

中共上海市绿化和市容管理局(上海市林业局)党组(通知)

沪绿容党组〔2021〕54号



中共上海市绿化和市容管理局党组 关于印发《上海市绿化和市容行业 人才“十四五”发展规划纲要》的通知

各区绿化市容局、各局直属单位、行业相关单位：

为进一步贯彻落实“人才强业”战略，为上海绿化市容事业发展提供坚实的人才保障和智力支撑，现根据《关于深化人才发展体制机制改革的意见》《中共上海市委关于制定上海市国民经济和社会发展的第十四个五年规划和二〇三五年远景目标的建议》《上海市城市总体规划（2017-2035年）》等文件精神，我局组织编制了《上海市绿化和市容行业人才“十四五”发展规划纲要》，现印发给你们。请各单位结合实际，将各项规划内容分解落实到年度计划中，确保完成规划任务，实现规划目标。

特此通知。

附件：上海市绿化和市容行业人才“十四五”发展规划
纲要



附件

上海市绿化和市容行业人才“十四五”发展规划纲要

“十四五”时期是上海在新的起点上全面深化“五个中心”建设、加快建设具有世界影响力的社会主义现代化国际大都市的关键五年，也是市绿化市容行业聚焦生态文明建设重任，加强城市生态环境建设，提升城市生态承载能力和基础环境保障的关键时期。为进一步贯彻落实“人才强业”战略，为上海绿化市容事业发展提供坚实的人才保障和智力支撑，现根据《关于深化人才发展体制机制改革的意见》《中共上海市委关于制定上海市国民经济和社会发展的第十四个五年规划和二〇三五年远景目标的建议》《上海市城市总体规划（2017-2035年）》等的总体要求，编制本规划。

一、“十三五”发展回顾

（一）工作进展

“十三五”期间，市绿化市容局党组坚持“党管人才”原则，牢固确立人才引领发展的战略地位，将建设服务于绿化市容事业科学发展的“四高人才”队伍放在突出位置，以人才需求为导向，以环境营造为抓手，以政策创新为突破，构筑行业人才高地取得一定成效。

1. 人才规模不断扩大，人才集聚效应初步显现。“十三五”期间，行业各级党组织抓住绿化市容事业发展机遇，不断创新人才引进和培养机制。据不完全统计，截至“十三五”末行业职工总量约 7.57 万人^(备注)，其中管理岗位人才 7722 人、具有专业技术职称的人才 5681 人、具有职业技能等级的人才 12244 人。通过事业单位公开招聘和专业岗位专场招录，形成广纳贤才、公平择优的选人氛围；定期举办行业内、外事业单位人员交流，在一定程度上拓宽了直属事业单位之间、局系统与本市其他事业单位之间的交流渠道。同时，深化固定岗位与流动岗位相结合、专职与兼职相补充的用人方式，以双向挂职、短期工作、项目合作等柔性引才方式，在辰山植物园、园科院等有条件的单位设置首席园艺师、挂职副院长等一定比例的流动岗位，吸引有创新实践经验的管理人员、国外学者、高校科研人员等兼职，促进人才智力向绿化市容行业流动、汇聚。

2. 人才结构逐步优化，人才竞争能力稳步提升。“十三五”末，行业专业技术人才中具有副高级工程师以上资格的 841 人，行业职业技能人才中具有技师以上资格的 678 人，分别占该类别人才总数的 14.8%和 5.5%，较“十二五”末分别上升 1.8%和 4%。五年来，局系统 2 人被评为上海领军人才，3 人被评为享受国务院特殊津贴专家，2 人被评为上海工匠，6 人获上海市杰出技术能手或技术能手称号；14 人分

别入选“上海市青年拔尖人才培养计划”“上海市浦江人才计划”“上海市青年科技英才扬帆计划”“城市之星——上海市城乡建设交通青年人才发展计划”；4人获得上海市人才发展资金资助，3人获得“上海市技能大师工作室”项目资助；35人被评为行业领军人才和首席技师，20人评为行业首届十大青年工匠和提名人选。

3. 人才引领带动作用持续发挥，重点人才项目成效初显。聚焦“四高人才”队伍建设，通过建立并夯实“行业特聘专家”评选、“行业领军人才和首席技师”评选、“导师带教·高师带徒”活动、“青年英才”百人计划、“储备人才”培育、行业优秀专业人才境外研修班、“劳模创新工作室、首席技师工作室”创建等重点人才项目载体，集聚了一批高层次创新人才和人才团队。五年来，共遴选出27名特聘专家，并以“三提三带”为职责到基层开展服务108人次，组织46对师徒开展“导师带教·高师带徒”结对活动，选拔培养70名青年英才和储备人才，选派79名优秀年轻专技人才出国研修，评选出20个行业劳模工作室和技师创新工作室，指导园林绿化行业协会、环境卫生行业协会、园林集团成功创建3家“上海高技能人才培养基地”，为不同领域、不同类型的人才搭建了有针对性、差异化的创新平台。

