

昆明市呈贡区人民政府办公室文件

呈政办发〔2022〕58号

昆明市呈贡区人民政府办公室 关于印发呈贡区“十四五”人力资源体系建设 规划的通知

各街道、各部门：

《呈贡区“十四五”人力资源体系建设规划》经区四届人民政府第13次常务会议研究同意，现印发给你们，请认真贯彻执行。

昆明市呈贡区人民政府办公室

2022年9月9日

(此件公开发布)

呈贡区“十四五”人力资源体系建设规划

人力资源是经济社会发展的战略性资源。为积极推动人力资源体系建设与经济社会同步发展，构建与区域性国际中心城市现代科教创新城相适应的人力资源体系，根据中央和省市有关要求，结合呈贡实际，制定本规划。

本规划是呈贡区人力资源体系建设的指导性文件。规划重点为呈贡核心区（160 平方公里），规划期限为 2021-2025 年。本规划主要以中央、省、市人力资源体系建设有关要求和《中共昆明市呈贡区委关于制定呈贡区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的建议》《昆明市呈贡区国民经济和社会发展第十四个五年规划纲要》等精神，以及区委、区政府相关文件为依据编制。

一、规划背景

（一）发展基础

“十三五”期间，呈贡区全面贯彻落实中央和省、市关于人力资源工作的部署，坚持党管人才原则，深入实施人才强区战略，以人力资源政策和体制机制创新为抓手，进一步构筑人力资源发展新优势，圆满了完成人力资源工作各项目标任务。人力资源体系建设呈现出总量扩大、结构优化、门类齐全、素质提升新特点。

——人力资源规模稳步壮大。截至 2020 年底，全区人力资源总量 33.64 万人，比 2016 年增长 12.2%；拥有各类人才 8.22 万人，比 2016 年增长 69%。人才资源总量占人力资源总量比重达 24.45%，地区人才密度 12.66%，人才贡献率 13.5%（预计），分别比 2016 年提高 8.2、-1.78、-15.89 个百分点。其中，党政人才 1144 人，比 2016 年增长 8.26 %；企业经营管理人才 30301 人，比 2016 年增长 74.53 %；专业技术人才 43611 人，比 2016 年增长 74.96%；高技能人才 3866 人，比 2016 年增长 1.42 %；农村实用人才 1285 人，比 2016 年增长 16.28 %；社会工作人才 1567 人，比 2016 年增长 394.32%；每万人劳动力中研发人员全时当量数 72.15 人，比 2016 年增长 75.97%；人力资本投资 26.2 亿元，比 2016 年增长 61.99%；人力资本投资占 GDP 比重 5.14%，比 2016 年增长-26.78%；主要劳动年龄人口受高等教育比例 45.18%，比 2016 年提高 21.2 个百分点。

呈贡区 2020 年度人力资源发展主要指标统计表

主 要 指 标	单 位	统计数值				2020 年 较 2016 年 增幅 (%)
		2016 年	2017 年	2018 年	2020 年	
人力资源总量	万人	29.98	29.91	31	33.64	12.24
人才资源总量	万人	4.86	5.38	5.81	8.22	69
新增人才资源总量	万人	0.54	0.53	0.43	2.41	346

地区人才密度	%	14.44	15.80	16.47	12.66	-12.32
党政人才	人	1029	1034	1021	1114	8.26
企业经营管理人才	人	17361	19436	20767	30301	74.53
公有制经济领域企业 经营管理人才	人	118	121	126	140	18.64
非公经济领域企业经 营管理人才	人	17243	19315	20641	30661	77.82
专业技术人才	人	24926	27833	29770	43661	74.96
公有制经济领域专业 技术人才	人	1639	1748	1894	2203	34.41
非公经济领域专业技 术人才	人	23287	26085	27876	41408	77.81
高技能人才	人	3812	3823	3846	3866	1.42
农村实用人才	人	1105	1114	1247	1285	16.28
社会工作专业人才	人	317	581	1492	1567	394.32
人才资源占人力资源 总量比例	%	16.19	17.99	18.76	24.45	51
每万劳动力中研发人 员数	人	41	184.6	178.06	72.15	75.98
高技能人才占技能劳 动者比例	%	21.55	20.12	19.77	19.53	-9.37
主要劳动年龄人口受 过高等教育的比例	%	23.98	43.29	45.66	45.18	88.4
人力资本投资	万元	137578.73	161464.2	223750.1 3	261553.74	90.11
人力资本投资占 GDP 比例	%	7.02	7.04	8.95	5.14	-26.78
人才贡献率	%	29.39	16.22	14.66	13.5（预计）	-54.06

——人才重点工程持续推进。持续开展人才工作市场化、产业化、品牌化的探索，逐步形成了一套完善的人才工作体系，打造了寓意为“成为人才、承载人才、成就人才”的“呈·才”人才工作品牌。深入推进以“1朵云（呈贡人才云）、1智库（高层次人才智力资源库）、1空间（人才职业发展成长空间）和2平台（人才发展综合服务平台、科研成果转换平台）”为载体的“1112”工程。充分依托昆明呈贡信息产业园科创优势，先后建成国家重点实验室7个、国家工程技术研究中心3个、国家工程实验室16个、国家工程研究中心2个、院士工作站数十个。中国农业大学唐丽霞教授在吴家营街道万溪冲社区建立云南省2019年专家基层科研工作站。邓崧、张晶2名“呈贡区第二届优秀人才”，潘楠、赖庆辉、唐洁尘3名呈贡区青年人才入选2019年云南省“万人计划”。人才拉动产业、产业聚集人才的良性互动格局进一步呈现。集聚培育一批高层次人才。截至2020年底，辖区（含驻呈高校）有中国科学院、中国工程院两院专职院士6人，“长江学者奖励计划”特聘教授20人，国家高层次人才引进计划入选者19人，国家百千万人才工程入选者32人，中宣部文化名家暨“四个一批”人才15人，国务院特殊津贴获得者近百人，云南“千人计划”人才90多人。

——政策体系不断建立健全。根据上级要求，结合呈贡实际，先后制定出台了《中共昆明市委昆明市人民政府关于深化科技体制改革大力发展科技服务业加快现代科教

创新城建设的实施意见》（呈发〔2016〕22号）《中共昆明市呈贡区委 昆明市呈贡区人民政府关于创新体制机制加强人才工作的实施意见》（呈发〔2017〕9号）《昆明市呈贡区人民政府关于推进大众创业万众创新政策措施的实施意见》（呈政发〔2017〕17号）《中共昆明市呈贡区委 昆明市呈贡区人民政府关于关于加强校地合作共建推动校地融合发展的实施意见》（呈发〔2018〕3号）《关于转发中共昆明市委、昆明市人民政府印发〈关于推进体制机制改革促进人才创新创业的实施意见〉的通知》（呈发〔2018〕10号）《呈贡区人才发展工程工作方案》（呈办通发〔2018〕65号）《昆明市呈贡区关于加快打造人才高地三年（2018—2020）实施细则》（呈党人才〔2018〕1号）《昆明市呈贡区关于推进智库交流合作三年（2018—2020）实施细则》呈党人才〔2018〕2号）《昆明市呈贡区区级领导联系服务优秀人才暂行办法》（呈党人才〔2018〕4号）《呈贡区关于建设区域性国际人文交流中心先行区的实施方案》（呈办通发〔2019〕4号）《呈贡区鼓励高校毕业生就业创业实施办法（试行）》（呈办通发〔2019〕87号）《呈贡区鼓励高校毕业生就业创业实施细则（试行）》（呈人社通〔2020〕22号）《呈贡区人力资源和社会保障局关于建设大学生实习实训基地的实施方案》（呈人社通〔2020〕36号）等一批文件；在深入实施《呈贡新区中长期人才发展规划（2011-2020年）》的基础上，制定出台了党政人才、企业经营

