

广西人才发展报告 2008

GUANGXI RENCAI FAZHAN BAOGAO 2008

肖 化 主编

广西人民出版社

广西人才发展报告 2008

GUANGXI RENCAI FAZHAN BAOGAO 2008

肖 化 主编

广西人民出版社

图书在版编目 (C I P) 数据

广西人才发展报告 2008/肖化主编. —南宁:广西人民出版社, 2008. 12

ISBN 978-7-219-06460-3

I. 广… II. 肖… III. 人才研究—研究报告—广西—2008 IV. C964.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2008) 第 201422 号

责任编辑 邓迪星

出版发行 广西人民出版社

(邮政编码: 530028 南宁市桂春路 6 号)

网 址 <http://www.gxp-ph.cn>

印 刷 南宁市千友印务有限责任公司

开 本 787mm×1092mm 1/16

印 张 23.5

字 数 400 千字

版 次 2009 年 1 月 第 1 版

印 次 2009 年 1 月 第 1 次印刷

书 号 ISBN 978-7-219-06460-3/C·216

定 价 50.00 元

版权所有 翻印必究

编委会主任：肖 化

编委会副主任：何利顺 韦刚强 刘建宏 钟成林

编委会成员：韦宝剑 熊林泉 郑小勇 黄智宇

蒋 劼 欧水木 童 俊 彭晓燕

周 红 吕夏葶 刘宁东 庞茂春

周海英 陈国展 马昌定 张 力

黎广胜 曾庆夏 李烈荣 覃勇军

柯革生 黄应昌

编辑部成员：黎广胜 何小民 李国君 黄民权

黄 鹏 洪 玮 张茂权 李 力

杨东冉 朱梁凤 潘基勇 陆 颖

为北部湾经济区开放开发 提供强劲的人才支撑

(代序)

中共广西壮族自治区委员会组织部副部长 肖 化
广西壮族自治区人事厅厅长

自治区党委郭声琨书记在谈到北部湾经济区建设时指出：“北部湾风生水起，要真正成为经济发展的新一极，最关键的是要有强劲的人才支撑，成为群贤毕至、人才涌动、活力迸发的人才高地。”郭书记的讲话，既深刻指出了建设北部湾经济区的关键所在，也深刻明晰了人事人才工作所肩负的历史责任。

加快推进北部湾经济区开放开发，将会引发巨大的人才需求浪潮。根据《广西北部湾经济区 2008—2015 年发展规划》预测，到 2010 年，北部湾经济区人才需求总量约为 115 万，2015 年将达到 168 万人左右。尤其在石化、林浆纸、能源、钢铁和铝加工、海洋产业、高技术、物流和现代服务等九大支柱产业都面临着巨大的人才需求。要解决目前北部湾经济区人才队伍数量不足，人才队伍整体实力较弱，高层次、高技能和国际化人才匮乏，人才培养、引进和集聚功能不够的问题，努力建设一支门类齐全、结构合理、素质优良的人才队伍，不断满足北部湾经济区开放开发对人才的新需求，必须按照“围绕一条主线，抓好两个重点，把握三个抓手”的工作思路加快人才引进、培养的步伐，努力实现人才工作与北部湾经济区开放开发同频共振。

一、围绕一条主线：更好实施人才强桂战略

党的十七大提出更好实施人才强国战略，是推动科学发展、促进社会和谐和的必然要求，是广西夺取全面建设小康社会新胜利和实现建设富裕文明和谐新广西宏伟目标的重要保证，也是新时期人事人才工作的主线和人事部门的根本任务。更好实施人才强桂战略，必须牢固树立四种

意识。一是改革意识,必须毫不动摇地坚持改革方向,提高改革决策的科学性,增强改革措施的协调性,统筹推进人事人才体制创新,加快重要领域和关键环节改革步伐,形成更加开放、科学发展的人才工作体制机制。二是创新意识,必须把思想认识从那些不合时宜的观念、做法和体制的束缚中解放出来,抓住机遇、迎接挑战,不断用新思路研究新情况、用新举措解决新问题。三是忧患意识,必须始终保持清醒的头脑,科学分析人事人才工作面临的机遇与挑战,创新发展理念,转变方式方法,努力实现改革发展的速度与社会可承受程度的有机结合。四是和谐意识,以解决人民最关心、最直接、最现实的利益问题为重点,努力建设和谐人事,为北部湾经济区扬帆远航推波助澜。

