

上海组织工作调研成果

十年荟萃

Shanghai

Zuzhi Gongzuo

Diaoyan Chengguo

Shinian Huicui

学林出版社

上海组织工作调研成果

十年荟萃

Shanghai Zuzhi Gongzuo Diaoyan Chengguo Shinian

范志伟 主编

图书在版编目(CIP)数据

上海组织工作调研成果十年荟萃/范志伟主编. —上海: 学林出版社, 2006. 9

ISBN 7-80730-236-4

I. 上... II. 范... III. 中国共产党—组织工作—上海市—文集 IV. D262.2-53

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2006)第 107522 号

上海组织工作调研成果十年荟萃



主 编——范志伟

责任编辑——宋黎刚

特邀编辑——刘益民

封面设计——郑 艺

出 版——上海世纪出版股份有限公司

学林出版社(上海钦州南路 81 号 3 楼)

电话:64515005 传真:64515005

发 行——新华书店上海发行所

学林图书发行部(钦州南路 81 号 1 楼)

电话:64515012 传真:64844088

印 刷——上海师大印刷厂

开 本——787×1092 1/16

印 张——33.5

字 数——55 万

版 次——2006 年 9 月第 1 版

2006 年 9 月第 1 次印刷

印 数——3100 册

书 号——ISBN 7-80730-236-4/G·64

定 价——40.00 元

序

姜斯宪

值此纪念建党 85 周年之际,市委组织部选编出版了《上海组织系统调研成果十年荟萃》,以飨读者,这很有意义。全书收入的 36 篇文章,时间跨越十个年头,内容分为七辑,涵盖了组织工作的方方面面,大体勾勒出这些年上海党的建设创新发展的轮廓,也充分体现了广大组工干部积极探索、勤于思考的思想结晶。我相信这本书对于从事党建实际工作和理论研究的同志一定会有所启示和帮助。

有效运用调研成果指导实践,历来是我们的一个重要思想方法与工作手段。这些年,针对党的建设和组织工作层出不穷的新情况、新问题,各级组织部门在党委的领导下,坚持以科学理论为指导,与时俱进、开拓创新、实事求是、尊重规律,及时、深入、持久地对工作中的热点、难点问题进行调查,取得了一大批可喜成果。市委组织部每年都开展组织系统的优秀调研成果评选,并在实践中予以推广,使之转化为实际工作的能力和效果,对于做好新形势下的组织工作发挥了积极作用。

本书从这些成果中选编的文章,在内容上对基层党的建设、干部工作、人才工作和组织部门自身建设都有涉及。有的是从党建工作内在规律出发,对大量的实践探索进行归纳提炼,概括出基本经验,如对“总揽全局、协调各方”领导方式的研究、对“凝聚力工程”建设的实践总结和理性思考;有的是围绕落实重点任务,对如何推进工作进行积极探索,提出针对性的对策,如加强城市化进程中的农村党建工作、在人才工作方面大力实施“三个一”工程;有的是着眼于组织工作的创新突破,对长期制约组织工作发展的瓶颈问题进行调研论证,形成可操作的意见和方案,如建立干部绩效考核综合评价体系、推进国有企业经营者职业化市场化的办法,等等。这些文章,资料翔实、分析入理,特别是对一些重点难点问题有较为深入的剖析,虽然

有些问题和不足现已得到改观,有些建议和措施已在实践中予以采纳,有些情况如今看来已有了一些新变化,但今天读来,仍然具有较强的启示作用,可以举一反三,为深入研究当前党的建设和组织工作面临的新情况、新问题,进一步理清工作思路、把握发展趋势提供有益的借鉴。

巩固保持共产党员先进性教育活动成果,有必要从理论和实践的结合上,进一步加强对党建工作重大问题的战略性、前瞻性、系统性研究,深刻认识当前党的建设和组织工作面临的新情况、新要求、新特点,在体现时代性上不断有新飞跃,在把握规律性上不断有新进展,在富于创造性上不断有新突破,努力推动上海党建理论和实践的创新发 展,这是我们组织工作者义不容辞的责任。

是为序。

2006年7月

目 录

第 一 辑

上海实施“三个一”工程研究总报告

..... 市委组织部课题组 (3)

一切为了群众,为了群众的一切

——华阳路街道党工委建设“凝聚力工程”的实践与思考

..... 市委组织部调查组 (16)

