深化改革增强人才工作实效性

□赵爱明

中共中央关于《深化党的建设制度改革实施方案》把人才发展体制机制改革作为党的建设制度改革四大任务之一。近期，中共中央、国务院出台了《关于深化体制机制改革加快实施创新驱动发展战略的若干意见》，指出：坚持人才为先，把人才作为创新的第一资源，加快实施创新驱动发展战略。为落实深化人才发展改革的新任务，适应创新驱动发展战略的新常态，在具体实践中，应坚持问题导向，通过深化人才发展体制机制改革，不断增强人才工作的实效性。

健全党管人才领导体制，在整合人才工作力量、提高人才工作水平上求实效

习近平总书记指出，择天下英才而用之，关键是要坚持党管人才原则。随着人才强国战略的稳步推进，党管人才工作格局初步形成。但是，我们也要清醒地认识到，在适应人才发展的新形势、经济发展的新常态方面，党管人才领导体制方面还存在诸多不协调、不“赶趟”的地方。必须通过深化党管人才领导体制改革，创新党管人才方式方法，不断提升人才工作水平。

统筹推进，形成合力。围绕党委统一领导，组织部门牵头抓总，有关部门各司其职、密切配合，社会力量广泛参与的人才工作格局，形成统分结合、上下联动、协调高效、整体推进的人才工作运行机制。一是党委“统”。党委应把人才工作纳入党政领导班子综合考核指标体系中，提高人才工作专项考核的权重，运用好考核成果。完善人才工作领导（协调）小组成员单位联席会议制度，切实把人才工作“统”在党委的坚强领导下。二是组织部门“牵”。组织部门要找准牵头抓总定位，通过完善科学决策机制、分工协作机制、沟通协调机制、督促落实机制等，牵住人才工作的“牛鼻子”。三是部门职能“分”。按照党委统一领导、分类管理原则，科学划分人才工作职能部门职责，形成推进人才工作的总体合力。四是社会力量“参”。充分发挥社会团体、人才中介机构在联系人才、团结人才、服务人才等方面的独特优势，形成全社会关注和参与人才工作的浓厚氛围。

抓住重点，有的放矢。党委重点抓战略思想研究、总体规划的制定、重要政策的统筹、创新工程的策划、重点人才的培养、典型案例的宣传。组织部门具体分析人才形势、研究人才政策、服务人才需要、加强人才思想教育、营造人才发展环境等方面。职能部门特别是人社部门在构建人才服务体系、推动人才队伍建设等方面积极发挥职能作用。社会组织参与人才开发和服务，健全人才租赁、人才外包、人才培训等方面社会化服务体系。

创新集聚人才体制机制，在打造人才承载平台、完善更具竞争力的引才制度上求实效

创新驱动实质上是人才驱动。实施创新驱动发展战略，必须坚持人才优先投入，构建多元化投入机制；加强载体建设，打造人才创新创业的舞台；围绕“高精尖缺”，出台更具竞争力的引才政策等方面，多管齐下，以人才集聚支撑经济社会发展。

人才投入多元化。要加速推进高层次人才集聚，必须创新投入机制。一是加大政府引导投入，把政府资助资金变为“种子基金”，通过杠杆原理，不断扩大全社会人才发展投入规模；二是强化企业主体投入，支持企业设立人才发展专项资金，引导鼓励企业加大对产学研战略联盟、科技创新平台、重点实验室和工程技术研究中心等研发载体的投入力度，加强人才培养和团队建设；三是鼓励社会参与投入，引导社会资金向教育、科技、医疗卫生等公共服务领域流动，鼓励各类社会组织、机构、民间团体和个人以多种形式支持和参与人才投资。

人才承载平台化。一是依托产业聚人才。做到重点产业在哪里，就引导高层次创新创业人才向其聚集；重点产业方向在哪里，就引导重大人才政策向其覆盖；重点产业薄弱环节在什么地方，就引导优秀人才进行集体攻关。二是依托载体聚人才。鼓励引导企业、高校、科研院所建立院士工作站、重点实验室、工程（技术）研究中心、博士后科研工作站等各类创新平台，抓好人才和核心团队建设，以才聚才。同时，建设一批社会公益性的创新创业孵化器，探索建立吸引、支持和服务海外高层次人才创业的新模式。

