

# 北京市国资委党委关于印发 《北京市属国有企业“十二五”人才发展规划》 的通知

京国资党发〔2011〕19号

各市属企事业单位党委：

《北京市属国有企业“十二五”人才发展规划》已经市国资委党委会讨论通过，现印发给你们，请认真贯彻执行。

市国资委党委

2011年10月8日

# 北京市属国有企业“十二五”人才发展规划

为贯彻落实中央和北京市人才工作会议精神，围绕“人文北京、科技北京、绿色北京”发展战略和建设中国特色世界城市，以及市国资委国有经济“十二五”发展目标，为增强国有经济功能作用，实现国有企业科学发展提供强有力的人才支撑，北京市人民政府国有资产监督管理委员会（以下简称市国资委）根据《首都中长期人才发展规划纲要（2010-2020年）》和《北京市国资委国有经济“十二五”发展规划》，制定本规划。

## 一、“十一五”期间人才队伍建设状况

“十一五”期间，市属国有企业围绕国有经济发展需要，大力实施“人才强企”战略，不断创新人才开发机制、健全人才服务体系、优化人才发展环境，加大人才培养培养力度，企业经营管理人才、专业技术人才、高技能人才队伍建设取得了明显成效，为北京国有经济“十一五”总体目标顺利实现发挥了重要作用。

### （一）人才总量持续增长、人才结构不断改善

**人才总量稳步增加。**截止2010年底，市属国有企业在岗职工64.3万人，其中经营管理人才9.1万人，专业技术人才13.1万人，高技能人才12.3万人，分别比2005年有较大幅度提升。

**人才结构不断优化。**三支人才队伍中，学历结构、职称结构、年龄结构、产业分布结构有了较大改善。经营管理人才和专业技

术人才队伍中，具有大学本科及以上学历的分别占 62.4%和 61.4%；具有高级和中级技术职称的分别占 9.9%和 30%；35 岁以下青年人才比例达到三分之一以上；技能人才队伍中，高技能人才占技能劳动者总量的 31.5%。

**高层次人才队伍初具规模。**市国资委系统拥有两院院士 2 名，享受国务院政府特殊津贴专家 80 名，国家有突出贡献专家 6 名，“新世纪百千万人才工程”国家级人选 5 名，国家级大师 16 名，国家“千人计划”人选 7 名，北京市“海聚工程”人选 10 名，各类高级职称人员 1.3 万人。

## **（二）体制机制不断创新，人才工作体系初步形成**

**人才工作领导体系基本形成。**按照党管人才的原则，市国资委党委加强对市属国有企事业单位人才工作的领导，设立专门处室，负责人才工作的宏观管理和人才队伍建设。市属国有企事业单位分别成立了人才工作领导机构，形成了党委统一领导，组织、人力资源部门牵头负责，相关部门协作、各方力量共同参与，紧密配合、统筹兼顾的人才工作体系。

**人才管理制度不断完善。**不断加强人才引进、培养、选拔、使用、评价、激励等制度建设，先后制定印发了《关于进一步加强市属国有企业人才队伍建设的指导意见》、《关于加强国有企业高技能人才工作的意见》等人才工作制度，人才管理工作逐步科学化、规范化。

**人才市场化配置选拔力度不断加大。**积极探索建立组织配置

与市场化配置相结合的人才选用新机制，改进选拔方式，加大人才引进和市场化选聘力度。“十一五”期间，通过市场化方式配置选聘的经营管理人才和专业技术人才，分别占到 30%和 23%左右，比 2005 年前有了较大幅度提升。

**人才培养力度不断加强。**以企业高级经营管理人才、高层次专业技术人才和高技能人才为重点，不断加大人才培养力度，“十一五”期间，市属国有企业组织各类培训共计 128 万人次，市国资委举办高级经营管理人才培训班 62 期，培训 3100 人次；实施储备人才培养工程，建立了储备人才库；安排 300 多名博士、博士后到企业挂职锻炼。一批既懂专业技术，又懂经营管理的复合型人才崭露头角，人才整体素质不断提高。

