

实施人才强国战略 加快人事制度改革

R
V
E
N
C
A
I



Q
I
A
N
G
G
U
O

主编 梁 宁

人民日报出版社

第二章 坚持党管人才原则,形成优秀人才 脱颖而出和人尽其才的良好环境

坚持党管人才原则要把握好“五个关系”

中共广东省汕头市委组织部 林惠生

坚持党管人才原则,是我们党根据形势发展的新变化,对改革和完善党的领导方式和执政方式、提高党的执政能力做出的重大决策,是人才工作沿着正确方向前进的根本保证。近年来,我市的人才工作取得了一定的成绩,但面对国内外激烈竞争的形势,面对我市建设经济强市和区域性中心城市的新任务,汕头市人才总量、人才素质、人才分布等仍存在一定差距。因此,要坚持党管人才原则,深入实施人才强市战略。因此,要坚持党管人才原则,深入实施人才强市战略,加强人才队伍建设,促进各项事业发展。在具体实践中,要注意把握好五个方面的关系。

一、要把握好人才工作与经济社会发展的关系

发展是第一要务,人才资源是第一资源。人才工作要紧紧围绕经济社会发展的目标要求,人才结构要与产业结构调整和社会发展相适应,为经济社会发展提供强有力的人才保障和智力支持。汕头市第八次党代会提出了建设经济强市,全面建设小康社会的战略目标。2004年年初市委工作会议围绕经济建设,提出要“调整结构,加快发展,强化管理,提升素质”的总体要求,进一步明确工作主线、工作重点和工作规矩,把人气搞足,把工作抓实,把队伍管严,创造新业绩,开创新局面。汕头要发展,人才是关键。要在经济发展、社会管理、提升竞争力等方面组织阶段性突破,向经济强市的目标迈进,人才是第一要素。要壮大优化第二产业,举全市之力大办工业,需要一大批工业科技人才,特别是高中级工程技术人员和技能型人才;要拓展提升第三产业,需要一大批高素质的金融、法律、文化、教育、卫生、体育、保险人才;要切实加强第一产业,需要一大批农村实用人才。特别是种植、畜牧、水产等专业和农副产品加工人才。因此,必须把人才队伍建设摆上重要战略地位,大力实施人才强市战略,努力培养造就一大批高素质劳动者、专门人才和拔尖人才,建立一支规模宏大、结构合理、素质较高的人才队伍,为汕头经济和社会发展提供“新能源”。同时,汕头市非公有制经济十分活跃,非公有制经济组织和社会组织中聚集了大量人才,是人才工作的一个重要领域,必须高度重视非公组织的人才队伍建设,鼓励和支持大中专毕业生和其他的各类人才到非公有制经济组织和社会组织去创业。

二、要把握好加强宏观管理与发挥市场作用的关系

在市场经济条件下,市场在人才资源配置中发挥着基础性的作用,人才工作要遵循市

市场经济的规律,遵循人才供求关系的规律。党管人才不是最终的目的,而是一种手段,不是要统包统揽,“胡子眉毛一把抓”,而是要通过管方向、管战略、管全局、管规划,保证人才工作健康发展。要充分发挥市场对人才资源配置基础性作用,加快我市人才市场建设,完善人才市场服务功能,优化我市人才市场运作,扩大市场规模,加快区、县人才市场建设步伐,形成信息互通、资源共享、统一协调的人才市场网络,把我市人才市场建设成为区域性中心人才大市场,促进各类人才的合理流动。同时,要加强党对人才工作的宏观管理和综合协调,构建有利于人才健康成长和干事创业的发展平台,营造竞争有序的人才工作环境。要制订我市人才工作的中长期发展规划,完善人才工作的体制和制度,打破人才的体制性、制度性障碍,消除所有制限制,促进人才在不同所有制单位之间的合理流动。要充分发挥我市具有地方立法权的有利条件,加大人才立法力度,依法保护人才流动中的国家秘密、商业秘密和技术秘密,切实保障和维护人才市场供求主体的合法权益。

三、要把握好突出重点与兼顾一般的关系

党管人才是一个新的工作任务,又是一个系统工程。组织部门的主要工作任务是调查研究、宏观指导、制定政策、工作协调、任务分解、人才服务、理论研究和舆论宣传等等,工作面广线长,工作量大,要求高。坚持党管人才原则,既要突出重点,又要兼顾一般。要根据本地本单位的实际,立足于解决存在的实际问题,集中时间和精力,着重抓好几个方面的工作,并以此为带动,全面推进人才队伍建设。组织部门要抓好重点工作和重点管理对象。重点工作主要是抓规划、抓协调和抓环境。要制定我市加快人才工作的实施意见,做好今后五年人才队伍建设的发展规划;协调人才工作机构成员单位的人才工作,完善人才工作领导体制,健全人才工作制度;营造适合人才干事创业的社会环境、服务环境、舆论环境和法制环境。重点管理对象主要是高层次人才,市委组织部要重点管理副处级以上党政领导人才和市管企业经营管理人才;协助管理省管优秀专家、省有突出贡献中青年专家;直接管理一批市管专家和拔尖人才。企事业等用人单位是真正的用人主体,要通过引导,真正发挥用人单位的主体作用。

四、要把握好用好现有人才与引进外来人才的关系

近年来特别是全国人才工作会议召开之后,各地都在加大力度,以各种优惠政策吸引优秀人才。引进人才为我所用,可在短时间内集聚急需的人才,提高人才队伍的整体素质。因此,要不断完善有利于吸引人才的政策措施。对现有人才和引进人才,本地人才和外地人才,都应该一视同仁,公平对待。在加强外来人才引进的同时,要立足于现有人才的培养。要深入实施人才素质提升计划,以能力建设为核心,加强现有人才的培养,着力打造一支较高素质、热爱家乡建设事业的人才队伍。要加强对人才资源配置、使用和流动的宏观调控,调剂人才余缺,盘活闲置人才资源,积极促进相对性、结构性富余人才的合理流动,发挥各个年龄层次人才的作用。

