郑州高新技术产业开发区管委会文件

郑开管文〔2007〕249号

郑州高新技术产业开发区管委会
关于加强人才队伍建设的实施意见

为进一步加强人才队伍建设，构建人才平台，实现郑州高新区经济社会跨越式发展，必须加强党政人才、企业经营管理人才和专业技术人才三支队伍建设，强化人才引进、培养、储备、使用制度，完善聚集、奖励、培养人才的政策体系，制订计划和措施，努力营造高新区科技与管理人才创新、创业的良好环境和氛围。

一、指导思想

以党的“十七”大精神为指导，全面落实科学发展观，以建设现代化、国际化、特色化、和谐型、生态型、创新型科技新城

区为目标，牢固树立人才资源是第一资源的思想。通过政策创新、体制创新、机制创新，全面实施“人才强区”战略，搭建平台、营造环境、完善体系、整合资源，努力建设规模适宜、结构合理、德才兼备的党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才队伍，全面构筑人才高地，为高新区实现跨越式发展，构建合谐高新区提供坚强的人才保证和智力支持。

二、以能力建设为核心，创新思想观念、优化竞争机制，建设一支充满生机与活力的党政人才队伍。

(一)加强管委会干部队伍，特别是领导干部队伍建设

1．切实加强干部队伍的思想政治建设

综合运用集中政治学习、年度考核、警示谈话等多种形式，加强理想信念、根本宗旨、社会主义荣辱观和勤政廉政教育，大力加强干部作风建设。每年进行一次党政干部政治理论水平和区情区况知识考试，推行科级干部任职前政治理论和业务水平资格考试。

2.制定优惠政策，加强对高层次专业技术人才的引进、培养和使用工作力度，全面提高干部学历层次、优化专业结构，提升干部队伍的整体素质。最近三年，围绕高新区重点产业和特色产业的发展规划，制定优惠政策，引进15名左右硕士研究生以上学历的专业技术人才、复合型管理人才，充实到管委会各部门，发挥他们的专业特长和优势，管理上探索实行聘用制和岗位薪金

制，对工作成绩突出，考核合格的，予以重点培养和使用。

3.培养干部梯队，重视对年轻干部的培养和使用。选任的科级干部30岁以下的应占一定比例。开展“大学生当村官”工作，每年有计划、有目的地选调一批应届大学毕业生，充实到村组工作，并进行重点跟踪考察，把那些发展潜力大的优秀选调生选拔到管委会机关、乡镇机关工作并担任领导职务，特别优秀的列为重点培养对象。

4.加强干部交流，提高实践能力。结合聘用制和任期制，有计划、有重点的开展干部交流。注重年轻干部的多岗锻炼；每年选派一定数量的管委会机关事业单位工作人员和办事处工作人员相互交流，要安排在急、难、险、重岗位挂职锻炼；每年选派一定数量的干部到先进高新区挂职锻炼；对担任关键岗位、特殊岗位领导职务和非领导职务的干部，有计划地在机关事业单位内转任。

5.加强县处级、科级后备干部队伍建设。按照上级规定，不断调整、充实、完善两级后备干部队伍，做到备用结合。制定高新区科级后备干部队伍的建设意见。

（二）深化人事制度改革，积极探索推行机关事业单位全员聘用制。

1．坚持“精简、效能、统一”的机构设置原则和“小政府、大服务”的管理模式，按照省、市编制管理部门要求，合理设置

各部门的职位和编制，制定各部门职位说明书，强力推进人事管理规范化。

2．竞争上岗，双向选择，机关事业单位人员实行全员聘用制、任期制，落选人员待岗培训，培训后进行二次选择。待岗期间享受管委制定的待岗工资标准。实行岗位任期制，任期一般为三年，关键岗位的任职期原则上不超过两任，超过两任的，必须交流。

3．试行岗位薪金制，打破分配上的平均主义。根据岗位责任、难易程度和工作量大小，研究确定岗位的分级标准及相应的薪金待遇，待遇随岗位的变动而变化，充分体现“按劳分配、多劳多得”的原则。

（三）加大考核和效能督查力度，强化目标管理与考核奖惩间的有机联系，建立严密、科学的绩效考核体系。一是要围绕管委重点工作，建立重点突出、职责分明、切合实际的目标责任体系。二是要加强督查和考核。严格考核标准，改进考核方式。三是注重考核结果的使用，逐步建立激励机制，考核结果应体现在各项分配之中，要与个人的政治、经济利益相联系。四是加强对机关事业单位考核工作的研究，不断完善考核办法。

（四）加大干部教育培训工作改革创新的力度，增强干部教育培训的针对性和实效性，建立健全考核机制、激励机制，提高培训管理的科学化、规范化和信息化水平。

1．建立健全培训工作规章制度，完善干部培训档案。

根据中央颁布的《干部教育条例》和省市有关干部教育培训工作的规定，结合高新区实际，制定我区干部教育培训工作5年规划和年度干部培训计划。抓好干部培训档案建设，规范干部教育培训情况登记制度，备案制度，将干部培训情况及成绩录入干部档案，作为使用干部的重要依据。

