

中共盐边县委人才工作领导小组办公室

盐边委人才办〔2022〕3号



中共盐边县委人才工作领导小组办公室 关于印发《盐边县人才发展“十四五”规划》 的通知

各乡（镇）党委和人民政府，县直各部门，各人民团体，有关企事业单位：

经县委、县政府领导同意，现将《盐边县人才发展“十四五”规划》（以下简称《规划》）印发给你们，请结合实际认真贯彻落实。

《规划》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做好新时代人才工作的

重要思想，明确了“十四五”时期我县人才工作的指导思想、基本原则、发展目标和重点任务。各乡（镇）、各单位（部门）党委（党组）要坚持对人才工作的全面领导，坚持人才引领发展的战略地位，全方位培养、引进、用好人才，加快将人才优势转化为创新发展优势。各有关部门要采取有力措施，明确职责、细化分工、责任到人，切实抓好本系统本领域重大人才工程实施、相关人才政策和工作任务落实。

中共盐边县委人才工作领导小组办公室（代章）

2022年6月30日

组织部

盐边县人才发展“十四五”规划

为认真贯彻中央、省委关于做好新时代人才工作的决策部署，全面落实市委“一三三三”总体发展战略，紧扣“钒钛首县、滋味盐边”发展定位，着眼全方位培养引进用好人才，根据《攀枝花市人才发展“十四五”规划》《盐边县国民经济和社会发展的第十四个五年规划和二〇三五年远景目标纲要》，编制本规划。

一、规划背景

（一）发展基础

“十三五”期间，盐边县全面贯彻落实中央和省市决策部署，深入实施人才强县战略，加快推进重点人才工程实施，人才工作取得明显成效，为县域经济社会发展提供了强有力的智力支撑和人才保障。

——**各类人才快速聚集**。“十三五”末，全县有各类人才 18719 人，占全县人口总量的 8.93%。其中，企业经营管理人才、专业技术人才、技能人才、农村实用人才以及社会工作人才队伍总数 14274 人，占人才总量的 76.25%，人才队伍初具规模。围绕重点产业和社会事业发展对人才的需求，通过组织招聘会、推介会等方式主动赴外招才引智，为全县各类企事业单位引进高层次人才和急需紧缺专业人才 67 人，吸引、回引技能型人才 1600 余人。

——**党管人才工作格局全面强化**。健全人才工作领导机构和工作机构，实行人才工作目标责任制考核，建立健全考核指标体系，分年度印发人才工作考核指标，明确责任，确保人才工作落地落实、服务大局。进一步推进党委联系服务高层次人才工作制度科学化常态化，制定出台《关于进一步加强县委直接掌握联系高层次人才工作的实施意见》，选拔推荐 22 名高层次人才由党委领导联系。制定《关于深化人才发展体制机制改革倾力推进“三个加快建设”的实施方案》，推进人才发展体制机制改革创新，加强人才工作队伍自身建设。

——**人才提能工程顺利推进**。分层分类开展各类人才专业化能力提升培训，累计培训企业经营管理人才、专业技术人才、农村实用人才等 2.85 万人次，有效提升各类人才综合素质。制定出台《“盐边县本土优秀人才选拔培养计划”实施细则》，分行业、分领域、分类别选拔培养本土优秀人才 61 人，为推进盐边高质量发展需求，培养造就一支本土高层次人才队伍。修订完善《盐边县激励干部人才提升学历教育办法》，为各类人才报销继续教育学费共计 15.45 万元。

——**人才创新创业平台不断优化**。持续开展区域人才智力合作开发，与西南政法大学等高校签订战略合作框架协议，积极开展柔性引才。深入实施产学研结合工程，2018

年建成科技企业孵化器 2 家，指导攀云钛建成省级技术中心，支持大江钒钛新材料公司建立市级专家工作站。鼓励研发技术，支持龙佰集团申报博士后科研工作站，协助引进钒钛产业博士专家 1 名，助力提升项目建设科技含量，科研项目“微细粒级钛铁矿强化回收新技术开发研究”，获攀西试验区重大科技攻关项目立项，获专项资金 2850 万元。

——人才服务保障能力不断提升。加大对人才的关心关爱力度，每年固定在春节、“中秋”等节假日开展形式多样的走访慰问优秀人才活动，走访各类人才 310 余人次，发放慰问金 21.82 万元。落实各项人才保障政策，健全完善县委直接掌握联系高层次人才管理服务制度，为在库高层次人才兑现岗位津贴等优惠待遇 106.2 万元，投入 16 万元修建“十八号时光”青年书吧，进一步丰富青年人才的知识储备，缓解工作生活压力。