五、要把握好牵头抓总与分工协作的关系

要形成党委统一领导,组织部门牵头抓总、有关部门各司其职、密切配合的人才工作

格局。组织部门履行牵头抓总职能,就是要站在全局高度,合理规划各相关部门职责、权限、任务,突出重点,统筹兼顾,积极协调,密切配合,做到总揽不包揽,协调不代替。各级党委要定期研究人才工作,做好统筹规划,制定人才工作重大方针政策,创新人才工作体制和理论、方法,注重整合力量,建立统分结合、协调高效的工作机制,优化人才发展环境,推进人才队伍建设的协调发展。要充分发挥民主党派、工商联和无党派人士、工会、共青团、妇联等人民团体在人才工作中的重要作用,积极发挥各级宣传部门和新闻媒体的舆论引导和监督作用,动员和组织全社会力量关心人才工作,做好人才工作,共同营造尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的良好氛围。

形成党管人才工作合力 努力构筑人才战略高地

中共河南省商丘市委组织部 高献涛

十六大报告指出:“必须尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造,这要作为党和国家的一项重大方针在全社会认真贯彻。”这一论述,充分体现了我们党对人才问题的重视。我国自古以来就有重贤任能的传统,我们党也历来十分重视人才工作。毛泽东同志指出:政治路线确定之后,干部就是决定的因素。邓小平同志根据党的工作重心转移和形势任务的变化,提出了“科学技术是第一生产力”和“尊重知识、尊重人才”等一系列著名论断。江泽民同志科学分析和准确把握世界发展的趋势,强调科技和经济的大发展,人才是最关键、最根本的因素。他要求各级领导干部要有识才的慧眼,用人的气魄,爱才的感情,聚才的方法,善于用事业来吸引和凝聚人才。因此,认真贯彻“四个尊重”方针,就要努力形成党管人才工作的合力,加快实施人才战略,努力构筑人才高地。

近年来,商丘市不断加大了人才资源开发力度,下发了一系列配套文件,出台了一系列优惠政策,成立了高规格的人才资源开发领导机构,设立了人才资源开发基金,不断优化人才成长环境,促进了社会经济的快速发展。截至 2001 年度,5 年来全市国内生产总值平均增长 9.8%,财政收入平均增长 10.3%,农民人均纯收入平均增长 6.3%。2002 年,全市国内生产总值 350 亿元,同比增长 9.7%,主要经济效益指标位居全省前列,实现了持续快速健康发展。尽管我们在人才队伍建设方面做了大量的工作,但由于区位和历史等原因,我市在人才队伍建设上仍然处于比较被动的地位,人才资源相对匮乏。因此,我们必须树立强烈的忧患意识和紧迫感。可贵者时,易失者机,必须抓住机遇,强力实施“人才强市”战略,形成党管人才工作合力,加大人才队伍建设力度,努力把各方面的优秀人才聚集到我市建设和发展的各项事业中来。

一、人才培养工作实现新突破,抓好适应性、超前性培训,加快培育各类紧缺人才

人才培养是人才工作的基础环节。经济社会要发展,人才培养必须先行。当前,我们要认真贯彻《2002—2005 年全国人才队伍建设规划纲要》,认真落实河南省七次党代会提出的“建设新世纪人才高地”的战略任务,抓好河南省人才资源开发“十五”计划》、《关于进

进一步加强高层次专业技术人才队伍建设的若干意见》以及《河南省“555”人才培养工程实施意见》的贯彻实施。按照“三支队伍”一起抓的要求,有计划地培养各类人才,使各类人才队伍协调发展。对党政领导人才,重点在提高理论素养、培养战略思维、树立世界眼光、加强党性锻炼上下功夫,全面提高领导水平和执政水平;对企业经营管理人才,要通过建立市场化、外向型培养机制,以培养优秀企业家为重点,着力提高他们驾驭市场、参与竞争、尤其是参与国际竞争的能力;对专业技术人才,要着重培养引进一大批在全国、全省具有领先水平的专家、学者、学术带头人。

(一)抓好适应性培训,加快各级干部知识更新步伐

面对新形势、新任务,相当一部分干部感到知识储备不足,出现了“本领恐慌”。对此,我们要按照缺什么补什么的要求,分层次对各级领导干部实施素质教育工程,帮助他们学习各个领域的新知识,及时了解和把握当代世界和现代化各方面的基本动向和最新动态,改善专业和文化结构,提高专业和文化层次。大力开展观念创新、体制创新、机制创新、管理创新等专题研讨和培训,提高各级领导干部的创新意识、创新思维 and 创新能力。有计划地开展领导干部新知识、新规则的轮训工作,重点学习国际经济和 WTO 的有关知识及规则,提高工作的预见性、科学性,增强驾驭经济工作的能力和本领。定期举办领导干部法律、经贸等专题研讨班,帮助和引导领导干部学习新知识、了解新信息。积极开展干部外语、计算机应用知识普及培训。

(二)开展超前性培训,加快培育各类紧缺人才

针对我们当前高层次人才、复合型人才、涉外人才较为匮乏的矛盾,我们要开展各类联合办学,借助外力培育人才。积极组织异地办学,每年选送一批干部到高等院校进行知识和技能专题培训,增强改革发展的紧迫感和实际本领;继续选派优秀经济管理人才进行境外专题培训,积极开拓国际间人才培养渠道,培养支柱产业新世纪学术、技术带头人。

二、人才使用工作实现新突破,把握好用人时势、提高人才效能,实现人才使用的跨越式发展

现代人才学告诉我们,人才的成长并不是一个均衡发展的过程。在多种因素的作用下,一个人的才能客观上存在一个抛物线型的漫长生命周期:才能的萌芽、才能的发展、才能的成熟至鼎盛、才能的衰退直至薄暮。人才不可能长时间持久地保持在一个才华横溢、光芒四射的高水平,这是一个不以人的意志为转移的客观规律。它客观上要求组织人事部门要善于把握用人最佳时机,在人才精力最旺盛、创造力最活跃的高峰期及时使用。

(一)要用当其时

人才的使用既不能过早,也不能过迟。在人才的才智积累未达到一定量时,“拔苗助长”、过早使用会贻误工作;但如果很有潜力的人才多年难遇“伯乐”,迟迟得不到很好的使用,也会造成人才积压、人才资源的浪费和流失。

(二)量才就位

要把人才个体的素质水平与其任职的工作岗位相匹配、相适应。只有按照才位相宜的原则,把人才放在最恰当的位置上,才能发挥个人最大的作用并组成整体最佳的合力。

(三)用人所长

由于人的知识、才能、经历和天赋的不同,都有自己不同的强项和短处,都有自己未知领域和不及的能力。因而,把人才摆在不同的位置上发挥的作用也不同。这就要求组织人事部门必须全面考察了解和掌握人才的长短处,扬长避短,尽用其才,做到“智者用其谋,愚者用其力,勇者用其威,怯者用其慎。”使人才的专长和优势得到最大限度的发挥。

