

民族地区人才队伍建设存在的问题及对策

童强 龚崇杨 王梓欣

(兰州石化职业技术大学 甘肃兰州 730060)

摘要:近年来,我国对人才的培养及人才队伍的建设提起了高度重视。我国是由众多民族构成的大家庭,民族人才队伍建设已取得了一定的成就,但其中仍存在一些问题,导致我国民族地区人才队伍不能高效建设。对此,本文分析了我国民族地区人才队伍建设中存在的问题,根据推进民族地区人才队伍建设的基本要求,分享了民族地区人才队伍建设的策略。权当抛砖引玉,期望能与相关研究者共勉,以此优化我国民族地区人才队伍的建设。

关键词:民族地区;人才队伍;问题;对策

引言

我国不断开展有关建设人才队伍的会议,旨在能探寻到更高效的建设人才队伍的路径,助力我国综合实力的发展。在中央人才工作会议中,我国领导者表明,人才是体现国家综合实力的重要元素,国家间的国力竞争,实际上是国家人才的竞争。可以说人才队伍的建设是判断一个国家综合实力是否强大的重要依据之一。人才队伍的建设不仅支撑着国家的发展,也支撑着民族的振兴^[1]。因此,只有提升国家忧患意识、注重人才队伍的建设及人才的培养,才能更好的依托人力资源,提升国家综合实力,优化我国在国际中的竞争水平。基于我国为统一多民族国家,因此,我国在不断发展壮大中始终追求的都是民族的团结与统一,注重民族地区的发展,旨在使各民族互帮互助中形成你中有我、我中有你的多元一体格局。另外,我国国家领导者在相关会议中也表明了人才是复兴民族的根本,也是国家赢得国际主动地位的战略性资源^[2]。因此,在我国民族复兴、赢得国际主动地位的过程中,人才队伍的建设起到了至关重要的作用。只有明确民族地区人才队伍建设中存在的问题,认真分析推进民族地区人才队伍建设的基本要求,才能更好的探寻到民族地区人才队伍建设路径。

一、民族地区人才队伍建设存在的问题

我国国家领导者多次指出了民族地区发展的重要性。民族地区发展一直以来都是国家发展会议中的重要内容,针对边疆地区的民族发展,我国领导者更是发表了“治国先治边”的观点^[3]。由此可知,民族地区的发展一直被党和国家领导者高度重视。在推动民族地区建设与发展的进程中,一批批优秀的人才,做出了自己为国家经济、社会发展的特有贡献。尽管如此,我国部分民族地区仍然受到各种滞后性因素的影响,导致其并不能完全适应当今国家总体发展脚步。各种机制或体制性问题对人才的流动起到了阻碍作用,国家对人才的挖掘及人才潜能的挖掘水平尚待提升。由此可知,民族地区在建设高质量人才队伍方面仍存在一定问题,具体可从以下几点阐述:

(一)人才调控问题影响了人才队伍结构的合理性

市场主体中的各个生产要素不断调整,主要是由于市场经济及产业结构的调整,但受多种因素的影响,如观念影响、地域影响、社会保障机制的影响、分配方式的影响等,人力资源还不能在社会各主体间进行深度配置,政府也仍在探寻优化人才资源宏观调控的最佳路径。由此可知,人才调控问题影响了民族区域人才队伍结构的合理性。举例而言,西北及西南民族区域存在人才培养行业、人才分布区域失衡的特点,具调查

结果显示,西北及西南民族区域中三十五岁以下拥有硕士学位的复合型人才数量极少^[4]。而边疆地区中具有高学历、高素质的人才都聚集在高校事业单位或与科研院所类似的事业单位,这些单位主要集中在发达地区,而偏远地区的人才数量与之相比不仅较少、素质也较低。这些都展现出了人才调控的问题,民族地区人才短缺、结构不合理的特点直接影响了我国的总体发展。

