

中共江苏省委江苏省人民政府关于 进一步加强人才队伍建设的决定

苏发[2003]11号 2003年5月14日

为深入贯彻党的十六大精神,培养和造就一支宏大的高素质人才队伍,适应江苏实现“两个率先”目标的需要,根据《2002-2005年全国人才队伍建设规划纲要》(中办发[2002]12号)精神,结合江苏实际,现就进一步加强人才队伍建设作如下决定:

一、牢固确立人才队伍建设的重要战略地位

1.人才队伍建设取得显著成绩。近年来,全省各级党委、政府坚持以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导,面向江苏经济社会发展,积极探索改革开放和社会主义市场经济条件下人才资源开发的新途径,人才队伍建设取得了显著成效。人才总量稳步增长,2002年全省人才资源总量达428万人,其中高层次人才16.4万人,继续位于全国前列;人才队伍结构得到优化,党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才素质不断提高,“333工程”和“六大人才高峰”向纵深推进;人才引进力度进一步加大,海内外一大批优秀人才来我省创新创业;干部人事制度改革不断深入,市场配置人才资源的格局正在形成,人才环境逐步改善。

2.人才队伍建设面临严峻形势。随着经济全球化的发展,人才已成为国家与区域竞争的焦点。我国已进入全面建设小康社会、加快推进社会主义现代化新阶段。新形势、新任务对人才队伍建设提出了新的更高的要求。面对人才竞争的严峻形势,应该清醒地看到,我省人才队伍建设还存在不少问题:高层次、复合型的创新创业人才比较短缺,紧缺人才的流失较为严重,人才结构不尽合理,分配制度改革步伐还不够快,人才的积极性、主动性和创造性还没有得到充分发挥。

3.确立人才队伍建设的重要战略地位。江苏要实现“两个率先”,人才是关键。全省各级党委、政府必须从战略和全局的高度,深刻认识人才在经济社会发展中的基础性、战略性、决定性作用,进一步增强责任感、紧迫感,牢固树立“科技是第一生产力”、“人才是第一资源”的观念,切实把人才工作摆上重要战略地位,积极营造“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的社会氛围,努力造

就数以千万计的高素质劳动者,数以百万计的专门人才和一批拔尖人才、创新创业人才。要坚决冲破一切妨碍人才发展的思想观念,改变一切束缚人才发展的做法和规定,革除一切影响人才发展的体制弊端,让一切劳动、知识、技术、管理和资本的活力竞相迸发,让一切创造财富的源泉充分涌流,努力形成人才辈出、各尽其能、各得其所的生动局面。

二、加强人才队伍建设的指导思想和总体目标

4.指导思想。以马列主义、毛泽东思想、邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导,全面贯彻落实党的十六大精神,坚持以人才资源能力建设为主题,以调整和优化人才结构为主线,以建设党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才为重点,以改革创新为动力,不断强化观念创新、政策创新和机制创新,逐步加快人才国际化进程,尽快建立与社会主义市场经济相适应、符合国际惯例的人才管理体制和机制,努力建设一支规模宏大、结构合理、素质优良的人才队伍,大力推进人才大省向人才强省的跨越,为江苏顺利实现“两个率先”提供坚强的人才保证。

5.总体目标。到2005年,全省人才资源总量达到554万人,继续保持全国领先地位,其中高层次人才总量达到22万人;高级技工及以上职业技能等级人员占技术工人总数达到15%以上;全省教育经费占GDP的比例4%左右,达到世界发展中国家平均水平。人才素质全面提升,队伍结构进一步优化,产业和地区的人才分布趋于合理,重点学科和领域的科技力量达到国内领先水平,初步建成与社会主义市场经济相适应的人才管理新体制。

到2010年,人才资源总量达到780万人,其中高层次人才达到36万人;高级技工及以上职业技能等级人员占技术工人总数达到20%以上;全省教育经费占GDP的比例6%左右,达到世界中等偏上国家的水平。人才的综合竞争力在国内处于领先水平,人才国际化进程取得重大进展,基本建成以“环境一流、机制灵活、素质优良、结构合理、产出高效”为标志的人才强省。

三、加大人才队伍建设和培养力度

6. 加强党政人才队伍建设。体现时代要求, 赋予干部队伍“四化”方针和德才兼备原则以新的内容。认真贯彻《党政领导干部选拔任用工作条例》, 把忠实实践“三个代表”重要思想作为选拔党政领导干部的首要条件, 将在“两个率先”中奋发有为的干部及时选拔到领导岗位上来。以提高素质、优化结构、改进作风、增强团结为重点, 选好配强领导班子。以增强科学判断形势能力、驾驭市场经济能力、应对复杂局面能力、依法行政能力和总揽全局能力为重点, 不断提高执政能力和领导水平, 努力建设一支高素质的党政领导干部队伍。

