

常州市“十三五”人才发展规划

一、背景形势

“十二五”期间，全市人才工作在市委、市政府的正确领导下，坚持党管人才原则，把人才作为强市之基、竞争之本、转型之要，加大人才资源开发力度，系统谋划和聚焦实施“龙城英才计划”，统筹各类人才队伍建设，全市党政人才、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、社会工作人才六支队伍建设深化推进、取得实效，全市人才优势加速向产业优势转化，在引才数量、项目质量、企业成长、管理机制等方面取得新突破。到“十二五”期末，全市人才总量达 102 万人，其中高层次人才 6 万人，分别较“十一五”末增长 61.4%、107.6%；“龙城英才计划”领军人才实际落户数从“十一五”期末的 467 名增长到 1543 名。

（一）发展基础

1. 人才工作格局强化提升。全市人才工作领导小组围绕我市重大战略、重点工程的实施，深入实施人才优先发展战略，充分发挥人才第一资源作用。市委组织部认真履行牵头抓总职能，着力推进人才发展体制改革和政策创新，推动全市人才工作整体迈上新台阶。各辖市、区及市人才工作领导小组成员单位立足自身实际，分别自主实施了各具特色的高层次人才引进培育工程，广泛集聚各类产业人才，积极吸引教育、卫生、文化、金融、社会工作等各类优秀人才，实现

全市人才工作水平整体提升。始终坚持人才优先发展、优先投入，各级财政设立人才发展专项资金，有力保证了人才事业发展。

2. 人才政策体系不断完善。以改革的思路、创新的办法探索实践“人才+项目+资本”的“龙城英才计划”常州模式。在“龙城英才计划”1.0版基础上先后推出2.0、3.0版，出台了《关于深化人才工作体制机制改革，全力推进“龙城英才”创新创业的实施意见》，将“政府主导”全面调整为“政府引导、市场主导、企业主体”。针对项目所处阶段合理配置孵化期、成长期、成熟期的目标数量和扶持政策；建立了上下协调、结构合理、权责明确的市、辖市区两级的分级管理体制，提高了人才工作组织化、科学化、制度化水平。

3. 人才企业贡献逐步发力。通过几年的积累，引进的人才企业呈现出科技含量高、成长性快、爆发力强的特点，已逐步成为全市新兴产业板块的重要一极，并给常州带来了可观的回报。据国税数据统计，2015年全市人才企业销售75.8亿元，较2014年增长47%；销售超千万元的企业101家，其中应税销售超亿元的16家、5千万—1亿元的16家；实现增值税2.28亿元、企业所得税8952万元，两项合计税收3.17亿元，同比增长66%。

4. 人才项目效益全面显现。全市人才工作在全省的排位逐位提升，“十二五”期间，15人通过我市申报入选国家“千人计划”、3人入选国家“万人计划”、13个团队入选省“双创团队”、232人入选省“双创人才”，位列全省第一方阵。

涌现出赵善麒、杨永岗、钱海鹏、盛荣生、王鹏勃等一批在全国全省知名度高、影响力大的创新创业人才典型。依托人才项目构建了一批行业领先的新兴产业，以维尔利公司为代表的节能环保产业，以爱尔威火星车、铭赛机器人为代表的智能制造产业，以石墨烯、高端碳纤维为代表的新材料产业。人才企业中有维尔利环保科技、世轩科技登陆创业板，宏微科技、容大结构等 6 家企业登陆新三板。

5. 人才管理体系严谨务实。突出“严”与“实”，实施人才项目“全息”管理，确保有限的财政资金用在“刀刃”上。委托社会中介机构，对每一个领军人才企业每月上门走访一次，落实“真干真支持”。组成联合考察组，对近两年 500 余家领军人才企业进行考察调研，有效评估项目发展的阶段性成果。委托第三方审计公司，对注册资本到帐、关联交易、采购公允价等严格把关。汇总分析人才企业发展大数据，以信息化促进人才管理科学化。

