

# 新会区人才资源开发“十一五”规划

为实施人才强区战略，实现全面、协调和可持续发展，人事人才工作坚持以经济建设为中心，为国民经济和社会发展提供强有力的人才保障。在总结“十五”期间人才资源开发的基础上，根据《中共中央、国务院关于进一步加强人才工作的决定》精神，结合我区经济社会发展纲要和人才现状，编制出新会区人才资源开发“十一五”规划。

## 一、“十五”时期人才资源开发回顾

### (一) 人才资源现状

“十五”时期，我区大力贯彻落实“人才资源是第一资源”战略思想，实施人才强区战略，坚持面向未来，面向世界，面向经济建设原则，树立和落实科学的人才发展观，抓好人力资源开发、培养、使用、储备工作，增加人才数量，提高人才质量，合理调整人才专业结构，搞好科学配置，发挥人才在国民经济发展中的作用，人才队伍不断壮大。到2005年末，全区总人口为74万，其中社会劳动者人数168000人，各类专业技术人才数59800人。人才占社会劳动者比重为35.6%，人才与人口的比例为1:12.4。

在各类人才总数中，按从事产业的结构分类：第一产业7100人，第二产业29500人，第三产业23200人。三大产业人才的比重分别为11.9:49.3:38.8，与三大产业的比例平衡。

按人才的专业结构分类：工程技术人员33505人（占58.2%）、农业技术人员5500人（占9.2%）、卫生技术人员3280人（占5.5%）、教育人才9645人（占14%）、经济人员2800人（占4.7%）、会计人员3250人（占5.4%）、科学研究人员53人、船舶人员53人、统计人员520人、翻译人员85人、图书档案文博人员237人、新闻出版人员105人、律师人员42人、艺术类人才75人、政工类人才650人。

按学历结构分类：具有中专以上学历人员总数为36000人。其中：研究生100人、本科生4900人（占13.6%）、专科生13000人（占36%）、中专生18000人（占50%）。

按技术职称层次分类：具有初级职称以上及技工人员总数为51300人。其中：高级职称人才700人、中级职称人才6580人（其中技师380人）、初级职称人才44020人（其中技工人员24550人）。高、中、初级职称人才比例为1:9.4:62.9（剔除技工外的比例为1:8.9:27.9）。

### (二) 存在问题

## 1、人才结构分布不合理

第一产业的人才总量不足，并且大部分集中在区属事业单位中，而在基层从事农业技术推广的人才很少，难以适应我区农民对农业科技的要求；第二产业的人才，由于公有制企业转制过程中，企业人才流失严重，人才总量逐年减少；第三产业的人才大部分集中在教育和卫生部门。高级专业技术人员年龄呈现老化，且大都集中在教育和卫生部门，科学研究系列、会计、统计、市场营销、计算机、材料、通信、电子信息、生物技术、国际贸易等专业人才以及高新技术产业和复合型创新人才出现整体性短缺。

## 2、人才队伍整体素质不高

从学历结构来看，全区人才队伍学历层次偏低，研究生学历和大学本科学历的只占 8.4%，大专学历占 21.7%，中专及以下学历占了 69.9%。从专业技术职务结构来看，高、中、初级结构比例为 1:9.4:62.9。

## 3、高新技术和复合型管理人才短缺

高新技术领域的人才培养和引进严重滞后，高效农业、生物技术、电子信息、环保技术、新材料开发等新兴学科人才难觅，缺少拔尖人才和青年学科带头人，缺少懂技术、会管理、善经营的现代企业复合型管理人才，缺少了解世界贸易规则、熟悉国际市场的工商管理人才。

## 4、农村人才队伍建设滞后，专业技术人才和实用型人才短缺

当前突出的问题，表现在：（1）农民平均受教育程度偏低。在全区 49.5 万农业人口中（农业人口占全区人口的 67%）小学文化程度的占 40%，初中文化程度的占 30%。高中以上文化程度的仅占 7.8%，农民受教育年限不足 7 年；（2）农村实用型人才单一。技术种类集中在种养、养殖等大众化技能人才方面，农村急需的流通人才、信息人才、管理人才、创新人才严重不足。（3）农村人才培养的投入和条件有限，培养的机制和形式传统单一。

