

吉林省人力资源开发 促进产业发展“十四五”规划

为全面贯彻党的十九大和十九届二中、三中、四中、五中、六中全会精神，深入贯彻落实习近平总书记视察吉林重要讲话重要指示精神 and 中央人才工作会议精神，切实肩负起“新担当、新突破、新作为”重大职责使命，立足新发展阶段，贯彻新发展理念，构建新发展格局，把握战略主动，做好顶层设计和战略谋划，围绕实施“一主六双”高质量发展战略和生态强省战略，进一步完善人力资源开发体系，加快建设知识型、技能型、创新型劳动者大军，为进一步促进产业转型升级、实现高质量发展提供坚实人力资源保障，制定本规划。

一、编制背景

（一）发展基础。

“十三五”时期，全省深入实施人才强省战略，人力资源开发取得重要成效，有力支撑了产业转型升级和经济社会发展。人力资源总量基本保持稳定。2020年全省常住人口2407.35万人，劳动年龄（16—59岁）人口总量为1547.61万人，占常住人口的64.29%。全省目前有专业技术人才141万人、高技能人才60

万人，均实现较大幅度增长。人力资源向第三产业聚集趋势明显。统计显示，全省从业人员总数为 1456.4 万人，其中第三产业从业人员 687.9 万人。人力资源质量加快提升。2020 年，全省劳动年龄人口平均受教育年限为 10.86 年，比“十二五”期末（2015 年）提高 0.93 年。高端人才集聚效应逐步显现。2020 年末在我省常年服务的中国科学院和中国工程院院士 23 人。已建成国家级重点实验室 11 个，省重点实验室 114 个，省级科技创新中心（工程技术研究中心）153 个。通过重大工程平台建设，汇聚了一大批高端人才。人力资源开发保障能力增强。“十三五”期间各级财政性教育经费（包括职业教育和技工教育）投入为 2213 亿元，财政投入比较稳定；人力资源供给配置水平不断提高，有利于人才成长和发挥作用的人力资源开发政策和社会环境正在加快形成。

但是，在人力资源与产业发展之间仍然存在短板，人才供给结构还不适应产业转型升级需求，企业在人力资源开发中的主体作用不突出，吸引和培育高端紧缺人才的能力仍然不足，公共服务能力有待增强，生态农业、智能制造、新能源汽车、先进轨道交通、通用航空、现代农业、医药健康、生态旅游、冰雪运动、现代物流等产业的人力资源有效供给不足，人才培养与新兴产业发展需求存在结构性错位等。这些问题制约着我省产业转型升级和经济高质量发展，需要通过深化改革创新加以解决。

（二）发展形势。

习近平总书记在中央人才工作会议上强调，人才是衡量一个国家综合国力的重要指标。国家发展靠人才，民族振兴靠人才。我们必须增强忧患意识，更加重视人才自主培养，加快建立人才资源竞争优势。

当前，吉林省正处于历史上升期、产业增值期、发展提速期和振兴黄金期，对人力资源工作提出了更加迫切的要求。全面实施“一主六双”高质量发展战略和生态强省战略，加快新时代吉林全面振兴全方位振兴，迫切需要科学规划人力资源开发层次与结构，建立与全省经济结构和产业发展布局高度融合、充分发挥支撑保障作用的人力资源体系；转变发展方式，加快产业转型升级，迫切需要发挥我省教育培训资源丰富优势，优化专业结构，提高培养质量，实现人力资源供给与产业发展和科技进步高度匹配；推进创新创业，培育发展新动能，迫切需要深化创新型人才资源开发，汇聚创新力量，形成创新驱动高地，形成创新带动创业、创新引领产业效应；迎接老龄化挑战，增强人口聚集、人才集聚能力，迫切需要提高教育培训现代化水平，更好地发挥教育和人力资源开发的公共服务承载功能、凝聚人才高地功能和提升人口素质主渠道功能。

