**中共河南省委河南省人民政府关于深化人才发展体制机制改革加快人才强省建设的实施意见**

豫发〔2017〕13号 2017年4月17日

人才是经济社会发展的第一资源。为深入贯彻《中共中央关于深化人才发展体制机制改革的意见》（中发〔2016〕9号）精神，全面落实省第十次党代会精神，深入实施人才优先发展战略，加快推进人才发展体制机制改革，最大限度激发人才创新创造创业活力，结合我省实际，提出如下实施意见。

一、总体要求和主要目标

1.总体要求。深入贯彻习近平总书记系列重要讲话精神和治国理政新理念新思想新战略，深入贯彻习近平总书记调研指导河南工作时的重要讲话精神，全面落实创新、协调、绿色、开放、共享的发展理念，践行聚天下英才而用之的战略思想，树立大人才观，围绕打好“四张牌”和建设经济强省、打造“三个高地”、实现“三大提升”，聚焦经济社会发展重大需求、产业企业做强做优现实需要、人才创新创业突出问题，着力破除束缚人才发展的思想观念和体制机制障碍，健全完善全链条育才、全视角引才、全方位用才的发展体系，加快构建具有河南特色和更具竞争力的人才制度优势，为决胜全面小康、让中原更加出彩提供坚实人才保障。

——解放思想、改革创新。坚持市场导向和改革取向，借鉴先进经验，打破传统定势，加快转变政府人才管理职能，推进简政放权，落实用人主体自主权，形成有利于人才集聚和发挥作用的制度环境。

——聚焦问题、精准施策。突出问题导向，纠正人才管理中存在的行政化、“官本位”倾向，针对不同领域、不同行业人才发展特点，坚持从实际出发，具体问题具体分析，把握关键，分类施策，增强改革的系统性、协同性、精准性。

——开放灵活、以用为本。坚持不求所有、但求所用，不求所在、但求所为，创新方式、完善政策，搭建舞台、专兼结合，不唯地域、不拘一格集聚各方英才，确保人才引得进、留得住、流得动、用得好。

——发挥优势、务求实效。充分发挥区位交通、产业基础、人力资源、历史文化等优势，广泛集聚国内外人才，提升人才特色品牌效应，加速人才链、创新链、产业链深度融合，强化人才对经济社会发展支撑作用。

2.主要目标。到2020年，在人才发展体制机制改革的重要领域和关键环节上取得突破性进展，人才管理体制更加灵活高效，人才评价、流动、激励更加科学完善、富有活力，人才引进、培养、使用更加开放包容、精准适用，人才创新创造创业活力充分迸发，全社会识才爱才敬才用才氛围更加浓厚，人才发展对加快河南现代化建设的融合度和贡献率明显提升，基本建立与建设经济强省、打造“三个高地”、实现“三大提升”相适应的人才发展治理体系，基本形成人人皆可成才、人人尽展其才的制度环境和社会环境。

二、健全更加灵活高效的人才管理体制

3.推动人才管理部门简政放权。强化政府人才宏观管理、政策法规制定、公共服务、监督保障等职能，下放人才管理行政审批权限，消除对用人主体的过度干预。建立人才管理服务权力清单、责任清单，清理规范人才招聘、评价、流动等环节中的行政审批和收费事项，将职权的行使主体、办理流程、办结时限和监督方式等向社会公布，并健全问责机制。大力发展专业性、行业性人才市场，放宽人才服务业准入限制，积极培育人才中介组织、高端人才猎头等专业化服务机构，推进重大人才招聘、培训和测评等服务外包。以法治思维和法治方式推进人才发展，修订完善河南省人才流动条例等，清理不合时宜的人才管理法规和政策性文件。

