# 1三门峡市人力资源开发及人才培养引进使用“十一五”规划

来源：网络 作者：梦回唐朝 更新时间：2024-07-01

*第一篇：1三门峡市人力资源开发及人才培养引进使用“十一五”规划三门峡市人力资源开发及人才培养引进使用“十一五”规划为大力实施人才战略，促进三门峡国民经济和社会发展，根据《三门峡市全面建设小康社会纲要》和《三门峡市国民经济和社会发展第十一个...*

**第一篇：1三门峡市人力资源开发及人才培养引进使用“十一五”规划**

三门峡市人力资源开发及人才培养引进使用“十一五”规划

为大力实施人才战略，促进三门峡国民经济和社会发展，根据《三门峡市全面建设小康社会纲要》和《三门峡市国民经济和社会发展第十一个五年计划纲要》，结合我市实际，特制定本规划。

一、“十五”规划完成情况

“十五”期间,在市委、市政府的领导下，坚持以经济建设为中心，认真组织实施《三门峡市人才资源开发利用“十五”计划和2024年远景规划》，制定了一系列关于人才开发、引进、交流和市场体系建设等方面的政策、规范性文件，为人才资源开发创造了良好的政策环境。“十五”人才资源开发目标基本实现，人才总量不断增加，人才素质得到提高，人才结构逐步合理，为我市经济社会发展提供了有力的智力支持。

人才总量快速增加。2024年底，全市人才达9万人，约占总人口的3.86％，占所有从业人员的7％,比2024年底增加1.3万人,增长18％。其中机关、事业单位和国有企业中拥有6万人,约占总数的 67％；国家公务员10274人，经营管理人才13392人，专业技术人才37784人，其他各类人才3万人。

人才结构得到优化，人才素质明显提高。一是高、中级人才增长。2024年底，全市国有企事业单位共有高级技术人才3000人，比2024年底增长16％。拥有国家级有突出贡献的专家35人，省级优秀专家6人，享受政府特殊津贴50人，跨世纪学术技术带头人培养对象228人。二是人才学历层次逐步提高，年龄结构得以改善。研究生、本科、专科、中专学历比例为1∶37∶118∶

90。三是各类技能人才增长迅速，技师、高级技工、中级技工、初级技工的比例达到1∶30∶42∶27。

人才分布渐趋合理。第一产业人才总量为2151人，占整个产业总从业人员的0.32％，第二产业3万人，占12.2％，第三产业4.5万人，占16.2％。国有和集体单位人才总量由2024年底的68.5%减少到2024年底的63.5%。非公有制经济单位人才资源总量呈上升趋势，占全市人才资源总量的36.5%。

人才环境进一步优化。随着经济和社会的发展，有利于各类人才成长的良好环境正在形成。人才政策不断完善。市委、市政府连续出台了一系列优惠政策，从培养、引进、使用、激励并举到双向选择、来去自由，为集聚优秀人才奠定了坚实的基础。

人才市场的基础性作用增强。三门峡人才市场建设逐步完善，管理制度基本健全，政策法规日趋完善，网上人才市场开始运行，人事代理业务不断发展，增强了人才市场的服务功能。为人才社会化创造了有利条件。

二、“十一五”期间面临的形势

“十一五”期间，我市已进入全面建设小康社会、加快推进社会主义现代化建设的新阶段。市委、市政府提出“工业富市、结构推动，经济转型、二次创业”总体发展战略，对于发挥我市在区位、市场、资源和劳动力等方面的比较优势具有重要意义。我市的人才总量将有较大增长，人才结构和分布趋于合理，人才素质将得到明显提高。

我市人才方面还有很大不足。一是人才总量不足，在总人口中占的比例太低；人才层次比例偏低，高层次人才总量增长慢，且年龄较大，出现断层，并集中于市直卫生系统。二是人才分布和结构不尽合理，国有单位占有绝大部分，社会事业领域所占比重大，工农业、科研领域比重偏小；地区间差别严重，贫困边远地区人才匮乏；农业人才严重短缺。三是人才使用不到位，优秀人才无法发挥关键性的带动作用。四是人才资源不足与人才资源浪费、流失并存。人才引进难、留住难的矛盾依然存在。

三、“十一五”期间人才资源开发和利用的指导思想及总体目标

（一）指导思想

以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，坚持“党管人才”的原则，树立和落实科学的发展观

和人才观，围绕全面建设小康社会的战略目标、战略步骤，以改革和创新为动力，全面贯彻人才队伍“四化”方针和德才兼备原则，大力实施“人才强市”、人才精英化和人人成才战略，以人才引进为根本，人才市场发展为主线，人才培养为核心，精神文明建设为保证，壮大人才队伍，提高人才素质，优化人才机构，完善用人机制，发挥人才作用，为加快发展、富民强市，全面建设小康社会提供强有力的人才保证和智力支持。

（二）总体目标

——人才规模上，到2024年，人才资源总量要达到11万人，人才密度达到4.4％，高级人才达到2800人，完成培养、选拔学术技术带头人300人。

——在学历层次上，“十一五”期间在各类人才中具有本科以上学历的达到河南平均水平，每10万人口中具有中专以上学历的达到4400人以上。本科、大专、中专及以下学历的比例达到11∶43∶46。

——在专业技术人员职称层次上，调整吸引省内外高层次人才政策，建立完善的人才市场体系，使我市的高层次人才在“十一五”期间有较大幅度的增长。人才在产业、地区、城乡间分布趋于合理，人才的专业、年龄结构和高、中、初级专业技术人员的比例趋于合理。高、中、初级人员分别达到0.4万人、2万人、5万人，比例为1∶5∶12.5。加大高层次人才引进力度，增强积聚高层次人才的能力。加强与经济发展直接相关的涉及农、工科类急需人才的培养。“十一五”期间，重点调整充实基层农业和工业企业人才总量，优化人才结构。

——实施引进国外专家项目40项，其中国家或者省重点项目3—5项，通过引进智力渠道引进各类技术、管理专家40人（次），选派60名左右专业技术人员和管理人员出国培训，加大农业引进国外智力力度，建成省级引智示范基地1—2个。

——到2024年，高技能人才比例达到8%，我市技能人才总量年递增速度达到10%。

四、人才资源开发和利用的对策和措施

(一）营造良好的人才资源生态环境

优化人才资源生态环境，加大资金投入，提高人才生活环境、工作环境、政治环境、文化环境、人文环境。坚持以人为本，坚持“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的方针，围绕经济建设，以实现人才的全面发展为目标，从人才群体的根本利益出发谋发展、促发展，不断满足各类人才日益增长的物质文化需要。

（二）加强政府公务员队伍建设

完善考试录用制度，坚持“凡进必考”。完善选调制度，注意选拔年轻干部、高知识层次干部以及具有基层工作经验的干部充实政府机关。坚持选调应届优秀大学毕业生到基层工作锻炼制度。创新以考试录用为主的选人机制、竞争择优的用人机制、全面客观的考核机制和形式多样的教育培训机制。

大力提高公务员能力素质。以提高公务员能力为核心，加强公务员理论和业务培训。加强对政府机关干部的培养，完善机关中层干部竞争上岗，完善政府机关干部年度考核制度，建立和完善政府机关干部退出和淘汰机制。

加强公务员作风建设。深入开展做“人民满意的公务员”活动。开展公务员行为规范教育活动，践行全心全意为人民服务宗旨。进行新录用公务员上岗宣誓制度试点。提高公共服务水平。

（三）推进事业单位人事制度改革，全面提升专业技术人员队伍素质

实施战略高技术人才引进和培养工程。引进培养一批科技领军人才和学科带头人。大规模提高专业技术人才素质和能力，加强培训教育，实施专业技术人才知识更新工程。加大聘用制度推行力度，完善管理办法，加强监督检查，规范聘用制度。在事业单位大力推行公开招聘制度，除涉密岗位外，逐步实现事业单位补充工作人员面向社会公开招聘。

加快推进职称制度改革。研究制定以能力、业绩为导向的职称系列分类改革办法。拓展人才评价领域，完善评价标准，规范评价程序，丰富评价手段，为多种所有制人才提供公平公正的评价服

务。加快推进职业准入资格制度。建立企业博士后工作站，促进产学研科技成果转化，提高企业技术开发和技术创新能力。

（四）加强企业经营管理人才队伍建设

全面推行企业经营管理人才职业化、市场化。创新企业经营管理人才选拔机制，完善人才分配机制。逐步改善和提高人才待遇。完善人才引进机制，加大培养力度，提高现有人才素质。

实施企业家培养工程，培养造就一批富有创新意识和能力、适应经济全球化要求、精通国际经济和法律的复合型管理人员队伍。培养一批能够忠实代表和维护国家利益、实现国有资产保值增值的国有企业产权代表。有计划、有重点地选派他们参加国内外培训，提高他们按照国际通行规则办事的能力。

建立有利于企业经营管理人才成长的新机制。实行企业经营管理者任期制和任期目标责任制，建立符合企业特点的考核评价制度，健全有效的监督约束机制。完善企业后备人才制度。

（五）大力引进高层次人才，增强集聚人才的能力

加大高层次人才培养力度，建立健全高层次专家选拔体系。研究制定政府特殊津贴改革方案,改进选拔办法。建立四项人才使用新制度:首席专家制度、政府招聘制度、政府重大决策专家咨询制度。

加大人才引进、交流、储备、继续教育及人才使用的投入，建立高层次人才开发基金。以市场为主导，发扬政府人才交流机构作用，打破传统的招生入学管理模式，采取各种形式，借助重点院校的师资科研力量，培养急需的高层次人才。制定优惠政策，采取高薪聘请、效益分红、知识入股、有偿服务等形式，增强集聚人才能力。

（七）大力培养和引进高技能人才

建立多元化职业技能培训网络体系。发挥我市高等职业院校、各类技工学校高级技能人才的作用，合理发挥和联合企业的培训作用，积极开展“订单式”培训。改进人才评价方式，构建高技能人才评价新体系，强化激励机制，积极为高技能人才成长创造良好的社会环境。

（八）海外和留学回国人才的吸引与使用

鼓励各类海外留学人员和留学人员专业团体通过兼职、合作或接受委托，以项目合作、兼职、考察讲学、担任业务顾问、创办企业、中介服务等形式为我市服务。

加强和俄罗斯、乌克兰等独联体国家专家组织的联系，挖掘各种渠道，开展合作交流，并给予专项资金支持。研究制定投资移民和技术移民的优厚政策。

（九）加强教育培训

建立继续教育管理体制和教育培训网络体系，扩展继续教育投资渠道，开辟教育培训新途径，逐步建立国家、集体、个人等多元投资的教育培训工作格局。构建终身教育体系，大力发展成人教育、社区教育，推进教育培训的社会化。加快发展远程教育，建立覆盖全市的教育培训信息网。优化整合各种教育培训资源。根据各类培训机构的职能，统一规划，合理分工，建立优势互补的教育培训体系。改善教育培训基础设施，建设一批重点基地。加强师资队伍，提高教育培训质量。推进联合办学，利用好国外培训资源。

制定教育培训质量评估和监督办法，发展质量评估和监督的社会中介机构。切实加强对学历、学位和各种培训证书的管理。

（十）改革大中专毕业生就业制度，沟通就业渠道

放宽对毕业生就业的地区限制和行业限制，拓宽就业渠道，简化办事程序，完善管理办法。引导毕业生到农业和农村第一线就业。鼓励毕业生以多种形式就业，如自谋职业和自办企业等。对重点大学本科毕业生和研究生到我市就业，在编制和增人计划上给予倾斜。加快信息化速度，逐步实现现代化管理模式。

（十一）建立健全人才激励机制

调整政府管理模式，加强政府对人才激励的规制，发挥政府外组织作用，对高层重点人才直接进

行激励。全面推进用人主体治理结构的变革，积极探索多重因素配合的激励结构模式，健全多因素激励结构，推进设计各种科学化、系统化的激励方式。建立人才激励新秩序，构建目标考核评价体系、薪酬制度、奖惩制度、福利制度、社会保障体系和激励方式体系。优化组织自身的外在激励因素，改变管理模式，给予人才参与决策权、自由裁定权，落实人才知识技术产权所应分享的控制权，创造条件改善工作环境和条件，加大薪金激励方式。

