# 2024年省优化大师级人才服务保障实施办法[全文5篇]

来源：网络 作者：琴心剑胆 更新时间：2024-06-07

*第一篇：2024年省优化大师级人才服务保障实施办法2024年省优化大师级人才服务保障实施办法第一条为深入贯彻落实习近平总书记在庆祝XX建省办经济特区xx周年大会上的重要讲话和《中共中央、国务院关于支持XX全面深化改革开放的指导意见》（中发...*

**第一篇：2024年省优化大师级人才服务保障实施办法**

2024年省优化大师级人才服务保障实施办法

第一条为深入贯彻落实习近平总书记在庆祝XX建省办经济特区xx周年大会上的重要讲话和《中共中央、国务院关于支持XX全面深化改革开放的指导意见》（中发﹝xxXX﹞XX号）精神，认真贯彻落实中央和省委关于加强党委联系服务专家工作的部署要求，加强大师级人才引进支持和服务保障工作，制定本办法。

第二条本办法适用于符合《XX省高层次人才分类标准》，由我省企事业单位全职引进（聘期X年以上，每年累计在X工作X个月以上）或培养入选的大师级人才。

第三条全职引进或培养入选时，给予大师级人才一次性人才补贴XXX万元，薪酬待遇按照“一事一议”方式给予支持。

第四条按照属地原则向大师级人才提供人才公寓（套型建筑面积一般不超过XXX平方米），X年免收租金。全职工作满X年由政府无偿赠与XX%产权，满X年无偿赠与XXX%产权。可根据需要在X购买X套住房。

第五条大师级人才依申请可直接取得小客车其他指标。用人单位按规定应优先提供公务用车便利，根据科研工作按需提供办公用房。因公出行用人单位可协调空港、车站、码头使用贵宾室、要客通道，乘坐交通工具的等级可参照《XX省省直机关差旅费管理办法》（X财行﹝xxXX﹞XX号）省级及相当职务人员标准执行。因公出差可联系XX省驻外办事机构提供车辆保障。

第六条大师级人才纳入省保健委医疗保健服务对象范围，按副省级享受医疗保健服务待遇。省级医疗保障行政部门每年按照X万元标准为其统一购买商业健康团体保险。优先推荐参加中央、省委组织的专家休假疗养活动。其配偶及直系亲属在全省二级以上公立医院（含各类公立专科医院）就医可享受服务医院vip诊室就医绿色通道服务。

第七条大师级人才子女在我省参加高考不受报考批次限制，子女、（外）孙子女中小学、幼儿园入学事宜采取“一事一议”方式解决。

第八条大师级人才根据团队建设需要，每个申报周期可举荐X名高层次人才优先入选我省“XX系列”育才计划；可引荐X名高层次人才优先入选我省“千人专项”引才计划。

第九条鼓励用人单位配套制定大师级人才相关保障服务办法，支持专设服务机构，安排专人管理大师级人才工作科研活动经费、协调学术活动、接待处理来电来函来访等，做好工作生活服务保障。

第十条对涉及大师级人才的其他服务保障事宜以及上述条款无法解决的事宜，可由用人单位提出，省委人才工作委员会办公室会同相关部门采用“一事一议”方式予以研究，报省委人才工作委员会同意后组织实施。

第十一条外籍院士等达到我省大师级人才层次的，全职在X工作期间服务保障工作参照本办法执行。

第十二条本办法所需人才补贴、住房保障、医疗保障经费从省人才开发专项资金预算中列支。

第十三条本办法具体解释工作由省委人才工作委员会办公室负责。

第十四条本办法自印发之日起施行。此前发布政策与本办法有不一致的，按照从新从优原则执行。

**第二篇：人才服务和保障经验交流材料**

人才服务和保障经验交流材料

市委提出的“施行四大计谋，推进五个打破，打好老区建立开展翻身仗”的严重开展计谋，关于凝集民意、集聚民智、激起民力、改善民生有着非常严重的意义。坚持不懈地贯彻落实好市委严重开展计谋，为全市经济社会开展供应人才支撑、智力效劳和体系体例保证，是全市人事系统干部职工的职责和任务。

一、必需深入看法市委严重开展计谋对人事编制任务的新要求 贯彻落实市委严重开展计谋，要害在人才。只要客观正视我市人才步队近况，以簇新的视角从新审阅人事编制任务，加强危机感，强化任务感，不时立异人事编制任务，才干促进市委严重开展计谋的具体落实。

（一）掌握人才近况。市委仲彬书记屡次强调“人才危机是最大的危机”、“制约开展的要素良多，个中最主要的是人才。”按标准口径计算，到20xx岁尾，全市人才拥有量为74002人，个中党政人才9919人，占人才拥有量的13.4%；运营治理人才13136人，占人才拥有量的17.8%；专业技能人才50947人，占人才拥有量的68.8%（高级1928人，占人才拥有量的2.6%，占专业技能人才总数的3.8%；中级16530人，占人才拥有量的22.3%，占专业技能人才总数的32.4%）。此外，全市还尚有技艺人才14265人、乡村适用人才72877人。

（二）正视存在差距。一是总量缺乏。全市人才161144人（含技艺人才和乡村适用人才），仅占总生齿的4.2%。将来5年gdp将至少将按年均11%以上的速度增进，而“十五”时期人才总量年均增进仅为4.1%，与经济疾速增进的要求不相顺应。二是本质不高。到20xx岁尾前，全市人才总量中仅有大学本科生9867人，占人才总量的6.1%，远远低于全国、全省的均匀程度。全市人才步队中具有硕士研讨生以上学历的仅有151人，尚未到达人才总量的0.1%。三是构造不优。第一、二财产中集聚的人才不到全市人才总量的三分之一，且第三财产中首要以教育和卫生人才居多，占了人才总量的60%以上，而兴旺地域一半以上人才集中在第一、二财产。四是机制不活。用人机制的枷锁、鼓励机制的约束，难以真正构成量才录用、才尽其用的场面。人才外流趋向也很分明，人才步队不不变。五是引才不易。受地舆地位和资本前提的制约，人才引进难的景象客观存在。

（三）明白任务取向。市委严重开展计谋给全市人事编制任务提出了新的要求。人事编制任务要环绕严重开展计谋的施行，实在供应人才支撑，包罗完成量的扩张、质的进步和步队构造的优化，还充沛发扬人才的效果，供应智力效劳。要在人才资本开拓中抓住“引进人才、留住人才、运用人才、培育人才”四个要害环节，树立健全人才任务机制，经过给编制、给岗亭、给待遇，营建优越的选人、惹人、用人、育人气氛。用大手笔和大魄力去运营人才、盘活人才、引进急需人才，优化人才效劳，保证人才需求。

