

理想在特區閃光

深圳市人事局編

K6

06303/10

深圳市干部调配毕业生分配工作经验汇编

理想在特区闪光

深圳市人事局
一九九四年二月

编委会名誉主任：王众孚
编委会主任：蔡云九
编委会副主任：吴树君 全汉基
陈安仁

主 编：陈安仁
副 主 编：郑举武 李连刚

编委成员(以姓氏笔划为序)：

万 力	文 玄	王友农	朱悦营
李连刚	邵克雄	陈安仁	郑举武
张淑运	曾存治	曾晃权	梁 尊
黄华毅			

事業靠人才創造
人才依事業提高

厉有為

一九九四年二月

廣攬五湖四海人
才開創至兄友
人事業

元九四年二月三日
王公學子



尊重知識

尊重人才

林祖基題

癸酉冬

序

人才是深圳腾飞的翅膀。

深圳之所以发展得那么快,除了党的改革开放政策、特区人民艰苦创业的拼搏和毗邻港澳的地理优势外,就是靠源源不断地引进各类人才,并最大限度地发挥人才的作用。

十四年前,深圳这个边陲小镇,几乎谈不上有什么科技,当时干部总数不过6000多人,只有2名工程师。随着形势的发展,深圳对各类人才的需求日益殷切,人事工作顺应了经济发展的需要,通过全市人事系统广大干部共同努力,采用招聘、聘用、轮换、对口支援、商调、接收应届毕业生等形式,引进各类人才十余万名,其中调干七万余名,接收应届毕业生四万余名。初步形成了一支与深圳建设要求相适应的专门

类齐全、知识、年龄结构合理、来自五湖四海的人才队伍。他们在深圳发展的各个时期，发挥了积极的作用。其中涌现了大批优秀管理人才和科技精英。尤其值得一提的是，89年以来，我市在全国率先全面实行高校毕业生分配就业的“双向选择”及合同制管理，使大批毕业生脱颖而出。他们建设四化，报效祖国的理想，在特区闪现出炫目的光华。

深圳干部队伍的增长速度与社会经济发展速度同步，深圳经过十余年的建设，社会经济高速发展，人民安居乐业，高楼鳞次栉比，社会文明进步，逐渐成为一座初具规模的现代化新城。

小平同志说过：“深圳的重要经验就是敢闯”。

敢闯就是敢于改革，敢于创造。我市人事系统的广大干部在人才引进、培养、使用等方面，大胆改革，勇于实践，人事部门在各自的工作中，创造出了许多新鲜经验和独具特色而又行之有效的管理办法。源源不断地引进了大批人才，使大批优秀人才在改革开放的大潮中，显现才华，推动了深圳各项事业突飞猛进地发展。

党的十四届三中全会的《决定》要求各级组织“尊重知识、尊重人才，进一步创造人尽其才、人才辈出的环境和条件。要采取多种形式和途径，培养大量的熟练劳动者和各种专业人才，同时要造就一批进入世界科技前沿的跨世纪的学术和技术带头人。要把人才培养和合理使用结合起来，配套改革劳动人事与干部选拔制度。要逐

步实行公开招聘、平等竞争,促进人才合理流动。”今年一月,市委工作会议根据党的十四届三中全会精神,确立了高起点、高标准地把深圳建成国际化城市和率先建立社会主义市场经济体制的目标。这就要求人事部门要按照建立现代企业制度的要求,搞好企业人事制度的改革,大力拓宽人才引进渠道,遴选更多更好的各类人才。可以说人事部门肩上的担子更重了。为了更好地推进人事制度的改革,以适应新形势对人事工作的要求,我局调配处编辑出版了《理想在特区闪光》一书,该书回顾了我市干部调配和毕业生分配工作的过去,总结出了不少有益的经验,对统一思想,提高认识,把我市人事工作推上一个新台阶不无裨益。

本书汇集了我市30多个单位的近50篇文章,分别从不同的侧面反映了这些单位人事制度改革的情况,介绍了这些单位人事制度改革、干部调配、毕业生安排等方面的经验。这些经验因其来自实践,显得弥足珍贵,为丰富和深化我市人事制度的进一步改革,提供了有益的借鉴。

愿我们特区各级人事部门继续开拓进取,创造出更多更好的经验,引进更多的各类优秀人才,为我市率先建立社会主义市场经济体制,早日建成国际性城市做出更大贡献!

