

现代领导与

人才发展战略

顾 杰 朱正亮 主 编



中国出版集团



世界图书出版公司



现代领导与人才发展战略

主 编：顾 杰 朱正亮

副主编：姜家林 张明学 周 勇

世界图书出版公司

广州·上海·西安·北京

图书在版编目(CIP)数据

现代领导与人才发展战略 / 顾杰, 朱正亮主编. —广州: 世界图书出版广东有限公司, 2011. 7

ISBN 978-7-5100-3795-5

I. ①现… II. ①顾…②朱… III. ①领导学-文集 ②人才培养-文集
IV. ①C933. 2-53 ②C961-53

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2011)第 150277 号

书 名 现代领导与人才发展战略

主 编 顾 杰 朱正亮

副 主 编 姜家林 张明学 周 勇

策划编辑 邹景宏

责任编辑 孔令钢 杨力军

出版发行 世界图书出版广东有限公司

地 址 广州市新港西路大江冲 25 号

邮 箱 sjxscb@163.com

印 刷 虎彩印艺股份有限公司

规 格 787mm×1092mm 1/16

印 张 14.75

字 数 252 千字

版 次 2013 年 5 月第 2 版 2013 年 12 月第 3 次印刷

ISBN 978-7-5100-3795-5/D. 0026

定 价 50.00 元

版权所有,翻印必究

目 录

论现代领导在人才发展战略中的地位和作用	顾 杰(1)
试析领导干部竞争上岗机制的特质	朱正亮(7)
营造科技创新环境 培养一流领军人才	王祚桥(12)
论领导理念、环境、人才与发展	姜家林(18)
加强人才队伍建设 促进党校科学发展	张明学 李海泉(23)
试析当前领导干部选人用人公信度存在的问题	李又才(28)
论现代领导的科学人才观	严 红 范玺文(36)
基于科学人才观的人才资源开发探讨	张绍春 刘朝军 陈先春(43)
提高领导科学发展能力的几点思考	顾 杰 黄 娟(49)
增强干部岗位意识问题研究	张 聪(56)
论领导干部管理社会的三种能力	崔光胜(63)
关于中部城市科技人才队伍建设的调查及对策	陈玉锋 王才华(69)
试论现代领导的科学人才观	周贵卯(77)
论人才管理方式的改进与完善	曾庆普(83)
以用为本 由人才大国向人才强国转变	程 艳(90)
建立和完善党管人才工作机制的思考	周瑶华 幸为群(95)
新时期新科学人才观浅议	周 莉(101)
浅析少数民族干部管理的对策	蒲东恩(107)
青年干部成长规律初探	张江江(113)
美国引进高层次创新型科技人才的政策及启示	曹 欢 郭朝晖(118)
领导干部考核中的“民意失真”问题及对策探讨	王光华(124)
改进人才管理方式之微探	李永周 彭 璟(130)
武汉城市圈高层次创新型人才队伍建设探讨	周 勇 张美灵(135)

试论武汉城市圈人才集聚的软环境建设·····	张 敏(144)
武汉城市圈人才资源现状及高等职业教育发展·····	吴友军(151)
基于生态系统视角的创新型大学创业型人才 资源培养环境营建探讨·····	童文胜 夏伦明 颜丹丽(160)
委托一代理语境下的高校人才管理策略 探讨·····	曹艳峰 鄢烈洲 李晓波(169)
对我国高等教育大众化阶段人才观的思考·····	熊 军(175)
试论高等教育体制创新与创新型人才的培养·····	熊 静(181)
论中央企业领导干部建设的“四个着力点”·····	刘望道(186)
转型期企业人才管理策略探讨·····	肖时钧(192)
湖北国有企业人才资源开发约束因素与途径探析·····	吕雪枫(198)
从武钢人才改革看企业领导能力·····	顾 杰 杨 丹(203)
对中小型民营企业人才管理弊端的分析与思考·····	邹丁酉(210)
论提高企业管理人员法律素质的必要性及途径·····	林红珍 蒋剑岚(219)
浅谈我国企业人才管理方式的改善·····	姜 薇(226)
后记·····	(232)

