

# 海林市“十四五”期间人力资源发展规划

为科学编制“十四五”规划，市人社局按照《海林市“十四五”期间重点专项规划及任务分解》明确的课题任务，开展深入调查研究，客观分析了海林人社事业发展的基础和机遇，就如何适应和把握经济新常态，推动“十四五”时期人力资源服务体系建设，提出了发展规划。

## 一、发展目标

**1、总体目标：**到 2025 年，我市人才工作要在全省处于领先状态，发掘、培训现有人才并引进急需人才，调整人才资源结构，在提高人才资源总体素质的基础上，重点解决高层次人才匮乏问题，为我市经济发展提供有力的人才资源保证。

**2、具体目标：**通过多渠道、多途径吸引、培养人才，使高、中、初级从业人员的比例趋于合理，以高层次和高技能人才为重点，统筹推进各类人才队伍发展。通过构建多元化、多层次的教育培训体系，不断提高各类从业人员的学历结构层次和职业技能素质；通过政府、企业、社会的共同努力，加大职业教育基地建设，构建职业技能教育网络，提高技能人才的比重，到 2025 年全市高级专业人才达到 1500 人，中级专业技术人才达到 2600 人，初级专业技术人才达到 1900 人，（指事业单位，从 2020 年计算按每年高级 80 人，中级 80 人，初级 80 人预计）；引进高学历人才（硕士以上）要达到 50 名以上；通过公开招聘的方式为事

业单位招聘大专及以上学历的急需紧缺人才 300 名以上，基本满足产业振兴和结构调整的需求。

## **二、工作任务**

**1、主要任务：**以提高专业水平和创新能力为核心，以高层次人才和紧缺人才为重点，实施专业技术人才队伍建设工程，建设一支学历高、数量足、专业齐全、结构合理的专业技术人才队伍，高中初级专业人才比例得到进一步优化。

**2、主要举措：**构建分层分类的专业技术人才继续教育体系，实施以更新知识、拓展技能、增强创新能力为主要内容的继续教育工程。有计划、有重点地引进培养一批高层次人才和紧缺急需人才。实施人才工作重点项目，突出高层次人才队伍建设重点，大力培养和引进高层次创新人才和创新团队。深化职称改革，打破身份、所有制、学历、岗位等限制，确立以业绩为导向的社会化职称评审机制。建立社会化的专业技术人才评价机制。改进专业技术人才收入分配等激励办法，改善专业技术人才工作、生活条件。鼓励和引导专业技术人才走向农村生产一线，开展科技攻关，推动科技进步和经济发展。

## **三、制度创新和政策导向**

### **1、完善人才管理体制**

坚持“党管人才”的原则，把人才工作作为人社局重点工作纳入日程，成立人社局人才工作领导小组，由局长任组长，各副局长任副组长，相关股室负责人为成员，各股室充分发挥各自职能作用，齐抓共管，尽职尽责地做好分管工作，下设办公室由专人

负责。

## **2、创新人才发展机制**

### **(1) 人才培养工作机制。**

努力培养一支具有较高技术水平和创新能力的高新技术人才队伍。把继续教育培训工作制度化、规范化，把专业技术人员每年完成继续教育情况作为任职、晋升、定级等的重要依据。以高新科技和创新思维为主要内容，培养提高专业技术人员的技术水平和创造能力。

### **(2) 人才引进机制。**

一是创新人才引进方式。人才引进采用“柔性”引才的方式，设立人才引进服务窗口，做好服务，鼓励国内外高级人才通过项目合作、带项目投资、担任业务顾问等多种形式长期或短期到海林市工作、创业，鼓励企事业单位采取咨询、聘用、技术合作等方式灵活引进国内外人才智力。二是搭建吸纳人才的平台。通过海林人力资源经济平台产业园，搭建各类人才的聚集平台；鼓励企业自主引才纳才，为技能人才聚集创业提供舞台。对于各类人才要建立人才资源库，通过各种方式为各类优秀人才提供施展才能的平台。三是严格执行《海林市事业单位公开招聘工作人员暂行办法》，增加吸纳毕业生的就业能力。

