三穗县“十四五”人才

发展规划

#

目 录

一、人才发展现状 1

（一）人才队伍现状 1

（二）存在问题 2

（三）发展趋势 3

二、人才开发总体思路 4

（一）指导思想 4

（二）基本原则 5

（三）发展目标 7

（四）创新人才发展机制 9

三、主要任务 12

（一）强化人才工作投入 12

（二）加强重点领域人才开发 14

（三）加强重点产业人才开发 18

四、“十四五”人才发展计划 22

（一）人才倍增计划 22

（二）乡村振兴人才发展计划 23

（三）旅游人才开发计划 24

（四）高级经营管理人才提升计划 24

（五）高技能人才培养计划 25

五、工作保障措施 25

（一）加强组织领导 25

（二）加强氛围营造 25

（三）加强督促检查 26

三穗县“十四五”人才发展专项规划

《中共中央关于制定国民经济和社会发展第十四个五年规划和二0三五年远景目标的建议》指出，“十四五”时期（2021—2025年）经济社会发展指导方针和主要目标要“激发人才创新活力”。“十四五”是我国由全面建成小康社会向基本实现社会主义现代化迈进的关键期，是三穗县迈向高质量发展、全面开启现代化建设新征程的突破期。各项事业的发展以人才为根本，为深入贯彻落实中央、省、州、县关于“十四五”发展规划工作安排部署，结合三穗县人才现状及人才发展需要，制定本规划。

一、人才发展现状

**（一）人才队伍现状**

**1.人才总量持续增长，结构逐步优化。**

截止2019年底，全县人才资源总量达到22190人，比“十三五”末增加5510人，年均增长6.6%，其中经营管理人才1950人，专业技术人才 4555人，技能型人才7880人，农村实用人才6891人，平均每万人拥有人才1403.5人，形成了一支敢于创新、善于创业、充满活力的人才队伍。各类人才所占比例约为全县15.81万人口数的14%。全县共有高级专业技术职务人才348人，研究生33人，博士生1人。全县高层次人才382人，占人才资源总量比例为1.72%，较“十三五”末增长36.9%。企业高层次人才39人，占非公有制人才的0.38%；高级技师16人，技能型人才的0.2%。

**2.人才平台不断壮大，聚才能力提升。**

“十三五”以来，建立了兴绿洲水禽研究院、三穗鸭人才基地、三穗鸭工程技术中心、三穗竹编人才基地等人才发展创新平台，完善了县人才发展服务功能，人才平台数量和质量均有了大幅度的提高。

**3.人才政策逐步完善，人才效能显著。**

围绕“工业强县、城镇带县、商贸活县”发展战略目标，制定了《三穗县中长期人才发展规划纲要（2010—2020年）》《关于进一步实施科教兴县战略大力加强人才队伍建设的意见》《关于规范选人用人行为提高选人用人公信度的实施细则（试行）》以及《三穗县鼓励机关干部职工加入科技特派员从事三穗鸭产业工作办法》等有关优惠和激励政策，进一步规范了人才引进培养、资金投入、人才服务、人才创新、人才评价等工作。

**（二）存在问题**

**一是**人才总量不足。人才资源总量仅占全县常住人口的14%，人才发展速度较慢，平均增速不足7%。**二是**人才结构不合理。高学历、高职称人才仅占人才总量的1.72%，主要集中在教育和卫生领域，部分单位人员老龄化趋势严重，人才结构不科学。**三是**人才观念相对落后。存在重资源开发轻人才开发、重项目引进轻人才引进的倾向，重短期成效，轻长期规划，引才主动性不高、引才办法不多。**四是**人才经费投入不足。县人才专项工作经费每年仅有2万元，“三名工程”“名人才”津贴已落实好预算，但人才待遇兑现存在困难。**五是**人才激励机制不够健全。在激发人才干事创业方面措施不够，存在优质人才难引难留困难。

**（三）发展趋势**

习近平总书记关于聚天下英才而用之、加快建设人才强国发表了一系列重要论述，在十九大报告中进一步突出了人才工作在伟大斗争、伟大工程、伟大事业、伟大梦想中的重要战略地位。这些论述是指导做好各项人才工作，实现由人口大国向人才强国转变的强大思想理论武器，为人才事业发展提供了根本遵循。

《中共中央关于制定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》指出，“深化人才发展体制机制改革，全方位培养、引进、用好人才，造就更多国际一流的科技领军人才和创新团队，培养具有国际竞争力的青年科技人才后备军。健全以创新能力、质量、实效、贡献为导向的科技人才评价体系”。“健全创新激励和保障机制，构建充分体现知识、技术等创新要素价值的收益分配机制，完善科研人员职务发明成果权益分享机制。加强创新型、应用型、技能型人才培养，实施知识更新工程、技能提升行动，壮大高水平工程师和高技能人才队伍。支持发展高水平研究型大学，加强基础研究人才培养。实行更加开放的人才政策，构筑集聚国内外优秀人才的科研创新高地”。

2020年贵州省政府工作报告明确指出，加强人力资源开发，坚持求贤若渴广聚人才，以“高精尖缺”为导向，实施“百千万人才引进计划”，重点引进高端领军人才、创新创业人才和开发型经济人才。坚持无微不至服务人才，让一流人才获得一流待遇，帮助解决子女就学、配偶就业、安居住房、社会保障等具体问题。坚持宽宏大度激励人才，尊重创新、宽容失败、让创新创业人才放开手脚、尽展才华。

