

江苏省“十四五”专业技术人才发展规划

为深入实施创新驱动发展核心战略、科教与人才强省战略，加快建设一支适应江苏发展现代化建设新阶段新使命新要求的高素质专业技术人才队伍，夯实“争当表率、争做示范、走在前列”的人才根基，根据《江苏省国民经济和社会发展第十四个五年规划和二〇三五年远景目标纲要》和《江苏省“十四五”人力资源和社会保障发展规划》，制定本规划。

一、发展现状及面临形势

（一）发展基础

“十三五”期间，全省上下在习近平新时代中国特色社会主义思想指引下，坚决贯彻省委、省政府决策部署，不断创新专业技术人才工作理念、工作机制和发展方式，改革从点到面全力突破，人才发展与经济社会发展深度融合，专业技术人才队伍规模日益壮大、结构更加优化、创新创业活力有效激发，为经济社会高质量发展提供了有力人才支撑。截至2020年底，全省专业技术人才总量达884.2万人，居全国首位。

急需紧缺高层次人才集聚能力进一步增强。加强专家选拔培养，33人入选“百千万”人才工程国家级人选，335人入选享受政府特殊津贴人员，599人入选省有突出贡献的中青年专家，三类专家总量分别达111人、4092人和2951人，均居全国前列。推动博士后工作高质量发展，累计招收博士后2.4万人，其中在站博士后8003人，分别占全国总数的

10%和 8%。健全留学回国人员工作服务体系，累计引进留学回国人员 17.8 万人，每年新增超万人。实施专业技术人才知识更新工程，完成专业技术人才知识更新培训 700 万人次。

职称制度和人才分类评价改革持续深化。率先建立高层次和急需紧缺人才高级职称考核认定机制，1312 人通过“绿色通道”获得高级职称。畅通各类人才职称评价渠道，率先评审产生 591 名“教授级”乡土人才，增设铁路工程、智能交通、快递工程和人力资源等职称专业。整体下放 155 所省属高校职称评审权，授权 3 家大型三甲医院试点开展高级职称自主评审，组建首家重点民营企业高评委会，有序推进职称评审社会化。坚决落实职业资格改革任务，出台我省职业资格目录清单并进行动态调整。

事业单位人事管理制度更加规范。在核定人员总量内赋予高校岗位设置、人员使用等更大自主权。加强专业技术二级岗位管理，培养引进 1500 余名国家级和省重点学科学术带头人。率先出台事业单位奖励实施细则，发挥正向激励作用。进一步畅通高层次人才引进“绿色通道”，累计为部省属事业单位引进人才 22524 人。率先建立高校科研院所高层次人才多元化薪酬分配制度，扩大绩效工资内部分配自主权，提高职务发明成果转化收益比例。破解基层人才队伍建设难题，定向培养 13000 余名乡村教师和 8000 余名免费医学生。率先制定实施基层事业单位专业技术人员“定向设岗、定向评价、定向使用”政策。

人才创新创业载体建设成效明显。大力加强博士后、留

学人员等创新创业载体平台建设。建成博士后科研流动站、工作站、省博士后创新实践基地等各类博士后载体 1419 个，其中流动站、工作站总量在全国分列第一、第二。创建全国首家博士后创投中心，为博士后人才创新创业和科研成果转化提供金融支持。累计建成 80 个省级以上留学回国人员创新创业园、居全国第一，创建 30 个省级留学回国人员创新创业示范基地，建设首批 18 个“留学人员之家”，累计吸引入园企业 7000 余家。

人才引领服务发展长效机制不断健全。创建 4 家国家级专家服务基地，组织开展专家服务基层系列活动。面向新疆、宁夏等西部地区，组织医学、农业等专家开展医疗服务、农业种植技术指导，赴全省基层一线定期开展技术对接、科技推广、人才培养等乡村振兴服务活动。完善“江苏留学回国先进个人奖”表彰奖励制度，评选 20 名优秀留学回国人员。面对 2020 年大战大考，率先制定出台疫情防控一线医务人员职称评聘倾斜政策，145 人通过直接认定、2278 人通过评审获得高级职称。率先开辟一线医务人员进编绿色通道，154 名表现突出人员直接进编、295 人通过定向招聘进编。率先部署开展疫情防控及时性奖励，3401 名个人获记功、记大功等奖励，43 个集体获嘉奖以上奖励。

