

# 中共贵州省委办公厅文件

黔党办发〔2001〕42号



## 中共贵州省委办公厅 贵州省人民政府办公厅 关于印发《贵州省2001—2010年专业技术 人才队伍建设规划纲要》的通知

各市、自治州、县（市、区、特区）党委和人民政府，各地区党委和行署，省委各部委，省级国家机关各部门，省军区、省武警总队党委，各人民团体：

《贵州省2001—2010年专业技术人才队伍建设规划纲要》已经省委、省政府领导同志同意，现印发给你们，请认真贯彻执行。

中共贵州省委办公厅  
贵州省人民政府办公厅  
2001年11月17日

（此件发至县）

21-5

# 贵州省 2001—2010 年 专业技术人才队伍建设规划纲要

实施西部大开发战略和科教兴黔战略，人才是关键。按照江泽民同志关于“三个代表”重要思想的要求，建设一支高素质的适应我省经济社会发展需要的专业技术人才队伍，为全省经济社会发展提供智力支持、人才保证和精神动力，是当前我省面临的一项重大而紧迫的战略任务。为此，根据《中共中央办公厅、国务院办公厅关于印发〈关于加强专业技术人才队伍建设的若干意见〉的通知》（中办发〔2001〕14号）精神，结合我省实际，特制定本《规划纲要》。

## 一、现状和面临的形势

1、现状。“九五”以来，全省各级党委、政府认真贯彻落实党的知识分子政策，围绕经济建设这个中心，大力实施科教兴黔战略，采取一系列政策措施，促进了专业技术人才队伍的发展，已形成一支包括基础科学研究人才、

应用技术开发人才和科技管理人才在内的 69 万人的专业技术人才队伍。但是，我省专业技术人才队伍建设与经济社会发展的需要还很不适应。主要表现在：人才总量不足，全省每万人口仅拥有专业技术人才 184 人，低于全国平均 193 人的水平；高学历、高职称人才偏少，具有研究生学历的仅占 0.22%，具有高级职称的仅占 2.96%，远远低于全国 0.56% 和 5% 的平均水平；人才结构和分布不尽合理，一些与国民经济和社会发展密切相关的产业、行业人才明显不足，企业、农村和基层人才短缺现象十分严重；人才使用效率不高，人才不足与人才浪费现象并存；学科带头人和骨干队伍的新老交替和稳定问题仍然比较突出等。人才问题已成为制约我省经济和社会向更高水平发展的一个重要因素。

2、面临的形势。当今世界，科技革命迅猛发展，经济全球化趋势日益增强，科学技术作为第一生产力的地位越来越突出，科技创新越来越成为经济社会发展的重要基础和标志。国家之间、地区之间日趋激烈的竞争，说到底人才和智力的竞争。谁在人才和科技创新上占有优势，谁就在发展中占据主导地位。新世纪开始的五到十年，是我省经济社会发展的重要时期。加快贵州发展，

既要把握机遇，更要抓住人才。全省各级党委、政府一定要顺应时代发展趋势，牢固树立人才是经济社会发展第一资源和最重要资本的观念，增强紧迫感和危机感，以新的思路、新的方法、新的措施，努力实现专业技术人才队伍发展的新突破。

## 二、指导思想、原则和目标任务

3、指导思想：以邓小平理论和江泽民同志“三个代表”重要思想为指导，紧紧围绕我省经济社会发展的总体目标，遵循人才成长规律，重视发挥市场对人才资源配置的基础性作用，以稳定、用好现有人才和提升队伍素质为基础，以培养、吸引急需紧缺人才为重点，以制度创新和机制创新为动力，努力培养造就一支包括自然科学、社会科学、文化艺术等领域的规模适当、素质优良、结构合理、富有创新能力的专业技术人才队伍，使专业技术人才队伍建设与我省改革开放和经济社会发展需要相适应。

### 4、工作原则：

——坚持统一规划和分类指导相结合。加强专业技术人才资源的整体性开发，统一规划，整体部署。区分各类人才的不同特点和区域经济、行业发展的不同需求，提出不同的发展战略，保证各类人才发展符合经济社会发展的