管理队伍人才、专业技术人才、高技能人才、农村实用人才、社会工作人才、文化体育人才等七支队伍建设实施意见，《呈贡区高技能人才管理办法》等六个优秀人才管理办法；制定出台了9类人才评选标准办法。构建了区委统一领导、领导小组牵头抓总的“9+X”工作体系。通过不断创新机制体制、改革关键环节、狠抓落地见效，为人力资源的持续发展提供了有力的政策支撑。

——招才引智工作取得实效。区级财政安排“三名工程”财政预算专项资金，用于名校基础设施建设，名师、名长组建工作室。2019年以来，全区引进培育5所名校、10位名师、5位名校校长。引进上海名师裴昌义挂牌成立“呈贡区裴昌义英语名师工作室（培养基地）”，与昆三中合作成立4个“卓越教师提升工作室”，聘请云南师范大学教授侯云洁、成巧云担任名师工作室导师；新组建7个名校校长工作基地和28个名师工作室，推动教师成长、素质提升。建成“程若川名医工作室”等9个名医工作室，“殷建忠专家工作站”等3个专家基层工作站，在授艺带徒，交流经验中推广技术，促进基本公共卫生均等化，提升公共卫生服务质量。2020年全区引进人才141人。截至2020年底，云上小镇共引进博士研究生学历33人，硕士研究生学历134人，本科学历1265人。引进许悦聪、王汝欣、潘文林、邢传玺、张庆、杜刚等博士团队6个，引进的博士团队由海外或国内重点高校毕业的博士组成，团队核心成员均为硕士以上学

历，专业涉及人工智能、信息系统以及各类软件系统的研发等领域。

——人力资源服务全面优化。昆明呈贡人力资源服务产业园自 2020 年 6 月 29 日开园以来，秉承“服务城市未来、服务区域发展”的理念，以打造特色人力资源服务产业园为目标，着力补齐人力资源短板。截止目前，产业园共参加各大人力资源论坛、人力资源服务展会和点对点开展园区推介活动 10 余场，累计接待参观人数 1000 余人，共举办园区大型活动 11 场，包含行业前沿理念培训会、最新政策解读会、企业推介与人才招聘会等类型活动，累计培训 3000 余人次。2020 年 7 至 10 月园区进驻人力资源服务企业完成营业收入共计 1284 万元，完成税收共计 14.4 万元，服务用人单位 200 余家，带动就业 488 人。2020 年，全区人力资源服务机构达 63 家，比 2015 年增加 28 家，增长 80%；行业实现营业总收入从 2015 年的 4600 万元增长到 9000 万元，增长 95.65%。招聘、派遣、培训、人才测评、高级人才寻访、人力资源管理咨询等人才服务功能不断完善，市场配置人才资源决定性作用得到有效发挥。

——人事制度改革深入推进。公职人员管理机制改革顺利推进，队伍整体素质明显提高。稳妥推进公务员分类管理、公务员聘任制试点和事业单位人事制度改革，规范执法队伍管理，公职人员管理机制进一步理顺。全面启动行政机关公务员分类管理改革，拓宽了公务员的职业发展通道，缓解了基层机关压

职压级问题，推进了公务员管理的专业化和精细化。机关事业单位养老保障改革先行探路，对公务员实行“社会养老保险和职业年金”相结合的养老保险制度，对事业单位新聘常设岗位人员实行社会养老保险制度。建立以“全员聘用、岗位管理、绩效考核”为核心的事业单位岗位管理制度，完善事业单位常设岗位人员招聘规定。探索以事定费、以费养事、以事养人、按岗聘用的管理制度，提高了事业单位选人用人的灵活性。完善机关津贴补贴制度。创新建立公务员薪级工资制。事业单位全面实施岗位绩效工资制，分类核定工资总额。坚持军转干部阳光安置。“十三五”期间，全区通过公开招考、遴选、择优聘用等形式，招录公务员 116 名，选调公务员 10 名；招录事业人员 263 人；通过“职位公开、志愿选择、考核考试、择优定岗”的办法，共接收军转干部 40 多名；完成了 18 类 3190 人推荐职晋升高一级称评。

“十三五”时期，呈贡人力资源体系建设无论从规模总量、人才结构，还是研发人数、人力资本投入都有了显著提升。特别是人力资源总量、企业经营管理人才、实用人才、社会工作专业人才、人才资源占比、每万名劳动力中研发人数、主要劳动年龄人口受高等教育比例、人力资本投资等都有了大幅增加，人力资源体系建设取得了显著成效，为“十四五”人力资源体系建设奠定了坚实的基础。

（二）面临形势

“十四五”时期是我国经济社会发展的重要历史性机遇期，也是人力资源体系建设成熟和定型的关键时期。人力资源体系建设面临一系列新形势、新机遇、新挑战。

1.从外部环境看，人力资源体系建设机遇难得。一是开放合作共赢是未来一段时期发展的主基调，国内外对人力资源无论是数量还是质量需求旺盛。二是国内经济社会发展形势积极向好，中央、省市高度重视人力资源体系建设，制定出台了一系列人力资源体系建设的方针政策，对新时代的人力资源工作指明了方向。三是随着市场活力和社会创造力的不断激发，各类市场主体对人力资源吸纳日益增长。三是随着经济社会的持续发展，人力资源开发利用空间越来越广；四是科技创新成果加快推广应用，互联网+、智慧化等高科技手段给人力资源体系的建设注入新活力。

2.从内部环境看，呈贡人力资源体系建设优势明显。呈贡作为昆明市市级行政中心，多条高铁始发站，经济社会快速发展，环境优美，位置优越，高校云集，产业高端，宜居宜业，加快人力资源体系建设面临许多优势。一是优美的生态环境、优越的地理位置、完善的交通设施为呈贡吸纳各类人才创造了良好的条件；二是随着呈贡信息产业园区、大健康产业园、斗南花卉产业园等快速推进，为各类人才集聚和施展才能提供了广阔的舞台；三是云计算等大数据开发运用为人力资源体系建设规范化、信息化、智能化增添了科技动力；四是云南十所高

校云集呈贡，为全区人力资源体系建设奠定了坚实的人才基础；五是随着人事制度改革的深入推进，干部队伍日趋年轻化、知识化，机关事业单位干事创业环境不断优化，为全区的改革发展储备了一批高素质的党、政、事业人才。

