江苏省“十四五”住房城乡建设人才发展规划

（2021—2025）

江苏省住房和城乡建设厅
江苏省人才工作领导小组办公室
2021 年 12 月

目　　录

一、背景形势 1
（一）发展基础 1
1.人才规模稳步扩大，整体实力不断提升 2
2.政策措施保障有力，人才环境日益优化 2
3.服务模式大幅改进，服务能力不断提高 3
4.多元主体协同参与，人才培养形成合力 4
5.创新活力持续释放，人才效能显著增强 4
（二）面临形势 6
1.宏观政策制度提供良好环境 6
2.重大战略叠加创造发展机遇 6
3.产业转型升级提出严峻挑战 7
二、指导思想 7
三、基本原则 8
——坚持党管人才 8
——坚持新发展理念 8
——坚持产才融合 8
——坚持系统观念 8
——强化技术支撑 9
四、主要目标 9
——人才总量适度增长 9
——人才素质显著提升 9
——人才结构有效改善 10
——人才环境不断优化 10

——人才驱动作用凸显 10
五、重点任务 10
（一）加强专业技术人才队伍建设 10
（二）加强企业经营管理人才队伍建设 11
（三）加强高技能人才队伍建设 11
（四）加强党政人才队伍建设 12
（五）培育聚集成长型青年人才队伍 13
六、保障措施 13
（一）加强人才工作组织领导 13
（二）完善多元投入保障格局 14
（三）优化人才评价、使用机制 14
（四）提升政行企校协同育人水平 14
（五）加快培育优质教育资源 15
（六）强化人才培养质量保障 16
（七）优化人才服务政策举措 16
（八）塑造创新创造精神风貌 17
（九）加强规划实施监测评估 17

前　言

党的十九大报告指出，人才是实现民族振兴、赢得国际竞争主动的战略资源。要聚天下英才而用之，加快建设人才强国。为全面加强我省住房城乡建设领域人才队伍建设，以人才驱动创新，构建核心竞争力，引领和推动我省住房城乡建设事业高质量发展，为建设“强富美高”新江苏，实现“争当表率、争做示范、走在前列”新使命新要求作出新的更大贡献，根据省委省政府《江苏省国民经济和社会发展第十四个五年规划和二〇三五年远景目标纲要》《江苏省“十四五”人才发展规划》要求，结合我省住房城乡建设领域人才发展实际，制定本规划。

一、背景形势

（一）发展基础

“十三五”期间，全省住房城乡建设系统人才工作坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，以“五坚持五提升”人才工作体系为统揽，以深化人才供给侧结构性改革为主线，以全面提高人才素质为根本，以积极营造一流人才发展环境为目标，深化思想认识，狠抓工作落实，为我省住房城乡建设事业高质量发展提供了强有力的人才支撑。

1.人才规模稳步扩大，整体实力不断提升。“十三五”末，全省建筑业技术人员和经营管理人员总数达到168.53万人，较“十二五”末增长 10.6%。全省建设类执业资格注册人员总量达到近34 万人，较“十二五”末增长 11.03%，其中注册建造师总数超过28 万人，增长 5%；注册建筑师达到 3893 人，增长 5.87%；注册监理工程师达到21892人，增长19.51%。建筑施工企业“安管人员”持证人数达到63.4万人次，较“十二五”末增长4.69%。“十三五”期间，建筑产业工人队伍中取得中级工以上技能鉴定证书118.7 万人次，其中取得技师、高级技师证书 2.5 万人次。人才规模扩大的同时，人才质量不断提升。“十三五”期间，全省住建系统通过高级专业技术资格评审 32125 人，其中正高级工程师1142人，高级工程师30983人，拥有高级职称的人员数量较“十二五”末增长74.29%。高技能人才在各级各类职业技能竞赛中取得优异成绩，2 人荣获中华人民共和国职业技能大赛冠军，5 人被授予“省五一劳动奖章”，200 人被授予“江苏省五一创新能手”称号，300余人分别被授予“江苏省技术能手”和“江苏省住房和城乡建设系统技能标兵”称号。全系统呈现出人才结构日趋合理、高端人才进一步集聚的良好态势。

