

北京市人事局

2006年

北京人才发展 蓝皮书

The Beijing
Blue Book of Talent
Development

主 编 辛铁樑 副主编 刘江平

中国青年出版社

北京市人事局

2006年

北京人才发展 蓝皮书

The Beijing
Blue Book of Talent
Development

主 编 辛铁樑 副主编 刘江平

主 编:辛铁樑
副 主 编:刘江平
执行编辑:韦秀峰
 许金华

(京)新登字 083 号

图书在版编目(CIP)数据

2006 年北京人才发展蓝皮书/辛铁樑,刘江平主编. —北京:
中国青年出版社,2007
ISBN 978-7-5006-7912-7

I .2... II .①辛...②刘... III .人才—发展战略—蓝皮书—北京市—2006
IV .C964.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2007)第 166268 号

责任编辑:方小玉

中国青年出版社出版 发行

社址:北京东四 12 条 21 号 邮政编码:100708

网址:www.cyp.com.cn

编辑部电话:(010)84046485 营销中心:(010)64065904

北京中科印刷有限公司印刷 新华书店经销

787×1092 1/16 23.75 印张 6 插页 400 千字

2007 年 11 月北京第 1 版 2007 年 11 月北京第一次印刷

定价:80.00 元

本书如有任何印装质量问题,请与印务中心质检部联系调换

联系电话:(010)84047104

构建首都和谐人事工作的新格局*(代序)

中共北京市委组织部副部长
北京市人事局局长 辛铁樑

跨入新的一年,我们要深入学习贯彻党的十六届六中全会精神,在科学发展观指导下,牢牢把握人事人才工作为构建和谐社会服务这一主线,以改革促进和谐,以创新推动发展,努力构建和谐的首都人事人才工作的新格局。

一、增强使命意识,深刻认识人事工作在构建和谐社会中的重要作用

构建社会主义和谐社会,是我们党从全面建设小康社会、开创中国特色社会主义事业新局面出发提出的一项重大任务。面对这一任务,人事人才工作如何把握大局,树立构建和谐社会的观念,落实构建和谐社会的要求,提高构建和谐社会的能力,是值得认真思考的一个问题。

特定的工作性质和广阔的工作范围,决定了人事人才工作在构建和谐社会进程中,处于重要地位,担负重要职责,具有重要作用。

培养、吸引和用好人才,是人事工作最重要的职能、最根本的职责。而怎样培养人,如何吸引人,能否用好人,不仅涉及到人的切身利益和职业生涯,而且影响到社会的和谐、经济的发展,关系到党的事业的兴旺发达和国家的长治久安。

国以人兴,政以才治。胡锦涛同志指出:“人才问题是关系党和国家事业发展的关键问题,人才工作在党和国家工作全局中具有十分重要的地位。”这就

* 此文原载于《前线》2007年第1期。

深刻揭示了人事人才工作在构建和谐社会中的重要地位和巨大作用。因此,努力把各类优秀人才积聚到党和国家的各项事业中,为全面建设小康社会提供坚强的人才保证和广泛的智力支持,是新世纪新阶段人事工作的根本任务,也是构建和谐社会的必然要求。

市委市政府提出,要按照中央的要求,发挥北京的优势,努力构建社会主义和谐社会首善之区。我们必须树立这样的意识:人事工作处于构建和谐社会的前沿,必须服务于建设首善之区的大局。

全市各级人事部门和广大人事干部,应增强大局意识、使命意识,按照构建和谐社会首善之区的要求,谋改革,求发展,保稳定。要深刻认识构建和谐社会的重大意义,全面把握构建和谐社会的本质要求,明确人事工作在构建和谐社会首善之区进程中的地位和作用,从而将自己的工作与构建和谐社会紧密地联系在一起,把构建和谐社会的任务转化为自觉的行动,转化为创造和谐人事工作的能力,以和谐人事工作促进首善之区的建设。

二、坚持以人为本,优化首都人才发展环境

营造良好的人才发展环境,是构建和谐社会的题中应有之义。马克思主义认为,未来的新社会是以每个人的全面而自由的发展为基本原则的社会形式。而我们所要构建的社会主义和谐社会,其中一个重要指标,就是创造人们平等发展、充分发挥聪明才智的社会环境。