以科学化、民主化和制度化为根本方向, 加快建立开放型的党政领导干部选拔任用机制。疏通党政机关与国有企业、高等院校、科研院所和其他社会组织领导干部双向交流的渠道, 促进人才合理流动。按照公开、平等、竞争、择优的原则, 不拘一格选用人才, 积极营造优秀年轻干部脱颖而出的良好环境。

加快党政机关人才队伍建设。坚持并改进考试录用制度, 完善选调制度, 注重选拔年轻干部、高知识层次干部及有基层工作经验的干部充实党政机关。推行机关中层干部竞争上岗, 完善党政机关干部年度考核制度, 建立健全党政机关干部退出和淘汰机制。重视女干部、非中共党员干部和少数民族干部的培养选拔工作。

7. 加强企业经营管理人才队伍建设。围绕发展具有竞争力的大企业、大集团, 加快培养造就一大批职业化、现代化、国际化的优秀企业家。按照德才兼备的原则, 建设一支政治上强、能够忠实代表和维护国家利益、实现国有资产保值增值的国有企业产权代表; 建设一支精通国际经济和法律的复合型管理人员队伍和能够监督国有资产有效运营的专职监事队伍。完善市场化配置方式, 全面实施经营者市场准入, 优化经营管理人才资源配置。建立任职资格评价体系, 开展经营管理者资格评定工作。

8. 加强专业技术人才队伍建设。强化高层次人才的培养, 配合国家实施“新世纪百千万人才工程”、“长江学者计划”, 继续实施省“333工程”。抓紧培养信息技术、生物技术、新材料技术、先进制造技术等关键领域的高级人才和急需人才, 包括具有较高素质的高级技术工人; 抓紧培养熟悉国际经贸规则和经济运作的国际型、专业型和复合型人才; 抓紧培养金融保险、法律、公共管理、文化

艺术、交流传播和现代管理等方面的高级人才, 加快构筑人才高峰。

重点培养青年专业技术人才。省属高等院校、科研机构、高新技术企业等学术性、技术性较强的单位领导班子必须配备1-2名40岁以下的青年高级人才。博士生导师可不占专业技术岗位职数。省有关部门要制定全省紧缺专业人才资助培训计划, 采取公开报名、择优选拔的方式, 重点资助一批35岁以下、获硕士以上学位的优秀青年人才到国内外知名大学、科研机构深造, 努力形成优秀青年科学家群体和技术专家群体。切实加强思想道德建设, 倡导积极进取、爱岗敬业、无私奉献、团结协作的精神风尚。

9. 建立健全继续教育体系。以改善知识结构、增强创新能力、提高综合素质为目标, 分类分层次开展以新理论、新知识、新技能为主要内容的培训。尽快出台继续教育的地方性法规, 明确各类人才接受和参加继续教育的权利和义务。完善政府、单位、个人三方负担的继续教育投入机制, 建立带薪学习制度和经费保障制度。鼓励企业与省内外高等院校联合办学, 大力推进中外合作办学。加快发展现代远程教育, 建立覆盖全省的教育培训信息网, 形成终身化、网络化、开放化、自主化的终身教育体系。积极开展创建“学习型组织”、“学习型社区”、“学习型城市”活动。

四、突出做好吸引人才工作

10. 畅通人才引进“绿色通道”。取消人才引进审批制, 实行人才引进准入制、备案制。政府人事部门牵头设立“一站式”人才引进服务窗口, 实行人才引进限时办理, 引进国内高层次人才随到随办, 引进国外高层次人才5日内办完。积极推行网上办理各项审批事项。

11. 放开引进紧缺人才。根据全省经济社会发展和重大建设项目需要, 加强对紧缺人才的预测和规划, 定期发布人才需求目录, 提高紧缺人才引入的针对性和有效性。大力引进大学本科以上学历并具有学士以上学位或中级以上职称的各类人才, 特别是我省高新技术产业、新兴产业、文化产业发展和重大工程建设急需的中高级专业技术人才和管理人才, 懂得国际通行规则、熟悉现代管理的各类国际化人才。

12. 积极做好海外和留学人才的吸引与使用工作。鼓励和支持海外高层次人才、留学人员在江苏进行技术转让、技术承包、技术入股, 自办或合办民营科技企业、股份制企业。有条件的地方可设立海外人员创业专项资金, 扶持他们在支柱产业特

别是高新技术产业和新兴产业等领域研发创业。掌握国际人才动态,建立面向世界的国际人才信息网。

13.强化企业吸纳人才的主体地位。全省各类所有制企业要把人才资源开发作为提高企业核心竞争力的重要举措。加大对技术创新和人才开发的投入,鼓励大型骨干企业建立研发机构,中小企业以参股、合资、合作等方式联合建立专业化的研发机构,力争用5-8年的时间建成一批具有世界先进水平的研发机构。发挥江苏现有产业的比较优势,以各类高新技术开发区和创业园区为载体,优先开发教育、医药石化、电子信息、机械汽车、建筑、农业等方面的人才资源,加快汇集具有一定规模、比较优势明显的高层次人才群体。

