

绍兴



绍兴：人才强县探索之路

绍兴县人事局 编

中国人事出版社

绍兴

人才强县探索之路



绍兴县人事局编

中国人事出版社

图书在版编目(CIP)数据

绍兴: 人才强县的探索之路 / 绍兴县人事局编. —北京: 中国人事出版社, 2009. 10

ISBN 978 - 7 - 80189 - 913 - 2

I. 绍…

II. 绍…

III. 人才 - 工作 - 研究 - 绍兴县

IV. C964. 2

中国版本图书馆CIP数据核字(2009)第184535号

绍兴: 人才强县的探索之路

Shaoxing Rencai Qiangxian de Tansuo zhi Lu

绍兴县人事局 编

出版发行: 中国人事出版社

地址: 北京市朝阳区育慧里5号, 邮编100101

网址: www.renshipublish.com

经销: 全国新华书店

印刷: 绍兴神采印刷有限公司

版次: 2009年10月第1版

印次: 2009年10月第1次印刷

开本: 787×1092毫米 1/16

印张: 19. 5

字数: 280千字

书号: ISBN 978 - 7 - 80189 - 913 - 2

定价: 38.00元

版权所有, 翻印必究, 打击盗版举报电话: (010) 84643937

如有印装差错, 请与本社联系调换: (010) 84642504

◎ 序

人才工作的活力之源

人力资源和社会保障部副部长 何 宪

绍兴是全国文化名县,历史上曾出过许多名士俊杰;绍兴是全国经济强县,多次名列全国百强县前十名;绍兴也是全国人才大县,人才工作不断创新支撑和适应了经济的快速发展。由于工作关系,我多次到绍兴,考察这里的轻纺城,考察这里的人才工作,考察这里的轻纺人才市场。绍兴县人才工作涌现出来的无限活力,人才工作者表现出来的强烈责任感和使命感,给我留下了非常深刻的印象。我在全国人才中心担任主任期间,绍兴县还和全国人才中心开展过合作,延揽招聘全国各地的轻纺人才。所以,绍兴县人事局吴汉华同志要求我为本书作序,我欣然同意。

《绍兴:人才强县的探索之路》一书,是对2003年以来绍兴县人才工作的系统回顾与深入总结。这其中,既有绍兴县人事部门的同志对人才工作的研究与思考,又有绍兴县人才工作的探索与实践,还有新闻媒体对绍兴人才强县的剖析与报道,全面记录了绍兴县人才工作的足迹与历程。这些来自基层的东西,内容丰富,原汁原味,生动鲜活。捧读此书,令人感奋,令人欣慰。透过此书,不仅可以深刻感悟到经济

强县人才工作的突破与创新,还能领略到科学发展观在基层市县的生动实践,感受到实施人才强国战略的伟大进程。

国以才立,政以才治,业以才兴。人才资源是事业发展的第一资源,是事业发展最宝贵的财富。当前我国经济发展正面临着新的机遇、新的挑战,要求我们进一步增强人才工作的活力,为经济社会的全面、协调、可持续发展提供更加到位、更强有力的人才智力支撑。人才工作的活力在于基层,只有广大的基层市县、基层单位都形成了人才辈出、人尽其才的良好环境,人才工作才有真正持久的生命活力。然而,基层市县人才工作的活力又从何而来?我以为,绍兴县的探索与实践,能给我们诸多有益的启示。

其一、围绕经济建设,紧贴发展大局。有为才有位,才能展示人才工作的活力。当前我们正在全面建设小康社会,人才工作只有汇入时代洪流,唱响时代的主旋律,努力服务和促进经济社会的科学发展,才能有更大作为,才能赋予它旺盛的生命活力。人才工作服务经济发展大局,首先要求各地人事部门加强调查研究,立足当地实际,深入分析当地人才结构的长项与短板,人才队伍的优势与不足,根据经济发展对人才的需求,制定有针对性的人才开发规划和政策措施,扬长避短,盘活人才资源。其次要抓住主要矛盾,瞄准当地的重点产业、重大项目,做好招才引智等人才服务,促进产业的转型升级、项目的健康发展。再次,为经济建设服务,不能仅仅停留在被动的做好人才保障上,而应有超前意识,通过凝聚高层次人才,引领、主导产业发展,实现“引进一个人才,带动一个产业”。绍兴县等地的实践已经证明,服务中心工作,紧贴发展大局,人才工作不仅更能得到地方党委政府的重视、广大企事业单位的支持,而且能够获得广阔的事业发展空间。相反如果脱离了中心工作,人才开发与经济建设相脱节、两张皮,那么必然成为无源之水、无本之木,难以有大作为,也谈不上持久的活力。

