

广东省专业技术和技能人才培养队伍高质量发展  
“十四五”规划

# 目 录

第一章 发展基础与机遇挑战.....	1
第一节 发展基础.....	1
第二节 机遇与挑战.....	3
第二章 总体要求.....	5
第一节 指导思想.....	5
第二节 基本原则.....	5
第三节 主要目标.....	7
第三章 推动专业技术人才队伍高质量发展.....	9
第一节 引育高层次专业技术人才队伍.....	10
第二节 创新专业技术人才评价激励机制.....	12
第三节 持续深化职称制度改革.....	14
第四节 提升专业技术人才能力素质.....	15
第四章 推动技能人才队伍高质量发展.....	18
第一节 完善技能人才培养引进体系.....	19
第二节 推动技工教育高质量发展.....	22
第三节 创新技能人才评价机制.....	25
第四节 创新技能人才激励保障机制.....	26
第五章 营造优质人才服务管理环境.....	29
第一节 促进高技能人才与专技人才贯通发展.....	29
第二节 促进人才社会性流动.....	30

第三节	促进人力资源产业高质量发展.....	32
第四节	促进人才供需有效对接.....	34
第五节	构建全方位人才服务体系.....	34
第六节	提升人才服务信息化水平.....	36
<b>第六章</b>	<b>组织保障.....</b>	<b>37</b>
第一节	强化党管人才.....	37
第二节	强化统筹协调.....	38
第三节	强化考核评估.....	38
第四节	强化社会宣传.....	38

为推进全省专业技术和技能人才队伍高质量发展，根据《人力资源和社会保障事业发展“十四五”规划》《广东省国民经济和社会发展第十四个五年规划纲要和2035年远景目标纲要》《广东省制造业高质量发展“十四五”规划》《广东省人力资源和社会保障事业发展“十四五”规划》和《广东省加快科技创新人才队伍建设行动方案》，制定本规划。规划期限为2021年至2025年，远景展望至2035年。

## 第一章 发展基础与机遇挑战

### 第一节 发展基础

“十三五”时期是我省人才工作取得长足进步、发展质量大幅提升的五年。五年来，全省人力资源社会保障部门坚决贯彻落实党中央、国务院和省委、省政府决策部署，坚持党管人才原则，遵循社会主义市场经济规律和人才成长规律，着力抓好专业技术和技能人才两支队伍建设，人才队伍规模持续扩大，人才结构不断优化，人才素质持续提升，有力引领支撑“一核一带一区”区域发展新格局、战略性新兴产业集群和战略性新兴产业集群创新发展，为“十四五”时期发展奠定了坚实的基础。

**专业技术人才队伍量质齐升。**截至2020年底，全省专技人才总量达[略]万人，比“十二五”期末增长43%，其中高层次人才[略]万人，比“十二五”期末增长19%。享受政府特殊津贴专家[略]人，百千万人才工程国家级人选[略]人，全省博士、博士

后科研平台 1600 家，在站博士后[略]人，各项指标居全国前列。高层次专业技术人才和创新资源不断集聚，形成了一大批自主知识产权和关键核心技术，在我省科技创新中发挥高端引领作用。

**技能人才队伍建设再上新台阶。**截至 2020 年底，全省技能人才总量达 1332 万人，比“十二五”期末增长 32%，其中高技能人才 445 万人，比“十二五”期末增长 56%。第 44、45 届世界技能大赛上共获得 13 金 7 银 7 铜 10 个优胜奖，金牌数和奖牌数均居全国第一。成功承（举）办第一届全国职业技能大赛和全省职业技能大赛，建设国家级高技能人才培训基地和国家级技能大师工作室各 50 家。“粤菜师傅”“广东技工”“南粤家政”成为技能人才队伍高质量发展的三项工程。

**建成规模最大的技工教育体系。**全省技工院校 146 所，其中技师学院 37 所；在校生 60.8 万人，占全国 1/6；全省技工院校共开设 341 个专业，基本覆盖我省现代产业主要领域，基本建立全国规模最大的技工教育体系，成为服务产业发展、就业创业、乡村振兴、共同富裕的“加速器”。

**政策体系不断健全。**紧密对接粤港澳大湾区建设、支持深圳建设中国特色社会主义先行示范区、全面推进乡村振兴、构建“一核一带一区”区域发展格局，努力构建更加积极、更加开放、更加有效的人才政策体系。相继出台推动博士博士后人才创新发展、分类推进人才评价机制改革、深化职称制度改革、加强新时代专业技术人才队伍建设、促进劳动力和人才社会性流动体制机

制改革，鼓励引导人才向粤东粤西粤北地区和基层一线流动等政策文件，出台鼓励高校科研院所科研人员创新创业有关人事管理问题意见，全面实施人才“优粤卡”政策，促进各类人才创造活力和聪明才智在广东竞相迸发、充分涌流。

**人才发展体制机制持续创新。**清理规范人才行政审批事项，缩减人才入户管理审批职能，开展高水平大学建设人事制度改革试点。完善科研事业单位绩效工资核定机制，重点向关键岗位、业务骨干和做出突出贡献的科技人才倾斜。深化职称制度改革，健全完善以创新能力、质量、实效、贡献为导向的科技人才评价体系。建立以职业能力和工作业绩为核心的技能人才评价机制，落实“政府+企业”的评价模式，实行适应岗位要求的多元评价办法，努力推进技能人才企业自主评价，形成“政府统筹、标准统一、多元评价、规范通用”的人才评价体制机制。实施“湾区人才”工程，推进粤港澳大湾区职业资格认可和技能人员职业资格“一试三证”考试，推动三地人才协同发展。

## **第二节 机遇与挑战**

“十四五”时期是全面建成小康社会、乘势而上开启全面建设社会主义现代化新征程的第一个五年，既面临世界百年未有之大变局的新机遇、新挑战，又面临着新时期主要矛盾变化的新任务、新要求。要深刻把握新发展阶段、贯彻新发展理念、构建新发展格局对技术技能发展的新要求新使命，把握人才发展的阶段性规律和特征，增强“窗口”意识，立足省情、聚焦重点，切实

加强工作的前瞻性和主动性，开创人才工作新局面。

**（一）发展机遇。**党中央始终践行以人民为中心的发展思想，立足新发展阶段，贯彻新发展理念，构建新发展格局，提出人民生活更加美好和人的全面发展、全体人民共同富裕取得更为明显的实质性进展的远景目标，实施人才强国战略、创新驱动发展战略、新型城镇化战略、乡村振兴战略和就业优先战略、健康广东战略等，为专业技术和技能队伍高质量发展提出时代命题。省委省政府以在全面建设社会主义现代化国家新征程中走在全国前列、创造新的辉煌为总定位总目标，深入实施粤港澳大湾区、深圳中国特色社会主义先行示范区建设等多重国家战略，高质量构建“一核一带一区”区域发展格局，支持推动广州、深圳“双城”联动，将人才工作深度融入“1+1+9”工作部署中，为专业技术和技能队伍高质量发展提供全新空间。世界百年未有之大变局下的科技、经济、文化竞争格局重塑将加快人才国际流动，为我省专业技术和技能队伍高质量发展带来重大机遇。

**（二）主要挑战。**当今世界正经历百年未有之大变局，经济全球化遭遇逆流，世界经济低迷，新冠肺炎疫情影响广泛深远，不稳定性不确定性明显增加，人才工作面临的艰巨性、复杂性挑战不容忽视。我省专业技术和技能队伍高质量发展仍存在发展体制机制不够顺畅，高精尖人才比较匮乏，人才结构和布局不尽合理，人才创新创业能力不强，人才政策措施不够系统配套，人才队伍大而不强等问题，需要持续深化改革，不断探索解决。

## 第二章 总体要求

### 第一节 指导思想

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的十九大和十九届二中、三中、四中、五中全会精神，深入贯彻习近平总书记对广东系列重要讲话和重要指示批示精神，贯彻省委省政府“1+1+9”决策部署，坚持以人民为中心的发展思想，立足新发展阶段，贯彻新发展理念，打造新发展格局战略支点，坚持稳中求进工作总基调，以推动高质量发展、促进共同富裕为主题，以改革创新为根本动力，以满足人民日益增长的美好生活需要为根本目的，坚持党管人才原则，遵循社会主义市场经济规律和人才成长规律，加快建设高层次专业技术人才队伍，扩大高水平技能人才有效供给，营造高质量人才服务管理环境，推动人才队伍高质量发展，为我省在高质量发展中促进共同致富、在全面建设社会主义现代化国家新征程中走在全国前列、创造新的辉煌作出新贡献。

