

# 衢州市发展和改革委员会 中共衢州市委组织部

文件

衢发改发〔2021〕53号

## 衢州市发展和改革委员会 中共衢州市委组织部 关于印发《衢州市人才发展“十四五”规划》 的通知

各县（市、区）人民政府，市级有关单位：

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



# 衢州市人才发展“十四五”规划

## 目 录

一、发展背景.....	4
（一）现实基础.....	4
（二）形势研判.....	8
二、总体要求.....	10
（一）指导思想.....	10
（二）基本原则.....	10
（三）总体目标.....	11
三、主要任务.....	13
（一）大力构建四省边际最具竞争力的政策体系.....	13
（二）大力构建辐射四省边际的高能级平台体系.....	15
（三）大力构建四省边际更为精准的引聚体系.....	17
（四）大力构建四省边际最为灵活的激励体系.....	18
（五）大力构建四省边际最优越的人才服务体系.....	20
（六）大力构建党建统领数字赋能的人才发展治理体系.....	21
四、建强八支人才队伍打造人才集聚“桥头堡”.....	22
（一）建强产业链创新人才队伍.....	22
（二）建强数字经济创新人才队伍.....	24
（三）建强乡村振兴特色人才队伍.....	25
（四）建强企业经营管理人才队伍.....	26

（五）建强新时代工匠队伍.....	27
（六）建强宣传思想文化人才队伍.....	28
（七）建强社会事业人才队伍.....	29
（八）建强专业化法治人才队伍.....	31
<b>五、办好六件人才实事打造最优生态.....</b>	<b>33</b>
（一）打造人才服务综合体.....	33
（二）开发人才金融服务产品.....	33
（三）实施人才安居工程.....	34
（四）优化教育卫生服务供给.....	34
（五）建设人才智享空间.....	34
（六）改革人才绩效评价机制.....	35
<b>六、组织保障.....</b>	<b>35</b>
（一）加强组织领导.....	35
（二）联动协调推进.....	35
（三）营造浓厚氛围.....	36

为全面贯彻落实人才强市首位战略，全力打造四省边际人才集聚“桥头堡”，加快推进四省边际共同富裕示范区、四省边际中心城市建设，根据《浙江省人才发展“十四五”规划》《衢州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》制定本规划。

## 一、发展背景

### （一）现实基础

“十三五”时期，是我市人才工作基础不断夯实、势头不断向好、成果更加显著的五年，面对新形势新变化新挑战，全市上下坚决贯彻党中央和省、市委的决策部署，坚定不移实施人才强市战略，顺利完成“十三五”确定的主要发展目标。

**1.人才总量质量双提升。**截至2020年底，全市人才资源总量预计达到44.38万人，比2015年增长18.3%；每万名劳动力中研发人员为79人年，比2015年增长154.8%；高技能人才占技能劳动者比例提高到29.6%，比2015年增长10.9%。全市实施发明专利产业化项目200项，实现销售收入10亿多元。

**2.“三个同步”全面实现。**一是人才生态体系建设与全省保持同步，走在四省边际城市前列。发挥衢州“最多跑一次”先行示范地优势，率先设立“最多跑一次”人才服务窗口，积极推进人才工作数字化改革，开发使用“人才码”，全市域推进人才服务综合体建设，实现人才公寓申请、人才奖励兑现、人才备案等服务功能线上办理。持续解决好人才关心关注的住房、子女教育、

配偶就业等“关键小事”。二是人才政策支持力度与省内发达地区保持同步、领先国内同类地区。先后于2016年、2020年、2021年三次对人才政策进行迭代升级、更新完善，构建形成“城市+产业”“人才+平台”“共性+个性”“存量+增量”的政策体系，建站资助、购房补贴、人才晋升、支持企业引才等政策力度处于全省第一方阵。三是市县人才开发同步协调推进。加强对各县（市、区）人才政策的宏观指导，避免市内无序竞争流动。东南数字经济发展研究院向县（市、区）延伸覆盖，形成一县（市、区）一分院格局。市县联动开展大学生招引、乡村技能大赛等活动，形成规模效应。

**3. “三个突破”全面达成。**一是人才体制机制创新取得新突破。全面落实人才新政，深化人才发展体制机制改革，进一步向用人主体放权，为人才松绑，有效破除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，人才活力明显增强。2016-2020年，共承担国家重点研发计划项目29项、省重点研发计划项目42项，实施市科技攻关项目282项。共有10项研发成果获得省科学技术奖励，其中一等奖2项、二等奖4项、三等奖4项。二是重大人才平台建设取得新突破。与浙江大学共建浙江大学工程师学院衢州分院、衢州研究院，引进电子科技大学共建长三角研究院，与温州医科大学、浙江中医药大学开展全面战略合作；创成浙江衢州人才创业园，建成东南数字经济发展研究院，并与浙江大学衢州研究院和浙江巨化技术中心有限公司一

