

云南省人力资源和社会保障厅文件

云人社发〔2019〕44号

云南省人力资源和社会保障厅关于充分发挥市场作用促进人才顺畅有序流动的实施意见

各州（市）人力资源和社会保障局：

为贯彻中央和省委深化人才发展体制机制改革要求，落实人力资源和社会保障部《关于充分发挥市场作用促进人才顺畅有序流动的意见》（人社部发〔2019〕7号）精神，提高人才流动配置效率，结合云南实际，提出如下实施意见。

一、总体要求

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的十九大精神，深化人才发展体制机制改革，坚持党管人才

原则，适应建设民族团结进步示范区、生态文明建设排头兵、面向南亚东南亚辐射中心要求，围绕服务“五网”建设、发展“八大产业”、打造世界一流“三张牌”，破除妨碍人才流动的体制机制性弊端，建立统一开放、竞争有序的人力资源市场体系，加快建立政府宏观调控、市场公平竞争、单位自主用人、个人自主择业、人力资源服务机构诚信服务的人才流动配置机制。

二、健全人才市场流动机制

（一）建全统一规范的人力资源市场体系。开展《人力资源市场暂行条例》宣传、培训和执法检查，促进《人力资源市场暂行条例》贯彻实施，完善人才流动法规制度体系。发挥政府培育和监督管理市场的职能作用，健全人力资源服务行政许可、备案、报告制度，规范求职、招聘、人力资源服务行为，打破城乡、地域、行业分割，消除身份、民族、种族、性别、宗教信仰歧视，破除人才流动障碍，规范人力资源市场活动。结合我省产业布局和重点行业发展需要，发展专业性、行业性人才市场，加快推进中国昆明国家级人力资源服务产业园建设，支持具备条件的州市建设省级人力资源服务产业园，力争到2025年，全省人力资源服务机构数量达1100家，年度营业收入160亿元，每年促进就业和流动200万人次以上，人才流动配置市场化水平显著提升。

(二) 完善人才市场供求、价格和竞争机制。围绕人才供求对接，深化人才资源供给侧结构性改革，支持高等院校、职业院校、技工院校按照市场需求优化专业设置；健全人才供求信息发布制度，增强人才供求对接和人才招聘活动的实效性，支持发展高端人才寻访(猎头)、优质职业中介和网络招聘机构，按照市场机制提供人才流动配置服务。改进人才评价方式，克服唯学历、唯论文、唯奖项倾向，以品德、能力和业绩为导向，把人才创造的市场价值、取得的代表性成果等作为评价的重要依据。遵循价值规律，实行以增加知识价值为导向的分配政策，支持以知识、技术、管理、技能等创新要素按贡献参与分配，鼓励企业按照人才贡献实行股权、期权激励，支持高校教师多点教学、执业医师多点执业、科研人才通过科技成果转化、兼职及各类柔性流动服务获得合法收入。对用人单位认定的紧缺、特殊、高端或有重大贡献人才，可实行协议工资、年薪制或项目工资；对海外引进的急需紧缺高层次人才，可按价值贡献和国际市场价格给付报酬。营造公平竞争环境，坚持公平公正、竞争择优原则，规范招人用人制度，加强人力资源服务行业标准化建设，规范人力资源市场秩序，充分保障人才平等就业和自主择业权利。

(三) 全面落实用人主体自主权。充分尊重、保障和发挥各类用人主体在人才培养、引进、使用、评价和激励等方面的

自主权。民营企业、社会组织、国有企业依法用人不受干预。国有企业人员流动调配权彻底下放给用人单位自主办理，扩大经营管理层市场化选聘比例，畅通现有国有企业经营管理者与职业经理人身份转换通道。全面推行事业单位岗位管理制度，实行岗位结构比例动态管理；规范事业单位公开招聘行为，事业单位可自主制定招聘方案、设置岗位条件、公开招聘所需人员，急需紧缺人才经批准可以放宽年龄条件，可以按 1:1 进行面试，符合规定的高层次人才可以按直聘办法办理；对引进高层次人才，没有相应岗位的，可单独核定岗位，不受单位职称和结构比例限制。下放符合条件科研院所、公立医院、大型国有企业和龙头民营企业的职称评审权限。下放事业单位人员流动调配权，省属同性质事业单位工作人员在昆明市五城区内调动、省属同性质事业单位工作人员在州市分支机构之间调动，交由用人单位自主办理。

三、畅通人才流动渠道

（四）健全党政机关和企事业单位人才流动机制。支持引导党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才、高技能人才合理流动。鼓励事业单位的专业技术人员按规定到企业参与项目合作，兼职创新，在职创办企业或者离岗创新创业，按国家规定享受有关待遇和政策。支持科技人才在高校、科研院所和企业之间以及校（院）际、企业之间，围绕产学研对接、科研

