

# 中共四川省委办公厅文件

川委办〔2019〕3号



## 中共四川省委办公厅 四川省人民政府办公厅 关于印发《四川省鼓励引导人才向基层流动 十条措施》的通知

各市（州）党委和人民政府，省直各部门：

经省委、省政府同意，现将《四川省鼓励引导人才向基层流动十条措施》印发给你们，请结合实际认真贯彻落实。

中共四川省委办公厅  
四川省人民政府办公厅

2019年1月24日

（此件发至县级）

# 四川省鼓励引导人才向基层流动十条措施

为深入贯彻党的十九大精神和省委十一届三次、四次全会部署，鼓励引导人才向艰苦边远地区、民族地区、贫困地区、革命老区和基层一线流动，培养造就一支规模宏大、留得住能战斗带不走的基层人才队伍，更好服务脱贫攻坚和乡村振兴，现就鼓励引导人才向基层流动提出如下措施。

**一、鲜明抓基层重基层用人导向。**坚持把基层作为培养锻炼干部人才的主阵地，对基层和脱贫攻坚一线政治过硬、实绩突出、群众公认的干部人才，在招录招聘、提拔任用、晋职晋级、评先评优时，同等条件下优先考虑。坚持省、市公务员招录面向基层的导向，省级机关除急需紧缺专业选调生和个别特殊职位外，全部招录具有2年及以上基层工作经历人员；市级机关应拿出专门名额从具有2年及以上基层工作经历人员中招录；无基层工作经历的，录用后5年内须安排到基层锻炼2年。坚持新进事业单位人员基层工作经历制度，省属、市属事业单位除公开招聘硕士及以上人员、按规定考核招聘及由组织、人力资源社会保障部门统一组团赴外引进高层次和急需紧缺人才外，公开招聘其他专业技术和管理岗位人员，原则上应从具有2年及以上基层工作经历的人

员中招聘；确因工作需要的，经同级主管部门批准后，可面向应届毕业生公开招聘，聘用后5年内须安排到基层锻炼2年。

**二、改进基层公务员考试录用工作。**加大从“双一流”高校定向选调引进急需紧缺专业优秀毕业生工作力度，可先安排在省级、市级机关或相对发达地区的县级机关，录用后或试用期满后适时选派到基层一线培养锻炼。降低基层公务员考录门槛，经省级公务员主管部门批准，民族地区、艰苦边远地区和贫困县可结合实际适当放宽学历条件、专业限制、年龄条件等，必要时可单独招考或不设开考比例，也可以拿出一定数量面向本地户籍或在本地长期生活工作的人员定向招考。鼓励支持通过聘任制方式引进急需紧缺专业人才，聘期满5年且符合条件的，经省级公务员主管部门批准，可转为委任制公务员。加大从大学生服务基层项目人员中定向考录基层公务员力度，每年定向考录比例一般应达到当年公务员考录计划的15%左右，其中定向考录乡镇公务员的比例一般应达到30%；大学生服务基层项目人员较少的地方可适当降低比例，但考录数量不低于当年服务期满人数的10%。

**三、完善基层事业单位人员招聘政策。**放宽考核招聘条件，民族地区、艰苦边远地区、贫困县和革命老区县的县、乡事业单位考核招聘专业技术人员的学历条件，可结合实际分别放宽到本科、大专。鼓励基层采取特设岗位方式引进高

层次和急需紧缺专业人才，其在乡镇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；对特别优秀或因工作特殊需要，符合《四川省事业单位领导人员管理暂行办法》规定资格条件的，按干部人事管理权限报上一级党委（党组）及其组织人事部门批准后，可直接选聘为事业单位领导人员。鼓励大学生服务基层项目人员留在当地，对服务期满、考核合格的，可直接考核招聘到服务所在县（市、区）的乡镇事业单位；在民族地区、艰苦边远地区和贫困县服务的，可直接考核招聘到服务所在县（市、区）的县、乡事业单位。

**四、大力推行柔性引才用才模式。**制定柔性引才用才具体办法，坚持不求所有、但求所用，鼓励基层各类用人单位设立“候鸟型”人才工作站，推行双向兼职、联合聘用、交叉任职、短期服务、技术入股、人才驿站等引才用才模式。支持企业、高校、科研机构与基层合作共建现代产业园区和产业技术研究院，探索在财政出资的科技计划和人才工程项目中明确一定比例用于人才开发，依托产业和项目集聚各方面优秀人才。鼓励支持高校、科研院所等事业单位专业技术人员到基层转化成果、创新创业，经单位同意可按国家有关规定保留原单位人事关系离岗创办领办科技型企业，其创新创业经历和业绩作为晋职晋级、评先评优的重要依据。实施专家下基层行动工程，开展科技扶贫万里行活动，紧扣基层