二、抓好两个重点:政策支持和体制机制创新

2 这是人事人才工作服务北部湾经济区开放开发的关键。在政策支持上,我们正在积极推进落实如下工作。一是创建北部湾经济区人事改革实验区。进一步破除人才开发的体制性障碍,探索建立和完善人才引进、培养,选拔、使用,评价、激励等机制,为人才能干事、干成事、干好事创造条件。二是建立人才“绿色通道”。配合广西“十一五”重点产业发展规划,围绕《广西北部湾经济区 2008—2015 年人才发展规划》提出的九大产业人才发展方向,制定公务员队伍、专业技术人才队伍培训计划,提高本土人才的综合素质。组织北部湾经济区用人单位赴区外、国外招聘急需紧缺人才,满足该区域开放开发对人才的新需求。三是建立北部湾人事部门联席会议制度。协调解决区域人才政策制定、实施中存在的问题,建立北部湾经济区统一开放的人事政策平台,推进人事人才工作改革创新。四是建立中国广西人才市场北部湾分市场。整合钦州、防城港、北海等三市现有人才市场,建立统一开放的北部湾分市场,促进人才的区域合理流动。五是落实国家外专局支持广西的具体措施,努力把广西北部湾经济区打造成东中西良性互动,对东盟国家睦邻友好的国际区域性人才高地,使其成为引进国外智力服务国际区域经济合作的示范区。六是做好公务员、专业技术人员特岗特聘特贴工作,充分调动高层次人才创业的热情。在体制机制创新上,我们正在抓两项工作。一是完善广西人才政策。对现有人才政策进行梳理,废止过时的政策,完善“带伤”运行的政策,研究制定出台新政策。二是研究出台广西职称新政策,鼓励各类人才千帆竞发、争先创优。

三、把握三个抓手：人才新高地、区域人才开发、人事公共服务

这是人事人才工作服务北部湾经济区开放开发的切入点。一是建设人才新高地。根据北部湾经济区重点产业布局，紧紧围绕加快建设临海重化工业、高技术产业、现代服务业等重点产业体系，切实整合该区域的优势资源，打破行政区划的约束，统筹考虑建设区域性人才小高地。如在钦州市建立重化工人才小高地、防城港市建立现代物流人才小高地、北海市建立高新技术人才小高地等。建设国际人才新高地，吸引国外优秀人才参与该区域规划设计、研发成果转化和管理技术咨询，真正实现人才集聚和产业聚集相结合，形成产业与人才的良性互动，带动该区域人才资源整体性开发，逐步解决该区域高层次人才紧缺问题。二是推进区域人才开发合作。适应区域经济合作和经济一体化的形势要求，建立人才资源共享机制，形成统一开放的人才市场体系，推进区域人才政策的统一协调，积极推进区域人才开发合作。首先，要进一步推进北部湾区域内人才交流与合作。以资源整合、统筹开发、优势互补、合作共赢为目标，协调解决目前各市之间“相互比拼”、影响人才在区域内流动的政策措施，建立统一有序的政策体系，促进人才在区域间“无缝”流动。其次，要深化和扩大与泛珠三角等区域人才交流与合作。全面落实泛珠三角区域合作框架协议，主动融入泛珠三角区域合作，为北部湾经济区用人单位挑选人才、区外优秀人才进入北部湾经济区就业创业提供便利。再次，要加强以东盟为重点的国际人才交流与合作。以中国—东盟人才资源交流与合作论坛为平台，积极推进和深化与东盟各国在政府人事行政部门之间的合作机制。以中国—东盟人力资源开发与合作广西基地为载体，不断拓展与东盟各国人才培训的新领域，促进广西与东盟多领域、全方位的人力资源合作。三是构建和完善人事人才公共服务体系。发展社会事业就是开发人力资源，这是提高人才素质和保持广西中长期竞争力的关键。要以构建公平公正、惠及全民、水平适度、可持续发展的人事公共服务体系为目标，积极推进人事公共基本服务均等化。在继续为各类优秀人才提供服务的同时，更多关注综合素质相对较低的人才，在继续教育、培训等方面向他们倾斜，提高人才“短板”质量，把人事部门提供公共服务、保障社会公平正义的作用落到实处。

