

WUTONG YE MAO
YIN FENGHUANG

广西人才小高地建设纪略

梧桐叶茂

引凤凰



接力出版社
Publishing House

全国优秀出版社
SPLENDID PUBLISHING HOUSE IN CHINA



广西人才小高地建设纪略

梧桐叶茂

引 凤凰

江苏工业学院图书馆
藏书章



接力出版社
Publishing House

图书在版编目(CIP)数据

梧桐叶茂引凤凰:广西人才小高地建设纪略/广西壮族自治区党委宣传部编. —南宁:接力出版社, 2006. 11

ISBN 7-80732-583-6

I. 梧… II. 广… III. 人才—培养—广西—文集 IV. C964.2-53

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2006)第 129856 号

出版人 李元君

出版发行: 接力出版社

(广西南宁市园湖南路 9 号 邮编 530022)

印 刷: 广西民族印刷厂

开 本: 787 毫米×1092 毫米 1/16

印 张: 24.5

插 页: 2

字 数: 280 千

版 次: 2006 年 11 月第 1 版

印 次: 2006 年 11 月第 1 次印刷

定 价: 59.00 元

如有印装质量问题,可直接向本社调换。如发现画面模糊,字迹不清,断笔缺画,严重重影等疑似盗版图书,请拨打有奖举报电话。 电话:0771-5849336 5849378

《梧桐叶茂引凤凰 广西人才小高地建设纪略》编辑委员会

主 任：崔智友

副主任：沈 明

成 员：杨征文 赖荣生 薛 彬 刘伯贤

刘迪才 卢培钊



首批广西人才小高地授匾大会



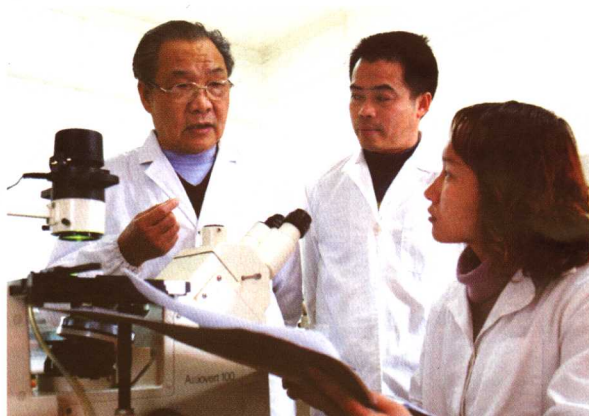
自治区领导刘奇葆同志出席首批广西人才小高地授匾大会



广西人才小高地建设一年汇报会现场



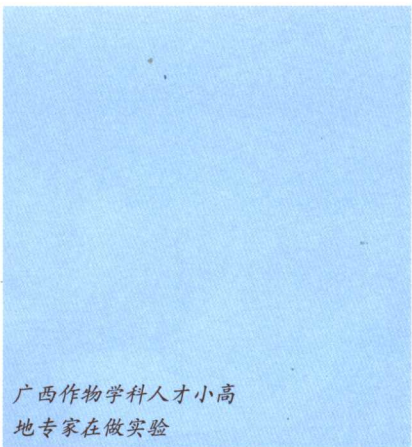
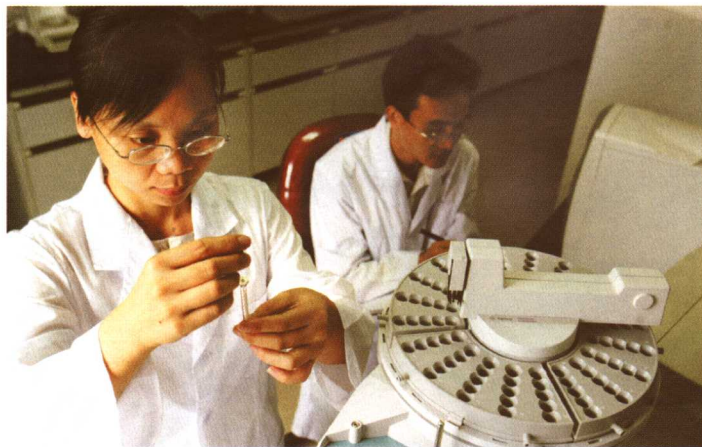
自治区领导刘奇葆同志视察
广西亚热带生物工程人才小
高地，并与专家亲切交谈