2.明确培训内容和课时要求。管委每年的日常培训，主要以政治理论、政策法规、业务知识、文化素养和技能训练等为基本内容,并以政治理论培训为重点,县处级干部除参加省市调训外，每年培训不少于100个学时，其他人员不少于80个学时。

3．创新培训方式。采取组织调训与自主选学、脱产培训与在职自学、境内培训与境外培训相结合等方式，为干部提供多样化的学习培训形式和途径。

①推行干部自主选学。干部培训部门根据高新区工作需要，定期公布供干部自主选学的教育培训项目，明确要求，干部也可以自主选择参加教育机构的培训,学习费用上管委会给予一定补贴。

②建立健全干部在职学习制度,鼓励干部利用业余时间参加学习培训。管委会及各部门应为干部职工创造宽松的学习环境和条件。在学习时间上，在保证完成工作的前提下，可以灵活安排工作和学习时间，需脱产集中学习的，可以优先使用公休假、探

亲假，如仍不能满足需要，所在单位或部门应优先安排休假，按事假处理。取得硕士以上学位的，在学习经费上给予支持：取得博士学位的，报销学费的90%，取得硕士学位的，报销学费的80%，以上费用在取得证书后的一月内办理完毕。2004年8月管委会印发的《机关、事业单位工作人员在职攻读博士、硕士学位暂行规定》（郑开管〔2004〕35号）中与本规定不符的内容以本规定为准。

③逐步开展境外培训工作。干部教育培训管理部门要根据工作需要，结合高新区实际，加强与境外和国内大专院校等培训机构合作，科学设置培训项目，择优选派培训对象。每年组织10名县处级干部、2名县处级后备干部到境外参加培训，每年选派5名科级干部和3名科级后备干部到国内大专院校培训，同时要严格培训管理，注重培训质量和效果。

④坚持开办专题讲座。每月举办一期专题讲座，讲座内容和主讲人从各局办推荐的题目和人选中选定。各局办每年要根据本工作领域内的国家政策的导向，变化，结合高新区实际，拟定2——3个讲座题目报培训管理部门，主讲人应是在该领域有一定知名度的专业人士。

⑤充分利用现有资源和条件，在区内积极推广网络培训、远程教育、电化教育，提高干部教育培训教学和管理的信息化水平。

三、着眼于推动企业成为自主创新主体和提升企业核心竞争

力，大力加强企业经营管理人才队伍建设。

（一）着力培养造就优秀企业经营管理人才队伍。设立高新区“优秀企业家”奖，每两年评选一次。对贡献突出的企业经营者，授予“优秀企业家”称号，并给予一定奖励。发挥高新区企业家联谊会的桥梁纽带作用，定期开设企业家论坛，举办企业家沙龙，吸引和凝聚一批优秀企业经营管理人才。

（二）加快推进职业经理人队伍的市场化建设。建立科学的企业职业经理人才评价体系，建立企业职业经理人任职资格制度和职业培训制度，完善企业职业经理人才库，逐步实现职业经理人信息共享。大力发展经理人才评价中心、猎头公司等社会化的职业经理人评价机构，规范对中介机构的管理。

（三）加大企业经营管理人才的引进力度。引导和支持企业把“招商引资”与“招才引智”相结合，拓宽引才渠道，以项目为纽带，采取咨询、讲学、兼职、项目聘用、技术合作、人才租赁等柔性流动方式引进高层次经营管理人才，落实好人才引进政策，切实为引进的企业经营管理人才解决好户籍关系、子女就学、住房等实际问题，解除他们的后顾之忧。

（四）引导企业增强对管理人才队伍建设重要性的认识，加大对企业经营管理人才的培训力度。鼓励和引导企业适应发展需求，大力开展自主培训，强化用人单位在人才学习培训中的主体地位。定期和不定期邀请国内知名人士、专家学者举办讲座，每

年选派10名优秀企业经营管理人才到境外进行管理知识、专业知识培训，培训费用由管委负担。建立以需求为导向、项目为抓手、市场化培训为重点的人才培养机制，依托重点高校，每年组织一批企业管理人员在职攻读EMBA、MBA，参加职业经理人培训。从2008年1月起，高新区规模以上企业第一、第二负责人通过在职学习取得EMBA学历证书、博士、硕士证书的，由管委会分别补助5万、3万、2万元。

（五）推广现代企业人力资源管理制度，深化分配制度改革，完善激励机制。一是鼓励企业实施年薪制、股权、期权等多种形式的多元化分配制度。二是鼓励企业以股份或期权形式奖励在企业管理、生产经营中有创新能力和突出贡献的经营管理人才，逐步建立以政府奖励为导向、企业奖励为主体、社会奖励为补充的人才奖励体系。三是通过法定程序，提高政治上可靠、守法经营的企业经营者在人大代表、政协委员中的比例；聘请有突出贡献的企业经营者为政府经济顾问；发展符合《党章》规定条件的优秀民营企业家入党；在评选享受政府特殊津贴、劳动模范、省管专家和市拔尖人才等方面向企业家队伍倾斜。

