**青田县人才发展“十三五”规划**

为深入贯彻中央和省委关于全面深化改革、加快实施创新驱动战略的总体部署，全面推进人才强县战略，根据《浙江省人才发展“十三五”规划》、《丽水市人才发展“十三五”规划》、《青田县国民经济和社会发展第十三个五年规划纲要》等，制定本规划。

一、基础背景

（一）发展基础

“十二五”时期，在县委、县政府高度重视和大力推动下，人才强县建设进入快速发展通道，取得了可喜成效。

**1．坚持党管人才，不断优化体制机制**

基本构建了党委统一领导、组织部门牵头抓总、有关部门各司其职与密切配合、社会力量发挥重要作用的人才工作新格局。相继制定出台了《青田县加强高层次人才队伍建设的实施意见》及6个配套实施办法、《关于建立海外高层次人才工作驿站的意见》等文件，初步构建了涵盖人才引进、培养、使用、激励等环节的人才工作政策体系。建立人才工作专项述职和评议、人才办工作例会、专项督查等制度，学科人才建设“首席+团队”模式获得全国基层人才工作创新优秀案例奖。累计投入财政人才专项资金**11331.6**万元，初步建立政府、社会、用人单位和个人多元化的人才资金投放体系。

**2．突出工程抓手，人才量质稳步提升**

通过实施高层次创业创新人才开发工程、石雕艺术特色人才培养提升工程等10余项人才重大工程，深化人才资源开发、强化吸纳集聚功能，人才量质提升到新水平。截至2015年底，全县人才资源总量4万人，自2010年以来年均增长8.5%，人才密度达到1159人/万人；在人才六支队伍中，党政人才2039人，企业经营管理人才9457人，专业技术人才11985人，高技能人才5315人，农村实用人才10942人，社会工作人才264人；专业技术人才的高、中、初级人才的比例优化为8.3%、37.6%、54.1%，高层次人才共1016人，比2010年增加326人，“人才小高地”建设初见成效。

**3．创新平台载体，人才作用不断发挥**

成立县科技创新服务中心，引导企业加强研发机构建设，招才引智平台不断拓宽，截至2015年，全县拥有省级重点企业研究院1家、省级企业研究院3家、院士专家工作站1个、省级高新技术企业研发中心5家、省级企业技术中心3家、省级技能大师工作室2个。建立“校地”合作长效机制，与中国美术学院、浙江工业大学、浙江工商大学、丽水学院等高校签订战略合作协议，组建了石雕产业化研究院、“世界青田人研究中心”等。推进人才工作信息化，初步建立了县人才信息数据库、科技专家库和大学生村官信息库等。编制紧缺急需人才引进目录，发布外专引智需求，发挥海外人才驿站、世界青田人大会、各类招聘会等平台作用，引导海外乡贤和高层次人才来青创业创新，成功引进省“千人计划”2人、市“绿谷精英”8人，仅2015年引进紧缺急需人才346人。

**4．优化发展环境，营造良好聚才氛围**

开展“侨乡精英”、“学科首席带头人”、“侨乡农师”、“优秀科技特派员”等优秀人才评选活动。落实高层次专业技术人才政府津贴制度和优先购买政策性住房等政策，改善了优秀人才待遇和居住条件。落实党政领导联系优秀人才制度，通过走访慰问、召开座谈会、发放贺卡等形式，主动为各类人才排忧解难。借助广播电视、报刊、网站、微信等媒体，大力宣传我县的人才政策，引导形成重才、爱才、护才社情。

（二）面临形势

“十三五”时期，是青田高水平全面建成小康社会的决胜期、开创“两美”青田新局面的关键期。大力推动人才发展，抓紧培养集聚各方面优秀人才，比以往任何时候都更加迫切。

从贯彻落实中央和省委要求看，中央历来高度重视人才工作，出台关于深化人才发展体制机制改革的专门意见。特别是党的十八大之后，习近平总书记就人才工作先后发表系列重要讲话，提出了许多新观点新论断新要求。省委站在战略和全局的高度，制定出台浙江“人才新政”，实施“五位一体”人才生态优化工程，着力打造人才生态最优省份，人才发展的供给侧结构性改革力度空前。