洒向师生都是爱

——华东政法学院国际法系党总支建设“凝聚力工程”的调查报告

..... 市委组织部调查组 (28)

党要始终代表中国最广大人民利益

..... 市委组织部课题组 (45)

改进党的领导方式问题研究

..... 市委研究室党群处课题组 (56)

上海地方党委领导方式的历史考察和创新研究

..... 市委党史研究室课题组 (66)

入世对党的组织工作的影响及对策研究

..... 市委组织部研究室、市委党校课题组 (80)

增强党领导构建和谐社会的研究报告

..... 市委组织部、市社会工作党委课题组 (93)

第 二 辑

关于加强地区党政领导班子思想政治建设的调查与思考

..... 市委组织部区县干部处课题组 (111)

建立健全党政领导干部管理监督机制	市委组织部课题组 (122)
关于上海培养选拔年轻干部工作的调研报告	市委组织部课题组 (134)
推进党政领导干部能上能下的思考与对策	市委组织部课题组 (148)
建立健全干部激励和保障机制问题研究	市委组织部研究室、市委党校课题组 (160)
关于本市领导班子和干部队伍思想政治建设情况的调研报告	市委组织部综合干部处、研究室课题组 (174)

第 三 辑

探索建立与社会主义市场经济体制相适应的干部交流制度	市委组织部区县干部处课题组 (191)
关于区县党政领导班子科学配备问题研究	市委组织部区县干部处课题组 (201)
建立本市区县领导干部环境绩效评价体系与考核机制的设想与建议	市经济工作党委课题组 (213)
建立处级领导班子和领导干部绩效考核评价体系的思路与方法	长宁区委组织部课题组 (222)

第 四 辑

现代企业制度条件下企业党组织如何发挥政治核心作用问题研究	市委组织部课题组 (243)
上海国有企业经营者职业化市场化问题研究	市委组织部课题组 (258)
加强和改进上海国有企业领导人员管理问题研究	市委组织部课题组 (277)
关于优化经济管理部门和企业领导班子结构的研究报告	市委组织部课题组 (292)

国资营运机构领导人员管理问题研究

..... 市国资委党委领导人员管理处课题组 (303)

第 五 辑

上海市私营企业党的建设状况调查报告

..... 市委组织部课题组 (315)

上海工人阶级队伍新变化与新时期党的建设

..... 市委研究室党群处课题组 (330)

上海民间组织党建问题研究

..... 市委研究室、市社团管理局、市委党校课题组 (343)

关于加强和改进多元投资企业党建工作调研报告

..... 市委组织部研究室课题组 (358)

上海民办高校党的工作调研报告

..... 市教育党委组织处课题组 (372)

“两新”组织党建工作的难点和对策建议

..... 市社会工作党委基层工作处课题组 (385)

关于上海社会中介组织与党建工作基本情况的调研报告

..... 市社会工作党委课题组 (398)

城市化进程中的农村党建问题研究

..... 市委组织部组织处课题组 (413)

第 六 辑

上海引进海外华人智力的现状与对策

..... 市委组织部知识分子工作处课题组 (435)

吸引、留住、用好人才的机制和环境问题研究

..... 市委组织部课题组 (451)

上海市综合系统人才队伍现状及战略对策研究

..... 市综合工作党委干部处课题组 (466)

构建区域人才工作指标体系问题研究

..... 宝山区委组织部课题组 (487)

第 七 辑

加强组工干部队伍建设问题研究

..... 市委组织部研究室课题组 (511)

第一輯

上海实施“三个一”工程研究总报告

市委组织部课题组

[提要] 造就能担当跨世纪重任的高层次党政领导干部、高级经营管理人才、高级专家人才队伍,是加速推进上海经济和社会发展的关键所在;是面对激烈的国际竞争,使上海发挥好“龙头”、“中心”作用的根本要求;是跨世纪过程中圆满实现高层次人才新老合作与交替必须达到的目标。

要根据上海经济社会发展趋势以及城市功能定位,具体确定高层次人才队伍建设的总量、年龄结构、素质要求。要为加速造就能担当跨世纪重任的高层次领导干部和人才,构筑好上海人才工作的宏观格局,提出具体措施和政策建议。

