

# “如果没有他的保护支持,三坊七巷早已不在了”

(上接第一版)从“拆”到“修”,一字之变,展现的是城市管理者的远见和魄力。

“100多天时间就把这里抢修起来了!不久后,三坊七巷里其他历史建筑也陆续被修缮、保护起来。”时隔多年,回忆那次文物“解救行动”,福州文史专家李厚威记忆犹新,并一直感念着习近平总书记,“如果没有他的保护支持,三坊七巷早已不在了!”

推动确定文化遗产保护相关条例、建立文物局和考古队,要求城建项目立项时需文物部门盖章……在福州工作期间,习近平为当地建立文化遗产保护长效机制奠定根基。

从保护文物本身,到提升全社会对文物保护的意识,将文化建设和经济建设视作同等重要,这是习近平总书记留给我们的智慧和财富。”福建省文物局局长郑国珍说。

三十多年过去了,从“保下来”到“活起来”,三坊七巷活态遗产焕发着新的生机。

走进三坊七巷,但见白墙黛瓦、飞檐翘角,与软木画、油纸伞、寿山石等民间艺术业态相映成趣;古厝连串中,各类主题博物馆、地方戏曲演出与名人故事、明清建筑“亲密接触”……“古厝+非遗”打造特色文化旅游,三坊七巷在保护中“活化”利用,持续释放活力。

“窗外疏梅筛月影,依稀掩映……”年过七旬的陈永健,是福州三坊七巷一名志愿讲解员。他喜欢把讲解第一站安排在林觉民故居,在布置一新的展厅里为游客深情朗诵《与妻书》。

“投影墙上的情景片段,能让游客感同身受,很多人听了都双眼盈泪。”陈永健说,“林觉民故居展陈的全面提升,是对三坊七巷文化遗产保护的接力。”

修缮保护,延续文物古建的生命;文化传统,滋养一个民族的灵魂。

“很多旅居海外的人回来后,专程要到三坊七巷走一走。”在三坊七巷出生长大,陈永健对这里有着一深厚感情,“我从小听着林则徐、沈葆楨等仁人志士的故事长大,那种‘苟利国家生死以,岂因祸福避趋之’的民族气节激励着我。现在我站在这片古建筑里讲他们的故事,更有自信、有底气。”

20年前,习近平应邀为《福州古厝》一书作序时,这样写道:“保护好古建筑、保护好文物就是保存历史,保存城市的文脉,保存历史文化名城无形的优良传统……”

岁月流逝,情怀如一。

造访广州永庆坊,强调“城市规划和建设要高度重视历史文化保护,不急功近利,不大拆大建”;

走进北京胡同,提出“要把老城区改造提升同保护历史遗迹、保存历史文脉统一起来”;

登上平遥古城墙,要求“敬畏历史、敬畏文化、敬畏生态”;

……

习近平总书记始终饱含对历史文化的深情,始终高度重视古街古城保护,守护民族文化根脉。“做优秀传统文化传承者”“中华民族在几千年历史中创造和延续的中华优秀传统文化,是中华民族的根和魂”“博大精深的中华优秀传统文化是我们在世界文化激荡中站稳脚跟的根基”。

从保住一条巷,到珍视一座城,再到治理一个国,在习近平总书记心中,文化情怀融汇于家事国事天下事,历史责任贯穿着昨天今天和明天。

新华社北京5月16日电

# 我省发布《新时代龙江人才振兴60条》

(上接第一版)一是营造激励人才创新创业优良生态。聚焦人才普遍关切的政策管理、岗位设置等10个方面,共下发放取消审批权50余项,通过“正向赋权+负面清单”等制度,最大限度向用人主体授权,最大力度为人才松绑,以制度先进性打造龙江人才振兴“强磁场”。

