

# 叩开新世纪大门

——江苏省人才资源开发考察报告

薛继龙 仓龙清 余强

季允石省长2月29日在这篇考察报告上批示：可印发各地、各部门分管同志及人事部门负责同志阅。与兄弟省市相比，我们还有不少差距，要进一步加强和改进我们的工作。构筑人才新高地，是一项全面的要求，要注意突出重点，抓住几个领域，有所突破，形成若干“高峰”。

新年伊始，江苏省连续发生了两则引人关注的新闻：一是元月10日省人民政府隆重集会表彰16名留学回国人员；二是元月16日全省第一家民营企业博士后科研工作在盐城中大集团挂牌成立。显而易见，江苏新一轮人才开发正以强劲势头在全省扎扎实实地展开。

截止去年底，江苏省具有各类人才370余万人，高层次人才总量名列全国前茅；博士后科研流动站78个，企业博士后科研工作站18个，名列全国第一；留学生创业园数目占全国总量1/4，排名全国第一。面对这一串沉甸甸的数字，我们为之振奋，也在寻觅和思索：江苏省如何在世纪交替时期构建人才工程，支撑经济大省保持领先地位；如何在日趋激烈的人才争夺大战中发挥优势，保持健康发展势头。在回顾与实践中，我们找到了答案，那就是该省起点高，落点实，善于在落实过程中不断研究新情况，摸索新经验，终于用出色的成绩递交了一份合格的答卷。

## 把开发的大方略建起来

经济实力的竞争，说到底还是人才优势的竞争。随着我国改革不断深化，人才短缺成为制约经济发展的“瓶颈”。1992年珠海率先对知识分子实施重奖，拉开了全国人才争夺大战的帷幕。1994年上海开始“构筑上海人才资源高地对策研究”，将人才资源开发引向深入。各省陆续出台了一大批开发政策，形成了前所未有的争夺人才浪潮。千帆竞发，江苏怎么办？

江苏是我国沿海开发地区经济大省，也是文化和科技大省。随着知识经济时代的到来和人才争夺大战的冲击，江苏同样面临着人才资源学历结构趋低、专业结构与经济发展需要不太适应以及人才机制缺乏活力、人才外流等问题。对此，江苏省委、省政府主要领导同志充满了忧患意识，反复宣传人才资源是第一资源，谁占有人才资源优势，谁就取得经济发展主动权；多次批示职能部门下功夫研究，尽快拿出对策。1994年之后，江苏相继出台了《江苏省人才流动管理暂行条例》、《江苏省人才流动管理暂行条

例实施细则》等人才政策。1996年，江苏制定并出台了《江苏省人才资源开发“九五”计划和2010年远景目标纲要》，还组织实施了“333”跨世纪学术、技术带头人培养工程（简称“333”工程），即到2000年底，培养出30名能进入世界科技前沿并在国际上具有较高知名度的杰出专家、300名在国内学术、技术界具有重大影响的高级专家、3000名各学科、各行业成绩突出，具有一定威望的学术、技术带头人。从而，为稳定江苏人才，构筑江苏新世纪人才工程奠定了基础。

然而，当人们把视点聚焦到组团招聘、重金招聘等一个又一个亮点之时，江苏对此却冷静视之，认为要想占领人才制高点，不能靠一两个具体政策，也不能靠几次设台招聘；争夺高素质人才浪潮要赶，但不能跟在风头后面打转。江苏不为轰轰烈烈的表面现象所动心，而是沉住气，下大功夫精心制定带有长远性、指导性，处有前瞻地位的人才开发大方略和一整套的配套政策。该省人事厅主要领导亲自带队，外出学习取经，到市县调研，广泛召开各个层次座谈会，还多次征求专家学者的建议和意见。省委主要负责同志多次听取汇报，亲自主持省四套班子研究讨论，经过数月精心谋划，数易其稿，凝聚多少人心血的《关于加强人才资源开发工作的若干意见》这一统管全省人才资源开发工作的纲领性文件，最终于去年6月23日由省委颁发，在海内外引起强烈震动。新华社《国内动态清样》、《人民日报》等新闻媒体详细作了介绍。一些全国知名专家学者对江苏这个《意见》评价是：

