

上海市松江区人才工作领导小组办公室 上海市松江区人力资源和社会保障局

沪松人社〔2022〕27号

关于印发《松江区“十四五” 人才发展规划纲要》的通知

各部、委、办、局，各镇人民政府、街道办事处，经开区：

现将《松江区“十四五”人才发展规划纲要》印发给你们。
请结合实际认真执行。

特此通知

上海市松江区人才工作领导小组办公室
上海市松江区人力资源和社会保障局

2022年3月10日

松江区“十四五”人才发展规划纲要

为深入学习贯彻习近平总书记关于新时代人才工作的新理念新战略新举措，落实党中央、上海市人才工作会议精神，坚持党管人才原则，大力推进人才强区战略，围绕长三角 G60 科创走廊、独立的综合性节点城市和松江枢纽建设，加快形成具有吸引力和竞争力的人才发展制度体系，打造众人青睐的人才发展生态，聚天下英才高质量建设“科创、人文、生态”现代化新松江，根据《上海市松江区国民经济和社会发展第十四个五年规划纲要》，制定松江区“十四五”人才发展规划纲要。

一、现实基础与面临形势

（一）现实基础

1. 人才队伍实力明显增强

随着松江经济结构调整优化，转型升级成效明显，人才比重稳步增加，人才结构不断优化。“十三五”期末本区六支人才队伍人员总量达到 31 万。其中：非公领域经营管理人才 15.6 万人，专业技术人才 13.6 万人，高技能人才 2.1 万人。人才队伍质量进一步提升，入选海外高层次人才、“百千万”人才工程、国家高层次人才、享受国务院特殊津贴等国家级人才 172 人，入选上海领军人才、上海首席技师、上海市优秀学科/学术/技术带头人计划等市级人才计划 300 人。

2. 人才政策体系不断健全

“十三五”期间，为更好吸引国内外优秀人才聚集松江、更

多领军人才扎根松江，本区积极围绕上海加快具有全球影响力的科创中心建设和区委、区政府“一个目标、三大举措”的战略部署，实行更加积极、开放、有效的人才政策。围绕长三角G60松江科创走廊建设，2017年出台了以《松江区关于推进G60科创走廊人才高地建设的实施办法》为主，企业认定、人才评价、薪酬扶持、购房补贴、租房补贴、人才公寓、科研奖励等10个配套细则为辅的“1+10”人才新政，在人才吸引、人才培养、人才奖励、住房保障等方面加大扶持力度，形成政策、资金、人才、服务叠加效应。积极推动《共建共享G60科创走廊人才新高地行动方案》落地，为长三角G60科创走廊高质量发展提供人才支撑。加快推进和完善行业人才政策，先后出台《关于加快G60科创走廊松江科技影都影视产业人才高地建设的实施意见》《松江区青年创新创业英才开发计划实施意见》《关于加强民生和人才保障促进本区乡村振兴的实施办法》《关于进一步加强松江区卫生人才工作的实施意见》和《松江区“强师兴教”三年行动计划（2015—2017学年）》等。充分发挥梯度化人才政策对人才的吸引力度，以“聚焦重点、体现梯度，优化流程、便捷服务”为重点，落实五个新城人才政策，持续推进居住证积分、居住证转办常住户口和优秀人才直接落户等多层次人才引进政策。

3. 人才服务体系持续完善

坚持以人才发展需求为导向，实施更加精准、精细化的人才服务，深入开展“企有所呼、我有所应、便捷高效、服务下沉”的人才服务直达车品牌活动。丰富政策宣传渠道，依托人社微信、

微博公众号，积极探索线上信息咨询发布和线下培训宣讲相结合的人才政策宣传方式。探索建立企业享受政策通报制度，不断加大人才政策的知晓度和覆盖率。围绕全区“四位一体”住房保障体系，加大人才公寓归集建设力度，提高人才社区建设品质，改善人才居住环境，“十三五”期间新增房源 6939 套，人才住房需求进一步得到满足。优化人才综合服务，发放人才“一卡通”，扩大“码上办”人才服务向“一网通办”衔接。大力推行人事专员制度，提升对高层次人才的服务管理水平，将来松工作高层次外国人才纳入本区高层次人才管理。深化海外人才服务内涵，充分发挥区海外人才局作用，为外籍专家、海外人才提供一站式服务。按照“量身定制、一人一策”原则，为国际一流项目和高峰人才团队提供个性化定制服务。

4. 人才培养集聚效应显现

松江区现有院士专家工作站 29 家，市级研发平台 137 家。加大专业技术人员和高技能人才的培养力度和深度，坚持以企业培训需求为导向，进一步支持企业运用地方教育附加费开展专业技术人员教育培训。继续开展高技能人才培养工作，推进“直通式双证融通”试点工作，实现学员技能和学历互通、鉴定成绩和学分互认，积极推动企业建立首席技师制度资助工作。举办职业技能大赛，搭建劳动者竞技展示、技术交流、技能晋升平台。扎实做好高层次人才的选拔推荐和集聚培育。加大国际化高层次人才集聚，大力引进顶尖专家和高峰人才团队，面向全球引进优秀创新创业“团队+项目”。打造“长三角 G60 科创走廊海内外高

