

中共宣城市委人才工作领导小组办公室

宣人才〔2021〕2号

关于印发《宣城市“十四五”人才发展规划》 及重点任务分工方案的通知

各县（市、区）委组织部，市直各单位：

现将《宣城市“十四五”人才发展规划》及重点任务分工方案印发给你们，请结合实际，认真贯彻执行。

中共宣城市委人才工作领导小组办公室

2021年12月30日

办公室



宣城市“十四五”人才发展规划

为深入学习贯彻习近平总书记关于新时代人才工作的新理念新战略新举措和中央人才工作会议精神，贯彻落实省第十一次党代会、省委人才工作会议和市第五次党代会精神，全力实施人才强市战略，加大人才资源开发，激发人才创新创造活力，推动人才工作高质量发展，加快建设新阶段现代化美好宣城，根据《宣城市国民经济和社会发展“十四五”规划和二〇三五年远景目标纲要》，编制《宣城市“十四五”人才发展规划》（以下简称《规划》）。

本《规划》实施期限从 2021 年至 2025 年。

一、发展背景

（一）发展基础

“十三五”以来，市委市政府高度重视人才工作，大力实施人才强市战略，在完善人才发展机制、搭建人才成长平台、健全人才政策体系、提升人才服务水平等方面，创新探索，勇于实践，全市人才总量稳步增加，高层次人才加快集聚，专业技术人才和技能人才队伍不断壮大，为“打造新高地、争当排头兵”提供了坚强有力的人才保证和智力支撑。

一是人才体制机制形成新格局。坚持把人才资源作为第一

资源，制定《关于深化人才发展体制机制改革的实施意见》，深入推动人才体制机制改革，形成了党委统一领导、组织部门牵头抓总、有关部门各司其职、社会力量广泛参与的人才工作新格局。健全人才工作推进机制，加强统筹协调，强化工作考核，人才工作责任制得到有力落实。健全区域交流合作机制，与 26 个城市共同成立长三角人才一体化发展城市联盟，与 G60 科创走廊城市签署深化人才交流合作协议，首批认定“长三角名医工作室”16 个，首批聘任“宣城文旅融入长三角一体化发展专家智库”成员 10 人。

二是人才制度改革凸显新成效。制定《关于分类推进人才评价机制改革的实施方案》《宣城市“宛陵聚才行动”若干政策》等，初步形成了“引才、聚才、育才、用才、管才”的政策体系。事业单位人事制度逐步完善，专业技术人才、技能人才、农村实用人才和社会工作人才培养使用制度改革取得突破。重点人才项目（工程）品牌效应逐步彰显，“宛陵英才”累计扶持壮大 30 个高层次创新团队和 30 名创业人才，培育省“115”产业创新团队 9 个、省“特支计划”22 人；实施乡土人才“四带”行动计划，遴选培养“四带”名人、能手、新秀 679 人；评选表彰 39 名宣城工匠；遴选表彰拔尖人才、政府特殊津贴专家 299 名。

三是人才队伍层次得到新提高。紧紧围绕我市汽车零部件、新能源、电子信息、节能环保装备、新材料等重点产业，大力引进各类人才，截至 2020 年底，全市人才总量达到 31.7 万人，

比 2016 年增加 10 万余人，占全市常住人口 12.7%。人才结构逐步优化，引进博士 300 人、硕士 3568 人，在岗专业技术人才达 6.2 万人，入选国家、省、市重点人才项目（工程）407 人，其中国家级非遗传承人 4 人、省级非遗传承人 45 人和“江淮名医”4 人，柔性引进高层次人才 520 余人、人才团队 73 个，引进工程建设、交通水利、教育文化等领域紧缺人才 39 人。

四是人才平台建设取得新突破。宛陵科创城建成开园，宣城（上海）科创中心加快建设，宣城智谷软件产业园和全国首家文房四宝产业创客基地入驻项目 151 个，入驻率达 80%以上。加强与大院大所合作“联姻”，深化“校地合作”“校企合作”，推动人才与产业深度融合。中科院、复旦大学、浙江大学、合肥工业大学等 70 多所高校、科研院所与 400 多家企业建立合作关系，建立企业研发机构 136 家，建成院士工作站 3 个、博士后工作站 29 个、省级工程技术研究中心 30 个、省级以上科创平台 198 个，联合实施 380 多个科技项目。

