

# 江门市人才发展“十一五”规划

“十一五”时期是我市全面建设小康社会、基本实现社会主义现代化的关键时期。新的发展时期，要求我市建设一支规模适度、结构合理、素质优良的人才队伍。根据国家、省的整体部署和《江门市国民经济和社会发展第十一个五年规划纲要》，结合我市人才工作实际，特制定本规划。

## 一、“十五”人才发展现状

### (一) 人才队伍发展总体情况。

“十五”时期，我市以科学发展观和科学人才观为指导，紧紧抓住人才培养、吸引、使用三个环节，创新人才的管理机制，优化人才发展环境，加强人才队伍建设，全面落实人才发展“十五”计划，人才事业得以全面、协调、健康和稳定的发展。

1、人才实力显著增强。初步形成高、中、初级不同层次人才相结合，专业较为广泛的人才队伍，为经济社会的发展提供了强有力的人才智力支撑。截至 2005 年底，我市各类人才总量达到 29.03 万人，比 2000 年净增 7.07 万人，年均增长 6.1%。其中，党政人才 1.8 万人；专业技术人才 13.04 万人；企业经营管理人才 14.19 万人。专业技术人才占人才总量的 44.9%。人才总量占人口比例从“十五”初期的 5.77% 提高到 7.26%。全市党政人才中，大专以上学历的人才达 1.52 万，占党政人才的 84.44%，比“十五”初期增长 17.28%，党政人才的素质明显提高。全市专业技术人才中高级职称人才 0.46 万人，占专业技术人才总量的 3.54%，比“十五”初期

增长了 0.98%。高、中、初级人才比例达到 3.54 : 25.99 : 70.47，高级人才总数增加，专业技术人才结构得到优化。第一、二、三产业的人才比例为 3.62 : 46.85 : 49.53，人才的分布结构趋向合理，人才队伍不断壮大，人才整体素质进一步提高，人才结构明显改善，人才效益明显提升。

2、人才引进力度不断加大。我市采取人才引进方式等一系列措施，实施积极的人才政策，吸纳和引进各类优秀人才。坚持每年组织用人单位赴国内人才比较集中的兰州、西安、武汉和长沙等地招聘人才。同时，不断加大对本市高校毕业生的接收力度，对与用人单位签订聘用合同的外地生源高校专科毕业生，放开接收；对未找到工作单位、愿意到我市工作的外地生源高校本科毕业生，实行“先入户，后就业”的政策。我市鼓励智力流动，按照“不求所有，但求所用”的原则，实行“关系不转、户口不迁、来去自由”的灵活政策，促进市外优秀人才为我市提供智力服务，逐步建立起多形式、多渠道、开放型的人才引进格局。五年来，全市共引进各类人才 5.2 万人，其中从外省市调入在职人才 2500 人，接收大中专毕业生 4.06 万人，柔性引进人才 8900 人，引进国(境)外专家 298 人。

3、人才培训工作不断加强。我市围绕培养和造就高素质人才队伍，大力加强各类人才的培训工作。先后制定了《江门市 2001—2005 年干部教育培训规划》和《江门市“十五”公务员培训和专业技术人员继续教育规划纲要》，按照中央关于大规模培训干部、大幅度提高干部队伍素质的要求，开展了以执政能力建设为核心的党政人才培训和以提高创新能力为核心的专业技术人才继续教育。进一步完善了干部带

薪学习、出国进修、选派培养、挂职锻炼等制度，规范了公务员的初任培训、任职培训、专门业务培训和以现代科技基本知识、WTO 基本知识、计算机基本知识、法律法规基本知识等为主要内容的更新知识培训。实行了专业技术人员的继续教育与专业技术资格聘任相挂钩的制度，组织开展了专业技术人员公共必修课的培训。五年来，全市共举办各类培训班 700 余期，培训各类人才 17.22 万人次。其中，由市委党校对全市处级以上干部轮训了一次；由市行政学院和五邑大学管理学院对市级党政机关 45 岁以下担任科级以上领导职务的公务员以及本科以上学历担任非领导职务的公务员进行了公共管理精选课程的培训。举办了 2 期赴英国牛津布鲁克斯大学培训班、1 期赴澳洲墨尔本大学培训班和 1 期中国人民大学培训班，选送处级以上领导干部 186 人次参加中央和省委党校、省其他院校和上级组织的各类培训；选派了一批党政领导干部和专业技术人才赴国（境）外著名大学或科研机构进行学习培训和参加学术交流。

4、人才创业的载体不断壮大。自 2002 年 9 月我市首家企业博士后工作站—三捷博士后工作站创办以来，全市已建立起 2 家企业博士后工作站、3 家“博士后科研基地”。以大长江集团、维达纸业、嘉宝莉公司为代表一大批企业或企业集团的不断发展壮大和其具有的研发平台，为人才施展才华和聚集搭建了更为广阔的平台。与此同时，企业与高校合作共建硕士生工作站以及研发新产品、新品牌方面取得了较好的成绩。清华大学与金羚集团、哈尔滨工业大学与三捷电池股份公司合作的硕士生工作站，吸引两所高校的硕士生进站工作，为企业进行科技攻关。以“嘉宝莉涂料技术开发中心”

