



福州连续4年获评中国最佳引才城市

本报讯 2024年度最佳雇主评选结果日前公布,福州连续4年获评中国最佳引才城市。

近年来,福州市以争创国家级人才集聚平台为牵引,聚焦引进培养青年科技人才,出台海外高层次人才引引九条措施,构建海外人才来榕补助、引荐奖励体系。连续两年举办中国侨智发展大会“侨智汇”活动,设立海外人才专委

会,成立“侨智汇”智库、侨创联盟等载体。发布打造福马“同城生活圈”首批先行先试十条措施、支持建设“海峡青年发展型城市”的若干举措,吸引台胞企来榕发展。建设数字经济人才市场,支持福州软件园争创中国软件名园、东湖数字小镇创建国家级网络视听产业基地,集聚数字经济人才3000多名。(本报通讯员)

全方位营造人才成长发展良好生态

莆田市举行人才支撑战略推进会

近日,莆田市人才支撑战略推进会在莆田学院举行,回顾总结2024年人才工作,研究部署下一阶段工作。莆田市委书记、市委人才工作领导小组组长付朝阳出席并讲话。莆田市委领导苏永革、沈萌芽、袁素玲、林建伟、高宇、林韶雯,以及莆田学院党委书记翁若平、院长周瑞祥,湄洲湾职业技术学院党委书记柯金国出席。

“以更大的决心、信心、诚心补齐短板,不拘一格荐人才、不拘形式用人才、不拘模式活人才。”付朝阳指出,近年来,莆田市委、市政府以前所未有的决心和力度,出台更加精准的人才政策举措,打造更加多元的人才集聚平台,提供更加优质的人才服务保障,全方位营造人才成长发展的良好生态,莆阳大地处处呈现“事业求贤若渴、人才八仙过海”的生动图景。

付朝阳强调,要以更宽广的视野聚才,依托人才智慧云平台,分县区、分产业链、分部门完善人才档案,延展人才链,大力推动莆商莆侨、莆人莆智回归,以产引才、以才促产,持续扩大人才规模。以更长远的眼光育才,既要重视高层次人才引进,也要注重本土人才培养,支持莆田学院、湄洲湾职业技术学院等育才主阵地建设,畅通产学研转化渠道,造就一支知识型、技能型、创新型的高技能人才队伍,不断提升人才质量。以更开拓的思路用才,树立正确人才观,用活“揭榜挂帅”等机制,为企业授权松绑,充分激发人才活力。以更真诚的诚意留才,依托“全市一张图”链接广大人才,全链条、全领域、全周期做好服务保障,加大优秀人才事迹宣传力度,营造尊才敬才爱才的良好环境。希望各方人才扎根“书香、气质、灵秀、实

力”兼具的莆阳大地,倾注创新智慧、释放创业激情、迸发创造活力,成就非凡事业和人生价值。

付朝阳要求,各级各部门要坚持“一把手”抓人才工作,深入推进人才支撑行动;市委人才办要加强统筹协调,凝聚合力,用真心付出换来人才的真心点赞。

与会领导还参观人才工作展和人才专场招聘会,见证莆田学院与莆田市城投集团签订共同打造“两岸融合”人才中心(公寓)协议,并为第三批“科技副总”、2024年人选的省级以上人才集聚平台、高层次人才代表颁发证书。

现场还发布“莆田市人才智慧云平台”、《莆田市高层次人才认定和支持办法(试行)》。各县区(管委办)“人才推介官”进行引才推介,各行各业代表作交流发言。(来源:湄洲日报 通讯员 陈雄)

闽东南四城协同 共促毕业生就业

本报讯 四城协同,共促就业。最近,职引未来——2024年福建省暨闽东南地区高校毕业生冬季专场招聘会在华侨大学泉州校区举办。

本次招聘会是省主要面向2025届高校毕业生举办的闽东南地区大型综合性公益专场招聘会,由省人社厅、省教育厅、中国海峡人才市场、华侨大学、泉州市人社局联合主办,泉州地区各高校和厦门市、漳州市、莆田市人社局协办,共吸引215家企业参与,带来672个优质就业岗位,需求人数达3865人,覆盖电子信息、新媒体、装备制造、生物制药、新材料、新能源等众多领域,且多数岗位应往届毕业生均可报名,为高校毕业生提供了丰富多样的“就业菜单”。

