



“十二五”国家重点出版物出版规划项目
人才强国研究出版工程·《第一资源》精选集

《第一资源》精选集

(第六卷)

《DIYIZIYUAN》JINGXUANJI (DILIUJUAN)

 中国人事科学研究院 编

吴 江 主编

党建读物出版社



国家出版基金项目
NATIONAL PUBLICATION FOUNDATION

“十二五”国家重点出版物出版规划项目
人才强国研究出版工程·《第一资源》精选集

《第一资源》精选集

(第六卷)

《DIYIZIYUAN》JINGXUANJI (DILIUJUAN)



中国人事科学研究院 编

吴 江 主编

党建读物出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

《第一资源》精选集. 第6卷 / 吴江主编; 中国人事科学研究院编. —北京: 党建读物出版社, 2014. 7

(人才强国研究出版工程.《第一资源》精选集)

ISBN 978-7-5099-0529-6

I. ①第… II. ①吴… ②中… III. ①人力资源管理—文集 IV. ①F241-53

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2014) 第 127232 号

《第一资源》精选集
《DIYIZIYUAN》JINGXUANJI
第六卷
中国人事科学研究院 编
吴江 主编

责任编辑: 郭涛 责任校对: 张学民 装帧设计: 创造力

党建读物出版社出版发行

<http://www.djcb71.com>

(北京市西城区南横东街6号 邮编: 100052 电话: 010-58587632 / 7681)

新华书店经销 北京中科印刷有限公司印刷

710 毫米×1000 毫米 16 开本 15.25 印张 246 千字

2014 年 7 月第 1 版 2014 年 7 月第 1 次印刷

印数: 1—3000

ISBN 978-7-5099-0529-6 定价: 45.00 元

本社版图书如有印装错误, 我社负责调换(电话: 010-58587660)

目 录

本刊特稿

- 努力营造创新创业人才成长的良好环境 尹蔚民 (1)
- 深化人事、收入分配和养老保险制度改革 促进事业
单位科学发展 王晓初 (7)
- 深化体制机制创新 推进平潭人才特区建设 信长星 (21)

人才理论

人才区域聚集的历史轨迹

- 东汉末年襄阳地区士人聚集现象分析 唐志敏 (26)
- 中国人才创新创业的指标体系和评价模型构建 桂昭明 (42)
- 基层公务员“职业高原”问题与发展生态环境改进思考
..... 萧鸣政 马芝兰 (61)
- 市场经济条件下的人才资源开发规律研究 李维平 (69)
- 领导风格对组织人才集聚力的影响性研究 金志峰 (83)

区域人才

努力打造创新创业人才成长发展的良好环境

- 中关村人才特区建设的实践与思考 宋丰景 (97)
- 天津人才竞争比较优势研究 赵荣华 (111)
- 留学回国人才政策需求变化与张江创业园区功能转型
研究 高子平 (132)
- 横琴新区人才发展规划中的澳门因素考量 冷铁勋 (145)
- 江苏人力资源服务业发展和对策研究 丁 进 (156)

聚全球人才 做世界光谷

——武汉东湖新技术开发区“人才特区”建设经验

..... 武汉东湖新技术开发区管委会人才与创业办公室 (171)

人才管理改革试验区的理论、模式及发展对策研究

——以中关村、无锡和东湖人才特区为例 陈丽君 姚昕辰 (180)

创业型科技人才培养模式选择

——基于杭州社会复合体培养模式的实证分析

..... 张 滨 罗传银 (193)

社会企业创业人才开发:英国经验 冯 凌 王 山 (204)

高校在高层次创新型科技人才培养中的角色和作用

——基于问卷调查的分析 方振邦 葛蕾蕾 胡 平 (214)

海归创业、“类海外”创业环境与海归再本土化研究

..... 王辉耀 路江涌 林道谧 (225)