三、人才引进工作实现新突破,筑巢引凤,积极吸引和引进人才

人才的开发、培育需要长期的过程,难以满足一时的急需,而合理地引进人才,可以起到立杆见影的效果。人才作为一种可以转让的“资本”,愈来愈受到人们的关注。事实证明,引进优秀人才,可以在很大程度上带动本区域各类人才的迅速成长。因此,要在盘活本地人才存量的同时,采取灵活的政策和机制,筑巢引凤,积极吸引外来人才。近两年来,商丘市共引进各类人才 7450 人。到 2010 年,全市人才总量将由 2001 年的 13.5 万人增加到 30 万人以上,高、中、低人才比例由现在的 8:42:50 优化为 20:50:30,使全市人才布局日趋合理,人才结构不断优化。

在人才的引进上,要有新的举措,新的突破:

(一)要有清晰的引才思路

人才引进不是为了装潢门面,而是为了引有所用、用其所长。对引进人才的数量、类别要有明确的目标,要结合当地产业特点、项目状况引进急需人才,积极引进高科技、新领域人才,推进本地产业的优化和结构调整。要把人才引进、培养、使用和人才环境的改善列为各级领导干部的硬性考核内容,增强人才争夺意识,积极参与人才竞争,从而为人才资源开发提供有效的组织和制度保证。

(二)要创造良好的引才环境

环境问题很重要,环境好就会引来人才,甚至人才会主动过来;环境不好,现有的人才也可能流失。一方面要制订宽松、优惠的人才政策,真正做好各项政策待遇的落实工作,营造强力的“政策磁场”,对人才形成强烈的“吸引力”;要积极搭建舞台,形成干事创业的“环境磁场”,使外部人才既感到有较强的政策吸引力,又有能引发创业冲动的环境吸引力。另一方面,要增强引进人才的“辐射力”,做到不坐等人才,积极主动走出去、请进来,通过建立人才平台,利用媒体、网络等形式发布人才供求信息,建立人才网站、人才信息库等。真正把对人才的吸引延伸到最大的空间。

(三)要广辟引才渠道

现代人才引进,不能仅限于工作调动,要通过各种远距离合作方式,使一些无法引进而又十分需要的高层次专业人才,为本地区、本单位的经济发展和各项建设事业服务,不求所有,但求所用,真正开辟一条吸纳外来优秀人才的“绿色通道”。

四、人才管理工作实现新突破,爱才如宝、聚才有方、优化环境,依靠事业拴人心

目前,我市在人才队伍建设上存在的问题主要是管理机制不活、激励机制不健全、人

才环境不够优化,没有充分发挥市场在人才配置中的基础性作用。实践证明:加强人才队伍建设,必须改革人才管理体制,完善人才政策体系。要加强宏观指导,建立健全竞争择优的人才选拔机制,完善考试、考核、测评、培训、晋升办法,为优秀人才脱颖而出创造条件。

(一)要建立健全党管干部和党管人才工作统筹规划、协调发展的运行机制

整合人才工作的力量,研究建立党委统一领导,组织部门牵头抓总的人才工作协调机构,有关部门各司其职、密切配合。要抓紧就我市人才工作宏观管理、改革管理体制、健全激励机制等有关问题展开调查,研究对策、制定措施,增强工作的整体性、规范性和科学性。

(二)要抓紧建立和完善人才政策体系和人才工作机制,努力使人才政策更加科学合理,人才机制更加充满活力

遵循各类人才成长的规律,建立竞争择优的人才选拔机制,完善考试、考核和测评方法,为优秀人才脱颖而出开辟“快车道”。要建立和健全统一有序的人才市场,打破人才的部门、地区、所有制壁垒,打通各类人才队伍之间的交流渠道,建立开放灵活的人才流动机制。

(三)要逐步健全人才激励保障机制

按照十六大报告提出的“四个尊重”的总体要求,坚持“用事业留人、用感情留人、用适当待遇留人”,对有重大贡献的专业技术人才、企业经营管理人才实行重奖。要用事业留人,靠事业来吸引和凝聚人才,为一切有志之士提供施展才干。实现人生抱负的广阔舞台,让他们在各自的岗位上各显其能,建功立业,充分发挥自己的聪明才智;要用感情留人,各级领导干部要有爱才之心、惜才之举,从思想上真心实意地尊重人才,从行动上带着感情去做工作,做到对人才高看一眼、厚爱一分,真心实意地去和各类人才尤其是高层次人才交朋友,用深厚的感情和实际行动来吸引、凝聚人才。历史上楚庄王访贤用叔敖,萧何月下追韩信等许多爱才佳话,都是值得我们认真学习借鉴的。要用适当的待遇留人,在政策允许的前提下,千方百计为他们办实事、办好事,尽可能帮助他们解决住房、工资待遇、家属安置、子女上学等实际问题,为他们解除后顾之忧,保证他们把全部精力和聪明才智都用到工作中去、用到建设有中国特色社会主义的伟大事业上来。

开展“聚才兴企”活动 探索党管人才原则在非公企业的实现途径

中共浙江省温州市委组织部 鞠建林

坚持党管人才原则,是党中央新世纪新阶段作出的重大决策,是人才工作沿着正确方向前进的根本保证。探索党管人才原则在非公企业的实现途径,是当前人才工作面临的新课题,是加强非公企业人才队伍建设的重要环节,也关系到巩固党的执政基础和执政地位的问题。温州市委为全面贯彻落实全国、全省人才工作会议精神,探索党管人才原则在

非公企业的实现途径,在全市范围内组织开展了非公企业“聚才兴企”活动,对党管人才原则在非公企业的贯彻落实进行了积极探索,通过党委政府、行业、企业三个层面的努力,形成了初步的做法,体现了“党爱人才、党兴人才、党聚人才”要求。

