**山东省“十三五”人才发展规划**

**目　录**

**一、发展基础与面临形势**

　　（一）发展基础

　　（二）面临形势

**二、指导思想、基本原则和发展目标**

　　（一）指导思想

　　（二）基本原则

　　（三）发展目标

**三、发展重点与主要任务**

　　（一）优化结构，着力引进培养“高精尖缺”人才

　　（二）凝聚合力，着力统筹推进各类人才队伍建设

　　（三）完善布局，着力打造区域人才发展高地

　　（四）补齐短板，着力促进人才向基层和西部地区流动

**四、机制创新与政策支撑**

　　（一）创新人才发展体制机制

　　（二）优化人才发展扶持政策

**五、规划实施与保障措施**

　　（一）加强组织领导

　　（二）强化监督评估

　　（三）完善基础建设

　　（四）营造良好氛围

　　按照中共中央《关于深化人才发展体制机制改革的意见》（中发〔2016〕9号）要求，结合落实《山东省国民经济和社会发展第十三个五年规划纲要》（鲁政发〔2016〕5号）目标任务，着眼深入实施人才强省和创新驱动发展战略，为经济文化强省建设提供坚强人才智力保障，制定本规划。

**一、发展基础与面临形势**

　　（一）发展基础

　　“十二五”时期，特别是党的十八大以来，全省各级坚持党管人才原则，牢牢把握“服务发展、人才优先、以用为本、创新机制、高端引领、整体开发”的指导方针，全面实施《山东省中长期人才发展规划纲要（2010—2020年）》，加快推进人才强省建设，人才发展取得显著成效。一是大力强化各级党委“一把手”抓“第一资源”的责任和意识，不断完善17市人才工作目标责任制考核办法，着力健全省人才工作领导小组运行机制和成员单位人才工作述职报告制度，党管人才工作格局日益完善。二是坚持扩大规模与优化结构并重，统筹各类人才队伍发展，人才总量持续扩大、层次明显提高。截至“十二五”末，全省人才总规模达到1477万人，比2010年增长515%；“十二五”期间，住鲁院士新入选7人，达到40人；国家“千人计划”专家入选126人，达到148人；国家“万人计划”专家入选39人；“中华技能大奖”获得者7人。三是着力推进人才产业融合发展，强力实施重点人才工程，深化提升泰山学者工程，泰山学者达到871人；启动泰山产业领军人才工程，以“领军人才+创新团队”模式，集聚175名高层次产业领军人才。四是持续加大人才平台建设力度，人才承载能力明显增强。截至“十二五”末，国家级高新区达到13个，比2010年增加6个；拥有国家实验室、国家重点实验室、国家级工程技术研究中心和国家认定企业技术中心等科技创新平台241个，博士后科研流动站132个，博士后科研工作站303个，国家级高技能人才培训基地18个，国家级技能大师工作室24个。五是建立健全省市县三级党委联系专家制度体系，开发建设省人才公共服务信息平台，成立省高层次人才发展促进会，出台引进高层次高技能人才服务绿色通道规定，制定促进人才服务体系建设的意见，人才发展环境明显优化。

　　经过不懈努力，我省“十二五”时期确定的主要人才发展目标顺利完成，人才驱动创新、创新驱动发展力度不断增强，为“十三五”人才创新前行、持续发展奠定了坚实基础。总结五年工作，主要经验是：必须始终坚持宏观谋划研判，深入研究事关全局的重大问题，全力破解制约人才发展的突出瓶颈和薄弱环节；必须始终坚持体制机制改革，着力创新人才管理体制和治理方式，创新人才培养开发、评价发现、流动配置等机制，进一步激发各类人才创新创业活力；必须始终坚持完善政策体系，打造重点人才工程品牌，以培养引进高层次人才为重点，推动各类人才整体开发、统筹发展；必须始终坚持思想政治引领，持续加强对人才的思想教育、政治吸纳、联系服务，把各类人才都凝聚到党委和政府的中心工作中来。

