# 专家解读《人才发展规划纲要》

来源：网络 作者：独影花开 更新时间：2024-12-09

*第一篇：专家解读《人才发展规划纲要》【关键词】党管人才【支撑句】李源潮：要加快组织实施人才规划立项的重大人才工程，精心设计工程方案，加强对工程实施的统筹协调，以工程实施带动各领域各层次人才队伍建设。李源潮：落实全国人才工作会议精神 组织实...*

**第一篇：专家解读《人才发展规划纲要》**

【关键词】党管人才

【支撑句】李源潮：要加快组织实施人才规划立项的重大人才工程，精心设计工程方案，加强对工程实施的统筹协调，以工程实施带动各领域各层次人才队伍建设。

李源潮：落实全国人才工作会议精神 组织实施国家人才发展规划

来源： 2024年05月28日 人民网

【关键词】人才评价（干部选拔考评方式）

【支撑句】一是突出科学发展导向，不断完善经营业绩考核制度。二是突出“四好”班子导向，建立健全综合考核评价制度。同时，通过将业绩考核与薪酬分配挂钩、综合考评与培养使用挂钩，形成了一套激励企业领导人员崇尚科学发展、专注干事创业的制度，促进了人才队伍建设上台阶、企业发展质量上水平。

国资委：强化考评揽英才，为做强做大央企提供人才保证

来源：

【关键词】以用为本

【支撑句】彭剑锋：“以用为本”有助于解决发展的本原性问题。中国的人才不能当花瓶，要在“用”上花功夫。“以用为本”有助于破除人才发展观念的体制和障碍，是“以人为本”的深化和落实

【解读】邮政的人才储量在国企中是巨大的，【关键词】开放的人才政策

**第二篇：发展规划纲要》解读**

《国家中长期教育改革和发展规划纲要》解读

《规划纲要》决定十年教育改革方向

据悉，此次公开征求意见将是继去年1月后，《规划纲要》的第二轮征求民意工作，这标志着中国教育将开始全方位的改革，并决定到2024年中国教育改革和发展的走向。

此次征求意见稿文本共22章、70条。提出一系列具体目标，如：到2024年，基本普及学前教育 ；高中阶段教育毛入学率 达90%；高等教育毛入学率达40%。

教育部部长袁贵仁表示：“如果说教育公平主要解决的是‘有学上’，那么教育质量主要解决的是‘上好学’，这两件工作应当是下一个时期，今后十年我们工作的两大重点。”教育部提出，要制定和发布学前教育、义务教育、普通高中教育、职业教育、高等教育、继续教育和民办教育 7个分领域规划和9个省(区、市)“分地区规划”，并统筹推进各省(区、市)编制本地区中长期教育改革与发展规划工作。

专家解读纲要亮点

叶之红，教育部高等教育学会副秘书长

程方平，中央教育科学研究所研究员、博士后工作站导师

王烽，国家教育发展研究中心教育体制改革研究室副主任

王晋堂，北京市政协教科文卫委员会特邀委员、北京一中原校长 朱清时,中国科技大学原校长 1.高考篇

部分科目一年不止考一次

《规划纲要》对人们最关注的高考改革提出了具体的改革方向，并且力度很大。改变“一考定终身”和“多元录取机制”是改革的重点。虽然这些目标不能一步达成，但它们的提出已经明确了高考改革的方向。对于纲要中提出的“一年多次考试”，专家们认为，条件最成熟、最可能率先实施的是英语科目。“可能会像现在考托福和雅思 一样，一年有多次考试机会，考生参加招生时可以使用最好的成绩。”

上大学可能有五个途径

早在《规划纲要》调研期间，专家们就提出要对不同类型的学校进行分类考试。除了国家统一规定的高考之外，像一流的大学可以增加联考，对拔尖创新人才可以有特殊政策，对高职院校可以逐步在高等教育普及的地方放开，实行免高考的“登记入学”。《规划纲要》列出了五种上大学的方式：高校普通本科招生以统一入学考试为基本方式，结合学业水平考试和综合素质评价，择优录取；对特长显著、符合学校培养要求的，依据面试或者测试结果自主录取；高中阶段全面发展、表现优异的，推荐录取；符合条件、自愿到国家需要的行业、地区就业的，签订协议实行定向录取；对在实践岗位上作出突出贡献或具有特殊才能的人才，建立专门程序，破格录取。高校自主确定录取原则

《规划纲要》提出“探索招生与考试相对分离的方法，政府宏观管理，专业机构组织实施，学校依法自主招生，学生多次选择，逐步形成分类考试、综合评价、多元录取的考试招生制度”。专家们认为，“探索招生与考试相对分离”，实际目的是落实高考招生自主权，为学生多次选择，学校自主招生，多元评价，多元录取提供条件。2.高校篇

大学校长将摘“官帽子”

高校的行政化管理，近几年一直被认为是影响高校发展、制约文化生产力的因素之一。就逐步取消高校校长的行政化级别的问题，教育部部长袁贵仁 进一步介绍，在这次《规划纲要》中，想建立起一套新的，适合学校特点的管理制度和配套政策，然后逐步取消行政级别和行政化管理的倾向。

中国科技大学原校长朱清时表示，这是中国高教界渴望已久的政策，希望可以吹响中国改革号角，使高校重新回到尊重学术自由的轨道上去。落实高校办学自主权，就是按照教学规律办学，引导学校依法办学。

就好比当年的农村改革将务农自主权还给农民，高校获得自主权必将释放出巨大活力，培养出一代代创新人才。3.上学难篇

给民办教育“名分”

《规划纲要》中明确“清理并纠正对民办学校 的各类歧视政策”，“民办教育是教育事业发展的重要增长点和促进教育改革的重要力量”。并且对民办教育发展提供了有力的政策支持。包括“对

具备学士、硕士和博士学位授予单位条件的民办学校，按规定程序予以审批，建立完善民办学校教师社会保险制度。健全公共财政对民办教育的扶持政策。政府委托民办学校承担有关教育和培训任务，拨付相应教育经费”等。

破解城乡“入园难”

投入不足、资源短缺、城乡发展不平衡等问题长期制约我国学前教育的健康发展，“入园难”、“入园贵”等问题十分突出。2024年，我国学前三年毛入学率仅为50.9%，学前一年毛入园率为74%。征求意见稿指出，到2024年，我国将基本普及学前两年教育，有条件的地区普及学前三年教育。重视0～3岁婴幼儿教育。征求意见稿还明确，努力提高农村学前教育普及程度。着力保证留守儿童入园。

4.上好学篇

下猛药让“择校”变成历史

近年来，择校风盛行对教育质量和社会公平提出了严峻挑战，其产生的根本原因是优质教育资源太少、教育资源不均衡。

《规划纲要》针对这一痼疾下了几剂猛药。首先是实施县(区)域内教师和校长交流制度；第二是改进高中阶段学校考试招生方式，将优质普通高中和优质中等职业学校的招生名额合理分配到区域内初中，发挥导向作用；第三是义务教育阶段不设重点学校重点班；第四是保证适龄儿童进入公办校的前提下，发展民办教育，提供选择机会。

工资改革推动教师流动

对于教育均衡，全国各地都做了一些积极的探索，教师流动就是其中的一种。所以在《规划纲要》里就特别提到了，“依法保证教师平均工资水平不低于或者高于国家公务员的平均工资水平，并逐步提高。落实教师绩效工资。对长期在农村基层和艰苦边远地区工作的教师，在工资、职务职称等方面实行倾斜。”这些规定为教师流动提供了制度保障。

出招数促进优质生源流动

在提出教师、校长区域内“交流”的同时，《规划纲要》还提出要均衡优质生源。专家们认为，这是一剂真正的“猛药”。

优质生源的走向，很大程度上决定了学校间的差距。一所学校，好教师再多，如果没有优质生源，也不一定能取得高升学率。这次《规划纲要》提出把高中的名额“合理分配”到初中学校去，将会是个非常有效的方法，而且会“一抓就灵”。5.减负篇

改革考试评价制度给学生发展空间

轻中小学生课业负担。”“改革考试评价制度和学校考核办法。规范办学行为，建立学生课业负担监测和公告制度。不得以升学率对地区和学校进行排名，不得下达升学指标。”“严格执行课程方案，不得增加课时和提高难度。”中国教育学会 会长、北京师范大学教授顾明远 表示：造成学生负担的原因的确与目前的考试制度有关，但与教学方式和学习内容也有很大关系。

如果考试和学习的知识需要死记硬背，学生负担就会很重。如果考试着重考察能力，学习内容可以激发学生的兴趣，学生也不会感到负担很重。

义务教育不设重点校重点班

征求意见稿中明确，义务教育阶段不得设置重点学校和重点班。把减负落实到中小学教育全过程，率先实现小学生减负。各级政府要调整教材内容，科学设计课程难度。改革考试评价制度和学校考核办法。

规范办学行为，建立学生课业负担监测和公告制度。不得以升学率对地区和学校进行排名，不得下达升学指标。规范各种社会补习机构和教辅市场。培养适应社会能力克服“应试教育”

征求意见稿指出，高中阶段教育是学生个性形成、自主发展的关键时期，对提高国民素质和培养创新人才具有特殊意义。

创造条件开设丰富多彩的选修课，提高课程的选择性，促进学生全面而有个性的发展。积极开展研究性学习、社区服务和社会实践。建立学生发展指导制度，加强对学生的理想、心理、学业等多方面的指导。

**第三篇：《国家中长期人才发展规划纲要(2024-2024年)》解读**

近日，中央人才工作协调小组召开第26次会议，讨论研究国家中长期人才发展规划纲要工作实施。李源潮对做好人才发展规划纲要实施工作提出要求。他指出，人才发展规划纲要是我国第一个中长期人才发展规划，是指导今后一个时期全国人才工作的纲领性文件。各级党委和政府要按照中央要求，把人才作为科学发展第一资源，组织领导好人才发展规划纲要实施工作。各级领导干部特别是组织人事等人才工作部门的同志要认真学习人才发展规划纲要提出的新思想、新理念，深刻理解建设人才强国的战略目标，服务发展、人才优先、以用为本、创新机制、高端引领、整体开发的人才发展指导方针和人才发展的重点任务、重要举措，增强做好人才工作的紧迫感责任感。要结合本地区本部门实际采取有力措施落实人才发展规划纲要提出的各项任务。各省区市和中央有关部门要抓紧编制本地区本领域人才发展规划，形成全国人才发展规划体系。要加强人才工作宣传，充分利用新闻媒体，对人才规划纲要的内容进行系列解读和深度解读，在全社会形成良好輿论氛围。国家中长期人才发展规划纲要起草组专家、上海公共行政与人力资源研究所研究员沈荣华，对《国家中长期人才发展规划纲要（2024-2024年）》进行了解读，予以摘登。

《国家中长期人才发展规划纲要（2024-2024年）》解读

大国崛起的关键是人才的崛起。举全国之力、历时两年起草的人才发展规划纲要，是中央在党的十七大以后抓的第一件的大事。笔者

长期在人才研究领域工作，体会到纲要文件形成的研究极为深刻，发动极为广泛，求证极为缜密，领导极为重视。笔者可以预言，人才发展规划纲要发布后，在全社会将会形成人才强国的共识，在国际上将会产生很大震撼。根据笔者参加起草工作的亲身经历，深感人才发展规划纲要以科学发展观为指导，提出了很多新的思想和亮点。

确立了人才优先发展的指导方针

人才发展规划纲要提出，今后11年，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。笔者感到，这6句话24个字中，“人才优先”是贯穿于整个规划纲要的核心。从某种意义上讲，人才发展规划纲要也就是确立人才优先发展定位的一个规划，它与科技发展规划纲要方针中的“自主创新”具有同样重要的地位。

具体讲，“服务发展”就是要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，确定人才队伍建设和人才工作体制机制创新的任务，开发和配置人才资源，促进人才发展和经济社会发展相协调。

“人才优先”是实现经济社会发展方式转变的根本。必须根据促进经济发展方式向主要依靠科技进步，劳动者素质提高和管理创新转变的要求，在经济社会发展中确立人才优先发展的战略布局，统筹规划经济社会发展和人才发展，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，人才体制优先创新。

“以用为本”是人才发展的重大战略思想，是我国人才队伍建设

指导思想的一个重要转变，对于创新人才发展体制机制具有很强的现实针对性和理论价值。其目的就是要把发挥各类人才的作用作为人才工作的根本任务，以用好用活人才、提高人才使用效能为中心，积极为人才干事创业和实现价值提供机会和条件。

“创新机制”就是要遵循邓小平同志关于“杀开一条血路”的要求，把深化改革作为推动人才发展的根本动力，坚持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的人才发展体制和机制，最大限度的激发人才的创造活力。

“高端引领”就是要培养造就一批善于治国理政的政治家，一批经营管理水平高、市场开拓能力强的优秀企业家，一批世界一流的科学家、科技领军人才和高水平的理论家、文学家、艺术家、教育家，一批技艺精湛的高技能人才，一批社会主义新农村建设带头人。充分发挥高层次人才在人才队伍建设和经济社会发展中的引领作用，以高层次人才带动整个人才队伍建设。

“整体开发”就是鼓励和支持人人都作贡献，个个都能成才，“行行出状元”、人人都有尊严。

总之，人才发展指导方针集中体现了以胡锦涛为总书记的党中央的人才思想，它包含了人才发展的战略定位、人才发展的制度安排、人才队伍建设等三层深刻含义，相互联系，相互促进，是对我国人才发展理论和实践经验的高度凝练，是对未来我国人才发展方向和战略和总体要求，是我国人才思想的重大突破。

提出了进入世界人才强国行列的奋斗目标

我们体会到，只有人才兴旺，国家才能真正强大，编制国家中长期人才发展规划纲工，首要任务是确定未来十几年我国人才发展的战略目标。人才发展规划纲要提出，到2024年，我国人才发展的总体目标是，培养和造就规模宏大、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，进入世界人才强国先烈，为本世纪中叶基本实现现代化奠定人才基础。这一目标，是顺应时代潮流、应对全球挑战，而向我国经济社会当前和长远发展需求作出的战略抉择，反映了我国人才工作进入一个新的发展时期，符合我国国情和现代化建设的实际，符合人民有愿望，对于凝聚人心、鼓舞斗志、促进我国发展方式转变、加快推进我国经济社会发展和人才发展将产生里程碑意义。提出人才发展的战略目标，主要出于三个方面的考虑：一是全面建设小康社会对人才的需求。二是建设创新型国家人才的需求。三是应对日趋激烈的国际人才竞争的需求。提出来这一目标的根据：一是必要性：全面建设小康社会，关键在于人才；国家科技和教育发展规划，也分别提出到2024年进入创新型国家和人力资源强国行列目标。二是可行性：通过国际比较，到2024年，中家进入世界人才强国的目标是可以实现的。

根据建设世界人才强国的战略目标，按照简约、可预测、国际可比的原则，人才发展规划纲要还确定了衡量人才强国的6个核心指标，包括人才资源总量、每万名劳动力中研发人员、高技能人才占技能劳动者比例、主要劳动年龄人口受过高等教育的比例、人才贡献率。经

过综合分析，到2024年年我国进入世界我才强国行列的，经过努力是可以达到的。

明确了高端引领、整体开发的人才队伍建设基本思路 人才队伍建设是我才发展的主体，根据全面建设小康社会的需要和人国人才队伍现状，未来11年我国人才队伍建设的思路是：坚持高端引领，整体开发、以创新型人才为先导，以应用型人才为主体、以高层次人才为重点，统筹推进各类人才队伍建设，更好的发挥人才在经济社会发展中的引领和支撑作用。

人才发展规划纲要主要展现了三个新特点：一是突出培养造就创新型科技人才。我国是科技人力资源大国，但还不是科技人才强国，因此人才发展规划纲要把培养造就创新型人才特别严重是高层次创新型科技人才放在第一位，这是过去没有过的。据科技部测算，目前我国高层次的新型人才不仅1万人左右，到2024年，研发人员总量将达到380万人，高层次创新型科技人才要达到4万人左右。二是大力开发国民经济和社会发展重点领域急需紧缺人才。据预测，到2024年，在装备制造、信息、生物技术、新材料、航天航空、海洋、金融财会、国际商务、生态环境保护、能源资源、经济重点领域培养开发急需紧缺人才500多万名；在教育、政法、宣传、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人才700多万名。三是统筹推进各类人才队伍建设。在全国人才工作会议上，中央提出以“三支队伍”（党政人才、企业管理人才、专业技术人才）为主体；后来中央提出

“三支”、“两类”（增加了技能人才、农村实用人才）；这次人才发展规划纲要要进一步提出“六支队伍”，即党政人才、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，说明我国人才队伍建设也在发展壮大。根据党的十七大提出的要统筹抓好以高层次人才和高技能人才为重点的各类人才队伍建设的要求，人才发展规划纲要分别提出了每支队伍建设的目标和主要举措。

**第四篇：《湖南省中长期人才发展规划纲要(2024-2024年)》解读**

《湖南省中长期人才发展规划纲要（2024-2024年）》解读 湖南省政府门户网站2024年12月29日[字体：大 中 小]

未来10年，是湖南大力实施“一化三基”战略、加快发展方式转变、推进“两型社会”建设、全面建设小康社会、实现富民强省的关键时期，也是湖南人才发展的关键时期。制定并实施《湖南省中长期人才发展规划纲要（2024-2024年）》（以下简称《人才规划纲要》），对于加快推进人才强省建设，构筑长远发展的人才优势，推动湖南科学发展，具有十分重要的意义。

确立建设人才强省的战略目标

《人才规划纲要》提出，至2024年，湖南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，实现人才实力与经济社会发展要求相适应，人才体制机制与人才发展要求相适应，确立湖南在中部地区的人才竞争优势，进入全国人才强省行列。其核心内容是“确立湖南在中部地区的人才竞争优势，进入全国人才强省行列”。换句话说，今后10年，湖南的人才发展，就是要围绕“人才强省”做文章，力争确立在中部地区的人才竞争优势，把湖南打造成为全国人才强省之一。

人才强省目标的提出，是对中央精神的贯彻落实。今年6月发布的《国家中长期人才发展规划纲要》，一个重大突破就是提出确立国家人才竞争比较优势，进入世界人才强国行列。在全国人才工作会议上，胡锦涛总书记特别强调要加快建设人才强国。中央政治局委员、中央书记处书记、中组部部长李源潮在贯彻落实《国家中长期人才发展规划纲要》座谈会上，指出全国人才规划实际上是人才强国规划，各省也应制定相应的人才强省规划。这实际上对各省建设人才强省提出了明确要求。因此，《人才规划纲要》明确提出进入全国人才强省行列，是对中央要求的呼应，与中央的精神一致。

建设人才强省目标的提出，也是基于湖南人才发展和经济社会发展的需要。长期以来，湖南是一个传统的农业大省，人力资源丰富。2024年湖南总人口6900万，在全国31个省市区（不包括台港澳）中排名第7，是不折不扣的人口大省。但人口大省并不等于人才强省，在全国31个省市区中，湖南人才的总体竞争力只位居中等偏上的位置，与人口大省的形象并不相符。有关研究表明，2024年，在人才规模方面，湖南位居第12，落后于湖北、河南等中部省份和多数东部省份。在人才素质方面，湖南位居第22，在全国处于中下游水平，落后于东部省份，湖北、山西等中部省份和部分西部省份。从这些方面可以看出，湖南的人才竞争力在中部地区还不具备比较优势，与东部人才发达省份差距更是明显。就人才发展自身而言，这种差距也是多方面的，比如人才地域、行

业、城乡等分布不平衡，人才观念还有待进一步更新，人才开发和管理的机制还不完善，人才成长、开发的环境基础还比较薄弱，人才资源及其能力与湖南经济社会发展战略要求之间尚未很好匹配，等等。因此，《人才规划纲要》明确提出了建设人才强省的新目标，期待通过人才强省的建设，为湖南经济社会发展提供强大的人才和智力支撑。

勾画人才优先发展的战略布局

人才优先发展还是物力优先发展的问题，实质上是一个国家或地区整体发展战略布局问题。《人才规划纲要》把人才优先发展作为整个规划的核心贯穿始终，体现了湖南经济社会发展战略的重大转变。

人才优先发展是针对物力优先发展而言的。目前，湖南人才优先发展的战略布局尚未形成，主要表现在：人才资本积累滞后。人才优先发展是现代社会发展的规律。世界历史上曾经有过三次引人瞩目的经济追赶，第一次是美国对英国的追赶，第二次是日本对美国的追赶，第三次是韩国对西欧的追赶。每一次经济追赶的背后都伴随着人力资本的先行追赶。在世界范围来看，国家或地区的发展有两种不同的选择：一为物力资本投资优先，二为人力资本投资优先。一般认为，投资于物与投资于人二者之间比例接近7倍的，称之为人力资本投资优先发展路径，接近20倍的则称之为物力资本投资优先发展路径。我国的这一数据大于15倍，是典型的物力资本投资优先国家。湖南人力资本投资比例低于全国平均水平，重物轻人的发展特征就更为明显。

创新创业型人才培养开发滞后。一方面突出表现在创新创业型人才培养能力与传统的科教优势不相符；另一方面是高层次创新创业型人才严重短缺，与东部人才发达地区及近邻湖北相比，有较大差距。

人才结构调整滞后。人才发展与经济社会发展具有互动性。一个人才能创办一个企业，一个企业能带动一个产业，一个产业能搞活一方经济。人才对于经济社会发展不仅具有推动和促进作用，而且具有引领和拉动作用。人才结构调整与经济社会结构调整不仅要同步，而且要适度超前。现阶段湖南人才结构调整还存在一些问题，如人才培养与人才需求脱节，经济建设主战场高层次人才比例偏低，等等。

所以，《人才规划纲要》把人才优先作为未来10年湖南人才发展的指导方针，要求人才资源优先开发、人才结构优先调整、人才投资优先保证，就具有鲜明的时代性和强烈的针对性。

围绕以用为本创新人才工作体制机制

对人才发展来说，体制机制是决定性因素。因此，《人才规划纲要》提出坚持以用为本，大力创新人才体制机制，并把它作为促进人才发展的根本动力。

以用为本，是近年来我国人才思想的重大突破，体现了“科学发展，以人为本；人才发展，以用为本”的崭新发展理念。一切为了人，一切也要依靠人，这是各项事业发展之本。人才作为知识与智能的载体，是创新的第一资源，特别是在科技与创新成为经济社会发展重要推动力的当今时代，人才的战略性意义和作用比以往任何时期都更加突出。因此，我们需要更进一步地深化对人才与经济社会统一发展规律的认识，不仅仅从人本理念的层面关注人才本身的主体性意义和伦理意义，还应该从功能意义上探讨人才在经济社会发展中的重要意义，实现人才发展与人才效能的统一，实现人才能力、业绩和贡献的统一。说到底，人才只有在创造性劳动和为社会做贡献中才能真正得到全面发展。

人才的价值在使用，培养、引进、配置、激励与保障的目的也是使用，只有用好用活人才，培养出来的人才才能真正发挥作用，引进的人才才留得住，引进、激励、保障的目的也才能实现。因此，人才体制机制的构建必须坚持以用为本的方针，将促进人的全面发展、激发人才活力、充分发挥人才作用、有效用好人才放在突出位置，并以此为支点，健全、完善、优化人才体制机制，形成人才发展的动力体系。《人才规划纲要》遵循人才发展的客观规律，把以用为本的新理念贯穿于体制机制创新的各个环节之中，提出了许多创新性举措，如建立党委、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；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；鼓励各地、各行业根据实际建立人才管理改革试验区等等。

突出人才队伍建设重点

人才队伍建设，是人才工作的核心内容，也是《人才规划纲要》的主体。根据湖南人才队伍建设和经济社会发展的实际，《人才规划纲要》从三个不同维度提出了人才队伍建设的重点任务。

第一，未来10年，湖南将坚持高端引领的方针，把高层次科技创新型人才、高层次企业经营管理人才、高层次党政领导干部、高技能人才等人才队伍建设摆在更加突出的战略地位，以高层次人才、高技能人才发展带动整个人才队伍建设。湖南人才规模全国排名第12（2024年数据），属中上游水平，但顶级人才、高端人才、大师级人才短缺，特别是能在某一领域独树一帜、领先世界，能带领团队勇攀科学高峰，具有号召力、向心力、凝聚力的高、精、尖人才严重不足。为此，《人才规划纲要》提出要围绕创新体系建设和产业结构升级，加强科技

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；围绕发展具有国际竞争力的企业集团，加强高层次企业经营管理人才队伍建设，努力培养造就一批具有战略眼光、市场开拓精神、管理创新能力和社会责任感的优秀企业家；按照政治坚定、具有领导科学发展能力、能够驾驭全局、善于抓班子带队伍、民主作风好、清正廉洁的要求，选好配强厅局级党政正职领导干部，进一步提升厅局级领导干部素质，着力抓好县委书记队伍建设；适应湖南新型工业化发展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、高级技师为重点，造就一支门类齐全、技艺精湛的高技能人才队伍。第二，未来10年，湖南将大力开发经济和社会发展重点领域人才，为这些领域的快速发展提供人才保证。目前，湖南在新型工业化、宣传文化、社会工作、知识产权保护等领域，人才比较短缺，主要表现在产业领军人才匮乏，研发力量薄弱，人才配置结构不适应产业升级的需要，产品延伸服务人才不足等等。针对这些问题，《人才规划纲要》从调整学科专业设置、健全培养体系、完善开发政策体系等几个方面给出了应对之策。

第三，人才高地建设是国内外促进人才快速发展行之有效的重要方法。《人才规划纲要》在认真分析省内外人才发展趋势的基础上，突出强调建设长株潭人才高地和长沙大河西人才创业示范区，提出要抓住“两型社会”建设的有利契机，按照先行先试、敢闯敢试、边干边试的原则，在人才发展重点领域和关键环节率先突破，加强制度创新、政策创新，强化人才高地和创业示范区的引领示范作用，带动全省人才工作的发展。

健全人才公共服务体系

人才公共服务体系，是衡量一个地区人才发展环境的重要指标，是支撑一个地区转变经济发展方式、促进产业结构升级以及提升区域功能的重要基础。健全的人才公共服务体系，能为一个地区增强创新能力、提升人才竞争力提供有力支撑。有没有体系完备、功能齐全的人才服务体系，能否为用人单位和人才个体提供高质量、随需而变的各项服务，直接影响到一个地区的人才环境，直接影响到海内外各类优秀人才的引进、使用、成长与开发。湖南经济社会的高速发展，使各类用人单位和人才个体对于专业化、系统化、高质量的人才公共服务体系的需求日益增强。把湖南人才公共服务体系放在人才强省的坐标系来考量，却还面临着不少问题，如人才公共服务的内容、品种、领域有待拓展，人才公共服务体系亟待完善，公共服务的定位有待清晰等。为此，《人才规划纲要》提出加快人才公共服务平台建设，推进全省统一的人才市场体系建设，促进各类人才市场在城乡之间、区域之间、行业之间协调发展；完善政府人才公共服务体系，大力开发公共服务产品，进一步增强服务功能，提高服务质量；健全人才公共服务法规体系，加强人才公共服务机构监管等一系列措施，以促进人才公共服务业的健康

发展。

凸显重大人才项目的抓手作用

实施重大人才项目是推动人才发展的重要抓手。《人才规划纲要》立足于湖南人才发展和经济社会发展的实际，提出了10项重大人才项目，使得《人才规划纲要》不仅凸显出宏观视野，而且更具操作性和执行性。如“科技领军人才培养计划”提出，培养造就一批政治素质过硬、创新能力卓越、引领作用突出、团队效应显著、在国内和国际上处于领先地位的科技领军人才；“海外高层次人才引进计划”提出，引进一批能够突破关键技术、发展高新产业、带动新兴学科的海外高层次人才来湘创新创业，等等。

从10大人才项目的设计中，可以发现很多内容都是为了适应湖南产业结构优化升级对人才质量、结构所提出的要求，期望通过人才项目的实施促进人才结构的调整、优化。如“高层次企业经营管理人才能力提升计划”，是着眼于做强做大高新产业、优势产业和重点产业的要求；“宣传文化系统‘五个一批’人才培养工程”，是着眼于适应“发展文化经济、建设文化强省”的需要；“农村实用人才带头人培养计划”，是着眼于社会主义新农村建设和现代农业发展要求，等等。

以全球化视野优化人才生态环境，也是这些人才项目设计的关注点之一。“科技领军人才培养计划”、“高层次企业经营管理人才能力提升计划”等项目中，都强调选送若干优秀人才到国外培训深造；“海外高层次人才引进计划”更是把视角直接投向海外，强调延揽海外人才。这些措施将有力推进湖南人才发展事业的进一步开放，促进省内外人才发展之间的良性互动，增强湖南吸纳、聚集、培养国际化人才的能力。

从内容上看，10项重大人才项目，主要体现了三个特点。一是广覆盖，既覆盖了专业技术人才、企业经营管理人才、高技能人才、农村实用人才等各类人才队伍建设，又包括了培养、引进、使用等人才队伍建设的各个环节。二是创新性，10项重大人才项目多数是新设计项目，少数虽是已启动实施项目，但在内容、要求、措施的设计上又作了新的调整。三是引领性，从战略引领、创新示范、资源提供与力量整合等方面，对推进全省人才发展具有重要作用。

总之，《人才规划纲要》对湖南未来10年人才发展作了全面部署，是湖南建设人才强省的宏伟蓝图，它的制定和实施必将对湖南未来10年的人才发展和经济社会发展产生重大而深远的影响。

**第五篇：首都中长期人才发展规划纲要**

首都人才发展纲要发布 高层次人才京津冀互认

2024年08月02日09:51中国广播网

【编者按】近日，北京市公布了《首都中长期人才发展规划纲要(2024－2024年)》(简称《人才规划纲要》)。在首次制定的《人才规划纲要》)中，为促进人才发展作出了一系列创新与探索——到2024年，北京市主要劳动年龄人口中受过高等教育的比例将达42%，人才贡献率达到60%，成为世界一流的人才之都。

中广网北京8月2日消息 今后，高层次人才户籍将可在京津冀地区自由流动。《人才规划纲要》明确提出，为适应京津冀一体化发展要求，将逐步推行京津冀地区互认的高层次人才户籍自由流动制度，无论是子女入学还是医疗社保都将享受当地市民同等待遇。

近年来，随着环渤海经济圈的日渐成型，京津冀三地间的人才资源跟着区域产业调整重组变得活跃起来，一个人才紧跟产业流动、人才流动带动产业群发展的发展态势已然形成。各类人才特别是高层次人才对于区域户籍自由流动的呼声也越来越高。

“目前，三地就此事沟通顺畅，相信不久后便会开始推行。”市人才工作领导小组办公室副主任宋丰景说，北京要想汇聚一支世界级的高层次人才队伍，首先必须使包括户籍、薪酬、税收、社会保障等在内的一系列服务措施符合国际标准。只有这样，北京才能在全国率先形成具有全球竞争力的人才服务综合配套体系，在日趋激烈的国内外人才竞争中立于不败之地。

今年年内，经过认定的200多位海外高层次人才将受聘为北京市特聘专家，在出入境、子女入学、医疗、住房等方面享受相关绿色通道待遇，并全部纳入本市社会保障体系。

此外，针对全球人才竞争端口前移，青少年中的好苗子成为人才争夺新重点的情况，从今年开始，本市将改进小留学生的爱国主义教育、联系和服务方式，每年重点联系100名左右在境外一流教育机构深造的北京地区学校留学生并进行跟踪培养，引导其学成后回国发展。详细>>>

亮点

●北京将描绘“人才地图”

不久之后，你也许就能像在谷歌卫星地图上直观察看北京地形地貌一样，通过“人才地图”及时了解首都不同区域、不同产业人才分布、结构与需求。

“人才地图力争在今年底或明年初就启动研制开发工作。”市人才工作领导小组办公室副主任闫成透露，根据《人才规划纲要》相关规划，本市将编制开发首都人才地图和人才需求目录，为首都人才资源的有效开发和优化配置提供决策依据。

为优化引才、聚才环境，北京还将大幅提高城乡自然和人文环境的集约化、精细化水平，探索跨文化的人才交流机制，营建丰富多彩的活动环境不断提升地方品质。将以事业单位录用人员为突破口，探索实践跨民族、跨国别的用人制度，努力形成一个多种文化背景人才共存共荣的宽松环境，提升首都吸引和凝聚各方英才的能力。●北京将在北大清华设立市立学院

未来几年内，北京大学、清华大学等著名大学将会多出一个特殊机构——北京市立学院。为推进央地人才一体化发展，《人才规划纲要》提出将在北京大学、清华大学等著名大学中建立市立学院或研究院所，为建设世界城市培育人才，并依托这些市立学院进一步整合资源，充分发挥人才资源整体优势，更好地为首都经济社会发展提供智力支持。

为支持各类优秀人才成长发展，《人才规划纲要》首次提出设立首都人才发展基金。闫成透露，这个基金将在整合现有各类人才资金的基础上，以财政资金为种子资金，采取社会化模式进行运作，“不单纯求回报，只求对首都人才建设有所贡献。”

此外，在市财政拨付的项目经费中，本市将在建立必要的监督约束机制的前提下，使项目科研骨干拥有一定比例的自主支配额度，进一步激发人才在科研创新中的主动性和积极性。

●人才特区将成为中关村“新名片”

未来5到10年内，国家将在北京打造一个面向以海外高层次人才为代表的国家发展特需人才的人才特区。中关村科技园区管委会主任郭洪介绍说，人才特区实行与国际接轨的人才培育、科研和创业制度，将成为中关村国家自主创新示范区的“新名片”。

《人才规划纲要》为我们初步勾勒出人才特区的大致轮廓，特别是将借鉴国外先进经验，构建国内首创、国际一流水平的创新创业体系。

《人才规划纲要》首次提出了探索建立“中关村－硅谷－班加罗尔”、“金融街－华尔街”、“北京CBD－曼哈顿”、“中影怀柔－好莱坞”等对口产业集群联盟，这么做的目的就是要促使中关村、金融街、CBD和中影怀柔基地，勇于面对这些世界顶尖的竞争对手，主动与它们对话、交流，通过产业集群发展促进高端人才集群。

十二大重点工程打造世界一流人才之都

为建设世界一流的人才之都，培育一批世界级人才队伍，《人才发展规划纲要》精心制定了十二个重点工程，全面展现了北京以世界城市的标准积极引才、聚才、育才的决心：

(一)“人文北京”名家大师培养造就工程

汇聚500名人文社科大师

有重点地培养扶持和引进聚集一批在人文和社科领域具有较高学术影响和知名度的理论家、作家、艺术家、出版家、名编辑、名记者、名主持人、工艺美术大师，到2024年，得到社会广泛公认的名家大师达到500人左右。

(二)“科技北京”百名领军人才培养工程

培育100位国际级领军人才

到2024年，通过项目带动、产学研用结合、国际合作交流等形式，培养造就不少于100位具有国际水平的科技领军人才，建成一批具有国际水平的实验室和科技人才培养示范基地。

(三)“绿色北京”人才支撑工程

打造一支具有世界影响力的人才队伍

在新能源、节能环保、都市绿色农业等产业中，培养和聚集一批能够持续提供绿色创新产品的高层次人才，打造一支具有世界影响力的绿色产业人才队伍，为北京抢占绿色经济发展制高点提供人才保证。

(四)北京海外人才聚集工程

建立10个海外高层次人才创新创业基地

到2024年，聚集10个由战略科学家领衔的研发团队，聚集50个左右由科技领军人才领衔的高科技创业团队，引进并有重点地支持1000名左右海外高层次人才来京创新创业，建立10个海外高层次人才创新创业基地，鼓励和吸引上千名具有真才实学和发展潜力的优秀留学人员来京创新创业。

(五)首都名师教育家发展工程

培养资助千名“长城学者”

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！