其二、拓宽聚才视野,创新聚才手段。搞好人才开发,不仅要想干事,还要善谋略、会干事。眼界宽阔,思路清晰,手段丰富,方式新颖,人才工作才能搞得有声有色、活力四射。要拓宽人才开发视野,以科学发展观为指导,统筹兼顾,全面协调,既要引进外来人才又要盘活本土人才,既要引进、培育高层次人才又要大力开发乡土人才、技能人才,既要保障重点产业、重点项目的需要又要考虑其他行业的需求。要创新引聚人才方式,打好人才开发重点战役。近些年来,绍兴县人才开发之所以取得令人瞩目的成就,一个重要的经验,就是敢于创新、不断创新。从率先接轨上海、到上海招聘人才,到跨出国门赴日本、韩国举办招聘会;从举办人才智力博览会“团购”人才,到兴起轻纺人才市场,打造纺织产业人才集散地,一年一个创新,一年一个跨越,因而成效喜人。绍兴县的事例说明,在人才竞争日益激烈的今天,招才引智已经成为一项充满智慧、需要创意的工作,依靠常规的手段、平淡的方式,势必难以奏效。只能打破常规,出奇制胜,才能打赢一个个人才争夺战。

其三、转变政府职能,强化公共服务。随着行政管理体制改革的不断深化,市县人事部门的职能从管理逐渐转向了服务。我们要适应这一历史性的转变,切实更新观念,转变作风,强化服务职能,提升服务水平,在公共服务中开创新天地,寻求大作为,树立新形象。公共服务大有可为,推进人才人事公共服务,正是人才工作的又一活力之源。观念转变得越彻底,服务做得越到位,人才工作的天地越宽,越有活力。相反,如果不适应这一转变,那么政府人事部门的职能势必日渐萎缩,越来越游离于经济社会发展的边缘,服务型政府的新形象势必难以树立。强化人事人才公共服务,一是要有主动服务的意识,经常主动深入企事业单位,了解他们的人才需求情况,有的放矢地开展服务,使服务工作做到“点”子上。二是要讲求服务的绩效。要深化

人事部门之间的人才合作,巩固人事部门与高等院校、科研院所之间的合作,建立引才聚才的长效机制,探索规模化引才之路,降低引才成本,提高引才效率。三是要提升服务的品质。公共服务不等于初级服务、低水平服务。人事部门要发挥自身的职能优势,做企事业单位想做而无法做的事,想做而做不好的事,在高品质的服务中提升自身的地位与形象。

其四、整合社会资源,引导各方参与。一个地方的人才工作要有活力,呈现姹紫嫣红的勃勃生机,政府人事部门不能唱独角戏。应该认真贯彻党管人才原则,积极整合社会资源,引导各方参与,构建社会化人才开发的大格局。首先要善于联络、沟通、协调,充分发挥政府其他部门的积极性和职能优势,树立一盘棋思想,不断创新人才政策,齐抓共管形成合力。其次,要引导广大企事业单位参与其中,发挥企事业单位人才开发的主体作用,激发他们爱才用才的热情,鼓励他们依靠人才兴事业。此外,要激发广大人才的积极性,不仅让广大人才从不断优化的人才环境中受益,还要让他们自觉参与人才资源开发,成为人才环境的宣传员、干事创业的示范者、优秀人才的引荐人。

当前,我国人才工作正面临创新发展的新阶段,迫切需要相互学习、借鉴,需要从理论上总结、创新。绍兴县人事局精心编辑《绍兴:人才强县的探索之路》一书,把自己多年的探索、实践与思考转化为宝贵的精神财富,这是一件十分有意义、十分值得肯定的人事。这本书的出版,对于各地相互学习、交流,取长补短,促进思想解放,对于理论工作者以绍兴县为样本进行解剖分析,进行人才研究的理论创新,都有着积极意义。

2009年8月

◎ 目 录

序

人才工作的活力之源	何 宪 (1)
-----------------	---------

研究与思考

1. 新形势下县级人事部门公共服务体系构建系列探索	(3)
2. 民营企业创新型人才队伍建设系列研究	(25)
3. 基于新形势下的区域性人才创新体系建设研究	(49)
4. 新形势下强化人事纪检监察职能研究	(61)
5. 打造核心竞争力,做大做强人才要素市场	(69)
6. 县域经济发展与公务员能力素质建设	(76)
7. 企业人才流失现状分析及对策思考	(83)

