

2006

组织工作

研究文选
(下)

中共中央组织部研究室(政策法规局) 编

党建读物出版社

2006

组织工作 研究文选 (下)

中共中央组织部研究室（政策法规局）编

党建读物出版社

图书在版编目(CIP)数据

2006 年组织工作研究文选. 下册/中共中央组织部研究室(政策法规局)编. —北京: 党建读物出版社, 2007. 7

ISBN 978-7-80098-920-9

I. 2… II. 中… III. 中国共产党—组织工作—2006—文集 IV. D262.2—53

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2007)第 057045 号

责任编辑:广 泽 封面设计:燕 童

党建读物出版社出版发行

(北京万寿路西街甲 7 号 邮编:100036 电话:010—68219430)

北京京科印刷有限公司印刷

850×1168 毫米 32 开本 17.5 印张 426 千字(下册)

2007 年 7 月第 1 版 2007 年 7 月第 1 次印刷

印数:1—9000

ISBN 978-7-80098-920-9/D·793 定价:64.00 元(上、下册)

(内部发行)

本社版图书如有印装错误可随时退换(电话:010—68278452)

目 录

四、吸引留住留学和海外高层次人才 问题研究

- 吸引留住留学和海外高层次人才工作调研报告
..... 中共中央组织部人才工作局课题组(3)
- 吸引留住留学和海外高层次人才问题研究
..... 中共上海市委组织部课题组(15)
- 西安市吸引留学和海外高层次人才工作调研报告
..... 中共西安市委组织部课题组(33)
- 吸引留住留学和海外高层次人才问题调研报告
..... 中共广州市委组织部课题组(41)
- 吸引留住留学和海外高层次人才问题研究调研报告
..... 中共沈阳市委组织部课题组(52)
- 深圳市吸引留住留学和海外高层次人才课题研究
..... 中共深圳市委组织部课题组(63)

五、加强和改进国有企业领导人员管理 问题研究

- 加强和改进国有企业领导人员管理课题研究综合
报告
..... 中共中央组织部干部五局课题组(77)

上海市国有企业领导人员管理制度创新课题研究
报告

..... 中共上海市委组织部课题组(95)

加强和改进国有企业领导人员管理问题研究

..... 中共山西省委组织部课题组(105)

加强国有企业领导人员管理有关问题研究

..... 中共辽宁省委组织部课题组(115)

国有企业领导人员管理课题调研报告

..... 中共江苏省委组织部课题组(124)

改进国有企业领导人员管理调研报告

..... 中共山东省委组织部
山 东 省 国 资 委 课题组(138)

加强和改进国有企业领导人员管理问题研究

..... 中共西藏自治区委组织部
西 藏 自 治 区 国 资 委 课题组(152)

广州市加强国有企业领导人员管理问题研究报告

..... 中共广州市委组织部课题组(161)

改进国有企业领导人员管理问题研究报告

..... 中国兵器工业集团公司课题组(171)

国有企业领导人员管理课题研究报告

..... 中国石油天然气集团公司课题组(186)

国有企业领导者核心能力课题研究报告

..... 中国石油化工集团公司课题组(198)

现代企业制度下国有企业党组织作用发挥问题研究
报告

..... 东风汽车公司课题组(207)

宝钢国有企业领导人员管理的基本思路

..... 宝钢集团有限公司课题组(221)

六、加强“两新”组织党建工作研究

关于社会中介组织党建工作情况调研报告

..... 中共中央组织部组织局课题组(235)

加强社会中介组织党建工作研究

..... 中共浙江省委组织部课题组(249)

加强“两新”组织党建工作研究

..... 中共广东省委组织部课题组(257)

在构建社会主义和谐社会实践中加强“两新”组织党建工作研究报告

..... 中共广州市委组织部课题组(272)

加强社会中介组织党建工作的对策研究

..... 中共哈尔滨市委组织部课题组(282)

社会中介组织党建工作调研报告

..... 中共大连市委组织部课题组(291)