**人才考核激励方式不断创新。**企业经营管理考核激励管理办法日趋科学、系统、规范，形成了以财务指标为主、非财务综合能力指标为辅的考核评价和薪酬管理体系。积极探索对专业技术人才及科技创新团队的多样化激励方式，15 家企业参加了中关村国家自主创新示范区股权激励试点工作。收入分配向高技能人才倾斜，职业技能等级补贴水平不断提高。

### **（三）人才效益明显提升，人才环境不断优化**

**人才效益提升，人才价值凸显。**人才效益和人才贡献率逐年提高。2010 年人均利润达到 4.56 万元，比 2005 年提升了三倍以上。每万人才中研发人员 205 人，研发专利授权量 4004 件，其中发明专利授权量 963 件。承担国家级、市级重点科研课题 321

项，各类人才资助项目 246 个，受资助金额 800 余万元。

**人才发展环境不断优化。**召开人才工作会议，总结经验，积极推动人才队伍建设，完善人才服务体系。将“人才是第一资源”的理念植入企业核心价值观，促进企业文化建设。充分发挥报纸、杂志和网站的媒体功能，加强人才宣传工作。通过制定优惠政策，改善人才的工作生活条件，营造有利于人才发展的良好环境。

同时，市属国有企业三支人才队伍还存在着与北京市国资委国有经济“十二五”发展需要不相适应的地方，主要是：人才结构和布局不尽合理，职业素质好，开拓能力强，具有战略思维和国际视野的优秀企业家和高水平职业经理人较为短缺，创新能力强，技术水平高，具有国际水平的科技领军人才、科技专家和高水平的创新团队相对匮乏，适应产业结构升级，掌握新技术、新工艺、新设备的高技能人才缺口较大；人才培养和开发机制还不够健全，人才使用效率不够高；人才发展资金投入相对不足，人才激励力度还不够大；人才发展环境还需要进一步完善等。

#### **（四）“十二五”时期人才工作的机遇与挑战**

“十二五”时期是市属国有经济加快转变发展方式，持续实现科学发展的重要阶段。同时也给市属国有企业人才队伍建设带来了新的发展机遇和挑战。

**机遇：**国家“十二五”规划做出了实施人才强国战略，加快建设创新型国家，建设人才强国的重大决策，为人才工作的发展创造了优良环境；北京市提出建设中国特色世界城市的目标，打造

“五个之都”，为引才聚才提供了得天独厚的机遇。近年来市属国有经济规模和效益大幅提升，布局结构明显优化，国有资本竞争力和影响力进一步增强，造就了一批体制新、机制活、主业突出、实力增强和富有竞争力的大型企业集团，为人才成长和发展搭建了广阔的事业平台。

挑战：随着经济全球化深入发展，科技进步日新月异，世界各国对人才的竞争更趋激烈。从国内看，跨国公司积极推进人才本土化战略，招揽国内优秀人才，中央企业积极实施大规模人才开发，广揽国际国内人才，民营企业高职高薪吸引人才，各大城市间的人才流动日趋活跃，将使北京市属国有企业的人才工作面临更大的压力与挑战。

## **二、指导方针、总体思路和工作目标**

### **（一）指导方针**

高举中国特色社会主义伟大旗帜，以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，深入贯彻落实科学发展观，坚持党管人才原则，大力实施人才强企战略。围绕“人文北京、科技北京、绿色北京”发展战略和建设中国特色世界城市的整体部署及“优化一产、做强二产、做大三产”的产业发展思路，结合首都中长期人才发展规划纲要和北京市国资委国有经济“十二五”发展规划，以人才队伍建设促进国有经济“调整、改革、合作、创新”，提高“北京服务”、“北京创造”的品牌影响力，为实现创新驱动，打造具有国际竞争力的大企业大集团和优势产业集群、增强国有经济功能

