



重庆高新区“十四五”人才发展规划

(征求意见稿)

重庆高新技术产业开发区管理委员会

2021 年 5 月

目 录

第一章 序言.....	6
第一节 主要成效.....	6
第二节 面临形势.....	8
第二章 总体思路.....	11
第一节 指导思想.....	11
第二节 基本原则.....	11
第三节 发展目标.....	13
第三章 主要任务.....	15
第一节 实施“金凤凰”人才领飞工程.....	15
（一）筑牢塔式人才体系.....	15
1.实施“塔尖人才招引工程”	15
2.实施“塔身人才壮大工程”	17
3.实施“塔基人才强基工程”	17
（二）打造重点人才队伍.....	19
1.实施“重大科技基础设施建设人才集聚工程”	19
2.实施“科技成果转移人才培育工程”	20
3.实施“主导产业人才汇智工程”	20
第二节 完善“金凤凰”人才发展体制机制.....	22
（一）实施更加开放的人才引进机制.....	22
（二）健全校地合作的人才培养机制.....	26
（三）建立市场导向的人才评价机制.....	26

(四) 完善正向多元的人才激励机制.....	27
第三节 搭建“金凤凰”人才平台载体.....	29
(一) 加强高水平研发平台载体建设.....	29
(二) 推动专业化创业孵化平台发展.....	31
(三) 打造国际化人才合作交流平台.....	32
(四) 建设一站式人才公共服务平台.....	32
第四节 支持“金凤凰”人才创新实践.....	33
(一) 丰富人才创新有效途径.....	33
(二) 推动校地院地协同创新.....	34
(三) 健全科技成果转化机制.....	35
第五节 优化“金凤凰”人才发展环境.....	35
(一) 着力塑造“金凤凰”人才工作品牌.....	36
(三) 持续推进人力资源市场体系建设.....	36
(四) 加快推动人才安居工程建设.....	37
(五) 不断强化人才生活服务保障.....	38
第六节 建立区域人才联动发展格局.....	39
(一) 统筹“五区联动”人才协调发展.....	39
(二) 联动“一区两群”人才共同发展.....	39
(三) 推进成渝双城经济圈人才一体化发展.....	40
第四章 保障措施.....	42
第一节 加强组织领导.....	42
第二节 强化政策保障.....	42

第三节	夯实基础工作.....	43
第四节	加大经费支持.....	43

重庆高新区“十四五”人才发展规划

(征求意见稿)

为深入贯彻党的十九大、十九届二中、三中、四中、五中全会精神和习近平总书记对人才工作的系列重要讲话精神,按照习近平总书记作出推动成渝地区双城经济圈建设的重大战略部署和视察重庆时对重庆科技创新工作作出的重要指示,重庆市委市政府全面落实习近平总书记关于科技创新的重要论述和对重庆提出的系列重要指示要求,作出“举全市之力、集全市之智,高起点高标准规划建设西部(重庆)科学城”重大决定,提出构建市域协同创新格局,发挥西部(重庆)科学城的引领作用,以“一城多园”模式合作共建西部科学城,加快建成具有全国影响力的科技创新中心。依据《中共重庆市委关于深入推动科技创新支撑引领高质量发展的决定》《重庆市国民经济和社会发展第十四个五年规划和二〇三五年远景目标纲要》和《重庆高新区国民经济和社会发展第十四个五年规划和二〇三五年远景目标纲要》,结合高新区经济社会发展实际,制定本规划。

第一章 序言

第一节 主要成效

人力资源是创新发展的第一资源，创新驱动实质是人才驱动。按照习近平总书记围绕人才创新提出的一系列新思想、新论断、新要求，近年来，重庆高新区以依托发展科技第一生产力、培养人才第一资源、增强创新第一动力为根本遵循，高度重视人才工作，坚持平台与载体先行，高标准搭建人才干事创业舞台；坚持人才与产业对接，促进人才与地方经济发展深度融合；坚持硬环境与软环境并重，努力完善人才服务体系，人才工作与人才队伍建设取得初步成效。为打造聚才“洼地”和用才“高地”，**建设具有区域竞争力的“人才特区”，擦亮“金凤凰”人才品牌，不断优化“近悦远来”人才生态**提供了切实支撑。

一是人才队伍建设初见成效。重点培养创新创业人才、引进高层次科技人才、搭建产业人才发展联盟、壮大实用型人才队伍，做大人才增量、做优人才存量，切实加强人才链、产业链、创新链的紧密衔接。截至 2020 年底，人才资源总量达到 8.36 万人，现有党政人才 1979 名，专业技术人才 9914 人，技能人才 8554 人，经营管理人才 5572 人。引入徐涛院士、李校堃院士等国家级领军团队。市级以上科技创新创业人才增至 102 人次，重庆英才卡持卡人数达 504 人。重庆英才计划实施 2 年来，入选支持英才 134 人、创新创业团队 25 个。当前，人才资源快速集聚，人

才队伍结构不断优化，人才队伍建设成效明显。

二是人才政策体系逐步完善。着眼于吸引集聚高层次人才团队落户科学城，形成产业与人才同频共振、协同发展的良好局面，重磅推出《西部（重庆）科学城“金凤凰”人才支持政策（试行）》。积极探索优秀博士、博士后连续培养机制，陆续出台《重庆高新区加快博士和博士后创新发展的若干意见》《重庆高新区博士、博士后创新青年人才计划管理办法》《重庆高新区博士、博士后国际学术交流计划管理办法》《重庆高新区博士后国际培养交流计划管理办法》等人才培养专项政策。重点以加大人才引进力度、加强人才载体建设、支持人才创新实践和优化人才发展环境为着力点，努力形成区域性人才高地。

三是人才平台载体加速集聚。重点引入超瞬态实验装置、中国自然人群生物资源库重庆中心、北京大学重庆大数据研究院等关键设施平台。成功引进华为鲲鹏计算产业生态西部中心、英特尔 FPGA 中国创新中心等领军企业创新总部。建成石墨烯研究院，新增雪峰山能源装备安全国家野外科学观测研究站，获批全国首批国家应用数学中心。集聚高等院校 14 所，共拥有重点实验室、新型高端研发机构等市级以上研发平台 272 个，其中国家级重点实验室占全市比重达 50%。设有院士专家工作站 3 个，博士后科研工作站 19 个，海智工作站 1 个，技能大师工作室 2 个，支持第一创客入选国家级众创空间，培育国家级孵化载体 5 个，市级

以上孵化器和众创空间达 16 个。人才平台建设助力加快引才聚才，推动了高水平人才队伍建设，激发了人才创新创业活力。

第二节 面临形势

当前，国内外形势正在发生深刻复杂变化，**从国际形势上看**，中美科技脱钩使我国经济和科技发展面临巨大风险和挑战，人才竞争上升到国家安全高度；同时，受中美多方面对抗与疫情叠加的影响，华人华侨开始加速回流，我国迎来吸引海外人才的重要机遇。**从国内形势上看**，当前和今后一个时期，我国发展仍然处于重要战略机遇期，国家转向高质量发展阶段，新一轮科技革命和产业变革在全国各地深入发展，为抢占下一轮科技和产业制高点的区域人才竞争日趋激烈。“十四五”时期，高新区肩负着推动成渝地区双城经济圈建设和高水平建设西部（重庆）科学城的重任。面对新任务、新要求，现阶段的人才队伍建设和人才工作还面临突出问题和挑战。

