

# 四川省人力资源和社会保障厅文件

川人社发〔2019〕29号

---

## 四川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

各市（州）人力资源和社会保障局：

破除妨碍人才社会性流动体制机制弊端，是党的十九大的重大战略部署，是深化人才发展体制机制改革的重点任务，是四川建设西部创新人才高地的重要方面，是贯彻省委十一届三次全会精神、全面推动四川高质量发展的重要保障。今年初，人力资源社会保障部印发了《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），各地要认真抓好贯彻落实，充分发挥市场在人才资源流动配置中的决定性作用，不断激发和增强人才活力。根据人社部的要求，为确保该文件落实，现结合

我省实际，制定如下实施意见。

## 一、统筹推进人力资源市场建设

深入贯彻实施国家《人力资源市场暂行条例》，有序推进地方立法工作，不断完善人力资源市场法规体系。认真落实各级政府及有关部门的培育职责，加强规划引领、政策扶持、监管规范，进一步健全人力资源市场体系。统一市场运行规则，规范招人用人行为，打破城乡、地区、行业分割，消除身份、性别歧视。创新和加强市场供求信息监测、分析、发布、应用等工作机制。对接四川推动“一千多支、五区协同”“四向拓展、全域开放”和构建“5+1”现代产业体系、现代农业“10+3”产业体系、“4+6”现代服务业体系等发展战略，完善区域、产业、项目与人才的市场化供求匹配机制，支持中国成都人力资源服务产业园后续发展，建好泸州、绵阳、乐山文化旅游、南充、达州、资阳等省级人力资源服务产业园，培育德阳装备制造、阿坝生态建设、泸州建筑业等专业性和攀枝花、宜宾等区域性人力资源市场。实施贫困地区人力资源市场援助行动。落实人力资源服务行政许可及备案管理有关规定，放宽市场准入条件，创新和规范事中事后监管，推行“双随机一公开”“年度报告公示”等制度，加强市场诚信建设和网络招聘管理，定期开展人力资源市场专项清理整顿行动。

## 二、不断提升人才流动公共服务水平

依托四川人社“一号工程”，综合考虑服务半径、服务人口和城镇化发展趋势，加快建立一体化的人才流动公共服务体系。大力加强工作队伍和服务能力建设，持续推进服务平台标准化、

基础信息化、机制协同化、行为专业化建设，加快欠发展地区“赶队”工作。持续开展“窗口”作风建设，实施“减证便民”行动，推行人才流动公共服务“马上办、网上办、就近办、一次办”。完善流动人员人事档案管理服务制度，加强流动人员人事档案公共服务财政经费保障，免费提供人事档案管理服务。积极推进省流动人员人事档案管理服务信息系统综合集成与扩容升级，深化流动人员人事档案数据信息库后续研究应用。加强流动人才党员“教管服”示范服务工作。依托四川公共招聘网、四川人才网等服务载体，建设高校毕业生精准招聘平台，打造“点亮生涯”职业生涯规划、“智汇天府”大招聘公共人才服务等特色品牌，做好高校毕业生就业服务周、大中城市联合招聘、区域协同发展联合招聘、公共人力资源服务机构进校园等重点活动。扩大人才流动公共服务面向社会开放领域，鼓励和支持经营性人力资源服务机构承接相关公共服务项目，参与公共服务设施建设与运营。

### **三、加快发展人力资源服务业**

将人力资源服务业作为四川服务业重点产业的成长型服务业之一，重点培育、优先发展。制定加快发展人力资源服务业的意见，实施人力资源服务业发展行动计划，开展“互联网+”人力资源服务行动，力争到2022年基本建成产业化、专业化、市场化、信息化、国际化的四川现代人力资源服务体系。有条件的地区要通过现有资金渠道，加大对人力资源服务业发展的支持力度。大力发展高端人才猎头等专业化服务机构，支持各类人力资源服务机构开展高级人才寻访、人才测评、管理咨询等高端服务业态。

有序开展省内人力资源服务机构等级评定工作。支持各类社会组织和人力资源服务机构承接政府转移的人才培养、评价、流动等工作，鼓励有条件的地区和用人单位对招才引智贡献突出的人力资源服务机构给予相应奖励。支持有条件的地区或人力资源服务机构、行业协会等建立人力资源服务培训基地和实训基地，做好业内中高端人才招引、培养工作，常态化开展从业人员专业化、职业化培训。

