

# 云南省人才资源开发促进条例

(2006年11月30日云南省第十届人民代表大会常务委员会第二十六次会议通过)

## 第一章 总 则

**第一条** 为了实施人才强省战略,规范和促进人才资源开发,结合本省实际,制定本条例。

**第二条** 本条例所称人才,是指具有一定的知识或者技能,能以其创造性劳动为经济社会发展作出贡献的人。

本条例所称人才资源开发,包括人才预测、规划、培养、引进、评价、使用、监督与奖惩等活动。

**第三条** 人才资源开发应当坚持以人为本、政府引导与市场运作相结合、统筹规划、注重效益的原则。

**第四条** 人才资源开发的重点是:

(一)在国内外有较高声誉的人才;

(二)在省内各学科或者技术领域具有领先水平的学术技术带头人及其起骨干作用的后备人才、创新人才;

(三)能力和业绩突出的公务员、企业事业单位的中级和高级管理人才;

(四)在省内具有较高水平的高技能人才和农村实用人才;

(五)民族民间文化人才;

(六)本省经济社会发展急需的其他人才。

**第五条** 县级以上人民政府应当把人才资源开发纳入本地国民经济和社会发展规划,根据本地实际,在同级财政年度预算中相应安排人才资源开发经费,建立政府、社会、用人单位和个人合理负担的多元化投入机制。营造有利于人才发挥

作用、合理流动和社会承认人才价值的环境。

**第六条** 各级人民政府应当加大对少数民族以及民族自治地方、边远贫困地区人才的开发力度。

**第七条** 县级以上人民政府人事行政部门是人才资源开发工作的综合管理部门。

教育、科技、劳动保障等行政部门,应当按照各自的职责,做好人才资源开发工作。

工会、共青团、妇联等组织,应当协助人民政府及其有关部门做好人才资源开发工作。

用人单位和人才培训、人才中介等机构应当依法开展人才资源开发活动。

## 第二章 预测与规划

**第八条** 县级以上人民政府应当根据本地经济社会发展水平、科技结构、产业结构的特点和发展趋势,对人才资源状况进行科学分析,作出总体预测。

人才资源预测应当包括人才总量、需求和种类,学历、年龄、民族、专业结构,地区、行业、产业分布等内容。

**第九条** 人事等行政部门应当根据本地人才资源总体预测方案对人才资源进行合理规划,并将规划方案向社会公布。

**第十条** 行业组织、中介机构和有关单位自主开展人才需求的预测和规划。

人事行政部门应当指导行业组织、中介机构和有关单位对人才需求进行预测和规划。

**第十一条** 人才预测规划的范围包括公务员、经营管理人员、专业技术人才、技能人才、农村实用人才、民族民间文化人才等。

### 第三章 培养与引进

**第十二条** 各级人民政府应当加强各类教育,提高人才培养质量,鼓励各类人员参加在职培训或者接受继续教育。

用人单位应当支持本单位人员攻读与所从事工作相关的专业学位、参加在职培训或者接受继续教育。

**第十三条** 县级以上人民政府和有关单位应当根据需要选拔各类优秀人才到国外培训和学术交流,或者到上级单位和发达地区挂职、兼职、进修及学术交流。

**第十四条** 县级以上人民政府应当定期组织选拔中青年学术技术带头人、技术创新人才、创新人才团队进行重点培养。

**第十五条** 县级以上人民政府应当采取有效措施,建立规范、便利和畅通的人才引进机制,积极引进国外、省外人才和智力。

人事、公安等行政部门应当及时办理引进人才的有关手续。

**第十六条** 为本省提供智力服务的国外、省外高层次人才,在服务期间,本人及其配偶、未成年子女享受当地居民同等待遇。

**第十七条** 县级以上人民政府对引进的急需、紧缺高层次人才,应当制定相应的优惠政策。

省有关部门引进的急需、紧缺高层次人才,经省人民政府组织的专家评审委员会评审认定的,可以享受省人民政府一次性住房补贴和工作经费资助及其他优惠待遇,可以参加省人民政府相关奖项的评选。

**第十八条** 引进人才从事专业技术工作及投

资(包括技术入股)、兴办实业的,按照有关政策享受相关优惠待遇。

### 第四章 评价与使用

**第十九条** 人才评价应当坚持以业绩为核心,建立以品德、知识、能力等要素构成的各类人才评价标准。

**第二十条** 下列人才的评价重点为:

(一)公务员重在工作实绩考核和群众认可;