同时也要清醒看到，我县人才工作还存在一些短板和问题。主要表现在：一是人才资源结构性矛盾突出。受制于地域和自身经济发展，在引进高技能、复合型人才的竞争中处于弱势。专业技术人才队伍存在“三多三少”现象，即中级及以下职称人才相对较多，高级职称人才相对较少；传统产业人才相对较多，高新专业人才相对较少；专门性人才相对较多，复合型人才相对较少。钒钛产业、清洁能源等重点产业领军人才、高端人才数量占人才总量不到

1%，尤其是党政复合型人才、科技拔尖人才严重不足。二是对加快人才集聚的支持政策还比较少。激发人才创新创业动能的体制机制还不够完善，优秀人才引进不易，人才外流严重，留才难，本土人才活力不强，流动不畅，对全县发展的支撑作用发挥得不好。

（二）面临形势

全省坚定以习近平总书记重要讲话精神统揽新时代四川人才事业发展，坚决把党中央决策部署转化为推动我省人才工作高质量发展的具体行动。深入实施新时代人才强省战略，加快建设创新人才集聚高地，全方位培养引进用好人才，坚持以服务创新驱动发展为主线，坚持以人才发展体制机制改革为牵引，进一步优化人才发展区域布局，加快构建以成都为龙头、区域中心城市为支撑、其他市（州）和县（市、区）为基点的人才发展雁阵格局，源源不断把各方面优秀人才汇聚到新时代治蜀兴川事业中来，不断开创新时代四川人才工作新局面。

全市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，全面落实中央、省委人才工作会议精神，深入贯彻省委十一届十次全会对我市提出的“打造世界级钒钛产业基地”“建强中国钒钛之都”“打造氢能产业示范城市”等定位要求，全面落实市委“一三三三”总体发展战略，制定出台《关于实施“人才兴攀”战略 加

快建设川西南滇西北人才创新发展聚集地的意见》等一系列政策措施，明确提出全市上下要以人才引领创新驱动发展为重点，健全人才工作体系，大力实施“人才兴攀”战略，提升人才工作的层次和质量，加大人才聚集力度，打造川西南滇西北人才创新发展聚集地。

全县坚持以习近平总书记关于做好新时代人才工作的重要思想为根本遵循，深刻把握人才工作“八个坚持”的科学内涵和实践要求，自觉把中央、省委、市委人才工作会议精神转化为做好人才工作的强大动力，转化为推动人才工作高质量发展的思路举措，紧扣“钒钛首县、滋味盐边”发展定位，围绕扎实推进“一区四县”建设，准确把握盐边人才发展中的短板弱项，大力实施人才优先发展与年轻干部培养突破行动，力求以更高站位、更宽视野、更大格局做好人才工作，为盐边发展带来源源不断的生机与活力，为早日把盐边建设成为雅砻江畔的璀璨明珠奠定坚实的人才基础。

二、总体要求

（一）指导思想

全面贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，以习近平总书记关于做好新时代人才工作的重要思想为根本遵循，深入实施新时代人才强国战略，认真落实中央和省委、市委人才工作会议精神，聚焦市委“一三三三”总体发展战

略，紧扣“钒钛首县、滋味盐边”发展定位，坚持全方位培养、引进、用好人才，奋力开创新时代人才工作新局面，为早日把盐边县建设成为雅砻江畔的璀璨明珠提供强有力的人才智力支撑。

（二）基本原则

——**坚持党管人才原则**。坚持党对人才工作的全面领导，健全完善统分结合、职责明晰、协调高效、整体联动的人才工作新格局。改进党管人才工作方式方法，通过制定政策、整合力量、营造环境、提供服务，为人才提供更多发展机遇和更大发展空间，聚集各方面优秀人才为经济社会高质量发展贡献智慧和力量。

——**坚持人才先行原则**。深入贯彻习近平总书记关于“人才是创新的根基”“创新驱动实质上是人才驱动”的论断，把人才工作作为创新驱动发展的第一战略工程，紧紧围绕发展战略谋划实施人才战略，做到人才资源优先开发、人才结构优先调整、人才制度优先创新、人才投入优先保证，以人才优先发展支撑引领经济社会发展。

