

# 中共海城市委文件

海委发〔2022〕17号



## 中共海城市委关于印发 《海城市“十四五”人才发展规划》的通知

各开发区党工委，各乡镇（街道）党（工）委，市委各部委办，市直各党组、党委：

《海城市“十四五”人才发展规划》已经市委同意，现印发给你们，请结合实际认真贯彻落实。

中共海城市委

2022年11月16日

# 海城市“十四五”人才发展规划

为全面贯彻习近平总书记关于做好新时代人才工作的重要思想，大力实施人才强市战略，全方位培养、引进、用好人才，着力打造选贤任能聚才创新高地，助推海城奋力实现全面振兴全方位振兴新突破，根据《辽宁省“十四五”人才发展规划》《鞍山市“十四五”人才发展规划》《海城市国民经济和社会发展的第十四个五年规划和二〇三五年远景目标纲要》要求，结合海城实际，现制定本规划。

## 一、发展基础与面临形势

### （一）发展基础

“十三五”时期，市委、市政府高度重视人才工作，深入贯彻中央、省、鞍山市关于人才工作的一系列战略部署，大力实施人才强市战略，人才规模稳步增长，人才结构不断优化，人才平台不断壮大，人才效能逐步释放，人才机制不断健全，人才环境持续改善，人才竞争优势逐步增强，人才使用效能显著提高。

1. 人才规模稳步增长。截至 2020 年底，全市人才资源总量达 10.104 万人，较“十二五”期末增长 18.7%，其中党政人才 0.63 万人、专业技术人才 1.4 万人、技能人才 4.1 万人、企业经营管理人才 1.62 万人、农村实用人才 2.3 万人、社会

工作人才 0.054 万人，分别增长 5%、16.7%、20.5%、45.9%、4.5%、45.9%。

2. 人才结构不断优化。全市现有高层次人才 6195 人，其中，国内外顶尖人才 1 人；省“兴辽英才计划”入选者 5 人；地方级领军人才 9 人；博士 5 人。高级职称以上专业技术人才达 0.6 万人、高技能人才达 0.8 万人，分别增长 1.2%、1.2%。

3. 人才平台不断壮大。截至 2020 年底，建成市级以上创新平台 61 个，较“十二五”期末增长 24.5%。辽宁艾海滑石有限公司实验室获得中国合格评定国家认可委员会实验室认可。腾鳌经济开发区获批省级高新技术产业开发区。高新技术企业达 81 家，较“十二五”期末增长 125%；新培育科技型中小企业 86 家、“雏鹰”“瞪羚”企业 17 家，获评国家级“专精特新”小巨人企业 1 家。

4. 人才效能逐步释放。每万人有效发明专利拥有量从 1.14 件提高至 1.49 件。累计转化科技成果 120 项，增长 20%，技术合同成交额达 12.96 亿元，增长 76.7%，规模以上工业企业高新技术产品增加值达 20.2 亿元，研究与试验发展（R&D）经费支出达 4.9 亿元。

5. 人才机制不断健全。“十三五”期间，先后在人才发展体制机制改革、人才评价机制、科技成果转化、技能人才队伍建设、社会人才岗位开发等领域出台一系列专项措施与举

措。人力资源服务业快速发展，人才流动渠道进一步畅通，人才流动秩序逐步规范，人才配置市场化效应逐步显现。

6. 人才环境持续改善。落实党管人才原则，制定出台《海城市人才工作领导小组工作规则》《海城市“党管人才”四项制度》《海城市深化农村土地制度和集体产权制度改革助力乡村人才引进的实施意见》《海城市推进新型智慧城市建设人才支持保障工作方案》《关于服务鞍山市菱镁产业转型升级试验区人才队伍建设的实施方案》等一系列人才政策，明确责任分工，督促各项任务落实。依托“钢都英才计划 2.0 版政策”，持续加大人才投入力度，构建引进和培养、塔尖和塔基、个人和团队、创业和创新“全链条”人才政策体系。强化人才服务保障，建设运行“一站式”人才服务工作站，创新推出系列“澄州英才卡”，为持卡人才解决子女入学、配偶安置、医疗保障等“关键小事”。评选首批科技创新人才、海城大工匠等 48 人，英才团队 3 个，人才幸福感、获得感进一步增强。