4. 人才体制机制不断创新，人才发展环境持续优化。着重人才扶持激励政策，出台《上海市绿化和市容管理局特聘

专家管理办法（修订）》《市绿化市容局事业单位工作人员竞聘上岗规定》《上海市工程系列绿化和市容专业中级专业技术职务任职资格评审办法》《关于推荐申报上海市绿化市容行业劳模创新工作室技师创新工作室创建命名工作的通知》《关于市绿化市容行业十大青年工匠评选活动的方案》等一系列文件，不断提升人才工作的规范化、制度化和科学化水平。根据形势变化，结合单位需要，动态调整局属事业单位岗位设置方案，并优化部分事业单位人员编制配置，进一步提高编制使用率。深化事业单位工作人员竞争上岗工作，在确保单位用人自主权的基础上，打通了管理、专技、工勤三类人才交流通道。逐步完善“培训、练兵、比武、晋级”行业职业技能人才四位一体育人机制。

5. 人才创新能力持续增强，科技成果不断涌现。注重加强创新创造人才队伍建设，大力实施“人才+项目”培养模式，紧密依托行业科技联盟，夯实人才培养与科研项目紧密结合的机制，为科技人才创新创造提供优质高效的服务和平台。印发《关于开展局系统科技成果转化工作（试点）的实施意见》，积极发挥科技政策的引导作用，鼓励技术创新、成果转化和产学研协同发展，培养科研带头人，激励广大科技人才不断创新发展。“十三五”期间，局系统围绕本市绿地、林地、湿地及垃圾资源化利用、机械化使用等，累计开展400余项科研项目研究；科技成果获省部级（含行业学会

奖)科技奖 15 项;出版专(编)著 70 余部,发表文章 1000 余篇(SCI 论文 200 余篇);获得专利 109 件,其中发明专利 48 件;获批植物新品种保护或登录 64 件(个);授权国内外商标 38 件;登记软件著作权 37 项;审(认)定上海市林木良种 5 种,在科学研究、成果应用、国际交流、平台建设等方面取得了显著成效。

6. 人才服务能级有效提升,人才获得感持续增强。探索人才服务机构体制改革,建立了政府购买服务、社会组织参与服务的新机制。进一步扩大行业人才工作的覆盖面,成立了行业“两新”组织知识分子联盟并吸纳首批 31 名成员,加大对体制外高层次人才的关注力度,构建了“资源互补、共创互赢”的行业人才联动合作新格局。安排 4068 人次干部参加上级和我局组织的各类专题培训,开设“绿容青年智造”、青年写作能手培训、青年科普讲解员培训、青年能力提升计划等实用性青年人才培养项目,不断提高优秀青年人才的专业能力和专业精神。举办“人才新政”“人才落户政策”“人才安居政策”“职称申报评审实务”等人才政策宣讲会,为逾 4000 名行业青年提供了便捷的答疑解惑渠道。整合局系统存量房资源,启用上海植物园青年人才公寓,五年来共帮助解决 10 家单位 59 名青年人才的阶段性住房问题。

(二) 存在问题

在充分肯定“十三五”取得成绩的同时,本市绿化市容

人才工作仍存在一些亟需破解的难题，突出表现在：对科学人才观的认识和理解有待进一步深化，人才工作总体投入不足；行业不同条线和单位人才力量分布差异较大，人才结构性矛盾需要进一步改善；行业发展需要的创新人才集聚不够，整体竞争力相对较弱，工作合力有待进一步增强；人才扶持政策竞争力还不够强，留住人才和激发人才活力的举措还有待进一步完善。其中：

1. 公园绿化类人才

本市公园绿化条线从业人员（农民工除外）约 14870 人，其中 40 周岁以上的 9465 人，占比 63.7%，大学以上学历 3148 人，占比 21.2%，年龄结构和学历结构仍具有较大改善空间。专技人才中，具有副高以上职称的 324 人，占比 13.1%；职业技能人才中，具有技师以上资格的 475 人，占比 10.6%，高层次专业技术人才和高水平职业技能人才紧缺。

