

42. 关于印发《首都中长期人才发展规划纲要（2010-2020年）》的通知

京发〔2010〕11号

各区、县委，各区、县政府，市委、市政府各部委办局，各总公司，各人民团体，各高等院校：

经市委、市政府同意，现将《首都中长期人才发展规划纲要（2010-2020年）》（以下简称《人才规划纲要》）印发给你们，请结合实际认真贯彻执行。

《人才规划纲要》是今后一个时期本市人才工作的指导性文件。制定实施《人才规划纲要》是贯彻国家人才工作精神，加快建设“人文北京、科技北京、绿色北京”和推进世界城市建设的重大举措，是在激烈的国际竞争中确立竞争优势的战略选择，对于加快经济发展方式转变、实现首都城市规划总体目标具有重大意义。

各级党委和政府要把人才作为经济社会发展的第一资源摆在突出位置，加强对《人才规划纲要》实施的组织领导。要组织广大干部群众特别是各级领导干部认真学习《人才规划纲要》，深刻理解《人才规划纲要》提出的新思想新理念新举措，深刻理解“创新机制、服务人才、高端带动、引领发展”的人才发展指导方针，深刻理解建设世界一流的“人才之都”的战略目标，深刻理

解确立首都人才优先发展战略的布局，深刻理解人才发展的重大任务和重点工程，进一步增强做好人才工作的紧迫感和自觉性。要开展广泛深入的宣传活动，在全社会形成有利于《人才规划纲要》实施的良好舆论氛围。要结合本地区本部门本单位实际，采取有力措施，把《人才规划纲要》提出的各项任务落到实处。要抓紧编制各区县、行业系统以及重点领域人才发展规划，形成全市人才发展规划体系。

中共北京市委

北京市人民政府

2010年7月 日

首都中长期人才发展规划纲要（2010-2020年）

为落实人才强国战略，服务首都经济社会发展，根据《国家中长期人才发展规划纲要（2010—2020年）》、《北京城市总体规划（2004—2020年）》，按照建设“人文北京、科技北京、绿色北京”要求，特制定本纲要。

一、首都人才发展面临的形势

人才是经济社会发展的第一资源。当前世界多极化、经济全球化深入发展，科技进步日新月异，知识经济方兴未艾，人才在经济社会发展中的基础性、战略性、决定性作用更加凸显，人才的竞争已经成为国家与地区间竞争的焦点。北京作为国家首都，是全国政治中心和文化中心，人才发展不仅是北京提高核心竞争力、加快建设“人文北京、科技北京、绿色北京”、推动世界城市建设的关键，而且关系到全国实施人才强国战略、建设创新型国家的大局。

改革开放以来，特别是进入新世纪以来，市委、市政府高度重视人才发展，大力实施以构建现代化人才资源开发与管理体制为核心的首都人才发展战略，取得了显著成效。与首都特点相适应的首都人才发展观初步确立，与社会主义市场经济相适应的人才发展体制机制基本形成，与人才发展需要相适应的引才聚才环境不断优化，与建设现代国际城市需要相适应的人才队伍不断壮

大，人才在首都经济和社会发展战略支撑和引领作用日益突出，首都对全国人才发展的辐射带动作用显著增强。

但必须清醒地认识到，未来十几年，是我国基本建成创新型国家、全面实现小康社会建设目标的重要时期，是北京建成现代化国际城市、全面实现现代化和建设世界城市的重要时期。面对新形势新任务新要求，首都人才发展观念需要进一步更新，人才发展体制机制需要进一步创新，人才发展环境需要进一步优化，人才队伍高端化发展需要进一步推进。我们必须认清形势，提高认识，抢抓机遇，统筹规划，锐意进取，大力开拓首都人才发展的新局面。

二、指导思想、指导方针和战略目标

（一）指导思想

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，尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造，遵循人才发展规律，贯彻落实人才强国战略，实施首都人才优先发展战略，更好地服务国家发展和首都发展，充分发挥市场配置人才资源的基础性作用，进一步加强人才发展法制化建设，营造有利于人才成长的良好环境，从建设世界城市的高度，为加快建设“人文北京、科技北京、绿色北京”，全面实现现代化提供坚强的人才保证。

