

江苏

改革开放的前沿地带。

自上世纪80年代中国改革开放发轫以来,迎着以新技术革命为标志的第三轮全球经济化浪潮,江苏人事工作经历了近30年的发展变革。

今天,在江苏,一个建立在市场经济基础上的人事工作新格局已逐步形成:在计划经济向市场经济转轨过程中,一些坚持多年不变、渗透于整个政治经济生活中的人事政策被逐步打破甚至废止,一些在以往被视为异想天开的思维和理念,成为人事部门探索实践的高格调和主旋律。

快报特约记者 沈仁

江苏也有特区,那是人才特区

江苏省人事厅积极发展现代人才服务业,在公益性公共服务道路上不懈探索

从“人事人才”到“人才人事”

人事工作理念和重心的调整

2003年12月,以我国有史以来第一次专门召开的全国人才工作会议和首次问世的《中共中央、国务院关于进一步加强人才工作的决定》为标志,人才工作在党和国家大局中的地位和作用摆到了前所未有的突出位置。

这是我国人才工作发展的里程碑。

江苏,这个自古南北文化荟萃之地,今天的“科教大省、人才大省”,在中央“人才强国”战略的强力推动下,一个有利于人才辈出、人尽其才的良好氛围应运而生,一批批饱学之才、实干之才、创新之才如潮涌现。

2007年,江苏省人事厅认真分析人事工作面临的形势、机遇和挑战,站在人事工作谋求更快发展、更大作为的新起点上,在全国率先作出了人事工作理念和重心的调整:从“人事人才”到“人才人事”。

对部门职能封锁的解禁

从“人事人才”到“人才人事”,这一理念刚刚提出,就在江苏各级人事部门乃至全国省市人事厅局长中引起了强烈共鸣:

“人事部门突出了人才这一服务主体地位,体现了以人为本。”

“人事工作主动服务于人才工作,能够把人才的创造性、积极性和聪明才智

最大限度地挖掘出来。”

“人事部门走近人才,是人事部门在坚持党管人才原则下的工作格局调整,是对部门职能封锁的解禁。”

……

江苏省人事厅党组一班人坚定地认为:从“人事人才”到“人才人事”,必须“突出一个重心、实现三个转变”,即突出人才工作这个重心,实现由“重人事”向“重人才”转变、由“以事为主”向“以人为本”转变、由“重管理”向“重服务”转变。

围绕人才服务牵引人事部门工作重心转移

“一切有利于发展、有利于事业、有利于人才的

事,我们都会大胆地闯、大胆地试。为此,我们将无怨无悔。”

——摘自江苏省人事厅领导接受《中国人事报》记者采访感言

人事部门成为“人才人事”格局的受益者。由于主动打破与组织、编制、教育、劳动部门联合配合的部门壁垒,人事部门的职能优势在更大范围内得到充分发挥。近年来,江苏省人事厅将专家选拔培养、博士后管理、留学人员回国创业、专业技术人员继续教育等重要职能,作为服务人才的重要抓手,探索实施了“六大人才高峰”“长江工程师计划”“沿江留学人员创业带”等一系列创新举措,人才队伍建设提高到了一个新平台。

不当试金石就当铺路石

思想大解放,曾经使处于改革开放前沿地带的江苏获益匪浅。在“华西模式”“张家港精神”“昆山道路”等耳熟能详的成功符号背后,“人才”,无疑是最为活跃的因子。

事实上,江苏人事部门近年来不遗余力的探索成果,已经从实践层面验证了厅党组一班人追求变革的信念和决心。

改革需要探索者,同样也需要敢于承担风险的试金石。2008年4月以来,江苏人事系统开展了一场以解放权力、解放职能、解放机制、解放自我为主题的“四个解放”主题实践活动,“四个解放”的全新理念,再次成为社会舆论关注的焦点。

解放权力:阳光是最好的防腐剂

近几年,江苏人事部门努力探索从决策、执行、监督层面,对政府部门的权力予以适当分解。如,对关键部位、关键环节、关键时段、关键人员,在岗位设置上推行互不相容控制法,建立了特约监督员制度、联系专家制度等外部制约机制,实行政程序制约;推出政务办理制度、行政审批意见、政务公开规定、人事职权目录和人事行政职权流程图,对重要职权行使推行同一角色AB制,实行交叉制约,促进了人事权力的规范运行。