为科研基础，2002 年嘉宝莉与在国内化学研究领域最具实力的大学之一——华南理工大学合作，成立了“华南理工大学嘉宝莉涂料技术中心”，进行高性能研发，不断向市场推出新产品，迅速走上了一条产、学、研相结合的发展之路。

5、人才管理机制不断创新。我市以扩大民主、加强监督为重点，大力推进党政干部选拔任用制度改革，开展了公开选拔领导干部工作，选拔了一大批素质高、能力强的干部，充实到各级领导岗位。各级党政机关坚持“凡进必考”原则，实行公开、平等、竞争、择优录用公务员，把好公务员队伍进口关。开展了中层领导职务的竞争上岗工作，实行优胜劣汰，激活用人机制，使公务员队伍年龄、文化程度、专业结构得到优化。稳步推进事业单位人事制度改革，通过全面建立和推行聘用聘任制，实行竞聘上岗、择优聘用，逐步实现了人员能进能出、职务能升能降、待遇能高能低，为优秀人才脱颖而出创造良好条件。积极探索和完善分配激励机制，逐步形成重实绩、重贡献，向优秀人才和关键岗位倾斜的分配激励机制，努力做到一流人才、一流业绩、一流报酬。同时，大力深化职称制度改革，完善专业技术人员的考核评价体系。2004 年 9 月，我市组建了 7 个专业（系列）中级评委会，健全了评委库，完善了中、初级职称评委会管理工作。放宽了对特殊人才的职称评审条件，允许不具备规定学历的实用型人才、技能型人才和农村乡土人才申报职称。“十五”时期，申报评审专业技术资格共 36283 人，其中高级职称 3760 人。

6、人才市场体系逐步形成。我市根据经济和社会发展的需求，大力培育和发展人才市场，鼓励社会力量投资兴办

人才中介服务机构。五年来，全市各级政府十分重视对人才市场建设资金的投入，各级人事部门所属的人才市场在各级财政的支持下，发展迅速。人才市场场地面积不断扩大，人才市场的硬件建设得到改善，人才市场自身的功能不断拓展，人才市场的配置水平不断增强，以各级政府人事部门所属人才市场为主体，社会人才中介服务机构为补充的多层次、多元化，覆盖全社会的人才市场体系初步形成。仅 2005 年，市本级人才市场举办的人才集市就达 87 场，接待招聘单位 2279 家(次)，提供人才职位 2.11 万个(次)，求职者达 3.82 万人次，成功配置 1 万余人。此外，江门人才网也于 2003 年建成，开通了网上求职、网上招聘等服务功能，为我市人才资源的开发增添了新的平台。各市、区人才市场基本建立了人才信息管理系统，使服务质量和效率明显提高，逐步形成以市场化的人才配置、社会化的人事代理、网络化的信息服务为主要内容的人才市场服务运行格局。

7、人才工作领导体制和机制逐步健全。市委、市政府高度重视人才工作，不断强化“人才资源是第一资源”、“科学技术是第一生产力”的意识，大力实施科教兴市和人才强市战略。2003 年成立了江门市人才工作领导小组，健全了人才工作领导体制，专责统筹协调全市的人才工作。市委、市政府于 2004 年 9 月召开了全市高规格的“教育·科技·人才”工作大会，制定了加强人才工作的政策措施。明确了成员单位工作目标和责任，建立人才工作督促检查和协调制度，形成了党委统一领导，组织部门牵头，各级人事、教育、科技、财政等部门各负其责、相互协作、齐抓共管的人才工作新格局。形成强大合力，共同解决好人才队伍建设中的各种实际问题，为

人才事业的进一步发展奠定了基础，提供了可靠的组织保障。

8、人才政策措施逐步完善。我市围绕人才事业的发展，相继出台了一系列人才工作政策，初步形成了相互衔接、配套完善、系统规范的人才资源开发政策体系。2000年9月，市委、市政府印发了《江门市人才资源开发“十五”规划和2010年远景目标》。我市还先后制定了《关于做好高层次人才引进工作的意见》、《关于贯彻〈中共江门市委、江门市人民政府关于做好高层次人才引进工作的意见〉的实施意见》、《关于贯彻市委市政府做好高层次人才引进工作意见的补充意见》、《江门市人才特聘制度施行办法》、《关于鼓励留学人员来江门工作的暂行规定》、《江门市博士后管理工作暂行办法》等引才用才的优惠政策。这一系列政策措施的出台，加强了我市人才政策环境的建设，增强了对各类人才的吸引力。

#### (二) 存在的主要问题。

“十五”时期，我市人才队伍得到了较大发展，成绩显著，但与珠江三角洲和长江三角洲的先进城市相比，与我市要在2010年基本实现社会主义现代化的宏伟战略要求相比，仍然存在不少差距。

1、人才总量相对不足。截至2005年底，我市人才总量为29.03万人，人才密度为7.26，高于全国平均水平，但与深圳、佛山等市有一定差距。

表 2.1 江门与部分珠三角城市人才密度对比

城市	江门	深圳	中山	佛山	东莞
人才密度	7.26	16.27	9.73	9.02	9.16

(注：人才密度：每百人口拥有的人才数；人才总数：不含技能型人才和乡土人才)

