

湖北

● 秦宏灿 主编

H U B E I
R E N C A I
Z H A N L U E Y A N J I U

人才战略研究

● 湖北人民出版社

湖北

○ 秦宏灿 主编

H U B E I
R E N C A I
Z H A N L U E Y A N J I U

人才 战略 研究



● 湖北人民出版社

鄂新登字 01 号

湖北人才战略研究

秦宏灿 主编

出版：湖北人民出版社
发行：

地址：武汉市解放大道新育村 33 号
邮编：430022

印刷：湖北省人事印刷厂
开本：850 毫米×1168 毫米 1/32
字数：248 千字
版次：2002 年 1 月第 1 版
印数：1—2000
书号：ISBN7-216-03289-6/D·572

经销：湖北省新华书店
印张：10.375
插页：4
印次：2002 年 1 月第 1 次印刷
定价：19.80 元

振兴湖北关键靠人才

(代序)

张国光

湖北是个人才大省，在全国是有位置的。人事人才工作是非常重要的工作，当今无论是国内还是国际的竞争，实质上是人才的竞争，我们讲是科技的竞争，但是科技靠什么呢？它的载体在哪儿呢？是人才。经济竞争，就是产品的竞争和服务的竞争，产品、服务靠什么呢？靠人，还是人才的竞争。所以江总书记说，人才资源是第一资源。特别是现在已进入信息经济时代，人才在经济发展中的作用就显得更突出。在传统经济时代，农业经济、工业经济时代，资源很重要，如谁的土地多，在农业经济时代，谁就有竞争力；谁的矿产多，在工业社会就发展快一点。现在，到了从工业社会向信息社会发展的时代，这时候人的智力就显得更突出，是第一资源。有了高科技就有了更高的生产力和竞争力；有了高科技，就有了更强的国防，国家在世界上就有位置。所以为什么像美国这样的大国对中国那么在乎呢？因为中国有原子弹、有氢弹、有现代科技武装起来的国防。从我们湖北看，“惟楚有才”，湖北的人才是不不少的。湖北是一个科教大省，是个人才大省；又是个老工业基地，国家分配很多人才到湖北来工作。所以建国以后，特别是改革开放 20 多年来，湖北省经济得到很大的发展，在全国的位次是居于前列的。

随着市场经济的发展，我们的人才工作现在形成了人才市场，有中级市场，有分地区的市场，形成了网络。进一步把人才工作做好，总的指导思想是什么呢？我认为，就是应该把人才工作做到能促进湖北经济和社会更快地发展。湖北省正处在一个加速工业化的阶段。整个世界经济就是从工业化向后工业化发展，从传统经济向现代经济发展，从传统产业向现代产业、向高科技产业、知识产业、信息经济发展，而我们绝大多数的市州还处在以农业经济为主的阶段。在农村搞农业产业化、农业现代化、农村工业化、城市化，搞小城镇建设，把二、三产业向小城镇集中，使大部分农民同土地分离开来，走农业工业化、农村城镇化的路子，这个转变需要大量人才。我省的人才工作很有特色，很早就把农村人才作为重点了。农业要实现现代化、城镇化，那么这个转化要靠搞工业、搞三产业的人才，搞高科技、附加值高的人才。城市搞现代化，就是我们已建立的高科技产业又进一步改造，像武钢这样的，“九五”投了 250 亿，“十五”还要投 200 亿。今年武钢就投了 50 个亿，用高新技术改造传统的冶炼工艺。“十五”再把 200 亿投进去后，水平就达到宝钢的水平了，宝钢的水平就是世界的水平。所以传统产业需要改造，但光靠这一点还不行，要大力地发展高科技产业，就像“光谷”、“高科技园”这样的，搞电子信息产业、光电子产业，搞生物工程、生物制药一系列的产业，它附加值高，只用比较少的人，但这些人都是人才，十几、几十个人就能创造几亿、十几亿、乃至几十亿的销售额。所以无论是农村的工业化、城镇化，还是城市的现代化，都需要人才。现代化中还有第三产业，如大量的中介服务，包括人才市场都需要人才，这就显得我们人才工作很重要。虽然湖北的人才工作取得了很大

的成绩，但面临的挑战也很明显，就是我们要加速发展。农村要搞工业化，农业本身要搞高附加值农业；城市要搞现代化，而且各市、州、县都要加速发展，这就需要大量的人才，应该说人才是“供不应求”。