论现代领导在人才发展战略中的地位和作用

顾 杰

摘 要:现代领导在人才发展战略中具有十分重要的地位。发挥领导在人才发展战略中的作用,必须新的历史起点上认识人才资源是“第一资源”,必须把实施人才发展战略当作现代领导的“第一责任”,必须把实施好人才战略当作现代领导的“第一能力”。

关键词:领导;人才;发展战略

现代领导与人才发展战略两者之间有着内在的、本质的、必然的联系,现代领导是人才发展战略的谋划者、决策者、组织者,只有明确各级领导在实施人才发展战略中所应扮演的角色、所应担当的责任、所应提升的能力、所应发挥的作用,做到科学识才、育才、用才,才能从领导决策、领导组织的层面保证国家人才战略规划落到实处。

一、必须新的历史起点上认识人才资源是“第一资源”

从“科学技术是第一生产力”到“人才资源是第一资源”,标志着我们党和国家人才观的认识深化,是人才发展战略思想的重要飞跃。但伴随着两大转折——世界大转折、中国大转折,现代领导必须站在新的历史起点上来认识人才资源是“第一资源”。

第一,经济转型实质上是人才转型。党的十七届五中全会审议和通过的《中共中央关于制定国民经济和社会发展第十二个五年规划的建议》,强调以科学发展为主题,以加快经济发展方式转变为主线,并且指出这是一场深刻的变革,要贯彻到经济和社会的“全过程”和“各领域”,为什么提得如此之高,讲得如此尖锐?因为现状已经到了刻不容缓的程度,概括地说,我国当前经济发展方式存在着“六个过”:即过剩——产能严重过剩;过低——行业集中度过低;过高——对外依存度过高;过弱——自主创新能力过弱;过重——发展的

成本、代价过重;过大——收入差距过大。而这一切要转变,必须要有强有力的人才发展战略,要有领导人才和政府官员的转型,尤其是要有能够领导科学发展的人才和创新型的人才,使中国从“制造大国”转变为“创造大国”,从“产品大国”转变为“产权大国”。

第二,知识经济实质是人才经济。知识经济时代的竞争,实际上是人们对知识的占有、对知识的储存、对知识的生产、对知识的消费、对知识的分配的能力之间的竞争。例如,一公斤原油,仅值一元多钱,用它提炼制造成塑料,就值几元钱,如果把它做成几个空的光盘,就值十几元钱,如果再把它做成专用软件的光盘,就会升值为几千元甚至上万元。但知识要靠人去创造、积累、传播、转化。归根到底,人才资源是第一资源。闻名于世的惠普公司,当初就是靠几名大学生在一个小车库里发展起来的,为何发展如此之快?就因为它拥有最先进的知识技术武装起来的人才。从一定意义上可以说,没有张瑞敏就没有今天的海尔;没有任正非,就没有今天的华为;没有李书福,就没有今天的吉利。在“人多地少,人多水少,人多油少”的“三多三少”的国情下,人才资源更显得稀缺。

第三,创新战略实质上是人才战略。要强国,必须强经济;要强经济,必须强科技;要强科技,必须强人才;要强人才,必须强教育。印度的经验是“未来之根在教室”,它的四种革命:即农业的绿色革命、畜牧业的白色革命、海洋水产业的蓝色革命、信息产业的软件革命,其成功的关键在于人才。谁拥有一流人才,谁就能有一流创新能力,就拥有核心竞争力。“千军易得,一将难求”。当钱学森 1950 年争取回国时,时任美国海军次长金布尔曾说:“钱学森无论走到哪里,都抵得上 5 个师的兵力……”这位“中国航天之父”为我国导弹和航天事业的发展建立了卓著的功勋。而钱老留下最大的遗憾,就是我国现有的教育体制难以培养创新型人才。“一流企业卖标准,二流企业卖技术,三流企业卖产品”,背后就是创新型人才的匮乏。

