附件

任务分工表

| 序号 | 工作任务 | 责任单位 | 备注 |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | 继续组织实施农村教师特岗计划、“三支一扶”计划、志愿服务西部计划等基层服务项目，每年新增5000个左右的基层岗位。 | 省人力资源社会保障厅、省教育厅、团省委 | 排名第一的为牵头单位，下同 |
| 2 | 在“三支一扶”计划中，按照基层实际需要，及时调整招募范围和招募岗位，逐步将急需紧缺的农业技术推广、乡镇水利体系建设、建筑、规划和法律等人才纳入招募范围。 | 省人力资源社会保障厅 |  |
| 3 | 吸纳毕业两年以内未实现就业的普通高校毕业生到乡镇（街道）、社区从事公共管理和社会服务工作，帮扶未就业毕业生基层就业。按照“谁使用、谁管理、谁负责”的原则，落实用人单位劳动合同主体责任，加强岗位人员管理，优化岗位人员工资结构，建立与工龄、工作绩效等挂钩的工资分配机制。探索人员成长的路径和通道，特别优秀的可优先推荐到基层公共管理领导岗位。对人员空缺的岗位，可按照“老人老办法、新人新办法”的原则，通过人力资源服务外包等进行补充，新老岗位人员工资待遇等基本一致，保持队伍总体稳定。 | 省人力资源社会保障厅、省财政厅 |  |
| 4 | 2018年起，率先在卫生、农业、林业、水利和建筑规划等行业，开展专业技术人员到基层挂职锻炼工作。各级卫生、农业、林业、水利和建筑规划行业主管部门，结合工作实际，每年安排一定数量的专业技术人员到乡镇及以下对口单位挂职锻炼不少于1年。 | 省人力资源社会保障厅、各相关部门 | 由各行业主管部门分头负责组织实施 |
| 5 | 2020年起，农业、林业、水利和建筑规划等行业专业技术人才晋升高级职称的，须有1年以上农村基层工作服务经历。 | 省人力资源社会保障厅、各相关部门 |  |
| 6 | 各地每年可根据工作需要和工作实际，定期安排在乡镇及以下地区工作的卫生、农业、林业、水利和建筑规划行业的业务骨干，到上级部门、地区挂职锻炼、跟班学习，挂职锻炼、跟班学习年限每人累计1-2年。 | 省人力资源社会保障厅、各相关部门 | 由各行业主管部门分头负责组织实施 |
| 7 | 根据地方需求和锻炼干部需要，从科研院所、高等院校、大型企业以及省直机关选派优秀专业技术干部到县（市、区）挂职担任政府分管科技工作的副县（市、区）长，每两年选派一批，任期2年。 | 省委组织部、省教育厅 |  |
| 8 | 认真贯彻落实公务员录用规定，市级以上机关新录用无两年以上基层工作经历的公务员，在试用期满后按规定安排到基层锻炼1-2年。 | 省委组织部 |  |
| 9 | 各地组织实施的“双基”公务员培训、农村实用人才培训、新型农业经营人才培训、住院医师规范化培训和助理全科医生培训、专业技术人员继续教育培训、高技能人才培训等基层高校毕业生优先，做到年度新进人员培训全覆盖，岗位能力提升培训比例在30%以上。 | 省委组织部、省人力资源社会保障厅、各相关部门 |  |
| 10 | 每年在专业技术人员知识更新工程计划中，安排1-2个专门面向在基层工作的高校毕业生的省级专业技术人员高研班，积极向人社部推荐1个专门面向在基层工作的高校毕业生的国家级专业技术人员高研班，并在各类高研班中拿出10%左右的名额定向分配给在基层工作的高校毕业生。 | 省人力资源社会保障厅 |  |
| 11 | 选送扎根基层的优秀高校毕业生参与“千人赴港（台）”等项目，赴境外、国外进行考察交流、进修学习等，不断健全短期培训与长期培养相结合、国内培养和国际交流相结合的开放式培养体系。 | 省人力资源社会保障厅 |  |
| 12 | 基层高校毕业生参加创业培训、职业技能培训的，按规定给予职业培训补贴，取得职业资格证书或职业技能等级证书的，按规定给予技能提升补贴。 | 省人力资源社会保障厅、省财政厅 |  |
| 13 | 各类吸纳高校毕业生的企业，要从企业职工教育经费中统筹安排专项支出，用于新进高校毕业生在职培训。 | 各相关部门 |  |
| 14 | 各行业主管部门可根据工作需要，逐步实施基层人才专项培训计划，通过定向委培、学习进修、跟班学习、实践考察等多种渠道，提升基层高校毕业生岗位适应、职业发展和实践能力。 | 省教育厅 |  |
| 15 | 各地各部门要依托现有场地资源、利用互联网技术，为基层高校毕业生搭建形式多样的线上线下互动学习交流平台。 | 各相关部门 |  |
