

中共桂林市委委员会文件

市发〔2017〕24号



中共桂林市委委员会 桂林市人民政府 印发《桂林市关于深化人才发展体制机制 改革的实施意见》的通知

各县、区党委和人民政府，高新区、临桂新区、漓江风景名胜区、经济技术开发区党工委和管委会，市直各单位，各人民团体，中央、自治区驻桂林有关单位：

《桂林市关于深化人才发展体制机制改革的实施意见》已经市委、市人民政府同意，现印发你们，请结合实际认真贯彻执行。

中共桂林市委委员会

桂林市人民政府

2017年12月29日

桂林市关于深化人才发展体制机制改革的实施意见

为贯彻落实《自治区党委、自治区人民政府印发〈关于深化人才发展体制机制改革的实施意见〉的通知》（桂发〔2016〕26号）精神，深入实施人才强市战略，加快推进人才发展体制机制改革，为加快实现我市“两个建成”目标提供强有力的人才支撑，现结合实际提出如下实施意见。

一、指导思想和总体目标

（一）指导思想。高举中国特色社会主义伟大旗帜，全面贯彻落实党的十九大精神，坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，坚持党管人才原则，聚天下英才而用之，深入实施人才优先发展战略，构建科学规范、开放包容、运行高效的人才发展治理体系，努力形成人人渴望成才、人人努力成才、人人皆可成才、人人尽展其才的良好局面，让各类人才的创造活力竞相迸发、聪明才智充分涌流。

（二）总体目标。通过深化改革，在人才发展体制机制的重要领域和关键环节上取得突破性进展；人才管理体制更加科学高效，人才评价、流动、激励机制更加完善，全社会识才爱才敬才用才氛围更加浓厚；形成人人皆可成才、人人尽展其才的政策体系和社会环境，初步建成具有桂林特色和比较优势的人才创新创业集聚地和人才发展成长新高地。

二、推进人才管理体制改革

（三）转变政府人才管理职能。建立政府人才管理服务权力清单、责任清单并向社会公布。全面梳理现行人才招聘、评价、流动等环节中的行政审批和收费事项，按照精简、合并、取消、下放和规范等要求，以项目评审、人才评价、机构评估改革为重点，深入推进人才管理改革，减少事前审批，加强事中事后监管，推动人才管理部门简政放权，消除对用人单位的过度干预，增强为用人单位服务意识，充分调动用人单位积极性。

（四）保障和落实用人单位自主权。充分发挥用人单位在人才培养、吸引和使用中的主导作用，全面落实国有企业、高校、科研院所等企事业单位和社会组织的用人自主权。创新事业单位编制管理方式，对符合条件的公益二类事业单位逐步实行备案制管理。改进事业单位岗位管理模式，建立动态调整机制。鼓励用人单位采用年薪工资、协议工资、项目工资等方式引进或聘用海内外高层次人才。

（五）健全市场化、社会化的人才管理服务体系。深化人才公共服务机构改革，大力发展专业性、行业性人才市场，鼓励发展高端人才猎头等专业化服务机构，积极培育各类专业社会组织和人才中介服务机构，构建以政府授权为主导的公益性服务体系和以市场自主运作为主导的经营性服务体系，打造全产业链的人力资源服务业态。大力开展人才资源服务业标准化建设、诚信体系建设和自主品牌创建工作。

（六）创新推进人才改革试验区建设。以桂林国家高新技术产业开发区、桂林经济技术开发区、粤桂黔高铁经济带合作试验区（桂林）广西园等园区为依托，充分发挥科教优势、产业优势、政策叠加优势，促进高端人才与“双创”有机结合，推进人才引进培养、股权激励、成果转化、创业孵化、创投融资、产业扶持等政策先行先试，全面提升区域创新体系整体效能，打造具有重要影响力的产业创新中心。

（七）推进人才工作信息化。建立人才工作年报制度，完善全市高层次人才信息库，分类建立人才库和特色新型智库，逐步构建健全市统一的人才信息库。加强人才资源统计分析，为人才开发提供科学依据。主动对接“八桂英才网”，完善中国旅游人才网、桂林人才网公共服务功能，为用人主体和人才提供高效便捷服务。建立统一的人才工程项目信息管理平台，推动人才项目与各类科研、基地计划相衔接。

三、推进人才培养机制改革

（八）创新人才教育培养模式。以经济社会发展需求为导向，支持高校培养应用型人才和专业紧缺人才，完善产学研用协同育人模式，注重人才创新意识和创新能力培养，建立以创新创业为导向的人才培养体系。围绕我市重点产业发展和人才发展规划，加强产业人才需求预测分析，加快培育重点行业、重要领域人才队伍。采取定向培养、委托培养和订单培养等方式，加大人才培养和储备力度。结合国家、自治区组织的创新创业大赛、电子商

