學習時報
STUDY TIMES

2016年5月12日 周一/四出版 | 第879期 | 中共中央党校主管主办 网址:WWW.STUDYTIMES.CN 报名题字: 江泽民 国内统一刊号:CN11-0137 代号:1-267

重要言论

办好中国的事情，关键在党，关键在人，关键在人才。综合国力竞争说到底是人才竞争。要加大改革落实工作力度，把《关于深化人才发展体制机制改革的意见》落到实处，加快构建具有全球竞争力的人才制度体系，聚天下英才而用之。要着力破除体制机制障碍，向用人主体放权，为人才松绑，让人才创新创造活力充分迸发，使各方面人才各得其所、尽展其长。要树立强烈的人才意识，做好团结、引领、服务工作，真诚关心人才、爱护人才、成就人才，激励广大人才为实现“两个一百年”奋斗目标、实现中华民族伟大复兴的中国梦贡献聪明才智。

为全面建成小康社会提供坚强人才支撑

——人力资源和社会保障部党组书记、部长尹蔚民答本报记者问

高层访谈

□ 本报记者 石 伟 李 红

记者：尹部长，您好。《关于深化人才发展体制机制改革的意见》的出台引发了社会各界广泛关注。请问这份文件是在什么背景下出台的？

尹蔚民：人才是经济社会发展的第一资源，人才战略事关全局。党的十八大以来，党中央、国务院站在实现“两个一百年”奋斗目标和中华民族伟大复兴中国梦的历史高度，把加快人才强国建设摆在突出位置。习近平总书记深刻分析国际国内发展大势，对人才事业发展和人才队伍建设作出一系列重要论述，反复强调要树立强烈的人才意识，建立更为灵活的人才管理机制，重点在用好、吸引、培养上下功夫，择天下英才而用之，为我们做好人才工作提供了强大的思想理论武器。

当前，我国人才队伍规模日益壮大，人才环境日益优化，人才服务体系逐步健全，人才工作取得了积极进展。但也必须清醒地看到，我国人才队伍的整体规模、素质能力、结构分布与经济社会发展需求还不相适应，领军人才、拔尖人才比较稀缺。特别是人才管理体制不顺、权责不清，市场机制作用发挥不充分、用人主体自主权落实不到位，人才评价、使用、激励机制不科学、不完善，人才对外开放度不高、缺乏竞争优势，人才流动不畅、得不到有效配置等问题突出。

《意见》的制定，目的就是以深化改革破除束缚人才发展的思想观念和体制机制障碍，不断解放和增强人才活力，形成具有国际竞争力的人才制度优势，更好发挥人才对经济社会发展的基础性、战略性、决定性作用。这是深入实施人才优先战略，加快我国人才事业发展的重大举措。作为我国第一个针对人才体制机制改革的综合性文件，《意见》的出台，意义重大。

人力资源和社会保障部是政府人才综合管理部门，在《意见》落实中肩负重要职责。在分工方案确定的46项任务中，由我部单独或共同牵头的就有33项。可以说，任务艰巨，使命光荣。我们将切实把思想和行动统一到中央决策部署上来，不断增强做好人才工作的责任感、使命感和紧迫感，以创新精神推进人才发展体制机制改革。在落实过程中，坚持党管人才原则，加强与党委组织部门的配合，在推动重大改革、制定重大政策时，主动加强与组织部门的沟通协调；抓紧对承担的各项改革任务再细化、再分解，进一步明确改革具体举措和进度安排，落实到具体部门和责任人；注重调动各方面积极性，加强部门之间沟通协调，加大对各地分类指导力度，形成横向互动、上下联动、蹄疾步稳、同频共振的改革合力。

记者：请问人力资源和社会保障部将如何落实《意见》中关于高层次和高技能人才队伍建设方面的部署？

尹蔚民：当前，转变经济发展方式，实施创新驱动发展，迫切需要推动人才结构战略性调整，建设一支规模宏大、结构合理的高层次创新创业人才队伍和高素质技能人才队伍。要按照《意见》部署，突出培养造就战略科学家、创新型科技人才、企业家、技能人才和青年优秀人才，重点抓好专业技术人才和技能人才队伍建设。