二是搭建集约集聚优秀人才广阔平台。加快构建梯次结构布局合理的科研创新平台体系,着力建设一批不可替代的创新平台,增强对高端人才吸引力。推进载体、人才、项目、资金一体化配置,赋予重大创新平台人才“引、育、用、留”自主权,为打通基础人才培养、技能人才培训、科技人才创新、领军人才攻关全周期支持链条,推动人才链与创新链、产业链、项目链、资金链深度对接,实现人才发展与产业发展同向发力、同频共振。

三是构筑人才引领龙江振兴雁阵格局。千方百计集聚海内外优秀人才,实施“龙江战略科学家头雁支持计划”“龙江科技英才春雁支持计划”“龙江卓越工程师支持计划”“龙江工匠支持计划”“龙江学者支持计划”,既给资金项目扶持,又给特殊政策支持,力求构建定位清晰、层次分明、覆盖不同领域和人才发展各阶段的人才工程体系。这五大人才计划是我省截至目前覆盖面最广、系统性最强、支持力度最大的人才支持计划,也是破解我省创新人才偏少问题的重大抓手和系统工程。

四是打造龙江爱才近悦远来服务品牌。坚持服务再扩面、工作再聚焦、保障再升级,打造暖心感人、拴心留人环境。服务扩面就是将服务高层次人才的范围由原来的国家级人才扩展为A、B、C、D、E五类,同时大幅提高引才资助、补助和安家补贴标准。工作聚焦就是把引进留住黑龙江籍高校毕业生和省内外高校毕业生作为重点,持续深化校企合作,深入推进“黑龙江人才周”“市委书记进校园”等系列活动,千方百计提高省内高校毕业生留省率。保障升级就是全面提升人才服务质量,聚焦人才普遍关切住房保障、子女入学、配偶安置、看病就医、交通出行等,提出切实可行的“一揽子”政策措施,同时加快建设国际人才社区、国际学校、人才公园、人才大道等,全面打造有效激发人才创造活力的良好环境,让各方面人才在龙江安心安身安业。

冯海龙说,《人才振兴60条》是龙江历年来最积极、最开放、最具含金量的人才政策。好政策关键是要能落地、快落地。下一步,我们将积极协调指导各地各部门抓紧研究制定配套政策,实施方案和操作办法,对政策规定的各项任务实行“挂图作战”“挂账督办”,深入窗口“走流程”现场体验,把督办考核贯穿政策落实全过程,各方面,推动各地各单位以钉钉子精神一贯到底、抓出成效,同时加强政策评估论证,紧贴龙江发展需求及时更新政策,不断推出政策的加强版、升级版。期待以此次发布会为契机,诚邀各方面人才认识龙江、汇聚龙江、扎根龙江、建功龙江、诚邀在外黑龙江籍人才回到故乡、回到家乡,我们将用心用情用力为人才提供优质高效服务,让人才与龙江相互成就,不负相遇,也期待各方英才用智慧和汗水引领龙江奋进新征程、再创新辉煌,以实际行动和优异成绩迎接党的二十大胜利召开。

# 要闻

## 让人才与龙江相互成就 不负相遇

### 相关部门负责人在《人才振兴60条》新闻发布会上答记者问

□黑龙江日报全媒体记者  
徐佳倩 彭溢 赵一诺  
邱丽娜 张桂英

16日上午,省政府新闻办公室举行《新时代龙江人才振兴60条》(以下简称《人才振兴60条》)主题新闻发布会,省委组织部常务副部长冯海龙围绕《人才振兴60条》出台的背景和主要内容做主旨发言,省人力资源和社会保障厅厅长长沙广华、省科技厅党组书记郭大春、省教育厅厅长陈延良、省委组织部副部长谢柏,围绕《人才振兴60条》相关的人才生态、人才平台、人才计划与人才服务等内容回答了与会记者的提问。

#### 编制、岗位、薪资…… 让用人主体说了算!

“《人才振兴60条》在体制机制改革方面迈出了很大步伐,特别是在向用人主体授权方面加大了改革力度,其中有哪些突破性政策安排?”在省政府新闻办公室举行的《新时代龙江人才振兴60条》新闻发布会上,省人力资源和社会保障厅厅长长沙广华就此问题进行了详细解读。

