浙江省人才发展“十四五”规划

为全面贯彻落实人才强省、创新强省首位战略，加快建设高素质强大人才队伍、打造高水平创新型省份，为忠实践行“八八战略”、奋力打造“重要窗口”，争创社会主义现代化先行省，高质量发展建设共同富裕示范区提供人才支撑，根据《浙江省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》制定本规划。

一、发展背景

（一）现实基础

“十三五”时期是我省人才工作取得重要成就的五年，面对大变局大变革大事件的深刻影响，全省上下坚决贯彻党中央、省委决策部署，全面树立人才强省工作导向，全力打造人才生态最优省，顺利完成“十三五”时期主要发展目标。

**1.人才队伍量质齐升**。截至2020年底，全省人才资源总量预计达到1410万人，比2015年增长31.2%；累计入选国家级人才工程2160人次，增长151.7%；每万名劳动力中研发人员为148人年，增长50.1%；高技能人才占技能人才比例为31.8%，增长31.4%；新引进各类外国人才25万人次，增长35%。

**2.人才平台加速发展**。浙江大学、西湖大学、之江实验室、阿里达摩院、中科院宁波材料所、浙江清华长三角研究院等重大平台影响力、吸附力持续上升；引进共建中科院浙江肿瘤与基础医学研究所、北航杭州创新研究院、天津大学浙江研究院、中电科南湖研究院、北理工长三角研究生院等一批高能级创新载体；开工建设超重力离心模拟与实验装置；杭州未来科技城、人才创业园等高端产业平台发展势头强劲，高新技术企业数从2015年的7905家增长到2020年的22232家。

**3.人才效能有效发挥**。截至2020年底，每万人发明专利授权量从2015年的12.9件增长到2020年的32件；“盐酸埃克替尼”抗肺癌新药、解析新冠病毒细胞表面受体全长结构等一批硬核成果加快涌现；高新技术产业增加值占规上工业的比重从2015年的37.2%增长到2020年的59.6%；全员劳动生产率从11.7万元/人增长到16.6万元/人，年均增速7.2%。

**4.人才政策不断创新**。形成以省“鲲鹏行动”计划为引领，覆盖引进和培养、塔尖和塔基、个人和团队、创业和创新，省市县政策叠加的高素质人才引进培育体系。人才新政全面落实，人才发展体制机制改革持续深化，向用人主体放权、为人才松绑有力推进，人才流动的身份壁垒、人才激励的平均主义、人才评价的“四唯”倾向不断破除，人才创新创业活力明显增强。

**5.人才环境更加优良**。落实党管人才原则，人才工作目标责任制考核和述职评议持续深化，政府、市场、社会等各方面积极性有效调动，上下同欲抓人才的强大合力有效凝聚；“人才+资本+企业”联动发展格局基本形成，人才金融服务持续优化，人才“关键小事”加快破解，人才创业创新成本持续降低、进程不断加速，境内外上市人才企业累计达到50家。

表1：“十三五”全省人才发展主要指标完成情况

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **指标名称** | **2015年** | **规划目标** | **完成情况** |
| **2020年** | **2019年** | **2020年****预计** | **完成度** |
| 人才资源总量（万人） | 1075 | 1400 | 1361.1 | 1410 | 完成 |
| 党政人才（万人） | 34 | 34 | 32.4 | 32.5 | 95.6% |
| 经营管理人才（万人） | 298 | 320 | 359.7 | 360 | 完成 |
| 专业技术人才（万人） | 480 | 650 | 590.1 | 610 | 93.8% |
| 高技能人才（万人） | 220 | 320 | 292.3 | 321.8 | 完成 |
| 农村实用人才（万人） | 105 | 112 | 121.5 | 123 | 完成 |
| 社会工作专业人才（万人） | 2.5 | 5 | 7.1 | 9.8 | 完成 |
| 每万名劳动力中R&D人员（人年） | 98.5 | 120 | 138 | 148 | 完成 |
| 高技能人才占技能人才比例（%） | 24.2 | 29以上 | 29.7 | 31.8 | 完成 |
| 主要劳动年龄人口受高等教育比例（%） | 19.1 | 26以上 | — | — | — |
| 人力资本投资占生产总值比例（%） | 13.8 | 17以上 | 17.8 | — | 完成 |
| 人才贡献率（%） | 35.3 | 40以上 | — | — | — |

注：表中经营管理人才与专业技术人才、高技能人才之间存在重复交叉，六支人才队伍数量之和不等于人才资源总量。

在总结成绩的同时也要清醒看到，我省人才工作仍然存在一些突出问题：**一是人才队伍结构有待优化**。人才队伍大而不强，具有全球影响力的顶尖人才还较为缺乏，国际一流的科技领军人才和创新团队、高水平工程技术人才和高技能人才相对较少。**二是人才政策体系有待完善**。人才投入不足和结构不合理问题依然存在，资源碎片化问题还比较突出，放权松绑还不到位，高校院所、国有企业人才队伍活力还有待进一步释放。**三是人才平台能级有待增强**。一流高校、大院强所、头部企业、大国重器比较少，产业类平台多，基础研究平台、应用基础研究平台、共性技术供给平台还比较缺乏。**四是人才服务品质有待改进**。人才服务供给与人才日益增长的对优质服务的需求还不匹配，子女教育、住房等方面的矛盾还比较突出，高水平生产性服务业相对不足，人才服务国际化、一体化水平还有待提升。**五是人才工作系统集成有待提升**。人才工作数字化改革还不到位，数据采集、统计分析、绩效评价等基础工作还不够快捷高效。人才工作条块分割、交叉重叠、资源内耗等现象不同程度存在，市场和社会力量的内生动力还有待进一步激活。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）趋势研判

“十四五”时期是我省忠实践行“八八战略”、奋力打造“重要窗口”，开启高水平全面建设社会主义现代化国家新征程的第一个五年，人才发展的内外部环境都发生深刻变化。

**1.新发展阶段要求人才工作明确新使命**。当今世界正经历百年未有之大变局，新一轮科技革命和产业变革加速演进，人才尤其是高层次人才成为关键变量，人才竞争的激烈程度前所未有，高质量发展对人才供给结构提出新要求，人才改革进入“深水区”，人才标准多元化、人才流动高频化、人才分类融合化、人才归属模糊化、人才环境数字化等给传统人才工作模式带来巨大挑战。“十四五”时期，需要克服思维定式和路径依赖，准确把握人才发展阶段性特征，进行系统性谋划，采取突破性举措，激发创造性张力，实现整体性提升。

**2.新发展目标要求人才事业锚定新定位**。人才是“重要窗口”的建设者维护者展示者，人才的集聚度、活跃度、贡献度决定着“重要窗口”的建设进度，也是衡量“重要窗口”成色的关键所在。“十四五”时期，需要站在作出浙江人才贡献、提供浙江制度方案、创造浙江治理样本的高度，跳出省域视角谋划人才建设。在积极参与人才竞争的同时，为全国人才发展大局扛起浙江担当；在服务经济社会发展的同时，为科技自立自强贡献浙江力量；在取得人才发展实践成果的同时，为丰富完善中国特色社会主义人才理论提供浙江思考。

**3.新发展格局要求人才发展聚焦新任务**。世界进入动荡变革期，有利于形成国内“磁吸效应”，也降低了国际人才循环的可预期性。“十四五”时期，需要统筹国际国内两种人才资源，做大增量和优化存量两手抓。构建具有国际竞争力的人才制度体系，畅通国际人才循环，聚天下英才而用之；深化人才发展体制机制改革，畅通国内人才循环，激发人才创新活力；构建有利于整合创新资源的发展形态，畅通跨界人才循环，促进人才链和创新链、产业链深度融合；优化人才资源配置，畅通区域人才循环，促进全省人才协调发展。

