

参 考 信 息

江苏技术师范学院图书馆主办 第 1 期 (总 6 期) 2004 年 3 月 5 日

小康大业人才为本

适应国内外形式的发展变化,完善社会主义市场经济体制,提高党的领导水平和执政水平,牢牢掌握加快发展的主动权,关键在人才。必须把人才工作纳入国家经济和社会发展的总体规划,大力发展人才资源,走人才强国之路。在建设中国特色社会主义伟大事业中,要把人才作为推进事业发展的关键因素,努力造就数以亿计的高素质劳动者、数以千万计的专门人才和一大批拔尖创新人才,建设规模宏大、结构合理、素质较高的人才队伍,开创人才辈出、人尽其才的新局面,把我国由人口大国转化为人才资源强国,大力提升国家核心竞争力和综合国力,完成全面建设小康社会的历史任务,实现中华民族的伟大复兴。

人才存在于人民群众之中。只要具有一定的知识或技能,能够进行创造性劳动,为推进社会主义物质文明、政治文明、精神文明建设,在建设中国特色社会主义伟大事业中作出积极贡献,都是党和国家需要的人才要坚持德才兼备的原则,把[品德、知识、能力和业绩作为衡量人才的主要标准,不唯学历、不唯职称、不唯资历不唯身份,不拘一格选人才。鼓励人人都做贡献,人人都成才。

党政人才、企业经营管理人才和专业技术人才是我国人才队伍的主体,必须坚持分类指导,整体推进。着重培养造就大批适应改革开放和社会主义现代化建设的高层次和高技能人才,带动整个人才队伍建设。

人才资源能力建设是人才培养的核心。树立大教育、大培训观念,在提高全民思想道德素质、科学文化素质和健康素质的基础上,重点培养人的学习能力、实践能力,着力提高人的创新能力。

根据德才兼备的要求,从规范职位分类与职业标准入手,建立以业绩为依据,由品德、党政人才的评价重在群众认可。企业经营管理人才的评价重在市场和出资人认可。专业技术知识、能力等要素构成的各类人才评价指标体系。人才的评价重在社会和业内认可。

把高层次人才队伍建设摆在重要位置。中高级领导干部、优秀企业家和各领域高级专家等高层次人才,是人才队伍建设的重点。

(摘自:《中共中央、国务院关于进一步加强人才工作的决定》)

新世纪新阶段人事工作的重点

国家人事部部长张柏林,在去年底召开的全国人事厅局长会议上提出了从五个方面认真学习、贯彻和落实全国人才工作会议精神的要求:

1. 把实施人才强国战略、为全面建设小康社会提供人才保证和智力支持作为人事工作的根本任务。人才资源是第一资源,人才优势是最大的优势,人才开发是经济社会发展的重要推动力量。综合国力的竞争越来越取决于人才的数量和质量,人才工作在经济社会发展和全面建设小康社会的进程中,越来越占有重要地位。人事部门要从实现国家战略目标的高度,增强作好工作的使命感和责任感,自觉贯彻落实人才强国战略任务,努力把各类优秀人才集聚到党和国家各项事业中来,使我国人口大国转化为人才资源强国,为全面建设小康社会提供坚强的人才保证和广泛的智力支持。

2. 把促进经济社会发展和人的全面发展作为人事工作的根本出发点。人事工作必须牢固树立全面、协调和可持续发展的观念,着眼于促进经济社会发展和人的全面发展,坚持以经济建设为中心,坚持以人为本,把为两个发展服务有机结合起来。作到人事工作的目标任务围绕两个发展来确立,人事工作的政策措施围绕两个发展来制定,人事工作的成效用两个发展来检验,营造有利于人才健

康成长的良好气氛,形成鼓励人才干事业、支持人才干事业的社会环境,促进人才不断涌现,社会财富充分涌流。

3. 按照科学人才观的要求,大力推进整体性人才资源开发。人人可以成才,机遇难得、人才难得。这是对人才理论的新突破新发展,是符合时代要求的科学人才观。我们要以科学人才观为指导,拓展工作领域,扩大服务范围;以高层次人才为重点,全面加强各层次各门类人才队伍建设;坚持德才兼备原则,把品德、知识、能力和业绩作为衡量人才的主要标准,健全完善人才的培养选拔、考核评价等制度,鼓励人人奋发进取、努力成才、多做贡献。

4. 以改革创新为动力,加快建立与社会主义市场经济体制相适应的人事管理制度。当前,国内国际形势对人才工作体制改革提出了新的更高要求。我们要与时俱进,遵循人才资源开发规律,坚持市场配置人才资源的改革取向,加强和改善宏观调控,健全人才使用机制、激励机制、评价机制和流动机制。我们要大力推进人事制度改革,深化机关、事业单位工资分配制度改革,研究探索职称制度改革,加快建设统一开放、竞争有序的人才市场体系,努力克服不利于人才成长和发展体制性障碍,统筹兼顾国有单位和非公经济组织、社会组织的人才工作,建立健全充满生机与活力的人才工作体制和机制。

