|  |
| --- |
| **江苏省中长期人才发展规划纲要** |
|  |
| 时间： 2010-09-14 07:06:46　来源： [新华日报](http://xh.xhby.net/mp2/html/2010-09/14/content_278359.htm) 　　[发表评论>>](http://news.china.com.cn/rollnews/2010-09/14/content_4287390.htm) 关键词： [人才工作](http://search1.china.com.cn/search/searchcn.jsp?searchText=%E4%BA%BA%E6%89%8D%E5%B7%A5%E4%BD%9C) [人才工程](http://search1.china.com.cn/search/searchcn.jsp?searchText=%E4%BA%BA%E6%89%8D%E5%B7%A5%E7%A8%8B) [教学名师](http://search1.china.com.cn/search/searchcn.jsp?searchText=%E6%95%99%E5%AD%A6%E5%90%8D%E5%B8%88) [科学发展观](http://search1.china.com.cn/search/searchcn.jsp?searchText=%E7%A7%91%E5%AD%A6%E5%8F%91%E5%B1%95%E8%A7%82) [先进性建设](http://search1.china.com.cn/search/searchcn.jsp?searchText=%E5%85%88%E8%BF%9B%E6%80%A7%E5%BB%BA%E8%AE%BE) |
| 内容摘要: 主要举措：组织实施高层次人才引进工程、青年人才工程、高层次文化人才工程、现代服务业人才工程、教育卫生人才工程，深入实施333高层次人才培养工程、专业技术人才知识更新工程，进一步扩大专业技术人才队伍培养规模，提高专业技术人才创新能力。 |
| （2010-2020年）  http://images.china.cn/news/attachement/bmp/site3/20100914/94533693758356989.bmp  http://images.china.cn/news/attachement/bmp/site3/20100914/8729968840396459860.bmp  目 录  　　序言  　　一、指导思想、基本原则和战略目标  　　（一）指导思想  　　（二）基本原则  　　（三）战略目标  　　二、人才队伍建设重点和主要任务  　　（一）突出培养造就高层次创新创业人才  　　（二）大力开发重点产业和重点领域急需紧缺人才  　　（三）全面加强人才队伍建设  　　三、重点人才工程  　　（一）“双创”人才工程  　　（二）高层次人才引进工程  　　（三）青年人才工程  　　（四）“三支队伍”培训工程  　　（五）新兴产业人才工程  　　（六）高层次文化人才工程  　　（七）现代服务业人才工程  　　（八）教育卫生人才工程  　　（九）高技能人才工程  　　（十）现代农业人才工程  　　四、制度创新和政策取向  　　（一）深化人才管理体制改革  　　（二）创新人才发展机制  　　（三）重大政策  　　五、组织和实施  　　（一）加强组织领导  　　（二）建立健全人才发展规划体系  　　（三）强化督查考核和监控评估  　　（四）加强人才工作基础性建设  　　（五）营造良好的舆论氛围  　　根据《国家中长期人才发展规划纲要（2010-2020年）》和江苏省经济社会发展实际，制定本规划纲要。  　　序 言  　　人才是经济社会发展的第一资源。加快人才发展是在激烈的国际竞争中赢得主动的重大战略选择。江苏省委、省政府历来高度重视人才工作，坚定不移地把科教兴省、人才强省作为经济社会发展的主战略。