

**关于印发
《首都中长期专业技术人才发展规划纲要
(2011-2020年)》的通知**

京组发〔2012〕10号

各区县委组织部，各区县人力社保局，市委、市政府各部委办干部（人事）处、组织处，各局、总公司、高等院校党委（党组）组织部（处），各人民团体组织部：

现将《首都中长期专业技术人才发展规划纲要（2011—2020年）》印发给你们，请结合实际认真贯彻执行。

中共北京市委组织部
北京市人力资源和社会保障局
2012年9月13日

首都中长期专业技术人才发展规划纲要 (2011-2020年)

为有效服务建设“人文北京、科技北京、绿色北京”和中国特色世界城市的发展目标，打造一支高素质专业技术人才队伍，根据国家《专业技术人才队伍建设中长期规划（2010—2020年）》和《首都中长期人才发展规划纲要（2010—2020年）》的总体要求，特制定本规划纲要。

一、规划背景

专业技术人才是指具备专业技术知识，达到一定的水平和能力，在专业技术领域从事专业技术工作的人员，是人才队伍的重要组成部分，是推动经济社会发展的关键力量。

2011年末，首都专业技术人才达到257万人，由两院院士、全国杰出专业技术人才、突出贡献专家、享受政府特殊津贴人员、“百千万人才工程”人选、“千人计划”和“海聚工程”入选者等组成的高层次人才近5000人，初步形成了一支规模较大、门类较全、素质优良、基本满足经济社会发展需要的专业技术人才队伍。专业技术人才发展体制机制不断完善，人才公共服务体系不断健全，人才市场服务体系基本建立，市场化的用人机制初步形成。专业技术人才在理论创新、制度创新、科技创新、文化创新等方面发挥了关键作用，取得了一批国内一流、世界领先的重大科研成果。

同时，也应该清楚地认识到，与首都经济社会发展总体要求相比，专业技术人才发展还存在一些不相适应的地方，主要表现在：人才队伍结构不尽合理，高层次人才尤其是世界一流的拔尖人才和领军人才匮乏；人才创新创业能力有待增强，国际化水平有待进一步提高；人才发展的体制机制障碍依然存在；人才发展环境需进一步改善。我们必须认清形势，锐意进取，全面加强专业技术人才队伍建设，努力开创首都专业技术人才发展新局面。

二、指导思想、发展目标和总体思路

（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，坚持科学人才观，落实首都人才优先发展战略，以引进培养高端人才、创新人才、紧缺人才和国际化人才为重点，以创新体制机制为动力，以提升创新能力为核心，以发挥专业技术人才作用为根本，打造人尽其才、才尽其用的人才发展环境，为实施“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提供有力的专业技术人才支撑。

（二）发展目标

到 2020 年，培养聚集一批掌握核心技术、拥有自主知识产权、达到世界一流水平的高层次专业技术人才。建成一支规模宏大、结构合理、素质优良、富于创新的专业技术人才队伍，在特色产业和重点领域确立人才发展优势。大力推进专业技术人才发展体制机制创新，优化专业技术人才发展环境，全面提升专业技

术人才国际竞争比较优势，将首都建设成具有强大吸引力和辐射力的世界高端专业技术人才聚集之都。

1.打造一支引领世界城市建设的专业技术人才队伍

到 2020 年，首都专业技术人才总量达到 380 万人，其中高层次人才达到 9000 人。专业技术人才队伍结构不断优化，人才队伍整体素质大幅提升，形成以初级为基础、中级为骨干、高级为引领的人才梯队，高级、中级、初级专业技术人才比例达到 2:4:4。人才布局更加科学合理，人才与产业高度融合发展。

2.形成一套符合专业技术人才成长规律的体制机制

基本建成以品德、能力和业绩为导向的专业技术人才评价机制，建立健全职业分类体系。高层次专业技术人才培养选拔制度进一步改进，人才考核激励机制基本完善。专业技术人才互动交流的体制性政策性障碍基本解决，央地人才、城乡人才、区域人才实现一体化发展，人才资源充分共享，人才效能不断提升。基本建成社会化、科学化、法制化的专业技术人才管理体制机制。