2.政策措施保障有力，人才环境日益优化。“十三五”期间，全系统从顶层设计着力，实行更加积极、开放、有效的人才政策，

编制了《江苏省“十三五”住房城乡建设人才发展规划》，发布了《江苏省住房城乡建设厅关于实施江苏省“杰出建筑师和优秀青年建筑师培养工程”的通知》《关于实施传统建筑和园林营造技艺传承工程的意见》，制订了《江苏省住房城乡建设系统职业能力提升行动实施方案（2019—2021 年）》《江苏省二级造价工程师职业资格考试实施办法(试行)》《江苏省建筑施工特种作业人员考核基地管理办法》《江苏省建筑产业工人队伍培育试点工作方案（2020—2022 年）》《关于进一步规范继续教育工作的通知》等系列文件，有效推进了人才治理的现代化水平。各地建设行业主管部门针对本地区情况，积极推进人才政策和制度创新，指导当地开展住房和城乡建设领域各类人才引进和培育工作，向人才工程培养对象发放专项补助，对优秀科研项目给予经费资助，多渠道加强人才安居保障，为人才发展营造了良好的政策制度环境、工作生活环境。

3.服务模式大幅改进，服务能力不断提高。全系统以“放管服”改革为契机，大力推进“互联网+人才”服务，建立了集教育培训、考核测评、资格证书、事项审批、职称评审“五位一体”的信息化体系，在全国住建系统率先推行从业人员无纸化考核并启用电子证书，开创了“报名网络化、考核无纸化、监管可视化、证照电子化、分析智能化、服务便民化”的智慧服务新模式。“十三

五”期间，共组织 41.7 万人次参加无纸化考核，发放电子证书 251 万余张，网上受理各类执业人员注册申请 145.8 万件。在全国率先建立了建设教育学分银行，探索各类学习成果的认定、积累和转换方式，为拓宽从业人员终身学习通道，畅通职业发展路径创造了条件。

4.多元主体协同参与，人才培养形成合力。省住建厅汇聚政行企校多方力量，成立了省建设职业教育行业指导委员会，加强了对建设类职业教育工作的研究与指导。行业企业积极发挥人才队伍建设主体作用，创办“企业大学”，推行“现代学徒制”“企业新型学徒制”，15 家行业龙头企业成功申报“江苏省产教融合型企业”。行业组织、职业院校、企业与人社部门积极合作，开展职业技能等级认定工作，为技能人才的培养和评价提供了新的途径。各地积极引导职业院校、培训机构对接产业需求，开展校企合作，加强专业建设，深化教学改革，为行业输送了大批急需紧缺人才。

5.创新活力持续释放，人才效能显著增强。全系统大力加强科技创新平台载体建设，批准设立了建设科技相关省级工程中心 2 家，设立了“江苏省绿色建筑与结构安全重点实验室”，与清华大学、深圳大学共建了“江苏省绿色人居科技创新基地”“孟建民院士未来建筑科技创新基地”等，为激发人才创新创造活力创造

了条件。“十三五”期间，全系统广大科技人才自觉践行勇攀高峰、敢为人先的创新精神，在各自领域承担重大科研任务和技术攻关项目，共获得国家科学技术进步奖5项、詹天佑奖47项、华夏建设科学技术奖83项、省科学技术奖27项；高质量完成了《住宅设计标准》《绿色建筑设计标准》《城市防灾避难场所建设技术标准》《江苏省城市轨道交通设计标准》等219项工程建设地方标准（标准设计），在推进建筑产业现代化发展、加快智慧城市建设、促进人居环境改善等重点领域，发挥了重要的引领支撑作用。

回顾“十三五”期间的人才培养工作，分析人才发展现状，我们清醒地认识到人才工作依然面临许多问题与挑战，补短板、强弱项的任务十分紧迫。一是政府部门、行业企业、社会组织、职业院校协同推进人才工作的机制尚不成熟，行业管理中适合住建系统人才发展的政策制度尚待完善。二是人才结构与行业发展需求不匹配，国际化、领军型企业家稀缺，“高精尖”经营管理人才、创新型专业技术人才、高素质技能人才短缺，成长型青年人才紧缺，建筑产业工人供给不足。三是教育培训工作与产业现代化转型对人才培养的要求尚有较大差距。四是政府部门对人才工作投入的经费不足，且不平衡，企业对职工教育培训的资金投入不足，给予高层次、高技能人才的待遇不高。

