

广州市人才发展“十一五”规划

为全面实施人才战略，建设南中国乃至东南亚一流的人才队伍，适应经济社会发展的需要，根据中组部、人事部和市委、市政府的部署以及《广州市国民经济和社会发展第十一个五年规划纲要》，制定本规划。

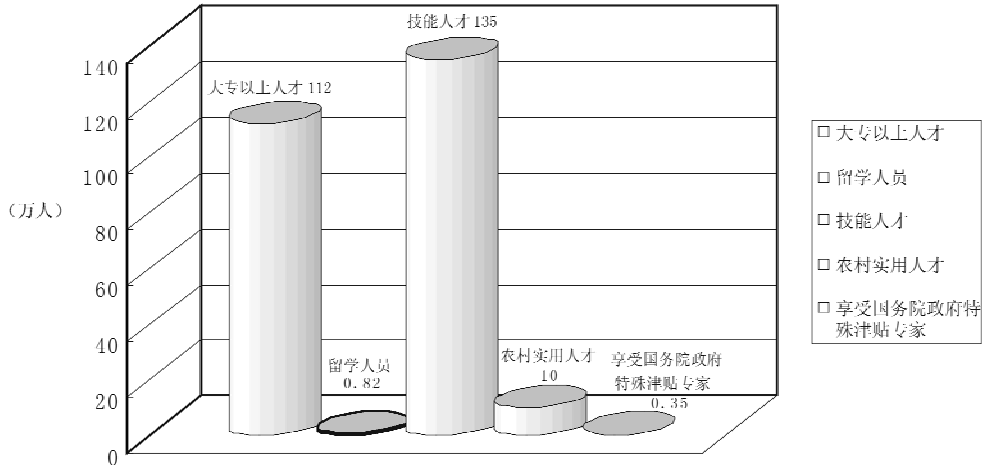
一、广州人才发展进入新阶段

（一）“十五”时期人才发展取得显著成就

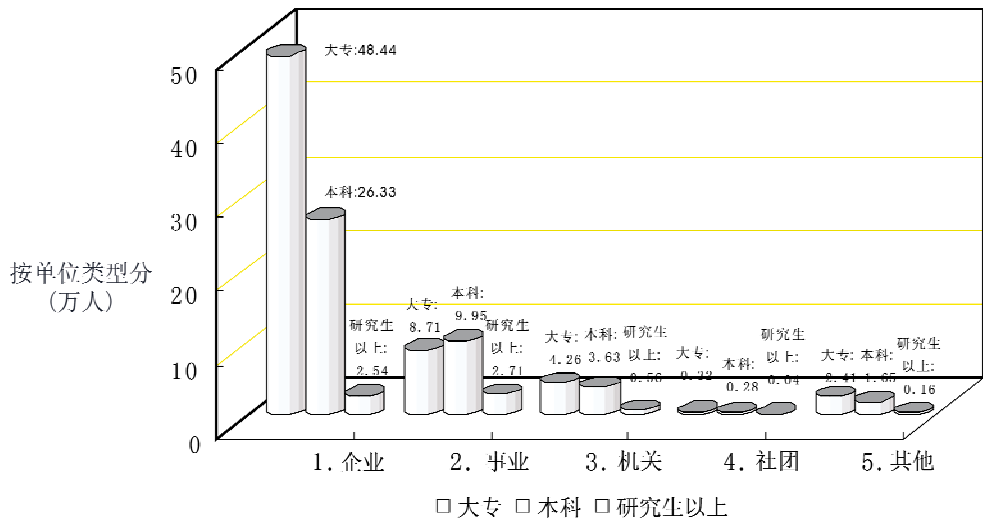
“十五”时期是我市人才队伍建设取得重大发展的五年，是各类人才大展身手、干事创业的五年。在市委、市政府的领导下，各级人才工作部门坚持以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，认真落实科学发展观和构建社会主义和谐社会的战略思想，确立了“一流城市，一流人才”的指导思路，始终紧紧围绕广州的经济社会发展，坚持以人为本，加快人才资源开发，创新人事人才公共服务机制，人才工作取得了显著成绩，为“十一五”人才工作奠定了坚实基础。五年来，人才资源总量持续增长，人才整体实力明显增强；人才与经济社会协调发展，人才资源的结构明显改善；人才工作体制机制不断创新，人才发展社会环境明显优化；人才市场体系建设加快，人才资源市场化配置率明显提升；各类人才培养计划相继实施，大规模培训干部和专业技术人员继续教育取得新进展。中国留学人员广州科技交流会已成为海内外知名的品牌展览会，吸引大量海外留学人员回国创业。到2005年底，广州地区人才资源总量中受过大专以上教育的人才资源约112万人，技能人才约135万人，农村实用人才约10万人，留学人员约8200人，享受国务院政府特殊津贴专家约3500人，在校大学生约55万人。

拥有52所普通高等院校，6个省级以上的大学科技园，182所市属以上的自然科学与技术领域的开发机构，70个省级以上的重点实验室，以及一大批能力较强的创新平台，建立了广州科学城和广州大学城两大创新基地。2004年底，每百万人口申请专利数达到1135件，高新区技术创新指标仅居北京之后，居全国第二位。2005年底，科技进步对工业经济增长的贡献率达到50.8%。第一、二、三产业人才结构调整调整为1.7:31.2:67.1，非公经济接纳的人才占全市吸纳人才总量的56%。人才服务中介机构215家，各类劳动力中介服务机构505家，我市通过人才市场引进的人才占全市引进人才总量的75.6%，高校毕业生就业的市场化配置率达到81%。培训党政人才41.35万人次，企业经营管理人才6.89万人次，专业技术人才70.34万人次。干部人事制度改革成效显著，公开选拔、竞争上岗、干部交流等制度普遍推