探索与实践

1. 紧扣第一要务,开发第一资源	(89)
2. 提升人才环境竞争力,融入长三角人才开发一体化	(93)
3. 整体推进,全力打造人才强县	(97)
4. 强势推进社会化人才人事公共服务	(102)
5. 聚海外智力,助自主创新,推率先发展	(110)
6. 在合作中广聚人才	(119)

7. 绍兴县“人才强县”之路回望	(126)
8. 绍兴县政府所属人才服务机构公共服务开展情况	(137)
9. 绍兴县成功开展“外智”引进工作做法	(145)
10. 配套推进镇(街)机构改革,实现机制体制全面创新	(148)
11. 绍兴县深化完善中心镇(新型镇)机构职能配置的 实践与探索	(155)
12. 绍兴县机构编制委员会办公室先进事迹	(160)
13. 真诚融坚冰,真情聚人心	(163)

足迹与历程

1. 接轨上海,率先融入“长三角”	(169)
2. 挺进武汉,组团大举引进人才	(171)
3. 东渡日韩,首开县级政府部门境外招才先河	(173)
4. 集聚百所院校,“团购”人才智力	(175)
5. 联百所院校,集千家企业,“网聚”万名人才	(178)
6. 规模化引聚韩国纺织精英,战略化服务产业转型升级	(181)
7. “无缝”对接专家组织,大举订购外智“金矿”	(184)
8. 举办“专家超市”,打造“史上最牛人才交流会”	(187)
9. 汇聚设计精英,培育创意名家,推动产业升级	(189)
10. 培育专业人才市场,倾力打造“全国轻纺人才集散地”	(191)
11. 周周市场集才,月月赴外招才	(193)
12. 校企联动,全面推进“产学研”	(195)
13. 培育管理精英,助推企业创新	(197)
14. “草木才子”闪亮水乡名城	(200)
15. 全面激活高层次人才创新热情	(202)

16. 为每一个毕业生求职创业导向护航	(204)
17. 安得广厦千万间,留聚人才谱新篇	(206)
18. 事业单位用人制度改革的“软着陆”	(208)
19. 规范权力运行,实现人民满意	(210)
20. 服务人性化,管理标准化,流程便捷化	(212)

赞誉与热评

1. 水乡绍兴:靠人才书写传奇	(217)
2. 栽得梧桐树 广罗天下才 ——写在全国首家轻纺专业人才市场“中国轻纺(城)人才 市场”成立之际	(225)
3. “稽山鉴水”大聚明日之才 ——绍兴县成功举办全国百所院校人才智力博览会	(231)
4. 新形势下县级人事工作如何做 ——绍兴县人事局转变观念、创新载体、服务大局,开拓 人才工作新天地	(236)
5. 思路决定出路	(239)
6. 绍兴县“网聚”天下英才 ——全国“十强县”浙江绍兴县网上人才智力博览会聚焦	(241)
7. 经济百强县的动人乐章 ——绍兴县大笔书写人才工作壮丽诗篇	(246)
8. 可喜的“草木才子”	(261)
9. 纺织之都广聚海外英才 ——2007 中韩(绍兴)纺织印染人才智力洽谈会侧记	(264)
10. 绍兴县人才现象调查	(272)

11. 看“纺织硅谷”如何集聚人才	(281)
12. 多国人才“闹”绍兴	(289)
13. “纺织硅谷”再书人才华章 ——绍兴县引进领军人才和聘请创新顾问大会侧记	(294)
14. 汇聚设计精英 培育创意名家 ——绍兴县启动纺织业基地大规模人才培养计划	(299)
15. 人才铺就小康路：走进绍兴	(305)
16. 轻纺之都强势构筑人才高地 ——各大媒体热评绍兴县成立全国首家轻纺专业人才市场 ...	(337)
17. 一场引才聚智的革命 ——各大媒体热评绍兴县百所院校人才智力博览会活动 ...	(340)
18. 最大纺织产业集群批量“引智”提升创新能力 ——各大媒体热评2007中韩(绍兴)纺织印染人才智力 博览会活动	(344)
19. 为绍兴县经济转型提升“输血” ——各大媒体热评绍兴县引进领军人才和聘请创新 顾问活动	(349)
20. 为转型升级打造一个“点金”平台 ——各大媒体热评绍兴县纺织面料设计师沙龙活动	(357)
 附 录	
1. 主要工作一览	(365)
2. 相关报道目录	(378)
后 记	吴汉华 (387)

