

北京市人事局

2005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

2005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

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

2005 年北京人才发展蓝皮书/辛铁樑编. —北京:
中国青年出版社,2006
ISBN 7-5006-6932-1

I .2... II.辛... III.人才—发展战略—蓝皮书—北京市—2005 IV.C964.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2006)第 050678 号

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 23.5 印张 1 插页 370 千字

2006 年 6 月北京第 1 版 2006 年 6 月北京第 1 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

坚持以科学发展观统领人事人才工作

中共北京市委组织部副部长
北京市人事局局长 辛铁樑

新的一届党中央领导集体从新世纪新阶段党和国家事业发展全局出发提出了科学发展观,丰富和发展了邓小平理论和“三个代表”重要思想。我们必须坚持以科学发展观统领人事人才工作,在认真学习理解科学发展观深刻内涵的基础上,充分认识贯彻落实科学发展观的重要意义,准确把握科学发展观与人事人才工作的内在联系,努力实现首都人事人才工作又快又好的发展。

一、认真学习,充分认识贯彻落实科学发展观的重要意义

科学发展观是关于发展的世界观、方法论,科学发展观以经济建设为中心、以实现人的全面发展和经济社会的全面协调可持续发展为目标,科学发展观从理论和全局的高度提出和回答了为什么发展和怎样发展得更好这两个核心命题。认真学习把握科学发展观的深刻内涵,以科学发展观统领人事人才工作,对于促进事业发展、做好各项工作具有极其重要的现实指导意义。

第一,贯彻落实科学发展观是人事人才工作实践“三个代表”重要思想的必然要求。“三个代表”重要思想要求我们把实现好、发展好、维护好最广大人民的根本利益作为党的全部工作的根本目的,把符合人民群众的根本利益作为国家一切工作的最高标准。而做好人事人才工作,则必须把满足人的多方面需求和促进人的全面发展作为我们工作的根本出发点和落脚点,充分调动各类人才的积极性、创造性,保障各类人才的合法权益,实现全面协调可持续发展,为首都经济社会发展提供充足的人才保证。必须加速“五个转变”,即加速推进经济发

展重视物质资源投入,向突出人才资源投入的方向转变;加速实现人事行政管理主要依据政策措施规范,向依据法律法规规范的方式转变;加速改革传统人事管理模式,向综合利用现代人才资源开发的科学模式转变;加速改变注重人才数量的低层次扩充理念,向更加突出人才能力素质的质量提高理念转变;加速改进人才资源开发受狭隘管理权限、地域和所属关系等因素限制的状况,向区域人才资源整合利用的协调集约开发方式转变。促进经济社会和人的全面发展,是我们党的一贯主张和要求,是贯彻落实科学发展观的根本目的和核心内容,必须实现贯彻“三个代表”重要思想和科学发展观的有机结合。

第二,贯彻落实科学发展观是人事人才工作深化制度改革、创新管理方式的有效保障。随着首都经济社会的快速发展,首都人事人才工作必须加速推进各项制度改革,健全完善促进发展的有效机制,创新人事人才工作管理方式,更好地贯彻落实科学发展观,适应发展要求。必须认识贯彻落实科学发展观是深化制度改革的有效保障,切实做到以“三个代表”重要思想作为衡量改革是非得失的根本标准,进一步加大改革创新力度,建立完善适应社会主义市场经济体制要求的各项管理制度。要通过扩大民主,引入竞争机制,努力创造公开、平等、竞争、择优的用人环境和能上能下、能进能出、充满活力的用人机制。要充分发挥制度建设的根本性和基础性作用,更加突出制度建设的重要性,理顺管理关系,加快改革步伐,推进干部人事制度改革的深化。要积极探索人事人才工作的一般规律与创新工作思路的有机结合,推动人事人才工作管理方式创新,做到既能准确把握规律、理清工作思路,又能以新颖和符合实际的方式方法推动工作。

第三,贯彻落实科学发展观是人事人才工作实现新发展、取得新突破的重要前提。一是人事人才工作和谐发展的基本实践要求我们必须坚持以科学发展观统领人事人才工作,从发展理念、发展思路指导人事人才工作,从统筹协调的角度求得和谐发展,从理顺社会关系,促进改革、发展和稳定的各项具体工作中实践科学发展观,从构建社会主义和谐社会的战略高度努力推进首都人事人才工作的发展。首都城市发展规划、“十一五”经济社会发展战略目标以及2008年北京奥运会等新形势,为首都人事人才工作创造了新的发展机遇,提出了新任务,提供了新舞台,迫切需要以科学发展观统领首都人事人才工作,切实做到把科学发展观落实到人事人才工作的各个环节,转入到以人为本、统筹协调的发展轨道上来。二是人事人才工作求实创新的基本实践也要求我们