### 第二节 基本原则

——**坚持党管人才**。持续深入学习贯彻习近平总书记关于人才工作重要论述精神，把准人才工作的定位方向。把党管人才原

则贯穿人才发展综合服务管理各个环节，加强对人才的政治引领和政治吸纳，将各类人才凝聚到党和国家的事业中来。

——**坚持以人民为中心**。坚持人民主体地位，坚持共同富裕方向，始终做到发展为了人民、发展依靠人民、发展成果更多更公平惠及全体人民。推动人才工作全面纳入法治轨道，合理调节各方面利益关系，促进社会公平公正、稳定和谐，促进技术技能人才更高质量、更有效率、更可持续、更为安全发展。

——**坚持服务大局**。围绕经济社会发展需求，聚焦国家和省重大战略，科学谋划改革思路和政策措施，促进人才规模、质量和结构与经济社会发展相适应、相协调，实现人才发展与经济建设、政治建设、文化建设、社会建设、生态文明建设和促进共同富裕深度融合。

——**坚持市场导向**。充分发挥市场在人才资源配置中的决定性作用，更好发挥政府作用，加强政策供给、要素供给和服务供给，充分激发人才、市场主体、社会力量的积极性，形成全社会共同开发人才资源的良好局面。进一步强化市场需求、市场发现、市场评价、市场认可的人才引进培育机制，依靠社会力量和市场化机制支持人才、评价人才和发展人才。

——**坚持改革创新**。按照推进治理体系和治理能力现代化的总目标，深化技术技能人才领域制度改革，破除制约高质量发展的体制机制障碍，持续增强技术技能人才发展动力和活力。

——**坚持扩大开放**。树立全球视野和战略眼光，主动参与国

际人才交流合作，完善更加开放、更加灵活的人才培养、吸引和使用机制，构建具有国际竞争力的人才生态，确保人才引得进、留得住、流得动、用得好。

### 第三节 主要目标

展望 2035 年，我省专业技术和技能人才培养高质量制度体系成熟完善，建成一支高层次专业技术人才队伍，造就一支高水平技能人才队伍，两支人才队伍实现顺畅贯通，对经济社会发展发挥更加重要的作用，建成全国一流、全球有影响力的技术技能人才工作高地。

到 2025 年，我省专业技术和技能人才培养高质量制度体系基本完善，体制机制更加健全，人才政策更加积极更加开放更加有效，高层次专业技术人才队伍规模更庞大，高水平技能人才供给更充足，科学家精神和工匠精神进一步弘扬，技术技能两支人才队伍相互协同、相互赋能，创新活力竞相迸发，两支人才队伍高质量发展走在全国前列。

——**人才总量稳步增长**。到 2025 年，全省专业技术人才、高技能人才总量分别达到[略]万人、580 万人。每年新增取得专业技术人员职业资格证书人数达 100 万人，5 年内新增取得技能类职业资格证书或职业技能等级证书人次达 300 万，博士后研究人员年招数达到 2500 人。

——**人才质量加快提升**。到 2025 年，高层次人才占专业技

术人才比例达到 11%以上,高技能人才占技能人才比例达到 35%以上;重点产业领域人才比重明显扩大,两支人才队伍对战略性新兴产业和战略性支柱产业的支持能力进一步提升。

——**人才平台不断夯实**。到 2025 年,全省博士后工作站(含分站)、流动站、创新实践基地分别达到 580 家、180 家和 400 家,博士工作站达到 800 家;国家级高技能人才培训基地和技能大师工作室均分别达到 70 个,建成技师学院 50 所,每个地级以上市建有至少 1 所技师学院。人才驿站总量达到 350 个。建成粤港澳大湾区(广东)人才港和人才大数据平台。人力资源服务机构达到 13000 家,从业人员 30 万人,人力资源服务经营收入达到 4500 亿元,省级人力资源服务产业园超过 10 家。

——**人才效能更好发挥**。到 2025 年,专业技术和技能人才政策制度国际竞争优势显著增强,人才创新活力进一步迸发,人才在经济社会发展中的基础性、先导性、战略性作用进一步发挥。人才优先发展战略不断深化,以服务发展作为人才工作的根本出发点和落脚点,围绕经济社会发展目标确定人才队伍建设任务,根据发展需要制定人才政策,用发展成果检验人才工作成效。

——**人才公共服务体系更加完善**。坚持数字赋能、综合集成,全面建立人才公共服务制度和标准体系,不断完善全省一体化人才服务平台体系和人才工作治理体系。智慧服务能力显著提高,公共服务的可及性显著增强,全力打造人才生态最优省。

序号	指 标	单位	2020 年	2025 年	指标属性
<b>一、人才规模</b>					
1	专业技术人才人数	万人	[略]	[略]	预期性
2	新增取得专业技术人员职业资格证书人数	万人	[96.4]	[100]	预期性
3	高技能人才人数	万人	445	580	预期性
4	新增取得职业资格证书或职业技能等级证书人数	万人次	[281.1]	[300]	预期性
5	博士后研究人员年招数	人	4215	2500	预期性
<b>二、人才质量</b>					
6	高层次人才占专业技术人才比例	%	11	11	预期性
7	高技能人才占技能人才比例	%	33.4	35	预期性
<b>三、人才平台</b>					
8	博士后工作站（含分站）	家	546	580	预期性
9	博士后流动站	家	177	180	预期性
10	博士后创新实践基地	家	383	400	预期性
11	博士工作站	家	656	800	预期性
12	国家级高技能人才培训基地	个	50	70	预期性
13	国家级技能大师工作室	个	50	70	预期性
14	技工院校年招生规模	万人	19.9	≥20	预期性
15	技工学校在校生规模	万人	60.87	≥65	预期性

注：[]内为五年累计数。

### 第三章推动专业技术人才队伍高质量发展

以引领高质量发展和强化战略科技力量为导向，人才发展体制机制改革继续发力，职称制度改革加快推进，体制机制突出问题全面破除，以高水平政策、高能级平台、高品质服务、高效能治理的集成创新，加快培养造就高水平专业技术人才队伍，夯实创新发展人才基础。

### **第一节 引育高层次专业技术人才队伍**

实施更加积极更加开放更加有效的人才引进政策，加大人才培养力度，加快集聚“高精尖缺”和高层次青年专业技术人才，吸引全球高层次专业技术人才来粤干事创业。

**实施重大项目引育高层次青年专业技术人才。**把握全球人才流动新趋势，优化实施重大人才工程，全方位培养、引进、用好高层次专业技术人才。创新实施博士后人才项目，改革完善博士后制度，稳步扩大招收规模，着力提升培养质量，培养造就更多具有国际竞争力的高层次青年专业技术人才后备军。更好发挥博士后制度在高校院所科研团队建设和企业技术创新中的作用。更大力度支持广东“众创杯”博士博士后创新赛，举办全国首届博士后创新创业大赛。支持广州、深圳办好“海交会”“高交会”等创新创业平台，支持各地举办高层次人才品牌活动。深度参与“最具成长潜力的留学人员创业企业”和“中国留学人员回国创业启动支持计划”推荐遴选工作。

**夯实平台引育高层次专业技术人才。**充分发挥创新创业平台

引才育才作用。引导各地结合本地高校特色学科、重点产业方向、区域优势资源建设一批学科特色鲜明、技术优势明显、创新要素集聚、产业带动性强的省级大学科技园。鼓励符合条件的高校、科研院所、医疗卫生机构、大型工业企业和高新技术企业、现代服务企业、新经济组织及各类园区设立博士后科研流动站、科研工作站（分站）和创新实践基地、博士工作站，探索建设博导工作站，建设全国首创的多层次人才培养体系和成果转化体系。支持广东省博士博士后创新示范中心建设，鼓励指导深圳前海、广州南沙、珠海横琴和中新广州知识城等加快搭建博士博士后创新服务平台。高标准建设留学人员创业园和海归青年创新创业基地，为留学创业人员提供低成本、便捷化的办公空间、孵化器、加速器、公共实验室、产品检测中心，优化留学人员回国创新创业服务。依托粤港澳大湾区（广东）创新创业孵化基地，积极吸引海外留学人员回国创新创业。支持港澳台、国际化孵化载体建设，在深圳前海、珠海横琴等区域重点打造一批链接三地创新资源的特色孵化载体。

