

同意。关于人才的决定作
中共贵州省委办公厅

为征求意见

稿，发人才

会议征求意见

征求意见。

其他决定，

大家

都无

意见，

可以发

文。

12/16

2004年

运录同志：

您元月二日在全省人才工作会议三个文稿（《中共贵州省委、贵州省人民政府关于实施人才强省战略的决定（送审稿）》、《中共贵州省委、贵州省人民政府关于命名表彰第二批省管专家的决定》、省委组织部等六部门《关于表彰全省留学回国人员先进个人和先进工作单位的决定》）时征求意见函上的批示，我们已经转请负责文稿起草的有关部门按照您的要求落实。

目前，各位常委同志对三个征求意见稿的修改意见已经反馈完毕，现将反馈情况向您报告：

1、以上三个征求意见稿常委同志都表示原则同意。

2、孙浩、文升、魏云同志对《中共贵州省委、贵州省人民政府关于实施人才强省战略的决定（送审稿）》和

中共贵州省委 贵州省人民政府 关于实施人才强省战略的决定

(征求意见稿)

为认真贯彻落实党的十六大和《中共中央国务院关于进一步加强人才工作的决定》精神，大力实施人才强省战略，特作如下决定。

一、实施人才强省战略是全面建设小康社会、加快推进富民兴黔事业的一项重大而紧迫的任务

1、人才问题是关系富民兴黔事业发展的关键问题。当今世界，经济全球化进程加快，知识、科技、产业创新加速，人才资源已成为最重要的战略资源，人才在各国各地区综合实力竞争中越来越具有决定性意义。小康大业、人才为本。牢牢掌握发展的主动权，加快富民兴黔步伐，人才是关键。必须把人才工作纳入经济社会发展的总体规划，大力开发人才资源，走人才强省之路。省委、省政府历来重视人才工作，特别是改革开放以来，人才队伍建设取得了显著成绩，培养和造就了各个领域的大批人才，为推动我省社会主义现代化建设事业发挥了重要作用，做出了积极贡献。但从总体上看，我省人才总量相对不足，结构不够合理，劳动者整体素质不高，高层次人才紧缺，创新能力不强，市场配置人才资源的基础性作用发挥不够，人才队伍的现状还不能适应新形势新任务的需要。各级党委、政府必须从战略和全局的高度，深刻认识实施人才强省战略的重要性和必要性，切实加强和改进

党对人才工作的领导，把人才作为推动富民兴黔事业发展的关键因素，努力推动我省人才工作迈上新的台阶，开创人才辈出、人尽其才的新局面。

2、实施人才强省战略的总体要求。以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，全面贯彻党的十六大、全国人才工作会议和省第九次党代会精神，树立人才资源是第一资源的观念，坚持党管人才原则，坚持以人为本，紧紧抓住培养、吸引、用好人才三个环节，加强党政人才、企业经营管理人才和专业技术人才三支队伍建设，大力深化人才工作体制改革，优化人才资源配置，把各类优秀人才聚集到富民兴黔事业中来，为全面建设小康社会、加快推进富民兴黔事业提供人才保证和智力支持。

实施人才强省战略，必须用“三个代表”重要思想统领人才工作，坚持尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的方针，努力开创人才工作的新局面。必须把促进抢抓机遇、加快发展作为我省人才工作的根本出发点，按照全面、协调、可持续的科学发展观要求，促进经济社会和人的全面发展。必须树立科学的人才观，只要具有一定的知识或技能，能够进行创造性劳动，为社会主义物质文明、政治文明、精神文明建设作出积极贡献，都是党和国家需要的人才；坚持德才兼备原则，把品德、知识、能力和业绩作为衡量人才的主要标准，不唯学历，不唯职称，不唯资历，不唯身份，不拘一格选人才；鼓励人人都作贡献，人人都能成才。必须加强人才资源能力建设，坚持把能力建设作为人才资源开发的主题，加大对人才工作的投入，优先发展科学教育事业，努力把人口压力转变为人力资源优势。必须坚持三支队伍一起抓，

