

破人才困境 解人才引留

中共新龙县委常委、组织部部长 高正辉

背景概况：在全州 2016 年度县（市）党委书记落实党建责任制述职评议会议上，州委刘成鸣书记在点评新龙县时，一针见血地指出“新龙县干部人才缺额较大，人才难引、人才难留”。近年来，新龙县委、县政府面对人才困境，主动作为，出台了一系列引才、育才、用才、留才的优惠政策，但是由于诸多方面的原因叠加，新龙县“人才引不进、留不住、流失严重”的问题依然十分突出。为切实破解县域人才困境，今年新龙县举全县之力高度重视人才工作，切实搞好人才调研工作，强力推进人才强县战略，及时出台正向激励机制、人才引留优惠政策。4 月 13 日《甘孜日报》记者还专程到新龙调研人才困境，采访了笔者。“为政之要，惟在得人”，人才是一个国家、一个民族、一个地区经济发展、社会进步、人民富裕的决定性因素，是最活跃的生产力。我们必须进一步完善“引育用留”一体化人才政策体系，在全社会大兴识才、爱才、敬才、用才之风，才能真正确保人才引得进、留得住、流得动、用得好。笔者通过查阅文献资料、召开座谈会、个案分析等方法开展调研，形成了《关于对新龙县人才现状及存在问题的思考》的综合调研报告。

论文提要：本文通过对新龙县当前人才状况的分析，指出了新龙县存在人才紧缺、结构不合理、素质偏低、流失严重和高分低能等诸多突出问题和明显短板，提出了健全完善各项体制机制、

加大培养培训、切实优化环境、着力提高待遇等应对措施，阐明了要改善新龙县人才资源现状，就必须尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造，真正用待遇留人、用环境留人，用事业留人、用感情留人，让广大干部人才干事有舞台、发展空间、生活有保障，从根本上解决人才缺额较大、人才引进举步维艰、人才流失严重等问题。

正文：

一、基本县情

新龙县是集“老少边穷”于一体的深度贫困县。全县辖区面积 9182.74 平方公里，辖 4 个片区、19 个乡镇，95 个行政村、1 个社区，全县总人口 5.1 万人，其中藏族 4.9 万人，占全县总人口 96%，是以藏民族为主的少数民族聚居县。全县机关事业单位干部人才 2388 人，仅占全县总人口的 4.68%。县城位于如龙镇海拔 3080 米，地势狭窄，不利于城市建设，阻碍了城市发展，交通、通讯、教育、医疗极为落后。基本县情集中体现为“三大三小”（幅员面积大、自然灾害大、维稳压力大；经济总量小、人口密度小、二产比重小）；“三多三少”（林地草地多、耕地面积少，恶劣气候多、宜农时间少，自然资源多、开发利用少）。

一是区位优势差。新龙县地处甘孜州腹心地带，雅砻江由北向南纵贯全境，周边分别与炉霍、道孚、雅江、理塘、白玉、德格、甘孜 7 县接壤，



是唯一不与州外县接壤的“内陆县”。国道317线和318线与之擦肩而过，县城距省府、州府驻地分别为845公里、487公里，交通闭塞。自然环境艰苦，境内最高海拔5992米，最低海拔2736米，人居平均海拔在4200米左右，含氧量低、冬长夏短。是发展相对滞后的地区。

二是贫困程度深。2016年，虽然经全县上下艰苦努力，但县本级财政一般公共预算收入仅有4528万元，财政总支出达125542万元，基础建设和职工工资性支出全部靠国家财政转移支付。截至2016年年底，全县现有贫困人口1377户6064人，全县农牧民人均可支配收入8768元，贫困发生率在2015年达14.3%，在2016年达12.9%。同时，县内包虫病、大骨节病、地氟病、碘缺乏病等地方性疾病和肺结核、肺气肿、高原性心脏病、高血压、农牧民妇科病等常见慢性病严重，群众因病致贫和返贫现象仍较为突出。应该说，新龙县在经济发展上仍然面临“边缘化”的危机，全县仍处于整体贫困的境地，是集老、少、边、穷于一体的四省藏区连片特困地区，脱贫攻坚的形势仍然严峻、任务仍然繁重。是全州统筹区域发展的难点地区。

三是自然灾害多。1972年至1998年27年间，新龙县共为国家贡献原木1000万立方米。地处高山峡谷的新龙县由于以往的过度采伐致使生态遭受严重破坏，泥石流、滑坡、崩塌、不稳定斜坡、雪灾、霜冻、冰雹、火灾等自然灾害频繁，现有地质灾害隐患点142个。群众因灾返贫现象依然存在不同程度的存在。是自然灾害隐患较多的地区。

四是历史欠账大。由于新龙县地处雅砻江河谷地带，地广人稀、服务半径大、群众居住分散，公共基础设施建设成本高，路、水、电等基础设施历史欠账较大。县内基础设施建设滞后，截至目前，还有6个乡不通油路，50%的村未通硬化路，7个乡1.5万人未纳入国网供电，53个村需要新建卫生室、文化室，37个村通信基站需要新

