



学术跟踪

- ▶ 人力资源和社会保障事业发展“十二五”规划纲要
- ▶ 专业技术人员队伍建设中长期规划
- ▶ 2011年两会
- ▶ 2010年两会
- ▶ 学术跟踪
- ▶ 纲要解读
- ▶ 绩效工资
- ▶ 白皮书
- ▶ 五个着力点

学术跟踪

张辉：人才工作服务经济社会发展的实践与思考

——以江苏省如皋市为例

2011-02-14 | 访问次数: | 编辑: rky | 【大 中 小】

中共如皋市委常委、组织部长 张辉

2011年02月10日来源: 人民网-理论频道

如皋位于长江入海口北岸,总面积1477平方公里,人口145万,现辖19个镇、1个省级开发区,是中国首批对外开放的沿海城市、江苏沿江开发重点县(市)和长三角最具投资价值县(市)。有着江苏历史文化名城、中国花木盆景之都、世界长寿养生福地的美誉。2009年,面对世界性金融危机的挑战,如皋完成工商注册外资突破15亿美元、到帐外资6.5亿美元,总量继续保持江苏八强,外贸进出口突破15亿美元,其中出口突破10亿美元,总量分别居江苏第11、12位,实现外经营业额1.8亿美元,总量江苏第三。比省计划提前三年总体建成全面小康社会。

近年来,我市始终把人才工作作为推动经济社会持续腾飞的强力引擎,坚持以“引才”为重点,以“育才”为根本,以“留才”为主线,以开展“如皋如歌、才来才兴”主题活动为抓手,全面推行“三三三”人才工作模式,全力构筑人才“皋”地。目前,全市人才总量累计已达15.7万,其中“省高层次创新创业人才”5名,享受国务院特殊津贴10人,省级中青年专家11人,国外技术管理专家160多人;省“333”工程、南通市“226”工程培养对象52人,省级“六大人才高峰”资助9人。在所有人才构成中,各类高层次人才3900人,本科以上学历达7.6万人。

一、我市人才工作服务经济社会发展的主要做法和成效

1. 深化思想认识,强化组织领导,形成工作合力。人才资源是第一资源,人才工作关系全局、影响深远。如皋市委自觉把人才工作作为前瞻性、基础性、战略性工作,始终将人才工作作为事关如皋经济社会持续腾飞的全局工作来抓,不断解放思想,开拓创新。确立人才工作“统筹抓”的理念。由市委谋划全局,组织部门牵头抓总,相关部门密切配合,建立了基数为3000万的人才工作专项资金,并保持与财政收入同步增长,为推动经济社会发展提供了坚强的人才保障。坚持每两年召开一次全市人才工作大会,所有市四套班子领导、镇(区)、部门一把手全部参加,集中表彰奖励各类优秀人才,在2009年全市人才工作大会上,共评选表彰各类优秀人才214名,一次性发放奖金200多万元,产生了强烈的社会反响。确立第一资源“班长抓”的理念。市委书记亲自担任市委人才工作领导小组组长,18家相关单位的主要负责同志担任成员,每半年召开一次市委人才工作领导小组会议,每季度召开一次人才工作领导小组成员单位联席会议,总结成绩、分析不足,致力提升人才工作服务科学发展的水平。建立了市领导联系专家、学者制度,帮助人才解决工作、生活中遇到的困难,为优秀人才提供更多人性化的关爱和服务。确立重点区域“重点抓”的理念。制定了《人才工作目标责任制考核意见》、《关于进一步加强人才工作的意见》、《关于深入实施人才强市战略进一步完善人才队伍建设机制的意见》,对重点镇(主功能区)实施重点考核、重点倾斜,在人才资源相对集中的四大主体功能区设立了“人才工作站”,同步设立了“人才服务分中心”,努力用科学发展的成效评判人才工作水平。