（二）面临形势

“十四五”时期，人才作为第一资源的地位和作用将更加凸显。全系统要认真分析和研判人才发展面临的新形势、新要求，深刻把握新时期人才工作规律，推动人才工作在更高站位上、更大格局里、更强创新中，实现内涵发展和整体提升。

1.宏观政策制度提供良好环境。习近平总书记强调，“要牢固确立人才引领发展的战略地位，全面聚集人才，着力夯实创新发展人才基础”“要深化人才发展体制机制改革，实行更加开放的人才政策”“要大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神”，这些重要指示为人才工作指明了前进方向。与此同时，国家大力推进职业教育改革，突出了教育在人才培养和人才供给方面的作用；江苏省也围绕产教融合、校企合作、终身职业技能培训等重点任务出台了一系列文件，形成了有利于人才成长和发展的制度环境和社会氛围，将有力推动行业人才队伍的壮大和整体素质的提升。

2.重大战略叠加创造发展机遇。“十四五”时期，是江苏推动高质量发展、构建新发展格局、开启现代化建设新征程的关键时期，“一带一路”建设、长三角区域一体化建设、国家级自贸区建设、长江经济带建设等多个国家战略在江苏同步推进、相互融合。未来五年，全系统将以实施国家战略为主线，坚定不移推动全省

住房城乡建设事业高质量发展走在前列。一系列重大战略和重点任务的推进，有利于形成人才集聚的强大磁场，为人才发展提供更大平台和更广阔空间。

3.产业转型升级提出严峻挑战。“十四五”时期，全系统将坚定不移贯彻新发展理念，着力推动房地产业、建筑业、市政公用事业“三业”转型发展。提高住房设计和建设水平、推动智能建造与新型建筑工业化协同发展、推进新型城镇化、新型城市基础设施建设，实现“碳达峰”“碳中和”等一系列目标任务更加紧迫，加之新一轮科技革命带来的信息技术广泛应用，迫切要求把人才工作摆在更加突出的位置，充分发挥人才引领发展的基础性、战略性、决定性作用，以人才的高质量发展推动行业高质量发展。

二、指导思想

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，认真贯彻党的十九大和十九届二中、三中、四中、五中、六中全会精神，深入落实中央人才工作会议精神，按照习近平总书记视察江苏重要讲话指示要求，聚焦“争当表率、争做示范、走在前列”的重大使命，以“五坚持五提升”人才工作体系为统揽，贯彻新发展理念，深入实施人才引领发展战略。遵循产业发展规律和人才成长规律，以激发人才创新创造活力为根本目的，以推动政行企校协同育人模式发展为动力，以营造一流人才发展环境为抓手，加快构

建符合建设领域转型升级需求的人才发展新格局，以人才优势激发产业发展新动能，为推动江苏住房城乡建设事业高质量发展走在前列、加快建设“强富美高”新江苏提供人才支撑。

三、基本原则

——坚持党管人才。加强党对人才工作的集中统一领导，健全领导机构，配强工作力量，不断完善党管人才格局。大力创新党管人才方式方法，通过制定政策、创新机制、改善环境、强化服务，为人才发展提供坚强的组织保障。

——坚持新发展理念。以新发展理念引领人才培养质量提升。以产业转型升级为中心，统筹政府、行业企业、职业院校多方资源，以加强创新型、应用型、技能型人才培养为重点，壮大高水平专业技术人才和高技能人才队伍。把人才培养作为推动事业发展的优先选项，发挥好人才引领创新、创新驱动发展的“头部作用”。

——坚持产才融合。强化“跳出人才抓人才，立足发展抓人才”理念，坚持以市场为导向，着眼于现代科学技术进步引领下的建设领域转型升级对人才的需求，优化人才供给，加快成果转化，推动人才链与产业链、创新链深度对接，提升人才与产业的匹配度。

