

“银龄工程师”支持文旅康养产业发展行动 实施方案

为深入学习贯彻习近平总书记关于做好新时代人才工作的重要思想和关于文化和旅游工作、老龄工作的重要指示批示精神，根据《云南省新时代“银龄人才万人计划”实施方案》（云厅字〔2024〕43号）、《云南省“银龄”工程师行动计划（试行）》（云工信人事〔2024〕346号）制定本方案。

一、目标任务

深入实施新时代人才强省战略和文旅“双强省”战略，充分挖掘和利用文旅康养领域“银龄工程师”优势资源，用3年时间引进留用省内外100名左右在旅游规划、创意策划、运营管理、项目融资、营销传播等文旅康养领域，具备丰富实践经验及较强实战能力的“银龄工程师”，以支持开展旅游产业规划、项目策划、业态创新、技术攻关、创办企业及人才培养等工作，帮助所在单位开展“三创新、一创优”，推动文旅康养产业高质量发展，全面推动“有一种叫云南的生活”彰显新品质。

二、实施内容

（一）实施范围

面向全省各类文旅企事业单位，瞄准生态旅游、旅居品牌、乡村旅游、遗产旅游、体育旅游、研学旅游、文娱旅游、入境旅

游“八大业态”，聚焦文旅康养领域，重点支持专精特新“小巨人”企业、单项冠军企业和在小众赛道、细分领域享有一定市场份额和较高知名度的企业，以及在产学研用方面结合较紧密、服务产业发展较好的科研院所、高校、新型研发机构中，有提升整体研发、旅游规划、业态创新、产品开发、市场服务等方面综合实力和水平需求的用人单位。

（二）人才来源

引进留用的“银龄工程师”主要来源于省内外具有行业或产业特色的高水平科研院所、高校等事业单位和重点、对口的国有和民营企业退休的专家学者、工程技术人才、企业经营管理人才、市场服务人才、高技能人才等。

（三）资格条件

1.政治立场坚定，坚定拥护“两个确立”、坚决做到“两个维护”，遵纪守法、德才兼备、群众公认。

2.省内外已办理退休手续人员（其中，省内银龄人才须达到法定退休年龄并已办理退休手续），年龄一般不超过70周岁（含），身心健康，热心事业，具备履行岗位职责所需条件。退休的公职人员须符合《加强公职人员离职管理“四项工作机制”（试行）》有关规定。

3.从事、研究旅游规划、创意策划、运营管理、项目融资、营销传播等领域成果显著，且符合以下情形之一的：

（1）具有副高级及以上职称或相当等级的职业资格；

（2）到县（市、区）及以下单位的，可放宽到具有中级职

称或相当等级的职业资格；

(3) 在相应领域获得省部级及以上荣誉和奖项（国家级奖项需排名前三、省部级奖项需排名前二）；

(4) 熟悉企业经营管理，有省内外知名企业或研究机构中高层以上职位经历，行业管理经验丰富、经营管理能力较强，熟悉相关领域市场规则，能主导带动市场拓展、管理升级；

(5) 精通市场及行业服务，获得国家认可资质，在战略咨询、管理设计、流程管控、创业辅导，以及财税、金融、法律、人事、企业孵化、知识产权代理等方面经验丰富、成果丰硕、国内外认可；

(6) 高级技师及以上职业技能等级。

4.用人单位聘用急需紧缺的银龄人才，经申报审核同意，可适当放宽资格条件。实绩贡献突出的，可不受职称、职业资格限制。

单位返聘的已退休人员不纳入“银龄工程师”行动计划。已列入其他领域“银龄人才”引进留用计划的不再纳入本领域招录范围。

(四) 岗位职责

由用人单位和银龄人才结合实际，商定具体服务期限、工作内容和岗位职责。可以包括但不限于以下职责：

1.人才培养与传承：通过导师制、培训课程等形式，向用人单位年轻职工传授知识、技能和行业最佳实践，指导团队成员处理复杂问题，提供战略建议。

2.咨询与顾问：提供关于产品开发、市场策略、运营管理等方面的咨询服务，参与用人单位决策过程，为管理层提供建议和支持。

3.技术指导与创新：利用专业知识促进用人单位技术创新，协助解决技术难题，提升产品质量和生产效率。

4.质量管理与改进：监督质量控制流程，确保符合标准，推动持续改进项目，优化工作流程。

5.教育与培训：在用人单位或所在地区开展专业技能培训，设计并实施针对特定需求的教育计划。

6.业务发展与关系维护：帮助用人单位建立新的合作伙伴关系，维护现有客户关系，开拓新市场。

7.政策与法规遵从性：确保用人单位的研发、运营等活动遵守相关法律法规，为用人单位提供合规方面的指导。

8.项目管理：领导或参与用人单位牵头或负责的项目规划，保证项目的顺利执行，跟踪项目进度，确保按时完成既定目标。

9.市场营销：为用人单位分析文旅市场、创新营销策略、挖掘新需求、提升品牌知名度。

（五）引进留用方式

用人单位和银龄人才按照“平等自愿、协商一致”的原则，可以按照全职、兼职、项目合作、顾问指导、专题合作等灵活多样的定期或不定期的方式开展相关工作。按照服务期限和方式的不同，用人单位和银龄人才签订聘用合同或协议，约定服务期限、工作内容、薪酬待遇、奖励措施等具体内容。