第四,全球化竞争实质上是人才竞争。当今世界各国充满着经济力、科技力、军事力、凝聚力的竞争,但归根到底的竞争、最核心的竞争、最激烈的竞争,乃各国人才的竞争,是领导集团综合素质的竞争。人才是核心的竞争力、核心的生产力,世界大国、世界强国无一不是人才大国、人才强国。中国有 13 亿人口,是名副其实的“人口大国”,但还不是“人才大国”。而美国虽然只有 3 亿人口,但全世界自然科学领域诺贝尔奖得主 40%是来自美国,超过 70%的诺贝尔奖获得者被美国聘用,全世界 62%顶尖科学家都在美国工作,美国是全球

人才竞争中最大的“进口国”，全世界所有受过高等教育的移民 50% 流向了美国，四分之一的留学生是去美国深造。美国是全球第一人才大国，所以才能成为世界第一科技强国，仅“三片”：即电脑芯片、电影大片、肯德基麦当劳薯片，就赚了我們不少钱。美国只培养了全世界 40% 的诺贝尔奖得主，却雇用了 70% 的诺贝尔奖得主为美国效劳。从 1990 年到 2000 年，10 年间，美国就接受了 415 万人才移民，排名世界前 40 名大学中美国占了 50% 以上。美国在科技领域能够居高临下，保持“一览众山小”的绝对优势，并不是因为美国人的天赋有多么高，而是在于它能成功地吸纳全世界最多的顶尖人才。而中国是最大的“人才出口国”。截至 2009 年，中国送出留学人员约 160 万，为世界之最，但归国的只有 50 万。“培养阶段”在中国，“产出阶段”却在外国，“为他人做嫁衣裳”。印度人形象地把这种现象比喻为“奶牛现象”：牛的嘴巴在印度，吃的是印度的草，挤奶的人却是外国人。如果人才竞争已是一场激烈的人才战争的话，中国无疑是输家。目前所有国家常留在美国的博士留学生中，中国的比例为之最，达到 92%，印度是 82%、日本 33%、韩国 41%。即使是小国，也是靠人才竞争力取胜。从人口、面积看，日本、新加坡、以色列都是小国，如以色列只有 500 万人口，弹丸之地，但目前世界上能把卫星送上天的 8 个国家中就有小小的以色列。我们吃的“圣果”即小西红柿就是从以色列进口的，但它不卖亲本，只卖种籽，核心技术不会给你。科技先进的背后是人才先进。中国经济发展非常之快，但我们的核心竞争力主要不是人才创新带来的高新技术产业与知识经济，而是廉价的劳动力与土地，是低端的制造业，这种现状与我们的领导者、决策者尚未真正地树立人才资源是“第一资源”战略思想有着密切的关系。

二、必须把实施人才发展战略当作现代领导的“第一责任”

虽然现在我国进入了“问责制”时代，各级领导面临许多的责任状，但所有的责任最终都会集中到领导者如何选人、管人、用人的问题上来。有人说，中国最大的腐败是用人的腐败，中国最大的浪费是决策浪费，其实这两者都关系到用人的问题。为什么是“第一责任”？

第一，是由党管人才的原则决定的。党管干部、党管人才，是中国特色的体制和人才原则。权力与责任是对等的，有用人权力，当然有用人的责任，我国的人才工作历来都是由党委部门和政府部门共同管理的，组织部、人事部门是重要的管理部门，是政府行为、组织行为，有责任做好人才工作。

第二,是由现代领导的职能决定的。选人与用人是领导的基本职能。毛泽东有一句名言:领导的重要职责就是出主意、用干部。“政治路线确定之后,干部就是决定的因素”。能否科学合理地开发人才、用好人才,是衡量领导水平高低的尺度。无论党政机关,还是企业界、教育界和其他组织单位,最好的领导、最高明的领导、最聪明的领导、最成功的领导,无一不是善于识才、辨才、用才、管才的领导,也是最勇于担当用人责任的领导。人才只有“用好”才能“有用”。钱学森不仅仅是科技领军人才,更难得的是他以高度的责任感为国家培养出许多“拔尖”的科技人才,并且是“严师出高徒”。他在担任中国科技大学力学系主任时,给科大首届力学系的学生开卷考试中,只出了两道题,第一道题是概念题,占30分,第二道题是考能力的,题目是:“从地球上发射一枚火箭,绕过太阳再返回到地球上来,请列出方程式求解。”考试从上午8点半开始,直到中午还没有一个人交卷,中间还有两个学生晕倒被抬了出去。钱老宣布说:“吃午饭吧,吃完接着考。”直到傍晚也做不出来,大家只好交卷,成绩出来竟有95%的人不及格。这次考试,让钱老作出了一个决定:力学系的毕业生延迟半年毕业,专门补习数学。在半年时间里,每个学生光数学题就做了3000多道。由于打下了坚实的数学基础,学生们受益匪浅,后来都成为同龄人中的拔尖人才,有的在“两弹一星”工作中担当重任,出了好几位中国科学院和中国工程院院士。