| 16 | 建立健全导师培养机制，由单位负责同志或业务带头人对重点培养的基层高校毕业生进行“一对一”传帮带，放在校长助理、所长助理、专家助理、总经理助理等重要岗位上进行锻炼培养。采取导师结对帮扶，推动国家、省学术技术带头人、“111”战略性新兴产业领军人才、技能大师工作室带头人与基层高校毕业生建立对口结对培养关系，吸纳培养对象参与导师科研项目，指导培养对象开展科学研究、技术攻关、新产品开发和新技术新工艺推广等创新创造，导师培养成果可视同基层工作业绩，在高层次人才推荐选拔、表彰推优、专家休假疗养、出国（境）培训等方面优先考虑。 | 省教育厅、省人力资源社会保障厅 |  |
| 17 | 适当提高基层事业单位中、高级专业技术岗位设置比例，对高层次人才或基层急需紧缺专业人才，可通过特设岗位等方式引进符合条件的高校毕业生。 | 省人力资源社会保障厅 |  |
| 18 | 在专业技术人才较为集中的农业、林业、水利和医疗卫生系统乡镇基层单位，探索建立高级职称“定向评价、定向使用”的职称评聘制度。经市以上人力资源社会保障部门批准试点的基层单位，高级专业技术岗位实行总量控制、比例单列，不占各地专业技术高级岗位结构比例。试点单位符合条件的专业技术人才定向申报高级专业技术资格，取得相应的高级专业技术资格后进行定向聘用。定向评价取得的高级专业技术资格仅限同级基层单位内适用。对在乡镇基层事业单位专业技术岗位连续工作满30年且具有中、高级职称资格的专业技术人才，可不受单位岗位职数限制，聘任相应职务。 | 省人力资源社会保障厅、各相关部门 |  |
| 19 | 对参加高校毕业生基层服务项目服务期满后留在基层工作的人员，要及时纳入高校毕业生基层成长计划，跟踪培养。 | 省人力资源社会保障厅、省委组织部、省教育厅、团省委 |  |
| 20 | 2018年起，全省中小学教师招聘、县以上事业单位公开招聘中，定向招聘服务基层项目人员比例均不低于10%。 | 省人力资源社会保障厅、省教育厅 |  |
| 21 | 省级机关录用公务员，除特殊职位外，按照按有关规定一律从报考者应具备有2年以上基层工作经历的人员中招录。市直以上机关公开遴选公务员时，应设置专门面向选调生的职位；将在基层工作、综合素质较好、表现突出的选调生，择优选拔到上级机关和重要岗位工作。 | 省委组织部、省人力资源社会保障厅 |  |
| 22 | 突出基层导向，注重选拨在基层长期磨炼、埋头干事的干部。严格执行《党政领导干部选拨任用工作条例》，对于提任县处级领导职务的，一般要求应当具有两年以上基层工作经历。注重从优秀村干部、大学生村官、乡镇事业编制人员中选拔乡镇领导干部。 | 省委组织部 |  |
| 23 | 着眼班子建设和干部培养需要，落实干部交流轮岗制度，有计划地推动乡镇干部交流轮岗，不断激发干部队伍活力，为到条件艰苦乡镇事业单位工作的高校毕业生提供更大的成长成才空间。 | 省委组织部、省人力资源社会保障厅 |  |
| 24 | 落实高校毕业生到县以下机关事业单位工作提前转正定级并高定工资政策，对到县以下机关事业单位工作的高校毕业生，新录用为公务员的，试用期工资可直接按试用期满后工资确定，试用期满考核合格后的级别工资高定一档，其中，列入国家扶贫开发工作重点县的高定两档；招聘为事业单位正式工作人员的，可提前转正定级，转正定级时的薪级工资高定一级，其中，列入国家扶贫开发工作重点县的高定两级。指导国有企业依据各地人力资源市场工资标准，结合企业工资水平，坚持向基层一线倾斜的导向，合理确定新进高校毕业生工资待遇；对坚守企业基层一线岗位的高校毕业生，研究和建立有关津贴、补贴等奖励制度。 | 省人力资源社会保障厅 |  |
| 25 | 将基层高校毕业生纳入当地人才政策扶持范围，符合条件的提供住房、医疗、子女就读、落户、职称申报等方面配套支持。 | 各相关部门 |  |
| 26 | 在省直主要新闻媒体宣传报道扎根基层、建功立业的优秀高校毕业生典型，营造良好社会氛围。 | 各相关部门 |  |
| 27 | 各级各类人才表彰奖励项目进一步向基层一线倾斜，将基层高校毕业生纳入表彰奖励对象范围。逐步建立健全基层高校毕业生表彰奖励体系，形成分层次、分类别的基层优秀青年人才评选奖励机制。在各级相关综合性评选表彰时，注重对扎根基层、干事创业、敬业奉献、表现突出或作出重大贡献的高校毕业生适时给予表彰。基层单位对长期服务基层、爱岗敬业、表现突出的高校毕业生要优先给予奖励。 | 省人力资源社会保障厅 |  |