建或改造，就连升级为国道的227线路还有15.52KM为沙石路，通行条件极差。干部人才住房十分紧张、工作生活条件较差，目前只有15%的职工住上了周转房，2名甚至3到4名职工共住一套公租房的现象普遍存在；教育卫生等社会事业发展较为缓慢；高技能型和急需紧缺专业技术人才少，现有人才流失严重。是人才匮乏的重点地区。

五是维稳任务重。地处偏僻，历史上曾是有名的“铁疙瘩部落”和“飞地”，民间报复、仇杀等地方陋习较为突出，偷牛盗马、婚姻、边界和草场、虫草资源等各种纠纷不断。“甲日家族”一直是“流亡政府”的骨干力量。全县有寺庙53座，居全州第二，其中宁玛教36座，萨迦教8座，噶举教1座，苯波教8座，僧尼4824人，超过了干部职工的人数，管理难度极大。受县内特殊的境外关系、特殊的宗教渊源、民改时期特殊的情况和寺庙的特殊矛盾影响，新龙一直处于反分裂、防渗透的轴心地带和前源阵地。是反分维稳的重点地区。

六是开放程度低。新龙县历史以来都比较封闭自守，受传统思想的影响很难接受外来的新鲜事物。长期依赖传统的农牧业，缺乏现代化、科学化的种养殖技术。虽然有丰富的旅游资源，但开发成熟的没有一个，外来的游客基本上是过境客。全县80%的农牧民不会汉语，包括现有的村组干部仍有一半以上无法用汉语正常沟通交流。干群主动学习先进的内生动力和主动性不够。是开放程度较低的地区。

二、存在的问题

（一）空编突出、人才紧缺

由于县级行政编制核定仍然沿用1991年时的经济和人口等标准，出现缺编严重、空编突出的不合理现象。一是空编突出。2016年底全县机关事业单位总编制2848名，空编达501个，空编率达17.59%。今年以来通过招录，截至6月底，空

编额仍有 460 个，空编率仍达 16.15%。事业缺编主要集中在农口、教育、卫生等事业单位，公务员缺编主要集中在政法系统。二是人才紧缺。具有特殊专业技能性人才紧缺，特别是财会、文秘、审计、工程概（预）算、道桥、工民建、网络信息通讯等人才紧缺；高中端人才紧缺，特别是教育系统的高级教师、卫生系统各科室的专家骨干、旅游发展方面的规划与管理、农牧系统的高级农艺师和畜牧师等方面的中高端人才紧缺；企业经营管理人才紧缺，2013 年以来我县培养的企业家不但寥寥无几，并且在市场经济洪流中，缺乏经验、缺少创新，依赖思想严重、发展动力不足。由于企业经营管理人才紧缺，导致一些企业“开门赢利、中途亏损、最终消亡”。

（二）人才结构不尽合理，整体素质偏低，执行落实较为乏力

目前新龙县现有各类人才 2232 名，但仍然存在结构不尽合理，整体素质偏低的问题。一是专业技术人才分布不合理。全县专业技术人才大多集中在教育、卫生系统中，全县专业技术人才中教育卫生专业技术人才占比就达 75.29%；全县 5.1 万人口中，特殊类专业技术人才十分紧缺，仅有律师 2 名，农牧师 3 名，第三产业领域中懂金融、证券、咨询、电子商务等人才更是凤毛麟角、万中挑一、少之又少；保险、证券、咨询、经济师、旅游及企业管理人才等专业人才至今仍是空白。二是农村基础人才知识结构老化，整体素质偏低。集中体现在农村干部队伍中，2016 年换届后，全县 96 个行政村（社区）村干部共 192 名，其中：小学学历的村干部达 162 人，占 84.38%，高中及以上学历的仅 3 人，仅占 1.56%。村干部平均年龄也在 48 岁以上，老龄化现象较突出，其中：35 岁以下村干部仅有 31 人，占 16.15%，36 至 45 岁村干部 51 人，占 26.56%，46 至 54 岁村干部 57 人，占 29.69%，55 至 59 岁村干部 26 人，占 13.54%，60 岁以上

