围绕科学发展 引才聚才用才育才

郑州高新区党委书记、管委会主任 张建国

国以才立，政以才治，业以才兴。市委书记连维良提出“郑州要在中原经济区建设中发挥人才支撑作用”，更为我们谋划好“十二五”时期各项工作，在郑州都市区建设中发挥更大作用指明了方向。

一、敢于突破，以特殊政策引才聚才

郑州高新区坚持把人才队伍建设作为跨越之基、竞争之本、创新之要，以人才优先发展推动经济社会更好更快发展。我们认为，只有敢于在人才体制机制上大胆尝试，通过在人才基地内实行特殊的人才政策，才能发挥人才基地对人才体制改革和人才发展方式转变的重要窗口和示范带动作用，从而实现“特殊政策、特殊机制、特事特办”。管委会为此设立了一亿元的人才专项资金，专门针对海内外高层次人才在创业补助、纳税奖励、项目申报、风险投资担保及居住教育等生活保障方面出台一系列全方位的保障政策，实行领导联系项目（专家）、一站式绿色通道等制度。在人才发展上，就是要实施基地的特有人才发展战略，培养和造就有高新区特色的规模适度、结构优化、布局合理、素质优良的人才队伍，确立人才竞争优势；在人才改革上，就是要勇于率先创新人才体制机制，把深化人才改革作为基地建设的根本动力，为人才发展提供制度保障；在人才开放上，就是要以开放的视野，积极参与国际人才竞争，瞄准世界的先进水平，构建国际一流的创新创业平台，大力引进能够为我所用的国外高层次创新创业人才。以科学规范、措施有力的政策为导向，努力引进一批科技领军人才和高水平创新团队，打造一批复合型、高层次、通晓国际规则的适应对外开放的人才，做到引得进、留得住、提得高、用得上。

二、搭建平台，创优质环境留才用才

作为全省智力资源最为密集的区域之一，充分利用区内郑州大学等全省一流的4所大学、郑州机械研究所等8家国家级研发机构学术创新优势，依托2个国家重点实验室、10个院士工作站、7家博士后工作站、240余家市级以上工程技术研究中心、企业技术中心、工程实验室，以及占到全市70%、全省30%的高新技术企业积极引导各类高端人才开展产学研活动。着重突出专业园区、孵化器的平台效应，利用河南省国家大学科技园、国家863中部软件园等10大园区，总面积30万平方米的郑州高新区创业中心、河南省专利孵化转移中心等3个国家级综合孵化器，超硬材料孵化器等5个专业孵化器支持人才创新创业。集中规划的海外高层次人才创新创业基地起步区和核心区拥有科技孵化大厦、商务办公大楼、标准厂房、专家公寓及各种商业配套设施等，力争打造成为区域性海外人才创新创业的聚集地。

三、自主培养，抓人才工程育才成才

“十二五”期间，高新区将以实施重大人才工程为抓手，一方面积极在海内外融才融智，一方面抓好现有人才存量盘活，统筹协调人才培育工作。一是以素质提升工程为抓手加强高级复合型政企管理人才队伍建设。选派机关党政领导干部到国内高校、先进高新区培训或挂职，鼓励企业高级管理人员在职攻读EMBA、MBA或参加职业经理人培训，开拓视野，强化职业理论素质。二是以海外高层次人才工程为抓手加强高科技领军人才队伍建设。至2015年引进或培育30名入选国家“千人计划”或省“百人计划”的海外高层次人才，聚集200家海外人才创办的高科技企业。三是以万名实用人才工程为抓手加强高技能型专业技术人才队伍建设。利用现有丰富教育资源，加大投入打造“河南省教育第一街”，依托区内高科技企业集群强化博士后工作站和人才实训基地建设，增加专业技术人才队伍及高技能人才队伍储备。

以人才激活经开区发展活力

郑州经济技术开发区党委书记、管委会主任 张延明

实现创新强区，必须按照中央“十二五”规划要求把人才引领和创新驱动作为核心内容，深入实施人才强区战略，紧紧围绕发展、围绕项目集聚人才，用好人才，培育人才，才能加快构筑区域人才高地。

一、凝聚共识，明确目标

“十二五”期间，经开区将坚定不移地走人才强区之路，把高层次人才引进作为跨越发展的突破口，构建较为完备的人才政策法规体系，建立与转型发展相适应的人才资源均衡结构，营造充满活力、更加开放的人才发展环境，建设数量充足、素质优良、结构合理、发展协调、实力强劲的创业创新人才队伍。到2015年，全区企业经营管理人才、专业技术人才、创新创业人才和高技能人才分别达到3万人、5万人、0.5万人、1万人，人才发展总体水平和人才国际化程度位居全省前列，才能率先建成人才强区。