沙广华表示,用人主体最贴近人才、最了解人才需求,是各项人才政策的重要执行者和各类人才最直接的服務者。《人才振兴60条》紧紧围绕人才引进、培养、使用、评价、激励等关键环节,积极向用人主体授权,激活用人主体引才育才的“原动力”。

一是在编制管理上实行更加灵活政策。在省、市、县分级建立事业编制“周转池”,满编事业单位可申请使用“周转池”编制来引进急需紧缺的人才,解决用人单位因没有空编“引不进”、“留不住”人才的问题。

二是在岗位设置上赋予更大的自主权。坚持以创新岗位管理方式突破,通过“提标”,“扩面”,“增岗”,来进一步引进、留住、用好人才。“提标”就是提高高校、科研机构、医疗卫生机构等用人单位单位高层次人才岗位结构比例,其中省属属本科高校和科研院所提高10个百分点,高职高专提高15—20个百分点,医疗卫生机构提高5—10个百分点。“扩面”就是扩大特设岗位引才适用范围,由原来仅限于国家级高层次人才,拓展为跨省引进具有高级职称的高层次人才、急需紧缺人才和优秀青年人才,用人单位可根据需要自主设置特设岗位,而且不受事业单位岗位结构比例的限制,“增岗”就是增设“创新岗位”和“流动岗位”,支持科研人员开展“双创”活动,用人单位可自主设置创新岗位,支持科研人员开展科技项目的开发、科技成果的推广和转化;可自主设置流动岗位,吸引有创新实践经验的企业管理人才、科技人才和海内外高水平创新人才兼职。通过这些政策措施,给予用人单位更大的自主权,更好地吸引人才、集聚人才。

三是在用人招聘上赋予更大自主权。为解决招聘中存在的选用脱节问题,我省赋予了省属本科高校公开招聘自主权,打破了统一由上级组织或人社部门组织实施事业单位招聘的惯例。充分赋予规模较大、管理规范普通高校、技师学院、科研院所、三级医院、中职(技工)学校等事业单位公开招聘自主权,什么时候招人、招什么人、什么方式招人,由事业单位自己说了算。同时支持高校、技师学院引进高层次人才和特殊人才,打破学历、年龄、职称(技能等级)等限制,“一事一议”引进,为用人单位吸引人才、使用人才创造更加宽松、科学的制度环境。

四是在职称和技能等级评定上赋予更大自主权。我省在全面下放省级大型科研院所、高等院校、技师学院职称评审权的基础上,逐步赋予科研院所、三级医院、大型企业自主开展中小型系列职称评审权限;逐步将中职(技工)学校、中小学校教师系列中级及以下职称评审权下放至学校;企业可自主开展职业技能等级认定,支持具备条件的企业试行“新八级”职业技能等级制度。通过这些政策,实现“用人”与“评人”有效衔接,使人才评价更有说服力、更加精准科学。

五是在薪酬分配上赋予更大自主权。主要是构建充分体现知识、技术等创新要素价值的收益分配机制。在完善绩效工资政策方面,高校、科研院所结合本单位发展实际情况,可动态调整绩效工资总量,并实行备案制管理。在健全职务科技成果转化收益分配机制方面,将职务科技成果转化的现金奖励计入所在单位绩效工资总量,不受核定绩效工资总量限制,不作为核定下一年度绩效工资总量的基数,不作为社会保险缴费基数。这些政策,让科研人员得到与实际贡献相匹配的回报,更好地激发科研人员创新创造的内生动力。

六是在成果转化上赋予更大自主权。针对以往科技成果转化实现生产力转化不畅的情况,政策聚焦进一步破解高校、科研机构科研成果有效转化的制度性障碍和政策性约束,突出了“三个赋权”。赋予用人单位收入所有权,省属高校、科研院所所有财政性资金取得的科技成果,可自主决定转化方式,所获得的收入可全部留归单位;赋予科研人员职务科技成果所有权,可将归单位所有的职务科技成果所有权赋予成果完成人(团队);赋予科研人员不低于10年的职务科技成果使用权。这些政策举措,有效地助推科技成果转化向生产力转化、释放创新驱动发展的新动能。

