

**各地组织部长
谈干部人才**

《组织人事报》编

上海社会科学院出版社

各地组织部长谈干部人才

《组织人事报》编

上海社会科学院出版社

图书在版编目(CIP)数据

各地组织部长谈干部人才/《组织人事报》编——上海:上海社会科学院出版社,2010

ISBN 978-7-80745-461-8

I. ①各… II. ①组… III. ①干部培养—研究—中国 IV. ①D630.3

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2010)第 009583 号

各地组织部长谈干部人才

编者:《组织人事报》

责任编辑:赵玉琴

出版发行:上海社会科学院出版社

上海淮海中路 622 号 电话:63875741 邮编:200020

<http://www.sassp.com> E-mail:sassp@sass.org.cn

经销:新华书店

印刷:川鼎印刷厂印刷

开本:890×1240 毫米 1/32 开

印张:8

字数:210 千字

版次:2010 年 3 月第 1 版 2010 年 3 月第 1 次印刷

ISBN 978-7-80745-461-8/D.123

定价:30.00 元

版权所有 翻印必究

序 言

国以才兴，政以人治，千秋大业在于用人。

2003年，胡锦涛总书记在全国人才工作会议上的重要讲话中指出：“人才问题是关系党和国家事业发展的关键问题。”“做好人才工作，落实好人才强国战略，必须以马克思主义为指导，从当代世界和中国深刻变化着的实际出发，根据党和国家事业发展的迫切需要，解放思想、实事求是、与时俱进，树立适应新形势新任务要求的科学人才观。”胡锦涛总书记从事关党和国家命运前途的高度，指出了人才工作的重要地位，阐述了树立科学人才观的重要性。

为适应人才工作的新形势，本报从2007年2月起，开设了“组织部长谈人才”以及“部长论坛”专栏，截至2010年2月底，此专栏得到了各地组织部门的厚爱，先后共刊登了270余名组织部长近300余篇文章。本报特从其中精选89篇，编辑成此书。在本书编辑的过程中，我们惊喜地发现，各地人才工作已形成了以下几个鲜明的特点：

以人才工作为突破，加强党的建设。湖北省委常委、组织部长潘立刚在文章中写道：要从战略和全局的高度，深刻认识人才在全面加强党的建设、服务科学发展中的地位和作用，围绕加强和改进新形势下党的建设总体目标来思考和谋划人才工作，找准人才工作服务科学发展的着力点、切入点和结合点，以改革创新的精神推进党的建设新的伟大工程。福建省莆田市涵江区委原常委、组织部长、现莆田市委组织部副部长董励华认为，《中共中央、国务院关于进一步加强人才工作的决定》第一次明确提出：“把品德、知识、能力和业绩作为衡量人才的主要标准，不惟学历、不惟职称、不惟资历、不惟身份，不拘一格选人才。”这些新的选人用人理念，标志着各地在人才工作中，继承和发展了干部“四化”方针，并得到了创新与完善，这对我国干部队伍建设和人才队伍建设，具有重大的现实意义和深远的历史意义。

人才工作如何进一步探索与创新，是各地组织部长思考的一个重要方面。湖北省孝感市委常委、组织部长毛木林提出，人才工作不仅要考虑创

业硬环境指标,也要把建设好创业软环境列入工作目标体系。北京市房山区常委、组织部长张祝华在文章中谈到,在人才工作中,应该借鉴项目管理运作方式,将人才工作目标具体化。陕西省宝鸡市委常委、组织部长乔军提出,要大力推进人才工作社会化。

构建社会工作人才队伍是创建社会主义和谐社会的一个重要因素。甘肃省兰州市常委、组织部长刘为民认为,必须建立人才管理体制,形成社会工作人才队伍的合力。河南省开封市委常委、组织部长吉炳伟认为,在基层组织工作中,要广泛吸纳社会工作者,充分发挥他们零距离接触群众,第一时间反映人民群众需要的优势。

