

全国人才工作 经验材料选编

中央人才工作协调小组办公室 编

党建读物出版社

全国人才工作经验材料选编

中央人才工作协调小组办公室 编

党建读物出版社

图书在版编目(CIP)数据

全国人才工作经验材料选编/中央人才工作协调小组办公室编.
北京:党建读物出版社,2003.12

ISBN 7-80098-688-8

I. 全… II. 中… III. 人才-工作经验-汇编-中国 IV. C964.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2003)第 111160 号

责任编辑:文 明 封面设计:燕 童

党建读物出版社出版发行

(北京万寿路西街甲 7 号 邮编:100036 电话:010-68219430)

新华书店经销 北京京科印刷有限公司印刷

890×1240 毫米 32 开本 10.5 印张 278 千字

2003 年 12 月第 1 版 2003 年 12 月第 1 次印刷

印数:1—10000

ISBN 7-80098-688-8/D·563 定价:25.00 元

本社版图书如有印装错误可随时退换(电话:010-68278452)

目 录

坚持制度创新 打造人才创业平台

..... 中共吉林省委(1)

创新工作机制 大力选拔培养高知识层次党政领导 人才

..... 中共黑龙江省委(8)

提升能力 激发活力 构建促进高层次人才成长的 工作机制

..... 中共山东省委(13)

积极探索党管人才实现形式 努力构建人才工作新 格局

..... 中共湖北省委(20)

创造良好环境 充分发挥高层次人才的作用

..... 中共湖南省委(27)

坚持党管人才原则 加快推进人才工作法制化建设

..... 中共广东省委(32)

坚持党管人才原则 加快人才资源向人才资本转变

..... 中共四川省委(39)

实践“三个代表”重要思想 开创少数民族人才工作 新局面

..... 中共云南省委(45)

优化人才发展环境 构筑西部人才高地

..... 中共陕西省委(51)

突出重点 整体推进 加速建设现代化人才之都

..... 中共北京市委组织部(57)

- 明确思路 扎实工作 把党管人才原则落到实处
..... 中共天津市委组织部(63)
- 加强高层次创新型人才队伍建设 为加快发展提供
人才保证
..... 中共河北省委组织部(70)
- 开展科技专家服务团活动 充分发挥科技人才的聪
明才智
..... 中共山西省委组织部(75)
- 严把进口 完善考录 努力建设高素质的党政人才
队伍
..... 中共内蒙古自治区委组织部
内蒙古自治区人事厅(80)
- 选派领导干部出国培训 努力造就高层次外向型领
导人才
..... 中共辽宁省委组织部(84)
- 坚持党管人才 构筑国际人才高地
..... 中共上海市委组织部(89)
- 大力实施“333工程” 为“两个率先”提供强大的人
才支撑
..... 中共江苏省委组织部(98)
- 遵循市场经济规律 创新非公有制经济组织人才工
作
..... 中共浙江省委组织部(103)
- 密切领导与专家的联系 推动人才工作上新台阶
..... 中共安徽省委组织部(109)
- 组织“院士八闽行” 构筑科技大通道
..... 中共福建省委组织部(115)
- 创新人才开发机制 努力做好优秀青年科技人才工
作
..... 中共江西省委组织部(119)

与时俱进 创新发展 扎实有效地推进科技副职选派工作

..... 中共河南省委组织部(123)

创建人才小高地 努力实现广西人才工作新跨越

..... 中共广西壮族自治区委组织部(129)

创新人才机制 大力加强高层次人才队伍建设

..... 中共海南省委组织部(136)

加快人才市场建设 完善人才市场体系

..... 中共重庆市委组织部
重 庆 市 人 事 局(141)

引进人才团队 带动贵州人才队伍建设

..... 中共贵州省委组织部(147)

大力加强人才培养 提高人才队伍整体素质

..... 中共西藏自治区委组织部(151)

完善政策 落实措施 为人才工作提供组织保障

..... 中共甘肃省委组织部(156)

大力实施“候鸟工程” 积极拓宽人才引进渠道

..... 中共青海省委组织部(161)

采取有力措施 培养现有人才

..... 中共宁夏回族自治区委组织部(165)

加强农村干部与人才队伍建设 打牢发展和稳定的基础

..... 中共新疆维吾尔自治区委组织部(169)

实施“蓝领”人才培养战略 打造长春职教航母

..... 中共长春市委(175)

领导干部联系高层次人才方式的实践与探索

..... 中共杭州市委(181)

坚持党管人才原则 努力造就优秀企业家群体

..... 中共青岛市委(187)

