成一批外出创业品牌，如“丽水超市创业”在全国各地已达10多万人，“云和师傅”已在全国28个省、228个市县、3600多个乡镇，带动1.2万多名农民参与异地农业综合开发。

人是生产力中最活跃的因素，古老的处州大地因为人的充分活跃，展现出前所未有的蓬勃生机——通过深入实施系列人才培养专项工程，全市全年培训的农民达52391人，其中农业中高级专业技术人才超过100人，还有20名有突出贡献的农业技术推广人才和10名农业产业化龙头企业负责人、专业合作组织负责

人则获得了政府部门的重点扶持。

海纳百川，千帆竞发。放眼历史，人才从没有像今天这样受到全社会的高度重视，知识、技能和创造力，也从没有像今天这样得到充分尊重与发挥。随着人才辈出、人尽其才的良好氛围逐步形成，一批又一批饱学之才、实干之才、创新之才必将应运而生，在丽水发展进程中绘就浓墨重彩的崭新篇章。

以人才集聚促产业集聚 以人才优势创发展优势

——丽水着力提升人才工作科学化水平

经济社会的发展动力在于人才，保障在于人才，“瓶颈”也在人才。近年来，认真贯彻落实省委、省政府决策部署，紧紧围绕本地经济社会发展的实际，把加快人才强市建设作为欠发达地区跨越发展的“内生动力”，全面系统地推进人才工作，全市人才环境进一步优化，人才工作机制不断完善，人才政策体系不断健全，人才聚集效应日益显现，人才工作迈上了一个新的台阶。

一、围绕“一把手抓第一资源”理念建立人才工作领导管理机制

人才强市强县，关键在领导，关键在一把手。近年来，在如何让一把手抓第一资源逐步内化为各级党政领导的自觉意识和常态举措，做了许多积极的探索和有益实践。

一是建立健全人才工作领导机构。成立了由市委副书记为组长及24个职能部门为成员单位的市委人才工作领导小组。同时，文化、农业、企业、科研、教育、卫生等系统人才规模比较大的相关职能部门加上县（市、区），也建立健全人才工作领导小组和专门工作机构，初步形成了“1+7”的人才工作领导管理架构。

二是完善“一把手”人才工作述职制度。为了进一步完善“一把手”抓“第一资源”工作目标责任制，调动各地各单位做好人才工作的积极性，制定出台了《人才工作述职报告制度》定期召开全市各人才工作领导小组“一把手”会议，听取“一把手”就履行人才工作第一责任人职责情况进行述职评议。同时，按照要求，将人才工作列入县（市、区）委、丽水经济开发区党工委书记，市委人才

工作领导小组成员单位主要负责人年终基层党建工作责任制述职内容。

三是加大“一把手抓第一资源”考核监督力度。出台《人才工作目标责任制考核暂行办法》，建立人才工作重大事项督查督办机制，并将人才工作首次纳入全市经济社会发展综合考核指标体系。加大全市各县（市、区）、市直部门“一把手”抓“第一资源”的责任意识和工作力度。让重视人才发展的“一把手”有动力、有成就；让轻视人才发展的“一把手”有压力、有危机。

四是建立市委人才办人才工作例会制度。进一步发挥市委人才办宏观指导、综合协调、督促检查的作用，制定出台了《委人才工作领导小组办公室工作例会制度》，通过例会，总结部署阶段性工作任务，研究需提交领导小组审议的有关事项，研究需统筹协调的专项工作等。

二、围绕“规划项目化、项目工程化”理念建立人才工作推进落实机制

按照“规划项目化，项目工程化”的总体思路，推进重点人才工程建设，根据项目立项、组织实施、验收考核三个环节，加强政策、规划、项目的对接，努力实现以项目育人才，以人才促项目。

一是服务大局、围绕规划设立人才工程。按照《中长期人才发展规划纲要》要求，结合部门职能和人才工作重点环节设计项目。目前，全市共设立了 11 项人才工程实施项目、5 个领域的机制创新项目、6 个方面的政策创新项目，努力实现人才项目的点面结合，明晰了人才工作的主攻方向和具体目标。

二是强化措施，建立机制推进人才项目。研究制定项目实施规划，明确任务目标、责任人和完成时限，细化任务分工，加大资金投入，健全工作机制，协调各方力量，做到人力、物力、财力三到位，强力推进重点人才工作项目实施。同时，对全市重点人才工作项目进行动态监控、跟踪服务和督促检查，促进全市重点人才工作项目的深入实施。

三是注重实效，加强考核落实人才项目。借鉴工业项目建设的经验和做法，在项目完成阶段，开展工程验收。组建项目验收评估小组，并针对不同项目，分别制定项目实施验收评估标准和实施细则，对自查完成预期目标任务的项目，项目验收评估小组通过听汇报、查资料、看现场、发放调查问卷、满意度测评等形式对项目实施情况进行实地验收评估，评估结果将纳入部门人才工作年度目标责任制考核分数。

三、围绕“顶层设计、系统规划、分步推出”理念建立政策激励机制

去年，市委市政府在整合优化人才、技术、平台、服务等要素的基础上，制定出台了“1+X”的人才政策，实现了自上而下、较为系统的创新顶层设计的重大突破。其中的“1”是指《加强高层次人才队伍建设的若干意见》，“X”是指人才培养资助、人才住房保障、人才绿色通道、绿谷精英计划等若干个配套实施办法。

一是引培并举，突出实效。《意见》中明确规定了人才引进、人才培养、人才激励的一系列优惠政策。对引进的符合条件的高层次人才，根据不同类别可获得40万-300万不等的购房补贴，3万-100万不等的安家补贴，此外还可享受引才配偶安置、子女就学、编制、职称以及健康服务等方面优惠政策。对本土人才的培养，对经考核合格的企事业单位在职在聘副高级专业技术职务以上高层次人才发放500元至1万元不等的政府岗位津贴，在职获得各类高层次人才荣誉称号的，政府一次性给予1至300万元不等的人才专项奖励，此外还可享受培养平台资助、人才项目资助、学习深造资助等优惠政策。

