

社会科学普及文库

湖南省哲学社会科学成果评审委员会立项课题

湖南人才问题研究

——“开发人才资源 推进人才强省”课题研究成果

主 编 曹监湘

副主编 刘晓敏 李吉初 王鹏

新 华 出 版 社

社会科学普及文库

湖南省哲学社会科学成果评审委员会立项课题

湖南人才问题研究

——“开发人才资源 推进人才强省”课题研究成果

主 编：曹 璠 湘

副主编：刘 晓 李吉初 王 鹏

新华出版社

图书在版编目(CIP)数据

湖南人才问题研究/曹监湘主编. —北京: 新华出版社, 2005.9

ISBN 7-5011-7209-9

I. 湖… II. 曹… III. 人才研究—湖南省
IV. C964.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2005)第 105061 号

湖南人才问题研究

主编 曹监湘

*

新华出版社出版发行
(北京石景山京原路 8 号 邮编 100043)

新华书店经销
长沙理工大印刷厂印刷

*

889 × 1194 毫米 16 开 25.5 印张 600 千字
2005 年 9 月第一版 2005 年 9 月第一次印刷
ISBN 7-5011-7209-9 定价: 68.00 元

编委会主任：谢康生

编委会副主任：黄建国 蒋建国 唐之享 许云昭

编委：(按姓氏笔画排列)

王 鹏 刘 宏 刘晓敏 李吉初

周发源 郑 升 胡跃福 姜春华

徐传顺 曹监湘 黄爱华 覃永忠

创新人才工作 推进人才强省

朱启明

(代 序)

进入 21 世纪,随着经济全球化进程的加快和知识经济的深入发展,国与国之间的竞争越来越集中到拥有知识、掌握科技的人才身上。人才正成为最重要、最宝贵的资源,人力资源也随之成为促进经济和社会发展的第一资源。在这种时代背景下,提高党的执政能力,实施人才强国战略,把人才凝聚到我国社会主义现代化建设事业中来,使一切有利于社会进步的创造愿望得到尊重、创造活动得到支持、创造才能得到发挥、创造成果得到肯定,是我们党所面临的一项重要任务。为此,中共中央、中共湖南省委分别召开了全国、全省人才工作会议,对实施人才强国、人才强省战略作出了动员和部署。当前开展的保持共产党员先进性教育活动,就是着力提高党员人才的水平。“惟楚有才,于斯为盛”,湖南历来就是人才大省。在建设全面小康社会的新形势下,如何开展和创新湖南人才工作,推进人才强省,值得我们共同探讨。下面,我就人才工作理念、方法、机制和理论的创新谈几点看法,供大家参考。

一、创新人才理念

理念,其实就是思想观念,思想观念决定指导思想,指导思想不正确,工作效果就难以达到。人才工作也是这样。没有理念的进步,观念的更新,要搞好人才工作,也是一句空话。唯学历论,唯职称论,唯资历论,唯身份论,唯年龄论的人才观,都有失偏颇。什么是人才?不同的时代有不同的要求:封建社会,能够金榜题名、做官为仕者是人才;在战争年代,能够运筹帷幄、攻城拔寨者是人才;在和平年代,能够治国安邦、经世致用者是人才。人才是一个动态的发展的概念。长期以来,我们对人才的定义是“具有中专以上学历和初级以上职称的人员”。这个界定在一定时期内发挥过积极作用,但随着经济社会的发展,其弊端也逐渐显露。最明显的表现是,许多单位在选拔录用人才时,一味追求高学历、高职称,苛求资历和身份,致使许多有识有才之士被这些门槛拒之门外,人们的定势思维将许多能人贤者困于围城之中,造成一方面是人才大量缺乏,一方面是大量人才浪费无用武之地。在人才问题上,我们必须解放思想,与时俱进,树立和坚持科学的人才观,只要具有一定的知识或技能,能够进行创造性劳动,能为社会作贡献的,都是党和国家需要的人才。在人才工作中,要坚持德才兼备的原则,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、不惟年龄,不拘一格选用人才。王侯将相宁有种乎?说的正是这个道理。我们的人才工作,要满足人的全面发展的需要,要满足经济和社会全面发展的需

要,这才是我们工作的价值定位。不要埋没人才,防止流失人才,大力吸引人才,注重培养人才,真正做到治国安邦,富民强省,以人为本,推动事业发展。

二、创新人才工作方法

当今世界的竞争,就是人才的竞争。人才是第一资源,已成不争的事实。因此,世界上许多国家采取各种途径培养和吸引人才。美国通过增加 H-1B 签证,吸引许多外国专门人才在美工作;德国出台“绿卡计划”,紧急招聘国外计算机人才;英国、日本、韩国也采取优惠政策吸引外国人才。我们既要借鉴别国的成功经验,又要结合自身实际,创新人才工作方法。