4.全面落实用人主体自主权。充分发挥用人主体在人才培养、引进和使用中的主导作用，研究制定全面落实国有企业、高校、科研院所等企事业单位用人自主权的具体办法。创新事业单位编制管理方式，对高校、公立医院和其他符合条件的公益二类事业单位逐步实行备案制管理，并完善相关配套政策措施。在新设立的公立医院探索开展员额制管理试点。高校、科研院所、公立医院在编制限额内，自主引进博士研究生和副高级职称以上高层次人才，编制、人力资源社会保障等主管部门不再进行前置备案和审批，引进人才到岗后向相关部门备案。完善人才编制使用管理办法，每年核定一定数量人才编制，用于引进高层次人才，简化程序，特需特办。在省属大学开展下放高校人事管理权限试点，全面落实岗位设置、公开招聘、职称评审、薪酬分配、人员调配等方面的自主权。科研院所可在核定机构编制限额内自主设置内设机构和下属单位，调剂使用编制，报机构编制部门备案。

5.深化人才分类评价和职称制度改革。树立以品德、能力和业绩为主要标准的评价导向，研究制定人才分类评价办法，基础研究人才评价以同行学术评价为主，应用研究和技术开发人才评价突出市场和社会评价，哲学社会科学研究人才评价重在同行认可和社会效益。加快建立多元化人才评价体系，引入第三方专业机构开展人才评价。深化职称制度改革，发挥用人主体在职称评审中的主导作用，在郑州大学、河南大学、省农业科学院、省社会科学院、省科学院开展职称晋升“以聘代评”试点，根据规定自主设置岗位，自主确定岗位结构比例，建立竞岗聘任、能上能下、动态调整的专业技术职务聘用制度。合理界定和下放职称评审权限，在有博士学位授予权的本科院校和有条件的省属科研单位可自主评审主系列相应学科（专业）正高级及以下职称；在有硕士学位授予权的本科院校和管理规范、技术领先的企业及有条件的文艺院团，可自主评审主系列相应学科（专业）副高级及以下职称。扩大省辖市职称评审权，中小学教师、基层卫生计生系列副高级职称下放省辖市评审，逐步下放正高级职称评审权限。完善职称评审绿色通道，对引进的高层次人才、急需紧缺人才及业绩特别突出的人才，可不受单位结构比例和岗位限制，通过专设职数、特设岗位等多种方式评聘专业技术职务；对符合条件的海外归国高层次人才，可直接考核认定高级专业技术职务。在部分专业性密切相关的职业领域打通职业资格与职称制度的贯通渠道，对业内认可度较高的部分职业资格开展考核认定高级专业技术职务工作。探索不将职称作为申报科研项目和人才计划的限制性条件。

6.加快建设人才管理改革试验区。在郑洛新国家自主创新示范区、中国（河南）自由贸易试验区、郑州航空港经济综合实验区建设人才管理改革试验区，推进人才政策先行先试，着重在人事管理制度、人才引进培养、评价激励、流动配置、服务保障等方面开展制度创新，为全省人才发展体制机制改革提供可复制、可推广的经验。加快推进郑洛新国家自主创新示范区建设，在科研人员激励、科研机构评价、科研管理改革等重点难点领域大胆探索，推动重大前沿领域跨学科交叉融合、创新要素开放共享、多主体协同创新，最大程度激发科研人员创新创造能力。以中国（河南）自由贸易试验区为依托，积极申建海外人才离岸创新创业基地，搭建与国际规则接轨，具有引才引智、创业孵化、专业服务保障等功能的国际化综合性创业平台，营造“类海外”人才发展环境。深入推进中国郑州航空港引智试验区建设，实施更具竞争力的高端人才引进使用政策，重点围绕航空设备制造维修、与航空关联的高端制造业和现代服务业等集聚各类专业人才，打造国内一流人才高地。鼓励和支持各地开展人才管理改革试验探索。

