

无法找到该页

您正在搜索的页面可能已经删除、更名或暂时不可用

请尝试以下操作:

欢迎访问中国人事科学研究院网站



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

» 首页   » 机构概况   » 专家信息   » 研究课题   » 获奖总汇   » 院内管理   » 学术跟踪   » 院刊投稿   » 公告栏  
» 信息平台   » 科研动态   » 交流合作   » 问卷调查   » 资料下载   » 学术刊物   » 中国人才研究会   » 联系我们



全文检索

搜索

论文库

邮箱登录

林越静

您现在的位置: 首页 > 学术跟踪文章 > 林越静

## 人才规划重在实施管理

2007-12-19 中国人事科学研究院 访问次数: 作者: Administrator

切实加强人才规划的实施管理是人才规划得以落到实处的关键所在

林越静

### 人才规划实施管理中存在的问题

从“十五”时期开始,各地区将人才规划作为政府专题规划之一,纳入了政府工作的议事日程。在各级党委、政府的领导下,各级组织人事部门高度重视、统一安排、认真落实,人才规划的实施基本达到了预期目标。但是,从总体情况来看仍然存在一些不足。笔者认为,关键问题是实施管理制度不完善、机制不健全,主要体现在以下几个方面:

#### 1. 人才规划实施的组织管理不完善

首先,人才规划实施管理的主体不明确。是由单个政府部门管理,还是由政府联合多个部门一起来管理?人才规划实施的主管部门缺失,实施就有可能流于形式,那么人才规划做的再好也不可能发挥作用。其次,人才规划的实施管理在程序上尚不规范。第三,人才规划实施的管理措施较为笼统。原则性条款多,可操作性方案少,给具体实施管理工作带来很多困难。

#### 2. 人才规划的评估控制不够

为保证落实人才规划的主要方向不偏离,主要目标不错失,主要任务不忽略,人才规划实施应有相应的控制措施。但从总体实施情况看,保障人才规划落到实处的反馈、调整机制欠缺,控制补救措施尚显不足。此外,对人才规划实施结果的评估手段不完备。一方面是评估体系尚未建立,检查没有标准。另一方面是评估工作力度不够,这对于适时进行控制,考核前期工作成效不利。

3. 人才规划实施的投入保障不足由于一些地方和部门对人才资源开发的重要性和紧迫性认识不足,对人才规划的作用认识还不到位,因此,一些地方对人才规划的实施管理在资金投入上明显不够。同时,许多地方和单位对人才规划实施管理人员的培训投入跟不上。培训投入的目标不明确,培训课程较少,加之对培训结果的考核、评价制度不完备,客观上不利于人才规划的实施管理。

### 加强人才规划实施管理的建议

为推进人才规划实施管理的规范化与制度化,更好地发挥人才规划在人才工作中的重要作用,笔者提出如下建议:

1. 加强人才规划实施管理运行机制建设。实行人才规划实施管理分级负责制,研究制定人才规划实施方案,搞好人才规划与人事计划的结合,将目标任务分解到各相关职能部门,明确牵头部门、协同部门的职责和任务。建立人才规划实施考核机制,要把实施人才规划作为各级党委政府部门政绩考核的重要内容,建立“第一把

手”抓“第一资源”的考核制度，确保人才工作主体到位、责任落实。

2. 注重人才规划实施的督促检查。明确人才规划监督主体，总体人才规划由各级党委组织部门、政府人事部门监督实施，专项人才规划由规划主管部门监督实施。实行经常性的人才工作督察落实制度，在人才规划实施工作督察过程中，及时通报有关情况，交流工作经验，推动人才规划实施。建立人才规划运作激励制度，召开人才规划实施交流会，及时推广各地好的经验和做法，对在实施人才规划工作中作出突出贡献的单位和个人给予表彰。

3. 保障人才规划实施的资金投入。人才规划的实施管理要做到高效、准确、科学、有力，把规划的精神实质和主要意图贯彻下去，把规划的主要措施执行到位，加强组织人事干部在人才规划实施管理方面的培训，都需要人力及资金的投入。人才规划的实施管理及有关人员培训等工作所需经费，应由人才规划编制实施部门商同级财政部门后列入部门预算。

4. 建立人才规划评估制度。明确人才规划评估主体，原则上各类人才规划的组织编制部门负责该规划的组织实施和评估工作。应大力加强人才规划实施情况定期通报、中期评估和年终评估制度建设，有计划、分阶段地对本规划实施情况进行跟踪督促检查，重点抓好中期评估和年度评估，及时总结人才规划实施情况和效果，研究分析实施过程中出现的新情况、新问题，提出工作改进建议及年度计划调整建议，并根据未来环境变化和规划实施进度情况适度修订规划内容，确保规划的科学性和指导性。

5. 建立人才规划评估指标体系。要研究制定人才规划评估指标体系，评估指标体系应覆盖人才规划实施管理工作的全过程，不断修正完善人才规划评估指标及评价标准，使之反映人才规划实施中人才工作的新变化、新特点以及取得的新成效。

6. 重视人才规划调整修订工作。各级各类人才规划实施的中期和后期要进行评估，并形成总结评估报告，评估报告经论证后由规划编制单位报规划审批机关，作为对人才规划进行调整修订的重要依据，并为今后制定人才规划提供参考。经评估或者因其他原因需要对规划进行调整修订时，或当外部环境发生重大变化，规划已明显不适应形势时，应及时对人才规划进行调整和修订，并由原规划编制单位提出调整修改意见，按照原审批程序报批和公布。（作者单位：中国人事科学研究院）

来源：《中国人才》2007年（9）



相关新闻

∴ 人才规划:贵州人才强省战略的基石 [2008-03-06]

[返回](#)