

# 参 考 信 息

江苏技术师范学院图书馆主办 第 4 期 (总 9 期) 2004 年 4 月 20 日

## 中央人才工作决定的十大创新

- 第一,在人才工作的指导思想上,提出了用三个代表重要思想统领人才工作。
- 第二,在人才工作的发展战略上,提出新世纪新阶段人才工作的根本任务是实施人才强国战略。
- 第三,在人才工作的根本任务上,坚持“以人为本”,把促进发展作为人才工作的根本出发点。
- 第四,在人才工作的理念上,提出了要树立科学的人才观。
- 第五,在人才评价和使用上,提出了科学的人才评价和使用机制。
- 第六,在人才市场建设上,突出要抓好市场机制建设。
- 第七,在人才激励机制上,提出了以鼓励劳动和创造为根本目的。
- 第八,在人才工作重点上,提出了着重培养造就高层次人才队伍。
- 第九,在人才发展动力上,提出了人才资源开发要与经济社会协调发展。
- 第十,在人才工作领导力量上,提出了党管人才原则的深刻内涵和基本格局。

(摘自:《中央人才决定的十大创新》/中国人才 2004.02)

## 教育部六大工程构建战略抓手

教育部确定了六大重点工程,教育部长周济指出,这是实现计划预定目标的战略抓手。

一是“新世纪素质教育工程”,进一步全面推进素质教育,促进学生全面发展,为学生终身可持续发展奠定基础。

二是“就业为导向的职业教育与培训工程”,适应市场经济体制条件下就业市场的需求,增强学生的就业、创业能力,培养大批技能型人才,特别是高技能人才。

三是“高等学校教学质量与教学改革工程”,进一步深化高等学校的教学改革,努力提高人才培养质量。

四是“高校和职业院校毕业就业工程”,建立更加完善的毕业就业领导体制、运行机制、政策体系和指导、服务体系。

五是“教育信息化资源建设和人才培养工程”,全面提高现代信息技术在教育系统的应用水平。

六是“高素质教师队伍和管理队伍建设工程”,完善教师教育和继续教育体系,进一步深化人事制度改革,加快建设一支高素质教师和管理队伍。

(摘自:周济.《教育部六大工程构建战略抓手》/中国人才.2004.2)

## 优化人才环境 提升人才竞争力

当前,在人才环境建设上,既要重视硬环境,更要重视软环境。在硬环境方面重点要抓好经济环境建设,在软环境建设方面需要着力以下六个方面加以营造。一是体制环境;二是法制环境;三是制度环境;四是政策环境;五是人文环境;六是人际环境。

## 体制环境是人才环境建设的重中之重

要革除一切不利于人才资源开发的体制弊端。体制问题关乎全局,决定着方方面面。十多年来,随着我国市场经济体制的逐步建立,人事人才管理体制也取得了积极性的进展。但是,在人事人

才管理问题上，政府与企业、政府与事业、政府与其他各类社会组织的关系并没有完全理顺，构建新体制的任务还十分艰巨。我们要努力构建一个充满着生机活力的、有利于各类人才成长的、能够促进人才有序流动的、与社会主义市场经济配套的人事人才管理新体制。这种新体制应当具备六个特征：关系顺畅；职责明晰；分类到位；机制灵活；制度健全；政策配套。营造良好的体制环境，是人才环境建设的重中之重。

## 法制环境是人才资源开发的重要保障

要尽快把人才资源开发活动纳入法制化轨道。人才法制环境是与人才资源开发有关的社会法制系统，包括法律规范、执法状况、人才的法律意识等。完善的人才法规体系，是推动人才资源开发和保护人才权益及财产安全的重要保障。改革开放以来特别是实施依法治国方针以来，中国人事人才法制建设取得了可喜的成就。但是总体来讲法制建设仍显滞后，体系不健全，层次不到位，效力程度低。有法可依、有法必依、执法必严、违法必究的法律环境还没有完全形成。

## 制度环境是人才开发的根本保证

要为人才开发提供良好的制度保证。邓小平同志讲过，制度建设更带有根本性、长期性和全局性。他还说过，我们说资本主义不好，但它在用人问题上比我们先进，打破常规、不拘一格选人才，值得我们学习借鉴。就我国目前情况来看，人事制度建设重点要抓好以下若干方面：竞争上岗制度，双向选择制度，分配激励制度，流动用人制度，兼职兼薪制度，契约合同制度，执业资格制度，岗位管理制度，双考录用制度，争议处理制度，监督制约制度。