一是人才基础相对薄弱。产业基础较弱，科研平台载体较为匮乏，产业、平台对人才的集聚效应未得到充分发挥，人才规模、结构、层次与国内外先进地区相比还存在较大差距，尤其是高层次创新人才、产业领军人才、专业技术人才、高技能人才等较为短缺，无法满足科学城建设发展需要。

二是人才制度不够健全。人才工作体制机制不够灵活，创新

性不足，现有人才政策主要聚焦在高层次人才，对支撑科技创新和产业发展的“塔基”人才覆盖较少，分级分类明确、配套措施完善的政策体系还未建立。市场化引才机制不健全，在引才工作中运用市场发现、市场评价、市场认可的手段方法偏少。

三是创新创业生态不够优化。从基础研究、技术研发到成果转化、产业化的要素整合比较欠缺，高等院校、科研院所、企业、天使投资和创业金融、社会与科技中介等创新要素的有机融合还需要进一步提升。鼓励科技创新人才在高等院校、科研院所与创新企业之间流动机制不活，导致科技创新人才离岗创业积极性不高。

四是区域建设配套吸附力不足。着眼科学家、创业者等人才生产生活需求的智慧城市、韧性城市、宜居城市建设还比较滞后。在商业、交通、医疗、教育、住房等城市基础设施及配套方面还不成熟，城市功能还不完善，区域整体环境对人才缺乏吸引力。

“十四五”时期是高新区抢抓机遇、集中资源、整合力量、主动作为，高标准、高质量、高水平打造西部（重庆）科学城的关键历史时期，也是科学城人才工作走向系统化、精细化和高质量发展道路的重要机遇期。当前，机遇与挑战并存，面对新目标、新考验、新挑战，要准确把握新发展阶段、全面贯彻新发展理念、积极融入新发展格局，把科技创新作为高质量发展的主动力，紧紧围绕“科学之城、创新高地”的总体定位，以高水平建设西部

（重庆）科学城为引擎，以打造具有区域竞争力的“人才特区”为目标，以打造“金凤凰”人才品牌为统揽，紧扣“五个科学”和“五个科技”，聚焦科学主题“铸魂”，面向未来发展“筑城”，联动全域创新“赋能”，从全局谋划一域、以一域服务全局，聚焦重点任务深度发力，打造“科学家的家、创业者的城”，奋力谱写科学城人才高质量发展新篇章。。

第二章 总体思路

第一节 指导思想

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的十九大和十九届二中、三中、四中、五中全会精神，深入贯彻习近平总书记关于人才工作系列重要讲话精神。牢牢把握高质量建设西部（重庆）科学城、推动成渝地区双城经济圈建设和打造具有全国影响力的科技创新中心核心区重要契机。以提升区域人才竞争力和创新创业竞争力为核心，以深化体制机制改革和政策创新为动力，以优化创新创业人才生态为主线，推动人才、技术、市场有效对接，促进科技、教育、人才协同发展，构建“择天下英才而用之”的现代人才治理体系。形成人才引领创新、创新推动产业、产业集聚人才的有机循环，为打造高质量发展新增长极和创新驱动新引擎提供智力支撑和人才保障。

第二节 基本原则

（一）人才引领，以用为本

确立人才引领发展的战略地位，树立强烈的人才意识，突出人才集聚的高端化取向，充分发挥高层次人才在推进创新中的引领作用。围绕用好用活人才，充分发挥人才效能，使各类人才各得其所、用当其时、各展所长。

（二）梯次开发，服务发展

以人才队伍可持续发展为核心，兼顾知识和年龄结构的优化，做亮“塔尖”、筑牢“塔身”、夯实“塔基”，形成合理的“金字塔”式的人才队伍结构，科学开展人才队伍梯次开发。把握成渝地区双城经济圈建设和西部（重庆）科学城建设重大机遇，紧密围绕产业发展需求，科学谋划人才工作布局，促进人才规模、质量和结构与产业发展相适应，推动人才集聚与创新要素集聚融合、高端人才与高端产业对接。

（三）问题导向，创新驱动

准确把握人才工作的新形势、新要求，坚持问题导向，以改革创新推动人才发展，着力破除束缚人才发展的思想观念和制度障碍，积极创新人才工作理念、体制机制和政策措施，以解决重大科技创新问题为导向，集聚、培养和造就一批高水平的创新型人才，加快形成以高端创新人才集聚引领创新驱动发展的新格局。

（四）政府引导，协同联动

强化政府在人才开发中的引导作用，加强政府的宏观指导、政策协调、环境改善和服务优化。整合各方力量，调动各方资源，建立健全“政府引导、市场配置、社会参与”的人才工作体系。强化政府各部门间的协同联动，突出企业在人才开发中的主体地位，充分发挥高等院校、科研院所和企业人才开发中的重要作用。

第三节 发展目标

——**人才规模不断扩大**。到 2025 年，人才资源总量达到 20 万人，比 2020 年增加 11.64 万人，实现人才资源数量快速增长。其中，引进和培育顶尖人才¹10 名左右，杰出人才 100 名左右，领军人才 1000 名左右，青年人才 10000 名左右，高端人才领衔的创新创业团队 300 个左右，引进大学城高校毕业生 2 万人左右。实现人才规模和质量与经济社会发展水平基本相适应，有力支撑经济社会健康、可持续发展。

——**人才结构明显优化**。到 2025 年，形成新一代信息技术、先进制造、大健康、高技术服务业人才有效集群，四大科学方向和十大关键核心领域²人才集聚优势逐步显现，“塔尖”人才加速集聚，“塔身”人才不断壮大，“塔基”人才稳步提升，层次分明、结构合理的人才梯队逐步形成，人才队伍与产业结构的匹配度、融合度显著增强。

——**人才载体更加丰富**。到 2025 年，基本建成“科学研究中心+N 个研发机构”创新平台架构，建设重大科技基础设施 3 个，国家级产业创新平台 4 个，市级以上研发机构 320 个，市级以上重点实验室 100 个，中试熟化平台 5 个。培育科技型企业 2000 家，高新技术企业 500 家，高成长性科技企业 50 家，新增

¹ 具体详见《西部（重庆）科学城“金凤凰”人才支持政策（试行）》中的“金凤凰”人才分类目录。

² 四大科学方向为：信息科学、生命科学、物质科学、空天科学。十大关键核心技术攻关方向：新一代人工智能及大数据、集成电路、量子信息、基因与生物技术、临床医学与健康、高端新材料、新能源汽车与智能（网联）汽车、智能制造与机器人技术、高端医疗装备与创新药技术、深空探测。

