

《关于深化人才发展体制机制改革的实施意见》

为深入贯彻习近平总书记系列重要讲话精神，全面落实《中共中央印发〈关于深化人才发展体制机制改革的意见〉的通知》（中发〔2016〕9号）精神，按照坚持党管人才、服务发展大局、突出市场导向、体现分类施策、扩大人才开放的基本原则，深入实施人才优先发展战略，加快推进人才发展体制机制改革，破除束缚人才发展的思想观念和体制机制障碍，最大限度地激发人才创新创业活力，为建设富裕美丽幸福江西提供强有力的人才支撑。现结合我省实际，提出如下实施意见。

一、改革人才管理体制

（一）加快转变政府人才管理职能

1. 纠正人才管理中存在的行政化、“官本位”倾向。推动人才管理部门简政放权，建立人才管理服务权力清单、责任清单，清理规范在人才招聘、评价、流动等环节中的行政审批和收费事项，消除对用人主体的过度干预。增强服务人才意识，完善问责机制，加强人才管理法制建设。尊重人才主体地位，防止人才管理服务中行政力量主导学术资源分配、主导教学科研人才评价使用和激励等，防止简单套用党政领

导干部管理办法管理科研教学机构学术领导人员和专业人才。

2. 创新人才编制管理方式。加快探索符合条件的公益二类事业单位实行编制备案制管理，率先在财政经费不与编制直接挂钩、有明确机构编制标准的高校和公立医院实行编制备案制试点，并及时推开。高层次人才或引进的特殊、急需、紧缺人才，由用人单位提出申请并经认定后，直接办理进人核编和上编手续。健全控编减编措施，调剂部分编制专项用于人才引进，探索建立转企改制事业单位拔尖人才编制管理新机制，为高层次人才流动提供编制保障。

3. 健全教学科研人才因公临时出国（境）分类管理机制。根据高等院校、科研院所对外学术交流合作的实际需要，对教学科研人才因公出国（境）开展教育教学、科学研究、学术访问、出席重要国际学术会议以及执行国际学术组织履职任务等，实行有别于其他党政机关干部的审批制度。

（二）保障和落实用人主体自主权

4. 发挥用人主体在人才培养、引进和使用中的主导作用。全面保障和落实高等院校、科研院所、医疗卫生机构、国有企业等企事业单位和社会组织在岗位设置、人员配备、职称评聘、收入分配等方面的用人自主权。鼓励事业单位根据工作人员实绩和贡献，建立自主决定的绩效工资分配机制。鼓励用人主体采用年薪工资、协议工资、项目工资等方式引进

或聘用海内外高层次人才，人才薪酬不受单位工资总额限制。

5. 培育良好的学术环境。坚持学术自主，保障领衔科技专家享有更大的技术路线决策权、经费支配权和资源调动权。坚守学术诚信，弘扬学术道德和科研伦理，营造尊崇创新、鼓励探索、宽容失败、多元包容的学术氛围。

（三）加快推进人才服务市场化体系建设

6. 大力发展专业性行业性人才市场。实施更加开放的市场准入制度，积极培育和支持人才中介服务机构发展壮大，有序承接政府转移的人才培养、评价、流动、激励等职能。加大高端人才猎头引进培育力度，积极拓展境外市场化引才渠道。

7. 做大做强人力资源服务产业。把人才服务业纳入现代服务业，通过加大政府采购和财税支持力度，做大做强一批综合实力强、专业化程度高、发展潜力大的人力资源服务企业。支持创建人力资源服务产业园。

（四）深入探索人才管理改革试验区建设

8. 继续推进省级人才管理改革试验区建设。鼓励试验区按照自身功能定位和发展方向，围绕人才引进培养、人才评价激励、搭建发展平台、推动科技成果转化、优化人才环境等方面，先行先试开展各具特色的人才管理改革实践，创造可复制、可推广的经验。