6. 人才发展环境持续优化。建好创业载体平台，加快形成“一核两区多园”的市域创新布局，建成诺贝尔奖获得者工作室 1 个、外国院士工作室 10 个、千人计划产业研究院 7 个、孵化器(加速器) 96 家，创业环境更加优越。创新金融服务，在做好人才项目股权投资的基础上，开展领军人才企业“无抵押、无担保”银行信贷支持。畅通“绿色通道”，建立完善市委、政府领导和 50 多个部门挂钩联系领军人才制度，加强领军人才服务专窗建设，及时帮助解决领军人才的住房、医疗、保险、子女入学等方面实际困难，真正让他们

心无旁骛创大业、一心一意谋发展。

同时，与全市经济社会发展的要求相比，人才工作中还存在一些矛盾和问题。主要有：人才质量与国际国内先进地区相比还有不小差距；人才项目在全市重大项目中占比偏小，人才项目成长速度亟需加快，人才企业板块经济能级总体偏弱；人才工作市级机关部门协同机制强而辖市区联动机制弱的格局较为明显，辖市区人才工作引进成效高低不一；“龙城英才计划”的带动效果主要集中于产业人才领域，全市十大人才工程进展不平衡，人才产业、行业、地区分布不尽合理，结构型矛盾比较突出，等等。

（二）面临的形势

当前和今后一个时期，我市人才工作仍处于可以大有作为的重要战略机遇期，我们比以往任何时候都更加渴求人才，也比以往任何时候都更能成就人才。经济全球化的趋势不会改变，新一轮科技革命和产业变革蓄势待发，为我市对接国际高端产业、推动创新驱动发展提供了难得机遇，科技人才越来越成为推动经济社会发展的主要力量，加快人才发展摆到了全市发展大局中更加突出的位置；“一带一路”、长江经济带等一系列国家战略实施，长三角区域发展一体化进程加速，为我们融入全方位开放格局、更大范围参与地区协调发展打开了新的窗口；经历“十二五”发展，常州站在了新的历史起点，发展基础更为扎实、发展优势更为彰显，新的增长动力正在加速形成，苏南国家自主创新示范区建设、产城融合综合改革试点机遇叠加，这些都为“十三五”发展

提供了有利环境和条件，进一步推进人才优先发展也成为必然选择。

在看到机遇的同时必须清醒认识到，我们还处于全面深化改革的攻坚期、经济转型升级的决战期，常州总体发展环境、发展条件和发展动力已经并将继续发生深刻变化，诸多矛盾的叠加要求我们统筹化解，风险隐患的增多需要我们未雨绸缪。当前世界经济仍在深度调整，市场需求复苏乏力，新兴经济体增长普遍放缓，发展的国际环境更具复杂性和不确定性。贯彻创新、协调、绿色、开放、共享五大发展理念，建设“强富美高”新常州，要求人才数量更多、质量更高、结构更优。“三期叠加”的经济新常态下，常州自身存在的发展不平衡、不协调、不可持续的问题较为突出，要求推进人才结构战略性调整，实现人才队伍转型升级。国际“人才战争”和国内“人才竞争”日益激烈而复杂，人才的流动性、开放性特征更加明显，区域之间的人才竞争不断加剧，保持和增长我市人才发展比较优势的任务更加艰巨。

“十三五”时期，我们必须准确把握战略机遇期内涵的深刻变化，准确把握国际国内发展的基本趋势，准确把握常州发展的阶段性特征，增强机遇意识、忧患意识，坚持问题导向、民意导向，以改革的办法解决人才发展中的新问题，以创新的思路探索人才发展的新路径。

二、目标要求

（一）指导思想

高举中国特色社会主义伟大旗帜，全面贯彻党的十八大

和十八届三中、四中、五中、六中全会精神，以马克思列宁主义、毛泽东思想、邓小平理论、“三个代表”重要思想、科学发展观为指导，深入贯彻习近平总书记系列重要讲话精神，紧紧围绕“四个全面”战略布局，牢牢把握五大发展理念，坚持党管人才原则，立足建设“强富美高”新常州定位，以打造人才队伍新质态为核心任务，以深化体制机制改革为主攻方向，以营造一流发展环境为根本策略，推进全市人才结构战略性调整，提升常州人才国际化水平，最大限度地激发人才创新创业活力，为我市深入实施创新驱动发展、产城融合发展、可持续发展、全方位开放、民生共建共享五大战略提供坚强人才支撑，为在全面建成更高水平小康社会的基础上积极探索开启基本实现现代化建设新征程打下坚实人才基础。