必须坚持科学发展观,这既是首都人事人才工作自身发展的前提,也是首都经济社会发展的保障。要更新思想观念,完善创新机制,创新工作方法,提高创新能力,努力营造有利于人才辈出的良好环境,培养大批具有创新精神的优秀人才。首都人事人才工作必须坚持求真务实的工作作风,扎实践行科学发展观,积极调研、不断创新、适时评估、及时总结,确保各项制度的落实,充分发挥各类人才的积极性、主动性、创造性,努力实现人事人才工作的新发展。

二、深入分析,准确把握科学发展观与人事人才工作的内在联系

科学发展观是统领经济社会发展的重要指导思想,进一步指明了新世纪新阶段我国现代化建设的发展道路、发展模式和发展战略,浓缩了如何实现经济社会又快又好发展的理论和方法。人事人才工作已成为经济社会发展的一个重要方面,必须准确把握与科学发展观的内在联系,认真贯彻落实科学发展观。

第一,以人为本是科学发展观和人事人才工作的共同价值追求。以人为本是科学发展观的本质和核心,是人事人才工作必须坚持的基本原则,体现了党的宗旨和建设社会主义的本质要求,同全心全意为人民服务、立党为公、执政为民的思想一脉相承。首都人事人才工作坚持以人为本,就是要把维护和实现各类人才的合法权益、正当利益,作为工作的出发点和落脚点,在制定实施政策时,最大限度地满足各类人才的多方面需求,优化首都人才发展环境,促进人事人才工作和促进人才的全面发展;在推进工作时,统筹考虑人才资源开发、人才利益调整、人才行为规范、人才权益保障等各项工作,努力营造有利于优秀人才脱颖而出、施展才能的体制环境,营造维护人才权益、保障人才健康成长的法制环境,营造促进人才合理流动和有效配置人才资源的市场环境,营造尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的人文环境,营造鼓励人才干事业、支持人才干成事业、帮助人才干好事业的服务环境。

第二,科学发展观与科学人才观有机统一、密切相关。科学人才观是对什么是人才、人才在经济社会发展中的地位、如何用好人才等一系列问题的科学认识。人才资源是第一资源,对于经济社会发展起着基础性、战略性和决定性的作用,是经济社会发展的第一推动力。科学发展观与科学人才观的共同本质和核心是以人为本,共同价值目标追求是实现人的全面发展,两者有机统一、

紧密相联。科学发展观是科学人才观的前提和基础,科学人才观应当符合科学发展观的要求;科学人才观是科学发展观的重要组成部分,是科学发展观在人事人才工作领域的具体体现,是牢固树立更加重视人才、科学评价人才、合理使用人才、全面发展人才的新型人才理念的行动指南。没有科学发展观,科学人才观就会扭曲、变形;同样,没有科学人才观,在人事人才工作领域贯彻落实科学发展观就会失去支撑和保障。

第三,人事人才工作的全面协调可持续发展是贯彻落实科学发展观的集中体现。全面协调可持续发展是科学发展观的核心内容,是马克思主义社会发展理论的基本观点。人事人才工作适应经济社会发展要求,实现全面协调可持续发展,体现出了对科学发展观的有效贯彻。首都人事人才工作必须不断完善体制机制,健全政策法规,切实加强监管,优化人才发展环境,兼顾开发国内、国外两大资源,形成机制健全、环境友好、灵活开放、监管有力的工作新格局;必须实现与首都经济社会发展同步协调,确保人事人才各项政策措施符合改革发展需要,做到人才数量、质量、结构、效益相统一;必须处理好人口资源环境关系,处理好人才引进与现有人才资源开发利用的关系,保持人事人才政策的连续性、稳定性和衔接性,使首都人事人才工作走上健康、和谐、良性的发展道路。