（二）指导方针

创新机制。破除影响人才发展的落后观念，健全有利于人才发展的体制机制，营造人才宽松发展的环境，促进人才全面发展。

服务人才。完善服务内容，丰富服务手段，转变服务方式，拓展人才发展空间，有效满足人才工作和生活的需要。

高端带动。加大高层次人才引进和培养力度，建设一支具有国际竞争力和影响力的顶尖人才队伍，带动全市人才队伍建设大发展、大繁荣。

引领发展。确立人才优先发展战略布局，发挥人才在经济社会发展中的关键作用，引领首都经济社会发展。

（三）战略目标

到 2020 年，首都人才发展的战略目标是：培养和造就一支数量充足、结构优化、素质一流、富于创新的人才队伍，确立支撑世界城市建设的人才竞争优势，成为世界一流的“人才之都”，为落实人才强国战略发挥示范带动作用。

——世界级人才队伍。主要劳动年龄人口中受过高等教育的比例达到 42%。每万劳动力中研发人员达到 260 人年。百万人年专利授权量达到 3000 件（其中百万人年发明专利授权量达到 800 件）。人力资本对经济增长的贡献率达到 45%，人才贡献率达到 60%。集聚一大批教育、科技、文化、艺术等领域世界级大师。

——世界级人才发展服务体系。以人为本，加快转变政府职能，建立公共服务型人才管理体系。完善人才市场体系，健全人才培养、引进、使用、评价机制，实现有利于首都发展的高度开

放的国际国内人才大循环。全面提升社会事业水准，健全人才社会服务体系，努力形成具有国际竞争力的人才环境。

——世界级人才聚集发展平台。拓展人才聚集和辐射的全球化空间，提供人才成长和发挥作用的平台，建设一批世界一流及高水平的高等院校和科研院所，举办一批高层次国际会议和国际赛事节事，大力吸引国际组织落户北京，吸引和聚集 500 家左右跨国公司在京设立具有总部性质的功能性机构。

专栏一：首都人才发展主要指标

指 标	单位	2008 年	2015 年	2020 年
人才资源总量	万人	337	510	650
每万劳动力中研发人员	人年/万人			
	人	204	240	260
高技能人才占技能劳动者比例	%	21.8	26	30
主要劳动年龄人口受过高等教育的比例	%	27	35	42
人力资本投资占国内生产总值比例	%	19	24	29
人才贡献率	%	35	50	60

注：人才贡献率数据为区间年均值，其中 2008 年数据为 1978 年 - 2008 年区间平均值，2015 年数据为 2009 年 - 2015 年区间年均值，2020 年数据为 2016 年 - 2020 年区间年均值。

专栏二：首都人才队伍建设主要目标

队伍类型	主要目标（到 2020 年）
党政人才	大学本科及以上学历占 95%，专业化水平明显提高，结构更加合理，总量从严控制。
企业经营 管理人才	总量达到 205 万人，大学本科及以上学历占 80%，国有企业拥有一批高素质的国际化人才。国有企业领导人员通过市场化方式选聘的比例达到 50%以上。
专业技术 人才	总量达到 300 万人，占总从业人员的 25%以上，高、中、初级专业技术人才比例为 2:4:4。
社会工作 人才	总量达到 8 万人左右，包含社会工作者、助理社会工作者在内的各类社会工作专业人才不少于 4 万人，高层次社会工作人才达到 1000 名左右。
高技能人才	总量达到 120 万人，占技能人才总量的 30%，技师、高级技师达到 30 万人以上。
农村实用 人才	总量达到 5 万人，占农村劳动力的 3%，平均受教育年限达到 13 年，每个行政村主要特色产业至少有 2-3 名示范能力强的带头人。