## 5、高中级技能人才紧缺，严重制约我区工业发展的后劲

目前，我区从业人员有 138438 人，技能人才 24930 人，占从业人员的 18%。其中，高级工（包括技师）占技术工人员人数的 11.8%，中级工占 18.5%，初级工占 69.7%，而发达国家高级工占 35%，中级工占 50%，相比差距明显。

## 6、引才综合环境不够完善

创新引才的氛围未能形成，人才激励机制不活，人才使用上存在偏差，分配没有体现一流人才，一流业绩，一流报酬，没有充分发挥应有的激励和示范作用，不利于优秀人才脱颖而出。人才市场建设，规模不大，功能不全，市场化配置水平不高。

## 二、“十一五”时期人才资源开发规划

### (一) 指导思想

坚持以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导,坚持科学的人才发展观,围绕强区富民、建设富裕文明小康社会的总目标和总任务,以提升综合实力和区域竞争力为核心,实施临港经济发展战略,加快结构优化调整,实现经济增长方式的根本转变为目的,为促进我区产业、环境、社会可持续发展,提供强有力的人才保证。

### (二) 主要目标和任务

#### 1、发展总目标

随着经济社会的发展,劳动者整体素质要有较大幅度的提高,按照整体目标要求,到2010年,全区各类人才总数为90000人。比现有人才增长50.5%,每1万人口拥有大学生382人,拥有各类专业技术人才1042人。

在各类人才总数中,按从事产业的结构分类:第一产业8500人,同比增长19.7%;第二产业44500人,同比增长51%;第三产业37000人,同比增长59.5%。三大产业人才的比重分别为9.4:49.4:41.2。

按人才的专业结构分类:工程技术人员56500人(同比增长68.6%)、农业技术人员7500人(同比增长36.4%)、卫生技术人员4000人(同比增长22%)、教育人才按满足基础教育事业发展和全面推进素质教育的要求,2010年全区小学教师专科学历提高到95%以上,小学本科教师学历达到30%以上;全区初中教师本科学历达到70%以上;全国示范性高中具有研究生学历的(含教育硕士)教师比例达到15%以上、经济人员4500人(同比增长60.7%)、会计人员5000人(同比增长53.9%)、科学研究人员80人、船舶人员80人、统计人员800人、翻译人员130人、图书档案文博人员400人、新闻出版人员180人、律师人员80人、艺术类人才150人、政工类人才900人。

按学历结构分类:2010年,具有中专以上学历人员总数为53000,同比增长47.2%。其中:研究生250人、本科生8000人(占15.1%)、专科生20000(占37.7%)、中专生24750人(占46.7%)。

按层次结构分类:具有初级职称以上及技工人员总数为77000人,同比增长50%。其中:高级职称人才1000人,同比增长42.9%;中级职称人才9000人,同比增长36.8%;初级职称人才67000人,同比增长52.2%(其中技工人员38000人,同比增长54.8%)。高、中、初级职称人才比例为1:9:67(剔除技工外的比例为1:9:29)。

#### 2、主要任务

(1) 努力提高人才队伍整体素质。要切实加强各类人才的培养,既重视人才的业

素质培养，又注重人才的政治素养的提高，努力建设一支具有较高思想道德素质和科学文化素质的人才。

建设高素质社会化专业技术人员队伍。按照社会主义市场经济的要求，加快专业技术人才队伍建设，全面提高专业技术人员素质，特别要注重增强专业技术人才的创新意识和创新能力，将培养高层次创造型人才作为当前专业技术人员队伍建设的重要内容。

建设高素质专业化公务员队伍。根据精简、统一、效能的原则，建立廉洁高效、运转协调、行为规范的行政管理体系，重点在用人环境、用人机制、监督体系上有所创新。在控制总量的同时，进一步提高质量，突出能力建设，努力提高公共服务水平，培养造就一支高素质专业化的公务员队伍。

建设高素质职业化经营管理人员队伍。按照建立现代企业制度和我国加入世贸组织的需要，深化国有企业人事制度改革，积极探索适应现代企业制度要求的选人用人新机制，把组织考核推荐和引入市场机制、公开向社会招聘结合起来。加快培育企业经营管理人才市场，建立企业经营管理人才库。采取多种形式加强教育和培训，全面提高经营管理者素质。按照企业的特点，加快制定经营管理者培养、选拔、考核、监督办法，并逐步实现制度化、规范化。