独角兽企业（含潜在）5家。孵化载体面积超过300万平方米。

人才载体加速落地，科创平台集聚度迈上新台阶。

表1 “十四五”时期主要人才发展指标

类别	指 标	单位	2020 年	2025 年
人才规模	人才资源总量	万人	8.36	20
	顶尖人才	人	3	10
	杰出人才	人	58	100
	领军人才	人	343	1000
	青年人才	人	834	10000
人才素质	高层次专业技术人才 ³ 占专业技术人才比例	%	20.53	30
	高技能人才 ⁴ 占技能人才比例	%	10.87	30 ⁵
	中高级企业经营管理人才 ⁶ 占比	%	9.81	12
人才投入	全社会 R&D 经费支出占 GDP 比例	%	4.9	5.5
	人才专项经费占政府预算收入比例	%	-	1.5
人才效能	新获得国家级科技奖项	件	-	20
	万人发明专利拥有量	件	44.5	70
	技术合同交易额	亿元	5	20
人才载体	重大科技基础设施	个	0	3
	市级以上研发机构	个	272	320
	国际科技合作平台	个	0	2
	孵化载体面积	万平方米	90	300

³ 高层次专业技术人才指取得中级及以上职称的专业技术人员

⁴ 高技能人才指取得高级技师、技师和高级技工职业资格及相应职级的人员

⁵ 国务院办公厅印发《职业技能提升行动方案（2019—2021年）》中提出到2021年底，高技能人才占技能劳动者的比例要达到30%以上。

⁶ 中高级企业经营管理人才指企业经理级管理人员及部门负责人

第三章 主要任务

第一节 实施“金凤凰”人才领飞工程

着眼于西部(重庆)科学城建设布局和产业健康可持续发展,点面结合,深入实施“金凤凰”人才领飞工程。**面上**统筹推进,构建“塔尖”亮、“塔身”壮、“塔基”牢的金字塔式人才体系,**点上**突出科学城发展重点,引育一批素质过硬的重大科技基础设施建设人才,培养一批既懂技术又懂市场的科技成果转移人才,集聚一批具有创新创业精神的产业人才,为西部(重庆)科学城高质量建设发展提供强有力的人才保证。

(一) 筑牢塔式人才体系

1. 实施“塔尖人才招引工程”

紧抓西部(重庆)科学城建设有利契机,到2025年,引进培养10名左右取得国内外同行公认的突出成就(一般处于本领域全国前10名或全球前30名)或年富力强、具有成长为国际国内顶尖人才潜力的国内外顶尖人才。面向全球遴选优秀科学家⁷。对于全职来科学城创新创业的优秀科学家,可采取安家资助、项目支持、岗位津贴、科研经费、金融扶持、成果激励等方式给予落地政策组合支持,力度不低于东部沿海城市;鼓励区内用人单位结合实际给予配套支持。对于特别优秀的,采取“一事一议”

⁷ 本政策主要支持的优秀科学家为:取得国内外同行公认的突出成就(一般处于本领域全国前10名或全球前30名)或年富力强、具有成长为国际国内顶尖人才潜力的高层次人才。

方式予以支持。鼓励优秀科学家自带团队来科学城创新创业。对于符合条件的团队成员，可直接申报认定为重庆英才计划相应子项目人才。优秀科学家可自主组建团队、自主支配经费、自主决定技术路线，并优先保障博士后、研究生招收名额，团队成员职称评定不受指标限制；属事业单位的，按规定优先解决人员编制。搭建海内外人才柔性引进平台，成立高端人才联络小组，建立全球战略科学家信息平台，加大全球高端人才延揽力度。对引进的战略科学家及其团队核心成员实行“金凤凰”人才认定直通车制度，在人才认定过程中切实做到减申报、减环节、减时间、减材料，实行人才随时报到、随时认定，一经认定直接兑现的服务流程。对柔性引进的顶尖人才以及科学城急需的特殊人才实行“一事一议”“一人一策”，给予定制服务和综合资助。依托高等院校、科研院所、高能级创新平台、头部企业建立首席科学家工作室，支持首席科学家面向科学城“十大关键核心技术”和智能科技、低碳科技、生命科技等重点领域开展探索性、前沿性研究。

专栏 1 建立全球战略科学家信息平台
建立全球战略科学家信息平台，绘制全球战略科技人才地图，收录海内外高层次人才优秀人才，尤其是川渝籍科学家以及符合科学城“四大科学”方向、“十大关键核心技术”领域的战略科学家信息，通过多种渠道与战略科学家建立联系，了解掌握战略科学家的出生地、毕业院校、工作单位、专业领域、研究动态、科研需求及创新创业团队核心成员情况等信息，逐步绘制形成信息准确丰富、渠道畅通便捷的“人才地图”，并提供人才信息搜索、引进、评估、专家评审、数据统计等专业化综合数据服务，建立人才供需精准对接机制，实现精准引才、高效引才。

2. 实施“塔身人才壮大工程”

聚焦充实科学城建设中坚力量，发挥人才队伍建设承上启下关键作用，**到 2025 年，引进培育 10000 余名领军、杰出、青年人才**。重点依托科学城重大科技基础设施建设、总部企业引进以及龙头企业项目拓展等，实现“项目落地与人才引进”捆绑。依托中科院重庆分中心、清华大学重庆科学中心、北京大学重庆科学中心三大科研分中心建设，借助三所院校强大资源，精准招引人才。不断完善博士、博士后创新青年人才计划、国际学术交流计划及博士后国际培养计划。依托“重庆英才大会”“百万英才兴重庆”等活动，不断扩大“塔身”人才规模。加大对博士后工作站建站的支持力度，对新设国家级、市级博士后科研工作站给予相应的资金支持。

专栏 2 实施“杰出青年人才接力培养”专项行动

在优秀青年人才中遴选一批重点培养的人选纳入人才储备库跟踪重点培养。邀请“塔尖”人才作为导师，对青年后备人才进行结对培养，制定个性化培养方案，签订培养协议。由导师带领青年人才深度参与国家、市级和科学城重大科研项目、重大建设项目、重点学科和创新平台载体建设项目、国际交流与合作项目，逐步构建起导向明确、精准培养、规范有效的青年后备人才培养体系。

3. 实施“塔基人才强基工程”

围绕吸引高校毕业生到科学城创新创业和筑牢本地技能人才能力基础，为可持续发展培养一批数量充足的优秀基础人才，

到 2025 年，引进 2 万名大学城高校毕业生，重点培养 100 名左右技术技能型、复合技能型和知识技能型技能人才。实施“出了大学城、留在科学城”专项行动，建立政府部门、科学城企业与大学城高校就业指导服务部门的常态化沟通交流机制。政府牵头引导各用人单位及早发布需求、主动联系校招、委托服务外包等，加大高校毕业生招引力度。首次来科学城应聘的青年人才免费提供青年人才驿站入驻服务。支持用人主体吸纳青年人才，对新招用应届高校毕业生并签订 1 年以上劳动合同、稳定用工 6 个月以上、按规定缴纳社会保险费的中小微企业，按 2000 元/人给予一次性吸纳就业补贴。以公有住房定向配租、人才公寓配租、成本价购买、产权赠与等多种形式加强人才住房保障。优先推荐优秀青年人才参加各级各类表彰评选活动。支持青年人才来科学城实习。鼓励企业与知名大学合作，建设新时代大学生“走进重庆、逐梦双城”见习基地，吸纳青年人才来科学城参加就业见习活动的见习基地给予补贴。优先支持建立以高技能领军人才个人名字命名的技能大师工作室，鼓励高技能人才参加职称评审，组织推送高技能人才赴国内外开展技艺研修培训、技能技艺交流及参加“一带一路”国际技能大赛等各类技能竞赛，对获得各类技能竞赛奖项及获国家、省（市）级技能大师和技术能手的人才给予相应的配套支持。