同入选全省首批新型研发机构。启动浙江省实验室等重大平台创建。三是人才开发协作取得新突破。建成布局全国、覆盖欧美发达国家的引才“全网”。在北京、杭州、上海、深圳等国内三大创新圈设立6大飞地；建立美国硅谷创新中心、韩国衢州创新中心、墨西哥衢州创新中心、中澳联合创新中心等四大海外创新中心；依托美中生物医药协会、中国留日同学总会、德国汉斯通经济文化交流中心等协会团体，在美国、日本、德国等地设立五大海外人才工作站。

表1 “十三五”全市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)	37.5	47.2	43.21	44.38	97.46%
党政人才(万人)	1.5	1.5	1.55	1.6	完成
经营管理人才(万人)	5	6.3	8.08	8.13	完成
专业技术人才(万人)	13.3	16.5	14.76	14.81	89.8%
高技能人才(万人)	6.6	10	7.05	7.1	71%
农村实用人才(万人)	10.6	11.9	11.43	12.29	完成
社会工作专业人才(万人)	0.5	1	0.34	0.45	45%
每万名劳动力中R&D人员(人年)	31	40	58.59	-	完成
高技能人才占技能劳动者比例(%)	26.7	29	-	29.6	完成
主要劳动年龄人口受过高等教育的比例(%)	8.4	11.5	-	-	-

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
人力资本投资占生产总值的比例(%)	12.1	14.8	-	-	-
人才贡献率(%)	36.5	39.5	-	-	-

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高于人才资源总量，未完成指标主要是统计口径调整，从原先由职能部门提供数据变为由统计部门提供数据。

在总结成绩的同时也要清醒看到，对照高质量发展的要求，我市人才工作仍然存在一些短板：**一是**人才资源总量增长明显但全省占比仍然较低。2020年全市人才资源总量占全省3%左右，特别是海外高层次人才数偏少。“十三五”时期全市新入选国家、省海外高层次人才18人，相较于“十二五”期间的24人，呈现下降趋势。**二是**人才结构不断优化但各支队伍还不协调。人才队伍结构中，顶尖人才和青年人才数量规模都还比较小，人才大厦的塔尖不够高、塔基不够实，特别是全职在衢工作的顶尖人才尚未取得突破。**三是**人才平台相继建成但作用未充分显现。在国内三大创新圈都布局建设了飞地平台，但实际上高层次人才项目引进的不多，质量不高，借力的成果还体现不充分。浙江大学衢州“两院”、电子科技大学长三角研究院、东南数字经济发展研究院等重大平台成立时间还不长，人才集聚的效应还未充分显现。**四是**数字经济等领域人才快速集聚但高端人才偏少。数字经济作为我市发展的“一号工程”，通过创办东南数字经济发展研究院、电子科技大学长三角研究院等平台，先后引进177位硕博士，数字

经济从业人员增速连续2年位居全省第一，但数字经济人才总量还比较小，2020年的数字经济人才总量只占全省的1.5%，仅比舟山、丽水两地多，且缺乏领军型创新创业数字经济人才。五是人才服务持续优化但供给质量还有待提高。优质服务供给还不精准，受教育资源紧缺等限制，高层次人才子女读书难等问题还未有效解决；服务更多集中在生活保障方面，发展性服务供给不足。六是政治引领有待加强。存在重视不够、手段不多、覆盖不到等问题。

## （二）形势研判

“十四五”时期是我市忠实践行“八八战略”、奋力打造四省边际人才集聚“桥头堡”，高质量发展建设四省边际共同富裕示范区、四省边际中心城市的第一个五年，处于两个百年目标的历史交汇期，也是世界百年未有之大变局的深度演化期，衢州人才发展面临的国内外环境发生深刻变化、形势更加错综复杂，挑战与机遇并存。

**1.新发展阶段对人才工作提出了新挑战。**当前，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提出新要求。新技术新产业新模式层出不穷，人才标准多元化、人才流动高频化、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，需要克服思维定势和路径依赖，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.新发展理念对人才工作提出了新要求。**进入新发展阶段，必须要坚持创新驱动发展，全面塑造发展新优势，使创新成为第一动力，协调成为内生属性，绿色成为普遍形态，开放成为必由之路，共享成为根本目的。对于人才工作，必须要坚持“党建统领、整体智治、唯实惟先”，以系统观念、系统方法，强化数字赋能、改革破题、创新制胜，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。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。

**3.新发展格局给人才工作带来了新机遇。**当前世界进入动荡变革期，新冠肺炎疫情全球大流行，保护主义、单边主义上升等正在加速世界变局；国内正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，降低了国际人才循环的可预期性，有利于形成国内“磁吸效应”。国内国际“双循环”新发展格局下，衢州这样的省际内陆城市将迎来更多的发展机遇，并且随着长三角一体化上升为国家战略、党中央支持浙江高质量发展建设共同富裕示范区，浙江对各类人才的吸引力将会显著增强，成为国际国内主要人才流入地之一。“十四五”时期，衢州必须统筹抓好国际国内两种人才资源，一方面加快融入长三角一体化发展，另一方面主动牵引四省边际人才协同发展，做大增量、提

