

宝山区人才发展“十三五”规划

为全面落实中央和上海人才战略要求，加快宝山人才高地建设，结合宝山区“十三五”国民经济和社会发展目标，特制定宝山区“十三五”人才发展规划。

一、现实基础和面临形势

1. 现实基础

(1) 完善人才政策体系，多策并举“聚”才

“十二五”期间，为了使宝山成为国内外优秀人才的集聚之地、向往之地、成功之地，我区陆续出台一系列支持人才扎根宝山、支持人才创新创业、支持人才自我提升的政策法规，包括修订完善《宝山区人才发展专项资金使用管理办法》，出台了《宝山区关于评选、命名表彰高层次人才工作的实施意见》、《宝山区关于进一步加强联系与服务高层次人才工作的实施意见》、《宝山区人才工作重点项目资助实施办法》、《宝山区优秀人才租房资助实施办法》、《宝山区博士后创新实践基地建设实施意见》、《关于建立宝山区大学生创新见习基地的实施办法（试行）》等，整体设计人才政策的框架体系。

除了区层面统一的人才政策，各行业主管部门和一些街镇各自出台独具特色的人才激励与资助办法，形成了纵横交错、多重叠加的政策效果。如友谊路街道党工委 2012 年设立人才发展专项资金 200 万元，制定《友谊路街道人才工作专项资金使用管理办法（试行）》、《友谊路街道人才工作专项资金申请、使用实施细则》和《友谊路街道聘用人员及相关人员薪酬体系管理办

法》，完善了体制内外人才培养政策；高境镇制定《高境镇人才发展专项资金使用和管理办法》，在市、区扶持力度上，加大对服务于本镇的优秀党政人才、经营管理人才、专业技术人才、高技能人才、社会工作人才的配套资助；文广系统颁布《区文广局联系与服务优秀人才工作的意见》、《师徒结对管理办法》等，加大人才工作经费投入；教育系统制定了《骨干教师团队管理工作办法》，修订了《区级以上骨干教师管理办法》、《骨干教师出版专著资助经费操作办法》、《骨干教师团队经费使用管理办法》等细则，使人才工作更具適切性和可操作性。

（2）完善人才培养机制，内外兼修“育”才

宝山加快建立和完善现代人才管理机制，动员和组织不同层次、不同类型的人才奖励表彰体系，构建了一个从“紧缺急需人才”到“区领军人才”的多层次、立体化的人才奖励激励机制，让高层次人才引得进、留得住、用得上、干得好。依据《宝山区“十二五”人才发展规划》的总体设计，在区人才工作协调小组负责规划实施的统筹协调和宏观指导下制订各项目标任务的分解方案，发起“领军人才选拔培育计划”、“重点产业人才引进培养计划”、“党政人才素质能力提升计划”、“企业经营管理人才素质提升计划”、“专业技术人才培育计划”、“高技能人才培养计划”、“现代农业实用人才开发计划”、“社会工作人才开发计划”等八项重要的人才计划。领军人才按照归口部门设置十大评审平台。

此外，不同部门和街镇均结合自身实际开展人才培育。如教育系统以“1515”培养计划为抓手，注重师德建设中典型事例的挖掘和示范引领作用的发挥，配套实施了“学陶师陶”工程、“万名

教师提质工程”、“优秀人才助推工程”、“名师名校长培养工程”、“青年党员教师培养工程”、“骨干团队研修工程”、“培训者培训工程”；卫生系统制定《宝山区卫生系统“2656”人才培养计划实施办法（试行）》，选拔确定了“高级医学专家”、“优秀中青年医学人才”、“优秀卫生管理干部”、“社区及农村卫生工作业务骨干”共四个层次的194名人才培养对象；民政系统将人才培养作为战略性和基础性工作摆上党委重要议事日程，瞄准“四维”培养党政干部人才、熟练业务人才、基层民政干部和村居委会干部队伍。

