

编者按《国务院关于支持赣南等原中央苏区振兴发展的若干意见》(国发[2012]21号文)于2012年6月28日正式出台,提出了支持赣南等原中央苏区振兴发展的45条意见。这是实现可持续发展的现实选择,也是科学发展的具体体现,更是赣南等原中央苏区振兴发展的重要机遇。这一重大举措对全国革命老区加快发展具有标志性意义,不仅受到革命老区的热烈欢迎,也引起了学术界的普遍关注和高度重视,相应的研究迅速展开。江西师范大学苏区振兴研究院,长期以来在苏区历史、苏区文化和原苏区振兴对策诸多方面进行了深入的研究,成绩斐然。我们特连续刊发其中部分成果,以期能对赣南等原中央苏区振兴发展提供参考。

赣南等原中央苏区人才队伍现状与建设对策研究

李晓园, 张云, 赖利燕

(江西师范大学苏区振兴研究院/商学院,江西南昌 330022)

摘要:赣南等原中央苏区是我国相对集中连片的特殊贫困地区,今年党和政府出台了一系列相关政策支持其振兴发展。人才是经济社会发展的第一资源,是促进原中央苏区振兴的关键。现阶段赣南等原中央苏区面临着人才待遇低,事业发展平台少,结构不合理等问题。人才特别是与苏区产业集群发展战略相匹配的优秀企业家、高端产业技术研发人才与高级技工及现代服务业从业人员等人才非常缺乏。政府应该在充分把握已有人才政策的基础上,遵循人才成长规律,根据赣南等原中央苏区发展战略特别是产业发展战略,发挥政府引导与市场配置人才的作用,加强原中央苏区人才队伍建设,为赣南等原中央苏区的振兴和发展提供人才保障。

关键词:人才结构调整;人才开发;赣南等原中央苏区

中图分类号:C96 **文献标识码:**A **文章编号:**1000-579(2012)05-0075-06

A Study of the Current Situations and Countermeasure of the Team of Talented Persons Construction in the Original Central Soviet Areas

LI Xiaoyuan, ZHANG Yun, LAI Liyan

(Institute of Revitalization of the Central Soviet Areas/School of Business, Jiangxi Normal University, Nanchang, Jiangxi 330022, China)

Abstract: The Original Central Soviet Areas are relatively concentrated poverty-stricken areas in China. This year the Party and the government issued a series of policies to support the revitalization and development. Human resources are the key elements of economic and social development. At present, the Original Central Soviet Areas are faced with such problems as low pay for talented persons, fewer career development platforms, unreasonable structure, shortage of talented persons, especially outstanding entrepreneurs, high-end industrial technology research and development personnel, senior artisan, modern service industry practitioners, etc., who match with the Soviet industrial

收稿日期:2012-09-20

基金项目:江西省经济社会重大招标课题“振兴中央苏区的现实条件、产业布局与财税政策研究”;江西省社科课题“协同创新视角下的产业人力资源支持体系研究”

作者简介:李晓园(1963-),女,江西都昌人,博士,江西师范大学教授、硕士生导师。

张云(1988-),女,江西黎川人,江西师范大学企业管理专业人力资源管理方向硕士研究生。

赖利燕(1988-),女,江西龙南人,江西师范大学企业管理专业人力资源管理方向硕士研究生。

cluster development strategy of the area. Only fully understanding and using existing personnel policy following the talented person growth rule according to the development strategy especially industrial development strategy, giving full play to the government's guidance and the role of market forces in allocating human, strengthening the Original Central Soviet Areas talent team, can the local government promote the revitalization and development of the Original Central Soviet Areas.

