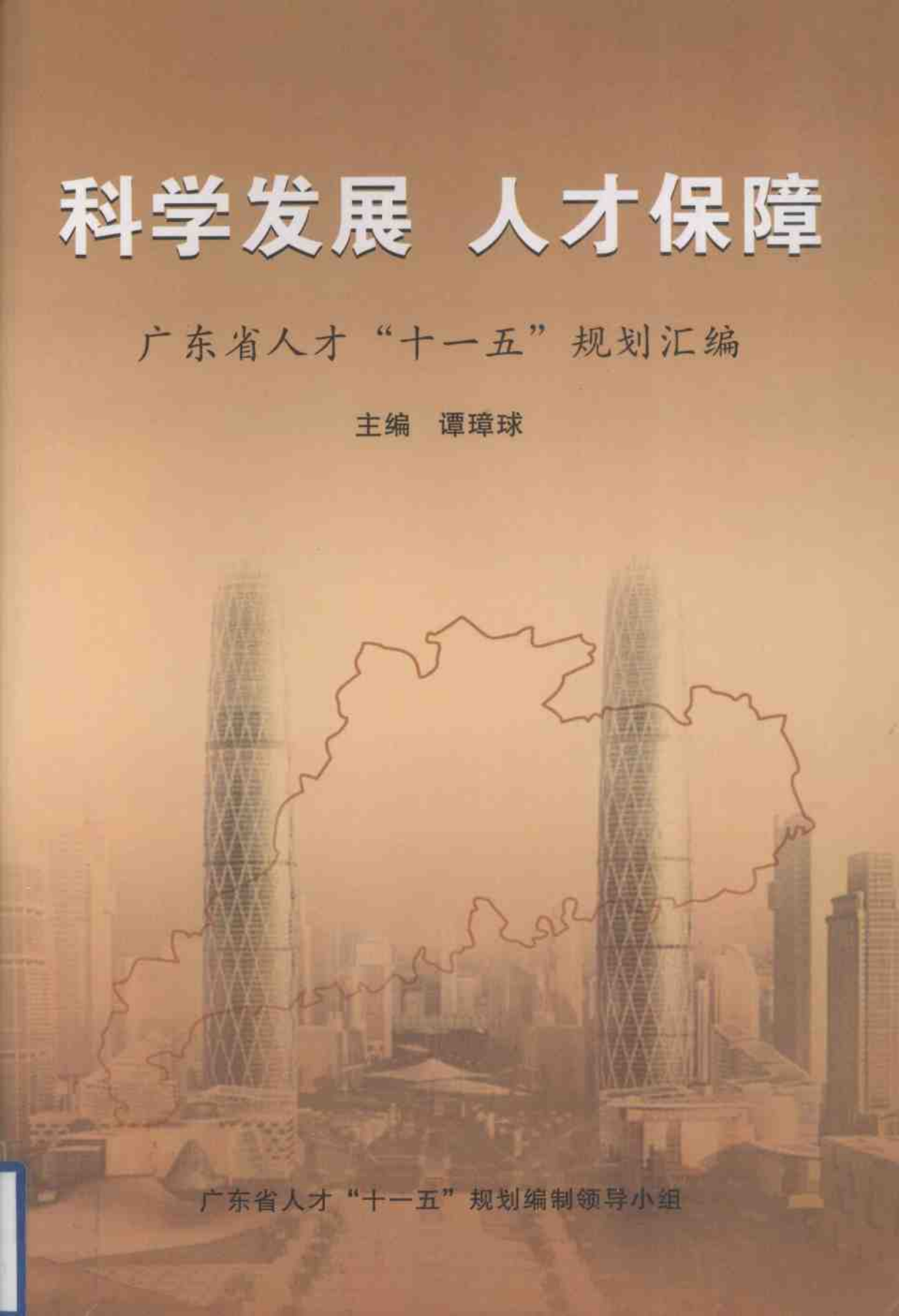


科学发展 人才保障

广东省人才“十一五”规划汇编

主编 谭璋球



广东省人才“十一五”规划编制领导小组

科学发展 人才保障

广东省人才“十一五”规划汇编

广东省人才“十一五”规划
编制领导小组

广东省人才“十一五”规划汇编

编委会名单

主 编：谭璋球

副主编：林华景 杨绍森 陈绿平

成 员：李小东 谢昌品 彭文晋 林活力 周 玲

吴惠龙 袁兆亿 陈诗铭 陈 楚 杨致钦

陈建平 张海英 黄海华 曹 琤

序

谭璋球

《明史〈选举志〉》指出：“贤才，国之宝也。”国家和事业的兴衰成败，人才是关键。当今世界，经济社会发展的动力，已经由主要依靠自然资源向主要依靠人才资源转变，人才是最重要的战略资源，是经济社会发展的重要推动力，也是社会财富最直接、最重要的创造者。面对经济全球化趋势，人才竞争日益激烈，人才工作也面临着巨大的挑战。确保人才工作服务于经济社会发展全局，促进各类人才的和谐发展，是各级组织人事部门在新形势下的重要任务。

我国政府历来重视中长期规划，人才工作也不例外。作为经济社会发展总体规划的重要组成部分，人才规划与经济、科技、教育、劳动等事业发展有着紧密的联系，事关整个经济社会发展大局。《中共中央、国务院关于进一步加强人才工作的决定》指出：必须把人才工作纳入国家经济和社会发展的总体规划，大力开发人才资源，走人才强国之路。2004年4月，中组部、人事部发出《关于开展“十一五”人才工作编制工作的通知》。根据中央要求，我省各级党委、政府对人才“十一五”规划编制工作给予了高度重视，省和各市都及时成立了人才规划编制领导小组。