从市级和县级层面的现实需要看，丽水把“绿水青山就是金山银山”作为全市根本指导思想，对青田今后的发展提出了更高要求。我县人均生产总值将突破1万美元，经济进入新旧动力转换期，社会进入治理结构转型期，在百亿产业、特色小镇、教育、文化、卫生、社工等领域，对“两山”转换型、复合型人才需求尤为迫切。

从人才发展的实际情况来看，尽管青田在人才政策创新、人才工程实施、人才培养引进、服务体系建设等方面积累了有益经验，但仍存在不少短板：人才优先发展理念还没有完全确立，少数单位对人才工作主动性意识不强；人才配置结构不尽合理，高层次人才比重仍旧偏低，新兴领域、新兴产业人才总量不足，社工人才紧缺且层次低；引才渠道单一，引才周期较长，引才成本偏高；人才资源开发精准度不够，培训缺乏针对性、专业性和实用性；人才发展在城乡间还不够均衡，人才流失较严重；人才创业创新环境有待进一步改善等。这些问题都需要在“十三五”期间创新突破，推动人才工作迈上新台阶。

二、指导思想、基本原则和发展目标

（一）指导思想

高举中国特色社会主义伟大旗帜，深入贯彻习近平总书记系列重要讲话精神，以“四个全面”战略布局为统领，以“五大发展理念”为引领，牢固树立科学人才观，围绕建设“美丽青田、幸福侨乡”战略目标，坚持聚天下英才而用之、坚持精准性与实用性相结合，以人才资源集聚、人才作用发挥、人才平台培育、人才体制创新、人才服务优化“五位一体”人才发展体系为抓手，以实施重大人才工程为重点，全面提升新常态下人才要素供给水平，为高水平全面建成小康社会、开创“两美”青田新局面提供有力的人才智力支持。

（二）基本原则

**——党管人才，统筹协调。**充分发挥党的思想政治优势、组织优势和密切联系群众优势，健全党管人才领导体制和工作格局，创新党管人才方式方法，通过管宏观、管政策、管协调、管服务，整合各方力量，形成推进人才工作和人才队伍建设的整体合力。

**——市场导向，以用为本。**充分重视和发挥市场在人才资源配置中的决定性作用,保障和落实用人主体自主权,健全人才评价、流动、激励机制,提供创新创业和实现价值的机会与条件，做到人尽其才、才尽其用。

**——扩大开放，广纳英才。**建立更加开放、更加灵活的人才培养、吸引和使用机制,不唯地域引进人才,不求所有开发人才,不拘一格用好人才,确保人才引得进、留得住、流得动、用得好。

**——补齐短板，精准施策。**从县域实际出发，坚持问题导向，有的放矢、分类施策、补齐短板，促进人才规模、质量和结构与经济社会发展相适应、相协调，实现人才发展与经济、政治、文化、社会和生态文明建设深度融合。

（三）发展目标

力争到2020年，全面确立人才优先发展的战略布局，重大人才工程和创业创新平台建设取得重大进展，人才政策创新取得较大突破，人才资源总量持续增长、素质稳步提升、结构更趋合理，人才对经济社会发展的引领支撑作用明显增强，人才工作继续走在全市前列。