（3）优化人才发展环境，搭建平台“引”才

宝山采取多种措施，通过树立给想干事的人以机会，能干事的人以舞台，干成事的人以地位的职业发展通道，塑造鼓励人才能干事、会干事、干成事、不出事的氛围，扭转地理位置边缘化导致的相对劣势。如为了激发优秀人才的创业热情，我区以项目建设为载体，大力建设人才创新创业服务平台、“宝山招才引智”平台、区域人才公共服务平台、人才中介机构集聚平台四大平台，配合设立“一门式”创业服务窗口，建立多元化的中小型企业创新创业风险投融资平台，成立上海市引进国外智力领导小组办公室宝山工作站等。在此基础上，建立分类人才信息库、人才信息交流沟通机制、人才服务联络员制度，广泛吸纳海内外人才中介服务机构入驻宝山，对于引进的人才中介服务机构实行税收、办公场所租金优惠等政策，全力构造高层次人才施展才能的平台。如上海智力产业园与上海市人才服务中心、宝山区人力资源和社会保障局通力合作，组织举办2场电子商务人才专场招聘会，累计

提供招聘岗位 600 余个，吸引了来自全国各地电商人才应聘数千余人次；建设交通委加大人才引进力度，近些年共招聘吸引、选调引进专业对口的硕士生、大学生等专业人才共 53 名，缓解了管理人员专业性不够的问题；罗泾镇利用“大学生村官”、“三支一扶”、“优秀返乡大学生平台”等招聘渠道，共招纳 17 名“大学生村官”，28 名“三支一扶”大学生，8 名社区工作者、社会化录用 39 名大学生。

（4）拓宽人才发展通道，不拘一格“用”才

在具体实践中，宝山鼓励和支持用人主体制定不同岗位、不同层次、不同类型的人才岗位职责规范，确立科学、社会化的人才评价机制，建立符合科学发展观要求的人才考核评价指标体系和价值判断体系，拓宽选人用人渠道，建立与市场经济体制相适应、激发人才创新创造的分配机制。宝山各用人单位纷纷提倡在人才界定上应当“不唯学历、不唯职称、不唯资历”，通过创新和完善人才使用机制，有效盘活人才资源，最大限度地挖掘现有人才资源潜力。如文广系统坚持在工作实践中、在艰苦环境中锻炼和使用人才，以重大活动、重点项目建设和文艺精品创作为平台，围绕改革和发展，通过组织青年、业务尖子参与重大课题调研、担任重大活动策划等方式，有意识地培养人才的创新意识和工作能力；又如房管局建立工作人员岗位柔性流动机制，开展科级干部交叉交流活动，通过在机关和基层、行政岗位和服务岗位之间的角色互换，使人才在岗位互换过程中，得到较为全面的锻炼和考验，提升人才的综合能力。

截至 2014 年，本区六支人才队伍人员总量达到 25.9 万人，

其中列入中央“千人计划”4人，上海“千人计划”14人，上海领军人才8人，上海首席技师10人，上海市优秀学科带头人计划3人，上海市青年科技启明星计划5人，享受国务院特殊津贴的专家累计达19人。

2. 面临形势

(1) 宝山面临的三大机遇

一是上海建设具有全球影响力的科技创新中心。党和国家于2014年作出把我市建设成为具有全球影响力的科技创新中心的重大战略部署。上海要当好全国改革开放排头兵和科学发展的先行者，因此数量众多的一流国内人才、规模质量均位居全国前列的海外人才则成为我市担当此重任的前提与保障。二是**宝山产业结构调整转型将全面推进**。近年来，宝山准确把握新一轮产业革命历史机遇，围绕区委、区政府提出的产业“跨越发展一批、提升发展一批、转型发展一批”的要求，贯彻“淘汰落后、减少低端、提升中端、引进高端”的基本原则，着力培育新动力，做好“压和减”、“新和增”这篇大文章。三是**人才强区战略实施已初见成效**。产业集聚与人才集聚是相辅相成、相互驱动的关系，一个具备较好的产业基础和发展平台的地区，必然会吸引一大批高素质人才集聚，而高素质人才集聚又将带动地区市场规模和社会消费水平，进而再度刺激产业集聚。