## 2、人才总体素质有待进一步提高。

(1) 高级职称人员比例相对偏小。2005 年底，我市高级职称人才仅占专业技术人才总量的 3.54%，而初级职称人才占专业技术人才总量却高达 70.47%，高级职称比例明显低于苏州 ( 5.5% ) 和宁波 ( 4.3% ) 等城市。

(2) 人才的学历层次需要提高。2005 年，每 10 万人口中，我市具有大专以上学历为 3700 人，与全省平均水平持平，低于烟台、青岛、无锡等市，与深圳、上海的 1 万多人相比，差距较大，特别是高学历人才总量不足、比例偏小。

## 3、人才分布不够均衡。

(1) 区域分布偏差较大。在地区分布上，市区人才较为集中，拥有 12.88 万人，占人才总量的 44.38%；台山市、开平市、鹤山市和恩平市四市共有人才 16.15 万人，仅占人才总量的 55.62%。

(2) 人才与产业分布不够协调。2005 年三大产业的人才分布比例为 3.62 :46.84 :49.53,而三大产业产值比例却为 9.9 : 49.6 : 40.5。

(3) 人才的行业分布不均衡。与“十五”初期相比，尽管人才行业分布偏差得到一定程度的修正，工程技术人员所占的比率显著提高。但是，在专业技术人员中，文化教育和医疗卫生行业专业技术人才密度最大，农林牧渔业人才密度最小的现象改变不大。与 2000 年相比，农林牧渔业人才密度还有所下降，不利于农业现代化的发展。

4、高级技能型人才严重缺乏。截至 2005 年底，全市共有技术工人 34.92 万人,其中技能人才为 16.97 万人,技能人才占技术工人的比例为 48.59%。全市高级技师 27 人，仅

占技能人才总量的 0.016%。而佛山市高级技师 2003 年已达 104 名，占技能人才的 0.13%。

#### 5、人才承载能力和集聚平台有限。

(1) 全国知名的大中型企业偏少。尽管我市确定了主导产业，但是大部分相关企业规模较小，产业层次不高，生产配套性不强，而且产、供、销等环节有效链接和产业集群优势不强，全国一流企业较少。2005 年，全省总产值和销售收入前 50 名的企业中，惠州市有 4 家，而我市只有 1 家。我市企业的发展状况，直接影响到人才的承载能力和高层次人才引进。

(2) 高新技术产业规模偏小。尽管高新技术产业是我市重点发展产业，但全市高新技术产业比重偏低，科技园区建设相对珠三角先进地区还比较落后。目前还没有国家级或省级高新技术研发机构、科技实验室，难于吸引和留住一流人才。

(3) 博士后流动工作站少，进站人数少。企业博士后工作站既是筑巢引凤，吸引高层次科技人才的一个重要渠道，也是发挥高层次人才作用的重要平台。至 2005 年，我市仅有 2 个企业博士后工作站，先后仅有 4 名博士进站，2 名博士完成科研任务出站并留在我市工作。而佛山市共建立了企业博士后工作站 11 个，至 2003 年底，先后有 53 名博士进站参加博士后项目研究，37 名博士完成科研任务出站，其中有 12 名博士后留在该市工作。

## 二、“十一五”人才需求预测

### (一) 人才总需求预测。

人才与经济增长具有显著的正比关系。“十一五”时期，我

市要实现年均 14%的经济增长率，人才的数量与质量都要相应地增长。依据经济增长与人才需求量之间的关系，建立多元线性回归模型，预测了我市在“十一五”时期的人才需求量（预测结果见表 3.1）。“十一五”时期，我市 GDP 将从 2005 年的 802.16 亿元增加到 2010 年的 1555.03 亿元，年平均增长率 14%。与之相应，我市人才需求量也将从 2005 年的 29.03 万人增加到 2010 年的 38.51 万人，年均增长率为 5.71%。

表 3.1 “十一五”GDP 增长对人才需求量的预测

预测年份	2006	2007	2008	2009	2010
GDP（亿元）	920.70	1049.60	1196.54	1364.06	1555.03
人才需求量 （人）	302381	321021	340986	362169	385127

## （二）重点支柱产业人才需求预测。

根据产业发展的现状与潜力，我市将电子信息、机械工业、纺织服装、造纸工业、建材工业及食品饮料作为六大支柱产业。

2005 年到 2010 年，我市电子信息产业人才将从 8392 人增加到 10625 人，年均增长率为 4.83%；机械工业人才将从 33188 人增加到 52136 人，年均增长率为 9.45%；造纸工业人才从 3933 人增加到 4432 人，年均增长率为 2.42%；纺织服装行业人才将从 5712 人增加到 6223 人，年均增长率为 1.73%；建材工业人才将从 22335 人增加到 27229 人，年均增长率为 4.04%；食品饮料行业人才将从 5619 人增加到 5852 人，年均增长率为 0.82%。

