



学术跟踪

- ▶ 人力资源和社会保障事业发展“十二五”规划纲要
- ▶ 专业技术人员队伍建设中长期规划
- ▶ 2011年两会
- ▶ 2010年两会
- ▶ 学术跟踪
- ▶ 纲要解读
- ▶ 绩效工资
- ▶ 白皮书
- ▶ 五个着力点

学术跟踪

喻光剑：突破人才短缺“瓶颈”需要把握的几个关键

2011-06-27 | 访问次数: | 编辑: rky | 【大 中 小】

喻光剑

2011-06-26

改革开放以来，国家出台了許多扶持贫困地区脱贫致富的政策，在资金方面也给予了极大的支持，使贫困地区面貌发生了很大变化。但与发达地区相比，差距仍然在不断地拉大。少资金、缺项目、基础环境差等都是理由，但根本的原因还在于人才的匮乏，这才是制约贫困地区发展的最大瓶颈。如何突破贫困地区人才短缺的“瓶颈”，笔者认为需把握好以下的几个关键。

要树立科学的人才观。有了科学的人才观，才有正确的人才工作思路。因此，在人才观上必须要有大的突破。人才内涵要有新的突破，即具有一定的知识和技能，能够进行创造性的劳动，能为物质、精神、政治文明作出贡献的人都是人才；人才标准要有新的突破，即：不唯学历、职称、资历、身份，只唯知识、能力、业绩、品德。人才统计要有新的突破，要按照分类统计法，细分出各类人才，这样才能全面掌握本地各个层面的人才状况，便于宏观管理和细化服务。

要创新人才评价机制。要针对评价人才的指标存在“评价的标准缺乏科学性，评价的手段相对落后，评价的模式千篇一律”等问题，在人才评价机制上进行改革创新，做到人才认可“重心下移”：党政人才重在群众认可，必须经过民主推荐、民主评议关，经得起群众的检验、实践的检验和历史的检验；企业经营管理人员重在市场认可，由市场决定人才是否上岗、待遇高低、孰去孰留等，实行的是价值的创造、价值的评价和价值的分配；专业技术人员重在社会认可，由社会决定其是否需要、是否会产生效益。

要建立和完善相关制度。人才是有价值的并在竞争中体现，竞争需要市场，市场需要规则，规则由政府制定，市场提供竞争平台，人才在竞争中体现价值。要按市场机制运作，加大市场配置的力度，扩大用人的渠道和视野，建立适应市场经济的选人用人制度，并将一系列制度落到实处。党政干部选拔任用要引入竞争机制，推行任期制、聘任制、退出制；要建立和完善人才储备中心，随时掌握各种人才信息；建立建立人才培训基地，坚持凡进必训原则，把好人才进口关。改革事业单位管理体制，取消事业单位的行政级别，不保留行政级别；改革事业单位人事制度、财政拨款制度；改革社会保障制度，实行分段计算、动态管理的分配制度。

要为人才成长创造良好环境。优化政策法规环境，人才的培养、引进、评价、流动、社会保障等措施完备；优化工作创业环境，构建战略性的平台吸力人才；优化生活学习环境，满足各类人才的身心健康；构建人文宽松的环境，有利于技术的创新、财富的积累，投资的安全。要采取一系列相政策措施，给各类人才创造一流的环境，努力让贫困地区成为人才聚集的洼地、人才创业的福地，促进当地经济和社会等各项事业的跨越式发展。

来源：光明网-理论频道

[>>返回](#)

相关新闻

- 王耀辉：人才是中部未来发展主要推动力 2011-06-29
- 应急管理体系信息化建设研究 2011-06-29
- 丁守海：中国公共部门就业凸显棘轮效应 2011-06-29
- 中美大学生资助政策比较 2011-06-28
- 技术创新与制度创新关系的研究综述 2011-06-28
- 个税法二审草案仍3000元起征 为个税进一步改革留下空间 2011-06-28
- 中国人迎来“制度养老”时代 2011-06-28

Copyright (c) 2010 中国人事科学研究院 版权所有

地址：北京市朝阳区育慧里5号 邮编：100101 院办电话：010-84635652

科研管理处：010-84635686、84622949

京ICP备10211434号