

RENSHI RENCAI GONGZUO YANJIU YU FUWU

人事人才工作研究与服务

刘秀珍 著

河北人民出版社



人事人才工作研究与服务

刘秀珍 著



河北人民出版社

图书在版编目 (C I P) 数据

人事人才工作研究与服务 / 刘秀珍著. — 石家庄: 河北人民出版社, 2008.5

ISBN 978-7-202-04942-6

I. 人… II. 刘… III. ①人事管理-文集②人才-管理-文集 IV. D035.2-53 C962-53

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2008) 第 100021 号

书 名	人事人才工作研究与服务
著 者	刘秀珍
责任编辑	杨永林
责任校对	丁 清
出版发行	河北人民出版社 (石家庄市友谊北大街 330 号)
印 刷	河北科技大学印刷厂
开 本	850 × 1168 毫米 1/32
印 张	11.75
字 数	272000
版 次	2008 年 5 月第 1 版 2008 年 5 月第 1 次印刷
印 数	1-3000
书 号	ISBN 978-7-202-04942-6/C · 126
定 价	20.00 元

版权所有 翻印必究

序

中国共产党领导全国各族人民，经过长期的民主革命斗争、社会主义革命和建设，取得了一个又一个历史性的胜利。现在，中国共产党正领导全国各族人民进行实现社会主义现代化、实现中华民族伟大复兴而奋斗。在中国共产党领导中国人民进行革命、建设的各个历史阶段，都把干部问题作为有战略意义的重要问题，把干部人事工作作为关键性的重要工作。早在七十年以前，在党对抗日战争的领导进行全面规划的中共六届三中全会上，毛泽东同志就提出了“政治路线确定之后，干部就是决定的因素”这一重要的论断。改革开放的总设计师邓小平同志提出的《思想路线政治路线的实现要靠组织路线来保证》，是新时期党的组织建设的纲领性文献。邓小平同志还多次提到干部问题、人才问题，提出“事情成败的关键就是能不能发现人才，使用人才”。进入新世纪，江泽民同志多次提出干部问题、人才问题重要性和关键性。江泽民同志说：“政治路线确定之后，干部就是决定因素。培养讲政治、懂全局、善于治党治国的领导人才尤为重要”。“马克思主义执政党……要有正确的组织路线，关键是要选好人用好人”。“要确立人才资源是第一资源的思想”，“人是生产力中最活跃的因素，人力资源是第一资源。我国人力资源丰富，但人才资源并不丰富，……当务之急是要抓紧实施人才战略”。在《国民经济和

社会发展第十一个五年规划纲要》中就列入了“要深入实施科教兴国战略和人才强国战略”。胡锦涛同志在中共十七大的报告中，在论述科学发展观、必须坚持把发展作为党执政兴国的第一要务时，提出“更好实施科教兴国战略、人才强国战略、可持续发展战略”，明确把“人才强国战略”和“科技兴国战略”“可持续发展战略”并列为国家三大发展战略之一。胡锦涛同志在十七大报告中还提出“不断深化干部人事制度改革，着力造就高素质干部队伍和人才队伍”。2008年温家宝总理在十一届全国人大会议上所作的《政府工作报告中》中，在《过去五年工作回顾》一章里，提到“深入实施人才强国战略，大力培养、积极引进和合理使用各类人才，高层次、高技能人才队伍不断壮大”。从以上对各个历史阶段党和国家几代领导人关于干部问题、人事人才问题的论述的回顾，可以看到干部人事工作、人才工作历来就是有战略意义、关键性的工作。正如江泽民同志在全国组织工作会议上讲话中说的“我们党历来注重培养和造就各级领导骨干，注重领导班子建设和干部队伍建设”，这已经成为党的一个好传统。从毛泽东同志到邓小平同志，到我们现在的党中央集体，在这方面都是一以贯之的。我们党能够领导革命、建设和改革开放取得胜利，都是同有一支适应时代要求的坚强有力的干部队伍分不开的”。在现代，在改革开放、以人为本全面协调可持续发展的科学发展观的路线确定之后，干部仍然是决定因素。建设高素质的干部队伍，实施人才强国战略，培养造就各类高素质人才，是抓住和利用好重要战略机遇期、应对日益激烈的国际竞争的必然要求，是落

