

# 中共江苏省委印发《关于聚力创新深化改革 打造具有国际竞争力人才发展环境 的意见》的通知

苏发〔2017〕3号

各市、县（市、区）党委，省委各部委，省各委办厅局党组（党委），省各直属单位党委：

《关于聚力创新深化改革打造具有国际竞争力人才发展环境的意见》已经省委常委会会议审议通过，现印发给你们，请结合实际认真贯彻落实。

中共江苏省委

2017年1月20日

## 关于聚力创新深化改革 打造具有国际竞争力人才发展环境的意见

为全面贯彻党的十八大和十八届三中、四中、五中、六中全会精神，深入学习贯彻习近平总书记系列重要讲话特别是视察江苏重要讲话精神，认真落实中央《关于深化人才发

展体制机制改革的意见》，按照省第十三次党代会部署要求，现就我省聚力创新，深化改革，充分发挥用人主体作用，进一步激发市场活力，形成人才脱颖而出、公平竞争的体制机制，提出如下意见。

## 一、着力完善创新创业导向鲜明的人才培养机制

1. 创新人才教育培养模式。结合高等教育改革和布局调整，加快推进高校“双一流”建设和高水平大学建设，强化大学生创新创业意识和能力培养。探索建立学术休假制度，高校教学科研人员工作每满6年，可享受一定期限的带薪学术休假，开展专业进修或研发创新活动。探索推行高校工程技术学科的应用型教学人员晋升高级职称，应有半年以上企业工作或实践经历。积极推进产教融合，支持企业科技人才到高校兼职，推进产业教授在高校开设学分课程、联合指导研究生。实施大学生企业工程师培育计划，加强政策引导，鼓励优秀大学毕业生到企业工作，进行重点培养，加快成长进程。实施弹性学制管理，支持大学生保留学籍休学创业。实施优秀博士后培育计划，着力资助培养符合我省重点学科、产业发展方向的博士后，不断提高培养质量。支持建设企业大学、创客学堂等新型社会教育培训机构，不断壮大众创队伍，营造众创声势，提升全域创新创业浓度。

2. 推进人才培养支持计划改革。高度重视用好本土人才，完善相关政策，更好地发挥本土人才作用。改进“333工程”等人才培养支持方式，推行以奖代补、跟奖跟补，实现奖励与贡献实绩挂钩。聚焦产业发展，深化实施“产业人才高峰行动计划”，加大产业领军人才培养支持力度。加强专业技术人才知识更新培训。设立青年专项，提高对青年人才的资助比例。统筹省内产业、科技和人才等各类工程项目资源，形成集成支持。加强目标管理，强化滚动培养，实施差异化考核，落实退出惩戒制度，切实提高人才培养绩效。

3. 铸造新型企业家队伍。大力弘扬企业家精神，加强文化引领。建立企业家培训制度，开办“苏商大讲堂”，支持优秀企业家赴境外学习交流，促进企业家能力提升。实施百千科技企业家培育工程，通过强化项目支持、建立定向联系、搭建合作平台等途径，进行定制式培育和个性化扶持，培养一批既通科技又懂市场的复合型创新创业人才。实施千名青年企业家接力计划，把握创业企业家代际交接的阶段特征，整合运用领军企业、知名高校和创业成功人士资源，选拔“创二代”后备人才进行专项培养培训，造就一批优秀青年苏商。培育职业经理人队伍，推行国有企业经营管理人才市场化选聘，加快推进国有企业经理层人员任期制和契约化管理。选树一批企业家领军人物，挖掘提升价值内涵，总结推广成功

之道，充分发挥“头雁效应”。积极构建“亲”“清”新型政商关系，营造有利于企业家创新创业的生态环境。

4. 培养技艺精湛的技能人才。积极发掘和培养各领域能工巧匠、民间艺人等乡土人才，加强乡土人才技能培训和技艺传承，制定支持乡土人才创新创业的系列政策。建立健全技术技能人才培养体系，引导一批普通本科高校和独立学院向应用型高校转型发展，推进中职、高职、应用型本科教育分段培养或联合培养。推行企业新型学徒制、“双导师制”“双元制”职业教育，完善职业教育学历与职业资格证书双证书制度。拓宽职业发展通道，研究制定技能人才与专业技术人才职业发展贯通办法。不断提高技术技能人才经济待遇和社会地位，企业在聘的高级工、技师、高级技师可参照本单位助理工程师、工程师、高级工程师享受同等工资福利。推行企业首席技师、特级技师制度，享受教授级高级工程师待遇，试行年薪制和股权制、期权制。