(2) 宝山面临的三大挑战

一是**人才资源难以适应产业升级要求**。上海“四新经济”的重点发展领域中，在我区发展基础较好的只占到2/5，而占比与之旗鼓相当的“四新”行业领域在宝山尚未落地生根，新兴产业布局

的相对薄弱和部分缺失使其对未来经济的带动作用发挥受到制约。与此同时，宝山吸纳的高端企业、行业标杆企业的数量仍然较为有限。二是**教育培养的层次相比于上海平均水平有所欠缺**。教育规模扩大与教育人力资源短缺的矛盾在短时间内迅速凸显，对教育质量的稳步提升与区域教育的均衡优质发展这一命题带来巨大的压力和严峻的挑战，由此也不可避免地影响到区域教育的转型提升与优化发展。三是**人才断层现象不同程度地存在**。近年来，宝山人口规模急剧膨胀，并且呈现继续快速增长的趋势。宝山人口平均年龄的偏大也必然导致所辖人才队伍年龄结构的偏高，但在以往人口导入时倾向性地调节年龄结构的意识并未完全树立。

(3) 宝山人才发展存在的主要瓶颈问题

经济社会的发展与迈进需要坚实的人才资源作支撑，对照宝山“十三五”经济社会发展的新要求，当前宝山人才发展存在的主要瓶颈为：创新创业人才的总量和能力素质难以支撑引领宝山产业发展向高端迈进，人才队伍结构性矛盾依然存在；人才引进、培养、评价、流动、激励等开发机制亟需创新突破，市场配置人力资源的决定性作用亟待进一步显现；人才发展服务体系尚未健全，人才生活工作综合环境仍需进一步优化，宽容包容开放的创新创业氛围不足等。

二、发展目标

1. 指导思想

“十三五”期间，紧扣宝山现代化滨江新城区建设的总体目标，围绕产业结构转型调整和“四新”经济发展，按照“人才优先、

创新机制、优化环境、服务发展”的指导方针，聚焦人才政策创新，构建人才平台载体，优化人才发展环境，推进人才重点项目，大力培育集聚一批创新创业人才，统筹推进人才队伍建设，使人才智慧泉涌如潮、人才活力竞相迸发，为实现宝山“十三五”国民经济和社会发展目标提供坚强的人才保证和智力支撑。

2. 发展目标

到 2020 年，宝山人才发展的总体目标是：形成机制灵活、市场贯通、政策完备、环境优良的人才发展优势，努力造就一支数量充足、素质优良、开拓创新、效用突出的人才队伍，使本区成为影响力大、集聚力强、辐射力广的人才荟萃之地。通过 5 年努力，宝山人才规模持续增长，人才队伍结构显著优化，市场配置人力资源的能力明显提高，创新创业人才加快集聚，人才发展综合环境得到明显改善。

(1) 人才规模持续增长。人才资源总量达到 32.7 万左右，其中党政人才规模保持基本稳定，企业经营管理人才和专业技术人才规模保持稳定持续增长，高技能人才和社会工作人才规模快速增长，农村实用人才规模保持稳定。

(2) 人才结构显著优化。主要劳动年龄人口受过高等教育比例达 53% 左右（全市目标为 53%），高技能人才占到技能劳动者比例达 35% 左右（全市目标为 35%），人力资本投资占宝山生产总值（GDP）比例达到 18% 左右（全市目标为 18%），列入上海领军人才计划、上海青年科技启明星计划、优秀学术/技术带头人计划、浦江人才计划等市级人才资助计划的人数进一步增加。

（3）市场配置人力资源能力明显提高。加快人力资源服务业发展，集聚品牌人才服务业机构，在人才需求与供应、人才构成与应用、人才服务与保障等方面提供高质量、全方位、多层次、项目化的服务。探索建立“政府引导、市场主导”的引才机制，推动市场化的人才培养和人才评价机制，打破人才流动障碍，促进产业与人才需求的有效匹配。

