河南省人力资源和社会保障厅文件

豫人社办〔2023〕100号

河南省人力资源和社会保障厅印发《关于加强和改进优秀青年专业技术人才队伍建设的若干措施》的通知

各省辖市、济源示范区人力资源社会保障局，省直有关单位、省管企业和高等院校人事部门：

为加快培育一批35岁以下具有正高级职称、30岁以下具有副高级职称的优秀青年专业技术人才，我们研究制定了《关于加强和改进优秀青年专业技术人才队伍建设的若干措施》，已经2023年第18次厅党组会议审议通过，现印发给你们，请结合实际抓好贯彻落实。

河南省人力资源和社会保障厅

2023年9月13日

（此件主动公开）

（联系单位：人才评价开发处）

关于加强和改进优秀青年专业技术人才队伍建设的若干措施

为深入贯彻落实创新驱动、科教兴省、人才强省战略，着力培养造就拔尖创新青年人才，加快促进优秀青年专业技术人才脱颖而出，制定如下若干举措。

一、畅通引才渠道

（一）建立引才绿色通道。对拟引进到事业单位的海内外博士、博士后等青年专业技术人才，不再进行前期计划报批，实行先招聘后补办使用手续；事业单位可对其免除笔试程序，通过面试、考察等方式进行公开招聘。各类企业或不使用事业编制的实验室等新型研发机构引进优秀青年专业技术人才，可由单位自主办理引进手续。

（二）缩短引才办理时限。大力推行“一件事”办理，进一步压缩人事手续办理时限。事业单位在完成编制使用批复后应及时申请办理人事手续，人员调动、岗位聘用、工资待遇、社保缴纳等人事手续各环节在申请材料符合条件的情况下，应在10个工作日内全部办结。

（三）支持引进急需紧缺专业技术人才。支持用人单位根据行业、产业、事业发展需要，大力引进国家级、省级创新领军人

才和青年拔尖人才，以及重点产业急需紧缺人才，对引进的急需紧缺专业技术人才实行“一人一策”“一事一议”进行岗位安排，及时办理相关人事手续。

二、优化专业技术岗位管理

（四）设置特设岗位。设置一定数量的特设岗位，用于35岁及以下专业技术人员申报正高级职称、30岁及以下专业技术人员申报副高级职称，特设岗位不受相应专业技术岗位结构比例标准限制，实行“人岗对照、人在岗在、人走岗销”，由人力资源社会保障部门统筹管理。符合条件的35岁及以下青年专业技术人才申报正高级职称、30岁及以下青年专业技术人才申报副高级职称，不受单位结构比例限制，评审通过后纳入特设岗位管理。

三、创新职称申报评审

（五）拓展职称申报绿色通道。对35岁及以下青年专业技术人才申报正高、30岁及以下青年专业技术人才申报副高，除符合《河南省高层次和急需紧缺人才职称评聘“绿色通道”实施细则》（豫人社规〔2022〕3号）规定的申报条件可以申报相应高级职称外，进一步拓展申报评审职称业绩范围，其他取得重大基础研究和前沿技术突破、解决重大工程技术难题、在经济社会各项事业发展中做出重大贡献的，或取得其他重大原创性研究成果的，经同行国际、国内一流专家实名举荐和用人单位考核推荐，可结合不同业绩要求分类申报评审相应专业高级职称，不受学

历、资历、年限和结构比例限制。

（六）规范绿色通道申报评审程序。省级人力资源社会保障部门牵头组建河南省高层次和急需紧缺人才职称考核认定委员会，受理符合条件的优秀青年专业技术人才的高级职称考核认定工作。优秀青年专业技术人才申报评审职称，采取个人申请、单位推荐、资格审核、提交材料、审核确认等程序进行。河南省高层次和急需紧缺人才职称考核认定委员会根据相关专业高级职称业绩要求，经考核认定后公示、发文，根据有关规定颁发职称证书。

（七）改进职称评价方式。坚持德才兼备、以德为先，对35岁及以下专业技术人才申报正高级职称、30岁及以下专业技术人才申报副高级职称，突出评价业绩水平和实际贡献，注重考核履行岗位职责的工作绩效、创新成果；实行代表性成果评价，重大原创性研究成果可“一票决定”。支持省级以上重点实验室开展高级职称自主评审或开展集中评审，鼓励通过同行评价、技术技能竞赛、揭榜挂帅、服务对象评价等多元评价方法识别人才，促进评用结合。