五是人才发展环境实现新提升。持续优化爱才敬才的社会环境、识才用才的工作环境，完善人才服务机制，为人才提供全方位的精准服务，全力打造“养人”的人才发展环境。党政领导联系 968 名专家人才，向 177 名高层次人才发放“宛陵优才卡”，帮助解决子女就学、配偶就业等问题。设立市人才发展专项资金，近 5 年市县财政累计投入 5.2 亿元，兑现人才薪酬

补贴、购房补贴、研发和引才奖励 3.9 亿元，建成人才公寓 1600 余套。弘扬新时代企业家精神，表彰 20 位功勋企业家。

表 1：宣城市 2020 年人才资源状况

人才类型	人数合计	学历结构					职称（职务）层次				
		博士	硕士	本科	大专	其它	正高	副高	中级	初级	未定级
党政人才	13871	5	1366	8602	3582	316	35 (厅级)	181 (正县)	732 (副县)	2570 (正科)	10353 (副科及以下)
企管人才	6148	146	332	2621	2169	880	216	375	1497	994	3066
科技人才	12096	92	234	6073	3751	1946	47	736	3388	1722	6203
专技人才	8789	32	458	3805	3501	993	74	781	3866	3289	779
技能人才	214308	18	247	25244	48512	140287	547 (高级)	2446 (技师)	24827 (高级工)	64075 (中级工)	122413 (初级工)
农村实用人才	16221	0	3	375	1304	14539	0	155	231	3845	11990
教育人才	23924	0	536	15477	7044	867	16	3291	8954	5548	6115
医药卫生人才	14846	7	277	5728	6226	2608	101	818	4164	8962	801
文化旅游人才	3058	0	80	857	948	1173	1	41	372	426	2218
社会工作人才	3330	0	35	983	1600	712	0	0	165	146	3019
合计	316591	300	3568	69765	78637	164321	1037	8824	48196	91577	166957

（二）面临形势

“十四五”时期是开启全面建设社会主义现代化国家新征程、向第二个百年奋斗目标进军的第一个五年，比历史上任何时期都更加渴求人才。面对日趋激烈的人才竞争形势，面对经济社会高质量发展的客观要求，我市人才工作还存在不少问题和短板。主要表现在：**一是人才总量不足。**总体来看，我市人才数量增长不快，总量与长三角城市差距较大，仅占全市常住人口12.7%，而南京、杭州、芜湖、湖州分别达到23.7%、23.2%、24.7%、24.9%。**二是人才质量不优。**硕士及以上学历人才较少，仅占人才总量1.2%，高层次科技人才和创新团队较为匮乏，人才对产业发展支撑作用不明显。**三是平台能级不高。**我市各类创新创业平台较少，创新能力不强，项目质量、产业层次不高，各类开发区（园区）产城融合度低，人才集聚效应尚未显现。**四是工作机制不活。**人才体制机制不够健全，人才工作统筹联动不够到位，用人单位主体作用发挥不够有效，市场化引才运用不够充分，人才政策的系统性、精准性、吸引力不够。**五是服务保障不强。**服务人才的针对性不够强，全流程人才服务机制不够健全，人才服务事项执行落实不够有力。人才待遇偏低，财政资金投入不够。**六是重才氛围不浓。**人才工作宣传不到位，“人才是第一资源”的理念有待强化，育才、用才的有效举措不多，重才、惜才的社会氛围不浓。

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，认真贯彻落实习近平总书记关于人才工作的重要论述、考察安徽重要讲话指示精神和中央人才工作会议精神，认真贯彻落实省第十一次党代会、省委人才工作会议和市第五次党代会精神，牢牢抓住长三角人才一体化发展契机，坚定不移实施人才栽树工程，实行更加积极、更加开放、更加有效的人才政策，以促进人才增量提质为目标、以人力资源能力开发为重点，加强各领域各行业人才队伍建设，激发各类人才创新活力，推动产业链、创新链、资金链、人才链、政策链深度融合，奋力开创人才工作新局面，为“打造新高地、争当排头兵”提供坚强有力的人才支撑。

（二）基本原则

——坚持党的领导。充分发挥党的政治优势和组织优势，始终把党的领导贯穿到人才工作的各方面和全过程，完善党管人才领导体制和工作格局，健全党管人才工作运行机制，不断提高人才工作科学化水平。