成果转化，按照个人自愿、协商约定、单位自主的原则，开展双向兼职并获得报酬。支持鼓励国有企事业单位打破身份、行业、部门和所有制限制，公开招聘各类人才。急需紧缺高层次专业技术人才或者单位调整配备领导班子所需负责人，可在企事业单位之间流动。企事业单位所需高层次留学回国人员、博士后出站人员，可以采用直接考核的方式办理安置手续。

（五）畅通人才跨所有制流动渠道。加强非公有制经济组织和社会组织人才队伍建设，把非公有制经济组织和社会组织人才开发纳入各级政府人才发展规划，保障非公有制经济组织和社会组织在人才公共服务、科研平台建设、人才项目申报等方面与国有企事业单位享有平等权力。鼓励党政机关、国有企事业单位的经营管理、专业技术人才向非公有制经济组织和社会组织流动；支持党政机关、国有企事业单位通过公开招考、招聘方式，从非公有制经济组织和社会组织中选拔优秀人才。支持职业院校、技工院校、应用型本科院校加强“双师型”教师队伍建设，所需专业教师原则上从具有3年以上企业工作经历并具有高职以上学历的人员中公开招聘；急需的大师型、领军型技能人才和有推广应用价值的特殊技艺传承人，可以不论学历、身份，通过面试、考察方式招聘。支持建立校企人员双向交流协作机制，设置一定比例流动岗位，自主聘用高技能人才、能工巧匠、非物质文化遗产传承人兼职从教，组织专业课教师

开展企业实践和基地实训。

（六）完善人才柔性流动机制。坚持不求所有、但求所用，完善柔性引才政策措施，发挥用人主体作用，精准对接智力需求，以联合研发、项目合作、技术引进、成果转化、人才培养、规划咨询、兼职服务、顾问指导、二次开发、对口支持等方式柔性引进海内外人才资源。柔性引进的人才，可根据业绩贡献，按照知识价值和市场价格机制，协商议定给付报酬；符合条件的，允许申报我省高层次人才引进项目经费支持。鼓励高校、科研院所建立人才驿站，推行特聘教授、特聘研究员、特聘专家制度。发挥大理、丽江、腾冲、西双版纳和普洱等柔性引才基地作用，引进一批紧缺的行业专家或团队。提高专家基层科研工作站、博士后科研流动站、博士后科研工作站建站质量，发挥博士后制度在人才引进培养中的孵化器作用，推进产学研结合，带动项目实施和人才培养。支持有条件的州市企事业单位设立博士后站，围绕我省产业发展人才需求，吸引一批海内外优秀博士来滇开展科研和工作。

（七）构建国际人才交流合作机制。依托云南国际人才交流会，打造国际人才供求对接、项目洽谈、政策推介平台，鼓励我省企事业单位积极参与“大连海创周”“广州留交会”和深圳国际人才交流会引进海外人才，支持企业在海外建立研发机构聘用外国人才。鼓励海外赤子和优秀国外留学生在滇创新

创业，提高科技企业孵化器、高创园、大学科技园、大学生创业园、留学生创业园的吸纳和孵化能力。自主创业人才，按政策规定给予创业贷款扶持。适时推进职业资格双边或多边互认。支持高校、科研机构开展高端学术交流，鼓励国内外知名学术机构、专业组织与我省各类创新主体，在滇举办具有影响力的学术会议、专业论坛。

四、规范人才流动秩序

(八) 引导鼓励人才向艰苦边远地区和基层一线流动。实施人才项目支持，推进“三支一扶”、“特岗教师”、“全科医生特设岗位”、“西部志愿者”等基层人才项目，引导和鼓励高校毕业生和各类人才到基层工作。实施事业人员招聘政策支持，艰苦边远地区县乡事业单位招聘，允许特设岗位招聘高层次专业技术人员，不受岗位结构比例限制，允许拿出一定数量岗位面向本县、本市或周边县市户籍人员招聘，乡镇事业单位招聘大学本科以上毕业生，县级事业单位招聘中级以上职称或硕士毕业生，以及招聘急需紧缺专业人才，可以采取面试、考察方式公开招聘。实施职称评价政策支持，将服务基层经历作为职称申报评审的重要条件，对长期在艰苦边远地区和基层单位工作的专业技术人员，适当放宽学历资历条件、职称论文要求和岗位数额限制，侧重考察基层工作实绩，符合条件的乡镇事业单位专业技术人员，可不受高级职称岗位数额限制评聘相应专

业技术职称。实施基层卫生高级职称定向评价制度。实施待遇倾斜政策支持，落实乡镇工作补贴、艰苦边远地区津贴、高海拔地区折算工龄补贴、大中专毕业生到艰苦边远地区县乡工作提前转正定级并高定工资等政策。实施人才服务基层行动，开展“高层次人才云南行”“乡贤云南行”“青年人才扶贫扶智基层行”等人才服务基层活动。