二是创新平台建设，突出高端引领。高端人才是推动经济社会发展的关键资源和紧缺资源，根据《意见》要求，制定出台了《“绿谷精英和创业创新团队引领计划”实施意见》，今后五年内将通过技术项目开发、核心人物带动、团队集体引进等方式，从海内外引进50名(个)能够突破关键技术、发展高新产业、推动创新发展的领军人才和创业创新团队，并给与150万到500万不等的创业扶持资金等一系列优惠政策。为发挥院士高端智力的引领带动作用，制定出台了《院士专家工作站管理办法》，对于入选市级或省级院士专家工作站的将分别给予20万元和50万元的资金支持。同时对新建成的市级以上创业创新基地、博士后科研工作站等创新平台给与10-50万的资助。

三是强化团队建设，突出自主创新。为了进一步加强创新团队建设，培育一批创新人才聚集、创新机制灵活的市级创新团队，制定出台了重点企业技术创新团队、重点科技创新团队、重点文化创新团队建设管理办法，到2020年，培育科技创新团队20个左右，企业创新团队30个左右，文化创新团队10个左右，对入选给力创新团队的，分别给与三年期45万元的经费扶持。

四、围绕“前瞻性、针对性、激励性”的理念建立人才工作目标考核机制

紧紧围绕实施全市人才工作发展规划的目标任务，尤其是推进全市人才工作重点工程来设计目标考核指标，努力使人才考核的目标更加明确，重点更加突出，导向更加鲜明。

一是“长线指标”与“短线指标”并重。坚持相对稳定和逐年优化的原则，每年根据上级人才工作考核要求和整体推进全市人才工作的目标考虑，制定考核指标体系。既重视各单位年度目标完成情况，同时注重对各单位中长期人才工作目标开展情况的考察与跟踪。如通过设置人才专项经费、人才专项房、引进“千人计划”等量化指标，把这几方面工作引导到科学发展轨道上来。

二是“共性指标”与“个性指标”并重。明确共性要求。围绕加强组织领导、完善机制、优化环境等方面，对县（市、区）设置常委会研究人才工作、工作机构建设、人才工作宣传等 11 个方面量化指标；对市直部门设置职能作用发挥、工作力量配备、重点项目实施等 9 个方面量化指标。明确个性要求。如围绕实施 11 项重大人才工程，对有关市直部门设置“创新 2020”拔尖人才选拔计划、138 人才工程、高技能人才“金蓝领”开发计划等不同量化指标；根据县（市、区）发展状况的不同，重点在人才平台、人才公寓、人才引进等方面分层次落实量化指标。

三是“刚性约束”与“创新空间”并重。考核结果与人才工作专项资金使用安排挂钩。对考核不达标的人才工作项目，严格要求整改，整改后仍不符合要求的，取消市人才工作专项资金配套支持，并在下年度的专项资金安排中不再予以考虑。此外各地各单位围绕全市经济社会发展战略、方针以及重点产业发展需要，结合自身职能，确立的具有探索性、创新性、示范性的人才工作项目，通过考核验收后将予以额外经费奖励。

五、围绕“多位一体、多举并重”的理念建立人才工作服务保障机制

在推进人才强市建设过程中，从完善人才强市建设角度入手，通过四项制度建设，进一步健全“全方位、多层次、广角度”的服务保障机制，不断增强区域人才高地的“磁场效应”。

一是建立完善高层次人才联系制度。建立了党政领导干部联系优秀人才制度，成立了博士联谊会，着眼于加强与高层次人才的联系，鼓励领导干部与各类优秀人才交朋友，鼓励高层次人才对当前全区经济和社会各项事业发展中的重

点、难点问题建言献策，发挥他们在领导决策中的智囊和参谋作用，以此带动整个人才队伍建设的良性发展。

二是建立“一站式”、“一条龙”服务制度。为了进一步健全和完善全市高层次人才服务长效机制，制定出台了《高层次人才“绿色通道”实施办法》，成立了高层次人才服务中心，为高层次人才开通绿色通道，提供“一站式”、“一条龙”服务，把对高层次人才提供的服务方式，由被动服务转为主动服务，由粗放服务转为精细服务，由一般服务转为特色服务。

三是建立健全高层次人才住房保障制度。为进一步解决高层次人才在丽“住房难”的问题，制定出台了《首期人才公寓租赁管理实施细则（试行）》、《高层次人才住房保障实施办法（试行）》，将人才专项房建设纳入的市区公共租赁住房保障体系，通过采取发放购房补贴、租住人才专项房以及发放租房补贴等方式，有步骤、分层次、多渠道、多形式的解决高层次人才住房问题。

四是完善党管人才工作基础理论研究制度。为加快人才队伍建设，突破机制体制障碍，设计科学合理的人才发展政策体系，成立了丽水人才研究所，围绕人才工作的一些重大现实问题开展研究，以服务地方人才战略为切入点，为人才政策的设计提供决策参考和信息服务，从而进一步改善人才发展软环境。

六、围绕“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的理论建立人才工作舆论引导机制

为进一步加强人才强市建设，优化人才工作氛围，按照科学人才观的要求，采取立体化宣传方式，围绕六大“重点”容，筑牢三个“阵地”、借助三个“渠道”，加大人才工作宣传力度，努力营造尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的良好舆论氛围。

一是制定宣传方案，使宣传工作制度化。年初，市委人才办与市委宣传部联合制定出台了2012年人才工作宣传方案。重点围绕科学人才观、人才规划纲要、重大人才政策、重大人才工程、人才工作经验、人才典型代表等六个方面开展宣传。

二是搭建宣传平台，使宣传工作常态化。开设“人才强市”专栏，在《丽水日报》二版、丽水电视台新闻综合频道开设“人才强市”专栏，重点宣传丽水市出台的重大人才政策、典型人才代表、人才工作开展的情况和成绩，以及人才

工作的经验做法等。召开人才工作新闻发布会，通过通报人才工作计划、重大人才工程的进展和工作成果，宣传解读重大人才政策。开通“丽水人才微博”，发布人才工作动态，解读人才政策。开设“丽水人才工作网”，整合全市人才工作方面的相关资源，普及理念，发布政策，宣传典型。

三是创新宣传方式，使宣传工作普及化。深入企事业单位宣传，通过进入重点企事业开展人才工作调研，了解企业人才工作开展情况，宣传人才工作政策，征求人才工作意见和建议。开展网络宣传，充分利用丽水政务网、丽水组织工作网等网络资源，宣传人才工作新举措、新动态、新成效。发布了人才政策等。举办人才科技峰会，通过“丽水论坛”、“生态经济与人才科技”高峰论坛、博士论坛等方式，推荐丽水市的引才政策、创业环境，让各路海内外高端人才关注丽水、了解丽水、走进丽水。