中央关于十四五规划建议强调，“优化发展农业农村，全面推进乡村振兴。坚持把解决好‘三农’问题作为全党工作重中之重，走中国特色社会主义乡村振兴道路，全面实施乡村振兴战略，强化以工补农、以城带乡，推动形成工农互促、城乡互补、协调发展、共同繁荣的新型工农城乡关系，加快农业农村现代化。”三穗县在取得脱贫攻坚胜利之后，基础设施建设、教育卫生发展与保障，社会服务工作推进，特别是新农村建设、乡村振兴战略全面实施，需要大量的适合三穗县发展的专业人才，引领我县人才发展的方向。加强农村劳动力人力资源开发，培育培养现代化新型农民，大力培养和传承民间技艺，大力培养技师工匠，是增长三穗县人才总量的基石。三穗县人才工作应抓住历史机遇，在中央和省、州的强力支持下汇聚人才新高地，打造人才新磁场。

二、人才开发总体思路

**（一）指导思想**

高举中国特色社会主义伟大旗帜，深入贯彻落实党的十九大和十九届二中、三中、四中、五中全会精神，坚持习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的基本理论、基本路线、基本方略，深入贯彻落实习近平总书记对贵州工作重要指示精神，坚持稳中求进的人才工作总基调，坚持人才创新发展新理念，坚持人才规模与质量同步提升，坚持人才供给侧结构性改革为主线，坚持用人单位主体地位，坚持人才优先与服务产业发展相结合，深化人才体制机制改革，创新人才工作思路，健全优化人才政策措施，着力抓重点、补短板，加强人才人事管理服务工作，健全长效机制，服务于全县“十四五”时期经济社会持续、健康、稳定发展，为三穗县乡村振兴战略提供强有力的人才保障和智力支撑。

**（二）基本原则**

**1．坚持优先发展原则**

不断强化人才在经济社会发展中的作用，把人才工作摆在优先发展的战略位置，做到大健康、大生态、乡村振兴等重点领域与重点产业急需紧缺人才优先开发、人才制度优先创新、人才投资优先保证、人才结构优先调整。鼓励发挥各类人才的传、帮、带作用，推动重点领域人才资源统筹开发，打造高端引领与各行业人才协同发展的新局面。

**2．坚持服务中心原则**

紧扣全县大战略实施和经济社会高质量发展需要，大规模、高质量、富成效地引进培养各类紧缺人才。充分发挥好人才队伍建设与经济社会建设急需的融合发展与推动的支撑作用，推动人才观念转变、专业技术更新、人才效率提升，为大战略顺利实施和经济高质量发展提供强有力的人才支撑。

**3．坚持长期发展原则**

立足全县人才队伍发展现状，分领域、分层次、分步骤提出人才队伍建设目标、任务和具体措施，按照先易后难和急需紧缺人才优先开发的原则，制定重点领域人才转型开发计划，出台专项政策，健全人才制度，夯实工作基础，推动人才队伍适应经济社会长期发展需要。

**4.坚持高端引领原则**

坚持人才科学发展规律，加强高端人才优先引进、基础人才优先培养的发展原则，实现高层次人才引领经济社会高质量、高水平发展。注重全县人才队伍素质整体提升，加大一线应用型人才培养力度，不断优化人才队伍总体结构，促进各类人才协调发展。

**5.坚持作用发挥原则**

突出市场导向，加大企事业单位用人的自主权下放力度，逐步健全与优化引进开发、选拔任用、教育培养、评价发现、激励保障等人才工作机制，优化人才配置，促进人岗相适、才尽其用，最大限度调动全县人才的积极性和创造性，营造全县人才快速发展的良好环境。

**6.坚持党管人才原则**

各级党委（党组）的领导指挥是人才工作发展的保障。三穗县区位优势独特，三穗鸭、竹编、苗绣等资源形成了独特的区域性民族文化，在乡村振兴进程中，依靠民族文化旅游，突出地域文化特色，繁荣地域特色文化；在引才、用才、留才方面，坚持党委领导下的民族特色原则，调动全县人才积极参与民族文化建设；针对具有民族特色的行业特点，加大支持保障力度，打造一支具有三穗民族特色的人才队伍。

**（三）发展目标**

**1．人才数量目标**

按年均6.6%的增长速度，到2025年全县五类人才总量力争达到30900人，每万人口拥有人才数1890人。其中专业技术人才力争达5600人，技能人才力争达11900人，经营管理人才力争2700人，农村实用人才力争达9700人，社会工作人才力争达800人。

**2．人才质量目标**

**（1）专业技术人才**

专业技术人才力争突破5600人，专业技术人员中具有本科及以上学历比例不低于60%，其中研究生及以上学历比例突破0.9%，中高级职称专业技术人员比例不低于40%，正高级职称比例不低于0.6%。鼓励在职人员攻读研究生学历学位，提升在职人员整体素质。引进和培育研究生以上学历人才18人，其中教育人才7人，医疗人才7人，农业人才4人；引进和培育正高级职称人才7人，其中教育人才3人，医疗人才3人，农业人才1人。

