市政府关于印发《海门市人才发展“十一五”规划》的通知

海政发〔2007〕119号

各乡镇人民政府，开发区管委会，海门工业园区管委会，灵甸工业集中区管委会，滨海工业新区管委会，市各委、办、局、行、社，市各直属单位：

　　《海门市人才发展“十一五”规划》已经市政府第43次常务会议讨论通过，现印发给你们，请认真贯彻执行。

二○○七年十一月四日

海门市人才发展“十一五”规划

　　“十一五”时期，是海门全面达小康、建设新海门、跨越发展全面腾飞的重要时期，也是大力实施人才强市战略，加快我市人才队伍建设，把人才和智力资源转化为现实生产力，构筑海门经济社会和谐发展的关键阶段，根据《海门市国民经济和社会发展第十一个五年总体规划纲要》和《南通市人才发展“十一五”规划》，特编制本规划。

　　一、我市人才队伍建设的现状及面临形势

　　（一）“十五”人才队伍建设主要成效

　　“十五”期间，全市紧紧围绕经济和社会事业发展目标，认真贯彻“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的方针，大力实施人才强市战略，通过引进急需人才，挖掘潜在人才，用好现有人才，培养后备人才等多种渠道，扩大人才总量，盘活人才存量，提高人才质量，开发人才能量。不断深化人才工作和人事制度改革，切实加强组织推动和资金、政策保障，全市人才队伍建设取得明显成绩，实现了“十五”规划确定的人才队伍建设各项目标。

　　1、人才总量稳步上升。

　　“十五”期末，我市具有中专以上学历及初级以上职称的人才资源总量达到58680人，较“九五”期末增加了28000人，比“十五”规划预定的48500人的规模目标高出了10百分点，专业技术人员总数27400人。人才总量的增长呈逐步上升趋势。

　　2、人才素质明显提高。

　　至2005年底，全市中高级职称人才达7884人，占到专业技术人才总数的29%，其中高级职称1534人，中级职称6350人，高级、中级、初级结构比例为5.6：23：71.4。学历层次逐步提高。全市具有大专以上学历人才32710人，占人才总量的57%。年龄结构得到优化。人才队伍平均年龄有所下降，在专业技术人才总量中，35岁以下的占49.6%，45岁以下的各类人才在整个人才队伍中所占比例逐年提高，已上升到76.8%，成为我市人才队伍的主体。人才分布趋于合理。全市第一、第二、第三产业人才占总量比例为9：53：38。

　　3、高层次人才队伍全面提升。

　　全市不断加大高层次人才引进培养力度，认真组织各级专家和学科带头人的选拔培养，高层次人才占比不断提高。2006年，全市具有研究生学历（学位）或具有高级专业技术职务的各类高层次人才总量达到2000人，较2000年增加了950多人，高层次人才在全市人才总量中的占比达2.96%。全市拥有国家、省级有杰出贡献专家26人次，市级拔尖人才160多人；建成4个博士生、研究生实习就业基地。全市拥有海外留学人员58人。

　　4、人才强市战略全面实施。

　　全面贯彻科学发展观，树立科学人才观，明确了人才强市的指导思想、总体目标和具体措施。高度重视人才工作，大力推进人才开发，人才强市成为党委、政府的战略任务，成为全社会的共识。

　　5、人才资源市场配置作用充分发挥。

　　坚持公益性发展方向，根据全市经济发展对人才的实际要求，在出台一系列有利于聚纳优秀人才、适用人才政策的同时，以“固定集市、专场才市、网上才市、大型才市和赴外才市”为抓手，逐步形成不同层次、不同要求、不同类别的人才市场配置人才新格局，努力满足全市企事业单位的各类人才的要求，促进人才资源的合理配置。

　　海门市“十五”人才工作取得了显著成绩，但与全市社会发展需求还有一定距离，存在一些深层次的矛盾和问题：一是人才总量偏少，素质结构和人才布局不尽合理。我市人才队伍总量虽然有较大幅度的提高，但与苏南等经济发达地区相比有差距。人才总量偏少，素质结构不合理，适应国际竞争要求、满足即将到来的海门经济跨越起飞需要和支撑海门产业结构优化升级的高新技术人才、研发人才、高级经营管理人才、高技能人才较为短缺。二是人才培养、使用和激励机制不够健全。缺乏有效的培训机制。用人单位普遍存在着对人才重使用，轻培养现象，急功近利现象。缺乏有效的竞争激励机制。三是人才成长环境不够优化。社会对人才资本还没有对物力资本的重视程度高，用人单位作为人才开发主体的地位作用不强，且人才资源开发管理相对滞后，人才公共服务体系不够完善。

