

省政府办公厅转发省人事厅关于加快构建教育医药卫生电子信息机械汽车建筑农业六大人才高峰的实施意见的通知

苏政办发〔2001〕124号 2001年10月29日

各市、县人民政府，省各委、办、厅、局，省各直属单位：

省人事厅《关于加快构建教育、医药卫生、电子信息、机械汽车、建筑、农业六大人才高峰的实施意见》已经省人民政府同意，现转发给你们，请认真贯彻执行。

关于加快构建教育、医药卫生、电子信息、机械汽车、建筑、农业六大人才高峰的实施意见

（省人事厅 二〇〇一年十月）

为加快实施我省人才战略，构筑新世纪人才高地，推进我省重点行业的快速发展，根据《中共江苏省委、江苏省人民政府关于加强人才资源开发工作的若干意见》（苏发〔1999〕19号）、《中共江苏省委、江苏省人民政府关于进一步加强高层次人才队伍建设的意见》（苏发〔2001〕4号），现就加快构建教育、医药卫生、电子信息、机械汽车、建筑、农业六大人才高峰，提出如下意见。

一、充分认识构建江苏六大人才高峰的重要意义

当今世界，以经济和科技为主要标志的综合实力的竞争，实质是人才的竞争。各类人才，特别是高层次人才已成为一个国家和地区竞争取胜的关键因素，并日益成为推动科技进步和经济社会发展最重要的动力。“十五”期间，是我省全面建设宽裕的小康社会，为率先基本实现现代化奠定坚实基础的关键时期。顺利实现“十五”期间全省经济和社会发展目标，急需高层次人才作为支撑。加强高层次人才队伍的建设，要在稳步增长人才总量，全面提高人才整体素质的基础上，优先抓好具有明显优势的领域，重点构建适应我省产业结构调整的人才高峰，形成我省人才开发的特色，保持并加强我省人才和科技的优势，提高我省经济发展的综合竞争实力。我省教育、医药卫生、电子信息、机械汽车、建筑、农业六大行业发展基础较好，总体水平较高，在全国具有显著的特色和优势，是省委、省政府确定的重点发展领域。到去年底，六大行业人才资源总量为155万人，占全省人才资源总量的42%。其中，具有研究生以上学历或具有高级专业技术职务的高层次人才8.86万人，占全省高层次人才总数的73.7%。这支人才队伍为推动本行业，乃至全省经济社会发展发挥了重要作用。但必须清醒地看到，随着我国加入世界贸易组织（以下简

称WTO），要实现重点行业跨越式发展，六大行业的人才，特别是六大行业的高层次人才现状还不能适应形势发展的需要，主要表现在：人才配置不够合理，市场机制不活，拔尖人才的选拔、培养、使用相对滞后，技术创新能力不强，人才资源开发投入不足等等。加快培养、引进一批行业发展急需的高层次人才已成为非常紧迫的任务，必须把构建江苏六大人才高峰摆上重要议事日程，从全省经济社会发展的大局出发，围绕我省“十五”计划，加大实施力度，为再造我省新世纪经济社会发展新优势提供人才智力支持。

二、指导思想和基本原则

构建江苏六大人才高峰，要以邓小平理论、党的十五大精神和江泽民同志“三个代表”重要思想为指导，以教育、医药卫生、电子信息、机械汽车、建筑、农业等行业为重点，实施“江苏人才高峰行动计划”，加快形成行业优势人才群体和梯队，形成六大人才高峰，推动科技进步和产业升级，推进我省经济和社会事业发展。

构建六大人才高峰应坚持以下原则：

1、以解放思想为先导。坚持把创新意识贯穿始终，按照“有利于优秀人才集聚，有利于优秀人才脱颖而出，有利于优秀人才发挥作用”的标准，突破传统的思维方式，树立全新的人才开发理念，以超常规的运作方式，提供快速便捷的人才服务。

2、高起点、高要求。根据国际国内先进科学技术发展方向，大力培养、引进对我省经济社会发展具有较强适应性、支撑性的高层次人才，在重视行业人才总量增长的同时，着力提升人才的质量和效益。

3、符合行业发展方向。围绕省委、省政府确定的奋斗目标和主要任务，适应行业优先、重点发展的要求，着眼于经济结构调整和经济增长方式转变，推进

科技创新,提高行业发展的集约度和国际化水平。

4、促进人才集聚。实行培养、引进、使用、储备并举的人才开发策略,在落实细化现有人才政策的基础上,实施行业重点突破,制定特殊人才政策,创新用人机制,吸引人才,留住人才,充分发挥人才的作用。

三、目标和任务

“十五”期间构建六大人才高峰的总体目标是:

通过实施“江苏人才高峰行动计划”,加快重点领域人才资源开发,使六大行业人才资源总量以高于其他行业的速度稳步增长,质量显著提高,结构明显改善,效益不断增强,迅速在六大行业集聚具有一定规模、综合实力较强、在国内处于领先地位的高层次人才群体(包括科研人才、工程技术人才、其他专业技术人才和管理人才),形成人才高峰。到2005年,六大行业人才资源总量达到233万人,年均递增7%以上,其中,高层次人才15.7万人,年均递增10%以上。

“十五”期间构建六大人才高峰的具体任务是:

教育行业——实施高校“青蓝工程”第二期计划,培养、选拔500名在国内外有一定影响的优秀学术带头人、1500名优秀青年骨干教师;重点建设100个在国内领先的优秀学术梯队;建立首席教授制度,设立省特聘教授岗位,加强重点学科建设。

医药卫生行业——医药行业实施“528工程”,培养、选拔50名德才兼备的优秀中青年学科和技术高层次人才,经过5年的时间,使大部分培养对象成为我省医药领域学科和技术带头人。其中,20人成为具有国内领先、国际先进水平的学科和技术带头人,配套建成8个国家级和省级重点医药高科技研发中心。卫生行业继续实施“135工程”,在全省医疗卫生系统培养、选拔100名重点人才,择优建设30个重点学科和5个重点实验室。争取用5年左右的时间,培养、选拔出30名左右在国内医学界具有较大影响的学术技术带头人,建成国内领先、国际先进的重点学科5个以上,重点实验室2个。

电子信息行业——实施“IT高层次人才工程”,以“软件、集成电路两大基地”和“博士后工作站和企业技术中心、企业工程中心”为载体,依托重点项目,培养、选拔100名国内领先、国际先进的技术带头人;300名能实施省(部)级科研项目人才;500名能实施省辖市级科技项目人才。

机械汽车行业——实施科技、管理、技工人才三个“313工程”,培养、选拔进入世界科技前沿的杰出专家3名、国内高级技术专家100名、省内技术带头人300名;培养、选拔国际上享有知名度的管理专家3名、国内优秀企业家100名、省内优秀管理者300名;培养、选拔中华技能大奖3名、省内突出贡献技师100名、技能较强的专业技术能手300名。

建筑行业——实施“当代鲁班人才工程”,培养、选拔10名左右建筑业企业高级经营管理人才和建筑业专家;100名左右高级专业技术人才和具有优秀业绩的高级项目管理人才;1000名左右高级技能操作标兵。

农业行业——实施“226兴农工程”,培养、选拔20名国际上有一定影响、国内一流的农业专家;200名国内有较高知名度的农业专家;600名应用型、创业型高层次农业人才。

四、主要政策措施

1、拓宽高层次人才引进的渠道。以优厚的条件,优先为六大行业引进高层次人才,引进的重点对象为高新技术产业、新兴产业、重点工程(项目)所急需的高级专业技术人才和高级经营管理人才;国内外某一学科或技术领域的带头人;高层次国际经营管理人才以及其他为我省急需的高层次人才。入选六大人才高峰的人才,在引进时可选择有住所的城市落户。对我省经济社会发展作出重大贡献的高层次人才,其购房有特殊困难的,可按照《中共江苏省委、江苏省人民政府关于进一步加强高层次人才队伍建设的意见》(苏发〔2001〕4号)的有关规定给予一定的补贴。对入选六大人才高峰的人才,在引进本人的同时,协调落实其配偶工作,其子女需要入托入学的,可到教育部门指定的教学条件较好的幼儿园、中小学校就读。

鼓励“户口不迁,关系不转,来去自由”的人才“柔性流动”和智力交流。对采用任期聘任、兼职、项目合作、技术攻关等方式为我省六大行业服务的人才,暂不迁入户口的,发给“特聘工作证”,特聘期间,其在购房、子女入托入学、缴纳保险、短期出国等方面享受所在地市民的同等待遇。鼓励人才群体引进,对用人单位引进的在国内外具有领先优势的学科、技术群体和梯队,放宽进人条件,及时办理有关手续。

从行业潜在需求和长远发展出发,实施人才储备战略。储备的人才可先代理后就业,其户口、档案等人事关系挂在政府人事部门所属的人才流动服务机构,在其落实就业单位后再正式办理有关手续。

发挥市场配置人才资源的基础性作用,发展和完善企业经营管理人才市场和高层次人才专业市场,建立六大行业高层次人才信息库,实现人才市场的高层次人才信息与行业共享,开展网上人才服务,为六大行业引进高层次人才服务。