#### **四、完善人才市场化流动配置政策机制**

突出公平公正、竞争择优，不断完善“政府宏观调控、市场公平竞争、单位自主用人、人才自主择业、人力资源服务机构诚信服务”的人才市场化流动配置机制。充分维护和保障各类用人单位在人才培养、引进、使用、评价和激励等方面的自主权。完善人才评价机制，逐步下放高级职称资格评审权，适度扩大符合条件用人单位自主开展专业技术人才职称评审权和技能人才评价范围，鼓励社会机构评估发布人才价值、薪酬等信息。国有企业实行公开招聘，一般应向社会公布招聘岗位、条件、程序、方式、结果。继续落实好鼓励事业单位采取灵活多样薪酬措施引进高层次人才的政策。深化拓展职务科技成果混合所有制改革试点，强化科技成果产权（或长期使用权）对科研人员的激励，加大科技成果转化形成的股权、岗位分红等激励力度。鼓励企业建立体现技能价值的分配制度。引导支持用人单位建立技能人才岗位津贴制度及首席技师、特聘技师等技能带头人制度，发放相应的职务津贴。试点探索人才流动前期培养补偿机制。

## 五、进一步畅通人才跨体制、跨所有制流动渠道

畅通党政人才、专业技术人才、企业经营管理人才、高技能人才流动通道，探索建立跨所有制人才发现、交流、使用机制，完善吸收非公有制经济组织和社会组织优秀人才进入党政机关、国有企事业单位的途径。有序展开公务员聘任工作，支持有关市（州）通过聘任制方式引进急需紧缺专业人才，支持脱贫攻坚一线通过聘任制解决专业岗位招人难、留人难问题。进一步推行事业单位聘用制度和公开招聘制度，落实考核招聘高层次、急需紧缺专业技术人才相关政策。在试点基础上，逐步扩大国有企业经理层市场化选聘职业经理人比例，相应畅通国有企业经营管理者与职业经理人身份转换通道。鼓励党政机关、国有企事业单位工作人员向非公有制经济组织和社会组织流动。完善党政机关、国有企事业单位工作人员辞职（辞退）后社会保险、再就业、住房、户籍、档案管理等衔接政策措施。

## 六、加大柔性引才工作力度

创设“天府学者”特聘专家制度，加快院士专家产业园、工作站建设，推行双向兼职、互派挂职、技术入股等模式，柔性引进一批“高精尖缺”人才和高水平创新团队来川服务。鼓励各地或用人单位柔性引进各类急需紧缺人才，符合条件的支持申报省级科技成果转化示范项目或国家、省级各类招才引智计划资助。鼓励在当代科学技术前沿取得重大突破或在科学技术发展中有重大成就，以及在科学技术创新、科学技术成果转化和产业化中作

出重大贡献，创造重大经济效益、社会效益或生态效益，且在川连续工作三年以上的科技工作者，申报省科学技术杰出贡献奖。省外科技人才与省内高校、科研院所、企业在科学发现、技术发明、科技创新等方面，通过项目合作、成果转化、联合研发、技术引进等方式取得显著经济、社会效益科技成果的，鼓励申报省科学技术进步奖。

## 七、广泛招引海外高层次人才

全力争创综合性国家科学中心，积极推进国家重大科技基础设施、前沿引领技术创新平台、新型研究机构等重大创新平台建设，依托重大创新平台推动形成具有国际竞争力的引才聚才环境。深入实施省“千人计划”，统筹推进“天府高端引智计划”“留学人员回国服务四川计划”等引才工程，每年对外发布四川引进海外高层次人才需求信息。加强与外国专家组织、境外高校、科研院所、培训机构的联系合作，利用国际人才交流大会、海科会、科博会等交流平台，拓展高端引才聚才渠道。支持各类人力资源服务机构参与国际人才合作交流和市场竞争，鼓励有条件的“走出去”设立分支机构。深化与全球知名人力资源服务机构沟通协作，支持其在全球范围内为四川引进和猎取人才。支持四川知名企事业单位赴国外、境外开展高层次人才招引、招聘活动。按照“鼓励高端、控制一般、限制低端”的原则，简化优化外国人来华工作许可制度和外国人才签证制度，对符合条件的外籍高层次人才（或中国籍回国高层次人才）及其外籍配偶、未满18周岁外

籍子女，按规定提供入境、停居留和永居等便利。

## 八、深化省内外人才开发利用交流合作

依托国家、省招才引智项目和高层次人才交流活动，加大急需紧缺专业技术人才和高技能人才引进力度，符合条件的按规定给予奖补。积极推动国家国际科技合作平台建设，支持省内高校、科研院所、企业申报国家级各类人才计划项目。加强西南五省（区、市）区域人才开发协作联动，建立协调衔接的人才政策体系、公共服务平台和交流合作机制。深化省校省院省企战略合作，办好高校活动周、川港澳合作周等活动，加快形成对外合作共建产业技术研究院、对内打造环高校院所知识经济区的格局。推进东西部干部人才交流，持续选派优秀年轻干部人才到各类贫困县及民族地区、艰苦边远地区工作，采取两地培训、“组团式”支援等方式加大干部人才支持力度。支持人力资源服务机构主动对接融入“一带一路”建设、长江经济带发展、新一轮西部大开发、成渝城市群发展等国家战略。支持省内高层次人才、优秀中青年专业技术人才、企业经营管理人员参加国际学术会议和技术交流活动，同等条件下优先选派。促进省内区域人才协同发展，落实加快推进成都平原经济区人才一体化发展十条措施，研究川南经济区、川东北经济区、攀西经济区、川西北生态示范区人才协同发展支持政策，完善区域人才沟通协调制度，推进人才政策共享、平台共建、改革协同、工作联动。