目 录

人事人才工作发展要览·发展综述

人事人才工作：与广西经济社会协调发展的 30 年	(3)
完善公务员制度，建设高素质专业化的公务员队伍	(10)
专业技术人员管理制度变革与前瞻	(15)
事业单位人事制度改革的推进历程	(19)
建设与北部湾战略高地相适应的“人才高地”	(22)
抢抓机遇 服务大局 推动职称改革工作再上新台阶	(27)
创新机制 推进人才市场发展	(32)
深圳、上海等地公务员聘任制试行情况的考察报告	(36)
把军转安置工作作为重要政治任务抓紧抓好	(42)
人才强桂战略实施情况与展望	(48)
2003—2007 年广西人才发展态势分析	(55)
广西近年人事法制建设工作概述	(64)

人事人才工作发展要览·人事人才业务

广西实施公务员法概述	(69)
广西深化职称改革的实践与思考	(73)
2007 年人才开发目录与人才供需形势分析	(78)
公务员工资制度和事业单位工作人员收入分配制度改革概述	(84)
广西人事教育培训工作回顾	(89)
人事部门行政监督制度建设述评	(92)
发展人才服务 服务广西发展	(95)
切实做好军转培训工作 努力开发军转人才资源	(106)

人才队伍建设

浅谈广西企业经营管理人才队伍建设	(113)
广西农村实用型人才开发的实践及经验	(119)
广西少数民族人才发展现状	(125)
广西妇女人才队伍建设的现状、问题及建议	(131)
我区知识产权人才培养的对策与思考	(137)
广西非公有制经济组织人才发展研究	(148)
广西技能人才队伍发展状况分析	(156)
培养 CAFTA 服务人才是广西人才队伍建设的大事	(164)

人事人才工作创新·人才小高地建设

广西人才小高地建设和管理研究	(175)
用全球智慧 建世界药园	(186)
搭建创新平台 打造人才“磁场”	(193)

人事人才工作创新·多区域人才开发合作

2 中国—东盟：对话—合作—务实—发展	(201)
广西参与泛珠三角区域人才开发合作研究	(206)
2008—2015 年广西北部湾经济区人才需求特点分析	(218)
南宁市高新技术产业人才开发现状与对策	(226)
北海市海洋产业人才开发调查报告	(232)
防城港市海洋产业人才开发调查报告	(240)
钦州市海洋产业人才开发调查报告	(247)
玉林市现代服务业人才开发研究	(252)
崇左市边贸产业人才开发调查报告	(260)

人事人才公共服务·人才市场建设

广西人才市场体系建设	(269)
中国桂林旅游人才市场建设的现状及发展思路	(275)
广西人才服务业发展研究	(284)

基层与产业人事人才研究·地市人事人才工作

柳州市人事人才工作创新发展报告·····	(295)
梧州市人事人才工作调查报告·····	(303)
贺州市人才培养和引进工作情况调查·····	(307)
积极创新 规范管理 优化服务 为经济社会又好又快发展 提供人事人才支撑·····	(314)
努力构建有色金属人才小高地·····	(319)
贵港市专业后备干部培养使用情况的思考与对策·····	(324)
来宾市重点工业产业人才队伍建设的探索和实践·····	(330)

基层与产业人事人才研究·行业人事人才

广西高校、中小学人事制度改革实践与思考·····	(339)
广西卫生系统人事制度改革回顾·····	(346)
广西电网公司人才培养与开发·····	(352)

