

Nº 001178

# 中共湖北省委办公厅文件

鄂办发〔2016〕33号



## 省委办公厅 省政府办公厅 关于深化人才发展体制机制改革促进人才 创新创业的实施意见

(2016年6月7日)

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《中共湖北省委、湖北省人民政府关于深化体制机制改革加快实施创新驱动发展战略的实施意见》（鄂发〔2015〕18号），充分发挥人才在创新驱动、产业升级、经济转型发展等方面的引领作用，现就深化人才发展体制机制改革、促进人才创新创业提出如下意见。

## 一、构建更加开放便捷的引才机制

(一) 引进重点产业急需紧缺人才。紧扣全省重大战略部署和重点产业人才需求，加大高精尖紧缺人才引进力度。围绕中国制造 2025 和智慧湖北建设，重点引进一批站在科技前沿和产业高端、具有国际视野和能力的领军人才。以新一代信息技术、高端装备制造、新材料、生物、节能环保、新能源、新能源汽车等战略性新兴产业和新业态为重点，精准引进一批攻克产业技术难关、填补产业空白、提升产业层次的高层次创新创业人才，以及互联网跨界融合创新人才和产业策划、工业设计、资本运作、电子商务等现代服务业人才。注重引进跨国公司、中央企业、民营企业五百强的企业家人才。

(二) 完善人才引进方式。实行更积极、更开放、更有效的人才引进政策，更大力度实施引进海外高层次人才“百人计划”，增设青年百人项目，将用人单位境外取得国外居住证员工和外籍员工纳入“百人计划”实施范围，进一步加大吸引海外留学人员回国服务和来鄂工作力度。支持地方、部门和用人单位优化引才项目，引进省外院士、国家“千人计划”“万人计划”等国内优秀高层次人才来鄂创新创业，对为企业发展和地方财税增收作出突出贡献的，由本级财政予以奖励。

建立全球产业领军人才信息库和搜索引擎，定期制定并发布重点产业引才目录。创建海外人才离岸创新创业中心，鼓励用人单位采取科技咨询、技术合作、技术入股、合作经营、投资兴办

实业等方式，柔性汇聚全球创新创业人才。发挥国际高端猎头和产业、行业协会的引才作用，提升主要发达国家和“北上广”人才工作站功能，实现常态化引才。建立产业领军人才认定制度，对具有世界一流或国内顶尖水平的高层次人才及团队，实行“一事一议”特殊政策，开辟专门通道引进。

(三) 为引进人才提供便利化服务。对引进人才充分信任、放手使用，支持他们申报和承担省级以上计划项目、开展科研攻关。研究制定外籍高层次人才领衔科技项目办法。

完善配套政策，解决引进人才任职、社会保障、子女教育、住房、医疗等问题。研究制定对入选国家“千人计划”企业创新和创业专项人才配套资助办法。

实施R字签证（人才签证），对符合签证要求的急需紧缺人才，可凭有关人才主管部门出具的证明材料和邀请单位出具的说明紧急入境事由的函件，向口岸签证机关申请办理。积极争取、逐步放宽外籍人才直接在鄂创业就业条件，对取得硕士以上学位且到省内国家级高新区就业创业的外国留学生，简化办理外国人就业手续和工作类居留许可。

## **二、改进创新创业人才脱颖而出的育才机制**

(四) 深化高校创新创业教育改革。建立“荆楚卓越人才”协同育人机制，引导行业、企业和用人单位全程参与高校人才培养。建立需求导向的学科专业调整机制，完善学科专业设置、预警、退出管理办法，提高社会需求量大、应用范围广的专业人才

培养能力。积极推进部分普通本科高校向应用型高校转型，建成一批特色专业点和特色专业群，重点在先进制造、“互联网+”、大数据、新能源等领域培育一批新的专业增长点。面向全体学生开设通识性创新创业公共课程和实践活动课程，推进教学方法和考核方式改革，试行创业学生个性化专项培养，在全省高校建设一批省级创新创业学院和教育实验班，培养具有创新创业思维和能力的人才。

支持高校完善创业休学制度，适当放宽学生修业年限和休学次数，建立创新创业学分积累与转换机制，允许将学生开展创新实验、发表论文、获得专利和自主创业情况折算为学分。对有转专业意愿、已开展初步创业实践的创业学生，支持转到与创业有关的专业学习。

