

# 人力资源社会保障部关于 加强基层专业技术人才队伍建设的意见

人社部发〔2016〕57号

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅（局）：

基层专业技术人才是我国人才队伍的重要组成部分，是推动基层经济社会发展的重要力量。为深入贯彻落实《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），更好发挥人才在推动基层经济社会发展中的重要作用，进一步加强基层专业技术人才队伍建设，现提出如下意见。

## 一、指导思想、基本原则和主要目标

（一）指导思想。全面贯彻党的十八大和十八届三中、四中、五中全会精神，深入贯彻习近平总书记系列重要讲话精神，牢固树立创新、协调、绿色、开放、共享发展理念，遵循社会主义市场经济规律和专业技术人才成长规律，以服务基层发展为目标，以用好用活人才为核心，加快推进体制机制改革，创新政策措施，进一步加强基层专业技术人才队伍建设，为推动基层经济社会发展、满足基层人民群众需求、实现全面建成小康社会总体目标提供坚强有力人才支撑。

（二）基本原则。

——坚持服务发展。把服务发展作为加强基层专业技术人才队伍建设的出发点，科学确定基层专业技术人才队伍建设的目标任务和政策措施，以人才优先发展引领支撑基层经济社会发展。

——坚持问题导向。把解决制约基层专业技术人才发展的突出问题作为重要任务，加快推进培养、使用、评价、流动、激励保障等体制机制改革和政策创新，最大限度激发人才创新创业活力，让人才价值得到充分尊重和实现。

——坚持突出重点。结合基层实际，突出加强科技、教育、工程、农业、卫生等重点领域和新产业、新业态急需紧缺人才队伍建设，引导人才向新兴产业和农村基层一线、艰苦边远地区流动，促进人才规模、质量和结构与基层经济社会发展相适应、相协调。

——坚持强化服务。推进人才服务体系向基层延伸，简化优化公共服务流程，建立定期联系服务制度，加大投入保障力度，着力改善工作生活条件，加强宣传引导，创造基层专业技术人才发展良好环境。

（三）主要目标。通过5-10年努力，培养造就一支具有一定规模、符合基层需要、立足基层发展的专业技术人才队伍。基层专业技术人才数量基本满足发展需求，能力素质明显提升，结构进一步优化，评价、使用、激励等体制机制取得突破，职业发展空间不断拓展，发展环境不断改善，人才引领支撑发展作用进一步增强，实现人才发展与基层经济社会发展深度融合。

## 二、改革基层专业技术人才评价机制

（四）完善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，建立体现基层专业技术人员工作实际和特点的评价标准。克服唯学历、唯论文等倾向，提高履行岗位职责的实践能力、工作业绩、工作年限等评价权重。对论文、科研等不作硬性要求，可用能够体现专业技术工作业绩和水平的工作总结、教案、病历、技术推广总结、工程项目方案、专利成果等替代。基层专业技术人员参加职称评审时外语和计算机应用能力可不作要求。

（五）创新评价机制。改进职称评价方式，建立以同行评价为基础的评价机制，灵活采用考试、评审、考评结合、考核认定等不同评价方式，严格规范评价程序，加强评价全过程监督，提高评价质量和公信力。有条件的地区可试行基层专业技术人员申报高级职称单独分组、单独评审、单独确定通过率。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员，可破格参加职称评审。依托公共人才服务机构、行业协会等，畅通基层非公有制经济组织、社会组织等专业技术人员职称申报渠道，探索有针对性的评价办法。

（六）完善和落实职称倾斜政策。全面推开中小学教师、基层卫生专业技术人员职称制度改革，保证有关倾斜政策规定落实到位。结合工程技术、农业技术、科学研究等专业技术领域职称制度改革，研究制定对基层专业技术人员倾斜支持政策。鼓励各地、各部门结合实际情况，探索建立“定向评价、定向使用”的基层高级专业技术职称评审管理制度，完善岗位聘用、工资待遇、离开基层后资格转评确认等具体管理办法。

