

运城市“十四五”人才智力 支撑规划

二〇二二年一月

目 录

第一章 发展基础与面临的形势	1
第一节 发展基础	1
第二节 面临形势	3
第二章 指导思想与目标	4
第一节 指导思想	4
第二节 基本原则	5
第三节 发展目标	6
第三章 聚焦高质量发展 建设高素质人才队伍	8
第一节 打造科技创新人才队伍	8
第二节 打造企业经营管理人才队伍	8
第三节 打造高技能人才队伍	9
第四节 打造乡村振兴人才队伍	10
第五节 打造社会事业人才队伍	10
第六节 打造党政人才队伍	11
第四章 深化改革育才 培育多层次立体化人才梯队	11
第一节 构建特色鲜明的高层次人才培养体系	11
第二节 实施全民技能提升工程	13
第五章 创优环境引才 建立强大智力支撑与创新动力	15

第一节 加大高层次人才引进力度	15
第二节 创新人才引进方式	16
第六章 建强平台聚才 实现“人尽其才、才尽其用”	17
第一节 建设高能级人才聚集平台	17
第二节 发挥产业园区人才汇聚功能	18
第三节 建强创新创业平台	19
第七章 创优机制用才 有效激发人才活力	21
第一节 深化事业单位人事制度改革	21
第二节 深化职称制度改革	22
第三节 健全收入分配制度	23
第四节 畅通人才流动渠道	23
第八章 强化人才服务 优化人才发展环境	24
第一节 全力做好人才保障工作	24
第二节 加强人才市场建设	25
第三节 打造数字化人才服务体系	25
第九章 保障措施	26
第一节 加强组织领导	26
第二节 完善规划体系	26
第三节 强化督查考核	27
第四节 营造良好氛围	27

《运城市“十四五”人才智力支撑规划》，根据《运城市国民经济和社会发展的第十四个五年规划和2035年远景目标纲要》、《山西省“十四五”人力资源开发、教育改革发展规划》和《山西省人力资源和社会保障事业发展“十四五”规划》编制，以为运城市高质量发展提供坚实的人才智力支撑为目标，系统阐述“十四五”时期运城市人才队伍建设目标，及人才引进、培养、使用、激励、保障各项工作的具体举措，规划期为2021-2025年。

第一章 发展基础与面临的形势

第一节 发展基础

“十三五”时期，运城市以习近平总书记对人才工作重要指示精神为指导，全面落实省委关于人才工作的各项部署和市委、市政府“五抓一优一促”总体思路和要求，深入实施人才强市、创新驱动战略，为加快推进全市高质量转型发展提供了有力的人才智力支撑。

——**人才队伍规模持续扩大。**“十三五”期末，全市专业技术人才总量达到12万人，比“十二五”末增加2.3万人。技能人才总量达到66.5万人，其中高技能人才总量达到21.7万人，高技能人才总量占技能人才比例为33.1%，高于全省平均水平。

——**高层次人才队伍建设取得明显进展。**“十三五”期间，市委、市政府出台了一系列促进高层次人才培养、引进和使用的政策措施，全市新设院士工作站 5 个，柔性引进 5 名院士；新增享受国务院特殊津贴专家 3 人；选拔培养新兴产业领军人才 4 名，省级学术技术带头人 11 人。

——**人才培育体系逐步完善。**连续四年把“人人持证、技能社会”全民技能提升工程列为政府民生实事之首，全市上下系统协同、全力推进，结合实际建立起“四有”工作机制，累计参加职业技能培训人数达到 44.28 万人，培训后取证 11.62 万人，取证率达到 26.25%。积极参加全省职业技能大赛，取得一系列优异成绩，以赛促学、以赛促训的社会氛围愈加浓厚。“十三五”时期，运城职业技术学院顺利升本，运城学院教学科研水平显著提升，极大地改善运城高等教育的层次结构。

——**人才发展环境得到优化。**2017 年 12 月，《中共运城市委关于深化人才体制机制改革的实施意见》出台，从人才管理体制、健全人才培养机制、创新人才引进保障机制、改革人才评价机制、完善人才流动机制、强化人才激励机制等方面明确了全市人才体制机制改革的方向和任务。《运城市引进高层次人才暂行办法》等政策相继出台，进一步搭建起优化人才发展环境的四梁八柱。