一是精心培养好人才。人才总量的增加,人才结构的优化,基础在教育。要树立大教育、大培训观念,以加强人才资源能力建设为核心,既要提高人们的思想道德素质、科学文化素质、健康素质,更要重点培养人的学习能力、实践能力,提高创新能力。要形成高等教育、职业教育、农村教育的人才培养基地,满足社会对不同层次人才的需求。同时,加快构建终身教育体系,建设学习型社会,人人养成学习习惯。要使人才培训和继续教育成为人才成长的加油站和充电器。二是认真选拔好人才。伯乐相马,就是选人才的一种方法。但尘世喧嚣,知人才不易。光环笼罩的不一定是人才,独处静思的不一定是蠢蛋。选对人,事业就会成功,选错人,事业就会挫败。选人时,要像鲁迅先生说的那样,放出眼光,自己拿来。同时,也要创新方法,注重程序,相信和依靠群众的智慧,多几双眼睛看看,多几个脑袋转转,会选得更准些。也就是说,既要注重选人机制,竞争择优,又要发扬民主作风,尊重民意。三是积极引进好人才。要坚持以我为主,按需引进,突出重点,讲求实效的方针,积极引进人才和智力。“不求所有,但求所用”,建立人才资源共享机制。我们既要善于“借脑”,更要学会“造脑”,坚持引进与培养相统筹,“借脑”与“造脑”相兼顾。四是合理使用好人才。用好人,是各级领导干部的重要职责,也是人才工作的中心环节。用人要有大胸怀,大容量,嫉贤妒能是缺乏自信的表现,求全责备是没有智慧的反映。西汉刘邦之所以能一统大业,是与其知人善任的能力密不可分的。刘邦总结取得天下的原因时说:“夫运筹策帷帐之中,决胜于千里之外,吾不如子房(张良);镇国家,抚百姓,给饷餮,不绝粮道,吾不如萧何;连百万之军,战必胜,攻必取,吾不如韩信。此三者,皆人杰也,吾能用之,此吾所以取天下也。项羽有一范增而不能用,其所以为我擒也。”要知人善任,用其所长,使不同层次的人才得到属于自己的平台,各就其位,乐得其所,各展其才。五是切实保护好人才。千军易得,一将难求。真正优秀的人才,胜过百万雄师。因此,必须自觉树立人才资源是第一资源的理念,尊重人才的个性和特长,提高他们的待遇,维护他们的权益,营造宽松的环境,让想干事业的有机会,让能干事业的有舞台,让干成事业的有地位。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,得到社会承认和尊重的荣誉感。

三、创新人才工作机制

理念要创新,方法要改进,机制也要推陈出新。创新机制,是培养人才、吸引人才、

用好人才的体制性要求,是实践先进理念的根本保障。有了科学合理的机制,便为各类人才充分涌流奠定了良好的制度基础。

一是创造有力的组织领导机制。从根本上讲,就是坚持党管人才原则,切实加强党管人才的组织领导。要抓住宏观,把握人才工作的方向,制定人才发展规划,完善人才政策体系,加强人才工作宏观指导。要搞好协调,在党委的统一领导下,把不同行业、不同领域、不同所有制经济组织的人才工作协调起来,让各部门各司其职,充分发挥各自作用。要依法管理,提高管理的法制化程度,切实防止随意性。二是构筑科学的人才评价机制。人才理念的发展创新要求评价机制更加科学合理。要对每个人进行恰当的评价和定位,就是看其是否讲品德,有知识,能力强,业绩好。党政人才重在群众认可,企业经营管理人才重在市场和出资人认可,专业技术人才重在社会和业内认可。三是建立合理的人才流动机制。人才的合理流动,是人才永葆活力的有效保障,是善用人才的重要体现。要制定人才“柔性流动”政策,促进人才在地区、行业、职业和城乡之间流动。要大力发挥中介组织的作用,形成人才流动的市场化,通过市场配置,使各类人才找到最能充分发挥自身潜能和价值的合适岗位。四是完善有效的激励保障机制。有激励,才会有动力;有保障,才会继续创造。有效的激励保障,是“四个尊重”的具体化。要将按劳分配与按生产要素分配相结合,薪酬与业绩相结合,精神激励与物质激励相结合。对人才的权益和需求要提供有力保障,使人才享有愉悦感、安全感和成就感。五是形成良好的人才宣传机制。组织人事部门要主动加强与宣传部门和新闻单位的合作,及时沟通信息,把握正确导向。要大力宣传人才对党和国家事业发展的重要作用,宣传科学的人才观,宣传各类人才的先进事迹和重要贡献。弘扬各类人才爱岗敬业、无私奉献的精神,动员社会各界力量爱护人才、关心人才、支持人才。要大力宣传表彰人才,这不仅对人才自身是一种鞭策,对那些想干事业和正在干事业的人来说更是一种鼓舞,这样,就会形成一种好的风气,就会引导人们自觉而积极地干工作创事业,为湖南现代化建设出力作贡献。

四、创新人才理论

理论是历史前进的火车头,科学的理论是指导工作实践的明灯,是对事物本质和发展规律的深刻揭示。创新人才理论,就要在研究中国悠久的历史文化中吸取营养,在借鉴人类丰富的人才理论成果中批判吸收,在调查研究的基础上概括提升,在人才工作的实践中探索和总结,采取定量与定性相结合的方法,推动人才理论的应用研究。要营造理论创新氛围,激发理论创新热情。要加强人才理论专家队伍建设,整合力量,联合攻关,形成具有中国特色、湖湘特色的人才理论,为推进湖南经济社会发展提供有力的智力支撑。

(该文系中共湖南省委组织部副部长、省社科联副主席朱启明同志在全省人才开发创新工作座谈会上的讲话)

