

新政“12条” 营造尊重人才良好环境



问:围绕科技创新重大需求,具体将如何实施山西人才新政“12条”措施?

省科技厅副厅长张克军:根据山西人才新政“12条”里提出的“项目+人才”模式,山西省科技厅将设立创新团队专项,把人才团队培养作为省基础研究计划、重点研发攻关计划等科技项目的重要任务,在山西省实验室、山西省重点实验室和技术创新中心等创新基地建设中明确人才团队的培养任务,实现项目、人才、平台的有机结合,产生一加一大于二的效果。

加快建设引才引智开放合作平台。聚焦我省14个重点产业领域,通过项目合作、联合建立研发中心等途径,加大柔性引才力度。设立“京津冀—晋”科技合作项目专项,重点支持京津冀高校、科研机构在我省开展项目研发

和成果转化。以重大科研攻关项目为引领,集聚长江经济带发展、粤港澳大湾区建设、长三角一体化发展地区的优势科技资源,推动先进技术、成果和产品在我省落地转化。

加大科研人才激励力度。强化结果导向,建立成果奖励、项目奖励、特殊津贴相结合的优秀人才支持激励体系。对获得国家自然科学奖、技术发明奖、科技进步奖(简称“三大奖”)的第一完成单位,配套奖励标准由1:1提高到1:10,按照现在国家奖励标准,分别给予300万元和150万元的奖励,充分体现了省委、省政府对人才工作的重视。

张克军介绍,据不完全统计,我省1:10的配套奖励额度处在全国的第一方阵。全国有16个省市自治区没有配套奖励,有7个省市自治区按照1:1配套奖

励,还有部分省奖励从几万到几十万不等。可以看出,山西这个奖励力度是非常大的,也是空前的。对承担国家重大专项和重点研发计划等项目的单位,按照项目实际国拨经费的3%—5%奖励研发团队,最高奖励额由60万元提高到100万元。这个激励措施,就是鼓励和支持我省科研人员多拿国家项目,解决国家层面的技术难题,提高山西科技创新能力。

建立完善项目引才数据库。通过项目合作,可以更加了解掌握海内外、省内外高层次科研人才的状况,建立起14个重点产业集群科研人才数据库,加强与他们的合作交流,联合开展重点科研项目凝练,精准确定我省科研攻关技术,以更广范围、更高层次推进科研成果转化利用,全力打造一流创新生态。

A 明确人才团队培养任务 实现项目、人才、平台有机结合

B 奖励资金额度大幅提高

问:山西人才新政“12条”举措中有很多具体明确的奖励政策,这些奖励政策都需要财政部门拿出真金白银来保障,这些奖励政策具体怎么实施?

省财政厅二级巡视员魏志华:财政部门在建设人才强省优化创新生态方面肩负着重要的资金保障职责。山西人才新政“12条”,财政奖励政策主要集中在大力支持企业引才聚才和加大人才激励力度两个方面,具体政策措施有9条。

其中,进一步瞄准了企业是引进人才的重要主体。2020年以前,我省引进人才主要集中在高校,人才经费也随之支持到高校。截至目前,省财政共下达人才专项经费4.11亿元,支持我省高校引进以2名院士和6名长江学者为代表的等一批高精尖缺人才,支持引进1859名优秀博士毕业生来我省高校和部分科研院所等单位工作。山西人才新政“12条”中提出大力支持企业引才聚才,目的就是要在支持高校引才聚才的同时,进一步激发企业引才聚才的活力,通过支持企业引才聚才,形成高校与企业人才双翼齐飞,共同推进我省科技创新和转型发展。

进一步完善了对企业引进人

才的奖励政策。2020年以前,省级对企业的奖励主要是研究与试验发展经费投入强度奖励,第一批奖励资金为6000多万元,同时也提出了对企业引进高端人才的奖励,但未明确补助标准。山西人才新政“12条”中明确了对企业引进人才、中介机构帮助引进人才和企业设立研发机构的3条具体奖励政策,目的就是要给企业加油鼓劲,激发企业活力创造条件大力引才聚才,通过引才聚才大力提升企业科研创新能力,充分发挥企业在创新发展中的主体作用。

进一步体现了尊重人才尊重知识价值。2017年,省财政支持人才政策中规定高校和科研机构科技成果转化后净收益的70%以上可以用于奖励个人和团队,奖励力度之大居全国前列。2018年,省财政厅又大幅度提高科技成果奖励标准,省级奖励资金由500万元增加到6000万元。山西人才新政“12条”中针对加大人才激励力度提出了6条奖励政策,包括了配套比例大幅提高、奖励额度大幅提高、增加奖励对象、既奖励引进人才也奖励本省人才等政策,这是省委在营造尊重人才良好生态环境,鼓励人才勇挑重担勇创佳绩方面的新措施新导向。

C 用人单位可根据 自身需求自主引才

问:公开招聘是事业单位新进人员的主要渠道,此次高等院校、科研院所、公立医院人事制度改革的亮点是什么?