（九）深化区域人才交流开发合作。深化沪滇、粤滇、长江上游四省市人才交流合作，建立定期互访机制，对接帮扶合作事项，加强人才培养培训、农村劳动力转移就业、人才服务等方面的合作。参与西部省区人才服务合作联盟，共同打造西部地区最具影响力的人才盛会—中国西部人才交流大会。参与泛珠三角区域“9+2”省区人才网络联盟，发挥泛珠三角区域人才服务合作联席会议作用，建立人才数据共享机制，实现人才政策互通、证书互认、资源共享，促进人才资源优势互补，有序流动。

（十）维护重点领域人才流动秩序。落实重点领域人才流动管理办法，探索建立涉及国家安全、掌握核心技术以及承担重点项目、重大工程的重点领域人才信息库，相关人才流动，须经单位或主管部门同意。优先安排重点领域重大项目用人主体参加招才引智活动，涉及流动调配的急需紧缺人才，实施特殊政策支持。坚持稳定基层人才队伍，认真执行新聘用乡镇事

业单位人员 5 年最低服务年限。享受优惠政策，到艰苦边远地区工作的人员，在规定期限内离开服务岗位的，取消相应支持。对放宽条件定向招录招聘的县乡机关事业单位工作人员，用人单位可以约定服务期限，明确违约责任。打击人才流动配置中的不法行为，违反规定流动的人员，相关部门不得办理手续。人才及团队未履行约定服务年限提前退出的，由主管部门督促，用人单位负责收回支持经费返还财政。

（十一）建立完善政府人才流动宏观调控机制。推进政府人才管理“放管服”改革，进一步简政放权，强化宏观管理、政策法规制定、公共服务和监督保障职能，建立政府人才管理服务权力清单、责任清单，规范行政服务事项。人力资源服务许可、备案、报告事项全部下放到县（市、区）办理。加强人力资源市场供求信息监测，实行人力资源供求状况分析发布制度，每年发布云南省人力资源服务业发展公报。健全云南省急需紧缺人才目录编制发布制度，行业主管部门要对重点领域、重点产业人才资源储备和需求情况定期开展统计分析，加强人才资源供给状况和流动趋势研判。

（十二）推进人才流动公共服务便利化。规范人才公共服务事项，认真落实《人力资源市场暂行条例》规定的八项免费服务，不断拓展人才公共服务领域。创新服务方式，按照“互联网+人才服务”“一网通办”要求，探索建立人才公共服务标

准体系，鼓励发展跨部门联动、线上线下结合、“一站式”的人才公共服务模式，落实高层次人才绿色服务通道，完善和实施高层次人才绿卡制度，推动服务窗口向基层一线、向产业园区、向人才聚集地延伸。加强服务保障，落实公共人力资源服务经费纳入政府预算的规定，加强省、州（市）、县（市、区）人才综合服务信息化平台和“一站式”服务窗口建设，提高人才公共服务信息技术和设施设备保障条件。

（十三）加快发展人力资源服务业。加强环境营造，优化政策支持，促进人力资源服务业发展。实施骨干企业培育计划、领军人才培养引进计划、产业园区建设计划，实施“互联网+”人力资源服务行动、诚信主题创建行动、“一带一路”人力资源服务行动。经考核认定的骨干企业，省财政给予一次性奖励 50 万元。获批国家级人力资源服务产业园和经考核认定的省级人力资源服务产业园，省级财政分别给予 1000 万元、200 万元一次性开园补贴。鼓励发展高端人才猎头等专业化服务机构，为人才流动配置提供精准化、专业化服务。

（十四）优化人才流动政策环境。禁止任何地方和单位违反国家规定设置限制人才流动的条件，保障人才依法有序流动。加快推进机关和事业单位社会保障制度改革，落实机关事业单位与企业之间社会保险关系转移接续办法。研究更有利于人才流动配置的出入境、居留许可、档案管理、户口迁移、社保接

续、家属就业、子女就学政策。支持自由贸易试验区、高新技术开发区、经济开发区等国家级园区，利用国家和我省赋予的自主权和土地、产业、税收优惠政策，制定灵活务实的政策措施，吸引海内外优秀人才创新创业。支持各地结合自身实际，围绕运用市场机制，细化政策措施，吸引各类人才促进事业发展。

五、保障措施

各级人力资源和社会保障部门要增强责任感和使命感，在党委人才工作领导小组领导下和各级组织部门指导下，高度重视发挥市场在人力资源配置中的决定性作用。将加强人力资源市场建设、促进人才顺畅有序流动作为深化人才发展体制机制改革的重要内容，作为实施人才强省战略的重要抓手，制定具体实施办法，统筹抓好各项工作落实。要明确责任部门、责任领导和具体责任人，确保各项任务有序推进、取得实效。要加强宣传，强化政策解读，大力宣传推进改革的先进典型，为建设统一开放、竞争有序的人力资源市场和促进人才顺畅有序流动营造良好氛围。

云南省人力资源和社会保障厅

2019年12月13日



抄报：人力资源社会保障部

抄送：省人才工作领导小组办公室、省级各相关单位

云南省人力资源和社会保障厅办公室

2019年12月13日印发