一、管方向,及时把科学人才观贯彻到非公企业人才工作中

温州非公经济比较发达,非公企业是温州经济发展的重要力量。目前,全市共有非公企业 13 多万家,占全市企业总数的 98.8%;占全市工业总产值的 96%;外贸出口额占全市外贸出口总额的 95% 以上;从业人数 145.4 万人,占全市企业职工总数的 80% 左右。尤其是改革开放实践培育造就的一大批善于把握市场经济规律、敢为天下先、特别能创业的民营企业家和上百万走南闯北的温州人,已成为推动温州现代化建设极其重要的力量,是温州独特的人才资源优势。非公企业人才队伍的状况,决定温州非公企业的兴衰,进而影响温州经济社会的可持续发展。中央根据经济社会发展的规律和新时期人才的特点,提出的“四个不唯”和“人人都能成才”的科学人才观,符合温州实际,为我们的人才工作提供了理论依据和广阔的空间,扫除了思想上的障碍。温州根据本地实际,积极贯彻科学人才观,制定了新的人才标准认定体系,建立了人才监测统计制度,打破人才职称、学历、资历、身份界限,以知识、能力和业绩标准认定人才,把人才资源开发的领域进一步扩展到民营企业、技能人员以及走南闯北的在外温州人,有力的促进了温州经济社会的健康发展。

二、管协调,努力构建党委统一领导、组织部门牵头抓总的非公企业人才工作机制

首先,以《2004—2008 年温州人才发展行动纲要》(以下简称行动纲要)为总纲,统领全局。行动纲要根据温州非公经济比较发达的实际,提出了今后五年“一个高地、三个中心”的人才发展总体目标。“一个高地”,指建设与国际性轻工城要求相适应的行业人才高地,在鞋革、服装、电工电器、轻工机械等十几个重点产业,聚集一批具有国际水准的科技人才;“三个中心”,指把温州建成浙南闽东甚至更大范围城市群的区域性人才集聚中心、人才创业发展中心、人才信息中心。从而明确了非公企业人才队伍建设的方向和具体措施。

其次,以市委人才工作领导小组为纽带,加强领导。为全面组织实施行动纲要,加强对非公企业人才队伍建设的领导,建立了市委人才工作领导小组,成立了市委人才工作办公室(设在市委组织部)。同时,全市各县(市、区)及所辖乡(镇)都建立了人才工作机构,在非公企业和高新技术企业建立了人才工作联络员制度,从而形成立体化的非公企业人才工作网络。

第三,以年度实施意见为载体,狠抓落实。年初,制定人才发展年度实施意见,将全年非公企业的人才工作进行分解,并采取有力措施狠抓落实:一是加强领导抓落实,确定市委领导为非公企业人才工作协调人,有关部门主要负责人作为责任人;二是健全制度抓落实,建立非公企业人才工作督查督办制度,年中和年末组织专门检查组对各县(市、区)和市直有关部门的非公企业人才工作进行检查和督促;三是公开监督抓落实,年初将本年度的非公企业人才工作的具体内容、年末将完成情况在《温州日报》上公布,接受广大干部群众的监督。

三、管政策,积极打造公平的非公企业人才创业发展平台

出台了《中共温州市委、市人民政府关于进一步加强人才工作的决定》、《温州市引进高层次人才若干规定》、《关于进一步加快人才引进和合理流动的若干意见》等系列政策,基本上形成了涵盖人才培养、吸引、使用、激励等环节的人才政策体系。在制定人才发展政策过程中,对非公企业人才一视同仁。例如:制定下发的《关于资助在职人员攻读博士学位的通知》,明确规定资助对象包括民营企业在职人员,用政策形式规范民营企业人才培养工作;拓展温州市突出贡献科技人才,第五轮专业技术人才、“新世纪 551 人才工程”培养人选评选工作的参评对象,包括非公企业在内的在温州的机关、企事业单位的工作人员都可参加评选;深化职称制度改革,积极推行职称外延延伸评审工作,出台了关于乡镇企业、民营科技机构、私营企业等一系列职称评聘政策性文件,使职称工作的服务领域延伸到非公企业。目前,职称评审系列已外延伸到鞋革、服装、印刷、拉链、阀门等 12 个特色行业。另外,在子女就学、住房安排、落户等方面,消除体制性障碍,做到非公企业引进的高层次人才和机关事业单位引进的高层次人才享受同等待遇。

四、管服务,切实促进非公企业人才资源开发

一是创新服务载体,提高服务质量。成功举办了 2004 年中国(温州)科技成果交易会,引进一批科技成果项目、科技创新共建载体和高层次人才,有力促进了非公企业和全国范围内的科技项目、高等院校和科研院所、高层次人才的对接;积极筹建中国民营企业(温州)培训基地,切实加强对非公企业经营管理者培训;认真承办中国民营企业国际人才智力(温州)交流大会,为非公企业招才引智创造良好的环境和条件。

二是加强人才市场建设,为非公企业提供人才信息服务。不断完善有形人才市场。成立了温州市厂长经理人才公司,并在瓯海、乐清、瑞安、平阳、苍南、永嘉等 6 个县(市、区)和市政府 8 个驻外办事处建立工作站。目前,建立人才市场 7 家、民办人才中介机构 70 家,国内外留学生联络站 17 个,并与上海人才有限公司、加拿大精英猎头公司建立合作关系,互设工作站。形成了以政府部门主办的人才市场为主体,民间人才市场为支持,域外人才市场为补充的有形人才市场新格局。同时,切实加强无形人才市场建设,有效实现了人才供求模式由单纯集市型向集市型和信息型并重转变。

三建立开放的人才吸引机制,畅通非公企业引才渠道。实行人才引进“零门槛”和“一卡通”服务制度,设立人才引进服务窗口,实施“精英在域外,效力为温州”的人才智力资源共享工程。

四是探索人才资本产权激励制度,搭建非公企业与人才“共同成长”的平台。积极鼓励非公企业以灵活的人才股权分配制度激励人才、留住人才,使人才成为企业的主人,从而形成了企业与人才“共同成长”的良性循环。

五是实行跟踪服务制度,努力解决非公企业重点人才在工作生活中碰到的实际问题和困难。市政府每年提供 50 套经济适用房,作为引进高层次人才的安置房;落实市区拔尖人才住房 66 套,建筑面积 8999.8 平方米;在乐清、瑞安、永嘉等县(市、区)建立人才村,确保人才安居乐业。