### **(3) 人才激励保障机制。**

一是建立人才发展专项资金。加大对人才资源开发的投入力度，尽快设立市人才发展专项资金，列入市财政年度预算。每年市财政安排一定数额资金，主要用于全市各类人才的引进、培养、

资助和奖励等。二是建立定期表彰机制。市委、市政府应每年或每两年对全市在经济和社会各项事业发展中做出突出贡献的各类优秀人才进行表彰奖励。同时，充分发挥广播、电视、农村现代远程教育等新闻媒体和现代信息技术的作用，广泛宣传我市优秀人才的业绩和成果，弘扬他们的创业精神，扩大他们的影响力和知名度，从而在全社会形成关注人才、尊重知识的良好社会氛围，以激发他们报效家乡，建设家乡的潜能和热情。三是健全完善海林市引进人才优惠政策和保障体系。完善好海林市引进人才优惠政策相关规定，为引进的紧缺人才和高层次人才，做好服务。完善人才住房补助办法，建立高级人才定期疗养、体检和学术休假制度。完善家属的工作安置，子女上学以及居住环境，解决好保险、安全等问题，解除人才创业的后顾之忧。四是做好毕业生的服务工作。积极引导毕业生就业，开展好毕业生报到、落户、档案保管等相关服务工作，让毕业生安心工作，没有后顾之忧。

#### **(4) 市场调解机制。**

全面建设机制健全、运行规范、服务周到、监督有力的人才市场服务体系，提高市场服务效能。一是要尽快整合人才交流中心和人力资源市场，搭建好人才中介这个平台，要坚持高起点、高标准，不断完善服务功能。二是充分发挥媒体、网络的作用，形成专业化、信息化的人才市场服务功能，更有效地发挥市场在人才配置中的基础性作用。三是进一步提升经营管理人才市场的服务水平，为引进高层次经营管理人才，促进企业经营管理人才

市场化、职业化创造良好环境。

#### **(5) 完善人才评价使用机制。**

建立专业技术人才和农村实用人才评价使用机制。完善我市优秀拔尖人才选拔管理办法，强力推行职称评聘公开，打破专业技术职称特别是中高级职称终身制和论资排辈的旧框框，实行高职称、高水平、高待遇。尤其在教育和卫生系统应大力推行竞争上岗制，以充分调动两大系统专业技术人员的工作积极性，不断解决教育、卫生系统存在的部分人员学历高、职称高、工资高，而水平低的问题。建立科学的农村实用人才职称评价体系，加大农村实用人才职称评定力度。

### **四、重点人才工程计划**

**1、专业技术人员知识更新工程。**以提升专业素质和能力为核心，以初级人才培养为重点，以适应我市经济发展的专业为主要内容，开展大规模的知识更新培训。针对我市部分专业技术人员少、专业杂的特点，加大公共科目培训力度，采取“走出去，请进来”的办法，到外地聘请讲师来我市授课，全面提升专业技术人员素质。

**2、大力实施人才交流工程。**一是进一步加大电视媒体和网络人才信息交流力度。建立海林市在外优秀人才信息网,为海林籍专家、学者报效家乡和回乡投资创业搭建平台。充分发挥海林市门户网站和电视媒体的辐射作用，并以此为依托，及时发布人才供求信息，为企事业单位和各类人才搭建一个良好的“双向选择”平台。二是积极开通“引才直通车”。加强与高校对接，从应届高

校毕业生当中直接为企业单位预订优秀人才。三是发放引进人才宣传“名片”，加强对海林的宣传。

## **五、组织实施**

**1、加强组织领导。**坚持党管人才在党委的领导下，由局人才工作领导小组负责《规划》实施的统筹协调和宏观指导，并根据实施情况对规划及时进行调整。人才领导小组办公室要搞好协调服务，建立目标责任制，确保任务落实，取得实效。

**2、建立人才工作目标责任制。**充分认识人才工作的重要性和紧迫性，加强人才工作队伍建设，要按照“党管人才”要求，把人才工作摆上重要日程，定期讨论研究，定期考核，及时制定应对措施。

**3、营造良好氛围。**充分发挥报刊、广播、电视、网络、远程教育等新闻媒体的作用，大力宣传人才工作，使“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的观念深入人心，在全社会营造关心、支持人才发展的浓厚氛围。

海林市人力资源和社会保障局

2020年5月30日