

奋进 创新 和谐

——回眸苏州人事人才工作6年

张厚和 编著

中国人事出版社

奋进·创新·和谐

——回眸苏州人事人才工作6年

张厚和 编著

中国人事出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

奋进·创新·和谐：回眸苏州人事人才工作6年/张厚和编著. —北京：
中国人事出版社，2007. 8

ISBN 978 - 7 - 80189 - 640 - 7

I. 奋… II. 张… III. ①人事管理—经验—苏州市②人才—管理—经验—苏州市 IV. D675. 33

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2007) 第 117335 号

中国人事出版社出版发行

(100101 北京朝阳区育慧里 5 号)

北京宝隆世纪印刷有限公司印刷

*

2007 年 8 月第 1 版 2007 年 8 月第 1 次印刷

开本：787×1092 毫米 1/16 印张：17.75

字数：260 千字 印数：1—1500 册

定价：30.00 元



张厚和，山东滕州人，
行政管理专业毕业，大学文
化，高级政工师。

1970年9月起在昆山
县电器厂工作；1972年6月
至2001年5月，分别在昆
山县委组织部、苏州市委组
织部工作，历任组织员、副
科长、科长、副处级组织员、
副部长；2001年6月起任苏
州市委组织部副部长，市人
事局党组书记、副局长，市
编委办主任；2003年1月以
后，任苏州市委组织部副部
长，市人事局局长、党组书记，
市编委办主任。

1984年1月至1986年
7月，进入苏州大学政治系
干部专修班研修；1996年8
月至1998年12月，参加中
央党校函授学院行政管理专
业学习。

2003年以来，由其主笔
撰写的《入世后苏州人才发
展战略研究》、《苏州科技人
才发展研究报告》等调研文
章分别被国家人事部、江苏
省人事厅和苏州市评为优秀
调研报告。

序

苏州，是一个古老而美丽的地方，是享誉海内外的历史文化名城和重要的风景旅游城市。目前苏州古城仍坐落在春秋时代的原址上，基本保持着“水陆并行、河街相邻”的双棋盘格局和“小桥、流水、人家”的独特风貌，仅保存完好的古典园林就有 60 余座，其中拙政园、留园、网师园等 9 座被列入世界文化遗产名录。

苏州，是一个发生经济奇迹的地方，是我国改革开放和现代化建设的成功典范。多年来，苏州紧紧抓住发展乡镇企业、上海浦东开发开放和国际资本加速流动等重大机遇，坚持实施科教兴市、经济国际化、城市化和可持续发展战略，积极推进体制机制创新，加快新型工业化、城市现代化和经济国际化进程，不断增创发展新优势，有力促进了三个文明建设共同进步。2006 年，苏州实现地区生产总值 4820 亿元，人均突破了 10000 美元。此外，地方一般预算收入突破 400 亿元，完成进出口总额 1743 亿美元，实际利用外资 62 亿美元，城镇居民人均可支配收入近 2 万元，所辖 5 个县级市全部进入全国综合实力百强县（市）前 10 名。这样的速度，这样的数字，这样的成就，是国内其他同等城市所难以相比的。

苏州，也是一个出人事管理经验的地方，是全国人事系统当之无愧的先进典型。我在人事部任职期间，曾到苏州市考察，可与“天堂”般的人文景观、“日进亿金”的经济发展相媲美的苏州市人事人才工作，争先进创和谐的苏州市人事局领导班子以及厚和同志对于人事人才工作独到而深入的思考与大胆创新的精神，给我留下了深刻的印象。面对经济社会快速发展对人事人才工作的新要求，苏州的同志们清醒地认识到，要保持经济增长活力，必须尽快把增长模式转到以科学发展观为统领，以提升科技创新能力为目标，以大规模开发人才资源为保障的新型发展道路上来。为此，他们紧紧抓住人才培养、吸引、使用三个环节，求真务实，大