**4.新发展理念要求人才治理体现新思路**。首位战略需要首善治理，人才新定位需要治理新思路。“十四五”时期，需要坚持系统观念系统方法，着眼于人才、着力于人才，对人才治理体系进行系统性重塑，适应人才发展新形态、回应人才发展新需求。坚持数字赋能、改革破题、创新制胜，把人才强省、创新强省首位战略贯穿发展各领域全过程，健全宏观工作架构，加强中观组织落实，激发微观主体活力，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，加快建设以人才为核心的创新创业生态系统。

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，深入贯彻党的十九大和十九届二中、三中、四中、五中全会精神，落实省委十四届五次、六次、七次、八次、九次全会精神，忠实践行“八八战略”，奋力打造“重要窗口”，坚持党管人才原则，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，落实创新在现代化建设全局中的核心地位，以全面数字化改革为引领，以建设高素质强大人才队伍为主题，以全方位引进、培养、用好人才为主线，以引领发展、成就人才为根本目的，坚持系统观念，运用系统方法，聚焦聚力人才谱系丰富多彩、人才生态迭代升级、人才队伍集聚裂变，着力构建党建统领、整体智治、精准赋能、唯实惟先的人才工作新格局，加快打造具有影响力吸引力的全球人才蓄水池，率先建成人才强省，为争创社会主义现代化先行省提供人才支撑，为建设人才强国贡献浙江力量。

（二）基本原则

——**围绕中心、服务大局**。坚持“四个面向”，紧紧围绕数字化改革重大战略和“一号工程”“三大高地”“四大建设”等重点任务，聚焦科技自立自强、建设全域创新体系，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。

——**突出重点、统筹推进**。充分发挥重点人才工程、重要人才政策、重大人才平台的辐射带动作用，以高层次高技能人才为重点，加强创新型、应用型、技能型人才引进培养，统筹推进各类人才队伍建设，不断完善人才谱系。

——**深化改革、扩大开放**。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，加强政策供给、要素供给和服务供给，实行更加开放的人才政策，更好激发人才、市场主体、社会力量的积极性，打造全球人才蓄水池。

——**以人为本、整体智治**。坚持系统观念，推进“产学研用金、才政介美云”高效协同，加快建立以人才为核心的创新创业生态系统，坚持数字赋能、综合集成，不断完善人才工作治理体系，提升治理能力，全力打造人才治理新高地。

（三）主要目标

到2025年，将浙江打造成具有影响力吸引力的全球人才蓄水池和创新策源地、人才强省建设的先行示范区，成为国内引领性人才高地、国际重要人才中心，人才引领支撑经济高质量发展高地、三大科创高地、改革开放新高地、新时代文化高地、美丽中国先行示范区、省域现代治理先行示范区、人民幸福美好家园建设的格局有效确立，在浙江打造“重要窗口”、争创社会主义现代化先行省和高质量发展建设共同富裕示范区新征程中彰显人才核心力量。具体目标为：

**——人才总量稳步增长**。到2025年，引进全球顶尖人才200名左右，集聚领军人才5000名以上，新增就业高校毕业生500万名以上。全省人才资源总量达到1650万人，其中党政人才总量保持在32.5万人左右，经营管理人才、专业技术人才、高技能人才、农村实用人才、社会工作专业人才分别达到380万人、680万人、400万人、140万人和12万人。

**——人才结构加快改善**。到2025年，每万名劳动力中研发人员达到185人年以上，高技能人才占技能人才比例达到35%以上，专业技术人才高级职称比例达到8%左右；在三大科创高地领域集聚一大批战略人才、领军人才和优秀青年人才。

**——人才效能更好发挥**。到2025年，科技贡献率达到70%以上，每万人高价值发明专利拥有量达到17件，高新技术产业增加值占规上工业比重超过65%，全员劳动生产率年均增长6%以上，科创板上市企业数量居全国前列。

**——人才环境持续优化**。到2025年，人力资本投资占地区生产总值比例达到20%以上，高水平生产性服务业基本满足人才发展需求，人才创业创新进程全面加快，人才服务体系更加优化。

表2：“十四五”时期全省人才发展主要指标

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **一级指标** | **序号** | **二级指标** | **单位** | **2020年****预计** | **2025年****目标** |
| 人才总量 | 1 | 人才资源总量 | 万人 | 1410 | 1650 |
| 2 | 党政人才 | 万人 | 32.5 | 32.5 |
| 3 | 经营管理人才 | 万人 | 360 | 380 |
| 4 | 专业技术人才 | 万人 | 610 | 680 |
| 5 | 高技能人才 | 万人 | 321.8 | 400 |
| 6 | 农村实用人才 | 万人 | 123 | 140 |
| 7 | 社会工作专业人才 | 万人 | 9.8 | 12 |
| 人才结构 | 8 | 万名劳动力中研发人员数量 | 人年 | 148 | 185 |
| 9 | 专业技术人才高级职称比例 | % | 7.5 | 8 |
| 10 | 三大科创高地高层次人才比例 | % | — | 60 |
| 11 | 高技能人才占技能人才比例 | % | 31.8 | 35 |
| 人才效能和环境 | 12 | 科技贡献率 | % | 65 | 70 |
| 13 | 每万人高价值发明专利拥有量 | 件 | 10.3 | 17 |
| 14 | 高新技术产业增加值占规上工业比重 | % | 59.6 | 65 |
| 15 | 全员劳动生产率年均增长 | % | — | 6以上 |
| 16 | 人力资本投资占地区生产总值比例 | % | — | 20 |

注：表中经营管理人才与专业技术人才、高技能人才之间存在重复交叉，六支人才队伍数量之和不等于人才资源总量。

三、主要任务

聚焦高素质人才、高水平制度、高能级平台、高品质服务、高效能治理等五个方面，以超常规举措推进人才生态迭代升级，不断提升人才集聚力、平台吸附力、创新驱动力、生态影响力、制度竞争力，为高质量发展、竞争力提升、现代化建设贡献人才力量。

（一）以全球视野集聚高素质人才队伍

**大力引进国际一流人才**。聚焦打造三大科创高地，抓住全球人才流动新机遇，大力实施“鲲鹏行动”计划，统筹推进各类引才项目，更大力度、更加精准引进海外高层次人才和创新团队。支持企业开展海外并购，布局海外人才飞地，实现全球引才、全球用才。吸引跨国公司在浙江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省单位共建实验室和人才培养基地。积极引导人才向高能级战略平台、开发区（园区）、“万亩千亿”新产业平台、农业产业平台、现代服务业创新发展区、特色小镇、人才创业园等重点人才平台集聚。到2025年，新引进全球顶尖人才200名左右、科技领军人才1500名左右、领军型创新创业团队150个左右，新建海外创新孵化中心、国际科技合作基地等载体100家。

**着力提升人才培养质量**。立足新发展阶段，重视培育和用好本土人才，优化政策激发本土人才创新创业积极性，实施本土人才培养工程，造就一批立足浙江主导产业、引领浙江高质量发展的国际化、专业化、门类齐全的本土人才队伍。加快推进高校分类发展，全面提高教育质量，积极争取扩大学位授权点和研究生培养规模，加强创新型、应用型、技能型等人才培养。支持高校和科研院所的领军人才组织或参与国际大科学工程以及在国际学术组织担任领导职务，培育造就一支在国际学术组织中发挥重要作用的科学家队伍。积极推荐和选派青年科技人才赴国际组织或国际学术机构任职。到2025年，力争新入选两院院士15名以上，新培育科技领军人才1500名左右。

