

市委组织部 市人力社保局 市国资委党委关于 进一步加强市属国有企业人才队伍建设的 指导意见

京国资党发〔2009〕9号

为进一步贯彻落实中央和市委市政府加强人才工作的精神，统筹推进市属国有企业经营管理人才、专业技术人才和技能人才队伍建设，现提出如下意见。

一、指导思想和总体目标

（一）指导思想

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，按照建设“人文北京、科技北京、绿色北京”的要求，坚持党管人才原则，坚持人才资源是第一资源理念，坚持发挥企业主体作用，大力实施人才强企战略，促进市属国企人才总量、结构、素质全面适应北京国有经济布局结构和战略发展需要，为打造代表首都形象、具有较强市场竞争力的名牌产品、知名企业、优势产业提供坚实的人才保证。

（二）总体目标

根据首都中长期人才发展规划和北京市国有经济发展战略的总体要求，适时制定阶段和长远建设目标，通过技术创新、管理进步、国资国企改革发展，到2020年，建设适应新技术、新

产业、新市场、新经济发展要求，数量充足、结构合理、素质优良的人才队伍。建设以人为本、绩效优先、对接市场、激发活力的引才、用才、育才、励才机制。建设多个部门协力支持、多方力量协同推进、多个层次协调发展的人才服务体系。

二、发挥企业主体作用，夯实企业人才建设基础

1. 牢固树立人才资源是第一资源理念。企业党委要树立科学人才观，坚持抓“第一要务”必须抓“第一资源”，深入研究把握市场经济规律、企业发展规律、人才成长规律、人才工作规律，把人才工作纳入企业中心工作统筹谋划、安排、推进，把人才发展规划纳入企业总体发展战略，科学制定人才队伍建设的目标任务和制度措施，做到人才资源优先开发、人才结构优先调整、人才资本优先积累、人才投入优先保证。

2.健全完善企业人才工作格局。企业要建立党委统一领导，党委会、董事会、经理层责任明确、共同推进，组织和人力资源部门牵头，有关部门各负其责、密切配合，积极调动社会力量参与的人才工作格局。党委书记要切实履行好第一责任人的职责，在谋划发展时优先考虑人才支持，在部署工作时优先考虑人才措施。要层层建立和完善人才工作领导责任制，将人才工作纳入各级企业领导班子工作目标责任制，加强考核，保障落实。

3. 着力抓好企业人才队伍建设基础工作。企业要健全人才工作机构，明确职责分工，加大培养力度，建立专业化的人力资源管理者队伍。积极运用现代人力资源管理理论和技术，进一步

完善与市场衔接的人才引进、培养、使用、评价、激励等制度机制，构建人才与企业战略紧密衔接、相互支撑的开发管理体系。大力推进人才工作信息化，建设人才数据库，加强人才资源的统筹配置。在足额提取职工教育经费基础上，逐步加大人才工作投入。

三、全面实施“三高”人才培养计划，创新人才成长发展途径

4.加速实施高层经营管理人才培养计划。市国资委和企业要贯彻落实市委组织部《2008—2012 年大规模培训干部工作的实施意见》，发挥市国资委党校培训主渠道作用，做好中高层经营管理人才培训工作。围绕重点产业集团和 100 家重要子企业建设，遴选一批 40 岁左右后备人才和一批 30 岁左右青年人才，建立人才库，动态调整，跟踪培养，统筹安排境内外培训、实践锻炼和个性化培养。在企业财务、法律、资本运作、国际经营等方面加速引进培养一批通晓国内外市场规则和熟练进行市场操作的高级专业管理人才。到 2020 年，造就一批具有战略思维和全球视野、能够引领大企业集团跻身行业龙头的优秀企业家；培养一批职业素养好，开拓能力强，在生产经营、资本运作等方面具有较高造诣的职业经理人；集聚一批财务、法律、资本运作、国际项目管理等方面的专家；形成一批职业化、市场化、复合型，能够推进企业科学发展的经营管理团队。