专栏3 实施“出了大学城、留在科学城”专项行动

鼓励大学城优秀大学生到科学城企业实习见习和就业创业。定期在大学城举办科学城专场招聘会，针对科学城内科研单位、重点实验室、龙头企业以及重大产业项目人才需求，组织用人单位选定专业对口高校定向招引。以川渝籍高校毕业生为优先突破口，建立专门数据库，加强跟踪联系，针对性引导大学城学生到科学城就业。支持科学城企业建立高校毕业生就业见习基地，优先面向大学城学生开放。建立校企合作培养人才常态化机制，建立长期稳定的“产学研”协作平台，开展技术联合攻关、发展战略咨询、人才培养和科技成果转化等方面的合作。支持高校围绕科学城重点产业人才需要进行学科设置和课程设置。鼓励科学城企业在大学城高校院系、科研院所设置企业冠名奖学金，可适当给予企业补贴。科学城内的国有企业事业单位在年度招聘计划中安排一定比例的就业岗位，定向招聘应届高校毕业生。严格落实中小微企业招用毕业年度高校毕业生一次性吸纳就业补贴。符合条件的大学城创业项目，可优先入驻科学城内的“大创谷”等孵化载体，并给予配套的创业扶持。

（二）打造重点人才队伍

1.实施“重大科技基础设施建设人才集聚工程”

着眼于超瞬态物质科学实验装置、中国自然人群资源库等大科学装置的建设、运维和管理需要，**到2025年，重点引进和培育100名在重大科技基础设施建设、运行、管理方面丰富实践经验的专业人才。**制定与大科学装置建设相配套的建设和运维人才计划，建立健全与设施特点相适应的人员引进、培养和使用政策以及差别化的考核机制和激励机制。进一步优化人员经费投入机制，探索更为灵活的管理机制，为大科学装置建设及运维人才提供良好的薪酬待遇。在建立重大科技基础设施建设和运维人员

评价考核方面，以技术管理与实践经验考核为主，突出服务的科研项目数量和等级，凝聚和稳定一批能够确保设施安全、高效运行的专业化人才队伍。

2.实施“科技成果转移人才培养工程”

着眼于提高科技成果研发、转移、转化效率和价值创造能力，**到 2025 年，培育 100 个左右在技术转移转化领域符合国际化人才标准、具有专业理论知识的技术经理人团队。**重点针对高等院校、科研院所和企业技术转移转化相关人员，采取与外部专业机构委托单独培训或联合培训的方式，培养一批具有丰富实践经验的技术转移转化人才。以市级技术转移示范机构为依托，建立技术转移转化人才培养基地，定期举办讲座、研修班、实战演练、交流调研、项目对接等。鼓励高校、科研院所自建科技成果转化服务机构或委托独立的专业服务机构开展科技成果转移转化工作，并通过项目、基地、教学合作等多种载体和形式吸引高层次技术转移人才和团队。鼓励技术转移人才参加知识产权专业职称评审。组建联接高等院校、科研院所、专业机构和各类企业交流的技术经理人行业协会，开展优秀技术经理人和优秀技术成果服务案例评选，加快集聚一批技术转移专业人才。

3.实施“主导产业人才汇智工程”

聚焦新一代信息技术、先进制造、大健康、高技术服务创新发展和转型升级，**到 2025 年，重点支持 300 名左右具有较强的**

产业创新能力，创办企业或依托企事业单位开展创新研究、创新成果转化和经营管理活动的产业领军人才及团队。建立人才引进快速响应机制，对智能科技、低碳科技、生命科技等重点领域牵引性重大项目以及产业适配性高、成长性好、业绩突出、拥有自主知识产权和核心技术的人才及团队，予以重点支持，并协调整合产业、科技、土地、金融等多方面政策，按“一人一策”“一企一策”“一院一策”的灵活人才政策量身创设发展条件。优先支持产业领军人才创办企业纳入科技型企业知识价值信用贷款改革试点，种子基金优先向产业领军人才创办企业提供金融支持。建立产业领军人才参与政府重大科技战略、科技计划、科技项目决策的机制。

专栏 4 构筑主导产业人才高地
新一代信息技术产业人才高地。出台新一代信息技术产业人才专项政策，围绕集成电路、智能终端、工业互联网、人工智能等细分领域，重点引进、培养一批高层次人才、紧缺急需人才和海外留学人才，在高端和急需人才引进激励、优秀高校毕业生实习就业、高技能人才培养、人才创新创业资助、人才安居保障等方面给予政策倾斜。 先进制造产业人才高地。围绕新能源及智能网联汽车核心零部件、增材制造设备、新材料等细分领域，在全国重点引进一批海归、博士等高技术人才及企业家。支持校企合作，实施博士后联合培养，共办学院或职业教育集团，共建实习实训基地，联合培养技能型和科技研发型先进制造业人才。对产业赋能创新大赛获奖者给予奖金奖励和全要素、全周期的创业扶持。 大健康产业人才高地。出台大健康产业人才专项政策，重点围绕医疗器械、生物药、化学药、中医药、医养健服务等细分领域引进、培养一批科学家、院士专家和企业高管等，在高端和急需人才引进激励、人才创新

创业资助、拔尖人才靶向性培养、人才安居保障等方面给予政策倾斜。鼓励重庆医科大学、陆军军医大学建立生命科学英才班、生命医学药学实验班等，制定靶向性培养方案，探索精英式育人模式。建设“校企院”“医教研”一体化医教协同平台，开展人才培养、学科建设、智慧医疗合作。

高技术服务产业人才高地。围绕科技研发、软件信息、检验检测、数字文创、科技金融等细分领域，加快高技术服务产业人才引进和培养。鼓励采用合作办学、定向培养、继续教育等多种形式，创新高技术服务人才培养模式，鼓励大学城内高校根据产业需求自行设置高技术服务相关二级学科，通过引进一批高质量的高技术服务企业带动高技术服务业人才的集聚与发展。

第二节 完善“金凤凰”人才发展体制机制

围绕创建人才管理改革试验区，打造具有区域竞争力的“人才特区”，进一步破除各种束缚和限制人才的体制机制障碍，实施更加开放、更加精准的人才引进机制，健全校地协作的人才培育机制，建立以能力和需求为导向的人才市场化评价机制，不断完善正向多元的人才激励机制，推进人才工作制度化、精细化，形成显著的人才制度优势，营造更有利于各类人才脱颖而出的人才制度环境。

（一）实施更加开放的人才引进机制

实施“金凤凰”人才支持政策。向海内外发布“金凤凰”引才令，全面启动并持续纵深实施“金凤凰”人才支持政策。确保政策覆盖，围绕人才创新创业、安居乐业的平台载体、资金、生活服务等领域，构建全链条支持政策，营造良好人才生态。强化

支持力度，确保资金、基金领投和跟投、住房等方面给予的支持力度在中西部地区处于领先地位。突出政策可操作性，持续进行政策完善、细化、分解，确保政策资助金额明确、评价指标清晰、支持措施精准，政策落地的可操作性强。

