

从“2.0”到“3.0”——

吉林人才政策的升级与创新

本报记者 赵广欣 万双



国家政治之本，首在得人。而得人之要，必广其途以储之。

9月29日，为进一步加快人才强省战略，建设新时代人才集聚高地，吉林省委、省政府制定印发了《关于进一步激发人才活力支持人才创新创业的若干政策措施(3.0版)》(以下简称《人才政策3.0版》)。

版本从去年的“2.0”，升级到如今的“3.0”，具体措施从4个方面21项，增加到6个方面34项。数字变化的背后，释放出我省识才爱才敬才用才的强烈信号，更彰显出吉林在人才政策方面“创新”与“升级”两大主题。

“创新”味十足

完善人才政策体系

育才造士，国之根本。

习近平总书记指出，人才是衡量一个国家综合国力的重要指标。国家发展靠人才，民族振兴靠人才。站在“两个一百年”奋斗目标的历史交汇点，吉林比任何时候都更需要人才。

立足放权、松绑、激活的原则，从去年底我省就开始部署研究制定《人才政策3.0版》。文件起草期间，省委、省政府主要领导对政策修改完善亲自指导、亲自把关，各相关部门、社会各界以及各类高层次人才代表纷纷为政策的起草制定建言献策。

“在省委、省政府高位统筹和各界的共同努力下，我们结合中央和省关于新时代人才工作的部署和我省人才队伍建设的实际，研究制定了《人才政策3.0版》。”省人社厅副厅长黄明表示，《人才政策3.0版》涵盖了人才关心关注的住房保障、事业激励、管理制度

改革等多方面内容。”

“相较以往，它更加注重人才链与产业链的融合，更加注重企业各类人才的培养激励，更加注重青年人才的培育发展，更加注重支持人才创新创业，更加注重人才的引留并举，更加注重创新人才服务机制。”黄明进一步阐释。

创新，在《人才政策3.0版》中体现得非常明显。比如，《人才政策3.0版》中，首次制定企业人才分类认定标准，将人才在企业担任的职务层级、薪酬水平以及所在企业的规模、纳税额度等作为主要评价内容。

在推进科研人员成果转化方面，也是“新”味十足。

“我们首次开展赋予科研人员职务科技成果所有权或长期使用权试点。”省科技厅副厅长、一级巡视员陈维友介绍，“我们还首次给予科研人员技术交易补助。今年8月，省科技厅在《吉林省科技发展计划2023年度项目申报指南》中第一次对技术成果交易输出到省内企业的科研人员给予补助资助，资助额度不低于3万元。重点支持2021年1月1日至12月31日期间，高等学校、科研院所科研人员的技术成果，通过技术交易输出到省内企业，且单份合同成交额30万元(含)以上，给予不超过实际发生技术合同成交额10%的补助，补助额度从3万元(含)起，不超过50万元，同一合同只补助一次。”

“升级”待遇保障

体现爱才敬才诚意

人才需要爱护，人才也需要激励。这次出台的新版政策中针对人才生活服务保障，推出了实施人才落户零门槛政策、择优给予A—E类高精尖缺人才安家补贴并提高安家补贴标准；鼓励各级政府探索建立人才公寓、青年公寓、蓝领公寓，建立人才安居保障机制；继续实施引进人才配偶安置政策；升级完善人才子女入学激励措施，实行A、B类人才直系第三代子女入学支持政策；实施高层次

人才养老保障激励措施，多措并举解决人才的后顾之忧。

其中，尤其引人关注的是，大幅度提高了人才安家补贴标准。

具体为：A类人才由240万元提高到300万元；B类人才由140万元提高到150万元；C、D类人才标准保持不变，为70万元、35万元；E类人才由3.5万元至12万元提高到15万元。

其实，自2018年我省人才18条发布以来，我省不断加大资金投入力度，省级人才资金投入年平均增幅达7.35%，远超同期财政一般公共预算支出增幅。同时，建立“快付直达”机制，通过细化资金预算，严格报批时限、简化审批程序等，确保财政资金及时有效发挥预期效果，加快政策落地见效。

那么，针对《人才政策3.0版》，我省在落实人才各项激励政策上将有哪些保障措施？

省财政厅副厅长张志林表示，首先是加强省级财政支出责任，将19个直接补助项目全部由省级财政承担。如此，既提升了政策的“含金量”，也有利于推动实现人才政策全省“一盘棋”，同时也极大地减轻用人单位和市县财政压力。另外，省财政厅积极履行投入责任，通过新增预算安排、调整支出结构等方式，新增安排资金1.2亿元，确保各项政策措施高质量落地。

