

关于深化人才发展体制机制改革的实施 意见

为深化我市人才发展体制机制改革，最大限度激发人才创新创业活力，夯实实施创新驱动发展和京津冀协同发展等国家战略的人才支撑，加快实现中央对天津的定位，根据《中共中央印发〈关于深化人才发展体制机制改革的意见〉的通知》（中发〔2016〕9号）精神，结合我市实际，提出如下实施意见。

一、总体要求

（一）指导思想

高举中国特色社会主义伟大旗帜，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，以邓小平理论、“三个代表”重要思想、科学发展观为指导，深入贯彻习近平总书记系列重要讲话精神特别是对天津工作提出的“三个着力”重要要求，牢牢把握改革开放创新这个“根”和“魂”，按照中央关于深化人才发展体制机制改革的总体部署，深入实施人才优先发展战略，遵循社会主义市场经济规律和人才成长规律，破除束缚人才发展的思想观念和体制机制障碍，向用人主体放权，为人才松绑，让创新创业活力充分迸发，为天津经济社会持续健康发展提供坚实的人才智力保障。

（二）基本原则

1. 坚持党管人才。充分发挥党的思想政治优势、组织优势和密切联系群众优势，大力激发用人主体和各类人才能动性，进一步加强和改进党对人才工作的领导，健全党管人才领导体制和工作格局，创新党管人才方式方法，为深化人才发展体制机制改革提供坚强的政治和组织保证。

2. 服务发展大局。围绕天津经济社会发展需求，聚焦京津冀协同发展、“一带一路”等国家战略，科学谋划改革思路 and 政策措施，促进人才规模、结构、质量和经济社会发展相适应、相协调，实现人才发展与经济建设、政治建设、文化建设、社会建设、生态文明建设深度融合。

3. 突出市场导向。充分发挥市场在人力资源配置中的决定性作用和更好发挥政府作用，深入推进用人制度的市场化改革，促进人才与管理、技术、资本等要素衔接和互动，最大限度激发和释放人才活力，实现人才效率最优化和人才价值最大化，使人才各尽其能、各展其长、各得其所。

4. 注重制度创新。围绕我市人才发展体制机制中的重点难点问题，坚持从实际出发，根据不同领域、不同区域、不同产业人才的特点和需求，探索和施行创新性的政策和措施，在改革中释放制度新红利，加快形成充满活力、富有效率、更加开放的人才制度优势。

5. 扩大人才开放。树立全球视野和战略眼光，把握国际人才流动趋势和规律，深化人才开放与合作，积极参与人才

竞争，不唯地域引进人才，不求所有开发人才，不拘一格用好人才，全方位提升天津人才国际竞争力、辐射力、影响力。

（三）主要目标

到 2020 年，在人才发展体制机制改革的重要领域和关键环节上取得突破性进展，人才引进、培养、流动、评价、激励机制更加完善，与“一基地三区”战略定位和具有国际影响力的产业创新中心相适应的科学规范、开放包容、运行高效的人才发展治理体系基本形成，人才国际竞争比较优势确立，天津成为各类人才实现梦想的首选港湾和全国领先、国际知名的创新之城、创业之地。

二、推进人才管理体制改革

（四）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。改革和规范人才行政管理工作，推动人才管理部门进一步简政放权、放管结合、优化服务，编制发布政府人才管理的权力清单和责任清单，简化审批程序和办事流程，制定人才发展综合服务指南，清理和规范招聘、评价、流动等环节行政事业性收费。加强人才工作立法，研究制定人才管理服务、外国人在津工作和事业单位公开招聘等法规规定。