营造创新企业环境 构建高新科技人才高地

..... 中共深圳市委(193)

发挥专家咨询组织优势 推进人才工作方式创新

..... 中共石家庄市委(199)

引进博士从政 优化班子结构

..... 中共郑州市委(204)

实施科技特派员制度 破解“三农”难题

..... 中共福建省南平市委(209)

人才与产业互动 促进现代农业发展

..... 中共广西壮族自治区梧州市委(213)

创新机制 优化服务 努力营造人才干事创业的良好环境

..... 中共甘肃省张掖市委(218)

优化人才发展环境 构筑人才资源优势

..... 中共北京经济技术开发区工委(223)

构建农业科技人才发挥作用的平台 推动农业高新技术产业快速发展

..... 中共陕西省杨凌农业高新技术产业示范区工委(227)

*

*

*

适应航天事业发展需要 构筑高技能人才成长平台

..... 中共中国航天科技集团公司党组(233)

创新人才工作机制 大力提升企业国际竞争力

..... 中共中国石油天然气集团公司党组(238)

育一流人才 创一流企业

..... 中共上海宝钢集团公司委员会(244)

创新选人用人机制 为企业快速发展提供人才保障	
..... 中共中国联通公司党组	(251)
在改革和创新中构筑民族汽车工业人才高地	
..... 中共中国第一汽车集团公司委员会	(256)
建设富有活力的国有商业银行人才激励机制	
..... 中共中国工商银行委员会	(263)
以改革为动力 建设一流的教师队伍	
..... 中共北京大学委员会	(271)
实施人才战略 建设一流大学	
..... 中共清华大学委员会	(277)
创新人才开发机制 建设高水平教师队伍	
..... 中共复旦大学委员会	(283)
人才兴校 跨越发展	
..... 中共华中科技大学委员会	(289)
坚持改革创新 为建设高水平大学提供坚实的人才保证	
..... 中共中山大学委员会	(295)
积极实施人才战略 努力建设西部高校人才队伍	
..... 中共兰州大学委员会	(301)
实施创新人才战略 推进知识创新工程	
..... 中共中国科学院计算技术研究所委员会	(305)
汇聚英才 构筑生命科学研究人才高地	
..... 中共中国科学院上海生命科学研究院委员会	(309)
创建良好人才环境 实现科技创新跨越发展	
..... 中共中国科学院光电技术研究所委员会	(314)
构筑人才高地 创建一流水平	
..... 中共南京水利科学研究院委员会	(320)
后 记	(325)

坚持制度创新 打造人才创业平台

中共吉林省委

遵循中央关于做好人才工作的一系列方针政策,从推进全省经济发展和社会进步的需要出发,吉林省委适时提出了“人才兴业”的发展战略,在工作实践中坚持以制度建设和创新为着力点,努力破除人才工作中的体制性和机制性障碍。“九五”以来,省级部门先后出台了各类人才工作的政策性、法规性文件 95 个。根据中央政治局 2003 年 5 月 23 日会议的精神,省委又及时制定了吉林省党政领导人才、企业经营管理人才、专业技术人才三支队伍建设的实施意见。全省已初步形成了一套行之有效的人才工作制度,为聚集人才、培养人才、发挥人才的作用提供了制度保障。

一、完善培养制度,提升人才资源质量

人才培养是建设高素质人才队伍的基础。多年来,我们结合经济社会发展对人才需求的实际,坚持“宽视野、多渠道、高效益”的人才培养原则,依托教育资源的比较优势,通过多种方法和途径对不同领域的人才进行了分类培养,取得了一定的成效。

一是加大了对各级党政领导人才的培养力度。通过制定《2001—2005 年吉林省干部教育培养规划》,重点围绕提高各级领导干部的理论素养、科学决策水平和驾驭全局能力,依托党校干校、双休日干部学校、高等院校和境外培训基地,采取集中培训、点名调训、

上挂下派、境外培训和鼓励攻读学位等措施,对县(处)级以上党政领导干部开展教育培训。2001年以来,全省先后举办县(处)级以上领导干部培训班334期,培训干部3万余人次,仅在省级举办的研究生班中就有680名县(处)级以上干部完成了研究生学业。为了进一步推动吉林省的对外开放,增强领导干部的开放意识,扩大视野,提高素质,在财政比较紧张的情况下,省委决定由财政拿出专项资金,选送一批干部到发达国家和地区学习。1998年以来,省及各地区先后在境外举办了51期培训班,共培训各级领导干部1378人,各级财政为此投入资金6636.85万元。

