

关于印发《北京市“十一五”时期人才规划》的通知

京人发〔2006〕70号

各区、县人事局，市属各委、办、局、总公司，高等院校、人民团体等单位人事（干部）处：

《北京市“十一五”时期人才规划》（以下简称《规划》）已经市委、市政府批准，现印发给你们，请认真贯彻执行。

《规划》是根据《北京市国民经济和社会发展第十一个五年规划纲要》、《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对人才工作的决定〉的意见》的精神和“十一五”时期首都人才事业发展需要，由市人事局会同市发展和改革委员会编制完成的。该《规划》提出了今后五年我市人事人才工作的发展思路、发展目标、重点任务和政策措施，是全市“十一五”规划体系的重要组成部分，是“十一五”时期本市人事人才工作的指导性文件。

望全市各有关单位认真贯彻落实《规划》，结合本单位实际，积极主动地开展工作，推动《规划》目标实现，加快“人才之都”建设步伐，促进本市人事人才工作发展取得更好的成绩。

(此页无正文)

北京市人事局
北京市发展和改革委员会
二〇〇六年八月三十一日

北京市“十一五”时期人才规划

前 言

为大力实施首都人才发展战略，加强人才资源开发与建设，培养造就高素质人才队伍，促进首都经济社会协调可持续发展，推进创新型城市建设，根据《北京市国民经济和社会发展第十一个五年规划纲要》和《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》的要求，特制定本规划。本规划范围包括党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才以及技能人才和农村实用人才，规划实施期限从2006年至2010年。

第一部分 “十五”时期人才工作的回顾与总结

“十五”时期是北京人才队伍建设和人才事业发展在新世纪开局的重要阶段。在邓小平理论和“三个代表”重要思想指引下，市委、市政府高度重视人才工作，把抓好人才队伍建设摆在重要的战略地位，坚持党管人才原则，不断加强对人才工作的领导，制定并实施了首都人才发展战略。全市各级人才工作部门解放思想、奋发图强、与时俱进，顺利完成了“十五”时期人才事业发展

规划，在人才队伍建设许多方面取得了重要突破和令人鼓舞的成绩。

全市人才总量不断增长。党政人才、经营管理人才和专业技术人才总量已逾 200 万人，技能人才超过 186 万人，农村实用人才约 0.8 万人。人才结构调整成效显著，一、二、三产业人才比例结构从 2001 年的 1.9 : 22.2 : 75.9 转变为 2004 年的 1.8 : 14.9 : 83.3，并且得到稳定发展。人才分布不断优化，远郊区县人才总量不断增加。公务员队伍整体素质逐步提高。现代制造业、高新技术产业人才成倍增长，高层次人才队伍不断壮大，优秀青年人才脱颖而出。非公经济和其他社会组织人才队伍已经超过 74 万人，成为首都经济建设的重要力量。北京人才队伍的综合实力与总体水平继续居于全国前列。

干部人事制度改革不断深化。党政领导干部选拔任用制度改革逐步深化，公务员录用、考核等管理制度不断健全，事业单位聘用制度已基本建立，企业经营者逐步走向市场化、职业化道路。在分配领域，不断规范分配秩序，理顺分配关系，坚持效率优先、兼顾公平，各种生产要素按贡献参与分配。专业技术职务聘任管理方式不断创新，以能力和业绩为核心的职称评价体系不断完善，进一步加强专业技术资格考试制度。适应市场经济需求，符合国际人才管理模式的执业资格制度正在逐步形成。

首都人才发展环境不断优化。各项人才政策逐步健全，导向作用日益显现。人才培养机制进一步完善，能力建设不断加强，

人才交流与对外开放程度不断提高。符合社会主义市场经济体制的统一、开放、竞争、有序的人才市场体系已经初步形成。首都人才事业迈向国际化、现代化的新阶段。

回顾总结“十五”时期人才事业发展走过的历程，基本经验是：

第一，坚持以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，全面贯彻党的十六大、十六届三中全会、四中全会以及全国人才工作会议精神。一切从首都经济建设和社会发展的实际出发，以人才结构调整为主线，以改革创新为动力，推动人才队伍建设沿着正确方向不断取得新进展。

第二，坚持人事人才工作始终服从和服务于首都改革开放和现代化建设大局，把促进经济社会发展作为人事人才工作的重要职责，奋发有为，积极主动开展工作，在经济建设主战场上发挥应有作用。

第三，坚持以人为本，将能力建设作为人才资源开发重点，优化人才发展环境，遵循人才成长规律，实现人才社会价值。充分调动各类人才的积极性、创造性和主动性，为不同类型、不同层次人才成长创造条件，提供服务。

第四，坚持与时俱进，开拓创新，增强人才工作的生机与活力。在不断解放思想、积极探索、勇于创新、大胆实践中逐步发展；在不断研究新情况、解决新问题、形成新认识、开辟新境界的实践中，积极推进理论创新、制度创新和机制创新。