人事工作专门做“人”的工作,强调“人”与“事”的合理匹配,更应关注“人”的需求,促进“人”与“事”的共同发展。人才工作已成为我国国民经济和社会发展总体规划的一个重要组成部分。坚持人才资源开发与经济社会发展相互协调,促进经济社会和人的全面发展,是构建和谐社会的必然要求。我们应当自觉地把人事工作纳入构建和谐社会的大局中去定位、去思考、去推进,努力营造各类人才各尽其能、各得其所而又和谐相处的良好环境。

我们必须有这样的认知:人事工作,与构建和谐社会紧密相联。所以,认真做好每项具体的人事工作,妥善协调各方面的利益关系,正确处理各种社会矛盾,就是对北京构建和谐社会首善之区最直接的服务。全市各级政府人事部门,要进一步转变职能,改变作风,提高工作效率,提升办事能力,搞好公共管理和公共服务,努力把构建和谐社会的要求,体现在我们制定的每个举措中,

落实到我们从事的每项工作中。

我们要进一步强化以表彰奖励为主导的人才激励机制,着力营造有利于优秀人才大量涌现、健康成长的良好氛围。2007年,我们将努力做好第二届“首都杰出人才奖”评选、两院院士候选人增选、“新世纪百千万人才工程”培养资助、博士后流动站建设等工作。和谐社会,以人为本。我们的人事人才工作,理应鼓励人人都能成才,促进人的全面发展,鼓励人才干事业,支持人才干成事业,帮助人才干好事业,使一切有利于社会进步的创造愿望得到尊重,创造活动得到支持,创造才能得到发挥,创造成果得到肯定。这样,各类人才发展的天地就会越来越广阔,我们的社会就会越来越和谐。

牢固树立科学人才观,坚持尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的方针,满腔热忱为人才办实事,千方百计为人才解难事,一心一意为人才做好事。要通过卓有成效、富于创造的工作,努力建立公开、平等、竞争、择优的用人机制,营造和谐、健康、向上的人才发展环境,使各类人才在北京如鱼得水、如虎添翼,使他们的积极性和创造性尽情发挥。

以“宜居城市”为发展目标之一的北京,当然也应该成为人才“宜居”的城市。在北京构建和谐社会首善之区的进程中,我们一定要努力营造第一流的人才发展环境,让人才在这里安居乐业,让智慧在这里竞相迸发,让一切创造社会财富的源泉在这里充分涌流。

三、实行积极的人才资源配置政策,促进人的全面发展

人的全面发展是构建和谐社会的根本目的,而合理配置人才资源,充分调动各类人才的主动性、积极性和创造性,则是促进人的全面发展的重要前提。我们将继续实行积极的人才资源配置政策,坚持市场配置的改革取向,完善宏观调控的政策导向,发挥政府公共服务功能,提高人才资源配置效益,努力促进各类人才的全面发展。

我们要进一步健全和完善人事人才政策。以首都经济社会的重点为重点,以首都发展的方向为方向,调控人才流向和流速,吸引人才投身到首都经济和社会发展的各项事业中。

我们要进一步推进首都人才市场的发展。逐步形成首都地区统一的人才市场,充分发挥市场在配置人才资源方面的基础性作用。鼓励各类人才中介机

构平等竞争,不断增强首都人才服务业整体竞争实力。

我们要尽全力做好毕业生就业工作。2007年,北京地区应届大专以上学历毕业生近20万人,为2002年的3倍多,加上中专毕业生,数字更加庞大,就业矛盾突出。面对这样一个人数众多的群体,解决好他们的就业问题,不仅牵动着毕业生本人及其家长的心,也关系到整个社会的稳定与和谐。我们要在精心组织好各种类型的毕业生招聘会的同时,通过政策引导,鼓励毕业生到基层就业,到西部就业,到一切需要他们并且能够发挥他们才能的地方就业。我们不仅要关注北京地区应届毕业生的就业问题,而且要关注在京外院校就读的北京生源毕业生的就业问题,为他们求职和创业创造便利条件。继续鼓励毕业生到农村基层工作。2006年有2000余名大学生到京郊当了“村官”,既拓宽了毕业生就业渠道,又为新农村建设输送了生力军,受到了毕业生和农村基层干部及广大农民的欢迎,反响很好。2007年,我们将再选拔2500名大学生到农村基层工作。