坚持“四化”方针和德才兼备原则,扩大视野,明确重点,破除论资排辈观念、不搞平衡照顾,实现能者居位。把有发展潜力、年纪轻的优秀人才放到关键性岗位进行“压担锻炼”。

高级人才也要“有进有出”,为优秀的中青年专业人才走上高级职位开辟“通途”。

一、引言

1. 本报告所述“三个一”工程是指:1993年11月,市委提出的关于上海要有意识地培养和选拔能够跨世纪担当重任的100名高层次党政领导干部、1000名高级经营管理人才、一大批各类高级专家这一战略性育人工程。

2. 本报告所述高层次党政领导干部的界定,特指对上海发展起举足轻重和影响全局作用、位于要害部门的党政领导。主要包括:市委、市政府、市

人大、市政协领导,市纪委书记,市高级人民法院院长、市检察院检察长;市委、市政府正副秘书长,各部部长,各大口党政正职;由市人大任命的综合管理局的行政正职以及相应的党委(党组)正职;区县党政正职。

3. 本报告所述高级经营管理人才的界定,特指对上海经济发展起主导作用的工商、金融、城建领域,以及宏观经济管理机构和宏观经济决策、信息咨询等部门的正职领导。主要包括:大型企业(集团)、跨国公司、综合商社、以及大型市场的董事长、总经理和党委书记等企业高级经营管理人才;银行分行以上和非银行的金融性机构的董事长、总经理和党委书记等金融高级经营管理人才;市政府系统内行使统筹规划、综合平衡、市场管理、经济司法、社会管理、国有资产产权管理、宏观经济决策,以及信息咨询职能的机构或部门的正职领导人等宏观经济高级经营管理人才;能承担重大市政工程施工规划、设计和施工的总指挥,以及城建综合管理部门的正职领导人等城建高级经营管理人才。

4. 本报告所述高级专家的界定,特指在国际、国内具有领先水平,并为国家作出突出贡献的学术技术带头人。主要包括:中科院、工程院院士;博士生导师;国家重点实验室负责人;能承担国家、市科委下达的重大科研项目的课题组负责人;市级以上有突出贡献的中青年科学、技术、管理专家。

5. 本报告着重对上海实施“三个一”工程的战略意义、基本目标、主要措施等问题进行分析与论证,旨在为加速实施这一跨世纪工程提供决策依据。

6. 本报告的分析与论证,努力以邓小平人才思想为理论指导,以中央和市委、市政府有关干部人事工作的方针政策为基本依据,以上海经济和社会发展的走向为客观背景,以深入调查研究所形成的若干专题报告和规划为事实基础。

二、战略意义

1. 实施“三个一”工程,造就能够跨世纪担当重任的高层次人才,是党和国家根本利益的本质要求

人才是“事情成败的关键”,这是邓小平同志在人才理论问题上的一个极其重要的观点。他站在这样的战略高度,曾反复告诫全党要着眼长远和未来,抓紧培养和选拔接班人,并一再强调这是老干部“第一位的任务”,是

体制改革的“一个中心目标”，是解决组织路线“最大的问题，也是最难、最迫切的问题”。邓小平同志的上述观点对于实施“三个一”工程具有重大的理论指导意义。从我们党所处的地位和肩负的历史任务来看，党处于执政的地位，肩负着领导建设有中国特色社会主义的艰巨任务。面对国际、国内的复杂形势，我们党要巩固执政地位，坚持党的基本理论和基本路线不动摇，挫败国内外敌对势力对我国进行的“分化”、“西化”图谋，保持党和国家的长治久安，要胜利完成建设有中国特色社会主义的历史任务，不断把改革开放和现代化建设事业推向前进，就必须把造就一大批德才兼备的优秀人才、特别是优秀的高层次人才的任务放到重要的战略性位置上来。因此，从上述意义上说，加速实施“三个一”工程，造就能够跨世纪担当重任的优秀高层次人才，已经比以往任何时候都显得更加重要。