**（2）技能人才**

技能人才队伍力争突破11900人，技能人才中具有大学专科以上学历人员不低于8%，具有技师资格以及技师水平以上的人员不低于1.2%，技能型人才向加工生产一线企业倾斜；鼓励和支持在职人员提升学历学位。

**（3）经营管理人才**

经营管理人才力争突破2700人，经营管理人才中具有本科及以上学历不低于24%；中级管理人才不低于14.2%，鼓励机关事业单位人员向企业流动，激发机关事业单位人员干事创业的激情。

**（4）农村实用人才**

农村实用人才力突破 9700人，知识型农村实用人才显著增加。具有大专及以上学历人员力争达到3.6%；具有中级技能等级人员不低于0.5%；农村生产型人才达3000人、农村经营型人才达1600人、农村技能服务型人才达2800人。加大实用技能培训力度，引导农村实用人才进修专科知识，知道农村实用人才进行技能等级认定奖励政策。

**（5）社会工作人才**

社会工作人才力争突破800人，社会工作人才中具有本科及以上学历人员不低于2.8%；社会工作人才队伍研究生比例不低于0.5%；具有社会工作职业资格人员达7人以上；鼓励支持和帮助社会工作人才创新服务模式，拓宽服务领域，充分挖掘民族社工人才，积极探索适合县域发展的社会工作人才发展模式。

**（四）创新人才发展机制**

**1. 创新人才培养机制**

以经济社会发展需求为导向、以素质提升和创新能力为核心，深入推进名人才工作室、大师工作室、师带徒、校企合作、校地合作等人才培育模式，建立人才成长、业务水平、业绩成效和自身发展为重点的人才培养成效考核办法。坚持开放办学，优化资源配置，逐步缩减城关中小学超规模、超班额现象，推动基础教育高质量发展。建立财政补、金融保障、服务优越、风险共担的创新创业扶持机制，鼓励引导优秀大中专毕业生和优秀人才到我县创新创业。

**2.创新人才引入机制**

**一是**建立完善优秀人才引进和管理办法，严把人才入口关，强化认识机关事业单位人才引进和人才招聘的意义，充分运用人才引进渠道吸引和吸收教育、卫生、农业、科技等重点岗位需缺的优质人才。**二是**优化柔性引进人才的管理，根据教育、医疗、产业建设需要，鼓励事业单位和企业积极与高校、科研院所和穗籍在外高端人才以联合攻关、委托开发、技术转让、技术入股、团队引进、核心人才带动、项目引进和高薪聘用等形式进行合作，吸引各方人才参与三穗县建设。**三是**鼓励企事业单位根据教育、卫生和产业需要，积极对接高校和科研机构在我县建立技术实训基地、技术成果转化实验基地，引导人才和成果向三穗流动。

**3.创新人才使用机制**

**一是**建立完善人岗相适人才管理和考核办法，因事择人，以岗定人，充分发挥人才的专业职能作用。**二是**分类建立人才评价办法。认真落实能者上、庸者下，按劳取酬的绩效分配机制，尤其是教育、卫生、农业人才资源数多的领域，要建立以思想政治、专业素养、业绩水平为导向的人才考核评价办法，逐步取消平均主义，人情主义在人才评价中的不实现象发生。**三是**发挥机关事业单位编制的杠杆作用，建立人才编制池，确保重点领域和重点岗位编制需求，抓好引人、用人、留人，引导优质资源到县，提高编制利用率。

**4.创新人才服务机制**

**一是**深化党管人才，进一步优化人才工作领导小组各成员单位及相关职能职责，形成组织人事部门牵头，成员单位履职尽责、协同发力，社会力量广泛参与的新型人才工作模式。**二是**强化黔东（三穗）梦想方舟创业就业孵化基地、三穗县黔东农业科技示范园建设、三穗县黔东食品安全检测技术平台建设、三穗县省地县科技合作项目、三穗县黔东众创空间（科技企业孵化器）、三穗县中医产业化人才基地等创新创业平台及各类载体建设，建立富有活动力的科学研究、科技开发和技术创新机制，强化生态养殖、林下种植、电子信息、食品加工、服装制造等重点产业聚集促进人才聚集，为创新创业和寻求发展中的各类人才提供更广阔的发展空间。**三是**建立完善人才科学化“一站式”服务体系，着力在创新创业、学习培训、落户及住房保障、医疗保障、子女入学、出入境等方面给予优惠待遇，最大限度提供方便。

**5.创新人才流动机制**

**一是**建立人才需求预测指标体系，定期编制发布人才需求目录，制定实施中长期急需紧缺人才引进计划。**二是**建立完善人才市场体系，突出教育、卫生、农业等重点领域和三穗鸭、油茶、服装加工、冷链物流、电子信息等重点产业问题导向，整合项目、资金等平台和资源，制定优化《三穗县引导人才向一线流动的措施》等政策，推动人才资源的合理优化配置。**三是**建立有利于优秀人才脱颖而出的选拔任用机制。制定教育、卫生、农业、企业、技能等各类优秀人才培养、选拔和管理办法，持续深化干部人事制度改革，以扩大民主、加强监督为重点，进一步深化党政人才选拔任用制度改革，营造公开、平等、竞争、择优的用人环境。**四是**认真落实退出和淘汰机制，以聘任制和岗位管理制度为重点，实行按需定岗、按岗聘用、公开竞争、合同管理和单位自主择人、人才自主择业的双向选择办法，允许和鼓励事业单位工作人员从事技术开发、咨询服务等兼职活动。**五是**完善干部人才到乡镇（街道）、村、企业任职、挂职、支边、学习等锻炼制度。