——**坚持需求导向原则**。积极推进人才结构战略性改革，紧密结合经济社会发展，突出“高精尖缺”任务目标，逐步形成与产业需求相衔接、与产业机构相适应、与产业分布相一致的人才结构，以人才链引领创新链、以创新链提升产业链。要加强人才引育用与产业转型、科技创新、

园区提升等方面的融合，积极吸纳周边大城市的资源要素，实现借力发展。

——**坚持人尽其才原则**。在充分尊重各类人才自身特点和发展规律的基础上，强化不同领域人才的统筹规划和分类指导，整体推进不同层次、行业、领域的人才队伍建设，形成各类人才持续成长、协调发展新局面。建立更加灵活和更具竞争力的人才引进、培养、管理、评价、激励机制，最大限度激发各类人才的创新活力、创造智慧和创业激情。

（三）发展目标

对标“十四五”国民经济社会发展目标，到 2025 年，全县人才发展的主要目标为：

——**人才总量快速增长**。全县人才资源总量突破 23000 人，其中专业技术人才、企业经营管理人才、技能型人才、农村实用人才分别达到 2600 人、200 人、10000 人、6700 人，社会工作专业人才突破 450 人。

——**人才素质大幅提高**。全县硕士以上学历人才总量达到 300 人。高级职称人才占专业技术人才比例、高技能人才占技能人才比例、农村实用人才中具有大专及以上学历文化程度者占比分别达到 10%、20%、7%。

——**人才效能明显增强**。全社会研发经费投入大幅增长，占地区生产总值（GDP）比例达到 2%；每万人口发明

专利拥有量达到 6 件，高层次人才创办或领办的上市企业数量有增加。

——人才平台不断提升。推动企业依据自身发展的需求，深化与高等院校、科研院所合作，联合建设实验室、技术中心、技术研究院等科技创新平台，全县院士（专家）工作站达到 1 家，省级企业技术中心 2 家。

——人才环境持续优化。不断健全人才服务体系，构建更加适宜人才发展的社会环境、制度环境和生活环境，加大资金投入力度，设立 500 万元/年的人才发展专项资金。

表 1：“十四五”时期全县人才发展预期性指标

人才指标	2020 基数	2025 目标
人才资源总量（万人）	1.8	2.3
每万名就业人员中研发人员全时当量（人年）	40	45
高级职称人才占专业技术人才比例	9%	10%
高技能人才占技能人才比例	15%	20%
全社会研发经费投入占 GDP 比重	1.4%	2%
每万人口高价值发明专利拥有量（件）	3	6
高新技术产业经营收入占规模以上工业比重	48%	53%
规模以上工业企业研发经费投入强度	1.6%	2.1%
高新技术企业占全县企业比例	2.38%	7.94%
县级财政对重大人才计划（项目）经费投入（万元/5 年）	2000	2500

三、全面深化人才发展体制机制改革

（一）建立加速人才有效流入的集聚机制

进一步优化编制资源配置，建立事业单位编制“周转

池”制度，统筹 100 个专项编制，主要用于解决机关事业单位短期性、结构性编制不足问题，重点引进急需紧缺高层次人才。统筹乡镇行政、事业、派驻机构及有关力量，合理配置干部资源，实行编制分类管理、人员统筹使用。支持多渠道、多方式补齐乡镇空编人员，鼓励各乡镇综合考虑人员特长、岗位需求，建立轮岗交流制度，让人才在实践中汲取丰富经验。探索将各中小学校、乡镇卫生院（社区卫生服务中心）事业编制集中统一管理，新招录人员实行“县招乡用”，由主管部门结合实际统筹调剂，进一步拓宽人才队伍的使用面。

（二）进一步优化科学的人才评价机制

科学评价专业技术人才能力素质，不将论文、职称、学历、奖项等作为评价应用型人才的限制性条件，促进职称制度与用人制度有效衔接。完善教育、卫生健康、农业、科技等领域骨干人才考核评价方式，注重实绩，才能优先，充分发挥骨干人才引领示范、辐射带动作用。探索改进市场化、社会化的多元人才评价方式，把工作履历、薪酬待遇、获得投资额度等作为人才评价的重要标准。科学设置人才评价周期，研究制定对高层次人才、青年人才、技能型人才等实行聘期评价、长周期评价的具体办法。优化完善年终目标管理考核和奖励办法，绩效评价大力向优质人才倾斜，鲜明优质优酬和多劳多得导向。

