

湖北如何从“人才大省”转向“人才强省”

翟天山

（湖北省委组织部、省人力资源和社会保障厅，省公务员局湖北武汉 430000）

【摘要】随着经济的发展，人才作为第一资源，其作用越来越显著。湖北作为科教人才大省，人才对经济的推动作用不言而喻。但是，现如今，湖北的人才优势并未完全转化为发展优势，如何推进湖北从“人才大省”向“人才强省”的跨越，是加快湖北发展所要解决的首要问题。

【关键词】湖北；人才大省；人才强省；跨越

胡锦涛总书记在去年“七一”和视察湖北期间重要讲话强调，在前进道路上，要继续牢牢扭住经济建设这个中心不动摇，坚定不移走科学发展道路；牢固树立人才资源是第一资源的思想，统筹各类人才队伍建设，注重培养创新型人才，建设人力资源强省，为经济社会又好又快发展提供强有力的人才支撑；湖北作为老工业基地，要在推动经济发展方式转变上取得实质性进展；湖北科研院所和高等学校相对集中，科教优势明显，应该在科技创新上大有作为。为此，湖北省委九届十次全会提出，中部崛起战略支点建设主要体现在包括科教大省向科教强省跨越在内的“四强”跨越，要开发利用人才资源，推进改革开放、创新驱动。这既充分肯定了湖北的科教工作和人才优势，又对湖北发挥优势，进一步做好科技创新和人才工作提出了新的更高要求。

一、湖北省开展人才工作存在的不足

客观地说，湖北科教人才工作的基础好，条件得天独厚，计划经济时期国家在湖北设立了大批高校和科研院所，经过这些年的发展，湖北人才总量一直保持在全国前五位，人才竞争指数在全国排名前十，在中部六省位居第一，人才对经济社会发展的支撑作用逐步增强，是名副其实的科教人才大省。但是，湖北长期面临的严重问题是，科教人才大省优势并没有转变为发展优势，突出表现在大量人才过于集中在教育、卫生、医疗、文化等事业单位，习惯在体制内吃财政饭，稳稳当当，按部就班，省内经济一线、建设一线、市场一线人才严重缺乏，特别是优秀领军人才、企业家和高层次创新创业人才紧缺，人才对经济社会发展的贡献率不高。出现这种状况，有湖北发展环境的原因，有长期以来人才体制机制的原因，也有人才自身观念的原因，等等。如何留住人才、用活人才、提高人才对社会经济发展的贡献率，是摆在湖北面前的首要课题。

二、奋力推进“人才大省”向“人才强省”跨越

2011年11月，湖北省召开第二次全省人才工作会议，总结以往工作，进一步深化对人才强省战略、人才发展规律的认识，颁布实施人才发展规划纲要，对今后一个时期人才工作进行了总体规划和全面部署。近一年来，人才规划纲要实施取得初步成效，“人才是第一资源”理念深入人心，全省人才规划体系正在形成，政策研究制定工作逐步展开，重大人才工程陆续启动。下一步，湖北要以贯彻落实总书记重要讲话和省委九届十次全会精神为新契机，紧紧围绕湖北跨越式发展，加快实施人才规划纲要确定的六大机制创新任务、十大政策和十三大工程，扎实做好各项工作，奋力推进“人才大省”向“人才强省”跨越，真正发挥人才在经济社会发展中的第一资源作用，强有力地支撑湖北跨越式发展。

1、坚持以服务跨越式发展为导向，大力培养和引进急需紧缺高层次创新创业人才。要牢固树立这样一种理念，就是湖北跨

越式发展需要什么人才，我们就加大力度培养什么人才，引进什么人才。湖北要加快构建中部崛起重要战略支点，全面实施“两圈一带”发展战略，建设“四基地一枢纽”，振兴“十大产业”，实现“十二五”跨越式发展，主要靠什么？湖北能源短缺，缺煤、少油、乏气，土地、生态、环境等承载能力有限，优惠政策与中部其他省份大致趋同，发展软环境还需进一步治理，同时受国内外宏观环境影响，融资难、出口贸易受阻等困难短期内难以缓解。在这种情况下，必须更加注重依靠人才投入、人才开发、人才引进，更加注重依靠人才资源优势发挥、科技进步、劳动力素质提高，来应对发展中的不确定、不稳定因素，增强发展后劲，强化竞争能力，为湖北跨越式发展提供核心、坚实、可持续的要素保障。为此，要加快实施《湖北省中长期人才发展规划纲要（2010—2020年）》确定的“创新创业领军人才开发工程”、“高端人才引领培养计划”、“‘123’企业家培育计划”、“名师、名医和文化名家造就工程”、“急需紧缺专业技术人才培养工程”、“金蓝领工程”、“现代农业人才支撑计划”、“现代服务业人才培养工程”、“海内外人才回归引进工程”，落实“引导用人单位加强人才开发的政策”，统筹推进“两圈一带”人才开发，加强党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才、高技能人才、农村实用人才、社会工作人才等六支人才队伍建设，放眼世界、面向未来，大力引进急需紧缺高层次创新创业人才，切实为湖北跨越式发展提供第一资源、强化第一支撑。