村干部 27 人，占 14.06%。总体呈现年龄结构偏大，这些村干部思想落后、观念陈旧、工作老套，已经不能更好地适应新形势的需要。有文化有魄力的年轻人不愿留在农村，到外讨口也不愿富在家里，导致农村人才青黄不接。三是机关事业单位出现“断层”和“青黄不接”的现象，中间力量匮乏。全县各单位普遍存在年轻和年老的同志多、中年干部相对较少；农牧专业技术人才还出现后续无人的现象。全县 45 岁左右领导干部大多“挑大梁”、吃苦耐劳、苦干实干；较多的年轻同志心浮气躁，缺乏干事创业的激情；个别年轻干部“大事小事”找领导的现象普遍存在，导致领导干部压力大，年轻干部担子轻、成长慢。四是人才与专业和工作不对口。全县干部人才 60% 以上的专本科生都是函授取得的，很多都是学习很宽泛的行政管理专业专本科函授教育（基本是省委党校函授“花钱教育”，由县委党校承办，学历水分较大，被戏称新龙的“磨坊沟大学”），一些基础学历低的本地干部无法适应新时期工作的新要求，大多数工作上不能得心应手。四是自身的再学习不够。更多的干部是为了晋升职务职级通过再教育学习的多，但真正在学习成果的转化和运用上很不够。五是新老干部互动交流和传帮带不够。一些单位有丰富工作经验的老同志受传统观念、保守思想等影响，不善于或不乐于与年轻同志沟通交流，看不惯年轻同志的作法；年轻同志思路开阔、激情激进，也看不惯老同志的传统保守，导致互动交流和传帮带不够。当前面临经济全球化、信息网络化、政治多极化、科技智能化、知识经济化的时代，我们不仅需要一批有丰富基层工作经验的老同志，而且还需要一大批有知识、有能力、有开拓创新精神的中青年同志。“老帮青、青助老”已迫在眉睫。六是执行落实较为乏力。有的干部人才过去在工作岗位上兢兢业业、任劳任怨、成效明显，但由于受身体有病、年龄偏大、未被提拔和压力大等影响，工作缺乏



激情、不在状态、执行落实差；有的干部人才做工作怕出事、怕担风险、怕得罪人，遇到矛盾问题和棘手的事就不敢担当、不敢动真碰硬，就推抹绕拖，导致小事拖大、大事拖炸；有的干部人才精神颓废、意志消退、“做一天和尚撞一天钟”、占着岗位不履职，不作为、慢作为、庸懒散慢现象较为突出。七是重使用、轻培养。许多单位，特别是乡镇不重视干部人才的培养培训。州县选派干部人才培训时，大多数以脱贫攻坚、维稳工作任务重为由，派不出来或不按要求选派干部。导致工作相对轻松同志的经常培训，工作繁重和任务多的同志没有机会培训，影响干部人才的情绪和激情。

（三）人才流失严重

近年来，虽然我县加大对人才的招录（聘）和柔性引进，出台一系列的引才留才育才政策，切实加大了现有本土人才的培养培训力度，但是我县属典型的“条件艰苦、工作辛苦、生活清苦”的艰苦边远地区，引进的大多是新近毕业缺乏工作经验的大学生，而流出的大多是经过多年培养锻炼有较丰富工作经验的骨干人才，呈现“强出弱进”的怪圈。现在，只要有机会，许多人才仍想方设法流向州内或内地发达地区，流向条件好类区低的泸定县，流向类区与新龙相同且条件好的康定、丹巴、九龙等县，流向类区高待遇好的理塘、甘孜等县。2013年至今短短的三年时间里外调人员达344人，各类人员辞职的24人，其中刚到新龙县报到或还未满试用期就取消录用19人。另外，省州各部门抽借调我县工作人员较多，上挂学习时间较长，据不完全统计，截至目前我县抽借调县外人员就达36人，这部分人员中有一部分人员长期被省州抽借调，导致占用县上编制，享受我县所有福利待遇，这部分人员大多没有为原单位做一点事。由于历史原因，我县行政事业编制数量核定相对较少，抽借调县外人员长期占用编制，导致各单位无法新增工作人员，长此以

往，造成单位部分工作无人去做、推进乏力，在岗在位的干部职工工作量无形递增，干部职工怨声载道，极不利于我县各项事业的健康有序发展，某种程度上讲，我县成为培养外县人才的“摇篮”。

（四）部分人才不善于学习、缺乏敬业精神，人才高分低能现象不同程度存在

一是新参加工作同志没有朝气、不思进取。一些新参加工作的同志在未就业之前努力读书，一旦就业后，就认为端上了铁饭碗，趟在过去的功劳簿上，缺乏责任心、缺少激情、工作上一团死气、生活中一团暮气。更多的是比哪个得到的多，比哪个工资涨得多、比哪个提拔得快，而不是比奉献、不是比付出，不是比谁干得多、不是比谁干得好。目前各单位普遍存在，许多同志不善于学习、不主动学习，“当一天和尚撞一天钟”、碌碌无为、不思进取。部分在单位爱学习、爱看书的年轻同志，“人心思走”，根本没有把心思放在工作上，大多数整天学习钻研考调的内容，在岗不履职、履职不尽责。二是人才高分低能不同程度存在。我县人才的高分低能现象也不同程度的存在，特别是乡镇一线，一些基础学历高的同志，干不来事、不会干事，甚至还理直气壮给单位领导说“我不会做”“我做不来”，把“我不会做事、我不能做事”作为冠冕堂皇的理由。导致老实人被骂死、忙死，老油条们闲死，还说闲话。为了提拔“嘴上抹了油”，干起事来“手脚粘了胶水”。三是人才敬业精神参差不齐。一些新参加工作的年轻同志没有工作激情，缺少吃苦耐劳和敬业精神，遇到一点困难和问题就钻空子；一些工作了10年至20年的中青年同志丢了工作激情、淡了敬业精神、忘了无私奉献，想提前退休的多，不想干事、只顾清闲；正当20多年工龄，70年代左右的老同志工作责任心强、爱岗敬业、乐于奉献，工作经验丰富，工作能力较强，能立足岗位，想干事、能干事、干成了事，反而成了各部门的