二是强化了对企业经营管理人才的培养。针对全省老国有企业多、企业领导人员思想观念滞后、能力素质不适应的状况,以及建立现代企业制度对企业经营者能力素质提出的新要求,省委提出重点围绕增强驾驭市场能力、掌握先进管理理念、提高经营决策水平、强化政策法规意识等方面,通过短期培训、境外培训、高级研修及攻读工商管理硕士等方式,强化对企业经营管理者及其后备人才的培训。按照《2001—2005年吉林省企业经营管理者培训纲要》要求,截止到2002年底,全省共有13823名企业经营管理者参加了系统培训,其中有69人参加了境外培训,有215人获得工商管理硕士学位,另有438人在读。

三是加强了对专业技术人才的继续教育。重点围绕提高专业技术人才科研开发和创新创业能力,采取研究生教育、科研实践、学术交流、国外研修等措施,强化了对其知识更新以及外语、计算机应用技能的培训。制定了《吉林省专业技术人才继续教育暂行规定》,完善了继续教育考核和证书登记管理制度,将其作为专业技术人才任职资格评审和专业技术职务评聘的条件。同时,从实际出发,注重对高级技能人才和农村实用人才的培养。截止到2002年,全省通过各种方式培养高级技能人才13.8万人,农村实用人才83万人,促进了实用技术的普及和全省县域经济的发展。

二、建立引进制度,吸纳紧缺高层次人才

吸引高层次人才、充分发挥其在经济发展和社会进步中的特殊作用,是解决我省关键岗位人才稀缺的重要途径。省委对引进紧缺高层次人才高度重视,重点放在建立和创新人才引进制度,为吉林重点产业发展提供智力支撑。

一是通过优惠政策吸引留学人员回省服务。围绕留学回国人员创办企业、资金支持、生活保障、工资福利等,省政府出台了一系列优惠政策,吸引了一大批高科技人才来吉林工作。截止到 2002 年底,回省工作的留学人员达到 4520 人。回归率高于全国平均水平。这些人员回省后已成为高等院校、科研院所和高新技术产业的骨干力量。

二是通过高新技术产业发展引进高层次人才。省委决定,将高新技术产业作为吉林省重点发展的支柱产业,并先后在长春、吉林等中心城市建立了高新技术产业园区、开发区,通过赋予园区特殊优惠政策,建立吸纳人才的特殊环境,形成人才聚集效应,为人才创业搭建平台。目前,五个国家级开发区都相应引进了一批紧缺高层次人才。其中长春市高新区引进博士 189 人,硕士 890 人,高层次人才总量以年均 35% 的速度递增;吉林市高新区引进博士 37 名,硕士 137 名。这些高层次人才在促进我省光电子、应用软件、功能高分子材料、现代中药与生物制药、高效农业等产业的发展上发挥了重要作用。

三是实行了人才和智力相结合的“柔性”引进制度。全省一些地区根据自身资源及发展状况,坚持不求所有、但求所用,对急需引进的高层次人才实施了户口不变、编制不变、单位不变的“三不变”政策,聘请的专家和人才,来去自由,待遇从优,成果重奖。通过人才“柔性”流动的方式,吸引高层次人才为当地经济社会发展出谋划策,参与工程项目攻关论证,提供信息咨询服务等。通过这些措施,现在每年来吉林工作的外国专家约在 1000 多人次。延边自治州在

2001—2002 年间,共引进国外专家 32 人次,累计工作日 1000 多个;白城市聘请国外高级专家 30 多位,带来经济、科技项目十几项,引进农业优良品种及品种资源 800 多个,促进了区域经济的发展。

三、创新选用制度,营造公平竞争环境

实现人尽其才、才尽其用,是人才工作的最终目标。多年来,我们把工作的着力点放在改革各类人才选用制度,为人才有效发挥作用营造公平竞争的环境上,大胆创新,初步形成了适用于不同人才的选拔任用制度。

一是建立和完善了党政领导干部选拔任用制度。在干部工作中,我们在坚持干部队伍“四化”方针和德才兼备原则,实行民主推荐、民主测评、民主评议等基本程序的基础上,不断提高干部工作的公开化、民主化程度,促进干部任用工作的公平公正。1988 年,在全国率先试行了“一推双考”选拔领导干部制度,得到中央组织部的肯定。目前,这一选拔方式已在全省普遍实行。结合贯彻新颁布的《党政领导干部选拔任用工作条例》,白城市在任免重要干部方面,率先实行了“票决制”,全市共通过“票决制”调整和任免干部 5536 人次。为了拓宽选才视野,为党政机关补充特殊需要的高层次专业技术人才,2002 年,在部分政府部门中探索试行了政府雇员制,下发了《吉林省人民政府雇员管理试行办法》,通过合同聘用的方式,以高薪、高待遇面向全社会聘用高层次人才,作为省政府高级咨询管理人员或高层次人才专业技术人员从事专门业务,政府雇员最高年薪可达 20 万元。