3.构建一种适合专业技术人才发展的良好环境

全面提高人才公共服务和信息化服务水平，构建完善的人才服务体系。科研平台等载体建设不断加强，与市场经济体制相适应的专业技术人才工作体系基本建成。人力资源市场体系进一步健全，市场配置人才的功能大幅增强。事业单位人事管理制度更加科学规范，专业技术人才使用机制趋于完善，专业技术人才成长发展的环境不断改善。

（三）总体思路

——围绕中心，服务大局。围绕北京建设国际活动聚集之都、世界高端企业总部聚集之都、世界高端人才聚集之都、中国特色社会主义先进文化之都、和谐宜居之都的发展目标，全面推进首都专业技术人才队伍建设。

——高端引领，总体提升。以高层次创新型人才队伍建设为重点，充分发挥高层次专业技术人才在经济社会发展和人才队伍建设中的引领和带动作用，建设高效率的科技创新团队，大力提升首都专业技术人才队伍整体素质和能力，形成多层次的人才梯队。

——创新机制，优化环境。破除阻碍人才成长、流动、使用的思想观念，创新完善人才发展的体制机制，充分发掘专业技术人才的潜能和创造力，努力营造优秀人才脱颖而出的良好环境。

——优化布局，以用为本。进一步优化首都专业技术人才布局结构，引导专业技术人才向重点领域、重点地区流动，向科研与生产一线转移。坚持以用为本，积极为专业技术人才创新创业搭建平台，充分发挥各类专业技术人才作用。

——统筹发展，整体推进。统筹不同层次、领域、行业专业技术人才的发展，整合首都专业技术人才资源，推进央地人才融合发展。充分发挥首都专业技术人才整体优势，加强对周边地区和全国的辐射带动作用，提升区域人才整体创新能力。

三、主要任务

（一）着力围绕产业结构调整优化专业技术人员布局

1.满足世界城市产业发展需要，推动专业技术人员向金融、高技术和文化创意产业聚集。紧密围绕首都金融产业定位和建设具有国际影响力的金融中心城市的发展目标，制定推进首都金融人才发展的意见，在金融街探索建设“世界高端金融人才聚集区”，着力完善金融产业人才链条，吸引和培养专门金融人才。围绕首都高技术产业布局，以建设中关村人才特区为契机，搭建国际一流的高技术产业人才发展平台，吸引海内外高技术产业领军人才带项目、带团队来京创新创业，促进人才、科技、产业协同发展；拓宽选才用才视野，通过项目合作、联合攻关等柔性流动形式面向海内外吸引、使用行业紧缺专业技术人员，以人才引领科技创新，以科技推动产业发展，以产业聚集人才资源。按照“世界创意之都”的发展定位，集成现有政策资源，探索建设“文化人才管理改革试验区”，培养聚集文化创意高端领军人才。

2.适应首都发展方式转变需要，支持引导专业技术人员向战略性新兴产业聚集。探索建设“高新技术制造业和战略性新兴产业领军人才聚集区”，引导鼓励专业技术人员向新一代信息技术、生物医药、新能源、节能环保、新能源汽车、新材料、高端装备制造和航空航天等八大战略性新兴产业流动。大力实施人才引进专项计划，结合重大科技攻关专项、重大科技成果转化和重点产业化项目的建设，定期向海内外发布战略性新兴产业发展急需的高层次人才需求目录，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及团队。建设一批以知识技术密集型产业为主的新兴产业基地，以产业集群带动专业技术人才聚集。

