

# 江苏人事新蓝图详解百姓关注热点



省人事厅厅长 赵永贤

2008年,江苏人事工作的主要任务有哪些?在昨天召开的江苏省人事工作会议上,一组鲜活的数据展现了江苏人事过去五年的探索历程,江苏省人事厅厅长赵永贤详尽描绘了2008年江苏人事工作的新蓝图,并回答了大家关心的热点问题。

2008年,省人事厅将抓紧研究制订出台江苏省公务员调任、职务与级别管理、非领导职务设置管理等实施公务员法的配套法规,打造高素质公务员队伍;推进事业单位人事制度改革,按照人事部的统一部署,今年启动事业单位岗位设置管理实施工作;深化职称制度改革,试点正高级专业技术资格评审。

快报特约记者 陈立军 刘荣华

## [五年数字]

翻阅江苏全省人事工作五年工作报告,一组鲜活的数字抢眼:五年间,江苏各类人才资源总量达到**670万人**,其中高层次人才**30万人**,分别比2002年增加**242万人**和**14万人**。体制外人才增幅较大,非公经济组织人才增至近**400万人**,比2002年翻了两番多;专家选拔培养得到加强,现有两院院士**89人**,百千万人才工程国家级人选**95人**,享受政府津贴专家**6000多人**(含部省属),国家级有突出贡献的中青年专家**212人**,省有突出贡献的中青年专家**1641人**;人才流动呈现良性循环,五年共引进高层次人才**9.5万人**……

## [上篇]

# 五年探索记录江苏人事历程

### 1 “人才高峰计划”培养拔尖人才

该计划旨在教育、医药卫生、电子信息、机械汽车、建筑、农业等六大行业,重点培养和引进具有领先水平 and 较大潜力的海内外拔尖人才、创新人才,特别是以项目合作、共同开发等形式参与江苏行业重点项目建设,加强对承担项目人才或人才群体的跟踪培养,提升资助工作的滚动效应和复合效应。截至2007年底,四批项目财政资助达到5000万元,主管部门和项目承担单位累计匹配资助金额突破3亿元,参与项目的高层次人才群体600多个,行业拔尖人才近8000人,取得国家级奖励16项,省部级奖励120项,获得专利139项,268项成果转化后用于生产实际。

### 2 “人才国际化工程”为经济国际化提速

自2004年以来,江苏先后在美国、日本、英国、澳大利亚等8个国家建立了“招才联络处”,采取“走出去”与“引进来”相结合的新模式以及团队引进、核心人才带动引进、高新技术项目开发引进等方式,连续四年组团赴海外招聘,连续两年成功举办“百名海外高层次人才江苏行”活动,共引进海外高层次人才人才10537人。截至2007年底,共组织国家和省级引进国外人才项目计划1544项,其中重点项目28项,资助聘请各类外国专家2385人次,建立国家级引智基地5家,省级引智基地和示范单位50家。

### 3 “留学人员沿江创业带”搭建创业新载体

2005年,江苏《留学人员沿江创业带实施方案》出台,提出用五年时间,打造半紧密型的留学人员沿江创业带,形成布局合理、特色鲜明、人才产业集聚、企业创新能力强的留学人员创业品牌。截至2007年底,江苏共有博士后工作站129个、流动站171个、留学人员创业园29个。各地政府纷纷在公司注册、风险投资、税收减免、专利申请、项目立项、知识产权保护、职称评定、子女入学等诸多方面出台优惠政策,实行技术入股、管理入股和股票期权、创业股、年薪制等各种新的分配方式,为人才引进筑巢。

### 4 “人才特区试点工程”催生特有效

自2004年开始,江苏在全省一些市具有选择地开展“人才特区”试点,凡试点的市县或区域,可在人才工作的政策保障、体制建设、机制运行、资金投入等方面享受优待。几年来,试点区昆山市率先在全国建起了首家县级人力资源大市场,真正意义上实现了人才市场、劳动力市场和高校毕业生就业市场的服务贯通。南通市建立海门特色农业人才开发基地和如东洋口港人才资源开发小高地;徐州市积极推行人才柔性流动和“特聘工作证”制度;南京大学成立了5个“学科特区”。

