

打造聚才平台 助催经济社会发展

——邵阳市人才资源开发的调查与思考

郑典福

(邵阳市委党校,湖南 邵阳 422000)

摘 要:当今世界,多极化趋势曲折发展,经济全球化不断深入,科技进步日新月异,人才资源已成为最重要的战略资源,人才在综合国力竞争中越来越具有决定性作用。位于湖南省西南部、整体纳入武陵山片区区域发展和扶贫攻坚规划范围的邵阳市九县三区如何乘势而上,抓好人才资源的开发工作,为区域经济的发展提供智力支持,是我们迫切需要积极探讨、深入研究的课题。本文立足于对邵阳市人才资源开发的调查与分析,试图对一个地区的人才资源的开发做一些有益的探讨。

关键词:人才战略;人才资源;经济社会发展
中图分类号:C939 **文献标识码:**A **文章编号:**1674-5884(2013)12-0146-03

一 邵阳市人才资源开发的现状

(一)近年来人才资源开发取得的主要成绩

近年来,邵阳市委认真贯彻落实“尊重知识,尊重人才、尊重劳动、尊重创造”的指导方针,坚持以经济建设为中心,大力实施人才战略,不断开发人才资源,有力地促进了当地经济和社会的发展,人才队伍建设成绩明显。

1. 吸引、稳定人才的政策措施逐渐完善

市委市政府不断加强和改善对人才工作的宏观调控,着力在探索新的人才运行机制和强化用人导向上下功夫。比如2011年4月,市委市政府结合我市实际,编制下发了《邵阳市中长期人才发展规划纲要(2010-2020年)》,提出了我市人才队伍建设的指导思想、工作目标、任务要求和政策措施,进一步强化了党委政府在人才培养、使用、引进中的宏观调控和引导作用,为加快人才资源综合开发步伐,加大人才工作投入,加强人才成长环境建设,提供了制度保障。

2. 人才队伍不断壮大、人才素质不断提高

(1)总量状况。全市人才资源总量75.6万人,其中专业技术人才11.2万人,占人才总量的14.8%。

(2)年龄结构。35岁以下的21.2万人,占人才总数的28%;36岁-50岁的38.5万人,占51%;50岁以上的15.9万人,占21%。

(3)学历职称结构。全市人才队伍中有研究生以上学

历的1.5万人,占2%;本科15.6万人,占20.6%;专科19.7万人,占26.1%;中专及以下学历38.8万人,占51.3%。在专业技术人才中,高级职称0.7万人,占总量的6.3%;中级职称4.6万人,占41.1%;初级职称5.9人,占52.6%。

(4)行业分布结构。从人才分布看,在党政机关2.8万人,占人才总数的3.7%;事业单位13.6万人,占18%;非公有制单位12.9万人,占17.1%;农村实用人才46.3万人,占61.2%。

3. 适应人才发展需要的分类管理制度初步建立

随着干部人事制度改革的深入,各县在实行公开平等竞争、搞活人才流动、做活用人机制、建立人才的绩效评价体系等方面进行了一系列积极的探索,对相关的政策、制度及措施进行了不断的调整和完善,初步建立起符合党政机关人才、专业技术人才、企业经营管理人才特点的分类管理制度。

4. 农村人才开发成效显著

各县紧紧围绕农村经济发展,积极培养农村实用人才,通过加强技术培训,建立专业协会,制定激励政策等途径,使农村专业技术人才的数量、质量、组织化程度都不断提高,涌现出一批种养殖业技术能手,在农业结构调整和农村经济发展中发挥了积极作用。

(二)人才资源开发存在的主要问题

虽然近年来,我市的人才工作情况和人才队伍状况有

了一定的进展和改善,但与我市的经济社会发展水平不相适应,与省里其他地市相比处于比较落后的位置。存在的主要问题有:

一是人才总量不足,专业人才缺乏。全市的人才总量不足,远低于其他兄弟市州,与经济发达地区相比差距更大。工程技术、城市建设、经济与企业管理、旅游服务、外经外贸、农业实用技术等行业人才严重不足,尤其是缺乏高层次科技人才、高技能人才及高素质的经营管理人才。全市没有两院院士,仅有 69 位享受国务院特殊津贴的专家,外国优秀专家仅 15 人,很难适应经济社会又好又快发展的迫切需要。

二是人才结构欠优,资源配置不佳。从分布的单位性质看,优秀人才主要分布在行政事业单位,企业、新兴实业人才较少;从分布的行业看,具有中、高级职称的人才集中在教育系统和卫生系统,其他行业人才相对缺乏;从分布的区域看,乡镇基层人才较少,部分偏远乡镇的医生和教师严重缺乏;从年龄结构看,高级人才年龄大多在 50 岁以上,年轻后备人才力量不足,甚至出现断层现象,35 岁以下的中青年人才仅占人才总数的 28%,显示出严重的“老龄化”趋势和紧迫的“青黄不接”局面。

三是人才流失严重,难以引进。一方面原有的优秀专业技术人才和管理人才大量流向沿海等经济较发达地区。我市考出去的大中学校毕业生也只向往经济发达地区工作,特别是重点大学的优秀毕业生几乎都选择留在待遇较高、工作环境较好的大中城市,本地基础教育培养的优秀人才从源头上大量流失。另一方面又很难引进硕士以上毕业生及高级职称以上专业技术人才,如县级教育、卫生等部门到普通高校选拔全日制应届本科毕业生,每年申报批准的双选计划数都招不满。这种“本地人才思外出,外地人才不愿来”的现象,既影响了我市的经济建设,也影响了现有人才的思想。

四是人才流动渠道不够畅通,现行政策和编制与人才需求矛盾较为突出。一方面,有些单位的编制是多年前定的,随着事业的发展,早已不适应当前的工作状况,人员与工作量远远超出原来编制的范畴,给人才需求带来无法解决的矛盾。另一方面,超编进入的退伍兵安置、教育系统民办教师转为公办教师等历史遗留问题,在个别单位形成的人才结构比例严重失调,出现人力资源过剩而人才紧缺现象,如旅游、交通、城乡规划设计、环境监测等急需专业人才的单位,由于超编严重,无法招考公务员和“双选”、引进专业人才。

五是人才的作用尚未得到充分发挥。许多用人单位没有做到人岗相宜、人尽其才、才尽其用,人才学非所用、用非所长、用非所愿现象较为普遍。部分人才因为专业不对口而难以发挥应有的作用,长期“为己所不欲为”的无奈影响了他们的工作热情;部分人才虽然能做好本职工作,但接受新知识、新技术的能力不强。出现一方面事业发展急需人才,一方面人才无用武之地的尴尬局面。

(三) 人才资源开发存在问题的原因分析

1. 经济基础薄弱,产业发展落后

邵阳地处湘西南边陲,交通条件落后,经济基础薄弱,

产业发展落后,工业化程度不高,支柱产业发展缓慢,新兴产业特别是高新技术产业发展不足,形成对人才的需求严重不足。造成一部分大中专毕业生高高兴兴回乡,而灰溜溜的离乡。

2. 思想认识存在偏差,人才观念淡薄

一些党政领导没有把人才战略提高到应有的高度引起重视,招贤纳士的积极性和紧迫感大大低于招商引资,人才开发力度远远不如跑资金、跑项目。从而出现“重资金项目轻人才配套”、“重自然资源开发轻人才资源开发”等现象,不少地区和部门的人才开发“说起来重要,做起来次要,忙起来不要。”

3. 管理机制不够灵活

一是干部人事制度改革不够深入,人才选拔任用、管理监督和激励机制不活。用人上论资排辈、求全责备和唯身份、唯学历、唯年龄、唯职称等现象还存在,识人渠道狭窄,选人方式陈旧,公开、平等、竞争、择优机制尚未健全,优秀人才难以脱颖而出;二是人才流动机制不活。人才部门所有、单位所有、地区所有的现象还比较严重,由于户口、编制、身份、档案、住房、社会保险、家属安排、子女入学等方面的限制,使得急需的人才引不进,闲置的人才流不出。