广西水牛研发人才小高地专家在讨论工作



广西亚热带生物工程人才小高地科研人员研讨现场



广西作物学科人才小高地专家在做实验



广西疾病预防与控制人才小高地的专家进行病理实地研讨



广西作物学科人才小高地培育的优质水稻



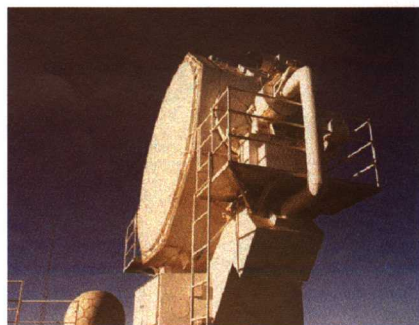
广西中药材良种繁育人才小高地专家在实地研讨



高新区软件开发会议



广西钢铁产业人才小高地柳钢污水处理一期工程投入使用



广西信息产业人才小高地研制的伺服系统参与了神舟载人航天工程

前言

在全区人才工作会议上的讲话

刘奇葆

同志们：

这次会议的主要任务是，以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，全面贯彻落实科学发展观，分析当前人才工作形势，总结交流经验，研究部署“十一五”时期的人才工作。刚才，表彰了第五批自治区优秀专家，举行了第二批自治区级人才小高地授匾仪式。在此，我代表自治区党委、政府，向受表彰的优秀专家和第二批自治区级人才小高地，表示热烈的祝贺！下面，我讲几点意见。

一、加快发展迫切需要加强人才队伍建设

人才是先进生产力和先进文化的重要创造者和传播者。当今世界已进入以人力资本为依托的经济发展期，经济发展动力从主要依靠物力资本转向依靠人力资本，从主要依靠自然资源转向依靠人才资源。人才资源已成为第一位战略资源，人力资本成为最强大的发展资本，人才优势成为最重要的发展优势。西方发达国家不仅重视本国人才，而且还通过各种手段引进人才。国内各省区市也在纷纷加大人才资源开发力度。可以说，人才竞争已成为最具有全局影响力的竞争，谁占领了人才高地，谁就赢得发展的先机和主动。

人才问题是事关我区发展全局的关键问题。当前我区已进入加快发展的重要时期，面临多区域合作的新兴机遇。我们要缩小与发达地区的差距，加快经济社会发展，建设富裕广西、文化广西、生态广西、平安广西，迫切需要大批高素质人才来支撑。无论是推进工业

化、城镇化，还是建设社会主义新农村；无论是深化体制改革，还是进一步扩大对外开放；无论是加强自主创新，还是优化产业结构；无论是发展教育卫生事业，还是推进文化科研事业，都需要凝聚并充分发挥各类人才的作用。唯有人才资源得到有效开发，各方面的英才不断涌现，我们的事业才能充满生机和活力，才能为加快发展提供可靠的人才保证和智力支持。

自治区党委、政府对人才工作极为重视，并始终把培养和吸引高层次人才摆在突出位置。“十五”期间，自治区党委、政府认真贯彻党中央、国务院关于人才工作的一系列方针政策和决策部署，大力实施人才强桂战略，人才工作不断得到重视和加强，人才队伍不断发展和提高。全区各条战线、各个领域、各个学科不断涌现出一大批政治素质好、业务技术精、业绩突出的优秀人才，在科学研究、科技成果转化、人才培养等方面，发挥了学科、学术带头人的作用，有力地促进了我区经济社会发展和各项工作。但也必须看到，面临新的形势和新的任务，我区人才队伍建设还很不适应，人才数量和整体素质还难以支撑经济社会的快速发展，人才问题已成为制约我区发展的一个“瓶颈”。具体来说，主要表现在以下几个方面。

一是人才总量不多，整体素质不高。2005年，我区每万人口中拥有专业技术人才只相当于全国平均水平的78%左右，在全国排倒数第8位，人才密度远远不能满足经济社会发展需要。我区人才队伍在素质、能级等方面与全国相比还存在一定差距。2005年，我区国有企事业单位专业技术人才中研究生所占比例为1.43%，全国是2.1%；本科生所占比例为18%，全国是25.4%，都低于全国平均水平。

二是专业化程度不够，结构不合理。推进工业化、城镇化，需要具有专业知识的管理人才，而我区目前党政专业人才比例较大，工业、金融、商贸、法律、城市规划、现代会展及高新技术产业等专业人才偏少，一些产业开发甚至找不到相应匹配的人才。专业技术人才