（三）进一步构建有序的人才流动机制

破除人才流动障碍，畅通党政机关、企事业单位、社会等各方面人才流动渠道，通过健全充分体现盐边南北差异实际的人才流动机制，增强人才活力、凝聚力。完善公务员遴选、调任等办法，按照当年新进公务员（含参公人员）总数 10% 的上限调任公务员。加强柔性引才，支持县内企业与高校院所开展双向合作，通过技术合作、技术咨询、技术入股、成果转让等形式与优秀人才进行柔性合作。鼓励支持企业、社会组织高层次人才到高校院所兼职担任导师。支持市内外高校院所、优质中小学、医院的博士、教授或学科带头人等通过实行双向挂职、短期工作、项目合作等方式，向我县事业单位或企业有序流动。

（四）进一步完善有效的人才激励机制

聚焦向用人主体授权，完善和落实重大科技项目立项“揭榜挂帅”“赛马”“包干制”等制度，建立健全“军令状”制度，以实绩论英雄。推动企业技能人才自主评价，完善高级专家培养选拔机制，探索年薪制、协议工资制、项目工资制等灵活多样的分配形式，加大绩效奖励，加强科研贡献的精准激励。对于在创新发展、取得科技成果等方面做出一定贡献的人才予以表彰奖励，积极推荐参加省市级以上各类人才评选活动。切实发挥人才资金的杠杆作用，探索建立政府、社会和用人单位多元化投入机制，共同推动

人才创新创业工作，激发科技创新人才积极性。

四、加快建设高素质人才队伍

（一）重点产业高端紧缺人才（团队）引留工程

1. 高端领军人才（团队）引留计划

围绕钒钛资源综合利用、清洁能源开发利用等关键核心技术攻关，突出龙头骨干企业主体能动，采取“一企一策”“一行一策”的策略引导企业制定高端领军人才引育规划。依托“盐边县本土优秀人才选拔培养计划”——杰出人才、领军人才项目，到 2025 年力争引进或组建顶尖人才（团队）1 支、领军人才（团队）3 名（支），培养造就一批能够支撑引领创新驱动转型发展的高层次人才，激发创新创业活力。

2. 急需紧缺人才（团队）引留计划

围绕“钒钛首县、滋味盐边”发展定位，大力引聚急需紧缺专业人才（团队），在相关领域形成数量充足、结构合理、创新能力突出、对推动产业转型升级、经济高质量发展具有坚实支撑的专业技术人才队伍。加强产业人才需求预测，着眼产业链与人才链双向匹配，建立产业技术急需紧缺人才引进目录，强化产业人才引储目标引导。深入实施招商引资与招才引智“双招双引”工程，全面提升引才精准性和实效性。加强产业技术人才规范管理，优化保障措施，构建产业人才支撑体系。积极拓展与高校院所、科研

机构的人才合作渠道，创新项目制、候鸟制、兼职制、组合式等方式，加大高端人才柔性引进力度。加强人才后续培养开发，大力开展专业技术人员继续教育素质提升行动，促进产业紧缺特需专业人才持续成长与发展。

到 2025 年，全县引进储备重点产业紧缺特需专业本科以上学历人才 200 名，其中硕士以上高层次人才占 20%；柔性使用高校院所教授等专家年均 50 人次以上。

专栏 1：重点人才工程

杰出人才：推选 5 名（支）在盐工作或服务 3 年、以自己的创造性劳动取得重大突破成果、为盐边经济社会发展作出贡献的各类人才（团队）。

领军人才项目：分设盐边创新领军人才、盐边钒钛产业人才、宣传文化领军人才、大笮名师、大笮名医、大笮农业师、大笮工匠、盐边康养产业人才 8 个项目，共推选 48 名领军人才。

盐边创新领军人才：推选 3 名主持县级及以上重大科研任务、领銜高层次创新团队、领导省级及以上创新基地和重点学科建设的科技人才和科研管理人才。

盐边钒钛产业人才：推选 6 名从事钒钛、钢铁相关产业的企业董事长、总经理以及表现突出的副总经理，或运用自主知识产权创办科技型企业的科技人才，或具有较强经营管理才能