结合本地区资源优势,打造一支适合自身发展需要的人才队伍,是各地组织部门推进人才工作发展的又一鲜明特点。浙江省宁波市创新创业人才发展战略、浙江省嘉兴市以人才发展促进区域产业与社会发展升级战略、甘肃省白银市资源型城市转型期人才战略等,是各地组织部门结合本地区调整产业结构、转变经济增长方式和社会转型发展的具体实践,积极探索新形势下党的人才队伍建设的突出代表。

建设社会主义新农村人才队伍,也是各地人才队伍建设探索中的切时之举。在各地组织部长的文章中,透露出他们对我国农村人才现状的担忧。在实际操作中,各地出台了选派干部入村,加强农村技术人才培养,拓宽农村技术人才成长渠道等办法,积极推进各地的农村人才队伍建设步伐。

选聘高校毕业生到村任职,是近年来党和国家重大人才举措之一,各地在大力贯彻这一举措的同时,将解决农村人才问题与大学生村官有机地结合在一起,从而在人才工作中取得了事半功倍的效果。

我们看到,在党中央的统一部署下,各地组织部门和组工干部立足科学发展、和谐发展,创新、创造人才工作的新思路、新方法,正在为全面提高我国人才工作水平,改善地区间人才差异状况,进而缩小地区间发展差距,支持和推动我国经济、政治、文化、社会全面平衡和谐发展,进行着不懈努力,人才工作“千帆竞发,百舸争流”的局面正在形成。

组织人事报社

2010年2月

目 录

以卓有成效的人才工作推进党的建设	潘立刚(1)
创造“神话”在进退之间	盛克勤(4)
为欠发达地区人才开发增添希望	吴顺江(7)
为打造“生活品质之城”提供人才保障	于跃敏(11)
建“人才特区”促“全面腾飞”	郭腊军(14)
大力推进人才工作社会化	乔 军(17)
从“微变”到“凸变”	丁成明(21)
为实施“东向发展战略”提供人才保障	胡邦明(24)
加强人才资源能力建设	初立生(28)
围绕“三大战略”抓布局 整合“五大要素”聚人才	彭 华(32)
人才创业环境评估指标初探	毛木林(35)
在基层组织中吸纳社会工作者	吉炳伟(39)
大力培育新型农民	李 江(42)
构建人才工作责任体系	汤 毅(44)
中西部也能做好招才引智工作	崔振亭(48)
扎实开展农村人才工作	何光中(51)
借助姓氏资源夯实人才基础	牛俊虎(54)
打造新生代经营者队伍	陈玲芳(56)
重点抓六支人才队伍建设	梁 枫(58)
营造聚才环境	张立志(62)

构建人才涌流的新机制	顾国标(64)
为资源型城市经济转型提供人才支持	宁金辉(66)
优化人才环境 打造引才磁场	王正方(70)
建设新世纪红旗渠人才工程	程利军(72)
鼓励人才脱颖而出 支持人才干事创业	管 群(74)
让县管人才释放最大能量	宋保兵(78)
培养农村实用人才促经济发展	吴昌闪(80)
边远地区党政干部来源之探索	夏广泰(82)
实施农村实用人才开发战略	肖培生(85)
为西部能源基地提供人才支撑	杨天宗(88)
构建人才辈出的新机制	陈德寿(91)
应对形势打造新亮点 服务发展增创新优势	查学斌(94)
营造人才发展环境 激发人才工作活力	刘华军(96)
探索干部培训三个机制	李 勇(99)
一项具有战略意义的人才工程	冯建平(101)
创新人才资源开发战略 实现人才工作科学发展	李国华(104)
推进农村实用人才队伍建设	袁孝华(107)
打造善于领导科学发展的干部人才队伍	王小建(109)
提高选人用人公信度的几点思考	邱奎忠(111)
构建社会工作人才队伍合力	刘为民(115)
创建人才强市战略新优势	曹力卓(118)
紧扣新农村建设需要 大力开发农村实用人才	周德睿(122)
加强社工人才队伍建设	赵松峰(125)
夯实农村人才基础 推进新农村建设步伐	郭全成(128)