二、总体要求

（一）指导思想。

坚持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、六中全会精神

神，全面落实习近平总书记视察吉林重要讲话重要指示精神，增强“四个意识”、坚定“四个自信”，坚决拥护“两个确立”、坚决做到“两个维护”，立足新发展阶段、贯彻新发展理念、融入新发展格局，推动高质量发展，促进共同富裕，充分发挥市场在人力资源配置中的决定性作用和更好发挥政府作用，围绕全面实施“一主六双”高质量发展战略、奋力实现“两确保一率先”目标，以深化体制机制改革为动力，以激发人的创新创造力为核心，让人力资源充分聚集，让人才智慧充分迸发，为加快吉林全面振兴全方位振兴提供坚强有力的人力资源支撑。

——坚持服务振兴促进发展。聚焦实现高质量发展要求，进一步突出人才在人力资源中的核心作用，进一步突出人才引领全面振兴全方位振兴的战略地位，培育、汇聚、用好各类人才资源，促进产业转型升级。

——坚持优化结构重点突破。聚焦全省新旧动能转换要求、“一主六双”高质量发展战略和生态强省战略，优化人力资源结构，着力推动人力资源供给侧结构性改革，抓重点、补短板，推动教育链、人才链与产业链、创新链有机衔接。

——坚持创新机制释放活力。聚焦激发人的创造活力，完善培养机制、改进评价机制、创新流动机制、健全激励机制，让劳动者的奋斗精神和创新潜能充分涌现。

——坚持以人为本人尽其能。聚焦人才是第一资源的战略定位，悉心做好团结、引领、服务工作，真诚关心人才、爱护人

才、成就人才，以用为本聚人才，让各类人才各得其所、尽展其长。

（二）发展目标。

到 2025 年，产业人才培养培训体系进一步完善，人才体制机制改革取得重要突破，人才发展环境更加优良，产业转型升级和重点发展领域对急需紧缺人才的需求基本满足，形成与“一主六双”高质量发展战略和生态强省战略产业布局相适应的区域人力资源开发高地、全国知识型技能型创新型劳动者大军建设的吉林增长极。

——人力资源开发基本满足产业升级需求。全省人才资源总量和质量与产业发展要求相适应，高技能人才总量达到 65 万人以上，高技能人才占技能劳动者的比例达到 30% 左右，主要劳动年龄人口受过高等教育的比例有较大提高。

——重点领域人力资源供给能力大幅提升。高等教育、职业教育和培训的专业结构全面优化，生态旅游、节能环保、清洁生产、清洁能源、新能源汽车、智能制造、先进轨道交通、通用航空、现代农业、医药健康、冰雪运动、现代物流等重点发展产业的人力资源供给水平大幅提升，人力资源紧缺矛盾得到改善。

——人才聚集能力和促进产业发展效应显著增强。行业企业、科研院所、高等学校、职业院校（含技工学校，下同）等人力资源开发重要主体作用充分发挥，创新创业、科技研发、工程项目等平台的人才聚集、培育能力显著增强，形成联动效应，培

养造就一大批科技创新领军人才和大国工匠型人才。

——人才发展的社会环境全面改善。不唯地域、不拘一格引进人才、开发人才、用好人才的体制机制不断完善，劳动光荣、技能宝贵、创造伟大成为社会风尚，人人皆可成才、人人尽展其才的良好环境加快形成。

三、主要任务

（一）构建人力资源开发促进产业发展新格局。

1. 做好重点产业人力资源开发规划。探索在“一主六双”高质量发展战略和生态强省战略中的支柱产业、战略新兴产业等重点领域编制产业人力资源开发规划、绘制产业人才地图、建立产业人才数据库。对提升生态环境优势的关键产业和生产技术，通过市场化手段开展人才需求预测，根据需求研究专项人力资源开发措施。加快建设统一开放、竞争有序的全省人力资源市场体系，推动人力资源市场发展地方性立法，充分发挥市场在人力资源配置中的决定性作用。

2. 对接“一主六双”高质量发展战略完善人力资源开发布局。围绕全省产业布局，打造良好人才生态，深化人才发展体制机制改革，统筹“引育管用”各个环节，兑现落实“人才政策2.0版”，持续加大政策吸引力，放大人才集聚效应，推动政产学研协同打造一批特色鲜明的人力资源开发基地。发挥长春现代化都市圈辐射带动作用，按照“统筹规划、梯次推进、项目对接、城乡一体”的原则，推动全省人力资源开发整体推进。对接长春现代

