

澳門人才發展委員會委託研究項目

澳門人才政策研究

—基於粵港澳大灣區城市群人才政策的橫向比較

澳門發展策略研究中心人才政策研究團隊

陳志峰、張少鵬、張青華、何福祥

目錄

一、澳門現行的人才政策與粵港澳大灣區發展戰略.....	1
二、澳門引才政策的 SWOT 分析.....	3
三、灣區其他城市的引才政策綜述.....	6
四、對於澳門特區的引進人才政策建議.....	10
附件一 大灣區城市引才政策梳理.....	13
香港.....	13
廣州.....	16
深圳.....	17
珠海.....	20
佛山.....	25
惠州.....	27
東莞.....	30
中山.....	35
江門.....	37
肇慶.....	39
附件二 大灣區城市引才政策綜述.....	40
香港.....	40
廣州.....	43
深圳.....	46
珠海.....	49
佛山.....	51
惠州.....	52
東莞.....	55
中山.....	58
江門.....	60
肇慶.....	63

一、澳門現行的人才政策與粵港澳大灣區發展戰略

回歸以來，澳門在中央政府的支持下，特區政府的帶領下，實現了社會與經濟的跨躍式發展，可以這樣說，回歸這些年來，澳門經濟發展態勢良好，社會基本保持穩定的局面。不過，隨著澳門社會繼續發展，一些深層次的問題逐漸浮現。由於受到自然環境的制約，傳統工業沒有發展空間，多年來都是以第三產業為主，回歸以來旅遊博彩業成為澳門經濟的主要支柱，雖然帶來豐厚的收入，但畢竟屬於“輸血型”的模式，產業結構過於單一，存在不穩定的因素。有見及此，中央政府支持澳門推動經濟適度多元化，賦予澳門“世界旅遊休閒中心”和“中葡商貿合作服務平台”的城市發展定位，加上近年“一帶一路”的國家發展戰略，以及打造粵港澳大灣區城市群區域發展策略，以協助澳門走出旅遊博彩產業一業獨大的困境。

顯而易見，在推動經濟發展和澳門邁向產業適度多元的過程中，人才在當中發揮的作用是舉足輕重的。2014年澳門特區政府施政報告指出，人才是社會進步的牽引力，優秀的人才，能為澳門建設“世界旅遊休閒中心”和“中葡商貿合作服務平台”創設條件，人才培養從此成為澳門特區的一項重要的發展戰略。2014年，澳門特區政府人才發展委員會成立，由行政長官牽頭，廣泛吸納與人才培養相關的各級官員，以及社會不同範疇的意見領袖和專家學者共同組成的委員會，負責制定、規劃和協調澳門人才培養的長期發展策略。首階段人才發展委員會主要集中制定有關不同人才，如精英人才、專業人才和應用人才的培養計劃，也制定促進澳門在外的人才回流政策等，並不涉及引進外地人才、引進外地專才的相關工作。

眾所周知，社會要有優秀的人才支撐發展，不外乎三條路徑：本地人才培養、海外澳門人才回流和人才引進。而如今特區政府的人才政策，主要集中在前二者，對於人才引進仍然停留在第3/2005號行政法規—《核准投資者、管理人員及具特別資格技術人員居留制度》模式，但這機制經過十多年以後早就不

合當今社會發展的需要，成功獲批的個案從 2006 年的 499 個案合共 730 人到 2015 年的 81 個案 150 人，最近更爆出這個機制出現較大的漏洞，被監督部門要求糾正。在這樣的前提下，三大路徑中培養本地人才有成效但需時經年，海外澳門人才回流成功個案不多暫時未能發揮關鍵的作用，人才引進機制保守根本無法吸納地區性或國際性高端或優秀的人才來澳，人才缺口阻礙澳門社會的發展。根據人才發展委員會近年公佈的七大行業人才需求清單所顯示，在博彩、零售、酒店、飲食、會展、金融和建築等行業均出現程度不一的人才缺口。上述三大途徑未能充分解決澳門現時的相關問題，澳門經濟的可持續發展和經濟產業適度多元的進程更感舉步為艱。

澳門站在回歸快將二十年的十字路口，社會必須思考我們發展道路應該要怎樣走下去才可行穩致遠，建設粵港澳大灣區城市群的城市群的國家戰略為澳門乃至整個灣區各個城市帶來了重大的機遇，當然也伴隨著巨大的挑戰。粵港澳大灣區的建設是國家主席習近平親自謀劃、親自部署、親自推動的國家戰略，可見中央對粵港澳三地的協同發展非常重視，同時也對大灣區建設提出具體的任務和部署，要求高質量高起點發展。對於澳門來說，融入國家發展大局，參與大灣區的建設，是新時代國家的發展戰略，是中央對澳門的重大部署，是澳門“一國兩制”實踐的大勢所趨，也是澳門發展的歷史性的機遇。

問題在於，在大灣區建設的過程中，澳門在人才問題上必會遇到兩大挑戰：第一是在大灣區建設和發展的過程當中，必然會吸引不少澳門人才融入灣區發展，這是中央樂見澳門人才獲得更大的發展平台和空間，通過分享灣區發展紅利進一步增加澳門年輕一代對國家的歸屬感和認同感無疑對“一國兩制”事業愈行愈穩起到關鍵的作用，但人才外流灣區令澳門人才缺口問題變得相對更突出，澳門可持續發展之路更加難以前行；第二是在大灣區建設和發展的過程中，講求是兄弟城市之間的人才流動，形成各自之間人才優勢互補的良性循環是必由之路，可是澳門當前對於人才引進的保守政策，社會對於外來人才的高度戒心，勢必會令到灣區人才引進澳門舉步難行，當澳門人才“多出少入”的前提

下，澳門“人才空心化”的危機必會浮現，這對於澳門未來無論是自身發展，或者是在大灣區的發展都會造成嚴峻的考驗，全澳社會不容忽視這個迫在眉睫的重大問題。

當培育本地人才和鼓勵外地澳門人才回流這兩大政策在速度和成效都未能回應澳門社會發展所需的同時，引進人才制度就成為了支撐澳門融入灣區發展的必由之路。但我們必須重申的是，制定澳門人才引進的制度，必須面對社會不同利益群體的制衡，尤其如今澳門社會比較重視“本地優先”，害怕引入外來人才搶了本地人的“飯碗”，在保障澳門人的根本利益這個前提下，人才引進議題變得非常敏感，動輒就會刺激起社會不同持份者的神經，不利保持社會的和諧及穩定。因此，以經濟規模、產業模式和文化底蘊作為選擇條件，借鑒一些與澳門具有可比性的地區，尤其是粵港澳大灣區內的兄弟城市的人才引進制度，作為我們制定相關政策的依據，藉此向全澳社會進行政策宣導和解說，游說不同的利益持份者，摒棄保守主義，抱持更寬廣的胸襟，接納外來人才，攜手促進澳門經濟和社會進一步發展。筆者認為，在公共政策解說的過程中，引用他山之石無疑更具說服力。

二、澳門引才政策的 SWOT 分析

假如我們要檢視澳門的引才政策，可以進行相關政策的 SWOT 分析。所謂 SWOT 分析，眾所周知，就是指分析相關政策的優勢(Strengths)、劣勢(Weaknesses)、機會(Opportunities)、和威脅(Threats)。應該這樣說，我們先了解澳門在引才政策的 SWOT 分析，便能更好與粵港澳大灣區內不同城市之間的相關政策進行比較，從而針對我們劣勢和威脅的部分加以政策的補強和改革，以及加大力度去發揮我們既有的優勢，也做好充分把握機會的準備。

從澳門引才政策的優勢(Strengths)來說，我們可從以下三方面來體現。其一，回歸以來澳門經濟持續發展，眾所周知，在回歸短短廿年間，澳門的經濟快速發展，2017 年本地生產總值超過 4000 億澳門元，人均 GDP 高居世界前列。

經濟發展帶動就業機會的增加，無論從量和質兩個維度都能夠滿足全澳居民的需要，失業率持續維持低水平，基本能夠達到全民充分就業。再者，政府因為博彩稅收的持續增加，以及審慎理財的大政方針下，財政儲備總額超過 5000 億，外匯儲備約 200 億美元，足以證明澳門經濟發展態勢處於良好水平，社會基本能夠在發展中分享到當中的成果，也獲得了經濟所帶來的紅利，總的來說社會處於一個相對穩定的局面。其二，澳門發展定位清晰明確，眾所周知，澳門因為受到歷史和地理因素的客觀限制，主要是以旅遊博彩業作為重要的經濟支柱，相對而言，產業結構過於單一，中央為了打破澳門單一經濟的格局，於是從國家戰略層面賦予澳門“一中心”（世界旅遊休閒中心）和“一平台”（中國與葡語國家商貿合作服務平台）的定位，目標更直接，少走歪路，能夠卯足全力向“一中心”和“一平台”衝刺。其三，澳門以旅遊博彩為主的支柱產業，優勢特別明顯，眾所周知，澳門的旅遊設施非常完備，多間具有多元特色的大型旗艦式綜合渡假酒店在澳門落戶，這個彈丸之地，能夠提供超過上萬間客房，2018 年接待超過 3500 萬人次的旅客，同時又具備多彩多姿的旅遊資源，如博彩、娛樂、渡假、觀光、購物、美食、會展、會議、文化遺產、文化創意等不同的元素，與同區比較，澳門在旅遊資源上有著明顯的優勢，在世界旅遊資源的舞台上也具有強而有力的競爭力。

當然，澳門在人才引進的政策上，還是存在不少薄弱的環節—劣勢 (Weaknesses)，主要體現在：其一，引才制度相對滯後難以適應社會新時代新發展的需要，現行相關的引才政策主要仍是沿用第 3/2005 號行政法規—《核准投資者、管理人員及具特別資格技術人員居留制度》模式，這些年來透過這個制度成功獲批的個案持續減少，不符合當今世界爭搶人才的主流。其二，澳門人資政策比較保守，這都是基於澳門是個微型的社會，回歸後雖然經濟得到很快的增長，但人資結構仍是轉變較慢，在整個勞動力市場中，還有一部分是屬於過去勞動密集型社會的人資結構特徵，為了保障一部分相對低學歷低競爭性的本地人力資源，所以一些行業由政策規定不能任用外僱，漸漸形成了人資政

策的保守，導致澳門一部分居民對於外來人士的競爭比較敏感，導致一些較進取的人才引進政策往往會引起所謂的“搶飯碗”的爭議。其三，澳門人力資源比較緊張，由於澳門經濟發展急速，加上人資政策比較保守，社會各行各業出現爭人資、搶人才的情況，不過，基於相關政策比較保守，導致引進人才或人資都面臨社會很大的疑慮，因而形成社會氛圍對於外來人士存在一份無形的抗拒感，不利拓開引才的渠道。

不過，如今在人才引進政策上是有改變的契機(Opportunities)，主要體現在：其一，制度漏洞迎來改革的動力，主管專才引進的政府機關近日爆出制度漏洞，被監督實體要求糾正，更有領導級官員被查而被中止職務，導致社會有聲音指特區政府必須全面從制度上審視引進機制的種種漏洞。但是，引才政策不能因為制度上的不完善，以及個案式的違法而因噎廢食，相反更應把握這個良機，重新檢討相關制度，從而改革或制定出一套能夠符合社會發展所需和與時並進的引才制度。其二，區域發展戰略提供了引才的新思維，近年國家提出了粵港澳大灣區的區域發展戰略，灣區內 9 個內地城市和 2 個特區的合作和發展將會上一個新台階，灣區講求人流物流資金流信息流流通相通，只有互聯互通才能在現有的合作基礎上進一步做大做強，迎來下一波新的發展和新的機遇，因此粵港澳大灣區戰略的新機遇，無疑給澳門帶來了一個改變的契機，社會的發展不再局限於 30 多平方公里之內，而是可以融入整個灣區之中，本地人才不必只在澳門才能夠有所發展，整個灣區都會成為澳門人才展現才華的舞台，保守意識大有機會在灣區戰略落實後得到改變。其三，有識之士漸有改革的聲音，不少社會的意見領袖和知識分子都覺悟到，引才政策和外僱政策是兩碼子事情，前者涉及引進的人員為數較少，且有針對性，且屬於中高端的人才，有利社會發展；後者涉及的人員為數龐大，只作為本地勞動力不足的補充，絕不涉及居留權的問題。當這兩個議題被社會廣泛認識和理解後，相信引才政策不會再這樣舉步維艱了。

但是，在澳門改革引才政策時並不是不會受到所謂的挑戰(Threats)，主要

體現在：其一，灣區聯動帶來新一輪的人才競爭，灣區戰略對澳門來說無疑是個重大的機遇，但同樣對澳門帶來巨大的挑戰，區內 11 個城市都面臨爭相把握機遇力求發展而展開良性的比拼，各地紛紛出台的引才政策就是新一輪的“搶人才潮”的典型產物，澳門在引才上政策相對保守導致在“搶人才潮”缺乏競爭力是不容忽略的事實。其二，“有出沒入”帶來人才空心化的危機，社會一些有識之士憂心，一些澳門優秀的、有競爭力的精英人才都會響應融國家發展的呼籲，無疑灣區的發展實際上給予人才更寬廣的舞台，加上對於港澳同胞的優惠政策，融入灣區發展是千載難逢的機遇，但是，如果社會對於引進外來人才的觀念依然保守，澳門無可避免出現所謂的“有出沒入”現象，這樣會直接導致澳門人才呈現空心化的問題。其三，政策不進則退容易更落人後，灣區 11 城市的引才政策，澳門相對最為保守，其餘城市都因應灣區戰略而推出新一波強而有力的引才政策，澳門要急起直追談何容易，那怕如今在相關政策變革的步伐，追趕灣區內其他兄弟城市無疑是個重大的挑戰。

三、灣區其他城市的引才政策綜述

隨著全球化人才競爭進一步激烈，加上粵港澳大灣區戰略如箭在弦，區內各個兄弟城市都紛紛出台更多更進取的引才政策。眾所周知，一個國家、一個地區、一個城市的發展，往往不能離開人才的強力拉動。香港在上個世紀八十年代崛起，社會一直是求才若渴，這些年來香港在引才的競爭力，都是位居亞洲的前列，根據瑞士洛桑管理學院發佈的 2017 年《世界人才報告》，香港對於人才的吸引力依然排在亞洲第一和世界前列。不過，即使具有那麼深厚的引才基礎，迎來粵港澳大灣區戰略的實施，香港依然在人才引進上有大動作。在 2017 年施政報告中，行政長官林鄭月娥宣佈要成立高層次的委員會，以制定全面人力資源策略，推動香港進一步發展高增值和多元經濟。2018 年在此基礎上，由政務司轄下成立人力資源委員會，並交予政務司管理，負責整合政府和各界資源、力量、檢視、檢討和統籌宏觀人力資源政策及措施。從此舉可以看出，

香港要在大灣區重大發展機遇前，必須保持好其自身的競爭力，引入外地人才是其過往取得成功的重要途徑，如今香港引才的大政方針，以一個由政務司親自領軍的委員會全權負責，頂層設計有利相關政策的落實和執行，可見香港在人才政策的大動作和新措施。至於國家改革開放政策所造就的一顆城市新星—深圳，更是內地引進人才力度最大政策最進取的城市，“來了，就是深圳人”這句口號舉世皆知。如今，深圳成為了全國、甚至是全球人才最理想的展現實力的舞台。截至 2016 年底，深圳累計引進高層次人才逾 8000 人，海外留學人員超過 8 萬人，擁有專業技術技能人才 452 萬人。在不同層次人才全力支撐下，深圳實現了在新常態下的新發展，2016 年 GDP 近 2 萬億元，地方一般公共預算數入超 3000 億元，全社會研發投入超過 800 億元，使深圳成為當今世界依賴創新驅動經濟發展城市的典範，要實現全城創新，靠的主要是人才，但值得一提的是，這些人才並非全由深圳培養出來，而是利用進取有力的引入政策延攬回來的。