继提出解放思想、解放人才、解放科技生产力后，近几年又进一步提出人才优先发展、优先投入，坚持创新人才发展体制机制，着力培养造就高素质人才队伍，构建创新创业载体，大力引进海内外高层次创新创业人才，积极营造开放的人才国际化环境，推动了人才优势向科技优势、产业优势和竞争优势转化，区域创新能力跃居全国第一。  　　目前，全省人才资源总量760万人，其中具有高级专业技术职称或研究生学历的高层次人才36万人，两院院士89人，均居全国前列。2009年，全省人才贡献率26.2%，科技进步贡献率52.3%，实现高新技术产业产值2.2万亿元，占规模以上工业总产值比重达30.1%。但是，也必须清醒地看到，我省人才发展与新形势新任务的要求还存在不相适应的地方：高层次人才特别是领军型人才紧缺，人才结构性矛盾较为突出，人才资源开发投入不足，人才发展体制机制还不够完善，企业在人才开发中的主体作用尚未充分发挥，人才国际化步伐还需要进一步加快等。  　　未来十年，是江苏加快转变发展方式、推动经济转型升级、全面建设更高水平小康社会、向基本现代化迈进的重要时期，也是经济全球化和科技革命、产业革命深入发展的重要时期。面对国际和区域竞争日趋激烈、资源和环境制约日益凸显的新挑战，必须深入实施科教兴省、人才强省战略，把加强人才队伍建设作为强省之基、竞争之本、转型之要，摆到特别突出的位置，科学规划，深化改革，重点突破，整体推进，形成江苏长远发展的新优势，不断开创人才辈出、人尽其才的新局面。  　　一、指导思想、基本原则和战略目标  　　（一）指导思想  　　高举中国特色社会主义伟大旗帜，以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，深入贯彻落实科学发展观，紧紧围绕“两个率先”，大力实施人才强省战略，坚持党管人才原则，遵循社会主义市场经济规律和人才成长规律，加快人才发展体制机制改革和政策创新，大力推进人才国际化，以高层次领军人才为重点，统筹各类人才队伍建设，促进经济发展方式向主要依靠科技进步和劳动者素质提高、管理创新转变，为推动科学发展、建设美好江苏提供坚强的人才保证和广泛的智力支持。  　　（二）基本原则  　　人才优先，引领发展。把服务科学发展作为人才工作的根本出发点和落脚点，确立在经济社会发展中人才优先发展的战略布局，坚持人才资源优先开发、人才结构优先调整、人才投资优先保证、人才制度优先创新，以人才优先发展引领经济社会又好又快发展。  　　以用为本，优化结构。把用好用活人才、充分发挥人才作用作为人才工作的根本任务，积极为各类人才创新创业搭建平台，引导和鼓励各类人才向经济社会发展一线集聚，加快人才结构调整，促进人才结构与经济社会发展相协调。  　　突出重点，整体推进。突出培养造就一批高层次创新创业人才，大力开发重点产业和重点领域急需紧缺专门人才，充分发挥高层次人才在经济社会发展和人才队伍建设中的引领作用，统筹推进各类人才队伍建设，提升江苏人才队伍的整体素质和国际竞争力。  　　多元开发，形成合力。充分调动全社会人才开发的积极性，推进城乡、区域、产业、行业和不同所有制人才资源开发，健全政府引导、用人单位主导、社会共同开发的多元投入机制，整合各方面资源和力量，形成整体推动人才工作的强大合力。  　　优化环境，激发活力。着力打造有利于人才发挥作用的政策环境、工作环境、学术环境、社会环境、文化环境和生活环境，完善激励机制和保障机制，最大限度地激发人才的创造活力，吸引更多的人才到江苏发展、更多的创新成果到江苏转化，使江苏成为各类人才创新创业的热土。  　　（三）战略目标  　　到2015年，区域创新能力继续走在全国前列，率先建成人才强省。到2020年，把江苏建成优秀人才集聚高地，人才发展的主要指标达到国际先进水平，具体指标如下：  　　――规模不断壮大。人才资源总量1300万人，年均增长5%左右，每万人口拥有人才数1600人，专业技术人才总量超过700万人，高技能人才总量280万人，继续保持在全国领先地位。  　　――结构趋于合理。