

邵阳经济技术开发区管理委员会

(2025)邵经开字第4号(B1类)

邵阳经济技术开发区管理委员会 关于对市政协第十三届四次会议第0315号 提案的答复

市政协委员学习联络委员会：

贵委提出《关于推动产业园区人事制度化专业化改革的建议》已收悉，衷心感谢市政协对经开区的关心和支持，为落实提案中关于推动产业园区人事制度市场化专业化改革的建议，针对机构定位不清人员身份模糊、机构人员服务效能不强、考核体系不完善提出的四点意见，结合园区实际，现对以下几个方面进行答复。

一、推进体制机制改革

1. 体制机制改革。一是体制机制改革。巩固社会事务剥离成果，进一步厘清园区与属地政府职能界限，建立权责清单，明确职责边界，建立经开区与属地政府日常沟通协作机制。调整机关事业单位机构、人员编制，呈批机关事业单位“三定方案”。聚焦开发区主责主业，人员力量向招商引资、产业发展等重要部门倾斜，招商引资、产业发展部门人员分别占工作人员总额的50%、

20%。**二是社会事务剥离。**聚焦主责主业，强化赋能放权，持续巩固社会事务剥离成果，推进及深化园区管理体制改革，制定《邵阳经开区巩固社会事务剥离成果需优化剥离事项清单》《邵阳经开区巩固社会事务剥离成果需优化保留事项清单》《邵阳经开区市级经济管理权限下放清单》三张清单，推进园区管理体制进一步优化完善。

2. 岗位设置优化。一是强化产业园区事业单位岗位管理，按湖南省事业单位岗位设置有关规定进行岗位设置，可按照市属园区正高级 $\leq 7\%$ 、副高级 $\leq 18\%$ 、中级 $\leq 50\%$ 、初级 $\geq 25\%$ ，县属园区正高级 $\leq 4\%$ 、副高级 $\leq 16\%$ 、中级 $\leq 45\%$ 、初级 $\geq 35\%$ 的结构比例，设置专业技术高中初级岗位，并按要求进行备案，畅通事业单位专业技术岗位人员晋升通道。二是常设岗位不足的情况下，产业园区根据事业发展需要，报经同级人社部门同意，可设置一定数量的特设岗位，用于面向社会引进急需紧缺的高层次人才。特设岗位不受本单位岗位结构比例限制，特设岗位人员聘期届满，本单位相应常设岗位出现空缺，可优先按程序将特设岗位人员聘入常设岗位。

3. 聘任制改革。一是产业园区管委会根据经事业单位人事综合管理部门备案的岗位设置方案，自行拟定竞聘规则并组织实施人员聘用工作。二是产业园区管委会除领导班子成员及上级党委或组织部门任命的外，实行全员竞聘，能上能下，每届聘期不超过3年（含试用期一年）。试用期满考核合格的，办理正式聘用

手续;聘期内任意一年考核不合格的,聘任岗位自行免除。三是探索实行档案封存管理,在职在编人员档案职务与聘用岗位相分离。在编人员退休和流动时按“封存档案”的职务办理相关手续。在编制内职务职级有空缺时,在编人员根据相关规定和聘期考核情况晋升职务职级,存入档案,作为在编人员交流和办理退休的依据。

二、助力人才队伍建设

1. 根据《事业单位领导人员管理办法》的相关规定,对产业园区领导人员,可打破身份限制,加大聘任制推行力度,按干部管理权限,重点选聘急需紧缺的专业性人才。

2. 对产业园区事业单位新进人员(含人才引进),除国家政策性安置、按干部人事管理权限由上级任命及涉密岗位等确需使用其他方法选拔任用外,产业园区可创新招才方式,对园区事业单位引进高层次急需紧缺人才,经事业单位人事综合管理部门批准,可以不设置开考比例,采取直接考核的方式公开招聘,实行一次公告、全年有效、随到随招、随招随备。

3. 聚焦园区主特产业和重点任务,大力选拔园区亟需的高素质专业人才,推动人才专业能力与主特产业发展需要相适应。

三、规范编外人员管理

因工作需要,经开区暂使用编外人员共 89 人,其中园区雇员 16 人,劳务派遣人员 73 人。根据市编办(邵市编办发〔2025〕

18 号)文件精神“编外人员。管委会机关及所属事业单位编外用人以锁定数为基数,只减不增”。按照上级文件精神,结合园区实际,制定出台《邵阳经济技术开发区雇员管理办法(试行)》《邵阳经济技术开发区雇员薪酬管理办法(试行)》等文件,进一步明确细化薪酬待遇、经费保障等规定,为编外用工流程管理提供制度基础。逐步完善编外用工日常考核管理制度,建立健全考核奖惩机制,稳步提升编外用工人员的工作积极性。

四、健全绩效考核体系

一是优化考核激励机制。建立健全绩效薪酬与绩效考核联动机制,薪酬水平与实干实绩、工作态度等紧密挂钩,动态调整、能上能下、奖优促劣;实行容错纠错机制,落实“三个区分开来”,为担当者撑腰鼓劲,营造“敢闯敢试、敢于担当”的氛围;**二是明确考核目标体系。**重点考核全市重点工作完成情况及省“五好”园区综合评价排位等情况。突出党的建设、高质量发展指标(亩均效益、规模工业、外资外贸、科技创新、土地集约利用等)、优化营商环境、综合评价等内容,“五好”园区综评结果作为单位年度绩效考核等次的重要依据。**三是发挥绩效激励作用。**园区内部也建立了绩效考核和薪酬分配机制。主要实行目标管理,分类分级考核,绩效薪酬发放与园区部门实绩、个人表现紧密挂钩,重点向招商引资、项目建设、企业服务等一线工作倾斜,着力拉大内部收入差距,切实发挥绩效薪酬激励作用。

再次感谢您对经开区工作的关心和支持！我们将继续努力，推动经开区工作取得更大进展。欢迎您继续提出宝贵意见，并监督我们的工作。

邵阳经济技术开发区管理委员会
2025年4月25日



抄报：市政府办公室、市政协提案委

联系人及电话：刘让勇 13873934500

