

北京市人事局

# 北京人才发展蓝皮书

BEIJINGRENCAIFAZHANLANPISHU

主 编 辛铁樑

副主编 黄 强

中国青年出版社

北京市人事局

# 北京人才发展蓝皮书

BEIJINGRENCAIFAZHANLANPISHU

主 编 辛铁樑  
副主编 黄 强

中国青年出版社

(京)新登字 083 号

图书在版编目 (CIP) 数据

北京人才发展蓝皮书/辛铁樑, 黄强编著. —北京: 中国青年出版社, 2003  
ISBN 7-5006-5430-8

I. 北... II. ①辛... ②黄... III. 人才-资源开发-发展战略-北京市 IV. C964.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2003) 第 112175 号

\*

中国青年出版社 出版 发行

社址: 北京东四 12 条 21 号 邮政编码: 100708

网址: [www.cyp.com.cn](http://www.cyp.com.cn)

编辑部电话: (010) 64033813 发行部电话: (010) 64049424

北京中科印刷有限公司印刷 新华书店经销

\*

787 × 1092 1/16 25.5 印张 2 插页 400 千字

2003 年 12 月北京第 1 版 2003 年 12 月北京第 1 次印刷

定价: 45.00 元(平) 80.00(精)

本书如有任何印装质量问题, 请与出版处联系调换

联系电话: (010) 64033570

雄狮书店电话: (010) 84039659

## 实施首都人才战略,建设人才之都(代序)

中共北京市委组织部副部长  
北京市人事局局长 辛铁樑

北京市委、市政府站在推进首都改革开放和社会主义现代化建设的战略高度,全面理解和贯彻党中央提出的人才强国战略,根据“十五”期间首都经济和社会发展的主要任务,围绕率先基本实现现代化的奋斗目标,提出了实施首都人才战略的基本思路。经过几年的探索和实践,首都人才战略的思想内涵不断丰富,它包含了一整套关于人事人才工作的战略构想,体现为一系列政策法规、规划和纲要,并以人事法制建设为基本内核,初步形成了有关人事人才的咨询、决策、执行和监督的思想和制度体系,起着统领首都人事人才工作大局的作用,保证了人事人才事业沿着正确的发展方向前进。

为了学习贯彻党的十六大精神和党管人才的重要原则,今年北京市提出“实施首都人才战略,建设‘人才之都’”的口号,为首都人事人才工作确定了一个更新更高的奋斗目标。这是我们回顾近年来实施首都人才战略的情况,根据入世、申奥、“新北京新奥运”和率先基本实现现代化的形势要求,对首都人才战略思想做出的新的概括,其内涵为:

转变四个观念:一是经济发展由以开发物质资源为中心向以开发人才资源为中心转变;二是政府人才开发模式由传统管理模式向以以人为本的开发模式转变;三是人事管理方式由直接微观管理逐步向间接宏观指导转变;四是工作方式由封闭单一向开放式社会化转变。

建立五个机制:建立和完善以市场为主导的人才资源配置机制、以开发为主导的人才资本吸引机制、以改革为主导的人才激励机制、以教育培训为主导

的人才资本积累机制、以法治为主导的人事管理体制创新机制。

实现六个目标:建设人才资源密集、专业结构合理、人事法规健全、市场开放有序、信息网络发达、产业规模宏大的高度现代化、国际化的“人才之都”。

完成七项任务:一是坚持把培养、吸引和用好人才作为一项重大的战略来抓;二是培养和造就一支有知识、懂政策、会管理的高层次领导人才队伍;三是培养一批具有世界科技前沿水平的学术带头人;四是培养首都现代化建设急需的专业人才和复合型人才,特别是具有创新精神,能适应市场竞争需要的职业企业家队伍;五是采取多种有效措施,吸引国内人才、留学人员和国外专家来京创业或工作;六是更新观念,深化改革,建立健全人才激励、吸引、选拔和使用的新型机制;七是在全社会形成尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的良好氛围,为优秀人才脱颖而出创造条件。

