

## 中共烟台市委印发《关于深化人才发展 体制机制改革的实施办法》的通知

各县市区委，开发区、高新区、保税港区、昆嵛山保护区、东部  
新区工委，市委各部门，市政府各部门党组、党委、工委，各人  
民团体党组，市属企事业单位党组、党委，中央、省属驻烟单位  
党组、党委：

现将《关于深化人才发展体制机制改革的实施办法》印发给  
你们，请结合实际认真贯彻落实。

中共烟台市委

2016年12月28日

（此件公开发布）

## 关于深化人才发展体制机制改革的实施办法

为深入贯彻中共中央印发的《关于深化人才发展体制机制改革的意见》（中发〔2016〕9号）和中共山东省委印发的《关于深化人才发展体制机制改革的实施意见》（鲁发〔2016〕22号），大力实施人才优先发展战略和创新驱动发展战略，现结合我市实际，就深化人才发展体制机制改革提出如下实施办法。

### 一、推进人才发展管理体制改革

1. 完善党管人才工作格局和运行机制。坚持党管人才原则，发挥党委（党组）总揽全局、协调各方的领导核心作用，严格落实党委（党组）书记人才工作第一责任人责任，切实履行管宏观、管政策、管协调、管服务职责。改进党管人才方式方法，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人才工作新格局。进一步明确市人才工作领导小组职责任务和工作规则，健全领导机构和工作机构，配强工作力量，完善宏观指导、科学决策、统筹协调、督促落实机制；全面落实各级人才工作领导小组成员单位人才工作述职报告制度，探索建立重点工作督办制度（市委组织部、市人才工作领导小组其他成员单位，2017年6月底前研究制定相关制度）。坚持服务发展大局，促进人才规模、质量和结构与经济社会发展相

适应、相协调，把人才发展作为国民经济与社会发展规划和年度计划重要内容（**市发展改革委、市委组织部**，每5年编制规划，每年制定计划）。探索建立人才发展形势分析研判制度，健全完善市级人才政策文件评估修订制度；进一步加强和改进人才工作目标责任制考核，将考核结果作为领导班子和领导干部评价的重要依据（**市委组织部**，2017年6月底前研究制定相关制度）。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”方案（**市编办**，待省文件印发后尽快研究制定落实意见）。市人才工作领导小组成员单位和各县市区要设立人才工作机构，编制、人员、经费保障到位（**市人才工作领导小组成员单位、各县市区人才工作领导小组**，2017年12月底前研究制定相关制度）。

2. 转变政府人才管理职能。依法依规强化政府人才宏观管理、政策法规制定、公共服务、监督保障等职能；推进人才管理部门简政放权、放管结合、优化服务，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（**市人力资源社会保障局、市编办、市财政局、市物价局**，2017年6月底前研究制定相关制度）。探索改进人才工作方式方法，纠正人才管理中存在的行政化、“官本位”倾向，防止简单套用党政领导干部管理办法管理科研教学机构学术领导人员和专业人才（**市委组织部、市人力资源社会保障局**，2017年6月底前研究制定相关制度）。积极培育完善人才诚信体

系，建立人才失信“黑名单”制度（市委组织部、市人力资源社会保障局，2017年12月底前研究制定相关制度）。探索建立第三方评估政府人才管理效能机制（市人力资源社会保障局，2017年12月底前研究制定相关制度）。

3. 保障和落实用人主体自主权。充分发挥用人主体在人才培养、吸引和使用中的主导作用，积极落实高等学校、科研院所、企业和各类社会组织的用人自主权（市人力资源社会保障局，2017年12月底前研究制定相关制度）。选择部分事业单位开展扩大用人自主权试点，下放相关权限，各试点单位要健全制度规范，严密决策程序，主动接受各方监督（市人力资源社会保障局，2017年6月底前研究制定相关制度）。高等学校、公立医院等公益二类事业单位在人员控制总量内，按规定自主安排、执行用人计划，依法依规自主公开招聘人才，可采取直接考察方式公开招聘急需紧缺人才（市人力资源社会保障局、市教育局、市卫生计生委，2017年6月底前研究制定相关制度）。

