

以优先发展观念科学配置第一资源

市人社局党组书记、局长 边现龙

人才是创新发展的第一资源。贯彻五大发展理念,首当其冲的是要在发展实践中做好人才驱动发展工作。

近年来,咸宁人社部门在党管人才新格局下,切实履行政府人才工作综合管理部门职能作用,在人力资源开发、人力资源市场建设、人才服务体系构建、人才队伍建设等方面做了一些工作,取得了一定成绩。一是人才队伍初具规模。2015年底,全市各类人才总数达到26.1万人。二是人才工程实施进展良好。全市已建成博士后科研工作站、博士后产业基地、博士后创新实践基地14个,位居全省市州第三;实施“企业自主创新岗位计划”以来,已有累计18家企业的自主创新得到政府资金支持;实施“高层次人才科研项目择优资助行动”,支持50名高层次人才及其团队开展科研工作;连续多年开展“急需紧缺专业技术人才高级研修班”,培训1000多名企业家、高级管理人才、专业技术人才;实施

“金蓝领开发工程”,培养培育各类高技能人才;实施急需紧缺专业技术人才特聘岗位、贫困地区专业技术人才奉献岗位、企业研发人才培养等计划,产生良好效益。三是人才培养选拔成效明显。目前,全市现有国家、省级突出贡献中青年专家、享受国务院政府津贴专家、省市政府专项津贴专家、省市级高层次人才500多人,高级专业技术人才7200人。四是人才公共服务平台建设不断加强。通过市场配置,每年举办人才公开招聘活动为企业选聘各类人才。加强非公有制企业职称特殊评审、民间大师选拔、高技能人才培养、人事代理、人事档案管理、人才流动配置、创业创新服务等公共服务平台建设,人才服务手段不断加强。当前,我市人才工作正处在爬坡过坎关键期,人才集聚发展的服务平台建设亟待加强,高层次人才紧缺,高技能人才偏少,博士研究生、硕士研究生、大学本科生占人才总数比例和具有正

高级职称的占专业技术人才比例偏低。

在这个创新驱动发展的时代,我们必须优先用好人这个“第一资源”。人力资源和社会保障部门,顾名思义,既要抓人力资源工作,又要抓社会保障工作,必须毫不动摇地坚持民生为本、人才优先这个战略思想,以优先发展理念做好“第一资源”配置工作。

第一,优先调整人才结构。国家“十三五”规划指出:“推动人才结构战略性调整,突出‘高精尖缺’导向,实施重大人才工程,着力发现、培养、集聚战略科学家、科技领军人才、社科人才、企业家人才、高技能人才队伍。”就咸宁而言,这五类人才都缺乏,必须坚持外引与内培并重、增量与提质并举,从创新发展实际需要出发,下大力气调整优化人才结构,为咸宁的绿色崛起提供坚实的人才保障。

第二,优先引进紧缺人才。实施更积极、更开放、更

有效的人才引进政策,以更阔的视野、更广的胸襟、更大的魄力、更实的举措,广开进贤之路,广纳天下英才。当务之急是要谋划好、实施好“南鄂英才计划”,突破性地开展好紧缺人才引进工作。

第三,优先开发人才资源。人才资源需要精心开发、精心呵护。如何创新三四线城市的人才资源开发工作,是摆在咸宁各级人社部门面前的一个重大现实课题。

第四,优先创新人才发展制度。人才的发现、培养、引进、使用、激励是一项系统工程,需要有一套科学的人才发展体制机制作保障。关于人才发展体制机制改革,中共中央、国务院和省委、省政府已经出台了相关文件,市委、市政府正在科学谋划贯彻落实意见。在这方面,人社部门有必要深度整合职能、全面担当责任,出好实招,务求实效。