层次人才集聚区”，稳步做好领军人才、拔尖人才以及享受国务院特殊津贴专家的推荐选拔工作，推进实施“领军拔尖人才培养计划”“G60 双百人才计划”“G60 科创人才奖励计划”“G60 科创团队培育计划”“人才安居计划”等人才发展计划。

（二）面临的形势

“十四五”时期，世情、国情、市情、区情都将面临新的发展和变化，从内外部环境看，松江人才发展机遇与挑战并存，总体上机遇大于挑战。

1. 机遇

治国经邦，人才为先。国家和上海高度重视人才这一战略资源，高度重视人才工作。党的十八大以来，习近平总书记高度重视人才工作，提出一系列关于人才工作的新理念新战略新举措，并对上海人才工作给予高度关注，寄予深切厚望。李强书记指出，上海要建成卓越全球城市和具有世界影响力的社会主义现代化国际大都市，最根本的是靠人才。要胸怀“国之大者”，下好人才“先手棋”，举全市之力加快推进高水平人才高地建设，努力打造我国建设世界重要人才中心和创新高地的重要战略支点，为加快建设具有世界影响力的社会主义现代化国际大都市提供人才支撑、打好人才基础。

从上海发展实践来看，作为中国改革开放排头兵、创新发展先行者，全面落实中央赋予上海的“三项新的重大任务”，全力打造“四个品牌”，努力建设“五个中心”，加快“三大产业”创新高地建设。中央赋予上海建设高水平人才高地的重大任务，

是着眼全局作出的战略布局，是推动上海发展的重大战略、重大机遇，是上海的重大使命、重大责任。上海在先行先试中构筑引才聚才的战略优势，引领经济高质量发展，为广大人才在上海发展事业搭建了广阔舞台。

从松江发展战略定位看，“十四五”时期是“科创、人文、生态”现代化新松江完成基础构建并向纵深推进的战略展开阶段，也是依托重大战略机遇，总体上是实现综合实力全面跃升的关键期。长三角G60科创走廊2016年源起松江，伴随长三角一体化的深入实施，历经联通嘉杭、九城共建，于2019年5月纳入国家《长江三角洲区域一体化发展规划纲要》，从秉持新发展理念的基层生动实践上升为国家战略重要平台。随着战略地位的不断提升，长三角G60科创走廊经济增长动力强劲，重大项目集中落地，高精尖产业集群效应显现，产业结构进一步优化升级，科创要素加快集聚，人才集聚效应不断扩大。聚焦独立的长三角综合性节点城市定位，松江作为长三角G60科创走廊策源地，立足上海、面向整个长三角，在资源总要素中起集聚、引领、辐射作用，政策红利的强劲释放有利于人才发展工作改革创新，提升人才的集聚发展成效。从松江大学城的智力优势支撑看，“三区联动”运行机制不断完善，政府、高校、园区、企业之间的产学研合作进一步加强、人才流动不断加大，大学城为高层次人才集聚和事业发展提供了广阔平台。以人力资源积累为先导，塑造人才资源优势，为松江加快推进“一个目标、三大举措”战略布局建设和产业转型升级的重要战略支撑和驱动要素，为把长三角G60科创

走廊打造成为具有国际影响力的科创走廊以及我国重要创新策源地提供人才保障和智力支撑。

2. 挑战

从国际环境看，当前国际环境错综复杂波动较大，单边主义、贸易保护主义等逆全球化倾向已经抬头，国际贸易摩擦可能进一步扩展和加深。目前新冠肺炎疫情仍在全球蔓延，疫情的持续扩散对人才的引进、流动、集聚和交流带来一定影响，也会造成国际贸易需求萎缩从而对松江外贸出口企业带来一定冲击。从国内环境看，国内经济已由高速增长阶段转向高质量发展阶段，经济下行压力传导到就业创业领域，将会影响人才发展综合环境。从竞争态势看，现在全国各地求贤若渴，纷纷出台各类人才政策招揽人才，“人才大战”愈演愈烈，简单地拼政策、拼投入已很难形成持久的人才吸引力。日趋激烈的人才竞争对人才发展综合环境提出更高要求，也增强了引才聚才的危机感和紧迫感。从人口结构来看，松江本区户籍劳动年龄段人口老龄化程度不断加深，人口老龄化对加大吸引优秀青年人才，优化引才结构提出更高要求。

（三）主要瓶颈

对照松江区“十四五”经济社会发展的新形势新任务新要求，对标“长三角G60科创走廊”建设的人才需求，当前松江人才发展仍面临一些瓶颈问题：人才队伍的整体结构层次仍需优化，高层次人才对本区产业发展的引领作用不够明显、效用不够突出；教育、卫生、文化、旅游、社区治理等公共事业领域人才配置不

足，高素质的人才资源尤为紧缺；人才管理机制有待进一步创新，人才资源的市场配置作用仍需加强；人才服务体系建设亟待健全，人才发展的综合环境仍需进一步优化。在国家和上海确立人才引领高质量发展的背景下，松江要坚持人才优先发展战略，不断创新人才政策举措，持续优化人才综合发展环境，建设具有区域特色的人才高地。