三、构建更具竞争力的人才集聚机制

7.大力引进重点领域高层次和急需紧缺人才。聚焦“三区一群”（郑州航空港经济综合实验区、郑洛新国家自主创新示范区、中国（河南）自由贸易试验区和中原城市群）等国家战略规划实施和战略平台建设，突出“高精尖缺”导向，坚持招才引智与招商引资、产业发展相统一，瞄准重点产业、重点领域和优势学科，统筹实施高层次人才重大工程，着力引进诺贝尔奖获得者、国家最高科学技术奖获得者、两院院士、发达国家院士等顶尖人才，国家“千人计划”“万人计划”入选者、国家杰出青年科学基金获得者、长江学者、国家重大科技成果第一完成人、全国杰出专业技术人才和“百千万工程”国家级拔尖人选等高端人才，拥有关键核心技术、能够带动产业转型的产业领军人才和团队；精准引进通晓国内外金融规则、善于资本运作的金融人才和团队，在文化创意、演艺运作等方面有所专长的文化产业人才，引领创新创业、具有全球战略眼光和社会责任感的优秀企业家、职业经理人；注重引进互联网跨界融合、大数据、智能制造、国际贸易、现代物流、电子商务、旅游运营、生态环保、现代农业、城市规划等重点领域人才。建立重点领域、重点产业人才需求预测预警机制，定期发布高层次和急需紧缺人才引才目录。

8.新开放务实柔性引才引智方式。把柔性引才引智作为聚才用才的重要方式，通过兼职挂职、技术咨询、项目合作、客座教授、医师多点执业、“星期天工程师”等多种形式，大力汇聚人才智力资源。发挥高端人才猎头、行业协会、驻外机构和“人才特使”等引才作用，建立人才工作海外联络站和“北上广深”人才工作站，构建国际化引才服务网络。实施乡情引才工程，以河南籍和在河南工作过的高端人才为重点，开展院士中原行、豫籍专家看河南、中原智库论坛、高端人才峰会等活动，打造招才引智品牌。建立“不看时间重业绩”的柔性引才评价激励办法，对柔性引进人才，视业绩贡献可与本地同类人才在职称评审、领办创办科技型企业、表彰奖励、科研立项、成果转化、生活待遇、医疗保障等方面享受同等待遇。鼓励高校、科研院所建立“人才驿站”，为引进人才到企业工作或自主创业提供身份、薪酬管理等基本保障，解除后顾之忧。每年评选一批柔性引才引智先进单位，省财政给予每个单位不低于100万元的引才补贴。

9.实行更具吸引力的人才引进措施。对全职引进和我省新当选的院士等顶尖人才，省政府给予500万元的奖励补贴，其中一次性奖励300万元，其余200万元分5年逐年拨付。对院士等顶尖人才，在岗期间用人单位可给予不低于每月3万元的生活补贴；对国家“千人计划”“万人计划”入选者、国家杰出青年科学基金获得者、长江学者等高端人才，在岗期间用人单位可给予不低于每月2万元的生活补贴。省财政设立中原院士基金，用于对院士等顶尖人才和国家“千人计划”“万人计划”入选者等高端人才的科研经费支持等，经评估根据实际需要确定资助额度，用人单位可给予一定比例配套支持。对产业领军人才和团队带项目、带技术、带成果来豫创新创业和转化成果的，经评估由省级政府引导基金给予不超过全部股权20%的基金支持，当地政府可在土地保障、平台建设、科研项目等方面给予重点支持。对能创造重大经济效益和社会效益或带动重大创新平台落户的创新创业团队，一事一议，特事特办。

实施“金融豫军”人才集聚工程，对市场化选聘的金融人才实行市场化薪酬待遇，允许地方金融投资类企业对市场化选聘的金融人才探索实行股权期权激励。支持文化产业领军人才、高端创意人才和文化名家领衔文艺创作、文化工程项目等，对公益性项目择优纳入财政专项资金支持范围；对创业类项目由省文化产业发展基金、现代服务业发展投资基金、战略性新兴产业发展投资基金等给予支持。制定高层次人才认定标准和办法，对现有高层次人才，享受与引进高层次人才同等待遇，按“就高不重复”原则享受支持政策。加大高层次人才标志性成果奖励力度，对在基础研究、战略高技术研究、重要公益研究等方面作出突出贡献的给予重奖。鼓励和支持各地各单位根据实际情况，大胆探索引才引智的优惠政策，加快推进“智汇郑州”“河洛英才”等地方引才引智项目。