二、健全人才引进培养支持机制

（一）加快高端智力入赣

9. 突出引才工作重点。坚持把引进高层次人才作为加快创新驱动发展、推动产业转型升级的重要支撑，注重“高精尖缺”导向，切实加大高层次人才引进力度。以高端制造、生物工程、资源环境、新能源、新材料、集成电路等领域为重点，大力引进工程技术创新领军人才，特别是引进对接《中国制造 2025》、实施“互联网+”行动计划以及发展我省重点战略性新兴产业和生态文明建设等急需紧缺人才，推动我省在关键核心技术和自主知识产权上实现突破。积极引进战略规划、风险评估、资本运作、产品设计、国际投资、国际金融机构管理和知识产权运营管理等领域高层次专门人才。注重引进教育、卫生、文化、社会科学研究等领域具有较高学术造诣或丰富实践经验的优秀人才。坚持以用为本，刚性引才和柔性引才并重，建立引进人才目录，健全分析研判机制，增强引进人才工作的针对性。

10. 推进重大引才引智计划。发挥重大引才工程的高端引领作用，多形式、多维度、多领域实施各类人才引进计划，吸引和集聚各类优秀人才。调整完善我省创新创业人才引进计划、高端人才柔性特聘计划，制定实施“赣籍人才回乡创新创业计划”，大力引进具有推动重大技术革新能力的科技领军人才。研究制定加强引进海外人才工作的实施意见，鼓

励支持各地各单位实施各具特色的引进海外人才项目，从注重引进国外智力向引进外国人才转变。对有助于解决长期困扰我省关键技术、核心部件难题的海外人才，开辟特殊引进渠道，实行特殊支持政策，实现精准引进。在海外人才引进中开展知识产权评议，规避知识产权风险，有效利用知识产权信息发现和引进海外人才。

11. 拓宽高层次人才引进渠道。积极搭建院士工作站、博士后科研工作（流动）站、海智工作站等载体，依托高等院校、科研院所、干部学院、医疗卫生机构、园区、企业等加强引才基地建设，举办“海外人才江西行”“海智慧赣鄱”等活动，加快打造引才聚才国际合作平台。发挥外事、侨务、外专、商务、海外人才服务机构等渠道作用，建立海外联络机构协同运行机制。建立海外人才智力信息服务平台。支持有条件的企业和单位在境外设立研发中心、分支机构、孵化载体和产业化基地等，支持企业并购海外研发中心、实验基地、研发型公司，就地吸引使用海外人才。深化省校（院）战略合作，健全省校（院）合作联席会议机制，围绕提供战略咨询与智力服务、开展科技项目联合攻关、推进科技成果转移转化、搭建创新合作平台、加强人才培养等方面，加快形成全方位、多层次、宽领域的交流与合作。充分利用省外相关高等院校、科研院所的人才、技术、科技成果等方面的

优势，加强人才培养与合作交流，吸引更多优秀人才服务我省经济社会发展。

12. 实施极具竞争力的引才政策。推行更积极、更开放、更有效的人才引进政策，对引进的院士给予 1000 万元的项目资助和 300 万元安家费，配备工作助手和工作用车。对引进的国家杰出青年科学基金获得者、教育部“长江学者奖励计划”特聘教授、中科院“百人计划”A 类人选，优先入选我省“院士后备人选支持计划”，给予 300 万元到 500 万元的项目经费支持。其中，自带高水平科研成果来赣转化的，再给予 50 万元到 100 万元的转化项目资助。对我省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际一流或顶尖人才团队的引进，实行“特事特办、一人一策”，并通过项目资助、创业扶持、股权投资、贷款贴息等方式给予综合资助。高等院校、科研院所、公立医院在引进“高精尖缺”专业技术人才时，可设置特设岗位，不受岗位总量、岗位等级和结构比例限制。对企业引进急需紧缺高层次人才所支付的一次性住房补贴、安家费、科研启动经费等费用，可按规定据实在计算企业所得税前扣除。鼓励用人单位对高层次人才实施股权、期权和职业年金等中长期激励。鼓励柔性引才，柔性引进的高层次人才在赣工作生活期间，在科技项目立项、科技成果奖励等方面享受我省同类人员待遇。用人单位柔性引进高层次人才所支付的奖励和劳务报酬，可按