主要困难为：（1）人才结构不合理：一是高端科研人才及高技能人才比例较低，仅占行业从业人员的 5.04%；二是队伍老化趋势尤其显著，50 周岁以上人员占从业人员的 30.16%，而 30 周岁以下人员仅占 11.71%，加上各区事业单位前几年受控编影响且未来五年退休人员较为集中，基层一线青黄不接的现象尤为明显。（2）人才机制不健全：一是自主引进人才受到限制。大多数区绿化直属单位及国有绿化作业企业不能自主引进人才，所引进人才并非实际工作所需的

情况比较普遍；二是在职人员再教育力度较弱。面向绿化全行业举办知识更新、能力提升的专题性专业培训较少。

2. 林业野保类人才

本市林业野保部门在编职工 274 人，其中管理岗位 80 人，具有副高以上专业技术职称的 65 人，中级职称 91 人；按学历层次分，本科以上学历的 232 人；按年龄结构分，40 周岁及以下 130 人。

主要困难为：受机构改革的影响，岗位停招，人员老化严重，野保人才极度匮乏。受编制所限，人员配置不足，复合型人才严重不足，大量基础性工作无法做深做细。现有人员专业能力不足，缺乏系统知识，难以适应野生动植物保护发展的需要。

3. 环境卫生类人才

本市环卫行业人员队伍总数为 60372 人，其中男女比例相对平衡，为 1.89 比 1；41-60 周岁年龄段居多，约占 73.3%。专业技术人员中，中级以上职称的 1316 人，占比 65.5%，市级单位、区级单位、行业企业的中级以上职称比例分别为 54.72%、32.29%、68.68%。职业技能人员则呈现出“既多又缺”的矛盾状态，表现为中级工以下技能操作人员居多（79.6%），高技能操作人才缺乏（3%），后续提升空间较大。此外，环卫行业高层次人才（指具备研究生及以上学历或高工以上职称或高级技师）仅 39 人。

主要困难为：受总体收入水平、社会地位及劳动强度所限，造成人员流失情况严重，缺乏人才长期培养的稳定基石；一线作业人员任务重、人手严重不足情况普遍存在。行业高端人才在实现个人价值的过程中获得感较少，出现中青年高层次人才断层现象，行业低端人才因技能提升、职务晋升等通道较少，人才的主观能动性激发不够，干劲不足。

4. 市容景观类人才

全市共有市容保障服务队伍 168 家，从事市容保障服务的第三方一线管理服务人员 22913 人，平均年龄约 36 岁，主要负责市容保障、保安、环卫保洁等相关工作。景观行业各区实际在编职工 248 人，满编率约 79.5%；中心城区景观管理人员配备情况、党员人数比例小于郊区，本科以上学历职工占比高于郊区。

主要困难为：（1）从事市容保障服务的第三方一线管理人员以高中以下学历为主，退伍军人较多，加上行业协会和主管部门对于从业人员的专业培训尚未形成体系化的监督考核，造成管理人员很大程度上缺乏具备与工作岗位相匹配的操作技能、服务规范、法律法规以及安全意识等方面的专业素养。（2）景观灯光管理人才专业能力较为短缺，且重大活动较少的区其管理体系和经验方法相对更弱。此外，景观照明、店招店牌以及户外广告均涉及用电安全、结构安全的问题，亟需配备专业的安全管理人员。

5. 科研科普类人才

目前，局系统科研单位专业技术人员总数为 482 人，占该类单位职工总数 70%。近年来，在城市新优植物引种培育、城市困难立地绿化、城市“四化”建设、绿林湿地资源生态监测与修复、城市固废资源化利用与处置等领域，涌现出了一批优秀的人才团队，高级职称科技人员占比 19.1%，中级职称科技人员占比 41.1%，青年科技人才（41.6%）在其中扮演“中流砥柱”角色。

主要困难为：**一是**科研科普人才结构性矛盾依然存在，高层次人才引进和培养存在不小的供给缺口；**二是**科研单位的定位和布局有待进一步优化，科研科普人才梯队建设不够成熟稳定；**三是**现有科研人才发展体制机制不够活，内生动力、创新活力有待进一步激发等；**四是**行业各科创平台呈零星分散形态，亟待局层面进行顶层设计和整合力量，进一步争取国家级、省部级的重大项目。

二、“十四五”面临形势任务分析

放眼国际，作为实现民族振兴、赢得国际竞争主动的战略资源，人才资源作为经济社会发展第一资源的特征和作用更加明显。当前，全球范围内新一轮科技革命和产业变革蓬勃兴起，百年之未有大变局下国际人才争夺日趋白热化。**纵观国内**，“十四五”时期是我国由全面建成小康社会向全面建设社会主义现代化国家迈进的关键时期，国家正大力实施

