

嘉兴市发展和改革委员会 中共嘉兴市委组织部 文件

嘉发改〔2021〕187号

市发展改革委 市委组织部关于印发《嘉兴市 人才发展“十四五”规划》的通知

各县（市、区）人民政府，嘉兴经济技术开发区（国际商务区）、嘉兴港区管委会，市级有关单位：

经市政府同意，现将《嘉兴市人才发展“十四五”规划》印发给你们，请结合实际，认真组织实施。

嘉兴市发展和改革委员会

中共嘉兴市委组织部

2021年9月7日

嘉兴市人才发展“十四五”规划

“十四五”时期是我市争创社会主义现代化先行市的重要时期、全面融入长三角一体化高质量发展的关键时期、建设“重要窗口”中最精彩板块的决胜时期。制定并实施好这一时期的人才发展规划,对于全面贯彻落实人才强市战略、创新驱动发展战略,全面实现我市“十四五”国民经济和社会发展目标具有十分重要的意义。根据《浙江省人才发展“十四五”规划》《中共嘉兴市委关于建设高素质强大人才队伍和高水平创新型城市打造面向未来创新活力新城的决定》《嘉兴市国民经济和社会发展第十四个五年规划和二〇三五年远景目标纲要》,特制定本规划。

一、发展基础和面临形势

(一) 发展基础

“十三五”时期,市委、市政府高度重视人才工作,深入实施人才强市战略,着力加快人才发展体制机制改革和政策创新,人才工作取得显著成效,人才竞争比较优势加快形成,人才发展环境持续优化,人才作为第一资源的作用更加突出,有效引领和推动了经济社会高质量发展。

——**党管人才全面强化。**建立健全市委人才工作领导小组会议制度、专项联席会议制度,创新人才办主任会议制度、人才

工作述职会议书记点评交办督办机制等，人才工作管理水平不断提升。深化机构改革，推动 12 家市级部门增设（挂）人才工作处，带动县域新增 26 家人才工作科室，人才工作力量进一步增强。人才发展投入逐年增长，人力资本投资总量达 610 亿，占 GDP 比重达到 11%；各级财政人才投入占全市公共财政收入比重逐年增长，2020 年达 3.4%。

——**人才改革纵深推进。**出台《关于更高质量建设人才生态最优市的若干意见》和 40 余个配套政策，政策竞争力省内领先。出台“创新嘉兴·优才支持计划”，升级“创新嘉兴·精英引领计划”，打造引育并重的人才政策体系。牵头发起成立长三角人才一体化发展城市联盟，建成启用浙江长三角人才大厦等“一楼三园”标志性工程，推动城市联盟复制推广共认示范区外国高端人才工作许可等 5 项改革举措，有力助推长三角人才一体化发展。入选“科创中国”全国首批试点城市，积极探索“科创中国”嘉兴模式。

——**人才平台提档升级。**引进中电科南湖研究院、南湖实验室、清华航空发动机研究院嘉兴分院、北京理工大学长三角研究生院、浙江大学嘉兴研究院等高端平台，“乌镇院士之家”列入全省首批“浙江院士之家”，平湖光电和智能制造工程师协同创新中心入选全省首批建设试点。实施浙江清华长三角研究院“深根计划”，全面拓展院地合作领域。整合浙江嘉兴（秀洲）人力资源服务产业园、沪浙人力资源服务产业园，成功创建省级人力资源服务产业园。全市累计建设省级企业研究院 301 家、

博士后工作站 78 家、院士专家工作站 55 家。

——**人才队伍量质并进**。全市人才资源总量突破 123 万人，较“十二五”末增长 12.4%。累计集聚顶尖人才 151 名、国家级高端人才 407 名，入选国家级引才计划 23 名、省级引才计划 184 名，享受国务院特殊津贴人员 82 名。全力做大人才基本盘，新增博士 3503 名、硕士 15793 名、大学生 35.6 万名，高技能人才 28 万名，占技能劳动者的比例达到 30.5%。

——**人才红利加速释放**。全市领军人才企业数量达 880 家，涌现出博创科技、田中精机、斯达半导体、摩贝等一批上市公司，“万人计划”人才企业蓝特光学成为全市首家科创板上市企业。五年来，高新技术产业增加值占规上工业的比重从 45% 增长到 64.8%；全市 R&D（研究与试验发展）经费支出占地区生产总值的比重从 2.7% 提升至 3.2%；每万人发明专利拥有量从 7.38 件增长到 41.7 件。

——**人才生态不断优化**。“星耀南湖·精英峰会”升格为中国浙江“星耀南湖·长三角精英峰会”，成为服务长三角人才一体化发展的重要平台、长三角区域的人才盛会。在全省首推“城市人才日”，发布城市人才形象代言人、“青创之城”合伙人。出台《嘉兴市本级人才房票实施办法（试行）》，累计建设高品质人才公寓 1.52 万套，导入清华附中、凯宜国际医院等高端教育医疗资源，全力解决好人才关心关注的“关键小事”。建成全省首个人才创新创业服务综合体“智立方”，开发上线嘉兴人才在线云平台和“人才码”。完善人才创新创业全周期服务，推进“人才+资本+