分类指导，整体推进，着重培养造就适应我省改革开放和富民兴黔事业需要的高层次人才和高技能人才，带动整个人才队伍建设。必须加快人才结构调整，优化人才资源配置，促进人才合理分布，发挥人才队伍的整体功能。必须创新人才工作机制和优化环境，遵循人才资源开发规律，坚持市场配置人才资源的改革取向，建立充满生机与活力的工作机制，营造有利于优秀人才大量涌现、健康成长的良好氛围。

3、实施人才强省战略的目标任务。努力培养造就数百万高素质劳动者、上百万专门人才和一大批拔尖创新人才。经过十年左右的努力，人才队伍建设的基础进一步加强，人才培养体系基本形成；人才资源总量有较大幅度增加，人才队伍的能力有较大提高；各级各类人才的比例协调，分布趋于合理，人才结构与经济社会发展需要基本适应；有利于各类人才健康成长和充分发挥才能的机制、环境基本建立，市场对人才资源配置的基础性作用明显增强。

二、着眼于人才总量的增长和人才素质的提高，大力加强人才资源能力建设

4、坚持以人才资源能力建设为核心。树立大教育、大培训观念，在提高全省人民思想道德素质、科学文化素质和健康素质的基础上，重点培养、提高人的学习能力、实践能力和创新能力。加大教育培训力度，根据各类人才特点，实行分类培训，促进人才资源能力的提高。教育人才树立正确的世界观、人生观、价值观，拼搏奉献精神、艰苦创业精神、团结协作精神和诚实守信精神，促进各类人才的全面发展。

5、构建现代国民教育体系，加快人才培养步伐。优先发展教育事业，强化国民教育在人才资源能力建设中的基础地位。按照面向现代化、面向世界、面向未来的要求，坚持教育为社会主义现代化建设服务，为人民服务，以社会需求为导向，大力推进教育改革创新，全面推进素质教育，提高教育质量和管理水平。统筹城乡教育，大力发展农村教育，进一步巩固和完善农村义务教育管理体制，确保2005年全省基本实现“两基”目标，逐步实行对农村中小学贫困生免杂费、书本费及补助寄宿生生活费。推进“三教统筹”及农科教相结合。积极发展高中阶段教育，扩大高中教育规模。大力发展职业技术教育，加快高技能人才培养，加强高等职业院校、高级技工学校建设，努力创建一批示范性技工学校，积极创造条件组建技师学院。整合职业技术教育培训资源，充分发挥各级各类培训中心的作用。进一步发展高等教育，制定实施高等教育发展规划，集中力量办好一所全国高水平大学和一批省级重点大学。以我省调整优化产业结构、加快社会事业发展对人才的需求为导向，加强高等教育与经济社会的紧密结合，扩大高等院校办学规模，提高办学层次，调整学科和专业结构，建设好一批省级重点学科，力争在国家级重点学科建设上取得突破。逐步扩大研究生教育，加强高学历人才培养，继续办好并增设一批硕士点和博士点。积极与省外国外高校、科研单位联合培养高学历人才，鼓励在职人员攻读博士、硕士学位。抓紧出台促进民办教育发展的政策措施，努力形成公办教育和民办教育相互促进、共同发展的格局。推进联合办学，鼓励用人单位根据需要与高等院校和科研院所联合开展教育培训，鼓励和支持国内外名校来我

省办学。

6、构建终身教育体系，促进学习型社会的形成。在全社会进一步树立全民学习、终身学习理念，鼓励人们通过多种形式和渠道参与终身学习。综合运用社会的学习资源、文化资源和教育资源，完善广覆盖、多层次的教育培训网络，努力构建终身教育体系。积极推进学习型组织和学习型社区建设，在机关、企事业单位、农村开展广泛的学习活动。加强现代科技、经济管理、信息和法律等知识的教育培训，改善人才的知识结构，促进知识更新。改革和发展成人教育，充分发挥各级党校、行政学院在党政人才培养方面的主渠道作用，不断提高党政人才的政治素养和业务知识水平；充分利用讲师团、社会主义学院、老年大学等其他社会培训资源，加强对各类人才的培训。强化用人单位在人才培养中的主体地位，鼓励在职自学，建立和完善带薪学习、在职进修、出国（境）培训等多途径多形式的学习培训制度。积极发展远程教育，加快全省农村党员干部教育远程网和中国教育与科研网络贵州省级网建设，逐步建立远程教育体系。