　　（二）面临形势

　　“十三五”时期是我国全面建成小康社会的决胜阶段，也是我省实现由大到强战略性转变的关键时期。必须深刻把握发展大势，深入分析机遇挑战，深度谋划战略布局，推动人才发展再上新台阶。

　　重大机遇。党的十八大以来，党中央高度重视人才工作，习近平总书记发表了一系列重要讲话，强调办好中国的事情，关键在党、关键在人、关键在人才。党的十八届五中全会明确提出，加快建设人才强国，深入实施人才优先发展战略。2016年2月，中共中央出台《关于深化人才发展体制机制改革的意见》，加大人才发展重要领域和关键环节改革力度，束缚人才发展的思想观念和体制机制障碍将进一步破除。“十三五”时期，全球经济继续深度调整，世界技术革命和产业变革孕育新的突破；我国经济发展进入新常态，供给侧结构性改革深入推进，发展动能正在加快转换；我省深入落实省委“一个定位、三个提升”的工作要求，着力实现更高质量更高水平的发展，人才引领创新驱动转型发展的作用将更加突显。经过多年的实践，各级各部门在人才政策创新、人才工程实施、人才培养引进、服务体系建设等方面，积累了有益经验，为在新起点上推动我省由人才大省向人才强省跨越奠定了坚实基础。

　　主要挑战。从国际看，全球人才竞争日趋激烈，许多国家为了赢得竞争主动，纷纷通过立法修法、调整政策、放宽国籍和移民门槛、提供巨额经费支持等举措，加大吸引留置优秀人才力度。从国内看，全国各地围绕实施创新驱动发展战略，聚焦人才与产业深度融合，纷纷调整人才发展战略，扩大人才政策开放度，培养引进高层次人才力度前所未有，尤其是广东、江苏、浙江等省份，紧跟国际人才流动大势，着力加强人才发展综合环境建设，人才制度优势和竞争力明显提升，对我省吸引和集聚人才带来很大压力。从省内看，人才发展还不能完全适应经济社会发展的新要求，一些突出矛盾和瓶颈制约亟待破解：人才优先发展理念树立得不牢固，人才发展投入不足，内生动力不强；人才管理体制不顺、权责不清，用人主体自主权落实不到位；人才政策开放度不高，人才流动存在不少障碍；人才结构布局不够合理，高层次人才特别是创新创业领军人才短缺，西部地区和基层人才严重不足。

**二、指导思想、基本原则和发展目标**

　　（一）指导思想

　　全面贯彻党的十八大和十八届三中、四中、五中全会精神，以邓小平理论、“三个代表”重要思想、科学发展观为指导，深入贯彻习近平总书记系列重要讲话和人才工作重要指示精神，围绕协调推进“四个全面”战略布局，牢固树立创新、协调、绿色、开放、共享发展理念，坚持聚天下英才而用之，加快实施人才优先发展战略，破除束缚人才发展的思想观念和制度障碍，以更大勇气推动体制机制创新，以更大气魄提升政策开放水平，以更大力度实施重点人才工程，以更大智慧统筹各类人才发展，以更大举措优化人才公共服务，构建科学规范、开放包容、运行高效的人才发展治理体系，形成人才发展、创新竞争新优势，努力在人才强省和创新型省份建设中取得新的更大的成绩。

　　（二）基本原则

　　——引领创新，服务发展。围绕我省“十三五”经济社会发展需求，坚持人才工作与全省重大战略和重点产业同步谋划、同步推进，加快形成人才引领创新、创新驱动发展的新局面，促进人才规模、质量和结构与经济社会发展相适应、相协调。

　　——市场导向，激发活力。充分发挥市场在人才资源配置中的决定性作用和更好发挥政府作用，加快转变政府人才管理职能，向用人主体放权，为人才松绑，大力推进人才发展体制机制改革，保障和落实用人主体自主权，健全人才评价、流动、激励机制，让人才创新创造创业活力充分迸发，使各方面人才各得其所、各展其长。

