

# Forbidden

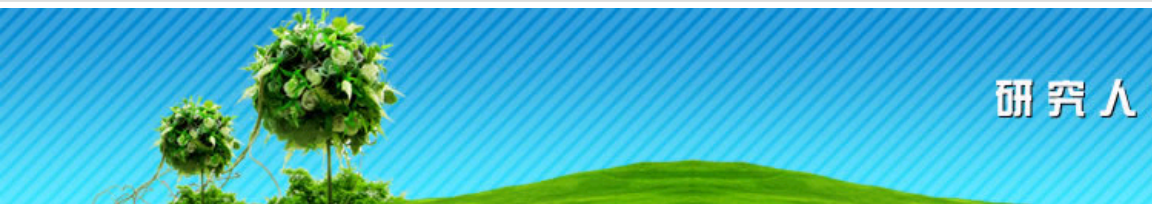
You don't have permission to access /c/cn/news/2010-06/18/\*.html on this server.



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

首 页 | 机构概况 | 新闻中心 | 科研课题 | 学术跟踪 | 学术交流 | 学术刊物 | 科研奖励 | 他山之石 | 咨询项目 |

您现在的位置: 首页 >> 吴 江 >> 文章总汇



吴 江

- 个人简介
- 文章总汇
- 科研项目及成果
- 图片信息
- 联系信息

文章总汇

## 吴江：创新体制机制 用好用活人才

2010-06-18 | 访问次数: | 编辑: rky | 【大 中 小】

2010年06月18日

“在《人才规划》研究制订过程中，体制机制创新是其中反映强烈的，也是导致不能人尽其才、才尽其用。”中国人事科学研究院院长吴江告诉记者，他的阐述堪称一大亮点。

吴江认为，《人才规划》提出的“坚持党管人才原则，创新党管人才方式，增强党管人才的群众基础和人才基础。他说，2003年全国人才工作会议提出党管人才原则，强调党管人才，规划在坚持四项要求的基础上，更加强调党管人才的工作机制、协调高效、整体推进的人才工作运行机制。吴江认为，要形成这样的党管人才格局，必须实现党管宏观、靠市场配置资源、调动全社会的力量盘活人才资源的格局。无疑，这是一个突破。

“《人才规划》提出要改进人才管理方式，落实单位用人自主权。这是一个重点。”中国人才研究会副会长王通讯指出，“调查显示，我国人才的70%以上是在企业，这说明市场才是配置资源的主体。如果光靠党委政府下‘红头文件’来管理人才，人才最终是用人单位在管，必须要发挥用人单位的主体作用。”

吴江认为，目前人才管理存在两大问题，一是体制内单位自主权不足，他举例说，山东一个村办企业吸引了50多个博士，靠的就是市场配置资源“让人才来回报财富”，首先要解决体制内单位的用人自主权。二是监管不力，监管色还不适应，要么管得太死，要么放手不管。“《人才规划》提出要推动人才管理环境、提供优质公共服务转变，运行机制和管理方式向规范有序、公开透明转变。政府要给自己定好位，为人才提供优质的服务，让市场发挥决定性作用。”

“《人才规划》对事业单位人事制度改革也作出了明确规定，指出应进一步破除‘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身份，取消事业单位行政级别，取消事业单位行政级别和身份，取消事业单位行政级别和身份。校经济学部副主任赵振华说，事业单位必须扭转“官本位”倾向，才能保证人才开发上去。之所以有不少人愿意当“官”，是因为当“官”后能拥有更多权力。因此，要从体制上保证那些专业技术人才即使不当官，待遇也不低于行政官员。”

报。通过利益分配制度加以引导，让人才安心搞学术、甘心搞科研，守得住寂寞。王通讯也指出，目前对专业技术人员的职称认可评价主要靠政府部门，并不完全了解专业技术人才的水平高低。“就好比一个舞蹈演员，他的官衔大小并不完全反映他的水平，因此，评价主体不能只靠政府，而要和社会组织共同管理，政府管宏观，让市场管微观，给政府减轻了负担，又避免职称和官衔混为一谈。《人才规划》提出社会评价，增强现实针对性的。”

吴江也表示，专家在参与研究《人才规划》过程中一致认为，要改变目前职称评审的局面，除行政职务外应另设一个职业上升通道，《人才规划》都吸收了这些建议，按照能力高低为序列设置上升通道，如总会计师、总工程师等，避免一部分人失去积极性。他还举例，将来在人才能够自如流动的时候，也可借鉴发达国家“双轨制”，由社会认证人才的专业技术水平，由市场决定人才的待遇和流动方向。

来源：人民网-《人民日报》

[>>返回](#)

---

相关新闻

---