5.加速实施高级专业技术人才培养计划。企业要逐步推广首席专家制，选聘现有技术带头人或引进本行业本领域的拔尖人才

担任，切实发挥首席专家对技术创新团队的带动培养作用。依托重大科研项目、建设工程、重点基地等，推进产学研一体化建设，集聚培养高级技术人才。根据产业发展需要，择机并购、设立国外研发机构，探索国际通行的研发和成果转化机制。组织实施专业技术人员知识更新工程，开展科技人员“讲理想、比贡献”活动，加强青年工程师培养。市国资委要加强对国家级技术中心、博士后工作站、企业研究院等创新平台的调研，整合发挥平台在集聚培养人才方面的功能作用。要研究设立国企人才创业投资平台，支持创新人才和团队的技术研发及产业化。到 2020 年，造就一批高水平的科技领军人才和产业专家，培养一批优秀青年技术带头人，形成一批具有行业领先水平的创新团队，专业技术人员中的高级人才比例处于全国同行业领先水平。

6.加速实施高技能人才培养计划。通过技能竞赛、技术革新、研发攻关等活动，选拔一批优秀青年技能人才重点培养。健全完善高技能人才培养办法，加强实习实训基地建设，发挥技工院校作用，采取校企合作、委托培养、订单培训等方式，提升技能人才的职业技能和专业水平，加强高技能人才队伍建设。在制造业、生产性服务业等领域普遍推行首席技师制，通过建立首席技师工作室和开展名师带徒活动，培养一批适应产业升级转型要求的高技能人才。在传统服务业领域，结合中华老字号和民族自主品牌建设，实施中华传统技艺高技能人才建设工程。在建筑业领域，依托重大工程项目，实施紧缺工种高技能人才培养工程。到 2020

年，力争高级工以上高技能人才达到技能劳动者的30%。

四、拓宽选人用人视野，创新人才选用模式

7.提高人才市场化配置程度。企业要完善人才市场化配置办法，规范岗位职责和选用程序。全面引入竞争机制，通过公开招聘、竞争上岗、市场化猎取等方式择优选用人才。积极通过北京海外学人中心等中介机构引进海外留学人员和高层次人才。继续依托企业人才开发与评价中心，运用先进的测评技术和工具，对人才素质能力进行全方位评价。全面推行劳动合同和聘用合同，完善中高层经营管理人才聘任制、任期制和任期目标责任制，实行契约化管理，逐步形成能进能出、能上能下的人才流动和退出机制。

8.积极创新引才引智方式。建立人才引进岗位目录发布制度，吸引集聚符合北京产业发展需求的高端人才和紧缺人才。对资本运作和国际经营等方面的紧缺人才和优秀经理人，对拥有科研成果、发明专利、掌握核心工艺技术及其他特需人才，可以采取个别引进、团队引进、项目引进等方式，也可采取人才租赁、兼职聘用等方式柔性引进使用人才。积极运用集团内部兼职、技术攻关、项目引进和技术服务等多种方式，支持高级技术人才和高技能人才发挥更大作用。加强企业博士后工作站的建设，加大博士到企业挂职力度，搭建双向交流平台，广泛吸引和发现人才。

9.大力吸引和使用海外高层次人才。企业要积极承接国家和市级重大科技专项、科技基础设施建设项目，增加研发投入，加

大研发机构和国家、市级企业技术中心建设力度，积极引进和利用海外高端智力，面向全球选拔一批具有全球思维、战略眼光、国际经验和创新能力强的国际化人才，通过海外上市、海外并购、境外投资企业、合作研究开发、咨询讲学、技术交流等途径引进海外人才和培养本土人才，增强企业人才的国际化素质。

10.优化人才发展的企业环境。企业要认真落实、综合运用好各项人才政策，积极参与人才市场和人才社会化服务体系建设，大胆破除不合时宜的条条框框，创新引才、用才、育才、励才的制度机制，完善人才配套政策，消除人才引进、流动中的各种限制。要把握好各类人才的个性特点，构建好个人职业生涯规划和成长发展平台，采取切实有效措施，努力改善工作条件，创造事业平台，增强工作保障，激发创新活力。要注重细节管理，解决实际困难，建立完善优秀人才补充保险、医疗保健和休假休养制度，着力营造有利于人才引得进、用得好、留得住、长得大的企业环境。

