

权威者说

在深厚的文化积淀中 集聚天下英才

浙江省人才发展研究院执行院长 许为民

湖州与江苏省的无锡、苏州共同拥坐太湖之滨,共同感受太湖的浩荡气魄和秀美山水,并独享了南太湖明珠的美称。这里,诞生了湖笔文化,发源了丝绸文化,发祥了茶文化;丰厚的历史文化遗产孕育了中华文明史上无数英才,走出了吴昌硕、俞平伯、钱玄同、朱家骅、钱三强、任鸿隽、赵九章、徐迟这些在中国近现代史上声名远播的文化人。就在今年7月,国务院正式批准湖州市成为国家历史文化名城。

湖州的人才工作,正是根植于这样一片历史文化积淀深厚的土壤,其2008年先于其他许多地方出台的人才引进大手笔“南太湖精英计划”,也巧妙地融入了自身独特的文化元素,昭示了国家历史文化名城集聚天下英才的无穷魅力。

当然,得天独厚的历史文化积淀要成为人才工作的真正利好,需要各方面的齐心努力。尽管,浙江省、湖州市具有许多人才引进的先天优势,但劣势也非常明显。没有全国或重要政治中心、金融中心、经济中心的区位优势,给人才集聚带来的难度可想而知。因此,不躺在先人创造的历史辉煌中自我陶醉,不断创新,优化服务,就成为了湖州人才工作两个非常突出的亮点。

例如,“南太湖创新发展研究院”以“政府给编制、企业给待遇”的方式破解企业高层次人才“身份归属感”难题,试用人才贡献度、企业认可度、行业认同度评定人才中级资格的办法,把用人主体企业与人才一起捆绑考核和激励的措施,都是人才工作创新之举,可圈可点,可推广,可学习。

又如,“人才服务进园区进平台”工作,“助推产业七大行动”安排,优化企业人才服务十条举措,等等,使人才服务的内容一步步拓展,措施一次次细化。人才感受到了与湖州历史文化相呼应的无微不至人文关怀,他们的创造力将会不可估量地迸发出来。

还有一件事我感触颇深:当引进人才成为人们注意力中心之时,湖州的人才工作部门却敏锐地看到,只关心引进高层次人才的数量是不够的,更要关注人才引进以后实际作用的发挥,对当地经济社会发展带来了哪些效果。因此,他们最近聘请专家,组织力量,开展人才发展绩效评价机制的调研。这是有远见的,它抓住了“以用为本”的人才工作精髓,是对人才引进本质的内在把握。相信以这样思想为指导,湖州的人才工作会继续创造新的经验,开辟新的天地。

湖州经验启示录

本报记者

采访湖州人才建设,感觉眼睛一亮。虽然,此前得知,湖州人才建设走在全省前列,但也认为,湖州跳不出人才建设的一般规律、一般做法。确实,在湖州,“一般规律”同样在起作用,但更多的是,湖州超越了这个规律,形成了自己的认识体系、工作体系、创新体系,亮点频出,高招连连,成就斐然,令人刮目相看。

在记者看来,湖州经验给我们带来的启示,起码有四点:

一、要深刻认识人才、人才工作的极其重要性,必须接地气。谁都能说出几点人才的重要性。但像湖州市这样,还是比较少的。2008年推出“南太湖精英计划”作为一个全新起点,6年来,市领导又是逢会必谈人才,演讲,报告,召集会议,为人才发展鼓与呼;又是在媒体上撰文、对话、专访,张扬人才的重要性和紧迫性。不同寻常的是,对人才和人才建设重要性的认识,极少泛泛而论,而是凡谈人才,必涉湖州。“只有紧紧围绕湖州经济社会又好又快发展来培养、引进和使用人才,推动人才工作与发展大局目标同向、举措同步、成效同显,才能最大限度地发挥人才第一资源的支撑保障作用……”这,大概代表了湖州市对人才工作极其重要性的最主要认识。

二、人才工作要抓得早,要步步领先,才能保持先发优势。这一点,湖州市一直以来颇为自傲。正是湖州市,2008年,全省第一个实施海外引进高端人才计划——“南太湖精英计划”。

人才,特别是高端人才,就像稀缺的矿藏,全世界都在抢;抢人才,就像是跑步竞赛中的抢跑道。湖州一开始就看到了这一点,并一开始就抢到了一个比较有利的跑道;重要的是,基于超前的认识和眼光,也基

于不断推出的领先措施,湖州市着着领先,一直把这个优势保持到现在。

三、人才工作要与经济社会紧密结合,要以人才引领创新驱动发展战略的实施。

对此,湖州市有足够清晰的认识:在当前经济发展方式已经由单纯依靠要素投入向依靠创新驱动转变的形势下,人才工作要担当好“引领”、“第一”的角色,必须不断提高人才资本资源贡献率,把“人口红利”转化为“人才红利”,加快推动湖州经济发展方式由主要依靠物质资源消耗向主要依靠科技进步和人才资源开发转型,从而引领和带动经济社会科学发展。多年来,湖州市的人才工作,已形成了这样一种工作机制——紧紧围绕当地加快实施创新驱动发展战略中心任务,坚持以用为本,引才聚才的针对性实效性快速提升。

四、人才工作要做好,要避免陷入固化模式,就必须持续创新。

没有创新,必然流于平庸。人才工作也不例外。湖州市的人才工作经验就在于,高度重视创新,机制激励创新,创新引领人才建设。

“南太湖精英计划”的常态评审、绩效评估、动态晋级、淘汰退出,实际上就是一个个大创新,也是湖州人才工作持续创新的一个重要证明。6年来,湖州市在创新上作了很多探索,而且这种创新不是一蹴而就的,而是坚持不懈的。湖州正在开展的“人才管理改革试验区”建设,落户在国家级湖州经济技术开发区,又是一项人才工作创新的重大探索,将探索建立政府人才服务“权力清单”、人才项目投资“负面清单”,推动专业技术职称分类评价、国外专业技术资格直接认定、企业人才贡献奖励年金、人才股权激励等一系列改革,努力创新人才培养、引进、使用、评价、激励体制机制。