第五，坚持正确处理改革、发展和稳定的关系。在解决各种

复杂深层次矛盾和问题过程中，始终确保稳定是前提，发展是要务，改革是动力，把改革的力度、发展的速度和社会可承受程度统一起来，积极稳妥地推进各项改革。

在肯定成绩的同时，还存在着值得重视的问题与不足，主要是：人才资源开发的市场机制滞后于首都经济社会发展要求，区域人才资源优势没有得到充分发挥；人才布局 and 结构仍不能完全适应首都城市功能和现代化建设需要；部分领域创新能力亟待加强，整体素质需要提高；经济和社会发展急需的高层次科技人才、高级经营管理人才、高技能人才和农村各类实用人才依然短缺。这些问题需要今后全面统筹，逐步加以解决。

第二部分 “十一五”时期人才工作的机遇与挑战

今后 5 到 10 年，是首都现代化建设承前启后的关键时期，展望未来北京人才事业发展的机遇，主要是：

新的城市总体规划为人才事业发展开辟了广阔天地。经国务院批准的《北京城市总体规划（2004 年-2020 年）》明确了首都发展的总体方向和功能定位，为人才事业发展开辟了新的广阔天地。依据城市规划推进的产业转型和功能布局调整，必将促进首都改善人才分布，优化人才结构，提升人才队伍总体实力，加快人才事业发展步伐。

2008 年奥运会为人才队伍建设提供了难得的历史机遇。北

京奥运会的各项筹备工作，为各类人才施展才能搭建了巨大平台，提供了大量机会，极大地推动北京与世界在智力人才方面开展全方位、多领域的交流合作，人才资源开发与管理更加趋于国际化、现代化。

中关村高科技园区的建设创造了极其有利的发展条件。北京实施自主创新战略，加快建设世界一流的中关村高科技园区，为发挥首都人才资源优势创造了极其有利条件。大力发展高端、高效、高辐射力产业，更适合在智力密集地区，具有大量较高创新能力、掌握现代科技的人才群体中充分发挥作用。

首都人才资源成为引领和带动经济社会发展的重要力量。北京现代化建设进程中自然资源日益短缺，凸显人才资源的重要作用，在转变经济增长方式和参与国际竞争过程中，人才作为优势资源成为引领和拉动首都经济社会发展的核心力量和关键要素。市委、市政府一直将人才战略居于基础性和决定性地位，把人才资源规划纳入经济社会总体规划，积极支持人才队伍建设，推动首都人才资源优势转化为生产力优势，促进经济社会全面发展。

有利于人才成长的和谐社会环境逐步形成。首都经济、政治、文化、社会“四位一体”建设与构建社会主义和谐社会首善之区，为人才成长提供了良好基础。束缚人才健康发展的体制性、制度性障碍进一步破除。人才培养、选拔、使用和激励机制逐步健全，工作、学习与生活条件不断改善，尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的社会氛围正在形成，将吸引各类人才积极投身到

建设首都物质文明、政治文明、精神文明与构建和谐社会的伟大进程中。

“十一五”期间，人才队伍建设发展同样面临严峻的挑战，必须引起高度重视。主要是：

人才竞争面临更大挑战。伴随世界科学技术和社会生产力日新月异的飞速发展，全球产业结构调整不断加快，人才资源已成为国际竞争的焦点。我国加入世界贸易组织过渡期将在“十一五”期间结束，在保护性措施不复存在的环境下，以人才、智力资源作为经济社会发展重要拉动力量的北京，应对人才国际化竞争，将面临着更大压力与挑战，迫切要求全面实施首都人才发展战略，加强人才队伍建设。

人才管理体制仍不够完善。事业单位改革处于攻坚阶段，人才工作的法律法规还不够完备，适应社会主义市场经济发展的人才宏观调控监管能力仍然比较薄弱，市场配置人才资源的效率不高。

人口膨胀压力不断加大。全市常住人口规模快速膨胀，导致资源“瓶颈”约束的矛盾日趋突出，需要人才工作在城市有效遏制人口规模过快增长的大局下，妥善处理人口数量增长与人才队伍发展的关系。完善人才引进政策，创新人才引进评价手段，建立人才引进综合评价系统，有选择地引进符合城市发展方向和产业政策紧缺专业、高层次人才。

深化改革的任务非常艰巨。“十一五”时期，我市进入转型期，

社会结构和组织形态发生深刻变化，利益主体更趋多元化。公务员法的实施、事业单位人事制度改革、分配制度改革和调整人才队伍结构等各项任务十分艰巨，面临着更深层次的社会矛盾和更加复杂的利益关系，需要始终保持清醒的头脑，增强忧患意识，准确把握和解决好发展中面临的各种困难和问题，促进人才与经济、社会和自然全面协调发展。

第三部分 “十一五”时期人才工作的战略思想、 指导原则与发展目标

一、战略思想

以邓小平理论与“三个代表”重要思想为指导，认真贯彻党的十六大、十六届五中全会和全国人才工作会议精神，树立、落实科学发展观和人才观，坚持党管人才的原则，大力实施首都人才发展战略，创新人才资源开发与管理机制，构建人才发展和谐环境，加强人才资源能力建设，用好用活现有人才资源，大力培养和吸引创新型人才，努力建设规模宏大、结构合理、素质较高的党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才队伍，抓紧培养高技能人才和农村实用人才，把各类优秀人才集聚到首都各项建设事业上来，为实现“新北京、新奥运”战略构想和建设经济繁荣、文化发达、社会和谐、生态良好的现代化国际城市提供可靠的人才保障与智力支持。

