

盐城市“十四五”人才发展规划

(征求意见稿)

为深入实施创新驱动发展核心战略,加快推进人才强市建设,着力夯实“争当表率、争做示范、走在前列”的人才基础,根据《盐城市国民经济和社会发展第十四个五年规划纲要和二〇三五年远景目标纲要》,制定本规划。

一、发展背景

(一) 现实基础

“十三五”期间,全市人才工作在习近平新时代中国特色社会主义思想指引下,按照市委、市政府部署要求,深入解放思想,锐意改革创新,持续加大人才投入力度,人才资源总量稳步增长,人才队伍结构不断优化,人才支撑引领高质量发展的成效更加突显。

1. 人才队伍规模稳步壮大。截至 2020 年底,全市人才资源总量达 154.77 万人,比 2015 年 105.11 万人增长 47.24%。其中,党政人才 2.43 万人,企业经营管理人才 22.1 万人,专业技术人才 65.66 万人,高技能人才 31.88 万人,社会工作人才 3.8 万人,农村实用人才 28.9 万人,分别较“十二五”期末增长 1.25%、10.44%、62.93%、54.01%、7.34%、59.23%。

2. 人才队伍结构得到优化。截至 2020 年底,累计申报入选国家级重点人才 14 人;入选省“双创团队”12 个,省“双创人

才”279人，其中创业类54人。“十三五”期间，全市共资助引进创新创业领军人才1272人，其中创业类195人。累计建成名医工作室122个，名师工作室114个。累计引进大学生11.58万人，每万名劳动力高技能人才数达到741人，全市人才队伍呈现质量明显跃升的态势。

3. 人才工作品牌持续创新。在全省率先出台实施“515引才计划”“人才新十条”，加大人才投入，狠抓落地见效，政策聚才效应明显。坚持每年举办沿海发展人才峰会，定期组织海外人才年会、创新创业大赛，累计签约引进2641名高层次人才。高标准组建科技镇长团，累计对接来盐挂职团员379名，积极发挥桥梁纽带作用，推动产学研合作项目落地。扎实推进第五期“333高层次人才培养工程”，累计入选242人，其中第二层次7人，第三层次235人。

4. 创新创业活力加速迸发。与“十二五”末相比，全市全社会研发投入占GDP比重从1.8%提高到2.3%左右，高新技术产业产值从2455亿元提高到4730亿元，占规模以上工业产值比重达38.6%，高新技术企业总数从149家增加到1514家。每万人发明专利拥有量从2015年的2.43件增长到2020年的14.37件。全员劳动生产率从9.38万元/人增长到13.84万元/人，年均增速9.5%。成功创建国家知识产权示范城市，盐城高新区获批国家级“双创”示范基地，区域创新影响力和竞争力不断增强。

在总结成绩的同时也要清醒看到，我市人才工作仍然存在一

些亟待解决的问题：**一是各类高端人才依然紧缺。**人才供给与我市产业需求的匹配度存在差距，具有产业引领力和市场开拓力的复合型创新创业人才较少，特别是能引领产业发展转型的领军人才比较短缺；教育医疗、港口开发、乡村振兴、金融服务、康养等急需型人才仍有缺口。**二是引才留才机制有待深化。**精准引才育才存在短板，企业作为人才工作的主体引才育才的主动性不强。人才工作市场化机制不够健全，人才服务供给跟不上人才日益增长的对优质服务的需求，人才服务国际化、一体化水平有待增强。**三是产教深度融合有待提升。**教育链、产业链、创新链、人才链未能有效衔接。教育和产业统筹融合、良性互动的发展格局还未形成，需求导向的人才培养模式还不健全，职业教育、高等教育对我市经济发展和产业升级的贡献率还不够。针对这些问题，必须进一步深化改革创新，强化攻坚克难，采取有效措施加以解决。

（二）形势研判

“十四五”时期，我市迈入全面开启社会主义现代化建设新征程新阶段，全市人才工作仍处于重要战略机遇期，但也面临前所未有的不确定性和挑战性，人才发展的内外部环境发生深刻变化。

1. 新发展阶段为人才工作构筑新格局。当今世界正经历百年未有之大变局，新一轮科技革命和产业变革加速演进，在工业加速期，人才尤其是高层次人才成为关键变量，人才竞争的激烈程度前所未有，人才标准多元化、人才流动高频化、人才归属模

糊化、人才服务数字化等给传统人才工作模式带来巨大挑战。“十四五”时期，需要克服传统思维定势和路径依赖，准确把握人才发展阶段性特征，进行系统性谋划，采取突破性举措，加快从人才优先发展向人才引领发展的战略转变、从政策吸引向生态集聚的理念转变、从引进为主向引育并重的路径转变、从部门管理向社会治理的方式转变。

2. 区域发展优势为人才工作锚定新定位。盐城是中韩产业园地方合作城市、淮河生态经济带出海门户城市，公铁水空港协同发展，南联北上、东进西拓的开放大通道全面打通，已经成为连接东北亚和长三角两个大市场的交汇点和重要枢纽。从发展末梢跨入开放前沿，我市的时空坐标和资源价值发生了历史性变化，人才的集聚度、活跃度、贡献度必将迎来量的突破、质的跃升。“十四五”时期，需要跳出市域视角谋划人才建设，站在更高层次应势而为、主动作为，更加积极主动融入沿海发展、长三角一体化发展，推动人才信息联通、人才评价互认、人才活动联办、人才资源共享，努力在更大区域、更畅循环中集聚各类人才要素资源，不断提高中心城市承载和配置人才资源的能力。

3. 经济转型发展为人才工作明确新使命。人才是经济转型发展的动力和引擎。发展壮大特色产业集群，做大做强我市四大主导产业、培育优势潜力产业、加快传统产业转型和新兴产业培植都离不开人才的支撑。“十四五”时期，需要统筹国际国内两种人才资源，畅通国际国内两个人才循环，做大增量和优化存量“两

