

湖南省人力资源和社会保障厅文件

湘人社发〔2016〕91号

关于加强我省基层专业技术人才队伍建设的 实施意见

各市州人力资源和社会保障局、省直相关单位：

基层专业技术人才是指在我省县市区及以下所属企事业单位中从事专业技术工作的人员，是我省专业技术人才队伍的重要组成部分。为深入贯彻落实人力资源和社会保障部《关于加强基层专业技术人才队伍建设的意见》（人社部发〔2016〕57号），进一步加强我省基层专业技术人才队伍建设，现提出如下实施意见。

一、总体要求

（一）总体要求。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，深入贯彻习近平总书记系列重要讲话精神，

认真落实中央和省关于深化人才发展体制机制改革的若干要求，紧紧围绕我省“一带一部”区域定位，把服务基层经济社会发展作为根本目的，把破解制约基层专业技术人才发展的体制机制障碍作为基本指向，把开发和培养科技、教育、卫生、工程、农业、林业、文化、旅游等领域专业技术人才作为重点任务，把完善人才服务保障体系作为重要抓手，遵循社会主义市场经济规律和专业技术人才成长规律，进一步解放思想，改革创新，着力建设一支规模合理、结构优化、素质优良、贡献突出的基层专业技术人才队伍，为推动我省基层经济社会发展、全面建成小康社会、建设富饶美丽幸福新湖南提供坚强的人才支撑。

二、改革基层专业技术人才评价制度

（二）建立符合基层实际的评价标准。坚持德才兼备，突出以品德、能力、业绩和贡献为主的评价导向。分类制定体现基层农、林、水、科技、文卫等专业技术人才工作实际和特点的评价标准。突出履职能力、工作业绩、服务基层年限等在评价中的权重，对外语、计算机能力、论文、著作、科研不作硬性要求，探索用专业技术工作业绩总结、教案、病历、技术推广总结、规划设计、工程项目方案、经营方案、专利成果等替代。

（三）完善基层专业技术人才职称评审机制。按照属地原则，将基层教育、卫生等系列高级职称评审权委托给市州人社部门。建立以同行专家评审为基础的业内评价机制，注重采用实地考察和集中评审相结合的职称评审方式，探索利用现代信息技术手段

实施评审。对长期扎根农村基层、艰苦边远地区工作，做出重要贡献业绩的专业技术人才，可破格参加职称评审。基层申报对象比较集中的系列，高级职称评审单独分组、单独评审，并适当提高通过率。进一步打破户籍、身份、人事关系等制约，创造便利条件，畅通基层非公有制经济组织、社会组织专业技术人才职称申报通道。

（四）实施基层专业技术人才职称倾斜政策。结合职称制度改革，制定实施基层专业技术人才职称倾斜政策。对长期在基层一线工作的专业技术人才，可适当放宽学历和任职年限要求。对国家实行以考代评的卫生等职称系列，根据国家相关要求，结合我省基层专业技术人才队伍建设实际，分类确定省内合格标准。

实行基层合格标准动态调整，探索制定中小学教师、乡镇卫生院医务人员跨校、跨院职称评聘办法，促进人才资源均衡配置。探索建立“定向评价、定向使用”的基层专业技术人才职称评聘制度。经定向评价取得相应职称的专业技术人员聘用在定向使用岗位，享受相关工资福利待遇，离开基层相应岗位，不再享受相关岗位待遇。

三、健全基层事业单位公开招聘和岗位管理制度

（五）完善基层事业单位公开招聘方式。基层事业单位可根据基层工作特点，在不突破行业职业准入要求的前提下，合理设置学历、职称、年龄等招聘资格条件。对报考人数不足的急需紧缺岗位，可经人社部门同意后适当降低开考比例。对具有硕士以

上学位或副高级以上专业技术职称(对武陵山片区等国家确定的集中连片特殊困难地区的县、国家扶贫开发工作重点县,可相应放宽到本科以上学历或中级以上职称)人才,以及行业、岗位、脱贫攻坚急需紧缺专业技术人才,可根据实际情况采取面试、组织考察的方式进行公开招聘。艰苦边远地区县以下事业单位可拿出一定比例的招聘计划定向招聘具有本地户籍的应聘人员。探索试行岗位延聘返聘制度,对在基层事业单位从事专业技术工作的高级职称专业技术人才,因工作需要延聘返聘的,可申请办理延聘返聘手续,按相关规定管理。

