

重庆市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 的实施意见

渝人社发〔2019〕150号

各区县（自治县）人力社保局，两江新区社会保障局、万盛经开区人力社保局，局机关各处室、局属事业单位、局管企业：

为贯彻落实《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，充分发挥市场在人才资源配置中的决定性作用，更好发挥政府作用，促进人才顺畅有序流动，最大限度保护和激发人才活力，提高人才资源配置效率，为全市经济社会发展提供有力的人才智力保障。现提出如下实施意见：

一、健全人才流动市场机制

（一）健全统一规范的人力资源市场体系。全面贯彻实施《人力资源市场暂行条例》，进一步完善人力资源市场法规体系，加快人力资源市场建设，充分发挥市场在促进人才流动中的主渠道作用。打破城乡、地区、行业分割，消除户籍、地域、身份、民族、种族、性别、宗教信仰等歧视，统一市场运行规则。大力发

展专业性、行业性人才市场，支持建设一批市级人才市场、智慧型人力资源市场，积极创建国家级人才市场。加强监管，构建统一开放、竞争有序的人力资源市场体系。

（二）完善人才市场供求、价格和竞争机制。建立人才需求和供给数据库，定期收集和发布人才供需信息，充分发挥供求机制的调控、指导和平衡作用。实行以增加知识价值为导向的分配政策，完善技术入股、股权期权和分红激励等激励政策。探索建立人才流动中对前期培养的补偿机制。分类推进人才评价机制改革，强化品德、能力和业绩评价导向，科学客观公正评价人才。充分发挥政府、市场、专业组织、用人单位等多元评价主体作用，加快建立科学化、社会化、市场化的人才评价制度。建立农村实用人才、专技人才、技能人才评价立交桥，减少重复评价、多头评价。坚持公平公正、竞争择优，规范招人用人制度，取消妨碍公平竞争、设置行政壁垒的各种规定。

（三）全面落实用人主体自主权。赋予用人主体更多自主权，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，消除对用人主体的不当干预。进一步完善事业单位公开招聘制度，规范事业单位招聘行为，高校、科研院所可按规定自主制定招聘方案、设置岗位条件、发布招聘信息、组织公开招聘。健全事业单位考核机制，推行岗位聘用能上能下。建立完善事业单位编制周转池、岗位周转制度，支持引

进紧缺高层次人才。合理提高国有企业经理层市场化选聘职业经理人的比例，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。鼓励企业吸引优秀人才开展重大产业关键共性技术、装备和标准研发，引才所需费用可全额列入经营成本。

二、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、高技能人才等合理流动。完善公务员考录政策，有序开展公务员聘任工作。扩大党政人才和国有企事业单位领导人员跨地区、跨部门交流任职范围，推进党政机关重要岗位干部定期交流、轮岗。拓宽党政人才来源渠道，逐步提高从基层遴选和招录公务员的比例，畅通国有企事业单位优秀人才进入公务员队伍的渠道。对事业单位引进高层次和急需紧缺人才，在编制上予以特殊保障，相应岗位无空缺的，可申请使用特设岗位聘用，不受本单位岗位总量、结构比例和最高等级限制。支持和鼓励事业单位人员到企业挂职、兼职和离岗创新创业，建立健全相关制度，保障其在职称评定、工资福利、社会保障等方面的权益。

（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，一视同仁、平等对待。鼓励党政机关、国有企事业单位人才向非公有制经济组织和社会组织流

动。拓宽党政机关、国有企事业单位选人用人渠道，完善吸收非公有制经济组织和社会组织中的优秀人才进入党政机关、国有企事业单位的途径。畅通非公有制经济组织、社会组织 and 新兴职业等领域人才申报评价渠道。

（六）完善人才柔性流动政策。强化柔性引才理念，坚持不求所有、但求所用，不求所在、但求所为。支持企事业单位通过规划咨询、项目合作、成果转化、联合研发、技术引进、人才培养等方式，柔性引进高层次人才及团队。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。完善柔性引才政策措施，柔性引进人才与本地同类人才在创办科技型企业、表彰奖励、科研立项、成果转化、人才服务等方面可享受同等待遇。支持企事业单位建立以业绩为导向的柔性引才激励办法，实行弹性考核制度，兑现柔性引进人才的待遇。