手抓”；以产才融合为重点，促进人才链和创新链、产业链深度融合，全力集聚产业紧缺急需的领军人才、专门人才、大学生、高技能人才等各类人才，为产业的提档增速、提优增效提供源源不断的智力支撑。

4. 聚焦民生福祉为人才工作提供新动能。始终坚持以人民为中心，将改善民生作为“十四五”经济社会发展的重点任务，提出“幼有善育、学有优教、劳有丰酬、病有良医、老有颐养、住有安居、弱有众扶”的目标。高品质的生活，需要各行业领域面广量大的人才保障。“十四五”时期，需要聚焦群众所需所盼，聚焦行业紧缺急需，以“一行业领域一人才工程”为抓手，统筹推进教育、医疗、文旅、社会治理等各个领域人才队伍建设，增进民生福祉，厚植幸福根基，提升生活品质。

5. 推进乡村振兴为人才工作丰富新内涵。盐城是江苏及全国农业大市，是东部沿海地区唯一粮食总产超百亿斤的地级市，有基础、有条件将农业发展成最具竞争力的优势产业和最有获得感的富民产业。乡村振兴，关键在人。“十四五”时期，需要加快推进乡村人才振兴，把乡村人力资本开发放在首位，大力培养本土人才，引导城市人才下乡，推动专业人才服务乡村，吸引各类人才在乡村振兴中建功立业。

二、总体要求

（一）指导思想

坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，认真贯彻党

的十九大和十九届二中、三中、四中、五中全会精神，深入贯彻落实习近平总书记视察江苏重要讲话精神，聚焦“争当表率、争做示范、走在前列”的新使命，以推动和服务高质量发展为主题主线，以实施黄海明珠人才计划为重要抓手，以深化产才融合发展为主攻方向，以全面推进乡村振兴为重要任务，以释放人才创新创造活力为根本目的，充分发挥用人主体作用，纵深推进体制机制改革，大力营造“近悦远来”的人才生态，全面加快人才强市建设，最大范围团结凝聚爱国奉献的各方面优秀人才，为“四新盐城”建设提供强有力的人才支撑。

（二）基本原则

1. 围绕中心，服务大局。紧紧围绕市委、市政府中心工作谋划推进人才工作，围绕打造现代产业集群、推动区域协调发展、加快绿色转型跨越，优化人才供给，加快成果转化，充分发挥人才引领创新驱动发展的“头部作用”。坚持党管人才，党政主要领导抓好“第一资源”，持续改进完善人才工作和人才服务的方式方法。加强人才的政治引领和政治吸纳，坚持“增人数”与“得人心”相统一，把各方面优秀人才凝聚到党的事业中来，构建共建共享共治的人才发展治理体系，提升人才治理效能。

2. 突出重点，统筹推进。充分发挥重要人才政策、重大人才平台、重点人才工程的辐射带动作用，以高层次人才、大学生、高技能人才为重点，回应行业产业发展需求，聚焦我市四大主导产业、优势传统产业和数字经济等重点领域，分类施策，培育集

聚一批支撑科技创新和产业升级的高层次人才、青年创新创业人才。强化产业创新人才、实用人才、一线人才开发，推动行业人才队伍结构转型、优化，推动产业劳动者知识技能更新、升级，畅通从人才强、科技强、产业强到城市经济强的传导渠道和链条。

3. 开放聚才，精准施策。着眼服务我市打造双循环新发展格局重要节点，树立全球视野和战略眼光，充分开发利用国内国际人才资源，主动参与国际人才竞争，动态谋划和分析人才发展问题，深化国际人才开放和竞争合作，积极借鉴运用灵活有效的办法，不唯学历、职称、资历、身份引进人才，不求所有、不拘一格柔性引才，吸引更多的优秀人才来盐就业创业发展。确保人才引得进、用得好、留得住、流得动。

4. 政府引导，市场主导。充分发挥市场在人才资源配置中的决定性作用，加快转变政府人才管理职能，加强企业引进人才的政策供给、要素供给和服务供给，实行更加开放的人才政策，更好调动人才、市场主体、社会力量的积极性，形成全社会共同开发人才资源的良好局面。遵循社会主义市场经济规律和人才成长规律，加快政府工作职能转变，突出市场驱动、市场标准和市场激励的人才配置作用，充分发挥市场作用促进人才顺畅有序流动。进一步强化市场需求、市场发现、市场评价、市场认可的人才引进培育机制，依靠社会力量和市场机制支持人才、评价人才和发展人才。

（三）主要目标

到“十四五”期末，全市人才工作实现跨越式发展，进入长三角中心区城市先进行列，建成长三角北翼人才新高地。

1. 人才规模迈上新台阶。人才总量规模能有效满足经济社会发展需要，实现人才流入与流出动态平衡。到 2025 年，全市人才资源总量达到 183.43 万左右。其中，党政人才保持在 2.4 万左右，企业经营管理人才、专业技术人才、高技能人才、农村实用人才、社会工作人才分别达到 25 万人、80 万人、35 万人、36.4 万人和 4.6 万人。

2. 人才结构实现新跨越。人才发展与经济社会发展高度匹配，重点行业、重要领域、主导产业与人才深度融合发展。到 2025 年，在全市重点经济和社会领域集聚 1000 名以上领军人才，引进（含柔性）“两院”院士 20 名左右；引进培育市级以上领军型创新创业团队 30 个左右；每年新增大学生 3.5 万左右，盐城籍大学生回盐率、驻盐高校大学生留盐率逐年提升；每年新增高技能人才 6000 名左右，每万名劳动者中高技能人才数达 810 人。

3. 人才效能取得新跃升。人才创新活力充分释放，人才价值充分彰显，人才支撑引领高质量发展的作用更加凸显。到 2025 年，科技贡献率达 65% 以上，每万人口高价值发明专利拥有量达到 18.5 件，高新技术产业产值占规模以上工业产值比重超过 45%，全员劳动生产率达到 19.3 万元/人。