升质量、优化存量，打造四省边际人才集聚“桥头堡”。

## 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，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，落实省委十四届五次、六次、七次、八次全会精神以及市委七届八次、九次、十次全会精神，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，以打造四省边际人才集聚“桥头堡”为主题，牢牢把握战略窗口期、历史交汇期和攻坚关键期，坚持“产业为王、工业强市”，突出差异化、特色化、品牌化竞争，补短板、强弱项、提质量，扎实推进人才工作数字化改革，着力发挥地缘优势、生态优势、乡贤优势、飞地优势，加快建设与衢州大发展快发展高质量发展相匹配的高素质强大人才队伍，为全力打造四省边际共同富裕示范区、四省边际中心城市提供强大持久动力。

### （二）基本原则

**1.围绕中心、服务大局。**坚持“四个面向”，紧紧围绕四省边际中心城市建设、万亩千亿产业等重点任务，聚焦高质量发展要求，加快集聚高素质专业化的人才队伍，不断提升人才链与创新链、产业链的匹配度、融合度，以人才发展的硬核成果支撑保障高质量发展。

**2.开放协作、一体推进。**坚持开放开发、协同发展，加快“杭

衢一体”全面融入杭州都市圈，积极“向东入群”高质量融入长三角人才一体化发展，主动“向西建群”强化四省边际人才协同。

**3.突出重点、全面发展。**充分发挥重点人才工程带动作用、重大人才平台辐射作用、重要人才政策保障作用，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。

**4.整体智治、数字赋能。**坚持系统观念、数字赋能、综合集成，以人才为核心，完善“产学研用金、才政介美云”紧密联动的创新创业生态系统，不断完善人才工作治理体系，提升治理能力，全力打造四省边际人才生态最优市。

### （三）总体目标

围绕打造四省边际人才集聚“桥头堡”的目标，着力完善人才政策体系、人才队伍体系、人才平台体系、人才服务体系、人才发展治理体系，推进人才“引育留用服”集成式、全链式、纵深式改革，打造“集聚青年集聚人才”的金名片，全面释放人才创新创业创造活力，推动人才链与创新链产业链资金链的深度融合、集聚裂变。到2025年，全市人才资源总量进一步增长，人才队伍结构进一步优化，人才发展体制机制进一步放活，初步建成数字经济创新人才新高地、氟硅钴新材料人才集聚地、乡村振兴特色人才示范地、四省边际人才生态最优地，成为四省边际最具影响力吸引力的人才流入地。

**1.省际人才加速汇聚。**到2025年，全市人才资源总量达到

55 万人，其中党政人才总量保持在 1.6 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 11 万人、16.5 万人、12 万人、13.8 万人、0.7 万人，新增就业高校毕业生 15 万人。

**2.人才结构持续优化。**到 2025 年，人才队伍的金字塔结构更加合理，其中新引进省级及以上领军人才 100 人，其中海外高层次人才不少于 40 人；每万名劳动力中研发人员达到 120 人以上，高技能人才占技能劳动者比例达到 35%以上，专业技术人才高级职称比例达到 8%左右。

**3.重大平台全面建强。**到 2025 年，建成 10 大高能级创新平台，推动电子科技大学长三角研究院、浙大衢州“两院”、东南数字经济发展研究院等重大平台在省际城市设立分院分所；“人才飞地”扩容提质，院士专家工作站、博士后科研工作站、博士创新站、市级专家工作站不断建优。

**4.人才效能更好发挥。**到 2025 年，科技贡献率达到 60%以上；每万人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 54%，PCT 国际发明专利申请量实现倍增；部分技术领域率先实现突破，达到国际领先。新增国家高新技术企业 440 家以上、新增科技型中小企业 1360 家以上。

**5.人才生态省际最优。**到 2025 年，全社会 R&D 经费支出占 GDP 比重达到 2.8%左右，基础研究经费占 R&D 经费比重实现倍增；高水平生产性服务业加快发展，基本满足人才发展需求，

人才创新创业体系更加完善，人才服务体系更加便捷高效。

**表2 “十四五”时期全市人才发展主要指标**

一级指标	序号	二级指标	单位	2020年	2025年目标
人才总量	1	人才资源总量	万人	44.38	55
	2	党政人才	万人	1.6	1.6
	3	经营管理人才	万人	8.13	11
	4	专业技术人才	万人	14.81	16.5
	5	高技能人才	万人	7.1	12
	6	农村实用人才	万人	12.29	13.8
	7	社会工作专业人才	万人	0.45	0.7
人才结构	8	万名就业人员研发人员数	人年	60	75
	9	专业技术人才高级职称比例	%	-	8
	10	高技能人才占技能劳动者比例	%	29.6	35
人才效能和环境	11	每万人发明专利拥有量	件	2.6	4.5
	12	高新技术产业增加值占规上工业比重	%	47.3	50以上
	13	全员劳动生产率年均增长	%	-	6.5

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高于人才资源总量。

### 三、主要任务

#### （一）大力构建四省边际最具竞争力的政策体系

加强人才政策的顶层设计和统筹考虑，着力构建“1+N”政策体系，既注重保持面上政策平衡，又突出重点领域引才聚才。根据经济社会发展，强化人才政策精准供给，动态更新完善人才政策，支持力度保持四省边际城市领先。

