



跨世纪人才谋划

李景林 主编
中国经济出版社

跨世纪人才谋划

李景林 主编

中国经济出版社

图书在版编目(CIP)数据

跨世纪人才谋划/李景林主编·—北京:中国经济出版社,
1999.10

ISBN 7-5017-4806-3

I.跨… II.李… III.①人才—培养—研究②人才—规
划—研究 IV.C960

中国版本图书馆 CIP 数据核字(1999)第 60669 号

责任编辑 刘一玲

封面设计 褚黎丽

*

中国经济出版社出版发行
(北京市百万庄北街 3 号)

邮编:100037

各地新华书店经销

石家庄市西焦印刷厂印刷

*

850×1168 毫米 1/32 16 印张 400 千字

1999 年 10 月第 1 版 1999 年 10 月第 1 次印刷

印数:3 000 册

ISBN 7-5017-4806-3/G·1011

定价:30.00 元

主 编:李景林

副 主 编:李文辉 赵继春 杜士海

编 辑:	沈文辉	董风雷	杨志远	王明惠
	张建岁	李海滨	魏素昌	李 建
	郭同珍	郝国强	吴振才	孙卫国
	张彦法	高继承	赵文平	张大船
	秦风臣	李君丽	伊连贵	王跃学
	芦玉庭	刘考祥	郅风辰	周重吾
	申祥禄	葛庆朝	李建业	魏云峰
	宋英才	李艳雪	韩素荣	王会军
	高 慧	刘彦明	张同杰	张志清
	刘增国	崔国兴	赵玉良	陈茂达
	兰长海	李锁成	王振国	高利文
	赵振才	石连贵	刘文庆	胡金校
	刘兵锡	杨洛红	贺济斌	杜建军
	魏双辰	徐书校	梁德福	焦新民

特聘副主编:融依群

努力探索社会主义市场经济 条件下人事工作新思路

代 序

党的十四大明确提出建立社会主义市场经济体制以来,石家庄市人事工作有了很大进步和发展,曾被授予各种先进集体和文明单位称号,尤其是人事制度改革工作取得了更为明显的成绩,先后被国家人事部确定为全国人事制度改革和职称综合改革试点城市。但我们感到最不易、最重要的是:我们在邓小平理论指导下,自觉贯彻“两个根本性转变”和“两个调整”的战略方针,紧紧围绕服务经济建设这个中心,大胆探索,勇于改革,找到了一条在社会主义市场经济条件下人事工作的新思路。经过几年来的实践证明,我们所探索的这条思路是符合邓小平理论和党的十五大精神要求的,是符合社会主义市场经济条件下人事工作规律的。

一、人事部门的核心工作是人才工作,必须坚持以人才工作统揽全局的指导思想

在社会主义现代化建设和改革开放不断发展和深化的过程中,相对于经济体制改革来说,政治体制改革比较滞后,而在政治体制改革中,人事管理体制的改革又起步较晚。原来曾对保证新民主主义革命胜利和促进社会主义建设发展,发挥过极为重要作用的干部人事管理制度随着社会主义市场经济体制的确立和发展,逐渐暴露出一些明显的弊端。邓小平同志在谈到干

部人事制度改革时指出：“我们的一些制度有缺陷，不能发现人才”。“改革经济体制，最重要的，我最关心的是人才。改革科技体制，我最关心的还是人才。”邓小平同志这些重要论述，清楚地告诉我们人事管理制度改革的焦点是人才问题。1993年，我去市人才市场听取工作汇报，听到的情况大多是如何开发第三产业，取得多少经济效益，但当我问他们引进了多少人才时，却回答不上来。人事局机关各部门的工作也是如此，整天忙于审审批批，调进调出，头脑中人才意识是很淡薄的。针对这种情况，在1995年初，市人事局党组明确提出了“以人才工作统揽人事工作全局”的指导思想，要求全市各级人事部门树立人才观念，实现人事工作从单纯管人事向管人才的转变。这个思想的提出为全市人事制度的改革奠定了一个良好的基础，为我们所进行的各项改革明确了一个总的指导思想。