（二）基本原则

——党管人才、党聚人才、党兴人才。充分发挥党的思想政治优势、组织优势和密切联系群众优势，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和工作格局，创新党管人才方式方法，为深化全市人才发展体制机制改革提供坚强的政治和组织保证。

——优先发展、引领发展、驱动发展。把人才发展摆在经济社会发展更加突出位置，舍得投入、坚持投入、有效投入。聚焦常州“十三五”重大战略，紧贴中心工作和重大项目推进，科学把握人才工作的发力点和突破口，促进人才布局与规划布局、生产力布局相吻合。

——政府引导、市场主导、企业主体。充分发挥市场在人才资源配置中的决定性作用，强化人才的市场发现和市场评价。更好地发挥政府引才育才的优势和作用，提高人才管理服务水平。突出用人单位主体地位，广泛调动社会力量共同推进人才资源开发。

——突出高端、开放灵活、以用为先。聚焦“高精尖缺”，以高层次、高技能人才引进培育为重点，建立有利于十大产业链“建链补链强链”的人才集聚体系。推进以人为核心的产城融合发展的探索，加大人才支持实体经济力度，积极培育城市中等收入群体，改善城市的人口质量和消费能力。

——统筹兼顾、均衡协调、综合施策。把人才工作抓得更系统、更全面，既招领军人才，又引能工巧匠，既抓成熟人才，又重潜力人才，既重本土人才培养，又重国际人才引进，在巩固提升领军型产业人才发展基础上，推进农业、教育、卫生、文化、社会工作等各类高端人才的引育突破提升，弘扬劳动光荣、技能宝贵、创造伟大的时代风尚，实现人才结构合理化。

（三）战略定位

紧紧围绕常州打造全国一流的智能制造名城、长三角特色鲜明的产业技术创新中心、国内领先的产城融合示范区、突出竞争力和影响力的区域中心城市的目标体系，大力支持海内外领军人才在我市创新创业，积极培育一大批新兴产业领军企业，努力促进人才优势向产业优势转化，探索走出一条产业集聚人才、人才引领创新的发展之路，有力推动

我市苏南现代化示范区建设，到 2020 年把常州建设成为人才数量有效增加、人才质量显著提升、人才生态广泛认同、人才价值充分彰显的苏南人才名城。

（四）发展目标

立足“十二五”发展基础，到“十三五”末，全市人才发展实现以下目标：

——人才规模不断壮大。人才资源总量达 130 万人，专业技术人才总量超过 70 万人，高技能人才总量达 35 万人。

——人才结构全面优化。重点发展的新兴产业领域高层次、高技能人才实现“双倍增”目标；高层次人才数占人才资源总量的比例达 6%，区域人才布局更趋优化。

——人才素质加速提升。主要劳动年龄人口受过高等教育的比例达 30%。

——人才环境持续优化。建立健全符合各类人才特点、有利于促进人才全面发展的人才开发制度体系，营造创新活力最强、创业成本最低、服务效能最优、人居条件最佳的人才环境；全市人力资本投资占 GDP 的比例达 18%；各类科技平台规模保持全国同类城市领先。