（十二）建立健全人才保障机制

建立人才保障保护体系，完善各类人才的养老、失业、医疗、工伤、生育保险，鼓励用人单位在医疗、购房、交通、文化娱乐、子女入学入托等方面给予优惠待遇。打破人才单位和部门所有的壁垒，促进各类人才的合理交流和使用。对承担国家重点工程、涉及国家秘密和企业核心技术或商业秘密的人才，采取切实有效的措施予以保护。加大对人才在科技承包、项目承包、技术服务、创业、兼职、流动等活动中合法权益的法律保护力度，营造良好的人才保护环境。

（十三）引导人才合理流动

调整和优化人才结构。建立人才结构调整与经济结构调整相协调的动态机制。发挥政策的导向作用，鼓励和支持专业技术人才以多种形式进入企业、农业等相对薄弱的领域。建立人才统计指标体系，定期发布人才需求目录。

“十一五”期间，我市人才流动的基本导向是：引导人才向第二产业流动，提高第二产业人才比重；鼓励政府机关和企事业单位之间人才的流动，推动科技人才向企业转移；鼓励有农业技术专长的人才到农村开发创业，对以各种形式到农村工作的专业技术人才，在政策上予以支持。

（十四）农村人才开发

加大对农村人才开发的投入。建立市、县、乡（镇）三级联动的农村人才开发网络体系。完善乡土拔尖人才选拔管理制度，建立乡土人才库和奖励制度，开展农村技术职称评审，建立农村技术推广基地和实验基地，给予乡土拔尖人才必要的政治、经济待遇。

实施普通教育和职业教育双轨运行孵化工程。研究制定农村人才培训开发规划，建立和完善农村人才培训开发机制，采取委培、定向等方式培养一批农民大学生。采取多渠道投入机制，充分发挥现有农技人员和农技推广站的农业科技综合作用。动员和组织大中专毕业生到农村建功立业。

（十五）构建人才市场体系，完善市场运行机制

加快区域人才市场一体化建设,拓宽人才市场业务范围,强化市场服务功能。在进一步办好人才集市、提供人才信息、开展人才培训和搞好全方位的人事代理的同时,积极开展人才规划、人事诊断、薪酬设计等业务,对企事业单位人才战略的制定和实施提供支持;大力发展人才猎头、人才派遣等业务,促进用人单位和人才间的交流;开展人才测评、人员考核、业绩档案等业务,提高人才使用的科学性和准确性,实现人岗匹配,建立和完善人才市场的社会化服务体系。

加大人才流动监管力度。建立人事执法检查制度,加强对人才中介活动和用人单位招聘活动的监督检查,严肃查处虚假招聘、乱收费、就业歧视等扰乱人才流动秩序的行为;加大违反诚信行为的处罚力度，营造诚实守信的人才流动社会氛围。

（十六）大力发展网上人才市场,完善人才流动信息服务

加快网上人才市场建设,推进人才信息网络建设。加快人才流动公共信息系统建设。研究开发统一的人才市场信息标准,加强人才信息资源的收集、整理和分析,建立人才公共信息数据库,完善市场信息有偿使用机制。建立人才需求预测指标体系,完善人才市场供求信息查询制度。建立统一的信息发布渠道,编制并定期发布包括产业、行业、专业分布和地域流向的人才开发需求目录,加强信息引导,促进人才合理流动。

（十七）加强领导，保证人才队伍建设规划的顺利实施

各级党委、政府要从战略高度认识人才工作的极端重要性，采取相应措施，加强对规划实施的监督检查，及时解决出现的新情况、新问题。各级组织、人事部门要充分发挥职能作用，深化干部人事制度和人才管理体制改革，推动人才工作的创新。

加大对人才资源开发的投入。树立人才资源开发投入是收益最大的投入的观念，提高发展性投入中用于人才资源开发的比例。各级党政机关和企事业单位要把人才培养经费列入年度预算。鼓励境内外社会组织和个人以各种形式支持人才开发事业。

**第二篇：贫困山区加强人才培养引进和使用策略研究**

贫困山区加强人才培养引进和使用策略研究

三、以能力建设为核心，大力培养各类人才

1、改进和加强人才教育培训工作。各用人单位必须保证人才教育培训费用，对上级组织和用人单位选派参加的各种培训，用人单位应报销参训人员相关的学习费、资料费、差旅费。充分利用大中专院校、党校、行政学校、继续教育基地等教育资源和各类社会培训机构，有计划地开展人才培训。积极探索科学的人才培训模式，按照分层分类的能力建设要求，增强培训的针对性和实效性。全面推行述学、评学、考学制度，不断改进培训方式和教学内容。有计划地组织党政人才参加现代公共管理课程培训，提升党政领导干部和公务员队伍的整体素质；引导企业经营管理人才参加现代企业管理知识培训，培养一批适应现代企业发展需要的优秀人才；以提高创新能力为重点，认真落实专业技术人才继续教育制度，加强城镇技能人才和农村乡土人才培训。通过开展多层次、多形式的新知识、新技术、新业务培训，促进各类人才更新知识，转变观念，提高能力。

2、加强人才实践锻炼。全县各级各部门要高度重视人才的实践锻炼，促使人才在实践中增长才干。要以培养实践能力和创新能力为重点，加强组织协调，做好选拔优秀人才上挂、下派、轮岗、交流工作。积极输送优秀中青年人才到省市直机关、经济发达地区和大中企业挂职，定期选派行政、企事业单位的青年人才到基层进行锻炼，帮助他们丰富阅历，积累经验，增长知识，尽快成才。

3、鼓励自学成才。大力倡导终身学习观念，建立健全政府引导、行业指导、单位自主、个人自愿的人才能力建设机制，完善在职学习和带薪学习制度，鼓励各类人才参加继续教育和各级各类职业资格、执业资格考试。大力提倡各类人才参加学历教育，对财政全额拔款单位的在编干部职工，通过在职研究生班学习并取得硕士学位的，单位给予报销20%的学费，县财政给予报销20%的学费，个人承担60%的学费；通过在职研究生班学习并取得博士学位的，单位给予报销30%的学费，县财政给予报销30%的学费，个人承担40%的学费。非财政全额拔款单位的及企业可参照上述办法自主决定报销额度，所需经费由本单位承担，县财政可适当补助。整合各类人才能力建设资源，加快各级行政机关、企事业单位信息网络建设，为人才提供开放有效的自学平台。

4、加速培养高层次人才和急需人才。根据县域主导产业发展需要，积极调整人才结构，优化人才配置。通过多种渠道、采取多种形式培养一批以水利水电、城市规划建设、交通能源、食品加工、蚕桑丝绸、畜牧等为重点的适用型专业人才和公共管理、企业经营等方面的复合型人才。

四、完善政策措施，大力吸引各类人才

1、加强宣传，增强对人才的吸引力。要加大对平昌的宣传推介力度，不断扩大平昌的知名度。要充分借助报刊杂志、电视电台和互联网等宣传平台，广泛宣传平昌改革开放的新成就，宣传平昌的美好前景，宣传我县的引才政策，宣传各类优秀人才的先进事迹，提供人才需求信息，吸引各类人才来平昌建功立业。

2、优化人才引进环境。强化“不求所有、但求所用”的用人观念，积极吸引有自主知识产权的人才来平昌创办实业。鼓励各类人才以专利技术等自主知识产权形式参入股份。建立扶持科技人才专利发明和专利知识产权保护机制。县上每年拿出50个财政供给事业编制，实行单列管理，确保全额事业单位招考或引进“211”工程学校学士以上学位、副高以上职称或有特殊专长的、紧缺专业的人才；获得学士以上学位的高等院校毕业生来平昌择业，尚未落实工作单位的，可在平昌城区落户，其人事档案由县人才交流中心代理，两年内免收代理费。加强社会治安综合治理和精神文明建设，积极创建平安平昌、诚信平昌，建立开放、灵活的引才环境，为各类人才在我县投资、创业、施才、发展营造良好的社会环境。

3、完善人才引进的保障机制。建立人才待遇保障和社会激励制度。对获得全日制博士、硕士、学士学位来我县工作的人员，免除试用期，工资高定一档。对引进的急需高层次人才，鼓励用人单位给予一定数额的住房和安家补助费，县财政可视其情况予以补助。多方筹措资金，修建平昌人才公寓，为来我县工作的高层次人才居住及引进的未婚青年人才提供临时周转用房。用人单位要视实际情况，最大限度地提供相应的工作和生活条件。积极完善党政机关、事业单位、企业之间人才流动中的保障衔接办法。对为平昌经济社会发展作出突出贡献的人才，给予适当的物资奖励。

4、规范和简化人才引进程序。对引进的具有硕士及以上学位人员、中级及以上专业技术职称人员、中级技师及以上工人技术职称人员、全日制国民教育本科学历学士学位的紧缺专业人员，由用人单位呈报，按人事管理权限，由县委组织部、县人事局办理相关手续。

五、深化机制创新，盘活用好各类人才

1、建立科学的人才评价机制。树立“人人都是人才，人人都能成才”的观念。加快建立以能力和业绩为主导的客观、公正的人才评价机制。评价党政人才，要重在群众公认；评价企业经营管理人才，要重在市场和出资方认可；评价专业技术人才，要重在社会和业内认可。要积极应用现代人才测评技术，建立科学合理的、符合不同类型人才特点的评价指标体系和人才评价方法。

2、完善人才选用的竞争择优机制。进一步深化公开、平等、竞争、择优的人才选用机制，靠科学的机制选好、用好各类人才。按照德才兼备和群众公认的标准，以扩大民主、加强监督为重点，不断提高领导干部选拔任用工作科学化、民主化、制度化水平，逐步扩大公开选拔的范围、职级、数量，优化各级领导班子的结构。坚持凡进必考制度，党政机关和事业单位非领导职务新进人员必须通过公开考试，择优录（聘）用。坚持市场配置和依法管理相结合，推进企业经营管理者的市场化和职业化，按照建立现代企业制度的要求，依法产生企业经理人，积极为企业生产和发展提供服务。按照政事职责分开、单位自主用人、个人自主择业、政府依法监管的要求，深化以人员聘用制和竞争上岗为主的事业单位人事制度改革。

3、积极推进分配制度改革。在国家分配政策指导下，积极探索和尝试有利于激发人才积极性、创造性的分配办法。建立重实绩、重贡献的分配方式，工资分配向优秀人才和关键岗位倾斜。支持对企业经营负责人实行年薪制，支持企业对有突出贡献的人才实行产权激励。探索人才资本和科研成果有偿转移的实现形式。允许科技人员获得职务性发明或科技成果的知识产权，支持科技人员把知识、专利、技术作价入股投资或自主创办、领办企业。进一步扩大事业单位分配自主权，财政拨款经费实行总量控制，单位自主决定适当的分配方式。依法保护各类人才通过智力、技术等要素获得合法收入。对特殊人才实行特殊的分配方式，逐步提高各类人才的待遇。县级科技专业拔尖人才的津贴由每月200元提高到500元。

4、建立开放灵活的人才流动机制。以盘活人才存量、优化人才结构、增强人才活力为目标，进一步排除人才流动中的各种障碍性因素，促进人才的社会化。加强对人才流动的宏观调控。强化单位之间、单位与社会之间、不同区域与部门之间的人才合理流动，鼓励和支持城区人才向农村流动，机关人才向基层流动，事业单位人才向企业和社会中介组织流动；鼓励和支持企事业单位专业技术人才在完成本职工作、不侵害所在单位合法权益的前提下，充分发挥专业特长，领办创办其它产业，提高人才使用效率。充分利用县内外、省内外人才资源为我县经济社会发展服务。

5、加快完善人才市场体系。五年内修建好人才市场，加快完善人才供求信息库建设，实现人才资源网络配置。积极发展人事代理、人才测评、人才租赁等业务，不断增强市场服务功能，提高人才流动效率。

6、改革和创新人才工作方式。鼓励和支持各类企事业单位与高等院校、科研院所进行人才、智力、科技项目合作，形成人才领域对外开放的长效机制。鼓励和支持专业技术人才通过竞争担任重点科研项目、重点学科、重点产业和关键技术岗位的负责人。对通过立项研究取得的科研成果、专利技术、高新技术产品及时认定。加大对优势资源开发、水利水电、食品加工、蚕桑丝绸等方面的重点科研项目资金扶持力度。积极探索招商引资与招才引智相结合的有效方式，鼓励各类人才通过各种形式和途径为我县经济社会发展服务。积极鼓励县内人才外出招商引资、创办实体，学习外地先进经验，引进外地科研成果，为发展县域经济献计出力。