第三,是改变令人担忧的人才现状使命所决定的。中国是人口大国却不是人才大国。存在着“五个不”:一是不牢——“人才资源是第一资源”的理念不够牢固,“见物不见人”的倾向严重存在,尤其是企业缺乏主动开发人才、培养人才的动力,缺乏更多的海尔、华为,缺乏更多的张瑞敏、任正非。二是不高——整体素质不高,同时又缺乏高层次的拔尖人才、创新创业人才,现在千军万马考公务员,4900人报考一个职位,值得深思,表明我们的教育出了问题,机制导向有问题,公务员是铁饭碗,有身份,有升迁希望,又有稳定的收入,说明教育缺乏对学生创新、奋斗精神的培养。所以才有“钱学森之问”——钱老晚年最关心的一个问题:“为什么我们的学校总是培养不出杰出的人才?”2005年7月29日,钱老对来看望他的温家宝总理说:“现在中国没有完全发展起来,一个重要原因是没有一所大学能够按照培养科学技术发明创造人才的模式去办学,没有自己独特的创新的东西,总是‘冒’不出人才,这是很大的问题。”三是不优——人才的结构不优,布局不合理。人才集中在教育、卫生、

科研机构,缺乏基层和一线人才。现在解决看病难的问题,农村、社区最缺的是全科医生,现在医学博士做不了阑尾手术,钢铁专业的博士不知钢铁是怎么炼成的,法学博士不知怎样打官司。四是不大——人才发展体制机制创新力度不大,环境不优,进不来,留不住,用不好。五是不强——人才优势没有充分转化为经济社会发展的强势,人才对经济社会的贡献率不高。而解决这些问题靠谁?解铃还需系铃人,依靠领导者、决策者的重视、关注,在解决这些问题上,各级领导无疑是责无旁贷。

三、必须把实施好人才战略当作现代领导的“第一能力”

事在人为,执政在人,为政在人,邓小平曾谆谆告诫全党:“中国的事情能不能办好,社会主义和改革开放能不能坚持,经济能不能快一点发展起来,国家能不能长治久安,从一定意义上说,关键在人。”“治国之道,务在举贤”,“致安之本,惟在得人”。刘邦当初与项羽相比,无论实力名声都不及项羽,但刘邦很谦逊,自谓“三不如”：“论理财安民,我不如萧何;论率军作战,我不如韩信;论出谋划策,我不如张良。”但刘邦有一个大本事:会用人。他把合适的人才放到合适的位置,从而实现了帅才与将才,政治人才、经济人才、军事人才最合理的结构,所以刘邦能够统帅群贤、成其帝业,历史上著名的“楚汉之争”,是以刘邦的胜利,项羽的失败而告终的。我们现在十分强调领导能力建设,但其中首要的、根本的能力应该是制定和实施人才战略的能力。在当前,最亟需提升的能力可以概括为“一二三四五”:

第一,把握一个规律,即把握人才开发选拔任用及成长的内在规律。按规律办事,也要按规律用人才。尊重人才与尊重规律是一致的。尽管人才成长要受到多种因素影响,有许多个性化和不确定的因素,但总体上是有规律可循的。如中青年领导人才、企业人才、拔尖创新人才等,各类人才都有他内在的规律。此外,人才的结构、人才的流动、团队的建设也都是有规律可循的。比如,对拔尖创新人才而言,他们最需要的是创新环境,最重要的激励是同伴、同行公平而激烈的竞争,最重要的氛围是学术氛围,拥有宽松的环境。而中青年领导干部,他们的特点是年龄轻、学历高、知识新、思想活,最希望的是上级领导对他们的信任,对他们能放权、放心、放手,但由于从政经验、实践阅历、基层锻炼的短板,处理复杂事物的能力显得不够,因而,尤其需要放到基层或一线岗位磨炼。

