

中共黔东南州委文件

黔东南党发〔2013〕19号



中共黔东南州委 黔东南州人民政府 关于加强人才培养引进加快科技创新的 实施意见

(2013年7月2日中国共产党黔东南苗族侗族自治州第九届委员会
第三次全体会议通过)

为深入实施科教兴州和人才强州战略，推进科学发展、后发赶超、同步小康，根据省委、省人民政府《关于加强人才培养引进加快科技创新的指导意见》（黔党发〔2013〕12号），现就进一步加强人才培养引进、加快科技创新提出如下实施意见。

一、努力把黔东南建设成为贵州人才创业首选地。当前，我

州已进入要素投入与科技驱动、加速发展与转型发展相结合的新阶段，必须坚持把人才科技工作摆在前所未有的战略位置，高度重视，狠抓落实。要按照人才安居乐业、创新创业、实现价值的内在要求，瞄准省内外一流水平，全面改善人才培养、引进、使用的环境和条件，通过坚持不懈的努力，逐步把黔东南建设成为贵州人才创业首选地。要结合推进凯麻同城化，在凯里高起点、高标准、高水平规划建设大学城、科技城、人才城，加快建设碧波高新技术开发区，强化人才聚集、技术孵化、成果转化、科技创新能力建设。要充分利用我州良好的自然生态环境和多彩和谐的民族文化优势，将凯里市创建为国家环境模范城市、卫生城市、宜居宜业城市和最具安全感城市。要按照环境优美、设施配套、功能完善的要求，加快规划建设人才小区，到 2015 年凯里要建成 1000 套以上人才公寓，每个县建成 100 套以上人才公寓。要营造尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的社会环境，营造鼓励创新、包容失误、宽容失败的人文环境，为各类人才创新、创业、创造提供用武之地。到“十二五”期末，力争每万人人才资源数超过全省平均水平，到 2020 年每万人人才资源数确保达到 800 人以上，力争达到 1000 人。今后 3 年全州创新创业人才总量年均增长 5% 以上，高新技术产业产值年均增长 30% 以上，综合科技进步水平指数、科技进步贡献率分别达到 40% 和 45%。

二、实施“十百千”人才引进计划。围绕我州新兴产业、特色优势产业、现代服务业发展需要，力争今后 3 年内引进 10 名以上领军人才，100 名以上创新创业人才，1000 名以上专业技术人

才，组建 10 个省级科技创新人才团队；力争到 2020 年引进 50 名以上领军人才，500 名以上创新创业人才，3000 名以上专业技术人才，组建 20 个省级科技创新人才团队。对于承担国家、省重大科技项目、拥有自主知识产权或核心技术、其技术成果国内外领先、能够解决关键技术和工艺难题的高层次领军型人才，或在现代服务领域有重大创新突破等具有领军型特点的高层次人才，引入州内企事业单位或在州内领办、创办企业，并取得明显经济成效的，经评审认定，积极争取进入省级“百人领军人才计划”，当年给予每位领军人才 100 万元奖励，第二年、第三年项目达产并实现预期效益目标的，继续争取省里给予 100 万元奖励。在此基础上，州县（市）再给予 20 万元的配套奖励，并配套提供工作场所、必要仪器设备、科研启动资金、工作助手和 120 平方米住房等条件。达到上述条件，未能进入省级“百人领军人才计划”的，由州、县（市）引进的领军人才，享受同等待遇，由州县（市）安排奖励资金。对于重点发展产业领域拥有自主知识产权和发明专利、掌握关键技术、或在现代服务领域有重要创新突破的创新创业人才，在州内领办、创办企业或科研机构的，以及为领军型人才配套引入州内企事业单位，并取得明显经济成效的，经评审认定，积极争取进入省级“千人创新创业人才计划”，当年给予每人 50 万元奖励，第二年、第三年项目达产并实现预期效益目标的，继续争取省里给予 50 万元奖励。在此基础上，州县（市）再给予 10 万元的配套奖励，并配套提供工作场所、必要仪器设备、科研启动资金、工作助手和 100 平方米住房等条

件。达到上述条件，未进入省级“千人创新创业人才计划”的，由州、县（市）引进的创新创业人才，享受同等待遇，由州县（市）安排奖励资金。对于引进的专业技术人才，提供人才公寓居住，财政给予一定的租房补贴。要积极为引进的人才解决配偶安置、子女就学、医疗保险、出入境及项目申报、职称评定等问题。对于柔性引进的人才，在职称评定、项目申报、工作条件方面，与全职引进人才享受同等待遇，咨询费用由州县两级人民政府或用人单位按合同约定的酬金兑现。对于州级引进的高层次人才，继续按照《黔东南州引进高层次人才暂行办法》及其补充规定执行。