“智本”与资本演绎完美对接

国际顶尖科学家“技术入股”丽水企业

获得荷兰飞利浦照明杰出成就奖、美国通用电气杰出贡献奖的国际顶尖科学家落户浙西南小山城“投智创业”；国际知名超级电容电极炭材料专家领衔山区企业科研团队并担任技术总监——这些看似“不可能完成的任务”，如今在丽水成为了现实。

前不久，曾在荷兰飞利浦总部任高级工程师的英国爱丁堡大学博士后、英籍华人宁长龙，作为引进的首位国家“千人计划”高级人才，以“非专利技术出资”的方式，携手浙江山蒲照明电器有限公司，合作创立悍飞照明科技股份有限公司。

宁长龙与山蒲照明合作成立的悍飞公司性质为“中外合资”，因此知识产权入股占比一般不超过20%，“这个比例和我们最初的承诺相去甚远。”山蒲公司副总经理江波说，由于双方在合作洽谈阶段达成的多项协议，在悍飞公司的申报过程中才发现难以付诸现实，山蒲公司顿时一筹莫展。

“专家出‘智’、企业出资，而且合作水平达到了全国一流的高度，在丽水企业走自主创新之路的过程中具有里程碑意义。”据市委人才办负责人介绍，为了不让这个难得的项目“胎死腹中”，缙云县由人才办牵头，组织相关部门深入

企业召开服务专家合作项目联席会议，现场解决合作项目在技术评估、项目申报、公司注册等方面遇到的问题，并承担起“全程代理”的职责，项目服务组在两个月内六次赶赴杭州，与省级部门商讨破解之道。

采访中，江波最常说的一句话是，“‘悍飞科技’光靠我们的力量根本不可能成立”。这个说法并不夸张。正是靠着政府部门协同作战全程陪跑，一路“过关斩将”，才使“悍飞科技”赶在核准登记最后期限到来的前十天，有惊无险地拿到了登记证书。而这种主动服务的“官方姿态”，也是宁长龙在面对国内多家大型照明企业递出的橄榄枝时，依然选择山蒲照明为合作伙伴的重要原因。

这个“惊动”了省、市、县三级政府职能部门的合作项目，最终成功形成了解决方案，而定位于“高科技电光源公司”的“悍飞”成立后，项目投资将超过5亿元，企业年销售额则可达到20亿元。目前，第一项投影仪灯泡产品已经研发成功，预计半年后就能实现批量生产。

与此同时，富来森集团的技术总监陈再华博士成功入选第四批浙江省“海外高层次人才引进千人计划”，成为首位入围并获此殊荣的人才。

“智本”变资本——早在2008年就从日本请来陈再华出任技术总监的富来森集团对此感受最深。自从陈再华率技术团队成功研发的超级电容炭成为全市唯一入选国家发改委“电子信息产业振兴和技术改造”项目后，富来森集团便一跃站到了全球科技创新的最前沿。

超级电容炭的成功研发，不仅改变了国内超级电容器行业核心材料依赖进口的现状，还成功打开了国际市场。前不久，韩国SA贸易公司与富来森集团签订了独家代理合同，而在此之前，日本丰田通商、日立贸易、丸正株式会社等知名贸易商也相继与富来森形成了长期合作关系。

这是一个服务人才、服务企业的生动案例——企业从蹒跚学步到健步前行，如此强大的助力无疑如虎添翼，更预示着在“创业创新”大旗的引领下，触感敏锐的民营企业正主动把目光转向高端人才、高新技术，走向人才强企、自主创新之路。

四县一市的实践与经验

“经济可以欠发达，但是我们的理念决不能欠发达”，丽水缙云县、景宁县、庆元县、青田县和龙泉市，克服经济、交通相对落后给人才工作带来的障碍，在市委市政府的强力推动和正确引领下，积极破难题、创新举，给政策、大投入，搭平台、建载体，立特色，人才工作步入崭新进程，极大地推动了文化和经济跨越：缙云县通过深入实施一批重点人才工程、大力完善一批工作制度机制、积极推出一批服务人才举措“三个一批”，促进人才增量提质、凝聚人才工作合力、优化人才工作环境，培育了第一个“国家千人计划”专家；景宁县以“教育培训”为手段增强人才内生动力，开展“助力畲乡·人才工作室”建设，加强人才柔性引进，“优化环境”支持人才创新创业；龙泉市相继投入3000万元在市中职校建立了传统产业（青瓷、宝剑）人才培训基地，加强剑瓷人才培养，同时，根据剑瓷人才的特点创新职称评审模式，改革传统提交大量表格材料的模式，把理论培训、现场操作、作品评价相结合，突出剑瓷人才的操作性和实践性，使真正人才脱颖而出；庆元县着眼破解人才逆向流动严重的问题，建立了人才储备金制度，同时着重加强平台环境建设，通过压担子鼓足干劲，给平台展示才能，以发展空间吸引人才集聚；青田县在加强石文化人才培养的同时，充分发挥好“世界青田人”的人才优势，通过血脉与乡音情牵“青田智库”，增强青田文化软实力……以下四县一市探索人才工作的经验，相信对我们有所启发。

缙云：“三个一批”助推“人才强县”科学发展

省第十三次党代会以来，缙云县以学习贯彻落实省第十三次党代会精神为契机，按照党代会提出的“加快建设科教人才强省”的要求，把人才工作放在更为突出的位置，通过深入实施一批重点人才工程、大力完善一批工作制度机制、积极推出一批服务人才举措“三个一批”，促进人才增量提质、凝聚人才工作合力、优化人才工作环境，大力推进“人才强县”建设。

多士成大业，群贤济弘绩。人才工作需要常抓不懈，以固本强基。同时，更需要引入实践创新的“源头活水”，激发“人尽其才”的强大生命力。

人才工程助阵主导产业发展

浙江山蒲照明电器有限公司首期投入 2100 万元，与丽水学院合作创办“光源与照明”专业；中国涛涛集团在丽水学院开设专门的“涛涛班”，为企业培养急需应用型人才……去年以来，在县委、县政府的“牵线搭桥”下，缙云县积极引导企业与大中专院校合作办学，通过深入实施企业技工培训工程，定向培育和壮大高技能人才队伍，目前已有数家企业与院校成功牵手合作。

