

索引号:	11220000013544525W/2021-00580	分类:	人事管理;意见
发文机关:	吉林省人力资源和社会保障厅	成文日期:	2016年06月17日
标题:	关于加强全省基层专业技术人才队伍建设的实施意见(试行)		
发文字号:	吉人社办字(2016)44号	发布日期:	2016年06月17日

关于加强全省基层专业技术人才队伍建设的实施意见(试行)

吉人社办字〔2016〕44号

为深入贯彻落实中央《关于深化人才发展体制机制改革的意见》精神,健全完善基层专业技术人才工作机制,进一步提高基层公共事业服务水平,确保基层人才发展有空间、上升有通道、待遇有保障,扎根基层创新创业,特制定本实施意见。

一、充分认识加强基层专业技术人才队伍建设的重要性

1. 基层专业技术人才队伍是我省专业技术人才队伍的重要组成部分。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。

2. 基层专业技术人才在加快推进县域经济、民族地区和边远贫困地区经济社会发展中发挥着重要作用。目前,我省基层专业技术人才队伍建设还存在整体素质不高、结构不合理、活力不足等问题,与我省新一轮振兴发展目标要求相比还有较大差距。

3. 各地区、各单位(部门)要从推动人才优先发展的战略高度,切实把加强基层专业技术人才队伍建设摆在更加突出位置,进一步解放思想、创新机制,采取有力措施改善基层专业技术人才的工作和生活条件,强化激励扶持保障,调动创新创业激情,努力培养和造就一支扎根基层、服务发展、结构优化、规模合理的基层专业技术人才队伍。

二、进一步创新基层专业技术人才评价使用机制

4. 设立县级职称自主评审(聘)委员会。根据基层实际需要,对产业行业发展特色突出、参评人员规模较大、具备优势条件的县级人社部门,直接赋予中、高级职称评审(聘)委员会组建权,支持基层自主评(聘)专业技术人才。

5. 实行专业技术岗位结构动态调整机制。科学有序调整优化基层事业单位专业技术岗位结构比例,拓展基层专业技术人才职业发展空间。扩大农村学校教师、全科医生、农技推广等专业技术特设岗位计划实施范围和规模,重点支

持基层老少边穷地区补充专业技术人才。探索基层事业单位专业技术岗位跨单位评聘机制，促进基层专业技术人才资源均衡配置。

6. 实行“定向评价、定向使用”职称评聘机制。鼓励各地区在专业技术人才集中的基层事业单位探索建立试行专业技术任职资格与职务聘任相结合的职称制度，对本单位专业技术人才进行“定向评价、定向使用”，经定向评价取得职称的人才，由用人单位内部管理和使用，可不占本单位专业技术岗位聘任，引导激励专业技术人才扎根基层一线（国家规定以考代评、考评结合和中小学系列除外）。

7. 实行职称考试合格标准动态调整机制。对国家实行以考代评的职称系列，根据各年度国家确定的考试合格标准，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。

8. 实行职称评审“四免”制度。在对基层专业技术人才进行职称

评审时，免除职称外语和计算机应用能力考试限制条件，论文、著作发表条件不再作为硬性要求。

9. 实行业绩成果“三视同”制度。基层专业技术人才在本专业岗位中的工作总结、教案、病历、技术推广总结、工程项目方案、专利成果等反映本人学术技术水平的成果，可视同职称评审的业绩成果，替代论文和著作；基层专业技术人才获得的事业单位年度考核优秀等次或获得的县级以上政府部门批准设立的专业性表彰奖励，可视同职称评审的业绩成果；基层专业技术人才连续三年获得的事业单位年度考核优秀等次，企业法人代表等高级管理人才所在企业连续3年内创造的就业岗位数量或取得的显著经济和社会效益，可视同业绩成果，破格参加相应系列职称评审认定（国家规定以考代评、考评结合和中小学系列除外）。

10. 支持急需紧缺人才到基层一线工作。引进到乡镇及以下事业单位工作且具有高级职称的急需紧缺人才，可不受用人单位岗位结构比例和职数限制，到岗即聘（中小学系列除外）。

11. 支持本（专）科毕业生在基层一线工作。对在乡镇及以下专业技术岗位工作满3（5）年的本（专）科毕业生，经考核合格，可破格参评相应系列中级职称（国家规定以考代评、考评结合和中小学系列除外）。

12. 鼓励基层一线人才长期做贡献。对在乡镇及以下单位专业技术岗位连续工作满15年且年满55周岁或连续工作满30年且具有高级职称的专业技术人才，可不受单位岗位职数限制，聘