| 28 | 基层用人单位要立足自身资源，加大对高校毕业生的政策倾斜和关心爱护，建立多渠道、分层次的基层人才服务体系，丰富服务方式，充实服务内容，形成关心关爱基层高校毕业生成长的良好氛围。 | 各相关部门 |  |
| 29 | 党组织要加强对高校毕业生基层成长的领导和引导，对到基层工作的党员高校毕业生，各级党委和基层党组织应加强教育管理和激励关怀，严格组织生活和纪律约束，对非党员的优秀人才要加强政治引领和政治吸引，使高校毕业生在基层充分感受党的关怀关爱，沿着正确方向健康成长。 | 省委组织部 |  |
| 30 | 人力资源社会保障部门要会同有关部门建立高校毕业生基层成长联系服务机制，定期或不定期开展座谈、走访慰问等活动，密切与基层高校毕业生联系。 | 省人力资源社会保障厅 |  |
| 31 | 教育、卫生、农业、文化等行业部门要关心关爱本行业基层高校毕业生，要格外关注长期在基层艰苦岗位上工作的高校毕业生，了解他们思想动态和工作生活情况，帮助解决实际困难。 | 各相关部门 |  |
| 32 | 公共就业和人才服务机构要将基层高校毕业生作为重点服务对象，提供精准、便捷、高效的一站式就业创业服务。 | 省人力资源社会保障厅 |  |
| 33 | 国有企业要落实招聘应届高校毕业生信息公开制度，年度招聘计划和公告，应通过企业自有网站、行业主管部门网站、省公共招聘网等正规渠道同步向社会发布。国资监管机构或授权国资监管部门每年定期与教育、人力资源社会保障部门联合开展应届高校毕业生专场招聘活动2场以上。 | 省人力资源社会保障厅 |  |
| 34 | 进一步完善鼓励各类企业吸纳高校毕业生的支持政策体系。2018年起，中小微企业可委托企业所在地的公共就业人才服务机构或A级以上诚信等级人力资源服务机构，代理专业技术人员职称申报工作。 | 省人力资源社会保障厅 |  |
| 35 | 建立分层次、多渠道的基层后备人才选拔体系。省人力资源社会保障厅会同有关部门从基层优秀高校毕业生中每年遴选500人左右，建立省基层成长计划后备人才库，并按国家要求，推荐部分人员纳入国家基层成长计划后备人才库。 | 省人力资源社会保障厅 |  |
| 36 | 各地要将基层成长计划后备人才纳入本地青年干部队伍、人才队伍建设规划，统筹衔接，协调推进，加强支持。上级机关事业单位选拔干部人才、同级单位岗位职务（等级）晋升和评聘专业技术职务（岗位），应当将纳入后备人才的优秀高校毕业生作为重点人选对象。 | 省委组织部、省人力资源社会保障厅 |  |
| 37 | 鼓励国有企业破格提拔使用在生产和管理一线岗位有突出表现的高校毕业生。 | 各相关部门 |  |
| 38 | 各级财政部门应统筹使用现有经费渠道，为基层成长计划后备人才库的高校毕业生提供适当的培养经费补助。各地组织基层成长计划后备人才开展集中培训符合条件的，可采取整建制购买培训项目等方式由就业补助资金按规定给予支持。 | 省财政厅 |  |
| 39 | 要加大跟踪培养力度，通过理论学习、实践锻炼、国情考察、对外交流等多渠道，培养出一批政治坚定、勇挑重担、作风过硬的基层后备人才，源源不断地为基层干部人才队伍建设提供新鲜血液。 | 省委组织部、省人力资源社会保障厅 |  |
| 40 | 各地各部门要将实施高校毕业生基层成长计划作为贯彻落实党的十九大精神的实际行动，作为贯彻《省委办公厅、省政府办公厅印发<关于进一步引导和鼓励高校毕业生到基层工作的实施意见>的通知》的具体措施，加强对本地本部门基层成长计划的组织领导。要细化方案举措，明确职责分工，精心组织实施。要统筹做好高校毕业生基层成长计划的经费保障工作，综合利用相关资金，积极支持基层高校毕业生的培养培训、项目资助、事业发展等，鼓励用人单位积极创造条件，为基层高校毕业生工作、学习、生活提供便利。要强化部门协同，充分发挥各地各有关部门职能优势，分工协作，形成合力，共同推进实施方案的顺利落实。 | 各相关部门 |  |
| 41 | 各地各部门要建立高校毕业生基层成长计划督导机制，加强工作指导，开展督促检查，推动计划层层落实。定期开展高校毕业生基层成长计划实施效果评估，及时总结经验，不断完善政策措施和工作方法，确保计划实现预期目标。 | 各相关部门 |  |
| 42 | 各地各部门要多形式多渠道宣传基层成长计划的重大意义、目标任务和政策措施，广泛开展动员，力争将符合条件的优秀高校毕业生均纳入基层成长计划。要大力宣传放飞青春梦想，扎根基层、奉献基层的高校毕业生先进典型事迹，营造高校毕业生踊跃到基层成长成才的良好社会氛围。 | 各相关部门 |  |