企业”联动发展。

嘉兴市“十三五”时期人才发展主要指标完成情况

序号	指标名称	2015年	“十三五”目标	2020年情况
人才规模	1 人才资源总量 (万人)	109.8	150	123.4
	2 党政人才 (万人)	2.2	2.3	2.2
	3 经营管理人才 (万人)	27	32	36.1
	4 专业技术人才 (万人)	32	44	47.6
	5 高技能人才 (万人)	16	21	28
	6 农村实用人才 (万人)	7.8	9	8.55
	7 社会工作 (专业) 人才 (万人)	1.1	1.5	1.6
人才素质	8 每万从业人员人才资源数 (人)	2395	3205	*3690
	9 高技能人才占技能劳动者比例 (%)	25.3	30	30.5
	10 每万名从业人员中 R&D 人员 (人年 / 万人)	123	129	*130
	11 主要劳动年龄人口受过高等教育比例 (%)	15.5	20.5	21.8
人才载体	12 高层次人才创业创新基地 (个)	6	30	30
	13 院士专家工作站 (家)	45	100	55
	14 博士后科研工作站、流动站 (家)	9	12	10
	15 博士后创新实践基地 (家)	10	30	68
	16 外国专家工作站 (家)	0	10	5
	17 技能人才公共实训基地 (家)	7	10	10
	18 技能大师工作室 (家)	48	100	125
	19 域外招才引智站 (点) (家)	55	100	110
人才投入	20 人力资本投资总量 (亿元)	330	630	610
	21 人力资本投资占 GDP 比重 (%)	9.4	12.6	11
	22 市级财政人才发展专项资金 (万元)	6500	> 10000	14500
	23 市级财政人才发展专项投入占本级公共财政收入比重 (%)	1.7	2.5	3.3
	24 人才创投基金 (个)	0	9	14
人才服务	25 人力资源服务中介机构 (家)	92	150	531
	26 “生活绿卡” (张)	383	1000	2117
	27 人才安居房 (万套)	0.85	1.5	1.516
人才效能	28 全员劳动生产率 (万元/人)	10.6	14.5	16.1
	29 高新技术产业增加值占规模以上工业增加值比重 (%)	42.3	50	64.8
	30 发明专利授权量 (项)	1100	2500	4733
	31 领军人才上市 (挂牌) 企业 (家)	6	15	47
备注：由于人口普查数据尚未反馈，带*号数据为初步数据				

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短板问题, 尤其是人才队伍的谱系还不够多元, 高技能人才、工程师队伍面临较大缺口, 在引育创新引领型、应用支撑型人才上需要持续发力; 人才创业创新的舞台还不够宽广, 国家重点实验室、浙江省实验室还未实现零的突破, 在打造国家级、世界级人才平台上需要持续发力; 人才集聚优势转化为发展优势还不够高效, 人才引领发展的作用不够明显, 在推动人才链、产业链、创新链深度融合上需要持续发力; 人才生态的比较优势还不够突出, 助力人才事业发展的高端服务业态还有短板, 在建设国际化、现代化营智环境上需要持续发力; 现代化人才治理体系还不够完善, 人才工作系统集成还不到位, 在推进人才工作数字化改革上需要持续发力等等。针对这些问题, 必须深化改革创新, 运用系统方法, 进一步固根基、扬优势、补短板、强弱项。

(二) 面临形势

“十四五”时期是开启高水平全面建设社会主义现代化新征程的第一个五年, 在中央加快构建以国内大循环为主体、国内国际双循环相互促进的新发展格局大背景下, 从国际、国内、长三角、省、市五个层面看, 人才发展的内外部环境都发生深刻变化。

——世界百年未有之大变局持续演变。科技人才的高压封锁, 给海外引才工作带来了重大影响。同时, 新一轮科技革命和产业变革加速发展, 新业态新技术加快涌现, 人才竞争、科技竞争将成为国际竞争新的着力点, 人才竞争的激烈程度前所未有的。

嘉兴人才工作在更高水平、更高层次上参与全球竞争，将面临更为严峻复杂的内外挑战，且必将贯穿“十四五”甚至更长历史阶段。

——**创新引领对现代化建设驱动更强。**党中央提出坚持创新在我国现代化建设全局中的核心地位，在我们党编制五年规划建议历史上第一次将创新工作部署摆在各项规划任务首位，为人才未来发展绘就了新时代宏伟蓝图。创新的重要地位更进一步明确，人才成为创新发展的关键变量。嘉兴要贯彻落实创新驱动发展战略要求，克服思维定势和路径依赖，准确把握人才发展的阶段性特征，进行系统性谋划，激发创造性张力，实现整体性提升。

——**长三角区域城市竞合关系深度转型。**区域间的人才竞争进入了多元化发展、多维度比拼的新阶段，同时，长三角区域各城市进入融合发展加速期，人才流动趋于高频化、人才归属趋于模糊化，高端资源要素由集聚虹吸走向流动共享成为发展新趋势。嘉兴地处长三角核心区，实现更广范围、更深层次的破冰和重塑，更快更好把握和享受一体化带来的发展红利，成为人才工作面临的重大课题。

——**我省全球人才蓄水池加快建设。**省委提出打造全球人才蓄水池的新定位，对人才工作提出了新的遵循和方向。嘉兴要保持全省人才工作第一方阵，必须加快构建具有国际竞争力的人才制度体系，统筹国际国内两种人才资源，做大增量和优化存量两手抓，进一步激发人才创新活力。同时，全面畅通区域人才和

跨界人才循环，促进各县（市、区）和各专业领域人才协调发展。

——**嘉兴城市发展迎来蝶变跃升。**嘉兴的发展经过多年的积累和孕育，已经到了破茧成蝶、蝶变跃升的新阶段，即将进入一个较快发展的新时期。人才是城市蝶变跃升的建设者、推动者、维护者，人才的集聚度、活跃度、贡献度决定着城市蝶变跃升的速度和质量。我们必须坚持系统管理、系统方法，聚焦聚力人才谱系丰富多元、人才生态迭代升级、人才资源集聚裂变，着力打造面向全球、接轨国际的长三角人才集聚“强磁场”。

