



热门文章

用多元线性

间借贷利率

何加强会计

国外汇储备

如何处理银行

章

章

品市场竞争

业银行走混

国存款保险

国创业板市

华夏并购案

120+ renowned advisors reveal what to buy and what to sell

Meet face-to-face with top investment experts

Acquire a global market perspective

Discover profitable investment insights...



WOMEN SHOW 1st MONTH

insights... investment biography discover

[2009年10月]央行创新型人才开发问题初探

【字体 大 中 小】

作者: [余庆生] 来源: [本站] 浏览:

创新是知识经济的灵魂,是央行事业持续健康发展的活力和动力,知识经济的生命活力源于意识和创新能力的人才。人民银行肩负着制定和执行货币政策,推进金融改革、维护金融稳金融服务等重要职责。积极探索开发创新型人才的有效途径,尽快培养和造就一支富有创新人才队伍,是摆在央行面前的一项迫切任务。本文将结合人民银行实际,拟重点从创新型人才特征,影响央行创新型人才开发的障碍,创新能力的开发环节、创新能力激励环节、创新能力等方面,对央行创新型人才培养进行初探。

一、创新型人才的内涵

一般意义上,所谓“创新”是指在前人基础上的一种超越,只要能在前人或他人已有成果上出现,提出新的见解,开拓新的领域,解决新的问题,创造出新的事物,或者对既有成果进行运用,都可以称为“创新”。从广义上理解,各个领域都有创新,创新与创造在不严格的定义以互换。创新型人才的内涵,就是具有创新意识、创新精神、创新思维、创新能力并能够取果的人才。

二、央行创新型人才的基本特征

根据创造力研究的相关理论,结合央行实际,创新型人才基本特征应体现在以下几个方面:

一是有可贵的创新品质。创新型人才必须是有理想、有抱负的人,具备良好的献身精神和进强烈的事业心和历史责任感等可贵的创新品质。具备了这样一种品质,才能够有为求真知、敢闯、敢试、敢冒风险的大无畏勇气,才能构成创新型人才的精神动力。

二是有坚韧的创新意志。创新型人才需要有非凡的胆识和坚忍不拔的毅力,为了既定的目标不懈地进行奋斗,锲而不舍,遭到阻挠和诽谤不气馁,遇到挫折和挫败不退却,牺牲个人利不惜,不达目的誓不罢休,不自暴自弃,不轻言放弃。只有具备了这样的创新意志,才能不新活动中的种种困难,最终实现理想的创新效果。

三是有敏锐的创新观察。创新型人才必须具有敏锐的观察能力、深刻的洞察能力、见微知著力和一触即发的灵感和顿悟,不断地将观察到的事物与已掌握的知识联系起来,发现事物之联系,及时地发现别人没有发现的东西。创新型人才的观察力同时还应当是准确的,能够入发现事物的真谛,善于在寻常中求不寻常。

四是有超前的创新思维。创新思维是创新的基本前提,创新型人才具备思维方式的前瞻性、灵活性等良好思维品质,才能保证在对事物进行分析、综合和判断时做到独辟蹊径。

五是有丰富的创新知识。创新型人才须具有广博而精深的文化内涵,既要有深厚而扎实的基又要精通自己专业并能掌握所从事学科专业的最新科学成就和发展趋势,还要了解相邻学科横向学科知识,这是从事创新研究的必要条件。只有通过知识的不断积累才能用更为宽广的创新实践。创新型人才拥有的信息量越大,文化素养越高,思路便越开阔。同时,完备的知他们具有科学综合化、一体化意识,有助于增强综合思维能力和创新能力。

六是有科学的创新实践。创新的过程是遵循科学,依据事物的客观规律进行探索的过程,任新都不能有半点马虎和空想,因此,创新型人才必须具有严谨而求实的工作作风,严格遵循观规律,从实际出发,以科学的态度进行创新实践。

三、影响央行创新型人才开发的障碍

创造性思维的障碍因素往往有以下几种:

1. 自我意识障碍。主要是不能客观、公正地估计自己。比如,认为自己没有创造力,或是认受过某种专业训练,认为只有天才、专家才能创造。实际上,在创造过程中,一定的自责有要,但过分看重自己的不足则会失之客观而造成归因上的误差,甚至导致对自我丧失信心。自我意识方面还存在另一种障碍,即过分自负。它往往使得个体羞于提出一些不太成熟的想人的不成熟想法也爱吹毛求疵,其结果则往往是一事无成。

2. 情感障碍。是创造过程中经常容易出现的现象,而且也较难克服。例如,不敢冒险、害怕是由于新设想一般不能很快为社会或其他团体成员所认同,就容易使创造者因被拒绝而失去会的归属感,因而不敢冒此风险。又如,情感上的“自恋情结”即过分看重已有的创造成果自己和他人作进一步改进,以及创造出更好的解决办法或创造产品。

3. 认知障碍。表现有感知不敏锐,对任何事都无动于衷,不感到新奇,不善于发现问题;缺墨守成规,不敢标新立异,人云亦云;受传统观念的束缚,不加批判地学习,喜欢习惯的思维程序。

4. 动机障碍。动机上的最大障碍是对创造不感兴趣,满足于做好常规工作,安于现状,不思上进,造成思想僵化;在认知需求上浅层化,没有深层探讨的驱动力;以及缺乏危机感。

5. 机制障碍。创新的体制机制、政策、环境还没有完全形成和完善,有利于创新成果更快更好地向现实生产力转化的有效机制还没有建立起来,对优秀人才的激励作用不够明显,人才价值还未得到充分的挖掘和展现等。

四、央行创新型人才培养路径选择

人才创新能力建设应从两个方面入手:一是搞好人才创新的条件建设,即为人才潜在创新能力向现实创新能力的飞跃,提供优越的外部条件;人才创新的条件包括软件和硬件两部分。软件是指人才创新的人文支撑系统,涵盖了央行文化、社会风尚、学术氛围等各方面,它们贯穿于人才创新的整个过程,并无形地影响着创新能力建设体系的各个环节。二是人才创新能力的运营,即从人才的角度出发,研究如何更好地充分开发、激励、配置人才的创新能力。

(一)创新能力开发环节

1. 树立创新精神、强化创新意识。当前,国际、国内形势错综复杂,经济社会生活深刻变化,金融宏观调控任务日益严峻,人民银行的中心工作是进一步加强宏观调控,深化金融体制改革,促进金融业持续健康安全发展。建立一支数量充足,素质优良、结构合理、门类齐全的创新型人才队伍,为央行中心工作服务,提供坚强的人才保证和智力保障,显得尤为迫切和重要。央行自上而下应转变传统观念,建立起新的人才观,把具备创新意识、创新能力作为对人才基本素质的内在要求。一方面要树立全方位创新意识。创新早已超越了传统的技术创新的范畴,机制创新、制度创新、观念创新、管理创新等等日益成为推进社会进步的不竭动力,另一方面要树立全员创新意识。要树立人人有创新的责

120+ renowned advisors reveal what to buy and what to sell

Meet face-to-face with top investment experts

Acquire a global market perspective

Discover profitable investment insights...



WOMEN SHOW 1st MONTH

insights... investment biography discover

任、个个有创新的潜力的意识，不断根据变化发展的新形势，学习新知识、树立新观念、接受新事物、创造新思路。创新精神和创新意识是一种敢为人先、不断进取、求知求异的心理状态和思想意识，它们是创新活动的前提。有了创新精神和创新意识，才能主动研究新情况，解决新问题，开拓新思路，才能及时把握和抓住机遇，审时度势推动创新，才能自觉克服思维定势的消极影响，运用新思路去思考问题，不断创新。创新是时代的鲜明特征，没有创新就没有进步，创新是央行发展必由之路。