4. 健全市场化、社会化和国际化的人才管理服务体系。突出市场导向，加快建立统一、规范的人才市场体系，完善人才供求、价格和竞争机制；推动政府人才公共服务与经营性服务分离，整合公共就业和人才服务体系，强化公益服务保障（市人力资源社会保障局，2017年6月底前研究制定相关制度）。研究出台人才工作领域推进政府购买服务的意见，加快推动人才工作社会化（市委组织部、市人力资源社会保障局、市财政局，2017年6月底前

研究制定相关制度)。进一步做大做强全市人力资源服务产业,积极培育各类专业社会组织和人才中介服务机构,有序承接政府转移的人才培养、评价、流动、激励等功能;在更高定位上发挥好中国烟台人力资源服务产业园的龙头作用,引进和培育更多知名人力资源服务机构,加强标准建设,提升在全国乃至全球人力资源服务产业中的影响力(市人力资源社会保障局,2017年6月底前研究制定相关制度)。探索建设中韩(烟台)产业园国际化人才管理改革试验区,实行符合国际规则和惯例的人才管理服务机制、政策和模式(市委组织部、市人力资源社会保障局、市商务局,2017年12月底前研究制定相关制度)。协调落实山东半岛国家自主创新示范区各项创新政策(市科技局,2017年12月底前研究制定相关制度)。

## 二、实行更加灵活开放的人才引进机制

5. 不拘一格集聚人才。树立全球视野和战略眼光,主动参与国际人才竞争,坚持不求所有、不求所在,充分开发利用国内国际人才资源,聚天下英才而用之;以高层次领军人才为重点,以更大力度加快引进和培育两院院士、千人计划专家、万人计划专家、省泰山学者及泰山产业领军人才等(市人才工作领导小组成员单位,中央、省属驻烟单位,各县市区人才工作领导小组,按年度组织实施)。深化拓展我市高端人才(团队)引进双百计划,加快引进高端创新创业人才和蓝色产业领军人才创新创业团队;以全市重点产业人才需求为导向,开辟“高精尖缺”人才引进专

门通道，符合条件的经评估认定，可特事特办，直接入选市双百计划（**市委组织部、市发展改革委**，按年度组织实施）。加强和改进市有突出贡献的中青年专家、首席技师、乡村之星、和谐使者等重点人才工程，带动各支人才队伍建设（**市人力资源社会保障局、市农业局、市民政局**，按年度组织实施）。出台加强金融人才队伍建设、法治人才队伍建设和宣传文化人才队伍建设的实施意见（**市金融办、市委政法委、市委宣传部、市文化广电新闻出版局**，2017年6月底前研究制定相关制度）。

6. 拓宽人才引进渠道。坚持刚性引才与柔性引智、政府引才与市场引才、招商引资与招才引智相结合，改进引才方式，构建立体引才、全员引才工作机制。结合全市重点产业发展方向，每年编制发布全市高层次人才（团队）引进需求目录（**市人力资源社会保障局**，按年度组织实施）。制订出台鼓励社会机构和个人引进高层次人才（团队）办法，按不同层次和类别给予相应的引才补贴（**市委组织部、市人力资源社会保障局、市财政局**，2017年6月底前研究制定相关制度）。加强与国内知名高等学校和科研院所，以及国外知名高等学校和科研院所、外国专家组织、海外留学生组织、华人社团等的交流合作，发挥我市驻外机构和海外人才工作联络站等的作用，每年赴外组织开展招才引智活动，重点引进硕士以上研究生、高端外国专家、外国技能专家等高层次人才（**市人力资源社会保障局、市委组织部、市科技局、市商务局**，按年度组织实施）。加强人才信息化建设，开发网上人才

需求精准对接平台，建立精准引才机制；探索实施重大引才活动服务外包（市委组织部、市人力资源社会保障局、市财政局，2017年6月底前研究制定相关制度）。

7. 实施更具竞争力的引才政策。贯彻落实好《烟台市加快实施创新驱动发展战略行动计划（2016—2020年）》中关于人才的优惠政策以及《关于深化拓展高端人才（团队）引进“双百计划”的意见》《烟台市高层次人才配套服务暂行办法》《烟台高层次人才创业园管理办法》等政策规定，引导支持数以千计万计的高层次人才来烟创新创业（市委组织部、市人力资源社会保障局、市财政局，按年度组织实施）。研究出台加快推进人才国际化、离岸创新人才引进使用、引进国外人才和智力等意见办法；及时将外籍人才来我市工作许可、人才签证、居留许可等优惠政策落实到位，积极争取我市获得短期外国专家签批资质（市人力资源社会保障局、市公安局，2017年6月底前研究制定相关制度）。对引进人才充分信任、放手使用，支持他们深度参与政府计划项目、开展科研攻关（市人力资源社会保障局、市科技局，按年度组织实施）。