（4）创新创业人才加快集聚。实施战略性新兴产业和高新技术产业化人才开发计划，优化创新创业人才集聚政策，建立完善创新研发服务平台，培养集聚一批重点产业发展紧缺急需的企业高级管理、科技和技能人才，引进集聚一批创业人才、创新创业中介服务人才、创业投资管理运营人才，建设成为具有区域特色的产业创新创业人才集聚地。

（5）人才发展综合环境得到明显改善。加大政府创新创业资金扶持力度，人力资本投资逐年提高，推进重点产业园区生活服务环境改造，进一步完善人才创新创业的发展环境，优化人才创新创业的服务环境。

三、主要任务

宝山人才发展的主要任务是以“为产业转型升级提供坚实的人才支撑”为主线，创新五项人才开发政策，构建三个特色创新载体，营造四个人才发展综合环境，实施九项重大人才开发计划。

1. 创新人才开发政策

（1）实施创新创业人才专项资金扶持政策

扩大“宝山区人才发展资金”的使用范围和途径，增设“创新创业人才专项资金”项目，主要用于对创新创业者及其团队的经

费扶持。研究出台专项资金用于采购创新创业成果的优惠政策，通过首购、订购、首台（套）重大技术装备试验和示范项目、推广应用等政府采购方式，支持创新创业型科技人才成长。根据区域产业发展导向，适当对中小型科技创新企业、高科技创业团队倾斜，放宽在人才项目申报的准入门槛。

（2）实施特殊贡献人才奖励政策

对于在本区工作的“两院”院士，列入中央或上海市“千人计划”、享受国务院政府特殊津贴的专家，在上海领军人才、浦江人才等市级以上人才评选项目中脱颖而出的优秀人才，人才发展资金的资助对象等，实施相应的配套激励措施。对于在创新发展、取得科技成果等方面做出一定贡献的人才予以表彰奖励，积极推荐参加市级以上各类人才评选活动。

（3）实施“科技创新券”扶持政策

加大“科技创新券”宣传力度，与授牌的技术服务平台牵线搭桥，支持中小微科技企业研发人才和创业团队积极申请市科技创新券，对已取得市科技创新券的企事业单位根据该权益凭证和创新服务纪录给予相应的支持。

（4）实施系列人才住房政策

完善区域优秀人才租房资助实施办法及其实施细则，建立分领域、阶梯式的租房资助标准。对新引进的紧缺急需创新创业人才，设立“专项安家补助资金”。探索实施购房补贴政策，为科技创新、成果转化，带动区域产业发展的主要贡献者给予一次性购房补贴。通过财政支持、社会动员和政策倾斜等手段，积极引进社会力量在产业集聚区、高科技园区兴建营运人才公寓和公

共租赁住房，因地制宜地化解人才住房难题。

（5）实施基层人才集聚政策

实施“人才下基层、服务零距离”的人才集聚优惠政策，通过人才下沉，资源下沉，加快基层一线、偏远地区专业人才集聚，着重突出面向基层，特别是针对教育、卫生等专业技术人才队伍薄弱的偏远地区，给予一定的政策扶持，在培养选拔、职称评审、评比表彰等方面适当倾斜。

2. 打造特色创新载体

（1）推进园区创新载体建设

对标张江国家自主创新示范区，以“张江自主创新宝山园”为依托，带动辖区高新技术园区研发机构的培育和建设。加强公共研发平台在宝山各园区的布点，提升为中小微型科技企业提供科技孵化的平台服务能力，在有条件的园区设立创新创业一站式专窗。积极引进战略合作者，引导众创空间运营方共同参与政策制定，以社会力量为主构建市场化的众创空间，加快发展众创空间等载体平台，发挥园区对人才的吸纳效应和承载功能。

（2）推进企业创新载体建设

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、工程技术中心，持续扩大高新技术企业科技研发机构规模，支持科技型中小企业以参股、合资、合作等方式联合建立专业化研发机构。鼓励协同创新，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、开设院士专家工作站（中心），推动科研人员的柔性流动。扶持创新型企业发展，加快形成以大型创新企业集群和创新型产业集群为核

