

关于水利人才培养的现状、需求及建议

谢 静

(河海大学商学院,江苏 南京 210098)

[摘要] 针对水利人才教育培训的现状,分析了目前全国水利人才及其教育培训存在的高层次、高素质的人才总量不足、人才结构分布不均衡、培训机制的不完善等主要问题,提出了水利人才教育与培训的几点建议。

[关键词] 水利系统;人才结构;教育培训

[中图分类号] G521

[文献标识码] B

[文章编号] 1003-9511(2004)06-0035-02

1 水利人才与教育培训的现状

(1)水利人才现状。“九五”期间,全国水利人才(中专毕业以上学历)每年增长率为3.68%,1999年底人才总量达到69.96万人,占职工总数46.70%,其中水利部直属人才总量年增长率1.99%,达到45390人;地方系统水利人才总量年增长率为3.81%,达到654245人^[1]。

(2)教育培训能力现状。①学历教育培养能力。2000年部属高校管理体制调整前,我国水利高等学校和兴办水利类专业的学校有50多所,大多有着较长的办学历史、较好的办学条件和良好的校风。②职工培训能力。目前,水利系统有职工教育培训基地190余个,职工教育工作者7000余人,年培训能力达45万人次。

(3)存在的问题。目前,全国水利人才及其教育培训还存在一些问题,主要表现为:①高层次、高素质人才总量不足。②人才结构矛盾比较突出,且人才分布不均。③水利人才培养机制有待进一步完善。④水利人才培训基地亟待建设与扶持。⑤水利人才培养渠道亟待拓宽。⑥各级领导对职工教育培训重视程度不够,认识不到位。⑦束缚人才成长的体制性障碍依然存在^[2]。

我国面临的洪涝灾害、干旱缺水、水土流失和水污染4大问题还远没有解决;水利发展的状况同全面建设小康社会的目标相比、同经济社会发展和人民生活改善对水利的要求相比,还有很大的差距;坚持和落实科学发展观,全面推进可持续发展水利,实现水利发展的新跨越,任务仍然十分艰巨繁重;水利

人才队伍也存在人才总量不足,文化素质偏低、高层次专业技术人才和高技能的实用人才严重不足的状况,与水利发展的形势和任务不相适应,因此必须认清形势,努力培养和造就一支能够承担水利发展重任的水利领导干部队伍、技术骨干队伍和高素质的水利职工队伍。

2 未来水利发展趋势对人才的需求

(1)水利发展趋势。①随着社会对水利工作及水资源认识的正确定位和社会经济发展对水利依赖程度的提高,水利的社会化程度将明显提高。②随着社会主义市场经济体制的建立和完善,以及水利管理体制和运行机制的不断改革与发展,水利的市场化程度会显著提高。③由于国家采取积极的财政政策,加强基础设施建设,拉动内需,兴建了大批水利工程,为今后发展奠定了坚实的基础,同时随着我国综合国力的不断增强,水利的现代化水平将进一步提高。④随着我国加入世贸组织及全球经济一体化和全球信息网络化进程的加快,我国水利的国际化水平也将有所提高并必然要与国际接轨。

(2)全国水利人才需求状况。根据水利事业发展的需要预测,在“十五”期间和“十一五”期间我国水利人才的需求数量将有所变化(见表1)。另外,在此期间我国水利人才学历结构也将会有所改善(见表2)。

表1 全国水利人才需求预测

时 期	全国水利 系统在职 职工人数 /万人	人才 需求 总量 /万人	年均 增长 率 /%	全国水利 系统公务 员人数 /万人	专业 技术 人才 /万人	年均 增长 率 /%	技术 人才 /万人	技师 以上 人才 /万人
“十五” 末	138	89.03	4.10	7.11	49.91	2.43	32.02	1
“十一 五”末	138	107.29	3.80	7.11	53.13	1.07	47.04	1.5

表2 “十五”期间和“十一五”期间水利人才学历结构

年份	研究生学历 /万人	本科学历 /万人	中专及其以下学历 /万人
1999	0.46	8.25	
2005	0.99	15.48	35.31
2010	1.75	26.13	24.28