化都市圈建设，建立长春市、吉林市、四平市、辽源市、松原市等地区人力资源开发联动协调机制，形成创新型人才聚集和辐射效应。对接“双廊”建设，重点开发汽车、化工、农产品加工、医药、高端装备制造、新材料新能源、中药、生物药、化学药、医药材料与保健食品、医疗器械、制药设备与检测仪器、医药商业与流通业、医疗与健康服务业等产业人力资源。对接“双带”“双线”建设，重点开发跨境经贸、避暑冰雪生态旅游、河湖草原湿地旅游等产业人力资源。对接“双通道”“双基地”“双协同”建设，重点开发交通枢纽集疏、数字产业、人工智能、航空航天、光电信息、风电、光伏、教育、金融等产业人力资源。

3. 完善吉林特色现代人力资源开发体系。按照政府推动、市场引导、产教融合、社会参与的原则，构建服务振兴发展，层次丰富，形式多样，面向人人和终身的人力资源开发体系。推动企业广泛开展职工全员教育和培训，鼓励规模以上企业设立专门机构和人员组织实施职工教育培训，全面提升职工队伍素质。发挥全省科教优势，利用重大科研平台、重点学科和专业平台，大力培养科技创新人才。发挥全省高等学校、职业院校优势，主动适应新技术、新业态、新岗位，增设一批前沿和紧缺学科专业，加快创新型、复合型、应用技能型人才培养。引导和鼓励更多社会力量参与人力资源开发，提供多层次、多形式、多领域的教育和培训服务。大力推行继续教育制度、“1+X”证书制度试点等，持续提高劳动者的就业能力、职业发展能力。充分利用信息

化技术，加快全省学分银行建设，创办多种形式的社区教育中心、学习中心，推进各类教育和培训的成果互认和融通。

（二）发挥多元主体在人力资源开发中的作用。

1. 发挥行业企业在人力资源开发中的主体作用。支持人才创新创业，围绕重点产业和关键技术领域，积极引育人才及人才团队，通过职能转移、授权委托等方式，支持行业组织开展人力资源需求预测、参与高校和职业院校的专业建设与教育教学指导、校企对接等服务。围绕我省重点产业领域，培育和建设一批产教融合型企业，在参与教育培训、推动产教协同创新成果转化、开展职工在岗培训等方面发挥骨干和引领作用。推动优质企业联合高校、职业院校设立产业学院、企业工作室、实验室、创新基地、实践基地等，全省重点支持建设一批示范性产业学院。支持区域、行业骨干企业联合高校、职业院校共同组建人力资源开发集团（联盟），带动中小企业参与，推进实体化运作。落实企业职工培训制度，足额提取教育培训经费，确保教育培训经费60%以上用于一线职工。在规模以上企业创建人才培养基地，给予补助资金，充分激发和调动企业培养人才的积极性和主动性。依托企业创建创新工作室，搭建多种形式的创新平台，引导职工立足岗位提升创新能力。鼓励企业向高校、职业院校和培训机构购买培训服务。鼓励有条件的企业开展职工技能竞赛。

2. 深化产教融合校企合作育人制度改革。支持引导企业深度参与高等学校、职业院校教育教学改革，多种方式参与学

校专业规划、教学设计、教材开发、课程设置、实习实训，将企业需求融入人才培养环节。在职业院校技术性、实践性较强的专业中，全面推行现代学徒制和企业新型学徒制，实行学校招生与企业招工相衔接、校企育人“双重主体”、学生学徒“双重身份”的培养模式。推行面向企业真实生产环境的任务式教学方法，强化实践教学，推进实习实训规范化。推进职业院校和行业企业结合、与产业园区融合。鼓励优势企业与学校通过引企驻校、引校进企、校企一体等方式，共建共享生产性实训基地。建立产业教师（导师）特设岗位制度，支持和引导企业技术和管理人才到学校任教。允许高等学校、职业院校依法依规自主聘请兼职教师 and 确定兼职报酬。完善职业学校和高等学校教师实践假期制度，落实在职教师定期到企业实践锻炼要求。