重点发展的新兴产业高层次、高技能人才实现“双倍增”目标，高层次人才占人才资源总量比例5.4%，高技能人才占技能劳动者比例32%，区域人才布局趋于优化。  　　――素质大幅提升。高等教育毛入学率达60%，主要劳动年龄人口受过高等教育比例达26%，每万劳动力中研发人员达55人年。  　　――环境逐步优化。建立健全符合各类人才特点、有利于促进人才全面发展的人才开发制度体系，营造创新活力最强、创业成本最低、服务效能最优、人居条件最佳的人才环境；全省人力资本投资占GDP比例17%。  　　――效能明显增强。人才对经济社会发展的促进作用明显增强，人才贡献率达48%；发明专利授权量3万件，专利总量与论文数量继续居全国前列；自主创新能力显著增强，形成一批具有核心技术的高新技术产业群。  　　专栏1：人才发展主要指标(见上表)  　　二、人才队伍建设重点和主要任务  　　（一）突出培养造就高层次创新创业人才  　　围绕发展创新型经济的需要，以高层次创新创业领军人才和团队为重点，培养造就一批能够突破关键技术、具有自主知识产权的创新型科技人才和依靠核心技术自主创业的科技企业家，建设规模宏大的高层次创新创业人才队伍。到2020年，全省高层次创新创业人才总量达10万人，其中高层次科技创业人才总量达4万人。  　　主要举措：创新人才培养模式，建立学校教育和实践锻炼相结合、国内培养和国际交流合作相衔接的开放式培养体系。组织实施“双创”人才工程，推进高层次创新创业人才引进计划、特聘教授计划、科技企业家培育计划，重点加强“江苏科技创新团队”建设。深化产学研合作，重视发挥企业引才用才的主体作用，建设一批高层次人才创新创业基地，引导高校与企业、地方政府共建各类创新创业载体，推动高层次创新型科技人才向企业集聚和依靠核心技术自主创业。  　　（二）大力开发重点产业和重点领域急需紧缺人才  　　适应构建现代产业体系的需要，大力开发重点产业和重点领域急需紧缺专门人才。到2020年，在新能源、新材料、生物技术和新医药、节能环保、软件和服务外包、物联网、电子信息、光电、船舶、工程机械、新能源汽车、轨道交通等重点产业和领域培养引进急需紧缺专门人才100万人。重点产业和领域各类专业人才数量充足，整体素质和创新能力显著提升，人才结构明显优化。  　　主要举措：加强产业、行业人才发展统筹规划和分类指导，开展人才需求预测，定期发布急需紧缺人才目录。调整优化高校学科专业设置，完善重点产业和领域学科体系。组织实施新兴产业人才工程，推进新一轮六大人才高峰行动计划，加大对新兴产业人才引进和培养力度。制定优惠政策，引导和鼓励高校、科研院所和海外高层次人才向新兴产业集聚。  　　专栏2：重点产业和重点领域急需紧缺人才开发一览表(见上表)  　　（三）全面加强人才队伍建设  　　1.党政人才队伍。按照加强党的执政能力建设和先进性建设的要求，以提高领导水平和执政能力为核心，建设一支眼界宽、思路宽、胸襟宽的高素质党政人才队伍。到2020年，全省党政人才大学本科以上学历达95%，专业化水平明显提高，结构更加合理，总量相对稳定。  　　主要举措：适应科学发展要求和干部成长规律，组织实施党政人才能力提升计划、公务员能力培训计划，构建理论教育、知识教育、党性教育和实践锻炼“四位一体”的干部培养教育体系，开展大规模干部教育培训。加强女干部、少数民族干部、非中共党员干部的培养选拔和教育培训工作。坚持德才兼备、以德为先用人标准，树立坚定信念、注重品行、科学发展、崇尚实干、重视基层、鼓励创新、群众公认的用人导向。扩大干部工作民主，完善公开选拔、竞争上岗、公推公选等竞争性选拔党政领导干部方式，促进优秀人才脱颖而出。建立健全党政干部岗位职责规范及其能力素质评价标准，加强工作业绩考核。  　　2.企业经营管理人才队伍。适应经济国际化需要，以提高现代经营管理水平和企业国际竞争力为核心，以战略企业家和职业经理人为重点，加快推进企业经营管理人才职业化、市场化、专业化和国际化，培养造就一大批具有全球战略眼光、市场开拓精神、管理创新能力和社会责任感的优秀企业家。