

索引号:	11220000MB1885162M/2023-01357	分类:	综合管理;意见
发文机关:	吉林省粮食和物资储备局	成文日期:	2023 年 04 月 23 日
标题:	吉林省粮食和物资储备局 吉林省教育厅 吉林省人力资源和社会保障厅 关于“人才兴粮”“人才兴储”的实施意见		
发文字号:	吉粮人联〔2023〕10 号	发布日期:	2023 年 05 月 05 日

吉林省粮食和物资储备局 吉林省教育厅 吉林省人力资源和社会保障厅

关于“人才兴粮”“人才兴储”的实施意见

吉粮人联〔2023〕10 号

各市（州）、县（市、区）粮食和物资储备局、教育局、人力资源和社会保障局，省粮食和物资储备局各直属单位：

为深入贯彻落实党中央、国务院关于实施人才强国战略、创新驱动发展战略，深化人才发展体制机制改革的决策部署，解决我省粮食和物资储备行业基层管理人员配备不足，专业人才短缺，一人多岗等问题，加快推进粮食和物资储备治理体系和治理能力现代化，全面提升防范化解重大风险和保障国家安全的能力，根据国家发展和改革委员会、国家粮食和物资储备局、教育部、人力资源和社会保障部《关于“人才兴粮”的实施意见》（国粮发〔2018〕86 号）和《关于“人才兴储”的实施意见》（国粮人〔2020〕313 号），结合我省粮食和物资储备工作实际，现就实施“人才兴粮”、“人才兴储”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，全面贯彻党的二十大精神，聚焦实施科教兴国、人才强国和创新驱动发展战略，紧紧围绕统筹推进“五位一体”总体布局和协调推进“四个全面”战略布局，以保障粮食安全为目标，健全工作制度，完善措施抓手，着力扩大人才规模、提高人才质量、优化队伍结构，为粮食流通和物资储备管理提供人才保障，充分适应粮食和物资储备深化改革转型发展的新形势新任务新要求。

（二）基本原则。

1. 坚持党管人才，以用为本。加强充分发挥党组织总揽全局、协调各方的领导核心作用，加强政治引领和政治吸纳，把各方面人才团结集聚到粮食流通和物资储备事业中来。

2. 坚持围绕中心、服务大局。把服务粮食流通和物资储备改革发展、建设粮食产业强省，作为人才工作的根本出发点和落脚点，优先保障重大产业、重点项目、重要工作的人才需求，增强人才工作的针对性和实效性，实现人才发展与粮食和物资储备行业改革发展的深度融合。

3. 坚持问题导向、分类施策。从粮食和物资储备行业人才突出问题和发展短板入手，针对不同类型人才，抓住重点和难点，因地制宜、分类施策，以高层次、创新型人才为先导，以技术技能型人才为主体，统筹推进行业人才队伍建设。

4. 坚持创新机制、统筹资源。加快体制机制改革和制度创新，重点破除束缚人才发展的观念和体制机制障碍，向用人主体放权、为人才松绑，统筹各方力量和各类资源，服务粮食和物资储备行业人才工作。

（三）主要目标。到 2027 年，初步建成与我省粮食和物资储备事业发展相适应的人才工作体系，我省粮食和物资储备人才总体状况得到较大改善，能力素质显著提升，竞争优势初步显现。着力打造一支数量充足、结构合理、一专多能的新时代“兴粮兴储”人才队伍。培养 10 名具有较高水平的粮食和物资行业领军人才、100 名青年专业拔尖人才、200 名高级技能人才；依托专业院校、粮储企业、科研机构建设 5 个左右继续教育基地和高技能人才培训基地。

二、重点任务

（四）加强干部人才队伍建设。坚持统筹使用各类编制资源，广开视野，多渠道、高标准选拔优秀人才。着眼增强学习本领、政治领导本领、改革创新本领、科学发展本领、依法执政本领、群众工作本领、狠抓落实本领、驾驭风险本领，有针对性地给干部交任务压担子。注重急难险重任务中锻炼干部，运用选派干部挂职锻炼等方式，提高干部综合素质和宏观把握能力。加强干部专业能力培养，聚焦粮食流通改革发展重点和难点开展业务培训，定期举办各级粮食局长培训班。鼓励和支持干部参加学历提升教育，具有大学本科及以上学历的干部占比超过 50%。按照国家局要求，选派优秀年轻干部到国家局跟班学习、实践锻炼，加大人才交流力度。