规定在单位成本中税前列支。研究制定引才激励办法，对在推荐引进高层次人才工作中作出突出贡献的用人单位、中介机构、社会组织和个人给予奖励。用人单位引进院士等国家重大人才工程入选人员、享受国务院特殊津贴的专家，视贡献情况给予 20 万元到 100 万元的引才奖励。国有企业引才专项投入成本列入业绩考核特殊事项管理清单，可视为当年利润考核。

13. 优化对引进的海外人才配套服务。健全海外人才创新创业利益回报机制，加强对海外人才在项目申请、成果推广、融资服务等方面的支持。支持海外人才领衔承担省级科技计划（项目）。探索海外高层次人才担任新型科研机构事业单位法人代表的制度。放宽外国留学生在赣工作限制，允许获得学位的优秀研究生毕业后直接在赣工作，逐步完善留学生实习居留、工作居留和创新创业奖励制度。逐步建立与国际接轨的保障机制，切实解决引进人才在任职、社会保障、户籍、子女教育、住房等方面的问题。对来赣工作的海外高层次人才，在办理签证、居留或永久居留等方面提供优质服务，限时办结。为外籍人才提供医疗便利，鼓励符合条件的医院、诊疗中心与国内外保险公司合作，加入国际医疗保险直付网络系统。试点普通中小学特别是外国语学校、民办学校开设专门招收外籍人员子女的国际班。

（二）加大人才培养力度

14. 实施重大人才工程。创新实施“赣鄱英才 555 工程”，加快推进院士后备人选支持计划、青年拔尖人才培养计划、优秀创新团队支持计划、支持优秀人才团队科研成果转化计划等。统筹推进各类重大人才项目，深入实施省“百千万人才工程”“井冈学者”特聘教授奖励计划、全省宣传思想文化系统“四个一批”人才工程、江西省文化名家工程、“江西省国医名师”等，培养一批具有发展潜力的高端人才。

15. 加快培养科技领军人才。着力实施创新驱动“5511”工程，重点聚焦航空制造、半导体照明、生物和新医药、新一代信息技术、新材料、新能源、节能环保等战略性新兴产业和优势产业，加快培养一批能够突破关键技术、发展高新技术产业、带动新兴学科的科技领军人才，提升自主创新能力和竞争力。对接国家“万人计划”，创新支持政策和支持方式，培养一批国家级创新人才和团队。

16. 优化企业家成长环境。建立有利于企业家参与创新决策、凝聚创新人才、整合创新资源的新机制，定期组织优秀高层次企业家参与全省战略决策对话咨询等活动。建立优秀企业家人才库，依托知名高等院校、科研院所及跨国公司、国家级园区、国内外知名培训机构，建立创新型企业家培养基地，实施开放式、个性化、精准化的培训，重点培养高新技术企业、高成长性企业的主要负责人。增加各类人才奖项中创新型企业家的评选名额，培养推荐一批思想政治强、行

业代表性强、参政议政能力强、社会信誉好的民营企业进入工商联。依法保护企业家财产权和创新收益，进一步营造尊重、关怀、宽容、支持企业家的社会文化环境，激发企业家的创业精神。健全完善职业经理人制度，合理提高国有企业经营管理人才市场化选聘比例，选择有条件的企业对经营层实行市场化、契约化管理。

17. 大力培养“赣鄱工匠”。大力发展职业教育，推动公办、民办职业教育培训共同发展，开展校（院）企联合培养试点，加快培养支撑中国制造、中国创造的技术技能人才队伍。实施“技兴赣鄱”专项行动，建设一批高水平职业院校，推进技能人才培养基地建设，举办职业技能竞赛，激发“工匠精神”。研究制定技术技能人才激励办法，不断提高技术技能人才经济待遇和社会地位。鼓励企业建立首席技师制度，试行年薪制和股权制、期权制。健全以职业农民为主体的农村实用人才培养机制，大力培养农业技术推广人才。