**——人才总量稳步增长。**全县人才资源总量达到4.5万人左右，年均增长2.4%，较好满足经济社会发展需要。

**——人才结构更加合理。**人才素质大幅增加，全县R&D活动人员数达到1300人年，高技能人才占技能劳动者的比例达到25%，新增劳动年龄人口平均受教育年限达到15年。人才布局更趋优化,农村基层和重点领域人才保障明显加强。

**——人才环境日益优化。**市场在人才资源配置中的决定性作用充分发挥,人才支持政策更加开放,“店小二”式人才服务体系更加健全,人才投入保障更加有力,人才发展的法治环境和社会环境显著改善。

**——人才红利充分释放。**人才发展体制机制改革取得实质性突破，人才对经济社会发展的促进作用明显增强，人才贡献率达39.5%。

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 青田县“十三五”人才发展主要指标 | | | | | |
| 指 标 | | 单 位 | 2015年 | 2020年 | 备注 |
| 人才资源总量 | | 人 | 40002 | 45000 |  |
| 其中 | 党政人才队伍 | 人 | 2039 | 2050 |  |
| 企业经营管理人才队伍 | 人 | 9457 | 10500 |  |
| 专业技术人才队伍 | 人 | 11985 | 13000 |  |
| 高技能人才队伍 | 人 | 5315 | 6450 |  |
| 农村实用人才队伍 | 人 | 10942 | 12000 |  |
| 社会工作人才队伍 | 人 | 264 | 1000 |  |
| 全县R&D活动人员数 | | 人年 | 1125 | 1300 |  |
| “千人计划”专家 | | 人 | 2 | 5 |  |
| R＆D经费支出占生产总值比重 | | % | 1.97 | 2.2 |  |
| 高技能人才占技能劳动者比例 | | % | - | 25 | 市指标 |
| 新增劳动年龄人口平均受教育年限 | | % | - | 15 |  |
| 人才贡献率 | | % | - | 39.5 | 市指标 |

三、主要任务

（一）精准补短，加快人才资源集聚

围绕我县“十三五”经济社会发展需求,坚持县外引进与县内培养并重,突出“高精尖缺”[[1]](#footnote-1)导向,着力优结构、精准补短板，统筹各类人才队伍建设，打造人才集聚“小高地”。

**1．大力培养引进高层次人才**

围绕我县重点行业（领域），继续实施高层次人才“5332计划”，主动对接“千人计划”和“万人计划”、省“151”人才工程、省“海外工程师”、市“绿谷精英”、市“138”人才工程等，更大力度引进培育高层次创业创新人才、重点创业创新团队。更加注重团队式“规模引才”、靶向式“目标引才”、融合式“嫁接引才”、中介式“合作引才”、主动式“推介引才”等方式，提高引才的精准性。

**2．大力培育紧缺急需人才**

定期发布紧缺急需人才目录，重点围绕百亿产业、特色小镇建设，培养一批生态旅游、商贸金融、装备制造、时尚鞋服、特色农业、文化创意、规划建设、生态环保、项目管理等经济领域急需人才，推动石雕行业、国际商贸行业人才“小高地”建设取得较大突破。重点围绕城乡公共服务均等化、高水平全覆盖的需求，培养一批卫生、教育、健康、社会工作等社会领域紧缺人才，充分发挥“侨乡名教师”、“侨乡名医名护士”、“侨乡社工师”等选拔的示范带动作用，推动以点带面、整体推进。

**3．大力推动在外青田籍人才回归**

完善青商数据库，提升智慧对接能力。继续开展侨商、青商、青籍专家学者“家乡行”等活动，充分发挥异地商会作用，重点围绕特色小镇、乡村旅游、社会事业等领域招才引智。在海外华侨密集地区，聘请引才大使，扩大并发挥好海外人才驿站作用，构建常态化人才联络网。

**4．统筹推进各支人才队伍建设**

**——党政人才队伍。**以提高执政能力和领导水平为核心,突出思想、道德、能力建设,培养和打造一支善于协调推进“四个全面”战略布局、落实新发展理念的“狮子型”的高素质党政人才队伍。认真落实干部教育培训工作条例,完善党政人才培训体系。加强后备干部队伍建设，注重从基层一线选拔党政人才。加强女干部、非中共党员干部的培养选拔工作。到2020年,全县党政干部队伍保持在2050人左右，结构更加合理,能力进一步增强。

**——企业经营管理人才队伍。**以提高现代经营管理水平和企业竞争力为核心，以成长型中小企业家、职业经理人和企业中高层管理人员为重点，推进企业经营管理人才职业化、市场化、国际化，培养造就高素质企业经营管理人才队伍。争取到2020年，全县企业经营管理人才达到10500人以上。

**——专业技术人才队伍。**在经济、科技、卫生、教育、文化、体育、法律等领域,培育一批满足经济社会需要的专业技术人才。重点围绕卫生、教育、文化等领域，制定加强基层专业技术人才队伍建设的措施。注重离退休专业技术人才的二次开发使用。争取到2020年，全县专业技术人才队伍达到13000人。

