

# 广东省人力资源和社会保障厅文件

粤人社规〔2019〕41号

---

## 广东省人力资源和社会保障厅关于充分发挥市场作用促进人才顺畅有序流动的实施意见

各地级以上市人力资源和社会保障局：

为贯彻落实人力资源社会保障部《关于充分发挥市场作用促进人才顺畅有序流动的意见》，充分发挥市场在人才资源配置中的决定性作用，更好发挥政府作用，促进人才顺畅有序流动，结合我省实际，现提出如下意见。

### 一、总体要求

全面贯彻党的十九大和十九届二中、三中全会精神，以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，落实党中央、国务院关于深化人才发展体制机制改革加强人才工作的总体要求，围绕实施人才强国、创新驱动发展、建设粤港澳大湾区、支持深圳建设

中国特色社会主义先行示范区等重大战略，坚持党管人才、服务发展、市场主导、政府促进、规范有序原则，以促进人才顺畅有序流动、激发人才创新创业创造活力为目标，健全人才流动配置机制，充分发挥市场决定性作用和更好发挥政府作用，加快建立政府宏观调控、市场公平竞争、单位自主用人、个人自主择业、人力资源服务机构诚信服务的人才流动配置新格局，努力形成人尽其才、才尽其用的良好局面，让各类人才的创造活力竞相迸发，聪明才智充分发挥。

## 二、健全人才市场流动机制

**（一）健全完善人力资源市场体系。**加快出台《广东省人力资源市场条例》，进一步健全人力资源市场体系，充分发挥市场在实现人才流动中的主渠道作用。打破户籍、地域、身份、学历、人事关系等制约，消除民族、种族、性别、宗教信仰等歧视内容，破除人才流动障碍，统一市场运行规则。理顺政府和市场的关系，实现公共服务与经营性服务分离。公共人力资源服务机构要落实公共服务项目和免费服务要求，不断提高服务质量和效率。经营性服务机构开展的服务项目，按照“放管服”改革要求，运用许可、备案、书面报告等管理方式，促进规范有序发展。大力发展新一代移动通信、平板显示、高端软件、半导体照明、生物医药、智能制造装备、新材料、机器人、家电等产业集群、餐饮及家政等行业性、辐射港澳的区域性人才市场，扶持国家级、省级人才市场做大做强，创建省市县统一制度、统一管理、统一服务、统

一信息系统的人才市场。

**(二) 完善人才市场供求、价格和竞争机制。**建立产业发展、转型升级与人才的供求匹配机制，强化人才对口培育培训机制和人才供需精准对接服务机制，充分保护人才平等就业和自主择业权利。健全合理体现人才价值的收入分配机制，对急需紧缺的高层次人才、业绩突出的优秀人才、特殊专业人员和高端科研人才可实行协议工资、年薪制或项目工资；支持高校和科研院所制定完善内部科技成果转化奖励办法，职务科技成果转化、许可收益或作价投资形成的股权用于奖励科技成果重要贡献人员的比例不低于60%；全面提高高技能人才政治、社会地位和待遇水平，指导企业建立基于岗位价值、能力素质、业绩贡献的工资分配机制。全力打造“广东技工”工程，大力弘扬劳模精神和工匠精神，将“广东技工”打造成国内领先、世界知名的广东人才品牌。做强做优“粤菜师傅”工程，健全粤菜质量管理、标准和评价认定体系，推动“粤菜师傅”工程高质量发展。探索建立人才流动中对前期培养的补偿机制，鼓励用人单位间通过协商确定补偿范围和标准。改进人才评价机制，突出品德、能力和业绩评价导向，科学客观公正评价人才，克服唯论文、唯职称、唯学历、唯奖项倾向，把创造的市场价值、取得的代表性成果等作为人才评价的重要依据，加快形成导向明确、精准科学、规范有序、竞争择优的科学化社会化市场化人才评价机制。规范招人用人制度，清理取消妨碍公平竞争、设置行政壁垒的各种规定。

**(三) 全面落实用人主体自主权。**推进用人制度改革，充分尊重、保障和发挥各类用人主体在人才培养、引进、使用、评价和激励等方面的自主权，消除对用人主体的不当干预。高校、科研院所按规定自主设置岗位，自主设置聘用条件，自主聘用人员，可按国家有关规定设立流动岗位用于吸收各类人才到高校、科研院所兼（任）职。事业单位对县级以上人民政府确认的高层次人才可以考察方式组织招聘。向全省高校直接下放教师职称评审权，向符合条件的科研院所、医院等事业单位下放单位主体系列的职称评审权。扩大国有企业经营管理层市场化选聘比例，国有企业对职业经理人实行市场化选聘、契约化管理。职业经理人选聘打破干部任职级别和年限，鼓励体制内经营管理人才向职业经理人转化。企业吸引优秀人才开展重大产业关键共性技术、装备和标准研发，引才所需住房补贴、安家费、科研启动经费等费用可全额列入经营成本；国有企业引才专项投入成本视为当年利润考核。