二、指导原则

第一，遵循以人为本原则。以实现人才的全面发展为目标，遵循人才成长规律，尊重人才价值，从人才群体的根本利益出发，注重社会公平和不同群体利益协调，在发展经济的基础上，不断满足各类人才日益增长的物质文化需要。调动各类人才的积极性、创造性，提高人才的思想道德与科学文化素质，使他们越来越充分地享受到经济和社会发展的成果。

第二，加强能力建设原则。将人才资源能力建设作为人才资源开发的重要主题，努力培育人才学习实践和自主创新能力，增强人才队伍整体素质，充分发挥带动经济和社会发展的影响与作用。

第三，坚持市场配置原则。转变人才增长方式，遵循人才资源开发规律，推动人才市场供需主体到位。人才自主择业，单位自主用人，市场调节供需，充分发挥市场配置人才资源的基础性作用。

第四，促进和谐发展原则。调整、优化人才的区域结构、产业结构、行业结构和专业结构，盘活现有人才资源，走内涵式发展道路。统筹城乡之间、经济领域与社会领域之间、公有制经济与非公有制经济之间人才资源全面协调发展。

三、发展目标

（一）未来远景目标

健全首都现代化人才资源开发与管理体制，构建人才发展最

高水平的城市，打造培育人才最重要的基地，建设各类人才施展抱负和才能最理想的都市，造就传播人才发展先进思想文化的源头，形成具有重要影响的国际人才聚集与辐射中心，使北京成为人才资源密集、结构合理、实力雄厚、智力归心、人力资本持续增值，极具活力和充满希望的“人才之都”。

（二）“十一五”时期主要预期目标

全市至 2010 年：

首都现代化人才资源开发与管理体制基本建立。人才引进、培养、选拔、使用机制进一步完善。公务员配套管理制度初步形成，事业单位人事制度改革深入发展，分配制度改革实现新突破，激励竞争机制逐步健全。人才流动更趋合理，人才市场体系逐渐健全，配置人才资源基础性作用充分发挥。

人才资源总量稳步增长。全市党政人才、专业技术人才和经营管理人才总量达到 230~235 万人，技能型人才达到 222 万人左右，农村实用人才达到 2 万人左右。

人才结构不断优化。第一产业中都市型现代农业人才不断增长，第二产业中现代制造业、高新技术产业人才成为自身产业人才主体，第三产业人才比重继续保持占人才总量 80% 以上。第一、二、三产业之间人才比例更加协调。非公有制经济组织人才占人才总量的 55%~60%。

人才空间分布更加合理。根据城市空间发展战略和区县功能定位，不同专业类型人才向不同功能区以及中关村高科技园区、

商务中心区与奥林匹克中心区调整与转移，教育、卫生等人才过于密集区域向人才短缺区域辐射，适应北京新城和六大高端产业功能区的发展需要。

高端人才队伍发展壮大。有突出贡献专家与享受政府特殊津贴专家队伍规模不断扩大，高级公共管理人才、高级专业技术人才与高级经营管理人才显著增加。具有较高专业知识技能和相关知识技能的复合型人才队伍不断发展壮大。技师、高级技师达到技能人才队伍总量 5% 左右。

人才知识水平、科研与创新能力继续提高。全市党政人才、专业技术人才和经营管理人才中具有大学以上学历人员达到 60% 左右，从事研究和实验发展活动的科技人员总量达到 35 万人左右，科学家和工程师全时人员达到 30 万人左右。

（三）各领域目标

经济建设领域

1. 现代农业——围绕增强郊区农业的综合生产能力、社会服务能力、生态保障能力，加快培养造就一支适应社会主义新农村建设，素质优良、结构合理的农业人才队伍。一是以提高增收致富能力为核心，实施“1521”培养计划，造就有觉悟、懂科技、善创业的农村实用人才；二是以学术技术带头人和基层推广队伍建设为重点，以优秀中青年专业技术骨干培养工程为载体，造就素质高、业务强、乐于奉献的农业专业技术人才；三是增强开拓能力为基础，按照强化公益性职能，放活经营性服务的要求，

造就熟悉市场运作、有较强市场竞争意识的农业经营管理人才；四是以加快农村发展为导向，按照城市支持农村，城乡协调发展要求，进一步加强农村基层教育、卫生、文化等方面的专业人才培养队伍建设。

2.现代制造业——围绕大力发展高新技术产业、适度发展现代制造业，走高端产业发展之路，努力培养造就一支数量充足、结构合理、素质一流、极具创新的现代制造业人才队伍。大量增加软件与信息服务、移动通信、集成电路、汽车及配件零部件制造、智能仪表与自动控制、生物工程、新能源与新材料等领域的专业人才。为加快首都拥有自主知识产权的核心技术产业化步伐，围绕核心技术、名牌产品和骨干企业，改善人才布局与结构，配置专业对应的各类高素质人才，提升高新技术产业和现代制造业的发展水平。

