

信 息 参 考

第 7 期

党政办公室编

2010 年 6 月 20 日

【特别关注】

- 国家中长期人才发展规划纲要（2010-2020 年）……………（1）
胡锦涛在全国人才工作会议上发表重要讲话……………（22）

【媒体视点】

- 《中国教育报》：主管制改革 高校管理模式之变……………（27）

【院校扫描】

- 上海交通大学：“海外高层次人才引进”有效推进……………（33）

【新闻速递】

- 五月至六月校园新闻回顾……………（40）

特别关注

国家中长期人才发展规划纲要

(2010-2020 年)

序 言

人才是指具有一定的专业知识或专门技能，进行创造性劳动并对社会作出贡献的人，是人力资源中能力和素质较高的劳动者。人才是我国经济社会发展的第一资源。

在人类社会发展进程中，人才是社会文明进步、人民富裕幸福、国家繁荣昌盛的重要推动力量。当今世界正处在大发展大变革大调整时期。世界多极化、经济全球化深入发展，科技进步日新月异，知识经济方兴未艾，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。我国正处在改革发展的关键阶段，深入贯彻落实科学发展观，全面推进经济建设、政治建设、文化建设、社会建设以及生态文明建设，推动工业化、信息化、城镇化、市场化、国际化深入发展，全面建设小康社会，实现中华民族伟大复兴，必须大力提高国民素质，在继续发挥我国人力资源优势的同时，加快形成我国人才竞争比较优势，逐步实现由人力资源大国向人才强国的转变。

党和国家历来高度重视人才工作，新中国成立以来特别是改革开放以来，提出了一系列加强人才工作的政策措施，培养造就了各个领域的大批人才。进入新世纪新阶段，党中央、国务院作出了实施人才强国战略的重大决策，人才强国战略已成为我国经济社会发展的一项基本战略，人才发展取得了显著成就。科学人才观逐步确立，以高层次人才、高技能人才为重点的各类人才队伍不断壮大，有利于人才发展的政策体系进一步完善，市场配置人才资源的基础性作用初步发挥，人才效能明显提高，党管人才工作新格局基本形成。同时必须清醒地看到，当前我国人才发展的总体水平同世界先进国家相比仍存在较大差距，与我国经济社会发展需要相比还有许多不适应的地方，主要是：高层次创新型人才匮乏，人才创新创业能力不强，人才结构和布局不尽合理，人才发展体制机制障碍尚未消除，人才资源开发投入不足，等等。

未来十几年，是我国人才事业发展的重要战略机遇期。我们必须进一步增强责任感、使命感和危机感，积极应对日趋激烈的国际人才竞争，主动适应我国经济社会发展需要，坚定不移地走人才强国之路，科学规划，深化改革，重点突破，整体推进，不断开创人才辈出、人尽其才的新局面。

一、指导方针、战略目标和总体部署

（一）指导方针

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，尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造，更好实施人才强国战略，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，扩大对外开放，开发利用国内国际两种人才资源，以高层次人才、高技能人才为重点统筹推进各类人才队伍建设，为实现全面建设小康社会奋斗目标提供坚强的人才保证和广泛的智力支持。

当前和今后一个时期，我国人才发展的指导方针是：服务发展、人才优先、以用为本、创新机制、高端引领、整体开发。

服务发展。把服务科学发展作为人才工作的根本出发点和落脚点，围绕科学发展目标确定人才队伍建设任务，根据科学发展需要制定人才政策措施，用科学发展成果检验人才工作成效。

人才优先。确立在经济社会发展中人才优先发展的战略布局，充分发挥人才的基础性、战略性作用，做到人才资源优先开发、人才结构优先调整、人才投资优先保证、人才制度优先创新，促进经济发展方式向主要依靠科技进步、劳动者素质提高、管理创新转变。

以用为本。把充分发挥各类人才的作用作为人才工作的根本任务，围绕用好活人才来培养人才、引进人才，积极为各类人才干事创业和实现价值提供机会和条件，使全社会创新智慧竞相迸发。

创新机制。把深化改革作为推动人才发展的根本动力，坚决破除束缚人才发展的思想观念和制度障碍，构建与社会主义市场经济体制相适应、有利于科学发展的人才发展体制机制，最大限度地激发人才的创造活力。

高端引领。培养造就一批善于治国理政的领导人才，一批经营管理水平

高、市场开拓能力强的优秀企业家，一批世界水平的科学家、科技领军人才、工程师和高水平的哲学社会科学专家、文学家、艺术家、教育家，一大批技艺精湛的高技能人才，一大批社会主义新农村建设带头人，一大批职业化、专业化的高级社会工作人才，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。

整体开发。加强人才培养，注重理想信念教育和职业道德建设，培育拼搏奉献、艰苦创业、诚实守信、团结协作精神，促进人的全面发展。关心人才成长，鼓励和支持人人都作贡献、人人都能成才、行行出状元。统筹国内国际两个市场，推进城乡、区域、产业、行业 and 不同所有制人才资源开发，实现各类人才队伍协调发展。

（二）战略目标

到 2020 年，我国人才发展的总体目标是：培养和造就规模宏大、结构优化、布局合理、素质优良的人才队伍，确立国家人才竞争比较优势，进入世界人才强国行列，为在本世纪中叶基本实现社会主义现代化奠定人才基础。

——人才资源总量稳步增长，队伍规模不断壮大。人才资源总量从现在的 1.14 亿人增加到 1.8 亿人，增长 58%，人才资源占人力资源总量的比重提高到 16%，基本满足经济社会发展需要。

——人才素质大幅度提高，结构进一步优化。主要劳动年龄人口受过高等教育的比例达到 20%，每万劳动力中研发人员达到 43 人年，高技能人才占技能劳动者的比例达到 28%。人才的分布和层次、类型、性别等结构趋于合理。

——人才竞争比较优势明显增强，竞争力不断提升。人才规模效益显著提高。在装备制造、信息、生物技术、新材料、航空航天、海洋、金融财会、生态环境保护、新能源、农业科技、宣传思想文化等经济社会发展重点领域，建成一批人才高地。

——人才使用效能明显提高。人才发展体制机制创新取得突破性进展，人才辈出、人尽其才的环境基本形成。人力资本投资占国内生产总值比例达到 15%，人力资本对经济增长贡献率达到 33%，人才贡献率达到 35%。

专栏：国家人才发展主要指标

指标	单位	2008 年	2015 年	2020 年
人才资源总量	万人	11385	15625	18025
每万劳动力中研发人员	人年/万人	24.8	33	43
高技能人才占技能劳动者比例	%	24.4	27	28
主要劳动年龄人口受过高等教育的比例	%	9.2	15	20
人力资本投资占国内生产总值比例	%	10.75	13	15
人才贡献率	%	18.9	32	35

注：人才贡献率数据为区间年均值，其中 2008 年数据为 1978-2008 年的平均值，2015 年数据为 2008-2015 年的平均值，2020 年数据为 2008-2020 年的平均值。

（三）总体部署

一是实行人才投资优先，健全政府、社会、用人单位和个人多元人才投入机制，加大对人才发展的投入，提高人才投资效益。二是加强人才资源能力建设，创新人才培养模式，注重思想道德建设，突出创新精神和创新能力培养，大幅度提升各类人才的整体素质。三是推动人才结构战略性调整，充分发挥市场配置人才资源的基础性作用，改善宏观调控，促进人才结构与经济社会发展相协调。四是造就宏大的高素质人才队伍，突出培养创新型科技人才，重视培养领军人才和复合型人才，大力开发经济社会发展重点领域急需紧缺专门人才，统筹抓好党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才、高技能人才、农村实用人才以及社会工作人才等人才队伍建设，培养造就数以亿计的各类人才，数以千万计的专门人才和一大批拔尖创新人才。五是改革人才发展体制机制，完善人才管理体制，创新人才培养开发、评价发现、选拔任用、流动配置、激励保障机制，营造充满活力、富有效率、更加开放的人才制度环境。六是大力吸引海外高层次人才和急需紧缺专门人才，坚持自主培养开发与引进海外人才并举，积极利用国（境）外教育培训资源培养人才。七是加快人才工作法制建设，建立健全人才法律法规，坚持依法管理，

保护人才合法权益。八是加强和改进党对人才工作的领导，完善党管人才格局，创新党管人才方式方法，为人才发展提供坚强的组织保证。

推进人才发展，要统筹兼顾，分步实施。到 2015 年，重点在制度建设、机制创新上有较大突破。到 2020 年，全面落实各项任务，确保人才发展战略目标的实现。

二、人才队伍建设主要任务

（一）突出培养造就创新型科技人才

发展目标：围绕提高自主创新能力、建设创新型国家，以高层次创新型科技人才为重点，努力造就一批世界水平的科学家、科技领军人才、工程师和高水平创新团队，注重培养一线创新人才和青年科技人才，建设宏大的创新型科技人才队伍。到 2020 年，研发人员总量达到 380 万人年，高层次创新型科技人才总量达到 4 万人左右。

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。探索并推行创新型教育方式方法，突出培养学生的科学精神、创造性思维和创新能力。加强实践培养，依托国家重大科研项目和重大工程、重点学科和重点科研基地、国际学术交流合作项目，建设一批高层次创新型科技人才培养基地。加强领军人才、核心技术研发人才培养和创新团队建设，形成科研人才和科研辅助人才衔接有序、梯次配备的合理结构，提高自主创新能力。深化科技体制改革，完善权责明确、评价科学、创新引导的科技管理制度，健全有利于科技人才创新创业的评价、使用、激励措施，进一步解放和发展科技生产力。制定加强高层次创新型科技人才队伍建设意见。改进完善院士制度，注重院士称号精神激励作用，规范院士学术兼职。加大海外高层次创新创业人才引进力度。组织实施创新人才推进计划、海外高层次人才引进计划，推进“百人计划”、“长江学者奖励计划”、“国家杰出青年科学基金”等人才项目。注重复合型人才培养，破除论资排辈、求全责备观念，加大对优秀青年科技人才的发现、培养、使用和资助力度。加强产学研合作，重视企业工程技术与管理人才的培养，推动科技人才向企业集聚。发展创新文化，倡导追求真理、勇攀高峰、宽容失败、团结协作的创新精神，营造科学民主、学术自由、严谨求实、开

放包容的创新氛围。建立健全科研诚信体系，从严治理学术不端行为

（二）大力开发经济社会发展重点领域急需紧缺专门人才

发展目标：适应发展现代产业体系和构建社会主义和谐社会的需要，加大重点领域急需紧缺专门人才开发力度。到 2020 年，在装备制造、信息、生物技术、新材料、航空航天、海洋、金融财会、国际商务、生态环境保护、能源资源、现代交通运输、农业科技等经济重点领域培养开发急需紧缺专门人才 500 多万人；在教育、政法、宣传思想文化、医药卫生、防灾减灾等社会发展重点领域培养开发急需紧缺专门人才 800 多万人。经济社会发展重点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，人才结构趋于合理。