二、发挥优势，集聚人才

“十二五”时期，经开区将围绕产业集聚区建设，协同城乡一体化、主体功能区重大战略实施，培养、吸引和调配紧缺人才和重点人才，加快推进人才产业、城乡、区域布局调整，促进人才有序流动、合理配置。一要高端定位，发挥优势、整合资源，做大、做强、做高、做长汽车及零部件、电子信息、高端装备制造、食品加工、现代物流等五大主导优势产业链，培育人才开发主体，优先推进企业人才开发，通过政策引导、机制激励，大力开发培养提升企业管理人才和高级技能人才；二要强化高端人才培养引进，通过实施重点项目、打造重大平台、加强国际化交流，造就大批高层次创新创业人才。

三、搭建平台，用好人才

集聚人才的关键是使用人才，“十二五”时期，经开区将构筑投入平台，完善人才交流平台，建设高端人才创新创业承载三大平台。一是构筑投入平台，加大人力资源投资。二是完善人才交流平台，整合人才资源。依托“国家级开发区”品牌平台，着力增强在中原经济区域乃至全国的影响力和辐射力。借助“贸洽会”特色平台，吸引高素质外国专家和留学人才。拓展“毕洽会”就业平台，促进毕业生充分就业。创办“高技会”服务平台，大力引进紧缺高技能人才。三是建设高端人才创新创业平台。以出口加工区、保税区、科技园区、留学生创业园和各类工业园区建设为重点，五年内新建3家国家级、10家省级、30家市级工程技术研发中心。积极鼓励支持大型骨干企业和高新技术企业建立研发机构，建成若干个国家级企业工程技术中心、重点实验室和科技中介服务机构以及博士后工作站，形成集聚创新创业元素的功能，为各类创新创业实践提供良好的配套服务环境，打造好承接高层次人才资源的平台。

四、注重能力，培育人才

“十二五”时期，经开区将以建设中原经济区为契机，以重大人才工程为抓手，大力实施专业技术人才知识更新工程、百千万科技创新人才工程、海外高层次人才引进计划、重点创新团队推进计划、现代服务业高端人才培养引进计划、企业经营管理人才素质提升计划、高技能人才培养计划、高素质教育人才培养等八大工程，整合资源，发挥优势，引领人才队伍建设，提升人才发展水平。

五、完善政策，保障人才

围绕人才投入、创新创业、流动配置、布局调整，“十二五”时期，经开区将继续建立完善和实施八大方面重大政策：人才投资优先保证财政政策、创新型科技人才发展政策、人才创业投融资政策、产业集聚区人才保障政策、非公有制经济组织和新社会组织人才发展政策、人才柔性引进和使用政策、大学生基层创业政策、人才生活保障政策等，为各类人才成长成才、发挥作用创造良好政策环境。

坚持人才优先战略 推动港区科学发展

郑州航空港区党委书记、管委会主任 崔 凡

航空港区作为郑州新区发展的先行区，随着富士康科技园项目和综合保税区的落地，面临着难得的发展机遇，但招商引资、金融财税、城市规划、物流商贸、保税区建设等领域人才亟待加强，只有坚持人才优先战略，才能引领航空港区跨越式发展，助推郑州市经济社会的快速腾飞。

一、不断创新理念，树立科学的人才观

人才是事业之基、发展之需、竞争之本、创新之源，是一个地区发展的决定因素，也是实现航空港区跨越式发展的关键和希望所在。因此，确立人才优先发展战略，培育人才辈出的丰厚土壤，形成人尽其才的良好机制，在郑州新区实现先行发展，建设现代化精品航空城，已成为摆在我们面前的一项十分紧迫的任务。

要提高对人才优先战略的认识。从航空港区发展现状来看，人才严重匮乏成为制约发展的一个重要因素。要切实把人才优先发展的理念植入脑海，深刻理解人才资源是第一资源的重要思想，用战略眼光看待人才工作。要在经济社会发展中充分发挥人才的基础性、战略性作用，做到人才资源优先开发、人才结构优先调整、人才投资优先保证、人才制度优先创新，以此促进经济社会的跨越式发展。