除了香港和深圳外，其餘包括廣州在內的灣區兄弟城市在國家重大戰略的機遇下，都躍躍欲試，要在這個世界新興灣區的舞台上大展身手，其保持和提升競爭力的不二法門便是引進更多更高端、更優秀、更專業的人才。課題組蒐集了香港、廣州、深圳、珠海、佛山、惠州、東莞、中山、江門、肇慶等十個城市的引進人才政策，從評價機制、專項計劃、資源配套等幾個方面進行橫向比較，以此作為他山之石作為澳門引才政策的重要參考。相關內容詳見附件一。

首先，灣區十個城市都制定了完善的人才評價機制。就以深圳為例，其對於不同類型的人才都有一個嚴格的核定標準，非常明確地把不同類型的人才進行分類，配以不同的政策。如高層次人才，其標準是經深圳市認定的高層次人才，且符合該類人才認定標準對應年齡條件的人員；境外留學人才，其標準是明確規定在境外學習並獲得學士以上學位的留學人員，在境外高等院校、科研機構工作或學習 1 年以上、取得一定成果的訪問學者和博士後等進修人員，且年齡在 45 周歲以下；一般人才，其標準是具有普通高等教育本科以上學歷，且

年齡在 45 周歲以下的人員，或者具有普通高等教育專科以上學歷，且年齡在 35 周歲以下的人員；專業技術人員，其標準是獲得世界技能大賽和國家級一、二類職業技能競賽中獲獎人員，或獲得“中華技能大獎”、“全國技術能手”、“廣東省技術能手”、“深圳技術能手”稱號人員，或受深圳市委、市政府表彰的人員，且這些人員年齡需在 45 周歲以下。由此可見深圳對各類型人才的核定都有一個完整的評價機制，在引進人才時能夠做到更透明更公開。除了深圳外，香港在人才評價機制也非常完善，設有一個非常清晰的計分制度。例如在引進人才的“綜合計分制”中，分有不同的評分標準，如年齡(最高 30 分)、學歷/專業資格(最高 70 分)、工作經驗(最高 55 分)、語文能力(最高 20 分)和家庭背景(最高 20 分)，有了計分制度，人才評價機制便更公平公正公開，這樣可以減少在引進人才所引起的不必要的爭議。

第二，灣區十個城市也制定了多式多樣的人才專項計劃，保證能夠網羅符合城市發展定位的各類型人才。例如香港的“科技人才入境計劃”和“科技專才培育計劃—博士專才庫”目標明確瞄準創科人才；廣州的俗稱“美玉 10 條”的“黃埔人才計劃”廣泛地羅致不同類型的人才，尤其對於傑出人才、優秀人才、精英人才等引才力度最大，是高端人才的“綠色通道”；惠州則有“天鵝惠聚工程”，主力瞄準領軍人才和科創團隊；珠海有“珠海英才計劃”，廣泛吸納不同類型人才，尤其有專門吸納港澳同胞的引才渠道；肇慶則有“西江人才計劃(1+10+N 政策)”，主力引進創新創業團隊和創新創業領軍人才；佛山的“藍海人才計劃”則面向科技創新和高端金融人才；江門市則有“江門強市十四條”，主要針對名師、名家、名醫、高技能人才等進行對口的引進；中山有“中山優才工程”，瞄準招攬領軍人才、企業管理人才、青年人才和技能人才等。這些來自不同城市的專項計劃，名稱各異，針對的引才對象亦各有不同，但都是透過專項計劃模式，為有利其城市發展的人才打造延攬的“綠色通道”，為引才掃除各種各樣的障礙，以達致最便捷引進城市所需要的人才的目的。

第三，灣區十個城市也非常重視對於人才的資源配套。一般的資源配套，

又可分為住房保障、經費保助和家人配套服務等。住房保障是人才資源配套的關鍵，畢竟能夠解決住房問題，才可有效吸引人才，例如深圳就設有新進人才的租房補貼，向新入戶的人才一次性發放租房和生活補貼，本科學歷每人 1.5 萬，碩士學歷每人 2.5 萬，博士學歷每人 3 萬；當地又設有人才公寓保障，以南山區為例，區財政每年投入 3 億元用於保障人才住房問題，為在該區創新創業的人才提供人才公寓，如今前海區也規劃配套完善的人才公寓，目的是為人才打造宜居宜業的優質生活圈。廣州和惠州等提供人才住房補貼，不同的是，廣州是給予未享受“安家費”的傑出人才、優秀人才和精英人才每月 10000 元、8000 元和 5000 元的住房補貼，而惠州則對第一類領軍人才、第二類領軍人才和第三類領軍人才一次性地發放 50 萬元、30 萬元和 10 萬元的住房補貼。珠海在住房保障上更進取，該市引入共有產權房的概念，三類型不同的人才可以依規定購買與政府各佔 50% 的 160 平方米、120 平方米和 100 平方米的共有產權房，只要在珠海連續工作 10 年便可獲購政府產權份額。經費保助就是指當地政府給予新進人才經費上的資助，幫助人才更好更快地開展其業務，例如廣州對於創業英才給予最高 500 萬的創業資助，對於諾貝爾獎獲得者、院士、國家“千人計劃”創業人才和創新人才所創辦的企業提供 5 年內給予該企業最高 2000 萬的場地補貼和研發設備購置補貼，對於名校長、名教師、優秀醫學專家設立的工作室每年最高給予 100 萬元的經費支持。佛山對於科技創新團隊扶持資金力度較大，每個團隊資助標準由 200 萬到 2000 萬不等，平均每個團隊可獲 800 萬資助，而專項計劃“天佑之星創新創業團隊”經獲立評定，最高可獲 5000 萬元的啟動資金扶持。家人配套保障就是指人才安家的照顧政策，一般可分為安家經費補貼和安家政策兩大方面，廣州對於安家經費有一套明確的標準，院士安家費最高可獲 1000 萬，傑出人才、優秀人才、精英人才則可獲最高 500 萬、300 萬和 200 萬不等；肇慶的創新領軍人才最高可獲安家補貼 50 萬。而在香港獲得人才准入資格，則同時可享受養人政策，申請攜同其配偶及 18 歲以下未婚的受養子女來港；珠海則向頂尖人才、高層次人才、港澳人才、重點產業急需緊缺

人才、青年優秀人才等發放“珠海英才卡”，在落戶、工商登記、稅收、停居留和出入境、子女入學、購房、醫療、公共文化等方面的優質服務，尤其保障人才子女在義務和高中教育階段可享受戶籍學生待遇等。

四、對於澳門特區的引進人才政策建議

正因如此，澳門特區必須突破人才制約問題，藉著大灣區的機遇，調整澳門總體的人才政策。具體調整的方向建議如下：

其一是人才政策方針必須更清晰更明確，正如對全球人才最具吸引力的亞洲地區—香港，其人才指導方針非常明確，最大目標就是鞏固國際金融中心地位和發展成為國際創新科技中心，其人才引進的指導方針嚴格依照其城市發展的定位而實行。而灣區內各個城市都因應著自身的城市發展定位，如深圳的創新創業經濟、廣州的金融總部經濟、佛山的智慧製造工業等，作為引進外來人才的最重要的依託。因此，我們也應該圍繞著國家定位澳門“一中心一平台”的城市發展戰略，以及促進經濟產業適度多元的優先次序作為引才的依據。特區政府必須做好政策宣導工作，向社會作出清晰的政策解說，明確指出精準的人才引進對澳門社會發展起到巨大的拉動作用，而且引才政策對象是小範疇，並有針對特定行業，如特色金融的人才等，這不單不會搶去澳門普遍居民的“飯碗”，更大大有利澳門經濟進一步優化，惠及社會，絕對有利無害。

其二是建立公開透明的人才引進制度，澳門現行沿用的人才引進制度依據第3/2005號行政法規，並沒有訂定詳細的引才和審批的標準，長期被社會所詬病，批評缺乏透明的監督機制，審批難免出現種種流弊。我們建議參考鄰近地區成功的經驗，改革現時不合時宜的法例，建立一個人才評價機制和引才的公開透明的計分制度，按照申請人的學歷、工作經驗、專業資格、技術能力、語言能力、個人成就、家庭成員與澳門的關聯度、是否從事有利經濟適度多元的行業等進行評分，由獨立的委員會向實權機構建議每年的引才配額，審定引才個案，並公開讓社會掌握狀況，引才配額要根據每年實際的情況作出調整，尤

其要為明確支持的產業，如特色金融和國際會議等設定專門引才配額，按需調節，還要制定合格分數線，邀請獨立的第三方進行監督，適時向公眾發佈信息，減輕社會對人才引進的疑慮。

其三是高端人才引進速度取勝。從各項人才政策的出台不難看見大灣區各城市都十分渴望獲得人才，政府部門應嘗試使用彈性方式，如讓澳門人才需求緊迫的行業向相關政府部門提出，實行“約邀人才，進行溝通，雙方合意，啟動模式”，主因是在高端人才的爭取上，速度稍慢就容易令人才流失，意味著其他城市將會獲得人才紅利，長久下去將對本地發展造成滯後及阻礙。

其四是完善配套政策吸引高端人才，澳門現行的政策對人才引進相關的配套措施關注不多，少有考慮到人才來澳發展的子女教育、住房、生活環境、語言適應等問題。香港之所以有效吸引人才到當地工作，且落地生根，安身立命，助力當地社會發展，完善的配套政策是最關鍵的。大灣區的各大城市，在住房保障、啟動經費保障和家庭照顧保障都有完善和具吸引力的制度設計，值得參考。實事求是地說，就住房來說，澳門受到各種客觀條件限制，未必短時間內提供到具吸引力的條件，但在其他方面可以做得更多更細。比如，澳門是全球稅負最低的地區之一，個人職業稅在 7%-12%之間，納稅人並可享受一定的免稅額與稅務優惠，對高端人才有一定的吸引力。特區政府這個基礎上應多花心思，完善相關配套，解決人才來澳的後顧之憂。與此同時，特區政府也必須進一步為人才提供指引與輔導，提供語言與文化適應課程，使高端人才更好融入本地生活，全心全意助力澳門進一步發展。

面對人才缺口問題影響社會可持續發展的挑戰，澳門又迎來了千載難逢的大灣區機遇，卻可能出現人才外流、多出少進的“人才空心化”的挑戰，社會必須深刻思考的是，我們應該如何繼續發展下去。一直以來，微型社會令澳門氛圍傾向保守，小富則安成為我們共同的“潛意識”，因此在人才引進的議題上，往往會令市民大眾產生疑慮，相關政策推進舉步維艱。不過，國家發展進入了新時代，大灣區建設如火如荼，大灣區的建立，意味著澳門再不能獨善其

身，融入區域更緊密合作，攜手灣區兄弟城市是我們必由之路。人流、物流、資金流、信息流流流相通，良性的人才流動更是灣區發展和成功的關鍵因素，因此，澳門特區政府和社會各界必須正視人才流動的問題，改變心態，共迎挑戰，才能在大灣區發展中不落人後，分享到國家發展的紅利和榮光。

附件一 大灣區城市引才政策梳理

香港

城市	主要內容
香港	<p>人才評價機制</p> <p>一、符合「基本資格」所有條件的申請人，可選擇以「綜合計分制」或「成就計分制」接受進一步評核。每名申請人只能在同一時間提交一份申請，並只能在同一次申請中選擇以一種計分制進行評核。</p> <p>綜合計分制</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 年齡（最高 30 分） 2. 學歷 / 專業資格（最高 70 分） 3. 工作經驗（最高 55 分） 4. 語文能力（最高 20 分） 5. 家庭背景（最高 20 分） <p>成就計分制</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 申請人曾獲得傑出成就獎（例如奧運獎牌、諾貝爾獎、國家/國際獎 2 項）； 2. 請人可以證明其工作得到同業肯定，或對其界別的發展有重大貢獻（例如獲業內頒發終生成就獎）。 <p>二、</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 沒有保安理由拒絕申請，而申請人亦沒有任何已知的嚴重犯罪記錄； 2. 申請人具有良好教育背景，通常指持有有關範疇的學士學位，但在特殊情況下，具備良好的技術資格、經證明的專業能力及 / 或備有文件證明的有關經驗和成就，亦可予接受； 3. 確實有該職位空缺； 4. 申請人須已確實獲得聘用，而從事的工作須與其學歷或工作經驗有關，並且不能輕易覓得本地人擔任；以及

	<p>5. 薪酬福利（包括入息、住屋、醫療和其他附帶福利）須與當時本港專才的市場薪酬福利大致相同。</p> <p>6. 一般而言，除擁有香港特區居留權或入境權的人士外，任何人士如欲來港就業，均須申領簽證 / 進入許可。雖然入境處會因應每宗申請的個別情況作出考慮，惟申請人必須符合一般的入境規定（例如：持有用以返回原居國或所屬國的有效旅行證件；沒有刑事記錄，且其入境不會對香港特區構成保安或刑事問題；以及不可能成為香港的負擔等），並符合上文詳列的有關資格準則，方可獲考慮發給簽證 / 進入許可。入境處對這些資格準則或會不時作出修訂而不作事先通知，希為留意。</p> <p>三、</p> <ol style="list-style-type: none">1. 沒有保安理由拒絕申請，而申請人亦沒有任何已知的嚴重犯罪記錄；2. 在遞交申請時，聘用公司 / 機構獲創新科技署批出有效配額；3. 申請人獲聘用公司 / 機構聘請在香港特區工作的全職僱員；4. 申請人主要從事生物科技、人工智能、網絡安全、機械人技術、數據分析、金融科技或材料科學範疇的研發工作；5. 申請人持有具特別認受性的大學所頒授的科學、科技、工程或數學（下稱「STEM」）學科學位，所頒授學位的大學須為以下任何一個世界大學排名榜最新公佈與 STEM 相關的排行榜上首 100 間大學： 持有碩士或博士學位者無需工作經驗，而持有學士學位者則須具備最少一年在相關科技範疇的工作經驗。不符合上述的學歷要求，但在特定範疇上具備良好技術資格、經證明的專業能力或有關經驗和成就的科技人才，仍可基於充分的理據按個別情況予以考慮。在此情況下，應提供有關證明文件；6. 申請人的薪酬應不低於香港特區類似職位現時的市場薪酬水平；7. 申請人符合創新科技署發出的獲發配額通知書上就相關職位列明的特定條件；以及聘用公司 / 機構和申請人的真正目的並無疑問。8. 一般而言，除擁有香港特區居留權或入境權的人士外，任何人士如欲來港就業，均須申領簽證 / 進入許可。雖然入境事務處（下稱「入境處」）會因應每宗申請的個別情況作出考慮，惟申請人必須符合一般的入境規定（例如：持有用以返回原居國或所屬國的有效旅行證件；沒有刑事記錄，且其入境不會對香港特區構成保安或刑事問題；以及不可能成為香港的負擔等），並符合上文詳列的
--	--

		有關資格準則，方可獲考慮發給簽證 / 進入許可。入境處對這些資格準則或會不時作出修訂而不作事先通知，希為留意。
人才專項計劃		一、「優秀人才入境計劃」 二、「輸入內地人才計劃」 三、「科技人才入境計劃」 四、「科技專才培育計劃-博士專才庫」
人才資源配套	住房保障	
	經費補助	一、 基金會為每名博士後專才提供每月 32,000 元的津貼，最長 24 個月。有關的博士後專才須持有由本地大學或具特別認受性的非本地院校頒授的科學、科技、工程和數學（STEM）相關學科的博士學位。具特別認受性的非本地院校是指在世界大學排名榜（例如 QS 世界大學排名榜、上海交通大學世界大學學術排名榜和倫敦時報高等教育世界大學排名榜）就 STEM 相關科目位列前 100 名的院校。
	家人配套服務	受養人政策，申請攜同其配偶及 18 歲以下未婚的受養子女來港。
人才落戶政策		經香港特區政府評定為上述人才，可以獲合法逗留或居留香港。
人才缺口		香港人才清單 包括廢物處理、資產管理、海運保險、金融科技、創新科技、創意產業等 11 類專才。