### 三、打造符合人才成长规律的培养机制

8. 大力推动企业人才资源开发。研究制定加强企业家队伍建设的意见（市经济和信息化委、市国资委、市委组织部，2017年6月底前研究制定相关制度）。出台关于进一步完善市管企业法人治理结构、改进企业领导人员管理的若干规定，建立市管企业

职业经理人、外部董事、职业监事人才库，探索推行职业经理人制度，对市管企业经营管理人才实行市场化选聘、契约化管理（市委组织部、市国资委，2017年6月底前研究制定相关制度）。加大重点企业领导班子成员和优秀人才的培训力度，定期组织到国（境）内外高等学校、企业、科研院所等进行学习交流，提升战略思维、国际视野和创新素养（市经济和信息化委、市国资委，按年度组织实施）。实行企业家培养导师制度和创业导师制度，选择成功企业家担任导师，对新生代企业经营者和创业企业经营者提供指导、咨询和建议（市经济和信息化委、市国资委、市人力资源社会保障局，2017年6月底前研究制定相关制度）。

9. 完善技术技能人才培养模式。围绕建设制造强市，推进智能制造，培育和传承新时代“工匠精神”，不断加大技术技能人才队伍建设力度。加快构建现代职业教育体系，深化职业院校、技工院校改革，启动实施高技能人才培养特色名校工程；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”教师队伍建设政策（市教育局、市人力资源社会保障局，2017年6月底前研究制定相关制度）。探索技能人才培养新模式，建立市级企业新型学徒制，鼓励企业建立首席技师制度；实施高技能人才特色平台建设，建立市级技能大师工作室、高技能人才公共实训基地和世界技能大师培训基地；以世界技能大赛为引领，广泛开展职业技能大赛，推动职业技能竞赛制度化、规范化，加大市级竞赛支持力度，提高竞赛举办层次和举办规模（市人力资

源社会保障局、市教育局，2017 年 6 月底前研究制定相关制度）。加快建立新型职业农民培育制度，着力培养一支有文化、懂技术、会经营的新型职业农民队伍，探索建立教育培训、认定管理和政策扶持“三位一体”培育模式，为发展现代农业提供强有力的人才支撑（市农业局，2017 年 6 月底前研究制定相关制度）。

10. 促进青年优秀人才脱颖而出。破除论资排辈、求全责备等陈旧观念，抓紧培养造就青年人才；研究制定支持青年人才创新创业的意见（市委组织部、市人力资源社会保障局、市科技局，2017 年 9 月底前研究制定相关制度）。加大市双百计划、有突出贡献的中青年专家、首席技师、乡村之星、和谐使者等各类人才工程对青年人才培养支持力度，适度增加 40 岁以下青年人才占比（市委组织部、市人力资源社会保障局、市农业局、市民政局等，按年度组织实施）。重点研发计划申报适当提高科研团队的青年人才比例（市科技局、市经济和信息化委、市发展改革委等，按年度组织实施）。改革市青年科技奖评选办法，设立青年科技人才专项扶持计划（市科协、市委组织部、市人力资源社会保障局，2017 年 6 月底前研究制定相关制度）。鼓励在烟千人计划专家、泰山学者、泰山产业领军人才、双百计划创新人才（创新团队领军人才）配备专职青年助手；加强青年人才国际化培养，支持优秀中青年骨干教师、科技工作者、医务工作者以及企业经营管理人才到国（境）外培训进修（市委组织部、市人力资源社会保障局、市教育局、市科技局、市卫生计生委、市经济和信息化委、

