

湖南省人事考试区域协同发展联盟建设研究

叶飞

(湖南省人事考试院, 湖南 长沙 410004)

【摘要】湖南省人事考试事业发展很不均衡,各地水平参差不齐,区域差异明显,部分地区发展水平严重滞后,拖累了全省人事考试高质量发展。根据区域协调发展理论,按照有效市场和有为政府同向发力的改革要求,人事考试既要遵循市场规律,又要充分发挥政府职能部门主导作用,才能全面做好人才选拔评价服务。因此,结合湖南省人事考试实际,守正创新,与时俱进,组建人事考试区域协同发展联盟既有客观需要,也有现实意义。本文从理论和实践两个角度,探索性地前瞻性地研究湖南省人事考试区域协同发展联盟建设,一体、均衡、高质量地推进全省人事考试事业的问题,为科学考试、公平考试、安全考试、规范考试创造条件,并提出了有较高参考价值的意见和建议。

【关键词】湖南省人事考试;区域协同发展联盟;研究

随着社会经济的发展,专业分工越来越精细,区域合作也越来越深化,优势互补、协同用力、联动发展成为一种新趋势新潮流新模式,并已从经济领域扩展到社会其他各个行业领域。

人才,国之重器;选才,国之大事。人事考试是人才人事工作的重要组成部分,是选拔评价人才的重要手段。其工作链条长、涉及部门多、动用人员和资源多;同时,标准刚性、事故零容忍、社会关注度极高,可以说,对人事考试机构有近乎苛刻近乎完美的全方位要求,无论是专业化命题能力、适配的考务组织能力、信息化支撑能力、可持续保障能力、全方位服务能力提升,还是风险防控机制、联合协作机制、指挥调度机制完善,抑或命题队伍、阅卷专家队伍、考务工作队伍、基础保障队伍建设,都有极高要求,也亟须加强。

目前,湖南作为中部欠发达省份,人事考试工作面临压力很大,困难不少。如何推动我省人事考试实现高质量发展?当然,办法有很多。但顺势而为,应时而动,在全省分区建立人事考试区域协同发展联盟无疑是一个最现实最经济最有效的举措。

一、人事考试区域协同发展联盟建设的依据

(一)区域协同发展理论

区域协同发展是指不同区域之间以及各区域内部之间,由于共同的发展目标,所形成的一种互相协作、合力推进最终实现区域融合的发展机制。

区域协调发展思想,最早可以追溯到马克思主义经典作家提出的“平衡布局生产力”观点。恩格斯在《反杜林论》著作中提出,通过生产力的平衡布局,充分合理地利用各个地区的自然资源、人力资源和经济资源,逐步消除各地区之间在经济技术上的巨大差

距。由此可见,马克思、恩格斯既强调生产力要平衡布局和均衡发展,也不否认区域地理环境差异对经济发展的影响,认为区域经济应在分工合作的基础上,充分发挥地区优势,形成优势互补的产业发展结构。党的二十大更是提出:“深入实施区域协调发展战略、区域重大战略、主体功能区战略、新型城镇化战略,优化重大生产力布局,构建优势互补、高质量发展的区域经济布局和国土空间体系。”

人事考试作为人才评价选拔的重要手段,是人力资源管理的重要内容,也是特殊的经济活动,属于经济基础范畴,无疑也应遵循属于上层建筑的区域协调发展理论。

(二)有效市场和有为政府理论

2020年10月召开的党的十九届五中全会提出:“坚持和完善社会主义基本经济制度,充分发挥市场在资源配置中的决定性作用,更好发挥政府作用,推动有效市场和有为政府更好结合。”

政府作用和市场作用是一对相辅相成、相互促进、互为补充的关系,共同推动着社会的发展。政府作用多体现在顶层设计和宏观调控上,市场作用多体现在发挥首创精神和推进实践探索上。只有坚持政府和市场各就其位、各得其所与各展其长、各尽其用,进一步推动“看得见的手”和“看不见的手”协同发力、有为政府和有效市场更好结合,才能更好地推动改革与发展的有机统一,从而促进经济社会高质量发展。

人事考试既是面向人才市场的考试活动,也是政府职能部门主导的公共服务,因此,既要遵循客观市场规律,也要充分发挥政府职能部门作用,两者不可或缺不可偏废。

二、我省人事考试区域协同发展联盟建设的必要性

(一) 建设中国式现代化、实现均衡发展的需要

党的十八大以来,面对世界百年未有之大变局,面对新时代高质量发展的要求,党中央谋划、部署和推动了一系列区域协调发展战略,先后提出京津冀协同发展、长江经济带发展、粤港澳大湾区建设、长三角一体化发展战略等,有力地促进了我国区域经济高质量发展。

