

◎北京九三文丛 BJW200501

九三学社 北京市委参政议政 成果汇编 (2001—2002)

九三学社北京市委员会 编



學苑出版社

责任编辑：刘 丰

封面设计：施 展

北京九三文丛

- 《九三学社北京市委参政议政成果汇编》(2001~2002)
- 《九三学社北京市委参政议政成果汇编》(2003~2004)
- 《我是九三人》 夏 明 著

ISBN 7-5077-2622-3



9 787507 726220 >

定价：38.00 元(全两册)

九三学社北京市委 参政议政成果汇编

(2001 ~ 2002)

九三学社北京市委 编

學苑出版社

《北京九三文丛》编委会

主 任：田麦久

副主任：刘迎龙 王 琳

编 委：周舜武 孟 白 田为民

李克非 周立英 黄继平

《北京九三文丛》序

田麦久

九三学社是以科学技术界高、中级知识分子为主的具有政治联盟特点的政党,是接受中国共产党领导、同中国共产党密切合作、致力于建设中国特色社会主义事业的参政党,是中国共产党领导的多党合作和政治协商制度中的一支活跃的力量。半个多世纪以来,九三学社与中国共产党肝胆相照、风雨同舟,为中国人民的解放事业和社会主义建设事业做出了重要的贡献。

九三学社北京市委成立于1951年4月8日,是九三学社在北京市的地方组织。现有近6000名社员。九三学社北京市委成立55年来,在九三学社中央和中共北京市委的领导下,认真履行参政党职能,积极参与政治协商,不断提高参政议政和民主监督的力度和水平,就北京市经济与社会发展的有关问题,组织专题调研,热情建言献策,提出了许多积极的建议和提案,做了大量卓有成效的工作。这些工作的丰硕成果饱含着九三学社社员热爱社会主义祖国的无限深情,饱含着九三学社社员参政为民的赤诚之心;这些工作的丰硕成果凝聚着九三学社社员高度的政治觉悟和热忱奉献,凝聚着九三学社社员对民主与科学的真情追求和真知灼见,是我们宝贵的财富。

忠实地记录我们走过的历程,保存好这份珍贵的财富,是我们义不容辞的责任;努力地发展我们的事业,为中华民族的伟大复兴奉献我们的力量和智慧,是我们光荣的历史使命。历届九三学社北京市委曾经编辑印行过多种汇编和文集,今天,我们编辑出版《北京九三文丛》,将会把社市委的文献工作推向一个更加规范、更加有序的新水平。

《北京九三文丛》自 2005 年起正式编辑出版,依各年具体情况分别选编 2~3 本。《北京九三文丛》内容包括参政议政成果、社情民意反映、参政党理论研究、社会服务工作、北京九三人物等等。《北京九三文丛》的组编有多种形式,以九三学社北京市委组织专项汇编为主,亦可将个人的参政议政文稿结集而成。

我们热切地希望并满怀信心地期待,《北京九三文丛》将会生动地展示九三学社北京市委履行参政党职责的努力与成果,《北京九三文丛》将会有力地促进我们的理论建设,《北京九三文丛》将会受到北京九三学社社员们的关心和喜爱。

2005 年 12 月

目 录

一、调研报告

2001 年

- 积极推进北京市人才中介组织建设
加快首都经济的发展 (2)
北京市高校扩大招生规模情况的调查报告 (13)
关于女性知识分子问题的调查报告 (20)

2002 年

- 关于进一步完善北京市特约工作制度的
调研报告 (49)
北京市硕士研究生培养质量控制情况的
调研报告 (59)
关于加强北京市医疗废弃物管理的调研报告 (74)
关于北京市宠物产业发展管理调研报告 (83)
关于迅速编制北京城市发展战略规划的
调研报告 (92)
关于尽快调整北京市风貌保护区规划
道路红线的调研报告 (115)
关于整治德胜门箭楼南侧环境建立
标志性广场的调研报告 (123)

二、北京市政协全会党派提案

2001 年

- 关于解决北京市属科研院所转制中
存在问题的几点建议 (134)
- 关于依法制订《北京市高等学校教职工
代表大会条例》的建议 (146)
- 关于禁止发布医疗广告的建议 (152)
- 关于加强北京市畜禽粪便污染治理的紧急建议 (166)
- 关于实施北京 25 片城市历史文化
保护区规划的建议 (180)
- 关于北海公园申报世界文化遗产
仿膳饭庄必须限期迁出北海公园的建议 (192)
- 关于加强北京市公共投资监督管理的建议 (200)