实施首都人才战略,建设“人才之都”,是一个理论与实践相统一的过程,需要我们进一步解放思想,转变观念,创新制度,完善机制,以优质高效的人事人才服务,确保首都经济和社会的全面发展。近年来,在市委、市政府的正确领导下,我们坚持以邓小平同志人事人才理论和“三个代表”重要思想为指导,从首都经济和社会发展的实际出发,确立了首都人事人才工作以实施首都人才战略为主题,以加强人才队伍建设为重点,以调整人才结构为主线,以改革创新为动力,以建设“人才之都”为目标的发展方向,转变观念,转变职能,拓宽服务领域,逐步优化人事管理,满足了首都改革发展的需要。人事人才工作受到了全社会的广泛关注,成为首都经济发展的重要推动力量,可以说首都人事人才工作正处在一个非常好的发展时期。

坚持理论联系实际,是做好人事人才工作最基本的经验和做法。近年来,为了实施首都人才战略,我们在工作中努力奉行“四个坚持”,即:坚持理论创新,保证人事人才工作的正确发展方向;坚持以经济建设为中心,找准工作定位,创新工作机制,优化人才发展环境;坚持解放思想、与时俱进、开拓创新,保持人事人才工作的活力;坚持正确处理改革、发展和稳定的关系,平稳推进人事制度改革。正是本着这一宗旨,我们不断推陈出新,走出了一条具有首都特色的人事人才工作路子。

我们认识到,积极发挥理论的先导作用对实际工作具有重大的指导意义,每当有大事,必然进行理论研究,使理论研究紧跟形势,为人事人才工作的科学决策和执行提供依据,通过加强人事人才工作的前瞻性、理论性研究,为创

新首都人事人才工作奠定思想基础。围绕实施首都人才战略,我们开展了相关的理论研究。通过研究人事人才工作如何贯彻“三个代表”重要思想的要求,我们找准了人事人才工作实践“三个代表”的切入点,提出了明确的工作思路。结合中国入世、北京申奥成功,我们及时开展了入世人才行动计划和奥运人才行动计划等课题研究,并列为全市入世和奥运行动计划的一项重要内容。我们采取借用外脑、联合研究的形式,进行了“入世后首都人事人才对策研究”,“北京实施人才战略、调整人才结构情况的调查研究”,“北京市转变政府职能,实现体制创新的研究”,“关于实践‘三个代表’重要思想,优化首都人才发展环境的研究”,“生产要素按贡献参与分配的实现形式”,“‘人才之都’的理论内涵及政策框架分析”等课题研究,形成了一些研究成果,丰富了首都人才战略的思想内容,其中不少已实现了有效转化,变成了我们的工作思路,有的还直接报送市委、市政府,为市领导参谋和提供决策服务,人事人才工作的作用因此而得到了有效的发挥。

注重调查研究使我们的工作越做越实。首先,我们明确了人事人才工作只有紧紧围绕首都经济发展这一宗旨,在客观分析北京人才资源的优势和不足的基础上,树立“不求为我所有,但求为我所用”的新型人才观念,提出了“做大基数、柔性流动,国际国内、两翼齐飞”的人才开发和吸引方针,鼓励各类人才以多种方式为首都经济发展服务。从“直通车”到“绿色通道”再到“人才绿卡”,一脉相承,体现了人才柔性流动的新思路、新理念。其次,在进一步加强公务员制度建设中,我们把“实践‘三个代表’重要思想,优化首都人才发展环境”提到突出的位置,提出了人事系统落实优化发展环境八条措施。第三,我们积极着手研究首都人事人才工作如何适应入世的问题,把人事人才工作放在入世的大背景下来思考,从实施人才战略、人事法制建设、人事人才管理方式、人才资源开发、人才市场建设等方面提出了新的对策。第四,我们还着眼于发挥首都的城市功能,把人事人才工作与政府职能转变、体制创新结合起来,逐步放宽人事人才工作的视野,转变观念,转变职能,大力加强新时期国家公务员能力建设。第五,我们从首都经济和社会发展的整体需求出发,做好对人才资源总量的调控工作,从首都经济和社会发展的重点出发,做好对人才资源的调节工作,创新人才流动机制,保证企业有充分的人才可用,从维护首都社会政治稳定的大局出发,抓好军队转业干部和北京生源高校毕业生的就业安置工作。实践证明,有了科学理论和经验总结做支撑,我们的工作才能够保方向、上水平,