——坚持系统观念。坚持以战略眼光、全局思维审视和谋划

人才工作，形成部门间合力，实现人才工作与重点产业、重大项目、重要工程统筹推进。更好发挥产学研融合优势，注重人才服务全覆盖、广协调。

——强化技术支撑。以大数据、互联网、人工智能、区块链等信息技术为引领，大力推进“互联网+职业教育”，积极开发教育资源，创新培训方式，构建以学习者为中心的人才培养新形态、新模式、新业态。系统推进“互联网+人才服务”，促进人才服务和人才治理的现代化、专业化、智能化。

四、主要目标

在“十三五”发展基础上，到“十四五”期末，实现全行业人才总量适度增加、结构明显改善、素质显著提高、分布合理调整、生态不断优化，重点领域人才紧缺状况有效缓解，建成适应住房城乡建设行业转型升级和高质量发展需求的多领域、多层次、多梯队人才队伍。

——人才总量适度增长。行业人才增速与经济增速保持协调。加强创新型、应用型、技能型人才培养，壮大高层次经营管理人才、高水平专业技术人才和高技能人才队伍，加强青年后备人才培养。到 2025 年，全系统人才总量力争增长 10%。

——人才素质显著提升。人才的思想认识、道德素养、战略眼光、国际视野大幅提升，创新能力、职业能力显著增强，经营

管理人才、专业技术人才和技能人才竞争力国内领先。

——**人才结构有效改善。**行业各类人才队伍年龄、学历、专业结构和区域、层次、类型分布趋于合理，人才结构与产业升级需求相匹配。

——**人才环境不断优化。**人才建设投入稳定增长，人才发展体制机制改革不断深化，人才选拔任用制度、企业劳务用工制度不断完善，人才培养、评价、激励机制更加灵活，人才服务水平持续提高。

——**人才驱动作用凸显。**人才创新创造活力迸发，在加快科技创新、推进科技成果转化、提高全要素生产率、推动行业高质量发展方面的引领和支撑作用进一步彰显。

五、重点任务

（一）**加强专业技术人才队伍建设。**突出“高精尖缺”导向，依托“双创计划”“333 工程”等省重点人才工程项目以及各设区市人才工程，着力引进、培养、集聚一批科技领军人才、工程技术专家。围绕建筑业转型升级和美丽宜居城乡建设需求，加快引进和培养一批新型建筑工业化和智能建造、城市更新、水环境提升、美丽乡村建设、现代城市管理等方面的高层次专业技术人才。应对工程总承包、全过程工程咨询、建筑师负责制等新型建设组织模式需求，着力培养一批具备勘察、设计、监理、招标代理、造

价等业务能力的复合型专业技术人才。鼓励企业建立首席信息官（CIO）制度，深化信息技术同住建各领域的融合。加强安全生产管理人员培养，提高安全管理水平。持续开展“江苏省设计大师”评选和“紫金奖·建筑及环境设计大赛”，努力培养杰出建筑师和优秀青年建筑师。到 2025 年，力争培育 2 名以上全国勘察设计大师，培育一批省设计大师、省优秀工程勘察设计师及优秀青年设计师。全系统高层次专业技术人才总体规模居于全国前列。

（二）加强企业经营管理人才队伍建设。完善企业家培训体系，培养一批拥有实业强国情怀、创新创业精神、现代化管理水平、勇担社会责任的领军型企业家。加大对建筑施工、房地产开发、勘察设计等重点专业领域经营管理人才培养力度，着力造就一批具备多学科知识、技术能力，熟悉资本运作、法律法规，具有超前市场意识，懂经营善管理的高端经营管理人才和项目经理人才。以“一带一路”建设为契机，支持优秀企业家、项目经理赴境外学习交流，培养全球视野和战略思维，提升引领企业参与国际合作和竞争的能力。支持龙头企业建设科研实践基地，培育科创型经营管理人才，增强持续创新能力。到 2025 年，培养 40-60 名领军型企业家，4000-6000 名高级经营管理人才。