我国加入 WTO，我们所面临的竞争不是一般的竞争，境外的企业对我们的压力更大了。大量的企业，尤其是产品会涌入国内，我们很多企业，很多领域都不适应。就是说我们现在的人才中能适应国际竞争的不多，这就要提高我们现有人才的素质，光有“量”不够，“质”也需要提高。

从总体看，虽然湖北培养人才的能力很强，但大量人才外流，最顶尖的跑国外去了。前不久召开的“海创会”，其中很多回来作报告的都是华工的、武大的，有的是博士，有的是博士后，我们要创造条件让他们回来建设家乡。其次的人才在沿海，如深圳、上海、广州。我们人才“量”不够，“质”不太适应，而且还在流失，流失最严重的不在大学，而在国有企业，流失得很多。给我印象最深的是到一个厂检查工作，那里机器设备破烂，基本是 60 年代的，没什么看头了，我要求看核心部位——计量中心，那里也是破烂不堪。那里有一个 1956 年华工毕业的高级工程师，到现在工资才 600 元，加上返聘补贴才 1000 块左右。住个二室一厅的房子。国企像这样的人随便到一个“公司”去都能挣比这多的钱。能留住人才吗？留不住。另一个厂比较好，任务非常饱满。一位 80 年代毕业的高级工程师，月工资 1200 元，而她则感到很满意了，我再一问，思想问题就出来了，她的同学在外面，一个月挣 3600 元，是她的 3 倍，这还是好的国企。湖北处在经济结构调整阶段，国有小企业调整比较快一点，在国有大企业基本没怎么调的状况下，在整个国有经济比例中，国企

还是占大头，而人才却这么少。我见到的这些企业中，就武烟收入高一点，也是刚刚止住人才的流失。有的厂能进些大学生，但进不来“名牌”学校的毕业生。这样的情况下，国企结构调整无从谈起。所以解决国企人才问题，振兴湖北，解决人才流失的问题，进而解决人才引进的问题，是振兴经济最重要、第一位的问题。

那么怎么解决人才问题呢？我们解决人才问题做了很多工作，政府人事部门制定了好几个规定，这些规定都是很好的，关键就是落实，首先能留住人才，其次是培养、提高，第三是能把外面的人才大量引进来，这样的问题都必须去解决。

今年我在政府报告中提到要“事业留人”，后来我还加上了一个“感情留人”。只讲钱不行，还得加上做好思想工作。所以我们要把“留人”的机制建立起来，让人才愿意在湖北的各个领域中去工作。

那么如何解决这个问题呢？这方面的经验很多。辽宁省的东北制药集团前几年大量的人才都走了，企业严重亏损。后来换了个厂长，他就用了一个“人才特区”概念。因为我们大环境创造不了，可以创造小环境。他首先把真正需要的岗位的人才引入“特区”，把专家、能人、走了的人吸引进来，经职工代表大会通过决定，进“特区”的人，工资先涨1000元。很简单，人才问题在社会主义初级阶段主要是经济分配问题，到共产主义就是让人才如何发挥聪明才智，满足精神需求。在目前物质问题还未全面满足的情况下主要还是个经济分配问题。先涨他1000元钱，然后根据他所开发的课题搞技术承包，一年就开发出十几个项目，这样两年多时间就已全面扭亏为盈。就是说一般地搞人才工作是不行的。我在武汉几个国企时说，你们学学东药，搞“人才特区”，把高级人

才吸引进来，把要走的稳定住，得解决思想、加大力度，解决人才待遇问题，一般地解决都不行。我问了一下在人才招聘的企业，招本科以上的，每月至少 1000 元以上，应聘也都是这样要求的。而在国企，也就四五百块一个月，靠四五百块钱就留住本科生，留住名牌大学生是根本不可能的。去年毕业的大学生今年就拿 1500 元。所以说，要在竞争中去解决人才问题，根本问题就是要创造一个吸引人才的优良环境，在湖北真正建立一个“人才高地”，大家都愿意到这里来。办法应该都有，现在问题是观念问题，也有体制问题，就是落实不了。国企有这个问题，民企就没有，它的体制适应市场竞争。如果不认识到这个问题，我们讲什么“五大战略”，讲“要成为我国中部的一个新的增长极”，那都是空话。搞人才工作的重点是什么，搞哪些重点？根据我的想法，这几类人才应该作为我们在“十五”期间更加突出抓的重点，也就是我们当前人才工作中应该着重调整的人才结构问题。