坚持以人才工作统揽全局，有利于认清人事部门在党的工作大局中所处的位置，找准人事工作与经济建设的结合点和切入点。党的工作大局是以经济建设为中心，经济建设、社会发展最重要、最基本的问题是人才问题。人事部门是直接管人的，其工作主要职能就是为经济和社会发展选贤任能，提供人才保障。过去人事工作长期游离于经济建设之外，一个重要的原因就是人事工作没有和人才工作结合起来。人事工作实现了向人才工作的转变之后，就必然成为经济建设的一个重要部分，从而人事工作作为经济建设服务就不再是一句空洞的口号，而成为一种实实在在的行动。

坚持以人才工作统揽全局，有利于实现人事工作职能的根本转变。以人才工作统揽全局，就要求以人才工作为核心。各职能处室所从事的工作都是人才工作的一部分，要从自己的工作特点出发，在发现人才、培养人才、合理使用和配置人才以及调动人才积极性等方面发挥作用。比如职称评聘工作，长期以

来许多单位把它作为一项福利待遇来对待,不仅没有起到调动广大专业技术人员积极性的作用,相反,还压抑了众多中青年人才的成长。我们打破了传统的评审方法,把评职称作为评人才,按照人才素质的高低给予相应职称。再如干部调配工作,我们不是仅仅看是否符合夫妻两地分居、父母身边无子女等政策规定,而把是否急需人才放在首位。只要是急需人才,不管是否具备调动条件,我们都优先办理进市手续,并提供优惠待遇。还有工资分配,一开始人们认为工资工作就是按政策规定,到时给予套改审批就行,和人才工作挂不上边。其实工资工作也是人才工作的一个重要方面,利用好了工资分配这一杠杆作用,就能够充分调动人们工作的积极性。为此,我们在事业单位普遍实行了把津贴部分搞活的改革措施,取得了明显的成效。在以人才工作统揽全局的思想指导下,各项工作都主动为人才服务,在全市上下形成了合力,出现了生机勃勃的局面。

坚持以人才工作统揽全局,有利于搞活内部人才。石家庄市是一个新兴城市,随着经济建设和社会事业的迅速发展,人才奇缺的矛盾越来越突出。当时,石家庄市也和全国其它地区一样,为了引进人才,制定了一些优惠政策,但高层次人才奇缺的问题一直没有解决,究其原因主要是没能给人才提供一个良好的环境。引进的人才留不住,不是被挤走,就是变成平庸之辈,内部的人才也严重流失。因此,我们提出了引进人才,首先要把立足点放在搞活内部人才上,为内部人才的成长创造一个良好的环境。通过搞活内部人才,来吸引更多的外部人才。近年来,我们通过改善内部用人环境,在全市培养选拔了大批高层次人才,同时也引进了大量的外地人才。近五年来我们共引进各类急需人才2万余人,其中博士、硕士和具有高级职称以上700多人,部委院校大学本科毕业生和具有中级职称专技人员8000余人。石家庄市郊区一个不足200人的液晶材料厂,两年内就引

进清华、北大、南京大学等国家名牌院校本科生 36 人,硕士研究生 8 人。

我们感到:在社会主义市场经济条件下,人事工作的主要职能是人才工作。只有用人才工作来统揽人事工作全局,人事工作才能找准与市场经济的结合点,从而获得广阔的发展空间。这几年,我们各项工作也正是在以人才工作统揽全局这一总的思想指导下才不断有所发展,并取得了较为显著的成绩。这一思想的提出不仅是思想观念的转变,更重要的是工作方式、工作职能和工作出发点、落脚点的转变。