**6.创新人才考核、评价、奖励机制**

**一是**科学化考评，增强考核指标合理性。各行业各单位制定人才专项考核和综合评价制度，将思想政治、专业能力、科研活动、工作绩效、群众评价等作为重点考核指标，合理调整加分、减分等次界定，严把工作目标审核关，使考评指标更趋科学合理；进行动态化督查，增强考核时效性。综合评价结果作为年度考核、评先选优、绩效考核的主要依据，增强考核结果权威性。**二是**明确不同层次人才的认定标准，针对五类人才紧缺急需现状，分别制定五类优秀人才评选认定办法。**三是**强化物质激励。通过创业就业补贴、降税减税、人才津贴、住房补贴等物质激励手段调动创新人才的积极性、主动性和创造性。**四是**改进事业激励。满足人才事业发展需要，各领域根据人才发展需要，组织开展赛会活动、技术技能推广和成果转化等，及时搭建充分施展其才华的事业平台。**五是**重视精神激励，通过颁发荣誉证书、牌匾和走访慰问等形式，增添社会声誉新内涵，着力营造尊重人才、信任人才、关心人才的浓厚氛围。

三、主要任务

**（一）强化人才工作投入**

**1．建立人才工作考核机制**

坚持和落实党管人才原则，进一步完善人才工作目标责任制度，把人才工作作为各级党委（党组）班子和领导干部综合考核评价的重要内容，促进各级党委（党组）把人才资源开发作为经济社会发展的重要推动力。

各单位将人才工作作为重要事项列入年度工作计划，在人、财、物上予以制度保障；将人才发展目标、人才工作计划纳入年度考核项目。

**2．建立多元化人才经费投入机制**

各单位保障人才工作经费优先，建立政府、社会、用人单位和个人多元化人才投入机制。**一是**政府优先保证人才发展专项经费投入，县财政每年投入不低于本地区生产总值的0.02%，并逐年递增；优先保障人才发展重点工程和重大项目的实施，实行人才资金项目化管理和使用情况年度报告制度，促进人才资金科学合理使用。**二是**鼓励和支持企事业单位、社会组织设立人才发展基金，建立人才开发融资杠杆，强化人才投入保障，增强聚才留才吸引力。**三是**加大落实省州对人才创新创业项目税收减免的优惠政策，完善金融信贷扶持政策。

**3．加强重点领域人才发展资金支持力度**

围绕教育、卫生、科技、新型城镇化建设、环境保护、社会治理等重点领域人才队伍建设需要，加大人才发展资金投入力度。到2025年，县重点领域人才资金支持占人才发展总投入的15%。

**4．加大人才支撑平台载体建设力度**

围绕重点领域、重点产业发展，建立教育、卫生、农技、建设、旅游、机械、电子信息等专家库，整合、统筹人才资源，全面充实产业发展技术力量。积极发挥政府引导作用，以人才为核心，以市场为主导，建立法律服务、引才服务、孵化服务、金融服务、知识产权服务、培训服务等人才创新创业支撑平台，建立全链条人才创新创业平台体系，将目前分散在各行业、各领域的各类人才平台形成组织、形成合力。到2025年，县人才支撑平台资金支持占人才发展总投入的15%。

 **（二）加强重点领域人才开发**

**1．加强科技领域人才队伍建设**

**发展目标：**围绕生态文明战略部署，以科技人才引领产业转型升级为目的，引导省内外高校、科研院所各类科学技术人才参与县域经济社会建设，加强生态养殖、食品加工、装备制造、环境保障、电子信息等各类科学人才队伍建设，提高其经济待遇和社会荣誉感，到2025年，专业技术人才中至少有10%进入科技人才队伍，县科学领域人才队伍总量达到500人以上。

**主要举措：一是**制定科技人才队伍发展规划，建设一批新型智库，完善智库参与政府决策机制，引导各类科学技术人才参与县经济社会建设。**二是**完善县专利奖励资助办法，加大资助、奖励专利申请和成果产业化。**三是**重点打造三穗鸭、高效循环养鱼、食用菌、竹编、电商等产学研示范基地，壮大中青年科技人才成长载体。

**2．加强基础教育人才队伍建设**

**发展目标：**牢固树立基础教育优先发展地位，深化教育改革，持续加快教育人才队伍建设，不断提升教师素质和专业化水平，提高中小学（幼儿园）教师的经济待遇和社会荣誉感，到2025年，全县基础教育人才队伍总量达到2000人以上，其中研究生以上学历比例不低于1%，正高级不少于2人，培养造就一支数量充足，有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心的“四有”好教师队伍。

**主要举措：一是**继续实施好“特岗计划”。**二是**加大继续教育力度，实施好“国培计划”“省培计划”“州培计划”“县培计划”“校培计划”，着力培养一批理论知识丰富、业务技能过硬、思想道德高尚的优秀中小学教师，义务教育学校侧重培养素质全面、业务见长的本科层次教师，高中阶段侧重培养专业突出、底蕴深厚的研究生层次教师。**三是**持续深入开展小学（幼儿园）教师全科培训工作。**四是**持续做好名师、名校长、名班主任培育工作。**五是**大力引进研究生、重点大学免费师范生、中高级职称教师，实施高层次、急需紧缺人才引进落实住房、体检、疗养等激励措施和实绩考核制度。