　　（二）“十一五”人才队伍建设面临的形势

　　人才作为一个国家经济和社会发展的重要战略资源，关系到国家和民族兴衰，党和国家历来十分重视。中央领导集体，对人才工作高度重视，作出一系列重要决策。制定下发了《中共中央、国务院关于加强人才工作的决定》、《全国人才队伍建设规划纲要》两个战略性文件，相继召开了中共中央政治局会议、全国人才工作会议，研究部署加强人才工作，走人才强国之路。“十一五”期间，随着市委、市政府“三化一新”、“全面达小康，建设新海门”发展战略的深入实施，全市经济社会孕育着新一轮全面发展的辉煌前景，人才工作充满着新的机遇，面临着新的挑战，肩负着新的使命，战略地位更为突出。“海门农业人才特区”、“海门高层次人才集散港”、“海门市家纺人才集聚区”建设的启动，人才引进、使用、培养和激励机制的不断健全，为我市吸纳优秀人才、建立人才高地奠定了坚实的基础；经济全球化加快国际人才的流动，为我市吸引国际优秀人才和留学回国人才提供了有利条件；江海联动开发和崇海大桥即将建造，海门与上海的同城效应、交通枢纽效应、投资洼地效应将全面显现，将进一步增强我市接受上海信息、技术、人才辐射的能力，海门必将迎来一个新的高速发展机遇期。海门“四大经济增长极”、“两大经济带”的打造，大项目的大力推进，产业结构优化升级步伐进一步加快，全市经济尤其是开放型和民营经济迅速发展，对人才的需求和集聚更加迫切。同时，我市人才工作面临着新的挑战，与长三角经济发达地区相比，我市对人才的吸引力还有一定的差距；随着海门新一轮高起点跨越式发展步伐的加快，全市人才队伍建设的供求矛盾、结构矛盾和素质矛盾也将日益突出，人才资源整体开发工作面临重大调整转型期。人才开发将向更高层次发展，向更广领域拓展，人才开发将由政府主导向政府宏观调控、市场发挥基础性作用转变，由政府为主体向用人单位和人才自身为主体转变，由政策主导向法制规范转变。为此，我们必须以新的理念、新的视野、新的谋略全面规划海门人才发展，以更加务实的工作和措施开创人才队伍建设的新局面。

　　二、人才队伍建设发展的指导思想、基本原则和主要目标

　　（一）指导思想

　　以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，深入贯彻党的十六大和十六届六中全会精神，全面落实《中共中央国务院关于进一步加强人才工作的决定》，树立和落实科学发展观、人才观，坚持党管人才原则，大力实施人才强市战略，着力加强以党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才、高技能人才、农村实用人才为主体，以高层次人才、高技能人才为重点的人才队伍建设，充分开发国内国际两种人才资源，不断解放思想、完善体制、创新机制，实现人才工作和经济社会全面、协调、可持续发展，努力建设一支规模宏大、结构合理、素质优良的人才队伍，为我市全面建设小康社会，加快现代化进程，提供坚强的人才保证和广泛的智力支持。

　　（二）基本原则

　　——坚持党管人才的原则。充分发挥党的政治优势和组织优势，整合人才开发职能，集聚人才开发力量，优化人才开发资源，形成党委统揽全局、全社会共同推进人才强市战略的整体合力。

　　——坚持以人为本原则。树立和落实科学人才观，切实把“尊重知识、尊重人才”落到实处，着眼于提高知识和人才对经济增长的贡献率，努力提高人才质量，从促进经济和社会发展及人才自身发展的需要出发，重点提高人才的综合素质和创造能力。

　　——坚持人才队伍协调发展原则。统筹一二三产业、公有经济与非公有经济、四大增长极与两大经济带的人才队伍建设工作，形成合理、协调、有效的人才布局体系和各具特色的人才聚集区发展模式，以人才队伍协调促进全市经济社会全面协调可持续发展。

