

THE FRONTIERS OF CHINESE TALENTS No.2

中国人才前沿

No.2

THE FRONTIERS OF CHINESE TALENTS No.2

主 编/潘晨光

副主编/李晓琳

娄 伟

吴振宇



社会科学文献出版社
SOCIAL SCIENCES ACADEMIC PRESS (CHINA)

THE FRONTIERS
OF CHINESE
TALENTS No.2

中国人才前沿 No.2

主 编/潘晨光

副主编/李晓琳

娄 伟

吴振宇



社会科学文献出版社
SOCIAL SCIENCES ACADEMIC PRESS (CHINA)

图书在版编目 (CIP) 数据

中国人才前沿 (No. 2) / 潘晨光主编. — 北京: 社会科学文献出版社, 2006. 7

ISBN 7 - 80230 - 204 - 8

I. 中... II. 潘... III. 人才研究—中国 IV. C964.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2006) 第 068147 号

中国人才前沿 (No.2)

主 编 / 潘晨光
副 主 编 / 李晓琳 娄 伟 吴振宇

出 版 人 / 谢寿光
出 版 者 / 社会科学文献出版社
地 址 / 北京市东城区先晓胡同 10 号
邮政编码 / 100005
网 址 / <http://www.ssap.com.cn>
网站支持 / (010) 65269967
责任部门 / 财经与管理图书事业部 (010) 65286768
电子信箱 / caijingbu@ssap.cn
策划编辑 / 周 丽
责任编辑 / 吴连生
责任印制 / 同 非

总 经 销 / 社会科学文献出版社发行部
(010) 65139961 65139963
经 销 / 各地书店
读者服务 / 市场部 (010) 65285539
法律顾问 / 北京建元律师事务所
排 版 / 北京中文天地文化艺术有限公司
印 刷 / 北京季蜂印刷有限公司

开 本 / 787 × 1092 毫米 1/16 开
印 张 / 26.75
字 数 / 441 千字
版 次 / 2006 年 7 月第 1 版
印 次 / 2006 年 7 月第 1 次印刷

书 号 / ISBN 7 - 80230 - 204 - 8/F · 037
定 价 / 53.00 元

本书如有破损、缺页、装订错误,
请与本社市场部联系更换



版权所有 翻印必究

内 容 提 要

“加强自主创新、建设创新型国家”是当前我国工作的一个重点，在建设创新型国家的过程中，人才、特别是创新型人才是根本。要加强创新型人才队伍的建设，需要从政治、经济、社会、文化等多个方面着手，其中，人才人事制度的改革与创新是一项重要内容。

在我国人才队伍的建设过程中，我国传统人才人事制度发挥过巨大的作用，但随着时代的进步，社会经济的发展，传统人才人事制度日益不能满足现实的需要，许多方面的改革势在必行。要改革创新现有人才人事制度，就面临很多现实的难点，解决这些问题既需要在实践中积极探索，也需要加强理论研究。

《中国人才前沿 No. 2》是《中国人才前沿》系列的第二本，该系列图书主要针对当前我国人才人事以及人力资源开发过程中存在的热点问题进行研究。本书在充分借鉴第一册成功经验的基础上，又进行了创新，不仅增加了新的板块，而且对选题及内容也提出了更多更高的要求，力求尽可能深入地为读者服务，为我国人才队伍建设服务，为我国建设创新型国家的目标服务。

本书主要包括以下内容：

第一部分主要从多个角度分析我国人才人事政策。《我国事业单位聘用制改革分析》一文系统分析了我国事业单位从“聘任制”到“聘用制”的改革历程；《我国科技人才创新能力的政策激励》一文则全面分析了我国激励科技人才创新能力的政策措施。该部分还深入分析了中国留学人才的政策取向、我国人事调配实践与政策变迁、中国青年人才队伍及其政策体系，以及跨国公司人才政策等内容。

第二部分主要分析一些行业的人才队伍建设状况。主要包括律师业人才队伍、林业人才队伍、军事采购人才队伍、国际航运中心人才队伍、卫

生人才队伍，以及研究国际问题的人才等。

第三部分是对当前热点问题的研究。既有如何合理设置我国高等教育资源、创新教育体系等人才培养方面的内容，又有创新型人才的社会承认机制、国家研发投入对人才影响等方面的内容，同时，也对我国人力资本的区域分布差异等人力资本方面的问题进行了研究。

第四部分主要是依据调研进行的研究。《区域人才调查问卷分析报告》一文依据对北京市朝阳区进行的问卷调查，深入分析了朝阳区人才队伍建设状况；《公务员工作压力研究及应对建议》一文采用 OSI—2 压力量表，对北京市西城区的 266 名不同级别的公务员进行调查，研究公务员群体所面临的工作压力及他们如何应对压力。