**3．加强卫生健康人才队伍建设**

**发展目标：**卫生人才是人民群众的健康卫士，是全面建成小康社会，实现人人享有基本医疗卫生服务的重要保障。到2025年，全县卫生健康人才队伍总量达到2000人，其中研究生以上学历比例不低于1%，大学本科不低于70%，正高级不低于5人；为乡镇（街道）定向培养医疗卫生人才9名，每个乡镇（街道）级医疗卫生机构全科医生不少于4人。

**主要举措：一是**认真落实国务院办公厅印发的《关于推进医疗联合体建设和发展的指导意见》，以县级医院为支撑，引领县级以下医院组建区域化医疗集团，实施好专科联盟和远程医疗，强化县级医院与乡镇（街道）卫生院一体化管理，建立医共体内人员按需流动机制，积极推行卫生健康人才“县管乡用”“乡管村用”管理机制。**二是**依托我县二级医院建立健全基层技术人员定期进修学习机制，以提升乡镇（街道）急需紧缺专业人才水平为目的，以提高医疗卫生服务能力为重点，大力实施县级医院义务培养计划，加强基层紧缺人才培训和乡级骨干医师进修培训，完善全科医生继续教育制度，发展远程继续教育，实现全科医生继续教育全覆盖。**三是**进一步优化基层卫生专业技术人员职称评审推荐机制，对长期在艰苦边远地区和基层一线工作的卫生专业技术人员，业绩突出、表现优秀的，可放宽学历等要求，积极争取卫生专业技术人员取得中级职称后在农村基层连续工作满10年的，经职称评审委员会考核认定，可在基层医疗卫生机构直接聘在副高级职称岗位。**四是**通过返聘“退休医师”和争取东西部协作卫生帮扶专家力度，柔性引进一批知名专家学者。**五是**探索建立健康养护人才评价标准，促进健康养护人才规范化发展，开展营养师、营养配餐员等人才培养工作，推动有条件的学校、幼儿园、养老机构配备或聘请营养师。

**4.加强民族文化人才队伍建设**

**发展目标：**依托三穗鸭、竹编、刺绣等原生态民族文化资源优势，培养一批在省内外有影响力的保护、传承、弘扬民族文化人才队伍。到2025年，民族文化人才总量达300人以上。

**主要举措：一是**继续实施重点民族文化旅游村寨保护工程、民族民间文化传承拔尖人才培育工程、原生态民族文化典型建筑保护工程。**二是**积极推行民族文化进校园进课堂，申报物质文化遗产和非物质文化遗产保护名录项目，培养原生态民族文化人才和传承人。**三是**重点从三穗鸭、竹编、刺绣、民族歌舞、风俗民情等民族文化与民族旅游相结合的产业开发体系入手，将促进旅游富民与群众自觉参与保护传承民族文化有机结合起来，发展民族村寨旅游、民族文化展示等旅游产品。**四是**通过开发生产与国际潮流接轨的竹编、刺绣等民族文化特色产品，培养和引进一批具有国际视野的艺术人才。

**5．加强社会治理人才队伍建设**

**发展目标：**以建设县域和谐社会的工作需要，以专职社会工作人才和素质提升为重点，探索适合于少数民族地区发展的社会治理模式，加快培养一支职业化、专业化的民族社会工作人才队伍。到2025年，社会工作人才力争突破800人，社会工作人才中具有本科以上学历人员不低于2.8%，社会工作人才队伍研究生比例不低于0.4%，取得助理社会工作师资格以上人才不低于6人。

**主要举措：一是**完善社会工作人才建设机制，营造环境，加大投入，通过教育培训、调整岗位、组织招考等办法，培养造就一支结构合理、素质优良，专业化、职业化的社会工作人才队伍，基本满足社会工作发展的需要。**二是**出台《三穗县引进和培养社会工作人才的意见》《三穗县社会工作人才管理办法》等系列政策措施，积极培育教育、健康、司法、社会管理等领域的专业化社会服务组织，拓展社会工作人才发展平台。**三是**将社会工作人才纳入全县人才年度培训计划，加强专业知识和技能培训。**四是**探索建立《三穗县社会工作人才评价制度》，积极组织社会工作人才参加职业水平考试。**五是**建立社会工作人才和志愿者队伍联动机制，引导高校毕业生从事社会工作。

**（三）加强重点产业人才开发**

**1．加强亿级工业企业人才开发**

**发展目标：**为进一步加快我县重点产业集约发展，加速传统产业升级、特色产业壮大、新兴产业增强，补齐产业链短板，培育经济发展新动能，聚焦新型建材、生态特色食品、优势轻工、民族民间工艺品、大健康医药等产业，强力推进工业经济发展。到2025年，工业产业重点人才达10人以上，具有三穗特色的工业企业人才体系初步形成。

