

XINSHIJIGANBURENSHIGONGZUOSHOUCE

新世纪 干部人事 工作手册



● 主编：胡光伟 刘景山

人民日报出版社

新世纪 干部人事

XINSHIJIGANBURENSHIGONGZUOSHOUCE

工作手册



● 顾问：程连昌 杨建生

胡振民 袁贵仁

● 主编：胡光伟 刘景山

人民日报出版社

图书在版编目(CIP)数据

新世纪干部人事工作手册/胡光伟,刘景山主编.

—北京:人民日报出版社,2006.3

ISBN 7-80208-338-9

I.新…

II.①胡…②刘…

III.干部-人事管理-中国-手册

IV.D630.3-62

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2006)第 015549 号

书 名:新世纪干部人事工作手册

主 编:胡光伟 刘景山

责任编辑:银 河

责任校对:李玉芬

封面设计:潘岱予

出版发行:人民日报出版社

社 址:北京金台西路2号

邮政编码:100733

发行热线:(010)85833031 65369529

经 销:新华书店

印 刷:北京天正元印务有限公司

开 本:787×1092 1/16

字 数:1480千字

印 张:87

印 数:3000册

印 次:2006年3月第1版 2006年3月第1次印刷

书 号:ISBN 7-80208-338-9/Z·009

定 价:298.00元

《新世纪干部人事工作手册》

编委会

顾问:程连昌 中华人民共和国人事部原常务副部长,
全国政协第八、九届常委
杨建生 中共中央组织部原部务委员、全国党建研究会顾问
胡振民 中国文学艺术界联合会党组书记、中共中央宣传部
原副部长、中央文明办主任

袁贵仁 中华人民共和国教育部副部长
主 编:胡光伟 先进时代文化研究院院长
刘景山 人民日报出版社社长

编 委(以姓氏笔画为序):

于 江	孔耕红	王广泉	王怀岳	王笑南	许国安	张占弄
张兆本	李文惠	杨小平	杨春光	陈仕其	周先木	尚廷华
郑国君	段汝官	胡占坤	胡建华	赵冶钧	徐 松	黄正富
董庆民	董国勋	覃郁华	谢计来	韩清榕		

策 划:杨忠诚 陆文豪

编写人员(以姓氏笔画为序):

丁振生	马文瑛	马有为	王 平	王 达	王立敏	刘 维
刘玉平	李 韬	李良彬	李建国	吴锡锋	张 莉	张 峰
张文斌	陆文豪	陈 扬	杨忠诚	唐海洲	禄 林	廖大元

序 言

国以人立,业以人兴!小康大业,人才为本!

人才资源是第一资源。无论是国家之间、政党之间还是企业之间的竞争,最根本的都是人才的竞争。人才问题是关系党和国家事业发展的关键问题。我们党和国家历来十分重视人才工作。进入新世纪新阶段,党中央、国务院认真分析国际国内形势,以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导,全面贯彻落实科学发展观,提出实施人才强国战略;2005年10月11日,十六届五中全会通过的《中共中央关于制定国民经济和社会发展第十一个五年规划的建议》进一步提出:“加快推进人才强国战略”。2006年1月9日,胡锦涛同志在全国科学技术大会上的讲话指出,“要坚持贯彻尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的方针,全面实施人才强国战略,牢固树立人才资源是第一资源的观念”。2006年3月十届全国人大四次会议批准的《国民经济和社会发展第十一个五年规划纲要》明确提出,实施科教兴国和人才强国战略,促进人口大国向人力资本强国转变。要建设高素质党政领导人才队伍,培养造就一批富有创新意识和能力、适应经济全球化要求的企业家,重点培养造就一批科技领导人才、学科带头人和战略科学家。实施高技能人才培养工程,加强农村实用人才培养。深化干部人事制度改革,健全以品德、能力和业绩为重点的人才评价、选拔任用和激励保障机制。这确立了新的历史条件下人才工作的基本思路和宏观布局。

