

人事

赵永贤 主编

工作与改善民生

凤凰出版传媒集团
江苏人民出版社

解放自我

解放机制

解放职能

解放权力

赵永贤 主编

人事工作 与改善民生

凤凰出版传媒集团
江苏人民出版社

解放
职能

解放
机制

解放
自我

解放
权力

图书在版编目(CIP)数据

人事工作与改善民生/赵永贤主编. —南京:江苏人民出版社, 2008. 8

ISBN 978-7-214-05178-3

I. 人... II. 赵... III. 人事管理—江苏省—文集 IV. D630.3-53

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 107847 号

- 书 名 人事工作与改善民生
主 编 赵永贤
责任编辑 韩 鑫
出版发行 江苏人民出版社(南京中央路 165 号 邮编:210009)
网 址 <http://www.book-wind.com>
集团地址 凤凰出版传媒集团(南京中央路 165 号 邮编:210009)
集团网址 凤凰出版传媒网 <http://www.ppm.cn>
经 销 江苏省新华发行集团有限公司
照 排 南京奥能制版有限公司
印 刷 者 南京玉河印刷厂
开 本 718×1 000 毫米 1/16
印 张 26 插页 2
字 数 430 千字
版 次 2008 年 8 月第 1 版 2008 年 8 月第 1 次印刷
标准书号 ISBN 978-7-214-05178-3
定 价 50.00 元

(江苏人民出版社图书凡印装错误可向本社调换)

解放权力 解放职能 解放机制 解放自我

——关于新一轮思想解放的思考

(代 序)

中共江苏省委组织部副部长、江苏省人事厅厅长 赵永贤

党的十七大提出“继续解放思想”后，新一轮解放思想正在全国迅速展开。作为人事部门，关键要从牢固树立正确的权力观、政绩观、利益观、价值观入手，切实解放权力、解放职能、解放机制、解放自我，为思想的全面解放奠定良好基础，为人才的全面解放提供优质服务，为科技生产力的全面解放创造有利条件。“四个解放”是一个有机整体。其中，解放权力是核心，解放职能是关键，解放机制是重点，解放自我是根本，四者相辅相成、缺一不可。

一、解放权力

目前，人事权力运行不合理、不规范、不透明等现象还或多或少存在，权力集中、权力滥用、权力腐败等问题还时有发生。因此，必须把人事权力从传统的权力观念、组成构架、功能定位、运行模式中解放出来，做到不争权、不揽权、不越权、不恋权、不滥用权，使权力运行更加符合现代社会的要求、更加符合科学发展的规律、更加符合人民群众的期望。解放权力就是大胆摒弃影响科学发展的那些教条性、谋利性、人为性的权力，做到淡化权力、归还权力、规范权力、制约权力，真正使人事部门的权力用于服务发展、维护民生利益、促进社会和谐。在权力运行中，各级领导干部必须做到“四个不为”：

不为权力所醉。这个醉就是沉醉。就是不沉迷于权力，以平常心待权，以公仆心用权，以责任心行权。要走出权力私有化的误区，认清权力的内涵，懂得权力是党和人民赋予的，权力来自人民，权力属于人民，切实做到权为民所用、情为民所系、利为民所谋。要走出权力至尊化的误区，认清权力的定位，处理好权力与责任的关系，淡化权力，强化责任，不把权力看得过重，不把责任看得过轻。要走出权力商品化的误区，认清权力的功能，明确权力就是义务、权力就是服务，不能把权力当作商品，更不能把权力当作谋

取私利的资本。要走出权力利益化的误区,认清权力的作用,防止权力部门利益化倾向,让权力为社会服务、为发展服务、为公众服务。

不为权力所累。这个累就是负累。就是不被权力所左右,不背权力的包袱,不做权力的奴隶,掌权不集权,拥权不独权,用权不专权。要乐于还权,按照职责分工和有关规定,对现有职权进行认真梳理,看看哪些职权是属于自己的,哪些职权是属于社会的,哪些职权是属于基层的,该是社会的要还给社会,该是基层的要还给基层。要善于放权,结合机构改革和职能调整,加大审批制度改革力度,减少行政审批权力,把权力交给社会,让群众参与管理。要勇于分权,研究从决策、执行、监督层面对人事权力予以适当分解,构建决策权、执行权、监督权相互制约又相互协调的权力结构,建立权力分散运行、分解运行、分类运行的运行机制,使无限权力变成有限权力。只有真正把权力的归属搞清楚,切实把权力的负担卸下来,才能轻装上阵抓大事、集中精力办实事。