2007 年全区人事人才工作大事记·····	(359)
------------------------	-------

人事人才工作发展要览·发展综述

广西人才发展报告 0008

人事人才工作： 与广西经济社会协调发展的 30 年

广西壮族自治区人事厅

改革开放 30 年来，我区各级人事部门坚持以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，深入贯彻落实科学发展观，始终紧紧围绕自治区党委、政府的中心工作和全区经济社会发展对人事人才工作的新要求，创造性地履职尽责。适时出台人事人才工作的新政策，以制度创新实现人事人才工作与全区经济社会全面协调可持续发展；及时调整体制机制，在理顺职能中实现人事人才工作与全区经济社会全面协调可持续发展；不断创新工作思路，在推进民族地区人事制度改革和人才队伍加快建设实现与经济社会全面协调可持续发展，为广西北部湾经济区开放开发和建设富裕文明和谐新广西提供了重要的人才保障和智力支持。

回眸改革开放 30 年的人事人才工作，自治区党委组织部副部长、人事厅厅长肖化以“四个不断”的归纳，清晰地展现了人事人才工作与广西经济社会全面协调可持续发展的历程。

一、人才总量不断增加

人才是立业之本，成事之基。30 年来，全区各级人事部门牢固树立人才资源是第一资源的观念，始终围绕为广西经济社会发展提供强有力的人才支撑这一目标，认真贯彻自治区党委、政府关于人才兴桂、人才强桂等重大战略部署，努力克服人才发展的各种不利因素，不断壮大人才队伍，较好地满足了广西经济社会发展对人才的需求。

受区域、历史等因素的影响，广西人才队伍建设长期处于“洼地”状态，人才总量在全国省市自治区的排序中居后。20 世纪 90 年代末，广西每万人中专业技术人才数量只占全国平均数的 2/3，每万人中大学生数仅为全国平均数的 1/2，国有企业单位专业技术人才比重比全国平均水平少 15 个百分点，非国有经济单位人才短缺，高新技术研究开发、

外经外贸、金融保险、环保、城市规划、资本运营、法律等方面人才基本没有形成规模。

穷则变，变则通。全区各级人事部门在党委、政府的领导下，以强烈的政治意识、大局意识和责任意识，坚持不懈、开拓创新，围绕广西经济社会发展大局，狠抓人才的引进、培养、使用、激励工作，逐步实现了人才总量的节节攀升。2007 年底，全区社会人才总量由 2000 年底的 188.7 万人增加到 318.8 万人，每万人口拥有人才由 389 人提高到 639 人，全民所有制单位人才总量由 160.28 万人增加到 219.61 万人，集体（含股份制）单位人才由不足 10 万人增加到 30.29 万人，乡镇企业人才由 8.73 万人增加到 18.27 万人，私营企业和三资企业人才由 11.32 万人增加到 50.63 万人。

——各产业人才同步增长。2007 年底，全区一产业人才 20.6 万人，二产业人才 50.84 万人，三产业人才 197.36 万人，与 2000 年相比，分别增加 3.4 万人、16.3 万人、97.6 万人。

——技术人才稳步增长。2007 年底，国有企事业单位专业技术人员 93.3 万人，年均增长 2.97%，农业技术人才 2.8 万人，年均增长 3.6%。

——少数民族和妇女干部比重提高。2007 年底，全区共有少数民族干部 46 万人，占干部总数的比例由 2000 年底的 33.1% 提高到 36.33%；妇女干部 49 万人，占干部总数的比例由 2000 年底的 35.2% 提高到 38.70%。

4

二、人才质量不断提高

在积极增加人才总量的同时，各级人事部门一以贯之地抓住人才质量不放松。采取在职学习、岗位轮训、选送培训、挂职锻炼等多种形式，对公务员队伍、企业经营管理人才、专业技术人才进行“阶梯式”培养，促进了人才素质的提高，人才结构的优化、升级，较好地满足了广西新形势新发展对人才质量的新需求。

——在全区公务员队伍中，具有研究生学历人员占 1.8%，具有本科学历的占 26%，具有大学专科学历的占 66%。70% 以上的地厅、县处级领导干部具有本科以上学历。