(二)人才利用效率低下

人民群众的合理流动与人才的有效配置是优化人力资源开发及利用的重要路径。但结合实际而言,我国部分民族区域,尤其是边疆地带的民族区域中,人员流动程度较小,却人员流动较难。这与相关地区的制度问题密切相关。举例而言,人员档案制度或户籍制度在很大程度上限制了人员的流动,这直接导致了我国人才分布不均、人力资源利用效率低等问题。高素质人才往往会依托调动或辞职向发达城市迁移,很少会选择留在当地为自己的家乡做出贡献。举例而言,内蒙古区域近五年的人才流出数量为一千人左右,同期人才流入数量却只有二百人左右。在流出的人才中,中青年占比高达百分之七十一,且其大部分为专业技术骨干人员。另外,我国大部分民族区域缺乏“择优录取”“绩效考核”等先进理念的支持,甚至部分地区出现“论资排辈”的状况,直接导致了我国人才发展得到束缚^[5]。由此可知,相关机制的不足,直接导致了我国人才利用效率低下的状况。

二、推进民族地区人才队伍建设的途径

(一)在先进思想引领下建设民族区域人才队伍

若想推进民族地区人才队伍的建设必须要坚持将中国特色社会主义思想当做指导思想,坚持党的领导,维护民族团结、统一,优化中华民族共同体的先进意识,以此提升各民族将的民族认同感、使其保持思想高度的统一,明确“五个认同”。这不仅是推进我国民族区域人才队伍建设的基础,也是坚持将“四个意识”当做导航、将“四个自信”当做强基手段、维护民族团结的重要路径。由此可知,坚持先进思想的引领是推进我国民族地区人才队伍建设的基本路径。

(二)将“促发展”当做人力资源管理的出发点

若想依托人才优化我国发展战略,必须要深入了解相关人才工作优质与否的判断标准。具体可从两方面来看:其一,是否对我国全面建设小康社会起到积极的促进作用;其二,是否对我国经济社会全面、协调发展具有积极的促进作用。若对这两方面具有积极影响,则应对人才的相关工作给予肯定的评价。在当今社会发展现状下,只有重视人才的发展与需求,明确我

国民族区域人才队伍建设的目标、方法及检验路径,才能更好的优化我国经济发展,促进我国民族区域人才队伍的建设,形成利用人才促发展、利用发展定人才的良好环境氛围。

(三)注重经济发展与人力资源的协调性,优化人才队伍结构

结合当今我国民族区域人才队伍建设中的问题可知,若想推进民族地区人才队伍建设,必须要注重经济发展与人力资源的协调性,优化人才队伍结构。只有拥有明确、合理的人才体制、机制,才更有利于聚集人才,促进国家事业的繁荣昌盛、因此,人才工作应当做我国民族区域社会发展、经济发展工作中的重要工作,以此对人力资源建设体系进行宏观调控。结合实际而言,国家人才的综合素养、数目及类别应满足我国民族区域经济社会发展的需求,因此,应对目标民族区域进行人才存量的盘活、提高人才素养,促进人才结构的优化。结合部分民族地区而言,其人口的自然增长相对而言较为缓慢,人口流失数量多。由此可知,若想推进民族地区人才队伍的建设,应充分发挥人才资源配置的觉醒性与基础性特点,适当发挥用人主体,即用人单位、企业等的主体作用,以此优化人才的培养及引进,使各民族区域在应用人才的过程中,起到积极作用,对人才服务资源进行整合。在坚持服务至上理念的同时,积极与不同类型人才进行沟通,以此接收相关建议,为其解决生活中的困难,简化人才流动办理流程,以此促进后续服务措施的改进,使得各类人才都能引进过来、各类人才都能留下来、各类人才都能利用好。当今,大数据时代已悄然而至,人工智能备受社会各界关注,因此借助大数据优化人才市场格局,使之更加信息化、国家化具有必要意义。另外,若想,优化人才队伍结构,推进民族地区人才队伍建设。还可从运行、服务及监督等多角度注重构建健全、规范的人才市场体系,以此消除人才流动的多种限制,在促进民族区域内人才流动的同时,优化人才的分布,使之更加合理,同时得到更好的重视与培养。