二、必需忠厚实行人事编制部分的本能机能职责

人事编制部分要以经济建立为中间，听从、效劳于市委“施行四大计谋、推进五个打破、打好老区建立开展翻身仗”的严重开展计谋，仔细履职尽责。

（一）以人才资本开拓为中心，为落实市委严重开展计谋供应人才支撑

人才危机是制约开展的瓶颈之一。市委“施行‘四大计谋’、推进‘五个打破’，打好老区建立开展翻身仗”的严重开展计谋，是一项重大的系统工程，需求一多量肯干事、精干事、干成事的人才去落实。人事编制部分要仔细贯彻市委仲彬书记在观察人事编制任务时作出的关于“引进人才、留住人才、运用人才、培育人才”的主要指示精力。一要拓宽选人视野。逗硬落实《市关于引进硕士研讨生等优异专业人才试行方法》的规则，接纳给编制、给待遇、给岗亭等方法，引进一批高条理专业技能人才和建立急需紧缺的专业人才。当前，意愿报名到任务的重点大学本科以上学历人数已达150多人，个中博士研讨生5人、硕士研讨生80人、重点大学本科生60多人，市级部分供应了70个岗亭用于引进优异人才。二要提拔用人境界。立异人才评价机制，完美人才选用机制，健全人才鼓励机制，形形色色把肯干事、精干事、干成事、真爬坡、真流汗、真破难、人品正、业绩凸起、群众公认的优异人才选拔任用到适宜的岗亭。三要优化人才效劳。优化人才开展情况，鼎力倡议用待遇吸惹人才、用事业成就人才、用情绪留住人才，把人事编制部分建立成为堆积人才的感情磁场和联络纽带。四要强化人才培育。着眼于将来开展、出力于实际需求、着手于本质提拔，加大感情投资和财力投入，为优异年青人才供应磨炼时机、建立生长平台、修建发挥舞台，使精干事的引得进、肯干事的留得住、干成事的盘得活。

（二）以引智协作工程为重点，为落实市委严重开展计谋供应智力效劳

破解人才危机，必需以引智协作工程为打破口，借智借脑，做到计为我谋、才为我用。一是互联互动、强化培育。打好老区牌，加大与知名高级院校、科研院所、高条理培训机构的结合、攀亲

市委提出的“施行四大计谋，推进五个打破，打好老区建立开展翻身仗”的严重开展计谋，关于凝集民意、集聚民智、激起民力、改善民生有着非常严重的意义。坚持不懈地贯彻落实好市委严重开展计谋，为全市经济社会开展供应人才支撑、智力效劳和体系体例保证，是全市人事系统干部职工的职责和任务。

一、必需深入看法市委严重开展计谋对人事编制任务的新要求 贯彻落实市委严重开展计谋，要害在人才。只要客观正视我市人才步队近况，以簇新的视角从新审阅人事编制任务，加强危机感，强化任务感，不时立异人事编制任务，才干促进市委严重开展计谋的具体落实。

（一）掌握人才近况。市委仲彬书记屡次强调“人才危机是最大的危机”、“制约开展的要素良多，个中最主要的是人才。”按标准口径计算，到20xx岁尾，全市人才拥有量为74002人，个中党政人才9919人，占人才拥有量的13.4%；运营治理人才13136人，占人才拥有量的17.8%；专业技能人才50947人，占人才拥有量的68.8%（高级1928人，占人才拥有量的2.6%，占专业技能人才总数的3.8%；中级16530人，占人才拥有量的22.3%，占专业技能人才总数的32.4%）。此外，全市还尚有技艺人才14265人、乡村适用人才72877人。

（二）正视存在差距。一是总量缺乏。全市人才161144人（含技艺人才和乡村适用人才），仅占总生齿的4.2%。将来5年gdp将至少将按年均11%以上的速度增进，而“十五”时期人才总量年均增进仅为4.1%，与经济疾速增进的要求不相顺应。二是本质不高。到20xx岁尾前，全市人才总量中仅有大学本科生9867人，占人才总量的6.1%，远远低于全国、全省的均匀程度。全市人才步队中具有硕士研讨生以上学历的仅有151人，尚未到达人才总量的0.1%。三是构造不优。第一、二财产中集聚的人才不到全市人才总量的三分之一，且第三财产中首要以教育和卫生人才居多，占了人才总量的60%以上，而兴旺地域一半以上人才集中在第一、二财产。四是机制不活。用人机制的枷锁、鼓励机制的约束，难以真正构成量才录用、才尽其用的场面。人才外流趋向也很分明，人才步队不不变。五是引才不易。受地舆地位和资本前提的制约，人才引进难的景象客观存在。

（三）明白任务取向。市委严重开展计谋给全市人事编制任务提出了新的要求。人事编制任务要环绕严重开展计谋的施行，实在供应人才支撑，包罗完成量的扩张、质的进步和步队构造的优化，还充沛发扬人才的效果，供应智力效劳。要在人才资本开拓中抓住“引进人才、留住人才、运用人才、培育人才”四个要害环节，树立健全人才任务机制，经过给编制、给岗亭、给待遇，营建优越的选人、惹人、用人、育人气氛。用大手笔和大魄力去运营人才、盘活人才、引进急需人才，优化人才效劳，保证人才需求。

二、必需忠厚实行人事编制部分的本能机能职责

人事编制部分要以经济建立为中间，听从、效劳于市委“施行四大计谋、推进五个打破、打好老区建立开展翻身仗”的严重开展计谋，仔细履职尽责。

（一）以人才资本开拓为中心，为落实市委严重开展计谋供应人才支撑

人才危机是制约开展的瓶颈之一。市委“施行‘四大计谋’、推进‘五个打破’，打好老区建立开展翻身仗”的严重开展计谋，是一项重大的系统工程，需求一多量肯干事、精干事、干成事的人才去落实。人事编制部分要仔细贯彻市委仲彬书记在观察人事编制任务时作出的关于“引进人才、留住人才、运用人才、培育人才”的主要指示精力。一要拓宽选人视野。逗硬落实《市关于引进硕士研讨生等优异专业人才试行方法》的规则，接纳给编制、给待遇、给岗亭等方法，引进一批高条理专业技能人才和建立急需紧缺的专业人才。当前，意愿报名到任务的重点大学本科以上学历人数已达150多人，个中博士研讨生5人、硕士研讨生80人、重点大学本科生60多人，市级部分供应了70个岗亭用于引进优异人才。二要提拔用人境界。立异人才评价机制，完美人才选用机制，健全人才鼓励机制，形形色色把肯干事、精干事、干成事、真爬坡、真流汗、真破难、人品正、业绩凸起、群众公认的优异人才选拔任用到适宜的岗亭。三要优化人才效劳。优化人才开展情况，鼎力倡议用待遇吸惹人才、用事业成就人才、用情绪留住人才，把人事编制部分建立成为堆积人才的感情磁场和联络纽带。四要强化人才培育。着眼于将来开展、出力于实际需求、着手于本质提拔，加大感情投资和财力投入，为优异年青人才供应磨炼时机、建立生长平台、修建发挥舞台，使精干事的引得进、肯干事的留得住、干成事的盘得活。

