

# 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，是人力资源中能力和素质较高的劳动者，包括党政人才、企业经营管理人员、专业技术人才、高能技能人才、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、妇女联

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目录。统筹产业发展和人才培养开发规划，加强产业人才需求预测，加快培育重点行业、重点领域、战略性新兴产业人才，推动人才工程项目与产业发展相衔接。

鼓励企业事业单位根据自身发展需求自主开展人才需求预测。

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、优秀高能技能人才，促进科技开发、文化康养等专业技术技能型人才培养服务。

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留乡返乡创新创业，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者培训体系，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 and 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

人才认定。加强评审专家数据库建设，建立评价责任和信誉制度。

突出用人单位在评审中的主导作用，符合条件的用人单位可以根据授权开展人才自主评审。

第二十六条 建立重点项目攻关竞争性人才使用机制，支持具备技术攻关能力的创新人才和科研团队参与重大科研项目。

第二十七条 高等学校、科研院所可以选派科研人员到企业工作或者参与项目合作。

高等学校、科研院所科研人员可以按照有关规定离岗创新创业。

第二十八条 市、县（市）区人民政府应当按照有关规定为退休人才服务经济社会发展提供支持和便利，鼓励按照有关规定通过退休返聘、购买劳务服务等方式，为退休人才在决策咨询、技术服务、人才培养等方面继续发挥作用创造条件。

### 第四章 人才激励与保障

第二十九条 市、县（市）区人民政府应当建立完善人才激励体系，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）区人民政府应当健全以政府奖励为导向、用人单位和社会力量奖励为主体的人才奖励体系。

第三十一条 市人民政府应当建立人才综合服务平台，优化申办程序，为人才政策咨询、落户、子女入托入学、配偶就业、父母养老、医疗保障、住房安居、创新创业等提供一站式服务。

市、县（市）区人民政府应当在推进数字政府建设中，统筹落实线上平台运行维护、数据更新、资源共享等工作，利用信息技术手段，提升人才服务数字化和智慧化水平。

第三十二条 本市推行“营口惠才卡”制度，为符合条件的高层次人才发放“营口惠才卡”，为持卡人才提供政策代办、户籍办理、市场主体登记、金融服务、旅游出行等服务。

第三十三条 经相关主管部门认定的高层次人才，可以按照有关规定为其提供医疗保障、家属安置、入住人才公寓等服务。

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、保障科技创新。

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。

第三十六条 市、县（市）区人民政府应当

鼓励支持金融机构创新金融产品，加强对人才创新创业的信贷支持、企业上市支持和保险保障服务等。

鼓励社会组织、企业和个人设立各类人才发展资金，引导社会资本参与人才创新创业，为人才发展提供资金支持。

第三十七条 市、县（市）区人民政府应当建立符合人才创新规律的科研经费管理办法，赋予项目承担单位项目经费管理使用自主权。符合国家规定的科研项目可以实行经费包干制，由项目负责人按照国家规定自主决定项目经费使用。

第三十八条 市、县（市）区人民政府应当支持培育本土人力资源服务品牌，支持引进人力资源服务机构，培育发展人力资源服务产业园和骨干企业，培养人力资源服务业人才，实现人才服务产业化、规模化发展。

鼓励各类人力资源服务机构、职业培训机构和从事人才交流的民间机构等社会组织，为人才提供个性化和多样化服务。

第三十九条 人才工作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、回访督导。

第四十条 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。

第四十一条 市、县（市）区人民政府应当建立支持创新创业容错免责机制，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、人才工程入选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。

第四十二条 市、县（市）区人民政府建立高效便捷的纠纷解决机制，设立人才服务专门通道，快速调解，高效处理涉及人才招聘、待遇落实、知识产权与合同履行等争议。

对高层次人才和急需紧缺人才的纠纷，可采取专家评审、行政协调等灵活方式，依法保障人才合法权益，营造良好创新创业环境。

### 第五章 法律责任

第四十三条 违反本条例规定的行为，法律、法规已有处罚规定的，从其规定。

第四十四条 用人单位或者个人采取欺诈等不正当手段骗取人才优惠政策或者资金的，由有关部门撤销已获荣誉、取消享受的政策待遇，追回其所获得的资金，依法给予处罚；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第四十五条 违反本条例规定，有关部门及其工作人员，在人才发展工作中滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊的，依法给予处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