7、改善人才医疗条件。建立高级专业技术人才健康档案，高级专业技术人员实行一年一次保健检查，医疗费用在医疗保险统筹金中核销。

8、建立县级政府特殊津贴。对我县经济、科技、教育、卫生等事业有重大贡献者，可推荐入选，入选者一次性发给县政府特殊津贴3000元。

六、加大投入力度，推进我县人才队伍建设

1、加大政府对人才资金投入的力度。各级党委和政府要确立人才投入是第一投入的思想观念，加大各级对人才资源开发的投入力度。县上设立人才发展专项资金，县财政每年预算100万元。各乡（镇）、各部门都要设立人才发展专项资金。要加大财政在人才队伍建设方面的投入力度，建立以政府引导、金融和社会资本、民间资本共同参与的多元化人才投入机制。人才发展资金主要用于资助高层次人才承担的重点项目的研究；特殊人才的引进；高层次人才继续教育和培训；奖励为经济建设作出突出贡献的有功人员和为人才队伍建设作出重大成绩的单位和个人；解决高层次人才在工作、生活中的特殊困难等。

2、加大对人才培训教育投入的力度。完善政府、用人单位、个人三方负责的继续教育投入机制。建立带薪学习制度和经费保障制度，企事业单位按国家规定，要确保占工资总额1.5%以上的经费用于职工的继续教育，保证落实继续教育经费。同时，要吸引社会资金进行人才培训教育投资，鼓励社会组织和个人投资人才智力事业，拓宽人才培训教育投资渠道；引导和鼓励个人自愿出资培训，更新知识，提高素质和岗位竞争力。用人单位要保证科技人员每年参加不少于15天的脱产学习和培训。

七、加强人才工作领导，建立健全考核机制

1、完善人才工作领导体制和工作机制。各级各部门要按照“党管人才”的要求，加强对人才工作的组织领导。加快形成党委统一领导，组织部门牵头抓总，有关部门各司其职、密切配合，社会力量广泛参与的人才工作格局。县委人才工作领导小组负责对全县人才工作进行宏观指导，县人才办具体负责县人才工作领导小组的日常工作，抓好全县人才工作的组织协调和督促检查。各乡镇党委、政府和县直各单位都要把人才工作摆在突出的位置，抓紧抓实，抓出成效。建立人才工作目标责任制度，将人才工作的效果作为考核各级党政领导干部政绩的重要内容。

2、切实加强对人才工作的检查和考核。各级党委和政府要高度重视人才队伍建设，加强组织领导，制定规划，将人才工作作为考核的重要指标。要把人才工作作为“一把手工程”，党政主要领导要亲自抓，负总责。要建立和完善人才队伍建设目标责任制，加大督促检查力度，把人才工作纳入两个文明建设目标考核体系，作为考核各级党政领导干部尤其是党政一把手政绩的重要内容。

3、建立领导联系人才制度和决策咨询制度。各级党委、政府、各部门、各单位都要建立领导固定联系人才制度，与人才交朋友，主动了解人才的思想、工作、学习、生活情况，帮助人才排忧解难，为人才充分发挥作用创造良好环境。建立重要决策咨询制度，要充分保障各级各类专家和拔尖人才对本单位、本行业重大项目和重大决策的参与、建议、监督权。坚持有计划地聘请资深专家和专业人才为我县经济、社会发展决策提供咨询、论证。

4、加强思想政治工作和人文环境建设。坚持从人才工作的基础抓起，充分利用思想政治工作的有力武器，积极引导广大青少年和各类人才牢固树立正确世界观、人生观和价值观，将个人价值的实现与社会发展、国家富强的目标紧密结合，树立立志成才、报国安邦的远大理想。把事业留人、待遇留人、感情留人与环境留人有机结合起来，针对各类人才的实际，遵循人才成长规律，加强与不同人才的沟通联系。尊重个性，鼓励自信，鼓励创新，宽容失败，不断优化人才成长环境，在全社会营造“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的良好氛围。

5、加强人才开发部门的自身建设。要充实人才开发管理部门的力量，配备高素质的人员，并保持相对稳定。要提供必要的工作条件，保证工作经费，加强对工作人员的培训，提高他们的综合素质和服务意识。

各级党委、政府及各部门、各单位要充分认识加强人才工作的重要意义，从实际出发，进一步转变人才工作观念，创新人才工作思路，拓宽人才工作领域，落实人才工作措施，全力加强人才队伍建设，为平昌经济社会又好又快发展努力奋斗。学)

左全(

**第三篇：关于加强人才培养引进和使用工作的实施意见**

关于加强人才培养引进和使用工作的实施意见

为全面贯彻落实党的十六大精神以及党管人才原则，深入实施人才强区战略，加快构筑人才高地，为我区全面建设小康社会，率先基本实现现代化，建设现代化都市新区战略目标的实施提供强有力的人才保障和智力支持。根据区委、区政府《关于大力实施人才强区战略的决定》（区委〔2024〕13号）文件精神，现就进一步加强人才培养、引进和使用工作提出如下意见。

一、以能力建设为核心，加快实施人才培养工程

（一）进一步加强以区管干部和年轻后备干部为重点的党政人才培养

1、有计划地选派一定数量的区管干部到重点高校学习深造；适时选派部分优秀中青年干部进行国内外培训、技能实践、党性锻炼等多形式培养。

2、鼓励党政干部参加学历教育，鼓励优秀公务员报考MPA，提升党政干部学历层次。参加学历教育取得相应毕业证书或结业证书后，按下列规定报销学费：参加本科学历教育的，单位给予报销学费的80%；参加研究生学历教育未取得学位的，单位给予报销学费的60%，取得硕士或博士学位的给予报销学费的70%；取得本科第二学历的，单位给予报销学费的50%。

3、实施“750”培训工程，每年选派七个不同层面50名左右的优秀年轻干部、重点人才，参加各级党校、行政学校和重点高校理论培训班学习。

（二）进一步加强以优秀中青年人才为重点的专业技术人才培养

4、根据省“151”和杭州市“131”优秀中青年人才培养计划，紧紧围绕全区经济建设和社会发展的需要，实施余杭区“139”人才工程：培养10名40岁左右的、省内或市内领先的学术技术带头人，30名35岁以下的后备学术技术带头人，90名30岁左右的优秀专业技术骨干，并实行动态管理；力争到2024年，培养选拔出省“151”培养人选5名，杭州市“131”第一、二层次培养人选20名。通过柔性引进方式在余杭工作一年以上的高层次人才，符合我区“139”培养人选条件的可列为培养人选；符合省、市有突出贡献专家等推荐选拔条件的可作为推荐人选。

5、对省“151”和杭州市“131”培养人选所上报的科研项目未获得省、杭州市培养经费资助的，区财政按照当年区“139”第一层次培养人选标准给予科研经费资助。

6、根据入选省、杭州市和余杭区学术技术带头人所承担的课题和项目，有针对性地选派有关人员到国家重点院校和科研单位参加培训，或鼓励参加国（境）外学习培训、开展学术交流活动。上述人员由上级部门安排，经区有关部门批准参加国（境）外学习培训的，其培训费用区财政给予一定比例的补助。主管部门和用人单位要保证科技人才业务进修必要的时间和费用。

7、强化对专业技术人员的继续教育，建立和完善继续教育登记制度，将继续教育与本人职称评定、职务聘任、工资晋升、考核等挂钩。各单位要确保专业技术人员每年脱产接受继续教育的时间不少于12天。

8、鼓励专业技术人员攻读硕士、博士学位和自费出国留学。在职专业技术人员参加学历进修，学费报销可参照前述党政人才的标准执行，企业可在税前列支。

（三）进一步加强以建设高素质企业家队伍为重点的企业经营管理人才培养

9、实施企业家培训工程，每年组织部分重点骨干企业的经营管理者到国内外知名高校、经济发达地区学习考察；争取5年内对规模以上企业的主要经营者轮训一次；定期邀请知名教授来余杭举办专题讲座，努力培养一支具有战略头脑、善于经营管理的企业家队伍和职业经理人队伍。

10、帮助指导企业开展各种形式的管理层培训。定期开展企业中高级管理人员职业岗位培训，提高管理水平，有针对性地培养一支懂经营、善管理、市场拓展能力强的专业管理人员队伍。

11、帮助企业开展技术合作和提升管理水平。引导企业与国内外高等院校、技术学院、科研院所等进行技术合作。合作可采取引进国外智力、技术开发、建立联合科研机构等多种形式，以借鉴和吸收国内外先进的科技和管理成果，推动企业单位科技和管理的不断进步。

（四）实施高技能人才和农村实用人才开发工程

12、加强职业教育机构及技能人才培养基地建设，加快高技能人才的培养。充分发挥职业技术学校、社会办学机构的作用，有计划地开展高技能人才的培养。努力培养和造就一支数量充足、门类齐全、结构合理，能满足余杭经济发展需要的高技能人才队伍。

13、实施农民素质教育工程，加快农村实用人才的培养。充分利用镇乡成校、农业专业合作组织和协会等载体的作用，积极开展各类农民培训，逐步提高我区农民综合素质，努力培养和造就一支数量充足、结构合理、层次多样的农村实用人才队伍。

二、以紧缺急需人才为重点，大力做好人才引进工作

（一）积极畅通人才智力引进“绿色通道”

14、引进人才指在余杭区外工作学习，不论原籍是否在余杭，经办理有关手续来余杭工作的各类人才。

15、人才引进的重点对象是：国家有知名度的高级专家（指国家重点学科、重点实验室学术技术带头人；国家有突出贡献的中青年科学、技术、管理专家；国家“百千万人才工程”培养人选）；省级有突出贡献的中青年科技人员和各类省部级“人才工程”重点资助的培养人选以及国务院批准的享受政府特殊津贴的专家；具有副高以上专业技术任职资格或研究生以上学历的中青年人才；大中型企业的中高层经营管理人才；本区急需的高技能人才和经有关部门认定的具有特殊才能的人员。

16、加强高层次人才需求预测，引导和鼓励高层次人才向重点行业集聚；建立高层次人才供需信息库，畅通供需信息发布渠道；拓宽引才渠道，积极参加省市举办的高层次人才专场招聘会及赴省外参加高层次人才招聘活动。

17、企事业单位要充分发挥主体作用，坚持引进人才与引进智力相结合、引进人才与引进项目相结合，实行本人自愿、单位对接、来去自由、开放宽松的政策，根据需要积极引进紧缺的高层次人才和国外智力。

18、党政机关引进博士研究生以上学历人才，原则上掌握在单位人员编制限额内，但允许先进后出；财政全额预算和财政适当补助的事业单位引进40周岁（特殊专业人才可适当放宽）以下副高以上职称人员、硕士研究生毕业以上学历人员以及紧缺急需的本科毕业生，可暂时不受编制、专业技术职务结构比例的限制，在以后的自然减员中冲抵。

19、公安部门凭人事部门开具的介绍信和户口迁移证办理引进人才户口迁入手续。引进国内知名专家、高级职称人员、具有硕士以上学位人员及急需的高技能人才等，其配偶、未婚子女随调随迁。其配偶，区有关部门和用人单位应尽可能按其原单位性质帮助落实工作，未就业的由有关部门优先考虑帮助解决；其未成年子女入托入学按本区市民子女同等对待。在教育、卫生和余杭经济开发区所属人力资源部门设立高层次人才引进服务窗口，为高层次人才的调动、落户及配偶就业和子女入学等提供快捷有效的服务。

20、引进人才无法办理正常调动、迁移户口、转移人事关系或养老保险关系的，由区人事部门负责调转档案或续建档案，确认其原有身份、学历、工龄、技术职称等，来我区之前的工龄可连续计算，人事关系挂靠区人才开发中心。引进前应缴纳的养老保险等费用，经协商一致可由用人单位为其补缴。

21、鼓励用人单位采取兼职、讲学、短期聘用、技术合作、技术入股、合作经营、投资兴办实业、聘请顾问或咨询专家等柔性方式引进人才。对柔性流动来我区工作或创业的，按照《杭州市余杭区人才居住证制度暂行规定》执行。