### 三、完善基层事业单位公开招聘和岗位管理制度

（七）改进基层事业单位公开招聘方式。改进完善基层事业单位公开招聘办法，放宽条件，降低进入门槛，强化对艰苦边远地区特殊倾斜政策，有效解决基层和艰苦边远地区“招人难”问题。基层事业单位招聘高层次和急需紧缺专业技术人才，可采取直接考察等方式。省、市级所属事业单位面向社会公开招聘时，应拿出一定数量岗位招聘有基层专业技术岗位工作经历的人员。全面落实事业单位公开招聘制度，强化监督检查，建立防范公开招聘突出问题长效机制，形成民主、公开、竞争、择优的基层事业单位进入制度。

（八）优化基层事业单位岗位管理制度。建立事业单位岗位结构比例动态调整机制，适当提高基层事业单位中、高级专业技术岗位结构比例。“定向评价、定向使用”的基层事业单位高级专业技术岗位实行总量控制、比例单列，不占各地专业技术高级结构比例。乡镇事业单位通过特设岗位引进的急需高层次人才，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。扩大农村教师、农技推广特设岗位计划实施范围和规模，完善全科医生特设岗位政策，重点支持中西部老少边穷等地区补充专业技术人才。建立县乡事业单位管理岗位职员等级晋升制度。

### 四、加大基层专业技术人才激励力度

（九）健全完善收入分配制度。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，实行乡镇工作补贴，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，保障基层专业技术人员合理工资待遇水平，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，在核定绩效工资总量时给予倾斜。加强基层科技成果转化工作网络建设，支持基层专业技术人员转移转化科技成果，落实成果转化收益分配有关规定。

（十）加大表彰奖励力度。坚持精神奖励和物质奖励相结合，建立以政府奖励为导向、单位奖励为主体、社会奖励为补充的基层专业技术人员奖励体系。对长期在基层工作、贡献突出的专业技术人员，按照国家有关规定优先给予表彰奖励。在全国杰出专业技术人员表彰、享受国务院政府特殊津贴和行业部门人才表彰奖励等工作中，适当提高基层专业技术人员比例。鼓励各地按照有关规定开展优秀基层专业技术人员表彰奖励工作，充分保护和调动广大基层专业技术人员工作热情和创新创业积极性。

## **五、着力提升基层专业技术人员能力素质**

（十一）创新基层专业技术人员培养模式。突出基层经济社会发展需求导向，支持地方高等学校、职业院校根据区域特点、产业发展规划，动态调整学科专业设置，创新培养模式，注重培养基层急需的高素质应用型人才。继续实施免费师范生、免费医学生等制度，为基层定向培养教育、医疗卫生等重点领域专业技术人员。

（十二）健全基层专业技术人员继续教育制度。进一步强化继续教育对提升基层专业技术人员能力素质的主渠道作用。落实

继续教育有关规定，基层专业技术人员每年参加继续教育时间累计不少于 90 学时，用人单位保障其参加继续教育权利和学习期间各项待遇。推进继续教育制度与工作考核、岗位聘用、职称评聘等人事管理制度的衔接。建立定期从基层选拔优秀专业技术人员到高等学校、职业院校、医疗机构、科研院所等进修学习制度。加强对新晋中、高级专业技术职称的基层专业技术人员专项培训工作。充分利用继续教育基地、各类教育培训机构和远程教育等资源，开展形式多样的继续教育活动，不断提升基层专业技术人员岗位适应、职业发展和实践能力。

（十三）统筹实施人才培养工程。通过组织实施重大人才培养工程、区域人才特殊培养、对口支援等多种方式，重点扶持基层重点领域、特殊区域和关键岗位专业技术人员培养培训工作。依托专业技术人员知识更新工程、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，为基层培养培训一批急需紧缺和骨干专业技术人员。继续实施新疆、西藏少数民族科技骨干特殊培养工作。在东西部培训对口支援工作中，注重从基层一线选拔专业技术人员到发达地区进修培训。各地、各行业要结合实际组织实施各具特色的基层专业技术人员培养培训工程。