创新驱动发展战略，号召各行各业按照“择天下英才而用之”的要求，加快形成“人才辈出，人尽其才”的生动局面。**立足上海**，当前上海发展正站在一个新的历史起点上，未来五年将处于建设“五个中心”和具有世界影响力的社会主义现代化国际大都市的开局起步期，因此抓人才是上海构筑战略优势、打造战略品牌、实现战略目标的第一选择和最优路径。**聚焦行业**，建设长三角生态绿色一体化发展示范区，是“十四五”时期我国实施长三角一体化发展战略的先手棋和突破口。未来五年是绿化市容行业加快推动生态环境建设高质量发展、全面提升垃圾综合治理和市容环境管理精细化水平的重要五年，为绿化市容人才对标“最高标准、最好水平”施展才华、尽显其能、推动行业发展搭建了广阔舞台。

根据本市“十四五”规划的总体部署，未来五年城市管理水平将实现跨越式提升，作为上海现代化国际大都市建设管理的重要组成部分，绿化市容行业必须实现新的跨越。同时，随着“绿化市容管理力量下沉街镇”“本市事业单位编制资源统筹”“严格控制机构编制和财政供养人员”等机构改革和职能转变政策的实施推进，势必对行业人才发展和人力资源积累提出更高、更严、更为迫切的要求。因此，在新形势下铺就一条科学合理的识才、聚才、选才、用才之路，营造“近者悦而尽才，远者望风而慕”的人才生态环境，能

够为行业构建绿化市容人才高地，并在今后一个阶段实现新跨越、新发展，提供坚实的后备力量和组织支撑。

三、指导思想和基本原则

（一）指导思想

以习近平新时代中国特色社会主义思想和党的十九大和十九届二中、三中、四中、五中全会精神、习近平总书记考察上海重要讲话和在浦东开发开放 30 周年庆祝大会上的重要讲话精神为指导，牢固树立并切实贯彻践行“人民城市人民建，人民城市为人民”重要理念，以上海建设卓越的全球城市和具有全球影响力的科技创新中心为契机，深入实施人才强业战略，慧眼识才、广泛聚才、大力育才、放手用才、真心惜才，充分调动和发挥各类人才服务绿化市容事业科学发展的积极性和创造性，为行业“十四五”规划目标的实现提供坚强的人才保障和智力支撑。

（二）基本原则

坚持突出重点与补齐短板并重。着眼于行业发展瓶颈和重点难点领域，着眼于人才工作亟待解决的问题和最为突出的“短板”，以增加人才总量为基础、以提高人才素质为核心、以优化人才结构为重点、以集聚高层次人才为关键，增强绿化市容事业和人才队伍建设的可持续发展后劲。

坚持高端引领与整体开发并重。充分发挥领军人才、高素质党政管理人才、高层次专业技术人才、高水平职业技能

人才的示范引领作用，最大限度释放人才潜力。优化调整人才资源布局结构、专业结构、能级结构和年龄结构，有效提升绿化市容人才促进行业发展的整体效应。

坚持创新机制与规范管理并重。适应国家发展大势和中央、全市工作大局，吃透精神、把准方向，用好、用活、用足人才、人事、科技等相关政策。同时，进一步提升人才管理工作科学化、制度化、规范化水平，形成激发人才、保护人才、有利于绿化市容人才发展的生态环境。

坚持精准服务与特色服务并重。以“人本、专业、高效、尽责”为服务理念，在统筹考虑人才所需环境和政策空间、明晰工作路径和方法的基础上，根据不同专业领域、单位性质和人才特点，分类施策，个性定制，具体问题具体分析，进一步增强人才服务工作的针对性和精准性。

坚持政府主导与行业共育并重。明确行业人才发展的整体谋划、组织指导，进一步增强工作合力。加强与高校、高职、中职等的联系，开发一批与实用性强的专业技能课程，定向培养一批优秀专业技能人才。秉持“学科交叉、行业跨界、多元协调”理念，打破传统人才培养思维，不拘一格降人才，不拘一格引外智，并积极调动行业协会、行业企业与社会组织提升人才交流合作、搭建培育平台、强化针对指导、联合课题研究、搭建展示舞台、树立人才典型等方面的积极性。