骨干力量、顶梁柱。

三、原因分析

综上所述，我县干部队伍中存在以上诸多突出问题，究其原因是多方面因素造成的，既有客观的、又有主观，既有历史的、又有现实的。一是由于县域经济不发达，财政拮据，基础设施建设滞后造成的；二是新龙的艰苦程度与干部人才的待遇不平衡造成的；三是人才思想观念陈旧落后，工作压力大、维稳任务繁重造成的；四是人才引留培的机制还不够健全和完善，导致人才作用发挥不充分，人才引不进、留不住；五是中层的科级领导放任自流，管理不善造成的；六是正面宣传引导不够造成的。具体原因分析：

一是区位自然环境不优。新龙县由于受青藏高原复杂地形和高原季风气候影响，总体气候特征恶劣，昼夜温差大，地方性大风明显，无霜期短，人体舒适低。大部分职工长期生活在缺氧量32.96%及以上的环境中，较多职工患上各种高原性疾病。县内地质灾害频发，年年遭受不同程度的雪灾、洪涝、泥石流、塌方、山体滑坡等自然灾害，干群出行难且安全系数低。加之我县地处死角，与国道317、318线擦肩而过，被称为甘孜州的“肚脐儿县”，因此集聚人才的区位自然环境不优，地域区域劣势较明显。

二是传统陋习名声不好。受传统思想的影响，新龙县历史上“仇杀”“打冤家”“抢偷要”等陋习十分突出，新龙“飞地”的名声在外，加之对外宣传上鼓吹，被无形夸大和放大，让外来人才在心理上产生到新龙县工作的惧怕感和强烈的担忧。因公正执法得罪人等，近年来新龙县干部人才中出现因公受伤、因公牺牲的情况，导致干部人才，特别是政法队伍干警一天提心吊胆的工作。

三是正面舆论宣传不够。新龙县具有深厚的文化底蕴、优美的自然风光和纯朴的风土人情。但长期受宗教文化的影响，新龙的开放、开化程度不够，官方在正面舆论的宣传上还不多，外界

对新龙知之甚少。

四是艰苦类区划分不公。位于雅砻江上游的甘孜县和下游的雅江县，都被划分为五类区，而位于雅砻江中游的新龙县却被划分为四类区，“雅砻江水倒流”成为干部职工茶余饭后的热门话题、自嘲调侃。艰苦类区划分不公平、不合理，导致干部职工的工资收入人平每月比五类区少680元左右，比六类区少1650元左右。低收入的工资待遇，造成广大干部职工心理不平衡，严重影响到干部职工的工作激情、工作动力，导致“人心思走”“人心思流”，直接影响到干部队伍不稳定和各项事业有序发展。

五是人才生活质量不高。新龙县经济社会发展程度低，财政十分拮据。全县系典型的老、少、边、穷县份，扶贫开发和脱贫攻坚任务十分繁重。受财政拮据穷县影响，2016年以前无法从县财政的角度为干部职工提高和补充其他福利待遇，新龙县干部人才的福利水平相对较低；受财力影响，新龙县基础设施建设仍然十分滞后；受特殊的地理环境、交通“瓶颈”制约，新龙县90%的生活必需品依靠从内地运入，由于运距远、运价高，干部群众的生活物价指数高，比相邻的甘孜、雅江两县物价分别高出17.79%和15.52%，干部人才生活性消费支出大，生活质量降低。由于地方经济不发达，不能像那些发达地区那样为高技术人才提供丰厚的待遇和优厚的物质生活，人才纷纷外流，吸引人才难上加难。

六是基本办公住房紧张。由于历史欠账，我县基础设施建设十分滞后，加之按照中央八项规定又不能建楼堂馆所等要求，县乡干部职工周转房、办公用房都十分紧张，房租居高不下，每月2000-3000元不等，合租和无房现象较突出。“安居才能乐业”，由于我县各类人才的工作和生活环境均落后于周边兄弟县，从而导致部分新录（聘）用人才不安心工作；因住房困难，从到我县报到上班到辞职，工作年限不到两年的人员中流



失人员就达35%；因住房没有确切保障，同时出现了专业技术人才引进难，现有人才“孔雀东南飞”。

七是价值观出现了偏差。受各种思想影响，一些干部人才丢掉了优良的传统作风，更加注重享乐和享受。新龙籍的干部人才面子观念严重，干部人才之间相互攀比的思想十分突出。现在90后的独生子女很多进入到干部人才队伍，大多数从小娇生惯养，缺少吃苦精神。很多小时候在藏区农村吃苦的或父母在高原工作的，子女大多数都不想回到高原工作，宁愿在内地讨口也不愿回高原上班。很多干部的价值观出现了偏差，急于求成，缺乏“沉下心来干事创业”的韧劲。