主要举措：加强产业、行业人才发展统筹规划和分类指导，围绕重点领域发展，开展人才需求预测，定期发布急需紧缺人才目录。调整优化高等学校学科专业设置，加大急需研发人才和紧缺技术、管理人才的培养力度。大规模开展重点领域专门人才知识更新培训。建设一批工程创新训练基地，建立和完善与国际接轨的工程师认证认可制度，提高工程技术人才职业化、国际化水平。根据国家规划，制定人才特别是产业领军人才、工程技术人才向重点产业集聚的倾斜政策。继续实施“四个一批”人才培养工程，加强哲学社会科学、新闻、出版、文艺等领域高层次人才队伍建设。注重培养造就一批马克思主义理论家特别是中青年理论家。依托重大哲学社会科学研究项目，大力培养哲学社会科学学术带头人。加强宣传思想文化、医药卫生人才培养。支持重点领域科学家参加国际科研计划、学术交流。完善重点领域科研骨干人才分配激励办法。建立重点领域相关部门人才开发协调机制。

（三）统筹推进各类人才队伍建设

1. 党政人才队伍

发展目标：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，以中高级领导干部为重点，造就一批善于治国理政的领导人才，建设一支政治坚定、勇于创新、勤政廉洁、求真务实、奋发有为、善于推动科学发展的高素质党政人才队伍。到 2020 年，具有大学本科及以上学历的干部占党政干部队伍的 85%，专业化水平明显提高，结构更加合理，总量从严控制。

主要举措：适应科学发展要求和干部成长规律，开展大规模干部教育培训，加强干部自学。实施党政人才素质能力提升工程，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。坚持德才兼备、以德为先用人标准，坚持民主、公开、竞争、择优改革方针，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，加大竞争性选拔党政领导干部工作力度，拓宽选人用人渠道，提高干部工作科学化水平，促进优秀人才脱颖而出。实施后备干部队伍建设“百千万工程”。注重从基层和生产一线选拔党政人才。加强女干部、少数民族干部、非中共党员干部培养选拔和教育培训工作。实施促进科学发展的干部综合考核评价办法。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。完善党政人才分类管理制度。加大领导干部跨地区跨部门交流力度，推进党政机关重要岗位干部定期交流、轮岗。健全权力约束制衡机制，加强干部管理监督。

2.企业经营管理人才队伍

发展目标：适应产业结构优化升级和实施“走出去”战略的需要，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和一支高水平的企业经营管理人才队伍。到 2015 年，企业经营管理人才总量达到 3500 万人。到 2020 年，企业经营管理人才总量达到 4200 万人，培养造就 100 名左右能够引领中国企业跻身世界 500 强的战略企业家；国有及国有控股企业国际化人才总量达到 4 万人左右；国有企业领导人员通过竞争性方式选聘比例达到 50%。

主要举措：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，提高战略管理和跨文化经营管理能力。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。健全企业经营管理者聘任制、任期制和任期目标责任制，实行契约化管理。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，加强规范化管理。健全企业经营管理人才经营业绩评价指标体系。完善年度薪酬管理制度、协议工资

制度和股权激励等中长期激励制度。建立企业经营管理人才库。培养和引进一批科技创新创业企业家和企业发展急需的战略规划、资本运作、科技管理、项目管理等方面专门人才。实施企业经营管理人才素质提升工程和国家中小企业银河培训工程。

3. 专业技术人才队伍

发展目标：适应社会主义现代化建设的需要，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，打造一支宏大的高素质专业技术人才队伍。到 2015 年，专业技术人才总量达到 6800 万人。到 2020 年，专业技术人才总量达到 7500 万人，占从业人员的 10% 左右，高级、中级、初级专业技术人才比例为 10：40：50。

主要举措：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。构建分层分类的专业技术人才继续教育体系，加快实施专业技术人才知识更新工程。进一步实施并完善新世纪百千万人才工程。组织实施青年英才开发计划、高素质教育人才培养工程、文化名家工程、全民健康卫生人才保障工程。加大现代物流、电子商务、法律、咨询、会计、工业设计、知识产权、食品安全、旅游等现代服务业人才培养开发力度，重视传统服务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。制定双向挂职、短期工作、项目合作等灵活多样的人才柔性流动政策，引导党政机关、科研院所和高等学校专业技术人才向企业、社会组织 and 基层一线有序流动，促进专业技术人才合理分布。统筹推进专业技术职称和职业资格制度改革。完善政府特殊津贴制度，强化激励，科学管理。改进专业技术人才收入分配等激励办法。改善基层专业技术人才工作、生活条件，拓展职业发展空间。注重发挥离退休专业技术人才的作用。

4. 高技能人才队伍

发展目标：适应走新型工业化道路和产业结构优化升级的要求，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，形成一支门类齐全、技艺精湛的高技能人才队伍。到 2015 年，高技能人才总量达到 3400 万人。到 2020 年，高技能人才总量达到 3900 万人，其中技师、高级技师达到 1000 万人左右。

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。加强职业培训，统筹职业教育发展，整合利用现有各类职业教育培训资源，依托大型骨干企业（集团）、重点职业院校和培训机构，建设一批示范性国家级高技能人才培养基地和公共实训基地。改革职业教育办学模式，大力推行校企合作、工学结合和顶岗实习。加强职业教育“双师型”教师队伍建设。在职业教育中推行学历证书和职业资格证书“双证书”制度。逐步实行中等职业教育免费和学生生活补助制度。实施国家高技能人才振兴计划。促进技能人才评价多元化。制定高技能人才与工程技术人才职业发展贯通办法。建立高技能人才绝技绝活代际传承机制。广泛开展各种形式的职业技能竞赛和岗位练兵活动。完善国家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

发展目标：围绕社会主义新农村建设，以提高科技素质、职业技能和经营能力为核心，以农村实用人才带头人和农村生产经营型人才为重点，着力打造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到 1300 万人。到 2020 年，农村实用人才总量达到 1800 万人，平均受教育年限达到 10.2 年，每个行政村主要特色产业至少有 1-2 名示范带动能力强的带头人。

主要举措：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、全国文化信息资源共享工程网络、各类农民教育培训项目、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。整合现有培训项目，健全县域职业教育培训网络，推进农村实用人才带头人素质提升计划和新农村实用人才培训工程，重点实施现代农业人才支撑计划。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专业技术协会，加快培养农业产业化发展急需的企业经营管理人员、农民专业合作社带头人和农村经纪人。积极扶持农村实用人才创业兴业，在创业培训、项目审批、信贷发放、土地使用等方面给予政策支持。因地制宜，建立健全农村实用人才评价制度。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。加大公共财政对农村发展急需的农业技术人员、教师、医生等方面人才培养的支持力度。继续开展城乡人才对口扶持，推进万名医师支援农村卫生、城镇教师

支援农村教育、社会工作者服务社会主义新农村建设、科技人才下乡支农等工作。

6. 社会工作人才队伍

发展目标：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到 200 万人。到 2020 年，社会工作人才总量达到 300 万人。

主要举措：建立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。加强社会工作学科专业体系建设。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。建立健全社会工作人才评价制度。加强社会工作者队伍职业化管理。加快制定社会工作岗位开发设置政策措施。推进公益服务类事业单位、城乡社区和公益类社会组织建设，完善培育扶持和依法管理社会组织的政策。组织实施社会工作服务组织标准化建设示范工程。研究制定政府购买社会工作服务政策。建立社会工作人才和志愿者队伍联动机制。制定加强社会工作人才队伍建设意见。

三、体制机制创新

(一) 改进完善人才工作管理体制

1. 完善党管人才的领导体制

目标要求：坚持党管人才原则，创新党管人才方式方法，完善党委统一领导，组织部门牵头抓总，有关部门各司其职、密切配合，社会力量广泛参与的人才工作格局。发挥党委领导核心作用，统筹经济社会发展和人才发展，切实履行好管宏观、管政策、管协调、管服务的职责，用事业凝聚人才，用实践造就人才，用机制激励人才，用法制保障人才，提高党管人才工作水平。党政主要负责人要树立强烈的人才意识，善于发现人才、培养人才、团结人才、用好人才、服务人才。

主要任务：制定完善党管人才工作格局的意见。健全各级党委人才工作领导机构，建立科学的决策机制、协调机制和督促落实机制，形成统分结合、上下联动、协调高效、整体推进的人才工作运行机制。建立党委、政府人才

工作目标责任制，提高各级党政领导班子综合考核指标体系中人才工作专项考核的权重。建立各级党委常委会听取人才工作专项报告制度。完善党委联系专家制度。实行重大决策专家咨询制度。完善党委组织部门牵头抓总职能，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

目标要求：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。改进宏观调控，推动政府人才管理职能向创造良好发展环境、提供优质公共服务转变，运行机制和管理方式向规范有序、公开透明、便捷高效转变。健全人才市场体系，发挥市场配置人才资源的基础性作用。遵循放开搞活、分类指导和科学规范的原则，深化国有企业和事业单位人事制度改革，创新管理体制，转换用人机制，扩大和落实单位用人自主权。发挥用人单位在人才培养、吸引和使用中的主体作用。

主要任务：按照政府行政管理体制改革的总体部署，完善人才管理运行机制。规范行政行为，推动人才管理部门进一步简政放权，减少和规范人才评价、流动等环节中的行政审批和收费事项。分类推进事业单位人事制度改革，逐步建立起权责清晰、分类科学、机制灵活、监管有力的事业单位人事管理制度。克服人才管理中存在的行政化、“官本位”倾向，取消科研院所、学校、医院等事业单位实际存在的行政级别和行政化管理模式。在科研、医疗等事业单位探索建立理事会、董事会等形式的法人治理结构。建立与现代科研院所制度、现代大学制度和公共医疗卫生制度相适应的人才管理制度。完善国有企业领导人员管理体制，健全符合现代企业制度要求的企业人事制度。鼓励地方和行业结合自身实际建立与国际人才管理体系接轨的人才管理改革试验区。

3.加强人才工作法制建设

目标要求：坚持用法制保障人才，推进人才管理工作科学化、制度化、规范化，形成有利于人才发展的法制环境。加强立法工作，建立健全涵盖国家人才安全保障、人才权益保护、人才市场管理和人才培养、吸引、使用等

人才资源开发管理各个环节的人才法律法规。

主要任务：研究制定人才开发促进法和终身学习、工资管理、事业单位人事管理、专业技术人才继续教育、职业资格管理、人力资源市场管理、外国专家来华工作等方面的法律法规。完善保护人才和用人主体合法权益的法律法规。

