中共周口市委　周口市人民政府关于深化人才发展体制机制改革加快人才强市建设的实施意见

（2018 年 8 月 17 日）

人才是经济社会发展的第一资源。为深入贯彻《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）精神，全面落实市四次党代会精神，深入实施人才强市和人才优先发展战略，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，结合周口实际，提出如下实施意见。

一、总体要求和主要目标

（一）总体要求。深入贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想和党的十九大精神，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”和周口跨越发展，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、全方位用才的人才工作体系，加快形成具有周口特色和更具竞争力的人才制度优势，着力打造区域人才高地，为决胜全面小康、实现周口跨越发展、在中原更加出彩中绘就周口特色添彩画卷提供坚实人才保障。

（二）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，人才引进、培养、使用、评价、流动、激励机制更加科学、完善、精准，人才能够引得进、留得住、流得动、用得好，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，人才发展对加快周口现代化建设的融合度和贡献率明显提升，基本建立与全面建成小康社会相适应的人才发展治理体系，人才高地集聚效应逐步显现。

二、健全更加科学高效的人才管理体制

（三）全面落实用人主体自主权。建立政府人才管理服务权力清单和责任清单，清理规范人才引进、评价、流动、激励等环节中的行政审批和收费事项，下放人才管理行政审批权限，消除对用人主体的过度干预。加大政府购买人才公共服务力度，推进人才培养、选聘、测评等技术性工作向专业组织和服务机构转移。充分发挥用人主体在人才培养、吸引和使用中的主导作用，落实国有企业、大中专院校、科研院所等企事业单位的用人自主权。随着事业单位分类改革的逐步深入，对大中专院校、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，推动大中专院校、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，引进人才经评审认定后按程序办理备案手续。落实“人才专项编制”管理办法，每年核定一定数量的人才专项编制，实行“人到编入、人留编留、人走编销”方式，用于引进高层次人才和急需紧缺人才。

（四）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。基础前沿研究突出原创导向，以同行评议为主；社会公益性研究突出需求导向，以行业用户和社会评价为主；应用技术开发和成果转化评价突出企业主体、市场导向，以用户评价、第三方评价和市场绩效为主；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。统筹科技人才计划，建立人才项目申报查重及处理机制，防止人才申报规避行为，避免多个类似项目同时支持同一人才。坚持正确价值导向，不把人才荣誉性称号作为承担各类国家科技计划项目、获得国家科技奖励、职称评定、岗位聘用、薪酬待遇确定的限制性条件，使人才称号回归学术性、荣誉性本质，避免与物质利益简单、直接挂钩。加强科研诚信建设，对科研不端行为零容忍，完善调查核实、公开公示、惩戒处理等制度。加强对科技人员和青年学生的科研诚信教育，引导其树立正确的科研价值观，潜心研究，淡泊名利。认真贯彻执行省深化职称制度改革实施意见，做好政策衔接工作，发挥用人主体在职称评审中的主导作用和高级职称评审激励导向作用。进一步扩大大中专院校、医院、科研院所、大型企业和其他人才智力密集的企事业单位按照管理权限自主开展职称评审范围，按照规定自主设置岗位，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。扩大县市区职称评审权，对中小学教师中级职称评审权限逐年逐步下放到县市区。在省定一星级以上产业集聚区建立职称评审组织。打通职称评审绿色通道，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，可由省职改部门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。

（五）加快建设人才管理改革试验区。在城乡一体化示范区、港口物流产业集聚区建设人才管理改革试验区，推进人才政策先行先试，实施更具竞争力的高端人才引进使用政策，按照国家有关机构编制政策，探索设立科技创新研究机构，按照“特需特办、人留编留、人去编销、职数专用、从严控制”原则，探索设立高层次人才专项编制，凡具有事业单位身份的高层次人才来中心城区四区创新创业，可按现行政策在科技创新研究机构继续保留事业单位身份；对引进的不具有事业单位身份的副高级以上职称人才、全日制博士研究生，根据本人意愿和工作需要，可把人事关系保留在科技创新研究机构，使用专项事业编制。引进一批临港产业高层次人才（团队），重点围绕先进装备制造（含港口装备制造）、商贸物流、现代农业示范区建设等主导产业，集聚各类高层次专业人才，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，为全市人才发展体制机制改革提供可复制、可推广的经验。选择若干条件成熟的科研单位和学校建设人才管理改革试验基地。鼓励和支持各县（市、区）开展人才管理改革试验探索。