到2015年，企业经营管理人才总量达190万人；到2020年达230万人，培养造就80名左右能够引领江苏企业跻身中国500强的企业家，国有企业领导人员通过市场化方式选聘的比例达到30%。  　　主要举措：深入实施万名企业家素质提升计划、千名企业家EMBA培养计划、千名苏商海外培训计划，依托知名跨国公司、国内外高水平大学和其他培训机构，加强企业经营管理人才培训。采取组织选拔与市场化选聘相结合的方式选拔国有企业领导人员。完善以市场和出资人认可为核心的企业经营管理人才评价体系，积极发展企业经营管理人才评价机构，建立社会化的职业经理人资质评价制度。  　　3.专业技术人才队伍。适应推动经济社会又好又快发展的需要，以提高专业水平和创新能力为核心，以高层次人才和紧缺人才为重点，造就一批在国内外具有较大影响的高级专家，打造一支规模宏大、素质优良、结构合理的专业技术人才队伍。到2015年，专业技术人才总量达560万人；到2020年达700万人。  　　主要举措：组织实施高层次人才引进工程、青年人才工程、高层次文化人才工程、现代服务业人才工程、教育卫生人才工程，深入实施333高层次人才培养工程、专业技术人才知识更新工程，进一步扩大专业技术人才队伍培养规模，提高专业技术人才创新能力。加大新兴产业、现代服务业等领域人才培养开发力度，重视传统产业各类技术人才的培养。发挥各类社会组织培养专业技术人才的作用。统筹推进专业技术职称和职业资格制度改革，改进专业技术人才收入分配等激励办法。  　　4.高技能人才队伍。适应建设制造业高地的要求，以提升职业素质和职业技能为核心，以技师和高级技师为重点，努力建设一支数量充足、门类齐全、梯次合理、技艺精湛的高技能人才队伍。到2015年，高技能人才总量达180万人；到2020年达280万人，占技能劳动者总数的32%，其中技师、高级技师达50万人。  　　主要举措：完善以企业为主体、职业院校为基础，学校教育与企业培养紧密联系、政府推动与社会支持相结合的高技能人才培养培训体系。继续加大省重点技师学院建设力度，依托大型骨干企业（集团）、技师学院、高级技工学校，建设一批示范性省级高技能人才培养基地、公共实训基地和技能大师工作室。研究制定高技能人才与工程技术人才职业发展贯通办法。组织实施高技能人才工程，大力推进千名企业首席技师培养计划。完善高技能人才评选表彰制度，进一步提高高技能人才经济待遇和社会地位。  　　5.农村实用人才队伍。适应社会主义新农村建设需要，以提高科技素质、职业技能、经营能力为核心，以农村实用人才带头人和农村生产经营型人才为重点，培育一支服务农村经济社会发展、数量充足的农村实用人才队伍。到2015年，农村实用人才总量达155万人；到2020年，达180万人，其中，具有中高级技术等级20万人，每个行政村主要特色产业至少有5-10名示范带动能力强的带头人。  　　主要举措：组织实施现代农业人才工程，推进农村实用人才培育计划，大规模开展农村实用人才培训，充分发挥农村现代远程教育网络、农业广播电视学校、农业技术推广体系、各类职业学校和培训机构的主渠道作用。鼓励和支持农村实用人才带头人牵头建立专业合作组织和农业企业。在创业培训、项目审批、信贷发放、土地使用等方面制定优惠政策，积极扶持农村实用人才创业兴业。加大对农村实用人才的表彰激励和宣传力度，提高农村实用人才社会地位。  　　6.社会工作人才队伍。适应构建社会主义和谐社会的需要，以人才培养和岗位开发为基础，以中高级社会工作人才为重点，培养造就一支职业化、专业化的社会工作人才队伍。到2015年，社会工作人才总量达20万人；到2020年，达30万人。  　　主要举措：制定加强社会工作人才队伍建设的意见，设立社会工作人才队伍建设专项资金，加快构建不同学历层次教育协调配套、专业培训和知识普及有机结合的社会工作人才培养体系。建设一批社会工作培训基地，加强社会工作从业人员专业知识培训，制定社会工作培训质量评估指标体系。加大政府购买社会工作服务和岗位开发力度，落实薪酬待遇，完善激励措施。