改善结构 增强活力	郝敬江(130)
抓住机遇 整合资源	张 辉(133)
迎风扬帆正当时	杨中举(135)
“孔雀”缘何“赣南飞”	陈春明(138)
实现“江阴制造”向“江阴创造”跨越	蔡叶明(142)
宁波实施“创业创新”战略	姚志文(144)
推进“三创型”高素质人才队伍建设	刘正泰(147)
干部考察工作要注重“六化”	万相兰(149)
在实事求是思想指导下创新工作	李益群(152)
以创新为动力 实现人才工作新跨越	陈松远(154)
探索三个“一把手”人才培训工程	周荣杰(157)
为高层次人才干事创业提供平台	李少敏(159)
立足工作实际 强化三个环节	卢品通(162)
“盘活”现有人才 服务农村经济	金 华(164)
以“三优一创”为抓手 做人民满意的组工干部	刘 强(166)
用超常举措夯实重建之基	董维全(169)
加强和改进组工干部队伍建设的思考	张祖芸(172)
努力提高选人用人公信力	郭红波(175)
铸塑新农村建设“村官”人才	陈 燕(178)
干部交流要突破四大“障碍”	陈振一(180)
选聘高校毕业生到村任职的思考	张林祥(183)
努力建设高素质人才队伍	韩永生(186)
大力实施重大人才项目	乔兴力(189)
立足“四个定位”育农村实用人才	韩 鹏(192)

努力打造“开放型”干部队伍	万永良(194)
加强农牧民人才队伍建设	陈朝辉(196)
让民族农民大学生成为“村官”	章 震(198)
优化人才环境 助推科学发展	刘元新(200)
创新选任机制 提高选人用人公信度	何世清(203)
选人用人做好“三字”文章	董向军(205)
用人才推动经济快速发展	肖双燕(208)
创新人才工作载体 加强人才队伍建设	徐 建(210)
拓宽人才新领域 墙外开花里亦香	俞凤翔(213)
激发农村实用人才队伍活力	杨建华(216)
搭建人才创业平台 优化人才创业环境	张 涛(218)
把项目管理融入人才队伍建设	张祝华(220)
科技特派员助推新农村建设	刘十庆(223)
从“两个一”工程入手 建设农村实用人才队伍	刘振新(226)
破除人才工作的误区	黄 进(229)
完善六项机制加强高层次人才队伍建设	赵林华(231)
践行科学发展观 创新人才工作路径	李俊敏(234)
人才战略的探索与思考	朱晓云(237)
经济转型升级与区域人才战略	杨立平(239)
干部“四化”方针与人才“八字”标准	董励华(242)
突出“四个注重”推进人才队伍建设	王洪丰(244)

以卓有成效的人才工作 推进党的建设

潘立刚



潘立刚，湖北省委常委、组织部长

党的十七届四中全会和《关于加强与改进新形势下党的建设若干重大问题的决定》围绕加强与改进新形势下党的建设，提出了一系列新的任务和举措，对人才工作提出了新的更高要求。李源潮同志在“学习贯彻十七届四中全会精神组织部长培训班”上，要求各级组织部门充分认识人才工作的重要性，认真落实党管人才

原则，统筹抓好各类人才队伍建设，把《决定》要求具体化。我们要从战略和全局的高度，深刻认识人才在全面加强党的建设、服务科学发展中的地位 and 作用，围绕加强与改进新形势下党的建设总体目标来思考和谋划人才工作，找准人才工作服务科学发展的着力点、切入点和结合点，以改革创新的精神推进党的建设新的伟大工程。

牢固树立人才优先发展理念，不断强化人才资源的基础性、战略性地位，使我们党成为永葆先进性的党

近年来，湖北省委、省政府高度重视人才工作，坚持落实党管人才原则，着力探索创新人才工作领导体制和工作机制，加快推进人才工作新格局的形成，切实发挥了人才工作合力。仅2009年，省委常委会7次专题研究人才工作。围绕贯彻科学发展观，省委常委还分别带队开展“如何把科教人才优势转化为发展强势”的调研。建立