心的产学研科技创新体系，加快相关产业链中科技研发、系统集成、成果转化的高端创新创业人才集聚。

（3）推进实践创新载体建设

以“大学生创新见习基地”为依托，推动区域内机关、事业单位见习基地和企业见习基地的分布更趋优化，不断提升基地服务大学生创新实践的能级，搭建有助于青年人才成长的快速通道。以“1+12”社会组织服务中心为重点，积极引进社会工作人才，加大社会工作人才培养力度，提升社会工作人才队伍综合能力。充分发挥市委统战部和中共宝山区委联手建设的“上海党外人士挂职锻炼基地（宝山）”培育人才作用。加强“博士后创新实践基地”企业工作室建设力度，加大专项资助力度。提高对以职业教育开放实训中心为率领的职业院校学生实训基地经费投入力度，试点开设一批研究生创新基地等新型实践载体，推动实施大学生进企业实践、高校联合培养的政策措施。

3. 优化人才发展综合环境

（1）营造良好的人才发展服务环境

建立标准的人才公共服务平台，完善人才信息、政策咨询、创业指导、人才流动、人才培训和人才发展保障等公共服务系统，为用人单位和个人提供统一的、标准化的人才公共服务。推广政府购买人才专业化服务，鼓励市场主体和社会组织参与人才服务领域。加强人才中介服务机构培育力度，积极吸引海内外人才中介服务机构入驻宝山，对引进的优质人力资源服务业企业给予一定的政策优惠。以大数据服务体系建设推动人才发展信息化，着力将“宝山人事人才网”升级为一站式、全流程、专业化的人才综

合服务网站，同时借助微信公众平台、微博等新兴媒体，及时传递人才政策信息。

（2）营造舒心的人才生活工作环境

加大重点产业园区在基础设施、生活、娱乐设施、交通等方面的投资，提供更完善的基础设施和商业配套设施，使园区成为人才努力工作、安心创业、舒心生活的乐园，提升宝山吸引人才的软实力。加快发展众创空间，鼓励行业领军企业、创业投资机构、投资人、社会组织等社会力量建设众创空间。在孵化载体、服务机构、高校、科研院所集聚且生活配套健全的区域，打造一批创新创业社区，促进区内创新创业企业围绕产业链、创新链开展合作。面向做出突出贡献的高端人才发放“宝山贤才服务卡”，享受多方面的综合服务。

（3）营造便捷的人才创新创业环境

以股权投资、共有知识产权、创投引导基金等方式构建政府资金扶持企业发展的新模式，搭建中小微投融资服务平台，促进多种机构、多种业态的微型金融组织发展。鼓励社会资金投入高新技术产业，形成投资主体多元化、运营主体企业化、运行管理市场化的发展格局。支持创建产业技术创新战略联盟和行业（技术）协会，引导其承担共性技术研发和服务项目。鼓励用人单位采用科学的股权激励、期权激励，降低创新创业的成本。完善科技中介服务体系，对于在科技创新中做出突出贡献的科技中介服务机构以“后补助”形式予以支持。

（4）营造宽松的社会文化环境

加大人事人才宣传力度，建立人才工作专项新闻发布制度。

完善宣传工作网络和工作机制，通过传统媒介的新型网络载体，广泛开展人才宣传和信息交流，大力宣传中央、市委关于人才工作的方针政策，全面宣传人才重要会议精神，深度报道人才重大活动，重点宣扬优秀人才事迹，在全社区努力营造鼓励探索、宽容失败和尊重创造的氛围，让敢闯、敢创成为引领性的价值导向和时代风尚，使宝山成为创新创业者的乐土。

4. 实施重大人才开发计划

（1）实施“领军后备人才培养计划”

优化拔尖人才、青年尖子人才的培育与选拔机制，做到早期发掘人才、识别人才、重用人才。依托博士后流动站、科研工作站，宝山区博士后创新实践基地等平台，用好博士后专项资金，重点资助有潜力的优秀创新创业人才，扩大博士后培养规模，提高博士后人员的培养质量。推进各系统、各行业领军后备队伍建设，形成领军人才的培养梯次，“十三五”期间力争从领军后备人才中催生一批领军人才，实现人才的“阶梯式”培养和“接力式”成长。