**立足需求引育用好高层次专业技术人才。**瞄准战略性支柱产业、战略性新兴产业和未来产业发展方向及关键核心技术，分领域推进专业技术人才开发。推动人才结构与产业结构的良性互动，打造重点企业、重点产业、重点科研领域的专业技术人才集聚高地。围绕全面推进乡村振兴，加快引育农业农村高科技领军人才、科技创新人才、科技推广人才、壮大科技特派员队伍；加

快引育农业农村实用人才、产业发展人才、乡村治理人才。鼓励引导人才向艰苦边远地区和基层一线流动，完善支持专业技术人才到基层离岗创业和兼职服务的政策。深入实施专家服务基层行动。深入实施“三支一扶”计划和“一村一名大学生”培育计划。

## 第二节 创新专业技术人才评价激励机制

发挥政府、市场、专业组织、用人单位等多元评价主体作用，分类推进专业技术人才评价机制改革。发挥人才评价“指挥棒”作用，完善专业技术人才收入分配机制。坚持精神奖励和物质奖励相结合，建立健全专业技术人才激励机制。

**分类推进专业技术人才评价机制改革。**科学设置事业单位岗位总量，建立岗位结构比例动态调控机制，完善平时考核制度，为专业技术人才科学评价夯实基础。以分类评价为基础，加快形成导向明确、精准科学、规范有序、竞争择优的科学化、规范化、社会化专业技术人才评价机制。以创新能力、品德业绩为导向，分类构建不同系列专业技术人才评价体系；突出职业属性、岗位需求、业绩贡献和能力水平，坚持破除“四唯”倾向，淡化论文在评价应用型人才和基层一线人才的作用；遵循不同类型人才成长发展规律，注重过程评价和结果评价、短期评价和长期评价相结合，克服评价考核过于频繁的倾向；探索实施聘期评价制度，突出中长期目标导向，适当延长基础研究人才、青年人才等评价考核周期，鼓励持续研究和长期积累。强化用人单位人才评价主体地位，坚持评用结合，支持用人单位健全专业技术人才评价组

织管理，根据单位实际建立人才分类评价指标体系，突出岗位履职评价。积极培育发展第三方人才评价社会组织和专业机构，有序规范参与人才评价。引进“人才举荐制”，探索行业协（学）会、行业领军企业和新型科研机构自主认定高层次人才。

**加快完善专业技术人员收入分配机制。**构建充分体现知识、技术等创新要素价值的收益分配机制，激发专业技术人员创新创造活力。完善岗位津贴补贴和奖金制度，深化事业单位绩效工资分配制度，建立符合高校、科研单位和医疗行业特点的绩效激励制度。出台深化高校、科研事业单位薪酬分配制度改革激发创新创造活力的指导意见；研究出台事业单位经批准参与国家或省实验室工作“双聘”人员合理取酬激发活力的意见；研究推进公立医院特别是高水平医院、国家区域医学中心、县域医共体等薪酬分配改革措施；研究出台事业单位招聘具有港澳等境外相关执业资格各类高层次人才（含急需紧缺人才）境外从业经历与境内视同确定工资待遇时的办法。对粤东西北区域招聘高层次人才、急需紧缺人才的科研机构，单位可自筹经费，自定薪酬，其超过单位核定绩效工资总量的部分，不计入绩效工资总量。适时调整提高事业单位工作人员乡镇工作补贴标准。

**建立健全专业技术人员激励机制。**落实新一轮政府特殊津贴标准，坚持高端引领，强化荣誉激励，注重发挥作用，带动形成梯次衔接的高层次领军人才培养选拔制度体系。积极参与全国杰出专业技术人才和专业技术人才先进集体表彰推荐遴选。在人才

项目推荐等工作中，适当提高基层专业技术人才比例，积极引导高层次专技人才服务基层。组织开展“南粤突出贡献和创新奖”评选。对在一线参与抗击新冠肺炎疫情并发挥积极作用、做出突出贡献的专业技术人才，对在粤东西北地区基层一线长期服务的专业技术人才，在职称、工资、人才工程等方面给予政策倾斜。加强典型事迹宣讲，大力宣传优秀“三支一扶”大学生、疫情防控专业技术人才典型人物、专家服务基层代表等的先进事迹，更好发挥示范引领作用。

### **第三节 持续深化职称制度改革**

全面完成各系列职称制度改革工作，健全职称管理配套政策，加强职称评审信息化建设。不断提升职称制度的科学化、规范化和社会化水平，实现各系列层级设置全覆盖，畅通各类专业技术人才职业发展通道，形成设置合理、评价科学、管理规范、运转协调、服务全面的职称制度。

**完善职称评价制度。**深入推进职称系列改革，健全以创新能力、质量、实效、贡献为导向的科技人才评价体系，拓展战略性新兴产业、战略性新兴产业及新业态新职业职称评价。建立分类分层、符合各类专业技术人才特点和成长规律的职称评价标准体系。建立健全以同行专家评审为基础、多种评价方式相结合的业内评价机制，促进职称政策与人事人才政策相衔接。加强职称评审权限下放后的监管服务，建立健全职称评审监管和质量评估体系。

**推进粤港澳大湾区职称评价和职业资格认可。**建立全面开放的粤港澳大湾区职称评价体系，推进职称评价专业领域全覆盖，畅通港澳专业人才职称评价渠道，完善港澳专业人才职称申报评审机制，建立港澳专业人才职称评审绿色通道。指导大湾区内地城市细化落实中央和国务院文件赋予的认可权限，进一步鼓励支持港澳专业人才参加国家职业资格考试。积极争取国家相关部门支持，深入推进粤港澳大湾区各行业领域职业资格认可。

**发挥职称“指挥棒”作用鼓励人才向基层一线流动。**进一步完善符合基层一线实际的职称评价制度，建立健全基层专业技术人员职称评审单独组织实施和“定向评价、定向使用”机制，开辟长期服务基层一线专业技术人员职称评审“绿色通道”。基础教育、医疗卫生、农业等领域专业技术人才在晋升高级职称前，应有一定的服务基层或对口支援工作经验。创新实施“乡村工匠”专业人才等农业农村专业人才职称评价机制，吸引培育乡村振兴适用人才。

#### **第四节 提升专业技术人员能力素质**

构建分层分类的专业技术人员继续教育体系，优化专业技术人员培训模式，实施专业技术人员知识更新工程，着力提升专业技术人员能力素质。

**持续实施继续教育公需科目免费培训。**建立继续教育公需科目免费学习培训服务长效机制，每年为全省专业技术人员提供公益性学习培训。全面总结我省开展专业技术人员继续教育公需课

在线免费学习培训的先进经验做法，加强政策支持，做好资金保障，不断提升培训质量。

**实施新一轮专业技术人才知识更新工程。**根据我省高质量发展需求，服务创新驱动发展、“双区”建设、“双城”联动、乡村振兴等重大发展战略，服务战略性支柱产业和战略性新兴产业发展，重点围绕装备制造、信息、生物技术、新材料、海洋、金融财会、生态环境保护、能源资源、防灾减灾、现代交通运输、农业科技、社会工作等重点领域，量子信息、集成电路、生命健康、脑科学、生物育种、空天科技、深地深海等前沿领域，人工智能、物联网、大数据、云计算、工业互联网、虚拟现实、区块链、数字化管理、智能制造等新职业新技术领域，以及十大战略性新兴产业和十大战略性新兴产业领域举办知识更新工程高级研修项目培训班，加强对高层次专业技术人才的培养。

**推进行业专业技术人员继续教育。**加强对行业主管部门的监督指导，发挥行业部门或行业组织在开展行业专业技术人员继续教育中的主导作用，根据行业专业技术人员需求和特点，注重行业特色，分行业分序列推进专业技术人员继续教育工作。支持和鼓励行业部门或行业组织开展公益性专业技术人员继续教育活动。

