

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

发展是第一要务，人才是第一资源，创新是第一动力。为进一步做好新时代人才工作，加大人才培养、引进、使用力度，健全人才集聚、评价、使用、激励、服务机制，现就实施“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提出如下意见。

一、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，认真落实中央和省委人才工作会议精神，紧紧围绕省委对攀枝花的定位要求，紧扣市委“一三三三”总体发展战略，坚持党管人才原则，坚持“四个面向”，大力实施“人才兴攀”战略，着眼全方位培养、引进、用好人才，加快人才政策创新和精准供给，打造川西南滇西北人才创新发展聚集地，为推动现代化区域中心城市建设提供坚强人才保证。

（二）基本原则

——坚持党管人才、引领发展。加强党对人才工作的全面领导，突出人才引领发展战略地位，坚持把人才资源开发

放在最优先位置，提出发展目标时考虑人才需求，制定发展规划时考虑人才保障，出台政策措施时考虑人才导向，不断提升人才链与创新链、产业链的匹配度融合度，加快将人才优势转化为创新发展优势。

——坚持围绕中心、服务大局。聚焦市委“一三三三”总体发展战略，加强人才工作顶层设计和系统谋划，深化人才发展体制机制改革和政策创新，突出政策激励导向，坚决“破四唯”“立新标”，建立健全人才分类认定、评价、激励、流动等机制，加快构建更具吸引力的人才制度体系，着力提升人才工作精准度、贡献率。

——坚持高端引领、整体开发。着眼经济社会发展需要，加大人才招引力度，以重点领域、重点产业顶尖领军人才、高层次专业人才、高水平创新团队和高技能实用人才为重点，加大各领域人才培养力度，推进人才资源整体开发，推动全市人才队伍质上有提升、量上有突破。

——坚持以人为本、强化保障。坚持“人岗相适、人事相宜”，放开视野选人才，不拘一格用人才，畅通人才流动渠道，优化人才资源配置，提升人才服务保障水平，努力为人才心无旁骛钻研业务创造良好条件，让各类人才人尽其才、才尽其用、用尽其能，营造“近悦远来”的人才生态。

（三）主要目标

到 2025 年，集聚 30 名（支）左右高端创新创业人才（团

队），引进 10000 名左右各类优秀人才，培养 8000 名左右本土优秀人才，新建 100 个左右创新创业平台，适应高质量发展的人才制度体系不断健全，人才队伍结构持续优化，创新创造活力加速释放，基本建成川西南滇西北人才创新发展聚集地。

二、重点任务

（一）实施优秀人才集聚计划。坚持刚性引进与柔性引进并重、招才引智和招商引资并举，广开门路集聚人才，实现人才“量质齐升”。到 2025 年，集聚高端创新创业人才（团队）30 名（支）左右，引进各类优秀人才 10000 名左右。

1. 高端人才“引领工程”。面向海内外集聚一批拥有重大科技创新成果、具备持续创新支撑能力、引领主导产业跨越发展的高端创新创业人才（团队），引进或组建顶尖人才（团队）10 名（支）左右、领军人才（团队）20 名（支）左右，助力钒钛资源综合利用、绿色氢能开发利用等“卡脖子”关键核心技术攻关。

2. 紧缺人才“支撑工程”。面向全国引进一批支撑产业升级、城市转型的高层次、专业化人才，全职引进重点紧缺人才 1000 名左右，加快构建现代产业体系，加快建设美丽宜居城市。

3. 教育人才“强基工程”。面向全国集聚一批享有较高声誉的名师、名校长和科研能力强、富有创新精神的中青年

专业技术人才、名运动员、名教练员，全职引进各类高层次教育体育人才 200 名，打造名师、名校长工作室 40 个，打造区域优质教育中心。

4. 卫生人才“汇智工程”。面向海内外集聚一批专业化、职业化医院院长和高层次、复合型医疗卫生人才（团队），全职引进医疗卫生领军人才 60 名、优秀毕业生 300 名，组建临床医学专家团队 5 支，打造区域医疗健康中心。

5. 青年人才“逐梦工程”。面向全国引进一批创新能力强、综合素质好的青年实用人才，重点扶持一批创业项目实、发展潜力大的青年创业人才，引进或扶持各类优秀青年人才 8000 名左右，实现“人口增长、人才聚集”的目标。