中70%集中在非物质生产部门，第二产业仅占16%，人才结构不适应发展需要，供求矛盾日益突出。

三是高层次人才、高技能人才和新型农村实用人才偏少，外向型人才不足。2005年，全区高级职称人才仅占专业技术人才总数的4.95%，比全国低4个百分点；全区高技能人才特别是产业技能人才缺乏，产业技能人才仅占产业工人的2.8%，一些领域面临技能人才“断层”问题；农村实用人才仅占农村劳动力的0.87%，具有市场开拓能力的农村实用人才更少。此外，目前我区机关、企事业单位中能熟练使用外语交流的人员仅占5%左右，普遍缺乏熟悉国际惯例和规则、具有跨文化沟通能力的专业人才，缺乏熟悉东盟各国经济社会状况的专业人才。

四是领军人才和创新人才严重缺乏。顶级人才、高端人才、大师级人才十分缺乏，特别是那种有所发明、有所发现、有所创造，能在某一领域独树一帜、领先世界，能带领团队在某些方面取得突破性进展，具有号召力、向心力、凝聚力的领军人才太少。

从人才工作来看，我区人才观念相对滞后，人才有效发挥作用的机制不够完善，吸引、培养和聚集人才的条件跟不上，待遇跟不上，工作也跟不上，软环境不够理想，人才流失的问题未得到有效解决。据不完全统计，近年来，区外院校毕业的广西籍研究生相当部分没有回到广西就业，区内高校培养的研究生外流也颇为严重，不少在广西工作的拔尖人才被发达地区高薪聘走。

因此，我区既面临人才“瓶颈”制约，又面临人才竞争挑战，人才工作任务艰巨，形势逼人。如果不及时采取有效措施加以解决，我们就难以加快发展，难以适应激烈的国际国内竞争，难以应对来自发达国家和地区在经济科技人才上占优势的压力。各级领导干部一定要从全局和战略的高度，充分认识做好人才工作的重要性，增强紧迫感和使命感，把实施人才强桂战略，加强人才队伍建设，进一步做好人



才工作作为一项重大而紧迫的任务抓紧抓好。

“十一五”时期，是我区加快发展的关键时期，也是人才队伍建设的重要时期。实施好“十一五”人才发展规划、做好人才工作，要坚持以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，以科学发展观统揽人才发展全局，树立适应新形势新任务要求的科学人才观，深入实施人才强桂战略，坚持把促进经济社会发展和人的全面发展作为根本出发点，以能力建设为核心，以培养高层次人才、高技能人才和新型农村实用人才为重点，以体制机制创新为动力，紧紧抓住培养、引进和使用三个环节，推进人才资源整体性开发，努力建设规模宏大、结构合理、素质较高的党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才队伍，为加快富民兴桂新跨越步伐、全面建设小康社会提供坚强的人才保证和智力支持。实现这一总体要求，我们必须在用人的观念上更新一些，在用人的机制上更活一些，在用人的胆识上更大一些，使我区人才工作充满生机与活力。

二、以“两高一新”为重点全面推进人才队伍建设

4 加强人才工作，必须统筹抓好各类人才队伍建设，实现不同层次人才协调发展，满足经济社会发展需要。要坚持党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才一起抓，努力建设一支政治坚定、业务精湛、作风过硬的公务员队伍，培养大批有战略眼光、会经营善管理、职业化的优秀经营管理人才队伍，造就一批掌握核心和关键技术的专业技术人才队伍。在全面推进“三支队伍”建设的基础上，要重点抓好“两高一新”，即高层次人才、高技能人才和新型农村实用人才的建设，努力把各类优秀人才集聚到经济社会发展的各项事业中来。

第一，要着力培养引进经济社会发展急需的高层次人才。在人才资源中，高层次人才特别是领军人才，对科技创新、经济发展、社会进步更是起到关键作用。古人云：千军易得，一将难求。一个领军人才往往可以带起一支人才团队，带动发展上的突破和创新。抓住了高

层次人才这个重点，就能够把不同层次的人才队伍建设带动起来。

一要探索建立“首席科学家”、“首席专家”、“首席教授”制度。要重点选拔一批具有世界前沿知识、国内领先水平、较高学术造诣的专家，培养成为我区科技创新的带头人；选拔一批具有培养潜力的企业高层决策人员，加强培养锻炼，形成一批企业家精英团队；重点培养一批高水平的理论研究专家以及著名作家、艺术家等，充分发挥领军人才在各自领域的核心和引领作用。在条件成熟时，遴选出一批首席科学家、首席专家和首席教授，推出一批优秀企业家。