　　——坚持人才市场配置的原则。加大市场取向的政策力度，建立健全统一的人才市场体系，创新市场监管方式，发挥市场在人才资源配置中的基础性地位，促进各类人才的优化配置和合理流动。

　　——坚持制度创新的保障机制。以制度创新引领人才开发，重点突破人才评价、激励、保障等方面的瓶颈，完善公开、平等、竞争、择优的人才制度框架和相互配套的政策法规体系，提高人才开发的科学化、社会化、法制化水平。

　　（三）主要目标

　　到2010年，我市人才工作的战略思路和总体目标是建成“规模宏大、结构合理、素质优良、机制灵活、环境一流”的人才强市，海门人才的综合竞争力在苏中居领先地位。

　　1、人才发展的总量目标。“十一五”期间，每年人才总量增长率为17.5%左右，到2010年，全市人才总量目标力争达到11.8万人，人才占总人口的比例超过10%，每万人拥有人才总量和质量处于南通市先进行列。其中，高层次专业技术人才总量达到1万人，工程技术人才总量达到2.5万人，企业经营管理人才1万人，高技能人才总量达到3.5万人，农村适用人才总量达到1万人，均在“十五”期末数的基础上翻一番。

　　2、人才发展的结构目标。围绕市委、市政府提出以“四大增长极”、“两大经济带”为依托，强势推进重大项目建设的总体思路，加大重点行业、产业人才培养引进力度。根据我市国民经济和社会发展第十一个五年规划纲要，“十一五”期间，我市第一产业以结构调整为主，着力提高农产品的科技含量和附加值。这对农业技术人才的数量和素质提出了更高的要求。因此，第一产业人才必须保持较高的增幅，增速约为年均18%；第二产业仍然是发展的重点，第二产业人才将继续保持总量优势，每年按21%左右的速度增长；第三产业人才按19%左右的速度增长。第一产业人才总量14500人，第二产业人才总量69800人，第三产业人才总量33700人。

　　3、高层次人才队伍建设目标。到2010年，省级以上专家和海门市级以上拔尖人才达到620名左右；45周岁以下优秀中青年科技骨干人才获得高级职称的达到700名左右；中青年高级经营管理人才及高薪技术企业的高级职业经理人达到800名以上；学科和专业技术带头人达到300名以上；在海门工作的博士研究生达到80人以上，硕士研究生达到220人以上；高技能人才占技能人才总量的比例提高到30%左右，其中技师、高级技师不低于5%。各类高层次人才数在人才总量中占比达到10%以上。

　　4、人才机制环境目标。人才开发实现从主要依靠政策推动向主要依靠制度创新转变，建立健全符合各类人才特点、促进各类人才发展的用人机制、评价机制、激励机制、保障机制等人才开发制度体系，建立健全人才开发的宏观调控机制，形成有利于优秀人才健康成长和充分发挥作用的机制。加强人才载体建设，优化人才创业环境。加强人才公共服务体系建设，优化人才服务环境。全力营造激励创新、支持创业、鼓励成功、宽容失败的良好氛围。

　　三、人才队伍建设的重点和重点工程

　　以人才队伍建设为主体，以重点人才工程为抓手，以能力建设为核心，努力造就数千万计的高素质的人才，一大批拔尖人才、创新创业人才和在国际国内、省内外具有影响的各方面的领军人才，加快“人才强市”步伐。

　　（一）人才队伍建设的重点

　　1、党政人才队伍建设。认真贯彻《中华人民共和国公务员法》、《党政领导干部选拔任用工作条例》，切实加强我市领导干部和公务员队伍建设。选派优秀领导干部到党校、行政学院、干部学院等各类培训机构脱产培训或进行“菜单式”学习。坚持完善挂职锻炼制度、学（训）用结合制度，定期选派德才素质好、发展潜力大的党政干部到艰苦地区、复杂环境和基层一线接受锻炼和考验，到重点岗位、发达地区挂职学习。通过理论教育、专业培训和实践锻炼，提高党政人才的科学决策能力、驾驭市场经济的能力、应付复杂局面的能力、依法行政的能力和总揽全局的能力，重点培养一批具有较高公共行政管理水平的高层次决策型管理人才，建设一支数量充足、素质优良、门类齐全、结构合理的后备党政人才队伍。