牵头单位：市人力社保局

责任单位：市委组织部、市发展改革委、市教委、市科委、市公安局、市民政局、市财政局、市外办、市外专局

(五)保障和落实用人主体自主权。全面落实国有企业、高校、科研院所、医疗卫生机构等企事业单位和社会组织的用人自主权。落实招录自主权，允许用人单位在核定的编制和岗位比例内，自主制定和实施招录计划。落实聘任自主权，用人单位可自主决定聘任对象的岗位、级别和职务。落实分配自主权，高校、科研院所、医疗卫生机构在执行国家事业单位绩效工资制度中，可自主决定内部分配标准、形式、具体办法。对引进和培养的高层次人才，实行协议工资、年薪工资制的，其工资不纳入绩效工资总额调控范围。科研人员承担的科技成果转化奖励、科研经费绩效奖励、企业科研项目所获收入，均不纳入绩效工资总额。落实解聘自主权，用人单位可依法决定对聘用人员解除和终止聘用关系，公共就业和人才交流服务机构应办理档案托管等手续，符合条件的给予失业保险待遇。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备案制管理。

牵头单位：市人力社保局、市编办

责任单位：市财政局

(六)健全市场化、社会化的人才管理服务体系。提高人力资源市场对外开放水平，认真贯彻国家关于外资投资人力资源服务行业的政策规定，搞好指导和服务，促进我市人

力资源市场快速健康发展。加快建设国家级人力资源产业园，推进“一园两核多点位”人力资源服务业产业布局。制定人力资源领域政府购买服务等办法。根据市、区公共就业和人才交流服务机构人才存档的数量，由同级财政给予一定的经费补贴。加强人才诚信体系建设，借助个人征信系统和社会保险信息系统，落实个人失信惩戒机制。依托市场主体信用信息公示系统，建立人力资源服务机构信用监管平台。

牵头单位：市人力社保局

责任单位：市发展改革委、市财政局、各区人才工作领导小组

三、完善人才引进机制

（七）积极引进国内人才资源。以引导首都人才资源和创新资源向天津辐射转移为重点，加快天津滨海一中关村科技园、未来科技城京津合作示范区、京津冀国家大学创新园区等重大承接载体建设，为集聚各类高层次人才创造条件。支持用人单位建设和提升企业技术中心、工程实验室、工程研究中心、重点实验室等高端研发平台，增强对高水平项目、高层次人才和创新创业团队的吸附能力，促进人才链、项目链、资本链和产业链深度融合。开辟北京大学、清华大学等“双一流”高校人才招聘快速通道，举办“津洽会”人才智力板块对接活动，引进和储备优秀青年人才。注重引进中央企业、民营企业五百强的企业家人才。

牵头单位：市委组织部、市人力社保局

责任单位：市国资委党委、市发展改革委、市工业和信息化委、市教委、市科委、滨海新区人才工作领导小组、武清区人才工作领导小组

（八）大力聚集海外高端人才。发挥“天天问津”人才门户网站作用，与我驻外使馆、办事机构网站实现人才信息互联互通，定期发布重点学科、重大项目和重点工程等对海外人才的需求信息。推进国家和天津市“千人计划”等专项，积极引进高端装备制造、新一代信息技术、航空航天、新能源汽车、新材料、生物医药等领域创新创业领军人才。加强留学回国人员创业园和海外创新成果孵化中心建设，创新网络招聘、海外招聘、以才荐才等形式，帮助用人单位对接引进高层次海外人才。为海外人才提供居留工作便利，允许外籍高层次人才在抵达口岸后申请 R 字签证，不受年龄限制，申请 2—5 年有效期工作证件和居留许可。允许从本市高等院校或国外知名高等院校毕业获得学士以上学位、在津工作或创业的外国应届毕业生直接申办工作和居留证件。

牵头单位：市委组织部、市公安局、市外专局

责任单位：市国资委党委、市工业和信息化委、市商务委、市教委、市科委、市人力社保局、市外办、市金融局、滨海新区人才工作领导小组

（九）注重柔性引进人才智力。建立和完善市政府特聘专家、“双休日工程师”等制度，支持高校、科研院所和企业以科研项目为载体和纽带，柔性引进国内外知名院士、专家，帮助我市用人单位开展项目研发和技术攻关。鼓励国内外高层次人才和团队携项目、专利、版权等创新成果与我市企业合办高新技术企业，推动高科技成果、项目在我市落地转化。支持举办高水平学术交流活动，资助国际学术会议、学术组织、高端智库、专业论坛在津举办或永久落地，邀请国内外知名专家学者来津讲学、咨询和指导。在科技项目立项、人才项目评选、科技成果奖励等方面，柔性引进人才和团队享受我市同类人员待遇。