**1.制定重大领域专项政策。**围绕电子科技大学长三角研究院、浙大衢州“两院”、东南数字经济发展研究院等重大创新平台，

制定专项支持政策，在共性政策基础上力度再加码，支持平台加快引进高层次人才、开展关键技术攻关、转化科研成果。聚焦四省边际教育医疗“桥头堡”建设，研究出台医疗卫生、教育等重点领域专项人才政策，加强专业人才队伍建设。

**2.制定省际人才协同发展政策。**坚持开放协同、平等互利、合作共赢的原则，围绕四省边际人才集聚“桥头堡”建设，研究制定四省边际人才协同发展政策，大力构建人才引进互融互通、人才培养共育共培、人才评价互认互准、创新平台共建共享的人才一体化发展工作体系，强化四省边际城市人才工作合力。

**3.制定产业链人才集聚政策。**围绕产业链布局创新链、做强人才链，加强新材料、新能源、集成电路、智能装备、生命健康、特种纸六大产业链人才的研究，适时出台专项支持政策，大力引进建链、延链、补链、强链的核心关键人才。加强技术技能人才培养，不断壮大产业人才队伍。鼓励与高校、科研院所等高端智力开展合作，联合开展产业链关键核心技术与断链断供技术攻关。

**4.制定乡村人才振兴政策意见。**深入贯彻中央《关于加快推进乡村人才振兴的意见》，尊重乡村发展规律和人才成长规律，结合衢州实际制定出台人才支持政策。围绕农业生产经营人才、农村二三产业发展人才、乡村公共服务人才、乡村治理人才、农业农村科技人才等乡村人才，建立健全分级分类评价体系，完善乡村人才培养制度，激励人才向基层一线流动。

**5.建立上下贯通执行有力的人才工作机制。**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。探索组建人才发展集团，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。全面推广“揭榜挂帅”等竞争性人才使用机制，探索“揭榜点将”“揭榜组团”等机制。科学设置人才评价体系，着力构建分类科学、放管结合的人才评价机制。加强对县（市、区）、部门制定人才政策的指导，形成市县一体、部门协同、上下贯通的工作格局，避免市内人才的无序竞争。

## （二）大力构建辐射四省边际的高能级平台体系

按照连接紧密、功能互补、发展融合的要求，创新运行机制，提升平台能级，拓展空间形态，构建立足衢州、布局全国、链接全球的高能级平台体系。到 2025 年，通过平台新引进高水平创新团队 200 个、高层次人才 2000 人、高新产业项目 500 个。

**1.大力建强科研院所。**全面推进浙大衢州“两院”、电子科技大学长三角研究院等校地合作平台建设，推动“两院”、长三角研究院等重大平台向外辐射，到四省边际城市设立分院分所，推进科技创新、技术服务、人才培养等方面的合作交流。持续建强东南数字经济发展研究院，紧扣“三紧三为主”方针，不断完善“11N11”组织架构。支持衢州学院加快建设特色鲜明的高水平应用型大学、衢州职业技术学院创建“双高”院校。

**2.大力培育科创平台。**加快新型实验室培育，完善我市实验室梯度培育机制，加快布局国家实验室、国家重点实验室、浙江

省实验室、省级重点实验室，全面提升基础研究和应用基础研究能力。加快推进省空气动力装备重点实验室建设，争创国家重点实验室。支持巨化集团、浙大衢州“两院”等联合组建信安实验室，力争列入省实验室。加快布局国家技术创新中心、省技术创新中心、省级企业研发机构，形成应用基础研究和技术创新对接融通、相互促进的科技创新发展布局。加快高端新型研发机构培育，大力引进优势科创资源来衢设立新型研发机构。到 2025 年，争创省技术创新中心 1-2 家，新建省级重点企业研究院 2-3 家，省级高新技术研发中心数量实现翻番。

**3.大力拓展“人才飞地”。**推动“人才飞地”扩容提质，加快衢州海创园二期项目建设，完善北京、深圳等“飞地”功能，深度融入“长三角、京津冀、珠三角”经济圈人才高地，承接人才要素流动和产业转移。抢抓国家重大战略机遇，优化“人才飞地”布局，围绕衢州产业发展导向，依托上海临港新片区、中国西部创新港建设“人才飞地”。健全完善飞地运营管理机制，加大政策支持力度，拓宽“飞地”人才转化通道，进一步打通“飞地”与实地的连接，加快人才项目从“飞地”回流到衢州。

**4.大力建设人才创业园。**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。聚焦高端新材料产业，持续提升浙江衢州人才创业园项目质量，更好发挥创新创业人才引领作用，

增强产业链供应链自主可控能力，带动产业高质量发展。积极引导企业和社会资本投资建设民营人才创业园，支持有条件的县（市、区）聚焦当地特色产业建设人才创业园，并逐步实现县（市、区）全覆盖。