六是建立市级党政领导与专家的联系制度,畅通党政领导与非公企业人才的沟通渠道。

努力提高新形势下党管人才工作水平

中共新疆维吾尔自治区博尔塔拉蒙古自治州委组织部 张 伟

党的十一届三中全会以后,中央适时作出了开发大西部战略决策。开发大西部,振兴大西部,关键是人才。就目前博州的情况看,当前人才工作还存在一些问题:主要是人才总量不足,整体素质有待提高;人才外流较为严重,引进人才数量不多、层次不高;人才结构性矛盾比较突出,人才队伍状况与经济社会发展不适应;人才工作多头管理,责任不明确,机制不健全,导致人才不能充分发挥作用。要改变这种局面,必须按照党管人才的原则,努力提高工作水平,推动新形势下人才工作取得较大进展。

一、提高认识,明确分工,切实加强组织领导

建立领导体系,解决好统筹管、合力抓问题。按照党管人才的原则,切实加强对人才工作的统一领导,变多头管理、分兵作战为统一管理、协同作战,增强工作合力,进一步提高人才管理工作的水平。

(一)明确分工,解决工作职责问题

当前,人才工作涉及组织部、人事局、科技局、教育局等多个部门。对这种多头管理的局面,要进行有效整合,明确各部门职责分工,进一步明确管理主体,形成党委统一领导,组织部门牵头总抓,有关部门各司其职、密切配合的人才工作领导体制。

(二)建立工作机构,解决长效机制问题

要建立专门的人才工作领导协调机构,抓好人才工作的综合协调,检查指导,做到抓不懈。在明确工作职责的基础上,形成横向到边、纵向到底的工作体系。

(三)明确目标责任,解决落实到位问题

建立各级领导干部特别是党政“一把手”抓人才工作的目标责任制,对本地区,本部门、本单位的人才总量增长,层次提高、结构优化等指标和在加强人才队伍建设方面应负的主要责任进行量化,目标落实到位、任务落实到位、责任落实到位。

二、建立健全各种人才工作机制

(一)建立符合各类人才特点的人才培养机制

积极探索建立“宏观调控、分类指导、单位主动、个人自觉”的富有活力的教育培训机制。在党委的统一领导下,通过政府投入的增加和导向性作用的发挥,引导社会、单位、个人等主体共同参与人才的教育培训。树立大人才教育培训观、把人才教育培训纳入全州经济和社会发展的总体规划。坚持重点岗位人才重点培养,优秀人才优先培养,紧缺人才抓紧培养的原则,按照管理权限和职责,采取切实措施,强化人才教育培训工作。在培养

目标和重点上,要根据不同类别、不同层次人才的特点,确定不同的教育培训要求。对党政领导人才,要在提高理论素养、培养战略思维、树立世界眼光和加强党性修养上下功夫,全面提高领导能力和水平;对经营管理人才,要通过市场化、国际化的教育培训机制,着力提高他们适应市场、参与竞争尤其是国际竞争的能力;对专业技术人才,着重提高他们的科研、学术水平,培养一大批在自治区和州、县(市)具有领先水平的专家、学者和学科带头人。

(二)建立竞争择优的人才选拔机制

按照经济和社会发展对人才的需求,坚定不移地贯彻公开、平等、竞争、择优的原则,深化干部人事制度改革,构建能上能下、能进能出、人尽其才、充满活力的人才选拔机制,促进大批人才脱颖而出。继续推行和完善公开招考、招聘、竞争上岗等实施办法,为优秀人才脱颖而出开辟“快车道”。要树立大人才观,着眼于区内外、州内外和县(市)内外三个范围的人才资源,多渠道、多视角发现和起用人才。

(三)建立开放灵活的管理机制

充分发挥市场在人才资源配置上的基础性作用,建立市场机制与党委政府宏观调控相结合的管理机制,促进我州人才的结构性调整。特别是要通过政府引导、市场调节、自主流动。来去自由等途径,健全人才流动机制,为人才跨地区、跨行业、跨部门、跨所有制流动提供服务。以加快户籍制度改革、健全社会保障体制、建立完善人才市场体系和中介服务机构为突破口,打破人才的地区、行业、部门、所有制壁垒,打通各类人才群体间的交流渠道,逐步扩大人才资源的市场化配置范围,促进人才合理流动。树立“不求所有、不求所在、但求所用”的用人观念,研究制定推进人才柔性流动的政策,积极吸引海外人才和外地人才,通过项目合作、兼职、担任业务顾问等多种形式,实现人才资源共享,为博州经济社会发展服务。

(四)建立与人才贡献相适应的人才激励机制

采用年薪制、知识产权、重奖、提高津贴等多种分配方式,鼓励知识、技术、管理和资本等要素参与收益分配,建立符合市场经济规则的人才激励机制,充分体现人才的价值,调动人才的积极性。同时,要坚持物质激励与成就激励、精神激励相结合,热情支持各类人才的工作,真诚关心他们的生活,保护他们的积极性和创造精神,善于用全面建设小康社会的事业凝聚人才,坚持用开拓创新的精神激励人才,努力用真挚热忱的感情关爱人才,切实用丰厚从优的待遇回报人才,把事业留人、感情留人、适当的待遇留人的要求真正落到实处,使人才充分享有实现自身价值的自豪感、贡献社会的成就感、赢得尊重的荣誉感。

根据全州经济和社会发展的战略目标和战略重点,要重点培养和吸引我州紧缺人才、新兴科技产业人才、技术拔尖人才和创新型人才,不断优化我州人才队伍结构。通过坚持不懈的工作,努力建设结构合理、门类齐全、素质优良的三支人才队伍。

三、加强舆论宣传报道,努力营造优良环境

良好的环境是人才健康成长和充分发挥作用的重要条件。全州各级党委要努力为人才创造宽松、适宜的良好环境。

一是营造良好的政策环境。针对不断发展变化的实际,围绕人才培养、吸引和使用三个关键环节,研究制定操作性和针对性强的新政策,形成较为完备的政策体系。

二是营造良好的社会环境。通过多种形式加强舆论宣传报道,在全社会努力营造“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的浓厚氛围,引导各类人才积极投身经济建设主战场。鼓励人才创业、支持人才干大事业,确保各类人才全力发挥聪明才智和创造力。特别是当人才受到不公正对待时,能够及时得到纠正和解决。

三是营造良好的服务环境。要牢固树立为各类人才搞好服务的观念,想方设法优化人才服务环境,提高人才工作竞争力,把党组织和组织部门建设成为“人才之家”。要主动为各类人才搞好服务,必须建立必要的快速反应机制,为高层次人才提供便捷的服务,如通过专人、热线电话等形式,直接为各类高层次人才服务,协调解决棘手问题;适时建立专家协会,使之成为让各类人才充分发挥作用的有效载体。