第二节 面临形势

（一）聚焦问题，找准人才工作切入点

“十三五”时期，运城市人才工作取得了一定成绩，为全市经济社会发展提供了有效智力支撑。同时，随着我市经济社会发展向高质量目标迈进，对人力智力支撑的要求更加迫切。运城市人才队伍存在的问题主要包括：一是人才结构不合理，支撑产业发展的专业技术技能人才、农村实用人才、社会工作人才等数量不足、比例不高；二是人才市场体系不健全，市场化配置能力弱，人才供需渠道衔接不畅，市场信息不够全面和灵敏，缺乏市场化的中高级人才中介服务机构；三是人才队伍稳定性不高，人才流失现象严重；四是高新产业和传统产业的人才供需矛盾突出，高端人才规模仍显不足，包括产业领军人才、高层次创新人才、高级技能人才等；五是人才发展环境需要进一步优化，缺乏具有吸引力的人才政策，在人才培养、激励、评价、保障等方面仍有较大改善优化空间。

（二）把握机遇，利用好我市发展优势

“十四五”时期，国内大循环畅通有利于我市更好运用国内要素资源；重大区域战略实施为我市担当新使命叠加政策红利；“两新一重”建设（新型基础设施建设，新型城镇化建设，交通、

水利等重大工程建设)为我市转型发展注入新动能;省委“全方位推动高质量发展”总战略为我市指明了发展方向;市委“五抓一优一促”经济工作主抓手为我市高质量发展找准了有效路径。区域经济的高质量发展、人居环境的逐步改善,必然提升我市人才吸引力;教育改革的深入实施、技能型社会建设的持续推进,必然提高我市人才培养能力;人才管理体制机制改革的深化、社会治理能力的提升,必然进一步激发人才干事创业的活力。

第二章 指导思想与目标

第一节 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和十九届二中、三中、四中、五中、六中全会精神,以习近平总书记视察山西重要讲话重要指示和关于人才工作的重要论述为根本遵循,坚持党对人才和教育工作的全面领导,坚持发展是第一要务,人才是第一资源,紧密围绕我市创新驱动战略,重点打造科技创新人才、企业经营管理人才、高技能人才、乡村振兴人才、社会事业人才、党政人才六支人才队伍,协同推进人才培育、引进、使用、激励、保障等各项工作,全力打造优质人才发展生态,实现人才总量稳步增长、人才结构加快改善、人才

效能更好发挥、人才环境持续优化，为推进“一区两城三强市三高地”建设提供强有力的人才智力支持。

第二节 基本原则

——**坚持党的领导**。坚持正确的政治方向，充分发挥党的思想政治优势，加强党对人才工作的全面领导。构建党委统一领导，组织部门牵头抓总，有关部门各司其职、密切配合，用人单位发挥主体作用、社会力量广泛参与的党管人才工作格局。

——**坚持服务大局**。紧扣“十四五”时期运城市经济社会发展战略目标，有效推动人才培养与产业转型深度融合，围绕“10大产业集群”、农业“特”“优”战略和文旅融合战略等，积极培养领军人才、高端人才、急缺人才、技能人才，打牢支撑产业发展的人才根基。

——**坚持以人为本**。坚持以人民为中心的发展思想，大力实施技能富民战略，深入推进全民技能提升工程，营造“人人渴望成才、人人努力成才、人人皆可成才、人人尽展其才”的良好环境。全面落实立德树人的根本任务，建立健全高质量人才培养体系。

——**坚持深化改革**。聚焦改革开路、制度开放，全面深化基础性、牵引性、战略性重大改革，形成有利于高质量发展的人才

发展体制机制。激发人才创新、创造、创业、创意活力，构建科学、开放、高效的人才管理体制，补齐制度短板，努力营造良好的人才发展环境。

——**坚持依法治教。**从全市转型发展大局出发谋划人力资源开发和教育改革发展，严格落实人才工作相关法律法规，加强执法体制机制建设，依法行政、依法办学、依法执教，堵住监管漏洞，加强创新型、应用型、技能型人才培养，为人才工作创造良好的法治环境。