**全面建设人才成长梯队**。重点围绕自然科学和工程技术领域，优化支持政策，加大青年博士、博士后招引力度。推动国内知名高校、科研院所和企业共建博士后工作站，更大力度吸引出站博士后留浙。与海内外高校开展全方位就业合作，大规模开展大学生来浙实习活动，大力推进大学生见习基地和创业园建设，打造大学生实习应聘、就业创业全链支持体系，吸引更多高校毕业生在浙创业就业。到2025年，累计招收博士后5500名以上，新引进（留浙）博士5万名以上，其中自然科学和工程技术领域博士3万名以上，累计新增就业高校毕业生500万名以上。

**推进浙商队伍转型升级**。围绕构建新发展格局，打造国内大循环战略支点、国内国际双循环战略枢纽，大力实施 “浙商青蓝接力工程”、新生代企业家“双传承”计划和“品质浙商提升工程”，广泛开展企业家培训，全面拓展提升企业家的全球视野、战略思维和创新能力。推进高校院所、各类企业、创新人才、广大浙商深度融合、协同发展。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，培育更多科技型企业家。到2025年，形成一支拥有百名领军人才、千名骨干人才、万名后备人才的创新型浙商队伍。

**加快培养大批浙江工匠**。实施新时代工匠培育工程和“金蓝领”职业技能提升行动，构建产教训融合、政企社协同、育选用贯通的高技能人才培育体系，支持温台地区国家职业教育高地建设试点。推广“双元制”职业教育模式，加强重点学科专业群建设。构建中职、高职、应用型本科、专业学位研究生人才成长立交桥，推动技能人才与专业技术人才职业发展贯通，拓宽高技能人才职业发展空间。到2025年，新增高技能人才100万名左右，其中国际一流技能人才30名左右、国内一流技能人才300名左右，高技能人才占技能人才比例达到35%。

（二）以前列意识创新高水平人才制度

**推进人才评价的科学化市场化社会化**。健全以创新能力、质量、实效、贡献为导向的人才评价体系，推进科学化、市场化、社会化评价。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。建立职称评审“直通车”机制，探索完善特殊优秀人才认定标准。支持重点领域龙头企业、行业协会承接人才评价职能，推动企业技能人才自主评价，扩大自主评价的职业资格范围。

**畅通人才流动渠道**。在高校院所设立一定数量的流动岗，鼓励支持科研人员按规定保留人事关系离岗创业创新。探索“企业引才、高校留编、校企共享、政策叠加”等机制。支持企业、社会组织人才到高校院所兼职授课、担任导师。完善社保、医保转移接续政策，降低人才流动的制度性成本，在编制、工资总量、岗位结构比例、绩效考核等方面向用人单位适当倾斜，调动人才和用人单位两个方面的积极性。

**充分发挥人才作用**。加大青年人才支持力度，确保各级各类人才计划、研发项目、基金项目支持40岁以下青年人才的比例明显提升。规范人才称号使用，健全信用机制、退出机制，破除“永久牌”标签，防止简单把人才称号和利益挂钩。对高层次人才、优秀青年人才建立以信任为前提、包容审慎的管理机制，减少考核频次，完善绩效标准，保障人才自由探索、潜心研究。建立健全高校院所人才优胜劣汰机制，激发人才活力。

**进一步增加知识价值**。坚持以人为本的投入机制，构建充分体现知识、技术等创新要素价值的收益分配机制，进一步提高科研经费中人员经费的比例，完善收入分配制度，建立科学增长机制，提高用人单位分配自主权。探索对技术技能岗位人才和管理岗位人才的分类管理。完善科研人员职务科研成果权益分享机制，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。全面加强知识产权保护工作，构建严保护、大保护、快保护、同保护工作格局。

（三）以超常举措建设高能级人才平台

**加快构筑高能级平台体系**。加强全省人才发展平台统筹布局，强化差别化的政策激励，集中力量办大事，将杭州城西科创大走廊打造成为面向世界、引领未来、服务全国、带动全省的创新策源地。深化国家自主创新示范区建设，加快建设宁波甬江、G60（浙江段）、温州环大罗山、浙中和绍兴等科创大走廊。实施高新区高质量发展行动计划，建设世界一流的高科技园区。按照块状经济、现代产业集群“两个全覆盖”要求，打造标杆型创新服务综合体。到2025年，新增国家级高新区5家以上，实现设区市国家高新区全覆盖、工业强县省级高新区全覆盖。

**实施战略科技力量锻造工程**。加快构建新型实验室体系，全力支持之江实验室、西湖实验室打造国家实验室，推动国家重点实验室重组建设，加快建设甬江等省实验室。支持省重点实验室开展多学科协同研究，探索组建联合实验室和实验室联盟。完善国家产业创新中心、技术创新中心、工程研究中心、制造业创新中心、国防科技工业创新中心等重大创新载体布局。建成超重力离心模拟与实验装置，加快推进智能计算、新一代工业互联网系统信息安全、多维超级感知、超高灵敏量子极弱磁场和惯性测量、社会治理大数据与模拟推演实验等重大科技基础设施（装置）建设，打造大科学装置集群。到2025年，建成10个高水平省实验室，国家重点实验室等国家级创新基地达到60家，争创领域类国家技术创新中心1-2家，培育形成100家有国际影响力的创新型领军企业。

**实施一流高校引育工程**。集中力量推进“双一流”建设，引进一批全球前100名的高校。发挥浙江民企民资优势，支持社会力量办大学。抓住新一轮“双一流”建设契机，加强高校学科专业布点的宏观调控，探索省内高校优势学科、领军人才整合机制，集中力量培育建设一批登峰学科、省优势特色学科、一流学科，争取更多高校和学科进入“双一流”行列。按照强强联合、优势互补、循序渐进、合作共赢的原则，促进高校与科研院所的资源整合，提升高校学科建设水平和综合实力。到2025年，力争60个左右学科达到国家“世界一流学科”建设标准，部分学科进入世界一流行列，新引进建设中外合作办学机构或国内高水平大学校区、研究生院或特色学院10家左右。

**建强人才科创特色平台。**围绕推进全省人才均衡发展，按照“品牌共塑、服务共享、合作共赢”理念，高水平建设浙江人才大厦、浙江创新中心、长三角人才大厦等平台，打造省内科创人才协同创新的重要平台。深化推进人才创业园建设，加强政策支持、资源整合、服务创新，提升对人才创新创业的支撑能力，打造“头部人才企业+中小微人才企业”科创生态圈。加强浙江院士之家系统集成，创新与顶尖人才、领军人才的合作对接、项目集聚模式，提升建设运营实效。

（四）以用户思维提供高品质人才服务

**推进人才服务的集成化**。深化人才创新创业全周期“一件事”改革，整合各级各部门人才服务事项，围绕人才引进、项目申报、政策兑现、生活保障、助力赋能、管理考核等创新创业服务链，重塑业务流程，为人才发展提供全周期、全方位服务。大力建设集引进人才、服务人才、赋能人才、引领人才等功能于一体的人才创新创业服务综合体，建立人才诉求“一窗受理”、人才服务“一站供给”、人才发展“一帮到底”的服务闭环，实现省市县全覆盖、成网络，打造展示形象、引进人才的重要门户，服务人才、成就人才的重要平台，团结人才、凝聚人才的重要阵地。

**推进人才服务的市场化**。广泛调动国有企业、民营企业、社会力量等各方面的积极性，增加优质服务供给。围绕人才创业启动资金、信贷、上市、保险等全周期金融需求，深入推进“人才贷”“人才投”“人才保”“人才险”等工作，探索打造人才科创银行，为人才提供全方位、立体化、闭环式的金融服务。支持高校、社会资本开办幼儿园、义务教育段学校。

**推进人才服务的国际化**。积极为外籍人才落实教育、医保、社保等方面国民待遇。在全省各类国际性活动、论坛融入人才元素、嵌入人才内容，体现人才导向。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，增加外籍人员子女学校、国际医院配置，加大外籍服务业人才引进力度，从教育、医疗、文化等方面，全方位营造适合国际高端人才创新发展的“类海外”环境。