三、统筹兼顾,努力实现首都人事人才工作的又快又好发展

坚持以科学发展观统领首都人事人才工作,主动适应首都经济增长方式转变和产业结构调整需要,统筹兼顾各类人才成长发展,人才结构、布局调整,整体性人才资源有效开发,走全面协调可持续的发展道路。要统筹不同层次人才队伍发展,突出重点,扶持高层次人才和自主创新人才;要统筹城乡人才队伍发展,积极引导人才到农村基层创业;要统筹不同所有制人才队伍发展,主动为非公经济组织提供人事人才服务;要统筹产业间人才资源的合理配置,调整人才培养、引进政策,充分发挥宏观调控和市场配置资源的作用;要统筹区域人才资源开发,建立多种形式的区域人才资源开发合作机制。首都人事人才工作必须贴近经济社会发展大局,把人的发展与经济社会发展有机结合,致力于挖掘整合、开发利用各类人才资源。

第一,必须科学规划人事人才工作。规划是政府履行社会管理和公共服务

职能的重要手段,其作用在于宏观调控和正确指导发展,要通过制定、落实人才规划,实现宏观调控指导和科学规划人事人才工作的发展。要正确处理人才规划与国民经济和社会发展规划的衔接,做到符合总体规划要求,确保规划内容、目标和方向与总体规划一致;要妥善处理人才规划与其他相关部门规划的衔接,增强规划体系的有效性,共同构筑完整的规划体系,避免实施过程中的交叉和冲突;要恰当处理人才规划与年度计划目标的衔接,分解细化规划目标,适时转化成具体工作任务和措施,进一步明确责任,考量实施效果。科学规划人事人才工作,必须坚持规划实施的原则性和灵活性的统一,建立规划评估调整机制,组织开展规划实施情况的追踪评估,及时总结年度规划实施进展情况,评估规划目标实现程度,控制和改进矛盾偏差,调整和修订规划,确保规划的权威性、指导性和可操作性。

第二,必须保证人事人才工作的稳定发展。现阶段是改革开放的机遇期,也是各种矛盾的多发期。随着公民民主法制观念和维权意识的增强、各种利益诉求的增多,社会公众对于人事制度改革关注程度不断提高,人事人才工作的每一项措施、每一个举动都有可能成为关注的焦点。加强基层公务员队伍建设、深化事业单位人事制度改革、实施首都人才发展战略、落实大学生就业、健全完善人才激励机制等工作任务越来越重,触及到更加复杂的利益关系和体制机制等深层次矛盾越来越多,各种矛盾纠纷增加,问题解决难度增大。必须坚持以科学发展观统领人事人才工作,从满足首都经济社会发展的整体需求和维护首都社会政治稳定的大局出发,针对容易引发人事争议、产生社会矛盾的问题,加强调查研究、加强沟通协调,扎实抓好基层工作和基础工作,完善矛盾纠纷排查机制,进一步促进各级领导和人事干部牢固树立科学的发展观和正确的政绩观,推动政府自身职能转变和党风廉政建设,维护首都人事人才工作的稳定发展环境和良好发展秩序。

第三,必须创新人事人才工作体制机制。创新人才培养机制,改革人才培养的内容和方式方法,以培养和造就大批高层次人才、自主创新人才、文化创意人才为重点,切实加强人才队伍的学习能力、实践能力和自主创新能力建设。创新人才评价机制,坚持德才兼备原则,调整人才评价标准,切实做到把品德、知识、能力和业绩作为衡量人才的主要标准,营造人人都能成才、人人都能做贡献的社会环境,促进各类人才脱颖而出。创新人才流动机制,进一步推进政府部门所属人才中介服务机构的体制改革,消除人才市场发展的体制性障

碍,疏通各类人才的流动渠道,规范人才市场的管理行为,促进人才资源的合理配置。创新人才使用机制,坚持以公开、平等、竞争、择优原则为导向,建立科学完善的选人用人机制和竞争激励机制,充分激发人才潜能和发挥人才效益,实现人才价值的最大化。

第四,必须重视人事人才基础调研工作。调查研究是重要的基础性工作,没有调查就没有发言权,没有系统、全面的调查研究,就难以作出符合实际情况的决定,首都人事人才工作的各项决策分析,必须依托于对事实的清楚掌握这个前提。当前,人事人才工作面临诸多新情况、新问题,要想准确把握人事人才工作的发展规律和发展趋势,解决好当前和今后一个时期的重点、难点和热点问题,必须扎实做好调查研究工作。调查研究是抓好人事干部队伍建设、培育弘扬“公务员精神”的迫切需要。要把开展调查研究,加强人事人才基础调研工作作为提高人事人才工作水平、加强自身建设的重要举措。针对工作中的矛盾和问题,研究改进调研方法,拟定调研提纲,制定实施方案,明确调研目标任务、重点内容和方法步骤,提高调研的针对性和有效性,并及时针对人事人才工作的实践经验和理论成果进行总结与推介,更好地转化运用调研成果。