第五部分是资料性的内容。《中华人民共和国人才工作简史》一文系统介绍了从 1949 ~ 2004 年，我国人才队伍的发展状况；《中国人才研究状况分析》则系统介绍了我国人才学的发展历程及研究现状。

由于时间紧、任务重，加之编者水平有限，书中难免有疏漏之处，敬请广大读者及相关专家学者批评指正。

编 者

2006 年 4 月 22 日

目 录

内容提要	1
------------	---

第一部分

我国事业单位聘用制改革分析	潘晨光 / 3
我国科技人才创新能力的政策激励	娄 伟 李 萌 / 24
中国出国留学政策的沿革与培养和吸引留学人才的 政策取向	苗丹国 杨晓京 / 46
我国人事调配实践与政策变迁	李晓琳 / 68
中国青年人才队伍及其政策体系分析	袁 媛 / 82
跨国公司人才政策研究	崔 娜 张跃文 / 104

第二部分

我国律师业的现状与发展	黄文俊 / 119
我国林业人才状况分析	王翠槐 李世旭 / 140
军事采购人才研究	祝尔坚 / 173
中国的国际问题研究：一种人才的视角	王 军 / 189
WTO 海运贸易协议与上海航运物流人才问题报告	钱立武 赵 渤 / 213
我国卫生人才建设与医疗卫生事业发展	刘爱华 吴振宇 / 228

第三部分

大学前移

- 合理配置我国高等教育资源 潘晨光 方 虹 / 243
- 创新型人才的社会承认机制研究 杨敬东 / 253
- 人才、经济与生活环境协调发展指数评价模型 方 惠 / 262
- 试析我国创新教育体系 李海鹏 / 269
- 我国当前企业间人才流动问题研究 黄凌翔 / 288
- 我国人力资本的区域分布差异研究 李 萌 张佑林 / 302

第四部分

区域人才调查问卷分析报告

- 以北京市朝阳区为例
- 余仲华 张桂林 龚巨明 岳玲军 / 329
- 公务员工作压力研究及应对建议
- 宋 荣 许铭桂 谷向东 陈丽娜 / 351

第五部分

- 中华人民共和国人才工作简史 (1949 ~ 2004) 李成武 / 371
- 中国人才研究状况分析 娄 伟 李 茂 / 407

第一 部分

中国人才前沿 (No.2)

我国事业单位聘用制改革分析

潘晨光

一 事业单位聘用制的提出

1. 事业单位的概念

事业单位的内涵是不断完善的。1955年7月，在全国人大常委会《关于1954年国家结算和1955年国家预算的报告》中，我国从经费使用的角度首次使用了事业单位的概念。事业单位主要指：受国家机关领导、不实行经济核算的部门或单位。所需经费由国库支出，如学校、医院、研究所等。

在1963年7月22日发布的《国务院关于编制管理的暂行办法》中，把教育、卫生等事业单位表述为：为国家创造或改善生产条件，促进社会福利，满足人民文化、教育、卫生等需要，其经费由国家事业费开支的单位。

在1984年召开的全国编制工作会议上，在《关于国务院各部门直属事业单位编制管理试行（讨论稿）》中，事业单位表述为：凡是为国家创造或改善生产条件，从事为国民经济、人民文化生活、社会福利等项活动服务，不是以为国家积累资金为直接目的的单位，可定为事业单位，使用事业单位编制。

1998年10月25日，国务院发布施行《事业单位登记管理暂行条例》，标志着我国有了专门的行政法规，对事业单位进行规范。该行政法规第二条规定：“本条例所称事业单位，是指国家为了社会公益目的，由国家机关举办或者其他组织利用国有资产举办的，从事教育、科技、文化、卫生等活动的社会服务组织。”

我国全部事业单位有 130 多万个, 其中独立核算事业单位 95.2 万个。纳入政府事业单位编制的人员近 3000 万人, 各项事业经费支出占国家财政支出的 30% 以上。^① 全国事业机构中, 全额拨款单位、差额拨款单位、自收自支单位的比例, 分别是 65%、15%、20%。按实有人数计算, 在全额拨款事业机构中工作的人员占总数的 60%, 在差额拨款和自收自支事业机构中的人员, 分别占 21% 和 19%。^②

事业机构大体有 25 种行业类别, 包括教育、科研、勘察设计、勘探、文化、卫生、体育、新闻出版、农林牧水、交通、气象、地震、海洋、环保、测绘、信息咨询、标准计量、知识产权、进出口商检、物资仓储、城市公用、社会福利、经济监督、机关后勤及其他。

