

中共北京市委 北京市人民政府 关于贯彻《中共中央 国务院关于进一步 加强人才工作的决定》的意见

京发〔2004〕10号

为认真贯彻全国人才工作会议精神 and 《中共中央国务院关于进一步加强人才工作的决定》（中发〔2003〕16号）精神，全面实施首都人才发展战略，现提出如下意见。

一、指导思想和目标要求

提升人才资源在首都发展中的战略地位。人才工作在首都经济社会发展中一直具有十分重要的地位。改革开放以来，市委、市政府高度重视人才工作，全面落实知识分子政策；坚持党政干部、企业经营管理者 and 专业技术干部三支队伍一起抓；培育人才市场和优化人才发展环境，全市人才工作取得了显著成绩，有力地促进了首都现代化建设。当前，随着经济全球化和科学技术迅猛发展以及我国社会主义市场经济的迅速推进，各种资源在经济社会发展中的战略地位和资源配置方式发生了根本性变化，人才资源已经成为发展的第一资源，人才资源开发与管理逐渐向适应社会主义市场经济体制的要求转变。面对新形势 and 实现“新北京、新奥运”构想的战略任务，全市人才工作和人才资源状况存在许多不适应的方面。主要是：对人才资源在首都现代化建设和各项

事业发展中的战略地位认识不够；人才资源开发与管理的体制、机制建设滞后于社会主义市场经济的发展；人才资源的活力不够，效益不高；人才队伍结构和整体素质急需改善和提高，公务员队伍特别是党政领导干部的知识、能力与领导方式和职能转变的需要还不相适应，企业特别是国有企业经营管理人才队伍适应市场经济的能力还不强，有些方面的专业技术人才创新能力不足；高层次人才和中、高级技能人才短缺等等。因此，必须进一步明确人才资源在首都发展中的战略地位，拓宽人才资源开发的思路，推进人才资源开发与管理的转型，增强人才工作的科学性和系统性，提高全市人才工作的水平。

明确人才工作的指导思想和应遵循的原则。做好全市人才工作，要以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，坚持科学的发展观、人才观和正确的政绩观，紧紧围绕实现“新北京、新奥运”战略构想，完善现代人才资源管理基础设施，构建首都现代人才资源开发与管理体制，整合人才资源，激活人才资源能力，努力形成人才智力汇聚，人才活力竞相迸发，人才资本持续增值，各类优秀人才脱颖而出，创新才智充分涌流，人尽其才、才尽其用、用当其时的新局面，不断为首都社会主义物质文明、政治文明和精神文明建设提供坚强的人才保证和智力支持，并进一步使北京成为面向全国的人才培养、输送、辐射基地。在工作中应遵循以下原则：

党管人才原则。坚持用“三个代表”重要思想统领人才工作，

通过管宏观、管政策、管协调、管服务，加强对人才工作的宏观管理、综合协调、分类指导、有效服务和依法推进。

以人为本原则。树立科学的人才观，只要具有一定的知识或技能，能够进行创造性劳动，为推进社会主义物质文明、政治文明、精神文明建设，在建设中国特色社会主义伟大事业中作出积极贡献，都是党和国家需要的人才。坚持把能力建设作为人才资源开发的主题，遵循人才成长规律，尊重人才价值，充分调动各类人才的积极性，为不同类型、不同层次人才提供形式多样的服务，促进人才的全面发展。

促进发展原则。人才工作的目标任务要围绕发展来确立，人才工作的政策措施要根据发展来制定，人才工作的成效要用发展来检验，人才工作要同经济社会发展相协调。

市场配置原则。遵循人才资源开发规律，推动人才和用人单位两个主体进入市场，人才自主择业，单位自主用人，市场调节供需，使市场在人才资源配置上发挥基础性作用。

分类管理原则。建立科学合理的人才评价体系，坚持对各类人才队伍建设分类指导，整体推进，实现人才管理的科学化和现代化。

法治原则。以法律法规的形式规范人才工作，加强对人才工作的监督检查，强化人才法规的贯彻落实，用法制手段保障各类人才的合法权益和人才工作的有序进行。

确立近期全市人才工作的基本目标。从现在起到 2008 年，

全市人才工作的主要任务是，以激活用好人才资源、培养高层次和紧缺人才、提高各类人才素质为重点，构建首都现代人才资源开发与管理体制。基本目标是：

——初步形成与社会主义市场经济体制相适应的首都现代人才资源开发与管理体制。人才作为第一资源的地位在思想观念、资本构成和收入分配中得到确立；市场机制配置人才资源的基础性作用得到有效发挥；人才工作从传统人事管理向人力资源开发与管理的转型初步实现。

