

第一资源

First Resource

吴江 主编



中国人事科学研究院/编

吴江 苗月霞

实施人才强国战略的基本经验

——改革开放以来中国人才工作的回顾与展望

吴德贵 王军 岳颖 刘俊昌

中国特色的人才工作理论体系初步形成

安体富 任强

公共服务均等化：理论、问题与对策

孙庆国

解析基本公共服务均等化的指标体系

戚翠莲

实现基本公共服务均等化的路径

崔钰雪 王鑫

关于当前我国失业群体工作搜寻的调查研究

廖娟 王晓东

残疾人教育公平问题的实证分析

王延中

从“人人享有健康保障”看中国社会保障制度建设

6

党建读物出版社

第一资源

First Resource

吴江 主编  中国人事科学研究院/编

6

党建读物出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

第一资源. 第6辑/吴江主编; 中国人事科学研究院编.
北京: 党建读物出版社, 2009.9
ISBN 978-7-5099-0074-1

I. 第… II. ①吴…②中… III. 劳动力资源-资源管理-文集 IV. F241-53

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2009)第 139211 号

第一资源

DIYI ZIYUAN

(第六辑)

吴江 主编

中国人事科学研究院 编

责任编辑:郭 涛 装帧设计:郭 鹏

党建读物出版社出版发行

(北京市宣武区南横东街6号 邮编:100052 电话:010-58305795)

新华书店经销 保定市中国画美凯印刷有限公司印刷

787 毫米×1092 毫米 16 开本 14.25 印张 233 千字

2009 年 9 月第 1 版 2009 年 9 月第 1 次印刷

印数:1—3000

ISBN 978-7-5099-0074-1 定价:30.00 元

本社版图书如有印装错误可随时退换(电话:010-58305909)

卷首语

在知识经济迅猛发展的 21 世纪，人才成为提升国家竞争力的关键因素，人才优先发展是实施人才强国战略的具体体现。科学人才观是科学发展观的重要组成部分，本辑《第一资源》特开设科学人才观专题，讨论了人才理论和实践的成就、意义和历史使命。《实施人才强国战略的基本经验——改革开放以来中国人才工作的回顾与展望》，通过回顾改革开放以来我国人才工作理论和实践的发展，从国家发展战略的高度，阐述了以科学人才观为基础的人才强国战略的形成与发展，并对我国当前和今后实施人才强国战略进行了展望；《中国特色的人才工作理论体系初步形成》一文系统论述了具有中国特色的人才工作理论体系，以科学人才观为基础分析了人才管理体制和工作机制等方面的问题。

公共服务均等化专题重点关注我国政府的公共服务均等化问题。公共服务均等化是指政府要为社会公众提供基本的、在不同阶段具有不同标准的、最终大致均等的公共物品和公共服务。2005 年 10 月 11 日党的十六届五中全会通过的《中共中央关于制定国民经济和社会发展第十一个五年规划的建议》要求，要“按照公共服务均等化原则，加大国家对欠发达地区的支持力度，加快革命老区、民族地区、边疆地区和贫困地区经济社会发展”。党的十七大报告再次提出，要“推进基本公共服务均等化”。公共服务均等化已成为当前我国经济社会发展中的一个重要热点问题。本辑发表的三篇相关文章探讨了公共服务均等化的基本理论、衡量指标以及实现基本公共服务均等化的路径，为进一步在科学发展观的指导下促进公共服务均等化提供了参考。

当前蔓延全球的金融危机对实体经济的影响正日益显现，对我国的就业形势提出了严峻的挑战。本辑开设的就业和社会保障专题对当前我国失业群体再就业和残疾人教育公平问题进行了实证调查研究，并从“人人

享有健康保障”的视角，分析了我国社会保障工作的现状和问题。这些调查研究为我们了解我国的就业和社会保障状况提供了不少见解，对政府的相关工作具有一定的借鉴意义。

本辑区域人才开发专题关注农村人才市场发展以及区域人才竞争力和人才效能开发等问题。江苏省作为长三角经济发展迅速的省份，在农村人才市场开发方面也进行了积极探索，其实践经验可以为其他区域提供参考。当前我国区域人才发展仍旧不平衡，东部和中部的人才竞争力和人才效能开发还存在很多问题，《江苏省在区域人才竞争力比较中的地位及对策研究》以及《中部六省人才开发效能提升对策研究》从比较人才学角度对此进行了探讨和研究。