了省领导联系专家制度,实施把人才工作纳入市县党政班子科技进步目标责任考核体系,不断强化“一把手”抓“第一资源”的责任,切实做到谋划发展同时考虑人才保证,确定重大战略同时考虑人才需求,研究政策同时考虑人才导向,部署工作同时考虑人才措施。

以高层次创新创业人才为重点,统筹抓好各类人才队伍建设,进一步扩大党的执政基础,使我们党成为优秀人才聚集的党

为充分凝聚并发挥各类人才作用,我省制定下发了《关于加强高层次创新创业人才队伍建设的意见》,开展了重点产业创新团队计划和自主创新岗位设置活动,通过政策引导,资金项目扶持,使高层次人才向产业聚集,促进产学研紧密结合;大力实施引进海外高层次人才“百人计划”,200多名具有国际学术水平和新型科技产业发展能力的海外高层次人才到湖北创业发展;组织实施了国有企业经营管理人才“1315”培训计划和民营企业企业家境外培训工程,首批已在美国宾夕法尼亚大学沃顿商学院圆满结业,第二批哥伦比亚大学班即将启程;为贯彻胡锦涛总书记提出的要把湖北建设成为中部崛起的重要战略支点和建设“四个基地”的要求,实施“首席技师”培养工程,从省人才资源开发资金中划拨3000万元,扶持全省每个农村县市建起一个高标准的农村实用人才培养示范基地。从湖北实际出发,贯彻落实十七届四中全会精神,我们要依托重大人才培养计划、重大科研和建设项目、重点学科和科研基地及国际学术交流与合作项目,积极推进创新团队建设,造就一批高层次创新创业人才和团队。要充分利用湖北省海外高层次人才创新创业基地、科研院所、高等院校、国家重点实验室、博士后工作站、企业技术中心等平台,吸引一批高层次创新型科技人才;要充分发挥武汉城市圈“两型社会”建设配套改革试验区、鄂西生态文化旅游圈建设、东湖高新技术开发区人才特区、仙洪新农村建设试验区等对优秀人才的吸引作用,把优秀人才的聪明才智和创造力凝聚到湖北经济社会发展事业中来。

全面贯彻“四个尊重”方针和“三个解放”要求,不断创新人才工作体制机制,使我们党成为促进人的全面发展、善于营造和谐执政

环境的党

为了进一步把现有人才资源转化为发展资源,突破体制机制对人才作用发挥的限制,我们借鉴“经济特区”的作法,按照出人才、出机制、出成果的要求,在武汉东湖高新区开展了“人才特区”建设,通过加大引才、育才、用才政策创新力度,制定特殊政策,建立灵活管理机制,搭建多层次、高水平、创新能力强的聚才载体平台,为全省人才工作体制机制创新积累了经验。去年以来,已有近 500 名海外高层次人才到东湖高新区工作创业,创办高新技术企业 20 多家,14 名海外高层次人才入选“3551 人才计划”,获 3600 万元资助,在全国引起强烈反响。同时,我们鼓励各地各单位建立人才发展改革试验区或人才特区,支持高新技术开发区、经济技术开发区、工业园区建立人才特区,在全省建设一批人才聚集和创业的小高地,推动人才评价、流动、激励等机制创新并取得了新的突破。

围绕转变发展方式,积极推动人才结构战略性调整,使我们党成为善于统筹科学发展的党

近几年,我们积极适应实施国家区域协调发展战略和主体功能区建设的需要,推进武汉城市圈人才发展一体化,加强鄂西生态文化旅游圈生态、旅游、文化人才培养开发。实施贫困地区人才援助计划,健全高校联系市县、院系结对企业、专家支持项目的城乡人才结对帮扶机制,引导各类人才向鄂西地区和基层流动。实施企业人才开发工程和高技能人才振兴计划,加快推进农村实用人才培养示范基地建设和“一村一名大学生计划”,为实施工业强省战略和新农村建设提供人才支持。在实践中我们越来越深刻地体会到,把湖北的人才科教优势,转化为经济社会发展的强势,必须在推进人才结构战略性调整的基础上,以提高领导水平和执政能力为核心内容,努力把各级领导班子建设成为坚决贯彻党的理论和路线方针政策,善于领导科学发展的坚强集体。

