慈溪市发展和改革局

文件

中共慈溪市委组织部

慈发改〔2021〕25号

关于印发《慈溪市人才发展“十四五”规划》的通知

各镇人民政府、各街道办事处，市政府各部门、各直属单位：

　　现将《慈溪市人才发展“十四五”规划》印发给你们，请结合实际，认真组织实施。

　　　　慈溪市发展和改革局 中共慈溪市委组织部  
　　　　　　　　　　　　　　2021年8月25日

　　　　　　慈溪市人才发展“十四五”规划

　　为贯彻落实中央、省、宁波和我市关于科学编制“十四五”规划和人才工作“十四五”时期发展要求，根据《中共慈溪市委关于坚定不移推进人才引领创新驱动战略、加快建设高水平创新型城市的决定》（慈党〔2020〕4号）、《慈溪市国民经济和社会发展第十四个五年规划和二〇三五年远景目标纲要》（慈政发〔2021〕11号），结合我市“十四五”时期经济社会发展要求部署，编制本规划。

　　一、背景基础

　　（一）现实基础

　　“十三五”时期，市委、市政府以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入学习贯彻习近平总书记关于人才工作重要论述精神，紧密围绕“六争攻坚、三年攀高”行动部署，精准把握人才工作新形势新要求，牢固树立“开放揽才、产业聚智”工作理念，全力以赴引人才、搭平台、优生态、谋发展，“十三五”确定的主要人才目标基本完成，为慈溪走在高质量发展前列提供了有力支撑。**一是“上林”系列人才计划落地见效。**“上林英才”“上林工匠”“上林储备”等“上林”系列人才计划推进扎实，2020年底，全市（含杭州湾新区）人才总量达到34.2万人，其中市本级人才总量达到27.01万人，高层次人才7356人、专业技术人才9.75万人、高技能人才7.4万人。自主培养“杰青”人才实现零突破。“3315系列计划”入选总数86个，居宁波区县（市）第三，“3315计划”入选54个，入选数居宁波区县（市）第一。引进海外工程师突破93人。**二是“上林英才”链式平台体系建成投用。**慈溪产业应用技术研究院和慈溪医工所投入运营，宁波大学科技学院整体搬入慈溪新校区，并与公牛、慈星、新海等民企共建产业学院；在市环杭州湾创新经济区核心地段建设近6万平方米“上林英才”创业园，以慈溪高新区为主体成功申报宁波市级人才创业园；建成我省首个民企投资、政企共建的“上林英才”智能产业园。市内现有院士工作站8家、其中国家级1家，博士后工作站12家、其中国家级4家。**三是“最懂人才心思”生态系统构建完善。**党管人才工作格局不断优化，领导联系服务人才实现常态化、制度化。创新出台人才新政，开通“一体化服务12条”线上线下平台，累计解决人才各类生活服务问题1200余个、推出人才公寓1185套。建成人力资源生态产业园，已入驻人力资源机构32家。**四是人才支撑发展效能不断显现。**落户“上林英才”创业企业72家，带动销售额超36亿元，35家人才企业在甬股交挂牌。规上企业研发机构建有率超过90%，研发投入强度达到3.2%。“浙江制造”标准发布数、认证企业数以及历年累计数，专利授权数和PTC国际专利申请数均居宁波第一。宁波市“科技创新2025”重大专项立项26个，其中17个为人才项目。

　　表1 慈溪市“十三五”人才发展主要指标完成情况

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **指 标** | | **单位** | **2015年底** | **规划目标** | **完成情况** |
| 人才资源总量 | | 万人 | 18.56（全大市21.1） | 22.9（全大市26.7） | 27.01（全大市34.2） |
| 人才队伍建设 | 党政人才 | 万人 | 0.45 | 0.45 | 0.64 |
| 企业经营管理人才 | 万人 | 5.5 | 6.6 | 6.8 |
| 专业技术人才 | 万人 | 7.82 | 9.3 | 9.75 |
| 高技能人才 | 万人 | 3.2 | 5.3 | 7.4 |
| 农村实用人才 | 万人 | 1.3 | 1.4 | 1.45 |
| 社会工作人才 | 万人 | 0.2 | 0.25 | 0.43 |
| 人才素质 | 专业技术人才高级职称比例 | % | 5.8 | 7 | 7 |
| 高技能人才占技能人才比例 | % | 18 | 25.4 | 32.1 |
| 劳动年龄人口受过高等教育的比例 | % | 16.7 | 22 | 22 |
| 注：  1、表中经营管理人才与专业技术人才、高技能人才之间存在重复交叉，六支人才队伍数量之和不等于人才资源总量；  2、表中指标为市本级统计口径。 | | | | | |