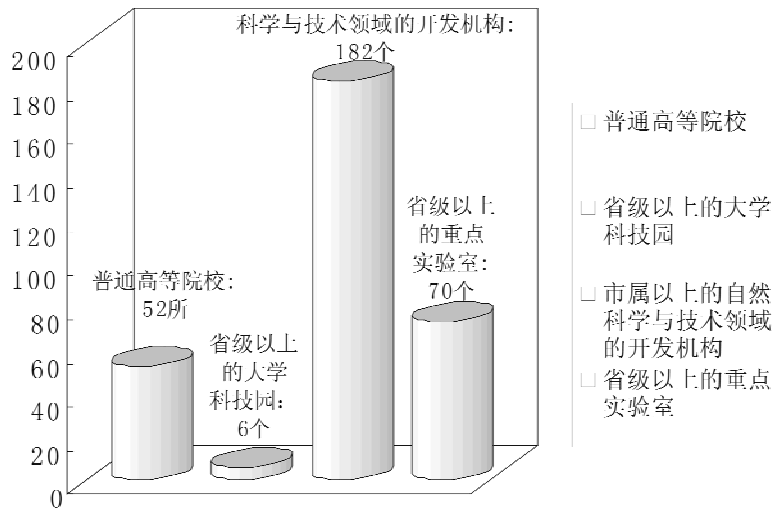
2005年人才队伍分类



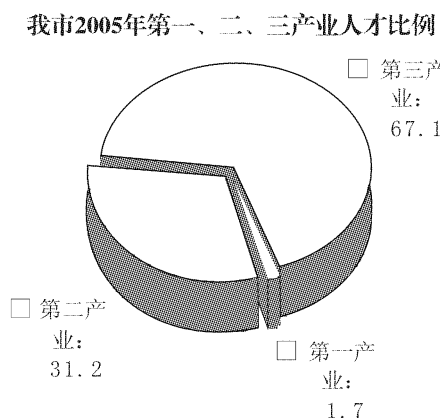
2005年底广州地区大专以上学历以上从业人员统计表



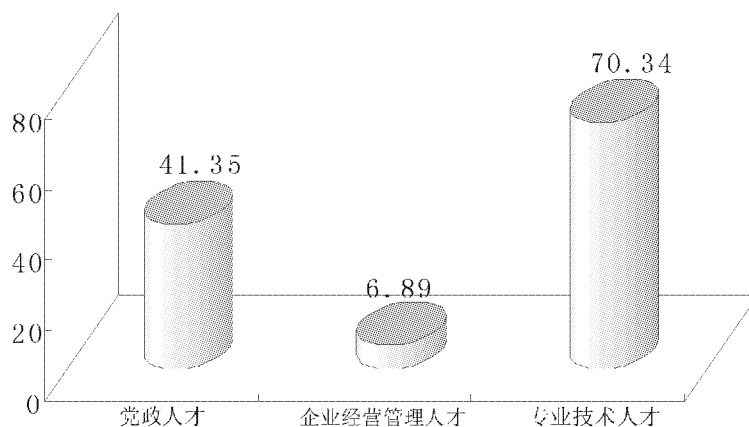
市属以上的自然



行，成功启动了以聘用制为核心的事业单位人事制度改革，积极探索通过人才市场和面向社会公开招聘企业高级经营管理人员，试行董事长年薪制等领导人员考核激励办法，充分激发各类人才的潜力、活力。加强了公务员培训制度建设，在全国率先把公务员培训经费纳入财政预算，创立了公务员国内培训与国外培训相结合的“3+1”、“2+1”等有效的培训方式。人才公共服务体系不断完善，在全国率先推行公务员公共服务行为规范，在全国首创了高校毕业生就业“政府购买服务”机制，对高层次专家实行个性化服务和年休假体检制度等。实施了人才准入制度和人才引进直接申报制度，人才工作信息化“广州数字人才”工程建设走在全国前列。



“十五”期间大规模培训干部情况 (万人)

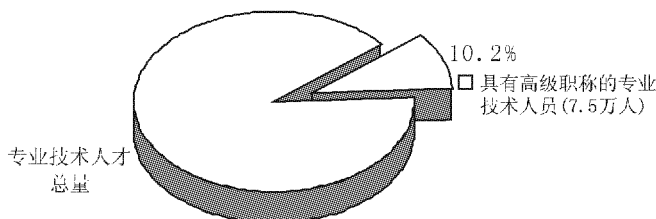


(一) 人才发展面临的形势

从国际看，以人才资本、信息化为特征的知识经济来临，人才资本和科技创新成为推动产业升级和提升国际竞争力越来越重要的决定因素；从国内看，党中央高度重视人才工作，大力实施人才强国战略，全国上下形成了开展人才工作的良好氛围，我省、市先后召开了科技教育人才大会，人才工作进入了一个整合力量、全面推进的新阶段；从周边看，泛珠三角“9+2”合作协议以及 CEPA 的实施，将大大加强我市与泛珠三角区域人才资源开发的合作，形成优势互补、共同发展的人才开发新格局；从自身看，我市经济社会发展已经进入一个新阶段，广州经济社会发展模式的转型，2010 年亚运会的举行以及将广州建成带动全省、辐射华南、影响东南亚现代化大都市的发展目标，将进一步增强广州对国内外优秀人才的吸引力，推动广州人才事业的快速发展。

面对新形势，我市的人才发展还不能完全适应建设现代化大都市的需要，主要表现在以下几个方面：一是高层次人才仍显不足。至 2005 年底，我市具有高级职称的专业技术人员只有 7.5 万人，仅占专业技术人才总量的 10.2% 左右。广州地区的两院院士 52 名（含非广州户籍外聘院士），与北京、上海、南京相比，差距较大。二是人才竞争力相对来讲不够强。广州

高新技术领域的高端产品较少，具有自主知识产权的产品不多。三是人才队伍结构不尽合理。广州的人才结构与产业发展不相适应，医药生物工程等新兴产业的高端应用型和复合型人才匮乏。社会工作人才队伍不成规模，与广州的社会发展不相适应。适用型技能人才缺乏。四是人才管理体制有待进一步完善。人才工作协调和人才评价机制需要进一步健全，管理缺位的现象还不同程度地存在，齐抓共管的人才工作体系还有待进一步完善。



展望未来，广州既面临着难得的机遇，又面临着严峻的挑战。“十一五”是承前启后的重要时期，我们要充分认识人才工作的重要性和紧迫性，紧紧抓住机遇，正确把握人才工作的发展规律，认真解决人才工作中存在的问题，从长远的、战略的高度谋划未来广州人才发展工作，全面提升人才发展整体实力和国际竞争力。

二、“十一五”时期人才发展的指导思想和总体目标

（三）“十一五”时期人才发展的指导思想

以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，全面落实科学发展观，坚持党管人才原则，把促进经济社会和人的全面发展作为根本出发点，大力实施人才战略，全面推进人才资源整体开发，紧紧抓住培养、吸引和使用人才的三个关键环节，进一步完善人才工作体制，创新人才工作机制，进一步营造育才、聚才和用才的良好环境，基本建立适应现代化大都市要求的人才发展体系，努力把广州建设成为南中国乃至东南亚的人才创业之都。必须坚持以下指导原则：

——坚持把人才工作摆在经济社会发展的突出位置。遵循科技是第一生产力、人才资源是第一资源的理念，根据广州实施“南拓、北优、东进、西联、中调”的城市发展战略，积极配合广州产业发展、城市建设等的规划和布局，全力推进人才开发与经济社会的协调发展。将全社会各类经济组织、各个层次的人才都纳入人才资源开发的大体系中去，加快广州经济社会的全面、协调、可持续发展。

——坚持把高层次人才队伍建设作为人才工作的重中之重。要着重培养造就大批适应现代化大都市建设的高层次人才，带动整个人才队伍建设，切实把高层次人才作为人才开发的重点，高度重视高层次人才在各个专业、各个领域不可替代的重要作用。创新各类高层次人才培养、使用机制，加强党政领导人才、创新将才和紧缺人才的培养和引进。

——坚持把创新机制和营造环境作为人才开发的基础工程。遵循人才开发规律，促进人才成长，建立充满生机和活力的人才工作机制。努力营造适宜人才创业发展和生活居住的优良环境；发展创新文化，培育创新意识，营造创新环境，以较明显的城市优势吸引海内外优秀人才聚集广州创业。不断创新人才使用和激励的长效机制，持续调动各类优秀人才为广州经济社会发展建功立业的积极性。

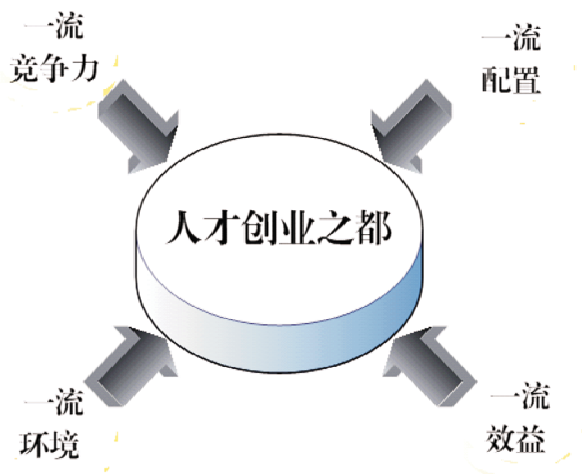
——坚持人才资源配置和开发的市场化取向。推进各类人才市场规范化、专业化、国际化的建设与发展，充分发挥全社会各级各类组织和机构在人才资源市场化配置和开发中的积

极作用。要站在战略的高度，利用国际、国内两种人才资源，做到自主培养开发人才和引进国内外人才并重，以项目合作为纽带，加快高层次国际化人才的培养和开发。

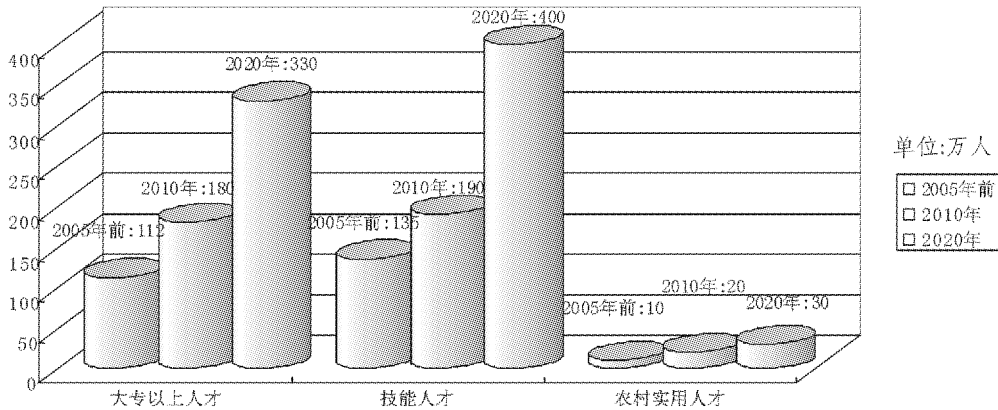
——坚持把创新能力建设作为人才开发的核心内容。要树立大教育、大培训的观念，重点培养人的学习能力、实践能力，着力提高人的创新能力，加大对人才资源能力建设的投入，进一步改革科技和教育发展模式，加大教育培训力度，促进人才总量同广州发展的目标相适应，人才结构和素质同各项事业全面的需求相适应，人才培养同各类人才成长的特点相适应。加快各类创新基地的发展，积极推进产学研结合。不断加大人才资本投入，大力培养和扶持各类优秀人才，强化人才队伍的创新能力，以人才的创新优势提升城市的竞争优势。