——坚持系统思维。强化前瞻谋划和规划设计，坚持系统思维、科学研判、精准施策，把握人才工作面临的新形势新任务新挑战，统筹政府、企业、社会等各方面力量，健全完善“引、育、管、留、用”工作体系。

——**坚持改革创新**。更好地发挥政府引导作用，创新政策、要素和服务供给模式，向用人主体授权，为人才松绑，有效激发和释放人才创新创造创业活力。统筹运用市场、资本和政策手段，加大引才育才力度，打造长三角安徽区域人才集聚高地。

——**坚持服务发展**。突出人才引领发展，紧紧围绕“2+8”产业发展需求，加强创新型、应用型、技能型人才培养，加快引进集聚高素质专业化人才队伍，不断提升人才链与创新链、产业链的匹配度、融合度。

——**坚持引育并举**。加速培育一批具有较强创新能力的人才，实现引才见成效、育才结硕果。强化以用为本，统筹推进各领域人才队伍建设，促进各类人才在宣聚集、施展才华、实现价值。

（三）发展目标

“十四五”时期，我市将深入实施新时代人才强市战略，坚持多措并举引才、做优平台聚才、以业为本用才、优化服务留才，建立健全体系完备的引育机制、公平竞争的评价机制、竞相成长的激励机制、人尽其才的使用机制、高效优质的工作机制，着力提升人才工作能效、服务能级、贡献能力，建设一支总量充足、结构优良、素质一流、富于创新、引领发展的人才队伍，打造长三角安徽区域人才新高地。到2025年的具体目标是：

——**人才总量稳步增长**。全市人才总量年均增长5%、达到

40.4万人，其中党政人才1.4万人、在岗专业技术人才7.9万人、技能人才26.8万人、农村实用人才2.2万人、企业经营管理人才1.1万人、文化旅游人才0.6人、社会工作人才0.4人。

——**人才结构持续改善。**硕士以上学历、副高级以上职称人才占比提高到4%左右，专业技术人才高级职称比例达到15%左右，专业技术人员接受继续教育比重达到95%，高技能人才占技能人才比例提高到20%，劳动年龄人口平均受教育年限达到全省平均水平。

——**人才效能明显增强。**研发经费支出占地区生产总值比重达3%左右，战略性新兴产业产值年均增长16%以上，高新技术企业超过1400家，高新技术企业产值年均增长15%以上，每万人口高价值发明专利拥有量达到全省平均水平，人才支撑高质量发展的动能愈加强劲。

——**人才环境日益优化。**人才政策更加系统管用，人才投入更加精准有效，人才平台更加开放有为，人才服务更加真心有感，有利于人才发展的社会环境、生活环境明显改善，人才创新创业进程全面加快。

表 2：“十四五”人才队伍建设的主要指标

指 标	规划目标	属 性
人才总量（万人）	40.4	预期性
人才总量年平均增长（%）	5	预期性
党政人才总量（万人）	1.4	预期性
本科及以上学历公务员总量比例（%）	85 以上	约束性
专业技术人员接受继续教育比例（%）	95 以上	约束性
在岗专业技术人才总量（含科技、教育、医药卫生人才）（万人）	7.9	预期性
专业技术人才总量年增长率（%）	5	预期性
技能人才总量（万人）	26.8	预期性
技能人才总量年增长率（%）	4.6	预期性
高技能人才占技能人才总量比例（%）	20	预期性
企业经营管理人才（万人）	1.1	预期性
农村实用人才总量（万人）	2.2	预期性
文化旅游人才总量（万人）	0.6	预期性
社会工作人才总量（万人）	0.4	预期性
劳动年龄人口平均受教育年限（年）	达到全省平均水平	预期性
研发经费支出占地区生产总值比重（%）	3 左右	预期性
每万人口高价值发明专利拥有量（件）	达到全省平均水平	预期性
省级以上创新平台（个）	400	预期性
高层次科技人才创新创业团队（个）	120	预期性
人才安居工程（套）	2300	预期值

三、重点任务

（一）优化人才工程，打造引才聚才“强磁场”