表 1：“十三五”时期人才发展主要完成指标

指标	2015 年	2020 年	增长
人才资源总量（万人）	8.51	10.104	18.7%
党政人才	0.6	0.63	5%
专业技术人才	1.2	1.4	16.7%
技能人才	3.4	4.1	20.5%
企业经营管理人才	1.11	1.62	45.9%

农村实用人才	2.2	2.3	4.5%
社会工作人才	0.037	0.054	45.9%
<b>人才平台</b>			
市级以上创新平台数量（个）	49	61	24.5%
高新技术企业数量（家）	36	81	125%
院士（专家）科研工作站（创新实践基地）数量（个）	2	6	200%
<b>人才效能</b>			
技术合同成交额（亿元）	7.33	12.96	76.7%
科技成果转化数量（项）	100	120	20%
每万人有效发明专利拥有量（件）	1.14	1.49	31%

在总结成绩的同时也要清醒看到，全市人才事业发展仍存在一些突出问题：一是对人才的吸引力相对较弱。我市的人才政策、薪资待遇、发展空间、公共服务等软硬实力与发达地区仍有较大差距，导致对各类人才的承载力、吸引力不足。二是人才结构失衡问题突出。能够引领产业发展的领军人才十分稀缺，有突出贡献的中青年专家比较少，同时一线技术人才储备也严重不足，很大程度制约了企业的发展。三是人才发展环境还需优化。人才发展平台作用不显著，存在重建设、轻运作的现象，在人才招引、孵化、服务等方面功能还没有完全发挥出来。四是人才政策体系还不够完善。制约人才发展的体制机制障碍没有完全破除，政策制定跟不上

经济社会发展和企业、人才各方需求。各级抓人才工作的积极性、主动性、创造性普遍不高。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）面临形势

“十四五”时期是加快推进海城全面振兴全方位振兴的关键时期，全市人才工作机遇与挑战并存，人才发展内外部环境都发生着深刻变化。

1. 从人才战略布局来看，由区域引领向全局发展转变。海城作为鞍山经济发展的重要支撑，必须主动融入全省“一圈一带两区”区域发展格局，始终保持战略定力、发挥比较优势、实现错位发展，为巩固鞍山辽宁“第三发展极”地位提供坚强有力的人才支撑。

2. 从人才发展基础来看，由规模优势向量质优势转变。“十四五”时期，创新在我国现代化建设全局中将处于核心地位，区域人才发展也将不再片面追求人才规模、平台数量的简单增长，而是更加注重量质并举。海城人才工作也应聚焦未来产业发展、关键技术突破等方向，以高素质创新型人才、高水平创新平台抢占新一轮发展先机。同时，注重壮大人才和用工基本盘，精准匹配供需两端，满足企业对高素质产业工人的现实需求，服务企业加快发展、转型发展。

3. 从人才集聚动力来看，由政策集聚向生态集聚转变。随着区域人才政策的同质化，人才选择城市的考量因素，已

从城市的人才政策力度转向创新创业综合环境。在推进新时代海城全面振兴全方位振兴取得新突破的背景下，人才工作要以塑造“以才为本”的创新生态为重点，在产业、科创、社会、文化、空间、服务等方面集成发力，打造整体比较优势，形成人才集聚核心竞争力。

4. 从人才治理体系来看，由计划治理向协同治理转变。“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。海城应坚持数字赋能、改革破题、创新制胜，以政府引导、市场决定为主线，以数字化改革为牵引，健全宏观工作架构、加强中观组织落实、激发微观主体活力，推动实现人才工作从“外在要求”向“内生动力”转化、人才治理从“条块分治”向“整体智治”跃迁。

## 二、指导思想与总体目标

### （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，深入贯彻党的十九大、十九届历次全会和党的二十大精神，全面贯彻习近平总书记关于做好新时代人才工作的重要思想，围绕把握新发展阶段、贯彻新发展理念、构建新发展格局，推动高质量发展，认真落实省委、鞍山市委要求，增强“四个意识”，坚定“四个自信”，做到“两个维护”，大力实施新时代人才强市战略，以人才治理全面数字化改革为重点，以

培养集聚高素质强大人才队伍为目标，以深化人才发展体制机制改革为动力，以优化人才发展环境为保障，科学培养人才、广泛集聚人才、用好用活人才，为推动海城全面振兴全方位振兴提供坚定人才支撑，为人才强省、人才强市建设贡献海城智慧、展现海城作为。