研究与思考

思想是行动的先导。新形势下的人才人事工作,迫切需要科学的理论来指导。人事干部不仅要成为党和国家人才政策的执行者、各类人才的服务者,还要成为人才理论的研究者、创新者。近年来,绍兴县人事局非常重视人才人事理论的学习与研究,局领导身体力行,带动机关干部学理论、钻理论,撰写了一大批理论文章,在理论层面对县级人事部门的工作廓清了认识,明确了方向,同时也形成了鲜明的理论特色。

深刻阐述新形势下县级人事部门的职能定位。随着行政管理体制改革的深化,人事部门传统的人事管理职能逐步减弱。如何在新的历史条件下有所作为?绍兴县人事局提出,县级人事部门要科学定位职能,实施两大转变:一要将人事部门的工作职能从管理为主,转到管理与服务并重,以服务为主上来,同步实施从行政管理领域“低位退出”的适应性调整和从公共服务领域“高位进入”的主动性转变,进而实现社会化公共服务水平的整体提升。二要将人事部门的工作重心从人事工作为主,转到人事与人才工作并重,以整体性人才资源开发为主上来,强势推进“人才强县”战略的全面深入实施。要“紧扣发展第一要务,开

发人才第一资源”，一方面围绕发展自觉延伸服务渠道；另一方面围绕大局超前拓展服务领域。这些论述，为人才人事工作的新突破，提供了强有力的理论支撑。

积极构建人才人事公共服务体系的理论框架。提升公共服务水平，打造服务型政府，是现代政府改革的方向。作为县级政府人事部门，公共服务的着力点何在？突破口何在？绍兴县人事局积极构建人才人事公共服务体系的理论框架，提出一系列极富建设性的观点：县级人事部门人才人事公共服务，是以公共性和公益性为前提，以社会化和市场化平台为依托，以公共产品供给的优质化和公共服务质量的高效化为核心，以社会公众满意为目标的综合性服务。构建人才人事公共服务体系，需要以强化服务能力为基础，以提升服务品质为保障，以丰富服务内涵为途径。公共服务要做得实，必须搭建人才公共竞争平台、人才引进培育平台、人才激励保障平台、人才区域合作平台、人才就业服务平台等一系列公共服务平台，依托平台积极实施人才人事公共服务。

理论研究与县级人事部门的工作实际紧密结合。与实践紧密结合，从实践中升华，又反过来指导实践，这是理论研究生命之树常青的重要法则。绍兴县人事局的人才人事理论研究，非常注重与县域经济的发展实际相结合，与县级人事部门的工作实际相结合。如《新形势下县级人事部门公共服务体系构建系列探索》、《新形势下县级人事部门公共服务能力提升策略研究》、《民营企业创新型人才队伍建设系列研究》、《基于新形势下的区域性人才创新体系建设研究》、《县域经济发展与公务员能力素质建设》等篇章，所研究的课题均是人事部门工作中亟待解决的热点难点问题，所提出的思路对县级人事部门开展工作有着切实的启发、指导意义。理论与实际相结合，这既是绍兴县人事局理论研究的重大特色，也是研究成果的价值所在。

（点评/温金海）

新形势下县级人事部门公共服务体系构建系列探索

文/吴汉华

近年来,绍兴县人事局紧扣县域经济社会发展大局,转变思路,创新载体,强化职能,全力提升人才人事公共服务水平,积极探索县级人事部门有效服务发展和全面拓展职能的新路子。笔者结合绍兴县人才人事公共服务实践,就县级人事部门如何构建公共服务体系作了系列探索,并将成果整理成此文集。其中,《新形势下县级人事部门公共服务体系初探》、《公共服务理念下,县级人事部门人才市场服务体系建设研究》等文章于2006-2007年间陆续在《中国人事报》、《浙江人事》、《绍兴学刊》、《绍兴日报》等报刊杂志发表。

新形势下县级人事部门公共服务体系构建系列探索——(一)

新形势下县级人事部门公共服务体系初探

◆在新的历史条件下,县级人事部门唯有解放思想、更新观念、调整思路,在理性审视职能局限的同时,深刻认识和把握时代发展的需求,重新思

考人才人事工作定位,才能适应市场经济发展与政府职能转变的双重需求,从而成功实现人才人事工作的新突破。

◆县级人事部门人才人事公共服务,是以公共性和公益性为前提,以社会化和市场化平台为依托,以公共产品供给的优质化和公共服务质量的高效化为核心,以社会公众满意为目标的综合性服务。基于这一理念,构建人才人事公共服务体系,需要以强化服务能力为基础,以提升服务品质为保障,以丰富服务内涵为途径。