22、鼓励有条件的企业建立博士后科研工作站，对有实质性工作进展的，每招收一名博士后研究人员，进站研究期内由区财政给予个人5万元科研经费补助。博士后科研工作站的科研项目，科技部门优先予以立项和补助。博士后出站留在余杭工作满二年的，由区财政补助安家费10万元。建设科研载体，力争博士后科研工作站、研究生创业工作站、产学研联合体等形式的柔性引进人才载体数量不断增加。

23、党政机关引进高层次人才，一年试用期满考核合格，确定相应职务，硕士研究生确定为副主任科员，博士研究生确定为主任科员，按照有关规定，报区委组织部或区人事局审定确认。企事业单位引进紧缺高层次人才和优秀拔尖人才，工资待遇由用人单位与本人协商，可实行绩效工资、项目工资或年薪制等多种分配形式。

24、试行政府雇员制度。区政府根据某些工作的特殊需要，从社会上雇用的法律、金融、经贸、城建、规划、信息、外语及高新技术等方面的专门人才，服务于政府某一部门或政府某项工作。政府雇员面向社会公开招聘，经考试或考核后确定，由雇用单位与其签订雇用合同，实行年薪制。雇员受雇期间人事关系由区人才开发中心代理。

(二)鼓励引进国外智力和进行高新技术项目研发及成果转化

25、企事业单位申报国外智力引进项目的，除享受国家、省规定的优惠政策外，区财政给予一定的经费补助。具体标准是：经国家外专局批准立项的引进国外专家项目，每项1.5万元；经浙江省外专局批准立项的引进国外专家项目，每项1万元；经杭州市外专局批准立项的引进国外专家项目，每项8000元。

26、鼓励高层次人才进行高新技术成果转化，经认定的高新技术成果可作为无形资产参与入股投资或高新技术企业的增资扩股投资，其作价出资的金额占注册资本比例最高可达35%，合作各方另有约定的，从其约定；以技术转让方式将成果提供给他人实施转化的，成果完成人可享有不低于缴纳转让所得税后净收入20%的收益。

27、鼓励留学人员、高层次人才来余杭创业，或到企事业单位帮助技术开发、科技攻关等进行多种形式的合作，有关部门应当为其提供各种优质服务。获得国家承认的国外硕士以上学位或中级以上专业技术职务任职资格的留学人员带高新技术成果来我区实施转化或从事高新技术项目研发的，可获10万元以下的一次性创业资助资金；留学人员以专利、非专利技术成果入股形式投资的，其技术成果作价可占注册资本的25%，经认定的高新技术成果的作价金额可达注册资本的35%。合作各方有约定的，可按约定执行。

（三）多渠道、多形式解决引进人才安家问题

28、区政府确保提供经济适用房源，“以房等人”用于解决引进人才的住房问题。凡在余杭区内无房或住房困难（人均建筑面积不足12平方米）且同时具备下列条件之一的引进人才，可优先安排购买经济适用房：入选省“151”、杭州市“131”第一、二层次人选的人才；具有高级专业技术职称或硕士研究生以上学历人员；高级技师及经认定是具有特殊才能的人才；被评为余杭区“十佳科技人才”的个人。凡在余杭区内享受经济适用房优惠政策的引进人才，在余杭区工作3年以上可办理所购买的经济适用房产权证。

29、对引进到我区落户满一年并继续留在我区工作的下列人才给予安家补助费，具体按以下标准掌握：国家重点学科、重点实验室学术技术带头人；国家有突出贡献的中青年科学、技术、管理专家；国家“百千万人才工程”培养人员30万元；省级有突出贡献的中青年科技人员和各类省部级“人才工程”重点资助的培养人选以及国务院批准的享受政府特殊津贴的专家20万元；50周岁以下具有研究生学历、博士学位并有正高级职称人员10万元；40周岁以下具有研究生学历、博士学位人员5万元。若夫妻双方都属引进的高学历人才，同等学历的由一方、不同等学历的由学历高的一方享受安家补助费。享受安家补助费的人才在余杭工作须满5年。

30、安家补助费的支付渠道，区级机关部门由区财政解决，其他单位由本单位解决，按原经费渠道列支。

31、区政府定期安排一定资金建造人才公寓，以租赁的方式解决引进高层次人才的过渡住房问题，同时鼓励企事业单位筹措资金建造或购置引进人才居住用房。

三、以完善激励制度为动力，充分发挥人才创新创业积极性

（一）建立和完善人才奖励制度，努力营造尊重人才的社会氛围

32、各主管部门和用人单位要进一步树立人才资源是第一资源的理念，营造“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的社会氛围。对引进人才政治上切实关心，工作上大胆使用，生活上悉心照顾，及时向他们传达中央、省、杭州市及我区的有关文件精神，通报区内有关经济社会发展的重大事项。

33、建立专家咨询制度，广泛征询高层次人才的意见和建议，充分发挥他们在政府重大决策中的参谋作用，为我区经济建设和社会各项事业发展服务。

34、每二年开展一次“十佳公务员（机关工作者）”、“十佳科技人才”、“十佳杰出企业家”和“十佳重才单位”等评选活动，对入选的个人和单位给予奖励。

35、加大科技成果的奖励力度。凡在余杭工作，在科技攻关、技术创新、课题研究、专利发明等方面获得国家、省、市奖项的，对获奖者给予不同额度的一次性奖励，同时获得不同层次奖项的，按最高奖项奖励。

（二）切实关心人才生活，为人才提供良好的工作环境

36、对有突出贡献的科技人才、享受政府特殊津贴的专家、省“151”培养人选的人才，由区委、区政府每年年终进行慰问。开展区领导走访科技人员活动，坚持区领导联系人才工作制度，每年有计划地组织科技人才开展疗养活动。

37、加强高层次人才的医疗保健工作，对省“151”、杭州市“131”、区“139”

一、二层次培养人选和其他特殊人才，每年组织一次常规体检，并建立健康档案。

38、允许事业单位的科技人员在本单位同意、完成本职工作、不侵犯本单位合法权益的前提下兼职兼薪，从事科学研究、成果推广、技术咨询、技术服务等活动。

39、落实各项资金，确保政策措施到位。上述政策措施所需资金，通过科技三项经费、人才专项资金落实。其中本意见第22条前款、第25条、第35条所需资金在科技三项经费中列支，其余在人才专项资金中列支。2024年区财政安排人才专项资金300万元，以后根据工作需要和财力情况逐年增加。

40、各主管部门和用人单位要制订本系统、本单位的人才引进与培养规划，把引进、培养和使用人才列入各部门、各单位的业绩考核范围。

本意见自发布之日起施行。本区原有人才政策与本意见不一致的，以本意见为准。本意见由区人事局负责解释。

关于加强技能人才队伍建设的实施意见

为了深入贯彻“三个代表”重要思想和党的十六大、十六届三中、四中全会以及中央、省、市人才工作会议精神，加快我区技能人才队伍培养，促进城乡就业，确保经济的可持续发展，根据杭州市《关于加快高技能人才队伍建设的意见》和区委、区政府《关于大力实施人才强区战略的决定》精神，现就加强我区技能人才队伍建设提出如下意见：

一、加强领导，提高认识，增强加快技能人才队伍建设的紧迫感和责任感

技能人才是二、三产业生产一线的主力军。技能人才队伍的规模和质量既直接影响企业的竞争力，也在一定程度上体现一个地区的劳动力素质，影响经济的发展。同时，技能人才，尤其是高技能人才是人才队伍的重要组成部分，是推动技术创新和实现科技成果转化的重要力量。加强技能人才队伍建设，尤其是加强高级技工、技师和高级技师的人才队伍建设，对于贯彻落实“科教兴国”、“人才强国”，优化人才结构，提升企业核心竞争力，促进全区经济快速、健康发展具有十分重要的意义。各级党委和政府要充分认识加强技能人才队伍特别是高技能人才队伍建设的重要性和紧迫性，立足当前、着眼未来，加强领导，积极营造有利于技能人才培养的体制环境，加快技能人才队伍建设。

二、明确目标任务，落实工作责任，确保技能人才队伍建设工作有效开展

(一)我区技能人才队伍建设的总体目标是：以全面提高技术工人队伍整体素质和增强技能人才队伍整体实力为目标，加快开发技术工种岗位从业人员操作能力，激发各类技能人才活力，形成企事业单位、行业部门和各级各类技能培训机构的工作合力。至2024年底，努力使我区技能人才队伍总量达到7万人。大力培养高技能人才，至2024年，使我区高级工以上的高技能人才达到8000人，使高技能人才达到技能人才总量的11.5%以上，其中中青年高级技工的比例达到30%以上。

(二)各镇乡街道要切实加强本地技能人才队伍建设工作，要把技能人才队伍建设作为人才工作的重要组成部分，纳入本地人才队伍建设整体规划，加强统筹指导和实施。充分利用各职业学校、成校及各类社会培训机构的现有师资、教学设备，调动企事业单位现有技术力量，动员和依靠社会多方面力量，多层次、多渠道、大规模地组织开展技能人才特别是高技能人才的培训。

(三)劳动保障部门要加强对技能人才培养工作的组织协调和业务指导，切实履行综合管理和服务职能。要创新工作机制，制订切合余杭实际的职业技能鉴定实施办法。对具有丰富实践经验、能独立解决关键性操作技术和生产工艺难题、在技术革新和技术改造方面业绩突出的技术工人，可放宽职业技能鉴定申报条件。对在企业生产岗位上有突出贡献的技术工人，要制订破格晋升办法，推进技能人才特别是高技能人才队伍的年轻化。

严格贯彻执行《招用技术工种从业人员规定》(以下简称《规定》)，对《规定》中要求的所有工种都必须持证上岗，劳动保障部门(监察大队)要加强持证上岗的检查，对无证上岗的，按有关法律法规实施处罚。

(四)有关职能部门和行业主管部门要加强规划和协调，确定本部门、本行业技能人才的培养目标、措施和实施计划，推动技能人才的培养。

安全生产监督、技术监督部门要将特殊工种的管理、培训和技能人才的培养工作有机结合起来，加强与劳动保障部门的配合与协作，共同做好此项工作。为有利于培养技能队伍建设，今后凡特殊工种培训，应与劳动保障部门联合进行，与技能等级为目标的技能培训相结合。具体办法由安全生产监督部门、技术监督部门会同劳动保障部门研究落实。

劳动保障部门对从事技术性服务行业和技术性劳务企业设定相应职业技能支持条件。如家电、汽车、摩托车、电脑维修、美容、美发、足浴等，没有具备相应技能等级的人员不得从事这类服务业。具体条件设置，行业如有规定的从其规定，行业没有规定的由劳动保障和工商部门协商落实。

建设、供电、供水、旅游、交通、电信等行业要加强本行业主要职业(工种)技能人才培养工作的规划和协调，制订培养目标和实施计划，突出高级工以上的高技能人才培养规划。为加强行业企业技能人才培养的协调和规划的实施，行业组织要建立职业教育培训机构，具体负责这项工作，并加强与劳动保障部门的联系与合作。

三、多渠道开展技能培训工作，积极培养高技能人才

(一)整合职业教育资源，增强培养技能人才和后备技术工人的能力。

技校、职高、成校要充分利用各自教育资源，互相协作，优势互补，共同做好职业技能培训工作。鼓励和支持民办职业教育的发展，发挥民办职业教育的作用。大中型企业及规模较大的事业单位要积极创办职工学校，争取和协调本单位职工开展职工技能培训，落实职工教育任务。要努力适应经济结构调整，增强专业适应性。劳动技工学校和各职业高级中学在实施学制教育培养技术工人的同时，可招收初中毕业生或社会失业青年，开办以职业技能教学为内容，以初、中级职业资格为目标的中长期培训，加快培养后备技术工人。

(二)开展多种形式的职业技能竞赛活动，营造技术工人技术比学氛围，促进技能人才成才。劳动保障部门、各级工会组织及行业主管部门，要在企(事)业单位开展“创建学习型组织、争做知识型职工和职工经济技术创新”活动，建立企(事)业单位职工学校，对职工进行思想政治、职业道德、文化、法律、消防知识教育，对职工进行岗位培训、技术等级培训和提高学历、技能的继续教育。要将组织开展职业技能竞赛作为促进人才成长的重要手段，有计划、有步骤地组织推动职业技能竞赛、相同职业(工种)技术交流和职业技术创新活动，形成学技术、比技能、促进岗位成才的良好风气。对在全区性职业技能竞赛或技术比武中应知应会成绩均合格的选手，由区劳动保障部门核发相应职业(工种)的高级职业资格证书。对取得前三名的选手授予“杭州市余杭区技术能手”荣誉称号。