　　（二）发展背景

　　“十四五”时期，我国将进入新发展阶段，着力构建以国内大循环为主体、国内国际双循环相互促进的新发展格局。人才发展形势要求也在加速转变，必须科学把握、主动应对。**一是人才引领创新发展格局加速定型。**“十四五”时期，创新将居于我国经济社会发展的核心地位，重大发明创造、颠覆性技术创新的本质在于人才领航。高层次人才尤其是战略科技人才、科技领军人才、青年科技人才等，在“十四五”期间为经济社会发展“破雾开路”的作用将更加突出、地位将更加重要、效果将更加明显。**二是人才链与产业链深度融合趋势明显。**“十四五”时期，各地将更加聚焦产业发展，招引关键专家、领军工匠、青年人才，围绕“产业链”布局“人才链”，依靠“产才融合”发展的路径集聚海内外英才，同时更加注重提升人才平台的能级与绩效，以高质量人才、高质量平台抢占新一轮发展先机。**三是人才治理体系多元化要求提高。**“十四五”时期，人才治理将由政府主导的计划式治理转向党管人才框架下的跨部门、跨所有制协同治理。政府、市场和社会人才治理职责进一步明确，市场在要素资源配置中的决定性作用得到充分发挥，更广维度凝聚人才开发合力。在治理技术手段上，将更加注重发挥大数据等新技术作用，实现数字赋能、整体智治，数字技术在人才工作中的运用范围将更广、程度将更深、效果将更好。

　　“十四五”时期，慈溪迎来“高铁时代”“前湾时代”“长三角一体化时代”等战略机遇，处于高速增长阶段向高质量阶段转变、县域经济加快向城市经济转型、杭州湾畔交通末梢向长三角黄金节点城市嬗变的关键时期，人才是最重要的战略性资源，也是慈溪在“重要窗口”建设中走前列当标兵的引领性指标。“十四五”时期，慈溪人才发展还面临诸多风险挑战，突出表现在领军型创新人才集聚仍然不足、高能级平台数量相对缺乏、用人主体活力还需进一步激发、国际化高端化人才服务资源的集成性有待提升、疫情叠加中美经贸摩擦背景下的海外引才方式需有更多创新探索等。综合判断，慈溪人才工作必须在危机中育新机、于变局中开新局，科学谋划、顺势而为，重点突破、整体推进，在引育人才、使用人才、激励人才、服务人才等方面迈出更大步伐，取得更大突破，为推动慈溪高质量发展奠定高素质人才基础。

　　二、总体思路

　　（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，深入学习贯彻习近平总书记考察浙江重要讲话精神，坚持党管人才原则，坚持新发展理念，以健全完善制造业人才培育体系为主题，以全方位引进、培养、用好人才为主线，以引领发展、成就人才为根本目的，以改革创新为根本动力，坚持系统观念和系统方法，全面实施重点人才集聚行动、全面构筑重大人才支撑平台、全面激发人才创业创新创造活力、全面建设创新创业生态示范市，打造长三角高素质人才重要集聚地，为慈溪高质量发展提供高素质人才支撑。

　　（二）基本原则

**——创新驱动、服务发展。**坚持创新驱动在发展中的核心地位，把服务发展作为根本出发点和落脚点，以高素质人才引领高水平创新。强化人才工作同战略需求对接、人才创新同经济发展对接、人才成果同现实生产力对接，聚焦战略人才、战略平台和战略事项，以人才驱动催生城市发展新动能。