实全面建设小康社会目标的重要保证,更是早日实现中华民族伟大复兴的根本大计。

20多年前我在石家庄工作时认识秀珍同志,她一直从事干部人事工作和人才工作,直到现在担任河北省人才交流服务中心的领导工作,在实践中积累了丰富的的人事人才工作经验。最近她编著了《人事人才工作研究与服务》,收录了她多年来发表的有关人事人才工作的文章、会议讲话以及主持编写的档案管理知识读本及文章28篇,分为理论探讨、政策知识、执行服务三个章节。理论结合实际,有较高的研究价值和使用价值。相信这本书能对关心和从事人才服务工作的同志的学习、工作有所帮助。

楚 庄

二〇〇八年五月

目 录

河北省人才交流服务中心发展历程回顾 (1984-2008)	(1)
-------------------------------	-----

第一章 理论探讨篇

建立各类人才合理有序流动机制的研究	(13)
加快人才服务业发展、加强人才队伍建设为河北的和谐 发展提供有力的人才支撑	(24)
更好实施人才强国战略奋力开创人事工作新局面	(29)
积极稳妥地实行职能有机统一的大部门体制	(31)
解放思想不断推动人事人才工作创新发展	(38)
增强公共服务能力为构建和谐社会提供人事人才保证	(40)
把宣传思想工作作为加强执政能力建设的 重要内容来抓	(45)
确立以人为本理念推进人才工作创新与发展	(48)
政府绩效管理落实科学发展观的重要保障	(50)
以“三个代表”重要思想为指导树立人才 工作新理念	(53)
紧紧围绕执政能力和先进性建设的新要求, 不断推动组织人事工作与时俱进	(60)

第二章 政策知识篇

流动人员人事档案管理的原则性、严肃性、法规性 (71)

创新型人才具备的主要特征 (76)

人事代理

——市场经济条件下新的人事管理方式 (78)

全面落实科学发展观,进一步开创存档

流动人员计划生育工作新局面 (87)

人才市场应向公益性方向发展 (94)

中国与美国人力资源管理模式的差异及借鉴意义 (97)

定位乃成败关键 (99)

大学生就业问题的性质认识 (104)

美、日、德、韩四国人力资源管理模式的融合 (114)

保险政策、知识 (117)

流动人员人事档案价值分析 (140)

第三章 执行服务篇

人力资源 (149)

人才素质测评 (178)

人才派遣 (187)

人事档案管理 (195)

河北省人才交流服务中心发展历程回顾

(1984-2008)

随着市场经济的发展和改革开放的不断深化,人才流动日益频繁,为适应河北地区人才流动的需要,河北省人才中心于1984年应运而生。在经历了从无到有、从小到大、从弱到强二十多年的艰苦创业和发展后,由一个单纯的以人才交流、托管人事档案业务起家的人才机构逐步发展成为全面的人才服务机构,由创业初期的省级人才市场已挂牌为国家级人才市场。发展过程中,河北省人才中心始终坚持理论与实践的结合,在实践中摸索,在摸索中创新,恪守政府人才服务机构以人为本、为经济建设服务、为各类人才服务的指导思想,努力探索不同阶段的发展模式。中心一班人积极干事创业,内建机制,外树品牌,分四大步走出了一条坚持公共服务、打造国家级人才市场品牌的发展之路。

一、四大步的发展历程

第一步,机关院内办公。1984年7月河北省人才中心成立以后,一直在厅机关院内办公楼对面的旧伙房里办公,是全国最早成立的省级人才服务机构之一,当年就在省会“八一”礼堂成功举办了全国第一次人才交流大会。按照中组部、人事部的有关文件规定,1988年初开展了流动人员人事档案代理业务,1995年被中组部、人事部国家档案局授予“全国流干部人事档案工作先进集体”荣誉称号。

第二步,走出机关办市场。邓小平同志南巡讲话后,省人

才市场1992年11月成立,人才中心走出机关办市场,将传统的行政人事管理模式推向根据市场规律进行配置,在设立机构、探索业务的基础上,在河北省青少年宫天文馆租用场地,架起了人才与企业对接的桥梁。建立了长年开放,有固定场址的人才市场。开始办理日常的人才集市招聘会,为人才交流和人才市场建设工作做了充分的准备和有益地尝试。这一期间,逐步建立健全了河北省十一市及所属县区的人才交流机构,探索了人才合理流动和双向选择的路子,出台了促进专业技术人员合理流动和保障市场正常运行的有关文件和具体办法。经过几年的发展,1996年6月,河北省企业家市场挂牌开业,标志着人才中心的发展进入了新的阶段。1996年10月,省人才中心由厅内旧伙房办公,搬到厅外省煤炭设计院内租房办公。