（二）以引智协作工程为重点，为落实市委严重开展计谋供应智力效劳

破解人才危机，必需以引智协作工程为打破口，借智借脑，做到计为我谋、才为我用。一是互联互动、强化培育。打好老区牌，加大与知名高级院校、科研院所、高条理培训机构的结合、攀亲，特殊是搞好与国度器械部人才培育方案的对接与互动，接纳送出去学、请进来教和长途收集传、实地现场帮等多种卓有成效的方法，为我市培育高本质的党政人才、企业运营治理人才和各类专业技能人才。二是柔性联动、借脑引智。充沛发扬专家、学者和学科技能带头人的优势，建立智力资本平台，重点施行“智力回引”方案，树立籍在外知名人士、专家、学者信息库，经过信函、座谈、决议计划论证、征询效劳等方法坚持常常联络，发扬在外人士的智力优势、信息优势，指导他们为的开展建言献策、牵线搭桥，力争把一切可应用的智力资本转化为实际出产力。三是财产链接、助推添力。本着互利互惠、共谋开展的准则，增强与兴旺地域的协作，经过项目带动、协作拉动、智力助推，承接好财产转移，打造好财产链条。

（三）以机构编制治理为载体，为落实市委严重开展计谋供应体系体例保证

对施行“四大计谋”、推进“五个打破”的重点部分和首要机构，本能机能要增强，对引进的急需紧缺专业人才所需编制，有空编的优先运用，无空编的添加周转编制，并执行动态治理。对本能机能弱化的机构，依据行政治理体系体例变革的要求予以撤减、合并、调整，做到减人减编不减事，强化当局公共效劳本能机能，进步在朝才能、做事效率和效劳程度。经过整合，充沛发扬现有人力、物力、财力的综合效能。

三、必需不时加强人事编制系统的执行才能

人事编制系统干部要仔细进修体会市委严重开展计谋的精力本质，做到入脑入心，把贯彻市委严重开展计谋化为盲目举动，贯串于人事人才和机构编制任务一直，不时进步人事编制部分贯彻落实市委严重开展计谋的执行才能。

（一）逗硬施行行政效能建立。以“首问担任制、限时办结制、责任追查制”三项准则为抓手，逗硬落实“问事、问人、问责”，出力展开人事效能建立。根据人事编制政策律例规则，对各项人事编制任务处理事项逐一进行清算标准，逐件制造做事效劳指南，并将标准后的效劳指南经过收集等媒体向全社会公开，还执行一次奉告、两次办结、承诺时限、阳光效劳的准则，从机制上根绝“不跑不办、少跑慢办、多跑快办”不良行为，出力铲除“不给益处不做事、给了益处乱做事”等糜烂景象。

（二）逗硬增强本身才能建立。人事编制系统的干部要有比拟思想，仔细审阅本人的任务才能，仔细审阅本人的任务立场，仔细审阅本人的进步精力，要有欠缺身手的惊恐感、强化身手的紧迫感、掉队裁减的危机感，盲目增强进修和才能磨炼。严厉人事编制任务规律，严厉按人事编制政策、顺序做事，做到准则不不坚定、执行政策不走样、实行顺序不变通、恪守规律不放松，起劲构建人才人事、出力推进法治人事、具体打造阳光人事，真正专心想事、专心谋事、专心干事、专心效劳，以效劳理念彰显党性涵养，以效劳立场彰显对群众的情绪，以效劳程度彰显机关效能建立的效果。

（三）逗硬推进监视系统建立。把“阳光人事”作为人事编制任务的中心和主要抓手，不折不扣地履行从市人大代表、政协委员等社会各界人士代表中延聘人事编制任务监视员增强监视的准则，按期座谈听取定见，开放公事承受监视。开通告发投诉热线德律风，疏通群众诉乞降告发投诉渠道，全方位、多角度、宽范畴承受社会群众监视，实在标准人事编制干部行为，提拔人事编制部分形象

**第三篇：海淀区高层次人才聚集服务实施办法**

海淀区高层次人才聚集服务实施办法（试行）

为更好地推进中关村国家自主创新示范区核心区（以下简称核心区）、国家高端人才核心区建设，打造具有全球影响力的科技创新中心和人才发展高地，根据区委、区政府《关于加快建设中关村国家自主创新示范区核心区的若干意见》（京海发„2024‟24号）有关精神，制定本办法。

第一章 总 则

第一条 以服务核心区建设为宗旨，以建设国家高端人才核心区为目标，以企业为主体，以政策和资金支持为主导，以服务为保障，坚持高端引领、项目带动、统筹实施、以用为本的原则，逐步形成完善的人才服务体系，促进海内外高层次人才在核心区聚集。

第二条 本办法适用于核心区范围内的“十百千工程”企业、重点企业和其它高新技术企业，以及入选中央“千人计划”、北京市“海聚工程”、中关村“高聚工程”人员在核心区创办的企业和区政府认定的其他相关企业（以下简称核心区企业）。

第三条 本办法所称的高层次人才是指在各自学科、技术领域做出过突出贡献或具有先进的科研开发和高新技术成果转化能力，符合核心区产业创新发展所需要的高级专业技术人才、高级经营管理人才和高技能人才。其重点对象是：

（一）中国科学院院士、中国工程院院士、享受国务院特殊津贴专家、国家有突出贡献的中青年科学、技术、管理专家；

（二）“新世纪百千万人才工程”、中央“千人计划”入选者和国家重点学科、重点实验室、工程研究（技术）中心、工程实验室的主要专家；

（三）近五年获得国家技术发明一等奖、科技进步二等奖以上和省（部）级科技进步一等奖的主要完成者；

（四）国内外某一学科、技术领域的带头人和掌握核心技术、拥有自主知识产权或具有高成长性项目的专业技术人才；

（五）在国内外知名企业中担任过高级管理职务，熟悉相关领域业务和国际惯例，具有突出经营管理业绩和丰富管理经验的高级经营管理人才；

（六）获得国家级技术能手称号的高技能人才；

（七）核心区紧缺的其他高层次人才。

第四条 设立海淀区人才发展专项资金。每年从区财政预算中安排不少于1亿元的资金，主要用于支持高层次人才创新创业、奖励做出突出贡献的高层次人才和引才单位（个人）、引进和培养高层次人才，为高层次人才提供相关配套服务。人才发展专项资金支出由相关部门制定方案，报区政府审批。本办法资金支持政策如与核心区其它相关政策出现交叉，执行最优惠条款，不重复享受。