2、积极引进国内外智力。针对六大行业的重点课题、重要项目和急需解决的难题,由省有关部门会同省人事厅制订引智计划,组织一批符合六大行业发展方向、高科技含量、高附加值的重点引智项目,并组织外国专家通过讲学、讲座、工作交流等方式提

供智力技术服务。

建立特聘专家制度,鼓励和支持六大行业的企事业单位,通过规范的程序,面向省内外、国内外公开聘请本行业发展急需、有较高学术技术水准的特聘专家,其中特别优秀的,可授予“省政府特聘专家”称号,省财政给予一定的津贴。

3、实施高层次人才重点培养工程。按照省委、省政府“333 新世纪科学技术带头人培养工程”的要求,认真组织实施六大行业高层次人才选拔培养规划,加大选拔培养力度,调整选拔培养方式,改善人才结构。到 2005 年,在六大行业新增选“333”培养对象中,第一层次、第二层次人选的增长速度要明显高于其他行业。根据国务院和省的有关规定,在六大行业大力选拔、培养享受政府特殊津贴的专家和省有突出贡献的中青年专家,对科研成果突出,创新能力强,并取得显著经济效益的杰出人才,不拘一格,予以优先选拔和重点培养。

实施行业高峰人才培养工程。按照“十五”期间构建六大人才高峰的具体任务要求,采取以市场需求为导向,以项目建设为依托,以资金资助为激励,以行业拔尖人才培养为核心,以目标考核和动态管理为保障的办法,选拔培养行业高峰人才。以高峰人才培养为目的的资助项目可公开对外招标,吸引海内外高层次人才参与竞争投标,为我省经济建设服务。有关资助项目的确定和人才选拔的办法另行制定。

4、扎实推进专业技术人员的继续教育。建立和完善六大行业继续教育网络体系,全面推行以提高业务素质和创新能力的专业技术人员继续教育制度,集中一定的财力,重点培养有发展前途的高层次人才。从今年起每年从六大行业选送一定数量的优秀中青年人才到国内有关高校攻读 MBA、MPA;根据行业发展需求,举办高层次人才研修班,邀请国内外专家、企业界知名人士作专题讲座;充分发挥我省高校的优势,鼓励企事业单位的中青年在职攻读硕士、博士学位,提升现有人才学历层次;加快培养一批熟悉 WTO 规则,懂法律、外语、经济、管理的复合型人才。

开展国(境)外培训,每年省外国专家局会同有关部门选送一批综合素质好、有培养前途的中青年拔尖人才赴国(境)外培训或研修。

5、加强高层次人才创业基地建设。发展壮大留学回国人员创业园区,进一步吸引和扶持留学回国人员回国创业,重点培育、培养具有创新能力和国际竞争力的高新技术企业和科技企业家,促进高新技术发展和科技成果转化,为重点行业建设服务。对留学回国人员创办的高新技术企业,资助风险投资基金和项目启动经费,享受优惠的创业贷款。留学回国人员创办企业,可享受我省引进海外高层次人才学人

员规定的有关财税优惠政策。继续办好我省各类高新技术开发区以及其他创业基地,为高层次科研人才创办高科技企业、转化科技成果提供“孵化器”。

鼓励和支持六大行业的企业建立企业博士后工作站和企业博士后技术创新中心,吸引更多的高层次人才进站工作。到 2005 年,力争在高教系统的博士后流动站达 100 个以上,一级学科覆盖率 80% 以上,在站博士后 800 人以上;在医药卫生等五个行业的企业博士后科研工作站由现在的 17 个增加到 50 个以上,企业博士后技术创新中心由现在的 27 个增加到 60 个以上。

6、率先在六大行业建立高层次人才分配特区。鼓励企事业单位对特殊人才采取特殊的分配办法,积极推行资本、技术、管理等生产要素参与收益分配。企事业单位可根据实际采取项目内部招标、新品销售提成、股权奖励等分配办法,对在关键岗位的技术骨干、承担重点工程和科研项目技术带头人,可实行技术入股和协议工资制度。六大行业的企业和自收自支事业单位可参照市场人才价格,研究确定高层次人才工资发放水平。

加大智力成果参与分配的力度,对经省以上科研主管部门认定,以高新技术成果出资入股的,其作价金额占公司或企业注册资本的比例可达 35%,其成果完成人可获得不低于该成果入股时作价金额的 20% 的股份奖励。

