

集聚人才资源 引领科学发展

——《高邮市“十二五”人才发展规划》解读

“十二五”时期人才发展基本原则

【关键词】
人才优先

解读:以人才资源优先开发、人才结构优先调整、人才投资优先保证、人才制度优先创新,以人才优先发展引领经济社会又好又快发展。我市将不断强化人才在经济社会发展中的作用,确立人才优先发展的战略地位,把人才优先发展思想体现到我市经济社会发展规划和各项工作部署中。

【关键词】
机制创新

解读:把深化改革作为推动人才发展的根本动力,积极构建有利于科学发展的人才工作政策和体制机制。不断解放思想,重点突破人才引进、培养和使用等方面的制度瓶颈,确保人才政策的前瞻性、机制的优越性,全面推进我市人才发展战略升级。

【关键词】
高端引领

解读:以高层次人才集聚、高技能人才培养为重点,大力引进和培养高层次创新创业人才,重点开发主导产业和关键领域紧缺人才,着力培养高素质的管理人才和高技能的实用人才,充分发挥高层次人才在经济社会发展和人才队伍建设中的引领作用。

【关键词】
以用为本

解读:把用好用活人才作为人才发展的根本任务,贯穿到人才工作的各个方面、各个环节。积极为各类人才创新创业、施展才干创造良好的环境,不断激发各类人才的创造活力和创新智慧。

“十二五”时期人才发展总体目标

人才资源稳步增长

解读:预计到2015年,我市人才资源总量将达7.67万人,年均增长6%,每万人口拥有人才数达930人;高层次人才总量达5760人,占人才资源总量比例达7.5%;高技能人才总量达3250人,占技能劳动者比例达28%;人才队伍的结构更为优化。

人才素质快速提升

解读:到2015年,高等教育毛入学率达60%,每万名就业人口中受过高等教育的比例达14%,每万劳动力中研发人员达50人。

人才贡献明显增强

解读:“十二五”期间人才对经济社会发展的促进作用明显增强,人才贡献率达43%,全社会专利申请总量新增12000件,其中发明专利申请量2500件,专利授权总量新增3000件,

“十二五”时期,将是我市加快转变经济发展方式,由工业化中期向中后期转变的重要时期。要在激烈的国内外竞争中赢得主动,我市必须将人才作为科学发展的第一资源,把加强人才队伍建设作为强市之基、竞争之本、转型之要,从而为“五个高邮”建设提供人才保障。

其中发明专利授权量80件。

人才环境不断优化

解读:建立健全符合各类人才特点、有利于促进人才全面发展的人才开发制度体系,营造创新活力强、创业成本低、服务效能优、人居环境佳的人才环境;全市人力资本总投入占GDP比例达15%。

“十二五”时期人才发展的主要任务

加快集聚高层次领军人才

“十二五”期间,新增高层次创新创业领军人才100名,其中获得扬州市级以上资助的不少于50名。

主要举措:

开设人才引进“绿色通道”,推动各乡镇、园区积极落实人才引进计划,着力引进海内外高层次领军人才来邮担任企业研发骨干或直接创业。拓宽引才引智渠道,通过举办“百名博士高邮行”、高邮籍在外成功人士座谈会、人才联谊会等形式多样的活动,多方引进和集聚人才。采取“走出去,引进来”的方式,深化与高校科研院所的合作,引导院企、校地共建共享公共服务平台、“三站两中心”等各类创新创业载体,依托重点科技成果转化项目和创新平台,建设一批高层次创新创业人才培养基地,推动高层次人才向企业、园区集聚。

大力开发重点产业急需紧缺人才

到2015年,每年引进以高校毕业生为主的储备型人才不少于2000人,新增以新能源、新型照明器具、机械电子、电线电缆、纺织服装等“两新三主”产业为主的产业发展急需专门人才1000人,服务业从业人员占全社会从业人员比重达40%。

主要举措:

根据我市“两新三主”产业及重点打造的旅游、现代物流、商贸流通、金融、软件 and 信息服务等现代服务业的发展方向,加强产业人才发展统筹规划和分类指导,开展人才需求预测,定期发布急需紧缺人才需求目录。研究制定我市紧缺人才的引进政策,开展以政府名义组团的方式赴外招聘人才活动,广开渠道吸纳对口专业的优秀毕业生。加强与境内外知名高校和培训服务机构的交流合作,采取定向培养、订单培养等形式,加快培养急需紧缺人才。

统筹推进各类人才队伍建设

党政人才队伍

到2015年,全市党政人才队伍大学本科以上学历达85%,研究生学历达10%,党政人才综合素质不断提高。

主要举措:

以提高领导水平和执政能力为重点,加强干部的理论学习和实践锻炼,加大培训力度,坚

持干部轮训制度,实施党政人才能力提升计划、公务员能力培训计划,构建理论教育、知识教育、党性教育和实践锻炼“四位一体”的干部培养教育体系。健全和完善公开选拔、竞争上岗、公推公选等竞争性选拔方式。建立健全党政干部岗位职责规范及能力素质评价标准,加强工作业绩考核。

企业经营管理人才队伍

到2015年,全市企业经营管理人才总量达1.2万人,其中青年企业经营管理人才达700人。

主要举措:

着力实施“百名科技型企业企业家培训计划”,重点提高企业高层经营管理人员的战略决策、管理创新、科技创新、资本运作和应对市场竞争复杂局面的能力。建立适应本地实际的企业家和职业经理人培养制度。建立健全“高邮市青年创业促进会”、“青年企业家协会”,开展创业交流,组织创业培训,提升高邮未来人才竞争力。

专业技术人才队伍

到2015年,全市专业技术人才总量达4.7万人,其中具有中高级专业技术资格人才达1.7万人。

主要举措:

积极开展省“333高层次人才培养工程”和省、市有突出贡献中青年专家培育工作,积极开展“万名专业技术人才知识更新计划”,“十二五”期间,培训各类专业技术人才10000人次。深入实施“文化、教育、卫生人才开发工程”,到2015年,引进培养具有文化产业工作经验、熟悉文化产业趋势的专业人才10名,引进文化重点项目首席专家1名、文化企业家1名,培训基层和农村文化人才达400人次。同时加快建设高素质的教育人才队伍,加大对卫生人才培养支持力度。

高技能人才队伍

到2015年,全市高技能人才总量达3250人,其中技师750人、高级技师35人。

主要举措:

建立健全高技能人才培养机制,加大培养力度,逐步形成以政府、企业和社会相结合的高技能人才开发经费投入体系。以市职业教育、培训中心为依托,建设紧缺人才培养基地、高技能实用型人才培养基地。健全完善职前的技工学校教育、劳动预备制教育和职后的技术工人终身教育相结合的高技能人才教育培训体系。指导企业建立和落实职工凭技能职业资格得到使用和提升、凭业绩贡献确定收入分配的机制,促进职业资格证书制度与企业劳动工资制度的衔接。

农村实用人才队伍

“十二五”期间,全市农村实用人才总量达8500人,新增省级以上农业科技创新创业人才3名,高效农业产业化经营、农业“三大合作社”理事长等高层次人才100人等。

主要举措:

组织实施“现代农业人才培养工程”。继续加强对大学生村官的培养力度。实施“科技入户工程”。积极扶持农村实用人才创业兴业,在创业培训、项目审批、信贷发放、土地使用等方面给予政策支持。

社会工作人才队伍

到2015年,培养400名社会工作人才,其中2名高级社会工作者师、40名中级社会工作者师、358名城乡社区等基层单位助理社会工作者,建立1个社会工作人才教育培训和实务训练基地。

主要举措:

制定加强社会工作人才队伍建设的意见。加强教育管理和专业培训。实施和完善社会工作者职业水平评价制度。鼓励社会工作者参加执业资格考试,逐步建立和完善社会工作者持证上岗制度。

“十二五”人才发展保障措施

健全人才工作领导机制

坚持党管人才原则,健全完善党委统一领导,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。

完善人才政策体系

认真贯彻落实市委、市政府《关于进一步加大人才政策激励力度的意见(试行)》等文件精神,最大限度地发挥人才政策的激励效应。进一步完善并实施引进各类人才的优惠政策体系,重点扶持高层次人才创新创业。

加大人才投入力度

到2015年,全市人才基金力争突破2亿元,占财政一般预算收入比例4%以上。按照“政府引导、社会参与、规范管理、市场化运作”的思路,逐步形成“人才+项目+科技金融”的创新创业支持模式。

推进人才载体建设

全力打造以高邮市科技创业中心、高邮城南经济新区科技产业园、高邮市菱塘光电科技园、江苏国际技术转移中心高邮分中心为主体的科技孵化器体系。建立省级以上高层次人才创新创业基地1家,省级以上高新技术产业基地1家,省级以上大学生创业基地3家,新增国家级高新技术企业30家,新建省级企业院士工作站5家,省级工程技术(研究)中心、省级企业技术中心、博士后工作站、研究生工作站等科技研发平台45个,争创国家级工程技术(研究)中心1-2个。

构建人才服务体系

加快人才大市场建设,实现人才配置的主渠道由人才集市向网络传媒等方面扩展,建立完善乡镇、园区人才分市场,拓宽高层次、专业化人才的引进渠道。

优化人才发展环境

加快建设人才公寓,加大人才服务力度,为人才营造良好的工作、生活环境。完善高层次人才信息数据库,建立各级领导联系人才制度。积极引导建立人才联谊会,促进人才交流,实现共同发展。

姚 静

责任编辑

张维峰