不为权力所束。这个束就是束缚。就是不被权力禁锢思想,不被权力束缚手脚。下放权力不是不要权力,放开权力不是放权力。对于职责范围内的权力,要尽心尽力把它使用好。在权力使用上,不但要坚持依法行权,而且还要以德行权,真正把依法行权、以德行权贯穿于决策、执行、监督全过程,严格按法定权限、道德准则行使权力、履行职责,依法以德调整利益关系,努力克服人为因素影响,切实增强权力运行的公信力和执行力。

不为权力所控。这个控就是控制。英国历史学家柯克顿说过:“使人堕落和道德沦丧的一切原因中,权力是最永恒、最活跃的。”权力是一把双刃剑,权力越多越大越危险,必须如履薄冰、如临深渊,处处小心、事事小心。任何时候都要加强监控而不能唯其所控。要建立健全权力运行内控体系,理清运行流程,完善监管制度,导入标准管理,压缩裁量空间,加强对权力运行风险点、权力出轨多发段、权力腐败高发区的严密防控。要建立完善权力行使的外部制约机制,大力推动党务公开和政务公开,主动接受群众监督和社会监督,开明执权,开门行权,开放用权,真正使权力置于阳光之下。

二、解放职能

在社会主义市场经济条件下,政府计划管理职能在缩小、公共服务职能在扩大。然而,由于少数人事部门受传统思维、计划烙印和错误观念的影响,仍然存在重管理轻服务、重审批轻指导、重部门利益轻社会效益的现象,导致公共服务供给不及时、不同步、不充分、不均衡。解放职能就是大胆废

止制约科学发展的过时性、管制性、营利性的职能,重点是淡化部门管理职能、强化公共服务职能,逐步实现从部门服务到公共服务向公益性服务的根本性转变,不断满足人民群众日益增长的公共服务需求。

要用辩证的眼光看职能。辩证唯物主义认为,任何事物都是对立统一的。面对传统工作范围变小、领域变窄、职能变弱的严峻挑战,人事部门尤其需要客观分析、理性处理。要辩证地看待职能的多与少,不消极等待,不强调客观,变被动为主动,变压力为动力,主动适应,积极挖潜,积少成多,实现由量变到质变的飞跃。要辩证地看待职能的大与小,不以职小而不为,不以能小而无为,只要有助于全局的事再小也要做,只要有助于大局的利再薄也要做。要辩证地看待职能的软与硬,既要抓好计划审批、资格审查、项目审定等所谓的“硬任务”,也要抓好人才引进、人才培养、人才服务等所谓的“软任务”。要辩证地看待职能的虚与实,克服“计划管理是实指标、公共服务是虚指标”的片面认识,让“虚”的不虚,让“实”的更实,真正体现“小政府、大社会”的特点。总之,只有不计较职能的大小、多少、虚实和强弱,把不利因素降低到最低点,把有利因素发挥到极限处,才能真正赢得工作主动权。

要用战略的眼光看职能。在新的历史时期,人才人事工作在经济社会发展中地位在逐步提高,人才强国战略已经上升为国家基本战略。在这种情况下,如果仍然把人事职能仅仅看成是调动几个人员、审核几组工资、评定几类职称、表彰几位先进,那样自然会得出事情不多甚至可有可无的结论。如果站在为经济发展提供智力支持、为社会进步提供人才支撑这样的战略角度来看待职能,那么就会发现人事工作任务不是轻了而是重了,人事部门作用不是小了而是大了。事实上,人事部门公务员队伍建设、人才资源规划与开发、专业技术队伍建设等职能,件件与经济社会发展紧密相关,事事与人民群众利益紧密相连。所以,我们要站在与人才解放相结合的高度、与事业发展相融合的深度,重新审视自己,重新调整定位,重新认识价值,这样才能提高标准、自加压力、更有作为。