作用提供坚强的人才保障。

“十二五”时期，市属国有企业人才发展的指导方针是：服务产业、国际视野、创新机制、高端引领和整体推进。

**服务产业。**根据市属国有经济发展规划与总体部署，人才工作将围绕国有经济功能定位，根据城市运营产业、支柱产业、重点产业和战略性新兴产业的不同发展阶段特点，科学合理地配置人才资源，确保人才对产业发展的支撑作用。

**国际视野。**不断拓宽人才工作国际视野，加快人才国际化培养进程和海外人才引进步伐，培养造就一批高层次、复合型、通晓国际规则、适应企业发展需要的国际化人才，提高企业国际市场竞争优势。

**创新机制。**树立科学人才观，把体制机制创新作为推动人才发展的根本动力，不断深化对人才发展环境的认识，破除束缚人才发展的体制机制障碍，构建与北京国有经济体制改革相适应、有利于企业科学发展的人才工作体制机制，最大限度地发挥人才的作用，促进人才全面发展。

**高端引领。**加大高层次人才引进和培养力度，以造就一批优秀企业家、科技领军人才和大师级高技能人才，建设一支具有国际和国内一流水平的优秀人才队伍为重点，充分发挥高层次人才的辐射带动作用，统筹推动不同层次、不同类别的人才队伍协调发展。

**整体推进。**按照突出重点，统筹兼顾，盘活人才存量，开发

人才增量，提高人才质量的工作原则，坚持人才发展战略与企业发展战略相结合，人才结构优化与产业结构优化相结合，人才工作机制创新与深化国有企业改革相结合，整体推进不同产业、不同行业的人才队伍建设。

## （二）总体思路

“十二五”期间，市属国有企业人才工作的总体思路是：坚持“四个优先”，搭建“四个平台”，引领“三个集中”，构建“两个层级”，努力实现人才队伍的科学有序发展。

——坚持“四个优先”。坚持人才资源优先开发，为国有企业经济转型升级提供强大智力支撑；坚持人才结构优先调整，引领产业结构优化升级；坚持人才投资优先保证，加速人才积累和集聚；坚持人才制度优先创新，充分激发各类人才的创新活力，逐步形成人才优先发展的战略布局。

——搭建“四个平台”。充分利用首都优质教育资源，打造面向国际、面向未来、面向企业的人才培训平台；围绕创新驱动，抓住做强优势产业与发展新兴产业的有利契机，建设有利于自主创新的人才发展平台；进一步健全人才工作体系，完善有利于人才引进、培养、交流、激励的人才服务平台；根据产业发展需要，加快建设高层次人才和紧缺人才的储备平台。

——引领“三个集中”。通过优化环境和机制创新，引领优秀人才向优势产业和领域集中，向重大科技攻关项目集中，向企业核心业务和核心板块集中。形成人才建设与产业发展、科技攻关、

企业核心竞争力提升互为依托、互为促进的良好机制。

——**构筑“两个层级”**。市国资委着力培育高级经营管理人才及储备人才，重点扶持科技领军人才和高水平科技创新团队的建设，积极推动首席技师的培养、选拔工作。各企事业单位根据企业发展需要和人才队伍现状，负责保障三支人才队伍的数量、质量和结构能够满足产业发展的需求。

### **（三）工作目标**

到“十二五”末，市属国有企业人才工作的总体目标是：培养和造就数量充足、结构优化、素质优良、勇于创新的人才队伍，努力把北京市属国有企业建设成为国内一流、具有国际竞争力的人才高地和人才聚集地。

——**人才总量稳步增长，满足产业发展需要**。人才总量从“十一五”末的 34.5 万人提高至 47 万人，占职工比例由 53.7%提高至 61.5%。三支人才队伍数量在各产业板块内形成合理梯次，满足“十二五”时期产业调整和发展需要。

