县域经济跨越发展的人才支撑体系构建

——以淮安市淮阴区为例

[陈　达]

习近平总书记在大连调研时强调“国家发展靠人才、民族振兴靠人才”,从战略高度阐释了人才工作对我国社会主义现代化建设的重要意义，肯定了人才在国家和民族复兴道路中的根本性作用。人才在跨越发展中的支撑作用业已成为全社会的共识，但是如何在发展的过程中，探索创新出人才引进培养使用系统的激励机制，进一步发挥人才在跨越发展中的支撑作用，还需要进一步的实践探索。笔者主要结合淮安市淮阴区实际情况,以及周边县(区)情况,对如何构建县域经济跨越发展中的人才支撑体系作了初步的探讨。

一、目前县域经济跨越发展中人才支撑体系存在的主要问题和不足

1. 人才资源的“规模”和“结构”与经济社会跨越发展还不相适应。在人才规模上，淮阴区现有人才资源总量8.99万人，而拥有硕士以上学历的高层次人才总量仅1100人,占人才资源总量仅1.2%左右,在国家千人计划、省双创计划等高端人才方面,总量更是微乎其微。在人才结构上,体制内人才多,体制外人才少,党政人才、农村实用人才、社会工作人才等占据人才资源总量的74.2%,而专业技术人才、企业经营管理人才、高技能人才占人才总量的25.2%,已无法支撑企业转型升级、跨越发展的需要。

2. 人才工作主体的科技型企业在“体量”和“需求”上还处于小规模、低层次阶段。截止2012年底,全区共有规模以上工业企业298家,年总产值722.2亿元,其中纺织、服装、食品等传统型企业占据“大壁

江山”。高新技术企业至2012年底仅5家，其中，规模以上高新技术企业仅4家，占全区规模以上企业总量的1.34%，总产值10.46亿元，占规模以上企业总产值的1.45%。在现有高新技术企业中，只有万邦香料年产值超5亿元，其余部分还处于起步阶段。在传统的纺织、食品等企业中，对人才的需求量基本可以忽略不计，而处于起步阶段的科技型企业由于资金、生产规模的局限，对人才的需求不旺盛，不敢、也不能进行大规模的人才投资。

3. 人才引进使用培养的“观念”和“机制”还处于相对滞后的状态。在人才观念上，停留在口头与书面表述上较多，在人、财、物的投入上不足，还没有形成全社会的共识。在工作方法上，没有形成系统性的人才引进、培养、使用激励措施，没有形成合理的体制机制，更多的人才引进使用激励方面还需要依靠主要领导进行会办拍板，没有形成制度保障。人才使用激励的措施缺乏政策支撑和财政投入。在工作职能上，组织部牵头抓总，科技、人社等部门协调配合，部门联动的格局还没有形成，更多的是组织部门既做指导员，又做战斗员，没有形成齐抓共管的格局。在政策保障上，没有系统性的文件引领人才工作，目前部分文件还是04、05年出台的，与当前经济社会发展已严重脱节，缺乏可操作性，无法有效推动当前人才工作。

二、目前人才支撑体系存在问题和不足的主要原因

分析淮阴区人才支撑体系存在的问题和不足的原因，既有客观方面原因，更有主观方面原因。客观上有历史、体制机制和条件等方面的因素。主观上主要是思想意识、能力水平、方式方法上还不能完全满足对人才使用激励的要求。

一是探索创新人才工作机制的意识不够浓。按照科学发展观的要求，我们对人才引进、培养、使用的理解、认识、落实等方面还有一定差距，对如何抓住机遇、主动贴近中心、服务探索创新人才使用激励机制的自觉性不够强、研究不深、办法不多。二是建立健全人才工作机制的能力不够强。对人才成长规律把握不够，对人才引进、培养、使用工作中的一些深层次问题研究不透，运用科学理论指导人才工作能力不够强。在人才引进培养方面还缺乏长远眼光、战略思维和改革创新的气魄。三是研究决策人才工作的机制不够活。在研究决策人才激励办法时缺乏创新性和前瞻性，人才引进、人才培养和人才使用方面没有形成有机统一整体，对人才使用激励办法的修改完善还比较滞后。四是贯彻落实人才工作政策的作风不够实。深入基层、深入群众、深入实际调查研究人才使用激励工作的贯彻落实情况时间不多，特别是深入到企事业单位、乡镇了解情况、听取意见做得不够，掌握情况不全面。