第一是“外向型”人才。湖北为什么发展不够，主要是开放不够，这有主观原因，也有客观原因，主要原因是开放晚了；1992 年，湖北才给开放政策，与广东比，差了十多年，但也可以后来居上，但怎么居上呢？首先，开放就得要“外向型”人才，就得和外国人打交道，加入 WTO 后，不仅要懂外语，还要懂技术，懂管理，懂 WTO 的一些法律、法规。如果这些都不懂，怎么和外国企业比呢？这一类的人才需求非常大，我估计一般企业连翻译都没有，农村更不用说，这样怎么能走向世界呢？

第二是“经理型”人才。经理型人才在管理型人才中很突出，而经理型人才还没有走进市场。现在我们的企业素质低，主要是厂长、经理的素质低，无论业务素质还是政治素

质都低，所以竞争力不强。因此，在管理人员中要突出“经理型”人才。我在武汉的几家企业调查时，第一位就要求提高企业素质，提高企业家素质。那么多企业亏损，大量国有资产外流，有些根本就不懂管理，也不会经营。要有一批既懂战略又懂战术的经理人才，才能在激烈的竞争中取胜。我们要调整湖北省的经济结构，就是要塑造一批大型、特大型的骨干企业。参加“世界大战”，没有“航母”是不行的，都是小帆板，只要风浪一大就全翻了。如武汉就要把武钢建大，省政府正在商量联合，做工作，把鄂钢、冶钢等联合起来；汽车像“神龙”，潜力很大，一定要把它建成国内最大的轿车基地之一；再如“长飞光缆”也应是这样的。特大的要建10个，现在数得着的已经有6个了。说是好说，打正规战、集团战、立体战的指挥官就像集团的老总，你要不行的话，企业越大，跟着吃亏的人就越多，必须有懂战略、战术的企业家。当然不仅要“抓大”，还要“活小”，现在小企业领导人素质低也是个突出问题。怎样使中小企业发展起来，得有相当一批精明的企业家。所以，经理型的人才应该是我们培养管理人才的一个重点。有了优秀经理，他就可以选优秀的科技人才，优秀的中层管理人才，优秀的高级技工人才，把产品开发出来，生产出来，推销出去。没有一个好的经理，其他的无从谈起。

第三是高科技人才。我们讲调整结构，无论传统产业，还是农业，还是一般的第三产业都处在激烈的竞争当中，都需要用高新技术来武装，都需要大量的高科技人才，我们现在高新技术人才短缺非常严重。为什么我们现在放手去引进呢？把国外博士引进来，因为我们自己的博士少。高新技术的开发主要基地在国外，那我们就要创造条件把他招回来。人不回来也行，要把项目引回来。

第四是推动农村发展的各类人才。湖北的最大潜力在农村。湖北的农村走上现代农业的路子，不断地推进农业的产业化、工业化和城镇化，我们一个湖北能变两个湖北、三个湖北。所以要有一批热爱农村事业的各类科技人才到农村去，这方面人事部门抓得很准。

第五是各类高级技工。我们现在讲竞争、讲人才往往有片面性，好像学历高、有技术就是人才，学历不高有经验就不是人才，不是这样的。大量的人才，高层次的，学历高点的，需要继续重点培养，但我们千万不要忽视千百万在各个产业第一线工作的技术工人，任何产品都是出自于工人之手。工人的素质不高，好的设计、好的材料、好的创意都实现不了。我们从国外引进的同样的生产线，原材料也是引进的，为什么我们做出的总是不如人家的呢？是我们直接生产产品的人不行，所以高级技工、工人技师千万不要忽视，他们有丰富的经验。

还有一类很特殊的人才，我把他叫“名人”，就是各行各业有影响的顶尖人才。“名人”的管理很重要。这几年，我们给了教育各种政策，留人和调动积极性的情况都不错。“名人”就得有特殊的政策，国外管理人才有很多办法我们都可以学，像新加坡，“名人”当文物一样保护起来。如果一个国家、一个社会、一个地区连“名人”都留不住那是肯定不行的，什么都靠名牌嘛。

除了这些重点人才以外，我还谈谈引进智力的问题。引进智力在当今是非常重要的，因为资源配置市场化之后，往往不是人在这儿发展，而是智力在那儿发挥作用。当然主要还是人在这儿。要靠人才的流动特别是智力的流动。这是人才工作的一个很重要的部分。要把那些优秀的专家，优秀的