省还首次将人才“十一五”规划列为省“十一五”经济社会发展规划的重点专项规划。2004年8月，省委组织部、省人事厅联合下发了《转发中共中央组织部、人事部关于开展“十一五”人才规划编制工作的通知》和《关于印发广东省“十一五”人才规划编制工作方案的通知》，对全省人才“十一五”规划编制工作的指导思想、进度安排、组织领导等提出具体要求，并结合全

省人才工作实际提出 13 个重点课题。两年来，各地各部门在省人才规划编制领导小组的领导下，按照中央和省的统一部署，经过深入调查研究、认真梳理起草、广泛征求意见、反复修改完善、专家评审和领导小组审议等大量工作，圆满地完成了人才“十一五”规划编制任务。目前，省和各市的人才“十一五”规划已经省或市人民政府批准印发。这对于我省进一步实施人才强省战略，开创人才资源开发新局面将起指导作用。

总的看，省和各市的人才规划，指导思想明确，较好地体现了科学发展观和科学人才观，能够与全省及各地的经济社会发展要求相衔接，具有较充分的决策依据和较强的科学性、前瞻性及可操作性。其主要特点有以下四个方面：

一是客观总结“十五”工作，科学制定“十一五”规划。从报送的材料看，各地各部门在人才规划编制中，十分注重深入开展前期调研，认真收集分析人才培养、引进、流动、激励等多方面的数据资料和意见建议，客观地总结分析“十五”期间人才工作的成绩和存在问题。与此同时，紧紧围绕经济建设和社会发展需要，根据《广东省国民经济和社会发展第十一个五年规划》要求，结合本地实际，对人才发展总体目标做出科学合理的预测，对人才资源开发的体制、机制以及人才市场和人才环境建设等方面提出科学的发展规划，体现出规划对未来五年人才队伍建设的总体战略性构想和发展思路。

