



研究人员风采

魏艳春

- 个人简介
- 文章总汇
- 科研项目及成果
- 图片信息
- 相关视频
- 联系信息

文章总汇

魏艳春：我国人才流向、分布、使用效益政策分析

2011-01-24 | 访问次数: | 编辑: rky | 【大 中 小】

魏艳春

核心提示: 随着国际格局与形势的变化及我国国家战略中心目标的综合化、复合化,重新研究人才流向、分布、使用效益的规律,重新确认人才流向、分布、使用效益的内涵,重新调整人才流向、分布与使用效益政策成为当务之急。

在经济社会,任何一个国家都存在一个人才流向、分布、使用效益政策。在我国,人才流向、分布、使用效益的政策由中央政策、地方政策构成。具体包括人才的主体类别、人才的流动方向、人才时间与空间的分布、人才的使用效益、人才政策的制定与实施的主体等。

随着国际格局与形势的变化及我国国家战略中心目标的综合化、复合化,重新研究人才流向、分布、使用效益的规律,重新确认人才流向、分布、使用效益的内涵,重新调整人才流向、分布与使用效益政策成为当务之急。

人才流向、分布、使用效益政策存在的问题

虽然,我国人才流向、分布、使用效益政策在现实社会中产生了巨大的成绩,但是与变化了的环境对人才的流向、分布、使用效益政策提出的新要求相比,存在比较突出的问题。

第一,由于不同所有制人员、不同地区的人员遭遇在人员编制、档案、户籍、社会保险管理等方面的差别待遇,导致人才与用人单位不能在全国范围内自由地选择所需要的岗位与人才,从而难以形成一种完全自发的人才流向、分布与使用效益的局面,使人才还是倾向于流向国有部门单位。所以,在以所有制为导向的人事关系基础上而形成的社会管理制度制约了正常市场机制下的人才自由流向、分布态势的形成及所创造出的使用效益绩效,影响了人才流向、分布、使用效益的自然的动态调整速度,扩大了人才在所有制与区域间的分布的不平衡问题,进而导致以市场机制为主导的人才流向、分布、使用效益政策不能充分发挥作用,造成新的社会主义市场经济体制下的人才浪费问题,加大了区域间经济与社会发展的差距。

第二,部门的职能分割与部门之间关于同一类问题缺乏整合意识是导致基于社会安全意识的人才流向、分布、使用效益政策不能发挥充分作用的主要因素之一。以社会机制为导向的人才流向、分布、使用效益政策由于受到各个计划措施的分散性、覆盖性、接续性的影响,使相关计划难以形成整合性、广覆盖、临时就业与正式就业有序衔接的局面。

第三,对国际形势与国内社会经济形势的严峻性估计不足,是导致在国家安全领域的人才流向、分布与使用效益政策不能有效发挥作用的一个重要因素。以国家安全为导向的人才流向、分布、使用效益政策缺乏长远性、整体性的考虑。比如,我国对新疆、西藏进行定期的干部轮换选派制度,由于是定期性的与轮换性的,所以缺乏连续性的机制,无法保证这些选派干部对当地情况进行深入细致的了解,也就无法洞察影响国

家安全应急事件的发生，所以就更不能迅速控制相关事件的发展态势。

第四，国家与地区在人才流向、分布与使用效益政策上关于如何处理好市场需求、社会需求、国家安全需求、人才强国战略需求的关系上缺乏统筹考虑，造成不同人群间、不同地区间、不同部门间的利益冲突，所以，出现了主管不同战略的职能部门间争夺资源经费等问题，进而造成强势部门经费浪费、弱势部门经费不足，从而使有些政策难以落实到位。

未来人才流向、分布、使用效益政策的调整

当前，我们正处在一个军事、经济、社会诸多问题复杂交织在一起的时代，因此，要解决人才流向、分布、使用效益的问题，必须以全局的眼光、综合的观点来对过往的政策进行整合。