一方面，要加强专业技术人才队伍建设。突出“高精尖缺”导向，配合做好“万人计划”，重点做好国家百千万人才工程、政府特殊津贴等高层次人才项目，不断完善支持政策，健全产学研用协同创新体系，着力培养一批战略科学家和科技领军人才。改革完善博士后制度，充分发挥设站单位主体作用，着力提高培养质量和国际化水平，加快培养造就一批青年拔尖创新人才。构建分层分类的继续教育体系，突出创新精神和创新能力培养，深入实施专业技术人才知识更新工程，大规模培养培训经济社会发展重点领域高层次、急需紧缺和骨干专业技术人才。

另一方面，要加强技能人才队伍建设。通过深入实施国家高技能人才振兴计划、创新高技能人才培养模式、提高技术工人待遇、推广技能等级同大城市落户挂钩政策、探索建立企业首席技师制度等举措，切实提高技能人才社会地位和待遇水平，加快培育支撑中国制造、中国创造的高技能人才队伍。同时，要将职业培训摆在更加突出的位置，全面提升人力资本质量。加快构建覆盖城乡全体劳动者，贯穿劳动者从学习到工作各个阶段，适应劳动者多样化、差异化需求的职业培训体系。重点实施贫困家庭子女、失业人员、转岗职工等群体的免费职业培训和新生代农民工的职业技能提升计划，帮助广大劳动者更好适应市场变化和创业就业条件变化。大力促进技工院校改革创新发展，深化技工院校校企合作办学，推行企业新型学徒制，提高职业培训的针对性和有效性。

记者：现在，很多科研工作者都很关注职称制度改革问题。请问人力资源和社会保障部准备采取哪些举措，落实《意见》要求，加快推进人才评价机制创新？

尹蔚民：人力资源和社会保障部要按照《意见》部署，以深化职称制度改革为重点，加快推进人才评价机制创新，促进各类优秀人才脱颖而出。一是坚持问题导向，深化职称制度改革。更加突出品德、能力和业绩评价导向，合理设置论文条件，不再对外语、计算机应用能力作统一要求，下放职称评审权限，畅通各类人才职称评审渠道。全面推开中小学教师职称制度改革，加快推进工程技术人员、科学研究人员等主体系列职称制度改革步伐。二是研究制定分类推进人才评价机制改革的指导意见。分类建立符合不同领域、不同行业、不同岗位人才特点的评价标准和评价方式，改革完善相关管理制度，不断提高人才评价科学化、社会化、市场化水平。三是改革完善职业资格制度。进一步加大清理规范力度，减少职业资格许可和认定事项。建立国家职业资格目录清单制度，清单之外不得开展职业资格许可和认定工作，准入类之外的其他职业资格一律不得与就业创业挂钩。有序推动行业组织承接水平评价类职业资格具体认定工作，并加强事中事后监管，为创新创业清障搭台，为人才松绑减负。

记者：众所周知，当前人才流动还存在着不少体制机制障碍，人才顺畅流动机制尚未健全。请问，接下来人才流动机制改革的方向和重点是什么？

尹蔚民：你说的这个问题很重要。促进人才合理有序流动，是推动创新发展的活力源泉。我们要按照《意见》部署，充分发挥市场在人才资源配置中的决定性作用和更好发挥政府作用，提高人才横向和纵向流动性。一是进一步消除人才流动中的户籍、地域、身份、学历、人事关系等限制。推广职称、技能等级等同大城市落户挂钩做法，完善社会保险关系转移接续办法，加强人事档案管理服务信息化建设，为各类人才顺畅流动提供便利条件。二是深化人事制度改革，吸引各方面优秀人才进入党政机关和事业单位。持续推动公务员管理改革创新，推进分类管理改革，积极开展聘任制试点。深化事业单位人事制度改革，全面推行公开招聘、岗位管理和聘用制度。三是完善鼓励引导人才向基层一线和艰苦边远地区流动的激励政策。研究制定鼓励高校毕业生到基层工作的意见，改进艰苦边远地区与基层的公务员招录和事业单位公开招聘方式，适当降低门槛。创新双向挂职、短期服务、对口支援等灵活多样的人才柔性流动方式，促进人才向企业、社会组织和基层一线有序流动。