(三)建立骨干企业技工培训评价体系，拓宽职业技能培训途径，改革企业技能人才评价方式。有条件的骨干企业可建立技工培训考评站，由企业技工培训考评站制订本企业技工培训考评计划，通过对本企业技工培训考核和平时业绩、工作表现的评估，再按照国家职业技能标准在生产现场对技工操作能力考核，合格的颁发相应国家职业资格证书。

四、健全激励机制、加大政策扶持力度，提高高技能人才待遇(一)建立高技能人才津贴制度。各用人单位可根据本单位高技能人才现状和分布情况，建立高技能人才聘任津贴制度。津贴标准可参照高级工50元/月、技师100元/月、高级技师180元/月的标准自行确定。

(二)高技能人才与专业技术人才、经营管理人才在培养、使用和待遇上同等对待。高级工、技师、高级技师分别对应助理工程师、工程师、高级工程师享受同等工资福利待遇。获得高级职业资格证书的高级技工学校毕业生，用人单位在使用、工资福利等方面与大专学历人员同等对待。

(三)加大引进高技能人才的力度。对45周岁以下具有技师以上职业资格和获得高级职业资格证书的高级技工学校毕业生，作为高技能人才引进，并予以办理进余杭落户手续。对以上人员已在我区工作，尚未落户但领取余杭区人才居住证的，其子女入学应按照本区居民同等对待。

(四)建立高技能人才表彰奖励制度。对获得市级以上技能竞赛大奖或“技术能手”称号的优秀高技能人才，区政府给予一定的奖励，有关单位和企业也要给予表彰和奖励。

(五)建立职业技能带头人制度。每年对知识、技能水平处于全区领先地位并致力于培养新一代技术工人且卓有成效的优秀技能人才组织评选表彰，并享受职业技能带头人特别津贴。引导企业在关键职业(工种)、关键岗位、关键工序设立“首席技工”，努力提高技术技能劳动者的经济地位和社会地位。

(六)落实人才培养经费，用于扶持高技能人才培养工作。对今后新获得高级以上职业资格证书并在余杭企业生产一线工作的高技能人才给予奖励。具体奖励标准高级工300元/人，技师500元/人，高级技师800元/人。对培训机构培训高级工以上的，按其所培养的并在本区范围内从事与获得证书相一致的职业(工种)人数，给予50元/人的经费补助。所需资金在区人才专项资金中列支。

五、多方筹措资金，加大对技能人才培养的投入

(一)各镇乡加大对技能人才培养的财政资金投入。设立专项资金，用于技能人才培训的专项补贴、特殊贡献高技能人才及优秀技能人才表彰奖励，对技能人才培训基地提供相应的设备投入和经费补助等。

(二)企(事)业单位按《浙江省职工教育条例》35条规定的，按职工工资总额的2%提取职工教育经费。各行业、企业应制订和完善职业教育培训经费使用管理办法，所提取的职工教育经费总额，保证用于职工技能培训的经费比例不少于60%，用于高技能培训的经费不少于30%。并随企业效益的提高逐步增加。劳动保障、财政、工会等部门要对企业开展职工培训情况和教育培训经费提取使用情况进行监督检查。不具备培训条件的企业，要委托相应的职业教育机构或企业代培技能人才。(三)加大对职业技能培训和鉴定管理的投入。区财政每年安排专项资金列入预算，用于全区职业技能培训的宣传和师资管理、教材采备、指导服务、技术支持、鉴定试题库建设和完善、考评员队伍培训等管理工作，以加强全区职业技能培训网络管理和鉴定体系建设。

(四)加快区劳动技工学校建设步伐，加大操作实训设备的投入。各职业高级中学也要及时追加投入更新操作实训设施。各镇乡财政每年安排一定比例教育经费，用于成校职业技能培训设施投入，以满足职业技能培训的实际需要。

六、加强舆论宣传，营造培养技能人才的良好氛围

广播、电视、报刊等新闻媒体要加大宣传力度，宣传党和政府的人才工作政策，宣传自觉成才的先进典型，宣传引才、育才、用才的工作经验、宣传技能人才在经济建设中的重要作用和突出贡献，宣传技能是谋生之本、劳动是财富源泉，营造有利于技能人才成长的良好氛围，在全社会树立尊重、爱护技能人才的社会风尚。

关于加强农村实用人才队伍建设的实施意见

为认真贯彻落实党的十六大和十六届三中、四中全会以及中央、省、市人才工作会议精神，统筹城乡经济社会协调发展，加快发展都市农业，进一步提高我区农民的整体素质，建立一支适应新阶段我区农业和农村经济发展的实用人才队伍，积极推进农业和农村经济的全面发展，根据杭州市《关于加强农村实用人才队伍建设的意见》和区委、区政府《关于大力实施人才强区战略的决定》精神，结合我区实际，现就加强我区农村实用人才队伍建设提出以下意见。

一、充分认识农村实用人才队伍在促进我区农村经济社会和谐发展中的积极作用

农村实用人才是指农村中依靠科技致富，起到示范带头作用的能工巧匠型人才，以及在种养植、加工、流通、企业经营管理等方面有一技之长的技术人员和经济能人，是活跃在农业生产第一线的具有一定专业技术特长的新型农民。

农村实用人才是推动农村社会科技进步、产业发展，带动农民致富的主要力量，尽管没有较高的学历、没有一定的职称，甚至没有固定的职业，但都具备一定的专业知识或技能，能够进行创造性劳动，为本地农村经济社会发展做出积极贡献，是带动各地农民致富、农业增收的重要力量，因此各地必须把农村实用人才和其他专业技术人才一起，纳入正常人才培养与管理渠道，充分认识农村实用人才的作用，高度重视农村人才队伍的建设。

二、我区农村实用人才队伍建设的总体要求和基本目标 我区农村实用人才队伍建设的总体要求是：全面贯彻党的“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的方针，切实优化聚才、育才、用才的环境；初步建立起适应市场需求、符合实用人才成长规律的人才管理体制和运行机制；着力提高农村实用人才的综合素质，充分发挥农村实用人才的积极性和创造性，为加快推进我区都市农业发展，率先基本实现农业农村现代化提供人才保证。

根据市委、市政府的统一要求，结合我区实际，我区农村实用人才队伍建设的目标任务为：到2024年，全区各类农村实用人才队伍总量达到1.8万名左右，重点抓好农产品营销、农业技术推广、农产品种养加能手、农村能工巧匠等四支人才队伍建设。

——农产品营销人才。按照农业产业化和都市农业发展要求，通过各种培训，提升农业龙头企业、农产品加工企业中的经营（营销）骨干、农村经纪人、农产品营销大户主的经营管理水平。进一步增强企业的经营决策和管理水平，拓展农产品营销市场，建立农产品营销网络，发展各类农产品营销组织，壮大农村营销管理人才队伍。到2024年，农产品营销人才总量达到4000名左右。

——农业技术推广人才。围绕农业增效、农民增收和推动科技成果转化，进一步深化用人制度改革，建立起管理规范、保障有力的农技推广人才机制。依托农科院（所）、农业技术推广中心、农技站等组织，加大培训力度，不断提高农业技术推广人才队伍的素质，扩大基层农业技术推广人才队伍规模。到2024年，基层农业技术推广型人才总量达到3000名左右。

——农产品种养加能手。围绕我区七大农业支柱产业和各新兴特色农业产业的发展需要，进一步加强对各类种养能手的技术培训，并通过总结推广培养新一代种养能手。到2024年，种养能手总量达到6000名左右。

——能工巧匠。具有一技之长的制作、加工、建筑等技能型人才，是生产和服务中不可缺少的重要力量。要建立职业技能培训体系，提高技能素质，加强管理。到2024年，能工巧匠型人才总量达到5000名左右。

目标分两个阶段实施。第一阶段，2024年为调查摸底阶段，主要是抓紧调查研究，制定切合本地实际情况的实用人才培养规划，落实经费，全面推开。第二阶段，2024年至2024年，为推广实施阶段，主要工作是根据当地经济发展中具有明显实力和优势的专业、产业要加大人才培养和智力支持力度，以形成一支稳定的符合我区都市农业发展需要的农村实用人才队伍。

三、采取有效措施，努力确保农村实用人才队伍建设和发展的需要

1、建立领导小组，加强工作领导。开发农村实用人才是一项系统工程，是一项全新的工作，也是一项顺民心、合民意的亲民之举。各级党委、政府要把这项工作作为统筹城乡、发展都市农业和农村经济的一项基础性工作，列入议事日程，统筹协调，明确职责，分工合作，抓好落实，取得实效。为加强对这一工作的领导，区委、区政府按照市委、市政府的统一方案，决定成立区农村实用人才工作领导小组，与区农民素质教育工程领导小组实行“一套班子两块牌子”（不另行发文），负责全区农村实用人才工作的政策制定、宏观指导、综合协调和督促检查。领导小组下设办公室，负责领导小组日常工作，办公室设在区委农办。各镇乡（街道）是农村实用人才开发工作的直接责任人，要建立相应的工作班子，落实专人负责本地农村实用人才的登记、管理、培训组织、职称申报认定等工作。

2、落实工作责任，明确职责分工。农村实用人才工作涉及面广、工作量大、专业性强，有关部门要各司其职，形成合力。区委农办要负责抓好农村实用人才日常管理培训的牵头工作。组织部门要继续牵头抓好农村党员、基层干部的培训工作，通过培训带动和推进农村实用人才培养工作。人事部门要牵头抓好区以下事业单位中农技人员、经营管理人员的管理和培训等工作，保持农技队伍、经营管理队伍的稳定，提高综合素质。农林专业部门要结合实际，采取科技下乡、集中讲课、发放资料、现场指导以及运用广播、电视和网络等各种有效形式，开展实用人才培训。农业、科技、科协等部门要进一步加强对“绿色证书”、农函大培训、农广校培训和农民技术人员职称评定工作，通过基地、项目带动，把农村专业大户培养成科技示范户，把各农业产业的主要从业者培养成致富带头人。劳动保障等部门要根据市场需求情况，依托各培训教育机构，广泛开展技能培训、农村劳动力转移就业培训。教育部门要依托高、中等农业职业技术院校、农函校、镇乡成人学校，采取灵活多样的办学方式，举办各类农民大专、中专学历班，进一步提高青年农民尤其是农村后备劳动力的科技文化水平。妇联组织要继续抓好 “双学双比”活动，共青团要发挥自身优势，积极参与此项活动。同时，要注意发挥好各农民专业合作社、行业协会等组织的作用，做到“政府搭台，协会唱戏”，逐步形成具有余杭特色的农村实用人才管理服务体系，形成“党委领导、政府统筹、社会参与、市场运作”的良性机制。

3、加大经费投入，增强培训力度。加强农村实用人才培训是支持农业农村发展的一项重要措施，是统筹城乡就业的一个重要抓手。要进一步落实中央“多予、少取、放活”的方针，将农村实用人才培训经费列入各级财政预算。采取“分级负担，适当补助”的原则，区财政安排专项资金用于农民（农村实用人才）素质教育培训工程，镇乡政府（街道办事处）要在农村实用人才培训基地、人员编制、师资配备、经费投入上给予政策扶持。各类企业要按照有关规定足额提取职工教育经费，对本单位实用人才的培训予以支持。要拓宽融资渠道，充分调动社会力量资助实用人才的培养，形成多元化投资模式。实用人才培养要从农村的实际出发，着眼市场需要，贴近农民的需要，在实用上做文章，在培训上下功夫。大力实施农村劳动力素质培训工程，确保各类农民培训任务的保质保量完成。为鼓励各类农民技术人才积极申报农民技术职称，区财政对今后新获得农民技术职称资格的人员给予一定的补助，获高级职称每人补助500元，中级职称每人200元，助理农民技师每人补助100元，所需资金在区人才专项经费中列支。