廣州

城市	主要內容		
廣州	人才評價機制	中共廣州市委組織部、廣州市發展改革委、廣州市人力資源和社會保障局、重點企業、總部企業及其相關企業	
	人才專項計劃	一、黃埔人才計劃（美玉 10 條） 二、設立 50 億元的“黃埔人才”基金	
	人才資源配套	住房保障	對未享受安家費的其他傑出人才、優秀人才、精英人才分別給予每月最高 10000 元、8000 元、5000 元的住房補貼。
		經費補助	工作站設置：最高 100 萬元開辦經費資助；創業英才給予最高 500 萬元創業資助。對引進諾貝爾獎獲得者、院士、國家“千人計劃”創業人才和創新人才（長期項目）創辦的企業提供 5 年內給予企業最高 2000 萬元場地補貼和研發設備購置補貼；對未享受安家費的傑出人才、優秀人才，給予為期 3 年的人才津貼，每年最高 20 萬元；對名校長、名教師、優秀醫學專家設立的工作室每年給予最高 100 萬元經費支持。
		家人配套服務	院士安家費最高 1000 萬；傑出人才、優秀人才、精英人才，經認定分別給予安家費 500 萬元、300 萬元、200 萬元。對傑出人才、優秀人才、精英人才發放萬能捷通卡，提供子女優先入學、本人及家屬落戶、實驗設備和原材料進出口便捷清關、機場貴賓服務、優先就醫、免費體檢等高端服務便利，按規定辦理科研教學等自用物品免稅進境手續。
	人才落戶政策	新進入戶者，博士 5 萬元、碩士 3 萬元、本科 2 萬元獎勵；對經認定的外籍高層次人才，給予最高 5 年的居留許可，一般按人才用人單位公函申請年限予以批准；對持其他簽證來華的外籍高層次人才，入境後可申請變更為 R（人才）簽證或者按規定辦理有效期 5 年以內的工作類居留許可。每年評選 10 名“黃埔工匠”，每人給予 60 萬元獎勵。	
人才缺口	世界前沿技術、擁有高端人才資源和科研資源的傑出人才，經黃埔區委、區政府、廣州開發區黨工委、管委會同意，給予最高 10 億元重點扶持。		

深圳

城市	主要內容	
深圳	人才評價機制	<p>(一) 經深圳市認定的高層次人才，且符合該類人才認定標準對應年齡條件的人員。</p> <p>(二) 在國（境）外學習並獲得學士以上學位的留學人員，或在國（境）外高等院校、科研機構工作（學習）1年以上、取得一定成果的訪問學者和博士後等進修人員，且年齡在 45 周歲以下。</p> <p>(三) 具有普通高等教育本科以上學歷，且年齡在 45 周歲以下的人員；具有普通高等教育專科以上學歷，且年齡在 35 周歲以下的人員。</p> <p>(四) 具有高級專業技術資格，且年齡在 50 周歲以下的人員；具有中級專業技術資格，且年齡在 45 周歲以下的人員。本項所述人員需同時具有中專以上學歷。非廣東省評定頒發的專業技術資格（不含經全國統考取得），須經過本市（區）人力資源部門審核。</p> <p>(五) 具有高級技師職業資格，且年齡在 45 周歲以下的人員；具有技師職業資格，且年齡在 40 周歲以下的人員；具有高級技能職業資格，且在深圳市參加社會保險滿 3 年以上，年齡在 35 周歲以下的人員。本項所述人員的職業資格證書需同時符合深圳市技能人才引進緊缺職業目錄。非在本市參加考試的技能職業資格證書（含全國、全省統考類），須通過本市人力資源保障部門組織的相應等級綜合水平測試。</p> <p>(六) 在世界技能大賽和國家級一、二類職業技能競賽中獲獎人員，或獲得“中華技能大獎”、“全國技術能手”、“廣東省技術能手”、“深圳市技術能手”稱號人員，或受深圳市委、市政府表彰的人員。本項所述人員年齡需在 45 周歲以下。</p> <p>(七) 按照深圳市人才引進綜合評價分值表測評達到 100 分，且年齡在 45 周歲以下的人員。</p>
	人才專項計劃	<p>一、《深圳市人才引進實施辦法》</p> <p>二、《深圳市人才引進綜合評價指標及分值表（2017 年）》</p> <p>三、《深圳市接收普通高校應屆畢業生實施辦法》</p> <p>四、《深圳市新引進人才租房補貼工作實施辦法》</p>
	人才資源配套	<p>住房保障</p> <p>給予新引進人才租房和生活補貼。向新引進入戶的全日制本科及以上學歷的人員和歸國留學人員發放一次性租房和生活補貼，其中，本科每人 1.5 萬元，碩士每人 2.5 萬元，博士每人 3 萬元。可以申請公共租賃住房輪候，並不受繳納社會保險 1</p>

			<p>年的時間限制。</p> <p>人才住房：南山區計劃在全區 8 個街道建設人才公寓，構建覆蓋全區的人才公寓網絡，為在南山各個區域創新創業的人才提供住房保障。對於無法提供住房的，南山區財政每年投入 3 億元，用於保障人才住房貨幣補貼。除了完成市級的人才住房補貼任務外，還將為在南山工作的企業骨幹人才提供 2 萬元一套的人才住房補貼。對經南山認定的“領航人才”，將給予每月最高 1 萬元的租房補貼。</p> <p>出台《深圳市前海深港現代服務業合作區人才住房管理暫行辦法》，建設前海人才公寓，規劃建設國際學校、國際醫院，營造人才宜居宜家優質生活圈。</p>
		經費補助	<p>經認定成為我市高層次人才，可以按照認定的層次獲得 160—300 萬元不等的獎勵補貼；同時，符合條件的可選擇最長 3 年、每月最高 1 萬元的租房補貼，或選擇免租入住最長 3 年、面積最大 150 平方米的住房；在醫療保健、子女入學等方面也會有相應的配套扶持政策。</p> <p>在深圳取得突出成就、作出突出貢獻，市里有一系列獎項激勵，包括市長獎、自然科學獎、技術發明獎、科技進步獎、青年科技獎、專利獎、標準獎等。另外，還專門有對在產業發展與自主創新方面作出突出貢獻的人才的激勵，市財政每年安排的專項資金不少於 10 億元。同時每兩年認定鵬城傑出人才，獲選者將給予每人 100 萬元經費支持。除了物質獎勵，還有精神激勵，深圳將建設人才主題公園和人才星光大道，宣傳這些優秀和傑出人才，對有卓越貢獻和重大貢獻的傑出人士，市政府將提請授予深圳經濟特區勳章或榮譽稱號。</p> <p>進入企業後，參加技能培訓，符合條件的，可以申請最高 1 萬元的培訓補貼。當他的技能不斷提升並達到一定水準時，可以籌建技能大師工作室、技師工作站，符合條件的可分別獲得 50 萬元和 30 萬元的項目經費資助，甚至還有機會參加選拔成為“技能菁英”赴國外參加研修培訓。</p> <p>自己創業，符合條件的可以享受創業場租補貼，在目前《深圳市自主創業補貼辦法》規定的補貼標準基礎上上浮 20%—50%；如果創業項目被相關主管部門認定為優秀創業項目，在本市完成商事登記的，給予最高 50 萬元的資助。符合條件，還可以享受如科技保險產品保費資助、貸款貼息資助等一些金融扶持政策。</p>

		<p>博士後人才，進入深圳博士後流動站、工作站、創新實踐基地從事博士後研究，將可以獲得不超過 24 萬元的生活補貼；出站後留在深圳從事科研，可以獲得 30 萬元科研經費資助；而且外地博士後出站來深工作的，給予相同的科研經費資助。深圳還將研究制定在站博士後研究人員租用新能源小汽車的優惠政策。</p> <p>留學回國人才，來深圳創業的，符合條件的可以申請留學人員 30-100 萬元的創業資助，特別優秀項目 500 萬元。</p> <p>創客人才，符合條件的個人和團隊項目給予最高 100 萬元資助。</p> <p>外籍人才，符合高層次人才條件的可以享受高層次人才的一系列待遇；不符合高層次人才條件的，在出入境居留、住房公積金繳存和提取、子女入學等方面也能享受一些優惠待遇。</p>
	家人配套服務	高層次人才和符合條件的其他人才可以直接申領居住證或者申辦入戶，其配偶也可以同時申領居住證或者申辦入戶。
	人才落戶政策	高層次人才和符合條件的其他人才可以直接申領居住證或者申辦入戶，其配偶也可以同時申領居住證或者申辦入戶。
	人才缺口	

珠海

城市	主要內容			
珠海	人才評價機制	<p>(一) 經珠海市認定的高層次人才，年齡在 60 周歲以下的人員（院士不受年齡限制）；</p> <p>(二) 入選珠海市級各類人才計劃（項目），年齡在 60 周歲以下的人員；</p> <p>(三) 獲得珠海市級或經我市推薦獲得省級以上獎勵榮譽的人員；</p> <p>(四) 符合珠海市引進海外人才智力條件要求的留學回國人員；</p> <p>(五) 納入全國統一招生計劃的普通高等教育全日制專科（高職）以上學歷的應屆畢業生；</p> <p>(六) 具有普通高等教育全日制本科以上學歷的人員；</p> <p>(七) 具有普通高等教育全日制專科（高職）學歷、年齡在 35 周歲以下的人員；</p> <p>(八) 取得非全日制本科學歷（須取得學士學位）、研究生學歷（或碩士、博士學位）的人員，其中本科學歷（須取得學士學位）的年齡在 35 周歲以下，研究生學歷（或碩士、博士學位）的在 40 周歲以下；</p> <p>(九) 具有中級以上專業技術資格或職業資格的專業技術人員；</p> <p>(十) 符合以下條件之一的技能人才：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 具有高級以上國家職業資格證書的高技能人才（我市技術工人招調限制職業工種的除外），其中技師在 45 周歲以下、高級工在 40 周歲以下； 2. 具有中級國家職業資格證書、年齡在 35 周歲以下，且符合珠海市緊缺技工工種目錄的技能人才； 3. 按照珠海市企業技能人才評價辦法取得企業技能人才評價證書的人員； 4. 獲得珠海市級職業技能競賽一類競賽各職業（工種）前六名、二類競賽各職業（工種）前三名的人員。 		
	人才專項計劃	<ol style="list-style-type: none"> 一、“珠海英才計劃” 二、《珠海市人才引進核准辦法》 		
	人才資源配套	<table border="1" data-bbox="621 1224 2024 1344"> <tr> <td data-bbox="621 1224 848 1344">住房保障</td> <td data-bbox="848 1224 2024 1344">1. 深化和拓展高層次人才支持計劃，經評定為一、二、三類高層次人才，分別享受 100 萬元、60 萬元、30 萬元獎勵；還可申請 200 萬元、140 萬元、100 萬元住房補貼，或選擇按與政府各占 50% 的比例，分別購買 160 平方米、120 平方米、100 平</td> </tr> </table>	住房保障	1. 深化和拓展高層次人才支持計劃，經評定為一、二、三類高層次人才，分別享受 100 萬元、60 萬元、30 萬元獎勵；還可申請 200 萬元、140 萬元、100 萬元住房補貼，或選擇按與政府各占 50% 的比例，分別購買 160 平方米、120 平方米、100 平
住房保障	1. 深化和拓展高層次人才支持計劃，經評定為一、二、三類高層次人才，分別享受 100 萬元、60 萬元、30 萬元獎勵；還可申請 200 萬元、140 萬元、100 萬元住房補貼，或選擇按與政府各占 50% 的比例，分別購買 160 平方米、120 平方米、100 平			

			<p>方米的共有產權房，在我市連續工作滿 10 年可獲贈政府產權份額；購買首套自住住房申請公積金貸款，額度可放寬至我市最高上限的 5 倍。</p> <p>2. 成立珠海市安居集團，通過整合現有人才住房資源及新建、購買、租賃、配建等方式，未來五年籌集不少於 30000 套人才住房，用於妥善解決各類人才安居需求。一、二、三類高層次人才除享受住房補貼、共有產權房、公積金貸款優惠等安居政策，還可申請免租金入住人才公寓用於周轉過渡。四類人才和五類人才，可根據類別、層次申請共有產權房、人才公寓或政府公共租賃住房。四類人才中重點產業緊缺人才可享受每人 20 萬元的住房補貼。在我市創新創業的港澳台和外籍人才，以及非本市戶籍的優秀企業家、高層次人才、博士後、博士、青年優秀人才、重點產業發展急需的專業技術和管理人才等，可在本市購買住房，不需提供納稅和社保證明。</p>
		經費補助	<p>1. 大力引進諾貝爾獎獲得者、國家最高科學技術獎獲得者以及中國或發達國家院士等頂尖人才，全職引進的頂尖人才，可享受 200 萬元獎勵；還可申請 600 萬元住房補貼或選擇免租入住 200 平方米左右人才住房，工作滿 8 年且貢獻突出，可獲贈所住住房。對頂尖人才和團隊的重大項目採取“一事一議”方式給予政策和資金支持。支持企事業單位設立院士工作站，對經認定的省級和市級院士工作站給予最高 150 萬元補助。本市單位每培養一名兩院院士給予 600 萬元獎勵。</p> <p>2. 圍繞我市重點發展的戰略性新興產業和未來產業，經評審，給予創新創業團隊最高 1 億元資助；建立創新創業團隊培育庫，給予尚不具備創新創業團隊條件但具有良好發展潛力的入庫團隊最高 500 萬元資助；給予高層次人才創業項目最高 200 萬元資助。對優秀團隊予以持續支持，根據團隊項目驗收時所達到的經濟效益給予獎勵或補助。各區（經濟功能區）對市創新創業團隊項目按不低於市財政資助額度 1:0.5 的比例予以配套。經我市申報入選“珠江人才計劃”團隊項目，根據省資助額度，按 1:1 的比例配套資助。</p> <p>3. 大力引進海外留學人才來珠海創新創業，擇優給予留學人才創業項目 15-100 萬元資助和最高 30 萬元貼息貸款，對特別優秀的項目給予最高 500 萬元資助。對進駐留學生創業園的留學人才創辦企業，給予最高 300 平方米、最長 3 年的場地租金</p>

			<p>補貼。</p> <p>4. 對符合珠海產業發展導向，在我市產業發展與自主創新方面作出突出貢獻的現代產業企業高層管理人員、總部型企業（大型骨幹企業、全市納稅 50 強企業）中層以上管理人員、技術研發骨千人員、新型研發機構高管和市級以上立項科研課題團隊成員等，根據其上一年度工資薪金、股權轉讓等個人收入對地方貢獻情況給予獎勵，獎勵額度上不封頂。</p> <p>5. 對新設立博士工作站，一次性給予 50 萬元建站補貼。新引進 40 周歲以下全日制博士，給予每人 25 萬元生活補貼。對新設立博士後科研流動站、科研工作站、分站和創新實踐基地，一次性給予最高 100 萬元建站補貼，每招收 1 名博士後給予 5 萬元工作津貼。在站博士後給予每人每年 20 萬元生活補貼，出站博士後留（來）珠海工作給予 50 萬元住房補貼。推進大灣區博士和博士後創新創業孵化基地建設。</p> <p>6. 通過創新創業大賽評選、專家評審和企業自評相結合的方式，選拔現代產業領域企業技術研發和經營管理類青年優秀人才，給予每人 20 萬元獎勵。鼓勵青年人才自主創業擇優給予 15-100 萬元項目資助，對特別優秀的項目給予最高 500 萬元資助。對企業新引進 45 周歲以下正高級和 40 周歲以下副高級職稱專業技術人才，分別給予每人 35 萬元和 25 萬元住房補貼。給予企業新引進入戶的青年人才租房和生活補貼，35 周歲以下中級職稱專業技術人才和全日制碩士、45 周歲以下高級技師每人發放 3.8 萬元；30 周歲以下全日制本科、40 周歲以下技師每人發放 2.6 萬元。對畢業三年內、擬來珠海發展的全日制本科以上學歷人員，可先落戶後就業，憑畢業證和相關資料即可申請落戶。</p> <p>7. 每年開展“珠海工匠”評選，對入選者給予每人最高 60 萬元工作津貼。建立企業首席技師制度，每年在全市企業開展“珠海首席技師”評選，對入選者所在企業給予 30 萬元獎勵。加大高技能人才公共實訓基地資金支持力度；對市級高技能人才培養示範基地。一次性給予最高 100 萬元建設經費資助；對技能大師工作室和技師工作站，分別給予最高 50 萬元、30 萬元資助。支持開展市級職業技能競賽活動，對競賽獲獎選手給予最高 3 萬元獎金，並給予承辦單位經費支持。鼓勵優秀技</p>
--	--	--	--