干部人事制度改革是政治体制改革和社会主义政治文明建设的重要内容,是建设高素质干部队伍的重要保证。2000年6月,党中央批准印发了《深化干部人事制度改革纲要》,标志着干部人事制度改革进入了全面规划、整体推进的新阶段。2002年7月修订颁布了《党政领导干部选拔任用工作条例》,标志着干部人事工作制度化建设取得重大进展;民主推荐、民主测评、民主评

议、任前公示、考察预告、差额考察等扩大民主的改革措施普遍推行,公开选拔、竞争上岗、干部交流等力度加大,干部选拔任用工作的民主化、科学化水平明显提高;干部选拔任用的监督得到加强;坚持相互协调、整体推进,国有企业和事业单位人事制度改革迈出较大步伐。2003年12月26日,中共中央、国务院发布了《关于进一步加强人才工作的决定》。《决定》从党和国家事业发展全局的战略高度,科学总结了新中国成立以来,特别是改革开放以来人才工作的成绩和经验,明确提出了新世纪新阶段人才工作的指导方针、目标任务和政策措施,是大力实施人才强国战略,建设宏大的高素质人才队伍的纲领性文件。2004年4月8日中共中央办公厅印发了《公开选拔党政领导干部工作暂行规定》等五个法规文件。2005年4月27日,十届全国人大常委会第十五次会议审议通过了《中华人民共和国公务员法》。《公务员法》是我国50多年来干部人事管理方面第一部总章程性质的法律,它以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导,坚持党管干部原则,依据宪法,结合干部人事制度建设的实践,以法律的形式明确了公务员管理方面的一系列重大问题。2005年10月11日,十六届五中全会进一步指出:“加快推进人才强国战略。树立人才资源是第一资源的观念,坚持党管人才原则。加强人力资源能力建设,实施人才培养工程,加强党政人才、企业经营管理人才和专业技术人才三支队伍建设,抓紧培养专业化高技能人才和农村实用人才。着力培养学科带头人,积极吸引海外高层次人才。继续深化干部人事制度改革,健全以品德、能力和业绩为重点的人才评价、选拔任用和激励保障机制,注重在实践中锻炼培养人才。各级政府和企事业单位要加大人力资源开发的投入,推进市场配置人才资源,规范人才市场管理,营造人才辈出、人尽其才的社会氛围。”这既是我们党坚持人才强国战略的一贯主张,又是我国“十一五”时期全面落实科学发展观,切实提高自主创新能力和发展质量,以应对全球性的科学技术革命挑战的必然要求。改革开放和现代化建设的宏伟事业需要人才,呼唤人才,造就人才,同时为各类人才脱颖而出、施展才华提供了广阔舞台。

以《党政领导干部选拔任用工作条例》和《公务员法》的颁布为标志,干部人事工作制度化建设取得重大成果:扩大民主的改革措施普遍推行,干部选拔任用工作的民主化程度明显提高;公开选拔、竞争上岗已经成为干部选拔任用

的重要方式,对于形成公开、平等、竞争、择优的用人机制起到了积极的推动作用;党政领导干部选拔任用工作的监督不断加强,对于遏制用人上的不正之风起到了积极作用;符合市场规律和企事业单位自身特点的人事制度逐步建立。干部人事制度改革在实践中积累了丰富的经验。概括起来主要有:必须坚持邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导,牢固树立和认真落实科学发展观以及科学人才观、正确政绩观,始终坚持干部人事制度改革的方向;必须坚持组织路线为政治路线服务,服从服务于党和国家的工作大局;与政治体制改革目标相一致,与经济体制改革相适应;必须紧紧围绕提高党的执政能力这条主线,全面贯彻干部队伍“四化”方针和德才兼备、注重实绩、群众公认原则,努力建设一支善于治国理政的高素质干部队伍;必须遵循干部工作和干部人事制度改革的客观规律,正确处理坚持党管干部原则、扩大民主和依法办事三者之间的关系,以科学化、民主化、制度化为目标,积极稳妥、健康有序地推进改革;必须解放思想、实事求是、与时俱进,坚持继承优良传统和改革创新相结合,实现由局部改革、单项突破逐步转向综合配套、整体推进,从而不断提高改革的成效和水平;必须以制度建设为根本,一手抓制度创新,一手抓贯彻落实,并注意在实践中不断检验和完善各项制度和改革措施。