二、指导思想和发展目标

（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引领，深入贯彻党的十九大和十九届二中、三中、四中、五中全会精神，全面落实习近平总书记关于新时代人才工作的新理念新战略新举措和考察上海重要讲话精神，按照市委对松江“一高地、三生态”的发展定位，大力推进人才强区战略，把握长三角G60科创走廊国家战略平台更高质量建设的战略机遇，把握松江新城建设独立的综合性节点城市的重大契机，以重大人才项目工程建设为抓手，以特色平台载体建设为重点，加快打造长三角G60科创走廊高水平人才高地，加快构建“科创、人文、生态”现代化新松江引才聚才“强磁场”，为建设具有国际影响力的科创走廊和我国重要创新策源地提供坚强智力支撑和人才保障，为实现松江“十四五”更高质量跨越式发展作出新的更大贡献。

（二）发展目标

到2025年，松江人才发展的总体目标是：基本形成更具竞争力的人才开发政策体系、更加高效的人才资源市场、更加众人

青睐的人才发展环境，全力将松江打造成各类人才施展才华、实现抱负的大舞台，集聚海内外优秀人才就业松江、创业松江，加快打造一支更具规模、富于创新、结构合理、素质优良的人才队伍，为加快建设“科创、人文、生态”的现代化新松江提供更加坚实的人才基础。

1. 人才规模总量持续增长。到“十四五”期末，全区人才总量达到 33 万人，5 年累计增长 2 万人。

2. 人才队伍实力显著增强。每年新增优秀创新创业团队 20 个，科技领军人才、高层次创新创业人才规模显著增加，海外高层次人才、国家高层次人才、上海市领军人才等市级以上优秀人才总量达到 500 人，人才队伍实力稳步提升。技能人才占从业人员的比重不断提高，高技能人才占技能劳动者的比例基本达到全市平均水平。

3. 人才发展平台更加完备。重点围绕长三角 G60 科创走廊和“6+X”战略布局，深入推进重点经济园区人才发展平台、长三角 G60 科创走廊重点企业创新平台、在松高校和科研机构、创新创业孵化基地、高技能人才培养基地等人才培养平台的开发与建设，加快形成一批可有效助力“长三角 G60 科创走廊”发展的重点产业集群和创新载体平台。

4. 人才发展环境持续优化。全面实施更加积极、更加开放、更加有效的人才政策，持续升级和完善“1+10”人才新政。探索推进人才服务“一卡通”等人才服务事项，努力提升人才服务水平。持续优化区域营商环境和人才生活工作综合环境，区域内教

育、卫生、文化休闲和城市交通等生活居住布局和生态环境得到持续改善。

三、主要任务

“十四五”松江人才发展的主要任务可以概括为五个方面：即打造先进制造业人才高地（着重加快四支人才队伍建设，即企业创新型科技领军人才、企业经营管理人才、企业工程技术人才、企业高技能人才）；培养集聚十支社会科技等领域的专业化人才队伍（教育、卫生、文化、旅游、科技服务、科技影视、乡村振兴、城市规划管理、社会工作、党政人才队伍）；搭建六个人才发展平台（重点企业创新平台、重点园区人才集聚平台、众创空间创业平台、产学研平台、科技成果转化平台）、优化五个人才发展服务环境（健全积极开放的人才政策、分层分类的人才安居保障、精准便捷的人才综合服务、专业高效的人力资源服务体系、和谐优质的人才生活工作生态）、实施十一项重大人才项目。

（一）打造先进制造业人才高地

围绕长三角G60科创走廊建设，共同打造长三角先进制造业主阵地，依据集成电路、生物医药、人工智能、新材料、新能源、智慧安防等“6+X”产业集群发展对人才的需求，加强产业、行业人才发展统筹规划，围绕重点领域开展人才需求预测、行业前瞻性研究、组团式人才招揽等，发布与调整重点人才引进目录，加快紧缺急需人才的培养、引进和集聚，打造具有松江特色的先进制造业人才高地。在先进制造业领域重点加强企业创新型科技领军人才、企业经营管理人才、企业工程技术人才和高技能人才

四支人才队伍建设。

1. 加强企业创新型科技领军人才队伍建设

突出“高精尖”导向，以企业科研需求为核心，在集成电路、生物医药、人工智能、新材料、新能源、智慧安防等重点产业领域，持续加大政府对企业创新团队的扶持、评选和奖励，鼓励支持企业围绕重大生产工艺创新和新产品开发，加大重点项目资助力度，建设一批高水平重点实验室、技术研发中心等，注重在生产科研实践中培育集聚一批科技创新领军人才和团队。鼓励企业创新型科技领军人才自主选择科研方向、组建科研团队，开展面向需求的应用研发。深入推进“长三角 G60 科创走廊双百计划”，着力引进、培育、集聚一批具有较强科技创新能力、掌握自主知识产权核心技术、能引领产业发展的领军型科技人才和创新团队，在领军型科技人才和团队的政策支持上实行“一事一议”。