### 三、畅通人才流动渠道

**(四) 健全党政机关和企事业单位人才流动机制。**完善党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才、高技能人才交流制度，打破人才身份、单位、部门和所有制限制。完善公务员考录政策。进一步畅通国有企事业单位优秀人才进入公务员队伍渠道。扩大党政机关和国有企事业单位领导人员跨地区跨部门交流任职范围。支持和鼓励高校科研院所事业单位专业技术人员到企业兼职和离岗创新创业，并按规定获取报酬。科研人员离岗期间，原单

位保留人事关系，按规定与原单位其他在岗人员同等享有职称评审、专业技术岗位等级晋升、基本工资调整和参加社会保险等权利，并享受相关社保权益。

**（五）畅通人才跨所有制流动渠道。**制定加强非公有制经济组织和社会组织人才队伍建设意见，把非公有制经济组织和社会组织人才开发纳入各级政府人才发展规划，在职称评审、专家选拔、公开招聘等工作中一视同仁、平等对待。拓宽党政机关、国有企事业单位选人用人渠道，完善吸收非公有制经济和社会组织优秀人才进入党政机关、国有企事业单位途径。职业院校、应用型本科高校相关专业教师原则上从具有3年以上企业工作经历并具有高职以上学历的人员中公开招聘，特殊高技能人才（含具有高级工以上职业资格人员）可适当放宽学历要求。

**（六）完善人才柔性流动政策。**强化柔性引才理念，坚持不求所有、但求所用，不求所在、但求所为。鼓励用人单位在不改变省外人才的人事、档案、户籍等关系前提下，吸引省外高层次人才通过兼职、技术咨询、周末工程师等形式，为我省经济社会发展提供智力支持。支持高校、科研院所和企业以科研项目为载体和纽带，柔性引进国内外知名院士和专家，帮助用人单位开展项目研发和技术攻关，鼓励人才和团队以知识产权作价入股、期权奖励等方式参与要素收益分配，推动高科技成果、项目在我省落地转化。鼓励高校、科研院所建立人才驿站，推行特聘教授、特聘研究员、特聘专家制度。依托人才驿站平台，组织开展海内

外高层次人才地市行活动等引才引智系列活动，重点扶持各类高层次人才来粤创新创业，加速高端人才聚集，助推科研成果转化。完善柔性引才政策措施，建立以业绩为导向的柔性引才激励办法，对柔性引进的高层次人才，取得重大科研成果在广东省转化落地的，与本省同类人才享受同等待遇。

**（七）构建国际人才交流合作机制。**实行更加积极、更加开放、更加有效的人才引进政策，加快引进高精尖紧缺的外国人才，以及我省经济社会发展急需的其他各类人才。推进港澳青年创新创业基地建设，加快省引进海外高层次人才工作站布局，探索建立与国际接轨的全球人才招聘制度。组织“海外专家南粤行活动”，为高层次人才来粤创新创业搭建精准对接平台。实施“粤海智桥资助计划”，充分发挥市场主体在引进海外人才的作用，对成功引进外国高层次、高技能人才的结构给予奖励。落实公安部支持广东16项出入境政策，为外籍和港澳台高层次人才提供出入境、停居留和聘雇外籍家政人员等便捷服务。鼓励各地将外国高层次人才、高技能人才纳入当地人才安居工程和购房优惠政策范围。外国高层次人才、高技能人才子女接受我国义务教育，按相关规定可选择在父母或委托监护人工作或居住地的公办学校就近就读。保障在粤外国人才按规定参加和享有社会保险。建设粤港澳大湾区（广东）人才港，构建开放的粤港澳大湾区专业技术人才职称评价体系，扎实推进粤港澳职业资格认可，促进港澳专业人才在大湾区内地便利执业。支持有条件的企业优先设置博士后创新实

践基地和博士工作站，支持创建深圳博士后创新示范中心。探索采用法定机构或聘任制形式，大力引进高层次、国际化人才参与大湾区的建设和管理。探索建立青年留学回国人员实习基地，鼓励海外留学人员回国工作、创业或以多种方式为国服务。全面加强留学人员创业园区建设，支持鼓励优秀外国留学生毕业后直接在我省创业就业。