人才招引系统化。一是建立人才需求动态管理制度。各地各部门应结合自身实际，依据产业、学科建设等不同特点，直接掌握一批“高精尖缺”的人才需求，并定期进行更新，实行动态管理。二是建立人才项目化管理制度。要像管理项目一样，实施人才的招引。通过人才项目包装，人才招引才会有竞争力和吸引力；通过人才项目管理，人才扶持政策才会更更有针对性和实效性；通过人才项目实施，人才团队的作用才会得到更大程度的发挥，让创新的合力充分涌流。三是建立督促检查落实制度。一分部署，九分落实。通过建立切实可行的督促检查制度，促进工作落实，同时梳理总结检查中发现的问题，进一步完善人才需求和项目管理。

完善人才流动评价激励机制，在畅通人才流动渠道、选准用好人才上求实效

流动性是人才资源的基本特征，评价激励是人才资源开发的基础性环节。把握人才资源的基本特征，抓住人才开发的基础性环节，促进人才合理流动、优化配置，给予创新创业人才更多的利益回报和精神鼓励，才能充分激发全社会的创新活力。

畅通渠道增效益。人才流动最大的好处是可以激发人的巨大潜力，使人找到自己的最佳位置，实现人的才能与工作需要的最大限度契合，使得人才效益最大化。一是破除人才流动体制机制障碍，构建人才流动的“直通车”。放手让市场在人才资源流动配置中起决定性作用。体制上，让人才能够在城乡之间、行业之间、用人单位之间自由流动，真正使人才资源实现全社会的自由流动与合理化配置；机制上，利用市场信号调控人才的流向，使人才配置趋于合理，结构趋于优化，效益不断提高，真正建立起符合人才流动规律的供求机制、竞争机制。二是加强人才市场体系建设，构建人才流动的“主渠道”。通过加快人才市场的市场化进程，建立统一的人才资源市场体系，大力培育发展专业技术人才、企业经营人才、高技能人才、农村实用人才、社会工作人才等专业性人才市场，同时加快人才市场的信息化进程，形成统一的信息网络，为广大求职者和各类用人单位提供现代化的人才信息服务，促进人才资源由“有形市场”向“无形市场”转变。三是突出“高精尖缺”，构建人才流动的“绿色通道”。紧密结合经济社会发展的迫切需求和人才队伍建设实际，围绕优势产业、重大项目、特色经济等领域，建立一条急需的高层次人才和紧缺的各类人才“绿色通道”。

评准用好增活力。通过科学的评价激励人才，将具有真才实学并作出较大贡献的人委以重任或加以表彰激励，发挥导向性作用，人才集聚效应才会显现，创新活力才能迸发。同时针对不同类型、不同特点、不同层次、不同年龄段的人才制定相应的人才评价激励体制机制，只有建立符合各类人才特点的评价激励机制，才能充分调动方方面面的积极性和创造性，让各类人才有盼头、有奔头，想干事、干成事。特别是在评价激励青年人才上，应做到客观、包容、及时，尊重青年人才成长规律，为有发展潜力的优秀青年人才多做一些“雪中送炭”的好事实事，助其健康成长。

健全人才服务保障机制，在营造人才创新环境、构筑优质人才服务环境上求实效

习近平总书记指出：“环境好，则人才聚、事业兴；环境不好，则人才散、事业衰。”人才发展环境在人才工作和人才队伍建设中具有长期性、根本性和战略性的作用。良好的人才发展环境，对内是凝聚力、向心力和驱动力，对外是吸引力、竞争力和生产力。要牢固树立人才资源是第一资源的理念，强化人才意识，着力营造人才宜居宜业环境。

营造多元的人才创新环境。一是发展创新文化。提倡创新面前人人平等。营造“四个尊重”的浓厚氛围，才能让全民族的创新意识竞相迸发、创造活力充分涌流。二是培育创新精神。努力营造大众创业、万众创新的政策环境和制度环境，人人争做创新主体，人人皆是创新的参与者、实践者和获得者，为支持科技人员创新创造有利条件。三是宽容创新失败。要大力倡导追求真理、不怕失败的科学精神，积极建立爱护、支持创新失败人才的机制和制度规定，为创新失败人才营造宽容、和谐的氛围，使创新人才活跃在广阔的发展空间和自由的学术氛围之中。

构筑优质的人才服务环境。一是社会环境要浓。通过深入推进人事制度改革，全方位、多角度拓宽优秀人才的上升空间，在全社会营造人才资源是第一资源的浓厚氛围。二是工作环境要优。着力打造一批功能齐全、优势互补、各具特色的产业平台，为不同领域、不同类型的创新人才搭建创新平台，集聚、承载、吸纳一批高层次创新人才和人才团队。三是政策环境要好。不断打出人才培养开发、评价发现、选拔任用、流动配置、激励保障等方面政策“组合拳”，为各类人才创新创业提供较为完备的政策保障。四是生活环境要顺。要在出入境、落户、住房、税收、医疗、子女入学等方面开辟“绿色通道”，确保高层次人才引得进、留得住、用得好。

