

# 西双版纳州人力资源和社会保障局关于印发充分发挥市场作用促进人才顺畅有序流动实施意见贯彻措施的通知

西人社发〔2020〕65号

各市县人力资源和社会保障局：

现将《西双版纳州人力资源和社会保障局关于充分发挥市场作用促进人才顺畅有序流动实施意见的贯彻措施》印发给你们，请认真贯彻执行。

西双版纳州人力资源和社会保障局

2020年3月12日

# 西双版纳州人力资源和社会保障局关于充分发挥市场作用促进人才顺畅有序流动实施意见的贯彻措施

（自 2020 年 3 月 12 日实施）

为贯彻中央和省委深化人才发展体制机制改革要求，落实《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》（云人社发〔2019〕44号）精神，结合西双版纳实际，提出如下贯彻措施。

## 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、服务发展，适应建设民族团结进步示范州、生态文明建设示范州、建设面向东南亚的重要枢纽要求，紧紧围绕服务“五网”建设、发展“六大生态经济产业”、打造世界一流“三张牌”，在普洱茶提质增效、橡胶精深加工、绿色食品加工和傣医药等方面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）建立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》贯彻落实，加强人力资源市场监管，完善人才流动法规制度体系，推进人力资源服务标准化建设。发挥政府培育和监督管理市场的只能作用，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。结合我州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，依托经营性人力资源服务机构培育和发展人力资源职业介绍机构，力争 2025 年全州人力资源服务机构数量达到 45 家；每年促进城镇新增就业 8000 人以上，人力资源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，支持滇西应用大学、西双版纳职业技术学院以及西双版纳技工学院按照市场需求和我州产业发展优化专业设置；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、同行专家意见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，可按价值贡献和国际市场价格给付报酬。健全人力资源供求信息发布制度，增强人才供求对接和人才招聘活动的时效性。依托云南省公共就业服务信息平台、西双版纳州公共就业服务信息平台和各级公共就业人才服务窗口，增强人力资源供求对接和招聘活动的实效性，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，充分保障各类人员平等就业和自主择业权利。

（三）全面落实用人主体自主权。推进用人制度改革，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。国有企业依法用人不受干预，采取现职领导人员转换身份、社会公开招聘、市场寻聘、人才中介机构推介等方式选聘州属企业高级管理人员。打破干部任职级别和年限，鼓励体制内经营管理人才向职业经理人转化，国有企业对职业经

理人实行市场化选聘、契约化管理；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。逐步下放中职称评审权和符合条件科研院所、公立医院、大型国有企业和龙头民营企业的职称评审权限。下放州直部分事业单位人员流动调配权，州属同一主管部门的下属同性质事业单位（不含参公单位）工作人员在本系统内部调整，只需向州人力资源和社会保障局备案即可，主管部门可自主办理。

（四）贯彻落《云南省事业单位公开招聘工作人员办法》，进一步完善事业单位公开招聘、紧缺岗位人才招聘、特殊岗位紧缺人才招聘、高层次人才引进制度。规范事业单位公开招聘制度，事业单位可自主设置招聘岗位和设置岗位条件、公开招聘所需人员，急需紧缺人才（硕士研究生及以上学历、副高以上专业技术职称、专业性强的急需紧缺人才）经州级人社部门核准，可放宽年龄条件，开考比例 1：1 进行面试；善事业单位急需紧缺岗位人才、特殊岗位急需紧缺人才招聘制度。事业单位招聘急需紧缺专业人才、具有特殊专长、体现民族特色才能的专业技术急需紧缺人才经州级人社部门核准，可以采取面试、考察方式招聘；乡镇事业单位招聘急需紧缺专业人才经人社部门核准，可适当放宽到普通招生计划大学专科及以上学历应届毕业生；完善事业单位高层次人才引进制度，符合规定的高层次人才可按照《云南省高