巧用人才支点 加速经济发展

——宜宾市企业经营管理人才开发的实践与探索

中共四川省宜宾市委组织部 姜 华

有一位资深经济学家说过这样一句话:如果说科技作为第一生产力是经济发展的杠杆,那么人才作为第一资源就是撬动经济发展的支点。随着经济全球化步伐的加快和知识经济的来临,宜宾市委、市政府清醒地认识到,要实现宜宾的赶超式、跨越式发展,必须培养和造就大批优秀年轻人才;要提高宜宾企业的核心竞争能力,必须有一批优秀年轻的经营管理者。正是基于这一认识,宜宾市委、市政府在制定经济发展战略时,始终包含了培养选拔优秀年轻经营管理者这一重要内容,在抓工业经济运行中,始终突出了培养选拔优秀年轻经营管理者这一重点,通过不断加强和改进企业经营管理人才队伍建设,取得了可喜成绩。

一、以班子为龙头,转变职能,充分发挥经营管理人才在推动全市经济快速发展中的支撑作用

近年来,全市共选拔出 200 多名 35 岁左右的优秀年轻经营管理人才进入各级企业领导班子。同时免去(或解聘)了一批年龄偏大、文化偏低的企业领导人员职务,使 40 岁以下的年轻经营管理者所占比例由 1997 年的 6.9% 上升到 50%,具有大专以上学历的经营管理者的比例由 72.1% 上升到 95%。成功培育出了以王国春、罗云、肖池权、冯涛等为代表的一大批适应市场经济的优秀企业家,催生了五粮液、天原、丝丽雅等为代表的一大批优势骨干企业,为全市经济注入了强大的生机与活力,使全市工业经济综合效益考核连续八年名列全省前茅,工业对 GDP 的贡献率达到 60% 以上,成为全市 GDP 的主要推动力。回顾 1984 年的宜宾五粮液厂,年利税仅 942 万元。市委、市政府启用当时年仅 38 岁的王国春任厂长后,他带领员工团队积极推进企业管理创新、技术创新与营销创新,使企业成长为闻名海内外的中国“酒业大王”——五粮液集团公司。2003 年企业实现利税 34 亿元,

销售收入 121 亿元,连续几年为全省第一利税大户。五年前的宜宾天原股份公司,在企业生产经营举步维艰濒临倒闭时,市委、市政府果断启用了当时年仅 34 岁的罗云任天原股份公司总裁。在党委书记、董事长肖池权和总裁罗云带领下,创造了“精细创新经营”管理模式,生产经营、技术改造与管理水平取得了重大突破,企业效益大幅度提升。2003 年与 1998 年相比,利税由 1544 万元增长到 3.17 亿元;其中,利润由亏损 5650 万元,到增长 1.85 亿元,连续四年保持同行业前 3 位并跃居第一位。目前已实施了大小技改项目近 40 项,拥有八项自有知识产权的专利技术,其中四项具有世界先进水平,成长为中国西部最大的氯碱基地。六年前的宜宾化纤厂(现宜宾丝丽雅集团公司),在公司运营极其困难时,市委、市政府在深入调查研究基础上,大胆启用了当时年仅 33 岁的冯涛为该厂厂长,使企业产品产量、效益等主要经济指标连年翻番,生产维卡纤维系列产品由 1997 年的 0.3 万吨上升到 2003 年的 4.2 万吨,生产规模跃居全球同行业第一,相当于再造了 14 个宜宾化纤厂。2002 年实现利税 162 亿元,其中利润 1.23 亿元。现在,正有一大批“少帅”执掌着宜宾的企业。实践证明,用好一个人,就能救活一个企业,这就是人才——这一撬动企业发展的“钻石”支点的神奇魅力。2003 年 5 月 11 日,胡锦涛总书记视察宜宾五粮液集团公司和丝丽雅集团公司后感慨地说:宜宾改革发展的实践证明,国有企业是完全可以搞好的,关键是配好班子选好人,人才是关键。

二、以事业为中心,转变观念,不断推进经营管理人才开发工作理念创新

俗话说,“千军易得,一将难求”。但现实生活中最可怕的不是“蜀中无大将”,而是选人用人的思想不解放,求全过多。思想是行动的先导,观念创新是做好企业经营管理人才工作的前提,近年来,我们紧扣企业生产经营特点和人才成长的客观规律,牢固树立企业经营管理人才开发的“一重三敢”理念,在指导思想上为做好企业经营管理人才开发工作打下了坚实的基础。

(一)树立重效率结果使用经营管理者理念

有的经营管理者,把企业搞不好,会给你说一大堆美丽动听的客观理由;从不找主观原因。因此,使用经营管理者,不但要听其“言”,更重要的应观其“行”,也就是既看“过程”更看“结果”。

一是重效率用人。如 2003 年天原股份公司在托管特用企业宜宾纸业时,仅向宜宾纸业输入了少数几名经营管理者,便在较短的时间里实现了企业扭亏为盈,长宁县五龙轻化公司培养了 7 名管理人才,10 年打造了 8 个企业,产值已是原企业的 150 倍,这就是重效率用人的理念。

二是重效果用人。小平同志说过,管你白猫黑猫,抓到耗子就是好猫。用我们的行话说,就是要用有本事的人,要用“拿着袋子就能买到米”的人。天原化工二厂对引进的具有世界领先水平的法国本体工艺始终掌握不了,造成连续多年严重亏损,换了几届专家班子也解决不了问题。但安排一个学电子专业的却把这个难关攻克下来了。因此,用经营者要看学历和资历,但不唯学历,资历,特别是一些问题老是解决不了时,出奇招用人,有时

可能有意外收获。

三是重成本用人。人才作为特殊商品,有价值,也有使用价值。因此,在使用经营管理者时,要尊重价值规律,只要你能为企业创造 100 万,1000 万的利润,给你 10 万甚至更多的年薪也是值得的。相反,你不能为企业创造利润,拿再少的收入,对企业也是损失。在此理念的指导下,我们高薪引进了一大批能为企业创造效益的高素质的经营管理者。

