

人才运筹中的怪圈与对策

A Vicious in Operational Research on Human Resources and Its Solution

谭庚山

加快工农业技术进步,需要科学合理地运筹人才,为广大科技人员创造一个“发光放热”的工作环境,充分发挥“人才”的集总效应。然而,目前在人才的运用、筹划和管理等方面远不能适应改革和经济发展的形势。

短缺中的“饱和”

至1988年,我国仅拥有各类专业技术人员1003万人,不到总人口的1%,每万人中的专业技术人员数与发达国家相差几十倍,即使与世界平均水平比也相差好几倍。人才短缺成了制约我国国民经济技术进步的“瓶颈”。然而,现实生活中却存在着人才短缺与“饱和”同时并存的现象。大中专毕业生分配难,教学与科研部门“人满为患”,似乎中国的科技人才已经“饱和”。甚至有人惊呼:“尽快控制高校招生数额和调整教育结构”。与这种扭曲,虚假信号同时存在的则是另一类短缺与“饱和”现象农村科技人才短缺,城市科技人员相对饱和;企业中科技人才稀缺,机关里的相对饱和;技术推广部门的人才短缺,教学、科研单位“人员满额”,“超编”,相对饱和。短缺与“饱和”的矛盾引起了人们的普遍忧虑。

饱和时的闲置

科技人才的“饱和”现象在社会经济活动中产生了明显的负效应。据有关部门统计分析,全国1003万名专业人中,85%的人不能发挥全部能力,处于半负荷状态;30%的人基本上不能发挥作用,处于闲置状态。闲置的实质就是浪费。其一,国家培养一个大学生要花费几万元,可培养出来却不能“开花结果”。其二,经济低效率运转中的财富耗散。一个专业技术人员一生中即使搞成一二项新工艺或技改项目,往往也能增加巨大的经济效益,但“闲置”的结果,这些“财富”就被人为地耗散掉了。其三,人才闲置使更多的人产生了“读书无用”的错觉,“知识贬值”的阴影必将导致更深层次的“裂缝”,社会经济活动中的“浪费”问题必然会继续下去,技术进步则因缺乏人才基础的支撑而步履艰难。

闲置后的流失

人才“闲置”必然引发人才的流失。一是“流失”到国外。二是流失到非本专业。由于种种原因,不少专业人才明知用非所学也宁愿“转口子”从事其他工作,以换一下“环境”,或

解决一些实际问题。诸如农业科技干部“跳农门”、从企事业单位“挤”进机关等反常现象屡见不鲜。三是一批专业人才“丢掉铁饭碗”,流向民办企业,其积极效应是明显的,然而负作用也很突出。不辞而别的“私奔”,山区向城市跳,穷困地区向富裕地区跳,内地向沿海跳等等,使部分坚守岗位的人失去心理平衡,继而出现惶惑、消沉、牢骚。其“阵痛”一时难以消除。四是智力的无形流失。闲置使一些人才意志消沉,不求上进,无所事事,知识老化,智力“流失”严重。

出路:建立合理的人才运筹机制

人才“短缺—饱和—闲置—流失—短缺”怪圈的形成是多因素共同作用的结果。要打破这种怪圈,必须立足改革,综合治理。当然,在现阶段试图一步到位,建立起理想的人才运筹机制,并达到预期目的,条件尚未完备。但是,可以在宏观经济社会承受能力允许的范围内,分阶段有步骤地推进有关方面的改革,使人才运筹机制得到初步的完善和协调。

——完善配套政策,发挥人才效应。要切实矫正“重商轻学”、轻视知识的短期行为,确定有利于加快科技进步的大政策,并辅之以合理的教育政策,逐步形成“科技立国”的政策体系。同时,一项新的科技政策出台,必须考虑其系统性、全局性,一经制定就要保持其相对稳定性和连续性,防止政策波动引起科技人才的动荡不安和诱发社会、经济、教育、科技行为的短期化。在政策宣传上要讲究科学性,始终坚持把人才运筹导入正确健康的发展方向,以充分发挥人才效应。

——运用价值规律,调节人才运筹行为;打破“论资排辈”习俗,为各类科技人才提供施展才干的舞台和机遇;优化人才的软环境,实行酬绩挂钩,以“快节奏、高待遇”实现“满负荷、高效率”。

——建立法律保障,推动人才流动。欲摆脱人才流动中“各方表示支持,但又障碍重重”的困扰,必须变革人才部门(或单位)所有的传统管理体制,积极开拓有计划的人才市场。通过人才市场有计划、有组织地实现个人择业和单位用人的“双向选择”。当前要实现“双向选择”的关键在于必须有法律上的保障,使人才流动有法可依,有序有度,减少“后遗症”。

(本文作者系江苏省盐城市郊区政策研究室工作人员)