（二）青年人才储备工程

1. “青汇盐边”筑基计划

加快以高校毕业生为主体的青年人才集聚，持续抓好跨区域校地青年人才联盟建设，构建供求信息互通互联、品牌宣传互荐互推、就业平台互建互享的协作机制，大力

开展巡回招聘高校行、共建实习实训基地、共创联合育才载体等系列活动，促进“象牙塔”资源向盐边汇聚。创优人才成长发展环境，针对“90后”“00后”群体特点出新招、办实事、造大势，营造充满青春活力，助推成长、成就事业的返乡就业强磁场。大力实施大学生志愿服务西部计划项目，落实西部计划志愿者期满后就业政策，全力做好西部计划志愿者管理服务。厚植本土青年人才基础，建立在读盐边籍大学生动态台账，加强盐边籍大学生的联络服务。

到2025年，全县新引进储备以普通高校、职业院校毕业生为主的大学生1000名以上，其中盐边籍大学生回归700名以上。

2.青年人才就业创业赋能计划

将加快人才储备与促进就业结合起来，紧扣主导产业、新兴产业和社会发展重点领域人才配置要求，大力开发就业岗位，营造促进就业“储能池”。将助推创业与高质量就业结合起来，在重点产业衔接配套和现代服务业、现代农业及新经济、新业态领域营造“共生共荣”创业新势能，培育壮大创业创新生力军队伍。依托“盐边县本土优秀人才选拔培养计划”——青年拔尖人才项目，遴选支持8名左右高素质青年人才。合理布局和统筹建设青年活动阵地，加强青年人才驿站建设，打造青年人才“一站式”服务平台，为

初来盐边的青年人才提供就业指导、创业辅导、政策解读等服务，促进青年人才更好地融入盐边。深入开展大学生见习计划，不断加强大学生见习基地建设，为青年人才提供优质就业创业服务。

到 2025 年，全县新开发青年人才就业岗位 500 个，见习岗位 100 个，新增大学生创业主体 100 个以上，力争建立省级大学生见习基地 2 个。

专栏 2：重点人才工程

青年拔尖人才项目：分设盐边青技人才和盐边青鹏人才 2 个项目，共推选 12 名青年人才。

盐边青技人才：推选 6 名 45 周岁以下，具有较强创新研发能力，善于解决关键性技术难题，具有成为该领域市级以上专家、学术和技术带头人或技术能手发展潜力的拔尖专业技术人才或高技能人才。

盐边青鹏人才：推选 6 名 40 周岁以下，综合素质较高，在经济社会发展各领域创新创业创造中崭露头角，在青年群体中影响力较大，具有成为该领域学术和技术带头人、创业领军人才发展潜力的拔尖人才。

（三）教育医疗人才引育工程

1. 名校名师引育计划

聚焦紧缺学段、学科，适时修订教育紧缺人才目录，用好柔性引才政策，加大高精尖教育创新人才、急需紧缺专业人才和优秀教育管理团队等的引进支持力度。实施百名校长储备计划，围绕打造具有盐边特色的教育品牌，重点培养学科骨干教师，进一步完善中青年教学骨干、教学

能手、学科带头人、县市名教师、省特级教师的梯度培养体系；建立健全优秀教师引进机制，争取引进获得省特级教师称号或正高级专业技术资格的在职教师，着力引进“双一流”大学优秀毕业生到盐边任教；健全高层次教育人才激励机制，鼓励教师参与在职进修，给予教师提升学历层次的奖励措施，持续提高高学历教师比例，努力造就一支有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心的新时代教师队伍。

到 2025 年，实现全县培养各类名师、名班主任、名校校长 100 人以上，新增副高以上职称 20 人以上。在与市第七高级中学联合办学的基础上，争取再引进省内优质中小学校 2 所到盐边联合办班办学。

专栏 3：重点人才工程

大犇名师：推选 9 名长期从事一线教学工作，为人师表、师德高尚，对教育思想和教学方法上重要创新，在教学成果、培养学生等方面贡献较突出，在盐边教育领域和社会享有较高声望的教师人才。

2. 名院名医引育计划

聚焦打造县城、红格、渔门三个区域医疗健康中心，着力在“医共体”“医联体”建设方面下功夫，继续加强与市中心医院、市中西医结合医院的联系，不断提升医疗技术水平和医院管理水平。围绕临床重点专科建设、中医院传承创新发展等重点领域，加大临床医学、中医学各专业高