4. 人才环境构筑新优势。人才发展的事业环境、生活文化

环境、服务环境显著提高。人才服务网络更加绵密，培育“拴心留人”沃土，让人才享受高质量的“礼遇”。到2025年，60%以上县(市、区)创建为全国义务教育优质均衡发展县(市、区)，高等教育毛入学率达63.5%，常住人口每千人执业(助理)医师数提高到3.09人。

表2：“十四五”期间人才发展的主要目标

| 分类 | 指标 | 单位 | 2020年 | 2025年目标 |
|----------|----------------------|------|--------|---------|
| 人才 总量 | 人才资源总量 | 万人 | 136.97 | 183.43 |
| | 党政人才 | 万人 | 2.43 | 2.43 |
| | 企业经营管理人才 | 万人 | 22.1 | 25 |
| | 专业技术人才 | 万人 | 65.66 | 80 |
| | 高技能人才 | 万人 | 31.88 | 35 |
| | 农村实用人才 | 万人 | 28.9 | 36.4 |
| | 社会工作人才 | 万人 | 3.8 | 4.6 |
| 人才 结构 | “两院”院士 | 人 | / | 20 |
| | 领军人才 | 人 | / | 1000 |
| | 市级以上领军型创新创业团队 | 个 | / | 30 |
| | 大学生 | 万人 | / | 17.5 |
| | 每万名劳动者中高技能人才数 | 人 | 741 | 810 |
| 人才 效能 | 科技贡献率 | % | 60 | 65 |
| | 高新技术产业产值占规模以上工业产值比例 | % | 38.6 | 45 |
| | 全员劳动生产率 | 万元/人 | 13.84 | 19.3 |
| 人才 环境 | 全国义务教育优质均衡发展县(市、区)比例 | % | / | 60% |
| | 高等教育毛入学率 | % | 61.74 | 63.5 |
| | 常住人口每千人执业(助理)医师数 | 人 | | 3.09 |

到2035年基本实现人才发展现代化：

全面建成全省领先的人才创新体系，优先推进与盐城经济转型发展相适应、与社会民生建设相适应的人才布局，建设一支规模宏大、结构优良、素质一流、富于创新的人才队伍，基本建成集聚能力强、辐射领域广、创新创业活跃的长三角中心区人才高地，把盐城打造成人才向往之地、活力之城、创新之都，基本实现人才发展现代化。

三、主要任务

（一）聚焦人才高地建设打造产业人才队伍

1. 领军人才集聚工程。依托国家重点人才工程计划、省“双创计划”、市“黄海明珠人才计划”，围绕四大主导产业、四大潜力优势产业、重点传统产业和数字经济等重点领域，分类施策，集聚一批掌握核心技术、引领产业发展的创新创业领军人才（团队）。开展产业发展趋势和领军人才需求调研，摸排产业领军人才分布地域和高校院所，绘制产业领军人才分布地图，探索“专班引才”“揭榜引才”等引才模式，更好发挥以才引才作用，提升引才精准性和实效性。市县联动，部门联合，举办沿海发展人才峰会、高层次人才创新创业大赛等活动，进一步扩大引才规模、优化引才结构。到 2025 年，集聚创新创业类领军人才（团队）项目 1000 个以上，争取其中 100 名左右入选省级以上重点人才项目。

2. 海外人才引智工程。抢抓海外人才回流机遇，采取全职引进、柔性引进、项目引进、专项资助引进等方式，大力引进海

外人才和智力。深入实施海外工程师、高端外国专家引进计划，加强与海外人才联络机构、海外留学人员组织的交流合作，定期组团赴海外招才引智，举办海外人才年会、海外高层次人才盐城行活动，面向全球引进海外优秀创新创业团队，以及带项目、带技术、带资本来盐的海外高层次人才创新创业人才。依托中韩（盐城）产业园等合作平台，组织实施中韩盐城产业园人才支撑计划，组建在华韩国留学生创新创业协会，举办韩国高层次人才创新创业论坛，组团赴韩国招引人才。建立海外人才飞地、国际人才社区，用活海外人才。到 2025 年，依托全市重点园区、龙头企业及驻盐高校合作，与国外高等院校、科研院所合作立项不少于 50 项，双向交流人才不少于 100 名，充分发挥各条线和社会引才机构力量，在国外人才密集地区建立引才工作站 50 个以上，聘请海外引才大使 200 人以上，引进海外人才 1000 人。

3. 科创人才引培工程。发挥企业家在技术创新中的重要作用，推动民营企业二次创业、国有企业创新转型。畅通人才流动渠道，完善保障机制，支持拥有核心技术或自主知识产权的优秀科技人才创办科技型企业。鼓励产业链“链主”企业整合高端创新要素，建立科技服务、创业孵化、产业集聚、风险投资等平台型公司，带动产业链人才创新创业。到 2025 年，全市高新技术企业达到 2500 家，国家高新技术企业上市力争达到 20 家。

4. 数字人才集结工程。围绕数字盐城创新发展，引进培育一批大数据、人工智能、集成电路、物联网、基础软件、区块链、

云计算等重点领域的高层次人才。围绕数字技术前沿，支持建立高水平创新平台，引进高端智力突破一批关键核心技术，形成一批原创性发明专利。加强数字产业人才的预测预警和开发引导工作，鼓励驻盐高校开设数字经济专业课程。建立市数字经济人才协会，借助人才大使、人力资源服务机构等社会力量，加快集聚数字经济高层次人才和团队。到 2025 年，培育和集聚 100 名左右数字经济领域领军型人才。