努力营造创新创业人才成长的良好环境^{*}

尹蔚民^{**}

一个良好的环境，对创新创业人才的成长与开发至关重要。历史上优秀人才的脱颖而出都与时代发展和社会环境紧密相关。例如，18 世纪中期英国现代工厂的诞生与发展，对适应工业化需求的动力机器翘首企盼，一种全新的蒸汽机在瓦特手中诞生了。后来人们把解决了工业化核心技术问题的瓦特蒸汽机，作为工业革命的标志。瓦特也因此被称为“工业革命之父”。当蒸汽时代和工业革命到来的时候，世界上最优秀的人才和技术都纷纷聚集到了英国，也由此催生了英国对知识产权的保护和奖励，使几乎所有的优秀人才，都投入到一种对新技术、新发明的创业奋斗中，也因此成就了英国在二百年中始终处于生产力发展的领先地位。再例如，到 19 世纪后期，社会生产力发展对新能源提出了迫切需求，由爱迪生的电力发明和使用引发了一系列技术革命，最终电力取代了蒸汽动力。正是第二次工业革命培养造就了爱迪生等一大批优秀人才，并使美国依靠强大的科技实力，很快从一个照搬欧洲技术的国家变成自主创新能力强、科技生产力发达、经济独占鳌头的国家。

今天，我们大力引进人才，科学培养人才，广泛聚集人才，用好用活人才，都离不开营造良好的社会环境。如何营造有利于创新创业人才涌现和聚集的良好环境，培养吸引优秀人才服务国家和地区经济社会发展，是贯彻落

^{*} 本文系作者 2012 年 6 月 15 日在第二届中国人才发展论坛开幕式上的讲话。

^{**} 作者系人力资源和社会保障部部长、党组书记，兼国家公务员局局长，中央组织部副部长。

实科学人才观，加快实施国家人才发展规划的重大课题。目前，我国各类人才成长和发挥作用的环境显著改善，形成了人才事业空前发展的良好局面。但是总体而言，我国创新创业人才成长的环境还不尽如人意，据中国人事科学研究院开展的人才规划纲要实施一周年评估结果显示，我国创新创业环境的改善，更多体现在基础设施等“硬件”方面，“软环境”建设亟待加强。突出表现在，人才优先发展的思想认识还不到位，科学人才观亟待深入宣传普及；创新创业人才成长的体制机制障碍仍然存在，深化改革的任务还相当繁重；创新创业人才的市场配置机制还不完善，人才公共服务体系尚不健全；人才立法相对滞后，人才平等竞争的法制环境亟待加强。

当前，我国进入了加快转变经济发展方式，推进经济结构战略性调整的关键时期。从国际形势来看，世界各国综合国力竞争更趋激烈，世界科技正处于群体性突破和加速化发展阶段，国际金融危机正在孕育着重大科技革命和产业变革，创新创业人才的作用对国家发展的决定性意义更加突出。我们必须根据国内外形势的发展变化，抓住这一轮创新的历史契机，迎接世界各国对高层次创新创业人才的竞争和挑战，通过努力营造鼓励创新、扶持创业的良好环境，培养集聚更多的创新创业人才，形成人才优先发展的战略布局，将是现在和未来我国人才工作的一条主线。

一、加强政策创新，努力营造良好的制度环境

马克思认为，制度只不过是人与人在社会生产活动中相互交往的产物，而且是必然产物。他强调人是社会的存在物，也就是强调人是制度的存在物。人才活动的实践证明，制度环境真实地影响、制约、塑造着人才的成长和发展，为人才的作用发挥提供了规则、标准和模式，并将人才的成长导入可合理预期的轨道，给人才提供了从事创造的实际空间。好的制度设计有利于形成人才辈出的良好局面，不好的制度安排则会压制和埋没人才。改革开放以来，我国努力破除不利于人才成长的体制机制障碍，不断改善人才成长的制度环境，人才工作取得了历史性成就。

当前，我国在创新创业人才开发制度层面上仍然存在着躲不开、绕不过的重点难点问题，必须通过进一步深化改革才能解决。一是政策创新必须坚持以科学人才观为指导。要进一步解放思想，转变观念，深入创新创业企业和科研院所的第一线，加强调查研究，虚心听取各方面的意见和建议，准确