规格高、权威性强。以省委名义下发的关于人才资源开发工作方面文件，规格之高是过去没有的。

系统性强、保障性强。《意见》20条从确立地位到加强领导；从确立培养急需人才到实施保障措施；从健全机制到完善法规体系阐述了具体。

突破性强、处于前瞻地位。在全方位的吸纳优秀人才、突出培养高层人才和创新人才、健全专业技术职务评聘分开制度、建立多元化的工资分配制度、毕

业生就业实行双向选择制度、重奖有功人员等方面放开特别到位。据了解,江苏这个《意见》现在仍对全国其他省市人才资源开发具有较强的借鉴性。

#### 使墙内墙外的花都香起来

江苏省人事厅厅长王时中认为,引进外来优秀人才固然重要,但也不能忽然本地区人才的开发;既要下大力开发高新技术人才,也要开发基础性人才和农村人才,将开发对象拓展到方方面面,使墙内墙外的花都香起来。

一是着眼瞄准国际国内,大力引进各类高层次紧缺人才。1999年,江苏省先后出台了《江苏省引进海外高层次留学人员若干规定》、《江苏省人事代理暂行办法》、《江苏省引进优秀人才工作实施办法》。由省人事厅牵头组团分别赴北京、成都、西安和东北三省招聘。对符合江苏经济结构调整方向,有利于高新技术成果转化、高新技术产业化、用人单位急需的各类优秀人才千方百计引进,来多少要多少,并降低海外高层次留学回国人员兴办高新技术企业的注册资金。据不完全统计,仅去年下半年,江苏共引进硕士以上学历和高级以上职称的人才411人,两院院士2人,留学回国人员47人。去年3月全国两会期间,省委书记亲自到北大演讲,欢迎北大毕业生到江苏工作,并当场带回14份要求到江苏工作的毕业生材料,并指示省人事厅迅速组团到北大、清华招人。此举在北京高校乃至全国引起强烈反响。

二是充分盘活本地现有人才,解决高级人才短缺与一般人才闲置的矛盾。江苏高等院校、科研单位和国家部属大型企业较多,人才比较密集。由于产业结构的调整和科研单位开发不够充分,部分人才闲置问题较突出。而苏北地区经济相对落后,高级人才相对奇缺。对此,该省通过建立人才储备库,用好用活现有人才,实现现有人才效益最大化。依托省市人才交流市场为用人单位自主择人和人才自主择业创造条件。自1997年省人才交流市场挂牌以来,全省各级人才机构共举办各类人才交流大会1100多场,参加交流洽谈的各类人才达百万人次。另一方面,通过建立协作关系,推动苏北与科研单位合作,较好的发挥了现有人才使用效益,同时弥补苏北高级人才短缺这个问题。苏北28个县(市)政府与22个高等院校、科研院所签订了长期全面合作的协议,48家省内外著名高校与苏北建立了密切联系。260名专家学者成为苏北“一县一业”的发展顾问,一大批现有人才脱颖而出。此外,省里还采取优惠政策鼓励应届大学毕业生到苏北地区工作。

江苏省在注重开发高层次人才的同时,抓了基础性人才和农村人才资源的开发。他们认为,基础性人才和农村乡土人才也是人才资源开发的重要组成部分,忽视这两个方面人才的开发,势必影响整体性人才开发。江苏省对能发挥经济效益,促进经济增长的基础性人才,采取“充电”方式,让那些从事生产一线的科技人员更新知识,接受“继续教育”。无锡市委组织部、市人事局和科委联合发文,决定自1999年7

月1日起,将对全市19万专业技术人员实施周期为3年的公共必修课教育培训和各专业的专门教育。规定培训结束后,由市统一组织考核,培训单位对合格人员在其《专业技术人员继续教育证书》予以登记,不合格者不得晋升和聘任专业技术职务。为了更好地使农村经济纳入到社会发展大循环中,江苏省将人才资源开发的触角延伸到农村。去年6至7月,江苏省人事厅组织力量赴黑龙江、安徽两省和本省镇江、盐城两市,就农村人才资源开发的问题作了专门调研,摸清农村人才资源现状。之后,全省又专题召开农村人才资源开发座谈会,对解决农村人才资源进行了探讨,并初步拿出了加强农村人才资源开发工作方案。提出通过五年努力,确保全省农业科技贡献率达60%以上,全省农村人才总量翻一番,高层次人才和专业人才占农村人口的比率达到全国领先水平。并对全省农村人才资源开发的基本任务、开发方式、实现途径、具体措施都作了政策性规定,为苏南乡镇经济二次腾飞和苏北农村的奋起起到了有力促进作用。