四、总体目标

“十四五”时期，上海绿化市容人才发展的总体目标是：围绕市绿化市容局提出的“以建设‘生态之城’为目标的城乡公园体系、生态空间结构体系、自然保护地体系的生态质量和功能全面提升，与全球卓越城市定位相适应的生活垃圾分类常态长效管理机制和全程分类收运处理系统基本建成，彰显超大城市地标性的市容景观管理体系日益完善，管理效能不断增强”的中心任务，培养一支总量充沛、分布合理、结构优化、素质过硬、擅长超大型城市规律社会治理的人才队伍，人才竞争优势更加显著，人才工作机制更加完善，人才发展环境更加优化，加快构建绿化市容人才新高地。

目标一：进一步集聚行业高端人才

重点引进和培养一批政治坚定、视野开阔、思维活跃、熟悉城市运行管理和宣传的高素质党政管理人才；一批基础扎实、勤于实践、勇于创新、掌握国内外领先技术的高层次专业技术人才；一批刻苦钻研、技艺精湛、门类齐全、具备并发挥“工匠精神”的高水平职业技能人才。突出政治思想引领，针对行业在近期及中远期发展中存在的人才短板，围绕绿化市容“十四五”规划要求，注重引进、培养、储备一批政治过硬、专业精通的急需紧缺人才。

目标二：进一步改善人才发展环境

巩固“十三五”人才成果，营造共生共荣的人才群落环

境。在整合现有政策的基础上，加快推进人才体制机制改革和政策创新，营造爱才敬才的行业环境、创造有为有位的工作环境、健全引才聚才的政策环境、改善拴心留人的服务环境，进一步激发人才在绿化市容事业发展中的创新、带动效用。

目标三：进一步推进人才工作创新发展

弘扬行业科技创新精神，继续加快创新人才培育；深化行业科技创新改革，继续完善科技创新与转化机制；优化行业科技创新氛围，加快形成良好的保障机制和创新环境，充分释放各类人才的创新潜能，升级人才引擎，加速行业转型发展。

目标四：未来五年各条线急需紧缺人才

公园绿化类：具有国际视野、美学修养，带徒传技、策划经营、技能攻关推广等方面能力突出，具备精湛施工技艺和作业技能等素养能力的人才。**林业野保类：**野生动物和湿地保护专业人才，以及在建设管理、土地管理、植物保护、森林经营等方面有经验的专业性管理人才。**环境卫生类：**高层次技能人才，以及精于环保、环卫工程建设、中转或处置设施设备使用和监管、资源再利用的科研技术人员。**市容景观类：**从事景观规划设计、景观照明技术研发和推广应用的人才，以及既懂美学、创意又懂力学、电气等方面的复合型人才。

五、“十四五”行业人才发展的主要任务

（一）加强党政管理人才队伍建设

建设一支政治坚定、勤政廉洁、德才兼备，善于推动绿化市容行业科学发展的党政人才队伍，到2025年，局系统本科及以上学历层次或者具备中级以上专业技术职称的处级领导干部比例要达到95%以上；整体专业化水平明显提高，结构更加合理，总量保持稳定。**重点提升党员干部政治理论素养。**完善各级党组织学习机制，学懂弄通做实习近平新时代中国特色社会主义思想，提升党员干部政治能力和工作作风。针对不同层级党务工作者开展培训班，夯实政策理论水平和业务知识基础，推进行业党建发展。**重点开展高层次管理人才能力研究。**根据行业高层次管理人才的不同特点，以业绩、贡献、能力等为核心要素，建立定量评估与定性评估相结合的人才分类评估指标体系。建立并完善高层次人才信息库，实现“一人一档”精确管理和高层次人才信息数据连通、共享，随时准确掌握各类人才整体结构、数量变化和分布情况。**重点加强基层一线管理人才队伍建设。**针对“绿化市容力量下沉街镇”环境背景，结合政务服务“一网通办”、城市运行“一网统管”建设和“社区园艺师”“社区景观师”制度等，着力加强区级和街镇层面的绿化、林业和市容环卫管理队伍建设，着力加强专技人才向管理人才转型过程中综合能力的提升，重点培养一批精通业务、擅长管理、善于解