（二）创新人才工作机制

1.人才培养开发机制

目标要求：坚持以国家发展需要和社会需求为导向，以提高思想道德素质和创新能力为核心，完善现代国民教育和终身教育体系，注重在实践中发现、培养、造就人才，构建人人能够成才、人人得到发展的人才培养开发机制。坚持面向现代化、面向世界、面向未来，充分发挥教育在人才培养中的基础性作用，立足培养全面发展的人才，突出培养创新型人才，注重培养应用型人才，深化教育改革，促进教育公平，提高教育质量。统筹规划继续教育，基本形成学习型社会。

主要任务：把社会主义核心价值体系教育贯穿人才培养开发全过程，不断提高各类人才的思想道德水平。建立人才培养结构与经济社会发展需求相适应的动态调控机制，优化教育学科专业、类型、层次结构和区域布局。创新人才培养模式，全面推进素质教育。坚持因材施教，建立高等学校拔尖学生重点培养制度，实行特殊人才特殊培养。改革高等学校招生考试制度，建立健全多元招生录取机制，提高人才培养质量。建立社会参与的人才培养质量评价机制。完善发展职业教育的保障机制，改革职业教育模式。完善在职人员继续教育制度，分类制定在职人员定期培训办法，倡导干中学。构建网络化、开放式、自主性终身教育体系，大力发展现代远程教育，支持发展各类专业化培训机构。支持建立军民结合、寓军于民的军队人才培养体系。

2.人才评价发现机制

目标要求：建立以岗位职责要求为基础，以品德、能力和业绩为导向，科学化、社会化的人才评价发现机制。完善人才评价标准，克服唯学历、唯论文倾向，对人才不求全责备，注重靠实践和贡献评价人才。改进人才评价方式，拓宽人才评价渠道。把评价人才和发现人才结合起来，坚持在实践和群众中识别人才、发现人才。

主要任务：健全科学的职业分类体系，建立各类人才能力素质标准。建立以岗位绩效考核为基础的事业单位人员考核评价制度。分行业制定事业单位领导人员考核评价办法。完善重在业内和社会认可的专业技术人才评价机制。加快推进职称制度改革，规范专业技术人才职业准入，依法严格管理；完善专业技术人才职业水平评价办法，提高社会化程度；完善专业技术职务任职评价办法，落实用人单位在专业技术职务（岗位）聘任中的自主权。完善以任期目标为依据、工作业绩为核心的国有企业领导人员考核评价办法。探索技能人才多元评价机制，逐步完善社会化职业技能鉴定、企业技能人才评价、院校职业资格认证和专项职业能力考核办法。健全完善党政领导干部考核评价机制。建立健全公务员职位分类制度。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

目标要求：改革各类人才选拔使用方式，科学合理使用人才，促进人岗相适、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。深化党政领导干部选拔任用制度改革，提高选人用人公信度。健全国有企业领导人员选拔制度，加大市场化选聘力度。完善事业单位聘用制度和岗位管理制度，健全事业单位领导人员选拔制度。

主要任务：完善党政领导干部公开选拔、竞争上岗制度，探索公推公选等竞争性选拔干部方式。规范干部选拔任用提名制度。推行和完善地方党委讨论决定任用重要干部票决制。坚持和完善党政领导干部职务任期制。建立聘任制公务员管理制度。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，完善国有资产出资人代表派出制和选举制。健全事业单位领导人员委任、聘任、选任等任用方式。全面推行事业单位公开招聘、竞聘上岗和合同管理制度。建立事业单位关键岗位和国家重大项目负责人全球招聘制度。

4.人才流动配置机制

目标要求：根据完善社会主义市场经济体制的要求，推进人才市场体系建设，完善市场服务功能，畅通人才流动渠道，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、人才自主择业的人才流动配置机制。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。大力

发展人才服务业。加强政府对人才流动的政策引导和监督，推动产业、区域人才协调发展，促进人才资源有效配置。

主要任务：在建立统一规范、更加开放的人力资源市场基础上，发展专业性、行业性人才市场。健全专业化、信息化、产业化、国际化的人才市场服务体系。积极培育专业化人才服务机构，注重发挥人才服务行业协会作用。进一步破除人才流动的体制性障碍，制定发挥市场配置人才资源基础性作用的政策措施。推进政府所属人才服务机构管理体制改革，实现政事分开、管办分离。逐步建立城乡统一的户口登记制度，调整户口迁移政策，使之有利于引进人才。加快建立社会化的人才档案公共管理服务系统。完善社会保险关系转移接续办法。建立人才需求信息定期发布制度。完善劳动合同、人事争议仲裁、人才竞业禁止等制度，维护各类人才和用人单位的合法权益。建立完善与西部大开发、东北地区等老工业基地振兴、中部地区崛起、东部地区率先发展战略相配套的区域人才交流合作机制，加快长江三角洲、珠江三角洲、环渤海等区域人才开发一体化进程。根据国家主体功能区布局，引导各类人才合理分布。

5.人才激励保障机制

目标要求：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、有利于激发人才活力和维护人才合法权益的激励保障机制。完善各类人才薪酬制度，加强对收入分配的宏观管理，逐步建立秩序规范、激发活力、注重公平、监管有力的工资制度。坚持精神激励和物质奖励相结合，健全以政府奖励为导向、用人单位和社会力量奖励为主体的人才奖励体系。完善以养老保险和医疗保险为重点的社会保障制度，形成国家、社会和单位相结合的人才保障体系。

主要任务：统筹协调党政机关和国有企事业单位收入分配，稳步推进工资制度改革。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。健全国有企业人才激励机制，推行股权、期权等中长期激励办法，重点向创新创业人才倾斜。逐步提高企业退休人员基本养老金，对在企业退休的高层次专业技术人员给予重点倾斜。建立完善事业单位岗位绩效工资制度。探索高层次人才、高技能人才协议工资制和项目工资制等多种分配形式。建立国家荣誉制度，表彰在经济社会发展中作出杰出贡献

的人才。调整规范各类人才奖项设置。研究制定人才补充保险办法，支持用人单位为各类人才建立补充养老、医疗保险。扩大对农村、非公有制经济组织、新社会组织人才的社会保障覆盖面。

四、重大政策

（一）实施促进人才投资优先保证的财税金融政策

各级政府优先保证对人才发展的投入，确保国家教育、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，较大幅度增加人力资本投资比重，提高投资效益。进一步加大人才发展资金投入力度，保障人才发展重大项目的实施。鼓励和支持企业和社会组织建立人才发展基金。在重大建设和科研项目经费中，应安排部分经费用于人才培养。适当调整财政税收政策，提高企业职工培训经费的提取比例。通过税收、贴息等优惠政策，鼓励和引导社会、用人单位、个人投资人才资源开发。加大对中西部地区财政转移支付力度，引导中西部地区加大人才投入。利用国际金融组织和外国政府贷款投资人才开发项目。

（二）实施产学研合作培养创新人才政策

建立政府指导下以企业为主体、市场为导向、多种形式的产学研战略联盟，通过共建科技创新平台、开展合作教育、共同实施重大项目等方式，培养高层次人才和创新团队。实施研究生教育创新计划，发展专业学位教育，建立高等学校、科研院所、企业高层次人才双向交流制度，推行产学研联合培养研究生的“双导师制”。改革完善博士后制度，建立多元化的投入渠道，发挥高等学校、科研院所和企业的主体作用，提高博士后培养质量。实行“人才+项目”的培养模式，依托国家重大人才计划以及重大科研、工程、产业攻关、国际科技合作等项目，重视发挥企业作用，在实践中集聚和培养创新人才。对企业等用人单位接纳高等学校、职业学校学生实习等实行财税优惠政策。

（三）实施引导人才向农村基层和艰苦边远地区流动政策

对在农村基层和艰苦边远地区工作的人才，在工资、职务、职称等方面实行倾斜政策，提高艰苦边远地区津贴标准，改善工作和生活条件。采取政

府购买岗位、报考公职人员优先录用等措施，鼓励和引导高校毕业生到农村和中小企业就业。逐步提高省级以上党政机关从基层招录公务员的比例。制定高校毕业生到艰苦边远地区创业就业扶持办法。开发基层社会管理和公共服务岗位。实施公职人员到基层服务和锻炼的派遣和轮调办法。完善科技特派员到农村和企业服务的政策措施。实施东部带西部、城市带农村的人才对口支持政策，引导人才向西部和农村流动。实施高校毕业生基层培养计划，继续做好“三支一扶”、大学生志愿服务西部计划和农村义务教育阶段学校教师特设岗位计划等工作。加强和改进干部援藏援疆、博士服务团、“西部之光”访问学者、少数民族科技骨干和少数民族地区小学“双语”教师特殊培养等工作，为西部地区特别是边疆少数民族地区提供人才和智力支持。实施边远贫困地区、边疆民族地区和革命老区人才支持计划。

（四）实施人才创业扶持政策

促进知识产权质押融资、创业贷款等业务的规范发展，完善支持人才创业的金融政策。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，扶持创业风险投资基金，支持创办科技型企业，促进科技成果转化和技术转移。加强创业技能培训和创业服务指导，提高创业成功率。继续加大对创业孵化器等基础设施的投入，创建创业服务网络，探索多种组织形式，为人才创业提供服务。制定科研机构、高等学校科技人员创办科技型企业的激励保障办法。

（五）实施有利于科技人员潜心研究和创新政策

在科研院所、高等学校、企业建立符合科技人员和管理人员不同特点的职业发展途径，鼓励和支持科技人员在创新实践中成就事业并享有相应的社会地位和经济待遇。对事业单位管理人员全面推行职员制度。完善科研管理制度，扩大科研机构用人自主权和科研经费使用自主权，健全科研机构内部决策、管理和监督的各项制度。建立以学术和创新绩效为主导的资源配置和学术发展模式。改进科技评价和奖励方式，完善以创新和质量为导向的科研评价办法，克服考核过于频繁、过度量化的倾向。加大对基础研究、前沿技术研究、社会公益类科研机构的投入力度，建立以财政性资金设立的科研机构创新绩效综合评价制度。完善科技经费管理办法和国家科技计划管理办法，对高水平创新团队给予长期稳定支持。健全科研院所分配激励机制，注

重向科研关键岗位和优秀拔尖人才倾斜。改善青年科技人才的生活条件，有条件的城市可在国家保障性住房建设中优先解决住房问题。

（六）实施推进党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才合理流动政策

完善党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才交流和挂职锻炼制度，打破人才身份、单位、部门和所有制限制，营造开放的用人环境。扩大党政机关和国有企事业单位领导人员跨地区跨部门交流任职范围。拓宽党政人才来源渠道，完善从企事业单位和社会组织选拔人才制度。完善党政机关人才向企事业单位流动的社会保险关系转移接续办法。