（五）加强企业经营管理人才队伍建设。按照提高粮食企业现代化经营管理水平和市场竞争力要求，围绕粮食供给侧结构性改革和粮食产业经济发展，以企业营销管理人才为重点，鼓励粮食企业坚持自主培养与社会引进并重的方针，鼓励经营管理人员参加高层次人才培训和各类专业教育，培养造就一批具有全局战略眼光、市场开拓精神、管理创新能力、社会责任感的粮食行业优秀企业家和一支视野开阔、知识丰富、业务娴熟、能力突出的企业经营管理人才队伍。

（六）加强专业技术人才队伍建设。以提高专业水平和创新能力为核心，以高层次、创新型人才和紧缺人才为重点，建设一支适应粮食和物资储备行业发展需要的专业技术人才队伍。围绕基层单位主责主业优化岗位设置，科学确定专业技术岗位比例和资格条件。坚持需求导向和问题导向，围绕粮食仓储、

加工、质检、流通和物资储备体系化、信息化、智能化、标准化建设等重要任务，持续加大专业技术人才知识更新力度。面向重大粮食和物资储备科研项目主要承担人员，选拔培养全省粮食和物资储备行业科技创新带头人，建设省内一流、全国知名的粮食和物资储备科技创新团队。对科技创新领军人才和取得突出成绩、做出突出贡献的青年科技工作者，给予一定项目资金支持和个人奖励。

（七）加强高技能人才队伍建设。适应粮食和物资储备行业技术进步和产业发展需求，开展以新技术、新工艺、新方法为主要内容的职业教育和培训，形成一支具有高超技艺和精湛技能的行业高技能人才队伍。完善粮食和物资储备行业技能拔尖人才选拔培养机制，注重从基层选拔人才，引导基层单位广泛开展岗位练兵、技能比武，不断拓宽优秀高技能人才脱颖而出的渠道。鼓励企业建立“首席技师”制度，发挥高技能人才“传帮带”作用。结合“优质粮食工程”，以适应专业化社会化粮食产后服务体系、粮食质量安全检验监测体系建设需要，促进粮食仓储、检验等岗位人才转型发展，培养一批粮食产后服务领域复合型高素质技术技能人才和高水平粮油质量检验人才。组织开展物资储备库相关从业人员安全教育培训，支持基层职工在职攻读有关专业学位，有序推进基层单位技术工人职业技能培训和等级认定。

（八）加强教育培训基地建设。根据产业分布和发展需要，依托高等学校、职业学校和大型企业，完善粮食和物资储备干部教育培训基地、继续教育基地、高技能人才培训基地建设，形成技能人才培训机构网络，分级分类推进各类人才队伍职业技能培训和鉴定工作。明确基地培养目标和建设标准，引导和支持基地研发粮食和物资储备专业课程，设置培训科目，开发培训教材，严格培训考核。推动领导干部上讲台，依托系统各类优秀专业人才和院校教师，积极运用“外脑”，发挥系统外专家作用，建立专兼职相结合的师资队伍，定期开展继续教育和能力提升培训。

三、完善机制

（九）实施人才引进政策。坚持“缺什么、引什么”的原则，践行“引进一个人才、带来一个项目、形成一个产业”的理念，积极引进高端人才，以引进才、以才促产。积极拓宽选人视野，统筹考录、选调、遴选、接收安置退役军人和军转干部等方式，多渠道引进优秀人才。坚持以用为本，不求所有、但求所用，不求所在、但求所为，鼓励用人单位采取咨询、兼职、项目合作、学术交流或设置创新型岗位等形式，实行柔性引进、弹性管理、个性服务。用人单位要立足实际，围绕粮食流通和物资储备中心工作，为人才发展搭建平台，争取各项政策倾斜。同时要探索运用各地户籍、社会保障、子女教育等优惠引才政策，在更大范围内引进急需紧缺人才。

（十）完善人才培养方式。遵循人才成长规律，分类施策培养人才。将传承和弘扬我国粮储优良传统纳入干部教育培训计划，筑牢理想信念，增强为国管粮、为国管储的使命感和责任感。着眼于提高粮油加工、装备自主创新能力和推进储备库智能化、信息化改革，培养粮食和物资储备行业紧缺专业技术人才。坚持学以致用，创新教育培训组织形式，依托高校、科研院所和粮储企业