二、人才问题归根结底是机制问题,人事制度改革必须着眼于建立使优秀人才脱颖而出的竞争激励机制

做好人才工作的目的,是为经济建设和社会发展选贤任能。要达到这个目的,必须建立相应的机制。在计划经济条件下,人事工作与人才工作相脱节,僵化的人事管理制度,阻碍了人才的流动,也压抑着人才的成长。有人讲,我国最大的浪费是人才的浪费,而人才浪费最根本的原因是我国长期形成的僵化的人事管理制度。邓小平同志曾经指出:“我们不是没有人才,而是被按住了,对于一些优秀人才为什么不能上来,怎样解决挡路的问题,非常需要认真想一想,采取有效的措施。我们要开出一条路来,让有才能的人很快成长,不要老是把人才卡住”。“要创造一种环境,使拔尖人才能够脱颖而出。”我们在经过大量的调查研究和认真分析的基础上,深刻认识到:人事工作缺乏活力,没有生气,最重要的原因就是人才的使用上没有形成一种竞争激励机制。比如,在干部任用上,能者不能上、庸者不能下;在评聘职称上走后门,论资排辈,唯资历,唯学历之风盛行,五年前石家庄市很少有 45 岁以下的人评上高级职称,许多人评上高级职称也就快到退休年龄了。要革除这些弊端,使人才之水活起来,首先要建立使优秀人才脱颖而出的竞争激励机制,并把它作为人

事人才工作的核心来抓。实践证明这种做法不仅符合人才成长规律,也符合市场经济竞争规律的基本要求。围绕建立这个机制,我们首先从广大专业技术人员最为关注的职称改革入手,在职称评聘管等环节全面建立起了以竞争激励为核心的新机制。其主要做法:一是改革指标分配办法,按业绩定人才,按人才定指标。全市统一掌握指标,统一评审标准,有效地克服了过去按指标定人,人才多的单位指标不够用,人才少的单位“矮子里拔将军”,苦乐不均,分配不公的现象。在这同时,为防止个别单位领导压抑人才,还实行了组织推荐和个人自荐相结合的申报办法,为确有真才实学的专业技术人员提供了越级评审的途径。1996年以来高、中级自荐人数分别占评审总数的14%和5.4%,增强了指标分解和申报上的公正性和竞争性。二是实行自下而上的层层公开竞争答辩。要求参评人员现场答辩,评委现场打分,把所得分数与平时业绩、成果、基层单位推荐意见等综合计分排队,确定晋升位次。评委会全部由专家组成,不聘带长的官,有效地克服了凭印象、凭关系评审的弊端,使大批优秀人才脱颖而出。自1996年以来,我市评审通过45岁以下的高职人员821人,占评审通过高职人数的23.8%,其中35岁以下的高职人员为194人,占4.2%,这在我市历史上是从未有过的现象。三是加强聘后管理,打破职称终身制。我们针对一些专业技术人员“一朝职称到手,终身万事大吉”的思想,不仅在职称的评、聘中引入激励竞争机制,在职称的聘后管理上,还实行了年终考核和平时考核相结合,打破职称终身制的办法。近两年来,由于考核不合格或违犯有关规定等原因,已先后解除了三名专业技术人员职称资格,240余人被低聘或解聘,强化了专业技术人员的危机感和竞争意识。1996年在全国人事厅(局)长会议上介绍了我市职改的经验,1998年又被确定为全国职称改革唯一的综合试点城市。

近年来,我们围绕建立使优秀人才脱颖而出的新机制,做了不少工作,进行了一些有益的探索,虽然这个机制还不尽完善,但我们认为,这种探索和改革的方向符合市场经济发展的客观要求。机制建设是一个长期的任务和系统工程,需要为之付出艰苦的努力。