此外，为强化人才贡献待遇激励，《人才政策3.0版》还加大对博士后人才培养、科研等方面的激励，进一步鼓励储备型人才留吉干事创业；拓展“吉享卡”“吉健卡”服务范围，并将青年人才较为集中的C、D类人才纳入“吉享卡”发放范围；继续强化薪酬激励；创新实施高端人才收入“倍增”计划；加大人才荣誉称号评选向重点人才群体倾斜力度；加大基层专业技术人员职称激励，引导更多人才扎根基层、服务基层。

人才分类定级

发挥“指挥棒”激励作用

人才分类定级是各类人才享受人才激

励政策的重要前提，因此受到广大人才的关注。

近年来，随着我省人才政策1.0版、2.0版陆续出台，人才分类定级工作作为兑现人才激励政策待遇的前置条件，发挥着人才培养发展的“指挥棒”作用，已成为域内外人才高度关注的一项人才工作。黄明用四个“坚持”对本次人才分类定级工作的特点进行了阐释。

——坚持不唯“帽子”的评价导向。新的人才分类定级评价不再单纯地以人才称号、奖项等作为唯一依据，而是进一步突出以实际能力业绩为导向，切实打破人才评价唯“帽子”倾向，将人才综合工作业绩成果与我省“一主六双”产业发展契合度以及近年来日常工作表现相结合，突出不唯帽子重实际、不唯奖项重贡献、不唯职务重能力、不唯资历重业绩的评价导向。

——坚持海纳百川的评价机制。首次制定企业人才分类认定标准，将企业人才作为专门人才群体，单独制定人才分类标准。针对企业人才的实际特点和发展导向，围绕我省“一主六双”高质量发展战略，将人才在企业担任的职务层级、薪酬水平以及所在企业的规模、纳税额度、带动就业情况等作为主要评价内容。

——坚持人才至上的服务理念。依托“吉林智慧人社”数字平台，建立人才分类认定网络申报系统，省内用人单位推荐的人才可通过线上申报系统远程申报，在线审核，大大简化人才认定程序，提高人才认定申报效率，同时也有效避免了突发性事件对人才申报受理的影响。

——坚持科学创新的改革方向。未来一段时期内，省人社厅将根据省内人才集中的重点人才单位的实际，按程序探索授权用人单位根据所属人才队伍实际自行开展人才分类评价工作，将人才评价权交给用人单位，调动人才单位引才、育才的积极性。

海纳百川，聚才引智。《人才政策3.0版》体现出吉林惜才爱才的诚意，也将营造出吉林识才敬才用才的良好氛围，为吉林全面振兴集聚和培育一大批优秀人才。



省总工会蹲点工作成效显著

「蹲」得下 「点」得准

本报讯(记者袁芳芳)近日，省总工会召开了机关干部赴基层蹲点工作经验交流总结会，总结蹲点工作成效、交流工作经验，对下一步蹲点工作进行了部署安排。

7月，2022年省总工会机关干部赴基层蹲点工作正式启动。省总工会机关选派15名干部组成5个工作组，利用近百天时间，分赴全省5个地区基层工会开展蹲点工作。各蹲点工作组紧盯重点任务，围绕党政中心，发挥工会服务作用，找准基层工会和职工群众“需求点”，全面开展政策宣讲、组织建设、矛盾化解、优化服务等工作，切实做到“蹲”得下，“点”得准，组建了一批基层工会、打造了一批服务阵地、办成了一批实事好事、形成了一批调研成果、提升了一批干部水平、开展了一批实践活动，用实干实绩交出了蹲点工作的优异答卷。

会议对各蹲点工作组深入一线察实情、办实事、出实招取得的成绩给予充分肯定。强调要把好经验、好思路、好举措转化为改进工作的具体办法，转化为解决基层问题的具体行动；要牢固树立“一盘棋”思想，坚持蹲点工作统筹部署，一体推进，完善工会组织体系，巩固服务阵地，下沉资源力量，结合“县级工会加强年”专项工作，在做强基层工会上充分发挥县级工会优势；要把蹲点工作作为提升工会机关干部特别是年轻干部综合素质的重要路径和平台，打造不务虚功、埋头苦干、风清气正的良好氛围，让蹲点干部在真抓实干中成长进步；要不断推动完善蹲点工作常态化机制，建立健全联络工作机制，形成详细的工作总结和制度化成果，使蹲点工作真正成为“转作风、解难题、促发展”的有效载体。