蔡云九

一九九四年二月六日

目 录

序 蔡云九

人事调配工作为经济建设服务

- 1 人才是加快我区经济发展的动力
罗湖区人事局
- 7 加强干部调配管理 为宝安建设吸纳有用之才
宝安区人事局
- 12 提高认识 执行政策 努力搞好干部调配管理
华侨城劳动人事处
- 17 加强干部队伍建设 提高环境管理效率
——市环境保护局人事工作回顾与总结
- 23 经济建设的“供血站”
——蛇口工业区干部调配工作经验谈
- 27 开发人力资源 探索用人之道
深圳中航企业集团人力资源部
- 34 选能任贤 增强企业人才意识
深圳经济特区发展公司人事部
- 39 做好调干工作 促进业务发展

深圳农行人事处

- 46 更新调配观念 改革用人制度
深圳人民保险公司人事部
- 51 君安证券——君安人成才的学校
君安证券有限公司
- 57 业务增长与人才增长比翼齐飞
中国平安保险公司人事部
- 61 发掘人才优势 加快特区能源电力事业前进步伐
——谈市能源总公司干部调配工作
- 66 吸引人才 振兴石化
市石油化工(集团)股份有限公司人事部
- 70 善引进 重使用 不断壮大设计队伍
市建筑设计总院人事部
- 76 广招四方人才 发展我国核电
广东核电合营有限公司人事部
- 83 现代企业渴望选调优秀人才
——记市建材工业集团公司总经理陈小雄
- 87 探索有活力的高科技企业人才管理之路
深圳大成自动化系统工程有限公司
- 91 积极引进人才 促进企业发展
市天健实业股份有限公司
- 95 人才调聘造就企业的生力军
桑达公司人事部
- 100 人才开创事业 事业造就人才
华宝(集团)股份有限公司人事部
- 104 重视人才 引进人才 用好人才

深圳长虹通讯设备有限公司

- 107 努力为科技人员投身经济建设主战场创造条件

华强电子工业总公司

- 112 引入竞争机制 加强干部队伍建设

——华强电子工业总公司建立干部全面考核制度

- 117 选好人才 增强企业活力

——莱英达集团公司干部调配管理工作情况

- 122 严格把关 保证素质

——深圳外贸集团公司调干和接收毕业生的做法
和体会

探索深圳高校毕业生分配制度改革之路

- 124 探索大学毕业生接收工作“双向选择”之路

南山区人事局

- 129 发展经济 人才先行

市建设(集团)公司

- 136 一方热土 八方人才

——蛇口工业区引进使用院校毕业生的情况

- 142 选俊才 育俊才 为企业腾飞做贡献

——谈我公司选择、培养、使用毕业生的做法

深圳中航企业集团人力资源部

- 147 建立一支年轻有为的商检干部队伍

商检局人事处

- 153 积极创造条件 发挥大学生的作用

市石油化工（集团）股份有限公司人事处

156 择优选才 合理使用

——东部开发（集团）公司选招使用毕业生体会

165 汇集优秀人才 壮大特区能源队伍

——市能源总公司近几年接收大中专毕业生的做法

170 莘莘学子 终成大器

——市建材工业集团公司接收大中专毕业生的情况

172 充分运用竞争机制 培养高层次的金融专业人才

招商银行人事部

177 不拘一格用好人

——深圳农行接收使用大中专毕业生的情况

181 接收优秀毕业生 促进业务发展

中国平安保险公司人事部

184 科技园里尽朝晖

——罗湖工业研究所重视、培养高等院校毕业生的工作

189 合理使用人才 促进科技兴场

市光明华侨畜牧场

194 企业发展的源泉

深圳康佳电子（集团）股份有限公司

198 栽好梧桐树 引得凤凰来

——华美精密化工有限公司精心使用大学生的情况

中国对外贸易开总公司人事部

204 企业的希望在人才

——谈福田实业发展总公司接收、使用和培养毕业生的工作

207 勇于创造的青年发明家

——记电脑病毒克星杨震宇博士
深圳广宇工业集团华星科技有限公司

210 科技开发的尖兵

——记安科公司MRI部副主任工程师王勇

214 从校园女生到建筑师

——记市建筑设计总院第二设计院建设师孙慧玲

217 造就企业发展的生力军

——记黎明电脑网络分公司的年轻人
黎明公司人事部

专 稿:

220 百团会京城 众才聚深圳

——深圳赴京招聘人才的回顾与思考

郑举武 李连刚

附 录:

227 中共深圳市委、深圳市人民政府关于深圳经济特区干部调配的暂行规定

深发(1991)31号

235 深圳市关于高等、中等专业学校毕业生分配和就业的暂行规定

深人(1991)28号

241 关于驻深内联单位人事劳动计划归口管理的通知

深府发(94)13号

243 关于对我市干部调配条件进一步完善和补充的
实施办法的通知

深人发(94)6号

附 录

附录一 干部调配条件 附录二 干部调配实施办法

录 录

附录三 干部调配实施办法 附录四 干部调配实施办法

附录五 干部调配实施办法 附录六 干部调配实施办法

人才是加快我区经济发展的动力

罗湖区人事局

人才是经济发展之根本,没有人才就无所谓发展经济。把引进人才、提高人才素质作为经济发展乃至腾飞的突破口,是罗湖建立新区后区委、区政府根据罗湖区的实际情况制定的发展规划中的一个重大决策。只有把人才这个生产力不可缺少的要素在量上大胆地补充,在质上不断地提高,做到充分挖掘、合理使用,才能加速经济建设的步伐。

一、人才现状剖析

罗湖是个老区,地处深圳市商业金融中心,是于一九九〇年九月在原罗湖、沙头角管理区基础上合并建立起来的行政区。从一九九〇年底统计的人才基本状况看,有如下几个特点和亟待解决的问题:

1、数量短缺。全区共有各类专业技术人员 3606 人,占全区总人口的 0.76%,占全区常住人口的 1.8%,每万人口仅有 76 名专业人才,每百人还不足 1 人。

2、质量不高。全区 3606 名各类专业人员中,具有高、中级职称的专业人才仅占总数的 2.3%和 21.6%;从学历上看全区专

业人才的层次结构呈橄榄形,大中专及相当大中专学历的占全区专业人员总数的 71%,大学本科以上学历的仅占 24.3%,高中文化程度的占 4.6%,总的层次不高。

3、分布不平衡。在 3606 名专业技术人员中,分布在行政机关 215 人,占总数的 6%;分布在企业 338 人,占总数的 9.4%;分布在事业单位(含教育卫生系统)3053 人,占总数的 84.6%。事业单位中的中、高级专业人才分别占全区中、高级专业人才总数的 84%和 76.2%,而企业单位的中、高级专业人才仅占全区中、高级专业人才总数的 15.5%和 9.4%。这就是说,全区事业单位聚集了 80%以上的专业人员,而全区企业单位,即经济建设第一线的专业人才还不足专业人才总数的 10%,这样的人才分布状况与我区经济建设的实际需要相脱节。

4、结构不合理。首先是专业结构不合理。全区 3606 名专业人员中,教育系统的教师和卫生系统的医务人员共计 3012 人,占总数的 83.5%。卫生系统中,医生与护士比例倒挂,三个医生一个护士。而企业单位只有 272 名工程技术人员,只占总数的 7.5%。其次是年龄趋于老化。在 3606 名专业人员中,35 岁以上的占一半。中、高级专业人才平均年龄超过 47 岁,特别是专业人才集中的教育卫生系统,人才老化问题较突出。再次是职称结构不合理。全区高、中、初级职称结构为 1:9:25,初级人才比例过大,中、高级人才比例过小。

综上所述,这样的人才状况,在一定程度上制约着我区经济的发展,更无法适应商品经济和社会主义市场经济的需要,因此,我们面临的是要在发展经济的诸因素中寻找突破口,这是一个带有战略意义的问题。