18. 抓紧培养青年优秀人才。打破常规，不论资排辈、不求全责备，促进青年优秀人才脱颖而出。在省级人才工程项目中设立青年专项或向青年人才倾斜，通过导师引导与跟踪培养相结合、国内培养和国际交流合作相结合等方式，加强对青年优秀人才的培养。实施好省“青年拔尖人才培养计划”“青年井冈学者”“杰出青年人才资助计划”“青年俊才开

发计划”等。对入选省“青年拔尖人才培养计划”的，给予20万元到50万元的项目经费资助，在职称评审和岗位聘任时优先考虑，择优推荐到省重点实验室、工程技术研究中心、院士工作站、重点科研基地、重点建设学科等科研机构工作并担任相应职务。

三、创新人才评价激励机制

（一）改革人才评价考核制度

19. 完善人才评价标准。克服“唯学历、唯职称、唯论文”等倾向，坚持德才兼备，根据岗位特点，突出能力、业绩和贡献导向，分类制定评价标准。对基础研究人才，突出学术、技术水平的同行评价；对应用研究和开发型人才，强化创新创造业绩贡献评价，注重创新能力、创新成果、产学研结合等；对科技成果转化型人才，突出转化的效益效果评价，注重产值、利润等经济效益和吸纳就业、技术普及、节约资源、保护环境等社会效益；对哲学社会科学人才，强调社会评价。

20. 推进人才评价社会化。发挥政府、市场、专业组织、用人单位等多元评价主体作用，灵活使用同行评价、客户评价以及社会评价等方式，鼓励支持更多的学会、行业协会、专业人才评价机构等社会组织承担人才评价的服务工作。逐渐弱化政府对科研机构的申报式评估，推行第三方的非干扰式评估。加强评审专家数据库建设，建立评价责任和信誉制度。

21. 科学确定人才评价周期。根据科研活动类别和学科特征，合理确定从事基础研究的科研人才评价周期。弱化中短期目标考核。适当延长优秀青年人才评价周期，让人才集中精力投入科研活动。鼓励用人单位建立和实施免考评制度，对优秀科研人才一定周期内不考评科研工作量和成果情况。

（二）完善职称评聘制度

22. 合理下放职称评审权限。突出用人单位的主导作用，扩大用人单位职称评审自主权。对专业技术人员集中、条件成熟的高等院校、科研院所、医疗卫生机构、国有企业、高新技术企业下放职称评审权限，探索自主评审机制，自行制定不低于全省通用标准的职称评价标准，自主开展职称评审工作。

23. 有效缓解评聘矛盾问题。根据用人单位所在行业、职业、岗位特点和单位属性，合理确定职称评审与聘用的衔接关系，促进人才优化配置。积极探索建立与岗位管理制度相衔接的职称评审制度，逐步放宽岗位职数控制比例限制，实行评后即聘、动态管理。深化卫生高级职称评审改革，全面推进中小学教师职称制度改革。制定事业单位岗位动态管理指导意见，建立岗位动态调整机制，推进岗位管理职级晋升改革。

24. 创新职称评审机制。完善职称评审公开制度，实行政策公开、标准公开、程序公开、结果公开。清理减少准入类

职业资格并严格管理，推进水平类职业资格评价市场化、社会化。放宽急需紧缺人才职业资格准入。对职称外语和计算机应用能力考试不作统一要求，由用人主体根据研究领域和岗位特点确定评价依据。对广泛分布在各类企业和社会经济组织中的新兴职业职称系列，实行评聘分开。

25. 开辟高层次人才、急需紧缺人才职称评审和聘任“绿色通道”。完善突出贡献人才高级专业技术资格评聘办法，向企业和科研一线创新创业人才倾斜，有突出贡献人才可不受学历、资历、论文等限制，直接审定高级专业技术资格。对回国工作、符合条件的海外高层次人才，其国外专业工作经历、学术或专业技术贡献可作为评聘高级专业技术职务的依据。