第三节 发展目标

——**人才总量稳步增长。**“十四五”时期，累计引进高层次人才 0.3 万人，新增就业高校毕业生 15 万人。全市人才队伍规模达到 65.85 万人，其中党政人才总量 1.9 万人，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 0.35 万人、18.5 万人、25 万人、20 万人和 0.1 万人。

——**人才结构加快改善。**到 2025 年，技能人才总量达到 85 万人，高技能人才占技能人才比例达到 35%以上，专业技术人才规模达到 18.5 万人，高级职称比例达到 2%左右；集聚一批战略人才、领军人才和优秀青年人才。

——**人才效能更好发挥。**到 2025 年，科技贡献率不断加大，

每万人发明专利拥有量达到 1.5 件，高技术产业增加值占规上工业比重超过 3%，全员劳动生产率年均增长 8%以上。

——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显著提升，高水平生产性服务业快速发展，人才创新创业进程全面加快，人才服务体系更加优化。

专栏 1 运城市“十四五”时期人才工作主要目标					
一级指标	序号	二级指标	单位	2020 年实际	2025 年目标
人才总量	1	高层次人才引进	万人	[0.2]	[0.3]
	2	新增就业高校毕业生	万人	10	15
	3	人才队伍总量	万人	45.84	65.85
	4	党政人才总量	万人	1.9	1.9
	5	经营管理人才总量	万人	0.2	0.35
	6	专业技术人才总量	万人	12	18.5
	7	高技能人才总量	万人	21.7	25
	8	农村实用人才总量	万人	10	20
	9	社会工作专业人才总量	万人	0.04	0.1
人才结构	10	技能人才总量	万人	66.5	85
	11	高技能人才比例	%	33.1	35
	12	专业技术人才总量	万人	12	18.5
	13	专业技术人才中高级职称比例	%	1	2
	14	每万人发明专利拥有量	件	0.8	1.5
	15	高技术产业增加值占规上工业比重超过	%	2.8	3.0
	16	全员劳动生产率年均增长	%	7.87	8

注：[] 内为五年累计指标

第三章 聚焦高质量发展 建设高素质人才队伍

第一节 打造科技创新人才队伍

聚焦先进装备制造、精品钢、新材料、绿色焦化、特色农副产品加工、数字经济、节能环保、新能源、现代医药和大健康等优势产业技术瓶颈，编制“高精尖缺”人才引进目录库，优化引才模式，提升引才精准性和实效性。强化与北京大学、清华大学、北京理工大学、西安交通大学、中北大学、中国药科大学、大连海事大学等高校院所人才合作，促进“人才链”和“产业链”融合。持续实施高素质青年人才培养工程，全力做好创新人才扶持培育。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。

第二节 打造企业经营管理人才队伍

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。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。搭建企业家学习交流平台，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。弘扬企业家精神，引导民营企业办实业，推动民企守法合规经营，积极履行社会责任。

第三节 打造高技能人才队伍

深入实施技能富民战略，坚持普惠性培训和针对性培训相结合，培养和造就数量充足、结构合理、素质优良、技艺精湛、门类齐全的高技能人才队伍。围绕我市打造现代农业强市、新兴产业强市、知名旅游强市目标，为企业提供急需紧缺技能人才培养培训服务，推动结构性技能人才供需匹配。坚持产教融合、校企合作，增强技工教育的适应性，提高劳动者适应技术变革和产业转型的能力，实现产业升级和劳动者素质提高的良性互动。“十四五”末，全市技能人才总量达到 85 万人，高技能人才总量达到 25 万人。

第四节 打造乡村振兴人才队伍

围绕乡村振兴战略，以全民技能提升工程为抓手，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。加强农业科技人才队伍建设，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”。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。

