奉化区人才发展“十四五”规划

（意见征求稿）

中共宁波市奉化区委组织部

2021年10月

目 录

[一、发展背景 2](#_Toc29401)

[（一）发展现状 2](#_Toc30818)

[（二）面临形势 6](#_Toc4664)

[二、总体思路 7](#_Toc29463)

[（一）指导思想 7](#_Toc31814)

[（二）基本原则 8](#_Toc30852)

[（三）发展目标 9](#_Toc10975)

[三、总体要求 11](#_Toc4925)

[（一）坚持人才资源和创新要素“双源撬动” 11](#_Toc15812)

[（二）坚持系统集成与数字改革“双轮驱动” 11](#_Toc11645)

[（三）坚持自主培养与合作引进“双向推动” 12](#_Toc473)

[（四）坚持有为政府与有效市场“双体联动” 13](#_Toc1503)

[四、主要任务 13](#_Toc29550)

[（一）聚焦现代产业体系构建，培育壮大产业人才队伍 13](#_Toc1808)

[（二）实施重点人才集聚行动，构建结构合理人才梯队 17](#_Toc7086)

[（三）强化高端创新要素集聚，建设人才创新平台载体 22](#_Toc502)

[（四）深化人才体制机制改革，释放人才创业创新活力 26](#_Toc27306)

[（五）数字赋能优化服务供给，打造最优人才发展生态 28](#_Toc1560)

[五、保障措施 30](#_Toc31388)

[（一）加强组织保障 30](#_Toc12884)

[（二）加大财政投入 30](#_Toc20049)

[（三）强化信息支撑 31](#_Toc26653)

[（四）深化氛围营造 31](#_Toc27615)

根据《宁波市人才发展“十四五”规划》《奉化区国民经济和社会发展第十四个五年规划纲要和2035年远景目标纲要》等文件要求，结合奉化区人才发展实际，特编制《奉化区人才发展“十四五”规划》。规划范围为宁波市奉化区全域，规划期限为2021-2025年。规划是指导未来五年奉化区人才发展和人才工作的参考和依据。

一、发展背景

（一）发展现状

**1．人才规模持续扩大，人才队伍发展统筹推进。**“十三五”以来，奉化区加大人才引进力度，截至2020年底，全区各类人才总量达15.24万人，较“十二五”期末增加了5.14万人，年均增长8.6%。六支人才队伍发展统筹推进，其中党政人才3200人；企业经营管理人才2.91万人；专业技术人才6.44万人；高技能人才实现突破增长，总量达3.58万人，年均增长56.7%；农村实用人才1.50万人；社会工作人才1200人，其中持有全国社会工作者职业水平证书人员389人。各领域人才队伍不断壮大，为奉化经济社会发展提供了有力支撑。

**2．人才质量持续提升，高层次人才引进卓有成效。**近年来，通过加大人才引进力度，奉化高端人才团队总量实现翻番，人才素质和效能持续提升。新引进（含柔性合作）国内外院士等顶尖人才27人，新入选国家级和省级引才工程8名，新入选宁波“3315系列计划”高层次人才（团队）项目22个，新增高端人才团队77个。新增国家级众创空间1家，省级及以上小微企业园9家，省级博士后工作站9家，院士工作站4家。新增博士149人、硕士1166人，劳动年龄人口平均教育年限达到12.3年，每万劳动力中研发人员数量提升至140人年。

**3．平台建设加快推进，人才集聚能力持续提升。**以3号青创大走廊为主轴的“一轴五城多点”发展格局初步形成，创新要素集聚能力大幅提升。一批高水平创业产业园相继落地，奉化千创园、宁波市大学生创业园等创业创新园加快建设，启迪众创工社、58众创园、复旦科技园（浙江）创新中心、凤麓新材料加速器等创业园区成效初显，合作共建宁波·上海产业转移双创示范基地和国家技术转移东部中心宁波分中心。人才“飞地”建设卓有成效，在北京、上海、深圳、杭州成立奉化凤麓企业孵化器，引进北京国泰奉化科创中心、沪甬双创基地、移盟创新中心、经佳科创中心，形成“双飞地”人才和项目招引联动模式。“十三五”期间，全区新增高校院所和省级以上创新平台79个，共有各类企业工程技术中心285家，省级企业研究院5家。

**4．重点计划稳步实施，人才高地建设成效明显。**“十三五”期间，奉化区通过实施“凤麓英才”、奉籍英才回归、企业高技能人才培养、“名师名医名家”培育、“名校优生”等计划（工程），人才和团队引进实现新突破。入选“凤麓英才”计划团队（人才）101个，累计引进“奉籍英才”217名。企业高技能人才培养成效明显，新建区级及以上技能大师工作室9家、新增高级技师509人。“名师名医名家”培育工程卓有成效，新增正高级和省特级教师12人，入选市级以上卫生人才工程27人。持续推进“名校优生”计划，累计引进80多名重点高校优秀应届毕业生签约奉化。截至2020年底，全区累计培育43家企业技术创新团队、16家教授工作室、128家区级大中专毕业生实践基地，建成宁波市级专业技术人员继续教育示范基地和宁波市级公共实训基地。

**5．发展环境持续优化，人才配套服务提质升级。**出台人才新政22条和新版“凤麓英才”计划实施意见，“1+X”人才政策体系逐步完善。推出“五个一”高层次人才服务包，成立奉化博士联谊会，完善高层次人才创业创新服务联盟，建立助创专员、法务专员、财务专员“三员”服务机制，为人才提供专业化服务。建成运营人才之家，创新推出“人才码”，全面启用惠企、人才政策兑现“一键通”平台。完善人才投入机制，每年人才专项投入占当年区本级公共财政收入比例超过3%。健全人才科技信贷扶持机制，建立人才科技信贷风险池，有效降低了人才科创融资成本。

