

中共安徽省委文件

皖发〔2016〕45号

中共安徽省委印发《关于深化人才发展体制机制改革的实施意见》的通知

各市、县委，省委各部委，省直各单位党组（党委），各人民团体党组：

现将《关于深化人才发展体制机制改革的实施意见》印发给你们，请结合实际认真贯彻执行。

中共安徽省委

2016年11月28日

关于深化人才发展体制机制改革的实施意见

为贯彻落实《中共中央印发〈关于深化人才发展体制机制改革的意见〉的通知》（中发〔2016〕9号）和省第十次党代会精神，创新更

具竞争力的人才集聚制度，加快建设人才强省，结合推进“五大发展”行动计划，提出如下实施意见。

一、深化人才发展体制机制改革的总体要求

（一）指导思想和主要目标

高举中国特色社会主义伟大旗帜，以邓小平理论、“三个代表”重要思想、科学发展观为指导，全面贯彻党的十八大和十八届三中、四中、五中、六中全会精神，深入贯彻习近平总书记系列重要讲话特别是视察安徽重要讲话精神，坚持以新发展理念统领发展全局，牢固树立科学人才观，深入实施人才优先发展战略，系统推进全面改革创新试验，遵循社会主义市场经济规律和人才成长规律，破除束缚人才发展的思想观念和体制机制障碍，解放和增强人才活力，构建科学规范、开放包容、运行高效的人才发展治理体系，形成具有区域竞争力的人才制度优势，聚力打造创新创业人才高地。

通过深化改革，到2020年，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，形成与社会主义市场经济体制相适应、人人皆可成才、人人尽展其才的政策法规体系和社会环境，全面提升科技创新能力、产业核心竞争力和全社会创新创业活力，加快建设有重要影响力的综合性国家科学中心和产业

创新中心，为坚定不移闯出新路、决战决胜全面小康、建设创新协调绿色开放共享的美好安徽提供坚强人才保证。

（二）基本原则

——坚持党管人才。充分发挥党的思想政治优势、组织优势和密切联系群众优势，进一步加强和改进党对人才工作的领导，健全党管人才领导体制和工作格局，创新党管人才方式方法，为深化人才发展体制机制改革提供坚强的政治和组织保证。

——服务发展大局。围绕经济社会发展需求，围绕建设“五大发展”美好安徽的目标任务，聚焦“五大发展”行动计划、系统推进全面改革创新试验和合芜蚌国家自主创新示范区建设等重大战略，科学谋划改革思路和政策措施，促进人才规模、质量和结构与经济社会发展相适应、相协调，实现人才发展与经济建设、政治建设、文化建设、社会建设、生态文明建设和党的建设深度融合。

——突出市场导向。充分发挥市场在人才资源配置中的决定性作用和更好发挥政府作用，加快转变政府人才管理职能，保障和落实用人单位主体自主权，提高人才横向和纵向流动性，健全人才评价、流动、激励机制，最大限度激发和释放人才创新创业活力，使人才各尽其能、各展其长、各得其所，让人才价值得到充分尊重和实现。

——体现分类施策。根据不同区域、领域和行业特点，坚持从实际出发，具体问题具体分析，增强改革针对性、精准性。纠正人才管理

中存在的行政化、“官本位”倾向，防止简单套用党政领导干部管理办法管理科研教学机构学术领导人员和专业人才。

——扩大人才开放。树立全球视野和战略眼光，充分开发利用省内外人才资源，完善更加开放、更加灵活的人才培养、吸引和使用机制，不唯地域引进人才，不求所有开发人才，不拘一格用好人才，确保人才引进得进、留得住、流得动、用得好。

二、围绕用好用活人才，加快推进人才管理体制改革

（三）转变政府人才管理职能。根据政社分开、政事分开和管办分离要求，强化政府人才宏观管理、政策法规制定、公共服务、监督保障等职能。推动人才管理部门简政放权，消除对用人单位的过度干预，完善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权力事项和收费事项。对保留、取消、下放、转移的人才管理服务权力事项，完善监管细则，确保运行规范。

