



热门文章

- ◆ 改革开放以来中国民族理论若干问题研究述评
- ◆ 党中央第三代领导集体对民族理论的丰富发展
- ◆ 试论中国特色社会主义民族理论体系
- ◆ 毛泽东解决中国民族问题的理论和政策研究
- ◆ 马克思主义民族理论中的“社会发展总问题”涵义商榷
- ◆ 马克思主义民族理论是一门独立的学科
- ◆ 邓小平民族工作思想的主要特点、理论突破
- ◆ 民族区域自治制度与社会和谐
- ◆ 关于加强民族和谐理论研究的几个问题
- ◆ 构建中国民族理论的学术话语体系

相关链接

- 部委网站
- 委属单位网站
- 地方民族工作部门网站
- 干部学院网站

推进民族地区人才发展战略的对策思考

来源: 团结报 作者: 龙春生 2012-06-11 15:10:04 浏览次数: 133

胡锦涛总书记在建党90周年大会上指出,要以更宽的视野、更高的境界、更大的气魄,广开进贤之路,把各方面优秀人才及时发现出来、合理使用起来。民族地区由于经济发展滞后、财力薄弱、经济待遇偏低,年轻人才尤其是优秀人才“引进难、流失快”的问题十分突出,人才严重短缺。因此,民族地区只有大力推进人才发展战略,实现人才效益的最大化,才能为经济社会发展提供强有力的智力支撑。

一、创新理念,营造良好的重才环境

一是创新人才观念。抓住转变观念这个思想基础,树立“爱护人才就是促进发展、浪费人才就是贻误发展”的科学人才理念,以更加开放的胸怀和灵活的办法“借脑引智”,吸引各方英才在民族地区建设中施展才华、建功立业;培养选拔年轻人才,既要破除“论资排辈”、“平衡照顾”、“求全责备”、“唯年轻化”等思想障碍,也要严格标准程序,提高选拔任用质量。二是深化人才制度改革。创新和完善对年轻干部的选拔任用制度,为来自基层一线的年轻干部选拔任用提供空间;大力推行高技能人才聘任制度,把高技能人才配置作为重大工程项目招投标、评优和资质评估的必要条件;推行领军人才倾斜政策,在项目、经费、科研等方面对领军人才给予全力支持,把领军人才纳入省管、州管专家库,积极推荐成为党代表、人大代表和政协委员,提高政治地位。三是健全人才服务机制。进一步健全人才选拔任用方面的公开制度,以宽阔的胸襟、开放的姿态来管理和开发各种人才资源,打破行业之间、部门之间、地区之间、所有制之间等各种人才壁垒;注重建立一套完整的党管人才政策法规体系,促进党管人才工作的规范化、法制化;注重充分调动和发挥相关职能部门的积极性,整合人才工作资源,形成党管人才的工作合力;着力建立优胜劣汰的人才竞争使用机制和不断自我提高的人才素质提升机制,随时掌握人才队伍变化,及时调整人才工作措施。四是坚持正确舆论导向。合理引导网民关切和舆论,在全社会营造“有才者上”的良好氛围,使“尊重人才、爱护人才、理解人才、宽容人才”形成共识,让“不拘一格”常态化、长效化,为有觉悟、有知识、有本事的优秀人才健康发展营造宽松的成长环境。

二、突出优先,打造便捷的纳才通道

一是突出人才优先发展战略,着力五个坚持:坚持立足优势资源优先引进人才。民族贫困地区在矿藏、生态、水电等方面优势明显,要充分发挥好地区优势资源吸引集聚人才的作用,有计划、分层次地引进和培养一批高层次人才和创新团队。坚持人才资源优先开发。把人才资源开发摆在经济社会发展的突出位置,加大人才培养力度,创新人才培养模式,提高人才培养质量,大幅度提高各类人才的整体素质和能力。坚持人才结构优先调整。在推进经济结构战略性调整中及早谋划和调整人才培养配置结构,形成合理的专业素质结构、层级结构、分布结构。坚持人才投入优先保证。地方政府要加大对人才发展的财政投入,把人才发展主要指标列入经济社会发展规划和年度目标,推动政府、社会、用人单位和个人共同投资人才资源开发。坚持人才制度优先创新。高度重视并优先进行人才制度创新,完善人才开发和管理机制,激发各类人才的创新能力。二是突出畅通人才引进渠道。重点围绕“不求所有、但求所用”做文章,大胆引进、大胆起用,进一步巩固和发展“户口不迁、关系不转、