**主要举措：一是**围绕重点产业，分行业制订人才队伍建设计划，加快引进一批智能化改造、新产品开发、产品贮运等关键技术研究人才，提升各类人才对产业发展支撑能力。二是建立健全产业智库，以建设企业技术中心、工程实验室、博士创新工作站等平台为载体，聚集一批解决产业发展重大问题、引领产业发展的产业高层次人才。**三是**实施产校合作，加大产业人才实训基地建设力度，分行业打造重点产业技术人才或技能人才实训（实习）基地。**四是**加快高新技术产业人才建设，通过“企业自筹+项目资助”方式，加快培养技术创新拔尖人才；对企业引进的高层次和急需紧缺人才，由本级财政按比例给予人才生活补贴、购房补贴，购车补贴，实施人才个人所得税降费减税政策。**五是**实施重大项目“揭榜挂帅”引进人才或团队，推动人才引进与重大项目实施深度融合，切实解决重点项目和重点岗位高层次和急需紧缺人才的需求。

**2．加强服务业人才开发**

**发展目标：**全力推动交通运输、物流、邮政快递、批发零售、科技服务、商务服务、金融等生产性服务业向专业化和价值链高端延伸，生活性服务业向高品质和多样化升级，加快构建标准化、规模化、品牌化、大众化的现代服务业体系，推动产业转型升级，不断满足人民美好生活需要。到2025年，服务业人才达到500人以上，养老服务创新发展人才达2人以上、会展服务创新发展人才1人以上；服务业发展质量全面提高，产业体系更加优化，公共服务效能与现代化基本适应。

**主要举措：一是**分类制订服务产业人才开发计划，引导现代服务产业创新发展。**二是**建设人力资源产业集群，以人力资源服务产业发展带动现代服务产业人才引进与培养专业化。**三是**建立健全产业发展专业技术人才和技能人才在职培养机制，建立重点服务产业人才需求预测机制，推动人才培养产校深度融合，提升产业发展人才质量。**四是**以电商产业园为载体，大力引进、培养一批体验经济、直播带货、网红经济等新型消费业态的人才队伍，加快消费产业转型升级。

 **3．加快特色农业人才队伍建设**

**发展目标：**坚持“生态优先、绿色发展”理念，加强特色农产品品牌建设，培养引进以精细化林下养殖、原生态种植以及农产品深加工等急需紧缺专业人才为重点，加快特色食品、特色农产品加工等重点产业人才开发。提高特色农产品产业人才队伍的总量和素质，到2025年，特色农产品生产及加工型人才达到1500人，农业特色优势产业重点人才达到50人以上，产业人才整体素质显著提升，人才与重点产业发展基本相适应。

**主要措施：一是**以生态资源开发利用为目的，在现有农业科技人才的基础上，通过院县合作、揭榜挂帅、成果转化等形式，大力引进符合三穗县生态产业建设的农业科技人才。**二是**针对种养大户、家庭农场经营者、专业合作社骨干及返乡创业人员，在农业技术、创业孵化、认定管理、政策扶持和跟踪服务等方面进一步加强培育，打造一支创业能力强、技能水平高、劳动能力好的农业科技及农业经营人才队伍。

**4．加快旅游产业人才队伍建设**

**发展目标：**立足“黔东旅游集散中心”，坚持全域旅游发展方向，围绕生态观光、康养度假、文化体验、乡村旅游等特色旅游产业开发，引进和培养具有国际视野的旅游产业营运团队及人才，提升三穗县旅游人才的素质和专业化水平，每年开展旅游行业专业人才培养50人次。到2025年，全县旅游从业人才增长到1500人，其中持有全国导游资格证的在册导游资格人数增长至5人，大旅游创新发展工程产业重点人才达7人以上。

**主要举措：一是**培养引进高层次旅游人才。围绕三穗县乡村振兴、大健康产业重大战略和项目，力争每年培养引进1名以上规划策划、产品开发、品牌推广等高端人才；对符合条件的高层次人才，在住房、家属安置、子女入学等方面给予相应政策待遇。**二是**实施旅游人才培训。县旅游行政管理部门、旅游企业要积极开展人才素质分析，认真制定年度培训计划，充分整合资源，对旅游从业人员全覆盖的开展业务技能培训。**三是**优化旅游人才激励机制。举办旅游职业技能竞赛、评选“名导游”等活动，引导旅游从业人员钻研业务、提升技能。加大鼓励旅游人才参加国家旅游职业技能大赛的力度，对获奖者给予物质和精神奖励。

1. **加快大数据产业人才队伍建设**

**发展目标：**坚持数据是资源的理念，充分利用县电商产业园等平台，深入实施大数据战略行动，加快推进资源数据化、数据产业化，推动大数据与实体经济、乡村振兴、社会治理、民生服务等融合发展。到2025年，力争引进和培养大数据创新创业高端人才2名以上，相关产业人才增长至200名以上。

**主要措施：一是**以实施大数据领域研发和产业化项目为载体，积极引进高端人才。**二是**围绕大数据产业人才需求，积极开展大数人才培训。

**6．加大大健康产业人才队伍开发力度**

**发展目标：**紧紧围绕我县大健康战略，强化民族医药的发掘、保护和应用，依托县大健康产业示范园区，扩大民族医药的影响力，加大对大健康产业发展工程技术人才引进，到2025年，全县大健康产业从业人员增长至100人。

**主要举措：一是**加大民族食药研发、中医保健、民族医药养生产品开发与销售等大健康高级人才的培养和引进，强化县内相应行业高技术人员的应用，充分发挥现有人才的潜力。二**是**强化现有康养人才、农村医疗卫生人员大健康知识与技能培训。**三是**依托贵州三穗经济开发区大健康产业扶贫综合示范园、三穗县建制镇康养医疗中心、黔东（三穗）检验检测中心等示范项目的建设，加大生态康养宣传力度，挖掘生态康养文化内涵。

