

2023年博士后创新人才支持计划实际待遇 博士后创新人才计划书(实用5篇)

计划在我们的生活中扮演着重要的角色，无论是个人生活还是工作领域。优秀的计划都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？以下是小编为大家收集的计划范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

博士后创新人才支持计划实际待遇篇一

课题名称：

姓名：

联系电话：

选题时间：年月日

一、项目的提出及可行性分析

二、课题的研究方法与创新性

研究方法：

创新之处：

三、研究构想与思路、主要研究内容及拟解决的. 关键问题

(1) 研究构想与思路

(2) 主要研究内容

(3) 拟解决的关键技术问题

四、项目的实用价值、市场前景及产生的经济和社会效益

五、前期研究成果与参考文献

六、工作计划

七、预期成果

博士后创新人才支持计划实际待遇篇二

推动党的各项事业发展，关键在人才，尤其是高层次人才。近几年来，上海随着城市面貌和创新、创业环境的改善，出现了海内外创新人才云集的良好势头。但我们也不得不看到，当前全球创新人才正呈现出国际化流动趋势，一些发达国家配合经济全球化的需要积极推进创新人才的国际化流动，越来越多的公司成为跨国公司并在全球范围内广罗创新人才，创新人才争夺日趋激烈。

创新人才国际化流动给我们一些单位和地区吸引与留住人才带来了巨大的挑战，于是有的单位担心人才被竞争对手挖走；有的地区抱怨创新人才流动到其他地区；面对跨国研发机构纷纷入驻上海，又有人担心大量的国有单位人才流失到了跨国研发机构。如何应对创新人才的国际化流动趋势，在国际人才激烈的抢夺中吸引和集聚高层次人才，是我们各级政府和企业面临的一项十分重要而紧迫的任务。

实际上，人才静止是相对的、流动是绝对的，我们要正视创新人才国际化流动趋势，从长远的角度理性看待人才流失与回归现象。从全球的角度上说，人才流动将有利于经济社会

的发展。它往往会带动知识流、信息流。美国硅谷大量小企业的兴起，绝大多数是从跨国公司、高等院校中走出来的人员创办的。印度近几年来也通过实施灵活的移民制度、营造良好的工作环境，吸引优秀海外人才回国效力。近几年来，我国改革开放和社会主义现代化建设事业不断取得令世人瞩目的成绩，带动形成了大量出国留学人员的回流热潮。这些人才成为了各项事业发展的中流砥柱。

事实上，跨国研发机构在吸引人才的同时，必将有高层次创新人才流出。因此，在创新人才国际化流动的趋势不可抗挡的前提下，面对当前跨国研究机构吸引大量国内人才的现实，我们不妨乐观地认为，这将为国内人才在不出国门的情况下提供“出国”培训的机会。关键是我们如何抓住这个机遇，积极采取长久、持续和有效的措施，突破人才流动的体制、政策壁垒，创造一个尊重知识、尊重人才、尊重创造的良好氛围，不仅留住更多的国内优秀人才，而且吸引更多的海外留学人员回国创业以及国外优秀人才来沪学习和工作。具体来说，要从以下三个方面下功夫：

首先，要尊重规律、因势利导、把握主动，在流动中用好人才。科学技术发展本身要求思想的流动和交流，科技人才的流动是科技发展内在的属性。这就要尊重人才成长规律。通过人才流动，避免近亲繁殖，改善学缘结构，促进人才在多种环境中经受锻炼、快速成长。同时，要尊重人才流动规律。人才往哪里流，说明哪里发展就有活力，哪里就有良好的体制机制。目前，一些企事业单位依然采用传统管理方式管理人才，不利于人才在市场竞争中更快地锻炼成长，只会为人才外流现象起推波助澜作用。因此要通过改革体制机制，把人才这一生产力最活跃的因素从传统体制的桎梏中解脱出来。另外，还要尊重人才价值实现规律，在人才流动中充分尊重人才本人的意愿，这也是以人为本的重要体现。