　　——扩大开放，广纳英才。树立全球视野和战略眼光，坚持开放包容，充分开发利用国内国际人才资源，主动参与国际人才竞争，完善更加开放、更加灵活的人才培养、吸引和使用机制，不唯地域引进人才，不求所有开发人才，不拘一格用好人才，确保人才引得进、留得住、流得动、用得好。

　　——统筹协调，整体推进。围绕落实“五位一体”总体布局，完善“引、育、用、留”一体化人才政策体系，统筹推进经济、政治、文化、社会、生态文明等领域人才队伍建设，统筹推进城乡、区域、产业和不同所有制领域人才资源开发，引导人才向农村基层、西部地区、科研生产一线流动，全面提升人才工作合力。

　　（三）发展目标

　　到2020年，人才发展制度体系和治理体系更加完善，具有全球竞争力的人才体制机制基本形成，科学高效的人才管理体制基本建立，建成一支规模宏大、结构优化、布局合理、素质优良的人才队伍，服务创新驱动、转型发展的人才支撑能力显著提高。

　　——人才总量稳步增长。全省人才资源总量达到1720万人左右，研发人才总量达到41万人年左右，人才资源占人力资源总量的比重提高到23%左右，较好满足经济社会发展需要。

　　——人才结构更加合理。高层次创新人才显著增加，主要劳动年龄人口受高等教育比例达到22%左右，高技能人才占技能劳动者的比例达到30%左右。人才布局更趋优化，城乡人才融合发展，农村基层和西部地区人才保障明显加强。

　　——人才环境日益优化。市场在人才资源配置中的决定性作用充分发挥，政府监督等作用更好发挥，人才支持政策更加开放，人才服务体系更加健全，人才投入保障更加有力，有利于人才发展的法治环境和社会环境显著改善。

　　——人才红利充分释放。自主创新能力明显增强，全省研发投入强度达到26%左右，取得一批具有重大影响的科技成果，形成一批具有核心技术的高新技术产业集群，人才对经济社会发展的贡献率显著提升。

**三、发展重点与主要任务**

　　（一）优化结构，着力引进培养“高精尖缺”人才

　　围绕我省“十三五”经济社会发展需求，坚持“三个面向”（面向世界科技前沿、面向经济主战场、面向国家重大需求），坚持省外引进与本省培养并重，突出“高精尖缺”导向，健全专项人才引进机制，引进培养一批海外高层次人才、科技领军人才、急需紧缺人才和优秀青年人才。

　　1.实施海外引才引智行动计划。敞开大门，放开“手脚”，以用为本，不问国籍，广泛汇聚海外英才。研究制定加快推进人才国际化的意见，建立符合国际规则的人才制度体系。制定加强引进国外人才和智力工作的实施意见。定期发布我省海外高层次人才引进需求目录，建设统一的海外高层次人才信息库。完善赴海外招聘对接高层次人才机制，每年定期在美欧等国家和地区举办省级人才招聘对接活动。完善“领军人才+创新团队”人才引进模式，吸引海外高层次和高技能人才带团队来我省创新创业，放宽并逐步取消海外科技创新人才来我省工作许可的年龄限制。组织实施“外专双百计划”，引进100名国际知名非华裔外国专家和100个高层次外国专家团队。提升“中国山东海内外高端人才交流会”品牌效应，实施好留学人员来我省创业启动支持计划，加快建设留学人员创新创业平台，将符合条件的园区纳入省级创业示范园区评选范围。

　　2.实施高层次创新人才培养计划。改进培养模式，创新支持机制，增强人才培养的精准性、实效性。完善提升泰山学者工程，到2020年，面向海内外遴选支持500名左右在科研一线从事基础研究、原始创新和共性技术研究的高层次创新人才。大力实施泰山产业领军人才工程，到2020年，在高效生态农业、传统产业、战略性新兴产业、海洋产业、现代服务业及社会民生产业，以及科技创业、产业技能等重点领域，遴选支持1000名左右从事产业技术创新、成果产业化和技能攻关的领军人才。继续做好“千人计划”“万人计划”“国家百千万人才工程”、省有突出贡献中青年专家等人选的培养选拔工作，引导各地各部门实施各具特色的高层次创新创业人才引进、选拔、培养、使用计划。