建立社会工作人才和志愿者队伍联动机制。  　　三、重点人才工程  　　（一）“双创”人才工程  　　围绕提升江苏自主创新能力，重点支持一批具有自主创新成果的高层次创新创业人才，到2020年，全省共资助3万人，其中省级资助5000人；全省建设1万个创新团队，其中省级重点资助200个能够突破核心技术、实现产业技术跨越的科技创新团队。  　　（二）高层次人才引进工程  　　围绕我省发展战略目标，到2020年，分层次、有计划、大规模引进海外留学回国人员3万名。依托重点学科、重点实验室、重点创新项目，引进能够发展高新技术产业、带动新兴学科发展以及教育、文化、卫生等领域拔尖人才3000名，其中，省级资助引进1000名。  　　（三）青年人才工程  　　着眼于提升江苏未来人才竞争力，对我省经济社会各领域具有培养潜质的青年人才进行基础性培养和战略性开发。每年从各行业选拔一批青年拔尖人才，采取境外培训、学术交流、项目资助等举措，进行重点培养扶持。到2020年，培养6000名在各领域具有较高水平、取得显著成果和突出业绩，并能推动地区和行业发展的青年人才。  　　（四）“三支队伍”培训工程  　　坚持境内培训与境外培训相结合，在国内知名高校建立培训基地，与境外培训机构合作，开展专业培训。到2020年，培训各级党政领导干部3万人，其中境外培训2000人；培训规模以上企业主要负责人2万人，其中境外培训2000人；培训各类高层次专业技术人才2万人，其中境外培训2000人。  　　（五）新兴产业人才工程  　　制定优惠政策，引导和鼓励高校、科研院所和海外高层次人才向新兴产业集聚。加强与海外合作，建设一批新兴产业基地，建立一批企业技术中心、工程中心、工程研究中心，引进和培养新兴产业发展急需紧缺人才。到2020年，我省重点发展的新能源、新材料、生物技术和新医药、节能环保、软件和服务外包、物联网等新兴产业高层次专业人才新增10万名。  　　（六）高层次文化人才工程  　　围绕建设文化强省，培养造就一批具有广泛影响和较高造诣的宣传思想领域高层次人才，以及具有丰富文化产业工作经验、熟悉文化产业发展趋势的文化产业领军人才。到2020年，省资助培养、引进的高层次文化人才达2000名，其中，文化艺术名家200名、文化产业领军人物200名。  　　（七）现代服务业人才工程  　　围绕促进现代服务业发展，以金融保险、服务外包、软件和信息服务、现代物流和商务服务人才等为重点，大幅度提升现代服务业人才的综合素质和专业水平，构建江苏现代服务业人才高地。到2020年，培养和引进高层次金融保险人才、服务外包人才、软件和信息服务人才、现代物流人才、公共服务人才5万名。  　　（八）教育卫生人才工程  　　着眼于推进教育创新，加快建设高素质的教育人才队伍。到2020年，面向海内外选聘400名特聘教授，造就一批教育家、教学名师和学科领军人才，组织3万名各级各类学校校长、教师和学校管理人员赴国外培训。适应深化医药卫生体制改革、保障全民健康需要，加大对卫生人才培养支持力度。到2020年，面向海外引进50名特聘医学专家，建设100个医学创新团队，培养500名医学重点人才，培训2.5万名住院医师、全科医师。  　　（九）高技能人才工程  　　建设高技能人才培训基地，在各省辖市和重点行业各建成一所省重点技师学院，建设电子信息、装备制造、生物医药、石油化工、港口物流等专项公共实训基地，加快培养造就一批社会紧缺、企业急需的高技能人才。到2020年，新增高技能人才200万人，其中，紧缺型技师、高级技师10万人。  　　（十）现代农业人才工程  　　着眼于提高我省农业科技创新能力，加快发展现代农业，到2020年，引进和培育100个现代农业科技创新团队，培养涉农专业中专毕业生或持有职业资格证书的农民共100万名，培育10万名现代农业技术推广人才，10万名农业产业化龙头企业负责人、农民专业合作组织带头人、农村经纪人等经营服务人才。  　　四、制度创新和政策取向  　　（一）深化人才管理体制改革  　　1.坚持党管人才的领导体制。