## 九、引导鼓励人才向艰苦边远地区和基层一线流动

贯彻落实省鼓励引导人才向基层流动十条措施，通过实行人

才招引、人才培养、智力帮扶、评价激励等特殊政策，鼓励引导人才向艰苦边远地区、民族地区、贫困地区、革命老区和基层一线流动。深入实施深度贫困县人才振兴工程，加大对深度贫困地区人才定向培养、在职培训、人才招引、人才援助、人才稳定工作力度。按照国家部署，积极开展县以下事业单位管理岗位职员等级晋升制度试点工作。继续落实国家、省关于加强基层专业技术人才队伍建设有关政策，科学设置基层事业单位招聘条件、基层专业技术人才职称晋升条件，完善“定向评价、定向使用”的基层专业技术职称制度，在教育、卫生、农业、工程、新闻出版广电等系列建立“定向评价、定向使用”评审制度，所获资格在所在县或同类县有效。允许国有企事业单位专业技术人才按有关规定在艰苦边远地区创新创业并取得合法报酬。继续实施专家下基层行动计划，开展科技扶贫万里行活动，每年统筹选派科技专家和技术推广人员，深入基层一线开展人才结对帮扶、点对点技术指导、组团式咨询服务等活动。落实省关于进一步引导和鼓励高校毕业生到基层工作的实施意见，实施高校毕业生基层成长计划，统筹各类高校毕业生基层服务项目。落实促进返乡下乡创业二十二条措施，实施优秀农民工回引培养工程。落实对到县以下机关事业单位工作的高校毕业生高定工资政策。开展人力资源服务机构助力脱贫攻坚行动。

## **十、维护重点领域人才有序流动秩序**

分级探索建立重点领域人才信息库，完善动态管理工作机制，依法规范重点领域人才流动，避免盲目引才、无序流动和恶性竞

争。指导各地严格执行人事人才管理各项基本制度，支持有条件的地区研究制定重点领域、重要产业、重大项目人才流动管理办法。按照国家统一部署，进一步规范重点领域人才流动管理秩序，对从事涉及国家安全或掌握国家核心技术，承担国家、省重大工程的重点领域人才或在艰苦边远地区工作的人才流动，须经单位或主管部门同意。艰苦边远地区和基层一线人才因政策倾斜因素获得的人才称号、人才项目等，在支持周期内原则上不得跟随人才向所在区域外流转。国家及省级人才计划入选者、重大科研项目负责人在聘期内或项目执行期内擅自变更工作单位，造成重大损失、恶劣影响的，要按规定承担相应责任。

### **十一、加强人才流动宏观调控和服务保障**

围绕宏观管理、政策配套、服务保障等方面，完善政府人才流动宏观调控机制。加强人才流动信息监测，健全统一精准的人才市场动态监测机制，建好四川“智慧人才”信息化系统。定期发布人才资源统计报告和流动分析报告，编制四川急需紧缺人才目录，探索建立急需紧缺人才预警机制。积极推进“家在四川”人才安居工程。持续扩大异地就医直接结算医院数量，为人才异地就医提供便利。逐步建立覆盖全省所有户籍人口及非川籍外来人口的四川个人信用信息数据库，完善人才个人信用记录形成机制。进一步改革创新人才落户制度、措施，吸引人才在居住地或工作地落户。支持有条件的地区不断优化人才流动政策环境，为人才在城乡、区域间流动提供住房、医疗、子女就读、落户、社会保险等方面配套支持。

各级人社部门要切实提高依托市场优化人才流动配置的意识与能力，在当地组织部门的指导下，遵循“党管人才、服务发展、市场主导、政府促进、规范有序”的基本原则，统筹推进当地人才市场化流动各项工作；要立足职能职责，加强与当地教育、科技、公安、市场监管等部门的协调、配合、联动，既各司其责，又齐抓共管；要结合当地实际，深化对人才市场化流动配置领域的调查研究和实践探索，完善政策措施，力争在破除妨碍人才市场化流动配置体制机制障碍上有所突破；要加强跟踪问效，层层细化责任，统筹抓好人社部文件和本实施意见贯彻落实；要加强宣传引导，浓厚声势氛围，建立人才荣誉制度，树立正确的人才流动导向。

本文件自 2020 年 1 月 15 日起施行。

四川省人力资源和社会保障厅

2019 年 12 月 5 日





信息公开选项：主动公开

---

抄送：省直相关部门。

---

四川省人力资源和社会保障厅办公室

2019年12月5日印发

---