管理创新专题探讨了人事公共服务体系构建、人事测评方法和政府危机管理能力评价体系的相关问题。《构建以人才需求为导向的人事人才公共服务体系》一文认为，我国人事公共服务提供主体正由以政府为核心的单中心治理模式向政府、市场和社会三维框架下的多中心治理模式转变；《基于多层次匹配评价的人事测评新视角》则基于人—职—组织多层次匹配理论框架，研究了人事选拔决策过程的阶段性，验证了已有的理论模型，为人事管理实践提供了理论参考；《转型期政府危机管理能力评价体系初探》提出，危机管理是政府应对公共危机的重要手段，政府危机管理能力成为转型期政府能力的核心部分，通过危机管理模型来构建政府危机管理能力的评价体系，提升政府危机管理能力。

本辑国际比较专题汇集了三篇关于国外的就业和社会保障、公务员管理制度的文章。《英国公共就业和社会保障机构的改革》介绍了英国的就业和社会保障机构改革情况，可以为我国大部制改革中形成的人力资源和社会保障部开展相关工作提供参考；《绩效工资与工作激励：理论和实证视角的法国公务员制度》以及《中日公务员能力建设比较——以上海和东京为例》分别考察了欧洲和日本的公务员激励以及能力建设问题，对我国公务员工资制度改革、公务员素质和能力的提升具有很好的借鉴意义。

编者

2009年6月

Contents

目 录



科学人才观

Scientific View of Talents

- 1 实施人才强国战略的基本经验——改革开放以来中国人才工作的
回顾与展望——吴江 苗月霞
Basic Experience of Implementing the Talent Strategy for Powerful Nation
——Review and Prospect of Talent Development in China since Reform
and Opening -up——Wu Jiang, Miao Yuexia
- 20 中国特色的人才工作理论体系初步形成
——吴德贵 王军 岳颖 刘俊昌
Preliminary Formation of Theoretical System of Talent Work with Chinese
Characteristics——Wu Degui, Wang Jun, Yue Ying, Liu Junchang



公共服务均等化

Equal Access to Basic Public Services

- 28 公共服务均等化：理论、问题与对策——安体富 任强
Equal Access to Basic Public Services: Theory, Problem and Policy
——An Tifu, Ren Qiang

Contents

目 录

- 42 解析基本公共服务均等化的指标体系——孙庆国
Discussion on the Indicator System of Equal Access to Basic Public Services
——*Sun Qingguo*
- 52 实现基本公共服务均等化的路径——戚翠莲
How to Reach the Access to Basic Public Services——*Qi Cuilian*

就业和社会保障 **Employment and Social Security**

- 61 关于当前我国失业群体工作搜寻的调查研究——崔钰雪 王鑫
An Investigation of Job Search Channels of the Unemployed in China
——*Cui Yuxue, Wang Xin*
- 77 残疾人教育公平问题的实证分析——廖娟 王晓东
An Empirical Analysis on Education Equity of the Disabled
——*Liao Juan, Wang Xiaodong*
- 88 从“人人享有健康保障”看中国社会保障制度建设——王延中
Construction of Social Security System in China from the Perspective of
“Each Person with Health Security” ——*Wang Yanzhong*

Contents

目 录

区域人才开发

Regional Talents

- 105 江苏省苏北农村人才市场的实践与思考——倪正山
Practice and Consideration on Rural Talent Market of Northern Jiangsu
——Ni Zhengshan
- 112 江苏省在区域人才竞争力比较中的地位及对策研究——丁进
Status of Jiangsu in Regional Talent Competitiveness Comparison and
Its Strategy——Ding Jin
- 128 中部六省人才开发效能提升对策研究——桂昭明
Research on the Strategy of Improving Talent Development Efficiency
in Six Provinces in Central China——Gui Zhaoming

管理创新

Administration Innovation

- 141 构建以人才需求为导向的人才人事公共服务体系——焦述英
Building the Personnel Public Service System with the Orientation of
Talent Demand——Jiao Shuying
- 149 基于多层次匹配评价的人事测评新视角——范巍
A New Perspective on Personnel Assessment Based on Multi-layer
Matching Evaluation——Fan Wei

Contents

目 录

- 170 转型期政府危机管理能力评价体系初探——夏旭东 邓茗文 叶中华
Discussion on the Evaluation System of Government Crisis Management
Competence in the Transitional Period——*Xia Xudong, Deng Mingwen, Ye Zhonghua*