### (三) 人才需求结构预测。

1、三大产业人才需求预测。到 2010 年，我市第一产业人才将达到 1.38 万人，比例从 2005 年的 3.62% 降到 2010 年的 3.58%；第二产业人才达到 18.30 万人，比例从 46.85% 上升到 47.46%；第三产业人才达到 18.88 万人，比例从 49.53% 降到 48.96%。

我市“十一五”时期三大产业人才比重的变化，体现了我市产业政策的导向性作用。按照优先发展第二产业，适当兼顾第三产业的发展思路，未来人才需求的重点仍然是第二产业。

2、人才职称结构需求预测。到 2010 年，我市初级、中级、高级职称人才将分别达到 13.70 万人、5.64 万人、0.81 万人，均呈上升趋势。但是，初级职称占专业技术人才的比例将从 2005 年的 70.47% 下降到 68.02%；中级职称人才从 25.99% 增加到 27.97%，高级职称人才从 3.54% 增加到 4.01%。中高级职称人才占专业技术人才的比重不断增大，人才职称结构将进一步优化。人才总量以年均 5.71% 的速度增长，专业技术人才以年均 7.43% 的速度增长，其中初级、中级和高级三类专业技术人才分别以年均 5.65%、11.79% 和 12.98% 的速度增长。

3、人才学历结构需求预测。我市“十一五”人才学历结构需求预测如表 3.2 所示。从表中可以看出，我市对研究生和本科生的需求呈现增长趋势，研究生、本科生、专科生、中专生分别以年均 23.77%、8.23%、7.70%、2.37% 的速

度增长。

表 3.2 “十一五”人才学历结构需求预测

年份	研究生 人才 总数 (万人)	本科 人才 总数 (万人)	专科 人才 总数 (万人)	中专 人才 总数 (万人)	研究 生人 才比 例(%)	本科 人才 比例 (%)	专科 人才 比例 (%)	中专 人才 比例 (%)
2006	0.26	6.81	10.10	13.68	0.83	22.08	32.74	44.35
2007	0.32	7.38	10.88	14.01	0.98	22.64	33.39	42.99
2008	0.39	7.98	11.72	14.34	1.15	23.18	34.02	41.65
2009	0.49	8.64	12.62	14.68	1.35	23.71	34.64	40.3
2010	0.61	9.34	13.58	15.02	1.58	24.23	35.23	38.96

4、五大类人才需求预测。我市“十一五”时期五大类人才的需求预测如表 3.3 所示。从表中可以看出，未来对专业技术人才、技能型人才和乡土人才的需求量较大,分别以年均 7.43%、7.90%和 7.08%的速度增长，经营管理人才以年均 4.38%的速度增长,党政人才以年均 0.99%的速度缓慢增长。党政人才、经营管理人才所占比例将缓慢降低，专业技术人才比例将不断增大。

表 3.3 “十一五”五大类人才需求预测

年份	党政 人才 总数 (万人)	经营 管理 人才 总数 (万人)	专业 技术 人才 总数 (万人)	技能型 人才 总数 (万人)	乡土 人才 总数 (万人)	党政 人才 比例 (%)	经营 管理 人才 比例 (%)	专业 技术 人才 比例 (%)
2006	1.81	13.92	15.12	18.95	7.45	5.87	45.12	49.01
2007	1.83	14.52	16.23	20.48	7.96	5.62	44.57	49.82
2008	1.84	15.15	17.44	22.06	8.51	5.34	44	50.65
2009	1.86	15.82	18.74	23.67	9.14	5.11	43.44	51.46

2010	1.88	16.53	20.15	25.49	9.84	4.88	42.87	52.26
------	------	-------	-------	-------	------	------	-------	-------

(注：1、技能型人才指中级工(含中级)以上人员；2、表中的比例为各类人才占人才总数(不含技能型人才和乡土人才)的比例。)

### 三、“十一五”人才发展的指导思想和目标

#### (一) 指导思想。

以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，以科学发展观统领经济社会发展全局，全面贯彻全国人才工作会议精神，紧紧围绕实施工业强市、民资外资富市、科教立市、环境优市、和谐兴市五大发展战略，以加速提升我市人才整体竞争力为核心，紧紧抓住人才培养、吸引和使用三个关键环节，建设一支适应我市经济社会发展需要的“规模够、结构好、素质高、留得住、用得上”的人才队伍，为实现我市“十一五”经济社会发展战略提供可靠的人才保障和智力支持。

#### (二) 战略方针。

1、以人才与经济社会和谐发展为根本出发点。坚持科学发展观，坚持以人为本，宏观调控与市场需求相结合，统筹城市与农村、统筹不同区域、统筹不同产业(行业)之间的人才布局和流向，不断扩大人才队伍的覆盖面，推动各类人才队伍建设的协调发展。

2、以人才资源能力建设为核心。人力资源能力高低直接影响到城市综合实力的提升。我市人才发展要突出能力建设，树立大教育、大培训的观念，加大人才培养开发投入，注重人才资源全面、协调和可持续发展，着力提升人才开拓创新能力。