目 录

创新人才工作 推进人才强省(代序)	朱启明(1)
-------------------------	--------

理 论 篇

湖南人才发展战略论	胡跃福(1)
实施人才强国战略的理性思考	郭辉东(4)
论实施人才强国战略的哲学基础	唐中明(7)
推进人才强省战略的着力点	唐琦玉(10)
加快构筑湖南人才强省战略高地	李海辉 张 敏(13)
提高执政能力建设环境下公务员培训刍议	黄寿德 周湘智(15)
我国公务员培训存在的问题及对策	熊 苹 何智伟(18)
论我国公务员流动协调机制的完善	梁丽芝(21)
加强人才工作需要妥善处理好若干关系	田福德(26)
论“实践本位”人才观	刘 明(28)
在选拔任用党政人才工作中贯彻科学发展观	沈道义(33)
深化党政干部选拔使用制度改革的问题研究	罗 明(36)
提高党政干部选拔任用工作水平	梁远平(39)
关于开发领导人才资源的若干思考	熊甫成(42)
试论“一把手”的基本能力	彭仲文(45)
加强党政干部队伍建设 切实提高为民执政能力	杨立刚(48)
坚持党管人才 提高党的执政能力	胡俊义(50)
加强党的队伍建设的重大举措	中共长沙市委宣传部理论调研组(53)
当前人才队伍建设中存在的问题及其对策	谢晶莹(57)
市场经济条件下人才开发面临的挑战与对策探析	宋安顺(59)
“容才”:领导者事业成功的关键	瞿春林(62)
从“萧何月下追韩信”谈组织人事工作者及领导者的人才素养	魏先英(64)
论毛泽东的用人观与用人艺术	肖文建(67)
选人用人应具备四种人才理念	廖洪战(70)
创新十大机制 激活人才资源	张永亮(72)
树立新型的人才理念 建立良好的人才机制	陈 志 何子英(76)

创新四大机制 提高人才利用效益	张兆安(78)
优化人才发展环境 树立新的人才观念	伍法明(81)
对优化人才成长环境问题的几点思考	陈宗群(83)
打造贫困地区人才集聚环境的基本构想	蒋国英(86)
强化人才工作要努力贯穿“三个始终”	肖巍巍(89)
论现代人才激励特性	唐明哲(92)
略论人才的鉴别	廖才高(95)
关于人才建设的几点思考	黄文胜(98)
学习力:构建社会主义和谐社会的原动力	向建州 张志中(100)
发展经济关键在于开发人才资源	王 珏(102)
浅析我省企业在人才资源开发与管理中存在的问题与对策	胡红卫(105)
留住人才是加强国有企业人力资源管理的关键	曹 旻(108)
科技人力资本运营与高新技术企业的发展战略	刘 宁 周爱云 周荣初 刘 兵(110)
现代企业人力资源和管理的三大变革	周正坤(112)
员工激励机制在企业人力资源管理中的应用	刘 蓉(114)
论人力资本的性质	曹彦昕(116)
人力资本出资的法学考察	郭双焦(119)
论人力资本财产权的法律保护	李祖全(123)
加大人力资本投资 促进收入分配公平	彭 腾(127)
人力资本高增值性的途径和条件	肖洪广 肖小勇(130)
经济增长中人力资本作用的评价指标体系研究	胡宗义 张 杰(133)
WTO 对我国金融业人力资源的影响与对策	陈树生(137)
湖南金融人才的现状、需求态势及开发对策探析	周浩明(140)
公用企业改革中的人力资源管理问题研究	徐浩宇(143)
大众媒介人力资源资本化的必然	周 笑(147)
知识经济时代对会计人才的素质要求	孙凤英(151)
对我省高层次专业技术人才队伍建设的思考	刘 峰 王文强 王 华(154)
我国软件人才现状及培养模式分析	徐小林(158)
经济全球化与涉外法律人才的培养	李法兵 何长松 邓群策(161)
湖南旅游人才现状及对策刍议	李林涛 李 彪(165)
我国农村人才资源开发现状与对策	刘 萍(168)
对女性人才就业不平等现象的思考	孙雪梅(171)
体育产业经营管理人才需求及培养途径探析	吴明华 胡新明 黄 丽(174)
湖南羽毛球后备人才培养与可持续发展研究	湖南城市学院体育系课题组(176)
关于对人才工作进行项目化运作的思考	左友林(180)
高校教师人力资源管理变革初探	樊贵元(182)
创新型人才引进与高校人力资源管理	阳剑兰 马 军 阳淑兰(184)
高校人力资本的激励机制探讨	曾克强 唐力翔 陆 冰(187)
教师职称制度改革刍议	米家龙(189)
民办学校师资队伍建设的途径	兰桂华 吴树华(192)

论高校思想政治教育在大学生成才过程中的重要性	曾志东(195)
人文素质教育与大学人才培养	陈 远 朱双亚(197)
由大学生就业现状引发的对人才培养的思考	罗振军(200)
美国的科技人才开发	刘献华(202)
中欧人才资源管理的差异及启示	戴 清(207)
救世军的人员激励之道及启示	董文琪(211)

实 践 篇

构筑人才优势 建设民本政府	易炼红(217)
让优秀人才脱颖而出	高克勤(218)
开发利用第一资源 实施人才强州战略	曾震亚(220)
坚持党管人才原则 发挥牵头抓总作用	盛荣华(223)
造就高素质的党委秘书人才队伍	曾文献(225)
在人才研究与工作实践的交融中升华	杨敬东(227)
长株潭经济腾飞的支柱:人才一体化	陈长理 田定湘 易 斌 艾泽银 姚海燕(230)
营造良好环境 构建发展平台 加快卫生人才队伍建设	湖南省卫生厅(233)
大力推进机制改革创新 建设农业人才市场体系	湖南省农业厅(235)
实施人才强市战略 为全面建设小康永州提供服务	中共永州市委 永州市人民政府(238)
实施人才强市战略 加快推进“三化”进程	刘生再(241)
关于常德市人才发展战略的辩证思考	刘政湖(245)
大力开发人才资源 实施人才强市战略	余勋伟(248)
关于衡阳市人才队伍建设的思考	李艳丽(252)
湘西州人才队伍建设现状及对策研究	周 坤(254)
湘西自治州人才资源开发的区位分析与路径选择	张其贵(258)
实施人才强市战略 促进市域经济发展	中共耒阳市委 耒阳市人民政府(262)
立足“四个创新” 做好贫困县人才开发工作	中共桑植县委 桑植县人民政府(264)
城步县人才工作的调查与思考	中共城步苗族自治县委组织部(266)
西部贫困地区劳务输出的反思与对策	杨庭军(269)
中西部地区实施县域人才战略研究	黄宏志(272)
江华瑶族自治县人才队伍建设的现状和对策思考	李素玲(274)
从鼎城人才现状看湖南中西部县市人才需求和发展重点	邬吉湘(279)
以科学的人才观促进县域人才队伍的建设	沈志定(282)
发展县域经济必须重视开发第一资源	曾再农(285)
区域旅游竞争与协作背景下的区域旅游人力资源协调管理	霍生平 霍生玉(287)
论民族地区推进法官队伍职业化建设的难点与对策	何 剑(291)
关于经济欠发达地区法院人才流失现状的调查报告	邵阳市中级人民法院课题组(294)

