

黑龙江省人民政府新闻办公室举行《新时代龙江人才振兴60条》专场新闻发布会

5月16日,黑龙江省人民政府新闻办公室举行《新时代龙江人才振兴60条》专场新闻发布会。省委组织部、省人社厅、省教育厅、省科技厅主要负责同志,围绕“人才振兴60条”出台的背景、主要内容等进行政策解读。

高层次人才领办创办最高补助400万元

省科技厅解读“人才振兴60条”在人才的平台建设方面的新举措新亮点

本报讯(记者 王越)16日,在《新时代龙江人才振兴60条》人才政策解读专场新闻发布会上,省科技厅党组书记郭大春详细解读“人才振兴60条”在人才的平台建设方面的新举措新亮点以及重点支持的内容。

度,加大对高能人才培养基地、技工院校发展和“政校企”技能人才培养联盟建设的扶持力度,对于新认定的世界技能大赛国家级项目集训基地,给予500万元资金支持。

家临床医学研究中心,省财政给予一次性1000万元的资金补助;对实质引进的国家级科技创新平台的分支机构,一次性奖励500万元。

学科技园和专业化众创空间,给予一次性200万元的奖励。初期给予建设资助。对于实缴注册资本300万元以上、具有稳定的研发团队,属初期建设且备案为省级新型研发机构的,视资本到位额度及上年度研发经费支出额度,给予最高200万元建设资助。

尽最大努力回应各方人才的诉求和期盼

省委组织部解读“人才振兴60条”在留才、引才方面的新举措

本报讯(记者 王越)在16日举行的《新时代龙江人才振兴60条》人才政策解读专场新闻发布会上,省委组织部副部长谢伯介绍,“人才振兴60条”聚焦解决人才流失、创新人才偏少等问题,广泛调研了各类人才实际需求,有针对性地提出政策措施,力求靶向更精准、支持更有力、服务更全面,尽最大努力回应各方面人才的诉求和期盼。

打造暖心感人、拴心留人的人才环境

实施人才分类。为进一步推动人才服务更加精准、更加优质、更加高效,我们根据市场、行业和社会评价以及人才能力贡献,将高层次人才分为五类:A类是战略人才、B类是国家级领军人才、C类是省部级拔尖人才、D类是省部级骨干人才、E类是梯队储备人才。

强化人才服务。住房保障方面,加大人才保障住房、人才公寓建设力度,合理降低人才购房、租房成本。考虑大学生群体刚参加工作、购房压力大的实际情况,政策提出,大学毕业生在我省建立公积金账户并连续足额缴存6个月后即可申请公积金贷款,根据各地实际适当上浮贷款额度,放宽余额比例限制。

吸引更多海内外人才汇聚龙江、建功龙江

大力引进海内外高层次人才。对海内外高层次人才本人和引才单位都提出了支持政策。对全职引进的高层次人才给予最高300万元安家补贴;全职引进D类及以上人才首个聘期内不受受专业技术岗位结构比例限制直接聘用,其中B类及以上人才可特设直聘到专业技术二级岗位,直接担任博士生导师。

大力吸引博士毕业生到我省开展博士后创新研究。对新人站全职博士后,连续2年每年给予10万元补助,同时可申请最高30万元科研资助经费,可直接申报副高级职称;对出站博士后,与我省用人单位签订5年及以上聘用合同的,给予10万元科研启动资金,取得副高级职称后工作满3年可申请申报高级职称,鼓励青年人才投身龙江振兴发展事业。

给予创新团队最高2000万元经费支持

省教育厅解读“人才振兴60条”在人才支持计划上的新变化

批科技领军人才组建创新团队,以政府投入为牵引,引导企业、社会资本投入设立专项资金,聚焦重大科研项目攻关开展“揭榜挂帅”,给予创新团队全周期3年最高2000万元经费支持。

500万元资助,对入选支持计划的青年科技人才,还给予相应配套支持,更好地解决青年人才普遍面临的缺资金、缺项目、缺平台的实际困难。

实施“龙江工匠支持计划”。支持大师带徒传技,支持那些技艺精湛、水平高超的高技能人才,牵头组建技能大师工作室,对获批的国家级、省级的分别给予20万元、10万元补助。