第三步,有了自己的办公场地。1998年搬到河北省老干部活动中心,省人才中心第一次有了自己的办公场地,12层办公,13层东小厅用于市场交流,并在桥东贸易大厦租用了分市场,两处市场总面积1000平米左右。这个阶段,开始制定完善人才交流的原则、规定、办法和程序;扩大市场交流,建立人才库和人才网站,开展数字档案管理,人事代理等新业务;拥有了有自主产权和坚持常年开放的人才市场。河北省人才市场逐渐在全国人才市场体系中产生了一定影响,占有了一定位置。

第四步,进入二十一世纪,在市场硬件上,争取了省政府的支持,在省会市中心,交通便利的火车站、长途汽车站附近,购建了9000平米“河北省人才市场大厦”。其中人才交流大厅4000平米,可设标准展位200多个,容纳400个招聘单位和万名人才入场交流,可以说是目前华北最大、全国一流的省级人才市场。人才市场的发展变迁,充分折射出人事工作的进位提

升,为人才和社会提供优质的服务和人才中心自身的持续发展打下了坚实的基础。人才中心历经二十多年发展,从无家、无市、无业,到拥有现代化交流场所和确立人才服务基础地位,标志着人才市场建设走上新里程。近几年,上规模、上水平、创品牌,确立公益服务理念,探索开展公益性服务,开辟了“星期六人才超市”,举办月度公益性招聘大会,连续参加“全国人才市场高校毕业生服务周活动”,构建起日常性、专场性、综合性现场交流与网络远程交流,平面信息发布等相配套的立体化市场模式。向社会郑重承诺对每年均举办的全省应届毕业生招聘大会,提供全方位免费代理服务。免费提供人才供求信息,用人单位免费参加市场招聘活动。相继出台了《关于人才合理流动发挥人才作用的意见》、《河北省企事业单位实施人事代理暂行规定》。2002年9月出台了“河北省人才市场管理条例”,为加强人才市场管理、维护人才、用人单位和人才中介机构的合法权益,实现人才的有序流动和合理配置,促进人才市场健康发展,使市场布局更趋合理,人才到市场求职更加便捷,起到积极的推动作用。并对河北地区市县区人才市场建设发展产生了进一步的推动和促进作用,发挥了省级人才市场的辐射带动作用,同时我们正在努力打造国家级人才市场的品牌。

河北省人才服务机构20多年的创业、发展历程告诉我们,与时俱进是人才市场的活力之源,生命力之所在。今天正确地认识和把握人才市场面临的“时”,对于我们更好地坚持其“进”,有着十分重要的意义。

二、以人才市场的发展,促进河北人才事业的发展

经过四大步跨越式发展,河北省人才市场体系基本完成,人才资源市场化配置机制功能不断增强,人才市场法制化建设



不断加强,全省人才机构发展到186家,为河北的经济发展提供人才智力支持发挥了应有的作用。自省人才中心运行以来,各项业务逐步拓展,规章制度不断健全,服务功能日臻完善,吸纳辐射力大大增强,持续发挥了市场配置人才资源的主渠道作用。“十五”期间,共举办各类人才洽谈活动600多场,招聘单位10万多家,求职人才100多万人次,特别是连续两届(2007年、2008年)全省毕业生就业市场,规模均高达10万多人,招聘单位均达3000多家,提供就业岗位3.8万个,逐年有显著增长。新闻媒体强势宣传,市场品牌一举打响。《河北日报》头版,近4000字篇幅刊发《让市场为人才合理流动导航》,《中国人事报》以1/3版图刊发《服务第一资源,描绘人才华章》,对人才中心整体建设和人才交流工作业绩给予重点报道;中心还采取有效措施开展培训工作,培训各类人才12万余人次。我们不断深化与北京大学、清华大学、天津大学等名牌高校的省校人才合作,开展人才就业一条龙培养,建设天津大学在职研究生教育基地,培育开发省会短期培训和人才测评市场,近年来先后培养了MPA、MBA等高素质人才200多名,为老边穷地区培养扎根人才3万多名。人事代理是人才服务的核心内容,到2008年初,省人才中心管理的流动人员人事档案已超过6万份,代理开户单位近4000家。大力加强了人才社会化服务工作的开展,开办了流动人员集体户口、养老保险、医疗保险、住房公积金等代办业务。在此基础上,我们集中精力拓展人事代理最具潜力的人才派遣业务,先后为中国石化河北公司、中信银行、大唐发电、保龙仓集团等实行了整体性人才派遣。同时启动深层次的战略筑基工作,开拓性地建立了“高校毕业生就业服务站”和“北京服务咨询处”,初步完成了数字档案录入和远程阅档联网的准备工作,构建起人事代