务创业大赛及青少年科技创新大赛，鼓励大学生创新创业。

（九）改进高层次创新型人才培养支持方式。大力实施高层次创新人才培养支持计划，完善“漓江学者”制度，持续推进市级人才小高地建设，创新开展拔尖人才评选，努力在人才入选国家和自治区重大人才、科技项目上实现新突破。重点遴选支持建设一批以企业为主体的产学研联盟，着力加强研发人才和科研团队培养。针对地方特色和优势突出、原创性较强、对科技创新和产业发展引领带动作用明显的科技项目和工程，重点给予倾斜支持。加大在科技计划、项目中对创新创业人才的培养力度，将人才培养作为全市重大科技计划、项目的重要内容和重点考核指标。

（十）优化企业经营管理人才成长环境。遵循企业经营管理人才成长规律，建立有利于企业经营管理人才参与创新决策、凝聚创新人才、整合创新资源的新机制。以开展“丹桂育才”计划、“企业对标”管理为抓手，依托国内知名企业、高校、科研院所、培训机构、国家级园区等资源，实施开放式、个性化、精准化培训模式，培养造就一批眼界开阔、思想解放、能够支撑产业转型发展的创新型企业经营管理人才，提升现代企业管理水平。建立各级党政领导联系企业制度，通过定期与企业经营管理人才座谈、走访企业等形式加强沟通。探索研究在国有企业建立职业经理人制度，逐步完善国有企业经营管理人才市场化选聘、契约化管理机制和中长期激励措施。

（十一）完善技术技能人才培养支持机制。统筹产业发展和

人才培养开发规划，加强产业人才需求分析预测，加快培育重点行业、重要领域、战略性新兴产业人才，注重人才、技术和产业的集群集聚集约发展。加快构建现代职业教育体系，为地方经济发展努力培养技术技能人才。充分发挥企业在高技能人才培养中的主体作用，将技能人才培养经费列入职工教育经费支出，鼓励企业推行首席技师、名师带徒等制度。整合职业院校、高级技工学校、大型骨干企业等优质资源，加强高技能人才培训基地、公共实训基地和技能大师工作室建设。健全职业竞赛选拔机制，组织开展农民工技能提升竞赛活动。探索建立职业训练院，建立政府对职业培训进行奖补的激励机制。完善技术技能人才激励政策，培育和传承新时代“工匠精神”，不断提高技术技能人才经济待遇和社会地位。

（十二）完善农村实用人才培养支持机制。围绕加快推进农业现代化，建立以职业农民为主体的农村实用人才培训体系，推动高校、科研院所与市县共建农科培训和成果推广基地。以市级农村实用人才培养示范点为抓手，培养壮大农村实用人才队伍。发挥农业龙头企业和农村各类经济合作组织的载体作用，加大政策扶持和激励力度，引导支持农业企业加大科研和人才投入，加强农业科技研发、推广、服务人才队伍建设，扶持农村实用人才创业兴业。健全基层农技服务机构，整体提升基层农技人才队伍专业化水平。

四、推进人才评价机制改革

（十三）改进人才评价考核方式。研究制定分类推进人才评价机制改革实施意见，完善人才评价标准体系。坚持德才兼备，注重凭能力、实绩和贡献评价人才，对基础研究、应用研究和技术开发、哲学社会科学人才实行差异化的评价考核方式，克服唯学历、唯职称、唯论文等倾向。完善重大人才工程入选者考核办法，适当延长基础研究人才评价考核周期，明确不同阶段的考核标准，建立“能上能下、能进能出”的动态考评调控机制。研究制定重大人才工程入选者退出办法，避免“一评定终身”。发挥企业在技能人才评价中的主体和主导作用，注重发挥行业协会、专业团体在人才评价中的作用，探索建立企业技师考评制度、技师社会化考评制度。加强评审专家数据库建设，建立评价责任和信誉制度。

（十四）改革职称制度和职业资格制度。贯彻落实国家、自治区深化职称制度改革实施意见，合理界定和下放职称评审权限。在职称评审中加大对艰苦边远地区和基层一线的倾斜力度，对在县以下基层单位工作的专业技术人员，重点评价其业绩贡献和解决问题的能力。畅通非公有制经济组织和社会组织人才参加职称评审渠道。贯彻落实国家关于行业组织承接水平评价类职业资格认定工作的管理办法，积极做好对已认定的承接水平评价类职业资格行业组织的业务指导和监管工作。