**大力培养优秀青年专业技术人才。**深入实施省青年优秀科研人才国际培养计划博士后项目和博士博士后人才项目。鼓励高校、科研机构、企业等单位吸引和引进一批海内外优秀青年博士博士后人才来粤从事博士后研究或工作；选派一批优秀青年博士

后赴国（境）外高校、科研机构、企业等优势学科领域，合作开展博士后研究工作，为我省加快吸引储备一批具有国际竞争力和发展潜力的优秀青年人才。

## 专栏 2 高层次专业技术人才队伍建设计划

**1.国家博士后创新人才支持计划、香江学者计划、澳门青年学者计划、博士后国际交流计划、中德博士后交流计划”：**依据国家人社部安排，设立专项博士后创新岗位，择优推荐符合条件的优秀博士从事博士后研究工作。

**2.省博士博士后专项支持计划：**依据省委组织部的安排，引进国（境）外优秀博士来粤从事博士后研究，支持粤东西北地区吸引培养博士后人才，由省财政给予一定资助。

**3.省青年优秀科研人才国际培养计划博士后项目：**依据省委组织部的安排，资助在站博士后到国（境）外高校、科研机构、企业的优势学科领域，合作开展博士后研究。

**4.新职业新业态职称评价。**研究制定以“乡村工匠”为代表的高素质农民职称评定标准。探索开展智能制造、文化创意、网络信息、人工智能、知识产权、新材料、新能源等新兴产业领域专业职称评审。

**5.专业技术人员知识更新工程。**实施专业技术人员知识更新工程高级研修项目，围绕粤港澳大湾区建设、创新驱动发展、乡村振兴等重大战略，服务战略性支柱产业和战略性新兴产业发展，突出研修项目的公益性、示范性和引导性，打造精品项目，培养造就一批创新型、应用型、技术型人才。

**6.引导专技人才服务基层。**实施“专家服务基层行”活动。落实教育、卫生领域专业技术人员参评高级职称服务基层政策。推动人才驿站提质增效，健全专家定向服务基层长效机制。联动开展“海内外高层次人才地市行”活动，助推成果转化和产业升级。

## 第四章 推动技能人才队伍高质量发展

深入实施“广东技工”工程，坚持“提升能力、以用为本、高端引领、整体推进”，着力破除制约技能人才发展的体制机制障碍，健全技能人才培养、使用、评价、激励等制度，积极构建“产教训”融合、“政企社”协同、“育选用”贯通的技能人才

培育体系，大力弘扬工匠精神，培育造就一支数量充足、结构合理、技艺精湛的技能人才队伍，助力我省产业链供应链现代化水平提升，塑造广东制造和广东创造优势。

### **第一节 完善技能人才培养引进体系**

坚持服务发展、改革创新，以提升全民技能、实现更加充分更高质量就业为导向，健全完善劳动者终身职业技能培训制度，创新体制机制，大力加强技能人才队伍建设，培养引进更多能工巧匠。

**健全终身职业技能培训制度。**建立健全覆盖城乡劳动者、贯穿劳动者学习工作终身、适应就业创业和人才成长需要以及高质量发展需求的终身职业技能培训制度。持续实施职业技能提升行动，创新培训方式，丰富培训内容，提升劳动者就业创业能力和水平。落实和完善职业技能培训补贴政策，围绕我省重点产业、重点领域发展需求优化补贴目录，提高补贴标准，引导各类培训主体加大培训资源供给。全面推广职业培训券。

**强化企业在岗职工培训。**充分发挥企业培训主体作用，鼓励企业建立健全职工技能培训制度。鼓励企业加大职业培训投入，按规定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。支持企业设立职工培训中心、高技能人才培训基地和技能大师工作室，企业可通过职工教育经费提供相应的资金支

持，并按规定享受相应的资金补助。鼓励行业、龙头企业利用自身优势培训资源，对外输出培训服务，培育行业产业技能人才。全面推行中国特色企业新型学徒制，广泛开展新业态新模式从业人员技能培训，有效提高培训质量。

**着力培育高技能人才。**突出高端引领，满足高质量发展要求，加强战略性新兴产业集群等领域高技能人才培养。加强高技能人才培训基地和技能大师工作室建设，重点扶持建设一批国家级高技能人才培训基地、国家级技能大师工作室，构建高技能人才发展的支点，打造技能“人才雁阵”，形成高技能人才引领的多层次技能人才队伍发展格局。加快高技能领军人才培养选拔，加快构建结构合理的高技能人才队伍。加强高技能人才师资队伍建设，不断提高师资队伍水平。

**加大高技能人才引进力度。**鼓励企业引进国家级技能大师工作室带头人和产业发展急需的技师、高级技师等高技能人才。对引进的中华技能大奖获得者、国家级技能大师工作室带头人、世界技能大赛获奖选手、全国技能大赛前三名、全国技术能手等，按规定享受相应的人才一站式服务、人才优粤卡以及相关住房和生活补贴。支持大湾区内地9市和横琴合作区将符合条件的技师及以上高技能人才纳入个人所得税优惠政策对象。建立和打造广东省级或珠三角、粤东西北区域性的有影响力、吸引力的技能人才招聘品牌，吸引全国乃至全球技能人才、技能工匠到广东发展。

**共建公共实训载体体系。**发挥技工院校专业优势，打造一批校企合作技能人才培养基地、示范基地、产教融合示范区园区，建设若干个全开放、多功能、综合性、示范性的区域性公共实训基地。依托技工院校、行业协会及大型企业、职业培训机构，支持建设一批公共实训基地，整合公共实训基地、高技能人才培养基地、技能大师工作室等资源，逐步形成门类齐全、定位明确、技术先进、功能协调，具有广东产业特色的职业技能培训网络体系。大力推进线上职业技能培训。完善广东远程职业培训公共服务平台。支持各类院校、行业组织、龙头企业、培训机构，根据新产业、新技术、新技能发展要求，加快产业技术课程、职业培训包、培训教材、培训项目开发步伐，联合打造“广东技工”精品课程。鼓励企业购买培训服务。对新开发的经评审符合要求的职业培训包，可按规定视开发成本给予相关资助。

**优化职业技能竞赛体系。**积极组织参加世界技能大赛和国家级职业技能竞赛，开展全省职业技能大赛。构建以世赛为引领、国赛为龙头、省赛为主体、行业企业和院校职业技能竞赛为基础的职业技能竞赛体系。围绕全省重大项目、重点产业，广泛深入开展职业技能大赛。加强世界技能大赛集训基地建设。促进竞赛标准与成果转化应用。完善公平公正公开的技能竞赛管理体制机制。完善省级职业技能竞赛管理办法，为大赛获奖者入编技工院校任教开辟绿色通道。以赛促训、以赛促评、以赛促建，推广世

赛、国赛竞赛标准和职业规范，引领带动技能人才培养。

## 第二节 推动技工教育高质量发展

质量第一、效益优先为原则，以国际水准和国内先进为标杆，对接科技发展趋势和产业需求，以职业能力和综合素质培养为核心，以校企合作为基本办学制度，优化技工院校区域布局和专业设置，扶持建设一批定位准确、特色鲜明、校企合作共生、培养质量高、综合实力强，有效服务高端产业的高水平技工院校和紧贴现代产业发展需求的省级重点专业、特色专业和专业群，形成与产业发展相适应的现代技工教育体系。

**优化技工院校布局。**编制实施技工教育高质量发展“十四五”规划。围绕“一核一带一区”区域发展格局构建，优化技工院校区域布局。根据地区发展实际和生源情况，结合产业发展实际，合理规划布局技工院校，推动粤东西北和珠三角技工院校均衡发展，实现技师学院21个地市全覆盖。优化技工院校结构，推动全省新建成一批技师学院和高级技工学校，巩固和扩大高级工以上技能人才培养培训规模。打造技工院校联盟，鼓励统筹区域资源，组建技工教育集团、高技能人才培养联盟。支持和规范社会力量兴办高质量民办技工院校。

**加强技工院校内涵建设。**实施技工教育“强基培优”计划，打造一批高水平技师学院和示范性技工学校，推动符合设置标准的技师学院纳入高等学校系列，参照高等职业院校标准落实办学

经费、国际交流合作等方面政策。推动未达标的技师学院提高办学层次。建立技工院校专业动态调整机制，以十大战略性新兴产业和十大战略性新兴产业为导向，加强专业设置与职业岗位对接、专业链与产业链对接、专业体系与产业体系对接。加快建设新一代信息技术、半导体及集成电路、机器人、大数据、高端装备制造等新专业集群，加快省级示范性专业建设。

**加强师资队伍建设。**构建省、市、校三级技工院校师资培训网络，落实教师全员轮训制度。支持广东省技工教育师资培训学院发展，建设“学院+基地”师资培训平台，培养一批首席教学能手。完善技工院校教师进企业、企业技术技能人才进学校的双向流动机制。落实技工院校教师定期到企业实践制度，其企业实践经验作为职称评审、项目申报、岗位竞聘、考核、奖励等方面的重要评价指标。深化师资国际交流，定期选派技工院校优秀教师赴境外交流访学，打造一支具有国际新观念、宽视野、高素质的管理团队和专业教师队伍。完善绩效激励办法，技工院校依法取得的科技成果转化奖励收入、职业技能竞赛奖励收入和职业技能培训劳务收入等收入纳入单位奖励性绩效单列管理，不计入绩效工资总量调控基数。