**——高技能人才队伍。**以培养和引进企业应用型和创新型高技能人才为重点，传承弘扬“工匠精神”，通过公共实训基地、高技能人才培养基地等，加快重点行业（领域）急需紧缺高技能人才开发；实施校企对接、高技能名师与企业对接行动，为企业开展“超市式”、“模块化”培训。争取到2020年，全县高技能人才队伍达到6450人以上。

**——农村实用人才队伍。**重点培养一批农业龙头企业负责人、专业合作社负责人、农产品加工企业管理者、农村经纪人和种养致富带头人等农村实用领军人才，一批农村规划、农村社区管理、民宿经营管理人才。争取到2020年，农村实用人才队伍达到12000人以上。

**——社会工作人才队伍。**着重培养一批社会福利、社会救助、扶贫济困、慈善事业、社区建设、婚姻家庭、精神卫生、群众文化等领域基层社会管理紧缺急需的人才，力争弥补“社工人才”短板。高度重视社会组织的主体作用，在规范管理的基础上，加大对社会组织的培育、孵化。争取到2020年，全县社会工作人才队伍达到1000人。

（二）精准发力，提升人才使用水平

坚持以用为本、实用至上，下好人才“先手棋”，注重引导人才走向企业、走向基层一线、走向主战场，在服务全县发展大局中实现价值、成就梦想。

**1．鼓励和引导优秀人才向企业集聚**

深入推进科技特派员“进企”创业创新，推动科技成果转化。事业单位科研人才可以与单位签订离岗协议，明确离岗期间双方权利义务关系、社会保险、科研成果归属、收益分配等事项后，5年内保留人事关系离岗创业。担任公益类、生产经营类事业单位中层领导职务、且从事教学科研任务的科研人员，经本单位批准可以在不涉及本人职务影响的企业兼职。事业单位科研人员承担企业科研项目，经费纳入单位统一管理，用途由企业与人才自行约定。

**2．畅通人才流动渠道**

充分发挥用人主体在人才培养、吸引和使用中的主导作用，全面落实国有企事业单位和社会组织的用人自主权。公立医院、科研机构等可以设立特设岗位，引进急需紧缺高层次人才，不受岗位总量、岗位等级和结构比例限制。事业单位对急需紧缺的高层次人才，经主管部门审核，可单独制定收入分配倾斜政策，不纳入绩效工资总量；改进事业单位岗位管理模式，尝试建立动态调整机制和招录（聘）特殊人才由审批制改为备案制。合理提高国有企业经营管理人才市场化选聘比例，畅通各类企业人才流动渠道。

**3．促进人才城乡间合理配置**

打破地域、行业、身份的界限，完善促进城乡人才双向流动机制。通过上挂锻炼、下派任职等形式，加大机关与基层人才的交流力度。配齐配强乡镇（街道）农技、文化、旅游等人员力量。对在农村基层和艰苦边远地区工作的教师、卫技、农技人员，在职务（职称）、待遇等方面实行倾斜政策。继续推进选聘大学生到农村任职工作，支持大学生“村官”自主创业，引导大学生“村官”有序流动，鼓励优秀农村青年回乡创业。

（三）精准搭台，强化人才载体建设

优化人才发展平台布局，形成高端平台“顶天立地”、众创空间“铺天盖地”的良好局面，使人才和平台从一开始就紧密结合，迅速形成生产力。

**1．推进科技创新载体建设**

以入驻企业为主体，重点抓好企业（重点）研究院、重点实验室、企业技术（研发）中心、检测中心等创新平台建设，积极推进院士专家工作站、博士后科研工作站、技能大师工作室等建设，实现产业、科技、人才联动式发展。

**2．大力发展众创空间**

搭建“互联网+众创空间”新模式，实现创新与创业相结合、线上与线下相结合、孵化与投资相结合。鼓励通过县电子商务公共服务中心、电子商务创业园、石雕电商孵化园等平台，开展网商培训、技术指导、电子商务平台建设，促进社会青年创新创业。发挥财政资金撬动作用，带动社会资本参与创业创新平台建设，大力培育创客空间、创新工场、青年驿站等新型孵化载体，发挥侨乡众创空间、电子信息众创孵化园等作用，支持众包、众扶、众筹等新模式，引导创业者向企业家转变。

