

江苏省住房和城乡建设厅 文件 江苏省人才工作领导小组办公室

苏建人〔2016〕671号

省住房城乡建设厅 省人才工作领导小组办公室 关于印发《江苏省“十三五”住房城乡建设 人才发展规划》的通知

各设区市建设局（委）、规划局、房产局、城管局、园林（市政）局、住房公积金管理中心，各设区市人才办：

现将《江苏省“十三五”住房城乡建设人才发展规划》印发给你们，请结合实际认真贯彻执行。

江苏省住房和城乡建设厅



（此件公开发布）

江苏省人才工作领导小组办公室



2016年12月30日

江苏省“十三五”住房城乡建设 人才发展规划

人才是推动经济社会发展的第一资源、强业之基、竞争之本、转型之要。为全面推进人才驱动发展，围绕“聚力创新、聚焦富民、高水平全面建成小康社会”的要求，结合住房城乡建设事业发展和人才队伍建设实际，根据《江苏省“十三五”美丽宜居城乡建设规划》《江苏省“十三五”人才发展规划》制定本规划。

一、发展现状和面临形势

（一）发展现状

“十二五”以来，全省住房与城乡建设系统大力加强人才队伍建设，将人才工作摆在行业发展中的突出位置，积极实施大规模、多层次、多形式的教育培训，呈现出人才规模逐年增长、人才素质不断提高、人才培养体系基本形成、人才发展环境逐步优化、人才服务发展成效明显的良好态势。

1. 人才规模逐年增长。不断加大人力资源开发力度，人才总量稳步增长，全系统专业技术和经营管理人才总人数达到 152.43 万人，为住房与城乡建设事业快速发展奠定了坚实的人才基础。

2. 人才素质不断提高。全系统入选工程院院士 1 名，省“333 高层次人才培养工程”培养对象、享受国务院政府津贴人员、省

突出贡献中青年专家人选持续增长，遴选首批江苏省资深设计大师 6 名和江苏省设计大师 8 名，评选研究员级高级工程师 664 人、培养技师(高级技师)1.4 万余人，各类执业资格注册人数达 27.75 万人。

3. 人才培养体系基本形成。全系统人才培养体制机制不断完善，通过“归口管理、分工负责、分级分类、上下联动”，逐步形成功能较完备、门类较齐全、多层次的建设类人才培养网络和“行业主导、多元并举”的培训格局。持续组织开展党政领导干部、现场专业人员、一线操作人员等专题培训项目，教育基础逐步夯实，师资力量不断扩充，配套教材、题库体系逐步健全，在全国住建系统率先建成与部颁标准相匹配的机考系统和标准题库。

4. 人才发展环境逐步优化。全系统政府机关、企事业单位对人才的重视程度普遍提高，尊重知识、尊重人才的氛围逐步形成，规划引领、计划推动的举措更加明确，人才队伍建设体制机制和全产业链人才支撑体系更加完善，人才培养、引进、使用、服务、评价等各环节逐步规范化、科学化、个性化。

5. 人才服务发展成效明显。通过持续实施人才驱动战略，形成了一批自主知识产权和核心技术，推进了行业产业现代化进程，在高层次上提升了国内、国际同业竞争力。

与此同时，目前的人才工作和队伍现状与全系统发展所面临

的新形势、新任务、新要求还有较大差距。一是人才结构性矛盾突出。高层次创新创业人才匮乏，支撑事业可持续、高质量发展的各类高层次人才仍很短缺，熟悉行业发展前沿能够参与国际竞争的“高精尖”专业技术和技能型人才不足，从事研究、规划、建筑设计、绿色建筑、建筑产业现代化、海绵城市建设、项目管理等专业的高层次领军人才满足不了需要。全系统从业人数 80% 以上的建筑业从业人员队伍仍以劳动密集型为主，且流动性大、就业不稳定。二是人才发展机制相对滞后。政府和企事业单位对科研、教育培训经费投入不足，政府、用人单位和从业人员三方共同分担培训费用的机制难以形成，制约人才队伍创新能力和整体素质的提升。人才评价、发现、流动和使用过程中的体制机制障碍亟待破解，高层次创新型人才培养难、留住难。三是人才培养体系还不完善。培训网络覆盖面有待进一步拓展，大规模教育培训局限于建筑业，需要向城市管理、城乡规划、房地产、市政公用等相关行业一线延伸。领导干部、专业技术管理人员、一线工人的培训面窄、量少，针对性、实用性不够。校企合作、产教融合机制不灵，教育培训信息化水平相对滞后，人才驱动创新、推进转型升级的引领性作用尚待进一步发挥。

（二）面临形势

1. 人才优先发展战略地位更加凸显。“十三五”期间，是我省围绕“四个全面”战略布局，推动“迈上新台阶、建设新江

苏”取得重大进展的关键时期，人才发展必将进入观念深化期、质量提升期、结构完善期、环境优化期，人才“支撑发展、服务发展、优先发展、引领发展”必将成为全系统可持续发展、转型升级的重要支撑，战略地位越发凸显。

2. 创新成为驱动发展的最强动力。“五大发展理念”创新为首，创新驱动实质上就是人才驱动，建设事业发展、产业结构调整、人口红利递减，事业与人才的发展关联性越来越高，科学技术越来越成为推动经济社会发展的主要力量，智力、人才因素已成为驱动创新最大、最活跃的变量。

3. 人才引领发展成为必然趋势。未来五年，全系统将全面提高新型城镇化质量、加快转变城乡发展方式、大力创造优良人居环境、着力完善城乡治理体系，加快城乡发展一体化步伐，进一步提升城乡居民居住水平和建筑质量，努力走出一条具有中国特色、江苏特点的城乡发展道路。全系统工作将继续保持全国总体领先、重要项目率先的地位，需要强有力的人才保证和智力支持。

4. 事业发展提供了难得的机遇和空间。产业结构转型升级、新材料、新技术等不断涌现，对人才队伍整体素质提出更高要求；人才的开放性、流动性特征更加明显，人才竞争更加激烈而复杂，对人才工作提出新的挑战。全系统必须把人才工作作为推动发展的决定性因素，切实增强人才工作的责任感和紧迫感，坚定不移地走人才强业之路。

二、指导思想、基本原则和发展目标

（一）指导思想

紧紧围绕“四个全面”战略布局和“五大发展理念”，坚持党管人才，强化人才优先发展意识，以全面提高人才素质为主线，以深化人才供给侧结构性改革为主攻方向，以营造一流发展环境和构建绿色职业教育培训体系为根本之策，以高层次人才引领高水平发展，以人才优势增创发展优势，突出“人才+”的支撑和引领作用，加快培养和造就规模宏大、结构合理、业务精通、素质优良的建设人才队伍，充分激发创新创业的热情与潜力，让人才的智慧充分释放，创造的力量充分涌现，为全系统又好又快发展提供强有力的人才支撑。

（二）基本原则

——**优先发展，创新发展。**创新驱动发展，人才驱动创新，把人才发展摆在经济社会发展全局中的突出位置，始终保持人才优先投入的定力，着力提高人才投入效益，以人才优先发展之功，收人才引领发展之效，以人才优势构筑创新发展优势。

——**完善机制，高效用人。**创新人才政策供给、制度供给，完善人才工作培养机制、引用机制、评价机制、激励机制和服务保障机制。贯彻落实人才优先、以用为本的人才政策，突破体制性障碍，强化人员创新劳动同其利益收入对接，促进人尽其才、才尽其用。

——**政府引导，市场主导。**转变政府人才管理职能，提高人才管理服务水平。发挥市场在人才资源配置中的决定性作用，保障和落实用人主体自主权，广泛调动社会力量共同参与人才开发，最大限度激发和释放人才创新创业活力，积极营造有利于行业人才发展的社会环境。

——**精准发力，优化结构。**正确把握人才发展方向，统筹抓好全系统各类人才队伍建设，分类制定政策措施，引进培养“高精尖缺”人才，不断优化人才结构，实现各类人才资源优化配置，聚天下英才而用之，不求所有，但为所用。

（三）发展目标

到 2020 年，培养和造就一支规模宏大、素质优良、结构合理的专业化、复合型人才队伍，满足住房城乡建设事业发展对人才的需求。

——**人才总量持续增长。**全系统人才年均增长 4% 左右，其中“高精尖缺”人才和高技能人才有较大幅度增长。

——**人才素质明显提升。**全系统人才队伍接受高等教育的比例稳步增长，熟练掌握技术技能的一线操作人员技能水平显著提高。

——**人才结构逐步优化。**全系统专业技术人才高级、中级、初级职称结构比例更趋合理，专业技术人才在重点行业中的比例明显提高，建筑业劳动密集型态势逐步向技术技能型转变。

——**人才环境日趋完善**。人才发展体制机制创新取得新进展，人才培养、选拔任用、流动配置、激励保障等方面的政策进一步健全，投入多元化机制逐步完善，人才平台载体建设进一步加强。

——**人才效能显著增强**。人才对全系统发展的促进作用明显增强，发明专利拥有量显著提升，专利总量保持全国同业前列，人才贡献率逐年提高。

三、主要任务

1. 加强专业技术人才队伍建设

围绕美丽宜居城乡建设，造就一批在省内有较大影响、在国内有一定知名度的行业领军人才，培养一大批重点领域的专业技术人才。以高层次人才和紧缺人才为重点，加快引进和培养一批建筑产业现代化、海绵城市、轨道交通、地下综合管廊建设等方面的高端人才。实施“省建筑产业现代化人才实训计划”，以绿色建筑发展为导向，以新型建筑工业化生产方式和住宅产业现代化为重点，以“标准化设计、工厂化生产、装配化施工、成品化装修、信息化管理、智能化运营”为主要内容，加快培养适应建筑产业现代化发展的各类人才。充分发挥设计大师等高端人才的引领示范作用，拓宽设计大师评选范围，适时开展“紫金杯创意设计大赛”，为工程设计人才施展才华，脱颖而出创造机会。加强行业重点领域的科研平台，以企业和科研院所为主体，以重大

科技创新项目为载体，以关键技术的突破为主要任务，为中青年专家成长成才提供方便。加快增加建设系统执业资格注册人员数量，重点培养一批既有国际视野，又有民族自信的建筑师队伍。大力开展建设系统专业技术人才知识更新培训，促进专业技术人员的能力不断提升。

2. 加强企业经营管理人才队伍建设

大力弘扬企业家精神，建立健全政府引导、市场主导、企业为主体的企业经营管理人才培育体系，大力推进企业经营管理人才职业化、市场化和国际化，着力培养造就一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企业经营管理人才队伍。抓住“一带一路”发展机遇，实施“现代建筑企业家培育工程”，以提升企业经营管理水平和市场竞争力为核心，重点培养一批通晓国际惯例，熟悉专业、法律、语言，善于经营，能够带领全省建筑施工、房地产开发、勘察设计企业开拓省外、海外市场的高端经营管理人才和项目经理人才。

3. 加强高技能人才队伍建设

大力营造崇尚技能劳动光荣的社会氛围，以提升职业素质和职业能力为核心，不断提高技能型人才职业水平，努力培养造就一支规模宏大、门类齐全、技艺精湛、适应行业发展的高技能人才队伍。进一步完善职业技能岗位培训和职业技能鉴定制度，大力弘扬“工匠精神”，实施“现代建设工匠”培育工程。每年培

养 2000 名以上技师和高级技师，每两年评选 40 名“江苏省住房城乡建设行业技术能手”。定期组织开展全系统、行业技术技能大赛或岗位练兵，打造出一批能发明、会创造、有智慧、技精湛的现代建筑工匠。开展“江苏传统建造技艺活化传承计划”，推动传统建筑修建人员的培育和扶持工作。推行产教融合、工学结合、校企合作的应用型人才和技术技能人才培养模式，大力加强技能人才职业培训。以企业为主体，充分发挥社会、行业专业培训机构、建设类职业院校、网校、建筑工地农民工学校的作用，推动专业设置、课程内容、教学方式与生产实践无缝对接。发挥高技能人才传帮带效应，推行名师带徒制度和首席技师制度，完善高技能人才绝技绝活代际传承机制。加快推进建筑业农民工职业化进程，通过促进劳务企业规范化、就业方式的组织化以及建筑业农民工社保制度的改革，逐步实现以施工企业和劳务企业为就业主体，以劳务派遣制度为主要用工方式的建筑业劳务组织模式，真正实现“进得来、用得好、留得住”的稳定就业。

4. 加强行政管理人才队伍建设

加强住建系统各级行政管理人才的培养，全面贯彻落实“二十字”好干部标准和从业管理干部要求，努力培养造就一支政治坚定、业务精湛、作风过硬、人民满意的公务员队伍。全面落实大规模培训干部、大幅度提高干部素质的战略任务，以住建系统各级领导干部为重点，以提高驾驭全局、推动科学发展、应对复

杂局面的能力为目标，按照中央和省委要求，定期举办“市县党政领导干部城乡规划建设管理专题研讨班”，提高市县领导统领城乡科学发展的能力和水平。实施“住建系统领导干部素质提升计划”，以城乡规划、建设、管理、住房保障、村镇建设、质量安全、绿色建筑、依法行政等为重点，组织开展全系统各级领导干部业务培训，加快培养一大批业务精、善管理的复合型领导干部，到 2020 年，基本实现全系统党政人才轮训一遍。积极选派优秀年轻干部到艰苦地区、省市县主管部门挂职锻炼，增强阅历。鼓励党政干部参加在职教育，提升学历层次，推动城乡管理和执法理念转变，强化队伍建设，加快形成与城乡发展相匹配的管理能力。

5. 加强人才体制机制建设

进一步完善人才发展体制机制，扩大企事业单位用人主体自主权。完善以品德、能力、实绩和贡献为主的人才评价机制，促进人才评价科学化、社会化、多元化。积极推进建设工程系列职称制度改革，实现专业技术人员分类评价。稳步开展职业资格与相应的职称、学历可比照认定工作，制定高技能人才与工程技术人才的职业发展贯通办法。营造鼓励创新、宽容失败的氛围，形成人人皆可成才、人人尽展其才的优良环境。促进形成薪酬调整与能力水平、绩效结果相结合，贡献与回报成正比、充分反映人才价值的激励约束机制，保障人才以知识、技术、管理、技能等

创新要素参与利益分配，合理分享创新收益。

6. 加强人才培养基地建设

实施“住建系统人才基地建设计划”，树立行业人才培养标杆。借助高校、中职、科研院所、大型企业专业、区域优势，整合社会优质资源，到2020年末，构建50个布局合理、特色鲜明、功能完善、在全国住建系统有特色、全省有影响的人才培养示范基地。积极支持行业职业教育集团、教育联盟建设，办好江苏城乡建设职业学院，将其建设成为全省住建行业技术技能人才培养培训基地、从业人员继续教育基地、绿色职业教育示范基地。

7. 加强绿色职业教育体系建设

构建“产教深度融合、职前职后衔接、贯穿终身教育”的绿色职教体系，包括政策体系、组织体系、课程体系、实训体系、职业能力测评体系。为广大建设从业人员提供“便捷、优质、精准、公益、愉悦”的终身职业教育环境和通畅的职业发展途径。坚持产教融合、特色办学，强化校企协同育人，推动教育教学改革与产业转型升级相配套。坚持系统培养、多样成才，推进各级各类职业教育协调衔接，职前教育与职后教育相沟通，为广大建设从业人员多样化选择、多路径成才搭建“立交桥”。积极发展多种形式的继续教育，加快职业教育信息化建设步伐，努力促进广大建设从业人员的岗位技能转向不断发展变化的职业能力。

四、保障措施

1. 加强组织领导。发挥党管人才的核心作用，加强顶层设计，以人才结构优化引领产业结构优化，树立科学人才观，不断完善人才优先发展、优先投入、优先考核的领导体制和工作格局。成立厅人才工作领导小组，发挥人事部门牵头抓总、各部门分工负责、密切配合的工作合力。认真履行行业部门抓人才工作的职责，把住建行业人才队伍建设纳入部门“三定”方案。

2. 加大资金投入。建立健全以政府投入为引导、用人单位投入为主体和社会投入为补充的多元化人才投入机制。各地建设主管部门要加强与有关部门沟通，积极申报人才开发、教育培训专项任务，积极争取和落实政府有关人才资助政策，吸引社会资本广泛参与人才发展。产业类引导资金支持人才引进和培养工作，实施重大建设工程和项目时，统筹考虑人才开发培养经费。

3. 加强基础建设。强化人才统计工作，推进“江苏省住房城乡建设人才管理信息平台”建设，发挥平台在人才选拔、培养、使用、管理和服务等方面的作用，加强人才信息大数据分析处理能力，定期发布人才需求信息，为社会提供住建系统人才信息服务。加强高端人才智库建设，制定全系统新型高端智库建设规划，统筹、汇集、整合业内外优秀人才，为住房城乡建设提供高端人才智力支撑。

4. 完善监督评估。各级建设主管部门把人才队伍建设主要指

标、工作纳入本单位、行业综合考核指标。建立对职能部门、条块人才工作的综合考核制度，分解落实人才规划重点任务，加强规划中期、末期评估、跟踪分析和研究解决规划实施中出现的新问题。健全住建系统人才考核体系，开展人才发展动态监测。建立省住房城乡建设人才发展报告制度，定期总结评估交流人才工作。