实施高层次人才引进工程。围绕核心产业和优势产业发展需要，瞄准“高精尖缺”，绘制产业人才分布图，加快引进一批领军人才、高端人才、创新创业团队，力争全市招引高层次科

技人才创新创业团队达到120家以上，实现引进一个人才、带来一个团队、孵化一个企业、带动一个产业。鼓励运用市场化手段猎聘全球高层次人才，大力培植和引进专业化人力资源服务机构，支持开拓寻访、猎头、测评等业态。实施留学回国人员创新创业扶持计划，支持企业、高校院所引进优秀海外人才组建团队，允许符合条件的海外优秀人才担任重大项目主持人。制定高层次人才分类认定办法，在团队支持、成果转化、人才资源配置等方面探索新的支持方式。对顶尖人才和团队实行“一事一议”“一人一策”，量身打造特殊扶持政策。

实施万名大学生引进工程。健全校地人才交流合作机制，进一步壮大“宣城校地合作联盟”成员队伍，深化人才引进培养、信息对接、交流互动等合作，建好用活“宣城—高校人才创新资源网上对接平台”。积极推进“政聘企培”人才引进新模式，加强与合肥工业大学等高校联合培养人才，鼓励引导毕业生留宣创业就业。建立党政领导带队招引大学生工作机制，制定更加贴近大学生实际需求的“加强版”扶持政策，提高实习、就业、应聘、生活、购房等补贴标准，依托高校、驻外机构等设立人才工作站，定期举办重点企业人才引进洽谈会、高校毕业生招聘会等，力争每年引进大学生1万人以上。

实施宣城籍在外优秀人才回归工程。建立信息采集制度，不断更新完善“宣城籍在外优秀人才和大学生信息库”。定期赴省内外举办宣城籍高层次人才和大学生座谈会、项目对接洽谈

会、宣商人才智力对接会和家乡行等活动，鼓励在外人才回宣创新创业，推荐更多优秀人才、优质项目。建立长效联络服务制度，完善服务举措，增进情感联系，浓厚家乡情节，增强家乡荣誉感。

实施柔性引才工程。坚持以“政府引导、单位自主、契约管理、绩效激励”为原则，采取项目聘用、顾问指导、候鸟聘任、退休返聘、挂职锻炼等形式，运用股权激励或以管理、技术、资金等生产要素参与分配等方式，开展柔性引才。鼓励企业、事业单位通过购买服务方式柔性引才，规模以上企业原则上柔性引进技术团队不少于1个。组建市政府发展顾问和文旅专家智库团队，为我市加强科技创新、项目建设、产业发展、“双招双引”贡献智慧力量。

（二）提高平台能级，打造人才成长“大舞台”

深化产业创新平台建设。聚焦汽车零部件、新能源、电子信息、节能环保装备、新材料等十大产业高质量发展，做大做强做优产业链，引领产业企业协同发展。加强与“大院大所”合作联姻，鼓励高等院校、科研院所、重点实验室和知名科学家团队来宣设立研发机构、院士驿站、实验室等研发平台，加大创新创业服务载体建设，大力发展众创、众包、众服、众筹等新型服务机构。健全政府部门引导、企业主导、社会参与、多元化投入机制，更好发挥院士工作站的引领作用，新增院士工作站2家，新增设立博士后科研工作站8家以上，提高在站博

士后经费标准和出站留宣补贴标准。到“十四五”末，力争招引和培育重点产业高层次人才达到 500 人，省级以上创新平台突破 400 家，建成大院名校公共研发平台不少于 10 家，新增各类众创空间、科技企业孵化器 30 家以上，国家级高新区、创新发展示范区、科技企业孵化器建设取得新突破。

深化长三角“一地六县”（宣城）人才综合体建设。发挥区位优势，等高对接沪苏浙人才发展，建设集人才飞地、产业集聚、人才服务等功能于一体，立足宣城、服务安徽、辐射长三角的标志性人才综合性。大力发展人力资源产业，采取“政府引导、市场运作”方式，不断优化“人才+资本+项目”的市场化引才路径，激活市场主体活力。规范市场化引才行为，加强人力资源市场监管体系、诚信体系、分类体系和标准体系建设，完善人力资源服务机构引才激励奖励机制。依托人才综合体打造人力资源产业园，引进一批省内外知名人力资源企业，到 2025 年，建成 1 个省级人力资源产业园，培育 1 家在国内具有示范引领作用的人力资源行业领军企业、10 家人力资源服务骨干企业，汇聚一批劳务派遣、高端猎头、海外人才、管理培训等人力资源应用领域专家和团队。