## 二、加快构建整合全球资源的人才引进机制

5. 大力引进金字塔塔尖人才。实施顶尖人才顶级支持计划，对引进世界一流的顶尖人才团队，简化程序、一事一议、特事特办，最高给予1亿元项目资助。深化实施“双创计划”，聚焦重点产业、重点企业、重点园区和其他重要领域，大力引进产业发展最前沿、科技创新最核心的领军型人才。实施

“凤还巢”计划，更大范围柔性汇聚江苏出生或曾在江苏学习、工作、生活过的海内外各领域标志性人才。加大人才计划支持力度，重点引进江苏高端制造业发展急需紧缺的工匠大师。完善特级专家津贴制度，对在我省工作的发达国家院士、国家最高科学技术奖获得者以及“两院”院士等杰出人才，省财政每月给予1万元的特殊人才补贴。

6. 激发企事业单位引才活力。研究制定支持政策，鼓励有条件的企事业单位在境外通过设立研发中心、共建实验室等形式，吸纳用好海外优秀人才。鼓励各类企业和高校、科研院所、公立医院根据发展需要，按照上年度销售额或总支出的一定比例，设立人才发展专项资金。省和各地建立引才奖补制度，对引进高层次人才的企业事业单位，通过跟奖、跟补等方式，在引才投入、租房补贴、项目资助等方面给予支持。企业引进高层次人才，支付的一次性住房补贴、安家费、科研启动经费等费用，可按照规定在计算企业所得税前扣除。国有企业引进高端人才经费视同利润考核，新招录高层次人才薪酬不纳入企业当年和次年薪酬总额。高校、科研院所、公立医院等事业单位通过年薪工资、协议工资、项目工资等形式聘用的高层次人才和创新实践成果突出的优秀科技人才，其人员及实际薪酬发放水平不纳入所在单位绩效工资总量核定范围。

7. 打造开发区产业和人才融合新高地。坚持以产引才、以才促产，推动开发区制定产业与人才融合发展专项规划。引导各类开发区围绕做大做强优势产业，集聚特色产业人才，打造一批“产业+人才”特色小镇。坚持招才引智与招商引资并举，引进高层次人才和急需紧缺人才，视同招商引资项目进行考核。支持“招院引所”，鼓励开发区与高校、科研院所共建研究院所和产业技术创新联盟，共同引才育才，共享科研设备设施。支持建设人才发展缓冲基地，推行人才在高校等事业单位与园区“双落户”制度，畅通人才在不同体制间的流动渠道。

8. 积极引进急需紧缺外国人才。扩大人才对外开放，创新外国人才引进方式和使用机制，深入实施“外国人才智力引进工程”，着力引进处于国际产业和科技发展前沿，具有世界眼光和深厚造诣、对华友好的各类优秀外国人才。研究制定国有企事业单位聘用外国人才的方法和认定标准。积极争取优秀外国留学生毕业后直接在苏创业就业试点。推进下放县级公安机关出入境管理机构外国人签证证件审批权，缩短审批期限。试点扩大外国人才R字签证（人才签证）范围，对符合条件的外国人才提供办理口岸签证、工作许可和长期居留许可的便利。完善海外高层次人才居住证制度，全面落实各项待遇。

9. 强化人才供需精准对接。建设“江苏人才云”大数据平台，动态掌握人才家底，加强人才需求预测预警。绘制全球高层次人才地图，准确掌握各领域海内外领军人才分布。在高层次人才集聚的国家和地区，建立引才引智联络机构，聘请引才引智大使。推广人才举荐制，强化以才引才、以才荐才。加强与国际学术组织和国家相关行业协会、专业学会联系对接，鼓励社会各方力量参与人才引进，积极培育和引进猎头机构，拓宽寻才引才渠道。引进“一中心、一基地”建设急需、产生重大影响和显著经济社会效益的顶尖人才或团队，由省财政给予引才中介 50-100 万元奖励。

10. 搭建具有全球影响力的聚才活动平台。定期举办海内外江苏人才交流活动，畅通与全球人才对接联系渠道。依托我省特色优势产业，举办世界物联网大会、世界智能制造大会、世界未来网络大会等具有全球影响力的产业科技活动，以产业集聚人才。吸引国内外高水平学术会议、专业论坛在我省举办或永久性落地。面向海内外积极开展各类创新创业大赛等活动，实现以赛荐才、以赛聚才。探索重大引才活动服务外包，运用市场力量，提高引才质效。

