

浅议加强职业化人口计生队伍建设

张爱军

(山东省潍坊市人口和计划生育委员会, 山东 潍坊 261061)

摘要: 事业成败, 关键在人。稳定低生育水平、统筹解决人口问题, 必须以坚持“八荣八耻”的社会主义荣辱观为根本, 以树立学习、创新、竞争、合作、奉献、创业“六种意识”, 培养政治、道德、法律、科技、心理、身体“六种素质”和锻炼学习创新、宣传教育、依法管理、优质服务、综合协调和善于做群众工作“六种能力”为目标, 以规范、科学、长效的制度为保障, 建设一支职业化人口计生队伍。

关键词: 职业化; 人口计生; 队伍建设

中图分类号: C923 文献标识码: A 文章编号: 1000- 4149 (2007) 01- 0028- 04

事业成败, 关键在人。素有“天下第一难”之称的人口与计划生育进入了低生育水平, 目前正面临着新老机制转换的“转型期”, 加强人口计生队伍建设, 造就一支懂业务、会管理和想服务、会服务、能服务的职业化人口计生队伍尤其重要。下面, 就人口计生队伍现状、历史作用和职业化人口计生队伍建设谈几点浅显的看法。

一、以辩证历史的观点, 评价人口计生队伍

1. 计生队伍不断发展, 但整体素质相对不高

马克思主义认为, 任何事物都处在不停的发展变化中。人类社会的发展总是由低级到高级、由愚昧到文明、由落后到先进。人口计生队伍的产生和发展同样遵循这样的规律。纵向比较, 计生队伍有了长足发展, 技术服务领域明显拓宽, 群众满意程度不断提高。但是横向比较, (例如) 与卫生、教育队伍比较 (见下表), 差距却是很大。怎样看待和对待这个差距? 笔者认为, 既不要视而无睹, 也不要惶惶不安, 应当从人口计生事业产生、发展的过程中, 辩证的、历史的看待这个问题。可以说, 计生队伍应势而生, 并随着人口计生事业的发展不断壮大起来。

潍坊市计生、卫生、教育队伍对比表 (截止 2005 年底)				%
对比项		计生	卫生	教育
学历	硕士以上	-	0. 72	0. 13
	大本	6. 29	16. 6	30. 02
	大专	38. 85	35. 13	50. 03
	中专	35. 03	43. 97	19. 82
	高中	19. 79	3. 58	-
职称	副高级以上	2. 95	7. 92	4. 11
	中级	14. 52	24. 39	36. 54
	初级以下	82. 57	67. 69	59. 35

收稿日期: 2006- 08- 10
作者简介: 张爱军 (1963-), 男, 山东安丘人, 山东省潍坊市人口和计划生育委员会宣教科, 研究方向为人口文化, 人口与经济社会协调发展。

建国以后，随着国民经济的复苏、发展，人口生产进入了快速发展的时期，先后经历了生育高峰，目前正面临第四次生育高峰。人口的快速增长，严重制约了经济的发展，影响了综合国力和人民生活水平的提高，带来了一系列环境和社会问题，引起了党和国家的高度重视。早在20世纪50年代，国家就提出了“有计划生育子女”的号召。1972年，国务院提出了“实行计划生育，使人口增长与国民经济发展相适应”的政策。1973年，国家提出“晚稀少”的要求，把晚婚晚育、生育间隔和控制多胎作为工作重点，从此计划生育工作在全国开展了起来。从潍坊情况看，就是在这个时候，县级卫生院设立了计生干事，从此有了“计生干部”这个名词。1980年9月25日中共中央发出了《关于控制我国人口增长致全体共产党员、共青团员的公开信》，要求共产党员、共青团员和各级干部带头响应“一对夫妇只生育一个孩子”的号召；1982年党的十二大确定计划生育为基本国策，同年，中共中央发出《关于进一步做好计划生育工作的指示》，具体规定了生育政策、技术政策、奖励政策、限制与处罚政策等。计划生育从此成为党和国家的一项重要工作。1980年开始，潍坊市县级成立计划生育局，乡级卫生院设立计生干部；1984年乡级成立计生办，设立计生服务站。从此，产生了完整意义上的计生队伍和计生阵地。

当时，计划外怀孕多、超生多，形成了“高出生、高增长、低死亡”的人口生产类型，人口计划生育工作任务重、压力大。在这种背景下组建队伍，没有注重文化素质和技术素质，更多注重的是责任感、使命感和不怕苦、敢碰硬的精神。乡级队伍的成份主要是农民临时工。这就是从文化、技术因素上讲的“计生队伍先天发育不足”。很长一段时期，农民临时工队伍成了基层计划生育工作的主力军。这与卫生、教育工作在起点上就拉开了距离。虽然卫生队伍有过“赤脚医生”，教育队伍有过“民办教师”，但他们或有技术特长，或者经过了必要的培训，而现在这些人员逐步被正规院