二是创新企业经营管理人员选拔任用方式。近年来,根据国有企业深化改革,建立现代企业制度的实际,全省在企业经营管理者的选拔方法上做了积极的尝试。按照党管干部与出资人及经营者依法用人相结合的原则,针对企业建立法人治理结构对各类人才的不同需求,对企业董事会、监事会、党委会、经理层的不同人选,采取了不同的选任标准和方法;改变了原有按党政干部选拔企业经营管理者

的模式,取消了企业及企业领导人员的行政级别;积极引入市场竞争机制,对经营者人选试行公开招聘、内部竞聘、资质评价等方式,扩大了选任工作的公开化、民主化程度,使一大批企业经营管理人才走上领导岗位。在省属国有及国有控股企业中,通过内部竞聘、公开招聘方式,有 261 名企业经营管理人才走上领导岗位。吉林市先后两次共拿出 30 多个岗位,向社会公开招聘企业经营者;延边自治州向社会公开选拔了 206 名企业经营管理者 and 后备人才。

三是用活用好现有专业技术人才。通过实行科研院所等事业单位管理体制的改革,将应用开发型的科研机构转制为企业,推向市场,解决以往经费财政统包、分配“大锅饭”、研发与应用脱节的弊端,调动了专业技术人员的积极性和创造性;深化专业技术人才管理制度和职称制度的改革,积极推行专业技术人才聘用制度和职务竞争聘任制度,重点解决事业单位用人机制不活和专业技术职务“终身制”的问题。目前,这项改革已在长春、吉林两市取得了初步经验,并将在全省铺开。

四是推进市场对人才资源的优化配置。2000 年,颁布实施了《吉林省人才市场条例》,并先后制定了一系列相关配套规定,推动了人才市场规范管理和健康发展。目前,全省共建立各级各类人才市场 95 个,初步形成了基础性人才市场、专业性人才市场、区域性人才市场和多种人才中介组织稳步发展的格局。1998 年以来,通过全省各级政府人事部门所属人才流动服务机构实现流动的人才,累计达到 50 多万人次,仅 2002 年成功实现流动的各类人才近 10 万人。

四、用活激励政策,激发人才创新创业热情

激励政策是充分调动人才积极性、主动性和创造性,发挥聪明才智的重要因素。多年来,我们着眼于鼓励人才创新、支持人才创业,相继出台了一系列具有创新性的政策措施,激励各类人才建功立业,

发挥作用。

一是搭建事业平台,鼓励人才投身经济建设主战场。省委、省政府制定下发了《吉林省科技人员领办、创办企业和从事科技服务活动的若干规定》,对科技人员领办创办企业在征用土地、信贷、税收等方面予以政策扶持,激励人才干事业、干成事业。截止到 2002 年末,由科技人员领办、创办的科技企业已达到 4578 户,年产值超亿元的 54 户,5 亿元以上的 15 户,10 亿元以上的 7 户。优惠政策激发了科研人员的积极性和创造性,近五年来,全省共取得科技成果 2228 项,获得授权专利 6373 件,百万人发明专利批准量在全国排在第五位。在技术类科技成果转化中,应用率达到 75% 左右。

二是改革分配制度,加大对人才创业的激励措施。近年来,全省在部分地区和企事业单位对薪酬分配制度进行了探索性改革,将按劳分配与按资本、技术等生产要素分配结合起来,逐步形成了工资报酬与业绩、贡献相挂钩的分配激励制度。一些单位试行了协议工资、奖励股权期权、成果有偿服务、利润分成等多元化分配方式,一些企业试行了年薪制、经营指标奖励制、承包奖励制、基本工资加效益工资制等多种分配办法。中国第一汽车集团公司根据企业发展战略目标需要,制定了以激励“三高人才”(高级设计师、高级管理师、高级操作师)为重点的企业内部分配政策,建立高层次人才“绿色通道”,将高级人才纳入“绿区”统一管理,“三高人才”比照管理层高管人员分别享受集团公司二级经理、高级经理乃至总经理工资及福利待遇,为他们配备住房和公务用车。目前,该集团公司已经有 563 名高级经理和 80 名“三高人才”进入“绿区”,在集团公司形成了较好的激励效应和导向作用。