七、改进和完善干部双重管理体制问题研究

省级以下干部垂直管理体制问题研究

..... 中共江西省委组织部课题组(299)

地方党委在干部双重管理中主管和协管职能问题研究

..... 中共河南省委组织部课题组(312)

八、全面防范和治理用人上的不正之风问题研究

关于全面防范和治理用人上不正之风问题的调研报告

..... 中共中央组织部干部监督局课题组(325)

- 关于全面防范和治理用人上不正之风问题研究报告
..... 中共吉林省委组织部课题组(342)
- 全面防范和治理用人上不正之风问题研究
..... 中共江西省委组织部课题组(352)
- 全面防范和治理用人上不正之风对策研究
..... 中共山东省委组织部课题组(361)
- 全面防范和治理用人上不正之风问题研究调研报告
..... 中共湖北省委组织部课题组(371)
- 关于防范和治理用人上不正之风现状分析
..... 中共四川省委组织部课题组(383)

九、完善党政领导干部选拔任用工作责任追究制度问题研究

- 完善党政领导干部选拔任用工作责任追究制度问题
研究报告
..... 中共四川省委组织部课题组(395)
- 关于党政领导干部选拔任用工作责任追究制度问题
研究
..... 中共青岛市委组织部课题组(408)

十、加强组工干部能力培训问题研究

- 加强组工干部能力培训问题研究综合报告
..... 中共中央组织部培训中心课题组(421)
- 加强组工干部能力培训问题研究
..... 中共山东省委组织部课题组(436)
- 加强组工干部能力培训问题研究
..... 中共长春市委组织部课题组(451)

组工干部能力培训内容和方式方法问题研究

..... 中共武汉市委组织部课题组(463)

关于组工干部能力培训问题研究

..... 中共哈尔滨市委组织部课题组(476)

十一、其他调研文稿

企业家成长的沃土

——关于青岛市培养造就优秀企业家群体的调查

..... 中共中央组织部研究室(政策法规局)(491)

关于湖南省选拔县乡党委书记到省直机关任职情况

的调查报告

..... 中共中央组织部研究室(政策法规局)部刊处(505)

关于加强乡镇干部队伍建设若干思考

..... 中共中央党校地厅级干部第45期进修班

A班第4课题组(511)

部分县委书记谈社会主义新农村建设

..... 中共中央组织部研究室(政策法规局)调研处(522)

关于改进干部平职调整工作的调查与思考

..... 中共中央组织部研究室(政策法规局)调研处(529)

关于挂职干部管理工作需要注意解决的几个问题

..... 中共中央组织部研究室(政策法规局)调研处(535)

喀什地区加强基层干部队伍建设措施有力 效果

明显

..... 中共中央组织部研究室(政策法规局)调研处(541)

后 记 (548)

四、吸引留住留学和 海外高层次人才 问题研究

吸引留住留学和海外高层次人才 工作调研报告

中共中央组织部人才工作局课题组

2006年,我部以重点调研课题的名义,组织上海、西安、广州、沈阳、深圳等单位共同对“吸引留住留学和海外高层次人才工作研究”进行了调研,人才工作局牵头负责。调研任务下达后,各单位十分重视,专门成立了课题调研组,由主要领导担任组长,吸收人事、宣传、科技、教育等部门的相关人员以及部分高校、科研院所、重点企业的专家学者参加。据统计,在调研进程中,各调研单位共召开54个座谈会,500余人参加座谈或访谈,发放、回收调查问卷2300余份,共形成总报告和课题分报告15份,调研取得了丰硕成果。