2. 加强企业经营管理人才队伍建设

围绕松江产业结构优化升级需求，以提升企业市场竞争能力和现代经营管理水平为核心，大力实施企业经营管理人才素质提升工程，加快建设企业经营管理人才信息库，鼓励支持企业、行业协会依托知名企业、松江大学城的高校资源和其他培训机构，建立健全多层次、多渠道的企业经营管理人才培养机制，鼓励企业经营管理人才赴国内重点高校开展 EMBA 学位、专题课程等培训，培养造就一大批熟悉国内国际市场、善于开拓经营的企业经营管理人才。支持企业建立社会认可的、以经营业绩为导向的企业经营管理人才评价制度，积极引导企业完善企业经营管理人才

薪酬管理制度、协议工资制度和股权激励等激励制度，鼓励支持企业培养和引进一批发展急需的战略规划、资本运作、市场营销、科技和项目管理等方面专门管理人才，支持龙头企业引进海外一流企业经营管理方面人才。

3. 加强企业工程技术人才队伍建设

围绕科技“孵化器”和“加速器”的建设，发挥企业主体作用，以重大科研项目、重点建设工程项目为载体，支持工程技术人才积极参与到应用新技术、新设备、新材料、新工艺的生产和科技攻关过程中，注重在科技攻关中培育一批具有创新能力、精湛技术的高素质工程师。支持企业加强与松江大学城的高校、科研院所、中介机构等培养资源的合作，采取“产学研用”紧密协作的培养方式，在松江各类产业园区和工业园区，建设一批先进制造业领域的工程师培养基地和科技成果转化基地，形成具有产业特点、企业特色的个性培养和联合培养高素质工程师的新机制。发挥好政府和行业协会的职能，成立“松江先进制造业工程师学会”，制定专业的专业工程师管理和开发政策，以强化继续教育和注册会员为抓手，积极引进工程师认证资格考试项目，组织开展专业工程师培训和资格考试，为广大企业工程师会员提供服务，帮助他们提高职业能力和专业水平。

4. 加强企业高技能人才队伍建设

健全技能人才发展的工作体制和开发机制，完善以企业行业为主体、职业院校为基础、社会培训机构为补充，企业与院校、企业内训与外训相结合的高技能人才培养体系。以上海举办第

46 届世界技能大赛为契机，深入开展各类专题性、区域性职业技能大赛。全面推行企业新型学徒制，深入推进产教融合、工学结合的应用型技能人才培养模式。加大高技能人才选拔培育力度，鼓励各行业、企业建立完善首席技师制度，推进技能型名师名匠工作室建设。进一步发挥长三角 G60 科创走廊高技能人才公共实训基地和长三角 G60 科创走廊职业培训联盟作用，搭建高校、职教集团与重点企业的对接平台，实施长三角 G60 科创走廊重点企业“订单式”培训，有针对性地培养企业所需的实用型技能人才。扩大行业协会、企业在技能人才培养中的参与度，挂牌成立新型技师学院，鼓励支持企业通过高师带徒、岗位练兵、技术比武等形式开展技能培训，努力建设一支数量充足、门类齐全、技术精湛的高技能人才队伍。

（二）培养集聚社会科技等领域的专业化人才队伍

1. 培育集聚高素质的教育人才队伍

与时俱进更新教师培训内容，持续增强教师职业信念，提升教师综合素养。实施区骨干教师研修共同体建设项目及中青年骨干教师团队发展计划，设立骨干教师人才奖励基金，搭建高层次教育人才成长平台，培养一批有影响力的特级教师、特级校长、正高级教师，并充分发挥其引领、辐射作用。落实“区管校用”的教师竞争性上岗制度，激发教师工作的主动性和创造性。坚持高标准招聘新教师，加大优秀教师引进力度，逐年加大骨干教师和高年资教师的柔性流动，均衡师资配置。

2. 培育集聚高水平的卫生人才队伍

大力实施紧缺急需卫生健康人才引进集聚工程，在全国范围内引进一批学科带头人和专业技术骨干，每年录用一批住院医师规范化培训生和公共卫生专业医师；建立完善卫生人才梯度进修机制、学历职称晋升激励机制、优秀人才双向合作交流机制、薪酬激励机制和人才奖励机制，加强学科建设和科研能力建设，加强科研支撑平台建设，建立绩效工资总额年度增长与服务量质相匹配的科学长效机制，营造良好的卫生人才发展综合环境和舆论氛围。

3. 培育集聚有底蕴的文化人才队伍

围绕构筑以书香之域、书画之城、文博之府和影视之都为特色的文化名城目标，以“百姓明星”评选、“大美云间”接地创作、“上海市民文化节”等活动为平台，培养和挖掘一批高素质、专业化的文化人才队伍。建设一批艺术家驻留目的地、纪念馆、展览馆、陈列馆、乡贤馆等公共文化空间，吸引艺术家、文艺人才驻松开展艺术创作。与松江大学城高校进行联动，培养一批专业化文化人才。建立松江人文艺术人才数据库，扶持群众文化团队建设。

4. 培育集聚有特色的旅游人才队伍

充分发挥政府、第三方专业培训机构、旅游院校、旅游协会和旅游企业等多方面教育培训资源，构建旅游人力资源开发的多方联动机制。发挥旅游智库专家作用，定期开展旅游经营管理精品讲座，培养一批高层次旅游管理人才。充分利用区内高等院校的集聚效应及教育培训资源，搭建企业与院校沟通桥梁，建立旅