才能够抓出成效,创造新的经验,才能够创新工作机制,广辟人事人才服务渠道,形成首都人事人才工作新格局。

实施首都人才战略,建设“人才之都”,既是机遇,也是挑战,还有很多问题需要我们去研究和解决,可谓任重而道远。今后一个时期内,我们要坚持以“三个代表”重要思想为指导,理论联系实际,深入基层,调查研究,开拓视野,更新观念,推动工作创新。不断从历史和政治的高度去思考首都人事人才工作,努力发现和把握其特点和规律,全方位地构筑首都人才战略思想体系,多途径地创建人事人才工作新格局。加强人事人才理论研究,把理论与政策研究、前瞻性研究与对现实问题的研究、宏观研究与微观研究结合起来,积极探寻科研成果转化的最佳途径,实现人事人才工作的科学决策、依法行政和民主监督。

总之,我们要以发展的眼光看待人事人才工作,用理论成果指导人事人才工作,以实践标准检验人事人才工作,用法治手段保障人事人才工作,积极开拓实施首都人才战略的新思路,努力把北京建设成为人才之都。

二零零三年十一月

|       |                       |            |
|-------|-----------------------|------------|
| ..... | <b>规划纲要篇</b>          | <b>1</b>   |
|       | 北京市“十五”时期人才事业发展规划     | 3          |
|       | 北京市“十五”时期引进国外智力发展规划   | 14         |
|       | 北京市国家公务员教育培训“十五”规划    | 20         |
|       | 北京市专业技术人员继续教育“十五”规划   | 26         |
|       | 北京市人才市场发展纲要           | 32         |
|       | 2008北京奥运行动规划(节选)      | 39         |
|       | 加入世界贸易组织过渡期人事人才工作行动计划 | 40         |
| ..... | <b>理论探索篇</b>          | <b>53</b>  |
|       | 全面实施首都人才战略,率先基本实现现代化  | 55         |
|       | 大力实施首都人才战略            |            |
|       | ——兼论江泽民全面人才观          | 68         |
|       | 人才市场建设任重道远            |            |
|       | ——人才市场运行体制改革若干问题商榷    | 74         |
|       | 人世后北京市人事人才工作对策研究      | 81         |
|       | 北京市实施人才战略、调整人才结构情况的研究 | 176        |
|       | 转变政府职能,实现体制创新         |            |
|       | ——北京市政府职能转变与体制创新研究    | 206        |
| ..... | <b>调查研究篇</b>          | <b>253</b> |
|       | 首都经济发展中人才需求的调研报告      | 255        |
|       | 关于企业吸引人才、稳定骨干的调查与思考   | 272        |
|       | 北京市非公有制企业人才状况调查       | 284        |
|       | 新时期北京市国家公务员能力建设研究报告   | 298        |
|       | 新形势下高校毕业生就业工作的对策      | 314        |
|       | 促进人才市场中介服务机构改革发展的对策研究 | 323        |
| ..... | <b>政策法规篇</b>          | <b>337</b> |
|       | 地方性法规                 | 339        |
|       | 政府规章                  | 348        |
|       | 其他规范性文件               | 360        |

# 规划纲要篇

GUIHUAGANGYAOPIAN





## 北京市“十五”时期人才事业发展规划

从新世纪开始,首都现代化建设进入一个新的发展阶段。为实现国民经济和社会发展的“十五”目标,必须大力开发人才资源,努力建设一支宏大的高素质人才队伍。根据《北京市国民经济和社会发展第十个五年计划纲要》的总体目标要求,特制定本规划。