认真抓好以“高级公共管理人才”、“高级经营管理人才”、“高级专业技术人才”和国际化人才为重点的高层次人才队伍建设。同时,着力造就创新人才和创意人才,大力培养社会工作人才和农村实用人才。建设一支结构合理、素质优良的首都社会工作人才队伍,是构建和谐社会首善之区的迫切需要。我们将从建立健全以培养、评价、使用、激励为主要内容的政策措施和制度保障入手,提高社会工作人才素质,壮大社会工作人才队伍,为构建和谐社会首善之区保驾护航。

大力开发奥运人才。为实现市委市政府提出的“新北京、新奥运”的战略构想,我们要充分发挥人事部门的职能作用,为举办一届有特色、高水平的奥运会,提供充足的人才资源和强有力的智力保障。

四、深入贯彻实施《公务员法》,努力建设高素质的公务员队伍

造就一支政治坚定、业务过硬、作风优良的公务员队伍,提高依法行政能力和公共管理水平,对构建和谐社会具有重要的推动作用。

2006年,全市各级机关和广大干部认真学习贯彻《公务员法》,完成了公务员登记、确定职务等级和规范参照管理的工作,并在此基础上进行了工资改革。可以说,全市公务员管理的法制化已经“入轨道”。今年,我们的任务就是,在法制化的轨道上,推进公务员管理“上水平”。

加强制度建设。我们将在深入调查、充分论证的基础上,研究和制定本市公务员录用、考核、奖励、调任、转任、培训、辞职辞退、职务升降、非领导职务设置、破格晋升职务审批程序等具体管理规定,进一步健全本市公务员管理的政策法规体系。我们要通过深入贯彻《公务员法》,切实建立科学规范的新陈代谢、竞争择优、权益保障和监督约束机制,严格依法管理公务员队伍,靠制度说话,按制度办事,认真做好公务员管理的各项工作。

加强能力建设。把培养公务员精神作为公务员队伍建设的重点,大力弘扬“热爱祖国、忠于人民、恪尽职守、廉洁奉公、求真务实、开拓创新、顾全大局、团结协作”的公务员精神,努力培养一支政治上靠得住、作风上过得硬、工作上有本事的公务员队伍。大力创建学习型组织,通过持之以恒的学习和培训,不断提高广大公务员的办事能力、协调能力和创新能力。

持续优化公务员队伍整体结构。把好“入口”,畅通“出口”,坚持按照公开、平等、竞争、择优的原则选人用人。要把加强基层建设作为贯彻《公务员法》的重点,突出抓好城管、工商、税务等基层公务员队伍的建设。要落实选拔优秀青年人才充实基层公务员队伍的各项政策措施。认真做好2007年面向应届毕业生和面向社会招考公务员的工作。

加强公务员管理的信息化建设。2007年,我们将全面启动本市公务员管理信息系统,建立全市公务员动态管理机制,使公务员录用、考核、奖励及辞职辞退等工作的审批、审核流程逐步实现网上运行。与此同时,我们还将建立公务员个人信息的定期更新制度。落实这些措施,将使我们的工作效率大大提高,公务员管理的信息化水平上升到一个新台阶。

五、以激发活力为目标,进一步深化事业单位人事制度改革

人事制度改革是事业单位改革的一个重要方面,必须高度重视,认真抓好。

优化事业单位用人机制。要严格执行《事业单位公开招聘人员暂行规定》,提升事业单位整体素质,合理配置人才资源。继续推行聘用合同制,实现人员聘用合同化,聘用合同规范化。按照分类管理的原则,完善事业单位用人制度,搞活事业单位用人机制,坚持公正选人、择优用人,激发事业单位活力。

强化事业单位岗位设置。按照《事业单位岗位设置管理试行办法》,研究和

制定本市事业单位岗位设置管理的实施细则,完善事业单位岗位设置管理制度,建立事业单位岗位设置管理信息系统,以增强事业单位岗位设置的规范化、科学化。

深化职称制度改革。突出业绩、能力导向,坚持公开、公正原则,完善符合不同系列、专业特点的专业技术人员评价指标体系,推进专业技术职务聘任制度改革,充分调动广大专业技术人员的积极性和创造性。2007年,我们要在市属普通高等学校全面实施教师职务聘任制,成人院校、高职院校及科研院所也将逐步推行专业技术职务聘任制。同时,我们将在中小学进行职务聘任制改革探索,并要积极开展卫生系列高级职称社会化评审的调查研究。