3.从面临的挑战看，人力资源体系建设任务艰巨。放眼各地，聚才招才政策越来越优惠，引才用才机制越来越灵活，人力资源投资越来越大，地区之间、行业之间人才竞争越来越激烈。纵观当下，全区人力资源规模不大、质量不高、人才总量不足、结构不优的问题依然存在。目前，呈贡区现有人才规模和人才结构还不能适应现代科教创新城建设的需要。电子信息、健康颐养、现代金融等新兴产业由于处于培育和起步阶段，对人力资源的吸引力和容纳量有限。教育、卫生系统事业人员编制不足，不能很好地适应呈贡区经济社会高质量发展的需要；现行政策对人才的吸引力还不够强，云上小镇发展若干政策扶持期限已到，新扶持政策尚未出台；信息产业园区周边缺少吸引人才的医疗、教育、住宿、交通、商业等完善的生活服务配套资源，驻呈高校毕业生留呈就业率不高；精准引才成效不够明显，与产业发展结合度不够，聚焦产业引进人才力度不足，大健康产业等领域人才缺口较大。高层次创新创业人才数量相对不足、能级相对较低，具有国际竞争力和影响力的科学家、企业家、投资家缺乏。人才配置、集聚、流动、评价、激励等领域的市场化改革进程需大力推进；人才服务保障体系有待进

一步健全。机关事业单位人事制度改革进入深水区，政府部门人力资源优化配置有待提升，要建立一套灵活高效的人事管理机制任重道远。

二、总体要求

（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及十九届二中、三中、四中、五中全会精神，深入贯彻习近平总书记考察云南重要讲话精神，牢固树立新发展理念，围绕建设春城花都展示区、现代科教创新城的总体目标，尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造，加快实施人才强区战略和创新驱动发展战略，按照人才优先、创新机制、优化环境、以用为本、服务发展的指导方针，大力集聚高层次人才，大力释放人才创新创业创造活力，大力优化人才综合发展环境，不断深化人事制度改革，为实现呈贡“十四五”经济社会高质量发展提供坚实的人才保障和智力支撑。

（二）基本原则

——坚持党管人才。进一步加强和改进党对人才工作的领导，健全党管人才领导体制，创新党管人才方式方法，为推动人才工作创新发展提供坚强的政治和组织保证。动员全党全社会高度重视人才工作，营造良好的舆论氛围和社会环境；以爱才之心、识才之智、容才之量、用才之艺，把人才工作的重点更多地放到搞好服务上来，以事业和成就凝聚人才。

——坚持高端引领。加强各类、各领域、各层次人力资源队伍建设，在推进城乡、区域、产业、行业 and 不同所有制人力资源全面开发的基础上，以高层次、高技能人才队伍建设为重点，以引进高端、新兴产业领军人才为核心，千方百计引进海内外高端人才和经济社会发展紧缺急需重点人才，加快引进以高校毕业生、专业技术人员为主体的各类人才。聚焦建设区域性国际中心城市现代科教创新城，坚持服务“一带一路”和滇中城市等国家、省市战略，全方位提升人才区域性竞争力、辐射力、影响力。

——坚持市场导向。充分发挥市场在人才资源配置中的决定性作用，围绕人才集聚、培养、流动、评价、激励等环节，突出市场发现、市场认可、市场评价的主导作用，将政府宏观调控与市场优化配置有机结合，完善自由流动、合理配置、开放包容、科学激励的长效机制，促进人才合理流动，推进人才专业、产业、区域、城乡等结构与经济社会发展需要相协调，依托信息产业园、花卉产业园等各功能区发展定位和产业特色，形成各类人才集聚效应。

——坚持创新驱动。把深化改革，创新机制作为推动人力资源发展的根本动力，矢志不渝推进人才制度持续创新。坚决破除束缚人力资源发展的思想观念和制度障碍，构建与社会主义市场经济体制相适应、有利于科学发展的人力资源发展体制机制。加快实施创新驱动战略，确立在经济社会发展中人力资

源优先发展的战略布局，充分发挥人力资源的基础性、战略性作用，做到人才资源优先开发、人才结构优先调整、人才投资优先保证、人才制度优先创新。树立全球视野和战略眼光，充分开发利用国内国际人才资源，主动参与国际人才竞争，不唯学历、职称、资历、身份引进人才，不求所有、不拘一格开发人才，确保人才引得进、用得好、留得住、流得动。

——坚持优化服务。把服务科学发展作为人力资源工作的根本出发点和落脚点，围绕科学发展目标确定人力资源工作建设目标，根据科学发展需要制定人力资源政策措施，用科学发展成果检验人力资源工作的成效。尊重人力资源需求的多样性，切实保障人力资源的各项权益。统筹城乡公共服务资源，提高就业、创业、培训服务水平，完善人力资源市场服务职能。实施人才安居工程，加快建立健全人才出入境、落户、医疗、养老、配偶就业、子女入学等相关政策体系，提高新区人力资源发展保障水平。

——坚持整体推进。坚持激活存量和做大增量并举，健全“引、育、用、留”人力资源开发政策体系。以提升人力资源集聚水平为目标，着力优化人力资源开发环境。增强区内人力资源培育能力，统筹抓好各类人才队伍建设。

（三）发展目标

根据呈贡区未来五年经济社会发展的新趋势、新特点，呈贡区“十四五”时期人力资源体系建设总体目标建议为“一集聚三

着力”即：到 2025 年，集聚造就一批国内外一流人才，人力资源比较优势处于昆明市前列；着力推进与建设现代科教创新城相适应、与呈贡的经济社会发展相匹配的人才布局，着力建设一支数量充足、结构优良、素质一流、富于创新的人才队伍，着力打造集聚能力强、辐射领域广、创新创业活跃的昆明市人才高地。

具体目标建议为：

——人力资源总量不断壮大。到“十四五”末，全区人力资源总量达到 36 万人；人才资源总量 9.5 万人，其中：党政人才 0.12 万人、企业经营管理人才 3.5 万人，专业技术人才 5 万人，高技能人才 0.41 万人，农村实用人才 0.14 万人，社会工作人才 0.2 万人。地区人才密度力争达到 14%。

——人力资源素质明显提高。到“十四五”末，新区人才总量占人力资源总量比重达到 26.39%。高技能人才占技能劳动者的比例达到 8.2%。到 2020 年，主要劳动年龄人口受过高等教育的比例力争达到 48%，每万名劳动力中研发人员达到 75 人。

——人力资源高端化水平提升。到 2025 年，拥有国内外知名企业家 10 名以上；市级以上领军型创新创业团队 10 个以上；集聚国家和省级领军人才 20 名以上。

——人才资源结构更加合理。到 2025 年，人才加快向重点产业集聚，人才在地区间的分布更加合理，人才的专业、年龄结构和高、中、初级专业技术职称的比例更加优化，重点培养

和引进一批信息技术、文化创意、旅游休闲、金融服务、大健康+、高端装备制造等产业集群紧缺急需人才。

——人才市场体系不断健全。统一开放、竞争有序的人力资源市场体系建立健全。政府宏观调控、市场公平竞争、单位自主用人、个人自主择业、人力资源服务机构诚信服务的人力资源流动配置机制不断完善，人力资源实现自由有序流动。专业性、行业性人力资源市场得到培育和发展。到 2025 年，全区人力资源服务机构达 80 家以上，其中：经营性人力资源服务机构占 50%以上。

——人力资源发展环境优化。“十四五”期间，新区基本公共服务水平明显提高，城乡公共基础设施建设趋于均衡，人力资源开发体制机制和政策举措实现新突破，人力资本投资占新区国内生产总值比例达到 6%左右，人才贡献率达到 15%，人力资源开发各项保障体系和能力进一步提升。