——首都人才资源的存量和吸纳优势得到更加明显发挥。促进人才和智力流动的政策与机制进一步完善，人才发展创业的环境进一步优化，人才资源的开发和整合取得更大成效，人才吸引力进一步增强。

——高层次和紧缺人才的培养取得实质性进展和明显成效。培养造就与首都经济社会发展相适应的大批高级公共管理人才、优秀企业经营者、高级专业技术人才；培养造就一批专业技术方面的国内外知名专家学者和各领域、各学科、各专业的领军人物；培养造就数量充足的高级技术工人和各行各业的能工巧匠。

——各类人才和劳动者的素质得到全面提高。党政干部队伍的领导能力和执政能力特别是专业化水平、企业经营管理团队的经营管理技能和水平、专业技术人员的专业知识水平特别是研发创新能力、职工队伍的职业技术水平特别是就业再就业能力、农民的农村实用技术水平和创收增收能力整体上得到明显提高。

——培养、吸引和组织一支数量充足、素质优良的奥运工作者队伍。加大培养、选拔力度，吸引和造就一批熟悉国际惯例、具有国际交流与合作能力和大型活动组织运作能力的行政管理人才，以及奥运会所需各类专门人才，确保举办一届最出色奥运会目标的实现；以此为契机和舞台，促进国际化人才和各方面人才队伍建设，从整体上提升首都人才队伍的能力水平。

——建立起人才工作新的领导格局和工作机制。坚持党管人才原则，改进党管人才方法，形成与现代人才资源开发与管理体制相适应的人才工作领导格局和市场经济条件下各类人才分类管理工作机制，提高人才资源开发与管理的效率。

二、着力构建首都现代人才资源开发与管理体制

当前和今后一个时期，做好全市人才工作，必须认真研究、探索和把握社会主义市场经济条件下首都人才工作的规律与特点，牢固确立法人单位作为用人主体的基础性地位，充分发挥市场配置的基础性作用，使个人成长发展的积极性和愿望成为人才发展的基本动力，着力构建符合社会主义市场经济条件和首都特点的“专业化、现代化、社会化和人性化”首都现代人才资源开发与管理体制。

建立专业化的首都宏观人才管理体系。转变传统的人才管理方法和思路，树立科学人才观和人才管理思想，以健全人才管理的组织机构与加强人才资源能力建设为起点，以政策法规体系的完善为基础，以加强高层次、复合型、创新型、国际化人才的培

养和开发为重点，转变职能和现有管理模式，充分利用现代科技手段，整合一切可利用与开发的人才资源。

健全现代化的人才资源管理运行机制。按照现代人才资源管理的要求，以各级各类党政机关、事业单位和国有企业为突破口，建立现代化的人才资源管理运行机制，保证首都宏观人才管理体系运行的有效和顺畅，保证各项政策措施的贯彻执行。

完善社会化的人才资源管理研发与服务体系。通过市场化手段，整合现有信息资源，建立动态、集中的人才信息网络，提升首都人才资源管理的研发水平，最大限度地实现首都教育、培训资源的共享，提高人才资源的市场化配置程度。

创建人性化的人才创业发展环境。按照以人为本的思想，着力营造有利于优秀人才大量涌现、健康成长的良好氛围，形成鼓励人才干事业、支持人才干成事业、帮助人才干好事业的社会环境。逐步建立覆盖全面的社会保障体系，建设专业化、多元化、网络化和国际化的人才创业孵化体系、风险投资体系，完善产权制度和人才信用机制。

三、加大改革力度，推进制度创新

建立健全科学的社会化的人才评价机制。改革各类人才评价方式，积极探索主体明确、各具特色的评价方法。

党政人才的评价，重在群众认可。制定不同层次、不同类型党政人才的岗位职责规范。建立健全符合科学发展观和正确政绩观要求的绩效考核评价指标体系。建立健全融党委组织部门考察、