牵头单位：市人力社保局

责任单位：市国资委党委、市教委、市科委、市财政局、市外专局、市科协

四、改进人才培养支持机制

（十）加强创新型人才培养。实施天津市杰出人才培养计划，每培养1名两院院士给予培养单位500万元经费支持，用于人才引进和培养工作。大力实施国家和我市人才发展特殊支持计划，完善支持政策，创新支持方式。完善“131”创新型人才培养工程等重点人才项目，促进高层次创新型人才脱颖而出。加强产业人才需求预测，定期发布重点产业人才发展白皮书，加快培育战略性新兴产业、金融、航运、贸

易等领域急需紧缺人才，以及互联网跨界融合创新人才和电子商务、文化创意、健康等现代服务业人才。建立全市统一的人才培养资助信息申报经办平台，推动人才工程项目与各类科研、基地计划相互衔接，引导项目、资金和智力等资源向重点培养对象和团队倾斜。完善大学课程设置，共建校企联合培养基地，培育高水平师资队伍，推进部分普通本科高校向应用型高校转变。

牵头单位：市委组织部、市科协、市人力社保局、市发展改革委、市教委

责任单位：市委宣传部、市国资委党委、市工业和信息化委、市商务委、市科委、市财政局、市文化广播影视局、市卫生计生委、市交通运输委、市金融局

（十一）优化企业家培养机制。大力实施“天津市新型企业家培养工程”和“企业家摇篮计划”，加快培养熟悉国内国际市场、精通现代企业管理、具有创新精神的企业家人才队伍。在具备条件的竞争类市管国有企业及二级以下企业开展试点，不断提高国有企业经营管理人才市场化选聘比例。探索实行混合所有制企业核心骨干持股，优先选取人才资本和技术要素贡献占比较高的企业开展试点。符合条件的国有控股上市公司，可采取限制性股票、股票期权等方式，对高级管理人员、核心技术人员和管理骨干实施股权激励。对市场化选聘的国有企业职业经理人和经营管理者的薪酬，分别

实行市场化分配和上限调控机制。牢固树立“产业第一、企业家老大”的理念，依法保护企业家财产权和创新收益，营造尊重、关怀、宽容、支持企业家的社会文化环境。

牵头单位：市国资委党委、市科委

责任单位：市财政局、市人力社保局

（十二）加强技能人才队伍建设。实施百万技能人才培养福利计划，开发推广职业“培训包”，完善普惠性的补贴培训制度，构建面向全体劳动者的终身职业培训体系。加强公共实训中心、高技能人才培养基地、技能大师工作室等载体建设，搭建高技能人才成长平台。深化校企协同育人，开展校企联合“双轨制”技能人才培养试点，促进企业和职业院校成为技术技能人才培养的“双主体”。传承培育工匠精神，建立企业首席技师制度，对做出突出贡献的高技能人才实行年薪制、股权制和期权制。搭建专业实践平台，探索多样化培养模式，加快培育社会工作专业队伍。健全以职业农民为主体的农村实用人才培养机制。

牵头单位：市人力社保局、市教委

责任单位：市国资委党委、市发展改革委、市民政局、市农委

（十三）促进青年优秀人才脱颖而出。破除论资排辈、求全责备等观念，抓紧培养造就青年英才。实施“天津市青年人才托举工程”，培养高层次科技创新后备人才。加大教

育、科技、卫生等各类人才工程项目对青年人才培养支持力度，在天津重大人才工程项目中设立青年专项。推动博士后科研“两站一基地”（科研流动站、科研工作站、创新实践基地）与企业技术中心等科技创新平台协同发展。鼓励支持研发能力强、产学研结合成效显著的企业独立招收博士后。积极吸引海外博士来津从事博士后研究，加大博士后出国（境）培训和开展学术交流的力度。