呈贡区“十四五”人力资源体系建设规划指标

序号	主 要 指 标	单 位	实现值	目标值	2025 年较 2020 年 (%)
			2020 年	2025 年	
1	人力资源总量	万人	33.64	36	7
2	人才资源总量	万人	8.22	9.5	15.57
3	人才资源占人力资源总量 比例	%	24.45	26	6.34
4	新增人才资源总量	万人	2.41	2.6	7.88
5	地区人才密度	%	12.66	14	10.58

6	党政人才	人	1144	1200	4.89
7	企业经营管理人才	万人	3.08	3.5	13.64
8	专业技术人才	万人	4.36	5	14.67
9	高技能人才	人	3866	4100	6.05
10	农村实用人才	人	1285	1400	8.94
11	社会工作专业人才	人	1567	2000	27.63
12	主要劳动年龄人口受过高等教育 的比例	%	45.18	48	2.82
13	每万劳动力中研发人员数	人/万人	72.15	75	2.85
14	人力资本投资占 GDP 比重	%	5.14	6	16.73
15	人力资源服务机构	家	63	80	26.98
16	人力资源服务行业实现营 业总收入	亿元	0.9	1.2	33
17	人才贡献率	%	13.5（预计）	15	11.11

注：发展指标将根据市级下达任务作相应调整。

三、发展布局

结合呈贡区发展现状和资源环境，呈贡区人力资源体系建设空间布局拟考虑为“两园四片多点”。

（一）两园：

驻呈高校园区。主要是依托各高校的学科优势，集聚一批高层次的教学和科研人才。

呈贡信息产业园区。主要是依托入园的高科技项目，集聚一批电子信息技术、智能制造等高端人才。

（二）四片：

大健康产业园片区。主要是依托大健康项目的实施，集聚一批医疗、康体、养生、养老等服务型专业性人才。

斗南国际花卉产业园片区。主要依托斗南花卉的特色资源优势，集聚一批花卉研发、旅游、文创、营销、会展、加工等专业性人才。

呈贡金融产业园区。主要是依托园区区位、环境优势，集聚一批金融、保险、证券、总部经济等现代服务业专业性人才。

四个托管片区（洛羊、马金铺、大渔、七甸片区），主要依托各自的功能定位和产业特色，集聚一批电子信息技术、现代加工制造、文化创意、旅游商贸等专业性人才。

（三）多点：

辖区各行各业，主要依托各自的资源和条件，集聚一批与经济社会发展相适应的技能型人才。

专栏 1：五大特色园区人力资源布局情况

1.驻呈高校园区：位于驻呈高校片区，涵盖驻呈所有高校，现有师生近 20 万人，国家及省级高层次人才若干人。主要依托高校资源，促成科研成果转化，发展知识型、创意性、高端型产业，集聚一批高层次的教学和科研人才。

2.呈贡信息产业园区：云南唯一以大数据、云计算信息产业为特色的专一园区。规划面积 31.9 平方公里。重点发展云计算、大数据、物联网、智能制造。主要依托入园高科技项目，集聚一批电子信息技术

术、现代制造等高端人才。

3.大健康产业园区：位于呈贡新区区划的雨花片区西南部区域，总规划面积为 194.24 公顷，是集健康医疗、智慧康养、健康文旅等于一体的健康医养产业基地。项目一期开发计划投资 73 亿元。主要是依托大健康项目的实施，集聚一批医疗、康体、养生、养老等服务型专业性人才。

4.斗南国际花卉产业园区：规划用地 1020 亩，总建筑面积 81 万平方米，总投资近 40 亿元。分为三期开发，一期“花花世界”鲜花及花卉相关行业经营交易及会展区；二期采后处理及信息服务区、国际花卉企业展示区及配套商务区；三期综合服务及配送区、国际花卉研发展销区。主要依托斗南花卉的特色资源优势，集聚一批花卉研发、旅游、文创、营销、会展、加工等专业性人才。

5.呈贡金融产业园区：位于呈贡新区核心区，规划用地面积 7,498.65 亩，净用地面积 3,227.55 亩。重点发展以金融为核心，以银行业、保险业、证券业、总部经济等为主导的现代服务业。主要依托园区区位、环境优势，集聚一批金融、保险、证券、总部经济等现代服务业专业性人才。

四、主要任务

“十四五”时期，是呈贡经济社会高质量发展的关键期，必须坚持突出重点、创新驱动，发挥优势，统筹推进，实施五项重点工程、聚焦八大发展任务，强化五条保障措施，加快建设高效有力的人才资源体系。

（一）实施五项重点工程

1.人力资源高地工程

坚持人才兴区战略，深入实施“成为人才、承载人才、成就人才”的“呈·才”工作品牌战略，把人力资源工作作为一项战略任务抓紧抓实，不断吸纳各类人才到呈贡建功立业，成就梦想。主动服务“一带一路”国家战略，以高校片区为依托，以人才交流和人才培养为纽带，积极推进与“一带一路”沿线国家（地区）的人才合作。充分发挥呈贡作为云南数字经济区、昆明市级行政中心所在地、云南 10 所高校驻地、春城花都、山水宜居之城的优势，以电子信息、医疗康养、教学科研等新兴产业集聚人才，以创新优惠的政策、优良的工作生活环境、优质的便民利民服务吸引人才，以建功立业、展示自我的机制平台激励人才。通过坚持不懈的努力，力争到 2025 年把呈贡打造成为昆明市人才高地、云南省高端人才聚集区。

2.人力资源引进工程

坚持高端引领，以建设春城花都展示区、现代科教创新城为契机，大力引进培养国内外高层次创新创业人才。坚持精准引才，定期发布紧缺人才需求目录，通过组团异地招才引智、举办人才交流与项目合作大会、高层次人才创新创业大赛等方式，吸纳集聚高端人才。坚持社会化引才，依托专业社团、人才大使、人力资源服务机构等力量，提高引才绩效。围绕区域性国际中心城市现代科创新城的城市定位，聚焦电子信息、康

体医疗、现代金融等产业集群，大力引进经济社会发展重点领域急需紧缺人才，重点引进集聚一批大数据、云计算、大健康、大文创、大教育、大旅游、物联网、移动互联网等领域的高层次人才和团队。正确处理好引进人才和本土人才的关系，扩大增量、盘活存量；坚持引进和培育“两手抓”，促进人力资源向人才资源转化。

3.青年英才培育工程

着眼于人才基础性培养和战略性开发，持续保持和提升人才竞争力，每年遴选一批经营管理、专业技术、创业英才等优秀青年人才进行重点培养和扶持。在高校、科研院所及领军型科技企业建设一批青年英才培养基地。加大对杰出青年科技人才资助力度，培养一批具有国际视野、创新活力、成长潜力的优秀青年人才。到 2025 年，培养造就一支能够在呈贡经济和社会发展过程中发挥重要作用的高素质青年英才队伍。不断完善优秀大学生选调项目，吸引优秀应届大学毕业生到呈贡创业就业。

4.人力资源市场建设工程

围绕打造区域性国际中心城市人才高地目标，着力推进人才国际化。加快建立国际人才市场网络和人才评价体系，设立海外人才来区创新创业一站式服务窗口，开展海外引智及海外项目国内推广等各类中介业务，逐步建立起专业化、信息化、国际化、产业化、一体化的海外人才综合服务体系。发挥招商