3.城市建设——围绕搞好城市规划与基础设施建设，推进生态友好城市和资源节约型社会建设的要求，引导城市建设经营管理人员、专业技术人员和一线操作人员队伍协调发展，形成一支总量适当、分布均衡、结构合理、素质较高的城市建设人才队伍。重点培养一批具有创新能力和科学精神的城市规划、市政建设等领域高级专家；一批具有国内领先水平，积极参与国际竞争的工程建设与环境保护领域学术带头人、专业技术带头人；一批具有世界眼光，通晓国际惯例与规则，具备国际城市管理开发领域的雄厚基础知识和先进专业水平的高素质人才。

4.现代服务业——围绕发展知识型服务业，增强城市服务功能，在金融领域，培养了解国际金融发展趋势、掌握金融产品创新和金融工具使用的人才，形成一批掌握现代金融知识，市场开拓能力强，通晓国际市场规则和国际惯例的高素质、职业型经营管理和风险投资运作人才；在商业领域，培养和造就一支能够制定商务策略、解决商务纠纷、熟识商务流程、通晓商务运作规则、精通商业管理，具有较强创新思维、创新能力和实际操作能力的商务人才队伍；在旅游会展领域，巩固培养传统文化观光旅游人才，重点培养现代娱乐、商务会展、体育休闲等经营管理人才；在现代物流业，着重培养配送、运输、仓储、快递等各类物流业态的人才。

社会发展领域

1.科技——围绕增强科技创新能力，将中关村科技园区建成世界一流科技园区的发展目标，积极支持中关村科技园区的国家创新示范基地、科技成果转化和高科技产业孵化基地、高素质人才培养基地建设。营造人才成长良好环境，健全人才创新创业体系，完善人才服务体系，搭建人才成长、创业平台，积极引进具有自主知识产权与核心技术项目的人才、高素质科技经营人才、创新服务人才。继续实施“科技新星计划”，培育具有原始创新能力、集成创新能力以及引进消化吸收再创新能力的科学家和学科带头人。加紧培养造就一支宏大的创新型科技人才队伍，重点培养国际一流的科技尖子人才、国际级科学大师、科技领军人物，

努力造就世界先进水平的科学家、工程技术专家和各类专门科技人才。

2.教育——围绕实施首都教育发展战略，构建现代国民教育体系，着力建设一支适应学校持续、协调、健康发展需要的高水平、高素质师资队伍。在基础教育领域推进优质教育资源向薄弱校辐射，努力造就一批在全国有一定影响的教育专家。在高等教育领域以学科建设和师资队伍建设为核心，面向市属市管高等学校专任教师，建立并实施高校“人才强教计划”，培养适应新时期现代化建设需要的具有创新精神和实践能力的高等教育人才。在农村地区，建立城镇教师支援农村教育的制度，为乡镇以下的农村中小学教师提供免费的全员培训，促进基础教育均衡发展，力争每年有不少于 1 万人次的农村教师接受培训或参加城乡工作交流。

3.文化体育——围绕不断繁荣文化事业，建设世界历史文化名城，满足人民群众精神文化需求的目标，充实文艺创作力量，壮大文化宣传人才队伍。组织新闻、理论与文艺工作者进修深造、学术交流，深入社会、深入基层、深入群众，体验生活，采风创作。以“四个一批”人才和文化经营管理人才培养工程为抓手，培养一批政治坚定、业务精湛、品德优良、业绩突出的优秀骨干人才。要保护和培养具有“京味”传统文化、传统行业、优势产业的人才，研究传统文化人才保护措施，保持首都人才的竞争力和优势地位，促使首都历史文化不断传承发展。重点培养使用文化创

意产业人才，大力培养和发展动漫游戏产业人才。按照举办一届高水平、有特色的奥运会和创建国际化体育中心城市对体育人才的需求，坚持立足北京、辐射全国、面向世界，培养造就一支举办高标准奥运会所需要，与首都经济发展相适应，与北京国际化体育中心城市相匹配的数量充足、结构合理、素质优良的体育人才队伍，积极构筑全国高层次体育人才的凝聚中心、培育中心、创业中心、辐射中心。

4.卫生——围绕加强首都公共卫生体系建设，提高医疗服务水平，努力实现首都卫生工作走在全国前列的工作目标。努力造就一支数量充足、结构合理、素质一流、德才兼备的卫生人才队伍。加强社区卫生、农村卫生、公共卫生、中医药、专科医师、护理、管理和高层次人才队伍建设。重点加强全科医生、社区护士和预防保健人员的补充和培养；优化农村卫生人才发展环境，继续实施卫生支农，努力提升服务能力；强化应急指挥与管理、现场流行病学、急救、精神卫生人才队伍建设；建立科学的业绩评估和奖励制度，依托重点学科建设，着力培养一批能立足于学科前沿、在国际专业领域有一定影响力的中青年专家，实施“院士工程”；继续实施“中医药 125 人才培养计划”，启动“中医药紧缺人才梯队建设计划”；增加护理人员数量、提高学历层次；加强卫生管理干部培训，提高卫生管理水平。

5.社会管理服务——围绕建设社会主义和谐社会首善之区的工作目标，加快形成较为完备的社会工作职业化、专业化制度，

努力建设一支覆盖社会各领域，规模适度、结构合理、素质优良的社会工作人才队伍，培育一批体现时代特征和首都风貌的社会工作群体。积极发展社区人才、社会管理人才、社会服务人才队伍。着重培养高层次会计服务、审计服务、法律服务和咨询服务等各类专业人才。加强对社会人才的教育培训和实践锻炼，促使各类社会人才爱岗敬业、无私奉献，为首都经济社会发展做出贡献。