（七）实施更加开放的人才政策

大力吸引海外高层次人才回国（来华）创新创业，制定完善出入境和长期居留、税收、保险、住房、子女入学、配偶安置，担任领导职务、承担重大科技项目、参与国家标准制定、参加院士评选和政府奖励等方面的特殊政策措施。建立海外高层次人才特聘专家制度。鼓励海外留学人员回国工作、创业或以多种方式为国服务。加强留学人员创业园区建设，提供创业资助和融资服务。建立统一的海外高层次人才信息库和人才需求信息发布平台。完善外国人永久居留权制度，吸引外籍高层次人才来华工作。加大引进国外智力工作力度，探索实行技术移民，制定国外智力资源供给、发现评价、市场准入、使用激励、绩效评估、引智成果共享等办法。扩大国家公派出国留学和来华留学规模。开发国（境）外优质教育培训资源，完善出国（境）培训管理制度和措施。支持高等学校、科研院所与海外高水平教育、科研机构建立联合研发基地。推动我国企业设立海外研发机构。积极支持和推荐优秀人才到国际组织任职。推进专业技术人员职业资格国际、地区间互认。发展国际人才市场，培育一批国际人才中介服务机构。制定维护国家重要人才安全的政策措施。

（八）实施鼓励非公有制经济组织、新社会组织人才发展政策

对社会主义市场经济体制下各种所有制组织中的人才，坚持一视同仁、平等对待。把非公有制经济组织、新社会组织人才开发纳入各级政府人才发展规划。制定加强非公有制经济组织、新社会组织人才队伍建设意见。政府在人才培养、吸引、评价、使用等方面的各项政策，非公有制经济组织、新

社会组织人才平等享受。政府支持人才创新创业的资金、项目、信息等公共资源，向非公有制经济组织、新社会组织人才平等开放。政府开展人才宣传、表彰、奖励等方面活动，非公有制经济组织、新社会组织人才平等参与。

（九）实施促进人才发展的公共服务政策

完善政府人才公共服务体系，建立全国一体化的服务网络。健全人事代理、社会保险代理、企业用工登记、劳动人事争议调解仲裁、人事档案管理、就业服务等公共服务平台，满足人才多样化需求。创新政府提供人才公共服务的方式，建立政府购买公共服务制度，为各类人才平衡工作和家庭责任创造条件。加强对人才公共服务产品的标准化管理，大力开发公共服务产品。

（十）实施知识产权保护政策

实施国家知识产权战略。制定职务技术成果条例，完善科技成果知识产权归属和利益分享机制，保护科技成果创造者的合法权益。明确职务发明人权益，提高主要发明人受益比例。制定职务发明人流动中的利益共享办法。建立非职务发明评价体系，加强对非职务发明创造的支持和管理。制定国家支持个人和中小企业发明创造的资助办法，鼓励创造知识财产。加强专利技术运用转化平台建设。完善非物质文化遗产传承人知识产权保护相关措施。完善知识产权工作体系，加大知识产权宣传普及和执法保护力度。建立健全有利于知识产权保护的社会信用制度。营造保护知识产权的法制、市场和文化氛围，提升知识产权创造、运用、保护和管理能力，推进国际合作交流。

五、重大人才工程

（一）创新人才推进计划

为积极应对国际科技竞争，提高自主创新能力，着眼于培养造就一批世界水平的科学家，在我国具有相对优势的科研领域设立 100 个科学家工作室；瞄准世界科技前沿和战略性新兴产业，每年重点支持和培养一批具有发展潜力的中青年科技创新领军人才；着眼于推动企业成为技术创新主体，每年重点扶持 1000 名科技创新创业人才；依托一批国家重大科研项目、国家重点工程和重大建设项目，建设若干重点领域创新团队；以高等学校、科研院所和高新技术产业开发区为依托，建设 300 个创新人才培养示范基地。

（二）青年英才开发计划

着眼于人才基础性培养和战略性开发，提升我国未来人才竞争力，在自然科学、哲学社会科学和文化艺术等重点学科领域，每年重点培养扶持一批青年拔尖人才；在高水平研究型大学和科研院所的优势基础学科建设一批国家青年英才培养基地，按照严入口、小规模、重特色、高水平的原则，每年选拔一批拔尖大学生进行专门培养；为培养造就未来国家所需的高素质、专业化管理人才，每年从应届高中、大学毕业生中筛选若干优秀人才送到国外一流大学深造，进行定向跟踪培养。

（三）企业经营管理人才素质提升工程

着眼于提高我国企业现代化经营管理水平和国际竞争力，到 2020 年，培养一批具有世界眼光、战略思维、创新精神和经营能力的企业家；培养 1 万名精通战略规划、资本运作、人力资源管理、财会、法律等专业知识的企业管理人才。

（四）高素质教育人才培养工程

为建设一支高素质、创新型教育人才队伍，通过研修培训、学术交流、项目资助等方式，每年重点培养和支持 2 万名各类学校教育教学骨干、“双师型”教师、学术带头人和校长，在中小学校、职业院校、高等学校培养造就一批教育家、教学名师和学科领军人才。

（五）文化名家工程

为更好地推动宣传思想文化工作，进一步提高国家文化软实力，着眼于培养造就一批造诣高深、成就突出、影响广泛的宣传思想文化领域杰出人才，每年重点扶持、资助一批哲学社会科学、新闻出版、广播影视、文化艺术、文物保护名家承担重大课题、重点项目、重要演出，开展创作研究、展演交流、出版专著等活动。到 2020 年，由国家资助的宣传思想文化领域文化名家达到 2000 名。

（六）全民健康卫生人才保障工程

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，培养造就一批医学杰出骨干人才，给予科研专项经费支持；开展住院医师规范化培训工作，支持培养 5 万名住院医师；加强以全科医师为重点的基层卫生人才队伍建设，通过多种途径培训 30 万名全科医师，提高基层医疗卫生服务能力。

（七）海外高层次人才引进计划

重点围绕国家发展战略目标，在中央、国家有关部门、地方分层次、有计划引进一批能够突破关键技术、发展高新技术产业、带动新兴学科的战略科学家和创新创业领军人才。其中，中央层面实施“千人计划”，建设一批海外高层次人才创新创业基地，用5-10年时间引进2000名左右海外高层次人才回国（来华）创新创业。

（八）专业技术人才知识更新工程

围绕我国经济结构调整、高新技术产业发展和自主创新能力的提高，在装备制造、信息、生物技术、新材料、海洋、金融财会、生态环境保护、能源资源、防灾减灾、现代交通运输、农业科技、社会工作等重点领域，开展大规模的知识更新继续教育，每年培训100万名高层次、急需紧缺和骨干专业技术人才，到2020年，累计培训1000万名左右。依托高等学校、科研院所和大型企业现有施教机构，建设一批国家级继续教育基地。

（九）国家高技能人才振兴计划

适应走新型工业化道路、加快产业结构优化升级的需要，加强职业院校和实训基地建设，培养造就一大批具有精湛技艺的高技能人才。到2020年，在全国建成一批技能大师工作室、1200个高技能人才培训基地，培养100万名高级技师。

（十）现代农业人才支撑计划

适应建设社会主义新农村、加快发展现代农业的需要，加大对现代农业的人才支持力度。到2020年，选拔一批农业科研杰出人才，给予科研专项经费支持；支持1万名有突出贡献的农业技术推广人才，开展技术交流、学习研修、观摩展示等活动；选拔3万名农业产业化龙头企业负责人和专业合作组织负责人、10万名生产能手和农村经纪人等优秀生产经营人才，给予重点扶持。

（十一）边远贫困地区、边疆民族地区和革命老区人才支持计划

为促进边远贫困地区、边疆民族地区和革命老区加快发展，实现基本公共服务均等化目标，在职务、职称晋升等方面采取倾斜政策，每年引导10万名优秀教师、医生、科技人员、社会工作者、文化工作者到边远贫困地区、边疆民族地区和革命老区工作或提供服务。每年重点扶持培养1万名边远贫

困地区、边疆民族地区和革命老区急需紧缺人才。

(十二) 高校毕业生基层培养计划

着眼于解决基层特别是中西部地区基层人才匮乏问题，培养锻炼后备人才，积极引导和鼓励高校毕业生到基层创业就业。实施一村一名大学生计划，用5年时间，先期选派10万名高校毕业生到村任职，到2020年，实现一村一名大学生目标。统筹各类大学生到基层服务创业计划。通过政府购买工作岗位、实施学费和助学贷款代偿、提供创业扶持等方式，引导高校毕业生到农村和社区服务、就业和自主创业。

六、组织实施

(一) 加强对《人才规划纲要》实施工作的组织领导

中央人才工作协调小组负责《人才规划纲要》实施的统筹协调和宏观指导。制定各项目标任务的分解落实方案和重大工程实施办法。建立《人才规划纲要》实施情况的监测、评估、考核机制，加强督促检查。

(二) 建立健全人才发展规划体系

各省（自治区、直辖市）、中央和国家机关有关部门要以《人才规划纲要》为指导，根据实际，编制地区、行业系统以及重点领域的人才发展规划，形成全国人才发展规划体系。

(三) 营造实施《人才规划纲要》的良好社会环境

大力宣传党和国家人才工作的重大战略思想和方针政策，宣传实施《人才规划纲要》的重大意义和《人才规划纲要》的指导方针、目标任务、重大举措，宣传《人才规划纲要》实施中的典型经验、做法和成效，形成全社会关心、支持人才发展的良好社会氛围。

(四) 加强人才工作基础性建设

深入开展人才理论研究，积极探索人才资源开发规律。加强人才学科和研究机构建设。建立健全人才资源统计和定期发布制度。推进人才工作信息化建设，建立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。

中国人民解放军和中国人民武装警察部队人才发展规划，由中央军委另行制定。★

胡锦涛在全国人才工作会议上发表重要讲话

中共中央、国务院召开的全国人才工作会议5月25日至26日在北京举行。中共中央总书记、国家主席、中央军委主席胡锦涛，中共中央政治局常委、全国人大常委会委员长吴邦国，中共中央政治局常委、国务院总理温家宝，中共中央政治局常委、全国政协主席贾庆林，中共中央政治局常委李长春，中共中央政治局常委、中央书记处书记、国家副主席习近平，中共中央政治局常委、国务院副总理李克强，中共中央政治局常委、中央纪委书记贺国强，中共中央政治局常委、中央政法委书记周永康出席会议。

胡锦涛在会上发表重要讲话，强调切实做好人才工作，加快建设人才强国，是推动经济社会又好又快发展、实现全面建设小康社会奋斗目标的重要保证，是确立我国人才竞争比较优势、增强国家核心竞争力的战略选择，是坚持以人为本、促进人的全面发展的重要途径，是提高党的执政能力、保持和发展党的先进性的重要支撑。全党全国要统一思想，真抓实干，全面落实加快建设人才强国各项战略任务，努力培养造就数以亿计的高素质劳动者、数以千万计的专门人才和一大批拔尖创新人才，进一步开创我国人才事业新局面，为全面建设小康社会、加快推进社会主义现代化、实现中华民族伟大复兴提供有力人才保证。