二、指导思想、基本原则和发展目标

（一）指导思想

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的十九大和十九届二中、三中、四中、五中全会精神，立足新发展阶段、贯彻新发展理念、构建新发展格局、推进高质量发展，大力弘扬红船精神，坚持党管人才原则，深入实施人才强市战略、创新驱动发展战略，以长三角人才一体化发展为契机，以人才工作全面数字化改革为抓手，以建设高素质强大人才队伍为主线，以聚天下英才而用之为目标，以不断迭代升级人才生态为路径，统筹推进五项重点任务、六项重大改革、七项重要行动，加快打造系统集成、数字赋能、改革破题、闭环运行的现代人才治理体系，着力建设面向全球、接轨国际的长三角人才集聚“强磁场”，为奋力打造新时代全面展示中国特色社会主义制度优越性的重要窗口中最精彩板块、争创社会主义现代化先行市提供强大的人

才支撑。

(二) 基本原则

——坚持党管人才、高效智治。加强和改进党对人才工作的领导，健全党管人才领导体制和工作机制，加强统筹谋划，增强工作合力。坚持数字赋能、综合集成，全面深化人才工作数字化转型，推进各地各部门数据共享、流程再造和业务协同，实现人才工作整体高效智治。

——坚持改革创新、开放合作。注重放权、松绑、减负一体推进，深化人才发展体制机制改革，尊重人才发展规律，激发人才创新创造活力。树立全球视野和战略眼光，抢抓长三角区域一体化发展国家战略机遇，统筹国内国际两种人才资源，实施更加积极、更加开放、更加高效的人才政策。

——坚持高端引领、强基固本。突出“高精尖缺”导向，加快集聚和培养符合我市高质量发展需求的高层次、创新型人才（团队），引领城市发展蝶变跃升。统筹推进各类人才队伍建设，强化高技能人才和高水平工程师队伍引育，加大对青年人才的托举力度，不断壮大人才基本盘。

——坚持政府有为、市场有效。充分发挥市场在人才资源配置中的决定性作用，更好发挥政府作用，形成需求牵引供给、供给保障需求的良性发展格局。加快转变政府人才管理职能，保障和落实用人主体自主权，健全人才评价、流动、激励机制，构

建、激发、创造市场优势。

——**坚持生态优先、服务发展。**加快构建人才工作和生活“双栖地”的科创湖区生态，建立包容和支持“非共识”创新项目的制度，积极营造“鼓励创新、宽容失败”的创新创业氛围。坚持产才融合、以用为本，推动人才链与创新链、产业链深度融合，以人才集聚优势提升城市创新活力，服务和推动高质量发展。

(三) 发展目标

厚植人才集聚优势、制度优势、生态优势，以人才引领助推城市蝶变跃升、城乡共同富裕，全力打造“一城一地一市”，即菁英人才纷至沓来的创新活力城、人才制度开放创新的改革先行地和营智环境迭代升级的生态最优市。

——**人才队伍建设提质增量。**到2025年，全市人才资源总量力争达到170万人，年均增长6%；每万名劳动力中研发人员达到220人年，每万就业人员中高技能人才数达到1000人，全员劳动生产率达到25万元/人。新引进培育国家级、省级高端人才1000名以上。

——**人才发展平台提能造峰。**到2025年，力争实现知名高校分校或研究（生）院县（市、区）全覆盖，支持嘉兴学院成功“创大”、跨越发展；集中力量办大事，加快推进南湖实验室、中电科南湖研究院等重量级平台建设，力争省实验室实现零的突破；加快推进科创湖区建设，每个县（市、区）布局建设1-2个湖区科创平台；高水平推进创新企业研究院建设、力争新增规

模以上 5 家，累计建成（海外）院士工作站 80 家，博士后工作站 150 家。

——**产才融合发展提效扩面。**结合全市高能级产业生态园布局，建立以园区为主体的“双招双引”评价体系，指导各园区建立人才支持库，创建一批市级产才融合示范园区，支持各园区设立 1 家以上主导产业研究院或产业联盟。创新产业人才培养模式，探索建设产业人才大学（学院），衔接高校和企业，推进产教融合。发挥企业主体作用，加强各类企业创新载体建设。深化军民融合发展，大力吸引军工单位人才带项目、带技术到嘉兴创业创新。

——**人才一体发展提速促新。**推动长三角人才一体化发展城市联盟与长三角一体化示范区执委会建立紧密合作关系，促进联盟城市间更深层次开展人才合作。发挥长三角生态绿色一体化发展示范区嘉善片区试点优势，建设人才管理改革试验区，打造具有全球竞争力的人才制度体系。深化嘉湖人才一体化发展，探索构建人才共引、资源共享的协同发展格局。

——**人才综合智治提规固本。**加快推进人才工作数字化改革，加强人才信息的开发和保护，打造嘉兴人才工作大脑。加快构建政府与市场、主管单位与用人主体共同参与的现代化人才治理机制，加强对人才的政治引领和政治吸纳，提升人才工作法治化、制度化、市场化水平。

嘉兴市“十四五”时期人才发展主要指标

序号	指标名称	2020年基数	2025年目标	
人才投入	1	人力资本投资占GDP比重(%)	11	16
	2	市人才发展专项资金(万元)	14500	29000
	3	全社会R&D经费支出占GDP比重	3.2	3.75
人才素质	4	人才资源总量(万人)	123.4	170
	5	每万名从业人员中R&D人员(人年/万人)	*130	220
	6	每万就业人员中高技能人才数(人)	*841	1000
载体环境	7	规模以上工业企业中有研发活动企业数占比(%)	78.8	90
	8	新型研发机构(家)	4	20
	9	(海外)院士工作站(家)	55	80
	10	博士后工作(流动)站(家)	78	150
绩效产出	11	全员劳动生产率(万元/人)	16.1	25
	12	高新技术产业增加值占规模以上工业增加值比重(%)	64.8	70
	13	每万人高价值发明专利拥有量(项)	*8.9	18
	14	PCT国际专利申请量(项)	255	400
	15	人才企业上市(挂牌)数量(家)	47	100
备注：由于人口普查数据尚未反馈，带*号数据为初步数据				