围绕经济社会发展中心任务，在人才引领产业企业转型升级、推动创新驱动发展上求实效

习近平总书记指出：“要把人才工作抓好，让人才事业兴旺起来，国家发展靠人才，民族振兴靠人才。”贯彻落实习近平总书记重要讲话精神，结合创新驱动发展战略，以人才在服务经济发展中显现出来的实绩来检验人才工作的实效，要着重在引领产业企业转型升级、推动创新驱动发展上发力。

引领新兴产业发展。一是瞄准关键点。针对产业转型升级、构建现代产业体系的关键环节，着力培养造就一批能够突破关键技术、具有自主知识产权的创新型科技人才，培养造就一批依靠核心技术自主创业的科技企业家。二是抓住需求点。针对转型升级中的重点难点问题，加强科技创新与市场需求的衔接，组织人才开展科技攻关，增强自主创新能力和产业核心竞争力，不断提高高新技术产业比重。

推动企业转型升级。一是把握导向性。要通过财政资金引导、激励政策扶持，将更多的优秀人才引入企业，激发企业人才开发的内生动力，促进企业成为引进人才主体、研究开发主体、自主创新主体，为企业转型升级服务。二是促进科技成果转化落地。科技成果只有走出实验室、走向生产一线才能转化为现实生产力。通过完善科技成果、知识产权归属和利益分享机制，鼓励企业通过股权、期权、分红等激励方式，探索产学研深度合作机制，加快科技成果转化。

支撑创新驱动发展。要实现创新驱动发展的目标任务，必须坚持人才为先。实践证明，哪个领域拥有越多的高素质人才，其创新能力就越强，专业化程度和现代化水平就越高，产业链延伸能力和市场竞争力就越强。人才是驱动科学技术创新、管理方式创新、组织文化创新的关键，要更加注重培养、用好、吸引各类人才，更加注重强化激励机制，更加注重发挥企业家和技术技能人才队伍创新作用，充分激发全社会的创新活力。

（作者系中共江西省委常委、组织部部长）

以落实“四个全面”破解六个难题

□陈世海

“四个全面”为加强县域治理提供了遵循，指明了方向。作为县一级的领导干部，必须准确把握县域治理的特点和规律，坚持问题导向，创新思维方式，以坚定的政治自觉、强烈的使命担当，推动“四个全面”在县域开花结果。

破解科学发展难题 富民强县

当前，随着改革进入攻坚期和深水区，县域发展面临着资源管理粗放、产业层次较低、创新驱动力不足等诸多问题，制约着县域经济做大做强。解决这些问题，根本出路是发展转型、产业升级。面对经济发展新常态，县域必须树牢科学发展理念，紧紧抓住当前产业调整、转型升级的“窗口期”，主动适应新常态，运用新思维，拿出新举措，全面推进集约发展、集聚发展、创新发展，促进发展方式从规模速度型增长向质量效益型增长转变。就辽中而言，要主动融入新一轮东北老工业基地振兴的实践，充分借势母城沈阳的辐射带动效应，打造沈阳国家装备制造基地的配套区；积极探索沈阳综合保税区的创新发展模式，打造开放合作的新高地，建成中德先进装备园功能延展区，进而实现把辽中纳入沈阳新一轮发展的国家级自由贸易新区。强县的终极目标是为了富民，让群众生活得更好。不能把经济“指标”等同于老百姓的幸福“指数”，群众对GDP没感觉，更关注自己的生活是否有变化。因此，要坚持把改善民生作为工作的出发点和落脚点，把强县和富民统一起来，大力实施富民福民战略，在发展中改善民生，在发展中为民谋利，让发展成果更多更公平地惠及全体人民，夯实全面建成小康社会的基石。

破解活力不足难题 改革创新

从县域层面来看，也面临着发展后劲不足、产业优势不突出、资源要素制约、土地财政难以为继等各种难题，并且存在着越是发展快的县域，遇到的难题也越多、越早、越复杂的“边界效应”。改革就是破解难题、化解矛盾的法宝，不改革就没有前途，不全面深化改革就没有更高层次的发展。我们必须以县域发展共性难题和重点问题为导向探路攻坚，以辩证思维统筹推进改革，以改革动力激发发展活力。一方面，把握改革脉搏，主动承接。必须准确把握中央和省、市改革精神，注重改革的关联性、整体性、系统性，把各项改革任务承接到位、落到实处，确保改革不偏离方向。要树立全局眼光，坚持统筹兼顾、全面推动，切忌单兵突进或孤立片面地想题目、办事情、抓改革，让各项改革综合配套、协同推动，构成整体合力。另一方面，结合县域实际，积极探索。在深入透彻分析和掌控县情、民意基础上，找准改革突破的关键点、着力点，深化改革措施，将改革不断引向深入，靠改革促发展、靠改革调结构，让各类创新创业活力充分涌流，使改革发展成果惠及全体人民。