第五节 打造社会事业人才队伍

推进新时代教师队伍建设。全面加强教师队伍建设，建设高素质、专业化、创新型教师队伍，基本实现教师培养培训体系健全，职业发展通道通畅，事权人权财权和管理体制相统一，待遇保障有力，队伍规模、结构、素质能力基本满足各级各类教育发展需要。推进卫生人才队伍建设。加强住院医师规范化培训，加强以全科医生为重点的基层医疗卫生队伍建设，实施万名医师对口支援农村卫生工程、乡镇卫生院全科医生特设岗位计划和县级

公立医院专科特设岗位计划。推进社会工作人才队伍建设。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。大力推进乡镇（街道）社会工作平台建设，畅通社会工作人才参与基层社会治理的渠道。

第六节 打造党政人才队伍

提高各级领导干部驾驭新时代经济建设的能力和专业化水平，引领广大党员干部争创一流、走在前列、挺立潮头。大力倡导马上就办、真抓实干、埋头苦干、少说多干精神，教育引导党员干部力戒形式主义、官僚主义。树立“以结果论英雄、以成事论水平”的鲜明导向，探索“能力在一线培养、业绩在一线创造、人才在一线识别、干部在一线选拔”的选用机制，选拔一批 75 后、80 后、85 后、90 后高素质年轻干部，为高质量转型发展在干部队伍上积蓄后劲。

第四章 深化改革育才 培育多层次立体化人才梯队

第一节 构建特色鲜明的高层次人才培养体系

优化高等教育结构。强化高校办学与人才培养相结合，支持

在运高校调整专业办学方向，建立与我市产业转型发展需求高度契合的专业结构体系，培养一大批适应转型发展需要的科创人才。加快建设一流本科教育，深化高等学校教学改革，执行本科专业类教学质量国家标准及相关行业标准，提高课堂教学质量，持续深化新工科、新农科、新医科、新文科建设，推进跨专业、跨学科、跨院系、跨学校交叉培养。支持本科层次职业院校加快发展，培养适应区域和行业发展需要的应用型人才，适时开展专业学位研究生教育，开展技术研发、项目实施、技术推广和成果转化，将运城职业技术大学建设成为特色鲜明和区域有重要影响的本科层次职业院校。加快实施运城市“1331工程”，强化产教融合育人机制，加强专业学位研究生实践创新能力培养。组织实施“产教融合研究生联合培养基地”建设，着力提升研究生实践创新能力。

振兴职业教育。加快推进运城市职业教育改革发展，全面提升职业院校办学实力，为运城市创新驱动发展战略和高质量转型发展提供强有力的人才保证、智力支持。统筹职业教育资源，将中职办学条件达标与布局调整相结合，优化学校布局，市级推进普通中专学校整合，县级重点办好一所中等职业学校。加强优质中等职业学校建设，争取建设5-8所省级高水平中等职业学校，打造运城市中等职业教育品牌学校。在运城市高等职业学校特色

优势学科（专业）、重点实验室和重点创新团队建设基础上，加快 2 所省级优质高等职业院校项目建设。推进高中阶段教育招生改革，完善招生机制，建立中等职业学校和普通高中统一招生平台。加强职业院校师资队伍建设，依托国家、省职业教育师资培训基地，定期选送优秀教师参加提升培训，定期举办校长和教师研修班，全面提升职业教育管理人员和师资队伍水平；在职业院校实行高层次、高技能人才直接考察方式公开招聘。

完善创新创业教育体系。完善高等学校创新创业教育体系，把创新创业教育融入素质教育各环节、人才培养全过程，统筹实施各类创新创业教育计划，打造一批创新创业教育专门课程、专创结合课程、思创融合课程，推出一批创新创业教育精品慕课。做好创新创业教育专题培训工作，推动科研项目和科研基地向学生开放。加强和规范实习管理工作，加强省创业示范基地和大学生实习实训基地建设，推动大学生创新创业训练项目实施。规范和实施大学生学科竞赛和创新创业大赛，重点办好“互联网+”大学生创新创业大赛，深入开展“青年红色筑梦之旅活动”。