四、围绕增强自主创新能力，建设创新型科技园区，大力加强专业技术人才队伍建设。

（一）加强引进和培养高层次专业技术人才。围绕高新区科技优先发展的重点领域，大力引进和培养高层次人才。在电子信

息、新材料、生物技术、先进制造业等重点支柱产业领域，依托重大科研项目和建设工程，加大学科带头人、创新团队、人才梯队的培养力度，建立高端人才库，引进和储备一批掌握核心技术、关键技术和共性技术的高端人才，重点是两院院士、国家级专家、留学归国博士、“百千万人才工程”国家级人选、省部级学术技术带头人，力争用五年的时间，使高新区高层次专业技术人才的数量和质量，与高新区经济社会发展的需要相适应。

（二）加强领军人才引进和培养。围绕优势主导产业、高新技术产业和区域经济发展重点，引进和聚集一批专业贡献量大、团队效应突出、引领作用显著的国内外行业领军人才，提升科技自主创新能力。建立和完善领军人才选拔培训机制、拓宽培训渠道，逐步建立团体推荐、企业推荐和个人自荐相结合的领军人才遴选制度。有计划、有重点地选送领军人才到国外研究机构、高校、企业进修深造，充分发挥领军人才的领衔作用，在人员配备、设备配备、经费使用等方面给予充分的自主权。鼓励领军人才打破所有制和身份限制，聘用“柔性流动”人员和科技兼职人员，自主组建团队。从2008年开始，高新区设立领军人才基金，用于领军人才的引进、培养和资助其携带的科技成果、专有技术的转化及产业化。第一年基金额度为200万，以后每年随高新区财政收入的增长而增加。

（三）完善整合优惠政策，为专业技术人才队伍建设提供政

策支持。

1．畅通人才引进“绿色通道”。高新区设立“一站式”人才引进服务窗口，凡企事业单位需要的人才，由高新区人事劳动部门办理调动、落户手续，并帮助企业办理员工招聘、培训、档案管理、社会保险、技术职称评定以及出国人员政审、党组织关系管理等工作。

2．积极解决引进人才住房问题。对服务于高新区主导产业的两院院士，国家有突出贡献的中青年专家、国家级重点实验室、工程中心、企业技术中心的技术带头人，由高新区财政分别给予15万元、10万元的一次性安家补助。

3．对引进的国家两院院士、国家级专家、留学归国博士，符合《郑州高新技术产业开发区管理委员会关于印发鼓励高端人才到高新区投资创业优惠政策（试行）的通知》（郑开管[2005]28号）规定的，可以享受该文件规定的各项优惠政策。加强对享受高端人才政策的人员的服务与管理，充分发挥他们在高新区发展建设中的作用，建立享受高端人才政策专家联席会制度，定期发布高新区在发展过程和区内企业在生产经营中存在的问题和技术难题，由他们帮助解决或提出有价值的对策和建议。完善对享受高端人才政策专家的考核制度，根据其履行职责情况，实行动态管理。

4．完善奖励机制，设立“技术创新带头人”奖项，对为高

新区科技创新做出突出贡献的科技人才给予奖励。奖励对象为高新区企事业单位中掌握核心技术的科技带头人，具有成长潜力的创新人才和优秀企业家。“技术创新带头人”每两年评选一次，每次奖励5人左右。

5．鼓励中青年科技人才创新创业。对自带符合高新区产业发展方向的项目，到高新区创业和发展的中青年科技人才，以贴息或参股等形式予以重点扶持。

6．鼓励区内企业建立“大学生就业实习基地”，为应届大中专毕业生提供实习场所。“大学生就业实习基地”由人力资源中心和有关企业联办，所需经费由双方共同解决，为大学生提供免费服务。凡按标准建设并经管委批准挂牌的“大学生就业实习基地”，由管委会一次性奖励5万元。

7．大力引进海外高层次人才回国创业，为高层次留学人才提供服务，简化审批手续，提供厂房、设备和配套设施，并在房租等方面给予优惠；高层次人才到高新区创办企业，按照国家的产业和区域税收政策，享受相应的税收优惠；对经济科技发展具有战略意义的重点项目，高新区科技，经济部门可专门立项，按照有关规定给予支持；对引进人才自带的项目或需要产业化的成果，可申报区内相关科技产业计划，经评审后，优先给予支持。建立健全包括政府资助、银行贷款、创业投资、技术产权交易等在内的投融资机制，帮助他们解决资金困难；发挥留学人员创业

园的示范带动作用，不断探索在政策、人才、信息、培训、资助等方面对海外高层次留学人才创业提供支持的新途径。

8．鼓励区内企业设立博士后科研工作站（分站）。凡经国家人事部批准设立博士后工作站（分站）的企业，高新区管委给予5万元（人民币）资助。

9．支持区内企业利用海外人才和智力资源，开展对外人才项目合作。凡列入省级以上合作项目的，管委会给予5万元资助，列入市级项目的，管委会给予3万元资助。

二〇〇七年十一月二十二日

主题词：人事　人才　意见

郑州高新技术产业开发区管委会办公室2007年11月22日印发