



学术跟踪

- ▶ 人力资源和社会保障事业发展“十二五”规划纲要
- ▶ 专业技术人才队伍建设中长期规划
- ▶ 2011年两会
- ▶ 2010年两会
- ▶ **学术跟踪**
- ▶ 纲要解读
- ▶ 绩效工资
- ▶ 白皮书
- ▶ 五个着力点

学术跟踪

胡雪梅：跳出五大误区 创新五大理念

2011-06-23 | 访问次数: | 编辑: rky | 【大 中 小】



胡雪梅

2011-06-21

在全国人才工作会议召开和国家中长期人才发展规划纲要发布一周年之际，举办这次座谈会，我觉得非常及时，意义深远。这个座谈会，既是一次交流工作、回顾总结的会议，又是一次畅谈体会、碰撞思想的会议，更是一次研讨理论、谋划发展的会议。

回顾近一年来的人才工作实践，中央，特别是中组部接连推出一系列重大人才政策和重大人才工程，在广大基层引起了强烈而积极的反响。如果用两个关键字来概括，那就是“动”、“新”。

四“动”带来了四“新”

首先是搅动。中央颁布实施的第一部中长期人才发展规划，绘就了未来10年建设人才强国的“路线图”，的确大大地搅动了上下左右的“神经”，制定、出台、实施人才规划的过程就是思想不断搅动的过程，由此带来的是人才工作思路逐步清晰、资源逐步整合、力量逐步集聚的新局面。

第二是牵动。中央推出的第一个面向全球的引才工程“千人计划”的强劲实施，示范引领着省市区各级引才工程、引才计划的制定和实施，牵动着国内外广大高层次人才的眼球，牵动广大留学人才的心。这个牵动带来的是高层次人才这一稀缺资源在中国、在省市之间加速流动、优化配置的新局面。

第三是调动。人才强国战略的纵深推进，特别是李源潮部长提出的要把人才强国推到人才强省、落到人才强市，有力地调动了省、市、县各级“第一把手”抓“第一资源”的积极性、主动性和创造性，随之带来

的是省市县各级“一把手”把人才工作“谋在心中、抓在手中、落实在行动中”的新局面。

第四是推动。人才工作会议和人才规划中提出的一系列重大政策和重大人才工程，在组织部门的强力推动下，得到有力贯彻和落实，坚持党管人才原则、组织部门牵头抓总、各部门各负其责、全社会广泛参与的人才工作新格局正初步形成。

回顾成绩、倍感振奋，思考未来、任重道远。当前和今后一个时期，如何在人才工作实践中进一步解放思想、解放人才、解放科技生产力，是摆在人才工作者面前的一个重大而深远的课题。结合工作的实践和体会，我感到关键要跳出“五大误区”，创新“五大理念”：

一要跳出“见物不见人”的误区，树立和倡导“重物”更要“重人”的理念。全国人才会议以来，总体来看，各地各级重视人才工作的意识在不断增强，但实际工作中，我们不难发现，目前“见物不见人”的问题仍不同程度存在，人力资本优先积累的发展模式尚未形成。具体表现在物质投入重于人才投入、资源开发重于人才开发、项目引进重于人才引进。著名经济学家、诺贝尔奖获得者海克曼测算过，目前中国对物的投资与对人的投资之比是12：1，而美国是3：1，韩国是8：1。这样的投资结果是高楼大厦建起来了，机场铁路修起来了，但是缺乏具有核心竞争力的人才。深究其因，我认为人才投入所具有的时滞性，加上政绩考核的现实性，是客观存在的两大因素。“十年树木，百年树人”，投资于人不如其投资于物那么立竿见影，而政绩考核的GDP、财政收入等核心指标使一些决策者容易走入“重物不重人”的误区。对此，我感到，一方面要大力宣传“引进一个人才，推动一方经济”的典型经验。例如江苏无锡引进了施正荣博士，缔造了无锡光伏产业神话，实现年销售规模200多亿元，把中国光伏产业与世界差距缩短了15年。另一方面要改革创新以科学发展观为指导的政绩考核评价体系，加大、加重人才贡献率、人才投入占GDP的比重等核心指标在考核体系中的权重。从而教育和引导越来越多的决策者，牢固树立“服务发展，人才优先”的理念，真正做到见物更要见人，重物更要重人。