3、以人才人事制度改革与创新为动力。人才人事制度

建设以市场配置人才资源为改革导向，针对现行人才人事体制、机制性障碍，顺应未来五年全国、全省人才发展趋势，深化人才人事制度改革，大力推进人才政策和管理创新，构建充满活力、有利于人才健康成长和脱颖而出的人才制度环境。

4、以人才队伍结构调整和优化为重点。根据实现经济增长方式根本转变的要求，我市人才资源建设着力于专业结构、层次结构、分布结构的调整和优化，努力使人才资源存量和增量重点向经济建设一线集聚，向优势产业和新兴产业转移。

5、以高层次人才队伍建设为突破口。以高层次人才队伍建设作为战略重点，力争未来五年在引进和培养高层次科技和社科人才、高层次管理和经营人才、高技能人才方面，取得突破性进展，增强我市的创新能力，促进经济社会各项事业全面发展。

### （三）战略目标。

“十一五”时期，我市人才发展要实现“三个明显、两个提高、一个突破”，即人才总量明显增加，人才素质明显提高，人才分布明显改善；高层次人才规模和人才使用效率不断提高；人才工作体制机制创新有新突破，使我市成为珠江三角洲西部人才培养与集聚中心，形成“规模够、结构好、素质高、留得住、用得上”的人才队伍，人才综合竞争力高于全省平均水平，进入全国同类城市的先进行列。为实现我市“十一五”经济社会发展战略提供可靠的人才资源保障和广泛的智力支持。

#### 1、总体目标。

(1) 人才总量目标。人才总量显著增加，满足我市“十一五”经济社会发展对人才资源的要求。到 2010 年，全市人才总量要达到 38.56 万人(不含技能型人才和乡土人才)，比 2005 年净增 9.53 万人，年平均增长率为 5.71%；人才密度达到 9.89%，比 2005 年的 7.26%提高 2.63 个百分点。

(2) 技能人才总量目标。“十一五”时期，实现每年培养技能人才总量递增 6%，促进我市各类技能人才比例趋于合理，到 2010 年，达到技能人才中初级工占 49.5%，中级工占 40%，高级工占 9%，技师、高级技师占 1.5%。

(3) 人才整体素质目标。人才素质明显提高，城市人才整体竞争力显著增强。到 2010 年，全市专业技术人才总量达到 20.15 万人，比 2005 年净增 7.11 万人，占人口总数的 5.17%，占人才总量的 52.25%；具有大学专科以上学历的人才达到 23.53 万人，比 2005 年净增 9.50 万人，占人才总量的 61.04%。

## 2、重点目标。

(1) 人才分布发展目标。人才分布明显改善，促进我市经济社会和谐发展。到 2010 年，第一产业人才总量为 1.38 万人，占 3.58%；第二产业人才总量为 18.30 万人，占 47.46%；第三产业人才总量为 18.88 万人，占 48.96%。

(2) 六大重点支柱产业的人才发展目标。电子信息、机械工业、纺织服装、造纸工业、建材工业和食品饮料等行业的人才达到 10.65 万人。

3、五大类人才发展目标。到 2010 年，全市党政人才、经营管理人才和专业技术人才分别为 1.88 万人、16.53 万人、

20.15 万人，其分布比例由 2005 年的 6.20%、48.88%、44.92%，优化为 4.88%、42.87%和 52.25%；到 2010 年，技能型人才和乡土人才分别为 25.49 万人和 9.84 万人。

4、高层次人才发展目标。高层次人才规模不断扩大，将为提升我市科技创新能力和城市综合实力提供关键人才保障。到 2010 年，全市高级职称人才达到 8073 人，比 2005 年增加 3455 人，占专业技术人才的比例由 3.54%提升到 4.01%，研究生以上学历人员达到 6092 人，比 2005 年净增 4487 人，占人才总量的比例由 0.55%提高到 1.58%。

5、人才资源使用效率目标。人才资源使用效率不断提升，力争达到国内先进水平。到 2010 年，全市每万人口中人才数量达到 989 人，比 2005 年增加 263 人，每百万 GDP 中所使用的人才数为 2.45 人，比 2005 年减少 0.63 人，降幅为 19.9%。

6、人才制度环境目标。人才工作体制机制创新有新突破，建立充满生机与活力的人才工作机制，营造有利于优秀人才脱颖而出、健康成长的良好氛围，形成人才干事业、支持人才干成事业、帮助人才干好事业的社会环境。

#### 四、“十一五”人才发展主要对策与措施

##### （一）树立“四个观念”，进一步加强人才工作的力度。

1、树立人才资源观念,强化人才工作领导。坚持党管人才原则，充分发挥各级党委的核心作用，加强对人才工作的统一领导；进一步发挥市人才工作领导小组对全市人才工作的组织、协调、考核、检查和监督等职能；实行人才发展工作目标管理，进一步落实人才工作责任制，将人才工作责任

制的考核结果，作为评价各级党政“一把手”和有关单位主要负责人政绩的重要内容；建立党政领导与高级专家联系制度，每名领导干部都要直接联系一批专家学者和技术骨干，畅通党政领导与人才的沟通渠道，加强人才跟踪服务。