　　3.实施急需紧缺人才开发计划。紧扣我省“十三五”产业发展重点，大力开发急需紧缺各类人才，引领重点产业提质增效。加强重点产业人才发展统筹规划和分类指导，围绕新一代信息技术设备、高档数控机床和机器人、航空航天装备、海洋工程装备及高技术船舶、轨道交通装备、节能与新能源汽车、电力装备、现代农机装备、新材料、生物医药及高性能医疗器械等高端产业，开展人才需求预测，开发一批急需紧缺人才。调整优化高等学校学科专业设置，扩大急需研发人才和紧缺技术、管理人才的培养规模。开展重点产业专门人才、工程技术人才知识更新培训。对接中国制造2025山东省行动纲要、山东省“互联网+”行动计划、山东省参与“一带一路”建设实施方案，建立重点领域人才开发协调机制，培养开发先进制造、“互联网+”“一带一路”建设等高层次人才。到2020年，在装备制造、新能源、新材料、新医药、新信息、海洋科技开发、现代服务业、现代农业、生态环保、城市规划建设管理等重点领域，培养开发急需紧缺人才50万人。加大哲学社会科学领域急需紧缺人才开发力度，推动金融人才高地、儒学研究人才高地、智库高端人才高地建设取得较大突破。

　　4.实施青年人才培养计划。破除论资排辈、求全责备等陈旧观念，建立多层次、多渠道的青年拔尖人才培养体系，促进青年优秀人才脱颖而出。深入实施泰山学者青年专家计划，力争到2020年，培养200名具有较强科学研究和创新潜能的青年学术带头人。积极推进博士后分级管理体制改革，实施博士后青年创新人才培养工程，探索建设博士后创新创业基地，吸引省内外优秀博士后来我省创新创业。统筹教育、科技和其他各类人才工程项目资源，加大对青年人才培养支持力度。实施第三期高校青年教师成长计划，选派优秀中青年骨干教师赴海外研修，组织高校青年教师参加高水平国际学术专题活动。

　　（二）凝聚合力，着力统筹推进各类人才队伍建设

　　坚持突出重点、分类推进、整体开发，以人才资源能力建设为核心，统筹推进党政人才、企业管理人才、专业技术人才、高技能人才、农村实用人才、社会工作人才等人才队伍建设。

　　1.实施党政人才素质提升工程。以提高执政能力和领导水平为核心，突出思想、道德、能力建设，建设一支善于协调推进“四个全面”战略布局、落实新发展理念的高素质党政人才队伍。认真落实干部教育培训工作条例，完善党政人才培训体系，依托各级党校、行政学院和干部学院，强化理论武装，增强“四种意识”（政治意识、大局意识、核心意识、看齐意识）；依托沂蒙党的群众路线教育基地，强化党性教育，坚定理想信念；依托济宁干部政德教育基地，强化政德、廉政教育，提高道德素养和廉政意识。围绕提升能力和专业化、国际化水平，加强现代公共管理、专业知识培训，依法开展公务员初任培训、任职培训、专门业务培训和在职培训。到2020年，党政干部队伍中具有大学本科及以上学历的达到90%，结构更加合理，能力进一步增强。

　　2.实施企业管理人才培育工程。建立有利于企业家参与创新决策、凝聚创新人才、整合创新资源的新机制。加强企业家培育，拓宽培育渠道，鼓励有关部门、企业与国外教育机构合作培训高层次经营管理人才，到2020年，对全省规模以上企业的董事长、总经理轮训一遍。加强企业高级经营管理人才引进，依托知名企业和重点项目，采取项目聘用、技术入股、管理咨询等形式，引进高层次管理人才和管理团队。探索建立符合职业化要求的经理人制度，大力发展职业经理人社会中介服务组织。提高国有企业高级经营管理人才市场化选聘比例，稳步推进国有企业高级经营管理人员契约化试点。实行青年企业家培育导师制，选聘100名知名企业家对青年企业家进行一对一培训。到2020年，力争培育10名以上有一定国际影响力的卓越企业家，300名以上国内行业领军企业家，5000名以上有发展潜力的成长型企业家。