需要。

——坚持突出重点和带动一般相结合。要突出抓好高层次专业技术人才和创新人才队伍建设，尤其要培养、引进一大批发展高新技术产业、支柱产业、农业产业结构调整和发展新兴产业所急需的人才，以此带动整个专业技术人才队伍建设。

——坚持培养、稳定、用好现有人才和引进人才相结合。立足省内人才资源开发，积极发展各类教育事业，加快培养所需的各类人才。在不断扩大人才队伍规模的同时，通过继续教育、优化配置和强化激励，充分挖掘现有人才潜力，提高现有人才的整体素质和使用效率。同时，采取各种措施，以多种形式引进国内外人才和智力。

——坚持市场机制与宏观调控相结合。要遵循市场经济规律，逐步建立起有利于人才培养和使用的激励机制，充分发挥市场机制在人才配置中的基础性作用，同时综合运用法律、经济和行政等手段，加强政府的宏观调控，实现人才资源的综合开发、有序流动和合理配置，满足各个方面对人才的需求。

5、目标任务：扩大人才总量，提高人才素质，优化人才结构。全省专业技术人才队伍按年均高于4.5%的速

度增长，力争到 2010 年专业技术人才队伍总量超过 100 万人，每万人口中拥有专业技术人才达到 250 人左右；具有大专以上学历人才所占比重达到 70% 以上，高、中、初级职称比例达到 1:5:13.6，高学历、高职称人才有明显增加；人才结构和分布趋于合理，三次产业人才分布状况与产业结构调整的需求基本一致。经过 10 年的努力，建立起一支精干高效的基础科学研究人才队伍，一支具有创新精神和创新能力、善于从事技术开发和科技成果转化的应用技术开发人才队伍，一支既有较强科研能力、又有较强组织协调能力的科技管理人才队伍，为我省改革开放和实施西部大开发战略提供坚实的人才保证。

### 三、保障措施

6、优先大力发展教育事业，加快人才培养步伐。深化教育体制改革，优化教育结构，推进素质教育，提高教育质量和办学效益，形成与我省经济社会发展相适应的适度超前、结构合理、各类教育相互衔接的教育体系。充分利用现代信息技术手段，大力发展现代远程教育。继续深化办学体制改革，积极鼓励多种形式的社会办学。

充分发挥高等教育培养人才的主渠道作用。努力扩大高等教育规模，到 2010 年，高等教育毛入学率达到 15%

左右，各类高等教育在校学生达到40万人左右。加快高校布局调整，实现教育资源的合理配置，提高办学效益，力争使1—2所高等学校进入“211工程”行列。围绕全省经济和社会发展，特别是重点产业、支柱产业、特色经济和新兴产业发展对人才的需求，搞好高等教育专业结构的调整，扶持重点学科，形成特色学科，完善优化专业结构布局。推进素质教育，重视培养创新精神和实践能力，提高人才培养质量。大力发展研究生教育，提高培养高层次人才的能力，到2010年，省属高校在现有博士点、硕士点的基础上，力争发展到10个以上博士点和250个硕士点，在校研究生人数达到1万人左右。

#### 7、加快专业技术人才骨干队伍建设。

——继续抓好“双五百”工程的实施。完善省管专家及后备人选选拔管理办法，建立与市场经济相适应的工作机制。引入竞争机制，对省管专家及后备人选实行动态管理，充分发挥他们在我省经济建设及社会发展中的积极性、创造性。

——实施“高层次创新人才工程”，培养创新人才。

实施“优秀青年科技人才培养计划”。选拔一批40岁以下，科研成果突出、具有较大发展潜力的优秀青年科技

人才（包括哲学社会科学研究人才）进行重点资助培养，力争用 10 年左右时间，培养出 100 名能够进入国内外科技前沿的青年科学家、工程技术专家和国内著名的青年专家、学者。加大对入选者的培养力度，聘请“两院”院士和国内外知名专家对他们进行定向培养。有计划地选送他们到国内外一流大学、科研机构、大型企业集团、重点实验室和重点工程技术开发中心学习深造。以项目促培养，积极资助、支持优秀青年科技人才进入全国性重大科技计划、重大科研和工程项目的技术班子，增长培养对象应用新知识、新技术和新成果的才干。给予入选者一定数额的科研启动费，对少数出类拔萃、在国际科技前沿具有较强竞争实力的优秀青年科技人员，提供强有力的资金支持，力争培养出自己的院士。

