**中共太原市委关于深化人才发展体制机制改革加快推进创新驱动转型升级的实施意见**

(并发〔2018〕2号)

　　为深入贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想和党的十九大精神，全面落实中共中央《关于深化人才发展体制机制改革的意见》(中发〔2016〕9号) ,中共中央办公厅、国务院办公厅《关于实行以增加知识价值为导向分配政策的若干意见》(厅字〔2016〕35号)和中共山西省委《关于深化人才发展体制机制改革的实施意见》(晋发〔2017〕14号)精神，大力实施人才强市战略，更好地激发人才干事创业活力，构建科学、开放、高效的体制机制，把各方面人才集聚到文明开放富裕美丽太原建设中，现提出如下实施意见。

　　一、改革人才管理体制

　　(一)转变政府人才管理职能。充分发挥市场在人才资源配置中的决定性作用，围绕“放管服效”改革，简政放权，减少政府对人才资源的直接配置。厘清权力下放的边界和范围，建立政府人才管理服务权力清单和责任清单，清理和规范人才招聘、评价、流动等环节中的行政审批和收费事项。加强政府政策调研和宏观监管职能，建立科学高效的人才管理体制。

　　(二)落实用人主体自主权。落实用人主体在人员配备、岗位设置、职务评聘、收入分配等方面的自主权，发挥用人主体在人才引进、使用中的主导作用。事业单位引进高层次人才，设立特设岗位，不受岗位总量、最高等级和结构比例的限制。在政府指导下，高等院校、科研机构、医疗卫生等事业单位专业技术岗位可自主公开招聘。试行市属高等院校根据实际自主设置岗位、自主确定岗位结构比例。市属普通中小学开展中级专业技术职称单独评审试点。高等院校、科研院所、医院等事业单位的绩效工资总量，可按不超过无收入财政拨款事业单位绩效工资总量的5倍核定。

　　(三)建立社会化的人才服务体系。构建市、县、乡、社区分层级人力资源公共服务平台，建立人才资源储备数据库。放宽人力资源服务业准入限制，制定政府购买人才服务实施办法，大力发展各类专业社会组织和人才中介服务机构，有序承接政府转移的人才培养、评价、流动等职能。建立太原人力资源服务产业园，对入园的组织和机构给予3年免租金的优惠政策。组建山西(太原)人才强国战略促进中心。设立人力资源服务业发展专项资金，在人力资源体系建设、产品创新、高端人才引进、骨干企业培育、信息平台建设等方面给予支持，促进人力资源服务机构集聚和规模发展。

　　(四)改革编制和人事管理模式。取消机关事业单位“控编进人卡”(编制使用通知单)和“进人计划卡”，强化事中事后监管。对我市引进的急需紧缺人才，实行专用编制、人编捆绑、动态调整、周转使用的编制“周转池”制度。全市范围调剂200个事业编制作为人才引进专用编制，用人单位有空编，优先使用空编，如无空编可使用周转编制补充。事业单位高层次人才来并创新创业，保留事业身份，5年内由公共就业和人才服务机构提供人事代理服务。选择部分公益类事业单位进行取消行政级别、实行法人治理结构管理模式。

　　(五)加强人才政策统筹。积极落实人才流动、评价、激励等方面政策，定期对执行情况进行跟踪研判，促进各项人才政策相互协调，推动人才发展与各领域改革相互配套。围绕经济社会发展中的重要项目、重点研发、重大工程，做好人才政策的有效衔接。构建市县两级人才发展政策体系，形成人才政策合力。

　　(六)建立人才管理体制改革试验区。明确转型综改示范区为人才管理体制改革试验区，在人才引进、成果转化、创业扶持、创投融资、收益分配和服务保障等方面先行先试、走在前列，为全市人才发展改革提供可复制、可推广的经验。支持“一区一策”，允许开发区、园区制定符合各区实际的培养、引进、评价和激励等人才政策。