记者：请问人力资源和社会保障部接下来在深化分配制度改革方面，会有哪些创新措施？

尹蔚民：人才的发展是诸多因素综合作用的结果，而良好的激励机制是促进人才成长的有效手段。要按照《意见》部署，深化收入分配制度改革，对高端人才作出有针对性的政策安排，鼓励和支持人才创新创业，让人才价值在创新创造中得到充分尊重和体现。一是推进工资制度改革。健全完善事业单位岗位绩效工资制度，研究制定事业单位高层次人才收入分配激励政策，探索高层次人才协议工资、项目工资等多种分配形式。深入推进国有企业负责人薪酬制度改革，完善国有企业人才激励政策。二是健全市场评价要素贡献并按贡献分配的机制。研究制定国有企事业单位人才股权期权激励政策，推动知识、技术、管理、技能等生产要素按贡献参与分配。三是完善人才创新创业扶持政策。研究制定鼓励事业单位专业技术人员创新创业的意见，建立高校、科研院所和企业科技人才双向流动机制。深入实施高校毕业生创业引领计划，加强创业技能培训和创业服务指导，提高创业成功率。四是完善人才评选表彰制度，表彰作出杰出贡献的人才。

记者：请问人力资源和社会保障部在海外人才队伍建设方面，下一步的工作重点是什么？

尹蔚民：当今世界，人才全球化、人才加快流动趋势方兴未艾，谁能吸引更多优秀人才，谁就能在发展中占据优势。我们要按照《意见》部署，树立全球视野和战略眼光，统筹国际国内人才资源，加大海外人才引进力度，主动参与国际人才竞争，构建具有国际竞争力的引才用才机制。一是坚持高端引领、需求导向、以用为本，加快引进一批重点领域急需紧缺的高层次人才和专门人才，特别是能够带动突破关键技术、发展高新技术产业、引领新兴学科发展的战略型人才和创新创业领军人才。二是实施更积极、更开放、更有效的人才引进政策，研究制定引进国外人才和智力工作的指导意见，完善中国特色的人才签证、人才绿卡和人才居留政策，逐步形成国际人才竞争制度优势。三是完善引进海外人才配套政策体系和服务体系，建立健全符合国际惯例的海外人才集聚、使用、激励、服务保障体系，确保人才引得进、留得住、用得好。四是完善国际组织人才培养推送机制，积极支持和推荐优秀人才到国际组织任职，加大人才国际学术交流与合作力度。发展国际人才市场，制定维护国家重要人才安全的政策措施。

记者：请问人力资源和社会保障部在强化人才服务、推动政府人才工作职能转变方面，今后有哪些工作设想？

尹蔚民：强化人才服务是推进人才管理体制改革的重要内容，也是转变政府职能的基本要求。我们要按照《意见》部署，加快完善人才管理服务体系和运行机制，推动政府人才管理职能向创造良好环境、提供优质服务、营造创新生态体系转变。一是完善政府人才公共服务体系，建立健全全国一体化的人才公共服务网络，为各类人才提供全方位、个性化、便捷性的服务。健全人力资源市场服务体系，推进人才公共服务机构改革，逐步放宽人才服务业准入限制，积极培育专业化人才服务机构。二是推动人才管理部门进一步简政放权，保障和落实用人主体自主权，研究建立与现代科研院所制度、现代大学制度和公共医疗卫生制度相适应的人才管理制度。建立政府人才管理服务权力清单和责任清单，清理规范人才招聘、评价、流动等环节中的行政审批和收费事项。三是进一步加强人才法制建设。坚持依法规范、促进和保障人才发展，推进人才开发促进法和人力资源市场、人才评价、外国人来华工作等方面法律法规的研究制定。

推进学法用法制度化规范化

□ 封丽霞

近日，中组部、中宣部、司法部、人社部联合发布《关于完善国家工作人员学法用法制度的意见》（以下简称《意见》），对完善国家工作人员学法用法工作作出全面部署。《意见》将成为未来一段时间指导国家工作人员学法用法工作的纲领性文件，对推动实践当中国家工作人员学法用法的制度化规范化具有深远意义。