(二)树立敢用优点突出,缺点明显的经营管理者理念

“人无完人,金无足赤”,有能力的人,往往优点突出,缺点也明显;没有什么缺点的人,往往也没有什么优点。因此,我们要善于用辩证的观点识别人才,敢于大胆使用优点突出、缺点明显的经营管理人才,只要这些缺点不是原则性的。如:有一个市属企业,连续多年严重亏损,换了几届班子也无起色,惊动了中央最高层。究其原因,就是过去用的主要领导都是四平八稳的人,工作上求稳怕乱。我们大胆启用了一名虽有争议,但有棱有角、有开拓精神的经营管理者,使企业很快扭亏为盈。

(三)树立敢在能力强的人中选民意好的经营管理者理念

一般说来,一个人的能力和民意是成正比的;但不能说民意好的人,能力就一定强。因能力强的人,往往有开拓精神,工作讲求效率,不太注意工作方法,容易得罪人。搞企业,讲求的是效率。因此,用人上,我们坚持首先在能力强的人中选民意好的人。如没有能力既强民意又好的人,宁可选能力强民意一般的人,也不选民意很好能力一般的人。如下放到市委管理的一个原中央企业,过去在选用厂长时,以票取人,但企业没搞好。后市委大胆启用了—个民意相对差点,但敢做敢为、比较有魄力的人出任厂长,使企业在较短时间变被动为主动,最终也得到企业员工的普遍认同。

(四)树立敢淘汰不合格经营管理者理念

市场经济的本质是竞争。要优化经营管理者队伍,本质上也得靠竞争。以此为出发点,我们建立了“能者上,平者让,庸者下”的优胜劣汰机制,特别是通过严格的考核,推行末位淘汰制度,下决心淘汰不合格的经营管理者。对年龄偏大,经营管理能力低、企业连续亏损的经营管理者坚决撤换,解聘后的经营管理者不易地做官,不保留原职级待遇。自 1997 年以来,已就地免去了市委直管国有及国有控股企业 10 多名经营管理者的职务,如就地免去天原集团公司原董事长,宜宾化纤厂原厂长和宜宾纸业集团公司原董事长、总裁等人员的职务,有力的优化了队伍结构,提高了队伍整体质量。

三、以人才为根本,转换机制,积极探索经营管理人才开发工作新模式

在多年的实践中,我们将党管干部、党管人才原则与推进企业经营管理人才队伍建设有机统一起来,不断健全制度,推进机制创新、探索、总结出了企业经营管理人才开发的四种模式,取得了较好效果。

(一)“开发模式”:立足市场配置经营管理人才

一是推进企业经营者市场化、职业化进程,实行经营者任职资格证制度。制

定了《宜宾市企业经营管理者任职资质测评办法》，规定新提拔的经营管理者，原则上只有取得任职资格证书后，才能到国有企业上岗。经营管理者不论年龄大小，只要通过一套科学的测试评价体系进行测评，评审合格后，都可以取得相应的任职资格证书，实行持证竞争执业。目前，我市已向 120 多名企业经营管理者颁发了任职资格证书。

二是推行民主选举、招标聘用和公开选聘三项改革。对车间主任、副主任、党支部书记实行民主选举，对独立核算的子公司法人代表实行招标聘用，对处室中层管理人员实行公开选聘。另外对改制、重组的中小企业经营管理者实行聘任制。

（二）“培育模式”：立足实际培养经营管理人才

加强企业经营管理者培育体系建设，不断提高队伍质量。通过培训、压担子、实践锻炼、严格管理监督等措施，加强了对年轻人员培养。

一是搞好培育计划和规划。在进行分析预测的基础上，提出在全市建设“215”经营管理后备人才工程，即建立健全 200 名经营管理后备人才动态信息数据库；重点培养选拔 100 名比较成熟、近期能提拔上岗的经营管理后备人才；突出抓 50 名“七九式”（70 年代以后出生，90 年代后参加工作，具有大学本科以上文化学历）高层次复合型经营管理后备人才的强化培训。

二是多形式、多层次、全方位开展培训。根据使用目标和“缺啥补啥”原则，先后送出 20 多名企业年轻领导人员到清华大学等国内知名院校进行 MBA 和其他管理知识的脱产学习。聘请人大、川大、西南财大和西南交大等高等院校的专家教授到宜宾开展企业管理知识培训，培训一大批各类管理人员。市委直管企业有 30% 以上经营管理者参加了或正在参加经济管理研究生班函授学习。还有计划的选送一批有发展潜力的优秀年轻经营管理者到美国、西欧等发达国家进行 MBA、外贸等知识培训，学习借鉴资本主义国家的先进管理经验。如天原股份公司采取委托人民大学和自己办班等形式，培训后备总裁 42 人，后备部门经理 60 人，形成 600 余名新的后备人才梯形结构。宜宾丝丽雅集团公司按重点人才重点培养，优秀人才优先培养，年轻人才全面培养，紧缺人才加速培养的思路，举办了各种形式培训班，先后培训管理人员达 1000 余人次，其中，正在接受 MBA 培训的中层经营管理者有 50 名；每年还轮流送高层经理人员和対单位有突出贡献的同志到清华大学脱产学习，其中有 4 名同志还获得了美国百林顿大学 MBA 硕士学位。再如屏山县实施“去去来来”的人才开发战略，即走出去、放下去、提上来、留下来培育企业经营管理者人才。“走出去”就是选派企业经营管理者人才到国外、到高校学习或到沿海等发达地区挂职锻炼，用先进的经济思想和经营理念熏陶人才。“放下去”就是选拔企业经营管理者人才牵头实施企业重点项目，在实践中锤炼人才。“提上来”就是把有培养前途的企业经营管理者及时地放到领导岗位上，用扩展发展空间激活人才。“留下来”就是以“政府引老板，老板引人才，企业稳人才”的方式吸引外来人才。

（三）“聚才模式”：立足需要引进经营管理人才

一方面切实改变计划经济下形成的人才引进“等、靠、要”习惯，主动走出去，吸引和招揽优秀企业经营管理者人才，逐步巩固和完善人才刚性引进基础；另一方面按照“不求所有，但求所用”原则，将引才与引资金、引项目、引智力有机结合起来，努力建立符合国际惯例