**表1：奉化区“十三五”人才规划重点指标完成情况**

| **指 标** | **2015年** | **2020年** | **年均增长（%）** |
| --- | --- | --- | --- |
| 人才资源总量（万人） | 10.1 | 15.24 | 8.6 |
| 党政人才资源（万人） | 0.31 | 0.32 | 0.6 |
| 企业经营管理人才资源（万人） | 2.05 | 2.91 | 7.3 |
| 专业技术人才资源（万人） | 4.75 | 6.44 | 6.4 |
| 高技能人才资源（万人） | 0.38 | 3.58 | 56.7 |
| 农村实用人才资源（万人） | 1.46 | 1.50 | 0.5 |
| 社会工作人才资源（万人） | 0.10 | 0.12 | 3.7 |
| 硕士（人） | 797 | 1963 | — |
| 博士（人） | 34 | 183 | — |
| 国家级引才工程（个） | 2 | 7 | — |
| 省级引才工程（个） | 1 | 4 | — |
| 入选宁波“3315系列计划”（个） | 11 | 33 | — |
| 入选“凤麓英才”人才（团队）（个） | 44 | 145 | — |
| 省领军型创新创业团队（个） | 0 | 2 | — |
| 每万劳动力中研发人员数量（人年） | 98.3 | 140 | — |
| 院士工作站（个） | 4 | 8 | — |
| 省级及以上博士后工作站（个） | 3 | 12 | — |
| 省级及以上小微企业园（个） | 0 | 9 | — |
| 国家级众创空间（个） | 0 | 1 | — |

“十三五”期间，全区人才发展取得了良好成效，但与建设“人才强区、创新强区”的目标相比，仍存在一定差距，主要表现在：人才结构有待优化，人工智能、医疗健康、大数据等战略性新兴产业领域缺乏引领性的高层次人才和团队，服装、气动等传统优势产业领域的人才数量相对不足，电子商务、文教卫体等实用人才引进不够有力。平台引才主体作用尚未有效发挥，缺乏具有引领性的大院大所和重大平台，现有各平台功能定位类同性强，存在同质化竞争现象，专业化管理水平有待进一步提高。人才服务不够精准，发展生态还需进一步优化，存在不同层次类别人才服务同质化问题，社会化、市场化服务要素相对不足，尚未形成人才驻留、融入的良好创新创业环境。

（二）面临形势

**从国内外环境看，**新一轮科技革命和产业革命加速推进，人才、资本、数据等新型要素加快流动，新经济新产业新模式发展面临难得的窗口机遇，对高素质创新型人才、城市经济人才、管理和高技术人才等的重视程度和需求将会大大增加。党的十九大报告提出，创新是引领发展的第一动力，人才驱动是推进科技创新的关键诉求，培养造就一支规模宏大、结构优化、素质优良的人才队伍，关键在于育才引智、留才用才，构建形成开放包容的人才发展治理体系。“十四五”期间，奉化正处于发展动能的关键期、城市能级提升的突破期和城市治理效能的提升期，未来一段时期，要进一步健全完善人才“引育用留”全链条政策体系，为人才创业创新营造良好环境，打造“人才高地”。

**从区域环境看**，随着长三角一体化进入实质合作阶段，湾区经济加快发展，省市“四大”建设、宁波都市区、杭绍甬一体化、甬舟一体化等区域协调发展战略不断推进，宁波在浙东南区域的影响力和辐射力不断增强，使得高校毕业生在“北上广深”一线城市之外有了更多选择。与一线城市相比，虽然宁波在经济体量、国际竞争、城市环境等方面还存在一定差距，但综合考虑房价、薪酬、就业机会、发展前景等诸多因素，宁波较以往已具备了更强的竞争力，对于人才的吸引力也将大幅增加。未来一段时期，奉化要继续紧抓作为宁波新城区的有利契机，充分发挥生态优势、交通优势和成本优势等，持续增强城市居住创业功能，打造宜居宜业的空间环境，吸引留住更多人才。

**从奉化自身看，**“十四五”时期，奉化将继续推进城市化，加大产业转型升级力度，在产业能级提升上进行统筹规划，制造业方面通过打造传统优势产业百亿级集群和提档升级“小而美”企业，做大做强先进制造业，服务业方面通过补齐短板，培育发展高能级服务经济。同时，围绕“人才强区、创新强区”发展战略，要加大科研投入力度，集聚一批高能级产业平台、高科技创新中心、高水平人才队伍，全力打造人才聚集洼地、创新创业高地、科创生态福地。未来一段时期，通过进一步优化城市环境、完善产业体系、构建创新生态，奉化将持续释放城市化、产业化和科技创新红利，营造更加优质的就业创业居住环境，为“十四五”时期人才培养、引进提供了良好的基础条件。

二、总体思路

（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，全面贯彻党的十九大和十九届二中、三中、四中、五中全会精神，学习贯彻习近平总书记考察浙江重要讲话精神，坚持党管人才原则，贯彻新发展理念，按照人才工作全面“争先进位”目标要求，深入实施“人才强区、创新强区”战略，以数字化改革为引领，以人才培养、引进和使用为主线，着力实施重点人才工程，发挥创新平台载体引才育才作用，深化人才体制机制改革，构建人才“引育留用”全链条政策体系，营造良好的创业创新环境，加快集聚高端人才、实用人才、青年人才等各类优秀人才，全面打响“最美桃花源、最好青创地”城市品牌，为奉化区高质量建设现代化健康美丽新城区提供强有力的人才保障和智力支撑。

（二）基本原则

**1. 围绕中心，服务大局**。强化战略意识，推动人才工作与区域战略、创新驱动、产业转型、平台打造等紧密结合，协同发展，共同服务于区委区政府中心工作，推动奉化转向创新驱动、人才引领和质效提升的内涵式发展道路上来，助力全区经济社会高质量发展。

**2. 开放揽才，产业聚智**。坚持全球视野和战略眼光，把握国际国内人才流动趋势，围绕城市所缺、产业所需、企业所急，以更加积极、开放、有效的人才培养政策体系和体制机制，加速开放揽才产业聚智，提升人才引育与产业发展的契合度，为奉化高质量发展赋能。

**3. 高端带动，要素集聚**。发挥高端人才在人才队伍建设中的关键支撑和引领带动作用，持续放大奉化生态优势、成本优势和区位优势，强化区域环境营造，切实增强对青年人才的吸引力，加快集聚一批高技能领军人才、专业技术人才和产业领军人才，打造充满活力的青年人才聚集洼地。

**4. 数字赋能，改革突破**。全面推进人才工作数字化改革，正确处理好政府、市场和用人主体之间的关系，加大在人才引进培养、保障激励、共享成果等领域的探索创新，构建科学规范、开放包容、运行高效的现代化人才治理体系，促进人才要素优化配置，全面激发人才创新创业创造活力。

**5. 政治引领，凝聚合力**。加强对人才的政治引领和政治吸纳，大力弘扬新时代科学家精神、工匠精神和“宁波帮”精神，增强人才政治认同感和向心力。加强领导干部联系服务人才工作，加强思想沟通和感情交流，切实解决人才后顾之忧，为人才发挥聪明才智创造良好条件。