——人才效益明显增强。人才对经济社会发展的促进作用明显增强；自主创新能力显著增强，形成一批具有核心技术的高新技术产业群，城市综合竞争力得到进一步增强。

三、主要任务

“十三五”时期，我市人才工作必须瞄准夯实“五个迈上新台阶”的人才支撑这一主题，加快重要人才集聚、狠抓

重点工程突破，确保人才发展目标落地见效、开花结果。

（一）建强经济发展迈上新台阶的人才队伍

围绕“中国制造 2025”常州行动纲要，以领军企业家和职业经理人为重点，加强企业经营管理人才队伍建设，培养造就一支职业化、市场化、专业化和国际化的经营管理人才队伍。围绕促进现代服务业发展，以金融保险、服务外包、电子商务、总部经济、现代物流、科技服务等领域人才为重点，大幅度提升全市现代服务业人才的国际化素质和专业化水平，突破引进工业设计、建筑设计、规划设计等高端设计类人才，加大现代应用型高端法律人才、财务管理人才、国际会计审计、国际商务人才的培养和引进力度，努力做强生产性服务业的人才支撑，构建常州现代服务业人才高地。“十三五”期间，有针对性地培训提升 500 名重点工业企业家，培养和引进的高层次的现代服务业人才达到 5000 名。

（二）建强文化建设迈上新台阶的人才队伍

围绕建设文化强市，把文化人才队伍建设摆在更加突出的位置，加快引进和培养一批具有丰富工作经验、熟悉产业发展趋势、能够引领振兴常州文化艺术、文化产业发展的领军人才和重点人才。整合利用文化资源，鼓励传统文化名人、非物质文化遗产传承人、民间文化能人和产业管理人才的跨界合作，强化文化人才与文化产业的紧密度，提高文化产品附加值。到 2020 年，培育引进 60 名文化领军人才、80 名重点文化人才，培养选拔 100 名文化拔尖人才。

（三）建强民生建设迈上新台阶的人才队伍

进一步落实教育优先发展战略，着眼于推进教育创新，努力造就师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的高素质专业化的教育人才队伍。到 2020 年，培养和引进 10 个以上教育创新项目团队；培养和引进 10 名以上国家级、省级教育领军人才，50 名以上市级教育领军人才；培养 60 名以上市级教育管理拔尖人才；培养和引进 10 名以上优秀教育博士。适应深化医药卫生体制改革、保障全民健康需要，加大对卫生人才引进培养力度，到 2020 年，引进、培育和培养的卫生创新团队达到 20 个以上、国家（省级）卫生领军人才 30 名以上、市级卫生领军人才 30 名以上、市级卫生系统拔尖人才 60 名以上、医学相关专业博士 60 名以上。以人才培训和岗位开发为基础，以培养中高级社会工作人才为重点，突破推进社区公共服务、社会组织管理、青少年事务等方面的人才发展，培养造就一支职业化、专业化的社会工作人才队伍。到 2020 年培养 20 名社工督导、50 名社会工作领军人才，全市每万人拥有持证社会工作专业人才 8 名以上，开发社会工作专业岗位数量不少于 2500 个。

（四）建强农业农村迈上新台阶的人才队伍

健全以农业企业家、农村专业合作社带头人、职业农民为主体的农村实用人才培养机制，以提高科技素质、职业技能、经营能力为核心，以农村实用人才带头人和农村生产经营型人才为重点，培育一支服务农村经济社会发展的、数量充足的农村实用人才队伍。到 2020 年，达 15 万人，其中中高级技术等级证书人才占 15% 以上，引进和培育的现代农业

科技创新团队达 50 个。每个行政村至少有 10 名示范带动能力强的带头人，大专以上学历以上农业技术推广服务人员占比达到 96%。

（五）建强从严治党迈上新台阶的人才队伍

全面贯彻落实“二十字”好干部标准和从严管理干部“五个要”要求，以提高领导水平和执政能力为核心，建设一支眼界宽善谋大势、思路宽善于创新、胸襟宽善聚人心的高素质党政人才队伍。加强党建人才队伍建设，加快培养高素质党务工作者。充分发挥考察评价的指挥棒作用、选拔任用的导向作用、教育培训的引领作用、管理监督的约束作用，不断激发党政人才推动改革发展的内生动力。按照全面从严治党要求，严格落实中央八项规定和省市委有关规定，认真贯彻干部能上能下要求，推动党政人才按照“三严三实”修身正己，始终保持为民务实清廉本色。深入开展党政人才分层分类教育培训，切实加强理想信念、党性修养、政治理论、政策法规、道德品行教育，以及业务知识、科学人文素养培训，全面提升党政人才素质能力。到 2020 年，全市党政人才队伍总量相对稳定，结构更加合理，专业化水平明显提高。