三、探索创新人才体系在县域经济跨越发展中的支撑作用

人才工作是一项长期复杂的系统性工程，如何变“第一资源”为“第一驱动”，发挥其在经济社会发展中的聚变功能，需要系统研究。人才工作涉及到企业、政策、环境、平台等方方面面，只有整合各方面资源与力量，通过一系列的政策、制度保障，才能有效健全县城经济跨越发展的人才支撑体

系。

1. 加快优势产业集聚，做强主体支撑。企业强则人才强，离开企业，人才则无法落地生根，只能是镜中花、水中月，这一点在苏南等发达地区得到了充分的证明。以苏州为例，2013 年苏州入选省“双创计划”人才 82 人，其中 69 人为创业人才，这部分人才的落户，也就是为苏州增添了 69 户高新技术企业，对整个产业的转型升级具有积极的作用。而我们还是依赖传统产业打天下，更多的承接一些发达地区淘汰下来的高能耗、低技术、劳动密集型企业，这部分企业对于高层次人才基本无需求，造成人才无法落地，无法生根，没有适合人才成长的土壤。要改变这种现状，应从两个方面着手，一是狠抓科技招商，引水养鱼。目前，招商引资工作已作为各乡镇、各部门的一号工程来推进与落实。在招商引资布置与考核中，要加大招引科技型企业的考核分值，将各单位招引科技型企业作为考核内容纳入招商引资考核目标中，将引进高层次人才创业项目等同于 10 亿元、5 亿元大项目，将招引数量下达到相关单位。通过强势推动，集聚一批高科技企业落户，为人才集聚提供载体。二是狠抓产业转型，腾笼换鸟。对本地现有企业，鼓励其加大技改力度，淘汰落后产能，要大力度鼓励企业兴建研发中心与实验室，对企业申报高新技术企业给予资金支持，积极培育优势产业集群，力争通过 3 至 5 年努力，在全区规模以上企业中，全部建立市级以上研发中心，强化企业吸纳人才的主体作用。

2. 突出人才优先导向，做强政策支撑。企业“主体”，市场“划桨”，但必须靠政策“导航”。根据淮阴区经济社会发展和产业结构调整升级的现实需要，着重突出盐硝加工、钢铁和机械制造、食品加工、生态农业等传统产业与软件服务外包、光伏太阳能、新材料等新兴产业引进高层次人才。一要创新人才管理体制。加强人才资源统筹管理，克服人才资源管理中越位、错位、缺位等现象，加强对人才工作的领导，变协调机构为常设机构，统筹组织、人社、科技等各部门的人才工作者队伍建设，做到职责清楚、责任明确，做到有人才的地方就有人才工作者队伍，有人才需求的地方就要有响应、有服务。二要创新人才激励机制。作为苏北欠发达地区，要增强对人才的吸引力，关键还是政策要到位，要发挥后发优势，提高政策含金量，将激励政策覆盖人才引进、使用、培养全过程，覆盖到注册落户、金融税收、家属安置等全方位。消除对非公经济组织人才在政府奖励、职称评定、教育培训等方面的歧视政策，鼓励企业使用人才。根据人才创造效益情况，给予企业以重奖。三要拓宽人才引进渠道。鼓励社会中介与机构参与人才引进工作，按引进人才的不同层次给予社会中介机构与个人引才奖励，调动全社会参与人才工作的积极性。要通过完善的政策，使淮阴成为推进人才工作、引进培养急需人才的“参照系”和“风向标”，使淮阴成为吸引各类人才集聚的“强磁场”。

3. 提升人才集聚载体，做强平台支撑。一是创建国家级园区，打造发展新引擎。到 2015 年，建成国家级高新技术产业开发区与国家级农业科技产业园。高新区的龙头地位要更加牢固。要将高新区建设成为新兴产业的集聚区、科技孵化的核心区和人才汇集的创新区。今后三年，高新区在全省