（三）发展目标

**1. 总体目标**

到2025年，与全区经济社会发展水平相适应的人才工作体制和机制环境基本建立，坚持自主培养和引进吸收并举，推进人才规模不断扩大，人才结构不断优化，人才素质不断提高，人才创新能力、综合竞争力不断增强，基本建成区域性人才聚集洼地、创新创业高地和科创生态福地。

**2. 具体目标**

**——人才总量持续增长。**到2025年，全区人才总量达到24.5万人，年均增长达到10%左右。其中党政人才达0.33万人、经营管理人才3.80万人、专业技术人才9.29万人、高技能人才5.80万人、农村实用人才1.65万人、社会工作专业人才0.27万人。

**——人才结构不断优化。**到2025年，每年自主培育和新引进省级及以上引才工程人才10名，每万人就业人员中R&D人员数量达到190人年，专业技术人才高级职称比例、高技能人才占技能劳动者比例分别达到6%和35.60%；年度新增就业大学生总量达到1万人。

**——人才效能日趋提升。**人才对经济社会发展的支撑引领作用明显增强，到2025年，全员劳动生产率达到27万元/人，每万人有效发明专利拥有量达到1720件，高新技术产业增加值占规上工业增加值比重、R&D经费支出占GDP比重分别达到32.70%和3.60%。

**——人才生态不断优化**。打造奉化人才新政3.0版，完善优化各类人才专项政策，进一步完善人才“引育用留”全链条政策体系。人才服务数字化、精准化、便利化水平持续提升，人才创新创业全周期“一件事”改革走在全市前列，“最美桃花源、最好青创地”城市品牌全面打响。

**表2：“十四五”时期奉化区人才发展主要指标**

| **一级指标** | **序号** | **二级指标** | **单位** | **2020年** | **2025年目标** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 人才总量 | 1 | 人才资源总量 | 万人 | 15.24 | 24.5 |
| 2 | 党政人才 | 万人 | 0.32 | 0.33 |
| 3 | 经营管理人才 | 万人 | 2.91 | 3.80 |
| 4 | 专业技术人才 | 万人 | 6.44 | 9.29 |
| 5 | 高技能人才 | 万人 | 3.58 | 5.80 |
| 6 | 农村实用人才 | 万人 | 1.50 | 1.65 |
| 7 | 社会工作专业人才 | 万人 | 0.12 | 0.27 |
| 人才结构 | 8 | 年度新增省级及以上引才工程人才 | 名 | — | 10 |
| 9 | 每万名就业人员中R&D人员数量 | 人年 | 140 | 190 |
| 10 | 高级职称占专业技术人才比例 | % | 3.60 | 6 |
| 11 | 高技能人才占技能劳动者比例 | % | 29.10 | 35.60 |
| 12 | 年度新增就业大学生数量 | 万人 | 0.50 | 1 |
| 人才效能和环境 | 13 | 每万人有效发明专利拥有量 | 件 | 984 | 1720 |
| 14 | 高新技术产业增加值占规上工业增加值比重 | % | 22.30 | 32.70 |
| 15 | 全员劳动生产率 | 万元/人 | 17.70 | 27 |
| 16 | 研究与试验发展经费支出占地区生产总值比重 | % | 2.20 | 3.60 |

三、总体要求

牢固树立人才是第一战略资源理念，聚焦“人才强区、创新强区”战略，以数字化改革为引领，推进科技创新与人才驱动同频共振，加强人才战略合作与互动共享，充分发挥有为政府与有效市场的双重作用，开拓人才持续发展新局面。

（一）坚持人才资源和创新要素“双源撬动”

坚持创新在奉化现代化建设全局中的核心地位，树立强烈的人才意识，充分发挥人才作为科技创新的战略性资源作用。深度融入宁波国家自主创新示范区和国家科技成果转移转化示范区建设，推进人才链与创新链紧密结合。积极发挥3号青创大走廊创新主轴作用，项目化、节点化加速高能级引智平台建设，形成高素质人才引领高水平创新驱动发展格局。切实发挥人才支撑创新作用，依托“甬江引才工程”“凤麓英才”计划等人才工程，加快引进国际国内一流人才（团队），以超常规力度引进培育顶尖人才，围绕优势特色产业发展，开展重点领域核心技术攻关，构建产学研协同创新机制，不断积聚创新资源，推动奉化创新能力持续提升。

（二）坚持系统集成与数字改革“双轮驱动”

人才发展与治理是一项系统工程，涉及到经济社会的方方面面，新时代推进人才治理，要以数字化为手段，系统归集人才服务事项与服务资源，迭代升级线下应用场景，推进人才治理全方位、系统性、重塑性变革。坚持人才系统观念，进一步推动人才工作系统协同、上下联动，依托宁波市级人才政策，结合奉化区人才和产业发展实际，研究制订特色化差异化政策；高标准建设人才创新创业服务综合体，大力集成高端创业创新资源和优质生活服务资源，为人才发展提供全周期系统化保障。推进数字赋能人才治理，依托党政机关整体智治综合应用平台，加快构建人才工作智慧化综合应用体系，积极参与宁波“人才码”“引才云”等平台建设，打通人才用工对接、就业创业、综合服务等平台信息通道，切实提高人才治理数字化水平。

（三）坚持自主培养与合作引进“双向推动”

深度融入以国内大循环为主体、国内国际双循环相互促进的新发展格局，加速开放揽才产业聚智，做大做强本土人才“基本盘”。创新本土人才培养机制，加大对经营管理人才、专业技术人才、技能人才等本土基础实用人才的培养培训力度。坚持“引才”“育才”并重，试点推进引进人才与本土人才的政策待遇同等并逐步推广。探索破解人才引进培养、人员流动、评价激励等方面的体制机制障碍，打通人才“双循环”经脉。加快区域人才项目合作，在现有北上杭深4个人才“飞地”基础上，加强与西安、成都、武汉等国内人才集聚城市的合作，加快设立人才“飞地”，构建区域人才合作“创新共同体”。加强与甬江科创大走廊、杭州城西科创大走廊、G60科创大走廊联动发展，推动创新要素顺畅流动和协同共享，推动符合双方需求的人才联合开发。

（四）坚持有为政府与有效市场“双体联动”