## （二）基本原则

——坚持党管人才。加强党对人才工作的全面领导，坚决落实“管宏观、管政策、管协调、管服务”要求，严格落实日常调度、督查抽查、激励奖励、服务对象评价等四项制度，推动形成部署、落实、督考、激励、评价的全链条闭环体系，为高质量做好新时代人才工作提供根本保证。

——坚持服务发展。把服务高质量发展作为人才工作的根本出发点和落脚点，围绕高质量发展目标，确定人才队伍建设任务，制定人才政策措施，检验人才工作成效。

——坚持人才优先。坚持人才优先发展战略，做到人才资源优先开发、人才结构优先调整、人才投资优先保证、人才制度优先创新，促进经济社会高质量发展和人才的全面发展。

——坚持以用为本。充分发挥各类人才作用作为人才工作的根本任务，坚持用其所能、任其所宜、人尽其才、才尽其用，积极为各类人才干事创业、实现价值提供机会和条件，最大限度地激发和释放人才的创新、创造和创业活力。

——坚持市场导向。充分发挥市场在人才资源配置中的决定性作用，加快政府工作职能转变，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养机制，有效激发人才和用人主体“两个积极性”，调动各方面资源力量参与人才工作，促进人才投入多元化、人才效益最大化。

——坚持改革创新。以改革创新和扩大开放为动力，破除束缚人才发展的思想观念、人才发挥作用的制度障碍，充分发挥市场在人才资源配置中的决定性作用，不唯地域引进人才，不求所有开发人才，不拘一格用好人才。

### （三）总体目标

到 2025 年，全市培养造就一支数量充足、结构优化、布局合理、素质优良的人才队伍，形成与海城振兴发展相匹配的人才支撑体系，初步形成具有自身特点的人才竞争优势和区域比较优势，把海城打造成为有吸引力、凝聚力的人才高地。

——人才资源总量显著增加。到 2025 年，全市人才资源总量达 12.08 万人，增长 19.6%，其中党政人才保持在 0.65 万人左右、专业技术人才达 1.7 万人、技能人才达 5 万人、企业经营管理人才达 2.13 万人、农村实用人才达 2.5 万人、社会工作人才达 0.1 万人，分别增长 3.2%、21.4%、22%、31.5%、8.7%、85.2%。

——人才素质显著提高。引进高精尖人才和团队、培养省级以上人才工程入选者、引育一流科技人才等工作取得突破。全市高层次人才达到 0.83 万人，增长 33.9%。

——人才平台不断壮大。以世界级菱镁新材料产业基地、腾鳌精细化工产业基地为载体，支持海鸣矿业、七彩化学等企业创建创新平台，力争到 2025 年建成省级以上创新平台达到 27 个。加快培育创新主体，高新技术企业达 100 家，科技型中小企业达 150 家，“雏鹰”“瞪羚”“独角兽”企业达 30 家，有力承载人才创新创业需求。

——人才效能显著释放。“十四五”期间，创新和转化进一步有效衔接，转化科技成果 150 项，完成技术合同成交额 15 亿元。每年开展关键核心技术攻关不少于 2 项，规模以上工业企业中有研发活动企业占比达 25%，每万人有效发明专利拥有量达 1.7 件，人才发展与产业发展融合度明显增强。

——人才结构趋于合理。人才队伍年龄、专业、层次等结构进一步优化，人才在部门、行业、城乡分布趋于均衡，人才结构和区域整体功能定位基本适应，人才队伍与社会需求基本协调。

——人才环境显著改善。人才发展体制机制改革取得重大进展，人才政策体系日益完善，人才发展平台逐步健全，人才服务质量稳步提升，人才投入力度不断加大，研发经费投入年均增长 7%以上，科学研究与试验发展（R&D）经费支出占地区生产总值比例达 2.1%。