2、坚持以用为本，大力引导各类人才到跨越式发展前沿一线建功立业。湖北省委书记李鸿忠强调，人才资源，以“用”为本。用，才是“第一资源”，不用，什么也不是。如果引申开来，就是人才用到恰当处，才是第一资源；用得恰当，不仅什么也不是，反而会压制、浪费、扼杀、外流了第一资源。那么，怎么才叫用、怎么才叫用好了呢？就是要尊重人才发展规律和市场经济规律，引导各类人才到湖北跨越式发展前沿一线创新创业创优，实现人才与企业单位、经济社会“三位一体”共同发展、共同进步。为此，要加快落实《湖北省中长期人才发展规划纲要（2010—2020年）》确定的“引导人才向农村基层和艰苦地区流动政策”、“有利于科技人员潜心研究和创新的政策”、“产学研合作培养创新人才政策”、“推进党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才合理流动政策”、“鼓励非公有制经济组织和新社会组织人才发展政策”；大力实施“科技人才向经济发展一线集聚工程”，推动高等学校、科研院所人才和技术成果向经济发展一线集聚，到企业承担自主创新任务，促进产学研深度合作；大力实施“贫困地区和革命老区人才支持计划”，引导各类人才到贫苦地区和革命老区建功立业；大力实施“高等学校毕业生基层创业计划”，引导一批高校毕业生到基层就业创业。加快东湖国家自主创新示范区和武汉未来科技城人才特区建设，加强国家、省海外高层次人才创新创业基地建设，支持各级各类创业园、创业基地做大做强。要实行人才重心下移，办好襄阳、宜昌两个人才强市试验区，大力推进人才强市建设，建立健全引导各类人才向地方聚集的政策体系，加强各地各类创业平台载体建设，健全促进人才对接各地产业的服务体系。

3、坚持以体制机制创新为动力，大力营造各类人才安心全心用心为跨越式发展做贡献的良好环境。在人才资源市场化配置、人才激烈竞争的大背景下，湖北必须从战略和全局的高度，加强政策引导和扶持，以适当待遇吸引人，以真切感情凝聚人，以事业前景激励人，以开放文化包容人，努力让各类人才安心、全心、用心为湖北跨越式发展做贡献。为此，要加快实施《湖北省中长期人才发展规划纲要（2010—2020年）》确定的“促进人才投资优先保证的财税金融政策”、“人才就业创业扶持政策”、“更加开放的人才政策”、“知识产权保护政策”，改进人才开发机制，创新人才评价发现机制，改革人才选拔使用机制，建立人才流动配置机制，完善人才激励机制，健全人才保障机制。要完善按劳分配为主体、多种分配方式并存的分配制度，建立健全与市场经济体制相适应、与工作业绩紧密联系、充分体现人才价值、鼓励人才创新创造的分配激励机制，让人才有价值、有奔头。要坚持公开、平等、竞争、择优原则，改革各类人才选拔使用方式和方法，建立有利于优秀人才脱颖而出、充分施展才能的选人用人机制，实现人岗相适、用当其时、人尽其才，让人才有舞台、有空间。要以全省发展需要和社会需求为导向，以素质提升和创新能力建设为核心，以用人单位为主体，构建学习与实践相结合、培养与使用相结合的终身教育体系和现代人才培养开发机制，让人才有成长、有进步。要建立以岗位职责要求为基础，以品德、能力和业绩为导向，科学化、社会化的人才评价发现机制，健全以政府为导向、用人单位为主体和社会力量为补充的人才表彰奖励体系，让人才有名声、有地位。要完善社会保障制度，健全社会保险转移接续办法，制定以补充养老保险和补充医疗保险为重点的优秀人才特殊保障政策，完善住房保障、子女入学、配偶安置等方面政策，让人才有保障、有归属。