第四部分 保障措施

一、深化用人制度改革，推进管理体制机制创新

认真贯彻《中共北京市委关于深化党政干部制度改革的意见》，努力实现干部管理从以职务管理为主向以职责管理为中心转变，建立完善干部管理信息系统和决策系统。健全干部选拔任用和监督管理机制，完善选任制、改进委任制、规范考任制、推行聘任制，实行党政领导干部职务任期制度。健全党政领导干部辞职制度，加快建立与完善干部能上能下的正常退出机制。按照科学发展观和正确政绩观的标准，加快建立党政人才实绩考核评价指标体系。完善领导干部重大事项报告、述职述廉、民主评议等制度，依法实行质询制、问责制、罢免制。推动干部工作科学化、民主化、制度化。

全面贯彻落实《中华人民共和国公务员法》。以提高公务员

队伍素质为目标，以基层公务员队伍为重点，坚持统筹规划、精心组织、稳步实施、依法管理的原则，完成全市各级机关公务员登记工作。坚持积极稳妥、平稳过渡的原则，严格依法做好确定公务员的职务、职级和工资改革工作，确保公务员队伍稳定。加强公务员管理配套法规建设，“十一五”时期，基本建立起法制体系完备、管理机制健全、充满生机活力的公务员制度。努力建设一支政治坚定、业务精湛、作风过硬、人民满意的公务员队伍。在政法领域，还需根据《中华人民共和国法官法》、《中华人民共和国检察官法》以及《中华人民共和国人民警察法》等法律规定，着力培养各类法律职业骨干和专门人才，不断提升政法人才队伍的职业化、正规化建设水平。

深化事业单位人事制度改革。以转换用人机制和搞活用人制度为重点，全面推行聘用制度，实现合同管理正常化、规范化。逐步建立完善岗位管理制度，遵照科学设岗、竞争上岗、择优聘用、按岗考核原则，加强聘后管理，落实公开招聘制度，新进人员除政策性安置和涉密岗位，都要面向社会公开招聘。建立符合事业单位特点的人事宏观管理和监督机制。

继续深化职称改革，围绕建立科学、分类、动态和开放的职称体系，形成以能力、业绩为导向，重在社会与业内认可的专业技术人员评价使用机制和“个人自主申报、业内公正评价、单位择优使用、政府指导监督”的职称工作运行机制。完善符合不同行业、不同系列(专业)特点的专业技术职称评价标准。改革评价

方式，针对各类人才成长的不同特点、规律，采用考评结合、以考代评、考核认定和直接聘任等方式，提高人才评价的科学性、公正性。全面实施以岗位聘任为主要内容的高等院校教师职务聘任制改革，推进专业技术职务由身份管理向岗位管理的转变。积极推行执业资格制度，建立和完善执业资格管理办法，严格执业准入控制。逐步推动执业资格国际互认。

建立和实行职业经理人资质评价制度，加快推进企业经营管理人才队伍的市场化和职业化步伐。规范企业经营管理人才职业分类与职业标准，建立健全以业绩为核心，以学历、职称和从业经验为基础，由品德、知识以及能力等要素构成的各类经营管理人才评价制度。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，积极开发适应不同类型企业经营管理人才的考核测评技术。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。推动企业经营管理人才队伍建设的职业化、市场化进程。

结合深化国有资产监督管理体制改革和建立现代企业制度，改革和完善国有企业经营管理人才管理方式。贯彻落实《关于加强和改进市属国有企业负责人管理的意见》。建立和完善定期考核和日常考核制度，拓宽考核渠道，建立健全考核工作责任制。以推进企业经营管理者市场化、职业化为重点，坚持市场配置、组织选拔和依法管理相结合，改革和完善国有企业经营管理人才选拔任用方式。对国有资产出资人代表依法实行派出制或选举制，

对职业经理人及经营管理专业人才推行聘任制和任期制，实行契约化管理。对思想政治工作者，采取依法选举与组织选用相结合等方式，培养造就讲政治、懂生产、会经营、善管理，具有党务工作和群众工作经验的思想政治工作高级专业人才。广泛推行企业内部竞争上岗和人才市场选聘模式，逐步扩大海内外公开招聘。按照企业发展战略和市场取向，拓宽选人视野，吸引国际国内一流人才到企业任职。大力扶持能够整合生产要素、利用社会资源和聚集各类人才积极创业的经营管理人才。

二、加强人才资源能力建设，实施“三高一化”人才和高技能人才、农村实用人才建设工程

为实施首都创新战略，将北京建设成为创新型城市，把人才能力建设作为最重要的基础性工作，努力实现从重学历、资历、职称向重能力、素质转变。在提高人才思想道德素质、科学文化素质和身体健康素质基础上，着力培养各类人才的学习能力、实践能力与创新能力，坚持学习与实践、培养与使用相结合，促进人才不断增长学识和才干。

大力构建有利于创新人才成长的文化环境。加强科技创新与人才培养的有机结合，支持企业成为技术创新主体，多方式、多渠道培养高层次专业技术人才。加强党政干部和公务员的创新意识，提高科学文化素质和创新能力。

