

金华市人力资源和社会保障局文件

金人社发〔2022〕8号

金华市人力资源和社会保障局 关于印发《金华市企业创新工程师“211” 培育计划》的通知

各县（市、区）人力社保局、开发区组织人力社保局，市直有关单位：

为深入贯彻落实省委人才工作会议、市第八次党代会精神，助力高质量建设共同富裕现代化都市区，特制定我市企业创新工程师“211”培育计划（2022-2025年）。现予以印发，请认真贯彻落实。

金华市人力资源和社会保障局

2022年3月7日



金华市企业创新工程师“211”培育计划

为深入贯彻新时代人才工作的新理念新战略新举措，根据省委人才工作会议、市第八次党代会有关精神，加快构筑浙江中西部人才高地，助力高质量建设共同富裕现代化都市区，特制定我市企业创新工程师“211”培育计划（2022-2025年）。

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，立足新发展阶段、贯彻新发展理念、融入新发展格局，紧扣忠实践行“八八战略”、奋力打造“重要窗口”主题主线，按照“扛旗争先、崛起浙中”总要求，紧紧围绕我市高质量建设共同富裕现代化都市区关键领域，加快推进我市企业专业技术人才队伍建设，培养选拔一批优秀的企业工程师，有效改善我市先进制造业人才供给，推动人才创新优势转化为高质量发展动能，助力共同富裕现代化都市区建设。

二、目标任务

着眼于建设一支爱党报国、敬业奉献、具有较高技术和创新能力、善于解决复杂工程问题的工程师队伍，为我市打造先进制造业基地提供更加有力的专业技术人才支撑。2022至2025年，全市每年培育掌握基础理论知识与专业技术能力、具有助理工程师或相应职业资格等级的企业工程师2万名以上；每年培育具有一定创新意识与改革创新能力、具有工程师或相应职

业资格等级的创新工程师 1000 名以上；每年培育具有较高专业水平与技术研发能力、具有高级工程师以上职称或纳入市级以上人才工程的领军工程师 100 名以上。

三、主要举措

（一）建设企业专技人才培养提升平台

1.探索建立工程师创新联盟中心。充分发挥高校作用，完善高校和企业联合培养高素质复合型人才机制，探索五金制造、高端装备制造等行业企业在浙江工业大学、浙江师范大学和金华职业技术学院等院所建立工程师创新联盟中心，实现产学研深度融合，着力解决工程技术人才培养与生产实践脱节问题。

2.建立市 321 人才企业工作站。依托全市人才库资源，在企业建立一批市 321 人才企业工作站。工作站主要由市 321 人才为主体的高层次人才和企业专技人才组成，高层次人才要充分发挥专业优势，注重自身发展，培养带动站内人员科研能力和技术水平提升。至 2025 年，全市建成 321 人才企业工作站 20 家以上。

3.打造一批继续教育示范基地。鼓励高等院校、龙头企业、行业协会等申报建设国家、省级继续教育基地。依据大都市区发展“八骏图”及各地产业特色，开展市级专业技术人员继续教育基地建设。至 2025 年，全市建成市级以上专技人员继续教育基地 30 家以上。

（二）改革企业专技人才职称评审制度

4.建立企业人才职称评审“直通车”。坚持创新驱动、高端引领，面向我市2+4+X产业，改革企业创新工程师评价条件，克服唯学历、唯资历、唯论文、唯奖项倾向，突出工作能力、业绩贡献，建立以专利成果、技术技能、标准开发、成果转化等作为主要内容的职称评审“直通车”。修订企业技能人才“直评工程师”评价条件，推进专业技术人员与技能人才职业资格互认，促进企业技术技能人才融合提升发展。设立企业创新工程师常设评审委员会，不定期开展评审认定工作。

5.推进企业专技人才职称自主评聘改革。探索在专业技术人员密集、技术实力较强、内部管理规范的规模以上企业，以及具有相应能力、管理规范的行业协会组建相应专业职称评审委员会，推行企业专技人才职称自主评聘改革。重点向五金制造、高端装备制造和生物医药产业倾斜。大型企业、行业协会的职称自主评审委员会做到成熟一个下放一个，逐步承接。

（三）加强企业创新工程师考评激励

6.推进企业技术人才薪酬制度改革。坚持评以适用、以用促评，促进职称评审结果与企业人才培养、使用相衔接，引导企业将职称评审结果作为确定岗位、考核、晋升、绩效、薪酬等方面的重要依据。确定一定数量的条件成熟、自主性强的企业，作为专业技术人员薪酬制度改革试点单位，全程跟踪问效。

7.拓宽企业创新工程师成长通道。鼓励企业建立完善技术

人才教育培训、职称评审、项目申报、人才工程推荐等机制，分级分类建立企业创新工程师人员数据库。允许企业创新工程师自主推荐申报市 321 人才等人才项目，通过重点关注、梯队培养，培养一批优秀的企业创新工程师入选市级、省级或国家级人才项目。

8.加大企业创新工程师奖励力度。对入选市、省或国家级人才项目的专技人员，给予相应的配套奖励经费。对新获评领军工程师（正高级、高级工程师）和创新工程师按规定给予奖励。

（四）健全完善企业专技人才服务机制

9.建立企业职称评审服务点。在专业技术人才密集的创业孵化基地、高新技术开发区、科技园区、大型企业等地设立职称申报受理服务点，并由当地人力社保部门专人对接，负责职称和人才工程相关政策的宣传、解读工作。至 2025 年，全市建成服务点 30 个以上。

10.提升企业人力资源服务水平。加大职称政策宣传力度，加强对企业人力资源管理人员的职称业务培训，保障企业专技人才教育培训、职称评审、项目申报等权利。定期组织人力资源经理专题培训、研讨交流、人才沙龙等活动。鼓励企业人力资源经理申报人才项目。

四、保障机制

（一）加强组织领导。坚持党管人才原则，各地各有关单

位要高度重视，加强沟通协作，健全工作机制，精心组织企业创新工程师“211”培育计划，培育计划实施情况列入全市人社保系统年度绩效考评。

（二）强化宣传引导。加强政策解读和宣传引导，促使企业和人才充分了解各项政策措施。充分运用各类新闻媒体，广泛宣传企业优秀专业技术人员先进事迹，激励引导广大人才立足岗位、深耕专业、务实奉献。

（三）落实经费保障。本计划涉及的有关资金支出，按现行财政体制分级分类在人才经费中列支。鼓励县（市、区）优化相关政策予以保障。