层次人才直聘暂行办法》（云人社发〔2016〕408号）办理。通过考核考察方式进入的招聘人员，用人单位可以约定服务期限，明确违约责任。

### 三、畅通人才流动渠道

（五）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。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。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，对工作开展得好的单位和个人给予表彰奖励。支持高校、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。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。

（六）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；支持鼓励国

有企事业单位打破身份、行业、部门和所有制限制，通过公开招聘、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。支持西双版纳职业技术学院、西双版纳技工学校、滇西应用大学加强“双师型”教师队伍建设，所需专业教师原则上具有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，可以设置流动岗位，自主招聘高技能人才、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。

（七）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，推荐申报省级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。进一步深化和拓展柔性引才基地建设，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。支持有条件的企事业单位设立博士后站，围绕我州产业发展人才需求，依托我州得天独厚的资源优势、环境优势、区位优势和民族文化优势，吸引一批海内外优秀博士建站开展科研和工作。

#### 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”“公费师范生”“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，允许拿出一定数量岗位面向本县（市）户籍人员，招聘中级及以上专业技术职称急需紧缺专业人才经州级人社部门核准可以采取面试、考察方式进行招聘。

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，不将论文、职称外语、计算机应用能力作为职称申报评审的限制性条件，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、大中专毕业生



到艰苦边远地区县乡事业单位工作提前转正定级并高定工资等政策。

（九）深化区域人才交流开发合作。全面贯彻落实国家“一带一路”倡议，深化与周边地区、周边国家的人才交流和人力资源合作，建立区域内统一的公共就业人才服务体系和公共就业服务信息平台，促进人力资源合理配置和有序自由流动。通过东南亚等非通用语种人才培养，建设面向泛珠三角区域的东南亚语种人才输出基地、民族技能人才培训基地。利用澜沧江·湄公河流域国家文化艺术节、中国—南亚博览会、西双版纳边境贸易旅游交易会，促进文化、旅游、商贸及现代服务业等高端人才交流合作。鼓励农业、医疗卫生以及高校等事业单位围绕西双版纳建设“面向东南亚的重要枢纽”战略目标，与老缅泰相关部门开展领军专业学术交流、人才培养和专业项目合作交流活动，为推动西双版纳州高质量跨越式发展提供全方位、多领域的人才支持。

（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，认真执行新录用聘用乡镇事业单位人员

5 年最低服务年限。“三支一扶”、特岗教师、特岗全科医生等享受优惠政策，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，不予安置岗位。“三支一扶”人员服务期满转正定级后，可将原服务期限计入乡镇事业单位人员 5 年最低服务年限。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，追究相应的违约责任。

（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。民办职业培训学校、人力资源服务机构、劳务派遣等人力资源服务许可、备案、报告事项全部下放到县市办理。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，建立全州人力资源服务业发展公报和急需紧缺人才目录编制发布制度，对重点行业领域、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。按照“互联网+人才服务”要求，统筹运用“云南省政务服务大厅”、“云南省公共就业服务信息平台”和“西双版纳州公共就业信息服务平台”，为流动人才提供就业创业和人才政策法规咨询、职业介绍等便利化公共服务，积极推进公共就业人才服务网厅办理，不断提升就业人才业务信息化服务水平，进一步提升人才服务效能。加强服务保障，争取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，优化政策支撑，促进人力资源服务业加快发展。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，鼓励县市及园区有条件的企业创立“双创园”，提升服务质量，推动产业从低端向中高端化发展。实施“互联网+人力资源服务”行动、“一带一路”人力资源服务行动，培育 1-2 家服务内容广、服务质量优、社会信誉佳的骨干企业，力争通过省级考核认定，获得省级一次性奖励 50 万元。选树培育 1-2 诚信主体创建、“一带一路”人力资源服务的骨干企业。

（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。支持经济开发区等园区，利用国家和我省赋予的自主权和土地、产业、税收优惠政策，吸引海内外优秀人才创新创业，促进园区发展。

### 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，作为实施人才强州战略的重要抓手，在党委人才工作领导小组领导下和各级组织部门指导下，制定具体实施办法，贯彻实施意见精神，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。