### 第六章 附则

第四十六条 本条例自2026年1月1日起施行。

## 营口市人大法制委员会负责人就《营口市人才发展促进条例》答记者问

《营口市人才发展促进条例》（以下简称《条例》）于2025年9月26日经营口市第十七届人大常委会第三十二次会议表决通过，2025年11月27日经辽宁省第十四届人大常委会第十九次会议批准，将于2026年1月1日起施行。《条例》作为我省首部人才发展促进综合性法规，将人才“引育用留”各环节纳入法治轨道。在《条例》公布之际，市人大法制委员会负责人就制定《条例》的相关问题，回答了记者提问。

### 问：为何要制定《条例》？

答：党的十八大以来，以习近平同志为核心的党中央坚持科技是第一生产力、人才是第一资源、创新是第一动力，全面加强党对人才工作的领导，确立人才引领发展的战略地位。党的二十届三中全会对人才工作提出了要求，强调“教育、科技、人才是中国式现代化的基础性、战略性支撑。必须深入实施科教兴国战略、人才强国战略、创新驱动发展战略，统筹推进教育科技人才体制机制一体改革。深化人才发展体制改革，实施更加积极、更加开放、更加有效的人才政策”。新时代辽宁人才振兴大会进一步强调“以高质量人才振兴引领新时代辽宁全面振兴”。制定《条例》一是贯彻落实新时代人才强国战略的重要举措。通过地方立法将中央的顶层设计和省委的工作要求，转化为我们市人才工作的刚性制度和法规措施，确保我市人才工作始终与国家战略、全省部署同频共振、同向发力，以实际行动扛起人才工作的政治责任。二是推动我市人才工作法治化的关键举措。中

共中央、国务院印发的《国家中长期人才发展规划纲要》提出，坚持用法治保障人才，加强人才立法工作。通过地方立法明确人才工作目标任务、支持政策、保障措施等核心内容，能够将人才工作各环节纳入法治轨道，为人才发展构建坚实的法治框架。稳定各类人才的社会预期，让人才在营口安心创新创业、推动形成人才引领发展的新格局，让营口真正成为吸引人才、留住人才、用好人才的热土。三是破解我市人才发展现实问题的精准举措。尽管我市在人才工作上取得了一定成效，但在人才发展生态构建、体制机制改革等方面仍存在一些短板，制定《条例》聚焦这些现实问题，通过系统性布局和精准施策，从立法层面提出解决方案，进一步强化人才要素供给，破除人才发展的体制机制障碍，为我市经济社会高质量发展提供可持续的人才支撑和法治保障。

### 问：《条例》的制定过程？

答：市人大常委会积极以法治思维和法治方式破解人才发展难题、推进人才事业高质量发展，经市委批准将制定《条例》列入2025年立法计划。为了拓宽法律法规草案起草渠道，提高立法质量，2024年12月，市人大常委会与辽宁大学合作开展《条例（草案）》起草工作。起草团队对国家和省级层面涉及人才发展的法律法规、政策进行了全面、深入梳理，同时结合营口人才工作实际，确保《条例》体现出一定的地方特色。为做好起草工作，市人大常委会主任王东率队赴深圳、无锡等市考察，学习借鉴先进的