引才、宣传联络的作用，吸引海外人才带项目、带技术、带资金来呈贡创新创业。深入开展“千人计划”系列活动，举办企业家、产业领军人才、创业团队等高端人才推介交流会，重点邀请生物医药、信息技术等领域的专家与本地企业和相关单位进行项目洽谈与合作。拓展人力资源市场服务范围，强化人才招聘、人才推荐、人才引进、人才测评服务职能。着力打造异地人才招聘平台，定期组织区内企业赴北上广深等发达地区开展招聘推介活动，招聘紧缺急需人才。加大公共就业服务信息化建设力度，打造人力资源市场就业服务网络平台，开通网上职介服务，完善市场供求信息分析发布，为用人单位和各类人才提供更为方便快捷的就业服务。建设具有竞争比较优势的人才市场，大力提升人才市场服务能级，构建面向南亚东南亚、融入一带一路战略、参与滇中经济圈、服务全市全省、连接省内外的人才市场体系。培育一批具有区域性竞争力的人力资源服务企业。综合运用财税、人才、信息服务、银行信贷等方式，大力支持人力资源服务业龙头企业规模化、信息化、品牌化经营，加快形成一批拥有自主知识产权和知名品牌、在省内外具有重要影响力、较强竞争力的人力资源服务机构。以昆明国家级人力资源服务产业园落户呈贡为契机，引进一批优质人力资源服务企业。把昆明国家级人力资源服务产业园建设成为集人才开发和培育、服务“双创”、服务科研成果转化于一体的综合性园区，打造成为“立足云南、服务全国、辐射南亚东南亚”的

一流人力资源服务平台。到 2025 年，全区人力资源服务机构达 80 家，行业实现营业总收入 1.2 亿元。

专栏 2：昆明国家级人力资源服务产业园基本情况

作为全国 19 个人力资源服务产业园区之一——昆明国家级人力资源服务产业园，坐落于昆明市呈贡区“云上小镇”，入园企业涵盖了培养孵化、人才寻访、人才测评、人事代理、劳务派遣、技能培训、职业指导等多种服务业态，形成了较为完整的人力资源服务产业链，并致力于将产业园打造成为国内及南亚东南亚区域最具特色的人力资源服务产业园，这也将会是云南省首家国家级人力资源服务产业园。

“十四五”期间，将依托信息产业园区建设，充分发挥各级人才政策效应，引进和培养各类别高层次人才，促进人才活力竞相迸发。园区计划引进 20 家以上优质人力资源服务型企业，力争实现人力资源服务业营业收入 9000 万元以上。

5.人力资源平台工程

围绕提升人才工作信息化水平，以“吸引人才、服务人才、留住人才”为目标，充分运用大数据、“互联网+”技术，整合现有资源，打造区、街道两级联动的人才信息管理服务平台，继续推进“一库一网五平台”建设，即呈贡区高层次人才数据库，智慧人才官网，人才管理平台、项目申评平台、人才服务平台、人才交流平台、数据研判平台建设，实现人才政策发布、人才

项目申评、人才在线咨询、人才沟通交流等服务功能，构筑一站式、专业化、智慧化的线上“人才之家”。重点打造四大平台：

产业园区平台。以呈贡信息产业园区、宝相大健康产业园区、呈贡金融产业园区、斗南花卉产业园区等园区平台为重点，统筹推进现代产业体系建设，为集聚高端人才建好物理空间，打造全市全省人才生态最优城区。

高校科研院所平台。大力支持云南大学、昆明理工大学、云南师范大学生、昆明医科大学等驻区高校，引进一批国家级、省级科研院所和重点实验室。支持和鼓励企业与高校联合进行科技攻关，持续深化与驻区高校校地合作，加快产学研合作进程，重点在科研研发及其成果转化利用、人力资源的开发运用等方面实现新的突破。

赛会聚才平台。定期举办各类人才活动，以重大活动宣传呈贡、集聚人才，打造区域性人才活动品牌。通过举办人才交流与项目合作大会、各类人才精英创新创业大赛等赛事和活动，促进企业、园区、创投机构与国内外人才、项目对接，推动高端人才项目落地开花结果。依托资源优势、产业优势，继续把“呈贡区人才优先发展高峰论坛”“斗南花卉插花艺术大赛”“呈贡区青年人才创业创新大赛”等活动品牌做强做优。

众创空间平台。推进众创空间建设，以云上小镇和斗南特色小镇为重点，构建一批低成本、便利化、全要素、开放式的新型创业服务载体。加大云上小镇、云大启迪 K 站、斗南花卉

特色小镇建设力度，加速集聚生态、人才、信息、资金等要素，引领小镇产业高端化和人才高端化。

（二）聚焦八项重点任务

1.加快集聚一批领军型人才

实施高端引领发展战略，集聚造就一批在电子信息、医药医学、装备制造、科研院校、特色农业等不同领域具有国内外影响力的领军型人才，提升呈贡的人才国际化程度。着力引进具有国际视野的战略企业家和通晓国际规则的创业投资者；遵循企业家成长规律，拓宽培养渠道，大力集聚一批以卓越工程师、能工巧匠为代表的科技高层次人才；引进扶持一批在文化艺术和人文社科领域具有影响力和知名度的名家大师、具有引领带动效应的高层次文化创意产业人才；培育造就一批以名医名院、名师名长为代表的具有国际竞争力的教育医疗高层次人才。

2.着力推进人才跨区域发展

充分发挥市场导向作用和用人单位主体作用，持续引进各类紧缺急需人才。围绕新区开发建设中重大工程、重点项目、重点领域，大力引进高端国内外专家，实现招才引才总量持续增长。鼓励高校、科研院所、企业建立人才国际国内交流合作机制，促进各类人才融入国际国内竞争。探索建立党政机关、国有企事业单位人才跨区域挂职锻炼机制，完善培训项目质量评估机制和成果推广机制，全面提高外出培训的效率效益。健

全人才跨区域化发展网络，融合海内外人才联络机构、招商引资办事机构、各类行业协会、海外留学人员组织等网络资源，构建更便捷、更高效的海内外人才引进机制。

3.调整优化人才区域发展布局

围绕区域经济社会发展人才需求，研究制定区域人才重点开发目录，通过人才政策资源与服务资源叠加，引导人才向重点区域、重点产业流动集聚，形成不同区域人才错位发展、良性竞争的格局。加快在信息产业园区、云上小镇等重点区域形成科技创新人才集聚区，在金融产业园区形成金融人才聚集带，在大健康产业园形成现代服务业人才集聚地，在斗南特色小镇形成花卉、旅游、文创等多领域融合发展的人才汇集地，在全区其他各地和托管四个片区形成生物医药、电子信息、现代工业装备制造、生产生活性服务业等各行各业人才吸纳地。

4.完善人力资源管理服务机制

围绕人才的预测与规划、培养与配置、使用与管理等人才开发的三大任务，重点发挥和强化区级和街道两级人才服务管理机构的作用和功能，创新人才培养、使用、引进、评价、激励保障机制，加快形成以用人制度、流动制度、评价制度、分配制度、保障制度等为主要内容的人才管理体系，提升人才保障能力，有效激发各类人才的活力。通过优化设置配置云、学习云、信息云、决策云、公共云等5大板块，做强“呈贡人才云”等服务平台，为个人用户求职，企业人才招聘、各类政策新闻