把握创新创业人才政策需求，力求把基层创造的好思想、好经验、好方法上升为政策制度，勇于废除那些不利于创新创业的政策规定，改革那些不合时宜、阻碍人才成长的用人制度。二是政策创新要务求实效。要针对当前创新创业人才开发亟待解决的突出问题，集中力量重点突破。尤其是在创新创业人才的发现评价、流动引进、激励保障等方面的难点问题予以破解。在此基础上，逐步建立起一整套科学规范、充满活力、富有效率、更加开放的人才制度体系。三是政策创新要拓宽视野。要着眼与国际惯例接轨的通行做法，大胆吸收借鉴国外成功经验。如建立国际通行的创新人才评价标准；加快职业资格国际互认的制度改革，畅通人才国际交流通道；健全人才市场机制和公共服务体系，提高创新创业人才的市场化、专业化、国际化服务水平。四是政策创新要统筹兼顾。在党管人才工作格局下，加强各部门之间的政策统筹协调，政府人才工作部门要充分发挥职能作用，以国家人才发展规划、教育发展规划、科技发展规划为基本依据，统筹三项规划、保持有机衔接，各部门不仅要根据规划做好自身政策制定工作，还需要加强与有关部门之间建立长效的沟通协调机制，保障创新创业人才开发政策的一致性和协调性。五是政策创新重在法制建设。要加强创新创业人才开发立法工作，针对人才立法尤其是创新创业人才立法薄弱的现状，在鼓励各地人才试验区先行先试的基础上，及时将成熟的政策上升为法律法规，优化人才创新创业的法治环境，维护创新创业人才的合法权益，提高依法开发创新创业人才的法治化水平。

二、加快转变政府职能，努力培育 规范统一的人才市场环境

人才之所以成为最活跃的先进生产力，关键在于能够获得市场的认可和肯定，能够作为市场竞争的主体，发挥出创新创业的优势。政府的重要作用就是通过培育规范良好的市场环境，实现创新创业人才与市场需求的有效对接；通过发挥市场配置人才资源的基础性作用，提供人才流动、成果转化、专利交易、管理咨询、风险投资、科技金融等专业化、优质化的服务。

随着我国行政管理体制改革的不断深化和社会主义市场经济体制的逐步发展，市场配置资源的基础性作用成效明显。从近几年各地蓬勃兴起的科技园区、创业园区、人才特区的实践看，一是运用市场机制为创新创业人才提供了多样化服务，满足了不同类型人才创新创业的个性化需求。二是市场机

制具有政府所不具备的灵活性，借助市场需求的敏感，把人才资源和科技资源及时配置到能够创造最大效益的地方。三是运用市场机制有助于形成创新人才与创业人才、研发人员与服务中介的利益共同体，从而构建起市场化服务人才创新创业的长效机制。四是运用市场机制能够在服务人才的同时，进一步筛选人才，真正优秀的创新创业人才应当能够在市场环境下脱颖而出。

由于我国的人才服务市场起步较晚，发育还很不成熟，市场机制还很不完善，市场环境还不利于创新创业人才的作用发挥。为此，政府要大力培育人才市场，使市场能够在资源配置中发挥更好的作用。一方面，政府要大力培育一批高端人才服务企业，扶持一批科技、金融、人才、管理、法律等方面的专业服务公司，为创新创业人才提供多样化、个性化的市场服务。如对有创新项目和创业潜能的专家，进行前期孵化，帮助其成功创业；对有创新项目但不具备创业潜能的专家，帮助其组建创业团队，或通过技术服务或技术入股形式，促使其科技成果的转化。组建专业的咨询顾问团队，为科研成果转移转化提供知识产权评估、技术转移方案策划、市场推广营销等专业服务。另一方面，政府还要加强对市场的指导和监管，制定人才市场的服务标准，加强市场管理立法，为各类人才创新创业提供一个公平竞争的市场环境。

三、尊重人才成长规律，完善鼓励创新创业的良好工作生活环境

纵观古今中外优秀人才的成长历程，可以发现，创新创业是一个坚持不懈、持之以恒的艰苦奋斗过程，也是一个充满风险、激烈竞争的优胜劣汰过程。正是在这样一个过程中，人才的社会价值才显得更为珍贵。为此，我们要认真研究并尊重创新创业人才的成长规律，为他们营造鼓励创新、宽容失败的工作环境，千方百计解决好他们生活中遇到的实际问题，不断改善他们的生活条件，使各类人才能够在良好的工作生活环境中尽情发挥聪明才智。

近年来，我国出台了一系列鼓励创新创业的重要政策，创新创业人才成长的工作生活环境不断改善。下一步，我们要进一步加大鼓励创新创业的支持力度。一是要加大投入。人才投入是赢得未来的战略性投入，是效益最大的投入。各级政府人才工作部门要高度重视对人才发展的优先投入，对创新创业人才给予更有力的经费支持。同时，探索建立多元化的人才发展投入机制。二是要鼓励采用新模式培养创新创业人才。制定出台鼓励科研院所的科