　　3.实施专业技术人才培育工程。组织实施齐鲁文化名家、齐鲁名师名校长、齐鲁公安英才和齐鲁卫生领军人才等培育工程，在经济、科技、教育、宣传文化、卫生、体育、法律服务等领域，培育一批满足经济社会转型发展需要的高层次专业技术人才。制定加强基层专业技术人才队伍建设的措施。扎实推进专业技术人才知识更新工程，“十三五”期间，每年培训15万名左右骨干专业技术人才。

　　4.实施高技能人才培育工程。全面实施高技能人才振兴行动计划和优质高职院校建设计划，突出抓好技能领军人才培育选拔项目实施。积极建设高技能人才培训基地、技能大师工作室、技师工作站和世界技能大赛训练基地。建设一批高技能人才培养特色名校和特色技能大师工作站。研究制定高技能人才待遇意见，大力弘扬新时期工匠精神，激发高技能人才创造活力。加强齐鲁首席技师选拔管理工作，推进技能人才社会化评价体系建设。强化智能制造职业技术教育和技能培训，建立一批智能制造实训基地，引导普通本科高校加强应用技术人才培育。研究制定职业技能竞赛奖励办法，广泛开展企业（行业）技术比武岗位练兵行动，推进职业技能大赛与世界技能大赛“接轨”。到2020年，全省高技能人才总量达到300万人。

　　5.实施农村实用人才开发工程。研究建立普及性培训、技能培训、学历教育与资格认证“四位一体”的农村实用人才培训开发体系，建立健全农村实用人才培养、服务、评价、激励机制。深入推进现代农业产业技术体系创新团队建设，全力构建“创新团队+基层农技推广体系+新型农业经营主体”的新型农业科技服务模式。强化齐鲁乡村之星示范带动作用，加强新型职业农民培育，全面提升农村整体科技素质和致富能力。大力实施“三支一扶”计划，加快农村致富带头人、优秀农村基层干部、农村技能带动型人才等的培养引进，为全面完成扶贫攻坚任务提供强力支持。到2020年，农村实用人才总量达到290万人。

　　6.实施社会工作人才发展工程。充分发挥齐鲁和谐使者示范带动作用，以增强服务意识、提高服务能力为核心，全面提升社会工作人才队伍建设水平。健全社会工作者职业能力评估机制和薪酬保障机制，推进社会工作专业化、职业化，健全社会工作人才培养和岗位开发制度，提升社会工作者队伍服务水平。推进政府购买社会工作服务，推进党政机关、公益类事业单位、城乡社区和社会组织的社会工作人才队伍建设，加快建设社会工作人才培训基地。到2020年，社会工作专业人才总量达到10万人。

　　（三）完善布局，着力打造区域人才发展高地

　　紧紧围绕“两区一圈一带”发展战略，充分发挥人才改革试验区和重点园区的示范引领作用，实施区域内人才发展规划、开发培养、市场配置、政策设计、制度创新一体化，打造特色突出、竞争力强的区域人才发展高地。

　　1.打造山东半岛蓝色经济区具有国际影响力的海洋人才高地。坚持机制先行、政策跟进，点上突破、面上推开，以青岛海洋国家实验室和东亚海洋合作平台以及青岛、烟台、威海、潍坊等高新区建设为抓手，以蓝色产业领军人才团队支撑计划为引领，以重大科技研发和产业化项目为载体，复制借鉴中国（上海）自贸区改革试点经验，大力培养引进海洋生物医药、海洋装备制造、现代海洋渔业和海洋生态环保等优势产业人才，聚集一批世界一流的海洋科技领军人才和高水平创新团队，推动山东半岛国家自主创新示范区建设取得较大进展。加快青岛西海岸新区人才改革试验区建设，支持在人才股权期权及分红激励机制、科学化社会化专业化人才评价机制、国内外高层次人才引进等方面开展创新实践，建设我省人才对外开放桥头堡和国际海洋人才聚集地。推动威海、烟台等市深度创新人才发展制度，把中韩自贸区地方合作示范区、中韩（烟台）产业园建设成为全国一流的人才生态示范区。