第二节 实施全民技能提升工程

健全职业技能培训体系。构建院校、企业、社会培训评价组织“三位一体”的职业技能培训体系，按照广覆盖、调结构、提

档次要求,开展多层次、多类型技能培训、取证工作。围绕我市工业“十大产业集群”、“合(和)汽(气)生材(财)”新兴产业地标、农业“五大产业集群”和现代服务业新业态发展需求,更多更好地培养培训转型急需的紧缺技能人才和乡村振兴急需的新型职业农民、致富带头人。尤其注重服务支撑转型发展的高技能人才培养培训,为全市产业转型抢占中高端、进入关键环提供强有力的技能人才支撑。支持各类企业特别是“四上”企业设立职工培训中心,鼓励企业与职业院校、技工院校共建实训中心、教学工厂,培育建设一批产教融合型示范企业,有效推动技能人才培养与产业转型升级深度融合。主动面向企业、社会开展订单式、项目制等各类急需的技能培训。重点开展新业态、新模式从业人员技能培训。激励各类社会评价机构积极参与重点群体普惠制培训、评价工作。鼓励组织个体工商户用工、民办非企业单位用工以及灵活就业人员职业技能培训。

打造特色劳务品牌。打造一批特色“运城技工”劳务品牌。贴合我市产业发展,加强家庭服务、保育服务、幼儿教育、护士、健康照护等方面职业技能人才的培养,大力培育“运城保洁”“关乡家嫂”“面都永济”“平陆电建”“新绛火锅”等运城特色劳务品牌。开展“一县一品”劳务品牌创建活动,积极扩大国内劳务市场份额,带动务工人员高质量就业创业,培育新的劳务经济增

长点。依托商会、现有服务站点、劳务输出联络站点等，打造多层次、成体系的外出务工人员服务站，提供政策宣传、职业介绍、岗位信息收集反馈、消化吸收就业、劳动权益维护等服务。做好对口输出接收工作，实现劳务输出有序化，同时积极组织以劳务输出为目的的专项职业能力培训，广泛开展订单式、菜单式、项目制培训。

积极推动技能比赛提质增效。大力开展技能练兵比武活动，弘扬工匠精神。鼓励支持各县（市、区）、经济开发区、部门及行业协会开展岗位练兵、技能竞赛，创新办赛模式，持续增加竞赛工种，增加参赛人数，通过各级各类职业技能比赛，强化培训效果、提升培训质量。继续选拔培养一批“技术状元”和“技术能手”，建立以企业岗位练兵和技术比武为基础、以行业企业和市级竞赛为主体、全省竞赛与国家竞赛相衔接的技能竞赛体系。加大“技术能手”的奖励力度，更好发挥职业技能大赛在培训中的示范引领作用，充分营造尊重劳动、崇尚技能的浓厚社会氛围。

第五章 创优环境引才 建立强大智力支撑与创新动力

第一节 加大高层次人才引进力度

聚焦重点领域和前沿产业需求，组织实施引进高层次人才计

划和高素质青年专业人才计划，依托招商引资，通过项目引才、活动招才、平台聚才，大力引进高层次创新创业、高素质青年和紧缺急需的“两高一紧”人才，加大对创新创业人才、中介人才、复合型人才的发现、培养、引进、使用和资助力度。大力支持企业引才聚才，扩大事业单位用人自主权。加强院士工作站、博士后“两站”和海外人才工作站建设，充分发挥平台聚才作用。

第二节 创新人才引进方式

创新评审式、目录式、举荐式、合作式等引进方式，形成政府引导、用人主体、市场运作、人才流动四位一体的多元化引才新机制。定期制定发布引才目录和项目榜单，完善“人才+项目”“项目+人才”互促引才模式，实现精准引才。对高层次和紧缺急需的高端人才，可采取“一人一策”、“一事一议”的方式引进。充分发挥我市区位优势，积极同太原、西安、郑州等周边城市洽谈对接，实现引进人才的资源共享、合作发展。加强与海内外优秀企业、研发机构和知名高校博士生服务团队合作，以项目对接、课题合作、挂职锻炼、顾问指导或座谈讲学等方式，开展课题调研和科技服务活动，推动地方与研发机构、人才与项目的对接。以乡情乡谊为纽带，开展“运才兴运”专项行动，大力实施“十