凝聚人才智力 服务精准医疗

市卫计委党组书记、主任 王勇

近年来,我们深入学习领会习近平总书记关于人才工作的重要论述,认真贯彻落实中央、省、市关于人才工作的一系列部署要求,坚持党管人才原则,实施“人才强卫”发展战略,以深化医药卫生体制改革、推进卫生计生服务转型发展为重点,以开展“精准医疗”、“三扶一助两促进”为依托,积极推进人才制度和机制创新,激发卫生人才活力,为全市卫生计生事业发展提供智力支持和人才保障。

一、着眼于“引”,选准选对高层次人才

一是建库录才。今年4月我委制定下发了《关于建立咸宁市卫生计生优秀人才库暨人选推荐工作的通知》文件,在全市系统组织开展优秀高端人才、优秀中青年骨干人才和优秀后备人才选拔工作,建立优秀人才信息库。截至目前,经过层层筛选、专家评审,录入我市优秀人才库成员已达369人,其中高端人才58人,中青年骨干129人,后备人才182人,在高端人才中有22人获

得。二是进校引才。以改善事业单位人才队伍结构,积极主动到高校宣传选才,扎实开展2016年“招硕博”工作,引进一批高素质专业型卫生计生人才。分别与华中科技大学同济医学院、武汉大学、南方医科大学、广州医科大学等多所高校的31名硕博人员签订就业书,进一步扩充我市卫生计生人才队伍。与8名免费医学生签订2015年度农村订单定向培养协议书。三是办站吸才。根据鄂博管办(2013)13号文件精神,市中心医院获批设立“博士后创新实践基地”,这是地市级三甲医院中唯一一家获批单位,2016年上半年,同济医学院1名博士后已申报进站。

二、突出于“育”,培优培好高技能人才

一是送出进修一批。注重临床一线医务人员的进修培训工作,组织各医疗卫生计生单位临床科室常年派出专业技术人员到上级业务单位轮流进修,学习新的临

床医疗知识及管理。2016年截至目前,我市共外派53名医务人员到省级以上医疗卫生计生对口单位进修学习。二是规范培训一批。为全面提高我市医师队伍的综合素质和业务水平,持续开展住院医师规范化培训。今年继续招收31名学员参加住院医师规范化培训,目前,我市累计培训住院医师规范化培训人数达82人。三是转岗锻炼一批。加强基层卫生人才培养,2010年至今,我市已为各县市区乡镇卫生院、社区卫生服务中心培养全科医生161名,今年组织了基层医务人员12名进行了为期一年的全科医生转岗培训。四是教育交流一批。充分发挥卫生行业协会、学术团体的桥梁和纽带作用,开展多种形式的专业学术活动,营造浓厚的学术氛围。举办全市内分泌学专业委员会等学术研讨会4期,提交学术论文144篇。上半年我市继续教育累计培训4693人次。

三、立足于“用”,用足用活高素质人才

一是下乡挂职重用。今年我委与市委组织部联合下发《关于选派优秀中青年骨干医生到基层医疗卫生计生机构挂职服务管理办法(试行)》,9月底我们从二级以上医疗单位选派了28名40岁左右、临床经验丰富的中青年骨干医务人员到乡镇卫生院或社区卫生服务中心任副院长或中心副主任职务,帮助提高基层医疗单位医疗水平。二是基层帮扶使用。组建“市医疗服务团”深入农村、社区、企业利用农民学校举办健康知识讲座,围绕“三扶一助两促进”人才助力精准扶贫,定期到贫困地区开展“送医送药送健康”活动。今年已选派128名优秀医务工作者分批次进村进社区进企业开展服务活动。三是对口交流选用。对医疗机构专业技术人员在晋升高职称前要求到基层服务一年,开展“传帮带”,推动医疗人才资源向基层柔性流动。2014年至今,已选派600余人到基层开展服务活动。

坚持改革创新 促进女性人才健康发展

市妇联主席 陈海莲

促进女性人才健康发展,关系到人才强市战略的落实和男女平等基本国策的落实。近年来,我们坚持把提高女性素质当做常抓不懈的任务,把为女性人才脱颖而出、施展聪明才智搭建平台当做义不容辞的责任,在党管人才新格局下,切实履行职能。

