

# 山东省人才发展促进条例

(2020年3月26日山东省第十三届人民代表大会常务委员会第十八次会议通过)

## 目 录

- 第一章 总则
- 第二章 人才培养与开发
- 第三章 人才引进与流动
- 第四章 人才评价与激励
- 第五章 人才服务与保障
- 第六章 附则

## 第一章 总则

第一条 为了优化人才发展环境,集聚爱国奉献的各方面优秀人才,激发人才创新创业活力,促进人才事业发展,推进人才强省建设,根据有关法律、行政法规,结合本省实际,制定本条例。

第二条 本省行政区域内的人才培养、开发、引进、流动、评价、激励、服务、保障等工作,适用本条例。

本条例所称人才，是指具有一定的专业知识或者专门技能，进行创造性劳动并对社会作出贡献的人，是人力资源中能力和素质较高的劳动者。

第三条 人才发展应当坚持中国共产党对人才工作的领导，为促进人才发展提供坚强的政治和组织保障。

促进人才发展应当遵循党管人才、服务大局、市场导向、分类施策、创新驱动、扩大开放的原则，构建科学规范、开放包容、运行高效、智慧共享的人才发展治理体系。

第四条 本省确立人才引领发展的战略地位。

县级以上人民政府应当将人才工作纳入国民经济与社会发展规划和年度计划，推进人才发展体制机制改革，制定实施人才发展规划和年度计划，并将人才建设资金作为财政支出重点领域予以优先保障。

第五条 省、设区的市、县（市、区）人才工作主管部门承担本行政区域人才工作的牵头抓总职责，负责组织协调、宏观指导和督促检查等工作，统筹推进人才队伍建设。

县级以上人民政府人力资源社会保障部门负责人才政策组织落实、人力资源市场培育、人才服务体系构建等工作；其他有关部门按照各自职责做好有关人才工作。

县级以上人才工作主管部门和人力资源社会保障部门应当会同有关部门，定期对人才发展情况进行综合评估，并根据评估情况及时调整或者优化人才政策。

第六条 县级以上人民政府应当组织有关部门建立人才资

源统计制度，对当地人才资源状况进行科学分析；根据当地经济社会发展水平、产业结构的特点和发展趋势，作出人才需求总体预测，合理规划人才资源。

编制区域发展规划、产业发展规划和科技、教育、文化、卫生等专项规划以及实施重大科研项目立项论证，应当将人才发展作为重要内容。

第七条 工会、共产主义青年团、妇女联合会、残疾人联合会、工商业联合会、社会科学界联合会、文学艺术界联合会、科学技术协会、归国华侨联合会等团体应当结合自身优势，做好人才的沟通、联络、推荐、服务等工作。

