

浅谈人力资源相关的几个问题

张建丽

(吉林省洮南市民政局 吉林 洮南 137100)

[摘要] 随着经济的快速发展,社会主义市场经济逐渐趋于成熟,在以市场为主导这一背景下,生产力的进步使社会对于知识和技术的渴求越来越强烈。各个竞争对手对于人才的吸收和聘用也越来越重视。生产力的竞争就是人才的竞争,人才如何选择?人力资源如何运用?怎样组织才更合理并发挥最大值?这关系到用人单位的生存和发展,是一个企业生存和发展所必须面临和考虑的最重要的问题。

[关键词] 人力资源 生产力 市场经济 人才 生存和发展

[中图分类号] C96 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1009-5349 (2014) 01-0001-01

生产力的进步和发展需要人的参与,随着生产力的发展,以人为本的观念和原则更加适合社会发展的需要。我们正处于改革发展的新阶段,在思想观念多样化、利益格局多元化的形势下,我们要转变传统的人事观念,对人力资源管理进行科学、系统的认识,要进一步深化人事制度改革,构建科学、有效的选人用人机制。

第一,我们要扩大选人用人的视野,打破论资排辈的传统观念,让人才可以脱颖而出。

由于受传统观念的影响,以往人才的选用上大多按论资排辈的标准进行,这严重挫伤了人才竞争的积极性和公平性,使人才被扼杀和埋没,不能人尽其用、人尽其才。这样的传统用人观念不利于科技的推广以及社会的发展,严重阻碍了生产力的发展进程。我们必须扩大选人用人的视野,打破传统论资排辈的用人标准,打破地域和体制限制,在竞争选拔中让人才得以充分发挥,使其知识和能力转化为生产力,推动社会的进步和发展。

第二,我们要注重人才的实干性,打破“选秀”的形式选聘,让善干的人扎实工作,发挥效能。

近年来,一些地方在竞争性选拔工作中歪曲了竞争的初衷和目的,出现了选秀、作秀的不良倾向。出现了但凡提干就必须竞争的模式,即使有合适的人选,也要搞竞争性的选拔,浪费了财力、物力、人力,伤了应就位人员的心,结果是招进了女婿气走了儿;还出现了以分取人的模式,以考试成绩的优劣判定用人的唯一标准,因此催生了一些“考试专业户”,这期间就不乏“纸上谈兵的赵括”了。把一些善干不善考及不善表达的人推出了门外,滋长了浮躁的情绪,难免犯下用人不察的错误。竞争选拔的目的是为了补充紧缺的专业人才,应以能力素质为竞争标准,以实干和实绩为依据,在科学的考试方法中选拔出所需人才。让真正有能力,肯实干的人才发挥其水平,干出一番实实在在的业绩来。

第三,我们要树立正确的竞争意识及务实作风,纠正一些为要政绩只做表面工作的工作作风,引导干部“从小事做起”。

实现党为人民服务的宗旨是一项崇高而艰巨的事业,但想要实现它,就要从小事做起,从具体的事情抓起。然而,在实际工作中存在着相当一部分人眼高手低,一心只想做大手笔的事情,热衷于追求政绩。为成绩而工作,为政绩而独行,追求浮华的表扬,不愿意埋头苦干,不愿意踏踏实实的上台阶。一方面是政绩观出了问题,一方面是能力和信心不足,要知道小事虽小,有时处理起来也会很棘手。因此,一定要注重培养务实的作风,注重考察人才解决实际和具体问题的能力,让“人才”成为真正的人才,能够为群众办实事、解难题。

人才的流动与资源的禀赋密切相关。面积小、资源少的地区要想抢先发展先机,必须结合当地的实际情况创新集聚人才的机制才行。

首先,要改进对人才的投入机制。改变单一的政府资助模式,形成多元化的人才投入机制,拓宽对人才的资助面,使投入机制与区域人才竞争形成良好的成长环境,加速高层次人才集聚。

其次,要借助市场力量。以政府出台相关扶持政策和配套管理相结合的手法,吸引人才,帮助有效保持、发展、壮大科技人才队伍,以解决人力资源流失问题。

最后,要完善人才招引机制。建立排查制度,防止存在人才项目虚报和盲目对接的现象。还要积极促成人才回流,招才引智,以形成以才引才的良好态势。

党的十八届三中全会指出,要完善选人用人专项检查和责任追究制度,加强干部选拔任用的监督工作,在干部的选拔任用上形成完整的制度链,规范了领导干部的用权行为,使政务公开,使选人用人更加公平、公正。要严格落实干部工作责任制,细化各领导及负责人的责任,采用以评议结果为参考的做法,以群众的满意度为其中的一项考核标准,使选人用人环境更加透明化。这样不但可以防止和整治用人方面的不正之风,有效规范选人用人行为,而且可以实现违法必究的法律效果。

我国的人力资源丰富,但人力资源管理状况和西方发达国家相比还有一定的差距。随着改革的深入,社会环境的改变,我们也要积累经验、解放思想、与时俱进、积极探索,不断改进方式方法,改革创新体制机制,树立改革意识,全面落实科学发展观。使人才能够脱颖而出并健康成长,更好地适应新形势的发展要求,为社会稳步发展打下坚实的基础,使人力资源得到合理、有效地运用,让以人为本原则得到充分体现,让人力资源得到可持续发展。

【参考文献】

- [1]刘昕.人力资源管理.中国人民大学出版社.
- [2]米雅.管理手记——人力资源经理是怎么思考和解决问题的.清华大学出版社.
- [3]吴冬梅.现代企业人力资源管理实务:人力资源管理案例.机械工业出版社.
- [4]张德.人力资源开发与管理.清华大学出版社.
- [5]张文贤.人力资源总监:人力资源创新.复旦大学出版社.

责任编辑:杨柳

张建丽(1977-),女,吉林省洮南市民政局人力资源经济师。研究方向:民间组织管理。