湖南为推进区域经济发展,一直在不断探索、不断总结、不断完善,在各个历史时期均提出了省内区域经济发展战略,特别是湖南省2021-2025年“十四五”规划提出了构建“一核两副三带四区”区域经济格局,推动各区域立足人口、资源、环境等禀赋,发挥比较优势,深化区域分工,实现更高水平更高质量的区域协调发展。

人事考试作为重要的民生事业,是区域协调发展的重要内容 and 有机组成部分,理应为建设中国式的现代化、促进地区均衡发展、实现共同富裕发挥作用。

(二) 人才资源合理配置、优化布局的需要

发展是第一要务,人才是第一资源。湖南省作为中部欠发达地区,各地经济发展水平不一,差距较大。长株潭作为“一核”,大力推进区域一体化建设,发展迅猛;岳阳、衡阳作为两个省域副中心城市,发展也较快;而洞庭湖、湘南、湘西三大区域发展则相对滞后。这中间,影响地方发展的因素很多,比如工业基础、区域位置、交通条件等,但其中最关键的因素则是各地在人才结构、数量和质量方面存在的差距。

人事考试的考生大多来自全国全省各地,也有部分本地考生,且涉及社会的各行各业。一般来说,考生在当地参考,对当地就会有所了解有所熟悉,觉得环境合适又通过考试的,加上当地有吸引人才的优惠政策,留在当地工作的可能性就很大,特别是本地考生。同时,流动考生也会带动当地的食宿、旅游、购物等产业发展。可见,全省人事考试均衡发展,才能促进人才资源流动配置、优化人才合理布局,也才能助推各地经济同步发展。“万紫千红才是春,百花齐放春满园”。

(三) 地方人事考试资源整合、共同发展的需要

1. 已有外省人事考试机构组建人事考试协同发展联盟。据有关媒体报道,2021年3月4日,青岛市人社局牵头推动,山东省人社厅支持保障,烟台、潍坊、威海、日照四市人社局共同参与的胶东经济圈人事考试“5+1”联盟正式成立。2021年9月18日,湖北省襄阳市、十堰市、随州市、神农架林区人事考试院共同签订《“襄十随神”城市群人事考试联盟合作协议》,成立“襄十随神”人事考试联盟。

人事考试协同发展联盟朝着服务平台共享、考务组织共享、考试资源共享、评价结果共享的方向良性发展,正如“星星之火”,已拉开燎原序幕,开始登上历史舞台。据了解,其他省区市人事考试机构也有类似性质、力度不一的合作和协同,如四川省和西藏自治区签订了《川藏人力资源和社会保障系统全面深化战略合作框架协议》,其中就有川藏人事考试命题协议,且已经开展了1年多的命题合作。据调研,我省部分地市人事考试机构间也早有不同程度的自发合作,比如联合命题、委托组考等,但没有做到常态化长效化并形成成熟的合作机制,仅是偶尔为之或不得已而为之。

2. 我省建设人事考试区域协同发展联盟有现实必要。每年,我省各地人事考试参考的考生规模不一,多的地市收入能维持收支平衡、有所结余;少的地市入不敷出,捉襟见肘,地方财政必须补贴。据调研,我省14个地市人事考试机构中,2020年,株洲等5个地市是亏损的;2021年,衡阳等8个地市是亏损的;2022年,湘潭等6个地市是亏损的。从2020-2022三年来看,仅长沙市连续收入超过支出、结余较多,其他13个地市都存在不同年度不同幅度的亏损。长此以往,既挫伤地方人事考试机构的积极性,也增加了地方财政压力。

另外,受经济实力、财政状况和历史原因等影响,我省14个市州人事考试机构编制和人员数量差距也较大。据调研,在10人以上的只有长沙、岳阳、常德、娄底、怀化5个地市,其它9个地市的人手明显偏少,株洲仅3人、张家界仅2人。即使聘用了部分编外人员,大部分地市的人员力量与人数较多、批次较频、要求严格的各类人事考试工作还是严重不相匹配不相适应,甚至可以说困难重重,举步维艰,几乎都是靠当地人社局举全局之力来完成组考任务。在当前考试规模越来越大、考试项目越来越多、考试要求越来越高、考试外部环境越来越复杂而人事考试机构工作人员却需压缩精简的形势下,地方人事考试机构压力更是空前巨大。

我省各地人事考试发展水平、组考力量不均衡,而且短期内很难有提高和改善,再加上“事增人减”,已严重制约着我省人事考试事业的高质量发展。

三、我省人事考试区域协同发展联盟建设的对策建议

如何走出全省人事考试发展不平衡不充分的困境,实现全省人事考试高质量发展?组建人事考试区域协同发展联盟,推进人事考试系统内部的共建共享、互联互通,构建全省一体的人事考试运行体系,就是应有之举必要之举,既有着客观的必然性,更有着现实的紧迫性。