三、战略部署

（一）确立向人才发展倾斜的资源配置格局

确立人才发展在全社会资源配置中的重点地位，大力降低人才发展的机会成本，加快形成有利于人才发展的比较利益格局，引导和鼓励全社会资源配置向人才发展倾斜，实现人才、资本、知识等要素的有效融通和结合。

（二）确立人才引领经济社会发展格局

大力营造具有国际竞争力的创意、创新、创业环境，努力聚集人才、解放人才、武装人才，壮大人才队伍，提高人才密度，引领首都经济和社会发展转型升级，率先形成人才驱动型经济和社会体系。

（三）确立人才高端高效高辐射发展格局

转变人才发展方式，优化人才结构和布局，走人才高端、高效、高辐射发展之路，加快形成顶尖人才脱颖而出的社会环境和文化氛围，努力建设结构完善、布局合理、具有全球影响力的人才队伍。

（四）确立人才工作综合配套推进格局

转变人才工作方式，创新人才工作体制机制，走综合配套推进之路，加快形成统一有效的人才发展研究、决策、执行、监督长效机制，提高人才工作统筹兼顾、协同推进的能力和水平；大力营造适合人才生活、发展的自然环境、人文环境、社会环境等综合环境，提升引才聚才的地方品质，增强对人才的吸引力，努力在全国率先形成具有全球竞争力的人才服务综合配套体系。

四、重大任务

（一）发挥教育在人才发展中的基础性作用

推进教育人才体制改革。建立教师和教育管理人才职业发展体系，鼓励支持教师在教学科研实践中实现个人价值和成就事业；完善教师治学体制机制，保障教师有效行使科研和学术自主权；

完善教师队伍的激励保障机制，进一步提高教师的经济待遇和社会地位。探索校长及其他管理人才科学选用制度，充分引入竞争机制，形成教育家不断涌现的教育环境和社会环境。

构建创新型人才教育培养体系。转变基础教育方式，明确培养目标，改革课程体系、教学内容、教学方法，加快从应试教育向素质教育转型，着力实现学生德智体美全面发展，培育学生观察问题、发现问题、分析问题、解决问题的能力。密切职业教育发展与产业发展的联系，培养一大批创新型高技能人才，满足首都高端产业和新兴支柱产业对创新人才的需求。改革高等教育教学内容，转变教学方式，建立学校教育和社会实践锻炼相结合、国内培养和国际交流合作相衔接的国际一流培养体系，加大创新型人才培养力度。

（二）发挥人才在自主创新中的决定性作用

建立支持人才自主创新的体制机制。改变以行政权力决定资源配置和学术发展的决策方式，尊重研究人员的科研和学术自主权，保障研究人员自主选题、自主使用研究经费、自主控制研究进程。建立有利于人才自主创新的评价、使用、激励制度，健全科研诚信制度，从严治理学术不端行为，加强对创新成果的知识产权保护与创新成果转化应用的支持。鼓励跨国、跨地区、跨行业、跨部门、跨单位的产学研创新团队的发展，推动人才的合理流动和合作共享。建立科学有效的支持办法，加强对高端创新型人才的发现、培养、使用和资助力度。

搭建支持人才自主创新的事业平台。大力推进人才发展综合配套改革，建立健全人才、资本、知识等要素融通结合的体制机制，形成发达的人才金融体系、人才知识体系和人才公共服务体系；积极争取国家重大科研和重大工程项目、重点实验室、重点科研基地落户北京，加快实施北京市重大科技专项，在双管高校、市属高校择优建设一批首都拔尖人才培养基地，大力支持世界一流大学和高水平大学、科研院所以及国外和本土跨国公司研发中心的建设，构建世界一流的产学研用结合的创新研发平台。

建立和完善年轻创新型后备人才的发现培育体系。按照“及早选苗、重点扶持、跟踪培养”的总体要求，加大对年轻创新苗子的发现、教育、培养和跟踪工作力度。整合“雏鹰计划”、“翱翔计划”和“科技新星计划”等后备人才支持计划，进一步完善后备干部管理机制，建立非公有制经济组织、新社会组织年轻创新后备人才联系办法，在全市范围内构建年轻创新英才发现培育体系。建立青年英才培养使用工作责任制，保障青年人才健康成才、持续进步，形成爱护青年、关心青年和鼓励青年成才、支持青年干事创业的良好氛围。