做好人才工作，必须因地制宜。

把落脚点放在推动产业发展上，围绕机械设备、电子电器等主导产业的需求，缙云县已开展了一系列重点人才工程，以工程的实施，来推动人才的培育、引进。

针对缙云大部份企业属于家族企业，而当前这些企业正面临着新老企业家交替的实际，缙云县开始实施“家业长青”工程，把培育新一代企业经营管理人才作为重点，专门成立青年企业家协会，定期组织企业家开展培训、交流，目前已开展现代化企业经营管理等培训讲座 2 次，交流联谊活动 3 次，共有 220 余人次参加了培训和交流。

今年 6 月中旬，缙云县委组织部、统战部、工商联等单位联合组织人员到广东、上海等外出人才集中地，走访在外人才，发出招才信息“引凤还巢”，目前已有 2 家企业初步达成了回缙投资项目的意向。立足缙云在外人才多的优势，“绿叶”工程随即展开，缙云县通过组织各乡镇开展调查摸底，顺势而动，与在外人才建立常态化联系，积极引导缙商回归、人才回流，助阵家乡产业、经济发展。

制度创新激发人才工作热情

落实人才工作，制度创新是关键。

为适应当前人才工作任务重、竞争激烈的新形势，缙云县建立健全了一批人才工作制度机制，有效调动起各单位、各乡镇抓人才工作的积极性和工作热情，引才、用才、留才的良好氛围逐步形成。

一是建立人才工作约谈制度。对各乡镇、街道、县属各单位存在四类情形之一的，即县委人才工作领导小组部署的任务落实不到位的、本单位主抓的县人才工作重点项目推进不力的、人才队伍建设步伐缓慢的、所在单位人才满意度不高

的，由县委人才工作领导小组组长或委托副组长、领导小组办公室主任担任约谈人员，约谈其主要负责人，要求约谈对象当面作出说明，制定整改承诺。约谈对象作出整改承诺三个月内，县委人才工作领导小组办公室组织人员对约谈对象整改情况进行实地督查。对整改进度缓慢的，再次进行约谈，并在领导小组会议上进行通报，对一年内受到两次约谈的单位的主要负责人、分管领导，在全县人才工作大会上对其进行通报批评。

二是建立人才工作联络员制度。经所在单位党组织推荐，县委人才工作领导小组办公室审核后，确定了 96 名人才工作联络员，做到联络员广覆盖。由联系员负责本单位与县委人才工作领导小组办公室的日常联络沟通和协调工作，负责汇报和反映本单位人才工作重要事项，负责做好本单位人才工作有关材料报送工作，确保了每个乡镇、街道、单位都有一支人才工作者队伍。

三是建立人才工作示范点制度。以人才工作基础较好、人才工作创新氛围较浓、人才投入较大为原则，从各乡镇、街道和县属各单位、企业确定了 4 个单位作为人才工作联系点。县委人才工作领导小组主要领导或领导小组办公室主任定期或不定期地走访联系点，对联系点在人才工作和人才队伍建设方面的主要做法、经验及存在的困难与问题进行调研，为县委、县政府制定人才工作政策、措施等提供参考。同时指导联系点有计划地开展人才工作，帮助联系点解决人才工作中存在的困难和问题，在联系点进行人才工作创新或开展人才工作试点，研究新情况，解决新问题，总结一些创新做法，把联系点建设成为“创新点”、“示范点”，推动全县人才工作再上新台阶。

服务举措力促人才各尽其用

营造良好的创业、创新环境，是留住人才、用好人才的重要途径。

缙云县通过精细化的服务，让人才实实在在感受到党委政府关心人才、重视人才的温情。

在得知国家“千人计划”专家宁长龙博士需要办理车辆年检，但他的科研正处在攻坚阶段，工作十分繁忙脱不开身这一情况后，缙云县委组织部专门派人帮助宁博士代办，这样细致入微的服务让宁博士感动不已。今年以来，对于“千人计划”、国务院特殊津贴获得者等高层次人才工作、生活上需要办理的一些事项，由县委人才办协调有关部门，积极代办，减少人才后顾之忧，让他们把更多精力

放在科研上，通过推行高层次人才办事代理机制，已为人才代办事项 8 件。

浙江山蒲照明电器有限公司准备申报“电光源玻璃窑炉节能技术示范区”项目，但由于对省里要求把握不准，项目申请书一直无法完成，缙云县委人才办了解情况后，立即协调科技局等部门，上门给予指导，帮助山蒲公司顺利完成了申请书，并派人到杭州，帮助企业递交材料。推行这样的上门服务制度，也是缙云创新人才服务举措的一个缩影。

在缙云，对于人才创业创新中需要有关部门办理的事项，可以由人才向县委人才办提出申请，县委人才办协调关部门，到人才工作一线帮助办理，让人才切实感受到便利，目前已为人才开展上门服务 13 次。

同时，缙云县委组织部还不定期召开座谈会集体谈心谈话，县党政领导与各自联系的拔尖人才进行逐一谈心谈话，了解拔尖人才创业创新、生活等方面情况，听取意见建议，帮助解决实际困难，今年已与 35 人次拔尖人才进行了谈心谈话，帮助人才解决困难 12 件。

着眼于促进人才“才尽其用”，缙云县积极创新人才服务举措，营造优质的创业环境，从而使“智力”得到了全面的释放。

景宁：多措并举解人才匮乏之困

“发展是树，人才是根；根有多深，树有多盛。”

近年来，为解决在经济发展中出现的人才紧缺问题，景宁县夯实人才工作基础，不断健全人才体制机制，提升人才队伍素质，大力实施人才引进、培养、优化三大工程，不拘一格选才、多管齐下育才、活化机制用才，为县域经济社会平稳较快发展提供了坚强的人才保证和智力支持。

以“制度建设”为抓手夯人才工作之基

“以往我们看中了一个人才，单位非常需要，却不知道向哪个部门申请，走什么样的程序，现在有了《人才引进工作暂行办法》，我们每年向人力社保局上报需求，多次组团参加外出引才活动，引进了一批单位紧缺急需的人才，为林业产业化发展、创建省级森林城市提供了人才保证”，已多次向县委人才办咨询过人才引进问题的县林业局副局长花冬美说。通过建立人才引进机制，使部门单位

