

自治区党委 人民政府
印发《关于深化人才发展体制机制改革
若干问题的实施意见》的通知

宁党发〔2016〕50号

各市、县（区）党委和人民政府，区直各委办厅局，各人民团体、直属事业单位，中央驻宁各单位，各大型企业：

《关于深化人才发展体制机制改革若干问题的实施意见》（以下简称《实施意见》）已经自治区党委、人民政府同意，现印发给你们，请认真贯彻落实。

各级党委、政府和区直各部门（单位）要切实增强责任感、使命感，真正把人才作为第一资源抓实抓好，大力破除束缚人才发展的思想观念和体制机制障碍，加快构建科学规范、开放包容、运行高效的人才发展治理体系，不唯地域引进人才、不求所有开发人才、不拘一格用好人才，为我区落实“十三五”规划、建设开放富裕和谐美丽宁夏提供有力人才支撑。

《实施意见》贯彻落实过程中的重要情况和建议，请及时报告自治区党委、政府和自治区人才工作协调小组。

中共宁夏回族自治区委员会

宁夏回族自治区人民政府

2016年11月24日

关于深化人才发展体制机制改革 若干问题的实施意见

为贯彻落实中共中央《关于深化人才发展体制机制改革的意见》（中发〔2016〕9号）精神，构建科学规范、开放包容、运行高效的人才发展治理体系，形成具有较强竞争力的人才制度优势，提高我区人才发展水平，现提出如下实施意见。

一、加快转变政府职能，构建更加科学高效的人才管理体制

（一）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，消除对用人主体的过度干预，自治区、市、县（区）三级政府分别建立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、职称评审、科研立项等工作中的行政审批和收费事项。强化政府部门人才工作职责，人力资源社会保障部门承担政府人才综合管理职能，负责专业技术人才、技能人才队伍建设职责；经信和国资、农牧、民政部门分别承担企业经营管理人才、农村实用人才、社会工作人才队伍建设职责；其他部门分别承担本行业领域人才队伍建设

职责。编制部门要将行业、领域人才队伍建设职责列入相关部门“三定”方案。

(二) 扩大用人主体自主权。保障和落实高等（职业）院校、科研院所、国有企业等企事业单位和社会组织的用人自主权，充分发挥用人单位在人才培养、引进和使用中的主导作用。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机构编制备案制管理，探索对高等（职业）院校、公立医院等不再纳入编制管理。高等（职业）院校、科研院所经费总额包干的前提下，自主设置岗位，自主公开招聘人才，实行备案管理，对于管理岗位的设置和人员配备应从严控制、从严管理。政府主管部门加强高等（职业）院校、科研院所人事管理行为的评估问效，监督其科学规范地行使用人权。放活高等（职业）院校、科研院所、公立医院等事业单位绩效工资分配自主权，自主确定基础性绩效和奖励性绩效工资比例，自主决定绩效考核和绩效分配办法。经人事、财政部门审核批准，国有企事业单位可对作出突出贡献的高层次人才和引进的急需紧缺高层次人才，实行协议工资、年薪工资，经费按现行渠道支付。

(三) 破除人才管理行政化倾向。公办高等（职业）院校、科研院所领导班子成员经批准可兼任与本单位或本人教学科研领域相关的社会团体和基金会等职务，兼职数量一般

不超过 3 个，不得领取薪酬；高等（职业）院校、科研院所所属的院系及内设机构领导人员兼职，按干部管理权限审批，所获报酬应全额上缴本单位，由单位给予适当奖励。不担任领导职务的高层次人才特别是科研人员，在履行好岗位职责、完成本职工作的前提下，经所在单位同意，可以到企业和其他科研机构、高等（职业）院校、社会组织等兼职并取得合法报酬。高等（职业）院校教师经所在单位批准，可开展多点教学并获得报酬。鼓励利用网络平台等多种媒介，推动精品教材和课程等优质教学资源的社会共享，授课教师按照市场机制取得报酬。兼职收入不受所在单位绩效工资总量限制，个人须如实将兼职收入报单位备案，按规定缴纳个人所得税。国有企事业单位科研人员因公出国实行分类管理，参加高层次国际交流合作活动，不计入本单位因公临时出国批次限量管理范围，出访团组、人次数和经费单独统计。对引进的海外高层次人才，担任领导职务不受现行关于“裸官”规定的限制。