创新人才引进方式。坚持多措并举，探索人才引进新模式。充分发挥用人单位主体作用和猎头机构市场化作用，建立政企协作引才机制，实行“市场引才”。用好重庆英才大会等引才平台载体，实行“活动引才”。定期组织企业组团赴清华大学、北京大学等市外“双一流”建设高校以及重庆大学城开展急需紧缺人才引进，实行“专场引才”。深化“项目+人才双招联动”机制，深度嵌入智博会、进博会等高端招商会展，实行“项目引才”。统筹在海外设立“西部（重庆）科学城海外人才创新创业基地”和“西部（重庆）科学城人才工作站”，实行“设站引才”。设立“引才大使”，鼓励各类人才推荐或引进人才，实行“以才引才”。承担国家和地方各级重点研发计划的企事业单位，可采取考核招聘方式引进急需紧缺青年人才。引进急需紧缺青年人才的公立学校、科研院所、医疗卫生机构，若相应等级岗位无空缺，可使用特设岗位聘用。

加快外籍人才引进。加大外籍科学家及团队引进力度，依托科学城高水平创新平台建立稳定完善的外籍科学家及团队引进机制和国际科技协作网络。除涉及国家安全等特殊情况下，鼓励

外籍科学家及团队领衔和参与申报科学城科技计划项目。邀请外籍科学家参与科学城科技计划战略研究和任务布局等顶层设计。为外籍科学家及团队成员购房、子女入学、社会保险、申请车牌驾照、出入境签证、长期停居留、工作许可等提供便利。加快建立竞争性人才使用机制，支持高等院校、科研院所、新型研发机构等面向全球遴选学术校长、学术院长、首席专家。实行更加开放便利的境外人才引进和出入境管理制度，在科学城开展外籍人才出入境管理改革试点，对人才来华相关证件办理实行专人负责，简化办理流程。开展外籍创新人才创办科技型企业享受国民待遇试点，加强对海外人才在项目申请、成果推广、融资服务等方面的支持。

强化用人单位引才激励。充分发挥用人主体引才用才主体作用，鼓励企业开展特色化引才，激发企业引才积极性。支持用人单位培育、引进优秀科学家及其团队，按照单位类别给予用人单位一次性奖励。鼓励区内国有企事业单位设立人才培养支持项目，出台高层次急需紧缺人才引进激励政策，对引进高层次人才的薪酬、激励性报酬、补助、特殊报酬不纳入绩效工资总量（额）。探索企业引才成本补贴制度，对从海外或国内沿海等地引进的符合条件的高层次人才，其薪酬区域性差额部分给予补贴，或进行定额补贴，以降低科学城企业引才成本。将人才工作与涉企惠企工作有机结合，探索建立企业人才工作评价体系，构建企业人才

工作评价指标，重点从企业人才存量、人才增量、人才质量、科研平台建设、人才政策落地、人才工作创新等维度对企业人才工作成效进行评价，评选出“人才工作示范企业”，推动企业强化人才工作意识。

鼓励柔性引才引智。鼓励国内外各类人才采取柔性流动的方式，来科学城从事兼职、咨询、讲学、短期聘用、技术合作、技术入股和投资兴办企业。对柔性引进的优秀科学家及符合条件的团队成员，发放“重庆英才服务卡”，对应享受全职高层次人才服务。对国内以不改变原户籍、不转接人事关系，到科学城创新创业的非重庆户籍高层次人才，按规定条件审核后，可在项目申请、子女入学、住房保障等方面享受户籍相关待遇。建立“人才驿站”制度，在产业园区等人才聚集区域设立人才引进集体户，放宽社区集体户、公共服务机构集体户的条件限制，为愿到科学城就业创业，但尚未落实落户单位或对档案、户籍、社保等有特殊要求的人才，提供落户服务。鼓励企事业单位在发达地区建立研发中心，对企业在重庆市外全资设立的研发机构，其全职聘用的各类人才可视为本地人才享受相应人才政策，探索“人才飞地”引才模式，推动科学城与发达地区开展产业及创新合作，柔性引进人才。

专栏5 “人才飞地”柔性引才计划

采取政府和社会资本合作的方式与北京中关村、苏州工业园区、武汉光谷、杭州未来科技城等园区合作，建立与产业领域相匹配的“人才飞地”（产业园区）。依托当地的高端人才、创新资源、区位条件等优势，积极开展人才引进、技术研发、科技成果转化、技术转移、新兴产业导入等工作。“人才飞地”入驻人员可视为本地人才享受相应人才政策。探索“研发孵化在飞入地、产业化在科学城”的产业引育及人才柔性引进新路径。

（二）健全校地合作的人才培养机制

完善合作培养政策。加强校地联动，与高校签订校地合作项目协议，搭建创新创业平台，聚集资源方面共同开展协同创新。鼓励大学城高校联合科学城内企业建立面向大学生的“科创实验室”。推动企业与院校产教融合，通过给予经费扶持、场地支持、购买服务、示范奖励等方式，鼓励企业与职业院校、高等院校建立多种形式的产学研联盟，合作共建特色专业、开发特色教材、开展“双证书”教育、合作举办“订单班”人才培养、共建人才培养基地等，自主定向培养一大批高素质应用型人才。鼓励高等院校、科研院所与企业高层次人才双向交流、兼职兼聘。

（三）建立市场导向的人才评价机制

探索产业人才市场化认定。建立健全以能力、实绩和贡献为导向的人才市场化评价机制，形成具有科学城特色、客观实用的人才评价体系。不断完善“金凤凰”人才认定标准，将职位、从

业经历、职业资格、研发成果、持股份额等纳入人才计划人选评价标准。探索在一定规模的企业开展高层次人才自主认定工作，授权试点企业根据生产经营实际和人才岗位特点，参考“金凤凰”人才分类标准，制定人才自主认定方案和评价标准，并重点向专业技术人员和一线技能人才倾斜。对企业转型升级紧缺急需、贡献较大以及现行人才分类目录难以界定的“偏才”“专才”，经评审可纳入“金凤凰”人才支持政策，给予相应层次的人才待遇。

深化人才评价机制改革。深化职称制度改革，协助符合条件的科研院所、企业申请组建与本单位主系列（专业）职称相对应的高级职称评委会。探索人才智力密集的企事业单位按照管理权限自主开展职称评审，改进非公领域职称评审，突出技能水平、技术创新评价，避免过分强调学术要求。建立海内外高层次人才、优秀青年人才、急需紧缺人才职称评审和岗位聘用直通车制度。对取得标志性成果的青年人才，可不计入重庆英才计划等人才项目推荐名额，直接进入评审环节。深化技能人才评价制度改革，加快建立健全职业资格评价、职业技能等级认定、专项职业能力考核等技能人才多元评价体系，全面推行企业职业技能等级认定。积极落实高技能人才与工程技术人才职业发展贯通，鼓励符合条件的高技能人才参加工程、实验技术、技工院校教师等系列职称评审。