——**队伍结构不断优化，职业能力显著增强**。经营管理人才队伍中，具有本科及以上学历的达到三分之二以上；专业技术人才队伍中，具有中级及以上职称的达到二分之一以上；技能人才队伍中，高技能人才占技能劳动者总量的比例达到三分之一以上，技师、高级技师总量突破 2.5 万人。高级经营管理人才素质不断提高，专业技术人才能力不断拓展，高技能人才队伍不断壮大，各类人才职业能力显著增强。

——**创新型人才加速积聚，创新水平保持领先地位。**更加重视创新型人才的培养和使用，在经营管理、科研开发、技能技艺等领域，培养不少于 1 万名富有创新精神和创新能力的优秀人才，重点扶持一批具有自主知识产权和较大发展潜力的科研团队，确保市属国有企业科技和创新水平处于全国同行业领先地位。

——**人才管理机制逐步完善，人才发展环境更加宽松。**适应国有企业特点，逐步完善服务与开发相结合，面向市场的人才引进、培养、选拔、使用、评价、激励的人才管理机制，实现人才工作科学化和规范化。推动企业文化建设，树立以人为本理念，营造更加有利人才成长和发挥作用的内外部环境，增强国有企业吸引和凝聚各类人才的能力。

——**人才竞争优势增强，人才效益显著提高。**在电子信息、汽车、新能源、装备制造、生物医药、都市型工业等产业和领域，建成具有国内外竞争优势的人才高地。人才开发重在提高人才效率和效益，人才资本对国有经济贡献率逐年提高，到 2015 年末人均利润水平达到 7.5 万元以上。

专栏一：人才发展主要指标

指标	单位	2010 年	2015 年
人才资源总量	万人	34.5	47
每万劳动力中研发人员	人年/万人	205	240
人均利润	万元/人	4.56	7.5
专利授权量/发明授权量	个	4004/963	4800/1155

## 专栏二：人才队伍建设主要目标

队伍类型	主要目标
经营管理人才	总量达到 10 万人，大学本科及以上学历占 70%。拥有一批高素质的国际化人才。市场化方式选聘的比例达到 40%。
专业技术人才	总量达到 19 万人，占总从业人员的 24%，高、中、初级专业技术人才比例为 15: 40: 45。
高技能人才	总量达到 17 万人，占技能劳动者总量的 36%，其中技师、高级技师占高技能人才的 15%，数量达 2.5 万人。

### 三、主要任务

#### （一）优先调整人才战略布局

**目标要求：**围绕《北京市国资委国有经济“十二五”发展规划》确定的产业发展目标，积极调整城市运营产业、支柱产业、重点产业、战略性新兴产业人才结构，优先培育战略产业人才，支撑战略产业发展。

**主要举措：**建立战略产业人才优先规划、优先培养与引进、优先配置、优先投资的机制。围绕国有经济功能定位，按照“构建城市运营产业良性发展、现代制造业和现代服务业实力增强、都市产业效益提升、战略性新兴产业充满活力”的国有经济发展

目标，根据各个产业不同发展阶段的特点及企业发展战略需要，科学合理地配置人才资源，确保人才对产业发展的支撑作用。建立高等教育、职业教育和实践锻炼相结合，内部培养与市场化引进、外部交流合作相衔接的培养体系，培育战略产业人才。围绕“坚决进入首都重点发展的支柱产业，坚决进入重点产业的高端环节，坚决进入战略性新兴产业”的总体思路，发挥市场配置人才资源的基础性作用，用政策和制度引导优秀人才向重点产业流动，形成优秀人才向战略产业聚集的格局。