二、实行更开放、更有效的政策，构建更具竞争力的人才引进机制

（四）改进和完善引才政策。实行更积极、更开放、更有效的人才引进政策，更大力度地引进国内外高层次人才。事业单位围绕我区重点产业、重点学科等发展需要，自主引

进全日制博士及以上高层次人才，不受编制总量和岗位结构比例等限制，没有空编的可采取“先进后出”的办法解决，编制、人事等部门应通过“绿色通道”方式办理相关手续。对从区外全职引进的高层次人才，可给予一次性生活补助和科研启动资金，生活补助分期打入个人帐户，科研启动资金划拨至用人单位帐户，由相关人才专用。对毕业于重点高校、重点学科（包括“双一流大学”、原国家“985工程”“211工程”高校、知名科研院所，其他高校中教育部评估排名前10位学科）的全日制博士研究生，在录用当年即可评聘副高级专业技术职务。

（五）大力引进青年人才。实施“青年人才延揽计划”，自治区人才工作协调小组每年根据我区人才需求，统一抽调成员单位人员组成若干引才小组，分头联系区外高校等招录博士研究生、优秀硕士研究生和急需紧缺人才。激发企业引进和集聚青年科技人才的动力，对企业从区外引进高层次人才，根据科技成果和技术水平，给予企业适当奖励和薪酬补助；对企业从区外引进科技创新团队，自治区在平台建设、科研项目等方面优先支持。大力向国家“千人计划”“万人计划”等特支项目推送我区高层次人才，借助国家人才项目影响力，提高我区引才工作水平。人社部门和用人单位要加强对引进人才跟踪评估，对连续2年绩效考核不合格或确定

不能完成合同规定任务的，终止相关待遇。

(六) 完善柔性引才引智政策。鼓励和支持企事业单位采取关键技术联合攻关或委托研发、科研成果来宁转化和特聘专家等方式，柔性引进高层次人才和团队。各地各单位要加强与知名高校、科研院所合作，争取建立产学研用合作联盟，争取其科研成果到我区落地转化，争取其与我区单位联合建立或其独立建立国家重点(工程)实验室、工程技术研究中心、中试基地或技术转移中心等，争取通过挂职、项目合作、技术咨询等方式柔性引进高层次人才。对国家级科研院所、重点实验室等到我区设立分支机构的，自治区给予资金补助。对先进科研成果在我区落地和建设创新平台的，地方政府应在规划用地、财税减免、启动资金等方面给予支持。对取得重大技术突破、解决关键技术难题和推动发展成效显著的人才或团队，由地方政府和用人单位给予奖励。

(七) 健全引才工作网络和机制。加快建立完善人才合作机制，由自治区人才工作协调小组及成员单位等主动与国内各大高校、科研院所联系，通过协商签定合作协议等，为我区人才培养、引进等奠定基础。健全和完善引才工作网络，在自治区各驻外办事处加挂“宁夏人才工作站”的牌子，赋予其宣传、联系、引进人才等工作职责，发挥其在当地常驻引才聚才作用。拓展和完善国外引才网络，健全发达国家引