Key words: talented persons structure adjustment; talented persons development; Original Central Soviet Areas

一、问题的提出

赣南等原中央苏区是中央革命根据地的主体和新中国的摇篮,为中国革命作出了重大贡献和巨大牺牲,在党和政府的关心与支持下,区域经济社会取得了长足发展。但是由于战争创伤以及自然地理等多种因素的影响,贫困落后面貌仍然没有得到根本改变,与发达地区的差距不断拉大,贫困落后面貌仍然没有得到根本改变,是我国相对集中连片的特殊贫困地区。

2012年6月28日,《国务院关于支持赣南等原中央苏区振兴发展的若干意见》正式出台,这是党中央、国务院关注赣南等原中央苏区的发展,始终把赣南等原中央苏区人民群众的冷暖放在心上的又一重要举措。人力资源是经济社会发展的第一资源,原中央苏区的振兴发展必须以苏区精神为动力,特色优势产业为支柱,人才资源为依托,政策资源为助力。人才资源是将《国务院关于支持赣南等原中央苏区振兴发展的若干意见》等政策落到实处的关键,是培育和壮大特色优势产业,引导产业结构优化升级的支撑,是实现赣南等原中央苏区振兴发展的最重要因素。但是,当前赣南等原中央苏区人才队伍却存在与经济社会发展不相适应状况,本文试图在调查赣南等原中央苏区人才队伍现状的基础上,分析其存在的问题,并基于此提出加强人才队伍建设的建议,以推动赣南等中央苏区振兴。

本文界定赣南等原中央苏区的范围为赣州、吉安和抚州三地的40个县(市),具体如下:瑞金、于都、兴国、宁都、石城、会昌、寻乌、安远、信丰、赣县、南康、上犹、崇义、大余、定南、全南、龙南、章贡(原属赣县)、青原(原属吉安)、吉水、泰和、万安、新干、永丰、吉安、峡江、安福、永新、井冈山(宁冈)、遂川、吉州(原属吉安)、广昌、黎川、南丰、南城、崇仁、宜黄、乐安、资溪、金溪。

二、人才队伍现状^①

(一) 人才数量增幅较大,但人才密度低

随着经济社会发展,赣南等原中央苏区的人力资源事业也得到较快的发展,人力资源队伍的数量和质量不断提高。截止2011年年底,赣南等原中央苏区全市人才总量153.32万人,占人力资源总量的11.86%。其中党政人才6.59万人,经营管理人才20.18万人,专业技术人才40.57万人,技能人才61.65万人,农村实用人才22.12万人。赣州原中央苏区“十一五”期间人才总量年均增长7.9%,吉安原中央苏区人才数量较之2005年的人才总量15.15万人,增幅达到了99.4%。

但是赣南等原中央苏区人才密度较小,仅为7.32%,低于全国8.75%的人才平均密度相比,与全省10.11%的人才平均密度相比,低了2.79个百分点。其中人才密度最高的为赣州苏区,密度为8.9%,最低的是吉安苏区,人才密度为6.16%。

(二) 人才配置渐趋合理,但人才结构性矛盾突出

近几年,赣南等原中央苏区加大了人才引进力度,创新人才引进方式,在引进人才时不再是关注人才的数量,而是根据区域发展战略制定人才发展规划,统筹各类人才队伍建设,引导人才到企事业单位和基层单位发展。

但从整体上来说,赣南等原中央苏区人才结构性矛盾仍较为突出,与区域经济社会发展特别是优特产业发展不匹配。主要表现为:

一是人才行业分布不合理,专业技术人才大部分集中在教育、卫生和农业等系统。赣州原中央苏区教育、卫生等非

^① 本部分未表明的数据均来自2012年7月25日至7月27日本课题组在赣南等原中央苏区收集的人力资源与社会保障局(下称人保局)提供的纸质材料:赣州市人保局.赣南人才队伍现状汇报;吉安市人保局.关于迎接省重大课题调研组赴我市调研的书面汇报材料;抚州市人保局.抚州市原中央苏区人才队伍现状汇报。

生产性领域的专业技术人才占总量的92% ,经济领域专业技术人才仅占4.2% ,非公有制经济单位专业技术人才更少。而与产业特别是稀土及钨等稀有金属、脐橙和新材料、新能源汽车等产业发展密切相关的的优秀企业家、技术研发人才及技术工人、金融资本、城市规划、现代物流等专业人才更加紧缺。