三、主动参与,把人事工作的出发点、落脚点放在直接为经济建设服务上来

坚持以人才工作统揽人事工作全局,建立使优秀人才脱颖而出的竞争激励机制,其目的是更好地为经济建设服务。在1996年我们提出人事工作要直接为经济建设服务时,许多人还不理解,思想认识还不到位,认为人事部门不是经济职能部门,怎么能直接为经济建设服务呢?1997年上半年,我们用了半个月的时间,集中全局中层以上干部开了一次工作研究会,认真总结了这几年人事制度改革的经验教训,并对人事工作如何直接为经济建设服务展开了大讨论,局党组引导大家从学习马克思主义关于生产力中人是活跃的因素的基本观点开始,弄清人在经济建设发展中的巨大作用,尤其是在从过去以资本、矿产为主要资源的工业经济向以人才为主要资源的知识经济转变过程中,人才所起的决定性作用,使大家逐渐认识到我们所做的每一项工作都直接涉及到人,做好人才工作本身就是直接为经济建设服务。在此后的实践中,我们围绕直接为经济建设服务这个问题做了大量工作,并且取得了初步成效。1998年,我们又进一步提出人事工作要主动进入经济建设主战场,在经济建设中唱主角,从后台走到前台,变被动服务为主动参与,真正使人事工作融入经济建设发展的大循环,并发挥了其应有的作用。

首先,制定并出台了整体性人才开发战略和开发规划,使之和全市经济社会发展规划同频共振。为了加快整体性人才资源开发工作的步伐,1996年成立了由市委、市政府领导参与的人

才开发规划领导小组,调查统计了全市2万多个单位21.2万名专门人才的基本情况,在此基础上用科学方法预测了全市“九五”期间及2010年所需人才总量和结构,并编制了符合本市特点的人才发展规划。于1997年8月通过国家和省里专家组成的专家鉴定委员会的论证,在全国首家以政府名义出台了符合社会主义市场经济规律的《石家庄市人才资源“九五”规划及2010年远景目标》,明确了全市人才资源开发与发展的指导方针、战略目标、战略重点、战略对策与措施。第一次把人才资源开发规划作为全市经济社会发展规划的配套规划,同步实施,实现了人才工作的一个重要转折和飞跃。这项研究成果,获市科技进步二等奖、省科技进步三等奖。省科技情报研究所的《查新报告》认为:该项成果在研究手段方面有所突破,在我国人才规划中预测技术方面进行了创新。

其次,大力实施科技扶贫工程,取得了良好的社会和经济效益。1997年以来,我们加大科技扶贫力度,科技扶贫的对象从原来的四个国家级贫困县发展到全市范围,确定了63个扶贫点;人员选派从市管专业技术人员扩大到省会所有专业技术人员。两年来,创造了良好的社会和经济效益。如市水泵厂工程师赵建辉对口帮扶平山冶金集团,通过技术革新和技术发明为该公司增收节支创经济效益近千万元。98年4月份,全市召开了隆重的庆功表彰大会,市政府为他荣记二等功,平山冶金集团重奖他本人10万元,在全市产生了积极影响。

第三,成立了第二次人才资源开发协会,老年人才市场日益活跃。石家庄市共有离退休专业技术人员近2万名,为给离退休人员在经济建设中发挥作用架起一座桥梁,在市政府的支持下,于去年7月份成立了第二次人才资源开发协会,首期会员单位达47家,会员600余人,并于98年4月份建立了石家庄市老年人才市场。目前已举办了四期老年人才聘用交流大会,交流

离退休人员近千名,为石家庄市的经济的发展增添了新的活力。

第四,国外引智工作取得了明显效果,国内外的技术知识交流合作开展活跃。97年以来,先后有日本、台湾、法国等国(境)外专家多次到石家庄市进行技术指导和洽谈,解决了工农业生产中的一些重要难题。如正定县引进日本苹果树的嫁接,赵县引进雪花梨的储存技术等,在国外专家的帮助下,都取得了显著的效果。为了加强中外技术合作和信息交流,组织水利部门的同志到法国学习了水利环境保护;还聘请国外企业管理人员到市里授课,培养高级企管人才。