政府专业部门绩效评估和群众满意度调查为一体的政绩考核评价组织体系。

企业经营管理人才的评价,重在市场和出资人认可。发展企业经营管理人才评价机构,探索社会化的职业经理人资质评价制度。完善反映经营业绩的财务指标和反映综合管理能力等非财务指标相结合的企业经营管理人才评价体系。

专业技术人才的评价,重在社会和业内认可。创新专业技术人才评价机制,在政府宏观指导下,按照专业化、社会化的原则建立评审组织,不断丰富和完善资格考试、考核和同行评议相结合的人才评价方法。改革和完善科学分类、社会评价、单位聘用、政府调控的职称工作体制,坚持推进评聘分开,打破专业技术职务终身制。全面推进专业技术职业资格制度,加快执业资格制度建设,积极推进专业技术人才专业资格的国际互认。

深化以职责管理为中心的党政干部制度改革。研究制定《关于深化党政干部制度改革的意见》。以建立健全选拔任用和管理监督机制为重点,以科学化、民主化和制度化为目标,以职责管理为中心,建立干部管理的信息系统和干部工作的管理决策系统,完善干部发现选择机制、干部考核评价机制、领导干部职数优化配置机制和干部监督激励机制,加快向以职责管理为中心的管理方式转变。

加快以市场化为取向的国有企业经营管理人才管理制度改革。研究制定《关于加强和改进国有企业负责人管理的意见》。

完善市属国有企业负责人的分级分类管理体制，创新国有企业负责人管理机制，对国有资产出资人代表依法实行委派制。以市场化、职业化为重点，加大企业经营管理人员市场配置力度，完善契约化管理办法。按照企业发展战略和市场取向，整合企业经营管理人才资源，鼓励和扶持各类优秀人才到企业施展才华。

推进以岗位管理为基础的专业技术人才管理制度改革。全面推行和继续完善事业单位聘用制度和岗位管理制度，促进身份管理向岗位管理转变。引入竞争机制，改革事业单位领导人员选拔任用制度。加强事业单位人事制度改革的领导，积极推进事业单位的综合配套改革。

建立健全人才有效激励和保障的基本制度。深化党政机关工资制度改革，完善干部职务与职级相结合的制度，健全符合党政机关工作性质和特点的津贴、奖金制度，逐步建立党政人才的有效激励保障机制。推进事业单位薪酬体系改革，制定、完善专业技术人员兼职兼薪的管理办法，逐步建立符合各类事业单位特点、体现岗位绩效和分级分类管理的事业单位薪酬制度，促进专业技术人才健康成长。提高国有企业分配的科学化程度，逐步建立市场机制调节、企业自主分配、职工民主参与、政府监控指导的企业薪酬制度。支持用人单位建立劳动、资本、技术和管理等生产要素按贡献参与分配的制度，促进企业经营管理人才建设的职业化、市场化进程。完善社会保障制度，扩大覆盖面，研究制定不同部门和地区社会保障衔接办法，解除各类人才合理流动的后顾

之忧。建立健全知识产权保护制度，加快《北京市专利条例》等知识产权地方性法规和政府规章制定工作，依法加强对知识产权的保护。进一步落实知识分子工作的有关政策。

四、加强高层次人才队伍建设，培养“三高一化”人才

根据中央精神和首都人才资源丰富的特点，首都人才队伍建设的重点是抓好高层次人才队伍建设，培养造就一大批各行业、各领域的领军人物，带动首都整体人才队伍建设，不断满足首都经济社会快速发展的需要。

培养高级公共管理人才。在党政机关培养造就一批忠诚实践“三个代表”重要思想、具有社会管理和公共服务知识与能力、善于治党理政的高级公共管理人才。加强对党政人才的政治理论和法律、管理、经济等方面知识的系统培训，增强全局意识、责任意识、服务意识和效率意识，大力弘扬求真务实、开拓进取、勇于实践、无私奉献的精神。改进和完善公开选拔、竞争上岗等制度，在党政机关内外选拔优秀公共管理人才；在应对突发事件和复杂局面的实践中考察、识别和选拔优秀管理人才；在国家行政机关部分专业性较强的专业职务中，运用市场机制，制定特殊政策，聘用能够胜任特殊需要的管理人才和技术人才。注重在艰苦、复杂环境和急难险重工作中培养锻炼公共管理人才，提高应对各种风险的能力，增长才干。大力加强优秀后备领导人才的选拔和培养工作。