2. 坚持高点定位,拓宽引才渠道,增强发展动力。大力实施人才引进“111”工程,围绕重点产业、重

点项目、重大课题和重大工程，大力实施“招才引智”计划。实施柔性引才计划。坚持“不求所有、但求所用”，通过举办县域经济产学研合作高峰论坛，“院士专家如皋行”等活动，与上海浦东留学归国人员联合会全面对接合作，聘请了20多位两院院士和首席专家成为我市的“经济社会发展高级顾问”，引进140多位海归高层次人才作为“周末专家”、“客座教授”。推进高端引才战略。先后引进了陈强、王黎明、潘玉春等省“双创人才”，特别是引进了国际造船奇才陈强，如皋船舶产业走上了大发展的轨道，涌现出了20多家以熔盛重工为龙头的万吨级造船企业。目前熔盛手持订单已跃居世界第五、中国第一，成为南通历史上首家销售收入过百亿元的工业企业，陈强也因此获评“江苏省十大创新创业人才”。拓宽按需引才渠道。围绕紧缺专业率先面向全国著名高校公开招录高学历党政后备人才，先后择优选拔录用硕士、博士生82名，目前已有17人走上科级领导岗位；公开招聘交通工程、城市规划、环境工程等十大紧缺专业政府高级雇员20名，着力优化干部队伍结构，提升政府工作效能，目前，此项工作已进入报名程序；放大省沿江开发如皋人才市场的品牌效应，通过举办经济技术（科技·人才）洽谈会，先后引进各类“紧缺型”应用人才3900多人，有力支撑了重点产业的发展。

3. 围绕作用发挥，创新育才方式，提升发展能力。把加强“五支人才”队伍建设作为推动各类人才创新创优、成长成才的突破口，为经济社会发展提供了有力的人才支撑。创新党政干部人才培养方式。全面推行“二三四五”干部教育培训模式，依托驻外机构、中央党校、浦东干部学院建立党政人才培育基地，深入实施年轻干部“四线四百”实践锻炼工程，选派市级机关20名优秀科级领导干部到“三弱”（经济薄弱、基础脆弱、班子软弱）村担任第一书记，全面提升了各级干部引领科学发展的能力。创新企业管理人才培养方式。实施企业家能力提升工程、EMBA计划，成立HR沙龙，连续6年政府买单，组织50强企业高管到北大等名校参加培训，努力提升企业家经营管理水平，推动转型升级。神马电力董事长马斌，作为我市培育的优秀企业家代表，一年内两次受到温总理接见，成为全省唯一出席国务院常务会议的企业家。创新高技能人才培养方式。深入推进“技能振兴助腾飞”活动，依托技师学院、职业中学、社会办学机构，开展特色专业技能的集中培训活动，重点培养适应产业优化升级需要的、与本市经济结构、产业结构需求相匹配的高技能人才，“如皋花木盆景工匠”、“如皋数控”等优秀品牌在全国打响。创新专业技术人才培养方式。深入推进五名人才开发工程（名工程师、名教师、名医师、名农艺师、名文艺人才），实施专业技术人才“青蓝工程”，通过开展优秀人才“四个一”、“百名农技人才驻点兴园”等活动，促进了一批科技成果的转化。教育系统创新设立的“名师工作室”，带出了一批教育教学骨干，进一步擦亮了“如皋教育”品牌。创新农村实用人才培养方式。大力实施大学生村官“双带双百双促”创业工程、“头雁工程”，努力在推动创业富民中加速“村村有”向“村村优”的转化。截止目前，全市358名大学生村官中已有305人创办项目208个，带动了15000余名群众致富增收，38人被列为科级党政后备干部，30人当选为村一把手，3人被提拔进入市镇机关领导班子。我市被评为省大学生“村官”创业富民先进集体。

4. 强化保障激励，健全留才机制，增强发展活力。全面落实党管人才的方针，实施人才凝心工程，不断优化留才环境，努力在全社会形成“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的浓厚氛围，为经济社会发展注入了源头活水。健全人才激励机制。对引进的高层次“领军型”人才和省“双创”人才给予住房或20万元以上财政配套奖励；对各类高层次人才和紧缺人才，按月发放生活、住房和技术津贴；实施人才安居工程，建成保障性人才公寓8幢700多套，解决了2000多名人才的住房问题，同步规划52万平方米的“高层次人才公寓”已经奠基开工。健全人才评价推荐机制。积极开展技能竞赛、岗位练兵和技术比武活动，定期择优选送各类人才参加国际国内各项重大比赛，努力在促进各类优秀人才脱颖而出中提升人才服务科学发展的水平；高起点设立高级技师鉴定点，投入181万元，按培训考核高级技师的要求，在县级市首家设立高级技师鉴定点。2009年成功承办了省高级技师培训鉴定考试，一次性鉴定高级技师71人，一次性鉴定人数之多开辟了全省职业技能鉴定史上的先河。健全人才关爱机制。实施“百强企业人才服务工程”，在培训交流、职称评审、评选表彰等方面，为百强企业人才开通“绿色通道”，组织192家企业与78所高校科研院所建立了紧密型的产学研合作关系，建立了22家研发中心或实验实习基地，努力在靠前服务、重点服务中打造人才集聚发展的高地；开展了“情系人才、心聚发展”主题活动，开通了上海长征医院医疗高速公路，成立了优秀人才联谊会，建成了“如皋市委人才工作网”、“如皋市人事人才网”、“沿江人才网”，构建了“人才促发展、发展聚人才”的良好格局。

