

中共厦门市委文件

厦委发〔2017〕16 号



中共厦门市委 厦门市人民政府 印发《关于深化人才发展体制机制改革 加快推进人才强市战略的意见》的通知

各区委、区政府，各开发区党工委、管委会，市直各部、委、办、局，各人民团体，各大专院校，市属各企事业单位：

《关于深化人才发展体制机制改革，加快推进人才强市战略的意见》（以下简称《意见》）已经市委、市政府研究同意，现印发给你们，请结合实际认真贯彻落实。

《意见》着眼于破除束缚人才发展的思想观念和体制机

制障碍，从人才管理、引进培养、评价激励、服务保障、组织领导等方面提出改革措施，旨在进一步解放和增强人才活力，形成具有国际竞争力的人才制度优势，吸引集聚大批人才为我市经济社会转型升级贡献力量。各级、各部门要认真学习掌握文件精神，加快推动人才体制机制改革，深入实施人才优先发展和人才强市战略，为全面提升厦门城市国际化水平、建设“五大发展”示范市提供坚实的人才保障。

各责任部门要切实强化改革担当，根据任务分工，抓紧制定实施细则、办事指南，明确各项改革措施的办理程序、受理部门、受理窗口、责任处室、联系人和联系方式，推动各项措施尽快发挥政策效应。要加强政策宣传和舆论引导，调动各方面积极性，形成全社会关心支持人才发展体制机制改革的良好氛围。市委人才工作领导小组办公室要牵头健全工作机制，以项目管理模式推动各项政策实施，加强任务分解、统筹协调，定期督办考核，确保各项改革措施落地见效。

落实《意见》过程中的重要情况和建议，要及时报告市委、市政府。

中共厦门市委

厦门市人民政府

2017年7月10日

关于深化人才发展体制机制改革 加快推进人才强市战略的意见

为深入学习贯彻习近平总书记系列重要讲话和中央《关于深化人才发展体制机制改革的意见》精神，全面推进和落实创新、协调、绿色、开放、共享发展理念，构建更加科学高效的人才管理体制，完善与市场经济相适应的人才管理、评价、流动、激励机制，加快推进人才强市战略，进一步解放和增强人才创新创业活力，推动产业转型升级，为全面提升厦门城市国际化水平、建设“五大发展”示范市提供坚实的人才保障，现就深化人才发展体制机制改革、加快推进人才强市战略提出如下意见：

一、建立科学灵活的人才管理体制

1. 转变政府人才管理职能。根据政社分开、政事分开和管办分离要求，强化政府人才宏观管理、政策法规制定、公共服务、监督保障等职能。改革和规范人才行政管理工作，推动人才管理部门进一步简政放权、放管结合、优化服务，编制发布政府人才管理的权力清单和责任清单，简化审批程序和办事流程，清理和规范人才招聘、评价、流动等环节行政事业性收费。在审批审核中，凡是法律法规和政策文件没有规定的材料一律不再要求提供。（责任单位：市委组

织部、市人社局、市委编办、市法制局)

2. 创新事业单位编制和岗位管理方式。对高校、科研院所、公立医疗机构和其他符合条件的公益二类事业单位实行编制备案制管理。事业单位引进入选省级以上人才计划的紧缺高层次人才，可由机构编制部门核定机动编制，动态管理，不受所在事业单位岗位总量、岗位等级、结构比例限制。(责任单位：市委编办、市人社局)

3. 落实国有企业用人自主权。建立企业培育和市场化选聘相结合的职业经理人制度，面向海内外公开选聘国企高级管理人才和技术人员，逐步提高市场化选聘岗位的比例和职位层次。建立能体现企业经营者岗位贡献和市场规则的绩效考核评价机制和报酬分配机制，制定国有企业科技成果收益分配具体实施办法，在有条件的市属国有企业中试行股权期权激励和员工持股制度。探索“技术+管理”双通道晋升模式，拓宽国有企业技术人员晋升渠道。(责任单位：市国资委、市委组织部)