## **六、积极引导各类人才向基层一线流动**

（十四）促进人才资源合理流动。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，进一步打破户籍、地域、身份、学历、人事关系等制约，加快人事档案管理服务信息

化建设，完善社会保险转移接续办法，为人才向基层流动、合理配置提供便利条件。健全人才向基层一线和艰苦边远地区流动激励政策措施，加大职称、工资等政策倾斜力度，鼓励人才向基层最需要的地方流动。

（十五）创新基层柔性引才方式。创新双向挂职、对口支援、短期工作、项目合作、兼职等灵活多样的人才柔性流动政策，组织各类人才到基层创新创业和开展服务活动。深入实施万名专家服务基层行动计划、科技特派员、万名医师支援农村卫生、城市教师支援农村教育等制度项目，建立服务基层长效机制。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、工资福利保留不变，在基层工作经历和业绩可作为优先晋职、晋级、评聘和晋升专业技术职务的重要依据，有条件的单位可适当给予工作、生活补助。推广中小学教师、卫生等重点领域专业技术人才晋升高级职称须有1年以上农村基层工作服务经历的做法。

（十六）引导高校毕业生到基层工作。进一步完善引导和鼓励高校毕业生到基层工作的政策措施，建立基层专业技术人才补充新机制。通过政府购买岗位、实施学费和助学贷款代偿、提供创业扶持等方式，积极引导支持高校毕业生到基层工作和创业。统筹实施高校毕业生基层服务项目，加大基层急需紧缺专业毕业生选派力度，切实落实工作生活补贴、参加社会保险等相关待遇，采取有效措施鼓励服务期满后留在基层工作。

## **七、提高基层专业技术人才服务保障水平**

（十七）切实加强组织领导。各地要充分认识加强基层专业技术人才队伍建设的重要意义，把基层专业技术人才队伍建设纳

入本地区人才工作总体规划统一部署实施，并作为人才工作考核的重要内容，高度重视，加强领导。各级人力资源社会保障部门要充分发挥政府人才综合管理职能作用，与相关行业部门密切沟通协作，健全工作机制，创新完善政策，形成共同推进基层专业技术人才队伍建设的强大合力。

（十八）加大投入保障力度。建立健全政府、用人单位和社会力量共同参与的多元投入保障机制。将基层专业技术人才队伍建设经费纳入各级政府人才工作经费预算，并占有一定比重。用人单位应依照国家有关规定提取和使用职工教育经费，不断加大基层专业技术人才培养经费投入。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。

（十九）加强联系服务工作。按照实现城乡基本公共服务均等化的要求，推动政府人才公共服务体系向基层延伸，简化服务流程，优化服务质量，依托“互联网+”等模式，为基层专业技术人才提供优质高效便捷服务。建立联系服务基层专业技术人才制度，畅通建言献策渠道，定期开展慰问休假考察等活动。切实改善基层专业技术人才学习培训、医疗保障、居住、子女就学、文化需求等条件，为他们安心基层工作创造良好环境。

（二十）加强宣传引导工作。加强理想信念教育和职业道德建设，增强基层专业技术人才社会责任感和职业认同感。加强政策解读和宣传引导工作，使基层单位和人才充分了解各项基层专业技术人才政策措施。充分运用各类新闻媒体，广泛宣传优秀基层专业技术人才先进事迹，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、扎根基层、务实奉献，为全面建成小康社会做出积极贡献。

各地人力资源社会保障部门要结合实际，抓紧制定本地区具体实施意见和配套办法，精心组织，狠抓落实。本意见原则上适用于县级及以下企事业单位从事专业技术工作的人员，各地可根据实际情况确定具体范围。要鼓励基层大胆探索，不断创新政策措施，及时总结推广基层新做法新经验。要加强指导监督，及时研究解决新情况新问题，确保各项政策措施落地见效。

（此页无正文）

人力资源社会保障部

2016年7月1日