3.着眼传统优势领域发展需要，鼓励专业技术人才向科教文卫等重点领域聚集。大力推进科教文卫等传统优势领域高层次人才队伍建设，建立和完善高层次人才的动态遴选培养机制，不断完善引进、使用、评价、激励等政策。实施“长城学者计划”等领军人才、学科带头人、理论和技术骨干培养选拔引进计划，加大投入力度，设立项目经费，加强国际交流。建立健全央地科研与产业资源的对接机制，支持科技领军人才、优秀创新团队跨领域、跨区域合作，共同承接国家和全市重大科技计划。建设一批以重点学科为依托、以培养杰出人才为核心的创新创业平台，推动人才、项目和产业基地的有机结合，不断提升首都传统优势领域人才队伍建设水平。

（二）着力培养选拔高层次创新型专业技术人才

1.提升高层次专业技术人才创新能力。大力实施专业技术人才知识更新工程，以 12 个科技重点领域和 9 个现代服务业领域为重点，开展大规模继续教育工作，申请建设 4—6 个国家级继续教育基地，组织认证一批市级继续教育基地，每年选报 8—10 个国家级高级研修项目，举办 25 期左右市级高级研修班，培养高层次急需紧缺人才 1.5 万人，培养中青年骨干人才 1.5 万人。加强创新理论和创新方法研究，切实提高高层次专业技术人才队

伍的创新能力。通过举办专题讲座、培训班、研讨会、论坛等形式，搭建高层次人才交流学习的平台，着力提高研究能力、创新能力和实践能力。

2.完善高端专业技术领军人才培养选拔体系。以培养杰出人才为目标，实施“首都学者计划”，10年选拔50人左右给予重点培养扶持，选拔和培养一批居于世界科技前沿、富有创新能力、具有国际先进水平的创新者、创造者、建设者和发展者，造就一批引领首都经济社会又好又快发展的科学家、工程师和名家大师。

3.积极做好青年人才储备。建立多层次、多渠道的青年拔尖专业技术人才培养选拔体系，加快培育战略性青年后备人才。大力实施博士后（青年英才）计划、科技新星计划等优秀青年人才培养计划，组织实施优秀青年专业技术人才境外培训工程，选派各行业领域青年拔尖人才、学术技术带头人、技术骨干出国（境）参加1—6个月的培训，提升国际化素养。出台推进博士后工作管理体制改革的实施意见，扩大博士后科研流动站和工作站规模，培养跨学科、复合型高层次青年专业技术人才。每年在重点学科、重点产业等领域扶持培养1000名左右青年拔尖专业技术人才。建设一批优秀青年英才培养基地，每年组织1000名左右青年专业技术人才进入基地开展学习实践。

（三）着力培育国际化专业技术人才队伍

1.加大海外专业技术人才聚集力度。贯彻落实中央“千人计划”，实施“海聚工程”和重大引智专项计划，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。落实“外专千人计划”，建立高层次外国专家联系制度，吸引一批国际一流的外籍科学家、工程技术专家来京工作。搭建海外高层次人才引进的政策平台、市场平台、信息平台和服务平台，做好创业政策咨询、融资服务、生活配套服务等工作。全面推进留学人员创业园建设，加强留学人员回国创业资助，开展北京市留学人员创新创业特别贡献奖评比表彰。

2.推进本土专业技术人才国际化。重点扶持一批高等院校、科研院所和企业建设国际人才交流平台，积极支持和推荐优秀人才开展国际学术交流合作。推动境内外人才联合培养，加强与海外高水平教育科研机构、知名企业的合作，选拔 500 名左右优秀人才到发达国家著名高校、实验室和世界 500 强企业参加各类培训和学术交流，推动首都专业技术人才更多参与国际前沿科学和应用技术研究，大幅提升本土人才国际化素养，加速推进首都专业技术人才国际化进程。

（四）着力推进人才一体化发展

1.推进央地人才一体化发展。构建央地项目信息平台，实现央地人才信息共享。为中央单位在京投资建设重大项目、组织科技攻关和技术创新建立人才引进绿色通道，促进中央重大投资项目在京落地，用项目带动高端人才聚集。实施北京市与中国科学