4. 培育人才中介服务机构。规范人力资源服务机构行政许可，创新监管体系，提升开放水平。每年安排人力资源服务业发展资金，引进一批国内外知名品牌人力资源服务机构或猎头机构在厦设立合资、独资机构，给予最高300万元自用办公用房补贴。鼓励本市企事业单位采取猎头方式招聘急需紧缺高层次人才，成功引进并经市人才主管部门认定

的，给予猎头公司及用人单位猎头费用奖励。（责任单位：市人社局）

二、实施更具竞争力的人才引进培养政策

5. 围绕重大项目、重点产业引才聚才。调整“双百计划”评审导向，加大人才企业落地后跟进扶持力度，对主营业务收入3000万元以上的“双百计划”领军型创业人才创办企业，按其业务收入的1%给予奖励，奖励金额最高不超过企业当年地方税收留成部分，奖励期限最长3年。根据产业、行业发展需要，修订金融人才、文化人才、旅游人才等“海纳百川”政策子计划，将集成电路、智能制造、轨道交通、融资租赁等新增重点产业、新兴业态人才纳入“海纳百川”政策支持范畴。加大对重点团队支持力度，对诺贝尔奖获得者、“两院”院士、国家最高科学技术奖获得者等顶尖人才或携带具有国际先进水平技术成果产业化项目来厦落户的创业团队，可通过“一事一议”方式报请市委、市政府研究同意，给予1000万元至1亿元项目资助。（责任单位：市委组织部、市经信局、市发改委、各行业主管部门）

6. 推进高层次卫生人才引进培养工程。推广复旦大学中山厦门医院合作建设模式，推进国家健康医疗大数据中心和产业园建设，高位嫁接引进一流医学人才和团队，给予最高100万元安家补贴、最高600万元工作补助。新引进学科带头人推荐的团队骨干成员，经市人才主管部门认定后，可

通过简化程序直接考核聘用（最多 3 名）。实行卫生人才专项培养计划，每年选送一批卫生专业技术人才和管理人才赴国内外知名医疗卫生机构培训进修、参加国际性学术交流。加大我市急需的儿科、产科、精神卫生、急诊急救、传染病防治等实用型紧缺专业人才引进，并提供专项岗位补贴，纳入工资总额管理。（责任单位：市卫计委）

7. 完善教育系统专业人才培养队伍建设。大力促进教育公平、优质、均衡发展，推动教育发展与地方经济紧密结合，重点引进省级及以上教学名师（含特级教师）、设区市学科带头人（拔尖人才），给予最高 100 万元安家补贴；对新引进外省籍部属免费优秀应届师范生，给予 20 万元一次性补助。实施教育人才专项培养计划，每年选送一批名师参加国内外高层次进修培训和学术研讨。（责任单位：市教育局）

8. 加大高技能人才引进培养力度。大力弘扬“工匠精神”，引进培养一批适应发展需要的技术型、创新型、复合型技能人才。对符合市紧缺职业（工种）目录且工作一年的新引进高技能人才，按技师、高级技师给予每人 0.5 万元、1 万元一次性补贴。建设一批技工培养基地、技能大师工作室，经认定后给予最高 50 万元建设补助，对基地及工作室培养的高技能人才按引进高技能人才标准给予补贴。每年组织 1—2 批优秀高技能人才到国内外知名企业、知名院校、机构等开展研修培训、技能交流和参加国际竞赛。推动国有

企业与职业院校对口专业开展合作，费用可从职工培训教育经费中列支。分别给予新评定的中华技能大奖、全国技术能手每人 30 万元、10 万元奖励。（责任单位：市人社局）

9. 实施社会工作专业人才支持计划。深化全国社区治理和服务创新实验区建设，培育发展社会工作行业组织和服务机构，推进社会工作人才队伍的职业化、专业化。开展优秀社会工作人才培养工程，对入选全国专业社会工作领军人才、厦门市专业社会工作领军人才分别给予 10 万元、5 万元奖励。对民办社会工作服务机构新聘用且就业一年的社会工作者，按助理社会工作师、中级社会工作师、高级社会工作师给予每人 0.5 万元、1 万元、2 万元一次性工作补贴。（责任单位：市民政局）