　　2.打造黄河三角洲高效生态经济人才聚集区。依托泰山产业领军人才工程，在高效生态农业、循环经济、盐碱地改良、生态保护、低碳工业、滨海旅游等重点领域，培养和集聚高效生态产业人才。深入推进黄河三角洲农业高新技术产业示范区建设，提升“渤海粮仓农业科技示范工程”，构建开放共享的农业产学研协同创新平台，吸引集聚高端人才，打造国家第六产业创新发展示范区。健全机制，创新政策，把滨海科教创新区建设成为区域性职业教育基地和大学生创业就业基地。

　　3.打造省会城市群经济圈人才一体化开发示范区。以深化济莱一体化发展为切入点，支持济莱协作区人才改革试验区建设，充分发挥济莱同城化优势和省会人才聚集优势，重点破除人才流动的体制壁垒和身份障碍，创新人才畅通流动的制度体系，推动实现人才资源一体化开发、人才要素一体化流动、人才市场一体化配置、人才服务一体化保障，打造人才智力高度密集、体制机制不断创新、科技创新高度活跃、重点产业快速发展的区域人才高地。

　　4.打造西部经济隆起带高素质劳动力富集区。整合各类教育、培训资源，加大财政补贴、投资等方面支持，加强职业教育和技能培训，着力培育专业性人才市场和中介机构，鼓励自主创业带动就业，把西部经济隆起带建成高技能实用人才集聚中心和交流中心。加快济宁市人才改革试验区建设，支持在人才与产业互动发展、发挥企业主体作用、人才柔性流动、人才创新创业服务体系等方面开展创新实践，为中西部城市探索一条以人才引领产业转型发展的新路径。建立支持沂蒙革命老区人才优先发展机制。支持德州创建鲁北人才改革试验区，探索德州与京津冀人才一体化发展新模式。

　　（四）补齐短板，着力促进人才向基层和西部地区流动

　　集聚全省优势资源支持基层和西部地区突破人才发展瓶颈，推动人才双向流动，促进人才项目落地基层和西部地区，努力开创全省区域人才协调发展新格局。

　　1.提升人才双向交流层次。健全完善第一书记、科技副职等支持西部经济隆起带和省扶贫开发重点县的长效帮扶机制，持续推动教育、科技、文化、卫生等领域专业技术人才到基层开展服务，持续组织西部地区基层中青年骨干到省级单位访学研修，以人才双向流动助推区域人才协调发展。

　　2.提升人才智力扶贫水平。立足坚决打赢脱贫攻坚战，引导人才向农村基层和西部地区流动，深入推行科技特派员制度，建立科技工作者对口支援、对口培训、交流挂职、柔性引进等制度。深入实施急需紧缺人才项目引进计划，推动人才项目一体开发、落地农村和西部地区。加大“人才突破菏泽”实施力度，对菏泽引进两院院士、国家“千人计划”“万人计划”专家以及其他领军人才团队实行特事特办、一事一议，帮助解决高层次人才引进难、留住难等突出问题。

　　3.提升专家志愿服务基层能力。定期组织专家到西部地区和基层一线开展技术咨询和技术服务活动。设立省级专家服务基地，制定专家服务基地建设管理办法，搭建专家长期发挥作用平台。深入开展人才基层行活动，重点抓好“选派优秀人才到基层一线服务”等17项省级人才服务基层和人才交流活动，搭建政产学研对接平台，帮助基层引进各类人才。