校毕业生替代，退出了历史舞台。计生队伍则不同，专业院校寥寥无几，后进入的人员“科班出身”也是近乎为零，繁重的工作无暇顾及系统的（脱产专业）培训，更多的是靠“自悟”提高技能、素质。这就是所谓的“计生队伍后天营养不良”。虽然，随着事业的深入发展，计生队伍文化、技术水平不高的问题越来越凸显了出来。但是，长期的计生实践，锻炼、培养了一支（土生土长的）思想好、懂业务、会管理的计生队伍也是不争的事实。

2. 计生队伍为落实国策做出了突出贡献，但在人口计生转型时期出现了某些不适应

毫无疑问，计划生育没有前期的“阵痛”，就没有今天的低生育水平。同样，没有这样一只土生土长、具有实干精神的基层计生队伍，就不可能遏制人口过快增长的势头，更谈不上实现低生育水平。就潍坊市看，20世纪90年代初期实现了低生育水平，30年计划生育工作使全市少生了450万人，相当于1/3的经济增长成果由此而来。计生队伍为经济社会的发展创造了良好的人口环境，为民族振兴做出了非凡的贡献。但是，随着低生育水平的到来，计划生育工作进入转型时期，计生队伍文化、技术构成，出现比较明显的不适应。有的观念转变迟缓，思考问题片面，固守传统，不能与时俱进；有的工作思路、工作方法滞后，跟不上形势的发展，经受着工作思路、工作方法的转变和依法行政、文明执法、优质服务等多方面的考验。

3. 面对新形势新任务，建立职业化人口计生队伍非常必要

健全的人口计划生育法律法规、计划生育工作新机制的建立和外部环境的变化，对计生队伍提出了新的更高的要求。一是人口计生队伍要坚持科学发展观，实现工作思路和工作方法的转变，提高依靠群众推进事业的能力；二是计生队伍要满足以人为本、依法行政、文明执法的要求，懂法、守法、具有依靠法律解决问题的能力；三是群众需求的温馨优质服务，需要计生队伍具有较高的专业化水平；四是新《婚姻法》的实施、户籍制度改革、市场经济、

城市化进程加快等外部因素，使人口计生工作面临着许多新情况新问题，工作难度加大，需要计生队伍具有依靠创新解决复杂问题的能力。所有这些，迫切需要建立一支具有较高文化构成、技术构成的职业化人口计生队伍。建立职业化人口计生队伍成为推进人口计生事业发展最重要、最迫切的课题。

二、从制度机制入手，造就职业化人口计生队伍

造就职业化人口计生队伍，必须以坚持“八荣八耻”为主要内容的社会主义荣辱观为根本，以树立勤于学习、勇于创新、敢于竞争、善于合作、乐于奉献、积极创业“六种意识”；培养政治、道德、法律、科技、心理、身体“六种素质”和锻炼学习创新、宣传教育、依法管理、优质服务、综合协调和善于做群众工作“六种能力”为目标，建立健全规范、科学、长效的制度机制，并坚持不懈地抓好落实。

1. 严把进口、畅通出口机制。当前，需要的人员进不来，不适合的出不去，这是影响计生队伍整体素质提高的瓶颈之一。把好进口，首先要求用人单位确定合理的年龄、文化、专业技术构成比例，制定科学的用人标准，尽量不降低标准，不吸收不适合的人员；其次要公开招聘，不唯长官意志，通过公开、公平、公正的竞争，选拔录用合适的人员。畅通出口，除了《公务员法》规定的调任、转任、退休、辞职、辞退外，作为单位的领导还要善于推荐干部，不怕人才外流，同时对不适合的人员，敢于通过目标管理、绩效考核、竞争上岗等进行分流，形成流动的、开放的良性用人机制。

2. 教育（培训）机制。人口计生工作有自己的特点，每个岗位需要不同的专业知识，这就要求工作人员不仅要具有计生工作的基本功，而且要针对不同的岗位掌握一定的专业知识和技能。因此，一要加强新进入人员的培训，对新进入的人员，要及时进行人口计生政策、法律、法规和权利义务、管理服务、作风态度等相关知识、能力的培训，使其具有一定

的基本功；二要有计划的安排在职人员更新知识、提高能力的培训，使其不断满足新形势、新任务的要求；三要对轮换岗位、专业岗位的人员进行重点培训，使其适应所在岗位的专业要求；四要倡导鼓励在职人员自我“充电”，提高自我学习、自我修养的积极性。

3. 转任轮岗机制。转任轮岗是克服惰性、激发活力、调动积极性、开拓创新的必要手段，除特殊专业的技术人员外，特别是管理人员，每隔3至5年轮岗交流一次，有利于锻炼培养复合型人才，提高创新发展和整体工作水平。

4. 目标管理机制。任何工作都不能随意盲目进行，系统、部位和岗位都应当设定长、短期工作目标，周标、月标、季标、年标，根据工作性质和任务设定，使工作有的放矢，提高效率 and 绩效。