统筹推进各类人才队伍建设。分行业分领域抓好各类专业技术人才队伍建设，加大青年人才、女性人才和党外人才培养力度，注重发挥退休专业技术拔尖人才作用。

四、重点工程

“十三五”期间，我们要重点打造四支创新创业领军人才队伍。

（一）培养集聚既通科技又懂市场的复合型创新创业人才

重点围绕新兴产业和现代服务业发展战略目标，大力引进一批能够突破关键核心技术、培育发展战略目标产品、支撑引领高新产业发展的高层次创新创业人才。倾力支持一些具有国际影响、能够突破核心技术、实现产业技术跨越的领军型创新创业人才和科技创新团队。到 2020 年，全市领军型创新创业人才总量超过 2000 人。

（二）培养集聚处在国内外学术前沿的高科技领军人才

大力加强以两院院士、发达国家外国院士、国家“千人计划”和“万人计划”入选者、国家级杰出专业技术人才、长江学者特聘教授、国家杰出青年基金获得者，以及国家重点学科、重点实验室、工程（技术）研究中心首席专家等为代表的高科技领军人才队伍建设。适应推动经济社会又好又快发展的需要，以提高专业水平和创新能力为核心，以高层次人才和紧缺人才为重点，造就一批位居世界科技前沿、在国内外具有较大影响的高级专家，打造一支规模宏大、素质优良、结构合理的专业技术人才队伍。到 2020 年，专业技术人才总量超过 70 万人。

（三）培养集聚能够突破发展关键技术的产业高端人才

制定优惠政策，吸引和扶持高校、科研院所和国内外高层次人才向“十大产业链”发展领域集聚。深化与中科院、国内外知名高校“1+N”产学研战略合作机制，依托行业骨干企业，建立产学研合作长效机制。围绕新兴产业发展，开展合

作创新，组建产业技术创新战略联盟，大力建设产学研合作科技示范园区、产学研合作特色镇、街道。到2020年，建成800个“两站三中心”，我市重点发展的新能源、新材料、生物技术和新医药、节能环保、软件和服务外包、物联网、互联网+、智能制造等新兴产业领域的高层次专业人才充分涌流、活力迸发。

(四) 培养集聚掌握绝技绝活的高技能领军人才

适应建设现代制造业高地的要求，以提升职业素质和专业技能为核心，努力建设一支数量充足、门类齐全、梯次合理、技艺精湛的高技能人才队伍。大力实施“技能龙城建设行动计划”，推进企业新型学徒制培养。建立面向全体劳动者的职业培训制度，构建政府、学校、企业和社会“四位一体”的高技能人才培训体系。完善公共实训基地建设，建成电子信息、装备制造、生物医药、建筑等实训基地。完善高技能人才评价体系，不断完善技能要素参与分配的有效形式和办法，充分激发广大高技能人才的积极性。

五、制度环境

(一) 优化更有利于创新创业的人才管理机制

1. 优化事业单位高端人才引进机制。大力支持高校、科研院所、医疗机构等事业单位制定特殊政策设立特殊岗位引进高端人才、团队，提高科研、学术水平。在单位无空缺编制时，可先进后补。鼓励高校、科研院所、医疗机构等相关事业单位探索各类要素参与分配，可以根据单位发展实际，对引进的高端人才和培育的本地高端人才采用年薪工资、协

议工资、项目工资等，不纳入该单位绩效工资总量核定范围。

2. 加快科技成果转移转化。落实赋予高校、科研机构、医疗机构科技成果自主处置权政策。除涉及国家安全、国家利益和重大社会公共利益外，高校、科研院所、医疗机构可自主决定科技成果的实施、转让、对外投资和实施许可等科技成果转化事项。引入科技成果市场化定价机制，高校、科研院所、医疗机构与研发团队可自主选择定价或协议定价方式，通过签订授权合同确定具体处置方式。科技成果转化所得收益，研发团队所得不低于 50%。研发团队收益具体分配方案，由团队成员协商确定。科技成果转化所得收益用于人员激励部分，根据国家和省有关规定，暂不纳入绩效工资管理。高校、科研机构、医疗机构转化科技成果以股份或出资比例等股权形式给予个人奖励约定，可以进行股权确认，符合规定条件的暂不缴纳个人所得税。