国际比较

Overseas Viewpoint

- 178 英国公共就业和社会保障机构的改革——杰·维甘
Reforming the United Kingdom's Public Employment and Social Security
Agencies——*Jay Wiggan*
- 190 绩效工资与工作激励：理论和实证视角的法国公务员制度
——维吉尼·福瑞斯特
Performance - Related Pay and Work Motivation: Theoretical and Empirical
Perspectives for the French Civil Service——*Virginie Forest*
- 203 中日公务员能力建设比较——以上海和东京为例——金莉萍
A Comparison of Capability Building of Civil Servants between China and
Japan——Shanghai and Tokyo as Examples——*Jin Liping*

实施人才强国战略的基本经验 ——改革开放以来中国人才 工作的回顾与展望

吴 江 苗月霞

人才强国战略是在改革开放和社会主义建设新的历史时期逐步形成的。进入新世纪，面对日益激烈的国际竞争，立足于改革开放以来人才工作的理论探索 and 实践经验，我国提出要实施人才强国战略。2001 年通过的《中华人民共和国国民经济和社会发展第十个五年计划纲要》提出了要实施人才战略，把人才问题提高到国家发展战略的高度。2002 年，中央制定了《2002—2005 年全国人才队伍建设规划纲要》，明确提出要实施人才强国战略。2003 年 12 月召开的人才工作会议指出，新世纪新阶段人才工作的根本任务是以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，大力实施人才强国战略。2007 年 10 月，党的十七大将人才强国战略第一次写入党的全国代表大会报告，进一步提升了人才强国战略在党和国家战略布局中的地位，实施人才强国战略的作用更加突出。回顾改革开放以来人才工作的发展历程，总结实施人才强国战略的基本经验，分析我国人才工作中存在的问题，有利于更好地实施人才强国战略。

一、科学人才观是实施人才强国战略的思想基础

改革开放伊始，邓小平就以战略家的眼光提出了“尊重知识，尊重人才”的思想，为中国的人才工作提供了指导方针，为科学人才观的提出奠定

了基础。邓小平关于人才战略的思想在改革开放以来的人才工作中得以深化和发展，最终形成了科学人才观，成为人才强国战略的思想基础。科学人才观是党和国家领导人对人才问题认识不断深化的思想结晶，是改革开放后我国人才工作理论和实践不断发展的逻辑结果。

（一）邓小平奠定了人才强国战略的思想基础

在1978年召开的第一次全国科学大会上，邓小平首次把知识分子从“受教育”和“被改造”的地位上升为社会主义劳动者，使知识分子在政治上得到了彻底的解放。1979年11月，邓小平在题为《高级干部要带头发扬党的优良传统》一文中指出：“现在我们国家面临的一个严重问题，不是四个现代化的路线、方针对不对，而是缺少一大批实现这个路线、方针的人才。道理很简单，任何事情都是人干的，没有大批的人才，我们的事业就不能成功。所以，现在我们搞四个现代化，急需培养、选拔一大批合格的人才。”^① 改革开放归根结底是要解决人才问题，改革开放初期遇到的最大问题也是人才问题。正是基于对人才问题战略地位的清醒认识，邓小平在1984年谈到《中共中央关于经济体制改革的决定》时指出，《决定》中最重要的是第九条：“概括地说就是‘尊重知识，尊重人才’八个字，事情成败的关键就是能不能发现人才，能不能用人才。”^②

在党的十二大上，邓小平提出了要“实现干部队伍的革命化、年轻化、知识化、专业化”。^③ 干部队伍“四化”是对党政干部标准的要求，对提升当时党政干部队伍质量起到了积极的促进作用。但是，建设中国特色社会主义需要全国人民的共同努力，为此，邓小平在1985年又提出教育全国人民做到有理想、有道德、有文化、有纪律的“四有”社会主义新人，指出这是团结全国人民、增强民族凝聚力的重要支撑。^④ 邓小平关于人才思想的有关论述立足于国家发展战略的高度，为中国改革开放事业的顺利开展提供了指导。1988年，邓小平明确指出：“我这里说的关于教育、科技、知识分子的意见，

① 《邓小平文选》第2卷，人民出版社1994年版，第220～221页。

② 《邓小平文选》第3卷，人民出版社1993年版，第91～92页。

③ 《邓小平文选》第3卷，人民出版社1993年版，第3页。

④ 徐颂陶、罗洪铁主编：《马克思主义人才思想史》，中国人事出版社2006年版，第293页。

是作为一个战略方针，一个战略措施来说的。”^① 邓小平的人才战略思想在改革开放以来得以继承和发展，成为科学人才观的理论源泉。

（二）科学人才观奠定了人才强国战略的理论基础

随着改革开放和社会经济的发展，对人才的需求也持续增长，在此期间，江泽民坚持邓小平“两个尊重”的思想不动摇，并丰富发展为“四个”尊重。党的十六大报告中明确提出：“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。”^② “四个尊重”是对邓小平“尊重知识、尊重人才”思想的继承与发展，反映了新时期人才工作的需要。