第二,坚持“两善”,即坚持善待人才,善用人才。善待,是指领导者能以诚相待人才,宽容、包容人才。“金无赤足,人无完人”,能人并非完人,要善待有缺点的人才。“人才有用不好用,奴才好用没有用”。善用,是要善于用好人才,做到扬其长,避其短。同样是科技人才,陈景润可谓科学大师,但不一定具备科研组织能力;而钱学森、钱三强、邓稼先,他们既是科学家,又是科技领军人,具有科研战略谋划能力和高超的科研组织能力,是科研团队领军人物;而华为总裁任正非,吉利公司董事长李书福,则是复合型、创新型的企业家。任正非原本是一名普通的转业军人,但他却创办了高新技术企业,聚集了几万名研究开发人才,研究机构遍及世界,成为通讯行业世界领先的跨国公司。

第三,坚持“三个解放”,即解放思想,解放人才,解放生产力。这三者是有内在联系的。必须解放思想,更新观念,打破“唯上用人,关系用人,资历用人”,也就是破除唯上、唯亲、唯资历的思维方式,打破求全责备,做到三“宽”:以宽松的环境,宽厚的胸怀,宽容的境界对待人才。钱学森曾对温总理语重心长地说:“今天我们办学,一定要有加州理工学院的那种科技创新精神,培养会动脑筋,具有非凡创造能力的人才。我回国这么多年,感到中国还没有一所这样的学校,都是些一般的,别人说过的才说,没说过的就不敢说,这样是培养不出顶尖帅才的。我们国家应该解决这个问题。”只有解放思想,才能解放人才;只有解放人才,才能解放生产力。

第四,坚持营造“四个环境”,即为人才成长、人才发挥作用营造社会环境、制度环境、政策环境、生活环境。有水才有鱼,从一定意义上说,环境出人才。我们常说要事业留人,感情留人,待遇留人,其中待遇留人具有硬性约束。投入不够,待遇不优,我们往往输在制度、政策缺乏吸引力上。

第五,坚持实现“五个更加”。“五个更加”,即“人才资源是第一资源”的理念更加牢固;人才总量增加更加快速;领军、顶尖人才引进选拔更加增多;人才结构调整更加优化,各类人才,各层次人才,各年龄的人才都该有,包括大学生创业人才的培养;人才机制要更加灵活,要有开明开放的人才眼光,不求所有,但求所用,要有柔性的用人机制,实现资源共享。

(作者单位:武汉科技大学)

试析领导干部竞争上岗机制的特质

朱正亮

摘 要:培养造就高素质的领导干部队伍,需要形成充满活力的选人用人机制。领导干部竞争上岗机制克服了传统干部选拔任用机制的弊端,具有民主性、竞争性与和谐性三大特质。

关键词:领导干部;竞争上岗;特质

党的十七届四中全会指出:“坚持民主、公开、竞争、择优,提高选人用人公信度,形成充满活力的选人用人机制,促进优秀人才脱颖而出,是培养造就高素质干部队伍的关键。”领导干部竞争上岗机制,已以摸着石头过河的方式探索十多年了。实践证明,这种机制能够有效克服传统的干部选拔任用机制的弊端,是一种集民主性、竞争性与和谐性于一体的较科学的干部选拔任用机制。正确认识和把握领导干部竞争上岗机制的特质,对深入贯彻党的十七届四中全会精神,扩大干部工作民主,创新和完善竞争性选拔干部方式具有重要的理论和实践意义。