实施“优秀学科学术技术带头人培养计划”。力争 10 年内在全省理、工、农、医、社会科学、交叉学科和高新技术及文化艺术领域中，选拔培养 600 名 50 周岁以下，具有较高学术造诣和较强创新能力，在全省科技攻关、重大技术开发和精神文明建设中起骨干作用的学科学术技术带头人。定期选派一批学科学术和技术带头人作为高级访问学者，到国内外一流大学、科研机构、重点实验室和重

点工程技术开发中心进行学术交流。对学科学术和技术带头人在科研、技术开发、学术交流和出版科研著作等方面予以重点资助、扶持。

实施“优秀科技管理人才培养计划”。选拔一批45岁以下、政治素质好、有较高的专业技术水平和较强组织协调能力的科技管理人才，通过重点培养锻炼，力争用10年左右时间培养出200名高素质复合型科技管理人才。有计划地采取送到国外一流大学、科研机构进行中长期培训或到中直科研机构、重点院校和东部发达地区挂职锻炼等形式，加强对优秀科技管理人才的业务培训和实践锻炼。

#### 8、创建稳定、用好现有人才的运行机制和办法。

——改革用人制度，逐步建立公平竞争和优胜劣汰的用人机制。积极推进以劳动聘用合同制和岗位聘任制为重点的事业单位人事制度改革，逐步用岗位管理代替身份管理，建立人才自主择业和单位自主用人的市场机制。深化职称改革，实行评聘分开，逐步建立与社会主义市场经济体制相适应的社会化评审模式。坚持公开、公平、公正的原则，将申报权交给个人，评审权赋予社会，聘任权还给单位。逐步实行重大科研课题招标制度，支持优秀人才通过竞争进入关键岗位。

——建立多元化的收入分配机制。企事业单位在国家工资政策的指导下，可将档案工资和实际工资相分离，实行岗位工资制度，将职工的收入与岗位职责、工作业绩、实际贡献以及成果转化中产生的社会效益和经济效益直接挂钩。把按劳分配和按生产要素分配结合起来，积极探索生产要素参与收益分配的实现形式。有条件的单位可实行协议工资、年薪制，以及对突出贡献人员奖励股权、期权等多元化分配方式，逐步形成工资报酬与贡献挂钩的分配激励机制。鼓励专业技术人才面向基层，面向农村，面向企业开展多种方式的有偿服务。

——逐步建立政府引导、社会参与、多元化的优秀人才奖励机制。进一步完善人才奖励政策，加大奖励力度。继续实施重奖有突出贡献专业技术人才的政策，并使之制度化。发挥现有奖励政策的导向作用，加大对在高新技术成果转化和产业化工作中作出突出贡献的专业技术人才的奖励力度。鼓励企事业单位对通过研制开发新产品、推广应用技术成果获得重大经济效益的专业技术人员，按照实际收益的一定比例给予奖励。

——完善继续教育制度，逐步建立终身教育体系。以提升队伍整体素质为目标，实施面向全体专业技术人才的

“继续教育工程”。坚持立足省内，在职为主，形式多样，注重实效的原则，强化对专业技术人才“新理论、新技术、新技能、新信息、新知识、新方法”的培训，使他们在不断更新知识的同时，增强创新能力，全面提升综合素质。建立国家、单位、个人三方负担的继续教育投入体制和由政府引导、充分发挥各方面积极性、以需求为导向的继续教育体系。要强化对优秀专业技术骨干人才和青年科技人才的出国培训。