鼓励、支持各类人力资源服务机构和社会组织，为人才提供个性化和多样化服务。

第八条 用人单位依法自主制定人才服务制度，落实各项人才政策，为人才进行创造性劳动提供保障。

县级以上人民政府应当积极推进人才服务管理体制改革，保障和落实用人单位自主权，发挥用人单位在人才培养、引进和使用中的主导作用。

第九条 对在人才发展促进中做出显著成绩的单位和个人，按照规定给予表彰奖励。

## 第二章 人才培养与开发

第十条 人才培养与开发应当突出经济社会发展需求导向，坚持德才兼备，遵循人才成长规律，注重培养人才创新意识和能力。

第十一条 县级以上人民政府应当围绕本地区重大战略和重大工程，统筹做好重点产业、重要领域和战略性新兴产业人才的培养、开发，推动人才工程项目与产业发展相衔接。

第十二条 省人民政府应当建立基础研究人才和前沿技术研究人才培养的长期稳定支持制度，鼓励、支持人才自主选择科研方向、组建科研团队，提升本省科技原创能力。

县级以上人民政府应当对开展基础研究、前沿技术研究、技术攻关等方面的人才，在项目支持、科研经费、财政补贴等方面给予倾斜。

第十三条 县级以上人民政府应当优先发展教育事业，优化配置教育资源，建立健全教育体系，提高人才培养质量。

中小学校应当改进和创新教学手段和教学方法，注重激发学生的兴趣和创新意识，鼓励青少年开展科技创新活动，培养学生独立思考能力、创新能力和实践能力。

鼓励、支持省外学校、教育和科研机构在我省设立教育教学、研究、实训机构或者项目，利用其优质教育资源为我省培养人才。

第十四条 高等学校应当根据本省重大发展战略需要和人才需求，构建高水平人才培养体系，培养具有创新精神和实践能力的高级专门人才。

高等学校根据自身办学条件，可以采取下列措施，建立产学研用相结合和以创新创业为导向的人才培养机制：

（一）完善学科专业、类型、层次和区域布局动态调整机制，扶持新兴学科和交叉学科，推动新工科、新医科、新农科、新文科等学科建设；

（二）开展跨院系、跨学科、跨专业的人才培养；

（三）设立流动岗位，聘请相关科研人员、企业技术和管理人员兼任教师；

（四）强化创新创业教育，完善学生创新创业指导服务机制；

（五）推进产教研融合，深化校企合作育人，与企业联合培养人才；

（六）推动校地融合发展，促进高等学校科技、人才、学科优势与地方区位、资源、产业优势全面对接。

第十五条 县级以上人民政府应当鼓励、支持高等学校、科研机构以及其他企业事业单位和社会组织建设科研平台，促进科技人才培养；支持有条件的地区建设重大科技基础设施，形成大科学装置集群；鼓励、支持高等学校、科研机构以及其他企业事业单位和社会组织建设国家实验室、国家重点实验室、国家技术创新中心、国家工程研究中心和国家临床医学研究中心，设立院士工作站、专家服务基地等平台，培养高层次专业人才。

省人民政府人力资源社会保障部门应当加强博士后科研流动站、科研工作站、创新实践基地的组织建设，并按照规定给予补贴。

第十六条 鼓励、支持新型研发机构建设，培养科技创新人才和团队，开展原创性基础研究和面向需求的应用研发。

县级以上人民政府应当对从事新型研发机构建设的高等学校、科研机构以及其他企业事业单位和社会组织给予支持。

第十七条 鼓励、支持社会力量通过建设创新创业服务平台、举办创新创业大赛、提供创新创业服务等方式，吸引优秀项目和科技成果到本省落地转化。

企业和社会资本建设创新创业服务平台，政府财政应当按照规定给予补贴。

第十八条 省人民政府应当按照人才强省和创新驱动发展战略的要求，制定出台支持扶助措施，组织实施泰山系列和齐鲁系列等省级人才工程，并按照规定对入选的人才给予补助奖励，推动高端人才的培养、集聚。

设区的市、县（市、区）人民政府应当根据需要，结合当地经济社会发展战略，设立并组织实施相关人才工程。

第十九条 县级以上人民政府应当采取措施，吸引、集聚、支持青年人才，加快青年人才的培养、开发，并按照规定职责重点做好下列工作：

（一）在专家遴选、科技表彰、自然科学基金使用中向青年创新人才倾斜，并合理提高青年创新人才的占比；

（二）在政府财政支持的人才工程中适当安排一定比例的青年人才名额；

（三）定期选派一定数量的中青年教师、科研人员、医务工

作者、法治工作者以及经营管理人员等到国（境）外进修；

（四）资助青年博士生等优秀青年人才进行国际学术交流；

（五）支持高等学校、科研机构围绕重大战略、重大工程、重大项目、重点任务，选派优秀青年人才到基层人民政府或者企业挂职。

第二十条 县级以上人民政府应当建立健全有利于企业家成长和创新经营的体制机制，加强在企业战略管理、市场开拓、创新经营模式、资本市场与投融资等方面的培训，积极推行职业经理人制度，壮大职业经营管理人员和优秀企业家队伍。

第二十一条 县级以上人民政府应当加强技能人才培养，推行企业技能人才自主评价，组织选派优秀高技能人才赴境外研修学习，支持有关企业事业单位和社会组织评选首席技师，推进特色技能工作站建设，设立劳动模范和工匠人才创新工作室等技能人才培养平台，促进技能人才队伍建设。

第二十二条 职业学校（含技工学校）应当围绕产教融合、校企合作，探索多元办学模式，健全德技并修、工学结合的育人机制，坚持以立德树人为根本，以服务发展为宗旨，以促进就业为导向，培养学生的工匠精神、职业道德、职业技能和就业创业能力。

