《中山市企业人才评定管理办法》解读

人才评价，是人才发现、引进、培养、选拔、使用的依据和前提。为深入贯彻中央和省委关于深化人才发展体制机制改革的总体部署，抢抓“双区驱动”重大历史机遇，全面推进我市人才优先发展战略和创新驱动发展战略，助力中山加快转型升级，重振虎威，实现高质量崛起提供精准的智力支持和人才支撑，对《中山市企业紧缺适用高层次人才评定管理暂行办法》进行修订，制定《中山市企业人才评定管理办法》及《中山市企业人才评定指标体系总表》（以下简称《人才评定体系》）。

1. 修订的背景说明

2015年，我市出台《中山市企业紧缺适用高层次人才评定管理暂行办法》，创新性地提出多元评价和综合评审的评价方式，解决政府部门和企事业单位对人才认定方法机械单一问题。五年以来，不同产业、不同行业的精英人才脱颖而出，共评定出高层次人才共525人，受到企事业单位的广泛好评。但是，随着我市产业发展转型升级，企业的人才需求更加细分，对于不同产业、不同行业、不同领域、不同类别、不同岗位的人才评价标准提出了更高要求。

为进一步加强高层次人才队伍建设，市人社局根据各行业协会、重点企业和不同领域人才所反映的意见建议以及近年来组织开展人才评定工作中发现问题，聘请课题组进行专题研究，一是广泛征询基层意见建议，收集评定工作存在问题以及工作成效，对评定工作实际作用进行分析评价；二是修订政策条款，对《中山市企业紧缺适用高层次人才评定管理暂行办法》提出修订建议，完善有关管理机制、参评条件、审查条款等；三是完善评分指标体系，根据产业、行业细分以及人才培养引进工作的特点，借鉴我市事业单位紧缺适用高层次人才评定评分指标体系，设计出我市企业紧缺适用高层次人才评定新的评分指标体系，明确运作机制、指标定义及评分方法等。

二、法律法规规章和政策依据

根据中共中央《关于深化人才发展体制机制改革的意见》（中发〔2016〕9号）和中共广东省委办公厅 广东省人民政府办公厅印发《关于加快人力资源服务产业发展的意见》《广东省分类推进人才评价机制改革实施方案》的通知（粤办发〔2018〕129号）文件精神，结合我市实际情况，对不符合《关于进一步加快培养引进紧缺适用人才的意见》（中委〔2010〕7号）、《中山市紧缺适用人才认定暂行办法》（中委组通〔2011〕13号）和《关于进一步集聚创新创业人才的若干意见》（中山发〔2017〕2号）中所列七个层次认定标准的，但综合素质和能力业绩突出的企业或机构的专业人才，可以申请评定第五至第八层次人才。

三、修订说明

（一）修订过程。2020年5月，市人社局委托专业人员组成了调研课题组，启动修订工作，课题组全面收集及解读国家、广东省、粤港澳大湾区等地方性法律法规规章及人才政策文件，为工作开展奠定理论基础和方向指引。

6月，市人社局邀请了12个行业协会召开座谈会，广泛听取行业代表的意见。课题组通过发放调查问卷、走访行业协会及企业等方式开展调研工作，优化评定政策条款，综合所收集的意见及调研数据进行分析，拟定了《中山市企业人才评定管理办法》及《中山市企业人才评定指标体系总表》修订初稿。

（二）征求意见。在修订过程中，市人力资源和社会保障局专门征求了市直各个部门和局科室意见，并向社会公众征求了意见，根据反馈意见形成了《中山市企业人才评定管理办法》及《中山市企业人才评定指标体系总表》修订内容。

四、主要修订说明

（一）依据最新的相关文件精神对原管理办法进行修改，并结合我市实际，更名为《中山市企业人才评定管理办法》。

|  |  |
| --- | --- |
| **原** | 第一条　为加强我市企业高层次人才队伍建设，加快建立科学规范、突出能力水平和业绩成果的高层次人才评价体系，根据《中共中山市委 中山市人民政府关于进一步加快培养引进紧缺适用人才的意见》（中委〔2010〕7号，以下简称《意见》）有关规定，结合我市实际，制定本办法。 |
| **新** | 第一条　为加强我市企业高层次人才队伍建设，加快建立科学规范、突出能力水平和业绩成果的高层次人才评价体系，根据中共中央《关于深化人才发展体制机制改革的意见》（中发〔2016〕9号）和中共广东省委办公厅 广东省人民政府办公厅印发《关于加快人力资源服务产业发展的意见》、《广东省分类推进人才评价机制改革实施方案》的通知（粤办发〔2018〕129号）等文件精神，对关于印发《中山市企业紧缺适用高层次人才评定管理暂行办法》的通知（中人社发〔2015〕80号）进行优化修订，按照组织部门关于人才计划优化整合工作安排，更名为《中山市企业人才评定暂行办法》，结合我市实际，制定本办法。 |