胆创新，使人事人才工作深度融入了经济社会发展大局。具体而言，主要是他们妥善处理好了四个矛盾。

首先是处理好经济飞速发展与人才供给不足的矛盾。为满足经济增长方式的转变，实现从人才大市向人才强市的根本性转变，他们在招商引资、亲商富商经验基础上，开辟了将招商引资与招才引智结合起来的新路子，针对经济国际化程度比较高的情况，进一步突出了招才引智重点，把引进国际性人才作为工作的突破口，使人才结构与经济结构逐步适应。近几年共引进各类紧缺人才 20 多万人，其中引进海外留学人员 2500 余人，引进人才总量、质量位居国内同等城市前列。此外，还累计吸引了 30000 多名外国专家在苏州创业和工作，占了江苏全省的一半以上。

其次是处理好紧缺人才不足与大学生就业难的矛盾。随着经济结构的调整，加上高校毕业生人数的逐年增加，与全国各地一样，苏州大学生就业难的问题也浮出了水面。为解决这一问题，他们高瞻远瞩，牢固树立起科学人才观、人才大局观，坚持将丰富的大学生人才资源看成宝，看成聚才选才的重要机会，五湖四海来的大学生都可以先落户，后择业。如今，苏州人才聚集的“盆地”效应已经显现，不仅众多的企业轻易找到了大量急需的紧缺人才，而且还降低了生产和商务成本，扩大了需求，催生了许多新的行业和产业。在敞开门引进人才的时候，他们还积极开展“就业援助工程”，发出“不挑不拣，保证就业”的承诺，保证大量各类人才进得来、留得住，使本地生源毕业生就业率一直保持在 90% 以上。

第三是处理好人才数量上升与使用效率不高的矛盾。近年来，苏州经济总量与人才总量呈同幅增长的态势，不可否认，增量人才是推动经济发展的主要因素之一。但同时，积极挖掘存量人才，充分利用、使用好现有人才，是成功的另一主要因素。在苏州的人才总量中，有一半聚集在教育、卫生、医疗、文化等社会事业单位，管理体制、分配机制都比较落后。针对这一情况，他们大胆改革，逐步打破了传统体制下所形成的事业单位管理模式，扩大了事业单位自主权，基本形成了公开招聘、岗位管理、内部分配、人员流动、基本保障、争议仲裁的政策框架和管理机制，大大提高了人才使用效率。

第四是处理好新产业新技术要求与现有人才知识老化的矛盾。为适

应知识更新、技术进步的要求，苏州积极开展多层次、多形式的教育培训。他们在江苏省率先出台了《专业技术人员继续教育条例》，先后选派了近10万名高、中级技术人员参加国家、省和市举办的各类高级研修班，选拔10000多名专业技术人员和管理干部出国出境学习培训，仅派去新加坡学习的就有2000多人次。他们还积极与国内著名高校联姻，通过联合办学等形式，开设了工商管理、公共管理、电子信息等专业课程班，培养了近万名既懂经济、法律、外贸，又善于经营管理，擅长国际竞争的高层次、复合型人才。

“十五”时期是苏州经济社会发展历程中非常重要的一个阶段，也是苏州人事人才工作在高平台上创新发展的重要阶段。看了厚和同志送来的书稿，深为苏州同志们的工作所折服，奋进的苏州人事，创新的苏州人事，和谐的苏州人事，正是苏州人事人才工作服务发展大局的真实写照。

感受奋进的苏州人事令人振奋，解读创新的苏州人事引人思索，探究和谐的苏州人事给人启示。我认为，本书的出版恰逢其时，它顺应了和谐社会以及现代化建设发展形势需要。我相信，本书的出版物超所值，它是先行者成功经验和前瞻性思考的结晶，必将成为人事系统广大干部的常备读物，成为人事部门创新创优工作的利器。

全国人大常委会委员、农业与农村委员会副主任委员

原国家人事部党组副书记、常务副部长

舒惠国

二〇〇七年七月六日

目 录

奋进的苏州人事

1. 抢抓机遇 乘势而上 努力构筑人才新优势

—— 2001 年苏州市人事工作综述 (3)