专栏 1 重点领域产教融合发展

1. 围绕“一主六双”高质量发展战略重点产业领域，培育和建设 200 个产教融合型企业。
2. 推动行业组织、重点企业、中介组织发布重点产业领域人才需求参考目录，引导人才培养结构调整。
3. 支持企业与职业院校共同建设一批集人才培养、继续教育、科研创新、科技服务于一体的专业集群，与本科高校共同建设一批高水平产业学院，全省重点支持建设一批示范性产业学院。
4. 支持企业与职业院校、本科高校采用多种形式共同建设教学型基础技能实训设施、岗位专业技能实训基地、开放性公共技能实训基地、师资培养培训基地，完善企业经营管理和技术人员与学校领导、骨干教师相互兼职兼薪制度。

3. 引导和鼓励更多社会力量参与人力资源开发。坚持准入条件透明化、审批范围最小化，细化标准、简化流程、优化服务，改进办学准入条件和审批环节。鼓励各类办学主体以独资、合资、合作等方式依法参与举办职业教育、高等教育，支持企业

通过购买服务、委托管理等方式参与公办职业学校办学。支持企业大学、培训中心等企业培训机构建设，打造 100 个左右示范性企业培训组织和机构。支持和规范社会力量兴办职业教育培训，鼓励发展股份制、混合所有制等职业院校。开展通过社会化机制公开招募并择优遴选职业教育培训评价组织建设试点。

（三）促进加快人力资源服务型产业发展。

1. 推动人力资源服务产业聚集发展。完善扶持人力资源服务业高质量发展政策措施，开展人力资源服务业领军人才研修和民企人力资源高管培训，提升从业人员专业能力。以长春、吉林地区为重点，按照“高中低端结合、上中下游配套”的原则，积极引进和培育优质人力资源服务企业，建立全省人力资源服务业集聚核心区。加强国家级人力资源服务产业园建设，在条件成熟的地区设立省级人力资源服务产业园，形成具有辐射功能的多元化、差异化的人力资源服务产业园区布局。发挥产业园“一核心多园区”产业集聚、品牌集散、协同创新、企业孵化、职业培训等功能，力争省内规模以上人力资源服务机构实现集聚化发展。打造省级人力资源服务产业园 4—6 家、省级人力资源服务培训示范基地 2 家、省级人力资源服务龙头企业 10 家、诚信服务示范机构 45 家。

2. 培育创新型人力资源服务企业。重点围绕我省支柱产业、战略新兴产业发展需求，创建 5 家产业创新服务综合体，提供创意设计、研究开发、检验检测、创业孵化、教育培训、技术市场

等产业创新服务。在人力资源服务业集聚核心区开辟“孵化专区”，大力培育入驻园区的中小人力资源服务企业，特别是一些创新能力强、服务业态新、技术含量高的中小人力资源服务企业，每年培育孵化 5—10 家。

3. 推进人力资源服务工作创新。推进“一核心多园区”建设，面向国内外积极引进具有一定规模和实力的人力资源服务企业，积极推动本土人力资源服务企业与国内外知名企业的多形式合作，带动全省人力资源服务企业延伸服务领域、创新服务内容、规范服务行为、优化服务项目、提升服务质量，打造服务产品齐全、专业化程度强、技术含量高的优质人力资源服务供应基地。充分发挥人力资源行业协会作用，建立人力资源产业链链长工作机制，升级重构人力资源服务产业链，提供更多“专精深”服务产品。引导创业风险投资机构和信用担保机构扶持园区人力资源服务企业开发创新服务产品。

（四）加快重点领域人才队伍建设。

1. 加快培育和汇聚创新型领军人才队伍。以推动落实“人才政策 2.0 版”为抓手，实施更加积极、更加开放、更加有效的人才政策，兑现落实在个税、薪酬、职称、荣誉等方面强化人才贡献待遇激励，支持用人主体引才育才，支持人才创新创业。开展国家和吉林省高端人才选拔工作，将国家自然科学奖、国家科技进步奖、国家技术发明奖等三大奖的第一、第二完成人纳入我省高层次人才认定范围，培养院士后备人选。试行吉林省一级专