三、坚持改革创新，努力形成科学的人才评价和使用机制

7、建立以能力和业绩为导向、科学的社会化的人才评价机制。坚持走群众路线，注重通过实践检验人才。完善人才评价标准，改革人才评价方式，克服人才评价中重学历、资历，轻能力、业绩的倾向，建立以业绩为依据，由品德、知识、能力等要素构成的人才评价指标体系。积极开发应用现代人才测评技术，努力提高人才评价的科学水平。

党政人才的评价重在群众认可。树立科学的发展观和正确的

政绩观，坚持群众公认、注重实绩的原则，进一步完善民主推荐、民主测评、民主评议制度，把群众的意见作为评价考核党政人才的重要尺度，建立符合科学发展观要求的干部政绩考核评价体系和考核评价标准，改进考核方法，完善定期考核和日常考核制度。

企业经营管理人才的评价重在市场和出资人认可。发展企业经营管理人才评价机构，探索社会化的职业经理人资质评价制度。完善反映经营业绩的财务指标和反映综合管理能力等非财务指标相结合的企业经营管理人才评价体系，改进对国有企业经营者考核评价工作，围绕任期制和任期目标责任制，突出对经营业绩和综合素质的考核评价。

专业技术人才的评价重在社会和业内认可。以打破专业技术职务终身制为重点，进一步深化职称改革，实行评聘分开，对能力和业绩特别突出的专业技术人员，其职称评定不受学历、资历、职务结构比例的限制。推行专业技术人员职业资格制度，加快执业资格制度建设。积极探索资格考试、考核和同行评议相结合的评价方法，开展政府宏观指导下的专业技术人才评价工作。

8、建立以公开、平等、竞争、择优为导向，有利于优秀人才脱颖而出、充分施展才能的选人用人机制。以扩大民主、加强监督为重点，进一步深化党政干部选拔任用制度改革。认真执行《党政领导干部选拔任用工作条例》，培养选拔各级领导干部。完善选任制，改进委任制，规范考任制，推行聘任制。进一步落实和完善党政领导干部民主推荐、民主测评、民主评议、公开选拔、竞争上岗、考察预告、差额考察、任前公示、任职试用等制度。推行机关中层干部竞争上岗。加大选拔任用优秀年轻干部的力度，

构建有利于

为他们的成长提供“快车道”。坚持并改进考试录用和选调制度，

注重选拔优秀年轻人才充实党政人才队伍。认真落实群众对领导干部选拔任用的知情权、参与权、选择权和监督权。健全干部推荐、考察工作责任制和用人失察失误责任追究制。完善党政机关干部年度考核制度，逐步建立干部正常退出机制，增强干部队伍活力。

以推进企业经营管理者市场化、职业化为重点，坚持市场配置、组织选拔和依法管理相结合，改革和完善国有企业经营管理人才选拔任用方式。对国有企业出资人代表依法实行派出制或选举制，对经理人员推行聘任制，采取向社会公开招聘、企业内部民主选举、竞争上岗、直接聘用等方式选拔，实行契约化管理。推行企业经营管理者职业资格制度，建立企业经营管理者人才市场准入规则。按照企业发展战略和市场取向，拓宽选人视野，吸引国内外优秀人才到我省企业任职。

以推行聘任制和岗位管理制度为重点，深化事业单位人事制度改革。按照政事职责分开、单位自主用人、个人自主择业、政府依法监管的要求，促使事业单位由固定用人向合同用人、由身份管理向岗位管理转变。事业单位领导干部的任用，可采取直接任命、竞争上岗、公开选拔等多种形式，并建立与之配套的

