

水利人事人才工作 探索与实践

水利部人事劳动教育司 编



中国水利水电出版社
www.waterpub.com.cn

F426.9
21

水利人事人才工作 探索与实践

水利部人事劳动教育司 编

江苏工业学院图书馆
藏书章



中国水利水电出版社
www.waterpub.com.cn

图书在版编目 (CIP) 数据

水利人事人才工作探索与实践/水利部人事劳动教育
司编. —北京: 中国水利水电出版社, 2004

ISBN 7-5084-2534-0

I. 水... II. 水... III. 水利系统—人事管理—研
究—中国 IV. F426.9

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2004) 第 123164 号

书 名	水利人事人才工作探索与实践
作 者	水利部人事劳动教育司 编
出版 发行	中国水利水电出版社 (北京市三里河路 6 号 100044) 网址: www.waterpub.com.cn E-mail: sales@waterpub.com.cn 电话: (010) 63202266 (总机)、68331835 (营销中心)
经 售	全国各地新华书店和相关出版物销售网点
排 版	中国水利水电出版社微机排版中心
印 刷	北京密云红光印刷厂
规 格	850mm×1168mm 32 开本 5.625 印张 112 千字
版 次	2004 年 12 月第 1 版 2004 年 12 月第 1 次印刷
印 数	0001—3200 册
定 价	16.00 元

凡购买我社图书,如有缺页、倒页、脱页的,本社营销中心负责调换

版权所有·侵权必究

前 言

近年来，在邓小平理论和“三个代表”重要思想指引下，水利人事人才工作紧密围绕全面建设小康社会的奋斗目标和水利改革发展的大局，以能力建设为核心，以改革创新为动力，以高层次人才为重点，大力实施水利人才战略，进一步加强领导班子、公务员队伍、专业技术人才队伍和技能人才队伍建设；积极推进干部人事制度改革，着力建立科学、合理、公正、透明的人才选拔、评价、使用机制，营造水利优秀人才脱颖而出的环境；积极推进事业单位人员聘用制度的改革；不断深化机构和管理体制的改革，进一步理顺政、事、企关系，促进政府职能转变；大力加强人才培养和教育培训，全面提高水利干部职工队伍素质。水利人事人才工作取得了可喜的成绩，创造了宝贵的经验，为建设现代水利和可持续发展水利提供了坚实的组织和人才保证。

2004年5月，水利部在江西南昌召开了全国水利人事人才工作座谈会。这次会议以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，认真贯彻落实党的十六大、十六届三中全会和全国人才工作会议精神，总结交流了近年来水利人事人才工作取得的成绩和经验，深刻分析了水利人事人才工作面临的形势和存在的问题，研究探讨了进一步加强水利人才队伍建设和深化水利人事制度改革的有效机制和方法，强调坚持以人为本，树立全面、协调、可持续的发展观，用科学的发展观、政绩观和人才

观指导水利人事人才工作的改革与发展。水利部党组对这次会议高度重视，部党组副书记、副部长敬正书同志出席会议并在开幕式上作了重要讲话。水利部人事劳动教育司周英司长作了题为“以人为本 深化改革 不断提高水利人事人才工作水平”的讲话；黄河水利委员会等 11 个单位从不同方面交流了人事人才工作的改革经验。

为深入贯彻本次座谈会精神，指导水利系统人事人才工作改革与实践，我们汇集了会议有关领导讲话和部分部直属单位和地方水行政主管部门的典型经验交流材料，编辑出版了《水利人事人才工作探索与实践》一书，反映水利系统在实施水利人才战略、深化干部人事制度改革、创新人事人才工作理念和机制、加强人才培养和教育培训等方面进行的有益探索和实践，供水利系统各单位交流、学习、借鉴。

编 者

2004 年 9 月

目 录

前言

会 议 讲 话

在全国水利人事人才工作

座谈会上的讲话 水利部副部长 敬正书(3)

以人为本 深化改革 不断提高水利人事

人才工作水平 水利部人事劳动教育司司长 周英(20)

经 验 交 流 材 料

加大改革创新力度 实施人才兴黄战略 为维持黄河

健康生命提供坚强保证 水利部黄河水利委员会(43)