要用发展的眼光看职能。人事部门多数职能是上世纪九十年代前后确定的,最长的已沿续二十多年。这期间,人事工作的内涵和外延已经发生了很大变化,如果仍然固守原有职能肯定难以适应形势任务的变化发展。而现实情况是,尽管这些年人事工作取得长足进步,但总体上讲人事发展步伐还滞后于经济体制改革步伐,突出表现在计划经济体制下传统人事的痕迹还比较明显。我们有的同志工作的出发点和落脚点是人事,工作的重点是

管理,工作的方式大都是审批,坚守着固有的思维视角,脱不开已有的条条框框,习惯于传统的工作方式,对人事工作全面发展是一个很大阻碍。面对日新月异的新形势新任务,我们只有跳出传统人事看人事,跳出传统职能看职能,顺应发展,与时俱进,继往开来,努力研究新情况,积极解决新问题,才能实现人才人事工作的新发展。

要用开放的眼光看职能。目前,人事与组织、劳动、教育等部门职能交叉的内容越来越多,形成了你中有我、我中有你的新格局。这是经济社会发展的必然结果,也是不可回避的客观事实。在这种情况下,人事部门必须始终坚持党管人才的基本原则,始终服从组织部门的牵头领导,始终搞好与有关各方的密切配合。要主动加强与社会各界的联系交流,争取支持,争取帮助;主动加强与外省兄弟单位的联系交流,取长补短,互通有无;主动加强与政府各有关部门的联系交流,相互帮助,共同发展。只要有利于事业发展,只要有利于群众利益,只要有利于社会进步,不计较谁主抓谁配合,不计较排名靠前靠后,不计较部门利益多少。只有这样,我们人事部门不愿办的事情才会减少,想办的事情才会增多,难办的事情才会减少,办成的事情才会增多,职能优势和重要作用才会在更大范围内得到充分发挥。

三、解放机制

2003年全国人才工作会议以后,尽管人才工作体制机制改革创新步伐明显加快,但人才培养、评价、选拔、流动、激励等基本机制没有完成形成,人才人事工作机制不完善、不配套、不科学等问题还比较突出,影响和制约了人才人事工作的快速发展。解放机制就是要大胆地取消带有计划经济色彩、阻碍科学发展的旧机制,建立符合市场经济规律、有利于人的全面发展的新机制,最大限度地激发人才人事工作动力和活力。对人事部门而言,解放思想关键要解放人才,解放机制重点要完善人才工作机制。

构建高层次人才集聚机制。高层次人才是人才资源的精华,是自主创新的主力。当前,最重要的是要突破传统方法,采取超常手段,集聚人才,减小缺口。一方面要在高层次人才引进上采取特殊措施,充分利用国际资本转移、留学人员回归等有利时机,按照项目引进、团队引进、智力引进等办法,通过加强与国外著名“猎头公司”合作,定期组织参观考察和项目洽谈等活动,在公务员招录和事业单位人员招聘上采取特殊政策和办法等,打通高层次人才引进“绿色通道”和“应急通道”。另一方面要在高层次人才流动上给予特殊政策。流动是人才的基本特点,流动是人才的基本权利。应尊重

高层次人才个人意愿,遵循市场经济客观规律,打破各种限制,打通各种渠道,推进柔性流动,试行“特聘工作证”,建立居住证制度,探索聘任制公务员制度。再一方面要在高层次人才创业上给予特殊帮助,建立高层次人才引进和创业专项资金,出台户籍、工商、税收等优惠政策,完善高层次人才项目择优资助办法,构建信息、投融资、技术等高层次人才专用服务平台,出台住房购买、家属随调、子女上学、社会保险等保障措施,为高层次人才创业发展提供更具竞争力的条件环境。