**推进人才服务的一体化**。积极融入长三角一体化，推动人才信息联通、人才评价互认、人才活动联办、人才资源共享。全面落实省部属高校、企业、科研院所人才的同城待遇。探索支持户口不迁、关系不转的人才，参照所在地人才分类目录，同等享受公共服务。建立健全人才公共服务成本结算分担机制。推广甬舟人才一体化发展经验，推进杭衢、温丽、嘉湖等人才一体化发展，形成联动城市人才共引、资源共享的协同发展格局，促进人才均衡发展。

（五）以系统方法推进高效能人才治理

**突出数字赋能**。以数字化手段推进人才治理全方位、系统性、重塑性变革，运用大数据、云计算、区块链、人工智能等技术，全面推进人才工作数字化改革，建设人才工作数字化平台，建立健全即时感知、科学决策、主动服务、智能管理等功能，打造全省统一的人才流量入口、服务枢纽和数据中心，实现工作“一张网”、服务“一个码”、数据“一个库”。加强人才信息保护，切实保障人才信息安全。

**突出全面推进**。坚持人才强市、人才强县、人才强校、人才强院、人才强企一体推进，强化行业主管部门抓行业人才队伍职责。把人才强省、创新强省首位战略落实情况作为评价党政领导干部和领导班子的重要内容，把人才密度、创新强度作为项目准入的重要参考，把人才绩效、创新实效作为资源配置的重要标准，推动人才发展全面进步、全域加强。

**突出整体智治**。完善党管人才体制机制，改进党管人才方式方法，坚持整体政府理念，推进数据共享、业务协同、力量整合，构建完善省市县一体、部门间协作、全链条覆盖、制治智贯通的人才治理体系，提升主动适应新发展阶段的人才治理能力。

四、围绕重点领域建设八支人才队伍

聚焦浙江建设“重要窗口”的十个方面和十三项重大标志性成果，抓紧抓牢抓实“十四五”时期具有牵动性、创新性、突破性的“十三项战略抓手”，重点建设八支人才队伍。

（一）打造科技创新人才队伍

**大力引进海内外高层次人才**。围绕打造经济高质量发展高地、三大科创高地，建立行业主建、全省集成、开放共享的“高精尖缺”人才引进目录库，优化“专班引才”“揭榜引才”等引才模式，更好发挥以才引才作用，提升引才精准性和实效性。健全全球科技人才精准合作网络，巩固、拓展海内外引才渠道。深入实施省海外引才计划、万人计划、领军型团队计划、海外工程师、高端外国专家引进计划、高等学校学科创新引智计划等项目，进一步扩大世界青年科学家峰会、杭州国际人才交流与项目合作大会、宁波人才科技周、海外学子浙江行、青年才俊浙江行等活动的影响力，进一步凝练支持方向、扩大支持规模、优化支持结构。到2025年，集聚科技领军人才5000名以上，争取其中1000名以上入选国家级人才工程、500名以上入选国家级人才工程青年项目，60%以上来自“互联网+”、生命健康、新材料等重点领域。

**实施基础科学研究人才引培行动**。围绕打造一支面向未来、能够引领新一轮科技革命和产业变革的基础研究人才队伍，聚焦前瞻性基础研究、引领性原创研究，依托浙江大学、之江实验室、西湖大学、阿里达摩院等重点平台和省重点建设高校，加快引进培育一批敢闯“无人区”、能闯“无人区”的人才和团队，在薪酬待遇、科研启动资金、研究生招生名额等方面给予长期稳定支持。大力推进基础学科拔尖学生培养计划，鼓励具备条件的高校加强数学、物理、化学、生物等基础学科建设，加大基础研究、交叉学科相关专业招生规模，探索基础学科本硕博连读培养模式，吸引最优秀的学生投身基础研究。到2025年，基础研究人员全时当量达到2万人年以上，从事基础研究活动人员占R&D人员比重力争达到5%，建设10家左右青年英才培养基地。

**实施关键核心技术攻关人才引培行动**。聚焦技术安全自主可控，围绕专用芯片、人工智能与融合应用、区块链、新一代网络通信与时空技术、空天信息技术、精准医学、新药创制、高端医疗器械、先进制造与智能装备、氢能与燃料电池、储能技术、新型柔性与磁性材料等重点领域，滚动编制关键核心技术攻关清单，每年实施300项重大科研攻关项目，推进科研院所、高校、企业人才科研力量优化配置、集成攻关。围绕网络强省建设，集聚一批在网络安全技术和产业发展前沿具有全球影响力的顶尖人才、领军人才，推动有条件的高校设置网络安全学院和网络安全专业，实施高校网络安全人才培养“十百千万”五年行动计划，突破一批网络安全核心技术。到2025年，依托重大科技攻关项目引进培育1500名关键核心技术攻关人才，打造1500个高水平团队。

**实施高水平工程师引培行动**。依托浙江市场优势和产业优势，深入开展特色产业工程师协同创新中心建设，加快引进培育高水平工程技术人才，打造共性技术平台，创造有利于新技术快速大规模应用和迭代升级的优势，提升产业链供应链现代化水平。到2025年，建设15家左右省级特色产业工程师协同创新中心，集聚高水平工程师1500名。

**实施科技创业人才引培行动**。发挥企业家在技术创新中的重要作用，推动民营企业二次创业、国有企业创新转型。引进培育一批具有国际视野、战略思维、创新精神、创业能力、科技赋能的科技企业家和职业经理人。畅通人才流动渠道，完善保障机制，支持拥有核心技术或自主知识产权的优秀科技人才创办科技型企业。深化“人才+资本”模式，引导国资、民资、金融等各方面资源投资人才。到2025年，全省高新技术企业达到3.5万家，科创板上市企业达到50家。

（二）打造企业经营管理人才队伍

**加强企业家教育培养**。健全企业家培训体系，重点面向“隐形冠军”“专精特新”“小巨人”“单项冠军”“雄鹰”“链主型”企业，开展畅通高端要素、资源要素、人才要素、产业要素循环和参与“一带一路”、RCEP和自贸区建设等方面培养培训，积极培养提升企业家发现机会、整合资源、创造价值、服务社会等能力和意识。建立健全创业辅导制度，支持发展创客学院，发挥企业家组织的积极作用，培养年轻一代企业家。拓宽企业家培训渠道，利用党校（行政学院）、干部学院、高等院校以及各类优质教育培训资源，加大对企业家的培训力度。搭建企业家学习交流平台，开展“企业家活动日”等常态化交流活动，引导企业家之间，企业家与科学家、投资家、教育家、艺术家等各方面人才交流互动、优势互补、共同提高。

**提升经营管理人才专业化水平**。统筹推进不同所有制、不同层次、不同专业领域经营管理人才培养培训，有针对性地开展战略规划、资本运作、人力资源管理、财务、法律等专业知识培训，不断提高经营管理人才的专业化水平。按照“市场化选聘、契约化管理、差异化薪酬、市场化退出”的要求，支持国有企业培养引进职业经理人。积极引进高层次经营管理人才，加大从知名院校招收优秀毕业生力度，支持企业优化经营管理人才队伍结构。到2025年，累计培训企业家及企业经营管理人才100万人次以上。