培养高级经营管理人才。以提高战略开拓能力和现代化经营

管理水平为核心，培养造就一批熟悉国际国内市场、具有现代管理知识和能力的高级经营管理人才。加大市场配置力度，通过内部竞争、公开招聘、市场猎取等方式，在企业内外、国内外人力资源中选择企业经营管理人才。遵循企业经营管理人才成长规律，通过专业培训、境外培训、到国内著名企业与跨国公司挂职锻炼等方式，培养企业家职业精神，提高经营管理人才职业化水平。加快建立健全现代企业制度，以产权关系为纽带，完善公司法人治理结构，为企业经营管理人才的成长和创业提供广阔的空间和舞台。实施“走出去”战略，鼓励企业经营管理者在更大范围、更广领域和更高层次上参与国际国内经济技术合作和竞争。

培养高级专业技术人才。发现、选拔和培养一批具有创新能力、科学精神且居世界前沿水平的杰出科学家、工程师、教育家、文学家、艺术家以及医疗、卫生、新闻、法律和其他哲学社会科学方面的高级专家。培养一批具有国内领先水平，积极参与国际竞争的学术带头人及在各学科领域起骨干作用的中青年专家。依托国家和首都重大人才培养计划、重大科研和建设项、重点学科和科研基地以及国际学术交流与合作项目，积极推进创新团队建设。加大境内外培训力度，提高人才素质。进一步做好优秀人才培养资助、科技新星培养、博士后站等工作。

培养国际化人才。根据北京的城市功能定位要求，适应未来发展目标需要，在高级公共管理人才、高级经营管理人才、高级专业技术人才等队伍建设中加快培养一批思想政治素质好，具有

世界眼光，通晓国际惯例与规则，熟练掌握外语，具备丰厚的基础知识、先进的专业知识和较强的创新能力及跨文化沟通能力的国际化人才。重点培养了解国际城市管理和经济管理规则、具有世界眼光、能够与外国专家和专业机构交流的行政管理人才，熟悉国际商务、国际法事务、国际金融和保险事务、国际电子信息技术、国际环保产业技术、国际体育和奥运事务等方面的专门人才。

五、有效整合人才资源，促进人才队伍全面协调发展

加强人才资源能力建设。把人才资源能力建设作为最重要的基础性工作，加强人才思想道德素质培养，引导人才树立正确的世界观、人生观、价值观，提高人才的社会公德和职业道德水平。加大资金投入，强化工作力度，优化整合首都教育培训资源，实现各级各类教育培训相互融通、资源共享，建立起一套服务于各类组织和人员的开放性、社会化人才资源教育培训体系。按照责权利相统一原则，健全政府、用人单位和个人合理负担的多元化人才投入机制。加大对人才资源开发的投入，逐步提高发展性投入中用于人才资源开发的比重。深化教育体制改革，构建终身教育体系，大力培养符合社会要求的合格人才。推广校企联合的定制化培养模式。建立以能力为基础的干部培训和开发体系，完善培训效果的评估制度。实施人才资源专业人员能力提升计划，建设一支专业化、职业化的人才资源管理队伍。建立北京市的培训指导网站，为各类组织提供发布培训需求信息的平台。

打通各类人才流通渠道。统筹开发各方面的人才资源，包括统筹存量人才和增量人才，统筹体制内人才和体制外人才，统筹一般人才和高层次人才，统筹党内国内的人才和党外境外海外的人才，进一步消除人才流动中的城乡、区域、部门、行业、身份、所有制等限制，疏通三支人才队伍之间、公有制与非公有制组织之间、不同地区之间的人才流动渠道，把人才资源的数量优势转化为素质优势，把智力优势转化为生产力优势，更好地促进首都经济社会的发展。发展人事代理业务，改革户籍、人事档案管理制度，完善户籍准入政策，探索建立社会化的人才档案公共管理服务系统。重视非公经济组织人才资源的开发与利用，做到在人才的吸引、培养、奖励、资助、权益保护、舆论宣传等方面，一视同仁，统一安排，平等开放，同等保护。研究制定具体政策，鼓励和吸引优秀人才到落后地区、艰苦行业和基层单位经受锻炼，建功立业。