构建自主创新能力提升机制。要改变传统的能力界定标准。坚持把能力尤其是自主创新能力作为衡量人才的主要标准,突出自主性,把是否具有自主知识产权、是否具有自主研发能力作为引进人才、衡量人才、评价人才的重要依据;突出创新性,把创新潜力、创新能力、创新动力作为评价各类人才重要依据。要改变传统的能力培训模式。从内容上讲,实现由知识型、书本型培训向应用型、实用型培训转变;从时间上讲,实现由阶段式、院校式培训向终生式、实践式培训转变;从渠道上讲,实现由一元化、自主化培训向多元化、社会化培训转变。尤其要加强与国(境)外培训机构联系合作,建立国(境)外培训基地,拓展培训空间,提高培训层次。要改变传统的能力培养环境。建立创新风险投资机制,培育风险投资市场,积极引进境内外风险资金;加强创新载体建设,重点搞好各类高新区、设计园、软件园、海外留学回国人员创业园建设;促进创新成果转化,加强产学研联合,建立技术创新体系,把科技生产力巨大潜能充分释放出来。

构建人才权益保障机制。科学发展观的核心是以人为本。以人为本包含保障人的权益、保障人的劳动、保障人的创造。过去,由于权益保障观念没有完全树立,权益保障机制没有完全建立,人的基本权益没有得到应有尊重,引发许多不应出现的矛盾与冲突,这种现象必须尽快予以纠正。要切实打通政府部门与人才的沟通渠道,通过厅局长信箱、行风政风热线、信访接待日等有效途径,保证人才的合理要求能够得到及时反映。要切实加强对高校毕业生就业、公务员考录、军队转业干部安置等重点民生问题的研究,最大限度地维护这些人才的切身利益。要切实搞好人事争议仲裁工作,最大限度地保护人才的基本权益。要探索建立跨地域、跨行业、跨所有制的社会保险和劳动保障等机制,切实解决好人才流动难、人员分流难、单位改制难、公务员辞职成本高等问题。要认真总结四川汶川大地震经验教训,启动人事权益保障应急预案研究,尽快建立重大灾情、重大事故人事权益保障应

急机制。

构建人才分配激励机制。对多数人才而言,靠创业舞台可以实现人生抱负,靠分配平台可以体现人生价值,分配是最本质、最直接、最持久的激励源泉。长期以来,由于人才收入分配体系与市场经济体系相脱轨,导致部分人才劳动与应有报酬不对等、人才价值与应有收入不对称,影响了积极性和创造性。因此,要尽快完成机关事业单位与企业收入状况的比较研究,明确人才报酬市场定位,完善人才报酬价格体系,逐步建立与市场经济相适应、与经济增长相匹配的人才报酬调整比较机制。同时,要重点建立高层次人才分配激励机制,对有突出贡献的专家、学者和技术人员,实行政府特殊津贴;对承担国家重大科研项目和工程建设的优秀人才,给予一次性奖励;对基础研究、战略高新技术研究和重要公益领域的高层次人才,建立特殊津贴制度;对部分紧缺或急需引进的高层次人才,实行协议工资、项目工资等灵活多样的分配办法,真正让一流人才享受一流待遇。此外,还要结合国家正在进行的绩效管理试点工作,将绩效考核结果与收入分配挂钩,增大津补贴和绩效工资激励功能,使收入分配政策向关键岗位和优秀人才倾斜,真正体现干好干坏收入不一样的原则。

四、解放自我

这一轮解放思想能否取得实效、取得成功,关键在领导干部,根本在解放自我。解放自我不仅是解放权力、解放职能、解放机制的前提,也是解放权力、解放职能、解放机制的基础。只有自己解放才能解放别人,只有干部解放才能解放群众。解放自我就是敢于否定自我、超越自我、完善自我,解放“旧我”,塑造“新我”,就是自己革自己的命。解放自我必须对自己过去赖以生存的某些思想、观念和行为进行彻底更新。