引进人才有据可依、有章可循，畅通了人才引进渠道，这是我县以制度建设带动人才工作发展的一个缩影。

近年来，景宁县着眼于制定“从宏观到细致、从全局到部分”的树形政策体系，相继制定实施《“十二五”人才发展规划》、《关于加强全县队伍建设和人才工作的意见》、《关于加强党政队伍建设的意见》、《关于加强专业技术队伍建设的意见》等多份综合性政策文件，明确了人才工作的总体思路、具体目标和保障措施，构筑起系统全面的人才工作体系。

以细化政策方面，相继出台《关于加强现有人才稳定和管理意见》、《专业技术拔尖人才和科技新秀管理办法》、《关于加强农村实用人才培养与开发的实施意见》、《关于开展老科技专家、拔尖人才和科技新秀、大学生村官联系农村活动的通知》等，并把人才工作纳入基层组织建设工作考核和机关党建人才工作考核，作为评价党政“一把手”政绩的重要内容，真正形成“一把手”抓“第一资源”、主要领导亲自抓人才工作的格局。

“县委人才办就是要着眼于全县人才工作的‘总参谋部、总协调部、总服务部’的定位，努力建成‘纲举目张’的人才工作政策体系”，县委组织部常务副部长、县委人才办主任林敏为人才工作的制度建设指明了方向。

以“教育培训”为手段增强人才内生动力

在近期开展的党政人才教育培训需求调查工作中，县委组织部与县委党校组成联合调研组，采用问卷调查方式，就培训内容需求、培训方式倾向、培训效果预期等方面广泛征求意见，回收调查问卷近 1000 份。通过统计、分析和研究，将形成全县党政人才教育培训需求调研报告，制定党政人才教育培训五年规划。届时，“分类指导、分级负责、分层实施”的教育培训原则，学分制、菜单式等教育培训方式，将在党政人才教育培训中率先实施。

在新一轮的人才培养培训规划和培训模式的探索创新中，景宁县各有侧重、统筹推进。以梯度更新和教育培训为重点，加强公务员网络学习平台建设，提升党政人才的执政能力；以经营管理培训和创业创新论坛为重点，对全县规模以上企业的中高层经营管理人才进行多形式、多层次、多途径的培训，加强人才竞争能力；以更新专业知识、拓展研发技能、增强创新能力为主要内容，加强专业技术人员的创新能力建设；以实施农村实用人才工程和农民素质培训工程为抓手，

着力加大高技能人才和农村实用人才的开发。

与此同时，景宁县还充分利用省委、省政府对少数民族地区的特殊扶持政策，争取上级支持。组织 12 名省 151 人才与景宁拔尖人才开展结对帮带活动；省委组织部每年为景宁副科以上领导干部举办一期专题培训班；与省直部门单位、宁波市鄞州区等开展干部双向挂职锻炼；浙一医院、浙二医院与景宁人民医院进行对口扶持，实行省级名医到景宁人民医院薄弱科室进行不间断三个月坐诊等制度。一系列举措，使景宁人才整体素质得到大幅提升。

截至目前，全县享受国务院特殊津贴人才 1 人，省“151 工程”人才 3 人，市“138 工程”人才 3 人，市拔尖人才、科技新秀 3 人，县拔尖人才、科技新秀 38 人，高层次人才队伍不断壮大。

以“以用为本”为导向高效引进人才

“听了金主任的介绍，我终于知道什么是‘助力畲乡·人才工作室’，什么是柔性引才，其实我们以前一直跟杭州、西安等地的高级信息技术团队合作，只是不知道这就是柔性引才，县里还有专门的扶持政策”。在由县经济商务局牵头召开的“助力畲乡·人才工作室”建设筹备会议上，以创建“山山商城”而成为青年创业典型的景宁县财源科技网络有限公司总经理毛庆龙，在听了县委人才办的业务培训后深有感触。

“助力畲乡·人才工作室”建设，是景宁在引进人才方面的又一创新举措，它以破解刚性引才、留才难题为目的，以项目契约化管理为纽带，以高等院校、科研院所及各类高层次人才（团队）为柔性引进对象，以为我县主导规模产业、优势特色产业、重大工程项目、紧缺急需行业提供人才智力支撑为宗旨，以履行引才项目的洽谈、监管、服务为主要职责的议（办）事机构。通过“规划、试点、推广”三个阶段，用 3 年左右时间，最终形成覆盖各行各业的“助力畲乡·人才工作室”。

刚性引才方面，通过网上挂牌、外出引才等方式，先后组织 21 家企事业单位前往湖北武汉、四川成都和浙江宁波参加大型专场人才招聘会，共提供招聘岗位 195 个，应聘人数达 499 人，目前已有 8 名 211 高校全日制本科毕业生应聘到岗，另有 4 名硕士研究生达成聘用意向，外出引才取得一定成效。

近期，加强高层次人才队伍建设，包括培养资助、住房保障、绿色通道等内

容的 1+3 文件已初步形成，县域吸引人才、集聚人才的能力将进一步增强。

以“优化环境”为重点支持人才创新创业

“薪酬待遇、关心关爱机制、创新创业环境、成长发展空间等，都是人才关注的重点，吸引、留住、用好人才，比的是综合环境”，在知识分子代表座谈会上，多位人才谈到这一观点。针对欠发达地区人才开发自身“造血”功能不足、人才综合环境欠佳、人才竞争处于劣势的实际，景宁县进一步夯实基础，增强人才工作后劲。

一是重视营造舆论氛围。大力宣传建立健全人才关心关爱和表彰激励机制，重视引才、留才、稳才工作，各类人才服务经济社会发展，积极争取上级人才政策支持等工作，使人才充分认识到县委、县政府对人才工作的重视。

二是重视软环境建设。硬件建设取决于经济社会发展水平，软环境建设则需要不断创新和突破。县领导联系人才制度、重大节日走访慰问制度、知识分子代表座谈会、拔尖人才和科技新秀每年安排健康体检、外出考察学习等一系列举措，使人才软环境明显改善。

三是重视基础性工作。建立人才数据库、紧缺人才需求目录、景宁籍人才等电子档案，做好人才开发基础性研究，探索在实践中培养和开发人才的有效模式。保障人才发展专项资金，专门用于人才引进、培养和奖励，为人才工作深入开展提供强有力的支持和保障。