1988年，邓小平提出了“科学技术是第一生产力”的观点。他说：“马克思说过，科学技术是生产力，事实证明这话讲得很对。依我看，科学技术是第一生产力。”^③ 随着时代和社会的不断发展，江泽民不仅坚持以“科学技术是第一生产力”的科学论断指导党和国家的建设实践，而且进一步发现了科学技术涉及的人才问题。因此，江泽民不断强调人才战略意义，于2002年提出了“人才资源是第一资源”^④的重要论断，促进了科学人才观和人才强国战略的提出。

2003年底，党中央、国务院召开了全国人才工作会议，明确提出了科学人才观。科学人才观有两层含义：一是要坚持德才兼备原则，把品德、知识、能力和业绩作为衡量人才的主要标准，不唯学历、不唯职称、不唯资历、不唯身份，不拘一格选人才；二是鼓励人人都作贡献，人人都能成才。科学人才观明确提出：只要具有一定的知识或技能、能够进行创造性劳动，为推进社会主义物质文明、政治文明、精神文明建设，在建设中国特色社会主义伟大事业中作出积极贡献的人，就是党和国家需要的人才。这一科学的人才观，是适应全面建设小康社会要求、体现时代特征的人才观，揭示了人才在当代

① 《邓小平文选》第3卷，人民出版社1993年版，第275~276页。

② 《中共十三届四中全会以来历次全国代表大会中央全会重要文献选编》，中央文献出版社2002年版，第662页。

③ 《邓小平思想年谱》，中央文献出版社1998年版，第409页。

④ 《江泽民论有中国特色社会主义》（专题摘编），中央文献出版社1998年版，第409页。

经济社会发展中的基础性、战略性和决定性作用，构成了我们党制定和实施人才强国战略的科学理论和思想基础。

（三）使用为本、服务发展是科学人才观的核心内容

2003年10月，党的十六届三中全会提出了科学发展观，并把它的基本内涵概括为“坚持以人为本，树立全面、协调、可持续的发展观，促进经济社会和人的全面发展”。科学发展观的第一要义是发展，核心是以人为本，以人为本在人才工作中就要求我们以人才为本，而且还可以说，以人才为本是贯彻落实科学发展观的坚强人才保证和广泛智力支持。科学的人才观，就是对于什么是人才、人才在经济社会发展中所处的地位、如何用好人才等一系列问题的科学认识。科学人才观是在科学发展观的指导下形成的，是科学发展观在人才工作领域的集中体现，是以人为本的科学发展观的深化和落实。

科学发展观与科学人才观是紧密联系在一起的，以人为本是科学发展观的本质和核心，科学人才观是以“以人为本”、坚持人的全面发展为核心的，而这正是科学发展观的本质内涵。胡锦涛在全国人才工作会议上指出：“要牢固树立以人为本的观念，把促进人才健康成长和充分发挥人才作用放在首要位置。”《中共中央 国务院关于进一步加强人才工作的决定》也强调：“小康大业，人才为本”，要“坚持以人为本，充分开发国内国际两种人才资源，紧紧抓住培养、吸引、用好人才三个环节”。这些重要论述是由经济社会发展与人才及其作用的紧密联系来加以阐发的，并由此构成了科学人才观的核心内容，那就是使用为本，服务发展。使用为本就是把使用人才作为人才工作的中心环节，破除束缚人才发展和发挥作用的观念和体制的机制性障碍，最大限度地激发人才活力，充分发挥各类人才的积极作用；服务发展就是确立人才优先发展的战略布局，以更好地服务经济社会又好又快发展，更好地促进人的全面发展。

二、坚持党管人才原则是实施人才强国战略的政治保证

坚持党管人才原则，是由实施人才强国战略的艰巨性和复杂性所决定的。从国际上看，在经济全球化的推动下，综合国力的竞争日趋激烈，各国对人才的争夺尤其是高级人才和紧缺人才的争夺更加趋于白热化。从国内来看，

人才队伍结构发生着深刻的变化，人才工作发展呈现出新的特点和趋势，人才工作的成败直接关系到党和国家的前途。人才工作的重要性决定了我们党要把人才工作放在更加重要的战略位置，坚持党管人才原则是实施人才强国战略的政治保证。