（三）完善科研经费管理办法

26. 推进财政科研项目资金管理改革。按照中央关于进一步加强财政科研项目资金管理等政策的要求，加快推进我省科研项目资金管理改革。对不同功能和资金来源的科研项目实行分类管理，在绩效评价的基础上，加大对科研人员的绩效激励力度。完善科研项目资金和成果管理制度，对目标明确的应用型科研逐步实行合同制管理。赋予财政科研项目承担单位对间接经费的统筹使用权，取消绩效支出比例限制。劳务费用预算不设比例限制，由项目承担单位和科研人员据实编制。结转结余资金可按规定结转下年继续使用。高等院

校和科研院所可根据科研工作需要，合理制定科研人员差旅费管理办法，可根据学术会议的性质确定会议规模和经费标准。下放预算调剂权限，在项目总预算不变的情况下，将部分直接费用的预算调剂权下放给项目承担单位。简化科研仪器设备采购管理，高等院校、科研院所可按照《政府采购法》有关规定，自行采购科研仪器设备和选择评审专家。横向课题经费纳入单位财务统一管理，其具体支配和安排，依据合作双方约定，实行课题组长全权负责制。对科研人员承担来自于市场的横向科研项目与来自于政府的纵向科研项目，在职称评聘、业绩考核、科技奖励等方面同等对待。

27. 加大科研经费支持力度。根据实际需求，对基础研究和公益性强的共性技术领域研究，给予长期稳定的财政资金支持，为科研创新人才潜心研究和自由探索创造条件。对前沿和高新技术领域研究，建立政府资助、竞争性项目经费资助、对外技术服务收益资助等多元投入机制。提高科研项目立项、评审、验收科学化水平，建立和完善“企业出题、协同攻关、市场验收、政府补助”的科技项目立项与事后奖励支持机制。

（四）实施科技创新激励

28. 保障人才合理分享创新收益。积极推进以增加知识价值为导向的分配政策实施，鼓励科技创新人才成果转化后“一朝致富”，在全社会形成既充满活力又规范有序的正向

激励。高等院校、科研院所科技成果转移转化净收入用于人员奖励的支出部分，不纳入单位绩效工资总额，对在研究开发和科技成果转移转化中作出主要贡献的人员，获得奖励的份额不低于奖励总额的 50%。建立绩效工资稳定增长机制，加大对作出突出贡献科研人员和创新团队的奖励力度，提高科研人员科技成果转化收益分享比例。

29. 健全国有企业创新激励机制。按照深化国有企业负责人薪酬制度改革的总体部署，研究制定国有企业人才股权期权激励政策，对不适宜实行股权期权激励的采取其他激励措施。鼓励国有科技创新型企业对重要科研人员和管理人员实施股权和分红激励，建立员工持股制度，调动科研人员和管理人员创新创业积极性。企业实施分红激励所需支出计入工资总额，但不受当年本单位工资总额限制、不纳入本单位工资总额基数，不作为企业职工教育经费、工会经费、社会保险费、补充养老及补充医疗保险费、住房公积金等的计提依据。

（五）健全人才荣誉激励机制

30. 完善人才奖励体系。健全优秀人才奖励制度，建立以政府奖励为导向、单位奖励为主体、社会奖励为补充的多层次人才奖励体系。支持人才积极参加本行业、本专业国际或国家荣誉奖项评选。优化“江西省突出贡献人才”“省政府

特殊津贴”“庐山友谊奖”等人才荣誉表彰项目，对在产业发展与自主创新方面作出突出贡献的人才给予奖励。

31. 提升优秀人才的社会影响力。大力宣传优秀人才的先进事迹，营造鼓励人才投入创新创业、充分发挥作用的良好氛围。进一步提高优秀人才的经济待遇、社会地位和政治待遇，注重在优秀人才中发展党员、评选劳模、推荐人大代表候选人和政协委员。