下一步,为确保下放的权利接得住、用得好,我省将指导授权部门制定授权清单、负面清单,用人单位对每一项承接的权力,制定工作方案、明确工作流程、健全配套制度,保证权力规范运行,从而最大限度激发用人主体的活力。

#### 打造四类“一流”平台 建设创新人才集聚高地

“省第十三次党代会提出,要建设创新人才集聚高地,发挥各类创新主体作用,加快攻克一批关键核心技术,使科技创新这个‘关键变量’成为振兴发展的‘最大增量’。围绕落实这一重要任务,《人才振兴60条》明确重点支持打造四类‘一流’平台,着力构筑人才强省战略支点。”在16日省政府新闻办公室举行的《新时代龙江人才振兴60条》新闻发布会上,省科技厅党组书记郭大春介绍,

打造一流人才培养平台

郭大春介绍,我省拥有78所高校,106所技

工院校,224家博士后流动站、工作站,这些平台载体是驱动创新的策源地、培养人才的主阵地。为进一步增强这些平台育才聚才作用,在原有支持政策的基础上,重点围绕三个方面加大支持。

围绕支持“双一流”建设,加大资金投入,坚持“财为才用”,将高校“双一流”建设支持资金由原来的每年5亿元增加到10亿元,明确规定用于人才引进培养和团队建设资金比例不得低于50%,加快高校在以硬件和空间建设为主的外延式发展,向以学科建设和人才培养为核心的内涵式发展转变。

围绕服务产业发展需求,首批支持建设30个省级现代产业学院,给予每个学院最高200万元奖补资金,促进教育链、人才链与产业链、创新链有机衔接;增加专项资金额度,加大对高能人才培训基地、技工院校发展和“政校企”技能人才培养联盟建设的扶持力度,对于新认定的世界技能大赛国家级项目集训基地,给予500万元资金支持,对于新建立的国家级和省级高能人才培训基地,分别给予500万元和300万元的补助;对于每年为省内企业输送高级工100人以上技工院校,省财政按照每人1000元标准给予奖励,推动技工教育在专业设置、师资培训、实训场地建设、实训设备配置等方面向新兴产业拓展转型。

围绕建强产学研合作载体,加大对博士后流动站、工作站、创新基地的资助,支持企事业单位设立博士后流动站、工作站,将补助的范围由原来的“科技型企、产业园”扩大到全部“企事业单位”,上调补助金额至50万元,对于省级新设立的创新实践基地,给予30万元的经费支持,多措并举,调动各方力量为博士、博士后青年人才创新创业提供载体平台。

打造一流科技创新平台

郭大春介绍,近年来,我省围绕国家战略部署和龙江经济社会发展需求,打造了一批国家重点实验室、国家工程研究中心等高层次平台,在基础研究、技术创新、成果转化和集聚高层次人才等方面发挥了重要作用。我省将主动对接、深度嵌入国家战略科技力量体系,优化创新资源配置,重点从三个方面进行支持。

加大奖补支持,推动平台量质齐升。对新获批建设期内的全国重点实验室、国家技术创新中心、省部共建重点实验室,省财政一次性核定补助金额,按建设进度分期拨付;对新认定的国家产业创新中心、国家工程研究中心、国家制造业创新中心、国家临床医学研究中心,省财政给予一次性1000万元的资金补助;对实质引进的国家级科技创新平台的分支机构,一次性奖励500万元。

加大政策扶持,赋予平台自主权。突破现行政策关于科技创新平台申报项目和引进人才须依托所在高校、院所等科研单位的限制,针对国家级科技创新平台单独身份,给予专项支持,省级及以上创新平台不受身份、年龄、学历、岗位结构比例等条件限制,直接引进急需紧缺高层次人才。