排名每年要进5位以上,到2015年规模工业开票销售要力争突破300亿元，财政收入突破20亿元，综合实力进入苏北十强，新增高新技术企业20家,高新技术产业产值占比达30%以上；农业科技园区的带动辐射作用要更加突出。将农业科技园建成引领沿淮地区农业科技创新的新平台,推动农业科技成果孵化和产业化，提升区域现代农业竞争力。形成特色产业链、科技支撑链、现代循环农业、农业信息化等重点工程互相融合，加快科技要素与人才要素集聚，建成全国一流的农业科技园和淮河流域现代农业发展先导区。二是引导民间资本,创设发展新平台。在这方面,淮阴区做出了积极的探索并取得了良好的效果。2009年，引进南京国资集团和联创科技集团共同投资兴建的淮阴软件园项目,2012年被认定为省级软件园、省级科技孵化器。该项目已成功入驻科技型企业20余家,投入3万平方米的研发启动用房，用于软件及服务外包、文化创意企业办公。在此基础上，还要进一步完善民间资本投资科技孵化器建设的支持力度,在土地供应、税费缴纳、项目审批等方面提供优惠政策、简化办事程序、明确专人帮办。要创新科技孵化器的运行机制,实现建、引、管的企业化运作、市场化管理。三是深化校企合作,开创智力引进新格局。本着“不求所有,但求所用”的原则,坚定不移地推进校企合作步伐,加强校企合作平台建设，探索校企合作交流模式,以“重才惜才”的政策环境、“爱才助才”的服务体系,“引才用才”的创新载体和“亲才留才”的人文环境筑巢引凤、招贤纳才，通过提升产业结构、转变经济增长方式、改变人才队伍发展模式，引领经济社会更好更快发展。

4. 营造良好人才氛围，做强环境支撑。一要以包容之心给予人才成长时间。人才成长需要时间，人才投资更是一项投资大见效慢的工作。在人才成长过程中,除给予必要的支持外,更要有一颗包容之心,包容人才成长过程中的失败,多用“望远镜”,少用“放大镜”,多做“雪中送炭”的事,少做“杀鸡取卵”的事,帮助人才及人才所创办的企业逐步成长、逐步壮大。二要以关爱之情解决人才成长难题。为人才的工作生活创造一切便利条件，给予引进人才基本的生活(住户)补贴,保障人才生活需要;开通人才服务绿色通道，建立高层次人才信息库,实行区领导结对帮扶机制,对高层次人才在淮工作生活中遇到的问题及时会办解决,积极协调解决来淮人才配偶就业、子女就学、医疗、保险等问题,区内学校免收有关费用。三要以减负之责降低人才成长负担。在人才与科技型企业的成长过程中,稍有成绩,就作为各级政府、部门的工作亮点向外推荐。调查中发现,某企业在8月底9月初近20天的时间内，共接待各级政府、相关单位组织的观摩、调研、学习活动10余次,参加各类座谈会4场,如此频率,既干扰企业正常生产营业活动，又影响到人才的研发、创新工作。为减少对企业、对人才的干扰，建议各部门改进调研工作的方式方法,减少不必要的会议和观摩活动,尽量减少对企业生产经营活动的影响，让企业与人才拿出跟政府打交道的精力，更多的用于研发、生产、经营活动,保障企业与人才有一个优良的发展环境。

(作者单位：淮安市淮阴区委组织部 223300)

让“非遗”重放异彩

——关于泰兴“非遗”保护情况的调查

[卞维国　卜用庆　严新峰]

非物质文化遗产是历史发展的见证,也是珍贵的、具有重要价值的文化资源。有效地挖掘、保护、传承这些资源是促进文化创新和发展先进文化的一项重要任务。课题组就泰兴市“非遗”保护工作进行了专题调研,形成报告如下:

一、“非遗”保护取得的成效

近年来,泰兴市深入开展普查和保护工作,将一大批“非遗”挖掘和整理出来,并加快保护、传承,取得阶段性成效。

1. 深入挖掘抢救,建立保护名录。2008年起,泰兴市开展了“非遗”普查工作,对全市“非遗”进行了普查摸底,全面了解和掌握全市“非遗”资源的种类、数量、分布状况、生存环境、保护现状等,并运用文字、录音、录像、数字化多媒体等多种方式,对全市“非遗”进行了真实、系统和全面的记录,建立实物、电子档案和数据库,筛选出涵盖民间文学、传统戏剧、民间舞蹈等10多类172个项目,编入《泰兴市非物质文化遗产资源汇编》。在此基础上,开展了“非遗”代表项目和传承人的认定、命名工作,并根据地域特色,积极申报国家级、省级、市级“非遗”名录。至目前,建立四批市非遗名录,共11类、30项,其中,省级非遗项目4项,泰州市级8项。