第二十三条 县级以上人民政府应当建立健全继续教育工作机制，根据经济社会发展和科技进步的需要，完善相关政策措施，促进继续教育事业的发展。

鼓励、支持高等学校、科研机构、行业协会、培训机构等以

多种形式满足专业技术人才能力提升需求。

用人单位应当将专业技术人才能力提升纳入职工教育培训范围，依法提取的职工教育培训经费，可以用于专业技术人才参加继续教育和各类培训。

**第二十四条** 县级以上人民政府应当加大资金投入和政策保障力度，统筹解决技工培养中的办学条件、办学资金等问题，落实相关待遇政策，加快培养高素质劳动者和技术技能人才。

**第二十五条** 县级以上人民政府应当推动乡村人才振兴，统筹加强农业科技人才、农村专业人才、返乡创业人才和新型职业农民等各类人才队伍建设，实施现代农业人才支撑计划，培养扎根农村、服务基层、具有引领和带动作用的农村实用人才。

**第二十六条** 县级以上人民政府应当建立健全社会工作人才培养体系，完善社会工作人才评价制度，加强社会工作服务组织标准化建设，培养职业化、专业化社会工作人才。

### 第三章 人才引进与流动

**第二十七条** 人才引进与流动应当充分发挥市场在人才资源配置中的决定性作用，破除户籍、所有制、地域、身份、学历、人事关系等制约，增强和释放人才活力，注重柔性引才和靶向引才，优先引进高层次创新创业人才和急需紧缺人才。

**第二十八条** 省人才工作主管部门应当统筹推进人才工程项目与各类科研、基地计划相衔接，为人才创新创业提供事业和



平台支持。

县级以上人民政府应当根据经济社会发展需要,发布人才需求目录,引导用人单位精准引进各类人才和高水平创新团队。

鼓励企业根据自身发展需求自主开展人才需求预测,支持人力资源服务机构开展人才供需预测分析研究。

**第二十九条** 省和设区的市人民政府应当定期组织人才交流活动,简化引进手续,落实优惠政策,为省外人才到本省工作创造条件。

探索建立并完善高层次人才临时周转编制专户制度,引进高层次人才。

**第三十条** 对来本省创新创业的国际一流或者顶尖人才团队,省和设区的市人才工作主管部门可以在引进程序、扶持政策等方面一事一议,给予支持。

**第三十一条** 省人民政府应当制定优惠措施,为留学人员到本省创新创业提供服务。

鼓励、支持设区的市、县(市、区)人民政府创建留学人员创业园或者依托经济技术开发区、高新技术产业开发区等载体,吸引留学人员到本地创新创业。

留学人员到本省创新创业的,可以享受支持大学生创新创业等优惠政策;留学人员创办企业按照规定享受相应的专项资金扶持和土地供应政策。

公安机关出入境管理机构应当对符合条件的外籍高层次人才和高技能人才,在申请永久居留、办理人才签证、聘雇外籍家

政服务人员等方面提供便利。

第三十二条 鼓励、支持高等学校、科研机构以及其他企业事业单位和社会组织在国（境）外设立离岸创新创业基地或者在省外设立研发中心，引进使用高层次人才。引进使用的高层次人才，可以按照规定申报本省重点人才工程或者作为项目负责人申报科研项目。

鼓励、支持具有先进技术的境外公司或者科研机构在本省建立研发中心、高新技术产业服务中心。

第三十三条 高等学校、科研机构以及其他事业单位和社会组织可以根据工作需要设置特设岗位或者流动岗位，采取直接考核的方式引进急需紧缺的专业人才。

第三十四条 建立市场化引进人才机制。鼓励、支持人力资源服务机构以及其他的第三方机构、个人，与用人单位合作引进人才或者提供引进人才承包服务；对引进高层次人才起直接、关键作用的，按照规定给予奖励。

第三十五条 高等学校、科研机构的专业技术人员通过企业挂职、兼职、离岗或者在职创办企业等方式创新创业，取得的业绩可以作为专业技术人员职称评审、岗位竞聘、考核的重要依据。

省和设区的市人民政府应当提高艰苦岗位和基层人才保障水平，鼓励、支持人才向基层和欠发达地区流动，并在职称评审、人才招录、柔性引进和工资福利等方面给予扶持、补助。

第三十六条 县级以上人民政府应当结合实际，畅通高等学校毕业生就业渠道，制定并落实降低其生活成本的政策措施，吸

引高等学校毕业生就业和创新创业。

设区的市可以根据当地产业优势、人才特点创新人才引进与流动机制，建设各具特色的人才集聚区。

鼓励、支持有条件的设区的市加快建设国际人才集聚高地，在外籍人才来华工作许可、永久居留申办、签证证件办理、执业资格认证等方面提供便利服务。

## 第四章 人才评价与激励

第三十七条 人才评价应当坚持德才兼备、以德为先，突出品德、能力、业绩导向，科学设置评价内容和标准，注重代表性成果的质量、贡献、影响和转化应用，合理使用职称、学历、奖项、论文专著等评价指标。