解放职能:部门利益与社会效益的对垒

近年来,江苏省人事厅在职能许可上,逐步向市、县人事部门下放该下放的审批权,扩大地方自主权,逐步实现市、县远程申报、网上办理,提高效率;在管理理念上,在人才规划、政策研究、工作协调、人才预警等职能方面,充分发挥调控作用、激励作用;在职能保障上,坚持依法管理,加强政策研究,推进体系建设,减少人为因素,强化法制元素,不断提高人事工作规范化、科学化、法制化水平。

解放机制:褪去人事工作的神秘面纱和封闭色彩

江苏人事部门强调“解放机制”,的确有着非比寻常的勇气和胆识。厅党组提出,人才的发展程度,是判断机制解放程度的“金指标”。利民为本,正是“解放机制”的核心,也是人事部门的立业之本。

人事部门主动维护组织部门的牵头地位,当好配角、助手,不越位错位,更不空位缺位。对一流人才提高岗位工资标准,建立特殊津贴制度、实行协议工资、项目工资等灵活多样的分配办法,使“一流人才一流待遇”从必要成为必须。

解放自我:不容回避的自我革命

厅党组提出:解放思想能否取得实效,关键在领导干部,根本在解放自我。解放自我,就要敢于否定自我,超越自我,完善自我,解放“旧我”,塑造“新我”,就要自己革自己的命。

2006年以来,江苏人事部门发起了以“有建树、有情义、有品味、有诚信、有魅力”为标准的“五种类型”人事干部活动。人事干部抛掉高高在上、以我为主的理念羁绊,成为亲民利民、勤勉务实的代言人。

走向公益化:让人才均等享受人事公共服务

2003年初,江苏省人事厅党组开始深思这样一个问题:有的地方将人才市场当做“摇钱树”,赚“黑心钱”:一次人才集市摊位费要收2000多元,门票10多元一张,用人单位和人才闻而却步;有些民营性人才市场违规操作现象严重,擅自保管人才档案,甚至搞虚假招聘……

解除束缚,让人才市场奏响公益性序曲,成为必然。

2003年10月,江苏省将“一套班子、四块牌子”的省人才流动服务中心和三大人才市场从机制、人员、职能等方面完全分离,将政府公共服务公益性职能授权给人才流动服务中心,将部分公共服务职能授权给三大人才市场,把一些非公益性公共服务事项推向社会并实行市场化运作,构建出公益性人才人事公共服务体系的雏形。

从分到联,“三类人力资源市场”率先合一

在中国人力资源市场发展史上,至少有“两个第一”是江苏首创:

2004年10月开建的江苏省昆山市人力资源市场,成为中国第一个县级集人才、劳动力、高校毕业生就业“三合一”的人力资源市场,按照“政府调控、市场运作”的模式,全面实现了就业指导与就业服务的统一。

2007年运行的江苏省常州市人力资源市场,改变了过去人才、毕业生和劳动力三类市场条块分割、各自为政、重复建设、发展受限的局面,是全国首个将三大市场进行真正贯通的地市级人力资源市场。

从“收”到“免”,经济利益最小化=社会效益最大化

2004年以来,江苏省人事厅不以营利为目的,不给人才市场任何经济指标,取消人才集市门票等多项收费,对主要公共服务收费项目及标准大幅下调,取消和减免收费项目10多个,每年回报社会超过500多万元。

2007年,江苏省政府规定,建设高校毕业生就业见习基地,为尚未就业的毕业生免费提供3~6个月见习培训,由见习单位和地方财政提供资助。

2008年,江苏提出:力争用2~3年时间,建立起“职能明晰、基础齐全、标准统一、载体完备、服务均等”的人才人事公共服务体系……

这一幕幕难忘的记录,映射出了江苏人事部门积极发展现代人才服务业,在公益性公共服务道路上不懈探索的历程。

将“人事禁区”变“人才特区”

突破区域障碍,将“人事禁区”变为“人才特区”

2004年9月,原江苏省人大常委会副主任曲钦岳就在江苏部分地区建立“人才特区”问题提出建议,引起省委、省政府主要领导的高度重视。江苏“人才特区”试点就此拉开帷幕。

2004~2006年,江苏先后在苏州昆山市、常州新北区、南通市、徐州市(含新沂市)、盐城大丰市和南京大学6大区域推进了“人才特区”首批试点。省人事厅将人才人事评审权限下放,允许试点区域在法律许可范围突破政策“禁区”,凸显政策在集聚和使用人才方面的强大导向作用。