国家工作人员，顾名思义是处于国家管理者地位的公职人员。大多是“重权在握”、掌握“国家公器”的各级官员。“治国者先受治于法”，为政者须率先奉法。两千多年以前，孔子曾这样谆谆教诲，“上者，民之表也。表正，则何物不正”。言下之意，官员是百姓行为的表率。倘若官员有正直的德行，民众自然就会见贤思齐、追随效仿。

十八大以来，习近平总书记多次就国家工作人员学法用法工作作出重要指示，要求领导干部要“自觉当依法治国的推动者、守护者”。2015年2月，在省部级主要领导干部全面推进依法治国专题研讨班上，习近平总书记强调指出，全面依法治国必须抓住领导干部这个“关键少数”，“领导干部要做尊法的模范，带头尊崇法治、敬畏法律；做学法的模范，带头了解法律、掌握法律；做守法的模范，带头遵纪守法、捍卫法治；做用法的模范，带头厉行法治、依法办事”。

我们看到，近些年来，国家工作人员的自觉性不断增强，依法决策、依法行政的能力也有了显著提高。但是，与全面推进依法治国和全面从严治党的要求相比，与人民群众的热切期盼相比，国家工作人员在学法用法方面还存在着相当大的距离。一些国家工作人员仍然不学法、不懂法，甚至是不屑学法，有的连基本法律常识都不知道。一些领导干部在运用法治思维与法治方式解决问题方面还或多或少存在“本领恐慌”。这直接导致他们心中无法、以言代法、以权压法，甚至滑向徇私枉法、贪赃枉法的犯罪深渊。中组部干部监督局在分析违法犯罪的多名原领导干部反省材料后发现，80%以上的人认为自己犯罪与不懂法有关。

“学法”是国家工作人员守法用法的基础和前置环节。对于国家工作人员而言，如果不知道法律规定的内容，就根本谈不上运用法治思维和法治方式去化解社会治理的各种难题。简言之，没有法律的一般性知识，就不可能有正确的法治思维，也就产生不了科学的法治方式。要带头成为学法的模范，领导干部必须养成经常“充电”、常规化学习法律知识的习惯，把学法作为履职从政的必修课。《意见》从五个方面提出了国家工作人员学法用法的主要内容和基本要求。一是突出学习宪法，培养宪法意识；二是学习国家基本法律，掌握法律基本知识；三是学习与经济社会发展和人民生产生活密切相关的法律法规；四是学习与履行职责密切相关的法律法规；五是结合工作岗位需求开展用法活动。国家工作人员只有掌握了这些基本的法律知识，才能在脑子里绷起法律底线这根“弦”，知道有哪些法定职责，哪些可为、哪些不可为，弄明白法律规定怎么用权，什么事能干、什么事不能干，才能把依法治国的要求落到实处。

“用法”，是将法治思维转变为日常工作方法和行为方式的过程，是“学法”的延续和践行。对于国家工作人员而言，学法的目标和归宿就是要将尊法的法治思维和学法得来的法律知识，用来推动实际工作和解决实际问题。具体说来，就是要运用法治思维和法治方式深化改革、推动发展、化解矛盾、维护稳定。《意见》专门指出国家工作人员要学会“用法”、善于“用法”来解决现实问题，要求国家工作人员依法决策、严格依法履职，要求进一步完善国家工作人员学法用法的考核评估机制，并且将评估结果作为提拔使用的重要参考。

古话说得好，“吏不善，政虽善不行”。邓小平同志也强调“党是整个社会的表率，党的各级领导同志又是全党的表率”。唯有“政者”“上者”带头学法用法，挥法律之利剑、持正义之天平，才能在全党潜移默化形成对依法治国的高度认同和引领全社会培育浓厚的法治风尚。全面落实依法治国的各项举措，国家工作人员学法用法的制度化规范化至为关键。