市国资委等，2017 年 6 月底前研究制定相关制度）。加大博士后工作扶持力度，努力提高博士后研究人员培养质量；贯彻落实《烟台市加快实施创新驱动发展战略行动计划（2016—2020 年）》中关于博士后的政策规定，研究出台我市博士后资金资助管理办法；探索有条件的博士后科研工作站独立招收博士后研究人员（市人力资源社会保障局、市财政局，2017 年 6 月底前研究制定相关制度）。

#### 四、构建充满活力的人才使用机制

11. 改革事业单位岗位管理模式。建立岗位动态调整机制，由高等学校、科研院所根据规定自主设置岗位，报岗位主管部门备案，高等学校、科研院所可统筹使用中初级专业技术岗位；推进科研院所法人治理结构建设（市人力资源社会保障局、市教育局、市科技局、市农业局、市财政局等，2017 年 6 月底前研究制定相关制度）。高等学校、科研院所的科研人员在履行岗位职责、完成本职工作的前提下，经所在单位同意，可以兼职到企业从事科技成果转化或者离岗创业，在 3 年内保留原单位的人事关系和国家规定的基本工资，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，离岗创业期满后，符合条件的经批准同意可再延长 3 年；高等学校、科研院所兼任领导职务的科研人员，辞去领导职务的，可以科研人员身份离岗创业（市人力资源社会保障局，2017 年 6 月底前完善相关制度）。高等学校、科研院所及其二级单位中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、在外停留天数根据实际需要安排（市外事侨务办、市委组织部，2017年6月底前研究制定相关制度）。经组织批准引进的海外高层次人才，配偶（或子女）已移居国（境）外的，按照有关规定经批准后，可担任国有企事业单位领导职务（市委组织部、市国资委，2017年6月底前研究制定相关制度）。鼓励高等学校、科研院所、园区设立科技成果转化岗位；加大各类人才竞聘上岗工作力度，探索建立人才能进能出、岗位能高能低的自主聘任机制（市人力资源社会保障局、市教育局、市科技局、市农业局，2017年6月底前研究制定相关制度）。

12. 完善科研经费管理办法。进一步完善市级科技项目招标投标制度，健全竞争性经费和稳定支持经费相协调的投入机制，提高科研项目立项、评审、验收科学化水平。推进市级科研项目经费管理改革，简化预算编制，将部分经费预算调整审批权下放到项目承担单位；提高间接费用比重，取消绩效支出比例限制；明确劳务费开支范围，劳务费预算不设比例限制，将项目聘用人员的社会保险补助纳入劳务费科目中列支。高等学校、科研院所自主规范管理横向经费，改进项目结余资金处理方式，赋予研发团队负责人内部收益分配权（市科技局、市财政局，2017年6月底前研究制定相关制度）。探索对哲学社会科学研究成果实行后期资助和事后奖励制（市社科联、市财政局，待省相关制度出台后研究制定落实意见）。实行有利于人才创新和规范管理的科研经费审计方式（市审计局，2017年6月底前研究制定相关制度）。

13. 推进产学研用协同创新。鼓励支持高等学校设立产业教授流动岗位，聘请企业管理人员、科研人员兼任教职；完善职业学校专业兼职教师聘用政策与管理办法，职业学校教职工编制总额中的 20% 可用于聘用专业兼职教师，兼职教师占教师总数的比例一般不超过 30%（市教育局、市人力资源社会保障局，2017 年 6 月底前完善相关制度）。支持行业骨干企业联合高等学校、科研院所围绕新兴产业集群发展，组建产业技术创新战略联盟、职业教育集团，整合产业技术服务资源，开展产学研用协同创新。促进军民深度融合发展，建立军地人才、技术、成果转化对接机制；研究制定相关政策，在高等学校、科研院所推广“学科性公司”运作模式，鼓励用人单位、学科团队、科研人员、社会资本共同入股成立公司，开展科技成果转化；建立科技成果转化对口合作机制，推动县（市、区）与高等学校、科研院所开展技术成果对口转移（市科技局，2017 年 6 月底前研究制定相关制度）。