10.发挥创新创业平台聚才用才主体作用。强化国家和省级重点实验室、工程实验室、协同创新中心、制造业创新中心、企业技术中心、工程研究中心、工程技术研究中心、省优势特色学科、博士后科研流动站（工作站）及产业技术创新联盟等高层次创新创业平台集聚人才作用，将引才用才情况作为平台绩效评估、考核评价和项目申报重要指标。支持“世界500强”“中国500强”企业及国内外知名大学、研发机构来豫设立全球性或区域性分支机构、研发中心、结算中心、数据中心等，集聚一批高级管理人才和技术研发人才。支持省内企业跨国并购优质品牌、技术、人才、管理等高端要素，在境外设立研发中心、分支机构、孵化载体等，积极开发利用海外人才智力资源。激励企业发挥聚才用才主体作用，对引进高层次人才发生的工资薪金，当地财政可视企业年度新增贡献情况给予适当补助。企业引进博士研究生和副高级职称以上高层次人才，支付的一次性住房补贴、安家费、科研启动经费等费用，可按规定在计算企业所得税前扣除。国有企业引进高层次、高技能人才产生的专项投入成本可视为当年考核利润。

11.全方位提升人才服务保障水平。在政府行政服务中心设立“一站式”人才服务窗口，在办理人事关系、社保医疗、住房安居、配偶就业、子女入学、工商注册、创业扶持等方面简化程序，提高效率。坚持部门联动，优化事业单位引进人才工作流程，实行限时办结，编制、人力资源社会保障等每个相关职能部门从受理到办结时间不超过10个工作日。完善便于人才跨地区、跨行业、跨体制流动的社会保险关系转移接续办法，用人单位在为引进人才办理各项社会保险的基础上，可为引进人才购买商业补充保险。完善高层次人才和特殊一线人才医疗保健制度。鼓励各地建设人才公寓，支持高校、科研院所利用自有存量国有建设用地建设高层次人才周转公寓和外国专家公寓，或给予引进人才一定的住房补贴。设立国际学术交流绿色通道，简化程序，加快办理；特殊情况需持普通护照出国执行学术交流合作任务的，可按组织人事管理权限予以审批。积极争取扩大外籍高层次人才申请办理R字签证（人才签证）范围，经认定的外籍高层次人才，无签证或持非R字签证来我省的，允许其在抵达口岸后申请R字签证，入境后根据工作需要和有关规定办理居留许可。完善永久居留证申报渠道，对入选国家“千人计划”、河南省海外高层次人才引进计划（简称“中原百人计划”）的外籍高层次人才及其配偶和未满18周岁未婚子女，根据本人意愿，可直接通过有关部门向国家部委推荐申报永久居留证。

四、完善经济社会发展需求导向的人才开发机制

12.改进高等教育人才培养模式。支持国内外知名大学来豫合作建设高水平大学，加速实现高等教育局部高端突破，构建开放式、国际化人才培养体系，提升高校创新型人才培养能力。对合作双方大学选派的学科带头人等高层次教育人才，提供更具竞争力的薪酬和待遇，在项目申报、职称评聘、人才评价等方面优先支持，符合条件的聘为河南省特聘教授，贡献突出的外籍教师可授予黄河友谊奖。提高来豫留学博士生奖学金和博士后安家费标准，在现有财政安排博士后安家费基础上，高校可对博士后安家费再予补助。持续实施优势特色学科建设工程，抓住国家推进一流大学和一流学科建设战略部署的重大机遇，加快高水平大学和特色骨干大学建设，对入选国家“世界一流大学”“世界一流学科”建设工程的，省财政按国家资助标准1∶1配套支持。健全高校学科专业动态调整机制，推进部分普通本科高校转型为应用技术型高校，强化教育与产业对接、专业和职业对接，促进人才培养、社会需求和就业的良性互动。鼓励高校、科研院所设立一定比例流动岗位，吸引有创新创业实践经验的企业家、科研人员和天使投资人担任创业导师或研究生导师。在全省高校建设一批创新创业学院和教育实验班，大力开展创业教育，实行弹性学制，允许学生休学创业或在校创办企业。