发布及政策解读、人才数据的多维度统计等提供服务。重点围绕优化入才服务环境，加快建立由人才市场配置、公共人力资源服务、人才信息服务、人才职业能力评价服务、高层次人才服务等组成的人才服务体系。建立高层次人才一站式服务大厅，为高层次人才提供人才智力转化、人才测评培训、人才流动手续办理、留学创业园入住、项目申报、职称申报、政策咨询、创业帮办、落户办理、社会保险、购房服务、配偶就业、子女入学等全方位服务。以服务企事业单位作为服务重点，树立“企事业单位是人才的最终落脚点及价值展现的舞台，服务人才需优先服务好企事业单位”的理念，为人才发挥价值、释放红利提供最大、最优平台。按服务发展、按需引进、奖励扶持、注重实效原则，在政策扶持力度上，更具吸引力；在政策的落实上，具有可操作性。坚持人才优化、引培并举，设立人才发展专项资金，在个税奖励、人才津贴、购房补贴、人才公寓、科研资助、引才激励、就医、创业、就业、就学等方面予以政策扶持。以最大限度释放“人才红利”的思维，加快从依靠低成本劳动力数量上的“人口红利”，转向依靠劳动者专业技能和使用效率质量上的“人才红利”，在创新驱动中实现产业升级和经济转型。完善并强化人才创新创业激励机制，采取有针对性、实效性的激励方式方法，激发广大创新型人才的创新活力，实现“人才红利”替代“人口红利”，将人才红利释放到最大化。完善人才评价激励机制和服务保障体系，营造有利于人人皆可成才和青年人

才脱颖而出的社会环境。发挥政府投入引导作用，鼓励人才资源开发和人才引进。完善业绩和贡献导向人才评价标准。保障人才以知识、技能、管理等创新要素参与利益分配，以市场价值回报人才价值，强化对人才的物质和精神激励，鼓励人才弘扬奉献精神。

5.创新人力资源管理体制机制

建立和完善公正、高效的人力资源管理体制，形成科学有效的人力资源管理制度体系。以用才为重点，构建和完善人才引进与开发、选拔与配置、评价与任用、激励与保障机制。深入开展人力资源开发理论研究，积极探索人力资源开发规律，提高人力资源开发、管理、服务等科学运作水平。加强对人力资源工作的分类指导，调动各级、各方面的积极性，合力推进人力资源开发重点工程实施和重要政策落实。深入贯彻落实

《中华人民共和国公务员法》、《事业单位人事管理条例》，深化机关事业单位人事制度改革，完善选人用人机制，消除论资排辈、平衡照顾观念，健全党政干部“上”、“下”机制；建立健全科级干部考核等管理制度，不断改进完善管理内容和方法；树立“全程化”监督意识，形成多层次、全方位、强有力的党政人才监督体系，加强对党政干部选拔任用工作和党政领导干部特别是“一把手”的监督。促进形成广纳群贤、人尽其才、公平公正、充满活力的人事管理制度。深入推进公务员分类管理和聘任制改革。完善公务员招录“四级联考”组织方式，健全公务

员遴选、交流工作机制，提高考录信息化管理水平。坚持注重实绩、从严管理，建立科学合理的考核评价体系，把考核结果作为调整公务员职务、级别、工资以及奖励、培训的依据。依托驻区高校和市委党校，加大公务员培训力度，强化公务员初任、任职、在职、专门业务培训和对口培训、境外培训等，增强公务员理想信念和职业道德素养，提高公务员改革创新、依法行政能力。深化事业单位人事制度改革。改进事业单位岗位管理模式，建立动态调整机制，对公益二类事业单位根据备案编制确定岗位总量和结构比例。全面推行事业单位聘用合同制度，发挥聘用合同在人员聘用、待遇、考核、奖惩方面的基础性作用。推进事业单位人事管理信息系统建设和事业单位职员制改革。完善公开招聘制度，创新不同行业、专业和岗位特点的公开招聘方式方法，探索建立事业单位关键岗位和重大项目负责人公开透明招聘制度。进一步完善事业单位工作人员考核制度，落实事业单位工作人员处分暂行规定，严肃事业单位纪律，规范工作人员行为。依法依规处理事业单位工作人员申诉，维护单位和工作人员双方的合法权益。推动职称评价与事业单位聘用制度有效衔接。

6.加强人力资源政策体系建设

创新人才培养政策。探索建立创新创业导向的人才培养机制，完善产学研用的协同育人模式。探索建立产教融合、校企合作的技术技能人才培养模式，提升高校人才培养对产业的支

撑。大力实施专业技术人才知识更新工程，开展高层次紧缺急需和骨干专业技术人员专项培训。加强人才计划顶层设计，建立相互衔接配套、覆盖人才不同发展阶段的梯次资助体系。探索建立人才计划的社会化管理制度，充分发挥社会和市场作用，形成公开、透明、高效的人才资助机制。推动创新创业人才团队选拔资助进一步向企业一线和青年科技人才倾斜。完善人才双向流动政策。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。鼓励事业单位科研人员在履行所聘岗位职责前提下，经所在单位同意，可在岗创业或者到企业兼职从事科技成果转化、技术攻关等。鼓励科研机构设立一定比例流动岗位，吸引有创新实践经验的企业科研人才兼职。

改革人才评价政策。建立市场化、社会化人才评价机制，落实创新主体对创新人才的最终评价权。完善基础研究、应用研究、科技成果转化人才的分类评价体系，对基础研究人才，突出同行评价，注重研究成果质量及对国家、社会的影响力；对应用研究人才，强化创新创业业绩贡献评价，注重创新能力、创新成果、产学研结合等，不将学历、论文论著等作为限制性条件；对科技成果转化人才，突出转化效益效果评价，注重产值、利润等经济效益和吸纳就业、节约资源、保护环境等社会效益。率先在中小学教师、工程领域中建立新型人才评价机制。开通优秀人才职称评审“直通车”，对成果显著的优秀中青年工

程技术人员，可打破学历、任职资历要求，申报上一级专业技术职称。

创新成果转化政策。高度重视科研成果转化运用，从规划、用地、资金、服务等方面，建立完善科研成果转化的政策和措施，鼓励驻区高校科研成果就地转化，吸引海内外符合新区产业导向的科研成果到呈贡转化运用。提高科研人员成果转化收益比例。依法妥善处置科研人员在创新创业中的争议和矛盾，维护科研人员创新创业合法权益。

创新人才激励政策。加大创新人才激励力度，鼓励企业通过股权、期权、分红等激励方式，调动科研人员创新积极性。积极落实高新技术企业科研人员通过科技成果转移转化取得股权奖励收入。完善事业单位绩效工资制度，健全鼓励创新创造的分配激励机制。探索实施委托社会机构开展杰出人才遴选工作，大力表彰创新创业的杰出人才。加强创新成果知识产权保护。

创新人才创业融资政策。扩大政府天使投资引导基金规模，带动社会资本共同加大支持早中期、初创期企业发展。健全创业投资风险补偿机制。完善商业银行与风险投资、天使资本的投贷联动模式。积极探索和规范发展互联网金融。创新保险产品，分散创业者创业风险。