人才发展促进工作经验，组织召开人才工作座谈会，听取有关部门、高校和企业的意见。通过资料收集、调研论证、征求有关方面意见，起草团队经过反复打磨形成《条例（草案）》。5月和7月，市十七届人大常委会第三十次、三十一次会议对《条例（草案）》进行了两次审议。审议期间，市人大常委会副主任王春雨带队到县区进行实地调研，听取县区人大、政府、有关部门和单位的意见；市人大常委会组成人员等相关方面的意见。先后召开各类座谈会、征求意见20余次，征集各类意见建议280余条，经充分研究和论证，合理意见和建议均被采纳，可以说，《条例》的立法过程是一个深入践行全过程人民民主的过程，是一个凝聚社会各界共识的过程。

### 问：作为全省首部人才发展促进综合性法规，《条例》有哪些特色？

答：作为全省首部覆盖人才“引育用留”全链条的人才发展促进综合性法规，《条例》立足营口产业基础和人才发展促进工作实际，既固化了我市多年来的人才工作实践经验，更聚焦体制机制创新，形成了四大鲜明特色：第一，精

准锚定地方产业，凸显“营口适配性”。《条例》紧扣我市高端装备制造、新材料等重点产业和战略性新兴产业需求，将人才政策与产业发展深度绑定。通过实施“营口英才计划”定向集聚高层次人才和优秀高能技能人才，同时兼顾科技服务、文化康养等现代服务业人才培养，确保人才供给与产业需求同频共振，彰显了“以产聚才、以才兴产”的鲜明导向。第二，覆盖群体全面多元，构建“全类别保障”。《条例》打破传统人才政策“重高端、轻基层”“重学历、轻技能”的局限，将各类人才全部纳入保障范围。既聚焦高层次人才人才的“塔尖效应”，也重视青年人才、高校毕业生生、返乡人才等群体的“梯队建设”，更关注基层人才、退休人才的作用发挥，实现了对各类人才的全维度覆盖、全周期服务，让不同领域、不同层次的人才都能在营口找到发展舞台。第三，推进体制机制创新，强化“制度供给力”。《条例》以破解人才发展瓶颈为目标，推出一系列突破性机制设计，打破“唯论文、职称、学历、奖项”倾向，构建多元参与的评价体系；构建人才“全周期管理”闭环模式，建立高层次人才流动监测机制，以数据赋能政策优化，让人才管理更科学高效。第四，升级服务保障体系，打造“暖心服务链”。《条例》把优化人才服务作为核心抓手，构建了全方位、人性化的保障体系。一方面，搭建人才综合服务平台，推行“营口惠才卡”制度，整合落户、子女入托入学、配偶就业、医疗保障、住房安居等“一站式”服务；另一方面，健全人才诉求反馈机制，实行“按责转办、限时办结、逐一反馈”，形成了“全方位、

无死角”的服务闭环，让人才在营口工作安心、生活舒心、发展放心。《条例》的这些特色条款，既体现了国家和省人才战略的共性要求，更彰显了营口的人才工作特点和城市温度，为省内外其他城市人才立法提供了可复制、可推广的“营口样本”。

### 问：《条例》出台后，将从哪些方面保障其有效落地实施？

答：法规的生命力在于实施，为确保各项人才政策真正落地见效、惠及广大人才，《条例》构建了“责任明确、机制健全、监督有力、服务高效”的全方位实施保障体系。明确了“党管人才”的核心原则，建立了从政府到部门、从用人单位到社会的多层次责任体系，形成“一盘棋”工作格局；建立人才政策评估制度，让政策始终贴合营口经济社会发展需求和人才实际诉求；健全监督问责与信用约束机制，守住实施“底线”，以刚性约束保障政策执行的公正性和严肃性；完善服务保障与诉求响应机制，提升政策实施“获得感”，让人才切实感受到立法的温度，增强对营口的归属感。市人大常委会也将通过立法后评估、专项调研、执法检查等方式持续不断地提升监督实效，精准发现问题、督促整改落实，确保《条例》得到全面有效实施。希望全市上下以《条例》施行为契机，持续优化人才发展环境，不断强化人才激励机制，积极完善人才服务保障措施，让营口成为人才集聚的“洼地”，创新创业的“高地”，为全面振兴新突破提供强有力的人才支撑。