2、树立人才市场化观念，更新人才管理模式。打破人才部门所有、地方所有的观念，打破人才编制化管理的传统思想，坚持专兼结合的用人机制，既要使用编内专职人才，也要使用编外流动人才，加大以兼职、短期聘用、合作科研、技术入股等形式的柔性引进方式的比例，力争柔性引进或编外流动人才的比例达到 25% 左右，实现人才配置多元化。

3、树立人力资本观念，创新人才投入机制。充分认识人才是第一资本，重视人才的超前投入。加大政府财政投入，力争市财政每年的人才工作专款的增长幅度不低于经济发展速度，形成人才专项经费长效增长机制；设立“高层次人才开发”贴息贷款制度，由人才专项经费负责贴息，企业负责还贷，鼓励企事业单位加大对吸引、培养和稳定人才的投入；积极引导港澳台同胞和华侨大力支持加强人才队伍建设的投入，设立“侨乡人才发展基金”；推动用人单位、社会团体加大对人才发展的投入力度。形成以政府拨款为引导、用人单位投入为主体、社会各界和个人捐助为补充的人才发展资金多元化投入机制。

4、树立人才自主创新观念，强化创新型人才队伍建设。深刻认识创新型人才队伍建设对于提高我市自主创新能力、加快转变经济增长方式的重要性，高度重视培养、使用、聚集优秀科技人才，通过建立健全有利于人才培养和使用的激

励机制，采取引进人才和引进智力相结合的方式，广泛吸引海内外优秀人才特别是带技术、带项目、带资金的高层次创新人才来我市工作，努力培养造就创新型高层次人才，促进创新人才特别是年轻人才脱颖而出，带动我市整个科技队伍建设，形成一支德才兼备、结构合理、素质优良的科技人才队伍。

## （二）构筑创业平台，提升承载与集聚人才能力。

1、做大做强企业，发挥企业主体作用。加大对我市重点企业扶持，做大做强一批全省、全国乃至国际一流的大中型企业集团和企业集群，形成产业优势，使之成为吸引和聚积人才的主要平台；大力扶持重点企事业单位，建立国家级、省级技术研发中心、重点学科、重点实验室和工业园区；积极鼓励国内外企业在我市设立研发机构。

2、加强博士后工作站建设，增强对高层次人才的吸引力。进一步加大投入，扩大现有博士后流动站的在站研究人员规模，发挥群体效应。按照成熟一个申报一个的原则，积极帮助和鼓励有条件的大型企业申建博士后科研工作站或博士后科研基地，力争“十一五”时期申建更多的企业博士后工作站，吸收更多的博士后参与我市企业的科技研发工作。

3、发展普通高等教育，发挥人才高地作用。加强五邑大学建设，发挥吸引和培养硕士以上高层次人才的作用；加大对五邑大学硕士点的投入，加快扩大其研究生培养规模，力争2010年前，在校研究生规模达到1000人左右，拓宽高层次人才的引进和培养渠道。加快江门职业技术学院、市高级技工学校（技师学院）建设，培养高级技能型人才。

4、加强产学研合作，发挥中小型高新技术企业孵化器的作用。进一步推进产学研合作，积极鼓励和支持市中小企业与本市高校、国内外高等院校和科研机构的联合、协作，建立多形式的产学研基地，充分发挥高等院校、科研机构在我市自主创新能力建设和人才集聚中的作用。

(三) 加大人才引进力度，增加人才总量。

1、以高层次人才引进为重点，促进高层次人才上规模。进一步落实和完善我市人才引进优惠政策，提高高层次人才引进的竞争力。通过政策倾斜，大力引进国内外、各学科领域或技术领域中的优秀拔尖人才，引进一批具有专业优势的高层次经营管理人才、掌握高新技术或先进技术的高级专业技术人才和高级技能人才，使我市高层次人才队伍初具规模；围绕建设文化名市，加大社会事业领域的高层次人才引进，带动提升我市城市文明和社会事业全面发展。

2、拓宽人才引进渠道，加强人才储备。加强与高校、研究机构、人才市场、中介机构以及涉外单位、驻外机构的联系，接收适应我市经济社会发展需要的人才；发挥侨乡优势，开辟国（境）外人才和留学人才智力的引进通道，引进海外和留学人才；每年接收的高校毕业生增幅不低于经济增幅，超前储备人才。

3、制定人才开发目录，引导人才结构调整。充分发挥市场在人才资源配置中的基础性作用，定期制定《人才开发目录》，促进人才结构调整与经济结构调整相适应。

4、创新人才引进方式，加大人才柔性引进力度。建立人才“绿色通道”，放宽人才准入限制；取消人才引进审批制度，

实行人才准入制和备案制；坚持“不求所有，但求所用”的原则，加大“柔性”引进力度。对愿为我市服务的各类外地人才，可以户口不迁、编制不动、单位不变、两地工作、跨区服务、来去自由；通过科研项目合作、短期讲学、担任业务顾问、提供咨询等多种方式聘用兼职高层次人才。