龙泉创新职称评审模式助推剑瓷人才队伍建设

青瓷、宝剑是龙泉的两大传统产业。近年来，随着两大传统产业的发展壮大，该市相关从业人员日益增多，工艺美术类职称评定的申报人数也逐年增加。

为切实提高两大传统产业人才队伍的整体素质，强化人才对产业发展的支撑作用，助力当地经济发展。2011年起，该市开始对工艺美术类职称评定工作进行改进，突破原先材料评审的传统模式，在此基础上，增加量化考核，更加注重理论培训、现场操作、作品评价等三个评审环节，实现单一评审向多角度全面评审的转变。这使得工艺美术师的实际创作水平与拥有的技术资格更加匹配，让更多年轻有为的工艺美术师脱颖而出。一是增加理论培训环节。组织申报初中级工

艺美术师人员进行为期 3 天的理论培训，重点学习职业道德、青瓷宝剑历史、制造工艺等知识，强化学习意识，提升从业者的综合素质。培训结束后进行理论测试，测试合格者方可申报职称评审。二是增加现场操作环节。举办现场操作能力评审，对理论培训进行有益补充。青瓷类申报初中级工艺美术师人员需现场进行拉坯成型或雕刻等操作，而宝剑类则需现场进行锻打或镶嵌等操作，并邀请相关专家现场打分。三是增加作品评价环节。申报初中级工艺美术师人员需提供近期作品 1 件，由相关专家进行集中评价和打分。申报人员所提供的作品统一由市青瓷博物馆收藏，以见证其技艺水平的提升。

该市工艺美术师初级评审委员会以评审材料为基础，以量化考核的理论、操作、作品三个环节得分为参考，评定初级工艺美术和推荐中级工艺美术。

通过这样的评审机制，极大调动了特殊人才积极性，促进了全市青瓷、宝剑、石雕等特色产业人才队伍迅速壮大，今年已新增国家级陶瓷艺术大师 5 位、省级工艺美术大师 15 位。

压担子鼓足干劲 给平台展示才能

庆元“可信竹木”以发展空间吸引人才集聚

日前，在浙江可信竹木有限公司，来自湖北荆州的姚贤桂匆匆吃过早饭，就和同事兼老乡龙芮来到办公室。这时，离上班时间还有 20 分钟。因挑起了公司运行“成本控制”大梁的缘故，一个多星期来，两位去年毕业的本科生干劲十足地投入到这项富有挑战性的工作中去。

位于庆元县黄田镇的“可信”是中国模板一级资质企业，其年产值 8 年内从 700 万元蹿至 1.3 亿元。因为规模的迅速扩大以及出口业务的增多，企业面临人才捉襟见肘的窘境。去年 5 月，在市政府的组织下，浙江可信竹木有限公司从湖北武汉引进了包括姚贤桂和龙芮在内的 10 名专业人才。企业市场前景看好，合理的薪酬福利以及给人才发展空间实现自我价值，激发起了这批初出茅庐的“天之骄子”的干劲，准备在“可信”干出一番事业。

“我们在县城给这批人才租了两层楼房，购置了家具、床、电脑等，并专门购买了一辆面包车接送他们上下班。”“可信”老总曹志平说，这些吃住行上的精心安排以及相对应的薪酬在他眼中仅仅是一种保证，“让他们觉得留在我这能体现出价值”才是留人的重点。

针对姚贤桂和龙芮的财会专业，曹志平将“成本控制”这块重要工作从财务部门单独剥离出来，交给了她俩，并专门从厦门高薪挖来一位“师傅”给予指导。“太富有挑战性了，这块工作公司原先没开展，我们现在要负责撑起来，做不好就是我们的责任，做好了就是我们的成就。”如今，姚贤桂和龙芮一头钻进了这项能实现自我价值的工作。

法学专业毕业的王化群被安排在第一分厂做统计员，每天的工作就是对各种数据的采集。“掌握好了所采集的各种数据，等于掌握了生产材料的分派、各工序成本结构以及产品的理化指标，只要她做好统计员就可以胜任厂长或者厂长助理职务。”副总张林定说，实际上老总对王化群等人的这一安排就是培养未来的厂长助理。

“哪个员工不希望被重用？公司老总重视人才，给我们挑大梁，激发了我们的干劲。虽然离家千里不免有时想家，但我们希望能留在‘可信’体现出自己的人生价值。”姚贤桂说，钱多的大企业也并不是进不去，但她觉得“宁为鸡头，不做凤尾”让自己显得更有价值。

“提供平台给人才最大的发展空间得以实现价值，这在留住人才的同时，最大程度发挥人才智力助推企业发展。”曹志平笑称，这是他的以空间换时间理论，“给予人才发展空间换取人才留在企业的时间”。

青田一门四教授血脉与乡音情牵“青田智库”

近日，国际著名生物力学专家，美国俄克拉荷马大学终身教授、博士后导师干荣珠教授携干小雄教授、干芳珠教授、干湘珠教授弟妹三人回乡考察。这是干荣珠第五次回乡，也是美国堪萨斯州立大学数学博士、现任美国摩尔根州立大学教授干小雄第一次回乡探亲。

据不完全统计，目前海内外青田籍博士和博士后共有 158 名，副教授、副研究员以上高级人才 450 人，其中教授、研究员、主任医师 274 人。他们当中，美国国家工程院院士 2 人，享受国务院特殊津贴的专家 11 人，在国内外大专院校先后担任校长、副校长以及二级学院院长的有 35 人。同时，青田还产生了许多“博士之家”、“教授之家”、“五子登科”、“一门六博士”、“一门八博士”等现象。

干荣珠教授一行参观了青田县人民医院，并与青田县组织、教育、医疗、侨务等相关部门负责人进行了座谈，并提出了恳切的意见、建议，他们纷纷表示愿意为家乡今后的发展，献计献策，贡献自己的一份心力。

“才一天，就喜欢上了这个地方。”曾师从世界著名数学家华罗庚的干小雄教授在会上表达了自己的感慨。

如何充分发挥好“世界青田人”的人才优势，增强青田文化软实力，促进青田的经济社会各项事业发展，是青田县领导加强人才队伍建设的一个重要目标，青田县委常委、统战部长吴飞飞在座谈会上说：“目前，世界青田人联谊总会正在积极筹建青田籍教授专家联谊会”。