（三）推进人才国际化发展

加大海外高层次人才引进力度。围绕首都发展需要，持续引进一批能突破关键技术、引领新兴学科、带动新兴产业发展的战略科学家和创新创业领军人才。坚持引才与引智并举，建立海外高层次人才特聘专家制度。制定具有国际竞争力的海外人才吸引

政策，完善人才薪酬、税收、社会保障、医疗、住房、子女入学等配套政策。

加快本土人才国际化步伐。引导和鼓励高等院校、科研院所、企业跨国跨地区开展学术交流和项目共建，促进各类人才融入国际竞争。加强与海外高水平教育科研机构、知名企业的合作，联合建立一批研发基地，推动首都人才参与国际前沿科学和应用技术研究。建立一批境外培训基地，扩大境外学习培训规模。改进低龄出国留学人员的爱国主义教育、联系和服务方式，引导其学成归国和报效国家。

拓宽人才国际化平台。发挥首都总部经济优势，吸引跨国公司、国际组织总部在京落户，延伸和拓展人才参与国际竞争的渠道。以高端产业功能区为载体，推进人才创新创业基地建设。培育具有品牌效应的国际人才中介服务机构，在全国率先建成比较完善的国际人才市场。

全面建设人才特区。面向以海外高层次人才为代表的国家发展所特需的各类人才，建设“人才智力高度密集、体制机制真正创新、科技创新高度活跃、新兴产业高速发展”的改革示范区。借鉴国外的先进经验，构建国内首创、国际一流水平的创业体系。繁荣区域创业企业，促进战略性新兴产业发展，显著提升经济发展效益。

（四）推进人才集群化发展

发挥大师引领人才集群的作用。实施以领军人才为主导的人

才群发展战略，围绕发挥人才领袖在人才群发展中的引领作用，赋予大师以更大的人、财、物自主权，完善大师引领体制机制，确保人才集群不断形成和升级；根据首都经济社会发展需要，通过选送优秀人才、支持合作研究项目、建立共同研究中心等形式，有序地组织本地人才群与本领域海外顶级人才群接轨，建立起国际一流的交流合作网络。

发挥产业集群促进人才集群发展的作用。加大政策支持力度，大力吸引世界 500 强企业总部、跨国公司、民营企业总部等落户北京，通过产业集群的升级转型带动人才集群的发展。支持本土企业国际化发展步伐，探索建立“中关村-硅谷-班德鲁尔”、“金融街-华尔街”、“北京 CBD-曼哈顿”、“中影怀柔-好莱坞”等对口产业集群联盟，推动人才集群参与制定行业国际新标准。

建立健全人才集群发展公共服务平台。扶持和规范产业集群内就业中介机构的运行，整合行业协会在人才集群开发工作中的作用。定期公布产业集群的人才政策、产业发展、科技市场、人才供求信息，通过打造主题会议、俱乐部、知识产权转让网站和交易中心等交流平台，促进产业链各类人才在集群内部流动和成长。

（五）推进人才一体化发展

加快央地人才融合。构建央地共建项目信息平台，实现信息共享。促进中央重大投资项目落地，带动人才在京聚集。不断提高国家人才发展平台和品牌体系中市属成分的比重，在北京大学、

清华大学等著名大学中建立市立学院或研究院所。依托在京国家重点实验室、重大科技专项、重点工程项目及其科教资源优势，通过对口学习培训、双向挂职锻炼、课题联合攻关、项目合作等方式，实现和中央单位在人才资源上交流共享，投资建设上合作共赢。