加强继续教育，构建终身教育体系，大力培养符合经济和社会发展要求的合格人才。认真贯彻落实《干部教育培训工作条例

(试行)》，继续大规模培训干部，做到干部每年进行一次培训，大幅度提高干部素质。将社区作为干部培训和各类人才终身教育的课堂。建立以能力为基础的干部培训与开发体系。处级及以上党政领导干部每5年应当参加党校、行政学院、干部学院或者经厅局级以上单位组织(人事)部门认可的其他培训机构累计3个月以上的培训。其他干部参加脱产教育培训的时间，根据有关规定和工作需要确定，一般每年累计不少于12天。专业技术人员每年参加继续教育的学习时间不少于72学时。完善培训效果评估制度。为各类组织构建发布培训需求信息的公共平台。以培养富有创新能力的人才队伍为重点，积极稳妥、健康有序地开展出国培训。

优化整合首都教育培训资源，开展大规模人才培养，实现各级各类教育培训相互融通、资源共享，建立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。逐步加大人才资源开发投入力度，加强对人才资源开发工作的支持，发挥财政资金的引导作用，注重市场机制在人才工作中的重要作用，促进高层次人才培养、人才引进、杰出人才奖励和支持重大人才开发工程等。

实施“三高一化”人才建设工程。在党政机关培养造就一批忠诚实践“三个代表”重要思想，立党为公、执政为民，具有丰富社会管理和公共服务知识，善于治党理政的高级公共管理人才。在

生产、教育、科研领域培养造就一批学识渊博、科学严谨、极具创新能力且居于世界前沿水平的优秀科学家、工程师、教育家、艺术家以及卫生、新闻、法律和哲学、社会科学领域的高级专家。在大中型企业中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。在经济社会各个领域加快培养一批具有世界眼光，通晓国际惯例与规则，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。

实施高技能人才培养工程。围绕提升现代制造业、现代服务业等产业水平，加快发展高新技术产业的需要，全面加强高技能人才队伍建设，加强对高技能人才培养的统筹规划和宏观指导。在各类企业中以技术操作能力培养为重点，加快培养技术技能型、知识技能型、复合技能型三类人才。以市场需求为导向，建立培养体系完善、评价和使用机制科学、激励和保障措施健全的高技能人才工作新机制，加快建设一支数量充足、技艺精湛、专业齐全、梯次合理的技能人才队伍。

实施农村实用人才建设工程。按照“激活存量、扩大总量、提高素质、优化结构、完善机制”的工作目标，努力壮大农村实用人才队伍，到 2010 年全市培养和造就一支遍及乡村，有觉悟、懂科技、善创业的农村实用人才队伍，实用人才总量达到 2 万人左右，约占农村劳动力的 2%。充分发挥首都人才资源优势，探索建立以工促农、以城带乡的长效机制，加大城区人才、智力对

农村的支持，加大城区科技、教育、文化、卫生等优质资源对农村的服务，积极引导各类人才进入村镇基层工作。

三、优化人才布局与结构，促进人才队伍全面协调发展

根据北京城市总体规划对不同区域功能定位和调整产业布局的要求，研究确定各个区县不同的人才建设支持方向、范围和方式。明确重点培养和引进的人才专业领域，增强地区与部门之间协调联系，开展区域合作。按照北京经济结构战略性调整与优化升级的发展方向，积极推动我市人才资源重组，调整和优化人才队伍的产业结构、行业结构和专业结构，促进人才在不同产业间转移和流动，提高人才资源的市场配置效率。通过发布重点领域人才引进职业和专业目录、政策引导、定向培养、人员置换等方式，重点为现代农业、高新技术产业、现代制造业、文化创意产业等部门选拔配置人才。积极探索重大工程项目人才保障制度，在政府投资为主体的重要工程中，人才构成作为承担该工程项目论证的必要内容。

整合分布在首都不同系统、不同部门、不同领域的各类人才资源。根据中央在京单位人才资源高度聚集的特点，按照“多种形式、多方协作、互惠互利、共同受益”的思路，鼓励高校、科研院所和企业共同构筑产、学、研一体化的科研开发基地和科技成果转化基地，实现资源与信息共享。推进科研院所为企业设计、测试、检验等专业化服务，促进形成技术联盟、产业联盟。鼓励支持市属各单位聘请中央在京单位人才到重要岗位兼职或

者挂职，为首都培养专门技术人才和高级经营管理人才。

健全完善人才引进政策，创新人才引进评价手段，建立人才引进综合评价系统。逐渐消除人才流动中存在的城乡、身份限制，继续坚持有选择地引进北京急需的紧缺专业、高学历优秀的高校毕业生。将首都人才资源的数量优势持续转化为素质优势，智力优势逐步转化为生产力优势，促进首都经济社会发展。

改善人才布局，优化农村人才队伍结构，大力鼓励、积极提倡首都地区各类人才特别是高校毕业生到农村基层和非公经济组织工作。今后 3 至 5 年，选聘 8000 名左右高校毕业生到乡镇、村工作，争取实现每个村都有大学生参与农村党支部、村委会管理工作。每年为非公经济组织引进一定数量非北京生源高校毕业生。