实施人才兴企战略 加强企业经营者队伍建设	中共株洲市委企业工作委员会(298)
推进工业化进程中人才资源开发研究	常德市人事局政策法规调研科(301)
对津市推进工业化进程中人才资源开发的调查与思考	王育平(305)
关于人才与株洲市重点产业发展的调查与思考	株洲市发改委 株洲市人事局(308)
构建“三个通道” 推进“二次创业”	中共湘潭钢铁集团有限公司委员会(313)
五管齐下抓人才工程 推动事业飞速发展	邵阳市中心医院(315)
构筑人才高地 开创医院事业新局面	郴州市第一人民医院(317)
抢占人才制高点 提高核心竞争力	益阳市中心医院(319)
重视人才培养 稳定人才队伍	刘 平(321)
创新用人机制 推进人才强企	湖南德天集团(323)
只缘筑得金巢穴 频引凤凰显身手	湖南移动通信有限责任公司衡阳分公司(326)
慧眼识人 匠心造人 凭才用人	冷水江钢铁总厂(329)
溯本抓源做活“人”的文章	湖南省电信公司益阳市分公司(332)
对突破常德机电工业跨越式发展人才资源瓶颈的思考	蔡隆喜(335)
人才是企业致胜的根本	沅江纸业有限责任公司(339)
实施人才战略 提升企业核心竞争力	种衍民(340)
创新人才激励机制 实施“人才强所”战略	赵志刚 胡伟明(343)
实施人才战略 促进企业发展	徐云波(346)
关于株洲市民营企业人才队伍建设的调查与思考	中共株洲市委统战部 株洲市工商局(349)
现代民营企业发展的决定力量	常德市人事局人才交流服务中心(351)
开发高科技人才 推动民营高新技术企业大发展	湖南中泰特种装备有限责任公司(354)
挖掘经济能人 打造民企强镇	中共灰山港镇委员会 灰山港镇人民政府(356)
株洲市企业高技能人才队伍建设情况调查报告	课题组(358)
株洲市专业技术人才专题调研报告	课题组(362)
关于邵阳市社会科学人才队伍建设的思考	李清香 肖治国(366)
泸溪县专业技术人才资源开发的调查与思考	张正兴 姚本奎 邹资农(368)
浅析制约县域专业技术人才发挥作用的障碍及解决对策	龙运明(371)
关于株洲市农村实用技术人才队伍建设的调查与思考	课题组(373)
坚持“四强化,四注重” 建设一支高素质农村乡土人才队伍	袁 强(375)
贫困山区县农村实用人才开发的调查与思考	石门县人事局课题组(377)
加强师资队伍建设 推进学院跨越式发展	湖南理工学院(379)
以人才为本 打造名牌地方本科院校	吕敬文(381)
树立科学的人才观 打造优质师资队伍	永顺县第一中学(383)
立足市场 服务社会 培养应用型人才	长沙民政职业技术学院(385)
优化资源配置 发展职业教育	株洲工学院财会学院(387)
大学生科学素养现状调查与教育对策	王 宏(390)
当代大学生人才观、成才观浅析	唐纯林 邹海贵 肖月生(393)
后记	(397)

理论篇

湖南人才发展战略论

胡跃福

湖南要发展,人才是关键。人才决定大局,人才决定未来。在全面建设小康社会的历史进程中,在中央大力实施人才强国战略的背景下,认真研究湖南人才发展战略问题,无疑具有重要的理论与实践价值。

一、研究湖南人才发展战略问题的紧迫性与思路

(一)研究的现实紧迫性

一是国际人才竞争日趋激烈。一场没有硝烟的人才争夺战已在全球展开,并且随着我国改革开放的进一步深入和加入世贸组织,我国人才竞争已呈明显的“国际竞争国内化,国内竞争国际化”趋势。

二是省际人才竞争急剧升温。东部沿海地区凭借经济科技优势继续大量吸纳内地优秀人才,西部各省市乘“西部大开发”东风各显神通,中部各省借“中部崛起”之机踌躇满志,人才争夺大有愈演愈烈之势。

三是我省人才队伍建设存在诸多问题与不足。人才状况与发展要求之间的矛盾日渐突出。

(二)研究边界

1.关于人才的界定

关于定性界定。主要有三种观点:一是“三要素论”,即中央《关于进一步加强人才工作的决定》提出的,具有一定知识或技能,能够进行创造性劳动,为“三个文明建设”作出积极贡献的都是我们需要的人才。二是“二要素论”,即德才兼备者为人才。三是“一要素论”,即有用即人才。本文主要采用“三要素论”,指凡具有一定知识或技能,能够进行创造性劳动,对湖南发展有作用的人。