#### 四、规范人才流动秩序

**（八）强化人才流动的法制保障。**建立健全人才流动法规制度体系，落实人才流动在服务期、竞业限制、保密等方面的规定，坚决防止人才无序流动。强化人才流动工作法规与教育、科技、文化等立法的衔接，加大对知识产权、科技成果转化收益分配等保护力度。将人力资源服务企业行政许可或备案等信息纳入国家企业信用信息公示系统并依法公示，加强人力资源服务机构的监管，清理整顿人力资源市场秩序，及时依法依规查处人才流动过程中非法向劳动者收取财物、扣押证件等恶意阻碍顺畅有序流动的违法违规行为。完善劳动合同、劳动人事争议调解仲裁、人才竞业限制等制度，推广“粤省事”劳动人事争议调解仲裁便捷受理平台，实现“快立、快调、快审、快结”，维护各类人才和用人单位的合法权益。推动建立粤港澳三地劳动保障监察执法协作机制以及劳动保障违法行为联动查处和协助机制，探索建立粤港澳劳动用工融合与纠纷处理衔接机制。

**（九）引导鼓励人才向粤东粤西粤北和基层一线流动。**聚焦

实施乡村振兴战略和打赢脱贫攻坚战的基层人才需求，实施贫困地区、民族地区和革命老区人才支持计划、贫困地区本土人才培养计划、人才服务基层行动计划。实施新型职业农民培育工程、乡村技能人才培养工程、乡村专业技术人员素质提升工程、“乡村工匠”工程、“农村电商”工程，引导和支持各类人才向粤东粤西粤北人才薄弱地区和领域流动。实施“乡村工匠”工程，以技能人才和急需紧缺人才为重点，强化资源支持和制度供给，打造一支强大的乡村振兴人才队伍。进一步做好粤东粤西粤北乡镇基层公务员考录和事业单位专项公开招聘，在核定事业单位绩效工资总量时，对人才集聚的乡镇事业单位可予以倾斜，适当核增绩效工资总量。乡镇事业单位应进一步搞活绩效工资内部分配，加大对关键岗位、业务骨干和贡献突出的专业技术人才倾斜。鼓励专业技术人才为基层一线和边远地区提供服务，在基层服务期间享受当地同等待遇。对在基层一线工作的农村专业人才，落实相关职称评审优惠政策，有条件的系列、专业可单独建立基层专业技术人才职称评审委员会或评审组实行单独评审，定向评价定向使用。允许国有企事业单位专业技术和管理人才按有关规定在边远地区兼职并取得合法报酬。推进珠三角地区与粤东粤西粤北地区干部人才交流，持续选派优秀年轻干部援藏援疆、到扶贫攻坚的重点地区工作。全面实施高校毕业生基层成长计划，推动落实“三支一扶”计划等基层服务项目，“三支一扶”人员优先派遣到有空编的基层事业单位，服务期满考核合格，可直接办理聘用手续，

用人单位可通过聘用合同约定最低服务年限。各地要主动想办法将教育、卫生、水利等基层急需紧缺“三支一扶”人员留在基层，省“三支一扶”计划协调办公室将根据各地留住人才情况，每年动态调整“三支一扶”人员派遣计划。

**（十）深化区域人才交流开发合作。**加快粤港澳大湾区人才开发一体化进程，建设粤港澳人才合作示范区，探索建立促进粤港澳人才自由流动的政策体系，吸引港澳人才来粤就业创业。实施“湾区人才”工程，以职称评审为抓手，加强新时代专技人才队伍建设，加快形成“双区”对人才的集聚效应。探索粤港澳职业资格互认，在粤港澳大湾区推进与港澳合作开展“一试双证”、“一试三证”证书认证试点。实施“南粤家政”工程，积极引进港澳地区家政服务业先进技术、经验、师资等培训资源，着力开展市场紧缺的母婴服务、居家服务、养老服务、医疗护理服务等领域培训合作。构建以广州、深圳为核心的珠三角创新型人才圈，推进粤东粤西粤北地区立足区位特点、功能定位，制定相应人才政策，以项目引人才、以人才带项目。开展人才公共服务机构、人力资源服务企业和行业协会等多种形式的区域人才交流开发合作，促进与项目、资金、技术等有效结合。

**（十一）维护国家重点领域人才流动秩序。**对涉及国家安全或掌握国家核心技术的人才以及承担国家重点项目、重点工程的人才实行动态管理。国家重点领域人才流动，须经单位或主管部门同意。粤东粤西粤北地区因政策倾斜获得人才计划支持的科研

人员，在支持周期内离开相关岗位的，取消对其相应支持。健全重点领域人才激励和奖励制度，对符合条件的实施股权、期权、分红激励等中长期激励。加大重点领域人才调配工作力度，放宽学历、职称、年龄等条件限制，着力解决国家重点领域发展的特殊急需人才需求。

