

## 营口市人民代表大会常务委员会公告

〔十七届〕第25号

《营口市人才发展促进条例》由营口市第十七届人民代表大会常务委员会第三十二次会议于2025年9月26日通过，已经辽宁省第十四届人民代表大会常务委员会第十九次会议于2025年11月27日批准，现予公布，自2026年1月1日起施行。

营口市人民代表大会常务委员会  
2025年12月22日

## 营口市人才发展促进条例

(2025年9月26日营口市第十七届人民代表大会常务委员会第三十二次会议通过 2025年11月27日辽宁省第十四届人民代表大会常务委员会第十九次会议批准)

目 录
第一章 总则
第二章 人才引进与培养
第三章 人才评价与使用
第四章 人才激励与保障
第五章 法律责任
第六章 附则

## 第一章 总则

第一条 为了更好培养人才、聚集人才，留住人才、保护人才、使用人才，优化人才发展环境，发挥人才驱动引领作用，激发人才创新创业活力，促进人才事业发展，实施新时代人才强市战略，根据有关法律、法规，结合本市实际，制定本条例。

第二条 本条例适用于本市行政区域内的人才发展促进工作。

本条例所称人才，是指具有一定的专业知识或者专门技能，进行创造性劳动并对社会作出贡献的人，是人力资源能力和素质较高的劳动者，包括党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才、高技能人才、农村实用人才、社会工作人才等。

第三条 坚持党管人才原则，完善政府宏观管理、市场有效配置、单位自主用人、人才自主择业的人才管理体制，发挥用人单位在人才培养、吸引和使用中的主体作用，促进人才规模、质量和结构与本市经济社会可持续发展相适应。

第四条 市、县（市）区人民政府应当将人才工作纳入国民经济和社会发展规划，将人才发展纳入经济社会发展综合评价体系，人才工作所需经费作为本级财政支出重点领域予以保障。

开发区管理机构根据授权，负责本辖区内人才工作。

乡镇人民政府、街道办事处负责开展本辖区内有关人才工作。

第五条 市、县（市）区人才工作综合主管部门负责本行政区域人才工作和人才队伍建设的总体指导、统筹协调和督促检查，组织实施重大人才政策和人才工程。

人力资源和社会保障、工业和信息化、教育、科技、财政、文化旅游、农业农村、卫生健康、国有资产监督管理等部门按照各自职责，加强沟通配合，强化人才服务保障，做好有关人才工作和本系统内人才队伍建设。

第六条 市、县（市）区人才工作综合主管部门应当定期对人才政策进行绩效评估，并根据评估情况对人才政策进行及时调整或者提出调整意见。

第七条 市、县（市）区人民政府应当加强人才工作者队伍建设，为人才提供专业化服务，对在人才工作中做出突出贡献的单位和个人，按照规定给予褒扬激励。

第八条 市、县（市）区人民政府及其人力资源和社会保障、教育等有关部门应当面向域内外宣传人才发展政策、重点人才项目和人才创新创业事迹。

第九条 工会、共产主义青年团、妇联

合会、科学技术协会、工商业联合会等人民团体应当密切联系相关领域的人才，开展人才服务工作。

鼓励行业协会、商会等社会组织结合自身优势，做好人才的沟通、联络、推荐、服务等工作。

第十条 用人单位应当发挥在人才引进、培养、评价、使用、激励和服务中的主体作用，落实各项人才政策，为人才创造性劳动提供保障。

市、县（市）区人民政府应当保障和落实用人单位的用人自主权。

第十一条 本市推进人才集聚先行区建设，破解制约人才工作体制机制障碍，创新人才服务管理体制机制。

## 第二章 人才引进与培养

第十二条 人才引进应当推动市场化引才机制，突出产业导向兼顾基础研究，坚持精准引才，注重柔性引才，破除户籍、地域、身份、学历、人事关系等制约，促进人才资源有效配置，提高人才使用效益。鼓励社会力量参与引才工作。

人才培养应当立足产业需求，深化产教融合，强化实践能力与创新素养培育，实现系统培养、整体开发，推进终身教育。

第十三条 市人力资源和社会保障主管部门应当编制发布，定期更新人力资源需求目录，并可以根据经济社会发展需求制定急需紧缺人才培养、吸引和使用中的主体作用，促进人才规模、质量和结构与本市经济社会可持续发展相适应。

第十四条 本市实施营口英才计划，围绕高端装备制造、新材料、精细化工、新能源、新一代信息技术、生物医药、资源环境和现代农业等重点产业和领域，集聚高层次人才、优秀高技能人才，促进科技服务、文化康养等专业技术技能型人才培养开发。

第十五条 本市建立人才引进培养奖励补贴制度，鼓励支持引进培养高层次人才和急需紧缺人才。人才引进培养奖励补贴包括生活补贴、住房保障、资金支持、家属安置、医疗服务保障等。

人才引进培养奖励补贴政策由市、县（市）区人才工作综合主管部门会同有关部门制定。

市、县（市）区人民政府应当支持人才返乡创新创业，积极搭建人才与项目对接平台，推动优秀创业项目和科技成果在本地落地转化。

第十六条 市、县（市）区人民政府应当鼓励、支持高等学校、科研机构以及其他企业事业单位和社会组织建设科研、科技创新平台，促进科技人才培养；鼓励、支持高等学校、职业学校、科研院所和企业事业单位等用人单位建设院士工作站、专家工作站、学会服务站、海智工作站和候鸟型人才工作站等平台。

第十七条 市、县（市）区人民政府应当完善柔性引进人才管理办法，支持企业事业单位通过顾问指导、项目合作、成果转化、联合研发、挂职兼职、退休返聘等灵活方式引进人才，建立候鸟型专

