



# 淄博高新区：“人才生态七条”背后的区域筹谋

齐鲁晚报·齐鲁壹点  
记者 赵原雪 张文珂  
通讯员 徐磊

## 构建生态

6月24日，淄博高新区召开的“人才生态七条”政策发布会。官方首次以“构建生态”的面貌，再次面向人才发出邀请。恰如一片土地的繁盛不在于物种的容量，而在于能够在和谐稳定的生态中共同成长。四面八方的人才在淄发展，正是从不同中寻找一致的方向。因此，当下，构建一个包含全链条的人才生态圈至关重要，也与淄博高新区未来培育人才的发展路径不谋而合。

“我们历来高度重视人才工作，坚持以平台思维、生态思维促进人才资源向创新动能转化，围绕政策、载体、服务等方面，着力构建全链条创新发展生态系统。”淄博高新区工委副书记吕红星表示。

此前，淄博高新区发布系列人才措施，为全区累计引进国家级人才43人，山东泰山系列人才59人，淄博英才计划44人，博士以上高层次人才1000余人，每年引进青年人才6000人以上。而相对于此前政策的无差别、全类别式的大规模人才吸纳，此次的“人才生态七条”在其红利之上进行了完善与细化，致力于培育适合“高新区本区”人才长期发展的生态环境。

据悉，这次发布的高新区“人才生态七条”，是在全面落实“淄博人才金政37条”基础上，聚焦产才融合、人才引进、本土人才发展、人才服务四个方面，提出了更加符合企业和人才需求的创新政策，进一步完善了高新区人才政策体系，为构建全方位人才生态系统奠定了良好基础。

## 政策解析

就聚力推动产才精准融合而言，淄博高新区坚持为产业聚人才、以人才兴产业，创新“定制化”政策模式，推动人才链与产业链、创新链深度融合，充分释放人才发展空间。

这在该政策的第1、2条措施中被佐证。其中，第1条措施称：“鼓励人才团队创新创业”，对引进的拥有自主知识产权，具



有国际一流水平和重大技术研发、成果转化能力，有助于推动高新区产业发展的国内外高层次人才团队，以财政扶持、股权投资等方式，给予最高5000万元综合资助。

当然，创造人才生态的无限可能，需要是保护丛林自由生长的护林员，而非揠苗助长的“门外汉”。

此次发布的政策，更加突出了市场化引才导向，发挥市场在资源配置中的决定性作用，通过市场化模式，鼓励企业通过多种渠道引进人才。

第3条措施和第5条措施给予证明。其中，第5条称：“鼓励企业市场化招才引智”，转变引才方式，让专业的人做专业的事，对在高新区注册设立地区总部的知名人力资源服务机构，给予最高100万元经费扶持。鼓励企业通过专业人力资源服务机构开展引才工作，按照企业实际支付服务费的10%—20%，给予企业引才经费补贴，每家企业每年最高补助10万元。

本土人才对支持地方发展具有“天然优势”，系统完善本土人才培养机制，才能实现本土人才使用的效益最大化。7项政策中的第四条措施，命中的则是本土人才培养发展：

第4条措施“用好用活本土优秀人才”，首次设立区级人才工程，每年评选一批中青年优

秀专业技术人才，授予“火炬英才”称号，在四年管理期内，给予每人每年最高10万元人才津贴。每年评选一批高技能优秀人才，授予“火炬工匠”称号，给予每人5万元一次性奖励。

此外，优化全周期服务保障，也是高新区“人才生态七条”的关键之一。

吕红星认为，聚焦人才所需的高品质城市生活，完善服务保障体系，让人才专心工作、舒心生活。

对此，淄博高新区给予了政策支撑，比如，第6条措施表示：实施“实施多元化人才安居工程”，从三个层面出台安居人才政策。一是对在技术创新、人才培养、产业发展、产业创新等方面作出突出贡献的顶尖人才，给予最高1000万元购房补贴。二是建设高层次人才居住区，对全职引进和自主培养的市级以上人才，给予50—300万元购房补贴。三是高标准规划建设2万套商品房性质的青年人才公寓，根据企业纳税、人才等情况，以土地、建设等成本，定向配置人才公寓，5年后可上市交易。