**实施经营管理人才国际化行动**。围绕打造改革开放新高地，实施新一轮“万名国际化人才培养工程”，择优选派1万名企业经营管理人才、科学技术人才、高技能人才等出国（境）培训。加强企业经营管理人才素质提升培训基地建设，探索建立一批国际化人才培养海外基地，开发利用国际国内多种教育培训资源，加快培养通晓国际规则、善于处理涉外事务的人才队伍。支持行业协会（学会）、企业自主开展以科技人才为重点的本土人才国际化培训。围绕浙江全面参与“一带一路”、RCEP和自贸区建设需要，调整完善高等教育学科体系，加大国际化通识教育力度，加强跨文化、国际政法、国际贸易和金融、国际工程建设、互联网国际交流合作等方面的研究和人才培养。

**实施海外浙江人才资源开发行动**。以企业家、科学家为重点，加强海外浙江人才资源梳理，在重点人才集聚地区搭建一批海外浙江人才交流平台，建强中外合作人才发展平台。聚焦“一带一路”沿线国家、RCEP成员国的浙江籍华裔华侨，积极开展“相聚长三角”“海外博士浙江行”、海外华裔青少年“寻根之旅”夏令营、“一带一路”经济文化精英走进浙江、“留学浙江”等系列品牌活动，凝聚海外浙江人才资源，推动更多侨资、侨智回归。用好长三角高校院所侨（留）联联盟，探索建设“全球海智联盟”、海外浙籍专家校友会留学生联盟，借力海外华侨华人进一步畅通浙江国际人才交流合作渠道。

（三）打造高技能人才队伍

**实施匠苗成长行动**。完善职业教育、技工教育体系，深化职普融通、产教融合、育训兼融，建设一批一流职业院校、技师学院。推进职业教育高水平学校和高水平专业建设，支持职业院校与海外高水平院校开展技能人才培养合作。完善职业院校专业设置适应产业发展动态调整机制，以企业需求为导向，按照工学一体教学，强化理论教学和实习实训的有机结合，推行1+X证书制度，增强学生动手能力。大力推进应用型本科院校建设，优化专业结构和人才培养方案，完善教学质量评估，形成以实践能力培养为重点的人才培养模式。探索中国特色学徒制，进一步发挥技师学院办学特色，扩大办学规模。到2025年，实现技工院校县（市）全覆盖，建设15所高水平技师学院，建设200个左右与产业相匹配的专业（群），每年培养技能人才20万名以上。

**实施匠才培养行动**。以金蓝领职业技能提升行动为抓手，强化企业主体责任，发挥行业主管部门的协调组织作用，聚焦数字安防、绿色石化、汽车及零部件、现代纺织和服装等产业集群，依托产教融合实训基地、高技能人才公共实训基地、企业培训中心和职业院校等，线上线下相结合，大规模开展职业技能培训。到2025年，全省累计开展职业技能培训500万人次。

**实施竞赛锤炼行动**。以技能竞赛作为重要选拔途径，进一步完善以世界技能大赛和国家技能大赛为龙头，省级技能大赛为主体，市、县级技能大赛和企业岗位练兵技能比武为基础，全社会共同参与的职业技能竞赛体系。以省政府名义每两年举办一届浙江技能大赛，组织好省、市、县职业院校师生职业技能大赛，对符合条件的选手核发中级及以上技能等级证书。到2025年，每年开展40个左右职业（工种）的省级职业技能大赛，带动500万名以上企业职工学技能、练技能。

**实施工匠遴选行动**。以遴选评价引领示范，整合提升高技能人才培养支持项目，通过职业院校培养、岗位技能提升、技能大赛选拔等培育措施，遴选一支覆盖广泛、梯次衔接、上下联动的新时代工匠骨干队伍。到2025年，重点培育30名左右具有绝技绝活的浙江大工匠、300名左右具有精湛技能的浙江杰出工匠、3000名左右具有过硬技能的浙江工匠、1万名左右熟练掌握技能的浙江青年工匠。

**实施技能创新行动**。以鼓励技术技能创新为导向，发挥浙江大工匠、浙江杰出工匠的示范带头作用，依托单位、行业建设技能创新工作团队，联合本科高校、职业院校和专业科研机构共建创新平台，开展技术技能新标准研究，推进技术技能创新、工艺改革和成果转化。鼓励高技能人才在企业生产经营管理中发挥重要作用，进行带徒传艺、技能交流，鼓励规上企业设立技术技能总监或技能专家岗位。到2025年，建设30个左右省级技能创新工作团队。

（四）打造宣传思想文化人才队伍

**扩大宣传思想文化人才规模**。围绕打造新时代文化高地，加强顶层设计，统筹推进新时代宣传思想文化人才培育工作，形成以宣传文化系统“五个一批”人才工程为龙头，文艺人才孵化、之江社科学者、媒体融合优才、出版菁英锻造、文化传播鸿雁、网聚之江人才等六大培育项目为支撑的人才工程体系，培育储备一批具有较强引领力和创新力的复合型专业人才。加强优秀青年人才队伍培育工作，培养具有未来竞争力的文化人才后备军。大力培养扎根基层的乡土文化能人、民族民间文化传承人和基层文化管理人才。加快培育网信人才队伍，探索完善以创新能力、质量、实效、贡献为导向的网信人才评价体系。到2025年，新增“五个一批”领军人才100名左右、青年英才150名左右，培育后备人才2000名左右。

**提升宣传思想文化名家引育力度**。实施名家大师“引凤”计划，鼓励和支持我省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，推进浙江籍知名文化专家学者回归。实施名家发展“常青”计划，完善名家荣誉制度，按照省有关规定表彰奖励德艺双馨、成就卓著的宣传思想文化名家，探索设立“大师工作室”“大师坊”，积极发挥名家大师品牌效应，开展“名家传戏”“名师带徒”等传承项目。实施名家培养“点睛”计划，对宣传文化领域的拔尖人才进行再筛选、再支持、再提升，在开展研究创作、专著出版、展演交流等方面予以重点扶持。

**强化哲学社会科学人才队伍建设**。深入实施英才荟萃计划，遵循哲学社会科学人才成长规律，完善哲学社会科学人才工作总体格局。加强高层次人才引育，实施之江社科学者人才培养项目，注重社科领军人才、优秀青年后备人才培育，优化人才发展平台，加大对国内外高层次哲学社会科学人才的引进和支持力度。建立规范的奖励体系，推进社科人才发展制度改革，形成培养哲学社会科学人才的良好激励机制。继续实施“之江青年社科学者行动计划”，加强对青年社科人才的科研项目扶持和优秀成果奖励，引导推动青年社科工作者加强省情调研，服务基层改革发展实践。到2025年，新增国家级哲学社会科学高层次人才80人左右。

**做强文化人才平台载体。**探索新形势下宣传思想文化人才建、管、用、育的有效载体，建立健全人才选拔管理、评价激励和宣传联系机制。深化中宣部文化名家暨“四个一批”人才、宣传思想文化青年英才等国家级人选培育工作，力争部分界别入选人才实现量质齐升，走在全国前列。打通高校、科研院所、文化企事业单位的人才培养通道，建设一批文化人才培育基地。建设文化人才之家，打造文化人才会客厅。在“之江编剧村”“中国网络作家村”等平台，探索实施个性化机制和政策，加大服务保障和活动开展力度，增强平台吸引力和承载力，推动成果落地、项目合作、产品转化。

（五）打造法治人才队伍

**提高法治专门队伍职业素养专业水平**。围绕打造省域现代治理先行示范区，加强立法队伍、行政执法队伍、司法队伍等三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。严格法律职业准入，全面落实法律职业人员统一职前培训制度。开展从符合条件的律师、法学专家中招录立法工作者、法官、检察官工作。加强立法工作队伍建设，进一步增加有法治实践经验的人大常委会委员比例。创新完善新时代公安人才发展机制，提升招录引进、教育培养、管理使用、激励保障全链条能级水平，打造一支门类齐全、结构合理，业务精湛、战力高超，具有全国引领性、浙江辨识度的公安专业人才队伍。组织开展法官、检察官逐级遴选，初任法官、检察官由省高级人民法院、省人民检察院统一招录，一律在基层法院、检察院任职。畅通立法、执法、司法部门干部和人才相互之间以及与其他部门具备条件的干部和人才交流渠道。加快完善符合职业特点的法治工作人员管理制度，健全职业保障体系。