建立党委、政府“一把手”抓“第一资源”的目标责任制，把人才发展主要指标纳入经济社会发展规划，把人力资本投资作为经济社会发展的重要考核指标。党委组织部门牵头抓总，重点抓好战略思想研究、总体规划制定、重大政策统筹、重大工程组织、重点人才培养、重大典型宣传。发挥政府人力资源管理部门作用，强化各职能部门人才工作职责，充分调动各人民团体、企事业单位、社会组织的积极性，动员和组织全社会力量，形成人才工作整体合力。  　　2.改进人才管理方式。围绕用好用活人才，完善政府宏观管理、市场有效配置、单位自主用人、人才自主择业的人才管理体制，逐步建立与国际接轨的人才资源开发机制。扩大“人才特区”试点区域，推广试点工作经验，加快政府人才管理职能向培育创新创业平台、发挥企业主体作用、营造良好发展环境、提供优质高效服务转变，建成规范有序、公开透明、便捷高效的人才公共服务体系。深化国有企业和事业单位人事制度改革，扩大和落实单位用人自主权。发挥用人单位在人才引进、培养和使用中的主体作用。  　　3.推进人才工作法制化进程。完善人才法规体系，重点围绕国家人才开发促进法和终身学习、工资管理、事业单位人事管理、职业资格管理等方面的法律法规，研究制定符合江苏实际的配套法规，修订《江苏省人才流动管理暂行条例》、《江苏省专业技术人员继续教育条例》等法规，完善人才引进、培养、使用、评价、激励、保障等人才资源开发各个环节的法规体系，形成有利于人才全面发展的法制环境，切实保护人才和用人主体的合法权益。推行执法责任制、评议考核制，加大人才法规执行力度。  　　（二）创新人才发展机制  　　1.人才培养开发机制。优先发展教育事业，完善现代国民教育和终身教育体系，调整优化高等学校学科专业设置，注重在实践中培养造就人才，构建人才培养目标与阶段性经济社会发展目标相适应、人才知识结构同产业结构调整相协调的人才培养开发机制。完善继续教育配套政策，加强继续教育统筹规划，整合各类教育培训资源，改革职业教育模式，分层分类开展人才继续教育。建立以重大人才工程为引领、区域行业人才工程为支撑、社会力量广泛参与的人才培养体系。加大政府对人才教育培训的投入，健全政府、单位和个人共担的人才培养开发投入机制。  　　2.人才评价发现机制。建立以岗位职责要求为基础，以品德、能力、业绩为导向，科学化、社会化的人才评价发现机制。健全科学的职业分类体系，完善体现各类人才特点的能力素质指标体系，推行党政人才群众认可、企业经营管理人才市场和出资人认可、专业技术人才和技能人才业内和社会认可的评价方法，克服唯学历、唯论文倾向，注重靠实践和贡献评价人才。发挥用人单位评价主体作用，发展专业化、社会化的人才评价组织。开发应用现代人才测评技术，提高人才评价的科学化水平。建立在重大科研、工程项目实施和急难险重工作中发现、识别人才的机制。健全举才荐才的社会化机制。  　　3.人才选拔任用机制。改革各类人才选拔使用方式，科学合理使用人才，努力实现人岗相适、用当其时、人尽其才，形成有利于各类人才脱颖而出、充分施展才能的选人用人机制。深化党政人才选拔任用制度改革，提高选人用人公信度。不断完善公开选拔、竞争上岗制度，推进公推公选制度化常态化，积极探索重要岗位领导干部实行差额选拔。规范干部选拔任用提名制度，加大干部交流力度，坚持和完善党政领导干部职务任期制。分类推进事业单位人事制度改革，完善事业单位岗位公开招聘、竞聘上岗和合同管理制度。建立组织选拔、市场配置和依法管理相结合的国有企业领导人员选拔任用制度，健全企业经营管理人才市场化选聘机制。  　　4.人才流动配置机制。根据完善社会主义市场经济体制的要求，推进统一规范的人力资源市场体系建设，建立政府部门宏观调控、市场主体公平竞争、中介组织提供服务、人才自主择业相配套的人才流动配置机制。完善党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才交流融通的政策措施。健全人才市场供求、价格、竞争机制，进一步促进人才供求主体到位。