**3．加强产学研协同创新**

强化县科技创新服务中心功能，深化地校科技合作与交流。支持青田企业与浙江大学、浙江工业大学、浙江工商大学、丽水学院、省农科院等高校院所开展产学研协同创新，引导高校院所研发人员围绕企业生产一线的技术需求，开展联合攻关，兴建科技成果转化基地等。鼓励科技人员通过技术入股、股权激励等方式，与业主形成风险共担、利益共享的利益共同体。

（四）精准施策，促进人才体制创新

在重新梳理、比较借鉴的基础上，研究出台“青田人才新政”，进一步释放人才发展活力，努力再造全市人才政策新优势。

**1．完善人才投资优先的财政保障政策**

积极落实公共财政人才发展专项投入，优先保障对人才工作和人才发展重大项目实施的投入**。**加大各类人才专项经费统筹力度，提高人才专项经费使用效益。充分发挥产业基金的导向作用，建立“人才+项目+产业基金”良性互撑互促机制。充分发挥政府财政的杠杆作用，鼓励社会资本、民间资本加大投入，构建多元化人才投入体系。

**2．实施更开放、更积极、更有效的引才育才政策**

调整并优化高层次人才支持政策，推进项目化开发、订单式培养。完善创业扶持政策，注重创业基地、创业项目、创业师资“三库”建设。探索“海外智力+资本+民企”引才政策，扩大柔性引才范围，支持“周末工程师”、“海外工程师”紧缺急需人才引进，鼓励中老年资深专家来青工作。推广和提升重点学科团队建设的人才培养模式，探索实施重大引才活动服务外包。

**3．优化人才激励评价政策**

发挥政府、市场、专业组织、用人单位等多元评价主体作用，建立多维度的高层次人才评价机制。落实职称制度改革，将专利创造、标准制订及成果转化作为职称评审的重要依据。创新人才激励机制，合理分配职务科研成果转化收益，提高重要贡献人员和团队的收益比例，保障人才以知识、技能、管理等创新要素参与利益分配；对事业和科研人员实施“一个增加、四个不纳入[[2]](#footnote-2)”绩效工资政策。更加注重本土优秀人才培养与选拔，对作出突出贡献、有参政议政能力的高层次人才，优先推荐担任党代表、人大代表、政协委员和评先评优。更加注重本土优秀人才培养与选拔，探索建立本土优秀人才与高层次人才政策相衔接的激励机制。

**4．拓宽人才创业投融资政策**

探索建立孵化器创业投资风险补偿政策，建立风险分担机制，引导金融机构加大对科技型企业、团队和项目的信贷支持。建立县科技成果转化引导基金，吸引社会资本、风险投资进入人才科技创新领域。建立人才服务银行体系，鼓励金融机构对符合条件的高层次人才创业融资给予多元化金融服务。

（五）精准给力，推动人才服务优化

**1．制定人才服务管理清单**

出台人才管理服务权力清单和责任清单，内容涵盖政策制定、队伍建设、人才培养引进、子女入学、职称评定、交流合作等人才工作各个领域，明确各相关单位和部门在推进人才工作中的权限和责任。推广实施创新券、创业券等政府购买公共服务新模式，对人才使用仪器设备、科技服务、创业租赁、创业孵化、研发设计等给予补贴。

**2．丰富完善人才服务卡制度**

落实建立高层次人才“绿卡”、海外回归人才“红卡”制度，在创业落户、创业融资、家属随迁、子女就学、医疗保健、出入境签证等方面给予相应配套优惠政策和便利条件。

**3．构建“店小二”式人才协调服务机制**

完善党政领导干部联系高层次人才制度，落实服务人才专项例会制度。组建分层分类联系人才网络，健全重点人才信息库，完善人才工作基层联系服务点，逐步形成上下联动、分工协作、同推共进的人才服务网络。组建一支“店小二”（代办员）队伍，实行重点人才服务项目代办，明确代办事项清单，真正实现“一张纸”、“一站式”精准服务。建立信息化人才服务平台，依托党建微平台、QQ群、微信群等信息化手段，打造线上“人才之家”。

