

# 构筑科学机制 加强人才培养

董海雯,曾佐伶,白晨光,陈渝华

(重庆大学 人事处,重庆 400030)

**摘要:**本文从“人才资源是第一资源”的战略高度论述如何做好人才工作,指出能力建设是人才培养工作的核心工作,并就如何构筑科学的人才评价、选拔和考核的社会化机制,建立和完善人才市场体系,促进人才合理流动提出建议。

**关键词:**人才;人才评价;人才选拔

**中图分类号:**C961

**文献标识码:**A

**文章编号:**1008-5831(2004)06-0177-02

## 一、“人才强国战略”是一项重大而紧迫的国家发展战略

建设中国特色社会主义的伟大事业,归根到底要靠一支庞大的富有创新能力的高素质人才队伍。站在全面建设小康社会、加快推进社会主义现代化建设的高度,党中央做出了“人才资源是第一资源”的科学论断,并把实施人才战略纳入经济和社会发展的总体规划之中。人才在综合国力竞争中越来越具有决定性意义。

进入新世纪,人才工作取得了显著成绩。但人才的总量、结构和素质还不能适应经济社会发展的需要,特别是现代化建设亟需的高层次、高技能和复合型人才短缺。市场配置人才资源的基础性作用发挥不够,人才流动的体制性障碍尚未消除,人尽其才的用人机制有待完善。我国人才工作正处于需要进一步整合力量、全面推进的重要阶段。必须深刻认识人才工作的重要性和紧迫性,切实加强和改进党对人才工作的领导,紧紧抓住机遇,积极应对挑战。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。

## 二、能力建设是人才培养的核心工作

人才培养的重点在于提高人才的综合素质,能力

建设是人才培养的核心工作。应围绕创新能力建设,根据各类人才的特点,研究制定人才资源能力建设标准。改革教育培训的机制、内容和方法,加大教育培训力度。通过多种形式和渠道创新人才培养模式,强化用人单位在人才培养中的主体地位,鼓励在职自学,完善带薪学习制度;制定科学规范的质量评估和监督办法,提高教育培训成效;坚持学习与实践相结合,培养与使用相结合,促进人才在实践中不断增长知识,提升能力。

## 三、构筑科学的人才评价和使用机制

建立以能力和业绩为导向、科学的社会化的人才评价机制。完善人才评价标准,克服人才评价中重学历、资历,轻能力、业绩的倾向。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、知识、能力等要素构成的各类人才评价指标体系;改革各类人才评价方式,积极探索主体明确、各具特色的评价方法;完善人才评价手段,大力开发应用现代人才测评技术,努力提高人才评价的科学水平。专业技术人才的评价重在社会和业内认可。以打破专业技术职务终身制为重点,研究制定深化职称制度改革的指导意见。全面推行专业技术职业资格制度,加快执业资格制度建设。积极探索资格考试、考核和同行评议相结合的专业技术人才评价方法。发展和规范人才评价中介组织,在政府宏观指导下,开展以岗位要求为基础的社会化的专业技术人才评价工作。积极推进并实现专业技术人才执业资格国际互认。

人才评价工作根据评价目的可以分为选拔评价和考核评价两大类型。选拔评价主要是指在选拔任用时对拟选人员的素质、能力等潜质的预测性评价,而考核评价则是对现职人员在岗位上所表现出来的业绩和能力的评价。近年来,随着《党政领导干部选拔任用工作条例》、《国家公务员录用暂行条例》的实施推行以及企事业单位用人制度的改革,各级各类单位的公开选拔、竞聘上岗工作有了较大的发展,无论是普及面、影响力还是测评技术均有了一定的提高。但是对现职人员的考核评价却有些发展滞后,技术简单陈旧,缺乏科学、量化的评价方法和手段。近来,人事部提出要完善公务员队伍的考核制度、加强研究公务员队伍的业绩考核方法等都是这一精神的具体落实和体现。因此,既要重视选拔评价以发掘有潜质的优秀人才,同时也要加强对现职的各类人才的考核评价监督,以保证人才队伍的高质高效。

应深化人才评价社会化机制,将人才评价放在整个社会的大范围进行,按照统一的平台和统一的标准评价和鉴别,如此才能保证评价工作真正符合客观实际并得到社会的认可。鼓励和推动专业性中介评价机构的发展,以充分发挥中介评价机构在人才评价工作中所具有的专业技术优势和客观公正优势,避免人才评价工作受某些人为主观因素的影响以及落后陈旧的评价技术的制约,切实保障评价工作的科学性和有效性。

建立以公开、平等、竞争、择优为导向,有利于优秀人才脱颖而出、充分施展才能的选人用人机制。推行聘用制和岗位管理制度,深化人事制度改革。按照政事职责分开、单位自主用人、个人自主择业、政府依法监管的要求,建立符合各类事业单位特点的用人制度。促进由固定用人向合同用人、由身份管理向岗位管理的转变。研究制定事业单位人事管理条例,规范按需设岗、竞聘上岗、以岗定酬、合同管理等管理环节,逐步做到人员能进能出,职务能上能下,待遇能高

能低。

同时应完善分配激励机制,逐步建立符合社会主义市场经济体制下人才价值规律的工资收入水平决定机制,兼顾效率与公平,完善以按劳分配为主体、多种分配方式并存的分配制度。逐步建立综合体现工作职责、能力、业绩等因素,符合不同类型事业单位特点、以岗位绩效工资为主体、形式多样、自主灵活的工资收入分配制度。不断加大对特殊岗位和高层次人才激励力度。在高层次人才和特殊人才的工资收入分配中逐步引入市场机制。对重点项目的基础研究人才、高科技人才和尖端技术研究等特殊人才,要实行待遇优惠政策。

#### 四、建立和完善人才市场体系,促进人才的合理流动

根据完善社会主义市场经济体制的要求,全面推进机制健全、运行规范、服务周到、指导监督有力的人才市场体系建设,进一步发挥市场在人才资源配置中的基础性作用。针对人才资源的特殊性,按照人才的市场供求关系,通过实现人才自身价值与满足社会需求相结合,有效解决人才供求矛盾。推进政府部门所属人才服务机构的体制改革,实现管办分离、政事分开。引导国有企事业单位转换用人机制,积极参与市场竞争。努力形成政府部门宏观调控、市场主体公平竞争、行业协会严格自律、中介组织提供服务的运行格局。消除人才市场发展的体制性障碍,使现有各类人才和劳动力市场实现联网贯通,加快建设统一的人才市场。健全专业化、信息化、产业化、国际化的人才市场服务体系。

#### 参考文献:

- [1] 中共中央、国务院关于进一步加强人才工作的决定[N]. 中国青年报,2004-01-01.
- [2] 张颖. 解读人才工作决定:特殊岗位和高层次人才将加大“激励”力度[EB/OL]. 新华网,2004-01-06.