**——深化改革、扩大开放。**充分发挥市场在人才资源配置中的决定性作用，更好发挥政府作用，加强政策供给、要素供给和服务供给，实行更加开放的人才政策，更好激发人才、市场主体、社会力量的积极性，打造长三角高素质人才集聚高地。

**——区域联动、创新协同。**抢抓长三角一体化发展机遇，深度对接上海的区位优势、产业优势、人文优势和基础优势，推动人才平台、人才政策、人才制度协同创新，努力探索符合长三角人才发展规律的经验做法，打造承接沪上人才和创新要素溢出的重要首选地。

**——高端引领、统筹推进。**充分发挥重点人才工程、重要人才政策、重大人才平台的辐射带动作用，以高层次高技能人才为重点，加强创新型、应用型、技能型人才引进培养，统筹推进各类人才队伍建设。

**——以人为本、整体智治。**坚持系统观念，推进“产学研用金、才政介美云”高效协同，加快建设以人才为核心的创新创业生态系统，坚持数字赋能、综合集成，不断完善人才工作治理体系，提升治理能力，全力打造人才生态最优市。

　　（三）主要目标

　　到2025年，把慈溪建成各类人才荟萃、区域联动活跃、发展动力强劲、人才生态一流的长三角高素质人才集聚高地。具体目标为：

**1.人才量质持续提升。**到2025年，全市人才总量突破42万人，其中党政人才达0.64万人、经营管理人才达8.9万人、专业技术人才达12.25万人、高技能人才达11.6万人、农村实用人才达2万人、社会工作专业人才达0.2万人。人才结构持续优化，到2025年，专业技术人才高级职称比例、高技能人才占技能劳动者比例分别达到8.2%、35%。

**2.人才平台加快建设。**到2025年，以前湾智能经济大走廊为核心的创新体系基本形成，引进建设一批产业技术研究院、产业创新服务综合体，建成一批智能家电工程师协同创新中心分中心，新增博士后工作站15家以上，建成技能大师工作室10个以上。

**3.人才效能更加显著。**到2025年，全社会研发经费投入、人才效能发挥更加明显，科技引领经济社会发展的作用更加突出，R&D经费支出占GDP比重达3.7%，高新技术产业增加值占规上工业增加值比重超过70%，高新技术企业数、科技型中小企业数分别达到760家以上、3700家以上。

**4.人才生态不断优化。**到2025年，具有区域辨识度和竞争力的人才制度体系基本形成，人才链创新链产业链资金链深度融合，人才创新创业全周期“一件事”改革走在前列，创新创业服务高效便捷，尊才爱才氛围更加浓厚，宁波人才之家（慈溪）品牌影响力持续增强，人力资源服务业产值超15亿元。

表2 “十四五”时期慈溪人才发展主要指标

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **一级指标** | **序号** | **二级指标** | **单位** | **2020年** | **2025年目标** |
| 人才总量 | 1 | 人才资源总量 | 万人 | 27.01（全大市34.2） | 33（全大市42） |
| 2 | 党政人才 | 万人 | 0.64 | 0.64 |
| 3 | 经营管理人才 | 万人 | 6.8 | 8.9 |
| 4 | 专业技术人才 | 万人 | 9.75 | 12.25 |
| 5 | 高技能人才 | 万人 | 7.4 | 11.6 |
| 6 | 农村实用人才 | 万人 | 1.45 | 2 |
| 7 | 社会工作专业人才 | 人 | 731 | 2000 |
| 人才结构  和效能 | 8 | 专业技术人才高级职称比例 | % | 7 | 8.2 |
| 9 | 高技能人才占技能人才比例 | % | 32.1 | 35 |
| 10 | 高新技术产业增加值占规上工业增加值比重 | % | 68.5 | >70 |
| 11 | 全员劳动生产率 | 万元/人 | 15.69 | 20 |
| 12 | R&D经费支出占GDP比重 | % | 3.2 | 3.7 |
| 注：  1、社会工作专业人才是指取得全国社会工作者职业水平证书或拥有社会工作专业背景的人员（包括取得社会工作专业大专以上学历的和高校从事社会工作专业课程教学研究人员）；  2、表中经营管理人才与专业技术人才、高技能人才之间存在重复交叉，六支人才队伍数量之和不等于人才资源总量；  3、表中指标为市本级统计口径。 | | | | | |