（四）“十一五”时期人才发展的总体目标

依据广州人才发展的形势，“十一五”时期要紧紧围绕广州经济社会发展和城市功能定位来规划人才发展，通过健全人才体制、机制，实施科学可行的人才对策措施，建设一支数量充足、素质精良、结构合理的人才队伍，实现南中国乃至东南亚“一流竞争力、一流配置、一流环境、一流效益”的人才发展目标，努力把广州建设成为人才创业之都。



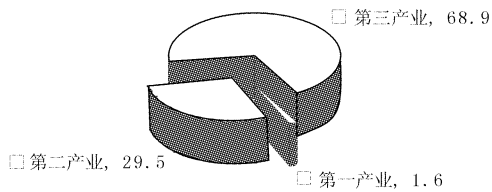
一流竞争力：牢固树立人才资源是第一资源、人才投入是效益最大的投入和人才投入优先的观念，加大人才开发投入；加快实施人才战略，以促进经济社会全面、协调、可持续发展和人的全面发展为目标，全面推进以党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才为主体的整体性人才资源开发，加紧培养引进高技能人才，加强农村实用人才开发。重点培养引进国际、国内和本地区一流水平的创新将才，加快培养引进广州紧缺的高层次人才、高技能人才和具有国际视野、通晓国际规则、理解多元文化、具备熟练的外语交流和工作能力的复合型人才；大力加强人才自主创新能力建设，培养引进一大批掌握核心技术和关键技术的高层次创新人才，培育和形成多层次的创新团队，大幅提升广州人才队伍的整体竞争力。到 2010 年，广州地区人才资源总量中受过大专以上教育的人才资源达到 180 万人左右，2020 年达到 330 万人；技能人才 2010 年达到 190 万人，2020 年达到 400 万人；农村实用人才 2010 年达到 20 万人，2020 年达到 30 万人。到 2010 年，留学人员达到 2 万人左右，在校大学生达到 80 万人，每 10 万人口中大专以上学历人才（包括在校大学生）达到 2.4 万人，居全国省会城市首



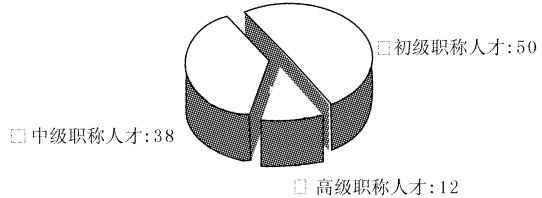
位；具有硕士研究生以上学历的人才达到 15 万人左右；具有高级以上职称的专业技术人才达到 14 万人左右；从事科技活动的科学家和工程师的密度为 122 人/万人；高等教育毛入学率达到 65%，人均受教育年限达到十三年；社会劳动生产率达到 15.5 万元/人左右。全市对教育、科技、人才的投入水平居全国前列。

一流配置：以广州产业结构调整和城市区域功能发展为依据，优化人才资源配置，努力做到人才资源发展与经济社会发展需求相适应，人才队伍结构与产业结构调整相适应，人才区域及行业分布与城市发展的空间布局相适应，人才知识结构与现代化大都市的发展相适应，人才的预配置与广州未来发展相适应。人才资源配置要遵循市场经济的规律，遵循价值规律，遵循成才规律，对各类人才做到用当其时、用其所长、用其所愿，形成人才辈出、人尽其才、

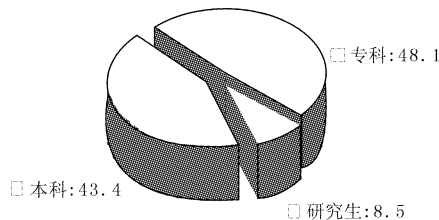
到2010年我市一、二、三产业人才比例



到2010年高级、中级、初级职称人才比例



到2010年研究生、本科、专科人才比例



才尽其用的良好局面。进一步发展完善各类人才市场，人才市场在人才资源配置中发挥基础性作用，到 2010 年，新生人才资源市场化配置率达到 90%。优化人才产业结构、学历结构和职称结构调整，到 2010 年，第一、二、三产业人才比例调整为 1.6：29.5：68.9，研究生、本科、专科人才比例调整为 8.5：43.4：48.1，高级、中级、初级职称人才比例调整为 12：

38:50。促进人才向企业及创新机构流动,使企业成为技术创新的主体,到2010年,全市大中型企业从事研究与开发的人员占企业职工总数的比例达到4%,工程技术人员占职工总数的比例达到15%,建立研发机构的企业比例达到80%以上。

一流环境:把人才环境建设摆在实施人才战略的重要位置,根据广州市“两个适宜”的建设目标及构建和谐社会的要 求,对人才环境进行多元化、综合性的优化,建立健全有利于人才吸引、人才培养、人才使用的优良环境。一是加快经济发展,进一步改善城市生态环境,为人才干事业、干成事业提供创业发展的一流舞台。到2010年,全市人均地区生产总值达到1万美元,城市居民年人均可支配收入达到2.5万元,基本养老保险和基本医疗保险参保率均达到80%,居民人均居住面积达到25平方米,城镇居民公共绿地面积达到15平方米。二是发挥广州经济开放、商业发达、开明务实的城市特色文化优势,坚持以人为本,努力培育兼容并蓄、公平公正、宽容失败、鼓励发明创造的创新文化,营造有利于创新的社会环境。三是推进人才体制和机制创新,激发各类人才创新创造、干事创业的生机活力,优化人才工作的体制机制环境。党政机关、事业单位全面实行公开招考、竞争上岗和公开选拔等制度,企业主要通过人才市场招聘人才,基本建立有利于科技创新资源分配、知识产权保护及利益保障、吸引高素质创新人才的政策体系。四是进一步完善人才公共服务体系,采取一窗式办公、一站式服务、直接申报、网上办理等措施,简化办事程序,提高办事效率,优化人才的社会服务环境。到2010年,全市人事人才工作全面实现网上办理,人才工作信息化水平、人才服务满意率居全国一流水平,形成社会化、开放式的人才市场信息和人才公共服务平台,使广州成为南中国乃至东南亚人才创业发展最具魅力的城市。

一流效益:加强人才与经济社会发展紧密结合,实现人才效益最大化。人才开发注重投入与产出效益,人才使用注重价值效益,人才引进注重长远效益。不断完善政府、社会团体和个人共同投资人才资本的长效发展机制,形成具有鲜明广州特色的人才投入、运营、评价体系,提高人才资本投入在经济活动中的效率。到2010年,全市企业的研发投入占销售投入的比例要达到2%,每百万人口的发明专利授权量达到1700件,形成一批具有自主知识产权的关键技术,提升区域原始创新能力。力争科技进步对工业经济增长的贡献率、高新技术产品产值占全市工业总产值比例、新产品销售率等指标,居全国大城市前列,并在东南亚地区主要城市中处于一流水平。到2010年,全市科技进步对工业经济增长的贡献率超过55%,全市高新技术产品产值占全市工业总产值达到30%以上,新产品销售率(新产品销售额/产品销售额)比例达到18%。

三、加强党政人才队伍建设

(五) 切实加强党政领导人才思想政治素质和执政能力

以加强思想政治建设和执政能力建设为核心,进一步加大理论教育、专业培训和实践锻炼力度,努力建设一支忠诚实践“三个代表”重要思想,树立和落实科学发展观,能够担当重任、经得起风浪考验的高素质党政领导人才队伍。以提高理论素养、树立世界眼光、培养战略思维、加强党性修养、增强解决实际问题能力为目标,有计划、有组织、有重点地开展领导干部分级分类培训,选派优秀领导干部到党校、行政学院、高等院校等培训机构脱产培训,到国外境外政府部门、著名大学学习培训。坚持把实践锻炼作为提高领导能力的重要途