（二）根据走访调研的结果，结合我市的实际情况对本办法中所指的“企业”定义进行调整，确定本办法的主体范围。

|  |  |
| --- | --- |
| **原** | 第二条　本办法中所指的企业是指在本市工商行政管理部门登记注册的各类企业。企业紧缺适用高层次人才是指符合《中山市人才导向目录》、所学专业或专长与岗位相匹配、工作业绩突出的企业实用人才。 |
| **新** | 第二条　本办法中所指的企业是指在本市登记注册的各类企业，其他非机关、事业单位的各类用人单位可参照执行。本办法所称人才评定，是指对申请人素质能力业绩等进行综合评价，确定人才资格后享受相应的人才待遇。 |

（三）对申报人的要求和验证条件进行调整：删除原限制条件“违法”，并补充“犯罪及非法参与组织或活动”的追责期限。

|  |  |
| --- | --- |
| **原** | 第八条　申报评定企业紧缺适用高层次人才，除具备《指标总表》所列相应条件外，还应同时具备以下条件： 　　（一）具有良好的道德品质和职业操守，具备较强的创新创业能力，无违法犯罪记录及无参加非法组织或活动的记录。 　　（二）与我市企业签订3年以上劳动（聘用）合同，且每年在中山工作不少于6个月。 　　（三）取得突出业绩和成果，目前所从事的主要工作与本人专业或专长密切相关。 　　（四）申报人年龄原则上应在55周岁以下（年龄计算以申报当年6月30日为限），对有特别突出贡献者，年龄可适当放宽。 |
| **新** | 第八条　申报评定企业人才应具备以下条件： （一）具有良好的道德品质和职业操守，具备较强的创新创业能力，近5年内无犯罪记录及无参加非法组织或活动的记录。 （二）在中山工作，与我市企业或机构签订劳动（聘用）合同，依法在中山参加社会保险、缴纳个人所得税，且每年在中山工作超过6个月。 （三）取得突出业绩和成果，目前所从事的主要工作与本人专业或专长密切相关。 （四）申报人年龄未达到法定退休年龄（年龄计算以申报当年6月30日为限）。 |

（四）关于评定受理时间，增加特殊情况处理的说明。

|  |  |
| --- | --- |
| **原** | 第十条　企业紧缺适用高层次人才评定，采取上半年受理、下半年集中评审的方式。每年申请截止日期为6月30日，逾期提交申请的，纳入下一年度评定。 |
| **新** | 第十条 企业人才评定采取上半年受理、下半年集中评审的方式。每年申请截止日期为6月30日，逾期提交申请的，纳入下一年度评定。如遇特殊情况，以人社局具体通知为准。 |

（五）调整专家评委会的组建原则。

|  |  |
| --- | --- |
| **原** | 第十二条　市人力资源和社会保障局会同市人才局、市科技局、市经信局等部门，随机选取省内外相关领域专家组建评委会。评委会按专业（学科）下设若干个专业组，每个专业组由3至5名评委组成，设组长1名。 |
| **新** | 第十一条 市人力资源和社会保障局牵头组建专家评委会。专家评委会设立不同的专业组别开展评审，每个专业组由5名以上评委组成，设组长1名。 |

（六）根据最新的《指标总表》，确定评定人才的维度；依据对案例反复测试得出的数据结果，科学地对各层次的达标分数线予以调整。

|  |  |
| --- | --- |
| **原** | 第十一条　评定的方法与流程如下： （一）计分核准：按《指标总表》所列明的基本要素、需求匹配、业绩评价、专家评审和发明创造等五大维度逐项评分，各项分值汇总即为总分值。核准分值达到60分的，方可进入综合评审环节。 （二）综合评审：根据年度下达指标数，按各层次不超过5:10:35:50的比例进行综合评审确定。其中，第五层次人才评定分值须达到80分，第六层次评定分值须达到70分，第七层次评定分值须达到65分，第八层次评定分值须达到60分。 |
| **新** | 第十二条 评定的方法与流程如下： （一）计分核准：按《指标总表》所列明的基本要素、需求匹配、业绩评价、专业能力、专家评审等五大维度逐项评分，各项分值汇总即为总分值。核准分值达到60分的，方可进入综合评审环节。 （二）综合评审：根据年度下达指标数，按各层次不超过5:10:35:50的比例进行综合评审确定。其中，第五层次人才评定分值须达到75分，第六层次评定分值须达到70分，第七层次评定分值须达到65分，第八层次评定分值须达到60分。 |