- 一年来, 全市新增各类人才 23000 余人。其中接收大中专毕业生 20437 人, 同比增长 14. 25%。增加高层次人才 8702 人, 同比增长 18. 25%。
- 回顾一年的工作, 有三个明显特点: 一是抓创新。全市人才资源开发、编制管理、军转干部安置、职称评审、人事宣传等均在过去的基礎上又有新的突破。二是抓典型。事业单位人事制度改革创造了一批成功经验。三是抓规范。公务员管理、事业单位工作人员公开招聘、考试培训、工作制度建设不断完善。

2. 与时俱进 开拓创新

努力开创苏州人事人才工作新局面

——2002 年苏州市人事工作综述 (13)

- 一年来, 全市引进国内外人才 30000 余名, 同比增长 30. 4%。其中, 本科以上高层次人才 10000 余人。
- 人事编制部门以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导, 紧紧围绕全市中心工作, 抓住入世机遇, 以构筑苏州人才新优势为主题, 以深化改革和制度创新为动力, 以维护社会稳定为己任, 创造性地完成了各项工作任务。

3. 抓住新机遇 构筑新平台

全力为“两个率先”提供坚强的人才保证

——2003 年苏州市人事工作综述 (20)

- 一年来, 全市引进各类人才 43782 名, 同比增长 45.9%, 其中年内新增博士生及海外留学生 227 名, 硕士及具有高级职称人才 2211 名, 本科生 20000 余名。
- 中国苏州留学人员创业园 (含昆山留学人员创业园) 被评为全国留学回国人员先进工作单位。

4. 与时俱进 大胆创新

努力为苏州经济社会发展提供坚实的人才保障

——2004 年苏州市人事工作综述 (31)

- 一年来, 全市引进各类人才 7.5 万人。其中, 接收应届大中专毕业生 37446 人、引进海外留学人员 239 人、引进国内在职人才 3.7 万人。
- 圆满完成了曾庆红副主席视察人才市场的接待任务。市人事局先后被苏州市精神文明建设委员会、市级机关党工委评为苏州市级机关“三优三满意”活动先进集体; 被苏州市委、市政府评为“市创建国家园林城市先进集体”、“市属国有 (集体) 企事业单位产权制度改革先进集体”; 市军转办被苏州市委、市政府评为“廉政勤政先进集体”; 市人才服务中心被中华全国总工会授予“全国五一劳动奖状”等荣誉。

5. 创新工作 创优服务

努力谱写苏州人事人才工作新篇章

——2005 年苏州市人事工作综述 (40)

- 一年来, 全市新增各类人才 9.2 万余人。其中海外留学人员 301 人、博士 133 人、硕士 1489 人、本科生 27854 人。有 15593 人办理特聘工作证或人才绿卡, 柔性来苏工作或创业。
- 苏州市人事局被国家人事部评为“全国人事系统先进集体”。

6. 深化改革 服务发展

努力为构建和谐苏州提供强有力的人事人才保证

——2006 年苏州市人事工作综述 (51)

- 一年来, 全市共引进各类人才 12.4 万人, 其中应届大中专毕业生 3.7 万人, 留学回国人员 352 人。
- 在全年各级组织的各项评比中, 苏州市人事局分别被国家人事部和江苏省毕业生就业工作领导小组评为“全国人事报刊宣传先进单位”、“全省毕业生就业工作先进集体”, 蝉联苏州市市级机关“十佳先进基层党组织”, 市人事局和市人才服务中心双双被评为苏州市“文明单位”, 机关作风建设、纪检、信访等 12 项工作被苏州市委、市政府表彰为先进。

创新的苏州人事

1. 入世后苏州人才发展战略研究 (59)

- 面对人才竞争渐趋白热化的局面, 苏州必须紧紧围绕科教兴市、经济国际化、可持续发展和城市化战略目标, 积极研究并制定相应的人才发展战略, 力争以人才的优势促进经济的快速发展和社会的全面进步。
- 对一个地区而言, 入世最大的挑战表面上是市场的丢失, 而深层次的反映是人才的流失, 这在欠发达或产业缺乏优势地区表现得尤其充分。
- 面对市场规律, 一切“守”住人才、消极“围堵”人才的做法都无济于事, 需要我们在新的变局中冷静地分析形势, 找出不足, 因地制宜地采取措施, 根据自身的特点确立人才的相对优势。