任相应职务（中小学系列除外）。

三、进一步健全基层专业技术人才激励保障制度

13. 完善人才表彰奖励制度。在推荐、选拔享受国务院特殊津贴专家、省拔尖创新人才和省有突出贡献中青年专业技术人员等国家级或省级人才时，县级人社部门可直接申报推荐，单设“基层专业技术人员类别”，注重向推广应用新技术、新成果且取得显著经济社会效益的人才适当倾斜，对做出突出贡献、取得显著成效的人才进行表彰奖励。

14. 探索试行岗位延聘制度。对在基层事业单位工作的具有高级职称的专业技术人员，确因工作需要延聘的，经当地人社部门确认核准，可申请办理延聘手续，不占核定的岗位数额。

15. 加大基层优秀专业技术人员选拔力度。对在推广新技术、推动项目建设、扎根基层、服务基层中贡献突出的专业技术人员要优先选拔使用，特别优秀的可破格提拔使用。

16. 鼓励基层专业技术人员创新创业。基层事业单位专业技术人员在完成本职工作和不侵害本单位经济技术利益的前提下，经所在单位同意，可在工作时间以外创办、领办科技型、技术服务型等各类企业。

17. 鼓励基层专业技术人员在职提升学历和参加国家执业资格考试。各县（市、区）可结合实际情况出台相应激励政策，对基层事业单位专业技术人员在岗取得对口专业本科以上学历（学位）或取得国家各类职业资格证书的，可给予相应奖励。

四、进一步加大基层专业技术人才培养引进力度

18. 实施基层专业技术人员知识更新工程。制定专业科目和公需科目继续教育培训计划，分类开展岗位培训，提升专业素质和职业发展能力。从2017年起，全省专业技术人员省级研修计划每年安排10期以上高研班，专门培训全省县乡两级1000名左右中青年专业技术人才和企业高级经营管理人才，提升专业能力水平。

19. 推进省级专业技术人员继续教育基地建设。鼓励县级人社部门依托当地高等院校、职业学院、医疗机构、科研机构或大型企业公司，创建省级专业技术人员继续教育基地。对基层创建的省级专业技术人员继续教育基地，根据区域优势和特色产业发展需要，将给予相应的省级资金资助，支持分行业、分领域、分专业承办全省基层专业技术人员研修培训项目。

20. 实施基层专业技术人员选拔制度。从2017年起，省、市（州）所属事业单位面向社会公开招聘工作人员时，对有基层专业技术岗位工作经历的人员，可给予相应的优惠倾斜政策。

21. 简化高层次人才公开招聘手续。基层事业单位公开招聘硕士研究生或副高级职称以上专业技术人员，可采取直接考核方式进行招聘；对具有本科学历的急需紧缺专业技术人员，可适当简化程序进行公开招聘。

22. 创新基层柔性人才引进方式。创新双向挂职、短期工作、对口服务、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开展服务和创新创业。专业技术人员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，在基层工作业绩可作为晋职、晋级和职称评聘的重要依据。探索推广基层基础教育、卫生等重点领域专业技术人员晋升高级职称须有1年以上农村基层工作服务经历的做法。

23. 加大高校毕业生服务基层项目工作力度。鼓励、引导省内外高校应届大学毕业生通过“农村义务教育阶段学校教师特设岗位计划”、“三支一扶计划”、“大学生志愿服务计划”、“城乡公共文化服务岗位”等大学生服务基层项目到我省基层单位工作，服务期满优先考核录（聘）用。

五、进一步加强基层专业技术人才队伍建设的组织领导

24. 各级党委组织部门、政府人力资源和社会保障部门在省人才工作领导小组领导下，做好基层专业技术人才队伍建设的统筹规划、政策制定等工作，其他政府相关部门负责本行业基层专业技术人才队伍建设的具体实施工作。

25. 各部门要结合实际，鼓励基层大胆探索、勇于实践，不断创新政策措施，及时总结推广基层新做法、新经验，及时研究解决新情况、新问题，确保各项人才政策措施落地见效。

26. 各部门要建立基层专业技术人才工作目标责任制，加强组织协调和工作指导。要将基层专业技术人才队伍建设工作纳入本地人才工作考核的重要内容，确保基层专业技术人才工作各项目标任务落实到位。

27. 各部门要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的先进事迹，扩大社会影响，提高社会地位，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、创新创业、务实奉献，为吉林省新一轮振兴发展做出积极贡献。