三、重点任务

聚焦经济社会发展需求，加大人才引育力度，丰富人才队伍谱系，着力构建“塔尖高耸、塔身丰富、塔基稳固”的人才队伍“金字塔”结构，建设菁英人才纷至沓来的创新活力城。

(一) 科创人才队伍倍增扩容

充分把握国家院士制度改革的契机，深化乌镇院士之家、(海外)院士工作站等建设，采用“一事一议”“量身定制”等方式，靶向引进重点领域全球顶尖人才和关键核心技术攻关人才，多维度参与全国、全省重大科研攻关项目。建立“高精尖缺”人才引进目录库，加大“创新嘉兴·精英引领计划”改革力度，实施人

选备案审核制，赋予县（市、区）直评权、重点平台直报权、权威专家直荐权。深化“创新嘉兴·优才支持计划”，重点支持本地各领域优秀团队（人才）发展。统筹开展“红船杯”嘉兴全球创新创业大赛、全球创业者峰会等引才活动。深化特色产业工程师协同创新中心建设，加大力度集聚一批优秀工程师。到2025年，多形式引进合作海内外院士等顶尖人才150名以上，入选省“鲲鹏行动”计划5个左右；新增市级领军人才（团队）1000名左右；争取新增入选国家级、省级人才工程350个以上。

（二）禾商人才队伍接力攀峰

全面拓展提升企业家的全球视野、战略思维和创新能力，积极引育一批职业经理人，民营企业企业家，健全企业家培训体系，打造新时代“禾商名家”。积极开展“禾商回嘉”、禾商能力提升行动，加强企业经营管理人才素质提升培训。加大力度从国内外知名院校招收经济管理类优秀毕业生，为国际化经营管理人才队伍建设储备蓄能。传承和弘扬“新时代禾商精神”，实施“禾商青蓝接力工程”、新生代企业家“双传承”计划和“百舸千帆”青年企业家培养计划，深化新生代企业家教育培育机制，力争每年轮训新生代企业家1000人次，推动实现企业管理的顺利交接和企业精神的有效传承。到2025年，全市形成1000名左右优秀骨干新生代企业家队伍，企业经营管理人才达到43万人。

（三）青年人才队伍海纳汇聚

全力打造“青创之城”，大力实施青年英才集聚行动，大幅

提升各级各类人才计划、研发项目、基金项目支持 35 岁以下青年人才比例。深入实施嘉兴大学生“550”引才实施意见，布局百所高校人才合作站，加强博士后工作站建设，持续开展“千企百校行”巡回引才、“海燕回嘉”、海外高层次人才云招聘等系列活动。设立市级大学生创业专项支持基金，建设一批国家级、省级、市级大学生创业园（基地），打造大学生实习应聘、就业创业全链条支持体系，鼓励支持大学生、留学生开展创新创业活动。实施海外青年回归计划，优化域外孵化器和海外引才工作站布局，深化与留学生组织等机构的合作，吸引海外高校、科研院所的青年人才来嘉创业创新。到 2025 年，全市新增博士 5000 名，硕士 3 万名，大学生 50 万名以上。

（四）技能人才队伍系统锻造

坚持政府推动、高端带动、企业主体、社会参与，大力引育高技能人才，推广“双元制”、“1+X”证书制职业教育模式，加快推进技师学院、实训基地县（市）全覆盖，全力支持嘉兴职业技术学院创建职业技术大学。围绕重点发展产业，在嘉兴职业技术学院和嘉兴技师学院等职业院校建设一批市级示范性专业群，培育表彰一批嘉兴首席工匠、嘉兴巧匠、嘉兴良匠，带动新时代技能人才向创新型、复合型、应用型方向发展。组织实施职业技能大赛，对符合条件的选手核发中级及以上技能等级证书，特别优秀的高技能人才可以直接认定为特级技师。到 2025 年，全市遴选支持 8000 名新时代工匠，全市高技能人才总量达到 42 万

人，高技能人才占技能人才比例达到 35%。

(五) 专项人才队伍多维提升

——党政人才队伍建设计划。加大对数字化专业人才的招录、培养力度，将数字化技能水平纳入公务员培训和考核体系，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，建设数字化党政人才梯队。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专业思维和素养。优化干部成长路径，积极选派干部到国家战略举措实施地、重大工程项目和艰苦地区历练。对标“两个 15%”和“两个 20%”配备目标，加快形成年轻干部选育管用全链条工作机制，通过搭建重点工作专项考核等比拼平台、对口支援和东西部扶贫协作等考验平台、服务国家战略试点等成长平台，帮助优秀年轻干部脱颖而出、增长才干。

——文化人才队伍建设计划。加强文化名家工作室建设，统筹推进宣传文化领军人才、拔尖人才、青年英才、基层人才、紧缺人才等五支人才队伍建设。探索组建嘉兴市专业艺术院团，鼓励在嘉高校设立艺术系，培养专业艺术人才。深化工艺美术大师评审机制，发挥长三角工艺美术大师研究院作用，引育一批工艺美术拔尖人才、打造一批工艺美术特色产业基地。鼓励和支持宣传文化单位采取签约制、合同制、项目合作、技术入股、调动、聘请、兼职、讲学等多种方式，大力引进具有高深造诣、精湛业

务、突出成就、广泛影响的国内外高层次宣传文化领域人才。到 2025 年，培育骨干型文化创新团队 20 个、人文社科拔尖人才 30 名，新增中国工艺美术大师 20 名，建设市文化名家工作室 30 家。