4. 人才个体自身存在着缺陷和不足

观察人才队伍的现状,我们不难发现,当前人才个体中也存在着一些缺陷和毛病。具体表现为:有的满足于现状,陶醉于已有的专长和成绩,缺乏进取意识和创新精神,忽视知识更新、潜能开发、自我提高和能力储藏;有的受外部环境的侵扰和世俗化的冲击,在目标取向和价值追求上发生偏差,表现为过度的急功近利和过高要求物质待遇,合作意识和团队精神不强;有的耐不住寂寞,把精力和时间过多地用到休闲娱乐与人际交往中,造成专业的荒疏和竞争力减弱,出现拔尖人才不拔尖、专业学科带头人带不好头的现象。

二 实施人才强市战略,努力做好人才开发工作

1. 以观念更新为先导

坚持解放思想、实事求是、与时俱进的思想路线,不断解决好有关人才资源和具体人才工作的种种思想认识问题,为人才开发打好思想基础,为此,第一,要强化人才资源观,牢固树立人才是“第一资源”、最重要的“战略资源”的观念;第二,要强化人才开发投入产出观念,深刻认识人才开发投入是最具有经济社会综合效益的生产性投入和效益最大的投入,人才资源的浪费是最短视的行为、最大的浪费;第三、要强化“大人才”观念,不断扩大人才视野,以“海纳百川”的博大胸怀引进和使用好各类人才;第四,要强化人才管理法制化观念,不断加强人事政策法规建设,提高依法行政水平。

2. 以人才资源能力建设为主题

目前,人才队伍存在的一个突出问题就是总量相对不足,整体素质不高。因此,加强人才资源能力建设,多出人才,快出人才,提高人才素质,成为人才资源开发的主题。为此,要树立大教育、大培训观念,优先发展科学教育事

业,为各类人才不断涌现和充分发挥作用奠定坚实基础。

第一,加大对人才资源能力建设的投入。逐步建立政府、单位、社会等相结合的多元投入体系,形成以市场为导向的人才投入机制,调动一切积极因素开发人才资源。

第二,加大教育培训的力度。重点培养人的学习能力、实践能力,着力提高人的创新能力。进一步加强基础教育,改革和发展成人教育,完善广覆盖、多层次的教育培训网络。

第三,树立终身学习的观念。鼓励人们通过多种形式和渠道参与终身学习,积极推动学习型组织和学习型社区建设。

第四,坚持把对现有人才的教育培训作为加强人才资源开发的重要基础工程来抓,着力提高现有人才的素质。努力把人才资源的潜在优势转化为当地现实的发展优势、竞争优势。

3. 以推进人才资源结构调整为主线

所谓推进人才结构调整,就是按照统筹城乡发展、统筹区域发展、统筹经济社会发展、统筹人与自然和谐发展的要求,优化人才资源配置,促进人才合理分布,发挥人才队伍的整体功能。

从市人才分布情况看,人才布局结构不合理、人才短缺与人才闲置现象并存十分突出,行政事业单位人才多,企业、农村基层人才少;教育卫生行业人才多,金融、法律、国际贸易、农业科技急需的人才少,公有制企事业单位的人才多,而非公有制单位的人才少。这些问题不解决,将严重制约着六县市人才总体效益的提高,严重影响小康邵阳的进程。为此,第一,盘活人才资源存量。要根据当地经济社会发展和产业结构调整,引导人才到企业和社会急需的领域施展才干。通过制定优惠政策,国有企事业单位改制和用人制度改革,从根本上打破人才“积淀”的根基;鼓励各类优秀人才领办、创办企业,鼓励机关、事业单位人才向企业转移,鼓励专业技术人员带技术、带项目到非公有制企业工作。第二,推进教育体制改革,近年来人才市场中普遍出现这样的现象,一方面用人单位抱怨找不到所需要的人才,另一方面人才市场又滞留大量的求职者。第三,实现区域人才战略的多样化。区域性的经济结构决定着人才需求的种类、数量和质量。应根据当地经济社会发展的优势和独特的人文特色,制定切合地区实际的人才战略,例如,洞口县以农村实用人才评比为中心,拉开了乡土人才开发的序幕。第四,加快建设统一的人才市场,使现有各类人才和劳动力市场实现联网贯通。进一步消除人才流动中的城乡、区域、部门、行业、所有制限制,疏通党政人才、企业经营管理人才和专业技术人才三支队伍之间、公有制组织和非公有制组织之间的人才流动渠道。