第五条 成立核心区人才服务办公室，在区人才工作领导小组的领导下，负责高层次人才认定、信息发布、培养开发、政策研究等工作，协调专项资金管理和使用，协调有关部门为高层次人才在核心区创新创业提供相关服务。

第二章 以政策支撑聚集人才

第六条 加大国内高层次人才引进力度。凡符合核心区人才引进条件的，由企业申请，及时报批办理人才引进手续；对企业确需破格引进的紧缺人才，可采取人才综合评价和个案研究相结合的方式引进。

第七条 大力实施海外人才聚集工程。积极落实《北京市鼓励海外高层次人才来京创业和工作暂行办法》（京政发„2024‟14号）规定的各项优惠措施，创造条件吸引海外高层次人才到核心区创新创业。

第八条 吸引优秀留学人员来核心区创新创业。积极落实《北京市促进留学人员来京创业和工作暂行办法》（京政发„2024‟14号）规定的各项优惠措施，鼓励和吸纳优秀留学人员到核心区创业和工作，凡符合核心区人才引进和接收条件的，优先报批办理引进和接收手续。

第九条 加快优秀人才储备。支持核心区企业按政策接收非京生源应届优秀毕业生。通过多种形式，吸引优秀博士来核心区设站企业从事科研工作，鼓励和协调帮助出站博士后继续留在核心区企业工作。第十条 完善柔性引才机制。鼓励企业采取短期聘用、技术合作、技术入股、合作经营等柔性方式引进国内外高层次人才，对符合《关于实施北京市工作居住证制度的若干意见》（京政办发„2024‟29号）办理条件的，可为其办理《北京市工作居住证》。

第十一条 探索高层次人才职称评审申报新方式。对核心区有突出贡献的高层次人才在申报高级职称时，探索实行新的推荐评选模式。

第十二条 探索构建高层次人才评价体系。逐步建立以企业和市场为主体、政府引导、社会组织公平参与，以业绩、能力、贡献、潜力等为主要标准的高层次人才引进评价机制（具体落实办法另行制定）。

第三章 以资金支持聚集人才

第十三条 支持高层次人才来核心区创业和工作。对在核心区创业和工作且入选中央“千人计划”、北京市“海聚工程”、中关村“高聚工程”的高层次人才，核心区配套给予个人最高30万元的一次性资金支持。

第十四条 支持以项目实施带动人才聚集。定期或不定期向海内外发布核心区实施的重大科技攻关专项、重大科技成果转化和重点产业化项目急需的高层次人才信息，通过项目实施聚集海内外高层次人才。对通过项目实施引进的具有竞争优势的高层次人才，经相关部门认定，给予个人最高10万元的一次性资金支持。

第十五条 支持引进高层次人才团队。广泛开展与行业协会、社会中介组织、猎头机构的合作，整体引进具备高端研发、产品试制、产业化运作能力及先进技术、管理、营销水平的一体化高层次人才团队。对引进的高层次人才创新创业团队，经相关部门认定，给予最高100万元的一次性资金支持。

第十六条 支持以引进人才带动项目引进。定期或不定期向海内外发布核心区拟重点引进的高端项目目录及高层次人才需求信息，通过引进高层次人才引入高端项目。对高层次人才携带具有自主知识产权或关键技术且市场前景好的高端项目来核心区创业的，经专家组评审，给予高端项目100至600万元的一次性资金支持。高端项目实现产业化后，按照《海淀区促进重大科技成果转化和产业化支持办法》（海行规发„2024‟3号）相关条款予以支持。

第十七条 支持高层次人才开展科技创新。通过申报，每年确定一批科技研发、科技创新重大项目及重大产业化项目，经专家组评审，在享受《海淀区促进创业型企业创新能力提升支持办法》（海行规发„2024‟6号）等文件相应支持的基础上，分研发和产业化阶段，对做出突出成绩的项目负责人给予最高50万元的资金支持。

第十八条 支持高层次人才创新载体建设。鼓励核心区重点产业领域的骨干企业组建博士后工作站和青年英才创新实践基地工作站，集成行业高层次人才资源。对新组建的青年英才创新实践基地工作站，给予最高10万元的一次性资金支持，并按实际进站人数每年给予人均最高5万元资金支持；对新组建的企业博士后工作站按照《海淀区促进创业孵化机构和大学科技园发展支持办法》(海行规发„2024‟7号)相关条款予以支持。

第十九条 本章各条的资金支持不重复享受。

第四章 以奖励激励聚集人才

第二十条

建立健全以政府奖励为主导的人才奖励体系，激发高层次人才创新创业热情。

（一）优先推荐为海淀经济社会发展做出突出贡献或取得显著科研成果和经济效益的高层次人才，参加国家、北京市及海淀区有关人才奖项评选。

（二）奖励在核心区创新创业过程中做出突出贡献的高层次人才。对获得国家级人才奖项的，给予最高10万元的奖励，获省（部）级人才奖项的，给予最高5万元的奖励；对独立承担或作为第一完成人，获国家级重大科技成果奖的，给予最高10万元的奖励，获省（部）级重大科技成果奖的，给予最高5万元的奖励。同时获国家级和省（部）级奖项的，按最高奖项予以奖励。

（三）鼓励核心区企业为做出突出贡献的高层次人才予以相应奖励。第二十一条 逐步完善高层次人才激励机制，激发各类人才的积极性和创造性。

（一）探索人力资本参与收入分配的政策，进一步健全知识产权、技术、管理等作为资本参股和参与收益分配的办法；鼓励企业对优秀高层次人才实施期权、技术入股、股权奖励、分红权等多种形式的中长期激励措施（具体政策另行制定）。

（二）鼓励有条件的企业按《企业年金试行办法》为各类高层次人才办理补充养老保险。

第二十二条 加大对引才贡献突出单位和个人的奖励。每两年开展一次评选活动，对为核心区引荐高层次人才做出突出贡献的单位或个人，给予最高20万元的奖励。

第五章 以优质服务聚集人才

第二十三条 完善高层次人才配套服务措施，创造有利于人才发展的环境。

（一）筹建1万平方米左右的“海淀高层次人才公寓”，为引进的海内外高层次人才提供周转性住房。

（二）协调区域内高水平的公立医院作为高层次人才就医定点医院，为高层次人才建立医疗就诊服务绿色通道，并视接诊数量给予定点医院一定补助。

（三）在同等条件下，每年优先安排引进的高层次人才子女在区属优质学校、幼儿园入学、入园；建立国际学校，在部分中小学设立国际班或国际部，为高层次人才子女搭建国际化教育平台。