四、重大工程

（一）高层次人才“5332计划”

到2020年，培养和引进500名具有高级专业技术资格的高职称人才、300名具有硕士以上学位的高学历人才、30名国内外高层次创业创新人才（力争8名以上进入“省千人计划”、“省万人计划”）、 20个重点创业创新团队。支持各类海内外高层次人才以项目合作、智力入股、兼职兼薪、成果推广转化、特聘岗位等各种形式来我县开展人才智力服务。

（二）在外青田籍人才回归工程

以深化华侨要素回流和青商回归工程为重点，以青商回归创业园、进口商品城、华侨总部经济、全域旅游开发等为招才引智、招新引优平台，实施“侨乡青年英才回归”计划，注重筹人、筹智、筹资、筹渠道等众筹方式，更加注重第二代、第三代在外青田籍青年才俊回乡创新创业，着力吸引上1000名海外和县外青田籍人才回流创业、反哺家乡。建立“外脑咨询机制”，将青商精英纳入“青田智库”。

（三）优秀企业家培养工程

着眼于提高企业现代经营管理水平和核心竞争力，每年组织一批企业高级经营管理人才到国内外知名高校、职业经理学院等机构进行教育培训，到发达地区和知名企业考察学习，更新知识、开阔视野、增强才干，全面提高战略规划、资本运作、人力资源管理、金融物流、国际贸易等专业知识水平和能力。到2020年，培养造就100名左右具有世界眼光、战略思维、创新精神和现代经营管理水平的优秀企业家，并积极对接“市知名企业家培育计划”。实施青年企业家培育导师制，选聘30名青籍知名企业家、侨领对青年企业家进行一对一培训。

（四）科技特派员工程

充分发挥科技特派员在果蔬栽培与加工技术、养殖技术、林特业技术、工业技术等四个专业领域作用，支持培育一批由科技特派员领办、创办、协办的科技型企业和农业经营组织，建设一批科技特派员创业链或创业基地，借力引进和推广一批适合青田的科技新产品、新品种、高新技术，带动一批企业主和创客参与科技特派员科技创业行动，努力打造科技特派员“创业洼地”。

（五）“金蓝领”高技能人才开发工程

继续推行首席技师、技能大师工作室、劳模创新工作室等制度，鼓励企业开展名师带徒、岗位练兵、技能竞赛等活动，充分发挥高技能人才在技术创新、工艺创新和带徒传技等方面的重要作用。加强高技能人才培养基地、技师研修站建设，组织企业在岗职工、失业人员、农村劳动力、大中专毕业生等人群开展职业技能培训，培养造就一支数量充足、梯次合理、技艺精湛的高技能人才队伍。到2020年，新增省“首席技师”1人以上、市“首席技师”3人以上、市级技能大师工作室3个以上。

（六）生态旅游人才培养工程

围绕旅游开发、行业管理、“旅游+互联网”等领域，加大导游讲解、景区规划、民宿建设、市场营销、旅游文化、项目策划、酒店管理和旅游新业态发展等紧缺专业型人才培养和引进，争取“十三五”期间，累计培养开发高端旅游开发设计、旅游产业管理人才6名，经营管理人才50名，业务骨干人才500名。

（七）商贸、金融等新兴领域人才开发工程

围绕进口商品集散地打造，培养开发100名以上熟悉国内外贸易惯例和规则、掌握本行业专业知识的商贸领军人才，造就一支以创业天下、大气开放、充满活力的万人商贸实用人才队伍。围绕金融强县战略，重点培养金融风险管理、财富管理、金融产品开发、现代资本运营、股权基金管理等领域人才50名以上。积极推动中西式餐饮、港航开发、现代物流、会展管理等领域人才培养集聚。

（八）电商、创客人才培养工程

充分发挥政府部门、大中专院校、社会专业培训机构、电商企业和行业协会等作用，依托电商服务平台和众创空间，突出“互联网+”、“总部+”，开展系统化、多层次、针对性强的系列培训，重点围绕国际商贸（跨境电商）、农业、文化创意、时尚设计、乡村旅游等引进培育1000名以上电商、创客人才。