表 2：“十四五”时期人才发展主要指标

指标	2020 年	2025 年	增长
人才资源总量（万人）	10.104	12.08	19.6%
党政人才	0.63	0.65	3.2%
专业技术人才	1.4	1.7	21.4%
技能人才	4.1	5	22%
企业经营管理人才	1.62	2.13	31.5%
农村实用人才	2.3	2.5	8.7%
社会工作人才	0.054	0.1	85.2%
<b>人才结构</b>			
高层次人才总量（万人）	0.62	0.83	33.9%
副高级职称及以上专业技术人才	0.6	0.8	33.3%
高级技师数量	0.019	0.027	42.1%
博士数量	0.0005	0.0007	40%
<b>人才平台</b>			
市级以上创新平台数量（个）	61	71	16.4%
省级以上创新平台数量	25	27	8%
市级创新平台数量	36	44	22.2%
科技型企业数量（家）	——	——	——
高新技术企业数量	81	100	23.5%
科技型中小企业数量	86	150	74.4%
雏鹰、瞪羚、独角兽企业数量	17	30	76.5%
实质性产学研联盟数量（个）	——	8	——
<b>人才效能</b>			

技术合同成交额（亿元）	12.96	15	15.7%
每万人有效发明专利拥有量（件）	1.49	1.7	14%
科技成果转化数量（项）	120	150	25%
<b>人才投入</b>			
R&D 经费支出（亿元）	4.9	7.03	43.5%
R&D 经费投入占 GDP 比重（%）	1.2	2.1	——
规模以上工业企业中有研发活动企业占比（%）	27	31	——

### 三、强力推进人才队伍建设

#### （一）打造高精尖人才队伍

围绕全市重大战略、创新平台、主导产业，建立行业主建、全市集成、开放共享的“高精尖”人才引进目录库，实施“专班引才”“揭榜引才”“靶向引才”等专项行动，引进8名左右高精尖人才。高质量推进国家重点人才计划和省“兴辽英才计划”、鞍山市“钢都英才计划”，对引进的省级以上人才和团队，建立“一人一策”。实施“带土移植”项目10个左右，“三位一体”引进高精尖人才项目、团队和技术。积极参与省“一圈一带两区”区域发展格局，深度利用鞍宁对口合作，通过“双招双引”吸引域外企业、机构在海城设立实验室和研发中心，支持本地企业在域外建设“人才飞地”。实施院士专家高端智力支持行动，举办系列学术交流、科技

研讨、项目对接、联谊休养等活动，建设 8 家左右院士专家工作站，打造“居养产学研”融合的高端智力集聚平台。

## （二）打造科技创新人才队伍

面向在海国家重大项目、创新平台，采取“一事一议、按需支持”方式，发现和培养“两院”院士、战略科学家后备人选 1 名。依托行业龙头企业，在菱镁新材料、装备制造、精细化工、钢铁深加工等领域，加速集聚、重点引育 50 名左右高水平科技创新人才，争取新入选省级以上人才工程 5 人。聚焦产业延链，积极组织企业申报“揭榜挂帅”科技攻关项目，通过公开择优、竞争性分配方式吸引人才团队破解“卡脖子”关键核心技术。对高水平科技人才实行人才梯队配套、科研条件配套、管理机制配套的特殊政策，在科研经费、团队建设、项目承担、实验室建设等方面提供长期稳定支持。

## （三）打造科技创业人才队伍

聚焦重点产业创新发展，加快培养 10 名左右富有创新精神、具备科技背景、熟悉市场运作的科技创业人才。鼓励各产业链头部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。推行科教、行业主管部门人才交流制度，推荐一批领军型科技企业、产业园区负责人到高校院所任职。

## （四）打造青年科技人才队伍

把人才、科技政策重心放在青年科技人才上，优先推荐

40 岁以下青年人才申报各级人才计划、研发项目、基金项目。在事业单位定岗进编、职称选聘、选拔任用、学术评比等方面适当向青年人才倾斜。推动高校院所和企业共建 1 家左右博士后科研工作站（创新实践基地），培养 2 名以上博士后研究员。发挥“校地合作联盟”作用，依托沈阳农业大学海城基地、辽宁工业大学海城研究院等科研工作站、成果转化基地，选派优秀学生来海实习实践。实施“名校优生”计划，释放事业编制“蓄水池”，引进 2 名博士、80 名以上硕士毕业生。新增就业高校毕业生 5000 人左右。