10. 实施青年英才聚集工程。健全适应青年人才成长规律的培养开发机制，加大力度实施青年英才“双百计划”，市财政每年安排专项资金用于引进杰出青年人才和培育青年创新创业人才，对于成绩显著、特别优秀的青年创新创业人才最高可获 40 万元经费补助和生活津贴。建立青年英才举荐制度，邀请各行业杰出人才和领军企业高管等组建青年人才举荐委员会，符合条件的优秀青年人才可直接认定为我市青年创新创业人才。（责任单位：市委组织部、团市委、市人社局、市经信局）

11. 实施博士后创新人才支持计划。推动博士后科研

“两站一基地”（科研流动站、科研工作站、创新实践基地）与企业技术中心等科技创新平台协同发展。对新建省级博士后创新实践基地给予 60 万元的经费补助。对我市企业、科研生产型事业单位的博士后工作站在站博士后人员给予每年 10 万元、最长 2 年的生活补助。鼓励我市企事业单位与厦门大学等省部属高校建立联合培养机制。拓宽国际视野，积极吸收外籍、台湾优秀青年人才来厦从事博士后研究。（责任单位：市人社局、市科技局）

三、创新更加开放的国际人才集聚机制

12. 建设人才管理改革试验区。充分发挥“多区叠加”政策联动优势，以中国（福建）自由贸易试验区厦门片区和福厦泉国家自主创新示范区厦门片区为改革平台，试点建立与国际规则接轨的人才管理、投资融资、股权激励、成果转化、离岸创新创业等制度，吸引境外专业人士提供专业服务。支持持有外国人永久居留证的外籍高层次人才创办科技型企业，给予中国籍公民同等待遇。支持符合条件的外国留学生在我国高等院校（含港澳地区的高等院校）毕业后直接在我市创新创业。（责任单位：市委组织部、市自贸委、市科技局、市人社局、市公安局、市金融办）

13. 为外籍人才提供居留便利。入选国家“千人计划”、国家高端外专项目计划、中国政府“友谊奖”等外籍高层次人才可申办外国人永久居留身份证。在厦门自贸片区注册企

业且连续工作满4年，每年在中国境内实际居住累计不少于6个月的符合条件外籍人才，可申请在华永久居留。（责任单位：市公安局、市人社局、市自贸委）

14. 优化外籍人才出入境机制。积极争取外籍高层次人才及其配偶子女来厦出入境居留便利政策，对经市人才主管部门认定的外籍高层次人才，可申请有效期5年以内的外国人来华工作许可和工作类居留许可；未持签证来华的，允许其在厦门口岸签证机关申请R字签证，入境后可按规定办理有效期5年以内的工作类居留证件。外籍华人凭探望亲属、洽谈商务、科教文卫交流活动及处理私人事务的相应证明或担保，可申请5年以内多次入出境有效签证；在厦工作、学习、探亲以及从事私人事务需长期居留的，可按规定申请有效期5年以内的居留许可。（责任单位：市公安局、市人社局）

15. 完善国际人才综合配套。建设国际化生活社区，加快外籍人员子女学校和普通高中国际化试点建设。在自贸片区建立外国人证件业务“单一窗口”，整合外国人居留许可、工作许可等业务，提高服务效率，实现“多证合一、一并办结”。持有白鹭英才卡的高层次外籍人才或获得境外永久（长期）居留权人才及在我市已缴交社会保险的台港澳人才可按规定缴存住房公积金，以上人才在厦购买具有产权的自住住房，可自缴存住房公积金当月起申请公积金贷款，持有

金鹭英才卡的创新境外人才或台港澳人才，贷款最高额度可放宽至全市最高限额的四倍。（责任单位：市教育局、市卫计委、市自贸委、市人社局、市公安局、市国土房产局）

16. 加强人才和项目国际交流合作。积极运用厦门会晤效应，主动融入国家“一带一路”布局，鼓励企业、高校或科研院所举办高水平国际性的人才交流活动，大力培养和引进一批具有国际视野、通晓国际规则、熟悉“海丝”沿线重点政策法规的外向型、复合型人才。（责任单位：市科技局、市商务局、市人社局、市自贸委、市委组织部）