（四）根据高层次人才配偶个人条件，按照双向选择为主、推荐协调为辅的原则，多渠道、多方式、分层次协助解决其就业问题。

（五）对为海淀经济社会发展做出突出贡献或取得显著科研成果和经济效益的高层次人才，每年组织一次健康体检，有计划组织健康疗养。

第二十四条 创新高层次人才公共服务内容，提升人才服务水平。

（一）搭建国际人才中介服务聚集平台。吸引国内外知名猎头机构、高层次人才中介服务机构入驻，完善高层次人才中介服务体系。对吸引入驻的高层次人才中介服务机构，经审定，可比照《海淀区促进科技中介发展支持办法》（海行规发„2024‟13号）予以支持。

（二）建立高层次人才薪酬调查报告制度。通过薪酬抽样调查，每年定期对外公布核心区企业各类高层次人才薪酬状况，引导企业制定合理的高层次人才薪酬制度。

（三）开辟高层次人才社会保险办理绿色通道。设立核心区企业高层次人才社会保险业务专门窗口，为高层次人才办理各种社会保险业务提供一站式服务。

第二十五条 打造高层次人才培训平台。逐步在国内外著名高校、科研机构和知名企业建立高层次人才培训基地，有计划选派优秀高层次人才到上述机构进行专项培训、技术交流；不定期邀请国内外知名专家学者到核心区举办高层次人才专场学术讲座及研修班，提升人才的整体竞争力。

第二十六条 营造聚才的良好社会氛围。采取新颖适宜的多种宣传方式，深入广泛宣传核心区吸引高层次人才创新创业的扶持政策，宣传核心区和谐宜居的人才创业、工作和生活环境，宣传核心区高层次人才取得的业绩成果，进一步营造尊才、爱才、用才和聚才的良好社会氛围。

第六章 以责任制度保障实施

第二十七条

明确工作责任。实施海淀区高层次人才聚集服务折子工程，细化工作任务和目标，明确各自职责。主责单位负责任务的方案制定、流程设计、组织实施、成果汇总等工作，协办单位主要承担与各自职能相关的工作以及主责单位提出的协办事项。

第二十八条

落实工作目标。由核心区人才服务办公室牵头，每年初制定核心区高层次人才工作目标，并提出任务分解意见，报区人才工作领导小组审定后，交责任单位落实。

第二十九条

强化督查考核。将高层次人才聚集服务工作目标和任务列入相关单位工作目标考核范围，并列为区委、区政府督查考核内容，确保工作任务按时完成。

第七章 附 则

第三十条

本办法由区人才工作领导小组办公室负责解释。第三十一条

本办法自发布之日起三十日后实施。

**第四篇：论大师级人才成长环境的构建**

论杰出人才成长环境的构建

王光龙

11月20日，温家宝总理在国务院教育工作会上表示：“如何培养更多的杰出人才？这是我非常焦虑的一个问题。”我以为，总理提出的问题不单纯是一个高等教育的办学问题，同时也是个杰出人才的成长环境问题。常言说得好，“种瓜得瓜，种豆得豆”，没有杰出人才的不断涌现，应该是我们的人才环境了问题，为此笔者就杰出人才成长环境的构建谈点自己的看法。

一、大学前教育：巩固传统，加大非智力因素教育

“十年树木，百年树人”，杰出人才的成长不可能一蹴而就，更不可能今天提出来，明天就成功，而应该是一个规模浩大的长期系统工程。我以为，杰出人才成长环境构建这个系统工程的起点应该是大学前教育。

大学前教育涵盖了幼儿、小学、初中、高中等阶段的教育。从杰出人才素质角度看，我认为大学前阶段的教育主要应该承担三个方面的内容：一是身体素质教育、二是基础知识素质教育、三是非智力因素素质教育。古今中外的事实表明，一个杰出人才的出现，要很好地为社会做出最大的贡献，首先必须有健康的体魄，没健康体魄的人才，即使再杰出，都不可能最大化地回报社会。二是杰出人才一定有极为扎实的基础知识，这种扎实的基础知识的集中表现就是广博的知识面和深入细致的知识点的准确掌握和灵活运用，这正如我们解题，如果不把公理、定量记住，怎么可能谈得上运用公式解答问题呢？只有学会了做加法，才谈得上学乘法和乘方开方。三是非智力因素的素质培养，这实际上是我们目前大学前教育最为缺乏的部分。事实上，一个杰出人才的创造能力，学科发展的领导能力，学术研究的团队合作能力，主要都不是依靠智力水平，而更多是依靠情感、道德、意志等人格方面的非智力因素的发展水平。在我国的大学前教育中，虽然各种儿童心理学、青少年心理学的著作汗牛充栋，但是在我们大学前教育的教学体系中，这些杰出人才最基础的非智力因素的培养体系几乎是全是空白。因此，我们大学前教育中培养出来的许多学生，绝大多数是成为基础知识方面的考试机器，而在人生理念、个人爱好、道德品质、社会交往、团队协作等方面得不到锻炼和发展，产生不了强烈的求知欲、创造欲和合作意识，从而先天地缺乏了杰出人才成长最基础的品格塑造机会。

没有健全的杰出人才的基本人格品质，当然不容易成长为杰出人才。这方面的反面例子在我国是举不胜举。如中科大已经延续了十多年的少年班，这些学生都是智力超常，但在已经毕业的几百名学生中，最杰出的也就几个出国留学生，至今还没出现一个公认的杰出人才。在这些少年大学生的培养过程中，多次出现生活不能自理，学习无法继续的状况。上个世纪80年代一项中美教育专家的共同得出错误结论的考察也可印证我们大学前教育的缺失：当时中国专家说美国的大学前教育，上课秩序混乱，学生可以随意打闹，数学物理考试成绩很差，认为中国二十年人才队伍肯定超过美国。美国专家则说，中国的小学生上课非常认真，学生把两手背在背后，齐声背诵课文，考试成绩非常出色，也认为中国二十年后科学水平会超过美国。

二十多年过去了，历史告诉我们，中美的教育专家们都犯了一个大错，其时的考察研究共同忽略了杰出人才非智力因素的成长过程，从而得出错误的结论。美国大学前教育中对学生的性格发展的宽容，在无意中起到了一个健康人格的训练作用，从而培养了出杰人才成长所需要的最重要的一块基石。类似的例子在我国男子足球界更是屡见不鲜，无数的优秀足