（四）保障和落实用人单位主体自主权。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、公立医院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，在本科高校、公立医院探索建立动态调整、周转使用、人编捆绑、人走编收的编制周转池制度。改进事业单位岗位管理模式，建立动态调整机制。支持高校、科研院所、公立医院及省属公共卫生机构设立

特设岗位，自主引进一批掌握国内外领先技术和教学科研成果的高层次人才和团队。支持建立高层次人才协议工资制等分配办法。

（五）健全市场化、社会化的人才管理服务体系。构建统一、开放的人才市场体系，完善人才供求、价格和竞争机制。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，放宽人才服务业准入限制。建立健全政府购买人才服务体系。积极培育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、激励等职能。充分运用云计算和大数据等技术，开展人才专项调查和人才综合信息分析，为用人单位和人才提供高效便捷服务。扩大社会组织人才公共服务覆盖面。完善人才诚信体系，构建守信联合激励和失信联合惩戒机制。

（六）加强人才管理法制化建设。抓好国家人才工作条例贯彻。严格执行外国人才来华工作、签证、居留和永久居留管理的法律法规。清理不合时宜的人才管理政策法规。研究制定促进人才开发及人力资源市场、人才评价等方面的政策法规。

（七）深化合芜蚌人才管理改革试验区建设。以合芜蚌国家自主创新示范区为依托，充分发挥科教优势、产业优势、政策叠加优势，促进科技与经济深度融合，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，努力建设科技体制改革和创新政策先行区、科技成果转化

化示范区、产业创新升级引领区、大众创新创业生态区，充分发挥对全省的龙头带动作用。大力推进合芜蚌引智试验区建设，积极实施国际化人才引育行动计划。加大对试验区企事业单位引进外籍科技人才扶持力度，引进人才年薪达 50—150 万元，并在我省缴纳个人所得税、工作半年以上、经推荐和公示无异议的，省、市每年分别按其年薪的一定比例奖励用人单位，用于科技研发，奖励资金省、市按 3：7 比例承担。鼓励和支持各地开展人才管理改革试验。

三、坚持发展需求导向，大力改进人才培养机制

（八）创新人才教育培养模式。突出经济社会发展需求导向，建立高校学科专业、类型、层次和区域布局动态调整机制。完善学科专业设置与调整论证程序，健全学科专业结构优化机制，加快高校分类发展，优化高等教育布局，推动有条件的高校深度转型。统筹产业发展和人才培养开发规划，建立健全产业人才需求预测分析机制。加快培育重点行业、重要领域、战略性新兴产业人才。注重人才创新意识和创新能力培养，探索建立以创新创业为导向的人才培养机制，完善产学研用结合的协同育人模式。

（九）改进创新型科技人才培养支持方式。更大力度实施省高层次人才特支计划和科技人才团队支持计划，完善支持政策，创新支持方式。构建科学、技术、工程专家协同创新机制。建立统一的人才工程项目信息管理平台，推动人才工程项目与各类科研、基地计划相衔接。按

照精简、合并、取消、下放要求，深入推进项目评审、人才评价、机构评估改革。

加强基础学科建设，培养基础学科科研和教学人才，建立基础研究人才培养长期稳定支持机制。加大对新兴产业以及重点领域、企业急需紧缺人才支持力度。围绕加速科技成果转化，建设一批模式国际化、运行市场化、管理现代化，创新创业与孵化育成相衔接，产学研用紧密结合，具有独立法人资质的新型研发机构，鼓励人才自主选择科研方向、组建科研团队，开展原创性基础研究和面向需求的应用研发。