游行业培训教育基地，采取联合办学、短期培训等方式加强标准化人力资源开发。建立完善育人、用人、引智机制，培养、造就、吸引一批高素质的旅游人才，做到旅游人才结构与旅游产业发展相适应，推动我区旅游业高质量发展。

5. 培育集聚复合型的科技服务人才队伍

以科技服务基础设施建设、科技服务能力建设为重点，在科技创新研发、科技企业孵化、科技推广示范三大服务体系基础上，积极引进和培育技术转移、检测认证、科技咨询、科技信息等科技中介服务机构。依托科协组织、行业协会开展科技服务人才专业技术培训，着力培养专业技术服务、技术推广、科技信息和技术咨询、知识产权服务、科技评估和科技鉴证等方面人才，加快培养集聚一批懂技术、懂市场、懂管理的科技服务人才队伍。

6. 培育集聚国际化的科技影视文化人才队伍

围绕建设上海科技影都，打造国际一流的大型高科技影视基地的目标，以影视产业重大合作项目落地为契机，以高科技影视基地、影视培训教育平台和影视公共服务平台建设为抓手，加快培养、引进、集聚一批影视项目策划运营的专门人才、影视编导人才、演艺人才、影视作品制作专门人才、影视产品宣传推荐专门人才等，初步形成合理的影视全产业链人才分布体系。加大影视文化产业人才培育力度，依托松江大学城资源、上海大学、上海电影学院实践创作中心，建立院校与基地的影视人才联合培养机制，在产学研、电影特效工程技术研究、影视实训基地建设、非学历影视教育培训等多方面开展多形式的人才合作培养。依托

展会平台扶持人才成长，推动上海国际电影节创投单元“青年电影计划”、电影频道“优创计划”等影视“项目+人才”培育计划，加大对新人新作的扶持力度，吸引更多优秀青年电影人才聚集松江。鼓励支持影视企业自主培养培训职业人才，突破职业资格证书限制，根据科技影都影视产业具体培训需求来组织开展岗前技能培训和在岗技能提升培训，鼓励影视企业参与上海市新型学徒制工作等。

7. 培育集聚实用型的乡村振兴人才队伍

积极推行乡村振兴战略，加大对农村经营带头人、科技带头人、致富带头人、能工巧匠等优秀乡村振兴带头人才的培养力度，加快孵化、培育或引进竞争力较强的龙头企业，鼓励农村实用人才牵头建立专业合作社等新型农业经营主体。加大农业科研领军人才、青年科技人才、创新团队培养力度，建立总量结构合理、创新氛围浓厚的科研人才队伍。通过驻村指导、岗位锻炼、院校合作等形式，积极培养农技推广人才队伍。对区镇农业科技人员积极组织知识更新培训，加快培养动物防疫员、植物病虫害综合防治员、农产品质量安全监管员（检测员）、农机驾驶和维修能手等各类技能服务型人才。重视农村青年人才梯队建设，鼓励青年人才从事现代农业生产经营，对在涉农领域创业的青年人才给予资金、技术扶持，优先纳入区人才扶持政策覆盖范围。

8. 培育集聚专业化的城市建设规划管理人才队伍

从全国高等院校招聘一批城市建设规划管理相关专业的大学生，加强专业人才储备，明确培养选拔计划和工作目标，加强

长远规划和培养。注重在实践中锻炼、培养城市建设规划管理人才，有针对性地对优秀青年专业人才承担重点任务、重大项目工作，选派专业技术骨干参与松江新城建设规划的重大项目和工程，加大岗位交流、挂职锻炼，使青年专业人才体现专长和提升综合素质。鼓励支持相关单位对城市建设规划管理人才明确奖惩措施，形成不进则退的发展理念，最大限度的激发、挖掘现有人才的专业特长能力，实现能上能下的良性循环。

9. 培育集聚职业化的社会工作人才队伍

继续加大社工人才培养力度，按照社工持证率达到“80·35·15”的目标，进一步动员社区工作者、社会组织从业人员和机关事业单位从业人员参加社工考证。完善社会工作人才入职培训、知识普训、持证培训、继续教育、优秀人才培养等系统化、实务化培训，做实做优社会工作实践基地建设，切实提升社会工作人才专业技能和工作水平。积极拓展社会工作服务领域，推进政府购买社会工作服务，落实国家社会工作者职业水平评价制度，加强动态管理、注重考核评估、健全薪酬体系、完善奖励措施、畅通工作渠道，积极推荐优秀人才申报区领军人才、拔尖人才选拔计划，推进社会工作人才专业化、职业化发展。进一步推动社会工作能效发挥，试点在全区重点领域事业单位推进社会工作专业岗位开发工作，建立健全岗位设置具体办法及配套措施。全面建设居（村）社会工作室，助力居（村）委会专业化发展。进一步培育扶持社会工作服务机构，引导社会工作人才提供专业化、人性化、科学化服务，使社会工作在各个领域的有益作用得