二是坚持科学发展观，体现人才发展要求。省、市的人才规划都能以邓小平理论、“三个代表”重要思想为指导，牢固树立科学发展观和科学人才观，坚持党管人才原则，全面贯彻落实全国人才工作会议和全省科技教育人才大会精神，把品德、知识、能力和业绩作为衡量人才的主要标准，创建有利于优秀人才脱颖而出和发挥各类人才作用的体制、机制和环境。“人才资源是第一资源”，“人人都可以成才”、

“以人为本”的理念在规划中处处得以体现。各地在人才规划编制中，还充分考虑新形势下人才发展的新要求，提出了关于人才培养、人才评价、人才发展环境等的纲领性意见，使规划更好地体现了人才发展的要求。

三是围绕人才强省战略，切合各地工作实际。省委、省政府贯彻《中共中央国务院关于进一步加强人才工作的决定》的意见，明确提出了实施人才强省战略的基本要求，既为我省人才工作指明了方向，也为我省“十一五”人才发展规划确定了目标。各地在人才规划编制中，都能紧紧围绕“人才强省”战略，充分考虑本地实际，对国内外、周边地区及自身发展环境做出详细分析，充分利用“天时、地利、人和”等优势制定人才发展规划。如广州市提出“一流城市，一流人才”的战略思想；中山市提出“组团式发展”理念，实现组团内产业与人才资源的协调发展；东莞市根据“一城三创五争先”的发展战略，有针对性地提出“引才、育才、用才、聚才”四大工程，以及加强多元文化融合，增强城市认同感，营造人才和谐发展环境；江门市依托侨乡优势，积极引导港澳台同胞和华侨的大力支持，设立“侨乡人才发展基金”；湛江市提出要构建有海洋特色的人才发展战略体系，大力发展海洋经济人才；云浮市提出重点培养壮大生态农业、旅游观光农业及其它新型农业开发方面的专业性人才队伍等等。

四是把握时代发展主题，创新人才工作机制。构建社会主义和谐社会，人是第一位的要素。省市的人才规划都能把握构建社会主义和谐社会的时代主题，从促进人才的全面发展出发，创新人才工作机制，营造和谐发展环境。并且，注意抓住新的发展机遇，提出新的人才开发管理机制。如我省的人才“十一五”规划提出，要实施六大人才培养工程，完善五大人才发展机制，把广东建设成为最适宜各类优秀人才创业、工作、生活的地区，成为全国人才集聚度、人才素质和人才效益

最高的地区之一；深圳市提出强化“人才活力”建设的战略思路 and 理念，着力建设人才良港；佛山市提出加大人才培养力度，创新人才培养方式，建设学习型城市；惠州市提出创新人才管理政策，使引进人才的“柔性政策”具体化、可操作化。

为促进各市各部门之间的学习交流，省人才“十一五”规划编制领导小组办公室，将省、市和有关部门编制的人才“十一五”规划及部分调研文章汇编成书，这项工作很有意义。希望这本书能够成为大家相互学习借鉴的有益材料，通过互相学习促进本地本部门人才“十一五”规划的实施。

编制规划固然重要，但更重要的是实施。要把规划实施作为一项经常性的工作开展起来，坚持不懈抓落实。要积极争取各级党委、政府主要领导的高度重视和各方面的密切配合，尽快将规划各项目标任务分解细化，抓好组织实施。要注重研究规划实施中出现的新情况、新问题，及时提出对策措施，并根据形势发展需要，及时对规划目标作适当修正和调整，确保规划目标任务的实现。总之，要通过抓规划实施，不断提升我省人才工作水平，从而为建设经济强省、文化大省、法治社会、和谐广东和实现富裕安康社会，率先基本实现现代化，提供强大的人才保障和智力支持。