**搭建校企合作服务平台。**组建技能人才培养和评价专家委员会，建立企业、院校、社会组织等共同参与的职业培训联盟。政府购买服务和市场化运作相结合，统筹全省技工院校、社会优质

教育资源，为全省院校、行业、企业搭建集人才培养、实习实训、职业培训、人才统计与预测、设施设备资源共享、技术协同创新、交流合作于一体的公共服务网络平台，促进院校教培资源配置与企业需求快速有效匹配，推动校企深度合作、优势互补、共同发展。

**探索产教协同育人模式。**鼓励支持企业与技工院校合作办专业或二级学院，构建企校命运共同体。推进科教、产教融合，建立以产业为导向的人才培养模式，实现专业链与产业链、课程内容与职业标准、教学过程与生产过程对接。推行“校企双制”和企业新型学徒制等技能人才培养模式，积极推动中国特色企业新型学徒制，探索校企合作学制技师培养试点。

**深化技工院校对外交流合作。**支持国外教育机构与我省技工院校开展合作办学，实践“双元制”“教学工厂”等办学模式。支持优质技工院校主动服务国家“一带一路”战略部署和国际合作，为周边国家和地区提供技能人才培养、职工培训、师资培训等服务。依托世界技能大赛国际平台，推动技工院校与世赛强国强区开展技术研讨、技术交流，建立国际技能人才培养与技能竞赛研究智库（机构）。

### **第三节 创新技能人才评价机制**

深化技能人才评价机制改革，健全以职业资格评价、职业技

能等级认定和专项职业能力考核等为主要内容的技能人才评价制度，创新技能人才多元化评价方式，以评价机制改革促技能人才队伍建设质量提升。

**全面推行职业技能等级制度。**按照“谁评价、谁发证、谁负责”的原则，支持各级各类企业自主开展技能人才评价工作，发放职业技能等级证书，推动建立以市场为导向、以企业等用人单位为主体、以职业技能等级认定为主要方式的技能人才评价制度。探索建立以职业分类或产业集群为基础，以职业院校、技工院校、龙头企业、培训机构、行业协会等人才培养主体、评价主体、用人主体共同组成的技能人才培养评价联盟，建立共建共评共治共享的职业技能等级认定发展机制。

**完善技能人才评价标准。**依据国家职业分类，建立健全由国家职业技能标准、行业企业评价规范、专项职业能力考核规范等构成的多层次、相互衔接的职业标准体系。推动职业技能标准开发社会化。顺应新经济、新业态快速发展形势，加快新职业标准开发。推动较为成熟的行业企业评价规范申报国家职业技能标准。建立省市联动、社会共建、政府购买的职业技能标准研发模式，依托行业企业、职业教育培训机构及相关专家，组建相关行业专家委员会。以新职业为试点开展专项职业能力考核工作，选择市场需求大、可就业创业的最小技能单元（模块）进行专项职业能力考核，作为技能人才评价的重要补充。

**强化技能评价监管服务。**综合运用“双随机、一公开”“互联网+监管”等方式，推进评价全过程、全领域监管。实行目录动态管理，定期向社会公布开展职业资格鉴定、职业技能等级认定的机构和认定职业（工种）目录，加快建立技能人才评价技术资源快速响应机制。规范引导企业行业的标准开发行为。健全现场督查、同行监督和社会监督机制，实施社会评价组织定期评估和退出机制。

**分步有序拓展“一试三证”资格互认范围。**发挥省职业技能评价“一试三证”工作委员会的积极作用，深化粤港澳大湾区技能人才“一试三证”合作。优化“一试三证”内容，扩大考核评价职业（工种）范围。探索在职业技能等级认定政策下，在机电、康养、美容、美发、家政、养老等服务行业试点“一试多证”考试模式。

#### **第四节 创新技能人才激励保障机制**

进一步健全技能人才待遇体系，加强高技能人才奖励激励，畅通技能人才与业绩挂钩的成长通道，营造“劳动光荣、技能宝贵、创造伟大”新风尚。

**进一步提高技能人才待遇水平。**落实提高技术工人待遇相关政策。鼓励企业吸纳高技能领军人才担任技能总监等职务，参与经营管理决策。在国有及国有控股企业中率先探索推行关键技术

技能岗位持股制度，允许对高技能领军人才采取协议工资制、项目工资制等多种分配形式。实施技能人才薪酬分配指引意见，指导企业在工资结构中设置体现技术技能价值的工资单元和技能津贴，对关键技术岗位、关键工序和急需紧缺的技能人才实行灵活高效的薪酬分配制度，支持企业为有突出贡献的高技能人才建立企业年金制度和补充医疗保险。国有及国有控股企业工资总额分配要向高技能人才倾斜。推动企业职工待遇贯通，鼓励引导企业在学习进修、岗位聘任、职务职级晋升等方面建立高级工、技师、高级技师与助理工程师、工程师、高级工程师同等待遇制度。

**加大对高技能领军人才奖励力度。**加大对世界技能大赛获奖选手及为参赛工作作出突出贡献的单位和个人的奖励力度，落实“奖金+职业资格或职业技能等级晋升”的组合式激励政策。建立对全国职业技能大赛获奖选手和单位的奖励机制。支持技工院校落实对获得国家级和省级职业技能竞赛奖项选手和指导教师的奖励。

**强化宣传营造氛围。**优化提升“技行天下”节目，综合应用各类新闻媒体宣传技能人才政策，宣传优秀技能人才事迹，弘扬新时代劳模精神、劳动精神、工匠精神。开展技能大师进校园、进社区活动和职业教育活动周、青年技能日活动。举办高技能人才高峰论坛，带动影响活跃技能创新研讨。完善对高技能领军人才、职业技能大赛获奖选手的表彰奖励机制，形成技能人才政治

上有荣誉、经济上得实惠、社会上有地位的良好氛围，让“劳动光荣、技能宝贵、创造伟大”成为时代风尚，激励广大青年走技能成才、技能报国之路。

### 专栏3 职业技能提升行动

**1.职业技能培训。**以优质高效为目标，开展大规模、多层次职业技能培训，开展各类补贴性职业技能培训700万人次以上。全面推进企业新型学徒制培训。适应数字经济发展，提升全民数字经济技能。推广订单式、套餐式培训，打造培训品牌和精品项目，依托技工教育资源，提高培训质量。加强就业技能培训，鼓励支持开展“菜单式”培训和定岗定向培训，强化实操训练。

**2.技工院校提升行动。**学制教育与职业培训“双轮驱动”，支持省重点以上技工院校加大办学投入，实施“强基培优工程”，打造一批在全国技工教育中具有突出影响力的高水平技工院校。支持技工院校提升生源层次，扩大办学规模，增强所设专业与传统优势产业的契合度，与“双十”产业的匹配度，增强校企合作的紧密度，提高产教融合的精准度，不断提高办学水平。

**3.职业技能等级制度。**分类推进职业技能等级认定，备案3000家自主开展技能人才评价的企业等用人单位、300家可开展职业技能等级认定的社会培训评价组织。100万人次取得高级工及以上职业资格证书或职业技能等级证书。

**4.优秀技能人才评选。**遴选表彰一批优秀工匠，大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神，唱响广东技能、广东技工品牌。

**5.职业技能竞赛活动。**制定出台全省职业技能竞赛管理办法，规范职业技能大赛参赛选手选拔、集训、保障、服务机制，增强职业技能竞赛组织的系统性和有效性。强化集训基地建设，提高集训水平、办赛层次、参赛质量，在更高赛事、更广领域、更多专业上实现“以赛促建”高技能人才队伍建设目标。

## 第五章 营造优质人才服务管理环境

全面深化改革与优化人才服务环境相统一，“有形之手”与“无形之手”协同发力，拓宽服务领域，提升服务能力，增强服务实效，为各类人才提供公平、高效、专业、系统、均等的服务，

积极营造有利于技术技能人才脱颖而出的良好环境。

### **第一节 促进高技能人才与专技人才贯通发展**

适应技术技能人才融合发展趋势，以高技能人才为重点，打破专业技术职称评审与职业技能评审界限，创新技术技能导向的评价机制，拓宽技术技能人才发展通道，促进两类人才融合发展。

**扩大高技能人才与专技人才职称评价贯通领域。**以支持高技能人才参加工程系列职称评审为工作重点，将贯通领域扩大至工程、农业、体育、工艺美术、实验技术、技工院校教师等职称系列。支持符合条件的高技能人才取得经济、会计、统计、审计、翻译、出版、通信、计算机技术与软件等的专业技术人员职业资格。鼓励专业技术人才参加职业技能评价，促进两类人才融合发展。