院、中国工程院的《院市人才服务合作计划》，推动建设专家指导委员会、院士工作站。建立中央在京单位专业技术人才参与首都发展建设的长效机制，鼓励市属单位聘请中央在京单位高级专家、学者到重要岗位兼职。支持市属单位与中央在京高等院校、科研院所共建研发机构、科技成果转化基地，实现央地科技资源、人才资源交流共享与合作共赢。

2.推进城乡人才一体化发展。建立统一开放的城乡人力资源市场，及时汇集发布人力资源需求信息，推动城乡人才互动交流。大力发展都市型现代农业，改善农村文化教育、医疗卫生条件，对口选派部分专家到郊区县进行项目指导和专业人才帮扶，吸引更多专业技术人才到农村创新创业。制定完善各类优惠政策，鼓励专业技术人才到农村支教助医，引导教育、卫生等领域专业技术人才向基层一线流动，促进教育、卫生等社会建设事业均衡发展。

3.推进区域人才一体化发展。围绕建设“首都经济圈”，落实京津冀人才合作协议，成立区域人才资源合作组织，加强在专业技术人才交流、人事代理、人才培养、人才派遣等方面的合作，实现高层次人才智力共享，促进区域人才资源开发一体化。主动适应首都经济发展方式转变，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，人才流动带动产业发展。

（五）着力创新专业技术人才管理体制

1.完善专业技术人才管理体制。充分发挥中关村人才特区的

示范和辐射作用，加大人才管理体制创新力度，探索建立以学术发展、创新绩效为主导的科技资源配置机制和科研运行机制。适应现代院所制度、现代大学制度、现代企业制度的要求，改进专业技术人才管理方式，在事业单位探索建立理事会等形式的法人治理结构，逐步形成竞争流动、开放有序的用人机制。在有条件的科研机构、企业、工程技术中心，率先探索建立与国际接轨的科研管理制度，对高层次人才在学术选题、人员使用、经费支配等方面，赋予更大的自主权。探索建立产学研用合作联盟，鼓励企业和高等院校、科研院所专业技术人才间双向兼职，根据市场需求组织核心技术和关键技术攻关。

2.创新专业技术人才培养开发机制。重视运用科研项目和科技平台等载体培养人才。制定科技政策、编制科技规划、建设科技平台、实施科技奖励时要注意考虑人才培养需求。对重大科研和建设项目、重点学科和科研基地以及国际学术交流与合作项目，单位预算中要安排一定比例的资金用于人才培养和创新团队建设。探索建立产学研用合作培养和委托定向培养机制，形成“人才—项目—基地”相结合的人才培养模式。全面推行博士后（青年英才）创新实践基地建设，将创新实践基地建设成为集人才培养、科技成果转化为一体的产学研用合作平台。

3.建立健全专业技术人才评价机制。坚持不唯学历、不唯资历、不唯论文的评价原则，建立健全以品德、能力、贡献、业绩为导向，同行认同和社会认可的科学化人才综合评价机制。探索

和构建拔尖领军人才、创新型科技人才、科研管理人才等不同类型的分类考核与评价体系。研究改革专业技术职务聘任制度和职业资格制度，规范专业技术人才职业准入制度，建设符合高端领军人才发展需要和基层一线人员岗位需求的职称评价机制。落实国家相关职称系列分类改革意见，做好深化中小学教师和工程技术等职称系列的改革工作。积极争取开展技工院校等中等职业院校增设正高级教师职称制度改革试点工作，探索建立与国际接轨的工程师认证认可制度。以改革书画人才职称评价机制为突破口，逐步推广到动漫游戏、服装设计、广播影视等行业领域，不断完善文化人才职称评价体系。进一步完善符合各行业专业技术人才队伍发展规律的职称框架体系，推动职称由体制内用人机制向全社会人才评价服务平台的功能定位调整。