层次人才引进力度，深化医学专家柔性引才工作，着力引育一批医教研全面发展的学科带头人和业务技术骨干。以提高基层医疗卫生人员的专业素质和技术水平为重点，不断加强基层医疗卫生人员培训力度，提升基层医疗卫生人员学历层次，建立一支适应基本医疗卫生制度需要的基层医疗卫生人才队伍。

到 2025 年，实现引进培养高级领军型人才 5 名、中级成熟型人才 15 名、初级基础型人才及优秀毕业生 50 名。支持将县人民医院骨科和呼吸内科打造为“市级重点专科”。

专栏 4：重点人才工程

大笨名医：推选 8 名长期从事临床工作，医术精湛、医德高尚，为重大疾病预防、诊治和医学科技创新、学科专业发展等方面作出较大贡献的医疗卫生人才。

（四）管理人才提升工程

1. 党政人才素质提升计划

系统推进全县党政干部人才队伍建设，加大党政机关、国有企业、事业单位优秀干部人才引进交流力度，重点储备一批农业、钒钛、康养等领域的优秀干部人才，多把干部人才放到森林草原防灭火、重大项目建设等吃劲岗位上锻炼，引导干部人才在复杂环境、重大任务中成长成才。严格落实省市进一步激励干部人才主动担当作为的办法措

施，在政治上、思想上、工作上、生活上全方位关心关爱，让广大干部人才安心、安身、安业。

到 2025 年，招录公务员 40 名左右，实现全县党政干部人才大学本科及以上学历超过 75%，研究生及以上学历超过 5%。

2.企业经营管理人才提升计划

以提升现代化经营管理水平、增强企业市场竞争力为核心，培养、造就符合高质量发展要求，能够创新经营管理方式和商业模式、推动产业转型升级、引领新经济、新业态提速发展的企业经营管理人才队伍。紧密对接省、市培训计划，输送企业经营管理人才参加素质能力提升培训，增强企业家掌控资源、整合资源、资本运作、品牌运作、服务社会的能力。搭建企业家交往拓展活动载体，引导企业家与各方面优秀人才交流互动。

到 2025 年，实现培训企业家 30 人次以上，培训企业中高级经营管理人才 200 人次以上，全县企业经营管理人才总量达 200 人。

（五）基础人才培养工程

1.技能型人才培养计划

以培养高技能人才为重点，大规模开展职业技能培训，提升技能人才总体素质。柔性引进专家人才团队，重点为羊肉米线生产和预包装技术、餐饮门店服务等地方标准制

定提供技术支持。结合盐边特色餐饮名店、盐边名菜打造，与省内外高校、职业院校等建立校地合作关系，开展盐边特色菜品研发和从业人员服务质量提升培训，通过设立“盐边菜大师工作室”“盐边羊肉米线大师工作室”等，培养一批精通菜品制作、善于菜品研发的盐边菜工匠队伍。

到 2025 年，全县技能人才总量达到 10000 人以上，其中高技能人才占技能人才比例达 20% 以上。每年组织开展劳务品牌培训 800 人以上，返乡创业培训 300 人以上。培育技能大师工作室 30 个以上，引进 3 个以上专家（团队）到盐边开展工作。

专栏 5：重点人才工程

大笨工匠：推选 6 名具有超高技艺和精湛技能，长期在企业 and 一线岗位工作，为企业新技术、新工艺、新产品的研发和革新作出突出贡献，或掌握民间传统技能、绝招绝技的知名技

2. 乡村振兴人才培养计划

实施乡村产业振兴带头人培育“头雁”项目，按照全面推进乡村振兴、加快农业农村现代化要求，聚焦发展潜力大、带动能力强，以生产加工销售“一条龙”为特点的家庭农场、农民专业合作社等新型农业经营主体带头人，选拔培育乡村产业振兴“头雁”队伍。开展高素质农民培育行动，构建农民短期培训、职业技能培训和学历教育相衔接培育体系，壮大有文化、懂技术、善经营、会管理的高素质农民

队伍，为加快乡村振兴和农业农村现代化提供有力人才支撑。实施乡村“法律明白人”培养项目，形成制度完备、结构合理、评价科学、责任落实、作用明显的“法律明白人”培养工作机制，进一步夯实乡村法律人才基础。