二是人才区域分布不均衡,主要聚集在城镇。城区和待遇较高的企事业单位聚集了较多人才,而乡镇和条件较差的企事业单位人才分布则较少。吉安原苏区超过70%的专业技术人才聚集在事业单位;40%以上具有研究生学历的人才盘踞在行政机关。

三是人才层级结构不合理,高素质人才非常缺乏。从人才的学历结构来看以大中专为主,本科以上学历较少,其中大部分是通过函授、进修取得的。吉安苏区近64%的人才为中专及以下学历,具有大学本科及以上学历的只占人才总量的14.77%,具有研究生学历的人才共1514人,仅占人才总量的0.5%,其中具有博士学位的还不足50人;经营管理人才中具有大学本科及以上学历的仅占14.41%,尚未达到“十一五”20%的目标。从人才的职称结构来看,以初级居多,高级职称少。吉安苏区现有高级职务专业技术人才仅占专业技术人才总数的10.29%,其中正高职务的只有211人;高级技师40人和技师2445人,分别只占高技能人才总数的0.16%和9.46%。从人才的类别来看,高层次人才少,且年龄老化。赣南等原中央苏区入选国家“千人计划”1人(全省仅5人),入选“赣鄱英才555工程”24人,省“新世纪百千万人才工程”71人,国贴专家121人、省贴专家87人,但是高层次人才结构老化,61个国贴专家仅7人在职在岗。

(三) 人力资源缺乏与人才闲置流失并存

随着赣南等原中央苏区经济社会的快速发展,人才明显供不应求,缺口较大。仅赣州原中央苏区,人才总量需求90.97万人,但目前实际数为80.97万人,缺口9万人。除了前述与产业发展密切相关的优秀企业家等人才缺乏外,重大疾病专科专家、基层卫生院全科医生、各级各类教育学科带头人以及社会管理人才也非常缺乏。但是另一方面赣南原中央苏区又存在人才闲置和流失的问题。据统计,吉安苏区县乡机关3337名科级正职中,51岁及以上人员占41.95%,6040名科级副职中,51岁及以上人员占19.77%。随着县乡机关科级领导干部实行年龄划线一刀切,众多50岁出头年富力强的科级领导成为退居二线的占编占职赋闲人员。大量改制后的国有企业经营管理者、专业技术人才和技能型人才由于工龄买断、身份买断而离开赣南等原中央苏区到沿海打工、创业。教育、卫生、农林水等系统也普遍存在较严重的人才流失现象。近三年,吉安教育系统每年都有约300名专业技术人才流失,高层人才的流失更为明显,两所市直高中几乎每年都有优秀骨干教师流失。

三、人才队伍建设的面临的机遇与挑战

(一) 系列支持苏区振兴文件出台,获得更多的人才资源

振兴原中央苏区既是一项重大的经济任务,更是一项重大的政治任务。2012年6月28日,国务院发布《关于支持赣南等原中央苏区振兴发展的若干意见》提出了支持赣南等原中央苏区振兴发展的45条意见,7月10日,江西省省委、省政府在赣州召开全省贯彻落实《国务院关于支持赣南等原中央苏区振兴发展的若干意见》动员会,出台了《江西省委、省政府贯彻落实《国务院关于支持赣南等原中央苏区振兴发展的若干意见》的实施意见》,支持赣南等中央苏区经济社会的发展。这些“意见”中均包含了具有较大支持力度的人才政策。《国务院关于支持赣南等原中央苏区振兴发展的若干意见》中明确提出加大人才扶持政策,“加大东部地区、中央国家机关和中央企事业单位与赣南等原中央苏区干部交流工作的力度。鼓励中央国家机关在瑞金设立干部教育培训基地。国家重大人才工程和引智项目向原中央苏区倾斜,鼓励高层次人才投资创业,支持符合条件的单位申报建立院士工作站和博士后科研工作站。”《江西省委、省政府贯彻落实《国务院关于支持赣南等原中央苏区振兴发展的若干意见》的实施意见》则要求“落实好东部地区、中央国家机关和中央企事业单位与赣南等原中央苏区干部交流工作。从省直机关选派优秀干部和技术型人才挂职或驻点帮扶。积极衔接中央国家机关在瑞金设立干部教育培训基地。落实好国家重大人才工程和引智项目向原中央苏区倾斜的政策,鼓励高层次人才投资创业,支持符合条件的单位申报建立院士工作站和博士后科研工作站。鼓励高校毕业生到原中央苏区基层工作。”与此同时,原中央苏区县所在的各级级政府也出台了具体的振兴发展规划。一系列的从中央到地方的支持原中央苏区振兴发展文件出台,为赣南等原中央苏区县人才队伍建设提供了许多政策支持。

