



研究人员风采

许铭桂

- 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

许铭桂：破除人才发展的制度性障碍（时论精粹）

2010-07-28 | 访问次数: | 编辑: rky | 【大 中 小】

进入新世纪以来，随着人才强国战略的实施，我国人才工作取得了显著成就。但也应当看到，目前我国人才发展仍存在一些制度性障碍，主要表现在：体制机制不活，导致不能人尽其才、才尽其用；人才培养与就业市场需求存在结构性矛盾；人才评价选拔中“四唯”（唯学历、唯职称、唯资历、唯身份）现象仍大量存在；户籍管理、社会保障等因素对人才流动配置仍有较大阻碍；人才激励保障不足，收入分配格局有待进一步调整；等等。这些制度性障碍束缚人才发展，导致我国人才发展总体水平与世界先进国家相比仍有较大差距，与我国经济社会发展需要不相适应；也导致人才资源开发投入不足，人才结构和布局在产业、区域、城乡之间失衡。破除束缚人才发展的制度性障碍，必须围绕用好活人才这一目标，构建与社会主义市场经济体制相适应、有利于科学发展的人才发展体制机制。

坚持“人才服务发展”理念，确立“人才优先发展”的战略布局。服务科学发展是人才工作的根本出发点和落脚点。应加大国民经济和社会发展重点领域专业人才的开发力度，努力提高人才教育、培养、开发的针对性；大力提升人才整体素质，切实解决人才结构和布局不尽合理的问题。以培养高层次创新型科技人才为重点，建设规模宏大的创新型科技人才队伍。同时，切实加大教育等各项人力资本投入，并建立多元投入机制，努力做到人才资源优先开发、人才投资优先保证。

改进人才管理体制，完善党管人才的领导体制。党管人才是人才管理体制的一项基本原则。应创新党管人才的方式方法，完善党委统一领导、社会力量广泛参与的人才工作格局。同时，完善政府宏观管理、市场有效配置、单位自主用人、人才自主择业的人才管理体制，切实解决单位用人自主权不足、市场配置作用发挥有限等问题。

加强人才工作法制建设，更好地发挥法制的保障作用。目前，我国人才法制建设与人才健康发展、人才权益保障的要求还不相适应。应不断健全人才权益保护、人才市场管理和人才培养、吸引、使用等人才资源开发管理各个环节的法律法规，推进人才工作的科学化、制度化和规范化，形成有利于人才发展的法制环境。

创新人才工作机制，为人才作用的充分发挥创造良好环境。这是解决当前我国人才发展问题的关键。应坚持以国家发展和社会需求为导向，完善现代教育和终身教育体系，构建人人得到发展、人人能够成才的人才培养开发机制。坚决摒弃“四唯”思维，建立以岗位职责要求为基础，以品德、能力和业绩为导向，科学化、社会化的人才评价选拔机制。改革各类人才选拔任用方式，推进人才市场体系建设，建立政府部门宏观调控、市场主体公平竞争、中介组织提供服务、人才自主择业的人才流动配置机制。调整收入分配格局，建立健全与工作业绩紧密联系、体现人才价值、激发人才活力和维护人才合法权益的激励保障机制。

[>>返回](#)

相关新闻

- [行政成本控制视域中的公务消费改革探讨](#) 2010-11-24
- [蔡定剑：政府过度管理症的治理](#) 2010-11-24
- [当前我国工伤保险制度中存在的问题及对策探析](#) 2010-11-24
- [浅谈基本医疗保险制度对医药费用的影响](#) 2010-11-24
- [人保部：社保法从三方面提高基本医疗保障水平](#) 2010-11-24
- [着力推进基本公共服务均等化](#) 2010-11-24
- [浅析我国公共危机管理的发展](#) 2010-11-23
- [电子政务信息资源共享社会运作模式研究](#) 2010-11-23

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