

高校人才支持政策汇编

山东省教育厅
二〇一九年七月

山东省简介

中国在世界的东方，山东在中国的东方。

山东，历史厚重。是中华文明重要发祥地，四五十万年前就有人类生存和繁衍，2700 多年前孕育的齐鲁文化，是中华优秀传统文化的重要源头。在革命斗争中铸就的军民水乳交融、生死与共的沂蒙精神，是中华民族精神的现代升华。

山东，人文荟萃。诞生了孔子、孙武等一大批杰出的思想家、军事家、科学家、政治家、医学家、文学家和艺术家。孔子创立的儒家思想，倡导“天下为公”“协和万邦”，至今深刻影响着世界。

山东，崇尚变革。创新求变的基因，深深扎根齐鲁大地。农业产业化和国有企业改革率先突破，156 所高等院校和 239 家国家级创新平台成果迭出，山东人创新创造的基因正在全面激活。

山东，活力迸发。敢于破除制度体制障碍，勇当新时代泰山“挑山工”，一大批新技术、新产业、新业态、新模式破土而出，一个新动能澎湃涌动的山东正在迅速崛起。

山东，开放包容。山东人具有海纳百川兼容并蓄的特质。如今，融入世界的胸怀更加宽广、脚步愈加豪迈。新时代的山东，正成为通达四海的友谊之桥、合作之桥、希望之桥。

山东，机遇无限。人口超过 1 个亿，市场潜力巨大。我们正在实施新旧动能转换重大工程、打造乡村振兴齐鲁样板、加快建设海洋强省，新时代的山东，已经站在历史新起点，天时地利人和齐备，各项事业全面起势，到处都蕴藏着无限机遇。

有朋自远方来，不亦乐乎。热忱欢迎青年学者们，到孔子故乡，品味山东！

目 录

国家万人计划（青年拔尖人才）	
长江学者奖励计划（青年学者项目）	
国家优秀青年科学基金	
泰山学者工程（青年专家计划）	
山东省自然科学基金	
山东省青年优秀人才引进计划	
山东省高等学校青创人才引进计划	
山东省高等学校青创科技支持计划	
省政府公派出国留学项目	
山东省高层次人才服务绿色通道	
山东省支持青年人才创新创业的若干措施	
山东省加快实行以增加知识价值为导向分配政策的实施意见	
山东省关于推进一流大学和一流学科建设方案	
关于深化高等学校岗位管理制度改革的若干意见	
山东省关于全面深化新时代全省教师队伍建设的实施意见	
山东省人民政府办公厅关于推进新时代山东高等教育高质量发展的若干意见	

国家万人计划

(青年拔尖人才)

支持对象：

自然科学、哲学社会科学和文化艺术等重点学科领域的青年拔尖人才。

支持政策：

给予自然科学领域每人120—240万元、哲学社会科学和文化艺术领域每人30—60万元扶持经费；用于开展前瞻性、预研性自主选题工作，购置急需中小设备等；支持周期为3年，对成果突出、培养前途大的优秀青年拔尖人才可以连续支持2个周期。

申报条件：

- 1.具有中国国籍、全职在国内工作的青年拔尖人才。
- 2.在自然科学、哲学社会科学和文化艺术重点领域崭露头角，获得国际国内较高专业成就及荣誉称号，有一定的社会影响。
- 3.具有博士学位或突出专业水准，年龄一般在35岁以下。

政策来源：

《关于国家“万人计划”配套资助标准和拨付渠道的通知》
(鲁组发〔2016〕22号)

申报主管部门：

省委组织部人才工作处：0531-51775087

长江学者奖励计划

(青年学者项目)

支持对象：

重点支持高校面向海内外培养引进在学术上崭露头角、创新能力强、发展潜力大，恪守学术道德和教师职业道德的优秀青年学术带头人。

支持政策：

青年学者项目实行岗位聘任制，面向全国高校实施。每年遴选200名左右，聘期3年。在聘期内，青年学者须全职在受聘高校工作，享受每人每年10万元奖金。

申报条件：

1.自然科学、工程技术领域人选年龄不超过38周岁，人文社会科学领域不超过45周岁。

2.一般具有博士学位，在教学科研一线工作；国内应聘者一般应担任副高级及以上专业技术职务。

3.高校现职校领导不得推荐；国家“千人计划”入选者不在支持之列。

政策来源：

《“长江学者奖励计划”实施办法》

申报主管部门：

省教育厅人事处：0531-81676752

国家优秀青年科学基金

支持对象：

支持在基础研究方面已取得突出成绩的青年学者自主选择研究方向开展创新研究，促进青年科学技术人才的成长，吸引海外人才，培养造就一批进入世界科技前沿的优秀学术带头人。

申报条件：

1. 具有中华人民共和国国籍。
2. 申请当年1月1日男性未满38周岁，女性未满40周岁。
3. 具有良好的科学道德。
4. 具有高级专业技术职务（职称）或者具有博士学位。
5. 具有承担基础研究课题或者其他从事基础研究的经历。
6. 与境外单位没有正式聘用关系。
7. 保证资助期内每年在依托单位从事研究工作的时间在9个月以上。

不具有中华人民共和国国籍的华人青年学者，符合前款2至7条件的，可以申请。

正在博士后工作站内从事研究、正在攻读研究生学位以及获得过国家杰出青年科学基金项目资助的不得申请。

政策来源：

《国家自然科学基金优秀青年科学基金项目管理办法》（2014年2月18日国家自然科学基金委员会委务会议通过）

申报主管部门：

国家自然科学基金委员会

泰山学者工程

(青年专家计划)

支持对象：

具有较强科学研究和创新潜能的青年学术拔尖人才。

支持政策：

1.管理期内，省财政每年给予每位青年专家10万元人才津贴，10万元科研补助经费。

2.所牵头的项目、平台优先列入省市各类重点项目或平台支持范围。事业单位在岗全职从事专业技术工作的泰山学者，可直接聘任到专业技术二级岗位；在医疗保健、家属就业、子女入学、出入境等方面，享受省级高层次人才待遇。