14.完善人才、智力、项目相结合的柔性引进机制。鼓励企事业单位采取咨询、讲学、兼职、短期聘用、技术合作、人才租赁等方式灵活引进国内外智力。对通过柔性流动为我省服务的国内外人才,发给《江苏省工作居住证》,与我省居民享有同等待遇。鼓励企事业单位在境内外人才密集区设立研发机构,利用外地人才为我省经济社会发展服务。

15.进一步完善人才引进的优惠政策。(1)事业单位引进硕士、博士和具有副高级职称以上的专业技术人员,不受编制和专业技术职务结构比例的限制。经公开招考引进到国家机关的,允许先进后出。(2)积极解决引进人才住房问题。国有企业引进国家级专家和企业紧缺人才,可购置商品房以成本价出售给引进人才居住;高等院校、科研机构等事业单位,可与引进人才以双方约定的方式灵活解决生活住房;鼓励地方政府建造人才周转公寓,提供给高层次人才租住。引进的两院院士住房面积不低于140平方米;国家有突出贡献中青年专家,国家级重点学科、重点实验室、工程中心、企业技术中心的学术技术带头人,不低于120平方米。对上述引进人员,由同级财政分别给予20万元、10万元的一次性安家补助。(3)鼓励取得学士学位的优秀毕业生来苏择业,尚未落实工作单位的,可在我省选择一个城市落户,人事档案由其户口所在地政府人事部门管理,并提供一年的免费人事代理。(4)对引进的人才及其随迁父母、配偶、子女,准予在城市落户,并妥善解决配偶就业和子女入学问题。引进的两院院士,国家有突出贡献中青年专家,国家级重点学科、重点实验室、工程中心、企业技术中心的学术技术带头人,其配偶的工作原则上由人才引进单位负责安置,政府人事、劳

动保障等部门要协调解决安置中遇到的问题。上述人才子女的入学问题,包括两院院士的第三代子女,由当地政府的教育行政部门根据其本人意愿确保优先安排。(5)落实各项社会保险。用人单位和专业技术人员确立聘用关系后,应为其办理各项社会保险,各方应足额缴纳社会保险费,如需补缴的,由用人单位补缴。受聘人才按规定的条件和标准享受各项社会保险待遇,总体上保证他们的保障水平不低于机关事业单位同类人员。

五、深化人才管理体制改革的

16.构建开放统一的人才市场体系。按照宏观调控、统筹规划、稳步推进的原则,建设机制健全、运行规范、服务周到、指导监督有力的人才市场体系。尽快开放人才中介市场,加快政府所属人才流动服务机构向市场竞争主体转变,推进人才中介市场化、产业化。实行人才中介职业资格制度,完善市场准入规则,允许有资质的境外人才中介机构以合资形式进入。加强人才市场法制化管理。建立人才价值的社会评价体系,完善人才的市场价格机制。进一步加快人才市场的网络体系建设,尽快与全国各地人才市场信息联网,力争加入国际人才信息网,加速形成若干不同层次的人才信息聚集中心。

17.推行“个人申报、社会评审、单位聘用、政府调控”的职称评聘工作模式。完善专业技术职务聘任制,规范聘任程序,杜绝论资排辈,切实废除专业技术职务终身制。对成绩特别突出的专业技术人员,职称评定不受学历、资历、职数限制。留学人员回国后需要评聘专业技术职务的,不受原有专业技术职务和任职年限的限制,根据本人条件直接参加相应级别专业技术资格的评审,聘任不受职数的限制。对留学人员在外国取得的技术职务和执业资格予以确认。推进专业技术人员职业资格证书制度,完善职业资格体系。“十五”期间,要在注册工程师、质量监督人员、信息技术工程师、招投标师、各类经纪人和咨询师等专业技术人员中,实行职业资格证书制度。

18.进一步深化分配制度改革。确立劳动、资本、技术和管理等生产要素按贡献参与分配的原则,逐步实现分配形式的多元化。建立技术、专利等知识产权入股制度和科技创新人员持股制度,加快智力资本人格化、市场化、产业化和国际化步伐。企业可将年薪、利润分享、养老保险与技术入股、股份期权、风险投资等结合起来,把国有资产保值增值指标与对经营者的考核结合起来,进一步激活分配机制。股份制企业可从其净资产增

值部分中划出一块,以股份或期权形式奖励在技术创新中有突出贡献的专业技术人才和经营管理人才。对特殊人才可采取特殊的分配方式。引进急需的高层次人才,工资待遇完全放开,由企业自主决定。