一、领导干部竞争上岗机制的民主性

党的十七大报告指出:“人民当家作主是社会主义民主政治的本质和核心。要健全民主制度,丰富民主形式,拓宽民主渠道,依法实行民主选举、民主决策、民主管理、民主监督,保障人民的知情权、参与权、表达权、监督权。”“扩大干部工作民主,增强民主推荐、民主测评的科学性和真实性。”领导干部竞争上岗机制蕴含着民主政治的本质和核心,其民主性主要表现在:

(一)拓宽了民意基础

传统的内部酝酿办法,参与人员仅几个人甚至是一个人。近些年社会上采用较广泛的伯乐“相马”办法,参与评议的专家也较少。这些方法容易忽视民意,既可能造成任用的干部缺乏群众基础,工作难以得到广泛支持;又可能

使干部形成唯上心理,脱离甚至欺压群众。竞争上岗机制中的推荐者一般为某个单位或系统的管理骨干和学术骨干及各方面的代表,具有较深厚的群众基础,人数比内部酝酿办法或伯乐“相马”办法的参与人数数十倍,在最大程度上代表了广大群众的意愿。推荐一般采取无记名投票方式现场进行,考核一般采取个别谈话方式进行,推荐者的推荐权不受干扰,其意愿能得到真实的反映。

(二)保障了群众的知情权、参与权、表达权和监督权

由于缺乏必要的群众监督机制和程序保证,传统的组织直接任命容易暗箱操作,可能发生用人不当、用人失察的现象,甚至给以权谋私者以可乘之机。在竞争上岗机制中,方案、过程和结果都全部公开,摒弃封闭式、神秘化的做法,保障了群众的知情权;组织和动员群众参与所能参与的全部环节,增加群众的主人翁意识和责任感,保障了群众的参与权;在选什么人、用什么人上,不搞“内定”,由群众去挑选他们信得过的人,保障了群众的选择权;能够公开的都向群众公开,任职人选党委讨论决定后还要实行任前公示,保障了群众的监督权。

(三)实现了自主选择

传统的组织直接任命,较少顾及干部的意愿和个人选择,使干部的主观能动性受到压抑,缺乏竞争意识,内在动力不足。在竞争上岗机制中,竞聘者根据自身条件、岗位职责和任期目标任务,自主地选择岗位,自主地宣讲自己的优势,自主地阐述自己的工作理念和工作思路,自主地承诺要实现的任期目标。竞争上岗建立了有效的激励机制,让广大干部看到了自我发展的广阔空间,改变了过去等待组织安排、希望组织照顾的消极思想观念,变被动等待为主动争取。在竞争中,主动地选择岗位,勇敢地推荐自己;竞争的结果,大多数干部走上了自己最想去的岗位,极大地激发了事业心和工作热情;走上工作岗位以后,认真履行岗位职责,努力实现任期目标,使自己在下一次的竞争中具备更强的优势。

领导干部竞争上岗机制的民主性不能简单的等同于推荐的票数,更不能“一票定乾坤”。这些误区,一是会助长不良风气,因为投票难免会夹杂感情因素,有些干部为了得到更多的选票,不专心工作和学习,把大量的时间和精力花在搞好人际关系上,把心思用在请吃请喝、做“好事”等感情投资上,甚至不惜拉帮结派,串联拉票,自觉或不自觉地形成一些小圈子。二是会埋没特殊人

才,参加民主推荐的人员对竞聘者的业绩和素质的了解在深广度上具有差异,有一部分参加民主推荐的人员对推荐范围内干部的业绩、相关干部政策等不了解,有的只凭着印象或他人议论投票。有些具有特殊才干但不为大多数推荐者了解且又不太擅长演讲的竞聘者,可能被推荐者所忽视和低估。三是会误导干部当老好人,不敢坚持原则,怕得罪人,甚至为了搞好人际关系,不惜牺牲原则。

完善的方法:一是按照科学发展观和正确政绩观的要求,完善考核指标体系,使之更能全面准确地反映干部的德、能、勤、绩、廉;完善考核方法,使之更加科学、更加具有操作性;完善评价结果的表述,在用优良中差等级别表述的基础上,客观地对干部的主要特长和不足做些补充表述。二是调整推荐权重,增强民主推荐的真实性和科学性。各级主要领导对竞聘者的素质和业绩要更加熟悉一些,对干部政策的把握也要准确一些,可适当地提高他们的推荐权重,以克服推荐票简单相加的弊端,最大限度地解决“一票定乾坤”问题。