发挥首都人才资源对全国的辐射和带动作用。围绕建设“环渤海经济圈”，成立区域人才资源合作组织，加强人才资源战略合作，加快区域人才资源开发一体化进程。结合首都产业的区域转移，按照“人才+产业”的发展模式输出人才资源，实现人才紧跟产业流动、人才流动带动产业群发展。加大与东部沿海发达地区间的人才交流力度，拓宽锻炼平台。加大对中西部欠发达地区的人才支持力度，通过挂职锻炼、交流任职、支边支教等方式输送人才资源，推动当地发展。

促进城乡人才一体化发展。进一步推动就业、户籍、社会保障等制度的衔接并轨，建立统一开放的城乡人才资源市场。制定城区与郊区结对帮扶政策，通过项目共建、挂职锻炼、支教、助医等形式，促进城区人才智力带动郊区事业发展；通过进修、向上挂职等形式，促进郊区人才素质能力提升，形成城乡人才融合发展的良好局面。

促进非公有制经济组织和新社会组织人才发展。建立和完善促进非公经济组织和新社会组织人才发展的体制机制，将其纳入党和政府人才工作范围，一视同仁，平等对待。有关人才发展的

各项政策、支持人才发展的各种公共资源、激励人才成长的各项活动，向各类人才平等开放，实现不同所有制经济组织和不同类型社会组织人才共同发展。

（六）完善人才投入体制机制

建立和完善人才投入增长机制。各级政府优先保障对人才发展的投入，确保教育、科技、卫生支出依法增长。在整合财政性人才投入资金的基础上，重点加大高层次人才培养、紧缺人才引进、杰出人才奖励以及重大人才开发项目的经费保障力度。

改革人才投入管理制度。探索人才价值实现的有效途径，建立财政性人才投入经费用于人才本身的培养和激励制度，逐步提高财政性教育投入和科研投入中直接用于人才培养和激励经费比例。市财政拨付项目经费中，在建立必要的监督约束机制的前提下，为项目科研骨干设立一定比例的自主支配额度。

构建多元化、社会化的人才投入体系。在资金整合的基础上，设立首都人才发展基金。完善财政投入支持、贷款贴息、质押融资、税收优惠等方面的政策措施，引导用人单位、个人和社会组织加大人才投入。探索建立人才投入的激励制度，形成合理的人才投入回报机制，激发用人单位人才投入的主动性和积极性。

（七）完善人才引进和社会保障制度

完善有利于人才引进的政策体系。建立健全以能力业绩为导向的人才引进综合评价体系，畅通高层次人才落户北京的政策渠道，进一步简化工作程序、改进服务方式，充分保障各类用人单

位对高级管理人才和高层次专业技术人才的引进落户需求，畅通农村实用人才、高技能人才进京途径。适应京津冀一体化发展要求，逐步推行京津冀地区互认的高层次人才户籍自由流动制度。

完善有利于人才发展的社会保障制度。探索党政机关和事业单位社会保障制度改革，逐步建立全市统一的社会保障体系。将非京籍海外高层次人才纳入全市社会保障体系。适当延长高层次女性专业技术人员工作年限，给予其与现岗位同等水平的待遇。

（八）优化引才聚才的地方品质

提高城市环境对人才的吸引能力。将“人文、科技、绿色”理念更加深入系统地贯穿到城乡规划、设计、建设和运营中，大幅提高城乡自然和人文环境的集约化、精细化水平，提升城市品味，以国际一流水平为人才提供良好的工作和生活条件。

探索跨文化的人才交流机制。以事业单位录用人员为突破口，积极探索实践跨民族、跨国别用人制度，促进跨文化交流合作的深入发展，努力形成多种文化背景人才共存共荣的宽松环境。

营建丰富多彩的活动环境。引进、参与和创建国际赛事、节事、会议、论坛等活动，提高活动效益。鼓励和支持国内外民间艺术团体来京演出和交流，加强非物质文化遗产保护与展示。调动社会力量参与组织创办不同类型的休闲、娱乐和交流活动，形成各类人才间广泛联系的活动网络和体系。