干荣珠一行在座谈会上就表示要积极加入筹建中的青田籍教授专家联谊会，为青田的社会事业发展尽绵薄之力。“我们今天有如此的成就，靠的是一种信念，靠的是对家乡的思情。我们愿意为家乡做我们力所能及的事情。”说着一口流利家乡话的干荣珠说道，今后，他们将带上自己的子女一同回来，让这份“乡情”延续下去。

“绿谷精英和创业创新团队引领计划”

实施意见

(丽委[2011] 8号)

为深入推进“人才强市”建设，鼓励海内外高层次领军人才和团队带技术、带项目、带成果来丽水创业创新，增强丽水市自主创新能力，提升产业核心竞争力，促进经济社会跨越发展，决定实施“绿谷精英和创业创新团队引领计划”。现提出如下实施意见：

一、主要目标

通过技术项目开发、核心人物带动、团队集体引进等方式，5年内从海内外引进50名（个）能够突破关键技术、发展高新产业、推动创新发展的领军人才和创业创新团队。

二、重点领域

机械装备、不锈钢、新材料、生物医药、鞋革羽绒制品、日用化工、农林产品加工、文化产品制造等传统优势产业；节能环保、信息技术、新能源、新能源汽车以及现代服务业等战略性新兴产业。

三、对象条件

引进的领军人才和团队分为创业和创新两类。

(一) 创业类。指从市外到丽水市创（领）办高新技术企业的领军人才和团队，创业领军人才或团队带头人应具备以下条件：

1. 具有创业经验或曾在国内外知名企业担任过中、高级管理职位，熟悉相关领域和规则。
2. 拥有自主知识产权和发明专利，或带有成熟的创业项目和计划，且其技术成果国内领先，符合丽水市产业发展要求，具有较好的市场前景并能实施产业化。
3. 自有资金（含技术入股）或跟进的风险投资占创业投资的30%以上，或本人（团队）投入企业的实收资金在100万元以上。

(二) 创新类。指从市外引进到丽水市高校、科研机构和企业等单位从事科学研究、技术创新和经营管理的领军人才和团队，创新领军人才或团队带头人应具备以下条件：

1. 一般应取得硕士以上学位；
2. 在国内外知名高校、科研院所担任副教授以上或相当职务，或在国内外知名企业、机构担任中、高级领导职务；
3. 具备较强的科技创新能力和经营管理能力，研发水平、成果为同行公认，达到国内领先水平。

引进的领军人才和团队带头人年龄一般不超过 55 周岁，每年在丽水工作时间不少于 6 个月，特别优秀的或紧缺急需的人才，可适当放宽条件。

四、支持政策

1. 引进的领军人才和团队带头人确定为“绿谷精英和创业创新团队引领计划”对象，按《加强高层次人才队伍建设的若干意见》规定，享受相应的政府岗位津贴、人才专项奖励、人才购房补贴、人才安家补助等。

2. 对入选“绿谷精英和创业创新团队引领计划”的创业类领军人才或团队给予创业资助，其所带项目技术及科研成果经评审为“重点支持”类的，给予 500 万元的科技创业扶持资金，“优先支持”类的给予 300 万元，“一般支持”类的给予 150 万元。由各县（市、区）、丽水经济开发区提供 100 至 300 平方米的三年免租金工作场所。项目实施产业化生产后，年缴纳税收地方留成部分首次超过 100 万元的，给予 100 万元的一次性奖励。其中特别重大的项目，扶持和奖励资金上实行更加优惠的政策，具体办法另行研究确定。

3. 对入选“绿谷精英和创业创新团队引领计划”的项目优先推荐申报国家、省各类科技计划项目，引进的领军人才和团队的成员按《加强高层次人才队伍建设的若干意见》规定，享受配偶安置、子女就学、编制、职称等方面的优惠政策。

五、组织实施

1. 市委人才工作领导小组负责“绿谷精英和创业创新团队引领计划”的组织领导，“绿谷精英和创业创新团队引领计划”工作列入县（市、区）和市直部门领导班子人才工作目标责任制考核。

2. 成立“绿谷精英和创新创业团队引领计划”专项办公室，设在市科技局，由市委组织部、市人力社保局、市科技局、市外侨办等单位有关人员组成，负责综合评审、日常管理和服务保障等工作。

3. “绿谷精英和创新创业团队引领计划”所需经费纳入各级财政人才专项资金管理。创业资助方面，莲都区、丽水经济开发区由市级财政和引进区财政各承担 50%，县（市）的由各县（市）财政承担。其他方面按照《加强高层次人才队伍建设的若干意见》有关规定执行。

4. 本意见由市委人才工作领导小组办公室负责解释。

5. 本意见自发布之日起实施。

高层次人才“绿色通道”实施办法

（试行）

（丽委人[2012] 3 号）

第一条 为进一步做好高层次人才在丽水创新创业的服务工作，营造人才发展良好环境，根据《加强高层次人才队伍建设的若干意见》等精神，制定本办法。

第二条 高层次人才“绿色通道”实施工作（以下简称“绿色通道”）在市委人才工作领导小组领导下，由市区相关职能部门具体组织实施。

第三条 享受“绿色通道”的对象：市本级及莲都区、丽水经济开发区属机关、企事业单位引进或在职在聘且属于《加强高层次人才队伍建设的若干意见》所列的第一至第六类人才，以及经市委人才工作领导小组认定的其他人才。

第四条 建立“高层次人才信息库”，对第一至第六类人才实行动态管理和规范化服务。其中，对第一至第五类人才发放“高层次人才证”（以下简称“人才证”），作为在丽水享受各项优惠待遇的凭证。

第五条 “绿色通道”服务项目

（一）人事编制

服务内容：满编事业单位引进第一至第四类人才，可向或莲都区编委办申请专项批办，市、区编委办研究同意纳编后办理相关手续。

办理程序：（1）用人单位填写《引进高层次人才纳编审批表》并附相关材料，按管辖权限，报或莲都区人力社保局；（2）市、区人力社保局根据有关政策，会同市、区人才办审核申报对象有关信息，提出审核意见；（3）市、区编委办审批纳编；（4）市、区人力社保局根据审批意见落实相关政策。