## （二）重点培育创新型科技人才

**目标要求：**按照北京国有经济布局结构和功能定位，形成以企业为主体、市场为导向、产学研结合、行业间联动的创新型科技人才工作体系，培养一批具有国际领先水平的科技专家、科技领军人才和高水平创新团队。

**主要举措：**加大创新型科技人才的培养力度，建立多样化的培养模式。贯彻落实国家“千人计划”，加快实施“北京海外人才聚集工程”，拓宽人才引进渠道，充分利用各类海外高层次人才库信息资源，加强海外和系统外创新型人才和研发团队的引进工作，带动本土高层次人才国际化步伐。推广首席专家工作制，形成一批技术创新的领军人物和创新团队。鼓励产学研结合，通过开展科技专项联合攻关、产业项目联手共建，促进创新人才资源融合。积极争取中央及国家部委、市政府有关部门和社会力量对企业科技资金的投入和支持力度，增加对创新团队技术项目的资助力度，

建立和完善技术创新奖励办法，设立对重大技术创新成果和优秀人才的奖励制度。

### （三）大力开发重点领域紧缺人才

**目标要求：**为适应国有经济战略调整和进一步转变发展方式，加快开发重点领域急需紧缺人才。到“十二五”末，在主要产业领域培养开发急需紧缺人才 6 万余人。

**主要举措：**定期开展重点领域急需紧缺人才预测。鼓励支持国有企业与高等院校、国家级职业教育示范校、重点科研院所进行校企合作，采用“订单式”、“委托培养”等方式，提前储备培养紧缺技术、管理、技能人才，建立人才储备和交流平台。瞄准技术发展前沿，实施重点领域紧缺人才知识更新与技能提升培训。提升国有企业内部培训潜力，加快实施急需紧缺人才的内部培养。大力支持重点领域工程技术人员申报重大科研项目，参与技术创新研究，参加高层次学术交流。根据企业需求，抓紧引进资本运作、财务管理、人力资源管理、市场营销等专业紧缺人才。

专栏三：“十二五”期间紧缺人才一览表

板块	紧缺专业人才类别	人数
城市运营	轨道交通、地面交通、高速公路的建设、养护及管理专业人才	24600
	燃气、热力、煤炭等资源的开发，能源资源设施建设及太阳能、风能、生物质能等新能源方面的人才	700
	供水、节水设施建设与污水处理、再生水资源开发、垃圾	300

板块	紧缺专业人才类别	人数
	圾处理及循环利用和产业化等方面专业人才	
小计		25600
现代 制造	汽车发动机、底盘、变速箱等关键技术研发与设计人才， 节能与新能源汽车专业人才，汽车营销、销售、修理等 汽车服务业专业人才	5000
	LED-TFT 技术、半导体、太阳能技术，微电子、电子技 术的研发生产专业人才	1800
	机床产品的设计、研发人才，轨道交通车辆制造人才， 光伏发电、风力发电、火力发电专业人才	3200
	新型绿色环保材料专业人才	300
	钢铁冶炼、铸造等研发及生产专业人才	300
	中药、化学制药及医疗器械领域专业人才	1900
小计		12500
现代 服务	房地产开发及管理、文化创意、体育产业、动漫专业人 才	300
	旅游开发及餐馆、酒店、景区、会展等高端专业人才	1000
	物流技术、物流信息系统及物流管理等专业人才	300
	商业经营、电子商务等专业人才	300
	金融、风险管理及信息技术等专业人才	1600
小计		3500
都市	畜禽养殖、生物育种、兽用医药等农业专业人才	200

板块	紧缺专业人才类别	人数
产业	食品研发、加工、配送专业人才	2000
	建筑勘察、设计、咨询及建设的专业人才	3100
	服装、印刷、乐器及其他消费品的设计研发、生产及品牌开发的专业人才	300
小计		5600
通用紧缺人才	投资并购、资本运作、证券、投融资等人才	1300
	财务管理、人力资源、工商管理、战略管理、规划计划、行政管理等专业人才	2000
	工程管理、项目管理、运营管理、安全管理等专业人才	900
	法律、英语专业人才	600
	市场营销、国际贸易、国际管理专业人才	8000
	小计	12800
总计		60000