2002 年

- 健全评估监督机制,规范高校办学行为 (207)
- 关于建立城市贫困人口医疗救助制度的建议 (215)
- 关于切实推行我市廉租住房供应
保障体系的建议 (228)
- 关于在人文奥运中,注重弘扬北京
传统文化的几点建议 (236)
- 关于完善北京社保费征缴制约机制的两点建议 (248)
- 关于对奥运行动实施民主监督的建议 (255)

三、北京市政协全会党派发言

2001 年

禁止发布医疗广告势在必行 (262)

发展现代化农业农民教育至关重要 (270)

2002 年

关注弱势群体确保首都经济的发展和社
会稳定 (275)

——关于贫困人群医疗救助和廉租房问题的建议

保障妇女与男子享有平等的劳动权 (280)

四、北京市政协委员个人提案

2001 年(203 件次) (286)

2002 年(216 件次) (294)

九三学社社员担任第九届北京市政协委员名单 (303)

五、社员建议

2001 年(144 件次) (306)

2002 年(142 件次) (312)

一、调研报告

* 2001 年 *

积极推进北京市人才中介 组织建设 加快首都经济的发展

各种社会中介组织活跃在政府、企业、个人之间,发挥着它们协调、服务、交流、公证、自律和监督的功能,减少了各社会主体之间的摩擦和矛盾,维护了各市场主体的利益,加速各生产要素的流动,保证了社会经济活动在公平、公正条件下顺利进行。只有加强中介组织的作用,政府职能彻底转变,“小政府、大社会”才能形成。

一、人才中介组织的基本内容

1. 人才中介组织的内容

人才是指具有中专以上学历或取得专业技术资格的人员以及其他从事专业技术或管理工作的人员,同时亦是带有感情因素的特殊商品。

人才中介服务机构是指为用人单位和人才提供中介服务及其他相关服务的专营或兼营的组织。

科技、教育、人才是北京的最大优势,也是发展首都经济最重

要的资源。北京科研院所、高等院校云集,集聚了众多高水平的各类专业人才。按照市场三要素的原则(供方+需方+中介方),人才中介组织就是将人才信息传递并连结沟通政府、社会、经济实体,同时并将政府、社会、经济实体的信息传递给个人,平衡各方利益冲突,协调各方行为,在不同利益主体之间发挥居间、纽带、桥梁、传递者的作用,成为人才信息流通的网络枢纽机构。

2. 人才中介组织的服务范围

- (1) 人才供求信息的收集、整理、储存、发布和咨询服务;
- (2) 人才信息网络服务;
- (3) 人才推荐;
- (4) 人才招聘;
- (5) 人才培养;
- (6) 人才测评;
- (7) 人事代理;
- (8) 为各种人才提供人事存档、养老保险等社会公共事业服务;
- (9) 直接组织人才供需双方双向选择交流大会;
- (10) 充当政府、企事业单位及各类人才流动之间协调的桥梁。

二、北京市人才中介组织的基本状况

1. 北京市人才中介组织的基本现状

1984年由北京市人事局组建的“北京市人才交流服务中心”正式成立,标志着北京市第一家人才中介组织机构的诞生,经过十几年的发展,具有首都特点的组织形式多样化、服务类型多样性的人才中介组织体系已初步建立。

日前北京市已有各类合法人才中介服务机构 170 多家,从业

人员 1500 多人,其中接受人事管理专业培训的人员占 75%,具有大专以上学历的从业人员占 80%,正式挂牌的人才市场 18 家,实现上网的人才服务机构已达到 30 多家。随着北京双高人才发展服务中心、海淀高科技人才市场等机构的相继成立,北京市的专业化人才中介组织与市场体系也初具框架。