**完善高技能人才职称评价标准条件。**淡化学历、论文、外语、计算机等作为高技能人才参加职称评审的条件限制。突出品德、创新能力、实绩、质量和贡献的评价导向，重点评价高技能人才的职业能力和工作业绩，注重评价科技成果转化应用、执行操作规程、解决生产难题、参与技术改造革新、工艺改进、传技带徒等方面的能力和贡献。技能竞赛获奖情况、行业工法、操作法、完成项目、技术报告、经验总结、行业标准等创新性成果均可作为职称评审的重要内容。

**建立高技能人才职称评价绿色通道。**对为国家经济发展和重大战略实施作出突出贡献，具有绝招、绝技、绝活，并长期坚守在生产服务一线岗位工作的高技能领军人才，建立职称评审绿色通道。获得中华技能大奖、全国技术能手，担任国家级技能大师工作室带头人，享受政府特殊津贴或被省级人才主管部门认定为高层次人才的高技能人才，可直接申报评审高级职称。

**提高技能人才社会地位。**注重对技能人才的政治吸纳，提高高技能人才在各级劳动模范、先进工作者、五一劳动奖章、青年五四奖章、青年岗位能手、三八红旗手、政府特殊津贴等表彰评选项目中比例，增强技能人才职业荣誉感和吸引力。推动取得高级工和技师、高级技师职业资格或相应职业技能等级证书的高技能人才，在参加公务员考试、事业单位招聘、职称评审时分别与大专和本科学历人员同等对待。

## 第二节 促进人才社会性流动

充分发挥市场作用，着力破除人才流动障碍，畅通人才流动渠道，降低流动成本，促进人才顺畅有序流动，推动人才资源优化配置。

**破除人才流动政策障碍。**出台《省事业单位人员流动管理暂行办法》，逐步破除阻碍事业单位工作人员流动政策障碍，实行档案审核责任制。深入挖掘省内重点高校、科研院所引进港澳高层次人才需求，一件事办理、一站式服务，以“绿色通道”促进

湾区高层次人才要素自由流动。加大聘用合同推广适用力度，统筹使用条款完善、释法答疑、案例宣讲、司法援助等多种工具，普及聘用合同法律常识，树立合同管理理念，同等发挥聘用合同与劳动合同的载体功能，畅通人员能进能出的法律途径。支持科研人员在高校、科研院所和企业之间双向流动，支持国有企事业单位科研人员离岗创业。

**大力推动湾区人才公共服务衔接。**抓住前海深港现代服务业合作区、前海深港现代服务业合作区建设机遇，以更大力度推进湾区“就业创业通”“社保通”，进一步便利人才及其发展要素在湾区内流动。推动在粤就业创业的港澳居民参加我省企业职工基本养老保险；探索在港就业内地居民以灵活就业人员身份在深圳参加我省企业职工基本养老保险；支持深圳社保经办机构在港设立办事点，为在内地参保的香港居民办理相关业务。研究以地市为单位设置人才集合年金计划；推动机关事业单位为参加企业养老保险的编外人员建立企业年金。高质量推进“1+12+N”港澳青年创新创业基地建设，引进更多港澳项目，为港澳青年打造集交流、培育、孵化、对接等功能于一体的创新创业平台。

**优化档案管理服务便捷职业转换。**建设广东省人才档案馆，全省流动人才人事档案基本公共服务实现同一事项、同一流程、同一标准、同一格式。2021年建成全省档案基础信息库和电子档案库，实现省级集中系统与全国档案管理服务运行平台对接，档案接收和转递“跨省通办”，打造全国一流的新型智能化、标

准化档案管理示范平台。建成省级集中档案管理服务系统和档案基础信息资源库。提升档案活化利用水平，探索建立人才业绩档案、诚信档案和归国人才档案，充分发挥人事档案在引才、用才等方面的评价和参考作用。

### 第三节 促进人力资源产业高质量发展

**优化人力资源市场环境。**加快制定人力资源市场条例，完善人力资源市场法规政策。清理不符合市场规律的法规政策。制定《广东省促进人力资源服务业高质量发展的实施意见》，创新完善激励政策措施，推进行业专业化、职业化、国际化。优化人力资源服务许可备案办理流程，促进服务更加便民。完善人力资源市场综合执法制度，建成省、市、县（区）一体联动监管服务体系。完善人力资源市场“互联网+监管”机制，加强对人力资源服务机构的日常巡查、专项检查，建立监管投诉制度，维护正常人力资源市场秩序。

**加快人力资源服务行业标准化信用化建设。**建立广东省人力资源服务业标准化技术委员会；健全公共和经营性人力资源服务标准体系，配套衔接国际标准、国家标准、行业标准；加快人力资源服务等级、服务产品、服务行为、服务程序等标准化进程；完善人力资源服务统计标准体系建设；以省级人力资源服务产业园、龙头企业为载体，建成一批省级人力资源服务业标准化示范基地。深入开展人力资源服务诚信创建行动，打造一批国家级、省级、市级人力资源服务诚信示范机构；实施人力资源服务机构

诚信示范等级评定和公开制度，提升诚信示范机构市场竞争力；对严重违法的人力资源服务机构按规定列入“黑名单”，纳入劳动保障监察守法诚信等级评价管理，其他职能部门依职责管理。加强人力资源服务行业协会建设，到 2025 年，支持组建一批具有社会公信力、区域影响力的人力资源服务行业协会。

**建设现代人力资源服务产业体系。**高水平建设广州、深圳国家级人力资源服务产业园，推动广州建设极具特色的现代化人力资源服务产业园，推进深圳建设创新引领的现代化人力资源服务产业园，将中国广州、深圳人力资源服务产业园打造成为立足服务华南、辐射港澳，引领创新发展的高端化、专业化、国际化、信息化的产业集聚发展和人才服务平台，为全国人力资源服务产业园建设起示范作用，推动广州、深圳产业园建立战略合作关系。支持建设一批与当地经济社会发展结构和产业布局匹配度高、较好满足服务当地企业需求、对地方经济发展贡献度高的省级产业园；支持粤东粤西粤北地区因地制宜建设省级产业园；不断丰富省级产业园人力资源服务机构类型和层次，形成较为完整的市场化人力资源服务产业链。加强产业园政策支持，推动人力资源服务产业园所有权与经营管理权改革；创新产业园投融资机制，引导资本参与建设；推动产业园创新服务模式，提高服务质量；加强产业园发展质量动态监测，对产业园实施定期评估。

#### **第四节 促进人才供需有效对接**

**建立人才供求信息发布机制。**围绕“双区”建设、“双城”

联动和“一核一带一区”等重大战略布局，聚焦重大发展战略、重大专项、重大工程和“双十”产业集群，收集动态人才供需信息，分地区、分行业、分领域制定并定期发布急需紧缺人才目录和人才供求信息。建立全省一体化人才招聘数字网络体系，推进省市县人才招聘平台互联互通。建立分区分类、实时动态的人才需求预测预警机制，定期发布人才资源供给状况和流动趋势研判报告，为政府、企事业单位开展人才服务工作提供参考和依据。

**提升人才产业匹配水平。**部、省、市联动，通过“云端匹配+现场洽谈”，促进人才项目与产业需求精准对接。常态化举办产业发展论坛、海内外高层次人才地市行、项目路演等高端人才服务品牌活动，推动成果转化落地。依托粤港澳大湾区（广东）人才港，展示创新成果，为政府、企业和人才搭建对接桥梁。推动实施“揭榜挂帅”。

#### 专栏4 粤港澳大湾区（内地）急需紧缺人才目录

围绕“双区”建设、“双城”联动等重大战略以及湾区（内地）各城市发展规划，通过抽样调查等方法，采集分析湾区（内地）各城市重点产业急需紧缺人才，定期编制发布急需紧缺人才目录。

### 第五节 构建全方位人才服务体系

**强化服务的制度化标准化建设。**创新人才服务理念，以优化升级人才服务为目标，建立健全高层次人才服务窗口管理机制，构建覆盖住房保障、医疗、子女入学、出入境、创新创业等方面的全方位人才服务体系。打造覆盖全省、上下贯通的窗口体系和

“一对一”“保姆式”服务专员队伍，打通高层次人才服务政策落实落地的“最后一公里”。统一全省人才服务标准，强化部门联动和业务协同，推动人才流动公共服务体系一体化发展。在湾区内复制推广“国际人才一站式服务窗口”创新经验，将国际人才相关的政务服务功能整合至一个窗口，推动服务分窗口网格化建设，构建国际人才全流程服务体系，推进国际人才服务标准化建设。