### (一)“九五”期间人才队伍的发展与变化

“九五”期间,是我市改革开放和现代化建设的重要历史时期,也是人才队伍的全面发展时期。在市委、市政府的领导和国家人事部的指导下,全市各级人事工作者坚持以邓小平理论特别是邓小平人事人才理论和党的十五大精神为指导,紧紧围绕我市中心工作和首都经济发展的目标,解放思想、不断创新、开拓进取,完成了“九五”提出的人才发展主要任务,并取得了令人可喜的成绩。主要表现在:

(1)人才资源总量和相对占有量不断增长。北京地区人才资源总量从163万人增加到180余万人,年均增长2.2%,每万名从业人员中人才占有量从2400人提高到2900人,年均增长4.4%。

(2)人才资源的产业分布结构、经济所有制结构得到调整与改善。北京市人才资源在第一、二、三产业的比例从1:11:24转变为1:12:41,第三产业的人才大量增加;非公有制经济专业技术人员由6.7万人迅速发展至24.7万人,增长约27倍。

(3)积极吸引大量高素质人才。全市接收全国各类高等院校的大学生、研究生9.5万名,其中43%为非北京生源。“绿色通道”和“直通车”政策的实施,加大了引进的力度,大批留学人员、高等院校学生和首都经济发展急需的高层次

人才的引入,使专业技术人员队伍中的博士生增长5倍,硕士生增长2倍,35岁以下青年科技人员增长23%。

(4)人才资源市场配置作用日益增强。五年中参加人才市场交流的人数超过800万人次,其中50多万人谋求新的工作职位。

(5)高级专家队伍不断壮大,大量优秀中青年人才脱颖而出。全市增选了6名中国工程院院士,56名有突出贡献的专家和587名享受国务院特殊津贴的专家,使有突出贡献专家达到400余名,享受国务院特殊津贴的专家达到3000余名,专家所从事的专业覆盖各个行业领域。1万余名45岁以下的优秀中青年科技骨干晋升了高级职称,一批拔尖人才已经成长为学术技术带头人。

(6)高新技术产业人才队伍具有一定规模。全市高新技术产业从业人员19万人,其中专业技术人员14万人,占从业人员的74%。

(7)妇女、少数民族人才逐年增长,稳步发展。我市妇女人才增长了7%,总量接近40万人,占全市人才总量的46%;少数民族人才增长了13%,达到3.6万人。

“九五”期间,北京人才资源的实力持续增强,结构不断改善,素质明显提高,为首都经济建设和社会发展提供了强有力的支持,发挥了重要作用。

值得重视的是,在发展中还存在一些问题,主要是:人才资源的专业结构、产业分布结构、行业分布结构不尽合理,与首都的城市性质、功能和经济战略性调整的需要存在较大差距;人才的智力与潜能尚未得到充分发挥,创新能力亟待增强;复合型、创新型人才和学术技术带头人普遍短缺;市场机制在人才资源配置中的基础性作用还有待于进一步增强和完善。以上这些问题与不足,需要在今后的改革和发展中不断采取更加有力的措施加以解决。

## (二)“十五”期间北京人才队伍发展的指导思想、奋斗目标

“十五”是首都实施“新三步走”战略的第一个五年,也是北京人才事业发展的新起点。随着我国即将加入世界贸易组织和中央实施西部大开发战略,国内外交流与合作更加广泛和深入,人才竞争将更为激烈,为此,我市将把培养、吸引和用好人才摆到突出的战略位置,加大人才开发力度,创造更加有利于人才成长的一流环境与条件,促进人才队伍持续全面发展。

### 1. 指导思想

“十五”期间,人才队伍建设的指导思想是:坚持用邓小平理论和江泽民同

志“三个代表”重要思想为指导,紧紧围绕首都经济建设和社会发展宏伟目标,以调整人才结构为主线,以改革创新为动力,全面实施人才战略,充分利用首都科技、教育、信息等优势,加强人才队伍综合素质和创新能力,不断保持与发展首都人才资源在国内的优势,进一步增强与国际先进国家与地区的人才竞争实力,建设一流人才队伍,为北京现代化建设提供可靠的人才与智力支持。