（二）问题挑战

当前，我省专业技术人才发展不平衡不充分的矛盾还比较突出：人才结构不够优化问题依然存在，高层次专家和领军人才缺乏，基层和非公领域人才基础薄弱；人才改革还不

能跟上新职业、新业态快速发展的新形势要求，人才创新活力有待进一步释放；博士后等青年科技人才培养集聚机制亟待完善等。破解这些发展中的问题，需要我们始终以扎实有力举措推进专业技术人才队伍高质量发展，推进人才政策制度系统性深化，推进人才工程项目整体性做强，推进人才服务能力高水平提升，更好满足日益升级的科技、产业和社会高质量发展需求。

（三）面临形势

“十四五”时期，是全省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，全面落实习近平新时代中国特色社会主义思想特别是习近平总书记对江苏工作重要讲话指示精神，开启全面建设社会主义现代化新征程、奋力谱写“强富美高”新江苏建设新篇章的关键阶段。特别是党的十九届五中全会后，习近平总书记视察江苏，赋予江苏“在改革创新、推动高质量发展上争当表率，在服务全国构建新发展格局上争做示范，在率先实现社会主义现代化上走在前列”的重大使命。站在高质量发展的新的历史起点上，进入新发展阶段，践行新发展理念，构建新发展格局，对专业技术人才工作提出了一系列新的更高要求。

当今世界正经历百年未有之大变局，新冠肺炎疫情在全球持续蔓延，国际环境日趋复杂，发展的不稳定性不确定性明显增加，特别是国际人才竞争日趋激烈，迫切需要一支规模更加宏大、素质更加优良的专业技术人才队伍。我国制度优势显著，经济长期向好，市场空间广阔，发展韧性强劲，

海外人才回流加速明显，人才综合吸引力呈持续上升趋势。这些难得的挑战和机遇，要求我们必须善于运用新思想看待问题，准确识变、科学应变、主动求变，把集聚高层次和急需紧缺人才摆在关键位置，一如既往地保持集聚人才、激发活力、引领发展的战略定力，深入实施更加积极、更加开放、更加有效的人才政策，抢抓海外人才回流机遇，努力聚天下英才而用之。

我们迎来了世界新一轮科技革命和产业变革同我国转变发展方式的历史性交汇期。党中央提出加快构建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，围绕强化国家战略科技力量、提升企业技术创新能力、激发人才创新活力、完善科技创新体制机制等重大改革命题，作出战略部署。省委省政府围绕奋力建设科技强省、制造强省、开放强省，进一步塑造以创新为核心的系统性竞争优势，明确提出加快建设具有全球影响力的产业科技创新中心、具有国际竞争力的先进制造业基地、具有世界聚合力的双向开放枢纽。这些重大战略布局，明确了今后一段时期专业技术人才工作指向发力的主战场，要求我们更加紧密对接国家和省重大战略、重大科技专项和产业发展，促进人才与技术、资本等生产要素有机融合，始终坚持畅通经济循环的创新需求在哪里，专业技术人才工作的触角就延伸到哪里；始终坚持制约科技自立自强的瓶颈障碍在哪里，人才人事改革的靶向就瞄准哪里；始终坚持限制产业发展的短板弱项在哪里，专业技术人才队伍建设的发力点就指向哪里。

二、指导思想和目标要求

（一）指导思想

“十四五”时期，全省专业技术人才工作必须坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指引，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，认真落实习近平总书记视察江苏系列重要讲话指示精神，聚焦“争当表率、争做示范、走在前列”新使命，紧扣“强富美高”总目标，坚持以“五坚持五提升”人才工作体系为统揽，以推动和服务高质量发展为主题主线，以高层次人才和急需紧缺人才为重点，以提高专业水平和创新能力为核心，持续深化人才体制机制改革，充分发挥用人主体作用，纵深推进产才融合发展，更大力度激发人才创新活力，为推动率先建设人才发展现代化先行区、奋力谱写“强富美高”现代化新篇章贡献强有力的专业技术人才保证。

（二）基本原则

——**聚焦产业提升**。服务我省 13 个先进制造业产业集群、50 条重点产业链、30 条优势产业链和现代服务业发展需求，摸清产业人才资源底数和需求，大力引进一批掌握核心技术、能够突破“卡脖子”技术瓶颈的高层次专业人才。强化技术技能培训和知识更新，优化产业人才供给，发挥领军企业龙头牵引作用，不断提升产才匹配度和人才贡献率。