#### （四）全面推进高层次人才队伍建设

##### 1. 加快高层次经营管理人才队伍建设

**目标要求：**以提高现代经营管理水平和企业国际竞争力为核心，以战略企业家和高级经营管理人才培养、引进为重点，加快培养一批与首都人才发展战略、国有资产管理体制和国有企业改革发展要求相适应，数量充足、结构合理、素质优良、门类齐全的高级经营管理人才和党群工作者。经营管理人才市场化配置方

式达到 40%左右。

**主要举措：**加快现代企业制度建设步伐，健全公司法人治理结构。加强董事会建设，强化监事会监督检查职能，明确企业不同治理主体的职责，为优秀企业家成长提供良好的内外部环境。根据人才成长特点和发展需求，依托著名跨国企业、国内外一流大学和其他培训机构，加强对中高级企业经营管理人才的培训，提高国际视野、战略思维和跨文化管理能力。加大企业领导人员交流任职力度，推进市属企业与中央企业之间、企业与党政机关和事业单位之间的干部交流，使企业领导人员进一步完善知识结构、丰富工作阅历、积累决策经验，提高科学发展能力、决策能力、创新能力和应对复杂局面的能力。加大高级经营管理人才的市场化选聘力度和外派财务总监、总法律顾问的业务培训力度。从战略眼光、工作业绩、发展潜质等方面选拔优秀经营管理后备人才进行梯队建设。完善高层次经营管理人才库，动态跟踪、定期联络、持续培养。建立健全职业经理人聘任制、任期制和任期目标责任制，实行契约化管理。积极开展高层次经营管理人才职业生涯规划，促进合理、有序流动。

## 2.加快高素质专业技术人才队伍建设

**目标要求：**适应科技创新和产业优化升级的要求，以新技术应用、新产品研发、掌握关键技术为核心，加快培养一支高素质、高层次的专业技术人才队伍。“十二五”末，专业技术人才总量达到 19 万人左右，占市属国有企业从业人员的四分之一，高、中、

初级专业技术人员比例为 15: 40: 45。

**主要举措：**进一步扩大专业技术人员队伍的培养规模，以应用为导向，建立企业内部培养与高等院校、科研院所培养相结合，国内培养和国际交流合作相衔接的培养模式。大力发展以国有企业为主体的产学研联盟，鼓励申报重大科研项目、博士后工作站和其他人才支持项目，鼓励企业建设国家重点实验室、国家级和市级技术中心、工程技术研究中心，在产品开发和技术改造中培养锻炼专业技术人员。加快实施专业技术人员知识更新工程，建立挂职、短期定向工作、项目合作等灵活多样的人才流动机制，多层次，多渠道，多方向提升专业技术人员素质与能力，拓展职业发展空间。

### 3.加快高技能人才队伍建设

**目标要求：**以职业能力建设为核心，以加快培养技师和高级技师为重点，培养造就一批服务主业产业发展、技艺超群、具有行业代表性的高技能人才。持续提升现代制造业、都市产业、现代服务业高技能人才比例，重点提升城市运营产业高技能人才比重。

**主要举措：**坚持在生产实践中培养和造就高技能人才，完善企业为主体、职业院校为基础，学校教育与企业培养紧密联系、政府推动与社会支持相结合的高技能人才培养培训体系。鼓励市属国有企业创办示范性国家和市级高技能人才培养基地，建立培养资源共享平台和经验交流平台。建立高技能人才绝技绝活代际

传承机制，建立“名师带徒”工作制度，在生产岗位开展“传、帮、带”活动，规模化培养高技能人才。推广首席技师工作室制度，解决生产工艺难题，培养创新型高技能人才团队。广泛开展各种形式的职业技能竞赛和岗位练兵活动。协调有关部门在部分企业和关键工种岗位尝试建立技能等级自主评定工作。建立科学的评价体系，完善高技能人才评价模式，实行评聘分开的动态管理方式。加大对高技能人才工作的经费投入，建立市属国有企业高技能人才奖励制度，营造重视技能、尊重技能人才的社会氛围。