技人才到企业兼职兼薪的相关政策，鼓励企业和科研院所、高校联合培养研究生，加大对创新创业人才的培养力度。三是要完善创新创业人才激励政策。对高水平创新团队给予长期稳定支持。推行股权、期权等中长期激励办法，重点向创新创业人才倾斜。四是完善创新创业人才发展的配套政策。在加大人才投入保障的基础上，还需要尽快完善户籍国籍、财税金融、社会保障、科研项目管理、知识产权保护等配套政策。五是要关心人才的学习和生活，努力改善他们在学习培训、医疗保健、居住、子女就学、文化需求等方面的条件，千方百计为他们排忧解难。通过营造鼓励创新、扶持创业的良好工作生活环境，使创新创业人才优先发展、顺利成长。

四、大力宣传普及科学人才观，努力营造 良好的社会环境

科学人才观是我们党人才理论创新的成果，是指导实施人才强国战略的理论体系，我们要对人才是先进生产力、是科学发展的第一资源、人才优先发展、人才以用为本等科学人才观的重要理念进行深入解读和普及宣传，在全社会进一步推动形成解放思想、解放人才、解放科技生产力的良好社会氛围，使各类人才受人尊敬，在全社会形成人人渴望成才、人人努力创新、人人争先创业的良好风尚。

我们要大力宣传普及科学人才观，让“尊重知识、尊重人才、尊重劳动、尊重创造”的理念深入人心，做到不拘一格选才、育才、用才，让每个人都有成才的机会，为各类人才提供干事创业、发挥作用的平台，使各类人才创新有机会、创业有舞台、创优有空间。使创新创业人才的一切创新想法得到尊重、一切创新举措得到支持、一切创新才能得到发挥、一切创新成果得到肯定，让每个为国家和人民作出贡献的人都能得到社会尊重。

宣传普及科学人才观，要充分发挥先进典型的示范作用。各级政府人才工作部门要引领正确的舆论导向，加大对创新创业优秀代表的表彰鼓励力度。通过对创业型城市、创新创业先进单位和个人典型等的表彰活动，弘扬人才引领的榜样力量。通过大力表彰和广泛宣传优秀人才的先进事迹，营造尊重科学、鼓励创新、甘于奉献的社会氛围，在全社会形成见贤思齐、奋发努力的良好氛围。

这里特别需要指出的是，各级公务员要具有甘当人梯、善做伯乐的品格，

要在宣传贯彻科学人才观方面做出表率，在人才工作上创先争优，努力改善创新创业公共服务质量。同时，要建立人才工作问责制、人才社会满意度测评等监督机制，切实维护人才的合法权益。对于压制打击创新创业人才的行为，各级组织和领导干部要敢于批评，及时纠正，情节严重的要严肃处理。营造有利于创新创业的社会环境，就要通过种种可能的措施途径，努力提高创新创业人才的社会地位，使他们受到应有的尊重，受到国家法律制度的保护，增强他们的荣誉感，营造有利于创新创业的社会文化。

大力宣传普及科学人才观，营造良好的社会环境，还需要加强人才基础理论研究。国家人才发展规划纲要提出，要深入开展人才理论研究，加强人才学科和研究机构建设。近年来，在人才理论研究和实践工作者的共同努力下，人才学理论研究突飞猛进，2012年，人才学已经成为二级学科，一批高质量的理论研究成果正在逐步形成，这些都为我国营造良好的人才成长社会环境奠定了理论基础。可以预见，我国创新创业人才必将迎来一个新的春天。

（本文原载于《第一资源》总第19辑，党建读物出版社2012年版）

深化人事、收入分配和养老保险制度改革 促进事业单位科学发展

王晓初*

2011年3月,党中央、国务院下发《关于分类推进事业单位改革的指导意见》(中发〔2011〕5号);8月,中央办公厅、国务院办公厅印发《关于进一步深化事业单位人事制度改革的意见》(中办发〔2011〕28号),国务院办公厅印发《关于印发分类推进事业单位改革配套文件的通知》(国办发〔2011〕37号)等配套文件,对事业单位改革的指导思想、基本原则和总体目标作了明确。2012年4月,中发〔2011〕5号文件向社会公布,受到社会广泛关注,反响普遍正面积极。事业单位改革主要包括机构编制、人事制度、收入分配制度、养老保险制度和财政政策等五个方面,其中,人事制度、收入分配制度和养老保险制度由人力资源和社会保障部牵头负责。深化这三项改革,是贯彻落实中发〔2011〕5号文件精神,保证分类推进事业单位改革顺利实施的必然要求。