社会和谐是历史的要求,是人民的愿望,是改革发展稳定大业持续推进的重要保证。当前,我国改革处于攻坚阶段,发展处在关键时期。因此,维护稳定,促进和谐,尤为重要。构建社会主义和谐社会的战略任务,对我们人事部门提出了新的要求。我们要以科学发展观为统领,按照构建社会主义和谐社会的指导思想、原则和目标任务,认真思考,把握大局,找准人事人才工作的位置,理清人事人才工作的思路,明确人事人才工作的重点,振奋精神,开拓进取,努力促进今年各项人事人才工作又好又快发展,以和谐人事工作推动和谐社会建设,为构建社会主义和谐社会首善之区做出应有的贡献。

行动指南篇

北京市“十一五”时期人才规划	3
翟鸿祥同志在2007年北京市人事人才工作会议上的讲话	21
扎实做好人事人才工作 努力推进和谐社会首善之区建设	28

政策法规篇

关于贯彻执行《事业单位公开招聘人员暂行规定》的通知	45
关于进一步规范表彰奖励工作的通知	50
关于印发《关于完善市级人才表彰奖励工作的意见》的通知	53
关于印发《北京市到京郊农村担任村党支部书记助理、村委会主任助理的 高校毕业生工资发放和社会保险缴纳管理办法》的通知	57
关于印发《北京市公务员登记实施办法》和《我市公务员登记工作中若干 问题的处理意见》的通知	61
关于加强北京市社区卫生人才队伍建设的实施意见	68
关于印发《关于加强自主创新人才队伍建设的若干政策措施》的通知	74

理论探索篇

学习贯彻江泽民人才思想 推进首都人事人才工作	81
如何做一名合格的人事干部	86
公共服务的发展及其趋势	106
流动人员人事档案管理理论与实践问题的探讨	116
浅议社会工作人才队伍建设的几个关系问题	126
扎实履行人事行政管理职能 化解首都人口资源环境问题	137
关于以科学发展观统领首都人事人才工作的对策研究	147
北京市人才政策效能评估研究	183
北京市专业技术资格评价体系研究	232
北京市“政府人才奖励”研究报告	289

调查研究篇

北京市留学人员创业园调查报告	323
北京市人事考试考风考纪工作的调查报告	348
2006年北京市人才市场发展状况报告	354
北京市高校毕业生就业工作的调查研究	362

CONTENTS

Chapter I: Action Guide

The Talented People Program of Beijing Municipality during the 11th Five-year Plan Period (3)

The Speech by Ms.Zhai Hongxiang at the Conference on Personnel and Talented People Work in 2007 (21)

Completing the Personnel and Talent Work Solidly, then Promote to Build the Best District of Harmonious Socialist Society (28)

Chapter II: Policy & Regulation

Circular of Implementation about *Temporary Rules on Public Recruitment in Institutions* (45)

Circular of the Further Work to Standardize Awards and Incentives (50)

Circular of *Proposals about Improving the Work of Municipal Personnel Awards and Incentives* (53)

Circular of *Measures about Wages Payment and Social Security Payment for University Graduates that Work at Grassroots Level* (57)

Circular of *Implementation Measures about Registration of Beijing Civil Servant's and the Proposals of Solving Problems in the process of Civil Servant's Registration* (61)

Implement Proposals to Strengthen the Personnel of Community Health Care in Beijing(68)

Circular of *Policy and Measures to Strengthen the Personnel with Independent Innovation* (74)

Chapter III: Theory Exploration

Studying and Implementing Jiang Zemin's Thoughts of Talent, to Advance Personnel and Talent Work in Beijing (81)

How to Be a Qualified Person of Personnel Work (86)

The Development and Trend of Public Services (106)

Discussion about the Theory and Practice of Mobile Staff's Personnel Files (116)

Study of Countermeasures that How to Lead Beijing's Personnel and Talent Work by Scientific Outlook on Development (126)

Study of Evaluation on Effectiveness of Talent Policy in Beijing (137)

Study of Evaluation System about Professional and Technical Qualifications in Beijing (147)