2. 增强创造性思维的训练。恩格斯曾经指出：“一个民族若想站在世界的高峰，就一刻也离不开思维。”而一个人创造力的强弱，不仅与人的心理品格有关，而且与创造性思维有直接联系。思维具有时空的超越特性，这种超越性正是所有创意的来源。培养创新思维是提高创新能力的前提和基础。创造性思维的各种形式在创造过程中所起的作用大小可能不同，但它们往往是交错进行的。培养分析、综合、比较、抽象、判断、推理能力，有助于提高导向思维能力。加强思维的广阔性、流畅性、灵活性训练，能提高辐射思维能力。发展联想特别是类似联想，对提高类比思维能力很有帮助。勤于思考，积极想像，能促进自觉思维能力的发展。央行员工要不断进行观念创新并以此推动实践创新，更要自觉地进行创新性思维训练。

3. 加大创新型人才培养力度。要把创新人才的培养作为人才培养的重点，把提高创新能力作为培训的主要内容，进一步加大干部培训力度，采取强化培养与鼓励探索相结合、国内锻炼与国际交流相结合、梯队建设与团队建设相结合的方式，切实做到“一把手”和领导干部重点培训，后备干部强化培训，高层次人才和高技能人才抓紧培训，基层行干部普遍培训，把继续教育与培训作为人才队伍建设的重要一环。一方面要建立继续教育与培养机制，进一步整合和优化培训资源，充分发挥培训学院、各级党校和研究生部的主阵地作用，依托培训基地，选派创新型人才参加各种形式的业务培训、进修和攻读学位等活动，对培养人选在创新项目开发、课题研究、论文专著出版、学术交流等方面给予重点支持。以提高创新人才业务水平和理论水平。另一方面，要实行“实践锻炼——成长提高——继续教育”的培养模式，让人才把理论知识应用于实践，在实践中得到锻炼，在锻炼中健康成长、成熟，培养造就央行事业的技术骨干和优秀人才。

4. 以调查研究促创新。创新不是闭门造车，凭空想像，要通过调查研究，掌握第一手材料，才能有的放矢。重视和加强调查研究是改进工作作风，确保工作创新的重要前提。调查研究是认识、分析、解决问题的基本方法，是创造性开展央行工作的重要前提。因为，只有加强调查研究，才能站得高看得远，做到胸怀全局看基层，立足基层看大局；才能提高洞察力和辨别力，把握问题实质，掌握发展规律；通过调查研究，才能实现理论与实践有机结合，因地制宜寻求突破，不断发现新情况、探讨新问题、提出新思路，从而创造性地推进央行工作。

5. 坚持科学的人才观，放手起用年轻人才。打破人才使用中存在的唯学历、唯职称、唯资历、唯身份的现象，消除论资排辈影响。大力起用、重用年轻人才，是培养创新型人才的又一关键所在。据统计，人才的最佳创造年龄为31岁左右，1500年至1960年，全世界1249名杰出的科学家和1928项重大科学成果的统计结果证明，科学发现与发明的最佳年龄是25至45岁，峰值年龄在31岁。爱因斯坦26岁提出狭义相对论，爱迪生29岁发明留声机，哥白尼38岁提出日心说，马克思和恩格斯发表《共产党宣言》时分别是30岁和28岁。青年时期是最富有创新精神的黄金时期，青年是天然的创新力量。实践证明，起用新人是鼓励创新、培养创新型人才的最为重要的组织手段。起用新人的工作做不好，创新型人才的培养就没有组织和实践基础。

6. 注重从行员录用考核中选拔创新性人才。近年来，人民银行加大了从高等院校考核录用本科以上学历的力度，给人民银行的人才队伍增添了生机和活力。今后考核录用大学生应注重全方位、多角度考察的理念和精心设计的理念，重视对大学生综合素质的考核，尤其是创新意识、创新能力 and 从事学术研究的能力考察。在报考资料中可增加在校科技竞赛、论文获奖情况栏目，可设计对重要获奖项目予以加分，对参加“挑战杯”中国大学生创业计划竞赛获奖的学生，可破格优先录取，吸收一批复合性、创造性人才。