——**聚焦科技创新**。围绕重大创新领域和关键创新任务科学配置优秀人才，畅通人才强—科技强—经济强的传导链条，支撑重大创新平台建设，服务高效率创新策源。打破束

缚科技人才创新活力的条条框框，推动建立与科技创新需求相适应的人才人事制度。加强青年科技人才选拔培养，着眼基础研究、原创性研究，形成完备的人才梯次结构。

——**聚焦用人主体**。深化人才体制机制改革，进一步向用人主体放权，为人才松绑。发挥科教资源“富矿”优势，主动面向市场开展科学研究和技术创新，让更多科研成果走出校门、走向园区、走进企业。推动各类人才计划、人才载体、人才改革、人才服务等向企业“关键主体”倾斜，加大对重点民营企业支持力度。

——**聚焦重大平台**。围绕重点开发园区、重点实验室、新型研发机构等各类创新平台建设，鼓励人才改革先行先试，加大博士后站、留创园等人才创新创业载体建设力度，加速集聚一大批具有全球视野、能够把握产业科技走向的优秀拔尖青年人才，为建设高能级创新平台提供强有力的人才人事支撑。

——**聚焦优化服务**。切实加强对专业技术人才的政治引领和政治吸纳，积极倡导党爱人才、党聚人才、党兴人才的良好风尚。遵循人才成长规律，健全覆盖专业技术人才发展周期的政策扶持体系和要素支撑体系。完善管理服务职能，不断改进人才工作和人才服务方式方法。始终践行以人民为中心的发展理念，把人才当自家人，把人才想办的事当作自己要做的事。

（三）总体目标

——**在提升专业技术人才供给质量上争当表率**。进一步

优化人才供给结构，更好满足日益升级的科技、产业和社会需求，优先构建与“一中心一基地一枢纽”建设相适应，与扬子江城市群、江苏自贸区、苏南国家自主创新示范区等建设相策应，与长三角区域人才创新共同体、G42 沪宁沿线人才创新走廊建设等相呼应的人才布局，建设一支规模宏大、结构优良、素质一流、富于创新的高层次专业技术人才队伍，建成若干集聚能力强、辐射领域广、创新创业活跃的人才高地。突出市场发现、市场认可、市场评价，推动人才链与创新链、产业链深度融合，进一步提升人力资源配置效能。

到“十四五”末，新增取得专业技术职称和职业资格人员 210 万人，其中取得专业技术职业资格证书人数 100 万人次；选拔省有突出贡献的中青年专家 400 人、享受政府特殊津贴人员 200 人；新招收博士后研究人员 10000 人，新增留学回国人员 30000 人。

——在形成有中国特色的专业技术人才制度优势上争做示范。坚持在改革中释放制度新红利，在开放中激发改革新动力，在创新中打造发展新引擎，矢志不渝推进人才制度创新，大力破除人才发展的体制机制障碍，率先形成具有国际竞争力的人才制度优势。面向世界科技前沿、面向经济主战场、面向国家重大需求、面向人民生命健康，加快构建服务新型举国体制、具有中国特色的科技人才引进、培养、评价、流动、激励等制度体系。

到“十四五”末，深化落实分类推进人才评价机制改革任务，全面完成我省各职称系列（专业）专业技术资格条件修

订工作，切实把职业资格管住管好。建立健全符合不同事业单位特点、更为灵活管用的用人制度。完善体现人才价值的激励机制，让专业技术人才创新创业得到合理回报。

——在推进专业技术人才治理体系和治理能力现代化上走在前列。加强人才管理法制建设，将人才政策优势转化为人才生态优势，加快构建科学规范、开放包容、运行高效的专业技术人才发展治理体系。加快专业技术人才资源整体协调开发，促进人才在城乡、区域、产业、行业之间合理布局、优化配置。进一步打造专家、博士后、留学回国人员等高能级创新创业服务平台，满足不同层次、不同类型专业技术人才创新创业现实诉求。

到“十四五”末，专业技术人才管理服务信息化平台建设基本完成，人才公共服务水平和满意度不断提升。推动人才开发机制与国际规则逐步接轨，人才国际交流合作有效开展，国际职业资格比照认定有序实施，人才工作开放度进一步增强提高，全球配置人才资源能力进一步提升。

三、建设高素质专业技术人才队伍

聚焦创新驱动发展、区域协调发展、乡村振兴等国家重大战略实施，服务“一中心一基地一枢纽”建设战略布局，适应科技革命、产业变革和现代化建设需要，大力培养集聚一大批经济社会发展急需紧缺高层次人才，有效改善人才供给，推动人才创新势能转化为高质量发展动能。