（四）完善正向多元的人才激励机制

创新人才收入分配机制。构建充分体现知识、技术等创新要素价值的收入分配机制，落实高层次人才工资分配激励政策，鼓励事业单位对高层次人才实行年薪制、协议工资制、项目工资等灵活多样的分配形式。完善技术要素和创新成果参与分配机制，深化科技成果使用权、处置权和收益权改革。开展高校、科研院所科研人员职务科技成果所有权和长期使用权试点，支持高校、科研院所转化职务科技成果所获收益的 95%划归参与研发的科技人员及其团队。引导企业薪酬分配向高层次、高技能人才倾斜，鼓励企业对关键核心人才实施股权激励和分红激励等中长期激励措施。

加大创新创业激励力度。强化人才创新创业金融支持，逐步扩大科技型企业知识价值信用贷款改革试点，扩大创业种子基金规模，根据创业企业不同发展阶段的融资需求，给予种子基金、知识价值信用贷款、“助保贷”、上市辅导等多种金融支持，多层次协同解决创业企业融资难题。支持创新产品首购首用，积极争取高层次人才企业研发生产并首次投放市场的创新产品纳入《重庆市重点鼓励采购产品指导目录》，鼓励财政性资金优先采购，并将其作为示范工程、亮点工程大力推动。

建立高端人才荣誉制度。完善人才荣誉制度，采取物质奖励与精神奖励相结合的方式，营造尊重人才、见贤思齐的社会环境。设立“金凤凰成长奖”“金凤凰成就奖”等表彰项目。鼓励支持

各行各业人才参加国际国内权威荣誉奖项评选。组织高层次人才开展国情研修、创新讲坛、国外培训、休假慰问等活动。遴选一批优秀人才代表、人才服务先进单位、人才服务发展典型经验和创新举措，组织新闻媒体深度采访，开辟专栏系列加大宣传报道力度，借助微博、微信公众号等新媒体，提高宣传效果。

第三节 搭建“金凤凰”人才平台载体

加快集聚创新要素，加快国际高端化创新创业平台入驻，让“金篮子”装“金鸡蛋”。加快推动一批科学研究中心、重大科技基础设施、实验室体系、前沿交叉研究平台布局，加快引进、打造一批国家级产业创新平台，培育打造国家产业创新中心、国家工程研究中心和国家企业技术中心，建设高端研发机构集群。不断完善中国·重庆留学人员创业园、重庆市博士后创新创业园、大创谷·梦花园建设，加大各类孵化器、众创空间布局力度，形成多类型、多层次的创业孵化服务体系，完善科技创业孵化链条，激励高成长性企业、高能级领军企业充分涌现。

（一）加强高水平研发平台载体建设

建设高水平研究型大学。联合高等院校与知名机构合作共建学科带头人培养库，打造一批理论修养高、教学效果好、研究创新能力强的教学名师和学科带头人团队。借鉴先进办学模式，联合高校、社会力量围绕关键产业发展需求，联合建设培养产业人

才的创新型大学。建立博士后工作站多元投入机制，引导社会资金采用设立奖励基金、企业冠名、联合投资等形式投入博士后事业，扩大博士后站点规模。

布局建设科学研究中心。积极导入中科院、清华、北大知名高校优势科教创新资源，重点谋划建设中科院重庆分中心、清华大学重庆科学中心、北京大学重庆科学中心等三大科研分中心。支持重庆大学、重庆医科大学等高校、科研院所采用重组、新建、合办科研平台等方式，建设一批科学研究中心，加快建设重庆大学科学中心、国家儿童临床医学研究中心，积极争取国家医学中心和国家区域医疗中心布局。

集中建设重大科技基础设施。积极对接中国科学院、重庆大学、西南大学等高校院所，加快推进一批重大科技基础设施建设，优先布局超瞬态实验装置、种质创制大科学中心、中国自然人群生物资源库重庆中心、中国超精密跨尺度基标准与溯源研究装置等项目。超前谋划标志性、稀缺性重大科技基础设施储备项目，推动实现更多源头创新和科技瓶颈突破。

打造高水平实验室体系。依托重庆优势创新资源，谋划建设国家实验室重庆基地，推进张江国家实验室重庆基地等落地。做优做强机械传动、输配电装备及系统安全与新技术、煤矿灾害动力学与控制等已建国家重点实验室，积极创建非常规油气开发、分子病理学、山地城镇建设安全与智能化等领域国家重点实验室。

建立实验室稳定支持和绩效奖励机制，提档升级市级重点实验室。

延伸布局前沿交叉研究平台。围绕重大科技基础设施，聚焦多学科交叉的前沿科学问题，推动科研机构、高等院校、龙头企业等多方参与，做大做强重庆国家应用数学中心，布局建设重庆大学人工智能创新研究院等前沿交叉研究平台，与重大科技基础设施集群形成交叉融合、紧密协作、相互支撑的创新链条，夯实关键共性技术、前沿引领技术、现代工程技术、颠覆性技术创新的物质技术基础。

（二）推动专业化创业孵化平台发展

建设科学城协同创新中心。依托高校、科技中介及孵化器行业协会建立“高新创服”孵化综合服务平台，为各类孵化器管理人员、孵化服务人员提供研讨、培训与信息交流平台，打通“公共服务平台+专业孵化器”链条，综合提升科学城内孵化器管理水平与服务质量。

打造专业孵化集群。打造大学城软件服务及网络信息数字文创产业、西永片区集成电路产业、科学谷前沿科技产业、金凤片区生物医药产业及凤栖湖智能制造产业 5 大专业孵化集群。以引进为主、自建为辅、多主体联合共建的方式，积极招引知名孵化器，支持区内龙头企业、高等院校转型，加快培育技术转移型、技术服务型、产业链型、投融资型四类专业化孵化器，打造企业附近、链条完善、氛围活跃的创新孵化集群。

加强中国·重庆留学人员创业园、重庆市博士后创新创业园建设。对企业新设国家级、市级博士后科研工作站的，给予相应的奖励。不断更新升级服务设施及硬件系统，为创业企业提供办公、研发、小试、生产等多元场地支持，不断完善孵化培育服务体系，为博士后、留学人员创业提供全方位、全流程创业服务。

大力推动科学城大创谷建设。支持大学城高校利用自有场地建设特色双创园，引进高水平孵化运营团队，引导高校创新创业项目入园孵化培育等，构建“一核六园、两区多点”格局，即1个核心区，6个特色园，联动周边产业、科技园区，辐射全市高校集中地，构建高校创新创业矩阵，打造高校创新创业活力区。

（三）打造国际化人才合作交流平台

以建设“一带一路”科技合作示范区为契机，依托科学会堂等平台载体，拓宽交流渠道，搭建合作平台，大力支持国内外知名学术机构、行业组织、高校等举办学术论坛、行业会议、国际会议、科技会展等，对活动主办单位给予一定的资助补贴。大力支持企业、产业联盟等发起组织技术研讨和创新交流活动，对活动主办单位给予一定的资金补贴。依托智博会、重庆英才大会等活动载体，策划组织全球科学家峰会、打造“凤求凰”人才交流大会等自主活动品牌，争取“一带一路”科技交流大会。