二要充分用好已有载体和平台。充分依托“新世纪百千万人才工程”、“西部之光”人才培养计划、“863”计划、“973”计划等国家人才培养工程和重大科研项目，利用好我区人才小高地博士后科研流动站和工作站、干部教育培训“十大工程”等平台，坚持培养与引进相结合，加大高层次急需人才的引进力度，重点引进“两院”院士、国家突出贡献专家等，以带动和形成一批人才团队。

三要建立高层次人才库。建立高层次人才长期联系与跟踪服务制度，对选拔出来的优秀人才，要确立更高的培养目标，提供全方位、个性化服务，采取特殊措施，促进他们更快地创造成就，提升层次。

四要完善高层次人才评价制度。以科学人才观为指导，真正做到党政领导人才重在群众认可，企业家重在市场认可，高级专家重在社会和业内认可，形成由群众评价、市场评价、成果评价等有机结合的高层次人才评价体系。

第二，要着力培养造就适应产业结构优化升级和自主创新要求的高技能人才。高技能人才是各行各业产业大军的优秀代表，是技术工人中的核心骨干，在加快产业优化升级、提高企业竞争力、推动技术创新和实现科技成果转化等方面，具有不可替代的重要作用。高技能人才培养，要围绕我区机械制造、医药、建筑、环保、电子信息等重点产业和关键行业来进行。

一要抓紧实施“紧缺技能人才培养行动”。加快实施“新技师培养带动计划”和“百万技能型人才培养培训计划”，启动重点产业和关键行业紧缺技能人才培养项目，培养一批我区生产、服务一线紧缺的高技能人才。

二要充分发挥学校和企业培养高技能人才中的主导作用。进一步整合全区教育资源，重点建设一批培养高技能人才的院校、学科和专业，扩大培养规模，提高培训质量。同时强化企业在技术培训中的主体作用，鼓励企业结合生产实际培养高技能人才，支持高技能人才岗位成才。

三要改进技能人才的评价体系。改革技能人才评价办法，打破资历、年龄、身份限制，建立以职业技能为导向，以工作业绩为重点的评价办法，完善技能人才的职业资格证书制度。企业要在培训、薪酬、福利等方面，向关键技术岗位的高技能人才倾斜，实行高技能人才津贴制度。

四要建立以政府奖励为导向、用人单位为主体的技能人才奖励体系。认真开展评选“广西技术能手”、“广西突出贡献高级技师”活动，大力表彰有突出贡献的高技能人才，引导更多的劳动者走技能成才之路。

第三，要着力培养造就适应社会主义新农村建设要求的新型农村实用人才。建设社会主义新农村，需要一大批新型农村实用人才。新型农村实用人才，就是既掌握一定的就业技能，又具有较强的创业能力；既能带头致富，又能带领群众致富的“中心农户”和骨干农民。

一要开展大规模培训。重点开展“绿色证书”培训和实用技术培训，在广大农村造就一大批种养能人、科技能人、经营能人。高度重视农村富余劳动力的转移培训，帮助他们提高就业技能和创业本领。充分发挥县乡党校、职业学校、成人学校、农业广播电视学校等各类培训资源的作用，构建新型农村实用人才培训体系。

二要认真实施“一村一名大学生”计划。通过聘任大学毕业生回乡工作、选送优秀青年农民入学培养等多种形式，培养新型农民。要通过公开招募、自愿报名、组织选拔、统一派遣的方式，安排大学毕业生到农村乡镇从事支教、支农、支医和扶贫工作。

三要积极鼓励有一技之长的外出务工人员返乡创业。开展评选表彰外出务工致富带头人、返乡创业优秀人才等活动，带领广大农民共同创业。

四要进一步加强农业科技人才队伍建设。实现农业现代化给农业科技人才队伍建设提出了很高要求。要从农村发展需要出发，壮大这支队伍，创造必要条件，不断提高他们的科技水平。要形成调动他们的积极性、充分发挥作用的体制和机制。积极引导广大农业科技人员坚持农村、深入一线，示范推广农业科技和配套技术，鼓励科技人员通过利益共享、风险共担的方式，创办农业科技型企业，成为当地农业科技带头人和农村致富带头人。

三、充分发挥人才小高地在实施人才强桂战略中的重要作用

人才小高地建设是我区培养造就高层次人才队伍的重要载体，是实施人才强桂战略的突破口。两年来，各地各有关部门认真贯彻落实自治区有关文件精神，从实际出发，理清思路，大胆探索，围绕建设目标，制定政策措施，加大资金投入，加强指导管理，取得显著成效。实践证明，人才小高地建设是立足广西区情、富有广西特色、符合培养造就高层次人才规律的一个崭新探索，是实施人才强桂战略的一项正确选择。要认真总结经验，逐步扩大规模，不断改善管理，努力提高层次，推动人才小高地建设再上新台阶、迈出新步伐。