（七）确定人才可享受相关待遇的政策依据，待遇发放标准随相关政策动态调整。

|  |  |
| --- | --- |
| **原** | 第十四条　经评定的企业紧缺适用高层次人才，按规定享受相应的补贴、津贴和服务等待遇。 　　（一）给予购房补助。经评定为第五、六层次的企业紧缺适用高层次人才，按《意见》及《中山市人才发展专项资金管理暂行办法》（中委办〔2010〕43号）有关规定，分三年享受10万至20万元的购房补助，其中第一年发放30%，第二年发放30％，第三年发放40％。 　　（二）发放政府津贴。经评定为第五、六、七、八层次的企业紧缺适用高层次人才，分层次给予每月1500元、1000元、800元、600元的政府特殊津贴，享受期为3年，年审合格后按年发放。 　　（三）开辟绿色通道。经评定为企业紧缺适用高层次人才的，市公共人才服务机构免费提供相关人事档案、人事代理服务，并纳入全市高层次人才“一站式”服务范围。 　　（四）优先解决入户。经评定为企业紧缺适用高层次人才的，由本人提出申请，市有关单位证明并经市人力资源和社会保障局核准后，按相关规定办理入户手续。 　　（五）协助解决子女入学、配偶就业问题。企业紧缺适用高层次人才随迁子女按就近入学原则，由教体部门优先安排在省标准化以上义务教育阶段学校就读。根据其配偶原就业情况及个人条件，按照双向选择、市场配置、政府引导的原则，多渠道、多形式、有重点、分层次地协助其配偶解决就业问题。 |
| **新** | 第十三条　经评定的企业人才，根据层次等级，按中山市人才待遇标准及市财政资金有关执行规定，享受相应的补贴、津贴和服务等待遇。 |

（八）增加因评定为更高层次人才而产生的待遇差额的发放说明。

|  |  |
| --- | --- |
| **原** | 第十六条　待遇享受期间或结束后，达到更高层次人才标准的，可申请认定或评定为更高层次人才。被确定为更高层次人才的，按该层次标准发放，发放时扣除原已发放金额，具体发放细则按协议执行。 |
| **新** | 第十四条　待遇享受期间或结束后，达到更高层次人才标准的，可申请认定或评定为更高层次人才。被确定为更高层次人才的，按原层次标准发放，待遇发放完毕后一次性补发差额。 |

（九）优化、简化定期审核制度。

|  |  |
| --- | --- |
| **原** | 第十七条　企业紧缺适用高层次人才实行年审制。每年3月底前，企业高层次人才须向市人力资源和社会保障局提交年审申请表、工作总结、单位证明等年审材料。经审核通过的，发放该年度购房补助和市政府特殊津贴。审核不通过的，不享受当年相应待遇，不顺延享受期限。 |
| **新** | 第十五条　加强企业人才待遇核发审核工作，定期核查企业人才社保信息或个人所得税纳税记录，企业人才离开中山，或无法查证参保信息、纳税信息的，暂停发放待遇。 |

（十）细化追责的范围说明描述，并增加兜底条款“（四） 其他不符合待遇申领条件的。”作为其他可能存在的违规情况的追责依据。

|  |  |
| --- | --- |
| **原** | 第十八条　发现有下列情形之一者，应当取消资格、收回证书，并按有关规定取消或追回其所享受的各种待遇，今后不再受理其企业紧缺适用高层次人才评定申请： （一）学术、业绩上弄虚作假被有关部门查处的； （二）提供虚假材料骗取人才资格的； （三）任期内受到纪检、监察部门审查，并给予严重警告以上处分的； （四）任期内受到刑事处罚的。 |
| **新** | 第十七条　发现有下列情形之一者，应当取消资格、收回证书，并按有关规定终止或追回其所享受的各种待遇，今后不再受理其企业人才评定申请： （一） 学术、业绩上弄虚作假被有关部门查处的； （二） 提供虚假材料骗取人才资格的； （三） 享受人才待遇期间曾受过各类刑事处罚的。 （四） 其他不符合待遇申领条件的。 |

（十一）对本办法的有效期进行约定。

|  |  |
| --- | --- |
| **原** | 第二十一条　本办法自发布之日起施行。 |
| **新** | 第十九条　本办法自发布之日起施行，有效期三年。原《关于印发<中山市企业紧缺适用高层次人才评定管理暂行办法>的通知》(中人社发〔2015〕80号)同时废止。 |