#### 五、完善以品德、能力、业绩为重点的人才评价机制

14. 改进人才评价方式。研究制定人才分类评价办法，坚持德才兼备，注重凭能力、实绩和贡献评价人才，克服唯学历、唯职称、唯论文等倾向。对基础研究人才以同行学术评价为主，注重研究成果质量及社会影响力，适当延长评价考核周期，强化聘期考核；对应用研究和技术开发人才突出市场评价，注重创新能力、创新成果、专利创造和运用等，不将论文等作为评价限制性条件；对科技成果转化人才强调效益评价，注重经济效益、社会

效益和生态效益；对哲学社会科学人才强调社会评价，坚持政治标准与学术标准相统一，注重研究成果的学术原创性和实际应用价值。注重引入国际同行评价。发挥政府、市场、专业组织、用人单位等多元评价主体作用，建立多元化人才评价体系。积极培育和引入专业性强、信誉度高的第三方专业机构，加快建立科学化、社会化、市场化的人才评价制度。鼓励非公有制企业探索富有特色的人才评价办法。加强评审专家数据库建设，建立评价责任和信誉制度（市人力资源社会保障局，待省文件印发后尽快研究制定落实意见）。

15. 推进职称制度和职业资格制度改革。制定深化职称制度改革的实施意见，完善职称评审方式，建立社会和业内认可的职称评审机制。职称外语和计算机应用能力考试不作为专业技术职务资格评审的必要条件，申报中级及以下职称时不作要求，申报高级职称时不作统一要求。把拥有自主知识产权和科技成果转化能力作为评审的重要依据，对基层一线专业技术人员，淡化论文要求；对实践性、操作性强，研究属性不明显的职称系列，不作论文要求。对符合条件的海外人才，不受本人国内任职和年限限制，按照业绩、能力、水平可直接申报相应的专业技术职务资格，其海外工作经历、学术和专业技术贡献，可作为参评依据。科学制定适合基层医疗卫生计生机构人才队伍建设的职称评价体系，乡镇卫生院、社区卫生服务中心卫生专业技术人员职称实行单独评审。全面推进高等学校自主评聘，加强事中事后监管。畅通非

公有制经济组织和社会组织人才申报参加职称评审渠道，鼓励和支持企业、非公有制经济组织、新兴社会组织推荐专业技术人员评审专业技术职务资格。规范职业资格准入和评价管理，推进职业资格与职称制度有效衔接（市人力资源社会保障局，待省文件印发后尽快研究制定落实意见）。

## 六、强化体现人才智力价值的激励机制

16. 完善收入分配激励机制。研究制定急需紧缺人才薪酬管理办法，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（市人力资源社会保障局、市财政局，2017年12月底前研究制定相关制度）。规范高等学校、科研院所领导人员兼职取酬和科技成果转化后现金奖励或股权激励（市委组织部、市财政局，2017年12月底前研究制定相关制度）。鼓励国有科技型企业对做出重要贡献的技术人员和经营管理人员实施股权期权激励（市国资委、市财政局，2017年12月底前研究制定相关制度）。加大国家科技奖励项目支持力度，按《烟台市加快实施创新驱动发展战略行动计划（2016—2020年）》规定落实相应资金支持。研究制定市管企业领导人员薪酬制度改革实施方案及其配套文件，建立与企业领导人员选任方式相匹配的差异化薪酬分配制度（市国资委、市财政局，2017年12月底前研究制定相关制度）。研究制定高技能人才激励办法，试行年薪制和股权制、期权制，不断提高高技能人才经济待遇和社会地位（市人力资源社会保障局、市财政局，2017年12月底前研

究制定相关制度)。进一步做好引进高层次人才税收服务工作,落实科研人员个人所得税优惠政策(市地税局、市国税局,按年度组织实施)。

17. 健全科技成果转化收益分享机制。高等学校、科研院所科技成果转化收益全部留存承担单位,纳入单位预算,实行统一管理,处置收入不上缴国库;国有企事业单位对职务发明人、科技成果转化重要贡献人员奖励,计入当年单位工资总额,不作为工资总额基数(市科技局、市国资委、市财政局,2017年12月底前研究制定相关制度)。高等学校、科研院所要建立科技成果转化重大事项领导班子集体决策制度和内部管理制度,财政、审计及相关主管部门要加强对科技成果转化的监督(市财政局、市审计局等,2017年12月底前研究制定相关制度)。对高等学校、科研院所按规定实施科技成果转化风险免责政策;探索建立更加突出知识性劳动和智力成果价值的分配方式,提高科研人员成果转化收益比例,高等学校、科研院所中,职务发明成果转化收益要按不少于70%、不超出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;不再限制科技成果作价占注册资本的占比,并可将作价份额不低于50%的比例奖励给成果完成人以及有重要贡献的管理人员;鼓励和允许国有企业的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(市科技局、市国资委、市财政局,2017年12月底前研究制定相关制度)。