——教体人才队伍建设计划。深化教育高层次人才梯度培养机制，实施名师名家培育工程，创新教育名家培养模式，创建长三角名校发展联盟。建设高素质专业化的教师队伍，深化“一专多能”小学全科教师培养模式改革，开展“双学科”复合型高中教师培养试点，加强中高职教师“双师型”队伍培养。进一步加强高层次体育人才队伍建设，引育一批高水平竞技体育人才和科研经营体育人才。到 2025 年，高水平学科竞赛教练和“国万”“省万”教学名师等高精尖人才数量明显增加，新增教育名家 5 名左右、教育领军人才 30 名左右，培育教育拔尖人才 40 名左右，硕士研究生及以上学历教师人数增加 1000 人左右；引育体育领军人才 10 名、特聘人才 20 名。

——医卫人才队伍建设计划。加大卫生健康高层次人才引育力度，建立健全柔性引才用才机制，推进省“551 卫生人才培养工程”和市“351 卫生人才培养工程”，着力培养和选拔一批省级名（中）医、市领军人才、杰出人才，力争 5 年内培养省级创新人才 10 名、医坛新秀 50 名。加强紧缺专业人才引育，推进儿科、麻醉、重症、病理、影像等专业科室建设。加大政策倾斜力度，加强公共卫生人才队伍建设，到 2025 年，全市每千常

住人口拥有职业（助理）医师数、护士数分别达到 4.5、5.0，全科医生达 5 名/万人，疾病预防控制机构编制配备达到 1.75 名/万人。

——**社工人才队伍建设计划**。加大社会工作专业人才培养力度，将高层次社会工作人才纳入急需紧缺和重点人才引进范围，培育、引进一批社会工作领域的中高级人才。完善社会工作服务机构培育扶持政策，鼓励和支持企事业单位、基层社区、社会组织开发社会工作专业岗位，建立健全职级体系和薪酬保障制度。到 2025 年，全市持证社会工作专业人才达到 2 万人。

——**乡村振兴人才队伍建设计划**。深入实施乡村振兴战略，建立乡村振兴人才培育培训、创新创业、交流互动三大平台，引育一批能够引领带动现代农业、乡村旅游、数字乡村等产业发展的人才。实施新时代职业农民培育工程，推行农村劳动力终身职业技能培训制度，开展职业农民职称评定试点，壮大新型职业农民队伍。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。完善科技特派员制度，实施乡村振兴领军人才计划，培养一批新时代科技型乡村企业家。到 2025 年，累计培育新时代职业农民 1.5 万人，新增乡村振兴人才 1 万人。

——**生态文明和城乡建设人才队伍建设计划**。大力引进培育生态环保科研领军人才和团队，针对节能减排、清洁生产、污染治理、生态修复、资源循环利用等行业共性和关键技术需求、传统产业转型、新兴产业培育需要，加强生态环保工程技术人才

和节能环保企业经营管理人才培养。依托专业领域院校、行业大型领军企业及行业企业技术中心，推进城乡建设拔尖人才遴选，积极引育城乡建设“高精缺”专业团队和技术人才。到 2025 年，环保系统专业技术人才总量达到 3.6 万人以上，环保科研人才总量达到 1250 人以上；新增建设行业正高级工程师 10 名、高级工程师 1500 名。

——**法治人才队伍建设计划**。提高法治专门队伍职业素养专业水平，加强立法队伍、监察队伍、行政执法队伍、司法队伍等四支法治专门队伍的人才选拔和培养工作，推进法治专门队伍革命化、正规化、专业化、职业化。提高律师队伍业务素质，加强律师执业操守和道德建设，完善律师执业权利保障机制和违法违规执业惩戒制度，强化准入、退出管理。加强法学教育和研究，强化法学学科和专业建设，完善法治后备人才培养体系。

四、重大改革

抢抓长三角区域一体化发展上升为国家战略等重大机遇，深化人才发展体制机制改革和政策创新，采用点面结合方式，探索形成可复制、可推广的做法和模式，建设人才制度开放创新的改革先行地。

（一）构建系统化的改革试点推进机制

围绕人才引进、培育、使用、流动、评价、激励、服务、管理“全链条”，在县（市、区）、科研院所、企业等不同层面设立人才管理改革试验区（点），开展“一体多面”的试点探索。支

持嘉善祥符荡人才管理改革试验区打造样板，鼓励县（市、区）建设人才管理改革试验区，开展市级人才管理体制试点创建工作。加大对国内外知名科研院所人才管理模式研究，鼓励本地科研院所申报职称自主评定、科研经费管理、产业人才培养等改革试点；探索在高校院所设立周转编制池或一定数量的流动岗，鼓励支持科研人员兼职创新、在职或离岗创办企业，推动更多创新人才带专利、项目、团队创业。鼓励引导企业建立首席科学家、首席工程师、首席人力资源官等制度，分层分类开展试点探索。

（二）构建数字化的人才工作智治机制

运用数字化技术、数字化思维、数字化认知对人才工作的体制机制、目标任务、方式流程、手段工具进行全方位系统性重塑，加快构建以基础设施体系为底层，涵盖数据资源体系、应用支撑体系、应用体系的嘉兴人才工作数字大脑，实现人才工作“一张网”，人才数据“一个库”，人才服务“一个码”。积极参与全省人才工作大数据仓体系建设，建立全量、全时、全域人才数据感知分析系统。加快推进“引才云”平台建设，通过数据资源集成利用，形成全天候、全方位、全覆盖、全流程集聚和服务人才的长效机制。迭代升级“人才码”平台，完善人才服务数据库，对人才服务质量及人才偏好等进行动态分析和评价，全力打造一批惠企惠才、好用易用的综合场景。在省平台基础上搭建市级人才工程管理平台，实现在线统一申报、统一评审、统一管理等功能。依托“浙政钉”平台，从治理与服务两个维度梳理形成可认知、