**四、机制创新与政策支撑**

　　（一）创新人才发展体制机制

　　1.完善更加灵活开放的引才用才机制。健全引进高层次人才和高技能人才服务“绿色通道”，实施服务绿卡制度。加强引智信息化建设，推进引智试验区和引智基地等载体建设，完善引智成果转化机制。充分发挥省留学人员协会、省国际人才交流协会和国际人才海外联络处作用，进一步提升国际人才交流水平和层次，打造国际人才聚集新优势。建立柔性引才机制，鼓励发展人才中介、猎头公司等服务组织，吸引高层次人才来我省发展。持续推进与中国科学院以及省外科研院所的战略合作，吸引其科技人才到我省开展创新创业活动。创新来我省工作的国外优秀人才评价认定、分类管理、待遇落实等制度，健全省、市、县三级外国专家表彰体系，完善外国专家建言献策工作机制。支持有条件的高校、科研院所、企业在境外建立办学机构、研发机构和高端孵化基地，吸引使用当地优秀人才。对引进人才充分信任，放手使用，支持他们深度参与国家和省计划项目、开展科研攻关，广泛参加国际学术交流与合作。

　　2.完善以创新创业为导向的人才培养支持机制。鼓励高校探索校校、校企、校所和国际合作的协同培养模式，建立跨院系、跨学科、跨专业培养人才新机制。鼓励企业设立人才发展专项资金，参与科技人才培养，建成一批联合培养基地。完善技能型人才培养模式，建立产教融合、校企合作的技能人才培养机制，根据国家部署研究高技能人才与工程技术人才职业发展贯通办法，开展校企联合招生、联合培养、一体化育人现代学徒制试点。完善职业教育学历与职业资格证书“双证书”制度，落实职业教育“双师型”教育队伍建设的措施。

　　3.完善以品德、能力、业绩为重点的人才评价机制。研究制定分类推进人才评价机制改革的实施意见，突出业绩和实际贡献，根据人才不同类别，改进评价考核方式，对基础研究人才以同行学术评价为主，对应用研究和技术开发人才突出市场评价，对科技成果转化人才注重转化效益评价，对哲学社会科学人才强调社会评价，提高人才评价的针对性、科学性。进一步探索以科研能力和创新成果等为导向的科技人才评价标准，把科技成果转化、知识产权应用、创新平台贡献度、社会认可度等纳入人才考核评价体系，评价结果作为岗位聘用和薪酬分配的重要依据。完善专业技术二级岗位管理办法。稳步推进职称制度改革，健全完善职称评审方式，积极稳妥推进职称评审权限下放工作。

　　4.完善有利于人才资源合理有序配置的流动机制。畅通人才跨地区、跨部门、跨行业、跨所有制流动渠道，促进人才资源的合理流动和高效配置。研究制定党政机关、事业单位、企业等不同性质单位人才流动社会保险关系转移接续办法。鼓励科研人员在事业单位和科技型企业之间流动兼职，支持高校和科研院所科研人员带着项目和成果、保留基本待遇离岗到企业开展创新工作或创办企业。健全人才聘用证制度，实施更加灵活的人才户口迁移制度，为人才落户提供优质便捷服务。

　　5.完善体现人才智力价值的激励保障机制。创新科研人员收入分配制度，依法赋予创新领军人才更大人财物支配权、技术路线决定权，实行以增加知识价值为导向的激励机制。推动知识、技术、管理、技能等生产要素按贡献参与分配，对企业在创新中作出重要贡献的技术人员实施股权、期权或分红权激励。省属高校、科研院所对持有财政资金形成的科技成果，自主决定采取转让、许可、作价入股等方式开展转移转化活动，单位主管部门和财政部门对其科技成果使用、处置和收益分配不再审批备案。积极营造鼓励创新、利益共享、规范透明、宽容失败的创新环境，实施成果转化风险免责制度。支持省科学院、山东社科院、省农科院、省医科院开展创新工程试点。

　　（二）优化人才发展扶持政策

　　1.优化多元化投入政策。建立稳定持续的人才投入增长机制，各级政府优先保障对人才发展的投入，优先保障高层次人才培养、紧缺人才引进、杰出人才奖励以及重大人才开发项目所需经费。充分发挥省级政府投资基金的作用，通过政府引导与市场运作相结合，支持社会资本发起设立子基金加大对人才项目的投入。推广政府人才资金和金融资本、社会资本合作模式，运用后补助、风险补偿、贷款贴息等方式，引导和支持人才创新创业活动。支持符合条件的各类银行在我省设立“科技银行”“人才支行”，与天使投资、创业投资、股权投资机构实现投贷联动，为人才提供股权和债权相结合、知识产权质押、高层次人才个人信用抵押等新型融资服务方式。