加大开放力度,吸纳国际创新资源。立足打造东北亚高端人才合作中心,发挥我省区位优势,充分吸纳和对接亚欧等国的人才源、技术源、创新源,支持高校、科研院所等各类创新主体与海外合作伙伴共建联合实验室、创新中心,纳入省级科技创新基地给予支持。

打造一流企业创新平台

郭大春说,省第十三次党代会提出,实施企业振兴专项行动,增强企业内在活力、市场竞争力、发展引领力。大力提升企业承载创新人才能力,多维度激励企业创新、集聚人才。

鼓励企业增加研发投入。对于研发投入100万元以上的企业,在享受研发费用税前加计扣除优惠政策基础上,再给予相应奖励支持;提高省属国有企业研发投入考核权重,将当年研发投入视同利润计入经济效益。

鼓励高新技术企业扩大规模。对新认定的规模以上高新技术企业,省财政一次性奖励50万元,同时支持市(地)、县(市、区)给予高新技术企业企业贡献奖励。对新认定的国家级和省级企业技术中心、工业设计中心分别给予一次性奖励200万元和100万元。

鼓励创业孵化载体向专业化、精细化方向发展。对孵化载体孵化科技型专业等情况开展绩效评价,择优给予最高100万元的奖励;对于成长为国家级的孵化器、大学科技园和专业化众创空间,给予一次性200万元的奖励,进一步激发孵化载体的创新创业活力。

打造一流新型研发平台

郭大春表示,新型研发机构对于盘活人才、技术等创新资源,实现创新链条有机重组具有重要意义。我省促进新型研发机构发展主要采取三方面举措:

初期给予建设资助。对于实缴注册资本300万元以上、具有稳定的研发团队,属初期期内且备案为省级新型研发机构的,视资本金到位额度 and 上年度研发经费支出额度,给予最高200万元建设资助。

建成后给予相应补助。每3年对新型研发机构开展一次绩效评价,按照绩效评价结果择优分档给予最高300万元绩效后补助。

高层次人才人才领办创办给予支持。对于由国家重点人才领办创办,且本人持股10%以上的新型研发机构,初期给予最高400万元的建设资助,建成后给予最高600万元的绩效后补助。

这些“政策礼包”

让人才破解束缚收获激励

“《人才振兴60条》,不只对‘用人单位’放权赋权,应放尽放,对‘人才本身’也提出了一系列减负松绑、激励支持等政策措施。”16日,在省政府新闻办公室举行的《新时代龙江人才振兴60条》新闻发布会上,省人力资源和社会保障厅厅长长沙广华介绍了我省对人才本身的“减负”、“松绑”落地落实的“最后一公里”,让更多人才能够全身心投入创新创造、潜心科研事业。

沙广华介绍,人才本身的放权松绑、激励支持政策应注重遵循人才的科研规律和成长规律,从保障潜心科研、激励成果转化、提升薪酬待遇、支持创新创业、促进顺畅流动等方面,着力构建

全方位、立体式的政策体系,把人才从各种体制机制束缚中解放出来,让他们把才华和能量充分地释放出来。

一是让人才集中精力搞科研。针对以往科研人员反映科研经费管理模式刚性偏强及材料多、填表多、会议多等事务性负担较重的情况,政策提出,积极探索更为宽松和柔性的科研经费使用管理方式,通过为科研人员“减负”、“松绑”,积极营造优良科研环境,让科研人员全身心创新创造。在经费管理方面,打破束缚科研活动的经费调剂规定,打破过于限定经费科目要求、打破间接费用单一比例标准,通过科研经费管理改革,使科研经费的使用更为机动灵活,更加符合科研规律,更好地服务人才创造性活动。在减轻事务性负担方面,合并压缩项目申报和人才评价中需科研人员填报的各类表格材料,推行在线申报、信息共享等多个政策让科研人员从“填表”、“画格”应对各类会议活动等繁杂事务性工作中解放出来,轻装上阵、静心治学。