会上，省总工会机关各蹲点工作组代表分别结合蹲点单位实际，分享了经验做法和心得体会。蹲点期间，5个蹲点组累计走访调研企业385家；指导推动新建工会组织133家，吸引职工入会4039人；组织培训工会干部290人；建设完善阵地7个，为700名职工提供服务；为900名职工送去防暑降温慰问品。

文明创建出实招见实效

本报讯(杨悦)今年以来，国网吉林培训中心聚焦主责主业，通过打造“红色学府”，办好“红色讲堂”，厚植“红色底蕴”，铸魂魂、育群英、润人心，文明创建工作不断实现新突破、取得新成效。

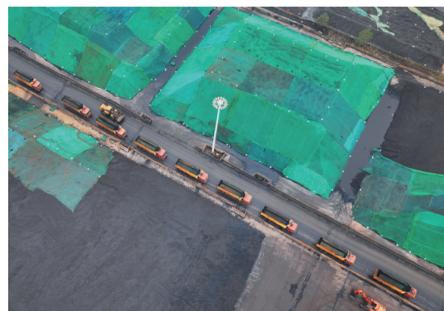
该中心围绕“以精品课程支撑教学，以吉林特色立足国网”要求，升级改造党史(党性)教育基地、廉政警示教育基地，开发“精神谱系青年讲”等系列课程65门，打造“行走的课堂”。充分挖掘地域特色，开发现场教学资源，为“万名党员回党校”提供教学支撑。实施“点单式、定制化”教学模式，开办线下“初心讲堂”15期，开展线上送课“进基层、进一线”8期，打通党性教育“最后一公里”。策划实施“创新学堂”十大精品培训项目，坚持“打开围墙办培训”，加强与“一校四院”、杨靖宇干部学院等高端资源战略合作，实现培训教学“走出去”、高端资源“请进来”。把文化遗产教学视频作为新员工“必修课”，以独特教育资源涌动文明之泉。稳步推进“历史文化展览长廊”建设，筑牢文化传播阵地，分区打造红色文化、培训文化、服务文化和生态文化，形成集楼宇墙体、宣传栏窗、教室连廊、路灯标识为一体的文化矩阵，园区人文气息更加浓郁。

吉林化纤 12000 吨碳纤维复材项目 1号碳化线开车成功

本报讯(焦莉莉 记者刘姗姗)日前，吉林化纤12000吨碳纤维复材项目1号碳化线一次开车成功，这是我省重点推进的40万吨碳纤维全产业链项目中又一新项目按期投产，释放产能。

依托吉林化纤碳纤维产业技术优势、规模优势，该项目通过生产与技术结合、项目与攻关结合，对设备进行全面升级改造，有效提高了产品质量和产量，该条碳化线年产能可达3000吨以上，广泛应用于风电、光伏等绿电新能源、汽车轻量化、轨道交通轻量化等领域。

年初以来，吉林化纤集团以“六新产业”为主攻方向，加快推进碳纤维产业发展。6个月投产了4条原丝线、5条碳化线，预计到年底，将再有2条原丝线、3条碳化线陆续建成投产，进一步巩固了其国内碳纤维行业的龙头地位。在碳纤维全产业链项目加快推进的同时，吉林化纤集团积极与中航工业、长春一汽战略合作、紧密对接，加快推进集团碳纤维产业在配套树脂、上浆剂、缠绕气瓶、汽车配件等领域的延伸拓展，实现了企业生产规模优势与科研院所技术优势的完美结合，为进一步做强做优做大碳纤维产业，助推碳纤维产业成为我省新的经济增长引擎。



11月28日，在江苏连云港港煤炭码头，车辆在转运到港的电煤(无人机照片)。随着冬季的到来，多地采取措措施确保电煤运输，满足发电企业用煤需求，保障电力供应。

新华社发(耿玉和 摄)

党建引领企业品牌建设

本报讯(王娟)近年来，国网延边供电公司坚持党建统领，立足民族边疆地区的资源禀赋、发展条件、地域特点等实际，着力提升企业文化品牌建设。

这个公司坚持用习近平新时代中国特色社会主义思想武装头脑、推动工作、指导实践。引导党员在新发展阶段充分发挥先锋模范作用，在国网战略落地过程中当先锋、作表率。持续发扬伟大建党精神，深化思想工作与企业文化建设机制融合。广泛开展主题文化实践活动，培树典型，不断引导广大员工干事创业激情。大力推进“旗帜领航”党建工程，充分发挥抗疫保电新作风。排查治理重点隐患，优化网架结构，保障供电质量，以“党建+运维”保障电网稳定运行。主动了解客户需求，现场办电，积极筹建电力便民服务点，以“党建+服务”提升供电服务水平。疫情期间党员干部带头以“党建+保电”奋战在抗击疫情、保障供电等现场，在履行社会责任、彰显国网担当中持续加强党的建设。