关于定量界定。主要有三种标准:一是智商(智力年龄与实际年龄的比值)标准。美国学者把智商在140分(高于同龄人平均水平40%)以上的称为天才。二是学历、职称标准,可称之为老统计标准。国务院1983年文件,将人才统计标准确定为具有中专以上学历或初级以上职称的人。三是岗位标准,可称之为新统计标准。2004年12月,中组部、人事部等五部委联合下发的《关于做好全国人才资源统计调查工作的通知》,将人才统计范围由现有的干部统计拓展到了社区、农村和非公有制领域,增加了社区党支部书记、居委会主任、建制村党支部书记、村主任、技能人才和农村实用人才。由于新的人

才资源统计工作刚启动,因此,本文在进行定量分析时仍采用老标准数据,而在进行战略设计时则以新标准为指导。

2. 关于时空边界的界定

关于空间边界的界定。坚持“不求所有,不求所在,但求所用”原则,不受空间局限,所有已为和能为湖南经济社会发展作出贡献的人才,都是我们需要研究、开发和服务的对象。具体包括湖南的所属人才(主要指省属各种单位和组织中的人才)、所在人才(主要包括中央在湘单位人才、外省在湘单位人才)、所用人才(主要指以各种方式在异地为湘服务的人才)。本文在进行定量分析时,主要为所属和所在人才。

关于时间边界的界定。回眸过去 20 多年(改革开放以来),重点清点过去 5 年,展望未来 15 年(2020 年实现全面小康目标年),重点关注未来 5 年。

(三) 研究思路

以建立长远框架与解决近期重点问题相结合为目标,突破“就人才论人才”、“就湖南论湖南”的狭隘视角,树立“人才、经济互动”理念,把“立足湖南看湖南”与“跳出湖南看湖南”有机结合起来,以客观分析、问题导向、趋势预测、未来优先的理性眼光,审视现实,设计未来。

二、湖南人才发展的现实分析

(一) 现实基础

至 2003 年底,我省共有各类人才 285 万人,其中党政机关人才 34.4 万,企事业单位人才 199.4 万,农村实用人才 36.7 万,其他人才 14.5 万。

1. 主要成绩

一是人才实力显著增强。到 2003 年底,我省人才总量比 1996 年增加近 50%;全省国有企事业单位中,高级职称人员占专业技术人员由 2000 年的 4.1% 增加到 5.2%,大学本科学历以上人员由 2000 年的 13.7% 增加到 17.6%。

二是党政机关、事业单位、国有企业人事制度改革取得长足发展。

三是人才环境明显改善。2002 年 6 月,省委、省政府出台了《关于加强人才队伍建设的若干意见》,提出了新时期人才工作的目标要求和政策措施。2002 年 9 月和 2004 年 1 月,两次召开全省人才工作会议,对人才工作进行了总体部署,这三大举措在时间上均走在了全国前列。

2. 主要问题

一是人才总量相对不足。我省的人才密度、专业技术人才密度、每 10 万人口中大专以上学历人才数三项指标,均低于全国平均水平。到 2003 年底,我省的人才密度为 428 人/万人,低于全国 2000 年的平均水平 491 人/万人;专业技术人才密度仅为 256 人/万人,与全国 2000 年的 317 人/万人差距较大。据全国第五次人口普查统计,我省每 10 万人口中大专以上学历人才仅 2926 人,低于全国 3543 人的平均水平。

二是人才结构亟待优化。高学历、高级职称人才相对缺乏。2003 年,我省党政人才中,大专及以下学历的占 75% 以上,研究生学历的仅为 0.6% 左右。全省科技人员中高、中、初级职称的比例为 1:8.9:16.7,距全国 1:5:12 的水平有较大差距。经济一线人才少,68.2% 的专业技术人才集中在教育、卫生等部门。非公有制经济中人才少,目前,我省企业人才中的高级科技人员,80% 集中在国有经济领域。

三是人才作用尚未充分发挥。2003 年,全省人才效益为 6.2 人/百万 GDP,与浙江 2001 年的 3.1 人/百万 GDP,广东 2002 年的 3.5 人/百万 GDP 差距较大。同期中部的河南为 5.1 人/百万 GDP,安徽约为 5.0 人/百万 GDP。

(二) 宏观环境

一是国家实施人才强国战略带来了重要机遇。人才强国战略的实施,其实质是一个倡导新的观念、改革陈旧政策、创新人才机制、加大开发投入的过程。

二是空前激烈的国内外人才竞争带来了巨大压力。尤其在“东部领跑”、“西部大开发”、“中部崛起”的历史进程,不进则退,慢进亦退,只有抢占先机,锐意进取,才能赢得主动。

三是我省经济社会加快发展提出了更高要求。特别是实施“三化”战略,推进“长株潭经济一体化”,加快湘西地区开发,都有赖于人才强省战略的有效实施。

三、湖南人才发展的战略构想

(一) 发展思路

坚持以邓小平理论、“三个代表”重要思想和科学发展观、科学人才观为指导,紧紧围绕我省经济建设中心,以人才资源能力建设为核心,以人才结构调整为主线,以改革和发展为动力,以帅才队伍建设和优势产业人才开发为重点,抓住培养、引进和使用三个环节,全面加强党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才、技能

人才和农村实用人才队伍建设,到2020年,基本实现人口资源大省向人才资源强省的转变,基本奠定我省在我国中部地区的人才优势地位,为促进我省经济社会快速协调发展和全面建设小康社会提供坚强的人才保障。

(二)指导原则

一是服务发展原则。人才工作要服从和服务于湖南经济社会发展,人才的增量提质与结构优化,要紧密围绕湖南经济社会发展的需要来展开。

二是以人为本原则。要把促进人才的健康成长和充分发挥作用放在首要位置,重视人才价值,开发人才潜能,发挥人才作用,形成“四个尊重”的良好氛围。

三是市场主导原则。进一步打破地域、行业、行政和政策壁垒,充分发挥市场配置人才资源的基础性作用。

四是党管人才原则。解放思想,更新观念,努力形成省委统一领导,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新格局。