家制度，为外地人才提供短期服务便利。对柔性引进人才按规定给予相应政策待遇。

第十八条 市、县（市）区人民政府应当统筹推进人才引进工作，组织用人单位开展校园招聘、行业专场招聘、网络招聘等多样化引才活动，吸引外地高校毕业生来营和本市高校毕业生留营就业创业；具体组织实施工作由相关行业主管部门负责。

市、县（市）区人民政府应当建立健全高校毕业生人才发展体系，培育创业孵化基地等就

业创业服务平台，促进高校毕业生就业创业。

第十九条 市、县（市）区人民政府应当整合优质培训资源，构建多层次、分类别的企业经

营管理培训体系，进行系统性、针对性、专业化的理论培训；建立企业家交流合作平台，促进企

业间经验分享、资源对接与项目合作。

第二十条 市、县（市）区人民政府应当推进职业教育

体制改革，促进产学研用深度融合，搭建人才培养对接平台，优化人才培养与就业衔接机制，完

善人才梯队培养体系。

鼓励、支持高等学校、科研院所、职业学校、

公共实训基地和各类职业技能培训机构创新人

才培养模式，加强职业教育和培训，培养符合本

市高质量发展需求的专业人才和产业工人。

第二十一条 用人单位应当建立职工培训

制度，依法提取职工教育培训经费，专项用于职

工参加各类培训和继续教育学习。经费使用情

况应当向本单位职工公开。

## 第三章 人才评价与使用

第二十二条 市、县（市）区人民政府应当建立科学、合理、多元的人才评价体系，发挥政府、市场、专业组织和用人单位等评价主体作用。基础

研究人才侧重同行评价，应用技术人才突出市

场评价，哲学社科人才注重社会评价。破除唯

论文、职称、学历、奖项倾向，以能力贡献为

标准分类分层评价，并将结果作为人才使

用依据。

人才使用应当遵循人岗相适、才尽其用的原则，破除人才使用中的不合理限制，创新人才使

用机制，充分激发各类人才的创新创造活力，实现人才资源效益最大化。职称评聘向基层倾

斜，引导优秀专业技术人才向基层流动服务基

层，稳定基层人才队伍。

第二十三条 市、县（市）区人民政府应当构

建覆盖人才发展全过程的闭环管理体系，包

括人才信息库建设、能力评估、引进服务、跟

踪回访、激励保障及退出机制等环节。建立高

层次人才流动监测机制，实时掌握发生高层次人

才流动的企业数量、性质、规模和产业结构等信

息，为本地区制定各类人才服务保障政策提

供数据支撑。

第二十四条 人才评价应科学设置周期，结

合过程与结果评价。对基础研究人才、青年

人才等可实行聘期或长周期评价；成果产出周

期长的，可采用阶段性评估或后评估。针对重

点领域、行业和人群，分专业制定细化、可操

作的评价标准，按职业特点考核能力与业绩。

第二十五条 市、县（市）区人才工作综合

主管部门会同有关部门按照相关标准和程序，

通过集中评审、大赛认定、专家举荐等方式进

行评价。

第二十六条 市、县（市）区人民政府应当

建立健全人才价值的薪酬体系和收入增长机

制。

支持用人单位通过分红、期权、股权激励等方

式，激发人才创新创业活力。

支持国有企业、事业单位采用协议工资制、

年薪制和项目工资制等方式，合理确定高层次

和急需紧缺人才的薪酬。

第二十七条 市、县（市）区人民政府应当

全面加强知识产权保护，实施严格的知识产

权保护制度，建立健全创新创业的知识产权扶

持、激励与保护机制，推动知识产权引导、激励、保

障技术创新。

支持科研单位按照规定自主使用、处置科

研成果，自主分配收益，提高职务发明成果转

让收益用于奖励科技成果完成人的比例。

第二十八条 市、县（市）区人民政府应当

建立健全人才服务实事落实机制。

第二十九条 市、县（市）区人民政府应当

建立健全人才激励体系，最大限度激发和释

放人才创新创业活力，充分尊重和实现人才价

值。

市、县（市）区人民政府应当统筹各类资源，

构建完善全链条覆盖的人才服务保障体系，建

立健全人才服务实事落实机制。

第三十条 市、县（市）区人民政府应当

建立健全人才守信激励和失信惩戒机制，将人

才信用作为人才引进、培养、评价、财政资金支

持、享受优惠政策等方面的重要参考依据。

第三十一条 市、县（市）区人民政府应当建

立健全人才综合主管部

门应当建立健全人才诉求反馈机制。对涉及人

才的相关诉求，应当会同相关部门及时帮助提

供解决办法或者途径，按责转办、限时办结、逐

一反馈、回访督办。

第三十二条 市、县（市）区人民政府应当建

立支持创新创业容缺免审机制，鼓励创新、宽容

失败。

财政资金支持的人才类科学技术研究开发项

目，未取得预期成效，用人单位、人才工程人

才或者团队已尽到诚信和勤勉义务的，经主

管部门组织专家评审后，可以终止该项目，予

以免责。

第三十三条 市、县（市）区人民政府应当建

立健全人才守信激励和失信惩戒机制，将人

才信用作为人才引进、培养、评价、财政资金支

持、享受优惠政策等方面的重要参考依据。

第三十四条 市、县（市）区人民政府应当

建立健全体现人才价值的薪酬体系和收入增长

机制。

支持用人单位通过分红、期权、股权激励等方

式，激发人才创新创业活力。

支持国有企业、事业单位采用协议工资制、

年薪制和项目工资制等方式，合理确定高层次

和急需紧缺人才的薪酬。

第三十五条 市、县（市）区人民政府应当

建立健全创新创业的知识产权扶持、激励、保

障技术创新。