积极参与长三角人才资源一体化进程，推进城市互联、发展互动、证书互认。推动国内和国际人才市场的融通，促进国内外人才交流与合作。  　　5.人才激励保障机制。完善分配、激励、保障制度，建立健全与工作业绩紧密联系、充分体现人才价值、鼓励人才创新创造和维护人才合法权益的激励保障机制。建立产权激励制度，制定知识、技术、管理、技能等生产要素按贡献参与分配的办法。完善事业单位岗位绩效工资制度。探索高层次人才、高技能人才年薪制、协议工资制和项目工资制等多种分配形式，对高端人才按国际标准支付报酬。加大对人才在科技研发、项目承包、创业、兼职、流动等活动中的法律保护力度。依法保护承担国家重点工程、涉及国家秘密和企业核心技术或商业秘密的人才及其合法权益。制定人才补充保险办法，设立人才社会保障基金，建立重要人才政府投保制度。建立江苏荣誉制度。  　　（三）重大政策  　　1.促进人才投入优先保证的财税金融政策。各级政府要大幅度增加人才发展投入，大幅度提高人才投入占财政支出比例，确保教育、科技支出增长幅度高于财政经常性收入增长幅度，卫生投入增长幅度高于财政经常性支出增长幅度。逐步改善经济社会发展的要素投入结构，不断提高人力资本投资占GDP比重，10年提高4个百分点。各级财政设立人才发展专项资金，纳入财政预算，不低于本级财政一般预算收入的3%，用于人才引进、培养、使用、奖励等。制定税收优惠政策和金融信贷扶持政策，鼓励企业和社会组织建立人才发展资金，多形式投资人才资源开发。加强人才投入产出效益评估，提高人才资金的使用效率。  　　2.引导和鼓励人才创新创业政策。继续加大人才创新创业财政投入力度，整合科技项目资金，重点支持拥有自主知识产权的高层次人才创新创业。促进知识产权质押融资、创业贷款等业务的规范发展，完善知识产权、技术等作为资本参股的措施，加大税收优惠、财政贴息力度，支持和鼓励高层次人才领办和创办科技型企业。扩大省风险投资基金规模，加快发展各类创投机构，为高层次人才创新创业提供投融资服务。对科技人才创业项目实行税收减免，将科技创新产品优先列入政府采购目录，同等条件下优先获得政府采购合同。  　　3.人才创新创业服务平台建设政策。依托开发园区和重点企业，普遍建立科技研发机构和科技企业孵化器，着力打造技术公共服务、技术成果交易、创新创业融资服务和社会化人才服务“四大平台”。按照合理布局、错位发展、优势互补的原则，加快现有开发区、高新技术园区、科技园、创业园区的转型升级，依托各类园区建设一批机制灵活、功能齐全、配套完善的创新创业孵化器。围绕我省重点发展的产业和领域，加快企业创新载体建设，建设一批国家级、省级产业示范基地和技术服务示范平台。引导和鼓励企业与高等院校、科研院所共同建立实验室、研发机构等各类研发平台。  　　4.产学研合作培养人才政策。建立政府指导下以企业为主体的产学研战略联盟，支持企业与高等院校、科研院所联合培养高层次人才和创新团队。依托国家重大人才计划和省重点人才工程以及科研、工程、产业攻关等项目，在创新实践中培养人才。从高等院校、科研院所选派科技人才到县（市、区）、乡镇挂职服务。鼓励支持企业在高校、科研院所设立人才基金，建立研发机构。拓宽高等院校、科研院所、企业高层次人才相互流动渠道，选聘一批科技企业家到高校担任兼职教授，推行产学研联合培养研究生的“双导师制”。  　　5.引导人才向企业集聚政策。通过财政资金引导、激励政策扶持，激发企业人才开发的内生动力。政府对人才和科技的投入向企业倾斜，支持和鼓励企业大力引进各类人才，加强研发机构建设。实施“企业博士集聚计划”，对到企业工作的博士研究生给予专项奖励。改革高等院校、科研院所人才评价和激励办法，建立科学合理的知识产权权益分配机制，鼓励高等院校、科研院所高层次人才到企业转化科技成果或开展联合攻关。  　　6.引导人才向沿海、苏北和基层流动政策。围绕沿海开发的重点产业，在创新创业平台建设、各类项目申报等方面制定优惠政策，引导人才向沿海地区流动。积极引导和鼓励高校毕业生到基层创业就业、到村（社区）任职。