根据行业和用人单位实际,建立优秀人才住房津贴制度、补充养老金制度和医疗保障制度,解决人才的后顾之忧。

7、加快职称改革步伐。加大六大行业职称改革力度,进一步完善人才评价和使用机制,培养造就一批行业急需的复合型人才,专业技术人员可根据自身条件,自主申报一个或几个专业技术资格。对确有突出贡献的专业人才、创新人才、拔尖人才,可以破格晋升相应职称。在职称评聘中,打破学历和资历的界限,进一步放宽条件,外语和计算机应用能力不再作为申报专业技术资格的必备条件,而作为评审的条件之一,由评委会根据实际要求掌握,真正确立以创新能力和工作实绩为主要衡量标准。对从国外、省外引进的高层次人才,可根据其实际水平,直接申报相应的专业技术资格,不受资历、工作年限等条件的限制。对建筑、农业等领域生产一线的专业技术人员,由人事部门会同行业主管部门研究制定职称评聘的具体政策。积极推行以竞争上岗为核心的专业技术职务聘任制,强化考核,把考核结果与专业技术人才的晋升、续聘和待遇紧密结合起来。

8、充分发挥企事业单位在人才资源开发中的主体作用。人才高峰建设,企事业单位是主体。要大力促进高校、科研院所与重点行业企业的(下转第 18 页)

(上接第30页)合作,加快企业高层次人才培养和科技成果转化进程,发挥企业科技创新的主体作用。支持六大行业的企事业单位制定优惠政策吸引高层次人才,鼓励高校、科研院所毕业生到六大行业企事业单位、非公有制经济组织创业,省有关部门还可编制一些必要的指令性计划,保证六大行业对高层次人才、紧缺人才的需求。

六大行业的企事业单位应积极推行聘用制、公开招聘、竞争上岗、人事代理等新的用人制度,加大改革力度,营造公开平等、竞争择优的用人机制和环境。对特别优秀的中青年人才要大胆使用,破格提拔到重要的学术、技术领导岗位,使其尽快成长,发挥更大作用。

充分挖掘企事业单位现有人才的潜力,高校和科研院所的科技人员可在完成本职工作和不损害本单位合法权益的前提下,离岗创办企业或从事高新技术成果转化工作,两年内保留其在原单位的工作关系,并可兼职兼薪。

9、建立人才奖励制度。鼓励企事业单位对贡献突出的集体和个人进行重奖,其中,属公益性、具有重大社会效益的贡献由政府给予奖励,并颁发荣誉证书。对入选六大人才高峰的人才,载入省高层次人才信息库,列为省重点人才培养对象。对在行业发展中作出突出贡献的人才,优先推荐申报国家级、省级有突出贡献中青年专家,享受政府特殊津贴;优先推荐评选其他政府奖项。

10、加大人才资源开发的投入力度。建立以政府资助为推动、行业部门相配套、用人单位为主体、社会赞助为补充的多元化人才开发投入机制。设立省人才开发资金,资金主要来源于政府专项投入、社会和个人自愿捐赠等,主要用于资助高层次人才承担的重点项目的研究;特殊人才的引进;高层次人才继续教育 and 培训;奖励有突出贡献的人才;解决高层次人才在工作、生活中的特殊困难等。

六大人才高峰专项资金在省人才开发资金中统筹解决,每年由省人事厅会同行业主管部门提出使用方案,省财政厅核拨。

行业主管部门及有关企事业单位也要加大对人才资源开发的投入,设立相应的人才资金,保证匹配资金到位。六大行业的重点人才资助由省财政、行业主管部门、用人单位按照一定的比例匹配。重点人才资助要按照公平公正、竞争择优的原则,通过单位推荐、主管部门审核、专家评审的办法确定。

资助资金的管理办法由省人事厅、省财政厅另行制定。

五、切实加强组织领导工作

构建六大人才高峰工作是一项周期较长、面广量大的系统工程,必须高度重视,周密计划,采取有效措施,认真抓好组织落实。

建立省人才资源开发工作联席会议制度,由常务副省长召集,省委组织部、省委宣传部、省计委、省经贸委、省教育厅、省科技厅、省公安厅、省财政厅、省人事厅参加。定期或不定期召开会议,切实做好构建六大人才高峰的各项组织协调工作,省人事厅负责承办联席会议的具体工作。

成立六大人才高峰专家咨询委员会,负责本行业高层次人才培养、选拔、资助等有关事宜的咨询、评估、论证。

构建六大人才高峰工作必须依靠有关部门的共同努力,形成整体合力。人事部门负责组织协调工作。计划、教育、科技、公安、财政等部门在项目立项审批、高层次人才子女入托入学、户口迁移、资金资助等方面积极给予支持。六大行业的主管部门分别负责本行业人才高峰的组织实施,可根据本意见,结合本行业的实际,会同省人事厅制定具体实施办法,并建立人才工作目标责任制,加强督促检查和考核,将构建六大人才高峰工作落到实处。