本报讯(记者 王越)“人才振兴60条”提出了一系列人才支持计划,在16日的《新时代龙江人才振兴60条》人才政策解读专场新闻发布会上,省教育厅厅长陈延良详细解读了这些支持计划主要针对的是哪些群体,较以往的人才支持计划相比有什么新变化。

实施“龙江战略科学家头雁支持计划”。延续了以往“团队+项目”的人才支持方式,给予每个团队全周期5年最高5000万元经费支持标准不降,并在技术路线、团队引才等方面赋予战略科技人才更大“自主权”,让他们放开手脚,潜心科研,多出成果。

实施“龙江科技英才春雁支持计划”。针对科技领军人才,采取的是“政府搭台、发展出题、人才答卷”的模式,每年遴选一

本报讯(记者 王越)增设“创新岗位”和“流动岗位”,支持科研人员开展“双创”活动;打破学历、年龄、职称(技能等级)等限制,“一事一议”引进;赋予科研人员不低于10年的职务科技成果使用权……在16日举行的《新时代龙江人才振兴60条》人才政策解读专场新闻发布会上,省人力资源和社会保障厅厅长长沙广华介绍,“人才振兴60条”紧紧围绕人才引进、培养、使用、评价等关键环节,积极向用人主体授权,激活用人主体引才育才的“原动力”。

着眼于保障满编事业单位引进人才用编需求,盘活用好存量编制资源,在省、市、县分级建立事业编制“周转池”,满编事业单位可申请使用“周转池”编制来引进急需紧缺的人才,解决用人单位因没有空编“引进难”“留不住”人才的问题。

坚持以创新岗位管理方式为突破,通过“提标”“扩面”“增岗”,来进一步引进、留住、用好人才。

打破学历、年龄、职称等限制引进人才

省人社厅解读“人才振兴60条”突破性政策安排

“提标”就是提高高校、科研机构、医疗卫生机构等单位高级专业技术岗位结构比例,其中省属本科高校和科研院所提高10个百分点,高职高专提高15—20个百分点,医疗卫生机构提高5—10个百分点。“扩面”就是扩大特设岗位引才适用范围,由原来仅限于国家级高层次人才,拓展为跨省引进具有高级职称的高层次人才、急需紧缺人才和优秀青年人才,用人单位可根据需要自主设置特设岗位,而且不受事业单位岗位结构比例的限制。

和转化;可自主设置流动岗位,吸引有创新实践能力的企业管理人才、科技人才和海外高水平创新人才兼职。通过这些政策措施,给予用人单位更大的自主权,更好地吸引人才、集聚人才。

学等纯理论基础研究项目的间接费用比例提高到最高60%,间接费用可全部用于科研人员绩效奖励。

“增岗”就是增设“创新岗位”和“流动岗位”,支持科研人员开展“双创”活动,用人单位可自主设置创新岗位,支持科研人员开展科技项目的开发、科技成果的推广

另外,“人才振兴60条”也提出了一系列减负松绑、激励支持等政策措施。在经费管理上,打破间接费用单一比例标准,将数

确定每周1天可安排非学术会议,其余时间均为“无会日”,不得要求与会议内容无直接关系的教学科研人员参加或列席一般性工作会议。

2022年哈尔滨市各区县(市)防汛抗旱行政责任人名单

Table with columns for administrative district, main responsible person, and deputy responsible person. Lists names and titles for various districts like Daoli, Nangang, etc.

2022年哈尔滨市大型和防洪中型水库防汛行政责任人名单

Table with columns for reservoir name, location, and responsible person. Lists major and medium-sized reservoirs and their managers.

2022年哈尔滨市中型水库防汛行政责任人名单

Table with columns for reservoir name, location, and responsible person. Lists medium-sized reservoirs and their managers.

2022年哈尔滨市城区防汛行政责任人名单

Table with columns for administrative district, main responsible person, and deputy responsible person. Lists city district flood control responsibilities.

Table with columns for administrative district, main responsible person, and deputy responsible person. Lists city district flood control responsibilities.

Table with columns for administrative district, main responsible person, and deputy responsible person. Lists city district flood control responsibilities.

Table with columns for administrative district, main responsible person, and deputy responsible person. Lists city district flood control responsibilities.