#### **四、体制机制创新**

##### **（一）优化人才培养体系和投入体系**

**目标要求：**以创新能力、方法能力和岗位胜任能力培养为核心，进一步增强培训的统筹性、针对性和实效性，搭建适合国有企业特点的人才培养平台。建立健全人才投入保障机制，构建多元化、社会化的人才投入体系。

**主要举措：**建立健全以职业能力提升为导向的分层分级培训管理模式，完善不同类别人才的培训体系。加大实践培养力度，整合现有培训资源，构建包括企业、党校、高等院校和培训机构在内的不同层次和类别的人才培训平台；建立和完善人才投入增长机制，优先保障对人才发展的投入，构建以企业为主导，社会、政府相关部门参与的多元化人才投入体制。鼓励企业建立不同层级的人才发展基金，积极争取中央和市政府对人才工作的资金支持。建立人才投入的激励制度，激发企业人才投入的主动性和积

极性。

## （二）完善市场化选拔任用机制

**目标要求：**完善选拔任用制度、聘用制度和岗位管理制度。创新人才市场化选拔任用方式，科学合理使用人才，形成有利于人才脱颖而出，充分施展才能的选人用人机制，搭建有利于人才成长的发展平台。

**主要举措：**建立客观、公正的人才选拔任用制度，实现人事相宜、人岗匹配、用当其时、人尽其才。按照经营管理人才、专业技术人才、技能人才的不同特点，建立健全等级晋升制度，拓宽人才职业发展通道，扩大选人用人视野，全面引入竞争机制，使市场化选聘逐步成为经营管理人才和专业技术人才选聘的重要方式。选拔高级经营管理人才，坚持组织配置与市场配置相结合；选拔中层及以下经营管理人才，采取竞争上岗和公开招聘的方式。专业技术人才及技能人才原则上都面向社会公开招聘。全面实行人才契约化管理，制定能够吸引和留住核心、关键人才的政策措施。打破地域界限与身份限制，引导企业在引进项目、技术、资金的同时引进各类人才。鼓励和支持企业采取咨询、讲学、兼职、项目聘用、技术合作、人才租赁等多种形式，使各类人才为我所用。

## （三）建立业绩导向型绩效管理体系

**目标要求：**建立健全不同类别、不同岗位指标的人才考核体系和绩效考核制度，发挥绩效管理的引导与监测功能，形成科学

有效的企业绩效文化和绩效管理体系。

**主要举措：**加强对企业领导人员的考核评价，完善董事会向市国资委报告工作制度。建立企业领导人经营业绩同激励约束相结合的考核制度；创新评价方式，采取业绩考核、绩效评价、民主测评、平时考核等多种形式；完善评价指标体系，运用经济增加值指标引导企业负责人不断提高价值创造能力，确保国有资产保值增值绩效管理制度的落实。建立健全以目标管理为重点、岗位职责为基础的全员绩效考核评价体系。对于经营管理人才，重点考核企业发展战略关键绩效指标完成情况；对于创新型科技人才，重点考核创新能力和研究成果；对于高技能人才，重点考核职业能力和工作业绩。同时，还要考核各类人才的职业道德，敬业精神和社会责任。

#### **（四）健全多元化激励制度和服务保障机制**

**目标要求：**充分体现人才价值，完善薪酬制度，丰富奖励体系，建立健全公平、合理，有利于调动人才积极性的激励与服务保障机制。

**主要举措：**按照市场经济的要求，建立反映人力资本价值、体现岗位贡献和绩效水平、物质激励与精神激励并重，短期激励与中长期激励相衔接的激励机制。健全公平合理的薪酬制度，根据岗位职责、风险、实际贡献、经济效益，合理确定薪酬水平，形成薪酬收入正常增长机制。对引进的高层次优秀人才，可实行协议薪酬。加大对科技骨干人才的激励力度，鼓励中关村国家自