Research Report on 'Talent Rewards by Government' in Beijing (183)

The Correlative Issues in the Building of Social Workers (232)

Implementing the Function of Personnel Management, to Resolve Issues of Population, Resources and Environment (289)

Chapter IV: Research

Survey on the Overseas Students Pioneer Park in Beijing (323)

Survey on the Work of Examination Discipline of Personnel Test in Beijing (348)

Survey on the Development of Beijing Talent Market in 2006 (354)

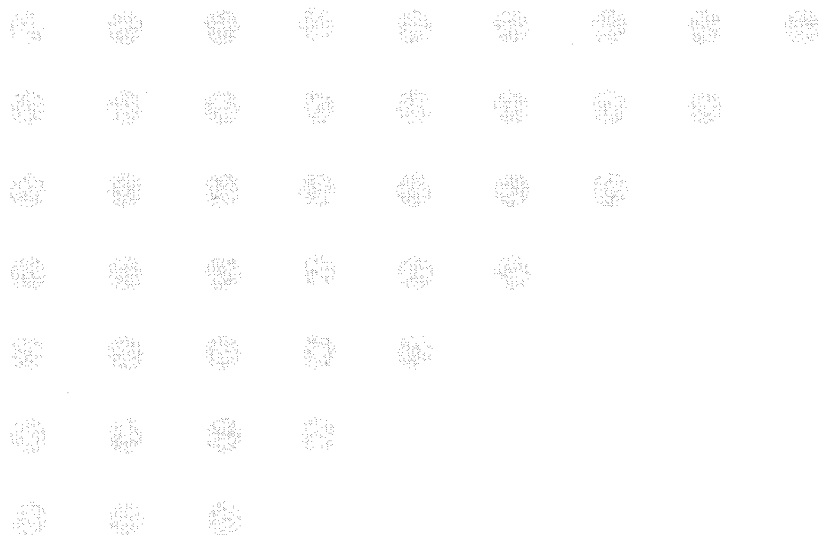
Survey on the Employment of College Graduates in Beijing (362)

2006年
北京人才发展蓝皮书
The Beijing
Blue Book of Talent
Development

行动指南篇

Chapter I : Action Guide

扎实践行科学的发展观、科学的人才观,把握贯彻实施《公务员法》的有利时机,努力实现首都人事人才事业的全面协调可持续发展。



北京市“十一五”时期人才规划

前 言

为大力实施首都人才发展战略,加强人才资源开发与建设,培养造就高素质人才队伍,促进首都经济社会协调可持续发展,推进创新型城市建设,根据《北京市国民经济和社会发展第十一个五年规划纲要》和《中共北京市委北京市人民政府关于贯彻<中共中央国务院关于进一步加强人才工作的决定>的意见》的要求,特制定本规划。本规划范围包括党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才以及技能人才和农村实用人才,规划实施期限从2006年至2010年。

第一部分 “十五”时期人才工作的回顾与总结

“十五”时期是北京人才队伍建设和人才事业发展在新世纪开局的重要阶段。在邓小平理论和“三个代表”重要思想指引下,市委、市政府高度重视人才工作,把抓好人才队伍建设摆在重要的战略地位,坚持党管人才原则,不断加强对人才工作的领导,制定并实施了首都人才发展战略。全市各级人才工作部门解放思想、奋发图强、与时俱进,顺利完成了“十五”时期人才事业发展规划,在人才队伍建设许多方面取得了重要突破和令人鼓舞的成绩。

全市人才总量不断增长。党政人才、经营管理人才和专业技术人才总量已逾200万人,技能人才超过186万人,农村实用人才约0.8万人。人才结构调整成效显著,一、二、三产业人才比例结构从2001年的1.9:22.2:75.9转变为2004年的

1.8:14.9:83.3,并且得到稳定发展。人才分布不断优化,远郊区县人才总量不断增加,公务员队伍整体素质逐步提高。现代制造业、高新技术产业人才成倍增长,高层次人才队伍不断壮大,优秀青年人才脱颖而出。非公经济和其他社会组织人才队伍已经超过74万人,成为首都经济建设的重要力量。北京人才队伍的综合实力与总体水平继续居于全国前列。