活动现场根据地区特色设置7个企业专区,毕业生可通过扫描展区二维码了解招聘信息,同时,现场设置政策咨询、就业指导专区,展示各地就业创业政策,为毕业生提供“一对一”“面对面”的全方位就业指导与政策支持。

“参加这次招聘会,我更加确定了我的求职方向,就业观更清晰,同时也了解到泉州原来有这么多的就业政策,特别是对我们这些外来人员有专门的政策支持。希望能找到心仪的岗位,留在泉州干事创业。”来自云南省的华侨大学市场营销专业樊同学告诉记者。

除了线下招聘会,此次活动还搭建“职引未来——2024年福建省暨闽东南地区高校毕业生冬季专场招聘会”线上平台,在抖音、微信视频号等热门社交媒体账号同步直播带岗,实现岗位智能推送、企业深度推荐、简历一键投递等一站式求职服务功能。通过打破时间、空间限制,进一步提升招聘效率和求职成功率,为毕业生和企业搭建更加高效、便捷的沟通“云”桥梁。

“此次招聘会的举办,是泉州市推动高校毕业生就业工作的重要举措。”泉州市人社局有关负责人表示,“泉州人社、教育等部门将继续积极作为,持续开展线上线下招聘等各类就业服务活动,为促进高校毕业生高质量充分就业提供坚实保障。”(特约记者 吴宗宝)

“双碳”人才培养有了官方教程

全国首个碳排放管理员教程编制项目启动

据福建日报报道 近日,全国首个碳排放管理员教程编制项目在南昌启动。

碳排放管理员是指从事二氧化碳等温室气体排放监测、统计核算、核查、交易和咨询等工作的人员。这一职业涵盖了碳排放监测员、碳排放核算员、碳排放核查员、碳排放交易员、民航碳排放管理员、碳排放咨询员等多个工种。随着“双碳”目标的持续推进,企业碳资产管理、碳排放管理、节能减排等新需求应运而生,特别是高排放类企业,对碳排放管理员这个职业的需求日益增加。

据悉,在2024年初,南昌碳计量中心开展了“双碳”培训市场前期调研工作。根据调研发现,目前,碳市场培训商业化已初具规模,但“双碳”培训存在着培训机构混乱、培训教材杂乱等问题;社会上没有统一的官方“双碳”培训教程和教材,培训机构设计的培训主题、内容和形式良莠不齐。

该项目由南昌碳计量中心与中国就业培训技术指导中心联合发起,是国家持续推进“双碳”产

业高质量发展的又一重要举措,对培养具备“双碳”专业知识和技能的人才,引导“双碳”职业教育培训标准化、规范化和统一化发展,加快高素质专业化“双碳”人才队伍建设,实现“双碳”战略目标具有重要意义。

“该项目是在人社部中国就业培训技术指导中心指导下,严格按照《国家碳排放管理员》职业标准和要求,结合国家重点研发计划《碳排放监测数据质量控制关键技术及标准研究》成果,参考国内外先进的碳排放管理经验和实践案例,打造的一套科学、系统、实用的培训教程。”南昌市政府副秘书长、国家碳计量中心(福建)常务副主任郑明月表示,该项目还将重点关注碳排放的监测、核算、核查、交易等关键环节,创新、丰富教程形式和内容,通过科学合理的课程体系,为学员提供全面、深入的学习内容和实践指导,确保学员们能够系统、全面地掌握碳排放管理员所需要的专业知识与技能。