通过开展这些活动,使我们越来越清醒地认识到,人事工作只要和经济建设紧密结合起来,就能释放出巨大的能量。人事工作进入经济建设主战场,这是面临的形势和大局所决定的,也是人事部门的基本职能和核心任务所决定的,人事工作只有进入经济建设主战场,主动地为经济建设服务,它的职能作用才能够得到发挥,才能够找到自己的用武之地和广阔的发展前景。相反,如果游离于经济建设之外,其职能就会萎缩,迟早会被日益发展的市场经济所淘汰。

四、管人才的人必须是人才,要下大力建设一支高素质的人事工作者队伍

江泽民同志在十五大报告中指出:“深化人事制度改革,引入竞争激励机制,完善公务员制度,建设一支高素质的专业化国家行政管理干部队伍。”人事工作实现从管“人事”到管“人才”的转变以后,对人事干部队伍的素质提出了更高的要求。“世先有伯乐而后有千里马”,管人才的人首先应是人才。在1995年石家庄市人事局就提出“要把人事局办成人才局”的工作目标,并着重从以下几个方面来加强干部队伍自身建设:

一是抓住机构改革的契机,率先在局内部引入竞争激励机制,实行全员竞争上岗、双向选择。1995年底,在石家庄市机构

改革和推行公务员制度过程中,市人事局主动承担起了改革排头兵的重任。局党组决定从“自我开刀”,率先在全局采取全员竞争上岗、双向选择的办法,择优选配中层领导干部和工作人员。短短5天时间,机构由原来的13个精减到10个,工作人员由86人减少到50人。公开竞争使一批年轻有为的同志脱颖而出,走上中层领导岗位;在双向选择中,一批踏实肯干的年轻人受到各处室青睐;落选的人员局党组也作了妥善安排。四年来的工作实践证明,这次竞争上岗使每个人的工作积极性和才能得到了充分发挥,为市人事局此后进行的各项改革工作奠定了一个较高素质的干部队伍基础。《中国人事报》在头版头条报道了石家庄市人事局实行双向选择、竞争上岗的经验做法,并被列入1995年全国人事工作大事记。

二是坚持把抓学习放在各项工作的首位,着力提高全局人员的政治思想和业务工作水平。近年来,我们始终坚持每周半天的局中心组学习日,局里还投资4万元建立了图书阅览室。聘请大学和党校的教授利用双休日为全局干部讲授邓小平理论、哲学、历史、法律、计算机等理论和文化知识。尤其重视对一些新知识理论的学习,如知识经济理论在全国刚开始传播,人事局就聘请河北经贸大学的博士生导师来局讲授。一位来讲课的党校教授讲:“作为一个政府部门,像你们这样利用双休日学习的情况,现在十分少见。你们这种学习精神,使我看到了公务员队伍的生气和活力。”几年来,大家学习的自觉性日益增强,并且形成了“联系实际,边学边议,不尚空谈,提出问题”的良好学习风气。经过狠抓学习,大大提高了全局人员的理论素质,促进了各项改革工作的发展,仅去年以来,全局就有数十篇研讨文章分别在人事部、省、市获奖。

三是坚持全心全意为人民服务的宗旨,把廉洁行政作为加强自身建设的一个重要内容来抓。近些年来,由于受不良社会

风气的影响,在人事部门“门难进,脸难看,事难办”和“权钱交易、权权交易、权情交易”的现象时有发生。针对这种情况,局党组采取多种措施,大力推行政务公开,强化为人民服务的宗旨意识,把社会监督和内部监督、领导监督和群众监督等有机结合起来,确保廉洁行政。建立了工作流程图,实行了“四监督、五公开”制度,设立了举报电话,尤其对重点工作实施了重点监督,规定了严格的办事程序。开展了“创建文明机关,做人民满意公务员”的活动,统一了文明用语和忌用语;改革机关工作作风,主动深入基层办公,强化了人事工作的服务职能。几年来,市人事局有9项工作进入全国先进行列,21项工作在全省名列前茅,连续几年被市委、市政府评为全市“文明单位”、“政绩突出的领导班子”,“先进基层党组织”,有46名同志分别受到了国家人事部、省市的表彰。

