

**中共贵州省委组织部
贵州省人力资源和社会保障厅
贵州省财政厅文件
贵州省教育厅
共青团贵州省委**

黔人社发〔2018〕29号

中共贵州省委组织部 贵州省人力资源和社会保障厅等五部门关于印发《贵州省高校毕业生基层成长计划实施方案》的通知

各市（州）组织部、人力资源社会保障局、财政局、教育局、团委，贵安新区党工委、财政局、社会事务管理局：

为更好的引导鼓励高校毕业生在基层就业创业，做好基层高校毕业生的管理和培养，现将《贵州省高校毕业生基层成长计划实施方案》印发给你们，请结合实际，认真抓好贯彻落实。

附件：贵州省高校毕业生基层成长计划实施方案

中共贵州省委组织部



贵州省人力资源和社会保障厅



贵州省教育厅



贵州省财政厅



共青团贵州省委
2018年10月29日



贵州省人力资源和社会保障厅办公室

2018年10月29日印发

共印80份

附件：

贵州省高校毕业生基层成长计划实施方案

为贯彻落实党中央、国务院和省委、省政府关于促进高校毕业生基层就业创业工作要求，引导高校毕业生更好地在基层就业创业，促进高校毕业生在基层成长成才，建设高素质基层人才队伍，为决战脱贫攻坚，决胜同步小康，开创多彩贵州新未来提供有力的基层人才支撑，根据《中共中央组织部 人力资源社会保障部等五部门关于印发高校毕业生基层成长计划的通知》（人社部发〔2017〕85号）和《中共贵州省委办公厅 贵州省人民政府办公厅〈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》（黔党办发〔2017〕41号）精神，结合我省实际，制定本实施方案。

一、指导思想

深入贯彻落实党的十九大精神和习近平总书记在贵州省代表团重要讲话精神，深入实施人才强省战略、就业优先战略和乡村振兴战略，紧紧围绕决战脱贫攻坚、决胜同步小康对基层人才的需求，坚持服务基层和培养人才、市场主导和政府推动、政策支持和完善服务相结合，尊重人才成长规律，创新举措，精准施策，着力在基层一线和困难艰苦的地方培养锻炼青年人才，培养一支高素质基层人才队伍，为基层经济社会发展提供人才支持，实现基层发展和人才成长的融合互动。

二、目标任务

主要面向以各种形式在基层服务工作的高校毕业生，力争用 10 年左右的时间，通过强化教育培训、实践锻炼、职业发展、管理服务等全链条的扶持措施，建设一支结构合理、素质优良、作风过硬的基层青年人才队伍。通过建立分层次、多渠道的基层优秀青年后备人才选拔体系，有计划、有重点的遴选一批具有坚定政治信念、现代管理理念和管理能力的基层管理人才，一批具有钻研精神、专业知识水准和实践经验的基层专业技术人才，一批具有创新精神、市场意识和经营管理能力的基层创新创业人才。

三、主要措施

（一）实施能力素质培育计划

1. 实施基层服务能力提升培训。以服务基层发展为核心，以提高基层高校毕业生能力素质为重点，实施高校毕业生“三支一扶”计划等基层服务项目，做好高校毕业生基层服务能力提升培训，每年组织岗前培训或在岗脱产培训不少于 5 天，全面提升高校毕业生服务基层和群众的能力。

2. 实施基层人才专项培训。地方各级党校和行政学院可开设专门课程，各地组织实施的“双基”公务员培训、住院医师规范化培训和助理全科医生培训、专业技术人才知识更新工程、专业技术人员继续教育培训、高技能人才培训等人才培养工程，要优先培训基层高校毕业生，年度新进人员培训实现全覆盖，岗位能力提升培训比例不低于 40%。鼓励行业部门通过定向委培、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。选送扎根基层的优秀高校毕业生参与有关出国（境）项目，到国外、境外考察交流、进修学习等，不断健全短期培训和长期培养相结合、国内培养和国际交流相结合的开放式培养体系。

3. 实施就业创业能力提升培训。健全完善创业大学生重点项目跟踪扶持制度，加大对基层重点创业项目高校毕业生的创业培训、职业技能培训力度，按规定给予职业培训补贴，取得国家职业资格证书的，按规定给予参保职工技能提升补贴。鼓励高校与基层单位合作，采取订单定向培训等办法，提高基层高校毕业生的工作能力。