理工作的长远发展框架;为适应信息化时代的要求,开通了河北人才网(WWW.HBRC.COM.CN),年访问量已达到2500万人次,逐步成为承担宣传政策、交流信息、招聘求职的重要平台;中心还成立了在厅机关党委领导下的流动人员党委,我们不断加强流动党员基层党组织建设,打造“流动党员之家”。2001年编辑拍摄了流动人员党建专题片《铸魂》,在省电视台连续播出,受到省委、省政府主要领导的高度评价。大规模开展了流动党员先进性教育,全国首家研发了“流动党员信息管理系统”,在各支部推行了网络一卡通管理。目前,中心管理的流动党员达到2400多名,党支部30个。多年来,省人才中心注重树立服务文化品牌,始终坚持业务拓展和服务文化两手抓,把它视为推动人才工作开展的灵魂。近年来,省人才中心先后获得“河北省生产要素市场建设先进单位”、“省级文明单位”、“发展个体私营经济先进单位”、“省级青年文明称号”、“河北省消费者信得过单位”等一系列荣誉称号。

三、创新—发展—再创新

改革开放之初,随着中外合资机构的相继建立和乡镇企业的蓬勃发展,一部分国有单位的人员流向非国有单位。人才中心成立之初,主要针对人才流动人员提供以人事档案管理为主要内容的人事关系托管服务和人才市场交流服务,以疏通流动渠道,保证人才资源的合理流动。为此,中心围绕着“大人才、大市场、大服务”的工作目标建立与之相配套的工作内容。所谓“大人才”,包括全社会都要重视人才。人才“自主”流动,加强人才交流社会化服务机构的职能和职责范围。人才标准应根据现实社会的特点而制定,做到与时俱进。第一,实现观念创新,树立人才管理工作新理念。第二,树立人才资源是第一资源的理念。第三,树立“尊重劳动、尊重知识、尊重

人才、尊重创造”的理念。要以更加开阔的视野、更加开放的心态看待人才的价值，确立大人才观。所谓“大市场”，是指在人才市场建设上冲破层级管理，形成统联网络。打破地域界限，构筑区域性市场。突破市场的具体形式，以众多的信息和多样化的交流形式实现人才的流动。与时俱进、开拓创新，提高市场竞争力、实现人才竞争国际化、人才配置方式的市场化、人才中介组织的多样化、市场管理的法制化、市场服务标准的国际化。所谓“大服务”，是指政府人才服务机构要为人 才合理流动提供全方位、全过程的服务。为实现上述总目标，必须从建立和完善“三个体系”入手：一是建立和完善人才市场体系，二是建立和完善社会保障服务体系，三是建立和完善法规运行体系。

十四大确定建立社会主义市场经济体制目标后，不少人事部门及其政府所属人才流动服务机构开始提出企业化、市场化、产业化的经营思路。为此，中心也进行了人才市场招聘活动和服务市场化运作的尝试。人才中心始终把政府人才服务机构应承担公共服务职能作为中心的重点工作和任务来抓，不断服务人才和社会，打造政府人才机构的公共服务品牌。“十五”以来，中心根据市场形势的发展，一直深化内部机制的创新和改革，特别是市场化运作酝酿之久。2005年，人才事业发展进入承前启后的关键时期，在厅党组的支持下，正式启动了目标责任制改革。改革的核心之义在于“促四进，抓四化，完善四项机制”。所谓“促四进”，是改革的总体目标，即进一步整合资源，进一步增加收入，进一步提高综合竞争力，进一步增强社会影响力。所谓“抓四化”，是改革的发展方向，即市场化、信息化、标准化、品牌化。所谓“完善四项机制”，是改革的主体内容：一是运营机制。实行经济目标和工作目标双重考