		<p>能人才參加省級以上職業技能大賽，對在國際、國家、省競賽中獲獎的珠海市選手及其教練團隊，給予最高 100 萬元獎勵；對省賽、國賽承辦單位、世界技能大賽集訓基地等，給予經費支持。</p> <p>8. 支持港澳青年人才在我市創新創業，新引進港澳本科以上學歷等人才，可享受我市新引進青年人才租房和生活補貼政策。在我市創新創業的港澳人才，在購房、子女義務教育、就醫等方面享受珠海市民待遇。在橫琴自貿區工作的港澳人才，免辦《台港澳人員就業證》，港澳人才還可享受“港人港稅、澳人澳稅”政策。積極推進具有港澳職業資格的金融、規劃、會計、教育、醫療等專業人才在自貿區便利執業。鼓勵港澳在校大學生和青年到珠海開展實習見習活動，在生活、交通、住宿等方面提供便利和支持。</p> <p>9. 根據企業產業領域、規模、稅收貢獻等綜合因素，在人才評價、入戶、子女入學、購房等方面，給予企業一定自主權。經我市各行業傑出人才和領軍企業高管舉薦的人才，可直接認定為市高層次人才。聘請知名企業家、行業專家、科研學術帶頭人等擔任招才引智大使，委託行業協會、社會團體等專業機構，開展政策宣講、招才引智、人才交流和對接服務等活動，鼓勵用人單位自主或通過獵頭公司等人力資源服務機構引進高端人才，根據工作成效給予最高 100 萬元獎勵。進一步發揮海外人才工作站作用，加大經費支持力度，圍繞我市重點產業需求精準引才、靶向引才。</p> <p>10. 支持企業通過開展項目合作、技術指導、聯合技術攻關、協同創新等方式，引進市外專家短期來我市工作，符合條件的給予最高 40 萬元薪酬資助。支持我市企業在國（境）外設立研發中心、孵化載體等離岸創新中心，就地吸引使用人才，經評審認定，給予最高 600 萬元資助。</p> <p>鼓勵支持國內外知名學術機構、專業組織和我市各類創新主體，在珠海舉辦或永久性落地具有影響力的學術會議、專業論壇、技術研討會等活動，對符合條件的給予經費支持，最高不超過 600 萬元。支持引導人才中介服務機構發展，發揮其在人才評價、人才交流、權益維護、專業培訓、諮詢服務等方面的作用，對運行規範、貢獻較大的中介機構給予獎勵補貼。</p>
--	--	---

	家人配套服務	為頂尖人才、高層次人才、港澳人才、重點產業急需緊缺人才、青年優秀人才等發放“珠海英才卡”，在落戶、工商登記、稅收、停居留和出入境、子女入學、購房、醫療、公共文化等方面提供優質服務。妥善解決人才子女教育問題，為高層次人才子女就讀學前、義務和高中教育階段學校提供優質學位保障，非本市戶籍的港澳人才、青年優秀人才、博士後研究人員、博士、留學回國人才、“珠海工匠”等人才子女在義務和高中教育階段可享受戶籍學生待遇。建立統籌協調機制，妥善解決我市大型骨幹企業、重點企業和重大項目高管子女和重點產業緊缺人才子女入學問題。搭建高層次人才醫療保健服務平台，為高層次人才及直系親屬開闢綠色通道，每年組織高層次人才進行健康體檢。協助做好高層次人才配偶在珠海就業的聯繫協調工作。
	人才落戶政策	對畢業三年內、擬來珠海發展的全日制本科以上學歷人員，可先落戶後就業，憑畢業證和相關資料即可申請落戶。
	人才缺口	《珠海市人才分類目錄》

佛山

城市	主要內容		
佛山	人才評價機制	中共佛山市委、佛山市人民政府、佛山市人力資源社會保障局、各區政府、佛山市南海區人民政府	
	人才專項計劃	一、《佛山市人才發展體制機制改革實施意見》 二、《藍海人才計劃》	
	人才資源配套	住房保障	企事業單位全職新引進的中級職稱專業技術人才、高級技師及具有碩士學位的人才每人每年給予 9,000 元租房補貼，具有本科學歷的人才每人每年給予 6,000 元租房補貼。對被評定為 A、B、C 類的團隊，分別給予承載單位 36 個月的辦公場地和人才公寓租金補貼，實際租金額的 50%，36 個月一共不超 100 萬元。按照其後續固定資產投資額的 30% 給予補貼，最高補貼額不超過 300 萬元。
		經費補助	全職新引進的博士後：30 萬元科研經費；對新建博士後工作站、企業博士後工作站分站、博士後創新實踐基地的設站單位，分別給予 100 萬元、50 萬元、40 萬元建站補貼。市級科技創新團隊扶持資金總額提高至不少於 2.5 億元，每個團隊的資助標準提高到 200 萬-2,000 萬元，平均每個團隊可獲得 800 萬元資助。對省創新創業團隊，市、區資助總額最高可達 1 億元；對全市創新創業人才、青年拔尖人才、文化英才、名校長、名師、名醫、名匠，給予 10 萬-100 萬元工資外津貼。將通過評定的團隊分為 A、B、C 三類。對評定的 A、B、C 類團隊，分別給予承載單位 300 萬元、200 萬元、100 萬元項目啟動扶持資金。“天佑之星創新創業團隊”獨立評定，不按 A、B、C 分類，最高可獲得 5000 萬元啟動資金扶持。
		家人配套服務	全職新引進的博士後給予 30 萬元安家補貼，博士每人給予 20 萬元安家補貼。
人才落戶政策	(一) 應屆普通高校畢業生 (二) 在職人才		

		(三) 技能型人才 (四) 辦理先入戶後就業的人才
	人才缺口	佛山用工需求最大的行業是製造業。

惠州

城市	主要內容	
惠州	人才評價機制	<p>一、</p> <p>1. 領軍人才分類 引進領軍人才分三類：第一類為中國兩院院士（含雙聘院士）、外國國家院士，中國國家最高科學技術獎獲得者以及諾貝爾獎等國內外知名大獎獲得者等傑出人才；第二類為國家有突出貢獻的中青年專家、新世紀百千萬人才工程國家級人選、全國傑出專業技術人才、“長江學者”特聘教授、入選省“珠江人才計劃”的領軍人才和創新團隊帶頭人等領軍人才；第三類為擁有核心技術來惠創業的海內外高層次人才。</p> <p>2. 創新團隊分類 引進創新團隊分三類：第一類是具有國際先進水平的科技創新團隊；第二類是具有國內領先水平的科技創新團隊；第三類是具有省內領先水平的科技創新團隊。</p> <p>二、</p> <p>1. 高層次人才 入選國家、省（區、市）、市（地、州、盟）、縣（市、區、旗）及其部門各類人才計劃的高層次人才。</p> <p>2. 學歷型人才 （1）具有全日制普通高等教育大學本科及以上學歷人員或具有全日制大學專科學歷（年齡在 45 周歲以下）人員。 （2）取得國（境）外本科及以上學歷的留學歸國人員。 （3）取得非全日制高等教育本科及以上學歷（年齡在 45 周歲以下）人員。</p> <p>3. 專業技術人才 具有地級以上市相關部門認證的初級（年齡男 50 周歲、女 45 周歲以下）和中級及以上專業技術人員。</p> <p>4. 技能型人才 （1）具有中級技工職業資格（含四級計算機信息高新技術人員），且年齡在 45 周歲以下的人員。</p>

		<p>(2) 具有高級技工以上職業資格人員（含三級以上計算機信息高新技術人員）。</p> <p>(3) 在世界技能大賽和國家級一、二類職業技能競賽中獲獎人員，或國家級、省級、市級技能大師工作室領銜人，或獲得“中華技能大獎”、“全國技術能手”、“省技術能手”、“首席技師”、“南粵技術能手獎”、“廣東製造領軍人物”、“南粵傑出工匠”、“惠州市技術能手”、“惠州市首席技師”等各級黨政機關授予榮譽稱號的技能型人才。</p>
人才專項計劃		<p>一、“天鵝惠聚工程”</p> <p>二、《關於進一步放寬引進人才入戶條件的通知》</p> <p>三、《惠州市推動非戶籍人口在城市落戶實施方案》</p>
人才資源配套	住房保障	<p>一、</p> <p>入選領軍人才的待遇</p> <p>1. 被認定為第一類領軍人才的，已入惠州戶籍的給予 50 萬元一次性住房補貼。</p> <p>2. 被認定為第二類領軍人才的，已入惠州戶籍的給予 30 萬元一次性住房補貼。</p> <p>3. 被評審確定為第三類領軍人才的，已入惠州戶籍的給予 10 萬元一次性住房補貼。</p>
	經費補助	<p>入選領軍人才的待遇</p> <p>1. 被認定為第一類領軍人才的，在到惠工作並簽訂資助協議後給予 100 萬元一次性專項工作經費資助，在與用人單位簽訂的工作合同期內給予每月 10000 元人才津貼補助。</p> <p>2. 被認定為第二類領軍人才的，在到惠工作並簽訂資助協議後給予 50 萬元一次性專項工作經費資助，在與用人單位簽訂的工作合同期內給予每月 5000 元人才津貼補助。</p> <p>3. 被評審確定為第三類領軍人才的，在到惠工作並簽訂資助協議後給予 30 萬元一次性專項工作經費資助，認定之月起的 5 年培育期內給予每月 3000 元人才津貼補助。</p> <p>入選創新團隊的待遇</p> <p>1. 被評審確定為第一類（具有國際先進水平）科技創新團隊的，在到惠工作並簽訂資助協議後分批給予共 1000 萬元專項工作經費資助。</p>

		<p>2. 被評審確定為第二類（具有國內領先水平）科技創新團隊的，在到惠工作並簽訂資助協議後分批給予共 500 萬元專項工作經費資助。</p> <p>3. 被評審確定為第三類（具有省內領先水平）科技創新團隊的，在到惠工作並簽訂資助協議後分批給予共 200 萬元專項工作經費資助。</p> <p>博士每月享受 1000 元津貼。</p>
	家人配套服務	經市委組織部、市人社局等相關部門核准的高級人才，其本人及其共同居住生活的直系親屬即可申請入戶惠州。
	人才落戶政策	<p>一、 申請人可根據自身實際情況選擇入本人（配偶、父母、子女）的合法所有權房產立戶、掛靠親友家庭戶、入本人工作單位集體戶、入本人實際居住地派出所代管集體戶，如無以上入戶地址選擇的，可申請遷入市人力資源和社會保障局設立的人才專戶。</p> <p>二、 全日制大專學歷以上、年齡 45 周歲以下，已與引進單位簽訂勞動合同，至少提供連續繳納社會保險 3 個月以上。 應屆普通全日制大專或本科及以上學歷（含暫緩就業）高校畢業生，不受簽訂勞動合同和繳納社保的限制，均可申請落戶各個縣區；</p> <p>1. 有合法穩定住所（含租賃）；</p> <p>2. 居住滿 2-3 年（連續辦理居住登記 2-3 年或以上），且連續合法穩定就業滿 2-3 年或連續繳納社會保險滿 2-3 年的人員；</p> <p>3. 本人及其共同居住生活的直系親屬可以申請遷入居住地常住戶口。</p>
	人才缺口	

東莞

城市	主要內容	
東莞	人才評價機制	<p>一、</p> <p>（一）特級人才，是指具有突出的學術造詣、社會影響力和創新創業能力的國際頂尖人才，或對我市經濟社會發展做出重大貢獻的經認定、評定的高層次人才。</p> <p>（二）一類人才，是指獲得相關國家級、特別份量的省級榮譽、獎項和技術職務及稱號，或對我市經濟社會發展做出突出貢獻的經認定、評定的高層次人才。</p> <p>（三）二類人才，是指獲得相關省部級、特別份量的市級榮譽、獎項和技術職務及稱號的，或一類人才中相應國家級榮譽、獎項和技術職務及稱號的次位，或對我市經濟社會發展做出重要貢獻的經認定、評定的高層次人才。</p> <p>（四）三類人才，是指獲得相關市級榮譽、獎項和技術職務及稱號的，或二類人才中國家、省級榮譽、獎項和技術職務及稱號的次位，或對我市經濟社會發展做出較大貢獻的經認定、評定的高層次人才。</p> <p>（五）四類人才，是指三類人才中獲得相關市級榮譽、獎項和技術職務及稱號的次位，或對我市經濟社會發展做出積極貢獻的經認定、評定的高層次人才。</p> <p>同時，包括相當於特級、一、二、三、四類人才的國（境）外人才和經市委、市政府認定的特色人才。</p> <p>二、</p> <p>（一）兩院（中國科學院、中國工程院）院士；享受政府特殊津貼人員，國家、省（部）級有突出貢獻中青年專家，國內某一學科、技術領域的帶頭人，博士生導師；教授（正高級）、博士後；博士研究生；</p> <p>（二）擁有自主知識產權並具有科學性、創新性和效益性的技術或科技成果的人才，且年齡在 50 歲以下；</p> <p>（三）具有高級專業技術職務任職資格的人才或具有高級資格的經營管理人才，且年齡在 50 歲以下；</p> <p>（四）具有中級專業技術職務任職資格或執業資格，並具有中專學歷的人才，且年齡在 40 歲以</p>

		<p>下；具有大專學歷的，年齡可放寬到 45 歲；具有大學本科學歷的，年齡可放寬到 50 歲；</p> <p>（五）具有大學本科以上學歷，並獲得學士以上學位，年齡在 45 歲以下的人才；</p> <p>（六）具有中專或大專學歷，且具有特殊專業技能並經用人單位 1 年以上（以購買社會保險時間為準）聘（試）用而表現優秀，年齡在 35 歲以下的人才；</p> <p>（七）引進的人才必須身體健康，無違反計劃生育，無違法犯罪紀錄和參加國家禁止的組織或活動的記錄。</p>
	人才專項計劃	<p>一、《東莞市中長期人才發展規劃綱要（2010-2020）》</p> <p>二、《東莞市特色人才特殊政策實施辦法》</p> <p>三、《東莞市引進創新創業領軍人才管理實施細則》</p> <p>四、《關於取消積分制人才入戶政策的通告》</p> <p>五、《東莞市引進人才暫行規定》</p>
	人才資源配套	<p>住房保障</p> <p>一、</p> <p>（一）租住人才公寓。鼓勵各鎮（街道）、園區、企業建設高層次人才公寓，為工作關係在本市，且尚未在本市購買商品住宅房的人才，提供租住人才公寓優惠。</p> <p>（二）租房補貼。對於來莞工作，且尚未在本市購買商品住宅房，也未申請人才公寓的，可申請租房補貼租住商品住宅房，補貼年限不超過三年。特級人才可享受每月最高 5000 元租房補貼，一類人才可享受每月最高 3000 元租房補貼，二類人才可享受每月最高 2500 元租房補貼，三類人才可享受每月最高 2000 元租房補貼，四類人才可享受每月最高 1500 元租房補貼。</p> <p>（三）購房補貼。特色人才（配偶、未成年子女）未在本市範圍內享受過房改房、解困房、安居房、經濟適用住房或參加單位內部集資建房等購房優惠政策，並未在本市購買過商品住宅房，在獲得東莞市特色人才稱號後，為解決特色人才在莞住房問題，以本人（或配偶、未成年子女）名義在本市首次購買商品住宅房，按特色人才類別給予購房補貼。特級人才給予最高不超過 250 萬元購房補貼，一類人才給予最高不超過 200 萬元購房補貼，二類人才給予最高不超過 150 萬元購房補貼，三類人才給予最高不超過 100 萬元購房補貼，四類人才給予最高不超過 30 萬元購房補貼。購房補貼從成為特色人才的當年起接受申請，從成功申請的下一年起按 5 年等</p>