2. 注重广泛宣传,营造浓厚氛围。在市各新闻媒体宣传“非遗”保护工作的意义、内容,制作播放《泰兴银杏嫁接技术》、《黄桥烧饼制作技术》等专题片,并对“泰兴花鼓”、“玉如意说唱” 等传承人进行专访报道。举办“非遗”摄影艺术图片展,在市文化艺术展览厅和中小学巡展。利用“文化遗产日”和节庆契机,加大“非遗”等地方特色传统文化的宣传、展演,形成了浓厚的社会氛围。2010年上海世博会上,泰兴市举行“江苏泰兴银杏日”活动,展示了麻将雕刻、银杏根雕等富有泰兴特色手工艺制作, 表演了泰兴木偶戏、花鼓等泰兴民间文艺。2013年4月份,张桥麻将接受美国Discovery频道生活科技大解密栏目组和英国BBC记者的采访拍摄。

3. 开辟传承渠道,寻求项目开发。泰兴市对列入“非遗”名录的项目,明确了保护的主体责任, 有侧重点地扶持代表性传承人进行传习活动。继泰兴将“健身花鼓”纳入全民健身计划后, 目前江苏省正全面推广泰兴花鼓,并逐步推向全国。建立了培训基地,传授黄桥烧饼制作技术、泰兴银杏树嫁接技术等,培养了一批制作、嫁接能手。“黄桥烧饼”、“黄桥美味鲜”卤菜被评为“泰州市重点保护产品”,列入黄桥古镇旅游项目——十大美食。泰兴民间传统故事《玉如意》被改写成18章22万字的长篇小说《红尘梦》公开出版,并以清唱形式录制成光盘。

二、“非遗”保护存在的不足

近年来,泰兴市“非遗”抢救、挖掘、保护取得了一定成效。但是总体上还存在重申报、轻宣传、轻保护、轻利用的情况,主要表现在以下几个方面:

1. 扶持力度不够,专项资金“杯水车薪”。目前,泰兴市“非遗”保护面临一无资金,二无人员的窘境,“非遗”保护资金每年仅5万元,可以说是“杯水车薪”。“非遗”保护中心设在市文化馆内,没有专门编制,仅有2名兼职人员。

2. 推介力度不大,在外知名度不高。与周边县市特别是省内“非遗”大县相比,宣传、推介力度不够、范围不广、会展“后效应”不明显,没有走出泰兴、走向全国。比如泰兴市的曲霞汤包与靖江市的蟹黄汤包,香荷芋与兴化的芋头特色和名气相当,但宣传力度、方式远远不如。

3. 后继几乎无人,不少频临失传危险。当前泰兴市许多优秀“非遗”后继无人,面临着失传的危险,不少独门绝技人亡艺绝。例如“泰兴的木偶戏”、“泰兴银杏木雕”等由于雕刻工艺复杂、经济效益不高、市场前途不广等原因,面临后继无人的困境。

4. 产业化步伐不快,大多无经济效益。由于泰兴市至今没有“非遗”产业化扶持引导资金,除了黄桥烧饼、黄桥卤菜依托产业化公司外,其他“非遗”产业化只能靠民间艺人或传承人单打独斗,实现其微薄的经济效益。如工艺麻将属于手工细活,无法机械化生产,产量、销量均较低。

5. 无保护保密意识,易被国外复制。没有意识到知识产权的重要性,忽视相关技术保密。如美国探索频道采访、拍摄张桥麻将雕刻工艺时,将细微的雕刻过程和工艺尽现于外国媒体镜头之下,很容易被外国人模仿和复制。

三、加大“非遗”保护力度的几点建议

丰富的“非遗”资源是祖先留给我们的宝贵财富,是泰兴市文化发展的可靠优势,我们必须增强保护“非遗”的自觉意识和危机意识,切实做好“十二五”时期的“非遗”保护工作。为此,建议做好以下几方面工作:

1. 加大政府扶持,提供有力的政策支持和资金保障。要出台“非遗”保护规划和专项意见,进一步明确“非遗”保护工作的中远期目标、主要任务、扶持政策、推进措施。成立市领导小组和工作机构,建立综合协调工作机制,形成市级政府主导、文化部门牵头、相关部门和各乡镇参与的工作体系。设立专门的市“非遗”保护中心,通过公开选调等途径,配备一定的热心此项工作、对地方特色文化颇有研究的专门工作人员。各乡镇(街道)要明确专门的工作人员,负责“非遗”的线索挖掘、资料收集和保存、项目申报准备等基础性工作。设立“非遗”保护专项经费,列入市级财政预算,并适应实际需要,逐步增长专项扶持、引导资金。由政府出资买戏,送泰兴木偶戏、泰兴花鼓等“非遗”文化下乡村、进社区演出。深入挖掘“非遗”项目,科学、优化包装,积极向上争取保护、传承扶持资金。对张桥雕刻麻将、黄桥烧饼等生产性工艺,申请国家保护生态基地,获得资金扶持,解决传承难题。