四、“十四五”人才发展计划

**（一）人才倍增计划**

**——实施高层次人才倍增计划。**围绕县重点领域、重点产业发展需要，从指导思想、管理制度、事业平台、服务保障等方面提出高层次人才倍增计划，在“十四五”时期，争取省级平台载体人才1名，省百千万人才引进计划“百、千层次人才”有1人以上，博士增加至2人，州管专家由1人增至2人，高级技师由16人增加至32人，引领其他专业人才发展壮大。

**——实施重点产业人才倍增计划。**围绕新型工业化、新型城镇化、农业现代化和旅游产业化，在畜禽饲养、特色林业、水果、中药材、渔业、生态食品、新型建材、现代旅游、科技服务业、养老产业、医疗重点专科等领域，到2025年，培养和引进高水平的管理人才、专业技术人才和技能人才50以上人。

**——实施乡土人才培育倍增计划。一是**做好社会工作人才倍增。围绕构建我县和谐社会需要，以城乡社区基层服务为重点，广泛开发社会工作专业岗位。从人才、机构、领域、项目、服务站点等方面提出倍增目标，做好人才培训、激励扶持、岗位开发、执业津贴等保障政策，制定未来5年社工人才发展计划，力争到2025年突破600人，培养造就一支结构合理、素质优良、专业化、职业化的民族社会工作人才队伍。**二是**继续实施“三名工程”人才倍增，力争“名人才”由60人增至120人。

**（二）乡村振兴人才发展计划**

**一是**做好乡村振兴人才发展规划。深入实施《黔东南州拔尖乡土人才培养“双百计划”实施方案》，打造一支擅长于乡村治理的干部队伍，培养一支懂管理、有文化、懂技术、会经营的乡村经济发展人才和乡村治理后备干部。到2025年，每一乡镇（街道）至少有50名乡村振兴干部人才，100名新型农民及乡村治理后备人才储备。**二是**做好现代农民培养规划。围绕国家培育新型农业经营主体重点战略的需要，建立专门的政策机制，优化整合各类培训资源，通过多渠道、多形式培养具有科学文化素质、掌握山地现代农业生产技能、具备一定企业经营管理能力的农村从业人员，每年选拔表彰表扬10名具有突出贡献的农民企业家、农村特色产业示范带头人、科技种植能手、经纪人和能工巧匠。

**（三）旅游人才开发计划**

以传承、保护、宣传县非物质文化为基础，紧扣旅游产业化发展方向，以打造黔东旅游集散中心，康养旅游示范区及乡村旅游示范区为目标，打造去同质化旅游发展模式，实施旅游行政管理人才培训、旅游企业经营管理人才开发、旅游创新创业人才培养、导游素质提升、乡村旅游实用人才开发等计划，加大智慧旅游人才引进力度，挖掘三穗民族文化内涵，丰富文化底蕴，进一步扩大三穗旅游文化知名度，到2025年，全县旅游从业人才增长到1500人，旅游创新型重点人才力争突破10人，基本形成一支专业理论扎实、文化底蕴深厚、服务意识强的民族特色旅游人才队伍。

**（四）高级经营管理人才提升计划**

围绕提高联创管业、千里山公司、恒铝科技、民生食品、领响科技、六合门业、鼎盛服饰等企业核心竞争力，着力打造企业重点领军人才，倡导和鼓励企业经营管理人员参加在职学习，定期和不定期邀请国内外知名人士、学者举办讲座，鼓励企业选派具有发展潜力的优秀人才到发达地区或优秀企业考察学习。到2025年，培养科技型、知识型、创新型等高级企业经营管理人才达到50名以上，培养具有国际眼光、创新精神和现代企业经营管理水平的优秀企业家10名。

**（五）高技能人才培养计划**

围绕新型工业化发展和产业结构调整的需要，积极支持并鼓励千里山、翼宇鸭业、民生食品、领响科技、六合门业、鼎盛服饰、联创管业、恒铝科技等企业引进产品深加工技能人才，以县职业教育培训中心等县内外各类培训机构为依托，培养一批适合企业需要的高技能人才，力争到2025年，培养选拔16名有突出贡献的高技能人才。

 五、工作保障措施

**（一）加强组织领导**

在县人才工作领导小组的统筹协调和直接领导下，对“十四五”人才规划确定的目标任务和人才工程进行分解，制定实施方案、激励机制及人才目标考核责任机制，实行主管领导目标考核责任制，切实推进人才工作各项任务的顺利实施。

**（二）加强氛围营造**

大力宣传国家、省、州、县人才工作的重大战略思路和方针政策，宣传实施《规划》的重要意义、指导方针、重点任务、重大工程，总结宣传人才工作中的先进事迹、主要做法和成功经验，在全社会形成关心《规划》实施、支持人才发展的良好氛围。