（四）强化人才市场一体化建设，提高人才使用效率。

1、加快人才市场一体化建设，发挥其优化人才资源配置的作用。努力构建各级政府所属人才市场为主体，社会人才中介服务机构为补充的多层次、多元化、全社会的人才市场服务体系；统一各级人才市场在准入标准、设立程序、营运规则，形成区域人才流动政策、吸引政策、培训政策和社会保障制度等方面一体化的政策框架；加大市人才市场建设力度，使之成为我市乃至粤西集聚人才信息、配置人才资源、提升人才品位的中枢之地。

2、加强人才服务一体化，促进人才资源的优化配置。建立统一高效的人才资源公共服务体系；统一全市的人才信息平台，共享人才交流信息；统一区域性人才市场监管和人力资源保护，营造公平竞争的人才法制环境和人才生态环境；发挥一体化人才市场作用，促进人才的合理流动，实现人才资源统一配置和优化。

（五）突出能力建设，全面提升人才队伍素质。

1、统一培训体系，加强人才能力建设规划与协调。继续强化用人单位在人才教育体系中的主体地位，把人才教育培训纳入本单位发展规划，党政人才突出公共管理能力的培养，企业经营管理人才突出开拓创新能力的培养，专业技术

人才突出科技创新能力的培养和技能型人才应用能力的培养。

2、构建终生教育体系，促进学习型社会形成。优化整合全社会教育培训资源，形成高等院校、党校（行政学院）、高级技工学校和社会中介培训组织协作分工、密切配合的终身教育培训格局，开展“大教育，大培训”。多渠道开辟教育培训新途径，加快发展远程教育，建立覆盖全市的教育培训信息网络。鼓励人才通过多种形式和渠道参与终身学习，积极推动学习型组织和学习型社区建设。积极发展境外培训，争取建成 1 - 2 个境外创新人才培养基地，促进人才培养国际化。

3、突出高层次人才培养，提升人才队伍整体能力。以高层次人才培养带动整个人才队伍建设。站在战略的高度，借鉴、制定符合我市实际的高层次人才培养计划；处理好高层次人才培养与引进的关系，自己培养的高层次人才要与引进的高层次人才享受同样的政府优惠政策；通过不断提高现有高层次人才的待遇，为高层次人才发挥作用创造空间；扩大市管专家范围和规模，充分发挥市管专家在经济社会发展中咨询、参谋和创新的核心作用；积极组织实施专业技术人才“132”工程，“十一五”期间，培养选拔 100 名 45 岁左右的市级学术技术带头人，300 名 40 岁以下的市级后备学术技术带头人，2000 名 30 岁以下的专业技术骨干。

（六）创新人才机制，激发人才资源活力。

1、深化干部制度改革，加强党政人才队伍建设。以扩大民主、加强监督为重点，深化党政干部选拔任用制度改革；

健全干部考察责任制、党委常委会票决制、干部任前公示制和干部试用期制，积极推进干部聘任制和任期制，完善公开选拔党政领导干部制度和中层干部竞争上岗制度，力争科级干部全面竞争上岗；健全和完善党政干部监督约束机制、考核评价机制、退出机制和激励机制。

2、全面推进单位人事制度改革，增强事业单位人才队伍活力。建立符合事业单位特点、人员能进能出、待遇能上能下、充满生机与活力的用人制度；逐步引入事业单位领导直接聘任、招标聘任、推选聘任等多种任用方式，落实进入事业单位人员的公开招聘制度；全面推行聘用制和岗位管理制度，促进由固定用人向合同用人、由身份管理向岗位管理转变；建立和健全人事代理制度，事业单位全面推行新进人员人事代理制度，逐步使事业单位职工由单位人转变为社会人。

3、建立科学评价机制，充分调动人才的积极性和创造力。从健全职位规范入手，建立以业绩为核心，由品德、知识、能力等要素构成的各类人才评价指标体系；建立信誉度较高、科学性较强的市场化人才评价机构，积极引进国内外先进的人才评价技术和人才评价手段，实现人才评价科学化和社会化；研究建立党政人才素质评价体系和实绩评价体系；建立企业经营管理人才资质认证和市场准入制度；深化专业技术职务评审制度改革，积极探索考试、考核和同行评议相结合的专业技术评价方法；建立人才业绩诚信档案，积极推行执业资格制度。

4、加强政府对薪酬制度的监控指导，创新人才收入分配激励制度。加快提高党政机关人员的工资水平，逐步建立

起能“吸引、稳定和激励”优秀人才的公务员收入增长机制；加强政府对企业薪酬制度的监控指导，通过中介机构定期公布各类人才的最低工资指导价，不断提升企业薪酬竞争力；创新企业人才分配激励制度，鼓励企业对经营管理人才、专业技术人才和技能人才实行股权、期权激励；建立符合不同类型事业单位特点，以岗位绩效工资为主体、形式多样、自主灵活的事业单位薪酬制度，鼓励支持事业单位自主选择岗位工资、项目工资、协议工资、结构工资、年薪制等多种分配方式；建立高层次人才的特殊倾斜分配政策，在不损害原单位、他人知识产权和利益的前提下，鼓励和规范专业技术人才、高技能人才兼职兼薪。