八是招不到人尴尬局面。我县几次到省内大学对急需紧缺人才开展双选工作，但受待遇低、条件差、环境劣等影响，有时根本招不到急需紧缺人才，只好空手而归。同时，在面向全省招录（聘）用机关事业单位工作人员时，有时出现达不到招考比例的现象。有的招录（聘）到新龙后，不能面对新龙艰苦的现实，匆匆走人。新龙县“招人难、难招人”已成是老生常谈，从而导致编制长期闲置，空缺编制较多。

九是人才培养后劲不足。由于地方经济不发达，县财政无法拿出更多的经费来培养人才，加之信息闭塞，没有竞争意识，人才质量不仅没有随着社会的进步、经济的发展而提高，反而出现了倒退现象。部分人才安于现状，吃老本、凭经验办事，“不学不想不为不进”，久而久之，由于“充电”不足，出现人才本领恐慌，整体素质下降。

十是教育医疗保障不够。由于我县教育质量不优、医疗医技水平有限，大部分新龙干部人才都把子女送到内地教育资源优越、医疗条件好的区县读书。由于许多干部人才不在自己父母和子女身边照顾，导致干部人才的父母赡养成问题，子女的教育成问题，后顾之忧剧增，不能真正让

干部人才安心、安身留在新龙工作。

十一是人才招录体制不健全。很多新参加工作的人员把到高原民族地区机关事业单位工作仅作为一个跳板，一是有了稳定的工作，二是有了稳定的收入，三是有时间静下心来进一步“学习深造”。这些同志随时关注内地、县外考调或招录公告，一有机会，就以其他理由请假外出，偷偷参加各类考试。一旦考上了就托关系、找理由，千方百计调动或辞职等。虽然我县出台了不少人才管理办法，制订了在新龙5-8年的最低服务年限规定，新参加工作人员还签订了承诺书，但起到的作用并不大。有的不满服务年限的，干脆“炒单位鱿鱼”、辞职走人，什么本人档案、工资、保险等统统一概不要；有的服务年限一到，就想调内地，想调工资高、待遇好的地方去，特别突出的是教师和医生，新招聘时占用甘孜州的名额，5至8年后拿到了相应的职称和资格，就直接辞职到内地的私立学校和医院上班。

四、应对措施

人才是经济发展、社会进步的关键，干部人才素质的高低，直接影响党和国家路线、方针、政策的落实，关系到地区的经济发展、社会稳定、民生改善。因此，必须从建立健全人才工作机制、营造良好环境等方面入手，切实补齐短板，在大力引进人才的同时，加大人才培养培训力度，加大现有人才的激励奖励，加大对人才的关心爱护。真正确保新龙县人才引得进、留得住、育得出、用得好。

（一）我县目前出台的政策措施

近年来，新龙县紧紧围绕同步全面建成小康社会这一目标，突出脱贫奔康和长治久安两个关键，统筹抓好发展民生稳定三件大事，精心组织实施脱贫攻坚、依法治县、产业富民、交通先行、城乡提升、生态文明建设“六大战略”。在州上出台一系列优惠政策的基础上，大力实施“人才强县战略”“百千万康巴英才工程”，建立完善正向

激励、容错纠错、能上能下等机制，及时出台干部队伍管理办法，着力从人才引进、培养、使用和激励等方面采取一系列有效措施，全力推进美丽生态和谐小康新龙建设。

1. 加大人才引进力度，人才总量明显增加。我县在人才引进上加大力度，平均每年引进各类人才 174 人 {其中：2011 年引进 1 名硕士（优秀选调生），2012 年引进 1 名硕士（优秀选调生），2016 年第四批援藏干部人才中，引进博士 2 名，硕士 1 名，副高职称 1 名}，使全县人才队伍量有所增。全县七支人才队伍从 2006 年的 1623 名，到 2016 年底，10 年间通过招录（聘）、统筹公选等各种渠道引进，全县共净增各类人才 609 名，达到 2232 名。其中：党政人才 905 名（比 2006 年增加 125 名，增长 16.03%）；专业技术人才 854 名（比 2006 年增加 249 名，增长 41.16%）；技能型人才 264 名（比 2006 年增加 51 名，增长 25.13%）；企业经营人才共 20 名（比 2006 年增加 18 名，增长 900%）；旅游人才 2 名（比 2006 年增加 2 名，增长 100%）；社会工作人才 5 名（比 2006 年增加 5 名，增长 100%）；农村实用人才 182 名（比 2006 年增加 159 名，增长 691.3%）。

2. 全县各类人才结构不断优化。近年来，我县不断加强人才培养培养力度，全面提升各类人才的思想素质、理论水平、业务能力。2016 年换届以来，我县开展公务员培训达 1924 人次，专业技术人员继续教育培训达 1100 余人次。一是党政人才中人才集聚。全县党政人才 905 名。其中：硕士学历 8 人，大学学历 325 人，大专学历 427 人，高中（职高）、中专及其以下学历 145 人；男 543 人，女 362 人；二是专业技术人才呈现金字塔形。全县现有专业技术人才 1120 名，其中：副高级职称 57 名，主要分布在教育系统 47 人、卫生系统 6 人、农牧系统 4 人；中级职称 175 名，初级职称共 888 人。三是农村实用人才奋战脱贫攻