(三)建设重点

一是“三支帅才”队伍。帅才是我省人才队伍中的领军人物,也是人才竞争中争夺最激烈的部分。从我省现实状况出发,要努力建设:厅以上党政领导干部及县市党政主要负责人、杰出专家、优秀企业家“三支帅才”队伍。

二是“四大优势产业”人才。优势产业是推进我省工业化,进而推进我省“三化”的关键。根据我省制定的优势产业发展战略要求,要着重开发:支柱产业(主要包括装备制造、钢铁有色、卷烟制造等产业)、新兴产业(主要包括电子信息、新材料、生物制药等产业)、特色产业(主要包括食品加工、石油化工、建筑材料、造纸工业等产业)、旅游产业“四大优势产业”人才。

(四)关键措施

一是加大人才开发投入。人力资本理论认为,人力资本、人才资本都是投资形成的。当前,我省人才开发投入严重不足,加大人才开发投入迫在眉睫。

当前,我省公共财政列支的人才开发投入严重不足。据国家教育部统计,2003年,我省普通高中的预算内学生人均教育经费(1004元)不到全国平均水平(1606元)的2/3,在全国31个省市中排第27位;普通高校的预算内学生人均教育经费(2727元)不到全国平均水平(5772元)的1/2,在全国排第28位。2003年,我省预

算内教育拨款比上年仅增长6.43%,而同期财政经常性收入比上年增长18%,两者增幅比为-11.57,远低于全国的平均水平(-0.61),与贵州(26.28)、广东(10.17)相距甚远,在全国排第29位。

用人单位继续教育投入更少。按照国家1983年规定标准,继续教育投入应占职工工资总额的1.5%,目前,我省很多企事业单位没有达标,“只管使用,不管培训”的“零培训”状态,“一次充电终身放电”的情况比较普遍。

二是推进人事制度改革。推进人事制度改革,是解放人才,开发人才资源的强大动力。

目前,党政机关人事制度改革的关键,是逐步扩大领导干部选拔任用的公开性、民主性,畅通党政领导干部能上能下的渠道。

事业单位人事制度改革的关键,是全面推行竞争聘用制度,深化职称、分配、社保等配套改革,变身份管理为岗位管理。

国有企业人事制度改革的关键,是要适应建立现代企业制度要求,坚持能力和业绩导向,坚持以按劳分配为主体,实行资金、技术、专利、管理等生产要素参与分配,加大运用市场手段选拔大中型公有制企业经营管理人才的力度。

三是扩大人才有效需求。旺盛的人才有效需求,能为人才创新创业提供更多机会、更大空间,是培养人才、吸引人才、留住人才、激活人才的强劲内生力量。人才的有效需求对经济发展水平有着直接依赖关系。我省经济实力不强是制约我省人才开发的重要因素。2003年,全省人均GDP(7247元),低于全国(9030元)平均水平。2003年,我省财政总收入(484.22亿元),不及同期上海的1/5,广东的1/6。经济发展滞后造成人才培养难、使用难、引进难。因此,我省要抓住机遇,加快发展。“给猴子栽棵树,给老虎造座山”,从根本上扩大人才的有效需求,夯实人才资源开发的物质基础。当前,要大力提升民营经济对人才的吸纳能力,发挥重点建设项目的人才聚集功能,加强长株潭和湘西地区人才创业载体的建设。

四是优化人才发展环境。人才环境是人才赖以生存和发展的外部条件的总和。从顺境和逆境两个方向来看,环境优越有利于人才的成长和发展,环境恶劣则有碍人才的成长和发展。最近,世界银行发布的一个研究报告说,就创办一个企业而言,发达国家与发展中国家难易程度大不一样。他们研究发现,创办一个企业,发

达国家平均需要过6个关口,而发展中国家平均需要过11个关口;发达国家需要耗费27个工作日,发展中国家则需要耗费59个工作日;发达国家花费人均年收入的8%,发展中国家

则需要花费人均年收入的122%。我省的同类数据估计不会低于发展中国家的平均水平。

(作者单位:湖南省社科院人才学研究所)

实施人才强国战略的理性思考

郭辉东

在实施人才强国战略的过程中,湖南省怎样转变人才观念?怎样创造人尽其才、人尽其才、人才辈出的环境?怎样培养造就全面发展的一代新人?怎样实现社会生产力的跨越式发展?

一、实施人才强国战略,必须树立符合时代要求的科学的人才观

思想观念是行动的指南,观念一变天地宽,观念一变视野宽。抓紧抓好人才强国战略的实施,一个十分重要的问题,就是要解放思想,实事求是,与时俱进,树立符合时代要求的科学的人才观,克服在人才问题上的各种不合时宜的观念。

一要牢固树立人才资源是第一资源的观念。世界上主要有四大资源,即人力资源、物质资源、财力资源、信息资源。四大资源开发的规律各不相同。物质资源的开发利用是社会发展的基础,人力资源是各种生产要素中最积极最活跃的主动因素,人力资源包括体力、智力、精神三类要素,其中智力因素对经济社会发展起决定性作用。

人才,是人力资源中的精华,是事业之本。现代经济的核心是人才,在特定的环境中,一个人才可以创造一个产业,一批人才能够推动一批产业的发展。谁掌握了核心人才,谁就掌握了经济发展的主动权。在知识经济蓬勃兴起的当今时代,以知识为基础的产业将成为社会的主导产业,人才作为高新技术的创造者、发明者、传播者和使用者,人才对经济社会发展的基础性、战略性、决定性作用更加突出。