5. 坚持党管人才原则,发挥人事部门职能作用,把人事工作推向一个新阶段。党中央、国务院对人事部门寄予很大希望。中央领导同志强调,党管人才不改变各部门职责分工。人事部门作为政府综合管理人事人才工作的职能部门,在实施人才强国战略中负有重要责任,我们的工作不是轻了,而是更重了。原有的职能任务需要加强,适应形势发展要求的新业务需要开拓。我们要充分发挥职能作用,抓好各项人事制度改革,抓好以公务员队伍和专业技术人才队伍建设为重点的整体性人才资源开发,抓好人才市场体系建设和人事人才公共服务,抓好人事法制建设和宏观调控,以满足经济社会发展对人事人才工作的新要求。

(摘自:《访国家人事部部长张柏林》/中国人力资源开发,2004.2)

教育部六大工程构建战略抓手

在新的行动中,教育部确定了六大重点工程,教育部长周济指出,这是实现计划预定目标的战略抓手。

一是“新世纪素质教育工程”,进一步全面推进素质教育,促进学生全面发展,为学生终身可持续发展奠定基础。

二是“就业为导向的职业教育与培训工程”,适应市场经济体制条件下就业市场的需求,增强学生的就业、创业能力,培养大批技能型人才,特别是高技能人才。

三是“高等学校教学质量与教学改革工程”,进一步深化高等学校的教学改革,努力提高人才培养质量。

四是“高校和职业院校毕业生就业工程”,建立更加完善的毕业生就业领导体制、运行机制、政策体系和指导、服务体系。

五是“教育信息化资源建设和人才培养,全面提高现代信息技术在教育系统的应用水平。六是“高素质教师队伍和管理队伍建设工程”,完善教师教育和继续教育体系,进一步深化人事制度改革,加快建设一支高素质教师和管理队伍。

(摘自:周济.《教育部六大工程构建战略抓手》/中国人才,2004.2)

优化人才环境提升人才竞争力

当前,在人才软环境建设方面需要着力从以下六个方面加以营造。

一是体制环境。要革除一切不利于人才资源开发的体制弊端。体制问题关乎全局,决定着方方面面。十多年来,随着我国市场经济体制的逐步建立,人事人才管理体制的改革也取得了积极性的进展。但是,在人事人才管理问题上,政府与企业、政府与事业、政府与其他各类社会组织的关系并没有完全理顺,构建新体制的任务还十分艰巨。我们要努力构建一个充满着生机活力的、有利于各类人才成长的、能够促进人才有序流动的、与社会主义市场经济配套的人事人才管理新体制。这种

新体制应当具备六个特征：关系顺畅；职责明晰；分类到位；机制灵活；制度健全；政策配套。营造良好的体制环境，是人才环境建设的重中之重。

二是法制环境。要尽快把人才资源开发活动纳入法制化轨道。人才法制环境是与人才资源开发有关的社会法制系统，包括法律规范、执法状况、人才的法律意识等。完善的人才法规体系，是推动人才资源开发和维护人才权益及财产安全的重要保障。改革开放以来特别是实施依法治国方针以来，中国人事人才法制建设取得了可喜的成就。但是总体来讲法制建设应显滞后，体系不健全，层次不到位，效力程度低。有法可依、有法必依、执法必严、违法必究的法律环境还没有完全形成。

三是制度环境。要为人才开发提供良好的制度保证。邓小平同志讲过，制度建设更带有根本性、长期性和全局性。他还说过，我们说资本主义不好，但它在用人问题上比我们先进，打破常规、不拘一格选人才，值得我们学习借鉴。就我国目前情况来看，人事制度建设重点要抓好以下若干方面：竞争上岗制度，双向选择制度，分配激励制度，流动用人制度，兼职兼薪制度，契约合同制度，执业资格制度，岗位管理制度，双考录用制度，争议处理制度，监督制约制度。

四是政策环境。要用具有竞争力的人才政策最大限度地激发人才创造潜能。政策和策略是党的生命。政策性开发，是现代人才资源开发的重要方法。创造良好的人才政策环境，对于培养、引进、使用、留住人才至关重要。尤其是用人政策和分配政策，对于人才成长具有重要的导向作用。用庸人必然排斥能人，用奴才肯定气跑了人才，只要重视德才兼备的人，才能留住才华出众的人。分配政策也很重要。大锅饭是造就懒汉的温床。重奖之下必有勇夫。迄今为止，劳动仍然是中国人谋生的第一手段。进几年来，随着人才争夺的日益加剧，各地为吸引和留住人才，赢得竞争主动，纷纷出台相关政策。但是，从全国的情况来看，人才政策环境建设仍有很大空间。

五是人文环境。人文环境包括社会成员的思想观念、社会风气、社会氛围等。优化人文环境的目的在于：鼓励竞争，包容失败；支持人们干事业；在全社会营造尚贤风气，尊重知识尊重人才，尊重劳动，尊重创造。失败的机会多于成功，人人如此。没有失败就没有成功。但凡伟大的人物几乎都经历过再重大挫折。毛泽东同志讲过，挫折和失败教育了我们，使我们变得比较聪明起来。只许成功不许失败，不符合事物发展规律。从某种意义上讲，努力营造宽松、自由、民主、平等、公开、公正的人文环境，比单纯引进人才更显得重要。