4、做好选拔认定，发挥人才作用。农村实用人才的认定，按照“个人申报、社会评审、业内认可”的方法，在农村实用人才界定范围内，实行村推荐，镇乡（街道）分级评审，区认定的办法，每一年认定一次。农村实用人才的确认分为：涉农企事业单位中取得专业技术资格证书、国家执业资格证书和中高级技工证书及农民技术员证书的人员，通过相关部门确认可直接列入农村实用人才；未持有证书，但有一技之长且是带动当地农民致富的能人，应积极申报农民技术职称，经评审后确认。农民技术职称的评审，实行分级管理办法，农民技术员由镇乡（街道）确认，报区农民技术职称领导小组备案确认；助理农民技师由区农民技术职称领导小组组织评审；农民技师和高级农民技师由区领导小组负责推荐分别由市、省农民技术职称领导小组评审。对确认的农村实用人才，按照分层管理的原则，统一填写《杭州市农村实用人才登记表》，每年底将《杭州市农村实用人才资源汇总表》上报市人事局和市农村实用人才工作领导小组办公室备案。各地要进一步强化农村实用人才激励机制。一是积极鼓励农业技术人员开展科技开发、科技承包和提供有偿技术服务；二是积极扶持，帮助农村实用人才开展科技推广、生产经营和创业活动；三是对实用人才在政治生活上给予关心，做好各类农村实用人才先进典型的宣传工作，及时把思想素质好、贡献大，符合入党条件的优秀实用人才吸收到党内来，积极培养，大胆使用。

人才引进和培养专项资金管理办法

为切实加强人才引进和培养专项资金（以下简称：人才专项资金）的管理、核算和监督，统筹安排使用资金，提高资金的使用效益，根据区委、区政府《关于大力实施人才强区战略的决定》（区委[2024]13号）、《关于加强人才培养引进和使用工作的实施意见》、《关于加强技能人才队伍建设的意见》、《关于加强农村实用人才队伍建设的意见》等四个政策性文件精神，特制定本管理办法。

一、人才专项资金来源

1、区财政专项拨款。

2、企事业单位、社会团体及个人的资助和捐赠。

二、人才专项资金使用范围

人才专项资金重点用于区委人才办、区人事局、区经济发展局、区劳动和社会保障局、区农业局在高层次和紧缺人才的引进、培养和管理，党政人才、企业经营管理人才、高技能人才和农村实用人才的培养，各类优秀人才的奖励和在人才工作、人才队伍建设中取得显著成绩的单位的奖励。具体包括：

1、高层次和紧缺人才的引进经费。主要用于引进人才的创业资助，以及政策规定的有关安家补助经费等。

2、各类优秀人才的培训、培养经费。主要用于党政人才到区外学习的培训经费、专业技术人才的培训和科研经费资助、企业高级经营管理人才培训经费，以及高技能和农村实用人才培养经费等。

3、各类人才的奖励经费。主要用于对全区经济社会发展作出突出贡献的优秀人才，以及在人才工作和人才队伍建设上取得显著成绩单位的奖励经费等。

4、公开选拔和招聘人才的经费。主要用于公开选拔领导干部经费，以及到区外、国（境）外招聘人才的经费等。

5、人才管理和工作经费。主要用于人才办及有关职能部门的人才日常管理和工作经费等。

6、其他需要资助的经费。

三、人才专项资金审批程序

人才专项资金每年年初由资金使用单位提出当年具体实施计划报区人才办。区人才办在综合平衡、统筹安排和初步审核的基础上，提交区委人才工作领导小组研究，报区委、区政府批准执行。计划确定后，原则上不再调整。确实需要调整的，仍需按照人才专项资金审批程序报批。

经批准的人才专项资金支出计划，列入单位预算计划，由资金使用单位申请用款，财政部门在批准额度内及时核拨经费。

四、人才专项资金监督管理

区财政局对人才专项资金实行专户管理，专款专用，专项核算，滚存使用。

各资金使用单位年终向区人才办报告人才专项资金使用情况。区人才办对人才专项资金使用情况进行总结分析、追踪问效，并向区委人才工作领导小组报告。

区财政、审计部门定期对各资金使用单位的人才专项资金使用情况进行监督和检查。

五、本实施意见由区委人才办公室和区财政局负责解释，自发文之日起实施。

**第四篇：高层次专业人才培养引进与使用策略**

演讲稿 工作总结 调研报告 讲话稿 事迹材料 心得体会 策划方案

高层次专业人才培养引进与使用策略

由于高新技术产业的迅猛发展，一方面造成传统产业的劳动力过剩，另一方面又使高新科技人才严重短缺，这已成为全球性的普遍问题。本文力求围绕典型国家在发展高新技术领域高层次人才上的新策略、新举措，从培养、吸引和使用三大层面，做一概括性的研究分析。

人类社会已步入21世纪，21世纪既是新百年的开始，也是新千年的序幕，同时又是以高新技术产业为主导的知识经济大放异彩的时代。无论是发达国家还是发展中国家，高新技术人才短缺都已成为制约其高新技术产业发展的瓶颈。近年来，围绕高新技术人才的争夺战正在全球范围内展开，而且愈演愈烈。未来国与国间的竞争，归根到底是知识和人才的竞争，特别是高新技术人才的竞争。正因如此，发达国家以及新兴工业化国家都在竞相制定本国的人才战略上，采取培养与引进并举、精心培养和高效使用并重的政策，努力培养人才、吸引人才、留住人才、用好人才，以提升本国经济和科技在国际上的竞争力。而各国科技人才发展战略中，高层次人才无一例外成为重中之重的焦点。

高新技术人才培养：立足国内，面向世界，充分发挥大学、科研机构和企业等在培养人才上的作用

精心收集

精心编辑

精致阅读

如需请下载！

演讲稿 工作总结 调研报告 讲话稿 事迹材料 心得体会 策划方案

保住人才的前提是要有人才，获取人才的根本途径在于教育和培养。近年来，为应对由于高新技术产业迅猛发展而产生的对人才的迫切需求，发达国家以及新兴工业化国家都在持续加大教育投入的同时，着手调整本国的教育培训体制，充分发挥大学以及科研机构和企业在培养、培训高新技术人才上的作用，不仅立足国内资源，而且面向世界广招留学生，大幅度扩大高新技术人才的培养规模，以期满足蓬勃发展的高新技术产业不断增长的人才需求。

美国作为高新技术的发源地，向来高度重视科技人才的培养，历届总统都以担当“教育总统”为荣，大力发展教育和科技事业。美国一直认为，要保持在世界经济科技竞争中的领先地位，必须要比其他国家更快地发展高新技术产业，培养造就一支高素质的人才队伍。多年来，美国在培养高新技术人才方面下足了功夫，在大力推动高新技术研发和产业发展的同时，政府、大学、科研机构和企业共同行动，积极采取多种措施，加速培养所急需的高新技术人才，从而为高新技术产业的发展奠定坚实的人才基础。面对美国咄咄逼人的发展态势，欧盟深感自身人才匿乏以及因科研投入不足而带来的人才外流美国的问题，在2024年制定的欧盟第六个框架计划(2024—2024)中，除提出增加科研投入的10年规划外，还同时实施智力人才队伍建设行动计划，拨巨额专款支持科技人才队伍建设，力争迎头赶上其竞争对手，开创欧洲科技进步的新局面。

精心收集

精心编辑

精致阅读

如需请下载！

演讲稿 工作总结 调研报告 讲话稿 事迹材料 心得体会 策划方案

在亚洲，日本、韩国、新加坡近年来由于大力发展高新技术产业，把高新技术人才培养提升到前所未有的国家战略高度。进入21世纪以来，日本科技政策的目标由追赶世界领先水平转向力争领导世界潮流，提出以科技创新立国。为此，日本比以往任何时候都重视科技人才培养。2024年，日本经济产业省和文部科学省共同推出并实施“240万科技人才开发综合推进计划”，2024年，日本文部科学省又单独推出了“科学技术人才培养综合计划”，确立了未来5年系统、全面的科技人才培养目标。韩国政府1999年制定了“脑力韩国(Brain Korea)21”计划，投资11．7亿美元，从1999年到2024年，增加理科博士的培养，每年派遣2024名博士后出国研修，以因应信息通信等产业技术人才的需求。新加坡自建国之日起，一直奉行“人才立国”的战略，近年来尤为关注高新技术产业人才问题，不仅以与发达国家不相上下的高薪争夺国外人才，而且高度重视本国高新技术人才的培养，将支持信息技术和生命科学前沿领域的经费的20％用于人才开发。

综合主要国家近年来在高新技术人才培养上的实践不难发现，各国在人才培养上大都采取了需求主导、科研牵引、灵活多样的人才培养模式，具体表现在以下几个方面：

1．积极响应高新技术产业发展的需求，调整大学的专业、课程设置，甚至创立专门的人才培养中心或基地，以敷产业急需

精心收集

精心编辑

精致阅读

如需请下载！

演讲稿 工作总结 调研报告 讲话稿 事迹材料 心得体会 策划方案

由于各国政府日益强调科技教育要为本国的经济发展服务，发达国家以及新兴工业化国家的大学在专业、课程的设置上越来越重视满足产业发展的需求，并日益突出战略性和前瞻性。具体就是，当一项科学发现或技术发明取得突破性进展时，大学就会意识到下一步就很可能会将其产业化，这时就从课程设置上加以准备，并尽快加以实践和实施。

美国经济科技的发展之所以能始终执世界之牛耳，很重要的一点就在于它的研究生教育课程和专业设置能紧密结合产业和科技发展的需要，及时设置新专业、淘汰旧专业。很能说明这一问题的是麻省理工学院电气工程与计算机系，它是麻省理工学院目前23个系中最大的一个。在20世纪60年代，该系只有弱电和强电两个专业方向，开设10门研究生课程。随着产业和科技发展的需要，该系的专业方向由过去的两个发展到今天的18个，研究生课程增加到45门，为美国的产业和研究界及时输送了大量的电子技术和计算机科学高级人才。

日本的情形很典型。根据市场需求状况，对大学研究生院的专业设置和课程结构进行调整，仅2024年一年，就有12所国立大学增设了40多个理工科研究专业，开设了许多培养学生创新能力的新课程。由于有感与欧美国家在新兴领域人才培养上的差距，日本2024年推出了“新兴领域人才培养”计划，根据选定的新兴领域，从大学、国

精心收集

精心编辑

精致阅读

如需请下载！

演讲稿 工作总结 调研报告 讲话稿 事迹材料 心得体会 策划方案

立研究机构中公开招标具有培养硕士以上水平的研究单位，由这些单位来设计未来5年的高级人才培养或再教育计划。

韩国游戏产业的发展也得益于人才培养的及时跟进。韩国政府在1990年代把网络游戏产业作为重点产业培育后，2024年斥巨资成立了“游戏综合资源中心”，并对外招生，培育网络游戏专业人才。韩国政府还从2024年起开办“游戏专家资格证”考试，提供网络游戏公司招考人才参考，获得证照者有免除兵役等优惠。这一系列的人才培养方案，使得韩国的网络游戏产业快速发展，占据了全球的领先地位。

2．科研牵引，以科促教——将科研与人才培养相结合，通过国家实施的重大高新技术研发计划、项目资助计划以及政府资助创办的各类高新技术研究中心，带动相关领域的人才培养

当今世界，科技与教育进一步耦合化，即研发活动与培养人才并行发展，以研发投资带动人才培养，这一点在高新技术领域表现得尤为突出，因为与传统领域相比，高新技术发展时间普遍较短，比如纳米科技尚处于探索阶段，有很大的不确定性，尚不能开发出系统的课程、教材，师资更是匿乏。而与此同时，高新技术的发展却异常迅速。为此，通过研发活动带动相关人才培养至为重要。美国实施的一系列重大高新技术研发计划，如21世纪信息技术计划、国家纳米行动计

精心收集

精心编辑

精致阅读

如需请下载！

演讲稿 工作总结 调研报告 讲话稿 事迹材料 心得体会 策划方案

划等重大的跨部门研究计划，都把人才培养纳入计划的目标，而且为求长效，已将人才培养从博士生向下一直延伸至K—12(初等、中等教育)各个学习阶段。美国国家科学基金会向来是科研与教育一体化的倡导者。该基金会支持建立的为数众多的科技中心、工程研究中心都有很强的教育功能。

教育与科研相结合的指导思想最初源自德国大学，后被美国大学借鉴并发扬光大。美国的经验表明，通过科学研究来培养研究生的做法是使美国科技领先、高级人才迅速成长的重要途径。

3．采取产学研合作等新型的人才培养模式

为了满足高科技发展需要，各国培养人才的模式也形成了多样化发展趋势。如大学与科研机构合作培养；大学与企业合作培养；大学、研究机构与企业合作培养；企业办学培养等等，以期培养能够满足高科技及其产业发展需求的人才。这些培养模式在越来越多的国家得到了较好的应用。