根据有关部委下发的文件,本课题中的高层次留学人才,是指我公派或自费出国留学,学成后在海外从事科研、教学、工程技术、金融、管理等工作并取得显著成绩,为国内急需的高级管理人才、高级专业技术人才、学术技术带头人,以及拥有较好产业化开发前景的专利、发明或专有技术的人才。具体包括八类人才:(1)在国际学术技术界享有一定声望,是某一领域的开拓人、奠基人或对某一领域发展有过重大贡献的著名科学家。(2)在国外著名高校、科研院所担任相当于副教授、副研究员及以上职务的专家学者。(3)在世界500强企业中担任高级管理职务的经营管理专家,或在著名跨国公司、金融机构担任高级技术职务,在知名律师(会

计、审计)事务所担任高级技术职务,熟悉相关领域业务和国际规则,有较丰富实践经验的管理人员或技术人员。(4)在国外政府机构、政府间国际组织、著名非政府机构中担任中高层管理职务的专家、学者。(5)学术造诣高深,对某一专业或领域发展作出重大贡献,在国际知名学术刊物发表过有影响的学术论文,或获得过有国际影响的学术奖励,其成果处于本行业或本领域学术前沿,为业内普遍认可的专家、学者。(6)主持过国际大型科研或工程项目,有较丰富的科研、工程技术经验的专家、学者、技术人员。(7)拥有重大技术发明、专利等自主知识产权或专有技术的专业技术人员。(8)具有特殊专长并为国内急需的特殊人才。

本课题中的外国专家是指,根据中国经济建设和社会发展的需要,应聘来华工作的外国籍高级专业人才:(1)在国际上享有较高声望的科学家、艺术家,知名专家、学者。(2)在国外知名企业担任过高级管理或技术职务的专业人才。(3)在国外政府机构、行业协会、国际组织中担任过高层管理职务的专家、学者。(4)在国外高校、科研机构等教学科研领域的学术带头人、知名专家、学者。(5)在国外重大科技专项、工程建设中发挥过重要作用的高级专业技术人才。(6)具有特殊专业知识且国内紧缺的特殊人才。

本课题中的高层次港澳台人才,原则参照高层次留学人才加以界定。

一、充分认识吸引留住留学和海外高层次人才的重要性

1. 吸引留住留学和海外高层次人才是我国实施人才强国战略,促进经济和社会全面发展的重要举措。中国的发展,关键在人才。近年来,我国坚持以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导,全面落实科学发展观,深入实施人才强国战略,人才工作取得

了显著成效。但是,对照经济社会全面发展的要求,我国人才资源的总量、素质和结构,以及人才作用的发挥,还有一定的差距。

我国已经进入全面建设小康社会的关键时期,全面贯彻落实科学发展观、构建社会主义和谐社会是当前和今后一个时期面临的主要任务。我们要坚持发展是第一要务、科技是第一生产力、人才是第一资源的指导思想,大力实施“人才强国”战略。

实施人才强国战略,就要大力推动人才资源整体开发,从培养、吸引、留住、使用等各个环节着手,尽快建立一支国际化程度较高、规模宏大的高层次人才队伍,为经济和社会发展奠定坚实基础。

实施人才强国战略,就要充分尊重人才成长规律,不仅要有宏大的人才队伍,更要努力提高高层次人才在人才总量中的比例;不仅要培养、用好国内人才,更要吸引、使用、留住留学和海外高层次人才;不仅要提升人才能力,激发人才活力,更要形成人才工作合力,大力营造人尽其才、人才辈出的良好环境。

2. 吸引留住留学和海外高层次人才是提高自主创新能力,增强国际竞争力的必然选择。我国正处于转变经济增长方式,调整优化经济结构,提高自主创新能力的发展阶段。要坚持科学技术是第一生产力,把自主创新贯穿于经济社会发展进程,提高基础科学和前沿技术研究和综合能力,增强原始创新能力,优化整合技术创新资源,增强集成创新能力,加强技术引进与消化吸收,增强再创新能力。

面对新形势新任务,国家重点行业、重大工程项目等方面迫切需要大量高层次、创新型领军人才。一方面,我国要大力实施国家紧缺人才培养计划,加快培养能源、资源、环境、国防、农业、信息等关键领域和生命、空间、海洋、纳米及新材料等战略领域急需的高素质人才;另一方面,要直面经济全球化和人才国际化趋势,主动出击,参与国际人才竞争,通过体制机制创新和政策法规引导,吸