创造“神话”在进退之间

盛克勤



盛克勤(右二),时任江苏省无锡市委常委、组织部长,现任江苏省委组织部副部长

环境是关系科技创新创业成败的关键性因素。从施正荣创业到“530计划”的实施,无锡市政府都是以政策创新、服务先导为推动科技创新创业的主动力,尤其在资金投入上对投资创业者给予扶持,采用多种形式支持科技企业创业。尚德公司创业之初,在无锡市政府的协调和支持下,无锡6家国有企业和施正荣共同出资800

万美元。在企业进入正常生产运行以后,获得的第一笔资金是国家中小企业创业基金。“530计划”除了“三个100”政策外,同样给予了风险投资支持,市科技风险投资资金给予不低于300万元的创业投资。对流动资金不足的,可以给予不低于300万元的资金担保。这些优惠政策为创新创业项目的有力实施提供了初始动力。

在尚德开始赢利后,为进一步获得发展空间,政府国有股资金适时退出,为尚德在海外上市,为新的腾飞创造了条件。无锡市政府这种一切为了企业发展的进退姿态充分体现了政府的责任意识和战略眼光。

可以这样说,无锡市政府在进退之间创造了尚德的“神话”。

施正荣是海外人才回国创业成功的优秀典型,他对吸引海外人才投身祖国创业具有不可估量的榜样和示范作用,他的成功至少产

生了四大效应：一是适宜创业的环境效应。日益强大的祖国成为海外归国人才坚强的后盾，像无锡这样经济基础好、产业链完整、人力资源丰富、社会和谐、文化深厚的城市为海归派创新创业，施展才华提供了广阔的发展空间。没有这些良好的基础和条件要创造尚德这样的奇迹是不大可能的。二是转型发展的机遇效应。目前，我市的经济社会发展正并驾齐驱在快速发展的通道上。按照科学发展的要求，经济发展正进入一个由“制造”向“创造”转变的新的发展阶段。转变经济增长方式，优化提升产业结构，加大高新技术产业的投资，正在成为我市经济发展的主流，这股强大的转型需求对于广大海外人才的科技创新创业是一个十分难得的良好发展机遇。三是责任政府的感召效应。施正荣的创业成功很大程度上得益于政府落实“四尊四创”精神，发挥服务职能，营造良好的创新创业环境。他深有感触地说过：“在尚德的发展过程中，无锡市政府像保姆一样提供服务，像导师一样给予指导。”四是海外人才的价值效应。施正荣的创业“神话”向海外人才昭示了正在不断发展壮大的祖国，是海外人才实现自己人生价值、社会价值的沃土。正是在祖国母亲的怀抱中，在无锡这一片创业的热土上，施正荣只用了短短的五年时间就冲出中国，走向世界，把尚德公司打造成了中国光伏产业的领头羊，全球前五名的光伏制造商，实现了自己的人生价值。

时任江苏省委书记李源潮同志在“530计划”第一批项目签约会上对海归人才说的话就是：你们来冒险，政府也跟着一起冒险了。你们创业有风险，我们有责任帮助你们降低风险。共担风险实质上是为创业者创造环境，而不是直接由政府去为企业经营风险买单，这是“530计划”的核心理念。按照创业风险投资的国际经验来看，在风险投资发展初期，政府的参与和支持是十分重要的。美国由于高科技产业起步早，市场机制完善，加上美国特有的吸引人才的政策环境和民族文化，形成了“私人投资、政府政策引导”的投资模式。无锡市产业结构还处于转型过程中，还未过渡到以高新技术产业为龙头，许多制度尚不健全，机制尚未建立。这就决定了我们目前主要采

用政府主导型投资模式。这样,可提高风险投资的声誉,增强社会对风险投资的信心,增加投资者的安全感,吸引创业者前来创业投资。风险投资是否成熟也将成为一个地区投资环境好坏的重要标志,施正荣的成功说明无锡是个具有巨大发展前景的地方。