(六)优化基层事业单位岗位管理制度。建立专业技术岗位动态调整机制,允许基层事业单位根据需要按照相关规定调整岗位设置方案和专业技术岗位。适当提高基层事业单位中、高级专业技术岗位结构比例。对在乡镇基层事业单位专业技术岗位连续工作满30年且具有中、高级职称资格的专业技术人才,可不受单位岗位职数限制,聘任相应职务。进一步落实武陵山片区农村基层教育和卫生事业单位在原核定的岗位结构比例基础上,中级增加5个百分点、高级增加3个百分点比例的政策。

(七)增加基层事业单位特设岗位。扩大农村专业技术特设岗位计划实施范围和规模,乡镇事业单位通过特设岗位引进急需紧缺人才,其所聘岗位等级可放宽至专业技术八级,不受单位岗位总量、结构比例限制。继续做好农村义务教育阶段学校教师特设岗位的设置工作。开展全科医生特设岗位计划试点工作,重点

支持湘西等贫困地区基层事业单位补充专业技术人才。

四、加强基层专业技术人才培养

（八）创新基层专业技术人才培养模式。根据基层经济社会发展需要，引导和支持省属高校、各类职业院校根据本省本地区域优势、特色产业发展规划，及时调整专业结构，充分发挥其在基层专业技术人才培养中的主力军作用。深入实施国家免费师范生、农村订单定向免费医学生项目，完善省公费定向师范生制度，逐步扩大招生规模，为基层定向培养教育、医疗卫生等重点领域专业技术人才。

（九）加强基层专业技术人才继续教育工作。认真贯彻落实国家和省有关继续教育的政策法规，把基层专业技术人才继续教育纳入基本公共服务体系，确保基层专业技术人才继续教育时间和质量。以县乡中青年专业技术人才为重点，深入实施基层专业技术人员知识更新工程，在落实公需科目和专业科目继续教育培训计划基础上，鼓励和支持各县市区人社部门分类开展岗位培训。制定基层专业技术人才省级研修计划，支持各县市区依托当地科教资源承办全省基层专业技术人才研修培训项目。定期选拔优秀基层专业技术人才到省内外高校、科研院所、职业院校、医疗机构等单位进修学习，注重从基层一线选拔专业技术人才到东部发达地区挂职锻炼。灵活采取顶岗置换、网络研修、送教下乡、专家指导等形式，增强基层专业技术人才继续教育的针对性和实效性。

(十) 统筹实施人才培养工程。依托高素质教育人才培养工程、全民健康卫生人才保障工程、现代农业人才支撑计划、边远贫困地区边疆民族地区和革命老区人才支持计划等国家重大人才工程，湖南省 121 人才工程、湖南省乡村教师支持计划、高层次卫生人才 225 工程、科技特派员计划等省级人才工程，为基层培养培训一批急需紧缺和骨干专业技术人才。鼓励和支持各地根据实际情况制定基层专业技术人才培养计划。

(十一) 鼓励基层专业技术人才在职提升学历、参加国家执业资格考试。鼓励各县市区结合实际情况制定实施支持政策，对基层事业单位专业技术人才在职取得对口专业本科以上学历(学位)或取得国家各类执业资格证书的，可给予适当奖励，激发基层专业技术人才自学的积极性。

五、促进人才向基层一线流动

(十二) 促进人才合理流动。加快人事档案管理服务信息化建设，完善人才社会保险关系转移接续办法，为人才向基层流动创造条件。完善人才基层就业创业激励政策，具有高级职称的专业技术人才和具有技师、高级技师的复合型高技能人才到基层事业单位工作，可不受用人单位岗位结构比例和职数限制，到岗即聘。对在基层一线专业技术岗位连续工作满一定年限的专业技术人才，可破格参评高一级职称。

(十三) 丰富基层引才方式。创新对口服务、双向挂职、短期工作、项目合作、兼职等灵活多样的人才支援基层政策，

深入实施国家万名专家服务基层计划、万名医师支援农村卫生工程、城市教师支援农村教育计划、科技特派员、湘西特聘专家支持计划等服务基层人才项目。探索制定专业技术人才基层锻炼计划，引导和鼓励省、市州事业单位新聘专业技术人才在第一个聘期内到基层锻炼一年，国有企事业单位在职在编没有基层工作经历的专业技术人才到基层锻炼一年。专业技术人才由单位选派到基层服务期间，其原单位岗位、职级、工资福利等保留不变，基层工作经历可作为晋职、晋级和职称评聘的重要依据。要求农业、林业、水利等行业，基础教育、卫生等重点领域专业技术人才晋升高级职称须有一年以上农村基层工作服务经历。