三、主要任务

（一）秉持新发展理念，构建高站位工作格局

**1.围绕人才引领，提升人才发展首位度。**把人才强市、创新强市作为首位战略，持续推进人才和创新“栽树工程”，谋划发展优先考虑人才支撑，配置资源优先考虑人才需求，研究政策优先考虑人才导向，人才和创新成为推动经济社会发展的核心动能。探索党委（党组）书记领办重点人才招引、重大平台建设、重要政策创新任务。坚持招才引智与招商引资一体推进，对引进高水平研发机构、高层次人才项目，应视同重大引资项目进行考核。探索将人才作为要素市场化配置的重要指标，企业人才工作情况作为享受工业经济、用地指标、科技项目等方面优惠政策的重要依据。率先确立人才区域竞争比较优势，使慈溪成为高端创新创业人才的汇聚之地、培养之地、事业发展之地、价值实现之地。

**2.围绕开放合作，打造沪甬人才合作先锋区。**紧扣“一体化”和“高质量”，实施沪甬人才合作专项行动，通过协同编制发展规划、协同打造人才环境、协同构建产业发展体系，与杭州湾新区联动建设沪甬人才合作先锋区，着力打造沪甬人才交流密切、成果转移转化活跃、体制机制改革领先的人才高地。加强与台州、舟山、宁波其他区县（市）等地人才科创资源的交流合作，积极争取慈溪重点区块纳入全省大湾区共建跨区域人才管理改革试验区，深度融入长江经济带和以上海、杭州为龙头的长三角人才一体化发展。

**3.围绕产业聚智，建设制造业人才之都。**围绕建设全省制造业高质量发展示范（县）市和国内一流的智能家电制造研发中心及创新中心，实施产业人才引育专项，按照补链、延链、强链要求引进产业链紧缺急需人才，加快集聚关键核心技术攻关人才、创新技术应用人才和创新成果转移转化人才。完善“亩均论英雄”评价机制，把产业项目中的人才密度、创新强度作为重要评价指标。更好发挥人才支撑作用，为慈溪深化建设全国一二三产业融合发展示范区、全国县域城乡融合发展先行区、省级电子商务示范市、省级全域旅游示范市，集聚一批高素质人才。

**4.围绕“双循环”，激活创新发展源动力。**适应构建以国内大循环为主体，国内国际双循环相互促进的新发展格局要求，推动人才工作向纵深推进。立足国内大循环，突出企业引才主体地位，以慈溪工业百强企业、“单项冠军”“隐形冠军”企业等为重点，健全完善以企业人才优先开发为导向的政策体系，把企业引才用才实际成效作为评价企业的重要标准；重视培育和用好本土人才，优化政策激发本土人才积极性，加快本土高素质人才国际化培养步伐。立足国内国际双循环，瞄准“创新大国”“关键小国”，创新海外引才聚智模式，更大力度、更加精准引进海外高层次人才和创新团队。

（二）运用产业链思维，建设高素质人才队伍

**1.领航精英集结行动。**全面升级“上林英才”计划，紧扣智能家电、生命健康、高端装备、新材料等“123”千百亿级产业集群建设需要，更大力度引进集聚引领产业发展的领军人才（团队），着力培育一批领军人才领衔的上市公司和“单打冠军”企业。实施顶尖特优人才倍增行动，全面构筑“高精尖缺”人才开发目录，积极争取上级顶尖人才引进计划等政策支持，深化实施“揭榜挂帅”引才模式，更大力度集聚“掌舵领航”的国内外顶尖特优人才、关键人才。

**2.“青年友好城”建设行动。**实施“青英弄潮”行动，建立青年人才“阶梯式”支持机制，设立青年人才专项，持续提高青年人才入选比例，争取更多青年人才入选上级人才重大专项。实施“青苗回归”行动，组建百所高校毕业生就业联盟，鼓励企业加大对优秀青年人才的招揽、储备和培养力度，支持宁波大学科技学院打造产教融合人才培养“慈溪模式”，在慈高校毕业生留慈比例持续提升。实施“青创筑梦”行动，实施青年人才无门槛落户，简化人才落户办理程序，大力推进高校毕业生实践基地建设，强化大学生实习应聘、就业创业全链条支持。实施“青声助力”行动，聘请在外优秀学子担任“城市代言人”，创新举办宁波人才日慈溪专场、“上林峰会”等重大人才活动，倾力打造青年创新创业活力之城。到2025年，累计支持培养青年英才50名，新增硕博士1000名。