4. 以改革创新为动力

继续深化干部人事制度和人才管理体制,改革,大力推进人才工作的体制创新,将改革创新贯穿于人才队伍建设的全过程。

第一,转变用人观念,实现由只用“好人”向用“好人”更用“强人”的转变。

第二,改革用人方式,实行由“相马”向“赛马”转变。“伯乐相马”其实质是由“少数人闭门选人”。这种方式,在

计划经济的历史条件下,曾起到一定的作用,也为社会提供了一批有用之才。但是,伯乐毕竟有限,往往出现“千里马常有,伯乐不常有”的现象。传统“相马”的选人方式一方面使许多真正“想干事、能干事”的人才没有充分施展才能的机会,另一方面使有些真才实学、有贡献的人才难以进入选人部门的视野。所以,“赛马竞争”是选人的最好平台,只有在“赛马场”上,才能发现人才,才能选到最优秀的人才。

第三,改革用人管理制度,实行由“静态管理”向“动态管理”转变,过去我们在人才的使用上,一直实行“一纸任用,终身享受”的静态用人制度。这种制度已经不适应市场经济发展的需要,必须改革。坚持“有为的有位,平庸的无位,无能的让位”,建立符合市场经济的需要的能上能下的用人机制。

5. 以加强领导为保证

各级党政领导要把实施人才开发战略列入重要议事日程,切实加强领导,落实责任,形成齐抓共管的工作格局。党政“一把手”要以第一责任人身份,对人才开发工作进行统筹规划,综合协调,做到重大问题及时研究,重要工作统一部署;并且将人才开发纳入领导班子和领导干部,特别是党政“一把手”的任期目标,作为考核和衡量其实绩的重要内容。

6. 以抓好“四大工程”的实施为落脚点

(1)实施“扎根工程”,稳定现有人才。针对各县人才“孔雀东南飞”的现象,坚持以伟大的事业凝聚人才,为各类人才提供一个自由广阔的施展才华的舞台,以展现他们的个人才能,实现个人价值;以真挚的感情留住人才,做到在政治上爱护人才,生活上关心人才,人格上尊重人才,工作中信任人才;以适当的物质条件优待人才,在政策允许的范围内,要根据现有的物力、财力,提高薪酬、改善工作、生活条件。切实做到诚实守信,事前的承诺,事后坚决兑现。

(2)实施“创星工程”造就高层次人才。高层次人才和高新技术人才,是人才队伍建设的重点。应该立足本地实际,通过实施“121 人才工程”培养和引进选拔国家有突出贡献中青年专家和享受政府特殊津贴专家,建立专项人才基金,落实高层次人才培养资助制度,带薪学习制度、经费保障制度,通过人才的激励政策,培养造就一批科技之星。

(3)实施“银才工程”,用好老年人才。据调查,在未来 5 年,将有 50% 的高级工程师、高级农艺师、正副研究员和副主任医师退休。因此,各县应切实考虑实行人才的第二次开发,采取返聘等办法充分发挥老年人才的余热。

(4)实施“引凤工程”广纳各地英才。对高等院校毕业生的引进在政策上要大胆突破,有所创新,增强对毕业生的吸引力,一是全日制 硕士毕业生无条件接收;二是对引进的博士学位的人才不受编制、职称指标、工资总额的限制;三是实行人事代理制度,大力鼓励大中专毕业生到民营企业工作;四是采取特聘、兼职、项目合作、技术入股等形式引进外地人才,做到不求所有,但求所用,不求常住,但求常来。

(责任编辑 龙四清)