（二）岗位特聘

服务内容：用人单位引进第一至第五类人才符合聘任正高级职称的，可不受单位岗位总量和最高等级结构比例限制，按特设岗位进行聘用。

办理程序：（1）用人单位填写《引进高层次人才岗位特聘审批表》并附相关材料，按管辖权限，报或莲都区人力社保局；（2）市、区人力社保局根据有关政策，会同市、区人才办审核申报对象有关信息，提出审核意见；（3）市、区人力社保局根据审核意见落实相关政策。

（三）安家补助

服务内容：引进的第一至第六类人才，与用人单位签订五年以上服务协议且工作满一年，在办理好人事调动手续后，可申领安家补助。具体为：第一类 100 万元，第二类 60 万元，第三类 45 万元，第四类 30 万元，第五类 10 万元，第六类 3 万元。

办理程序：（1）符合条件的引进人才在每年 6 月或 12 月填写《引进高层次人才安家补助审批表》并附相关材料，向所在单位提出申请；（2）所在单位初审后报上级主管部门，主管部门进行复审并将《审批表》及相关资料，按管辖权限，报市人力社保局、莲都区人力社保局、丽水经济开发区管委会；（3）市人力社保局、莲都区人力社保局、丽水经济开发区管委会审核后，在申请人所在单位及媒体上进行公示；（4）经公示无异议或异议不成立的，由市、区人力社保局或开发区管委会将安家补助款划拨至申报对象所在单位，由用人单位一次性发放给相关对象。

领取安家补助的对象未满服务年限离开用人单位的，按照实际服务时间按比例退回安家补助。

（四）配偶随迁

服务内容：引进的第一至第四类人才配偶原有工作单位的，可申请由组织人事部门负责指令性安置到性质相同或相近的单位工作；配偶待业需要安置的，若

符合事业单位、国有企业招聘岗位基本任职条件的，经组织人事部门核准，可直接聘用和安置到相应单位。接受安置任务的事业单位和国有企业人员满编的，经市区编委研究同意后，可实行超编安置。引进的高层次人才在服务期内解聘或辞职、辞退的，其配偶原为待业安置的，安置后的身份不再保留。引进第五类中的急需紧缺人才的配偶安置，经市委人才工作领导小组同意，可参照前四类人才政策处理。

办理程序：（1）符合条件的引进人才填写《引进高层次人才配偶安置审批表》并附相关材料，向所在单位提出申请；（2）所在单位结合引进人才配偶实际情况，按管辖权限，向市人力社保局、莲都区人力社保局或丽水经济开发区管委会提出协助安置的相关意见；（3）辖区组织人事部门按有关政策协调或予以落实。

（五）子女入学

服务内容：在职在聘的第一至第四类人才子女，选择市区公办义务教育学校（含幼儿园，下同）就读的，由市教育局结合本人意愿优先安排入学，不得收取政府规定以外的任何费用；选择民办义务教育学校的，由市教育局负责联系入学；选择市区公办普通高中就读的，由市教育局参照少数民族加分优惠及相应学校最低控制分数线等政策，负责联系入学。第五类人才引进时，其子女入学可参照在职在聘的第一至第四类人才政策办理。

办理程序：（1）符合条件的对象在每学期开学 15 天前提出申请，填写《高层次人才子女入学审批表》并附相关材料，报市委人才办；（2）市委人才办提出审核意见后，转市教育局；（3）市教育局根据审核意见，按照有关政策规定安排到相应学校入学。

（六）健康服务

服务内容：在职在聘的第一至第五类人才和第六类人才中具有副高级专业技术职务者及丽水市重点领域急需紧缺的技师、高级技师，建立健康评估管理档案，享受健康服务待遇。其中，第一至第五类人才凭“人才证”每年安排一次二级健康体检，实行医疗专家跟踪服务，并在市区定点医院享受就诊“绿色通道”服务；第六类人才中具有副高级专业技术职务者及丽水市重点领域急需紧缺的技师、高级技师每年安排一次三级健康体检。

市卫生局每年根据“高层次人才信息库”更新情况，梳理符合条件人才名单，并根据不同类别人才落实相应健康服务待遇。

（七）旅游服务

服务内容：在职在聘的第一至第五类人才，凭“人才证”在丽水市3A级以上景区享受五折大门票优惠。

市旅游局每年根据“高层次人才信息库”更新情况，梳理符合条件人才名单，与相关旅游景区做好衔接落实。

（八）社会保险

服务内容：在职在聘的第一至第五类人才，凭“人才证”享受社会保险机构提供的即时办理等“绿色通道”服务。

市人力社保局每年根据“高层次人才信息库”更新情况，核对办理人“人才证”信息，并落实相应社会保险服务待遇。

（九）户籍办理

服务内容：在职在聘的第一至第五类人才及配偶、未婚子女在区落户的，凭“人才证”享受公安机关提供的户籍即时办理等“绿色通道”服务。

市区公安机关每年根据“高层次人才信息库”更新情况，核对办理人“人才证”信息，并落实相应户籍办理服务待遇。

（十）车辆办证和年检

服务内容：在职在聘的第一至第五类人才，凭“人才证”申办本人机动车相关业务的，享受公安机关提供的即时办理等“绿色通道”服务。

市公安机关每年根据“高层次人才信息库”更新情况，核对办理人“人才证”信息，并落实相应绿色通道待遇。

（十一）其他服务。经市委人才工作领导小组研究确定，纳入高层次人才“绿色通道”的相关服务。

第六条 健全“绿色通道”服务工作机制，组织、编委办、人力社保、教育、卫生、旅游、公安等相关职能部门负责制定服务操作流程并抓好落实，市委人才办负责做好督查指导。

第七条 高层次人才“绿色通道”中健康服务项目所需资金由市级财政承担；安家补助属全额拨款行政事业单位的由财政全额承担，其他企事业单位由财政和

用人单位各承担 50%，其中财政出资部分由市级财政和引进区财政分级承担。财政承担部分经费在市区人才专项发展资金中列支。

第八条 本办法由市委人才办会同市区有关职能部门负责解释，未尽事宜由市委人才工作领导小组研究决定，此前文件规定与本办法不一致的，以本办法为准。

第九条 本办法自发文之日起施行。

(本期稿件均由委组织部提供)

第 9 期/总第 32 期
2012 年 9 月

2012



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 解凌云

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 102-2 室

邮政编码：310027