　　2、企业经营管理、营销人才队伍建设。通过引进、招聘和企业自我培养相结合，努力造就一支多层次、多类型和多领域的海门企业家队伍。加强企业经营管理人才的开拓能力建设。通过组织重点企业法人、职业经理人脱产培训，着力提高企业家战略开拓能力和现代经营管理水平；遵循企业家成长规律，培养企业家职业精神，提高企业家职业化水平，鼓励企业家在更大范围、更广领域和更高层次上参与国内外经济技术合作和竞争。建立企业经营管理人才协会。要通过建立健全科学的企业人才机制，强化企业营销人才队伍管理，抓好营销人才的招聘和挑选、培训和指导、考核和评价、激励和奖惩等。逐步建立一线营销人才业绩最低保障线、营销人才岗位责任制与激励保障、培养培训保障体系。“十一五”期间，建立3至4家行业营销人才俱乐部。

　　3、专业技术人才队伍建设。根据专业技术人才的不同特点，依托国家、省和南通市重大人才培养计划、重大科研和建设项目，加大学术技术带头人的培养力度，推进创新团队的建设。重点实施人才重点工程，培养造就我市优先发展的重点产业急需高层次人才和紧缺人才，培养造就既掌握先进科学技术又能创新创业的复合型人才，培养造就熟悉国际经贸规则、能够跨文化交流的国际化人才，建设一支具有区域竞争优势的科技专家群体。

　　4、企业研发人才队伍建设。企业高科技创新，走品牌发展之路，必须注重研发人才队伍建设，对年销售3000万元以上的企业，建立研发中心，组建一支实力雄厚的研发人才队伍，成立行业领域的研发机构。可采取奖励股份、效益分成等形式，对在技术开发、项目产品研发中的专家和作出特殊贡献的研发人才奖股份，对以公司名义申报专利并获得授权的研发人才奖股份。研发人才研发的产品投放市场，研发人才收入按比例提成。建立企业研发人才津贴、休假等制度。其他中小企业要建立研发小组，外聘该行业、领域专家担任研发项目组长。

　　5、技能人才队伍建设。充分发挥行业、企业的主体作用，完善企业职工教育培训制度，建立首席技师制度。建立名师带领制度，强化岗位培训，促进技术人才岗位成才。要在机械电子业、医药化工业、现代服务业等技能含量高的职业中，培养一批动手能力强、有实践经验、科技知识扎实的技术人才，以此推动我市技能人才队伍的建设。同时，围绕技能人才实训需要，在全市重点乡镇建好1-2个适应产业发展需要的公益性实训基地。着力推进职业技能培训市场化，构建职业教育培训网络，充分发挥实训机构和企业集团、职业学校等社会培训资源的作用，加速高技能人才培训开发。重视在实践中培养开发高技能人才，建立技术工人岗位成才的激励机制。积极开展“技能比武”、“技术标兵”评比活动。

　　6、农村人才队伍建设。构建农科教相结合的农村实用人才培训体系，加强农民科技人才教育培训中心建设，充分发挥农民人才教育培训中心和职业学校的培训基地作用，推广面向农村党员干部的现代远程教育，发挥农业科技信息网络以及科普组织的作用，坚持“走出去”与“请进来”相结合、学历教育与技能培训相结合、职称证书与绿色证书培训相结合，大力开发培养各类农村实用人才。加快建设省级海门市特色农业人才基地示范点建设，把基地建设成为门槛最低、政策最优、人才环境最好的“人才特区”，发挥农业“人才特区”的集聚效应、示范效应和辐射效应。

　　（二）人才队伍建设的重点工程

　　根据全市经济社会发展的目标，突出开发和培养经济社会发展的急需人才，着力实施七大人才工程。

　　——实施“312”人才培养工程。“十一五”期间，选拔、培养30名首席专家、100名创新创业领军人才和200名科学技术带头人。通过培养，到2010年，30名首席专家在相关学术技术领域发挥关键作用，为全市经济社会发展作出重大贡献，研究成果在省内科学技术界具有较大影响；100名创新创业领军人才（含南通市“226工程”第三层次培养对象），在全市优秀科技人才群体中发挥表率作用、专业领域成果显著，并在南通市科学技术界具有一定影响，为全市经济社会发展作出较大贡献；200名科学技术带头人，在各学科、技术领域发挥带头作用、实绩明显，并在市内科学技术界具有较高知名度，为全市经济社会发展作出一定贡献。