百千万”计划，建立万名“运才”数据库，实施动态管理，吸引运城籍在外人员回家乡投资创业创新，充分发挥运城在外各类人才众多优势，促进全市招商引资、招才引智工作再上新台阶。

第六章 建强平台聚才 实现“人尽其才、才尽其用”

第一节 建设高能级人才聚集平台

聚焦战略科技力量建设，围绕重点发展的战略性新兴产业集群，布局建设重点实验室、工程技术研究中心、中试基地、新型研发机构、产业技术创新战略联盟等研发平台。

推进重点实验室建设。鼓励支持龙头企业与科研院所合作共建引领型、突破型、协同型、基础型的重点实验室，确保在全省重组重点实验室过程中保持应有位置。重点支持研发水平高、与产业结合紧密、研发总体实力居国内领先的机构，开展一对一重点培育。着重推进杂交小麦育种技术山西省重点实验室和大运新能源汽车集成与节能山西省重点实验室的建设。

实现规上企业研发机构全覆盖。鼓励和支持企业建立国家、省、市、县四级企业技术中心，提高自主创新能力，增强企业市场竞争力，完善全市企业技术创新生态环境。支持企业建设省级工程研究中心，支持现有的省级工程研究中心开展体制机制和治

理模式创新。着重推进山西省生物饲料开发工程技术研究中心和山西省新型电气绝缘材料工程技术研究中心建设。

设立科技成果中试熟化与产业化基地。聚焦重点需求，完善引导激励机制，加快重点产业中试基地建设。以产业发展需求为导向，以资本市场融资为手段，依托大运汽车、永济电机、复晟铝业、银光镁业等领军企业，聚焦制约企业发展的关键性和共性技术问题，加快布局一批符合科技发展规律、适应市场发展需求的镁铝新材料、新能源汽车、轨道交通等重点领域的科技成果中试熟化与产业化基地，为开展技术中试熟化与产业化开发提供服务，促进成果转化。

推进新型研发机构建设。坚持“市场主导、政府引导”的原则，优化创新要素配置，按照“引进共建一批、培育新建一批、整合组建一批”的方式，建设运城市新型研发机构，打通基础研究到产业化的创新链条，支撑产业基础高级化和产业链现代化，将政府投资和社会资本有机融合，共同发力，实行“双轮驱动”。

第二节 发挥产业园区人才汇聚功能

按照我市“一极引领、三带示范、三区协同”发展布局，充分发挥产业园区、产业聚集区、创新示范区的人才汇聚功能，实现人才引进与产业发展“同频共振”。以省级开发区和盐湖高新

区为主战场，以实施工业“十大产业集群”培育工程为抓手，聚焦“六新”突破，紧跟国际科技发展前沿，洞察全球产业变革趋势，推进新基建项目建设，做强新技术支撑，招项目、招产业、招人才，以直道冲刺、弯道超车、换道领跑的姿态，全域谋划、全域覆盖、全域推进积极发展新材料、新能源、先进装备制造、节能环保等战略性新兴产业、未来产业，扩大新产品市场占有率，推动新业态新模式蓬勃发展，举全市之力坚决打赢打好“六新”攻坚战、决胜战，为高质量转型发展注入新动能。

第三节 建强创新创业平台

大力扶持科技企业孵化器建设。鼓励重点企业或优势企业、高校、科研院所等建立专业孵化器，形成专业技术、项目、人才和服务资源的集聚，以初创期的科技型中小微企业为服务对象，通过开展创业培训、辅导、咨询，提供研发、试制、经营的场地和共享设施，以及政策、法律、财务、投融资、企业管理、人力资源、市场推广和加速成长等方面的服务，以降低创业风险和创业成本，提高企业的成活率和成长性，培养成功的科技企业和企业家，促进传统产业的技术升级和经济结构调整，提升行业竞争力。