加大“苏北急需人才引进专项资金”的投入力度，逐年递增。从省级机关、苏南选派领导干部到沿海和苏北地区任职、挂职，从高等院校、科研院所、医疗机构选派高层次人才到沿海和苏北地区开展科技对接、技术支持，不断提升沿海和苏北地区的发展后劲，促进区域共同发展。  　　7.人才国际化政策。实行海外高层次人才“居住证”制度，在税收、保险、住房、子女入学、配偶安置、承担重大科技项目、参与国家标准制定和政府奖励等方面享受本土人才同等待遇。加大引进国外智力工作力度，完善国外智力资源供给、市场准入、使用激励、成果共享等政策措施，鼓励海外留学人员到江苏工作、创业或以多种方式为江苏服务。支持高等院校、科研院所与海外高水平教育、科研机构建立研发基地。推动企业设立海外研发机构，吸收国际优秀人才为其服务。鼓励和资助优秀科学家参与国际重大科技计划、科技工程、学术研究。逐步扩大公派出国留学和外国学生来江苏留学规模。  　　8.促进人才发展的公共服务政策。整合现有人才公共服务资源，强化政府人才发展公共服务职能，完善政府购买公共服务制度，创新政府与社会合作提供公共产品和公共服务的运作模式，建立功能齐全、运转高效、服务便捷的人才公共服务体系。完善非公有制经济组织和新社会组织人才发展平等待遇政策。支持人才公共服务产品开发，加强对人才公共服务产品的标准化管理。鼓励民营资本投资人才公共服务平台建设，实现人才公共服务投入多元化。  　　9.知识产权保护政策。贯彻落实《江苏省知识产权战略纲要》，完善知识产权法律法规，建立健全知识产权有效保护机制。制定促进知识产权转移的政策措施，明确科技成果所有者在知识产权转移中的权利和义务，促进自主创新成果的知识产权化、商品化、产业化。完善政府资助开发的知识产权权利归属和利益分享机制，保护知识产权权利人的合法权益。建立专利技术交易市场和信息平台。加强知识产权行政执法体系建设，坚决查处和制裁恶意侵犯知识产权的不法行为，提高执法效率和水平。加强知识产权保护和管理的国际合作与交流。  　　10.人才表彰奖励政策。完善各类人才表彰奖励制度，调整规范人才奖项设置，坚持精神奖励和物质奖励相结合，健全以政府奖励为导向、用人单位和社会组织奖励为主体的人才奖励体系。省委、省政府设立“江苏杰出人才奖”、“江苏创新创业人才奖”、“江苏留学回国先进个人奖”，表彰奖励在江苏经济社会发展中作出突出贡献的人才，激发全社会的创造活力，让人才受尊敬、有地位、得利益，进一步在全社会形成尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的浓厚氛围。  　　五、组织和实施  　　（一）加强组织领导。省人才工作领导小组负责本规划纲要的组织实施、统筹协调和宏观指导。制定规划纲要落实的实施细则和重大人才工程的实施办法，分解细化规划纲要确定的目标任务，切实抓好规划纲要的贯彻落实。各地各部门按照责任分工，制定详细的贯彻落实计划，确保规划纲要各项任务落到实处。  　　（二）建立健全人才发展规划体系。各地各部门要根据经济社会发展目标，结合本规划纲要，编制本地本行业的人才发展规划，注重与本规划纲要的配套衔接，突出本地本行业人才发展重点，形成上下衔接、各方协调的全省人才发展规划体系。  　　（三）强化督查考核和监控评估。制定规划纲要实施情况的监控指标体系，组织开展中期评估，适时进行动态调整，建立规划纲要实施情况的定期报告制度和考核制度，确保规划纲要有效实施。  　　（四）加强人才工作基础性建设。开展人才工作战略性研究，积极探索人才资源开发规律。强化人才统计工作，建立健全人才资源统计和定期发布制度。推进人才信息化建设，完善人才信息网络和数据库。加强人才工作队伍建设，加大培训力度，提高人才工作队伍的政治素质和业务水平。  　　（五）营造良好的舆论氛围。广泛宣传本规划纲要的重大意义、目标任务、重大举措，宣传各地各行业引进、培养和使用人才的成功经验、典型案例，特别是加大对作出突出贡献人才的宣传力度，进一步营造全社会关心、支持人才发展的舆论氛围，形成人人都作贡献、人人都能成才的社会环境。 |