牵头单位：市科协、市教委、市科委、市卫生计生委、市委组织部、市人力社保局

责任单位：市委宣传部、市工业和信息化委

五、健全人才顺畅流动机制

（十四）破除人才流动障碍。完善急需紧缺人才优先落户制度，编制急需紧缺人才需求目录，制定契合战略性新兴产业发展和重大项目建设需要的专才引进评价指标体系，建立第三方机构评价、人力社保部门发卡、公安部门承办的引进人才落户绿色通道。建立健全突出贡献（企业纳税）类职工落户政策，丰富在津企业引进人才落户渠道。鼓励各区建立区域性创新创业示范基地，推广“就业即落户”政策。加快人事档案管理服务信息化建设，完善社会保险关系转移无缝接续办法，为人才跨地区、跨行业、跨体制流动提供便利。

牵头单位：市人力社保局、市公安局

责任单位：各区人才工作领导小组

（十五）畅通党政机关、企事业单位、社会各方面人才流动渠道。对专业性较强和高端急需的职（岗）位，采取考试与考察（核）相结合的方式，吸纳优秀人才进入公务员队伍和事业单位。探索将非公有制经济组织和社会组织优秀人才纳入调任范围，优化党政机关公务员来源结构。鼓励有创新实践经验的企业家和企业科技人才到高校和科研院所兼职。对取得高级工及以上相应职业资格证书的高技能人才，在公务员录用、企事业单位招聘等方面与大专学历人员同等对待。继续做好“三支一扶”“大学生村官”等项目，边远乡镇和急需岗位可以放宽条件、降低门槛，引导大学生向基层一线流动。

牵头单位：市委组织部、市人力社保局、市教委、市公务员局

责任单位：市委统战部、市国资委党委、市科委、市民政局

六、创新人才评价机制

（十六）改进人才评价方式。实行差别化评价，以职业分类为基础，完善不同类型、行业、职业人才的评价标准体系。基础研究人才以同行学术评价为主，弱化中短期目标考核，注重研究成果质量及对国家、社会的影响力。应用研究和技术开发人才突出市场评价，注重创新能力、创新成果、产学研结合等。科技成果转化人才强调转化效益评价，注重

产值、利润等经济效益和吸纳就业、节约资源、保护环境等社会效益。哲学社会科学人才强调社会评价。建立国际化的咨询评议机制，发挥国际同行评议在判断、选择、预测和导向等方面的积极作用。应用“大数据”“云计算”技术，开发现代测评方式方法，对高层次人才实施动态跟踪测评。

牵头单位：市人力社保局、市委宣传部

责任单位：市教委、市科委

(十七)建立专业化评价队伍。发挥多元评价主体作用，注重引入市场评价和社会评价。建立科学的资质标准和认证管理办法，支持社会化专业化人才评价机构加快发展。加强评审专家数据库建设，按照学科、行业、专业领域，培育权威统一的评审专家队伍。逐步提高评审专家中一线科研人员、企业家参与的比例，推动第三方专业化机构评审评价。落实评价责任和信誉制度，建立评审机构、评价专家信用评价和失信责任追溯制度。

牵头单位：市人力社保局

(十八)深化职称制度改革。进一步下放职称评审权限，允许具备条件的专业协会、行业组织和科技团体承接社会化评审。在具备条件的高校、科研院所、医疗卫生机构推行职称“以聘代评”，在国家重点实验室、新型研发机构、大型骨干企业和高新技术企业开展自主评价工作。开辟海外高层次人才、非公有制经济组织和社会组织人才职称评价绿色通道

道，允许个人自主申报。将技术创新和创造、高新技术成果转化、发明专利转化情况，以及所创造的经济效益和社会效益作为职称评审的重要条件。不将职称外语和计算机应用能力考试作为专业技术人员申报职称的限制性条件。

牵头单位：市人力社保局

责任单位：市委统战部、市国资委党委、市工业和信息化委、市教委、市科委、市民政局、市卫生计生委、市外专局、市科协

七、强化人才创新创业激励机制

(十九) 鼓励和引导人才创新创业。支持高校、科研院所科研人员离岗创业，离岗创业5年内，保留人事关系，工龄连续计算，档案工资正常晋升，并与原单位其他在岗人员同等享有职称评聘、岗位等级晋升和社会保险等方面的权利，原单位应根据科研人员创业实际情况，与其签订或变更聘用合同，明确权利和义务。支持在滨海新区建立海外人才离岸创新创业基地。支持大学生创新创业，完善休学创业等配套政策，落实创业担保贷款、大学生科技创业基金、创业实训、税费减免、大学生创业补贴等扶持政策。