名人，让他这个软件在我们地区起作用，有的聘成我们公司的顾问，有的聘成我们政府的顾问，这次我们政府就聘了9个，搞光谷的，有的同志想让科技厅聘，我说，湖北省政府聘，给一个政府的聘书，人家愿意就不错了，该政府出文件的出文件，而且马上给搞个条例。你聘这些国外优秀的企业家、科学家、各类专家，你得给人家待遇，要名也得有利，不能忽视这个问题。这也是我们做好人才工作的一大块。总之，我希望人事部门在留住人才、吸引人才、引进智力，搞活存量，吸引增量方面都做出更大的贡献。引进人才智力，一个很重要的问题是培养环境。环境当中主要还是政策。在制定政策和落实政策方面我认为主要是落实政策。而且我们的政策要有竞争能力，要不断修改和完善。前两年制定的，外地又发展了，我们要不断完善，不断抓落实，通过我们的政策，既吸引流动人才，又能把现有的广大科技人员、管理人员、广大工人的积极性充分调动起来，这样我们的事业就能不断取得胜利。

这里我还要讲讲提高公务员素质问题。人事部门是管理政府机关公务员的。应该说湖北省在不断提高公务员素质，不仅通过培训，而且还通过转换机制、竞争上岗、机构改革，使我们公务员的素质不断提高。现在我到政府部门看，公务员基本都比较年轻。有竞争上岗的，这形势都很好。但是也要看到我们的公务员大量的还都只适应计划经济的运行体制，不适应市场经济。我们很多观念还都是老一套，为什么我们要改革审批制度呢？什么都靠政府管、政府批，政府居高临下，企业都是附属，颠倒了纳税人和公务员的关系，实际上还是官本位，所以我们要改革，转变职能。在体制解决之后，公务员的素质确实需要提高，要多学习，不断提高业务水平、

政治水平，更重要的是还要学法。当然也需要提高待遇。公务员管理一个是进门要把住，一个是要提高素质。在培训公务员方面上海做得比较好，可以学学。人员岗位要轮换，为什么会产生腐败，不流动是个很重要的原因。所以要采取各种办法培训提高、加强流动，要大力培养年轻干部。我们现在培养年轻干部工作做得还很不够，所以在提高我们公务员素质上要多想办法，多向上海学习。

总之，省委、省政府对人事人才工作寄予很大希望，要把人才工作做好，振兴湖北关键靠人才。

目 录

振兴湖北关键靠人才 (代序)

..... 湖北省人民政府省长 张国光 (1)

实践“三个代表”实施人才战略

..... 省人事厅厅长 秦宏灿 (1)

关于实施人才战略的若干断想

..... 省人事厅副厅长 梁伟年 (18)

论人才战略及其对人事管理改革的启示

..... 省人事厅副厅长 翟天山 (26)

人才资源市场化配置与深化职称改革

..... 省人事厅助理巡视员 彭木森 (33)

加入 WTO 与人才资源管理

..... 中南财经政法大学教授 陈全明 (41)

“入世”与高校人才对策

..... 华中科技大学 尹鹤龄 张蜀君 (53)

武汉科技创新人才资源开发研究

..... 武汉市人事局局长 张永安 (60)

浅谈人才资本的认识与实践

..... 黄石市人事局局长 蔡可传 (74)

关于实施人才战略的几点思考

..... 襄樊市人事局党组书记 连庆云 (82)

学习型能力型创新型人才开发队伍建设刍议

..... 十堰市人事局局长 黄俊 (88)

试论实施人才战略中的人本观

..... 荆州市人事局局长 刘明忠 (98)

加快人才服务产业化步伐 促进人才资源整体性

开发 宜昌市人事局局长 段新华 (110)

黄冈人才队伍现状及发展对策

..... 黄冈市人事局局长 秦杏三 (119)

论应对人才争夺战的新思路新方法

..... 孝感市人事局局长 刘萍 (128)

知识经济与人才管理创新

..... 咸宁市人事局局长 毛世忠 (139)

知识经济与鄂州人才资源开发

..... 鄂州市人事局局长 胡宗江 (147)

新经济条件下中部地区高层次人才队伍建设

..... 荆门市人事局局长 徐冲 (155)

加强人才队伍建设的思考

..... 随州市人事局局长 梅行全 (167)

培养、吸引和用好人才 促进人才战略全面实施

..... 恩施州人事局局长 张龙光 (173)

浅谈农村人才资源开发的主要途径

..... 仙桃市人事局局长 袁全汉 (182)

中观经济条件下的人才资本与经济增长

..... 潜江市人事局局长 戴家庆 (188)

用邓小平人才思想指导当前人事人才工作

..... 天门市人事局局长 张荣国 (198)