一、以推行聘用制度和岗位管理制度为重点,逐步建立符合事业单位特点的人事管理制度

(一) 事业单位人事制度改革的历史进程

长期以来,我国事业单位工作人员管理一直沿用党政机关的管理模式。随着社会主义市场经济体制的逐步建立,这一管理模式的弊端日益显现,存

* 作者系人力资源和社会保障部副部长、党组成员,全国人大外事委员会副主任委员。

在人事管理方式行政化，用人机制不灵活，实际上的身份终身制，人浮于事、效率不高等问题，与社会主义市场经济体制的要求和社会事业发展的需要不相适应，事业单位人事制度改革势在必行。

党中央、国务院高度重视事业单位人事制度改革。1992年，党的十四大提出，加快人事劳动制度改革，逐步建立健全符合机关、企业和事业单位不同特点的科学的分类管理体制和有效的激励机制。2000年，党中央下发了《深化干部人事制度改革纲要》，提出了以推行聘用制度和岗位管理制度为重点，逐步建立适应不同类型事业单位特点的人事管理制度，明确了事业单位人事制度改革的方向。2002年，国务院办公厅转发了人事部《关于在事业单位试行人员聘用制度的意见》，明确了聘用制度的相关政策规定，对聘用制推行工作提出了具体要求。2003年，中共中央、国务院下发了《关于进一步加强人才工作的决定》，明确要求以推行聘用制度和岗位管理制度为重点，深化事业单位人事制度改革，研究制定事业单位人事管理条例。党的十七届二中全会通过的《关于深化行政管理体制改革的意见》明确提出，要推进事业单位分类改革。2008年，习近平同志在全国组织工作会议上要求，健全干部管理体制和相关制度，整体推进事业单位人事制度改革，尽快制定事业单位人事管理条例。2009年，中央办公厅印发了《2010—2020年深化干部人事制度改革规划纲要》，对深化事业单位人事制度改革作了明确部署。2010年，中共中央、国务院下发了《国家中长期人才发展规划纲要（2010—2020年）》，在体制机制创新中，对事业单位人事制度改革工作提出了明确要求。2011年，中共中央、国务院下发《关于分类推进事业单位改革的指导意见》，对事业单位的改革作了全面部署；中央办公厅、国务院办公厅印发了《关于进一步深化事业单位人事制度改革的意见》，对下一步人事制度改革工作提出了明确要求。党中央、国务院的一系列重要决策和部署，为作为干部人事制度改革重要组成部分的事业单位人事制度改革指明了方向、提出了要求、提供了动力。

以上可以看出，事业单位人事制度改革是事业单位各项改革中启动最早、进展最快的。经过近20年的不断努力，事业单位人事制度改革取得了积极进展：一是聘用制度推行面不断扩大。截至2011年底，全国签订聘用合同的事业单位工作人员达90%。二是岗位设置管理制度实施工作全面推开，各地区和部门正在加快制度入轨。目前，全国31个省区市都已经开始实施。三是公

开招聘制度稳步实施。据不完全统计,截至目前,全国参加事业单位公开招聘的有 1850 多万人次,实际聘用 184 万人。四是事业单位人事管理法规建设步伐加快。目前,国务院法制办公室已将《事业单位人事管理条例(征求意见稿)》面向社会征求意见,并完成了立法调研等相关工作,有望 2012 年出台。总的来看,通过事业单位人事制度改革的不断深化,逐步改变了按照管理党政机关工作人员的办法管理事业单位人员的做法,初步转换了事业单位用人机制,淡化了身份,强化了岗位,优化了结构,增强了活力,调动了事业单位各类人才的积极性、创造性,促进了社会事业的健康发展。