（五）优化企业家人才成长环境。遵循企业家成长规律，更大力度实施“123”企业家培育计划，采取企业岗位挂职、国内外高端交流、典型专业考察等措施，培育熟悉国内国际市场、精通现代企业管理、具有创新精神和创业能力、积极承担社会责任的企业家人才队伍。发挥企业家协会、产业行业组织培训企业家的作用。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，聘请有突出贡献的企业家担任政府决策咨询顾问或省属国有企业外部董事。探索开展国有企业经营管理人才市场化选聘工作，研究制定在国有企业建立职业经理人制度的实施办法，探索建立竞争性国有企业职业经理人市场化薪酬分配制

度。依法保护企业家有形和无形财产权和创新收益，进一步树立“产业第一、企业家老大”的理念，营造尊重、关怀、宽容、支持企业家的社会文化环境。

(六) 建立产教融合、校企合作的技术技能人才培养模式。创新技术技能人才教育培训模式，深化校企协同育人，促进企业和职业院校成为技术技能人才培养的“双主体”。推进职业教育教学模式和课程改革，建立学历学位与职业资格证书“双证书”制度。实施高校毕业生技能就业专项行动，扩大高校职业培训技能鉴定规模。重点依托大型企业和职业院校，加快建设一批基础好、数量足、功能强的急需紧缺职业工种技能人才实训基地、高技能人才工作站和技能大师工作室。组织开展“特级技师”“楚天名匠”等工作，大力培育工匠精神。研究制定技术技能人才激励办法，不断提高技术技能人才经济待遇和社会地位。健全以职业农民为主体的农村实用人才培养机制。

### 三、创新人才评价机制

(七) 发挥政府、市场、专业组织和用人单位等多元人才评价主体作用。加快建立科学化、社会化、市场化的人才评价制度，政府相关部门主要对评价工作履行宏观管理、过程监控、结果审核职责，突出用人主体在人才评价中的主导作用，推进依托行业学会、专业组织等第三方专业机构和行业领军企业开展人才评价。鼓励非公有制企业探索富有特色的人才评价办法。

(八) 建立以品德、能力、业绩和贡献为导向的人才评价标

准。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。推进人才分类评价工作，以职业分类为基础，完善不同类型、行业、职业人才的评价标准体系。基础研究人才以同行学术评价为主，弱化中短期目标考核，注重研究成果质量及对国家、社会的影响力。应用研究和技术开发人才突出市场评价，注重创新能力、创新成果、产学研结合等。科技成果转化人才强调转化效益评价，注重产值、利润等经济效益和吸纳就业、节约资源、保护环境等社会效益。不将论文作为评价应用型人才的限制条件。

**（九）改革职称制度和职业资格制度。**深化职称制度改革，提高评审科学化水平。依法依规合理界定职称评审权限，进一步赋予高校、科研院所、企业等用人单位高级职称评审权，扩大市州职称评审自主权，市州以下中等专业学校教师系列、中小学校教师系列及卫生系列高级职称评审权按属地下放。推进分类评审改革，对职称外语和计算机应用能力考试不作统一要求。

开辟高级职称评审绿色通道，探索高层次创新型和急需紧缺人才职称直接认定办法。引进的海外高层次人才，其国外专业工作经历、学术或专业技术贡献可作为参评高级专业技术职称的依据。在科技创新工作中成就突出、成果显著的优秀中青年工程技术人员，可破格申报专业技术职称。不断畅通非公有制经济组织和社会组织人才职称申报渠道。创新评价方式，应用型人才评价根据职业特点，灵活采取技能鉴定、考核考评、业绩评审等

方式。

#### **四、健全人才顺畅流动机制**

(十) 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。深化国有企事业单位人事制度改革，加快建立国有企业人员能进能出、能上能下的人才流动机制，探索促进高校、科研院所创新发展的管理模式。全面推行事业单位人员聘用制度，加强事业单位岗位设置管理，实行事业单位公开招聘制度。对承担重大建设任务和重点工程项目单位引进的急需紧缺人才，可优先办理落户手续。完善人才在不同国家、地区所有制和行业流转的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。

(十一) 引导人才向艰苦边远地区和基层一线流动。对“一红一绿”试验区引进的全日制硕士、博士毕业生或具有副高级以上专业技术职称以及技能大师等急需紧缺人才，提高保障水平，由省、市、县财政和用人主体分别承担。落实乡镇工作补贴政策，提高基层收入水平。

实行卫生、农业等专业技术人才到基层兼职或服务锻炼制度。对应用技术研发、技术推广、临床等紧贴市场、服务民生的人才晋升高级职称，基层服务经历、贡献和业绩作为职称评审的重要考核指标。对乡村教师、基层医务人员和农技推广人员高级职称岗位结构比例给予倾斜。省级以下科研项目、人才计划适当向艰苦边远地区倾斜。适当提高基层事业单位高、中级专业技术