(二) 区位优势渐显,为返乡人才聚集提供便利条件

赣南等原中央苏区地处闽粤赣三省交界处,是东南沿海地区的腹地,是我国东部地区向中西部地区延伸的重要通道,同时处于海峡西岸经济区、珠三角经济区、鄱阳湖生态经济区、长株潭城市群等国家重点发展区域的结合点。因此大批原中央苏区籍人才在这些国家重点发展区域创业、务工。随着赣南等原中央苏区承接长三角、珠三角、闽南地区、港澳地区产业转移力度加大,与台交流合作全面展开,与港澳合作更加密切,区域经济一体化进程加快,人流、物流、资金流、

信息流正朝着无障碍流动方向发展,原中央苏区迎来了发展区域性劳动力市场的机遇。尊重人才的社会环境、完善的人才政策、良好的发展平台、不断改善的工作环境、不断提高的工作待遇将吸引一大批返乡人才聚集在原中央苏区,或带着资金与技术经验回乡创业、就业,他们带着大项目回驻中央苏区扎根发展,为中央苏区的振兴发展贡献自己的一份力量。

(三) 少钱缺平台,降低了区域人才聚集力

原中央苏区经济基础薄弱,财政支出的2/3靠上级转移支付。2010年,该区域人均地区生产总值、在岗职工年平均工资收入均低于江西省和全国的平均水平。见下图1。^①

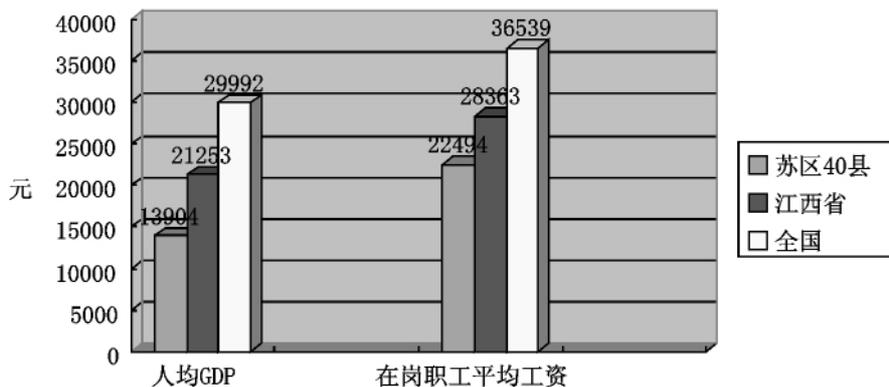


图1 2010年赣南苏区与江西省、全国人均GDP和职工年平均工资比较

赣南等原中央苏区的人才发展平台欠缺,既没有国家重大产业、大型企业、重大工程和重点项目的布局,也没有国家级教育、医疗、卫生机构作为人才依附载体。因此赣南等原中央苏区在可用财力紧张,为人才创新创业提供的资金不足,工资水平较低,发展平台少,人才吸引力小的情况下,面临着与沿海和其他发达地区争夺人才的严峻挑战。

四、加强人才队伍建设的对策

(一) 遵循人才成长规律,构建人才成长的支持体系

人才成长规律是对人才成长过程中各种本质联系的概括与归纳。有专家将人才成长规律归纳为师承效应、扬长避短、最佳年龄、马太效应、期望效应、累积效应和综合效应等八条。这些规律充分表明了教育、自我激励、社会激励、人才环境等在人才成长过程中的作用。显然影响人才成长的因素主要有三个方面:一是宏观的制度层面,包括人才服务信息体系、人才培养与开发机制、薪酬与激励机制、人才评价与选拔机制、职业资格认证与职称聘任制度等;二是中观的组织层面,尊重人才用好人才的组织文化、科学的人力资源管理制度和组织支持体系;三是微观的个体层面,包括人才的价值观、成就动机、人力资本和社会资本等。