大力扶持众创空间建设。鼓励各类企业、投资机构、行业组

织等社会力量充分利用老旧厂房、闲置房屋等潜在场地在不改变建筑结构、不影响建筑安全的前提下，改建为众创空间，向创客和各类创业团体提供创新创业服务。通过市场化机制、专业化服务和资本化途径，构建低成本、便利化、全要素、开放式的新型创业服务平台。通过创新与创业相结合、线上与线下相结合、孵化与投资相结合的方式，建设满足不同创业者需求的工作空间、网络空间、社交空间和资源共享空间。

大力扶持星创天地建设。根据《科学技术部发展“星创天地”工作指引》和《山西省星创天地管理办法》有关规定，扶持一批省级星创天地，通过市场化机制、专业化服务和资本化运作方式，利用线下孵化载体和线上网络平台，建立融合科技创新、集成示范、成果转化、融资孵化、创业培训、平台服务为一体的新型农业创新创业综合服务平台，推动农村地区大众创业、万众创新。

积极推进“山西智创城 NO.10”建设。按照“2+2+8”模式（实施以特种金属材料为引领的新材料产业创新发展和以智能网联新能源汽车为引领的先进装备制造产业创新发展两大重点任务，培育创新生态体系和产业生态体系两大生态体系，构建智慧园区运营平台、数字化产业服务平台、科技成果转化平台、公共服务共享平台、金融综合服务平台、科技中介服务平台、对外合作交流平台、产业资源对接平台八大核心运营平台），深入整

合“政产学研金服用”要素，完善“空间+孵化+基金+服务+生态”的孵化链条，坚持科技赋能，推动“四个创新一个合作”（科技驱动创新、成果转化创新、人才引育创新、金融服务创新，不断深化国际合作），围绕打造“合（和）汽（气）生材（财）”新兴产业地标，形成完整的双创服务体系和全链条的双创格局。同时通过清控科创对接清华大学等高校重点院系资源，引入一批新材料、先进装备制造产业链头部企业、独角兽企业，深度挖掘科技成果转化源头资源，培育源头优势，待企业孵化、加速成熟后迅速推进产业化项目落地，帮助企业对接市场资源和各类资本，打造重点产业创新发展生态系统。

第七章 创优机制用才 有效激发人才活力

第一节 深化事业单位人事制度改革

全面落实人员聘用制度，健全分类管理的事业单位岗位设置、公开招聘政策体系。按照国家部署，落实县以下事业单位管理岗位职员等级晋升制度。完善专业技术人才及团队双向流动机制。鼓励事业单位专业技术人员离岗创业、到企业和其他社会组织兼职创新，鼓励高等学校和科研院所等事业单位设立流动岗位，吸引具有创新实践经验的企业家、科技人才兼职。健全事业单位人

事管理配套政策体系。根据《事业单位人事管理条例》等法律法规，围绕事业单位聘用合同管理、事业单位工作人员培训、考核、竞聘上岗、回避、奖励、处分、申诉和人事争议处理等方面工作，规范现有政策，健全完善政策体系。

第二节 深化职称制度改革

完善职称评价标准。以职业属性和岗位需求为基础，分系列修订印发高级职称评价标准，建立以品德、能力、业绩和贡献为导向的评价标准体系，注重考察专业技术人才的专业性、技术性、实践性、创造性。强调注重考核专业技术人才履行岗位职责的工作绩效、创新成果，并向基层一线和做出突出贡献的人才倾斜。

健全职称评审机制。进一步健全完善职称评审制度，加强评委会组织建设，规范职称评审程序，提高职称评审质量。在市级层面探索建立基层专业技术人才职称评审委员或评审组，单独评审。推动人才智力密集的企事业单位按照管理权限自主开展职称评审。推进职称评审社会化，组建社会化评审机构进行职称评审。改进非公有制经济组织专业技术人才职称评审办法。拓宽民营企业专业技术人才职称申报渠道，激发民营企业专业技术人才创新创造活力。实现职称评价结果与各类专业技术人才聘用、考核、晋升等用人制度的衔接。