#### **四、布局建设高能级创新平台**

##### **（一）做强做优重大战略创新平台**

坚定做好产业结构调整，世界级菱镁新材料产业基地、全国重要的高端装备制造业基地和精细化工产业集群，使配套完备的产业链和规模庞大的企业群成为人才的“蓄水池”。抢抓国家重点实验室、工程研究中心等重组机遇，支持海镁、紫竹、七彩化学等行业龙头企业联合高校院所和上下游企业共建国家产业创新中心，在耐火材料、特种钢、精细化工等领域打造全国创新策源地。支持行业龙头企业联合高校院所和上下游企业共建产业创新中心。支持七彩化学建设国家企业技术中心。支持具有发展基础和优势的企事业单位，建设省级重点实验室、工程研究中心、专业技术创新中心、企业

技术中心、制造业创新中心等创新平台，落实平台建设奖励政策。

## （二）提档升级产业园区平台

创新产业园区体制机制，重点发展新一代信息技术、新能源、新材料、高端装备制造等战略性新兴产业，打造园区块状经济和现代产业集群。布局海城菱镁产业转型升级试验区，瞄准数字经济、科技研发、菱镁新材料、精细化工等领域，通过引进一个高端人才、带来一个重大项目、形成一个产业集群。推进各开发园区开展校地政产学研合作，走出一条“政府提供环境、引进基金，高校提供技术、带来人才，企业提供场地、落实项目”的融合发展之路。完善“平台+人才+机制”工作模式，积极争创一批省级以上重点实验室等科创平台。

## （三）融合赋能高教科研平台

引导重点企业与东北大学、沈阳化工大学、辽宁科技大学等高校进行产学研精准对接，加快促进科技成果转化和技术转移。鼓励科技型企业与研究院合作，联合攻克一批关键核心技术，提高本地企业配套率。促进重点产业、行业、企业、项目与高校院所撮合对接，加快先进技术成果推广应用。

## （四）梯度培育科创企业平台

突出企业承载创新人才主体地位，实施创新型企业梯度培育计划，科技型中小企业力争达到150家，“雏鹰”“瞪羚”

“独角兽”企业力争达到 30 家。重点发展 10 家由企业做“盟主”、以利益联结为纽带、有明确市场目标的实质性产学研联盟，推动产学研深度融合。推广“孵化器+加速器+产业园区”模式，大量培育科技苗企业，力争到 2025 年建成一个具有区域特色的双创基地。积极开展创新创业大赛、双创活动周等活动，提升双创氛围。

## 五、着力打造高品质创新生态

### （一）持续推进人才政策迭代升级

坚持以鞍山“钢都英才计划”系列政策为引领，持续优化更加积极、更加开放、更加有效的人才政策体系，每年投入 2000 万元左右资金支持人才事业发展。设立实施市级人才项目，形成紧密配合、衔接联动的人才项目体系。支持各行业领域主管部门、开发区等单位立足实际、因地制宜制定实施人才政策，以政策为牵引加快集聚符合产业发展需要、能够支撑项目落地、引领企业提升的优秀人才。积极推动人才政策、项目和资金优化整合，在一套体系下开展工作，确保“好钢用在刀刃上”。

### （二）营造鼓励创新宽容失败氛围

建立以信任为前提、包容审慎的管理机制，对人才引育投入绩效实行总体考核、中长期考核，不以个别项目失败、短期亏损否定总体工作。树立实干导向，将人才培养、平台建设、技术路线探索等纳入人才绩效评价体系，全面客观评

价人才贡献。建立健全人才尽职免责机制，合理界定和规范完善符合人才发展规律的容错尺度。

### （三）打造“线上+线下”人才服务综合体

在“海城正发布”“海城组工”等公众号设立“海城人才”专栏，对人才政策查询、申报认定、部门审核、待遇兑现、服务保障和信息统计等“一揽子”事项进行数字赋能，实现人才工作“一张网”、服务“一个码”、数据“一个库”。线下组建“派驻一站式”人才服务工作站，集成受理各行业主管部门人才服务事项，在各镇（街道）设立人才专门服务窗口，为人才提供全周期、高效率服务。

### （四）提供优质高效生活服务

为各类人才分类发放“澄州英才卡”，落实子女就学、配偶安置、职称评审、创业扶持等系列配套服务。扩大医疗保障服务范围，高层次人才父母、配偶、子女同等享受就医和预约转诊“绿色通道”。加大“海城人才驿站”保障力度。打造高品质生活空间，实施城市更新行动，加强城市精细化管理，为人才营造宜居宜业宜创环境。