引更多的留学和海外高层次人才,建设一支规模宏大、结构合理、素质优良的留学和海外高层次人才队伍,并为他们提供施展才华的舞台和舒适的工作生活环境,服务于我国的经济建设,应对日趋激烈的国际竞争。

3. 吸引留住留学和海外高层次人才是集聚高端人才,加快经济社会发展的重要保证。发展是解决中国一切问题的关键,是党执政兴国的第一要务,必须始终把促进发展作为第一位的任务,聚精会神搞建设,一心一意谋发展。必须大力实施人才强国战略,大力开发人才资源,把各方面优秀人才集聚到党和国家各项事业中来,使我们党始终保持旺盛的活力,不断提高创造力、凝聚力和战斗力,为全面建设小康社会提供必要的人才保证。

面对新形势,我们必须集聚一大批高层次人才,形成一支规模较大、素质较高、结构合理、具有开拓创新精神的人才队伍。吸引、集聚留学和海外高层次人才,为我国经济社会发展服务,是一个非常有效的方式,弥补了我国在重点战略项目、重点工程方面高层次人才匮乏的不足,为我国重点建设和发展提供坚强的人才支撑。

二、吸引留住留学和海外高层次人才 工作的主要做法和基本经验

1. 切实加强党的领导,理顺管理体制,健全工作机制。党中央、国务院高度重视人才工作,成立中央人才工作协调小组,各地形成了组织部门牵头抓总,相关部门各司其职,社会力量广泛参与的工作新格局。

上海市积极探索和总结工作经验和实践成果,将组织部门牵头抓总的工作内涵归纳为:“进行统筹规划,明确工作目标;加强机制建设,推动体制运转;整合各方力量,突破工作瓶颈;开展考核评估,营造工作氛围”四个方面。同时,强调政府职能部门明确职

责、各司其职,组织部门不包办代替。组织、人事部门合力推进工作,一切以有利于工作的开展为标准,形成工作合力。2005年,上海市建立了由市领导牵头,市人事局、发改委等17家相关单位负责人共同参加的海外人才工作联席会议制度,整合全市相关力量,联动突破瓶颈。

2. 推动政策创新,完善市场机制,鼓励社会参与。近年来,全国各地在留学和海外高层次人才工作中,逐渐健全体制机制、完善政策法规、加强宏观引导、落实市场监管、提供公共服务、优化引才环境,充分发挥市场的主导作用和用人单位的主体作用,通过各种方式,引进了一大批留学和海外高层次人才,为推动我国科技进步和经济社会发展发挥了重要作用。

(1)政府积极推动政策创新。①出台便利的出入境制度。上海市出台了《上海市居住证》B证制度。居住证B证类似于美国的绿卡,是上海吸引留学和海外高层次人才的一项制度创新。凡来上海创业、工作,居住半年以上的海外人才,包括加入外籍的留学人才,可申领上海市居住证B证,原则上获得与本市市民同等待遇,包括社会保险、子女就学、购置房产、办理贷款、申请专项资金支持、创办高新企业享受减免税收政策等。深圳出台了《深圳市海外留学人才居住证管理办法》,为他们颁发海外人才居住证,从而不需再办理深圳经济特区暂住证和外国人就业证,持证人员还享受子女入托入学、医疗、申请租用安居房、申办企业的便利以及个人所得税减免等待遇。②制定文件规定,鼓励留学和海外高层次人才来我国服务和创业。2001年,人事部、教育部、科技部、公安部、财政部五部委共同发出《关于鼓励海外留学人员以多种形式为国服务的若干意见》,规定了为海外留学人员提供兼职、合作研究、委托研究、创业、人才培养、为西部服务、从事中介服务等七种具体形式。2005年,上海出台《鼓励留学人员来上海工作和创业的若干规定》,规定留学人员在上海工作创业期间,在养老、