2. 人才中介组织对人力资源的市场配置发挥了积极作用

据统计,从 1993 年至 1999 年 7 年时间里,进入人才中介市场流动的人员总量超过 800 万人次;全市人才中介组织机构共举办人才招聘洽谈交流大会 1783 场次,参会单位累计 9.6 万家,参会个人达 439 万人次。目前,全市有 2000 多家单位、10 多万人试行了人事代理。全市人才市场中介服务机构管理的流动人员人事档案累计达 21 万份,并建立了 220 个流动党支部,管理的流动党员超过 1 万人。北京市人才交流服务中心等部分人才中介机构从 1999 年起为存档人员开办企业三项保险服务。北京市人才交流中心已与 18 个区县人才交流中心全部联网,建立起了人才信息局域网,初步实现了北京地区人才资源信息共享,据统计,1999 年北京市互联网人才站点年访问量突破 1000 万人次。

1999 年全市建成人才信息库 100 多个,人才信息服务数据人库量已逾 60 多万条,全年为 138 万人次求职应聘人才提供求职信息和推荐服务,其中有 17 万人次获得重新择业。

1999 年 6 月,北京市人事局为支持高新技术产业发展,面对国内外开启了人才引进的“直通车”,对高新技术企业和跨国公司地区总部及研究开发机构所需人才,凡符合条件的可直接办理调京手续或申请办理北京市“工作居住证”。“直通车”开启一年来,引进 1500 多名高级人才。

3. 北京市人才市场的管理状况

(1) 建立健全人才市场管理法规

1995 年北京市政府制定发布了《北京市人才市场管理若干规

定》，并配以五个实施细则，在全国率先组建了人才市场管理办公室；实现政事分开，管理与服务分开。1997年由市人大常委会通过了《北京市人才市场管理条例》（1998年1月1日起实施），1998年9月又发布三个配套规章，初步形成了人才市场管理法规体系。

（2）规范人才中介组织机构

到2000年10月止，全市人才中介机构比1993年增加了4倍，其中民办机构占54%，为此需要加强人才中介机构开办的审核把关。1995年以来，已连续5年依法对已开业的人才中介机构实施年审制度，并注销了13家不合格人才中介机构，纠正了少数人才中介机构的不规范行为。自1998年连续两年由市人才交流协会对全市人才中介机构进行评估，评出了19家信誉良好、服务规范的人才中介机构，并向社会公布表扬，产生了积极的反响。加强了对人才招聘广告、人才交流大会的管理和执法检查。

（3）协调外部环境

通过组建人才交流协会，促进了北京地区人才中介机构之间的联系与合作。加强与中央部委所属人才中介机构的联系与合作，建立了“北京市人才市场和劳动力市场管理联席制度”，较好地处理了人事主管部门分管的人才市场与劳动主管部门分管的劳动力市场的关系。

（4）加强对人才中介机构活动的执法力度

1995年组建第一支人才市场管理兼职行政执法队伍，至1999年已有70多人。共查处各类人才中介违法、违规案件200多起，其中执行依法处罚案件5起，还及时取缔了一些非法人才中介机构，维护了北京市人才中介市场的正常秩序。

三、北京市人才中介组织运行与发展中存在的主要问题

北京市的人才中介组织建立与发展的管理体制还落伍于市场

经济的发展。由于人才中介组织的骨干力量是各级人事管理部门隶属的人才交流中心,它们都是政府机构改革中人事管理体制调整的产物,目前还带有严重的计划经济管理特性及行政管理工作作风。这些人才交流中心虽亦称之为人才中介机构,但实质上还是各级人事管理部门的附属物(或主管部门创收的第三产业),区县大部分人才交流中心仍依靠政府拨款,不是严格意义上自负盈亏的企业性质的中介组织。现行的对人才中介组织的计划经济管理体制与已迅猛发展的市场经济机制产生了严重的矛盾碰撞,突出表现在:

1. 规模较小、资源分散、各自为政、缺乏活力

北京地区现有的人才中介机构是按中央各部委、行业协会、北京市人事劳动主管部门、各区县人事主管部门进行条块分割设置的。人们形象地把这种机制称为“一个家长一个孩”。由于条块分割,造成对人才中介机构的管理也会出现令出多门、各自为政的局面。

从业人员多则几十人,少则几个人,存档数量也非常有限,大多依靠原行政机关或租借几间办公室开展营业活动。服务内容大多停留在存档、举办人才交流洽谈会、接待来访等,功能简单、粗放,低水平重复运行。