**加强法律服务队伍建设**。加强律师队伍思想政治建设，增强广大律师对中国特色社会主义法治建设的政治认同、理论认同和感情认同。提高律师队伍业务素质，加强律师职业操守和道德建设，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。构建社会律师、公职律师、公司律师等优势互补、结构合理的律师队伍。推动律师行业党的建设纵深发展，进一步提高律师行业党的建设质量。加强公证员、人民调解员、法律服务志愿者等为代表的基层法律服务队伍建设。建立法律服务人才跨区域流动的激励和保障机制。

**重视法治后备人才培养**。着力推动马克思主义法学思想和中国特色社会主义法治理论进高校、进课堂、进教材、进头脑。加强法学教育和研究，强化法学学科和专业建设，将法治实务部门的优质实践教学资源引进高校，加强法学教育、法学研究工作者和法治实际工作者之间的交流。健全政法部门和法学院校、法学研究机构人员双向交流机制，推动高校和法治工作部门人员互聘。建设高素质法治领域学术带头人、骨干教师、专兼职教师队伍，发挥法学研究机构和法学人才在全面深化法治浙江建设中的作用。重视法治人才和后备力量的教育培养，造就一支政治立场坚定、理论功底深厚，既熟悉中国国情、又通晓国际规则的涉外法治人才队伍。

（六）打造乡村振兴人才队伍

**壮大新时代高素质农民队伍**。围绕实施乡村振兴战略，以“千万农民素质提升工程”为抓手，实施现代农民培育计划、农村实用人才培养计划、十万农创客培育计划，发展壮大农业产业生产人才、农村二三产业经营人才和乡村治理人才队伍。紧密结合现代农业、农村电商、乡村旅游、乡村治理、美丽乡村建设，培养乡村产业领军人才和乡村治理人才。构建完善“省乡村振兴学院、市乡村振兴分院、县（市、区）乡村振兴学校、乡（镇）乡村振兴讲习所”四级联动人才培育体系，面向从事适度规模经营的农民，分层分类开展全产业链培训，大力推行农民职称评定和职业技能等级认定。到2025年，培育高素质农民10万人，全省农村实用人才总量达到140万人以上。

**加强乡村科技人才培育。**实施乡村振兴领军人才引育计划，推进农业农村科研杰出人才培养，加快培育一批高科技领军人才和团队，选派一批农业科技、产业创新、金融服务等领域企业家、技术专家等领军人才“上山下乡”。实施农业农村科技创新人才培育工程，以家庭农场、农民专业合作社、农业龙头企业等新型农业经营主体负责人为重点，培养一批新时代科技型乡村企业家。加强农业农村科技推广人才培养，鼓励浙江大学、浙江农林大学等高校院所调整增设涉农专业，加大定向培养基层农技人员力度，支持职业院校加强涉农专业建设，培养基层急需专业技术人才。完善科技特派员制度。到2025年，省市县联动派遣科技特派员1万名以上，乡村科技人才达到40万人。

**深入推进青年和乡贤回乡**。实施农村“归雁计划”，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，搭建人才回乡创业创新平台，吸引农创客、高校毕业生、农民工、退役士兵等返乡创业。开展“银龄行动”，鼓励离退休党员干部、知识分子和工商界人士到乡村发挥余热、施展才能。支持返乡大学生、农村青年依托电子商务平台和经营网络开展电子商务创业，推进“互联网+农村物流”，创造更大市场和更多就业岗位，引导农村劳动力返乡就业和就地就近就业。

（七）打造社会事业人才队伍

**推进新时代教师队伍建设**。实施教师教育攀登计划，推进教师教育创新实验区建设，形成以师范院校为主体、高水平综合院校参与、层次分明特色凸显的教师培养体系。加强高校高层次教师队伍建设，实施省高校领军人才培养计划、省高校海外引才集聚计划、省高校院士结对培养青年英才计划。建设高素质专业化的中小学教师队伍，深化“一专多能”小学全科教师培养模式改革，开展硕士层次“双学科”复合型高中教师培养试点。加强师风师德建设，培育有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心的新时代“四有”好老师。到2025年，力争新入选国家级人才工程500名以上、新入选国家级人才工程青年项目300名以上。

**推进卫生人才队伍建设**。不断完善医教协同的卫生人才培养体系，加大全科、儿科、产科、精神科、病理科等急需紧缺专业人才培养培训力度，依托住院医师规范化培训基地，为县域医共体建设打造合格的临床基础人才队伍。加大政策倾斜力度，加强公共卫生和中医药特色人才队伍建设。深化卫生专业技术人才职称评审制度改革，建立符合医疗卫生行业特点的人事薪酬制度，不断提升卫生人才的发展空间、薪酬待遇、执业环境。到2025年，引进培育50名领军人才、500名创新人才、1000名医坛新秀。

**推进社会工作人才队伍建设**。推进社会工作学科专业体系建设以及社会工作专业人才评价体系建设，开展社会工作领军人才培育，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。加强社会工作专业岗位开发，推动以社会工作服务为主的事业单位将社会工作岗位明确为主体专业技术岗位，实现社会工作者职业资格与专业技术职务评聘相衔接。积极培育社会工作服务机构，完善政府购买社会工作服务成本核算制度，将社会工作专业人才人力成本作为重要核算依据。大力推进乡镇（街道）社会工作站建设，畅通社会工作人才参与基层社会治理的渠道。力争到2025年，全省持证的社会工作专业人才总量达12万人，社会工作专业岗位达到6万个，社会工作服务机构达到2500家。

（八）打造党政人才队伍

**贯彻整体智治建设数字化党政人才队伍**。加强政府数字化改革人才培养，加大对数字化专业人才的招录力度，建设数字化党政人才梯队。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。营造数字化组织文化氛围，落实各级政府业务部门在政府数字化改革中的主体责任，建立业务部门和数字化部门的合作、协同机制。开展政府数字化改革示范项目、标兵人物等多种形式的激励，鼓励数字化创新。

**贯彻唯实惟先强化干部能力培养**。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进修班”，提升干部队伍推进现代化建设新能力。有针对性地开展经济管理、科技创新、文化建设、法治建设、社会治理、生态文明等方面专题培训，帮助干部弥补知识弱项、能力短板、经验盲区，全面提高党政干部解决实际问题能力。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。积极推动干部跨地区跨部门制度性交流。健全落实农村工作指导员、第一书记制度。

**大力发现培养选拔优秀年轻干部**。完善干部成长选育管用全链条工作机制，切实抓好年轻干部培养，落实“两个15%”和“两个20%”配备目标。通过搭建重点工作专项考核等比拼平台、对口支援合作和东西部协作等考验平台、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。及时提拔使用各方面表现突出的优秀年轻干部。抓好选调生源头工程，把更多优秀高校毕业生吸纳到党政干部队伍中来。

五、创新体制机制完善十类改革举措

落实党管人才原则，坚持问题导向目标导向效果导向，坚持放权松绑、加油赋能、精神引领一体推进，深化人才发展体制机制改革，充分调动人才的积极性、主动性、创造性。

（一）构建衔接有序、运转高效的人才管理机制

全面贯彻人才强省、创新强省首位战略，落实落细各地各部门人才工作责任，使人才成为各地各部门发展的逻辑起点、工作的主攻方向、评价的核心指标，使“抓发展必先抓人才、抓人才就是抓发展”成为普遍自觉。探索组建人才发展集团，以引进人才、投资人才、服务人才为主业，将政府从具体事务中解脱出来，更好履行管宏观、抓服务职能。建设一批人才管理改革试验区，对人才密集、管理规范、信誉良好的用人单位，按照“能放则放、应放尽放”原则，赋予人才“引育留用管”等方面的充分自主权。大力培育专业社会组织和人才中介服务机构，有序承接政府转移的人才培养、评价、流动、激励等职能。