### **三、积极创新有利于释放活力的人才使用机制**

11. 强化人才分类评价。建立多元化人才评价体系，强化品德、能力和业绩导向，克服唯学历、唯职称、唯论文倾

向。基础研究和前沿技术研究人才，突出中长期目标导向，适当延长评价考核周期，着重评价研究质量、原创价值和实际贡献。应用研究和技术开发人才，坚持市场发现、市场评价、市场认可，把人才享受的薪酬待遇、创造的市场价值、获得的创业投资等作为人才评价的重要依据。哲学社会科学人才，突出社会评价，以理论创新、决策咨询支撑和社会影响作为评价基本依据。

12. 创新人才激励政策。赋予企事业单位科技成果使用、处置和收益自主权，提高职务发明成果转让收益用于奖励研发团队的比例。开展高校、科研院所等单位与发明人对知识产权分割确权和共同申请制度试点。鼓励企事业单位通过股权、期权、分红等激励方式，调动科研人员创新积极性。非上市公司授予本公司专业技术人才的股权激励等，符合条件的可按规定递延至转让股权时缴纳个人所得税。有条件的设区市、县（市、区）应当对本地产业发展有特殊贡献的科研人员予以奖补，奖补数额可相当于其缴纳的个人所得税。鼓励企事业单位设立首席研究员、首席科学家、首席工程师等专业技术岗位，给予其具有市场竞争力的相应待遇。

13. 支持科研人员投身创业。鼓励高校、科研院所等事业单位科研人员依法依规适度兼职兼薪、创新创业。相关单位要建立和完善科研人员在岗兼职、离岗创业和返岗任职制度，对在岗兼职的兼职时间和取酬方式、离岗创业期间和期



满后的权利义务及返岗条件等作出规定。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、高校、社会组织等兼职并取得合法报酬，兼职取得的报酬原则上归个人，建立兼职获得股权及红利等收入报告制度。担任领导职务的科技人员的兼职管理，按中央有关规定执行。

14. 积极发展人才金融。推进人才、资本和产业有效对接，鼓励引导企业和社会资本积极参与，完善人才创新创业金融支持体系。推行“拨+投”“拨+贷”，发展投贷联动、投保联动、投债联动，推出“人才投”“人才贷”“人才保”等金融产品。加大对人才创新创业的信贷支持，省签约金融机构对设区市以上人才计划入选者提供最高1500万元的信用贷款。鼓励各地设立人才创新创业风险补偿资金池，积极落实投资种子期、初创期科技型企业的税收支持和风险分担政策。积极支持符合条件的人才企业在主板、中小板和创业板发行上市或到“新三板”、江苏股权交易中心挂牌。

15. 畅通人才流动渠道。打破户籍、地域、身份、人事关系等制约，完善机关事业单位与企业之间社会保险关系转移接续办法，促进人才资源有效配置。研究制定优秀人才在党政机关、企事业单位、社会组织之间合理流动的政策措施，探索推进聘用制、先挂后任等做法。完善苏北人才发展计划，鼓励和引导人才向苏北、基层一线和特殊行业流动，对于到

农村基层、苏北地区工作的人才实行倾斜政策。建立人才发展苏南、苏中、苏北挂钩合作机制，促进人才在地区之间合理流动和协同创新。

16. 推行支持创新创业容错免责政策。立足鼓励探索，坚持权责一致，研究制定支持人才创新创业决策中的容错免责政策。人才科技成果转化过程中，通过协议定价或市场方式确定价格的，单位领导在勤勉尽职、没有牟取非法利益的前提下，免除其在科技成果定价中因科技成果转化后续价值变化产生的决策责任。对人才创新创业项目进行经费资助或风险投资，符合规定条件、标准和程序，但资助项目未达到预期发展效果，相关领导干部在勤勉尽职、没有牟取非法利益的前提下，免除其决策责任。

#### **四、不断健全人才优先发展的有效保障机制**

17. 保障和落实用人主体自主权。转变政府人才管理职能，建立管理服务权力清单和责任清单，消除对用人主体的过度干预。创新事业单位编制管理方式，探索对符合条件的公益二类事业单位逐步实行备案制管理。深化职称制度和职业资格改革，合理界定和下放职称评审权限。完善事业单位预算拨款制度，加大基本支出保障力度，扩大事业单位经费使用和绩效工资分配自主权。构建统一开放的人才市场体

系，大力发展人才服务业，积极培育专业性、社会化人才服务组织。

18. 坚持人才发展多元投入。建立政府、企业、社会多元投入机制，发挥政府投入的撬动作用，引导社会资本支持人才创新创业。各级政府建立稳定增长机制，足额安排人才专项资金，纳入财政预算，保证重大人才项目实施。产业类引导资金等安排一定比例用于相关领域人才引进、培养工作，政府投资基金优先支持人才项目。省财政今后3年支持“一中心、一基地”建设的1000亿元省级各类资金和基金，用于人才发展的实际支出不低于30%。建立绩效评价体系，对绩效显著的人才项目持续加大投入力度，提高人才资金使用效益。