——促进科技成果向现实生产力的转化。企业要加强与高等院校、科研机构的联合协作，促进企业和研发机构实现各种形式的产业化联合实体，推进产学研结合。引导应用型科研机构 and 工程设计单位转为适应市场的科技型企业，或直接并入企业，成为大中型企业的研发中心。以贵阳高新技术产业开发区为依托，建立省级“高新技术人才创业园”，对高新技术产业化项目，在用地、场租、资金和信息等方面提供优惠政策。建立科技风险投资机制，为转化高科技成果提供资金和担保。办好高新技术创业服务中心和企业技术创新服务中心，增强服务功能。建立技术产权交易市场，促进对科技企业的股权投资和产权交易，推动高新技术成果转化和产业化进程。

——鼓励专业技术人员创办、领办科技型企业。放宽注册资本限制，高科技成果拥有者可将成果作为投资股本，创办高新技术企业或与企业合作生产，参与企业收益分配，其作价的金额自行协商确定。支持专业技术人才在完成本职工作和不侵犯本单位技术权益、经济利益的前提下，创办、领办科技型企业，所在单位在保证自身权益的前提下，应为专业技术人员从事应用研究开发提供科研实验条件。对于有自主知识产权的，在项目立项、贷款担保和技改贴息等方面优先予以支持。

9、实施人才聚集战略，多方式、多渠道引进人才。围绕人才队伍发展重点领域积极引进急需紧缺的各类优秀人才。主要对象为：两院院士、博士生导师、博士、省级以上优秀专家和40岁以下具有高级职称的专业技术人才；高新技术产业、重点工程、新兴学科的带头人；持有能产生显著经济效益的个人发明、专利、技术成果的专业技术人才；我省急需专业的硕士毕业生、重点大学毕业生及其他急需紧缺人才。

——建立特聘专家制度。根据我省高新技术产业、重点行业、重点技术领域技术创新和重点学科建设的需要，设置若干个特聘专家岗位，按照平等竞争、择优聘任、严

格考核、滚动发展的原则，面向全国公开招聘一批国家级专家学者为特聘专家，建立特聘专家岗位津贴。特聘专家实行动态管理，按5年一个周期公开遴选。

——完善人才引进政策。引进急需紧缺的各类优秀人才，经省知工领导小组认定，不受单位性质、人员编制、增人计划和进城指标的限制，由人事、公安、粮食等部门办理有关手续，其配偶、子女随迁，免收城市增容费或类似费用。企业引进人才所需经费可列入生产经营成本。引进人才的工资待遇由用人单位与本人协商确定，可实行协议工资制，专业技术职务由用人单位自主聘任，所需岗位职数由人事部门单独下达。对愿意在黔就业的大学本科（全日制）毕业以上人员，可在全省范围内先落户，后择业，人事档案关系和户口由各级政府人事部门所属人才交流中心代理。

——广开引才引智渠道。企事业单位是引进人才和智力的主体，要以项目和事业吸引人才。可采取调动、兼职、咨询、从事科研和技术合作以及技术承包、技术入股、投资兴办企业等形式吸引人才和智力，不求所在，不求所有，但求所用。政府部门要积极做好信息沟通、政策保障和组织协调，组织用人单位有针对性地开展引才引智工

作。对重大工程项目和科技攻关项目，采取面向全国公开招标或招聘技术负责人的形式，通过项目、技术合作引进人才和智力。积极创造和提供科研成果转化条件，吸引省外成果到贵州实现转化；在引入成果的同时引进人才。

——积极做好引进留学人员的工作。成立贵州省海外留学人员联谊会，与海外留学人员建立经常的联系，重点吸引学有所成、有一定影响的优秀留学人员来黔工作或为黔服务。为留学人员解决好职称、住房、户口、子女入学、家属就业、工资待遇和科研启动费等实际问题。对自身确有需要的留学人员可优先购买政府提供的经济适用房。支持留学人员进入“高新技术人才创业园”投资办企业，除享受园区的优惠政策外，还可享受外商投资企业的优惠政策。对来黔、回黔工作的留学人员，公安、外事部门要简化环节，优先办理出入国(境)手续，保证其来去自由。

