

无法找到该页

您正在搜索的页面可能已经删除、更名或暂时不可用

请尝试以下操作：



中国人事科学研究网  
Chinese Academy of Personnel Science

www.rky.org.cn

| 首页 | 机构概况 | 研究课题 | 获奖总汇 | 学术跟踪 | 院刊投稿 | 信息平台 | 科研动态 | 交流合作 | 学术刊物 | 服务平台 | 联系我们



和谐发展

学术跟踪

» 首页 » 学术跟踪 » 五个着力点文章

### 五个着力点文章

» 学术跟踪

» 五个着力点文章

## 关于拓展人事工作领域的几点建议

2008-03-10 | 访问次数: | 编辑: enablesite | 【大 中 小】

吴德贵

随着我国行政管理体制改革的不断深化和社会主义市场经济体制的逐步完善，各级政府的职能配置正在朝着精简、优化、高效的方向推进，并呈现出从微观向宏观上移之态势。在这种改革大潮之下，各级政府人事部门也不例外，其职能也在不断进行调整优化，人事工作的内涵与外延都发生了很大的变化。如何判断改革走向呢？我的预测是：改革的结果不应该是人事工作领域的萎缩，而应该是人事工作领域的拓展；不应该是人事工作职能的弱化，而应该是人事工作职能的强化；不应该是人事工作被动适应局面的延续，而应该是人事工作主动掌握局面的开始。在这样一个非常的发展时期，一个历史性的命题出现了——在政府职能转变的新形势下如何拓展人事工作领域？这个问题，不仅重要而且现实。对此，我们每一个人事理论工作者和人事实际工作者都必须面对，都必须思考，都必须回答。因为它关系到我国人事事业发展的明天和后天。基于以上认识，我想就新形势下如何拓展人事工作领域问题提出六点建议。

一是要从战略定位上去拓展。长期以来，我国人事工作的战略定位不完整，在更多的时候只是强调一个服务，即人事工作要为国家经济建设和社会发展服务，要根据经济社会发展的需要不断提供智力支持和人才保证。我们忽略了另外一个十分重要的问题，就是为各类人才成长服务，努力实现一切人自由而全面的发展。由于战略定位的缺失，这就严重地局限了人事工作领域。中央《人才工作决定》指出，人才工作的根本目的是努力实现两个服务相统一，不仅要考虑如何适应经济和社会需求，而且要考虑如何满足各类人才自身发展的需求，既要服务于经济社会发展，又要服务于人才自身的发展。这既是人才工作的战略定位，也同样是人事工作的战略定位。人事工作战略定位的拓展，必然会促进人事工作领域的拓宽，人事部门在第二个服务方面同样是大有可为的。

二是要从管理体制上去拓展。中央提出大人才理念后，对传统的人事管理体制是个巨大的冲击。大人才必然要求大人事。传统的人事管理只关注体制内人才，一直强调抓好三支队伍建设，即公务员队伍、专业技术人员队伍、企业经营队伍，作业范围相对狭小。现代人事管理不仅要关注体制内，而且要关注体制外，要覆盖国民经济和社会发展的方方面面、各类人才。不仅要继续抓好以前强调的三支队伍建设，而且要认真研究主动参与农村实用人才队伍建设、高技能人才队伍建设、社会工作人才队伍建设、军转人才队伍建设、老年人才队伍建设等。最近，中办、国办联合发出《关于加强农村实用人才队伍建设和农村人力资源开发的意见》，意见共分六个方面25条，对农村人才队伍建设和人力资源开发作出了全面的部署，我们人事部门在这方面可以做很多事情，可以充分发挥职能优势。比如说，健全农村人才工作体系、搭建农村人才公共服务平台、建立农村实用人才认定制度、开展农村实用人才职业资格评定工作、继续完善三支一扶工作等。

三是从发展目标上去拓展。人事工作为什么？人事工作的发展目标是什么？在前不久召开的全国人事厅局长工作会议上，尹蔚民部长以十七大精神为指导，站在时代和全局的高度，明确提出了今后五年我国人事工作发展的总体目标和思路，即一条主线和五个着力点。一条主线是围绕更好实施人才强国战略整体谋划人事事业发展，五个着力点是：以人事制度改革为动力、以人才队伍建设为重点、以人事公共服务为平台、以人事法制为保障、以人事宏观管理为手

段，推动各项人事工作科学协调持续发展。各级人事部门围绕1+5的总体发展目标，可以做很多事情，可以谱写出绚丽多彩的新乐章。

四是要从工作职能上去拓展。传统的人事工作重管理轻服务，前腿长后腿短。现代人事工作从职能上来讲，应该是努力推进管理与服务两个职能相统一。既要不断强化人事宏观管理，发挥政府人事部门系统调控作用；更要加快构建人事公共服务平台，为各类用人单位和各类人才个体提供优质便捷周到的服务，促进人才资源的合理流动和科学配置，提升人才资源的整体效能。

五是要从工作内容上去拓展。以往政府人事管理过多关注微观基层事务，过多干预企事业单位和基层组织内部人事行为，挫伤了基础组织的积极性和创造活力，管了很多不该管不了也管不好的事情，而自己该管的事情却没有用心去管，种了别人的田荒了自己的地。现代政府人事管理应该从微观转向宏观，从局部转向整体，从安排当前转向谋划长远。不仅要抓好资源规划、流动管理、市场监管等常规性工作，而且要抓好资源开发、区域合作、市场贯通等拓展性工作；不仅要抓好人才的引进、培养、使用、激励等基础性工作，而且要抓好人才测评、绩效管理、人事舆情、危机预警、理论研究等前瞻性工作。制定规划，健全法规，营造环境，建设载体，应该作为政府人事部门的重中之重，要切实抓紧抓好。

六是要从工作方式上去拓展。政府人事管理的传统方式主要通过串联式的会议部署、发文指导、检查评估等方式推动，其表现形态为网下作业。这些工作方式今天仍然可以继续沿用，但是完全依靠这些方式已经严重影响到工作效率的提升，人事电子政务应运而生，开始浮出水面。这是一个新兴的领域，我们刚刚起步，还很不完善，还有大量的工作可做。从网下到网上，从传统手工作业到现代信息技术的应用，不仅能促进人事工作效率的提高，而且能大大增强人事工作的透明度和公正性。随着人事电子政务的逐步完善，给人事工作开辟了另外一片新领地。

总之，现代人事工作必须突破框框、跳出禁区、超越自我，向更高的层面跃进、向更大的空间拓展、向更深的领域延伸。只有这样，才能不断开创我国人事事业新局面。

作者：吴德贵（中国人事科学研究院副院长 研究员）

[>>返回](#)

#### 相关新闻

- 直挂云帆济沧海 2009-03-16
- 吴江委员：建立长效机制 破解大学生就业难题 2009-03-16
- 世行项目“合理调控公务员地区收入差距研究”初稿写作问题讨论会 2009-03-16
- 英国反就业歧视的主要法律 2009-03-16
- 香港“优才计划”3年已批1058人 去年激增1.65倍 2009-03-16
- 南昌今年新增7万就业岗位 推动62项民生工程 2009-03-16
- 吴江委员：决策应对危机信心保证权利 2009-03-12
- 吴江委员：决策应对危机信心保证权利 2009-03-12