3.纳入党委联系专家范围，支持泰山学者担任各级党委、政府顾问。

申报条件：

(一) 人选条件

1. 年龄不超过40周岁（1978年7月1日以后出生），在海内外知名高校、科研机构取得博士学位，一般应具有海外科研工作经历。

2. 全职在申报单位工作或引进后全职来申报单位工作。

3. 申报时首位承担国家自然科学基金等国家级科研项目或省部级重点科研项目，或参与973项目、863计划、国家科技支撑计划等国家级重点项目，或是院士、“一事一议”引进顶尖人才、泰山学者等领衔的创新团队成员；或在全球TOP200高校（参照2016年度至2018年度排名）、全球自然指数排名前100位的高校与科研院所（参照2016年度至2018年度排名）有正式教学、科研职位；或是全球TOP200高校应届博士毕业生；或在全球TOP200高校、全球自然指数排名前100位的高校与科研院所从事博士后研究1年以上。

4. 不符合上述条件的全职选聘申报人选（年龄除外），可通过提交代表性成果（比如具有原创性科研成果，或科研成果产生重大经济社会效益，或在临床一线取得突出成就等）破格申报，代表性成果须能真实反映人选科研水平和贡献度，一般须不少于3位同一申报方向知名学者出具评价意见。

(二) 单位条件

一般应具有省级以上创新平台（指国家重点实验室、国家工程技术研究中心和省级重点实验室、省级工程技术研究中心、省级重点建设学科（含一流学科）、

省级人文社科基地、博士学位授权点、省级临床重点专科等），确无省级以上创新平台，人选属于我省急需紧缺优秀人才的，可向省主管部门提交破格申请。

政策来源：

《关于进一步完善提升泰山学者工程的意见》（鲁办发〔2014〕36号）

《关于做好2019年泰山学者特聘专家计划和青年专家计划申报工作的通知》
（鲁组字〔2019〕11号）

申报主管部门：

省委组织部人才工作处：0531-51775087

省教育厅人事处：0531-81676752

山东省自然科学基金

青年基金支持对象：

主要支持 35 周岁以下青年科技人员自主选题，独立开展创新性的基础研究与应用基础研究，促进青年科技人才快速成长。

优秀青年基金支持对象：

主要支持在基础研究方面已取得较好成绩、发展潜力较大的 38 周岁以下优秀青年科研人员，促进创新型青年人才的快速成长，为培育有望冲击省自然科学基金杰出青年基金或更高层次人才做准备。

杰出青年基金支持对象：

主要支持 40 周岁以下、在相关研究领域已取得突出成绩，有望获得国家杰出青年基金或国家自然科学基金重点项目等资助的优秀青年科研人员，组成科研团队开展高水平的基础研究与应用基础研究，培养学术骨干或学科带头人。

申报条件：

- 1.是所申请项目的主要研究人员，具有履行项目负责人责任的能力；
- 2.是山东省境内注册、具有独立法人资格单位从事科学技术研究的正式人员或长期工作人员；
- 3.具有所申请项目必需的组织开展创新性研究的能力和基本条件；
- 4.具有良好的科研信用记录。

政策来源：

《印发<山东省自然科学基金管理办法>的通知》(鲁科字〔2019〕40号)

申报主管部门：

省科技厅基础研究处：0531-66777035

山东省青年优秀人才引进计划

申报条件：

- 1.具有中华人民共和国国籍。
- 2.遵守宪法和法律，具有良好的品行和职业道德，热爱科研、教育等公共服务事业。
- 3.有较强的专业理论功底和实践能力，能够适应岗位需要，具备岗位所需的综合素质、专业或技能条件。
- 4.具有正常履行岗位职责的身体条件。
- 5.普通高校全日制博士研究生，年龄一般不超过35周岁，对急需紧缺专业或业绩特别突出的人员可适当放宽年龄限制。

应届毕业生须在2018年12月31日前取得相应毕业证书、学位证书。在国（境）外取得学历学位的人员，报名时须出具教育部中国留学服务中心境外学历、学位认证函或我国驻外机构的有关证明材料。

服务和待遇：

1.省事业单位人事综合管理部门会同有关部门建立“青优计划”成长联系服务机制，采取召开座谈会、走访慰问等形式，密切与“青优计划”人才的联系，了解工作生活情况，帮助解决实际困难。

2.将“青优计划”人才纳入人才队伍建设规划，统筹衔接，协调推进，加强支持。符合条件的博士研究生，可优先申报“泰山”“齐鲁”系列人才工程、省有突出贡献的中青年专家、省青年科技奖。对有在国（境）外留学经历、回国后在山东经济社会发展建设中作出突出贡献的人员，可推荐参加“山东省留学人员回国创业奖”评选。

3.事业单位可结合财政综合补助，对“青优计划”人才中的博士按照在事业单位工作每满1年补助5万元，最高补贴3年15万元的标准给予补贴。高校、科研院所、公立医院等有条件的事业单位，可结合本单位人才工作实际，对上述补贴标准进行调整，具体标准由单位根据人选具体情况研究确定。

4.为有利于产学研紧密结合，促进科技成果加快转化，将“青优计划”与“企业博士（后）集聚计划”紧密衔接。经单位同意，“青优计划”人才中的博士可先进入省内企业博士后科研工作站从事不少于2年的研究工作，在站期间参照“企业博士（后）集聚计划”人员，在站时间每满1年可向省财政申领一次补贴，标准为5

万元/年，最高标准3年15万元（不再重复申领前文第三条中的相关补贴）。

5.高校、科研院所“青优计划”人才科技成果转化扣除其处置过程中直接费用后，其净收入的70%以上可用于奖励个人和团队，收益分配事先有规定或者约定的，按照规定或者约定进行。科技成果转移转化收益用于人员奖励的支出部分，不纳入绩效工资总量管理。承担的财政科研项目用于科研人员绩效支出的部分，以及通过市场委托方式取得的横向经费中用于人员绩效支出的部分，纳入绩效工资总量管理，不作为绩效工资调控基数。引进高层次“青优计划”人才和团队等所需资助经费，不纳入绩效工资管理。

6.高校、科研院所转化职务科技成果以股份或出资比例等股权形式给予“青优计划”人才奖励的，在取得股份、出资比例时，可按照《国家税务总局关于促进科技成果转化有关个人所得税问题的通知》（国税发〔1999〕125号）规定，暂不缴纳个人所得税。“青优计划”人才获得的股权激励、技术成果投资入股等按照《关于完善股权激励和技术入股有关所得税政策的通知》（财税〔2016〕101号）规定享受税收优惠政策。

7.事业单位对“青优计划”人才可探索实行协议工资制、年薪制、项目工资制等灵活多样的分配办法，合理确定“青优计划”人才的薪酬水平。对高层次人才集中、知识技术密集、国家战略发展重点扶持、承担重大工作任务的单位给予倾斜，允许其突破一般事业单位绩效工资调控水平，适当高定绩效工资总量。“青优计划”人才经省人才工作部门认定为高层次人才的，其协议工资、年薪、项目工资所需经费在绩效工资总量外单独核定。鼓励事业单位为“青优计划”人才办理补充商业养老、医疗保险。