（八）完善博士后有关职称政策。博士初定中级职称不受单位结构比例限制，取得相应职称后由单位直接聘用，所聘中级岗位单列管理。博士后在站期间，不受在站事业单位岗位结构比例限制初定中级职称和申报评审副高级职称，业绩特别突出的或具有副高级职称的，可破格申报正高级职称；博士后在站期间的科

研成果作为评审的重要依据，博士毕业后的业绩参评副高级职称时可以使用。博士后研究人员期满出站时和出站后到我省企业事业单位从事专业技术工作的，根据在站期间的科研能力、学术水平、工作成果，可直接申报评审高级职称；对在站期间业绩特别优秀，作出突出贡献的博士后研究人员，出站时或出站后到我省企业事业单位从事专业技术工作的，可由设站单位或用人单位推荐考核认定相应高级职称。企业博士后获得中国博士后科学基金资助或主持省部级以上科研项目，出站后继续留在企业的可直接认定副高级职称。

四、促进成长成才

（九）**加大激励力度**。在开展享受国务院特殊津贴人员、享受省政府特殊津贴人员、省职业教育教学专家等高层次人才选拔推荐工作中，向青年专业技术人才予以适当倾斜。树立科学评价导向，完善评审条件，优化评审程序，使创新思维活跃、敢闯“无人区”、甘坐“冷板凳”的优秀青年专业技术人才能够脱颖而出。

（十）**改革创新博士后制度**。实施博士后招引培育“双提”行动，以实施重点项目为抓手，加快培养引进博士后青年英才。实施博士后创新能力提升工程，对原创性博士后科研项目进行特殊支持。做大做强博士后创新人才支持计划，加速培养造就一批进入世界科技前沿的优秀青年创新人才。积极发挥设站单位主体作用，对新设博士后流动站、工作站、创新实践基地的设站单

位，分别给予50万元、30万元、10万元的启动资金。提高在站博士后资助标准，对新招收的非在职博士后，每人2年资助招收经费增加到20万元—80万元。对出站留豫、来豫工作的博士后，省财政给予每人20万元的安家经费补助。

五、落实保障措施

（十一）**及时落实薪酬待遇**。对聘任到岗的优秀青年专业技术人才，按照岗位级别及时兑现工资福利待遇，实现岗位聘用与薪酬待遇无缝衔接。鼓励和支持用人单位采取协议工资制、年薪制、项目工资等分配方式，合理确定高层次人才薪酬水平。事业单位引进高层次青年专业技术人才所需绩效工资总量单列，相应增加单位绩效工资总量。国有企业新引进或市场化选聘实行协议工资的高层次青年专业技术人才，所支付的薪酬可以增加工资总量基数。鼓励用人单位对高层次青年专业技术人才实行期权、股权、分红和企业年金等中长期激励方式。

（十二）**切实保障社会保险权益**。用人单位应当按照有关规定及时为高层次青年专业技术人才办理或接续养老、医疗、工伤、失业保险等各项社会保险，人力资源社会保障部门优先办理相关手续。鼓励有条件的用人单位为优秀青年专业技术人才建立补充社会保险及购买商业补充保险。博士后入站事业单位的，设站事业单位可凭人力资源社会保障部门办理的入站手续，为在站博士后办理机关事业单位养老保险参保手续。

六、强化管理服务

（十三）加强人才服务保障。各级人力资源社会保障部门要发挥好自身职能作用，落实好人才服务保障政策。加强对优秀青年专业技术人才跟踪服务，深入高校、医院、科研院所、企业等开展走访交流、谈心谈话等活动，协调解决青年人才在工作、生活等方面遇到的困难问题，深入挖掘各行各业优秀人才典型，激励青年人才“挑大梁、当主角”。加大政治引领力度，大力宣传先进典型，弘扬科学家精神，激励引导优秀青年人才厚植爱党爱国情怀、砥砺报国之志、建功立业新时代。

（十四）压实用人单位责任。加大对用人单位执行人事管理和人才政策的考核力度，建立健全人事人才政策落实评估机制，督促用人单位持续增强服务意识和保障能力，切实落实引才育才用才的主体责任。建立优秀青年专业技术人才库，加强优秀青年专业技术人才岗位考核，明确岗位职责，定期考核评价。探索建立负面清单，强化岗位责任约束，对不能履行岗位职责、聘任期年度考核不合格的，予以降级聘任并从优秀青年专业技术人才库中退出，转入单位正常岗位管理。

河南省人力资源和社会保障厅办公室　　2023 年 9 月 13 日印发