该项目启动后,为确保教程的质量和实用性,南昌碳计量中心还将在专业部门的指导下,依托国家碳计量中心(福建)学术委员会和专家智库,由“双碳”领域专家学者和教育工作者组成专业团队,邀请科研院所和企业代表共同参与教程的编制工作。

据介绍,在碳排放管理员职业中,碳排放监测员和碳排放交易员这两个工种对实践层面的操作有着较高的要求,尤其注重动手能力的发挥。碳排放监测员需具备检查和维护监测设备的技能,碳排放交易员要求能够在碳排放交易系统进行操作。目前,国家碳计量中心(福建)已与福建省职业技能鉴定中心达成共识,针对这两个工种,还须在仪器设备上进行相应的实践操作考试。

“同时,我们还将广泛征集各领域的碳排放管理案例,将这些实际案例融入到教程中,使学员能够更好地理解和掌握碳排放管理的核心知识和技能。”郑明月说。

学习贯彻党的二十大精神

深化改革 激发人才创新活力

——2024年全国人社系统人才工作盘点

党的二十届三中全会《决定》提出,构建支持全面创新体制机制,深化人才发展体制机制改革。一年来,全国人社系统深入学习贯彻党的二十大精神,坚持党管人才原则,立足职能职责,凝心聚力、锐意进取,坚持实施更加积极、更加开放、更加有效的人才政策,人才领域相关改革不断深入,人才创新创业活力持续释放,为高质量发展提供有力人才支撑。

人才发展体制机制改革纵深推进

党的二十届三中全会《决定》提出,建立以创新能力、质量、贡献为导向的人才评价体系。人社部门持续推进职称制度改革落地,“破四唯”“立新标”,放权松绑取得积极成效。聚焦重点领域、特殊人才、新兴职业群体,完善职称评价新标准,畅通各类专业技术人才职业发展通道,人才成就感、获得感不断增强。完善知识产权、运动防护等专业职称评价办法,评价标准。北京增加集成电路、量子信息、虚拟现实、网络安全、大数据、金融科技等职称评审新专业。上海探索建立数字技术专业职称评价机制,发布工程系列数字技术专业职称评审办法,让数字创新人才脱颖而出。宁夏首批数字技术工程高级工程师开评,引导更多人才向数字技术领域聚集深耕。湖北为农民技术人员制定专门的职称评审办法,以农民技术人员的工作实绩、技术水平、解决实际问题的能力以及经济社会效益作为主要评价依据。多地建立高层次人才职称评审绿色通道,对承担国家重大科技任务、关键核心技术攻关,取得颠覆性技术创新的高层次急需紧缺人才,不问出身、不唯地域、不求所有、不拘一格,一事一议、一人一策,实行特殊人才特殊评价。加强职称评审监督管理。2024年7月,人社部发布《职称评审监管暂行办法》,从制度层面加强职称评审全过程监管,构建政府监管、单位(行业)自律、社会监督的职称评审监管体系。这是首部从国家层面出台的职称评审监管文件,避免职称评审一放之、一放就乱,有力提高职称评审质量、促进公平公正。各地加强规范职称评审程序、打击违规行为,重庆、黑龙江率先开展职称领域中介机构、社会组织违规行为专项整治。以数智赋能,加强职称评审信息化建设。河南逐步实现职称评审全程网办。贵州建设“云上”职称评审新通道,优化职称申报流程,促进评审精准监管。

完善职业资格制度体系。人社部修订完善注册城乡规划师、统计等职业资格制度。推进完善职称与职业资格衔接机制,天津明确91类证书可以直接贯通职称,受益人群超过300万人。云南建立数字技术工程师培育项目专业技术等级与职称对应关系,将职业资格与职称对应关系由原来的44项扩大为53项。持续开展专业技术类“山寨证书”专项治理,开展工程建筑领域专业技术人员违规“挂证”行为专项整治。积极推进职业资格国际互认交流。上海探索建立境外职业资格证书认可清单制度以及境外职业资格和职称评价衔接机制。河北发布涵盖科技、工程、信息技术等7个专业领域的20项境外职业资格证书认可目录,为雄安新区聚集人才。天津围绕产业发展需要和滨海新区高质量发展对人才的需求,扩展境外职业资格认可范围。