——加强集聚优秀人才的载体建设。按照建立现代企业制度的要求，完善企业组织管理体制，使企业真正成为市场开发、技术创新和吸纳人才的主体。省委管理的国有及国有控股企业，要率先加强企业研究开发机构的建设，加大对技术创新、人才开发的投入，力争经过3—5年的努力，建成一批能够解决重大技术难题的研究开发机构。

大力支持高新技术企业和民营科技企业的发展，采取必要的政策扶持，使之成为吸纳和聚集优秀人才的主要基地。积极筹措资金，在有条件的大型企业设立博士后工作站，吸引博士毕业生来站工作。推行以项目和课题为主的研究组织体制，充分给予项目和课题组负责人在用人、分配和激励方面的自主权，增强其凝聚优秀人才的能力。加大投入力度，加快工程技术中心、重点实验室、中间试验基地等科学研究基地建设，改革现行的运行机制，打破部门所有的现状，实现开放、联合、高效，使之成为吸纳和聚集优秀人才的重要阵地。

10、建立完善人才市场体系，促进人才有序流动和合理配置。加快人才市场体系建设，形成以政府人事部门所属人才市场为主体，行业人才市场、社会人才中介机构互为补充，全省统一、开放的大市场。积极探索建立“市场化、产业化”的人才服务机制，通过市场化运作，积极吸纳社会资源共同参与创办人才中介服务组织，建立起为人才资源开发服务的、产业化的人才配套服务体系。拓展、完善人才市场功能，突出人事代理、人才信息、人才素质评价为重点的业务工作。加强人才市场管理和执法检查，建立人才市场准入证制度和年审制度，将人才市场运

作纳入法制化的轨道。加强对人才流动的宏观调控。对经济社会发展的重点领域和人才供求矛盾比较突出的领域，在人才流动中实行政策倾斜，引导人才流向生产力布局和经济布局最需要的地方，实现结构和布局的合理优化。鼓励和引导专业技术人才向企业，特别是向民营科技企业和乡镇企业流动，向贫困地区和基层流动。改革户籍管理制度，健全社会保障体制，为人才合理有序流动创造条件。

11、重视人才资源信息化工作。在“十五”期间，建成省级优秀人才信息库，为我省重点建设、重大攻关项目提供人才信息。各地、各部门要积极推进各类人才信息库、人才信息网络的建设。逐步建立全省性专业技术人才信息网络，重视人才供求信息发布工作，加强人才信息资源的开发和利用。

12、加大人才开发投入。拓宽投资渠道，逐步建立起以政府投入为引导，企事业单位投入为主体的多渠道、社会化的人才开发投入体系。各级政府要从自身财力出发，积极调整支出结构，努力筹措资金，帮助解决人才资源开发和高层次人才工作科研和生活的特殊困难；对高层次人才培养、引进以及知识分子工作所需专项经费，要尽力予以扶持。鼓励企业、社会和个人建立人才开发专项资金。

加大对教育、科技和文化事业的投入，切实做到政府拨款增长幅度高于同级财政经常性收入的增长幅度。

#### 四、加强对专业技术人才队伍建设的领导

13、加强领导是专业技术人才队伍建设的根本保证。各级党委、政府特别是主要领导要按照中央关于“三支队伍”一起抓和党政一把手亲自抓“第一资源”的要求，切实将专业技术人才工作摆上重要议事日程，定期讨论研究，及时制定切实可行的政策措施。要按照《中共贵州省委办公厅、贵州省人民政府办公厅关于印发〈贵州省党政领导干部科技进步与人才工作目标责任制考核实施办法（试行）〉的通知》（省办发〔2000〕41号）的要求，加强督促、考核。要建立健全领导干部联系专家制度，主要领导要带头与专家交朋友，切实帮助他们解决生活、工作上遇到的困难，为他们创造良好的工作环境和条件。

14、建立健全统分结合、高效运作的专业技术人才队伍建设的工作机制。各级党委组织部门要在党委统一领导下，履行好牵头抓总、宏观指导、组织协调、督促检查的职责，做到重大问题及时研究，重要工作统一部署。党政有关部门要发挥主动性和创造性，密切配合，加强协调，形成党委组织部门牵头，党政有关部门各司其职、各负其