破解城乡二元难题 城乡统筹

改革开放以来，农村面貌发生了翻天覆地的变化，但城乡二元结构没有根本改变，这是全面建成小康社会必须解决的重大问题。县域涵盖城镇和乡村，是承上启下、联接城乡的枢纽，在破解城乡二元结构中居于重要地位。这就要求我们在县域治理中，做好统筹城乡这篇文章，全面推进空间布局、基础设施、公共服务、特色产业“一体化”，把城镇和乡村贯通起来。以科学规划为龙头，编制覆盖全域的县城、中心镇、新型农村社区“三级”城镇规划体系，形成“规划一张图、建设一盘棋、投入一支笔”的格局，促进区域、城乡、经济与社会、人与自然协调发展。以多元投入为保障，以新型城镇化、宜居乡村等为载体，发挥政府投入的杠杆作用，积极探索PPP等融资模式，引导社会资金投向村镇，加快推动交通、供水等基础设施一体化进程。以均等普惠为目标，不断扩大公共财政覆盖农村范围，积极打造城乡公共服务圈，促进城乡基本公共服务等值化，让农民切实感受到环境和县城一样，保障和市民一样，让农村与城市比翼齐飞。

破解片面发展难题 文明创建

在统筹推进“四个全面”的实践中，更加需要精神文明建设提供强大的精神动力和道德支持，创造良好的发展环境。我们要切实增强“两手抓、两手都要硬”的意识，以辩证的、全面的、平衡的观点推进精神文明建设，“不能富了口袋、贫了脑袋”。要抓价值引领“铸魂”，大力弘扬社会主义核心价值观，使其在群众中深深扎根、枝繁叶茂，凝聚起共同的价值追求。要抓道德建设“强基”，广泛开展社会公德、职业道德、家庭美德、个人品德的教育实践，抓好未成年人的思想道德建设，大力选树群众身边的最美人物、道德模范，营造崇德向善的浓厚氛围。要抓社会文明“正风”，在立行为规范、立先进典型、立良好风气上下功夫，着力培育良好社会风尚，让正确的思想观念、价值取向、道德规范植根群众、深入人心。积极改善城乡面貌和群众精神风貌，大力倡导生态文明理念，突出文化育民惠民，让广大群众过上更加安全、有序、健康、文明的现代生活。辽中以创建全国县级文明城市为引领，同步提升物质生活和精神生活水平，让全县人民生活得更有信仰、更有道德、更有文化、更有品位。

破解依法治县难题 健全法治

法令行则国治、法令弛则国乱。在推进“四个全面”实践中，法治既是必要途径，更是制度保障。县域法治建设在整个依法治国进程中起着承上启下的纽带作用，是法治中国建设的具体实践。切实增强法治意识，把法治贯穿于各领域、各环节，运用法治思维和法治方式想问题、做决策、干工作，做到依法执政、依法行政和依法司法，让公平正义的阳光普照每一个角落、温暖每一位市民。加强基层和社会各领域依法治理能力，进一步强化基层网格化管理，严厉打击各种违法犯罪行为，提高人民群众的安全感。在全社会弘扬法治精神，树立法治信仰，努力把法治精神、法治意识、法治观念融入人们的精神血脉之中，推动形成办事依法、遇事找法、解决问题用法、化解矛盾靠法的思想和行动自觉，让法治之树扎根基层。

破解管党治党难题 强健队伍

全面从严治党，对全面建成小康社会、全面深化改革、全面依法治国起着政治保证、组织保证。作为县委书记，必须把抓好党建作为最大政绩，增强角色意识和政治担当，怀揣忠诚、肩负责任打好“三个硬仗”。打好思想建设攻坚战，切实加强全县各级领导班子思想政治建设，突出抓好习近平总书记系列重要讲话精神的学习培训，引导党员干部学而信、学而用、学而行。打好组织建设阵地战，坚持问题导向，紧盯基层党建工作薄弱环节，深入开展软弱涣散党组织的整顿，打造服务更加有力、发展更加有为的基层党组织书记队伍，推动基层党组织全面进步、全面过硬。打赢作风建设持久战，旗帜鲜明地转作风、反腐败，推动专项整治向镇村基层延伸、拓展、深化，小处着手、难处发力，常态化巡查、常态化监督、常态化整治，发现一起查处一起，变一时严为一直严，推动作风持续好转。