要坚持以人为本的人才理念。相对于资金、项目、科技等要素，人才在经济社会发展中具有基础性、战略性、先导性的作用。发展所需的一切要素若没有人才去掌握、应用、创造，就无法充分发挥作用。当今知识经济时代，人才更是推动产业结构调整、加快转变经济发展方式的核心力量，我们必须坚持以人为本，不断提高人才的综合素质和创新能力。

要树立适应发展的人才观。坚持人才强区战略，摒弃传统用人意识，按照“不求所有，但求所用”的要求，用科学发展的理念来认识、造就和使用人才，形成推进人才队伍建设的整体合力，为实现航空港区又快又好发展提供坚强的人才保证。

二、坚持完善政策，集聚高层次人才

人才队伍建设是一项系统工程，是一个动态渐进的过程，能否吸引高层次人才，一个重要的方面就是政策。航空港区起步晚，基础弱，人才资源匮乏，城市规划、临空物流、环境保护、IT产业等实用性人才捉襟见肘，成为制约发展的“瓶颈”。

要制定人才引进政策。通过优惠的政策吸引人才，对引进人才在岗位、资金、住房等方面给予特殊倾斜，采取建立人才小区、专家公寓、赋予事业发展政策等方式，确保人才“引得来”。

要完善人才引进工作机制。将人才队伍建设纳入发展总体规划，研究制定高层次创新创业和人才队伍建设规划。鼓励企业与高校建立人才合作关系，鼓励高层次人才到港区兼职、研发或进行技术合作等，采取课题攻关合作、委托开发、客座聘用等方式，全方位吸引各级各类人才。

要拓宽人才引进渠道。采用环境引才、项目引才、事业引才、感情引才、高薪引才等多种方式，吸引各级各类人才到航空港区干事创业。

三、主动营造氛围，创造良好人才环境

要营造有利于人才成长的良好环境。人才要引得进，留得住，关键还是环境，党政机关要做好人才的后勤部长，真心实意为人才服务，改善人才的工作条件，形成崇尚科学、崇尚知识、崇尚创造，爱才、重才、用才的浓郁氛围，营造人人见贤思齐、个个渴望成才的良好风尚。

要形成有利于发挥人才聪明才智的社会环境，使人才充分享有实现自身价值的自豪感、贡献港区的成就感、得到承认和尊重的荣誉感，保证各类人才干事有舞台，创业有保障，发展有空间，人尽其才，才尽其用。

要改变“重引进、重使用、轻培养”现象，注重人才培养和使用。围绕临空产业发展导向，探索科学培训机制，加强人才教育培训。结合我区实际，注重在富士康科技园等重大项目中进行培育人才、锻炼人才、使用人才、成就人才，借“机”生“才”，以业育才，创造良好的人才环境，从物质和精神上“留住人才”。

在强力实施“工业立区、三产兴区、教育强区”战略中

育引结合 汇聚人才

中共中原区委常委、组织部长 赵红军

可以说区域经济发展竞争的本质就是人才的竞争。因此，中原区要打造区域人才竞争优势，把各类优秀人才汇聚到推进中原区实现经济社会新跨越的具体实践中来。

要把人才资源作为助推区域经济跨越式发展的第一资源

强力推进“工业立区、三产兴区、教育强区”是中原区目前和今后一个时期的重大战略目标。为此，我们紧紧围绕全区发展战略引人才、育人才、聚人才，切实提高了人才工作的管理水平。经过不断努力，全区上下汇聚了一批能够全面推进区域经济社会和跨越式发展的优秀人才，为加快中原区跨越式发展提供了坚强的人才保证和智力支持。

要把教育培训作为提升人才整体素质的固本工程

近年来，我们以中原区人力资源培训中心为依托，先后组织实施了法律法规知识、新科技发展与展望、计算机应用能力等专项培训，培训国家公务员及事业单位专业技术人员5000多人次，有力提高了他们的科技素质和能力水平。同时，实施了“名校长、名教师”培育工程，截至目前，已为全区培育省级中小学幼儿园名教师9人，省级中小学幼儿园骨干教师18人，市级名教师16人。

要把多渠道引才引智作为持续推动发展的强大引擎

要吸引人才、留住人才，使各类人才充分发挥作用，就要建立健全人才的科学评价、选拔使用、合理流动、分配激励等机制。在实践中，我们坚持“引才发展”与“借脑聚力”结合的原则，我们先后面向社会公开招考教师590人，招考区直事业单位人员23人，招聘科技副镇长2人，极大地缓解了部分行业人才相对缺乏的矛盾。在“借脑聚力”方面，我们为辖区高校、科研院和企业之间牵线搭桥，协调辖区白鸽集团和中原工学院组建“砂轮研制创新小组”，由高校搞创新、出思路，由企业搞实践、出技术，取得了良好的社会效果。