（二）聚焦未来发展方向打造青年人才队伍

1. **实施名校优生“汇盐行动”**。持续推进名校优生招引工作，抓住毕业生求职高峰期，每年摸排市县企事业单位、省属驻盐院校岗位需求，面向全国重点高校和世界前 200 强高校，每年力争新引进 150 名优秀毕业生来盐工作。支持教育、卫生系统面向全国师范类、医学类知名高校招引优秀大学毕业生。对来盐工作的优秀毕业生做好全程服务，及时兑现各项引才优惠政策，确保引得进、用得好、留得住。

2. **实施海外学子“归盐行动”**。加强与教育部留学服务中心、长三角区域海外留学人才机构、欧美同学会各类组织的合作，定期在权威网站发布岗位招聘信息，重点密切与世界名校中盐城籍学子联系沟通，每年力争新引进海外博士 50 名。依托高新园区，打造省级留创园和省级留创示范基地，对来盐创业的留学人员实施专项扶持培训计划。借助省“引凤工程”，定期举办盐城海外人才年会、百名海外博士盐城行、海外青年人才看家乡、“海归职

通车”等活动，组团参加深圳国际人才交流大会等国内特色引才活动。

3. **实施万千学子“聚盐行动”**。围绕提升市外高校毕业生来盐率、盐城籍高校毕业生回盐率和驻盐高校毕业生留盐率，启动实施“十万学子聚盐”三年行动计划，三年内全市新引进10万名以上大学生来盐就业创业。对接高校设立100个引才工作站，聘请200名引才大使、引才联络员，帮助发布招聘信息、招引大学生。坚持走出去与请进来、线上与线下相结合，开展“百所高校院所盐城行”“千企百校”校园招聘等活动，分类举办教育、卫生、国企专场大学生招聘会。深化驻盐高校毕业生“青春留盐”活动，鼓励用人单位在驻盐院校开设“冠名班”“实训班”，推动院校加强毕业生就业择业指导，到2025年，力争毕业生在盐就业率达到36%。

4. **实施青年人才“培优行动”**。支持龙头企业设立博士后科研工作站和创新实践基地，加大对博士后支持力度，鼓励博士后留盐创新创业，实施海归青年人才“新引力”服务计划，集聚一批优秀拔尖青年人才。推动高等教育、职业教育与经济社会发展深度对接，抓紧建设医学、农林本科院校，培养更多理工农医类紧缺青年人才。发挥高层次青年人才联谊会作用，持续推进“创青春·赢在盐城”青年创新创业计划、新动力·新生代企业家接力计划、青年技能人才“匠人匠心”计划、农村青年人才“新农菁英”计划，着力引进和培育一批高层次青年人才和优质项目。进一步加

大青年人才选拔力度，调整市级人才工程结构，各类人才工程明确青年人才支持比例。

（三）聚焦素能提升打造企业经营管理人才队伍

1. **加强企业家人才队伍建设。**健全企业家培训体系，以星级企业、高新技术企业、“瞪羚”企业、“制造业单项冠军”企业、“专精特新”小巨人企业为重点，支助企业家参加“中国企业家博鳌论坛”“亚布力中国企业家论坛”等知名论坛，组织企业家参加清华大学、浙江大学等名校研修培训，赴知名企业或行业标杆企业游学考察，开拓企业家眼界、丰富阅历。搭建“企业家活动日”等各类企业家交流合作平台，促进优势互补，全力打造新时代“盐商”品牌，重点培育一批具有盐城情缘、全球视野的新生代企业家队伍。

2. **加强专业经营管理人才队伍建设。**在“十四五”期间，公开表彰 1000 名星级企业家，争取表彰对象向卓越优势管理人才延伸，宣传营造企业经营管理人才队伍建设的良好氛围。着重引进一批有规模的优质第三方人才服务平台，支持本地培育一批服务机构和经营管理人才培训基地。组织开展经营管理人才普惠性培训活动，依托高校、中小企业服务联盟等机构，在全市有针对性地开展战略规划、资本运作、金融资本等专业知识培训，不断提高经营管理人才的业务水平。加强招商引资力度，着重引进一批头部企业、总部企业落户盐城，以项目带动一批高级经营管理人才入户。到 2025 年，计划累计培训企业家及企业经营管理

人才 2 万人次以上。

3. 加强经营管理人才激励管理机制建设。按照“市场化选聘、契约化管理、差异化薪酬、市场化退出”的要求，支持有条件的国有企业加快推行职业经理人制度，积极推行经理层成员任期制和契约化管理，2025 年底前，实现全部签订聘任协议和业绩合同。鼓励民营企业以更加灵活动的方式聘用或签约经营管理人才，实行定期服务的模式，充分发挥外地高级人才咨询服务和管理策划能力。引导企业建立完善的职务晋升、业务培训、职业教育等人力管理制度，培养适应企业发展的专业化经营管理人才，充分运用股权、期权、分红等激励手段，让人才留得住。

（四）聚焦行业紧缺急需打造高技能人才队伍

1. 实施高技能人才振兴计划。深化技能人才评价体制改革，全面推行企业自主评价和第三方认定，加大高技能人才多元化评价力度。落实高技能人才与专业技术人员职业发展贯通实施办法，鼓励企业建立高技能人才与专业技术人员享受同等待遇制度。加强高技能人才重点项目建设，推荐优秀高技能人才参评国务院特殊津贴、中华技能大奖、全国技术能手，参评江苏技能大奖、省企业首席技师等项目。定期评选市技能大师工作室、市企业首席技师。引导技工院校、行业企业围绕我市先进制造业、战略性新兴产业、现代服务业和传统优势产业，建设高技能人才培训基地、专项公共实训基地。

2. 实施职业技能提升行动。坚持需求导向，围绕主导产业

需求开展产业技能人才培养，围绕家政、养老等市场急需紧缺职业开展就业技能培训，围绕促进就业创业开展素质培养、项目指导、经营管理等就业创业培训。充分发挥企业主体、职业（技工）院校基础以及培训机构、行业组织的支持作用，多层次、多渠道、大规模地组织开展企业职工适岗能力培训、在岗技能提升培训、紧缺型高技能人才培养和企业新型学徒制培养。