17. 健全海外引才网络体系。依托国家海外工作网络体系、海外人力资源战略伙伴、境内外知名人力资源机构及台湾地区人力资源机构，建设引进高层次人才目标库及留学回国人员意向信息库。围绕全市重点产业和新兴业态，通过举办海外高层次人才创新创业大赛等模式，不断拓宽引才渠道，实现规模化引才。完善海外人才工作站（人才顾问）管理机制、激励机制和经费保障机制，鼓励本市企业和社会团体在境外设人才工作站，开展招才引智工作；吸收在海外有较大影响的各类企业家、知名学者、专业人才担任引才顾问，拓宽“以才引才”渠道。（责任单位：市委组织部、市人社局、市外侨办）

18. 推进高水平国际化科研院所和机构建设。围绕重点产业发展和社会事业需求，引进境内外高水平大学、科研机

构、世界 500 强企业合作建设高端科研院所、新型产业技术研究院、高水平医疗卫生机构，积极争创国家军民融合创新示范区，实现规模化引进培养高层次人才。对于省部属知名高校、国家级科研院所与地方共建学院，按“一事一议”政策，给予土地、财政、科研经费支持。（责任单位：市科技局、市发改委、市经信局、市财政局、市卫计委、市教育局、市国土房产局）

四、深化两岸人才合作和自贸试验区人才管理改革试验

19. 支持企业自主引进台湾优秀人才。完善台湾特聘专家、专才制度，大力引进集成电路、智能制造、生物科技、文化创意等台湾优势产业高端人才，促进两岸产业融合发展；鼓励我市重点产业、重点项目、重点学科聘用急需紧缺台湾专业人才，年薪达到我市上一年度城镇单位在岗职工平均工资 4 倍以上的，按用人单位所支付年薪的 25%、最高 12 万元标准给予补助，同一人才补助累计不超过 5 年。对企业接收取得台湾硕士以上学历及我市认可的高级技师资格的台湾人才就业，并签订 3 年以上合同的，就业满一年后一次性给予企业每人 3 万元补助。（责任单位：市人社局、市委台办、各区政府、市自贸委、火炬管委会）

20. 大力建设海峡两岸青年创业基地。建设国家级两岸科技人才合作交流基地，吸引台湾地区科研机构和科研人员在厦创建创新平台，推动台湾先进科技成果在厦落地转化。

深化两岸人才和人力资源机构交流对接，积极引进台商独资人才中介机构，给予相应政策支持。鼓励两岸企业和民间资本参与建设两岸青年创业基地，根据引进台湾创业企业和吸引台湾创业就业青年数量，给予基地相应奖励。依托海峡论坛等重要涉台活动，实施台湾“首来族千人计划”，每年邀请1000名从未来过厦门的台湾青年来厦参访、学习、实习、就业。（责任单位：市科技局、市人社局、市委台办、市旅发委、团市委）

21. 吸引台湾学生来厦参加实习见习。鼓励企业提供更多岗位吸引台籍学生实习见习，参照厦门生源毕业生职业见习补贴标准，给予实习见习补贴和每月500元的租房补贴（限1年）。从境外到厦门参加实习见习（1个月以上）的台湾学生，给予一次性交通费补贴2000元。对于推荐台湾学生来厦实习见习的人才服务机构，推荐10人以上、实习见习1个月以上的，按每人500元给予奖励。（责任单位：市人社局、市委台办）

22. 创新自贸试验区人才认定和扶持政策。突破编制、薪酬、年龄等方面限制，探索以市场化方式认定自贸试验区高端紧缺人才，支持自贸试验区试行制定航空维修和互联网经济人才评价认定标准，招聘优秀专业人才担任聘任制公务员和政府雇员。推动商贸服务、文化服务、社会服务等领域对外开放，支持厦门自贸片区企业、园区（基地）与海外企

业、研发平台、人力资源服务机构合作设立海外人才离岸孵化基地，吸引离岸金融、信息服务、物流和其他科技服务人才提供专业服务。（责任单位：市自贸委、市委组织部、市人社局）