科技竞争,经济竞争,军事竞争乃至综合国力的竞争,归根结底是人才的竞争。当今世界

人才资源已成为最重要的战略资源,出现了“人才国内竞争国际化,国际竞争国内化”的局面,高层次人才和急需紧缺人才已成为稀有资源和竞争的对象,争夺人才会比“圈地运动”更加激烈,发展中国家因人才大量流失而带来的安全隐患也更加突出。

二要树立人人都可以成才的观念。人才是一个相对的、发展的概念。人才泛指有才华、有特长、有道德、有作为、有突出业绩、有卓越贡献的人。人才是具有一定的知识或技能,能够进行创造性劳动,为物质文明、政治文明、精神文明建设作出积极贡献的人。随着经济和社会进步,对人才的要求越来越高,“具有中专以上学历和初级以上专业技术职称”作为人才统计标准,逐渐显露出不够完善的地方。实践证明,有学历或职称的不一定都是人才,有些作出了一定贡献的人才未必有特定的学历或职称。人才不是天生的,知识、才能、特长的获得,要靠学习和锻炼。一般而言,文凭和学历代表一个人知识、能力积累和水平,但并不意味着有文凭就有水平,有学历就有能力。“360行,行行出状元”。人才的类型不同,成才的道路不同,其成长规律和特点会有不同,个性也会有所不同。用一把尺子、一个模子去衡量和使用人才,既不符合党和国家事业发展的要求,也不符合人才成长的规律。

中国特色社会主义伟大事业,为每一个人的发展创造了广阔天地。我们应当大力营造人尽其才、人尽其才、人才辈出的体制、机制和环境,放手让一切劳动、知识、技术、管理和资本的活力竞相迸发,让每一个人的潜能和价值都充分发挥出来。在人才评价方面,要坚持德才兼备原则,以能力和业绩为导向,构建以业绩为依

据,把品德、知识、能力和业绩等要素构成的各类人才评价指标体系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,不拘一格选用人才。

三要树立不拘一格选用人才的理念。人才是分类别、分层次的。选拔任用人才,不应受身份、级别、年龄、学历、资历、民族、党派、团体等因素的限制。人人都可以成才,但并不是每一个自然人就一定能够成才,人口、人力与人才是有区别的。人才与庸才也是不能混为一谈的。一些超常的难得的人才,往往个性鲜明,特立独行,似乎不那么容易随波逐流。个性与才情并存,特点与缺点同在。接受不了他们的个性,就难以发挥他们的才能;容忍不了他们缺点,就无法欣赏他们的特点。“千军易得,一将难求。”自古以来,大才难得。大才往往因见识高被人非议,才能异被人嫉妒。大才不多,但才气高,能量大,应予破格重用。实现中华民族伟大复兴,是前无古人的开创性事业。欲建非常之功,必用非常之人。搞武大郎开店,水平高于自己的一概不用,就会使出类拔萃之才遭到埋没。对人才的使用要因岗用人,用当其位,用当其时,用当其才,不论是高层次人才,还是高技能人才,或农村实用人才,都应用其所能,用其所长。

二、逐步由物质资源优先开发转变为人才资源优先开发,是实施人才强国战略的基本途径

当人类社会跨入 21 世纪,全球正在全方位迈向知识经济时代,这是一个不可抗拒的历史性转变。知识经济本质上是人才经济、头脑经济、智慧经济。人的价值因这一转变而得到升华,人拥有的知识因这一转变而主宰未来,人类历史也因这一转变而更加辉煌。

人力资源亦称为人力资本,表现为知识、技能、体力价值的总和,是人口中蕴藏的劳动能力(包括智力和体力)的总和。“人力资本”理论创始人、1979 年诺贝尔经济学奖获得者西奥多·舒尔茨提出人力资本是经济发展的决定因素,从而引发了经济学革命,改写了西方经济学普遍强调的物力资本是经济增长的主要因素的观点。他曾指出“人类的前途将由人类的才智的进化来决定。”

世界经济发展史,是一部人力资源由数量向质量发展的历史,实际上就是人才的作用持续增长的历史,是人才不断创新的历史。第二

次世界大战以后,不同的发展中国家采取不同的发展战略,因而获得了不同的发展结果。

联合国教科文组织新近调查表明,在占有知识上的差距,在人才比率上的差距,最终导致国与国之间,在竞争力方面的差别。联合国一项调查表明,以一个文盲劳动者的劳动生产率为基数,小学文化程度的劳动者可提高 43%,中学文化程度的劳动者可提高 108%,而大专文化程度的劳动者则可提高 300%。世界银行的专家研究表明,劳动力受教育的平均年限增加一年,GDP 就增加 9%,即受三年教育与不受三年教育相比,能使 GDP 提高 27%。联合国的一项研究表明,在现代社会,在人的体能、技能、智能三者之间,获得体能、技能、智能,社会所需支付的成本分别为 1:3:9,而社会得到的收益分别为 1:10:100。就是说,一个仅具有体能的劳动者创造的财富只能维持其本人的生存;如果同时具有技能,创造的财富则高出仅具有体能者的 10 倍,能够养活 10 个人;再具有智能,创造的财富又提高 10 倍,可以养活 100 个人。有资料表明,在上世纪初,发达国家劳动生产率的提高 20% 左右是采用新的科学技术获得的。到七八十年代,这个比例上升到 60%—80%。发达国家中国民生产总值的增长 3/4 靠科技、靠人才,1/4 才是靠资本和设备。