（2）实施“邮轮经济服务业人才集聚计划”

推进邮轮人才市场及基地建设，建立邮轮人才信息发布平台，设立邮轮杰出人才奖励制度，制定落实相应的邮轮人才奖励基金等奖励制度和激励措施。出台邮轮人才培养的相关政策，推进上海国际邮轮人才培训中心等项目建设；与国际知名人才中介机构合作与衔接，搭建与国际知名邮轮公司人才培养的合作桥梁；依托“软硬融合”的邮轮产业链环节搭建人才培养项目，重点引进、培育、储备一批休闲旅游、文化娱乐、航运服务、金融服

务、商业商务等邮轮经济服务人才，逐步实施有区域特色的邮轮人才资源配置，逐步满足邮轮人才专业化和复合性的要求，为邮轮产业今后的快速发展以及吴淞口邮轮母港建设大力储备规模、结构和素质合理的人才，为提高邮轮产业链的成效与宝山滨江区域发展的竞争力打下基础。

（3）实施“产业互联网创新人才集聚计划”

根据宝山版的“工业 4.0”蓝图，聚焦“中国产业互联网创新实践区”建设，落实“加强产业互联网创新人才集聚实施意见”，引导人才向大数据、云计算、机器人、3D 打印、钢铁金融、平台经济、高科技影视、北斗卫星导航等新兴产业集聚，形成具有本区特色、有较强竞争力的产业人才集群，集聚一批战略性新兴产业和高新技术产业化领军人才，造就一支资源充足、结构合理、素质优良、适应战略性新兴产业和高新技术产业化发展需要的人才队伍。

（4）实施“党政人才素质提升计划”

围绕提高全区党政人才的执政能力和治理水平，有计划地开展党政人才培训，增强依法行政的意识和能力，推动科学发展、促进社会和谐的能力，总揽全局、应对复杂局面的能力。探索建立完善的培训课程体系，加强与知名高等院校合作，建立制度化、经常性的党政人才培训机制。

（5）实施“经营管理人才培育计划”

着力培育造就一批具有国际视野和现代企业经营管理能力、能引领企业参与国际竞争的优秀企业家和职业经理人。倡导相关部门为企业家赴国内知名企业、重点大学和培训机构考察培训创

造条件，提高企业家培养平台的层次。支持举办青年企业家创业论坛，办好经济大讲堂、企业家沙龙和专题培训等活动，建立企业经营管理人才库。引导经营管理人才为适应发展需求，开展自主培训，充分利用网上教育、远程教育、专题讲座等途径自主学习。

（6）实施“名师名家培育计划”

深入推进“万千百十”教育人才培养计划。实施“教师专业发展直通车”项目，搭建教师快速学习和交流分享互动平台，为教师专业发展提供引领和指导。构建“教研训一体”教师专业发展机制。探索建立教育人才管理中心，完善教师招录、注册、培育等各类管理机制。建立适应教育行业特点、凸显激励导向教师薪酬制度，实现人事制度管理与教育人才自主发展有机结合。

深入推进“2656”卫生人才培养计划。加强名医工作室建设，继续推进“师徒结对”和“优青计划”，广泛选拔医德医风过硬，专业理论知识扎实，专业技能操作熟练，具有推动学科发展与创新能力的青年人才，培养造就一批医术高超、同行领先、医德高尚的医学专家，在注重高端引领的同时加快夯实卫生系统人才基数，引育并举。

实施“文化明星”工程。培育、选拔和造就一批“文化之星”和“文化新人”，加大宝山民间艺人培育开发力度，新命名一批项目传承人，对传承工作给予帮助和指导，支持传承人采取收徒、教学等方式传授技艺，造就一批成绩卓越、享有盛名的文化艺术家。