的人才资本运作机制。近年来我们共引进了4名博士、硕士直接进入市委直管企业班子担任领导职务,高薪引进了100多人到市属企业管理岗位和关键技术岗位,并吸收了1000多名大学生充实到企业,为企业发展储备人才。如宜宾天原股份公司依托项目聚集人才,依托省级技术中心,博士后科研工作站、设计研究院下设的四处专业研究所和大量的项目虚拟组织,实行项目招标揽才和项目合作揽才,已先后柔性引进、吸纳了6名博士进站,并聘请了一批实用型、技能型的技术专家,高级技师担任企业技术顾问,指导企业战略发展。宜宾丝丽雅集团公司先后柔性聘请了10余名专家参与公司科技课题研究,并与意大利、日本、德国等专家进行技术交流达30余人次。江安县变“J、Q、K”为“J、10、9”,通过招商引资引进外来人才,激活本地人才。所谓“J、Q、K”,就是“勾进来,框住套牢,任其宰割”;所谓“J、10、9”就是为引进企业营造宽松环境,实实在在为企业提供服务,使经营管理人才心甘情愿留下来谋求长远发展,实现双赢、多赢。仅2003年就引资两个多亿,引进企业经营管理人才87名。珙县的林海集团竹荪开发有限公司,坚持以人为本,不仅从省内外高校引进人才,而且还和中科院两名院士实现了人才与项目的成功对接,由此带动和培育了一批新型的企业经营管理人才,促进了企业的快速发展。

(四)“管理模式”:立足制度激活经营管理人才

根据需求理论和人本原理,人在本质上要追求自身合法利益。所以我们以此为出发点,建立让经营者主观上追求个人合法利益,客观上先为企业多做贡献的激励约束机制。

一是以市场和社会双重价值调动经营管理者积极性,建立企业经营管理者激励机制。采取报酬激励、目标激励、社会地位激励、决策责任追究激励和职业风险激励等激励措施,激励经营管理者为追求个人合法利益和企业效益最大化而努力工作。始终把体现经营管理者市场价值的物质激励放在首位,积极推行年薪制,特殊贡献奖、管理股份和补充养老保险制度。如推行年薪制后,五粮液集团公司总裁可拿到上百万元年薪;天原股份公司和丝丽雅集团公司的总裁可拿到数十万元的年薪。又如,为防止经营管理者钱多了不思进取,我们引导、鼓励他们购买小车和在企业参股,让他们成为“富有的穷人”,使其命运与企业长久地联系在一起,从而避免短期行为。同时,还注重用精神激励来实现经营管理者社会价值,如将做出突出贡献的企业经营管理者推荐到人大、政协任职,推荐获“五一”劳动奖章、国家有突出贡献的中青年技术管理专家、享受国务院特殊津贴专家、省有突出贡献企业经营者,省创新人才称号等。

二是以科学易行的考核体系来准确评价经营管理者业绩,建立企业经营管理者考核评价机制。我们制定了《宜宾市企业经营管理者量化考核评价办法》,从四个方面进行了较大的改革,突出了企业经营管理者特点和业绩。如在考核主体上,市委建立了国企经营管理者考核委员会及其办公室,对国企经营管理者的考核实行统一领导,变多头考核为统一考核。在考核内容上,以企业财务资产状况,资产运营状况、偿债能力状况、发展能力状况等经济指标为主,同时也辅之以能够量化的个人素质指标,建立了完善的考核指标体系。在考核办法上,充分发挥会计、审计等中介专业机构的作用,在考核结果的使用上,把考核结果同经营管理者的奖惩、去留、升降挂钩,促使一大批优秀经营管理者不断涌现出来,受到组织的重用。

三是从企业内外两个方面有效规范经营管理者行为,建立企业经营管理者约束机

制。依据产权关系和现代企业制度的法人治理结构,从内外两个方面对经营管理者进行约束。在外部约束方面,实行了派驻企业财务总监制度,委派财政监事制度和经营责任追究制度。在企业内部,按现代企业制度要求建立健全法人治理结构,总经理和董事长分设,强化监事会的职能,发挥党组织的监督保证作用。积极推行厂务公开和公开采购原辅材料、设备、办公用品等制度,从机制上保证经营管理人才的健康成长。

浅谈人力资源的持续开发

——新加坡人力资源开发的启示点滴

中共广西壮族自治区桂林市委组织部 徐锦蓉

一、新加坡人才资源开发简介

2004年5月,笔者随团到新加坡参加了“新加坡政府行政管理与人力资源开发”培训班学习。通过听课和实地考察,对新加坡的政府管理和人力资源开发的概况有了基本的了解,颇有感触,尤其是新加坡政府在高度重视人力资源开发中注重人的能力的持续有效开发的做法,对我很有启发。

新加坡是一个仅有300多万人口的小国,建国仅仅39年,就清除了殖民地经济的残墙断壁,迅速发展成为一个在国际、特别是在区域经济发展中极具竞争力的国家。新加坡经济之所以得到如此迅猛的发展,一个十分重要的原因在于新加坡政府高度重视人力资源的开发,他们始终把人力资源视为“最重要的资源”,始终将“劳动素质”作为提升国家竞争力的第一要素来考虑。新加坡的人力资源开发计划规定全体国民必须接受十年的小学至中学教育,随后参加三年的初级训练。为了有效利用有限的人力资源,新加坡人力部又出台了人力发展总蓝图“人力21世纪”,推行持续性的教育和训练计划,设法为本地工人提供一些训练或再训练的机会,尤其在知识突飞猛进的现在,该国认为不能只承担教育年轻人的责任,而把成年人提升技能的工作交给企业和个人。因此除了在年轻人的教育上大量投资之外,也大量地投资在新加坡工人的人力资源发展上,从而有效地保证了人力资源开发适应经济发展的需要。

二、新加坡人才资源开发经验对我国人才资源开发的启示

我国是世界上人口最多的国家,据有关部门统计,在我国13亿人口中,人力资源总数为7.1亿左右,占世界人力资源总数的30%强,蕴藏着巨大的人力资源。我国的党和政府一贯重视人力资源开发,特别是经济体制改革以来,加大了人力资源开发的力度,通过教育、培训等手段,使我国人力资源的素质有了较大提高,促进了国家经济的快速发展。但在世界经济一体化视野下看我国的人力资源开发,则仍存在一些问题,突出表现在人力资源的总体素质比较低,与经济的飞速发展不相适应。原因是多方面的,其中也包含了对在职人员的潜在能力的持续开发是不够的。

人力资本理论认为,完整的资本概念包括物质资本和人力资本,相对于物质资本而