（十）完善符合人才创新规律的科研经费管理办法。健全竞争性经费和稳定支持经费相协调的投入机制，提高科研项目立项、评审、验收科学化水平。进一步改革科研经费管理制度，探索实行充分体现人才创新价值和特点的经费使用管理办法。简化资金调剂程序，提高项目承担单位资金使用自主权。高校、科研院所财政经费与非财政经费支持的科研项目实施分类管理。下放科研项目部分经费预算调整审批权，推行有利于人才创新的经费审计方式。落实企业研发费用加计扣除政策。探索实行哲学社会科学研究成果后期资助和事后奖励制。

（十一）优化企业家成长环境。遵循企业家成长规律，拓宽培养渠道。积极倡导企业家精神，突出抓好诚信经营、战略思维、资本运作、风险决策、国际视野、驾驭全局和自主创新能力培训，培养造就一大批勇于创新、敢于冒尖的创新型企业家。加快“走出去”步伐，加强企业家境外培训。建立有利于企业家参与创新决策、凝聚创新人才、整合创

新资源的新机制。依法保护企业家财产权和创新收益，进一步营造尊重、关怀、宽容、支持企业家的社会文化环境。合理提高国有企业经营管理人才市场化选聘比例，开展选聘和管理试点工作，畅通各类企业人才流动渠道。探索推行职业经理人制度，畅通现有经营管理者与职业经理人身份转换通道。贯彻实施在国有企业建立职业经理人制度的指导意见。鼓励国有出资股权基金建立职业经理人制度，允许管理团队参股和项目团队跟投。完善国有企业经营管理人才中长期激励措施。

（十二）完善产教融合、校企合作的技术技能人才培养模式。大力弘扬工匠精神，加快建设技工大省，大力培养一支门类齐全、数量充足、结构合理、技艺精湛、素质优良的技能人才队伍。加快构建现代职业教育体系，深化技术技能人才培养体制改革，坚持学制教育与职业培训并重，开展大规模职业培训，强化政府统筹，整合社会资源、支持多元办学、形成工作合力。全面推行工学一体、校企合作的办学模式，实现产教深度融合，促进企业和职业院校成为技术技能人才培养的“双主体”。研究制定技术技能人才激励办法，推行企业首席技师制度，试行特级技师制度，畅通技能人才发展通道，完善薪酬体制，具备条件的企业可试行年薪制和股权制、期权制。广泛开展各种形式的职业技能竞赛和群众性岗位练兵活动，推动形成有利于培养和造就大批“皖工徽匠”的机制。健全以职业农民为主体的农村实用人才培养机制。大力实施新型职业农民培育工程，完善教育培训、规范管理、政策扶持“三位一体”培育制度。弘扬劳动光荣、技能宝贵、创造伟大的时代风尚，不断提高技术技能人才经济待遇和社会地位。

（十三）促进青年优秀人才脱颖而出。破除论资排辈、求全责备等陈旧观念，抓紧培养造就青年英才。建立健全对青年人才普惠性支持措施。加大教育、科技和其他各类人才工程项目对青年人才培养支持力度，在重大人才工程项目中设立青年专项。充分发挥省自然科学基金作用，开展应用基础性、前瞻性研究，促进青年科技人才脱颖而出。实施青年英才培育项目，改革博士后制度，发挥高校、科研院所、企业在博士后研究人员招收培养中的主体作用，有条件的博士后科研工作站可独立招收博士后研究人员。拓宽视野，实施博士后国际交流计划，吸引国内外优秀青年人才来皖从事博士后研究。

四、根据人才不同类别，积极创新人才评价机制

（十四）突出品德、能力和业绩评价。研究制定分类推进人才评价机制改革办法。坚持德才兼备，注重凭能力、实绩和贡献评价人才，克服唯学历、唯职称、唯论文等倾向。应用型人才评价应根据职业特点突出能力和业绩导向，不将论文等作为限制性条件。建立符合中小学教师、全科医生等岗位特点的人才评价机制，完善高校教师、自然科研、社会工作等系列专业技术职务评价标准。