——在国有企事业单位专业技术人才中，具有大专以上学历的占 60%，1.5 万人具有研究生学历；具有高级职称的占 5%，具有中级职称的占 40%。

除各类人才的学历和职称结构渐趋合理外，我区人才专业结构与经

济结构逐步适应、协调。

——市场配置作用增强。2007 年，全区 100 家重点企业在人才市场“揽”到了 1.7 万名大中专以上毕业生，占人才需求总量的 76%。

——人才在产业、行业分布趋向合理。充分发挥市场机制的导向作用，引领人才进入传统产业、优势产业、高新技术产业。人才小高地聚集了大批高层次人才，为我区经济社会发展提供了重要的支撑。引导农村富余人才向小城镇聚集，为广西工业化、城镇化建设提供了智力支持。加大北部湾经济区人才的引进力度，为该区域九大重点产业集聚了发展所需的急需人才。

——外向型人才培养取得突破。2000 年以来，由自治区人事厅组织选送 200 多名有潜力的中青年人才到国外进行高学历培养，他们学成回桂后，成为广西所在行业的骨干人才。2004 年以来，我区人事部门围绕会展人才等九个专业，选送 3600 多人次的高素质人才赴北美、欧洲著名大学和东南亚国家进行培训，为连续四届中国—东盟博览会和广西举办的各种大型国际性活动提供了重要的外向型人才支持。

——高层次人才质量稳步提升。截至 2006 年底，全区已拥有享受国务院特殊津贴专家 1266 人；国家有突出贡献中青年专家 50 人，其中 34 人次获国家级荣誉称号，153 人次获省部级荣誉称号。截至 2007 年底，共选拔了 285 名“广西十百千人才工程”人选，其中 22 人入选国家“百千万人才工程”，实现了人才培养和经济社会的同步发展。

——稳步推进国外优秀人才的引进。仅 1997 年至 2006 年，自治区外国专家局争取国家支持，共资助、引进来桂工作的外国专家 1500 多人。其中 17 人为广西经济社会发展作出了突出贡献，荣获国家“友谊奖”并受到国家领导人接见，91 人获自治区“金绣球奖”。

——博士后“两站”（博士后科研流动站和博士后科研工作站）作用明显。自 1998 年启动广西博士后“两站”建设以来，我区已拥有博士后科研流动站 7 个，博士后科研工作站 28 个，涉及制糖造纸、汽车制造、机械装备、电力设施、水力发电、工程建筑、中药制药、生命科学、基因工程、基础医学、环境保护、地质矿产、海洋产业、农业技术等高新技术研究领域。博士后“两站”共招收博士后研究人员 95 名，其中 12 位出站后留在广西工作。

三、体制机制和工作思路不断创新

思路决定出路，创新推动发展。我区各级人事部门认真贯彻国家人事部的工作精神，紧紧围绕自治区党委、政府的中心工作和广西经济社

会发展大局,锐意改革、创新发展,人事人才工作的体制机制和方式方法不断推陈出新,开辟了新天地,迈出了新步伐。

——围绕我区经济社会发展大局,创新人事人才政策。近5年来,我区共制定出台人事人才工作政策文件81个,其中35个涉及人才培养、引进和使用。这些政策,对于打破人才流动中的体制性约束,促进高层次紧缺人才向我区经济社会发展重点领域聚集,鼓励各类专业人才服务农村基层,改善人才发展环境,实现人事行政领域政策统一起到了积极的作用。如2005年实施的“人才居住证”制度,通过办理居住证的方式为优秀人才开绿灯,为在桂工作的优秀人才提供更加灵活、便捷、有效的生活和工作保障,使其享受当地人才的同等待遇。从2005年起,自治区人事厅编制并向社会公布的年度《广西人才开发目录》,动态、前瞻地反映了广西社会经济发展重点领域对人才的宏观需求情况,引导人才向重点领域集聚,促进了人才开发与重点产业的良性互动。2007年出台的《广西壮族自治区人才市场管理办法》,规范了人才市场管理,促进了人才资源在市场机制下的合理流动、配置和使用,并为人才、人才招聘单位和人才中介服务机构提供了法律保障。