## 制度环境是吸引、留住人才的政策导向

要用具有竞争力的人才政策最大限度地激发人才创造潜能。政策和策略是党的生命。政策性开发，是现代人才资源开发的重要方法。创造良好的人才政策环境，对于培养、引进、使用、留住人才至关重要。尤其是用人政策和分配政策，对于人才成长具有重要的导向作用。用庸人必然排斥能人，用奴才肯定气跑了人才，只有重视德才兼备的人，才能留住才华出众的人。分配政策也很重要。大锅饭是造就懒汉的温床。重奖之下必有勇夫。迄今为止，劳动仍然是中国人谋生的第一手段。进几年来，随着人才争夺的日益加剧，各地为吸引和留住人才，赢得竞争主动，纷纷出台相关政策。但是，从全国的情况来看，人才政策环境建设仍有很大空间。

## 人文环境是鼓励、支持人们干事业、干成事业的良好氛围

人文环境包括社会成员的思想观念、社会风气、社会氛围等。优化人文环境的目的在于：鼓励竞争，包容失败；支持人们干事业，支持人们干成事业；在全社会营造尚贤风气，尊重知识尊重人才，尊重劳动，尊重创造。失败的机会多于成功，人人如此。没有失败就没有成功。但凡伟大的人物几乎都经历过重大挫折。毛泽东同志讲过，挫折和失败教育了我们，使我们变得比较聪明起来。只许成功不许失败，不符合事物发展规律。从某种意义上讲，努力营造宽松、自由、民主、平等、公开、公正的人文环境，比单纯引进人才更显得重要。

## 人际环境是吸引人才、留住人才的关键所在

六是人际环境。所谓人际环境，指的是微观环境，即小气候。俗话说，“士为知己者死。”“为朋友两肋插刀。”这些话虽然缺少政治前提，但也有他一定的道理。一个单位能不能吸引人才，人才来了能不能留得住，人际环境起着重要的作用。这种人际关系包括团队情商和团队首长的情商。团队情商，即团队的和协度。团队首长的情商，即领导者的人格魅力。要努力提高团队情商尤其是团队首长的情商。

（摘自：中国人事科学研究院·吴德.《优化人才环境提升人才竞争力》/中国人才 2004.02）

## 党如何管理党政人才

在党政人才的管理方面，我们有两个体制，一是党管干部体制，一个是公务员体制。两个体制应该在人才培养和管理上协调好。党管人才应该有一个清晰的界限。党除了在制定人才培养的宏观政策之外，还要管好领导干部的培养和任用。在具体的管理制度中是否可以考虑对党管干部实行政务官和事务官的分别管理体系。政务官应该党管，实行任期制。一个政务官同时也应该是一个优秀的政治家，他能协调各种社会关系，解决各种社会矛盾；事务官是公务员和高层技术官员，政府根据他们的专业知识和行政能力进行任用和管理。事务官应该是终身制，而且不受政务官任免的干预。这两方面的分离，对我们国家党政人才的培养、人力资源的开发和科学管理，都会产生很好的效果，也可以理顺已经在一些地方实行的管理制度之间的关系。

（摘自：《民族复兴要靠大聪明大智慧》/群言 2004.02）

## 重建人才新标准 突出能力业绩

上海公共行政与人力资源研究所所长沈荣华等人才专家认为，发达国家的一些做法值得我们借鉴。由于发达国家高等教育早已进入“普及化”“大众化”阶段，他们对人才标准的界定已走出了“唯学历”的误区，主要强调“两个导向”：

一是能力导向。虽然要考虑人才的学历和职称，但更突出其综合能力和专业水平，从而真正做到唯才是用。

二是业绩导向。在竞争环境中，业绩至关重要，因为只有业绩才能把一个人同其他竞争者区别开来。我们应重建人才标准，变“学历本位”为“能力本位”。

我们的人才新标准应当是：具有一定的知识或技能，能够进行创造性劳动，为物质文明、精神文明建设作出积极贡献的人。沈荣华还表示，新标准可以有学历和职称的概念，也可以没有这些概念，但必须从以学历为本位变以能力为本位，把人才置于经济社会发展进程中去考察，以为社会所创造的价值大小去衡量，从而形成人人做贡献的“不安于现状、不墨守成规”的社会氛围，推动社会不断进步。