7. 不断磨炼提高创新能力。创新是一种实践活动，创新的能力要通过实践来提高。光有创新的思想，没有创新的行为是无济于事的。创新有大有小，有简有繁，大到一项制度突破，小到一笔业务完善，每一项工作都存在创新的空间和余地，也都提供着创新的机遇和挑战。如：金融服务工作是基层央行的重中之重，如何加速推进现代金融服务体系建设，为服务地方经济发展，服务社会与民众，提供优质、高效、便捷的金融服务，离不开金融服务工作的创新。创新不仅体现在那些石破天惊的重大突破，也体现于日常业务和工作中点点滴滴、日积月累的进步和完善，体现于每个员工把创新意识和观念贯彻、落实于自己的具体工作中，每一项业务都力求完善，每一项工作都追求卓越，个人创新意识和水平的提升，势必导致总体和综合创新能力和水准的提升，从而为重大创新项目的研究和出台创造坚实的基础。

8. 注重“人才开发者”开发。培养造就富有创新精神的人才队伍也是摆在央行人才开发工作者面前的一项艰巨任务，人才开发者——即从事人才管理工作的人员，其素质的高低直接影响甚至决定着人才管理资源的开发水平，人才开发中存在的一些问题，有的在一定程度上与人才开发者的素质偏低直接相关，故应优先开发“人才开发者”。人才开发工作是一项知识含量和素质要求较高的工作，仅有勇气、热情和信心是远远不够的，应通过研究、研讨、培训等措施来提高人才开发者的职业道德及责任感、紧迫感。努力提升三种能力：一是提升促进发展的能力。提高抢抓机遇的本领，扎实推进人才开发工作的稳步发展；二是提升自主创新的能力。以创新的思维来思考工作，从理念上、从方法上、从体制上不断创新，使人才开发机制不断优化，拓展更大的人才开发空间。三是提升学习思考的能力。树立终身学习的理念，不断增加知识的储备，更新改善自身的知识结构，以适应新时期人才开发的需要。

（二）创新能力激励环节

1. 加快形成开放宽松的人才引进政策体系。要突破主要以学历、职称作为人才引进条件的政策，既考虑引进人才的学历背景和专业基础，又要考虑央行的工作需求、紧缺岗位需求和引进人才的技术、特长，使人才引进政策更具有包容性、开放性。要开辟高层次创新型人才引进的绿色通道，对领军拔尖人才、海外高层次留学人才等，坚持采取特事特办、急事急办的方式办理进人手续。要完善柔性引才政策，积极鼓励国内外各类创新型人才，尤其是高层次创新型人才采取全职、兼职或短期工作的方式来工作。

2. 加快形成行之有效的人才激励政策体系。一是制定符合人民银行实际的创新型项目评选办法，明确各类创新项目的评选标准及奖励办法，设立专项创新型项目奖励资金，建立规范、权威的奖励制度，重奖做出突出业绩和贡献的创新型人才。二是建立创新型人才评选长效机制，如授予“创新专家”称号，享受特殊津贴，优先评聘职称等等，促成创新型人才自我价值与央行发展的最佳结合，激发创新型人才不断挑战自我，激发创新热情。三是建立一套科学准确的业绩考核制度和任人唯贤的选拔任免制度，把开拓创新能力作为评价和任免干部的重要标准，形成能者上、平者让、庸者下的良好机制。对于那些开拓进取、奋发有为、业绩突出的干部，要大胆提拔任用并给予奖励；对那些因循守旧、照抄照搬、不思进取、业绩平平的人，不但不能委以重任，而且要从领导岗位上撤下来。只有这样，才能形成激励创新的社会机制，引导领导干部和广大员工不断进行创新。

3. 搭建人才发展平台。要让人才有施展才华和智慧的舞台。给他们以足够的研究项目，让他们的知识和技能得到尽情发挥；给他们以足够的研究资金，能保证项目得以顺利进行并得以持续发展；给他们以足够的人员支配权，让他们免除人事管理中的羁绊，轻装前行；给他们以足够的精神力量，在生活上、身体上予以关心照顾，解除他们的后顾之忧，全心全意地投入到创新研究上去；给他们以足够的工作责任感，让他们能感到领导的厚望和员工的期待，从而增强责任心和事业心，加大对所承担的项目的研究力度，加快进度，提高效率。

