



唐志敏

- 个人介绍
- 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

唐志敏 李志更 许铭桂：基层专业技术人才队伍建设问题与对策

2011-06-03 | 访问次数: | 编辑: rky | 【大 中 小】

中国人事科学研究院课题组

基层专业技术人才队伍建设存在问题分析

从总体上看,目前我国基层专业技术人才队伍的规模、质量、结构、布局等仍不能完全满足和适应基层经济社会发展的相关需要。主要成因包括以下几方面:

基层专业技术人才队伍建设的管理体制不够完善。一是基层专业技术人才队伍建设的责任机制不健全。基层专业技术人才队伍建设的目标责任体系不健全,问责机制还没有建立。二是基层专业技术人才队伍建设的宏观管理不到位。对适应科学发展、创新型国家和全面小康社会建设需要的基层专业技术人才队伍建设缺乏明确的功能定位以及基于此的总体规划。对基层专业技术人才队伍建设缺乏统一的基本政策供应,致使基层专业技术人才的基本发展环境存在明显的地区与区域差异。三是基层专、此技术人才队伍建设的综合协调不到位。基层专业技术人才队伍建设涉及众多部门,各部门也都出台了一些政策,但政策不统一现象较为明显。同时,政策存在导向冲突,政策不配套问题突出。四是人力资源市场在基层专业技术人才配置中的基础作用没有得到充分发挥,人才服务机构为基层专业技术人才队伍建设的服务不到位。

基层专业技术人才的管理机制不够科学。一是基层专业技术人才的聚集能力不强。基层吸纳专业技术人才的普惠性和长效性政策措施不足。政策多是针对特殊人群的一次性特惠措施,保障所有基层专业技术人才职业与事业发展、待遇水平提高、生活工作环境改善的普惠性、长效性措施相对缺乏。同时,基层专业技术人才的职业发展空间有限、职业发展机会相对较少。二是基层专业技术人才能力评价缺乏科学有效的标准。现行的专业技术人才的能力评价序列远远不能反映基层专业技术人才的职业类别。现行的专业技术人才能力与水平评价的指标要素及相关标准不尽合理。三是基层专业技术人才的培训不到位。到目前为止,基层专业技术人才参与培训的强制约束机制不到位,致使专业技术人才参与培训制度的落实缺乏多元保障措施。现行的基层专业技术人才培训的质量不高。相当一部分培训是工作的一部分,而非真正意义上的培训。四是基层专业技术人才的激励保障不足。基层事业单位专业技术人才的收入不高且存在差异。基层企业和部分事业单位的专业技术人才缺乏合理的甚至是必要的社会保障,部分权益缺乏有效保护。

基层专业技术人才队伍建设投入不足。一是基层专业技术人才发展投入的优先保障政策不足。基层专业技术人才队伍建设投入缺乏制度化、正常化的稳定保障。二是鼓励非政府投入的引导政策力度不足。到目前为止,我国针对基层专业技术人才的非政府投入的激励政策近乎空白。三是缺乏规范有效的直接用于基层专业技术人才队伍建设的投入政策。对基层专业技术人才投入的绩效管理不足,缺乏对成本投入的具体制约。在相关重大项目 and 工程开展过程中,缺乏对基层专业技术人才培训和劳务支出比例的具体规定。对项目

组和工作组内部成员相关智力投入的报酬缺乏相关政策规定。

加强基层专业技术人才队伍建设的对策建议

加强基层专业技术人才队伍建设综合管理与宏观管理。一是坚持去行政化取向，真正落实单位用人自主权。二是制定基层专业技术人才队伍建设规划，强化基层专业技术人才队伍建设战略管理。三是以现有人才统计为基础，开展基层专业技术人才调查、建立基层专业技术人才信息监测体系和信息发布制度，建立并逐步完善基层专业技术人才队伍建设预报预警机制。四是加强基层专业技术人才队伍建设政策评估与优化完善。强化职能管理部门作用，制定基层专业技术人才队伍建设政策评估体系，定期对基层专业技术人才队伍建设政策进行评估。坚持普惠政策和特惠政策相结合，坚持统一协调与部门(地区)推进兼顾，以改善工作生活条件、扩大职业发展机会、营造创新创业环境、保障合理待遇等为重点，逐步健全引导专业技术人才到基层发展并鼓励其长期在基层工作的一体化、普惠性政策体系。五是建立基层专业技术人才队伍建设目标责任制，将基层专业技术人才队伍建设状况列入主管部门领导和基层政府领导年度考核。