治国兴邦,人才为急;执政兴国,惟在得人!拥有人才才能拥有未来。全面构建社会主义和谐社会和全面建设小康社会的伟大实践呼唤人才,决胜“十一五”关键在人才。在新世纪新阶段,从整体上不断推进干部人事制度改革的思路是:以“三个代表”重要思想为指导,认真贯彻十六大和十六届三中、四中、五中全会精神,全面贯彻落实科学发展观,着眼于提高党的执政能力,以建立健全选拔任用和管理监督机制为重点,以科学化、民主化和制度化为目标,建立和完善发现、培养、选拔、使用、考核、监督等各个环节的有效机制和科学方法,根据党政机关、企业和事业单位的不同特点,坚持“三支队伍”一起抓,使各项改革配套进行,整体联动,相互协调,努力形成广纳群贤、人尽其才、能上能下、充满活力的用人机制。

第一,以建立健全选拔任用和监督管理机制为重点,深化党政领导干部制度改革。一是继续扩大领导干部选拔任用工作中的民主,认真落实党员群众的“四权”,积极探索扩大民主的新办法,研究解决选举工作中遇到的问题,改

革和完善党政领导干部选举制度。二是针对不同类型、不同层次领导干部的岗位特点,研究建立体现科学发展观和正确政绩观的实绩考核评价标准和机制。三是进一步理顺干部管理体制,根据权责统一的原则,研究制定有关方面干部双重管理规定。四是健全干部正常退出机制,大力推进干部能下能出,积极探索实行党政领导职务任期制。五是建立和完善干部选拔任用工作监督机制,认真贯彻落实《中国共产党党内监督条例(试行)》和《党政领导干部选拔任用工作监督检查办法(试行)》,完善对领导干部和干部选拔任用工作的监督约束机制,探索建立干部选拔任用工作责任追究制度,严肃查处干部选拔任用工作中的违纪违法行为,有效地防范干部工作中的不正之风和腐败现象。

第二,以完善公务员制度为重点,推进机关干部人事制度改革。推进党政机关干部人事制度改革的一个重要目标,就是实现对党政机关干部的依法管理和依法监督。要抓紧公务员法配套法规的研究起草工作,细化各项具体管理制度,争取用4至5年的时间,基本建立起适应完善社会主义市场经济体制的需要、协调配套的公务员法规体系。与此同时,要研究突破机关干部人事管理的一些重点难点问题。比如,抓紧制定出台职务与职级相结合的制度等。

第三,以创新企业领导人员的选拔任用和激励约束机制为重点,积极推进国有企业人事制度改革。适应深化企业改革、建立现代企业制度的需要,进一步理顺出资人与企业董事会、企业董事会与经理层之间的委托代理关系,逐步实现产权代表与经理层分层管理。要研究制定不同于党政干部的企业经营管理者选拔任用办法,通过组织推荐、公开招聘、竞争上岗、民主选举、市场中介机构推荐等多种方式选拔企业经营管理者。创新企业领导人员的激励约束机制,研究制定能够客观反映经营业绩和经营管理能力的考核评价标准,构建对企业经营管理者的监督约束体系。