(2) 加强继续教育。制定加强“三支队伍”建设的继续教育管理规定和计划，将其纳入制度化、法制化轨道，强化在职人才的思想观念更新和科技知识教育。根据公务员的初任培训、任职培训、专门业务培训、更新知识培训工作的不同要求，制定公务员分类分级培训措施。重点抓好专业技术人员的继续教育，要注重政策研究，完善培训机制，加强培训机构的管理，使培训教育同工作实践有机结合，全面提高“三支队伍”的素质。

(3) 大力引进人才和智力。实行开放的人才政策，改善人才使用环境。采取多种方式 and 灵活措施，引进我区急需的优秀专业人才，特别是高新产业的人才、支柱产业的人才，以及具有二次开发和创新意识的高素质的管理人才。创造条件，优化人才成长的环境，吸纳省内外高校优秀毕业生来我区服务。将新会籍在省内外学有所成人才，纳入新会区人才库，建立联系网络，采用多种方式，按照利益共享原则，积极吸纳其智力和科技成果，为我区服务。

(4) 抓紧后备人才培养，特别是领导干部人才的培养。根据各行业、各类人才的实际情况，制定相应的培养规划，重点加强农业、支柱产业和高新技术产业、对外开放、经济管理等领域中紧缺人才的培养。每年选派一定数量的领导干部到境外学习和培训，吸纳新知识，开阔新视野。组织年青干部上名牌院校进修。争取高校来我区联合举办多种研修班，通过全方位、多渠道、多层次的人才培养，为人才的全面竞争上岗、为经济

快速发展创造更好的条件。

(5) 大力培养高新技术人才。针对我区工业八大板块的特点,着重对口培养各类专业技术人员的创新能力,提高我区科技创新能力水平。通过实施专业技术人员继续教育工程,充实和完善继续教育内容,促进专业技术人员更新知识,提升创新能力。制定高新技术人才培养规划,大力培养电子信息、食品工程、纺织工程、机械、化工、新材料等领域的人才,努力改变目前高新技术产业发展人才短缺现象。

### 三、实现人才资源开发“十一五”规划的主要措施

人才资源开发和利用是国民经济和社会发展规划不可分割的组成部分。制定与市场经济发展相适应的政策措施,才能保证规划的有效实施。

#### (一) 牢固树立和落实科学的人才发展观

坚持邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导,充分认识“人才资源是第一资源”的重要性,牢固树立和落实人才的发展观。各级政府和用人单位,要增强引进人才、培养人才、使用人才的责任感和紧迫感,加强领导,自觉地把整体性人才资源开发工作摆上重要位置。

#### (二) 创造有利于人才引进和发挥作用的良好环境

1、抓好人才引进工作。拓宽人才引进渠道,以区人才中心作为人才引进的重要窗口,充分发挥社会各种引才力量,通过招商引才、项目引才、技术引才、商会引才,加大引智力度。区人才中心坚持办好、办活两大有型和无型人才市场,即现场人才招聘市场和远程网上人才招聘市场。建立人才招聘常规机制,提高市场配置水平,每年举办好两季大型人才招聘会和两次网上人才招聘会。加强常设型人才招聘会的招聘工作。加强与全国人才集聚省份的联系。每年组团到省外招聘高层次人才,收集大量人才信息,充实当地人才库信息存量。

2、完善人才优惠政策。从政治、待遇、职称评聘、人才培养、住房、调动、家属就业及子女上学、户籍迁移和安家费等方面,进一步完善一系列引进人才优惠政策。对本人不愿移转行政关系和户口的专业技术人员可实行“户口不过,关系不转,来去自由”的政策,通过特聘兼职、项目合作与攻关、技术入股、咨询顾问等形式,推动智力流动,使“智力流动”成为引进人才的重要形式。建立“人才绿色通道”,实行特事特办,引进区外到我区求职的本科以上学历毕业生和中级以上专业技术职称人才;可采取任职、兼职、顾问、合作开发和创建、承包、租赁经济实体等多种形式吸纳各类专业技术人员来我区创业和工作。形成一个思想解放、观点科学、内容充实、机制灵活、操作简便、

相互配套的引才氛围，充分发挥政策的激励导向作用，营造以政策吸引人才，以感情联系人才，以事业凝聚人才的良好环境。

**3、把握好引才重点对象。**引进对象必须是我区急需的高级专业技术人才，对于有突出贡献或携带技术项目的可适当放宽到中级专业技术人才。重点是围绕农业、纺织、造纸、建材、机械、化工、食品等重点支柱产业，重点建设项目，科技攻关项目，开发高技术含量的产品，以及科教文卫发展急需的紧缺人才。

