**关于进一步优化人才政策的建议**

领衔代表：李明波

附议代表：

一、现状情况说明

慈溪市为中国小家电之乡，经济发展的核心驱动力量为制造业。制造业近几年在不断的升级改造,制造业发展的核心支撑点是“人才”。

从外部环境对制造业的影响来看：近3年以来由于国内疫情管控，国际政治因素、国内外经济环境等方面的原因导致制造业的发展速度逐渐缓慢。

从内部环境对制造业的影响来看：制造业本身是靠人才红利起步和发展的。近几年以来随着人民生活水平不断提升，内陆地区的经济逐渐发展进步，越来越多的外来务工人员愿意留在内陆地区老家发展，外出务工的人员整体在逐步减少。同时，上海、杭州、江苏、绍兴等区域人才竞争压力大，近几年从慈溪流出的外来务工人员越来越多，流入到慈溪的人员越来越少，市场上流动的制造行业所需“人才”越来越少。

慈溪市制造行业目前的人才状况：

一般的制造行业内目前“高、精、尖端人才”的缺口较小，需要的“优秀的管理类中层人才”岗位人员较多。例如：往年公司想要招聘一个有经验的副总、经理、主任都比较好招聘且可以有很多备选供挑选任用。近几年，都很难找到需求岗位，市场上流动的人员实在太少。

慈溪市目前整体人才政策，主要针对三大类：

1.A\B\C\D类等高、精、尖端人才。

2.大学生。

3.有中高级技能证书的人才。

人才政策丰富、面广，但是适用于制造行业内部的人才政策相对较少。制造业需要有丰富工作经验的管理型岗位中层、高层。他们对企业发展、管理提升、升级转型有着至关重要的作用，有着制造业丰富的管理经验，但是相对学历并不一定是重点院校，不在目前高、精、尖人才奖励对象内。

综合建议扩宽人才奖励政策范围，增加制造业的管理型中层人才。目前慈溪市的人才政策整体较好，希望出台更多的制造业行业的管理型人才奖励政策。适当放宽人才政策评定条件。

二、建议、办法和要求

1.对于人才认定，适当考虑制造业行业需求，新增一些新的人才认定标准，对丰富工作经验的管理型岗位中层、高层进行职称评定。扩宽制造业人才职称评定的岗位及专业范围。

2.根据企业规模大小，由政府分配给企业一部分评定名额。由企业自行对中层、高层管理人员进行“职称评定”。由于各家企业对人才需求的范围不同，标准不同，不设立过高的评定硬性标准，如学历。

3.对于制造行业中被“职称评定”的管理型人才，在日常人才奖励、补贴、退休待遇给予特殊照顾。

4.根据制造业管理人才任用实际情况，适当降低认定的通用要求。如：职称评定的标准适当降低学历要求；参考公司规模、工作年限、企业评价、职务等级、岗位重要贡献程度，给予一定的认定权限和认定名额。被认定的制造人才，发放社会认可的“职称评定”证书及荣誉。让在制造业工作的人才被社会尊重和认可。

制造业是支撑慈溪市发展的核心力量，各类人才政策建议多综合考虑当地制造业人才实际需要，新增一些适用于制造行业的人才政策。为制造业人才做好吸引人才、培养人才、留存人才政策的百年大计，吸引更多的人来慈溪发展、落户，为慈溪的发展共同奉献力量。