业技术岗位选聘机制。在“一主六双”高质量发展战略和生态强省战略产业领域，对符合政策激励的“高精尖缺”和为经济社会发展作出特殊贡献、获得国家级特殊荣誉的人才直评特聘专业技术二、三级岗。开展“吉林省杰出创新创业人才”评选表彰活动，支持和引导更多优秀产业发展人才投身创新创业。完善博士后管理制度，加大校企联合培养博士后力度，支持和鼓励高校与科研院所、重点企业在重大工程项目中联合开展博士生培养。建立高层次专业技术人才高级研修制度，建设一批国家级和省级继续教育基地，推进高层次专业技术人才知识更新。

专栏 2 创新型领军人才培育引进

1. 认真组织开展国家杰出专业技术人才、国务院政府特殊津贴专家等选拔工作。
2. 在企事业单位在职在岗各类人才中，选拔享受省政府津贴专家（省有突出贡献专家）和拔尖创新人才，并进行梯次培养。
3. 按照“长白山人才工程”总体部署，定期选拔长白山青年拔尖人才、技术技能类人才和基层专项人才。
4. 每年择优资助 30 名左右优秀博士后，加速培养造就一批优秀青年科技创新人才；每年引进或派出 20 名左右应届或新毕业的优秀博士进行国际交流。

2. 着力建设高技能人才队伍。开展吉林技能大奖、吉林省技术能手、吉林技能名师评选表彰活动，推广首席技师工作室制度，建立以岗位经历和实际贡献为主要认定标准的高技能人才认定体系，激励高技能人才脱颖而出。引导更多高校立足“一主六双”高质量发展战略和生态强省战略产业发展需求，大力培养本科层次的应用型、技能型人才，打造一批重点产业的“工程师摇篮”“技师摇篮”。完善新型学徒制政策，全面推行校企一体化培养模式。支持高校开办铸造、锻压、焊接、热处理等相关学科和

专业，重点培养基础零部件加工制造领域优秀技能人才。发挥技能大赛对高技能人才培养的引导、培育和选拔功能，力争建设10个世界技能大赛省级集训基地。

专栏3 培育吉林现代工匠

1. 完善终身职业技能培训制度，持续开展职业技能提升行动，实现培训对象广覆盖、培训类型多样化、培训等级多层次、培训载体多元化、培训管理信息化，“十四五”期间培训105万人次。
2. 加快技工院校基础建设，组织开展技工院校校长和一体化师资培训，将技工院校纳入统一招生平台，“十四五”实现招生8万人，打造10所示范性技工院校和30个品牌专业。
3. 新建50个技能大师工作室或首席技师工作室。

3. 培养造就懂农业、爱农村、爱农民的“三农”工作队伍。

以贯彻落实省委、省政府激发人才活力支持人才服务乡村振兴的政策措施和鼓励引导人才向艰苦边远地区和基层一线流动政策为抓手，促进各类人才投身乡村建设。依托农业类高等学校、科研单位、农业产业化龙头企业和重大农业科技项目，重点培养和引进高层次农业科技人才。开展新农科建设，支持吉林农业大学与吉林省农业科学院实现“1+1”校所深度合作，探索农业、科研与教育“三融三通”模式。实施“卓越农林人才”教育培养计划2.0和农科生“订单式”培养计划，重点向生态农业、绿色农业技术领域倾斜。强化政策扶持和引导，培育一批农业专业大户、农产品经纪人以及农民专业合作社、企业等带头人。抓好生物技术、良种培育、园艺特产、农业节水、疫病防控、防灾减灾等优势农业引智项目。发挥农田水利、土地整理、生态保护等工程项目的人才集聚效应，开发农业基础设施建设专门人才。加强基

层农业技术推广体系建设和农业技术人才队伍建设，拓宽农业科技成果转化应用通道。整合县域资源，重点支持建设一批服务乡村振兴示范性县级职教中心，大力开展新型职业农民培育和县域社区教育。