2. 实施“三个一”工程，造就能够跨世纪担当重任的高层次人才，是加速推进上海经济和社会发展的关键所在

本世纪末至下世纪初，上海正处于振兴发展的重要时期。党的十四大作出了上海要发挥“一个龙头”、“三个中心”作用的重大决策，邓小平同志提出了上海要“一年一个样、三年大变样”，交出物质文明和精神文明建设两份“答卷”的殷切期望。与此同时，上海确立了率先建立社会主义市场经济运行机制，并用20年时间分三步走，到2010年基本建成现代化国际大都市的奋斗目标。然而，在当今世界以经济和科技为基础的综合实力的较量日趋激烈的条件下，上海要不辜负党中央的重托和老一辈革命家的期望，要实现跨世纪发展的蓝图，从一定意义上说，关键取决于是否拥有一大批能够参与国际竞争的、与建成现代化国际大都市相匹配的人才队伍，尤其是优秀的高层次人才的支持。因此，必须把人才资源的开发、特别是高层次人才资源的开发，作为谋求上海发展的基本战略，抓紧实施“三个一”工程。因为，有了一批德才兼备、既懂经济、又懂政治、能驾驭全局的高层次党政领导干部，上海才能在大风大浪面前顶得住，在尖锐复杂的斗争环境中站得稳；有了一大批既有专门知识、又有很强组织协调能力，能承担大项目、领导大企业、组织大市场、驾驭大集团的高级经营管理人才，上海才能办成一大批一流的企业，建成一大批一流的工程项目，形成一大批一流的资源市场，才能在国际竞争中立于不败之地；有了一大批在国内外有知名度和有影响力的专家，上海才能顺应国际科学技术进步的潮流，攀登当代科学技术的高峰，在激烈的国际竞争中争取主动地位。

3. 实施“三个一”工程,造就能够跨世纪担当重任的高层人才,是上海干部人事工作面临的一项极其紧迫的重要任务

这些年来,历届市委、市政府和全市各级党政组织坚持“建功育人”两手抓,在人才的培养尤其是优秀高层次人才的培养上取得了较为明显的成效:一批德才兼备的中青年干部相继走上了各类高层次党政领导岗位,顺利地推进了高层领导班子的新老合作与交替,保证了上海工作的连续性、开拓性和稳定性;与此同时,培养了一批懂经济、会管理、有专业的优秀高级经营管理人才,培养了一批在国内外都具有知名度的高级专家,使上海的高级经营管理人才队伍和高级专家队伍的整体素质有了较大的改善,为上海的发展提供了坚强的人才支持。但是,形势的发展和任务的变化,向上海高层次人才队伍建设提出了新的更高的要求,实际工作中也遇到了一系列亟待研究和解决的矛盾和问题,如:在一些地方、一些单位不合时宜的用人观还有一定的市场,进一步统一思想,转变观念的任务仍相当艰巨;新的用人机制亟待建立和健全,加大干部人事制度改革的力度显得十分紧迫;高层次人才队伍总量不足、类型失衡、结构不够合理,尤其是一流人才紧缺,人才供需矛盾日益突出。抓紧培养新生力量,巩固扩大队伍总量,调整改善队伍结构已势在必行,并已成为当前和今后一个时期内上海干部人事工作的一项重中之重、紧迫的任务。

总之,形势的发展,已要求上海必须以百倍的努力加强人才队伍建设的步伐;历史的进程,已呼唤上海必须加速实施培养造就优秀高层次人才的新战略。

三、基本目标

1. 实施“三个一”工程的基本目标

实施“三个一”工程的基本目标是:经过 10 年间的不懈努力,通过培植具有中国特色、时代特征、上海特点的人才培养选拔机制,形成数量充足、结构合理、质量优秀的上海高层次党政领导干部、高级经营管理人才和高级专家后备队伍,以满足不同阶段上海高层次党政领导干部、高级经营管理人才和高级专家新老合作与交替的需求,为迈向 21 世纪的上海提供强有力的人才支持。

2. 根据上述基本目标,上海高层次人才后备队伍建设必须达到的具体

目标

第一,总量构成适度。

高层次党政领导干部后备人选的总量,要保持 100 名左右的常数。其总量构成为:省部级领导干部后备人选,保持常数 $\times\times$ 名左右,约占总量的 $\times\times\%$;市委、市政府正副秘书长、各部部长、各大口党政正职、市人大任命的综合管理局的行政正职和相应的党委(党组)正职、区县党政正职后备人选,保持常数 $\times\times$ 名左右,约占总量的 $\times\times\%$ 。