大力推进“人才飞地”建设。加快推进宣城（上海）科创中心建设，打造异地研发中心、产业导入中心、才智引进中心、项目孵化中心、品牌推广中心，打造面向沪苏浙、面向全球的前沿阵地和重要窗口。鼓励政府、园区、企业到北京、上海、

南京、杭州、合肥等科创资源密集城市设立“人才飞地”“研发飞地”，组建企业高端研发机构联盟，完善多链融合的“人才离岸孵化”新模式，打造以引智、研发功能为主的开放型科技人才合作基地。制定出台促进飞地孵化器建设和“科创飞地”人才引进支持政策，建立部门专联、专人派驻、全程服务等制度，做好入驻企业工商注册、法务、人力资源等公共服务。

推进大学生“三实”基地建设。坚持“双向选择、人岗相适”原则，每年制定机关事业单位和十大产业企业社会实践专业实习顶岗实训专业需求目录，结合大学生个人意愿、专业背景、单位需求，精准匹配岗位。充分挖掘红色资源和优秀传统文化资源的教育内涵，设计特色鲜明的社会教育课程体系，大力推进各种类型的研学活动，建设长三角具有较强竞争优势的大学生实践实习实训基地，将宣城打造成为一所开放的“社会大学”。力争5年内与200所高校建立长期合作关系和联络沟通机制，每年吸引1万名以上高校大学生来我市开展技术研发、社会调查、体验教育、政策宣讲、志愿服务、就业创业等活动。

（三）突出重点行业，打造精准育才“孵化器”

培育产业领军人才队伍。健全产业领军人才培育体系，遴选在重点领域、关键岗位和科技一线作出重要贡献的优秀人才，担任产业链供应链“链长”和产业集群“群主”，赋予其更大技术路线决定权、更大经费支配权、更大资源调度权。坚持人才引领科技创新，实行“揭榜挂帅”“赛马”等制度，加快产业链急需

紧缺人才集聚。强化产业领军人才培养激励，实行长期稳定支持，积极做好国家重点人才计划（工程）、享受国务院和省政府特殊津贴人员、省“115”产业创新团队、省“特支计划”、市“宛陵英才”培养选拔工作，每年培育 10 名左右省级学术技术带头人，20 名左右省级领军人才。

培育企业家人才队伍。加强领军型企业家和新生代企业家培育，打造一支梯次分明、结构合理，拥有领军人才、骨干人才、后备人才的企业家队伍。鼓励支持科研人员兼职创新、在职或离岗创办企业，培育更多科技型企业。组织实施企业家培训计划，重点面向“隐形冠军”“专精特新”“单项冠军”“小巨人”企业，开展精准化理论培训、政策培训、科技培训、管理培训、法规培训，增强企业家发现机会、整合资源、创造价值、服务社会的能力。大力弘扬新时代企业家精神，健全“企业家日”制度，每年召开优秀企业家表彰大会。到 2025 年，培育企业经营管理人才达到 1.1 万人。

培育高技能人才队伍。深入推进技工大市建设，支持宣城职业技术学院创建一流地方技能型高水平大学和申办本科专业，推进安徽工业技师学院、皖南医药卫生学校建设，加快发展职业教育联盟。深化职业教育改革，积极推进产教训融合、政企社协同、引育用贯通的培育模式，鼓励学校主动与企业开展现代学徒制和新型学徒制合作，打造一批高水平紧密型产教融合型企业，实现校企“双主体”育人。开展“订单式”人才培养，

推动校企共建专业和实训基地，引导学校根据产业发展动态调整专业设置，增强学校服务地方经济发展能力。加大宣纸、徽墨、徽雕、徽菜等特色产业人才培育力度，打造高素质“皖工徽匠”技能人才队伍。发挥高技能领军人才在带徒传技、技能攻关、技艺传承、技能推广等方面作用，建设一批技能大师工作室，支持职业院校、企业聘请技能大师担任“特聘教授”。“十四五”时期，力争培养高职、中职、中技学校毕业生6万人，培养技师和高级技师900名，开展职业技能培训15万人次以上，建设国家级、省级技能大师工作室4个以上，国家级、省级高技能人才培训基地4个以上，市级技能大师工作室20个。