径，鼓励和组织干部到基层去工作，在实践中识别、选拔干部；注意在完成急难险重任务中、在关键时刻和大是大非的考验中锻炼和考察领导干部。坚持和完善挂职锻炼制度、干部交流制度，有计划地选派机关干部到基层、基层干部到机关挂职，积极推进跨地区、跨行业、跨部门的干部交流，实行多岗位锻炼，培养具备多方面能力素质的复合型领导人才。把选好配强“一把手”作为各级领导班子建设的重中之重，加强党政“一把手”的培养和储备，提高“一把手”的战略思维能力、重大决策能力、统筹协调能力、自主创新能力、依法行政能力和抵御风险能力。进一步加强党政领导干部的后备干部队伍建设。

（六）深化干部人事制度改革，优化党政人才队伍结构

以建立健全选拔任用和管理监督机制为重点，以科学化、民主化、制度化为目标，进一步改革干部人事制度，努力形成广纳群贤、人尽其才、能上能下、充满活力的选人用人机制。积极探索和建立体现科学发展观和正确政绩观要求的干部实绩考核评价体系，准确引导和激励各级领导干部干事创业。坚持扩大民主的改革方向，在干部选拔任用工作的各个环节探索进一步实现民主化的方式、途径和程序。推行和完善公开选拔、竞争上岗等制度，建立和完善领导干部职务任期制、领导干部辞职制和调整不胜任现职干部的制度。健全干部能上能下、正常退出等机制。加强党政领导班子的选拔和配备工作，真正把政治上靠得住、业务上有本事、作风上过得硬、群众信得过的优秀人才选拔到领导岗位上来，特别是切实把政治上强、民主作风好、清正廉洁、有较强驾驭能力的干部选配到“一把手”位置，不断优化各级领导班子的年龄结构和知识、专业结构。大胆选拔使用优秀年轻干部，让在实践中显示创新能力和取得突出业绩的年轻人才脱颖而出。选派一批综合素质较好的年轻干部和高校优秀毕业生到基层任职或挂职锻炼，丰富经验，增长才干。加强从具有基层工作经验的优秀人才中选拔党政人才，提高党政人才队伍的创新能力和服务水平。注意培养年轻干部、女干部和党外干部，形成合理的人才配置。

（七）进一步提升公务员队伍整体素质

认真贯彻实施《公务员法》，依法管理和监督公务员队伍，制定相关配套措施，到2010年，基本建立起适应社会主义市场经济体制需要、协调配套的公务员管理体系，形成比较完整的公务员管理制度，建设一支政治坚定、忠于职守、勇于创新、依法行政、决策水平高、执政能力强的公务员队伍。制定分级分类的公务员培训学分制管理办法，强化公务员职业精神、职业操守、行为规范、MPA（公共管理硕士）核心课程的培训。到2010年，全市公务员的在职更新知识轮训面达到95%以上，培训时间每年每人不少于12天，处级以上公务员每5年累计不少于3个月。

四、加强企业经营管理人才队伍建设

（八）实施优秀企业家培养工程

以提高战略开拓能力和现代化经营管理水平为核心，加快培养造就一批熟悉国际国内市场、具有国际先进水平的优秀企业家。用五年时间，有计划地安排全市重点企业的高级经营管理者，通过与国内外著名企业集团、培训机构合作和采取集中培训、案例教学、多维模拟、

个性训练、实战提高等方式进行全面培训，培育一批熟悉世界贸易组织规则、适应市场竞争、自主创新意识强的优秀企业家。遵循企业家成长规律，努力营造有利于企业家成长的市场环境、政策环境和社会环境。

（九）健全国有企业经营管理人才评价使用机制，推进职业经理人队伍建设

以推进企业经营者市场化、职业化为重点，改革和完善国有企业经营管理人才选拔任用方式。坚持市场配置、组织选拔和依法管理相结合，创新选用方式，引入竞争机制，积极推行内部竞争上岗、公开招聘和人才市场选聘。按照分类考核的原则，加快建立以绩效目标为核心，重在市场和出资人认可，以能力和业绩为导向的考核评价体系。加强对国企领导人员的监督管理，逐步实行重大决策失误责任追究制度。建立政府有关部门和社会机构合力推进职业经理人开发的工作机制，促进职业经理人跨所有制、跨行业、跨区域流动。依托广州市企业经理人才评价推荐中心和中国南方人才市场，大力开发应用现代人才测评技术，积极探索职业经理人资质评价制度，建立职业经理人信息库，制定职业经理人职业标准和职业规范，加快建设一支高素质的职业经理人队伍。加强人才评价机构管理，促进人才中介测评机构规范化。

（十）积极为非公有制人才提供服务

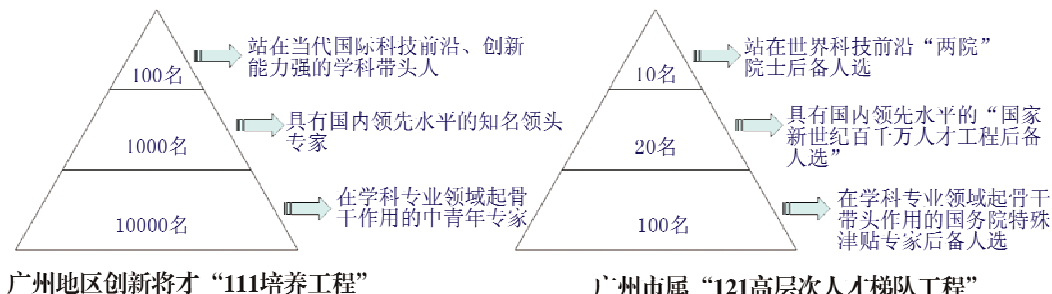
把非公所有制企业经营管理人才作为我市企业经营管理人才队伍的重要组成部分，采取切实措施加强对他们的引导和服务。抓紧建立和完善非公有制企业经营管理人才队伍状况调查统计制度，及时了解队伍中存在的问题和需求，有针对性地加以解决，为非公有制人才的发展创造良好条件。重视民营企业队伍建设，建立“行业联系、区域联系、社区联系、党团联系”的民营企业联系网络，优化民营企业创业发展环境，促进民营企业家的成长和发展。

五、加强专业技术人才队伍建设

（十一）加强创新将才队伍建设

围绕创新体系建设和提高自主创新能力，依托高等院校、科研院所、重点实验室、博士后工作站以及重点项目，采取科研项目和资金扶持、出国培训、学术交流和重奖科技成果等措施，积极推进高层次人才培养和选拔工作，着力打造学术、技术带头人队伍，造就一批创新将才队伍。坚持以国内顶尖人才为目标，大力引进广州急需、能对经济建设和科技进步起关键作用的“两院”院士、各类专家和杰出人才。五年内在广州地区培养引进 100 名站在当代国际科技前沿、创新能力强的学科带头人，培养引进 1000 名具有国内领先水平的知名领军专家，培养引进 10000 名在学科、专业领域起骨干作用的中青年专家。其中在市属单位培养 10 名站在世界科技前沿的“两院”院士后备人选，培养 20 名具有国内领先水平的“国家新世纪百千万人才工程后备人选”，培养 100 名在学科专业领域起骨干带头作用的国务院特殊津贴专家后备人选。在国内外吸引一批具有自主知识产权的创新型科技人才到广州创业发展。进一步完善市管优秀专家管理制度，努力建设一支适应现代经济社会发展需要、创新能力和竞争能力居全国一流的专业技术人才队伍。对国家级高层次人才和候选人开展人性化服务和个