二〇〇六年十二月

目 录

序	谭璋球 1
---------	-------

上部

广东省人才“十一五”规划	3
广东省人才“十一五”规划编制工作主要文件 转发中共中央组织部、人事部关于 开展“十一五”人才规划编制工作的通知	19
关于印发省“十一五”人才规划编制工作方案的通知	24
广东省人才“十一五”规划编制说明	31
广州市人才“十一五”规划	36
深圳市人才“十一五”规划	62
珠海市人才“十一五”规划	78
汕头市人才“十一五”规划	96
韶关市人才“十一五”规划	107
河源市人才“十一五”规划	124
梅州市人才“十一五”规划	137
惠州市人才“十一五”规划	151
汕尾市人才“十一五”规划	166
东莞市人才“十一五”规划	182
中山市人才“十一五”规划	202
江门市人才“十一五”规划	218
佛山市人才“十一五”规划	244
阳江市人才“十一五”规划	263

湛江市人才“十一五”规划	278
茂名市人才“十一五”规划	301
肇庆市人才“十一五”规划	321
清远市人才“十一五”规划	333
潮州市人才“十一五”规划	351
揭阳市人才“十一五”规划	360
云浮市人才“十一五”规划	381

下部

广东省外贸系统人才“十一五”规划	广东省外贸厅	401
大力开发人才资源,促进我省可持续发展和区域协调发展	广东省发改委	412
广东省非公有制经济组织人才资源开发情况调研报告	广东省工商局	419
深化高等教育改革,进一步强化广东省高等教育系统的人才集聚 和培养功能——广东省高等教育集聚、培养人才工作调研报告	广东省教育厅	426
“科教兴粤”发展战略与人才资源开发	广东省科技厅 广东省教育厅	466
广东省企业家培养工程调研报告	广东省经贸委	489
关于广州、韶关、清远三市实施“十五”人才规划的调研报告		
广东省人事厅人才“十一五”规划编制第一调研组		538
关于佛山、肇庆、云浮三市实施“十五”人才规划的调研报告		
广东省人事厅人才“十一五”规划编制第二调研组		545
关于东莞、惠州、汕尾三市实施“十五”人才规划的调研报告		
广东省人事厅人才“十一五”规划编制第三调研组		558

关于粤西地区实施“十五”人才规划的调研报告	
----- 广东省人事厅人才“十一五”规划编制第四调研组	566
关于人才“十一五”规划省外调研情况的报告	
----- 广东省人事厅人才“十一五”规划省外调研组	580
广东省教师队伍建设调研报告	广东省教育厅 593
广东外经贸系统“十五”人才规划实施情况报告	广东省外经贸厅 606
坚持科学的人才观 构筑外向带动的人才高地	
——外向带动战略与人才资源开发调研报告	广东省外经贸厅 614
紧紧围绕我省产业结构调整的要求,大力调整人才结构	广东省发改委 625
广东省地方税务系统人才规划工作调研报告	广东省地方税务局 632
树立和落实科学的人才观 大力推进人才队伍建设	
——我省司法行政系统“十五”期间人才队伍建设工作总结	广东省司法厅 643
河源市人才工作情况调研报告	河源市人事局 654
肇庆市实施“十五”人才规划调研报告	肇庆市人事局 662
科教兴市发展战略与人才资源开发情况调查	江门市人事局 670
茂名市人才资源现状与需求调查报告	茂名市人事局人才管理开发科 678
茂名市技能人才调研报告	茂名市劳动和社会保障局 686
茂名市非公有制经济人才资源开发调查报告	茂名市工商局 690
清远市连南瑶族自治县人才资源现状调查	清远市人事局 696
阳江市外经贸人才队伍现状调查	阳江市人事局 706
惠州市技能人才现状的调查报告	惠州市劳动和社会保障局 712
揭阳市外经贸人才队伍现状及思考	林梓翔 苏加永 717