19.加大对优秀人才的奖励力度。省委、省政府设立“江苏创新创业人才奖”,对在全省经济社会发展中作出重大贡献的优秀人才给予表彰奖励。该奖项每3年评选1次,由省委知识分子工作领导小组组织实施。凡获得国家最高科学技术奖、自然科学奖、技术发明奖、科技进步奖及与之相当的其他国家级奖项的人才,省里按国家颁发的奖金同等标准给予奖励。属于集体成果的,主要完成人获得的奖金额不低于奖金总额的50%。增设省科技进步突出贡献奖,相应提高省级科技进步奖的奖励标准。鼓励社会力量和企事业单位对有突出贡献的人才进行奖励。

20.推进人才工作法制化进程。完善《江苏省人才流动暂行条例》,促进人才有序流动。制定我省高层次人才保护办法,强化人才安全意识。制定我省人才社会保障办法,保障人才的各项生活待遇。出台我省人才争议仲裁暂行办法,为各类人才提供法律支持和援助。出台我省知识产权保护实施细则,规范知识产权保护行为。

六、充分发挥人才在现代化建设中的作用

21.引导人才到企业和社会急需的领域施展才能。充分利用我省教育科研资源优势,在保持正常的教学、科研秩序和提高教学、科研质量的基础上,引导高等院校、科研机构的人才走向市场,鼓励他们自主创办或承包企业,到企业从事科研开发、咨询服务等工作。鼓励高等院校、科研机构的各类高层次人才到企业兼职。建立以科技成果转化为取向的科研成果评价体系,引导科技人员到市场中选课题,促进科技成果向现实生产力转化。将高等院校对地方经济社会发展的贡献情况,作为对学校综合评估的重要内容。

22.加强人才创新创业基地建设。鼓励企业、高等院校和科研机构创办更多的博士后科研流动站、工作站、工程中心、企业技术中心、软件园、留学生创业园。扩大研究生培养规模,增设博士点。“十五”期间,力争博士点扩大到200个,新增博士后流动站30个、博士后工作站60个。省政府每年安排500万元用于博士后科研工作,资助一批重点新产品、新技术的研究开发。

23.鼓励人才为繁荣哲学社会科学和文化艺术事业作贡献。高等院校、哲学社会科学研究机构要

相互配合,共同努力,引导哲学社会科学人才深入研究改革和发展中具有全局性、前瞻性、战略性的重大课题,通过理论创新推动制度创新、文化创新和其他各方面的创新。充分调动文化艺术人才的主动性、积极性、创造性,多出精品力作,为加快建设文化大省贡献聪明才智。

24.发挥专家在重大决策中的参谋咨询作用。各级决策机构都要完善重大决策的规则和程序,实行社会听证和专家咨询等制度。建立和完善领导干部联系专家制度和相对稳定、相对独立的专家咨询组织,对事关全局的重大问题,要充分听取专家意见,不断提高决策的科学化、民主化水平。

25.切实做好苏北地区的人才开发工作。把人才开发作为加快苏北发展的关键环节来抓。大力发展苏北地区的高等教育。进一步加大对苏北地区选配科技副县(市、区)长等干部的工作力度。“十五”期间,每年由省财政安排1000万元,专项用于资助部分普通高校统招的苏北发展急需人才的培养和部分经济薄弱县急需人才的引进。对自愿到苏北创业的高层次人才、特殊人才,不愿在苏北落户的,应为其提供人事代理服务,并办理择地落户手续。苏北地区要进一步加大政策创新力度,积极营造吸引人才、留住人才、用好人才的环境。

七、切实加强人才队伍建设的领导

26.进一步强化组织领导和工作机制。各级党委、政府要把人才队伍建设切实摆上重要议事日程,纳入经济社会发展总体规划,定期研究和解决人才队伍建设中的重大问题。省委知识分子工作领导小组负责全省人才队伍建设的宏观指导、组织协调和督促检查。各有关职能部门和社会团体要各司其职,密切配合,形成合力。各地要建立相应的人才工作组织网络和工作制度。

27.加大对人才工作的投入。省、市、县(市、区)都要设立人才队伍建设资金,专项用于人才的培养、引进和奖励等。资金主要由同级财政投入,并随着经济的增长每年有所增加。建立以政府引导、金融和社会资本、民间资本共同参与的多元化风险投资体系,为人才创新创业提供服务。

28.加大考核和检查力度。建立人才工作目标责任制,加大督促检查力度,把人才工作纳入年度两个文明建设目标考核体系,作为考核各级党政领导干部尤其是党政一把手政绩的重要内容。

各市、县(市、区)要结合实际,制定贯彻本《决定》的意见。省各有关部门要根据本《决定》精神,尽快制定相应的实施细则或办法。