(本文发表于1998年7月3日《中国改革报》,1998年第10期《新华文摘》全文转载,略有删改)

李学林

王通讯所长审阅全书后的复信

景林局长并依群诸同志：

你们送我的石家庄市人才资源开发“九五”规划已经拜读，深受鼓舞。经济发展要规划，规划不能忘人才，这是世纪之交，人们通过反复认识而得出的一条共识。当然，规划还是蓝图，从蓝图变为现实，当需付出更多的艰辛。

在制定鉴定各种类型的人才资源规划中，我体会到，如若体制一时难以突破，则应在机制、政策方面多加考虑，利用机制、政策杠杆同样可以开掘蕴藏于人民群众中的巨大创造潜力。这方面可多创造一些办法。此致
敬礼！

王通讯

5月19日

编者的话

当前,我们正处在千年之交、世纪之交,这是个千载难逢的历史时代。是一个充满竞争,充满挑战,从而也是充满机遇的特殊年代。工业经济时代向知识经济时代的转变,传统的计划经济体制向社会主义市场经济体制的转变,经济增长方式由粗放型向集约型的转变,人事部门管理职能的转变以及正在实施的“科教兴国”、“可持续发展”两大主体战略,都对我市人才事业的开发与发展,带来新的际遇,提出新的更高的要求。

九届人大四次会议通过的我市《国民经济和社会发展规划“九五”计划和 2010 年远景目标纲要》,提出了“九五”期间我市基本建成“四最”标准大都市和今后 15 年要完成的“六大战略目标”。这些目标落实的关键,要有一批数量适当、素质优良、结构合理、专业配套的人才队伍作为根本保证。

上述各点就是我们编制全市人才规划和基层人才规划的背景和依据。由此看来,我们这次编制的人才规划,既具有深刻的时代意义,长远的战略意义,又具有落实我市经济社会发展目标的实践意义。

我市人才规划是一个跨世纪的谋划,是今后 15 年我市人才资源整体性开发与发展的宏伟蓝图。它根据

我市国民经济和社会发展的需要,在人才现状分析的基础上,采用科学的方法进行了人才需求预测,提出了指导方针,发展目标,工作重点和对策措施。为了分解任务,落实全市人才规划,又编制了各具特色的 23 个县(市)区基层人才规划和 6 个归口部门的行业人才规划。这是建国以来我市第一次搞出这样一个比较完整的人才规划体系。我们把它汇编成册,定名为《跨世纪人才谋划》,作为向国庆 50 周年的献礼!

我市人才规划是一个跨行业、跨部门、跨地域、,难度较大的系统工程,又是一项跨学科、跨世纪,动态发展的科研课题。市委、市政府为确保这一艰巨任务高质量地完成,从 1996 年工作一开始就建立了以市委副书记、常务副市长为组长,有关委办局参加的市人才资源开发规划领导小组,并作为科研课题在市科委立项。各县(市)区也建立了相应的工作机构。两年多来,在领导小组的统一部署下,各级人事部门做了大量的工作,有关部门给予了大力的配合;各级领导、各位专家、各级各部门的规划工作人员付出了大量的心血和汗水。可以说,这本汇编是集体智慧的结晶。

《跨世纪人才谋划》一书,是我市 1996~2010 年跨世纪人才规划的成果汇编。全书分上、下两编:上编“石家庄市人才规划工程”,主要涵括了全市人才规划文本、研究报告、工作报告、科研立项、现状调研、人才预测、方法签定、成果获奖、以及培训教材、工作文件、数据资料、新闻报道等;下编“各具特色的基层人才规划”,主要涵