### （三）大力构建四省边际更为精准的引聚体系

统筹推进各支人才队伍建设，坚持一手抓引进、一手抓培养，实施更加精准、更加有效的举措，不断做大总量、提升质量、激活存量、加速增量，着力打造一支数量充足、素质优良、结构合理、贡献突出的人才队伍。

**1.实施“双领计划”。**聚焦六大产业链发展，更大力度实施“双领计划”，整合政策包，实行持续性扶持，重点引进具有较大创新潜力、掌握或突破核心技术、有效提升产业整体水平的高层次人才或者相应高水平海内外领军人才及其团队。充分发挥海内外“人才飞地”作用，推进国际创新合作。加强与人才资源机构合作，注重引进优秀青年人才和海外高层次人才，对特别优秀的青年人才给予持续重点支持。强化效益意识，提高落地率，实施包容审慎的人才项目管理机制，对人才项目绩效实行总体考核、中长期考核。

**2.深化“引智工程”。**抢抓全球人才智力流动的新机遇，加强与海外高校院所高端智力合作，共建产业创新中心和人才培养基地。支持企业“走出去”，到海外产业优势国家和地区设立“人才飞地”、协同创新中心、离岸创新基地。大力实施“海外引智”

工程，鼓励企业聘请“假日工程师”“银龄工程师”，开展项目合作、技术攻关。推进院士之家、院士工作站、专家工作站、博士创新站等“一家三站”建设，吸引院士、专家、博士等高端智力来衢服务。开展“全国学会智汇衢州”行动，大力建设国家级学会服务站、产业研究院、区域性产业联盟等创新组织。加强人才国际交流合作，加快本土高素质人才国际化培养步伐。到 2025 年，全市新引进顶尖人才和科技领军人才数 100 人以上。

**3.实施青年英才集聚行动。**围绕我市主导产业和特色产业，加强与学科优势高校的精准合作，共建博士后科研工作站，加大青年博士、青年博士后招引力度。创新大学生招引方式，设立重点高校引才联络站，联动开展百校百场大学生招才，大力引进青年大学生。探索青年社区建设，紧贴产业带、企业带、创新带优化布局人才公寓、公共服务等设施，大力集聚创新创业青年人才。加大青年人才支持力度，在市拔尖人才、市“新 115”人才等人才项目评选中，提高青年人才比例。推进大学生见习基地和创业园建设，实施千名大学生来（回）衢实践实习计划，打造大学生实习应聘、就业创业全链支持体系。支持引导衢州学院、衢州职业技术学院毕业生留衢工作。到 2025 年，累计新增就业高校毕业生 15 万名以上。

#### （四）大力构建四省边际最为灵活的激励体系

建立绩效考核更加科学、主体作用更加突出、市场调节更加灵敏、比较优势更加明显的人才使用评价激励机制，促进人尽其

才、才尽其用。

**1.完善人才津贴制度。**突出常态长效和分层分类激励，对优秀人才、重点人才每年发放津贴，提高津贴奖励标准，激励人才成长晋升，增强人才获得感。加强人才绩效考核，指导用人单位建立人才量化考核制度，重点考核津贴享受对象的政治表现、工作业绩、主要贡献、有无违纪违法行为等情况。强化制度刚性执行，严格依据考核结果兑现人才津贴，对考核结果不合格的，取消人才津贴享受资格。

**2.大力开放自主评价。**坚持谁用人谁评价、谁熟悉谁评价。推进人才评价的科学化市场化社会化，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。深化企业首席技术官等制度，突出企业在人才评价过程中的主体地位。探索推行人才举荐制度、特殊优秀人才认定机制。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。

**3.优化政企双聘制度。**打破人才身份壁垒，着力发挥浙江省绿色产业发展研究院“双聘制”优势，开展“重点企业高校行”等系列招才引智活动，鼓励和引导优秀人才向企业集聚。推行“市管县用”模式，将“双聘”政策扩展到县（市、区）。支持企业、社会组织人才到高校院所兼职授课、担任导师。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。

**4.完善人才荣誉制度。**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。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，不断提升人才的获得感、尊荣感。

#### **（五）大力构建四省边际最优越的人才服务体系**

强化需求导向，持续推进人才服务供给侧改革，不断延伸服务链条、提升服务能级、增强服务体验，推进人才服务向集成化、数字化、市场化、一体化发展，用情用心用力提供更优服务。

**1.推进人才服务集成化。**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。

**2.推进人才服务数字化。**全市域建设推广“人才码”，建立人才全息数据舱，动态梳理人才服务清单，整合人才备案、政策兑现、人才公寓申领等高频服务事项，人才凭码享受线上线下服务，实现服务“一个码”。优化提升政策兑现平台，加快推进市本级人才“租房补贴”即申即兑系统建设。

**3.推进人才服务市场化。**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”“人才险”等工作，为人才提供全方位、立体化、闭环式的金融服务。

**4.推进人才服务一体化。**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。坚持市县一体、部门联动，联合实施人才攻坚行动，创建人才工作示范点，举办重大人才活动，整体推进人才工作。全面落实省部属企业人才同城化待遇。