13.加大创新型科技人才培养支持力度。深入实施省级重大人才培养工程，整合优化各类人才项目，推动人才工程项目与各类科研、基地计划相衔接，建立相互配套、覆盖人才不同发展阶段的梯次资助体系。更大力度实施“中原百人计划”，增设外专项目、短期项目、青年项目等，实现申报工作常态化，不断优化引才结构。参照国家“万人计划”，整合设立河南省高层次人才特殊支持计划（简称“中原千人计划”），用5-10年左右时间，有计划、有重点地遴选支持1000名左右自然科学、工程技术、哲学社会科学和高等教育领域的杰出人才、领军人才和青年拔尖人才等，打造中原人才系列品牌，形成与“中原百人计划”引进海外高层次人才相互衔接的本土高层次创新创业人才开发体系。制定基础研究人才培养长期稳定支持办法，健全竞争性经费与稳定支持经费相协调的投入模式，适当延长基础研究人才考核周期。依托重大科技基础设施、创新平台和项目建设，构建科学、技术、工程专家协同创新机制，培育造就一批创新型科技领军人才。健全重大科研项目专家领衔制度，依法赋予创新领军人才更大人财物支配权、技术路线决定权。为有潜力成长为院士的中原学者设立科学家工作室，实行有针对性的特殊支持政策。拓宽国有企业科研人员晋升渠道，鼓励设立首席研究员、首席工程师等专业技术岗位，给予其具有市场竞争力的薪酬待遇。积极推荐我省专家进入国际性或全国性学术团体和各级评审机构专家委员会。推动军民创新资源共享，鼓励军地共建技术研发中心，建立军地人才、技术、成果转化对接机制.

14.提升技术技能人才优势。推广企业和职业院校工学结合、校企合作的“双主体”技术技能人才培养模式，推行招工即招生、入企即入校、企校双师联合培养的企业新型学徒制，加快构建现代职业教育体系，大力培养支撑河南制造、河南创造的技术技能人才队伍。加强技师、高级技师培养，支持企业设立首席技师岗位，建设技能大师工作室，鼓励优秀技术技能人才参加世界技能大赛等国际性大赛，培养大批“大国工匠”和“金蓝领”，打造“中原名匠”品牌。对新获得“中华技能大奖”和“全国技术能手”的高技能人才，省财政分别给予每人5万元和2万元的一次性奖励，当地和用人单位相应给予一定奖励，纳入省优秀专家、享受国务院政府特殊津贴等评选推荐范围。提高技术技能人才待遇，研究制定技术技能人才激励办法，试行高技能人才年薪制和股权、期权制。健全高技能人才与工程技术人才职业发展贯通机制，对取得国家相应等级职业资格证书并受聘的高级工、技师、高级技师，比照助理工程师、工程师、高级工程师给予相应的福利待遇。探索建立特级技师制度，相关待遇参照教授级高级工程师执行。健全以新型职业农民为主体的农村实用人才培养机制，在创业补贴、孵化机制、金融服务等方面给予精准支持，带动培育大批适应现代农业发展需要的青年农场主、农业职业经理人、“土专家”和“田秀才”。支持省新型职业农民培养基地建设。鼓励各地研究出台各类农村实用人才评定标准和奖励办法。