要把营造良好环境作为调动各类人才创新创造的内在动力

人才作用的发挥关键在环境。在具体实践中，我们2008年开展“树行业标兵、展中原风采”活动，共选拔行业标兵273人。2009年开展“迎国庆人才工作宣传周”活动，制作专题宣传展板32块，刊登各类人才专题报告、信息760余条。2010年开展“中原区技能人才工作宣传月”活动，制作宣传板面30余块、条幅60余条。通过各项活动的开展，深入宣传了在推进我区经济社会“跨越式”发展过程中涌现出的各类优秀技能人才和典型事迹，营造了良好人才环境。

做好工作 服务科学发展

中共惠济区委常委、组织部长 宋 洁

全面落实“十二五”发展规划，作为人才工作部门，应提升站位、切实把服务科学发展作为人才工作的出发点和落脚点。

一、着眼基础，围绕科学发展“育才”。近几年，我们连续在清华大学、复旦大学等知名院校举办了10余期党政人才培训班，并充分利用各种资源加强对各类人才的培训。下一步，我们将根据全区中心工作开展、重点项目推进以及产业集聚区建设需要，进一步加大人才培训投入，努力构建“高校培训、专题讲座、日常教育、网络选学、实践锻炼、考试促学”六管齐下的大培训格局，按照“干什么学什么”、“缺什么补什么”的原则，继续抓好大学生村干部创业培训基地、创业孵化园区等培训基地建设，深入开展SYB创业、技能提升、剪纸等民间艺术培训以及有机农业、水产养殖等实用技术培训，培养造就大批一线技能人才、创新人才和实用人才，不断充实推动科学发展的人才力量。

二、突出重点，围绕科学发展“引才”。高层次人才在调结构、促转型、保增长工作中发挥着重要引领作用，不断壮大高层次人才队伍，是人才工作服务科学发展的关键。结合我区实际，目前动漫产业、产业园区以及三全、思念等科学发展所涉及的重点项目和重点企业高技能领军人才仍然紧缺，在“十二五”规划实施期间，我们将制定专项引才计划，打造人才集市、专场招聘、网上市场、代理招聘“四位一体”的大人才市场格局，通过调入、聘用、借用、兼职、投资创办实业等方式，加快引进一批高层次人才和紧缺人才。同时，完善人才引进激励保障机制，给他们创造良好的工作条件和生活环境，妥善解决高层次、紧缺人才的后顾之忧，用事业、感情和待遇拴心留人，确保人才愿意来、留得住。

三、勇于突破，围绕科学发展“用才”。通过科学有效的工作机制，把最优秀的人才选用到科学发展最关键的岗位，是人才工作服务科学发展的核心。今年，在党政人才选拔中，我们坚持“六个能不能”标准，探索推行了“三推荐三差额两票决”机制，通过公开、公正的选拔程序，使一批优秀人才走上了重要岗位，为赶超发展充实了力量。下一步，我们将进一步深化党政干部选拔任用制度改革，扩大选人用人视野，落实竞争差额选拔，树立正确的用人导向，让善于科学发展的人上、不会科学发展的人让、阻碍科学发展的人下；同时，鼓励引导各用人单位和企业大胆创新，采用岗位聘用、项目聘用、任务聘用、公开选拔等灵活多样的方式自主选用优秀人才，并根据各类人才特点，建立科学合理的人才配置流动机制，将优秀人才配置到最合适的发展岗位。

创新机制助推人才工作上台阶

中共管城回族区委常委、组织部长 王彬彬

把创新机制作为人才工作发展的根本动力，就要着力完善人才引进机制、建设人才激励机制，建立人才管理机制，破解人才短缺、人才引留难等难题，为区域经济社会发展提供强有力的人才保障和智力支持。

从引进方式入手，创新引人机制。坚持长期引进人才战略，重点突破体制障碍，降低人才引进的各类门槛，如改革户籍管理制度，打开人才引进的大门，允许符合条件的人才自主落户；逐步调整人才引进的结构，不断加大对优秀党政领导人才、高级经营管理人才、城市建设规划设计人才及高新技术专门人才的引进力度。完善各种引才方式，采取联姻聘才、载体纳才、项目带才、信息联才等形式广泛引进区域紧缺的高层次人才。