事业单位

领导人员选拔任用、实绩考核、职务升降、监督制约制度。不断完善事业单位人员聘用制度，规范按需设岗、竞聘上岗、以岗定酬、合同管理等管理环节，强化专业技术职务聘任制，逐步实行专业技术职务岗位总量控制与岗位结构比例管理相结合的管理办法。逐步做到人员能进能出，职务能高能低，事业单位新进

人员，逐步实现面向社会公开招聘。

四、突出重点，全面加强人才队伍建设

9、三支队伍一起抓，促进我省各级各类人才协调发展。以党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才三支队伍为主体，着重培养适应我省改革开放和社会主义现代化建设的高层次人才和高技能人才，带动整个人才队伍建设，尽快形成一支门类齐全、梯次合理、素质优良、新老衔接、充分满足我省经济社会发展需要的人才队伍。

以加强思想政治建设和执政能力建设为核心，努力建设高素质的党政人才队伍。开展大规模干部培训工作，抓好以邓小平理论和“三个代表”重要思想为主要内容的政治理论，以及各种新知识的学习，五年内对党政干部特别是县处级以上党政领导干部普遍轮训一遍。坚持分类指导、分级培训，积极推进党政干部培训教育经常化、制度化。加大干部交流力度，每年选派一定数量的干部到基层挂职、任职锻炼，选派一定数量的县处级以上干部到中央国家机关、东部发达地区挂职学习。坚持立党为公、执政为民，着力加强各级领导班子特别是地厅级和县（市、区、特区）领导班子的思想政治建设和作风建设，把各级领导班子建设成为忠实实践“三个代表”重要思想，带领各族群众推进富民兴黔事业的坚强领导集体。通过多种形式的培养锻炼，努力提高各级领导干部科学判断形势能力、驾驭市场经济能力、应对复杂局面能力、依法行政能力和总揽全局能力。

以提高市场开拓能力和现代化经营管理水平为核心，努力培养造就一批优秀企业家。遵循企业家成长规律，适应建立现代企

业制度，完善公司法人治理结构的需要，制定企业培养计划，抓紧培养一支熟悉市场运作、具有较高管理水平各种所有制企业经营管理人才队伍，着力造就一批企业家。每年选拔一批优秀企业经营管理人才到国内外高校、大公司和大企业学习培训。结合企业党建需要，建设一支企业党务工作者队伍。

以提高创新能力和弘扬科学精神为核心，加强专业技术人才队伍建设。根据我省优势产业、优势学科、重点项目建设和发展的需要，抓紧培养一批急需的专业技术人才和一批科技管理专家。积极配合国家实施“新世纪百千万人才工程”、“长江学者”计划、“西部之光”人才培养计划、“春晖计划”和西部地区千名学科带头人工程，积极配合做好全国宣传文化系统“四个一批”人才培养工作。继续抓好“双五百”工程，十年内选拔培养省管专家500名，选拔省管专家后备人选500名；每两年评选一次，每次评选100名，实行动态管理。加快实施“四个一”人才工程培养计划，培养造就30名左右的拔尖人才组成我省的核心专家群体，500名左右的高层次人才组成我省的重点专家群体，一大批科研骨干人才，一大批县乡、企业基础人才。加强专业技术人才思想政治工作，教育他们弘扬爱国主义精神，提高科学道德水平，奋力攻关，不断攀登科学高峰。

和科学
精神，开
拓奉献

加强高技能人才队伍建设。制定并实施高技能人才培养工程和振兴行动，通过学校教育培养、社会培训机构和企业岗位培训、个人自学等方式，加快我省高技能人才特别是现代制造业、服务业技能型紧缺人才的培养。进一步完善高技能人才的职业资格证书制度，推进技师考评制度改革，实行培训、考核、使用、