3. 鼓励科研人员创新创业。允许科研人员在职或离岗创业。高校、科研院所科研人员经批准同意，可带着科研项目和成果离岗创新创业，单位暂不收取成果收益，且在 3 年内保留人事关系，与原单位其它在岗人员同等享有参加职称评聘、岗位等级晋升和社会保险等方面的权利。创业 3 年内返回原单位的，工龄连续计算。担任职能部门领导以上职务的可在辞去领导职务后，以科研人员身份离岗创业；3 年内返回原单位的，单位按照原聘专业技术职务做好相应的岗位聘任工作。建立完善科研人员在事业单位与企业之间流动时社保关系转移接续政策。

4. 积极推进人才的柔性流动。支持企业创新创业人才到高校、科研院所兼职，按照“按需设岗、公开选聘、择优聘任、合同管理”的要求，继续深化开展“产业教授”选聘活动。制定完善事业单位科研人员兼职管理的办法，鼓励高校、科研院所等事业单位科研人员在履行所聘岗位职责的前提下，到企业兼职从事科技成果转化、技术攻关，所得收入归个人所有。继续深入开展“科技副总”选聘工作，积极引导高校、科研院所的博士、教授向我市一线重点企业有序流动。

（二）建立完善更加科学的人才引进机制

1. 进一步优化“龙城英才计划”政策。以更大力度引进培育领军型创新创业人才，带动引进各类高层次人才。完善领军型创业人才引进培育机制，根据领军人才团队创业项目发展的阶段性需求，构建“引进性资助”、“扶持性资助”和“激励性资助”相互支撑的分层分类支持体系，覆盖人才项目发展全过程，着力引进和培育“龙头企业”。更好地发挥企业的引才主体作用，继续深入实施杰出创新人才“云计划”，引导支持企业引进高层次人才。推进国家领军人才创新驱动中心试点，围绕重点产业创新合作机制，引进高层次人才领军人才。

2. 进一步夯实常州重点产业发展的人才基础。突出“十大产业链”紧缺高层次人才，大力引进知名高校本科以上学历毕业生。深入实施“万名硕博常州行”“名校优才引进计划”“研究生社会实践引育计划”和“职场精英引进计划”等活动。大力引进全国技术能手、国家级技能大师工作室领办人、

世界技能大赛金银牌获得者以及优秀高技能人才，鼓励职业院校组建有企业参加的职业教育集团，加大高技能人才培养。推进人力资源服务产业园建设，大力扶持人力资源服务业发展，加快各类人才按市场化要求向我市重点产业、重点行业集聚。

3. 拓展人才创新创业的投融资渠道。抓好招才引智与招商引资的衔接，推动人才、产业、资本的同步集聚、同频共振。加大政府天使投资引导基金投入，带动社会资本共同加大对中小企业创新发展的投入，促进初创期科技型中小企业加速成长，支持新兴产业领域中早期、初创期企业发展。积极探索支持领军人才创新创业的银行信贷机制，切实使创业企业在无抵押、无担保情况下，能顺利得到银行信贷支持。建立和完善保证保险、信贷互助等信贷方式。推动多渠道股权融资。支持发展互联网金融，发展新型金融机构和融资服务机构，促进大众创业。

（三）进一步优化人才创新创业环境

1. 大力建设载体平台。加快高端平台载体建设，按照国际化、智能化、现代化的要求，高水平推进“一核两区多园”建设，着力打造中以常州创新园、中德创新园等一流特色园区，吸引一流的高端人才。引导和鼓励高校、行业领军企业、创业投资机构、社会组织等发展低成本、便利化、全要素、开放式的众创空间。吸引国际孵化器入驻常州，鼓励国有孵化器引入专业团队管理运营。优化博士后培养机构运作机制。探索设立“龙城英才计划”孵化器引导基金，“0 收益”