到更加有效的发挥。

10. 培育集聚务实高效的党政人才队伍

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，总揽全局、应对复杂局面的能力，塑造公务员的职业精神、职业操守和行为规范。研究制定有针对性的全市各类党政人才培训制度，分层分类进行系统培养培训，扎实推进初任培训、任职培训、专门业务培训、更新知识培训等各类党政人才培训，探索建立现代化的党政人才培训课程体系，加强与知名高等院校合作，建立制度化、常态化的党政人才培训机制。

（三）构建更加系统完备的人才发展平台

1. 扶持重点企业创新平台建设

着力提升企业研发和创新能力，支持长三角 G60 科创走廊重点企业与国内外科研机构、高校共建一批工程技术研究中心、企业技术中心、工程中心（实验室）等创新载体，对认定的国家级、市级以上研发机构，进一步加大资助扶持力度。

2. 加强重点园区集聚平台建设

进一步加强国家级上海松江经济技术开发区、上海临港松江科技城、启迪漕河泾（中山）科技园等重点园区建设。加快推动洞泾人工智能产业基地、正泰启迪智电港、海尔智谷、天安金谷等科技园区以及华策“长三角国际影视中心”、中视儒意、昊浦等影视基地的建设。通过政策引领、服务助力和氛围营造，打造一批具有自身特色和优势的经济园区，推动各大园区成为本区各类

人才集聚的“主战场”。

3. 推动众创空间创业平台建设

深入推进“创享松江”系列活动，大力支持启迪漕河泾智能制造孵化器、上海临港松江科技城、松江电子商务园区、上海交科松江科创园、1560 电子商务产业园等创业孵化基地建设，加强对众创空间基础设施建设、项目和企业的资助。引导和鼓励行业领军企业、创业投资机构、社会组织等社会力量参与“众创空间”建设。加快推出一批低成本、便利化、全要素、开放式的“众创空间”，力争到 2025 年全区共有众创空间等新型孵化器 30 家。

4. 支持高校和科研机构产学研平台建设

充分发挥高校、科研院所人才集聚、科技创新中的“桥头堡”功能，大力支持松江大学城高校、G60 脑智科创基地、中科院上海植物逆境中心、上海低碳产业技术研究院、上海航天精密机械研究所与本区企业开展科技攻关、技术合作和人才培养。鼓励支持新型研发机构建设，并给予相应的经费支持。

5. 促进科技成果转化平台建设

围绕长三角 G60 科创走廊重点产业的重大科技攻关项目，引进集聚一批具有自主知识产权的高层次科技人才，积极培育高新技术企业掌握具有自主知识产权的科技成果，统筹科技资源，促进“政产学研用”结合，推动高新技术成果产业化。培育发展技术市场和科技中介组织，建立拓宽科技成果推广平台和转化平台，发布专利技术、项目成果信息，吸引投资转化，加快科技中介服务机构为企业提供科技咨询、技术推广等专业化服务，促进

各类科技成果转化和技术转让，提升科研成果在企业的转化率。加大对技术经纪人、技术转移转化人才的培养力度。进一步完善知识产权保护、激励政策和知识产权工作体系，加强知识产权保护执行力。

（四）营造众人青睐的人才发展环境

1. 健全积极开放的人才政策体系

大幅增加长三角 G60 科创走廊人才发展与创业扶持引导资金预算，未来五年将投入 20 亿元，重点资助和扶持长三角 G60 科创走廊重点产业、重点企业的人才引进和人才发展，全面提升“1+10”人才新政能级。面向全球引进优秀创新创业“团队+项目”，积极引进一批具有自主知识产权的科技领军人才和团队，给予“金融+财政+土地+信用”组合式激励和全周期资助。研究制定《松江区市场化引才和柔性引才的实施办法》，通过市场化运作和借助第三方招聘平台为长三角 G60 科创走廊建设紧缺急需人才的引进提供有力支撑，鼓励企业通过开展产学研合作、智力技术项目合作等形式柔性引进高层次人才。对标国际一流科创中心税负水平和国内最优标准，对落地长三角 G60 科创走廊的高端项目的核心高级经营管理人员和高级科技研发人才实施专项人才奖励措施，促使人才的贡献与回报匹配、薪资同国际接轨。全面升级《大学生暑期实习实践补贴实施办法》《社会化职业技能培训补贴操作办法》和相关配套细则，对青年人才、技能人才和科创人才提供全方位、立体化的政策扶持。

2. 实施分层分类的人才安居保障

加快归集和规划建设一批可租可售的大户型高端人才公寓，在商品住宅配建保障性住宅中，优选一批高品质房源纳入到人才公寓体系，积极引导社会化专业机构参与人才公寓建设，建立梯度式人才公寓供应和保障体系，持续提高人才公寓品质，通过租房补贴政策的联动，切实将人才住房成本控制在合理区间内。力争5年内全区可提供人才安居租赁房源5.8万套。进一步加大优秀人才购房补贴力度，根据房价增幅情况适当上调补贴标准。