其次，要改变以往单一的政策吸引模式，积极营造良好的政策、工作和生活等综合环境。高层次创新人才集聚，最看重

的是有发展事业的机会和舞台。然而有资料显示，近年来本市全社会对科技研究项目的支持数、金额数、单项支持力度虽然有明显提高，但相对高层次创新人才的成倍增加而言，人均支持项目数和申报项目的获准率却大幅下降，加上资源配置不尽合理，高层次创新人才隐性失业较严重。因此，当前有必要进一步加大科技投入，提供更多公正、公平机会，搭建更多的创新创业舞台，营造良好的事业发展环境。

吸引和集聚高层次人才，还需要良好的制度环境。从宏观方面讲，要进一步完善现有国家和地方政策、法律，形成分系统、分层次的法律法规制度框架，注重加强知识产权制度建设，同时吃透、用好并真正落实已有的人才政策法规。从微观方面讲，要创造局部优化的环境，建设若干适应创新人才特点与实际需要的研发创新特区。各企事业单位要完善公平竞争上岗、优胜劣汰的用人机制，并充分信任和用好高层次创新人才，给以科研指挥权、经费使用权和用人支配权。要完善考核、评价、激励制度，把技术、管理等生产要素参与分配的政策落到实处，真正使高层次创新人才的创新价值得到认可，创业回报得到保证。

此外，营造良好的人文环境也显得非常重要。开放、多元、宽松、宽容的氛围，是创新人才赖以生存、迸发创新活力的土壤。要在坚持科学态度和科学精神的前提下，弘扬学术民主，宽容个性，不求全责备。既要创造一种“不创新便淘汰”的必要的紧迫感，又要宽容创新中的失败，真正做到尊重人、关心人、理解人、帮助人，从而凝聚人。

第三，要通盘考虑，综合协调，妥善处理好三个关系。一要处理好引进人才与现有人才的关系。既要有海纳百川的胸怀，天下人才为我所用的气魄，又要对身边现有的优秀人才一视同仁地予以对待，克服“灯下黑”现象，始终坚持引进与培养相结合。二要处理好吸引人才与留住人才的关系。要改变人才重引进、轻管理的现象，帮助引进人才加快适应新的环境，并在工作和生活等方面给予持续的关心。同时也要防止

引进人才只流进不流出的现象出现，让人才在流动中保持稳定，使人才队伍始终充满活力。三要处理好关心领军人才与关心创新团队的关系。学科交叉日益明显的今天，在对领军人才给予各方面关心和支持的同时，也要关注领军人才所带领的队伍，加强对创新团队的投资，真正赋予领军人才驾驭团队的相应资源，为领军人才不断拓展事业提供保障。（燕向晖）

来源：南方网

博士后创新人才支持计划实际待遇篇三

一、善表达，勤思考，主意多。不隐藏观点，敢于亮出观点，将其表达出来，供上司、同事、合作者参考；面对问题，开动大脑，以最快的速度反映问题，发散、逆向、形象、联想等多种思维方式并用，不迷信惯性思维，不人云亦云，多角度、多层次、多方面思考，务实地求解问题之道。

二、重视灵感，及时记录和探究灵感的来龙去脉。灵感总象黑夜的闪电一样，转瞬即逝。创新人才总是敏锐捕捉、及时记录、善加辨析、探根究底，并使之成为习惯。这正应了古语“好记性不如烂笔头”。相比起来，我们也有偶尔的灵光闪现，可真正重视起来，记录起来，行动起来也太少。

三、尚疑。学起于思，源于疑。大圣孔子曾说“学而不思则罔，思而不学则殆”，苏格拉底曾说“问题是接生婆，它能帮助新思想的诞生”，创新伴随着疑问、疑难、质疑；要创新，就得一颗善疑的大脑。善疑是建立在敏锐的观察和丰富的想象基础上的，养成细心观察，富于想象的性格是创新人才的重要特征。简而言之，小疑则小进，大疑则大进，不疑则无进，寡疑则少进。