经济社会发展急需领域特别是产业扶贫项目，每年统筹选派科技专家和技术推广人员，深入基层一线开展人才结对帮扶、点对点技术指导、组团式咨询服务。

**五、健全人才智力帮扶协作机制。**用好东西部扶贫协作机制，广泛开展干部人才交流，积极争取国家边远贫困地区、边疆民族地区和革命老区人才支持计划及博士服务团、“西部之光”访问学者等人才项目向基层倾斜，积极组织受援地区干部人才到帮扶地进行顶岗挂职、培训研修。深化省内对口帮扶工作，实施千名干部援彝援藏行动，大力选派干部人才到彝区藏区开展援助服务，加大从彝区藏区选派干部人才到省直部门和对口支援地挂职锻炼力度。建立基层“1+4”人才智力帮扶机制，推动民族地区、贫困地区、艰苦边远地区和革命老区每个县至少有1所高校、1家科研单位、1家医疗卫生机构、1户国有企业和金融机构与其建立对口帮扶关系，重点帮助受援地引进培养急需人才。建立紧缺专业领域三级联动帮扶机制，大力推行教育、卫生等行业“市帮带县”“县帮带乡”“乡帮带村”，发挥综合帮扶工作队、县域医疗联合体等作用，引导专业力量向基层一线下沉，积极开展人才“传帮带”。

**六、鼓励引导本土人才返乡就业创业。**实施万名紧缺专业大学生定向培养计划，结合基层教育卫生、农林水牧渔、文化旅游、规划建设、生态环境、产业发展等领域的人才急

需和编制空缺情况，采取定向招生、定向培养、定向上岗的方式，5年为基层培养1万名急需紧缺专业大学本科生。实施万名农民工返乡创业计划，落实税费减免优惠政策，落实和完善融资贷款、财政补助、用地扶持等其他优惠政策，5年内为基层培育1万名农民工返乡创业典型。实施万名新型职业农民培育工程，完善教育培训、认定管理、政策扶持“三位一体”制度体系，5年内为基层培育1万名新型职业农民。实施十万名村级后备力量培育工程，注重从致富带头人、务工经商人员、农民合作社带头人、新型职业农民、复员退伍军人、乡村教师、乡村医生等人员中选拔村级后备干部，增强农村基层组织活力和人才凝聚力。

**七、大规模开展乡村实用人才培训提能。**开展“一村一幼”教师培训提能，5年内对基层所有学前村级教师全部轮训一遍。开展“一村一医”“一乡一全科”培训提能，5年内实现深度贫困县在岗乡村医生全面参加培训并考核合格、每个乡镇卫生院至少配备1名全科医生。开展“一户一名技术能手”培训提能，5年内实现有劳动能力的贫困家庭中每户至少有1个劳动力掌握一门就业技能。开展乡村旅游规划师、乡村旅游工程师、乡村旅游技术员、乡村建设规划师、乡村社工师、乡村文化志愿者等专项培训，大力培养乡村振兴急需的“土专家”“田秀才”和能工巧匠。

**八、推行事业单位岗编适度分离新机制。**支持县级机构

编制部门加大事业编制统筹力度，在全县范围内实行动态管理、调剂使用，重点向中小学校、乡镇等基层一线倾斜。支持基层优化事业单位岗位管理，对单位规模小、人员数量少、分布较分散的，可由主管部门按编制总量统一制定岗位设置方案，在核准的岗位总量、结构比例、最高等级控制范围内集中调控、集中管理。推动在基层教育、卫生、农业、林业、科技、宣传文化等领域和行业实行岗编适度分离，对新招聘的事业单位人员实行“县招乡用”“县管校用”，其职称评定在统一管理的编制和岗位总量内统筹考虑、择优评定，在基层工作期间享受基层相应待遇。

**九、实行基层人才评价特殊支持政策。**建立符合艰苦边远地区和基层一线实际的人才评价机制，增加爱岗敬业表现、实际工作业绩、基层工作年限等评价权重，对论文、科研、外语和计算机应用能力等不作统一或硬性要求。放宽基层专业技术职称评审年限，对在基层工作的普通高校毕业生，首次申报评审职称可提前1年；对在民族地区、艰苦边远地区和贫困县连续工作4年以上且考核合格的，在申报中级、高级职称资格时，其任职年限可放宽1年。在教育、卫生、农业、工程、新闻出版广电等系列建立“定向评价、定向使用”的评审制度，所获资格在所在县或同类县有效。拓宽基层专业技术人才成长通道，对在乡镇事业单位同一等级专业技术岗位聘用满10年及以上的，竞聘本单位同一职务

层级内部上一等级专业技术岗位时，可不受本层级最高等级、岗位数额限制；对在乡镇专业技术岗位累计工作满30年及以上的，可不受本单位岗位结构比例限制申报评审上一级职称，通过评审取得相应资格后可受聘相应层级最低等级岗位。

**十、逐步提高基层人才服务保障水平。**支持各地结合实际按规定制定有利于基层吸引和稳定人才的特殊政策，推进事业留人、感情留人、适当的待遇留人政策化具体化，让基层人才在政治上受重视、社会上受尊重、经济上得实惠。按国家有关规定落实艰苦边远地区津贴、高海拔地区折算工龄补贴等政策，落实和完善乡镇工作补贴政策，逐步提高基层一线干部人才的薪酬待遇。在省“千人计划”“天府万人计划”选拔中开设基层专项，在推荐、申报评审国家和省级人才奖项、科技计划项目时，加大对基层人才的倾斜支持力度。大力发掘基层干事创业典型，按有关规定开展宣传表彰，弘扬爱国奋斗精神，树立在基层建功立业的良好氛围。

本文件自2019年1月24日起施行，《中共四川省委办公厅、四川省人民政府办公厅关于激励引导教育卫生人才服务基层的意见》（川委办〔2014〕7号）同时废止。