　　——实施技能人才振兴工程。全面实施“技能人才振兴工程”，加快培养一批急需的技术技能型、复合技能型以及高新技术产业急需的知识技能型人才，重点培养一批技师、高级技师，并带动各类技术技能人才梯次发展。充分发挥技工教育和高等职业技术教育培养技能人才的骨干作用，依托高等院校和有条件的规模高新技术企业建立技能人才培训基地。建立健全以职业能力为导向，工作业绩为重点，注重职业道德和知识水平的技术技能人才评价体系，建立技术工人岗位成才的激励机制。实施推进高技能人才队伍建设意见，加快建设高技能人才队伍的步伐。

　　——“5+X”公务员能力培训工程。围绕加强公务员队伍能力建设的需求，按照统一规划、分类指导、分期实施的原则，大力开展公共服务、公共政策、公共经济、依法行政、创新能力知识等五门必修课，以及《国家公务员通用能力标准框架》引进的有关内容、公务员根据实际需要确定的业务知识等三类选修课的学习培训，采用集中培训、个人自学、网络培训等方式，确保全市公务员每年参加更新知识、脱产培训的时间达到7-12天，持续提升全市公务员的整体素质。

　　——新型农民人才培养工程。根据现代化、产业化、高效、优质、特色农业的需求，切实加强农业科研、特种作物栽培、畜牧饲养、水产养殖、农贸经营管理、农副产品深度加工等方面的新型农民人才队伍建设。到“十一五”期末，从事农业科技和实用型人才总量达到2万人。大力开展农业人才实用技术、农业人才创业和农村劳动力转移技能培训。到2010年，培训农民人才20万人次以上。

　　——“七大”人才团队建设工程。根据海门经济社会发展情况，确定医药化工、机电光缆、纺织、建筑、农业、高新技术、教育卫生文化等七大领域，强势推进“七大”板块人才团队建设。围绕人才引进、培养、使用三个关键环节，制定《海门市人才团队建设实施意见》。对“七大”人才团队深入开展“一事一服务”、“一企一服务”、“一人一服务”等特色服务。

　　——引才引智工程。5年内引进海外留学人员和境外专家160名，实施海外智力38项。引进本科以上学历和中级以上职称人员4000名。制定《海门市引进高层次人才奖励办法》。

　　——产业人才开发配置工程。根据“人才特区”试点目标，扎扎实实做好“特色农业人才开发示范基地”、“海门市高层次人才集散港”、“海门市家纺高技能人才集聚区”建设。组织实施省“六大人才高峰行动计划”、“长江工程师计划”、“千人赴港培训计划”和“千名苏商海外培训工程”；南通市“226高层次人才工程、百千万人才培养工程”；海门市“中小企业科技人才对接工程”。

　　四、加大吸纳人才的载体建设

　　1、加速为促进我市金银铜牌骨干企业发展集聚人才。认真贯彻市委、市政府关于加快培育和发展重点大企业（集团）的政策措施，大力实施集聚人才“名品、名人、名企”工程，积极扶持金银铜牌企业人才队伍发展。鼓励金银铜牌企业采取团队引进、核心人才引进、高级管理人才和高新技术开发引进等多种方式引进急需人才，采取咨询、讲学、兼职、短期聘用、技术入股等方式灵活引进国内外智力人才。扶持金银铜牌企业建立研发机构。本规划期内，力求新增各类研发中心30家，省级以上工程技术研究中心、实验室5个。重点集聚一批先进制造技术、医药化工、信息技术、新材料技术等关键领域高层次、导向性人才；集聚一批熟悉国际经贸规则和经济运作的专业化、复合型人才；集聚一批善于组织重大科研项目、掌握科技发展和人才成长规律的管理专家。在金银铜牌企业中，建立领军人才信息库，成立金银铜牌企业高级经营管理者协会。

　　2、大力度向“四大经济增长极”“两大经济带”配置人才。围绕“四大增长极”和“两大经济带”的产业特色和发展方向，重点集聚化工、港口开发、船舶、机械、国际贸易、海洋等高层次、实用型人才。跟踪重点项目，服务重大项目，进一步加强与科研院所和高校合作，大力实施人才柔性引进计划，组织一批包括院士、知名专家和博士后在内的高层次人才为重点项目、重点产业发展服务。组织“院士、博士海门行”活动。