#### （六）大力构建党建统领数字赋能的人才发展治理体系

**1.突出党管人才。**按照科学规范、开放包容、运行高效的要求，完善党管人才体制机制，把人才强市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。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，构建完善市县一体、部门协同、全面覆盖、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。

**2.突出数字赋能。**以构建“党建统领、整体智治、精准赋能、唯实惟先”的人才治理体系为目标，统筹运用数字化技术、数字化思维、数字化认知，推进数据共享、信息互通、流程再造和业

务协同，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。建立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，打造统一的人才流量入口、服务枢纽和数据中心。加强人才信息保护，切实保障人才信息安全。

**3.突出省际协同。**建设四省边际人才大厦和四省边际人力资源产业园，加快组建四省边际人才发展集团，打造覆盖“引育留用管”的综合性平台。建立定期会商机制，开展常态化工作对接，共同协调解决重大问题，推动落实重点工作。建立轮值制度，每年举办四省边际人才协作大会。率先推动衢州市、黄山市、南平市、上饶市人才一体化评价机制建设，实现区域人才职称、技能人才资格、人才项目评定共评互认。

#### **四、建强八支人才队伍打造人才集聚“桥头堡”**

聚焦四省边际人才集聚“桥头堡”建设，重点建强产业链人才、数字经济创新人才、乡村振兴特色人才、企业经营管理人才、新时代工匠、宣传思想文化人才、社会事业人才、专业化法治人才队伍等八支人才队伍。

##### **（一）建强产业链创新人才队伍**

**1.大力引进领军型创新人才。**围绕新材料、新能源、集成电路、智能装备、生命健康、特种纸等六大产业链建设，建立“高精尖缺”人才目录，优化“揭榜引才”“以才引才”等引才模式，提升引才精准性和实效性。瞄准行业前沿技术和技术优势国家，

建设布局全球引才网络，巩固拓展海内外引才渠道。大力实施省海外引才计划、万人计划、领军型创新创业团队、海外工程师等人才项目，依托浙大衢州“两院”、电子科技大学长三角研究院等重大平台和市属高校，引进一批引领产业变革和关键技术攻关的科技创新领军人才。到 2025 年，力争新入选省级以上重大人才工程 20 人以上。

**2.大力引进绿色低碳人才。**聚焦能源、工业、建筑、交通、农业、居民生活等重点领域绿色低碳转型，加强低碳行业专业人才储备，大力引进氢能源等低碳产业创新人才，推进低碳、零碳、负碳技术的开发、应用和推广，抢占绿色低碳科技创新制高点。实施绿色低碳人才培养计划，加强与海外高校院所的合作，鼓励衢州学院等高校院所设立与低碳行业相关的学科专业，加大交叉学科相关专业招生规模，加快培养绿色低碳产业领域的急需紧缺人才。到 2025 年，全市绿色低碳领域的创新人才规模达到 10000 人。

**3.大力引培高水平工程师。**依托我市主导产业和特色产业，重点建设数字经济和氟硅钴产业工程师协同创新中心，加快集聚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，加快推动产业集群转型升级。制定市级工程师协同创新中心建设标准，突出工程师队伍建设，深化与高校院所合作，导入优质科研资源。积极探索工程师协同创新中心的建设运营模式，创新合作机制，强化工程师团队转化

成果效益激励。到 2025 年，全市建成 6 家特色产业工程师协同创新中心，集聚高水平工程师 500 名。

**4.大力引进科技创业人才。**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。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。持续举办高层次人才创新创业大赛，吸引海内外高层次人才带项目、带技术、带资金来衢创业。

## （二）建强数字经济创新人才队伍

**1.加快引进高端智力。**聚焦前沿科技和关键技术，聘请海内外数字经济领域的领军人才担任专家顾问，持续充实数字经济专家委员会力量。建立与专家委员会专家联络机制，按照专家专业所长、领域所精，个性化定制服务清单，充分发挥专家委员会的智囊参谋作用。用好电子科技大学校友资源，加大政策支持力度，吸引校友来衢创新创业。

**2.加快培养数字工匠。**将数字工匠纳入技能人才培养体系，出台数字工匠认定标准，探索“数字工匠”引进、培养、选拔新模式。支持电子科大长三角研究院、衢州学院等高校平台开设大数据、人工智能等新兴学科专业，布局面向细分垂直领域的跨界技术人才培养，针对行业发展需求，实行“订单培养”。到 2025 年通过培养选拔，形成 500 名规模的高水平数字工匠队伍。

**3.开展人才联合培养。**与高校共建数字经济类硕士研究生联合培养基地，充分发挥各自在人才资源、创新能力、研发设施、研发经费、产业资源、技术资源等方面优势，依托基地开展数字经济类研究生培养模式改革，提高人才培养质量，大力培养高层次数字经济产业人才。加强与阿里巴巴、华为等知名企业在数字经济人才培养方面的合作，推动政企、校企间人才交流。