观察员

时势专论

爱岗敬业是党员的品格

□ 本报评论员 熊若愚

专心致志以敬其业，是薪火相传的中华优秀传统。对党员领导干部来说，尽心尽力做好本职工作，更是起码的要求。然而，确有那么一些党员领导干部远没有达到这个起码要求。有的精神不振，工作消极懈怠，不作为、不会为、不善为，逃避肩负的责任，起不到先锋模范作用；有的热衷于搅动诿过，见到利益向前冲，遇到难题往后躲；有的服务意识不强，视手中权力为自留地，工作上不配合，甚至等着看别人笑话；有的不把精力用在做好本职工作上，对自己搞自由主义，该履职的不履职，该尽责的不尽责。凡此种种，都是对党和人民的事业不够忠诚、不够负责的具体表现，需要在“两学一做”学习教育中猛击一掌，促其警醒起来，早日改正过来。

个别党员领导干部之所以精神不振，对党和人民的事业缺乏起码的敬畏之心，分析起来主要有三方面原因：思想深处党员意识淡化，理想信念动摇，宗旨观念淡薄，忘记了入党的初衷，缺乏共产党人的忠诚和担当；进取精神严重缺失，躺在过去的功劳簿上吃老本，不肯下苦功夫学习新知识新本领，在新情况新问题面前束手无策，既不会为更不善为，根本起不到党员领导干部的先锋模范作用；利己主义思想作怪，凡事不求有功，但求无过，跟班行礼，滥竽充数，尸位素餐混日子。

党员领导干部的敬业，最要紧的就是对党有坚定不移的忠诚态度、对人民的事业有持之以恒的责任意识、对身居领导之位有发自内心的敬畏之情。要结合“两学一做”学习教育，改掉那些不敬业的坏毛病，需要在以下几个方面下功夫。

在思想深处树立正确的价值观，真正将敬业奉献作为党员起码的要求。马克思指出：“任何一个民族，如果停止劳动，不要说一年，就是几个星期也要灭亡。”劳动是人类生存和发展的根基，也是共产党人生活中的第一需要。中华民族长期倡导活到老、学到老、做到老，把敬业作为一种薪火相传的传家宝，把“事思敬”作为对待一切工作的总要求，作为修身齐家治国平天下的基石。实现中华民族伟大复兴的中国梦，要求党员领导干部始终保持一种对待事业、使命、职责的敬畏态度和负责精神，把敬业奉献作为一种生活方式，在勤奋执著工作中享受为人民服务带来的成就和愉悦。

强化本领不够的危机感，把增强本领作为一种基本追求。衡量一名党员领导干部是否真正敬畏党和人民的事业，不仅要考察其对待工作的精神状态，更要考察其到底有没有为人民服务的过硬本领。当今时代，知识更新的速度前所未有，世情国情党情正在发生深刻变化，前进道路上的各种困难、风险、挑战越来越多，如果放松了学习，就跟不上形势、把不准方向。这就要求党员领导干部始终坚持把学习作为安身立命、履职尽责的内在需要，认真学习习近平总书记系列重要讲话精神，掌握贯穿其中的基本立场、精神实质和科学方法，认真学习各方面知识，切实补齐知识“短板”，着力克服本领不足、本领恐慌、本领落后等问题，不断提高履职尽责的能力和本领。

坚持德才兼备的用人导向，在党内形成崇尚敬业的良好氛围。选什么人就是风向标。用一批爱岗敬业的人，敬业奉献就会蔚然成风。要让每一位党员领导干部都对党和人民的事业常怀敬畏之心，切实肩负起承担的职责使命，最要紧的是树立正确的用人导向。这就需要把敬业作为选拔领导干部的一个重要标准，特别注意选拔那些一心为民、埋头苦干、坚持原则、敢抓善管、为人正派、作风过硬的优秀干部，那些长期在基层及生产一线努力工作和长期在条件艰苦、情况复杂、困难很多的地方努力工作的优秀干部，那些思想解放、实事求是、勇于创新、锐意进取、实绩突出的优秀干部。更需要畅通干部能下的渠道，及时将那些只想当官不想干事、只想揽权不想担责、只想出彩不想出力的庸官懒官清除出领导干部队伍，绝不让不敬业的人谋到好处。