以求真务实的精神抓好水务

人才队伍的建设 上海市水务局(62)

创新人才工作理念和机制

促进太湖水利事业发展 水利部太湖流域管理局(70)

严格贯彻《党政领导干部选拔任用工作条例》

在建立科学选人用人机制上下功夫 辽宁省水利厅(84)

以人为本 积极推进企业

改革发展 长江水利委员会汉江集团公司(96)

分类试点 积累经验

稳步推进事业单位人事制度改革 湖南省水利厅(115)

着眼水利发展和稳定大局

深入做好养老保险全员参保工作 陕西省水利厅(126)

以人为本 凝聚英才

加强水利科技人才队伍建设 南京水利科学研究院(132)

加大教育培训力度 为广西水利发展提供

强有力的人才保障 广西壮族自治区水利厅(144)

抓重点 攻难点 出亮点

新时期省水利人事人才工作有新举措 ... 江西省水利厅(153)

以人为本 创新机制

大力实施水利人才发展战略 广东省水利厅(162)

会议讲话

在全国水利人事人才工作 座谈会上的讲话

水利部副部长 敬正书

同志们：

党中央、国务院在去年底召开的全国人才工作会议，是新中国成立以来第一次以中央名义召开的人才工作会议。胡锦涛、温家宝、曾庆红等中央领导同志在会上作了重要讲话，会议讨论通过了《中共中央国务院关于进一步加强人才工作的决定》，就加强人才工作作出了重大决策，全面阐明了中央关于实施人才强国战略的指导思想、目标任务和总体要求。会后，水利部党组立即召开了扩大会议，对部属单位学习贯彻全国人才工作会议精神作出了部署。为了进一步学习贯彻落实好这次会议的精神，总结交流近年来水利人事人才工作经验，研究探讨进一步加强水利人才队伍建设和深化人事制度改革的有效机制和方法，推动水利人事人才工作的开展，决定召开这次全国水利人事人才工作座谈会。下面我讲三点意见。

一、认清形势，增强做好水利人事人才工作的使命感和紧迫感

人才资源是第一资源，也是最重要的战略资源。当

今世界，随着经济全球化趋势的不断发展和科技革命的突飞猛进，以经济为基础、科技为先导的综合国力的竞争日益激烈。竞争的实质是人才的竞争。在知识创新、科技创新、产业创新不断加速的时代条件下，谁拥有人才优势，谁就拥有了竞争优势。21 世纪的头 20 年是我国全面建设小康社会、建设中国特色社会主义的重要战略机遇期。适应国内外形势的发展变化，完善社会主义市场经济体制，提高党的领导水平和执政水平，推进社会主义物质文明、政治文明和精神文明的协调发展，都必须以人才为基础、为保障，都需要以人才工作来推动、来支持。要抓住和用好重要战略机遇期，加快发展，就必须大力培养造就能够顺应时代发展要求、具有开拓创新能力的高素质的宏大的高素质人才队伍。

党中央十分重视人才工作。进入 21 世纪新阶段，党中央、国务院认真分析国内国际形势，从党和国家事业发展的战略高度，做出了实施人才强国战略的重大决策，要求坚持以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，贯彻党的十六大和十六届三中全会精神，坚持党管人才原则，坚持以人为本，坚持尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的方针，把促进发展作为人才工作的根本出发点，紧紧抓住培养、吸引、用好人才三个环节，加强人才资源能力建设，深化人才工作体制改革，大力培养各类人才，努力形成广纳群贤、人尽其才、能上能下、充满活力的用人机制，把优秀人才聚集到党和国家的各项事业中来。2004 年 3 月 29 日，中央政治局召开会议，就引进竞争机制、进一步完善干部选

拔任用制度、加强干部监督管理等改革措施进行了研究，审议通过了一批干部人事制度改革措施，提出了从整体上推进干部人事制度改革的要求。4月13日，中组部专门召开会议，对贯彻中央政治局会议精神，进一步深化干部人事制度改革作出部署，贺国强同志在会议上强调，要以建立健全干部选拔任用制度和管理监督机制为重点，以科学化、民主化和制度化为目标，整体联动，相互协调，不断把干部人事制度改革引向深入。