1球人才，由于只注重球员技术训练，而忽视球员的非技术方面的人格品质训练，从而不断上演足球版的伤仲永悲剧。所以，我认为培养我国杰出人才的环境构建，首先应该巩固我们既有的教育优势，强化基础知识教育的体系，大规模增加杰出人才所必须的相关非智力因素的培养教育内容。例如以爱国主义为核心的自尊自强心理训练，以敢为人先、勇创第一的民族自信心的训练，以谦虚谨慎、包容合作的团队协作精神的训练等。另外需要指出的是，我国目前各地遍地开花的各类少儿培训班，包括英语、艺术、奥数等都是与杰出人才成长规律背道而驰的作法，只会极大地消解我国杰出人才的成长空间，因为这类培训已经演化为一种单纯的技术训练，对青少年的身心健康，特别是非智力因素素质的训练和提高不会有任何明显的积极作用。应该引导我们的家长正确对待这种令人眼花缭乱的培训，理解并运用素质教育的核心是兴趣爱好、道德情操等非智力因素方面的素质训练，而不是百科全书式的全能化技能掌握。

二、大学教育：变革传统，突出实践性技能教育

大学是一个人人生的重要转折点，进入大学的学生绝大多数都年满18岁，成为一个拥有自主权利主张的成年主体。在目前的升学制度下，能进入中国大学的学生们，起码都意味着智商水平较高。这就是说，能进入大学的学生，他们的基础知识素质完全具备了成长为杰出人才的基本条件。因此，从这个角度看，大学的确是我国早出、快出杰出人才的关键性环节。但就目前我国高等教育的状况看可以说是弊病丛生：

首先是高等教育的教学结构老化，与中学的知识性应试教学没有本质区别。大多数高等学校的教学内容、方法、考核体系都很陈旧，老师基本是拿着一本教材照本宣科，学生在下面专注地记笔记，然后理工科学生做作业，文科学生放敞马。这样的结果是，学生60分万岁，老师也是简单化地以学生对知识点掌握的程度的得分，作为考核学生成绩的唯一标准。这种应试型的学生能力评价体系，还表现为硕士研究生升学考试、甚至博士生的招生考试中。在研究生考试里，按道理应该完全以考察学生创造性科研能力为主，但实际上仍然是教育部给了一个强制性的外语、政治标准，专业课考试虽然目前仍然以高校自主命题为主，但考试评分方法还是按高考一样依据答题的踩点给分方式。事实上，任何一篇有学术价值的文章，都不可能面面偏倒，而创造性和创造能力常常就是在某一点的突破上表现出来的，但我们的考试制度根本不可能给在考试答题中提出新观点的考生给高分，而是简单化地以标准答案给分。这种机械化的应试型学生素质评价方式同样也表现在司法考试、会计师考试中。以此相对应的学生奖学金评定也是简单化地以成绩论英雄，虽然许多高校为了鼓励学生创新，增加了以学生发表文章数量为奖学金的重要指标，但由于大多数学生论文是花钱购买的版面，许多文章根本毫无学术价值可言，从而使这一指标完全丧失了学生创新能力的导向价值。

第二，专业设置不合理，学制缩水，学生缺乏基本的操作技能训练。改革开放以来，随着社会主义市场经济的深入发展，我们传统的高等教育的专业设置不能满足社会实践的需要，因此根据实践增设新的专业是必要的，但问题的关键在于，许多新设专业根本没有进行科学论证，许多学校在条件并不具备的条件下，盲目地开办新的专业。例如，电子商务专业，这就是一个目前广为社会各界质疑的专业，这个专业毕业的学生，除了具备基本的计算机操作能力外，其他方面几乎一无是处，也成为最难找到工作的专业。还有一些学校，专业设置盲目跟风，如法律专业、旅游专业、市场营销专业等。理工科方面也不见得好多少，如国土资源专业，城市规划专业，物流运输专业等。如果说新增专业因为学科发展变化的原因导致学生技能的训练不充分还情有可原话，那许多传统专业的学生的技能缺乏则完全是因为学制缩水和教学偷工减料所致。例如，学会计的不会工商注册和报税，学国际贸易的不会填报关单，学计算机的不会编写程序，学建筑的不会画图，学机械的不会操作机床，甚至还有学医

学的不知道动物解剖时需要对工具进行消毒等极端现象。目前大学本科学制普遍是四年制，基本上学生第一年熟悉环境，第二年应付英语等级考试，开始谈恋爱，第三年有点学习的感觉，第四年全体找工作，可以想象，四年的学习生活几乎只有一年在读专业书，这样的学生指望成长为专业的杰出人才，与天方夜谭有多少区别？

于是大量用人单位不招应届毕业生，用人单位对新毕业大学生拼命压低工资，甚至出现一些大学生零工资就业的极端事件。站在用人单位思考，有谁愿意付出高额工资招一批什么都需要重新学的员工呢？我认为，基本实践技能的缺乏也是大量的高校毕业生拼命往公务员队伍挤的重要原因，因为公务员除待遇较好外，还有一点是公务员工作客观上较少很强的熟练专业技能是不容否认的。由于专科、本科生的就业挤压，迫使大量学生重新返回校园，挤上考研的另一条路，由于许多学生本科期间应该掌握的基本知识和技能不具备，根本无法进入基本的研究状态，迫使研究生教育本科化，这也就不奇怪为什么会出现几百研究生同堂上课的壮观景象！

因此，我认为所有专业的教学体系都应该向临床医学专业学习，必须有一年的见习时期，同时坚决取缔两年制的硕士研究生教育，在普遍基础知识和技能不足的情况下，两年制的大课教学怎么可能培养出合格的研究型硕士呢？

第三，教师队伍建设浮躁，唯文凭论、唯牌子论、唯科研数量论、人才使用行政化等不公平形式主义现象极为突出。去年，一位深受学生爱戴的复旦大学青年教师不幸去世，事件在全国范围产生很大影响，人们感叹为什么深受学生爱戴的老师评不上职称？由于教育部指挥棒的作用，几乎各家高校都把文凭做为引进人才的最重要标准，从北京大学首先开户无博士文凭不能当系主任的恶劣先例后，几乎所有重点大学都跟风模仿，后来演变为无博士文凭就不能做博士生导师，不能做硕士研究生导师，发展到无博士文凭不允许进入高校教师队伍。于是在一个时期内，形成了各个专业、各学校博士生导师交叉攻博的滑稽景象，全世界恐怕也是绝无仅有。