（六）薪酬待遇

“银龄工程师”的薪酬待遇、奖励措施、成果所有权、成果转让及收益分配等由用人单位和银龄人才双方商议确定。

（七）考核管理

用人单位对银龄人才聘用期间进行日常管理和终期考核评价，并在银龄人才聘用协议（合同）期满一个月内将考核结果报所在州（市）文化和旅游局审核后，报送至省文化和旅游厅备案，省级企事业单位直接报省文化和旅游厅备案，省文化和旅游厅根据工作需要对银龄人才聘用情况、工作成效进行抽查。考核结果作为后续省级财政补助资金预算和资金拨付的重要依据。

三、组织实施

（一）实施方式

1.省文化和旅游厅负责牵头组织指导各地开展文旅康养领域“银龄工程师”引进留用工作，具体负责方案制定、需求征集、发布公告、资格审核、遴选确定、公示公布等工作，协调相关部门提供经费支持和政策保障。

2.各州（市）文化和旅游局具体负责收集本地区本领域用人单位（部门）“银龄工程师”招募需求，指导用人单位研究提出聘请计划，组织开展协议（合同）签订，开展考核评价，协调解决工作中存在的问题，并做好工作成效总结和先进典型选树。

3.用人单位承担用人主体责任，具体负责研究提出招募需求和计划，安排专人对接服务，按要求拟订和签订服务协议（合同），明确权利和义务，规范资金使用，落实待遇保障措施，做好引进

留用银龄人才的管理和服务。

4. “银龄工程师”支援单位根据提出的需求计划，组织动员退休人才按需求报名，完成遴选、推荐及协议签订等相关工作。

（二）实施程序

遵循“公开、公平、自愿、择优”原则，从用人单位实际需求出发，结合“银龄工程师”专业特长，按以下程序开展：

1.征集需求。省文化和旅游厅印发需求征集通知，各州（市）文化和旅游局负责收集用人单位“银龄工程师”需求计划，省级企事业用人单位负责征集本单位需求，形成岗位需求清单，审核汇总后报省文化和旅游厅。

2.发布公告。省文化和旅游厅梳理汇总岗位需求后统一发布招募公告。

3.人才报名。有申报意向的人才与用人单位对接，将报名材料送用人单位。

4.遴选审核。用人单位对照人才条件，进行资格审查，提出引进留用建议人选，报本州（市）文化和旅游局；各州（市）文化和旅游局对人选名单进行初审，报省文化和旅游厅；省文化和旅游厅对人选名单进行复审。省级企事业用人单位直接报省文化和旅游厅审核。

5.公示公布。省文化和旅游厅对遴选审核结果在一定范围内进行公示。

6.签订协议（合同）。各州（市）文化和旅游局、省级企事业用人单位组织用人单位与“银龄工程师”签订协议（合同），

并报省文化和旅游厅备案。

7.经费补助申报。用人单位提出经费补助申请，并提供符合补助的银龄人才名单、聘用协议（合同）履行情况、目标任务完成情况、工作业绩情况、考核结果等。经州（市）文化和旅游局初审后，报省文化和旅游厅复审，省级企事业单位直接报省文化和旅游厅审核。由省文化和旅游厅会同省财政厅等相关部门按照“当年遴选、次年拨付”的原则进行资金补助拨付。

（三）退出机制

有下列情形之一的，按照用人单位和引进“银龄工程师”双方合同约定及时予以退出，办结相关经费事项。

- 1.弄虚作假骗取聘用资格等不诚信行为。
- 2.违反职业道德、学术不端造成不良社会影响。
- 3.因个人原因未按规定履行合同或协议，考核不合格或未完成目标任务。
- 4.触犯国家法律法规。
- 5.其他原因不宜再作为“银龄工程师”的情形。

出现上述退出情形的，由用人单位于发生上述情形30个工作日内，向州（市）文化和旅游主管部门或上级主管部门作出书面说明，主管部门核实后，及时将相关情况报省文化和旅游厅备案。

四、工作要求

按照《云南省“银龄工程师”行动计划（试行）》要求，各级文化和旅游主管部门或用人单位上级主管部门结合实际做好

“银龄工程师”的服务管理，有特殊情况需及时报省文化和旅游厅。省文化和旅游厅每年将年度工作情况报省工业和信息化厅。