才工作站，加快布局建立“一带一路”沿线国家引才工作站，通过发挥中阿博览会平台和品牌效应等，加大海外高层次人才引进力度。

三、坚持经济社会发展需求导向，构建更加灵活的人才培养机制

（八）促进人才发展与经济社会发展深度融合。坚持以人才引领发展，综合运用产业政策和财政、税收杠杆，加大人才资源开发力度。按照开放宁夏建设要求，大力实施海外引才项目，加快引进具有全球视野、精通国际规则的开放型人才。按照富裕宁夏建设要求，统筹产业发展和人才培养开发规划，加强产业人才高地建设，大力培育和集聚煤化工、现代纺织、特色农业、文化旅游、金融和资本运作、云计算等重点产业、重要领域、战略性新兴产业人才。围绕自治区精准扶贫战略，实施“精准扶贫人才服务计划”，根据重点扶贫市县区的需求，统筹组织专家对口支援、精准服务，支持培育当地人才，以人才支撑和助推精准脱贫工作。按照和谐宁夏建设要求，积极推进社会人才队伍建设，切实发挥社会工作人才在加强和创新社会治理中的积极作用。按照美丽宁夏建设要求，加强和改进城市规划设计、生态环境保护、旅游文化等人才队伍建设，支持建设生态环保重点实验室，为筑牢生态安全屏障、绘就美丽中国“宁夏画卷”提供坚强

人才保证。

(九) 创新人才教育培养模式。我区高等（职业）院校应突出服务经济社会发展导向，建立学科专业、类型、层次等动态调整机制，围绕自治区重点产业发展需求自主调整、设置相关专业，向主管部门备案。完善产学研用结合的协同育人模式，支持我区高等（职业）院校与科研院所建立人才培养合作机制，使目标导向研究与自由探索相衔接，形成教研相长、协同育人模式；支持企业采取班级冠名、奖学金扶持、定向招生等方式，与区内外高校联合培养急需紧缺人才。鼓励和支持高等（职业）院校、科研院所与企业共建工程实验室、成果转化中试基地等科技创新平台及硕博士研究生培养点、博士后科研工作站等人才培养平台。深化技术技能人才培养体制改革，促进企业和职业院校成为技术技能人才培养的“双主体”，职业院校应注重培养和聘用一些技能精湛、具有企业工作经验的教师，克服实操教学水平不高等问题。研究制定技术技能人才激励办法，探索建立企业首席技师制度，试行年薪制、股权制、期权制，提高技术技能人才经济待遇和社会地位。加快培育企业科技人才，通过重点资助科技研发、技术攻关和团队建设，培养一批企业科技创新带头人和研发骨干。依托专业技术人员知识更新工程、银河培训工程等，加大非公有制企业专业技术人才培养支持力度。实

施青年科技人才托举工程，择优选拔创新能力较强、发展潜力较大的青年科技人才，支持其根据科技发展趋势和个人特点开展科学研究，使他们更快成长。完善闽宁协作等对口支持人才开发机制，争取发达省区市人才来宁挂职、创业或开展学术交流、技术合作、协同创新等，争取其帮助我区培养实用技术人才，落实好教育、卫生行业等专业技术人才培养“牵手工程”。

(十) 加快建设一支高素质企业家队伍。突出市场导向，合理提高国有企业经营管理人才市场化选聘比例，逐步在国有企业建立职业经理人制度，制定与之配套的绩效考核、薪酬管理、股权激励等政策。实施企业高级管理人才培养计划。与发达地区协商建立企业经营管理人才研修制度，定期选送有发展潜力的企业经营管理人才，到发达地区重点企业研修锻炼，提高其市场把控能力和现代企业管理能力。建立国有企业与非公有制企业经营管理人才双向挂职制度，有计划地从行业领域相同或接近的国有、非公企业，选拔中高层管理人才交流挂职锻炼。落实企业经营管理人才素质提升工程，加大培训力度，着力培养造就具有国际视野和敏锐市场意识、精通现代企业管理、社会责任感强的企业家。依法保护企业家有形和无形财产权和创新收益，营造尊重、关怀、宽容、支持企业家的社会氛围。