6 ——围绕建设服务型政府,深化干部人事制度改革。改革开放以来,自治区党委、政府和各级人事部门始终把建立健全干部选拔任用和监督管理机制,作为建设服务型政府的重要工作来抓。1993年推行公务员制度以来,广西公务员队伍建设取得了较大的成效,一支素质较高,结构比较合理的公务员队伍基本满足了广西经济社会发展的需要。2006年1月《公务员法》颁布实行后,广西各级人事部门积极贯彻自治区党委、政府的部署,积极推进公务员法的实施工作,全区18万多名公务员进行重新登记,事业单位的参照管理审批工作稳步推进,公务员队伍结构进一步优化。一是总量保持平稳。据统计,1993年广西公务员队伍总量为22万余人,2000年接近17万人,2007年为19万多人,公务员队伍总量实现了稳中有降;二是年龄结构趋于合理。35岁以下人员占总数的比例由1993年的46.27%下降到2007年的30.5%,55岁以上人员的比例由7.29%下降到3.4%,形成了有利于人员队伍稳定的“椎状”形;三是学历层次不断提高。具有大专以上文化程度的人员比例由1993年的28.45%提高到2007年底的89.2%,尤其是国民教育高学历的公务员增幅较大。

与此同时,公务员管理法规体系初步建立。实施了“凡进必考”和“到龄即退”的人员进出口制度。自1996年以来,广西共组织公务员录用考试21次,从高校毕业生和社会人员中录用机关工作人员33291名。

机关人员退休制度得到严格执行,广西每年约有 3000 多人到龄即退。特别是建立了辞职、辞退制度,打破了机关工作的“铁饭碗”,“能进不能出”的状况得到了改变,“进”“出”口比较顺畅,使公务员队伍优胜劣汰机制得到建立,也尊重了个人选择职业的权利。

——围绕引进高层次人才,建立“人才特区”。2004 年,自治区党委、政府根据广西的特点,创造性地提出了建设人才小高地的工作思路。自治区人事厅积极抓好贯彻落实。经过几年的探索,取得了一系列重大突破。截至目前,全区共建有自治区级人才小高地 21 个,引进了包括 37 名“两院”院士、347 名博士生导师等学术带头人、309 名博士在内的 1169 名高层次人才到广西工作或为广西服务,共培养(培训)高层次人才 1532 名,其中国外培养 560 名。形成了肖培根院士为首的 5 个院士组成的中药材研发团队,桂林矿地院 6 个院士组成的特种新材料研发团队,袁隆平院士及其弟子组成的亚热带作物种植研发团队,卓斌院士的柴油动力研发团队等高科技人才集群;涌现了国家特种矿物材料工程技术中心、国家科技农业园、中国工程院与广西共建世界级药用植物园、全国良种水牛的种源基地、中国科学院亚奥工程技术中心等一批国家、国际科研平台,使广西逐渐具备了国际国内一流的科研条件。

——围绕服务广西北部湾经济区建设,抓紧引进急需紧缺人才。广西北部湾经济区建立前后,自治区人事厅在自治区党委组织部的牵头组织下,主动发挥职能作用,2007 年 5 月和 2008 年 3 月,具体组织了广西北部湾重点领域人才招募团,赴北京、上海、武汉等大城市及国外开展人才招募活动,共有 2 万多名优秀高校学子参加了招聘会,已有 1000 多名学子到广西工作,在一定程度上缓解了广西北部湾经济区急需人才的紧缺状况。同时也在全国宣传了广西,树立了广西爱才惜才、集聚人才的良好形象。

——围绕提供服务搭建平台,大力推进人才市场建设。随着市场经济的发展,人才开始通过市场的方式流动。因应形势的发展,1989 年,广西人才市场成立。随后,南宁、柳州、桂林、梧州、北海等市级人才市场相继挂牌。1994 年,国家人事部、中组部联合下发《加快培育和发展我国人才市场的意见》,广西各地(市)、县人才市场相继成立,人才市场机制在人才资源配置中的基础性逐步明显,举办交流会的场次逐年增加,人才流动快速增加。加强了对人才市场的宏观管理。在国家政府引导下,广西人才市场健康发展,人才市场的机制、市场环境以及多元化人才市场体系初步形成。2004 年 5 月,经国家人事部批准,广西人才市场升格为国家级的中国广西人才市场。2006 年 7 月,第一个省