三、构建更具吸引力的人才引进集聚机制

（六）精准实施高层次人才（团队）和急需紧缺人才引进计划。统筹推出并实施“周口英才计划”。坚持刚性引才和柔性引智相结合，统一规划、综合打包各类人才引进计划，聚焦跨越发展，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，突出“高精尖缺”导向，重点围绕临港产业、电（光）缆电器、装备制造（含港口装备制造）、商贸物流、纺织服装、农副产品精深加工、生物医药、城市规划建设与管理、内陆港口码头建设、现代物流、大数据、智能制造、生态环保、现代农业示范区建设以及现代金融、文化旅游、健康养老等高成长性服务业，大力引进高层次创新创业人才（团队）。重点引进高层次创新创业人才团队和以下四类人才：高层次创新创业人才、全日制博士研究生或正高级职称专业技术人员、掌握关键技术的高端人才、急需紧缺专业人才（包括全日制硕士研究生和副高级职称专业技术人员、“双一流”高校本科生）。

（七）创新开放务实柔性引才引智方式。坚持“不求所有、但求所用”，支持用人单位通过柔性引进特聘专家、对口挂（兼）职、技术顾问、客座教授、假日专家、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、异地商会等引才作用，在周口籍人才集聚地区建立人才工作站，聘请招才引智大使，构建全方位引才服务网络。搭建柔性引才平台，加大扶持资助力度，鼓励设立异地研发中心，吸引域外技术平台落户，引导创建人才实践基地，支持成立行业发展“智库”，创新引才载体，多方式、多渠道集聚高层次人才。广泛开展院地、院企合作共建，构建务实长效合作机制，引进一批创新人才（团队），建成一批创新平台，转化一批创新成果，实现资源共享、优势互补、合作共赢。实施人才回归工程，广泛吸引周口籍、有周口成长（工作）经历、与周口有特殊感情的各类在外人才回归创新创业，促进项目、技术、企业、人才、资金、信息回流，引进一批科技含量高、发展前景好、带动性强的项目，召回一批企业总部和税源企业落户家乡，促成一批科技成果产业化合作，为我市经济社会发展注入新活力。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。建立引才奖励机制,对有示范带动作用的项目进行奖励补助，对引才贡献突出的个人、企业、中介组织等给予一定资金奖励。探索实施重大引才活动服务外包。

（八）实行更具吸引力的人才引进措施。对全市临港产业等重点产业发展能够产生重大影响、具有重大经济社会生态效益的国内一流或顶尖人才（团队），实行一事一议的方式，通过项目资助、创业扶持、贷款贴息等方式，给予人才团队综合资助，最高可支持资金额度因需而定（1 亿元）。优化人才生活安居条件，引进高层次创新创业人才，给予同类城市中最高生活补贴和安家费（每年发放 12 万元生活补贴，最高给予 200 万元安家费）。妥善做好高层次人才医疗服务、配偶就业、子女入学等保障，解除人才后顾之忧。

（九）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（技术）研究中心、院士工作站、博士后科研流动站（工作站）、名师工作室、名医工作室、名匠工作室、产业技术创新联盟、技术转移机构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。对创建各类创新创业平台的，直接给予资助，成功申报完成省级重点实验室的，每个一次性给予建设资金补助 50 万元；成功申报建设完成省级院士工作站的，每个给予建站资金补助 30 万元（其中建站单位 20 万元，建站院士及团队 10 万元），成功申报建设完成博士后工作站的，每个给予建站资金补助 10 万元；对实施科技成果转化产生较大经济社会效益的，由受益财政另外给予奖励。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。

四、完善精准适用的人才培养支持机制

（十）改进高等教育人才培养模式。加大本土人才培养力度，依托市内外高校、大中专院校、科研机构，发掘人才、培育人才、保护人才、使用人才，提高本土人才规模和素质。支持国内外知名大学来周建设高水平大学或联合办学，提升我市高等教育发展水平，构建更加开放、更加灵活的人才培养体系。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，同时享受市高层次人才有关津补贴政策，在项目申报、职称评聘、人才评价等方面优先支持，符合条件的聘为特聘教授。健全大中专院校学科专业动态调整机制，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。鼓励大中专院校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客座教授。大力开展创业教育，尝试实行弹性学制，允许学生休学创业或在校创办企业。

（十一）加大创新型科技人才培养支持力度。落实国家高层次人才特殊支持计划，积极对接省级重大人才培养工程，整合优化各类人才项目，持续推进实施周口十百千万人才金字塔工程、周口名人领头雁工程、周口高层次人才素质提升工程。有序启动“周口英才十人计划”“周口英才百人计划”“周口英才千人计划”“周口英才万人计划”，完善周口市专业技术拔尖人才和市学术技术带头人选拔管理机制，推动我市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。支持新型研发机构建设，鼓励人才自主选择科研方向、组建科研团队，开展原创性基础研究和面向需求的应用研发。与国内科研院所、知名高校等建立联合创新机制，筹划一批产学研用相结合的重大科研项目和课题，实行“人才+项目、团队、基地”培养模式，加强人才集聚平台建设，培育一批行业领军人才，打造一批高层次创新创业基地和团队。健全重大科研项目专家领衔制度，赋予创新领军人才更大人财物支配权、技术路线决定权。拓宽科研人员晋升渠道，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。积极推荐我市专家进入国际性、全国性、全省性学术团体和各级评审机构专家委员会。