8.“青优计划”人才中，择业期（毕业3年内）来鲁工作博士在省内购买首套房的，住房公积金管理机构在贷款额度方面，可给予其适度政策优惠；未在所居住的省内城市购房的，可按照当地政策申请购买或租住人才公寓。

9.允许“青优计划”博士配偶及其共同居住生活的未成年子女随迁，按照自有产权住房、使用权住房等合法稳定住所、单位集体户、人才服务中心集体户的顺序落户。“青优计划”博士随迁子女入读幼儿园、中小学校享受当地户籍人口子女同等待遇，由实际居住地或事业单位所在地的市、县（市、区）教育部门安排就读。博士配偶愿意在山东就业，符合相关条件的可通过公开招聘、特聘等方式予以聘用。

10.“青优计划”人才符合条件的，获得各级相应的科技成果转化收益、高层

次人才服务绿色通道等政策的支持。

政策来源：

《关于实施2018年省属事业单位“青年优秀人才引进计划”的通知》（鲁人社发〔2018〕22号）

责任单位：

省人力资源社会保障厅事业单位人事管理处：0531-86062552

山东省高等学校青创人才引育计划

建设目标：

建设一批高等学校青年人才创新团队，支撑我省高等学校重点学科专业建设，推进我省高等教育高质量发展。

支持政策：

团队建设期3年，建设经费由省教育厅和高校共同支持，省教育厅按照团队建设预算的50%，给予经费支持，研究型团队最高200万元，技术技能创新、文化创作、社会服务团队最高100万元。已纳入省“一流学科”等重点工程建设经费支持的团队，不再重复给予省财政资金支持。

申报条件：

- 1.按照“学科（专业）+团队+人才”的模式，组建团队。
- 2.团队带头人应全职在岗。

研究型团队带头人，应具有博士学位，年龄一般不超过40周岁，引进的具有突出代表性创新成果的急需紧缺人才可放宽至45周岁。近5年，作为首位完成人获得省级及以上科技奖励或社科奖励；或主持省级及以上重点研究项目；或作为第一作者（通讯作者）在国际知名学术刊物发表学术论文并有较高引用率；或有突出的原创性成果。

技术技能创新、文化创作、社会服务团队带头人，年龄一般不超过45周岁，应具有较强的技术研发、创新创作或科学研究能力，有突出的代表性成果。

- 3.团队核心成员应全职在岗，年龄一般不超过40周岁。

研究型团队核心成员应具有博士学位，人数一般不少于6人，其中新引进不少于3人。新引进人才应具备下列条件之一：具有较高学术水平，在本领域取得原创性成果；主持过省部级及以上科研项目或参与国家级重点科研项目；获得省级及以上科技奖励或社科奖励；获得国家级教学成果奖，或省级教学成果特等奖，或作为主持人获得省级教学成果一等奖；获得省青年教师教学比赛二等奖及以上奖励；全球知名高校院所博士、有正式教学科研职位的青年学者。

技术技能创新团队核心成员人数一般不少于6人，其中新引进人员一般不少于2人。新引进人才应具备下列条件之一：符合研究型团队核心成员条件；获得职业院校教师技能大赛或教学能力大赛省级及以上奖项；指导学生获得职业院校技能大赛省级及以上奖项；获得市级及以上相关专业技术奖励、荣誉称号；具有

博士学位。

文化创作、社会服务团队核心成员人数不少于6人，其中新引进人员一般不少于2人。新引进人才应具备下列条件之一：符合研究型团队核心成员条件；理论创新、传承文明、公共服务、文化创意、艺术创作、决策咨询等方面能力业绩突出；获得市级及以上相关专业技术奖励、荣誉称号；具有博士学位。

政策来源：

《关于印发“山东省高等学校青年创新团队发展计划”的通知》

申报主管部门：

省教育厅人事处：0531-81676752

山东省高等学校青创科技支持计划

申报对象：

重点支持我省高校青年博士瞄准世界科技前沿、国家重大战略和我省新旧动能转换重大工程需求，聚焦全局性、战略性和前瞻性的重大理论与现实问题开展科学研究，具有突出创新能力和发展潜力的青年科研创新群体。

申报条件：

- 1.以团队为单位申报，以课题为载体开展研究。
- 2.带头人应为我省高校在职的教学科研人员，具有良好的思想政治素质和学术道德，较高的学术水平和创新能力，较强的组织协调能力，有充分的时间和精力从事团队的科研和组织管理工作；科学技术类的带头人须具有博士学位，年龄不超过 40 周岁；人文社科类的带头人须具有博士学位，年龄不超过 45 周岁；每个研究周期，每人仅允许作为一个课题带头人进行申报。
- 3.核心成员（含带头人）为 3 人以上 7 人以下。科学技术类每位核心成员年龄均不超过 40 周岁；人文社科类每位核心成员年龄均不超过 45 周岁。

政策来源：

《关于印发“山东省高等学校青年创新团队发展计划”的通知》

申报主管部门：

省教育厅科技处：0531-81676564

省政府公派出国留学项目

支持对象：

重点资助能源、环保、信息技术、人工智能、生物技术、新材料技术、海洋综合开发利用、先进制造技术、高科技农业、医药卫生、金融、财会、经贸、法律、现代管理等专业领域的教学科研人员；重点支持重点学科、新兴学科和重点实验室建设项目以及高新技术和先进适用技术研究开发项目、产学研结合项目等领域的专家学者；适当倾斜支持从事“一带一路”沿线非通用语种专业教学和“一带一路”沿线国别区域研究、老年医养护理相关学科专业教学与研究的人员出国留学。

2019年设立“省校联合培养计划”，专项资助国家和省“一流学科”建设、我省新旧动能转换“十强产业”建设和学校特色优势学科建设相关学科和专业教学科研人员出国留学。

支持政策：

留学期限为6个月的，资助人民币5万元；留学期限为12个月的，资助人民币10万元。“省校联合培养计划”出国留学人员留学期限为12个月，每人资助人民币5万元，项目学校应参照国家留学基金委的资助标准给予出国留学人员不少于5万元人民币的资助。资助经费由出国留学人员包干使用。