（一）从党管干部到党管人才

党管干部原则是在革命战争年代和执政初期提出来的，其精神实质就是按照党的纲领、路线、方针、政策，吸引各个领域的优秀人才，把他们提拔为各级各类干部，并通过有效的管理、监督、培养、考察和引导，使他们成为领导革命和建设的骨干力量。党管干部原则对利用当时有限的人才资源，保证革命和建设的顺利进行，起到了积极作用。新中国成立后，党中央坚持实行了党管干部的原则。1995年，“党管干部”作为干部选拔任用工作的第一条原则写入了《党政领导干部选拔任用工作暂行条例》。2002年，中央印发了《党政领导干部选拔任用工作条例》，党管干部原则，是选拔任用党政领导干部必须坚持的首要原则。

在改革开放的新的历史时期，干部的成分和概念都发生了很大变化，专业技术人员和企业管理人员的干部身份逐步淡化，各类新型人才随着社会的发展不断涌现，要将各类人才的力量集中起来，协调好、管理好，单靠传统意义上的干部管理模式已经很难适应新时期经济社会发展对各类人才的迫切需求。党管人才正是我们党为了适应全面建设小康社会、建立和完善社会主义市场经济体制的新形势，实施人才强国战略，在党管干部原则基础上提出的人才工作新思路。2002年底召开的全国组织工作会议，根据人才强国战略和人才队伍建设的需要，首次提出了“党管人才”的要求和思路。2003年12月，党中央、国务院召开了新中国成立以来第一次全国人才工作会议，随之颁布的《中共中央 国务院关于进一步加强人才工作的决定》，将党管人才原则以党内法规的形式确定下来。2007年10月，党的十七大报告进一步明确：“贯彻尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的方针，坚持党管人才原则，统筹抓好以高层次人才和高技能人才为重点的各类人才队伍建设。”坚持党管人才原则，是新形势新阶段党管干部原则的进一步深化，体现了党的组织工作的与时俱进，是新时期实施人才强国战略的政治保证。

（二）党管人才工作亟须完善

人才强国战略是全面建设小康社会宏伟目标的重要保证，也是增强党的执政能力，巩固党的执政地位的需要。要把我国由人口大国转变成为人才大国，首先必须坚持党管人才，充分发挥党的领导核心作用。胡锦涛指出，党管人才，主要是管宏观、管政策、管协调、管服务，重点做好制定政策、整合力量、营造环境的工作，努力做到用事业造就人才、用环境凝聚人才、用机制激励人才、用法制保障人才。贯彻党管人才原则，就要注意处理好党管人才和尊重人才成长规律的关系、党管人才和市场配置人才资源的关系、党管人才和依法管理人才的关系，不断促进人才工作的制度化、规范化、程序化。

然而在实践中，党管人才工作还没有很好地实现宏观管理。据2007年中组部《党管人才课题》问卷调查结果显示，从各地人才工作部门的基本职能来看，仍停留在组织培训、招聘引进等具体事务上，没有很好地履行管宏观、管政策、管协调、管服务的职能，导致相关职能部门不仅难以协调，反而出现了一些掣肘。党管干部和党管人才虽然只有两字之差，却反映了管理模式的根本性变化。在党管人才模式中，人才是被服务的对象，是党要吸引和凝聚的社会力量。因此，坚持“党管人才”，要变“管人”观念为服务观念，“管”的出发点不是去禁锢人、束缚人，而是以人为本，创造条件让人才发展，既要继续注重对各类人才的思想政治教育，又要特别注重为人才的成长和发展服务，做好人才的发现、选拔、使用、培养和保障，鼓励和引导人才创造性地开展工作。党管人才的主要特点在于实现“四个转变”，即从对人才的直接管理为主向间接管理为主转变，从以行政手段为主向政策引导、法律保障为主转变，从组织管理为主向协调管理为主转变，从以发挥职能部门的作用为主向动员、组织全社会各方面力量广泛参与为主转变。

（三）党管人才工作的核心是推进法治建设

党管人才工作的核心内容是推进法治建设，这就要求理顺党管人才与法管人才的关系。我国的人才强国战略是在党管人才原则的指导下实施的，正确处理好党管人才与法管人才的关系是构建法治化管理体制的关键。党管人才必须坚持法治化管理，实行依法管理。在新的历史条件下，提高党依法管