（七）构建更加开放的人才交流合作机制。坚持“高精尖缺”导向，聚焦重点区域、重点产业、重点项目的人才需求，大力引进国内外创新人才和团队。事业单位可面向全球公开招聘高层次急需紧缺人才，支持企业在海外建立研发机构，面向全球自主引才用才。坚持“走出去”与“请进来”相结合，充分发挥“重庆英才大会”、海外引才联络站及驻外机构、中介机构、行业协会等作用，大力引进紧缺优秀人才。简化出入境管理机构外国人签证审批，符合条件的外国人才提供办理人才签证、工作许可和

长期居留许可便利，完善外国专家人才住房、教育、医疗等保障措施。鼓励市内高层次人才和优秀中青年专业技术人才以及企业经营管理人员参加国际学术会议和技术交流活动。

三、规范人才流动秩序

（八）强化人才流动的法制保障。进一步完善人才流动制度，落实人才流动在服务期、竞业限制、保密等各方面的规定，防止人才无序流动。强化人才流动工作法规与教育、科技、文化等立法的衔接，加大对知识产权、科技成果转化收益分配等保护力度。赋予高校、科研院所等科技成果使用、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，对科技成果在境内的使用和处置不再审批或备案。加强人才市场、人才流动和人才中介活动监管，及时依法依规查处人才流动中的违法违规行爲。加强劳动人事争议处理效能建设，完善多元处理机制，维护人才和用人单位合法权益。

（九）引导鼓励人才向艰苦边远地区和基层一线流动。围绕打赢脱贫攻坚战和乡村振兴战略的基层人才需求，推进实施农村教师特岗计划、“三支一扶”计划、“志愿服务西部计划”、首席规划师、科技特派员等项目，加大选派力度，提高质量效益。扎实开展农村本土人才回引培养计划，鼓励和引导大学生、外出务工人员回乡创业就业。进一步做好艰苦边远地区基层公务员考试录用和县乡事业单位公开招聘工作，落实乡镇机关事业单位工

作人员乡镇工作补贴,落实艰苦边远地区津贴补贴标准增长机制。坚持公务员招录面向基层,降低基层公务员考录门槛,艰苦边远地区可结合实际适当放宽学历、专业、年龄等条件限制。艰苦边远地区事业单位招聘人员,可根据应聘人员报名、专业分布等情况,适当降低学历、年龄、开考比例等要求。允许国有企事业单位专业技术和管理人才按有关规定在艰苦边远地区兼职并取得合法报酬。完善专业技术人才评价制度,对在艰苦边远地区和基层一线工作的专业技术人才,增加爱岗敬业表现、实际工作成绩、基层工作年限等评价权重。对基层医疗卫生机构全科医生、农村小学全科教师,以及乡镇(街道)的农业服务体系、文化服务机构等专业人员,实行“定向评价、定向使用”。

(十)深化区域人才交流开发合作。打破阻碍人才跨区域合理流动的壁垒,引导人才资源按照市场需求优化空间配置。加强统筹协调,促进“一圈”“两群”人才交流合作,充分发挥各类人才作用。积极推进与相邻省市人才市场、人才服务、信息系统等共建共享,实现人才标准统一、评价结果互认,使人才信用体系、知识产权交易、社保关系转接、异地就医结算、流动人口管理等各方面形成联动。推进“一带一路”和长江经济带人才交流合作,推动建设内陆开放人才高地。

(十一)维护重点领域人才流动秩序。面向从事涉及国家安全或掌握国家核心技术的人才,以及承担国家重点项目、重大工

程的人才，探索建立重点领域人才信息库，完善动态管理工作机制。重点领域人才和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。因政策倾斜获得人才计划支持的科研人员，在支持周期内离开相关岗位的，取消相应支持。健全国家重点领域人才激励和奖励制度，对符合条件的实施股权、期权、分红激励等中长期激励。加大重点领域人才调配工作力度，着力解决重点发展领域的特殊急需人才需求。