上部

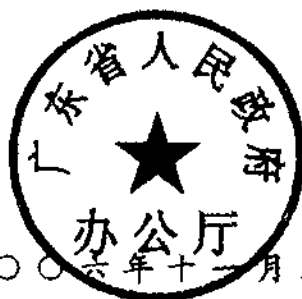
广东省人民政府办公厅文件

粤府办〔2006〕76号

印发广东省人才“十一五”规划的通知

各地级以上市人民政府，各县（市、区）人民政府，省政府各部门、各直属机构：

《广东省人才“十一五”规划》已经省人民政府同意，现印发给你们，请认真组织实施。



二〇〇六年十二月三日

广东省人才“十一五”规划

“十一五”时期，是广东全面建设小康社会、率先基本实现社会主义现代化的关键时期。小康大业，人才为本。新的发展时期，要求我省着力建设一支规模宏大、结构合理、素质优良的人才队伍。根据国家的整体部署和省政府《关于印发广东省国民经济和社会发展第十一个五年规划纲要的通知》（粤府〔2006〕46号）的要求，结合我省人才工作实际，制定本规划。

一、我省人才工作进入新的发展期

（一）“十五”时期人才工作成效显著

“十五”时期是我省人才事业取得重大发展的五年，是各类人才干事创业、大展身手的五年。在省委、省政府的正确领导下，我省人才工作紧紧围绕经济社会发展的需要，坚持以人为本，实施人才强省战略，取得了显著成绩，为“十一五”时期人才工作奠定了坚实基础。

1. 人才队伍规模迅速扩大。

截至2005年底，我省人才总量为1185万人，其中，管理人才235.9万人，专业技术人才334万人，技能人才657万人，农村实用人才23.7万人，各类人才数量比“九五”期末均有较大增长。党政人才、企业经营管理人才和专业技术人才三支队伍从1999年的338万人发展到2005年的503万人。非公有制经济组织人才队伍由小到大，发展到约500万人。高层次人才从1999年的7.5万人发展至2005年的15万人，其中，院士53名（含双聘院士25名），特殊津贴专家4931名，进出站博士后1750名，博士约10000名。

2. 人才结构日趋合理。

职称结构逐步改善，2005年全省专业技术人才队伍中级以上职称人员所占比例逾30%，技能人才队伍高级工以上技能人才所占比例明显提高。学历结构不断优化，大专以上学历人才占人才总量的比例明显提高。人才在产业中的分布结构日趋合理，各类人才有序地向经济建设主战场转移，全省80%以上科

技研发人才集中在企业,高新技术产业人才已达27万人,技能人才占城镇从业人员比例从2000年的30%上升至2005年的34%。不同所有制的人才结构发生显著变化,非公经济人才占全省人才总量比重约50%,与非公经济对GDP总量的贡献呈对应关系。

3. 人才市场体系不断完善。

形成了以中心城市人才市场为龙头,珠三角、东西两翼和粤北地区人才市场为支撑的人才市场网络体系。全省共有各类人才中介服务机构479家,挂牌人才市场303家,人才网站45个,人才信息计算机数据库154个。人才中介服务机构从业人员约3300人,初步形成了一支具有一定规模、专业化水平和综合素质较高的人才中介经纪人队伍。仅2004年全省就举办人才交流会约2000场,参加招聘的用人单位逾12万家,进场择业人才逾310万人次,实现流动的人才约53万人,表明我省仍然是我国人才流动规模最大、最活跃的省份之一。

4. 人才工作机制持续创新。

坚持以科学人才观为指导,加快推进人才管理体制改革,进一步建立和完善人才评价、选拔任用、分配激励和保障机制,人才管理科学化、法制化水平有了新的提高。

——初步形成富有生机活力、有利于优秀人才脱颖而出的干部选拔任用机制。认真贯彻落实《公开选拔党政领导干部工作暂行规定》和《党政机关竞争上岗工作暂行规定》等文件精神,以扩大民主、加强监督为重点,制定配套措施,完善干部选任制,规范考任制,推行聘任制。公开选拔、竞争上岗、公开推荐力度加大,任用期、试用期制和辞职、降职、免职等制度逐步试行。