四、创新科技成果转化支持机制

（一）优化人才创新创业生态环境

32. 加快建立人才、技术、资本等创新要素融合机制。健全产业技术政策和管理制度，营造公平竞争、开放透明的市场环境，严格知识产权保护，激发科技人员创新活力和创造潜能，加快科技成果向现实生产力转化。支持人才开展技术创新、商业模式创新和管理创新，培育新兴业态，支持高层次人才开展跨界融合创新。

33. 大力培育众创空间。围绕我省产业转型升级需要，鼓励行业领军企业、创业投资机构、社会组织参与众创空间建设。支持高等院校、科研院所、企业建立“创业咖啡”“创新工场”“创新创业实验室”等各种形式的“双创”平台。采取“一站式”受理、网上申报、三证合一等措施，为创业企业市场准入提供便利。对入驻众创空间的企业、个人在众

创空间创新创业发生的房租等费用实行补贴，支持众创空间建设，加大政府购买创新创业服务的力度。

（二）鼓励高等院校、科研院所自主转移转化科技成果

34. 建立市场化的创新成果利益分配机制。高等院校、科研院所科技成果的使用、处置和收益分配可自主确定，除涉及国家秘密、国家安全外，不需审批或者备案。转移转化科技成果所获得的收入不上缴国库，全部留归单位，纳入部门预算管理。以科技成果作价入股的企业，放宽股权奖励、股权出售对企业设立年限和盈利水平的限制。

35. 健全推动科技成果转化的财税金融保障体系。加大财政资金投入，引导产业资本、金融资本共同组成多种类型基金，重点服务种子期、初创期企业发展，形成对参与科技成果转化的人才及所在企业的金融支持体系。拓宽人才创新创业投融资渠道，每年从省级人才发展专项资金中安排资金作为人才创新创业引导基金，重点支持一批优秀人才开展科技成果转化。鼓励天使投资、风险投资、商业银行等机构开展股、债、贷相结合的融资产品与服务，缓解人才创业初期融资难题。积极落实国家有关支持个人和机构开展天使投资的税收优惠政策。

（三）支持高等院校、科研院所科技人员创新创业

36. 支持科研人员离岗创业。建立简便高效和规范的科技人员离岗创新创业的审批方式，保障离岗创新创业科技人员

离岗期间在原单位保留人事关系、职称评聘、岗位等级晋升和社保承续等方面的权利。

37. 鼓励科研人员在岗创业。鼓励高等院校、科研院所编在岗科技人员在按要求完成岗位职责任务的前提下，依法利用本人及所在研发团队的科技成果或技术专长开展在岗创新创业，自行合法创设与本人研究方向一致的相关企业或机构，也可经所在单位同意，在科技型企业从事与本人研究方向一致的兼职并按规定取得报酬。允许高校教师从事多点教学获得合法收入。

五、健全人才向艰苦边远地区和基层一线流动机制

（一）完善人才流动政策

38. 提升艰苦边远地区和基层一线人才保障水平。对艰苦边远地区和县以下事业单位招聘，适当放宽学历、专业和年龄条件，降低准入门槛，允许部分职位面向本市、县(市、区)户籍人员定向招考。对艰苦边远地区急需引进的高层次、短缺专业人才，可以采取面试、组织考察等方式公开招聘。鼓励基层企事业单位实行灵活的人才薪酬制度吸引人才，落实农村艰苦边远地区津贴正常增长机制，对条件艰苦偏远乡镇基层一线人才进一步倾斜，帮助解决住房、就医、子女教育、配偶就业等问题。放宽基层一线专业技术人员职称评聘条件。全面推行中小学教师“县管校聘”管理改革。在评选