3. 提供精准便捷的人才综合服务

以“一网通办”“双减半”为服务导向，加快建立全市办理速度最快、服务态度最优、反馈机制最全的人才服务体系，让各类人才切实感受到松江人才工作的温度和精度。深入推进“G60人才直达车”等人才服务品牌建设，坚定不移当好人才服务“店小二”，提升人才服务水平，擦亮人才服务品牌。用活、用好“G60人才直达车”微信公众号和重点企业联络群，加强与企业和人才的交流与沟通，进一步建立健全“高层次人才”服务机制，加强与做出突出贡献的高级专家等人才的联系，及时掌握相关需求，纾解困难。加快推进人才服务“一卡通”服务事项整合工作，对接长三角G60科创走廊节点城市，进一步拓宽人才服务“一卡通”的使用范围和领域。

4. 培育专业高效的人力资源服务体系

立足长三角G60科创走廊建设要求和新时期人力资源服务业发展趋势，加快拟定和出台促进本区人力资源产业发展的专项政策，积极推动上海人力资源产业园（长三角G60科创走廊分园）

筹建工作。通过市场化方式，加快引进和培育一批具有行业影响力的专业性人力资源服务机构，推动本区人才交流、培训、测评、知识产权以及法律咨询等专业服务机构提质增效。通过政府购买方式，支持各类人力资源服务机构参与长三角 G60 科创走廊紧缺急需人才目录、人才薪酬水平等工作。推进人才工作领域的信息化和智能化建设，探索运用互联网+、大数据等新技术推动人力资源服务供给手段的信息化、精准化，积极运用移动终端、大数据等新技术手段，开发建设具有高度智能化的人力资源服务信息系统。提升信息手段在人才工作领域的大规模、集成化应用，加强产业人才需求与人才供给的比对分析，把握区域未来人才需求发展趋势，打造以大数据应用和智能化分析为基础的人才资源服务体系。

5. 营造和谐优质的人才生活工作生态

持续优化人才生活环境，注重综合环境营造。进一步拓展“九州绿科”发展空间、加快实施以松江枢纽为核心的“四网融合”、推进“佘山大境界、问根广富林”的全域旅游产业发展，打造生产生活、生态融合一体、产城深度融合的生态环境，推进“一廊九区”互联互通和重大项目交通配套，打造人文精品工程。使各类人才在松江享受到高品质的人文环境，高质量的医疗保健、优美的生活环境、多元的文化设施、绿色的生态环境，打造松江人才生态最优区，满足人才对工作、生活基础设施和娱乐等多方面需求。

（五）实施重大人才项目

1. 实施“高层次创新创业人才引进”计划

立足具有全球影响力的科技创新中心和长三角 G60 科创走廊建设需求，聚焦人工智能、集成电路、生物医药等战略性新兴产业，大力实施“长三角 G60 双百人才计划”，并依托重大科技计划、重点科技平台和重大创新项目，加快引进海内外高层次创新创业人才和团队，并给予 500-10000 万元资助，力争 5 年内引进高层次创新创业人才 100 名，高层次创新创业团队 100 个，形成一批引领我区重点产业发展、具有国际竞争力的高层次创新创业团队。

2. 实施“高层次创新创业人才培育”计划

深入推进以区领军、拔尖人才资助培养计划为主要载体的高层次人才培育项目，加快建立一批领军人才工作室，努力实现重大关键技术突破。进一步加大高层次人才创新创业支持力度，对于入选国家万人计划、上海市领军人才等高层次人才，根据国家、市级资助标准给予 1:1 配套资助。充分利用院士专家工作站、博士后工作站、博士后创新实践基地等载体，进一步加大对高层次创新创业人才的支持和培育。

3. 实施“海外高层次人才引进集聚”计划

结合国家、本市高层次人才引进计划，围绕长三角 G60 科创走廊建设布局，以集成电路、生物医药、人工智能等产业集群为核心，以松江海创园建设为平台，为来松江创业创新的海外高层次人才提供全方位的优质服务。“十四五”期间，引进集聚具有国际视野、拥有自主知识产权或掌握核心技术、引领新兴产业发

展的领军型海外高层次人才 30 名，创新创业团队 20 个。

4. 实施“G60 紧缺急需人才倍增”计划

立足围绕长三角 G60 科创走廊、上海科技影都、人文松江建设需求，大力引育 10000 名左右先进制造业、现代服务业、社会民生领域的紧缺急需人才。重点加大对人工智能、生物医药、集成电路、新能源、文化创意、金融服务、现代农业等战略性新兴产业和重点产业紧缺急需人才的政策扶持力度。对于符合相关规定的企业紧缺急需人才给予每人每年社平工资 6%-48% 的薪酬补贴。

5. 实施“G60 青年储备人才集聚”计划

激发青年人才对推动本区经济社会发展的巨大潜力，加快拟定和出台“优秀青年人才专项政策”，吸引和集聚一批优秀青年大学生来松创新创业。进一步提升地校对接力度，定期组织开展“长三角 G60（上海松江）重点企业进高校、大学生进长三角 G60 科创走廊”活动，强化长三角 G60 科创走廊人才创业扶持政策的宣传和引导。持续加大长三角 G60 科创走廊青年创新、创业英才选拔和培养力度，力争 5 年内选拔培养 330 名。配合做好“上海青年创业英才开发计划”“上海市人才发展资金资助计划”等市级人才选拔工作。培养一支能够在建设全球科创中心重要承载区过程中发挥重要作用的高素质青年英才队伍。