（二）构建近悦远来、包容大气的人才集聚机制

建立人才支持政策的定期调整机制，不断完善支持重点、资助额度、管理方式，保证政策比较优势。提升人才计划、科研项目开放度，积极引进海外人才主持重大科技项目、担纲重大创新平台。支持省重点建设高校、一流学科面向全球遴选学术校长、学术院长，实行聘期制管理。推进人才计划遴选方式的多元化，减少大规模集中评审。把工作履历、薪酬待遇、获得投资额度等作为确定支持对象的重要标准，优先支持地方和用人单位重点培育的人才。探索根据高水平大学、一流科研院所、领军企业的人才工作和创新工作绩效，给予相应的人才计划指标，由其自定标准、自主确定人选。提升顶尖人才举荐比例。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，不搞重复评审。坚持不求所有、但求所用，不求所在、但求所为，只要实质性发挥作用，申报人才计划、享受支持政策不以户籍、个税、社保等为限制条件，探索科研经费的境外使用。大力支持人才寻访、人才测评、管理咨询等高端人力资源服务业发展，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进人才的习惯。细化永久居留、长期居留和创新创业等移民出入境政策，优化工作机制和服务流程。对银行、车站、宾馆等窗口单位进行国际化改造，提高永居证、护照等证件使用的便利化水平。

（三）构建充分信任、放手使用的人才支持机制

在关键核心技术攻关中推广“揭榜挂帅”“赛马制”“军令状”等竞争性人才使用机制，不搞论资排辈，谁有本事谁上。打破人才、设施、数据等创新资源的“单位所有制”，探索“揭榜点将”“揭榜组团”等机制，支持帅才型科学家有效整合科研资源和组织实施重大科研任务。实行人才计划、科研项目查重机制，防止逆向申报、重复支持。探索设立基础研究人才基金，鼓励自主选题、开展长期研究。发挥重大科技基础设施、国家重点实验室和省重点实验室等研究基地的集聚作用，稳定支持一批优秀创新团队持续从事基础科学研究。扩大科研经费包干制改革试点。推行首席专家负责制，项目负责人可自主调整研究方案和技术路线、自主组建和调整研究团队、自主安排科研经费中的直接费用。进一步简化科研项目预算编制、设备采购和经费报销程序，对实施期3年以下的项目一般不开展过程检查。对科研项目实行审计、监督、检查结果互认，一个项目周期实行“最多查一次”。积极推广新型产业用地（M0）试点，为人才发展新产业、新业态提供更加灵活的空间支持。

（四）构建需求导向、质量导向的人才培养机制

坚持“从娃娃抓起”，建立面向未来的顶尖人才早期发现、培养和跟踪机制，实施阶梯式支持机制，对取得标志性成果或具备较大发展潜力的人才，给予持续支持。改革高等学校学科设置和学位管理制度，增强学科设置的针对性、自主权，加强基础学科拔尖人才培养。大力推进“新工科、新医科、新农科、新文科”建设，加强高水平创新型人才、复合型人才和应用型人才培养。提升研究生培养能力和质量，建设一批科教协同、产教融合的研究生培养基地，畅通产学研合作培养硕士、博士通道。推进技工院校初中段招生与职业高中、中等专业学校统一招生政策、统一招生计划、统一招生代码、统一招生平台。推动高校人才培养改革与新高考改革相衔接，探索不同知识结构学生的培养模式。打破高校空间壁垒，构建跨学校、跨区域的数字化学习共同体和混合式教学，创新资源共享和人才培养方式。

（五）构建分类科学、放管结合的人才评价机制

坚持谁用人谁评价、谁熟悉谁评价。对基础研究人才实行代表作评价，着重评价其提出和解决科学问题的原创能力、成果的科学价值、学术水平和影响等。对应用研究和技术开发人才，着重评价其技术创新与集成能力、取得的自主知识产权和重大技术突破、成果转化、对产业发展的贡献等。对科技管理服务和实验技术人才，着重评价其工作绩效及社会影响力或作用。科学设置评价周期，适当延长基础研究和青年人才评价周期，鼓励持续研究和长期积累。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。管理部门不再进行自主人才评价资格审批，主要通过完善信用机制、第三方评估、检查抽查、督查复核等方式加强监管。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，探索推动将两新组织党务工作人才纳入职称评聘体系。健全以职业能力为导向、以工作业绩为重点、注重职业道德和知识水平的技能人才评价体系。特别优秀的高技能人才可以直接认定为特级技师，待遇参照正高级专业技术职称执行。

（六）构建市场决定、名利双收的人才激励机制

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不得低于70%。对创新创造、成果转化、社会服务等业绩突出的单位或团队，可适当增加绩效工资总量。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。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。制定出台省属企业人才新政，国有企业高层次人才薪酬待遇实行清单式管理，纳入企业工资总额，工资分配向关键岗位、生产一线岗位和紧缺急需的高层次人才倾斜。支持国有企业探索股权出售、股权奖励、股票期权、项目收益分红、岗位分红、项目跟投等多种激励方式。各地可通过科学技术奖励、绩效奖励等途径增加高层次人才实质性收入。

（七）构建一体发展、顺畅有序的人才流动机制

鼓励党政机关、国有企事业单位人才向非公有制经济组织和社会组织流动，完善吸收非公有制经济组织和社会组织中的优秀人才进入党政机关、国有企业事业单位的途径。鼓励和引导优秀人才向企业集聚，高校、科研院所科研人员按规定程序报经同意，可以离岗或兼职创业并按规定获得报酬。积极融入长三角人才一体化，探索建立一体化人才保障服务标准、实行人才评价标准互认制度、制定相对统一的人才流动、吸引、创业等政策、完善公平竞争的人才发展环境、推动国际人才认定、服务监管部门信息互换互认，加快建立创新人才发展的共同体、打造人才创新活力走廊。深化人才培养开发“希望之光”计划，持续推进“校际结对帮扶”、医疗卫生资源“双下沉、两提升”。支持加快发展地区完善人才储备金等机制，鼓励引导人才向艰苦边远地区和基层一线流动。

（八）构建公平竞争、便利高效的人才创业机制

持续推进个人和企业全生命周期“一件事”全流程“最多跑一次”，推进“证照分离”改革全覆盖。推进一般企业投资项目审批竣工验收前“最多80天”改革，开展低风险小型项目“最多20个工作日”试点，完善投资项目在线平台和工程建设项目审批管理系统功能。对未纳入负面清单的行业、领域、业务等，各类市场主体皆可依法平等进入。探索新经济领域产品项目实施企业承诺登记与随机抽查监管相结合的行政审批监管模式，加大事中事后监管力度，实现“双随机、一公开”监管全覆盖。进一步深化创新券制度，促进科研机构、实验室向社会开放。强化首台套推广应用机制，落实对首台套产品和浙江制造精品等创新产品的政府首购制度。

（九）构建保护知识、保护产权的人才权益保障机制

全面实施知识产权民事、刑事、行政案件“三合一”审判，完善跨区域审判协作机制。加强中国（浙江）知识产权保护中心建设，布局一批知识产权保护中心，建立投诉快速处置机制。健全重大案件联合查办和移交机制，完善案件移送要求和证据标准，顺畅行政执法和刑事司法衔接。明确行政执法过程中的商标、专利侵权判定标准，健全侵权假冒线索智能发现机制，通过大数据、人工智能、区块链等技术手段，探索创新线上线下一体化查处打击模式，实现全方位执法保护。完善知识产权纠纷多元化解决机制，加强知识产权仲裁、调解、公证存证工作，完善知识产权纠纷调解协议司法确认制度，各市及国家知识产权强县（市、区）等建立专业化知识产权调解社会组织。强化企业知识产权保护意识，提升行业协会（商会）自律水平。加强企业知识产权海外布局，完善企业海外知识产权纠纷应对指导与援助机制，建立知识产权海外风险预警机制。