要勇于从陈旧的思维模式中解放出来。思想解放的主要任务是消除思想障碍,思想解放的最终目标是推动科学发展。因此,要克服“盲目乐观”的思想,切实从以往的成绩中走出来、从自负的情绪中走出来,辩证看待过去,客观认识自己,居安思危,永不满足,始终保持清醒头脑,始终保持进取精神。要克服“固步自封”的思想,积极适应经济社会发展的特点和规律,突破传统的思维定式、思想模式、思路局限,强化战略思维,树立世界眼光,运用现代思想、现代方法和现代手段,捕捉新目标,发现新机遇,拓展新空间。要克服“经验主义”的思想,处理好继承与创新的关系,学习而不沿习,消化而不固化,主动学习新知识,善于接受新思想,勇于创造新经验,始终保持灵活

的创新空气和强劲的发展势头。要克服“功利主义”的思想。分析一些工作难以推动、难以实施的原因,从表面上看是方法问题,从深层次讲是思想问题,其根子还是“功利主义”思想在作怪。要通过强化公仆意识、服务意识、大局意识,切实提高思想觉悟和思想水平,为消除各种思想障碍打下坚实的思想基础。

要勇于从落后的价值取向中解放出来。从一定意义上讲,思想解放就是对传统价值观的解放,通过辩证的扬弃,形成科学的观念。要由“追求人才规模”转向“追求人才质量”。与经济增长方式转变一样,人才发展也有一个从“又快又好”向“又好又快”的转变问题。改革开放之初,万事俱起,百废待兴,人才缺乏,数量为先。进入小康之后,国富民安,国运昌顺,雄才难得,质量为先。这是发展的自然规律,也是发展的必然选择。要由“关注物质生活”转向“关注精神生活”。在市场经济环境下关注物质生活无可厚非,关键问题是不能陷入其中,而应把眼光更多地投向精神生活,实现精神生活与物质生活的平衡。毕竟在全面进入小康社会的今天,物质不是人的全部,更不是人的唯一。要由“提供资金服务”转向“提供政策服务”。人才创业创新离不开资金支持,更离不开政策支持。从某种意义上,后者比前面更重要、更长远。应把服务理念从给钱、给物转到给政策、给环境上来,这才是更具吸引力的服务。要由“强调部门利益”转向“强调社会效益”。自觉从局部利益、部门利益、小团体利益中解脱出来,强化服务意识、群众利益、公共责任,坚定不移地走公益性的发展道路,在人事代理、档案管理、人事考试、人才评价、人才培养等方面逐步实现从有偿收费向无偿服务过渡。

要勇于从传统的行为方式中解放出来。价值观决定着行为方式。新一轮思想解放,必定以价值观的解放引领行为方式的解放。要实现从“微观管理”向“宏观管理”转变,把该由基层管理的工作交给基层,该由社会管理的事务交给社会,腾出主要精力想大事、抓大事、办大事,管职能范围内需要管理好的事情,更好地加强全局问题谋划、加强政策制度研究、搞好各项工作统筹。要实现从“管理服务”向“服务管理”转变,把工作重点由以管理为主转向以服务为主,坚持在服务中实施管理,在管理中体现服务,构建服务平台,完善服务体系,提高服务水平。要实现从“单项推进”向“统筹兼顾”转变,正确认识和妥善处理工作中的重大关系,统筹好人事与人才的关系,统筹好人才培养、引进、开发的关系,统筹好省、市、县三级人事部门之间的关系,促进和谐发展。要实现从“各自为政”向“整体联动”转变,牢固树立“一

盘棋”的思想,尤其是在重大政策出台、重要改革实施等关键时期,不各行其是、各自为战,而是抱团作战、形成全力。

要勇于从不良的工作作风中解放出来。解放自我关键要靠过硬作风来体现。要培养务实作风,解放思想必须坚持实事求是,改变作风必须坚持求真务实,应防止凭经验想当然做决策、办事情的做法,不主观臆断,不盲目决策。要培养亲民作风,坚持从人民群众的实际利益出发,切实把群众“满意不满意、欢迎不欢迎、认可不认可”作为一切工作的出发点和落脚点,与群众交朋友,为群众办实事,给群众解忧虑。要培养民主作风,走出自我,走出机关,到基层去,到群众中间去,聆听群众意见,集中群众智慧,闭门造车不可取,集思广益方可。要培养勤勉作风,克服“等、靠、要”的思想,变“等米下锅为找米下锅”;克服“自我服务”的观念,转换角色主动上门服务;克服“机械式”的方式,善用现代科技文明成果提高工作效率。