2. 苏州产业人才发展战略研究 (71)

- 城市或地区竞争的表象是经济, 是产业, 实质却是人才。
- 从战略高度深刻认清产业人才发展的极端重要性, 切实加快本地人才培养, 大量吸纳发展所需要的国内外人才, 尽快形成产业人才比较优势, 具有十分重要而深远的意义。

3. 苏州科技人才发展研究 (82)

- 21 世纪是科学技术主导的世纪, 谁掌握了数量更多、质量更

尖端的科学技术，并能顺利形成生产力，谁就能牢牢地控制世界经济的发展主动权。

- 科技人才作为最重要的战略资源，是先进生产力的集中体现，是社会进步的主导力量，也是国家和地区间竞争的焦点。
- 苏州，更应从战略高度出发，重视对科技人才发展研究，探索为经济社会发展提供人才保障的新方法、新途径，不断提高发展水平。

4. 关于加快推进苏州人才国际化战略的思考…………… (100)

- 创新人才理念，努力把人才优势转化为科技优势和产业优势。
- 创新人才环境，努力使政府有效推动转化为市场内生动力。
- 引进国内外智力，使本土队伍素质国际化。

5. 苏州市人才队伍建设“十一五”规划研究…………… (104)

- 经济全球化和人才国际化已成不可阻挡之势。
- 国际新兴科技城市的建设、民营经济腾飞目标的实现，核心是创新创业，关键取决于苏州创新创业人才的数量和质量，以及由他们组成的团队的实战能力。
- 到“十一五”期末，努力构筑一个与苏州国际国内地位相称，与苏州产业特点、人文特色相一致，与苏州经济社会发展相适应的人才新平台。

6. 以科学发展观构筑苏州人才新平台…………… (124)

- 围绕苏州经济社会发展需要，充分发挥人才对经济社会发展的巨大拉动作用，认真处理好经济社会发展与人才保障的协调发展关系。
- 坚持统筹兼顾，积极创新工作机制，认真处理好全面发展、深化改革和群众承受力的关系。
- 贯彻以人为本要求，积极为人才搞好服务，认真处理好引进人才与服务人才的关系。

7. 人事部门如何解放人才…………… (131)

- 作为人事部门，要解放人才，必须在思想上进一步解决“放”字、实践中进一步落实“实”字、政策上进一步突出“宽”字、服务上进一步体现“优”字，用全新的理念，全新的视角，去观察问题、认识问题，围绕科学发展、创新工作解放人才，全力推进“两个率先”。
 - 人事部门在解放人才工作中，必须结合实际，不断健全服务体系。
8. 构筑苏州人才新优势思考 (135)
- 面对世界性的创新潮流和激烈的人才争夺战，苏州必须结合实际，积极探索一些更富有成效的途径和方法，创造政策优势，运用地域优势，发挥经济优势，从而加快构筑苏州人才的新优势。
 - 要在政策创新上建立以适应形势发展要求和注重系统化为特点的政策体系。
 - 要在体制创新上加强以留学人员创业园和博士后工作站为支撑的载体建设。
 - 要在模式创新上构筑以市场网络和院市合作为特征的引才育才平台。
9. 要积极开展民营经济人才 (140)
- 加快发展民营经济，是市委、市政府审时度势、积极应对机遇和挑战，为实现“两个率先”所作出的重大战略决策。
 - 人事部门如何适应形势的要求，积极为民营经济组织提供人事人才服务？这不仅关系到人事部门认真履行职责的问题，同时也关系到人事部门自身发展的问题。
 - 要以解放思想为先导，以改革创新为动力，牢固树立“服务发展”的理念，认真落实科学的发展观和科学的人才观，以提升民营经济组织各类人才能力建设为重点，努力培养和造就一支规模宏大的职业化的企业家队伍、专业化的技术人才队伍和高素质的技能人才队伍。
10. 公务员管理走向科学化法制化的十年 (148)