◆公共服务平台是公共服务体系的有机组成,也是实施公共服务的直接途径。新形势下,县级人事部门构建统一、公正、高效、务实的公共服务体系,需要人才公共竞争平台、人才引进培育平台、人才选拔激励平台等一系列公共服务平台为支撑,同时依托平台积极实施人才人事公共服务。

在“公共服务”这一政府职能转变的核心理念下,构建服务型人事行政,提高人才人事公共服务水平,已成为新时期政府人事部门的第一要务和人才人事工作的必然走向。作为人才人事工作基石的县级人事部门,必须思在新处、转在深处、创在实处,将公共服务贯穿于人才资源开发、人才要素配置和人才资本运营全过程,贯穿于人才预测与规划、培训与使用、配置与管理各个环节,贯穿于社会人才运行和政府宏观调控各个方面,从而建立起运转协调、务实高效的人才人事公共服务体系。

一、思在新处——转变职能,更新观念,县级人事部门公共服务大有可为

在新的历史条件下,县级人事部门唯有解放思想、更新观念、调整思路,在理性审视职能局限的同时,深刻认识和把握时代发展的需求,重新思考人才人事工作定位,才能适应市场经济发展与政府职能转变的双重需

求,从而成功实现人才人事工作的新突破。

(一) 敏于顺时应势,积极实施“两大转变”

科学定位职能转变,县级人事部门一要将人事部门的工作职能从管理为主,转到管理与服务并重,以服务为主上来,同步实施从行政管理领域“低位退出”的适应性调整和从公共服务领域“高位进入”的主动性转变,进而实现社会化公共服务水平的整体提升。二要将人事部门的工作重心从人事工作为主,转到人事与人才工作并重,以整体性人才资源开发为主上来,不断加大投入力度,加速人才资本积累,建立统分结合、协调高效的人才工作机制,强势推进“人才强县”战略的全面深入实施。

(二) 善于把握重点,始终坚持“两个第一”

县级人事部门必须以“紧扣发展第一要务,开发人才第一资源”为总旨,积极为区域经济社会率先发展提供坚实的人才保证和智力支撑。一要围绕发展自觉延伸服务渠道。找准服务切入点,抢占服务制高点,构建人才培养、选拔、引进、配置、使用、流动、评价、激励、保障等一体化服务流程,主动为经济建设和社会发展一线集聚人才资源。二要围



绍兴县人才工作得到了上级领导的大力支持。图为中组部副部长、人力资源和社会保障部部长尹蔚民(左二)一行视察中国轻纺(城)人才市场。

绕大局超前拓展服务领域。打破传统的区属观和狭隘的利益观，跨部门、跨区域、跨国界整合服务资源，构建横向交融的人才人事服务网络。

（三）敢于解放思想，牢固树立“三大观念”

一是树立全新的职能观，积极整合公共资源，主动介入公众服务，变被动管理为主动服务，变分散式管理为协同式服务，变封闭式管理为开放式服务。二是树立正确的权利观，坚持公民本位、社会本位，从注重审批、审核、把关的业务性服务向注重谋划、实践、提升的导向性服务转变，为社会提供优质的公共产品和公共服务。三是树立科学的政绩观，始终坚持把满足社会公共需要作为工作的出发点和落脚点，把服务区域经济社会发展作为工作的晴雨表和试金石，以公众满意度和服务发展的绩效来确立目标任务、制定政策措施、检验人才人事工作成效。

二、转在深处——定位服务，创新机制，构筑县级人事部门公共服务三大支撑

县级人事部门人才人事公共服务，是以公共性和公益性为前提，以社会化和市场化平台为依托，以公共产品供给的优质化和公共服务质量的高效化为核心，以社会公众满意为目标的综合性服务。基于这一理念，构建人才人事公共服务体系，需要以强化服务能力为基础，以提升服务品质为保障，以丰富服务内涵为途径。

（一）着力强化人才人事公共服务能力

立足于人才人事公共服务需要，县级人事部门要主动适应不断发展变化的形势和任务需要，着力提升自身能力，合力推进人事人才公共服务事业创新发展。一要提高思维创新的能力。提高思维创新能力是强化人才人事公共服务能力的迫切需要。要建立健全学习机制，在精通业务中提升