三、实施基层人才队伍建设行动计划。建立下得去、上得来、稳得住、能发展的基层人才工作机制。以县以下为重点，根据基层缺员情况和工作需要，分县市分年度制定基层人才补充计划，争取今后 3 年内充实县及以下事业单位专业技术人才 2 万名左右。大力实施千名教师、千名医生培养引进计划，对具有硕士学位或副高以上职称的人才，可实行直接考核方式聘用。对于工作急需、当地又难以招考引进的基层卫生、教育等专业技术人才，可以由县（市）适当放宽条件，或采取定点定向委托培养等方式加快引进培养。从 2013 年起，空编补员要拿出部分岗位面向县乡基层行政事业单位选拔具有两年以上基层工作经历的人员，其中 80% 为公开招考或公开遴选。对于在乡镇及以下工作的各类专业技术人员每月按基本工资的 20% 发放基层补贴；在乡镇所在地建设一批人才公租房，满足基层专业技术人员住房需求。每年从我州基层教育、卫生、农林、水利、建设、旅游和文化传播等行

业选拔 500 名以上业绩突出的中青年优秀人才，送往州内外高校、职业学院、医疗机构或人才基地进修培养。要对现有专业技术人才进行全面清理，按照学用结合、专业归口、人尽其才的原则，盘活专业技术人才存量。对于特别优秀、业绩突出、工作需要的专业技术人才，经本人自愿申请、组织批准可以适当延长退休年龄。建立基层退休金奖励制度。对各类产业园区，根据其需要采取“一人一企一策”的支持方式，每年选派一批科技特派员团队为园区企业服务。

四、实施重点岗位管理人才培养引进计划。今后三年要重点实施“十个一批”人才引进计划，即：面向全国引进一批县委书记，一批园区管委会主任（副主任），一批科技、金融副县长（市长），一批学校校长（副校长）、医院院长（副院长），一批科研院所（所）院长（副院长）或所长（副所长），一批国有企业经营管理人才，一批金融办主任（副主任），一批住建（规划）局局长（副局长），一批工信委（局）主任（副主任）或局长（副局长），一批文体、旅游局（办）局长（副局长）或办主任（副主任）。两年内，每个经济开发区（产业园区）要引进管委会主任（副主任）1—2 名，每个县市引进中小学校和职业学校校长（副校长）2—3 名，每个县市引进医院（卫生院）院长（副院长）1 名以上。同时，要积极推荐争取优秀年轻干部纳入省选派到发达国家进行重点培训。州内每年选派 10 名以上优秀年轻干部到境外进行培训。积极联系、选派优秀年轻干部到中央、国家机关和杭州市等发达地区挂职锻炼。

五、加大职业技能型等实用人才教育培养力度。要以职业学校“百校大战”为抓手，实施好教育“9+3”计划，支持职业教育州县（市）共建、走集团化发展的路子，到 2015 年，职业院校在校生规模超过 10 万人，累计培养使用技能型人才 8 万名。积极申办贵州旅游文化大学，争取大学城入驻院校达到 10 所左右，在校生规模达到 10 万人左右。今后三年，建设省级以上重点学科、专业 4 个以上，支持建设省级特色重点学科 5 个、省级综合改革试点专业 6 个。围绕发展民族医药产业，加强与州内外医学高等院校、科研院所合作，努力使我州成为民族医药人才培养的重要基地之一。建立培养民族文化人才的职业学校和培训基地，对熟练掌握实用技能的技师、民族建筑工匠、非物质文化遗产传承人等，在民族文化产业方面做出重要贡献，并取得较好经济效益的，每两年评审认定一次，每人给予 5 万元奖励。

六、着力加强人才科技创新平台建设。突出经济社会发展重点领域，围绕特色优势产业，加强开放合作，大力构建人才科技创新合作平台。一是加强创新创业平台建设。根据实施“三州战略”推进“三化同步”需要，加强各类创新创业平台建设，为各类人才创新创业搭建平台。到 2015 年，力争建设国家级经济技术开发区 1 个、国家级产业承接示范区 1 个、省级高新技术开发区 1 个、省级“511”示范园区 4 个，省级经济开发区 16 个、省级高效农业示范园区 10 个、省级农业科技示范园区 5 个，培育认定高新技术企业 20 家、省级创新型企业 5 家、省级科技企业孵化器 2 个和各级文化创意中心。二是加强技术研发平台建设。深化