性化重点培养。创新柔性流动机制，实行“驻地专家制度”，努力聚集海内外优秀人才为广州服务。



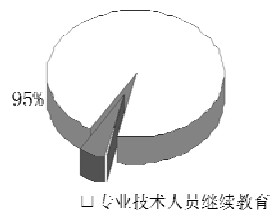
(十二) 坚持海外人才引进和本地人才推出并举

继续发挥中国留学人员广州科技交流会的人才交流平台作用，大力推进海外留学人才的集聚和引进工作，实施万名海外人才集聚工程，争取用五年时间，再集聚 10000 名高新技术、金融、法律、贸易、管理以及基础研究、社会科学等方面的海外高层次人才和紧缺人才。鼓励留学人才带项目来穗创业发展，特别要引进学成后在国（境）外知名高校、科研院所、跨国公司、国际组织等机构取得显著成绩的中青年留学人才。通过产业聚才、项目引才、创新将才带动引才等方式，引进国际先进管理团队、人才和技术。支持我市科技专家参加国际性研发计划，支持有条件的科技专家发起和牵头开展重大国际合作科研项目，支持有条件的研究机构和科技专家与国际高水平科研机构和团队进行合作研究。通过国际学术交流和项目合作等途径，有计划地向国际社会推出一批已有一定成就和影响力的高层次科技专家，让他们到国际舞台上施展才华，参与国际科学技术前沿的竞争和锻炼，在与国际一流科技人才的合作与交流中，更快成长为顶尖级科技领军人才。

(十三) 深化职称制度改革，加强专业技术人员继续教育培训

按照“不唯学历、不唯职称、不唯资历、不唯身份”的原则，研究制定社会和业内认可的专业技术人员考核评价办法。根据国家的有关精神，大胆探索建立具有广州特色的地方职业资格制度。发展和规范人才评价中介组织，拓宽人才评价服务领域，推动人才评价科学化、社会化进程，有序推进专业技术

专业技术人员继续教育覆盖率



领域职业资格的区域互认。以能力建设为核心，以知识更新工程为抓手，开展大规模专业技术人员继续教育培训，建设一支规模大、素质高、自主创新能力强的高新技术人才队伍。专业技术人员继续教育的覆盖率达 95% 以上，每人每年接受继续教育的时间不得少于 15 天。

(十四) 加强专项人才建设

以促进决策的科学化、民主化、法制化为目的，完善政府决策咨询专家队伍的建设，鼓励和组织各类知名专家为广州经济社会发展提供决策咨询，对重点学科和名牌专业建设、重点产业发展和重点工程项目建设进行指导。

围绕构建社会主义和谐社会，加快推进社会工作人才队伍建设。组建社会工作者管理服务机构，开展职业资格评定，建立职业规范和行业标准，组织参加全国社会工作人员职业水平考试，不断提高社会工作人员的职业素质和专业水平，造就一支结构合理、素质优良的社会工作人才队伍。完善社会工作岗位设置，广泛吸纳社会工作人才，充分发挥职业社会工作者和社会福利机构开展社会服务的作用。整合政府、高校和社会资源，全面推进社会工作专业教育培训，不断完善社会工作人才教育培训体系。

以建设文化名城为目标，加快发展文化产业，提升城市文化品位，重点抓好文学、戏剧、影视、音乐、舞蹈、杂技、美术等文化艺术人才的培养，打造一批全国知名的高水平、高素质文化名人，使广州成为优秀文艺人才的催生地 and 优秀文化成果的展示地；在新闻出版、广播电视和社科理论等领域培养和引进一批优秀的专家学者，进一步提高新闻宣传质量和水平，建设一支专业齐全、结构合理、具有广州特色的高素质文化艺术人才队伍，把广州建设成为华南地区文化艺术中心和国际文化交流中心。

以 2010 年我市举办第十六届亚运会为契机，围绕“祥和亚运、绿色亚运、文明亚运”目标，大力实施“亚运人才工程”。一是在亚运会服务人才方面重点培养和引进熟悉国际惯例、具有国际交流与合作能力、熟悉体育产业和大型国际赛事策划、运作的高级经营管理人才，城市管理、接待服务、酒店餐饮、导游翻译、新闻传媒、交通、安全、信息网络管理等方面的人才，以及运动场馆及配套设施建设、维护和管理，市政建设等领域的高级专业技术人才；二是在体育竞技人才方面，加快培养和引进一批优秀运动员、教练员，建立核心专门人才和通用人才的信息库，加强各类优秀后备人才的储备，形成一支结构合理、有持续发展能力的体育人才队伍，从整体上提升广州的体育竞技水平，并为国家和省输送优秀体育人才。不但将亚运会办成出色的国际盛会，而且要增强亚运会的人才后续效应。

六、培养高技能人才和农村实用人才

（十五）加强高技能人才培养

抓好高职院校“双师型”教师、高级技师、技师和高级技工等高级技能人才的培养，重点培养技术技能型、知识技能型和复合技能型高技能人才，着力开发专业化的高技能人才。重视在实践中培养高技能人才，实施“名师带徒工程”，通过名师带徒育才，培养一批技能水平一流、具有较强带教能力的高技能人才名师，形成高技能人才名师梯队。完善以就业为导向的高技能人才培养体系，坚持职业学校教育与培训并举，在推行职业技能鉴定和实行职业资格证书制度的基础上，加快建立以职业能力为导向，以业绩和贡献为重点，注重职业道德和职业知识水平的高技能人才评价新体系。充分发挥行业、企业的主导作用，将职工教育培训纳入企业发展总体规划。发展职业技能公共实训基地，着力构建高职院校和中等职业学校为骨干，企业与院校、公办与民办相结合的职业教育培训体系。要加强以番禺职业技术学院为龙头的市属高职院校建设，充分发挥其在高技能人才培养过程中的作用；要建立 10 个省级以上中等职业教育实训中心和 1 个市级高技能人才公共实训鉴定基地，改革高技能人才培养模式，提高培养水平；重点建设 1 个省级综合性职业培训基地，扶持 4 个省级创业培训示范基地，建成 1 所国家级示范性高职院校、8 所国家级示范性中等职业学校，提高高技能人才职业培训能力。定期开展突出贡献高技能人才评选表彰活动，加大高技能人才宣传力度，营造

全社会重视、关心技能人才的良好氛围。

（十六）加快农村实用人才发展

按照发展都市型现代农业、建设生态广州的要求，建立健全城乡一体化的职业技能培训体系和就业服务体系，发挥教育在农村劳动力转移培训和农村实用技术培训中的重要作用，积极开发农村人才资源。实施“农村青年培训工程”，充分发挥农村地区职业院校和镇成人文化技术学校的作用，构建公共培训网络和实训基地，对返回村镇就业的初、高中毕业生实行先培训后就业，培训经费由财政给予适当支持。配合“科技富民”工程的实施，加大科技知识普及力度以及科技成果在农村的推广应用。探索和试行农村技术工种的职业资格准入制度，加快建设一支能够推动农村脱贫致富的农村实用人才、能工巧匠和农业企业家队伍。不断优化农村各级领导班子结构，选拔一批在改革开放中创业先富起来又能带领农民奔小康的农村人才进入村领导班子。建立农村人才后备梯队，在大学毕业生中挑选部分有条件的人才到农村任职或挂职锻炼，为农村储备后备领导人才。

（十七）完善高技能人才和农村实用人才培养、使用等相关政策

建立健全技能人才和农村实用人才政策体系，完善具体实施细则，使技能人才和农村实用人才的管理规范化。重视技能人才和农村实用人才的职业资格认证，对于获得国家职业资格证书并被企业聘用的高级技师、技师分别享受高级工程师、工程师同等待遇。

七、促进区域和产业人才合理分布

（十八）推进区域人才集聚

根据“十一五”期间广州城市空间布局的调整和发展，以及新的区域功能定位和产业分工，在加快我市人才资源整体性开发的同时，重点推进珠江新城、广州新城、白云新城、广州科学城及周边地区、南沙地区、大学城及周边地区、白云国际机场及周边地区、铁路新客站周边地区、萝岗中心区、琶洲地区等十大重点发展区域的人才开发，为以上新兴区域建设提供充足的人才保障。制定和完善广州经济技术开发区、南沙经济技术开发区创新人才政策，有效集聚国内外技术创新和产业化人才。根据我市行政区划的不同功能特点，构建具有鲜明特色的人才集聚区域，形成人才开发的规模效应：发挥天河、海珠、番禺等区科教人才集聚优势，重点在培养引进高水平、高学历、高职称的学科带头人、优秀教师和校长等方面加强引导、提供服务，构建科教人才资源特色区域；发挥越秀、天河和荔湾等区金融商贸人才集聚优势，重点在培养引进外经贸、国际金融、投资开发、资产证券、高级经营管理、财务管理、现代营销、市场运营、市场拓展和信息管理人才等方面提供服务，构建金融商贸人才资源特色区域；发挥萝岗、黄埔和南沙等区高技术、高技能人才集聚优势，重点在培养引进具有领导能力的科技型管理人才、高创新能力的研发人才、具有精湛工艺水平和高实操能力的高技能人才等提供服务，构建高技术、高技能人才特色区域；发挥海珠、南沙临港区、黄埔港区等区域海洋人才资源集聚优势，重点在培养引进海洋生物工程、海洋运输、海洋渔业和滨海旅游产业开发、管理人才等方面提供服务，构建海洋人才资源特色区域；发挥花都、荔湾、番禺、黄埔和南沙等区现代物流人才资源集聚优势，重点在开发物流经营与管理、航空