中国是世界上人口最多,人力资源最丰富的国家,虽是个人口大国,但并不是人才大国。除了走人才资源优先开发之路,别无他途。2000 年我国具有大专以上学历的人才为 3816 万,数量居世界第二位,但仅占 25~64 岁人口总数的 5%,而美国为 35%(近 5000 万人),日本为 31%,韩国也达 23%。我国高等教育毛入学率 2003 年底才达到 17% 的世界平均水平,而 1997 年发达国家的平均水平已达 61.1%。我国人均受教育年限仅为 8 年,发达国家为 11~14 年。每 10 万人口中的研发科学家和工程师,我国仅 454 人,而韩国有 2193 人,俄罗斯有 3587 人,美国有 3676 人,日本有 4909 人。

2003 年末湖南省人口 6662.3 万人。2003 年末全省人才总量为 285 万人,人才占社会总人口的 4.3%。湖南省人才队伍建设虽然取得了显著成绩,但也存在着人才总量相对不足,结构不够合理,高新技术人才和国际化人才比较缺乏,各类人才创新创业能力有待增强等问题。全国第五次人口普查统计,湖南省每 10 万人口中大专以上学历的人才仅 2926 人,在全国排名

第20位,低于全国平均水平3543人,还不及北京的1/5、上海的1/4、天津的1/3。2003年底湖南省专业技术人才密度仅为256人/万人,与全国2000年的323人/万人差距较大。全省科技人员中高、中、初级职称的比例为1:8.9:16.7,距全国1:5:12的水平有一定差距。2003年全省人才效益为6.2人/百万GDP,而同期北京为5.3人/百万GDP,浙江为3.1人/百万GDP,广东省2002年为3.5人/百万GDP,上海2001年为2.4人/百万GDP。从现实和未来需要看,在注重培养高层次人才的同时,还要对工农业生产所需的高技能型人才的培养及早谋划,早做准备。湖南省现有高级技工仅6000人,占企业技术工人的0.46%,高级技工占工人比例远低于上海的6.2%和发达国家的30%—40%。在发达国家从事农业的农民,仅占全国人口的2.4%—3%,但有14%—16%的人,是为农业服务的机耕、运输、加工、病虫害防治、施肥及上层经营管理者。

21世纪是知识经济的世纪,是人才的世纪,人类已逐渐意识到对人力资源的开发比对物质资源的开发更为重要。世界发达国家都在实现从重物质、重资本到重人才的转型,并已实现了从依赖物质资源到依赖人才资源的战略转变。因此,我们要借鉴国外的成功经验,积极实施人才资源优先开发战略。

三、走人才强国之路,湖南有望实现跨越式发展

党的十五届五中全会提出:“发挥后发优势,实现社会生产力的跨越式发展。”湖南省不沿海、不靠边、不东也不西,而且人口多,底子薄。像这样的欠发达中部省份,怎样才能进行赶超和跨越式发展呢?我认为,抓住新技术革命和新产业革命的历史契机,坚定不移地走人才强国之路,湖南是能够后来居上实现跨越式发展的。

1. 世界近100多年以来人力资源开发与大国兴衰以及湖南省100多年兴盛的历史经验教训表明,一个国家或地区的兴旺发达,首先表现在人力资源有效开发和人才的兴旺发达之上。19世纪以来,世界经济发展史上先后三次出现过现代化后进国家追赶先行国家的成功范例。

第一次是1871年—1913年美国对英国的赶超。从19世纪开始,英国的生产力水平和人均受教育年限,都高于全世界所有国家。美国

对英国的赶超,既包括经济总量的赶超,也包括以人均受教育年限和毛入学率为综合指标的人力资源的加速积累。到1913年,英国经济在世界上的领先地位则让位于美国。

第二次是1953年—1992年日本对美国的追赶。日本作为世界上经济发展最成功的追赶国家,其间不仅GDP增长速度创世界记录,人力资源发展水平与美国的差距也大大缩小。

第三次是1965年—1992年韩国对西欧国家的追赶。其间,韩国GDP年均增长率为8.8%,之所以能在相当长时期保持经济高速增长,主要得益于中、高等教育的超常规发展以及人力资源开发水平的快速提升。

二战中曾被战败的联邦德国和日本仅仅用了30多年的时间就重新崛起,重新成为世界性经济强国;亚洲四小龙在最短的时间内,实现经济起飞。这些都是成功追赶的范例。

“惟楚有材,于斯为盛”。岳麓书院门首的这副名联,一直以湖南人才辈出为骄傲,并作为湖南走向世界的一张响亮名片。近代以来的湖南,从“碌碌无所轻重”的闭塞地区渐次变为“功业之盛,举世无出其右”的省份,成为在中国近现代史上产生过至深至巨影响的四个地区之一。其中一条重要原因是一代代湖南英才的崛起和人才社会功能的最大限度发挥。在二十四史载入的5783位历史人物中,湖南籍的只有55人,仅占0.95%。而近现代761位历史名人中,湖南籍的有116人,占全国的10.9%。

2. 新技术革命和新产业革命的兴起,是后发国家或地区跨越式发展的历史契机。跨越式发展,是指在一定历史条件下,落后者对先行者走过的某个发展阶段的超常规跨越行为。跨越式发展是与渐进式发展相比较而存在的一种特殊发展方式。快速发展不等于跨越式发展,落后者快速跟进也不属于跨越式发展,只有落后者跨过先行者的某个发展阶段才属跨越。跨越式发展是一个时间过程,要遵循客观规律,坚持有所为有所不为,集中人力、物力、财力,在基础好、具备发展条件的重点领域、重点产业、重点区域实行重点突破。它是生产力发展不平衡规律起作用的结果,是开发人力资源的结果,是发挥后发优势的体现。

从人类文明演进的基本线索看,由以开发物质资源为重点向以开发人力资源为重点的转移,是人类社会发展的基本趋势,是人类对自身价值的认识发展到一定阶段的醒悟和升华。