4. 营造容才环境。要努力创造一个支持创新、宽容失败的人才环境，建立创新型人才保护机制，对创新型人才取得的成就要大力鼓励，对创新型人才暂时的失败要给予充分理解和宽容，鼓励创新型人才不怕失败，知难而进，不断探索，坚持攻关，乐于奉献。要宽容创新型人才的个性，宽容创新型人才

的不足，不要对创新型人才求全责备，过于苛求，不限制束缚创新型人才的手脚，压抑他们的创新激情和创新潜力。要创造宽松的创新环境和条件让创新型人才专心致志、聚精会神搞创新，最大限度地激发创新型人才的积极性和创造力，使创新风险和成本降到最低限度。

（三）创新能力配置环节

人才创新能力的配置，包括能岗配置与能力组合配置两个方面。能岗配置指根据人的能力大小，将其安排在相应的岗位上，因人定岗、按能配岗，不同的岗位对创新能力的类型与级别要求是不一样的。科技部门强调技术创新能力，管理部门强调管理创新能力，在每种岗位上，应力求形成一种最佳的能力组合状态。不合理的能岗配置不仅造成人力资本的浪费，使组织缺乏活力和效率，而且会压抑创新主体的创新能力。

能力组合配置指因为个体的人力资本总是有限的，但有些创新活动总是需要一定量的人力资本才能完成，这就需要创新主体组成团队或集体，发挥比原来每一个个体资本加总更大的能量。为提高创新团队合作绩效，在操作策略方面一是应制定合理目标，注重成员激励，增强团队“认同度”。二是精选团队核心，加强团队学习，提高团队“实力度”。三是加强成员沟通，减少合作摩擦，增加团队“和谐度”。为了做到对创新能力的有效配置，必须首先坚持能本管理理念。要以能力价值观为主导来支撑和统揽其他价值观，当“人情”、“关系”、“金钱”、“年资”、“门第”同“能力”发生冲突时应让位于能力，组织的制度、体制、管理、运行机制、发展战略目标等都要围绕有利于充分发挥每个人的能力来设计和运作，倡导组织成员各尽其能、各尽其才、各尽其长、各尽其用，充分发挥自己的创新能力，并通过工作实绩确证自己的能力，实现个人的社会价值。其次，允许创新主体合理流动。能力的配置具有相对稳定性，但并不能一劳永逸，个体的能质和能级会不断发生变化，达到一定程度便会和当前的工作环境、人际环境、发展环境不再适应，在无法改变这种环境的情况下，最直接的方法就是通过流动来变换环境，找到较原先更能发挥能力的岗位，从而活化人力资本，促进人才创新能力的释放。若创新主体的流动存在某些“退出”或“进入”障碍，以及“放弃”或“选择”的限制时，其收益最大化冲动就会受到限制，其创新的积极性就会受到压抑，其创新能力的发挥就会受到削弱，最终导致创新绩效的产出因此下降。

参考文献：

- 【1】 罗玲玲 大学生创造力开发 科学出版社 2007年7月
- 【2】 朱丽兰 21世纪干部科技修养必备 人民出版社 2002年2月

（作者单位：中国人民银行鹰潭市中心支行）

【 评论 】 【 推荐 】

评一评

正在读取...



笔名：



评论：

发表评论

重写评论

[评论将在5分钟内被审核，请耐心等待]

【注】 发表评论必需遵守以下条例：

- 尊重网上道德，遵守中华人民共和国的各项有关法律法规
- 承担一切因您的行为而直接或间接导致的民事或刑事责任
- 本站管理人员有权保留或删除其管辖留言中的任意内容
- 本站有权在网站内转载或引用您的评论
- 参与本评论即表明您已经阅读并接受上述条款

Copyright ©2007-2008 时代金融

XML RSS 2.0



EliteArticle System Version 3.00 Beta2

当前风格：经典风格

云南省昆明市正义路69号金融大厦