**3.“上林工匠”培育行动。**实施新时代“上林工匠”计划，着力构建产教训融合、政企社协同、育选用贯通的高技能人才培育体系。推广“双元制”职业教育模式，鼓励行业龙头企业与学校建设产业学院。积极探索构建技能人才成长全链条机制，畅通技能人才与专业技术人才互认通道，加快建设覆盖重点产业和特色行业的技能大师工作室网络，拓宽高技能人才职业发展空间。

**4.企业人才素质提升行动。**实施“百名新生代创业精英培养行动”“百名科技企业家精英培育行动”“千名经管精英素质提升行动”三大慈商精英培育行动，重点面向“隐形冠军”“专精特新”“小巨人”“单项冠军”企业，依托创业创新学院等平台，开展精准化理论培训、政策培训、科技培训、管理培训、法规培训，增强企业家和企业经营管理人才发现机会、整合资源、创造价值、服务社会的能力。建立健全创业辅导制度，支持创业创新学院发展，做好新生代企业家培育深化文章。

**5．“乡村振兴人才”培育行动。**实施高素质农民培育工程和农村实用人才培训工程，不断完善农村实用人才和高素质农民引、育、留、用体制机制，统筹推进现代农业领军人才、农业科技人才、高素质农民、乡村管理服务人才等重点领域乡村人才队伍建设。积极创树特色示范项目，提炼形成“两进两回”慈溪做法，进一步优化大学毕业生到乡村创业就业政策，深化大学生农业众创园、青创农场等平台建设，力争创建省乡村人才振兴先进县。到2025年，培育高素质农民1500人次，培育农村实用人才3000人次，持续稳定全市农村实用人才队伍。

**6.“社会事业人才”培育行动。**实施名优教师（校长）培养计划，设立名特优教师奖励津贴，发挥好市级名教师、名校长、名班主任工作室的人才培育作用，加强对各级各类优秀教师和校（园）长的培养、培训以及成果奖励。实施卫生健康人才队伍保障行动，制定出台卫生健康人才新政，以全科、儿科、公共卫生、麻醉、影像诊断、精神和心理健康等紧缺卫生技术人才培养为重心，加强卫生健康管理队伍职业化规范培训，按要求配齐配好专业公共卫生机构人员。推进社会工作人才队伍建设，完善社区专职工作者教育培训体系，实施社会工作专业人才督导培养工程，推进镇（街）社会工作站建设全覆盖。到2025年，力争新入选宁波市级人才工程百名以上，引进培育教坛医坛新秀50名以上；全市持证的社会工作专业人才总量达1500人，社会工作服务机构达到20家。

**7.本土人才提质扩面行动。**实施上林人才培养工程，实施积分量化考核，落实培养对象的升级、降级和退出机制，推进人才培养工作体系化、平台化、品牌化建设。全面构建分层次、立体式、综合性的本土人才培养体系，支持行业协会（学会）、企业自主开展以科技人才为重点的本土人才国际化培训，加大科技、金融、法律、文化、旅游、生态等领域的紧缺人才引培力度，打造“多点突破、面上联动”的整体开发格局。到2025年，新选拔入选上林人才培养工程600人以上。

**8.产业工程师引培行动。**依托慈溪市场优势和产业优势，深入开展智能家电工程师协同创新中心建设，加快引进培育高水平工程技术人才，打造共性技术平台，创造有利于新技术快速大规模应用和迭代升级的优势，提升产业链供应链现代化水平。探索“产业教授”“科技特派员”制度，加大海外工程师引进力度，开展新时代“星期日工程师”评选，联合培养复合产业工程师人才。到2025年，建成智能家电工程师协同创新中心及若干分中心，集聚各层次工程师1000名。

**9.特殊人才发展行动。**积极引进经济社会发展需要、现行人才评价制度难以界定、在某些方面具有特殊才能或者特别贡献的人才。建立多维度人才评价体系，对产业发展亟需、社会贡献较大的“偏才”“专才”，经评审认定后，给予其相应人才待遇。建立特殊人才举荐制度，所举荐特殊人才经评审后，可认定为我市相关领域高层次人才。鼓励企业、高校和科研机构等设立特殊人才培养基地，为特殊人才能力提升和作用发挥提供便利条件。到2025年，基本形成富有慈溪特色、满足慈溪经济社会发展需要的特殊人才培养、引进、评价机制。