（四）建设一站式人才公共服务平台

优化整合相关部门行政职能，统筹税务、社保、教育、卫生、

户籍、出入境人才服务相关资源，在中国重庆人力资源产业园科学城园区建立统一的人才公共服务中心，在政务服务中心、西永微电子产业园、金凤电子信息产业园、大学城等重点园区和人才集聚区域设立人才服务站点，构建“一中心、多站点”的人才服务网络，打造“集成式”“一站式”公共服务平台，为高层次人才提供“一窗受理、协调相关、全程代办”服务。加快打造人才工作信息化云平台和集成人才信息采集、人才流动数据监测、人才政策兑现的一站式服务平台，配合人才服务证制度，实现政策信息“一站通晓”、供需对接“一网匹配”、涉才服务“一证办通”，为人才提供“移动化”服务。

第四节 支持“金凤凰”人才创新实践

围绕科学城加快科技创新的迫切要求，紧扣科技攻坚新形式、新任务，多措并举激发人才创新创造活力，优化创新资源布局，进一步丰富人才创新有效途径，营造鼓励创新的社会氛围。加强校地院地合作，做强产学研协同创新，打造校地合作、产教融合示范样板。健全科技成果转化机制，发掘人才成果“富矿”，释放成果转化中的人才活力，加速科技成果转化应用。

（一）丰富人才创新有效途径

加强创新团队创新项目集聚，加大对落户的国家级、省部级创新团队以及牵头承担国家自然科学基金重点（重大）项目、国

家科技重大专项、国家重点研发计划、国家核心技术攻关项目等国家级重点（重大）项目团队的支持力度。探索“揭榜挂帅”制度，建立“基层（企业）拟榜—政府张榜—人才揭榜”的协同机制，鼓励各方人才资源积极参与科技攻关，创造良性创新生态。定期举办中国创新创业大赛（重庆赛区）暨重庆市“高新杯”众创大赛，通过创新创业大赛渠道发掘引进高端人才和优质项目，对国家、省市级大学生创新创业大赛以及重庆“高新杯”众创大赛获奖项目落地科学城的，分层次给予综合性配套支持。

（二）推动校地院地协同创新

促进科学城、大学城高层次人才双向流动，定期选派大学城高校人才到科学城内科研机构、企业挂职工作和服务对接。鼓励大学城高校人才通过兼职创新、长期派驻、短期合作等方式到科学城企业任职，并按规定获得报酬。鼓励大学城高校人才在科学城创新创业，对科研人员兼职创新创业的工作量和相应绩效给予同等认可，对在职离岗创新创业的科研人员连续计算工龄、正常晋升职称职务。鼓励大学城高校向科学城科技人才开放一定比例的流动岗位，给予其安家费、团队组建、招生指标及其他资源，支持其开展科研教学工作、开展联合攻关。

专栏6 实施人才“双聘制”行动计划

在大学城高校和科学城重点企事业单位、新型研发机构等开展人才“双聘制”试点工作。鼓励大学城内高校与科学城内企业破除高层次人才单位身份、档案、社保、人事关系等壁垒，联合引进、共同培育高层次人才，允许高层次人才分别与高校和企业签订聘用协议，以不同身份分别在企业和高校院所同时从事科技创新实践和科研教学工作，实现人才“双向服务、共招共聘”。

（三）健全科技成果转化机制

创新科技成果转化机制，完善科技成果使用、处置和收益管理制度，推进科研人员职务科技成果所有权或长期使用权等改革试点。鼓励实施先赋权后转化，实现成果转化、市场应用“最后一公里”有机衔接。充分赋予试点单位管理科技成果自主权，高等院校、科研机构对持有的科技成果，可以自主决定转让、许可或者作价投资。鼓励高校科研院所自建科技成果转化服务机构，或与社会化服务机构合作开展成果转化。支持分领域建设以企业为主体的分布式中试熟化平台，承载高等院校、科研院所与企业技术成果的中试熟化服务。

第五节 优化“金凤凰”人才发展环境

围绕着力改善人才发展硬环境，不断优化人才发展软环境，全方位打造有利于人才发展的人才生态。打造“金凤凰”人才工作品牌，在科学城形成识才、爱才、敬才、用才的良好氛围。统筹推进人力资源公共服务与市场化服务，全方位提升人才服务水

平。面向人才工作生活需求,加快科学城城市基础设施配套建设,实施以人为本的人才安居工程。完善人才子女入学、医疗卫生等配套服务,创新人才工作服务机制,提升人才工作服务水平。

(一) 着力塑造“金凤凰”人才工作品牌

抓住成渝双城经济圈和西部(重庆)科学城建设契机,加强科学城人才工作品牌打造,推动人才发展软环境建设。制定“金凤凰”人才工作品牌建设方案,开展人才品牌创意策划,设计引才IP形象,拍摄科学城引才宣传片。充分运用官方网站、公众号、报刊、媒体、杂志等新闻媒介以及“重庆英才大会”“百万人才兴重庆”“博士渝行周”“中国创新创业大赛”等平台活动,有计划有步骤、多层次多渠道地对人才工作及人才政策进行宣传推介,增强人才工作品牌效应,提升科学城整体形象、知名度和影响力,在全社会营造尊重科学、重视人才的社会风气,做到“内部有氛围,外部有声音”。

(三) 持续推进人力资源市场体系建设

持续推进中国·重庆市人力资源服务产业园科学城园区建设,打造集人力资源产业协同、高新企业培育孵化、人才资源配置、人力社保公共服务等功能于一体的人力资源服务专业园区。鼓励人力资源服务机构以市场需求为导向,推进管理创新、服务创新和产品创新,不断开发高级人才寻访、人才测评、人力资源管理咨询等高端新兴项目。积极发挥人力资源服务机构在引才育

才方面的主渠道作用，设立人力资源服务机构“引才绩效奖”，将人力资源服务纳入政府购买服务的实施范围。紧抓国家推动内陆对外开放契机，依托渝新欧班列、海陆新通道等开放通道平台，积极争取国家人力资源服务业对外开放先行先试政策，允许外商独资设立人才中介机构，允许外资直接入股中资人才中介机构，鼓励外资人才中介机构、职业介绍机构在科学城设立分支机构。积极探索成渝双城经济圈人力资源服务许可互认和人力资源服务从业资格互认。以人力资源服务机构为主体，整合各类资源，成立人才发展集团，围绕人才招聘引进、人才数据共享、人才精准服务、人才双创投资、人才战略咨询、人才培训测评、人才活动策划展等方面探索人才工作市场化新模式。

（四）加快推动人才安居工程建设

规划建设国际人才社区，集中建设高端人才房和人才公寓，分层分类以货币化、市场化方式解决人才住房问题。集聚国际标准的高品质公共服务设施、建设体现科学城科技创新内涵和推动科技交流的文化基础设施。围绕科学大道、科学公园集中布局科技活动中心、科普基地等科技类公共服务设施，举办高水平学术会议、高端论坛等科技交流活动。结合人口分布，均衡布局体育活动场地、商业综合体、图书馆、文化馆、体育中心等公共服务设施。面向科研人员，在大科学装置集聚区、大学城建设24小时连续慢行交通网络，提供优质开放交往空间，适当增设24小