一要顺应改革脉络,把握女性人才成长特点和规律。妇女是一支伟大的人力资源,女性人才资源是人才群体资源结构的重要组成部分。我们要通过开展广泛的调研,了解女性人才的发展现状,摸清影响女性人才发展的制约因素,在科学发展中破解女性人才成长的热点、难点问题,探索女性人才的特点和成长规律,更好地开发好女性人才资源,服务好咸宁经济和社会发展,让女性人才活力充分迸发。

二要用好政策武器,为女性成才成长保驾护航。坚持党建带妇建,落实“哪里有妇女哪里就有妇女组织”要

求,在非公有制经济组织和社会组织等新领域建妇女组织192个,将这些领域的优秀女性人才纳入到妇联组织中、优先纳入为各级妇女组织各类评优评先主要对象,提高女性人才发展的积极性。要认真实施《咸宁市妇女儿童事业发展十三五规划》女性人才工作的目标和政策,积极推动有关部门出台相关政策措施,为促进女性人才成长的基础工作来抓。加大对女企业家、女农产品经纪人、农村经济合作组织女带头人等妇女“领头雁”的培训力度,充分发挥她们的引领、带动作用;加强对求职、在岗妇女的职业技能培训,提高她们的岗位竞争力;着力开展对农村妇女的实用技术培训,提高依靠科技致富的能力。加大对基层妇女工作者的岗位业务培训,举办“我是妇女工作专家”等演讲比赛,提升她们的履职能力。计划用三年时间,对乡镇(街道)、村(社区)妇女干部轮

训一次。抓住“互联网+”新机遇,加大女性人才网上创业技能培训力度,建设一支高素质的女性人才队伍。

三要搭建施展舞台,为女性成才插上腾飞翅膀。我们要在“大众创业,万众创新”中培养更多的女性人才,就要充分发挥妇联组织密切联系妇女,工作面广线长的优势,通过开展“巾帼建功”、“双学双比”、“女作家进校园”、“女企业家助力精准扶贫”、“咸宁市十佳女性”、“香城泉都‘她’最美”系列评选等形式多样的活动,及时发现各个领域的女性人才,建立各类不同层次的人才库。创建“妇联+协会”工作模式,整合资源为各类女性人才搭建联络、交流、活动的平台。通过建立和完善各类女性协会,努力把全市素质高、能力强、热心妇女儿童事业的女企业家、女能手、女作家、女律师等女性人才紧紧地团结在妇联组织周围,形成以妇联组织为中心,以女性人才为骨干,辐射引领妇女群众的工作格局。

四要强化典型选育,凝聚女性成才成长正能量。女性人才的发现、培养、引进、使用、激励等是一个系统工程,要想女性人才辈出,就要有一套科学的人才发展体制机制。因此我们要创新成才理念,坚持科学的人才观,完善女性人才成长激励机制。开展“优秀女性进高校”、女性人才事迹报告会等活动,加强女性四自精神的宣传教育。要放手使用优秀女性人才,将我们发现的市级优秀女性人才适时向省级、国家级推荐表彰为“三八红旗手”、“巾帼建功标兵”,切实把女性人才的积极性和创造性引导好、保护好、发挥好。要创新女性人才宣传机制。充分利用报刊、电视、广播、网络、香城泉都e家庭等媒体,坚持不懈地宣传马克思主义妇女观、男女平等基本国策,优秀女性人才典型,弘扬先进性别文化,用榜样的力量激励全市广大妇女在改革发展稳定第一线建功立业,为女性成才营造浓厚的舆论氛围和良好的社会环境。

加快农业人才培养 助力现代农业发展

市农业局党组书记、局长 来华雄

科技兴农,人才是关键。无论是推进农业科技创新,还是加快成果转化应用,都离不开高素质的农业科技人才。近年来,我市高度重视农业人才队伍建设,从人才引进、培养、使用等方面不断壮大、素质不断提高、结构不断优化,为全市新农村建设和小康社会建设做出了应有贡献。