(二)专业技术人才重在社会和业内认可及相关领域的创新、创业实绩考核;

(三)企业经营管理人才重在市场和出资者认可及经营管理业绩考核;

(四)技能人才重在各专业的操作技能和实践创新技能及工作业绩考核;

(五)农村实用人才重在农业技术推广和劳动生产率、经济效益提高及农村市场开拓实绩考核;

(六)民族民间文化人才重在通晓民族民间文化活动内涵、形式、组织、规程,熟练掌握民族民间传统文化技艺,收藏民族民间珍贵文献、实物、资料的考核;

(七)其他急需人才和特殊人才根据本省经济社会发展需要与其能力、贡献、业绩单列评价。

**第二十一条** 县级以上人民政府应当逐步建立社会化、科学化、专业化的人才评价机制,健全人才评价机构,规范人才评价中介组织的行为,完善人才评价的方法,形成组织评价、群众评价、专家评价、市场评价、测评技术评价的人才综合评价体系。

**第二十二条** 国家机关、企业、事业单位及其他社会组织应当建立健全公开、公平、竞争、择优的人才选拔任用制度,保证人才适岗适位,发挥作用。

**第二十三条** 县级以上人民政府应当建立领

导干部联系专家制度和重要人才安全管理制度。

发挥职称评定、专业技术职务聘任制度在专业技术人员评价和使用中的导向作用,促进本省专业技术人才队伍建设。

**第二十四条** 技术推广、应用的实绩可以作为专业技术人员评聘专业技术职务的重要依据。

在生产第一线工作的专业技术人员在同等条件下可以优先晋升专业技术职务。

在省、州(市)所属有关单位和部门工作的专业技术人员到边远贫困地区、少数民族地区工作的,可以不改变户籍、单位隶属关系,享受当地专业技术人员的优惠待遇,在同等条件下可以优先晋升专业技术职务。

引导和鼓励高校毕业生到农村、边远贫困地区、少数民族地区从业、创业或者志愿服务,当地政府应当保障其享受相关的优惠待遇。

**第二十五条** 省人民政府在重点发展领域、重点学科、重点实验室设立特聘教授(研究员)岗位,招聘高层次人才担任特聘教授(研究员)职务。

特聘教授(研究员)在聘任期内可以实行年薪制。

**第二十六条** 各级人民政府应当引导人才向社会需要并能发挥作用的地方流动,疏通各类人才在不同地区、行业、所有制单位之间流动的渠道。

鼓励国家机关、国有企业、事业单位各类人才和高校毕业生到非公有制单位就业。

**第二十七条** 人事行政部门所属的人才服务机构可以在规定的范围内接受用人单位或者个人的委托,开展人才档案管理 etc 人事代理服务。

## 第五章 监督与奖惩

**第二十八条** 人事行政部门对各类用人单位

的人才资源开发活动以及各类人才中介机构的活  
动,应当定期进行监督检查。

人事行政部门和劳动保障行政部门依照各自的职责,对用人单位违反国家法律法规、侵害各类人才合法权益的行为,应当依法予以纠正;对以人才资源开发为名从事非法活动的,提请有关部门依法予以取缔;对人才中介机构的不规范运作,应当依法责令限期整改;对其违法行为,应当依法处理。

**第二十九条** 人才与用人单位发生人事、劳动争议时,当事人双方可以自行协商解决,也可以向本单位或者主管部门的人事调解机构申请调解,还可以向有管辖权的人事争议仲裁机构、劳动争议仲裁机构申请仲裁;不服仲裁裁决的,可以依法向有管辖权的人民法院提起诉讼。

**第三十条** 县级以上人民政府应当对在经济建设和社会发展中作出突出贡献的各类人才给予表彰、奖励,并在其职称职务晋升、科研项目确定、经费投入、设备购置、工作环境改善、进修培训等方面给予优先安排。

县级以上人民政府或者有关部门对在人才资源开发活动中成绩显著的单位和个人,应当给予表彰和奖励。

**第三十一条** 国家工作人员在人才资源开发活动中,有玩忽职守、滥用职权、行贿受贿、徇私舞弊、弄虚作假行为的,由其所属的同级人民政府或者上级主管部门给予行政处分;造成损失的,依法承担赔偿责任;构成犯罪的,依法追究刑事责任。

## 第六章 附 则

**第三十二条** 本条例自 2007 年 1 月 1 日起施行。