申请条件：

- 1.年龄要求：申请人年龄应在50周岁以下。
- 2.学历与工作年限要求：具有硕士学位的申请人，须工作满5年方可申报；具有博士学位的申请人，须工作满2年方可申报。
- 3.申请者应为我省高等学校正式工作人员，具有较高的学术水平、业务能力和培养前途。
- 4.原则上只受理具有硕士及以上学位人员的申请。
- 5.曾享受过任何公费资助出国留学的人员，回国后工作须满5年方可再次申请。
- 6.申请人员应具有较好的外语基础。

政策来源：

《关于公布省政府公派出国留学项目“省校联合培养计划”项目学校名单的通知》（鲁教外函〔2019〕7号）

《关于做好2019年度山东省政府公派出国留学项目申报工作的通知》（鲁教外函〔2019〕8号）

申报主管部门：

省教育厅国际处：0531-81916580

山东省高层次人才服务绿色通道

服务对象：

1.按照中共山东省委组织部等部门《关于印发〈引进顶尖人才“一事一议”实施办法〉的通知》（鲁组发〔2016〕25号）引进的杰出人才和领军人才。

2.经省内单位推荐，入选国家级重点人才工程及相当层次的高层次人才。主要包括：中国科学院、中国工程院院士，国家“千人计划”“万人计划”入选者，“百千万人才工程”国家级人选，全国杰出专业技术人才，国家有突出贡献的中青年专家，享受国务院特殊津贴专家，“长江学者”；国家科学技术奖首位获得者，中国政府友谊奖、全国创新争先奖、中华技能大奖获得者，国家杰出青年科学基金获得者，全国技术能手，国家级技能大师工作室主要负责人等。

3.入选山东省重点人才工程及相当层次的高层次人才。主要包括：泰山系列人才工程入选者，“外专双百计划”个人入选者和入选团队核心成员，齐鲁文化名家，山东省有突出贡献的中青年专家；齐鲁杰出人才奖获得者，山东省科学技术奖最高奖、一等奖首位获得者，山东省杰出青年基金获得者，专业技术二级岗位专家等。

4.省内单位引进的从其他省（自治区、直辖市）推荐入选国家级、省部级重点人才工程及相当层次的高层次人才；省直有关部门设立的重点人才工程入选者。其中，全职引进到省内事业单位工作的，年龄一般不超过55周岁。

5.省内单位引进的世界500强企业高级管理人员，在重点领域和关键技术岗位上有3年以上工作经历、急需紧缺专业的博士学位人员，具有较好创新创业业绩的正高级职称人员，以及其他经认定的高层次人才，年龄一般不超过55周岁。

服务内容：

1.出入境、工作许可和居留。对引进外国高层次人才和团队成员及其随行家属给予签证、居留等便利。

2.户籍办理。引进高层次人才及其配偶、未到法定结婚年龄子女要求将户口迁入山东省的，可以选择在省内合法稳定住所落户，无合法稳定住所的可以选择在工作地集体户落户。

3.住房保障。支持各地通过新建或购买合适的商品住房作为人才公寓、人才周转房等。降低柔性引进人才在鲁购房门槛，来鲁开展项目合作的省级以上人才工程入选者在购买省内首套住房时，享有本地户籍人员同等待遇。符合住房补贴

政策的，用人单位应一次性发放住房补贴。高层次人才未购买自用住房的，用人单位应当为其租房提供便利，同时按规定发放相应的租房补贴。

4.编制管理。全职引进到山东省事业单位工作的高层次人才，可在用人单位编制员额（人员控制总量）内直接办理纳入实名制管理手续；已满编超编的，可先使用事业单位精简压缩等方式收回的编制办理入编手续，待自然减员后，改为占用用人单位编制。支持有条件的地方设立高层次人才临时周转编制专户。

5.职称评审。引进高层次人才首次参加职称评审时，不受本人任职和年限限制，可按照业绩、能力、水平直接申报相应的职称，其海外工作经历、学术和专业技术贡献可作为参评依据。打通高层次技能人才与工程技术人才职业发展通道，高层次技能人才可参加工程系列专业技术人员职称评审。

6.岗位聘用。全职引进到山东省事业单位工作的高层次人才，首次进行岗位聘用时，相应岗位没有空缺的，可根据资格条件突破单位岗位总量和最高等级结构比例限制，使用特设岗位聘用。

7.薪酬管理。全职在山东省事业单位工作的高层次人才，经批准实行年薪制、协议工资制的，其薪酬在管理期内纳入事业单位绩效工资总量管理，但不作为绩效工资调控基数；高层次人才转化科研成果获得的股权、期权及分红激励，不纳入绩效工资管理。鼓励各地、各用人单位通过项目资助、生活资助等方式，柔性引进、灵活使用海内外高层次人才。

8.配偶就业。引进高层次人才的配偶一同来鲁并愿意在山东就业的，原则上由用人单位根据有关政策规定妥善安排其工作。暂时无法安排的，用人单位可以按照所在市城镇居民最低工资标准的2倍，以适当方式为其发放生活补贴，发放时间不超过3年。

9.子女入学。支持外籍人员子女学校建设，进一步提高普通中小学办学条件和教学质量，保障海外高层次人才子女入学。海外留学归国高层次人才的子女选择当地公立中小学（含幼儿园）就读的，由当地教育部门按规定优先为其协调办理入学手续，享受当地学生同等待遇；选择国际学校或民办学校的，由当地教育部门负责协调入学。按照“一事一议”办法引进的高层次人才及国家“千人计划”入选者的子女，根据相关规定可在居住地所在设区市行政区划内安排入学。

10.医疗保健。高层次人才凭“山东惠才卡”可享受设区的市、县（市、区）指定三甲医院预约就诊、专员陪同、专家诊疗的就医绿色通道服务。符合保健证办理条件的，由用人单位提出申请，卫生计生部门按规定办理保健证，凭证可到

保健定点医疗机构就诊,费用按原渠道解决。用人单位每年为高层次人才免费安排一次健康体检。

11.社会保险。高层次人才申请办理各项社会保险关系转移接续的,各级社会保险经办机构应为其提供预约服务,受理材料后即时审核、限时办结。中央和省直驻济事业单位柔性引进的高层次人才与用人单位建立了劳动(人事)关系的,可随单位在省社会保险事业局参加省直各项社会保险。

12.交通服务。高层次人才在省内各大机场、客船(轮渡)码头和火车济南站、济南西站、青岛站、青岛北站出行时,凭“山东惠才卡”、本人有效身份证件和当日当次飞机(客船、火车)票,本人及一名陪同人员可享受绿色通道服务。在机动车登记、驾驶证申领审验时,可优先办理。