　　2.优化人才向企业集聚政策。研究制定加强企业家队伍建设意见。强化企业人才开发主体地位，突破各种体制机制障碍，引导各种创新资源向企业聚集。探索将人才评价权下放到部分重点企业，以“特事特办、一事一议”方式直接引进人才。坚持省市县三级联动，开展“人才政策送企业”活动。研究制定面向全体留学人员的普惠性政策。支持建立以政府为引导、以企业为主体的产学研战略联盟，支持企业与高校、科研院所联合培养高层次人才和创新团队。鼓励企业在高校、科研院所设立人才基金，建立研发机构。支持高校选聘企业高层管理人才和高科技人员担任教授。支持符合条件的企业实行首席科学家制度，引进培养一批本行业、本领域内的创新领军人物。

　　3.优化人才平台载体建设政策。鼓励各类园区和高新技术企业整合资源，建立开放的技术公共服务平台，建设一批机制灵活、功能齐全、配套完善的创新创业孵化器。落实财政投入、奖励补助等政策，鼓励和吸引国内外知名高校、科研院所和大型企业来我省创建高端研发机构，支持企业等申报国家级和省级产业示范基地、院士工作站、博士后科研工作站（创新实践基地）、工程技术研究中心、企业技术中心和企业工程中心，为人才发展提供平台支撑。

　　4.优化人才服务体系建设政策。深化人才公共服务机构改革，大力推动人才公共服务与经营性服务分离，明确人才公共服务机构的公益属性，建立健全省市县乡四级人才公共服务体系。加快建设网上人才服务大厅。大力发展专业性、行业性人才市场，放宽人才服务业准入限制，培育一批实力雄厚、影响力大、核心竞争力强的人力资源服务企业，引进一批国内外知名的高端人力资源服务机构。加强人才服务行业协会建设。大力发展猎头、人力资源服务外包、薪酬管理、人力资源咨询等新兴服务产品，不断开发云招聘、云咨询、云测评、云培训等新型服务业态，推动人才社会化服务转型升级。

**五、规划实施与保障措施**

　　（一）加强组织领导

　　坚持党管人才原则，完善党委统一领导，组织部门牵头抓总，有关部门各司其职、密切配合，社会力量发挥重要作用的工作格局和运行机制。省人才工作领导小组办公室负责规划实施的统筹协调和宏观指导，强化对各部门人才政策、人才工程、人才平台、人才项目、人才活动的统筹规范。各级各部门按照责任分工，研究制定规划实施方案，加强人才工作队伍建设，确保各项任务落到实处。

　　（二）强化监督评估

　　落实人才工作目标责任制，加大人才工作考核力度，完善考核办法和奖惩机制。建立规划目标任务实施情况定期报告制度和年度评估制度，跟踪分析和研究解决规划实施中出现的新情况、新问题。探索引入第三方评估机制，加强对重点人才工程实施的评估监控。

　　（三）完善基础建设

　　建立全省统一的人才统计调查制度，组织开展人才理论研究，积极探索新时期人才资源开发规律，为制定重大人才政策提供决策服务。建设好省人才公共服务信息平台，发挥好“人才山东”网站作用，提升山东省高层次人才发展促进会服务功能，提高人才工作信息化和社会化水平。

　　（四）营造良好氛围

　　树立强烈的人才意识，做好团结、引领、服务工作，健全党委联系专家工作制度。推进人才工作法治建设，建立健全人才法规制度，保护人才合法权益。进一步加强政策宣传，充分利用各种渠道推介我省人才政策和发展环境。探索建立政府人才荣誉制度，按国家和省有关规定申报设立泰山人才成就奖。定期举办人才工作和人才创新创业先进经验交流大会。发展创新文化，建立容错机制，鼓励人才干事和担当。积极营造识才爱才敬才用才的良好氛围，形成引得进、留得住、用得好的人才发展环境。