**中共广西壮族自治区委员会办公厅广西壮族自治区人民政府办公厅关于实施人才小高地提升工程的意见**

**（桂办发〔2015〕26号）**

建设人才小高地，是我区实施人才强桂战略的重大创新举措。经过十余年建设和发展，人才小高地已成为西部地区人才工作的一个重要品牌，作用不断显现，影响力不断扩大。为贯彻落实党的十八大和十八届三中、四中全会精神，深入实施人才强桂战略，进一步提升人才小高地的建设水平和服务能力，示范带动人才资源开发和人才队伍建设，为我区加快实现“两个建成”目标提供强有力的人才支撑，现决定实施人才小高地提升工程，并提出如下意见。

一、充分认识实施人才小高地提升工程的重要性和必要性

《自治区党委办公厅、自治区人民政府办公厅关于建设广西人才小高地的意见》（桂办发〔2004〕10号）下发以来，各地各部门紧紧围绕我区经济社会发展需求，分批建设了50个自治区级人才小高地，带动形成了不同层级、覆盖广泛、特色鲜明、作用明显的人才开发体系，在吸引和培养高层次人才、促进科技创新和产业升级、推动人才政策和体制机制创新等方面，发挥了示范、带动和辐射作用，有力促进了重点产业、重大项目、重要科研创新平台和优势企事业单位的建设发展。

当前，我区改革发展正站在新的历史起点上，新的形势和任务对人才工作提出了新的更高要求。随着国家推进“一带一路”建设，批准实施《珠江—西江经济带发展规划》《左右江革命老区振兴规划》，修订《北部湾经济区发展规划》，广西在国家对外开放大格局和区域发展总体战略布局中的地位更加凸显，迎来了新的发展机遇。在经济发展进入新常态的时代背景下，按照党和国家协调推进“四个全面”的战略布局，以及赋予广西的新定位新使命，我区确立了实施“双核驱动”战略、构建“三区统筹”格局的发展思路，正在努力走出一条具有广西特色的新常态发展之路。面对艰巨繁重的任务，必须紧紧抓住“人”这个生产力中最活跃的因素，坚持人才优先、创新驱动，促进人才开发与经济社会发展高度对接、深度融合，紧扣产业结构优化人才布局，紧扣项目建设发挥人才效能，紧扣平台提升助力人才发展，以人才开发的“升档提速”，源源不断地释放人才红利，汇聚改革发展的强大动能。

人才小高地作为我区人才开发的重要载体、人才集聚和发挥作用的重要平台，迫切需要提升建设水平、增强引领功能。完善集聚人才体制机制，需要以人才小高地为试验田，以更宽视野、更大气魄延揽各方英才，探索建立更为灵活的人才管理机制，实行更加开放的人才政策，不断优化吸引人才、留住人才、用好人才的政策环境。加快结构转型、动力转换、方式转变，培育新的经济增长点，打造发展新引擎，需要以人才小高地为孵化器，大力开展应用研究与成果转化，引导更多优秀人才向经济建设主战场集结，在创新创业实践中竞相迸发活力，不断提升人才对经济社会发展的贡献率。整体提升我区人才资源开发水平，需要以人才小高地为示范点，在延伸触角、拓宽覆盖的同时，着力提升各类人才平台的建设质量和管理服务水平，增强可持续发展能力，引领带动全区人才工作优先发展、创新发展。

二、准确把握实施人才小高地提升工程的目标任务

实施人才小高地提升工程，主要目标是在前十年打下的良好基础上，再用十年左右的时间，促进各级各类人才小高地质量提升、效益增长、发展升级。总体思路是：坚持解放思想聚人才，突破传统思维定势和体制机制障碍，紧紧围绕我区经济社会发展战略布局，以改革创新为动力，以平台项目建设为抓手，以高层次人才及其团队建设为重点，以提升服务发展能力为目标，以完善和落实政策、推进体制机制创新为保障，坚持软件硬件一起抓，着力破解影响高层次人才集聚的瓶颈问题，整体提升人才小高地的核心竞争力，示范带动我区人才资源开发和人才队伍建设，为加快实现“两个建成”目标提供强有力的人才支撑和智力支持。