和深水港建设、物流运输设计与施工、物流机械装卸技术、物流信息、物流配送、物流金融保险、航空及海事法律人才等方面提供服务，构建现代物流人才资源特色区域。

（十九）加强中心镇人才集聚

根据我市把中心镇建设成为现代卫星城的目标，加快白云区、花都区、增城市、从化市等区域的中心镇人才培养。按照中心镇高起点规划、高标准建设的要求，大力加强引进相关高层次的城市规划人才、土地管理人才和城市综合管理人才等方面的人才，引导和鼓励具有丰富城市管理经验的各类人才到中心镇建设中干事创业、发挥才干。选派一批综合素质较好的年轻干部和优秀毕业生到中心镇任职或挂职。加强中心镇的产业人才集聚，开发优势农业的技术带头人、农业高新技术开发人才、促进农业科技成果转化和推广应用的专业技术人才、通晓市场开发和运作规则的经营管理人才、开拓国内外市场网络的专业人才。

（二十）加强产业人才集聚

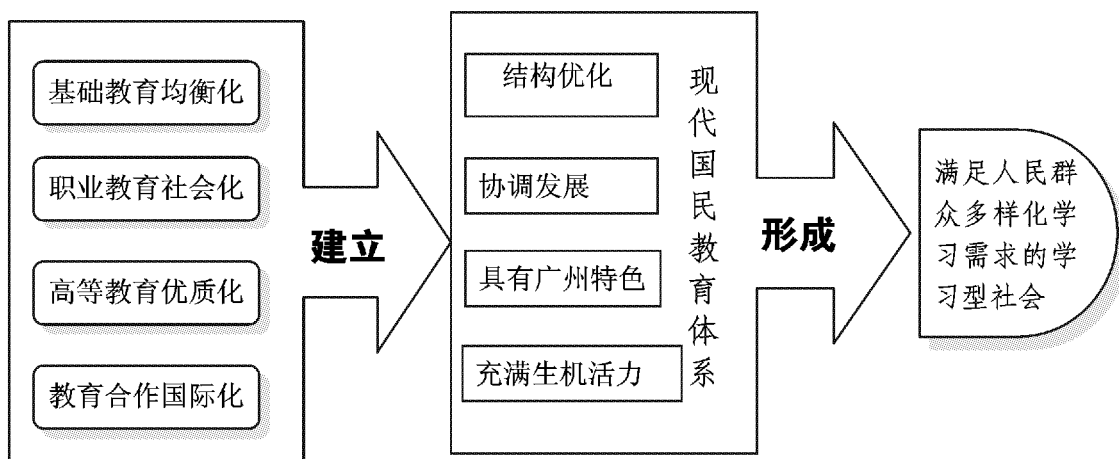
依据广州产业“高增值、强辐射、大产业”的发展方向，大力抓好汽车、石油化工、高新技术、现代服务、房地产等重点产业人才资源集群开发。抓好南部（南沙）、北部（花都）、东部（黄埔、新塘）三大汽车基地的人才群体开发，培养相应的高级经营管理人才、高级技术开发人才、高级技能人才以及具有国际大企业员工必备能力和熟悉各专业条块管理的专业人才；抓好东部、开发区、南沙临港三大石化基地人才集群开发，着力提升东部石化基地人才集群的开发能力，增强开发区精细化工人才集群的竞争力，扩大南沙临港石化基地产业链人才集群的配套能力，使广州成为华南地区石化生产基地和产品供应中心；以广州高新技术开发区和广州科学城、天河软件园、黄花岗科技园、民营科技园以及南沙资讯科技园为基础，进一步整合电子信息、生命科学与生物技术、新材料和光电一体化等重点优势领域高新技术产业的人才资源，努力聚集和培育一大批新能源、光电子、环保等新兴高新技术产业人才，着力抓好企业工程技术开发中心、公共技术开发和技术服务平台的人才群体开发，不断提升高层次、高学历人才比例，集聚以博士、硕士人才为主的高新技术产业高级人才群体，形成具有一定优势和特色的高新技术创新和产业化技术人才支撑体系，加快提升广州高新技术领域和行业的核心竞争力；加快金融、物流、会展、旅游、信息、中介等现代服务业人才培养和开发，将广州建设成立足珠三角、服务全中国、辐射东南亚、面向全世界的现代服务业之都；配合广州市区和中心镇的快速发展，推动广州房地产业由“资金密集型”向“人才密集型”转化，形成房地产业人才集群。

八、加强人才资源能力建设

（二十一）创新国民教育体系

大力提高基础教育水平，2007年之前，各区、县级市要创建广东省教育强区（市），广州市建成广东省教育强市。深化教育改革，优化教育资源配置，把基础教育作为重中之重，扎实推进素质教育。充分发挥25所示范性普通高中的带动和辐射作用，“十一五”期末，普通高中阶段优质学位要达到85%以上。根据产业发展需要，深化职业教育改革，加快调整普通教育和职业教育结构，人才培养要从重学历向重能力转变。扩大高校办学自主权，使高等

教育更加多样化、专门化。建立高等学校培养与人才需求结构相适应的有效机制，引导高等学校及时调整学科专业和人才培养结构。实施紧缺人才和特殊人才专门培养计划，提高人才的创新意识和创造能力。进一步完善广州大学城建设，使广州大学城成为华南地区高级人才培养、科学研究交流的中心和产学研一体化发展的国家一流大学园区。充分发挥广州高等教育资源密集的优势，不断扩大对广州生源的招生规模，提高高中阶段毕业生的升学率，扩大中职教育进入普通高等教育和高职教育，专科教育进入本科和研究生学历或学位教育阶段的学历通道，更好地为广州现代化建设培养急需人才。深化教育体制改革，加大教育投入，鼓励支持社会力量办学，不断提升教育规模和水平。逐步实现基础教育均衡化，职业教育社会化，高等教育优质化，教育合作国际化，建立起结构优化、协调发展、具有广州特色的充满生机活力的现代国民教育体系，促进满足人民群众多样化学习需求的学习型社会的形成。



（二十二）健全终身教育培训体系

坚持大教育、大培训理念，充分动员各种社会力量，多渠道投入，多形式开拓，加快构建市、区、县级市公共培训基地网络，按照“市场运作、资源共享”的原则整合现有资源，培育、引导、监督培训机构良性运作，形成学历教育与非学历教育、公办机构与民办机构共同发展的格局。进一步完善包括具有社区群众性教育功能的各类教育基础设施建设，进一步健全终身教育网络。培养一批学习型优秀社区和社会组织，营造全民终身学习的良好氛围。把公务员、企业经营管理人员、专业技术人员、高技能人才的在职和非在职教育培训，统一纳入公民终身教育体系，加快实现职业培训的普及化和社会化。积极探索“政府购买服务”的培训委托机制，推进培训事业市场化，配合广州城乡一体化进程，制定和实施农业人口的持续教育计划，并加强上述相应的教育培训机构和管理机构建设。

九、完善人才市场和人才公共服务体系

（二十三）规范和促进各类人才市场的发展

坚持政府引导、市场驱动和社会力量参与相结合，发展和完善多元化、职业化、专业化的人才市场体系，推动人才市场和劳动力市场的相互贯通及资源共享，发挥市场在人才资源配置中的基础性作用。政府部门联合有关机构定期发布紧缺人才信息和人才培养目录，加强

对人才市场的宏观引导和依法管理。通过“政府购买服务”的方式，推进高校毕业生与市场对接，促进大学生充分就业。逐步解决中国南方人才市场、广州大学生就业市场、广州市人事考试中心和广州市领导干部考试与测评中心、广州市企业经理人才评价推荐中心等单位公共服务场地严重不足的问题，推进广州人才市场基地工程建设，为各类人才和企业提供先进的服务场所和优质服务。积极与国际人才市场接轨，发展国际人才中介服务，积极引进国际人才中介服务机构，规范人才中介服务机构管理。

（二十四）加快泛珠三角人才交流合作平台的发展

配合泛珠三角战略的推进，加强大范围宽领域的人才智力交流与合作。按照互赢互利，共同发展，“不求所有，但求所用”的原则，实施泛珠三角人才智力共享工程，有效提高人才资源利用率，共同推进区域经济的发展。建立泛珠三角大城市人才资源开发协调机制，及时沟通协调人才资源合作开发的有关问题，形成信息互通和优势互补的人才市场体系。积极促进泛珠三角大城市在人事代理、资格证书互认、人才培养、人才派遣等方面实现相互贯通和资源共享。

（二十五）构建人才公共服务新体系

进一步转变政府职能，加强人才公共服务体系建设，改进和完善服务方式，丰富服务内容。建立人才资源公共信息服务体系，形成社会化、开放式的人才市场信息和公共政策信息共享机制，以及服务全社会的、动态的人才信息体系。推进“数字人才工程”和“人才资源库建设工程”。以人事人才电子政务建设为龙头，以职业经理人信息库、人才资源数据库系统和人事人才决策支持系统建设为重点，大力推进网上人事人才政务服务项目的开发和应用，最大限度地实现公共人才服务项目上网，实现人才引进、培养、使用、服务与综合管理的电子化和网络化，提高人才服务的整体效益和现代化水平。建立人才资源库，完善人才资源开发运行监测体系和人才统计指标体系，定期发布人才资源发展报告，加强信息共享，形成涵盖全社会的、动态的人才信息体系。

（二十六）加强高校毕业生就业服务工作

坚持每年有计划地组织我市各级各类用人单位，特别是重点企业、重点产业、重点项目的单位，到全国重点院校招聘优秀毕业生，每年引进一批我市急需的高素质高校毕业生。加强与广州地区和全国重点大学在人才培养、毕业生就业、见习实践、项目对接、科研攻关等方面的合作，重点加强与广州大学城的联系与合作，把广州大学城建设成为珠三角乃至华南地区的高级人才培训中心、高校毕业生就业见习基地。加快广州大学生就业市场建设，充分发挥市场配置高校毕业生资源的基础性作用。进一步加大高校毕业生就业“政府购买服务”政策力度，建立高校毕业生“准就业”见习制度。不断加大从具有基层工作经验的高校毕业生中招录公务员的比例，全面落实新录用应届高校毕业生公务员到基层锻炼制度和选调优秀高校毕业生到基层锻炼制度，积极鼓励、支持高校毕业生到各类企业工作、自主创业和灵活就业，不断完善引导和鼓励高校毕业生到基层就业的激励机制。

十、推进人才工作体制、机制创新

（二十七）坚持党管人才原则，构建人才工作新格局

一是健全党管人才的协调机制。健全市委统一领导、市人才工作协调小组具体负责，统分结合、协调高效的人才工作机制。充分发挥人才工作各相关部门的职能作用，动员社会力量广泛参与，形成人才工作的强大合力。各区、县级市、市直有关职能部门党委（党组）成立相应的人才工作协调机构，进一步健全人才工作的组织体系。二是明确职责目标，加强制度建设。按照层次分明、覆盖全面、界定清晰、相互衔接的原则，进一步明确各部门人才工作的职责和权限；健全和完善有关工作制度，包括信息沟通机制、协调落实机制、督促检查机制、重大事项报告制度等。建立“第一把手”抓“第一资源”目标责任制，明确各级党委、政府和市直单位“第一把手”抓人才工作的任务和目标，制订人才工作专项考核办法，定期进行考核。三是健全人才政策法规体系，不断提高依法管理人才的水平。加快人才立法步伐，加强相关部门立法协调，每年有重点地出台若干人才工作政策法规。在“十一五”期间，基本形成涵盖我市人才工作各个方面、结构合理、基本配套的人才管理政策法规体系，同时抓紧清理和修订现有人才工作法规和规章。四是鼓励、支持各类人才协会、学会的发展。成立广州人才协会。人才协会接受党委政府组织人事部门指导，定期组织有关专家对人才工作的重点、热点、难点问题进行战略性和前瞻性研究。组织人才协会会员机构积极向党委政府举荐人才，促进人才脱颖而出，畅通党委政府和广大人才的沟通渠道，发挥桥梁作用，把各类人才汇聚到党和国家的伟大事业中发挥才干。

（二十八）深化事业单位人事制度的改革

按照“统筹规划、突出重点、完善政策、分类推进、确保稳定”的工作思路，根据科技、教育、文化、卫生等不同行业的特点，分类指导、全面推进事业单位人事制度改革。以转换用人机制、搞活用人制度为重点，以推行和完善聘用制度和岗位管理制度为主要内容，在事业单位建立有别于党政机关和企业、符合各类事业单位特点、充满生机和活力的人事管理制度。事业单位补充工作人员，实行公开招聘制度；建立和完善以科学设岗、竞聘上岗、岗位考核、奖惩、合同管理等为主要内容的岗位管理制度；不断完善正常的解聘、辞聘制度，鼓励事业单位人员合理流动，完善人事争议仲裁制度。建立和完善符合事业单位特点的人事宏观管理和监督机制。

（二十九）创新人才激励机制

改革公务员工资制度和规范公务员收入分配秩序，健全职务与职级相结合的公务员工资制度、地区间工资收入差距的合理调控机制、科学的公务员工资水平决定机制和正常的工资收入增长机制。进一步完善国有企业经营者年薪制和长效激励机制，鼓励企业对专业技术人才和高技能人才实行按照任务、岗位、业绩定酬的分配办法，逐步实现企业经营管理人才、专业技术人才和高技能人才的薪酬水平与市场接轨，发挥价格机制的作用。扩大事业单位分配自主权，建立和完善符合事业单位特点、体现岗位绩效和分级分类管理的事业单位薪酬制度。积极推进技能和智力劳动资本化，实现知识、技术、专利、管理等要素参与分配，使收

人分配政策向关键岗位和优秀人才倾斜。加大对杰出人才表彰奖励的力度，对为广州经济社会发展作出突出贡献的人才给予表彰奖励。

（三十）建立健全人才安全保障制度

建立重要人才和领军人才安全保障制度。强化人才安全意识，建立重要人才信息档案。对涉及国家机密、国家安全并掌握核心和关键技术的重要人才，制定保护、激励政策和规范流动的办法。探索建立人才安全的预警和防范机制。完善人才保险制度。鼓励用人单位对核心人才、骨干人才和“柔性流动”人才进行补充保险和商业保险。探索按实际工作年限和单位性质分段计算养老金的办法，研究党政机关、事业单位和企业工作人员不同的养老金筹资办法，进一步完善工作人员在机关、事业单位和企业单位之间流动时社会保险的转移和衔接办法，促进人才合理流动。探索“分灶核算”的机关事业单位人员的社会保障模式。

十一、进一步完善人才投入和人才规划实施机制

（三十一）加大人才投入力度

牢固树立人才投入是效益最大投入和人才投入优先的观念，建立政府、用人单位、个人和社会多元化投入机制。市财政设立人才工作专项资金，每年适当增长。人才专项资金主要用于高层次人才、紧缺人才和高技能人才引进培养，资助项目带头人，技术合作，国际交流，杰出人才奖励以及重大人才资源开发工程的实施等。党政机关、企事业单位职工教育经费按职工工资总额的2.5%以上的比例掌握使用，主要用于组织各种形式的继续教育、提升职工能力的学习培训项目。科研、生产和技术改造等建设项目预算支出中，要有一定比例的人才培训经费。

（三十二）提高人才投入效益

完善奖励政策，拓宽人才投入渠道，鼓励境内外社会组织、企业和个人以各种方式支持人才资源开发事业。研究制定人才投入财政资金管理办法和绩效考评指标，从社会效益、经济效益和预算执行情况等方面对人才投入资金进行跟踪评估，加强监督检查，切实发挥资金的使用效益。

（三十三）健全人才规划实施机制

各区、县级市及相关部门要抓紧建立人才规划实施机制，及时谋划人才规划的实施意见，切实抓好人才规划的实施和督促检查。要把本规划的实施，与贯彻落实中央、省和我市有关精神以及“十一五”规划的部署结合起来，从本地区本部门实际出发，抓紧制定实施规划的具体目标和保障措施，建立规划目标任务逐年分解和实施情况年度评估制度，加强督促检查，及时分析和研究规划实施过程中出现的新情况和新问题，并积极采取对应措施加以妥善解决，确保人才规划各项任务落到实处，各项目标如期实现。

（三十四）推进重点项目实施

为保障实现本规划的发展目标任务，重点安排和组织实施以下五大工程：

1. 广州市“121”高层次人才梯队工程

依托广州市高等院校、科研院所、重点实验室、博士后工作站以及重点项目，采取科研项目和资金扶持，出国培训和学术交流，重奖科技成果等跟踪服务和动态管理措施，争取在五年内培养 10 名站在世界科技前沿的“两院”院士后备人选；培养 20 名具有国内领先水平的“国家新世纪百千万人才工程人选”，培养 100 名在学科专业领域起骨干带头作用的国务院政府津贴专家人选。

2. 广州人才市场基地工程

通过建设广州人才市场基地，解决中国南方人才市场、广州大学生就业市场等单位公共服务场地严重不足的问题，为各类人才和用人单位提供先进的服务场所和优质的服务。

3. 人才公共服务工程

政府对为我市高校毕业生就业提供公共服务的机构给予专项补贴，具体包括：人事档案保管补贴、赴省外举办招聘会补贴、广州生源专场招聘会补贴、广州生源公共就业指导和未就业登记补贴、广州生源就业推荐补贴、广州生源准就业实习制度补贴等。

4. 广州市数字人才工程

努力提升人才信息化服务水平，加大“广州市数字人才工程”的建设力度，包括建立“广州市人事人才基础信息数据库”，建立“人事人才诚信评估与认证系统”、“人事人才决策支持系统”、“国家公务员管理系统”、“专业技术人员管理服务信息系统”、“高校毕业生就业管理服务系统”、“军转干部安置管理与服务系统”、“人才市场公共信息服务系统”、“留学人才信息服务系统”等人事人才业务应用服务系统，促进人事人才服务工作的全面发展，提高人事人才现代化服务水平。

5. 广州市高技能人才公共实训鉴定基地工程

大力推进本市高技能人才队伍建设，为广州市经济结构调整和经济可持续发展提供适用的高技能人才。建设以先进制造业和现代服务业为主体的示范性公共实训鉴定基地。

附表：

1. 2005 年底广州地区大专以上学历以上各行业人才资源统计表
2. 2005 年底广州地区大专以上学历以上人才资源统计表
3. 广州市人才发展“十一五”规划主要指标

附表 1

2005 年底广州地区大专以上学历以上各行业人才资源统计表

单位：人

产 业		学 历	合计	学 历		
				大专	本科	研究生以上
合计			1119981	641396	418559	60026
第一产业	第一产业及其他		31734	18174	11860	1700
第二产业	第二产业小计		285056	182339	95433	7285
	采矿业		161	143	18	0
	制造业		201309	130869	64958	5482
	电力、燃气及水的生产和供应业		9053	5974	2848	231
	建筑业		4534	45353	27609	1572
第三产业	第三产业小计		803191	440883	311266	51041
	交通运输、仓储和邮政业		52547	34919	16746	882
	信息传输、计算机服务和软件		46882	23181	21084	2617
	批发和零售业		120141	82089	35328	2724
	住宿和餐饮业		18714	15596	2991	127
	金融业		60625	35477	22079	3069
	房地产业		45847	31269	13310	1268
	租赁和商务服务业		69848	40557	25821	3470
	科学研究、技术服务和地质勘查业		54744	22297	26892	5555
	水利、环境和公共设施管理业		6224	3330	2471	423
	居民服务和其他服务业		9227	6803	2241	183
	教育		152665	61905	72645	18115
	卫生、社会保障和社会福利业		41894	19370	17704	4820
	文化、体育和娱乐业		18825	9306	8333	1186
公共管理和社会组织		105007	54784	43621	6602	

附表 2

2005 年底广州地区大专以上学历以上人才资源统计表

单位：人

类 型	学 历	合 计	其 中		
			大 专	本 科	研 究 生 以 上
一、按属性分（按法人单位口径）		1119981	641396	418559	60026
1.	中央	130481	66030	53194	11257
2.	省	175524	77979	75836	21709
3.	市	181049	96481	74480	10088
4.	其他	632927	400906	215049	16972
二、按注册类型分（按法人单位口径）		1119981	641396	418559	60026
1.	国有	450961	215093	196865	39003
2.	非国有	669020	426303	221694	21023
三、按单位类型分（按法人单位口径）		1119981	641396	418559	60026
1.	企业	773123	484424	263334	25365
2.	事业	213731	87145	99524	27062
3.	机关	84520	42585	36334	5601
4.	社团	6439	3165	2842	432
	其中：工会	2129	991	1059	79
	青年团	209	42	130	37
	妇联	237	95	124	18
5.	其他	42168	24077	16525	1566

附表 3

广州市人才发展“十一五”规划主要指标

分类	序号	指标	单位	2005 年 预测值	2010 年 预测值	2006—2010 年 均增长 (%)	指标属性
一流竞争力	1	受过大专以上学历的人才资源	万人	112	180	10%	预期性
	2	技能人才	万人	135	190	7%	预期性
	3	农村实用人才	万人	10	20	14.9%	预期性
	4	留学人才	万人	0.82	2	19.5%	预期性
	5	在校大学生	万人	55	80	7.8%	预期性
	6	每十万人中大专以上学历人才 (包括在校大学生)	万人	1.8	2.4	5.9%	预期性
	7	硕士研究生以上学历人才	万人	6	15	20%	预期性
	8	高级以上职称的专业技术人才	万人	7.5	14	13.3%	预期性
	9	高等教育毛入学率	%		65		预期性
	10	人均受教育年限	年		13		预期性
	11	社会劳动生产率	万元/人	8.67	15.5	11.80%	预期性
一流配置	12	新生人才资源市场化配置率	%		90		导向性
	13	第一、二、三产业的人才比例		1.7 : 31.2 : 67.1	1.6 : 29.5 : 68.9		导向性
	14	研究生、本科、专业人才比例		5.4 : 37.5 : 57.1	8.5 : 43.4 : 48.1		导向性
	15	高、中、初级职称人才比例		10.2 : 35.4 : 54.4	12 : 38 : 50		导向性
	16	大中型企业从事研究与开发人员 占企业职工总数的比例	%		4		预期性
	17	工程技术人员占职工总数	%		15		预期性
	18	建立研发机构比例	%		80		预期性
一流环境	19	人均生产总值	万元	5.3	8.7		预期性
	20	城市居民年人均可支配收入	万元	1.8	2.5		预期性
	21	基本养老保险和基本医疗保险 参保率	%		80		约束性
	22	居民人均居住面积	平方米	19	25		导向性
	23	城镇居民公共绿地面积	平方米	11	15		导向性
	24	企业的研发投入占销售投入的比例	%		2		预期性

(续上表)

分类	序号	指标	单位	2005年 预测值	2010年 预测值	2006—2010年 均增长(%)	指标属性
一流效益	25	每百万人口的发明专利授权量	件		1700		预期性
	26	全市科技进步对工业经济增长的贡献率	%	50.8	55		导向性
	27	高新技术产品产值占全市工业总产值	%	25.3	30		预期性
	28	新产品销售额占产品销售总额的比例	%	13.9	18		预期性

注：

导向性目标：是政府希望的发展方向，主要依靠市场主体的自主行为实现，政府通过创造良好的环境，引导市场主体的行为方向，并与政府希望的发展方向尽可能保持一致。

预期性目标：是凝聚人民意愿的政府战略意图，是在导向性基础上进一步强化了实现意愿的目标。政府要综合运用经济政策引导市场资源配置，努力争取实现。

约束性目标：是在预期性基础上进一步强化了政府实现意愿的目标，是市政府对各级政府和各有关部门提出的工作要求，政府要通过合理配置公共资源和有效运用行政力量确保实现。