干部人事制度改革不断深化。党政领导干部选拔任用制度改革逐步深化,公务员录用、考核等管理制度不断健全,事业单位聘用制度已基本建立,企业经营者逐步走向市场化、职业化道路。在分配领域,不断规范分配秩序,理顺分配关系,坚持效率优先、兼顾公平,各种生产要素按贡献参与分配。专业技术职务聘任管理方式不断创新,以能力和业绩为核心的职称评价体系不断完善,进一步加强专业技术资格考试制度。适应市场经济需求,符合国际人才管理模式的执业资格制度正在逐步形成。

首都人才发展环境不断优化。各项人才政策逐步健全,导向作用日益显现。人才培养机制进一步完善,能力建设不断加强,人才交流与对外开放程度不断提高。符合社会主义市场经济体制的统一、开放、竞争、有序的人才市场体系已经初步形成。首都人才事业迈向国际化、现代化的新阶段。

回顾总结“十五”时期人才事业发展走过的历程,基本经验是:

第一,坚持以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导,全面贯彻党的十六大、十六届三中全会、四中全会以及全国人才工作会议精神。一切从首都经济建设和社会发展的实际出发,以人才结构调整为主线,以改革创新为动力,推动人才队伍建设沿着正确方向不断取得新进展。

第二,坚持人事人才工作始终服从和服务于首都改革开放和现代化建设大局,把促进经济社会发展作为人事人才工作的重要职责,奋发有为,积极主动开展工作,在经济建设主战场上发挥应有作用。

第三,坚持以人为本,将能力建设作为人才资源开发重点,优化人才发展环境,遵循人才成长规律,实现人才社会价值。充分调动各类人才的积极性、创造性和主动性,为不同类型、不同层次人才成长创造条件,提供服务。

第四,坚持与时俱进,开拓创新,增强人才工作的生机与活力。在不断解放思想、积极探索、勇于创新、大胆实践中逐步发展;在不断研究新情况、解决新问题、形成新认识、开辟新境界的实践中,积极推进理论创新、制度创新和机制创新。

第五,坚持正确处理改革、发展和稳定的关系。在解决各种复杂深层次矛盾和问题过程中,始终确保稳定是前提,发展是要务,改革是动力,把改革的力度、发展的速度和社会可承受程度统一起来,积极稳妥地推进各项改革。

在肯定成绩的同时,还存在着值得重视的问题与不足,主要是:人才资源开发的市场机制滞后于首都经济社会发展要求,区域人才资源优势没有得到充分发挥;人才布局 and 结构仍不能完全适应首都城市功能和现代化建设需要;部分领域创新能力亟待加强,整体素质需要提高;经济和社会发展急需的高层次科技人才、高级经营管理人才、高技能人才和农村各类实用人才依然短缺。这些问题需要今后全面统筹,逐步加以解决。

第二部分 “十一五”时期人才工作的机遇与挑战

今后5到10年,是首都现代化建设承前启后的关键时期,展望未来北京人才事业发展的机遇,主要是:

新的城市总体规划为人才事业发展开辟了广阔天地。经国务院批准的《北京城市总体规划(2004年—2020年)》明确了首都发展的总体方向和功能定位,为人才事业发展开辟了新的广阔天地。依据城市规划推进的产业转型和功能布局调整,必将促进首都改善人才分布,优化人才结构,提升人才队伍总体实力,加快人才事业发展步伐。

2008年奥运会为人才队伍建设提供了难得的历史机遇。北京奥运会的各项筹备工作,为各类人才施展才能搭建了巨大平台,提供了大量机会,极大地推动北京与世界在智力人才方面开展全方位、多领域的交流合作,人才资源开发与管理更加趋于国际化、现代化。

中关村高科技园区的建设创造了极其有利的发展条件。北京实施自主创新战略,加快建设世界一流的中关村高科技园区,为发挥首都人才资源优势创造了极其有利条件。大力发展高端、高效、高辐射力产业,更适合在智力密集地区,具有大量较高创新能力、掌握现代科技的人才群体中充分发挥作用。

首都人才资源成为引领和带动经济社会发展的重要力量。北京现代化建设进程中自然资源日益短缺,凸显人才资源的重要作用,在转变经济增长方式和参与国际竞争过程中,人才作为优势资源成为引领和拉动首都经济社会发展的核心力量和关键要素。市委、市政府一直将人才战略居于基础性和决定性