1. 确立整合人才流向、分布、使用效益政策的核心价值

21世纪是一个多事的世纪，由于国际社会恐怖活动猖獗、民族独立运动继上个世纪40年代的高潮之后，近年来又开始有新的苗头。在这样的国际背景之下，我国某些地区的民族独立分子与国外的恐怖分子联合起来，想搞疆独、藏独运动，对我国的领土完整、民族团结、国家主权构成了严重的威胁。因此，在考虑人才流向、分布、使用效益政策时一定要把国家安全问题作为一个首要问题来加以考虑。

21世纪是一个资源稀缺的世纪，我国要想满足13亿人口的生存问题，就必须采取最为有效的节约资源的办法生产出维系人们生命的物质产品与精神产品来。迄今为止，最为有效的方法是市场配置资源。所以，我国在考虑以市场机制为主导的人才流向、分布、使用效益政策时，一定要注意建立起完善的市场配置资源的体制，尊重市场经济规律，赋予人们在一国范围内自由选择职业的权利，承认人们追逐私利而形成的人才的自然流向与分布的格局，在经济领域不要依靠国家的强制力而打破人才自然选择的结果。

21世纪是一个社会问题频发的世纪，世界各国处理本国社会问题的难度加大，我国也不例外。我国要考虑现阶段社会自然形成的不平衡的现象的特点，国家对国民应该提供最起码的均等化公共服务，以保障国民获得起码的体面的生存条件，维护地方层面与国家层面的稳定。所以在人才流向、分布、使用效益的政策制定上要充分考虑社会效益，即要为社会稳定而付出必要的社会成本。

2. 整合现有的人才流向、分布、使用效益政策的具体措施

一是制定适应市场经济配置资源规律的人才流向、分布、使用效益政策。完善对自主创业的资助制度，使自主创业成为市场经济发展新时期的人才主要流向。完善产业政策，制定鼓励对非公有制经济中小企业的发展政策，形成与市场经济发展相符合的产业结构及人才流向与分布格局。改革基于国有部门人事关系的户籍与社会保障政策，建立基于国民身份的社会保障政策，给予国民在本国内的自由迁徙权与自由择业权。完善国家出资的义务教育与促进就业再就业的职业培训体系，促进人才向自主创业、非公中小企业、第三产业的转移的技能开发与培养。

二是充实基于社会安全机制的人才流向、分布与使用效益政策。继续完善向西部地区、农村地区提供的涉及支农等临时性公益性岗位计划，对目前由各职能部门组织实施的各种计划进行统筹。要广泛建立高校毕业生就业见习基地，使回到原籍、尚未就业的高校毕业生得到增强就业技能的见习机会。继续完善医疗卫生领域城市医生定期到农村和社区服务的政策。建立义务教育阶段教师城乡交流计划，从而保证在义务教育阶段的教育效果的一致性。鼓励非政府组织广泛参与扶贫、医疗救助、环保等慈善性、职业性活动，对政府的社会政策的实施起到拾遗补缺的作用。

三是强化以国家安全为导向的人才流向、分布、使用效益政策。除了继续完善对新疆、西藏进行定期的干部轮换选派制度外，还有建立有效的补偿机制。建立弥补军人转业后由于社会经济环境变迁所引起的巨大社会落差的动态岗位调整机制。

四是调整基于人才强国战略引进人才的思路，出台建立有利于引进人才与本土人才形成专业结构互补机制的政策。建立本土人才动态调查机制，确定本土短缺人才目录。建立海外相关人才数据库。对本土短缺人才岗位与海外合适人才进行有效的匹配。建立海外合适人才与本土人才都能接受的关于工作条件与工资待遇的谈判机制。

五是建立整合人才流向、分布、使用效益政策的专门机构，协调各职能部门政策。应在各级人民代表大会中设立由劳动者代表、用人单位代表、政府主管部门官员、地方社区代表、相关问题的研究学者代表组成的专门委员会，定期或不定期地对全国及各地区的涉及到人才流向、分布、使用效益的专门问题进行讨论。同时在司法领域建立落实相关法律政策的机制及对地方政府不执行国家政策的司法纠正程序与机制，保证有关人才流向、分布、使用效益的政令得到落实。作者：中国人事科学研究院副研究员

来源：《中国卫生人才》2010年第11期 总期151期

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
- 专业技术人才队伍建设中长期规划 2011-06-27

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