盘活用好“第一资源” 开发建设“秦巴走廊”

..... 神农架林区人事局局长	李道山 (204)
按照“三个代表”要求 认真实施人才战略	
..... 省人事厅办公室主任	徐巨卿 (211)
推进身份管理向岗位管理转变 建立新型的用人机制	
..... 省人事厅政策法规处处长	杨良顺 (219)
围绕人才战略的实施 加快人事计划体制改革	
..... 省人事厅综合计划处处长	周洪伟 (234)
对我省博士后工作迈上新台阶的思考	
..... 省人事厅专技处处长	李捍城 (245)
继续教育浅析	
..... 省人事厅教育培训与对外交流处处长	郑先明 (257)
浅谈我省稳定吸引人才的对策	
..... 省人事厅流动调配处处长	徐艳春 (267)
浅谈人才猎头市场的形成及其运作	
..... 省人才开发交流中心主任	葛台兴 (278)
积极进行电子政务建设 提高行政管理与服务	
水平	省人事厅信息中心主任 马武云 (282)
应对国际竞争 加快建立海外人才和智力引进	
机制	省人事厅专家服务中心主任 余永清 (294)
浅论知识经济与人才	
..... 省人事人才科学研究所副主任	官会平 (307)
编 后	(314)

实践“三个代表” 实施人才战略

省人事厅厅长 秦宏灿

实施人才战略，是党中央在十五届五中全会上作出的重要决策。这充分说明，人才在我国总体发展战略中的地位、作用越来越重要。在国际国内一些重要会议上，江总书记曾多次纵论人才问题，深刻阐述人才对经济社会发展的重要推动作用和重要保证作用，使我们进一步加深了对实施人才战略重大意义的认识。同时，也使我们更加清楚地体会到：落实“三个代表”要求，全面推进新世纪湖北人才战略，是我们目前乃至今后一个时期所面临的重大课题和首要任务。

一、“三个代表”重要思想是实施人才战略的行动指南

江总书记在庆祝中国共产党成立 80 周年大会上的讲话，贯穿始终的是“三个代表”重要思想。总结 80 年，面向 21 世纪，他强调：“我们党要继续站在时代前列，带领人民前进，归结起来，就是必须始终代表中国先进生产力的发展要求，代表中国先进文化的前进方向，代表中国最广大人民的根本利益。”江总书记的讲话充分展示了我们党善于从历史发展的进程中思考党的命运，确定党建的思路和任务。“三个代表”正是因其从战略性的高度，回答了战略性的问题，指明了战略性的方向，从而成为面向 21 世纪党的建设的伟大纲领。人才战略是建设有中国特色社会主义事业

的重要组成部分，这就决定了它的实施必须以“三个代表”为行动指南。

——实施人才战略必须以“三个代表”为行动指南，是由我们党的性质和基本路线所决定的。江总书记强调，要坚持党的工人阶级先锋队的性质，就必须始终代表中国先进生产力的发展要求。而解放和发展生产力，又是党在社会主义初级阶段基本路线的核心问题。这就清楚地表明：先进的生产力既是发展先进文化的物质条件，又是实现人民利益的物质基础。进入新的世纪，我们党要代表先进生产力的发展要求，关键是要代表科学技术的发展要求。因为科技含量越来越高的社会生产力，已居于社会生产力前列，代表着社会发展的方向。历史和现实反复证明，科学技术是第一生产力，而人才是科学技术的载体，是第一生产力的开拓者，是科学技术转化为现实生产力的实现者。从这个意义上说，发展生产力的关键又在人才。在当前世界经济科技的激烈较量中，人才已成为各国综合实力发展的决定因素。就国内而言，东部大开放与西部大开发，必然给我们带来东西夹击“抢”人才的双重压力，从而进一步扩大湖北人才流失的半径。这种国际国内人才激烈竞争的形势要求我们：既要用“三个代表”来指导人才战略的实施，又要把实施人才战略看成是实践先进生产力发展要求的根本举措。目前最重要的是把握好三个方面：一要牢固树立发展的观念。要通过制定和实施“十五”人才战略，全面促进人才队伍建设，为经济社会发展提供强有力的人才支撑和保证。二要牢固树立改革的观念。人事制度是上层建筑的重要组成部分，而深化人事制度（包括分配制度改革，完善公务员制度，加快建立现代企业人事制度），这是发展先进生产力对上层建筑的客观要求。三要牢固树立人才资源开发的观念。人是生产力中最具有决定性的力量。实施人才战略，就是要把改革人事制度和开发人才资源