		額發放。
	經費補助	<p>一、</p> <p>(一) 對獲得我市引進創新科研團隊項目立項的團隊，市財政將視團隊的層次一次性給予 500 萬元至 1000 萬元的立項資助；在團隊項目通過結題驗收後，我市將從稅收貢獻、知識產權成果產出、項目資金投入、技術研發和產業化進程、人才引育等方面對團隊項目的實施情況及經濟產業發展貢獻程度進行綜合評價，並一次性給予不高於其立項資助經費額度的獎勵經費。</p> <p>(二) 對我市確定立項的引進創新創業領軍人才，給予 100 萬元至 200 萬元創新創業啟動資金扶持；項目實施 2 年後，根據其營業額和稅收、技術創新推進、行業帶動、技術項目績效、高層次人才聚集程度進行綜合評價，給予領軍人才 100 萬元至 300 萬元創新創業獎勵。</p> <p>二、</p> <p>(一) 博士以上人才來莞擇業的，自擇業登記之日起至就業止給予其本人每月 2000 元生活補貼，補貼期不超過 12 個月。</p> <p>(二) 按本暫行規定第四條第(一)、(二)項引進並與用人單位簽訂 5 年以上聘用合同的人才，可享受安家補貼：1、兩院院士的補貼為 100 萬元；2、享受政府特殊津貼人員，國家、省(部)級有突出貢獻中青年專家，國內某一學科、技術領域的帶頭人，博士生導師的補貼為 20 萬元；3、二教授(正高級)、博士後的補貼為 10 萬元；4、博士研究生和第(二)項的人才補貼為 6 萬元。安家補貼分五年等額逐年發放，由市財政全額負擔。</p>
	家人配套服務	<p>配偶安置</p> <p>(一) 引進人才配偶一同來莞並願意在本市就業的，按照雙向選擇的原則，根據人才配偶原就業情況及個人條件，有關部門及用人單位積極做好聯繫協調等工作。</p> <p>(二) 用人單位安置就業有困難的，各級人力資源和社會保障部門積極幫助推薦就業。</p> <p>子女入學</p> <p>(一) 特色人才子女入學時可在特色人才工作單位或落戶所在的鎮街(園區)選擇</p>

			<p>入學，由市或鎮街教育部門直接安排到市一級以上（含市一級）義務教育階段公辦中小學就讀，並享受免費義務教育待遇；初中畢業生可按本市戶籍學生待遇報考高中階段學校。</p> <p>（二）其他人才子女在入學時除通過積分制途徑申請入讀義務教育階段學校外，還可按企業投資規模和稅收貢獻等按分配指標數優先安排入讀義務教育階段公辦學校。</p> <p>（三）引進人才子女辦理轉學手續，教育行政部門優先受理辦結。</p>
	人才落戶政策		<p>（一）基本條件。申請入戶我市，須同時符合以下三項條件：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 在本市行政區域內就業、經商的非本市戶籍人員。 2. 無違反人口和計劃生育法律、法規和有關政策的規定；超生的，必須自作出處理決定之日起滿 5 年，且夫妻雙方接受處理完畢；其他違反計劃生育政策的，夫妻雙方必須接受處理完畢。 3. 無參加國家禁止的組織及其活動，無刑事犯罪記錄。 <p>（二）人才准入條件。符合基本條件，年齡在 50 周歲以下（符合條件准入的表彰獎勵類人才，不作年齡限制），達到以下准入條件之一的，可提出入戶申請。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 具備初級以上專業技術職務資格； 2. 具備國家註冊執業資格； 3. 具備高級工以上國家職業資格； 4. 具備全日制普通高等教育本科以上學歷； 5. 受聘於我市社會工作崗位的社工人才； 6. 具備中級工國家職業資格或國家承認的非全日制本科以上學歷、全日制普通高等教育大專學歷的人才，且在莞參加社會養老保險滿 3 年； 7. 具備全日制普通高等教育大專以上學歷應屆畢業生； 8. 本省職業學校、技工院校具備中級工以上國家職業資格的學制教育應屆畢業生； 9. 來莞創業、就業，且未在國（境）外入籍或定居的留學人員； 10. 最近連續三個納稅年度內，在莞累計繳納工資薪金個人所得稅 6000 元以上； 11. 在莞登記註冊並合法經營 1 年以上、依法納稅、吸納就業 5 人以上並按規定參加社會保險 6 個月以上的初創企業的法定代表人；

		<p>12. 符合條件准入的表彰獎勵類人才。 本細則所稱“以下”不包含本數，“以上”均包含本數。 經認定評選的東莞市特色人才，按照《東莞市特色人才特殊政策實施辦法》規定，直接到公安部門辦理入戶。</p>
	人才缺口	<p>《特色人才目錄（2018年-2019年）》 東莞從2013年起實施特色人才政策，作為吸引高層次人才的地方政策。</p>

中山

城市	主要內容		
中山	人才評價機制	中共中山市委、中山市人民政府、人才工作領導小組、中山市人力資源和社會保障局	
	人才專項計劃	一、《關於進一步集聚創新創業人才的若干意見》（中山人才“18條”） 二、“中山英才計劃” 三、“中山優才工程”	
	人才資源配套	住房保障	對引進到我市工作且年齡在 45 歲以下的正高級專業技術人員、博士研究生，分別給予總額不少於 30 萬元、20 萬元市政府特殊津貼及購房補助。給予我市在站博士後 2 年共 30 萬元科研經費和生活補貼，獲得中國博士後科學基金資助的，給予 1：1 比例的配套扶持。市引進的“兩院”院士等第一層次緊缺適用高層次人才，可選擇享受 200 萬元購房補助，或選擇免租入住面積 200 平方米以上住房；在我市全職工作滿 5 年的，可無償獲贈所租住房。第二層次至第六層次緊缺適用高層次人才，分別享受 10 萬元至 50 萬元購房補助，3 年內可免租入住面積最大 150 平方米的人才公寓。
	經費補助	大力引進創新創業團隊，按國際領先、國內領先、省內領先三個檔次，分別給予最高 3000 萬元、2000 萬元、1000 萬元資助。拔尖人才按實際年工資薪金收入 1：1 比例提供生活補貼，每人每年最高不超過 100 萬元，享受期為 3 年。支持我市企業在國內外設立研發中心、分支機構、孵化載體，就地吸引使用人才智力資源，經評審認定，給予 50 萬元至 300 萬元資助。對來中山短期工作連續 1 個月以上的專家，按照單位實際支出的薪酬，分層次每年給予最高不超過 30 萬元的生活補貼。鼓勵企業引進人才，每成功引進 1 個“珠江人才計劃”團隊，分三檔給予用人單位 100 萬元、80 萬元、50 萬元補貼。每成功引進 1 名全職院士，給予用人單位 200 萬元補貼；每成功引進 1 名國家“千人計劃”人才、“萬人計劃”人才或“珠江人才計劃”領軍人才，給予用人單位 20 萬元補貼。對市級工藝美術大師工作室、技能大師工作室分別給予 40 萬元、10 萬元的經費資助；被認定為國家級或省級大師工作室的，在中央或省財政資助基礎上給予 1：1 比例的配套資助。給予職業技能	

		晉升者每人最高 3500 元補貼。
	家人配套服務	“中山優才卡”服務，憑卡在社會保障、購房購車、職稱評定等方面與戶籍居民享受同等待遇，並在住房保障、配偶就業、入戶入學、醫療保健、政務服務、文體生活等方面享受優先便利服務。
人才落戶政策	在中山市連續居住滿 3 年（以辦理《居住證》為准）、連續參加社保滿 3 年並有自有住房的人員，本人及其共同居住生活的配偶、未成年子女、父母均可入戶中山。	
人才缺口	根據《中山市緊缺適用人才認定暫行辦法》，採用個人申請及單位推薦，再透過審核報批、受理審批後公示發證。	

江門

城市	主要內容		
江門	人才評價機制	中共江門市委、江門市人民政府、江門市人才工作領導小組辦公室、江門市人力資源和社會保障局、專家評委會	
	人才專項計劃	一、《江門市中長期人才發展規劃綱要（2010—2020年）》 二、《江門市高層次人才認定和評定辦法》 三、人才強市“十四條” 四、《江門市“百名博（碩）士引育工程”實施方案》 五、《江門人才島全島開發建設項目實施方案》	
	人才資源配套	住房保障	一級高層次人才可享受最高6000元/月的租房補貼，享受期最長為3年。免房租安排入住人才公寓，未能入住的，由市政府給予為期3年的租房補貼（補貼標準：博士2500元/月，碩士2000元/月，經考核合格可延長至首次聘用協議年限）
		經費補助	根據業績與專業水平的差異，分為一級、二級、三級三個層次。由市政府給予為期3年的津貼（津貼標準：博士3500元/月，碩士2000元/月，經考核合格可延長至首次聘用協議年限）
		家人配套服務	（一）持“人才綠卡”子女享受當地戶籍學生同等待遇。可“免試就近入學”原則，根據入選的領軍人才和創新科研團隊帶頭人及核心成員的子女，由各市、區教育局優先照顧安排。持卡人配偶申請協助就業，屬公務員身份或事業單位在編在崗人員的，向屬地人力資源和社會保障（社會事務）局提出就業協助申請，由屬地人力資源和社會保障（社會事務）局協助安排到機關事業單位就業。憑綠卡在附近的家庭醫生診所登記簽約，持卡人及其父母、配偶、子女享受我市家庭醫生服務。配偶符合條件並願意在我市就業的，由市人社局協調安排工作，暫無法安排的，參照引進對象工資待遇水平的50%，由人才發展專項資金出資發放其生活補貼，累計可享受3年。
人才落戶政策	高層次人才經認定和評定後發放《江門市高層次人才證明》和“人才綠卡”，持卡人及其直		

		<p>系親屬符合入戶條件的，由公安機關簡化程序，優先辦理。為讓人才安心落戶本地，我區在潮連島規劃建設江門‘人才島’，打造擁有更多發展機會、更美城市環境和更優生活條件的高端人才園區，引進更多高層次人才和基礎型人才。</p>
	人才缺口	<p>軌道交通、新材料新能源、大健康等產業。</p>

肇慶

城市	主要內容			
肇慶	人才評價機制	中共肇慶市委、肇慶市人民政府、肇慶市人力資源和社會保障局		
	人才專項計劃	一、西江人才計劃（1+10+N”政策）		
	人才資源配套	住房保障	公寓分類。人才公寓按來源、性質、服務品質等分為 A、B、C、D 四類。	
		經費補助	對創業團隊：150-1000 萬元創業啓動資金扶持；3 年免租 100 至 500 平方米的工作場所；最高 500 萬元的股權投資；最高 500 萬元貸款額的一年貼息。 創業領軍人才：100-300 萬元創業啓動資金扶持；3 年免租 100 至 500 平方米的工作場所；最高 500 萬元的股權投資；最高 300 萬元貸款額的一年貼息；海外留學及外籍創業領軍人才再給予最高 50 萬元的創業啓動資金扶持。 聘用人才：雙高（博士學位、正高技術職稱）人才，給予 15 萬元補助；具有博士學歷學位或正高技術職稱，給予 10 萬元補助；具有碩士學歷學位或副高技術職稱，給予 5 萬元補助；具有本科學歷學位或中級技術職稱，給予 2 萬元補助；以上人才屬“人才+項目”形式引進的，補助可上浮 50%。	
		家人配套服務	創新領軍人才：最高可享受 50 萬元的科研經費補貼和 50 萬元的安家補貼。	
	人才落戶政策	肇慶市人才綠卡：在居留和出入境業務辦理；境外駕駛證換領中國駕駛證辦理；進口設備減免稅審批；戶籍優待；金融服務；稅收優惠；住房公積金貸款、提取；購房補助、稅收補助、資助學術技術交流；醫療服務；配偶生活補貼；子女入學；免費法律諮詢服務；入住人才公寓和人才公寓經營補貼、租住補貼、繳稅補助申領辦理指南等 16 個方面獲得優先服務。		
人才缺口	新能源汽車、先進裝備製造、節能環保、高端新型電子信息、生物醫藥、先進裝備製造、高端新型電子信息、新材料和現代服務業等主導產業；目標到 2020 年，引進培育緊缺人才約 2000 名。			

附件二 大灣區城市引才政策綜述

香港

香港是一個國際大都市，區域範圍包括香港島、九龍、新界和周圍 262 個島嶼，管轄陸地總面積 1106.34 平方公里，海域面積 1648.69 平方公里。截至 2017 年末，GDP 達 2.66 萬億人民幣，人均本地生產總值約 36 萬人民幣，總人口約 740.98 萬人。在瑞士洛桑國際管理發展學院（IMD）發表的《世界競爭力年報》，香港獲得 2017 年度全球最具競爭力經濟體。截至 2017 年底，香港累計各項人才入境計劃達 6.21 萬人次。

香港一直很重視人才引進，根據香港入境事務處資料顯示，目前的人才引進政策有六個入境計劃和一個資助培育計劃。當中包括：

（一）一般就業政策（適用於非內地居民）

（二）輸入內地人才計劃（適用於內地居民）

以上的兩個計劃目的是聘請香港所需要卻又缺乏的專業人士，沒有配額或行業限制，申請資格需要具有良好教育背景，須已確實獲得聘用，而從事的工作須與其學歷或工作經驗有關，並且不能輕易覓得本地人擔任；以及薪酬福利（包括入息、住屋、醫療和其他附帶福利）須與當時本港專才的市場薪酬福利大致相同。以 2015 年推出的優化措施，逗留模式是一般情況為 2+3+3 年，頂尖人才為 2+6 年（年收入達港幣 200 萬以上），當中需要評價審核。

（三）優秀人才入境計劃

每年全球配額 1000 個，無須先獲聘用，符合「基本資格」所有條件的申請人，可選擇以「綜合計分制」或「成就計分制」接受進一步評核。每名申請人只能在同一時間提交一份申請，並只能在同一次申請中選擇以一種計分制進行評核。所以請申請人滿足基本資格申請後，然後需要通過「輸入優秀人才及專才諮詢委員會」評核，逗留模式「綜合計分制」是一般情況為 2+3+3 年，頂尖人才為 2+6 年（年收入達港幣 200 萬以上），「成就計分制」為 8 年。

（四）非本地畢業生留港/回港就業安排

在香港修讀全日制經本地評審課程而獲得學士學位或更高資歷。如在畢業日期

起計的六個月內遞交申請，無須在提出申請時已覓得工作。如在畢業日期起計的六個月後遞交申請，須在提出申請時先獲得聘用。該計劃特色是無配額或行業限制，只受逗留期限而不受其他逗留條件限制。

（五）輸入中國籍香港永久性居民第二代計劃

目的是鼓勵中國籍香港移民的第二代回流。申請資格是年齡介乎 18 至 40 歲，在海外出生，提出申請時，申請人的父或母持有有效的香港永久性居民身份證，並在其出生時，為已定居海外的中國公民、具有良好教育背景、技術資格或經證明的專業能力及/或有關經驗和成就、具備良好的中文或英文能力、具充足財政能力。該計劃特色是無須於來港前獲得聘用、無配額或行業限制、不受其他逗留條件限制、申請延長逗留期限時須已獲得聘用(受聘從事的工作須通常是由學位持有人擔任，及薪酬福利條件須達到市場水準)或已在港開辦或參與業務。