## 2. 人才发展的奋斗目标

“十五”期间,我市要努力培养造就一支与北京城市性质、功能相称,与首都经济发展相适应,与现代化国际大都市相匹配的数量充足、结构合理、素质优良、门类齐全的人才队伍,积极构筑全国高层次人才的凝聚中心、培育中心、创业中心、辐射中心,形成充满生机、人才辈出的兴旺局面。

(1)人才总量稳步增长,人才密度居全国前列。北京地区人才总量超过200万人,年均增长2.2%;每万名从业人员中人才占有量达到3400人,年均增长3.2%,在全国保持领先地位。

(2)人才结构进一步调整、优化。北京市一、二、三产业的人才比例达到1:16:50,第三产业人才数量继续增长,内部结构进一步优化;非公有制经济单位人才占人才总量比重超过25%,人才队伍构成在所有制形式上呈多元化格局;城市郊区人才增长速度高于市区增长速度,人才城乡之间的结构差异逐步缩小,郊区的人才结构不断改善。

(3)高新技术产业人才成倍增长。为实现以中关村高科技园区为龙头,建设全国知识经济基地的目标,高新技术产业人才将超过40万人,专业技术人员队伍中大学本科以上学历人员将达到80%,中高级职称人员达到60%,科技创新对我市经济增长的贡献进一步提高。

(4)国家公务员队伍综合素质显著增强。市级机关国家公务员90%达到大学本科及以上学历;区县机关国家公务员90%达到大专以上学历。公务员依法行政、宏观决策和工作创新能力不断增强。计算机应用能力和外语应用能力显著提高,其中50岁以下公务员掌握电子政务基本知识,部分中、青年国家公务员能熟练掌握外语,进行对外交流。

(5)实施“新世纪百万人才工程”。北京市专业技术人员平均受教育年限15年,达到大专水平。高级职称人才总量达到8万人,其中45岁以下的占50%,使高、中、初级职称人员结构趋于1:3:6的比例。以培养中青年学术技术带头人和复合型人才为重点,在一部分重要的经济、社会发展领域培养造就百名在国

际上具有一定影响,有较强国际竞争力的知名专家学者;培养千名在国内领先的科技和管理专家;培养万名具有较高学术造诣的学术技术带头人。

(6)经营管理人才队伍整体水平全面提高。60%的经营管理人才具备大专及以上学历,国有大中型企业的管理人员具备本科以上学历。为适应加入世界贸易组织的需要,培养一大批熟悉现代企业管理,了解掌握高新技术,通晓国际法、国际金融、国际贸易、资产管理与运营等方面知识,具有较高决策水平、管理水平和创新能力的高素质经营管理人才。

### 3.2010年人才发展展望

2010年,北京将构建起现代化国际大都市基本框架,率先在全国基本实现社会主义现代化。与此相适应,北京地区人才规模将进一步扩大,总量发展到220万人左右,人才高度密集,每万名从业人员中人才达到4000人,总体实力继续位居全国前列。大学学历的人才成为专业技术人员队伍主体,科研与开发领域的科学家与工程师占全国科学家和工程师总量的十分之一。人才队伍更具有活力与竞争力,北京将成为亚洲乃至世界优秀人才择业、创业十分理想的城市。在最代表首都性质和特点的文化、科技、教育、卫生、高新技术领域具有大批国际一流水平专家。

### (三)对策与措施

#### 1.深化人事制度改革,建立良好的人才开发机制

深化干部人事制度改革是建设高素质人才队伍、培养大批优秀人才的治本之策。按照中央《深化干部人事制度改革纲要》的要求和北京市贯彻《纲要》的实施意见,我市要加快建立起能上能下、能进能出、有效激励、严格监督、竞争择优、充满活力的用人机制,完善干部人事工作统一领导、分级管理、有效调控的宏观管理体系,形成符合党政机关、国有企事业单位不同特点的科学的分类管理体制,建立各具特色的管理制度。