（摘自：《重建人才标准突出能力业绩》/教育与职业 2004.03）

## 兴校强校决定的因素是人才

人才问题：始终是高等学校改革与发展的核心问题和头等大事。改革开放以来，特别是过去几年，我国高等教育事业呈现出前所未有的蓬勃发展势头，经历了有史以来最为深刻的变革。在新的形势下，我们高等学校既面临着千载难逢的发展机遇，也面临着前所未有的严峻挑战，不进则退，慢进也是退。怎样使我们的高校特别是重点高校持续健康协调快速地发展？最关键和决定性的一条，最现实最有效最根本的途径和办法，就是千方百计培养、吸引、用好人才，建设一支高素质高水平的教师队伍。

最近一年多，高等学校都在认真思考“建设什么样的大学”和“怎样建设这样的大学”，制定学校的“发展战略规划”、“学科建设和队伍建设规划”、“校园建设规划”，两个问题的思考和三个规划的制订，都必须有充分的人才资源作为支撑和保证。现在看来，我们与世界一流大学的最大差距，是教师队伍水平的差距。加快高层次人才队伍建设，努力吸引、培养和造就一批具有国际水平的学术大师和优秀人才群体，是建设若干所世界一流大学、一批高水平大学与重点学科的必然要求，是发展我国高等教育事业的必然要求。

## 创新人才工作思路 大力加强教师队伍建设

一是要充分发挥高校多学科优势，进行组织创新和管理创新。

二是要在调整和整合的基础上，加强重点学科和重点研究中心建设，使之成为攀登世界科技高峰、解决重大理论和实践问题、带动相应学科领域发展的重要基地。

## 抓人才，要靠事业，在事业发展中培养人才，在学校建设中造就人才

一是要把促进发展作为人才工作的根本出发点。

二是要在发展的实践中培养人才，鼓励优秀人才脱颖而出。

三是要充分发挥教授在治学方面的主导作用，使他们真正成为推动学校事业、尤其是学科建设的重要力量。

## 抓人才，要靠感情，要尊重人才、关心人才、爱护人才

一是要树立以人为本的管理理念，把人才放在适当的岗位上，让人才的创造性得到最大限度的发挥。要树立大人才观，坚决打破部门、地域的界限，破除门户之见和文人相轻的陈旧观念，不求所有但求所用，在更加广阔的范围内选才和揽才。

二是要不拘一格选人才、用人才。要坚决打破论资排辈的传统观念，把实践作为衡量人才的根本标准，作为发现和识别人才的根本途径，确立“德才兼备，重在实绩”的选才标准。

三是要信任和爱护人才。金无足赤，人无完人。奇才大器者往往个性鲜明，瑕瑜互见。看一个人，要从主流和大节上去看，不能以偏概全、求全责备。海纳百川，有容乃大，要有宽广的胸怀，学会宽容，讲求民主。否则，将会目中无才，甚至埋没、葬送人才。要坚持唯才是举，充分尊重人才的个性，扬其所长，避其所短，体现爱才之心、识才之智、容才之量、用才之艺。

四是要遵循高层次人才成长规律，弘扬科学与民主精神，坚持“百花齐放、百家争鸣”的方针。创新不可能有百分之百的成功率，要鼓励探索，宽容失败；鼓励学术争鸣，保护不同意见；鼓励年轻人敢于探索，敢于提出新观点，敢于面对失败。要切实解决学术浮躁、急功近利等不良倾向，坚决反对和制止各种学术腐败现象。

## 抓人才，要靠待遇，创新人才工作机制与制度，建立激励与约束机制

一是进一步探索有利于团队建设和发展的内部管理和考核机制，走出一条具有中国特色的高校高层次人才队伍建设的路子。

二是进一步完善教师考核评价标准，建立以业绩和能力为导向、科学合理的教师考核评价机制。

三是继续深化分配制度改革，从注重提高个人待遇向更加重视支持人才成长和发展转变，鼓励优秀人才脱颖而出。

（摘自：《以人为本人才强校》高等教育 2004.3）

## 注重领军人物和团队建设

领军人物是学科的“灵魂”，他们了解国内外学科发展趋势，能够把握学科的发展方向，掌握学科资源。同济大学副校长万钢介绍，学校的土木和桥梁学科长期保持着国内领先的学术地位，与拥有领军人物密不可分。

北京化工大学党委书记王芳说，学校制定了高层次人才引进和人才培养的特殊政策——“英才工程”，盯住前沿学科，抓住影响未来世纪发展的关键学科领域或交叉学科，前瞻性地、有针对性地大力引进高层次拔尖人才，特别是具有拓展新学科能力，并能组织、带领一批人协同攻关的领军人才，构筑人才高地。