胡锦涛在讲话中指出，人才资源是第一资源，人才问题是关系党和国家事业发展的关键问题，人才工作在党和国家工作全局中具有十分重要的地位。我们党历来高度重视人才工作，在革命、建设、改革各个历史时期，制定和实施了一系列重大方针政策，为党和人民事业发展培养和集聚了宏大人才队伍。经过新中国成立60多年特别是改革开放30多年的努力，我国已经从人才资源相对匮乏的国家发展成为人才资源大国，各类人才在改革开放和社会主义现代化建设中大显身手。同时，当前我国人才发展总体水平与世界先进水平相比还有较大差距，与我国经济社会发展需要相比还有很多不适应的地方，特别是高层次创新型人才匮乏，人才创新创业能力不强，人才资源开发投入不足。根据新形势新任务和人才工作面临的新情况新问题，党中央、国务院颁布了《国家中长期人才发展规划纲要（2010—2020年）》。贯彻落实好这个纲要，对全面提高人才发展水平、加快建设人才强国，

对全面建设小康社会、加快推进社会主义现代化、实现中华民族伟大复兴具有重大而深远的意义。

胡锦涛强调，做好新形势下人才工作，必须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，尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造，更好实施人才强国战略，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，扩大对外开放，开发利用国内国际两种人才资源，以高层次人才、高技能人才为重点统筹推进各类人才队伍建设，为实现全面建设小康社会奋斗目标提供坚强人才保证和广泛智力支持。

胡锦涛强调，到2020年我国人才发展总体目标是：培养造就规模宏大、结构优化、布局合理、素质优良的人才队伍，确立国家人才竞争比较优势，进入世界人才强国行列，为在本世纪中叶基本实现社会主义现代化奠定人才基础。我们要围绕这个总体目标，坚定不移走人才强国之路，科学规划，深化改革，重点突破，整体推进，努力实现人才资源总量稳步增长、队伍规模不断壮大，人才素质大幅度提高、结构进一步优化，人才竞争比较优势明显增强、竞争力不断提升，人才使用效能明显提高、人才发展体制机制创新取得突破性进展，逐步实现由人力资源大国向人才强国转变。

胡锦涛指出，当前和今后一个时期要重点抓好以下工作。一要坚持人才工作指导方针，确立人才优先发展战略布局，坚持服务发展、人才优先、以用为本、创新机制、高端引领、整体开发的指导方针，紧紧围绕党和国家工作大局，把服务科学发展作为人才工作的根本出发点和落脚点，把发挥各类人才作用作为人才工作的根本任务，构建与社会主义市场经济体制相适应、有利于科学发展的人才发展体制机制，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，支持人人都作贡献、人人都能成才，统筹推进城乡、区域、产业、行业 and 不同所有制人才资源开发，实现各类人才队伍协调发展，促进人的全面发展。二要坚持突出工作重点，统筹抓好各类人才队伍建设，突出培养创新型科技人才、大力开发经济社会发展重点领域急需紧缺专门人才，统筹抓好党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才、高技能人才、农村实用人才、社会工作人才等人才队伍建设，抓紧培养造就一批复合型、高层次、通晓国际规则的适应对外开放的人才。三要坚持推进改革创

新，激发各类人才创造活力，重点围绕用好用活人才、提高人才效能，完善人才工作管理体制，健全人才工作机制，从人才培养开发、评价发现、选拔任用、流动配置、激励保障等方面形成更加科学、更具活力的一整套机制，形成统分结合、上下联动、协调高效、整体推进的人才工作运行机制，建立健全政府宏观管理、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，形成有利于人才发展的法制环境，着力解决制约人才工作发展、制约人才发挥作用的突出矛盾和问题，为人才事业发展增添蓬勃活力和强大动力。四要坚持德才兼备原则，全面提高人才队伍素质，把树立正确的世界观、人生观、价值观，弘扬爱国主义、集体主义、社会主义思想融入人才工作全过程，教育和引导各类人才学习践行社会主义核心价值观，组织和引导各类人才在社会实践中砥砺品质、锤炼作风、提高干事创业的本领，鼓励各类人才坚持求真务实、尊重客观规律，恪守科学精神、大胆探索创造，倾心本职岗位、注重工作实效，淡泊个人名利、无私奉献才能，建设一支饱含爱国热情、勇于追求真理、具有务实作风、善于团结协作、积极改革创新、争创一流业绩的高素质人才队伍。五要坚持扩大人才工作对外开放，做好人才“引进来”和“走出去”工作，坚持人才自主培养开发和引进海外人才相结合，加强人才和人才开发国际交流合作，积极引进海外人才和海外智力。

胡锦涛强调，青年是祖国的未来、事业的希望。要把培养造就青年人才作为人才队伍建设的一项重要战略任务，加大工作力度，完善工作制度，采取及早选苗、重点扶持、跟踪培养等特殊措施，使大批青年人才持续不断涌现出来。要不拘一格、广纳群贤，破除论资排辈、求全责备观念，在实践中发现人才、培育人才、锻炼人才、使用人才、成就人才。要教育和引导青年人才自觉把实现个人人生价值同实现全面建设小康社会和中华民族伟大复兴的奋斗紧密结合起来，牢固树立为祖国、为人民、为民族真诚奉献的人生理想，在投身党和人民伟大事业中建功立业。各级党委和政府要加强对青年的教育和引导，在全社会形成爱护青年、关心青年和鼓励青年成才、支持青年干事业的良好氛围。

胡锦涛指出，切实做好人才工作，加快建设人才强国，加强和改进党对人才工作的领导是根本保证。要坚持党管人才原则，自觉用科学理论指导人才工作、用科学制度保障人才工作、用科学方法推进人才工作，不断提高人

才工作水平。各级党委要把人才工作摆在更加突出的位置，善于用战略思维、开放视野、发展观点谋划和推动人才工作，落实人才培养使用重大政策，抓好重大人才工程，统筹经济社会发展和人才发展，履行好管宏观、管政策、管协调、管服务的职责，深入研究人才工作面临的突出矛盾和问题，使人才工作始终体现时代性、把握规律性、富于创造性。各级党委和政府要切实做好人才服务各项工作，努力为人才发展营造良好环境，坚持用事业聚才育才，使各类人才创业有机会、干事有舞台、发展有空间。要鼓励创新、爱护创新，使一切创新想法得到尊重、一切创新举措得到支持、一切创新才能得到发挥、一切创新成果得到肯定。要关心人才学习和生活，千方百计为他们排忧解难。要通过大力表彰和广泛宣传优秀人才的先进事迹，营造尊重科学、鼓励创新、甘于奉献的社会氛围，在全社会形成见贤思齐、奋发努力的良好风尚。

温家宝在讲话中指出，当今世界，国际竞争日趋激烈，突出表现为科技、教育和人才竞争。科技是关键，教育是基础，人才是根本。《国家中长期人才发展规划纲要》与已经发布实施的《国家中长期科学和技术发展规划纲要》和即将发布实施的《国家中长期教育改革和发展规划纲要》相互支撑、紧密联系又各有侧重，一定意义上讲，属于国家发展的顶层设计和系统规划。

温家宝强调，要为人才成长创造良好条件和环境，不拘一格选拔人才。要善于发现人才，用人所长，不能求全责备，让各类人才和全体劳动者、建设者才尽其用、各得其所。要在实践中锻炼和培养人才，让他们在经济社会发展的实践中增长才干、建功立业。要创新人才发展体制，坚决破除一切不利于人才成长、人才流动、人才使用的思想观念和体制性障碍，构建与社会主义市场经济体制相适应、符合科学发展要求的人才发展体制和机制。

温家宝指出，人才资源是国家的战略资源，各级党委和政府要把人才工作摆在突出位置，为人才的成长服好务。一要大胆使用和吸引人才。加强对拔尖创新人才、急需紧缺人才、战略性后备人才培养的支持力度。大胆引进和使用海外高水平拔尖人才，鼓励海外留学人员回国工作、创业或以多种方式为国家发展服务。充分发挥国内人才的作用，调动他们的积极性。二要加大人才发展资金投入。建立健全政府、用人单位、个人和社会多元化的人才发展投入机制，较大幅度增加人力资本投资比重。三要更加关心和爱护人才。努力营造尊重知识、尊重人才、尊重劳动、尊重创造的氛围。鼓励创新、探

索和超越，提倡“百花齐放、百家争鸣”，倡导独立思考、追求真理，宽容失败。关心和改善人才的生活条件，解决好他们在住房、医疗、就业、子女教育、社保等方面的实际问题。

习近平在总结讲话中指出，这次全国人才工作会议是我国社会主义现代化建设在新的起点上向前迈进、人才工作面临新形势新任务的大背景下召开的一次重要会议。与会同志认真学习了《国家中长期人才发展规划纲要》和胡锦涛、温家宝同志的重要讲话，交流了做好人才工作的经验，进一步明确了人才工作的总体要求、基本思路、重点任务和重大政策措施，找准了进一步搞好人才工作的着力点和有效抓手，增强了做好人才工作的责任感、紧迫感和自觉性。各地区各部门要统一思想、提高认识，紧紧围绕建设人才强国这个战略目标，努力使人才工作各项措施真正落到实处；要深刻认识、自觉遵循人才成长规律，注重把握客观性，避免片面性，切实提高人才工作科学化水平；要坚持重在使用，用当适任、用当其时、用当尽才，充分发挥各类人才的作用；要营造尊重人才、见贤思齐的社会环境，鼓励创新、容许失误的工作环境，待遇适当、无后顾之忧的生活环境，公开平等、竞争择优的制度环境，促使优秀人才脱颖而出；要坚持和完善党管人才原则，切实改进党管人才方法，真正做到解放人才、发展人才、用好用活人才。各地区各部门要迅速行动起来，科学制定当前和今后一个时期人才发展规划和具体措施，抓紧实施重大人才政策和重大人才工程，为人才成长和发挥作用创造良好环境。★

媒体视点

主管制改革 高校管理模式之变

中国教育报 王亮 李凌

2010-6-12

核心提示：《国家中长期教育改革和发展规划纲要》(征求意见稿)提出，要“逐步取消实际存在的行政级别和行政化管理模式”。山东临沂师院去年推出“项目主管制”，将学校发展计划和运行任务定为 175 个工作项目，把学校的院长处长转变为 175 个项目主管，旨在减少管理层级，淡化行政级别，提高管理效益。“主管制”能不能扭转高校行政化管理模式？能否增强教师的主体地位？是否有利于创新人才培养？