（十）构建压实责任、容错免责的人才发展保障机制

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实效性。探索党委（党组）书记领办重点人才招引、重大平台建设、重要政策创新等任务。推进人才工作目标责任制考核向部门、国有企业、高校、科研院所延伸，考核结果作为领导班子和领导干部综合考评实绩分析的重要内容。坚持招才引智与招商引资一体推进，对引进高水平研发机构、高层次人才项目，应当视同重大引资项目进行考核。探索将人才作为要素市场化配置的重要指标，企业人才工作情况作为享受工业经济、用地指标、科技项目等方面优惠政策的重要依据。加大财政人才发展投入，建立健全人才投入统计口径，完善政府、企业、社会多元化人才投入机制。创新财政人才投入方式，提高人才投入绩效，运用后补助、自主创新产品首购等方式，加大对人才创业创新支持。树立人才投资是风险投资的理念，合理界定和规范完善符合人才发展规律的容错尺度，允许一定的失败比例。对人才创新创业项目进行支持，符合规定条件、标准和程序，但项目未达到预期发展效果，相关领导干部在集体决策、勤勉尽职、未谋取非法利益、有效纠错的前提下，免除其决策责任。建立包容和支持“非共识”创新项目的制度，加大对自主创新技术和产品的支持力度。

六、营造优良生态办好八件人才实事

对标国际先进水平，按照打造具有影响力吸引力的全球人才蓄水池目标，办好八件重点人才实事，为人才提供全过程、全方位优质服务，加快建立以人才为核心的创新创业生态系统。

（一）打造“线上+线下”人才服务综合体

落实全面数字化改革，推进人才创新创业服务综合体建设，加强服务集成、资源集成、功能集成，整合打通各级各部门政务服务，积极引导金融、创投、法律、财务、税务、人力资源等方面的高端服务机构入驻，完善成果展示、项目对接、交流研讨、培训研修等功能，建立健全首问负责、限时办结、服务好差评等机制，打造“产学研用金、才政介美云”互动联通的重要枢纽。在保证人才属性、公益属性的基础上，积极引入专业化运营机构、探索市场化运行机制，实现可持续发展。推进人才服务云平台、人才码和引才云平台建设，打造“网上综合体”“掌上综合体”“码上综合体”。

（二）完善人才发展金融支持体系

推广“人才银行”特色服务模式，探索设立人才科创银行，创新深化“投债贷顾”人才信贷服务，支持人才银行拓宽贷款用途、加强融资创新、探索投贷联动，为高层次人才提供全方位金融服务。支持设立人才信贷风险补偿资金池，为人才信贷提供一定的风险代偿。继续做优做强“人才板”，升级建设浙江科创助力板，深化人才企业上市联盟、科创企业培育中心等建设，支持各类股权投资基金投向非上市人才企业，助力对接多层次资本市场。全面拓展“人才险”“人才小贷”等服务范围，优化提升“人才担保”等服务模式，大力支持金融机构为人才企业融资、发债提供增信服务。进一步发挥区域性股权市场对人才企业的孵化支撑作用。

（三）建设人才住房保障体系

鼓励支持各设区市在编制住房发展规划、住房保障规划及年度建设和供应计划时，对人才住房进行统筹规划、重点保障。鼓励有条件的地区在居住用地中划定人才住房和保障性住房用地面积比例。对一般性房地产开发项目，可探索竞地价与竞人才住房配建量相结合的招拍挂方式，进一步提高人才住房配建比例。加快完善发展保障性租赁住房基础性制度和支持政策，支持通过单列租赁住房用地计划、利用集体建设用地和企事业单位自有闲置土地、利用存量工业用房和商业办公用房等方式筹集建设保障性人才租赁住房，鼓励有条件的城市探索发展共有产权住房。鼓励各地进一步完善货币化人才住房保障政策，形成“货币补贴+实物保障”有序衔接、互为补充的人才住房保障体系。

（四）构建学有优教的教育服务体系

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，加大公办幼儿园、中小学校供给，提升入学服务水平，促进义务教育优质均衡发展。高水平建设外籍人员子女学校，高质量满足海外高层次人才子女教育需要，新建若干所涵盖各年龄层次、文凭能被全球性大学认可、课程体系注重全面发展与提升自主学习能力的外籍人员子女学校。探索高层次人才子女入学租售同权。

（五）构建全生命周期健康服务体系

实施“医学高峰”计划，共建国家医学中心和区域医疗中心，合理布局省级区域医疗中心、医学重点学科和临床重点专科。积极引进国际顶级医疗机构和优秀团队，建设若干家集医疗、教学、科研、体检、保健为一体的综合性国际医院。强化医联体建设，推动家庭医生发展，均衡布局建设社区卫生服务中心。以社区为基本单元，全面建设社区智慧养老与康复中心，加强“三医联动”“六医统筹”，加快建立现代医院管理制度和分级诊疗制度。推动分层分类实施个性化、针对性的人才健康服务举措。

（六）创造无处不在的人才交往空间

以特色小镇和企业集群为依托，重点配置孵化用房、共享办公等“双创”空间设施，配套建设休闲广场、咖啡厅、共享餐厅等设施，着力形成高效、共享的创新服务圈。在重点人才聚集地布局各类零售商业、特色酒店、酒吧餐厅等服务业态，打造具有文化品位和创新韵味的商业街区，打造国际化多样化商业元素。以古城名镇名村、名山公园、海岛公园、遗址公园为点，以交通线路、人文水脉、森林古道为线，打造一批以人才思想碰撞、协同创新为重点的新型分时共享研发基地、第二创新空间。

（七）营造包容失败的创新文化

对人才引育投入绩效实行总体考核、中长期考核，不得以个别项目失败、短期亏损否定总体工作。将人才培育、学科建设、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，防止简单化。树立实干导向，不以短期成败论英雄，只要人才实实在在干事创业，即使未能实现预期目标，也不作负面评价，经专家评议可继续予以支持。政府支持人才的资金，可安排一定比例购买创业创新保险。

（八）加大人才精神激励

加强人才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，加大科技奖励力度，每年重点奖励一批重大科技成果获得者、典型创新人才和创新企业，每年选树一批优秀人才典型，推广“人才日”“人才公园”“人才大道”等做法，不断提升人才的获得感、尊荣感。

七、组织实施

加强组织领导。各地各部门要认真抓好人才发展规划的组织实施，明确责任分工、时间节点，确保各项目标任务落到实处。进一步加大对重大人才工程实施、重点人才平台建设、重要人才政策落实的协调力度，及时研究解决工作中的困难和问题。

完善规划体系。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，形成人才强市、人才强县、人才强校、人才强院、人才强企规划体系。加强人才发展规划与经济社会发展规划的对接融合，与教育规划、科技规划、产业规划、园区集聚区规划的配套衔接。

强化督查考核。建立规划实施情况的第三方年度和中期监测评估机制，跟踪分析、研究解决规划实施过程中出现的新情况新问题。根据新时代人才工作特点，完善人才资源调查统计制度，建立健全人才开发信息库。

营造良好氛围。大力宣传打造人才生态最优省的重大意义、目标任务、重大举措，宣传人才规划实施中的典型经验、创新做法和积极成效，形成全社会重视、关心、支持人才发展的良好氛围。