二要跳出“唯我所有”的误区，树立和倡导重“所有”更应重“所用”的理念。受传统观念影响，现在许多决策者仍把做好人才工作片面理解为“拥有”人才、“留住”人才、“占有”人才。其实当今时代，信息技术的广泛运用突破了时间、空间的概念，完全可以变“人才流动”为“知识流动”，实现人才资源共享。比如，美国很多医院的放射科医生将CT和磁共振扫描图像的读片分析工作，外包给了印度医生。印度的白天正好是美国的夜晚，美国医生晚上休息，印度医生正好白天读片分析，第二天美国医生一上班就能看到通过网络传回的分析结果，从而对病人作出诊断。据统计，75%的印度软件专家实际上在为美国工作。这生动地诠释了人才“所有”和“所用”的辩证关系。对此，我们要按照源潮部长提出的牢固树立人才发展以用为本的理念，把用好用活人才作为人才工作的根本任务，采取“候鸟式引才”、“柔性式引智”等各种手段和方法，“不求所有、但求所用，不求常住、但求常来”。

三要跳出“人才=学历+职称”的误区，树立和倡导重“学历、职称”更要重“能力、业绩”的理念。有一顺口溜：“对博士生不设院门，对研究生敞开大门，对本科生开扇小门，对专科生稍开窗门，对中专生紧锁铁门”，反映出一些用人单位招聘人才时过分看重学历的现象。有的单位以“优厚待遇”抢得高端人才，而在实际使用中又往往让其干普通劳动力就能干的工作，造成“高才”低用、“大才”小用、“优才”劣用。而发达国家早已走出唯学历的误区，比如，在美国某大报一年刊登的3544则科技类招聘广告中，2799则没有任何学历要求。“三百六十行，行行出状元”。实践一再证明：博士里面有庸才，工人农民里面有人才。浙江民企100强中，约90%的老板出身于农民、工人，许多只有中、小学文化水平。如万向集团董事长鲁冠球出身铁匠，正泰集团老板南存辉出身修鞋匠，雅戈尔集团总裁李如成出身农民。但是他们通过自身创业的磨炼、创新的实践和创优的业绩，生动而有力地证明学识、见识、胆识都是财富，学历、能力、经历同样重要。

四是跳出“人才配置行政化”的误区，树立和倡导重“有形之手”更要重“无形之手”的理念。“人才是第一资源”，在市场经济条件下，配置人才资源的机制可以概括为“两只手”，即党和政府宏观调控与行政干预的“有形之手”，市场机制发生作用的“无形之手”。据统计，美国的专业技术人才人均一生流动12次，即使在主张“终生雇佣”的日本，人均流动率也达到10.2次。而中国的这一数字仅为0.87，55%的人参加工作后从未流动过。人才流动是人才追求自身价值最大化的必然结果。人才学研究表明，一般来说，一个人应该5年换一次岗位。怎样让人才在流动中实现价值最大化呢？就要求我们在市场经济条件下，大力倡导重“有形之手”更要重“无形之手”的配置理念，既要充分发挥党和政府的宏观调节作用，又要充分发挥市场机制在人才资源配置中的基础性作用。

五要跳出“唯物质待遇才能留人”的误区，倡导和树立重“待遇留人”更重“事业和环境留人”的理念。过去，我们在吸引人才、留住人才方面，更多地强调优惠政策、物质待遇。其实，越来越多的人更看重专业的发展、身心的和谐、事业的成功。“人往高处走，才往用处流”、“资本跟着人才走，人才跟着环

境走”已成为人才流动的自然规律。这就要求我们在注重提高物质待遇的同时，更要优化人才的创业环境、人文环境、法制环境，真正使各类优秀人才充满实现自我抱负的快乐感、贡献社会的自豪感和得到普遍认可的荣誉感；真正使各类人才有用武之地而无后顾之忧，有苦练“内功”的动力而无应付“内耗”的压力，有专心谋事的成就感而无分心谋人的疲惫感；为一切有志之士提供施展才干的辽阔天地、实现人生抱负的广阔舞台和发挥才干的更大空间。（江西省委组织部人才工作处处长）

来源：光明网

[>>返回](#)

相关新闻

- 王耀辉：人才是中部未来发展主要推动力 2011-06-29
- 应急管理体系信息化建设研究 2011-06-29
- 丁守海：中国公共部门就业凸显棘轮效应 2011-06-29
- 中美大学生资助政策比较 2011-06-28
- 技术创新与制度创新关系的研究综述 2011-06-28
- 个税法二审草案仍3000元起征 为个税进一步改革留下空间 2011-06-28
- 中国人迎来“制度养老”时代 2011-06-28

Copyright (c) 2010 中国人事科学研究院 版权所有

地址：北京市朝阳区育慧里5号 邮编：100101 院办电话：010-84635652

科研管理处：010-84635686、84622949

京ICP备10211434号