# 宝安区关于优化高层次人才认定及人才奖补服务的方案

根据《宝安区贯彻落实〈关于促进人才优先发展的若干措施〉的实施方案》（深宝发〔2016〕6号）及《宝安区区级财政专项资金管理办法》（深宝规〔2018〕9号）要求，为进一步强化高层次人才服务工作，提高高层次人才管理和服务水平，结合我区人才工作情况，现制定工作方案如下。

一、 工作目的

加强和完善人才服务体系建设，使人才认定及奖补申报操作更加方便快捷，服务更加人性化、贴心化，进一步提升高层次人才体验感，构建良好人才生态。加强人才引进专项资金的使用与管理，提高资金使用效益，充分发挥人才政策效应，为优化我区营商环境、推动我区经济社会等各项事业加速发展，提供坚强人才保障。

二、 组织领导

为顺利推进高层次人才认定及人才奖补服务优化工作，现成立高层次人才认定及人才奖补服务优化工作领导小组，由区人力资源局副局长林莉任组长，区人力资源服务中心主任陈妮任副组长，人力资源配置科、职业能力建设科、人力资源服务中心人才服务部负责人为成员。领导小组办公室设在人力资源服务中心，由陈妮同志兼任办公室主任，邓君同志任办公室副主任，负责服务优化工作日常协调、督导检查、上传下达和情况报告等工作。

三、 工作内容

（一）优化完善宝安智慧政务服务平台高层次人才认定与审批模块。系统可发出申报注意事项等温馨提示，指导申报人快速进行系统申报，可实现用户在线行为数据留痕、可追溯，自动识别系统内历史数据，做到一次填写多次复用、一次录入永久共享，极大地提升企业和公众在线办事体验。

（二）开展高层次人才认定与奖补发放满意度调查与绩效评估工作。对全区高层次人才抽样进行满意度调查，从中分析存在问题，整改落实，提高人才管理水平。并通过资料评审、实地走访调研、电话调研、主题座谈会等多种方式对宝安区人才政策和人才资金绩效进行评估。

（三）严格高层次人才认定与审批流程。在工作人员双重审核的基础上，增加负责人三级随机复核环节，加强复核的监督作用，增强高层次人才认定和申领程序严谨性，减少人工判断产生的误差，降低失误率。

（四）开展高层次人才背景调查工作。委托专业公司对申请我区高层次人才认定及奖补的单位和个人进行背景调查，核实申报单位和个人是否符合认定或申领奖励补贴条件，防止空挂及虚假申报，确保高层次人才奖励补贴发放资金的安全。

（五）加大政策宣传力度。一是在“海归岛”公众号设立专栏，推送高层次人才相关政策，接受网上咨询业务。二是定期进企业进行政策宣讲，为符合政策的人才进行现场申报指导，并对已认定人才进行联系走访等人才服务。

四、 工作要求

（一）树立主动服务意识，精准开展专场宣讲。工作人员应树立强烈的主动服务意识，端正自身的主动服务态度，要将过往“接收诉求——普适服务”的被动模式转变为“挖掘需求——精准服务”的主动模式。在开展人才政策宣讲工作时，一是要根据行业类型、企业特征，结合中心掌握到的历史业务数据，挖掘梳理企业的主流政务需求和潜在的服务需求；二是要依据数据反馈，有的放矢推送各类政策信息，联系企业收集具体服务需求，设计各类政策专场宣讲会，对有相同需求的企业进行集中服务。

（二）实行“责任到人”制度，细化职责合理分工。高层次人才认定及奖补优化工作同时启动了五个项目，项目推进要求高效高质，要明确分工、合理分工、细化职责、责任到人，明确每名工作人员负责项目的具体环节与部分，各人长期跟进责任工作，协同互助关联工作，人员确定和调整情况应及时报备分管领导。

（三）设立“初调”“复调”环节，双重防控奖补风险。人才奖补背景调查项目作为建立、健全我区人才奖补发放监管机制的重要措施手段，应设立双重调查环节，加强风险监测防控。一是要协同项目服务商开展“初调”工作，下沉工作人员至调查组，依申请项目，以实地走访、电话访谈等核查形式，对奖补申请人和其所在企业进行普查或抽样调查；二是要由中心主导开展“复调”工作，对已通过“初调”的个人和单位，针对其“初调”报告结果，再按比例进行抽样复调核实，同时对提供背景调查服务的第三方机构的服务态度、措施方法及服务质量进行检查，提出改进要求，不断优化背景调查流程，确保背景调查结果的真实性、准确性。

（四）落实项目例会制度，定期梳理计划工作。各优化项目推进阶段要做好周期例会工作，项目例会由责任科室组织，原则上每两周召开一次，如工作需要可以随时召集。会议不能流于形式，要积极交流工作开展情况、做好阶段工作梳理总结、深入探讨过程难题对策、科学安排近期工作计划，合理调整项目推进进度。尤其要重点关注推进进度，严格阶段工作完成时限，项目相关人员应按最新安排部署及时调整工作方式和步伐，确保各项优化工作稳步、高效推进。

宝安区人力资源服务中心

2019年12月2日