加强北京人才工作与外省市人才工作联系，促进北京与外省市及周边地区的人才资源协调发展。以北京为腹地，以双赢或多赢为目标，探索人才开发合作的多种形式和长效机制。积极参与和推动建立北京与周边地区和跨区域的人才合作组织或战略联盟。实现“政府引导、市场调节”的区域人才资源共享配置体系。

进一步加强非公经济组织人才队伍建设。在面向全社会的资助、基金、培训项目、人才信息库等公共资源运用方面，向非公经济组织平等开放。在改善创业环境和工作条件方面积极提供各种服务。通过开展行业、区域、协会联系，建立政府人事部门与非公经济组织以及非公经济组织相互之间的联系网络。选择一部

分具有一定规模、成长良好、而且具有代表性的非公经济企业作为直接联系对象，经常听取其意见或建议，总结和宣传非公经济组织人才工作的先进典型，引导非公经济组织人才队伍健康发展。

四、完善人才市场体系，强化市场配置功能

推进人才市场管理体制创新，强化人才公共服务。政府人事部门所属人才中介服务机构要大力开展公益性、保障性的人才公共服务，建立社会化人才档案公共管理服务系统，逐步形成互联互通公共服务平台，推行人才业绩档案制度，逐步实现管理信息化、网络化。按照管办分离、政事分开的原则，推进政府部门所属人才中介服务机构的体制改革，推动人才中介服务市场化、产业化进程，支持人才中介机构规模化发展。扶持人才交流协会，建立健全人才市场行业组织，充分发挥行业组织的自律协调作用，加强行业信用建设，树立行业信誉。

进一步开放首都人才市场，鼓励民间资本、外国资本进入首都人才市场，促进人才中介服务主体多元化发展。主动探索有效合作形式，使现有各类人才和劳动力市场实现联网贯通，资源共享。研究制定促进人才合理流动的政策，消除制约人才合理流动的政策性、体制性障碍，维护用人单位和人才的合法权益，正确处理促进人才流动与稳定人才队伍的辩证关系。规范人才流动行为，探索建立人才失信惩戒机制。

增强人才市场价格调节功能，运用价格机制反映人才余缺，调节人才供求，改善人才布局。完善人才市场信息发布制度。提

高人才市场竞争活力，完善人才市场管理办法、服务标准和运行机制，掌握国际人才交流运作规则。鼓励有条件的人才中介服务机构跨国经营，开展国际业务。

完善人才市场服务网络，大力培育发展企业经营管理人才和高新技术人才等专业性人才市场，推进和完善首都区域性人才市场建设，发展农村人才市场。加强人才中介服务机构能力建设，研究制定人才中介服务人员的执业标准。积极开发专业化程度高的服务项目。加大对人才市场的监管力度，建立人才市场突发事件应急处理机制和安全防范措施。

五、推进分配制度改革，建立健全激励竞争机制

推进分配制度改革，落实体现工作职责、工作能力、工作实绩和资历等因素的职务与级别相结合的公务员工资制度。在国家调控的地区附加津贴总额内，健全符合党政机关工作特点的津贴补贴制度，完善配套办法，加强公务员工资的规范管理，强化与工作考核相联系的公务员奖金制度，适当拉开不同职务与职级的收入差距，增强激励功能。根据我市经济社会发展水平，建立科学合理的公务员工资增长机制，推进公务员福利和保险制度改革。逐步形成“规范有序、有效激励、统筹兼顾、严格监督”的公务员收入分配格局。

结合事业单位体制和人事制度改革，稳步推进事业单位薪酬制度改革。围绕“政府调控、分类管理、有效激励、内部搞活”的改革思路，探索建立符合事业单位性质和特点的、以岗位绩效工

资为主体的收入分配制度，真正实现与公务员工资制度的脱钩。实行向高层次人才和特殊岗位倾斜政策，充分发挥工资的激励和导向作用。健全事业单位收入分配的宏观调控体系，加强监督和管理，合理调节行业、部门之间职工的收入水平，规范收入分配秩序。逐步形成与岗位职责、工作业绩紧密联系，有利于人才创新创造，灵活多样、科学规范的收入分配激励机制。

研究探索劳动、资本、技术和管理等生产要素按贡献参与分配实现形式，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制度。

建立以政府奖励为导向，用人单位和社会力量奖励为主体，多样性、更灵活的人才奖励体系。实行多层次、多形式的人才奖励办法。充分发挥经济利益与社会荣誉双重激励作用，注重人才奖励的普遍性、示范性与激励性。结合各行业的工作实际，每年评选各行业的杰出人物，对为北京发展做出杰出贡献的人才给予崇高荣誉和实行重奖。推进人才表彰工作更活跃、更灵活、更有影响，营造人才成长发展的良好社会氛围，使在京发展创业的各类人才有成就感、社会认同感，促进各类人才进一步增强事业心、上进心。