五、强调业绩贡献为先，创新人才考评激励机制

11.完善综合考评办法。以岗位职责为基础，以能力和业绩为导向，完善三支人才队伍分类考评指标体系。对经营管理人才，主要考核其经营效果和企业可持续发展能力，重在市场认可和出资人认可。对专业技术人才，主要考核其科技攻关能力、技术创新能力、成果转化能力以及实际效果，注重行业内认可和社会认可。对技能人才，主要考核其完成岗位任务的数量、质量、成本

以及解决关键生产工艺难题和运用新技术新工艺的能力与实效。积极推进企业专业技术人员职称制度改革和企业高技能人才评价改革试点，探索资格考试与实际工作业绩考核相结合的评价办法。

12.强化激励约束机制。强化考评结果运用，逐步实现人才薪酬水平与市场价位接轨。积极探索知识产权、技术、技能、管理等生产要素按贡献参与分配的办法。对有特殊贡献的高层次人才，施行协议工资和年薪制。建立三支人才队伍各自晋升发展机制。完善经营管理人才薪酬管理办法，明确不同企业、不同岗位的薪酬标准和确定程序，适当提高风险收入的比重，建立风险收入延期支付机制和经营成果补偿机制。专业技术人员实行岗位工资、项目工资、效益工资等多种分配形式。技能人才实行技能等级津贴制度和特殊岗位津贴制度。统筹处理好中高层经营管理人才薪酬与职工收入分配的关系、激励和约束的关系，严格执行经济责任审计和离任审计制度，完善国有资产损失责任追究制度。

13.加大表彰奖励力度。对优秀人才，既要重视物质激励，也要重视精神鼓励。企业要逐步建立以政府奖励为导向，用人单位奖励为主体，多层次、多形式的人才奖励办法。要积极组织参加国家级和市级各类人才评选表彰项目，结合实际设立人才开发奖励基金，定期评选表彰优秀人才。对连续被选聘为企业“首席专家”、“首席技师”等有突出贡献人才，企业可通过优先考虑晋升、增加福利项目、在年金制度和补充医疗保险制度中适当倾斜等方

式，提高激励水平。市国资委要研究建立国企人才开发培养专项资金，开展市属国有企业各类优秀人才的评选表彰。

六、切实加强人才工作的组织领导

14.健全国企人才协调工作机制。按照全市人才工作总体格局，在市人才工作领导小组的统一领导下，建立由市国资委牵头负责，各部门大力支持，社会力量有效参与，统筹指导推进市属国有企业三支人才队伍建设的协调工作机制。建立市属国有企业人才工作联席会议制度，加强各部门的工作对接。市国资委要指导、协调、督促企业履行人才工作主体责任，落实各项人才政策，统一推进本企业三支人才队伍建设。

15. 确保人才强企战略落实到位。市国资委制定阶段和长期建设目标，定期进行人才队伍建设任务分解，企业党委结合实际，适时研究调整企业人才规划，制定阶段性实施计划，抓好任务落实。市国资委定期检查、总结交流企业人才工作，探索开展企业人才发展环境评估，将企业研发经费投入、吸引使用高端人才、推进产业技术进步和管理创新等人才相关工作列为董事会年度工作报告的重要内容，并纳入领导班子和负责人年度考核指标体系。

16.加大人才工作宣传力度。通过各种新闻媒体和开展各种形式的宣传活动，加大对中央和市委市政府各项人才政策的宣传，加大企业改革发展成果和各项引才聚才举措的宣传，加大各类优秀人才和人才工作先进典型的宣传表彰，加强企业文化建设，积

极营造尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的舆论氛围，营造人人努力学习、努力工作、努力成才的文化氛围，营造“国有企业大有作为”的社会氛围，集聚更多优秀人才在国有企业建功立业。