理人才工作的能力，是提高党的执政能力的一个重要内容。首先，要坚持依法执政，把人才工作纳入法制化轨道，使人才工作的方方面面都有章可循、有法可依，党管人才的重要职责是领导和促进人才工作立法建设。其次，依法管理人才必须体现党对人才工作的指导思想和方针，要善于使党有关人才工作的政治理想和主张通过法定程序成为国家意志。同时，党管人才的行为应接受宪法和法律的约束和监督，要突出人才及其用人单位的权益保护。

推进党管人才工作的法治化进程，还要坚持在动态发展中不断完善人才法律法规。要根据人才工作的实际需要和情况变化，修改或废止原先的政策法规，建立一些解决新情况、新问题的政策法规，还要不断提高立法层次，政策成熟可以上升为行政法规，行政法规成熟可以上升为法律。要加快人才立法步伐，启动人才强国促进法、人才促进法等法律法规的立法进程。健全以人才强国促进法为核心，层次分明、相互配套、覆盖广泛的中国特色人才法律法规体系。加大人才流动、人才市场管理、国家重要人才安全等方面的立法工作力度，逐步提升人才工作的立法层次，抓紧配套政策法规建设，有效保护各类人才合法权益，不断加大人才队伍建设和人才工作科学化、制度化、规范化。

三、创新人才工作体制机制是实施人才强国战略的制度保障

人才工作的活力取决于体制和机制，创新人才工作的体制和机制，对实施人才强国战略更带有根本性、全局性、稳定性和长期性。为此，改革开放后的人才工作对创新管理体制和机制进行了不断的探索。

激发人才活力，关键在于建立健全科学的人才工作体制机制。好的体制机制，有助于培养吸引人才，真正做到人尽其才；没有好的体制机制，育才、聚才和用才就没有制度保证。在市场经济条件下，人力资源的供求关系主要通过市场供求机制进行调节，政府不应过度干预人力资源的供给，也不应以行政命令要求增加或减少人力资源需求，特别是不能干预用人单位的用人自主权。当然，在市场调节不能实现人力资源充分就业和合理配置时，就需要政府采用财政与税收等政策手段、购买公益性岗位等经济手段和对口支援等行政手段来援助困难群体实现就业，满足一些地区、行业、单位对人力资源的需求，弥补市场机制的不足。同时，建立统一的人力资源市场监管体制，

加强对人力资源公共服务机构以及市场其他主体的监督，规范各类市场主体的活动行为。只有创新人才管理体制机制，才能为实施人才强国战略提供制度保障。

（一）创新人才工作的管理体制

人才管理工作，关键在于体制。邓小平对此有深刻的认识，1980年，他在中央政治局扩大会议上指出：“领导制度、组织制度问题更带有根本性、全局性、稳定性和长期性。这种制度问题，关系到党和国家是否改变颜色，必须引起全党的高度重视。”^①在邓小平理论的指导下，我国的体制改革不断深入进行，人才工作的管理体制也得到改善。首先，人才工作管理主体之间的关系逐步理顺。我国人才工作的管理主体主要包括党委、政府和企事业单位，具体而言是指各级党委、各级政府、企事业单位以及各种社会组织。创新人才工作管理体制，就要整合党委、政府、企事业单位和各种社会组织等人才工作的管理主体，在党管人才原则的指导下，明确党委、政府的职能定位，厘清党委、政府、企事业单位和社会组织的关系。其次，明确各主体内部组织之间的职责和权限，例如各级党委之间、中央相关政府部门之间、中央和地方政府之间的权限等。管理体制是人才工作的制度保障，创新人才工作的管理体制仍旧是一个长期的系统工程。

（二）创新人才工作的管理机制

实践证明，中国不缺人才，中国缺制度。有效的工作机制是充分发挥人才主观能动作用的核心要素。在改革开放初期，邓小平就指出，管理机制不健全，是导致人才工作种种问题的重要原因。“干部缺少正常的录用、奖惩、退休、退职、淘汰办法，反正工作好坏都是铁饭碗，能进不能出，能上不能下。”因此，必须“勇于改革不合时宜的组织制度、人事制度，大力培养、发现和破格使用优秀人才，坚决同一切压制和摧残人才的现象作斗争”^②。在这些思想的指导下，我国逐步建立起一套包括选举、招考、任免、考核、轮换、退休等具体内容的人事管理制度，人才管理机制逐步创新和完善。在创

^① 《邓小平文选》第2卷，人民出版社1994年版，第333页。

^② 《邓小平文选》第2卷，人民出版社1994年版，第328、326页。