另外，虽然同属高新技术，但纳米技术更是一个众多学科相互交叉的领域，需要在专业化和多学科培训之间取得平衡，这需要对现行的教育体制和课程设置进行改革和创新。美国在2024年实施国家纳米行动计划(NNI)后，国家科学基金会资助建立了若干纳米技术中心，精心收集

精心编辑

精致阅读

如需请下载！

演讲稿 工作总结 调研报告 讲话稿 事迹材料 心得体会 策划方案

这些中心都要求研究生必须修不同学科的课程。鼓励大学与产业界结成伙伴关系，由产业界先期投入，建立可由许多学校共享的纳米制造设施和实验环境，培养纳米科技人才。

制定有力的人才吸纳、引进政策，网络世界各地人才，吸引本国人才回流

高新技术人才的培养是需要时间的，而且受条件所限，培养的力度也远不敷所需。为解燃眉之急，发达国家和一些发展中国家不得不以“短、平、快”的方式从其它国家抢人才、挖人才。而人才流出国则通过制定各种“回归计划”，吸引海外的本国人才回流，由此形成了一场波及全球的人才争夺战。在吸引人才方面，各国采取的主要措施有：

1．实施技术移民和绿卡等政策，大量吸纳国外优秀人才

发达国家为大量引进高新技术人才，在立法和移民方面采取了特别优惠政策。美国是一个移民国家，一直把争夺世界各国优秀人才特别是高新技术人才作为一项国家战略。为解决高科技企业人才短缺的问题，美国国会将H1—B签证的配额数量从原来的6．5万个增加到2024年11．5万个，并在随后的3年里增加到19.5万个。

精心收集

精心编辑

精致阅读

如需请下载！

演讲稿 工作总结 调研报告 讲话稿 事迹材料 心得体会 策划方案

欧盟国家的移民政策也向高科技人才倾斜，德国政府从2024年起实施德国版的“绿卡计划”，在3年内从欧盟外引进2万名信息技术高级专业人员，对其实行优惠的居留审批政策。英国自2024年开始借鉴美国和加拿大的“绿卡”制度推行“高技能移民计划(HSMP)”，这是30年来英国首次对外开放其移民政策。北欧小国芬兰对外籍科技人员实行优惠税率政策，将外籍科技人员的税率减低到当地人员的58％，以吸引外籍人才。

在亚洲，韩国推出了“金卡”工程，允许外国工程师和电脑编程人员在韩国居留10年，希望以此吸引20万外国高新技术人才。日本为了应对科技人才特别是信息技术人才紧缺，设立了海外“特别研究员”制度，在全球范围内网罗人才，同时还在研拟推出日本版的绿卡制度，力争使外籍科研人员占到本国科研人员总数的30％。

2．设立“回归计划”，吸引人才回流，变人才流失为人才流通

与发达国家抢夺国外人才的移民政策等相对应，发展中国家普遍实施“回归计划”，以吸引海外的人才回国服务。20世纪后期以来，许多发展中国家发展加快，对人才的需求越来越大。各国都不得不加大吸引人才回归的政策力度，同时国内经济建设的巨大需求和发展机遇，也增强了对其海外人才的吸引力。在“拉力”的不断增强下，“人才回流”逐渐形成。韩国从1960年，就开始拟订了“人才回归计划”，精心收集

精心编辑

精致阅读

如需请下载！

演讲稿 工作总结 调研报告 讲话稿 事迹材料 心得体会 策划方案

在美国、日本和欧洲相继建立了“韩国科学家工程师协会”，吸引人才回国服务。

新加坡以前约有1／3人才流向海外。为了吸引海外人才回归，新加坡政府先后资助并组织实施了“长期回国计划”、“临时回国计划”和“外国学者访问计划”。从1980年代开始，新加坡就已经有计划、有组织地实施吸引海外科技专业人才的政策和措施。

同属小国的以色列本身的人力资源也很有限。为充分利用世界各国的犹太人才资源，以色列实施了双国籍制度。以色列的顶尖人才通常拥有2—3个国籍，是世界为数很少的能将“人才流失”困境扭转为“人才流通”有利形势的国家之一。

3．通过对外研发投资，获取利用国外人力资源

除了吸引和引进人才外，对外研发投资也成为运用国外人才资源的一条重要途径。目前，企业研发全球化方兴未艾。由于尖端科技人才需求日殷、成本的考量以及中国、印度市场的倔起，发达国家海外研发的势头日益明显。许多跨国企业在海外利用与当地大学等机构合作／联盟的方式，来延揽高级的研发创新人才。把部分研发业务转移到人才成本较低的国家和地区，一方面可以使用世界各地的高级人才，另一方面又降低了研发人力成本。这种人才竞争方式已引起世界各国

精心收集

精心编辑

精致阅读

如需请下载！

演讲稿 工作总结 调研报告 讲话稿 事迹材料 心得体会 策划方案 的高度重视。

提供优良的工作生活条件，采取灵活多样的用人制度，留住人才、用好人才，激励人才成长

在经济全球化以及人才国际竞争日趋激烈的形势下，留住人才与吸引人才同等重要，用什么办法留住人才，用好人才，是几乎所有国家都需要面对的问题。对发展中国家来说，留住并用好人才更为迫切。

1．改善大学和研究机构研究人员的工作生活条件，并引入竞争机制，加大对杰出科技人才的奖励，从而激励人才、留住人才、用好人才

2024年，加拿大政府拨款9亿加元启动“首席研究员计划”(CRC)，旨在到2024年支持大学设立2024个首席研究员职位，以吸引并激励高层次研究人才。此计划的实施被实践证明是富有成效的，不仅留住了部分打算去美国的人才，而且促进了部分优秀人才的回流。

法国为了能留住人才，不断改善博士研究生的条件，并增加博士研究生奖学金的数量，提高研究奖学金的额度，同时充分给予年轻研究人员以足够的研究自主权，采取有效政策以促使其实现职业前途多样化。

精心收集

精心编辑

精致阅读

如需请下载！

演讲稿 工作总结 调研报告 讲话稿 事迹材料 心得体会 策划方案

德国一直以来大量博士生去美国，最重要的原因之一就是不满教条的晋升体制，“一等就是许多年”，而且在获得教授席位前，他们不能独立进行科研和教学。对此，德国政府近年来提出了四项措施：一是实行灵活的、有竞争力的、与个人绩效挂钩的新型工资制度，让科技人才实现自己的价值；二是通过设立“青年教授席位”，给予青年研究人员较快的晋升机会，让青年研究人员感到有吸引力；三是提供好的社会福利；四是创造好的研究环境和机会，给予“青年教授”独立进行科研、教学和带博士生的权利。

俄罗斯每年科技人才外流达2024—3000人，其中很多是世界水平的科学家。针对这一情况，俄罗斯西伯利亚科学城为了吸引科技人才，积极争取国际资金，同外国签订研发合同，筹措充足资金使科研工作运转良好，并为科技人员的生活提供可靠保障，以达到留住人才的目的。

日本近年来的人才战略，将建立有利于人才成长和脱颖而出的机制作为首要举措，相继实施了一系列改革措施，如扩大面向青年研究人员的资助；确保优秀的青年研究人员有独立领导研究室的机会，培养领军型研究人员；广泛推行任期制，加强人才流动；扩充竞争性研究资助，建立竞争性的研发环境。

精心收集

精心编辑

精致阅读

如需请下载！

演讲稿 工作总结 调研报告 讲话稿 事迹材料 心得体会 策划方案

此外，设立多种奖励制度，也是各国吸引和激励人才的有效手段。在美国就有各种各样的奖励，如由总统亲自颁发的国家科学奖、青年科学家及工程师奖、国家技术奖等，民间学术团体也设立了名目繁多的奖励制度。日本各级政府和民间团体的奖励制度多达数十种，奖励兼有荣誉奖和物质奖。法国国家科研中心设有科技人员金质奖、银质奖和铜质奖三种荣誉性奖。英国的牛津大学和剑桥大学为高科技人员设立“功劳奖”。除了奖励制度外，一些国家还采取加薪等措施，奖励优秀的科技人员。

2．高新技术公司通过高薪、股份期权制度吸引和留住人才

对高技术公司而言，除高薪外，股份期权制度是吸引人才、激励人才、留住人才的最有效机制。所谓股份期权，就是研发人员(包括创业者)将开发的有形产品或无形技术(专利技术或非专利的专有技术)作价，并与注入的资本(主要是风险投资资本)确定一个股份比例，各方以期权的方式持有股份，并在一定时期内(根据双方协议，如两年或三年)内用事先约定的价格购买公司规定比例的新股。英国剑桥著名的“硅沼”，就是模仿“硅谷”引入股份期权的激励制度后诞生的又一个神话。而在德国，根据雇主联合会的资料显现，全德国现有的3000家企业中约有240万员工是公司持股人，而向主要技术骨干给予股票期权已经成为德国高科技企业吸引和留住人才的重要手段。近年来，印度的高科技公司也对高技术人才引入了股票期权和配股等激

精心收集

精心编辑

精致阅读

如需请下载！

演讲稿 工作总结 调研报告 讲话稿 事迹材料 心得体会 策划方案

励方式，即除薪资以外，对高技术人才每年额外分配股份，并规定一段时期内不准转卖。这样既用股票期权留住了人才，又用股价激励了科技人才的创造性。

在很多国家的高新技术企业，资深的高新技术人才都是当作重点保护对象严加“看管”，施以高薪、股份等手段，防止人才外流。

几点启示

纵观各国的高新技术人才战略，既有政策，又有行动。联系到我国的高新技术人才现状，除需要持之以恒地推进优质的学校科技教育外，还应特别关注以下方面的问题：

1．在人才培养上，既要注重高层次研发人才的培育，也要重视产业界需要的大量的实用技术型人才的培养；既要重量更要重质

高新科技及其产业对人才的需要是多层次、多面向的，要定期调研国内高新科技及其产业的人才需求与供给状况，并做出前瞻性预测，仿照日本和韩国，提出满足高新科技及产业发展总需求的人才培养综合计划，计划要突出战略性、前瞻性和全面性，既重视研发人才，也要重视产业化人才，既注重高层次研发人才的培育，也要重视产业实用性技术人才的培养。在这方面，我国政府创建国家集成电路人才培

精心收集

精心编辑

精致阅读

如需请下载！

演讲稿 工作总结 调研报告 讲话稿 事迹材料 心得体会 策划方案

养基地的决策是非常明智的，应考虑将这一模式引伸到更多的高新技术领域。

与此同时，要瞄准世界水准，不断提高我国的人才培养水平。我国与先进国家在高新技术人才上的差距，主要是质量上的差距。要采取多种渠道，提高高新技术领域博士生和博士后奖学金，扩充科研计划中面向青年研究人员的资助，借鉴德国马普学会“青年科学家小组”、日本“特别研究员”制度以及加拿大“首席研究员”模式，确保优秀的青年研究人员能够尽快地脱颖而出，有机会独立领导课题组，加速培养高新技术发展所需的战略科学家及领军型高层次研究人才。

鉴于高新技术人才对于产业发展的重要性，要大力发展灵活多样的人才培养模式，充分利用大学、研究机构、企业的资源和力量，建构产学研合作的高新技术人才培养体系。要促进研究生参加产学研合作项目，在大学、研究机构与产业界建立起人才流动的人才培养伙伴关系。

2．人才培养应与国家高新技术发展计划和相关工作相结合，将人才作为一个重要的目标，纳入国家高新技术发展计划以及相关的重点实验室、工程技术研究中心的工作目标中

我国政府支持的“863”计划，在计划规划、执行和评估中，要

精心收集

精心编辑

精致阅读

如需请下载！

演讲稿 工作总结 调研报告 讲话稿 事迹材料 心得体会 策划方案

充分考虑人才培养目标。“863”计划的每一笔重大投资必须同时考虑人才培养问题。另外，还要充分发挥我国国家及部门重点实验室、国家工程技术研究中心等的人才培养功能，整合科研与教育，使其成为卓越的科研教育基地。在人才培养中，必须充分注重各领域的特性和发展现状，采取相宜的培养模式，比如，对于尚处于起步阶段的纳米科技，可能就需要先依托几所有研究实力的大学和研究机构联合建立国家纳米科学工程学习教学中心，从教材编写、课程开发、师资培养等方面推动各阶段学生的纳米科技教育。