待遇相统一的政策措施。

加强农村实用人才队伍建设。继续实施县乡村实用人才培训工程和农民教育培训工程，制定和完善培训计划，整合培训资源，实行农科教统筹协调，进一步加强农村科技、教育、文化、卫生人才和乡土人才、经营管理人才等实用人才的培养，努力提高农村劳动者的整体素质。高度重视农村富余劳动力资源的开发，实施农村劳动力转移培训工程，提高农民工就业能力。加强人才和智力扶贫。建立健全农村人才服务体系。

加强后备人才队伍建设。努力建设一支素质优良、数量充足、结构合理的党政领导班子后备干部队伍，省、地、县三级都要按照正职 1: 2、副职 1: 1 的比例健全党政后备干部名单；高度重视党政一把手后备人才的培养，特别注重县（市、区、特区）委书记、县（市、区、特区）长的培养、选拔、使用和管理。建立企业经营者人才库，加强企业经营管理后备人才的培养，采取助理制、岗位锻炼等多种方式，大胆使用青年经营管理人才；省管企业的领导班子除配备至少 1 名 45 岁以下的年轻干部外，还要按照正职 1: 2、副职 1: 1 的比例健全后备人才名单。继续实施“优秀青年科技人才培养工程”，加快优秀青年科技人才的培养步伐。注重青年学术、技术带头人的选拔，发现和培养一批开拓能力强、发展潜力大的青年专家。切实做好高校毕业生的就业指导工作，充分使用好高校毕业生这一宝贵资源，不断增加人才队伍的数量和提高人才队伍的质量。

加强少数民族人才、妇女人才和党外人才队伍建设。加强对少数民族人才、妇女人才和党外人才的选拔使用，明确培养重点，

制定培养计划，采取有效措施，不断提高他们的综合素质，注重从他们中选拔培养高层次人才。各级党政领导班子要按照有关规定配备一定比例的少数民族干部、妇女干部；各级人大、政府、政协领导班子都要按规定配备党外干部。

重视非公有制经济组织和社会组织人才工作。把新的社会阶层中的各类人才纳入党和政府的工作范围，切实消除体制和政策障碍，政治上一视同仁，在政府奖励、人才培养、职称评定等人才政策上同等对待、统一安排，在面向社会的资助、基金、培训项目、人才信息库等公共资源运用上平等开放，在改善创业环境和工作生活条件上积极提供服务。

10. (下页)

11. 10、紧密结合我省实施西部大开发和新阶段扶贫开发的需要，促进人才资源与经济社会协调发展。人才资源的规划、开发、调配和利用，要同西部大开发、新阶段扶贫开发的实施以及全省各项重大工作布局紧密配合，相互协调、相互促进，做到人才工作和人才资源开发为全省实施重大发展战略服务，为全省中心工作服务。

努力调整人才结构，优化人才配置。促进全省人才在产业、地区、城乡间的合理分布，逐步实现结构、布局的合理和优化，提高人才与产业结构调整的对对应度。进一步整合人才资源，形成人才资源的整体合力，集中力量攻克和解决经济社会发展中的关键性课题。围绕特色经济、支柱产业的发展，突出抓好电力、烟酒、铝及铝加工、磷及磷化工、煤及煤化工、电子信息、航天航空、生物制药、旅游业等方面人才的培养、引进和使用，为特色产业、重点产业、新兴产业和重点项目建设提供人才保证。按照

市场

深化改革、扩大开放的要求，重视金融、证券、外经贸、中介等方面人才的培养、引进和使用。制定重点工程项目、重大科技攻关项目人才与科技优化组合的具体办法，实行人才、科技的整体组合，发挥最大效能。建立省人才专家库，进一步发挥人才在科学化、民主化决策中的作用。