二是让创新人才更好地分享成果的转化收益。沙广华表示,尊重知识、尊重人才、尊重创造,让人才创造的成果有合理的价值回报,是制定政策的着眼点、着力点。政策规定,高校、科研院所所在省内落地的科技成果转化项目,按技术合同到账金额或股权折算金额,给予一定比例资金奖励,每项最高奖励1000万元;省属高校、科研院所的职务科技成果,由成果完成人实施转化的,可不低于转化净收益的70%和10%,分别奖励给成果完成人和转化贡献人,让科研人员从成果转化中得到实实在在的激励回报收益。

三是多元化薪酬分配制度激励人才干事创业。政策充分体现创新和贡献的价值,努力形成“干得多、挣得多,成果多、奖得多”的正向引导和激励效果,切实提高人才的获得感,注重激励高水平科技人才、医疗卫生人才、企业管理和科研人才。其中在激励企业管理和科研人才方面,对不同类型国有企业实行股权、分红、跟投等激励措施,由省市两级政府,对高新技术企业年薪50万元以上的研发人员制定激励政策,通过实行收益与业绩双对标,推动企业与人才形成更加紧密的利益共同体,实现企业发展和人才增收的“双赢”。

四是让人才兼职创新离岗创业顺畅流动。聚焦为人才松绑,对愿意携带创新成果走出“象牙塔”“实验室”、有志于创新创业的事业单位科研人员给予大力支持,离岗创业、兼职创新、在职创办企业、到企业开展重大项目攻关所取得的工作业绩,可作为职称评审、岗位竞聘、考核奖励的重要依据。选派到企业新型研发机构工作或参与项目合作的事业单位科研人员,返岗后继续计算工龄,并按不低于原聘专业技术职务安排工作。在围绕重点领域、重大项目、重大平台亟须开展集中攻关期间,科研人员人事关系可在原单位或工作单位自主选择。打破户籍、身份、学历、人事关系等制约,促进城乡、区域、行业以及不同所有制人才顺畅流动,省内养老保险跨区域、跨体制转移接续办结时限压缩30%以上,开启高层次人才省内异地就医直接结算“绿色通道”。通过这些政策,进一步完善人才流动的保障措施,支持各类人才投身科技创新主战场和第一线。

五是让人才扎根基层建功基层。针对基层一线人才结构性短缺、后备力量不足等实际需求,坚持面向基层的鲜明导向,引导支持各类人才向基层一线流动,在维护国家“五大安全”最需要的地方建功立业。放宽基层事业单位招聘条件,实施助力乡村振兴“万人计划”,实施干部人才“组团式”援边行动,支持专业技术人员到基层开展柔性服务,要上愿意服务基层的人才得到更好待遇、更多成长机会,让人才发挥更大作用、体现更大价值。

#### 五个支持计划 构建成长进阶完整链条

我省面向战略科技人才、科技领军人才和创新团队、卓越工程师、技能人才、基础研究和哲学社科人才,研究提出五个支持计划,这些计划既有对国家级人才计划的梯次衔接,又注重相互之间的配套衔接,形成了系统集成、全面覆盖、精准高效的龙江人才支持计划体系。16日,在《新时代龙江人才振兴60条》新闻发布会上,省教育厅厅长陈延良作了介绍。

一是实施“龙江战略科学家头雁支持计划”。把更多具有战略科学家潜质的战略科技人才纳入支持计划,壮大战略科学家成长梯队,形成对海内外顶尖科研创新人才的“虹吸”效应,对现有“头雁”行动进行再扩大、再优化、再聚焦。支持对象进一步扩面,将原有的“依托国家级平台、承接国家级项目的国家级人才”申报条件,拓展为“服务国家战略和振兴发展需求、依托国家级科研平台、承接开展国家或省级重大科研项目的优秀人才”,让更多省属高校、科研院所优秀人才可以申报此计划并获得支持。支持政策进一步优化。延续以往“给予每个团队全周期5年最高5000万元经费支持标准”下降,在技术路线、团队引才等方面赋予战略科技人才更大“自主权”,让他们放开手脚、潜心科研,多出成果。支持方向进一步聚焦。针对以往“头雁”团队科研经费较少在省内转化落地情况,提出支持科研成果优先在我省转化,下步还将出台具体的考核办法、配套政策,让更多的战略科学家在服务龙江振兴发展中施展才华、贡献力量。