到 2025 年，全县农村实用人才中高素质农民达到 500 人以上，“头雁”人才达到 30 人。逐步实现每个行政村有 5 名以上“法律明白人”。

专栏 6：重大人才项目

大笮农业师：推选 9 名长期在农村基层和农业生产一线工作服务，在农业新产品新技术的研发推广、农业生产等方面业绩突出，为农民增收致富、脱贫奔康作出较大贡献，在本行业和社会具有较大影响的农业人才。

（六）社科人才量质齐升工程

1. 文旅人才引培计划

大力引进精通文化艺术、旅游规划策划、广播电视管理类专业人才，夯实文旅人才队伍。着力打造名家工作室、云直播间、经营管理实体等载体，为名家创造良好的施展空间和平台；完善文艺精品创作、作品评奖、级别晋升、经营绩效激励机制，为人才成长提供坚实支撑；通过定期组织笮人舞台、笮人讲堂等活动，发掘培育文化艺术演出类人才，充实乡镇文化演出队伍，促进基层公共文化队伍提升。加大民间文体社团和志愿者队伍建设，加强“互联网红人士”“网络大 V”等新媒体人才的管理和培训，引导文化

人才下社区进农村弘扬正能量。支持优秀非遗传承带头人建设技能大师工作室，并给予适当资金支持。推动将优秀非遗传承带头人培育成乡村文化和旅游带头人（能人）、乡村工匠。

到 2025 年，打造名家工作室 3 个，培养或引进文化、广电、旅游类专业人才 15 名左右，文广旅系统管理人才队伍达到 60 名。

专栏 7：重点人才工程

宣传文化领军人才：推选 4 名在哲学社会科学、新闻出版、文化艺术、文博事业、文化产业和文化交流合作等领域取得重要成果、作出突出贡献、社会影响力较大的宣传文化

2. 法治人才引培计划

以提升法治人员政治素养、业务素质为核心，着力建设能够运用法治思维和法治方式推动治理现代化的高素质法治人才队伍。加强行政执法、司法、普法等法治专门队伍人才选拔和培养，推进队伍正规化、专业化、职业化。健全法官、检察官员额管理制度，稳步推进法官、检察官单独职务序列相关工作。加强律师队伍建设，规范律师事务所内部管理，促进律师行业加快发展。进一步规范人民调解员的选聘、使用、管理，加强业务技能培训，打造一支业务素质过硬的人民调解员队伍。

到 2025 年，全县专职人民调解员队伍总量达到 80 人，

培养 20 名高端法务人才。

3.社会组织孵化培育和社工人才增量计划

拓展社会工作服务领域和岗位，完善政府购买社会工作服务制度，推进社会工作人才专业化、职业化发展。健全考核机制，推进社区专职工作者持证上岗，依托乡镇社工站，招募培养社工人才，落实村常职干部、村（居）民小组长中持证社会工作人才职业津贴，鼓励村级干部、普通民众向社会工作专业人才方向发展，持续壮大社会工作人才队伍。探索“学历教育+非学历教育+继续教育+实习实训”四位一体的养老服务行业人才培养模式，加强社会福利、社会救助、残障康复、养老护理和未成年人保护等重点领域社会工作人才队伍建设。

到 2025 年，实现社会工作专业人才到 450 人，其中持证人才达到 100 人，全县社工服务机构达到 10 家以上。

五、持续完善聚才用才体系

（一）发挥重大科技创新平台聚才作用

围绕钒钛、清洁能源等优势产业，吸引国内外高校、科研机构、龙头企业、人才团队来盐边创设新型研发机构。支持龙蟒佰利联建强四川省攀西钒钛资源绿色选冶技术工程研究中心。着力激发企业主体能动性，大力推动企业用才、引才、育才载体平台创优创新，全面提升企业人才转化力、吸引力、内生力。引导攀云钛、中丝天成、美利林

科技等企业普遍发力，以院士（专家）工作站、博士后科研工作站等扩面增效为重点，开拓产学研用协作融才模式，促进高端人才智力向企业汇流。

到 2025 年，新建市级院士（专家）工作站、博士后工作站 1-2 家，力争实现建设院士工作站有突破。

（二）构建人才梯次招引体系

开展各类人才活动、人才赛事、人才节日，广泛邀请各类高层次人才、青年人才来盐边对接考察，构建高层次人才、高校毕业生和技能型人才的梯次招引体系。用好海科会、科博会、西博会、钒钛资源综合利用国际论坛、中国康养产业发展论坛等平台，持续举办高端人才对接洽谈、“双招双引”揽才、“职在花城”公共招聘、全国高校巡回引才等系列活动，每年集中组织 1-2 次专场招聘会、职业技能比赛等大型人才交流活动，有针对性地引进教育、卫生、规划建设、现代农业、工业信息化、金融、经营管理等方面的紧缺专业人才和复合型管理人才。主动对接高校、企业、猎头机构精准招引高端紧缺人才，力争到 2025 年建设 2-3 个人才工作站。进一步加大盐边籍人才“回引”计划宣传力度，综合运用公开考试和直接考核招聘，加快金沙江区域“中圈”人才向我县集聚的速度。