13.旅游服务。高层次人才凭“山东惠才卡”享受免费进入山东省内3A级以上旅游景区及国家森林公园服务。

14.健身服务。高层次人才凭“山东惠才卡”享受在山东省内各级体育部门所属公共体育场馆免费入场馆健身服务。

15.休假疗养。高层次人才优先受邀参加各级、各部门组织的专家休假活动。按照国家和省重点人才工程政策享受休假疗养待遇。

16.工商服务。高层次人才申请工商注册服务时凭“山东惠才卡”享受绿色通道服务,即时审核、限时办结。

17.税务服务。高层次人才按规定享受相关税收优惠政策。

(1)办理有关涉税事项时,税务部门提供预约、“一对一”个性化咨询服务,可享受纳税绿色通道服务。

(2)从海外引进的符合条件的高层次人才,取得的一次性补助,按照国家税收有关规定,免征个人所得税;5年内境内工资收入中的住房补贴、伙食补贴、搬迁费、探亲费、子女教育费和交通费等,按照国家税收法律法规的有关规定,予以税前扣除。

(3)学成后在海外停留时间不超过2年的留学归国高层次人才,自入境之日起1年内凭有效出入境证件、我驻外使领馆出具的《留学回国人员证明》等材料,可向海关申请办理购买国产免税汽车手续。

18.科研服务。在不涉及国家秘密或商业秘密的前提下,高层次人才需要借助省内科研平台进行资料查阅、实验和产品研发的,对其使用的科研场地、仪器设备等按有关规定给予支持。

19.海关服务。高层次人才进出境时，海关给予绿色通道待遇的通关便利。

(1) 海关指定专门机构和人员及时办理引进人才个人进出境物品审批、验放等手续。对在节假日或者非正常工作时间以分离运输、邮递或者快递方式进出境的物品，有特殊情况需要及时验放的，海关可以预约加班，在约定的时间内为其办理物品通关手续。

(2) 回国定居或来华工作连续1年以上（含1年）的引进人才可免税进境合理数量的下列科研、教学物品：科学研究、科学试验和教学用的少量的小型检测、分析、测量、检查、计量、观测、发生信号的仪器、仪表及其附件；科学研究和教学必需的少量的小型实验设备；各种载体形式的图书、报刊、讲稿、计算机软件；标本、模型；教学用幻灯片；实验用材料。

(3) 回国定居或来华工作连续1年以上（含1年）的引进人才可免税进境合理数量的以下自用物品：首次进境的个人生活、工作自用的家用摄像机、照相机、便携式收录机、便携式激光唱机、便携式计算机每种1件；日常生活用品（衣物、床上用品、厨房用品等）；其他自用物品（国家规定应当征税的20种商品除外）。

20.金融服务。相关金融机构、保险机构和外汇管理机构为高层次人才提供绿色通道服务。

(1) 高层次人才在省内指定商业银行、商业保险机构凭“山东惠才卡”享受绿色通道窗口或预约专员服务。

(2) 各级外汇管理局、外汇指定银行为高层次人才设立的外商投资企业优先开立外汇资本金账户、经常项目外汇账户，提供外汇资本金结汇等服务，优先办理贸易项下进出口托收、信用证、汇款等业务。

(3) 高层次人才来山东省设立的外资、合资、合作企业取得的人民币利润，或在山东省工作期间取得的合法人民币收入，或需对外支付的进口货款和私人汇款，可按有关规定到银行办理汇兑手续及相关金融业务。

政策来源：

《山东省高层次人才服务绿色通道规定》（鲁人社规〔2018〕2号）

责任单位：

省委组织部人才工作处：0531-51775091

省留学人员和专家服务中心：0531-88597979

山东省支持青年人才创新创业的若干措施

引进青年人才来鲁创新创业：

1.创新引进青年人才方式。探索建立青年人才举荐制，推广“以赛代评”选拔创业人才，实现以才荐才、以赛聚才。支持各地“招院引所”，通过发展企业事业总部经济和设立分支机构，与高等院校、科研院所共建研究院所和产学研技术创新联盟，引进急需的青年人才。持续扩大“齐鲁之约”海外引才活动、“中国山东海内外高端人才交流会”、“山东-名校人才直通车”等大型引才工作品牌效应，组织用人单位赴海内外招聘青年人才，省委、省政府免费提供宣传、摊位租赁等服务。

2.重点引进海外青年人才。通过发挥我省留学人员协会、国际人才交流协会作用，加强与海外留学生组织、驻外使领馆等联系，积极拓展海外引才工作网络，大力引进海外青年人才。支持高校、科研院所引进海外知名高校毕业的博士研究生，符合条件的可优先纳入“泰山学者青年专家计划”予以支持。对有在国（境）外留学经历、回国后在我省经济社会发展建设中作出突出贡献的人员以省政府名义进行表彰，颁发“山东省留学人员回国创业奖”奖牌，并按规定给予奖金奖励。组织实施“留学人员来鲁创业启动支持计划”，对创新能力强、发展潜力大、市场前景好的留学人员企业，在创办初始阶段按规定给予资金扶持。

3.提高引进青年人才待遇。组织实施“企业博士（后）集聚计划”，国内重点高等学校或在国际公认的三大世界大学排名体系中排在前200名高校的博士研究生进入省内企业博士后科研工作站进行研究的，在站时间每满1年可申领一次生活补贴，标准为5万元/年，最高补贴3年15万元；出站后留鲁工作并签订5年以上劳动合同的，可凭劳动合同及社保缴费证明等材料申领省财政一次性补贴15万元。引进的符合《山东省高层次人才服务绿色通道规定》的青年人才，享受住房保障、编制管理、职称评审、岗位聘用等绿色通道服务。鼓励有条件的市对全职引进的全日制博士和硕士毕业生发放安家和生活补贴。

培养青年人才创新创业能力：

1.培养造就一批青年领军人才。推荐优秀青年人才参加国家百千万人才工程、中国青年科技奖等评审。继续做好泰山学者青年专家计划、省青年科技奖等选拔工作。在组织“泰山”、“齐鲁”系列人才工程、省有突出贡献的中青年专家、“外专双百计划”等选拔工作中，可专门拿出名额选拔40岁以下的青年人才或同等条件下，予以优先推荐。