15.优化企业家健康成长环境。实施经营管理人才素质提升工程，通过民企与国企双向挂职、国内外高端培训交流、行业企业观摩学习等方式，培养大批懂经营、善管理、具有国际化视野的优秀企业家。坚持组织选拔和市场选聘相结合，加强国有企业领导人员队伍建设，造就一支对党忠诚、勇于创新、治企有方、兴企有为、清正廉洁的高素质国有企业领导人员队伍，合理提高国有企业市场化选聘经营管理人才选聘比例，开展选聘和管理试点。探索推行职业经理人制度，研究制定在国有企业建立职业经理人制度的实施意见，畅通现有国有企业经营管理人才与职业经理人身份转换通道。对市场化选聘的职业经理人实行市场化薪酬分配机制。把握民营企业家代际交接的阶段特征，强化对“创二代”经营管理人才的培养培训，鼓励和支持民营企业选聘职业经理人。注重小微企业创业者能力培养，加大政府购买培训服务，提供高水平、普惠性创业指导。鼓励支持各地和各行业领军企业、创业投资机构、社会力量参与建设众创空间、星创天地、科技企业孵化器、大学科技园等，采取“平台+创投+市场”模式，为创业者提供低成本、便利化、全要素、开放式成长环境。依法保护企业家财产权和创新收益，建立“亲”“清”的新型政商关系，进一步营造尊重、关怀、宽容、支持企业家的社会文化环境。

16.加强青年人才战略储备。完善青年人才普惠性支持措施，在重点人才工程项目中设立青年专项，加大青年科技人才、骨干教师、医生、社科人才、企业家、法官检察官等培养支持力度。对培养引进的国家“千人计划”青年项目入选者、“万人计划”青年拔尖人才、国家优秀青年科学基金获得者、“长江学者奖励计划”青年学者、文化名家暨“四个一批”青年文化人才等青年英才，省市财政按照国家资助标准给予1∶1配套。提高省自然科学基金青年人才项目资助比例，延长考核周期。鼓励高校、科研院所和企业设立博士后科研流动站（工作站）和研发基地，积极推荐研发能力强、产学研结合成效显著的博士后科研工作站申报独立招收博士后研究人员。实施“名校英才入豫”计划，吸引名校全日制应届硕士以上毕业生来我省工作，当地和用人单位可给予适当生活补贴，提高青年人才待遇保障。

五、强化促进创新创业的人才激励机制

17.赋予创新主体成果转化和科研经费自主权。全面保障和落实高校、科研院所科技成果使用、处置和收益管理自主权，除事关国防、国家安全、国家利益、重大社会公共利益外，行政主管部门不再审批或备案，并按规定实施科技成果转化风险免责政策。高校、科研院所将科技成果以技术转让或许可方式实施转化所得净收入，其研发团队可按不低于70%的比例取得；以作价投资实施转化形成的股份或出资比例，其研发团队可按不低于70%的比例取得。鼓励在豫高校、科研院所的科技成果就地转化，经评估后地方政府可给予适当支持。允许国有企业在科技成果转化实现盈利后，连续5年，每年提取不高于30%的转化利润，用于奖励核心研发人员、团队成员及有重大贡献的科技管理人员。担任领导职务的科研人员是科技成果主要完成人，或对科技成果转化作出重要贡献的，按照有关规定获得转化收益，实行公开公示制度。改进科研项目结转结余资金使用管理，项目年度剩余资金可结转下一年使用；项目完成并通过验收后，结余资金在2年内由项目承担单位统筹安排用于科研活动的直接支出，未使用完的，按规定收回。高校、科研院所以市场委托方式取得的横向经费，纳入单位财务统一管理，由项目承担单位按照委托方要求或合同约定管理使用。探索实行哲学社会科学研究成果后期资助和事后奖励机制。高校、科研院所差旅会议管理不简单比照机关和公务员，可根据工作需要合理制定差旅费和业务性会议管理办法。实行有利于人才创新和规范管理的经费审计方式。