充分发挥中央在京单位人才资源优势。根据在京中央单位人才聚集的特点，按照“多种形式、多方协作、互惠互利、共同受益”的思路，通过制定相关政策，鼓励和支持北京市各单位在重要岗位聘请中央在京单位人才兼职、挂职；利用中央在京单位的科技和教育资源，为北京市培训专门技术和高级管理人才；通过制定优惠政策，吸引中央在京单位科技人才带成果进入市场、创办企业；鼓励北京市各单位特别是科研单位和企业与中央在京单位联合攻关，采取项目外包等方式，弥补不足，降低成本，提高

效率，用活、用好、用足、用实各类人才资源。

建立广泛的人才资源交流与合作机制。在全市的公共部门以及各类商业机构之间，在地方单位和中央单位之间，建立人才资源领域各种形式的交流与合作机制，为北京市的各类企事业单位寻求中央单位高级人才和开展与中央单位的项目合作提供中介服务。利用与国外友好城市的公共关系资源，建立双方公务员队伍和其他各类人才的交流、互换和有关人才资源共享机制。

重视培养高技能人才。加大百行百业特色人才和高技能人才的培养力度，认真实施“三年百万”职业技能培训工程和技能振兴行动，加强技师学院、高级技工学校等职业教育机构的建设，培养掌握专门知识，具有较强创新能力的高技能人才，鼓励和培养各行业能工巧匠提高技艺，发展能力。开展职业技能竞赛活动，完善和落实职业资格证书制度、就业准入制度和上岗培训制度，探索能够充分体现高技能人才价值与贡献的分配机制，研究制定有力措施，切实提高高技能人才的社会地位和物质待遇。

促进其他各类人才发展。制定、实施首都吸引留学和海外人才规划，重点吸引高新技术、金融、贸易、法律等方面的高级人才或紧缺人才。建立和完善各类青年人才工作制度，支持优秀青年人才脱颖而出。区县特别是远郊区县要研究制定具体政策措施，大力吸引、培养适用人才和实用技术人才，加强农村科技、教育、文化、卫生和经营管理等人才队伍建设，推动农村经济社会发展和城乡协调发展。加大基层党组织、基层政权和基层公共管理服

务方面的人才队伍建设力度。鼓励和支持党员在成才的道路上发挥带头作用，注重从各类人才中发展党员和培养干部。

六、完善服务体系，优化发展环境

健全和完善人才市场体系。加大对人才市场建设的投入力度，加快建设统一的人才市场步伐，重点发展专业性人才市场，加快发展网上人才市场，开拓农村人才市场，积极培育企业经营管理人才市场和高新技术产业人才市场，推进各类人才和劳动力、技术等各类要素市场互联互通。进一步开放首都人才市场，放宽市场准入，鼓励民间资本、外国资本投资首都人才市场，促进人才中介服务主体多元化发展。大力推进人才市场管理体制创新，按照管办分离、政事分开的原则，推进政府部门所属人才服务机构的体制改革，推进人才服务机构的市场化、企业化进程，支持人才中介机构的规模化发展，努力形成政府部门宏观调控、市场主体公平竞争、行业协会严格自律、中介组织提供服务的运行格局。建立北京市人才资源动态信息系统，搭建首都人才资源信息网络平台；充分发挥人才交流行业协会作用，健全人才市场社会信用机制；成立北京市人才资源研究机构，大力开发以市场薪酬、职位信息为主的人才资源公共产品，为机关企事业单位和其他社会组织提供优质人才资源产品和服务。

继续落实和完善人才政策法规。围绕人才培养、评价、使用、流动、激励、保障等基本内容，对现行各项人才法规政策的效果和执行情况进行全面的评估和分析，建立具有首都特点、符合首

都经济社会发展需要的政策法规体系。继续落实市委、市政府制定出台的国家行政机关部分专业职务试行聘任制、进一步改善北京市院士工作和生活待遇、实行“北京市工作居住证”制度、推进专业技术职称评审社会化等各项政策。健全人才市场管理、人事争议仲裁等人才流动方面法规；制定非公经济组织人才、海外人才管理和服法规；完善对优秀人才的资助、奖励政策，建立有效的组织协调工作机制，整合资源，加大对各类优秀人才资助、奖励力度。制定重要人才安全管理办法，加强人才流动中国家秘密、商业秘密和知识产权的保护，依法维护用人单位和各类人才的合法利益，保证国家重要人才安全。编制年度“北京市重点引进职业和专业目录”，制定科学的指标评价模型，有效引导人才结构的调整，进一步完善鼓励、吸引各类优秀人才来京创业工作和促进人才合理流动、柔性流动的政策，发挥政策的导向作用和集成作用。