二是实施“龙江科技英才春雁支持计划”。着眼关键核心技术攻关和构建现代产业体系需要,面向省级科技领军人才和崭露头角、发展潜力较大的青年科技人才,培养打造龙江战略科学家“后备军”。针对科技领军人才,采取“政府搭台、发展出题、人才答卷”的模式,每年遴选一批科技领军人才组建创新团队,以政府投入为牵引,引导企业、社会资本投入设立专项资金,聚焦重大科研项目攻关开展“揭榜挂帅”,给予创新团队全周期3年最高2000万元经费支持。同时,鼓励创新团队科研成果在龙江转化落地、生成企业。针对青年科技人才,采取自主立项和公开选题相结合方式,支持开展课题研究和项目攻关,每年遴选一批青年科技人才(团队),根据课题(项目)研究性质及特点分类确定资助经费和周期,给予最高500万元资助,对入选支持计划的青年科技人才,还给予相应配套支持。“头雁”计划与“春雁”计划上下衔接,共同构建战略科技人

才成长进阶的完整链条,推动形成“头雁引领、春雁齐飞”的雁阵格局。

三是实施“龙江卓越工程师支持计划”。2021年9月,哈尔滨工程大学联合部分省内高校、科研院所和高端智能装备企业,共同成立龙江工程师学院,校企联合为推动龙江工业振兴培养输送更多卓越工程师。在培养方式上,针对工程技术与生产实践脱节的突出问题,贯通学校教育、企业实训、继续教育培养链条,企业同高校一起设计培养目标、制定培养方案,实施培养过程,实行校企所“双导师制”,每年联合培养工程硕士、博士研究生500名左右。在支持措施上,现行规定硕士、博士毕业生从事本行业2年后可分别申报工程师、高级工程师职称。政策提出,对龙江工程师学院硕士毕业生,除国家统一考试专业外,可按规定授予工程师职业资格,博士毕业生可提前1年申报高级工程师。通过此次支持计划,加速工程师人才队伍培养,同时,通过产教融合、提高工程师人才实践能力和行业竞争力。

四是实施“龙江工匠支持计划”。以支持高技能人才为重点,培育壮大支撑产业发展的技能人才队伍。支持大师带徒传技,支持技艺精湛、水平高超的高技能人才,牵头组建技能大师工作室,对获批国家级、省级的分别给予20万元、10万元补助。支持以赛强技强技,获得世界技能大赛、全国职业技能大赛、省级一类竞赛前三名选手,在省内就业的,省财政分别给予最高50万元、10万元和2万元奖励,晋升相应职业技能等级,并给予教练团队与获奖选手同等标准奖励。支持校企精准培养,针对当前高技能人才供需不匹配的结构性矛盾,组建装备制造、现代农业、现代服务业等十大产业“政校企”技能人才培养联盟,支持技工院校与用人企业订单、定向、定岗培养技能人才,实现人才培养与产业需求的“同频共振”。

五是实施“龙江学者支持计划”。支持基础研究和哲学社科人才。基础研究是创新驱动发展、科技自立自强的源头,哲学社科是实施文化振兴战略的坚强阵地,实施“龙江学者支持计划”就是要在政策层面资金层面为基础研究和哲学社科人才提供长期稳定支持,让有创新潜力和研究能力的人才潜心研究、厚积薄发。这个计划对现行“龙江学者计划”进行了优化和拓展。“优化”体现在,把政策重心从学科带头人队伍建设,优化调整为以基础研究的支撑,为以科技创新驱动振兴发展提供更多源头支撑。“扩展”体现在,在现行计划涵盖高校、具有硕士学位授权点或博士站点的科研院所基础上,又把具有硕士学位授权点或博士站点的医疗机构、企业以及新闻出版单位和文艺团体全部纳入进来,均可设置“特聘教授”和“青年学者”岗位,聘期内省财政每年给予20万元、10万元奖金。