（三）加强高技能人才队伍建设。推行终身职业技能培训制度，开展住建系统职业能力提升行动。积极推进建筑产业工人队

伍培育试点工作，深化建筑用工制度改革，打通建筑工人职业化发展道路。鼓励社会组织和骨干企业开展就业技能培训、岗位技能提升培训，开展职业技能评价工作，提高高技能人才比例。大力开展装配式建筑、BIM 等新兴领域技能人才培养，探索建立装配式建筑施工等关键岗位持证上岗制度。加强高危岗位从业人员、安全管理人员技能培训，严格实行持证上岗制度。到 2025 年，中级工以上建筑产业工人达到 200 万人，新增高级工以上高技能人才 3 万人。实施传统建筑和园林营造技艺传承工程，建设一批传统建筑和园林营造技艺研究基地、实训基地、匠师工作室，培育一批古建和园林工匠队伍。定期组织开展住建系统职工职业技能竞赛、劳动竞赛和岗位练兵活动，发挥劳模、工匠的传帮带作用，促进技能人才能力素质提升。

（四）加强党政人才队伍建设。认真把握新时代干部人才队伍建设的总体要求和重大任务，贯彻落实党中央和江苏省委省政府有关干部教育培训工作的决策部署，落实省委组织部和住房城乡建设部的调训任务，全面提高干部的政治素养、理论水平、专业能力、实践本领，努力建设一支忠诚干净担当的高素质、专业化干部队伍。加强全省住建系统党政领导干部能力建设，有组织、有计划、多形式开展理论教育、党性教育、业务培训，促进领导干部优化知识结构、提高业务水平、提升决策和治理能力。积极

选派优秀青年干部挂职锻炼，丰富阅历，进一步形成数量充足、质量优良的干部梯队，增强干部队伍活力。

（五）培育聚集成长型青年人才队伍。着眼于高质量发展需要，建设一支以35岁以下人才为主体，数量充足、结构合理、素质优良，具有国际视野的青年人才队伍。改革完善青年人才管理体制，鼓励和支持各地住房城乡建设主管部门和广大企业创新青年人才引进、培养、评价、选拔任用、流动配置、激励保障机制。支持青年人才在重大科研项目和重大工程建设任务中勇挑重担，鼓励青年从业者“走出去”参与海外工程。鼓励企业充分利用国家优惠政策，联合国内知名高校、科研院所共建博士后工作站，加大对在站博士后科研项目支持力度，打造高层次青年人才培育平台。吸引更多高校和职业院校毕业生进入建设行业创业就业，增强青年后备人才力量。

六、保障措施

（一）加强人才工作组织领导。坚持党对人才工作的集中统一领导，发挥厅人才工作领导小组核心作用，加强对人才工作的宏观指导和统筹协调，指导全系统建立健全人才引进、培养、使用、评价、激励的政策制度体系，打造促进人才活力迸发的政策制度环境。人才工作主管部门与业务部门密切合作，促进人才工作目标任务与行业发展、市场需求精准对接，共同提高人才工作

的针对性、有效性，推动人才驱动发展与发展成就人才相互促进。引导广大企业、行业组织充分利用各级各部门的政策制度资源，不断优化人才队伍建设举措，推动人才工作创新发展。

（二）完善多元投入保障格局。全系统要加强与发改、人社、教育、财政等政府职能部门的协调联动，引导公共财政更大力度向住建系统人才发展倾斜。各地各级行业主管部门要充分利用好政府的有关人才政策，积极引导企事业单位申报人才工程项目，争取财政资金支持。鼓励和支持企业、社会组织建立人才发展基金，用于对领军型人才、创新型人才、急需紧缺型人才培养以及创新创业项目、重点科研项目的扶持。引导企业加大职工继续教育投入，帮助符合条件的人才按规定领取人才培训、评价补贴。

（三）优化人才评价、使用机制。强化人才分类评价导向，探索建立更加注重创新性、贡献度和影响力的分类评价标准和开放多元的评价方法。推进职称制度与职业资格、职业技能等级制度有效衔接，打通高技能人才与专业技术人才职业发展通道。加强评价制度与用人制度衔接，鼓励用人单位制定高级专业技术人才、高技能人才职业发展规划，改进工资制度，提高高层次人才待遇水平。推行高层次人才市场化认定机制，建立荣誉激励机制，促进高层次人才潜心创新创业、充分施展才华。