**10.“慈智回归”行动。**发挥关爱家乡专家顾问团、慈中校友会等组织作用，在国内重点城市探索设立人才联合会、创业创新联盟等机构，积极推动乡贤回慈投资创业。鼓励市外校友携技术、项目、资金、团队回甬发展。深入推进慈溪籍在外人才资源调查，建立在外高层次人才数据库和区域、行业分布图。以在外慈溪籍高层次人才和企业家人才为重点，加强定向招引、配套服务和关心关爱，推动在外慈溪籍人才智力回归、项目回归。

（三）实施超常规举措，打造高能级人才平台

**1.构筑前湾智能经济人才大走廊。**加快前湾智能经济人才大走廊核心区建设，聚焦“3+3+X”千百亿级产业集群，打造沿329国道（中横线）为主轴的创新带，集全市之力打造面向世界、引领未来、支撑产业的优势领域科技创新策源地、环杭州湾优质创新资源集成地和长三角高素质人才集聚高地。主动承接甬江科创大走廊、杭州城西科创走廊与G60科创走廊辐射，加强与杭州湾新区的联动发展，打造协同畅通的创新循环，提升区域创新能级水平。到2025年，前湾智能经济人才大走廊新集聚高层次人才1500人以上、市级重点人才计划新入选80人以上。

**2.构筑沪甬人才合作大平台。**加快建设以“一区一园一中心一飞地”为核心的沪甬人才合作大平台，全面对接上海人才创新资源。依托慈溪高新技术产业开发区建设沪甬人才合作产业区，打造上海优质人才产业化项目辐射的第一站和核心承载区。整合慈溪产业应用技术研究院、慈溪医工所等平台资源建设沪甬人才合作示范园，作为上海高端创业创新人才落户的支撑载体和项目承载平台。把前湾人才大厦整体作为沪甬人才合作服务中心，设立沪甬人才合作专项办，为在沪人才来慈提供高端办公、会议洽谈、项目路演等场地资源和“一站式”服务。打造沪甬人才合作虹桥飞地，作为人才工作接轨上海的“桥头堡”和在沪高端人才项目就地孵化的“暖巢”。

**3.构筑产业人才院校培育平台。**支持温州医科大学研究生院（宁波）、宁波大学科学技术学院、浙江工商职业技术学院慈溪学院等在慈高等教育机构建设，推动成立宁波大学研究生院慈溪工作站。动态调整专业结构布局，重点发展智能制造、信息技术、现代服务等专业群，实现中职教育集约化、优质化、精品化发展。把人才队伍建设和高端人才引育情况作为在慈高校科研院所考核的重要内容、经费支持的重要依据。到2025年，在慈高等教育机构3所及以上，全日制普通高校学生数达到15000人，力争建成全省一流、全国有较大影响的产业学院5个以上。

**4.构筑产学研创新合作平台。**依托优势行业龙头企业、“单项冠军”企业和高能级研发机构，谋划建设一批特色创新园区，支持院士工作站、博士后工作站、企业研发机构等创新载体建设，鼓励和扶持创新型企业发展，加速高新技术产业链中的创业创新人才集聚。加快众创空间和孵化器建设，健全运行管理机制，提升科技孵化能力。到2025年，创建市级以上众创空间、科技孵化器20家以上。

（四）聚焦用户视角，提供高品质人才服务

**1.推进人才服务的集成化。**深化人才创新创业全周期“一件事”改革，系统梳理人才综合服务全流程工作清单，加快建设宁波人才之家（慈溪），打造集服务、交流、引智、助创等功能于一体的一站式人才服务综合体，选优配强助创专员、法务专员、财务专员等专业人才服务队伍，构建精准化人才服务体系。持续优化专家服务，拓展服务事项，扩大服务覆盖面，推广应用“人才码”。

**2.推进人才服务的市场化。**广泛调动国有企业、民营企业、社会力量等各方面的积极性，增加优质服务供给。围绕人才创业启动资金、信贷、上市、保险等全周期金融需求，深入推进“人才贷”“人才投”“人才保”“人才险”等工作，探索打造人才科创银行，为人才提供全方位、立体化、闭环式的金融服务。实施人力资源服务业提质增效行动，提升慈溪（前湾）人力资源生态产业园能级，引进培育一批高端人才猎头等专业化服务机构，支持人力资源服务机构向“人才+项目+资本”全链式服务转型，打造高端人力资源服务产业链。