(1)强化激励机制,着力制度创新,建设高素质专业化的公务员队伍。完善公务员考试录用、考核培训、辞职辞退和交流回避制度。推行竞争上岗和任职公示制度。探索与实施公务员队伍分类管理办法和多种任用形式。建立和创新社会考评和行政告诫制度。把坚持理论武装,提高思想政治素质放在首位,同时鼓励公务员参加公共管理专业学习,不断增强公务员在市场经济条件下政府运作、依法行政、宏观决策和工作创新能力,创造各种机会促进公务员能

力的发展提高。进一步强化服务意识,提高工作效率,增强政府公务的透明度,推进社会化服务,接受群众监督。

(2)推进分级分类管理,建设高素质社会化的专业技术人员队伍。完善和强化专业技术职务聘任制度,不断落实用人单位的管理权限,建立按需设岗、按岗聘任、竞争择优的职务聘任机制,逐步推行个人申报、社会评价、单位聘用、政府宏观调控的管理体制,实现专业技术职务聘任与岗位聘用的统一。研究探索高级专业技术职务资格评价办法。加强专业技术人员执业资格考试的管理,对某些责任重大、社会通用性强并关系公共利益的专业岗位推行执业资格制度,实行准入控制。在深化事业单位人事制度改革中,按照“脱钩、分类、放权、搞活”的路子,改变用管理党政机关工作人员的办法管理事业单位人员,取消事业单位的行政级别,不再按行政级别确定事业单位人员的待遇。根据社会职能、经费来源和岗位工作性质的不同,建立符合不同类型事业单位特点的分类管理制度。全面推行聘用制度,到2002年底,全市事业单位逐步与职工签订聘用合同。通过推行聘用制度,实现由身份管理向岗位管理过渡,由单纯行政管理向法制管理转变,由行政依附关系向平等人事主体转变,由国家用人向单位用人转变。积极推行公开招聘和考试的办法,逐步建立公开、公平、公正的用人制度。探索建立固定岗位和流动岗位、专职与兼职相结合的灵活用人制度。

(3)深化企业人事制度改革,建设高素质职业化经营管理人员队伍。根据建立现代企业制度的要求,建立健全适合企业特点的领导干部选拔任用、激励监督管理机制,把组织考核、推荐和引入市场机制、公开向市场招聘结合起来,把党管干部原则和董事会依法选择经营管理者以及经营管理者依法行使用人自主权结合起来,逐步建立和完善与社会主义经济体制和现代企业制度相适应的国有企业领导人员管理制度。建立国有企业领导人员的业绩档案,对经营业绩和工作实绩突出、为企业做出重要贡献者给予物质和精神奖励。贯彻《国有企业监事会暂行条例》,制定相应配套措施与实施细则,向我市确定的60余家企业派出监事会,依法实施监督。

## 2.适应首都经济发展需要,大力调整和优化人才结构

根据首都推进经济结构战略性调整的要求,我市要以调整人才结构为主线,充分发挥人事工作的自身职能,运用人才预测、规划制定、政策引导、市场调节、定向培养、转岗培训等多种形式,积极推动人才资源重组,使人才产业分

布、行业分布、专业分布趋于合理。

在第一产业,充实和稳定人才队伍的基础上,加大农业技术人才的培养力度,大力支持农林、水利、畜牧系统和郊区县对高素质人才的培养、引进,重点是掌握高新技术,有能力推动精品、生态、旅游、观光、节水等现代农业发展的高级农业人才。同时,培养大批扎根于农业第一线的专门实用人才和乡土人才,形成以农业科技人才为骨干,以实用人才、乡土人才为主体的农业、农村人才队伍,为实现首都农业现代化服务。

在第二产业,一方面通过定向培养、调整重组、竞争择优等方式,改善优化产业内部人才构成,另一方面通过政策扶持、转岗培训、开辟就业渠道、创办领办新的企业实体等方式,调整、引导富余人才进入第三产业。围绕“首都二四八重大创新工程”建设,研究制定高新技术人才培养、引进的计划,重点是培养、引进微电子与电子信息技术、新医药、生物技术、新材料技术、光电子与机光电一体化技术、新能源和高效节能技术、环境保护和环境生态技术等领域或专业的人才。企业自身应根据事业发展需要,研究制定具体培养引进高新技术人才的措施,在经费安排、设备配置、成果转化、培养深造等方面给予支持。