岗位设置比例，对省内国家级高新区专业性较强的职位实行公务员聘任制。边远贫困地区县以下单位招录人才，可适当放宽条件、降低门槛。公共服务事业单位急需的专业本科以上学历、中级以上专业技术职称人员，承诺服务年限5年以上的，可直接考核聘用。各地可根据实际，坚持公开招聘基本原则和程序，合理确定事业单位人才引进的标准和要求。

(十二) 促进事业单位和企业科研人才双向流动。进一步完善事业单位科技人员兼职、离岗创业管理办法。鼓励高校、科研院所等事业单位科技人员在履行聘任合同的前提下，到企业兼职从事科技成果转化、技术攻关，所得收入由个人、单位协商分配。鼓励高校、科研院所建立“人才驿站”，为到企业和基层创新创业的科技人员提供身份、薪酬管理等服务，引导优秀人才向企业集聚。

鼓励企业创新创业人才到高校、科研院所兼职，支持高校、科研院所设立一定比例流动岗位，吸引有创新实践经验的企业家和企业科研人才兼职。优化实施“湖北产业教授”项目，鼓励具有硕士学位授予权的高校、科研院所聘用企业、行业高层次人才担任研究生兼职导师或指导教师。

## **五、强化人才创新创业激励机制**

(十三) 加强高层次人才创新成果知识产权保护。落实职务发明条例、知识产权质押融资办法以及商业模式、文化创意等人才创新成果保护办法等制度。建立高层次人才维权援助制



度。建立人才引进使用中的知识产权鉴定机制，防控知识产权风险。研究制定科研成果中个人贡献和集体智慧、职务成果和个人成果归属办法，提高研发团队、发明人的收益比重，鼓励个人首创。

(十四) 完善科技人才创新创业激励制度。进一步完善科技成果使用权、处置权、收益权下放实施办法。科技成果转让遵从市场定价，可自主选择协议定价或挂牌转让等方式，研发团队收益具体分配方案由团队负责人与团队成员协商确定。改革科技成果转化收益纳税方式，研发团队将个人收益直接用于创办企业或投入受让企业所形成的股权收入，暂不征收个人所得税，在转让其股权、出资比例和获得分红时征收个人所得税。

进一步改革科研经费管理制度，探索实行充分体现复杂劳动和人才创新价值的经费使用管理办法，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。建立横向科研项目经费分类管理办法，下放科研项目部分经费预算调整审批权，推行符合人才创新规律的经费审计方式。对省内企业委托高校研发项目经费，高校在收取管理费、国有资源（资产）有偿使用费等相关费用后，剩余经费由研发团队根据合同约定自主安排。研发团队可在项目经费中获得科研劳务收入，其中软件开发类、设计类、规划类和咨询类等主要依靠智力投入项目的比例最高可达团队使用经费部分的70%，其他项目比例最高可达50%。

给予高校、科研院所更多经费使用自主权，深化绩效奖励、间接费用补偿、分阶段拨付、后补助等经费管理改革试点，鼓励采用年薪工资、协议工资和项目工资等方式聘任高层次人才，提高科研人员薪酬水平。改革以工资薪金、年度绩效等短期激励为主的国有企业薪酬制度，将任期激励、股权期权激励等创新导向的中长期激励方式作为国有企业管理和科研骨干薪酬的重要组成部分，对不适宜实行股权期权激励的采取其他激励措施。推行“企业年金”制度，使人才与企业成为发展共同体。

（十五）建立资本、技术、管理等要素向创新创业人才集聚机制。拓宽人才创新创业投融资渠道。鼓励商业银行实施“人才贷”项目，采取与风险投资、天使资本投贷联动的方式，凭人才个人信用为人才初创企业提供科技融资担保、知识产权质押、股权质押、债权融资等金融服务。建立人才项目众筹众投信息平台，建立创投引导基金容错机制，完善“政府+保险+银行”的风险共担模式和风险补偿机制。

加强人才创新创业服务。支持省级以上科技企业孵化器搭建基础、公用的专业技术条件平台，为创业企业提供开放共享服务。按其新购置的通用、基础性的仪器设备费用的30%给予后补助。提高省级以上孵化器在孵企业研发检测费用补贴标准，成立不满3年的在孵企业，使用省科学仪器共享平台仪器设备发生的检测费用，补贴比例可达50%。