　　二、完善人才培养机制

　　(七)实施重大人才工程。重点实施“三个工程”“三个计划”。以市级各类优秀人才为重点，实施“并州英才”选拔工程；以优秀创新创业青年人才为重点，实施“龙城之星”培育工程；以技艺精湛、出类拔萃的高技能人才为重点，实施“晋阳工匠”培育工程。实施“高端创新型人才支持计划”“基层人才支持计划”“创业家素养提升计划”，进一步提高人才创新创造创业活力。

　　(八)改进人才培养方式。结合我市产业发展需求，积极与“双一流”高校签订人才交流战略合作协议，在决策咨询、高端培训、订单培养、互派干部等方面展开交流合作。发挥省会城市优势，主动与驻并高等院校、科研院所对接，开展校企联合招生、联合培养试点，强化在人才培养方面的深度合作。建立高标准公共实训基地，培养一批适应经济转型升级的实用型高技能人才。

　　(九)搭建创新创业平台。以实验室、工程(技术)研究中心、企业技术中心和院士工作站、博士后科研流动(工作)站等平台为载体，打造人才培养通道，着力培养本土化高层次人才。支持世界500强企业在并建立地区总部、研发中心等功能性机构，争取有影响力的国际组织在并设立分支机构。加快建设太原军民融合创新基地，共建一批军民技术研发中心，吸引军工单位科技人才来并创办领办高新技术企业。提升众创空间等孵化基地发展品质，培养一批富有激情活力的创新创业人才。建立一批市级技能大师工作室，发挥技艺传承、带徒传艺等方面的作用，培养具有工匠精神的高技能人才。

　　三、健全人才引进机制

　　(十)创新引才方式。树立国际视野，实施“领军人才+创新团队+创新项目”的精准引才模式，面向全球引才。主动参与“一带一路”建设，注重与沿线国家开展人才项目交流合作。在市政府驻外机构加挂人才工作站牌子，加大与北上广深等一线城市人才资源对接力度。发挥工会、共青团、妇联、科协、欧美同学会等群团和社会组织桥梁纽带作用，积极联系和引进人才。弘扬创新合作的晋商精神，实施晋商晋才回乡创业创新工程，吸引更多的晋商晋才回乡二次创业。举办“千人计划”专家、博士服务团、海外学子省亲团并州行活动。提高人才服务的专业化、市场化水平，引进国内外知名人才中介组织。设立“引才伯乐奖”，对成功引进急需紧缺高层次人才的部门、单位及个人，给予5—10万元的引才补贴。

　　(十一)突出柔性引才。坚持“不求所有，但求所用”的理念，探索“候鸟式工程师”引进模式。鼓励用人单位采用技术咨询、兼职服务、技术入股等方式柔性引才，不改变其原有国籍、户籍、身份和人事关系，享受与本地同类人才一样的待遇。鼓励国内外高层次人才和团队带项目、专利等创新成果在我市落地转化，实现招商引资与招才引智同步推进。

　　(十二)开辟绿色通道。对急需引进的高精尖缺人才及团队，采取“一人一策”“一事一议”方式引进。高级职称专业技术人员和博士研究生，事业单位可采取考察和考核方式引进。定期赴“双一流”高校开展应届毕业生专项招聘，加大人才储备力度。推行“先落户后就业”办法，实行全日制高等院校本科及以上毕业生凭毕业证落户制度。制定高技能人才落户办法。实施人才服务“绿卡”制度，凭卡可优先办理落户、社保缴纳、子女入学、住房保障等业务。

　　四、优化人才评价机制

　　(十三)建立多元化人才评价体系。发挥政府、市场、专业组织、用人单位等多元评价主体作用，建立科学化、社会化的人才评价发现机制。制定重质量、重贡献评价指标，把握原创性和推动科技变革的时代特征，构建多维度的人才评价标准。实行人才自荐、行业协(学)会举荐和第三方评价机构推荐，建立以同行专家评审为基础的业内评价机制，注重引入市场评价和社会评价。

　　(十四)改进职称评审方式。取消计算机应用能力、外语、附加年限和论文等评审限制性要求，建立以品德、能力、业绩为导向的评价标准。向县(市、区)下放中、初级职称评审、初次确认和认定审核权限。有效衔接职称制度与职业资格制度，打通高技能人才与工程技术人才职业发展通道，支持高技能人才参加工程系列专业技术任职资格评价，拓展技能人才成长空间。推进职称评审社会化，依托专业化人才服务机构、行业协(学)会等社会组织组建社会化评审机构。鼓励具备条件的非公有制经济组织设立评审委员会。