实施“明翔计划”。完善多元办训机制，培养一批带训成绩突出的高水平中青年教练员，搭建“优秀教练员工作室”平台。以大

力发展体育产业为契机，以品牌赛事培育为抓手，打造一支适应体育发展需求的优秀体育经济人才和管理人才队伍。

（7）实施“技能人才培养计划”

以补贴奖励政策为引导，鼓励本区户籍人员提升技能，鼓励参加高层次培训，鼓励培训与产业就业相结合。以载体为引领，整合各类培训资源，建设 1—2 个区级高技能人才培养基地。扶持优质培训机构做大做强，开展师资素质提升工程、优秀培训机构评选扶持计划等。以点带面，加大高技能人才评选表彰。实施“宝山区技能人才培养‘双百计划’”，到“十三五”期末遴选资助优秀技能团队 100 个、首席技能人才 100 名，并进一步推荐申报首席技师、市技能大师等奖项。坚持每年办好职业技能竞赛活动，畅通多元技能评价渠道，为技能人才培养营造良好氛围。

（8）实施“现代农业实用人才培养提升计划”

以提高科技素质、实用技能和经营能力为核心，大力实施“农业经营管理人才培养工程”，着力培养一支有较强现代市场意识、营销能力、管理能力，对农业生产技术又比较精通，产加销一体化的复合型农业人才。实施“现代农业科技带头人”培养工程，以科技项目为引领，培养带动一批有实践经验的“土专家”、“田秀才”成为农技专家，促进现代农业科技带头人成长。实施“智力引进”工程，聘请高校、科研院所的农学专家作为带教老师与农业人才结对，开展教育培训和项目攻关，不断拓展农业中高级人才的知识结构。大规模培训农村实用人才，积极培育本土农业人才，鼓励年轻人从事现代农业，以农业合作社为载体，培养本土掌握现代化农业技术的专业农民。

(9) 实施“社会工作人才培养提升计划”

建立与岗位等级和绩效考核衔接的薪酬体系，以人才培养和岗位开发为重点，储备培养一批适应社区治理需求的社区工作者，健全专、兼职社会工作者培养制度，激发其工作积极性，加强一线的岗位锻炼，推进社区工作者队伍专业化、职业化进程。重点培育若干个在宝山的社会事业领域具有领头羊地位的“枢纽型”社会组织。加强社会组织人才的引领与集聚，引进培育一批具有专业性、示范性的社会工作管理人才。

四、保障措施

1. 健全人才工作组织领导机制

强化对本区人才工作的统筹规划，夯实党委统一领导，组织部门牵头抓总，人社部门具体落实，用人单位发挥主体作用，有关部门各司其职、密切配合，社会力量广泛参与的人才工作格局。建立党委、政府人才工作目标责任制，加大各级党政领导班子综合考核指标中人才工作的考核权重。区人才工作协调小组全面负责本规划纲要的统筹协调和宏观指导，建立定期听取人才工作专项汇报制度。各部门、各单位要按照“十三五”人才发展规划的重点任务分工表，研究制定具体实施方案，明确工作时间进度和责任人。

2. 健全人才投入资金保障机制

坚持以政府投入为引导，企业投入为主体，社会参与为补充，鼓励企业和社会组织，多渠道吸引和募集社会资金，健全人才开发多元投入机制。根据人才开发项目需求适时增加财政投入，切实做到逐年提高财政支持的各类人才引进、激励、培养的资助力

度。加大对区级财政投入的人才资助项目的统筹协调，把握资金投入方向，规范人才投入专项资金项目管理，确定支出内容和标准，增强预算透明度，保证人才专项资金的合理使用。

3. 健全规划实施监测评估机制

由区人才工作协调小组科学分解规划纲要的各项任务，制定重大政策和重大计划工程的实施意见和管理办法，充分发挥各方的积极性和主动性，共同推动规划的组织实施，切实抓好规划纲要的实施与督促。建立规划纲要实施情况监测指标体系，形成完善的监测评估体系，定期开展规划评估，建立健全人才发展规划的动态调整机制，督促全区共同抓好规划的落实。