- 推行公务员制度是我国干部人事制度的重大改革，是我国改革开放不断深入对传统的干部人事制度提出的新要求。
- 《条例》颁布实施以来，苏州紧紧抓住时代赋予的历史契机，把“完善制度，调整结构，提高素质，改善服务”十六字方针贯穿于公务员队伍建设之中。

11. 加快构建三大平台 (154)

- 着力构建人才信息互通平台，实现人才资源信息一体化
- 着力构建优势教育资源共享平台，实现人才培养一体化
- 着力构建人才开发机制平台，实现人才政策一体化

12. 要不断加强和完善机构编制管理工作 (158)

- 面对新情况、新问题，机构编制部门应主动转型，走出一条既适应苏州社会经济发展要求，又符合机构编制管理工作规律的新路子。
- 紧扣重点，围绕热点，搞好试点，打造亮点，破解难点，加强薄弱点，找准切入点，把握平衡点，使苏州市的机构编制管理工作扎扎实实地走向制度化、规范化。

13. 努力完善农村义务教育管理体制 (164)

- 加强和改善机构编制管理，是完善农村义务教育管理体制的一项重要内容
- 各级机构编制部门一定要高度重视，把农村中小学机构编制管理工作当作一项重要工作内容，切实抓紧抓好。

14. 切实推进事业单位人事管理的科学化法制化建设 (169)

- 深化事业单位人事制度改革的着眼点是建立充满生机与活力的用人机制。
- 要实现事业单位工作人员由行政任用关系向平等协商的聘用关系转变，首先要从改革事业单位领导人员的选拔任用制度做起。
- 要解决事业单位人事管理面临的“人员能进不能出、岗位能上不能下、待遇能高不能低”三大难题，唯一的灵丹妙药就是实行真正意义上的人员聘用制。

15. 军转干部安置要不折不扣 (174)
- 做好军转干部安置工作是巩固国防、加强军队建设的现实需要,是全面落实科学发展观、加强党的执政能力建设的具体体现,是构建和谐社会、促进经济社会协调发展的客观要求,是实施人才强国战略、加强人才队伍建设的重要组成部分。
 - 突出安置重点,下功夫做好自主择业军转干部管理服务工作。
16. 人才工作要突出“引、畅、拓、建、育” (177)
- 苏州市现在每年引进各类人才 10 万名左右,执行引进国外技术和管理项目 30 余个,引进人才总量和质量处于江苏省领先地位。
 - 吸纳高层次人才必须要有良好的载体,只有创造良好的人才创业环境,才能留住高层次人才。
17. 要重视和关心留学人员工作 (180)
- 全面建设小康社会的发展时期,既是加快社会主义现代化建设的关键时期,也将是广大留学人员回国创新创业、施展聪明才智、实现报国之志的黄金时期。
 - 留学人员创业园作为一种特殊的孵化器,已经成为一个区域经济发展和社会发展的助推器,成为了科技创新的前沿阵地,对于吸引高新技术人才和项目有着巨大的磁场效应和辐射效应。
 - 增强对海外留学人才的吸引力,促进海外留学人员回国服务,及时调整和重新制定相关政策,完善相关法规体系已迫在眉睫。
 - 重视留学人才的引进,不能停留在就事论事上,而应着眼于人才机制和人才分配机制的改造和创新上。
18. 推动毕业生就业工作要全方位努力 (186)
- 要超前思考,制定政策引导,努力创造促进毕业生就业的环境。

- 要加强协调,开展就业指导,建好促进毕业生就业的平台。
- 要帮困扶弱,建立援助体系,努力做好促进毕业生就业的服务工作。
- 毕业生就业工作需要全社会全方位的共同关注和努力。

19. 人事部门要重视民间工艺人才培养 (195)

- 评选苏州民间工艺家,既是一项更好地保护、继承发扬民间文化、促进优秀民间工艺的繁荣,建设文化苏州实实在在的工作,也是发现选拔人才的一个很好的方式,是苏州市人才资源开发工作的一个创新。
- 加强苏州民间工艺的保护与研究,既是知识文化的传承性,也是全力构造“文化苏州”的重要举措,对苏州城市发展必将起到重要的推动作用。
- 民间工艺人才是一个特殊的人才群体,他们的成长和发展既遵循人才成长和发展的普遍规律,又有其特殊规律,必须对他们成长的特点、规律进行深入、系统的研究,有针对性地开展工作的。