“人才特区”很快在全省叫响,成为重要的人事品牌。目前,江苏已建成大大小小的“人才特区”20多个,“特区效应”群芳争艳——

市场特区:整合人力资源市场化配置平台。昆山市投资1.5亿元,整合贯通人才、劳动力、毕业生就业三大市场,建成占地3.1万平方米的人力资源大市场,每年可为90万人次各类求职者提供“一门式”服务。

就业特区:构建校企合作互动机制。常州新北区建成首个江苏省大学生实习基地,并实施“高层次人才储备工程”“高新技术企业化工程”。

人才激励特区:搭建市场化的人才创业扶持平台。无锡市大力实施“530

计划”,目前“五年引进30名领军型海外留学归国人才”的目标已提前完成。2008年,又有17个国家的422个项目、1600多名创业团队成员申报“530”计划,59名领军型海外留学回国人才与该市7个市(县)签约。

人才流动特区:推进紧缺人才柔性流动。大丰市围绕支柱产业和产业集群,构筑起人才小高地;徐州市试行“特聘工作证”制度,实行高级专业技术职称“一人双证”,缓解高层次人才匮乏问题。

行业特区:依托产业和项目集聚人才。南通市发挥行业优势,走活“两步棋”:建立特色农业人才开发基地,引进种养殖业、农产品深加工和营销人才;建设港口人才资源开发高地,引进港口建设和现代物流人才。

学科特区:打造一流国际化学府。南京大学成立5个“学科特区”,对特殊人才试行“年薪制”;实施“教师国际化背景资助计划”,70%的教师将获得3个月以上出国访学机会,每年资助40名青年教师出国留学。

人才战略由“全省共进”向“人才国际化”提档升级

近几年,江苏不遗余力地推行人才流动国际化、人才素质国际化、人才价值国际化、人才使用国际化,走的是一条特色鲜明的人才发展新路。

吸引高端人才回流,启动“江苏留学回国人才创业工程”。2006年和2007年,江苏省政府将打造留学

人员沿江创业带确定为年度重点工作;2008年,启动“江苏留学回国人才创业工程”,提出用5年时间新建省级留学人员创业园23个,新建5个在全国乃至世界有影响力的留学人员创业园,引进海外高层次人才1万人以上,引进120名领军型海外留学回国创业人才。

打造海外回国人才创新创业的“绿色通道”。2008年,江苏全面实施“万名海外人才引进计划”,每年组团赴欧洲、美洲、日本等地招聘高层次人才,每年举办“百名海外高层次人才江苏行”,建立留学人员回国服务的“绿色通道”,重点引进拥有创新成果、通晓国际先进管理、善于运作科技资源的创新创业领军人才。

在涉及民生根本的关键环节以服务为先

2004年,江苏省人事厅推出了“三个一”标准化服务模式:

一站式服务:删繁就简消除权力审批障碍。2006年,江苏省政府发文,要求省级高校毕业生就业市场、人才市场、劳动力市场互设窗口,为毕业生提供一站式就业服务;对省内高校专科以上已落实就业单位的毕业生,应及时办理落户手续,实现无障碍就业。目前,江苏已在省、市、县三级人事部门开设了70多个“一站式”人才人事公益化服务平台,涉及30多项服务内容。

一单式服务:三个“第一时间”实现阳光操作。

2005年以来,通过“江苏人事”网站面向社会推行“一单式”电子政务服务,每年处理各类事项30000多件,办结率达100%。服务对象可体验到“三个第一时间”的服务:第一时间获取办理信息;第一时间获悉办理结果;第一时间递交投诉情况。

一线式服务:热点问题热线调解沟通。2004年以来,江苏省人事厅依托人事网站开通“网上直播室”,多次邀请领导和专家走进直播室,在线回答网民提出的热点问题。平均每年有30多位人事厅(局)长、100多位工作人员,走进由省、市、县广播电台联办的“政风热线”节目或电视专栏,现场解答听众疑问。

让县级基层人事部门引领改革、主导创新成为必然

2006年,江苏省人事厅出台《基层联系点工作制度》,省厅所有处以上领导干部、各市人事局负责人都建立了基层工作联系点,并将联系点延伸到13个省辖市和50多个县(市、区)人事部门,通过深入基层、深入一线,实施分类指导、具体指导、面对面指导。

2007年以来,江苏省人事厅两次组织省市人事部门联合调研组,在苏南、苏中、苏北三大区域各选部分县(市),围绕“新形势下如何更好地发挥县级基层人事部门职能作用”等主题进行深入调研,研究出台了促进县级人事部门职能作用发挥的指导性意见。