正确处理党管人才与尊重人才成长规律、发挥市场在人力资源配置中基础性作用的关系，构建政府市场协同联动的人才治理体系。坚持党管人才原则，健全完善统筹联动的党管人才工作机制，推动各相关部门加强协作配合，共同做好人才工作。切实提高党管人才工作水平，上接重大战略、下接用人主体，着力提升人才与产业、人才团队与城市战略的匹配度。深入排摸重点平台、企业、研究院的人才需求，根据产业类别和区域分布，编制奉化重点人才需求清单和紧缺指数，形成人才需求地图。突出企业招才引智主体作用，加大产业紧缺急需人才招引力度。建立基础实用人才培养长期支持机制和高层次科技人才定向培养机制。进一步挖掘乡贤、企业家、商会资源，开展以商引商，集聚人才资源，推荐更多项目申报宁波“甬江引才工程”、奉化“凤麓英才”计划、双招双引等人才项目。

四、主要任务

（一）聚焦现代产业体系构建，培育壮大产业人才队伍

围绕重点产业领域和重点骨干企业，找准人才发展和产业发展结合点，以产业为支撑集聚人才，打造形成“引进培养一批人才、发展壮大一批产业、培育一个新的经济增长点”的人才—产业发展链式效应。

**1. 集聚提升先进制造人才队伍。**聚焦打造智能装备（气动）、智能家电、时尚服装、汽车零部件、生命健康、电子信息、新材料、新能源（节能环保）等8大重点产业集群和产业链，多途径、多形式引进行业领军人才、专业技术人才和高技能紧缺人才，实施优势产业百名领军人才引育专项行动，引育百名气动元件、高端装备、时尚纺织等领域领军人才。围绕生命健康、数字经济等新兴产业发展，实施新兴产业百名领军人才集聚行动。大力实施产教融合工程，加大电工电子、汽修、机械数控等重点制造业专业（群）建设，培育扶持城市轨道交通车辆电气维修与运行、机器人技术等新专业，到2025年，力争完成产教融合园区建设，为先进制造业人才培养提供有力支撑。发挥企业主体作用，依托各大产业平台和工业行业协会，探索建立产业工程师协同创新中心。

**专栏1： 先进制造业集群人才培养工程**

|  |
| --- |
| * **智能装备（气动）。**包括基础材料、设计、工艺、软件、检测认证等关键核心人才，以及模具、轴承、电机、液压件及泵阀、气动元件、密封件、紧固件、锻铸件、粉末冶金等关键基础领域专业人才。鼓励奉化院校设立关键基础件学院，面向伺服电机、减速器、轴承、液气密等重点领域设立专业课程，加快人才培养。 * **智能家电。**包括智能家电研发、物联网应用开发、软件开发、机械结构工程等相关设计研发和技能人才，以及安装、实施和售后支持人才。 * **时尚服装。**引进培养一批品牌营销、供应链管理、面料采购、电子商务等运营管理人才；培育壮大一批时尚博主、网红直销人员、专卖店店长、导购、店铺策划等专业引流、营销人才；集聚提升服装设计、服饰产品开发、红帮裁缝等高级设计开发人才。 * **汽车零部件。**包括整车总装、汽车后市场、新能源汽车等相关人才，以及车身设计工程、动力总装工程、汽车零部件研发生产、新能源汽车设计研发、无人驾驶智能汽车研发等相关领域的专业人才。 * **生命健康。**集聚生命健康高层次创业创新人才（团队），大力引进培育生物技术、健康管理、医学工程、医疗服务、信息工程服务等专业化、复合型的人才，系统引进培养大规模的交叉学科人才。 * **电子信息。**加快引进培养一批集成电路、光学电子、汽车电子、智能电子产品等相关领域的专业人才队伍。 * **新材料。**包括金属新材料、先进高分子材料、电子信息材料、磁性材料、海洋新材料、新能源材料、生物医用材料、石墨烯等人才队伍，以及智能材料、3D打印材料等新兴领域的人才队伍。 * **新能源（节能环保）。**包括高效电光源及节能灯具、高效节能输配电设备、高效节能电机和高效节能通用设备研发及专业技术人才，水工艺设备、先进环境保护专用设备和环保药剂及材料专业人才，以及工业废弃物综合利用、城市有机废弃物资源化再生利用和建筑垃圾资源化利用等相关人才团队等。 |

**2. 培育发展现代服务业人才队伍。**聚焦智慧物流、现代金融、创意设计、商务服务、人力资源管理等生产性服务业，以及以旅游产业、文化产业、健康服务、体育产业和教育培训业等“幸福产业”为代表的生活性服务业，加大相关人才（团队）引进培养力度，为“十四五”期间服务业倍速发展提供强大的人力资源保障。实施服务业百名领军人才引进工程，引育百名贸易物流、现代金融、文化旅游、健康服务、创意设计等领域领军人才。结合新经济新业态发展要求，建立健全服务业人才信息库，进一步完善政策支撑体系，创新服务业人才评价与支持标准。

**专栏2： “幸福产业”人才培养工程**

|  |
| --- |
| * **旅游产业。一是**各级旅游行政部门管理人才；**二是**旅游经营管理人才，包括旅游职业经理人、旅游饭店高级服务人才，以及旅游策划、景区管理、人力资源开发和管理、旅游电子商务、宣传营销等人才；**三是**高素质导游人才、相关行业的服务人员、对接“一带一路”国家的小语种导游人才。**四是**旅游教育人才，包括旅游专业师资队伍、专业旅游培训团队和讲师等。到2025年，旅游业从业人员达到5000名，每年培训旅游专业人才200名。 * **文化产业。一是**文化经营管理人才，建设一支既熟悉文化产业发展又具备创新经营能力的复合型文化经营管理人才队伍；**二是**创意设计人才，包括广告业、软件开发、工业设计、动漫及游戏设计服务人才团队；**三是**数字内容产业人才，包括数字出版及技术开发、网络影视及数字音乐创作人才，以及编辑策划、视频制作、新媒体运作等紧缺型数字传媒人才和团队；**四是**影视演艺人才，包括青年导演、编剧、后期制作、策划、宣发、演艺创作等人才及团队等；**五是**工艺美术人才，包括奉化布龙、朱金漆木雕、骨木镶嵌等各类非遗传承人等。到2025年，培育200名文化产业专业人才。 * **健康服务。一是**健康养老服务人才，包括老年康复护理、老年保健技术人才，老年护理、慢性病管理、中医保健等人才；**二是**健康管理人才，包括心理咨询和治疗人才、专业护理康复人才等；**三是**养生保健人才，包括康复保健师、营养师、中医推拿、针灸等方面人才。推进健康服务人才队伍不断壮大。到2025年，每万老年人拥有执证养老护理员达到30人。 * **体育产业。**包括优秀青年运动员、体育指导员，游泳、马术、跆拳道、空手道、击剑等领域的专业教练和退役运动员（编外教练）；加强青少年街舞、舞龙人才（项目）培养。到2025年，注册青少年运动员数量达到2600人，向省级运动队输送12名优秀后备人才；注册社会体育指导员达到2000人，每千人拥有社会体育指导员人数达到4人。 * **教育培训。**包括早期教育、艺术体能、游学营地、线上教育、成人语培、技能培训等相关人才。 |