二、领导干部竞争上岗机制的和谐性

党的十七大报告指出:“深入贯彻落实科学发展观,要求我们积极构建社会主义和谐社会。社会和谐是中国特色社会主义的本质属性。”领导干部竞争上岗机制践行着构建和谐社会的要求,其和谐性主要表现在:

(一)实现了党管干部原则与民主选举制度的有机统一

党的十七大报告指出:“坚持党管干部原则,坚持民主、公开、竞争、择优,形成干部选拔任用科学机制。”民主选举是现代政治文明的显著特征,也是扩大干部工作民主的客观要求。我们党是执政党,必须坚持党管干部的基本原则。领导干部竞争上岗机制既体现了自主选择、反映民意和程序化等民主选举的基本特征,又遵循了凡是竞争上岗中的政策、方案和重大问题都由党委统一决策、竞争上岗的实施由党委统一领导、干部任用由党委做出最终决定等党管干部的基本原则。

(二)密切了干群关系

由于竞争上岗需获得群众的认可即必须以一定的同意票为基数,且同意票越多越具有竞争力,促使竞聘者平时注重处理群众关系,为群众办实事、谋利益。同时,领导干部竞争上岗机制以民意为基础,选拔任用的领导干部更能够代表群众的利益,得到群众的信任和支持。

（三）增进了干部队伍的团结

通过竞争,使干部加深了对各自的业绩、优势和思路的了解;竞争上岗机制坚持和推进了轮岗制度,使干部对不同岗位的情况特别是困难有了更深更广的了解,为工作的相互理解、相互支持奠定了基础;完成任期目标需要领导成员密切配合,增进了领导班子的团结。

（四）提高了对竞聘结果的认同度

领导干部竞争上岗机制以民意为基础,且严格按程序操作,绝大多数落聘干部能较诚心地接受竞聘结果,进而反思自身的不足,努力提高自身素质,争创优良业绩。

竞争是领导干部竞争上岗机制的主要特征,但如果竞争过度,不利于和谐。过度强调竞争,一是会引发不正当竞争行为。有的干部为了在竞争中处于有利地位,不惜采用非正常手段,甚至对他人进行人身攻击,一定范围内会造成竞争者之间关系紧张甚至恶化。二是会在一定程度上诱发甚至催化急功近利的思想,乐于到条件好的机关岗位工作,不愿到基层和条件艰苦的岗位工作;乐于做见效快易出政绩的工作,不愿做基础性长远性工作。

完善的方法:一是培育种子选手,夯实择优基础。处理好“赛马”与“育马”的关系,加强后备干部队伍建设。有计划地对有较大发展潜能的干部加强培训、锻炼、考核和宣传,帮助他们快速提高综合素质和得到广大群众充分了解和认同。二是对落榜之“马”要关心爱护,及时做好过细的思想工作,引导他们正确对待竞争,鼓励其继续创造条件,为下次竞争打好基础。

三、领导干部竞争上岗机制的竞争性

竞争有利于形成正确的用人导向,有利于激发广大干部的不懈奋斗精神和创新精神,有利于实现干部能上能下,促进干部奋发工作和提高干部整体素质,有利于拓宽识人、选人、用人的视野。竞争上岗机制的竞争性主要表现在:

（一）比拼核心竞争力

本单位或系统的推荐人员对竞聘者的能力、品德和业绩比较熟悉,投票的结果能够比较客观地反映竞聘者的“德能勤绩廉”。竞聘者认识到,单凭竞聘演说或感情投资是很难获得广泛认可的,更不可能编造假业绩获得信任。从而,促使竞聘者自觉发展自身素质,创新工作思路,树立并认真践行科学业绩观,努力提高自己的核心竞争力。