在第三产业,大量开发、培养、引进教育、科技、卫生、文化、环保、城市管理、社会服务等各类人才。在教育领域,加强师资队伍建设,建立优化教师队伍的机制,从政策上保障高校引进“特聘教授”和急需人才,根据中、小学生生源变化和对教育标准的提高,普遍提高中小学教师学历层次,重点配备具有较强能力的外语教师和普通高中教师;在科研领域,重点培养掌握科技前沿技术、具有较强研发能力的人才,积极推动科技开发人才向企业转移,壮大企业研发人才力量;在医疗卫生领域进一步挖掘人才潜力,引导一部分人才充实基层医疗卫生队伍,发展社区医疗事业,同时积极培养和引进急需的高层次优秀专业人才,提高医疗卫生服务水平;在商业、服务业领域,开发、培养精通市场营销和国际贸易规范的高级人才,大量吸收从其他领域转移的人才,推动商业、社会服务事业兴旺繁荣;为保护古都风貌,发展城市交通,改善城市环境质量,促进文化、旅游事业健康发展,要加紧培养更多懂得城市规划、交通管理、环境保护方面的高级人才,不断发展壮大新闻出版、文学艺术、旅游服务的人才队伍。

### 3.加大引进人才力度,千方百计吸引更多高素质人才

根据加快中关村高科技园区建设,构建首都区域创新体系,把北京建设成为全国知识经济发展基地的要求,进一步建立完善的人才引进配套政策,创造

吸引人才的良好环境,引进更多的著名专家、学者、学术技术带头人、工程技术专家、高级经营管理人才。探索人才跨地域智力流动的方式,使之逐渐成为北京引进人才的重要形式,尤其要充分利用中央在京单位的人才优势,建立以创新为目的的交流、渗透和协同互动的区域创新体系,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。

继续加大吸引、鼓励留学人员回国、为国工作的力度。切实贯彻“支持留学、鼓励回国、来去自由”的方针。积极宣传北京经济建设和社会发展的成就与留学人员政策,加强与海外留学生联系,重点引进学有所成的中、高层次人才,具有创新能力的人才、科技成果转化人才、中青年拔尖人才回国服务、为国服务、报效祖国。巩固和发展留学人员创业园,建立留学人员创业专项资金,为留学人员提供更为良好的环境与服务。

积极实施“走出去”战略,建立境外引智办事机构,聘请5000名文教、科技、经济和管理等方面的海外学者、专家来京为首都发展服务;选拔派遣5000名科技、行政管理和企业经营管理等方面优秀人才出国培训学习。扩大国际合作与交流,为北京培养更多人才。充分利用我国加入世界贸易组织的机遇,开发国际人才市场,提高北京参与国际化人才竞争的能力。选择我市具有一定实力与水平的企事业单位,瞄向国外跨国公司、金融机构、著名高校、科研机构的一流高级人才,通过聘请顾问、交流讲学、合作研究、共同开发等多种形式引进外国专家。

做好高等院校毕业生就业指导工作,优化毕业生资源配置,加大引进优秀毕业生的力度,政府放宽对技术含量高、效益好、贡献大的企业接收毕业生和引进人才的政策。对高层次、高新技术学科的毕业研究生的引进,“十五”期间比“九五”增加10%。

使用好人才培养、发展资金,并逐年有所增加。主要用于为引进的国内外高层次、高素质人才创造良好的工作生活环境,资助青年拔尖人才科研、进修、交流、著书等活动,奖励对社会贡献突出的优秀人才。

#### 4.加强教育培训,全面提高人才技术业务素质

认真贯彻各项教育法规,进一步加强教育培训的法规和配套制度建设,切实保证专业技术人员和公务员每年接受教育培训分别达到72学时和56学时,建立培训与考核、任职、定级、晋升职务挂钩机制。加大教育培训的投入力度,“十五”期间要比“九五”期间经费投入增长30%—40%。逐步增强教育培训市