四、注重专注领域的知识积累。既重视从实践获取真知，也重视汲取前人的研究成果。注意兼听，辨析。还有一个很重

要的习惯是，跟踪和学习前沿理论。前沿最新动态预示着领域内的变化，甚至巨变，善加辨析，有助于启发思维，拓展思路，创新思考。

五、创新不求面面俱到，讲求专攻。“闻道有先后，术业有专攻，如是而已”，创新人才力求全面发展，但绝不求全责备。龚自珍有云，“我劝天公重抖擞，不拘一格降人才”。人才并不是全能，更多的是在某些方面下更多功夫，花更多时间；在特定领域里，力求全面。爱因斯坦曾说，“如果让普通人在一个干草垛里找一根针，那个人在找到一根针后会停下来；而我会把整个草垛掀开，把可能散落在草垛里的针全部找出来。”六、创新人才讲究作风、学风、文风。个人认为，作风踏实、学风务实、文风平实是创新人才的一个重要标准。科学来不得半点虚假，创新必然要经得住检验。只有踏实、务实、平实起来，学问才有精进，才能“不为积习蔽，不为时尚惑”，才能求真、求实、求是、求变、求新。

七、总是有一股执着精神。创新是一种探索，多半是伴随着逆境成长的，不易言开始，但更不轻言放弃，不达目的不罢休，孜孜以求，创新不止。总是积极主动去实践，去反复，不断探索，试验新方法，检验新思路，以求得正解。对于权威，不盲从；对于失败，不气馁。这种执着的精神是他们成功的法宝。

居里夫人克服生活的艰辛，在坚强意志力支持下，经过无数次艰苦、繁重的试验，用4年的日夜苦战，从8吨沥青铀矿残渣中，提炼出十分之一克镭，最终成为世界上第一位获得诺贝尔奖的女性；为培养第一代杂交稻，袁隆平用8年时间历经磨难的“过五关”（提高雄性不育率关、三系配套关、育性稳定关、杂交优势关、繁殖制种关），最终配制杂交水稻成功，为中国和世界的粮食问题做出巨大的贡献。这样的例子还有很多，但是反映了一个普遍的道理，创新不是一蹴而就的，需要克服困难和曲折，不断在逆境和失败中积累经验，摸索道路，最终破解难题，实现创新。

八、高端创新人才强调协作精神。随着知识的不断增长，课题涉及内容的增多，特别是边缘科学、交叉科学的兴起，创新人才更加强调合作。统计表明□xx年至xx年诺贝尔奖获得者中，“双胞胎、三胞胎”占了大多数。这种小组团队合作对集思广益、协同攻关有着显著的作用。

创新难，养成创新的习惯更难；创新又不难，一句话，一个点子就可能激发灵感，突破思维的瓶颈，解决未解的难题。时代在进步，创新不分你我，人人都成为创新的主体；生活工作，点点滴滴都能成为人们创新的土壤。

出处：中国人力资源开发网

博士后创新人才支持计划实际待遇篇四

第一条为加快建立以企业为主体的技术创新体系，推动山东省博士后创新实践基地建设工作顺利开展，根据人力资源社会保障部、全国博士后管理委员会《关于博士后创新实践基地建设有关问题的通知》（人社部发〔 〕21号）精神和省政府办公厅《关于加强博士后工作提升企业创新能力的意见》（鲁政办发〔 〕5号）要求，制定本办法。

第二条本办法所称山东省博士后创新实践基地(以下简称基地)，是指在未设立博士后科研流动站和工作站的单位，经认定可以依托博士后科研流动站代为招收博士后研究人员开展技术创新实践活动的工作平台。

第三条基地的主要职责是发挥博士后科研流动站的人才技术优势，促进产学研用相结合，加速科技成果转化，提高企业技术创新能力，培养高层次创新型青年人才，重点促进县域经济发展。

第四条基地建设坚持统筹规划、服务发展、统一管理、稳步推进的原则。

第二章管理机构

第五条省人力资源社会保障厅综合管理全省基地工作，省院士和博士后工作办公室(设在省人力资源社会保障厅专业技术人员管理处)负责对全省基地进行业务指导和检查评估，承担基地的设立、考核等工作。

第六条设区的市人力资源社会保障部门、省直部门负责指导、管理、协调本地区、本部门基地的具体工作，承担基地组织申报、工作评估等事宜。

第七条建立基地的单位，要设立或指定博士后工作管理机构，建立健全管理制度，配备相应的管理人员，负责基地的日常管理服务等各项具体工作。

第三章基地的认定

第八条本省行政区域内的企业、从事科学研究或者技术开发的事业单位、设区的市级以上高新技术开发区、经济技术开发区或留学人员创业园区，申请认定为基地，应当具备下列条件：