专栏 4 现代农业人才队伍建设

1. 新培育 500 名农业专业大户、农产品经纪人以及农民专业合作社、专业技术协会、产业化龙头企业等带头人。
2. 支持各县（市）整合教育培训资源，发展集学历教育、职业培训、技术推广、文化教育、社区教育于一体的教育培训形式，重点支持建设 10 个服务乡村振兴示范性县级职教中心。
3. 支持农村职业学校、培训机构围绕当地优势特色产业发展需要，加强生态农业领域技术创新推广力度，加快培养扎根型、创业型人才。

4. 建设具有战略开拓能力的经营管理人才队伍。以龙头企业负责人为培养重点，通过组织赴省外境外学习考察、对接合作、投资并购等形式，培养一批产业领军企业家；通过专题辅导、创新论坛、代际交流、导师帮带等方式，对新生代企业家开展经营管理能力培训；通过送出进修、挂职锻炼、交流使用等，为“专精特新”中小企业经理人提供培训。支持头部企业整合人才、技术、资本、市场等要素，建立一批人才创新创业专业孵化器。建立企业家参与战略决策对话咨询制度。探索建立经济效益与社会效益相结合的企业家评价机制。

专栏 5 培养现代企业经营管理人才

1. 培育一批掌握战略规划、资本运作、人力资源管理、质量管理、财会、法律等专业知识的中小企业经营管理领军人才。每年组织 50 名省内产业领军企业家赴省外境外学习考察，每年为 200 名单项冠军企业经理人提供培训，每年重点对 100 名新生代企业家开展经营管理能力培训。
2. 综合运用产业基金、专项资金、政府采购等工具，新培育 200 名科技创业领军人才；每年推荐 100 名优秀科技型企业家到高校、科研院所兼职。

（五）打造优势突出的人才发展平台。

1. 加快建设高水平大学和学科专业。支持吉林大学、东北师范大学和延边大学加快“双一流”建设，培养和汇聚更多的创新领军人才和高端科技人才。实施特色高水平大学和特色高水平学科专业建设项目，引导应用研究型高校、应用型高校和职业技能型高校，围绕产业和区域发展需求，明确办学定位，主动布局绿色技术人才培养，增加绿色技术创新科技成果在高校绩效考评和职称评定中所占比重，突出人才培养特色；聚焦优势特色学科专业建设，加强绿色技术相关学科专业建设，在各自领域办出特色，创建国内特色高水平大学，成为高质量人才培养高地和优秀人才聚集高地。加强高校人才队伍建设，支持高校面向省外、国外公开招聘院系负责人、学科专业带头人，建立良好的培养和使用机制。

2. 依托产业园区建设产业人才发展平台。加快全省科技创新高地、高新区、产业聚集区、经济开发区、汽车城、科技城等建设，配套建设各类产业人才发展平台。围绕现代都市圈发展，支持长春市高质量推进汽车产业国家区域创新中心、国际影都、中韩（长春）国际合作示范区建设，打造“四大板块”产业人才聚集高地，形成8个以高端人才为引领、以科技发展为主导的特色小镇。鼓励域外院士、杰出专家、知名企业家等高端人才，特别是吉林籍高端人才，带技术、带项目、带资金在吉林省创办科技型企业，创建3—5个院士专家产业园。重点支持一批科技企

业孵化器、科技创业园等创业孵化平台，集聚各类高端人才在吉林省创业。

3. 依托重大科研项目建设创新型人才发展平台。充分发挥省政府发展战略研究院、省工业技术研究院、省科技创新研究院等平台作用，通过重大研究课题，汇集一大批国内国际高端人才为吉林发展贡献智慧。围绕“屏、端、网、云、智”，强化平台载体建设，争取国家重大科技基础设施、国家重点实验室工程研究中心和高级别生物安全实验室布局建设。推进一批国家科技重大专项落户长春市。提高重大科研基础设施建设水平，更多承接重大科研项目，吸引和集聚科技创新型人才。聚焦生态强省战略，开展绿色技术创新企业培育行动，依托龙头企业整合创新资源，建立一批绿色技术创新联合体、绿色技术创新联盟，联合开展绿色技术创新攻关。培育绿色技术创新载体，在绿色技术领域建设一批工程研究中心、技术创新中心、科技资源贡献服务平台。聚焦新能源汽车、光电信息、生物制造、卫星及航天信息、通用航空、新材料、人工智能及机器人、大数据等战略性新兴产业，建设一批汇聚创新人才、创新要素、创新能力的高层次科技创新平台。支持企业、学校、科研院所围绕产业关键技术、核心工艺和共性问题开展协同创新，共建企业重点实验室、技术研发平台、产业技术创新战略联盟、博士后科研工作站、院士工作站等技术创新组织。“十四五”期间，打造科技创新人才、行业领军人才领衔的创新创业团队100个。