2. 借助现代传媒,不断扩大知名度和影响力。在挖掘、保留传统特色的基础上,融入现代元素,以现代传媒技术加以表现、留存和传播。利用中国(泰兴)银杏节、金秋经贸科技洽谈会、国庆节、春节等传统节庆日以及“文化遗产日”,举办“非遗”展演和展

览,展示“非遗”的丰富内容。在本地主流媒体开辟《关注非物质文化遗产》等栏目,以文字、说唱连载、连播,并将宣传资料整理后出书、出光盘,为群众了解、保护、传承、利用“非遗”奠定坚实基础。在市鼓楼文化广场、古银杏森林公园、黄桥古街巷、省美丽乡村祁巷村等公共场所、旅游景点,设立戏台、地方特色“非遗”产品展销区,加大宣传推介、销售,使之走出泰兴,扩大知名度。建设“非遗”保护一条街,将“古风”再现和现代商业开发相结合,打造地方文化特色对外窗口,提升城市文化品位。主动邀请国家级、省级权威媒体来泰采访,助推“泰兴花鼓”、“泰兴木偶戏”走出泰兴、走向全国、走向世界,让更多人了解泰兴的特色“非遗”文化。积极组织“非遗”项目参加全国“非遗”博览会、中国民间艺术博览会等,扩大在外知名度、影响力。将“非遗”文化产品作为对外地方特色礼品,向海内外宾朋赠送。

3. 加大开发力度,以产业化增加经济效益。充分利用国家、省相关扶持政策,对有群众基础、经济效益可观的项目进行生产性开发利用,实现社会效益和经济效益的双赢,通过良性循环实现自救式保护与扩大化传承。开发彰显传统特色、具有时代气息、独具个性的非遗产业化产品,加大推销力度,逐步实现见效益—规模化——品牌化的升级目标。根据现代人们的消费需求,将“非遗”嫁接现代元素,扶持、创新开发产品。例如,泰兴银杏木雕,可以借鉴无锡惠山泥人的一些做法,开发出不同系列、不同类别、形式多样的产品,可开发一批反映黄桥战役、朱东润、郑肇经等地方特色景点、特色文化、特色人文的产品,体现天宫一号、蛟龙、辽宁舰等我国重大历史事件、科技创新的产品,适合年轻人的摆设、装饰物品,为儿童、青少年喜爱的卡通、动漫人物造型等,还可以根据顾客或旅游者的不同需要,制作个性化产品。

4. 创新搭建载体,多途径有效传承。传承是“非遗”保护工作的核心。传承“非遗”,使优秀的文化传统得以延续,也是最好的保护。传承的主体当然是“人”,而对传承人来说,首要的是生存。对于不能生产性开发的“非遗”项目,只能依靠政府扶持、支持,实现传承。被政府认定为代表性非遗项目的传承人,市政府要给予一定的生活补贴,并对其开展传授、展示技艺、讲学以及文艺创作、学术研究等活动,给予资金扶持。建设一批“非遗”文化生态保护村居、“非遗”研究传承基地、传习所和“非遗”博物馆。市“非遗”保护中心要设立“非遗”珍贵实物展览厅,有能力的乡镇文化站要专门开设“非遗”展览室。组织民间艺人艺术团,利用市“三馆”和文化鼓楼广场的场地进行现场表演、现场展示(展览)、现场买卖,扩大传承面和受众面。对于难以产生市场效益的“非遗”项目,要面向特殊的群体,开展传承和推广活动。

5. 增强保密意识,保护好核心技术。要高度重视自身知识产权保护,强化技术保密措施,申请知识产权保护。对于黄桥卤菜,要以黄桥“美味鲜”为龙头,统一工艺要求,加快申请注册商标。面对国内外媒体采访,要注重技术保密、保护。对核心工艺要采取保护性手段,不能将绝密的工艺和配方暴露于媒体摄像机镜头之下,防止被复制、模仿。特别要采取有效措施,防止珍贵的“非遗”实物和资料流出境外。要注重打假,对冒牌的要加大打击力度,保护好自身权益。

(作者单位:泰兴市社科联 225400)