这些事业单位可以被分为以下三类: 一是直接承担政府行政职能、为政府服务的事业单位, 主要从事的是监管、资质认证、质检、鉴证及机关后勤服务等类的活动; 二是承担公共事业发展职能、为社会服务的事业单位, 主要从事的是科教文卫等社会事业和与公共基础设施建设、公用事业服务相关的活动; 三是承担着中介沟通职能、为市场和企业服务的事业单位, 主要从事的是咨询、协调一类的活动。

“事业单位”主要有三个特征:

第一, 资源由政府配置, 通过行政系统的编制和计划来管理。中央和各级地方政府的各个部门, 采用命令、指示、规定、条例等行政手段统管其所属的各类事业单位。每一项事业的举办发展都限定在政府的意志之内, 其规模、任务、目标、用人、领导任免、机构、职位、运作、考核、裁撤, 统由其直接归属的行政上级主管部门负责。与之相应, 每一个事业单位都有一个行政级别, 参照行政级别执行相应的管理办法, 享受相应的政府待遇。

第二, 经费由国家供给, 事业单位依附在其所在行政层次的政府财政上面。国家财政统一供给各项事业经费, 是中国事业单位的一个基本特征。中国的科学技术、教育、文化、卫生、体育等事业部门和事业单位所需的一切事业经费, 全部由国家财政统包供给。例如, 学校的基建费、设备费、图书资料费、教职工工资、留学生经费、学生助学金、奖学金、军

① 范恒山主编《事业单位改革: 国际经验与中国探索》, 中国财政经济出版社, 2004, 第 15 页。

② 范恒山:《关于中国事业单位改革几个重要问题的思考》,《中国经贸导刊》2004 年 12 期。

训费、实习费、业务费、公费医疗经费、招生费、毕业生调遣费及其他各项经费，统由财政供给。国家不仅为事业单位提供一切事业经费的来源，而且为事业单位制定了统一的事业财务制度，包括事业单位经费预算收支科目，事业单位预算级别，事业单位开展事业活动中有关事业经费的领拨、缴销、运用、管理、监督等具体规定，以及各种名目繁多的经费开支范围、开支标准等。

第三，事业单位运作的公益性。事业单位不直接从事物质产品生产，属于非物质生产部门，从这一个特性出发，事业单位的运作被定性为“社会活动”。由政府管理、由财政提供经费，要求其为社会提供服务。事业单位所追求的主要是社会效益。

在国外，类似于中国事业单位的一些组织或机构，要么与政府相比称之为非政府组织 NGO，要么与企业相比称之为非盈利机构 NPO。而我国事业单位的情况比较复杂，不同行业、不同层次的事业单位存在着性质模糊、职能混杂、分布广泛、涉域交叉、利益关系复杂、责任边界不清等特点，导致我国学者对事业单位的性质众说纷纭，莫衷一是，还没有比较科学的分类办法。从实际运作看，其性质也极为复杂：有的享受着事业单位的待遇，却完全从事着与政府部门一样的行政管理活动，拥有比一般政府部门大得多的行政权力；有的挂着事业单位的牌子，却直接从事着如企业一样的经营活动；有些并非法定承担政府职能的事业单位，却实际上拥有由主管部门直接或间接转移过来的行政职能；有些单位全部或者大部分受国家财政资金供养，却仍然变相地从事着收费性经营活动等。

有关专业人士认为，事业单位存在的空间主要应该是与公共事业、公益服务、社会救济、慈善救助，以及政府和企业间服务相关的一系列领域。具体来说，今后它的主要组织形态应该包括三类：第一类主要是从事社会服务和公用事业服务的机构；第二类主要是从事推进社会保障、社会救济、与慈善事业发展相关活动的服务机构；第三类主要是从事政府和企业之间沟通协调服务的机构。相应地，它们分别承担着的职能是：推进公共产品的生产和公共服务的提供，不断满足社会日益增长的公共消费需求；推动扶贫济困事业的发展，促进全社会成员的共同富裕与和谐相处；通过沟通协调，促进政府目标和企业行为之间的对接，帮助它们最大限度地满足政府和企业自身的需求。^①

^① 《把握非盈利边界避免职能的异化》，《中国经济导报》1057期。

2. 事业单位用人制度改革的发展历程

长期以来, 事业单位用人一直采用的是“聘任制”, 事业单位工作人员和政府官员一样被统称为“国家干部”, 受到“体制”的保护, 享受养老、医疗等保障, 不同程度地存在着“捧铁饭碗”、“吃大锅饭”现象, 人员能进不能出、能上不能下。同时, 由于国家统得过多, 部门管得过死, 事业单位缺乏应有的用人自主权, 导致人员结构不合理、缺乏竞争激励机制。这种计划体制下形成的管理方式已不适应市场经济体制的需要, 给国家财政带来巨大负担, 制约着事业单位的发展。改革事业单位的用人制度, 实行聘用制势在必行。按照“脱钩、分类、放权、搞活”的要求, 搞好事业人事制度改革, 对建设高素质、社会化的专业技术人员队伍, 推动经济发展和社会全面进步都具有十分重要的意义。