从经济待遇入手，创新留人机制。引进来，还要留得住。建立年薪制和对做出突出贡献和有重大研究成果的人才，实行奖励制度，对特殊岗位、特殊人才实行特殊津贴。建立以政府奖励为导向、用人单位奖励为主体、社会力量奖励为补充的多元化人才奖励机制。对做出突出贡献的经营管理人才、专业技术人才、高技能人才奖励期权、股权，实行知识产权向个人倾斜的政策。坚持人才资本有偿化原则，鼓励企事业单位人才通过借用、聘用、定期服务、技术开发、项目引进、学术交流、专利转让、科技咨询等形式进入经济有偿服务领域。引导部分事业单位改革收入分配制度，把知识、技术等作为重要的分配要素。

从人尽其才入手，创新用人机制。引进人才、留住人才，归根到底是为了使用人才。在选用党政人才方面，着重完善选任制、改进委任制、规范考任制、推行聘任制，实行优胜劣汰，增强干部队伍的活力；在选用企业经营管理人才方面，以推进市场化、职业化为重点，坚持市场配置、组织选拔和依法管理相结合，对企业管理者实行聘任和契约化管理；在选用专业技术人才方面，按照政企职责分开、单位自主用人、个人自主择业、政府依法监管的要求，促进由固定用人向合同用人、由身份管理向岗位管理转变。

从考核评价入手，创新管人机制。创新人才管理机制，与人才引进、使用紧密结合起来，与人才配置、激励、保障紧密结合起来。考核评价各类人才，坚持从一元标准向多元标准转变、从重学历资历向重能力绩效转变、从重领导评价为主向重群众评价为主转变。建立以业绩为重点，由品德、知识、能力和行业评价等要素构成的各类人才评价指标体系。建立人才评价计分体系，包括教育程度、资历状况、职业资格、业绩成果等指标，全面真实地考核每个人才的政策水平、业务能力和工作实绩。

提高党管人才科学化水平

中共上街区委常委、组织部长 魏建民

转变经济发展方式关键在人才，区域经济的发展关键在人才。贯彻国家、省、市人才工作会议精神，大力实施人才强区战略，就要坚持统筹结合，重点突出的原则，从发挥人才工作合力、创新引智育才方式、服务人才成长三个方面入手，科学构建人才工作体系，不断提高党管人才的科学化水平。

一要凝心聚力，打造人才工作的“发动机”。要坚持和完善以区委书记为组长，区委常委、组织部长和分管副区长任副组长，区人事、财政、科技、农委等相关职能部门为成员的区人才工作领导机构，有效形成党委统一领导、组织部门牵头抓总、成员单位各司其职、社会力量广泛参与的人才工作机制。重点完善《关于进一步加强人才工作的意见》、《郑州市上街区人才工作领导小组议事规则》等文件及相关配套办法，坚持人才工作联席会议制度，创新实施项目化管理等新方式，形成统分结合、上下联动的人才工作运行机制。实施人才工作目标责任制，将人才工作完成情况作为领导班子和党政“一把手”年度工作考核的一项重要内容，年终进行考核验收，并严格兑现奖惩，使人才工作制度进一步科学化和规范化。

二要引智育才，打造人才队伍的“生力军”。要结合区域经济社会发展要求，针对人才队伍现状进行深入分析，科学制定人才队伍建设规划。坚持柔性人才工作理念，创新人才引进方式，积极推进院地合作、院企合作，积极推进“人才+项目”等人才工作新模式，引进外脑支持，促进科学决策，引进高层次人才，优化队伍结构，引进优秀项目，助推经济发展。加强学习型社会建设，牢固树立人人可以成才的理念，整合教育培训资源，高质量举办“铝都讲坛”等主题班次、专题讲座，强化人才队伍整体素质，选派人才骨干到先进地区见前沿、问高端，提升人才队伍整体层次，发挥各类拔尖人才示范带动作用，推动人才队伍快速发展。

三要创造环境，打造人才成长的“孵化器”。要通过在区电视台、政府网站举办优秀人才巡礼节目等举措，加强宣传引导，积极发挥政府主导作用，进一步营造尊重知识、尊重人才、尊重劳动、尊重创造的浓厚氛围。进一步完善人才激励、保障机制，为人才成长创造良好的政策环境。积极开展为人才办实事活动，切实解决配偶就业、子女入学、医疗保障等实际生活问题，建立优秀人才、外来人才等联谊团体，加大人才服务支持力度，丰富人才业余生活，为人才成长营造良好的工作和生活环境。