事业单位人事制度改革也面临着一些突出问题:一是进展不平衡。少数地区和单位认识不到位,推动改革力度不够大,措施不够得力,工作进展缓慢。二是新的用人机制尚未真正建立。聘用的形式有了,但用人机制转换不到位,岗位聘用的基础性作用有待进一步确立和强化。三是一些重点难点问题还需要在深化改革中研究解决。例如,与机构分类、养老保险、财政投入的配套改革问题,编外人员管理问题等都有待进一步探索解决。四是规范管理有待进一步加强。法规建设需要进一步加快,对事业单位用人行为、收入分配、职工权益保障等方面的监管力度还不够。这些问题在相当程度上制约了事业单位的科学发展和社会事业的发展壮大,必须通过深化改革来加以解决。

(二) 进一步深化事业单位人事制度改革的总体思路和目标

事业单位是具有公益性质的社会服务组织,是政府公共服务任务的主要承担者,是发展教育、科技、医疗等社会事业、保障和改善民生,促进经济发展的重要力量。事业单位工作人员是以自身的专业知识和技术提供专业化公共服务的公职人员,是我国人才队伍建设的一支重要力量,其中,专业技术人员约占事业单位工作人员总数的 67%,占全国专业技术人员总量的 44%。只有深化事业单位人事制度改革,转变不适应事业单位发展的体制机制,才能充分调动广大工作人员的积极性、主动性、创造性,促进社会事业发展,为社会提供更好更多的公共服务,促进经济社会协调发展。

1. 分类推进事业单位人事制度改革

事业单位人事制度改革,要根据事业单位分类实行不同的人事管理制度。

承担行政职能的事业单位，转为行政机构，实行公务员制度；从事生产经营活动的事业单位，转为企业，实行劳动合同制度；从事公益服务的事业单位，实行以聘用制度和岗位管理制度为主要内容的事业单位人事管理制度。公益一类事业单位，在审批编制内设岗，规范人事管理，搞活内部用人机制；公益二类事业单位，在备案编制内设岗，赋予单位灵活的人事管理权。积极探索完善不同类型公益类事业单位在聘用合同、岗位设置、公开招聘、竞聘上岗等方面的不同管理办法。

要注意做好分类推进改革时人员过渡和政策衔接工作。承担行政职能的事业单位转为行政机构或者与有关部门职能和机构进行整合，人员需要过渡为公务员的，必须根据公务员法有关规定，严格按照任职条件和规定程序录用、转任和调任人员，做好过渡工作。从事经营活动的事业单位转为企业的，应当依法与在职职工签订劳动合同，做好聘用合同与劳动合同的转换工作。根据国家有关规定，做好转企改制单位职工社会保险关系建立或接续工作，办理档案接转手续。保证转制前已经离退休人员的原国家规定的离退休费待遇标准不变，支付方式和待遇调整按国家有关规定执行；转制前参加工作、转制后退休的人员，其待遇按照国家有关政策执行。

鼓励社会力量兴办公益事业。在人事政策方面，社会力量兴办公益事业的，公平享受政府在人才培养、吸引、评价、使用等方面的各项政策，公平参与政府开展的人才宣传、表彰、奖励等方面活动，政府支持人才创新创业的资金、项目、信息等公共资源向其公平开放。制定灵活多样的人才柔性流动政策，鼓励人才有序流动，有关部门和单位应按照国家有关规定，办理人事劳动关系衔接、社会保险关系转移、档案接转等手续。尤其需要指出的是，社会力量举办的公益服务机构与其工作人员要依法签订劳动合同，建立相应的劳动关系。主要考虑：一是社会力量举办的公益服务机构不能纳入政府体制内；二是其工作人员不属于公职人员，无法按公职人员办法管理，如人事、工资、退休（养老）等；三是避免攀比，目前，在工资福利等方面，已经出现了民办学校攀比公立学校的苗头；四是有利于社会力量举办公益服务机构的健康快速发展。

2. 深化事业单位人事制度改革的指导思想和目标任务

研究深化事业单位人事制度改革要充分考虑事业单位的特点和干部人事

制度改革的要求。一是要符合干部人事制度改革的总体部署和事业单位整体改革的总体要求；二是要充分认识事业单位作为公益服务机构的法人特点和事业单位工作人员作为公职人员的特点；三是要以转换用人机制为核心，突出聘用制度和岗位管理制度两项重点；四是要切实转变政府职能，加强宏观管理、坚持规范管理、推进创新管理，同时要尊重事业单位的法人地位，切实落实单位用人自主权。

