



### 学术跟踪

- ▶ 五个着力点
- ▶ 学术跟踪
- ▶ 纲要解读
- ▶ 绩效工资
- ▶ 关注两会
- ▶ 白皮书

### 纲要解读

## 张志远：深刻认识和把握人才发展的

2010-08-11 | 访问次数: | 编辑: rky | 【大 中

张志远

随着全国人才工作会议的召开和《国家中长期人才发展规划纲要（2010-2020）》的发布，一个真正属于人才的时代已经来临。对江苏而言，人才是强省之基，发展正面临一个难得的重要战略机遇期。这种战略机遇，主要表现在以下

一、人才需求高速增长期。人才需求量的快速增长是支撑经济发展人才需求增长的规律，国民生产总值每增长1个百分点，人才需求相应增长0.5个百分点。按2010-2020年间GDP平均年增长10%计，人才平均年增长量要达到45万人才能满足经济又好又快发展的东风，适应加快转变经济发展方式的需要，以实施国家和省中长期工作即将进入新一轮人才需求高峰阶段。

二、人才结构调整优化期。人才结构调整是经济结构调整的客观需要，也是人才发展的内在要求。当前，江苏正处于加快转变发展方式、推动经济转型升级这场硬仗，江苏适时推出新兴产业倍增计划、服务业提速计划、战略性新兴产业和现代服务业，做精做优传统产业，着力构建现代产业体系的战略性调整势必成为当务之急。

三、人才竞争态势凸显期。当前人才竞争面临的形势主要有以下三方面。一是竞争的范围日益广泛。长期以来，国家间、区域间的人才竞争主要集中在科技领域。而新一轮竞争已扩展到贸易、文化、农业等诸多领域。二是竞争的对象更加高端，焦点主要集中在创业团队、高素质的管理人才和高技能的实用人才等“四高人才”上。三是人才竞争资源日益稀缺，在人才竞争问题上完全靠政府操作有很大局限性，传统人才竞争将更加注重实用，更加注重各种综合手段的运用，更加注重人才合作。

四、人才项目资源整合期。新时期人才资源开发的一个显著特征是项目化运作。但从实施情况看，也有一些地方和部门人才开发项目存在资源分散、项目重复、之间分工合理、各负其责的有效机制尚未形成，区域之间错位竞争、有序竞争的局面尚未形成。据统计，在江苏，仅省级有关部门实施的人才工程就多达10项，专项资金整合部门资源，整合专项资金，形成人才工作合力。

五、人才开发主体活跃期。在各级政府的主导下，企事业单位不断投入，支持人才创业创新，企事业单位人才开发的内生动力不断增强，较好体现了企事业单位作为人才开发主体的意识逐步自觉。二是企事业单位作为人才开发主体投入逐年增加，江苏全社会研发投入680亿元，占GDP 2%，居全国前列。三是企事业单位人才开发机制不断完善。在人才开发的手段上，企事业单位开始注重人才规划、薪酬与福利

运用，实现了传统人事管理向现代人力资源开发的转变。更为重要的是，结构的蓬勃兴起，必将有力地推动着人才工作向产业化、专业化、市场化方

六、人才体制机制突破期。体制机制缺乏活力，人才发展的空间存前，江苏人才工作的发展正处在新的历史起点，人才工作体制机制创新突遇。一是人才流动更加便捷，体制内外的人才流动“藩篱”逐步打破，国互联共享，人才合理流动的制度框架有序推进。二是人才价值得到应有的视逐步建立与市场经济相适应的人才报酬调整比较机制；重视建立高层次才享受一流待遇。三是人才权益得到应有的保障。近年来，江苏通过开展体系等工作，最大限度地保护人才的基本权益。在日益丰富多彩的江苏人益保障需求将会越来越多，必须尽快建立人才权益保障应急机制。只有这才能尽快建立。（作者单位：江苏省人社厅）

来源：《中国人事报》2010-08-09

[>>返回](#)

---

相关新闻