——突出高层次创新创业人才，实现人才小高地引才育才能力的整体提升。创新和完善人才小高地建设的政策体系，加大高层次创新创业人才及其团队的引进和培养力度，建立完善各层次专家梯队培养机制，进一步增强小高地对人才的吸引力、承载力和自主培养高层次人才的能力。力争到2020年，在全区建成70个左右自治区级人才小高地，形成一批在国内有影响的品牌人才团队。到2025年，在自治区级人才小高地中重点培育2—3个院士团队，组建20个左右由国家“千人计划”“万人计划”、国家杰出青年、长江学者等国家级专家领衔和一批以八桂学者、特聘专家为核心的高层次创新创业人才团队。

——适应经济社会发展需求，实现人才小高地服务发展能力的全面提升。紧跟新型工业化、信息化、城镇化、农业现代化和绿色化步伐，根据传统产业转型升级、承接东部产业转移、发展战略先导产业的需要，采取特别政策、特殊机制，灵活支持区内外优秀人才组建团队、攻坚克难，重点突破一批对经济社会发展有重大影响的关键技术难题，推出一批先进适用的新技术、新产品、新业态、新商业模式，使人才小高地在更广范围、更宽领域、更深层次融入区域和产业发展新格局。力争到2025年，在人才小高地载体单位中打造一批产值千亿元企业，5个以上国家级重点科研平台，以及一批广西特色鲜明、对区域经济社会发展具有重要辐射带动作用的优势企事业单位，使人才小高地载体单位真正成为引领我区产业和行业发展的排头兵。

——坚持内涵式、特色化、可持续发展，实现人才小高地建设和管理水平的大幅提升。突出质量、特色、创新，引导载体单位全面加强人才小高地建设和管理，着力提高产学研结合能力、协同创新能力、可持续发展能力，重点完善人才小高地动态管理机制，健全资金、项目、薪酬、绩效等配套管理制度，在人才政策和体制机制创新、人才流动配置和激励保障、管理服务等方面实现新突破，在提升人才培养规格和质量、人才使用效率和效益上取得新成效，把人才小高地打造成为我区人才人事综合改革的重要示范区。

三、以有力措施打造人才小高地“升级版”

人才小高地提升工程是我区中长期人才发展规划纲要确定的11项重点工程之一。各地各有关单位要高度重视、精心谋划，强化措施、务实推进，确保目标任务如期完成。

（一）构建高层次人才及其团队引进“绿色通道”。事业单位性质的人才小高地载体单位，引进的海外高层次人才及其团队核心成员，经自治区党委人才工作领导小组办公室同意，可不受编制及岗位职数限制，入编问题由编制部门解决，岗位职数问题由人力资源和社会保障部门解决。属于事业单位招聘的国内外高层次人才及其团队，相关招聘手续实行限时办结制，从用人单位提交录用材料之日起，一个月内完成用编审批、增人计划、入编登记、工资等手续办理。人才小高地载体单位从国外引进的高层次人才，符合规定条件的，经所在单位和行业主管部门审核推荐，报经自治区职称改革领导小组办公室同意，可按规定程序直接申报副高级以上专业技术资格。

（二）拓宽国内外高层次人才引进渠道。依托现有国内外人才引进渠道，探索建立海外引智站，充分发挥行业协会、专业协会的作用，拓宽专业人才引进渠道。根据人才小高地载体单位需求，由自治区人才小高地管理办公室牵头，组织开展国内外高层次人才引智活动，加大高层次人才团队引进力度。

（三）完善引进高层次人才配套服务。保持现行人才政策的连续性和稳定性，加大政策落实力度。引进的国内外高层次人才配偶在国（境）外定居的，经用人单位同意，本人每年可享受一次不少于30天的带薪探亲休假。引进的国内外高层次人才及其团队核心成员的随迁子女，经自治区人才小高地管理办公室审核同意，义务教育阶段可在全区范围异地公立学校就学，自主择校，由自治区教育厅负责协调当地教育行政部门落实。