**3. 保障乡村振兴人才供给。**探索将农业领军人才列入“凤麓英才”计划等相关人才计划，采取“人才+项目”“人才+基地”模式，在科技项目和产业带头人培育上给予一定的扶持和奖励。推动人才上山下乡，引导支持农村带头人、农创客、乡贤、高校毕业生等发挥示范引领作用，积极投身乡村振兴。完善农业农村人才激励机制，加强专项经费投入，放宽岗位设置比例，对专业性强的单位在岗位高级人才聘用比例方面给予适当倾斜。加强对农业产业技术创新和推广服务团队建设力度，继续做好高质素农民培育工作。提升“青创农场”平台能级，加大懂技术、善经营的“农创客”“青创客”等“新农人”培育力度。

**专栏3： 乡村振兴人才培养工程**

|  |
| --- |
| * **农业科技人才。**重点培育农业产业技术创新与推广服务团队和乡土专家“两支队伍”，争取培育百名以上各产业的农民“土专家”。继续开展农业农村领军拔尖人才培育，开展农技人员知识更新培训工程，每名农技人员达到每年90学时继续教育目标。加快农业农村专业的大学毕业生引进，补充和稳定镇（街道）基层农业推广队伍真正从事农业农村工作。“十四五”时期，保持正、副高、中、初级农技人员5%、20%、50%、25%的比例，农技人员平均年龄下降3-5岁，在编在岗、专业对口率提升。 * **农村实用人才。**发展农村中等职业教育、农村青少年的农村实用技术教育，每年培训各类农村实用人才800人左右，开展各类使用农业技能普及性培训1000人次以上。围绕乡村旅游、休闲农业、乡村文创、农村电商等新兴产业，加大乡村新产业新业态人才队伍培育。 * **创新创业“新农人”。**集聚一批“农创客”“新农人”，积极扶持和培养农业职业经理人、经纪人、乡村工匠、文化能人、非遗传承人等，争取每年引进培育农创客人才30名以上。 * **农村社会基层治理人才。**引进培养农村基层“领头雁”，深入实施“乡土人才回归”计划，发动引导讲政治、有本领、肯奉献、有情怀的经商办企、购销大户、两新组织管理人员等乡贤能人回村任职、反哺家乡。 |

（二）实施重点人才集聚行动，构建结构合理人才梯队

坚持内培外引并重、量质并举发展，注重发挥重点人才的引领带动作用，推进实施九大重点人才工程，加快聚才引智，构建多行业、多领域、多层次人才队伍支撑体系。

**1. 实施高端创新人才引育工程。**依托宁波“甬江引才工程”、奉化“凤麓英才”计划、国家级和省级重点人才工程等，引进集聚一批符合高新技术产业发展需求的高层次人才及团队。深入实施“凤麓英才”计划，加大项目扶持力度，创新人才举荐、认定制等模式，推进入选人才持续增长。创新项目引进、合作引进、兼职引进等柔性引才方式，更大力度招引海外高层次人才（团队）。充分发挥院士工作站、博士联谊会作用，推动企业与国内高校和科研院所合作共建，到2025年，力争新增院士、国家和省重点人才计划专家50名，新引进创新引领型团队100个以上，新增博士230名，新建博士后工作站6家。

**2. 实施基础实用人才培养工程**。大力实施“奉化工匠”成才计划和“技能兴奉”提升行动，开展行业技能和业务知识培训，制订出台《奉化区职业技能提升行动实施办法》，持续开展企业职工职业技能提升，扩大培训覆盖面，全面提升企业职业能力建设水平。依托重点项目工程，邀请专家开展项目研发、人才培养、技术指导等服务，借助项目建设推进人才（团队）成长。强化继续教育和终身教育，加强职业技能再教育再培训，推进职业教育培训产业化，形成一支数量充足、结构合理、素质良好的基础实用型人才队伍。到2025年，建成高水平职业教育基地1个，高技能人才达到5.8万名。

**3. 实施青年英才引育工程。**强化青年发展政策顶层设计，建立“凤麓英才”计划青年人才专项，加快“春暖燕归”“凤来·栖奉”、青年驿站等青年双创扶持和综合服务项目建设，五年内选拔和培养能入选宁波市级以上人才培养工程的优秀中青年人才200名。继续实施“名校优生”专项计划，大力开展“全国选才、才聚奉化”招聘活动，力争五年新引进高校毕业生5万名以上。围绕“青年创业之城”建设，出台青年人才创新创业专项扶持政策，通过“人才+项目”“人才+基地”等模式，扶持创办科技型企业，培养创新型青年企业家，构建青年创业友好的全过程政策扶持体系。到2025年，青年发展政策体系和工作机制基本形成，“青创奉化”的品牌影响力持续增强。

**4. 实施新时代企业家建设工程。**大力弘扬企业家精神和工匠精神，实施“创二代”“新生代”企业家提升行动，吸引更多的优秀青年到奉化创业兴业，打造新时代企业家队伍。继续实施“1+X”企业管理培训，不断提高企业经营管理者的质量意识和实业精神，每年培训企业经营管理人才1000人次以上。通过举办论坛、沙龙、组织企业“走出去”，积极参与“宁波国际时尚节”“上海工博会”“上海PTC”“宁波智博会”“乌镇世界互联网大会”等高层次展会，持续拓展企业家视野，培养打造一批善于开拓国际国内市场，胜任国际化经济管理的现代企业家队伍。

**5. 提升发展教育人才。**加强师德师风建设，深入实施教师“初心工程”，完善多方参与的师德监督体系。实施“奉化学者”集聚行动，大力引进“名人名师”，设立“名人名师”引进专项资金。实施“互联网+名师建设”工程，打造名师网络工作室。加大教育人才培养力度，支持教师（教学）发展中心建设，构建教师队伍梯队成长机制。开展师资队伍国际化建设，建立全方位、多维度的国际化师资综合培训体系，不断提升教师队伍的专业素质和能力。实施中小学名校长培育行动，落实校长负责制。优化教师资源配置，鼓励干部、教师跨学校、跨学段、跨区域合理流动，支持学校选聘兼职教师和校外专家。到 2025 年，奉化教育人才队伍规模持续扩大、素质持续提升。