核、公共服务和市场开发分类考核、明确考核指标，引入企业规范，加强风险约束，推行竞争上岗。二是用人机制。赋予责任区用人自主权，规范用人管理，推行全员聘用，人员优胜劣汰。三是分配机制。绩效挂钩，兼顾公平。四是监督机制，实行统一领导、行政监督、财务统管、风险约束等综合监管措施。机制的创新，不仅促进社会效益和人才效益的显著提升，而且实现业务工作的迅猛增长，经济效益同步较大幅度攀升。为此，中心根据近年来的实践，提出应把人事人才服务业的组织机构，统一规范为人才服务机构，做大做强政府所属人才服务机构，积极扶持民营人才服务机构，抓住机遇，努力推进人才服务业的发展。

四、落实科学发展观，走又好又快发展之路

抚今追昔，几代人精心呵护与培养，方有人才中心今天的成绩，从小到大，由弱到强。人才中心在夹缝中生存的时代已经过去了。在今后的工作中，中心将进一步贯彻落实科学发展观，加强公共服务职能，完善公共服务手段，拓展服务项目，推进人才服务业的健康持续发展。展望未来，我们的目标是打造设备一流、环境一流、功能一流、服务一流、全省主导、全国前列的人才服务机构。

强化公共服务职能。要进一步明确自身定位，把发展的重点落在人才公共服务的基点上，强调对毕业生、下岗职工等弱势群体的免费服务，推动人才强市战略，在毕业生就业、人事档案及代理服务、人才市场信息化等方面，着力构建公共服务平台，为河北经济建设提供强大的人力资源服务。要深入贯彻落实十七大精神，积极寻求与劳动、教育等部门的合作，建立起统一的人力资源市场，形成城乡劳动者平等就业的制度，维护各类人才和用人单位的各种权益，树立起政府负责任的诚信

态度和品牌。

推进京津冀人才开发一体化。拓宽人才智力引进视野,联合沿海城市人才机构,多渠道引进“沿海经济隆起带”急需人才。与南开大学、天津大学开展人才培养、智力引进、项目研发等全方位合作,打造省校合作高层次平台。积极开展委托招聘,人才猎头等多种形式的人才智力引进工作。办好环渤海地区人才交流会,落实已签订的人才交流会、人事代理和人才派遣、人才网站等三项协议,在人事代理协作、人才网站互通等方面开展实质性合作,联合京津两市人才机构举办一次京津冀人才智力大型交流会。

完善各类人才服务体系建设。要推动民营、高校、基层、县区行业人才服务体系的建立,既要承担起公共服务的职责,又要承担起引导、扶持民营人才服务机构发展的功能,不断完善人才服务体系,建立不同地域、不同行业、不同层次、不同体制的完善的人才服务体系。既要有基本的针对广大毕业生、普通劳动者的最基础的人才服务,如档案代理、户籍管理、计划生育、“五险一金”代缴等服务,也要针对高层次市场需求,提供高附加值的高端服务,如高级人才寻访、测评、人才派遣、人事外包等服务,最大限度地开展能够满足不同市场、不同层次、不同就业需求的各类人才服务。不断提高市场占有率,加快发展“6+1”会员制单位,培育新的经济增长点。

完善服务手段,拓展服务项目。根据市场需求,开展形式多样的服务,包括利用传统媒体和现代网络等手段为争取各类人才的合理流动创造更优质的交流平台,进一步搞活有形市场和网络无形市场。同时不断拓展人才服务项目,由简单的代理服务发展到针对不同个体的集发掘培训、开发、利用于一体的人性化服务项目,激发人才潜力,发挥人才特长,使社会效益、

人才效益、经济效益共同受益。

加强内部管理,保证目标任务的落实。要实现人才服务业大发展的目标,就要培育出相关的服务人才来完成。中心将严格按照公务员法的要求规范内部管理,同时要引入绩效、目标责任与激励奖惩相结合的灵活机制,加强员工自身业务知识的学习和各项技能的培训,加强支部建设和党员队伍建设,确立“以人为本、客户至上”的服务理念,倡导文明服务八项准则,广泛开展诚信经营,高效服务,大力推行一站式办结和透明化办公,深入实施培训上岗,着装仪表,人员标识,文明用语“四统一”管理,培养一支思想活跃、业务过硬、作风端正的人才服务队伍,保障人才中心全面、协调、可持续发展。