第五,必须提高人事人才工作的规范化、法制化水平。健全人事法制、改善法制环境是人事人才工作贯彻落实科学发展观的基本保障。要加强人事立法,完善人事人才政策法规体系。必须把握贯彻实施《公务员法》的有利时机,进一步加强人事人才立法工作,健全完善具有首都特点的、以《公务员法》为龙头的、比较完善的人事人才政策法规体系。要加强人事执法,确保各项人事政策法规的正确有效落实。按照依法治市和全面推进依法行政的各项制度要求,进一步改革人事行政执法体制,全面推行人事行政执法责任制,加快建立权责明确、行为规范、监督有效、保障有力的人事行政执法体制。要加强人事普法,提高人事人才工作依法行政的能力和水平。进一步健全完善学法用法制度,组织开展形式多样的普法教育活动,落实普法规划,不断提高各级人事干部法律素养和提高依法行政的能力、水平。要加强监督检查,规范人事政策法规的执行、规范人事行政行为,切实推进依法行政。不断完善监督制约、责任追究等有效机制,建立健全依法行政评议考核制度,规范行政行为,全面推进人事人才工作的法制化进程。

前言

由政府人事行政部门以蓝皮书的形式汇集发布一年来的人事人才工作科研和调研成果、理论文章、新出台的规章政策和人才开发目录等有用资料,集中体现了蓝皮书的权威性、代表性。蓝皮书对于推动人才科学研究和人才工作实践的有机结合十分有益,北京市人事局已连续两年推出蓝皮书,其显现出的推动人事人才工作理论创新,牢固树立科学的发展观、人才观和促进我市人事人才工作全面协调可持续发展的成效,得到了广泛认可,进一步确立了其在同类出版物中的品牌地位。一是蓝皮书的社会反响越来越大,作为一个有效载体和平台较好地起到宣传我市人才事业发展的作用;二是蓝皮书汇集了大量有用资料,对于研究人事人才工作发展问题、做好实际工作的帮助直接有效,具有明显的工具书作用;三是蓝皮书从一个特定的侧面反映出一定历史阶段我市人事人才工作的发展面貌,起到了见证发展的作用;四是蓝皮书作为一种交流材料,得到了人事系统和相关部门的一致好评,发挥着推进成果交流转化的作用。

《2005年北京人才发展蓝皮书》是北京市人事局在总结和吸取前两本蓝皮书成功经验的基础上,精心策划,严格把关,连续整理汇编的第三本蓝皮书,力求主题突出、制作精美、立意新颖、品位较高,是推陈出新的又一部有关人事人才工作发展的理论专著、实用文集和特定报告。该本蓝皮书篇目划分合理,分为行动指南篇、理论探索篇、调查研究篇、政策法规篇和附录;内容丰富充实,充分体现了我市人事人才工作在理论和实践方面的新发展、新经验、新体会、新政策。其功能特点明显:一是具有较高的理论前瞻性,课题研究报告和专题论文的专业水平较高、理论观点较新,是对人事人才工作热点、难点、重点问题的积极探索;二是具有较强的时效性,及时体现了首都人事人才工作的发展动态及对重大问题的关注;三是具有良好的政策导向性,本书汇集了最新出台发布的人才政策法规及人才开发目录等资料,有效发挥了引导工作发展的积极

作用;四是具有较好的实用性,向社会各界传递了大量人事人才工作的相关信息,体现出调节人才供求的实用价值。此外,本书所收录的课题研究报告、所引用的数据资料都是通过广泛深入调查获得的,表现出了扎实的基础性工作。《2005年北京人才发展蓝皮书》是推进理论联系实际和促进首都人事人才事业发展的有效形式,更进一步地凸显了理论研究、调查研究为决策参考服务。我们希望并相信该本蓝皮书,对于我们站在新的历史高度,开阔视野,做好“十一五”开局之年及今后的各项工作,稳步推进首都人事人才工作的全面协调可持续发展,必定能够起到积极的促进作用。

蓝皮书的顺利出版得到了有关领导和部门的大力支持和密切配合,也得到了中国青年出版社的积极协作和有效帮助,在此一并致谢。由于时间仓促和水平有限,对于书中的疏漏和不当之处,敬请批评指正。