六、不断强化人才服务保障

（一）做优人才创新创业发展环境

加强人才创新创业服务体系建设，打造一站式、全流程、专业化的人才公共服务平台，完善人才信息、政策咨询、创业指导、人才流动、人才培训和人才发展保障等公共服务系统。推进人才服务数字化转型，以大数据服务体系建设推动人才发展信息化，借助微信公众平台等新兴媒体，及时传递人才政策等服务信息。实行人才创业创新项目一对一跟踪服务，开辟人才创业创新绿色通道，提高各类行政审批效率。加大人才发展财政专项投入力度，确保全县人才资金财政投入增长幅度不低于财政经常性收入增长幅度。

（二）营造良好的人才发展社会环境

加强对人才的政治引领和吸纳，加大从人才中发展党员力度，加强对党员人才管理，积极推荐人才担任“两代表一委员”。健全完善县委直接掌握联系高层次人才管理服务制度，定期开展联系走访活动，经常听取意见建议，及时帮助解决实际困难和问题。健全完善“天府英才C卡”管理制度，拓展服务事项，细化完善人才安居、医疗待遇、子女就学、父母养老、配偶就业等服务措施。大力推进人才公寓建设，发挥县属国企的作用，综合运用共有产权房、人才公寓、购租房货币化补贴等方式，构建以低门槛、多渠道、增益性等为特点的人才安居新体系，逐步满足各类人才在不同发展阶段的刚性住房需求。健全人才宣传工

作网络和工作机制，通过传统媒体和新媒体，广泛开展正面宣传和信息互动，深度报道举办的人才活动，大力宣扬优秀人才事迹。健全“大竿系列”人才表彰奖励机制，做好杰出人才、领军人才、青年拔尖人才等各类人才评选，在全社会营造尊才爱才重才的良好氛围。

七、组织实施

（一）加强组织领导

坚持党管人才原则，健全完善县委统一领导，组织部门牵头抓总，主管部门具体落实，用人单位发挥主体作用，有关部门各司其职、密切配合，社会力量广泛参与的人才工作格局。县委人才工作领导小组负责规划实施的统筹协调和宏观指导，制定各项目标任务的分解落实方案和重大工程、重大政策的实施办法，明确责任主体，加强督促检查，推动规划的组织实施。各相关单位要研究制定具体实施细则，明确职责、细化分工、责任到人，确保规划的落实落地。各乡（镇）党委要负责抓好辖区内人才发展规划实施的组织协调、督促落实等工作。

（二）强化运行保障

建立规划实施情况的定期监测评估机制，跟踪分析、研究解决规划实施过程中出现的新情况新问题。强化人才项目绩效评估，对省市县等重大人才项目，准确把握人才作用发挥情况、人才项目运营状况，差异化运用评价结果，

严格落实人才平台考核评价制度，对周期考核优秀的给予继续支持，对考核不合格的及时整改，形成优胜劣汰导向，提升平台建设质量。推进人才资金使用和管理等制度化、规范化建设，每年对人才政策执行情况以及人才专项资金使用情况开展绩效评价，根据评价结果及时调整优化人才政策。

（三）落实督促考核

完善人才工作目标管理制度，落实党政领导班子和领导干部人才工作目标责任制，细化考核指标，加大考核力度，将考核结果作为领导班子和领导干部评价的重要依据。将人才工作和规划落实情况纳入党建工作述职评议考核的重要内容，建立健全定期报告、会议通报、年度考核等评估问效机制。建立规划实施情况年度和中期监测评估机制，加大考核评估力度，将考核结果作为领导班子评优、干部评价的重要依据，确保县委、县政府的决策部署落到实处。

中共盐边县委人才工作领导小组办公室 2022 年 6 月 30 日印发
