



着力优化江苏人才 开发环境的对策与思考

省人事厅厅长 王时中

面对世界新经济革命的到来和我国即将加入世贸组织带来的挑战,江苏如何在日趋激烈的竞争中,进一步优化人才开发环境,营造人才新优势,为江苏省经济和社会事业的发展提供持久有力的人才支撑,这是我们直接从事人才开发职能部门迫切需要考虑和回答的重大课题。认真学习和深刻领会江泽民总书记“致富思源、富而思进”的重要思想,认真贯彻全省技术创新大会精神,对推动我省人才资源开发工作再上新台阶,具有非常重要的意义。

一、把优化人才开发环境作为我省人才开发工作的根本和长久战略来抓

优化人才开发环境是人才开发工作的重要内容,也是做好人才开发工作的基础和前提。把优化人才开发环境作为我省人才开发工作的根本和长久战略来抓,主要考虑有三点:

第一,这是人才开发环境营造的自身规律和特点所决定的。马克思主义认识论历来认为,环境对事物发展变化起着决定性的作用和影响。邓小平同志在谈到科技体制改革时深刻指出:“要创造一种环境,使拔尖人才能够脱颖而出。改革就是创造这种环境。”人才开发作为当代经济和社会发展中的一项重要活动,同样受到外部和内部环境作用的制约。最近,省委书记回良玉同志指出:“我们要应对人才争夺战,增强对人才的吸引力和凝聚力,繁荣经济,兴旺事业是基本前提,营造良好的用人环境是关键。从某种意义上来说,环境建设比人才培养更重要。”他多次呼吁,我们要千方百计培养人才,下大力气留住人才,广开渠道吸纳人才,充分发挥各类人才作用,使江苏成为优秀人才向往的一片热土。从人才开发环境营造的规律和特点看,人才开发环境的营造周期长,不能靠一时突击,需要下长功夫坚持日积月累;人才开发环境的营造反复性强。不能满足现状,需要反复抓,抓反复,什么时候都不能放松;人才开发环境是一项系统工程,不能“单打一”、只注重某一

个方面,需要从整体上考虑和把握;人才开发环境的营造涉及面广,不能只靠某个部门,需要相关职能部门通力合作。

第二,我省人才开发已处在关键时期。其一,面对新经济的挑战,人才开发必须着眼创新,适应可持续发展需要,适应经济全球化的需要,适应新经济和发展的需要;其二,改革开放二十多年,我省经济持续快速发展,江苏要在新的世纪继续加快发展,率先基本实现现代化,则对人才开发提出更高的要求;其三,粗放经营的增长方式已经走到了尽头,集约型的增长方式正展现生机和活力。依靠科技进步走以内涵为主的扩大再生产,将人才开发推到一个新的高度。

第三,地区间人才竞争越来越激烈。随着科学技术的飞速发展,人们普遍认识到,人才资源是一种可持续发展的特殊的资本性资源。世界许多国家纷纷把发展的重点和目标集中到人才资源上来,把人才资源作为第一位的资源进行优先开发,人才的国际化程度也愈来愈高。随着我国对外开放领域的扩大,特别是我国即将加入世界贸易组织,既给我们带来新的发展机遇,也对我省人才开发工作带来前所未有的冲击与挑战。目前国内各地人才引进与开发已成千帆竞发、百舸争流之势。上海在大力构筑“人才资源高地”;广东正积极实施“院士工程”、“博士后工程”;山东则推出“222 高层次人才培养工程”等等,在改善用人环境、积极引进人才方面,兄弟省市大都制定了许多优惠政策,采取了一系列有力措施。面对上述形势,把优化人才开发环境作为我省人才开发工作的根本和长久战略来抓,非常必要的。

二、正视我省人才开发现状,增强优化我省人才开发环境的紧迫感

这几年,由于各级党委、政府和全社会的共同努力,我省人才开发真正摆上了位置,纳入了党委、政府的主要议事日程,初步形成了齐抓共管的局面;大

的开发方略和框架构建已经具备,各项配套政策正陆续出台;市场机制运行良好,各类人才市场的功能得到较好的发挥。目前,我省的人才总量稳步增长,结构稳步改善,整体素质稳步提高。