2.支持青年人才主持承担科研项目。加大对省自然科学基金杰出青年基金获得者的支持力度，鼓励青年人才探索创新，省自然科学基金对40岁以下青年人才的支持比例逐步提高到 60%，逐步完善以基础研究带动青年人才成长的科技人才培养体系。提高省社会科学规划项目中40岁以下青年人才资助比例。

3.提高青年人才国际化水平。实施“山东青年英才开发计划”，每年选派300名左右优秀科技工作者、 医务工作者、博士后研究人员以及企业经营管理人员到国（境）外知名高校、科研院所、医疗院所、企业等培训进修，所需经费省级给予一定资助，不足部分由留学人员所在单位或个人承担。

政策来源：

《山东省支持青年人才创新创业的若干措施》（鲁人社发〔2018〕9号）

责任单位：

省人力资源社会保障厅事业单位人事管理处：0531-86062552

山东省加快实行以增加知识价值为导向分配政策的 实施意见

1.建立体现知识价值的收入分配机制

(1) 发挥工资性收入的激励作用。完善高校、科研院所工资性收入分配机制，保持科研人员工资水平总体稳定、持续增长态势。依法依规赋予高校、科研院所应有的选人、用人以及分配自主权，调整优化人员工资结构；逐步提高体现科研人员履行岗位职责、承担政府和社会委托任务等基础性绩效工资水平；支持高校、科研院所加大奖励性绩效工资的激励力度，自主合理确定绩效工资分配方案。

(2) 支持科研人员通过科技成果转化获得合理收入。支持科研人员通过技术开发、技术转让、技术咨询、技术服务等活动获得合理报酬，实现收入增长。对科技成果完成人和为科技成果转化作出重要贡献人员的奖励，可直接发放给个人。科技成果转化收入用于人员奖励的部分，计入单位当年工资总额，不受单位当年工资总额限制，不纳入单位工资总额基数。

(3) 支持科研人员依法依规适度兼职兼薪和离岗创新创业取得收入。完善兼职兼薪、离岗创业和返岗任职制度，在确保科研人员履行好岗位职责、完成本职工作的前提下，支持科研人员从事公益性兼职和成果转化，参与决策咨询、扶贫济困、科学普及、法律援助和学术组织等活动。科研人员按规定经所在单位同意，可以到企业和高校、科研院所、社会组织等兼职开展科研活动或教学，同时实行科研人员兼职公示制度。设立“产业教授”和“技术特派员”岗位，推动高校、科研院所与企业紧密结合。允许科研人员依法获得兼职收入，参与兼职单位成果转化收益分配，比例由双方协商确定。

(4) 建立差别化的科研人员收入分配制度。鼓励高校、科研院所加大对重大科技创新成果绩效奖励力度，建立健全后续科技成果转化收益反馈机制。鼓励单位以成果转化收益增加基础性研究和社会公益研究等研发周期较长的人员收入。对从事应用研究和技术开发的人员，通过科技成果转化收入实现激励和奖励。对从事软科学、哲学社会科学研究的科研人员，以理论创新、决策咨询支撑和社会影响作为评价基本依据，加大对项目承担单位间接成本补偿和科研人员绩效激励力度，形成合理的智力劳动补偿激励机制。完善科研辅助人员激励机制，用人单位要统筹考虑人才团队的分配方案。

2.建立健全激励知识创造的奖励制度

(1) 加大科学技术奖励支持力度。落实国家和省科学技术奖励政策法规，充分发挥科学技术奖励的激励引导作用，提升省级科学技术奖励质量，加大对科学技术进步活动中作出突出贡献的个人、单位的奖励强度。

(2) 建立鼓励创新的奖励机制。建立健全科研人员奖励制度，对创新创业业绩突出、体现知识价值分配政策有突出贡献的单位和个人，由科技、人力资源社会保障等部门按照有关规定联合给予表彰，让知识创造者和贡献者享有应有的荣誉。

3.建立完善科学公正的绩效评价机制

(1) 完善创新绩效评价体系。高校、科研院所要建立以科技创新质量、贡献、绩效为导向的科研人员分类评价体系，科学确定考核评价指标，正确评价科技创新成果的价值，使科研人员的收入分配与考核评价结果挂钩。建立科研人员诚信系统,制定容错纠错和失信行为惩戒办法。

(2) 建立创新绩效考核机制。教育、科技等部门委托第三方专业机构对高校、科研院所落实以增加知识价值为导向的分配政策、推进科技创新工作情况开展考核评价。科学设置考核周期，合理确定评价时限，避免短期频繁考核，引导形成长期激励机制。

(3) 充分运用考核评价结果。建立与考核评价结果挂钩的经费拨款制度和员工收入调整机制；对评价优秀的，加大绩效激励力度。探索实行合同管理制度，按合同约定的目标完成情况确定拨款、绩效工资水平和分配办法。完善高校、科研院所财政拨款支出、科研项目收入与支出、科技成果转化及收入情况等内部公开公示制度。

政策来源：

《关于加快实行以知识价值为导向分配政策的实施意见》（鲁厅字〔2018〕12号）

责任单位：

省科技厅政策法规与创新体系建设处：0531-66777227

山东省关于推进一流大学和一流学科建设方案

建设目标：

以5年为一个建设周期，将立项建设学科打造成为我省高端人才集聚地、科技研创发源地、创新人才供给地，形成标志性成果。

1.形成一批高水平学术团队。引进、培育、整合并举，力争每个立项建设学科形成2个以上由国家级高层次专家领衔的学术团队，造就一批活跃在国际学术前沿、能够服务国家和我省重大战略需求、年龄结构合理、创新能力突出的杰出人才队伍。

2.构建一批高水平创新平台。以高水平学科发展为基础，以战略性、前瞻性研究课题为中心，以提高解决重大问题能力、原始创新能力和服务国家决策能力为目标，培育、建设一批一流的国家重点实验室、国家工程(技术)中心、协同创新中心、教育部人文社科研究基地和具有中国特色、世界影响的新型高校智库等平台。

3.产出一批高水平科研成果。围绕学术前沿、国家战略目标和我省创新驱动需求，组织开展基础研究，产出一批原创性成果；围绕解决制约产业发展的应用基础类创新问题，加强核心技术、关键技术、前沿技术研究，产出一批原创性技术成果，强化产学研合作，创新科研成果转化机制，推动一批关键技术成果转变为现实生产力；加强社会发展重大问题研究和中华优秀传统文化传承创新，产出一批具有重大影响的人文社会科学研究成果以及高质量、高品位的精神文化产品。