加强赣南等原中央苏区人才队伍建设,必须重构人才资源支持体系。不仅要有行之有效的政策支持体系支持,而且也要重视中观组织如产业、企业等科学的人力资源管理与开发体系,还要不断创新人才教育培训的体制和机制,加强人才的素质教育与职业教育,培养其良好的职业道德和对组织的认同感与承诺,激发其强烈的成就动机。

(二) 根据区域发展战略,统筹各类人才队伍建设

经济社会的发展需要与之相匹配的人才队伍。赣南等原中央苏区的振兴发展,必须坚定不移地走新型工业化、城镇化道路,同步推进农业现代化,促进“三化”协调发展。赣南等原中央苏区发展战略定位是:(1)全国革命老区扶贫攻坚示范区;(2)全国稀有金属产业基地、先进制造业基地和特色农产品深加工基地;(3)重要的区域性综合交通枢纽;(4)我国南方地区重要的生态屏障;(5)红色文化传承创新区。^②但是赣南等原中央苏区人才队伍却呈现出与之不相适应的矛盾。因此科学制定人才发展规划,统筹各类人才队伍建设,优化人才结构是加强赣南等中央苏区人才队伍建设亟待解决的重要问题。

第一,创新激励机制,吸引优秀人才向基层政府、优势集群产业和农村聚集。必须从分配制度、社会保障、事业发展空间等方面创新人才激励机制,改变目前人才特别是高学历人才主要集中在机关事业单位等财政拨款单位,以及市本级和县

^① 数据来源于2011年赣州统计年鉴、吉安统计年鉴和抚州统计年鉴及江西省统计年鉴和中华人民共和国统计年鉴。

^② 国务院关于支持赣南等原中央苏区振兴发展的若干意见,国发〔2012〕21号。

(市、区)城区的不合理状况。应当设立基层公务员特殊津贴,探索人才激励新模式,完善以能力、业绩为主导的人才评价制度,深化职称评定制度改革,推进非公经济组织职称评审工作、建立农村乡土人才职称评价机制等,以吸引优秀人才到基层、企业和农村工作。

第二 加强紧缺人才的引进与培养,优化人才配置。既要出台超常规的人才引进优惠政策,加大外来人才的引进力度,特别是引进一批能够突破关键技术、带动高新产业和新兴学科发展的科技领军人才,并优先纳入全省“急需紧缺高层次专业技术人才引进计划”。同时又要出台相关政策鼓励人才挑战自我,重新学习,顺利转岗。充分利用本土普通高校和职业院校资源,加大紧缺人才的培训与开发,统筹推进党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才特别是经济领域的专业技术人才、高技能人才、农村实用人才等各类人才队伍建设。

(三) 营造人才发展的优良环境 招才引智

吸引人才,汇聚人才离不开良好的人才发展环境,离不开能够人尽其才的发展平台。但是目前赣南等原中央苏区的人才发展环境和平台相较于发达地区尚有明显差距。因此赣南等原中央苏区要吸引和留住人才,既要充分利用党和政府已给予的人才扶持政策,将其落到实处;又要改变“等”、“靠”、“要”等消极观念,创新人才建设的机制体制,营造优越的人才发展软环境。

首先 要增强主动为人才服务的意识。树立科学的人才观,想人才之所想,解人才之所困,切实为人才提供高效优质服务。原中央苏区经济基础薄弱,可用财力紧张,人才创新创业资金扶持力度较弱,因此要从人才发展需求出发,制定人才特别是高层次紧缺人才引进的政策,从事业和生活上对人才予以更多的关心和支持。区域对特殊人才、紧缺人才不仅在购房补贴、生活津贴、家属安置、子女就学等生活方面给予大力支持,而且要在创业资金扶持等方面推出一系列优惠政策,要充分扩大人才有序参与公共政策决策的力度,倾听他们的呼声。目前赣南等原中央苏区建立了党政领导联系专家制度,县市领导亲自联系人才,经常走访人才,关心他们的生活,解决他们的困难,在稳定人才队伍方面收到了较好的成效。