（二）实施岗位锻炼成才计划

4. 建立健全导师培养制。把重点培养的基层高校毕业生，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跟踪培养，由单位负责同志或业务带头人进行“一对一”传帮带，确保在思想上帮、工作中带、业务上传，不断提高业务能力和综合素质。建立基层人才导师对接帮扶制度，结合重点培养基层人才的发展需求，推动学术技术带头人、技能大师工作室带头人等高层次人才与重点培养基层人才建立结对培养关系，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，吸纳培养对象参与导师科研项目，导师培养成果可视同基层工作业绩。

5. 建立健全多岗位锻炼制度。对有发展潜力的基层高校毕业生有针对性地进行多部门多岗位锻炼，特别是要放到急难险重岗位经受理练，培养一专多能复合型人才。积极搭建工作平

台，支持他们承担重点任务、创新项目、技术攻关等，实现在艰苦复杂的环境和丰富的基层实践中锻炼成长。

6. 建立健全交流锻炼制度。进一步畅通交流锻炼渠道，积极选派基层高校毕业生中的业务骨干到上级单位或发达地区挂职锻炼、跟班学习等。落实干部交流轮岗制度，对工作条件特别艰苦或岗位职责重、压力大的基层高校毕业生，适时组织交流或轮岗。

(三) 实施职业发展支持计划

7. 坚持基层导向。坚持“考录到基层去，遴选从基层来”的干部人才选拔任用机制，进一步强化基层工作经历的政策导向。继续完善鼓励高校毕业生到乡镇或村就业及从乡镇或村选拔使用人才的长效机制，坚持从基层遴选或选调公务员制度，省级机关新录用公务员，除特殊职位外，按照有关规定一律从具有2年以上基层工作经历的人员中考录。省、市机关新录用高校毕业生没有基层工作经历的，要安排到乡镇机关、基层一线单位或村、社区锻炼。县级以上机关遴选或选调公务员，按照有关规定，主要从具有基层工作经历、符合条件的人员中进行补充。省、市级所属事业单位面向社会公开招聘时，拿出一定数量岗位公开招聘有基层事业单位工作经历的人员。

8. 加强岗位管理。适当提高基层事业单位中、高级专业技术岗位设置比例，岗位设置重点向基层一线倾斜，对县级基层事业单位正高级专业技术岗位、乡镇事业单位副高和正高级专业技术岗位，实行“即评即聘”。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。建立边远贫困和民族地区乡镇（不含县市区政府所在地）事业单位紧（短）缺专业人才聘用机制，在核定的编制限额内，对具有紧（短）缺专业全日制本科学历并签订在边远贫困和民族地区乡镇服务 5 年以上协议的优秀毕业生，可由用人单位考核考察后聘用，报上级职能部门完善手续纳入事业单位人员管理。

9. 完善职称评审。对优秀的基层高校毕业生注重选拔使用，在专业技术职务（职称）评聘、人才项目选拔、出国深造、参加进修学习和学术会议等方面予以优先。建立体现基层一线特别是脱贫攻坚一线专业技术人才工作实际特点的职称评价标准，合理设置评审条件，对论文、科研、外语、计算机应用等不作硬性要求。对长期在基层一线工作或作出重要贡献的基层专业技术人才，可破格晋升职称等级。在中小学系列专业技术职务任职资格申报评审条件中，实行省市和县乡基层一线教师的申报评审条件分类，科学客观评价基层教师业绩水平。强化职称评定的基层实践导向，省、市级医疗卫生、教育、农业机构技术人员晋升中级职称前，须到县级及以下单位累计服务 1 年以上；晋升高级职称前，须到县级及以下单位连续服务 1 年以上，累计服务 2 年；县级医疗卫生、教育、农业机构专业技术人员晋升中级职称前，须到乡镇累计服务满 1 年以上。

10. 实施国家基层服务项目。对参加“三支一扶”计划、志愿服务西部计划、农村教师特岗计划、选聘高校毕业生到村任职（一村一名大学生工程）等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，进行跟踪培养。落实和完善机关事业单位定向招录（聘）政策，省、市、县三级机关定向招录基层项目人员按不高于总岗位的10%的比例确定岗位，具体比例可视报名和岗位设置情况调整；事业单位公开招聘应拿出部分岗位招聘基层项目人员。