3. 实施技能竞赛锤炼行动。积极发挥“以赛促训、以赛评价、以赛选才”作用，进一步完善以世界技能大赛、全国职业技能大赛和江苏省技能状元为龙头，市级技能大赛为主体，县级技能大赛和企业岗位练兵技能比武为基础，全社会共同参与的职业技能竞赛体系。鼓励支持承办世赛选拔赛、国赛、省赛，申报创建国家级、省级集训基地，强化竞赛表彰激励机制，对在世赛和省级以上各类高层次技能大赛获奖选手、集训基地、教练团队给予表彰奖励，力争在第46届世界技能大赛决赛中实现本土选手金牌零的突破。

4. 实施技工教育质量提升工程。以江苏省盐城技师学院为龙头，建立健全办学理念先进、布局合理、错位发展、公办民办有机融合的现代技工教育体系。推动技工院校高质量发展，切实增强人才培养和产业发展契合度，强化公共实训基地建设，打造“盐城技工教育”品牌。围绕主导产业发展需求，优化专业设置、校企合作、定向培养和社会化技能培训，深入推进企业新型学徒制联合培养，培养企业急需紧缺高技能人才。围绕技工院校重点

项目建设，建立技工教育教师培训制度，新设一批重点专业、特色专业和精品课程。深化企业新型学徒制培养，发挥技能大师工作室示范带动作用。到2025年，全市技工学校在校生规模达到2.5万人以上，新建1-2所技工学校，重点培育30个产业急需、特色鲜明、效益显著的技工教育特色品牌专业。

（五）聚焦高效政府建设打造党政人才队伍

1. 提升数字化治理能力。加强政府数字化转型人才培养，加大对数字化专业人才的招录力度，建设数字化党政人才梯队。将数字化技能纳入公务员培训体系，依托知名高校或社会组织，普遍开展数字化人才培养、技能培训。营造数字化组织文化氛围，落实各级政府业务部门在政府数字化治理中的主体责任，重点提高市场监管、金融监管、应急管理、城市管理、治安防控、公共卫生、环境治理等领域党政人才的数字化治理水平。

2. 强化干部能力培训。高质量开展党政干部集中轮训，不断提高培训的覆盖面、精准度，办好“习近平新时代中国特色社会主义思想系列理论进修班”，全面提高党政干部的系统思维和政治素养。有针对性地开展经济管理、科技创新、文化建设、法治建设、金融服务、社会治理、生态文明等方面专题培训，帮助干部弥补知识弱项、能力短板、经验盲区，全面提高党政干部专业能力。

3. 培养锻炼年轻干部。健全完善年轻干部选育管用全链条工作机制，加快推进重要岗位年轻干部培养，以提高年轻干部七

种能力为重点，积极选派年轻干部到国家部委、省级机关跟班学习，到先进地区开阔视野，到企事业单位丰富阅历，到重大项目、重点工程攻坚克难，到信访稳定一线、乡村振兴一线摔打历练，帮助年轻干部提升综合素质和专业素养。坚持培养使用相结合，不断优化年轻干部成长路径，帮助优秀年轻干部脱颖而出。及时提拔使用经得起实践检验、实绩突出、群众公认度高的优秀年轻干部。

4.加强激励考核干部力度。加强日常考核，用业绩评价干部，对在急难险重工作中表现优异的干部优先提拔重用，对庸懒懈怠的干部取消评优评先资格；加强日常考核，用业绩评价干部，充分实施差异化考核，推动差异化发展；加强年终考核，用结果衡量工作，把考核结果作为衡量班子整体合力、评价干部政绩的重要依据。树立讲担当、重担当、改革创新、干事创业的鲜明导向。坚持严管和厚爱结合、激励与约束并重，充分发挥党组织的领导把关作用，将干部考核与干部选拔任用、管理监督紧密结合起来，激发干部干事创业的信心和积极性。

（六）聚焦可持续发展打造绿色技术人才队伍

1. 推动生态环境保护人才队伍建设。策应世界自然遗产保护，积极对接中科院等国内外知名院所，聘请湿地保护等行业顶尖专家，积极开展全球滨海湿地、迁飞候鸟、海岸地质、海洋蓝碳、生物多样性保护等领域的科学研究。依托生态资源优势，面向长三角个性化、高端化的康养需求，大力发展养生养老、中医

保健、休闲度假等现代康养产业。培养集聚一批生态、旅游、康养类高层次人才，做好“生态旅游+康养文化”引才文章，践行绿水青山就是金山银山的发展理念。

2. 构建绿色发展人才支撑体系。围绕绿色产业链、绿色创新链布局绿色人才链，加快绿色技术研发与应用，加强城市低碳管理和绿色技术人才的引进和培养。聚焦新能源、新能源汽车、碳达峰、碳中和等产业发展，集聚一批风电装备、光伏发电装备、纯电动与混合动力电动汽车、燃料电池电动汽车、智能网联汽车等领域的领军人才。聚焦节能环保、清洁生产、清洁能源、城乡绿色基础设施、城市绿色发展、生态农业等领域，引进一批掌握前沿引领技术、现代工程技术的领军人才。在驻盐高校增设绿色技术相关专业，加强绿色技术人才培养，建设产教融合绿色技术人才培养培训基地。

3. 打造生态环境保护引才聚才平台。依托清华大学、南京大学等高校院所和市内龙头骨干企业，积极推动国家级环境保护重点实验室、环境工程技术中心和科研基地落地，逐步建立产学研紧密结合的生态环境工程技术创新体系，打造引聚生态环境保护人才的创新生态。抓住长三角生态环保产业链联盟落户盐城的机遇，充分发挥联盟理事单位优势，对全市研发机构实施“挂大靠强”战略，集聚优质创新资源，构建开放式的协同创新体系，加快建成国际环境治理诊疗中心。推进实体企业与研发平台互联互通，开展“点题式”“菜单式”研发，畅通技术转移、成果转化绿