陈延良表示,下一步,我省还将逐一研究制定具体方案,细化政策措施和推进机制,以人才政策优势培养集聚各类创新人才,为推动龙江高质量发展增添动力、添活力、强实力。

#### 留才引才分类新举措 实施人才分类聚天下英才

省委组织部副部长谢柏在回答记者提问时说,《人才振兴60条》聚焦解决人才流失、创新人才偏少等问题,广泛调研了各类人才实际需求,力求靶向更精准、支持更有力度、服务更全面。在留住人才上,通过实施人才分类、强化人才服务,打造暖心感人、拴心留人的人才环境;在引进人才上,聚焦海内外高层次人才、博士后和大学生群体,加大引进支持力度,提升更多海内外人才汇聚龙江、建功龙江。

根据市场、行业和社会评价以及人才能力贡献,将高层次人才分为五类:A类是战略人才,B类是国家级领军人才,C类是省部级拔尖人才,D类是省部级骨干人才,E类是梯队储备人才。人才按照类别享受相关的待遇和服务。针对各类人才普遍关切的住房、子女教育、配偶安置、就医、出行等方面实际需要,《人才振兴60条》提出了一系列配套政策措施。如住房保障方面,加大人才住房保障力度,人才公寓建设力度,合理降低人才购房、租房成本。大学毕业生在我省建立公积金账户并连续足额缴存6个月后即可申请公积金贷款,根据各地实际适当上浮贷款额度,放宽余额比例限制。子女教育方面,根据高层次人才类别,分别给予其子女入学、就学相应的优惠政策,其中A类人才子女及第三、第四子女均可享受入学就学优惠政策。医疗和出行方面,进一步畅通就医绿色通道,为高层次人才提供优质医疗服务;C类及以上人才可携2名随行人员在省内机场、火车站享受贵宾服务,D类、E类人才享受便捷通道服务。

为吸引更多海内外人才汇聚龙江、建功龙江,《人才振兴60条》对海内外高层次人才本人和引才单位都提出了支持政策。比如对全职引进的高层次人才给予最高300万元安家补贴,对柔性引进的高层次人才,在科研立项、科技成果转化、创新创业等方面享受本地人才同等待遇,与用人单位签订5年以上且每年工作半年以上劳动合同,可视为全职引进,分时分岗享受我省全职引进同类高层次人才奖励和资助政策。同时,对于引进海外人才入选国家高层次人才计划的,单位给予最高300万元;举办国际性引才对接会议的,给予最高100万元经费补助等。

为发展壮大我省博士后人才队伍,激发其创新创业活力,《人才振兴60条》对在站和出站留省工作博士后均给予支持。如对新入站全职博士后,连续2年每年给予10万元补助,同时可申请最高30万元科研资助经费,可直接申报副高级职称;对出站博士后,与我省用人单位签订5年及以上聘用合同的,给予10万元科研启动资金,取得副高级职称后工作满3年可申请申报高级职称。

为吸引更多优秀高校毕业生来龙江就业创业,我省不仅与全国46所人才资源和科技成果富集的高等院校建立了合作关系,而且规定,这些高校大学生到全省各级机关、企事业单位实习实训,地方免费提供人才公寓,并给予每月不低于1000元生活补贴。对于有志于在龙江创业的大学生,在创业担保贷款、贷款贴息、双创赛事奖励、优秀毕业生论文立项等方面都提出了具体支持政策,使龙江成为更多大学毕业生的筑梦之地、逐梦之地、圆梦之地。