五、探索以用人单位为主体的市场化人才评价机制

23. 完善高层次人才市场认定机制。制定高层次人才分类目录和认定标准，探索建立“自主评价+业内评价+市场评价”的多元评价体系，支持用人单位自行探索评价要素和评价标准，授权行业协会、行业领军企业和新型科研机构自主开展人才评价工作。企业人才突出实绩能力，专业技术人才突出同行认可、推广第三方评价，技能人才突出企业和行业组织自主评价。探索在高层次人才评价中引入人力资源服务机构、风险投资机构等市场化评价要素，建立市场化评价责任及信誉体系。（责任单位：市委组织部、市人社局、各级政府、市自贸委、火炬管委会、各行业主管部门）

24. 推进水平类职业资格评价市场化、社会化。加强符合我市产业发展需求的相关职业（工种）技能鉴定，推进行业协会（学会）等行业组织承接技术技能人才评价改革试点，选取行业特点明显的职业（工种）交由具备条件的行业组织开展业内技术技能人才评价，对国际通行职业资格，积极向上争取比照认定。（责任单位：市人社局、市经信局）

25. 推动开展职称自主评审。推动高校、科研院所、医

疗卫生机构和国有企业自主探索制定适合单位发展需要的职称评价标准，自主开展评审，自主发放证书，并与薪酬挂钩。对业绩突出、成果显著的优秀中青年人才，可打破学历、任职资历要求，申报高一级专业技术职称。在职称申报评审中可将获各级科技进步奖、专利奖、发明专利、技术转让成交情况等体现人才能力、贡献的成果及荣誉代替论文发表作为评审依据。对职称外语和计算机应用能力考试不作统一要求，由主管部门和用人单位根据职业属性、岗位需求自主确定。（责任单位：市人社局、市科技局、市教育局、市国资委）

26. 完善高级职称评审绿色通道。争取高级职称评审权限，对获得国家科学技术二等奖以上（排名前3）、中国发明专利金奖（发明人排名前2）、国家杰出青年科学基金获得者、国家“千人计划”、“万人计划”、国家级“百千万人才工程”等入选，可直接申请确认相应专业最高级别专业技术资格，属事业单位工作人员的，可直接聘任相应专业技术岗位。（责任单位：市人社局、市经信局）

27. 建立与岗位特点相适应的评价机制。建立符合中小学教师、全科医生、一线临床医生等岗位特点的绩效评价办法，建立班主任专项考核和名师工作考核奖励金，对工作出色的班主任、优秀教师在评先、评职、晋级和岗位绩效上予以适当倾斜；对临床一线医生更加注重考核参评对象的临床

实践能力和解决本专业复杂疑难技术问题的能力。将非公有制经济组织和社会组织专业技术人员和管理人员纳入全市专业技术资格经常化评审范围，与国有企事业单位同类人员同等对待。（责任单位：市教育局、市卫计委、市人社局）

六、健全合理顺畅的人才流动机制

28. 支持事业单位科研人员离岗创新创业。高校、科研院所等事业单位科研人员经所在单位同意，可离岗创办企业或到企业开展科技成果转化（限三年）。离岗期间其人事关系可保留在原单位，工龄连续计算，离岗创业期间取得的业绩、成果等，可作为其职称评审、岗位竞聘、考核等的重要依据。（责任单位：市委编办、市人社局、市科技局）

29. 鼓励各类人才到事业单位兼职。鼓励市属高校、科研院所、医疗卫生机构以及职业学院、技工院校设立一定比例的流动岗位，吸引有创新实践经验的企业管理人才、科技人才和海外高水平创新人才兼职。（责任单位：市委编办、市人社局、市教育局、市卫计委）

30. 打通机关、企事业单位人才流动渠道。探索非公有制经济组织和社会组织优秀人才以聘任制公务员、挂职等方式进入党政机关、国有企事业单位的办法，研究制定事业单位优秀人才进入党政机关部分急需紧缺专业技术岗位的流动办法，探索建立经费形式不同的事业单位优秀人才流通渠道，促进人才资源合理流动配置。（责任单位：市委组织部、