五、推进人才流动机制改革

（十五）畅通人才流动渠道。落实国家、自治区关于吸引非

公有制经济组织和社会组织优秀人才进入党政机关、国有企事业单位的政策措施。在桂林国家高新技术产业开发区、桂林经济技术开发区、粤桂黔高铁经济带合作试验区（桂林）广西园等园区，对专业性较强的职位实行岗位聘任制。建立高层次人才、急需紧缺人才优先落户制度。加快人事档案管理服务信息化建设，完善社会保险转移接续办法，简化人才户籍、档案、社保关系转移程序，为人才跨地区、跨行业、跨体制流动提供便利条件。

（十六）促进人才向艰苦边远地区和基层一线流动。加强宣传引导，鼓励人才向艰苦边远地区和基层一线流动。通过从高校、科研院所、公立医院等选派专业技术人才，从机关事业单位选派党政干部到基层挂职交流等方式，推动人才在实践锻炼中成长。完善艰苦边远地区基层岗位和紧缺人才招录办法，在学历、年龄、开考比例等方面可适当放宽条件、降低门槛，允许部分职位面向本地户籍人员定向招考。空编数量较大的乡镇义务教育学校补充教师、卫生院补充医学类专业技术人才时，对具有大学本科以上学历并获得学士以上学位或具有中级及以上职称人才，可由县级主管部门采取直接考核方式招聘，明确最低服务年限。

六、推进人才激励机制改革

（十七）加强创新成果知识产权保护。完善知识产权保护制度和违法行为举报奖励办法，支持中国（广西）知识产权维权援助中心桂林分中心建设，完善知识产权维权援助机制。开展知识产权执法维权行动，维护市场稳定。引导企业开展知识产权管理

规范认证工作，协助企业建立人才引进中的知识产权风险防控体系。探索发展知识产权金融，推进知识产权质押及投融资工作，为人才创新创业提供支持。加大知识产权人才队伍培养力度。

（十八）加大科技创新人才激励力度。引导高校、科研院所等事业单位专业技术人员在地方企业兼职转化科技成果，或在我市创办科技型企业。落实中央、自治区关于高校、科研院所等事业单位科研人员离岗创业的政策措施。高校、科研院所科研人员按干部人事管理权限批准后，可以带着科研项目或成果，离岗创办科技型企业或者到企业开展创新工作。允许高校、科研院所设立一定比例的流动岗位，吸引具有创新实践经验的企业家、科技人才兼职。

七、推进引才用才机制改革

（十九）实行更加积极开放的人才引进政策。落实自治区引进海外高层次人才、引进高水平大学博士毕业生政策，修订漓江学者、拔尖人才制度试行办法。加快推进市海内外高端人才创新创业示范基地建设，大力实施海外高层次人才引进计划，打造国际化综合性引才平台。加强留学人员创业园建设，落实海内外高层次人才来桂林创新创业涉及的签证、居留、办理外国专家证等引才配套政策。对来桂林工作并获得国家人才项目经费资助的海内外专家人才，由市财政按国家资助经费标准给予地方经费配套。研究制定引才激励办法，对在引进高层次人才中作出突出贡献的企业或民营中介机构给予奖励。

(二十)完善人才引进方式。坚持“靶向引才”，建立人才需求信息定期采集、集中发布制度，有计划地组织强优企事业单位赴区外开展集中招聘活动，注重引进产业领军人才和创新团队，建立产业智库，加大柔性引才力度，推动人才链、技术链、资金链、产业链无缝对接。对特殊人才实行一人一策、精准引进。贯彻落实引进高水平大学毕业生的“青苗人才工程”，注重吸引广西籍尤其是桂林籍人才回家乡创业。发挥驻外办事处招才引智的优势，及时了解掌握区内外和国内外人才方面的各种动态、资料和信息，将招商引资与招才引智紧密结合。探索实施重大引才活动服务外包，推广举办高层次创新创业大赛的引才方式。

(二十一)发挥用人单位的引才主导作用。事业单位可特设岗位引进急需紧缺优秀人才，经人才主管部门认定纳入本级重大人才项目的，不受岗位总量、等级、结构比例限制；可实行协议工资制、项目工资制等分配形式，不列入、不占用单位绩效工资指标。对企事业单位成建制引进的创新团队，在平台建设、科研项目等方面优先支持。国有企业引进高层次高技能人才产生的人才专项投入成本可视为当年考核利润。