（十二）建立完善政府人才流动宏观调控机制。推进政府人才管理领域“放管服”改革，充分发挥政府在强化宏观管理、政策法规制定、公共服务、监督保障等方面职能。建立和完善政府人才管理服务权力清单、责任清单，进一步清理和规范人才招聘、评价、流动等环节中的行政审批和收费事项。加强人才市场供求信息监测，依托人才公共服务机构、经营性人力资源服务机构和行业协会，建立全市统一、动态的人才市场监测机制，探索定期发布人才流动报告。建设全市统一的人才资源大数据平台，推动与国家信用信息共享平台、个人征信系统等互联互通，完善个人信用记录形成机制。

四、完善人才流动服务体系

（十三）推进人才流动公共服务便民化。深入推进政府所属人才服务机构管理体制改革，加强人才流动公共服务的制度建设和工作保障，加快建立一体化的人才流动公共服务体系。推广人

才流动公共服务国家标准体系，提高公共服务标准化水平。加强流动人员人事档案公共服务及基础设施建设经费保障，为流动人员提供免费基本公共服务。加强人才流动公共服务信息化建设，提升“互联网+人才服务”水平。加强窗口单位行风建设，持续开展“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”，不断提升人才流动服务水平。

（十四）加快发展人力资源服务业。研究制定新时代促进人力资源服务业高质量发展的政策措施。支持区县（自治县）设立人力资源服务业发展专项资金。推进实施人力资源服务业发展行动计划，加大人力资源服务骨干企业培育力度，促进人力资源服务创新。实施人力资源服务业从业人员能力提升计划，促进从业人员能力素质提升。积极培育各类专业社会组织和人力资源服务机构，有序承接政府转移的人才培养、评价、流动、激励等职能。支持中国重庆猎头基地发展，培育发展一批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。定期举办人力资源服务博览会、创新创业大赛，搭建人力资源服务展示、交流、合作平台，为更好促进人才流动和优化配置提供服务。

（十五）完善急需紧缺人才目录编制发布制度。建立人才需求预测预警机制，加强对重点领域、重点产业人才资源储备和需求情况的分析，强化对人才资源供给状况和流动趋势的研判。围绕重大发展战略、重大专项和重大工程，分地区、分行业、分领

域编制急需紧缺人才目录，发挥好引才、育才指引性作用。落实职业分类动态调整机制，加强国家职业分类的推广和应用。鼓励区县（自治县）利用云计算、大数据等新兴信息技术，采取授权、委托、资助或购买服务等各种方式，开展人才需求预测预警和人才目录编制。

（十六）优化人才流动政策环境。协调有关部门，加快推进户籍制度改革，简化优化落户审批流程。加快推进人事制度改革，研究打破身份、学历、人事关系等制约的政策措施。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。加强公共服务体系建设，为人才在城乡、区域之间流动提供子女入学、住房安居、医疗服务、社会保险等保障。

五、保障措施

（十七）加强组织领导。在市委人才工作领导小组领导下，市人力社保局负责协调推进人才流动配置相关工作，各有关部门各司其职，促进各项任务的落实。各区县（自治县）人力社保部门要高度重视人才流动配置工作，加强统筹协调，结合实际制定符合当地经济社会发展要求的实施意见，形成工作合力，推动各项任务落地见效。

（十八）完善政策措施。各区县（自治县）人力社保部门要按照本意见精神，坚决清理妨碍人才顺畅有序流动的体制机制障

碍，废除不利于人才流动的政策规定。要畅通人才流动渠道，规范人才流动秩序，加强政府宏观调控，健全人才流动市场机制，完善人才流动服务体系。

（十九）狠抓督促落实。要认真贯彻落实促进人才流动工作部署，梳理任务清单、建立工作台账，落实责任单位和责任人，确保各项任务有序推进、按时完成。要建立健全监测制度，加强工作调度，及时跟踪问效。对工作中发现的问题，明确责任、挂号督办、限期整改，对执行不力、整改不到位的问责追责。

（二十）强化宣传引导。要大力宣传关于促进人才流动的重大方针政策、新举措新成效、优秀人才扎根基层和创新创业的先进事迹，树立正确人才流动导向。要建立健全首席科学家、特聘专家、荣誉市民、形象大使等人才荣誉制度，加强舆论引导，切实营造尊重知识、尊重人才、崇尚创新、鼓励创业的良好氛围。

重庆市人力资源和社会保障局

2019年12月10日

（此件主动公开）