3．在人才引进上，要确保引进一流的高层次人才

国外对科技领域高级人才的界定，大致是以在获得博士学位后的职位来划分的。以美国为例，高层次人才是指在大学任助理教授以上，在研究所或大公司的研发部门中任科学家职衔以上的人员。这些高层次人才(而不是我国过去大量引进的博士后人员)应成为国家吸引回国服务人员的重点对象，因为这些人升到现今的职位，大都已经积累了一定的独立领导科研、开创新课题甚至新学科的实践经验。为吸引高层次人才回国服务，要根据他们的实际能力、资历、贡献提供合理的薪酬，而不是照搬目前10万或20万人民币的一刀切形式；要为回国服务人员创造宽松的科研工作体制，使其享有独立自主的运作权力；要制定回国高级人才招收博士生和博士后人员的条例，这样既保障其对国内的优秀人才资源的利用，也有助于我国本土的人才培养。同时，精心收集

精心编辑

精致阅读

如需请下载！

演讲稿 工作总结 调研报告 讲话稿 事迹材料 心得体会 策划方案

为促进我国高新技术产业发展，要大力吸引海外高级人才回国创业，通过充分利用各项优惠政策，促进产业界、大学、研究所以股份制形式与回国创业人员结合，切实解决回国创业人员资金及人才设备上的困难。同时，在国内技术与产品市场有限的情况下，建立留学创业园区对境外提供服务和产品销售的机制。

同时应看到，解决高新技术研发人才缺口，自海外引进所需的人才当然是较快的方式，但此种方式亦有其相当的限制。具体而言，部分高新技术领域的人才引进可能需要整个技术团队的引进，而大规模引进的成本是以我国目前的经济实力所不能负担的。因此，海外人才的引进应仅能作为整体人才发展战略的一环，绝不可由此延误本国高层次人才的培养。更为重要的是，随着我国高新技术产业的发展，产业界需要大量的实用技术型人才，这些人才数量大，是不能靠引进解决得了的。

4．学界研发人才与研发能量的释放

一直以来，我国的高级研发人才多集中分布于大学及科研机构，产业界分布极少，释放大学及科研机构研发能量至产业界是缓解高新技术产业研发人才短缺的有效措施。一方面，通过扶植高新技术产业，提升企业技术创新能量，提高企业的人才吸纳力；另一方面，政府应通过强化大学、研究机构与产业界的合作，让研究生、博士生及博士

精心收集

精心编辑

精致阅读

如需请下载！

演讲稿 工作总结 调研报告 讲话稿 事迹材料 心得体会 策划方案

后研究人员参与到与产业界的研发合作中，并灵活运用产生的知识产权，扶持我国的高新技术产业发展。同时，鉴于我国一些高新技术产业仍不具规模，高新技术公司还很少，必须采取更加优厚的措施，鼓励大学教师或研究机构人员从事产业活动，创办高新技术企业，对科技人才实行“低门槛”公司登记制度。

5．通过科技体制改革，改善我国的科技人才成长环境，大胆采用灵活多样的用人制度，达到激励人才、留住人才、用好人才的目的

能否发挥人才作用，关键在于是否合理使用人才。当前，必须通过科技体制改革，改变大学、科研院所和国有企业中根深蒂固的官本位组织风气，坚决破除论资排辈，为人才发挥作用提供良好的保障机制。特别要在申请课题、分配制度、晋升奖励等方面扭转已有的官本位倾向。目前，大学、科研院所和高新技术企业普遍实行的岗位工资制、职务工资制，使得为官者的实际收入较同等资历的专业技术人才高出许多。这种分配制度上的官本位倾向，挫伤了科技人才的工作积极性，必须予以改革，要让一流的专业人才获得一流的报酬。在高新技术企业，要大胆引进和推广风险共担、收益共享的股份期权制度。

要用好人才、激励人才，必须引入竞争性的人才晋升选拔机制。要在从事高新技术研发的大学院系和科研机构的重要岗位率先推行任职年限制(不升即离制)，通过连续评议，达到留住人才和淘汰庸才

精心收集

精心编辑

精致阅读

如需请下载！

演讲稿 工作总结 调研报告 讲话稿 事迹材料 心得体会 策划方案 的目的。之所以提倡采取这样的用人机制，是因为在从事战略性高新技术研究的大学和科研院所，高等职位都是有限的，这些高等职位必须给那些有真才实学的人才。采用这样的制度，一方面通过严格的筛选避免了低能人员滥竿充数、杰出人才不得提升的弊端，另一方面，也给那些真正优秀的高层次人才以永久性的职位，使他们能在较为安稳的环境下潜心进行长期性、战略性、前沿性研发工作，这对保障我国高新技术的发展是绝对必要的。

精心收集

精心编辑

精致阅读

如需请下载！

**第五篇：集团公司人力资源规划及人才引进管理制度**

人力资源规划及人才引进管理制度

第一章 总则

第一条 为加强\*\*\*\*有限公司（以下简称“集团公司”）人力资源管理，规划人力资源使用效率，落实人才引进管理工作，制定此管理制度。

第二条 本制度具体规定了人力资源规划和人才引进的原则、要求、流程、待遇、录用、考核等相关内容。

第三条 本制度适用于集团公司及各所属单位。

第二章 人力资源规划

第四条 各单位应依据集团战略和本单位业务发展计划，提出人力资源计划和人才需求，在每年末上报下一年预算时，同时上报下一人力资源规划，明确下一人才引进数量、层次、时间安排、具体需求等，并负责按照相关工作部署落实对引进人才的管理。（附表一，人才需求调查表）

第五条集团人力资源部是人力资源规划及人才引进工作的归口管理部门，应根据集团人力资源需求和各单位人力资源规划，组织制定集团总体人力资源规划汇总分析，形成集团下一人力资源规划及费用预算，报集团董事会审议。

第三章 人才引进

第六条 引进原则

人力资源部应秉承公平、公正、公开的基本原则，客观评价，择优录取，人才的选择上应注重德才兼备，以德为先，切实把好选人用人第一道关口。

第七条 引进要求

（一）用工形式

1.聘用制，与引进人员签订正式劳动合同，负责缴纳五险一金等国家规定福利。

2.项目合作制，以集团战略项目为依托，签订项目合作合同，项目终止则合作关系结束。

3.顾问制，以短期咨询为主，聘请行业专家对集团相关业务进行指导，签订服务合同并约定服务期限。

（二）引进方式 1.招聘

（1）校园招聘，以编辑、营销、行政等基础岗位为主，每年上半年集中举行一次，采取与招聘公司合作、在大学网站发布信息等方式开展招聘，面向对象为大学应届毕业生。

（2）社会招聘，以需要一定工作经验、有一定工作难度的岗位为主，每年下半年集中举行一次，采取与招聘公司合作、在集团官网发布消息等方式开展招聘，面向对象为社会在职人员。

（3）临时招聘，以因业务转型或战略变化导致岗位空缺，需一定工作经验的岗位为主，根据业务变化情况随时开展，采取在招聘网站自主发布信息、微信平台发布信息等方式开展招聘，面向对象为社会在职人员。

（4）高端岗位招聘，以涉及公司战略目标实现与否的岗位为主，根据集团决策随时开展，采取与猎头公司合作的方式开展招聘，面向对象为行业专家。

（5）流动性较大岗位招聘，根据《关于人员流动性较大单位实施一线员工社会化招聘工作的通知》相关内容，辽宁新华印务有限公司、辽宁物资印刷有限责任公司、辽宁北方出版物配送有限公司、辽宁票据印务有限公司、新华书店北方图书城有限公司、辽宁大耳娃文化发展有限公司的文员、出纳等基础性岗位员工、车间工人、销售人员及服务人员由各单位自行组织招聘，相关招聘事宜按通知内容执行。

2.合作

以项目为依托，建立项目合伙人制度，与拥有资源、技术等特殊才能人员签署合作协议，利用对方优势，共享项目利润所得。

3.兼职

以阶段性工作为目标，针对短期及临时性工作，通过吸收社会兼职的方式完成既定工作任务。

（三）不同层级引进条件

1.高端岗位人才，泛指引进职级为集团公司总部中层副职及以上的专业技术人员，要求具备全日制大学本科及以上学历，需通过岗位相关资格认证考试，在专业领域有较突出业绩。

2.中级管理人才，泛指引进职级为本部助理及以上的专业人员或下属单位对工作经验及资质要求较严格的岗位人员，原则上要求具备硕士研究生及以上学历，需通过岗位相关资格认证考试，条件特别优秀者可放宽为全日制大学本科以上学历。

3.初级岗位人才，泛指引进的其他员工，职级为集团公司总部职员岗位或下属单位核心业务岗位人员，要求具备全日制硕士研究生及以上学历；下属单位营销及一般管理岗位人员，要求211、985重点院校全日制本科及以上学历；自身综合素质较高，具备一定培养价值，能够认同企业文化，服从企业安排。

4.集团公司所属单位流动性较大岗位人员招聘，由各单位向集团公司人力资源部上报计划并获批后，自行组织人才引进，引进结构报人力资源部备案。

第四章 引进规范

第八条 招聘流程 1.拟定招聘简章，通过招聘网站、集团官网、微信平台等渠道发布招聘消息。

2.收集应聘简历并登记信息（附表二，\*\*\*\*人才选聘登记表）。

3.由人力资源部根据招聘条件，筛选符合基本要求的合格简历。

4.由人力资源部或委托机构进行第一轮电话沟通及面试。

5.组织通过第一轮面试的候选人到集团参加笔试及综合面试。

6.由用人部门及人力资源部共同组织笔试及综合面试。7.面试小组根据各位候选人面试的具体表现进行打分（附表三，面试评分表）；用人部门根据各位候选人的笔试答卷进行打分。

8.人力资源部汇总各位候选人的笔试成绩及综合面试成绩，得出总成绩排名，并确定拟录用人选。（附表四，分数汇总表）

9.人力资源部向集团董事会上报拟录用人选情况，经集团董事会审议后确定最终录用人员，并由人力资源部上报审批表（附表五，审批表）。

第九条 内部员工推荐流程

1.人力资源部对外发布招聘信息后，集团内部正式员工可根据招聘要求向人力资源部推荐符合条件人选。

2.对符合招聘条件的人员，人力资源部履行招聘流程。3.通过集团笔试及面试，正式入职并签订劳动合同的员工，通过试用期考核后，由集团给予推荐人1000元奖励。

第十条 人才待遇

1.引进为正式员工的候选人，与用人单位签订劳动合同，按照所在单位薪酬体系确定薪资待遇；高端人才或稀缺人才可根据市场同类型岗位平均工资采取协议工资制。

2.项目合作制人员，与用人单位签订项目合作协议，约定项目的利润分成比例，按项目实际利润予以报酬。

3.顾问制人员，与用人单位签订服务协议，约定咨询费用。

第十条 录用流程

1.通过董事会审议并签署审批表后，由集团公司人力资源部通知各单位最终录用人员名单。

2.由猎头公司或第三方公司对重点候选人进行背景调查，调查无误者，各单位人力资源部负责通知录用人员入职。

3.由用人单位与录用人员确定薪酬待遇，签订三方协议、劳动合同、竞业禁止协议等，并负责缴纳五险一金。

4.录用人员的人事档案调转至用人单位后，由用人单位人力资源部负责审核人事档案，如人事档案与录用材料严重不符者，用人单位有权与劳动者解除劳动合同。

第五章 考核评价

第十一条各单位应依据合同法，在劳动合同中与录用人员约定试用期，试用期工资与定级定档工资相同。

第十二条试用期满，各单位严格履行考核制度，对试用期满的录用人员进行转正考核，表现合格者正式留用。

第六章 人才资源及评价体系

第十三条 建立集团人才引进面试小组评委库，根据引进的不同类别人员，抽取评委库中相应类别的专家评委组织综合面试。

第十四条 建立集团人才引进笔试题库，根据引进的不同类别人员，抽取试题库中相应类别的试题组织笔试。

第十五条根据收取到的所有应聘人员简历，建立集团的人才库，储备不同类别的人才资源，为集团长期的人才规划打好基础。

第七章 附则

第十六条 本管理制度由人力资源部负责解释、修订。第十七条 本管理制度自下发之日起开始执行。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找