

发出重视第一资源的“最强音”，立起狠抓第一资源的“风向标”

山西人才新政“12条”含金量十足

6月3日上午，山西省政府新闻办举行新闻发布会，公布《山西省建设人才强省优化创新生态的若干举措》(即山西人才新政“12条”)并进行深入解读。山西省委组织部副部长、省人社厅党组书记、厅长卢建明表示，人才资源是第一资源，人才竞争力是发展核心竞争力。山西转型发展，根本要靠创新驱动，核心就是人才。此次发布人才新政，意在发出山西重视第一资源的“最强音”，立起山西狠抓第一资源的“风向标”。

山西省委人才办主任丁耀武介绍：近年来山西大力实施人才强省战略，特别是2017年以来持续深化人才发展体制机制改革，激发人才创新创造创业活力，在人才政策体系、人才经费投入、人才平台建设、高层次人才引育等方面取得了一些成效，但山西人才工作还存在政策文件繁多落实难、用人单位引才积极性不高、人才服务保障政策体系不健全等突出问题。

为切实打通人才政策落实“最后一公里”，

真正让广大人才享受到改革红利，省委组织部、省委人才办会同有关部门，坚持问题导向、目标导向、结果导向，围绕工作中亟待解决和广大人才反映强烈的突出问题，进行了针对性政策设计，多次研究沟通，起草了山西人才新政“12条”。

山西人才新政“12条”既充分吸纳了对国企人才流失问题调研、高校引进人才问题调研和人才工作座谈会收集到的意见建议，又学习借鉴了省政协“创新生态”调研成果和兄弟省

市人才工作的先进做法。

山西人才新政“12条”共分6个方面，从着力点看，既着眼人才培养、引进、评价、流动、激励、服务六个环节，也考虑了人才关心的工作、事业、生活、人文四大环境；从适用性看，既有针对高校、科研院所、公立医院等事业单位的，也有针对国有企业、民营企业以及各类新型研发机构的；从创新度看，既有对原有人才政策的优化细化实化，也有很多体制机制上的改革创新突破，还填补了一些政策空白。(李飞飞)

新政特色及亮点解读

实行人才工作 专项述职、专项考核

山西省委组织部副部长、省人社厅党组书记、厅长卢建明介绍，近年来全省上下对人才工作的重视程度越来越高，但也有一些地方或单位党委(党组)，特别是“一把手”抓第一资源政治责任履行不到位，没有真正把人才工作摆上重要议事日程，人才工作仍处于说起来重要、干起来次要、忙起来不要的地位，省市县三级对人才工作重视程度逐级弱化的态势。

为此，山西人才新政“12条”提出建立两个专项制度，分别是实行人才工作专项述职和专项考核。

实行人才工作专项述职。从2020年开始，由各市、县(市、区)党委组织部长就本地人才工作分别向省委、市委人才工作领导小组述职，省市县三级人才工作领导小组成员单位向同级人才工作领导小组述职，各高等院校、科研院所、公立医院、国有企业向主管部门党委(党组)述职。

开展人才工作专项考核。主要通过人才政策落实、人才投入强度、人才数量结构、人才平台建设、人才发展环境等指标的考核，对各地各单位人才工作进行评价、予以奖惩，各市委和省委人才工作领导小组各成员单位由省委人才办考核，各高等院校、科研院所、公立医院、国有企业分别由主管部门党委(党组)考核。

实行人才工作专项述职、专项考核，意在督促引导各级党组织切实把人才工作摆在“第一位置”，由“一把手”亲自谋划、亲自部署、亲自推动。

精准支持 高层次人才及团队

山西人才总量少，高精尖人才更匮乏，结构性缺口很大。全职引进高精尖人才代价高、难度大，现实通行的办法是柔性引进，不求所有、但求所用，不求常在、但求常来，不求见面、但求见效。卢建明介绍，这几年，我省柔性引进了一些人才，但总量不大、结构不优、效果不好、性价比不高等问题比较突出。

山西人才新政“12条”提出两条改革举措，分别是以项目引进急需紧缺人才、精准支持高层次人才及团队，适用于省外引进的高层次人才及团队，也同样适用于本土培养的高层次人才及团队，支持范围更广，政策更加灵活。

以项目引进急需紧缺人才。落实省委“项目为王”的要求，围绕科技和产业需求，按年度编制急需紧缺人才目录，采取“项目+人才”模式，有计划地精准引进急需紧缺科研创新领军人才及团队、科技创业投资人、高级企业经营管理人员、高技术领军人才。

精准支持高层次人才及团队。主要是针对高校反映强烈的团队引进中的分类认定、岗位设置、职务职称、科研立项、经费支持、薪酬待遇、服务保障等问题，采取“一事一议”“一人一策”的办法予以解决。

国有企业可自主引进招聘人才

企业是创新主体，长期以来，我省的人才工作与经济社会发展，特别是产业转型发展脱节的问题比较突出，引进的人才85%在高校，只有15%在企业，其中，既有企业创新动力不强、引才积极性不高的问题，也有企业市场化薪酬改革滞后，对人才吸引力不强等原因。