其次 多渠道构筑招才引智平台。原中央苏区人才缺乏,尤其严重缺乏优秀企业家、高端产业技术研发人才、现代产业工人、现代服务业从业人员、重大疾病专科专家、基层卫生院全科医生、各级各类教育学科带头人以及社会管理人才。提供事业发展平台是引进人才、留住人才和人尽其才的基础。但是目前赣南等原中央苏区人才发展平台欠缺。因此各级政府应当认真落实国务院支持赣南等苏区人才事业振兴发展的有关政策,积极参与国家“千人计划”、“西部之光”计划等重大人才工程、打造特色产业人才高地、建设科研平台、改善基层留人环境等,支持符合条件的单位申报建立院士工作站和博士后科研工作站。地方政府应主动积极与大中型国有企业合作,争取中央重大项目,根据地方经济社会发展需要设立高端人才创新创业基地和建立海外留学人员创业园。以重大项目为抓手,以高校、科研机构、博士后流动站和企业研发机构以及创新创业基地等为平台,延揽海内外人才到原中央苏区进行短期科研攻关、业务指导,创新创业,有效地解决政府和企业经济社会发展中遇到的重大问题,并带出优秀的本土科研团队和管理团队。在以德为先的前提下不拘一格选拔人才,为前来创业、投资、发展的特殊人才、急需人才开辟“绿色通道”。要转变观念,拓宽人才引进渠道,不求所求,但求所用。现阶段赣州原中央苏区先后与北美洲中国学人国际交流中心、北京博士后联谊会签订了合作的协议,打通了面向国内、国外的引才渠道,先后聘请了欧洲硬质合金专家罗丹、以色列“世界刀王”波拉特等60多名国内外顶级专家担任政府、企业顾问;组织开展“百名博导千名博士原中央苏区志愿服务团”活动即是招才引智的好举措。

第三 用好现有人才。人才价值,以用为本。赣南等原中央苏区拥有一支对党和政府特别忠诚,勤勉敬业的人才队伍。现有人才熟悉市情县情,了解红色文化,如果充分调动其积极性,其更易与组织同心协力,形成休戚与共的团队合作精神,从而增强了组织的凝聚力。许多世界著名的大公司也以自己的用人制度证实了这一点。零售业巨头沃尔玛过去,它推行“招募、保留、发展”的用人哲学,现在则改为“保留、发展、招募”的模式,这种改变不仅是语意的改变,而是表明它对保留与发展已有人才的强调。但是人才流动却是市场经济的必然产物。人才流动有其规律性,一般有如下特征:从低工资区域流向高工资区域;从人才过剩区域流向特定人才相对稀缺区域;从欠发达地区流向经济发达地区;从人才发展软环境不好地区流向就业风险小,人才市场发达,法律体系健全的地区。赣南等原中央苏区人才发展平台少,工资水平低,又远离中心城市。因此必须优化人才发展环境,在尽力改善人才待遇的基础上,激发其成就动机,为其事业发展提供支撑,以情留人,以事业留人,发挥现有人才的主动性与创造力。

(四) 探索人才培养新路子,着力培养三大人才

21世纪是知识经济时代,知识更新的周期短,对人才综合素质的要求高,因此培训既是人才自我发展的内在诉求,也是政府、企业等各类组织保持核心竞争力的客观需要。总的来看,原中央苏区人才的素质和能力与当地经济社会发展的要求有一定的差距,且很多人才知识老化严重。因此应当加大培训经费投入,将其纳入当年财政预算,立足于原中央苏区的现实条件和经济社会发展需要,明确人才培养的重点,即要特别重视建设具有良好的政治素质、国际视野、开拓精