——建立健全国有企业经营管理人才激励机制。实行市场配置、组织选拔和依法管理相结合,面向社会公开招聘高级经营管理人员,采取“双向进入、交叉任职”方式选配领导班子,完善国有企业领导人考核激励办法,试行年薪制,强化任期目标责任制管理。

——事业单位人才管理机制不断创新。加快推进事业单位人员分类管理,全省事业单位人事制度改革不断深化,试点工作取得积极成效,全员聘任制和岗位管理制度逐步推行,职称制度改革和执业资格制度的实施成效显著,积极探索事业单位人员社会保障制度改革。

——重视技能人才和农村实用人才的管理。把技能人才和农村实用人才纳

入人才管理范畴，将高级技师人才归入高层次人才管理范畴，享受相关待遇。以普及科技知识和农村实用技术为重点，实施绿色证书培训工程、青年农民科技培训工程、新型农民创业培植工程，培养一大批适应农村发展需要的农村实用型人才。

5. 人才培养成效显著。

各层次、各类型教育协调发展，逐步形成比较完善的现代国民教育体系和终身教育体系，教育综合实力进入全国先进行列，在全国率先实现了“基本普及九年义务教育”和“基本扫除青壮年文盲”目标，高等教育从精英教育跨进了大众化教育阶段。“十五”期间，普通和成人高等教育培养毕业生逾85万人。紧紧围绕我省经济社会发展总任务、总目标和人才强省战略的要求开展人才培训工作，培训体系和运作机制不断完善，规模不断扩大，质量不断提高，成效日益显著。“十五”期间，培训党政干部160万人次，针对专业技术人员的计算机网络、知识经济、法律等内容的继续教育培训超过100万人次。

6. 人才效益日益提高。

人才实力不断增强，专利申请量和授权量连续11年居全国第一，高新技术产品产值连续多年居全国首位，科技综合实力和区域创新能力居全国前列，科技进步加快了全省产业结构的优化升级，人才对经济社会发展的促进作用凸显，人才效益日益提升，科技进步对经济增长的贡献率已达到48%。

（二）人才工作面临的形势

当今世界，人才资源的战略地位日益凸显，经济全球化对我省人才工作提出了新的要求，人才资源的争夺日益成为国际竞争的焦点，人才安全及其风险防范的不确定性和难度大大增加，高级人才的安全保护及风险防范问题已成为我省人才安全工作的重点和难点之一。近年来，随着长三角、环渤海经济圈以及全国各地的迅猛发展，人才竞争日趋激烈。当前，我省人才队伍建设仍存在四个“不适应”。一是规模不适应。我省重点行业重点领域人才规模与产业发展要求不适应，尤其是高层次人才队伍规模不大，所占比例偏低；自然科学、社会科学高级人才规模与我省的发展要求不相适应。二是结构不适应。主要表现为“三多三少”：非急需专业人才多，急需专业人才、高技能人才及复合型人才少；县、市级的党政机关和教育卫生系统人才多，在工农业第一线的人才少；发达地区人才多，边远山区人才稀少，我省70%以上产业人才集中在珠三角，而占全省土地面积65%的山区产业人才比例很低。三是素质不适应。我

省人才自主创新能力与发展新阶段的要求不适应，贴牌生产模式占了较大比重，全省累计发明专利申请只占专利申请总数的10%左右。师资队伍总体水平偏低，高中教师学历达标率只有83.6%。高等教育综合实力不强，高质量、高水平大学不多，培养高层次人才能力不足。四是体制不适应。我省人才管理体制尚不健全，人才工作机制还不能适应新形势发展要求，人才法规体系不健全，人才作用尚未得到充分发挥，这些问题不同程度地制约着我省经济社会的健康快速发展。