(一)具有独立法人资格，有较强的经济实力和较好的经济效益。

(二)设有专门的研究开发机构，拥有较高水平的'专业技术人员队伍和较好的研究开发条件。

(三)拥有较高水平的研究开发团队，能提出理论创新、技术领先、具有较好市场前景的博士后研究项目。

(四)重视博士后工作，能为博士后研究人员提供较好的科研条件和必要的生活条件及其他后勤保障。

建有省级以上工程(技术)研究中心、重点实验室、企业技术中心等研发载体，承担国家或省级重点项目的单位可优先推荐申请设立基地。

区域性单位申报基地，必须能组织辖区内3家以上高新技术企业同时申请设立基地分站，申请设立基地分站单位的条件可以略低于本条前三项的要求。

第九条认定基地，由单位提出申请，设区的市人力资源社会保障部门或省直主管部门对申报材料进行复核和实地考察，提出推荐意见，报省人力资源社会保障厅。

第十条省人力资源社会保障厅组织专家对申请认定为基地的单位进行论证和评议，确定设立基地的单位，并发文公布和授牌。

基地的评议和认定每两年进行一次。

第四章 博士后研究人员的招收

第十一条具有博士学位，身体健康，年龄一般在35周岁以下，符合原国家人事部、全国博士后管委会《博士后管理工作规定》(国人部发〔〕149号)中博士后研究人员招收的其他相关规定，可依托博士后研究项目申请进入基地从事博士后创新研究。

第十二条基地依托省内外博士后科研流动站招收博士后研究人员。流动站设站单位负责办理合作招收的博士后研究人员的进出基地相关手续。

第十三条博士后科研流动站设站单位、基地设立单位及博士后研究人员应当按照优势互补、互惠互利、保证质量、共同受益的原则签订协议，明确各方权利、义务及工作目标、工作期限、产权成果归属、违约责任等。

第十四条基地与博士后科研流动站招收博士后研究人员，流动站应向基地提供科研支持和专家指导，帮助基地做好确定博士后研究项目、招收博士后研究人员等工作。

第五章博士后研究人员的管理

第十五条基地设立单位应建立博士后研究人员的考核指标体系，以及博士后研究人员招收、中期考核和出基地考核制度。制定对博士后研究人员目标管理、绩效评估、考核奖惩等具体管理办法，对博士后研究人员进行定期考核。对研究成果突出、表现优秀的博士后研究人员，应给予适当的表彰和奖励；对中期考核不合格的博士后研究人员予以劝退和解约。

第十六条基地设立单位应将博士后研究人员纳入本单位人事管理，可采取月薪或年薪工资发放办法，其他福利待遇、成果转化奖励等按协议执行。

第十七条博士后研究人员进基地，由合作招收的博士后科研流动站办理有关手续。其中，与省外博士后科研流动站合作招收的，在办理完成进流动站手续后，应当到山东省院士和博士后工作办公室办理转换进基地的介绍信、落户等手续。博士后研究人员可在基地所在地落常住户口，凭省院士和博士后工作办公室的介绍信和其他有效证明材料，到公安户政管理部门办理户口迁出和落户手续；按照有关政策规定，其配偶及未成年子女可以随迁户口。

博士后研究人员进基地后，基地应将工作协议和省院士和博士后工作办公室出具的进基地的介绍信，报设区的市人力资源社会保障部门或省直主管部门备案。

第十八条博士后研究人员在基地工作期间，可凭省院士和博士后工作办公室的介绍信，在其子女暂住户口所在地办理入园、入学，报考(或转入)高中学校等事宜。

第十九条基地博士后研究人员培养实行“双导师制”，基地应在与其合作招收博士后研究人员的博士后科研流动站聘请一名导师，并在本单位指定一名导师，共同负责基地博士后研究人员培养工作。

第二十条博士后研究人员在基地工作期限一般为2年。承担国家和省重点项目或各类基金项目的人员，需要延长在基地工作时间的，经基地和博士后科研流动站同意，可适当延长，延长期限一般不超过1年。

第二十一条基地可根据科研项目需求，委派博士后研究人员到省外、国外开展科技交流与合作，或参加学术会议等活动，在外时间由派出单位确定。

第二十二条博士后研究人员在基地工作期限计算为工龄。博士后研究人员出基地前，可按照原省人事厅《山东省博士后研究人员专业技术职称审定与聘任暂行办法》（鲁人发〔〕15号）有关规定，申请审定专业技术职务任职资格。