决基层问题的复合型人才，促进本市绿化市容管理和服务整体水平的提升。

（二）加强专业技术人才队伍建设

培养出一批具有全局驾驭能力、综合素质过硬的领军型专业人才，建设一支整体素质优良、结构科学合理、梯级层次协调、发挥引领效应的专业技术人才队伍。到 2025 年，行业专业技术人才总量由目前的 5600 余人达到 6000 人，具备副高级以上职称的人员由目前的 840 余人达到 1000 人；培养推荐市级以上高层次人才 10-15 人，选拔行业特聘专家 20-30 人，组织 40-50 对师徒开展带教结对，吸纳“两新”知联会新成员 30-50 人，培养选拔青年英才、储备人才、行业工匠 100 名。**注重培育超前眼光和开阔视野。**扩大人才工作覆盖面，将视野扩展至“系统外、行业外、体制外”，进一步争取工作主动性。发挥政府、企业、高校的不同职能优势，积极谋划搭建战略合作平台，促进用人需求与院校人才培养、市场发展规律紧密结合。密切联系相关职业院校，推进专业设置与管理需求对接，课程内容与职业标准对接，教学过程与工作过程对接。**注重发挥高层次专业人才示范引领作用。**聚焦中长期发展目标，积极整合行业科研资源，以“三提三带”（提升素质、提出方向、提出问题，带课、带队、带徒）为原则，将发挥高层次创新人才作用与服务基层结合起来，与青年岗位建功和成长成才结合起来，通过专家服务团、专

家大讲堂、行业“两新”组织知识分子联盟等项目平台，加强高层次创新人才间的交流合作，研究攻克影响行业发展的重大科研和技术难题，努力发挥特聘专家、领军人才和首席技师的示范引领作用。**注重推进急需紧缺专业人才引进培养工作。**分类梳理公园绿化、林业野保、环卫工程、市容景观、科研科普等条线，形成有针对性的行业急需紧缺岗位目录，有步骤地开展引进计划。同时，以“自主培养+孵化培育”为基础，结合行业重大工程、重点任务、重要课题，建设一支适应新使命新任务新要求、经得起风浪考验，数量充足、充满活力的高素质专业化年轻干部队伍。

（三）加强职业技能人才队伍建设

建设一支数量充足、门类齐全、技艺精湛，具有工匠精神的职业技能人才队伍，到2025年，技师和高级技师由目前的670余人增加到800人，基本覆盖绿化、林业、环卫等相关领域。**重点推进职业技能等级认定工作。**紧密联系本市职业技能等级认定试点部门，加快完善行业职业技能专项能力开发、实训基地建设和等级晋升制度和证书体系建设，组织行业职工开展劳动竞赛、技能培训、师徒带教、岗位练兵和技能比武等活动，全面提升绿化市容行业技能人才精细化水平。坚持校企合作、产教融合，吸引优势国有企业、民营企业、社会组织等与行业共建共享生产性实训基地、高技能人才培训基地、技能大师工作室、技能竞赛集训基地等。**重**

点营造尊崇工匠精神的浓厚氛围。积极开展中华技能大奖、全国技术能手、上海工匠、上海杰出技术能手、行业工匠选拔评比活动，积极申报市级技能大师工作室、首席技师项目、技师创新工作室、劳模创新工作室等资助项目，进一步扩大行业高技能人才、能工巧匠的辐射引领和示范带头作用。倡导技能优先、一专多能，鼓励行业年轻专业技术人员参加技能等级认定，迅速成长为兼具工程师、技师两种资格的“双师型”人才。

六、制度改革和环境营造

（一）创新人才引进集聚机制

1. 聚焦优质，拓宽人才引进渠道。积极争取市相关部门支持，鼓励事业单位人员引进交流，进一步拓宽直属事业单位之间、局系统与区局事业单位以及本市其他事业单位之间的交流渠道。根据事业单位人才发展需求，针对新形势下人员编制、内设机构、岗位结构出现的新情况，实施顶层设计、动态调整，有效提高编制使用率。制定行业急需紧缺人才开发目录，加强与高校、中科院、中高职院校等的联系，制定“定人定向”培养措施，进一步提升人才引进质量。探索“人际关联”发掘，充分发挥现有人才、高校、研究机构与各类优秀人才的联络作用，通过联系母校、联系导师、联系校友等“三联”工作，挖掘引进优质人才。

2. 聚焦灵活，建立柔性引才机制。坚持对高层次人才“不

求所有，但求所用”，扩宽行业专家外延，借助“外脑”打破工作思维定式。深化固定岗位与流动岗位相结合、专职与兼职相补充的用人方式。以双向挂职、短期工作、项目合作等柔性流动方式，鼓励有条件的单位设置一定比例的流动岗位、机关设置挂职锻炼岗位，吸引有创新实践经验的管理人员、企业家等兼职，促进人才智力向绿化市容行业流动、汇聚。积极对接沪上高校青年教师挂职锻炼政策，短期引进学历层次高、专业基础扎实、理论功底深的优质人才，输送共享高校在科研硬件、技术转化、人才培养方面的潜在资源。充分重视退休专家智力资源，鼓励老专家发挥新作用，搭建退休专家工作平台，安排退休专家参与短期工作、提供咨询服务，发挥智库作用。