6. 实施“G60 专业技术人才知识更新”工程

按照实施科教兴国和人才强国的战略要求，在关系本区经济社会发展和科技创新的一些重要专业技术领域，以提升能力和更

新知识为主要目的，积极组织开展继续教育活动。通过专项继续教育，使中高级专业技术人员及时更新专业知识，提高学习能力、实践能力、创新能力，提高政治素质和职业道德水平。同时，加快建立和健全继续教育工作体系、服务体系，加强本区继续教育培训机构的扶持和课程开发工作，更好适应新时期专业技术人员继续教育工作的需求，持续提升专业技术人员工作能力。

7. 实施“G60 高技能人才培育集聚”工程

以松江先进制造业和现代服务业为重点，建立完善首席技师制度，进一步加大区级首席技师等高技能人才的选拔培育力度，支持企业推进技能大师工作室建设，力争在“十四五”期间，遴选资助区首席技师 75 名。建立完善技能人才评价、激励机制，营造技能人才良好的发展成长环境，进一步发挥长三角 G60 科创走廊高技能人才公共实训基地和长三角 G60 科创走廊职业培训联盟作用，全面推行企业新型学徒制，探索建立产教融合、工学结合的应用型技能人才培养模式，加快“直通车式双证融通”试点工作，鼓励支持行业协会、企业通过岗位练兵、技术比武等形式开展技能人才选拔培养，给予行业组织和用人主体更多技能人才评价权，建立体现不同领域、不同行业、不同岗位特点的技能人才管理评价机制，努力建设一支数量充足、门类齐全、技术精湛的高技能人才队伍。

8. 实施“名师塑造”项目

深入实施松江区教育系统卓越校长培育行动计划和强师兴教行动计划。加强与高校、名校长联系，为骨干校长建立个性化

“双导师制”培养方案，培养一批有影响力的特级校长；实施区骨干教师研修共同体建设项目及中青年骨干教师团队发展计划，设立骨干教师人才奖励基金，探索荣誉激励、团队倾斜、待遇激励、典型代表等制度设计，强化名师工作室和教师梯级团队建设，加快学科带头人培养，培养一批有影响力的特级教师、正高级教师。充分发挥“名师”“名校校长”的引领、辐射作用。

9. 实施“百名卫生专业骨干人才引进集聚”项目

“十四五”期间，在全国范围内引进20名卫生健康领域学科带头人、80名左右专业技术骨干。对引进的学科带头人或技术骨干，享受住房补贴或政策性优惠购房，给予一次性生活补贴；结合年度工作表现和考核，每年可享受特殊岗位津贴；为其配偶就业和子女入学提供便利条件；提供过渡期人才公寓。

10. 实施“文化名家培育”项目

选拔扶持一批在文艺作品创作、特色文化培育、本土文化资源挖掘、文博文史研究、传统技艺传承创新、图书文献整理与研究、非物质文化遗产保护、优秀传统文化传承发展等方面具有突出才能的领军人才，吸引区内外文化人才驻留松江，为其创新创业创优提供资助，充分发挥其引领带动作用，打造更多优秀团队，培养更多优秀人才，为人文松江建设提供有力的人才保证和智力支持。制订《松江区“文化名家工作室”扶持暂行办法》进行申报、评审、考核管理，每年新增扶持数量不超过6个。

11. 实施“新型职业农民培育”项目

聚焦新型农业经营主体带头人、现代青年农场主、农业职业

经理人、农业社会化服务骨干和农业产业扶贫对象，培育具有现代农业经营管理和专业技能的新型农民群体，树立新型职业农民培育先进典型，营造全社会关注新型职业农民培育的良好氛围，吸引更多优秀人才返乡创业。

四、保障措施

（一）健全组织领导机制

坚持党管人才原则，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。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，牵头制定各项目标任务的分解落实方案和重大工程、重大政策的实施办法。各部门、各单位要按照职责分工，研究制定具体实施方案，抓好规划的贯彻落实。

（二）规范投入资金管理

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，多渠道吸引和募集资金，健全人才开发多元投入机制。完善人才开发专项资金制度，切实保障重大人才开发活动、重要领域紧缺人才开发、重点人才基地建设等的资助力度。加大对区级财政投入的人才资助项目的统筹协调，规范人才投入专项资金项目管理，保证人才专项资金的合理使用。

（三）加强舆论宣传引导

大力宣传规划的指导思想、目标任务、重大措施，及时总结宣传规划实施中的典型经验、做法和成效，积极开展对各类优秀人才表彰奖励活动，提高全区对规划的知晓度和认同度。加强舆

情分析，注重舆论引导，创新宣传形式，增强宣传实效，营造全社会关心、支持、参与规划实施的良好氛围。

（四）强化实施监测评估

加强对规划实施的指导、协调、评估和监督检查，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。组织开展中期评估、年度评估，建立规划实施情况的定期报告制度和考核制度，健全人才发展规划的动态调整机制，确保规划落实到位。