（四）实施基层成长环境营造计划

11. 落实工资待遇保障。落实新录用到艰苦边远地区、国家扶贫开发工作重点县以下机关事业单位工作的高校毕业生高定级别工资档次或薪级工资相关政策。自2017年1月1日起，对到我省县（市、区）及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，在未列入艰苦边远的县（市、区）工作的，级别工资高定一档，在艰苦边远一至三类县（市、区）或国家扶贫开发工作重点县工作的，级别工资高定两档；招聘为事业单位正式工作人员的，可提前转正定级，转正定级的薪级工资，在未列入艰苦边远地区的县（市、区）工作的，薪级工资高定一级，在我省艰苦边远一至三类县（市、区）或国家扶贫开发工作重点县工作的，薪级工资高定两级，具体办法由省人力资源社会保障和财政部门另行规定。落实对乡镇机关事业单位工作人员实行的工作补贴政策，向条件艰苦的偏远乡镇和长期在乡镇工作的人员倾斜。落实艰苦边远地区津贴增长机制。

12. 提供配套政策。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。

13. **开展表彰奖励。**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。根据国家统一部署，省人力资源社会保障厅会同有关部门按规定适时评选表彰一批扎根基层、干事创业、敬业奉献、表现突出的基层优秀青年人才。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。

（五）实施基层成长服务体系建设计划

14. **加强组织关怀。**各级党委和基层党组织要加强对到基层工作的党员高校毕业生的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，促进其沿着正确方向健康成长。人力资源社会保障部门要会同教育、卫生、农业、文化等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，特别是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。

15. **切实优化服务。**公共就业和人才服务机构要将基层高校毕业生作为重要服务对象，及时提供就业创业服务，落实相关政策扶持。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。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照顾。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平台，推动他们相互学习交流。要充分发挥各级共青团、工会、妇联等组织的作用，创造更多机会增强基层高校毕业生成就感、归属感。

（六）实施后备人才计划

16. 建立后备人才库。建立分层次、多渠道的基层后备人才选拔体系。按照国家统一部署，省委组织部、省人力资源社会保障厅会同有关部门适时从基层优秀高校毕业生中每年遴选一批基层后备人才，建立省级基层成长计划后备人才库，并推荐部分人员纳入国家基层成长计划后备人才库。各地组织、人社部门要会同有关部门围绕基层管理人才、专业技术人才和创新创业人才，按照后备人才管理有关规定建立本地基层成长计划后备人才库，从公务员、企事业单位及基层就业项目中选拔，人员重点向企业、科研机构、学校、卫生部门、农业部门、扶贫部门等倾斜，把政治素质好、工作实绩突出、群众威信高的人员纳入选拔渠道，并将后备人才纳入本地青年干部队伍、人才队伍建设规划以及各相关人才计划推荐人选信息库，加强统筹衔接和支持，实行定期调整、动态管理。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。中央在黔、省属、市属国有企业要建立健全人力资源管理激励机制，在公司章程或企业人事管理制度中明确将在基层生产和管理一线表现优秀的高校毕业生纳入后备人才

队伍，加大从基层一线选拔培训任用力度。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。

17. 加大后备人才培养。各级要做好基层成长计划后备人才库的高校毕业生培养工作。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。要加大跟踪培养力度，通过理论学习、实践锻炼、调研考察、对外交流等多种方式，培养出一批政治坚定、勇挑重担、作风过硬的基层后备人才服务基层。

四、组织实施

（一）加强组织领导。各地要将实施高校毕业生基层成长计划作为贯彻落实十九大精神的实际行动，作为贯彻落实省委办公厅、省政府办公厅《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》的具体措施，加强组织领导，结合实际，细化方案举措，明确任务分工、时间进度和工作要求，强化部门协同，精心组织实施。

（二）加大保障力度。各地要统筹做好高校毕业生基层成长计划的经费保障工作，与高校毕业生相关的各类培训项目、培训经费要向基层倾斜，确保高校毕业生基层成长计划的顺利实施。各地要综合利用相关资金，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，特别是对参加学习培训活动的要提供必要的时间保障和经费支持。

（三）加强督促落实。各地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。

（四）强化宣传引导。各地要多渠道、多形式、多层次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。要树立一批基层高校毕业生典型，大力宣传优秀事迹和突出贡献，发挥典型示范引领作用，营造良好的社会氛围。