**《山东省柔性引进人才办法》政策解读**

近日，山东省委组织部、省人力资源社会保障厅等部门联合印发了《山东省柔性引进人才办法》（以下简称《办法》），作为我省第一个柔性引才方面的系统性文件，《办法》坚持“聚天下英才而用之”“不求所有，但求所用”，支持用人单位采取建立离岸创新基地、挂职兼职、技术咨询、周末工程师等多种方式，灵活引进海内外人才，为我省高质量发展提供有力的人才支撑。

**一、《办法》出台背景**

（一）推动柔性引才是适应人才流动新形势，拓宽引才渠道的需要。近年来，柔性引进急需紧缺的高层次人才逐渐成为人才引进的重要方式，部分省区陆续出台有关政策，我省不少用人单位也在柔性引才方面做了大量探索。如济南市量子技术研究院，与中国科学技术大学等高校合作，柔性引进张强教授科研团队，获得5项授权专利，在量子通信关键核心器件研发方面取得突破性进展，填补了国内空白。如临沂山东中瑞电子股份有限公司，通过顾问指导、短期兼职、人才租赁、项目合作等多种创新实践，柔性引进大量中外专家，已成为国内第一家也是唯一一家在磁性电子元件制造领域实现自动化生产与信息化排单交付的企业，等等。实践证明，柔性引进人才，是符合我省实际、满足我省发展人才需求的重要渠道，但此前一直没有系统的政策支撑。《办法》第一次对我省柔性引才的概念、重点、方式、优惠待遇、服务等作出了全面规定，为鼓励引导我省用人单位顺应人才流动形势变化、广泛通过柔性引才方式灵活引进人才提供了系统的政策依据。

（二）推动柔性引才是深入实施“人才兴鲁”、打造人才强省的需要。当前，国际国内人才竞争形势日趋激烈，我省正处于由大到强战略性转变的关键时期，实施新旧动能转换重大工程，打造乡村振兴“齐鲁样板”等重大战略，迫切需要大批优秀人才提供智力支持，这就要求我们进一步解放思想，创新拓展引才聚才方式。在这种形势下，制定出台《办法》，破除传统思维模式束缚，突破人才的地域、户籍、身份等条框限制，构建科学有效的工作机制和采用灵活务实的引才方式，不仅是适应当今人才流动形势新变化、提高我省人才竞争力的需要，更是深入实施“人才兴鲁”行动、打造人才强省的需要，对塑造山东发展新优势、推动我省高质量发展具有重要而深远的意义。

**二、《办法》主要内容和创新点**

《办法》共18条，主要包括明确柔性引才概念重点、拓宽柔性引才渠道、提高柔性引进人才优惠待遇、完善服务保障等内容，旨在鼓励引导我省更多用人单位“不看时间看业绩”，创新柔性引才方式，灵活引进海内外高层次人才来我省创新创业。

（一）聚焦山东重大发展战略柔性引进急需紧缺人才。柔性引才是指我省用人单位在不改变省外（海外）人才的人事、档案、户籍、社保等关系的前提下，通过顾问指导、挂职、兼职、技术咨询、退休特聘等多种形式，吸引省外（海外）人才为我省高质量发展提供智力支持。在明确柔性引才概念的基础上，《办法》聚焦我省经济社会发展大局，坚持“聚天下英才而用之”，强调了柔性引才的重点：柔性引进要围绕我省新旧动能转换、乡村振兴、海洋强省等重大战略，突出“高精尖缺”导向，重点引进全省经济社会各重点领域急需紧缺人才。