坚主战场。全县现有农村实用人才 182 名。主要涉及种植合作社、养殖合作社。

3. 以更加优惠的政策引才留才

新龙县在州政策基础上，加大调研，制订出台更加实用、优惠的引才留才政策。一是对教师实行高海拔、边远特殊补贴政策。对高海拔学校教职工每月执行生活补贴、特殊生活和缺氧特殊补助；对边远学校教职工每月执行边远教师补贴。二是一次性奖励。凡教龄满 30 年的一线教师，退休时给予 7 万元的一次性奖励；卫生专业技术人员工作满 30 年的，退休时给予 2 万元的一次性奖励。三是正向激励。对取得技师、副高职称和学士、硕士、博士学位的每月给予一定的奖励；强化对各类优秀人才的评比、表彰和奖励；全县各级各部门完善内部考核机制，拉大等次、奖优罚劣，目标奖可以实行二次分配；在干部选任、交流、培养、使用、待遇和关爱等方面制订更加具体的激励举措。

（二）我县下一步措施及建议

1. 在健全完善人才体制机制上大胆创新、锐意改革

历年来，尽管县委县政府出台了一系列吸引人才的政策和措施，但是仍然存在人才引不进来、流失严重、人才作用得不到充分发挥等问题，一个重要的原因就是我们的体制机制问题还没有得到根本的解决。因此我们必须在健全完善人才体制机制上大胆创新、锐意改革。一是完善人才引进聚集政策机制。结合我县实际，加强对人才政策的研究探索，七支人才队伍牵头单位根据未来人才发展的需要，分别制定出中高端人才引进培养的实施办法、考核评价办法，逐步形成具有新龙自身特色的人才引进培养政策机制。突出激励的创新性和配套性，特别是结合正向激励机制，出台我县在刚性引进人才时，兑现高出州定标准 10 万元的安家补助（硕士每人 40 万元、博士及副高每人 60 万元、正高每人 70 万等）。提高引才



的吸引力。实行事业单位引进特殊人才特设岗位制度和专项编制制度,研究改进有利于人才引进的事业单位编制管理方式。对我县急需紧缺的专业技术人才,鼓励相关部门强力引进,及时兑现相关补助。组织人事和相关部门组团到内地高校对特殊专业实行直接考核招聘引进,及时兑现相关补助。二是健全完善人才培养开发政策机制。结合脱贫攻坚,我县特别要加强创新型、实用型、技能型等经济社会发展重点领域人才的培养开发。注重在实践中发现、培养、造就人才,构建人人都能成才、人人得到发展的大人才培养开发机制。推行产教融合、校企合作、工学一体的技术技能人才培养模式,以“农牧民夜校”、劳动技能就业培训等为载体,健全以职业农牧民为主体的农牧区实用技术人才培养机制。三是健全完善人才评价激励政策机制。七类人才队伍牵头部门分别制定推进人才评价机制改革的实施意见,建立以能力、实绩和贡献为导向的人才评价体系。完善科技成员转化激励政策,健全科技成果知识产权保护、归属和利益分享机制。完善人才奖励制度、优秀人才评选体系,积极营造鼓励创新创业、利益共享、规范透明、容错纠错的创新环境。特别要落实好干部人才上能下机制,完善干部考核考察机制,真正让“能者上、平者让、庸者下、劣者汰”,激发干部人才内生动力。四是完善人才流动配置政策机制。打破身份壁垒,研究制定吸引两新组织优秀人才进入党政机关、国有企事业单位的政策措施。制定鼓励人才向扶贫攻坚一线流动、专家学者到乡村行动等具体细则。建立各类人才的发现、横向交流和使用机制,按照公开、公平、公正的原则,推行公开招聘、竞争上岗、“四类人员”选拔、统筹公选等,不拘一格用人才,做到人尽其才、才尽其用,促进人才在不同所有制机构间自由流动。加大对副科级以上干部人才和股级干部人才的轮岗交流、转岗锻炼,特别要探索股级干部在专业对口部门之间的互动交

流。针对大多数干部“熟悉一个环境,就一团死气”,新的环境又会“生龙活虎”。“流水不腐、户枢不蠹”,只有加强干部人才交流力度,才能更好地推动干部人才主动学习、积极进取,工作才会有更多的成效。当然交流的面不能太大,时间不能太过频繁,否则会导致干部推卸责任,工作断档、影响工作的成效。五是完善人才管理体系。各单位在县人才工作领导小组的统一领导下,相互配合,通力协作,增强工作合力,定期交流和沟通情况,做好跟踪了解和信息反馈工作,及时协调处理人才工作中出现的新情况、新问题。各行业各部门应加强对人才的动态调整和管理,进一步完善绩效工资考核、目标奖二次分配办法,坚决避免“干多干少一个样”“干好干坏一个样”的大锅饭现象。六是健全完善工资保障机制。到2020年各县都要摘去贫困县的帽子,但在自身财力有限,发展空间有限的情况下,县财政收支在很长的一段时间内仍“杯水车薪”,支柱产业难以在较短时间内培育和做大做强。在未来相当长的一段时间内,县财政还会去逐年偿还脱贫攻坚欠下的巨额债务。今后很长的时期,我州县民族地区的工资等仍然需要国家转移支付,国家给予我州县的工资转移支付的保障不能因退出贫困县而“断奶”。