7.努力营造人力资源发展环境

优化众创空间环境。引导鼓励低成本、便利化、全要素、开放式的众创空间发展。鼓励行业领军企业、创业投资机构、社会组织等社会力量参与众创空间建设。鼓励国有孵化器引入专业团队管理运营。调整财政投入方式，加强对众创空间基础设施建设、项目和企业的资助，加大政府购买创新创业服务力度。

优化科技创新环境。坚持政府引导和市场导向，营造充满活力、富有效率、更加开放的创新制度环境。深化知识产权领域改革，健全知识产权保护政策体系，建立专利技术交易市场和信息平台，保护科技成果创造发明者的合法权益，探索资本、技术、专利、管理等生产要素参与收入分配的有效办法。优化科研成果转化机制，鼓励研发主体建立产业技术创新战略联盟，强化产学研有效对接，推进科技成果转化与孵化。加强技术经纪人培育，促进技术经纪人队伍发展。鼓励各行业协会和社会组织帮助人才获取信息、提升能力、实现价值。打造一站式、全流程、专业化的人才发展政策和生活服务信息综合门户网站，建立健全市场化机构运营、政府机构监管的运作模式。提升大数据在人才开发中的深度应用，拓展社会化的人才工作移动端服务。

优化人力资源法治环境。重点围绕人才市场管理、知识产权保护 and 人才培养、使用、引进、评价、激励、保障等环节，

把人力资源开发工作纳入规范化、程序化、法治化轨道，依法维护各类人才的合法权益。

优化人力资源生活环境。鼓励人才集聚的大型企事业单位和产业园区平台利用自用存量工业用地建设人才公寓（单位租赁住房）等配套服务设施，鼓励用人单位实施人才住房资助计划。积极发展公共服务和商贸物流，建设适应人才生活需求的购物、就学、就医、文化及娱乐休闲场所等配套设施；持续开展生态文明示范区创建活动，进一步加强美化亮化工作，持续打造山水园林城市；加快城乡公共服务配套基础设施建设，全面推进城乡路网、地下管网、公共交通、医院校舍等公共基础设施的新建、扩建、维护工作。让各类人才在呈贡安居乐业、幸福生活。

优化人力资源文化环境。弘扬社会主义核心价值观，深入开展文明文明城市创建和全民文明素质提升活动。加强对外来人口的人文关怀，用新区文化凝聚力量、凝聚人心、推进融合。提升城市开放度和包容性，积极举办国际国内文化赛事，鼓励驻区高校开国际文化流活动，放大民间文化艺术之乡的品牌效应，继承弘扬花灯、滇戏等优秀传统文化，做大做强梨花节、采摘节、中国昆明（国际）花博会、花都艺术节、大学生艺术节、三台山美食文化节、豆腐文化节、农民丰收节等文化节庆品牌，搭建文化交流平台，持续提升节庆文化活动的影响力和辐射力，不断增强城市文化魅力。

8.统筹推进人力资源队伍建设

党政人才队伍建设。坚持整合现有人才资源、盘活存量和引进人才、扩大增量并举，实现党政人才结构与经济社会发展相适应，培养和造就一支信念坚定、为民服务、勤政务实、敢于担当、清正廉洁的高素质党政人才队伍，为全区经济社会发展提供坚强有力的组织保障和人才支撑。突出党政人才教育培训重点，全面推进理论武装、党性教育、能力培训和知识更新，使全区广大党政干部理想信念更加坚定、理论素养不断提高、党性修养切实增强、工作作风明显改善、德才素质和履职能力显著提升。科学配置党政人才资源，进一步拓宽党政人才进出渠道。通过公务员招录、选调、选聘、竞争性选拔和军队转业干部安置等方式，吸收一定数量的优秀人才到党政机关工作。到 2025 年，全区党政干部队伍中大学以上学历达到 90%以上，综合素质显著提升，管理水平明显提高。

企业经营管理人才队伍建设。紧紧围绕产业发展,以人才资源引进、能力建设、培养高层次人才、优化人才结构为重点，培养造就一支适应现代企业制度和市场经济要求、涵盖各行业、各所有制企业的具有创新精神和创业能力、懂法律、会经营、善管理、重诚信的复合型经营管理人才队伍。鼓励和引导企业围绕产业结构升级和新旧动能转换的需要，加强对生物制药、信息产业、新能源、重大项目等领域急需的各类管理人才引进培养使用。鼓励和引导有条件的企业面向国内外招聘一流的首

席执行官、总会计师、总设计师等高级管理人才。鼓励和引导企业根据自身需求，主动与驻区高校建立人才供需合作关系，聘请各类专家、教授到企业兼职。鼓励民营企业采取高薪聘用、股权激励、兼职兼薪、特聘顾问等方式积极引进海内外高层次人才、创新团队和职业经理人。以项目合作、经贸洽谈和招商引资等活动为纽带，加快企业经营管理人才向呈贡区流动和集聚。力争到 2025 年，全区拥有一批年销售额（产值）达 10 亿元以上的大企业、大集团的企业经营者，一批省内或全国同行业企业较为知名的优秀企业经营者，全区规模以上企业的经营管理人员 50%以上达到大学本科以上学历，15%以上具有高级专业技术职务任职资格。

专业技术人才队伍建设。以经济社会发展需求为依据，规划专业技术人才队伍建设；以高层次人才为龙头，引领专业技术人才队伍整体发展；以培养创新精神和创新创业能力为核心，带动专业技术人才队伍整体实力提升；以创新体制机制为动力，营造专业技术人才成长的制度环境；以发挥专业技术人才作用为根本，创造人尽其才、才尽其用的发展平台。培养造就一支与我区经济和社会发展相适应的数量充足、结构合理、素质优良的专业技术人才队伍。统筹不同所有制专业技术人才队伍发展，进一步完善专业技术人才队伍培养规模，提高专业技术人才创新能力。构建分层分类的专业技术人才继续教育体系，加快实施专业技术人才知识更新工程。统筹推进职业资格制度改革

革，加大对优秀专业技术人才的表彰奖励力度。到 2025 年，专业技术人才总量达 5 万人，高、中、初级专业技术人才比例达 10：50：45，专业技术人才结构和经济结构基本适应，整体素质明显提高。

农村实用人才队伍建设。立足呈贡区农村实用人才的现状和实际，积极探索适合我区农村实用人才队伍成长壮大的方式和途径，逐步建立起有呈贡区特色的农村实用人才选拔、培养、使用、管理的模式和有效运行机制。围绕呈贡区失地农民创业就业发展的总体需求，重点抓好农业经营管理、农业技术推广、能工巧匠三类农村实用人才队伍建设。到 2025 年，全区农村实用人才总数突破 1400 人。

社会工作人才队伍建设。以推进社会工作专业化、职业化、社会化发展为目标，全面提高现有从事社会服务人员的专业素质和职业能力，逐步扩大社会工作专业队伍规模，完善社会工作专业知识培训体系。加快推进现代社会组织体系建设，建立社会工作专业人才培养、选拔、使用、流动、评价、激励等政策措施体系，着力推动社会工作职业化、专业化和社会化建设。加快建设数量适当、结构合理、具有一定素质素养的社会工作专业队伍，较好地适应呈贡区经济社会发展的需要，最大限度地满足广大人民群众不断增长的社会服务的需求。以驻区高校和区属培训机构为依托，构建社会工作人才培养体系。重点培养社会福利、养老服务、社会救助、优抚安置、慈善事