持续推进职业技能评价制度改革。全面推行“新八级工”职业技能等级制度,大力开展职业技能等级认定,累计备案4万余家用人单位和社会培训评价组织,评聘特级技师、首席技师4000余人。

全年超过1200万人次取得职业资格或职业技能等级证书,其中高级工以上超过450万人次,技师以上超过30万人次。

打破专业技术职称评审与职业技能评价界限,贯通高技能人才与专业技术人才职业发展。内蒙古为技能人才搭台架梯,3000多名高技能人才获评专业技术职称。海南力促两类人才贯通发展,高技能人才可申报职称,专技人才可参加技能评价。

充分向用人单位授权,激发创新活力。鼓励具备条件的企业自主评审职称。湖北向符合条件的国家级专精特新企业授权,发挥用人单位在职称评审中的主导作用,实现企业自主评价人才、自主使用人才。安徽突出数字企业用人单位主体地位,授予龙头、链主企业人才职称自主评审权。江苏苏州市授权新一批10家企业开展职称自主评审工作。开展技能人才自主评价,满足企业对技能人才需要,真正让干得好的评得上。陕西鼓励用人单位自主开展职业技能等级认定。宁夏由用人单位建立技能人才评价体系,自主开展职业技能等级认定。

扎实推进事业单位人事制度改革。公开招聘作为事业单位择优进人的主要途径,是从源头上规范事业单位选人用人工作的制度性安排。2024年8月,中组部、人社部印发《关于进一步做好事业单位公开招聘工作的通知》,从加强公开招聘工作统筹、严格招聘程序要求、优化岗位条件设置和资格审查工作、增强招聘考试针对性和科学性、严明纪律要求等五部分,进一步改进和规范事业单位公开招聘工作。各地将“公开、平等、竞争、择优”的原则和要求落到实处,切实把事业单位公开招聘

聘打造成“民心工程”“阳光工程”。

厚植专业技术人才力量

党的二十届三中全会《决定》提出,完善青年创新人才发现、选拔、培养机制。博士后制度是培养高层次创新型青年人才的一项重要制度。人社部加强博士后青年人才培养,优化实施以“博新计划”为重点的国家资助博士后计划,资助培养4200多名优秀博士后,中国博士后科学基金资助博士后超1万人,全年新招收博士后近4万人。优化博士后科研工作站、流动站布局,推动博士后提标提质、扩面增效,新设643个博士后科研工作站。各地紧扣国家战略需求和地方产业发展需要,释放博士后创新创业活力。江苏“卓越博士后计划”紧扣国家和省重大专项、前沿技术和重大科学研究、先进制造业产业集群发展需求,遴选资助国内外优秀博士从事博士后研究。云南“彩云博士后计划”加强高层次人才引育,对符合重点产业需求的博士后研究人员,给予招收、培养、留用全链条资助。湖北出台《关于加强新时代博士后工作的若干措施》,实现“资助全覆盖、培养全链条、力量全整合、政策走前列”,在鄂博士后受资助最高超过150万元。天津成立最高2000万元的“天津银行博士后创新创业基金”,支持博士后优秀科技项目成果转化、创业企业科技研发和产业促进,举办“海河英才”博士后揭榜领题赛决赛。宁夏探索建立企业博士后股权激励制度。福建探索建立市场化运作的省级博士后科研基金,支持有条件的地方设立博士后创新创业基金,引导社会资本投入,加快科研成果转化。博士后大赛不仅是展示科研成果的“练兵场”,更是促进科研成果落地转化的“加速器”。山东、河南、陕西、新疆等地举办博士后创新创业大赛,第二届粤港澳大湾区博士博士后创新创业大赛决赛在广州举行,海外赛区报名项目翻倍,奖金总额逾千万元,吸引超万人报名。

(下接3版)