六是人际环境。所谓人际环境，指的是微观环境，即小气候。俗话说，“士为知己者死”。“朋友两肋插刀”。这些话虽然缺少政治前提，但也有他一定的道理。一个单位能不能吸引人才，人才来了能不能留得住，人际环境起着重要的作用。这种人际关系包括团队情商，即团队的和协度。团队首长的情商，即领导者的人格魅力。要努力提高团队情商尤其是团队首长的情商。

（摘自：中国人事科学研究院吴德贵.《优化人才环境提升人才竞争力》/中国人才.2004.02）

实施人才强国战略的几个大观

大人才观

国家人事部中国研究院院长王勇讯在“怎样实施人才强国战略”座谈会上讲的几个大观念问题。首先是“大人才观”，这是这次会上特别强调的。提出了“四个不惟，一个不拘”。“四个不惟”就是不惟学历、不惟职称、不惟资历、不惟身份；“一个不拘”就是不拘一格。对人才是这样定义的：“具有一定知识和能力，能够进行创造性劳动，对三个文明作出贡献的人就是人才。”这个定义是不成问题的，人才早就这样定义的，讲创造性、讲贡献、讲能力知识，可是一到操作层面就不好办了。比如说某省有多少人才，没法统计。“大人才观”的思路是对的，但操作起来有困难。

大就业观

现在全社会都在为大学生就业想办法。今年大概还有 30%的大学生没有工作做，明年大概新增 280 万，后年可能更多。他说，国际上的失业找不到工作是个世界的问题，也是一个潮流，不光中国，美国和一些发达国家也有这个问题。国外有个《就业报》，它预测整个世界将有一半人找不到工作。中国目前这个状况，可能还要持续一段时间。从科技层面分析，信息技术和计算机的普及，造成一些人没有工作做。在这种状况下，我们要研究“就业”工作该怎么做。

大学生毕业大概有三种状态，一种是“就业”，一种是“创业”，一种是“失业”。“就业”就是端起别人给我提供的饭碗；“创业”是我不仅给自己创造一个饭碗，还要给更多的人创造更多的饭碗，这也是一种潮流。美国大学教育，包括中学教育都开始了创业教育。我们中国也有，清华大学、对外经贸大学都开了创业学课程。对于一个毕业生来讲，最好是创业。我们国家要给创业提供一个很好的环境，包括贷款。创业教育，最好从中学就开始。要树立一种观念，我上学是为了将来创业，不是简单地为了就业。联合国教科文组织的《世界宣言》和《行动纲领》中也讲到这个意思。整个教育思想要有一个改革，就是要把创业意识提上来。

大开发观

美国、英国有关人才理论认为：把开发仅仅理解为培训是远远不够的。这样理解路会越来越窄。要把“开发”定义为提升人的智力，激发人的活力的一种活动。美国人力资源管理学会的章程也认为应该把开发理解成一种社会活动，除培养性开发外，还可以搞使用性开发，人越用越聪明，越用越有本事。另外还可以从政策方面来开发，用政策做杠杆来开发人才。把开发的理念拓展得宽一点，比如人力资本投资、人才开发，领导从战略层面指定人才资源开发战略。中层干部重在把人才使用好，培训好，还可以运用多种开发技术，包括“轮岗”、“生涯设计”、“工作内容丰富化”等等。总之要打掉狭隘的人才开发观念。

大投资观

财政部有关数据表明：如果，把人才投资归纳为三块：第一是培训，第二是引进，第三是奖励；那么，这三块加起来占 GDP 的 0.5%。中国企业的继续教育费用大概是 10 元—30 元，在中国物力资本投资是人力资本投资的 12 倍，美国是 3 倍，韩国大概是 6 倍。从这组数据足以看出，我们究竟是人力资本优先还是物力资本优先。海克曼说，按照这个投资方法，中国短期行为严重。我们应该树立这样的理念：投资既包括物力资本也包括人力资本，投资理念要扩大。

大环境观

一个是人文环境，一个是自然环境。我们现在比较重视生态平衡，但人文环境还重视不够，比如法制理念，诚信度，教育环境等。有这样一个实例：一对海归派夫妇，两人回国年薪 10 万元，但孩子就读的学校一年学费是 13 万元，我们的教育政策、教育环境不改善，就很难吸引海归派人才。社会心理环境不好也难吸引人才，不能搞武大郎开店，凡是比我高的人都不要；忌贤妒能，凡对我构成威胁的人都排斥。当然，最重要的还是经济环境，经济上不去，人才就回不来。要把人才当作一个经济学现象来看待，不能简单地说是爱国不爱国。国家发展了、强大起来了，人才才能更好地回归。这两年人事部的数据表明，回归率年递增 13%，北京、上海、四川、广州这些地方回归率达 20%以上。可见只要我们工作做得好，是能把人才吸引回来的。

（摘自：中国人事研究院院长王通讯《怎样实施人才强国战略》/群言 2004.02）