**（三）加强督促检查**

建立规划实施协调督促和反馈机制。县人才工作领导小组办公室对实施的重点工作任务和重点工程项目中出现的问题进行统筹协调，县委组织部、县人力资源和社会保障局负责督促有关部门完成年度工作计划，并在“十四五”中期和末期进行评估，各牵头单位务必做好本系统、本行业内的实施方案，确保规划顺利完成。

|  |
| --- |
| 三穗县“十四五”时期人才发展目标一览表 |
| 序号 | 指标名称 | 2020年指标值 | 2025年指标预期值 | 备注 |
| 单位 | 数值 | 单位 | 数值 |  |
| 1 | 党政人才 | 人 | 881 | 人 | 914 |  |
| 2 | 公有制人才 | 人 | 684 | 人 | 983 |  |
| 2.1 |  企业经营管理人才 | 人 | 155 | 人 | 172 |  |
| 2.1.1 |  大型企业董事、监事 | 人 | 6 | 人 | 12 |  |
| 2.2 |  企业专业技术人才 | 人 | 330 | 人 | 500 |  |
| 2.2.1 |  中级职务 | 人 | 36 | 人 | 53 |  |
| 2.3 |  技能人员 | 人 | 199 | 人 | 311 |  |
| 2.3.1 |  技师 | 人 | 5 | 人 | 6 |  |
| 3 | 事业专业技术人才 | 人 | 1768 | 人 | 3029 |  |
| 3.1 |  正高级 | 人 | 3 | 人 | 11 |  |
| 3.1.1 |  教育领域 | 人 | 0 | 人 | 3 |  |
| 3.1.2 |  卫生领域 | 人 | 3 | 人 | 7 |  |
| 3.2 |  副高级 | 人 | 322 | 人 | 443 |  |
| 3.2.1 |  教育领域 | 人 | 227 | 人 | 298 |  |
| 3.2.2 |  卫生领域 | 人 | 79 | 人 | 120 |  |
| 3.3 |  硕士研究生 | 人 | 22 | 人 | 51 |  |
| 3.3.1 |  教育领域 | 人 | 8 | 人 | 15 |  |
| 3.3.2 |  卫生领域 | 人 | 4 | 人 | 11 |  |
| 4 | 非公领域人才 | 人 | 10301 | 人 | 13252 |  |
| 4.1 |  企业经营管理人才 | 人 | 1787 | 人 | 2311 |  |
| 4.1.1 |  高级管理人才 | 人 | 60 | 人 | 85 |  |
| 4.1.1.1 |  生态特色食品产业人才 | 人 | 6 | 人 | 11 |  |
| 4.1.2 |  中级管理人才 | 人 | 157 | 人 | 136 |  |
| 4.1.2.1 |  新型建材产业人才 | 人 | 0 | 人 | 1 |  |
| 4.1.2.2 |  大旅游创新发展工程人才 | 人 | 2 | 人 | 7 |  |
| 4.1.2.3 |  现代物流创新发展工程人才 | 人 | 0 | 人 | 1 |  |
| 4.1.2.4 |  现代商贸创新发展工程人才 | 人 | 0 | 人 | 1 |  |
| 4.1.2.5 |  科技研发创新发展工程人才 | 人 | 0 | 人 | 2 |  |
| 4.1.2.6 |  文化产业创新发展工程人才 | 人 | 6 | 人 | 9 |  |
| 4.1.2.7 |  养老服务创新发展工程人才 | 人 | 1 | 人 | 2 |  |
| 4.2 | 企业专业技术人才 | 人 | 938 | 人 | 1319 |  |
| 4.2.1 |  正高级 | 人 | 18 | 人 | 25 |  |
| 4.2.2 | 　 副高级 | 人 | 34 | 人 | 28 |  |
| 4.3 | 技能人才 | 人 | 7576 | 人 | 9625 |  |
| 4.3.1 |  高级技师 | 人 | 14 | 人 | 24 |  |
| 4.3.2 |  技师 | 人 | 5 | 人 | 38 |  |
| 5 | 农村实用人才 | 人 | 6946 | 人 | 8500 |  |
| 5.1 |  种植能手 | 人 | 1155 | 人 | 1251 |  |
| 5.1.1 |  油茶 | 人 | 14 | 人 | 10 |  |
| 5.1.2 |  中药材 | 人 | 9 | 人 | 12 |  |
| 5.1.3 |  食用菌 | 人 | 4 | 人 | 28 |  |
| 5.2 |  养殖能手 | 人 | 718 | 人 | 1017 |  |
| 5.2.1 |  渔业 | 人 | 10 | 人 | 30 |  |
| 5.3 |  农产品加工能手 | 人 | 160 | 人 | 236 |  |
| 5.4 |  农业龙头企业经营者 | 人 | 20 | 人 | 31 |  |
| 5.4.1 |  食用菌 | 人 | 1 | 人 | 4 |  |
| 5.5 | 农民合作社经营管理者 | 人 | 145 | 人 | 165 |  |
| 5.5.1 |  食用菌 | 人 | 1 | 人 | 20 |  |
| 5.5.2 |  渔业 | 人 | 6 | 人 | 12 |  |
| 5.5.3 |  中药材 | 人 | 1 | 人 | 2 |  |
| 5.5.4 |  乡村旅游 | 人 | 3 | 人 | 6 |  |
| 5.6 |  乡村教师 | 人 | 39 | 人 | 46 |  |
| 5.7 |  乡村医生 | 人 | 80 | 人 | 180 |  |
| 5.8 |  民间艺人 | 人 | 118 | 人 | 122 |  |
| 6 | 省级平台载体 | 个 | 4 |  | 5 |  |