（四）实施院士后备人选培养工程。由自治区党委人才工作领导小组负责组织实施，在科技部门设立专项工程办公室。紧紧围绕我区经济社会发展对高端人才的需求，从2015年至2025年，每两年遴选不超过5名优秀拔尖人才作为培养对象，每5年作为一个培养周期，着力培养20名左右有实力竞争“两院”院士的人选，力争使我区在培养中国科学院、中国工程院院士上取得重大突破。实施过程中，注重发挥人才小高地的载体作用，使人才小高地提升工程与院士后备人选培养工程协调联动、相互促进。

（五）实施高层次人才选送培养计划。以自治区党委、自治区人民政府名义，由自治区人才小高地管理办公室负责组织选聘部分国内外顶尖专家作为人才小高地载体单位的顾问。从自治区级人才小高地载体单位中遴选高层次人才担任相关领域专家的科研助手，开展中长期的进修学习。每年选送部分高层次人才团队成员到国内外，尤其是国外顶尖大学、科研院所进修学习。

（六）实施人才小高地管理人才培养计划。结合我区经济社会发展重点任务、重大项目推进需要，区分载体单位类别、特点和建设需求，不定期组织人才小高地管理人员到国内一流高校、科研院所或强优企业进行专题培训。

（七）实施人才小高地项目平台层次升档行动。积极帮助和大力支持人才小高地载体单位围绕经济社会发展难题和关键性技术问题，按程序争取承担国家、自治区级科技计划重大专项、重点项目，申报国家或自治区重点实验室、工程技术研究中心、院士工作站等基地建设项目，申报设立博士后流动站、工作站等人才培养平台，同等条件下给予优先支持，促进人才小高地提升承担科研项目、搭建人才平台的层次和水平。充分发挥小高地人才团队在我区经济社会发展重大决策中的智力支持作用。

（八）探索人才资本产权激励办法。推进生产要素按贡献大小参与分配的改革，建立健全重实绩、重贡献、向优秀人才和关键岗位倾斜的薪酬机制。鼓励人才小高地载体单位创新高层次人才分配激励制度。属事业单位的，人才小高地专项资金（含各级各部门和本单位配套部分）分配计入绩效工资总量外保留项目，不列入单位绩效工资总量。

（九）建立专项资金区分资助制度。将人才小高地专项资金区分为常规性资助和奖励性资助。人才小高地建设期内每年给予载体单位常规性资助。2009年以前设立的人才小高地，从2015年起停止常规性资金资助，保留人才小高地称号，继续享受人才小高地其他各项优惠政策。2011年以后设立的人才小高地，建设周期为五年。建设期满后的各人才小高地载体单位，可根据自治区人才小高地政策的有关要求，申请奖励性资助经费，经审核批准后，由自治区财政从人才小高地经费中给予一次性奖励资助。有关部门要完善人才小高地专项资金管理制度，切实加强资金使用监督管理，提高资金使用绩效。各载体单位要严格按照有关规定使用和管理人才小高地专项资金，加快支出进度，强化绩效管理，并接受财政、审计等部门的监督检查。各载体单位按年度提交专项资金使用审计报告。

（十）完善和落实定期考核评估制度。进一步完善人才小高地考核评估办法，探索建立体现人才小高地功能定位、有效管用、简便易行的指标体系，重点加强引才育才能力、服务发展能力、建设管理水平等方面的考评。坚持以评促建、以评促管，定期分级分类对人才小高地进行考核评估，将考核评估结果作为动态管理的重要依据，与经费资助、政策支持等直接挂钩，促进人才小高地持续健康发展。建设期满后的人才小高地，载体单位不能以同一或相近的内容再次申请设立新的人才小高地。

各地各有关部门要结合实际，认真研究制定具体实施方案，明确责任分工，强化推进措施，确保任务落实。实施过程中有何重大进展和重要情况，要及时向自治区人才小高地管理办公室报告。