第四,以推行聘用制和岗位管理制度为重点,加快事业单位人事制度改革步伐。要加大推行聘用制的工作力度,逐步实现聘用制度的规范化、正常化。健全岗位管理制度。积极推进事业单位收入分配制度改革,探索和推进社会保障制度改革。要消除人才流动的体制障碍,培育和发展人才市场,发挥市场在人才资源配置中的基础性作用,促进人才的优化配置。

组织人事部门是党委、政府主管干部人事工作的综合职能部门,在推进干

部人事制度改革中负有重要职责,一定要增强政治责任感和历史使命感,坚定地站在改革的前列,牢牢掌握干部人事制度改革的主动权。要加强调查研究,全面掌握本地区、本部门、本单位干部人事制度改革的情况,及时准确地为党委(党组)在干部人事制度改革方面的决策提供有关依据、意见和建议,当好参谋和助手。要加强从整体上不断推进干部人事制度改革的宏观指导,既要坚决贯彻中央的部署和要求,抓好已有各项制度和规定的落实,又要不断研究新情况,解决新问题,总结新经验。对改革中一些亟待解决的热点、难点问题,要组织力量,抓好试点,潜心研究,力求突破。要切实履行统筹安排、牵头抓总的职责,注意调动各方面的积极性,与有关部门密切配合,形成推动干部人事制度改革的合力。从整体上不断推进干部人事制度改革,必须持续有效地在全体组工干部中开展以公道正派为主要内容的“树组工干部形象”集中教育活动,大力加强组工干部队伍建设,使公道正派的理念深深扎根在每一个组工干部的心中,体现在组织人事部门的各项工作中,以“对己清正、对人公正、对内严格、对外平等”的实际行动,进一步树立起组织人事干部的良好形象,用好的作风推进干部人事制度改革。

干部人事制度改革,属于政治体制改革的范畴,是一项系统工程,具有复杂性和艰巨性。做好新世纪新阶段干部人事工作,要高举马克思列宁主义、毛泽东思想、邓小平理论和“三个代表”重要思想伟大旗帜,坚持党的基本理论、基本路线、基本纲领、基本经验,全面贯彻落实科学发展观,振奋精神,扎实工作,锐意进取,开拓创新,为实现“加快推进人才强国战略”而努力奋斗!

本书以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导,按照党的十六大和十六届三中、四中、五中全会精神,全面贯彻落实科学发展观,根据现行最新的干部人事法律法规和政策的规定,以辞书的形式全面系统论述新时期干部人事工作的理论与实践。本书的出版对组织人事干部做好工作,相信会有一定的帮助。

编 者

总 目 录

序 言.....	(1)
干部人事工作基础理论.....	(1)
干部人事工作指导思想.....	(23)
实施人才强国战略.....	(83)
深化干部人事制度改革.....	(225)
党政领导干部选拔任用.....	(261)
公务员管理.....	(524)
事业单位人事管理.....	(715)
国有企业经营管理人才队伍建设与管理.....	(767)
专业技术人才队伍建设与管理.....	(823)
毕业分配、干部调配、军转安置、人才流动 及人才市场管理.....	(951)
机构编制管理.....	(1044)
工资福利保险.....	(1181)
离休退休管理.....	(1228)
干部人事信访、争议处理	(1250)
干部人事档案管理与文书处理.....	(1285)

目 录

干部人事工作基础理论

人才是关系党和国家事业

发展的关键..... (1)

干部..... (2)

人事制度..... (2)

干部人事管理..... (2)

干部人事管理的指导方针..... (3)

革命化..... (3)

年轻化..... (3)

知识化..... (4)

专业化..... (4)

干部人事管理机制..... (4)

干部人事更新机制..... (5)

干部人事激励机制..... (5)

干部人事监控机制..... (6)

人力资源..... (7)

公共部门..... (7)

公共部门人力资源..... (8)

人力资源管理与开发..... (9)

公共部门人力资源管理与开发..... (9)

公共部门人力资源管理与

开发职能..... (10)

公共部门人力资源管理与

开发原则..... (11)