（九）美丽乡村建设人才支撑工程

加大农业示范性主体扶持力度，重点围绕杨梅、田鱼、油茶、茶叶、笋竹等五大主导产业，努力培育一批下得了地、上得了网、讲得了故事、懂得了管理的“侨乡农师”，突出 “农村电子商务、农家乐民宿、来料加工”新三宝和农业生产经营技能、农村社区规划与管理“3+2”培训重点，实现年均农村实用人才培训、农民转移就业培训、普及性培训合计6000人次以上。

（十）教育、卫生人才保障工程

适应新教改、新课改的要求，重点围绕提升学生核心素养，完善各级各类学校、幼儿园教师和校（园）长专业发展培训制度及管理干部研修制度，实施五年一周期的全员培训。加大面向农村学校、薄弱学校的教师培训力度，加大适应小班化教育的全科教师培养力度。主动对接市“绿谷名师”培养体系，每年筛选重点培养骨干教师120名、骨干校长10名，着力培养新生代学科带头人和教育领军人物。继续实施医务人员定向委托培养，加强医务人员培训，大力推进学科团队建设，加快形成一支全科专科合理配置、城乡分布相对均衡的医疗卫生人才队伍，累计培养50名德技双馨名医、名护士，“千人医生、护士比例”走在全市前列。

（十一）文化领域人才培养工程

在社科理论、新闻、文学艺术、文化经营管理等4个领域，累计培养选拔县内15-20名、省市3-5名在本行业或本学科领域有较大影响的宣传文化系统“四个一批”人才。继续实施石雕人才培养提升工程，着重加大对石雕创意设计、策划营销等创新型人才培养,逐步形成“天下石、青田雕”的集聚效应,争取石雕专业技术人才达到750人左右，其中中级、高级职称比例分别达20%和8%以上。围绕青田竹核雕、传统刻字、鱼灯等灯舞、鼓词等非遗事业，探索推进青田特色民间人才星级评选，培养造就一批民间优秀人才。

（十二）社会工作人才培育工程

实施“金牌社工督导”引才工程，开展“侨乡社工师”选拔，到2020年前全县选拔培养社会工作骨干人才100名左右。定期组织社会工作人才开展集中培训、专题研讨活动。建立实体化的县社会组织服务中心、孵化中心，将其打造成社会组织服务、学习、活动、孵化、交流的主平台，社会工作人才的集群中心。

五、保障措施

（一）加强组织领导

发挥党委总揽全局、协调各方的领导核心作用，加强党对人才工作统一领导，切实履行管宏观、管政策、管协调、管服务职责。县委人才办牵头制定规划任务分解和重大工程实施办法，明确阶段目标和年度重点，明确责任单位和进度要求，指导和帮助解决规划实施过程中遇到的问题。各部门、乡镇（街道）要按照职责分工，共同推进规划的组织实施。

（二）强化监督评估

落实人才工作目标责任制,加大人才工作考核力度,完善考核办法和奖惩机制。把人才工作成效作为干部任用的重要依据、作为落实党建责任制述职的重要内容。建立规划目标任务实施情况定期报告制度和年度评估制度,跟踪分析和研究解决规划实施中出现的新情况、新问题。探索引入第三方评估机制，加强对重大人才工程实施的评估监控。

（三）加强基础建设

开展人才工作战略性研究，积极探索人才资源开发规律。强化人才统计工作，建立健全人才资源统计和定期发布制度。加强人才工作队伍建设，加大培训力度，提高人才工作队伍的政治素质和业务水平。

（四）营造良好环境

充分利用各种媒体，多层面、多形式地大力宣传人才发展的新思想、新理念，宣传人才工作的新动向、新政策，宣传一批重才爱才的“好伯乐”、人才创业创新先进典型，大力营造勇于创新、鼓励成功、宽容失败的文化环境，努力形成“人人皆可成才，人人尽展其才”的良好风尚。

1. 高精尖缺：高层次、精通业务、技术和学术顶尖、紧缺急需。 [↑](#footnote-ref-1)
2. 业绩突出的单位或团队，可适当增加绩效工资总量；高层次人才的收入分配、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。 [↑](#footnote-ref-2)