### 5 “千人赴港培训计划”辐射亚欧

2004年6月,江苏与香港大学、香港理工大学、香港生产力促进局签署《2004年至2007年人才培养合作备忘录》,每年选送1000名左右行业专业人员分批赴港到港培训机构进行培训。几年来,根据各类人才的不同特点,江苏共组织153个班次,4850人赴香港进行专门培训。目前,“苏港人才培养合作项目”已辐射到欧洲、澳洲、新加坡等地。

### 6 “百名现代服务业人才出国培训”与国际标准接轨

为加大现代服务业人才培养力度,学习和借鉴国外先进的管理理念和技术,培育一批适应现代服务业发展的高层次人才队伍,江苏从2006年起实施现代服务业百名人才出国培训计划。通过选派现代物流业、科技服务业等人员到美、日、欧等发达国家和地区进行培训的方式,大力培养高层次、高技能、通晓国际通行规则和熟悉现代管理的高级服务人才。目前,已有237名服务业专门人才学成归来。

### 7 “5+X公务员能力培训工程”锻造队伍强素质

2005年4月,江苏在全国率先启动“5+X公务员能力培训工程”,即:全省各有关部门、各单位每年安排1/5左右的公务员,选择公共行政、公共政策、公共经济、依法行政和创新能力等5门必修课和国家规定的政治鉴别能力等X门选修课,参加年均12天以上的脱产集中培训,5年内对全省公务员进行一次轮训。截至2007年底,江苏20多万名公务员全部参加培训。

### 8 “千名苏商海外培训工程”扶强企业

2007年初,江苏围绕实施人才强企战略,会同有关部门分期、分批组织千名国有、民营、股份制重点企业的高级管理人员,到海外进行培训,培养一批熟悉国际市场,具有战略开拓能力和国际先进管理水平的苏商队伍。培训项目主要为企业急需的经营管理知识。目前,相关培训项目已在欧洲、澳大利亚等国家和地区启动。

### 9 “五项就业计划”鼓励大学生服务基层

2003年起,江苏先后启动“大学生志愿服务西部计划”“大学生志愿服务苏北计划”“三支一扶计划”“一村一社区一名大学生计划”和“大学生服务农村基层计划”等五项计划。如,“大学生志愿服务苏北计划”通过公开招聘、自愿报名、组织选拔、集中派遣的方式每年从应届毕业生中招募500名志愿者,到苏北从事一年教育、卫生等服务工作。服务期满一年且考核合格的志愿者报考苏北地区公务员的,笔试成绩加5分;报考江苏省内高等院校的研究生,录取时总分加10分。截至2007年底,“五项计划”共选派10万余名大学生到基层农业、教育、卫生、村镇、社区工作。

### 10 坚持公益性发展方向人事公共服务领域拓宽

2003年,江苏在全国率先提出人才市场公益性发展方向,并把更多地关注民生作为公益性人才市场建设的重中之重。几年来,不仅在全国率先实现人才市场、劳动力市场和高校毕业生就业市场的网上贯通,而且每年举办的现代国际服务外包人才招聘会、“中国江苏企业家论坛”、江苏沿江地区“双高”人才交流会以及全省性大型高校毕业生就业服务百日行动”、促进高校毕业生就业“双百工程”,已成为江苏人才资源配置的重要品牌。与此同时,江苏着力构建人事公共服务体系,共建成各类人才流动服务机构528家,全省每年90%的毕业生通过人才市场实现就业。

## [下篇]

# 五大目标描绘江苏人事新蓝图

## 一条主线:“人才强省”

### 高端行业人才托举“六大高峰”

加快推进行业高层次人才队伍建设步伐。未来5年,省政府将投入5000万元左右资金,完成1200多个资助项目。由省行业主管部门、项目承担单位和其他渠道筹资匹配资助金额有望达到4亿元,培养行业拔尖人才将超过10000人。