统一管理与开发原则..... (11)

选贤任能原则..... (12)

职责权利相对应原则..... (13)

激励竞争原则..... (13)

整体效益原则..... (14)

民主法治原则..... (15)

公共部门人力资源管理与

开发的价值取向..... (16)

服务取向..... (16)

效率取向..... (18)

权利与责任相统一取向..... (19)

公正取向..... (20)

干部人事工作指导思想

新时期新阶段干部人事工作的

指导思想..... (23)

马列主义人才理论..... (23)

人是生产力构成的决定因素的

理论..... (24)

人的全面发展理论..... (24)

劳动价值理论..... (25)

毛泽东人才思想..... (26)

毛泽东人才思想的形成..... (26)

- 毛泽东人才思想的特点 (28)
- 干部就是决定因素 (29)
- 要大力培养造就无产阶级革命
事业接班人 (30)
- 建立宏大的无产阶级
人才队伍 (30)
- 坚持德才兼备、又红又专的标准 (31)
- 坚持任人唯贤、反对任人唯亲 (32)
- 要善于发现、培养、使用、识别和
爱护人才 (32)
- 确立知识分子的战略地位和作用 ... (33)
- 邓小平人才理论 (36)
- 邓小平人才理论的形成 (36)
- 邓小平人才理论的特点 (38)
- 要尊重知识、尊重人才 (40)
- 要提高整个中华民族的科学
文化水平 (40)
- 树立正确的人才评价标准 (41)
- 在全社会形成尊重知识、
尊重人才的风气 (41)
- 创造有利于人才成长的
环境和条件 (42)
- 建立科学化的人才管理机制 (42)
- 坚持选贤任能、德才兼备的
用人原则 (43)
- 建立健全科学的选人用人机制 (43)
- 要选拔培养社会主义事业接班人 ... (44)
- 加大对人才教育培训力度 (45)
- 江泽民人才思想 (47)
- 江泽民人才思想的形成 (47)
- 江泽民人才思想产生的背景 (48)
- 人才资源是第一资源 (50)
- 努力促进人的全面发展 (51)
- 建设三支队伍, 组建宏大的
人才大军 (53)
- 培养人才、吸引人才和用好人才 (56)
- 科教兴国, 人才培养,
基础在教育 (57)
- 人才资源配置要适应
经济结构的调整 (59)
- 建立有利于人才辈出的
有效机制和体制 (60)
- 科学的人才观 (62)
- 科学人才观的特征 (63)
- 树立科学人才观的重大意义 (64)
- 树立人才资源是第一资源的观念 ... (65)
- 树立人人都可以成才的观念 (66)
- 树立以人为本的观念 (67)
- 全面贯彻“四个尊重”的方针 (68)
- 以科学发展观统领干部人事工作 ... (69)
- 加快推进人才强国战略 (70)
- 加快推进人才强国战略的目标 (71)
- 加快推进人才强国战略的
主要措施 (72)
- 坚持党管人才原则 (74)
- 党管人才原则的科学内涵 (77)
- 贯彻党管人才原则的重要环节 (78)
- 坚持党管人才原则的基本要求 (79)
- 坚持党管人才原则的关键 (81)

实施人才强国战略

- 实施人才强国战略是党和国家
一项重大而紧迫的任务 (83)
- 决胜“十一五”关键在人才 (84)
- 人才 (85)