**6. 集聚发展卫生健康人才。**实施卫生健康引才工程，强化医学领军人才、优秀学科带头人、优秀中青年卫技人才等系列人才培养和高层人才引进。到2025年，引进全职或兼职国内外高端医疗团队2-3个、高端人才 4-5名、学科带头人及优秀博士10-20名。实施卫生健康人才培养工程，建设高级人才储备库，实施卫生健康拔尖人才与青年技术骨干人才培养等人才项目，加强以全科医生为重点的基层卫生人才队伍建设。到2025年，每万人全科医生数达5.5人，每千常住人口执业（助理）医师数达到3. 4人。加强中医药人才队伍建设，推进名中医工作室建设，完善推进医教协同的中医临床人才培养体系，培养服务全生命周期的各类中医药人才。到“十四五”期末，建成区级以上名中医工作室5个，培养青年中医学术继承人10名以上。实施公共卫生应急后备役制度，强化以突发传染病防控、紧急医学救援、心理危机干预为重点的卫生应急队伍建设。

**7. 培育发展宣传思想文化人才。**依托“甬江引才工程”等高层次引才计划，引进一批文化领域高层次人才和团队。健全柔性引才机制，聘请国内文化名家来奉化建立文艺大师工作室，常态化开展名师带徒、精品创作、文化交流等工作。分级分类组织、参与宣传思想文化青年英才、宣传文化系统“六个一批”人才、市级文艺新秀等优秀人才遴选，积极参与新闻出版、社科系列、艺术系列等专业技术中高级职称评审，遴选一批政治素养好、发展潜力大、业务能力强的青年英才作为重点培养对象。加强宣传思想文化系统区、镇（街道）干部队伍建设，提升农村文化礼堂业务骨干、基层宣讲员等基层工作者能力水平。到 2025 年，新增市级以上宣传思想文化系统高级人才10人以上。组建奉化文旅体专家库，定期邀请专家和企业家代表为奉化文旅体行政人员、经营者、从业人员等提供培训和专业指导。

**8. 专业化发展社会工作人才。**聚焦社会工作专业化、职业化和本土化发展，引导社会工作相关部门、直接从事社会管理和公共服务的工作人员和基层服务人员参加全国社会工作者职业水平考试，扩大社会工作人才基数。社会工作职能相关部门、承担社会管理和社会服务职能的事业单位和城乡社区设置更多社会工作岗位，完善社会工作政策体系，充分发挥社会工作在预防社会问题、恢复社会功能、激发社会活力、创新社会治理等方面的专业优势。到“十四五”期末，全区通过全国社会工作者职业水平考试或拥有社会工作相关专业背景的社会工作专业人才达到2700人左右，镇（街道）社会工作站实现全覆盖。

**9. 提质发展党政人才队伍。**着力构建年轻干部选拔培养机制，拓宽选人用人渠道，让优秀青年人才“来得了，留得住”，建设一支高素质专业化干部队伍。加强党务工作人员与企业经营管理人员双向交流，培养复合型党群工作人才。积极对接宁波“智慧党建”数据网，分类建好干部“数据库”，打造各级各类优秀干部储备库。到2025年，35周岁左右镇（街道）党政正职保持在20%，区管副职达45名左右，第一学历为全日制大学以上的区管干部超过35%，政府部门专业化区管干部达75%。创新实施“干部担当评价指数”，在领导干部年度考核中纳入“担当指数”评价体系，对区管干部担当作为水平进行专项评定，激励干部用“担当指数”换取奉化高质量“发展指数”。

（三）强化高端创新要素集聚，建设人才创新平台载体

着力构建以企业为主体、市场为导向、产学研深度融合的人才创新创业平台体系，打造一批支撑产业发展的园区平台、科研平台、创新平台，加强产业培育，提升科创能力，加速高端科研人才汇聚奉化。

**1. 构筑3号青创大走廊人才高地。**优化“一轴五城多点”空间格局，集中资源建设3号青创大走廊，积极对接融入甬江科创大走廊建设，构建从基础研究、源头创新、转移转化到技术产业化的完整创新链。围绕新材料、高端装备、医疗器械等重点产业，积极对接国内外高能级创新平台，加强科技合作与平台共建，引进一批高新技术项目和高素质人才。创新“人才+项目”“人才+基地”“智力+资本”等模式，大力引进掌握核心技术、能够提高自主创新能力、形成自主知识产权的海内外高层次人才和创新团队。深入实施“春苗计划”，构建形成“众创空间（苗圃）+孵化器+加速器+产业园”的创新创业培育体系，打造宁波南部人才创新门户。依托宁波国家科技成果转移转化示范区建设，联动高校科研院所资源，加快构建以企业为主导、产学研协同创新的转移转化体系。到 2025年，大走廊沿线人才总量达15万人，新集聚高端创业创新人才1000人以上，培育“小而美”苗子企业150家，形成具有一定规模和完整创新链、集聚和辐射能力最强的宁波南部创新走廊。

**专栏4： 3号青创大走廊“一轴五城”科创布局**

|  |
| --- |
| * **一轴—空间发展轴。**是南北向联结主要科创节点的科技创新轴、快速交通轴、产业发展轴和品质生活轴。以刚柔并举引进高端人才为核心，完善科研机构、教育、医疗、居住、商务等配套设施，集聚高质量、高密度的科创人才，推进创新要素升级，形成集创新科研、生产应用、生活休闲于一体的科创要素集聚带。 * **生命科学城。**依托宁波市第一医院及医学科研平台，集聚一批生物科技、医疗器械、基因检测等健康产业高端人才。发挥宁波生命科学城健康医养中心等重点平台作用，加强人才引进和培育，完善生命健康产业人才评定管理体系和人才政策体系，为产业发展提供源源不断的人才支撑和动能源泉。 * **中交智慧城。**依托中交未来城整体开发，引入科创金融、医疗健康、智能制造等产业创新主体，集聚以科技金融、科技保险、科技信贷、科技会展为核心的科技服务产业人才，打造长三角科创远端基地、宁南科创桥头堡。沿县江两岸发展教育、医疗卫生等公共服务，促进科技创新与城市功能深度融合。 * **智能制造城。**以气动、智能制造和装备为主导产业，依托浙江大学（宁波）气动产业技术研究中心、启迪智能装备（气动）科技园、“千人”创业园、哈工大技术转移中心等重点平台，与秉航、中信等行业龙头企业充分联动，加强源头科技创新与产业孵化，积极承接重大创新项目与团队落地，激发产业发展内生动力，打造国家级气动产业创新高地和高端装备产业示范基地。 * **茗山科技城。**以“茗山智谷”创新综合体为核心，以新材料、新能源、信息技术、智能物流、海洋经济等为主导产业，提升瑞凌降温薄膜、锋成纳米、麦博韦尔等企业研究院发展水平，打造国家级功能性新材料及新一代信息技术创新高地。整合优化现有众创空间，打造“1+N”众创综合体。配套建设科创综合服务平台、创业学院、联合孵化器、科技金融中心、人才公寓等。 * **滨海低碳城。**以汽车零部件、智能制造、生命健康等为主导产业，充分发挥中铝轻量化、比亚迪、百琪达等一批重点企业带动作用，加强产业技术创新突破与引进落地，有效承接大走廊科创成果，支持创新创业人才集聚，形成“创新—产业化—再创新”的良性循环，打造宁波城南重要的新兴产业战略平台和综合经济生态区，推动滨海新区实现跨越式发展。 |