他们将服务品牌建设作为弘扬党内政治文化、融合特色地域文化、建设优秀企业文化的重要结合点，充分展现边疆国网电力人“努力超越、追求卓越”的企业精神，促使广大党员群众向标杆看齐，逐步提升整体水平。全面开展企业文化墙升级改造，将国网企业文化理念有效融入边民、边贸、边防元素，积极营造浓厚文化氛围。



本报讯(记者何泽溪)近日，记者从长春市医疗保障局获悉，第七批国家集采药品中选结果日前在长春市落地执行。

本次国家集采药品共有60个品种，平均降价48%。涉及31个治疗类别，包括高血压、糖尿病、抗感染、消化道疾病等常见病、慢性病用药，以及肺癌、肝癌、肾癌、肠癌等重大疾病用药。

在降血压领域首次纳入缓释剂型，硝苯地平控释片降价58%，美托洛尔缓释片降价53%，高血压患者用药负担将进一步减轻。抗新冠病毒药物奥司他韦每片从平均4.5元降至1.81元。重大疾病用药方面，以肝癌一线靶向药仑伐替尼胶囊为例，每粒从平均108元下降到平均8.53元，一个治疗周期可

第七批国家集采药品在长春市落地

60种药品平均降价幅度达48%

节约费用8952.3元。此外，日本安斯泰来公司的米卡芬净、西班牙艾美罗公司的依巴斯汀等两个原研药中选，平均降价67%。

为更好保障集采药品稳定供应，此次国家药品集采首次引入“一省双供、双重保障”的方式，成为此次集采的特点。“一省双供”，即每个省份将同时有一个主供企业和一个备供企

业，当主供企业出现不能及时足量供应或被取消中选资格等情况时，可及时切换到备供企业，确保临床使用稳定。

本次集采药品落地执行后，一个采购周期内将至少为患者节省药品费用和支出2700万元，在长春市累计的国家和省际联盟集采药品将达到338种，极大惠及了长春市广大参保患者。

优化营商环境 助力企业发展

本报讯(赵博 记者万双)近年来，伊通县人社局积极将人社工作融入到优化营商环境的大环境中，解决企业困难，倾听企业诉求，助力企业发展。

伊通县人社局开启“党建+服务”联动模式，由党员和人才服务专员与企业建立帮扶结对关系，每月定期走访重点企业，“一对一”精准提供用工指导，收集并梳理生产经营等方面存在的问题，现已参与走访685人次，收集核准问题116个，解决反馈105个。同时，他们创新招聘活动形式，聚焦企业人才招聘需求，因地制宜开展行业、中小微企业专场招聘月活动，为

求职者提供招聘、面试“一站式”快办服务，并开设线上招聘月活动专区，依托登记失业人员信息、离校未就业毕业生实名登记信息，通过新兴媒介推出直播带岗、远程面试等新型招聘活动，实现求职者与企业的全方位精准对接。截至目前，为38家企业发布招聘信息205条，发布招聘岗位1050个。帮助企业解决专业人才用工需求260个。另外，为了给企业精准提供人才支撑，伊通县人社局结合县域内企业技能型人才的实际需求，组织开展了多种类别的职业技能培训，共为企业完成职业技能培训4500人次，达到年度任务的136%。

为了构建和谐劳动关系，伊通县人社局变“硬性执法”为主动服务。劳动保障监察部门深入建筑企业工地及各行各业用工企业，开展用工指导，宣传《劳动法》《劳动合同法》和《保障农民工工资支付条例》，让政策真正“飞入”用人单位手中，落入广大劳动者心中。帮助企业妥善处理劳资纠纷和民企矛盾，力争将问题和纠纷化解在企业、化解在基层，促进社会和谐稳定。今年以来，共化解劳资纠纷228件，发放宣传材料1000余份。

该局还聚焦助企惠企，推动政策应享尽享。他们大力宣传企业稳岗补贴政策，积极协调财政、社保部门第一时间按照文件要求，将企业稳岗补贴资金发放落实到位；扩大创业担保贷款扶持范围，降低中小微企业贷款门槛；加强对用人单位的指导和规范服务，建立健全内部沟通机制，鼓励企业不裁员或少裁员。今年以来，为个人发放创业担保贷款265万元，带动就业人数56人；扶持中小微企业5家，发放企业贴息担保贷款共2000万元。