### 助推专家型人才领跑科技创新方阵

完善专家选拔制度,优先选拔业绩突出的创新创业人

才。到2010年,全省工程技术人才数量翻番,由32万人增至65万人,培养引进高级工程技术人才3万人以上,培养引进紧缺工程技术人才10万人以上,每年开发和实施高层次、前沿性、国际化继续教育工程项目100个以上,授予1000名优秀工程技术人员“长江工程师”称号。

### 专业技术人才成为创业生力军

全面提升专业技术人才整体素质。构筑专业技术人员终身教育体系,5年内完成120万名左右专业技术人员的继

续教育任务。全省市县继续教育培训覆盖率达100%,专业技术人员接受继续教育覆盖面超过80%,达标率超过60%。

### 打造海外领军人才创新创业首选之地

健全留学人员回国服务体系,建立留学人员回国绿色通道。全面实施“万名海外人才引进计划”,每年组团赴欧洲、美洲招聘高层次人才,落实《江苏省高层次人才创新创业引进计划实施办法》。2008年起,省财政每年拿出2亿元专项资助资金,重点引进创新创业领军人才。

## 一个理念:“人才人事”

### 强力举措促进高校毕业生就业

落实引导和鼓励高校毕业生面向基层就业政策,健全高校毕业生就业管理服务机制。全面实施“一村一社区一名大学生”工程,从2008年起,每年保证1000名左右大学生在基层农村任职服务。

### 高层次人才培训全方位向境外、海外推进

推动新一轮苏港人才培养合作,继续实施“千人赴港培训计划”,每年选派1100名中高级服务业管理骨干赴港培训。全面实施“千名苏商海外培训工程”,每年至少选派200名省内规模企业高级管理人员赴海外培训。

### 高端人才贡献率大幅度提升

推进“留学人员沿江创业带”建设,造就一批创新创业拔尖人才,尤其是在电子信息、纳米材料、可再生能源等产业领域能够突破关键技术的高端人才。到2010年,沿江地区省级留学人员创业园将达45个,在园企业1500家左右。

## 一个灵魂:公益性服务

### 深化人才人事公共服务规划的整体性研究

研究制定人才人事公共服务发展规划、服务标准。到2010年,率先建立起政府人事部门为主导、所属事业单位发挥骨干作用的公共服务体系,实现“职能明晰、项目齐全、标准统一、载体完备、能力突出”的目标,成为全国一流的人事公共服务品牌。

### 公益性成为政府所属人才市场标志

推进人才市场体制改革。坚持管办分离,政事、政企分离,公共服务和市场化业务分离,进一步明确各级政府所属人才中心、人才市场的性质和职能定位,打造政府所属人才市场公益性服务平台。

### 人才市场运行开放有序、公共服务多样化

构建统一开放、竞争有序的人力资源市场。依托江苏企业经营管理人员市场,推进企业经营管理等专业人才培养推荐服务;依托江苏省人才市场,推动省际网上人才服务贯通;依托信息技术人才市场,优化国际服务外包人才配置。

## 一套机制:人事宏观管理

### 探索建立人才资源信息预警机制

建设“江苏人才资源信息预警平台”。重点检查重大人才工程完成情况,各专业人才队伍建设完成进度,为实施科学决策提供可靠依据。

每年完成对社会人才资源总量、党政人才、经营管理人员、专业技术人才等统计调查,理清各类人才的素质结构、行业分布、地区分布数据,为社会和用人单位提供信息服务。

### 全面实施人才规划评估与督查机制

启动区域人才深层次开发机制 推进6大“人才特区”试点进程,扩大和深化试点

## 一项工程:强化基层人事职能

### 拓展县级人事部门工作职能

发展壮大县级人事工作。分类指导,鼓励创新,依托县级人事部门积极履行人才引进、科技项目对接、农村人才评价等职能,优先试

点各项改革和创新政策。完善基层人事工作联系制度,提高基层人事部门工作层次和水平。

### 健全基层人事工作推进体系

按照苏南、苏中、苏北等

不同区域,在县(区)设立省、市各类人才工作站、人才分市场和创新创业载体。省、市、县三级人事部门联动,每年举办“全省高校毕业生就业百日行动”等大型人才服务活动,最大限度满足基层服务对象需求。