高级经营管理人才后备人选的总量,要由目前的 400 名左右上升到 1000 名左右的常数。其总量构成为:能担当大型企业(集团)、综合商社和跨国公司董事长、总经理和党委书记的企业高级经营管理人才后备人选,约占总量的 $\times\times\%$;能担当银行分行以上或非银行的金融性机构董事长、总经理和党委书记的金融高级经营管理人才后备人选,约占总量的 $\times\times\%$;能担当市政府宏观经济管理机构和宏观经济决策、信息咨询部门正职领导人的宏观高级经营管理人才后备人选,约占总量的 $\times\times\%$;能担当重大市政工程总指挥的城建高级经营管理人才后备人选,约占总量的 $\times\times\%$ 。

高级专家后备队伍的总量,要由目前的 2000 名,力争达到 10000 名左右的常数。同时,与上海产业调整战略相适应,高级专家的总量在三、二、一产业中要逐步形成合理的分布比列。其总量构成以交叉总量计:具有世界先进水平的中科院、工程院院士后备人选,约占总量的 $\times\times\%$;具有较深学术技术造诣的博士生导师后备人选,约占总量的 $\times\times\%$;能担当国家重大实验室负责人的后备人选,约占总量的 $\times\times\%$;能承担国家级和市级重大科技项目的技术专家后备人选,约占总量的 $\times\times\%$;有突出贡献的中青年科学、技术、管理专家后备人选,约占总量的 $\times\times\%$ 。

第二,年龄结构合理。

高层次党政领导干部后备队伍的年龄结构,应形成 35 岁以下的约占 20%、36~40 岁的约占 20%、41~45 岁的约占 40%、46 岁以上的约占 20% 的比例。

高级经营管理人才后备队伍的年龄结构,应形成 40 岁以下的约占 20%、41~50 岁的约占 50%、50 岁以上的约占 30% 的比例。

高级专家后备队伍要逐步形成以 40 岁左右的为主体、50 岁左右的为中坚、30 岁左右的为基础的态势。

第三,基本素质过硬。

主要是指上述三类高层次人才必须具有与履行职责相称的政治水平、学识水准和实际工作能力。

在政治水平方面,他们应当具有坚定的政治信念和马克思主义的世界观、人生观和价值观。尤其是高层次党政领导干部后备人选和高级经营管理人才,他们首先应当成为忠诚于马克思主义、坚持中国特色社会主义道路、会治党治国的政治家。能自觉坚持党的基本理论和基本路线,经得起各种风浪的考验;有坚强的党性观念和宽阔的胸襟,识大体、顾大局;熟悉国情,了解世界,有强烈的改革开放意识和务实创新精神;有高尚的品格和优良的作风,全心全意为人民服务,得到群众的信赖和拥护。

在学识水准方面,高层次党政领导干部后备人选和高级经营管理人才,原则上应具有大学以上的学历,其中要有一批具有研究生学历以及硕士、博士学位的人选,具有高级专家职称的人数也应当占相当的比例。尤其要强调懂得外语,熟悉法律知识和社会主义市场经济知识,了解现代科技知识和经济管理知识。高级专家后备人选不仅要具有相应的学历和专业职称,而且还要有一定的专业造诣和专业建树。

在实际工作能力方面,他们应当具有很强的认识问题、分析问题、解决问题的能力。特别是高层次党政领导干部后备人选和高级经营管理人才,必须具有较强的组织能力和较高的领导艺术,善于审时度势、驾驭全局;善于团结和协调各方面的力量;具有利用国内和国际两种资源、开拓国内和国际两个市场、组织国内经济建设和发展对外经济活动的两种本领。

3. 建立上述目标的两项基本原则

第一,着眼实际需求的原则。

根据预测,今年10年间,上海高层次党政领导干部、高级经营管理人才和高级专家的需求状况,大致呈现以下态势:

高层次党政领导干部队伍需求“缺口”大。上海现有高层次党政领导干部115名。至1997年和2002年两次换届时,达到或超过自然退岗年龄的人数将达到总人数的56.9%,这意味着仅2002年前,上海必须准备上岗的高层次党政领导干部后备人选,至少应达到50名以上。总结这些年上海在推进高层领导班子新老合作与交替方面的基本经验,高层次党政领导干部后备人选上岗率与实际存量不宜少于1:2的比例,只有这样,才能满足实际需要。根据这一分析,今后10年间,上海高层次党政领导干部后备人选的总量保持在100名左右的常数是切合实际的。