一、农业农村人才队伍建设成效显著

目前,全市农业系统专业技术人员1220名,其中具有高级职称52名,其中拥有本科文凭的专业技术人员约占总数的34%,干部队伍整体素质得到了很大的提高。农业系统专业技术人员涵盖了茶叶、蔬菜、水果、芝麻、水稻、植物保护、农药鉴定、土壤肥料测定、种子检测、畜牧水产养殖、农业机械维修、农业科研等各个领域,基本上实现了农业各领域人才的全覆盖。

此外,农业部门还注重农村实用人才的培训,截至目前已培训农村实用人才15600人,其中遴选并录入湖北省农村实用人才(新型职业农民)信息网9000人。培

训农业科技示范户6370户,覆盖80%以上自然村,示范带动周边6.5万户群众。

二、农业技术人才培养的实践探索

为大力推动现代农业的建设和纵深推进新农村建设,市农业局高度重视农业人才培养工作,创新体制机制,做到“围绕产业抓培训、依托平台办培训、整合资源促培训、形成体系保培训”,大规模培养各类农业人才。

1、加强农业干部队伍建设,提供发展现代农业的组织保障。

多种途径引进人才。近年来,全市农业系统通过招硕博引博、公务员招考、从三支一扶人员中选聘等方式引进各类农业专业人才90余名,进一步改善了农业干部队伍知识结构和年龄结构。多种方式培训人才。借助各个培训平台如农业技术推广项目培训、农业高等院校骨干培训、农业生产基地实地培训等,进一步提升农业干部为“三农”服务的本领。每年组织一批市、县、乡农业技术人员到省农业厅、华中农业大学开展培训,更新

知识结构。2011年至今已累计培训农业干部198人,其中市局机关干部18人。选派了2名专业技术人员援助非洲,选派了2名干部到省级农业产业化龙头企业挂职锻炼。优化配置选拔人才。局党组按照“任人唯贤、德才兼备”的原则,完善了专业技术人员考核制,推行聘任制,将业务能力强、群众公信度高的专业技术人员调整到领导岗位。目前,局系统具有专业性质的岗位全部由专业技术人员担任。注重实践锻炼人才。结合三万活动、精准扶贫、新农村建设等活动,选派年轻干部深入农村锻炼,在实践中提升服务能力和水平。

2、加大新型职业农民培训力度,培育发展现代农业的领头雁。

现代农业最需要的是新型职业农民,不仅要有文化,而且还要懂技术,还要会经营。为适应现代农业发展需要,市农业局逐步加大了对新型职业农民的培训力度。2014年至今累计培训新型职业农民10436名。重点面向种养大户、家庭农场主等农业生产经营大户人

才,开展农业生产技术、经营管理知识、市场营销方法、岗位职业技能等系统培训。2015年9月,在市中心举办了1200名新型主体参加的培训会议,这样大规模的培训在全省也是首次,受到省农业厅的高度肯定。会上省农业厅拿出136万元奖励我市新型农业经营主体,同时也要求将我市培训经验在全省推广。

3、强化政策扶持,让土专家、田秀才走进培训课堂。近年来,农业部门整合粮油高产创建、农村能源、美丽乡村、农技推广体系改革与建设示范县、粮食大县、畜牧大县、水产大县、农机购机补贴、经济作物标准园建设等项目资源,集中向已认定的农村实用人才倾斜,鼓励符合条件的农村实用人才承担国家涉农财政项目,通过项目带动农业农村人才创业兴业。支持土专家、田秀才走进培训课堂为农民传授创业致富经验。据初步统计,全市已有80名农业生产大户,承担了早稻集中育秧、农村实用人才培训等涉农项目,累计资金达6000多万元。

“人才工作宣传月”系列报道 ②——一把手谈人才

市委组织部 市委宣传部 咸宁日报社 主办