(十一) 加强社会工作人才队伍建设。实施社会工作服务人才职业能力建设工程，重点对城乡基层、公益服务类事业单位、公益慈善类社会组织等直接从事社会服务的人员进行社会工作专业知识培训，提高其职业素质和专业水平。实施社会工作专业人才培养工程，建设一支结构合理、素质优良的社会工作专业队伍。鼓励社会工作人才提高自身专业素质，对取得社会工作师及以上资格的专业人才，由民政部门给予适当奖励。开展优秀社会工作人才评选表彰活动，定期对工作业绩突出、具有较大影响力的社会工作人才进行表彰奖励。

四、坚持尊重和实现人才价值导向，构建更加有效的人才创新创业激励机制

(十二) 实施高层次人才创新创业计划。研究制定高层次人才创新创业的实施意见，大力鼓励和支持人才创新创业。支持高层次人才牵头建设重点实验室、工程技术（研究）中心、企业技术中心等，对建成国家级科技创新平台的，自治区在给予科技创新支持的基础上，就创新平台的人才队伍建设给予专项奖励资金100万元。鼓励我区人才申报国家级科研项目，对获得国家自然科学基金、社科基金项目和其他重大科研项目并顺利通过结题验收的，地方政府及用人单位给予研究团队适当奖励。支持科研院所、高校等创新人才围绕我

区经济社会发展需要，自主确定课题开展应用性研究，课题经科技部门评估立项后，地方政府给予全额经费支持。高层次人才带科研成果、带项目、带技术在我区创办科技型企业或与其他企业合作进行成果转化的，经地方政府评估后给予创业资金支持。允许高等（职业）院校、科研院所等事业单位科研人员离岗在宁创办企业或到区内企业开展科技成果转化。加大人才创新创业平台建设力度，鼓励各地各单位打造人才创业园、科技创新中心、大学生创业园、众创空间等。

（十三）完善人才创新激励机制。完善知识产权保护制度，制定商业模式、文化创意等创新成果保护办法。完善知识产权质押融资等金融服务机制，为人才创新创业提供支持。深化科技成果转化收益分配改革，除事关国防、国家安全、国家利益和重大社会公共利益外，赋予高等（职业）院校、科研院所等科技成果的使用、处置和收益管理自主权，行政主管部门不再审批或备案。科技成果转化收益，按不低于70%比例归完成人（团队）所有。科技成果鉴定登记后，相关单位在一年内未启动转化的，成果完成人（团队）有权在我区内自主转化，并享有不低于70%的收益。研究制定国有企事业单位人才股权期权激励政策。科研人员通过科技成果转化取得股权时暂不征收个人所得税，在取得股权分红或转让股权所得时缴纳个人所得税。非公有制企业转化科技成果，给予

本企业有关专业技术人才的股权激励，专业技术人员享受同样的个人所得税政策。对不适宜实行股权期权激励的，应探索采取其他激励措施。

(十四) 赋予科研单位和人才更大自主权。改革科研经费管理制度，制定符合人才创新价值和特点的科研经费管理办法，赋予科研单位和项目负责人更大的经费支配权。将科研项目直接费用中多数科目预算调剂权下放到承担单位，允许其根据研发实际需要，自主确定和合理调整政府资助科技经费支出结构。科研项目年度结余资金可转入下一年度使用，最终结余资金留归项目承担单位，在 2 年内由单位自主安排用于科研支出。提高科研项目经费中间接费用和劳务费用支出占比，研发团队可在项目经费中获得科研劳务收入。科研人员面向企业和社会承担的科研项目，所在单位在收取管理费、国有资产有偿使用等费用后，剩余经费由研发团队按合约自主支配。赋予项目负责人技术管理决策权，自主确定研究方向和技术路线，自主根据科研需要组建团队、选聘人员。简化科研仪器设备采购管理，高等（职业）院校、科研院所对集中采购目录内的项目可自行采购和选择评审专家；对进口产品实行备案制；高层次人才采购实验仪器设备，经批准可自主采购。