牵头单位：市人力社保局、市教委、市科委、市外专局

责任单位：市财政局、滨海新区人才工作领导小组

(二十) 完善科研经费管理办法。改革完善科研项目招标投标制度，提高科研项目立项、评审、验收科学化水平。修

订天津市科技计划项目和哲学社会科学规划项目管理办法，健全竞争性经费和稳定支持经费相协调的投入机制。完善哲学社会科学研究成果后期资助和事后奖励制度。下放预算调剂权限，在科研项目总预算不变的情况下，将直接费用中的材料费、测试化验加工费、燃料动力费、出版/文献/信息传播/知识产权事务费及其他支出预算调剂权下放给项目承担单位。参与项目研究的研究生、博士后、访问学者以及项目聘用的研究人员、科研辅助人员等，均可开支劳务费。劳务费预算不设比例限制，由项目承担单位和科研人员据实编制。

牵头单位：市科委、市委宣传部

责任单位：市财政局

（二十一）加大对创新创业激励力度。赋予高校、科研院所科技成果使用、处置和收益管理自主权，除事关国防、国家安全、国家利益、重大社会公共利益外，市级财政、教育、科技部门不再审批或备案，转移转化所得收入全部留归项目承担单位。允许科技成果通过协议定价、技术市场挂牌交易、拍卖等方式转让转化。科技成果转化资产处置收入中，骨干团队、主要发明人的受益分配比例不低于70%，事前有约定的，按约定执行。高校、科研院所所属的院系所及内设机构领导人员在社会团体、基金会、民办非企业单位和企业兼职，根据工作需要和实际情况，按干部管理权限由党委（党组）审批，兼职数量应适当控制；个人按照有关规定在兼职

单位获得的报酬，应当全额上缴本单位，由单位根据实际情况给予适当奖励。高校、科研院所所属的院系所及内设机构领导人员的科技成果转化，可以获得现金奖励或股权激励，获得股权激励的领导人员不得利用职权为所持股权的企业谋取利益。落实研发费用加计扣除、国家需要重点扶持的高新技术企业所得税优惠等税收优惠政策。

牵头单位：市科委、市教委、市财政局、市委组织部、市委教育工委、市国税局、市地税局

（二十二）加强创新成果知识产权保护。完善知识产权保护制度，落实职务发明条例、知识产权质押融资办法及商业模式、文化创意等人才创新成果保护办法等制度。加大职务发明条例、创新成果保护办法的宣传力度，提升全社会保护科技人员合法权益的意识。畅通人才知识产权维权援助机制，发挥维权服务热线的服务作用和维权援助专家库的智库作用，为人才提供公益性、专业性、一站式的知识产权法律服务。建立人才引进使用中的知识产权评议机制，防范知识产权风险。将侵犯知识产权的失信行为纳入社会信用记录，拓宽知识产权保护渠道。

牵头单位：市知识产权局

八、建立人才优先发展保障机制

（二十三）建立多层次的平台支撑体系。支持各区因地制宜探索差异化的人才体制机制改革发展路径。向滨海新区

进一步下放户籍审批、人才引进等市级管理权限，促进人才流动的便利化，加快打造人才集聚高地。支持经济技术开发区、天津港保税区、滨海高新区、中心商务区等功能区建设区域科技创新中心。以中国（天津）自由贸易试验区和天津国家自主创新示范区为平台，发挥“双自联动”优势，建设人才管理体制机制改革先行区。