“处长一礼堂，科长满走廊”是外界对高校行政化管理模式的诟病之词。如今在山东临沂师院，带有浓厚行政色彩的处长、科长等职务不见了，取而代之的是“主管”、“干事”等岗位。

去年 8 月，临沂师院推出“项目主管制”，首开山东高校内部管理“去行政化”先河。这项改革将学校发展计划和运行任务定为 175 个工作项目，把学校的院长、处长转变为 175 个项目主管，淡化了行政级别。

“主管制”改革能不能扭转高校行政化管理模式？能否增强教师的主体地位？是否有利于创新人才的培养？带着这些疑问，记者走进临沂师院亲身感受改革。

一夜之间带“长”的“官”基本没了

【“项目主管”是学校赋予指标性任务的顶层管理岗位，淡化了以往不同层级间支配与被支配的关系，175 名主管就相当于 175 个“一把手”。】

2009 年夏，地处沂蒙老区的临沂师院经历了一场火热的变革，以“项目主管制”为内容的管理体制全面推开。学校在公布 175 名副处级以上领导干部的新职务时，除个别领导干部因工作需要还公布一个带“长”的职务外，其余干部全部被任命为“主管”。8 名校领导也不例外，党委书记徐

同文是“创新课程与新校区工程推进主管”，院长韩延明是“办学经费收入增加与节支提效主管”。“科长”也被“干事”取代。“一夜之间，带‘长’的‘官’基本没了。”一名老师感叹。

“我们借鉴现代企业和国外著名大学的‘扁平化’管理模式，将全校事业发展计划与运行任务分解为175个项目，然后按照项目建立岗位并选聘主管。竞聘上岗的主管要与学校签订3年任期的合同书。”临沂师院副院长、“高级岗位考核主管”王明福介绍说。

令人瞩目的是，在临沂师院的改革中，“项目主管”都是学校赋予指标性任务的顶层管理岗位，由此淡化了以往不同层级间支配与被支配的关系。“175名主管就相当于175个‘一把手’，学校每一项工作都能在第一时间找到第一责任人。”王明福还告诉记者，在分配机制上，学校以主管实际工作完成量建立业绩考核标准和薪酬额度。

通过竞聘上岗，金银来成了理学院“师资与学术水平主管”。记者看到，在他与学校签订的责任合同书上，详细规定了主管岗位职责、主要工作项目、任务指标、创新拓展项目及发展思路等内容。而任务指标则细化到建立省级行业重点实验室1个，学术休假教师每学年7人，科研到位经费156万元等具体数字。

王明福说，“主管制”最通俗的解释就像企业的契约化管理，明确岗位，明确责任。当然，学校也像企业一样，相应地建立了严格的考核制度。

“如同企业按照市场需求组织生产，大学也应该围绕社会对人才的需求，围绕学生的学习和就业，来设计办学体制。我们改革的目的是只有一个：一切从学生成长出发，改变不适应人才培养的管理体制。”学校改革路径的“总设计师”徐同文如此解释推行“主管制”的缘由。

10年来，临沂师院进行了包括“主管制”在内的3次管理体制变革。2000年，实行全员竞争上岗，行政职位只升不降从此成为历史。2006年，学院实行“扁平化”管理，开展行政系统的“瘦身”运动。全校原有的49个机关处室被精简为14个，机关处室干部由原来的147人精简至84人，压缩近43%。这次改革，奠定了如今临沂师院学术权力和行政权力的格局。

“改革总是伴随着阵痛，但‘主管制’是‘无痛分娩’，教师和学生几乎没有反对意见，这与学校前两次管理体制改革的铺垫有关。”教育学院教

授李中国如此认为。

修个门把手过去一周现在一天

【只要是职责范围之内的事，到主管这一层就算到顶了。实行“主管制”不仅提高了管理效率，而且“以学生为中心”的办学理念得到了更好的体现。】

今年全国两会期间，部分代表委员直斥高校行政化管理的弊端：“一些高校成了一级政府，衙门作风严重，管理效率低下。”

徐同文对记者讲了一个故事，原来学校要起草一个文件，先是院办交给负责部门正处长，正处长交给副处长，副处长交给科长，科长交给副科长，副科长再交给一般科员。“一层一层地交办事情，效率太低，最后文件起草得也不令人满意。实行扁平化和契约化管理后，这件事情直接交给相关主管就行了。”

冯焕顺去年竞聘成为生命科学学院“学生考研出国主管”。不到一年时间，他明显感受到主管与原先从事的辅导员工作的差别。“以前我自己拿不了主意，遇事要向院长或书记请示，现在只要是学生考研与出国方面的事务，到我这里就算到顶了。”

“责任更大，担子更重”几乎是记者采访到的主管共同的心声。去年，临沂师院给文学院下达完成 308 万元课题经费的指标。“课题与经费主管”张根柱负责协助教授申请课题立项，“全院 85 位教师，课题申请到了什么情况，到位经费多少，我都有动态监控表格。”张根柱说，前一段时间他还上了趟北京，协助 8 位教授去争取国家级课题。

按国外高校经验，扁平化管理在让学校运转得更快的同时，易带来盲目决策等问题。在具体实践中，临沂师院各行政单位、二级学院逐步形成了与“主管制”配套的运行机制。如文学院制定了主管牵头建立班子、制定方案，主管贯彻落实的方针，建立了党委决策、行政落实、院务委员会监督的机制。

“实行‘主管制’不仅提高了管理效率，而且‘以学生为中心’的办学理念得到了更好的体现。”院长韩延明在多种场合强调，行政部门要自觉变管理者为引导者、服务者。

“我对学校的改革是竖大拇指的。”临沂师院传媒学院大二学生史卓告诉记者，他前不久想咨询留学的事情，于是直接找到了学院“考研与出国留

学主管”，主管马上给予了他有益的建议。“以前宿舍的门把手坏了先要告诉辅导员，再告诉院里，最后再到总务处，一圈下来要一个星期才能修好。现在直接找主管，当天就可以解决，效率真是不可同日而语。”史卓感慨地说。

将行政和学术拧成一股绳

【“主管制”改革是为了让每个学生都有人直接负责，让每个学生需要服务的项目都有责任人。在恪守服务的理念下，行政治校还是学术治校的难题迎刃而解。】

“大学事务，行政权力说了算，还是学术权力说了算？”这个敏感话题在今年两会期间引发代表委员激烈争论。韩延明认为，把行政权力和学术权力截然对立是一个误区，大学需要一个共同的目标让行政和学术水乳交融。

在徐同文看来，“主管制”改革是为了让每个学生必须有人为他直接负责，让每个学生需要服务的项目都有责任人。在恪守服务的理念下，行政治校还是学术治校的难题迎刃而解，主管和教授都是围绕学生的学习和就业来运作。

“‘主管制’不仅是变行政管理部门的处长为主管，而且要让每名教授成为创新课程的主管。”徐同文告诉记者，近年来，学校根据学生就业“出口”需要，构建了3类创新课程：引进国外先进的植入课程、注重创新的学术课程、服务社会需求的地方应用课程。目前，创新课程已经占到学校所有课程的50%以上。

“实行‘主管制’和契约化管理前，教授教学是个‘良心活’，靠责任心，学校对教授教学主要是量上的要求，比如教授要完成240学时的教学任务，副教授完成270学时的教学任务。现在我们对教授教学有了质的要求。学校明确规定，教授和副教授都必须完成学术课程、植入课程两门创新课程的建设任务。”临沂师院创新课程主管马凤岗对记者说。

记者见到一份生命科学学院教授与学校签订的责任合同书，合同书上明确规定了教授的课程建设任务。“承担中兽医学、动物药理学两门创新课程，每年完成不少于220学时的教学工作量，以科研项目为载体担任10名本科生的学业导师”。

李中国承担的“成人教育社会服务研究”课题曾获得山东省社科优秀成

果二等奖，现在这项课题已经转化为学术创新课程，深受本科生欢迎。他借鉴国外著名大学管理学课程的体系和内容，承担的植入课程《管理学原理》，在不久前还被评为校级精品课程。“课程建设以前‘谁也负责，谁也不负责’，现在我成了两门创新课程的顶层责任人，于是时常琢磨，怎么上课学生才能满意？怎么把课程设置好？”李中国感慨地说。

教授责任心的变化激发了课堂的活力。文学院教授尹明明有自己的亲身感受，改革前，课堂上是一人讲，几十人沉默。现在的课堂实现了师生互动，她时常采用案例分析、讨论、情景模拟等教学方式。“学生的眼睛一下子亮了，课堂气氛变活跃了。”

“主管制”改革强化教授教学责任的同时，也赋予了教授对教学的决定权。临沂师院规定：教授对教学模式、考试考核、学生鉴定等有最终决定权；根据创新课程建设的需要，教授有权决定设施配备。现在，临沂师院图书购置的方式是“教授开列书单，图书馆负责购买”。每到新学期，图书馆就会给教授发一个表格，教授填上书目，图书馆接单订货，这在全国高校尚不多见。

“主管制”与外部对接是个难题

【做事中的主管、档案中的处长”，这种情形反映了高校“去行政化”的尴尬。】

淡化行政级别的高校，如何与外部行政化的社会对接？单兵突进的高校“去行政化”能走多远？这是许多大学校长深感忧虑的问题，也是临沂师院“主管制”改革面临的最大瓶颈。

“我每递一次名片，别人都会问我‘新闻宣传主管’是什么职务，我只好解释一句相当于宣传部副部长。”临沂师院新闻宣传主管罗成建无奈地说。罗成建还坦言，在外部普遍注重行政级别的情形下，高校“去行政化”首先面临与社会交往的问题，“你说是宣传部部长，一个处长还出来见你，你说是主管，别人怎么接待你？”

记者也了解到，罗成建在学校文件公布的职务是新闻宣传主管，但档案中的行政级别依然为副处级。“这也是没办法。学校所有教职工的工资都是临沂市财政局按照事业单位工资发放。主管或助理是什么级别，怎么发工资，

“财政局没有先例可循，只能按照档案级别发放。”王明福告诉记者，“做事中的主管、档案中的处长”这种情形反映了高校“去行政化”的尴尬，尽管学校内部淡化或取消了行政级别，但考虑到与外部社会对接，学校依然会在该提拔干部时向组织部门申请，以不耽误这些主管们的进一步发展。

“目前还无法完全‘去行政化’，但是我们的改革走出了第一步。”徐同文说，从2000年开始，经历了3次管理体制改革的临沂师院，正在积极探索构建现代大学制度，而现在的“主管制”从减少管理层级、淡化行政级别开始，已迈出了最艰难、最可贵的一步。