真正关心爱护各类现有人才。要注意保护传统文化、古代建筑等各类人才，保持首都人才优势。同时，要进一步完善人才保

障机制，加大工作力度，不断改善各类人才的生活待遇和工作、学习条件，努力解决人才的后顾之忧。

六、加强智力引进工作，进一步扩大对外开放

充分利用政府和民间组织等各种渠道，扩展引智空间，扩大对外交流与合作。重点增强服务于首都经济发展战略、自主创新能力、城市建设与管理、城乡与区域协调发展的力度。紧密围绕现代农业、高新技术产业、现代制造业、现代服务业开展引智工作，积极支持和引进蔬菜、果树、养殖业方面的外国专家，支持和引进软件、集成电路、信息网络、生物工程和新医药、新材料、新能源方面的外国专家，以中关村科技园区自主创新企业为重点，扶持具有自主知识产权的核心技术和关键技术开发方面的引智工作，提高原始创新、集成创新和引进消化吸收再创新能力，做好引智成果推广和示范基地建设工作，抓好国家级、市级重点引智项目和长期聘请外国专家项目的落实，对引智成效显著的单位，在项目经费上给予重点支持，做好外国专家聘请和派员境外培训等工作。对做出突出贡献的外国专家给予表彰奖励。

努力寻求机遇，实施“走出去”战略。积极引导具有一定实力水平的企业，充分利用海外智力，通过学术交流、合作研究、技术开发、智力考察、中介服务等多种形式，把大量本土人才培养成为国际化人才。支持科学家和学术技术带头人参加国际大型科学研究计划，发起和牵头重大国际合作研究项目，支持与国际高水平科研机构 and 团队之间开展实质性合作，大力支持科学家在重

要的国际科研组织担任领导职务，推动优秀企业家与世界著名企业合作，鼓励企业家到国外创业经营。

按照“拓宽留学渠道、吸引人才回国、支持创新创业、鼓励为国服务”的要求，进一步完善首都人才政策环境和服务体系，鼓励留学人员以多种形式参与首都现代化建设。大力加强留学人员创业园建设，抓好留学人员科技活动择优资助工作，推动科研项目启动和成果转化。搭建对接平台，建立并完善用人单位和留学人员需求信息资源数据库。建立健全海外人才聘用机制，保护聘用双方合法权益。

七、加强人才法制建设，搞好信息化建设和科研工作

加快人事人才立法步伐，在国家法律法规框架之下，研究制定具有首都特色，符合北京实际需要的人才管理法规、规章和政策，逐步形成内容完善和系统配套的法规体系。

建立重要法规规章分析论证制度以及政府规章草案和规范性文件审核备案制度。开展人才法规、规章实施效果分析评估工作，适时修改、废止不适用的人才法规、规章和政策性文件。

大力推进依法行政，深入贯彻实施《中华人民共和国行政许可法》，加强执法监督检查，规范首都人才工作领域各项具体行政行为。进一步完善争议和仲裁法规体系，重点加强人事争议仲裁机构和仲裁员队伍建设。认真开展“五五”法制宣传教育。

构筑人才安全保障制度，制定与国家经济、科技、安全等国家利益相关的人才专项管理办法。对于关系国家安全的人才要严

格限制其在特定人才安全保护期内的流动，同时研究制定相应补偿办法。

积极应用先进信息技术，提高人才管理综合效益和现代化水平。抓好人事人才工作信息化基础设施建设，实施人才信息系统建设工程，提高人才资源开发的信息化水平和系统集成能力。完善人事人才信息网络化建设，用3年左右时间，建成并逐步完善人事人才专业网络及数据信息库。逐步实现面向社会的行政审批、管理和服务业务电子化。完善人才资源统计指标体系，建立人才预测和供需信息定期发布制度。大力推进人才市场信息化建设，研究开放统一的人才市场信息标准，培育和发展网上人才市场，推行人才供需双方在网络平台上的交流方式。建立各类人才信息数据库，提高信息服务质量，增强信息服务的有效性、准确性。加快人才公共信息网络建设，形成面向社会的人才公共服务网络。

加强人才资源开发领域的科研与实践研究。充分发挥首都地区高等院校、科研院所中专家学者的智慧和力量，围绕首都人才资源开发与经济社会发展的关系、人才管理体制机制改革与发展、人才队伍建设等重大问题开展理论与实际应用研究。同时加大人才资源开发领域与国内外的学术交流与合作。“十一五”期间，要重点对首都城市功能定位与相应的人才结构调整对策、北京产业发展变化对人才资源开发的需求及对策、人才引进评价方式、人才激励机制及薪酬体系的建立等问题开展深入研究。

八、实施奥运人才保证工程，培养造就大批奥运人才

为成功举办一届有特色、高水平的奥运会，加快建立一支高水平的竞技体育管理人才、高水平教练员、运动员及国际级裁判员队伍，努力培养具有国际水平的竞技体育拔尖人才，培养大批熟悉体育产业和现代企业管理，通晓资产管理与运营等方面知识的体育产业经营管理人才。并以此为契机，积极培养大批其他相关领域的奥运人才，引进与奥运相关的外国专家。

认真落实奥运志愿者计划与人文奥运行动计划，为奥运工作提供充足可靠的人才保障。根据奥组委工作的需要，研究制定短期成建制借调工作人员的计划方案，在市属单位中选拔骨干人员充实到奥组委工作。从首都高校应届毕业生中选拔一批组织协调能力强的优秀学生干部和优秀高校毕业生，充实到奥运工作者队伍。研究编制内奥组委工作人员职业转换服务计划，制定落实后奥运时期选调、借调工作人员和部分奥运骨干人才的工作安置实施方案。