为此，山西人才新政“12条”采取两条措施激发企业引才育才动力：一是提高国有企业人才薪酬。允许国有企业自主引进招聘人才、自主制定激励政策，引才投入视为

向用人单位放权、为人才松绑，是深化人才发展体制机制改革的重要举措。近几年，省直有关部门围绕人才工作方面，下放权力、减少环节，落实用人主体自主权，在一定程度上激发了用人单位引才育才动力和广大人才创新创造活力。但面对新形势、新情况、新问题，仍然存在放权松绑不够彻底、管得过细过多

企业当年考核利润。要求国有企业推行市场化薪酬制度，提高科技研发人员和高技能人才薪酬水平，明确提出，科技研发人员薪酬平均水平要高于企业管理人员。同时，要求国有企业赋予科技研发人员更大的人财物自主支配权，可以赋予其股权、期权、分红等中长期激励，构建人才与企业“命运共同体”。

二是大力支持企业引才聚才。一方面，是用才机制上的支持，企业与高校、科研院所等合作

建立的研发中心等新型研发机构，其中具有高级职称或博士研究生学历的高层次人才可以入编事业单位。另一方面，是引才资金上的支持，明确企业全职或柔性引进省级以上人才计划入选者、通过中介机构引进省级以上人才计划入选者、在省外境外设立研发机构的，均由同级财政给予一定的补助。同时，明确企业省外境外研发机构全职聘用的高层次人才，可享受与在晋人才同等待遇，申报省级人才计划或科研项目。



强化晋才晋用不搞学历“一刀切”

等问题。

山西人才新政“12条”提出对事业单位人员管理模式进行重构性改革。一是自主制定用人计划。二是自主开展人才招聘。明确高校、科研院所、公立医院等事业单位，可以在本单位编制总量范围内，自主拟定年度增人计划，自主制定招聘方案、实施招聘，组织人社部门不再统一下达增人计

划，不再进行事前备案。明确急需紧缺专业人才招聘可通过直接考核方式进行，招聘范围、对象、批次、时间、地点及考核形式、内容由用人单位自主确定。人员增减情况只需每年6月、12月向同级组织人社部门备案即可。

针对各地各单位反映强烈的人才政策门槛过高、本地高校优秀毕业生留不下来的问题，山西

人才新政“12条”明确，强化晋才晋用，不再将大学排名作为人才招聘引进的限制性条件，也不搞学历“一刀切”，允许省内的本科院校按需择优招聘本校优秀本硕毕业生。在放权松绑的同时，组织人社部门也将进一步加强事后监管，压实各用人单位党组织的主体责任，防止滥用权力，杜绝不正之风。

给予本土优秀人才最强激励

近年来，山西人才队伍快速壮大，但人才流失问题依然突出，其中既有我省在产业发展、薪酬待遇、生活环境等方面与发达地区存在明显差异的原因，也与在关注外来引进人才的同时，对本土优秀人才重视不够有关。

人才计划是识别、发现、评价、培育优秀人才的重要手段，为此，山西人才新政“12条”提出，要改革优化人才计划，加大人才激励力度。关于省级人才计划，改革基本思路是，做好“加减乘除”文章，推动人才“帽子”、称号回归学术性、荣誉性本质。“加”，就是通过政策优化重组，持续加大支持

力度。“减”，就是减少人才计划数量，不乱发“帽子”。“乘”，就是集中资金打造品牌计划，形成乘数效应。“除”，就是实行跟踪评估，建立淘汰制度。

优化整合路径是，继续大力实施山西省海外高层次人才引进计划，将其他引进培育类的计划纳入“三晋英才支持计划”统筹实施，开展“百名高端领军人才引领行动”“千名拔尖骨干人才支持行动”和“万名青年创新人才培育行动”。人才培养类项目由各行业主管部门负责实施，不再列为省级人才计划。

关于人才支持激励，改革基本思路是，进一步强化结果导向，

既要看人才头衔，更要看科研成果为标准。支持激励办法是，建立成果奖励、项目奖励、特殊津贴相结合的优秀人才支持激励体系。比如，对获得国家自然科学、技术发明、科技进步一、二等奖项目的第一完成单位，配套奖励标准由目前的1:1提高到1:10。对承担国家重大专项和重点研发计划等项目的单位，每个项目最高奖励额由60万元提高到100万元。对新当选“两院”院士、新入选国家级人才计划和国家级人才计划青年项目者，参照引进同类人才安家费标准，一次性分别给予200万元、100万元、50万元特殊津贴。

全力解决人才的衣食住行问题

提出两条重要措施，提升人才服务水平，增强人才获得感。

组建人才服务机构。一是整合人社、科技、科协等部门所属事业单位承担的人才服务相关职能，组建人才服务专门机构，建立人才服务平台，设立人才服务专员，为高层次人才提供“一对一”服务。二是探索建立政府职能部门、企事业单位、社

会组织共同参与的人才服务联盟，通过共建共享，为高层次人才提供优质、高效、全面、精准服务。

解决人才现实问题。包括配偶安置、子女入学、住房保障等。明确引进的高层次人才随迁配偶实行计划安置，原属机关事业单位编制内的实行对口安置；原在企业工作或无工作的，积极协调

省内企业提供就业岗位；暂时无法安置的，由同级财政发放生活补贴。高层次人才随迁子女就读中小学、幼儿园，首次入学可选择学校。各市县(市、区)加大人才公寓、人才周转房建设力度，妥善解决高层次人才住房问题。竭尽全力帮助人才解决好衣食住行方面的“关键小事”，让人才真正安心“做好大事”。(李飞飞)

本版稿件均据《山西晚报》