**2. 构筑科研院所人才支点。**依托奉化科技创新服务平台，加快与甬江实验室、中科院宁波材料所等机构的人才（项目）合作，加大与国内知名高校合作力度，推动创业项目和团队落地。引进设立“国字号”检测中心（分中心）、技术转移中心以及海外研究院等实体机构。推进产学研紧密结合，支持优势企业（集团）与国内外研究机构、高等院校共建重点实验室、人才培训基地、工程技术中心，鼓励企业与高等院校、科研院所创设人才培养产学研联合实验室、院士专家工作站（中心）。谋划引进高校院所，创新高校和科研院所薪酬奖惩制度，采取年薪制、协议工资制、项目工资制等灵活多样的形式提高人才收入保障。到 2025年，全区科技领军人才数实现倍增，每万名就业人员中研发人员达190人年，平台能级和绩效实现全方位提升。

**3. 构筑产业人才集群平台。**聚焦宁波市“246”产业集群布局，重点围绕奉化“8+X”先进制造业集群和服务业平台建设，构建人才集聚和产业发展良性互动格局。着力提升产业园区能级和人才招引能力，重点引进培育一批掌握产业发展关键核心技术、具备自主创新能力的专业技术人才。支持龙头企业牵头建设专业领域产业技术研究院，鼓励锋成、瑞凌产业研究院等深度开展人才联合培养、技术联合攻关。聚焦新能源、新材料、大数据、人工智能等新兴产业和未来产业，支持国内外知名高校、科研机构、行业龙头企业等来奉化设立研发机构，积极争取市级以上重点实验室落户奉化。建设一批集研究开发、创意设计、检验检测等功能于一体的产业创新服务综合体，为中小企业创新发展提供产业、创新、生态、人才、金融、服务等“六链融合”的全链条服务。到2025年，累计集聚产业技术研究院8家以上，市级以上重点实验室5家以上，产业创新服务综合体5个。

**4. 构筑双创孵化人才网络。**加快奉化创新中心建设，构建“政、产、学、研、资、智”相融的人才发展生态系统，打造人才加速集聚、项目加速孵化的奉化新地标。深化北京国泰奉化科创中心、沪甬双创基地、移盟创新中心、经佳科创中心等人才“飞入地”建设，打造人才集聚、项目孵化、技术转移的良好平台。发挥云狐数字经济产业园、颐高数字经济产业园等园区作用，进一步激发创新创业新动能，加快培育集聚上下游领军人才。依托优势行业龙头企业、单项冠军企业和高能级研发机构，鼓励建设一批集孵化、服务、科研于一体的众创空间、专业孵化器和加速器，着力搭建面向电子信息、高端装备制造、新材料、新能源等领域的中试研发平台。鼓励有条件的创新型领军企业推行内部创客机制，建立服务大众的开放创客平台。探索建设“全链条孵育”综合体，贯通孵化器、加速器、产业基地等功能单元，整合空间、产业、政策、服务等创新资源，打造更加高效的创新生态圈。大力培育发展创业服务社会组织，支持协会、联盟等社会组织提供众创公共服务，鼓励创新创业服务组织与相关国际组织加强交流合作。到2025 年，累计拥有市级以上众创空间、孵化器20家，其中国家级和省级众创空间各两家，新培育孵化1000家科技小微企业，集聚青年创新人才能力显著提升。

（四）深化人才体制机制改革，释放人才创业创新活力

坚持人才优先发展战略，破除束缚人才发展的思想观念和体制机制障碍，构建科学规范、开放包容、运行高效的人才发展治理体系，推动人才引培、评价、激励和流动机制更加完善，形成具有奉化特色和较强竞争力的人才制度优势。

1. **优化灵活开放的人才引进机制。**坚持让市场在人才资源配置中发挥决定性作用与更好发挥政府作用相结合，以市场逻辑引才。赋予高校院所、产业技术研究院等研究型机构更大的人才引进认定自主权，对院校、公立医院等事业单位引进的急需紧缺高层次人才，允许设置特设岗位，突破单位常设岗位总量、最高等级和结构比例，自主制定特设岗位人员收入分配倾斜办法。探索市场化引才荐才模式，进一步激发各类市场主体在人才发现、举荐、引进等方面的积极性，积极融入宁波海外合作中心、人才大使等全球引才网络，优化以赛引才、以会引才、以才引才等路径，引导各类机构和人才向奉化举荐高层次人才。

**2. 构建科学精准的人才评价机制。**完善人才分类评价体系，针对高层次人才、青年创业人才、技能人才、新经济人才等不同领域人才特点，研究制订分层分类的人才评价体系。针对科技创新领域人才，健全以创新能力、质量、实效、贡献为导向的人才评价体系。针对文化旅游、创意设计、健康服务等服务业领域人才，研究制订不以学历为唯一标准的评价体系。完善技术技能评价制度，扩大技能人才自主评价试点企业范围。推进社会化职称评审，支持重点领域龙头企业、单项冠军企业、行业协会承接人才评价职能。

**3. 完善价值导向的人才激励机制。**强化以增加知识价值为导向的人才激励机制，构建充分体现知识、技术等创新要素价值的收益分配机制，试行并逐步完善“绩效工资总量+X”管理模式。完善科研人员职务发明成果权益分享机制，合理分配职务科研成果转化转移收益，鼓励成果优先在区域内转化。加大知识产权保护力度，构建集知识产权创造、运用、保护、管理于一体的全链条服务体系。落实创新创业奖励激励政策，加强人才荣誉激励，积极推进人才申报国家友谊奖、宁波茶花奖、宁波荣誉市民等荣誉称号。