（二）“不看时间看业绩”拓宽柔性引才方式。在总结归纳省内外实践经验基础上，《办法》进一步拓宽了柔性引才方式，主要包括顾问指导、挂职引进、兼职引进、合作引进、退休特聘等五种主要渠道。如顾问指导，用人单位可以通过聘请省外人才担任顾问为本单位提供战略咨询、技术指导、业务拓展及其他相关方面的智力支持；如挂职引进，用人单位通过选拔或邀请省外高层次人才到本单位挂任管理职务、专业技术职务等方式引进人才；如兼职引进，用人单位通过与省外人才签订协议，以特聘兼职的方式，聘请其担任技术顾问、特聘教授、首席专家等开展工作；如合作引进，用人单位与省外企事业单位或人才签订协议，通过成果转化、技术转让、技术指导等多种合作形式为我省提供智力服务；如退休特聘，聚焦“银发”人才，用人单位通过特聘的方式，吸引已经退休的省外人才提供智力支持。另外，考虑到山东产业技术研究院等新型科研机构的出现，以及“双招双引”形势下可能出现新的柔性引才方式，《办法》采用了开放式的表述方式，强调“柔性引进人才可以采取但不限于以下方式”，为创新柔性引才渠道留下了空间，鼓励引导用人单位积极开展多种形式的探索实践。

（三）充分激发柔性引进人才创新创业活力。我省用人单位柔性引进省外在职或者退休院士来鲁从事创新研究，在我省工作时间累计满2个月的，纳入聘任院士服务范围并给予资金支持。“齐鲁杰出人才奖”“泰山学者”“泰山产业领军人才工程”等省级人才工程以及省科技计划、科技奖励向柔性引进的高层次人才及其团队开放。柔性引进人才主持申报、以我省用人单位名义牵头或者参与承担的国家科技重大专项和国家重点研发计划项目（课题），按有关规定给予单个项目最高1000万元资金补助。柔性引进人才在我省用人单位主导建设并被批准认定的国家重点实验室，给予最高1000万元经费支持。充分发挥高端柔性引进人才创新引领作用，鼓励我省高等学校、科研院所从省外知名高等学校、科研院所柔性引进著名专家学者担任“名誉副校长”或者“名誉副院长”，指导学科建设，开展合作研究，培养人才团队，鼓励我省企业柔性引进专家学者兼任“科技副总”，开展产学研合作，推进科技成果转化，解决关键技术难题。

（四）支持用人单位设立“人才飞地”。调研中有些用人单位特别是一些大型企业提出，为了吸引集聚更多高层次研发人才，企业在北京、上海、深圳等市设立了研发机构，如果将其聘用的高层次人才纳入省人才工程予以支持，将会产生更好的激励作用。《办法》吸收了有关建议，支持用人单位设立“人才飞地”，柔性引进急需紧缺人才。用人单位在省外设立的研发中心全职聘用的高层次人才，以及在国（境）外建立的研发基地、开放实验室、科技孵化器、技术转移中心等离岸创新创业基地全职聘用的海外高层次人才，视同在我省工作，可以申报省级重点人才工程。

（五）解决柔性引进人才资格互认和职称评审问题。柔性引进人才可依照有关法律法规和相关规定在我省参加职业（执业）资格考试，外省取得的职称和执业资格与我省同类人员同等对待。柔性引进的高层次人才，不受国籍、户口、身份、继续教育等限制,可以在引进单位参加职称评审，符合条件的纳入高级职称评审“直通车”范围，引进单位可以使用特设岗位进行聘用，在评价使用方面为柔性引进人才解决了“后顾之忧”。

（六）优化服务保障确保柔性引进人才优惠待遇。根据《办法》，柔性引进人才的劳务报酬可以在聘任单位成本中列支，企业柔性引进高层次人才所支付的奖励和劳务报酬，可以按照规定在企业所得税税前扣除，为柔性引进人才获取薪酬提供了政策依据。柔性引进人才获得企业计缴所得税后实际给付的劳动报酬高于100万元的，可以直接列入我省高层次人才服务范围，享受绿色通道服务待遇。鼓励用人单位为柔性引进人才申办“山东惠才卡”，凭卡获得高层次人才绿色通道服务。支持各地建立人才分窗，为柔性引进人才提供周转住房服务，对来我省开展项目合作的省级以上人才工程入选者，有意愿在我省购房的，首套住房享有当地户籍人员同等待遇。柔性引进的高层次人才，纳入党委联系专家服务范围，定期调研、走访和座谈，及时了解并协调解决工作生活中的问题，为人才提供良好的生态发展环境，真正让柔性引进人才“引得进”“用得好”。