组建人事考试区域协同发展联盟既要尊重各地市人事考试的现实条件，又要充分发挥政府职能部门的主导推动作用，立足当前，着眼长远，消除等靠，主动作为。

建议，湖南省人事考试院加强对组建区域协同发展联盟的统筹安排、督促指导；各地市人事考试机构积极推进组建区域协同发展联盟的各项具体工作，特别是重点要加强机制建设。

（一）区域划分

按照国家对我省的“三高四新”战略定位和使命任务，根据“一核两副三带四区”区域经济发展格局，结合区域的交通便捷程度、食宿保障条件、考点承载能力以及人事考试机构的人员力量和工作基础等，可以将全省人事考试系统合理地划分为四个区域协同发展联盟：长沙市株洲市湘潭市岳阳市为湘东区协同发展联盟、衡阳市郴州市邵阳市永州市为湘南区协同发展联盟、益阳市常德市娄底市为湘中区协同发展联盟、怀化市张家界市湘西自治州为湘西区协同发展联盟。

（二）工作步骤

首先，四个人事考试区域协同发展联盟要从各自区域的实际出发，秉持开放、合作、共赢的理念，量身制定本区域的《人事考试区域协同发展联盟章程》和相关管理办法，设立协调联络办公室，安排专人负责，建立健全运行机制，实现分工协作、有效合作。其次，人事考试协同发展联盟区域内的各成员考试机构要在共享人事考试资源、优化人事考试命题、统筹人事考试组考、加强人事考试业务交流等方面进行合作，整合资源，优势互补，控制成本，创造效益，实现自我造血、有序发展。第三，人事考试协同发展联盟区域内的各成员考试机构要在协同推进人事考试信息化建设、提升人事考试队伍专业素养、强化考风考纪联防联控、宣传人事考试重点工作等方面开展深入合作，整体谋划，集中发力，营造氛围，打造品牌，实现区域内协同发展、高质量发展。第四，四个人事考试协同发展联盟之间也要加强交流沟通，促进协调配合，挖掘数据利用，提高协同水平，加强基础建设，补齐“短板”“弱项”，尽快实现全省融合发展。第五，省人事考试院要及时研究、总结各协同发展联盟的好经验好做法，大力宣传，推广学习，营造全省人事考试工作良好的外部环境和社会氛围，提高全省人事考试工作的科学化专业化规范化水平。

（三）建立机制

一是要建立资源共享机制。人事考试协同发展联盟区域内的所有考试资源，包括命题、制卷、专家、考官、监考人员等，联盟内的各成员考试机构可以共建数据库，无偿共享共用。

二是要建立轮流组考机制。人事考试协同发展联

盟区域内的各成员机构按年度轮流坐庄组考，集中组织考试，扩大考试规模，降低考试成本，提高考试收益，充分发挥集聚效应和规模效应。

三是要建立利益分享机制。人事考试协同发展联盟区域内的各成员考试机构因命题、组考、阅卷等创造的收益，成员间根据贡献大小，按一定比例分配和使用。

四是要建立联席会议机制。人事考试协同发展联盟要建立区域内联席会议制度，组织区域内的各成员考试机构，定期不定期地商讨研讨涉及各成员考试机构的人员技术合作、考点学校建设、市场培育引导、信息数据分析和收益分配调整等重大事项，并形成有约束力的会议纪要和工作文件，印发执行。

五是建立区域间交流合作机制。全省四个人事考试协同发展联盟之间也要建立常态化交流合作机制，可由当年坐庄组考的地市人事考试机构负责牵头，互帮互促，互学互鉴。

六是建立全省人事考试区域协同发展联盟的指导机制。省人事考试院设立专门办公室，明确专人负责，定期通报相关情况，及时交流相关信息，共享相关考试数据，协调相关工作节奏，不让一个联盟掉队，也不让一个地市拖后腿。

四、结语

由于人事考试是政府职能部门面向社会提供的均等化、无差异化公共服务，不可能搞错位发展、梯次发展、多层次发展，从而人为地造成人事考试地区发展水平差距拉大甚至出现悬殊。因此，必须齐齐发力，久久用功，同频共振，同步发展。无论是从理论上，还是从实际出发，建立人事考试区域协同发展联盟或许是我省人事考试实现高质量发展过程中的一个必经阶段、一条必须走的路。

通过建立人事考试区域协同发展联盟，以人事考试的区域协同发展破解全省人事考试发展中不平衡不充分的难题，推进全省“一盘棋”科学布局和区域“四联盟”内外联动，实现全省人事考试一体、均衡、高质量发展，满足广大考生对科学考试、公平考试、安全考试、规范考试的期盼，做好为国为党选才用才服务，从而为建设现代化新湖南、书写中华民族伟大复兴湖南新篇章提供坚强有力的人才保障。

参考文献：

[1] 周新发. 以更高站位更宽视野开拓新时代湖南区域协调发展新格局 [N]. 湖南日报·新湖南客户端, 2023-06-08.

[2] 刘林翔. 推动有效市场和有为政府同向发力——把握好政府与市场的关系 [J]. 新湘评论, 2023 (09).