北京市人才中介机构发展不平衡,各郊区县的人才机构所收集到的人才档次较低,中高级人才数量少,不能满足企业的需求。

由于各人才中介机构相对处于本行业或本区域人才资源的垄断地位,各种人才资源分散固定在一定的区间,难于及时在空间、时间上流动。这就造成人才资源开发利用的效率极为低下。

由于各级人才交流中心还依附于各级人事权力主管部门,有的还要依靠主管部门财政拨款运行,有的则要向上级主管部门上交不少的创收成果,这就严重制约了人才中介机构拓展人力资源市场的积极性。人才中介活动的收费价格没有按市场经济要求放

开,影响了人才中介机构的竞争与发展。人才流动圈子较小,没有进入统一的大市场。目前还停留在计划经济管理的观念,限制“猎头”活动,维护垄断局面。这些都阻碍了人才资源这种特殊商品的正常流通,影响了社会生产力和商品经济的快速发展。

目前人才市场最活跃的主体是以年轻人为主的中初级人才,而中高级人才特别是高级技术人才和高级管理人才进入市场的很少。影响中高级人才进入市场的因素很多,诸如:房子、户口、职称、工龄、医疗等等,仍受到计划经济体制的约束。

2. 人才中介机构的职能未得到充分发挥

现有的人才市场管理规章带有明显的计划经济与行政管理色彩,远远落后于迅速发展的市场经济的要求。随着我国加入WTO,这种落后的管理体制与法规极不适应国际规则的要求。现在及未来各国之间的竞争,关键靠科技经济实力的竞争,而焦点集中在人才的竞争上。人才竞争需要宽松的人才市场环境,人才市场的主力军就是人才中介机构。

现有人才中介机构 171 家中民营的占 50% 以上,发展速度很快,但较为活跃的人才中介机构只占市场份额的 1/3,适应高精深各类人才的专业化、多样化的人才中介机构还未形成,做高级人才服务的也只有几家。人才中介服务组织受双重制约:主管部门的审批和工商注册登记。由于现行管理规定中民营中介机构还不能享受到官办的待遇,政策的透明度还不能做到一视同仁,限制了其作为经营人力资源这种特殊商品的手脚。因此,现有人才中介机构远远没有发挥出其在市场经济中极其重要的作用。

四、发展人才中介组织的政策性建议和措施

随着经济全球化和北京成功申奥,中国加入世界贸易组织,这都使北京面临新的挑战。因此,如果不在人力资源开发上有新的、

大的举措和政策,那么很难实现首都经济发展的预期战略。应把人才战略放到首都经济发展战略中头等重要的位置。如果不抓住人才战略,等于没有抓住首都经济发展的根本。

科学技术是第一生产力,人是最重要的要素。

首都经济和人才需求如何加快与国际接轨?应大力加强首都经济发展与人才战略的研究。

1. 更新观念,清理完善现有法律法规,迎接入世

对政府来说,应该从国际惯例的角度去研究如何适应“人世”需要;注意更新观念,制定出前瞻性、高屋建瓴的人才战略。同时,要抓紧对现有法律法规进行清理和完善,尤其是注意其中与人事、人才有关的法律法规,包括知识产权方面的、劳动与社会保障方面的、劳动合同方面的以及外国人力资源中介机构准入方面的等等,从而建立健全更加符合国情、适应经济全球化发展规律的法律法规体系。入世后,国门进一步开放,严格的人才的国家归属要项将越来越模糊,人员出入更加自由便捷。由此引发的国际间人才争夺将会更加白热化,而且其花样会不断翻新。如果说以前的人才争夺多数是“个案处理”的话,入世后的人才争夺有可能是“批量进行”。

21 世纪高新技术人才短缺将是一个世界现象。据最新资料显示,在今后的几年里,美国短缺高新技术人才高达 85 万人,德国短缺 10 万人,日本短缺 20 万人。发达国家历来凭借着雄厚的经济实力和优越的科技环境两大秘密武器,不择手段、巧取豪夺发展中国家的人才,入世后此种现象会愈演愈烈。人才竞争力是国际竞争力的核心内容。人存政举,人亡政息。中国的人才竞争力在这场角斗中到底会处于何种地位,将直接决定中国的经济发展与经济实力排名的成败。

人才流动是经济发展和科技进步的要素,高素质人才是科技创新的基础,人才中介必须放到大市场中动作,才符合事物发展规