加速推动众创空间建设。依托各级各类开发区、园区，全方

位对接高校、科研院所和大型企事业单位，打造人才创新创业“梦想小镇”、街区、园区，推进协同创新中心、工程技术研发中心等企业创新平台建设。兴办创新工场、创业公寓、创业社区等“平台+创投+市场”的新型孵化机构，推进高层次人才创新创业超市建设。鼓励社会力量组织开展创业大赛、创业沙龙等公益性活动，实现创业辅导、技术支持、产品构建、创业投资、市场推广等核心孵化功能。

开展人才创新创业扶持专项行动。深入实施创新创业战略团队建设、大企业人才溢出支持计划、民间工艺技能传承人才创业扶持计划、青年大学生创业计划，形成多个领域的创业系。支持农业产业领军人才、农业企业技术骨干、农技推广人员承接国家公益性项目，开展技术服务和创业兴业。

## **六、建立市场决定的人才资源配置机制**

(十六) 加快转变政府人才管理服务职能。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、监管保障等职能。推动人才管理部门简政放权，消除对用人主体的过度干预，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。

坚持总量控制、空编管理，对基层事业单位引进的优秀人才优先准予用编。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，事业单位根据岗位设置方案，实行公开招聘，自主开展岗位聘用、竞聘上岗、考核、奖励处分等人事管理工作。

(十七) 充分发挥用人主体在人才培养、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。对企业引进的符合全省产业发展和重大项目建设需要的优秀人才，与我省企业签订5年以上劳动合同并切实履行义务、作出贡献的，企业引进人才所需的租房补贴、安家费以及科研启动经费等人才开发费用可列入成本。企业为研发人员缴纳的“五险一金”，应按规定列入税前加计扣除。对引进各类高端人才或项目团队，吸纳高校毕业生就业人数较多并对当地发展作出重要贡献的企业，由所在市州制定优惠政策并给予奖励。

开展“人才开发基地”建设工作。探索将人才开发作为高新技术企业、企业研发中心等资质认定和重大项目支持的硬性条件。鼓励企业等用人单位建立人才发展基金。

(十八) 做大做强人才资源服务业。以产业引导、政策扶持、引领示范和环境营造为重点，大力发展人才资源服务业，增加人才资源服务有效供给。制定人才资源服务业发展“十三五”规划，明确行业发展目标，落实财政支持、税收、投融资和土地用房等优惠扶持政策。加大政府向社会力量购买人才服务力度，将人才服务纳入政府购买服务的指导目录，明确政府购买人才服务

的种类、性质和内容。

坚持政府引导、市场运作、科学规划、合理布局，构建多层次、多元化的人才资源服务机构集群，重点培育一批竞争力强的人才资源服务重点企业和集团。在武汉东湖国家自主创新示范区等有条件地区建设符合市场需求的人才资源服务产业园，形成人才资源服务枢纽型基地和产品创新发展平台。鼓励发展有潜力的中小型专业人才资源服务机构，积极发展小型微型人才资源服务企业。鼓励国际、国内知名人才资源服务企业在我省设立分支机构或与我省企业合资合作。

积极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，提升行业公信力和知晓度。推进服务产品和服务方式创新，重点鼓励和扶持高级人才访聘、人才测评、猎头服务、人才培养等新兴业态和产品快速发展。鼓励运用云计算和大数据等技术，推动人才服务与“互联网+”技术的深度融合。

## **七、完善党管人才管理体制和工作运行机制**

(十九) 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。

(二十) 改进人才工作目标责任制考核办法。健全各级党政领导班子和领导干部人才工作目标责任制考核办法，完善考核指标，加大考核力度。探索将高层次创新创业人才集聚、人才体制机制改革、科技成果转化和技术合同成交额等作为高校、科研院所等企事业单位履职尽责考核指标，将目标责任制考核和履职尽责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，建立下级党委主要负责人向上级党委人才工作领导小组会议述职制度。

(二十一) 坚持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。制定加强党委联系专家工作意见，建立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。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。

各市州要根据本实施意见精神，在工作中大胆创新，创造性抓好落实。鼓励支持各地区各部门因地制宜，开展差别化改革探索。加强指导监督，研究解决人才发展体制机制改革中遇到的新

情况新问题。省直各相关部门要明确目标、分解任务、制定方案、履行职责，确保各项政策措施落到实处。

---

主送：各市、州、县党委和人民政府，省军区党委，省委各部委，  
省级国家机关各委办厅局，各人民团体。

---

中共湖北省委办公厅

2016年6月7日印发

---

中共武汉市委办公厅

2016年6月13日翻印

---