构建广泛参与的社会环境。发挥市场配置人才资源的基础性作用，充分调动用人单位在人才资源开发中的主体作用。加大人

才工作宣传力度，创新宣传方式方法，引导社会力量加强人才培养。营造良好的社会环境，提高首都吸引和凝聚各方英才的能力。

（九）建立人才优先发展工作体系

提高人才工作统筹协调力度。进一步完善党管人才工作格局，探索党管人才实现途径，在统筹协调上加大工作力度。在宏观上，要在全市层面进行统一规划，形成统一完备的人才法规政策体系。在人才发展重大项目和重大工程上，要通盘考虑，科学设计，有效推进。

提高人才工作规范化力度。出台《关于进一步加强党管人才工作的实施意见》，指导各级党委开展人才工作，建立各级党委常委会听取人才工作专项报告制度，把人才工作业绩作为考核领导班子和领导干部职责绩效的重要指标。推动制定《北京市人才发展条例》、《北京市人力资源市场管理条例》等地方性法规，为人才健康发展提供健全的法律保障。

提高人才工作服务水平。建立市区两级人才工作定期例会制度，依据不同区县人才工作特点和需要，制定差异化指导意见，给予有针对性的政策支持。延伸人才工作服务半径，完善对国际人才和非公有制领域人才的服务办法和服务方式。编制开发首都人才地图和人才需求目录，建立首都人才资源年度统计调查和定期发布制度。

五、重点工程

（一）“人文北京”名家大师培养造就工程

服务“人文北京”建设，通过组织、支持和资助课题研究、学术研讨、国际交流、著述创作和舞台表演等手段，有重点地培养扶持和引进聚集一批在人文和社科领域具有较高学术影响和知名度的理论家、作家、艺术家、出版家、名编辑、名记者、名主持人、工艺美术大师，并授予人文社科领域相应荣誉称号，不断丰富北京文化内涵，大幅提升文化软实力和世界影响力。到 2020 年，得到社会广泛公认的名家大师达到 500 名左右。

（二）“科技北京”百名领军人才培养工程

服务“科技北京”建设，促进首都高端产业发展，加快推进首都科技现代化，加大对科技人才培养支持力度。到 2020 年，通过项目带动、产学研用结合、国际合作交流等形式，培养造就不少于 100 位具有国际水平的科技领军人才，建成一批具有国际水平的实验室和科技人才培养示范基地。

（三）“绿色北京”人才支撑工程

服务“绿色北京”建设，加快推进绿色生产体系、绿色消费体系、绿色环境体系建设，在新能源、节能环保、都市绿色农业等产业中，培养和聚集一批能够持续提供绿色创新产品的高层次人才，打造一支具有世界影响力的绿色产业人才队伍，为北京抢占绿色经济发展制高点提供人才保证。

（四）北京海外人才聚集工程

服务北京世界城市建设，推进海外高层次人才引进工作，加快人才发展国际化步伐。到 2020 年，聚集 10 个由战略科学家领

衔的研发团队，聚集 50 个左右由科技领军人才领衔的高科技创业团队，引进并有重点地支持 1000 名左右海外高层次人才来京创新创业，建立 10 个海外高层次人才创新创业基地，鼓励和吸引上千名具有真才实学和发展潜力的优秀留学人员来京创新创业。

（五）首都名师教育家发展工程

服务首都教育现代化战略，实施“长城学者计划”，建立多元化投入体系，设立“长城学者”奖励基金，培养和资助一批勇于实践、敢于探索、富有创新精神的优秀青年教育人才；实施“首都教育家发展计划”，通过探索建立教育管理人才职业化发展方式，促进优秀教育管理人才不断涌现，设立“首都教育家”荣誉称号，对为首都教育作出重要贡献的教育工作者进行表彰和奖励。到 2020 年，“长城学者”达到 1000 人以上，“首都教育家”达到 100 名。

（六）首都高层次卫生人才队伍建设工程

服务首都卫生事业发展，加大高层次卫生人才开发力度。以北京市卫生系统高层次卫生人才队伍建设工程为主线，建设一支适应世界城市要求的专业技术水平、创新能力和核心竞争力较高的高层次卫生人才队伍。到 2020 年，培养、选拔和引进 20 名领军人才、100 名学科带头人、500 名学科骨干，建立 20 个以重点学科为依托、以培养两院院士等拔尖人才为核心的创新平台。