省人社厅副厅长贺德孝:此次改革核心是进一步扩大事业单位用人自主权,亮点主要体现在三项“自主权力”。

一是自主决定用人数量。当前全省机关事业单位人员在数量上能够保证高等院校、科研院所、公立医院等事业单位的需求,但是程序环节较多,需要由用人单位提出、主管部门确定后,报组织人社部门下达。此次改革,组织人社部门取消对高等院校、科研院所、公立医院用人计划管理,将监管由事前转为事后,压缩了工作环节,提高了办事效率。这些单位在编制总量范围内自主拟定年度增人计划,补充各类人才不受自然减员限制,“用什么人、用多少人、什么时候用人”均自主确定。二是自主决定招聘方案。高等院校、科研院所、公立医院在本单位编制总量范围内,自主制定招聘方案,自主组织实施招聘工作,组织人社部门不再对招聘方案进行事前备案,减少了招聘工作流程,压缩了招聘工作周期。三是自主决定考核方式。高等院校、科研院所、公立医院招聘急需紧缺专业人才自主决定考核方式,具体招聘范围、对象、批次、时间、地点及考核形式、内容由用人单位自主确定,不以大学排名作为限制性条件,不搞学历“一刀切”,充分支持用人单位根据自身需求自主开展引才工作。

改革后,高等院校、科研院所、公立医院的人员增减情况和招聘结果每年6月、12月向同级组织人社部门备案。



D 指导省属企业大力 推行市场化薪酬制度

问:山西人才新政“12条”提出要大力支持企业引才聚才,在支持省属企业引才聚才方面国资监管部门有什么考虑?

省国资委党委主持日常工作的副书记马进:省属企业在山西经济发展中起着十分重要的作用。为贯彻落实好省委新出台的人才新政“12条”,省国资委将着力通过人才引进转型、人才引领发展、人才引领创新,实现由人才强企到人才强省。下一步,重点做好以下五方面工作:

尽快出台《关于加快省属企业人才培养的实施办法》。通过14项具体举措,从人才引进、培养、激励、评价等方面做出具体规定,使企业真正成为创业者的乐园、创新者的高地和创造者的聚集地。

创新做好高端人才引进工作。组织省属企业积极对接国家重大人才工程,不断创新柔性引才方式,积极在省外海外设立分支机构、研发中心,省属企业实现研发机构全覆盖,赋予科研机构 and 科技研发人员更大的人财物自主支配权,借智借力推动山西国企改革创新发展。山西人才新政“12条”对联合建立研发机构相关人员入编事业单位,以及引进高端人才财政给予补助都作了明确规定,省国资委将指导省属企业认真学习研究,把这些政策用足用好到位。

完善引才聚才的薪酬制度。指导省属企业大力推行市场化薪酬制度。鼓励企业对聘用的高端科技人才、科技领军人才、高端技能人才实行协议工资、项目工资等薪酬制度,引进高层次人才工资可以实行单列,不受工资总额限制。鼓励省属企业实施科技研发人员股权、期权、分红等中长期激励,构建人才与企业“命运共同体”。

持续创优人才成长环境。指导省属企业充分发挥用人单位主体作用,统筹各种资源,为人才提供优质高效便捷服务,切实保护人才的合法权益。同时,也将更加注重宣传人才及人才工作,加大对优秀人才的选树表彰和先进事迹、典型经验的宣传报道及推广力度,营造良好的舆论环境。

进一步加强考核督办。组织开展对省属企业的人才工作目标责任制专项考核,以加强三支人才队伍建设为重点,坚持日常考核与年度考核相结合,统筹把握人才培养与引进、人才数量和质量等方面,全面、系统评估省属企业人才工作,省属企业人才工作考核要纳入省属企业党建工作目标责任制考核范围。

(李飞飞)
据《山西晚报》