2. 让尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造蔚然成风

我们应该在全社会努力营造支持创新、追求卓越的良好氛围,让尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造蔚然成风,让人人皆可创新、处处都是创新之地。促进科技创新、思维创新、方法创新,让创新的强大动力推动经济发展、社会进步。“四个尊重”不是口号,必须落到实处。因此,我们要为人才施展抱负、发挥才智,提供良好的社会环境、政策环境、生活环境、人文环境,全县上下都要牢固树立“人才资源是第一资源”“人才资本是第一资本”的理念,把人才问题提高

到关系党和国家的兴旺发达和长治久安的高度，为落实和实施人才强县战略搞好服务，不得让好的政策、好的措施在执行过程中出现“肠梗阻”现象。在干部人才的成长过程中，全县各级领导干部除识才用才外，更要关心和爱护人才，做到知人善用、广纳群贤，我们尊重、关心和爱护人才还怕人才流失吗？还怕人才吸引不来吗？

3. 加大培训培养力度，不断提高现有人才的素质

新龙未来的发展进步，主要依靠我们现有的干部人才，如何不断提高现有干部人才的素质显得格外重要，因此，我们必须加大对现有干部人才的培训培养力度。一是强化思想素质教育。经常性强化干部人才的思想文化、政治理论、道德品质、心理素质、敬业精神和人生观、价值观等教育。引导干部人才爱岗敬业、忠于职守、乐于奉献，大力培养忠诚干净担当的干部。二是更新知识培训。在当今这个知识大爆炸的年代里，我们任何一个人才不继续学习，这个人才必将被社会淘汰，只有不断地为人才充电，才能让各类人才在竞争中立于不败之地。组织人事和各行业主管部门应多渠道、多层次、多形式地对人才分层分级分类开展有针对性的更新知识培训。三是重点对象精准培训。为打赢脱贫攻坚战，结合“农牧民夜校”、藏汉双语口语教学等，高度重视和加强村组干部和农牧民群众的培训。重点对农牧民群众开展“感党恩、爱祖国、守法治、奔小康”、基本文化知识、农村劳动技能、农村实用技术、汉语口语、致富能手和农村带头人、明白人等培训，多培养农村实用人才；重点对村组干部开展基层党建、产业培育与发展、社会治理、新农村建设等外出学习考察培训，多培养农村致富带头人；重点对第一书记开展脱贫攻坚、基层党建、政策宣讲、产业发展等培训，多培养脱贫攻坚人才。同时对全县其他各类人才，结合州县“思想大解放、能力大提升、工作大见效”和干部人才

能力素质提升工程，分门别类精准施策、精准施教。四是大规模开展各类培训。围绕习近平总书记“搞培训、提素质”的要求，我们越是经济欠发达地区、民族地区、文化相对落后的地区越要大规模开展各类培训。切实加强人才培训的领导，做到人才培训工作短期有计划、长远有规划。以各类培训为抓手、有序推进，避免出现“人才时而济济，时而青黄不接”的现象。县财政要从加大对干部人才培训经费的投入，各部门要加大师资的培养，建立各类师资库，搞好师资储备。

4. 进一步优化干部人才干事创业的环境

一是加强基础设施建设。结合脱贫攻坚，积极争取项目，中央、省、州进一步加大资金投入力度，完善基础设施建设。要加快城市建设步伐，大力推进城镇化建设进程，完善城市配套设施，做大城市规模，做优城市环境，做美乡镇村寨，同时配套各类交通设施，创建良好的人居环境。借力脱贫攻坚，改善各项基础条件，交通、城乡环境提升，办公条件、职工周转房，高海拔乡镇办公住宿楼安装“地热”取暖，各乡镇新建洗澡塘，合理的休假并增加天数，子女升学假等各项人为关怀。“安居才能乐业”，要加大“干部职工周转房”“保障性住房”建设。针对县级部门干部职工大多数无住房，乡镇干部职工的周转房紧张等实际，急需争取干部职工周转房的项目和资金。二是加快机关食堂建设。由于我县维稳任务重、工作压力大，县乡两级干部单身或分居的职工较多，县级各部门、各区乡镇均应加大机关食堂建设力度，以缓解干部人才的压力，增强县乡干部人才的团队感、归宿感和工作动力。三是加强德育教育。从全社会抓起，从娃娃抓起，从小强化下一代的道德品质教育，以德育人，坚决避免受商品经济、西方世界等影响，造成培养的下一代道德缺失、没有底线。四是进一步加快医疗卫生体制改革步伐。加大医疗服务水平的软硬件建设投入力度，通过多渠道引进、购置一批先进