人才激励应当坚持精神激励和物质激励相结合的原则，以尊重和实现人才价值为导向，激发和释放人才创新创业活力。

第三十八条 县级以上人民政府应当建立科学化、社会化、市场化的人才评价机制，发挥政府部门、用人单位、专业组织、行业协会等多元评价主体作用，健全组织评价、专家评价、市场评价、社会评价等相结合的人才综合评价体系。

人才评价应当科学合理设置周期，坚持过程评价和结果评价、短期评价和长期评价相结合，适当延长基础研究人才、青年人才等评价周期。

第三十九条 人才评价应当结合岗位特点，按照下列标准分

类实施：

（一）基础研究领域，人才评价以同行学术评价为主，注重研究成果质量以及社会影响力；

（二）应用研究和技术开发领域，人才评价突出市场评价和社会评价，注重创新能力、创新成果、专利创造和运用；

（三）哲学社会科学领域，人才评价重在同行认可和社会评价，注重研究成果的学术原创性和实际应用价值；

（四）科技成果转化领域，人才评价重点关注知识价值和市场评价，注重经济效益、社会效益和生态效益；

（五）企业经营管理人才评价注重市场和出资者认可以及经营管理业绩考核，对其中的企业家评价还应当突出创新发展、服务社会等方面的成效；

（六）技能人才评价以技艺技能评价为主，注重操作水平和工作业绩。

对前款规定的人才评价标准未涵盖的领域，应当根据不同职业、不同岗位、不同层次人才特点，结合本省经济社会发展需要与其能力、贡献、业绩等因素，进行单列评价。

第四十条 县级以上人民政府人力资源社会保障部门和行业主管部门应当深化职称制度改革，按照分类评价标准，完善社会和行业认可的职称评审方式，突出用人单位在职称评审中的主导作用，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。

高等学校、科研机构、医疗机构、大型企业和其他人才智力

密集的单位，可以按照规定自主开展职称评审。

省人民政府人力资源社会保障等部门应当对水平评价类职业（工种）推行职业技能等级制度，推进职业资格、技能等级与职称制度衔接、工程技术领域高技能人才与专业技术人才职业贯通发展。

省人民政府人力资源社会保障部门应当建立健全外籍人才、港澳台人才、急需紧缺人才和高层次人才职称直评办法。

第四十一条 各级人民政府应当采取措施，改善基层专业技术人员工作生活条件，拓展职业发展空间。

鼓励设区的市结合当地实际，完善本地区基层专业技术人员职称评审管理办法，实行定向评价、定向使用的基层职称制度，提高基层专业技术人员保障水平。在生产一线工作的专业技术人员同等条件下可以优先晋升专业技术职务。

第四十二条 实行杰出贡献人才表彰奖励制度。对本省经济社会发展作出杰出贡献的人才，颁发齐鲁杰出人才奖，并按照规定授予省劳动模范或者先进工作者称号。

设区的市、县（市、区）人民政府可以结合本地实际制定人才奖励政策，对有突出贡献的人才给予表彰奖励。

第四十三条 鼓励、支持用人单位通过股权、期权、分红等激励方式，激发人才创新创业活力。

国有企业事业单位可以采用年薪制、协议工资制和项目工资制等分配方式，为急需紧缺人才、高层次人才及其团队合理确定薪酬。

第四十四条 县级以上人民政府应当健全完善符合人才创新价值和特点的科研经费管理制度,下放科研项目经费预算调整审批权限,推行有利于人才创新的经费审计方式,落实激励企业研发的首台套重大技术装备应用、企业所得税税前加计扣除、固定资产加速折旧以及企业研发投入后补助等普惠性政策。

第四十五条 主要利用财政性资金开展的科研项目,应当合理确定间接费用,并加大科研人员绩效激励力度;劳务费支出由项目承担单位和科研人员据实列支,不单设比例限制,并取消科研人员绩效支出占间接费用的比例限制。