　　五、构建有序流动机制

　　(十五)打通人才流动渠道。打通党政机关、企事业单位、非公经济组织和社会组织人才流动渠道，实现人才在不同性质单位、不同地域有序流动。试行聘任制公务员制度，在专业性较强的政府机构，设置高端特聘职位，通过灵活方式吸引集聚岗位急需的高层次专业人才。鼓励党政机关干部离岗创业，探索开展非公经济组织和社会组织人才进入党政机关和事业单位工作。允许高等院校、科研院所以及职业学校、技工院校设立一定比例的流动岗位，吸引有创新实践经验的企业家和企业科研人员兼职。支持事业单位专业技术人员到企业挂职、兼职和参与项目合作，或在职创业、离岗创业。

　　(十六)促进人才流向基层一线。娄烦县、阳曲县及县以下事业单位公开招聘，可面向本县户籍高等院校毕业生，适当降低学历，放宽或不限制专业，降低或不设开考比例，单独划定笔试合格分数线。实施本乡本土人才回归工程，拓宽贫困村大学生就业渠道，探索在贫困村、革命老区村建立特设岗位，吸引走出去的大学生回村就业，对回贫困村的大学生，由市财政一次性给予2万元的专项安家补贴。加大乡镇工作补贴向条件艰苦的偏远乡镇和长期在乡镇工作人员的倾斜力度。

　　六、完善人才激励机制

　　(十七)推进科技成果转化收益分配。实行以增加知识价值为导向的分配政策，落实高等院校、科研院所科技成果技术的使用、处置和收益管理自主权。科技成果转让转化所得净收益，按不低于70%的比例，奖励课题负责人、骨干技术人员和研发团队，用于人员激励部分，可一次性计入高校、科研院所当年工资总额，但不纳入绩效工资总额基数。高新技术企业和科技型中小企业科研人员，通过科技成果转化取得股权奖励收入时，可参照有关规定在5年内分期缴纳个人所得税。推动技术市场和技术经纪人队伍建设，允许科技服务机构及人员在技术转移活动中提供有偿服务。

　　(十八)加大科创平台扶持力度。对国家、省级实验室、工程(技术)研究中心、企业技术中心等公共科技创新平台，分别给予500万、300万元的补助。对设立的院士工作站给予100万元的建站补助；对设立的博士后科研流动(工作)站给予50万元的建站补助；对国家、省、市技能大师工作室，分别给予30万、20万、10万元的补助。对创新转型、深化改革先进团队，每年予以最高1000万元支持。

　　(十九)实施人才鼓励政策。对新引进和新入选且在我市全职工作的“两院”院士，给予1200万元科研经费、240万元安家费和每年100万元津贴；对新引进和新入选且在我市全职工作的“千人计划”“万人计划”专家，给予600万元科研经费、120万元安家费和每年50万元津贴；对柔性引进的院士、“千人计划”“万人计划”专家等高层次人才，根据在并实际工作月数，每月分别给予2.5万元、1.2万元和1.2万元的津贴。对我市新引进和新入选的政府特殊津贴专家、省“百人计划”、省部级学术技术带头人、名医、名师、名家等高层次人才，除享受国家和省激励政策外，均纳入我市优秀人才管理，享受相应的补助政策。加大绩效考核评估，建立淘汰退出机制，逐步提高市级优秀人才津补贴标准，对“并州英才”“龙城之星”“晋阳工匠”等市级优秀人才，一次性给予5—10万元的科研经费和管理期内每年3—5万元的生活补贴。对新获得“中华技能大奖”“全国技术能手”奖项的人员，分别给予50万元和30万元奖励。

　　(二十)加大优秀毕业生吸引力度。世界排名前200名的世界一流大学(不含境内)和“双一流”高校的全日制博士研究生、硕士研究生、紧缺专业的本科生来我市工作，且签订不少于5年服务合同的，由市财政每月分别给予5000元、3000元、1500元的生活补助；在我市购买首套住房的，服务期满，由市财政分别给予20万、10万、5万元的购房补贴；从事项目研发、技术革新的，由市财政一次性给予5—20万元的科研项目经费。