在教师队伍建设上的浮躁形式主义之风还表现在唯牌子论上，在教育产业化的氛围下，在创办世界一流大学的口号声中，又是北大开启先例，以巨额薪水公开向全球引进顶级人才，其最后的结果已经为丘成桐等海外公认的学术大师们提出了质疑。由于教师队伍建设的唯牌子论，也直接带动了学术话语权的的唯牌子论，出现学术垄断现象，近亲繁殖极为明显。大部分高校，为了显示自己的学术水平，于是不约而同选择给教师压科研论文数量指标办法，以此做为教师职称、待遇的最重要指标，甚至是唯一指标。很快这种科研成果唯数量论的做法扩展到了对研究生、本科生的考核，以及社会各界涉及科研的公立机构，于是迅速激发了各种学术期刊的收费欲望，并以更快的速度抬高了学术刊物的收费价格，出现了全国人民花钱发表文章的怪现状。

此外，教师队伍建设中研而优则仕也是必须改变的现象，例如八十年代一位陈姓归国学者，本有可能成长为生命科学的杰出人才的，但很快当了院长，再做了校长，如今已经很难听到其杰出的研究成果了。

三、科研领域：回归传统，走工农相结合的道路

走工农相结合的道路是中国革命取得成功的基本经验，也是中国社会主义建设事业取得成功的基本经验。从世界范围看，除数学、物理、化学等最基本的基础学科外，几乎所有的重大科学突破或技术突破都是在工厂、农村等实践第一线产生出来的。我国古代的四大发明，没有一个不是在生产实践的第一线发明出来的，西方牛顿的万有引力定律也是在开普勒等人长达几十年的天文观测数据基础上才提出来的，即使是爱因斯坦的相对论，也是因为有大量科学家在实验室找到证据才得以为世人所认同。世界上获得诺贝尔奖金最多的美国贝尔

实验室，本身就是一个企业建立的实验室，是专门服务企业新产品开发的。我国的杂交水稻大师袁隆平，只有中专学历，是靠几十年在田间种水稻亲历亲为才成长为一代大师的。

在纯粹社会科学领域，伟大的学术成就更需要走与工农相结合的道路。摩尔根为写《古代社会》在印弟安人原始部落生活了十年，马克思的资本论从一开始就与国际工人运动密切相关，毛泽东的《湖南农民运动考察报告》本身就是在农民中发动革命的成果，费孝通的《江村经济》也是几十年社会生活一线的集大成。即使象新制度经济学这样推理性很强的学科，香港张五常为研究其中的产权结构的激励作用，还亲自在街头摆卖桔子的地摊。

然而，改革开放后，出于对文革左倾主义思想的纠正，我们从否定大规模知识青年上山下乡的一个极端发展到了另一个极端：科学研究严重脱离群众、脱离工厂农村第一线的实践需要。

首先是学农的不愿到农村，学工的不愿到工厂，学文的不愿到基层。这当然最根本原因在国家宏观的分配政策不合理所致。例如我们大量的三线企业职工，由于改革过程中制度设计不合理，被职工们私下戏称为：献了青春献终身，献了终身献子孙。的确，从个人短暂的生命过程看，如果分配制度不合理，我们很难有理由说服大学生们和科研工作者必须要深入到工厂、农村、基层去奉献青春和一生。在分配制度上的严重行政化偏好影响下，人都是理性的经济动物，不可能不选择能更好获得利益的中心城市和各种管理岗位。何况，我们对各类做出贡献的技术型人才的最重要激励方式就是给以行政职务。

大学生、科研学术工作者不愿意到工厂农村第一线的第二个原因就是科研学术风气的不公正。在我国目前的科研管理体制下，从立项到成果发布和评定，都是行政主导。比如国家级重大课题的绝大部分集中在北京，这除了北京人才多外，与北京近水楼台先得月也不无关系。最典型的事件莫如西南政法大学，这是我国第一所重点政法大学，在几十年里法学研究水平在国内可以说是遥遥领先，可是由于地域关系，最后进不了211工程大学，如今也被边缘化为二流政法院校。

学术风气不公正在单位内部就表现为得名的不做事，做事的什么也得不到。在科研立项上，拿课题的不做事，做事的拿不到课题，最后出现了职业课题申报人等现象。科研经费的使用上，也有许多值得改革的地方，如目前所有的科研经费中都不包含对课题工作者的劳务补贴，而必须按课题申报中的费用项目进行报销，这也造成许多课题研究者不得不做找发票做假帐，并把大量的经费用于课题评审通过时的非科研支出。科研经费的使用对社会科学课题存在着严重的歧视现象，认为社科课题不需要多少硬性支出。事实上一个富有实践价值创新型社科课题的成本消耗并不会比自然科学课题少。例如，农村包围城市这无疑是一个社会科学结论，但我们算一下帐，这个科学结论的得出，中国人民付出了多少血和生命的代价。又如改革开放是从四个特区建设开始的，而这四个特区的成功又集聚了全国人民多少智慧和劳动呢？而现在，一个国家级社科课题，通常只有区区一万元人民币，在事实上课题承担者会从中节余部分归已作为劳务补贴的情况上，怎么可能出现资料详实，能准确反映基层生产实践实际的研究成果呢？比如，我们的中小企业政策制订者，有多少人有过亲历亲为的中小企业经营管理经历？我们国营企业经营者的选拔人，又有多少亲历过激烈市场竞争的企业经营洗礼，我们的劳动法起草人有多少聆听过农民工的声音？

因此，在新的历史条件下，为了杰出人才的不断涌出，我们在科研领域，必须回归传统，重新引导科研人员走工农相结合的道路，只有这样我们才可能培养出大量合格的杰出人才。

四、社会领域：创新传统，营造敢为人先的社会风尚

传统是一个相对的概念，计划经济相对于市场经济，计划经济是传统；中医相对于西

医，中医是传统；三从四德相对于男女平等，三从四德是传统；封建专制相对于民主科学，封建专制是传统。因此，在每一个时代，都会逐步形成自己的传统，以新的传统代替旧有的与时代发展不相一致的旧传统。

中国是一个缺乏创新社会文化氛围的国家，很早就形成了言必称上古三代的向后看保守主义传统。这种因循守旧，抱残守缺，明哲保身的社会氛围，极不利于创新型杰出人才的成长。众所周知，创新必然意味着对现存秩序的破坏，意味着对旧有习惯的打破，意味着失败的风险。因此，在一个人人自危，唯权威之言是从，不敢为人先的社会里，很难想象如何做出划时代的创新成果来。因此，为了国家杰出人才的成长，我们必须打破旧传统，确立新传统，树立敢为人先的创造型社会风尚，让敢为人先的精神成为我们全时代的社会时尚。