一要选准载体，逐步扩大规模。依托“三重一优”（重点产业、重点项目、重点学科和优势企事业单位），选准建设载体，是建设人才小高地的重要经验。要在高标准做好现有人才小高地建设的同时，牢牢把握服务地方经济、服务科技进步这一根本要求，有效整合资



源，选准各类载体，调动各方面积极因素，继续培育和建设一批自治区级人才小高地。凡是能聚集高、精、尖人才，能够为广西创造显著科技成果、产生重大经济社会效益的地方和领域都可以建设人才小高地。比如，为推动实施中国—东盟“一轴两翼”区域经济合作新格局，可考虑建立交通、物流、外贸、会展等方面的人才小高地。各地各部门要根据实际，培育和建设一批不同层次的人才小高地，不断完善小高地布局，构筑小高地集群，形成以自治区级人才小高地为骨干、带动各地人才小高地共同发展的高层次人才开发体系。要通过形式的多样性促进人才小高地的多样性，扩大人才小高地的覆盖面。

8 二要强化服务，不断改善管理。小高地建设，重在管理，成在服务。各地各有关部门要针对人才小高地建设过程中出现的新情况、新问题，深入调查研究，进一步落实完善政策和改善管理，充分发挥“人才特区”的功能和作用。特别要加快制定人才小高地引进高层次人才“绿色通道”政策，可以考虑对引进的高层次人才的报酬，根据其本人所任职务和专业水平，参照其在外地工资情况，由聘用单位和个人协商，从优确定；对引进高层次人才的住房，由聘用单位结合报酬情况与本人协商解决；对引进高层次人才的家属安置、子女上学、医疗服务等，有关部门和单位应当提供优惠条件和便利。通过这些细致入微、体现人性关怀的政策措施，更好地吸引人才、留住人才。

要建立切实有效的管理制度和工作机制，提高小高地管理和服务水平。各级党委、政府以及行业主管部门、各人才小高地建设载体单位，都要完善工作制度，建立目标管理责任制，做到工作到位，考核到位，奖惩到位。自治区有关部门要加强对人才小高地建设的检查指导，各人才小高地之间要广泛交流沟通，取长补短，共同提高，不断提高人才小高地的管理和服务水平。

三要打造平台，努力提升层次。要紧紧围绕建设人才小高地的目

标,打破城乡界限、企业院所界限和所有制界限,加强统筹、发挥特长,鼓励合作、公平竞争,打造聚集高层次人才的优秀平台。建设人才小高地,要始终坚持高层次、专业化、好环境、多样性的标准和要求,宁缺毋滥,使人才小高地真正成为小而精、小而优、小而高、小而强的优秀平台,成为聚集高层次人才、提升科研水平、推动产业发展的重要基地。要依托人才小高地,筛选一批具有冲刺国内国际科技高峰能力的高级人才加以重点培养,促进我区拔尖和领军人才脱颖而出。各小高地要借助举办国际国内大型学术交流会、论坛等方式,及时跟踪相关领域最新动态,准确把握发展趋势,使小高地的科研和推广始终保持前沿性、前瞻性。要进一步加强对小高地的动态管理,对各项指标达不到预期目标的,要取消资格,予以摘牌,严格保持小高地的高标准。

四、改进创新人才教育培训工作

改进创新教育培训,是人才队伍建设的基础性工作。要着眼于人才总量的增长和人才素质的提高,树立大教育、大培训观念,重点提高人才的学习能力、实践能力,着力提高人才的创新能力。

一要制定和完善人才教育培训规划。要根据各类人才成长的特点和事业发展的需要,抓紧制定完善人才教育培训规划,以重点培训带动全员培训。要突出抓好高层次人才、高技能人才和新型农村实用人才教育、培养、培训规划的制订与实施,继续完善大规模培训干部规划和人才培训“十大工程”规划。要注意掌握经济社会发展对人才工作提出的新要求,积极适应工业化、城镇化、农业产业化和经济市场化、国际化的需要,着眼于人才的动态发展,保证人才教育培训与经济社会发展相适应、相统筹。

二要建立健全人才教育培训体系。要优先发展教育事业,全面实施素质教育,推进教育创新,充分挖掘和有效整合教育资源,推动基础教育、职业教育、中等教育和高等教育协调发展,形成合理的教育