**升级完善人才优粤卡服务。**聚焦人才高度关注的住房保障、子女教育、医疗及出行便利等问题，修订出台人才优粤卡实施办法 2.0 版，提升优粤卡含金量，促进省市服务融通，将人才优粤卡审核、发放事权下放至各市人社部门，广州、深圳的相关事权下放至各区人力资源部门。加强人才优粤卡和各地市人才卡贯通对接，实现人才卡既有全省共性服务，又有各地差异化服务，保障省市各项人才优惠政策落实落地，实现全省人才服务事项“一卡通办”。以优粤卡人才信息库为基础，打造覆盖各行业各领域的专家智库，推动全省高层次人才信息共建共享。开发人才优粤卡 APP、小程序等掌上移动服务功能，推动人才服务数据可视化、可跟踪、可回流，以数据驱动提升高层次人才服务效能。

**健全高层次人才“一站式”服务平台。**推进高层次人才服务专区建设。全省建立“国际化人才一站式服务窗口”，为我省海内外高层次人才在粤创新创业提供出入境、落户、子女入学、医疗等“一站式”优惠便利服务，向 21 个地级以上市复制推广中

国（广东）自由贸易试验区国际人才一站式服务窗口经验，实现服务专窗全省覆盖，助力打造国际人才聚集新高地。

**加快建设粤港澳大湾区（广东）人才港。**打造“国家级、综合性、示范性、国际性”的人才平台，实现“服务、交流、展示、创新”四大功能。推广建设市县级人才港分港，打造“省级主港+市县分港”“实体港+云港”相互融合的高水平全省一体化人才服务平台体系。

**优化柔性引才引智载体。**推动人才驿站提质增效，建立省、市、县、镇四级协同的乡村人才振兴联动机制，重点支持建设一批县级、镇级乡村振兴人才驿站，充分发挥外来人才与本土专家叠加优势，激活乡村振兴内生动力。以点带面构建博导工作站体系，与院士工作站、博士后创新创业战略平台形成完整的多层次人才培养体系和成果转化体系，服务高质量发展。

## 专栏 5 人才服务重点项目工程

**1. “1+12+N”港澳青年创新创业基地体系建设。**加快建设粤港澳大湾区（广东）创新创业孵化基地，进一步发挥粤港澳大湾区（广东）创新创业孵化基地和广州南沙、深圳前海、珠海横琴港澳青年创新创业示范基地辐射带动效应。到 2025 年底，珠三角 9 市各建设至少一个港澳青年创新创业基地，港澳青年创新创业的基础设施、制度保障、公共服务供给到位，粤港澳共同参与基地建设运营的体制机制基本建立，创新创业生态链进一步完善，港澳青年在内地学习、就业、创业、生活享受更加便利的条件。

**2. 高层次人才“一站式”服务平台。**全省布点推动高层次人才“一站式”服务分窗口网格化建设，在各地级以上市设立高层次人才服务分窗口。规范全省高层次人才服务标准，统一机构名称、标牌标识、服务标准、事项、流程、材料等要素。全省各地建成国际人才一站式窗口，完善国际人才服务体系，为各类国际高层次人才在投资便利化、生活保障和创新创业方面提供“一站式”综合服务，实现国际人才办理相关事项“一窗办结”。

**3. 人才港体系建设。**以粤港澳大湾区（广东）人才港为龙头，依托全省人才公共服务机构，高水平打造“省级主港+市县分港”“实体港+云港”全省一体化人才服务平台体系。力争到 2025 年底，全省建成一批人才港分港，通过运营和服务规范化、标准

化、一体化，促进人才服务协同、资源共享、信息互通，推动更多人才智力成果转化落地，助力粤港澳大湾区人才高地建设。

**4.粤港澳大湾区人才大数据平台。**支持广州建设粤港澳大湾区人才大数据平台，面向粤港澳大湾区集聚各层级各类人才数据，开展大数据挖掘和信息分析研究，支撑人才资源规划、引进、开发、培养、评价和服务等各方面大数据应用。建设人才区块链支撑平台，推进人才大数据产业生态发展，加快人才服务业数字化转型，支撑用人单位和人才精准高效对接。

## 第六节 提升人才服务信息化水平

**高水平建设人才信息库。**加强调查统计和需求预测工作，逐步完善广东人才地图高层次技术技能人才信息库，并建立动态更新管理机制。依托省人社一体化信息平台等信息系统加强专业技术人才、技能人才的数据统计分析，为党委政府人才队伍建设提供决策参考和依据。打造全省“高层次专业技术人才地图”“高技能人才地图”，更好服务人才结构分析、人才发展规划、世界高精尖缺人才引进。加强人力资源数据信息安全保障，不断完善数据监测、预警通报、应急处置等机制。

**优化“不见面”服务。**提升人才评价工作目录管理、证书办理、质量评估、信息互通、结果互认等方面的信息化水平，为人才精准提供政策支持、信息查询、入籍落户、人事代理、保险缴纳、法律援助、项目申报、技术支持等综合服务。打造“实体港+云港”相互融合的全省一体化人才服务平台，推动全省人才服务和数据大整合、大集中，实现所有人才政策落地、人才服务功能“一港整合”“一网通办”。支持广州建设粤港澳大湾区人才大数据平台。

**建设智慧教育培训。**推进人才“互联网+”知识更新教育和职业技能培训，以广东干部网络培训学院、广东远程职业培训网、广东专业技术人员继续教育网络平台、高素质农民培训网络等为依托，探索建设全省一体化的网上培训平台，加快开发网络培训课程资源，打造网络培训“广东标准”和“广东品牌”。建立健全线上培训过程监管，实现学习过程可记录、可查询、可追溯。

## **第六章 组织保障**

坚持党的全面领导，加强组织领导，广泛动员各方力量，强化责任落实，采取有力举措，确保目标任务全面完成。

### **第一节 强化党管人才**

强化党对技术技能人才工作的全面领导。坚持党管人才原则，切实把党中央对人才队伍建设的各项要求落实到技术技能人才政策制定、项目实施等方面，在高质量发展中促进共同富裕。充分发挥党组织在技术技能人才培养工作中的政治引领作用，加大对技术技能人才的的政治吸纳，吸引更多德才兼备的优秀技术技能人才成为新鲜力量。在技术技能人才培养、使用、评价、激励等关键环节，注重政治教育与人才培养项目有机融合，鼓励勤劳创新致富，实现技术技能人才政治素养和职业发展同步提升。加强技工院校党组织建设，强化学校思想政治和意识形态教育。定期组织优秀技术技能人才参加党史学习教育专题研修班，切实

发挥人才先进典型的示范引领作用，把党建成果转化为技术技能人才工作争先创优的实际行动。

## **第二节 强化统筹协调**

充分发挥党统揽全局、协调各方的领导作用。加大规划实施的统筹协调和宏观指导，创新工作机制，强化规划落实保障。建立由党政领导挂帅，人力资源社会保障部门牵头协调，发展改革、教育、科技、财政等部门密切配合，工会、共青团、妇联等积极参与的工作机制。进一步完善技术技能人才培养的政策体系和制度环境，健全政府、企业、社会多渠道筹措的技术技能人才培养体系建设投入机制。

## **第三节 强化考核评估**

各级党委、政府要将技术技能人才队伍建设作为深入实施人才强省战略、创新驱动发展核心战略的重要任务，制定规划目标任务分解落实方案和重大项目实施管理办法。把规划重点指标完成情况纳入政府综合考核体系。各地要依据本规划，结合实际制定实施加快本地区技术技能人才队伍建设的年度工作计划或实施方案。在省人才工作领导小组指导下，健全完善技术技能人才监测指标体系，定期开展监测评估和跟踪检查，将技术技能人才培养情况作为单位绩效评估、相关经费划拨的重要依据。

## **第四节 强化社会宣传**

充分利用各种媒体，开展喜闻乐见、形式多样的宣传推介活动。

大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神，大力宣传各级党委、政府加强技术技能人才工作的重要政策，宣传实施技术技能人才发展规划的重大意义和重大举措，规划实施中的典型经验、做法和成效，技术技能人才典型人物和事迹，积极营造有利于技术技能人才发展的舆论氛围。