尽管如此,我省人才开发工作还存在着不可忽视的困难和问题:一是苏南、苏北经济发展不平衡,拉大了人才开发的差距。二是来自周边省市人才竞争的压力增大。由于上海、广东等地经济发展相对较快,人才价码开得较高,我省始终处于劣势。三是我省国有、集体企业比重过大,企业效益欠佳,人才开发力度不够。目前不少国有、集体企业处在困难时期,转轨还没有到位,机制不如个私等非国有企业活,难以放开和开发人才。四是我省人才总量虽然居全国前列,但从技术创新的要求来看,无论是数量、质量都有一定差距。这些问题的原因是多方面的,但大多与人才开发环境有关,集中体现在以下四点:一是用人机制问题,二是分配制度问题,三是评价标准问题,四是政策执行问题。对此,我们要进一步增强优化人才开发环境的紧迫感,各级政府主管部门和企事业单位要从现在做起,从本单位做起,着眼长远,把优化人才开发环境的工作落到实处。

三、从我省人才开发事业发展需要出发,积极探索并尽快落实优化人才开发环境的具体对策

1、加快分配制度和职称制度改革步伐,继续优化政策环境。进一步落实省委、省政府有关文件精神,尽快建立多元化的工资分配机制,试行协议工资制和年薪制。制定国有企业按技术、管理等生产要素参与分配的办法,推行技术入股、专利入股、持股经营等分配形式;对高层次优秀人才实行特殊分配办法,营造人才收入分配的“特区”。对具有特殊才能的高层次优秀人才,其工资待遇可完全放开,由用人单位与本人协商,从优确定其报酬,缩小我省与上海、深圳等地人才工资收入分配上的差距;围绕专业技术职务评聘“个人自主申报、社会量化评审、单位自主聘任”这一目标,积极推进职称评审社会化,打破论资排辈,真正发挥职称工作的杠杆和导向作用,充分有效地挖掘人才潜能。

2、加强人才创业“载体”建设,继续优化工作环境。要通过产业结构调整加强我省支柱产业、重大工程、新兴产业、高新技术产业建设,为高层次人才特别是技术创新人才提供施展才华的载体,以此聚集和吸引人才。对苏北相对落后地区,省政府要采取特殊政策扶持,增强苏北对人才的吸引力;要借助留学生创业园,吸引更多的优秀留学人员把从国外引进的科学技术及其项目、资金、管理等方面的优势带回我省,为我省经济建设服务。为鼓励留学人员创业,

可采取提供零租金的土地使用权,优惠的创业贷款和短期的减免税费等措施;要扩大博士后工作站的设立。要扩大我省企业博士后技术创新中心的设立规模。企业博士后技术创新中心享受企业博士后工作站的同等待遇,对入站人才的条件可适当放宽。不局限于博士毕业生,也可以是硕士,关键看成果,看实力。要以项目为中心,对那些具有突出成果和创新能力的人才,要不拘一格地加以使用。

3、重视用人单位的人才开发主体地位,继续优化内部小环境。政府人事部门要下大力气推动企事业单位人事制度改革,帮助他们努力改善“小气候”,恢复他们在人才引进和使用中的主体地位。当前,各用人单位改善“小气候”,一要继续解放思想,更新用人观念,努力营造积极宽松的有益于人才引进、培养、生长的舆论氛围。二要健全人才开发机构,充实精通人才资源开发专门知识、掌握管理科学的人才,承担起本单位人才的规划引进、配置管理、培养使用的职能,并建立起一套科学的运行机制。三要盘活本单位人才存量,增加教育投入,健全继续教育培训体系,根据岗位能力和职务升迁的需要,对现有人才进行在职或脱产的培训,挖掘现有人才潜能。四要提高人才使用效益,把人才配置到最能发挥作用的地方和岗位,形成优势互补的人才组合,实行动态管理。同时,实行多元的分配方式,激励人才多出成果、早出成果,提高人才使用的综合效益。五要实行事业留人,大力推进产学研结合,推动企业建立技术创新中心。有条件的企业要设立博士后科研工作站或博士后创新中心,对青年优秀人才要委以重任。六要建立优质、高效、全面的社会服务体系,对人才配偶工作安排、子女入学、户口迁入等问题要建立“直通渠道”,提供一流的服务。

4、加大领导力度,继续优化大环境。(1)尽快落实领导机构,按照有关文件的精神,应尽快成立“江苏省人才资源开发办公室”,以协调指导人才资源开发工作。(2)尽快落实人才资源开发专项基金,如一时设立基金有困难,应先期拨付一部分启动资金,为做好我省人才资源开发工作提供必要的财力保证。(3)加强检查、督促和配合协作,各级政府要加强对人才资源开发工作的检查、督促和指导,及时发现问题、解决问题。各部门要紧密配合,形成合力,积极主动做好人才资源开发工作,努力形成主要领导亲自抓,分管部门具体抓,各个部门主动抓,一级抓一级的人才开发领导机制,切实保证各项措施落实到位,继续优化落实环境,为我省人才资源开发工作提供一个良好的落实氛围。