　　3、稳步推进以工业园区为重点乡镇经济增长点的人才配置。近几年，乡镇工业园区企业在我市经济中所占地位越来越高，乡镇工业园区的人才开发成为全市人才工作的重中之重。实施乡镇企业“666”人才开发工程，“十一五”期末，每个乡镇每个骨干企业要拥有高级人才6名，中级16名，初级36名，重点乡镇企业翻一番。

　　4、为特色农业人才开发基地输送人才。依托我市特色农业的发展基础和农村实用人才开发的先发优势。全面推进特色农业经营管理人才、农科农技人才、特种种养人才、农产品质量检测人才、农产品营销人才等特色农业人才开发和农村实用人才队伍的建设。每年要吸纳50名农业类本科学历以上的专门人才来我市特色农业人才基地实习就业。建立特色农业人才培训体系，年培训量5000人次以上，组织30名左右的农村农科人才参加订单式培训，经常举办特色农业人才专题招聘会，组织基地人才与农大、农科院学者专家技术智力对接，引进外来专家来基地进行技术攻关。建立特色农业人才开发工作专项资金，健全各项工作制度。

　　5、加大以名校名院为重点的高层次人才的引进配置力度。教育、卫生、新闻、文化、城市规划等部门都要拥有一支以本科以上学历、中级职称以上人员为主体的专门人才队伍，还要培养一批高素质的警察、法官、注册会计师人才队伍。要通过培养和引进相结合的方法，加快造就一批在国内外有一定影响，群众公认的名师、名医等团队，从而带动海门社会事业的发展，提升海门的知名度。

　　6、高点定位创建留学生创业园。根据“双向选择、人尽其才、来去自由、形式多样”的原则，出台《关于吸引留学人员来海门创业的实施细则》，就科技成果孵化开发项目兴办企业，享受有关外商投资企业、高新技术企业的优惠政策，有关部门要为留学生创业园给予政策优惠，留学人员持科技成果孵化开发项目兴办企业，受让土地使用权的，地价按市区内最低价。通过各种方式来海门投资办实业，以形成新的经济增长点。在重点行业、重点企业推进博士后工作站建设。

　　十五期末，力争5家单位建成博士后科研工作站，面向海外招聘博士后研究人员，把博士后科研工作站建成海外高层次人才回海门创业的中继站。积极与境外著名大学、研究机构和跨国公司合作建立科研工作站，联合招收培养博士后人才。

　　五、完善人才队伍建设工作机制

　　1、建立健全人才选拔使用机制。以扩大民主、加强监督为重点，深化党政干部选拔任用制度改革。认真组织实施《公务员法》，完善公务员考试录用制度、竞争上岗制度、考核管理制度。以推行聘用制和岗位管理制度为重点，推进事业单位人事制度改革。按照职责分开、单位自主用人、个人自主择业、政府依法管理的原则，建立起符合各类事业单位特点的人事管理和监督制度，健全完善通过职业技能竞赛公开选拔技能人才的工作机制，促进高技能人才队伍发展壮大。

　　2、建立健全人才智力引进招聘机制。通过用人单位主动引进与人事部门组织引进相结合，千方百计吸纳优秀人才。市人才服务中心每年要集中组织几次到外地人才大市场或高等院校招聘高学历人才活动。依据我市经济社会发展需要和人才队伍状况，定期发布年度人才资源开发目录，通过招商引资、引进项目、引进技术等多种渠道，大力引进符合我市经济社会发展和产业结构调整方向，有利于高新技术成果转化、高新技术产业化的高层次、高技能人才。充分发挥海门现有产业的优势，重点开发我市急需的生物医药、精细化工、建筑交通、现代农业、现代物流、轻纺材料等方面的紧缺人才和各种适用人才。积极引进海外高层次留学人员和外国专家。

　　3、建立科学的人才评价机制。完善人才评价标准和手段，改革各类人才评价方式，推行“个人申报、社会评审、单位聘用、政府调控”的职称评聘工作模式，变学历、资历取向为业绩、能力取向，突出“社会和业内认可”的总要求，逐步建立专业技术人员社会化评价体系。加大“评聘分开”工作力度，试行“以聘代评”，完善专业技术人员聘任制。享受政府特殊津贴的专家、省“333”工程培养对象、南通市级以上拔尖人才以及从市外引进的高级职称专业技术人员可不受用人单位专业技术岗位职数的限制。