（二）实施优秀人才赋能计划。立足打造高素质、专业化、实用型本土人才队伍，采取市级统筹、市县联动、定向培训的方式，培训各类优秀人才 5000 名左右。

1. 紧缺人才培养提能工程。选派 500 名综合素质好、决策能力强、业绩较突出的企业董事长、总经理和具有较强创新创业精神、经营管理才能的企业高级管理人才，选派 1500 名综合素质较优、技术能力过硬、具有高级职称或高级工以上职业资格或职业等级的技能人才，赴国内高校、培训基地、知名企业等，开展政策法规、管理知识、科技创新等方面培训和实操实训、观摩学习、专题研讨、学术交流，全面提升企业管理人才队伍全球战略眼光、市场开拓精神、管理创新

能力和专业技术技能队伍的职业道德素养、技术技能水平 and 创新能力。

2. 教育人才培训提能工程。选派 1000 名中小学校名师、名班主任、名校长等，赴国内教育强市、示范学校等，开展通识培训、挂职互派、学习交流、跟岗研修，全面提升教师队伍思想政治素质、师德师风水平、专业化能力，打造具有更强区域知名度和吸引力的教育品牌。

3. 卫生人才培训提能工程。选派 1000 名医疗卫生机构名医、名院长、各类卫生专业技术人才等，赴国内医疗强市、三甲医院，开展继续医学教育、规范化进修、联合培养，全面提升医务工作者职业道德素养、临床救治水平和现代管理能力，提高医疗卫生核心竞争力、区域辐射力。

4. 青年人才培训提能工程。选派 1000 名各类青年创新创业代表、乡村振兴致富带头人等，赴国内高校、发达地区等，通过“双创”大赛、训练营、创享汇、现场教学等方式，开阔视野、拓展思维，激发青年人才创新创业活力。

（三）实施优秀人才锻造计划。储备 2000 名左右各类优秀人才，分期分批选派到基层一线、吃劲岗位、重要岗位锻造成长。

1. 基层历练工程。分层分类选派 500 名事业单位新聘用、拟提拔或进一步使用等人员，到县、乡、村基层岗位历练；依托“科技特派员”“人才五进”“专家下基层”等载体，

选派 1000 名专家人才下沉基层，开展政策咨询、技术指导、技能培训、科技扶贫等智力服务，促进人才接地气、长才干。

2. 专项磨炼工程。选派 250 名专业型人才，到重点产业发展、重大项目建设、重要专项工作等吃劲岗位磨炼，积极参与决策规划、技术研究、经营管理等工作，不断提升人才解决实际问题、攻克技术专题、破解发展难题的能力水平。

3. 外派锻炼工程。选派 250 名优秀干部人才，到对口帮扶地、高校院所、重点企业等挂职锻炼、研修学习，进一步开阔眼界、启迪思维、提升能力，积极推动我市对外交流合作。

（四）实施优秀人才激励计划。全面对接“天府青城计划”，分杰出人才、领军人才、青年人才 3 个类别 11 个项目，激励支持 1000 名左右各类优秀人才成长成才，其中市级层面 700 名左右、县（区）300 名左右。

1. 杰出人才激励工程。依托“攀枝花杰出人才项目”，在先进材料、绿色氢能、电池储能、装备制造等重点领域，遴选支持 10 名（支）处于研究领域前沿、取得重大创新突破，在全国产生重要影响、为攀枝花发展作出突出贡献的顶尖人才（团队）。

2. 领军人才激励工程。依托“创新领军人才”“创业领军人才”“宣传文化领军人才”“攀枝花工匠”“攀枝花名师”“攀枝花名医”“农业优才”“康养优才”8 个项目，

分领域遴选支持 200 名左右处于行业领先、引领创新发展，拥有较高知名度、较大贡献率的领军人才。

3. 青年人才激励工程。依托“青技人才”“青鹏人才”2 个项目，遴选支持 500 名综合素质高、创新能力强，善于解决关键技术难题，有望成长为领军人才的青年人才。

三、工作机制

（一）建立加速人才有效流入的集聚机制。建立事业编制“周转池”制度，市本级统筹 100 个专项编制，用于支持满编事业单位或重点单位引进高级专业技术人才、硕士研究生毕业及其以上学历并获得相应学位的人才，待单位有空缺编制后收回。支持符合条件的事业单位按规定设置特设岗位，专项引进急需紧缺的高层次人才。推进攀西人力资源服务产业园建设，大力支持人才寻访、人才测评、管理咨询等人力资源服务业发展，加大政府购买服务力度和用人单位市场化引才力度。扶持新建各类创新创业平台 100 个。加大柔性引才支持力度。建立攀籍人才信息库，鼓励引导攀籍人才回攀留攀创业兴业。

（二）建立体现人才分类科学的评价机制。持续深化项目评审、人才评价、机构评估改革，加快建立以创新价值、能力、贡献为导向的人才评价体系。强化用人单位人才评价主体地位，探索引入多元化人才评价方式。科学设置人才评价周期，建立人才评价动态调整机制，实行人才计划、项目