（七）优秀企业家聚集培养工程

服务首都经济发展，围绕提升首都企业国际竞争力，加大优秀企业家聚集培养工作力度。到 2020 年，聚集培养 10-20 名世界级产业领袖，100 名左右职业素养好、开拓能力强、具有战略思维和全球视野的优秀企业家，1000 名左右国际化、专业化、职业化的高级经营管理人才和精通战略管理、财务、法律、金融、人力资源管理、国际贸易或国际项目运作等专业知识的管理人员。

（八）高技能人才培养带动工程

服务首都产业发展布局，大力培养高技能人才。通过建设高技能人才培养基地和研修平台，推广定制化联合培养模式，健全技能人才考核评价、岗位使用和激励机制，全面推行首席技师制度，鼓励企业开展职业培训，促进高技能人才的技术交流和学习，全面提升高技能人才创新能力，带动整个技能人才队伍梯次发展。到 2020 年，实现高技能人才占技能人才比例 30% 的目标，高技能人才总量达到 120 万人。

（九）京郊农村实用人才开发培养工程

服务首都新农村建设，完善人才开发培养长效机制，着力开发培养京郊农村实用人才。探索建立农村实用人才等级评价和服务体系，完善农村实用人才激励政策，不断拓宽农村实用人才发挥作用的方式和途径。到 2020 年，人才总量达到 5 万左右，其中高级农村实用人才达到 2000 名左右。

（十）首善之区社会工作人才发展工程

服务社会主义和谐社会首善之区建设，发展造就一支结构合

理、素质优良，专业化、职业化的社会工作人才队伍。健全以培养、评价、使用、激励为主要内容的制度体系，加大教育培训力度，到 2020 年，社会工作人才总量达到 8 万人左右，包含社会工作师、助理社会工作师在内的各类社会工作专业人才不少于 4 万人，高层次社会工作人才达到 1000 名左右。

（十一）党政人才素质提升工程

服务增强党的执政能力建设和先进性建设，在高级专业性岗位探索职员聘任制度，在街道、乡镇层面探索职业经理人制度；开展大规模干部教育培训，加强理论教育、业务培训、党性教育，有计划地组织境外培训，提高干部综合素质和国际化素养。加大实践锻炼工作力度，坚持把现岗位锻炼、岗位轮换、挂职锻炼、交流任职作为实践锻炼的主要方式，不断探索和拓宽党政机关干部到基层和生产一线锻炼的新方法、新途径，提高干部的实际工作能力。

（十二）首都青年人才开发工程

服务首都经济社会可持续发展，建立多层次、分渠道的青年拔尖人才培养体系，加大对高层次、创新型、国际化青年人才的培养力度。每年在重点学科、重点产业等领域扶持培养 1000 名左右青年拔尖人才。建设一批优秀青年英才培养基地，每年组织 1000 名左右青年人才赴基地开展学习实践。提升青年人才队伍国际化素质，每年选派各类青年人才 500 人赴境外学习交流，每年重点联系 100 名左右在境外一流教育机构深造的北京地区学

校留学生，并进行跟踪培养。

六、实施保障

（一）加强组织领导

《人才规划纲要》由市人才工作领导小组全面负责，市人才工作领导小组办公室具体组织实施，负责研究制定《人才规划纲要》的任务分解方案，建立年度任务检查评估制度和办法，定期跟踪执行情况，提出改进措施。

（二）强化责任落实

各区县、各部门、各单位要按照《人才规划纲要》的总体部署和任务分解方案，结合实际情况，研究制定具体实施方案，明确工作时间进度和责任人。

（三）完善运行保障

加强财政资金支持力度，优先保障规划实施所需配套资金。加强人才工作者队伍建设，加大现有人才开发培养力度，招录高层次专业人才，全面提升人才工作者队伍能力素质。