见P17

10 11、加大人才引进工作力度。坚持引才引智并举，采取多种形式，重点引进各类高层次人才和重点产业、重点学科、重大项目建设急需的紧缺人才。采取团队引进、关键人才带动引进、高新技术项目开发、设立特聘教授、特聘研究员、特聘工程师、短期工作、项目合作、兼职及技术承包、技术入股、考察讲学、担任业务顾问等方式引进人才。开辟引进国内外人才的“绿色通道”，实行“引进人才工作居住证”制度。加快制定引进优秀人才办法，研究制定薪酬、医疗保险和投资创业政策，为引进人才提供良好服务。引进的高层次人才，享受我省高层次人才有关工作生活条件方面的待遇；引进急需紧缺的优秀人才，经省人才工作协调小组认定，不受单位性质、人员编制和增人计划的限制，由人事、公安等部门办理有关手续。企业引进人才所需经费可列入生产经营成本。引进人才的工资待遇可由用人单位与本人协商确定，专业技术职务由用人单位自主聘任，所需岗位职数由人事部门单独下达。凡引进人才的配偶、子女在就业、入学、社会保障等方面享受当地城市居民同等待遇。要发挥好中央和国家机关、发达地区来我省任职挂职的干部、科技副职和博士服务团成员的作用，按政策规定晋升职务和职称，并在办公、交通、住房等方面创造良好的条件。

积极做好引进留学人员工作。贯彻“支持留学、鼓励回国、来去自由”的方针，拓宽留学渠道，大力吸引留学人员回黔、来黔工作。设立“留学回国人员服务中心”，为留学人员解决好户籍、住房、家属就业、子女入学等实际问题。留学人员来黔工作可不受原有职称限制，直接申报相应的专业技术职称，其在国外取得的职业资格和专业技术职务资格予以认可。制定优惠政策，支持留学人员投资创业。对来黔工作的留学人员，人事、公安、外事部门要简化手续和程序，优先办理出入国(境)手续。建立留学人员信息库，加强与留学人员的联系。

五、建立和完善人才市场体系，促进人才合理流动

12、建立和完善人才市场体系。根据完善社会主义市场经济体制的要求，全面推进机制健全、运行规范、信息畅通、服务周到、指导监督有力的人才市场体系建设。重点完善贵阳、遵义等大中城市综合人才市场建设，积极培育地、县人才市场和各类专业人才市场，逐步建立统一规范的全省人才市场。整合现有的人才市场和劳动力市场资源，建立资源共享的信息交流平台。推进政府部门所属人才服务机构向市场竞争主体转变，积极吸纳社会资本投资人才市场建设和参与创办人才中介服务组织。加强人才市场监管，规范人才市场秩序。建立人才信息库和人才评价推荐中心，完善人才信息网和人才市场信息发布制度。

13、促进人才合理流动。进一步消除人才流动中的城乡、区域、部门、行业、身份、所有制等限制，疏通三支队伍之间、不同所有制之间、不同地区之间的人才流动渠道。发挥市场在人才资源配置中的基础性作用，促进企事业单位通过市场自主择人、

人才进入市场自主择业。大力发展人事代理，加快户籍、人事档案管理制度改革步伐，探索建立社会化的人才档案公共管理服务系统。按照市场配置人才的原则，~~实行有偿服务、各方自愿、共同受益、报酬与效益挂钩~~；引导人才向农村、向基层、向贫困地区和少数民族地区流动，向企业生产第一线流动；对经济发展的重点领域和人才资源配置供求矛盾较突出的地区，要采取倾斜政策引导其合理流动；鼓励专业技术人才通过技术开发、技术转让、项目引进、科技咨询、定期服务以及兼职等方式合理流动；鼓励党政机关、企事业单位、科研院所的人才向人才匮乏地区和单位流动；推动应用科技人才自主创业和向企业流动；鼓励各类优秀人才到企业、到非公有制单位工作，鼓励农业技术人才、高校毕业生到农村和基层创业，逐步解决人才积压和人才短缺并存问题。适当增加基层特别是县乡高级专业技术职务的职数，职称评审要注重基层专业技术人员的工作特点和工作业绩。凡到扶贫开发工作重点县县政府所在地以外的乡、镇、村，非重点县的扶贫开发工作重点乡工作的大中专毕业生转正定级后，可向上浮动一级工资，连续工作5年的浮动工资转为固定工资；继续在这些县的乡、镇、村工作的，从第6年起可再向上浮动一级工资。制定人才流动和人才市场管理的办法，健全完善人事争议仲裁制度。加强重要人才安全工作，重视对人才流动中国家秘密和商业秘密的保护，维护用人单位和各类人才的合法权益。重视对关闭破产企业人才的使用。