时自习室、24 小时咖啡馆、24 小时便利店等全天候不间断的公共服务设施，构建 30 分钟生活圈，充分满足人才的工作交往和生活需求。

专栏 7 建设国际人才社区
加快开展光大 AI CITY 等国际人才社区建设。围绕科学公园布局依山临水、职住一体、产城融合、开放包容的高品质国际人才社区，在社区配套用房及社区公共设施、内部道路等地设置双语或多语标识。在社区设置可供人才免费使用的共享办公、会议、会客、沙龙、书吧等商务服务设置和健身、购物、特色餐饮、社区食堂等生活配套。引进具有丰富涉外服务经验的物业公司，建设中英文双语社区网站，探索在社区设置国际社工岗位，提高社区服务的专业化和精细化程度。同时，在社区居委会换届选举中，邀请外籍新市民担任选举志愿者、观察员等，形成民主参与的良好氛围，实现共同治理。

（五）不断强化人才生活服务保障

加强人才子女公办幼儿园、普惠性民办幼儿园以及公办义务教育阶段学校等入学保障。为高端人才提供相应医保、体检、疗养等健康服务和“专人对接”“全程代办”“一窗通办”“一次办结”等政务服务。建立“金凤凰”人才服务专员制度，建立一支由用人单位、镇街、涉才部门工作人员组成的人才服务专员队伍，为人才提供个性化、精准化服务。开通“人才专线”，实时受理人才反映问题，逐步建立完善人才专员联系走访制度、动态调整制度、例会交流制度、问题处理制度、人才需求事项督办制度等，促进人才服务提质增效，确保人才政策落实落地。

第六节 建立区域人才联动发展格局

发挥西部（重庆）科学城的引领作用从全局谋划一域、以一域服务全局，统筹“五区联动”发展，推动“一区两群”全域创新，加快以“一城多园”模式推动成渝地区合作共建西部科学城，加速打破地区间要素壁垒，加快推进地区间资源整合，促进人才市场互通、人才资源共享、人才计划互认、人才活动互联，并持续在更大范围开展常态化交流，不断寻找更多优势互补的切合点，形成地区间既相互流动又兼顾互补的人才圈层，推动人才工作由各自为阵走向合作共赢。

（一）统筹“五区联动”人才协调发展

依托“核心区研发、各片区转化”链式配套、梯队分布的产业协作网络，建立科学城片区一体化的人才公共服务资源供给体系，促进人才在科学城各片区内自由流动。打造科学城内“人才飞地”，发挥科学城核心区人才资源集聚优势，通过更加积极的人才兼职兼薪、多点执业等政策措施，鼓励各类人才到其他片区服务。建立科学城五区人才工作联席会议制度，定期召开五区人才工作交流共享会议、开展专题对接活动，促进五区创新人才优势互补、科技创新成果在区域内落地转化。建立科学城五区间更加长效、更加灵活的干部交流、互派机制，加强科学城片区间战略协同与政策衔接。

（二）联动“一区两群”人才共同发展

打造“人才创新共同体”，其他区县引进人才、项目可入住共同体，符合“金凤凰”人才标准，可认定并享受相关优惠政策。实施面向“两群”地区的组团式结对帮扶，依托科技特派员、专家服务团，结合发展需求，开展组团式选派人才赴“两群”服务，推动科学城高校、科研院所、医疗卫生机构、国有企业与“两群”地区有关企事业单位结对共建，建立“一对一”帮扶关系，精准实施对口支援。鼓励高校、科研机构与“两群”区县共建一批重点实验室、技术创新中心、野外科学观测研究站、博士后创新实践基地等平台。

（三）推进成渝双城经济圈人才一体化发展

积极搭建成渝两地科技创新共同体，鼓励两地高等院校、科研院所联合申报国家重大科技专项。整合在前沿医学、人工智能、集成电路、新材料等方面的科研资源和人才资源，共同筹建国家实验室。支持两地高校、科研院所共建数学与工程技术、数学与医学工程等前沿交叉平台。引导两地科技创新基地、科研仪器设备、科技文献等科技资源开放共享。鼓励两地企业联合申报国家技术创新中心、国家制造业创新中心等国家级创新平台。支持两地企业组建产业技术创新联盟，联合开展产业技术攻关和商业化转化应用。

专栏 8 实施成渝双城招才引智协同联动专项行动

1.实施两地人才联合招引。搭建成渝英才信息共享平台，共同组团赴国内外开展招才引智活动、联合举办大型人才延揽活动。

2.开展两地人才合作培养。支持两地高校开展跨区域人才联合培养，探索学分互换认定机制，共建线上课程资源共享平台，共建创新人才培养联合基地，实施博士后联合培养项目。

3.促进两地人才互派交流。建立党政人才、科技人员、科技管理人员互派挂职常态化机制，探索高层次人才互聘共用。

4.实现公共服务跨区共享。建立高层次人才跨区域服务共享机制，探索在高端人才跨区域科技咨询服务、知识产权服务、金融支持服务、外籍高层次人才跨区域兼职创新创业、学术交流服务、社会保障等方面对等共享，试点成渝双城经济圈部分职业资格、职称跨地区核验、互认。

第四章 保障措施

第一节 加强组织领导

坚持党管人才原则，加强高新区党工委对人才工作的领导，成立西部（重庆）科学城“人才特区”建设工作领导小组，进一步完善党工委统一领导，党群工作部牵头抓总，有关部门各司其职、密切配合，努力建成社会力量广泛参与的人才工作格局，统筹协调和组织实施高新区“十四五”人才发展规划。高新区党工委加强对人才工作的统筹规划与宏观指导，领导小组办公室（党群工作部）负责具体日常管理工作。根据职责分工，明确责任主体、实施时间表和路线图，协同推进方案实施，确保组织到位、责任到位、措施到位、落实到位。

第二节 强化政策保障

在落实关于人才的培养使用、评价激励等政策的基础上，构建更有力度、更为配套、更加开放的人才工作政策支撑体系，确保规划主要目标任务和重大人才工程顺利实施。高新区党工委制定出台高新区“十四五”人才发展规划及其配套政策办法，加强政策引导，强化保障措施，形成各层次系统分布推进、联合协作推动政策落实的长效机制，确保目标任务完成。

第三节 夯实基础工作

树立人才工作大数据思维,加速人才工作信息化和数据化建设。构建人才大数据库,制定人才采集标准,分系统、分领域、分层次对符合条件人才信息采集录入,摸清人才底数。探索与社保、税务申报系统对接,及时获取新增人才、流失人才等信息,实现对人才信息的动态统计、流向分析。加强人才工作队伍和涉才机构建设,加大对人才工作队伍培训力度,不断提高人才工作科学化水平。建立人才工作考核机制,制定科学城人才工作目标,明确参与考核范围和人员,明确年度考核目标,指定奖励机制。探索建立人才工作容错纠错机制,完善干部在人才工作改革创新中的失误错误,从而形成激励改革创新的良好环境。

第四节 加大经费支持

加大财政投入力度,支持高层次人才引进、支持重大科技基础设施建设和名校名院名所引进。建立政府投入为主体、社会多方参与的人才发展基金,采用直接投资+母基金的运作方式,保障人才经费持续滚动投入。优先保证对人才发展的投入,确保教育、科技支出只增不减。积极投入资金,用于人才培养引进、人才奖励和支持保障人才发展重大项目实施。加强对人才投入资金使用的监督管理,切实提高人才投入效益。