**4. 健全顺畅有序的人才流动机制。**进一步深化户籍制度改革，放开落户限制，试行以经常居住地登记户口制度。打破户籍、地域、身份、档案、人事关系等制约，畅通不同区域和体制之间人才充分共享和柔性流动通道，积极融入长三角城市户籍准入年限同城化累计互认机制。健全科技人才在机关事业单位和企业间双向流动机制，落实科技人员在岗离岗创业政策，鼓励高校、科研机构等事业单位技术人员创业，鼓励科技人员到科技创新型企业兼职兼薪。支持产业技术研究院等新型研发机构开展人才使用、管理等创新政策试点，创新人才驿站编制挂靠机制。研究拓宽非公有制经济组织和社会组织中优秀人才进入党政机关、国有企事业单位通道。畅通人才社会性流动渠道，健全统一规范、开放合作的人力资源市场体系，构建完善相互协调衔接的劳动力、人才流动和交流合作机制。

（五）数字赋能优化服务供给，打造最优人才发展生态

坚持以“最多跑一次”改革为引领，不断优化人才就业创业便利化、精准化服务供给，构建引得进、干得好、留得住的全生命周期人才创业创新服务体系，打造开放包容、活力迸发的人才发展生态。

1. **构建全周期政务服务体系。**以宁波“人才码”试点区建设为契机，推进数字赋能，聚焦人才服务政策集成、流程优化和系统管理，打造覆盖人才创业创新全周期的政务服务体系。以深化人才创业创新全生命周期“一件事”改革为抓手，持续优化“一键通”平台的集成度和体验感，全面推广使用“人才服务码”，实现人才政策主动推送、一表并办，人才服务一码通用。深化“人才之家”建设，切实放大博士联谊会平台效应，加强与各级各类人才“飞地”、投融资机构、专营运营团队和创新平台对接，常态化开展云招聘、项目路演、资本对接等系列活动，打造集双创服务、科创集群、产业对接、人文空间等功能于一体的一站式“线上+线下”人才服务综合体。深入推进一流营商环境建设行动，持续深化商事制度改革，大力推广电子证照、电子印章和电子档案应用等，进一步降低人才创业创新的制度性交易成本。
2. **打造多层次金融服务体系。**贯彻落实宁波金融支持人才创业创新17条举措，制订出台奉化区金融支持人才创业创新的政策意见，实施金融服务人才发展“六个一”工程，为人才企业提供从初创期、成长期到壮大期的全周期金融支持。统筹整合政府引导基金、天使基金、产业投资基金等各类基金，加大对人才企业的风险投资。健全科技信贷扶持机制，研究建立人才企业信用贷款风险补偿专项。加强资本对接服务，整合金融创投、法务商务、人力资源等市场服务力量，联合政府和市场资源，建立人才创新创业融资与社会资本对接平台。鼓励保险机构开发推行知识产权融资保证、企业研发损失、产品研发责任等险种，支持创业创新企业投保首台（套）重大技术装备保险、新材料首批次应用保险等。
3. **筑牢全方位安居保障体系。**健全多主体供应、多渠道保障、租购并举的住房制度，完善人才安居购租补“三位一体”的保障体系，切实增强人才的归属感和安全感。持续加大人才住房供应，到2025年，新建、改扩建、盘活保障性租赁住房面积达80万平方米，城镇住房保障受益覆盖率达16.47%。提升轨道沿线、重点产业集聚区周边人才租赁房配比，鼓励产业园区、功能区加大人才安居专用房配建力度。加大青年人才社区、青年驿站推广力度，引导社会资本参与租赁型青年人才房的开发建设、运营管理和配套服务等。进一步加大人才安家补助、购房补贴力度，提升青年人才安居保障水平，允许符合条件的高层次人才优先购房。结合新一轮旧城改造和新城开发建设，聚焦居住环境打造和公共服务配套，推进产业功能、居住功能和生态功能有机融合，营造高品质居住环境，不断增强对人才的吸引力。
4. **完善多元化公共服务体系。**着眼于人才普遍关心的医疗健康、子女入学等切身问题，进一步优化公共服务供给，打造优质便捷的人才公共服务体系。优化人才子女就读公办义务段学校保障举措，积极引进国际化教育资源，为人才子女入学提供多元化教育资源保障。优化全生命周期健康服务，依托宁波市第一医院和大学医学院，切实提升区域医疗水平，建立完善分层分类的人才医疗体系，完善高层次人才医疗保健和健康体检制度，为基础人才提供便捷的基本医疗服务，健全完善商业医疗保险体系，加快构建多元化医疗保障体系。

五、保障措施

（一）加强组织保障

进一步加强党对人才工作的领导，强化“一把手”首要负责、直接谋划、亲自督办的工作领导体制，健全“统一领导、各级协调、多方协作”的人才工作运行体系，形成推动人才发展的强大合力。根据规划要求明确工作分工，完善工作机制，落实工作责任，制定行动计划和专项推进方案，加大人才工作人员配备。加强对规划落实情况的督促检查，开展规划中期评估，确保规划全面落地、有效实施。

（二）加大财政投入

加大财政对人才经费的支持力度，确保年均增长15%以上，加强部门间财政资金统筹联动。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开发投入机制。加强人才专项资金的产业导向投入，重点向经济社会发展关注的新兴领域和特色产业倾斜，在重大产业政策中设立人才队伍建设专项经费。进一步提升人才经费使用绩效，加强人才专项资金审计和绩效评价，提升人才投资效能。

（三）强化信息支撑

积极对接融入宁波“人才大脑”建设，整合区内各类人才资源信息和信息库，加快奉化人才信息化系统建设。强化“互联网+”就业创业等公共服务平台建设和应用开发，整合联动就业、社保、人才、人事等大数据，构建“时时、人人、处处”的服务模式，为人才提供智能化、全覆盖、交互式的服务体系。建立健全人才统计体系，常态化开展人才资源统计与分析，加强就业形势分析研判，为人才工作开展提供信息支撑。

（四）深化氛围营造

大力宣传人才建设与发展的重要意义、重要举措，以及规划实施过程中的典型经验与成效，积极推广优秀人才的先进事迹，形成全社会关心、支持人才发展的良好氛围。持续举办人才国情教育和研修培训，宣传一批爱国奉献、成果卓越的人才团队。积极参与和承办高层次人才交流、项目合作大会和招聘会等，拓宽奉化引进海内外高层次人才和项目的渠道。营造鼓励创新、宽容失败的人才创新创业文化，建立更加符合市场规律和人才创业规律的审计监管机制。广泛开展群众性科技创新活动，加强科学教育和科技普及，全面提升公民科学素养和创新意识。