和谐的苏州人事

1. 建设人民满意的人事编制部门 (201)

- 人事、编制部门是人民群众十分关注的部门之一。
- 关口前移,预警在先。要在全体工作人员中牢固树立“权为民所用”的思想,时刻把防止损害群众利益列为各项人事工作之先。
- 进一步破除传统人事工作封闭、神秘的弊端,大力推进通过市场配置人才资源;在社会普遍关注的热点人事工作事项上,大力提高公开透明度。招考录用公务员要全程公开,面试要进一步扩大监督范围,使群众充分了解其规范性和公正性;事业单位招聘人员要参照公务员管理,逐步做到完全通过公开招考录用;要严格按照物价部门的规定,规范各类人

事人才工作收费项目，并积极创造条件，减少收费项目，降低标准。

2. 关于构建和谐人事的思考 (204)

- 着眼于增强推进社会主义和谐社会的责任感和使命感，大力宣传构建社会主义和谐社会的重大意义，努力形成和谐共识
- 着眼于促进社会公平正义，大力强化人事制度建设，努力实现制度和谐
- 着眼于调动各类人才积极性，大力提高人才的活力作用，努力实现环境和谐
- 着眼于促进人的全面发展，大力加强公务员能力建设，努力实现机制和谐
- 着眼于维护社会稳定，大力完善人事政策，努力实现政策和谐
- 着眼于增强自身能力素质，大力推进和谐机关文化建设，努力实现队伍和谐

3. 进一步加强人事干部队伍建设 (212)

- 只有不断加强学习，全面提升人事干部自身的政治业务素质，才能更好地创新服务方式，拓宽服务领域，增强服务能力，才能不断满足新时期各方面对人事工作的高要求。
- 只有不断总结细化各项规章制度，才能达成有章可循、规范管理，才能使我们在工作中始终做到公道正派、勤政为民。
- 建设和谐的苏州人事，必须牢固树立以人为本的观念，大力提倡团结协作的精神，积极建设一流的机关文化环境，努力把维护广大群众切身利益作为一切工作的出发点和归宿。

4. 人事干部要增强公共管理和 service 创新能力 (217)

- 学习是一种坚持，一种固守，一种节操，一种免疫功能，它是一种按部就班的建设，从挖地基做起，直到矗立起一幢幢高楼大厦；它是一种精神的漫游，扩大着我们的精神空间与容积；它还是一种对于有限生命的挑战，以有限的生命追求无限的时间和未来。

- “学习是前进的动力”，加强学习是提高干部队伍素质的根本途径，也是我们人事部门干部职工增强公共管理和服务创新能力的必然选择。
 - 作为政府管理服务部门的工作者，只有加强学习，才能提高自身的素质、能力和水平，才能与时俱进，不断开创各项工作的新局面。
5. 人事系统作风建设要强化“三个转变”“三个坚持”“三个服务”
..... (229)
- 转变观念、转变职能、转变作风是人事部门应该持续提倡的要求。只有从思想源头上入手，从精神风貌上抓起，切实转变职能，人事工作才能不断开创新局面，取得新发展。
 - 坚持依法行政，切实提高行政能力。坚持制度建设，切实加强长效管理。坚持推行政务公开，切实接受群众监督。
 - 作风建设的成效主要体现在服务发展、服务基层、服务群众的水平上。

附 录

1. 让人才首选苏州——访苏州市委组织部副部长、市人事局局长张厚和 胡超玲 顾正明 (237)
 2. 围绕紧缺人才做文章——记全国人事系统先进集体、江苏苏州市人事局 朱亚勤 (242)
 3. 为苏州发展提供有力的人事人才保证——记全国人事系统先进集体、江苏省苏州市人事局 顾正明 (245)
 4. 人才铺就小康路 黄欢等 (253)
- 后记 (267)