#### 让引进来的凤凰飞起来

家有梧桐树,也愁没凤凰。对此,江苏人体味相当深刻。江苏自古是人才栖身干事业的好去处,改革开放以来积累起来的强大的经济实力对海内外人才具有很强的吸引力。然而,江苏没有稳坐钓鱼台,面对人才大战可能引发的竞争态势,他们没有停留在“重金”、“高价”上网收人才,而是实实在在地做好筑巢引凤工作,特别是下功夫营造良好环境,让引进的凤凰飞起来。他们的具体做法是:

让优惠眼见为实,让优惠说到做到。江苏的优惠政策看得见,摸得着,不靠“重金”刺激,不夸海口许愿。在工资住房、身份职称、配偶安置、子女入学等涉及引进人才切身利益问题上,特事特办,好事办好,一切从优。能方便的则方便,不搞人为复杂化;能及时落实的,不误时误点。

——“一站式”全天候服务。一些市县成立人才事务所,对人员调动、工资审批、职称申报、人才招聘等一系列服务,实行“一站式”服务,简化手续。

——建立“直通渠道”,取消中间环节。盐城市规定,凡是具有法人资格的企业单位和自收自支、企业化管理的事业单位可以直接向当地政府及所属的人才市场申报,凭人事部门发放的引进通知书直接办理人事调动,子女户口随迁、子女入学入托等手续。

——设立“人才保护价”。镇江等市去年提出人才保持价构想。该市以城镇职工年度收入为依据,确定企事业单位引进接收的普通高校本科生、硕士研究生、博士生的年收入分别不低于本市职工年度人均收入的1.2倍、1.3倍和1.5倍。

——设立人才开发基金。省、市(县)还陆续建立了人才资源开发基金,用于奖励培养人才。

——为个私经济提供人才帮扶。江苏把人事工作的传统服务领域和对象由国有单位延伸到非公有制单位,为个私经济服务。各市县主动将私营企业的

智力、技术纳入本市引才引智计划,通过联系大专院校、介绍专家等形式帮助个私企业解决技术、管理难题,对私营企业人才进行人事代理服务,为其解除后顾之忧,个私经济组织中专业技术人员和国有企业专业技术人员在评审、奖励等方面一视同仁。

让感情留住人,让事业留住人,这是江苏引进人才过程中的新追求。他们认为,在人才竞争日趋激烈,各地优惠政策逐步趋向一致,甚至出现攀比之风或不正当竞争时,必须跳出单纯“重金”怪圈。江苏努力创造尊重知识,尊重人才的氛围,构建让人才充分施展其聪明才智的广阔天地。江苏规定用人单位要建立单位领导与引进优秀人才联系责任制度,对引进的优秀人才要政治上关心,生活上照顾,思想上经常沟通,充分听取优秀人才的意见和建议,帮助他们解决工作、生活中的实际困难,不让人才带着包袱来江苏工作,为他们早出成果、多出成果创造良好条件。去年底,江苏省主要领导同志在百忙当中接见来江苏工作的北大学生代表,问寒问暖,询问征求他们对省委、省政府工作的建议和意见,对他们遇到的困难问题指示职能部门帮助解决,使他们倍感关怀和爱护,感激之情溢于言表。新上任的省委书记回良玉在省委、省政府召开的两院院士迎春茶话会上强调,当今世界的发展越来越依靠科技,依靠人才。要吸引人才,留住人才,发挥人才作用,既要靠事业留住人,感情留人,也要靠机制、靠价值法则。今年初,省里又专门召开留学回国人员表彰大会,16名代表披红着绿上台领取省长季允石亲自颁发的证书。江苏的主要媒体辟有人才资源开发的专版、专栏,极大激励了人才的积极性,到江苏立志干事业正成为广大高新技术人才的同一心声。