（六）加强人力资源开发交流合作。

1. 加强国际人才交流合作。鼓励职业学校、高等学校引进海外高层次人才和优质教育资源，参与配合“一带一路”建设和国际产能合作，加快培养国际化人才。优化全省留学生生源结构，重点吸引优秀留学生到吉林省攻读学位。吸引各类国际组织、学术论坛、高端智库、科技会展在吉林省举办或永久性落地。鼓励支持各地政府和园区（开发区）、企业等，通过多种方式引进国际高层次人才和团队。支持跨国公司在吉林省设立地区总部或研发中心，鼓励其升级成为参与母公司核心技术研发的大区域研发中心和开放式创新平台。鼓励外资研发机构与吉林省单位共建实验室。

2. 加强省际人才协同发展。深化吉林省与浙江省、长春市与天津市、延边州与宁波市对口合作，围绕产业承接、产品输出，进一步在高等教育和职业教育改革、高端人才队伍建设、专业技术人才培训、人力资源服务机构和社会评价培训组织引进等领域扩展合作内容和形式。立足我国向北开放重要窗口和东北亚地区合作中心枢纽，落实融入国家各区域重大战略行动方案，根据建设各大战略区域辐射东北亚的产业基地、物流基地、培训基地等需求，开展人才队伍建设工作。常态化加强东北地区人才队伍建设对接，聚焦哈长一体化发展示范区建设、东北地区东部绿色经济带和西部生态经济带建设，建立辽吉黑人力资源开发协同机制。加强与各类商协会、经商机构、产业组织联络，强化人才

工作合作。

四、保障措施

（一）坚持党管人才原则。发挥各级党委总揽全局、协调各方的领导核心作用，加强组织领导，明确部门分工，形成工作合力。健全层层抓落实的工作机制，上下联动推进，充分调动用人主体积极性，推动各项任务贯彻落实。加强宣传和舆论引导，对作出重大贡献的杰出人才、领军人才按照国家和我省有关规定进行表彰奖励，形成全社会关心人才、支持人才的良好氛围，引导广大人才积极投身全面振兴的现代化事业。

（二）建立科学协调机制。各级人力资源社会保障部门要充分发挥政府人才综合行政部门职能，建立沟通协调和联动工作机制，形成人力资源社会保障部门协调，相关部门参与落实的联席工作机制，定期调度部署人才政策贯彻落实工作，统筹各相关职能部门深入开展调研，梳理相关政策，充分借鉴先进经验，科学评估政策效能，赋予政策自我进化功能，形成合力，高位推动人才政策落实落细。

（三）优化市场资源配置。充分发挥市场在资源配置中的决定性作用和更好发挥政府作用，进一步突出企业、院校、科研机构等在人才培养、引进和使用中的主体作用。各行业主管部门、行业协会在制定和实施本行业领域发展规划或人才队伍建设规划时要做好与全省总体安排的协调对接。

（四）加大财政投入力度。优化财政支出结构，加大人力资

源开发投入力度。发挥人才开发资金、中小企业发展基金、产业投资基金等政府投入的引导和撬动作用，建立政府、企业、社会多元投入机制。各地政府要加大职工教育培训经费等统筹力度，支持产业人才教育培训。

（五）建立考核督导机制。各地政府、各有关部门要切实转变职能，着力做好完善法律制度保障体系、提供优质公共服务、规范市场监管等工作。进一步强化人力资源开发工作在各级政府绩效考核中的功能定位，加大监督考核工作力度，动员和组织全社会力量，形成人力资源开发促进产业发展工作整体合力，营造良好的人力资源促进产业发展工作氛围。