### （五）汇聚金融人才支撑发展

吸引和汇聚国内外金融领域的优秀人才，特别是海城籍专家，全面推动海城的金融政策研究、人才交流；邀请国内外知名的金融专家、科技企业和金融机构负责人，建立为海城金融发展、产业链升级以及科技创新的“思想库”“智囊团”，

对金融领域重大课题进行研究、评审，对发展规划、产业政策以及招商引资政策等提供咨询建议；与国内有影响力的高校和智库研究机构全方位合作，通过项目研究、共建联合实验室等方式，构建长期的引智机制。依托研究院，打造在辽宁乃至全国都具有影响力的论坛、金融创新大赛等，提升海城金融软实力。定期举办金融路演、银企对接会等活动，加大对各类人才创办企业的资金投入。完善知识产权、技术等作为资本参股办法，推行知识产权和股权质押融资。

#### （六）发展人力资源服务产业

坚持育优扶优引优，重点培育 5 家左右有竞争力的人力资源服务机构。加大市场化引才激励力度，对为我市推荐引进高层次人才的人力资源服务机构给予奖励。加大政府对人才招聘、培训、测评等人力资源服务项目的购买力度，培养用人单位通过市场力量引才习惯。

#### （七）注重对人才的引导激励

强化人才政治引领和吸纳，做好专家人才“爱国·奋斗·奉献”精神培养，鼓励他们始终心怀“国之大者”、砥砺报国之志。进一步弘扬科学家精神、企业家精神、工匠精神，加大激励奖励力度，定期选树一批优秀人才典型，评定一批杰出专家、突出贡献专家。做强“天下海城人”“燕归巢”“澄州英才卡”等人才工作品牌，探索设立“人才日”“人才公园”“人才大道”，不断提升人才获得感、尊荣感。加大对人才典

型事迹的宣传报道，讲好“海城人才故事”，在全社会营造尊才敬才浓厚氛围。

## 六、加快重点领域人才队伍建设

### （一）加快企业家队伍开发

聚焦增强企业家发现机会、整合资源、创造价值、服务社会能力，开设“海商学堂”，举办企业家素质提升培训班，培训企业家及各类企业经营管理人才 1500 人次。加强对“专精特新”“隐形冠军”“单项冠军”企业负责人等重点群体的专业化能力培训，力争培养 2 名具有全国影响力的企业家，6 名具有省内影响力的海商精英。抓好青年企业家培养，采取代际交流、导师帮带等方式，催生 10 名左右具有较高成长潜力的海商新秀。实施“海商回归”行动，依托异地海城商会和行业协会等组织机构，吸引 50 名海城籍企业家回乡投资兴业。推进国有企业职业经理人制度建设，加大市场化选聘力度。

### （二）加快数字经济人才队伍开发

重点围绕 5G、云计算、大数据、人工智能、工业互联网等新一代信息技术应用，支持企业与高校院所合作，开展数字技术研发、人工智能应用技术研究和数字经济人才培养。利用海城本地产业优势，吸引电商人才到海城创业就业，依托电子商务园区、行业协会等，打造电子商务人才培训与孵化中心、创业创新基地、实训基地，探索搭建学校教育和社

会培训相结合的直播电商人才培训体系。组织开展多层次、多形式电子商务培训，提升电子商务从业人员职业能力。

### （三）加快工程师和高技能人才队伍开发

充分调动高校和企业两个积极性，持续深化国家级“双元”培育改革，大力推行现代学徒制、企业新型学徒制，开展校企合作订单培养、冠名培养，依托海城菱镁行业打造全国最大的菱镁产业人才培育基地。加快构建“产教训”融合、“政企社”协同、“育选用”贯通的技能人才培育体系，海城建设3家培训实训基地，开展各类人才培训1.5万人次以上。

### （四）加快乡村振兴人才队伍开发

以“四结对”互帮互助工作为抓手，积极引导城市人才、资本、技术下乡，对下乡高校毕业生给予乡村工作补贴，允许下乡“能人”担任村集体经济组织成员并参股分红，吸引3000名左右人才下乡就业创业。加大新型职业农民培育力度，每年培育100名以上有文化、懂经营、会管理的高素质农民。完善科技特派员制度，5年内遴选50名科技特派员，培训100名农民技术员，推广一批农业新产品新技术新装备。创建市级农业专家库，评选50名左右农业专家，为240名农民评定专业技术职称。培育新型农业经营主体引育人才，发展市级以上农民专业合作社示范社6个、示范家庭农场20个，组建7家左右“龙头企业+合作社（家庭农场）+农户”农业产业化联合体，带动1万户农民“抱团”发展、增产增收。