### **（三）加强人才教育培训，提高人才整体素质**

进一步完善我区人才的教育培训体系。建立多层面、多领域、多形式、多渠道、多学科的全方位人才培训网络。把人才培养由短期性、突击性教育向终身教育转变。把单一重视学历教育向培养复合型、实用型人才转变，全面提高整体性人才素质。建立培训激励机制，引进培训内容和培训方式。培训内容应实现由粗浅应知应会向新技术、高新技术教育的转变。对党政干部应以理论学习为先导，侧重职业要求的忠诚教育、廉政教育、党性教育和行政管理培训；对企业领导人才以研究现代企业制度为主，兼以研讨国内、国际市场企业生产、营销策略；对广大专业技术人员，实施以新理论、新技术、新方法、新技能、新知识为主要内容继续教育，通过开展短期培训、国内外研修、挂职锻炼与教育培训形式，加快科技人员继续教育业务培训，不断更新知识储备，优化知识结构，提高能力。

### **（四）加大高、中级技能人才比重，改变技能人才队伍发展缓慢局面**

进一步加强技能人才和高技能人才的培养。充分发挥我区职业培训机构的作用，建成一个具有开展职业需求预测、职业培训、职业技能鉴定、职业咨询与指导、职业介绍紧密联系的多功能职业培训机构。创新培训机制，实行校企联合办学手段。争取“定点、定向、定单”培训模式，扩大办学规模，增加办学工种，提高办学层次，对口我区优势产业，特殊行业、效益经济开展高级技能人才培养。突出实用技能和精、尖、特人才培养。

### **（五）加快农村人才队伍建设步伐，促进农村人才快速发展**

2010年，农村人才队伍建设的目标是：区级培养掌握大专以上，中级职称人才250名，镇级培养掌握中专学历初级以上职称人才1250名；村级培养3500名具有现代农业知识的生产能手。农村实用人才是农业应用、传播先进农业技术的重要力量。加快建设一支有觉悟、懂技术、善创业的农村实用型人才队伍。结合实施优势农产品区域布局规划，优质粮食产业工程、农业科技入户工程，“星火计划”，“丰收计划”等重大农业项目，以骨干农民为基本队伍，陆续实施绿色证书培训工程；以核心农户为重点，结合农业产业发展的需要，加大现代农业科技知识、营销知识、管理知识的培训。为促进农村

劳动力转移，实施“阳光工程”大力开展职业技能培训和信息服务。积极推进农村科技培训改革，提高培训效果，突出“短、平、快”的特点和采用一技一训的方式，力求收到实效。加快启动农村实用人才培养“110计划”，利用各级农业广播电视学校、农科所、果科所、材料所、水产站、经作站、经管站、畜牧兽医站、农机站、农业技术学校等农业机构，开展专业生产技能、土专家、田秀才种养能人、农民企业家、农产品开发、销售服务、农村经纪人才的培养教育。建立以财政为主的多元化培训资金投入机制，确保农村人才培养的顺利实施。建立农村人才技术的考核、评聘使用制度。对有突出贡献人员，实行奖励。建立农村人才库，加大农村人才的交流和管理。

#### （六）增加人才资源开发的投入，改善人才创业环境，扩充规模建立集人才信息、人才培养、人才流动和人才评估等多功能的人才开发基地

加大人才资源开发的投入，建造有我区特色的人才服务大厦。构建人才辐射网络。重点建设远程人才网络视频工程。加大我区现有各类职业技能人才培养基地建设的投入，办活中等职业技术学院和各镇农业培训机构。坚持以国家、集体、个人三者负担，以国家为主的原则，把人才开发和各项经费列入各级财政计划，专款专用。

### 四、“十一五”时期的重点工程

（一）规划在城区建造一座综合性多功能人才服务大厦。人才服务大厦规模建有人才网络信息中心、人才测评中心、人才人事代理服务大厅、人才交流论坛大厅。可容纳 500 人的常设型人才招聘大厅。

（二）建设具有现代化水平的人才网络中心。覆盖全区用人单位，实现现代化的远程视频人才招聘规划。

（三）加大职业技能培训基地的建设。加强机电中专学校、冈州职中、技工学校和各镇农村成人文化学校的建设，增大投入比例。

（新会区人事局提供）