我们要按照党的十七大要求，坚持解放思想，不断开拓创新，稳步推进改革。当前和今后一个时期深化事业单位人事制度改革的指导思想是：以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，深入贯彻落实科学发展观，根据完善社会主义市场经济体制和发展社会事业的需要，坚持科学化、民主化、制度化方向，全面推行聘用制度和岗位管理制度，创新管理体制，转换用人机制，整合人才资源，凝聚优秀人才，充分调动事业单位各类人才的积极性、主动性、创造性，为促进社会公益事业发展、全面建设小康社会、构建社会主义和谐社会提供人才保障。

深化事业单位人事制度改革的目标任务是：按照中央关于深化干部人事制度改革和分类推进事业单位改革的总体要求，以转换用人机制和搞活用人制度为核心，以健全聘用制度和岗位管理制度为重点，形成权责清晰、分类科学、机制灵活、监管有力，符合事业单位特点和人才成长规律的人事管理制度，实现由固定用人向合同用人转变，由身份管理向岗位管理转变。到2015年，全面建立聘用制度，完善岗位管理制度，普遍推行公开招聘制度和竞聘上岗制度，建立健全考核奖惩制度。到2020年，形成健全的管理体制、完善的用人机制和完备的政策法规体系。

权责清晰，就是在准确定位的基础上，按照政事职责分开、单位自主用人、人员自主择业、政府依法监管的要求，明确国家、单位和个人在人事管理上的权利义务关系。

分类科学，就是建立符合各类事业单位特点，符合各类人才成长规律，符合各类岗位要求的管理制度，明确各个管理层次的职责任务，建立分级分类的管理体系。

机制灵活，就是以聘用制度和岗位管理制度为核心，健全竞争机制，搞活用人制度，实现由固定用人向合同用人转变，由身份管理向岗位管理转变，形成能进能出、能上能下、竞争择优、充满生机活力的用人机制。

监管有力，就是通过建立立法层次较高、程序规范、配套完备的人事法规体系，加强政府对事业单位用人的宏观调控和监督管理，公平公正、及时有效地处理各种人事争议，依法维护单位和职工双方的合法权益。

3. 着力推进事业单位用人机制转换

按照中央的部署和要求，事业单位人事制度改革重在机制建设。一是合同用人机制。全面推行聘用合同制度，把聘用合同作为事业单位人事管理的基本依据，通过聘用合同规范单位和工作人员的人事关系，建立起以合同管理为基础的用人机制。二是公平竞争机制。全面实施岗位管理制度，国家确定事业单位通用的岗位类别和等级，事业单位按照有关规定自主确定岗位，自主聘用人员，实现按需设岗、竞聘上岗、按岗聘用、合同管理。新进人员全面实行公开招聘制度，内部人员选拔聘用大力推行竞聘上岗制度。三是绩效评价机制。建立健全以聘用合同和岗位职责为依据、以工作绩效为重点内容、以服务对象满意度为基础的考核办法。建立符合事业单位特点的奖惩制度。四是人员退出机制。规范解除、终止聘用合同的条件、程序和经济补偿方面的规定，研究建立与聘用制度和岗位管理制度相适应的事业单位工作人员退休制度。五是权益保障机制。健全人事争议处理机制，公平公正、及时有效地处理人事争议，维护单位和工作人员双方的合法权益。探索调解的有效方式，加强事业单位人事争议仲裁工作，建立健全事业单位工作人员申诉办法。六是监督管理机制。加大对事业单位贯彻落实人事政策法规的监督检查力度，建立制度化、经常化的执法监督检查机制，严肃查处事业单位人事管理违法违规案件。健全民主管理制度，发挥社会舆论和人民群众的监督作用。制定以《事业单位人事管理条例》为核心的政策法规体系，实现事业单位人事管理的规范化、法制化。

（三）深化事业单位人事制度改革的工作重点

当前，深化事业单位人事制度改革要着力抓好以下几项重点工作：

一是全面推行聘用制度。加快完成聘用制度推行工作，事业单位与其工作人员都应按照国家有关规定签订聘用合同。对关键岗位人员、骨干人员可按有关规定实行长期聘用，以保持队伍的相对稳定。加强合同日常管理，着重规范聘用合同订立、变更、续订等重点环节。完善聘用制度相关政策规定，