目 录

解放权力 解放职能 解放机制 解放自我——关于新一轮思想解放的思考(代序)

• 赵永贤 / 1

打造服务人事 惠及民生之本

• 刘安宁 / 1

以改善民生为己任 实现人事工作新跨越

• 戴锡生 / 6

坚持科学发展 构建和谐人事

• 李 涛 / 12

让军转安置更贴近民生

• 张金富 / 17

改善民生是新时期构建和谐人事的着力点

• 纪顺俊 / 23

勇担关注民生道义 力著公共服务文章

• 李水林 / 27

强化民生意识 落实惠民举措 在改善民生中提升人才人事工作水平

• 马炳军 / 30

浅谈人事部门如何在改善民生实践中有所作为

• 郑中森 / 33

以人为本 办事为民 全力营造人事相宜的服务环境

• 尹金来 / 37

近忧与远虑——关于人事工作新发展的一些思考

• 臧 民 / 40

坚持科学发展观 推进人事人才工作更好更快发展

• 秦双林 / 45

以科学发展观为指导 找准人事工作服务民生的着力点

• 杨寅生 / 49

推进欠发达地区公益性人事人才服务实践初探

• 龚 和 / 53

换位思考与改善民生

- 刘 锐 / 57

把改善民生作为人才工作的出发点和归宿

- 吴 伟 / 63

基层人事部门服务民生要做到“三个结合”

- 溧阳市人事局 / 67

以人为本 情系民生

- 张家全 / 70

关注人才民生需求 加强人事行风建设

- 正 钧 张 越 子 聿 / 75

关注民生民声 建设“和谐人事”

- 秦毅峰 / 78

关注民生 促进和谐 不断满足日益增长的人才人事公共服务需求

- 汤 辉 / 83

服务发展 关注民生——转型中人才人事工作的切入点

- 黄 翔 / 88

公务员面试中亟待解决的几个问题

- 吴 同 / 92

为改善民生提供强有力的人事人才保障

- 王益林 / 95

做好人事争议仲裁工作 促进人事关系和谐发展

- 曹志云 / 99

坚持创新 做好人才人事工作服务民生的“加减乘除”