流水不腐,户枢不蠹。江苏引进人才由“留得住”向“来去自由”转变,体现了江苏人才资源开发的新境界。他们摒弃过去人才开发使用上陈旧落后和迂腐观念,提出不受户籍和档案管理的限制,保证了正常的人才大流动,使“人往高处走”变为现实,客观上也促使了江苏不断调整政策,推动人才资源开发向前发展。人才束缚没了,人才流动之水反而活了。今年初,江苏人才交流大会吸引了全国3万多名应届大学毕业生,就连过去一向受冷落的苏北招聘团也被外省大学生围得水泄不通。在江苏宽松良好的用人环境中,一大批引进人才大显身手,自由翱翔,成为学术和技术带头人,为江苏的改革开放和经济建设发挥了聪明才智,作出了突出贡献。

一分耕耘,一分收获。江苏轰轰烈烈而又扎扎实实的人才资源开发,无疑给江苏经济和社会发展注入了强大活力,使江苏的改革开放显示出勃勃生机。科教兴省战略推动了人才资源开发向纵深发展。据不完全统计,“333”工程培养对象近年来已获得国家科技成果奖励39项,省部科技成果奖励438项,申请专利95项,开发新产品617个,转让技术成果723项,直接经济效益39.1亿元。一大批培养人才脱颖而出。其

中,1人当选院士,19人被国家评为有突出贡献中青年专家。巨大的人才资源为江苏经济持续高速增长提供了可靠保证。去年,江苏省经济以10.1%增长速度递增,GDP达7700多亿元,各列全国前茅。

面对知识经济的挑战和全球经济一体化对中国的影响,面对日趋激烈的人才争夺大战的冲击,纵观江苏人才资源开发的经验,从中受到几点启示:

其一,人才资源开发起点要高,落点要实,必须一以贯之地抓下去。“培养同现代化要求相适应的数以亿计的高素质的劳动者和数以千万计的专门人才,发挥我国巨大人力资源的优势,关系二十一世纪社会主义事业的全局”。江泽民总书记审时度势,将人才资源开发摆到如此重要地位,其意义是相当深远的。各地区、各部门都要以新世纪为契机,把人才资源开发当作各级党委、政府的头等大事来抓,坚持常抓不懈。要像江苏那样起点高,落点实,善于在落实过程中研究新情况,摸索新经验。要强化“一把手工程”意识,切实把这项工作摆上位,摆到位,摆好位。避免和克服“运动式”、“大呼隆式”的开发模式,也不要急躁和盲从,针对本地区实际需要谋划好自己的工作思路。

其二,正确处理引进人才与开发本地现有人才,高层次人才与基础性人才同步开发的关系。江苏经验告诉我们,人才资源开发既要瞄准全国乃至世界,也要看到自己的优势;既要大力引进急需紧缺人才,又要充分开发利用好现有人才。切忌舍近求远,厚此薄彼,否则,浪费精力财力,成效不大。此外,要将高层次人才开发与基础性人才开发同步起来。开发人才资源,必须着眼于提高全民素质,实施整体推进,更好地实现人才资源合理配置,推动经济发展和社会进步。

其三,重视人才引进,更要重视人才的管理、培养和使用。引进只是开发的前期工作,后续工作要重在加强管理、培养和使用。江苏通过出台《江苏省国家公务员竞争上岗实施办法》、《江苏省事业单位竞争上岗办法》、《江苏省有突出贡献的中青年专家选拔和管理办法》,把静态的行政控制变为动态的科学管理;把单一的政策杠杆变为一整套激励机制;把市场评价机制、培训保障机制纳入人才资源开发全过程。这些对于挖掘人才潜能,提高人工成本效益起到了积极作用。

其四,警惕人才“高消费”现象和人才市场不正当竞争。江苏省各级领导十分重视人才资源开发软环境建设,着力营造人才“强磁场”,迎来了空前的人才大荟萃。然而,有的用人单位在招聘过程中一味攀比学历,研究生抢手,本科生找不到“婆家”;还有的单位采取起哄抬价等不正当竞争手段,带来了高成本、低效益的负效应,已初步显现出人才“高消费”和人才资源浪费现象。这些必须引起各级的关注,切实采取措施,保证人才资源开发工作步入健康发展的良性轨道。