（四）提升政行企校协同育人水平。发挥建设职业教育行业

指导委员会作用，促进政行企校深度交流与合作。突出企业人才培养主体作用，努力深化产教融合，大力培育“产教融合型企业”。鼓励企业根据发展需要制定校企合作规划，利用人才、资本、知识、技术、设施、设备和管理等要素参与校企合作，与院校共建共享生产性实习实训基地、职工培训中心以及研发机构。鼓励企业、行业组织和院校依法组建多元投资主体的职业教育集团或者其他形式的产教联合体，探索中国特色企业新型学徒制培养方式，按照工学结合模式，实行联合培养。支持产学研合作共建大师工作室、重点实验室、科研基地。支持企业与院校共建“双师型”教师培养培训基地，提升师资队伍专业化水平。“十四五”期间，培育 15-20 家省级“产教融合型企业”。

（五）加快培育优质教育资源。加强职业教育培训的专业建设和课程建设，积极开展专业结构和产业结构吻合度调研，根据建设行业新职业、新工种的发展不断调整和优化专业设置。建立课程内容随产业发展、技术进步而更新的动态调整机制，将新知识、新技术、新设备、新工艺、新标准的应用及时纳入教学内容，鼓励行业组织、企业、职业院校和培训机构共同开发岗位培训教材和继续教育教材。推动信息化教学资源开发，促进大数据、三维建模、人工智能、人机交互等技术手段在职业教育培训领域的应用，积极推广教学过程与生产过程实时互动的远程教学，探索

建设在线智能教室、智能实验室、虚拟工厂等智能学习空间，开发与专业课程相配套的虚拟仿真实训系统。

（六）强化人才培养质量保障。加强行业对建设人才培养工作的研究和指导，优化住建系统职业教育体系，促进教育链、人才链与产业链、创新链有效衔接。进一步规范继续教育工作，完善体制机制，提升教育质量，丰富教学模式，提高教学效果，加强过程监管，努力为专业技术人才、技能人才提供优质、便捷的继续教育服务。支持行业组织开展培训机构办学水平及培训质量评估，构建建设教育信用体系，探索建立守信联合激励和失信联合惩戒机制，推动建设教育公平发展和质量提升。

（七）优化人才服务政策举措。深化人才工作“放管服”改革，推进建设类职业资格注册告知承诺试点工作，推进“减证便民”，实现“一次认证、全网通办”，提升注册审批服务效能。引入“平台+人才”服务模式，促进各级各类服务平台间的互通、衔接与开放，加快数据信息的有效共享，提高办事效率。完善建筑工人实名制管理平台，通过信息化手段，强化建筑工人管理，维护建筑工人合法权益。加强人才信用信息化建设，促进信用信息联通共享，为人才引进、评价、培养、获得财政资金支持、享受优惠政策等提供依据。加快推进江苏省建设教育学分银行建设，完善学分认定标准，拓展学分互认项目，为人才终身学习和晋升、流动

提供便利。着力优化人才安居政策，推进人才公寓和人才社区规划建设，打造人才宜居宜业的工作、生活环境。

（八）塑造创新创造精神风貌。落实立德树人根本任务，坚持用习近平新时代中国特色社会主义思想铸魂育人，在教育培训过程中，把爱国主义、理想信念、职业道德、质量意识等作为重要内容，凝聚起全行业爱国奋斗奉献的精神力量。大力弘扬新时代科学家精神和工匠精神，营造尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的良好风尚，不断增强行业创新创造活力。在全系统大兴识才爱才敬才用才之风，大力宣传优秀人才和重才用才的先进事迹，树立科学的人才价值观，坚持正确的用人导向，不断开创人人皆可成才、人人尽展其才的生动局面。

（九）加强规划实施监测评估。完善省住房城乡建设人才资源统计调查制度，动态掌握全系统人才队伍增量和质量情况。进一步健全“年度监测分析—中期评估—期末总结评估”的规划评估体系，及时发现规划实施中的偏差并进行修正和调整。适时引入社会组织参与规划评估，提高评估的客观性和认可度。加强各部门之间的政策协调和配合，提升规划实施效能。