18.支持人才兼职科技服务或离岗创业。高校、科研院所科研人员在履行岗位职责且不损害本单位利益的前提下，经所在单位同意，可兼职从事科技成果转化、技术攻关等活动，所得报酬按照规定计缴个人所得税后归个人所有。研究制定规范高校、科研院所领导人员兼职及取酬的具体办法。高校、科研院所科研人员经所在单位同意，离岗创办企业或到企业开展科技成果转化的，5年内保留人事关系和基本工资，并享有参加职称评审、岗位等级晋升、社会保险等方面的权利；5年内返回原单位的，单位按原聘专业技术职务做好岗位聘任工作。兼任管理岗位职务的，应在辞去管理岗位职务后以科研人员身份离岗创业。

19.探索体现人才价值的薪酬和股权期权激励办法。实行以增加知识价值为导向的分配政策，国有企事业单位引进或聘用高层次人才、急需紧缺人才，可实行协议工资、项目工资和年薪制，所需薪酬不受单位工资总额和绩效工资总量限制。对市场化选聘的职业经理人和对企业发展起关键核心作用的科研人员、经营管理人员、业务骨干，可采取股权奖励、股权出售、股票期权、分红激励、绩效奖励、增值权奖励等方式实施激励。优先支持人才资本和技术要素贡献占比较高的转制科研院所、高新技术企业、科技服务型企业开展员工持股试点。对高校、科研院所以科技成果作价入股的企业，逐步放宽股权激励、股权出售等对企业设立年限和盈利水平的限制。对高校、科研院所和高新技术企业、科技型中小企业转化科技成果给予个人的股权奖励，符合规定条件的，递延至取得股权分红或转让股权时按规定纳税。对以省政府名义发给高层次人才的奖金，依法免征个人所得税。

20.建立多元化市场化基金化的人才投入机制。优化财政支出结构，把人才发展支出作为财政支出重点领域予以优先保障，实施重大建设工程和项目时，统筹安排人才开发培养经费。整合设立省人才发展专项资金，鼓励有条件的市县设立人才发展专项资金，保障重大人才工程项目实施。鼓励高校按总支出、企业按销售额的一定比例设立人才发展资金，对使用情况较好、效果明显的，在科技项目申报、人才培养支持、评先评优时予以倾斜。充分发挥省中原科创风险投资基金、科技成果转化引导基金、中小企业发展基金、“互联网+”产业投资基金、战略新兴产业发展投资基金、现代服务业发展投资基金作用，为创新创业人才及所在企业提供覆盖种子期、初创期、成长期的全链条金融支持；政府出资部分的基金增值收益等可按一定比例用于奖励基金管理团队和天使投资其他参与人。探索建立“人才贷”金融服务模式，鼓励金融机构对符合条件的高层次人才创业融资给予无需担保抵押的平价贷款。支持保险机构创新保险产品，分散创业者创业风险。

21.加强创新成果知识产权保护。制定人才创新创业知识产权扶持政策，推动知识产权处置、使用和收益管理改革试点，探索职务发明专利所有权改革。围绕重点产业发展和重大项目建设，建立专利导航产业发展协同运行机制，加强高层次人才引进使用中的知识产权鉴定，防控知识产权风险。推动建立知识产权司法保护与行政保护联动机制。实施知识产权维权援助，缩短专利确权审查、侵权处理周期。加强对商业模式、文化创意等创新成果的知识产权保护。建立知识产权质押融资的市场化风险补偿机制，鼓励开展知识产权证券化交易。健全知识产权信用管理制度，建立知识产权信用档案，将恶意侵权等行为纳入社会信用记录。