### （五）加快文化体育人才队伍开发

重点培养 5 名左右具有一定影响力的理论名家、学术名家和文化文艺名家，培养 30 名左右从事理论研究、新闻宣传、出版传媒、创作表演、网络传播等工作的优秀人才。建立“海城文化艺术人才资源库”、开办“文化大讲堂”、设立“名家工作室”，精心打造文化艺术交流和培训中心，为文化人才培养提供锻炼和提升平台。利用鞍山“双奥冠军之城”的影响力，充分发挥海城市业余体校人才培养“龙头”作用。以鞍山市体校为依托，结合海城市体校实际，整合资源，合理布局项目，不断完善业余训练工作配套设施和训练条件，加大投入力度，打造集教学、训练、食宿一体化的青少年体育人才培养“名校”，到 2025 年实现每年在训运动员人数达到 1000 人次。加强与省市项目中心联系，积极向上推荐和输送优秀运动员，提高海城市优秀运动员在省、市专业队储备量。积极争取创建省级高水平体育后备人才基地，争取向省、市专业队输送 30 名左右优秀运动员。加快我市篮球、乒乓球等项目发展，大力引进国家、省市级体育赛事，打造海城体育城，吸引优秀体育人才来海交流。

### （六）加快教育人才队伍开发

加快补充优秀教师资源，每年招聘青年教师 200 名左右，遴选支持 10 名左右教育教学方法创新、质量突出的教学名师和 3 名专家型校长，组织 10 名左右名优教师赴沈阳、南京等

地集中学习、跟岗培训。组织名优教师定期送教下乡、送培下乡，每年为农村地区培训骨干教师 100 人次以上。到 2025 年，培养省级以上名师 1 名，市级名师 6 名、学科带头人 25 名、骨干教师 140 名。

### （七）加快医疗卫生人才队伍开发

围绕落实“健康海城”2030 行动纲要，加强全科医生队伍建设和全科医生特岗招聘，力争 2025 年达到每万人口拥有 3.94 名全科医生。实施医学名家项目，每年遴选 3 名左右长期从事临床工作并作出较大贡献的人才。加快乡村医生队伍建设，允许医学专业高校毕业生免试直接申请乡村医生执业注册。重点支持海城市中心医院心内科、海城市中医院脑血管病科、海城市正骨医院创伤骨科的专科建设，带动提升我市整体医疗水平，加大引进专业人才力度，缓解县级公立医院高层次专业技术人才较少、疾控中心和乡镇卫生院拥有本科专业技术人才不足状况，到 2025 年，新引进医疗卫生人才 200 名左右。

### （八）加快新型社会工作人才队伍开发

围绕构建以党组织为核心，党政机关、群团组织、社会组织联动的“一核三圈”基层治理体系，培养 1000 人以上扎根基层、注重实践、为民解困的社会工作人才。加大社会工作者培训力度，每年开展社工实务、孵化培育、志愿服务等专业化培训 100 人次以上。力争实现全市乡镇（街

道) 社会工作服务站全覆盖。鼓励更多人员参加全国社会工作者职业水平考试, 全市持证社会工作专业人员达 60 人以上。加强社会工作者队伍建设, 定期开展党务、政务、服务专业技能培训, 提高社会工作者综合素质水平。

### (九) 加快金融人才队伍开发

推动我市金融机构与东北财经大学、辽宁大学等高校建立合作关系, 举办金融机构金融人才培训, 对金融机构专业人才从服务实体经济能力、防范金融风险等方面进行专题培训。引导金融机构加大对金融高端人才的引进, 进一步提升金融服务实体经济的能力。加快引进 10 名专业金融人才, 加强金融监管部门队伍建设, 为防范和化解区域性金融风险提供有力的人才保证。鼓励支持金融监管部门与金融机构人才相互交流、挂职, 提升海城金融人才综合实力。