5、建立健全人才奖励制度，激励人才多作贡献。建立和健全精神奖励与物质奖励相结合的人才奖励制度，逐步形成政府奖励为导向、用人单位和社会力量奖励为主体的人才奖励体系，设立市级杰出人才奖，对为我市经济建设和社会进步做出突出贡献的各类人才给予崇高荣誉和重奖；设立人才人事工作奖，对牢固树立科学人才观，积极投入人才资源开发资金，落实各项人事人才政策，在培养、引进、使用人才等方面成绩显著的用人单位给予表彰奖励；鼓励各级党委、政府和企事业单位对在技术创新和科技成果转化等方面取得显著成绩的人才给予精神和物质奖励。

6、健全人才保障制度，维护人才合法权益。落实社会保险制度，鼓励用人单位为各类人才购买补充养老和医疗保险，参加商业保险，逐步缩小机关、事业、企业单位之间在各项社会保障方面的差距；建立重要人才、领军人才的政府

投保制度；探索研究自由职业者从事智力劳动和专业化服务的管理、服务措施，完善自由职业者的社会保障政策；建立高级人才定期疗养、体检和学术休假制度，对我市享受政府特殊津贴的专家和具有正高职务的在职人才，每年安排疗养、体检一次；根据需要选送部分高级人才到外地开展学术交流活动。

### （七）优化人才环境，增强环境的吸引力。

1、完善人才政策制度，增创制度环境新优势。进一步完善吸引人才用好人才的各项政策规定，突出高层次人才的高效激励政策，不断增强高层次人才的聚集能力；各级政府专门设立人才资源开发专项资金及其正常的增长机制，各企事业单位要建立人才培养、引进和奖励专项经费，增强全市人才资源开发的资金保障；加强对高层次人才管理政策研究，增创聚集高层次人才的制度环境新优势；逐步形成政府为主导、各企事业单位为主体的“吸引人才、稳定人才和激励人才”的现代人力资源管理的制度环境。

2、加大宣传力度，营造“四尊重”社会氛围。建立长效的人才宣传机制，本地各新闻媒体要开辟人才宣传专栏，定期宣传有突出贡献的人才，人才资源开发的先进做法和典型经验，宣传我市在人才培养、吸引、使用激励等方面的政策和措施；完善专家咨询服务制度，充分发挥专家智力；强化各级组织和单位“机遇难得、人才更难得”的观念，加强“爱才、惜才和护才”工作，激励社会各方面关心和支持人才工作，鼓励人人都做贡献、人人都能成才，努力在全社会营造尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的浓厚氛围。

3、改善文化和生活环境，发挥人文生活环境优势。加快文化名市、园林城市的建设，努力建设成为经济社会协调发展示范城市，为各类人才营造优良的人居环境；大力改善人才的工作、生活环境，不断形成环境舒适、人际关系融洽的工作生活环境；加大公共服务投资，建立现代化的创业全程服务平台，在图书资料、网络信息、医疗保健、子女就读、配偶就业等方面为人才提供透明、规范、便捷、高效的服务，使各类人才有用武之地而无后顾之忧。

（八）发挥政府宏观调控作用，促进人才和谐发展。

1、重视非公有制经济组织的人才工作，促进体制内外人才协调发展。建立和落实非公有经济的人事统计制度，及时掌握非公有制经济组织的人才资源；研究制定引导大中专毕业生、下岗专业技术人员、技能人才和管理人员等向非公有经济组织流动的政策措施；完善非公有经济单位的人事管理体制，保护非公有经济单位人才的合法权益；在非公有制单位全面推行人事代理制度，加快人才的社会化进程；消除人才的体制和政策性障碍，在政治上对非公有制经济组织的人才一视同仁，在奖励、职称评定等人才政策上统一安排，在面向社会的资助、基金、培训项目、人才信息库等公共资源运用上平等开放。

2、加强技能人才工程建设，促进人才与经济协调发展。加大政府对高级技能人才培养力度，制定和实施百名高级技师培训工程和高级技能人才振兴行动，加快高级技能人才，特别是高级技师的培养工作；充分发挥各类高等职业院校和高级技工学校的优势和作用，提高培训层次和质量；充分发

挥企业的主体作用，强化岗位培训，促进岗位成才；完善技能人才的职业资格证书制度，实行培训、考核、使用和待遇相结合，逐步建立统一标准、自主申报、社会考核、企业聘用的高级技能人才成长机制；积极支持技能型人才参加技师、高级技师培训考核，并对取得相应职业资格证书的人才给予奖励；制定和落实高级技师引进和稳定的优惠政策，不断提高高级技能人才的社会地位，优化高级技能人才成长的社会环境。

3、稳定和扩大农村实用人才队伍，促进工业农业协调发展。政府加大对农村人才培养的资金投入，实施农村实用人才的开发战略；实施农村实用人才和农民教育培训工程，加速培养一批农业科技推广人才和农村实用乡土人才；综合运用工资、津贴、职称等政策措施，稳定农村专业技术人才队伍，鼓励和引导农技人才和大中专毕业生到农村工作，创办企业和其他经济实体；加强人才智力扶贫制度化，定期组织专家、科技人员进行智力支农服务。