可量化的职责体系，探索发布人才发展指数，量化反映各地各部门人才工作整体绩效。

(三) 构建一体化的人才协同发展机制

依托长三角人才一体化发展城市联盟，努力形成一批可复制、可推广的改革成果。推进政务服务一体化发展。确定一批合作试点城市，分批次推出“线上+线下”通办审批标准化政务清单；探索发布嘉兴对沪苏浙皖“三省一市”人才资格资质认可清单，带动一批城市建立互认互通机制，促进与上海、杭州、苏州等人才高地的互通共享；梯度式开放科研设施、人才飞地、人才服务综合体等资源，联建一批人才培养基地、公共培训平台。推进公共服务一体化发展。探索以“人才码”为载体建立人才公共服务“一码通”，推动建立健全人才公共服务成本结算分担机制，在交通出行、旅游观光、文化体验等方面率先实现“同城待遇”；抢抓国家推动长三角区域内双一流大学异地办学机遇，全力导入更多优质高等教育资源。推进市场服务一体化发展。探索建立以人才需求为核心的信息交换、预测预警、联合发布等机制，加强人才失信名单的互联互通，打造综合性、多元化、专业型的区域人才信息资源库。推动长三角区域人力资源产业园优势互补、错位共享，助推成立一批产业联盟、行业协会（学会）联盟，促进产业人才、行业人才的交流和集聚。

(四) 构建精准化的人才供需对接机制

探索成立嘉兴市人才发展集团，以引进人才、投资人才、服

务人才为主业，建立市场化人才引进专项基金，加大对民办非企业性质的创业创新平台引才扶持力度。深化运用企业人才投入指数，鼓励企业加强与海外社团、专家联谊会等社会化机构合作，拓宽海外引才市场化渠道。探索产才高质量融合发展的新机制，围绕产业链精准配置人才链，聚焦人工智能、航空航天、生命健康、集成电路、氢能源等新兴产业领域，编制人才专项规划、绘制人才地图、组建招才专班，提高产业人才匹配度。扩大高校“订单式”培养力度，探索高校与产业联盟、行业协会、龙头企业等联合创办高级应用型人才培养大学或机构。打破人才、设施、数据等创新资源的“单位所有制”，深化“揭榜挂帅”等科技项目组织管理方式，探索“揭榜点将”“揭榜组团”等新机制。

(五) 构建市场化的人才评价激励机制

推动人才评定市场化。发挥市场主体在人才评价中的基础作用和主导作用，建立多元化人才评价体系。探索制定特殊优秀人才认定标准和高端人才举荐办法。在职称评审、岗位结构比例设置等方面进一步向用人主体放权，对企业自主制定的高端人才认定方案实行备案审核制。积极推进职称评审方式改革，探索建立社会化职称评审机制，鼓励社会组织承接评审职能。积极争取高校、科研院所、企业高级职称自主评审试点。推动人才激励市场化。建立以信任为前提的科研团队负责制，完善科技人员绩效考核评价机制。深化科技成果使用权、处置权和收益权改革，探索赋予科研人员职务科技成果所有权或长期使用权，鼓励和推动用

人单位采取合伙人、股票期权、员工持股计划等市场化人才激励方式。提高人才对科研项目经费的自主支配权限，探索研究“项目分红”奖补新机制。全面落实省部属高校、企业、科研院所人才同城待遇。

(六) 构建科学化的人才管理服务机制

推进浙江省星耀南湖创新发展院实体化运作，对顶尖人才、高端人才来嘉兴创新创业，可直接纳入浙江省星耀南湖创新发展院管理。对科研项目实行一个项目周期“最多查一次”，推动审计、监督、检查结果互认，大幅缩短奖励流程。制定发布嘉兴人才服务大数据年度报告，推动人才服务迭代升级。推动人才服务综合体升级版建设，提升融资贷款、研发设计、知识产权等发展性服务功能。探索制定《嘉兴市人才发展促进条例》，发布人才工作部门权力清单、责任清单，实施人才工作容错免责管理机制，促进人才开发与管理规范化、程序化。建立高端人才“白名单”机制，在项目申报、职称评审、招生指标等方面实行审核认定制；探索人才失信行为“黑名单”机制，建立“政府平台+市场中介”的人才信用管理体系，实行人才计划、科研项目查重机制，对失信行为实施惩戒。加强知识产权保护中心建设，推动知识产权海外布局，建立多部门联合协商与执法机制，构建政府监管、行政执法、司法审判、多元调解、商事仲裁、社会监督、行业自律的“北斗七星”知识产权保护格局。

五、重要行动

坚持“补短板、强弱项”，谋划打造一批标志性重大人才项目，优化人才发展生态、夯实人才发展基础，把嘉兴打造成为海内外人才向往之地、事业发展之地和价值实现之地，建设营智环境迭代升级的生态最优市。

（一）人才平台能级提升行动

实施差别化的政策激励，完善柔性引进人才的评价机制，加快南湖实验室、中电科南湖研究院等平台发展。推动浙江清华长三角研究院、浙江中科院应用技术研究院与县（市、区）深度合作，共建高端产业生态园等。支持嘉兴学院“创大”和引进高层次人才，参与地方“卡脖子”技术攻关；支持嘉兴南湖学院创建一流应用型大学。加强与北京理工大学、西安电子科技大学等高校的合作，共同办好研究生院（研究院），加大高等教育合作办学力度，拓宽本地企业人才学历提升通道。深化创新企业研究院、（海外）院士工作站、博士后工作站、外国专家工作站等载体建设，提升企业对人才的承载力。深化市级特色产业工程师协同创新中心建设，打造以工程师为核心的特色人才平台。优化升级域外孵化器，打造海外引才“桥头堡”。吸引跨国公司设立或联合设立研发中心和创新基地，支持外资研发机构与本地企事业单位共建实验室和人才培养基地。加快提升市级实验室能级，积极创建省实验室、国家重点实验室。