业、社区服务、婚姻家庭、残障康复、就业援助、职工帮扶、禁毒戒毒、矫治帮教、人口计生、纠纷调解、应急处置等领域社会工作人才，力争到 2025 年，社会工作人才突破 2000 人，持证上岗率达到 15%以上。

文化体育人才队伍建设。建立和完善辖区文化体育人才信息库，掌握人才的分布、数量和结构等基本情况；加大文化体育人才的培养培训力度，逐步建立点、线、面相结合的文化体育人才分布网络；优化人才结构，进一步扩大中青年人才比例；进一步挖掘、整理、弘扬具有呈贡特色的非物质文化遗产项目，充分调动非物质文化遗产传承人的积极性，扶持和打造一批非物质文化遗产特色项目；积极申报省、市两级非物质文化遗产项目，并推荐一批省、市两级非物质文化遗产传承人，重点培养现有的 23 名省、市、区级项目传承人；建立非物质文化遗产普及和教育机制，让“非遗”走进校园，普及社会；鼓励和支持民间文化体育组织发挥自身作用，广泛开展活动；鼓励和扶持文化体育人才走向市场，探索文化体育产业化发展路子。

专栏 4：呈贡区“十四五”期间人力资源队伍建设重点目标

1.到 2025 年，全区党政干部队伍中大学以上学历达到 90%以上。

2.力争到 2025 年，全区拥有一批年销售额（产值）达 10 亿元以上的大企业、大集团的企业经营者，一批在省内或全国同行业企业较为知名的优秀企业经营者；规模以上企业的经营管理人员 50%以上达到大学本科以上学历，15%以上具有高级专业技术职务任职资格。

3.到 2025 年，专业技术人才总量达 5 万人，高、中、初级专业技术人才比例达 10：50：45，专业技术人才结构和经济结构基本适应，整体素质明显提高。

4.到 2025 年，全区农村实用人才总数突破 1400 人。

5.力争到 2025 年，社会工作人才突破 2000 人，持证上岗率达到 15%以上。

（三）实施五条保障措施

1.坚持规划先行，加强组织领导工作

加强人力资源规划引领。认真贯彻落实国家、省、市规划。注重本规划与全区“十四五”经济社会发展规划的衔接，强化本规划的推进落实。定期组织开展系统调研和专题调研，对规划推进执行情况进行专项调度。在新区各级各部门进一步明确人力资源开发工作目标、思路和举措，形成一体推进、协同配合的良好工作态势。

强化人力资源开发组织领导。进一步强化人才是第一资源的理念，树立人才强区的战略意识，促进经济发展方式主要依靠科技进步、劳动者素质提高、管理创新转变。坚持党管人才原则，完善党委统一领导，职能部门牵头抓总，有关部门各司其职、密切配合，社会力量广泛参与的人力资源开发工作格局。进一步明确和完善各级人才工作协调（领导）小组职责任务和工作规则，健全领导机构，配强工作力量，抓好人力资源工作机构和工作队伍建设。建立健全人力资源开发工作科学决策机

制、协调推进机制和检查落实机制，形成决策、协调、监督三位一体、上下联动、整体推进的人力资源开发工作运行机制。创新党管人才方式方法，把握工作方向，建立各级党委人力资源开发工作领导机构，协调推进人力资源开发工作。探索组织人事部门和专家智库相结合的决策管理模式，不断提高人力资源开发工作科学化、规范化、制度化水平。

2.加大投入力度，助推人力资源建设

完善人才引进、培养、开发的政府投入机制，加大支持力度，落实保障人才资源投入的财政资金。统筹运用地方教育附加专项资金，重点用于支持和促进以职工职业培训为主要内容的人力资源建设。制定人力资源开发投资优先政策，确保教育、卫生、科技等方面支出增长幅度高于财政经常性收入增长幅度。加大人力资源开发资金投入力度，保障人力资源开发重大项目实施。探索建立人力资源开发专项资金协调使用机制，加大对科技创新、团队攻关、高层次人才培养资助力度。探索鼓励企业、社会组织加大人才投入的政策措施。发挥人才发展专项资金、创业投资引导基金、中小企业发展基金、产业投资基金等政府投入的引导和撬动作用，建立政府、企业、社会多元投入机制。完善分级分类人才资助体系，有效整合人才资金，加大对人才发展重点区域的投入，保障人才发展重大项目的实施。建立健全以政府奖励为导向、用人单位和社会力量奖励为主体的人才奖励体系。

3.完善配套服务，落实人力资源保障

增强人力资源服务能力。进一步完善城乡社会保障系，稳步推进社会保险征缴扩面工作，提升养老保险、医疗保险等社会保险的保障力度，解除人力资源后顾之忧，让各类人才在新区放心放胆施展才华、干事创业。加大人力资源服务队伍培训力度，不断提高人力资源服务队伍的业务素质和服务水平。继续实行领导干部联系企业制度，积极开展企业和基层走访调研活动，加强党委、政府与企业尤其是中小企业的联系沟通，了解掌握企业用人等实际困难，并及时予以帮助解决。

提升人力资源信息化水平。坚持用现代信息技术改选提升人力资源服务设施，不断推进人力资源服务信息化、智能化。及时发布人力资源市场供求信息、以及政府的人力资源服务信息，并对各种人力资源市场的相关数据进行数据分析，及时发布统计分析报告。坚持便民利民、依法依规、公开透明、数据共享的原则，积极配合推进“互联网+政务服务”暨“一门式，一网式”改革；推行“网上预先申报，前台综合受理、后台分工协办、统一窗口出件”服务模式，真正做到一个门、一张网办事，实现公共服务便利化、统一化、网络化，提升网上办事和信息化服务水平。

4.加大宣传力度，营造良好开发环境

利用各种传播渠道介绍呈贡优异的就业创业发展环境和人才引进政策。依托区人事人才信息网、微博、微信公众号、手

机短信平台等渠道，广泛宣传新区人才扶持和引才引智政策。积极营造尊重人才、鼓励创新的社会环境。大力宣传创新创业人才和各条战线涌现出来的先进模范事迹，做好劳动模范、创新人才评选表彰工作，进一步营造鼓励人才脱颖而出、发挥才干的舆论环境。

5.强化督查考核，推动目标任务落实

强化目标考核。坚持“一把手”抓“第一资源”，把人力资源开发工作纳入各级党政领导班子工作目标和科学发展考核体系，对各相关职能部门开展人力资源开发工作专项考核。研究制定人力资源开发工作目标考核意见，加强对人力资源开发规划实施情况的考核评价，考核结果作为干部使用和评先树优重要参考依据。建立规划实施情况定期通报和年度评估制度，根据规划实施情况及时修订调整目标任务和政策措施。

分解落实任务。协调各相关职能部门分别制定人力资源开发规划目标任务的分解落实方案和工作推进措施。建立各级党委听取人力资源开发工作专项报告制度，健全完善人力资源开发工作重大事项报审、重要情况通报、工作效能督查机制，充分调动各方面工作积极性，形成推进新区人力资源开发政策落实和项目实施工作合力，以高质量的人力资源体系建设助力全区经济社会发展。