二、人才工作服务经济社会发展的几点建议

近几年来，我们在人才工作上取得了一定成效。但是，对照新形势新要求，还面临着许多新问题、新情况。比如，如何规范人才工作考评机制，如何整合优化各类人才资源，如何加大人才开发交流力度等，都是摆在我们面前的课题。今后，我们将以本次会议为契机，进一步改革创新，主动适应如皋在新起点上推进转型升级的需要，努力建设一支自觉引领科学发展、善于推动转型升级的新型人才队伍，为江苏“两个率先”

和如皋“转型升级调结构、奋力跨江争八强，开启建设更高水平小康社会新征程”作出新的更大的贡献。

根据省委组织部要求，我们前期通过召开座谈会、问卷调查、走访交流等形式，对“人才工作如何服务经济社会发展”这一课题进行了调研和汇总，现将有关意见建议汇报如下：

1. 建立人才工作服务经济社会发展的考核评价机制。建议省委组织部及相关部门出台相关文件，制订人才工作服务科学发展的目标责任考核机制。在考核指标上，以人才工作创造出的经济社会效益为主要考评指标，重点考评人才工作实绩和社会公众对人才工作成效满意度的总体评价；在评判主体上，坚持全面、动态的原则，将对考核对象抓人才工作情况有发言权的群众代表纳入主体结构，增强考评结果的全面性和准确性；在考核方法上，按照客观公正、易于操作、注重实效的原则，把日常考核与年度考核结合起来，把上级考核与群众评议结合起来，提升评判质量。

2. 建立人才工作服务经济社会发展的资源整合机制。建议出台引导人才有序流动、激发人才活力、发挥人才最大效益的政策措施。鼓励基层实行更加积极、更加开放、更加灵活的引才政策。鼓励“两院院士”、国家“千人计划”人选等全省高层次创新创业人才在不改变身份、不迁移户口、工资、档案的情况下，“柔性”服务基层。建议组织高校、科研院所等优质资源与基层企业进行对接，促进高校优质资源服务地方经济发展。出台相关文件，打破人才流动的壁垒，鼓励党政机关人才向企业流动，允许企业高级人才到政府任职，对于各地招录的高级政府雇员和高学历党政后备人才，有突出贡献的，打破“身份”制约，适时吸收进入党政干部队伍，探索建立政企双向流动的人才机制。

3. 建立各类人才服务经济社会发展的鉴定认证机制。坚持干中辨才、赛中识才，不唯学历、不唯资历、不唯职称、不唯身份，以能力辨优劣、按实绩论“英雄”，废除人才评价“终身制”。制定分层分类的人才评价体系，形成党政领导人才重在群众认可、企业经营管理人才重在市场和出资人认可、专业技术人才重在社会和业内认可的人才评价机制。建议出台相关文件，规范对人才资格的认证，以业绩为核心，由品德、知识、能力等要素构成的人才评价体系。例如，省“双创”人才的评选，应进一步突出“创新、创业”的要求，放宽学历、年龄、籍贯等方面的限制。

4. 建立促进人才服务经济社会发展的激励保障机制。建议加强对人才创新创业政策的支持，完善人才扶持机制，帮助基层集聚“三创”人才，推动成果转化。建议以省委、省政府名义出台鼓励大学生村官创业的相关政策，对大学生村官的创业项目给予资金、税收等方面的扶持，同时关注考上公务员的大学生村官的创业问题，及早拿出积极稳妥的解决办法，避免出现大学生村官思想波动，各地各行其是的现象。加大对人才引进载体建设的扶持力度，特别是要对苏中、苏北地区吸引高端人才的企业给予一定的财政、税收、社保等方面的政策倾斜。加大对专利发明和转化的支持保护力度，规范技术产权交易活动，着力破除先进制造业发展的知识产权瓶颈，保证人才安全创业、安心创业。

[>>返回](#)

相关新闻

- 王耀辉：人才是中部未来发展主要推动力 2011-06-29
- 应急管理体系信息化建设研究 2011-06-29
- 丁守海：中国公共部门就业凸显棘轮效应 2011-06-29
- 中美大学生资助政策比较 2011-06-28
- 技术创新与制度创新关系的研究综述 2011-06-28
- 个税法二审草案仍3000元起征 为个税进一步改革留下空间 2011-06-28
- 中国人迎来“制度养老”时代 2011-06-28

Copyright (c) 2010 中国人事科学研究院 版权所有

地址：北京市朝阳区育慧里5号 邮编：100101 院办电话：010-84635652

科研管理处：010-84635686、84622949

京ICP备10211434号