人才难得，既有学术水平、又有较高的政治思想素质和人品，既有组织协调能力、又有较强的社会活动能力的帅才更难得。北京师范大学党委书记陈文博在接受记者采访时说，学校围绕着重点学科、优势学科、新兴学科、特色学科的建设，通过外向广纳贤才、内向培养扶持，快速形成高起点、高层次的学术带头人团体，实现了学科队伍的跨越式发展。

领军人物极其重要，创新团队建设则是搭建大平台、争取大项目的重要举措。北京师范大学校长钟秉林对记者说，学校非常重视和提倡创新团队建设，鼓励合作攻关，积极营造团队文化。学校现已建成文艺学、概率论、发展心理学、地学遥感、资源科学、环境科学等多个团队。

(摘自:《大学校长书记纵论“人才强校”战略》/教育部直属高校咨询委员会第14次全体会议)

## 抓人才, 要靠感情, 要尊重人才、关心人才、爱护人才

一是要树立以人为本的管理理念, 把人才放在适当的岗位上, 让人才的创造性得到最大限度的发挥。要树立大人才观, 坚决打破部门、地域的界限, 破除门户之见和文人相轻的陈旧观念, 不求所有但求所用, 在更加广阔的范围内选才和揽才。

二是要不拘一格选人才、用人才。要坚决打破论资排辈的传统观念, 把实践作为衡量人才的根本标准, 作为发现和识别人才的根本途径, 确立“德才兼备, 重在实绩”的选才标准。

三是要信任和爱护人才。金无足赤, 人无完人。奇才大器者往往个性鲜明, 瑕瑜互见。看一个人, 要从主流和大节上去看, 不能以偏概全、求全责备。海纳百川, 有容乃大, 要有宽广的胸怀, 学会宽容, 讲求民主。否则, 将会目中无才, 甚至埋没、葬送人才。要坚持唯才是举, 充分尊重人才的个性, 扬其所长, 避其所短, 体现爱才之心、识才之智、容才之量、用才之艺。

四是要遵循高层次人才成长规律, 弘扬科学与民主精神, 坚持“百花齐放、百家争鸣”的方针。创新不可能有百分之百的成功率, 要鼓励探索, 宽容失败; 鼓励学术争鸣, 保护不同意见; 鼓励年轻人敢于探索, 敢于提出新观点, 敢于面对失败。要切实解决学术浮躁、急功近利等不良倾向, 坚决反对和制止各种学术腐败现象。

## 抓人才, 要靠待遇, 创新人才工作机制与制度, 建立激励与约束机制

一是进一步探索有利于团队建设和发展的内部管理和考核机制, 走出一条具有中国特色的高校高层次人才队伍建设的路子。

二是进一步完善教师考核评价标准, 建立以业绩和能力为导向、科学合理的教师考核评价机制。

三是继续深化分配制度改革, 从注重提高个人待遇向更加重视支持人才成长和发展转变, 鼓励优秀人才脱颖而出。

(摘自:《以人为本人才强校》高等教育2004.3)

## 注重领军人物和团队建设

领军人物是学科的“灵魂”, 他们了解国内外学科发展趋势, 能够把握学科的发展方向, 掌握学科资源。同济大学副校长万钢介绍, 学校的土木和桥梁学科长期保持着国内领先的学术地位, 与拥有领军人物密不可分。

北京化工大学党委书记王芳说, 学校制定了高层次人才引进和人才培养的特殊政策——“英才工程”, 盯住前沿学科, 抓住影响未来世纪发展的关键学科领域或交叉学科, 前瞻性地、有针对性地大力引进高层次拔尖人才, 特别是具有拓展新学科能力, 并能组织、带领一批人协同攻关的领军人才, 构筑人才高地。

人才难得, 既有学术水平、又有较高的政治思想素质和人品, 既有组织协调能力、又有较强的社会活动能力的帅才更难得。北京师范大学党委书记陈文博在接受记者采访时说, 学校围绕着重点学科、优势学科、新兴学科、特色学科的建设, 通过外向广纳贤才、内向培养扶持, 快速形成高起点、高层次的学术带头人团体, 实现了学科队伍的跨越式发展。

领军人物极其重要, 创新团队建设则是搭建大平台、争取大项目的重要举措。北京师范大学校长钟秉林对记者说, 学校非常重视和提倡创新团队建设, 鼓励合作攻关, 积极营造团队文化。学校现已建成文艺学、概率论、发展心理学、地学遥感、资源科学、环境科学等多个团队。

(摘自:《大学校长书记纵论“人才强校”战略》/教育部直属高校咨询委员会第14次全体会)