充分发挥人力资源市场和服务机构的作用。加快建立统一规范的人力资源市场，加大人才服务机构建设力度，加强人力资源市场监管，进一步消除人才流动障碍，有效发挥市场配置资源的基础性作用。加快人才服务平台、业务体系建设，发展网上市场与服务，使人才服务覆盖广大基层地区，提高为基层专业技术人才服务的供应能力与效率效能，尤其是加大供求、环境建设与发展、预报预警等方面信息的供应力度以及政策咨询、创新创业与就业指导、职业发展规划等方面的服务力度，为基层专业技术人才培养、引进、配置、流动等创造良好条件。优化各级各类人才服务机构评价制度。

推行专业技术人才下基层服务制度。针对目前基层专业技术人才队伍整体素质不高、且此现象无法在短期内得到有效缓解的现状，总结卫生、科技等领域实施的专业技术人才支援基层活动的有益经验，实施中央、省(市、区)、地(市)专家定期到基层指导和服务制度，最大限度地满足基层对于专业技术人才现实需要。

实施基层专业技术人才预购与定制培养制度。完善官产学一体化的人才发展模式，建立用人单位、高校、高校学生三方联动的基层专业技术人才供应机制。联动供应机制可采用如下三种方式：一是由用人单位出资，向高校预定毕业生，学生教育由学校全权负责，毕业后，到用人单位工作就业。二是高校到用人单位指定地区或单位定向招生，学生教育由学校全权负责，毕业后到用人单位工作就业。三是设置特色班次，实行联合办学：用人单位与学校合作编写教材、配置师资、设置课程，学生毕业后到用人单位工作就业。

实施基层专业技术人才知识更新工程。针对教育、卫生、农林水、文化等各个行业的不同特点与需求，建立基层专业技术人才培训体系；鼓励基层专业技术人才参加学历教育，强化基层专业技术人才参加在职学历教育的引机制。

优化基层专业技术人才能力标准与评价标准体系。一是在建立动态的人力资源职业指南与职位体系、完善学历与资历融通的技术人才任职资格体系的基础上，建立符合基层专业技术人才特点的人才能力评价序列。二是开发知识、技能、素质等维度的专业技术人才岗位胜任力模型，并以此为依据建立具有职业与职位特点的基层专业技术人才能力评价体系。

完善基层专业技术人才的激励保障制度。要适当提高基层事业单位高层次专业技术岗位的比重，完善基层事业单位专业技术人才职务与职级制度，扩大基层事业单位副高级和中级专业技术人才的职级空间。完善基层专业技术人才社会保险制度。在建立全社会统一的社会保障制度的基础上，鼓励有条件的基层地区、基层组织为专业技术人才设立附加社会保险，并制定附加保险管理制度。加强基层单位用人用工监察，重点加强专业技术人才合同关系培训、薪酬保险、工作时间与安全环境等方面的监察力度，严惩违法违规责任单位与人员。

加大基层专业技术人才队伍建设投入。一是在设立政府人才发展专项资金、建立人才发展投入与国民生产总值增长联动机制的基础上，设立基层专业技术人才发展专项经费、建立基层专业技术人才发展投入与人才发展投入增长联动机制。二是通过建立研究基地、重大项目和工程合作等方式，建立基层专业技术人才队伍建设财政转移支付制度。三是提高重大工程和项目实施中的人才培训投入。四是完善基层专业技术人才队伍建设多元投入机制。适当提高用人单位人才培训的经费提取比例，建立健全基层用人单位和专业技术人才个人、各类社会组织与个人、企业投资基层专业技术人才开发的税收抵扣政策。

来源：《中国组织人事报》(执笔：唐志敏 李志更 许铭桂)2011年5月13日 第13版

[>>返回](#)

- 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