（六）科技人才入境計劃

於 2018 年 6 月推出，為期三年的先導計劃，旨在透過快速處理安排，為合資格科技公司/機構輸入海外和內地科技人才來港從事研發工作。申請程序為合資格科技公司/機構須先申請配額、獲創新科技署發出配額的公司/機構可於六個月的配額有效期內為合資格申請人向入境處提交工作簽證/進入許可申請。申請資格：主要從事 7 個領域的研發工作，包括生物科技、人工智慧、網路安全、機械人技術、資料分析、金融科技或材料科學範疇，持有具特別認受性大學所頒授的科學、科技、工程或數學學科學位(STEM)，持有碩士或博士學位者無需工作經驗，而持有學士學位者則須具備最少一年在相關科技範疇的工作經驗。

（七）科技專才培育計劃

2018 年 8 月香港特區政府創新科技署宣佈以先導形式，推出為期 5 年的“科技專才培育計劃”，資助科研機構招聘專才及培訓員工應用高端科技。這是香港特區行政長官林鄭月娥在 2017 年施政報告中提出，創新及科技局會啟動 5 億元(港幣，下同)的“科技專才培育計劃”，為香港培育和匯聚更多科技人才。計劃包括“博士專才庫企劃”和“再工業化及科技培訓計劃”。

“博士專才庫企劃”資助獲創新及科技基金(基金)撥款的機構，以及香港科技园公司和香港數碼港管理有限公司的培育公司及從事創科工作的租戶，聘用最多 2

名博士後專才從事研發工作。基金會為每名博士後專才提供每月 3.2 萬元的津貼，最長 24 個月。有關的博士後專才須持有由香港本地大學或具特別認受性的非本地院校頒授的科學、科技、工程和數學 (STEM) 相關學科的博士學位。“再工業化及科技培訓計劃”則以配對形式，資助香港本地企業人員接受高端科技培訓。

香港在 2017 年施政報告宣布成立高層次委員會，制定全面人力資源策略，推動香港進一步發展高增值和多元經濟。2018 年成立人力資源規劃委員會，委任 20 名非官方委員和 13 名當然委員，人力資源規劃委員會由政務司司長張建宗出任主席，整合政府和各界資源、力量，檢視、檢討和統籌宏觀人力資源政策及措施。

人力資源規劃委員會職權範圍包括探討、擬訂和統籌各項策略及措施，在不同層面提升本港勞動人口的質量和能力，推動香港經濟多元發展；監察、檢討和研究有關培訓及就業支援的制度，以期全面釋放本地勞動人口潛力和善用從外地輸入的人才及勞工；跟進和優化整體人口政策，並推動持份者和政府以外的專家共同推展委員會工作。

香港人才引進注重效率和質量，因為社會變化快，如果企業所需人才因政府行政效率原因，導致在合適的時間沒有聘請到合適的人，便會大大影響企業發展，所以香港特區政府對人才引進時效性非常重視。

廣州

早於 2012 年中共廣州市委組織部及廣州市人力資源和社會保障局已經對《廣州市機關僱員公開招聘規定（試行）》作出了指示，對規管在地僱員的申請細則提出了詳細的指引，比如應聘機關僱員的條件、招聘程序、用工機關在需要人力資源的上報狀況，向黨委組織及政府人力資源部門核准。

往後，在 2014 年對廣州市發展改革委及廣州市人力資源和社會保障局關於印發《廣州市引進人才入戶管理辦法實施細則》的通知，對人才入戶的戰略策劃正式以細則性、專責部門的規劃等作出了確認，對人才的定義亦以兩個方向確認：

（一）用人單位接收普通高校應屆畢業生（指在畢業後兩年內落實工作單位並辦理就業接收手續的普通高校畢業生）；

（二）用人單位引進在職人才（指廣州地區用人單位引進的專業技術類、管理類和技能類在職人才）。並且在人才引進中明確指明了相關的單位，在一連串的審核過程中確保在聘用人才的灰色地帶盡可能減少，比如市屬、區屬單位引進人才由市人力資源和社會保障部門負責辦理；各區人力資源和社會保障部門根據市人力資源和社會保障部門的委托開展引進人才相關工作。中央駐穗、省屬及在省登記、註冊單位引進人才按省組織部門、省人力資源和社會保障部門、省教育部門等有關部門的工作部署開展。同年，對於人才引進，由廣州市人力資源和社會保障局印發了廣州市申辦引進人才入戶專業技術人員資格證書核查查辦事指南、廣州市引進人才入戶技能人員水平測試辦理指南的通知；以上兩個文件分別對人才引進的內容提出了專業技術人員的認可資格、證書的複檢安排等。

2015 年，廣州市人力資源和社會保障局提出了 2015 年度重點項目單位和重點企業使用總量控制類指標引進急需人才有關事項的通知，目的對特殊急需人才的重點項目單位、重點企業、總部企業及其相關企業提供需要的人才，並且報送至市人力資源和社會保障局確認其身份，安排落戶等；而且，在 2016 年使用同樣方法接收相關的人員，然而，在這一年度更明確指明了申報實體，比如：

（一）列入市發改委公布的廣州市 2015 年度重點項目單位和重點企業目錄；

（二）列入市服務業發展領導小組辦公室公布的 2015 年度廣州市總部企業目錄；

(三) 列入廣州市政府加快新業態發展三年行動方案的新業態龍頭、領軍、示範性骨幹企業；

(四) 經市工信委、科技主管部門公布或頒發的通知、證書認定的行業領先企業、高新技術企業、科技創新小巨人企業；

(五) 市委、市政府或區委、區政府有關會議紀要中明確支持發展的企業。將相關的申報統一集中在廣州市人力資源和社會保障局，再交往市發改革作最後確認及選擇。明確了人才引進的層層遞進，持續發展。

由於人才引入對社會個人造成不少的吸引力，亦變相令不法中介以“培訓考證獲取入戶廣州資格”為名騙取群眾財物的情況，廣州市人力資源和社會保障局為進一步規範引進人才入戶工作，對市、區兩級公共人力資源服務機構作為政府部門公益性機構，不得與社會中介機構非法合作申報引進人才入戶。

2017年，廣州市在吸引人才方面，透過“美玉10條”政策，對高端人才引進提出了極好條件，相對比過往以戶藉的吸引力外，提出了“本科生房補2萬，院士安家費最高1000萬”的口號，當中提出了：

1. “對本區新引進或新培養的傑出人才、優秀人才、精英人才，經認定分別給予安家費500萬元、300萬元、200萬元。”
2. “對諾貝爾獎獲得者、院士給予安家費最高1000萬元。”
3. “支持本區企事業單位設立院士（科學家、專家）工作站（室），傳幫帶培養創新人才，給予最高100萬元開辦經費資助。”
4. “對新引進入戶且在本區企業工作滿1年的人才發放住房補貼，其中博士研究生或副高級以上專業技術職稱人員5萬元、碩士研究生3萬元、全日制應屆本科畢業生2萬元。”並且將人才分為四個方向，分別是傑出、優秀、精英及其他人才。因此，廣州的人才引進實際上於2017年才開始以重金禮聘的方式橫空出世，在貫徹落實《中共中央國務院關於深化體制機制改革加快實施創新驅動發展戰略的若干意見》、《中共中央印發關於深化人才發展體制機制改革的意見》、《中共廣東省委印發關於我省深化人才發展體制機制改革的實施意見》、《中共廣州市委廣州市人民政府關於加快集聚產業領軍人才的意見》精神而出現。

內容針對高端人群提供了極其豐厚的獎勵辦法，【全球納才獎勵】對傑出人才、優秀人才、精英人才，經認定分別給予安家費 500 萬元、300 萬元、200 萬元。【高端項目扶持】設立 50 億元的“黃埔人才”基金，採取政府引導、市場運作方式，投向本區重點發展的產業領域，其中投資於人才創業項目的資金不低於 30%。【安居樂業工程】對未享受安家費的其他傑出人才、優秀人才、精英人才分別給予每月最高 10000 元、8000 元、5000 元的住房補貼，補貼期 3 年。【福利配套保障】對未享受安家費的傑出人才、優秀人才，給予為期 3 年的人才津貼，每年最高 20 萬元。【名家名匠獎勵】鼓勵教育、衛生行政部門加快人才隊伍建設，對新引進或新培養的名校長、名教師、優秀醫學專家，經認定給予最高 300 萬元獎勵。【高端人才服務獎勵】為傑出人才、優秀人才、精英人才提供高端人才服務，依法成立的行業協會或中介機構，經認定給予每年 30 萬元經費補貼。以上種種均以吸引人才，讓黃埔區的發展獲得新機遇提出了豐厚條件。

深圳

深圳市是我國的第一個經濟特區，下轄 9 個行政區和 1 個新區，總面積 1,997.30 平方公里。截至 2017 年末，深圳常住人口 1,252.83 萬人，其中戶籍人口 434.72 萬人，實際管理人口超過 2,000 萬。2017 年深圳市的人均本地生產總值 18.31 萬人民幣，排在廣東省內首位。在中國社會科學院發佈的《中國城市競爭力報告 2017-2018》中，深圳綜合經濟競爭力指數排名第一。

截至 2016 年底，深圳累計引進高層次人才 8275 人，海外留學人員 8 萬餘人，擁有專業技術技能人才 452 萬人，占常住人口的 38%。在人才的有力支撐下，深圳實現了新常態下的新發展，2016 年 GDP 達到 1.95 萬億元，增長 9%。地方一般公共預算收入達到 3136 億元，增長 15%。全社會研發投入超過 800 億元，占 GDP 的比重為 4.1%，處於世界先進行列。

深圳的人才引進政策在人才安居保障、落實人才自主權、優化人才服務等方面大膽突破，打破束縛人才發展的條條框框，為人才提供全方位的支持。當中包括：

(1) 一般進入企業後，參加技能培訓，符合條件的，可以申請最高 1 萬元的培訓補貼。當技能不斷提升並達到一定水準時，可以籌建技能大師工作室、技師工作站，符合條件的可分別獲得 50 萬元和 30 萬元的專案經費資助，甚至還有機會參加選拔成為“技能菁英”赴國外參加研修培訓。

(2) 自己創業，符合條件的可以享受創業場租補貼。在目前《深圳市自主創業補貼辦法》規定的補貼標準基礎上上浮 20%-50%；如果創業專案被相關主管部門認定為優秀創業專案，在本市完成商事登記的，給予最高 50 萬元的資助。符合條件，還可以享受如科技保險產品保費資助、貸款貼息資助等一些金融扶持政策。

(3) 經認定成為高層次人才，可以按照認定的層次獲得 160-300 萬元不等的獎勵補貼；同時，符合條件的可選擇最長 3 年、每月最高 1 萬元的租房補貼，或選擇免租入住最長 3 年、面積最大 150 平方米的住房；在醫療保健、子女入學等方面也有相應的配套扶持政策。

(4) 在深圳取得突出成就、作出突出貢獻。市里有一系列獎項激勵，包括市長獎、自然科學獎、技術發明獎、科技進步獎、青年科技獎、專利獎、標準獎等。另外，

還專門有對在產業發展與自主創新方面作出突出貢獻的人才激勵，市財政每年安排的專項資金不少於 10 億元。同時每兩年認定鵬城傑出人才，獲選者將給予每人 100 萬元經費支持。除了物質獎勵，還有精神激勵，深圳將建設人才主題公園和人才星光大道，宣傳這些優秀和傑出人才，對有卓越貢獻和重大貢獻的傑出人士，市政府將提請授予深圳經濟特區勳章或榮譽稱號。

(5) 博士後人才，進入深圳博士後流動站、工作站、創新實踐基地從事博士後研究，將可以獲得不超過 24 萬元的生活補貼；出站後留在深圳從事科研，可以獲得 30 萬元科研經費資助；而且外地博士後出站來深工作的，給予相同的科研經費資助。深圳還將研究制定在站博士後研究人員租用新能源小汽車的優惠政策。

(6) 留學回國人才，來深圳創業的，符合條件的可以申請留學人員 30-100 萬元的創業資助，特別優秀專案 500 萬元。

(7) 創客人才，符合條件的個人和團隊專案給予最高 100 萬元資助。

(8) 外籍人才，符合高層次人才條件的可以享受高層次人才的一系列待遇；不符合高層次人才條件的，在出入境居留、住房公積金繳存和提取、子女入學等方面也能享受一些優惠待遇。

根據 2016 年發佈的《深圳市引進人才實施辦法》。符合第五條規定的基本條件，並符合以下條件之一，可申請辦理人才引進：

(一) 經深圳市認定的高層次人才，且符合該類人才認定標準對應年齡條件的人員。

(二) 在國（境）外學習並獲得學士以上學位的留學人員，或在國（境）外高等院校、科研機構工作（學習）1 年以上、取得一定成果的訪問學者和博士後等進修人員，且年齡在 45 周歲以下。

(三) 具有普通高等教育本科以上學歷，且年齡在 45 周歲以下的人員；具有普通高等教育專科以上學歷，且年齡在 35 周歲以下的人員。

(四) 具有高級專業技術資格，且年齡在 50 周歲以下的人員；具有中級專業技術資格，且年齡在 45 周歲以下的人員。本項所述人員需同時具有中專以上學歷。非廣東省評定頒發的專業技術資格（不含經全國統考取得），須經過本市（區）人力資源部門審核。

(五) 具有高級技師職業資格，且年齡在 45 周歲以下的人員；具有技師職業資格，

且年齡在 40 周歲以下的人員；具有高級技能職業資格，且在深圳市參加社會保險滿 3 年以上，年齡在 35 周歲以下的人員。本項所述人員的職業資格證書需同時符合深圳市技能人才引進緊缺職業目錄。非在本市參加考試的技能職業資格證書（含全國、全省統考類），須通過本市人力資源保障部門組織的相應等級綜合水準測試。

（六）在世界技能大賽和國家級一、二類職業技能競賽中獲獎人員，或獲得“中華技能大獎”、“全國技術能手”、“廣東省技術能手”、“深圳市技術能手”稱號人員，或受深圳市委、市政府表彰的人員。本項所述人員年齡需在 45 周歲以下。

（七）按照深圳市人才引進綜合評價分值表測評達到 100 分，且年齡在 45 周歲以下的人員。

根據 2016 年的《深圳市新引進人才租房補貼工作實施辦法》，給予新引進人才租房和生活補貼。向新引進入戶的全日制本科及以上學歷的人員和歸國留學人員發放一次性租房和生活補貼，其中，本科每人 1.5 萬元，碩士每人 2.5 萬元，博士每人 3 萬元。可以申請公共租賃住房輪候，並不受繳納社會保險 1 年的時間限制。

高層次人才和符合條件的其他人才可以直接申領居住證或者申辦入戶，其配偶也可以同時申領居住證或者申辦入戶。

珠海

早於 2008 年，珠海市已有相關對於人力資源調進珠海市的安排政策，包括：原《關於印發珠海市優秀農民工入戶城鎮實施辦法的通知》、《關於做好高技能人才入戶城鎮工作的實施意見》和《珠海市技術工人招調辦法》，在《珠海市人才引進核准辦法》於 2017 年的出台後，亦同時廢止，對於過往的辦法與意見，對於農民工在珠海市的入戶作出了規定，同時，對於珠海市在民營方面的技術工人招攬中作出了規定；於 2012 年開始，對於人才政策發展，刺激珠海實際上的發展與科學技術方面，開始出現了對高技能人才的關注；2013 年 8 月《珠海經濟特區人才開發促進條例》對人才的定義開始進行細化工作，分為：

- （一）優秀企業家和職業經理人等企業經營管理人才；
- （二）創新創業專業技術人才等專業技術人才；
- （三）技師和高級技師等高技能人才；
- （四）農村實用技術人才帶頭人和農村生產經營型人才等農村實用人才；
- （五）中高級社會工作專業人才等社會工作人才。甚至提出了對高層次人才的特別關愛，包括“協調有關部門和用人單位解決高層次人才及其配偶、未成年子女在戶籍、住房、教育、就業、社保和醫療等方面的問題。”