科研机构改革，整合州内科研资源，研究筹建州产业技术发展研究院和应用技术研究院。积极组建州规划设计研究院。加强州农业科学院、州民族医药研究院、州林科所研发能力建设。结合事业单位分类改革，研究组建州生产力促进中心。围绕产业技术创新转变职能，加强州内科研机构、高等院校科技创新能力建设。积极引进重点科研机构、高等院校在我州设立分支研发机构。大力培育引进一批民营科研机构，形成我州国有、民营科研机构竞争合作、资源共享、优势互补的科研机构体系。通过产学研合作加快科技创新平台建设，到 2015 年，建设企业技术中心、工程研究中心、工程技术研究中心、重点实验室、质量检测中心、院士工作站等省级以上科技创新平台 20 个以上，省级产业技术创新战略联盟 2 家，省级产学研合作示范基地 5 个，省级科技创新人才团队 10 个，省级“2011”协同创新中心 3 个，省级科研教学团队 2 个。三是加强成果转化项目平台建设。围绕特色优势产业，设立州级科技成果产业化专项资金。加强科技创新项目的谋划和储备，通过实施一批州级产学研合作重大科技专项，积极申报省和国家各类科技项目，集聚州内外科技资源，破解我州重点领域、重点产业发展的技术瓶颈，大力提高我州科研成果转化率和产业化率，加快推进产业转型升级。

七、着力加强人才科技创新服务体系建设。加快构建功能全面、竞争有序、运行高效的人才科技创新服务体系。一是加强人才服务体系建设。拓宽高层次人才资源引进培养渠道，建立州人才“一站式”综合服务中心，鼓励有条件的县市建立人才资源服务

中心，支持培育民营人才服务机构，培养一批具有国内竞争力的人力资源服务机构，引进 1—2 个省内外知名人力资源服务机构到我州开办分支机构，加快全州人才服务体系标准化、规范化、机制化建设。二是加强科技服务体系建设。加快州、县（市）、产业园区科技和知识产权中介服务机构建设，鼓励支持州外科技和知识产权中介服务机构在我州设立分支机构，开展技术服务、知识产权交易、项目包装、信息咨询等中介服务，构建多元、竞争、有序的社会化科技和知识产权中介服务体系。到 2015 年，建设科技和知识产权中介服务机构 30 家。三是加快科技金融服务体系建设。建立科技成果产业化金融支持政策，充分发挥政府投入的引导作用，引导金融机构支持科技创新，引导保险机构在我州开展科技保险业务，引导高校、科研院所、行业协会探索建立人才发展非公募基金，加快构建科技风险投资机制、银企合作机制、专利质押贷款机制等科技成果产业化金融服务体系。到 2015 年，力争银行业金融机构在黔东南设立 1 家科技特色金融分支机构，为科技成果产业化提供资金保障，加快推进我州产业技术创新和高新技术产业产业化。

八、着力落实人才科技创新政策措施。认真落实国家、省支持人才科技创新的政策措施，建立多元投入机制，按照经费开支渠道解决，进一步制定完善人才科技创新奖励制度，增强人才科技创新的动力和活力。一是落实人才科技优惠政策。逐条落实好省委、省人民政府《关于加强人才培养引进加快科技创新的指导意见》（黔党发〔2013〕12 号）明确的优惠政策。制定实施《黔

东南州人才科技奖励补助暂行办法》，全面清理、归并和落实我州科学技术和人才引进培养的奖励和补助政策。鼓励支持企业制定更加灵活优惠的政策措施，吸引集聚人才，推动科技创新。二是建立多元投入机制。州、县市财政预算安排的科技支出的增长幅度，应高于财政经常性收入的增长，到2020年州、县市两级全社会研究与试验发展经费投入占地区生产总值的比重分别达到3%和2%以上；州、县两级应用技术研发经费投入分别达到同级财政公共预算支出的2%和1.5%以上。积极争取国家、省财政支持和州财政拨款引导，州有关专项资金按一定比例投入，省内外机构、企业和个人赞助或募捐等办法，建立黔东南州人才发展基金，重点资助全州重大工程和重大项目建设的人才开发。加大财政资金对企业人才队伍建设、科技创新的支持力度，支持企业自建人才公寓。积极申请国家、省参股设立战略性新兴产业创业投资基金，州级可通过州创业投资基金、州风险投资管理资金以及州有关专项资金给予相应参股支持。三是进一步完善人才科技奖励制度。州级每五年评选表彰一次“黔东南科技贡献奖”，对创新创业业绩特别突出的人才和科技创新成果特别突出的人才给予重奖，每次评选表彰2名左右。鼓励企业以星期天工程师等方式柔性引进具有博士学位或副高职称以上的人才。扩大州政府特聘专家的聘任数量和范围，非公经济组织中的管理人才和专业技术人才，可按程序评聘为州政府特聘专家，享受相关待遇。鼓励各级各类事业单位创新人才激励、薪酬管理机制，经审批允许事业单位从创收经费中安排一定资金奖励业绩突出的人才。对有明