牵头单位：市委组织部、市人力社保局、市公安局、市科委、市商务委、滨海新区人才工作领导小组

责任单位：其他区人才工作领导小组

（二十四）建立多元经费投入机制。市、区财政加大人才开发投入力度，保障人才发展工作所需资金。调整和规范人才工程项目财政性支出，加强对人才类项目的资金监管，提高资金使用效率。发挥市人才发展基金、中小企业发展专项资金、产业发展专项资金等政府投入的作用，引导和撬动企业、社会组织加大对重点人才项目投入。创新人才与资本、技术对接合作模式，发展互联网股权众筹，积极借力沪深证券交易所、新三板、区域性股权交易市场等资本市场平台，用好股权激励和员工持股计划等资本市场工具。鼓励金融机构创新产品和服务，加大对人才创新创业资金扶持力度。

牵头单位：市委组织部、市财政局、市发展改革委、市金融局、天津证监局

责任单位：市委宣传部、市工业和信息化委、市体育局、市中小企业局、各区人才工作领导小组

(二十五) 建立高效便捷的服务体系。完善引进人才“绿卡”制度，加强人才服务联盟建设，拓展金融、交通、文化、联谊等服务功能，实现“信息多跑路，人才少跑腿”，为各类人才提供更加高效便捷的服务。提升全市引进人才综合服务中心载体功能，在滨海新区、武清区等人才密集区域加快建立人才服务窗口，方便用人单位和人才就近办理工作关系接转、落户等服务事项。海外高层次人才适龄外国籍子女，可由区教育局统筹安排在有接受国际学生资格的普通中小学（幼儿园）就读。加快市级医疗保险和国外医疗保险体系的衔接，在有条件的医院建立国际诊疗中心，为海外高层次人才提供多层次的医疗卫生服务。鼓励建设“拎包入住式”人才公寓，解决引进人才安居问题，市财政根据情况给予适当资金补助。

牵头单位：市人力社保局、市委组织部、市教委、市卫生计生委

责任单位：市财政局、市国土房管局、各区人才工作领导小组

九、加强对人才工作的领导

(二十六) 完善党管人才工作格局。发挥党委（党组）总揽全局、协调各方的领导核心作用，加强党对人才工作统

一领导，切实履行管宏观、管政策、管协调、管服务职责。进一步完善党委统一领导、组织部门牵头抓总、相关部门各司其职、社会力量发挥积极作用的人才工作新格局。明确市、区两级人才工作领导小组职责任务和工作规则，健全领导机构，配强工作力量。理顺党委和政府人才工作职能部门职责，将行业、领域人才队伍建设列入相关职能部门“三定”方案。

牵头单位：市委组织部、市人力社保局、市编办

责任单位：市人才工作领导小组其他成员单位、各区人才工作领导小组

（二十七）实行人才工作目标责任考核。建立党政领导班子和领导干部人才工作目标责任制，完善考核指标体系，加大考核力度，将考核结果作为领导班子评优、干部评价的重要依据。各区各有关部门要研究制定涉及改革的相关政策、方案和具体措施，明确改革路线图、时间表，将责任落实到位。将人才工作列为落实党建工作责任制情况述职的重要内容。

牵头单位：市委组织部

责任单位：市人才工作领导小组其他成员单位、各区人才工作领导小组

（二十八）加强对人才的团结教育引导服务。加强政治引领和政治吸纳，充分发挥党的组织凝聚人才作用。建立和完善各级党政领导干部直接联系人才机制。通过组织开展教

育培训、国情研修、学术休假、服务基层等活动，增强人才对党情、国情、社情和市情的了解。健全党外人才团结、教育、服务机制，进一步增强人才的认同感和向心力。加强优秀人才和工作典型宣传，营造尊重人才、见贤思齐的社会环境，鼓励创新、宽容失败的工作环境，待遇适当、便利舒适的生活环境，公开平等、竞争择优的制度环境。

牵头单位：市委组织部、市委统战部、市委宣传部

责任单位：市人力社保局、各区人才工作领导小组

（二十九）加强督促检查和责任追究。建立改革任务落实台账，完善协调落实、督办检查和成效评估机制，定期督促检查、通报工作进展、总结工作成效，及时解决遇到的新情况新问题，形成推动落实的闭环效应。强化责任追究，对落实改革任务不重视、措施不力、效果不好的领导班子和领导干部严厉追责问责。

牵头单位：市委组织部

责任单位：市人才工作领导小组其他成员单位、各区人才工作领导小组