（十五）改进人才评价考核方式。发挥政府、市场、专业组织、用人单位等多元评价主体作用，逐步完善科学化、社会化、市场化的人才评价制度。基础研究人才以同行学术评价为主，应用研究和技术开发人才突出市场评价，哲学社会科学人才强调社会评价。注重引入省外同

行评价。加强评审专家数据库建设，优化入库专家结构。建立评价责任和信誉制度。适当延长基础研究人才评价考核周期。

（十六）改革职称制度和职业资格制度。贯彻国家深化职称制度改革意见，提高评审科学化水平。突出用人单位在职称评审中的主导作用，合理界定和下放职称评审权限，推动有条件的高校、科研院所、省属医疗卫生机构和国有企业自主评审。对职称外语和计算机应用能力考试不作统一要求。探索高层次人才、急需紧缺人才职称直接认定办法。畅通非公有制经济组织和社会组织人才申报参加职称评审渠道。完善技师、高级技师考评制度。建立特级技师制度。研究制定引进海外人才职称认定办法。清理减少准入类职业资格并严格管理，推进水平类职业资格评价市场化、社会化。放宽急需紧缺人才职业资格准入。探索建立技能人才类国家职业资格目录清单省级管理制度。完善政府购买职业技能鉴定服务机制。

五、促进人才资源优化配置，逐步健全人才流动机制

（十七）破除人才流动障碍。打破户籍、地域、身份、学历、人事关系等制约，促进人才资源合理流动、有效配置。完善高层次人才、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，完善社会保险关系转移接续办法，为人才跨地区、跨行业、跨体制流动提供便利条件。支持合肥、芜湖、蚌埠三市建设区域性人力资源配置中心。

（十八）畅通党政机关、企事业单位、社会各方面人才流动渠道。健全公开遴选工作机制，注意保持基层公务员队伍相对稳定。探索开展省以下机关面向国有企事业单位公开选调公务员工作，畅通国有企事业单位优秀人才进入公务员队伍渠道。贯彻落实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，注重人选思想品德、职业素养、从业经验和专业技能综合考核。

（十九）促进人才向艰苦地区和基层一线流动。完善鼓励和引导人才向艰苦地区和基层一线流动的政策措施，提高艰苦地区和基层一线人才保障水平，使他们在政治上受重视、社会上受尊重、经济上得实惠。重点人才工程项目适当向艰苦地区倾斜。对基层特别是艰苦乡镇采取放宽学历和工作经历、降低开考比例、单独划定笔试合格分数线、面向本地户籍人员招考等措施，适当降低进入门槛。加强社会工作专业人才配备，研究制定社会工作专业岗位开发设置政策措施。充分利用安徽产业发展基金对人才开发的支持，完善对口支持皖北地区和山区、老区、库区人才开发机制。

六、着眼激发创新创业活力，不断强化人才激励机制

（二十）加强创新成果知识产权保护。贯彻国家关于商业模式、文化创意等创新成果保护办法。建立创新人才维权援助工作机制，将专利行政执法权下移到县。统筹科技资金，对专利权人维权诉讼费，省、市或县（市、区）按比例给予资助。建立健全知识产权多元化纠纷解决机制，推动知识产权监管体系建设，将故意侵犯知识产权行为情况纳入

企业和个人信用记录，相关信息纳入省公共信用信息共享服务平台。建立人才引进使用中的知识产权鉴定和评议机制，防控知识产权风险。完善知识产权质押融资等金融服务机制，建立知识产权质押融资市场化风险补偿机制，为人才创新创业提供支持。