3. 聚焦适用，探索市场化引才机制。秉持“适销对路”原则，探索构建以市场发现、同行认可、大数据测评为主要标准的高层次人才立体化引才网络。探索与国内外社会诚信度高的知名专业人才机构的合作，拓宽人才培养、人才测评、高级人才寻访等服务范围，鼓励社会力量参与引才，进一步提高引才精准度。借助专业力量探索“人事专员制”“预约服务制”“上门服务制”等形式，为行业高层次人才及其团队在人事代理、社会保障、子女入学、配偶调沪、评优报奖等方面提供“精准、精细、精品”的一对一服务。

（二）优化人才发展平台建设

1. 搭建科学实用的人才培养平台。完善高峰人才、骨干人才、青年人才、储备人才培养计划，加大塔尖、塔身、塔基人才统筹建设力度，形成相互衔接配套、覆盖不同发展阶段的梯次培养体系。克服各类培训“碎片化”倾向，结合现有人才项目制定系统性、针对性、个性化的培训计划，积极探索开发网络教育资源，尤其要加大行业急需紧缺专业人才知识更新培训。探索建立与培训机构、高校院所、社会组织等的合作机制，嫁接并利用社会优质资源开展培训。积极发挥高层次人才、大师工作室、劳模创新工作室、技师创新工作室等在人才培训和培养方面的作用。

2. 搭建务实有效的人才实践平台。继续开展优秀年轻干部和青年英才挂职轮岗，按照“缺什么补什么”的原则抓好人才实践锻炼和交互式培养。有意识地安排优秀管理人才和专技人才到市级重大工程建设项目、局重点工程建设项目以及基层一线挂职锻炼，帮助其经风雨、见世面、壮筋骨、长才干，为行业事业发展储备能量。对于长期在基层工作的同志、工作经历单一的同志，有步骤地加强岗位轮换，尤其是长期在相同类型岗位工作的处级后备干部，列入计划尽快安排轮岗。支持加强绿化市容专业大学生实习平台建设和青年人才实践锻炼基地，突出青年人才实践能力和创新创造能力培养。

3. 搭建互利双赢的师徒带教平台。借助工会、行业协会、

环境学校、技能鉴定站等力量，依托行业有关企事业单位，搭建动物繁育、花街花境配置、行道树修剪、林木养护、假山盆景制作、园林环卫机械、船舶驾驶、轮机操作、垃圾焚烧、资源再利用等稀缺技能实训通道。紧密联系园林绿化行业协会、市容环卫行业协会、园林集团等“上海高技能人才培养基地”，大力实施职业技能等级认定、组织行业职工技术比武和技能竞赛。推行“以岗代训，领导带教”制度，由带教领导根据专业特长和主管业务，负责承担本单位、本部门新进人员业务指导。

（三）强化人才激励评价机制

1. 加大人才激励力度。结合事业单位分类改革，完善事业单位绩效工资制度，健全鼓励创新创造的分配激励机制，提升绩效工资的自主权。鼓励科研类事业单位设置首席科学家、首席推广研究员、科研成果转化等岗位，所需人员经费不纳入绩效工资总额调控范围，其岗位设置和结构比例标准不纳入岗位设置方案。突出“高精尖专”导向，按照高水平、小规模、有特色的要求，进一步强化高级专业技术人员国内外研修。加强表彰奖励，定期开展行业特聘专家、领军人才、首席技师、行业工匠等的评选活动，完善优秀人才培养资助体系。建立联系人才机制，通过谈心谈话、座谈交流等形式及时了解人才思想动态，帮助人才树立正确职业观、防范潜在廉洁风险，营造尊重人才的良好氛围，激发人才在岗位上

实现自我价值。建立干事创业容错机制，努力营造鼓励创新、宽容失误的良好氛围，为大胆探索、先行先试的创新人才撑腰鼓劲，鼓励他们勇于开拓创新、心无旁骛地干事创业。

2. 促进创新成果转化。鼓励事业单位从事科学研究、技术服务、成果转化等工作的在编人员在履行所聘岗位职责前提下到企业兼职，或携带科研项目和成果离岗创业。畅通科研成果转化通道，将科研成果的使用权、处置权、收益权授予创新人才及其团队，转化净收入的70%以上用于奖励个人和团队，并将园科院、辰山植物园等单位的成果转化试点成果和经验推广至局系统。鼓励科研人员创办与其专业成果相关的企业，作为科研成果向企业转移转化的载体。