　　4、建立健全人才培养培训机制。充分整合各类培训资源，形成多形式、多层次、多学科、多渠道的人才培养培训格局，构筑海门特色人才培养培训机制。一是根据我市经济社会发展的实际需要，以市场就业和企业需求为导向，建立与高校联合培养模式，利用好党校、职校、电大等职业技术学校的培训资源，抓好各类人才的教育培训，每年计划培训1万人次。鼓励在职人才通过脱产、函授、自修等形式接受学历教育。二是根据我市经济结构调整和产业结构优化升级的实际需要，通过学校教育培养、企业岗位培训等方式，加快培养一批急需的技术技能型、复合型以及高新技术产业急需的知识技能型人才。三是优化继续教育机制，把继续教育同专业技术人才的使用、奖励、职称评聘结合起来，分类分层次开展全员培训。建立训用相结合的制度，不断创新教育培训的体制、内容、方法、载体和手段。加快发展现代远程教育和在线培训，建立覆盖全市的教育培训信息网络。

　　5、建立完善分配激励机制。坚持效率优先，兼顾公平。完善以市场机制为主导的企业薪酬制度和以岗位绩效为依据的事业单位薪酬制度，加大力度拉开技术岗位与非技术岗位、高新技术岗位与普通技术岗位、管理岗位与非管理岗位、重点岗位与一般管理岗位的分配档次，试行收入分配向科技一线人员和有突出贡献的人才倾斜。鼓励企事业单位把资本、技术、管理等要素纳入人才收入分配方案。对关键岗位的技术骨干、承担重点工程和科研项目的带头人，可实行年薪制、股权期权制、协议工资制。完善专业技术技能人才兼职兼薪的管理办法，允许企事业单位的专业技术技能人员在完成本职工作，不侵害国家和单位经济、技术利益的前提下，兼职兼薪。设立并实施海门市科技人才进步奖，逐步提高奖励标准。设立“人才兴市功臣奖”，对为我市经济社会发展作出突出贡献的各类人才实施重奖，并为他们提供完善的福利保障体系。积极构建以政府奖励为导向、用人单位和社会力量为主体的人才奖励体系。

　　6、建立健全人才保障机制。优化政策环境，进一步完善引进本市以外人才的优惠保障政策。对我市机关、企事业单位引进的高层次人才，由用人单位将其材料报市人才服务中心审核认定后，有关部门及时办理引进手续。引进高层次人才人事档案不能正常接转的，由市人事部门为其重新建档并接转所有关系，工龄连续计算，并根据有关规定为之办理相应的社会保障手续。事业单位引进硕士、博士和具有高级专业技术任职资格的人员，不受单位编制、进人指标和工资总额的限制。鼓励博士后人员来海工作，对留在海门工作的博士后，承担重要科研项目的，由科技部门适当安排科研经费。高层次人才配偶的工作由引进单位妥善安排，因专业特殊或引进单位安排确有困难的，由市委组织部、市人事局、劳动和社会保障局协商解决。对国家、省有突出贡献中青年专家、享受政府特殊津贴人员、博导、教授、研究员级高工以及获得博士学位的人员和高层次经营管理人才的配偶，可根据一定的程序优先安排到事业单位工作。对引进高层次人才的子女就学，由教育行政部门优先安排到教学条件较好的学校就读，不得收取政府规定以外的费用。优化创业环境，加强人才创新创业基地建设。充分发挥我市作为“教育部直属高校研究生就业实习与培训基地”的作用，积极组织、引导重点高校高层次人才来海就业创业和开展产学研合作活动。优化生活环境，制订相应政策，逐步改善现有人才的住房条件。建立海门市高级人才储备流转中心。制定高层次人才休养、休假制度。