　　七、建立服务保障机制

　　(二十一)创新多元投入方式。市县两级政府要加大人才资金的投入，不断增加资金规模，确保可持续增长。发挥人才专项资金等政府投入的引导和撬动作用，引导企业和社会组织设立人才发展专项资金，并与政府的人才奖励项目相配套。企业引才所需费用可全额列入经营成本。事业单位引才费用可从事业经费中列支。高等院校、科研机构等单位的科研经费结余可用于引进人才。企事业单位可从财政投资的教育和科研以及重点建设工程补助资金中，统筹安排急需紧缺人才的全职引进支出和柔性引进支出。鼓励金融机构创新产品和服务，为高层次人才所在的企业提供信用贷款、知识产权质押融资、股权质押贷款等融资服务。

　　(二十二)提高人才资金使用效益。坚持人才优先，统筹人才发展专项资金、科技发展专项资金、技术创新资金等市财政各类专项资金的使用，提高资金使用效率，形成相互衔接配套的人才资金体系。制定人才资金管理办法，建立人才项目备案制度，市财政局根据备案情况安排资金，加强动态管理和审核监督，做好效能评估，实现人才资金使用集约高效。

　　(二十三)当好人才服务管家。构建一体化人才综合服务平台，市县政务大厅开设人才服务窗口，实行“专窗受理、专人转送、专人跟踪、专窗反馈”的一站式服务模式，为各类人才提供政策咨询、项目对接、业务办理等服务。引进的高层次人才随迁子女，可在市内自愿选择中小学校就读。机关事业单位引进人才后，随迁配偶原在机关事业单位工作的，可按对口部门予以安排，其他类型的由有关部门(单位)优先推荐就业。因其随迁配偶工作暂未落实所发放的生活补贴和代缴的社会保险费，由同级财政据实补助；企业引进人才后所发生的同类开支，由同级财政补助50%。

　　(二十四)筹备建设人才公寓。未来5年内，政府要集中建设1000套人才公寓。鼓励利用国有存量建设用地建设人才公寓，由政府主导下的企业按照划拨土地方式供应土地建设人才公寓，减收或免收行政事业性收费、政府基金。人才公寓产权归政府所有，只租不售，长期周转使用，实行统一装修，统一配备家具、家电、网络等配套设施，达到“拎包入住”标准。人才公寓提供给海外人才、“两院”院士、“千人计划”“万人计划”、在站博士后和短期来并工作的高层次人才租住。

　　八、加强组织领导

　　(二十五)强化党管人才格局。坚持党管人才原则，形成党委统一领导，组织部门牵头抓总，有关部门各司其职、密切配合，社会力量发挥重要作用的人才工作新格局。建立党委常委会定期听取人才工作汇报和人才动态定期报告制度，进一步明确人才工作领导小组及办公室职责任务和工作规则，健全成员单位人才工作述职报告制度，建立重点人才工作督办制度。市直相关部门和县(市、区)党委、政府要健全完善人才工作领导机构，配强专职人才工作者，提出贯彻落实人才工作的主要任务和推进举措，制定实施细则。

　　(二十六)完善联系服务制度。强化各级党政干部尊重知识、尊重人才、求贤若渴、拜人才为师的理念。完善党委联系专家工作制度，建立党政领导干部直接联系专家制度，建立高层次人才直通书记、市长渠道。定期组织人才开展政治理论培训、国情社情考察、休假等活动，建立专家决策咨询制度。健全党外人才团结、教育、服务机制，增强党外人才的认同感和向心力。 (二十七)完善目标责任考核制。探索建立以人才投入强度、人才发展质量、人才成果贡献为主要内容的目标责任考核指标体系，将人才工作纳入各级领导班子和领导干部综合考核重要内容，作为班子评优、干部评价的重要依据。加大对市直部门和县(市、区)人才工作的指导检查力度，确保人才发展改革各项措施落实到位。