六、建立健全对人才的激励和保障机制，充分发挥人才作用

14、完善分配激励机制。完善按劳分配为主体、多种分配方

式并存的分配制度，坚持效率优先、兼顾公平、各种生产要素按贡献参与分配，以鼓励劳动和创造为根本目的，建立健全鼓励人才创新创造的分配制度和激励机制。

逐步建立综合体现工作职责、能力、业绩、年功等因素，职务与职级相结合的公务员工资制度，适当拉开不同职务和职级之间的收入差距，增强职级的激励功能。建立公务员工资与国民经济发展相协调、与社会进步相适应、与企业相当人员平均工资大体持平的工资水平决定机制。完善艰苦边远地区津贴制度，实施地区附加津贴，并根据我省各地财力情况，逐步提高地区附加津贴。

建立健全事业单位工资分配管理制度，进一步扩大事业单位内部分配的自主权，收入分配政策向优秀人才、关键岗位、艰苦岗位倾斜。积极探索生产要素按贡献参与分配的实现形式，逐步实现分配形式的多元化。建立人才资本及科研成果有偿转移制度，鼓励专业技术人员用智力、技术成果和管理才能入股分红。有条件的事业单位，在国家工资政策指导下，可将档案工资与实际收入相分离，实行协议工资、年薪制，对突出贡献人员还可实行股权、期权等分配方式，逐步形成工资报酬与贡献挂钩的分配激励机制。依法保护知识产权，逐步在重点产业建立知识产权预警机制。鼓励专业技术人员面向基层、企业和农村提供有偿服务。

进一步深化国有企业分配制度改革，逐步建立市场机制调节、企业自主分配、职工民主参与、政府监控指导的企业薪酬制度。坚持按劳分配与按生产要素分配相结合，将企业经营者薪酬与其责任、风险和业绩直接挂钩，逐步构建以经营业绩为核心、与

市场价格相接轨的分配激励机制。进一步完善国有企业经营者年薪制。结合建立健全现代产权制度，探索产权激励机制，鼓励有条件的企业对作出突出贡献的管理人才、专业技术人才实行期权、股权激励。

15、健全优秀人才表彰奖励制度。坚持精神奖励和物质奖励相结合的原则，建立以政府为导向、用人单位为主体、社会力量为补充的人才奖励体系。建立公开、公平、科学、合理的人才评选奖励机制，完善评选和奖励办法，各种奖励要向基层和一线优秀人才倾斜。实施《贵州省科学技术奖励办法》，做好省科学技术奖的评审、奖励工作；每两年评选一次省哲学社会科学优秀成果奖和文学艺术奖。完善公务员奖励制度，有条件的地方可实行公务员年度目标责任制考核奖。完善企业经营管理人才奖励制度。对获得国家的最高科学奖、自然科学奖、技术发明奖、科学技术进步奖、国际科技合作奖、哲学社会科学优秀成果奖一、二等奖和国家级文学艺术大奖的，省里再给予精神奖励和一定的物质奖励。采取财政拨款与社会力量资助相结合的方式，建立统一的优秀人才省级表彰奖励资金。凡属省委、省政府命名表彰的，要避免交叉重复。

16、建立健全人才保障制度。根据各类人才的特点和需要，完善机关、企业、事业单位人才流动中的社会保险衔接办法。建立高层次人才医疗保健基金，提高列入我省核心专家群体和重点专家群体高层次人才的医疗保健待遇。定期组织高层次人才进行身体检查。逐步建立重要人才国家投保制度，制定吸引高层次人才的医疗待遇政策，鼓励企业和有经营性收入的事业单位对做出