**（十二）建立完善政府人才流动宏观调控机制。**推进政府人才管理领域“放管服”改革，进一步简政放权，强化宏观管理、政策法规制定、公共服务、监督保障职能。建立和完善政府人才管理服务权力清单、责任清单，清理和规范人才招聘、评价、流动等环节中的行政服务事项。加强人力资源市场供求信息监测，依托公共就业人才服务机构、经营性人力资源服务机构和行业协会，定期发布岗位及求职信息，力争实现人岗匹配无缝衔接。建设全省统一的人才资源大数据平台，实现与全国信用信息共享平台、个人征信系统、数字政府等互联互通，建立完善个人信用记录形成机制。

## 五、完善人才流动服务体系

**（十三）推进人才流动公共服务便民化。**持续深化政府人才公共服务机构管理体制改革，加强人才流动公共服务的顶层设计和统筹规划，加快建立一体化的人才流动公共服务体系。加强人才服务窗口建设，省市两级设立人才综合服务平台，建立高效便捷的线上线下人才服务模式。着眼人才及用人主体需求，完善人才公共服务内容，梳理规范服务项目，加强流动人员人事档案公

共服务及基础设施建设，落实经费保障。做好机关、企事业单位工作人员离开原工作单位后的档案转递等服务工作。打造以广东人才网为基础的人才公共服务一体化平台，不断提升“互联网+人才服务”水平。建成全省统一的流动人员人事档案管理服务信息系统，进一步推进流动人员人事档案数字化，建立流动人员数字档案资源库。加强行风建设，持续开展“简政便民”行动，将人才服务纳入全省“智慧人社”大数据系统，通过互联网、粤省事等多种渠道，实现“数据向上集中、服务向下延伸”，推行“一站式办理”、“一门式”服务。以广东省急需紧缺人才供求信息平台为依托，搭建对接平台，实现线上人岗匹配，不断提升人才流动服务水平。

**（十四）加快发展人力资源服务业。**落实加快人力资源服务业发展的意见，制定粤港澳大湾区人力资源服务业发展规划，加快建设中国广州、中国深圳国家级人力资源服务产业园；按照省级人力资源服务产业园评选标准，力争在3年内建成5-10家省级产业园。对促进就业创业成果显著的国家级、省级人力资源服务产业园分别奖补200万元、100万元；对国家级、省级人力资源服务诚信示范机构分别奖补50万元、20万元。大力发展高级人才寻访、人力资源测评、人力资源管理咨询等新业态、新产品。推行人力资源服务粤港澳区域协同地方标准。每年不定期组织人力资源服务业高层次人才集中培训、开展学术交流和研修活动，提高从业人员专业化、职业化水平。

**（十五）建立急需紧缺人才目录编制发布制度。**省市建立统一、动态的人才需求预测预警机制，加强对重点领域、重点产业人才资源储备和需求分析，以指数体系为方向标，强化对人才资源供给状况和流动趋势的研判，研究并发布广东人力资源市场指数。围绕全省重大发展战略、重大专项和重大工程，聚焦泛珠三角区域协同发展、粤港澳大湾区建设等重大规划，收集动态供需信息，建立紧缺人才清单制度，分地区、分行业、分领域制定并发布粤港澳大湾区急需紧缺人才目录，拓宽国际人才招揽渠道。

**（十六）优化人才流动政策环境。**全面放开除超大城市外的人才落户条件，简化优化落户审批流程。鼓励用人单位依法建立企业年金，落实机关事业单位与企业之间社会保险关系转移接续办法。完善急需紧缺人才引进配置办法，简化优化引进程序，提高人才引进效率。全面推行人才“优粤卡”服务，高层次人才凭卡可在社会保障、购房购车、职称评定等方面与工作所在地居民享受同等待遇，在落户、出入境、长期居留、永久居留、医疗、子女入学、配偶安置、社会保险、入住人才公寓等方面享受优先便利服务。鼓励各地通过建设人才周转公寓、购买或租赁商品住房向人才出租、发放购房租房补贴等形式，多渠道解决人才阶段性居住需求。探索组建人才服务专员队伍，协助解决人才个性化需求。

## **六、保障措施**

各级人力资源社会保障部门须切实增强责任感和使命感，统

一思想认识，将促进人才顺畅有序流动作为深入推进人才强省战略和创新驱动发展战略的重要工作，抓好贯彻落实。要统筹部署，制定符合本地实际的贯彻实施意见，明确工作职责，落实任务分工；要破旧立新，坚决清理妨碍人才顺畅有序流动的体制机制障碍，废除不利于人才流动的政策规定；要督查督办，对工作不力的进行通报，对不落实或故意拖延落实的进行问责追责；要注重宣传，加强舆论引导，树立正确人才流动导向，营造全社会关心人才、支持人才的良好氛围。

本实施意见自 2020 年 1 月 1 日实施，有效期 5 年。

广东省人力资源和社会保障厅

2019 年 11 月 27 日



公开方式：主动公开

---

广东省人力资源和社会保障厅办公室      2019年11月27日印发

---