搭建人才成长平台。加快经济体制改革和结构调整，为人才成长创造条件，盘活人才资源存量，引导人才资源合理流动，优化人才资源配置。加快投融资管理体制步伐，促进资本、优势资产和优秀人才的有机结合；加快国有资产管理体制和国有企业改革步伐，吸引和凝聚各类优秀企业经营管理人才；加快涉外经济管理体制改革，推进人才资源在更大范围、更深层次、更宽领域优化配置；按照北京城市空间新格局要求，加快人才结构调整，用产业聚才，用项目引才，靠事业造就人才，靠人才成就事

业，促进人才与经济社会的协调发展。改革行政管理体制，加快政府职能建设，促进政府职能和履行职能方式的转变，激发人才活力。进一步深化行政审批制度改革，破除人才成长的体制性障碍，降低人才创业和发展成本，确保各类经济和社会组织根据相同规则进行公开平等竞争。大力推进科教文卫体等各项综合配套改革，打破科技人才成长和发挥作用的体制性束缚，使“四个尊重”在各项管理制度中得到充分体现。加强重点学科、重点领域、重点行业、重点部门建设，整合资源，集中力量，加大投入，创造条件，为各类优秀人才成长创造发展平台和良好环境。加强中关村科技园区等重点区域的建设，通过加大制度创新、组织创新、技术创新的力度，造就大批创新型人才；充分发挥首都作为历史名城和文化底蕴深厚的优势，大力发展文化产业，吸引和培养一大批具有较高造诣的文化艺术人才；抓住北京承办奥运契机，充分发挥奥运品牌的作用，吸引、凝聚和培养锻炼一大批国际化人才。

创造有利于人才创业发展的社会氛围。建立以政府奖励为导向、用人单位和社会力量奖励为主体的社会化的人才奖励体系。规范各类人才奖项，开展“首都杰出人才奖”评选工作。通过政府提供“孵化器”、创业园、风险投资基金等形式，为各类优秀人才创业提供必要的支持和帮助。加大对人才工作方针政策和对首都作出突出贡献的优秀人才事迹的宣传力度，在全社会牢固树立人才资源是第一资源和人人都能成才、鼓励人人成才的思想观念，

努力营造有利于人才成长的工作、生活、学术、文化环境，营造有利于各类优秀人才脱颖而出和充分发挥作用的社会氛围。

七、加强组织领导，形成工作合力

建立人才工作新格局。建立全市各级人才工作领导小组，完善职能，统筹推进人才工作开展，形成党委统一领导，组织部门牵头抓总，有关部门各司其职、密切配合，社会力量广泛参与的人才工作新格局。各级党委和政府要把人才工作作为一项重大而紧迫的战略任务，切实抓紧抓好。各级党委组织部门要加强对人才工作的政策研究、宏观指导，建立干部工作和人才工作协调发展的工作机制。各有关部门要充分发挥职能作用，加强协作，密切配合，形成做好人才工作的强大合力。

明确责任，抓好落实。各级党委政府要围绕本地区、本部门的发展目标，科学制定和不断完善人才工作规划和计划，并抓好实施。党政部门主要负责同志对做好人才工作负有重要责任，要树立强烈的人才意识，善于做人才工作，切实加强对人才工作的领导，坚持“一把手”抓“第一资源”，自觉做到知人善任、唯才是举、广纳群贤。建立健全党政领导干部与高级人才的联系制度，做人才的贴心人。把人才工作纳入各级党政领导班子工作目标责任制和领导干部政绩考核指标体系，定期进行考核。加强对人才工作的部署、督促和检查。

动员和组织全社会力量推动首都人才事业全面发展。充分发挥党的思想政治优势、组织优势和密切联系群众优势，发挥工会、

共青团、妇联等人民团体和民主党派、工商联的作用，整合资源，共同做好人才工作。重视加强对人才资源开发与管理的理论和应用研究。

时代呼唤人才，发展需要人才；人才推进事业，事业成就人才。全市党员干部和广大人民群众要认真贯彻中央精神和市委关于人才工作的一系列决策部署，在市委统一领导下，全面实施首都人才发展战略，解放思想，与时俱进，开拓创新，求真务实，不断开创首都人才工作新局面，为实现“新北京、新奥运”的宏伟目标而努力奋斗！