2017 年 1 月珠海市人民政府出台了《珠海市人民政府關於印發珠海市人才引進核准辦法的通知》，負責執行單位亦為人力資源和社會保障局，內容根據 2013 年的《珠海經濟特區人才開發促進條例》的內容進行更深化、詳細的指示，正式確立了人才引進的這個定位方針，從過往較為被動的人才流進及吸收中轉變為以人才吸引的策略方針。2017 年的變化中可見，對 2013 年所指的五個方面人才先確立了一個更大的框架，對人才引進的意思定位為對“是指我市用人單位（機關事業單位除外）從市外引進經營管理人才、專業技術人才、技能人才、社會工作人才、留學回國人員，以及全日制普通高等學校應屆畢業生等，並依程序辦理人事關係轉移、檔案接收及戶籍遷入等事項。”並且指明了只要具有相關的要求便可以直接辦理人才引進，相對較為寬鬆；然而，2017 年所指的是入戶的要求，並沒有相關的配套，仍然留於居留許可的層次，對於珠海非一線城市來說，與鄰近的廣州及深圳等地難

以競爭，更不用說澳門及香港的人才願意前往。有見及此，以上的人力資源、人才引進等的策略及辦法仍然未見“搶人才”的氣氛，直至 2018 年 4 月正式出台的中共珠海市委珠海市人民政府《關於實施“珠海英才計劃”加快集聚新時代創新創業人才的若干措施（試行）》正式在人才引進中展現出“求才若渴”的姿態。

佛山

佛山位於廣東省中部，地處珠三角腹地，毗鄰港澳，東接廣州，南鄰中山。是“廣佛都市圈”、“廣佛肇經濟圈”、“珠江-西江經濟帶”的重要組成部分，全國先進製造業基地、廣東重要的製造業中心，在廣東省經濟發展中處於領先地位。佛山現轄禪城區、南海區、順德區、高明區和三水區，全市總面積 3797.72 平方公里，2017 年常住人口 765.67 萬人。

隨著《佛山市人才發展體制機制改革實施意見》、《藍海人才計劃》的發佈和出台，佛山人才工作進入新階段。

在住房保障方面，企事業單位全職新引進的中級職稱專業技術人才、高級技師及具有碩士學位的人才每人每年給予 9,000 元租房補貼，具有本科學歷的人才每人每年給予 6,000 元租房補貼。對被評定為 A、B、C 類的團隊，分別給予承載單位 36 個月的辦公場地和人才公寓租金補貼，實際租金額的 50%，36 個月一共不超過 100 萬元。按照其後續固定資產投資額的 30% 給予補貼，最高補貼額不超過 300 萬元。

在經費補助方面，全職新引進博士後主持的科研項目立項後，一次性發給用人單位 30 萬元科研經費；對新建博士後工作站、企業博士後工作站分站、博士後創新實踐基地的設站單位，分別給予 100 萬元、50 萬元、40 萬元建站補貼。市級科技創新團隊扶持資金總額提高至不少於 2.5 億元，每個團隊的資助標準提高到 200 萬-2,000 萬元，平均每個團隊可獲得 800 萬元資助。對省創新創業團隊，市、區資助總額最高可達 1 億元；對全市創新創業人才、青年拔尖人才、文化英才、名校長、名師、名醫、名匠，給予 10 萬-100 萬元工資外津貼。將通過評定的團隊分為 A、B、C 三類。對評定的 A、B、C 類團隊，分別給予承載單位 300 萬元、200 萬元、100 萬元項目啓動扶持資金。“天佑之星創新創業團隊”獨立評定，不按 A、B、C 分類，最高可獲得 5,000 萬元啓動資金扶持。

在家人配套服務方面，全職新引進的博士後給予 30 萬元安家補貼，博士每人給予 20 萬元安家補貼。

惠州

惠州市是廣東省地級市，地理位置在廣東省東南部，珠江三角洲東端，總面積 11347.2 平方公里，截至 2017 年末，常住人口 477.70 萬人，其中戶籍人口 369.24 萬人。惠州市兩大經濟支柱分別是電子、石化。截止到 2017 年，惠州市 GDP 為 3830.58 億元，在廣東省排名第五。

惠州市為實施創新驅動發展戰略，加快建設創新型城市，根據市委、市政府頒佈的“人才雙高計劃”“人才雙十行動”，惠州市從 2013 年起實施引進科技領軍人才和科技創新團隊的“天鵝計劃”（現升級為“天鵝惠聚工程”）。力爭 5 年內引進 100 名左右高水準的科技領軍人才和 30 個以上具有省領先水準以上的科技創新團隊。天鵝惠聚工程重點如下：

（一）引才重點和類別

引才重點：引進工作以用人單位（企業）為主、政府引導支持為輔。重點引進我市石化、電子資訊等支柱產業和新能源汽車產業、新材料、新能源、高端裝備製造、節能環保、生物等戰略性新興產業急需的科技領軍人才和科技創新團隊。

引才類別：領軍人才分三類：第一類為中國兩院院士等頂尖人才；第二類為國家有突出貢獻的中青年專家、“長江學者”特聘教授等高水準的科技人才；第三類為擁有核心技術來惠創業的海內外高層次人才。創新團隊分三類：第一類是具有國際先進水準的創新團隊；第二類是具有國內領先水準的創新團隊；第三類是具有省內領先水準的創新團隊。

（二）支持措施

1、經認定入選的第一、二類領軍人才，到惠工作並簽訂資助協議後可獲得市財政一次性專項工作經費資助（分別為 100 萬元、50 萬元），已入惠州戶籍的給予一次性住房補貼（分別為 50 萬元、30 萬元）、在與用人單位簽訂的工作合同期內給予津貼補助（分別為每月 10000 元、5000 元）。

2、經評審入選的第三類領軍人才，到惠工作並簽訂資助協議後可獲得市財政一次性專項工作經費資助（30 萬元），已入惠州戶籍的給予一次性住房補貼（10 萬元），確定之月起的 5 年培育期內可獲得市財政給予津貼補助（每月 3000 元）。

3、經評審入選的國際先進、國內領先、省內領先三類科技創新團隊，可分別獲得市財政給予的 1000 萬元、500 萬、200 萬元專項工作經費資助。

在 2017 年 9 月發佈的《關於進一步放寬引進人才入戶條件的通知》，申請人可根據自身實際情況選擇入本人（配偶、父母、子女）的合法所有權房產立戶、掛靠親友家庭戶、入本人工作單位集體戶、入本人實際居住地派出所代管集體戶，如無以上入戶地址選擇的，可申請遷入市人力資源和社會保障局設立的人才專戶。《通知》中把人才分為以下四類：

（一）高層次人才：入選國家、省（區、市）、市（地、州、盟）、縣（市、區、旗）及其部門各類人才計劃的高層次人才。

（二）學歷型人才：(1)具有全日制普通高等教育大學本科及以上學歷人員或具有全日制大學專科學歷（年齡在 45 周歲以下）人員。(2)取得國（境）外本科及以上學歷的留學歸國人員。(3)取得非全日制高等教育本科及以上學歷（年齡在 45 周歲以下）人員。

（三）專業技術人才：具有地級以上市相關部門認證的初級（年齡男 50 周歲、女 45 周歲以下）和中級及以上專業技術人員。

（四）技能型人才：(1)具有中級技工職業資格（含四級電腦資訊高新技術人員），且年齡在 45 周歲以下的人員。(2)具有高級技工以上職業資格人員（含三級以上電腦資訊高新技術人員）。(3)在世界技能大賽和國家級一、二類職業技能競賽中獲獎人員，或國家級、省級、市級技能大師工作室領銜人，或獲得“中華技能大獎”、“全國技術能手”、“省技術能手”、“首席技師”、“南粵技術能手獎”、“廣東製造領軍人物”、“南粵傑出工匠”、“惠州市技術能手”、“惠州市首席技師”等各級黨政機關授予榮譽稱號的技能型人才。

在 2018 年 1 月發佈的《惠州市推動非戶籍人口在城市落戶實施方案》中提到，全日制大專學歷以上、年齡 45 周歲以下，已與引進單位簽訂勞動合同，至少提供連續繳納社會保險 3 個月以上。應屆普通全日制大專或本科及以上學歷（含暫緩就業）高校畢業生，不受簽訂勞動合同和繳納社保的限制，均可申請落戶各個縣區；

1. 有合法穩定住所（含租賃）；2. 居住滿 2-3 年（連續辦理居住登記 2-3 年或以上），且連續合法穩定就業滿 2-3 年或連續繳納社會保險滿 2-3 年的人員；3. 本人及其共

同居住生活的直系親屬可以申請遷入居住地常住戶口。

東莞

東莞市是廣東省地級市，地理位置在廣東省南部，位於廣州東南、珠江口東岸，南鄰深圳，總面積 2460.1 平方公里，截至 2017 年末，常住人口 834.25 萬人，其中戶籍人口 211.31 萬人。東莞市五大經濟支柱產業分別是電子資訊製造業、電氣機械及設備製造業、紡織服裝鞋帽製造業、食品飲料加工製造業、造紙及紙製品業。截止到 2017 年，東莞生產總值（GDP）7582.12 億元，比上年增長 8.1%。

東莞市早在 2011 年就發佈《東莞市中長期人才發展規劃綱要（2010-2020）》，綱要》明確提出，要以建設人才強市為目標，全面實施“人才東莞”戰略，培養造就結構優化、佈局合理、素質優良、適應東莞加快轉變經濟發展方式和城市化建設的人才隊伍，確立東莞在區域競爭中人才競爭優勢。

2016 年 1 月，發佈《東莞市特色人才特殊政策實施辦法》，當中把人才分為以下五類：

（一）特級人才，是指具有突出的學術造詣、社會影響力和創新創業能力的國際頂尖人才，或對我市經濟社會發展做出重大貢獻的經認定、評定的高層次人才。

（二）一類人才，是指獲得相關國家級、特別份量的省級榮譽、獎項和技術職務及稱號，或對我市經濟社會發展做出突出貢獻的經認定、評定的高層次人才。

（三）二類人才，是指獲得相關省部級、特別份量的市級榮譽、獎項和技術職務及稱號的，或一類人才中相應國家級榮譽、獎項和技術職務及稱號的次位，或對我市經濟社會發展做出重要貢獻的經認定、評定的高層次人才。

（四）三類人才，是指獲得相關市級榮譽、獎項和技術職務及稱號的，或二類人才中國家、省級榮譽、獎項和技術職務及稱號的次位，或對我市經濟社會發展做出較大貢獻的經認定、評定的高層次人才。

（五）四類人才，是指三類人才中獲得相關市級榮譽、獎項和技術職務及稱號的次位，或對我市經濟社會發展做出積極貢獻的經認定、評定的高層次人才。

在經費補助方面，《辦法》把人才類別分為團隊和個人兩類，如下：

（一）對獲得我市引進創新科研團隊項目立項的團隊，市財政將視團隊的層次一次性給予 500 萬元至 1000 萬元的立項資助；在團隊項目通過結題驗收後，我市將從

稅收貢獻、知識產權成果產出、項目資金投入、技術研發和產業化進程、人才引育等方面對團隊項目的實施情況及經濟產業發展貢獻程度進行綜合評價，並一次性給予不高於其立項資助經費額度的獎勵經費。

（二）對我市確定立項的引進創新創業領軍人才，給予 100 萬元至 200 萬元創新創業啟動資金扶持；項目實施 2 年後，根據其營業額和稅收、技術創新推進、行業帶動、技術項目績效、高層次人才聚集程度進行綜合評價，給予領軍人才 100 萬元至 300 萬元創新創業獎勵。

住房保障方面，《辦法》提供租住人才公寓、租房補貼和購房補貼三類，如下：

（一）租住人才公寓。鼓勵各鎮（街道）、園區、企業建設高層次人才公寓，為工作關係在本市，且尚未在本市購買商品住宅房的人才，提供租住人才公寓優惠。

（二）租房補貼。對於來莞工作，且尚未在本市購買商品住宅房，也未申請人才公寓的，可申請租房補貼租住商品住宅房，補貼年限不超過三年。特級人才可享受每月最高 5000 元租房補貼，一類人才可享受每月最高 3000 元租房補貼，二類人才可享受每月最高 2500 元租房補貼，三類人才可享受每月最高 2000 元租房補貼，四類人才可享受每月最高 1500 元租房補貼。

（三）購房補貼。特色人才（配偶、未成年子女）未在本市範圍內享受過房改房、解困房、安居房、經濟適用住房或參加單位內部集資建房等購房優惠政策，並未在本市購買過商品住宅房，在獲得東莞市特色人才稱號後，為解決特色人才在莞住房問題，以本人（或配偶、未成年子女）名義在本市首次購買商品住宅房，按特色人才類別給予購房補貼。特級人才給予最高不超過 250 萬元購房補貼，一類人才給予最高不超過 200 萬元購房補貼，二類人才給予最高不超過 150 萬元購房補貼，三類人才給予最高不超過 100 萬元購房補貼，四類人才給予最高不超過 30 萬元購房補貼。購房補貼從成為特色人才的當年起接受申請，從成功申請的下一年起按 5 年等額發放。

《東莞市引進人才暫行規定》中提到，博士以上人才來莞擇業的，自擇業登記之日起至就業止給予其本人每月 2000 元生活補貼，補貼期不超過 12 個月。引進並與用人單位簽訂 5 年以上聘用合同的人才，可享受安家補貼：1、兩院院士的補貼為 100 萬元；2、享受政府特殊津貼人員，國家、省（部）級有突出貢獻中青年專家，

國內某一學科、技術領域的帶頭人，博士生導師的補貼為 20 萬元；3、二教授（正高級）、博士後的補貼為 10 萬元；4、博士研究生和第（二）項的人才補貼為 6 萬元。安家補貼分五年等額逐年發放，由市財政全額負擔。

中山

中山市位於廣東省中南部，珠江三角洲中部偏南的西、北江下游出海處，北接廣州市番禺區和佛山市順德區，西鄰江門市江海、蓬江、新會區和珠海市斗門區，東南連珠海市，東隔珠江口伶仃洋與深圳市和香港特別行政區相望。中山連續多年保持廣東省第 5 的經濟總量，並與順德、南海、東莞一起被稱為廣東四小虎。總面積 1783.67 平方公里，截至 2017 年末，常住人口 326 萬人。以廣新海工等企業為龍頭的裝備製造業，已成為中山市第一大支柱產業，總量在珠江西岸先進裝備製造產業帶中排名第二，省“十三五”規劃明確要求中山打造“世界級現代裝備製造業基地”。

2017 年，中山市制定出台了《關於進一步集聚創新創業人才的若干意見》，該意見包括提高黨管人才水平、實施中山英才計劃、實施中山優才工程、支持人才創新創業、完善人才服務體系五個部分共 18 條，為深入實施創新驅動發展戰略，進一步集聚創新創業人才提供了政策保障。

在住房保障方面，對引進到我市工作且年齡在 45 歲以下的正高級專業技術人員、博士研究生，分別給予總額不少於 30 萬元、20 萬元市政府特殊津貼及購房補助。給予我市在站博士後 2 年共 30 萬元科研經費和生活補貼，獲得中國博士後科學基金資助的，給予 1：1 比例的配套扶持。市引進的“兩院”院士等第一層次緊缺適用高層次人才，可選擇享受 200 萬元購房補助，或選擇免租入住面積 200 平方米以上住房；在我市全職工作滿 5 年的，可無償獲贈所租住房。第二層次至第六層次緊缺適用高層次人才，分別享受 10 萬元至 50 萬元購房補助，3 年內可免租入住面積最大 150 平方米的人才公寓。

在經費補助方面，大力引進創新創業團隊，按國際領先、國內領先、省內領先三個檔次，分別給予最高 3000 萬元、2000 萬元、1000 萬元資助。拔尖人才按實際年工資薪金收入 1：1 比例提供生活補貼，每人每年最高不超過 100 萬元，享受期為 3 年。支持我市企業在國內外設立研發中心、分支機構、孵化載體，就地吸引使用人才智力資源，經評審認定，給予 50 萬元至 300 萬元資助。對來中山短期工作連續 1 個月以上的專家，按照單位實際支出的薪酬，分層次每年給予最高不超過