人才的特点	(86)	人才工作必须体现最广大人民	
人才的本质属性	(87)	群众的根本利益	(109)
人才科学	(88)	把促进发展作为人才工作的	
人才管理学	(88)	根本出发点	(110)
人才的价值	(89)	树立科学的人才观	(111)
人才的社会价值	(90)	加强人才资源能力建设	(112)
人才的自我价值	(90)	坚持三支人才队伍建设一起抓	(113)
人才价值的实现	(90)	推进人才结构调整	(115)
人才价值的评价	(91)	人才结构	(116)
人才战略	(92)	人才的个体结构	(117)
人才强国战略的提出	(93)	人才的群体结构	(117)
人才强国战略孕育阶段	(93)	人才的社会结构	(118)
人才强国战略提出阶段	(94)	创新人才工作机制和优化环境	(118)
人才强国战略发展阶段	(95)	人才体制	(120)
“十五”期间人才强国战略		以能力建设为核心,加强	
实施成效显著	(96)	人才培养工作	(121)
《关于进一步加强人才工作		人才资源能力建设重点	(122)
的决定》	(97)	制定人才资源能力建设标准	(123)
人才强国战略的科学内涵	(97)	改革人才教育培训机制	(124)
实施人才强国战略的重大意义	(99)	加强思想政治教育,促进各类	
人才强国战略的根本内容	(100)	人才全面发展	(125)
人才强国战略的制度保证	(101)	坚持“三个面向”的方针	(125)
人才强国战略的有力手段	(102)	坚持“两个服务”的宗旨	(126)
人才强国战略的基本途经	(103)	促进教育事业全面、协调、	
实施人才强国战略的基本要求	(103)	可持续发展	(127)
实施人才强国战略的指导思想	(104)	构建终身教育体系,促进学习型	
用“三个代表”重要思想统领		社会的形成	(129)
人才工作	(106)	加强各类人才的培训和	
人才工作必须体现先进		继续教育工作	(130)
生产力的发展要求	(107)	制定科学规范的质量评估和监督	
人才工作必须体现先进文化的		办法,提高教育培训成效	(131)
前进方向	(108)	坚持改革创新,努力形成科学的	

- 人才评价和使用机制…………… (132)
- 人才评价…………… (133)
- 人才评价科学化…………… (134)
- 人才评价科学化的基本途径…………… (134)
- 人才评价工作成效…………… (136)
- 人才评价工作的总体要求…………… (136)
- 党政人才的评价重在群众认可…………… (137)
- 注重群众公认,坚持群众路线…………… (138)
- 注重工作实绩,树立正确
的政绩观…………… (139)
- 完善党政人才考核评价体系和
评价制度…………… (139)
- 企业经营管理人才的评价重在
市场和出资人认可…………… (140)
- 建立企业经营管理
人才评价机制…………… (141)
- 完善企业经营管理
人才评价方式…………… (142)
- 改进国有资产出资人对国有企业
经营管理者的考核评价…………… (142)
- 专业技术人才的评价重在
社会和业内认可…………… (143)
- 以打破专业技术职务终身制为重点,
深化职称制度改革…………… (143)
- 开展以岗位为基础、社会化的
专业技术人才评价工作…………… (144)
- 全面推行专业技术
职业资格制度…………… (145)
- 建立充满生机与活力的
人才使用机制…………… (146)
- 人才的使用…………… (146)
- 人才使用的一般程序…………… (147)
- 人才使用的原则…………… (149)
- 人才群体的配置…………… (150)
- 科学的人才使用机制的核心…………… (152)
- 不断深化党政干部选拔
任用制度改革…………… (152)
- 扩大民主、加强监督…………… (153)
- 完善选任制,改进委任制,
规范考任制,推行聘任制…………… (154)
- 改进公开选拔、竞争上岗制度…………… (154)
- 加大选拔任用优秀年轻干部
的力度…………… (155)
- 建立和完善干部退出机制…………… (155)
- 改革和完善企业经营管理
任用制度…………… (156)
- 推进企业经营者市场化、
职业化…………… (156)
- 改革和完善企业经营管理
人员的选拔任用方式…………… (157)
- 改革和完善企业经营者任期制
和任期目标责任制…………… (158)
- 扩大选拔任用企业经营
管理人员的视野和渠道…………… (159)
- 深化事业单位人事制度改革…………… (159)
- 全面推行聘用制度…………… (160)
- 全面推行岗位管理制度…………… (161)
- 统筹兼顾,分类指导…………… (161)
- 建立和完善人才市场体系,
促进人才合理流动…………… (162)
- 建立和完善人才市场机制…………… (163)
- 创新人才市场管理体制…………… (164)
- 加强人才市场监管和调控…………… (164)
- 提高人才市场服务水平…………… (166)