北京市人事局
二〇〇六年五月

行动指南篇	001
《中华人民共和国公务员法》	003
在北京市人事人才工作会议上的讲话	020
加强公务员队伍建设,优化首都人才发展环境,努力 开创首都人事人才工作新局面	030
理论探索篇	045
北京市“十一五”时期人才事业发展规划的研究	047
生产要素按贡献参与分配的实现形式	106
——北京市事业单位高层管理人员薪酬激励体系研究	
中年高级专业技术人才健康调查课题研究报告	158
为首都构建和谐社会营造良好的人才发展环境	224
从构建和谐社会角度思考事业单位改革中的若干问题	228
浅谈首都人事人才工作的和谐发展	242
调查研究篇	249
北京市人才政策社会认知和执行情况的调查报告	251
北京市专业技术人才兼职问题的调查研究	266
北京经济社会发展对未来三年高校毕业生需求情况调查分析	276
海外留学人员来京创业、工作现状的调查	284
关于德国、瑞士公务员法规制度建设的考察报告	291
关于法国公务员培训制度建设的考察报告	300
政策法规篇	307
关于引导和鼓励高校毕业生面向基层就业的实施意见	309
关于引导和鼓励高校毕业生到农村基层就业创业实现 村村有大学生目标的实施方案	314
贯彻落实《关于引导和鼓励高校毕业生面向基层就业的 实施意见》分工方案	318
北京市人民政府办公厅转发市人事局、市财政局关于北京市 吸引高级人才奖励管理规定的通知	323
北京市吸引高级人才奖励管理规定实施办法	326
北京市事业单位工作人员考核试办法	332

附录1

2005年度北京高新技术产业重点发展领域人才开发目录	336
----------------------------------	-----

附录2

2005年度北京现代制造业重点发展领域人才开发目录	341
---------------------------------	-----

附录3

北京市人才市场中介服务机构名录(北京市人事局批准)	346
---------------------------------	-----

CONTENTS

Chapter I : Action Guide

Civil Servant Law of the People's Republic of China (003)

The Speech by Deputy Mayor Zhai Hongxiang at Beijing's Personnel and Talent Conference in 2005 (020)

Strengthen Teams of Civil Servant, Optimize Capital Environment for Talent Development, and Strive for New Development in Beijing's Personnel and Talent Work (030)

Chapter II : Theory Exploration

The Study of the 11th Five-year Plan on Beijing's Talent Undertaking Development (047)

Realization Forms of Production Factors in Distribution According to Contribution ——Study on Incentive Compensation System for Senior Management Personnel in Beijing Public Institutions (106)

Research Report on Health Survey of Middle-aged Senior Professionals (158)

Create Sound Talent Development Environment for a Harmonious Society in Beijing (224)

Consider Some Issues in the Reform of Public Institutions from the Perspective of Building a Harmonious Society (228)

The Analysis of Harmonious Development of Beijing's Personnel and Talent Work (242)

Chapter III : Research

Investigation Report on Social Cognition and Implementation of Beijing's

Talent Policy (251)

Survey Research on Professionals Having Part-time Jobs in Beijing (266)

Survey on the Demand for University Graduates in the Coming Three Years Following Beijing's Economic and Social Development (276)

Survey on the Present Status of Overseas Returnees Starting Business or Being Employed in Beijing (284)

Report on Civil Servant Law System Construction in Germany and Switzerland (291)

Report on French Civil Servant Training System Construction (300)

Chapter IV: Policy & Regulation

Implementation Proposal on Guiding and Encouraging University Graduates to Work at Grassroots Level (309)

Implementation Plan on Guiding and Encouraging University Graduates to Work in Rural Area, Equipping every Village with University Students (314)

Plan of the Division of the Work on *Implementation Proposal on Guiding and Encouraging University Graduates to Work at Grassroots Level* (318)

Circular of the General Office of the People's Government of Beijing Municipality on Transmitting the Decision on the Administration of Beijing's Incentives to Attract Talents, Issuing by Beijing Municipal Bureau of Personnel and Beijing Municipal Bureau of Finance (323)

Circular on Printing and Issuing *Implementation Measures of the Decision on the Administration of Beijing's Incentives to Attract Talents* (326)

Interim Measures of Employees Evaluation in Beijing Public Institutions (332)

Appendix I

Catalog of Talent Development in the Priority Fields in Beijing High-tech Industries in 2005 (336)

Appendix II

Catalog of Talent Development in the Priority Fields in Beijing Modern Manufacturing Industry in 2005 (341)

Appendix III

Announcement of Beijing Municipal Bureau of Personnel on Annual Evaluation of *The License for Intermediary Services in Beijing Talent Market in 2005* (346)

2005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。