第二十三条博士后研究人员完成科研任务后，应当向基地提交科研报告和工作总结等书面材料。基地和博士后科研流动站要组织专家对其科研、工作表现等情况进行评定，形成书面材料，归入个人档案，做好出站相关工作。

第二十四条对基地的博士后研究人员进行出站考核评价时，要注重衡量其在专利、发明、解决技术难题、技术创新和对企业经济效益等方面做出的贡献。

第二十五条博士后研究人员期满出基地，由合作招收的博士后科研流动站办理有关手续，凭介绍信和其他有效证明材料，到公安户政管理部门办理本人、配偶和未成年子女的户口迁出和落户手续。设区的市人力资源社会保障部门和省直主管部门每年将基地与省外博士后科研流动站合作招收的博士后研究人员的出站情况报省院士和博士后工作办公室。

第二十六条博士后研究人员的就业实行双向选择，鼓励留在基地工作，也可另选其他单位。各级人力资源社会保障部门、省直主管部门和基地应为其工作安排创造条件，做好相关服务工作。

第二十七条博士后研究人员在基地工作期间，有下列情形之一者，基地设立单位可对其予以退站：

1. 考核不合格的；
2. 在学术上弄虚作假；
3. 受警告以上处分的；
4. 无故旷工连续15天或一年内累计旷工30天以上的；
5. 因患病等原因难以完成研究工作的；
6. 出国逾期不归超过30天的；
7. 其他情况应予退站的。

第二十八条退站的博士后研究人员，不享受国家、省对期满出站博士后研究人员规定的相关政策。

第六章保障措施

第二十九条博士后科研工作经费以基地投入为主，同时基地应采取多种形式为博士后研究人员提供住房等必要生活条件。

第三十条基地的博士后研究人员可通过与之合作招收的博士后科研流动站，向中国博士后科学基金会申请面上资助和特别资助。

第三十一条基地的博士后研究人员可通过基地申请山东省博

士后创新项目专项资金资助。资助经费申请条件、资金使用、监督与管理等按照原省人事厅、财政厅《山东省博士后创新项目专项资金管理办法》(鲁人发〔〕72号)的有关规定执行。资助经费有结余或博士后研究人员退站的,基地应将结余经费及时退回,退回资金用于对以后年度的博士后创新项目予以资助。

第三十二条基地所在设区的市、省直主管部门要结合自身实际情况,逐步加大对基地的支持力度,出台配套政策支持。

第七章 评估

第三十三条基地评估参照人力资源社会保障部《博士后科研流动站和工作站评估办法》(人社部发〔〕115号),由省人力资源社会保障厅统一组织,一般每两年进行一次。

第三十四条设区的市人力资源社会保障部门、省直主管部门负责组织实施本地区、本部门基地评估工作,并将评估情况报省人力资源社会保障厅。

第三十五条省人力资源社会保障厅会同有关部门根据各市及各主管部门报送的评估情况,对基地进行抽查,划分评估等级并予以公布。对管理规范、业绩突出的基地,优先推荐申报设立博士后科研工作站;对管理不善、评估不合格的,视情况予以警告、限期整改直至撤销。

第三十六条被撤销基地资格的单位,自撤销之日起3年后方可重新申请设立基地。

第八章 附则

第三十七条各设区的市、省直主管部门应结合本地区、本部门实际情况,按照本办法制定具体实施意见。

第三十八条本办法自4月23日起施行，有效期至4月22日。

博士后创新人才支持计划实际待遇篇五

随着我国加入wto,国有企业在人才竞争中面临的是一场全面素质的较量. 大多数国有企业对人才的'引进、选拔、使用和培养都很重视,在人才待遇上也有明显改进. 但是,也有些国有企业对人才作用和人才管理仍缺乏足够的认识. 为此,我们必须进一步解放思想,开拓创新,积极探索人才管理的新思路,并做好以下几个方面的工作:

作者: 田明才 作者单位: 天脊集团劳动人事处 刊名: 前进英文 刊名 Advance 年, 卷(期): “ ” (8) 分类号: 关键词: