

江苏省交通运输厅文件

苏交政〔2017〕46号

省交通运输厅关于印发江苏省交通运输 “十三五”人才发展规划的通知

各设区市交通运输局、港口局、铁路办，昆山、泰兴、沭阳县（市）交通运输局，厅机关各处室（部门），厅属各单位：

《江苏省交通运输“十三五”人才发展规划》已经省厅研究同意，现印发给你们，请认真抓好贯彻落实。

江苏省交通运输厅

2017年7月21日

江苏省交通运输“十三五”人才发展规划

前 言

为推进交通运输转型升级、在全国率先建成比较完善的现代综合交通运输体系提供有力的人才支撑，依据《国家中长期人才发展规划纲要（2010—2020年）》《公路水路交通运输中长期人才发展规划纲要（2011—2020年）》《江苏省中长期人才发展规划纲要（2010—2020年）》《江苏交通运输现代化规划纲要（2014—2020年）》以及《江苏省综合交通运输“十三五”发展规划》，编制《江苏省交通运输“十三五”人才发展规划》，规划期为2016年至2020年。

一、发展现状

（一）“十二五”以来人才发展取得的成效

“十二五”期间我省交通运输人才工作成效显著，实现了人才观念提升、人才结构优化和人才机制创新。

一是提升人才观念。我省不断重视交通运输行业人才的培养、使用和管理，专门成立“江苏省交通运输行业人才工作领导小组”，统筹全省人才工作。持续推进“千名干部培养工程”，加强管理人员的人文素养和管理水平；开展“江苏省交通技术能手”和“江苏省交通运输行业首席技师”评选活动，选拔推荐行业高技能人才；实施全省交通运输系统先进集体劳动模范和先进

工作者、江苏省交通运输行业文明职工等评选表彰工作，为全省交通运输现代化事业树立典型。

二是人才机制创新。出台《关于加强人才引进、培养和使用工作的意见》，将人才工作纳入年度考核目标；制定《江苏省交通运输技术能手评选表彰管理办法》和《江苏省交通运输行业首席技师工作室管理办法》，健全交通运输行业高技能人才培养选拔机制；制定并修订《江苏省交通运输科技与成果转化专项资金管理办法》，完善交通运输行业人才创新激励机制；制定《江苏省交通运输项目评标专家库管理办法》，建设江苏交通运输项目评标专家管理系统。

三是优化人才结构。在加强铁路、航空、港口、城市客运、交通物流、船舶检验、节能减排和信息技术等方面紧缺人才引进培养工作的同时，积极推进省“333人才工程”和厅“100人才工程”。截至“十二五”末，我省已构建了结构较为合理的交通运输人才梯队，关键领域人才瓶颈得以缓解。目前，全省交通运输系统共有人才总量72593人，其中管理人才26762人，专业技术人才22514人，技能型人才23317人；本科及以上学历27211人；中级及以上职称的人才占比22.86%。

（二）存在的不足

对照我省现代综合交通运输体系建设要求，交通运输人才发展还存在以下不足：

一是人才能力素质有待提升。一方面，低学历、低职称人才

的比例仍占交通运输行业人才总量的绝大多数，专业能力水平参差不齐，缺乏在相关领域具有一定影响力的学科带头人；另一方面，跨领域、懂管理的复合型人才数量较少，一定程度上制约了交通运输行业的发展。

二是人才规模结构有待完善。随着行业发展趋势的变化，我省交通运输行业人才结构呈现部分领域人才新旧缺口并存、部分领域人才过度冗余的局面。如目前行业内积累了大批路桥建设类人才，而轨道交通、交通运输规划、政策研究、法律、统计分析等领域的人才相对紧缺。

三是人才发展体制机制创新有待深化。我省交通运输系统中各单位的机构性质、管理模式不同，由此造成了体制不顺，机构之间缺乏有效协调，人才有序流动机制尚未形成。此外，交通运输发展高端智库建设亟待加强，相关部门在推动交通运输发展过程中缺乏充分的决策依据和施政参考。

二、形势要求

（一）实施国家重大战略的迫切要求

实施国家“十三五”交通运输发展规划，加快建设现代综合交通运输体系，推动交通运输信息化、标准化，促进交通运输科技创新，同时衔接“一带一路”、长江经济带、江苏沿海开发和苏南现代化示范区建设等国家战略，在工程建养、运输服务、安全应急、绿色循环低碳交通和信息化等领域共性关键技术研究取得突破，需要充分发挥人才基础性作用。

（二）实现我省“两聚一高”的迫切要求

经济发展新常态下，充分发挥交通运输业稳定经济增长的先导作用，建立与交通运输全面协调可持续发展相适应的科技创新体系，深化体制机制改革，增强行业治理能力，在聚力创新、聚焦富民各项工作中奋发有为，推动我省经济跃升到更高水平，深化供给侧结构性改革，实现“十三五”我省交通运输基础设施世界领先、服务水平明显提高、可持续发展能力显著增强的发展目标，需要充分发挥人才引领作用。

（三）推动交通运输转型升级的迫切要求

推动交通运输业发展由建设为主向建设、运输和管理统筹兼顾转变，交通公共服务由满足基本需求向深拓展、广覆盖转变，管理体制由公路、水路单一管理向铁路、公路、水路、航空“大交通”齐抓共管转变，打造交通运输升级版，需要充分发挥人才支撑作用。

（四）构建现代综合交通运输体系的迫切要求

加强铁路、水运能力建设，发展以铁路客站为核心的综合客运枢纽和以沿江沿海港口为核心的物流枢纽，支持江海河联运、铁水联运、公铁联运以及城市配送等运输服务做强做大，提供更高效率、更低成本的现代物流服务，需要充分发挥人才保障作用。

三、总体部署

（一）指导思想

深入贯彻落实“四个全面”战略布局，紧扣“迈上新台阶、

建设新江苏”发展定位，按照“两聚一高”的新要求，紧紧围绕率先建成综合交通运输体系的战略目标，扎实推进“六大交通”建设，创新人才发展体制机制，培养造就一支规模相当、结构合理、素质优良、德才兼备的交通运输人才队伍，以人才优先发展之功，收人才引领发展之效，为我省交通运输在全国率先建成比较完善的现代综合交通运输体系提供人才支撑。

（二）基本原则

1、坚持以党管人才为方向。深刻把握深化人才发展体制机制改革的重要性，有效履行党管人才、管宏观、管政策、管协调、管服务的职责任务，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。

2、坚持以服务发展为引领。紧紧围绕推动交通运输转型升级、当好经济社会发展先行官、率先建成现代综合交通运输体系、推进交通运输信息化建设的发展要求，用服务交通运输发展成果来检验人才发展效能。

3、坚持以市场配置为导向。充分发挥市场对交通运输人才配置的决定性作用，更好发挥政府作用。推动交通运输人才流动依据市场规则、参与市场竞争，积极营造有利于交通运输大众创新创业的社会环境。

4、坚持以完善结构为支撑。加强管理人才、专业技术人才和技能人才队伍建设，培养引进复合型急需紧缺人才，用好人才增量、盘活人才存量、提升人才素质，完善人才队伍专业结构。

5、坚持以高效用人根本。贯彻落实以用为本的人才方针，坚持“公平、平等、竞争、择优”原则，建立公平竞争机制，柔性管理和刚性管理相结合，让人才各司其职、各尽其能、各显其才。

6、坚持以机制创新为保障。完善人才有序流动的制度体系，创新人才引进机制、培养机制、评价机制、选拔机制、激励机制、流动机制和反馈机制，建立动态调控机制，完善协同创新机制。

（三）发展目标

“十三五”期间，我省交通运输人才工作以系统内人才为主，带动全行业人才发展，“十三五”末，实现人才总量适度增加、结构明显改善、素质显著提高、分布合理调整，重点领域人才紧缺状况有效缓解，形成人才素质提升与现代综合交通运输体系建设相适应，人才体制机制创新与交通运输人才现代化发展相协调，人才环境建设与交通运输人才队伍成长相同步的良好发展态势。结合我省交通运输系统人才发展现状，制定具体目标如下：

	指 标 (全省交通运输系统内)		现状值 (人, %)	目标值 (人, %)
人才总量	公务员、事业单位人员和有关单位人员等 人员总量		154187	150000
	管理人才、专业技术人才和技能型人才等 人才总量		72593	年均增约5% 92000
	其中	管理人才数	26762	年均增约4% 32000
		专业技术人才数	22514	年均增约6% 31000
		技能型人才数	23317	年均增约5% 29000
人才 学历 结构	具有大专学历的人才数		22044	28000
	具有本科及以上学历的人才数		27211	35000
人才 职称 结构	拥有初级及以下职称的人才占比		64.72%	62%
	拥有中级职称的人才占比		22.86%	24%
	拥有高级职称的人才占比		12.41%	14%
人才主要 专业 结构	公路桥梁类人才数及占比		25838, 35.59%	24840 27%
	港口类人才数及占比		1941, 2.67%	4600 5%
	航道类人才数及占比		5436, 7.49%	6900 7.5%
	海事船舶类人才数及占比		2743, 3.78%	5000 5%
	铁路类人才数及占比		467, 0.64%	1840 2%
	航空类人才数及占比		1050, 1.45%	1840 2%
	邮政物流类人才数及占比		423, 0.58%	1840 2%
	综合管理类人才数及占比		8023, 11.05%	15180 16.5%

四、主要任务

(一) 增强党政管理人才治理能力

发展目标：以我省交通运输主管部门公务员和所属单位领导干部为重点，以提高领导素质和管理能力为核心，建设一支结构优化、廉洁高效、德才兼备、人民满意的服务型交通运输行政管理人才队伍。

主要举措：优化组织结构，大力推进管理创新，健全领导班子和领导干部考评体系，提高干部驾驭全局、推动科学发展、应对复杂局面的能力。实施新一轮5年干部集中轮训计划，构建理论教育、知识教育、党性教育和实践锻炼“四位一体”的培训教育体系。通过在职教育、专业培训和实践锻炼，加强政策研究、法律、经济管理、公文写作知识和信息化知识等方面的培训。加强党政管理干部对中国特色社会主义理论体系基本著作的学习，切实提高战略思维、创新思维、辩证思维，培育领导交通运输科学发展的能力。鼓励干部轮岗、挂职，引导人才向交通运输一线和基层流动，充分考核其业务素质和综合能力。积极参与国际组织工作，增进与国际间的交流合作。加强年轻后备党政管理队伍建设，动态管理后备人才库，对入库人才进行从严管理、跟踪培养。

（二）提高专业技术人才创新能力

发展目标：围绕“六个交通”建设，发展一批熟练掌握智能技术、现代信息技术，以及深谙交通运输基础设施结构、运输装备结构、运输组织结构和能源消耗结构等的专业技术人才。“十三五”末，全省交通运输系统专业技术人才数达到3.1万人。

主要举措：分类推进职称制度改革，根据需要新增轨道交通等专业，及时调整厅高级专业技术资格评审委员会。鼓励专业技术人才进行科技创新，加快推进以政府为引导、企业为主体、市场为导向、科研院所和高校为支撑的“政产学研用”协同创新体系建设，探索联合培养创新型、应用型专业技术人才的模式。鼓励专业技术人才在日常工作中对工作方法、工作流程、工作技术进行创新，建立单位层次、行业层次的科研创新课题申报制度。举办交通运输创新论坛、高级研修班以及各类科技交流活动，省厅从全行业选拔一批高层次专业技术人才赴国外进行专题培训。鼓励专业技术人才申报国家“万人计划”、省“双创计划”和省“333人才工程”，提升自身发展层次、拓宽发展空间。打造“一带一路”交通运输科技智库，为“一带一路”建设的战略布局、规划制定、重大任务实施建言献策。

（三）提升技能型人才职业能力

发展目标：立足交通、面向社会、服务行业、服务企业，强化校企合作，持续提高铁路、航空、公路运输、路桥养护、水上运输、港口、航道疏浚、救助打捞、交通勘测、汽车维修等技能型人才职业能力。“十三五”末，全省交通运输系统技能型人才数达到2.9万人。

主要举措：深化职业资格改革工作，积极做好高技能人才的培训、引导、支持、管理和服务工作。建立以赛促学、以赛育人的常态机制，构建一个覆盖主要工种、包括不同层级的“竞技

场”，为发现和选拔高技能人才创造条件。建立高技能人才绝技绝活代际传承机制，推行名师带徒制度，建立与市场接轨的人才激励机制，对工作有突出贡献的师徒团队进行奖励。加强交通院校实训基地建设，坚持学校主导、企业参与培养的合作机制，优化人才培养的课程设置。促进在校生专业知识的学习与工作岗位相对应，有机结合交通运输专业的宽基础教育和企业岗位专项知识，实现院校人才培养与企业对员工岗前教育培训相互渗透、提前结合。鼓励技能人才“走出去”，积极投身国家重大战略建设，在实践中推动人才的转型发展。加强技能人才发展的人文环境建设，营造任人唯贤的人文氛围，通过“公司化运作，招募人才”“院校化培育，储备人才”“岗位化练兵，选拔人才”“优胜化筛选，提拔人才”，实现交通运输高技能人才队伍建设的良性循环。

（四）培育企业经营管理人才市场竞争力

发展目标：推进企业经营管理人才职业化、市场化和国际化，培养造就一批具有全球战略眼光、市场开拓精神、管理创新能力和责任感的企业经营管理人才队伍。

主要举措：建立健全政府引导、市场主导、企业主体的企业经营管理人才培育体系，依托国内外交通运输知名企业 and 高等院校、培训机构、网络学院，结合行业内交流，加强企业经营管理人才的系统培训和国际化培训。以客、货运输企业为主，增强交通运输企业中层干部职业道德素质和服务意识，提升管理能力和

业务能力，并加强财务管理和相关法律法规的学习。加强人才信用管理，将交通运输建设工程红黑榜与企业经营管理人才信用挂钩，增强行业人才职业自律。将企业经营管理人才的业绩作为企业招投标和信用评级时的参考标准，调动企业人才工作的积极性，形成行业企业主动培养人才、人才主动加强自我提升的良好氛围。

（五）加强急需紧缺人才培养引进

发展目标：围绕现代综合交通运输体系的建设要求，培养引进重点领域急需紧缺人才，优化人才队伍的专业构成，在结构调整中实现人才总量的有效增长。“十三五”末，铁路类人才数达到1840人、占比达到2%，航空类人才数达到1840人、占比达到2%，邮政物流类人才数达到1840人、占比达到2%，综合管理类人才数达到1.5万人、占比达到16.5%。

主要举措：制定关于加强江苏省交通运输急需紧缺人才引进、培养和使用工作的政策意见，不断改进急需紧缺人才的管理工作。围绕现代综合交通运输体系、“六个交通”建设和“三个转变”对人才的需求，加快培养引进轨道交通、港口与航运、综合运输、工程管理、现代交通物流、信息化、救援打捞等方面的高层次紧缺人才。加大重点领域海外人才引进力度，主动参加国际人才合作交流活动。邀请国内外重点高校、科研院所专家开展项目合作、客座访问以及参与技术攻关、提供技术指导。以综合运输、低碳交通、交通物流等领域为重点，加强交通运输综合规

划、信息技术、统计分析、节能减排等知识的更新培训，开展集中培训、高级研修、岗位轮训、实地考察、案例研讨和在线学习等活动。加强基层应急队伍建设，构建交通运输应急队伍体系，加强应急演练工作和培训基地建设，完善培训网络，形成覆盖各类交通运输突发公共事件的应急培训体系。成立急需紧缺技术专家组，集聚社会的智慧和力量，为交通运输发展提供决策咨询。

（六）推进交通运输发展高端智库建设

发展目标：全面建设以问题和应用为导向，致力于研究我省交通运输发展的重大战略问题，在政策研究、决策评估、政策解读方面充分发挥作用，为我省交通运输发展决策提供具有可操作性和借鉴意义对策建议的官方智库、高校智库、企业智库和民间智库。

主要举措：开拓智库人才引进渠道，建立开放式的高端智库人才引进平台，通过柔性引才政策打造智库人才集聚高地。培养跨学科的智库复合型人才，引导领域专家从一元导向多元结构导向改变，以适应当今智库研究手段的信息化、数据化等发展趋势。优化高端智库人才使用环境，搭建智库人才创新平台，健全智库人才激励机制，营造重视人才的氛围。探索创新智库理事会治理机制，吸收政府、企业、社会群众组织等参与智库治理，助推智库发展。多元化智库筹资机制，通过基金会、企业捐助、个人赠款、有偿研究合同等方式拓宽筹资渠道，克服智库发展的资金瓶颈，实现智库的可持续发展。加强交通运输部门对智库的组织领

导，大力推动政府职能转变，发挥各级党委和政府部门的组织协调作用，建立健全各项利于智库发展的制度保障。

五、重点工程和计划

“十三五”期间，实施江苏省交通运输“100人才工程”升级版——江苏省交通运输“十百千人才工程”，同时实施创新团队引领计划、紧缺人才增量计划、存量人才转型计划、企业经营管理人才提升计划、行政执法人才培育计划、技术人才培训计划和青年英才开发计划等七项人才计划。

（一）十百千人才工程

实施江苏省交通运输“十百千人才工程”，立足我省现代综合交通运输体系建设对高层次人才的需求，在交通运输事业发展影响重大的主干学科领域，选拔10名交通运输领军人才、100名拔尖人才和1000名青年后备人才，同等条件下优先从现有厅“100人才工程”中遴选，其中管理人才占30%，专业技术人才占60%，技能人才占10%。充分发挥全省各级交通运输主管部门、企事业单位的积极性，建立上下协调、共同推动、良性发展的高层次人才培养机制。加快培养一批掌握国际先进技术的交通运输科学研究工程技术、管理专家和重点学科学术技术带头人，为我省现代综合交通运输业的发展提供高层次人才支撑。

加强“十百千人才工程”的组织领导，资助人选参加重点科研、设计、工程项目和国际权威机构组织的国际学术、技术交流活动，以及出国研修、担任访问学者。建立交通运输“十百千人

才工程”人选信息库，按照专业类别对人选进行分类管理。建立定期考核制度，每年对人选的德、能、勤、绩进行考核，考核结果作为对人选资助、奖励和调整的依据，实行动态管理。

（二）七项人才计划

1、创新团队引领计划。根据交通运输转型升级和现代综合交通运输体系建设需要，围绕公路、水路、铁路、航空、港口、航道、邮政物流、轨道交通等专业领域，建设10个左右以领军人才为核心的创新团队，在交通运输主干线领域进行重大、关键、共性技术创新，组织产生重大经济社会效益的技术创新和集成创新，借助创新团队平台培养高层次人才科研创新能力。鼓励支持创新团队承担国家和地方重大管理事项、重大科研工作和工程项目，开展国内外学术、技术交流活动，有重点地选拔其到国内外知名高校、科研机构、知名企业开展合作研究，促进国内外学术和技术交流。依据知识产权法规对创新团队科技成果进行申请、登记和公布，保护创新团队的权益。

2、紧缺人才增量计划。充分发挥行业协会等中介机构作用，开展人才需求分析预测，定期发布《江苏省交通运输急需紧缺人才目录》，设立年度岗位需求信息查询平台、交通运输重点岗位薪酬指导线等人才流向引导机制。拓宽人才柔性引进渠道，按照“不求所有，但求所用”的原则，完善人才、智力、项目相结合的柔性引进机制。积极加强与组织、人事等部门的协调，简化人才引进手续，以优越的薪酬待遇吸引和留住人才。对引进的高层

次紧缺人才，可优先推荐作为省交通运输“十百千人才工程”人选进行管理。加强急需紧缺专业的知识更新培训，助推现有人才发展成为急需紧缺领域的高层次人才。“十三五”期间，培养引进5000名急需紧缺人才。

3、存量人才转型计划。以将人才存量优势转化为行业发展优势、开发交通运输复合型人才为目标，根据我省交通运输人才发展的目标结构，结合行业发展的人才缺口，持续推动交通运输知识更新工程，积极开展行业人才转型继续教育工作。同时，制定交通运输全面人才培养计划，鼓励引导高层次人才参与跨领域的学习和实践，从领域专家成长为交通运输发展的“多面手”。

4、企业经营管理人才提升计划。鼓励引导企业引进熟悉战略经营、善于资本运作、精通企业管理的高级经营管理人才。重视在重大工程项目、重大科技攻关项目中培养人才，采取在职培训与脱产培训、理论培训与实践锻炼、重点培养与全员培训、本地培训与外出培训相结合的方法，增强培训的实效性。

5、行政执法人才培育计划。深入贯彻法治交通建设要求，发挥法治对人才的引导、促进和保障作用，推进交通运输依法行政，提高干部职工法治意识与能力，实现规范公正文明执法水平、法治化治理水平、法制宣传教育水平的显著提升。建立执法人才择优遴选制度，提高法律和相关管理专业本科以上学历执法人员的录用比例。强化执法资格培训和岗前培训，鼓励执法人员参加自学考试、函授、职大等各种形式的继续教育。加大执法人员轮

训力度，按照综合行政执法改革的要求，提升现有执法人员综合行政执法的能力。

6、技术人才培训计划。技术人才培训计划包括专业技术人才培训计划和技能人才培训计划。（1）专业技术人才培训计划。依托沿海建港关键技术集成、公路养护技术与决策支持体系、桥梁健康监测评估、客运运营与服务技术，以及现代物流、城市客运、智能交通等国际交流合作项目，培育一批在生产一线善于技术革新的专业技术人才。支持拔尖人才参加国内外学术会议，扩大人才的影响力、提高人才知名度。（2）技能人才培训计划。探索培训、考核、使用和待遇相结合的技能人才留用机制。发挥高技能人才传帮带效应，推行名师带徒制度。加大交通院校专业结构调整力度，积极推行高技能人才的订单式培养，定期组织各种形式的岗位练兵和技能竞赛。加强“全省交通行业首席技师工作室”建设和“高技能人才培养示范基地”建设，健全激励保障机制，评选一批高技能人才和技师团队。通过“聘用制”、“轮岗”和“挂职”等方式加强专业技术人才和技能人才在岗位间的学习交流，为流动中的人才保留原单位关系。

7、青年英才开发计划。抓好人才进口关，推动新进公务员招录从偏重交通运输专业人才向偏重综合管理人才转变。促进产学研深度融合，依托跨江大桥、高速铁路、深水航道、港口等重大建设项目和低碳运输、路面再生等重点科研项目，以及智能交通、城市客运等国际合作项目培养优秀青年人才。构建以学习培

训、实践锻炼和考核管理为内容的青年人才培养体系，着眼于交通运输青年人才基础性培养和战略性开发，分批分类举办专题培训班。制定青年人才基层锻炼、交流轮岗实施办法，做好职业生涯规划。鼓励新进公务员到交通运输一线岗位学习锻炼。“十三五”期间，培养开发1000名青年后备人才。

六、保障措施

（一）加强人才发展组织领导

加强江苏省交通运输行业人才工作组织领导，加强对行业人才工作的宏观指导和督促检查，各市县交通运输主管部门根据规划确立目标任务，精准施策，协调推进各项工作，形成落实人才发展规划的支撑体系与工作合力。

（二）落实人才发展资金投入

探索设立“江苏省交通运输人才发展专项资金”，用于“十三五”期间厅“十百千人才工程”、七项人才计划以及人才发展其它工作经费投入，在年度财政预算中安排资金用于保障交通运输人才工作的推进。建立以企业为主体、政府部门分级投入的人才发展资金保障机制，政府部门加大对行政、事业单位管理人才发展投入。

（三）完善人才管理信息平台建设

推进“互联网+交通运输人才”，推进“江苏交通运输人才管理信息平台”建设，建立行业人才资源库，完善我省交通运输人才资源统计指标体系，加强人才动态监测，发挥大数据对高素

质管理人才、高层次专业技术人才、高技能实用人才、急需紧缺人才发展决策的支持作用，提升交通运输人才工作信息化水平，助推交通运输人才发展。

（四）强化人才发展绩效评估

开展行业人才发展动态监测，委托相关机构进行行业人才发展工作第三方评估，主动对接交通运输部和江苏省“十三五”人才发展专项规划，在我省人才办的指导下推进人才发展规划的落实。构建人才发展规划绩效评估机制，每年对人才规划实施情况进行考核评估。

（五）弘扬人才创新创业文化

打造具有江苏特色的交通运输文化体系，引导交通运输人才自觉践行社会主义核心价值观，强化人才的诚信意识和社会责任。大力弘扬求真务实、团结协作、无私奉献的精神，营造宽松包容、奋发向上的学术氛围，鼓励人才创新创业，形成尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的良好风尚。

抄送：江苏省邮政局、江苏交通控股有限公司、江苏港口集团有限公司、江苏省交通科学研究院股份有限公司、中设设计集团股份有限公司。

江苏省交通运输厅办公室

2017年7月21日印发