22.鼓励人才向基层一线和贫困地区流动。进一步完善政策措施，在人员招录、职称评聘、薪酬待遇、科研项目等方面给予倾斜，提高基层人才保障水平。对县乡企事业单位新引进的全日制硕士、博士研究生和副高级职称以上专业技术人员以及高级技师等急需紧缺人才，当地可给予适当生活补贴。研究制定进一步引导和鼓励高校毕业生到基层工作的实施意见，加大省选调生、“三支一扶”大学生、特岗教师、特招医生等选聘力度，引导更多的高校毕业生到基层一线和贫困地区工作服务。深入推进科技副职、博士服务团选派工作，实施科技特派员乡镇全覆盖工程。实行城镇中小学教师、卫生、农业、林业、水利等系列高级职称评审“凡晋必下”制度，将在基层一线和贫困地区工作服务经历、贡献和业绩作为高级职称评聘的必要条件；在评聘中、初级职称时，对有基层一线和贫困地区工作服务经历的同等条件下优先考虑。对在基层一线和贫困地区工作的专业技术人才，评聘职称时淡化或不作论文要求，适当放宽学历和任职年限要求，侧重考察其工作实绩。支持高校、科研院所和科技社团在县以下，围绕地方优势特色产业发展，设立基层科技服务站，遴选科技人才进站兼职服务，当地可根据实际需求给予一次性经费补助，提供必要工作场地。

六、加强党对人才工作的领导

23.完善党管人才工作格局和运行机制。坚持党管人才原则，切实履行管宏观、管政策、管协调、管服务职责，完善党委统一领导，组织部门牵头抓总，有关部门各司其职、密切配合，用人主体作用充分发挥，社会力量广泛参与的人才工作格局，形成统分结合、上下联动、协调高效、整体推进的人才工作运行机制。各级党委要把人才工作摆在全局工作更加突出的位置，发挥党委（党组）在人才工作中的领导核心作用，定期听取人才工作专项汇报。严格落实党委（党组）书记人才工作第一责任人责任，将人才工作列为落实党建工作责任制述职重要内容。进一步明确党委和政府人才工作职能部门职责，将行业、领域人才队伍建设列入相关职能部门“三定”方案。健全各级人才工作机构，配齐配强工作力量。

24.强化人才工作目标责任考核和机制保障。建立各级党政领导班子和领导干部人才工作目标责任制，研究制定人才工作目标责任制考核办法，细化考核指标，加大考核力度，将考核结果作为领导班子评优、干部评价的重要依据。将高层次人才引进培养、重大科技攻关和科技成果转化等作为高校、科研院所等企事业单位年度考核重要指标。对抓人才工作不力、造成重大人才流失的，进行责任追究。探索建立人才发展监测评价体系，发布年度人才发展统计报告，将人才发展列为经济社会发展综合评价指标。省人才工作领导小组办公室要充分发挥综合协调、督促落实、工作指导、联系服务的职能作用，及时协调解决人才工作有关问题。

25.营造人才发展良好环境。充分发挥党的思想政治优势、组织优势和密切联系群众优势，做好各类人才的团结引领服务工作。研究制定进一步加强党委联系服务专家工作办法，扎实做好专家研修、体检、休假、慰问等工作。领导干部带头加强同广大专家的联系，给予更多的关心支持。定期召开专家人才座谈会，充分听取他们的意见建议。积极推荐符合条件的优秀人才作为各级党代会代表、人大代表、政协委员和劳动模范人选。加强各级各类人才教育培训，完善专家决策咨询制度，建立全省高端人才智库。培育全社会创新文化和创业精神，大力宣传人才创新创业先进典型，扩大人才表彰的覆盖面和影响力，营造尊重人才、见贤思齐的社会环境，鼓励创新、宽容失败的工作环境，待遇适当、无后顾之忧的生活环境，公开平等、竞争择优的制度环境，让中原成为各类人才荟萃之地、创新创业之地、实现梦想之地。

建立人才发展体制机制改革容错纠错机制，鼓励支持各地各部门因地制宜，开展差别化改革探索。省直各有关职能部门要切实履行主体责任，研究制定涉及改革的相关方案和具体措施，明确改革路线图、时间表，将责任落实到位，推动各项改革措施落地见效。各级党委和政府要根据本实施意见精神，结合本地实际，大胆创新突破，创造性地抓好落实.