管理期制度，完善纳入、调整、退出机制，打破人才“一评一聘定终身”现象。有序推进各系列（专业）职称制度改革，落实高层次人才与急需紧缺专业人才职称评审“直通车”制度、专业技术人才与技能人才贯通评价“立交桥”制度，支持职业院校、企业和第三方机构开展技能人才评价工作。加强人才项目评审专家数据库建设，建立评价责任和信誉制度。

（三）建立鼓励人才创新创业的激励机制。完善和落实重大科技项目立项“揭榜挂帅”“赛马”“包干”等制度，建立健全“军令状”制度。鼓励注册地在攀的研发机构实施职务科技成果权属混合所有制改革，建立知识产权作价入股激励机制。优化专业技术岗位设置和聘用管理制度，健全动态调整机制，适当优化高中级专业技术岗位结构比例。平稳有序实施县以下事业单位建立管理岗位职员等级晋升制度。持续完善事业单位收入分配制度，健全绩效工资正常调整机制。深化公立医院薪酬制度改革，积极推进高校、科研院所薪酬制度改革。按照中央相关规定，落实好高层次人才工资分配激励、绩效工资总量单列等政策。加大对人才成长和用人单位培养人才的激励。完善科技成果转移转化补助制度。

（四）建立促进人才合理配置的流动机制。完善事业单位科研人员离岗创新创业支持政策，支持企业、社会组织人才到高校和科研院所兼职授课、担任导师，鼓励农业科技人

员到乡村创新创业和兼职，鼓励高等学校、科研院所和医疗卫生机构科研人员在履行好岗位职责、完成本职工作前提下，经所在单位同意，到科技型企业兼职创新并按规定取得报酬或奖励。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。强化基层人才支撑，鼓励引导人才向艰苦边远地区流动，健全基层公务员、事业单位人员、乡村人才等选育用留机制，加大基层事业单位人员招聘力度，支持基层引进急需紧缺专业人才。建立教育、卫生、科技等重点领域联动帮带机制，实行“市帮带县、县帮带乡、乡帮带村”。

（五）建立优化人才发展环境的服务机制。健全党委联系服务专家制度，完善领导干部直接联系服务人才工作机制。建立重点人才需求收集办理常态机制，鼓励重点用人单位设立人才服务专员。制定人才服务保障支持办法，设立“人才综合服务专窗”“攀枝花人才码”，建立高效便捷的线上线下人才服务模式，实现“一窗全办”“一网通办”。落实“天府英才卡”B卡制度，为人才提供安居服务、医疗健康、父母养老、子女就学、配偶就业等全面保障。

四、组织保障

（一）加强组织领导。在市委统一领导下，由组织部门牵头抓总，职能部门各司其职、密切配合，社会力量积极参与、发挥作用，共同推进意见实施。健全人才工作目标责任

制，将人才工作成效纳入各级领导班子推动高质量发展的政绩考核，作为党建工作述职评议考核的重要内容，进一步强化考核结果运用。

（二）加大投入力度。健全政府、社会、单位多元化人才投入机制，市本级设立 5000 万元/年的人才发展专项资金，各县（区）原则上分别设立 500 万元/年的人才发展专项资金，市、县（区）两级财政各自承担政策兑现支出责任。鼓励国家级、省级高新技术开发区（产业园区）和普通高校、职业院校、科研院所、公立医院等人才聚集的单位，采取单位自筹、社会资本参与等多种方式募集资金，设立人才发展资金，专项用于高层次和急需紧缺人才的引进、稳定、培养和激励。加强人才发展资金使用的监督管理，提高人才投入效益。

（三）强化宣传引导。建立市县联动宣传机制，整合全市优质媒体资源，加大人才政策宣传力度，不断提升政策影响力。完善人才荣誉制度和激励体系，按规定评选表扬（表彰）有突出贡献的优秀人才和企业，培育创新文化。深入开展“弘扬爱国奋斗精神、建功立业新时代”活动，加强对人才政治引领和政治吸纳，积极营造识才爱才敬才用才的良好环境。

各县（区）、钒钛高新区可结合实际，参照本意见制定相应的政策措施；各有关部门要按照职责，根据本意见及时

制定相应的实施细则。

本意见自印发之日起施行，有效期至 2025 年 12 月 31 日。我市此前出台的其他政策与本意见有重复、交叉的，按照“从新、从优”的原则执行，2017 年 11 月 21 日市委办公室、市人民政府办公室印发的《攀枝花人才新政七条》（攀委办发〔2017〕26 号）同时废止。