- 迟开元 / 103

建立人才公共服务体系 努力提升服务能力和水平

- 徐勤生 / 106

坚持以人为本 促进民生改善 全面提升人事公共服务

- 张 剑 / 109

关注民生 服务民生 积极打造和谐人事

- 孙 艳 / 112

从改善民生的高度看人力资源市场的深度整合

- 陈晓东 / 116

拓展就业渠道 改善民生环境 在服务发展中体现人事部门的有位有为

• 张达强 / 120

构建和谐人事是改善民生的应有之义

• 姜宇敏 / 124

关注民生 服务发展 努力开创人才人事工作新局面

• 殷林根 / 128

为科学发展聚人才 为改善民生聚能量

• 李建奇 / 132

充分履行人事职能 提高服务民生水平

• 南京市栖霞区人事局 / 135

关注民生 构建立体化人才人事公共服务体系

• 臧向飞 / 138

改革发展 民生优先——有感新一轮无锡思想大解放

• 孙文杰 / 142

突出重点 整合力量 使农村实用人才成为新农村建设主力军

• 倪一华 / 147

浅谈就业是民生之本

• 张怀贵 田文新 / 150

人事干部要做改善民生的模范

• 顾 斌 / 153

致力改善民生 做优人事文章

• 李 铭 / 156

注重改善民生 促进人事工作协调发展

• 南京市秦淮区人事局 / 161

及时化解信访矛盾 努力构建和谐人事

• 王玉才 / 165

构建人事工作新体系 促进社会和谐新气象

• 刘君远 / 169

人才强区与改善民生

• 朱 磊 / 173

开发欠发达地区人力资源 为改善民生提供强有力的人才支撑

• 史玉新 / 177

以思想大解放推动人事工作科学发展

- 陈 宪 / 182

站在新的历史起点上打造高校毕业生就业的理想之地

- 无锡市人事局 / 184

在“三贴近”中打造人事工作改善民生新品牌

- 邢会义 / 189

浅谈构建和谐的人事争议仲裁制度

- 王 迪 / 194

职能向下 效能向上 构建基层人才人事公共服务新平台

- 刘 峰 / 198

树立民本思想 加强人事法制建设

- 淮安市人事局政策法规处 / 203

加强人事信访 关注民生诉求

- 万 辉 / 208

创新人事信访工作体系 统筹解决民生问题

- 肖 荣 陈海明 / 211

为建设新农村提供优质人才人事服务

- 王林东 / 215

加大人才资源开发力度 实现人才工作跨越发展

- 王家清 / 219

关注民生 做好工资福利退休信访工作

- 唐晓春 / 222

确立新的人才市场理念——对人才和劳动力市场联网贯通的新认识

- 周国兴 / 227

人事工作要以改善民生为己任

- 陈 平 / 230

倾情解民忧 甘霖润民心

- 张 荣 / 234

关于人事工作与改善民生的思考

- 王殿利 / 237

关注改善民生 促进高校毕业生就业

- 张金娜 / 240

改善民生 人事工作要确立新观念

- 吴 兵 / 246

拓展争议受案范围 保障群众合法权益

• 赵 毅 / 249

改善民生举措“实”字当先

• 戴利利 / 254

浅谈人事工作与改善民生

• 沛县人事局 / 257

关注民生 创新发展 实现人才人事工作新跨越

• 戴 威 / 261

把毕业生就业作为民生之本来抓

• 储正陆 / 266

完善人才政策机制 突破人才工作瓶颈

• 卞永国 / 271

以创新服务改善民生 以跨越发展服务社会

• 无锡市人才服务中心、人才市场 / 275

新形势下人事公共服务重点探析

• 王凤青 / 279

苏中欠发达地区毕业生就业工作的几点思考

• 韩 群 季 栋 / 284

做好“三员”促就业 改善民生保和谐

• 王 盛 / 288

对贫困大学生就业援助的调查与思考

• 陶 锋 / 291

探索聚才新措 夯实民生之本

• 赵书勤 / 294

加强人事法制建设 着力保障民生改善

• 陈伟峰 / 299

以人才优势改善民生 以人才就业促进和谐

• 朱 清 / 303

强化人事人才公共服务 围绕热点问题改善民生

• 靖江市人事局办公室 / 308

完善四个机制 推进人才开发

• 朱孝先 曹正远 / 312

情系百姓 服务为民

• 凌燕飞 / 316

突出借智借脑 服务民生发展——广陵区组建“博士顾问团”的实践与思考

• 卞武清 / 320

推进以改善民生为重点的人才强县战略

• 沛县人事局办公室 / 324

助推和谐社会建设是人事部门的重要职责

• 张建华 / 329

增强人才服务意识 关注改善锡山民生

• 王海涛 / 333

破解人才“瓶颈” 振兴苏北经济

• 张 羽 / 337

人事争议仲裁工作实践与改善民生

• 许 跃 熊俊奎 / 341

打造服务品牌 切实改善民生 积极推进人事公共服务体系建设

• 夏 蕾 / 344

践行民生理念 打造服务品牌 完善事业单位公开招聘工作机制

• 燕 明 孙建民 / 348

如何让欠发达地区自主择业军转干部自主创业形成“蝴蝶效应”

• 陈 静 / 352

强化公共服务 关注改善民生

• 王余清 马 丽 / 355

强化人才选拔的公正性和科学性 推进“和谐人事”建设

• 王松泉 / 359

优化结构强素质 服务民生促和谐 深入推进社区工作者队伍建设

• 许 新 杨 佶 / 363

盘活留学智力资源 切实改善“海归”民生

• 王 立 / 368

坚持以人为本 强化综合施策 做好企业军转干部解困工作

• 常州市武进区人事局 / 376

着眼民生 加强基层社会工作人才队伍建设

• 俞小菲 / 380

关注民生 为民服务 充分发挥指导员在社区党建工作中的作用

• 徐振亚 / 385