“十一五”时期是承前启后的重要时期，必须充分认识人才工作的重要性和紧迫性，紧紧抓住机遇，把握人才工作发展的新趋势，认真解决人才工作存在的问题，从战略的高度谋划我省人才工作，努力开创人才工作的新格局。“十一五”期间，我省人才工作必须做到“四个适应”：一是人才工作必须与改革开放和完善社会主义市场经济体系的要求相适应；二是人才工作必须与建设创新型广东、转变经济增长方式、调整经济结构和产业优化升级相适应；三是人才工作必须与建设经济强省、文化大省、法治社会、和谐广东和实现全省人民富裕安康的目标相适应，与我省建设社会主义新农村相适应；四是人才工作必须与经济全球化的发展趋势相适应。

二、“十一五”时期人才工作的指导思想和总体目标

（一）指导思想

坚持以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，全面落实科学发展观，贯彻落实党的十六大和全国人才工作会议、全省科技·教育·人才大会精神，把促进经济社会和人的全面发展作为人才工作的根本出发点，深入实施人才强省战略。坚持党管人才原则和科学人才观，紧紧抓住培养、吸引、用好人才三个关键环节，创新和健全有利于优秀人才脱颖而出和充分发挥作用的体制、机制和环境。以党政人才、企业经营管理人才和专业技术人才三支队伍为主体，以高层次、高技能、复合型和我省经济社会发展紧缺人才为重点，以创新能力建设为核心，加强人才资源能力建设，推进人才结构调整，优化人才资源配置，促进人才合理分布，充分开发国内国际两种人才资源，推进人才资源整体性开发，为建设经济强省、文化大省、法治社会、和谐广东和实现全省人民富裕安康，率先基本实现社会主义现代化提供强大的人才保障和智力支持。

（二）总体目标

根据我省到2010年人均GDP比2000年翻一番,总体达到宽裕型小康社会的发展目标,着力构建一支规模宏大、结构合理、创新力强、在国内居领先地位、在国际上具有较强竞争力的人才队伍,努力把我省建设成为最适宜各类优秀人才创业、工作、生活的地区之一,成为全国人才集聚度、人才素质和人才效益最高的地区之一。

1. 人才队伍进一步壮大。

到2010年,全省人才资源总量达到1443万人,人才占全省总人口的比率达到1483人/万人口;受过大专以上教育或获得中级以上专业技术职称的人才达到520万人;专业技术人才达到490万人;25岁以上人口平均受教育年限达到10年,高等教育毛入学率达到28%以上;高等教育向社会输送毕业生120万人,中等职业技术教育向社会输送技能型毕业生200万人。

2. 人才结构进一步优化。

——三次产业人才结构日趋合理。到2010年,全省三次产业的专业技术人才结构比例为1:2.5:6.5。发挥九大支柱产业、现代服务业等载体的聚才、育才作用,形成强力支撑产业发展的专业人才队伍。

——人才队伍学历结构日益改善。高学历人才比率逐步提高,到2010年,我省人才队伍的研究生、本科、大专、中专、高中及以下学历结构比例为1.5:12.5:19.3:41.1:25.6。公务员队伍的学历水平为:地级市以上国家机关公务员基本达到大专以上水平;县级国家机关公务员85%达到大专以上水平;乡镇国家机关公务员65%达到大专以上水平。

——专业技术人才职称结构逐步优化。高级、中级专业技术职称人才所占比重上升,初级、未获职称人员所占比重逐步下降。到2010年,全省高、中、初级职称人数比约为1:8:11。

——高层次人才队伍不断壮大。加快培养一大批懂得市场经济运行规律、具有较强管理能力的党政领导干部;一大批具有开拓创业精神,能够把我省企业做大做强,把品牌推向国际市场的企业家;一定数量的院士,一批在国内外相关领域居领先地位的高级专家,一大批各学科各行业成就突出的学术技术带头人,一大批具有高超技能水平的高技能人才。到2010年,全省拥有高级职称或博士学位以上高层次专业技术人才达到24万人;高级工以上技能人才达到230万人左右。

3. 人才创业发展环境更加优良。