3. 创新人才评价机制。围绕“贡献”建立评价体系，建立以目标管理为基础的人才评价体系，在评价“能力”时引入胜任素质模型，在评价“业绩”时借用关键绩效指标。围绕“多元”选择评价主体，充分发挥政府、市场、专业组织、用人单位等多元评价主体作用，加强评审专家数据库建设，建立评价责任和信誉制度。围绕“精准”开展绩效评价，坚持定性与定量、共性与个性、长远与短期、显绩与潜绩相结合的原则，综合评估人才评聘期内的实际成果，倡导绩效导向的薪酬激励。

（四）优化人才发展软环境

1. 树立人才共享理念。突破传统人才使用观念的束缚，

改单位“养人”为社会“养人”，在人才使用上由“独有”向“共有”转变，由“系统储备”向“社会共用”转变，通过人才共享机制做大“人才增量”。及时掌握行业相关领域前沿动态，加强信息互动和技术交流，吸纳跨界人才纳入专家库形成智力“外脑”，让资源在人才交流中得到高效率利用。探索构建“创新联盟+高校院所+专家团队”的人才合作模式，以“联盟体+”模式从一定程度上破解本行业高端人才、专业化人才的不足，从单一的“栓住人才”实现“共享人才”。

2. 营造浓郁的人才文化氛围。广泛宣传实施绿化市容人才规划的重要意义、主要任务和重大举措，及时总结典型经验、主要做法和成效，形成有利于规划实施的良好氛围。塑造“绿容智库”品牌，定期选树一批在行业各条线具有突出业绩、具有一定影响力的标杆人才，形成个人事迹及培养举措的典型案列，在报报刊杂志、电视台、网络媒体等渠道进行宣传推广，突出见人、见事、见精神，在全行业营造尊重人才、重视人才的氛围。借助行业政务新媒体平台打造行业人才舆论宣传主阵地，充分发挥其传播好声音、介绍好政策、宣传好工作的作用，丰富绿化市容人才沟通、交流、服务的载体和手段。

3. 强化动态性人才跟踪服务。开展人才工作战略性研究，积极探索符合上海绿化市容事业发展特点的人才资源开发

规律。培养一大批能够把党和国家科技政策贯彻落实好的组织型人才，成为领导科技工作的行家里手和科研人员的知心人。加强人才统计工作，基于互联网建立“行业高层次人才库”，健全人才资源统计和定期发布制度。建立领导干部联系重点人才制度，及时掌握重点人才思想、工作动态，发挥其在领导决策中的智囊和参谋作用。加强在落户政策、安居政策等方面政策解读，用好青年人才公寓，用足本市人才安居租赁房源分级分类运行机制、市级人才租房补贴制度和人才租房购房支持政策，解决人才阶段性住房难题，支持有条件的单位为优秀青年工作人员提供过渡性住房或给予适当租房补贴。

七、保障措施

（一）加强组织领导

坚持党管人才原则，树立人才工作“一盘棋”的理念，完善“党组统一领导，组织部门牵头抓总，有关单位（部门）各司其职、密切配合，行业协会等社会力量广泛参与”和“切实发挥用人单位主体作用”的人才工作格局。健全市绿化市容局人才工作领导小组，发挥对行业人才工作重大事项宏观指导与统筹协调作用，构建统分结合、上下联动、协调高效的人才工作运行机制。完善绿化市容行业人才工作联席会议制度，定期沟通联系，增强人才工作合力。

（二）抓好责任落实

健全人才工作评估考核机制，进一步明确分工和责任，明确形成具体实施推进计划，制定阶段性工作目标。强化人才工作目标责任制考核，完善考核指标体系，加大各单位推进人才工作的评估考核力度，使各项重点工作落到实处、取得实效。建立健全人才发展规划定期评估和动态调整机制，根据实际执行情况提出改善和完善措施，确保人才发展规划实施取得实效。

（三）加大资金保障

优先保证对人才发展的投入，建立稳定的经费投入渠道。修订和完善相关制度，落实企事业单位及职工个人在能力拓展、技能培训等方面应承担相关费用的责任，形成人才投入多元化格局。探索设立优秀人才发展专项资金，加大对行业内具有较好发展潜力的人才资助力度，切实发挥专项资金在推进人才培养、科技创新、事业发展方面的支持和保障作用。

抄送：市建设交通工作党委干部人事处

中共上海市绿化和市容管理局党组办公室

2021年5月8日印发