推行“主管制”后，学校对处长和教授进行了目标考核，可同时作为主管的8位校领导又由谁来考核？用什么标准考核？徐同文介绍说，学校目前有一个想法，准备向上级组织部门申请，对学校的8位领导进行以“主管制”管理为内容的考评，以督促学校领导担起主管的责任。

“国外大学的校长，如果完不成指标，甚至会被罢免。而在当前的考核体系中，校长之间看不出太大的差别。”徐同文呼吁，教育主管部门应建立以大学使命为基础，以校长职责为依据的目标考核体系，由此给高校领导干部的责任和压力。“这对‘主管制’的继续推进也会起到积极作用。”

地处老区的临沂师院，10年来取得了一系列让其他地方院校羡慕的业绩：“不负债”建成了建筑面积百余万平方米、占地6000余亩的新校区，在校生规模是10年前的10倍，报考持续多年火爆。“10年跨越发展得益于10年体制改革”，这是师生们共同的心声。★

院校扫描

上海交通大学“海外高层次人才引进”有效推进

上海交通大学网站

2010-6-18

摘要：“国以才立，业以才兴”。2009年，我校紧紧抓住中央实施“千人计划”的机遇，积极落实学校人才强校主战略和师资队伍国际化建设战略，加大高层次人才队伍建设力度，聚焦“人才、质量、特色”，在多年来快速积累的基础上，高层次人才建设成效显著——“人才强校主战略”更加明晰明确深入人心，海外高层次人才通过“绿色通道”络绎加盟，“人才高地——创新高地”效应迅速凸显。

2009年被称为上海交通大学“高层次人才年”。

“国以才立，业以才兴”。2009年，我校紧紧抓住中央实施“千人计划”的机遇，积极落实学校人才强校主战略和师资队伍国际化建设战略，加大高层次人才队伍建设力度，聚焦“人才、质量、特色”，在多年来快速积累的基础上，高层次人才建设成效显著——“人才强校主战略”更加明晰明确深入人心，海外高层次人才通过“绿色通道”络绎加盟，“人才高地——创新高地”效应迅速凸显。

选才：不拘一格

海纳百川千帆竞。2009年，上海交大的高层次人才队伍建设呈现出一派欣欣向荣的景象。

2009年1月6日，74名冠名讲席教授、特聘教授、长江学者、学科带头人、特别研究员受聘交大，他们都是近年来交大新引进或续聘的高层次人才。2010年1月18日，又有36位学者受聘为我校讲席教授、特聘教授。每次授聘仪式，校党委书记马德秀、校长张杰都亲自出席，不但亲手颁发聘书，还热情洋溢地与每一位受聘者合影留念。学校礼遇人才、重视人才的氛

围可见一斑。

上海交通大学是国家首批海外高层次人才创新创业基地高校。自从国家“千人计划”启动以来，国家计划在未来 5 至 10 年内吸引两千名左右海外高层次人才回国工作，并建立若干个海外高层次人才创新创业基地，集中引进一批海外高层次创新人才和团队。目前，国家提供的人才环境十分优越。

上海交通大学紧抓机遇，乘势而上，通过实施“千人计划”，以建设海外高层次人才创新创业基地为抓手，继续加强海外高层次人才引进力度，大力吸引优秀人才，为上海交通大学的世界一流大学建设目标助力。响应国家海外高层次人才引进计划，马德秀书记和张杰校长两位一把手多次亲自出征，带队去美、日、德、英等国的世界著名大学和科研机构，引进有重要国际影响的教授回国工作。学校成立张杰校长和分管校领导张文军副校长挂帅的专门机构，负责组织落实相关工作，确保信息畅通。学校招聘高层次人才，甚至出现在了美国旧金山数学会年会会场。同时，配合学校的最新管理理念，加强目标管理责任制，对有关拟引进的海外教授人选，由各分管校领导和院系领导包干到人，施行责任制。

仅 2009 年短短一年间，就组织召开校内高层次人才引进绿色通道会议 16 次/20 场，遴选海外高层次人才近 80 人；聘请海内外相关领域 200 多位教授担任通讯评审专家，另外有超过 100 位同行专家来校参加评审会。

如此大规模、大动作、大手笔、大气魄“不拘一格降人才”，引得海外高层次人才络绎不绝，纷至沓来。

罗伯特·帕克是一位地地道道的美国人。在美国俄亥俄州立大学任教的 12 年间，他在机械系统振动领域取得了多项开创性成果，被广泛应用于直升机、汽车、风力发电机及农业机械等工业领域，包揽了美国授予青年科学家和工程师的最高“三大奖”。他的学术成就足以让他选择去世界上任何一所顶尖大学，但他选择了上海交通大学密西根学院。正如他在接受美国科学杂志记者和中国国际广播电台电台记者采访时说的，吸引他的是交大领导快速建立国际化一流大学的决心，是密西根学院独特的办学理念和管理模式，是他能够亲自参与这样一个对中国教育事业有着里程碑意义的新生学院的发展决策和具体实施的机会。他正式接受了学院的聘任，卖掉了美国的房子，带着太太和 3 个孩子落户到了上海。

如今交大密西根学院，引进的三位正教授全部入选千人计划，这在全国高校各院系中堪称一枝独秀。吸引这些国际化杰出人才的关键因素，已不仅仅是待遇、科研经费支持、实验室配套等“硬”条件，更是管理模式、目标理念和发展机会等“软”条件。他们的加入，除了带来他们自身卓越的学术成果和前沿的科研课题，也大大加快了学院高端人才的引进步伐，有力促进了学院、学校的国际化一流建设。

马德秀书记多次强调：“加快建设世界一流大学是一项重要的国家战略。要率先冲击世界一流大学，最宝贵的战略资源是人才，尤其是一流人才。”正是校领导班子达成了这样的共识，学校的高层次人才队伍建设才一路绿灯一路凯歌。

引才：绿色通道

“人才是第一资源。”高层次人才迅速聚集，快速到位，带来了“不走寻常路”的特殊要求。

按照正常的晋升体系，大学一年只有一次职务职称评审，对于海外刚刚回国的人，他们需要快速评估和反馈机制，所以我校设立了高层次人才聘任委员会，专门负责高层次人才引进与培养的组织、审核和聘任。不但有校领导及校内外知名专家全程参与，学校特意邀请了大量的海外专家参与通讯评审。学校还推行引进人才入校手续的规范化与人性化改革，派专人负责协调校内各方面的事宜，明确责任部门落实引进人才的工作和生活配套，尽可能为引进人才提供全方位服务。学校为特聘教授及以上人才申请了高速公路通行证、航空公司贵宾卡，购买商业保险，还利用附属医院的医疗资源为他们开设了就诊“VIP绿色通道”，以解决其工作生活的后顾之忧。

“工作做到细处，关心落到实处。”让高层次人才在这样一个良好的环境中开始生活工作，对人才快速融入学校，更好的发挥作用至关重要。

上海交大在引进高层次人才方面注意到三点：一是人才、基地和项目的一体化，如依托船舶与海洋工程国家实验室（筹），我校成为第一批入选建设“海外高层次人才创新创业基地”的单位；二是争取增量资源推进改革，积极向外募集人才发展基金，设立冠名讲席教授基金、冠名特聘教授基金等，尽量减弱对现有薪酬体系的冲击；三是在有条件的情况下，积极探索人才特

区建设，在特区逐步建设常态性的人才政策。

2009年4月19日，上海市政府投资3.2亿建设的上海交通大学上海高级金融学院成立，麻省理工学院斯隆管理学院金融学讲席教授、美国国家经济研究院研究员王江教授担任学院院长。学校对高级金融学院给与了“体制内特区政策”：按照国际惯例办学，分配制度和薪酬制度完全与国际市场接轨。王江表示：学院的全职教师全部从海外引进，作为和培养高级金融人才并重的目标，学院要重点建立一批由国际著名学者领军的高水平、多层次的综合研究团队，通过产生具有广泛影响力的学术研究成果跻身世界一流金融院系行列。

2009年1月9日，上海交通大学物理系迎来了一位新的系主任，原美国马里兰大学物理系教授、马里兰大学基础物理研究中心主任季向东走马上任，成为交大物理学科的新掌门。作为国家“千人计划”入选者之一，季向东上任不久，交大物理系就连续“发出声音”，一系列活动在国内外均有影响，为交大的物理学科建设增速增色。

再早一些时候，在交大高层次人才引进的名单上，还有目前已经担任交大凯原法学院院长一年有余的季卫东教授、人文艺术研究院院长刘康教授等的大名。

在上级有关部门和校领导班子的关心和支持下，我校高层次人才队伍建设取得很多重要进展。我校在中组部千人计划中已申报了三个批次，前两批共有十位教授成功入选，名列全国高校前茅；第三批的最终结果尚未公布，预计入选人数不少于前两批。除此之外，2009年学校还获聘上海市东方学者8位特聘教授、1位讲座教授；申报教育部长江学者两批次，第一批次（08年度）获聘6位特聘教授，5位讲座教授；第二批次（09）年度的最终结果虽尚待公布，但预计入选人数不少于上一批次，为我校历年获聘人数最多的一年。

上海交通大学“海外高层次人才创新创业基地”正在建设之中，基地由船舶海洋工程、机械制造、电子与通信、材料与生命科学等强势学科交叉融合而成。目前，“人才基地”已形成以两院院士为学术带头人，冠名讲席教授、教育部长江特聘教授和国家杰出青年基金获得者等高端人才汇集的学术梯队，获得多项国家级奖项，取得了一批国际先进、国内领先水平的科研成

果：已成功引进海外知名大学正教授或相当职务者十几名。

梯队：金字塔型

大批高层次人才络绎加盟之后，如何用好“高层次外援”，成为高校要面对的新课题。学校进一步明确要按照学科规划，坚持高标准引进高层次人才，充分发挥他们的引领作用，培养、提升现有的师资队伍水平；要深入研究人才成长与使用的规律，营造有利于各类拔尖人才脱颖而出的生态环境；要优化制度设计，创新用人机制，使引进人才有广阔的发展空间。

在国家千人计划的框架下，上海交通大学有一个人才梯队金字塔计划。上海交通大学“三步走的发展规划”明确提出：“到2020年，若干学科达到世界一流水平；到2050年建校150周年的时候，全面实现世界一流大学的建设目标。”目标摆在眼前，人才队伍建设成为最大瓶颈之一。校领导班子多次强调：交通大学新一轮发展，必须把高层次人才的引进和培养作为前提。

