



## 改革管理体制才能使人才脱颖而出

毛晓刚

2010-6-11 9:53:20

来源：北京日报

打印本页

关闭窗口

### 观点提要

事实说明，靠选拔官员的办法来认定人才殊不可取，行政化管理模式客观上造成的论资排辈、封闭循环、墨守成规、唯上是从等弊端，以及由此形成的能上不能下、能进不能出等观念，已然成为制约人才工作和经济社会发展的不利因素，急需下决心予以破解和革除。要让优秀人才能够脱颖而出，使人才各得其所、各展所长、建功立业，必须把改革人才管理体制提到更重要、更优先的位置。

6月6日，备受关注的《国家中长期人才发展规划纲要（2010—2020年）》全文公布。作为新中国成立以来第一个中长期人才发展规划，文件明确提出了到2020年我国人才发展的战略目标、指导方针、总体部署和重大举措。规划突出了创新体制机制的重要性，特别强调“克服人才管理中存在的行政化、‘官本位’倾向，取消科研院所、学校、医院等事业单位实际存在的行政级别和行政化管理模式”，成为公众舆论讨论的热点。

人才是经济社会发展的第一资源。从一定意义上讲，此次颁布的人才规划，服从于我国国民经济与社会发展的总体规划，属于国家发展的顶层设计和系统规划，与科技和教育中长期发展规划相互支撑、紧密联系又各有侧重，共同构成了中国提升国家竞争力的战略框架和行动纲领。可以说，着眼于国家发展的新要求 and 世界发展的新趋势，通过人才优先发展来形成新的经济社会发展优势，是符合我国国情的战略选择。其中，优先创新人才制度，构建与社会主义市场经济体制相适应的人才工作体制机制，应是我国人才发展的战略重点。

基于对人才资源的深刻认识，我们国家历来高度重视人才工作，重视创新体制机制来发展培养和集聚人才队伍。特别是改革开放30多年以来，正是由于注重不断改革人才管理体制，才有力地激发了各类人才的创造活力，为国家经济社会持续发展增强了底气和实力。但从实践来看，当前在用好用活人才、提高人才效能方面，还存在“不够用”、“不适用”、“不能充分使用”等不少突出问题，究其原因，尤为严重的一条就是人才管理中行政化、“官本位”倾向浓厚，人才管理的科学化、制度化、规范化程度不够。

应当看到，人才管理的行政化、“官本位”倾向，在我国有着长期的历史传统和现实环境。“学而优则仕”，已经深深地烙印在很多人的头脑之中，成为一种十分普遍的社会思维。在以往计划经济体制下，对人才资源的行政化管理又不断加以巩固，一个典型表现就是学校、医院、科研院所等事业单位都按不同行政级别设立，相关人员也按照行政体系的级别待遇进行管理。虽然近些年国家不断推进事业单位改革，但总体来看，实际存在的行政化管理模式依然未有实质性突破，尤其是对科研院所、学

校、医院等本应充满活力和竞争力的领域来说，一味贯彻行政化思路和手段，以行政目标指向来规划分配资源，已然成为这些领域今后进一步发展的严重束缚。

事实说明，靠选拔官员的办法来认定人才殊不可取，行政化管理模式客观上造成的论资排辈、封闭循环、墨守成规、唯上是从等弊端，由此形成的能上不能下、能进不能出等观念，已然成为制约人才工作和经济社会发展的不利因素，急需下决心予以破解和革除。当然，要彻底克服人才管理中存在的行政化、“官本位”倾向，需要一个过程。从根本上来看，不管是事业单位还是其他领域，要让优秀人才能够脱颖而出，使人才各得其所、各展所长、建功立业，必须把改革人才管理体制提到更重要、更优先的位置。一方面，要解放思想，创新人才观念，树立以人为本、以用为本的理念；另一方面，更要进一步在领导体制、管理方式、法制建设等方面下功夫，不断创新人才培养开发、评价发现、选拔任用、流动配置、激励保障等各项机制。此次出台的人才规划针对当前人才工作和队伍建设中存在的突出问题，单独提出了十大政策，力求以政策突破来渐次推动体制机制创新，不失为一大亮点。

激发人才活力取决于深化改革，取决于创新体制机制。在改革人才管理体制这一根本性问题上，我们已经无法继续回避，而必须认清紧迫形势，紧紧抓住机遇，以高度的共识来加快推动。只有这样，我们才能真正造就一大批优秀人才，才能促进经济社会发展向主要依靠科技进步、劳动者素质提高、管理创新转变，从而在激烈的国际竞争中赢得战略主动。

转载请经授权并请刊出本网站名

Copyright © 2005 www.  
All Rights Reserved

版权所有：马克思主义研究网 | 网站声明 | 联系我们

(浏览本网主页，建议将电脑显示屏的分辨率调为1024\*768)