在科学研究上要敢为人先，首先必须要树立独立自主、自尊自强的民族自信心。中国人民在一穷二白的基础上，能用短短半个世纪的时间建立起独立的工业体系，建立起强大的国防体系都是得益于，中国人民独立自主、自尊自强的强烈民族自信心。在极为艰难的条件下，我们老一辈科技工作者，克服重重困难搞出了两弹一星，这充分说明只要我们敢为人先，就没有攻克不下的科技难关。

第二，要确立敢为人先的社会风尚，就必须建立起包容异端思想的文化价值观和舆论环境。全社会甚至要习惯包容各种各样的异想天开想法，切忽把一些我们现实科学常识不能理解的新见解一棍子打死，搞人身攻击。例如成语杞人忧天，杞人所担心的天会不会塌下来其实就包含了对天体运行的观察和思考，这种对杞人忧天行为的嘲笑行为很难说不是扼杀了一项正确的科学探索思维。当然，我们在包容各种新思想的同时，也必须加大科学世界观的宣传，坚持马克思主义理论对社会科学领域的指导地位。其中坚持马克思主义对社会科学指导地位不动摇主要是指立场方法的指导，也就是科学研究服务于谁的指导，不涉及对具体问题所进行独立思考的简单化粗暴干涉。

第三，确立敢为人先的社会风尚，必须建立配套的创新成本分担机制。杰出人才是在不断创新的过程中成长起来的，但任何一个创新都不可能百分之百的保证成功，相反十次创新委可能九次都失败。美国社会的风险投资经济实践也告诉我们，风险投资的成功率最多不超过10%。这说明，创新的成功是建立在许多次失败的基础上的。但是如果我们始终把创新寄托在民众的个体力量上，让创新的成本全部由创新者个人承担，这无疑会使许多有创新能力的人止步于创新风险前，从而使杰出人才失去成长的可能。因此，建立科学合理的创新成本分担机制，是引导人民积极参与创新，接受创新的社会风尚，从而为杰出人才提供成长的土壤最重要的制度之一。

中共成都市委党校，王光龙电话：\*\*\*E-mail:wolong68@163.com

**第五篇：引进大师级技能人才促进学校跨越发展**

引进大师级技能人才促进学校跨越发展

当前，在国家政策大力扶持高技能人才成长的大氛围中，各地出台了一系列相关鼓励政策，采取了技术比武、推荐选拔等多种措施，促进高技能人才脱颖而出。

一、超前谋划，做好引进技能大师的基础工作

根??国家《高技能人才队伍建设中长期规划（2024-2024年）》规定，由技能大师工作室依托大中型企事业单位、行业研发中心、技工院校（职业院校）和高技能人才培养示范基地等载体领办或创办的大师工作室，对推动校企融合、一体化教学改革、技能技艺传承和现代高技能人才培养将发挥巨大作用。

我们要全面深入学习有关技能人才政策，及时了解有关技能人才工作的活动，积极和当地、上级人社部门联系，把握技能大师工作室的标准要求和创建程序。充分调研，了解当地技能大师的现状（包括专业工种、成就、发展需求等），特别是要掌握区域内行业和大型优质企业中与办学专业一致的技能大师以及和当地重点扶持发展产业的技能大师情况，为“引才借智”做好基础性工作。

二、积极对接，打造技能大师发展平台

为专业技能大师提供发展平台，要以做强重点专业为基础。优势重点专业是学校的核心发展力，专业建设以符合国家经济结构转型、产业优化升级和先进制造业发展要求为标准，适应区域内重点扶持发展产业对培养高素质技能人才的需要，是学校满足社会化办学功能，实现产教融合、一体化教学改革的着力点和突破点，是技能大师更好施展才能的平台。每个学校都有不同数量的省级重点或品牌专业，集中了满足实习需要的先进设备和优秀的师资力量，培养了大批优秀技术应用型毕业生。要把引进大师和专业优化对接，集中优势资源，创建大师工作室，打造技能大师发展平台，实现二者效益的最大化。

平台确定后，学校要在人社部门指导下，在前期调研的基础上，确定适合引进的技能大师人选。人选要和当地实际、学校发展状况相匹配。

要研究透彻人事、编制、财政等相关方面的政策，争取支持，以更加灵活的方式做好引进工作，落实好待遇，保障服务，让大师人选满意，能安心、静心、专心工作。以山东省为例，要用好用活《关于贯彻落实鲁政发[2024]49号文件推进现代职业教育体系建设的实施意见》《山东省教育厅、财政厅关于在中等职业学校实施“能工巧匠进职校”计划的通知》、示范校建设、品牌专业建设等一系列政策规定，灵活使用编制和财政资金，“确保聘用专业兼职教师的待遇”。同时，又要为引进的技能大师创造条件，保障他们开展技术交流、技术研发创新、合作开发项目、参加技术比武、培训进修等活动，实现个人更高层次的发展。

三、深度融合，确保更好引领发展作用

在优化配置好工作环境的同时，选配好优秀专业师资团队。学校要把相关专业的年轻有为、责任心强、爱岗敬业、乐于奉献、积极上进且富有发展潜力的教师选入大师团队，既可以成为大师的得力助手，承担工作任务，又可以在大师的熏陶引导下，让他们尽快成长为学校专业建设的技能精英、教学骨干，承担学校发展更多重任。

要充分发挥大师工作室技能人才“孵化器”作用。技能大师长期处于行业、企业生产工作一线，他们注重动手能力，强调技能技巧；在长期的实践、交流、学习、思考和操作中，积累、练就了很多“绝技”“绝活”；同时，他们对行业产业需求、对专业的发展前沿非常了解，对技术标准、企业文化了然于心；更重要的是，他们良好的职业素养是一笔无形的精神财富。依托大师工作室平台，可以将他们多年积累的理论和实践经验传授下去，培养和造就一大批德才兼备的高技能人才，满足企业对技能人才的需求。

要依托大师工作室开展好一体化教学改革。在专业建设、课程设置、校企融合方面多听取他们的建议，在专业培养上注重技能训练、塑造职业品德、提升学生的创新能力、实际操作能力和组织管理能力、学习发展能力；采取教学和实习场所相结合，按照“实用、够用”的原则，以培养职业标准为要求，强化技能训练，不断提升学生的综合素质和技能水平。

要让大师作为训练导师，参与大赛训练指导，让他们高超的专业水准和优秀的职业素养深深影响学生综合能力的发展，从而变成一面面金灿灿的大赛奖牌。

（作者单位：山东省肥城市高级技工学校）

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！