神和市场经济意识的公务员队伍,培养与特色产业相配套的高新技术创新人才、创业人才和经营管理人才队伍,积极探索人才培养新路子。

第一,创新公务员管理与开发机制,建设一支优秀的公务员队伍。政由人执,事在人为,人优政强,人庸政弱,人优事成,人劣事废。公务员队伍素质优劣、能力高低直接关系到党的路线、方针和政策能否得以执行,中央苏区振兴规划能否得以实现的关键。因此原中央苏区公务员队伍的建设必须以改革、创新公务员管理与开发机制为动力,以培养廉洁自律、政治素质高、领导能力强的县乡领导队伍为重点,以开发、提升县乡基层公务员能力为根本,以构建学习型政府组织为途径,构建一支在政治上与党和政府保持一致,在理念上“以公民为本”,在实践赣南等中善决策、强执行、高效、精干的公务员队伍。

加强公务员人才培训,必须认真分析中央苏区县乡公务员队伍特点和经济社会发展对公务员素质和能力的需求,加强公务员人才培养的针对性和有效性,着力培养公务员的公共服务能力。既要重视脱产培训,更要强调实践培训,特别是要加强中央苏区领导干部与经济发达地区、中央国家机关、中央企事业单位干部以及省级政府机关干部交流,开阔中央苏区干部的视野,使之在实践中增长才干。

第二,加强综合性职业技能实训基地的建设,培养技术精湛的技能人才。做大做强原中央苏区特色产业,必须要有一支与之相适应的技能人才特别是高技能人才队伍。加强技能人才的培养,要根据产业发展需要,充分利用当地的高等院校特别是职业院校的教育资源,积极探索校企联合培养技能人才模式;要整合现有资源,建设综合性职业技能实训基地以及高技能人才培养示范基地,鼓励行业协会、商会积极开展技术培训及技能竞赛活动,对一些目前尚未有一所职业院校的苏区如吉安市,则鼓励民营企业积极投资职业培训教育,并给予政策支持;要建立并不断完善与行业职业资格证书制度相结合的高技能人才培养和继续教育制度,并提供相应的行业资源支持和技术规范服务。

第三,构建多元培训融资渠道,打造一支高级经营管理人才队伍。发展优势集群产业是振兴赣南等原中央苏区经济的根本途径。企业家和高管团队的素质和能力决定了企业经营管理水平,决定着企业的可持续发展。建设一支具有国际视野,勇于开拓创新,了解行业、懂法律、善经营的高级经营管理人才队伍是实现企业管理由经验管理向科学管理转变,推动企业自主创新、保持平稳较快发展的关键。因此必须重视高级经营管理人才培训。要整合政府、高校和协会资源,搭建高级经营管理人才培训平台,构建高级经营管理人才培训体系。在充分调研高级经营管理人才的培养需求的基础上,按照“需什么、学什么,缺什么、补什么,适当超前”的原则,结合赣南等中央苏区特色优势产业的发展,加强创新思维、市场知识、管理知识和环境保护等内容培训。将企业发展中需解决的问题纳入培训之中,实现与企业实际工作无缝对接。要改革培训方式,请进来,走出去,既要邀请国内专家、企业家加强联系,同时也要组织高级经营管理人员出国培训、开阔眼界,更新观念,掌握新技能、新知识,增强促进企业可持续发展的职业能力。

参考文献:

- [1] 国务院关于支持赣南等原中央苏区振兴发展的若干意见(国发〔2012〕21号)。
- [2] 江西省委、省政府贯彻落实《国务院关于支持赣南等原中央苏区振兴发展的若干意见》的实施意见。
- [3] 赣州市人保局. 赣南人才队伍现状汇报。
- [4] 吉安市人保局. 关于迎接省重大课题调研组赴我市调研的书面汇报材料。
- [5] 抚州市人保局. 抚州市原中央苏区人才队伍现状汇报。
- [6] 罗青兰、孙乃纪、于桂兰. 高层次人才成长规律与成长路径研究[J]. 现代经济探讨, 2012(4)。
- [7] 王通讯. 人才成长的八大规律[J]. 决策与信息, 2006(5)。
- [8] 李晓园. 以优质公共服务促进包容性增长[J]. 江西师范大学学报(哲学社会科学版), 2012(1)。

(责任编辑: 吴 贇)