培育乡村振兴人才队伍。深化乡村人才培养、引进、管理、使用、流动、激励等制度改革，引导各类人才向农村基层一线流动。深化乡土人才“四带”行动计划，加快培养农业生产经营、公共服务、乡村治理、农业科技等各类乡村人才，建设一支强有力的乡村振兴人才队伍。实施科技特派员五年行动计划，支持农民工、高校毕业生、退役军人、科技人员、农村实用人才等创办领办家庭农场、农民合作社，推行“人才+产业+基地”孵化培养模式，推动特色产品走产业化发展道路。加强村党组织带头人队伍建设，培养一批在乡大学生、乡村治理人才。定期举办优秀乡村振兴人才评选和创新创业、职业技能大赛等活动，选树一批先进典型。

培育行业领域人才队伍。聚焦专业化素质、传帮带能力提

升，加强教育、卫生、文化、社会工作等领域人才培养。制定教育人才引进和培养实施办法，推动名校长、名班主任、名教师“三名”工作室建设，实施教师全员培训，培养市级骨干教师、学科带头人 300 名左右。制定医疗卫生人才引进培养支持政策，加强基层卫生健康人才储备，实施乡村医生定向委托培养三年行动计划，加强医院重点学科带头人培育，推进“长三角名医工作室”建设，打造若干个全省领先学科和专科领军人才。实施“宣传文化名家培树工程”，加大青年文化英才培养，持续壮大非遗技艺传承人才队伍，培育一批国家级和省级代表性传承人。建立社会工作人才培养体系，推动社会工作人才有效融入重点领域、民生保障服务事业，社会工作人才占全市总人口比重提高到 1.6‰。

（四）完善体制机制，打造选才识才“示范区”

健全人才政策体系。建立健全人才政策统筹协调机制，提升人才政策的协同性、系统性和精准性。完善“1+3”人才政策体系，制定《关于奋力打造皖南区域人才高地的实施意见》和企业、教育、医疗卫生等 3 个领域人才引进和培育专项政策，重点从项目推进、团队建设、薪酬补贴、教育医疗、文化服务、安居保障、贷款融资、成果奖励等方面，强化全职引才、柔性引才和育才用才政策支持。优化整合人才评选表彰项目，形成定位清晰、层次分明、覆盖不同领域和人才发展各阶段的人才计划体系。

完善人才分类评价机制。深化人才分类评价制度改革，建立以创新价值、能力、贡献为导向的科技人才评价体系，实行研究型人才、管理型人才、技能型人才和专业技术人才分类评价，将高技能人才纳入专业技术人才职称评价范围。创新市场化人才评价机制，探索将工作履历、薪酬待遇、获得投资额度等作为人才认定评价的重要参考依据。分类组建高层次人才评审专家库，建立以同行评价为基础的专家评审机制。支持用人单位建立评价体系和监督机制，自主开展人才评价，促进人才评价与引进、培养、使用、激励等相衔接。进一步发挥行业协会、专业学会、优势企业、服务机构等作用，畅通非公有制经济组织、社会组织等人才申报评价渠道。设立人才职称评审绿色通道。

优化事业单位人才管理机制。完善事业单位治理体系，持续推进“放管服”改革，扩大用人单位在岗位设置、岗位聘任、职称评审、考核评价、收入分配和科研经费管理等方面的自主权，允许其自主招聘引进人才。进一步盘活闲置存量编制资源，探索建立人才保障专项编制池，深化公立医院和中小学教职工编制周转池制度。建立健全岗位结构动态调整机制，探索符合学校、医院等不同行业差异化岗位调控模式，设立高层次人才、急需紧缺人才特设岗位和流动岗位，不受岗位总量、最高等级和结构比例限制。畅通高校院所与企业人才流动通道，支持在编在岗科研人员带科研项目、成果或技术到企业从事科学研

究、科技开发、技术服务或创办企业。做好县以下事业单位管理岗位职员等级晋升制度改革工作。

深化区域人才一体化发展机制。推进长三角、G60 科创走廊、南京都市圈、杭州都市圈、“一地六县”合作区、环太湖科创圈等区域人才一体化发展，建立健全议事决策、协作配合、沟通联络、联动引才等工作机制，探索推进人才标准共建、市场共育、资源共享、合作共赢，实现区域间人才协同引育、协同使用、协同服务。深化专业技术人员职业资格、职称、继续教育学时、外国人来华工作许可、人才绿卡等互认互通，消除人才流动壁垒，促进人才顺畅流动。探索推进区域内高层次人才共享共用教育、医疗、社区、文旅等公共资源，提高服务水平。