**3.推进人才服务的品质化。**突出高品质生活主轴、国际化服务主线，推进国际人才社区和青年人才小镇建设，持续在商品住房项目中配建人才房。优化分层分类的人才子女入学协调解决机制和人才医疗保障体系，积极引进国际化优质教育资源，完善高层次人才医疗保障和健康体检制度，按照“对口安置为主、统筹调配为辅”原则帮助解决人才配偶就业问题，从教育、医疗、文化等方面，全方位营造适合海内外人才创业创新的发展环境。

（五）锚定窗口标准，创新高水平人才制度

**1.构建衔接有序、运转高效的人才管理制度。**坚持党管人才原则，完善人才工作领导小组及其办公室主任会议制度，持续强化“一把手抓第一资源”和行业部门抓行业人才队伍的责任，健全人才工作述职考核和结果应用的长效机制，使人才成为各地各部门发展的逻辑起点、工作的主攻方向、评价的核心指标，使“抓发展必先抓人才、抓人才就是抓发展”成为普遍自觉。完善人才收入分配机制，建立健全特殊一线岗位人才医疗保健、职级（职称）晋升和及时奖励制度，激励更多优秀人才参与山海协作、扶贫帮扶，以及在重大疫情等突发事件中贡献力量。加强对人才的政治引领和政治吸纳，畅通人才参政议政渠道，完善领导干部联系高层次人才制度，深入开展“弘扬爱国奋斗精神、建功立业新时代”活动，进一步增强人才的认同感和向心力。

**2.构建需求导向、质量导向的人才政策体系。**建立人才支持政策的定期调整机制，不断完善支持重点、资助额度、管理方式，保证政策比较优势。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，建立以信任为前提、包容审慎的高层次人才项目监管机制，对人才引育投入绩效实行总体考核、中长期考核。建立市场化社会化的人才评价机制，完善职称评审“直通车”机制和技术技能评价机制，充分发挥用人单位主体作用。建立招商引智一体化工作体系，全面加强招商与引智力量统筹，明确招商部门“双招双引”工作职能，引进一批带项目、资金、技术的人才（团队）。全面加强知识产权保护工作，构建严保护、大保护、快保护、同保护工作格局。

**3.构建数字赋能、整体智治的人才治理体系。**坚持整体政府理念，推进数据共享、业务协同、力量整合，构建完善上下一体、部门协作、全链条覆盖、制治智贯通的人才治理体系。运用大数据、云计算、区块链、人工智能等技术，全面推进人才工作数字化转型，建设人才工作数字化平台，建立健全即时感知、科学决策、主动服务、智能管理等功能，实现工作“一张网”、服务“一个码”、数据“一个库”。加强人才信息保护，切实保障人才信息安全。

四、保障措施

（一）加强组织领导

各地各部门要认真抓好规划的组织实施，明确责任分工、时间节点，确保各项目标任务落到实处。进一步加大对重大人才工程实施、重点人才平台建设、重要人才政策落实的协调力度，及时研究解决工作中的困难和问题。选优配强人才工作力量，更大力度支持人才工作者干事创业。

（二）完善规划体系

各地各部门要根据规划制定实施本区域、本行业人才发展计划，同时加强与经济社会发展规划的对接融合，与教育规划、科技规划、产业发展规划、园区集聚区规划等的配套衔接。

（三）强化督查考核

建立规划实施情况的年度和中期监测评估机制，跟踪分析、研究解决规划实施过程中出现的新情况新问题。根据新时代人才工作特点，完善人才资源调查统计制度，建立健全人才开发信息库。

（四）营造良好氛围

大力宣传打造人才生态最优市的重大意义、目标任务和重大举措，大力宣传规划实施中的典型经验、创新做法和积极成效，进一步弘扬科学家精神、企业家精神、工匠精神，探索建设“人才林”“人才大道”和“人才主题公园”，不断提升人才的获得感、尊荣感，形成全社会重视、关心、支持人才发展的良好氛围。

抄送：市委办公室，市人大常委会办公室，市政府办公室，市政协办公室。

慈溪市发展和改革局办公室 2021年8月25日印发