三是强化精神激励,营造“四个尊重”的社会氛围。我们一直坚持省级领导联系人才制度,每位省级领导常年联系二名知名专家,主要领导还采取联谊会、“恳谈会”的方式,坚持定期与国有企业、民营企业经营者沟通感情,交流意见。省委、省政府为了保证决策的科学性,专门设立了专家咨询委员会,就有关重大的经济和社会发展决

策,及时听取专家学者的意见和建议。近年来,我们还一直坚持实行各类拔尖人才选拔制度。截至目前,全省共选拔出有突出贡献的各类拔尖人才 6403 人。其中,国家级有突出贡献的中青年专家 127 人,省级有突出贡献青年专家 1069 人,省管优秀专家 222 人,享受国务院特殊津贴人员 3250 人,省新世纪学术技术带头人后备人选 302 人。对选拔出的有突出贡献的专家和人才,在科研条件、生活待遇等方面给予特殊奖励政策,同时授予他们荣誉称号,宣传他们的事迹,扩大他们的社会影响,提高他们的社会声望。目前,全省有 3156 位优秀企业经营管理者 and 科技专家分别当选为省、市党代会代表、人大代表、政协委员。

创新工作机制 大力选拔培养 高知识层次党政领导人才

中共黑龙江省委

近年来,黑龙江省委、省政府适应加快发展、全面建设小康社会的需要,全面实施人才创新工程,大力选拔培养高知识层次党政领导人才。目前全省厅以上领导干部中有 264 名具有研究生学历,占全省厅以上领导干部的 20%。每个市(地)党政班子都配备了研究生以上学历的领导;省委各部委办和省政府组成部门 93% 以上配备了研究生以上学历的领导;全省 134 个县(市、区)党政班子绝大多数成员都是大学本科以上文化程度;全省 944 个乡镇的党政班子中都有大学本科以上文化程度的选调生。

一、创新工作模式,全方位选拔 高知识层次党政人才

从加快发展这个第一要务出发,我们突破原有的工作模式,拓宽选人视野,统筹规划,“批量引进”人才,充实各级党政机关及领导班子。

一是选拔人才充实领导班子。省委对全省具有硕士以上学位、年龄在 45 岁以下的处级干部进行了调查统计,建立了高知识层次人才库。在此基础上,于 1999 年 8 月按照每个市(地)党政班子中配备一名硕士或博士担任领导的要求,从大专院校和科研院所中选拔了 13 名具有硕士或博士学位、40 岁左右的优秀处级干部,到市(地)任

市长(专员)助理。经过一至两年锻炼,这些同志大多数已经提任为政府副职。2003年,省委又从省、市(地)直党政群机关、事业企业单位及高等院校,选派70名左右具有研究生学历或硕士、博士学位,年龄在35岁以下的副处级干部,到县(市)党政领导班子任副职,同时选拔少量年龄在30岁以下、参加工作3年以上的正科级干部任县(市)长助理,今后几年还要继续选派。2003年底,全省68个县(市)的党政班子都将配备一名硕士或博士担任领导。

二是选拔人才充实机关。2003年,从高等学校选拔160多名具有研究生学历、硕士、博士学位的毕业生,到省、市(地)直党政机关工作。应届硕士生可担任副主任科员,博士生可担任主任科员;往届硕士生、博士生具有中级职称的,可担任副处级职务,具有副高级职称的,可担任正处级职务。外省人才到我省工作的,从省会城市到市(地)工作的,还可一次获得3万元安家费。今后几年,每年都要选拔100名高层次人才进机关工作。

三是选调优秀大学毕业生下基层。选调大学毕业生工作是一项改善基层领导干部知识结构的治本之策和长效工程。我省高度重视、狠抓落实,共选派1406名大学毕业生到乡镇或街道任职,达到每个乡镇都有1至2名选调生。这些大学生经过刻苦锻炼,逐渐成为基层干部中的生力军和骨干力量。在省委下派的选调生当中,已有400多名走上了副科级以上领导岗位,占选调总人数的30%以上,还有相当一部分走上了县处级领导岗位。

二、创新政策体系,促进优秀人才脱颖而出

一是深化改革,竞争择优。几年来,省委大力度推行公开选拔领导干部,先后四次面向全省公开选拔厅级领导干部共107名。到2002年年底,全省通过公开选拔的各级领导干部已达到2612名,占同级提拔人员的21%以上。公开选拔中,在突出后备干部和女干部、少数民族干部、非党干部的同时,突出了高知识层次人才的选拔,