(3)全国水利人才“十五”期间与2010年发展目标。到2005年,基本形成具有鲜明水利行业特色的符合现代水利建设和社会主义市场经济需要的水利人才培养、使用、管理体制,形成一支结构合理、数量和质量与我国水利事业发展水平相适应、创新能力较强的水利人才队伍,初步完成水利系统的人才结构调整。人才总量达到89.03万人左右,占职工比例64.52%。其中,专业技术人才中的高层次人才为4.68万人,中层次专业技术人才为15.92万人,初级专业技术人才为29.31万人。到2010年,形成完善的现代水利人才管理体制和水利人才资源开发机制,人才资源管理与开发水平在全国基础行业居于先进水平,建成一支数量充足、素质精良、结构优化、效益突出和可持续发展的人才队伍。全国水利系统人才总量达到107.29万人左右。其中,专业技术人才中的高层次人才为5.22万人,中层次专业技术人才为17.03万人,初级专业技术人才为30.88万人^[3]。

3 水利人才教育与培训的几点建议

(1)加强水利领导人才和高层次人才培养,全面实施水利人才战略。在党政领导人才队伍建设上,要以加强思想政治建设为重点,在提高素质、优化结构、改进作风、增强团结上下功夫,着重加强领导干部的科学发展观和正确的政绩观教育,注重考察干部的实际能力,大胆启用那些政治上靠得住、业务精、肯干事、能干事的干部,把德才兼备、实绩突出、群众公认的优秀干部及时选拔到领导岗位上来。推行公开招聘领导人才的政策,建立、完善领导干部竞争上岗制度,要着眼于水利事业发展的宏伟目标,加大对后备干部的培养力度。在公务员队伍建设上,重点在加强职业道德建设和提高依法行政能力上下功夫,进一步完善公务员考试录用工作实施办法,提高新录用公务员的考试录用工作质量,组织开展公务员行政许可法学习培训,全面加强公务员教育和管理,不断提高公务员队伍素质、依法行政能力、社会管理和公共服务水平,要认真解决公务员管理中存在的突出问题,以建设高素质、专业化水利公务员队伍为目标,创新公务员管理机制,优化公务员成长

环境,加大交流和轮岗工作力度,建立能上能下、能进能出的机制,不断增强公务员队伍的活力。

(2)加快水利专业技术人才队伍建设。进一步加强产学研联合,促进水利院校、科研院所按照水利产业需求进行人才培养和科技创新。着力培养一批新世纪水利学术技术带头人,缓解优秀中青年高级专业技术人才缺乏的状况。加大西部水利人才培养力度,采取东西部地区之间开展科技及管理人才相互挂职交流和经验交流等办法,稳步增加人才数量,着力提高人才质量,逐步建设一支素质较高、结构合理、规模适当的西部水利人才队伍。

(3)切实重视和抓好水利企业经营管理人才队伍建设。积极探索适应现代企业制度的选人、用人机制,把组织考核推荐与引入市场机制、竞争上岗、公开向社会招聘结合起来,建立有利于企业经营者健康成长的激励、考核、监督、约束制度,改进培养、造就企业家队伍的途径和方法,切实加强企业经营管理和技术创新人才队伍建设。

(4)加快推进人才国际化,以海纳百川的胸怀和气魄,聚天下人才,融世界智力。要大力吸引留学归国人员和海外的高层次人才。建立符合留学人员特点的引才机制、制定鼓励和支持留学人员回国创业的政策措施,重点吸引高层次人才和紧缺人才投身水利建设与发展。

(5)提高“本土人才”的国际化素质,立足水利行业现有的人才优势,加大水利高等教育的开发程度,培养具有国际化素质的新一代水利人,要进一步拓展留学和培训的渠道,创建国际化人才培养机构,继续加大出国(境)培训力度,选派中青年领导干部、专家学者、企业经营管理人才到发达国家学习深造,培养世界眼光,熟悉国际惯例,掌握先进经验。要加快建立与国际接轨的人才开发机制、科学合理的人才流动机制和竞争机制以及解除人才后顾之忧的社会保障机制,为投身水利的海外人才创造良好的工作、生活条件,使水利基础产业真正成为最能体现人才价值的地方。

[参考文献]

- [1]李兴旺.浅谈水利人才培养[J].中国水利,2002(2):75.
- [2]水利部人事劳动教育司.加大人才开发力度,培养高素质水利队伍[DB/OL].http://ple.chinawater.com.cn/xw/20030714/200307110062.asp 2004-06-16.
- [3]李继忠.培养与时俱进的水利人才[DB/OL].http://www.chinawater.com.cn/newspaper/2b/20011101/200111010027.htm 2004-06-12.

(收稿日期 2004-08-24 编辑 徐广生)