(四)优化用人导向,推进民族区域人才队伍的建设

若想推进民族地区人才队伍建设,还要优化用人导向,做到有为、有位、实干、实惠,以此营造良好的人才市场环境。我国国家领导者曾表明,推进民族区域人才队伍建设最重要、最管用的是用人导向的问题。尚贤者,政之本也,用一贤人则众贤毕至,见贤思齐就蔚然成风;不能讲究论资排辈与平衡照顾,而是要讲究谁更适合、谁的表现更加优秀。由此可知,在推进民族区域人才队伍建设的进程中,应跟随时代的不同,优化党政干部的选拔与任用,做到不只看分、不只看票、不只看年龄、不只看资历,注重鼓励五湖四海的人才参与竞争,择优选拔、择优任用,以此在党的先进领导与监督下,使人才选拔与任用更加民主,给各地人才带来施展才华的机遇。举例而言,我国部分民族地区企业已将人才选拔与任用的改革提上了日程,甚至部分地区将职业化与市场化当做导向,借助多元化方式对贤者进行选择,如市场配置、法律法规及组织选拔等,不得不说,这是推进我国民族地区人才队伍建设的重要探索。另外,通过市场配置、依法依规及组织选拔出来的三类人才应注重对其进行区分,以此更好的优化用人导向,推进民族区域人才队伍的建设。

(五)优化人才资源选拔方向,赓续祖国伟大建设

若想推进我国民族地区人才队伍的建设必须要优化人才资源选拔的方向。具体可从以下角度着手,优化人才资源选拔方向。其一,注重选拔优秀的年轻干部。在选择人才资源时,应注重遵循党政干部成长的规律,以此从各个行业挖掘人才,注重年轻干部的质量,转变论资排辈的观念,保障国家建设事业可持续发展。其二,注重社会组织与非公组织的人才队伍建设。建设民族区域人才队伍还要注重分清政府与市场的界限,避免政府对市场的过度干预。以此优化市场资源配置,使市场拥有权利选择方向与路径,以此为人才才华的展示搭建“舞台”。在此基础上,要注重保障生活质量,保障人才生活的便利性,使其拥有舒适的生活环境,帮助其解决子女入学问题、落户问题等等。以此在保障流入人才生活质量的同时,推动民族地区人才队伍的建设。其三,注重对高科技、实用型人才的培养。当今世界各国科技水平不断提升,我国若想争当国际强国,掌握更多话语权,必须要注重高科技人才队伍的建设,这与我国素质教育的方向息息相关。因此,加强对人才创新能力的培养具有重要意义。各职业院校或高校应积极依托国家的扶持,优化创新教育的投资。同时还要注重加强与企业的合作,构建学校学习、企业实践、个人发展“三位一体”的人才培养模式,以此优化我国民族地区人才队伍的建设,在提升民族地区人才队伍水平的同时,为祖国培养更多创新型、实用型、科技型人才。

结语

综上所述,虽然建设民族地区人才队伍是我国的热点话题,但其在建设过程中仍存在一定问题,只有明确我国民族地区人才队伍建设困境,才能更好的探寻到建设民族地区人才队伍的路径,具体则可从“将‘促发展’当做人力资源管理的出发点;注重经济发展与人力资源的协调性,优化人才队伍结构;优化用人导向;优化人才资源选拔方向”入手,推进我国民族地区人才队伍的建设。

参考文献:

- [1]骆雪娇.民族地区人才队伍建设面临的问题及应对策略——以贵州省黔东南州为例[J].中共云南省委党校学报,2015,16(01):140-142.
 - [2]刘翠芬,张振华,房栋.西部民族地区人才队伍建设的对策研究——以内蒙古地区为视角[J].前沿,2011,(05):169-172.
 - [3]程昭星.海南民族地区、贫困地区人才队伍建设对策研究[J].琼州学院学报,2009,16(06):16-17.
 - [4]杨思信.西北少数民族人才队伍建设的问题、成因与对策[J].西北人口,2005,(04):30-32+36.
 - [5]白凤莉.西部民族地区人才队伍建设存在的问题及对策[J].中共伊犁州委党校学报,2005,(01):45-46.
- 童强,男,汉族,1984-12,陕西米脂人,兰州石化职业技术大学,副教授职称,研究生学历,硕士学位,研究方向:计算机应用技术、职业教育、乡村振兴。
- 课题/基金项目:甘肃省教育科学“十四五”规划2022年度课题(课题立项号:GS[2022]GHB1964);全国职业院校巩固扶贫成果服务乡村振兴协作联盟研究课题(课题批准号:LM2022001)