4.培养一批高素质创新人才。以一流学科建设成效和高水平科研成果带动专业建设与发展；建立学科专业、科研教学互动机制，加快学科发展成果转化为教学资源。构建研教结合、产学研互动的人才培养模式，突出强化实践能力和创新创业能力，着力提高研究生教育质量。努力培养具有历史使命感和社会责任心，富有科学精神、创新意识、创造能力和国际视野的创新型、应用型、复合型优秀人才。

立项条件：

1.一流学科。符合以下两类条件之一的学科，经学校申请，可认定为一流学科立项建设学科：

(1) 在教育部学位与研究生教育发展中心第四轮及以后学科评估排名前20%的学科，或入选泰山学者优势特色学科人才团队支持计划的学科，或稳定在ESI学科排名前1%一年以上的学科。

(2) 同时满足以下条件的博士学位授权学科。

①有院士、千人计划人才、国家高层次人才特殊支持计划人才、长江学者、青年长江学者、国家杰出青年科学基金获得者等高水平专家(人文社科学科包含全职泰山学者专家)领衔的学术团队；

②有国家级重点(工程)实验室、工程(技术)研究中心、教育部人文社会科学重点研究基地或省部级协同创新中心、重点(工程)实验室等创新平台作依托；

③近5年有国家级科技奖励(首位)，且拥有多项实现转化应用并取得重大社会效益的科研成果的自然科学学科；或有教育部高等学校科学研究优秀成果奖(人文社会科学)二等奖以上(首位)或入选国家哲学社会科学成果文库等标志性学术成果的人文社科学科；或接近ESI学科排名前1%(潜力值在0.9以上)，且有3篇以上ESI学科高被引论文的学科。

2.一流大学。同时符合下列条件的省属高校，经学校申请，可认定为一流大学立项建设单位：

(1) 学科基础雄厚。学科门类齐全、优势明显，认定期内有3个及以上学科稳定在ESI学科排名前1%一年以上，或进入教育部学位与研究生教育发展中心学科评估排名前10%，或被列入国家一流学科建设项目。

(2) 有高水平的学术团队。有3个及以上由院士、千人计划人才、国家高层次人才特殊支持计划人才、长江学者、青年长江学者、国家杰出青年科学基金获得者等国家级专家领衔的学术团队。

(3) 有高水平的标志性成果。近5年内至少获得1项国家级科技成果一等奖(首位)，或1项教育部高等学校科学研究优秀成果奖(人文社会科学)一等奖(首位)，或2项国家级科技成果二等奖(首位)，或2项教育部高等学校科学研究优秀成果奖(人文社会科学)二等奖(首位)，或入选国家哲学社会科学成果文库2项。

(4) 具备高水平创新人才培养能力。属博士学位授权单位，有完整的学士、硕士和博士人才培养体系，育人成效显著。

(5) 积极推进高等教育综合改革。在完善内部治理结构、建立现代大学制度、改革教育教学、创新科研体制机制方面走在前列，在促进科学研究和学科建设水平、协同育人、校院两级管理体制、国际交流合作等方面取得明显改革成效。

政策来源：

《山东省政府关于印发推进一流大学和一流学科建设方案的通知》（鲁政发〔2016〕34号）

责任单位：

省教育厅高等教育处：0531-81916019

关于深化高等学校岗位管理制度改革的若干意见

一、建立与高等学校发展相适应的岗位动态调整机制。

重点支持人才团队建设，对高等学校岗位总量实行动态调整，不与人员控制总量硬性挂钩。

二、创新高等学校岗位设置人员聘用制度

根据高等教育事业发展的需要，尊重人才发展规律，创新岗位设置和人员聘用制度。

（一）提高专业技术高级岗位设置比例。在《山东省高等学校岗位设置结构比例指导标准》（鲁人社发〔2016〕27号）的专业技术高级岗位结构比例内，具有博士学位授予权的高等学校教师正高级岗位设置比例上限提高至20%；具有硕士学位授予权的高等学校教师正高级岗位设置比例上限提高至15%；普通本科学校教师正高级岗位设置比例上限提高至10%；高等职业院校、高等专科学校和技师学院教师正高级岗位设置比例上限提高至8%。

（二）建立“双一流”等高等学校岗位设置激励机制。入选国家“一流学科建设名单”的高等学校专业技术高级岗位设置比例在《山东省高等学校岗位设置结构比例指导标准》基础上提高5个百分点。入选省“一流大学和一流学科”立项建设名单的高等学校，教师高级岗位设置比例在《山东省高等学校岗位设置结构比例指导标准》中具有博士授予权的高等学校基础上再提高2个百分点。入选国家高水平高职院校、高水平专业建设名单的学校和国家示范、骨干高职院校，教师高级岗位设置比例在《山东省高等学校岗位设置结构比例指导标准》基础上提高2个百分点。

（三）建立重点扶持“十强产业”人才培养高等学校岗位支持机制。对与“十强产业”对接紧密的省部共建高等学校、国家重点学科和国家重点实验室依托高等学校、承担国家和省重大科研攻关任务的高等院校，教师高级岗位可按照《山东省高等学校岗位设置结构比例指导标准》不超过10%的比例适当提高，

（四）加强以岗位为基础的团队建设。将高等学校的发展任务目标逐级分解到院系、团队、岗位，形成教学科研团队的岗位架构，强化团队作用，明确、细化岗位职责任务，为引进培养人才，形成强有力的教学科研团队打好基础。

（五）实行自主评价按岗聘用。高校自主制定岗位任职条件，自主制定竞聘上岗方案，自主组织竞聘上岗，实行合同管理，规范开展考核奖惩等聘后管理。根据不同类型高等学校、不同岗位教师的职责特点，分类分层次分学科设置评价

内容，采取适合的评价方式。

三、创新引进培养高层次人才专业技术二级岗位服务模式

（一）创新专业技术二级岗位设置办法。高等学校可按照不超过正高级专业技术岗位 10%的比例标准设置专业技术二级岗位，用于引进和培养高层次人才。

（二）创新专业技术二级岗位评聘机制。入选国家“一流大学和一流学科”建设名单的高等学校和具有博士学位授予权的高等学校，在核定的二级岗位数额内，由高等学校自主组织评审和聘用；具有硕士学位授予权的高等学校，学校领导班子坚强有力、人事管理工作规范有序的，经核准可由高等学校自主组织评审和聘用；其他高等学校继续按照《山东省事业单位专业技术二级岗位设置管理办法（试行）》（鲁人社发〔2016〕32号），参加全省统一评审。