市委编办、市人社局、市国资委)

31. 鼓励科研人员出国(境)开展学术交流与合作。对国有企事业单位科研人员和专业技术人员因公出国(境)开展学术交流与合作实行导向明确的区别管理,根据对外交流合作的实际需要审批其因公出国(境)的批次数、人数及在外停留时间。(责任单位:市外侨办、市委组织部、市国资委)

七、建立以增强知识价值为导向的人才激励机制

32. 改进科技成果收入分配办法。事业单位科技成果转化所得收益全部留归单位分配,实行统一管理,不再上缴财政,技术开发、技术转让、技术咨询、技术服务收入可参照执行;建立科技成果转移转化收入分配制度,科技成果转化收益或成果作价入股的可按不低于70%的比例用于对完成、转化科技成果作出重要贡献的人员和团队进行奖励。支持担任党政领导职务的科技人员按照规定以及本人在研发活动中所起的作用和实际贡献参与科技成果转化收益分配和奖励。(责任单位:市科技局、市财政局、市地税局)

33. 支持科研人员取得股权激励收入。科技成果完成人和为科技成果转化作出重要贡献人员在取得股份、出资比例时,符合国家有关规定的可暂不缴纳个人所得税,待取得按股份、出资比例分红或转让股权、出资比例所得时再依法缴纳个人所得税。(责任单位:市科技局、市财政局、市地税局)

34. 建立科技研发费用补助制度。支持人才创办科技型企业，按企业上一年度享受研发费用税前加计扣除政策的研发经费数额的 10% 给予资助，其中高新技术企业、创新型（试点）企业、科技小巨人企业每年每家补助最高 250 万元，其他企业最高 200 万元。（责任单位：市科技局）

35. 强化人才知识产权保护。修订高新技术人才引进相关专利奖励政策，推动《厦门经济特区知识产权促进与保护条例》立法进程。建立知识产权产业联盟、行业协会，健全知识产权专家库和新型智库，拓展知识产权快速维权中心行业领域，为科技人才提供专业技术支持和法律服务。创新知识产权金融服务模式，完善知识产权专业服务的财政补贴政策，建立“专利大户”奖励制度。建立知识产权培训基地，共建知识产权学院，推动开设知识产权专业本硕博学位教育。（责任单位：市知识产权局、市法制局）

八、强化人才开发财政金融扶持

36. 加大人才开发投入力度。完善人才发展投入机制，市、区财政加大人才开发投入，设立人才工作专项资金，建立重大建设工程、项目与人才开发培养经费统筹安排制度，强化对“双百计划”、“海纳百川”等重大人才工程的资金保障。建立高层次人才名优产品目录，并优先列入地产工业品推荐目录。（责任单位：市财政局、市经信局、市委组织部、市人社局）

37. 建设多元化科技投融资体系。完善政府、企业、社会多元投入机制，发挥市政府投资基金引导作用，吸引社会资本和社会力量参与，设立人才创新创业基金和小微企业种子天使基金，重点投向众创空间和战略性新兴产业初创期、早中期人才创业企业。积极壮大科技成果转化与产业化基金，争取达到 20 亿元规模，按市场化运作与政策性扶持相结合的方式运营。创新人才与资本合作模式，鼓励企业运用互联网股权众筹、厦门两岸股权交易中心、新三板等资本市场平台拓展融资渠道。（责任单位：市科技局、市财政局、市金融办）

38. 完善科技型中小企业信贷风险补偿机制。鼓励融资性担保机构开展以信用为主的高端人才创业担保业务，给予高端人才创办的初创期企业单笔最高 1500 万元贷款担保。对于纳入高端人才创业担保额度范围内的本金损失，财政资金给予适当补偿。（责任单位：市财政局、市金融办、市科技局）

九、营造宜居宜业的人才发展环境

39. 加大人才安居综合保障力度。加大公共租赁住房、保障性商品房的建设供给力度。公共租赁住房面向符合条件的各类引进人才以单位集体申请方式配租，不限收入、不限户籍，并予以租金优惠。保障性商品房可面向符合条件的本市高层次人才单独批次配售，不受入厦户籍年限、单身申请