风险投资肯定会有风险,无锡化解创业投资风险主要靠三个方面:一是选准创业人,二是选准创业项目,三是强化服务措施。现在对于“530”计划项目,从市到区都有专门的机构跟踪这些项目,都建立或正在建立相应的创业投资公司。政府本身并不直接出资,一切都交由投资公司按照风险投资规则运作。我们将建立健全风险投资的法律法规,培养高素质风险投资人才,完善风险投资政策体系等措施来进一步规范风险创业投资,为创业者创造一个良好的融资环境。



为欠发达地区人才开发增添希望

吴顺江



吴顺江,浙江省委组织部常务副部长、省人才办主任

从2007年初起,中共浙江省委人才工作领导小组组织实施了欠发达地区人才开发“希望之光”计划。一年来,有关单位根据《欠发达地区人才开发“希望之光”计划实施意见》的部署要求,组织开展了人才培养、人才支持、智力服务、人才开发资助等四大工程以及13项子计划,为欠发达地区经济社会发展提供了有力的人才和

智力支持,受到了欠发达地区干部群众的欢迎和好评。

当前,我省经济社会发展已经进入全面建设小康社会、构建社会主义和谐社会的关键时期。加快欠发达地区发展,进一步促进区域协调发展,是我省经济社会发展的一项重大战略任务。实施欠发达地区人才开发“希望之光”计划,有利于为欠发达地区贯彻落实省委“创业富民、创新强省”总战略、实现跨越式发展提供强大的智力支持和人才保障。省委常委、组织部长斯鑫良亲自议定“希望之光”计划有关方案,在“希望之光”计划启动仪式作重要讲话,多次指导具体工作,并批示要求省委人才办协助有关市落实活动具体事项,确保实效,有力推动了工作的开展。省政府领导大力支持这项工作,副省长茅临生主持了“希望之光”计划启动仪式,要求有关部门积极抓好落实。省直有关部门和欠发达地区的领导大力支持并积极参加这项活动,主动组织协调,悉心指导推动,为“希望之光”计划的实施奠定了坚实的基础。

为推进这项工作,省委人才工作领导小组下发《实施意见》,成立了由省委组织部、省人事厅、省农办等省直部门与衢州、舟山、丽水3市市委组织部等13家单位组成的“希望之光”计划工作协调小组,加强对计划实施的组织领导。各成员单位结合工作职能,制定具体方案,并坚持突出针对性和实效性,确保每次活动方案周全、落实有力。

欠发达地区作为“希望之光”计划实施的另一方,努力做好有关对接工作,形成合力推进的工作态势:一是制定和完善有关人才工作计划和政策措施,确保省、市政策对接。二是坚持调研沟通先行,确保专家服务与基层需求对接。各市积极组织所属县(市、区)向企事业单位了解需求,征集技术难题和项目,然后做好上下沟通,以便有针对性地确定专家服务团成员,保证服务质量。三是增加投入,确保省级支持与地方投入对接。在省“人才强省”专项资金专门安排495万元用于欠发达地区培养、引进紧缺急需的高层次人才的同时,各市都加大人才开发资金投入,有力保证了计划项目的落实。

“希望之光”计划的各项工作已取得阶段性成果,一些活动还在不断完善和进行之中,整个计划受到了社会各界的广泛关注,得到了欠发达地区的热烈欢迎。可以说,“希望之光”计划实施顺利,成效明显,主要体现在以下方面:

实施“希望之光”计划,为欠发达地区提供智力和人才方面的支持与帮扶,促进了欠发达地区人才队伍整体素质的提升。一年中,省教育厅针对欠发达地区共完成30.7万课次的农村教师培训,组织名师送教400余场,听课教师达12万余人,有力提升了欠发达地区一线教师的素质。省卫生厅全年派往农村、欠发达地区的医疗队达1000余次,一定程度上改善和提高了欠发达地区的医疗技术水平。省委组织部会同省经贸委、省科技厅举办了“希望之光”计划——经营管理人员培训班和科技乡镇长培训班,为欠发达地区培训了53名企业经营管理人员和80名科技副乡镇长,使他们开阔了视野,增长了才干。