（二十一）加大对创新人才激励力度。赋予高校、科研院所科技成果使用、处置和收益管理自主权，将由财政资金支持形成的，不涉及国防、国家安全、国家利益、重大社会公共利益的科技成果使用权、处置权和收益权，全部下放给项目承担单位，行政主管部门不再审批或备案。科技成果转化收益用于奖励科研负责人、骨干技术人员等重要贡献人员和团队的比例不低于70%。允许科技成果通过协议定价、在技术市场挂牌交易、拍卖等方式转让转化。完善科研人员收入分配政策，依法赋予创新领军人才更大财物支配权、技术路线决定权，实行以增加知识价值为导向的激励机制。完善市场评价要素贡献并按贡献分配的机制。

贯彻实施国有企事业单位人才股权期权激励政策，对不适宜实行股权期权激励的采取其他激励措施。鼓励国有企业探索建立市场化人才薪酬制度。高等院校、科研机构转化职务科技成果以股权形式给予科技人员的个人奖励，依法享受个人所得税优惠；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，可按规定分期缴纳个人所得税。探索高校、科研院所担任领导职务科技人才获得现金与股权激励管理办法。完善人才奖励制度，定期开展安徽省突出贡献人才奖等人才奖项评选表彰活动。

（二十二）鼓励和大力支持人才创新创业。支持高校、科研院所等事业单位专业技术人员离岗创业，经所在单位同意，符合国家安全相关规定的科技人员可离岗在皖转化科技成果、创办科技型企业，可在3年内保留人事关系，与原单位其他在岗人员同等享有参加职称评聘、岗位等级晋升和社会保险等方面的权利。高校、科研院所科研人员经所在单位同意，可在科技型企业兼职并按规定获得报酬。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。鼓励和引导优秀人才向企业集聚。重视吸收民营企业育才引才用才经验做法。

（二十三）大力发展众创空间。鼓励各地在创新资源密集区尤其是高校、科研院所、龙头企业、开发园区周边，打造一批低成本、便利化、全要素、开放式众创空间。加强与国内外知名互联网企业合作，建设“互联网+”专业孵化平台，加快建成覆盖全省、开放高效、充满活力的众创服务平台。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。高起点建设一批基于产业、生态、人文优势的特色小镇，打造创新创业人才集聚区。

七、打造区域竞争优势，完善引才用才机制

（二十四）创新人才引进方式。发挥政府投入引导作用，坚持不求所有、但求所用，不断创新人才引进方式。对急需紧缺的特殊人才，开辟专门渠道，实行特殊政策，实现精准引进。支持各地各部门和用人单位设立引才项目，加强动态管理。鼓励社会力量参与人才引进。加大

柔性引才工作力度，采取顾问指导、短期兼职、技术联姻等方式，集聚各类优秀人才。突出“高精尖缺”导向，大力实施海外高层次人才引进“百人计划”，不拘一格汇聚海外人才资源。发挥中国国际人才市场安徽市场和徽商大会作用，加大海外人才招聘工作力度。加强引进海外高层次人才基地、留学人员创业园和省海外引智工作站建设。

对引进人才充分信任、放手使用，支持他们深度参与国家计划项目、开展科研攻关。完善引才配套政策，解决引进人才任职、社会保障、户籍、子女教育等问题。研究制定外国人在皖工作管理服务办法。对外国人才来华、居留，简化程序，为外籍高层次人才和急需紧缺人才出入境提供便利。整合人才引进管理服务资源，优化机构与职能配置。

（二十五）加强引才用才平台载体建设。紧紧围绕增强科技创新能力，加快建设具有重要影响力的综合性国家科学中心，推进一流的大科学工程和设施集群、一流的高水平大学和科研机构、一流的创新成果转化体系建设。加强与驻皖中直科研院所合作，围绕全省优势产业、优势企业和优势学科，支持建设各类研发平台，搭建科技攻关、产品研发和成果转化载体。对于经认定的国家级、省级孵化器，经考核优秀的，省、市、县（市、区）给予经费补助。鼓励支持人才更广泛地参加国际学术交流与合作。支持有条件的高校、科研院所、企业在海外建立办学机构、研发机构，吸引使用当地优秀人才，全方位提升我省国际科技合作水平。