（二）城市人才名片打造行动

围绕人才主题、彰显文化特色，以理念体系、视觉体系、行

为体系为核心内容，构建“红船领航、面向未来”的嘉兴城市人才形象识别体系。加强理念体系建设。大力弘扬红船精神和“勇猛精进、勤善和美”的新时代嘉兴人文精神，高质量举办高层次人才国情研修培训班、领军人才培训班等，常态化开展“弘扬爱国奋斗精神、建功立业新时代”活动。借助建党百年的“聚光灯”效应和在“后百年”持续释放的发展红利，把红色基因、红色文化全方位融入人才工作，加强对各类人才的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，不断提升人才的获得感、尊荣感。优化视觉体系建设。把握新时代特征，突出嘉兴在长三角一体化发展中的特殊重要地位，研究制定具有更强辨识度和显示度的人才标语、人才标识，制作发布嘉兴城市人才年度宣传片。完善行为体系建设。提升“红船杯”嘉兴全球创新创业大赛、长三角全球科创路演中心品牌影响力，持续延展提升“星耀南湖·长三角精英峰会”“国际人才交流与合作大会”“嘉兴人才日”等品牌活动的内涵和实效，探索与国际国内人才研究领域的知名机构或团队合作，定期举办高端学术研讨会或展览会，力争每年在嘉兴发布一批具有较大影响力的人才或人才企业榜单。

（三）湖区人才生态构建行动

利用嘉兴丰富的湖荡资源禀赋，围绕祥符荡、湘家荡、姚家荡、天鹅湖、鹃湖、携李湖、凤凰湖等美丽湖畔，加快构建人才工作和生活“双栖地”的最优生态。探索制定湖区人才生态建设

三年行动计划，高起点规划、前瞻性布局湖区人才生态发展空间和战略功能。注重生产、生活、生态“三生融合”，探索设立湖区人才发展专项基金，加快集聚行业龙头企业、研发总部、高校院所等，全力发展具有国际化品质的高端服务业态，打造国际前沿科学研究引领地、长三角高端人才集聚地、国际化品质的宜居乐享地。制作发布嘉兴湖区人才生态年度报告，推出一批具有国际知名度的湖区人才生态合伙人、代言人。提升高品质服务资源的集聚能力，构建一套集文化、体育、卫生、教育等于一体的优质公共服务体系。围绕一湖区一品牌，举办人才马拉松、人才音乐会、人才下午茶、人才沙龙等高端人才主题活动，打造创新共享圈、品质生活圈、文化交流圈。

(四) 人力资本市场发展行动

实施国际顶尖的猎头公司、咨询公司、会计师事务所、律师事务所等“一事一议”政策，加快引进国际化高端人力资源机构，增强高端人力资源服务供给。建立人力资源企业绩效评价体系，探索建立以提高人力资源服务产品附加值为核心的企业发展支持体系，鼓励支持本土人力资源企业在海外开展合作或设立工作站点，推动企业转型提升。整合全市人力资源产业园，构建“一园多区”的人力资源产业园发展模式，提升专业化、国际化水平，推动人力资源产业园功能整体提升，争创国家级人力资源服务产业园。加快推动人力资源服务业向现代人力资本产业转型，制定人力资本服务业准入标准，积极培育发展人才背景调查、项目团

队组建、人才多岗兼职、人才市场定价、知识产权交易等新型业务形态，构建人力资本全价值流程服务体系。

(五) 人才金融创新推进行动

探索建立“银行+保险+担保+财政补贴”的初创企业扶持机制，鼓励金融机构设立“人才银行”、开发“人才保险”，大力推广专利权、商标权、股权等无形资产质押融资规模。发挥嘉兴市长三角创新投资集团作用，加快引进境内外知名创业投资机构，依托重点人才创业创新平台（园区），探索建立“基金+园区+企业”的投融资模式，以市场化方式组建人才发展专项基金。对申报科创板的人才企业，在专利申报等方面开辟“绿色通道”。鼓励保险机构针对高层次人才创业创新开发更高风险承受能力的保险产品。加大高层次金融人才、科技金融人才引进力度，推动金融机构、上市公司深化金融人才引育，组建全市人才企业金融顾问团，建立常态化人才企业（项目）投融资路演机制，强化综合金融手段对人才创业创新项目的支撑作用。

(六) 人才安居乐业保障行动

搭建全市人才安居供需对接平台，加大对青年人才租房支持力度，完善人才公寓供给、租房直接补贴等模式。加大高品质人才公寓和青年驿站供给力度，优化实施人才房票、人才优先购房、公积金提额等政策。加大人才安居住房配建力度、探索实施租购并举模式，实行统一管理，逐步推动人才从“有房住”向“有住房”转变。高质量普及学前到高中段 15 年教育，进一步完善

学前教育、义务教育、高中教育的规划布局，提升公办幼儿园、中小学校供给质量。完善嘉兴市人才子女就学安置管理办法，加强高层次人才子女入学统筹安排，探索实施青年人才子女就学积分制管理，全力满足人才子女教育需求。大力引进高端医疗资源，加强与上海等地的知名医院合作，提升本地医疗服务水平。深化人才医疗体检消费券制度，建立高端人才医疗顾问机制，为顶尖人才及家属提供定制化专属医疗服务。

(七) 国际品质环境建设行动

突出高品质生活主轴、国际化服务主线，推进国际人才社区建设，增加国际学校、国际医院配置，对银行、车站、宾馆等窗口单位进行国际化改造，加大外籍服务业人才引进力度，以教育、医疗、文化等为重点，全方位营造适合国际高端人才创业创新的“类海外”环境。优化永久居留、长期居留和创新创业等外籍人才相关服务，积极为外籍人才落实教育、医保、社保等方面国民待遇。加强跨文化、国际政法、国际贸易和金融、国际工程建设等方面的研究和人才培养。加强海外人才资源梳理，在重点地区搭建一批海外嘉兴人才交流平台，借力海外华侨华人进一步畅通国际人才交流合作渠道，推动更多侨资、侨智回归。