五、坚持注重能力、实绩、贡献导向，改革人才评价机

制和分配机制

(十五) 改进人才评价体系和方式。制定分类推进人才评价机制改革的实施意见，完善以品德、能力、业绩和贡献为导向的人才评价体系，建立政府、市场、专业组织、用人单位等多元主体参与的综合评价机制，克服唯学历、唯职称、唯论文等倾向。基础研究人才以同行学术评价为主，注重学术成果质量。应用型人才突出能力和业绩评价，采取技能鉴定、考核考评、业绩评审等方式评价，不将论文等作为限制性条件。科技成果转化人才突出效益评价，注重产值、利润等经济效益和吸纳就业、保护环境等社会效益。哲学社会科学人才强调社会评价，注重研究成果对经济社会发展的贡献。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。建立评价结果公示制度和人才失信惩戒制度。对学术造假者，5年内不得参与自治区各类人才评选；对弄虚作假的单位和个人，依法依规严肃处理。

(十六) 深化专业技术职称制度改革。制定和完善深化职称制度改革政策，突出用人主体在职称评审中的主导作用，合理界定和下放职称评审权限。高等（职业）院校、科研院所等自主制定主系列高级及以下专业技术职务评聘标准，实行竞争性聘任，任期制管理，能上能下，充分激发人才干事创业活力。分类推进基层专业技术人员职称制度改革，对论

文、科研成果等不作硬性要求，提高履行岗位职责、工作业绩和实践能力等评价权重，建立定向评价、定向使用的评价机制。开辟高级职称评审绿色通道，对引进的高层次人才、急需紧缺人才和有突出贡献的人才，实行高级职称直评直聘制度。对回国工作、符合条件的海外高层次留学人员，其国外专业工作经历、学术或专业技术贡献可作为参评职称的依据，不受本人国内职务、年限等限制。对科技创新成效显著的人才，可打破学历、任职资历等要求申报专业技术职称；对作出重要贡献的专业技术人才和技能人才，经主管部门审核同意后可破格晋升职称和职业资格等级。

(十七) 实行以增加知识价值为导向的分配政策。制定我区实行以增加知识价值为导向分配政策的实施细则，充分发挥市场机制作用和更好发挥政府作用，通过稳定提高基本工资、加大绩效工资分配激励力度、落实科技成果转化收益等措施，使高层次人才特别是科研人员收入与岗位职责、工作业绩、实际贡献紧密联系，推动形成体现增加知识价值的收入分配机制。坚持分类施策，根据人才不同创新领域的智力劳动特点，实行有针对性的分配政策。在保障基本工资水平正常增长的基础上，建立绩效工资稳定增长机制，强化绩效评价与考核，使收入提高与业绩贡献挂钩。坚持精神激励与物质激励相结合，加大对作出突出贡献的人才和创新团队

的奖励力度，建立以政府奖励为导向、单位奖励为主体、社会奖励为补充的人才奖励体系，营造尊重人才、鼓励创新的社会氛围。建立高层次人才补贴制度，对在我区全职工作 5 年以上的高层次人才，由地方政府连续 5 年每月给予一定数额的补贴。未满 5 年的，按实际工作年限计发。

六、坚持重视人才、优待人才理念，构建更加完善的人才服务保障机制

(十八) 搭建高层次人才“一站式”服务平台。自治区梳理整合政府部门关于人才认定、项目申报、配套待遇落实、创业扶持等管理服务职能，由人社部门牵头在自治区政府政务服务中心设立人才服务专门窗口，采取一个窗口受理、多部门分头办理模式，为各类人才提供优质高效便捷的服务。依托政务云应用系统，逐步建立和完善网上人才服务平台。有关部门受理高层次人才相关事宜须特事特办，不得推诿扯皮。制定高层次人才证制度，为列入高层次人才名录的人才发放《宁夏回族自治区高层次人才证》，凭证在区内享受子女上学、就医、旅游和图书借阅、科研设备使用等一系列优待。各市、县（区）要搭建和完善本地人才服务平台，做好人才服务工作。建立健全市、县（区）非公有制企业人才服务机制，为非公有制企业人才提供创业政策、科研项目、法律税收等服务。