（五）强化服务保障，打造最优养人“生态圈”

加强人才政治引领。坚持理论培训、实践锻炼、表彰奖励相结合，引导广大人才坚定理想信念、增进政治认同。完善党政领导干部联系专家人才制度，每位党政领导班子成员联系服务不少于 2 名专家人才。定期组织召开座谈会、研讨会、交流会等，开展走访慰问、联系服务专家人才活动。积极从各类优秀人才中发展党员、推荐“两代表一委员”，在评选先锋模范人物时优先考虑，真正让人才在政治上受重视、社会上受尊重、经济上得实惠。

强化资源要素保障。加快推进各类创新平台建设，谋划实施一批重点项目、重点工程，为人才提供施展才华的广阔舞台。多渠道解决人才安居问题，统筹市县资源新建一批人才公寓，支持人才集中的园区和企业建设人才公寓，向符合条件的人才发放购租房补贴，让各类人才在宣安居乐业。广泛筹措人才发展资金，健全完善政府积极引导、企业主动参与、社会广泛支持的多元投入机制，组建人才发展集团，设立人才发展基金，鼓励金融机构开发以人才、知识、技能等为特色的金融产品，发展“科技贷”“人才贷”“创业贷”等信贷产品，探索吸引社会资本、风险投资、创业投资等，支持人才创新创业。

完善激励表彰制度。构建充分体现知识、技术、劳务、管理等创新要素价值的收入分配机制，深化科技成果使用权、处置权和收益权改革。完善高层次人才工资分配激励政策，坚持多劳多得、优绩优酬，鼓励事业单位对高层次人才实行年薪制、协议工资制、项目工资制等灵活多样的薪酬分配方式，绩效工资重点向关键和紧缺岗位、高层次人才和作出突出成绩的人才倾斜。鼓励企业对关键核心人才实施股权激励和分红激励等中长期激励措施，积极争取有利于增加知识价值的税收政策。鼓励人才向基层一线流动，确保乡镇机关工作人员收入高于县直机关同职级人员，对全日制本科以上学历的村“两委”班子成员，比照乡镇新录用公务员试用期满工资水平确定报酬。对为宣城发展作出重大贡献的人才，授予“宣城市特聘专家”“荣誉市民”

称号，定期开展优秀人才评选表彰工作。

提升人才服务水平。健全人才政策落实清单化、闭环式工作机制，将人才服务事项“打包一件事”办理，实行“一窗口受理、一对一服务、一站式办结”，涵养最优人才生态。加快人才信息化平台建设，利用现代科技手段，大力推进人才工作信息化、数字化、智能化，推行“人才码”，实现人才服务“一网统管、一网通办”。向符合条件的高层次人才发放“宛陵优才卡”，持续升级完善子女就学、配偶就业、医疗保健、文化旅游、创业贷款等服务，定期开展服务落实情况督查。加强各类园区生活、文化、体育等基础设施配套建设，推进产城人融合高质量发展。建立人才服务专员制度，为人才提供个性化、精准化服务，解决人才后顾之忧，让人才安心安身安业。

四、组织保障

（一）强化组织领导

坚持党管人才原则，完善党委统一领导，组织部门牵头抓总，职能部门各司其职、密切配合，社会力量广泛参与的人才工作格局，形成统分结合、上下联动、协调高效、整体推进的人才工作运行机制。统筹政府、市场和各类社会组织协同开展人才工作，调动各类社会主体参与人才工作的积极性和主动性。强化压力传导、责任传递，建立人才工作调研评估制度，将人才工作纳入领导班子综合考核和县市区委（工委）抓党的建设述职评议重要内容。

（二）强化规划落实

建立健全“十四五”人才发展规划实施机制，市委组织部负责统筹协调和宏观指导，制定各项重点任务的分解落实方案。各领域人才主管部门负责研究制定具体实施方案，围绕队伍培育、平台建设、活动组织、经费投入、服务保障等方面，明确具体责任、推进举措和预期成效等。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，确保规划实施组织到位、责任到位、措施到位、落实到位。