政策来源：

《关于深化高等学校岗位管理制度改革的若干意见》（鲁人社规〔2018〕7号）

责任单位：

省人力资源社会保障厅事业单位管理处：0531-86062552

山东省关于全面深化新时代全省教师队伍建设的实施意见

全面提升教师队伍专业素质能力

提升高等院校教师队伍整体水平。高等院校要完善教师发展体制机制，健全教师发展工作机构，足额安排教师培训经费，保障教师专业能力提升。实施高等院校教学名师、团队建设计划。坚持引培并举，加快高层次人才队伍建设，深入实施“泰山学者”工程，实施青年人才国际化培养计划、高等院校青年教师成长计划。采取“一事一议”方式，支持高等院校引进国际顶尖人才及团队。完善人才评价机制，组建高等院校高层次人才评价专家团队。

全面深化教师管理体制机制改革

深化高等院校教师人事制度改革。健全高等院校教师人员控制总量备案管理和职称自主评聘的事中事后监管机制。学校在人员控制总量内，自主安排、执行用人计划。深化高等院校岗位管理制度改革，按照“生员比”计算岗位总量，提高专业技术高级岗位设置数量，建立与高等院校发展相适应的岗位动态调整机制，高等院校要将岗位管理制度改革实施方案和岗位年度使用计划列入学校重大事项管理，按规定自主制定岗位设置方案，自主聘用人员。推进教师考核评价制度改革，突出教育教学业绩评价和师德考核。完善各项人事管理制度，加强自我约束和管理，对失职行为严肃问责。创新监管方式和手段，建立完善公示、回避、信用机制，实行“双随机一公开”加强事中事后监管。进一步畅通高端特殊人才、海外高层次人才职称评聘绿色通道。帮助引进的高端人才解决住房、子女入学、家属就业等生活困难。根据中央统一部署，开展高等院校管理岗位职员等级晋升制度改革工作。

全面提高教师地位待遇

改革高等院校教师薪酬制度。落实高等院校以增加知识价值为导向的收入分配政策，扩大高等院校收入分配自主权，高等院校在核定的绩效工资总量内自主确定收入分配办法。高等院校教师依法取得的科技成果转化现金奖励，纳入本单位工资总量管理，但不作为绩效工资调控基数。完善适应高等院校教学岗位特点的内部激励机制，绩效工资分配要向教师、教学倾斜，加大对教师岗位激励力度。

营造尊师重教的社会氛围。加大教师表彰力度，大力宣传教师中的“时代楷

模”和“最美教师”，定期开展特级教师、教学名师、教学成果资质评定活动，重点奖励贡献突出的教学一线教师。

政策来源：

《山东省关于全面深化新时代全省教师队伍建设的实施意见》（鲁发〔2018〕44号）

责任单位：

省教育厅高等教师工作处：0531-81916562

山东省人民政府办公厅

关于推进新时代山东高等教育高质量发展的若干意见

总体要求：

用 10 年左右时间，实现 2—3 所高校在若干学科领域达到世界一流水平，20 所左右高校在同类型高校中达到国内一流水平，40 个左右学科达到国内一流水平，使我省高等教育综合实力位居全国前列，支撑和引领现代化强省建设。

着力推进一流建设：

创建一流大学。支持驻鲁部属高校创建世界一流大学，将学校发展纳入全省国民经济和社会发展规划，省财政给予相应的配套资金，加快学校“双一流”建设。推动省属高校争创国内一流，实施“双十”重点建设工程，重点建设 10 所省属本科高校和 10 所高职院校。

打造一流学科专业。深化实施一流学科建设计划，遴选 40 个左右优势特色学科强化建设，争创国家一流学科。持续实施高水平应用型专业建设，建立专业认证奖励制度，推动高校建成 800 个左右国家一流专业。

培育一流人才。全面落实国家、省人才引进政策，支持高校引进急需紧缺的海内外高层次人才。鼓励高校以重点科研平台或学术团队为载体，充分赋予其人才聘用、薪酬待遇、经费使用、项目组织和学科发展等方面的自主权，打造人才聚集高地，引进和培养一批一流人才，实现高层次人才数量倍增。

着力调整优化结构：

调整教育类型结构。做大做强研究生教育，新增 5—10 个硕士或博士授权单位、300 个左右学位授权点；积极争取国家支持，并鼓励省属高校与国内外知名高校开展合作，扩大研究生培养规模。

优化高校和学科专业布局。优化高等学校布局结构，逐步建立与城市总体规划和产业结构布局相适应的高等教育空间布局，支持有条件的市加快大学城建设，推动高校集群发展。建立项目引导机制，引导高校围绕我省重大战略和“十强”产业需求，主动布局一批新工科、新医科、新农科等学科专业，强化建设一批马克思主义理论学科，重点建设一批新兴交叉学科集群，扶持一批基础学科和中华优秀传统文化学科。

推进高校科技创新能力建设：

建设高水平创新平台。加强省级科技创新基地的统筹规划与系统布局，建设100个左右山东省实验室和省级重点实验室、技术创新中心、人文社科研究基地等，培育建设30个左右国家级科技创新平台。建立健全科技创新平台、大型仪器设备开放共享机制。

提升科技创新能力。设立一批竞争性重大基础研究和重点技术研发项目，支持高校瞄准世界科技前沿、国家重大战略和我省新旧动能转换重大工程需求，开展大科学计划和大科学工程研究，加强对关键共性技术、前沿引领技术、现代工程技术、颠覆性技术的攻关创新。

着力提升教师素质：

强化名师引领作用。实施教学名师和团队“双千”计划，遴选培养千名省级教学名师、千个省级教学团队，造就一批教育家型教师和黄大年式教师团队。

引导教师潜心教书育人。支持高校完善内部考核奖励制度，改革教师评价体系，大力破除“五唯”，把教学工作作为专业技术职务评聘和岗位考核的重要条件，把教学质量与科研水平、社会服务业绩同等对待；完善教授上课制度，每人每学期至少为本科生讲授1门学分课程；完善绩效奖励办法，增加教学业绩比重，加大奖励力度。完善教育教学研究立项和教学成果奖励机制，引导教师积极开展教学研究与改革实践。

政策来源：

《山东省人民政府办公厅关于推进新时代山东高等教育高质量发展的若干意见》（鲁政办字〔2019〕76号）

责任单位：

省教育厅高等教育处：0531-81916019

更多人才支持政策，请扫描二维码下载。
(<http://zpjob.acabridge.cn/rec/delivery/view?id=13>)