水利大业，人才为本。近些年来，水利部认真贯彻落实中央水利工作方针和有关工作部署，按照科学发展观的要求，进行了一系列理论创新和实践探索，逐步形成了现代水利、可持续发展水利的思路。这个新思路可以总结为：在治水中坚持人与自然的和谐共处；注重水资源的节约、保护和优化配置；逐步建立水权制度和水市场；建立与市场经济体制相适应的水利工程投融资体制和水利工程管理体制；建立水资源统一管理体制；建设节水型社会；以水利信息化带动水利现代化；以水资源的可持续利用保障经济社会的可持续发展。在新的治水思路的指导下，防汛抗旱、水利建设、管理和改革等各项工作取得很大成绩：对淮河洪水进行科学防控和有效的社会管理，使我国防洪救灾工作上了一个新台阶；黄河水资源统一调度，不失时机地进行调水调沙，推动黄河综合治理与管理的有益创新；张掖节水型社会建设试点成效显著，为推进节水型社会建设积累了宝贵经验；成功进行了一系列调水、补水工作，为缓解城市用水严重困难、修复生态做出了新的贡献；一批高质量的

水利法规和政策性文件相继出台，为水利发展与改革注入了新的活力。实践证明，水利部党组新的治水思路符合中央的治水方针，符合全面、协调、可持续发展观的要求。人是不断推进水利事业发展的主体，人才素质的提高是实践水利部党组的治水思路，完成新时期水利工作任务的基础和先决条件。几年来，水利部人事人才工作紧紧围绕水利改革与发展的大局，从为全面推进可持续发展水利提供组织和人才保证的需要出发，不断在选拔培养干部、加强教育培训、改善队伍结构、改革体制机制等方面进行了积极的探索，取得了明显成效。但是，我们必须清醒地看到，我国面临的洪涝灾害、干旱缺水、水土流失和水污染四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。我们必须认清形势，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和高素质的水利职工队伍。要从实际出发，将思想认识进一步统一到党中央对水利和对人事人才等方面工作的要求上来，增强做好水利人事人才工作的责任感和使命感，不断深化干部人事制度改革，切实加强各级水利人才队伍建设，与时俱进地做好水利人事人才工作，为实现可持续发展水利提供有力的组织和人

才保证。

二、更新观念，建立和完善人才工作的体制和机制

党的十六届三中全会进一步明确提出了坚持以人为本，树立全面、协调、可持续的发展观，促进经济社会和人的全面发展，这既是做好人才工作必须长期坚持的重要指导思想，也是解决好人才工作体制和机制问题必须遵循的基本原则。

（一）树立科学发展观，搞好人才队伍建设规划

要按照科学发展观的要求，搞好人才队伍建设规划，将水利人才工作纳入水利发展的总体布局。也就是说，在制定水利发展规划的同时，也要搞好水利人才队伍建设规划；在推进水资源的可持续利用的同时，也要充分考虑人才资源的可持续利用；在提出水利发展目标的同时，也要充分考虑对人才的需求；在制定政策措施的同时，始终坚持正确的人才工作导向。要把促进人才发展作为人才工作的根本出发点，全面分析水利人才队伍的现状及其面临的形势，根据各类人才成长的特点和水利事业发展的需要，找出人才工作中的薄弱环节，科学制定“十一五”水利人才资源规划。水利部党组最近决定，在水利系统全面开展队伍建设调研活动，并组建了强有力的调研组，已经开始工作。通过调查研究，总结成绩和经验，研究分析存在问题，提出水利人才队伍建设的对策，使水利人才队伍与水利事业发展相适应。