（作者系中共辽宁省辽中县委书记）

推进执法规范化的途径

□魏友森

在检察机关机构改革的基本框架下，如何对选任的主任检察官履职情况及权力行使进行严格的行为规范和监督制约，结合基层检察机关工作实际，需要在科学划分主任检察官职权责的同时，围绕更好地突出其在案件审理中的主导地位、行使检察权的主体地位，通过三条途径同步跟进对主任检察官履职情况及权力行使的立体化、常态化监督，尤为重要。

实行“三个监督”，强化办案规范有序运行。要做到全面监督和重点监督、事中监督和事后监督、内部监督和外部监督相结合。首先，坚持以业务指导、质量评查、司法规范化检查、申诉复查等方式为支撑，以问题通报、督促整改、责任追究为手段，对主任检察官履职实施全面动态监督。其次，要积极适应“以审判为中心”的诉讼制度改革新要求，做到立案、审查起诉、督察监督相分离、相制约，全面实行科学的办案流程管理制度。由案管中心依职权对主任检察官办理案件情况进行全程跟踪管理，要跳出数据的视野，客观评价主任检察官办案质量、效率、效果和执法规范化状况，及时发现其执法办案中倾向性、苗头性问题，有针对性地提出改进意见和建议。再次，通过纪检监察、检务督察对主任检察官司法程序、标准、言行和责任规范的监督管理，有效防止和纠正主任检察官违法违规行为，促进规范执法、提高办案质量，确保检察权依法正确行使。

建立“三个机制”，加大对主任检察官的管理力度。一是建立和实行办案时限、警示、催办和通报机制。明确规定科室负责人通过对主任检察官办理案件的数量、质量、效率、效果、安全等情况进行检查通报等多种方式监督主任检察官的履职情况，确保检察权依法独立公正行使。二是建立主任检察官不正确履职线索的发现机制。如诉讼监督、纪检监察、人民监督员等综合业务部门在工作中，可通过采取办案流程管理、案件质量评查、司法规范化检查等方式，发现主任检察官不正确履职的，提出纠正意见并通报其所在部门。三是建立检察长更换主任检察官机制。树立和维护检察长对检察工作的领导权威，督促主任检察官积极履职、正确履职。通过建立检察长更换主任检察官机制规定，在主任检察官不执行检察长、检委会决定等特定情况下，检察长可以更换主任检察官，对出现司法过错或问题的，要严格追究其责任。

突出“三个评查”，强化对主任检察官办案绩效考核。为体现主任检察官对其所办案件终身负责的严肃性，按照案件质量评查制度规定，要定期开展案件质量评查活动。由纪检监察室、督导室资深检察官组成案件质量评查组，在重点评查中，要彻底打破内设部门之间的界限，通过面对面咨询、点评，增进相互了解，拓展参与评查的广度和深度，强化案件质量管控；在抽样评查中，要明确提出改进要求，引导主任检察官梳理和回顾所办案件及取得的效果，对现有经验和存在问题进行理性思考，实现对案件质量的刚性促进；在逐件评查中，要对主任检察官办结的案件质量结果送主任检察官及其所在科室，并报送有关职能部门和检察长，作为对主任检察官考核的重要内容和年终评先树优的重要依据，真正实现案件评查工作在主任检察官层面上动态管理的经常化、规范化和制度化。

做到“三个结合”，推进案件评查体系常态化运行。与日常考评、个案抽查、数据考核等相结合，创新实行检委会主动听取和审议主任检察官案件质量报告制度，统一引领案件质量评查，把日常性工作推进机制上升为领导决策机制；与专家咨询制度结合，对于涉及疑难、复杂、专业性强的个案、类案的案件质量报告，由检委会办事机构有针对性地召集有关专家咨询委员或通过个别咨询等方式，寻求智力支持，搜集相关行业性、专业性规定的资料依据，以便检委会委员参考，确保检委会作出正确科学的决策；与干警素能培养相结合，通过展示点评精品案件、瑕疵案件剖析，查找不足，吸取教训，做到警钟长鸣，严防错案发生，并合理运用好评查结果，与年终考核、奖惩挂钩，激励鞭策主任检察官不断提高执法办案能力。

（作者系山东省沂南县人民检察院检察长）