突出贡献人才、劳动模范、享受政府特殊津贴专家等人才表彰项目时，适当向基层倾斜或实行名额单列。

39. 优化人才流动的配套服务。研究制定与聘用制度和岗位管理制度相配套的人才流动管理办法，完善机关和基层、公有制和非公有制人员流动手续的转接办法，健全人才向基层一线流动的社会保障体系和社会保险衔接机制。对到艰苦边远地区和基层一线工作或就业的人才，实行来去自由的落户政策，并享受免费的人事代理服务。探索建立人才居住证制度。做好从服务期满、考核合格的“三支一扶”、大学生村官、“西部计划”志愿者、农村特岗教师等服务基层项目人员中考录公务员的工作。探索建立和实施人才服务基层“奖励积分制”，建立智力帮扶长效机制。

（二）搭建人才基层服务载体

40. 实施人才定向培养计划。深入实施“三区”人才支持计划，加大选派科技、教育、文化、卫生、社会工作等公共服务领域的优秀人才到艰苦边远地区和基层一线服务的力度。积极培养本土人才，加大免费师范生、免费医学生、全科医师等基层急需人才的培养力度，推进“定向培养乡村教师计划”“农村订单定向医学生免费培养项目”“一村一名大学生工程”等人才项目的有效实施。

41. 积极推进对口合作项目。鼓励和支持开展县（企）校（院）合作，创新合作项目和方式。围绕省市重大发展战略，

因地制宜引导重大科技项目向基层一线和艰苦边远地区布局，鼓励高层次人才带项目、带资金到基层一线和艰苦边远地区创业。落实各项优惠政策和支持措施，推进选派博士服务团、科技副职、科技特派团、卫生人才服务团和专家咨询服务等活动。

42. 探索设立基层科研工作机构。鼓励和支持省属高等院校、科研院所所在县（市、区）、工业园区、企业或有条件的乡镇设立科研工作站（站、所、中心）等，围绕当地主导产业和特色产业发展，开展人才培养、项目合作和成果转化等。定期派出专家开展技术服务，发挥专业优势，服务基层一线。

六、优化人才服务保障机制

（一）提升人才服务水平

43. 建立“一站式”服务平台。建设省高层次人才服务窗口，“一站式”受理高层次人才的服务申请。实施“江西省高层次人才服务卡”制度，高层次人才凭卡享受《江西省高层次人才引进实施办法》等文件中明确的相关优惠，同时可在指定时间段内，在赣以优惠协议价格游览指定景区、入住指定酒店。

44. 解决人才后顾之忧。加强人才公寓建设，优先解决引进人才的过渡性住房问题。支持用人单位通过提供房贷贴息、房租补贴等形式解决人才住房困难。完善高层次人才医疗保健待遇，在全省三级甲等医院开通“绿色通道”，提供

体检、就医等优质服务。支持人才购买相关商业医疗保险。为高层次人才子女入学提供便利，经认定为优秀高层次人才的子女就读义务教育阶段和高中阶段学校不受户籍限制，自主择校。

（二）加强对人才工作的领导

45. 健全党管人才工作体系。坚持人才优先发展，健全党委统一领导，组织部门牵头抓总，有关部门各司其职、密切配合，社会力量发挥重要作用的人才工作新格局。健全人才领导机构，配强工作力量，将行业、领域人才队伍建设列入相关职能部门“三定”方案。完善人才发展投入机制，优化财政支出结构，加大人才开发投入力度。建立各级党政领导班子和领导干部人才工作目标责任制，将考核结果作为领导班子评优、干部评价、绩效考评的重要依据。将人才工作列为落实党建工作责任制情况述职的重要内容。

46. 加强对人才的政治引领和政治吸纳。健全党委联系专家工作机制，建立党政领导干部直接联系人才制度。充分利用“红色”优势，加强对人才的国情、党情、省情教育，增强人才自觉服务江西发展大局的认同感和凝聚力。健全专家决策咨询制度，推进江西特色新型智库建设。

各级党委和政府要切实增强责任感、使命感，推进人才工作体制机制创新，确保各项改革任务落到实处。鼓励支持各地各单位因地制宜，制定实施细则或配套政策，开展差别化

改革探索。对基层因地制宜的改革探索建立容错机制。相关
职能部门要加强指导监督，抓紧制定任务分工方案，明确各
项改革任务的进度安排，切实抓好落实。