年龄的限制。(责任单位：市人社局、市建设局、市发改委、市规划委、市委组织部、各区政府、火炬管委会)

40. 给予新引进人才生活补贴。对新引进落户的全日制硕士研究生以上学历的人员，以及获得教育部认可的硕士以上学位归国留学人员发放生活补贴，其中，硕士每人3万元(不超过35岁)、博士每人5万元(不超过40岁)。(责任单位：市人社局、市教育局、各区政府、市自贸委、火炬管委会、各相关部门)

41. 构建人才公共服务一体化平台。向高层次人才发放“白鹭英才卡”，人才可凭卡申报办理关系调动、本人及家属落户、配偶安置、子女入学、医疗保健、养老保险、居留和出入境申请等“一揽子”服务。整合相关部门人才服务职能，完善“i人才”公共服务平台建设，创新市区联动、便捷高效、线上线下结合的人才服务模式，进一步拓展完善科技成果网上交易、投融资对接等功能。(责任单位：市委组织部)

42. 完善高层次人才医疗保健待遇。建立健全高层次人才医疗保健制度，开辟高层次人才就医绿色通道，院士专家可享受市一级医疗保健待遇，国家“千人计划”专家可享受市二级医疗保健待遇，省“百人计划”人才、市“双百计划”海外高层次人才及“海纳百川”金鹭英才卡获得者可享受市三级医疗保健待遇。引进人才享受医疗保健所需医疗资

金按其经费来源渠道解决。提升医疗保障国际化水平，在三甲医院特需门诊为外籍人才提供预约诊疗和外语服务；推动具备条件的医院、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。（责任单位：市委组织部、市卫计委、市保健办）

十、完善坚强有力的人才优先发展保障机制

43. 完善党管人才工作格局。完善党委统一领导、组织部门牵头抓总，有关部门各司其职、密切配合，社会力量广泛参与的人才工作新格局。健全市委人才工作领导小组会议制度、重大人才工程推进督办制度、人才政策制定与经济社会发展深度融合制度。进一步理顺党委和政府人才工作职能部门职责，将教育、卫生、产业、科技等行业、领域人才队伍建设列入市委人才工作领导小组相关成员单位“三定”方案。配齐、配强市、区人才工作力量，配备专职工作人员，加强人才工作者培训交流。（责任单位：市委组织部、市委编办、各行业主管部门）

44. 落实人才工作目标责任制。建立各区、市委人才工作领导小组成员单位领导班子和领导干部人才工作目标责任制，完善考核指标体系，加大考核力度，将考核结果作为领导班子评优、干部评价的重要依据。将人才工作列为落实各级领导班子党建工作责任制情况述职的重要内容。（责任单位：市委组织部、各区政府、市委人才工作领导小组各成员

单位)

45. 加强对人才的团结教育引导。建立党委、政府领导班子直接联系专家制度，了解掌握专家的思想、工作、学习和生活状况。加强市管各类高层次人才、拔尖人才、高技能人才的教育培训、国情研修，增强认同感和向心力。完善专家决策咨询制度，在制定产业规划、完善民生保障等重大决策中畅通人才建言献策渠道。开展人才需求调研，加强厦门地方人才立法。成立“白鹭英才联谊会”，推动创新创业人才与创投机构、用人企业进行资智、企智对接。加强优秀人才和工作典型宣传，不断增强“美丽厦门、创业港湾”的品牌知名度和美誉度。（责任单位：市委组织部、市人社局、市发改委、市法制局、市委人才工作领导小组各成员单位、各区人民政府）

各相关单位和各区（园区）要根据任务分工，研究制定具体实施细则，明确责任领导和具体责任人。文件中有关扶持奖励标准与其他政策不一致的，按照“就高从优不重复”原则执行。市委人才工作领导小组要加强宏观指导和组织协调，建立协调落实机制、督办机制和成效评估机制，推动各项改革措施尽快落地见效。