（一）培养引进创新型领军人才。瞄准生物医药、集成电路、人工智能等重点产业和科教文卫等重点行业、重点领

域，着力培养引进一批战略科技人才和高水平创新团队。完善高层次人才选拔推荐机制，更高质量实施政府特殊津贴、有突出贡献中青年专家等重点人才工程计划，进一步优化结构、提升质量。制定完善更有特色、更加精准、更具吸引力的留学人员创新创业政策，修订海外高层次人才居住证制度。整合各类引才资源，拓宽引才来源渠道，充分发挥企事业单位主体作用，统筹开展线上线下、国（境）内外相结合的海外引才系列活动。开辟海外引才服务“云”平台，加强各级留学人员创新创业载体建设。

（二）鼓励支持青年人才脱颖而出。加快青年人才培养集聚，重点人才工程实施、定岗进编、职称评聘等适当向青年人才倾斜，鼓励设立青年专项。聚焦“卡脖子”领域，促进博士后工作与重大科研计划、重点产业发展及重点学科建设相结合，将博士后制度打造成为吸引、培养青年创新人才的重要渠道。稳步扩大高等学校、科研院所博士后流动站设立规模，优先支持紫金山实验室、姑苏实验室、太湖实验室和省产业技术研究院等高能级创新平台建设。引导撬动社会资本投入，逐步在政府部门、高校、博士后站、金融机构等之间建立多种形式的长效合作机制。继续加大名校优生引进力度，吸引更多高校毕业生来苏创新创业。

（三）加强非公领域专业技术人才队伍建设。适应非公领域专业技术人才数量迅速增长的新趋势，进一步完善保障他们平等参与、平等享受人才工程项目和人才政策支持的工作机制。建立民营企业高层次和急需紧缺人才需求信息编制

与发布机制，共享海外引才引智资源。支持民营企业与高等学校、科研院所共建博士后站、技术联盟、实验室等创新平台，开展项目合作、联合攻关、协同创新。助力 G42 沪宁沿线人才创新走廊建设，更大力度支持打造“G42+”民营企业人才人事综合改革试验区。遴选“G42+”民营企业人才人事综合改革示范基地，在职称评审、国际职业资格比照认定、人才工程项目实施、载体平台建设等方面给予优先支持。

（四）补齐基层人才队伍建设短板。深入实施加强基层专业技术人才队伍建设的意见，加大评价、激励、流动等政策倾斜力度，提升基层专业技术人才待遇和职业发展空间。充分发挥高层次人才智力优势、技术优势、信息优势，进一步促进专家智力成果向经济效益、民生改善方向的有力转化，助力乡村全面振兴、服务基层发展。组织开展专家服务基层系列活动，实施省级专家服务基层示范项目，建设江苏省专家服务基地，健全专家服务基层长效机制。加大省级人才计划对苏北地区的支持力度，优先支持苏北地区引进培养产业亟需的高层次人才、基础性人才。

（五）整体推进行业人才队伍建设。发挥人才评价“指挥棒”作用，突出职业属性和岗位特点，推动建设数量充足、结构合理，与我省省域治理体系和治理能力现代化要求相匹配的行业人才队伍。聚焦现代化教育强省建设，培养造就一批有影响力的名师名家。服务人民生命健康，大力培养引进公共卫生、医疗卫生人才，强化中医药特色人才建设。围绕建成“三强三高”文化强省，打造素质优良、梯队合理、规模宏

大的“文化苏军”。着眼提升安全生产和应急管理水平，建强应急管理专门人才队伍。全面加强农业、交通、住建、生态环境、会计、社会工作、体育、知识产权等各领域人才队伍建设，实现行业专业技术人才协调发展。

四、实施重点人才工程项目

将实施重点人才工程项目作为加强专业技术人才队伍建设的重要抓手，着力推动人才工程转型升级，引领人才队伍结构战略性调整。

（一）实施海外人才回流计划。举办江苏省高层次人才对接交流活动和“百名海外博士江苏行”活动，加速吸引海外人才回流，加快汇聚全球英才。完善海外人才服务体系，建设江苏省留学人员之家，组建江苏省留学人员服务联盟，新建 30 家省级留学回国人员创新创业示范基地，开展“留学人员进留创园”活动。加大留学回国人员表彰奖励力度，每两年表彰 50 名“江苏留学回国先进个人”。选树最具成长潜力的留学人员创业企业。加强人才保护，强化引才引智安全。