# 《广东省专业技术和技能人才培养队伍高质量发展“十四五”规划》政策解读

## 一、制定《规划》的背景和意义。

“十四五”时期是全面建成小康社会、乘势而上开启全面建设社会主义现代化新征程的第一个五年，既面临世界百年未有之大变局的新机遇、新挑战，又面临着新时期主要矛盾变化的新任务、新要求。在中央人才工作会议上，总书记擘画了建设世界重要人才中心和创新高地的宏伟蓝图，发出了深入实施新时代人才强国的动员令。人力资源社会保障部门作为重要的人才职能部门，在建设新时代人才强省和粤港澳大湾区高水平人才高地中，担负着重要的职责和使命。科学编制《规划》，描绘未来五年人力资源社会保障部门人才工作发展蓝图并有效实施，对于应对世界百年未有之大变局、牢牢掌握发展主动权，落实“新发展阶段、新发展理念、新发展格局”重要要求，释放发展潜力后劲、塑造广东发展新优势具有重大而深远的意义。

《广东省专业技术和技能人才培养队伍高质量发展“十四五”规划》根据《人力资源和社会保障事业发展“十四五”规划》《广东省国民经济和社会发展第十四个五年规划纲要和 2035 年远景

目标纲要》《广东省制造业高质量发展“十四五”规划》《广东省人力资源和社会保障事业发展“十四五”规划》编制，是深入贯彻党的十九届五中全会精神，细化落实上述规划关于专业技术和技能人才“两支队伍”战略任务制定的综合性、基础性、指导性文件。《规划》坚持立足新发展阶段，贯彻新发展理念，构建新发展格局，展望了2035年广东省专业技术和技能人才培养远景目标，提出了“十四五”时期的主要目标、量化指标，部署了一系列具有创新性、突破性的重大政策和改革措施，同时聚焦补短板、强弱项，明确了务实、可操作的专栏项目，对于在新发展阶段引领我省专业技术和技能人才培养高质量发展具有重要作用。

## 二、规划的编制起草过程。

省人力资源社会保障厅党组高度重视本规划的编制工作，成立了规划编制工作领导小组，制定了工作方案。规划起草工作分为研究基本思路、拟定规划框架、起草规划草案、形成规划文稿几个阶段，反复研究，数易其稿。在规划编制过程中，坚持了以下几点：

一是认真学习贯彻习近平总书记的重要指示精神，提高规划的指导性。深入学习习近平总书记对“十四五”规划编制工作的重要指示和对人才工作的重要论述精神，将有关要求贯彻到规划编制工作始终。

**二是**深入开展课题研究，为规划编制工作提供理论支持，提高规划的前瞻性。规划充分吸收了 2020 年度省委人才工作领导小组和省人力资源社会保障系统重大课题理论研究成果。在此基础上，编制组于今年 3 月份开展人力资源社会保障系统人才工作“深调研”并形成专题调研报告，为规划起草提供了重要参考。

**三是**全面对标《广东省人力资源和社会保障事业发展“十四五”规划》目标任务，提高规划的引领性。贯彻落实中央和省委关于人才工作的重要部署，对《广东省人力资源和社会保障事业发展“十四五”规划》中有关人才的目标任务进行全面梳理，深入研究，在专项规划中落实落细，充分发挥规划的引领带动作用。

**四是**坚持开门编规划，广泛听取各方意见，提高规划的科学性。召开专家论证会并征求省直有关部门和各地级以上市人力资源社会保障部门意见，认真研究并吸收。

### **三、《规划》的总体框架。**

《规划》共六章。

**第一章，发展基础与机遇挑战。**主要总结我省“十三五”时期专业技术和技能人才培养取得的主要成效，分析我省专业技术和技能人才培养面临的发展机遇与挑战。

**第二章，总体要求。**提出“十四五”时期我省专业技术和技能人才培养工作的指导思想、基本原则和主要目标。

**第三章，推动专业技术人才培养高质量发展。**结合我省打造

人才高地目标要求，壮大高层次专技人才队伍，创新专技人才评价激励机制，持续深化职称制度改革，提升专业技术人才能力素质，充分激发专技人才积极性创造性。

**第四章，推动技能人才队伍高质量发展。**结合我省产业发展定位和规划，完善技能人才引进培养体系，推动技工教育高质量发展，创新技能人才评价机制，创新技能人才激励保障机制，着力构建与产业发展相适应的技能人才队伍建设体系。

**第五章，营造优质人才服务管理环境。**针对专业技术和技能人才服务需求，重点从技术技能人才贯通，促进人才社会性流动、促进人力资源产业高质量发展、促进人才供需有效对接、构建全方位人才服务体系、提升人才服务信息化水平等全方位构建人才服务管理环境。

**第六章，强化规划实施保障。**围绕“十四五”时期专业技术和技能人才队伍发展各项任务，强化党管人才，强化统筹协调，建立健全规划实施监测评估、考核监督机制，强化社会宣传，确保重点任务和项目落实，规划科学有序实施。

**四、《规划》关于“十四五”时期专业技术和技能人才队伍发展有哪些基本要求？**

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，深入贯彻习近平总书记对广东系列重要讲话和重要指示批示精神，

贯彻省委省政府“1+1+9”决策部署，坚持以人民为中心的发展思想，立足新发展阶段，贯彻新发展理念，打造新发展格局战略支点，坚持稳中求进工作总基调，以推动高质量发展、促进共同富裕为主题，以改革创新为根本动力，以满足人民日益增长的美好生活需要为根本目的，坚持党管人才原则，遵循社会主义市场经济规律和人才成长规律，加快建设高层次专业技术人才队伍，扩大高水平技能人才有效供给，营造高质量人才服务管理环境，推动人才队伍高质量发展，为我省在高质量发展中促进共同富裕、在全面建设社会主义现代化国家新征程中走在全国前列、创造新的辉煌作出新贡献。

为更好体现指导思想，《规划》提出坚持党管人才，坚持以人民为中心，坚持服务大局，坚持市场导向，坚持改革创新，坚持扩大开放六条基本原则。这六条基本原则是贯彻中央、省委精神和新发展理念的具体体现，是人才工作规律的集中反映，是未来五年统筹推进我省专业技术和技能人才队伍建设工作的基本遵循。

**五、请展望一下我省专业技术和技能人才队伍发展 2035 年远景目标。**

展望 2035 年，我省专业技术和技能人才队伍高质量发展制度体系成熟完善，建成一支高层次专业技术人才队伍，造就一支高水平技能人才队伍，两支人才队伍实现顺畅贯通，对经济社会

发展发挥更加重要的作用，建成全国一流、具有全球影响力的技术技能人才工作高地。

## 六、请问《规划》针对“十四五”时期我省专业技术和技能人才培养建设制定了哪些具体的目标和指标？

《规划》针对“十四五”时期我省专业技术和技能人才培养建设制定了三方面 15 项指标，涉及人才队伍的总体规模和发展质量，以及各类人才平台的建设指标，个别数据因保密要求不对外公开，但仍作为规划实施监测评估的依据。

## 七、《规划》提出的“十四五”时期我省专业技术和技能人才培养重点任务有哪些突破和创新？

《规划》立足新时代新要求，深入分析国内外环境深刻变化对专业技术和技能人才培养带来的新机遇新挑战，坚持问题导向，提出促进两支队伍融合发展、优化人才政策体系、完善人才激励制度、提升人才服务质量。《规划》注重把两支人才培养建设纳入国家和省重大战略部署中，紧紧围绕“双区”建设、“一核一带一区”等战略布局，创新完善人才引进、评价、培养、使用、激励、服务政策机制，提出加快集聚“高精尖缺”和高层次青年专技人才，深化专技人才评价激励机制和职称制度改革，大力实施“广东技工”工程，建设高水平技师学院，为我省“双十”产业布局、乡村振兴、共同富裕提供强有力人才支撑等措施。

## 八、《规划》中的专栏如何设计，提出哪些重大政策和工程项目？

专栏是重大政策、重大行动计划、重大工程项目的集中体现，是《规划》的重要组成部分。根据需要，《规划》设置了5个专栏，包括：“十四五”时期主要指标、高层次专业技术人才队伍建设计划、职业技能提升行动、粤港澳大湾区（内地）急需紧缺人才目录、人才服务重点项目工程。

## 九、如何保障《规划》的贯彻落实？

我厅将健全规划监测评估机制，加强对规划实施情况的动态监测、中期评估和总结评估，定期通报规划实施进展情况，确保各项目标任务落实到位。同时，加强专项资金管理与事业发展规划实施衔接协调，强化规划实施的财力保障。