的医疗设备、器械，同时对医务人员加大和强化医技培训，盘活和用好现有医技人才。

5. 加大新龙开放力度，加强人才交流互动

一是增加新龙的知名度。通过完善基础设施建设，以全域旅游加大旅游开发，让更多的游客踏足新龙、促进全县旅游发展，以旅游产业脱贫增收，同时可以让老百姓多接触先进的思想、现代化的发展理论，推动全县脱贫奔康；二是加大人才对口援助。内地发达地区优秀援藏干部人才的选派，有力助推了我县经济和各项事业的发展，五批援藏干部人才10年援助藏区行动计划将在2020年划上句号。由于此项政策对我州县发展推动较大，建议政策上再延续、再长久，今后特别要加强医技、旅游管理、工程等方面人才的选派。我县借助对口支援地的优质资源，选派有发展潜力的干部人才到内地学习深造、挂职锻炼、跟班学习等，切实提高各类人才的能力和水平。

6. 提高工资待遇、合理划分类区

切实解决干部的待遇。不能群众富起来了，干部职工却成了贫困户。一是甘孜州工资待遇需提高。用待遇留人是留住人才的一项重要举措，西藏作为高寒地区，国家高度重视，各项优惠政策和福利待遇的倾斜，干部职工的薪金待遇整体高于“老、少、边、穷”的甘孜州。这让同为藏区的甘孜州干部职工工作积极性深受打击，因为自然、人文环境的相似，待遇却呈现出很大的差距，让甘孜州干部职工发自内心呐喊“什么时候我们才能拿西藏待遇”。近看面对日益飞升的物价，房价，一名普通干部职工奋斗终生只能购买一个100平方米左右的商品房；远看这也深深影响了下一代的成长，父母将一身都奉献给了高原，微薄的待遇让多少工薪家庭无力承担拥有雄厚师资力量院校的子女教育的学杂费。“西藏待遇”这是每一名在甘孜州热土上挥洒青春的工作者的心声。二是新龙县艰苦类区需调整。我县境内最高海拔为5992米，最低海拔为2736米，平均海

拔3600米，县城海拔3080米。县境内19个乡镇中，海拔在4000米以上的有3个乡镇，在3500米至3999米的有3个乡镇；新龙境内群山连绵，沟壑纵横，高山峡谷，90%以上的农牧民群众居住在4000米以上的半山腰，人居平均海拔达4268米；我县地质灾害严重，职工和群众出行难且安全系数低。因此，根据新龙县的艰苦边远程度，希望国家将新龙县艰苦类区由四类调整为五类。

7. 改革创新，出台更加切实藏区实际的优惠政策

一是鼓励干部人才长期扎根高原。对长期在高原工作的内地人才和本土人才，在激励机制上还要出台更加优越的政策。建议对于长期在我州县开展工作的优秀人才，工作年限满30周年及以上的，在退休时一次性奖励3-5万元。二是实行差异化的退休工资。实行跨片区的岗位津贴，按照州委“四个一线”用人导向，鼓励干部人才到艰苦地区工作，艰苦地区的工作年限终生计入工资。根据干部人才在高海拔与低海拔工作的时间分段计算，按系数和退休工资挂钩。比如：一名干部人才在职期间分别在石渠、稻城、泸定三县工作后，在泸定县退休。按现有政策，退休后只能享受泸定县工资待遇。建议要按照他在不同县份工作的年限，分别按系数计入退休工资，切实提升退休待遇。对于一个县在不同的几个乡镇工作，也一样。这样就避免了干部人才如在低海拔县工作29年，要求调到高海拔县工作一年后退休，退休时享受高海拔县的高工资待遇。也可以避免在高海拔地区工作了十几、二十多年的干部人才，因身体原因不能坚持高海拔地区工作，退休前调回低海拔县，退休时只有享受低海拔低退休工资的不公平现象。有利于激发年富力强的干部身体好时，主动到高海拔艰苦地区工作的热情。否则，现有的政策，让一些干部想方设法钻政策的空子、谋不公平的私利，让长期在艰苦高海拔地区工作的干部人才心寒，让真正认真干事、不

会要待遇、不会跑关系的人心寒。

在全州全县各类人才的共同努力下，正如省委王东明书记在甘孜视察时感慨：“雪域甘孜正在静悄悄地发生着根本性历史性变化”。看到成绩的同时，我们也深刻认识到我县人才队伍建设中面临的突出问题。我们一定不忘初心、砥砺前行，坚持“以人为本”的科学发展观，进一步完善人才工作的运行机制，引进急需紧缺人才，稳定、盘活和用好现有人才，优化工作环境，切实解决

好干部人才的工资福利待遇、工作生活住房保障、各项困难问题等，真正用待遇留人、用环境留人、用事业留人、用感情留人，消除广大干部人才的后顾之忧。真正让各类人才感到“思想上有盼头、工作上有劲头、政治上有奔头”，倾情倾智、用心用力、责任担当，更好的扎根新龙、服务新龙、眷恋新龙，为加快建设美丽生态和谐小康新龙提供坚强的人才保障和智力支持。



大事记

新年
龙
鉴
2019

DA SHI JI