阶段参股支持民营孵化器组建专门的天使基金，推广执股孵化，着力引导和培育民营孵化器产业。

2. 加强人才创新创业服务体系建设

鼓励发展市场化、专业化的研究开发、技术转移、检验检测认证、知识产权、科技咨询、科技金融、科学技术普及等专业技术服务和综合科技服务，加快发展技术交易、经纪、投融资服务、技术评估等一批专业化科技中介服务机构，大力扶持科技服务业发展。完善政府购买科技服务政策，扩大政府对科技中介服务的采购，采用项目补助等阶段性措施，支持科技中介服务机构为中小企业提供服务。加快行政审批制度改革，畅通人才服务“绿色通道”，全方位提升服务水平。加强领军人才服务专窗建设，按照一站式、全流程、专业化要求，为领军人才提供便捷高效、精准细致的综合服务。

3. 深化人才评价制度改革。建立以能力、业绩、贡献为主要标准的人才评价导向，在研究课题和科技项目等申报时，逐步降低职称、学历等权重。在财政资金支持的研究课题和科技人才项目申报中，探索第三方专业机构和用人单位等市场主体评价人才机制。优化职称评审工作，树立重业务水平、重工作能力、重业绩成果的政策导向，更好地激发专业技术人员创新活力。继续实施对留学回国人员、创造发明人才、科技创新人才申报职称的政策倾斜，加大对中小企业获得高级专业技术资格人员的奖励政策。

4. 营造创新创业的良好社会氛围

大力弘扬科学精神、创新精神、创业精神，在全社会进一

步形成鼓励创新、崇尚创造、宽容失败的价值观和社会氛围。开展常州市突出贡献人才选拔工作，分类别定向实施，加快完善我市杰出人才荣誉制度。进一步完善党委、政府领导和有关部门挂钩联系领军人才制度，开展专家疗养、专家体检等活动，为高层次人才提供更加贴心和完善的综合服务。

六、组织实施

1. 完善领导体制。发挥党委（党组）在人才工作中的核心领导作用，健全各级常委会定期听取人才工作汇报制度，建立党政领导干部人才工作年度述职制度。完善人才工作领导小组议事决策机制，加强统筹谋划，协调力量资源，审议重大事项，建立完善人才办会议制度，综合推进各支人才队伍建设。

2. 强化协调推进。更好地发挥组织部门牵头抓总作用，充分调动相关职能部门的积极性，明确各自职责，形成各司其职、密切配合的工作合力。鼓励企业、高校、科研院所、社会组织、个人等有序参与人才资源开发。高校、科研院所要增配人才工作和科技成果转化工作人员力量。加强人才工作队伍建设，不断提高人才工作队伍能力水平。

3. 加强基础建设。推进人才工作信息化，建设人才大数据，建立用好领军人才创新创业项目信息管理平台，完善包括历年的销售利税、专利申请、产品研发成果等信息在内的企业发展记录。以“大数据”建设为依托，加强人才信息分析运用，为领军人才获得政府、资本、金融支持搭建桥梁，以信息化促进人才管理科学化。

4. 加大投入保障。建立健全以政府投入为引导、用人单位投入为主体、社会投入为补充的多元化人才投入机制。加大财政投入力度，各级政府人才投入按照当地经济发展对人才的需求和本级公共财政财力状况，足额安排人才专项资金，纳入财政预算，保证重大人才项目实施。发挥各类创业投资引导基金作用，推进引导基金更大力度、更加有效地用于支持相关领域人才引进、培育工作。创新完善人才专项资金绩效评价体系，提高人才资金使用绩效。

5. 完善督查评估。充分发挥考核的“风向标”和“指挥棒”作用，加强部门与辖市、区人才工作专项考核，把考核结果纳入各级综合考核指标，创新人才工作激励机制，确保各项人才工作任务落到实处。分解落实人才发展规划重点任务，加强规划中期、末期评估，跟踪分析和研究解决规划实施中出现的新情况、新问题，确保规划顺利实施、目标如期实现。