30 萬元的生活補貼。鼓勵企業引進人才，每成功引進 1 個“珠江人才計劃”團隊，分三檔給予用人單位 100 萬元、80 萬元、50 萬元補貼。每成功引進 1 名全職院士，給予用人單位 200 萬元補貼；每成功引進 1 名國家“千人計劃”人才、“萬人計劃”人才或“珠江人才計劃”領軍人才，給予用人單位 20 萬元補貼。對市級工藝美術大師工作室、技能大師工作室分別給予 40 萬元、10 萬元的經費資助；被認定為國家級或省級大師工作室的，在中央或省財政資助基礎上給予 1：1 比例的配套資助。給予職業技能晉升者每人最高 3500 元補貼。

另有“中山優才卡”服務，憑卡在社會保障、購房購車、職稱評定等方面與戶籍居民享受同等待遇，並在住房保障、配偶就業、入戶入學、醫療保健、政務服務、文體生活等方面享受優先便利服務。

江門

2011年，《江門市中長期人才發展規劃綱要（2010-2020年）》出台，在依據廣東省的人才引進、培養及發展的綱要，進一步落實了如《江門市高層次人才認定和評定辦法》、人才強市“十四條”、《江門市“百名博（碩）士引育工程”實施方案》及《江門人才島全島開發建設項目實施方案》。

《江門市中長期人才發展規劃綱要（2010-2020年）》明確指明了人才發展的需求，而且對於人才發展目標設定了每五年一期的人才規劃。尤其對於人力資本投資占GDP比例作出明確規定，意味著在十年時間中將人才投資項目的資源加大了GDP所佔份額超過一倍。如表1所示。

表1 江門市人才發展目標

指標	2009年	2015年	2020年
人才資源總量（萬人）	79.07	93	106
每萬勞動力中研發人員（人年/萬人）	40	45	51
高技能人才占技能勞動者比例（%）	7.3	19	30
主要勞動年齡人口受過高等教育的比例（%）	10	17	25
人力資本投資占GDP比例（%）	7.14	13	15
人才貢獻率（%）	21	32	38

資料來源：《江門市中長期人才發展規劃綱要（2010-2020年）》

《關於進一步集聚新時代人才建設人才強市的意見》

並且於2018年11月出台了《關於進一步集聚新時代人才建設人才強市的意見》，全面針對人才領軍戰略提供各類型的資金、住房、人才園的開發等，當中，

最為吸引的項目包括如下：

- 一、頂尖人才、國家級、省級領軍人才全職來江門工作，分別給予 100 萬元、80 萬元、60 萬元專項工作經費補貼，免費提供 1 套住房居住，工作滿 5 年後贈予個人；
- 二、帶產業項目落戶江門的領軍人才，按產業項目評估和“一事一議”的方式，最高給予最高 3,000 萬元產業項目補貼。
- 三、40 歲以下的博士和出站博士後，承諾連續在我市工作 3 年以上，到市直單位和蓬江、江海、新會、鶴山工作并按規定繳納社會保險的，分別給予 10 萬元和 20 萬元生活補貼。
- 四、建設江門“人才島”，打造珠江西岸高品質人才培養示範基地、粵港澳大灣區高層次人才樂業平台。

《關於進一步集聚新時代人才建設人才強市的意見》

在最新出台的《關於進一步集聚新時代人才建設人才強市的意見》可見，對於人才提供的優惠及吸引政策具有更仔細的說明，包括：

- 一、實施高端產業人才引進計劃；分為三個部分，包括引進產業頂尖人才；引進產業領軍人才；引進產業發展戰略科學家。對於上述三種類提供資金、住房、補貼；對於高端人才在市內所達到的產業發展、實踐及成就等均給予一定的獎勵。
- 二、實施產業支撐人才鼓勵計劃；鼓勵引進各類產業人才。鼓勵柔性人才。鼓勵引進特殊人才。鼓勵國內高等院校在我市建立實習基地。
- 三、實施博士、博士後人才彙聚計劃；加強博士、博士後科研平台建設。大力引進博士、出站博士後。柔性引進在讀博士。大力引進國（境）外博士和博士後。
- 四、實施高層次人才創業支持計劃；發揮創業創新基金引導作用。加大高層次人才創新創業支持力度。支持留學歸國人員創新創業。
- 五、實施本地人才培育計劃；支持專業技術人員晉升等級。培育市級領軍人才。培育產業精英人才。
- 六、實施高技能人才引育計劃；鼓勵技能人才崗位成才。加快技能人才培养載體建設。創新技能人才評價與待遇相銜接的激勵機制。加快高技能人才引進。搭建高技

能人才成長平台。打造“粵菜師傅”工程。

七、實施人才培養服務載體建設計劃；支持五邑大學建設高水平理工科大學。加快全國博士後創新（江門）示範中心建設。建設江門“人才島”。鼓勵支持建設高水平科研平台。搭建高層次人才交流服務平台。

八、實施“江門伯樂”引育計劃；建設江門人力資源服務產業園。鼓勵社會力量舉薦人才。建立人才供給基地。建立江門“專家智庫”。

九、實施人才安心保障計劃；制定江門市高層次人才服務實施意見。實施高層次人才安居工程。實行人才政策兌現承諾制。建立江門市人才“安居樂業”生態園信息系統。

十、保障措施。落實資金、人員保障。出台配套細則。發揮地方積極性。加強政策銜接。

肇慶

西江人才計劃

亦稱為“1+10+N”政策。所謂的“1”是系列政策的總領性文件，“10”是圍繞肇慶發展需要的人才、發展平台、住房、資金、服務等出台的10個子政策，“N”是10個子政策的配套政策。總領性文件為2016年發佈的《中共肇慶市委肇慶市人民政府關於實施西江人才計劃的意見》，在這份總領性的文件中指明瞭至2020年雖引進和培育A類（國內頂尖、國際先進水平）高層次人才20名、B類（省內頂尖、國內先進水平）高層次人才50名、C類（市內頂尖、省內先進水平）高層次人才300名；建成國家級科技企業孵化器、產學研創新載體、各類融資企業、雙創企業等數字、資金規模的數量均有明確的目標。

10個子政策包括《肇慶市引進西江創新創業團隊與領軍人才實施方案》、《肇慶市引進培育西江緊缺人才實施方案》、《肇慶市大力培育西江拔尖人才實施方案》、《肇慶市培育西江創客菁英實施方案》、《肇慶市加快人才發展平台建設實施方案》、《肇慶市人才發展專項資金管理制度》、《肇慶市人才公寓建設及管理制度》、《肇慶市高層次人才認定評定制度》、《肇慶市高層次人才享受待遇制度》、《肇慶市領導聯繫高層次人才制度》。

N個配套政策是《肇慶市引進西江創新創業團隊項目實施管理暫行辦法》、《肇慶市引進西江創新創業領軍人才實施管理暫行辦法》、《肇慶市人才驛站管理制度（試行）》、《肇慶市名醫工作室認定考核管理暫行辦法》、《肇慶市名師（名校長）工作室認定考核管理暫行辦法》、《肇慶市技能大師（工藝美術大師）工作室認定考核管理暫行辦法》、《肇慶市優秀行業協會評選管理辦法》、《肇慶“百名博（碩）士引育工程”實施方案》等，根據10個子政策進行更細緻的優化與發展。

綜合以上的“1+10+N”政策，以下內容可以細化成雙創團隊及雙創人才兩個方面，肇慶市引進西江創新創業團隊與領軍人才實施方案細節，在人才吸納方面，到2020年引進創新創業團隊約20個、創新創業領軍人才約100名。支持的領域以高新科技產業為主，包括先進裝備製造、高端新型電子信息、新材料、生物醫藥、現代服務業和環保產業。以下內容分別面對雙創團隊、雙創人才、緊缺人才、拔尖人

才及創客菁英。

團隊及人才方面

一、對雙創團隊提供：

為創業團供 150-1000 萬元創業啓動資金扶持；3 年免租 100 至 500 平方米的工作場所；最高 500 萬元的股權投資及最高 500 萬元貸款額的一年貼息。實施稅務優惠，若團隊入選省“珠江人才計劃”，按省扶持資金的 50% 予以配套扶持。

創新團隊方面，提供 100-1000 萬元的創新項目產業化配套資金扶持；入選省“珠江人才計劃”，按扶持資金的 50% 予以配套扶持。

二、對雙創人才提供：

雙創人才分國內頂尖、國際先進水平，省內頂尖、國內先進水平和市內頂尖、省內先進水平 3 個層次。

創業領軍人才提供 100-300 萬元創業啓動資金扶持；3 年免租 100 至 500 平方米的工作場所；最高 500 萬元的股權投資；最高 300 萬元貸款額的一年貼息；海外留學及外籍創業領軍人才再給予最高 50 萬元的創業啓動資金扶持及稅務優惠。入選國家“千人計劃”專家，按國家扶持資金的 100% 予以配套扶持；入選省“珠江人才計劃”，按省扶持資金的 50% 予以配套扶持。

創新領軍人才最高可享受 50 萬元的科研經費補貼和 50 萬元的安家補貼。入選國家“千人計劃”專家，按國家扶持資金的 100% 予以配套扶持；入選省“珠江人才計劃”，按省扶持資金的 50% 予以配套扶持。

三、對緊缺人才提供：

目標設定到 2020 年引進及培育緊缺人才約 2000 名。支持領域以先進裝備製造、高端新型電子信息、新材料、生物醫藥、現代服務業和環保產業為主。當聘用人才為以下級別，給予相關的資金補助：雙高（博士學位、正高技術職稱）人才，給予 15 萬元補助；具有博士學歷學位或正高技術職稱，給予 10 萬元補助；具有碩士學歷學位或副高技術職稱，給予 5 萬元補助；具有本科學歷學位或中級技術職稱，給

予 2 萬元補助；以上人才屬“人才+項目”形式引進的，補助可上浮 50%。柔性人才：按其在聘用單位所得薪酬總額（工薪所得，不含分紅、股權投入）40%，給予最高不超過 15 萬元的補助。本地培養的緊缺人才：按聘用人才相同標準的 50%給予補助。

四、對拔尖人才提供：

目標設定為每 2 年選拔 1 次，每次選拔總數不超過 50 名。具體包括西江企業家、西江科技標兵、西江學者、西江名師、西江名醫、西江文化名人、西江旅游英才、西江技能大師、西江新農能人和西江社工之星等 10 個類別。支持措施針對被評定為西江拔尖人才的，給予補助 5 萬元；並且可直接認定為 C 類（市內頂尖、省內先進水平）高層次人才，可按《肇慶市高層次人才享受待遇制度》規定享受相應的待遇。

五、對創客菁英提供：

目標設定，到 2020 年，培育創客菁英約 10000 名。培育對象為年齡在 35 周歲或以下，有創業意願和一定創業條件，且入駐我市各類孵化器、肇夢空間或在我市領取工商營業執照的海內外創業青年。設立 1000 萬元天使投資資金和 1000 萬元創業風險補償基金，支持創客菁英在我市創新創業。住宿方面，可享受 3 個月創業工位和 1 年人才公寓住宿床位租金補貼；正常經營 2 年以上且帶動就業 20 人以上的創業實體，給予一次性 5 萬元的補助；每年每人最高 3 萬元、總額 200 萬元的融資貼息；即使創業失敗的創客菁英仍可免租金入住人才公寓床位 1 年。

人才平台方面

目標到 2020 年，力爭建成國家級科技企業孵化器 2 家，產學研用協同創新載體 400 家；建設肇夢空間 4 個，發展各類眾創空間 200 個；建成集聚銀行、證券、保險、基金等金融機構及相關服務機構 100 家以上的金融集聚區，孵化基金規模達 100 億。

一、人才發展載體

科技創新平台：新創建省級或以上科技創新平台的（含科技企業孵化器、新型研發機構、院士工作站、博士後工作站、工程（技術）中心），按扶持資金的 50% 給予資助。肇夢空間：構建有科技金融、研發設計、創業教育、創業孵化、成果交易、認證檢測等創新創業服務機構入駐，覆蓋企業發展初創期、成長期、成熟期等各階段服務體系的肇夢空間。高校重點學科專業：理工類市級重點學科補助 100 萬元、特色專業補助 80 萬元；被認定為省級學科專業的，按扶持資金的 30% 給予資助。西江產業人才項目：入選的，一次性給予 20-40 萬元的資金扶持。名醫、名師、技能大師工作室：認定挂牌運作的，一次性給予 10 萬元資金扶持；每年考核優秀的，再給予 2 萬元資金扶持。

二、引智平台

高端人才信息地圖：構建各類人才信息和人才集聚分布情況的多維度、動態人才信息地圖。人才驛站：經考核認定後，每年補助 10-20 萬元。人才工作聯絡站：補助每個站點每年 5-20 萬元。西江論壇：委托第三方舉辦系列論壇，每年提供 20 萬元資助。優秀行業協會：對認定的優秀行業協會給予 10 萬元資金扶持。創新創業大賽：給予 5-20 萬元資金支持。招才引智洽談會：主辦各類招才引智洽談會，組織參加各類人才交流會。

三、創新創業投融资平台

金融服務區：每年安排 50 萬元獎勵支持地方經濟社會發展成績突出的金融服務機構。網絡融資平台：每年安排 50 萬元獎勵支持地方經濟社會發展成績突出的平台。

四、人才服務平台

西江人才網絡服務平台：建設集信息搜索、數據儲備、供需對接、政策諮詢和在線交流等專業人力資源服務的智能化人才服務平台。“一站式”人才服務窗口：設在市行政服務中心，為各類人才提供政策諮詢、協辦審核審批和落實政策待遇等

服務。人才發展交流平台：建設一批低成本、便利化、全要素、開放式的創客空間、創業咖啡、創新工場等人才發展交流載體，認定挂牌後，給予最高 5 萬元資金扶持。

五、西江人才智庫

打造體制開放、機制協調的市場化、專業化、創新型的人才發展研究平台。每年安排工作經費不少於 50 萬元。

人才發展資金及人才公寓方面

人才發展資金總額定為上年度一般公共預算收入的 1%。使用範圍可包括人才培養、人才引進、人才服務、人才工作交流合作、基礎性人才工作、人才項目等。

人才公寓入住對象，被認定評定的各級各類人才。公寓分類為四種，分別是 A 類：政府自建的人才公寓；B 類：房產（公寓）租賃公司建設的人才公寓；C 類：房地產開發商建設或改造的人才公寓；D 類：利用民間房產改造建設的人才公寓。補貼面積：雙高（博士學位、正高技術職稱）人才不超過 135 平方米；博士學歷學位或正高技術職稱不超過 90 平方米；碩士學歷學位或副高技術職稱不超過 70 平方米；本科學歷學位或中級技術職稱不超過 40 平方米；本科以下不超過 30 平方米。補貼標準為入住 A 類人才公寓，按公租房租金標準收取；入住 B、C、D 類人才公寓的人才，可分別按 50%、40%、30% 補貼其每月租金。

人才認定評定制度

每半年進行 1 次認定工作，每年進行 1 次評定工作。類型分為，A 類：國內頂尖、國際先進水平；B 類：省內頂尖、國內先進水平；C 類：市內頂尖、省內先進水平。

人才享受待遇制度

適用對象：經《肇慶市高層次人才認定評定制度》認定評定的 A 類、B 類和 C 類高層次人才。分別提供“五星級”、“四星級”和“三星級”人才待遇。如，住房福利：可享受 10-100 萬元的在肇慶市自購住房補助，150-200 平方米的住房

（“兩院”院士可安排入住別墅）；津貼補貼：每月享受津貼 1000-3000 元；其他：享受創新創業、金融服務、教育培訓、稅收、醫療保障、配偶安置、子女入學、休閒福利等 16 方面優惠待遇。