（十四）引导高校毕业生到基层工作。完善鼓励和支持高校毕业生到基层从事专业技术工作的政策措施，为基层持续输送大批优秀高校毕业生。高校毕业生到我省贫困地区基层单位从事专业技术工作，按规定享受学费补偿和国家助学贷款代偿政策。基层机关事业单位专业技术岗位出现空缺，优先招录高校毕业生或拿出一定数量岗位专门面向高校毕业生招录。统筹实施农村义务教育阶段学校教师特设岗位计划、全科医生特设岗位计划、“三支一扶”计划、大学生志愿服务西部（湘西）计划等大学生服务基层项目，落实基层工作生活补贴、参加社会保险等政策，提高工资性补偿标准。对服务期满人员，同等条件下优先考核录（聘）用到基层事业单位工作。

六、健全基层专业技术人才激励机制

（十五）完善收入分配制度。深入推进基层事业单位实施绩效工资工作，建立健全与岗位职责、工作业绩、实际贡献等紧密联系，充分体现人才价值、激发人才活力、鼓励创新创造的分配激励机制。落实艰苦边远地区津贴正常增长机制，实施乡镇工作补贴，对条件艰苦的偏远乡镇和长期在乡镇工作的人员进一步倾斜，保障基层一线专业技术人才合理工资待遇水平，逐步缩小地区间工资收入差距。对招聘高层次人才、急需紧缺人才的基层事业单位，在核定单位绩效工资总量时给予倾斜。对基层专业技术人才兼职兼薪、离岗在岗创业和实施科技成果转化，按国家和省相关政策办理。

（十六）实行人才项目评选基层倾斜政策。根据基层实际和基层工作特点，制定完善向基层倾斜的人才项目评选办法，在国家、省、市州各类人才工程项目和各类表彰奖励工作中，增加基层专业技术人才推荐和入选比例，对贡献突出、成绩卓越的基层专业技术人才进行表彰奖励。

（十七）加强基层人才使用激励。完善干部选拔使用机制，对在推广新技术、推动项目建设、扎根基层、服务基层中表现突出的基层专业技术人才优先选拔使用，特别优秀的破格提拔使用。县市区以上事业单位面向社会公开招聘工作人员时，拿出一定比例定向招聘具有基层专业技术岗位工作经历的人员。鼓励各地结合实际采取设立首席专家、服务标兵等方式，激励基层优秀

专业技术人员扎根基层、服务基层。

七、加大基层专业技术人才队伍建设保障力度

（十八）加强组织领导。明确各地在加强基层专业技术人才队伍建设上的主体责任，把基层专业技术人才队伍建设摆上重要议事日程，纳入本地区人才工作统一部署，作为人才工作考核的重要内容。实行一把手负责制，细化任务分工，推进各部门密切配合，形成工作合力，切实将基层专业技术人才队伍建设目标任务落到实处。人社部门要加强对基层专业技术人才队伍建设的统筹规划、政策制定、考核监督等工作，相关部门按照职责分工主动履职，切实承担责任。

（十九）强化投入保障。各地要积极调整财政支出结构，加大投入力度，建立健全以政府、用人单位和社会力量共同参与的基层专业技术人才队伍建设多元投入保障机制。各地要按照中央和省有关文件精神，将加强基层专业技术人才队伍建设的资金纳入人才工作经费预算。支持用人单位加大职工培训投入，鼓励和引导社会力量参与支持基层专业技术人才队伍建设。严格经费监管制度，规范经费使用，提高资金使用效益。

（二十）加强宣传引导。充分运用报刊、广播电视、网络等各类媒体，大力宣传党和国家以及省委、省政府关于加强基层专业技术人才队伍建设的方针政策，广泛宣传基层专业技术人才队伍建设的典型经验、做法和成就，积极营造关心支持基层专业技术人才的良好氛围，激励引导广大基层专业技术人才立足岗位、

做好本职工作，为实现全面建成小康社会总目标，建设富饶美丽幸福新湖南做出积极贡献。

湖南省人力资源和社会保障厅

2016年12月27日



湖南省人力资源和社会保障厅办公室

2016年12月27日印发