（二）树立科学的人才观，深化各类人才选拔任用制度改革

做好水利人才工作，要解放思想、实事求是、与时

俱进，树立适应新形势新任务要求的科学的人才观。树立科学的人才观，就是要克服官本位意识，克服把能否当官及职位大小作为判断是否是人才及人才作用大小的依据的思想意识，在坚持德才兼备的原则下，把品德、知识、能力和业绩作为衡量人才的主要标准，不惟学历、不惟资历、不惟职称、不惟身份，不拘一格选人才；就是要破除论资排辈的陈旧观念，变伯乐相马为赛场选马，建立以公开、平等、竞争、择优为导向，有利于促进各类优秀人才脱颖而出、充分施展才能的选人用人制度，把每一个人的潜能和价值都充分挖掘出来；就是要走出干部人事工作就是“管人”的思想误区，坚持以人为本，在继续注重各类人才的思想政治教育的同时，特别注重为人才的成长发展服务；就是要着眼于充分调动各类人才的积极性、主动性和创造性，既切实抓好教育、培养、引导人才的各项工作，又切实抓好使用、关心、激励人才的各项工作，努力营造鼓励人才干事业、支持人才干成事业、帮助人才干好事业的社会环境。近年来，水利部党组在推进领导干部公开选拔、竞争上岗、公示制、试用期制等干部人事制度改革方面进行了积极地探索并取得了一定成效，在水利行业和社会上产生了良好反响。今后一个时期，要以建立干部选拔任用和管理监督机制为重点，在着眼于形成择优进入、严格监督、有效激励、正常退出的良好环境方面，加大工作力度。要深入贯彻落实《干部选拔任用条例》，在总结前4次领导干部公开选拔竞争上岗工作经验的基础上，进一步扩大选人用人视野，继续开展领导干部公开

选拔竞争上岗工作。目前，水利部正在进行第五次副局级领导干部的公开选拔竞争上岗工作，数量比往年增多，并且首次将单位正职岗位纳入竞争范围。同时，要制定领导班子实行聘任制和调整不胜任现职领导干部的办法，逐步建立和完善领导干部能上能下的机制。要以《干部任用条例》执行情况为重点，把监督贯穿于干部推荐、考察、任用的全过程，坚决防止和纠正用人上的不正之风和腐败现象。

（三）树立科学的政绩观，完善人才考核评价体系

胡锦涛总书记指出：要把树立正确的政绩观作为新时期党的建设新的伟大工程的重要内容；通过切实加强思想政治建设和深化干部人事制度改革予以保证。并提出考核领导干部，既要看经济建设成果，又要看社会进步；既要看城市变化，又要看农村变化；既要看硬环境的加强，又要看软环境的改善；既要看当前的发展，又要看发展的可持续性；既要看经济增长的总量，又要看人民群众得到的实惠；既要看经济社会发展成果，又要看党的建设的成效。联系水利工作实际，就是要求我们要树立科学政绩观，按照科学发展观去指导水利的可持续发展。对水利人事人才工作，就是要按照科学的政绩观去正确地评价人才。要改进和完善领导干部、公务员年度考核办法，研究领导干部、公务员绩效考核评价体系，提高考核工作的科学化水平。要积极推进专业技术职务聘任制度改革，建立以业绩为重点，由品德、知识、能力等要素构成的分类科学的评价标准。要通过建立科学的人才考核评价体系，全面、客观、准确地反映

各类人才的德才表现和工作实绩，为选拔和使用好人才提供科学依据。

（四）树立以人为本的观念，建立人才激励和保障机制

人事人才工作首先是做人的工作，必须以人为本，把促进人才的健康成长和充分发挥作用放在首要位置。要按照完善按劳分配为主体、多种分配方式并存的分配制度的要求，坚持效率优先、兼顾公平，实行各种生产要素按贡献参与分配，坚持精神奖励和物质奖励相结合的原则，建立与事业发展相适应、与个人业绩紧密联系、鼓励人才创新创造的分配激励机制，逐步建立重实绩、重贡献、向优秀人才和关键岗位倾斜，形式多样、自主灵活的分配制度。我们这次在进行水利系统队伍建设状况调研工作中，要对水利系统职工工资和福利待遇情况全面进行了解，并针对存在问题，研究措施，向有关部门提出建议。同时，要在国家政策允许的情况下，探索提出深化分配制度改革、提高基层水利职工福利待遇的办法。

（五）树立党管人才的观念，创新人才管理体制和机制

胡锦涛总书记强调：“人才工作的成效直接关系到党和国家的发展前途。人才工作的极端重要性，决定了我们党必须把人才工作放在更重要的战略位置，进一步加强和改进对人才工作的领导。这是我们党确立党管人才原则的根本着眼点。”加强和改进对人才工作的领导，是我们党干部人事工作与时俱进的必然要求，也是党管