第三节 健全收入分配制度

改革完善符合事业单位特点、体现岗位绩效和分级分类管理的事业单位工资分配制度。落实事业单位基本工资标准和艰苦边远地区津贴标准正常调整机制。贯彻以增加知识价值为导向的分配政策，落实高层次人才工资分配激励机制，落实科研人员科技成果转化现金奖励激励政策。深化公立医院薪酬制度改革，推进高校、科研院所薪酬制度改革，分级分类优化其他事业单位绩效工资管理办法。完善事业单位工作人员福利制度和特殊岗位津贴补贴制度。提高基层工作人员工资待遇，落实乡镇工作补贴制度，落实县以下事业单位管理岗位职员等级晋升配套工资制度。落实带薪年休假制度，对应休未休的工作人员按照规定支付工资报酬。积极推进事业单位工资管理信息化建设。

第四节 畅通人才流动渠道

完善人才流动配置机制，破除人才流动的体制机制障碍，构建人才自主选择、合理流动、有效配置的新体制，促进劳动力在地区、行业、企业之间有序流动。统一城乡人力资源市场，加快市、县（市、区）公共就业和人才服务机构整合，发挥市场在人力资源配置中的决定性作用。实施就业优先政策，创造流动机会；

推进创新、创业、创造，激发流动动力；推动区域协调发展，促进流动均衡。畅通有序流动渠道，以户籍制度和公共服务牵引区域流动，以用人单位改革促进单位流动，以档案服务改革畅通职业转换，激发社会性流动活力，加大对基层一线人员激励力度，拓宽技术技能人才职业上升通道。健全兜底保障机制，阻断贫困代际传递；推进教育优先发展，保障起点公平；推进公平就业，保障困难人员发展机会；强化社会救助，提高困难群众流动能力，增强向上流动能力。

第八章 强化人才服务 优化人才发展环境

第一节 全力做好人才保障工作

积极落实《运城市引进高端人才暂行办法》各项人才引进奖励、保障政策。对引进的高层次和紧缺急需人才，通过发放人才津贴、安家补助、引才奖励等方式提高收入水平。对建设大运城做出突出贡献的人才予以表彰奖励，并优先给予相应政治待遇。在职务职级、职称评聘、编制管理等方面向高层次人才和紧缺急需人才倾斜。按照“拎包入住、动态管理、周转使用”的原则，建设高标准人才公寓，多渠道解决高层次人才和紧缺急需人才在运聘任期间住房问题。实施高端人才落户优先制度，开通证件办理“绿

色通道”。积极帮助解决子女上学、家属就业等问题，让人才进得来、留得住。加大资金投入力度，全面落实省市人才补贴政策。

第二节 加强人才市场建设

积极培育成长性好的中小人力资源服务机构，扶持具有竞争力的综合性人力资源服务骨干企业。鼓励企业使用自主人力资源服务商标，开展自主品牌建设，形成一批知名企业和著名品牌。积极引进一批国内外知名人力资源服务企业，引进先进理念、项目、技术、标准和经营模式。“十四五”时期，形成2至3家企业为龙头，10至15家企业为骨干的人力资源服务企业雁阵。加强人力资源服务业从业人员技能培训、业务交流，建设一支素质优良、结构合理的人力资源服务业人才队伍。将人力资源服务高层人才纳入我市人才计划和人才引进项目，享受相关优惠政策，加大行业高层次人才引进力度。

第三节 打造数字化人才服务体系

落实全面数字化改革，推进人才服务平台建设，加强服务集成、资源集成、功能集成，整合打通金融、创投、法律、财务、税务、人力资源等各级各部门政务服务。依托全市劳动力建档立

卡信息管理系统,改造升级运城在外务工人员关心关爱网,完善“技能运城”信息平台,畅通“线上+线下”信息渠道,完善培训和就业需求信息采集、分析、研判、反馈、发布综合服务体系,促进供需对接,提高服务质量水平。建立健全首问负责、限时办结、服务好差评等机制。

第九章 保障措施

第一节 加强组织领导

各地各部门要认真抓好人才智力支撑规划的组织实施,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。

第二节 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、人才强企业规划体系。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。

第三节 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。

第四节 营造良好氛围

大力宣传优化人才生态的重大意义、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。