色通道，设立生态环保科创基金，大力引进拥有核心技术、成熟人才团队和市场空间的中早期科创项目。

（七）聚焦富民强村打造乡村振兴人才队伍

1. **实施现代农民培育工程。**推进高素质农民培训，依托部、省高素质农民培训项目，重点面向从事适度规模经营的农民，分层分类重点面向从事适度规模经营的农民，分层分类开展全产业链培训，“十四五”期间，全市每年开展生产经营性、专业技能型、专业服务型高素质农民培训 4.5 万人以上。加强农村实用人才培育，强化政策支持，优化培育环境，加强训后技术指导和跟踪服务，健全和完善农村实用人才培育机制，开展涉农职称评审、技能等级认定，建设一支“有文化、懂技术、善经营、会管理”的农村实用人才队伍，到 2025 年，全市农村实用人才总量达 36.4 万人。

2. **实施乡土人才“三带”行动计划。**积极发掘和培养各领域能工巧匠、民间艺人等乡土人才，建立乡土人才库，开展乡土人才职称评审、优秀乡土人才项目资助、拔尖乡土人才评选，引导乡土人才带领技艺传承、带强产业发展、带动群众致富。以盐城工学院、盐城师范学院、盐城技师学院、农科院、生物工程学校为主阵地，挂牌乡土人才研修学院，加强乡土人才技能培训和技艺传承。整合部门和工艺美术协会等民间组织力量，引导和推动乡土特色产业基地建设，推进乡土人才特长技艺就地转化。

3. **加强乡村科技人才培育。**实施科技特派员制度，建立健

全以知识产权和服务业绩为导向的分配激励机制。实施乡村振兴领军人才计划，选派一批公共管理、农业科技、产业创新、金融服务等领域党政干部、企业家、技术专家等领军人才“上山下乡”。实施新型农业经营主体培育提升工程，以家庭农场、农民专业合作社、农业科技型企业、农村科技服务超市、农业龙头企业、农创客等新型农业经营主体负责人为重点，培养一批新时代科技型乡村企业家。实施基层农技人员素质提升工程；与农业院校合作，开展基层农技人员定向培养，建设适应新阶段农业农村现代化发展需要的农技推广人才队伍。

4. 实施新乡贤培育工程。以乡情乡愁为纽带，鼓励乡贤回归，完善对返乡下乡人员创业补贴、融资、场地、培训等扶持政策，吸引农创客、高校毕业生、农民工、退役士兵等返乡创业，鼓励离退休党员干部、知识分子和工商界人士到乡村发挥余热、施展才能。支持返乡大学生、农村青年依托电子商务平台和经营网络开展电子商务创业，推进“互联网+农村物流”，创造更大市场和更多就业岗位，引导农村劳动力返乡就业和就地就近就业。

（八）聚焦民生福祉打造社会事业人才队伍

1. 实施教育名师引培计划。坚持“内培外引”，实施“卓越教师、精英校长”培养计划，分学段、分学科制定培养方案，落实培养措施，全市每两年培养名教师 50 名左右、名校长 20 名左右。强化教师教学基本功比武练兵，完善教师教科研项目申报、成果评奖政策，为教师加快专业成长、多出成果搭建平台、激发动能。

加强骨干教师培养，打造教育人才梯队，力争“十四五”期间，组建 20 个左右高层次人才培养团队、40 个左右领航名师工作室，培养 200 名左右本土高层次人才、500 名左右名教师、3000 名左右学科带头人、5000 名左右教学能手。加大名师引进力度，到 2025 年，每年面向上海等地柔性引进 20 名左右教育领军人才。

2. 实施卫生名医引培计划。努力引进培养高端人才，推动卫生健康高层次人才工程提档升级，重点引进掌握核心医疗技术、具有国际、国内影响力的医学专家。实行卫生领域高层次紧缺人才奖励制度，修订《省级重点专科奖励办法》，制定《盐城市名医工作室资助实施细则》，完善学科(专科)能力建设的补偿、激励机制。设立卫生人才发展专项资金，改革人才激励考核机制，探索实施卫生高层次人才协议工资制，建立适应卫生行业特点的绩效评价和人事薪酬制度。以医校党建联盟为载体，建立与医学高等院校人才共享机制，完善人才、智力、项目相结合的柔性引才机制，建立市外合作专家队伍。到 2025 年，全市医疗卫生单位新增硕士以上学历人才 1500 名，其中博士至少 150 名；具有高级职称人才达 10000 名。

3. 实施文化名家引培计划。培养各领域文艺领军人物和高素质文艺人才，重点引培一批编导、舞美、音乐创作、书法美术、文化经营、旅游管理、理论研究、文博等类别的人才，打造一批影响力大、知名度高、能发出盐城声音的名家。聚焦盐城元素，丰富杂技、淮剧等表现形式，提升美术、音乐等短板门类艺术创

作，健全“名师带徒”“传帮带”机制，建成以文化名家为引领、区域特色鲜明、富有活力的文化产业人才群体。构建盐城数字文化产业、创意设计产业、工艺美术产业和文化旅游业产业组成的四大文化产业体系。培育和引进一批能够引领盐城文化产业发展的领军人才和文化经营管理人才。到 2025 年，培育和引进 50 名文化产业领军人才。