5. 监督督查机制。在完成工作目标的过程中，领导或者专门机构要定期进行必要的工作督查，保证目标的顺利实现，培养工作人员实干精神，提高工作实效性。

6. 绩效考评机制。对设定的工作目标，要做到有部署、有检查、有考核评估，避免光说不做、华而不实，培养工作人员用心用力抓落实的作风。

7. 奖惩并举机制。人都有积极向上、做好工作的天性，具有喜欢认可、获得奖励的心态，大都不喜欢批评、惩罚，无论是机关还是团队，最忌讳的就是“大锅饭”、好坏一个样。奖励能够激发人的潜能和创造力，惩罚能够规避失误和错误。奖励要确切，无论是精神奖励（荣誉）还是物质奖励，只要公正、确切，就能产生辐射性的激励效应。否则，就会起到相反的作用，打击大多数人的积极性；惩罚要慎用，用的恰当就能起到帮助和震慑的作用。两者都是队伍建设不可缺少的。

8. 调查研究机制。定期组织专题调查研究，总结经验、挖掘问题，到群众中去探询民意，集中民智，不仅是服务群众、密切干群关系、提升工作水平的需要，也是队伍建设的需要。脱离群众的队伍，永远都是渺小、脆弱的。同时，要注重调查研究成果的提炼和应

用，要求调查人员认真写出调研报告，交流甚至评比，将好的调研成果运用到工作中，达到锻炼队伍探索、分析、概括、综合的能力和促进工作的目的。

总之，坚持不懈地用好这些制度，就一定能够在较短的时期内，建立起一支具有相当水平的职业化人口计生队伍。

三、发挥领导魅力，引导带动队伍干事创业

造就职业化队伍的目的，是更好的干事创业、为人民服务。要做到这一点，领导魅力具有不可替代的作用。所谓领导魅力（或称为领导品质）是领导者所具有的吸引力、凝聚力、感召力和由此产生的被领导者愉悦的心理支持。从而实现工作的目标。在以人为本，依法、民主、文明行政的今天，在带队伍、激活力、干事业等诸多方面，领导魅力更胜于领导权力。笔者认为，现代领导干部，至少应当具有并发挥下述几方面的人格魅力。

1. “打铁先要自身硬”的魅力。领导之意在于带头、引领和指导的含义。这就要求领导者拥有光明磊落、公正无私等美德，具备过人的才智、广博的知识，具有敏锐洞察、准确判断和不息创新等能力，在德、能、勤、廉、公、学等方面身先士卒，在开拓创新争一流方面敢为人先，树立领导干部的模范带头形象。

2. “公生明，廉生威”的魅力。有古训云：吏不威吾严，威吾廉；民不服吾能，服吾公。公生明，廉生威。领导干部只要做到了对人对事公开、公平、公正，对事业廉洁勤政，就能顺民心、得民意，服众、率众、干事业。

3. “充满人情味”的魅力。作风朴实民主的领导干部，不会“为领导而领导”，不会明显的发号施令，不会让下级和所属感到被动，讲出来的都是情和理，充满人情味，让部下感到这是事所必然、理所必至的事情。这样的领

导干部才有亲和力，这样的组织才是和谐有为的组织。

4. “为而不争”的魅力。领导者职责所致必须带领部属尽职尽责、尽心尽力做事情、干事业，但是不夸耀自己的才能，不张扬自己的功劳，不占据努力的成果，以“为而不争”的精神面对下属，就会赢得发自内心的尊重，形成同心协力的局面。

5. “善用能人，用人不疑”的魅力。和谐社会是处处充满活力的社会，其重要标志是“各尽所能，各得其所”。领导者出主意、用干部、干事业同等重要。用干部包括培养提拔干部，既给才华横溢的年轻人位子，也让资深年长的“老黄牛”有盼头，才能将队伍的积极性最大限度的调动起来。同时还要做到“用人不疑”，对所用的干部放手、放心，才能使下属放开手脚、专心致志、创造性地开展工作。

6. “抓大放小”的魅力。领导者要有所为、有所不为，对事业发展规划、目标设定和是大非、原则性等影响大局的事情要抓住不放；对确定的具体工作、实现目标的过程等只给以适当的监督和必要的指导，放心放手让下属操作，使工作人员有充分发挥的空间。这样才能激发积极性、激活创造力。在某些方面，领导者做到了无所为，才能赢得部属的有所为和事业的大发展。

7. “办实事、解难题、做好事”的魅力。领导干部是人民的公仆，必须坚持权为民所用、情为民所系、利为民所谋，牢记群众利益无小事，诚心诚意办实事；关怀群众疾苦，尽心竭力解难题；不忘服务宗旨，坚持不懈做好事。只有这样，才能带领整个队伍实践好“三个代表”，做到“立党为公、执政为民”；才能凝聚队伍的力量，不断开创事业的新局面。

[责任编辑 王树新]