18. 优化人才荣誉激励机制。探索建立人才荣誉制度，加大优秀人才表彰力度；优先提名推荐优秀人才为各级党代会代表、人大代表、政协委员人选以及政府顾问（市委组织部、市人力资源社会保障局等，2017 年 12 月底前研究制定相关制度）。对科技成果转化突出的事业单位，优先推荐参评相关表彰奖励活动。畅通建言献策渠道，充分发挥新型智库高端人才作用，完善专家决策咨询制度和企业家参与决策对话咨询制度（市委宣传部、市委政研室、市委组织部、市经济和信息化委等，2017 年 12 月底前研究制定相关制度）。鼓励社会力量打造公信力强、影响力大的人才奖励品牌（市委组织部、市人力资源社会保障局，2017 年 12 月底前研究制定相关制度）。

#### 七、优化有利于人才资源合理有效配置的流动机制

19. 破除人才流动中的体制机制障碍。打破户籍、地域、身份、学历、人事关系、年龄等制约，促进人才自由合理流动；探索建立党政机关、企事业单位、社会各方面人才流动渠道（市委组织部、市人力资源社会保障局，2017 年 12 月底前研究制定相关制度）。加快人事档案管理服务信息化建设，继续拓展人事代理信息化服务手段；取消毕业生转正定级手续和行政（工资）介绍信，简化流动人员档案调转流程；建立健全科研人员在事业单位之间、事业单位与企业之间流动的社会保险关系转移接续办法，促进科研人员顺畅流动（市人力资源社会保障局，2017 年 12 月底前研究制定相关制度）。

20. 推动人才向基层一线流动。研究制定加强基层专业技术人才队伍建设的意见；落实乡镇工作补贴政策，完善事业单位绩效工资分配向基层一线倾斜政策，提高基层专业技术人才收入水平；市级科研项目、人才计划适当向财政困难县倾斜；强化在教育、卫生和农业领域基层一线工作经历的职业发展竞争优势，基层服务经历、贡献和业绩作为资质认定的重要参考依据；开展卫生、农业、教育、科技、文化领域人才到基层挂职锻炼和兼职服务；集中选派一批市直部门优秀年轻干部，到扶贫任务较重的乡镇挂职；深入推行科技特派员制度（市委组织部、市人力资源社会保障局、市科技局、市财政局等，2017 年 12 月底前研究制定相关制度）。在现有卫生、农业、林业、水产等专家服务基地的基础上，进一步拓宽专家服务基层领域；做好乡镇公共服务事业单位急需人才招聘工作，急需专业本科以上学历、中级以上专业技术职称人员到乡镇学校、医院、农技、林业、文化等公共服务事业单位工作，且服务年限在 5 年以上的，经县（市、区）人力资源社会保障部门考核合格，可采取直接考察的方式公开招聘（市人力资源社会保障局，2017 年 12 月底前研究制定相关制度）。

#### 八、健全人才优先发展的保障机制

21. 构建多元化人才投入机制。优化财政支出结构，把人才发展支出作为财政支出重点领域予以优先保障；实施重大建设工程和项目时，统筹安排人才开发培养经费（市财政局，按年度组织实施）。建立健全科技成果转化、天使投资等股权投资引导基金

项目库，加大对人才创新创业的金融扶持力度（市科技局、市财政局、市金融办，按年度组织实施）。企事业单位等用人主体要足额提取教育培训经费；鼓励企业设立人才发展专项资金，专户用于人才开发（市财政局、市经济和信息化委、市国资委，按年度组织实施）。保障高新技术企业税收优惠和企业研究开发费用税前加计扣除政策落地；企业直接从事研发活动人员的工资薪金、基本养老保险费、基本医疗保险费、失业保险费、工伤保险费、生育保险费和住房公积金以及外聘研发人员的劳务费用可列入研发费用加计扣除范围，可加计扣除 50%（市国税局、市地税局，按年度组织实施）。