等平台，构建产学研用相结合的协同育人模式，培养复合型、应用型高素质高技能人才。鼓励粮食企业与职业院校开展深入合作，共同制订专业人才培养方案，构建课程体系，共建实训场所，为学生实习实训和教师实践提供岗位。

（十一）优化人才管理体制。全面清理当前束缚用人单位自主权和制约人才发展的不合理制度，保障和落实用人单位自主权，充分发挥用人单位在人才培养、使用中的主体作用。健全完善基层单位管理、专业技术、工勤技能三类岗位人才转岗聘用制度，加大机关与企事业单位之间人才交流力度，促进和规范人才科学有序流动。支持和鼓励科研机构、高校等单位研究人员和专业技术人员创新创业，允许专业技术人员到业务领域相近单位兼职、参与项目合作，或利用本人科研成果创业。用人主体结合工作实际自主确定用人需求，建立完善人才使用、考核、退出等机制。着力提高人才工作服务水平，解决其工作和生活中的实际困难，免除后顾之忧，做到“拴心留人”。

（十二）改进人才评价体系。坚持德才兼备、以德为先，注重凭能力、实绩和贡献评价人才。实行人才分类评价，根据粮食和物资储备科研、工程、经济等不同领域人才特点，探索建立差异化的技术技能人才评价机制，根据实际操作水平、解决关键生产技术难题能力、取得的经济社会效益科学评价人才。对基础研究人才，着重评价其提出和解决重大问题的原创能力、研究成果质量、学术水平及对行业发展的影响等；对应用研究人才，着重评价其技术创新能力、成果转化、对产业发展的实际贡献等；对科技管理人才，重在评价考核工作绩效，引导其提高服务水平和技术支持能力。

（十三）健全人才激励机制。建立崇尚实干、带动担当、加油鼓劲的正向激励体系，健全我省粮食和物资储备系统的评选表彰制度，增强人才荣誉感和归属感。大力弘扬科学家精神和工匠精神，加大对领衔创新任务的科研团队和科学家的绩效激励力度，积极落实支持和鼓励科研人员创新创业的有关政策，设立人才奖励基金，对在技术革新、技能创造中作出突出贡献的技术技能人才给予奖励，实现技高者多得、多劳者多得。营造尊重人才、见贤思齐的用人环境，鼓励创新、宽容失败的工作环境，待遇适当、无后顾之忧的生活环境，公开公平、竞争择优的制度环境。

四、保障措施

（十四）加强组织领导。各级粮食行政管理部门、企事业单位要加强对“人才兴粮”、“人才兴储”工作的组织领导，制定切实可行的落实措施。要将粮食和物资储备行业人才队伍建设纳入粮食安全责任制考核内容，明确考核标准，层层压实责任。各级粮食行政管理部门要高度重视基层人才队伍建设，明确考核标准，层层压实责任。人力资源社会保障、财政、教育等部门要加大支持力度，采取多种措施培养能够留得下来的实用人才。

（十五）强化基础建设。开展人才工作研究，积极探索人才资源开发规律，加强对人才工作的宏观指导。强化行业人才统计工作，认真分析统计数据。推进人才工作信息化建设，建立粮食和物资储备行业人才数据库。加大“人才兴粮”、“人才兴储”专项经费投入，对重点人才工作任务要安排配套

经费支持，积极争取当地政府人才工程经费，建立对优秀人才和科研团队的持续支持机制。在重大建设项目中要统筹考虑人才培养和专家咨询经费。强化对人才投入绩效考核，提高经费使用效益。

（十六）广泛宣传引导。坚持正确的舆论导向，充分利用报刊、广播、电视、网站、微信、微博等多种渠道，做好人才宣传工作，要注重宣传粮食和物资储备事业蓬勃发展对人才的需求，总结加强人才培养、助推粮食和物资储备行业转型发展的先进经验，培树一批扎根粮食和物资储备行业默默奉献、在本领域本专业做出突出贡献的人才典型。大力宣扬先进典型事迹，弘扬劳模精神和工匠精神，以榜样的力量感染人、打动人，增强人才对粮食和物资储备行业的认同感归属感，鼓励更多人才献身粮食和物资储备事业。

吉林省粮食和物资储备局

吉林省教育厅

吉林省人力资源和社会保障厅

2023 年 4 月 23 日