六、组织实施

(一) 组织保障

市委人才工作领导小组要加强对人才工作的全面领导，发挥组织部门牵头抓总作用，建立健全条抓块统、上下联动、协调高

效、整体推进的人才工作运行机制。完善党委（党组）书记抓人才工作述职评议制度，明确述职内容和评议标准，进一步提高针对性和时效性。加强人才工作者队伍建设，充实各级人才工作力量，落实服务人才、保障人才、成就人才工作要求，全面提升人才工作者的业务能力和综合素质。

（二）实施保障

各地各部门要根据本规划制定实施本区域、本行业人才发展规划或方案，构建市县联动、部门协同的人才发展规划实施工作体系，建立人才发展规划动态评估、年度监测等机制，加强对规划实施情况的督查检查，跟踪分析、研究解决规划实施过程中出现的新情况新问题。根据规划和实施评估情况，修订完善市对县（市、区）、部门人才工作目标责任制考核体系，确保人才发展重点工作有序推进，规划目标任务全面实现。

（三）宣传保障

大力宣传党和国家人才工作的重大战略思想和方针政策，重点宣传好我市落实人才发展规划、打造最优人才生态的重大意义、重点举措和重要成果，为人才创新创业争取更多支持、集聚更多资源，推动全社会形成尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的良好氛围。

附件：人才发展主要指标和部分专有名词解释及说明

附件

人才发展主要指标和部分专有名词 解释及说明

1. 一楼三园：“一楼”指浙江长三角人才大厦，“三园”指浙江长三角高层次人才创新园、嘉善长三角人才创新园、张江长三角科技城人才创新园。

2. 深根计划：指“深根院地合作、建设创新嘉兴”行动计划，旨在充分发挥嘉兴作为省区域创新体系副中心的创新生态优势和浙江清华长三角研究院作为科创平台的龙头带动作用，加快打造面向未来的创新活力新城。

3. 人力资本投资占 GDP 比重：指全社会教育支出、卫生支出和研发支出之和占国内生产总值的比例。

4. 市人才发展专项资金：指纳入市级财政预算管理，用于支持我市开展各类人才引育、优化人才服务保障、加强人才载体建设等方面的财政性资金。

5. 全社会 R&D 经费支出占 GDP 比重：指企业、高校、研究机构用于研究与试验发展的经费占 GDP 的比重。

6. 人才资源总量：指全市包括党政人才、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、社会工作人才的总和。

7. 每万名从业人员中 R&D 人员（人年 / 万人）：指每万名从

业人员中拥有的 R&D 人员全时当量，其中 R&D 人员全时当量指企业、高校、研究机构等单位中进行研究与试验发展的人员工作时间换算到年份的数量。

8. 每万就业人员中高技能人才数：指高级技师、技师和高级技能人员的总和与全社会年末从业人员数的比值，再乘以 1 万。

9. 规模以上工业企业中有研发活动企业数占比：指规模以上工业企业中有开展研发活动的企业比重，有开展研发活动指企业会计科目中研发费用大于 0。

10. 新型研发机构：指主要从事科学研究、技术创新和研发服务，具有投资主体多元化、管理制度现代化、运行机制市场化、用人机制灵活的特征，是国家重点支持发展的创新载体。

11.（海外）院士工作站：指以企事业单位等建站单位和合作院士专家团队为主体，促进科技成果转化及产业化，培养高层次创新人才队伍等全方位集成合作的一类科技创新服务载体。

12. 博士后工作（流动）站：指博士后“两站一基地”，包括博士后科研流动站、科研工作站和创新实践基地，是国家和省批准设立可以招收博士后研究人员的机构。

13. 全员劳动生产率（万元/人）：指根据产品的价值量指标计算的平均每一个从业人员在单位时间内的产品生产量。计算公式为 GDP 除以全社会从业人数。

14. 高新技术产业增加值占规模以上工业增加值比重（%）：指属于《浙江省高新技术产业（制造业）统计分类目录（2018）》的规模以上工业企业计算求得增加值占规模以上工业增加值的比重。

15. 万人高价值发明专利拥有量：指每万常住人口拥有在有效期内的
高价值发明专利数。高价值发明专利指经国家知识产权局授权且在有效期内的
战略性新兴产业领域的发明专利，或在海外有同族专利权、维持年限超过 10
年、有许可他人实施收益或实现质押融资的发明专利，以及获得国家科学技术
奖、中国专利奖的发明专利。

16. PCT 国际专利申请量：指通过《专利合作条约》途径递交国际专利申请数。

17. 人才企业：指入选市级人才工程或各县（市、区）人才工程的创业人才所在的企业。

18. “双学科”复合型高中教师：指在嘉兴应届毕业生中选拔有志于高中教育的学生，选送到试点高校学习两个专业，待其毕业后，回到高中学校工作岗位，根据学校实际需要任教其中一个学科或者两个学科。

19. 中高职教师“双师型”队伍：指在中专或职业技能院校中培养既有教师资格证又有技能技术资格证的教师。

20. 省“551 卫生人才培养工程”：指 2019 年出台的浙江省新一轮卫生高层次人才培养工程，主要是 5 年内全省分批培养 50 名领军人才、500 名创新人才、1000 名医坛新秀。21. 市“351 卫生人才培养工程”：指我市 2013 年开始实施的卫生高层次人才培养工程，每两年遴选医学领军人才 30 名左右，学科带头人 50 名左右，后备学科带头人 100 名左右。

抄送：市委办公室，市人大常委会办公室，市政府办公室，市政协办公室，嘉兴军分区，嘉兴市法院，嘉兴市检察院，各县（市、区）党委组织部、发展改革局，嘉兴经济技术开发区组织部、发展改革局，嘉兴港区组织部、发改经信商务局。

嘉兴市发展和改革委员会办公室

2021年9月7日印发