(二十二)加强引才用才平台建设。建立桂林高层次人才“一站式”服务平台，整合服务资源，在人才服务窗口部门建设“互联网+”服务平台，为高层次人才的评价认定、引进流动、奖励政策落实、生活保障等提供优质高效服务。加强与驻桂林高校院所合作，围绕桂林主导产业、重点企业和优势学科，建设各类研

发平台，搭建科技攻关、产品研发和成果转化平台。鼓励行业领军企业、创业投资机构、社会组织等社会力量参与众创空间建设，在创新资源密集区特别是高校院所、开发区周边打造一批低成本、便利化、全要素、开放式的创业孵化基地。

（二十三）完善人才生活保障机制。建立高端人才“绿卡”制度，完善住房保障、社会保险、医疗保健、子女入学、配偶安置等方面的政策措施；对个人所得税地方留成部分和购买首套住房契税实行全额补贴；落实不同类别人才的人才津贴、购房补贴、租赁补贴、科研资助等待遇。鼓励各地由政府出资统一建设或购买适宜住房作为人才公寓，鼓励人才集聚的桂林国家高新技术产业开发区、桂林经济技术开发区、粤桂黔高铁经济带合作试验区（桂林）广西园和重点园区利用自用存量用地建设人才公寓。

八、推进人才优先发展保障机制改革

（二十四）促进人才发展与经济社会发展深度融合。坚持人才引领创新发展，将人才发展列为经济社会发展综合评价指标。综合运用区域、产业政策和财政、税收杠杆，加大人才资源开发力度。坚持人才发展与实施全市发展战略、调整产业布局同步谋划、同步推进。围绕实施自治区、市“十三五”规划，编制地区、行业系统以及重点领域人才发展规划，研究制定人才支持措施，创新人才工作服务发展政策。

（二十五）加快建立创新创业多元投入机制。全市各级财政设立人才发展专项资金，保持人才投入与经济发展协调增长。实

施重大建设工程和项目时，统筹安排人才开发培养经费。优化整合市本级相关科技计划资金，加大投入力度，完善资金管理办法，提高使用效益。研究制定鼓励企业、社会组织加大人才投入的政策措施。依托社会资本、金融机构、国有企业，发挥政府投资引导基金作用，支持发起设立涵盖高层次人才创新创业项目、成果转化的各类投资基金，按照“政府引导、市场运作”原则，加强与优秀投资机构合作，撬动更多社会资本支持人才发展。通过职工教育经费税前扣除等政策措施，鼓励企业等用人单位加大人才投入。鼓励金融机构创新产品和服务，加大对人才创新创业资金扶持力度。

九、推进人才领导体制和工作机制改革

（二十六）完善党管人才工作格局。发挥党委（党组）总揽全局、协调各方的领导核心作用，改进党管人才方式方法，加强党对人才工作统一领导，切实履行管宏观、管政策、管协调、管服务职责。在组织部门统筹下，有关职能部门具体负责指导推进本行业、本领域人才队伍建设，并列入部门“三定”方案。健全市县两级人才工作机构，选好配强人才工作力量。市属各国有企业、科研院所、公办高校、公立医院要配备设置专门的人才工作者和人才工作机构，形成上下一体、合纵连横的人才工作体系。

（二十七）实行人才工作目标责任考核。建立各级党政领导班子和领导干部人才工作目标责任制，细化硬化考核指标，提高考核科学性，将考核结果作为领导班子评优、干部评价的重要依

据。将人才引进、科技创新等纳入公办高校、科研院所和国有企业领导班子实绩考核常态指标。建立人才工作领导小组成员单位主要负责人履行人才工作职责述职制度，将人才工作列为落实党建工作责任制情况述职的重要内容，有力推动任务落实、责任落实。

（二十八）加强对人才的团结引导服务。加强政治引领和政治吸纳，充分发挥党的组织凝聚人才作用。积极推荐符合条件的高层次人才作为党代表、人大代表和政协委员人选，邀请华侨华人中的高层次人才代表列席各级人大和政协相关专题专业会议。制定加强党委联系专家工作实施意见，完善各级党政领导干部直接联系专家制度，拓宽联系面，及时帮助协调解决实际问题 and 困难。加强各类人才教育培训，建立优秀专家国情区情研修制度。加强优秀人才和工作典型宣传，营造尊重人才、见贤思齐的社会环境，鼓励创新、宽容失败的工作环境，待遇适当、无后顾之忧的生活环境，公开平等、竞争择优的制度环境。

各县区各部门要结合实际，抓紧制定相关政策和具体措施，把实施意见提出的各项任务落到实处。