（二）公平公正

竞争上岗机制有严格的操作程序,每一个环节都要求严格按事先确定的方法和步骤进行;每一个决策都要有方案做依据,即使遇到特殊问题方案没有规定,也以公平的原则、公开的方式解决,避免一切“没有理由”或“理由不充分”的事件发生;必须公开进行的一律公开进行;任何人都不能特殊和例外,消除了暗箱操作的可能,免除了人为因素的干扰。竞争过程和结果的公平公正保证了竞争的真实性。

（三）群雄逐鹿

传统的组织直接任命过多考虑班子结构的需要把年龄、性别、学历、党派等作为前提条件,选人视野较窄,不可避免地造成一些优秀人才难以脱颖而出。竞争上岗机制变传统的“伯乐相马”为“赛场赛马”,鼓励干部显一显身手,露一露才华,争一争高下。岗位面前,人人平等,凡符合竞聘条件者都有竞聘的权利,都可以通过公开公平的竞争获得提拔晋升的机会,谁上谁下,机会均等,优胜劣汰。岗位的竞争人数增多至最大值,再加上公开演讲和严格按照程序操作,使竞争的激烈程度得到较大的提高,利于优秀人才胜出。竞争上岗改变了干部传统的上岗观念。在没有竞争的条件下,上岗没有什么压力,缺乏危机感,缺少拼搏向上的动力,限制了个人才智的发挥,难以造就出竞争舞台上一展身手的人物。在竞争上岗的条件下,由于有压力,使人奋发向上,勇往直前,在竞争舞台上充分施展自己的才华,练就出敢于竞争的全套本领。按照这种群雄逐鹿机制赛出来的冠军,在实际比赛中,十有八九也能夺冠。

竞争的公平公正依靠严格的既定程序保证,需要花费较长的时间。如果程序过于繁琐,竞聘时间过长,不利于工作。换届时的集中竞聘,特别是采用全体“卧倒”方式时,接近全员参与。如果不能科学计划,周密安排,就可能随着时间的延长而严重影响工作。

完善的方法是创设简易程序,提高竞聘效率。对于近几年年度考核都为优秀的干部,或公认度很高的后备干部等干部的选拔任用,在遵循领导干部竞聘上岗机制的基本原则的基础上,可适当地减少一些次要程序。这样,不仅可以减少竞聘上岗的时间,避免干扰正常工作;也是对优秀干部的一种认同和激励,对其他干部可产生正确的引导作用。

营造科技创新环境 培养一流领军人才

王祚桥

摘 要:文章在分析科技领军人才的特殊素质要求和成长规律的基础上,从领军人才的选拔机制、转化机制、自主管理机制、资源集聚机制、激励机制等方面对科技领军人才的培养模式进行了探索。

关键词:科技领军人才;成长规律;培养模式

“国势之强弱,系乎人才”。人才资源是第一资源,决定着国家综合国力的提升和国际竞争力的强弱。胡锦涛总书记在党的十七大报告中指出,要“进一步营造鼓励创新的环境,努力造就世界一流科学家和科技领军人才,注重培养一线的创新人才,使全社会创新智慧竞相迸发,各方面创新人才大量涌现”。培养科技领军人才可以使国家在关键领域实现核心技术突破,不断提高自主创新能力,实现建设创新型国家的战略目标。

一、科技领军人才的特殊素质要求

何谓科技领军人才?目前大多数人认为在某一个科研领域里具有较高成就的人就是领军人才,其实不然,对科技领军人才而言,成绩卓著的学术水平只是其最基本条件,更重要的是还应具备与一般高级科研人才不同的特别素质。通常具有深厚的专业造诣、崇高的价值追求、出类拔萃的科学素养、卓越的领导才能、独特的人格魅力、坚韧的拼搏毅力、强大的团队凝聚力和广泛的社会影响力等优良素质的人才才能被称为科技领军人才。

(一)优良的政治素质和高尚的人格魅力

“科学没有国界,但科学家有自己的国籍”。对国家、对民族有着强烈的责任心是科技领军人才最基本的素质。只有对国家、对民族有着强烈责任心的人,才能把个人命运与国家和人民的命运紧紧地连在一起,才会渴望国家富强、民族振兴,并以此作为自己从事科学研究的不竭动力;科技领军人才必须