22. 加强知识产权保护。进一步落实人才引进和使用中的知识产权分析评议机制，加强对人才引进及使用中的知识产权风险预判及管理，争取在烟设立国家级知识产权快速维权中心。探索商业模式、文化创意等新业态创新成果的保护办法。探索知识产权证券化，扎实做好国家专利保险试点工作，积极开展专利保险业务，进一步完善知识产权质押融资、科技信贷风险补偿等金融服务机制，降低创业融资风险。建设知识产权人才库。健全知识产权信用管理制度，建立知识产权信用档案，将恶意侵权等行为纳入社会信用记录并向社会公布（市知识产权局、市工商局、市文化广电新闻出版局，2017 年 12 月底前研究制定相关制度或完成相关目标）。

23. 强化人才创新创业载体建设。加强与千人计划专家联谊

会合作，高标准建设千人计划（烟台）创业服务中心；鼓励高等学校、科研院所、重点企业和园区设立千人计划工作站；加快建设烟台高层次人才创业园，提升烟台留学人员创业园区层次（**市委组织部、市人力资源社会保障局**，按年度组织实施）。研究出台优惠政策，支持国内外知名高等学校、科研院所在烟台设立高端科技研发机构或技术成果转移转化中心，鼓励外地技术转移服务机构在烟台设立法人单位或分支机构；支持用人单位在国（境）外建立前端孵化基地、离岸研发中心（机构），在全球布局创新资源；鼓励政府、企业与高等学校、科研院所联合创办独立运营、市场化运作、产学研紧密结合的新型研发机构；培育一批专业性科技企业孵化器，提升运营管理水平，加速科技型中小企业的孵化；按照“互联网+”创新创业模式，建设创客空间、创业咖啡、创新工场等为代表的创业孵化新业态，满足不同群体创业需求（**市科技局、市人力资源社会保障局**，2017 年 12 月底前研究制定相关制度或按年度组织实施）。

24. 营造人才发展良好环境。深化落实党委、领导干部联系专家制度，真诚关心人才、爱护人才、成就人才（**市委组织部**，按年度组织实施）。落实“烟台优才卡”制度，建立高层次人才引进、落地与跟踪支持的联动机制和服务体系，为符合条件的高层次人才和急需紧缺人才提供创新创业、住房保障、配偶安置、子女入学、医疗保健、居留与出入境、人才联谊等相关配套服务（**市人力资源社会保障局、市委组织部**，按年度组织实施）。加强对人

才的政治引领，强化思想联系，开展各类培训，重点举办高层次创新型人才进修班、社会组织代表人士专题培训班、企业领导人员专题培训班等，大力宣传党的方针政策，深入开展国情省情市情研修，增强广大人才的认同感和向心力（**市委组织部、市委统战部、市国资委等**，按年度组织实施）。充分发挥新闻媒体作用，运用多种形式宣传人才创新创业典型、人才工作各项政策和经验做法，积极营造尊重人才、崇尚科学、鼓励创新、宽容失败的浓厚氛围，保护调动各类人才的创新创业热情（**市委宣传部、市人才工作领导小组其他成员单位**，按年度组织实施）。

各级各部门各单位要结合实际，认真贯彻落实深化人才发展体制机制改革各项措施，争取试点任务，创出改革经验，做好信息公开。有关部门和用人单位要及时搞好承接，尤其是放权松绑措施，确保各项改革任务接得住、管得好，切实解决好“最后一公里”问题，不折不扣落到实处。市委全面深化改革领导小组和市人才工作领导小组要加强指导协调，建立协调落实机制、督办机制和成效评估机制，推动各项改革措施落地见效。各级各部门各单位可从各自实际出发，制订实施贯彻落实意见。

本实施办法中标注黑体的单位为责任单位，责任单位为两个以上的，首个单位为牵头单位，其他单位均在各自职责范围内配合开展相应工作。

---

抄送：省委办公厅。

---

中共烟台市委办公室

2016年12月28日印发

---