双向选择、自由流动”的人才柔性引进机制。加强人才市场建设，充分发挥市场配置人才作用，通过市场选才、引才、用才。组织用人单位、用人企业走向发达地区或高校，采取现场招聘等形式，引进所需人才；办好网络劳务市场，利用网络媒体，发布人才供求信息；加强人才中介机构的规范、管理，运用市场机制，合理配置人才资源。不断开辟人才引进的绿色通道，采取团队引进、核心人才带动引进等形式引进人才，对高学历、高职称、紧缺急需人才要放宽准入条件，在手续办理、食宿安排、家属安置等方面给予优先考虑。坚持招商引资与招才引智相结合，鼓励单位、企业自主招才，积极引进科技含量高、人才需求量大的重大项目，通过项目引进，实现“引一个项目、兴一方产业、育一批人才”的目标。

三、完善激励，建设宽松的成才平台

一是用机制留人，实施公正灵活的用才政策。建立“崇尚业绩、社会认可”的人才评价机制。立足公正、公平、公开，改进评价方式，党政人才和社会工作人才重在群众认可；企业经营管理人才重在市场和出资人认可；专业技术人才和高技能人才重在社会和业内认可；农村实用人才重在农村和农民认可。建立“党政统筹、市场配置”的人才流动机制。采取政府管宏观、市场自由配置、单位自主用人、人才自主择业的人才流动配置方式，推动不同行业、不同区域、不同层次人才之间的相互流动，让优秀人才大显身手，让闲置人才有用武之地，让紧缺急需人才得到有效补充。二是用事业留人，搭建人才施展才华的舞台。积极为人才展示才华提供平台和机会，积极为各类人才干事创业提供资金、技术、信息等方面的支持和服务，使各类人才“创业有机会、干事有舞台、发展有空间”。三是用待遇留人，充分调动各类人才的积极性。政府每年拿出一定资金对有特殊贡献的专业人才实行奖励，拿出专项资金设立艰苦特殊岗位津贴，切实激发人才干事创业激情。鼓励企事业单位把资本、技术、管理等要素纳入人才收入分配方案，采取年薪制、协议工资制及技术入股等形式分配和奖励科技人员、经营管理人员。四是用感情留人，营造人才工作的宽松环境。建立完善领导干部联系拔尖人才、高层次人才制度和定期谈话制度，加强沟通，增进理解，使“爱才、重才、容才、惜才”思想深入人心，不断激发他们的贡献热情和创造潜能。

四、用足政策，夯实坚固的育才基地

一是“结对子”建长效帮扶机制。争取国家制定出台一系列人才优惠政策，协调有关部委和沿海发达省区从资金、培养、技术等方面对口支援民族贫困地区，立足定期支持和长期保障。二是“派进来”帮助民族地区发展。积极实施国家定期选派机关干部和“博士服务团”成员等高层次人才来民族地区挂职锻炼，鼓励科研院校选拔优秀人才到机关事业单位民族地区实训，且在重要岗位任职。三是“送出去”进行战略培养。积极争取国家加大力度，选派民族地区党政干部赴中央、国家机关及发达省市挂职锻炼；选派民族地区人才到国家知名高校、科研院所研修，重点培养一批用得上、留得住的人才。四是“强合作”进行区域互动。主动在发达地区建立人才培养基地，把民族地区人才送到发达地区学习培训，提升人才综合素质；鼓励民族地区与发达地区建立劳务输出或人才引进协作机制，组织民族地区用人单位和企业到发达地区举办招聘活动，引进发达地区高层次人才。五是“重交流”促协同发展。民族地区之间经济发展有先后，人才开发各有所长，加强彼此间的交流合作同样重要，可采取异地培训教学、互派挂职锻炼、举办人才交流洽谈会等形式，发挥各自优势，取长补短，加强民族地区之间人才、经济互动交流，促进民族地区之间人才、经济双边发展。六是“固基础”着力培养本地人才。民族地区要坚持外引人才为辅，开发本地人才为主的方针，积极争取上级支持，加强本土人才培养。大力发展地区教育事业，开发本地人才资源，着力解决民族地区人才总量不足、人才外流严重和高层次人才奇缺等问题。大力实施素质教育，不断提升义务教育水平，加快普及高中教育，加强职业技术教育，发展远程和网络教育，逐步提高民族地区教育质量和办学水平。