（二十六）充分发挥用人单位引才主体作用。加大在皖企事业单位引进人才的平台资助奖补工作力度，对经国家或省有关部门认定的实验室、研究中心、技术中心等研发平台，政府或企业与高校、科研院所合作形成的创新联盟、新型研发机构等产学研平台，根据引才的质量和数量予以资助，对引才工作成效显著、引进人才作用明显、科研成果及转化效益突出的平台进行奖补。

八、加强对人才工作领导，建立人才优先发展保障机制

（二十七）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，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。改进党管人才方式方法，完善党委统一领导，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。进一步明确人才工作领导小组职责任务和工作规则，健全领导机构，配强工作力量，完善宏观指导、科学决策、统筹协调、督促落实机制。理顺党委和政府人才工作职能部门职责，将行业、领域人才队伍建设列入相关职能部门“三定”方案。

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，细化考核指标，加大考核力度，将人才工作目标责任考核纳入全省领导班子和领导干部综合考核体系，将考核结果作为领导班子评优、干部评价的重要依据。将人才工作列为落实党建工作责任制情况述职的重要内容。

（二十八）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省发展战略、调整产业布局同步谋划、同步推进。贯彻“一带一路”建设、长江经济带建设、“中国制造 2025”以及国家重大项目和重大科技工程等人才支持措施。围绕实施省“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。鼓励各类优秀人才投身国防事业，促进军民深度融合发展，建立军地人才、技术、成果转化对接机制。建立军地高校院所相互合作的教学科研资源相互开放机制。探索军地人才在企业、高校、科研院所间双向流动的办法。支持在皖军事单位和军工科研院所引进高层次人才。

（二十九）完善多元投入机制。优化财政支出结构，完善人才发展投入机制，不断加大人才开发投入力度。实施重大建设工程和项目时，统筹安排人才开发培养经费，整合各类人才项目资金，不断加大对牵动性大、带动性强的重点人才工程保障力度。调整和规范人才工程项目财政性支出，强化经费预算管理，完善人才项目评价体系，注重项目产出绩效评价，提高资金使用效益。发挥人才发展专项资金、中小企业发展基金、产业投资基金等政府投入的引导和撬动作用，建立健全政府积极引导、企业主动参与、社会广泛支持的多元投入机制。创新人才与资本、技术对接合作模式。研究制定鼓励企业、社会组织加大人才投入的政策措施。发展天使投资、风险投资和创业投资引导基金，加大对人才创新

创业资金扶持力度。落实有利于人才发展的税收支持政策，高新技术企业发生的符合规定的职工教育经费支出，可在企业所得税前扣除。

（三十）加强对人才的团结教育引导服务。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。加强党委联系专家工作，完善党政领导干部直接联系人才机制。加强各类人才教育培训、国情省情研修，增强认同感和向心力。完善专家决策咨询制度，畅通建言献策渠道，充分发挥新型智库作用。建立健全特殊一线岗位人才医疗保健制度。建设安徽省高层次人才综合信息服务平台，重点开展人才政策发布、一站式服务、人才项目供需对接、重点人才工程申报评审和人才信息数据采集等工作。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，开创人才辈出、人尽其才的生动局面。

各级党委和政府要坚持把人才工作摆在推动经济社会发展更加突出的重要位置，牢固树立创新第一动力、人才第一资源的理念，树立强烈的人才意识，统一思想、加强领导，部门协同、上下联动，推动各项改革任务落实。鼓励支持各地区各部门根据本实施意见精神，因地制宜开展差别化改革探索，创造性地抓好落实。省直相关部门要切实履行职责，分解工作任务，及时研究解决人才发展体制机制改革中遇到的新情况新问题，确保各项政策措施落到实处。要加强政策解读和舆论引导，形成全社会关心支持人才发展体制机制改革的良好氛围。