（十二）提升技术技能人才优势。采取多种方式培养造就数万名各类专业技术技能人才，大力支持、强力推进具有周口地域特色的职业教育，迅速壮大全市人才基数，5 年内培养新增各类人才 4 万名以上，变人力资源优势为人才资源优势，夯实人才发展基础。加大政策倾斜支持力度，加快周口职业技术学院发展，推进周口科技学院建设，着力打造豫东南地区职业教育中心。加快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，培养支撑周口制造、周口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国内外各类大赛，培养一批“大国工匠”和“金蓝领”。对获得省级以上技能大奖的高技能人才，在国家、省奖励基础上，市县同级财政给予 1-10 万元奖励，用人单位相应给予一定奖励，纳入享受国务院特殊津贴专家、享受省政府特殊津贴专家、省优秀专家、市级拔尖人才等评选推荐范围。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、技术培训、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”。

（十三）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，同级财政按照国家资助标准给予 1:1 配套。大力引进名校英才，当地和用人单位给予适当政策倾斜和生活补贴，为我市储备一批专业对口、成长性高的优秀青年人才。

五、强化促进创新创业的人才激励机制

（十四）落实创新主体自主权。赋予成果转化自主权。全面保障和落实大中专院校、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。大中专院校、科研院所与研发团队可自主选择评估定价或协议定价方式，通过签订授权合同，进一步将科技成果授予研发团队。赋予创新主体科研经费自主权。实行科研项目负责人负责制，健全重点科研项目专家领衔制度，赋予领衔专家更大的技术管理决策权，可由其自主确定研究方向和技术路线；赋予更大的选人用人权，可根据科研需要自主组建团队选聘人员；赋予更大的经费支配权，将科研项目直接费用中科目预算调剂权下放到承担单位，由其自主使用科研经费，项目年度剩余资金可结转下年使用。项目完成任务目标并通过验收后，结余资金按规定留归项目承担单位使用，在 2 年内可以统筹安排用于科研活动的直接支出。实行有利于人才创新和规范管理的经费审计方式。

（十五）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，推动知识、技术、成果、管理、技能等生产要素参与分配。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。对大中专院校、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。探索符合本地实际的特聘专家等短期在周服务人员薪酬和股权期权激励办法，可采取年薪、月薪、日薪、计件、效益评估等方式合理计酬。

（十六）支持人才兼职科技服务或离岗创新创业。大中专院校、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。允许大中专院校、科研院所以及职业院校设立一定比例的流动岗位，吸引有创新实践经验的企业家、科技人才和天使投资人兼职，担任创业导师或研究生导师。大中专院校、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。

（十七）优化人才创新创业生态环境。鼓励人才申报科技进步奖，对获得省科技进步奖的单位给予一次性奖励。建立重大科技计划项目库，每年实施 1-2 项。建立线上线下结合的科研仪器协作共用平台，推动重大科研设施和大型科研仪器开放共享。给予人才创新创业平台要素支持，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，为创业者提供近乎零成本、便利化、全要素、开放式成长环境。开展“创新创业引领”活动，支持举办各种创业大赛、投资路演、创业沙龙、创业讲堂、创业训练营等活动，营造人人支持创业、人人推动创新的创新创业文化氛围。

（十八）促进人才向艰苦偏远地区和基层一线流动。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。贫困县及县以下事业单位招录招聘急需紧缺人才，可适当降低开考比例，放宽学历、专业、年龄等要求，降低准入门槛。对急需的高层次人才和短缺人才，可采取校园招聘或直接考察的方式招聘。对公安等特殊岗位探索聘任制特殊人才引进机制，不断增加津贴标准，改善生活待遇。各级财政每年安排一定比例专项资金，对在偏远地区基层艰苦岗位工作的人才，每月发放适当的租房、交通等生活补贴。实行评先评优倾斜政策，提高基层评先评优指标分配比例，增加其评先评优机会，在评选拔尖人才、学科技术带头人等方面，给予基层不低于 20%的指标比例。疏通城乡人才双向流动的通道。对在基层一线和贫困地区工作的人才，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。