(十九) 健全高层次人才生活保障政策。从区外引进高层次人才，其配偶来宁工作由自治区党委组织部、自治区人力资源和社会保障厅会同用人单位负责协调解决，原则上参照原单位性质、工作身份及其专长予以安置。引进人才配偶暂时未能就业的，自人才引进当月起，由用人单位发放一定数额的生活补助。从区外引进的高层次人才的未成年子女上学，由教育部门负责，义务教育阶段安排到优质公办学校就读，高中阶段安排到示范性高中就读。对持有《宁夏回族自治区高层次人才证》的人才，由自治区卫生计生委负责在自治区三级甲等医院协调专人负责其日常健康咨询和生病就医时落实“绿色通道”政策。建立高层次人才体检制度，每年安排进行一次健康体检。

(二十) 完善其他服务政策。全面落实国家关于外国人才来华工作、签证、居留和永久居留管理的法律法规，进一步简化外国人才来宁创新创业的入境和居留手续。对来宁停留不超过90天(含)的外国专家，免办工作许可；对在宁连续工作满4年，4年内在中国居留累计不少于3年，有稳定生活保障和住所、纳税记录和社会信用良好的外籍人才，本人、配偶及未满18周岁未婚子女可申请在华永久居留。完善和落实社会保障政策，区内企事业单位引进外籍人才的，应当依照有关法律法规为其办理社会保险，由用人单位和本人按规

定缴纳社会保险费，使其依法享受社会保险待遇。外籍人才在达到规定的领取养老金年龄前离境的，其社保帐户予以保留，再次来宁就业的，缴费年限累计计算；经本人书面申请终止社保关系的，可将其个人帐户余额一次性支付给本人。外省籍人才来宁工作，应及时做好其社保帐户转移接续工作。

七、加强人才工作组织领导，健全党管人才领导体制

（二十一）加大党管人才力度。健全人才工作领导机构和工作机构，配齐配强工作力量，加强党委对人才工作的领导。市、县（区）要加强人才工作力量。实行人才工作目标责任考核，自治区将人才发展列入经济社会发展综合评价指标，纳入市、县（区）经济社会发展考核和区直机关效能目标管理考核体系，将考核结果作为领导班子评优、干部评价的重要参考。强化“一把手”抓“第一资源”责任，将人才工作列为党委（党组）书记落实党建工作责任制情况述职的重要内容。建立高层次人才动态报告制度，地级市和区直部门每年向自治区党委组织部、自治区人力资源和社会保障厅报告一次高层次人才引进和流失情况。

（二十二）加大人才发展投入力度。建立政府、企业、社会多元投入机制。各级政府要加大人才开发投入力度，将人才发展资金纳入财政年度预算，并保持稳定增长。发挥政府投入的引导和撬动作用，研究制定鼓励企业、社会组织加

大人才投入的政策措施。探索设立人才发展基金，发展天使投资和创业投资引导基金，协调有关金融机构开展“人才贷”等服务，加大对人才创新创业资金扶持力度。本实施意见涉及的人才奖励、补助等资金，按现行经费保障渠道，分别由自治区、市、县（区）财政或用人单位承担。

（二十三）加大人才政策落实和宣传力度。各级党委、政府和有关单位落实人才工作主体责任，加强督查指导，确保自治区出台的各项人才政策落地见效。自治区将加大督查问责力度，每年组织督查组对各地各单位人才工作情况进行督查，推动各项改革任务和人才工作政策落实。市、县（区）和区直行业主管部门要进一步理清责任链条，加强督查指导，抓好人才工作落实。对不重视人才工作、不执行人才政策或出现责任事故的单位 and 责任人，予以问责。加强政策解读和优秀人才宣传，营造尊重人才、见贤思齐和全社会关心支持人才发展的良好氛围。