### （三）建强乡村振兴特色人才队伍

**1.深化乡村振兴“五千工程”。**贯彻中央和省委关于乡村振兴的一系列部署，组织开展省级“乡村人才振兴先行县”申报培育，深入实施“千名干部驻乡村、千名人才帮乡村、千名乡贤回乡村、千个项目富乡村、千亿资金到乡村”为主要内容的乡村振兴“五千工程”，持续推动人才、项目、资金下沉到农村一线。深入实施“强乡壮村百团”行动，培养选拔“乡村百师”，建立100个乡村振兴特色人才工作室，挖掘培养乡村手工业者、传统艺人，传承发展传统技艺。

**2.加强乡村科技人才培养。**实施乡村振兴领军人才引育计划，推进农业农村科研人才培养，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”。联合中国农学会持续举办中国青年农业科学家论坛，吸引国内优秀青年科学家来衢发展。加强农业农村科技推广人才培养，实施基层农技人员素质提升工程，重点培训年轻骨干农技人员。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，拓宽科技特派员来源渠道。

**3.壮大高素质农民队伍。**以“千万农民素质提升工程”为抓手，实施青年农民培育计划、农村实用人才培养计划、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。围绕常山阿姨、开化八师等特色品牌，建立技能培训体系和评价体系，提升从业者职业技能。赋能“数字乡村”建设，创办“村播学院”，打造全国村播基地，举办全国性的村播大赛，深化“百名村播”人才培养，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。持续举办“乡村技能大赛”，培养乡村工匠，提升从业者职业技能。大力推行农民职称评定和职业技能等级认定。到2025年，乡村振兴特色人才达到13.8万人。

#### （四）建强企业经营管理人才队伍

**1.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。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。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，培养年轻企业家。实施新生代企业家“双传承”计划，倡导推行“导师制”，聘请优秀企业家担任新生代导师。

**2.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。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。

**3.实施衢商人才资源开发行动。**以企业家、科学家为重点，加强衢州人才资源梳理，在重点人才集聚地区搭建一批衢州人才交流平台。积极发挥衢商总会组织作用，促进更多衢商回乡发展，注入创新型衢商队伍新生力量。

#### **（五）建强新时代工匠队伍**

**1.实施匠苗成长行动。**推进衢州职业技术学院“双高”建设，深化职普融通、产教融合、育训兼融。鼓励民间资本投资建设职业院校，支持职业院校与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，

增强学生动手能力。到 2025 年，培训培养总量达到 12 万名。

**2.实施匠人才培养行动。**以金蓝领职业技能提升行动为抓手，建立健全政府引导、企业主体、学校依托、社会参与的“四位一体”高技能人才培养机制。鼓励行业龙头企业与高校合作建设产业学院、技师学院，支持企业与中高职院校合作开办“定制班”。聚焦新能源新材料、高端装备制造、特种纸等主导产业，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。

**3.实施竞赛提升行动。**健全技能竞赛选拔体系，每年举办技能黄金联赛，积极申办全国性、国际性大赛，遴选培育大批优秀工匠。建强技能人才队伍梯队，深化“千名技师带高徒”活动，推进技能大师工作室建设，注重名家大师技艺传承，落实绝技绝活代际传承。实施高技能人才津贴奖励制度，提升技能人才职业荣誉感。

#### （六）建强宣传思想文化人才队伍

**1.扩大宣传思想文化人才规模。**践行习近平总书记“让南孔文化重重落地”嘱托，围绕打响“文化高地金名片”，加强顶层设计，全面落实《关于宣传文化人才招引的若干政策实施办法》，统筹推进新时代宣传思想文化人才培育工作，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。加强优秀青年文化人才培育，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。力争到 2025 年，新增“五个一批”领军人才 5 名、青年英才 7 名，培育后备人才 20 名，新增若干“五个一批”人才培育项目。

**2.提升宣传思想文化名家引育力度。**实施名家大师“引凤”计划，鼓励和支持我市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。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。

**3.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，注重社科领军人才、优秀青年后备人才培养，优化人才发展平台。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。

#### （七）建强社会事业人才队伍

**1.推进新时代教师队伍建设。**完善教育人才专项政策，加大优秀教师引进力度，每年面向师范类高校重点引进一批高学历、

高素质优秀中小学青年教师。加大县域“一专多能”小学全科教师定向培养力度，探索硕士层次“双学科”复合型高中教师定向培养。深化“青蓝工程”，加大对青年教师培养力度，促进区域间、城乡间、校际间教师队伍优质均衡发展。在县管校聘改革基础上开展教师全领域综合治理改革，减轻教师非教学负担，提高教师教育教学能力，全域推进教师职称自主评聘改革，提高中小学教师中高级职称比例，强化岗位管理，激发教师工作活力。深入实施名校长、名教师、名班主任“三名工程”，优化教师评优项目，壮大教育人才队伍，每3年选拔30名市名校长、80名市名教师、20名市名班主任。优化人才梯队培养，实施百名青年校长培养计划，每年选拔30名青年校长培养人选。到2025年，力争新增省特级教师10名以上，新增正高级教师35名以上，新增市名师名校长200人次以上。