主要利用财政性资金开展的哲学社会科学领域的重大课题,鼓励采取委托研究、招标研究等方式开展研究,扩大研究成果后期资助范围。

科研项目承担单位在总预算不变的情况下可以根据科研活动实际需要,自主调整直接费用。

第四十六条 除涉及国家秘密、国家安全外,高等学校、科研机构可以自主决定科技成果的使用、处置和收益管理。

高等学校、科研机构奖励科研人员的股权激励方案,由本单位自主提出、集体决定并组织实施。

高等学校、科研机构转化职务科技成果以股份或者出资比例等股权形式给予科研人员个人的奖励,符合规定条件的,可以待分红或者转让时缴纳个人所得税。

## 第五章 人才服务与保障

第四十七条 县级以上人民政府应当加强人才综合服务体系建 设，建立权责清单，推动流程再造，健全保障体制机制，提高人才服务水平，优化人才发展环境。

县级以上人民政府应当加强人才工作信息化建设，利用互联网、大数据、云计算、人工智能等信息技术手段，加强信息数据共享和智慧精准服务，提升人才服务智能化水平。

第四十八条 县级以上人民政府应当提升人事档案管理服务水 平，健全社会保险关系转移接续办法，为人才流动提供便利。

省和设区的市人民政府应当开通人才服务专线，积极宣传人才发展法律、法规、政策，对人才提出的合理需求事项建立按责转办、限时办结、逐一反馈、回访督导办理机制。

第四十九条 县级以上人民政府应当为退休专家、老科技工作者等服务经济社会发展提供支持和便利；鼓励通过退休返聘、购买劳务服务等方式，为 其在决策咨询、科技创新、科学普及、推动科技为民服务等方面继续发挥作用创造条件。

第五十条 县级以上人民政府应当采取人才津贴、科研补助、贷款贴息、人才奖励等多种方式，对重点人才工程给予支持。

省新旧动能转换等基金应当积极支持高层次人才创新创业项目。

鼓励、支持金融机构开发金融产品，为人才创新创业提供知识产权质押、股权质押等金融服务。

第五十一条 县级以上人民政府及其有关部门应当建立健

全高层次人才服务体系，完善高层次人才跟踪服务机制，按照规定配备服务专员，为高层次人才创新创业提供适应期辅导、居留、签证、户籍、住房、职称、岗位、薪酬等优惠政策和便利服务。

第五十二条 县级以上人民政府应当通过新建、购买、租赁人才公寓以及发放住房补贴等形式，多渠道解决人才居住需求。

人才智力密集的企业事业单位和产业园区可以利用自用存量工业用地，按照规定建设人才公寓等配套服务设施。

用人单位可以按照规定为引进的高层次人才和急需紧缺人才购买或者租赁商品住房。

第五十三条 县级以上人民政府应当积极促进人力资源和人力资本服务业发展，支持引进知名人力资源服务机构，培育发展人力资源服务产业园区和品牌企业，培养人力资源和人力资本服务业人才。

第五十四条 实行严格的知识产权保护制度，建立健全侵权预防、预警和应对机制，落实惩罚性赔偿制度，营造激励人才创新创业的公平竞争环境。

县级以上人民政府应当加强知识产权运营服务体系建设，建立知识产权交易评估评价、质押融资风险补偿扶持等机制，促进知识产权转移转化。

第五十五条 县级以上人民政府财政部门应当会同有关部门，建立人才开发投入绩效评估机制，对投入人才发展的财政资金使用效益进行评估。

负责人才发展项目的有关部门应当完善项目考评考核制度，



强化人才入选考察、目标管理和绩效评估，健全奖惩激励机制。

第五十六条 各级国家机关应当依法保护人才的合法权益，营造有利于人才干事创业、公平竞争的法治环境和市场环境。

各级人民政府、有关部门和用人单位应当履行对各类人才依法作出的政策承诺或者依法订立的各类合同。因国家利益、社会公共利益需要改变政策承诺、合同约定的，应当依照法定权限和程序进行，并对人才受到的损失依法给予补偿。

县级以上人民政府应当加强人才发展领域的政务诚信建设，单位或者个人认为有关部门及其工作人员未依法履行人才扶持、奖励等职责的，可以依法提出投诉请求，收到投诉的部门应当及时处理。

第五十七条 建立健全责任明晰、措施具体、程序严密、配套完善的容错免责机制和澄清保护机制。

对政府财政支持的人才项目，未取得预期成效，用人单位、人才工程入选人才或者团队已经尽到诚信和勤勉义务的，应当按照有关规定从轻、减轻或者免于追责。

对有关单位或者个人推进人才发展体制机制改革未能实现预期目标，但是符合国家确定的改革方向，决策程序符合法律、法规规定，未牟取私利或者未恶意串通损害公共利益的，应当按照有关规定从轻、减轻或者免于追责。

经确定予以免责的单位和个人，在绩效考核、评先评优、职务职级晋升、职称评聘和表彰奖励等方面不受影响。

第五十八条 用人单位或者个人弄虚作假，骗取政府人才政

策优惠或者扶持资金的，由有关部门取消其获得的相关荣誉、奖励，追回其所获得的资金，并依法给予行政处罚；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第五十九条 行政机关及其工作人员违反本条例规定，滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊的，依法给予处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

## 第六章 附则

第六十条 本条例自 2020 年 6 月 1 日起施行。