（二）实施万名博士后集聚计划。加大博士后创新岗位开发力度，每年引进培育海内外优秀博士后人才 2000 人以上。实施江苏省博士后资助招收计划、博士后科研项目资助计划，提高我省博士后日常资助经费标准，逐步扩大日常资助覆盖范围。聚焦全省一流科研基地、实验中心、大科学装置等重大基础设施布局，统筹博士后载体建设，新建 100 家省示范博士后科研工作站和 300 家省博士后创新实践基地。完善博士后人才创新创业孵化激励机制，探索建立省博士后

创新创业基金。举办江苏省博士后创新创业大赛等活动，选树优秀博士后创新创业典型。

（三）实施名校优生引才专项行动。发挥江苏暨全国百所高校院所人才合作联盟作用，深化举办“江苏行”和“四对接”活动，不断放大北大、清华专项引才活动效应。面向名城名校开展“江苏招才月”系列活动，丰富“校园日”、推介会、专场招聘会等对接交流活动形式和内容，组织实施名校“直通车”引才项目。创建一批高校毕业生实习见习基地，组织开展重点高校“名校优生暑期实践”活动。鼓励支持各地发挥自身优势，彰显地域特色、产业特色，打造吸引高校毕业生工作品牌，吸引更多名校毕业生来苏创新创业。

（四）实施专家服务基层专项行动。完善江苏省专家服务基地遴选建设条件，每年建设一批省级专家服务基地。组织实施省级专家服务基层示范项目，到2025年，开展省市县专家服务基层活动150场，选派专家2000人次，举办专题讲座、巡回讲学、技术培训及项目研讨会1000场，培养培训各类基层企事业单位人才20000人次。进一步促进专家资源引领发展，助力乡村全面振兴和基层建设有力加强。

（五）实施百万专业技术人员知识更新工程。积极构建分层分类的专业技术人员继续教育体系，制定专业技术人员继续教育学时管理制度，创新和丰富专业技术人员继续教育内容和手段。重点围绕我省战略性新兴产业、未来产业、现代服务业发展，紧贴用人主体、创新平台等人才培养需求，制定高级研修项目产业引导目录。科学规划专业技术人员继

续教育基地建设，创建国家级专业技术人员继续教育基地，建设 30 家省级专业技术人员继续教育基地。举办 150 期省级高级研修班，培养 1 万名高层次专业技术骨干人才，培养培训各类专业技术人员 500 万人次。

五、纵深推进人才体制机制改革

坚定改革决心信心，增强改革定力韧劲，持之以恒破除制约人才成长和发挥作用的体制机制障碍，以改革红利释放人才红利、用人才活力激发创新动力。

（一）分类推进人才评价机制改革。坚决破除唯论文、唯学历、唯奖项、唯“帽子”倾向，健全以品德、创新能力、质量、实效、贡献为导向的人才评价体系。深化高等学校、科研院所等重点行业、重要领域职称制度改革，将企业任职经历和横向科研业绩等作为重要参考条件，助推科教资源优势转化。进一步畅通各类人才职称申报渠道，不断完善学术、市场、社会等多元评价机制。有序推进下放职称评审权，充分发挥职称管理部门、行业部门和各类用人主体作用，切实加强事中事后监管。稳步推进技术技能人才职业发展贯通改革，探索建立生物医药、艺术创意设计、职业经理人、技术经理人等新兴领域职称评价制度。改革完善职业资格制度，实行国家职业资格目录清单管理，建立国际职业资格与职称比照认定目录。

（二）创新灵活高效的用人机制。建立健全符合分类推进事业单位改革要求和人才成长规律的事业单位人事管理制度，推动建立事业单位人事管理权责清单。完善事业单位

聘用合同管理、公开招聘、岗位管理和交流制度，建立健全事业单位人事管理监督制度。推行事业单位人事管理“一件事”服务模式。在县以下事业单位推行管理岗位职员等级晋升制度，推进专业技术一级岗位设置工作。建立健全高校人员总量人事管理制度，进一步保障和落实用人主体选人用人自主权。支持和鼓励高等学校、科研院所等事业单位科研人员按规定创新创业并取得合法报酬。支持和鼓励农业科技人员按规定入乡兼职兼薪和离岗创办企业。健全事业单位工作人员考核、奖惩、培训机制。深入实施基层事业单位专业技术人员“定向设岗、定向评价、定向使用”政策。推进义务教育教师“县管校聘”和基层医疗卫生机构医务人员“县管乡用”。