（三）强化队伍建设

配足配强各级各部门人才工作力量，建设一支能够胜任新时代人才工作要求的高素质、专业化、复合型人才工作者队伍。坚持结合工作需要、着眼谋划发展、增强创新思维、突出锻炼队伍为原则，分层次、分类别组织开展人才工作者培训，充分运用 G60 科创走廊人才培训基地，采取“走出去”“请进来”方式，开展交流式、沉浸式、研学式业务培训，不断提高人才工作水平。

（四）强化宣传引导

及时总结和推广人才工作新经验新做法，选树为经济社会发展作出突出贡献的优秀人才典型，宣传在创新创业、经营管理、行业带动等方面的人才典型事迹，进一步营造尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的浓厚氛围，有效激发各类人

才的创新创造创业热情。建立人才部门与新闻媒体联动协调机制，定期召开新闻发布会，发布工作成果，推介人才政策，凝聚思想共识，着力构建人才辈出、人尽其才的人才发展生态。

《宣城市“十四五”人才发展规划》重点任务分工方案

序号	重点任务	具体工作	牵头单位	责任单位
1	一、优化人才工程，打造引才聚才“强磁场”	实施高层次人才引进工程	市委人才办	市科技局、市人社局、市招商合作服务中心、宣城经开区、宣城现代服务业产业园区，各县市区
2		实施万名大学生引进工程	市人社局	市委人才办、市教体局、宣城经开区、宣城现代服务业产业园区，各县市区
3		实施宣城籍在外优秀人才回归工程	市人社局	市委人才办、市政府驻京联络处、市政府驻沪联络处、市招商合作服务中心、宣城经开区、宣城现代服务业产业园区，各县市区
4		实施柔性引才工程	市委人才办	市政府办、市人社局、市科技局、市文旅局、市招商合作服务中心、宣城经开区、宣城现代服务业产业园区，各县市区

5	二、提高平台能级，打造人才成长“大舞台”	深化产业创新平台建设	市科技局	市经信局、市发改委、市人社局、宣城经开区、宣城现代服务业产业园区，各县市区
6		深化长三角“一地六县”（宣城）人才综合体建设	市委人才办 市人社局 宣城经开区	郎溪县、广德市
7		大力推进“人才飞地”建设	市科技局	市委人才办、市人社局、宣城经开区、宣城现代服务业产业园区，各县市区
8		推进大学生“三实”基地建设	市委人才办 团市委	市委人才工作领导小组成员单位、宣城经开区、宣城现代服务业产业园区，各县市区

9	三、突出重点行业，打造精准育才“孵化器”	培育产业领军人才队伍	市经信局	市委人才办、市发改委、市科技局、市人社局、市农业农村局、宣城经开区、宣城现代服务业产业园区，各县市区
10		培育企业家人才队伍	市经信局	市委人才办、市人社局、宣城经开区、宣城现代服务业产业园区，各县市区
11		培育高技能人才队伍	市人社局	市教体局、宣城职业技术学院、宣城经开区、宣城现代服务业产业园区，各县市区
12		培育乡村振兴人才队伍	市人社局	市委人才办、市农业农村局、市科技局、市乡村振兴局，各县市区
13		培育行业领域人才队伍	市委人才办	市委宣传部、市教体局、市卫健委、市文旅局、市民政局，各县市区

14	四、完善体制机制，打造选才识才“示范区”	健全人才政策体系	市委人才办	市委人才工作领导小组成员单位、宣城经开区、宣城现代服务业产业园区，各县市区
15		完善人才分类评价机制	市委人才办	市委人才工作领导小组成员单位、宣城经开区、宣城现代服务业产业园区，各县市区
16		优化事业单位人才管理机制	市人社局	市委组织部、市委编办、市教体局、市卫健委、宣城职业技术学院，各县市区
17		深化区域人才一体化发展机制	市委人才办 市人社局	市委人才工作领导小组成员单位，各县市区

18	五、强化服务保障，打造最优养人“生态圈”	加强人才政治引领	市委人才办	市委人才工作领导小组成员单位，各县市区
19		强化资源要素保障	市委人才办	市科技局、市人社局、市住建局、市财政局、市地方金融监管局、宣城经开区、宣城现代服务业产业园区，各县市区
20		完善激励表彰制度	市委人才办	市委组织部、市科技局、市人社局、宣城经开区、宣城现代服务业产业园区，各县市区
21		提升人才服务水平	市委人才办 市人社局	市委人才工作领导小组成员单位、宣城经开区、宣城现代服务业产业园区，各县市区