以鼓励劳动和创造为根本目的,	努力建设有利于专家发挥
加大对人才的有效	作用的制度和环境…………… (187)
激励和保障…………… (166)	加强和改进人才安全工作…………… (188)
完善分配激励机制的总体目标…………… (167)	加强和改进国家重要人才
完善分配激励机制的总体思路…………… (168)	安全措施…………… (189)
建立职务与职级相结合的	大力吸引留学和海外人才…………… (190)
公务员工资分配制度…………… (168)	制定和实施留学人才回归计划…………… (191)
推进事业单位分配制度改革…………… (169)	完善政策,创新机制,推动留学
推进企业薪酬制度改革…………… (170)	回国工作整体性发展…………… (193)
建立产权激励机制…………… (171)	大力吸引和聘用海外高级人才…………… (194)
建立规范有效的人才奖励制度…………… (172)	制定和实施国家引进海外
建立健全人才保障制度…………… (173)	人才规划…………… (195)
切实加强高层次人才队伍建设…………… (174)	营造引进海外高层次人才
高层次人才…………… (176)	良好环境…………… (197)
高层次人才的重要地位…………… (176)	推进人才资源整体开发,
高层次人才队伍的重要作用…………… (178)	实现人才工作协调发展…………… (198)
高层次人才队伍建设的	人才资源开发…………… (200)
总体要求…………… (178)	人才资源整体性开发…………… (201)
加强党政领导人才队伍建设…………… (180)	促进人才工作全面协调发展是经济
培养高素质领导人才,	社会全面协调发展的
不断创新工作机制和环境…………… (180)	客观要求…………… (201)
加强对党政领导人才的	进一步做好西部和民族地区
培训培养…………… (181)	人才工作…………… (202)
培养造就优秀的企业家…………… (183)	重视振兴东北地区等
努力提高企业家的战略开发能力和	老工业基地的人才工作…………… (204)
现代化经营管理水平…………… (183)	“东三省”与“长三角”合作开发
创造有利于优秀企业家	人才资源…………… (205)
成长的环境…………… (184)	加强中部崛起人才建设…………… (206)
创新优秀企业家的培养机制…………… (185)	努力促进不同所有制之间
加强各领域高级专家队伍建设…………… (186)	人才工作的协调发展…………… (206)
以提高创新能力和弘扬	非公有制经济组织和社会组织
科学精神为核心…………… (187)	人才工作的主要任务…………… (208)

努力促进城乡之间人才工作的

- 协调发展····· (209)
- 大力加强高技能人才队伍建设····· (210)
- 大力抓好青年人才队伍建设····· (212)
- 人才宏观调控····· (213)
- 人才宏观调控的具体内容····· (214)
- 人才宏观调控的政策····· (215)
- 人才布局结构调整····· (215)
- 人才宏观调控的手段····· (216)
- 人才规划····· (216)
- 人才规划原则····· (216)
- 人才规划环节····· (217)
- 人才规划的设计····· (217)
- 人才规划的制定····· (218)
- 人才规划的实施····· (218)
- 人才规划的控制····· (219)
- 人才规划的修订····· (219)
- 人才资源的调查····· (219)
- 人才信息收集方案····· (219)
- 人才信息的处理····· (220)
- 人才调查的基本方法····· (220)
- 人才指标体系····· (221)
- 人才发展指标系统····· (221)
- 人才工作与生活指标系统····· (222)
- 人才环境指标系统····· (223)
- 人才现状分析····· (223)
- 人才预测····· (224)