（三）完善合理顺畅的流动机制。打破城乡、地区、行业分割，完善“周转池”“双落户”制度，优化人才资源配置。围绕重大科学技术研究，探索实施重大项目人才特殊调配政策。进一步完善部省属事业单位人才流动配置机制，加强人才引进宏观调控，坚决防止人才无序流动。强化人才柔性合作理念，引导各类人才合理有序流动。突出高校毕业生群体，持续推进“三支一扶”计划，完善引导鼓励高校毕业生到基层工作的政策措施。完善人才管理服务体系，优化流动人员人事档案管理服务，健全人事考试服务体系。

（四）建立体现人才价值的激励机制。充分发挥表彰奖励的示范引领和激励导向作用，健全专业技术人才表彰奖励制度，做好全国杰出专业技术人才表彰推荐，加强表彰奖励获得者事迹宣传。探索建立符合事业单位行业特点的收入分

配制度，落实基本工资标准正常调整机制、特殊岗位津贴补贴制度，合理确定绩效工资水平。贯彻以增加知识价值为导向的收入分配政策，健全创新激励和保障机制，构建充分体现知识、技术等创新要素价值的收益分配机制，落实科研人员职务科技成果转化现金奖励政策。深化高等学校、科研院所、公立医院薪酬制度改革。完善高层次人才工资分配激励机制。

六、全面提升专业技术人才管理服务水平

持续深化转职能、转方式、转作风，全面提高人才治理效能和服务水平，营造有利于专业技术人才生长成长、创新创业的良好环境。

（一）始终坚持党管人才原则。在党管人才工作格局中，更好发挥政府人才综合管理职能部门作用。立足人力资源社会保障部门政策优势、队伍建设优势、服务优势，加强专业技术人才工作总体设计和规划，重点在制定人才政策法规、改革人才管理制度、构建人才服务体系、加强人才队伍建设等方面，不断提高服务保障水平。主动与组织部门密切配合，积极争取指导支持，加强与行业部门横向协作和系统纵向沟通，形成上下联动、左右互动、全省“一盘棋”的工作机制。

（二）进一步转变管理服务方式。正确处理政府与市场、用人主体的关系，按照“于法周延、于事简便”的原则，持续推进人才领域“放管服”改革，在人才评价、使用、流动等方面赋予用人单位必要的自主权，减少审批事项，简化优化流程，减轻人才负担，调动各类创新主体积极性。全面总结专

业技术人才事业发展和改革经验成效，推动人力资源开发、职称评审管理、职业资格管理等相关法规制度进程，落实事业单位人事管理、专业技术人员继续教育等条例规定，提升专业技术人员管理科学化制度化水平，依法保障促进专业技术人才发展。

（三）做优做实人才公共服务。更新服务理念，创新服务方式，以高层次人才服务为重点，打造“四专”人才服务体系。做优“江苏省人才服务云平台”专网和“96178”人才服务专线，建设一支素质优良、业务精湛的服务专员队伍，打造一批高层次人才一站式服务专窗，为人才提供全流程、全方位、高质量的服务。加强现有人才信息系统改造升级，推动平台共建、资源共享、信息互通、服务互联，使更多事项在网上办理。健全联系服务专家制度，做好专家慰问和疗休养工作。发挥留学人员服务联盟、博士后联谊会等服务组织作用，全力支持人才潜心干事创业。

七、加强规划编制落实

（一）加强组织领导。各级人力资源社会保障部门要将推进专业技术人才队伍建设纳入本地区经济社会发展总体规划，注重衔接，协调推进。加强与编制、财政、教育、卫生等部门的协调，整合人社系统资源优势，形成各相关部门分工合作、全社会共同推动专业技术人才工作创新发展的良好局面。

（二）狠抓责任落实。各级人力资源社会保障部门要高度重视本规划的实施，按照本规划要求，结合地区实际，制

定落实具体的工作方案和行动计划，将规划目标任务分解落实到具体工作部门和单位，明确目标、责任、时限、进度，确保规划落实。

（三）积极宣传引导。充分发挥人社宣传阵地作用，创新和丰富宣传形式，加强政策宣传解读和典型激励推广，营造有利于规划实施的舆论环境。加强舆情监测，及时回应社会关切，消除误解误读，引导社会各界共同关心和支持专业技术人才工作。

（四）做好监测评估。细化年度计划编制，科学设定年度计划指标。健全专业技术人才队伍建设统计调查体系，提升统计信息化水平。认真开展规划中期评估和总结评估，客观分析评估规划实施效果。