

上海市人力资源和社会保障局

沪人社专〔2023〕453号

上海市人力资源和社会保障局关于进一步优化本市 水务海洋类事业单位专业技术岗位设置管理的意见

市政府各相关委、办、局，各区人力资源和社会保障局：

为进一步深化事业单位人事制度改革，充分发挥岗位设置管理的激励作用，持续优化人才队伍结构，激发广大水务海洋专业技术人员的积极性和创造性，助力上海加快建设全球海洋中心城市，现就优化本市水务海洋类事业单位专业技术岗位设置管理提出如下意见。

一、指导思想

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻落实党的二十大精神，围绕建设“五个中心”重要使命，根据《上海

市事业单位岗位设置管理实施办法》（沪委办发〔2009〕40号）、《关于进一步加强本市事业单位岗位管理工作的通知》（沪人社专发〔2014〕29号）、《上海市水系统治理“十四五”规划》（沪府办发〔2021〕9号）和《关于上海贯彻海洋强国战略发展海洋经济加快建设现代海洋城市的实施方案》要求，结合本市水务海洋类事业单位的特点和实际，以发展需求为导向，科学合理设置水务海洋类事业单位专业技术岗位结构比例，创新岗位管理政策措施，健全水务海洋人才工作机制，为水务海洋事业高质量发展提供强有力的人才支撑。

二、基本原则

（一）坚持需求导向。根据本市水务海洋工作需求，结合水务海洋人才成长规律，合理确定、动态调整专业技术岗位结构比例。

（二）坚持分类分级。充分考虑水务海洋类事业单位的功能定位和隶属关系，分类分级设置水务海洋类事业单位专业技术岗位结构基准比例，健全不同类别、不同级别单位间专业技术岗位科学合理的梯度比例。

（三）坚持统筹调控。水务（海洋）主管部门结合实际，建立统筹岗位的“蓄水池”机制，对水务海洋专业技术岗位实施分级管理、总量控制、统筹使用。

（四）坚持体现激励。建立“基准比例+激励比例”的调整机制，重点向承担科学和工程技术研究、战略研究的单位及承担重大科研项目、重点工作任务、且工作成效显著的高层次人才和急

需紧缺人才倾斜。

三、科学核定专业技术岗位结构比例

本市水务海洋类事业单位按照功能定位分为三个类别，分别为规划设计和工程技术研究类、水务海洋专业管理类、综合行政辅助类事业单位。按照管理层级分为两种类型，分别为市属单位和区属单位。按照“分类分级”和“基准比例+激励比例”的原则，综合考虑水务海洋类事业单位功能、规格、专业技术水平和人才队伍结构，在核定的岗位总数范围内，分类分级核定专业技术岗位结构比例。

（一）基准比例

单位类别	单位层级	高级	中级	初级
规划设计和工程技术研究类	市属单位	原则上不超过 55%	原则上不超过 40%	按需设岗 按岗聘用
	区属单位	原则上不超过 45%	原则上不超过 40%	
水务海洋专业管理类	市属单位	原则上不超过 50%	原则上不超过 45%	
	区属单位	原则上不超过 40%	原则上不超过 45%	
综合行政辅助类	市属单位	原则上不超过 40%	原则上不超过 55%	
	区属单位	原则上不超过 30%	原则上不超过 55%	

1. 市属水务海洋类事业单位，正高级专业技术岗位数量一般控制在本单位高级专业技术岗位总量的 35%以内。

2. 区属水务海洋类事业单位，正高级专业技术岗位数量一般控制在本单位高级专业技术岗位总量的 25%以内，由区人力资源

社会保障局及区水务（海洋）局统筹。

（二）激励比例

对满足以下条件的单位，根据其承担的工作量和工作成效，高级专业技术岗位结构比例可视情增加 1-5%：

1. 承担国家、省部级重大科研项目的单位；
2. 纳入省部级重点实验室建设的单位；
3. 在省部级科技创新平台和成果转化平台实现成果转化的单位；
4. 参与援建共建取得显著成效的单位；
5. 承担水务海洋重点任务且成效显著或水务海洋事务体量较大、工作业绩突出的单位。

四、完善优秀人才岗位支撑机制

（一）设置特设岗位。对单位引进的急需紧缺高层次人才，通过调整岗位设置难以满足需求的，可以设置一定数量的特设岗位，不受本单位岗位总量、结构比例和岗位等级限制。

（二）优化正高级岗位结构比例。列入省部级以上人才计划，国家级和本市处于专业前沿并且在国内外具有较高影响力的人才，以及享受政府特殊津贴专家、工程勘察设计大师、水利领军人才、水利人才创新团队负责人等行业人才，聘用在正高级专业技术岗位的（含“双肩挑”），可不占所在单位的正高级岗位结构比例。

五、建立统筹岗位配置机制

支持主管部门根据实际发展需要，尤其是针对规模小、人员少、较分散，或专业领域相近、人员交流频繁的事业单位，在核

准的专业技术岗位总量、结构比例和最高等级内，可制定岗位设置统筹方案，统筹岗位资源，确保专业技术岗位的有效利用，充分落实水务海洋类事业单位用人自主权。

六、加强管理和监督

（一）加强组织领导。水务海洋类事业单位应进一步加强和发挥党管人才作用，切实落实用人主体责任，建立完善考核评价、激励约束、监督管理等水务海洋类事业单位内部人事管理制度。人力资源社会保障部门主要负责岗位设置的政策指导、宏观调控和监督管理，水务（海洋）主管部门主要负责岗位设置的工作指导、岗位配置和组织实施。

（二）规范核准程序。各水务海洋类事业单位功能、任务、机构编制发生变化的，水务（海洋）主管部门要根据水务海洋事业发展需要和实际情况，及时进行调整。基于单位自身特点和人才发展需求，科学制定本单位专业技术岗位设置方案，经主管部门审核后，报同级人力资源社会保障部门核准后组织实施。

（三）加强聘后管理。人力资源社会保障部门、水务（海洋）主管部门依照相关规定强化事中事后监管，对事业单位岗位设置、聘用管理等情况开展评估和监督检查。对不按规定进行岗位设置和岗位聘用的单位，可暂停提高其高级岗位结构比例，暂停增加其高级岗位数量；情节严重的，依法依规严肃追究相关责任人员责任。

七、其他

本意见自发布之日起实施。《关于转发〈上海市水务机构实

施专业技术职务结构比例与岗位设置管理的试行意见〉的通知》
(沪职改办〔2000〕22号)同时废止。

上海市人力资源和社会保障局
2023年12月29日

(此件主动公开)