深化干部人事制度改革

促进干部人事人才工作

- 全面协调发展····· (225)

新时期干部人事工作的

- 主要任务····· (225)
- 继续健全完善公务员制度····· (226)
- 加快推进事业单位
 - 人事制度改革····· (227)
- 加强以高层次人才为重点的
 - 专业技术人才队伍建设····· (227)
- 进一步推动机关和事业单位
 - 工资制度改革····· (228)
- 推进人才流动与人才市场建设····· (229)
- 做好军队转业干部安置工作····· (230)
- 做好“十一五”人才规划和
 - 人才统计工作····· (230)
- 进一步深化干部人事制度改革····· (230)
- 干部人事制度改革的历史进程····· (232)
- 实现干部新老交替阶段····· (232)
- 改革干部管理体制,实行分类
 - 管理阶段····· (233)
- 党政领导干部选拔任用等
 - 制度改革阶段····· (234)
- 全面规划、整体推进阶段····· (235)
- 干部人事制度改革的基本经验····· (236)
- 深化干部人事制度改革的
 - 重要意义····· (238)
- 深化干部人事制度改革的目标····· (240)
- 深化干部人事制度改革的
 - 指导方针和原则····· (241)
- 深化干部人事制度改革的
 - 着眼点····· (241)
- 不断推进干部人事制度改革的
 - 总体思路和主要任务····· (244)
- 不断推进干部人事制度改革的

注意事项·····	(245)	增强党政领导干部意识·····	(270)
党政干部制度改革·····	(247)	党政领导干部选拔任用	
国有企业人事制度改革·····	(250)	发展历程·····	(271)
事业单位人事制度改革·····	(251)	《党政领导干部选拔任用	
加强干部人事管理体制建设·····	(252)	工作条例》·····	(274)
新时期组织人事部门建设要求·····	(253)	全面贯彻实施《干部任用条例》·····	(276)
国家人事部职责·····	(253)	实施《干部任用条例》注意事项·····	(277)
省区市人事部门机构		党政领导干部选拔任用	
设置及职责·····	(255)	“5+1”文件·····	(278)
县级人事部门机构设置及职责·····	(257)	选拔任用党政领导干部	
加强组织人事干部		的组织机构·····	(280)
队伍能力建设·····	(258)	干部选拔任用工作中的	
“树组工干部形象”·····	(259)	职责要求·····	(281)
建立全国组织系统统一		加强组织人事部门的自身建设·····	(283)
专用举报电话·····	(260)	按照“三个代表”要求选用干部·····	(284)
		党政领导干部选拔	
		任用基本原则·····	(286)
		坚持党管干部原则·····	(287)
		党管干部原则的内涵·····	(287)
		坚持党管干部原则的要求·····	(288)
		坚持党管干部原则的注意事项·····	(289)
		坚持任人唯贤、德才兼备原则·····	(289)
		任人唯贤、德才兼备原则的要求·····	(290)
		坚持群众公认、注重实绩原则·····	(291)
		坚持公开、平等、竞争、	
		择优原则·····	(292)
		坚持民主集中制原则·····	(294)
		坚持依法办事原则·····	(295)
		选拔任用党政领导干部	
		的总体要求·····	(297)
		领导班子整体建设·····	(297)
		加强领导干部队伍的能力建设·····	(299)
党政领导干部选拔任用			
加强党政领导干部选拔			
任用工作·····	(261)		
党政领导干部·····	(262)		
党政领导干部的个性特点·····	(262)		
党政领导干部基本素质·····	(263)		
高深的思想政治素质·····	(264)		
高尚的道德修养和特殊的			
人格魅力·····	(265)		
丰富的科学文化知识·····	(266)		
严谨求实的科学精神·····	(267)		
成熟的组织领导能力·····	(267)		
良好透彻的心理行为·····	(269)		
敏锐完善的思维素质·····	(269)		
健康强壮的身体素质·····	(270)		