　　7、建立健全人才市场体系。进一步放开搞活人才市场，形成完整人才市场体系。坚持市场主导、开放自主、资源共享和优势互补原则，主动参与“长江三角洲人才开发一体化”工作，实行城市互联、发展互动、证书互认的人事人才一体化服务。完善人才市场政策法规。制定完善人才流动、人才招聘、人才派谴等政策规定，在完善原有政策的基础上，制定《加快海门市人才市场建设实施意见》、《海门市人才市场分市场管理办法》等相关文件，切实维护用人单位和各类人才主体的合法权益，营造公平竞争的人才市场环境。健全人才市场服务体系，以市人才市场为依托，积极拓展成立工业园区、产业集聚区、开发区、教育、卫生和农村人才分市场，明确职责，发挥其服务本行业的优势，逐步形成以市人才市场为核心，乡镇人才工作站、行业分市场、市人才服务机构为网点的多层次、开放式的人才市场网络。加快人才市场信息化建设。办好海门人事人才网站，经常性举办网上人才市场，推进人才市场服务信息化、网络化。建立专业化的动态人才信息库，重点建设企业经营管理人才库、高层次人才库、高技能人才库、各行业拔尖人才库、在外工作海门籍专家信息库。在做好现有服务项目同时，大力拓展具有市场前景的新型服务，完善人才招聘、人事代理、人才推荐、人才培训等传统业务，开拓人才派遣、人才测评、人才猎头等新兴业务，积极探索更为贴近用人单位的新的服务方式。做好毕业生就业市场改革工作，在坚持机关、事业单位“凡进必考”的同时，对特殊的高层次优秀人才，采取更加灵活务实的政策措施，探索和试行定向和定点招录的途径，积极为毕业生就业搭起良好平台。加大力度加快人才市场硬件建设。人才市场的硬件滞后，制约了人才交流活动开展。结合科技创业园、留学生创业园的建立，通过政府投资兴建海门市人才市场大楼，彻底解决人才市场有市无场现象，提升人才市场的竞争力。培育和兴办人才中介组织，促进人才中介机构发展。

　　8、建立健全投入机制。加大对人才工作的投入。牢固树立人才投入是效益最大的投入的观念，健全政府、社会、用人单位和个人多元人才投入机制。到2010年，列入市财政预算的人才开发资金不少于300万元。建立以政府引导、金融和社会资本、民间资本共同参与的多元化风险投资体系，为科技人才承担的高新技术项目提供担保、资助和创新创业服务。加大财政对科技、教育经费的投入力度。发挥企业的主体作用，增加对科技开发的投入，为人才创新创业提供资金保证。鼓励各类社会组织设立人才发展、资助、定向培养等基金用于人才资本的投资。

　　六、全面改善人才发展环境

　　1、强化组织领导。人才工作是一项意义重大、影响深远的社会系统工程。坚持党委总揽全局、协调各方的原则，加强对人才工作的统一领导。各级党委，政府把人才工作摆上战略地位。建立健全人才工作责任制，按照一把手抓第一资源的要求，把人才工作纳入各级党政领导班子目标责任制，明确责任人，建立责任制，对人才规划中确定重点人才工程进行分解，落实，确定序时进度，明确工作要求，定期进行考核，确保规划目标的实现。不断创新党管人才的方式和方法，建立党委、政府与高级专家、优秀企业家联系制度和日常沟通机制。进一步健全人才工作领导小组。

　　2、加强宣传引导。大力宣传科学的人才观、“科学技术是第一生产力”、“人才资源是第一资源”、“第一把手抓第一资源”、“人才强市”等理念。重点围绕人才国际化、人才市场化、人才能力建设、人才制度创新、社会评价等方面加强舆论宣传引导。大力宣传党和国家关于人才工作的方针政策，宣传人才工作先进单位和各类优秀人才的典型事迹，强化五个理念，即人才需要持续投入的理念，人才闲置是最大浪费的理念，人才流动是保持人才活力的理念，对人才不求所有、但求所用的理念，企业是人才开发主体的理念。在全社会营造“尊重知识、尊重人才、尊重劳动、尊重创造”的浓郁氛围，形成英才荟萃、人才涌动、各尽所能、各得其所的生动局面。

　　3、改善创业环境。转变政府职能、强化服务意识。以公共政策、公共服务需求为导向，组织开展公共人事服务，为人才创业提供良好的公共服务。营造先进的、符合当今世界发展潮流和文化氛围，提供公平、公正、舒心的工作环境。培育发展知识产权交易市场，促进创业成果流通。完善知识产权的评价和评估体系，方便各类技术发明、技术专利、知识产权等在市场上合法转让。