医疗、创办企业、外汇兑换、子女就学等各方面享受市民待遇,切实解决了留学人员专业技术职务任职资格评定、报考国家公务员、社会保障及子女就学等长期难以解决的问题。

(2)充分发挥市场在留学和海外高层次人才资源配置中的基础性作用。人才市场是合理配置人才资源的有效手段。2003年,国家外国专家局在北京设立了中国第一家全国性的专业国际人才市场——“中国国际人才市场”,并在其他重要城市建立分市场,促进国际人才市场与国内人才市场的贯通;开通“中国国际人才网”,提供政策法规、供求信息、在线洽谈等服务内容;加强了市场监管,对现有的294个境外国际人才中介和73个境内国际人才中介机构进行资格认证。

(3)充分发挥用人单位在引进留学和海外高层次人才中的主体作用。在引进留学和海外高层次人才工作中,始终明确用人单位是人才引进的主体。大力推进国有企事业单位科研制度和用人制度改革,鼓励企业技术和管理创新,激发了国有企事业单位对留学和海外人才的需求。近年来,各地各部门积极采取有效措施,吸引并充分发挥留学和海外高层次人才的作用。一是制定了有竞争力的薪酬制度,以与国际市场接轨的薪酬待遇制度吸引留住留学和海外高层次人才。二是创造广阔的事业平台。三是设立专项奖励。

3. 改进工作方法,拓宽渠道,大力吸引高层次人才。各地党委、政府注重改进工作方法,尊重国际人才流动规律,完善“不求所有、但求所用、来去自由”的人才引进机制。不断健全留学和海外高层次人才的公共服务机制,拓展引才渠道。例如深圳市采用海外引才、团队引才、会展引才、股权引才等方式,吸引留住留学和海外高层次人才,为深圳的经济建设和社会发展服务。上海提出鼓励海外人才为上海经济建设和社会发展服务的十种主要方式:回国定居、应聘或受派来沪长期工作、应聘担任海外雇员、短期讲

学及技术指导、合作科研、直接投资、技术入股、中介服务、技术承包服务、承办培训。建立了“柔性引进”机制,即不改变国籍、不入户口的海外高层次人才在取得居住证 B 证后,享受包括社会保障在内的各项市民待遇。这种机制的建立,实现了人才体制的真正突破,为留学和海外高层次人才的大量引进创造了有利条件。

三、吸引留住留学和海外高层次人才 工作当前存在的主要问题和原因

1. 高层次人才引进总体数量不足。能否较大规模地吸引留住留学和海外高层次人才,是衡量国家人才国际化水平的重要指标之一。以 2001 年为例,在我国工作 6 个月以上的外国人才共 16.5 万多人,除去外商投资企业派来的高级管理人员和引进技术合同来华从事技术服务的人才,真正由我国企事业单位聘请的外国人才仅 2 万多人。而同期仅持工作签证到美国工作的外国人才就达 20 万人,在新加坡工作的外国人才有 9 万人。

2. 高层次人才引进结构不合理。我国海外人才引进的总量有一定的规模,但引进的退休专家、掌握适用技术的专家较多,而引进从事基础和创新研发的高层次紧缺人才的数量不多,两者的比例约为 9:1。同时,由于经济和社会事业发展不平衡,在经济领域引进的从事技术交流活动的专家多,在教科文卫等社会发展领域引进的专家少,比例约为 8:1。由于对外开放程度和地区经济发展的差异,沿海经济发达地区和大城市吸引了 70% 以上的在华服务的海外人才,而中西部地区则数量较少。

3. 高层次人才作用发挥不够。人才不足和人才浪费现象同时存在。一是我国企事业单位聘请海外人才短期或从事咨询、指导和顾问工作的多,长期或直接参与技术和管理工作的少,担任高级职务的更少。二是虽然一些部门聘请海外人才担任一定的职