确产学研合作项目并取得显著成效的，在企业提供的薪酬基础上，经州科技部门组织评审认定后，可给予一次性奖励。

九、着力改革创新人事人才工作体制机制。深入推进人事人才工作体制机制改革。一是**改进人事编制管理模式。**充分下放组织人事和编制管理权限给县市，要把选人权、用人权下放给县市，进一步落实用人单位用人自主权。编制部门要按照“一次核定编制、人员逐步到位、用人单位自主”的原则改革事业单位编制管理机制。将各县市副科级事业单位的设立、调整、撤销和事业单位人员编制核定审批权限下放给各县市。各县市要坚持按照公开、平等、竞争、择优和人岗相适的原则组织实施公开招聘。在招聘结束后要及时将拟聘用人员报送州人力资源和社会保障局备案并办理聘用手续。县及县以下事业单位引进具有硕士学位、副高专业技术职称及以上人才，可采取直接考核方式进行招聘。硕士、博士到我州机关、事业单位工作，试用期满转正定级后分别明确享受副科级、正科级待遇，可以采取先进后出不受单位现有职数限制。州编制、人力资源和社会保障部门要加强落实和监管。二是**改进人才职称评聘方式。**事业单位初级专业技术职称评审工作由县市人力资源和社会保障局组织实施；中级、高级专业技术职称评审工作，根据县市实际需要进行申报，经省人力资源和社会保障厅批准，由县（市）人力资源和社会保障局组织实施。引进到基层事业单位工作、具有中级及以上专业技术资格的人员，不受单位岗位结构比例和职数的限制，即岗即聘。优化基层专业技术岗位结构设置，在乡（镇）设立副高级专业技术岗位，基层专

业技术人员取得副高级专业技术资格的，不受单位岗位的限制，即评即聘。基层专业技术人员参加各类职（执）业资格考试并取得资格等级证书（不含卫生系列），年度考核均在合格以上等次的，可直接聘用相应专业技术职务。基层专业技术人员申报中、高级职称的，免试职称外语和职称计算机。积极探索开展机关人才职称资格评审，为各类人才流动创造连贯的职称资格条件。三是改进人才公开遴选方式。公开遴选工作要坚持“公开、公平、公正”和“干什么、就考什么”的原则，根据用人单位岗位需求情况和岗位特点，可采取先进行专业测试再进行笔试，也可采取先面试后笔试，以及只单独进行专业测试或笔试等方式进行，确保遴选的人才符合用人单位岗位的需要。四是改进人才绩效评价机制。树立以实绩评价人才的正确导向，科学设置评价标准，提高识别人才、发现人才、使用人才的效能，形成通过实绩来评价、使用和激励人才的三位一体工作机制。采取公开招考等方式，积极推进国有企业、事业单位、党政机关和地区之间人才的相互流动，实行工资等待遇按其担任职务、职称就高套入、身份自主选择 and 来去自由等政策措施，切实打破身份限制、地域限制和所有制界限。抓好事业单位分类改革，加快推进学校科研院所体制机制改革。

十、统筹推进人才发展和科技创新工作。坚持人才科技工作与经济、社会、党建等工作同步规划、同步推进、同步考核，积极营造统筹推进人才科技发展的良好氛围。一是加强对人才科技工作的领导。建立党政主要负责同志亲自抓人才科技创新工

作的责任制，实行主管业务、科技创新、人才发展三位一体的工作制度，州直各相关部门要健全工作机制，统筹推动本领域人才科技创新工作。各级党委书记是抓人才科技创新工作的第一责任人，要带头抓好人才科技创新的统筹工作，市委常委要按照分工抓好分管领域或系统的人才科技创新工作，健全党委、政府、组织部门负责人抓人才科技创新工作新机制，努力形成党委“一把手”抓战略、抓规划，政府“一把手”抓投入、抓保障的人才科技创新工作格局。

二是强化人才科技工作统计考核。健全完善人才科技发展专项统计制度，把民营经济单位人才、城乡各类人才纳入统计范围，州和各县（市）每年要形成年度统计报告。建立健全人才工作目标责任制，将人才工作作为对各级党政领导班子尤其是党政主要负责人政绩考核的重要内容。从明年开始，州委、州政府每年向各县（市）、各有关单位下达人才培养引进工作指标任务，并加强督促检查，对不能完成人才工作考核目标的地方和单位，相关领导班子主要负责人要作出书面说明并提出解决方案；对弄虚作假的，按有关规定给予严肃处理。

三是营造人才科技发展良好环境。要加大人才强州战略的宣传力度，引导全社会进一步牢固树立人才引领发展的理念和人才资源是第一资源、人才投资是最有效益的投资理念，着力营造支持创业、鼓励创新的良好氛围，大力宣传推广人才科技发展先进典型，充分发挥示范导向作用，努力形成各类人才大量涌现、创新创造活力迸发、聪明才智充分发挥的生动局面。