“良好的生态是人才创新发展的基础。高新区将以更加积极、更加开放、更加有效的政策和措施，不唯地域引进人才，不求所有开发人才，不拘一格用好人才，为各类人才施展才

华、成就梦想营造优质环境。”

## 区域筹谋

时代聚力，区域发展，离不开“人才生态”的涵养。

对此，朝着“三区一窗口”的定位，不断迈进的淄博高新区有着清晰的认知。

于是，时隔9个月之后，淄博高新区人才政策再度加码。

事实上，近5年，淄博高新区已经连续出台3个综合性人才政策，特别是在全省率先发布“青年人才十条措施”。

“条件丰厚、诚意满满”，是外界对淄博高新区人才政策的一致评价。

不过，把视野放在全国层面，这场始于2017年的人才争夺战，最早发端于南京、西安等大城市，而这些城市的人才新政，无非是通过“秒”落户、无门槛落户、发放租房补助等形式来吸引各层次人才落户就业。

相比之下，“像淄博高新区乃至淄博市，这种直接发放数目可观生活补贴、购房补助的城市真的不多见，即便有，淄博也是力度最大的。”2018年被淄博市、区两级人才新政吸引，选择在新华制药就业的沈阳药科大学博士冯煜焜认为。

齐鲁晚报·齐鲁壹点了解到，家乡在河北省秦皇岛市的冯煜焜，原本已经与烟台的一家制药

公司达成了就业意向。不过，当他来到淄博参加活动时发现，淄博高新区与新华制药对人才的成长扶持环境相比烟台更加有优势，这使得他最终选择来到淄博。

对于这些说法，在山东新华制药股份有限公司副总经理兼人力资源部经理魏长生的话中得到印证：“淄博高新区出台的一系列人才政策，对新华制药而言受益巨大。事实上，相比北上广及其他大城市而言，淄博对人才的吸引程度的确难以与之相比，但淄博市及高新区出台的人才政策让我们企业有了与一二线城市企业在人才方面争夺的底气”。

那么，新出台的“人才生态七条”政策，究竟对企业有什么利好？

“比如第3条‘做优做实柔性引才’措施，对公司的帮助比较大。因为很多高校的博士等高层次人才，很难脱离学校来到淄博全职工作，但淄博高新区出台的这项政策，可以更好地让我们企业与高层次人才在项目上进行合作。”智洋创新科技股份有限公司人力资源总监王庭圣说。

比如，淄博高新区围绕主导产业和新经济产业，支持企业联合科研院所、高等院校共建新型研究生培训基地，为企业定向培养高端人才。特别是对经基地培养且毕业后留区工作5年以上的研究生，给予全额学费补贴和集中培养期间每月2000元生活补贴。

再比如，“用好用活本土优秀人才”政策，会每年评选一批中青年优秀专业技术人才，授予“火炬英才”称号，在四年管理期内给予每人每年最高10万元人才津贴。

“这条政策，会更好地鼓舞企业原有科研人员的士气，让他们留在淄博、留在淄博高新区”。山东亚华电子股份有限公司人力资源总监种伟告诉齐鲁晚报·齐鲁壹点记者。

从“引才”到“留才”，淄博高新区人才政策不断完善背后是其大力实施“六大赋能行动”，加速向“发展高科技、培养新产业”转型升级过程中对人才培养产生的独特见解。

而这些见解催生出的政策，正是淄博高新区奋力打造“人才生态高地”最有力的砝码。

有此砝码，未来淄博高新区将会展开怎样的图景？

我们拭目以待……

### 消防培训



沂源县三岔中心学校培训宿舍消防控制室的使用。

### 校长陪餐



沂源县三岔中心学校持续落实校长陪餐制。

### 一日常规



沂源县三岔中心学校严抓学生一日常规教育。

### 志愿服务



沂源县三岔中心学校组织学生开展志愿服务活动。

### 韵律操比赛



沂源县三岔中心学校举行韵律操比赛。

### 主题教育



沂源县三岔中心学校开展主题教育活动。

### 体育锻炼



沂源县三岔中心学校加强学生体育锻炼。

### 履职检查



上级履职检查人员对沂源县三岔中心学校进行检查。

### 座谈会



沂源县三岔中心学校举行女教职工座谈会。

### 公告

本人伊美玲，不慎遗失教师资格证（证书号：2016371101200074），特此证明。