主创新示范区企业探索股权激励试点。逐步提升技师、高级技师的待遇。加大在人才培养、引进、激励、服务、保障等环节的政策创新力度，对特殊人才从工资待遇、住房补贴、科研经费等方面给予重点倾斜。建立和完善人才资源年度调查统计制度和报告制度。加强人才工作信息化建设，加快建设各级各类人才信息库。

## **五、重点工程**

### **（一）创新型科技人才培养工程**

为提高企业国际竞争力，加大自主创新能力，根据国家“千人计划”、北京市“海聚工程”和首都科技领军人才培养工程总体部署，加快培育具有国际水平的科技领军人才。到“十二五”末，研发人员总量达到 25000 人，创新型科技人才总量达到 2000 名，科技领军人才达到 200 名，具有国际水平的科技专家 50 名；依托重大科研项目、重点工程和重大建设项目，扶持 10 个左右高水平科技创新团队。建设一批具有国际水平的技术和科研中心，国家级技术中心增加到 20 个左右，博士后工作站增加到 30 个左右。专利授权量、发明授权量有较大幅度提升。

### **（二）高级经营管理人才培养工程**

围绕首都总体发展战略，以发展壮大国有经济、优化国有经济布局，打造具有国际竞争力的大企业大集团和优势产业集群为目标，到“十二五”末，市属国有企业经营管理人才总量达到 10 万人，培养选拔 5 至 10 名具有全球视野、引领产业发展的战略企业家，100 名左右职业素养好、决策能力强的优秀企业家，500

名左右专业水平高、具有开拓创新能力的高级经营管理人才，100名左右思想政治工作能力强，熟悉生产经营的党群工作负责人。

### （三）高技能人才振兴工程

根据加快产业结构优化，推动技术创新和科技成果转化需要，到“十二五”末，市属国有企业高技能人才总量达到 17 万人，其中技师和高级技师达到 2.5 万人。培养造就 1000 名左右技艺超群、在关键岗位发挥作用的高技能人才，100 名左右行业公认、能够解决关键技术和工艺操作性难题的大师级高技能人才，打造 50 个作用显著、成果突出、具有示范意义的首席技师团队和工作室。

### （四）优秀人才储备工程

储备优秀人才是建立人才梯队，保证国有经济可持续发展，不断提升企业竞争力的重要保证。进一步加大对高层次、创新型、国际化优秀人才的储备工作。市国资委每两年对一级企业和重要子企业高级经营管理后备人才进行一次轮训，选派 100 名创新型科技储备人才、100 名青年拔尖储备人才和 100 名优秀高技能储备人才，通过培训、外派学习、轮岗交流、挂职锻炼等方式加快培养。

## 六、规划实施保障

### （一）加强组织领导

按照党管人才的原则，完善党委统一领导、组织部门牵头抓总，有关部门各司其职、密切配合的人才工作格局。市国资委党

委研究制定市属国有企业人才发展战略规划。各企事业单位党委要把人才工作摆在更加突出的位置，要从战略高度重视人才工作，把人才规划的制订和实施列入重要议事日程，建立定期人才工作汇报制度，抓好人才规划的贯彻落实。

## **（二）强化责任落实**

市国资委负责对市属国有企业人才工作的宏观指导与监督检查，建立健全人才工作联系制度，定期交流人才工作的经验和信息。加强与相关部门的沟通协调，形成人才工作合力。各企事业单位要结合实际制订本单位人才规划并组织实施，将人才规划中的目标要求和主要举措转化为可操作的工作制度和措施，形成上下衔接、左右协调、责任明确的人才工作机制，保证规划各项任务的落实。

## **（三）完善运行保障**

加大人才工作的投资力度，优先保障人才规划实施所需的各项资源。按照工资总额的 1.5%~2.5% 足额提取、使用教育经费，对教育经费的使用情况加强监督检查，确保专款专用。加强人才管理队伍自身建设，建立定期培训机制，提高人才工作者的能力素质，全面提升人才管理工作水平。