六、打造高效便捷的人才服务机制

（十九）强化人才基础管理工作。建设和完善周口人才数据库，运用大数据、云计算等方式，实现各类人才信息实时更新、动态管理。完善补充《周口在外英才录》，准确掌握周口籍在外高层次人才情况，加强联系沟通，密切故土亲情，服务人才和智力引进。建立周口人才网、人才微信公众号，将相关市直部门的人才政策和服务资源整合上网，定期发布引才目录，为人才提供便捷服务。

（二十）探索实行人才“绿卡”制度。对引进培养的两院院士、国家“千人计划”入选者等市级以上高层次人才分类发放“周口英才卡”，持卡人可享受社保、公积金、住房、教育、旅游、医疗等方面的优惠政策。在人才认定、项目申报、配套待遇落实、创业扶持服务等方面，实行“一站式受理”，提供全程代理服务。鼓励人才集聚的产业园区利用自用存量用地建设人才公寓，对引进的重点院所、科技孵化器给予人才租赁住房支持。完善高层次人才子女入学制度，统筹全市义务教育阶段公立学校资源，优先妥善安排人才子女入学。完善高层次人才医疗保健机制，建立高层次人才健康档案，组织健康体检和休假，在全市定点医院开通就医“绿色通道”，提供预约诊疗服务。

（二十一）建立开放式人才服务平台。组织重点企业、大中专院校、科研院所等单位的高层次人才不定期举办周口英才论坛、人才沙龙等活动，促进各领域人才开展经常性的学术交流、常态化的协同创新。探索建立人才项目公共服务平台，利用互联网手段实现人才、项目的精准对接；促进地企和县（市、区）人才资源互联互通、发挥实效。建立外籍人才特别通道服务机制，争取扩大外籍高层次人才申请办理范围，经认定的外籍高层次人才，入境后根据工作需要和有关规定办理居留许可。

七、加强党对人才工作的领导

（二十二）完善工作格局和领导体制。坚持党管人才原则，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。市县党校要把习近平总书记关于新时代人才工作重要论述和人才工作政策法规作为党政领导干部培训的重要内容，提高各级领导干部重视人才工作、重视人才的自觉性。党委（党组）每年至少听取一次人才工作汇报，研究重大问题和重要政策。健全完善以市委书记为组长的市委人才工作领导小组，定期召开会议，研究解决人才工作的重大问题；探索建立以市委组织部长为组长的市人才工作绿色通道领导小组，主持人才常务工作，打造人才工作快速高效通道；分别任命市人社局、市委编办、市财政局一名副职兼任市委人才办副主任，有效压缩协调周期，逐步形成市委人才工作领导小组管大局抓大事，市人才绿色通道领导小组管常务抓急事，市委人才办管协调抓落实的人才工作机制。

（二十三）实行人才工作目标责任考核。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，将考核结果作为领导班子评优、干部评价的重要依据。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，重点从人才规模、人才素质、人才投入、人才效能等方面对各地人才工作进行监测评价。对抓人才工作不力、造成重大人才流失的，进行责任追究。

（二十四）坚持对人才的团结引领服务。切实落实党委联系专家制度，强化人才党建工作，把党的建设与人才发展方向有效结合，加强政治引领。对各类人才强化党的理想信念和宗旨意识教育、社会主义核心价值观和职业道德教育，促使人才牢固树立社会主义核心价值观和强烈的政治意识、责任意识和创新意识，增强实现自身价值同服务党和人民事业相统一的思想自觉和行动自觉。建立健全市、县领导干部联系服务专家制度，加强对人才的关心关爱。定期召开专家人才座谈会，充分听取他们的意见建议，帮助解决创新创业难题。建立市、县级“智库”，实行专家决策咨询，畅通建言献策渠道。做好专家研修、体检、休假、疗养、慰问等工作。推荐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，提高人才的政治和社会地位。

（二十五）建立多层次、多元化的投入保障机制。加大财政投入。各级政府要设立人才发展专项资金，总量不低于上年度一般预算收入的 1%，逐步增加到 2%，作为人才引进、培育、奖励专项经费，纳入本级财政预算，当年经费当年使用，不留存、不结转。发挥人才发展专项资金、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。

（二十六）营造人才发展良好环境。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。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。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，公开平等、竞争择优的制度环境，形成“创业光荣、创新无价、创造可贵、创富有功”和人人渴望成才、人人努力成才、人人皆可成才、人人尽展其才的良好氛围。

各县（市、区）党委、政府要切实增强责任感、使命感，根据本实施意见精神，结合本地实际，制定具体实施办法。市直各相关部门要根据任务分工和进度安排，研究制定具体落实措施，确保改革事项规范有序推进。建立人才发展体制机制改革容错免责机制，鼓励支持各地各部门因地制宜开展差别化改革探索。市人才工作领导小组办公室要加强统筹协调和督促检查，推动各项改革措施落地见效。