4. **实施社工人才开发计划。**大力发展专业化社会工作服务机构，分层分类加强专业培训；以社会工作者职业水平考试为抓手，不断优化社工人才结构；制定全市社会工作“牵手行动”方案，主动对接苏南等社会工作基础扎实的地区，通过跟学实训、项目合作等方式，提升我市社工人才能力素质；构建分层分类职业评价体系，建立完善社工人才培养激励、薪酬管理制度，加快培养和引进急需的管理型、服务型、领军型人才，多措并举激发人才活力；通过在镇(街道)、村(居)建立社会工作站(点)等途径，加强社会工作服务载体建设，多领域、多渠道开发社会工作岗位，不断壮大社会工作人才队伍。到 2025 年，培育和引进 4.6 万名社会工作人才，全市持证社工总数达 8000 名，每万人拥有持证社工数达到 10 名，镇(街道)、村(居)社会工作服务站(点)全覆盖。

四、建设高能级人才平台

(一) **加快构筑高能级平台体系。**加强全市人才发展平台统筹布局，强化差别化政策激励，集中力量办大事。重点打造高新技术转移转化、产业转型升级、科创企业加速平台，加快高新技

术成果落地产业化，促进科技型企业加快发展。支持盐城高新区发挥国家双创示范基地在人才引培方面的效能，打造智能终端产业高地，建成盐城创新创业引领区；支持盐城环保科技城江苏省环境综合治理产业创新中心建设，集聚一批环保产业领域的顶尖创新创业团队，培养一批环保服务业人才；支持盐南高新区以西伏河科创走廊和大数据产业园为重点，打造数字经济高地；支持盐城经济技术开发区依托中韩盐城产业园未来科技城等平台，打造科技成果转化承载高地。

（二）全力推进重大创新平台建设。紧盯“卡脖子”问题，探索“院校+园区+龙头企业”合作模式，以增强源头创新与关键技术供给能力为核心，推动产业链上下游企业、园区与高校院所、新型研发机构的协同创新，加强重大创新平台布局，让园区成为原始创新的策源地、企业成为转型迭代的主力军。支持海上风电、环保产业龙头企业牵头申请建设省级技术创新中心，力争在新能源领域建设国家技术创新中心。依托省级以上园区，招引大院大所、科研机构 and 高端创新团队，来盐设立新型研发机构或产业研发总部，发挥智库和专业研究机构的支撑引领作用。结合园区管理体制改革的改革，新建一批科技企业孵化器、大学科创园等孵化载体，打造一批创客空间和新兴产业“双创”示范基地。

（三）积极搭建“院团会”联动服务平台。建立高层次人才协会，搭建“产业技术研究院+科技镇长团+高层次人才协会”三位一体的“院团会”联动服务平台，围绕企业人才、技术、项目

需求,进一步链接高校院所,组织企业与大院大所开展深度合作,共建研发平台、共享科研设施,共同引才育才,推动产学研用深度融合,建设一批高端学术交流平台,培育一批国家级和省级新型智库。

(四)拓展提升“研发飞地”平台功能。坚持市外创新、盐城应用,在沿海发达地区拓展研发中心功能,发展“域外创造+盐城制造”离岸研发合作模式,提高研发成果转化水平。深度融入长三角,推动与长三角重点产业链协同发展,推动重点园区与长三角区域内各类园区合作共建,全力打造长三角飞地经济示范区。加大与国家级学会、省级学会合作力度,密切与上海科创志愿者协会的合作,建好中国科协海智基地、省级离岸创新创业基地,吸引更多高层次人才落户盐城。

五、创新高水平人才工作机制

(一)推行精准高效、与时俱进的人才集聚机制。大力实施黄海明珠引才计划,不断完善支持重点、资助额度、管理方式,保证政策比较优势。深化“双招双引”工程,推动园区精准对接人才资源,全面提升产业层级,加快打造产业高地、人才高地、创新高地。提升人才计划、科研项目开放度,积极引进海内外高层次人才主持重大科技项目、担纲重大创新平台。鼓励在我市重大产业科技攻关项目中,通过顾问指导、短期兼职、退休返聘、技术入股等柔性方式,多渠道引进市外高端智力资源,不求所有、但求所用,不求常在、但求常来。把工作履历、薪酬待遇、获得

投资额度等作为确定支持对象的重要标准，优先支持地方和用人单位重点培育的人才。建立与在外的盐城籍院士、高层次人才经常性联系机制。

（二）完善需求导向、注重效能的人才培养机制。增强“人才投入是效益最大投入”的理念，推动资源要素投向人才发展。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，加快培育重点行业、重要领域、战略性新兴产业人才。注重人才创新意识和创新能力培养，探索建立以创新创业为导向的人才培养机制，完善产学研用结合的协同育才模式。遵循企业家成长规律，建立有利于企业家参与创新决策、凝聚创新人才、整合创新资源的新机制。加快构建现代职业教育体系，深化技术技能人才培养体系改革，创新培训模式，促进企业和职业院校成为技术技能人才培养的“双主体”，开展校企联合培养试点。

（三）构建分类科学、注重实绩的人才评价体制。切实破除“五唯”倾向，综合用好政府、市场、技术专家、专业组织、用人单位等多元评价视角，利用薪酬评价、市场价值、投资评价、第三方评价、行业认可等手段，不断完善人才评价机制。坚持谁用人谁评价、谁熟悉谁评价，在全市重点骨干企业开展用人单位主体认定人才工作试点，特殊人才可不受年龄、学历、职称限制，同等享受相应人才政策。

（四）建立尊重劳动、释放活力的人才激励机制。在关键核心技术攻关中推广“揭榜挂帅”“军令状”等竞争性人才使用机制。

推行首席专家负责制，项目负责人可自主调整研究方案和技术路线、自主组建和调整研究团队、自主安排科研经费中的直接费用。完善人才薪酬政策，对紧缺急需高层次人才，事业单位可单独制定收入分配倾斜政策，不纳入绩效工资总量。科研人员承担企业科研项目所获收入、科技成果转化奖励、科研经费绩效奖励，均不纳入绩效工资总量。试点市属高校和国有企业高层次人才协议工资制、项目工资制，对做出重要贡献人才的奖励支出，可在单位工资总额外单列。对国有企业符合条件的核心骨干人才，实行股权激励和分红激励等中长期激励措施。对人才用其长、避其短，合理配置人才，让想干事、能干事、干成事的受激励和重用，对不作为、慢作为的坚决调整。