4.强化专业技术人才激励机制。建立以工作质量和创新能力为导向的绩效综合考核激励制度。推广股权激励与分红激励机制，探索知识产权、技术、管理等生产要素按照比例参与分配的实现形式，探索实行股权、期权激励和技术成果、知识产权折价等人才激励方式，鼓励专业技术人才创业，以产业联盟、标准联盟为纽带鼓励专业技术人才协同创新。加大知识产权的保护力度，给予知识产权的职务发明人、设计人、作者及重要实施者与其实际贡献相当的收益，完善知识产权服务和维权援助工作，加大知识产权保护执法力度。

（六）着力优化专业技术人才发展环境

1.建立完善人才公共服务体系和信息化服务平台。强化政府所属人才服务机构公共服务职能，建立公共服务激励机制，制定相应的指标评价体系。建立流动专业技术人员人事档案公共服务管理信息系统，完善人事档案服务管理工作格局，实现“一点受理、多点服务”的快捷服务。完善政府购买服务机制，鼓励经营性人力资源服务机构依法参与人才公共服务。

2.建设统一规范灵活的人力资源市场。充分发挥市场机制在专业技术人员配置上的基础性作用，不断提升专业技术人员配置服务水平。完善专业技术人员依法自由流动的管理服务政策，畅通专业技术人才在机关、企业、事业单位之间的流动渠道。

3.建立规范的事业单位用人制度。以健全聘用制度和岗位管理制度为重点，健全事业单位岗位绩效工资制度，形成符合事业单位特点和人才成长规律的人事管理制度。研究制定高等院校和科研院所专业技术人员到企业兼职办法，鼓励其进入市场创新创业。建立和完善事业单位特聘岗位制度，在一定期限内面向企业等单位招聘高层次专业技术人员。探索建立首席科学家、终身教授、终身研究员等高级人才使用制度，充分发挥高层次专业技术人才的引领带动作用。

四、保障措施

（一）加强规划纲要实施的组织领导

在市人才工作领导小组的统一领导下，由市人力社保局牵头，市委组织部、市委宣传部、市委教育工委（市教委）、市发展改

革委、市科委、市经济信息化委、市国资委、市财政局、市卫生局、市金融工作局、市知识产权局、中关村管委会等部门共同推进规划纲要实施。各区县、各系统和有关单位要按照各自职责，切实做好规划纲要落实工作。

（二）强化规划纲要实施的运行保障

制定监督检查工作办法，加强对规划纲要各项重大任务落实进展情况的监督检查，及时发现和解决规划纲要落实中遇到的重点难点问题。建立定期考核制度，督促检查各相关单位任务落实情况，有计划有步骤地抓好落实工作。

（三）完善规划纲要实施的投入保障

各级政府通过加强资金、政策和投入方式的统筹，多渠道筹措资金，进一步加大大专业技术人员投入规模。完善专业人才培养资助制度，设立“百千万人才工程”培养资助、博士后工作资助、留学人员科技活动资助及科技创新团队建设等专项经费。各级政府及各部门各行业要切实保障专业人才培养知识更新工程开展所需经费，充分利用国家级继续教育基地建设等资源，开展急需紧缺专业人才培养。进一步完善金融、税收等政策，支持企业和社会组织建立人才发展基金，鼓励非盈利组织、慈善机构和个人投资人才资源开发。

（四）做好规划纲要实施的基础工作

开展首都专业人才培养发展战略性理论研究，进一步提高专业人才培养工作的科学化水平。研究修订《北京市专业技术人员

继续教育规定》，为专业技术人才发展提供法制保障。积极推进专业技术人才信息化建设，为人才工作提供信息保障。加强专业技术人才工作者队伍建设，通过组织专题培训、实地考察等方式不断提高人才工作者素质能力和业务水平。加大对规划纲要及重大政策措施的宣传力度，为规划纲要实施创造良好的社会舆论环境。