19. 完善人才生活服务保障。鼓励通过建设人才周转公寓、购买或租赁商品住房向人才出租、发放购租房补贴等形式，多渠道解决人才阶段性居住需求。积极推进公共租赁住房建设，政府投资建设的公共租赁住房，可采用划拨方式供地。符合当地城镇居民公租房准入条件的专业技术人员，应纳入公租房保障范围。鼓励人才聚集的大型企事业单位、开发区，在符合土地利用总体规划和城乡总体规划的前提下，利用自有存量土地建设人才公寓（公共租赁住房）。建立人才健康档案和补充医疗保险，优先为高层次人才配备家庭医生，适当提高诊疗待遇。入选中央、省级重点人才计划的，

享受所在城市高层次人才购房、教育、医疗等方面的同城待遇。鼓励有条件的地方建设外籍人员子女学校，支持中小学接收外籍人才子女入学。

20. 扩大人才国际交流便利。支持教学科研人员参与国际学术交流，对高校、科研院所中直接从事教学或科研任务的人员、担任领导职务的专家学者，出国（境）开展教育教学、科学研究、学术访问、出席重要国际学术会议以及执行国际学术组织履职任务等，实行计划报备、区别管理，单位和个人出国（境）批次数、团组人数、在外停留天数，根据任务需要合理安排。

21. 推动人才发展与经济社会发展深度融合。坚持人才发展与实施经济社会发展重大战略同步谋划、同步推进。主动策应“一带一路”、长江经济带、长三角区域发展一体化等国家战略，围绕南京软件与新一代信息技术、苏州纳米材料、无锡物联网、常州石墨烯、泰州生物医药等战略性新兴产业布局，重点部署相关产业人才集聚。结合我省产业发展规划，分别编制重点行业领域人才发展专项规划，实施“一行业领域一人才工程”，促进各类人才协同发展，形成产业集聚人才、人才兴产业的生动局面。

22. 营造尊才重才的社会环境。大力宣传人才工作重大方针政策，宣传各地各部门人才工作新举措新成效，宣传优

秀人才创新创业成果和先进事迹。坚持运用法治思维和法治方式推动人才工作，完善人才工作法规体系，加大知识产权保护力度，建立人才维权快速援助机制，切实维护各类人才和用人单位的合法权益。完善人才奖励制度，加大对有突出贡献人才的褒奖力度。强化人人皆可成才理念，培育鼓励创新、宽容失败的创新创业文化。

## 五、切实加强党对人才工作的领导

23. 构建党管人才新格局。坚持党管人才原则，发挥党委（党组）领导核心作用。完善党委统一领导，组织部门牵头抓总，人力资源社会保障、教育、科技、财政等部门各司其职、密切配合、具体落实，社会力量发挥重要作用，适应江苏经济社会发展的人才工作新格局。落实党委（党组）书记人才工作第一责任人责任。完善各级人才工作领导小组及其成员单位职责任务和工作规则。强化各级人才工作领导小组办公室统筹协调职能，明确机构设置，配齐配强工作力量。将行业、领域人才队伍建设列入相关职能部门“三定”方案。

24. 充分发挥党组织凝聚人才作用。加强思想引领，健全党政领导干部直接联系人才制度。大力开展各类人才教育培训、国情研修，将高层次人才培训列为各级党校、行政学院、社会主义学院培训的重要任务，增强认同感和向心力。畅通人才参政议政、建言献策渠道，聘请有影响力的专家人

才担任决策咨询顾问。加强人才工作与组织、统战工作的联动，推进对专家人才的政治吸纳。

25. 推进人才发展体制机制改革试点。加快苏南人才管理改革试验区建设，推进南京江北新区等人才管理制度创新，形成一批可复制、可推广的改革经验。支持省产业技术研究院开展人才综合改革试点，探索更加开放高效的人才引进、培养、使用、激励机制。鼓励各地因地制宜开展差别化改革探索，支持有条件的企事业单位开展分类改革试点。

26. 建立全面考核体系。建立各级党政领导班子和领导干部人才工作目标责任制，将人才工作履责情况作为落实党建工作责任制述职的重要内容。坚持人才发展绩效纳入设区市、县（市、区）和省级以上开发区的经济社会发展综合考核体系，科学设置考核权重。开展对省级机关相关部门、国有企业、高校、科研院所等人才工作年度考核，考核结果作为领导班子评优、干部评价的重要依据。把人才资源信息统计列入全省社会统计体系，定期发布人才统计报告和人才竞争力报告。