## 七、建立健全人才发展保障机制

### (一) 建立完善运转高效的人才管理机制

坚持向用人主体充分授权, 允许我市公办学校、公立医院合理制定事业编制使用计划。探索建立人才举荐制度, 选择有条件的头部企业、科技型领军企业进行试点, 由用人单位自主认定高层次人才, 享受相关优惠政策。完善高层次人才流出预警机制及报告制度, 合同期内高层次人才原则上不得向市外流动, 对高层次人才流失情况瞒报、漏报或不及时报告且产生较大影响的, 追究相关人员责任。

## （二）建立完善灵活自主的人才引用机制

发挥用人单位引才主体作用，鼓励各地区对引才成效明显的单位予以激励。支持企业采取顾问指导、挂职兼职、项目合作、退休返聘等方式柔性引进市外高端智力资源。积极开展“以才引才”“以会引才”，通过开展学术交流合作、共建实验室等方式引进人才。

## （三）建立完善复合多元的人才培养机制

建立面向未来的高层次人才早期发现、培养和跟踪机制，实施阶梯式支持机制。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，加快培养重点行业、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，重点推广博士后工作站、企业联合研究院等产学研协同育人模式。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”。

## （四）建立完善科学精准的人才评价机制

坚决破除“唯论文、唯职称、唯学历、唯奖项”，建立以创新价值、能力、贡献为导向的人才评价体系，实行“问东家、问专家、问大家”的多元主体评价机制。深入开展“唯帽子”问题整治，避免简单将人才称号、学术头衔作为机构评估、项目评审、人才评价的限制条件。

### （五）建立完善业绩导向的人才激励机制

完善充分体现知识、技术等创新要素价值的收益分配机制，积极跟进国家政策，逐步提高高层次人才基本工资水平。支持用人单位实行协议工资、年薪制或项目工资等灵活多样的分配方式，确保人才薪酬水平具有市场竞争力。探索通过成果权益分享、约定收益等方式，赋予科研人员职务成果所有权和不低于 10 年的长期使用权。合理分配职务科研成果转化收益，重要贡献人员和团队的收益比例超过 70%。支持企业、高校院所和社会组织依法实行产权激励。

### （六）建立完善一体发展的人才流动机制

支持国有企业、事业单位人才向非公有制经济组织和社会组织流动，国有企业、事业单位吸纳民营或外资机构人才担任管理或技术领导职务。支持机关单位党政人才到村（社区）担任第一书记，推动乡村振兴发展，做实党建引领社会基层治理。

### （七）建立完善贴心细致的人才服务机制

深化联系服务专家工作，落实经常性联系、走访慰问、决策咨询制度，市级主要领导干部每年至少联系服务专家 2 次、办实事 1 件。建立人才服务专员制度，为人才引进、培养、扶持提供咨询联系及事项帮办代办服务，对重点人才项目提供“一对一”管家服务。开通 24 小时服务热线，为人才提供全天候政策咨询、事项办理等服务。推行人才工作市场

化运行、人才项目专业化运作、人才资金资本化管理、人才发展产业化布局，围绕人才招聘引进、战略咨询、双创投资、搭台赋能等开展全方位全周期市场化服务。

## 八、组织实施

1. 加强组织领导。完善和强化党委统一领导、组织部门牵头抓总、相关职能部门密切配合、社会力量广泛参与的工作格局。对规划任务进行分解，明确责任分工、时间节点，确保各项任务落到实处。推动各部门各单位科学编制本行业本单位人才发展规划或行动计划，形成上下贯通、衔接配套的人才发展规划体系。

2. 加大资金投入。实施人才投入优先保证的财政政策，加大对青年人才、新兴产业人才以及重点领域急需紧缺专门人才培养投入力度，对人才计划和重点人才优先足额给予经费保障。足额安排人才专项资金，原则上不低于本级上一年度一般公共预算收入的2%，保证重大人才项目实施和重点人才政策落实。完善人才专项资金管理办法，提高人才资金使用效益。

3. 强化责任落实。将规划落实情况纳入人才工作目标责任制考评体系和党委（党组）书记抓人才工作年度述职评议考核重要内容，每年实行接续述职，以责任落实推动工作任务落实。建立健全定期报告、会议通报和第三方监测评估机

制，及时跟踪分析、研究解决规划实施过程中出现的新情况新问题。

4. 营造良好氛围。加大人才工作宣传力度，发挥各类媒体作用，树立一批创新创业优秀人才典型，推广人才工作典型经验和好的做法，努力营造尊重人才、爱护人才、服务人才的良好氛围。在全社会形成尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的时代风尚。