学校利用海外高层次人才创新创业基地的优势，仔细研究和调研，出台了高层次人才引进和培养的完整计划和一系列政策，分别以冠名讲席教授、特聘教授、学术带头人、特别研究员、“晨星”学者等五个人才计划，开通人才引进的绿色通道，出台了一系列的具体支持政策，除了津贴之外，还从学校角度，为引进人员提供科研启动基金和安家费等一系列优惠政策和人性化服务，帮助他们在大学的土壤里快速扎下根来，茁壮成长。其中，冠名讲席教授，以学院院长、战略科学家（平台负责人、大学科带头人等）为目标定位，聘请有管理经验和较强管理能力、已获国外知名高校或研究机构教授终身教职的高水平学者担任。相关企业为冠名讲席教授每年提供特殊岗位津贴。特聘教授为具有一定国际知名度，已获得国外知名高校或著名研究机构副教授以上终身教职，或长江学者、杰出青年基金获得者等有实力和潜力冲击院士的学者。学校每年为冠名讲席教授、特聘教授提供岗位津贴，住房津贴、科研经费，并协助他们配备工作助手。

学校希望，到2010年，交通大学可以形成这样一个人才金字塔：院士和讲席教授层次，希望达到50人；杰青、长江、学术带头人希望集聚150人，特别研究员集聚150人，35岁以下已经崭露头角有发展潜力的年轻教师，希望集聚300到400人。到2020年——这是交大发展史上的又一个非

常重要的标志性年份——学校院士层次的人才达到 80 人，杰青、长江学者、学术带头人达到 300 人，特别研究员 800 人。

如果这一目标得以实现，上海交通大学就能够实现可持续发展，把“三步走”战略的第二、第三步都落到实处。

发展：面向未来

“我们要解决未来的 100 个问题”。2009 年 6 月，校长张杰向校学术委员会提出了一个“特殊的要求”：凝练出工程领域、技术领域内的尖端的、难以发现的 100 个问题，组织学校高端科研团队集中攻破解决。

引进高层次海外人才，打造“海外高层次人才创新创业基地”的根本目的，不仅在于大力引进，而是要进一步改善研究环境，让高端人才进得来、留得住、乐得干，起到“火车头”的带动作用，助力世界一流大学建设，最终目的是要用一流的人才队伍解决国家建设中、科学研究中亟待解决的问题。

与“千人计划”的开始同步，上海交通大学在人才高地开始建设的同时就强调鼓励问题导向的研究。

罗伯特·帕克担任密西根学院学术事务副院长一年多来，为改进学院的人才培养体系和高端人才引进做出了卓著贡献，同时为上海交通大学的“机械设计与理论”和“一般力学”两个二级学科的发展提供了新的驱动力。

季向东落户交大物理系后，物理系的梯队建设明显增速，2009 年初，交大成立了粒子物理宇宙学研究所（INPAC），招聘了特别研究员刘江来博士（加州理工学院）、倪凯旋博士（哥伦比亚大学）等实验骨干，一个高端科研团队在物理系快速形成，他们将运用在多个国际合作实验中积累的丰富经验，在国内开展目前还是空白的暗物质直接探测实验。目前，团队的研究课题“暗物质吨级液氙探测器的预研”已获得了 2010 年度的 973 计划项目资助。

“我们希望到 2020 年，交大师资队伍总体水平达到世界 100 强。”张杰期待：如果我们凝练出 100 个甚至更多的问题，希望到 2020 年，有二三十个取得重要进展，这样我们到 2020 年的时候，大概会有二三十个是交通大学独立开创的学术方向。“我们相信，这样一个举措会大举改善交通大学研

究的环境，把它变成一个更加接近于世界一流大学的研究环境。同时，也解决国家的一些重大问题，为国家做出更大的贡献。”

时光进入新的一年，交通大学依然激扬着“人才强校”的旋律，人才高地建设继续前行。

2010 新年伊始，上海紫竹新兴产业技术研究院成立。三位中组部千人计划入选者加盟，其中美国辛辛那提大学全职教授李杰博士受聘担任产研院的院长，要和交大一起做“企业想做而做不成、风险投资想投不敢投、政府想干而无法干”的事，打造上海乃至长三角的新型企业家群体“摇篮”、“技术创新源”和“产业孵化器”。

建设世界一流大学的宏伟蓝图不变，上海交通大学的高层次人才队伍建设，步伐仍旧铿锵有力，目标依然任重道远。★

新闻速递

2010年5月至6月校园新闻回顾

1、【**我校获市高校运动会男团第五**】5月13日至5月16日，北京市第48届高校田径运动会在北京吉利大学胜利举行。我校运动员奋力拼搏，团结合作，取得了男团第五名的好成绩和最佳体育道德风尚奖。

2、【**我校法学院举办第十五届全国高校法学院院长(系主任)联席会议暨法学教育高峰论坛**】5月14日，我校法学院主办了第十五届全国高校法学院院长联席会议暨法学教育高峰论坛。来自北京大学、清华大学、中国政法大学、中南财经政法大学、中央财经大学和南开大学等50多个高校的法学院院长(副院长)齐聚一堂，对法学教育国际化、科研创新、办学理念等问题进行了深入研讨。党委书记柯文进、副书记杨军出席了论坛。

3、【**我校举行了2010年MBA职业发展导师聘任仪式**】5月14日，专业硕士教育中心在温特莱酒店举行了MBA职业发展导师聘任仪式。丁立宏副校长致辞并向受聘的职业发展导师颁发聘书。

4、【**我校召开处级干部境外培训总结汇报会**】5月18日，我校召开处级干部境外培训总结汇报会。党委副书记杨军总结了我校处级干部境外培训的情况，各组组长汇报了本组的学习经验，党委书记柯文进出席了会议。

5、【**我校召开2010年第7次校长办公会**】5月18日，王稼琼校长主持召开学校2010年第7次校长办公会。会议研究讨论了校园导视系统实施方案；会议讨论了学校2010年管理岗位及其他专业技术岗位拟录用人员情况；会议同意“北京市属高校人才强教计划”2011年推荐名单，同意成立学校工程教育专业认证工作领导小组。会议还研究了其他事项。

6、【**我校召开第三期“鑫恒·泰泽励志助学金”座谈会**】5月19日，我校召开第三期“鑫恒·泰泽励志助学金”颁发座谈会。“助学金”发起人，我校校友鑫恒集团副董事长李涵、泰泽律师事务所合伙人申黎律师，校党委副书记杨军等参加会议。

7、【**我校举办人事秘书工作研讨会**】5月20日至5月22日，人事

处召开了 2010 年人事秘书工作研讨会。

8、【**我校首次发布大学生发展信心指数**】5 月 26 日，2010 首都经济贸易大学大学生发展信心指数发布会召开。党委副书记杨军出席了发布会。

9、【**我校举办 2011 年硕士研究生招生宣传日活动**】5 月 26 日，我校在五号楼前举办了 2011 年度硕士研究生招生宣传日活动，1500 多名考生到校咨询。

10、【**我校举行研究生代表座谈会**】5 月 26 日，我校举行研究生代表座谈会。党委副书记杨军、副校长丁立宏参加了座谈会。

11、【**党委副书记杨军到各院系调研就业工作**】5 月 26 日至 6 月 4 日，党委副书记杨军分别到全校 14 个院系针对 2010 届毕业生就业情况以及攻坚阶段工作部署进行了调研。

12、【**我校召开第 112 次党委常委会**】5 月 27 日，党委书记柯文进主持召开第 112 次党委常委会。会议研究了学校 2010 年毕业生就业工作；会议讨论了学校建设“北京市干部教育培训基地”的相关工作；会议决定开展机关部分职能部门和部分院系空缺职位选聘干部工作；会议同意刘宇等 47 名同志试用期满转正，同意在全校开展“首都经济贸易大学群众心目中的好党员”评选表彰活动。会议还研究了其他事项。

13、【**全国工程教育安全工程专业认证专家组莅临我校考查**】6 月 1 日至 6 月 3 日，全国工程教育安全工程专业认证专家组组长宋守信教授率专家组一行 7 人莅临我校，对我校安全工程专业进行了现场考查。校长王稼琼、副校长王文举出席了 6 月 1 日召开的专家组进校见面会和 6 月 3 日召开的现场考查意见反馈会。

14、【**党委书记柯文进会见美国太平洋大学校长**】6 月 2 日，党委书记柯文进书记会见了美国太平洋大学校长帕米拉·艾贝克女士、研究生院院长龚晋慷先生、教育学院院长琳恩·贝克女士、法学教授比尔·杰弗瑞先生等一行。

15、【**我校召开 2010 年第 8 次校长办公会**】6 月 2 日，王稼琼校长主持召开学校 2010 年第 8 次校长办公会。会议研究讨论了校内 4 号学生宿舍建成后的使用方案；会议讨论了 2010 年 6 月申请延长退休年龄教师

情况；会议讨论了学校 2010 年第二批专任教师及管理岗位拟录用人员情况，原则通过了《首都经济贸易大学教职工考勤管理暂行办法》。会议还研究了其他事项。

16、【**教师促进中心举行 2010 年教师促进工作大会暨教师潜能开发学术研讨会**】6 月 3 日至 6 月 4 日，教师促进中心举行了 2010 年教师促进工作大会暨教师潜能开发学术研讨会。党委书记柯文进、副校长杨世忠、纪委书记赵凤启出席了会议。

17、【**我校召开机要保密工作会**】6 月 9 日，我校召开机要保密工作会。党委副书记杨军，纪委书记、学校保密委员会主任赵凤启出席了大会。

18、【**校长王稼琼深入工商管理学院调研中长期发展规划等工作**】6 月 10 日，校长王稼琼到工商管理学院调研，与学院领导班子成员和两位教授代表就学院发展中存在的突出问题和近期需要学校解决的具体问题进行了座谈。

19、【**党委理论学习中心组参观考察滨海新区**】6 月 11 日，我校党委理论学习中心组组织参观考察滨海新区。校领导及工作人员一行 12 人，乘车前往天津，上午参观了滨海新区规划展、东疆保税港区及于家堡，下午与滨海综合发展研究院座谈，了解滨海新区发展现状及“十二五”前景，以及我校“产学研（滨海）基地”的建设情况。

20、【**著名摄影家贺延光为我校师生作新闻摄影讲座**】6 月 13 日，著名摄影家贺延光应邀为我校校园媒体记者、通讯员及部分师生作了一场新闻摄影讲座。

21、【**我校召开第 113 次党委常委会**】6 月 13 日，党委书记柯文进主持召开了第 113 次党委常委会。会议听取了我校廉政风险防范管理工作情况汇报，原则同意《首都经济贸易大学 2010 年党风廉政建设和反腐败工作主要任务分工》，原则同意学校领导班子和校领导廉政风险防范表，同意实施《监察建议书》。会议研究确定了党政办公室副主任，组织、统战部副部长，后勤管理处副处长考察人选，通报了部分院系空缺职位选聘干部工作报名情况。会议还研究了其他事项。

报：校领导、校长助理

发：党政办公室、发展规划处、教务处、科研处、研究生部、人事处

首都经济贸易大学党政办公室

2010年6月20日