

2009年国家公务员申论范文每日一例(11月3日)公务员考试

PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/516/2021\\_2022\\_2009\\_E5\\_B9\\_B4\\_E5\\_9B\\_BD\\_c26\\_516029.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/516/2021_2022_2009_E5_B9_B4_E5_9B_BD_c26_516029.htm)

用人制度的“奢侈”与浪费来源：考试大 河北省科学院近些年在体制改革、调整职工岗位时接连出现正教授看大门、副研究员和在职研究生坐传达室发报纸的情况。对此，院方领导人认为这是改革中的“阵痛”，而当事人却直喊冤，认为是院方对他们不公正，是用人上的“人治”因素在作怪，是人才浪费。把改革后出现的不合理、不公正、不客观的结局，说成是改革的“阵痛”，以此来消减人们心存的不满意，这是一些人喜欢用的招数。因为，让教授看门，让研究生发报纸，肯定是无法让人们理解的，于是冠以改革的名义，人们接受起来自然就容易些。至于是不是造成了人才的浪费、人才资源配置的不合理，这些人就管不了那么多了。这种借“阵痛”来敷衍公众，本身就是对阵痛的曲解。因为“阵痛”中蕴藏着对新生命的期待。改革开放搞了二十多年了，一些地方科研体制改革还处于这样的阶段，显然是科研体制未能跟上国家整体发展的步伐。这些地方的科研体制改革搞到今天，还在改革初期竞争上岗之类的试验阶段中兜圈子，还在以浪费人才资源作为代价，我们看不出有什么希望，几乎可以说是人才要“胎死腹中”。有些人可能要说，教授看大门又何妨？再说刘志明教授是自愿到下属单位搞经营的，如果当时经营成考试，大网站收集功了，他恐怕不会再回到单位搞科研业务，既然他对自己的前程做了重新定位和选择，他就应该为自己的选择承担风险，不能在经营失败之后才想到重新回单位。因为单位没有义

务为他奉上“双保险”。毕竟该科学院1992年搞了第一轮人事制度改革，通过定编定岗、竞争上岗，人员“一个萝卜一个坑”。如果教授可以随意去留，这就会影响到人事改革公平公正的实施，影响到规章制度的执行，造成新的不公平、不公正。此话有一定的道理，问题在于，对于我们这样一个“初级阶段”的社会来说，让教授去看大门、在职研究生去发报纸，是不是有些过于“奢侈”？无论人事制度怎么改革，其目的都是要最大限度地调动人的积极性，让人才脱颖而出，因此改革与尊重人才并不矛盾。就我国的国情而言，人才也远没有奢侈到看大门、发报纸的地步。科研体制改革如果不能保护人才，为人才成长创造好环境，或者促进人才合理流动，而让高级知识分子离开自己所从事的事业，去干粗活、简单的活，这样的改革就是荒唐的。其次，改革在实现人才“能上能下”的同时，也给了单位领导更大的用人权，领导的判断水准及个人素质在用人上显得尤为重要。而谁来监督人才使用的公正、公平、科学、合理，则是改革中迫切需要解决的一个新课题。"#F2F7FB" 100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 [www.100test.com](http://www.100test.com)