（五）构建平台互动、路径互通的人才流动制度。遴选一批领军型科技企业家、产业园区负责人到驻盐高校、科研院所担任产业副院（所）长，选派一批驻盐高校、科研院所有关负责人挂任产业园区管委会副主任。鼓励驻盐高校、科研院所科研人员在履行岗位职责、完成本职工作的前提下，征得所在单位同意，在职创业或兼职从事科技成果转化、技术攻关等，并按规定获得报酬。打通市域范围内事业单位人才流动通道，支持教育、卫生等领域人才有序流动、合理配置。鼓励和引导人才向农村、基层一线流动，对在农村基层、艰苦地区和科研生产一线工作的人才，在职务、职称、工资等方面适当倾斜。

六、提供高品质人才服务

（一）搭建“线上+线下”人才服务综合平台。在“我的盐城”APP开设“人才服务”专栏，加强服务集成、资源集成、功能集成，拓展人才政策发布、人才项目申报、人才在线咨询、人才沟通交流等服务功能，构筑“一网式”、专业化、智慧化的线上“人才之家”。在盐城人力资源服务产业园、各县（市、区）设立人才专门服务窗口，开通人才服务专线，建立健全首问负责、限时办结、服务好差评等机制，为来盐各类人才提供“一站式”、高效能服务。

（二）提升人才服务市场化水平。完善政府购买服务制度，积极培育和引进各类社会化服务组织，有序承接政府人才服务职能。深化盐城人力资源服务产业园建设，大力提升人才市场服务能级，构建面向长三角、服务全国、连接全球的人才市场体系，培育一批具有国际竞争力的人才服务企业。大力开展人才猎头、人才共享、人才测评、咨询管理等多样化人才服务，为重点产业人才的引进、培训与流动提供全方位的服务便利，满足企业人才发展需求。强化人才市场监管，引导行业自律，建立行业诚信体系。

（三）完善人才发展金融支持体系。设立以人才创新创业为主要投向的股权投资基金集群，通过对优秀人才给予持续的资金投入，提供高效管理团队和运营模式，加速人才、产业与金融资本的整合。鼓励省级以上开发园区设立人才创业引导资金，采取融资担保、贷款贴息等形式，为来盐创业的高层次人才提供资金

扶持。鼓励各类金融机构开发“人才贷”“人才投”“人才保”等人才金融产品，开辟信贷审批“绿色通道”，执行优惠利率。完善知识产权、技术等作为资本参股的办法，推行知识产权和股权质押融资。鼓励天使投资、创业投资基金在盐落户，根据实缴资本、实际募资和在盐投资等情况，给予政策奖励和风险补偿。

（四）打造宜居宜业的生活文化环境。实施人才安居工程，综合运用共有产权房、人才公寓、购租房货币化补贴等方式，构建以低门槛、多渠道、增益性等为特点的人才安居新体系。增加优质公共服务供给，保障各类人才在教育、医疗、社保、教育、养老等方面的优厚待遇，妥善解决人才子女入学、医疗健康、配偶就业等切身利益问题。加快高品质城市建设，建设适应人才生活需求的购物、就学、就医、文化及娱乐休闲场所等配套设施，打造“15分钟职住平衡圈”。建设青年活力社区，构建建筑内街道、中庭、咖啡厅、健身房、书吧等有利于提升青年发展能力的学习、交流空间，营造舒适便捷的生活环境和时尚多元的消费业态。加强以“生态湿地”为主题的城市宣传，打造宜居宜业宜游宜养的城市IP。

（五）营造尊才爱才的社会环境。健全党委联系服务专家制度，加强人才政治引领和政治吸纳，进一步弘扬科学家精神、企业家精神、工匠精神，加大优秀人才的评选表彰力度，不断提升人才的获得感、荣誉感。大力宣传优秀人才创新创业成果和先进事迹，探索人才日、人才主题公园等做法，打造盐城人才品牌标

识，在全社会形成重视、关心、支持人才发展的浓厚氛围。

七、组织实施

（一）加强组织领导。各地各部门要认真抓好人才发展规划的组织实施，明确责任分工、时间节点，确保各项目标任务落到实处。进一步整合资源、统筹协调、强化指导，推动形成上下贯通、左右联动、共同落实的工作机制。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。按照高素质、专业化、复合型的标准，遴选优秀骨干充实人才工作者队伍，提升人才治理队伍现代化水平。

（二）夯实工作基础。推动人才工作数字化、智能化转型，推动全市统一人才信息化工作平台建设，加强数据运用和安全管理。建立盐城人才数据库，健全人才工作统计制度，构建精确人才开发目录库，提升人才工作数字基础。加强人才发展基础型、规律性、前瞻性研究，加强人才工作者的教育培训，形成一批高水平的研究成果，夯实人才工作理论基础。

（三）加大投入保障。坚持人才优先发展优先投入，建立财政投入常态化增长机制，足额安排人才专项资金。对人才专项资金进行结构性优化，统筹安排人才、科技、产业资金，集成投入使用，提高投入产出效率。坚持精准有效，建立政府、企业、社会多元投入的市场化机制，人才投入资金和投入绩效明显提升。

（四）强化督查评估。要把人才发展主要指标纳入全市经济

社会发展综合考核体系，细化考核指标，加大考核力度，将考核结果作为领导班子评优、干部评价的重要依据。要建立规划实施情况的年度和中期监测评估机制，对规划执行和重点工程实施情况等开展监测调查，跟踪分析、研究解决规划实施过程中出现的新情况新问题，确保规划有序实施、目标顺利实现。