**2.推进高素质卫生人才队伍建设。**实施具有比较优势的卫生人才政策，营造健康绿色的人才生态，加快引进高层次、高学历、高素质人才，打造一支结构合理、活力充沛、持续创新的医疗卫生人才队伍。加快推进与温州医科大学、浙江中医药大学、树兰医院的全方位合作，联合开展人才培养。实施“258重点学科人才培养工程”，根据重点学科建设需求等实际情况，5年内分批培养20名凤凰医学学者、50名雄鹰医学英才和80名雏鹰医学新锐。加强定向培养人员的履约监管，建立职业跟踪和评价机制强化进修机制，优化进修政策，保障进修人员待遇，在职中级及

以上职称临床医疗人员每五年内需到上级医院进修 6 个月以上。建设衢州市全科医生培训中心，年培训全科医生 300 人以上。加强全科、急诊、儿科、老年医学、麻醉、重症、病理、影像、公共卫生等紧缺专业人才培养。

**3.推进社会工作人才队伍建设。**鼓励参加全国社会工作者职业水平考试，不断壮大社会工作专业队伍。探索实施社会工作者分类分级管理办法，提升人才专业化、职业化水平。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。加强社会工作专业岗位开发，将社会工作专业人才人力成本列为政府购买社会工作服务成本核算依据，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。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治理的渠道。到 2025 年，全市乡镇（街道）社会工作站实现全覆盖，每万人持证社会工作专业人才数不低于 25 人，省级社会工作领军人才不低于 10 人，市级社会工作领军人才不低于 20 名。

#### （八）建强专业化法治人才队伍

**1.提高法治专门队伍专业水平。**围绕全国市域社会治理示范城市建设，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。加强立法工作队伍建设，从有法治实践经

验的专家中招录立法工作者。创新完善新时代公安人才发展机制，提升招录引进、教育培训、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、战力高超的公安专业人才队伍。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。

**2.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。加大法律服务人才引进支持力度，促进律师行业高质量发展。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。

**3.重视基层法律人才队伍建设。**以“县乡一体、条抓块统”改革为契机，加强农村基层执法人才队伍建设，培养通专结合、一专多能执法人才。推动公共法律服务力量下沉，通过招录、聘用、政府购买服务等多种方式，充实乡镇司法所公共法律人才队伍，加强乡村法律服务人才培训。以村干部、人民调解员、网格员、村民小组长、退役军人等为重点，加快培育“法律明白人”。加强乡村专职人民调解员队伍建设，有序推进在退休机关人员中返聘担任人民调解员，提高人民调解员队伍专业化水平。完善和

落实“一村一法律顾问”制度。

## 五、办好六件人才实事打造最优生态

围绕打造四省边际人才生态最优地的目标，紧贴人才需求，办好六件实事，为人才提供全过程、全方位优质服务。

### （一）打造人才服务综合体

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、人才码建设，打造“网上综合体”“掌上综合体”“码上综合体”。

### （二）开发人才金融服务产品

用好“天使基金”，引导社会参与投资，加大对高层次人才创业项目的支持。鼓励各类金融机构开发以人才、知识、技能等为特色的金融产品，开辟信贷审批“绿色通道”，发展“人才贷”等信贷产品，执行优惠利率。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”，支持其尽快达到证监会制定的科创属性评价指标。推广“人才险”，鼓励保险机构开发研发费用损失保险、创业项目费用损失保险、产品研发责任保险等保险产品。

品。

### （三）实施人才安居工程

加强对人才住房进行统筹规划、重点保障，建立以定向出售、实物配置、货币化补助等多形式的人才住房保障体系。在一般性房地产开发项目，探索实行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。在未来社区建设等重大建设项目中同步规划人才公寓。健全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）优化教育卫生服务供给

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，推进集团化办学，提升入学服务水平，促进义务教育优质均衡发展。规划建设国际医学中心和健康管理中心，强化医联体、医共体建设，均衡布局建设社区卫生服务中心，推动家庭医生发展。以社区为基本单元，全面建设社区智慧养老与康复中心。推动分层分类实施个性化、针对性的人才健康服务举措。

### （五）建设人才智享空间

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。依托衢州优越的自然生态，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。

#### （六）改革人才绩效评价机制

对人才引育投入绩效实行总体考核、中长期考核，不以个别项目失败、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。

### 六、组织保障

（一）加强组织领导。落实“一把手”抓“第一资源”责任，每年对人才工作作出重大决策部署。完善人才目标责任制考核、督查机制，改进人才工作述职评议考核，制订责任清单，强化结果应用。强化对重大平台建设、重点项目实施和重要人才引进情况的绩效评价，实施效果不明显的予以通报。

（二）联动协调推进。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，以规划引领推动人才工作高质量发展。

（三）营造浓厚氛围。大力宣传打造四省边际人才集聚“桥头堡”的重大意义、目标任务、重大举措，每年开展“人才宣传服务月”等活动，宣传人才规划实施中的典型经验、创新做法和积极成效，形成全社会尊才、重才、爱才、用才的良好氛围。