中共十四大以后, 全国各地事业单位人事制度改革试点就已蓬勃开展。为了推进这项改革, 人事部曾于 1995 年、1998 年先后召开两次工作会议进行了专门的部署。

2000 年以来, 中组部、人事部, 分别与科技部、教育部、卫生部等部门, 就科研、大中专院校、卫生部门等事业单位的人事制度改革问题下达了分类改革的指导意见。人事部和中组部联合下发了《关于加快推进事业单位人事制度改革的意见》。

2001 年, 国务院办公厅转发了人事部《关于在事业单位试行人员聘用制度的意见》, 中组部和人事部出台了《关于加快推进事业单位人事制度改革的意见》, 标志着我国的事业单位人事制度改革方案渐趋成熟。

2002 年 7 月, 国务院办公厅转发了人事部《关于在事业单位实行人员聘用制度的意见》, 同时, 人事部在全国专业技术人员会议上提出了事业单位聘用制度改革的时间表, 由此, 我国事业单位人事制度改革在全国范围内进入普遍展开的新阶段。

2003 年出台的《中共中央、国务院关于进一步加强对人才工作的决定》(2003-12-26) 指出, 对事业单位人员, 要“结合事业单位体制改革和人事制度改革, 逐步建立符合各种类型事业单位特点、体现岗位绩效和分级分类管理的事业单位薪酬制度。”

到 2004 年底, 全国 31 个省区市约有 45 万个事业单位推行了聘用制度, 有 1300 万人签订了聘用合同, 约占总数的 45%。^①

^① 人事部部长张柏林在全国人事厅局长会议上的讲话, 2004 年 12 月 17 日。

2005 年,人事部研究起草了《关于进一步深化事业单位人事制度改革的意见》,明确了事业单位人事制度改革的目标、任务、思路和措施。并印发了《事业单位公开招聘人员暂行规定》;出台聘用合同文本(范本),加强了对签订聘用合同的指导;扩大试点联系点,总结了试点单位经验。根据中央分类推进事业单位改革的总体部署,各地各部门加大事业单位人事制度改革力度,完善配套政策,加快了聘用制度的推行。到 2005 年年底,全国已有 44% 的事业单位实行了人员聘用制度、51% 的人员签订了聘用合同。

2006 年 2 月 9 日,人事部发布实施《事业单位公开招聘人员暂行规定》,文件规定,从 2006 年起,事业单位新进人员,除国家政策性安置、按干部人事管理权限由上级任命及涉密岗位等确需使用其他方法选拔任用人员外,都要实行公开招聘。

2006 年,人事部将按照“统筹规划、突出重点、完善政策、分类推进、分步实施、确保稳定”的工作思路,继续扎实推进。进一步完善《关于进一步深化事业单位人事制度改革的意见》,选择适当时机出台。

2006 年,人事部将在原有职称系列和已建职业资格证书制度的基础上,着手研究编制科学的、符合专业技术人员职业发展需要的职称框架,并做好工程师制度改革研究、扩大中小学教师职务评聘结合试点、建立职业水平评价制度试点等工作,为分类改革探索路子。

3. 事业单位聘用制改革的实质

事业单位聘用制改革的核心是用“聘用制”取代“聘任制”。聘任制是事业单位内部具体工作岗位的管理制度,是相对委任制而言的。聘用制是以合同的形式确定事业单位与职工基本人事关系的一种用人制度,通过签订聘用合同,确定单位与个人的聘用关系,明确并履行双方责任、权利、义务。事业单位传统的用人制度是职工一旦被调入或分配到其单位,就终身成为该单位的职工,聘用制改革的实质就是要将传统的用人制度改革成为契约式的用人制度。在事业单位人事制度改革中,对某一职工既要通过聘用制确定基本人事关系,又要通过聘任明确具体岗位职务。

二 事业单位聘用制度的政策分析

1. 聘用制实施前的有关政策

在推出有针对性的事业单位人事制度改革政策以前,国家有关部门也

先后出台了一些相关政策, 尽管这些政策不是专门针对事业单位改革的政策, 但可以看作是事业单位聘用制改革的前奏, 为以后的事业单位改革做了制度上及心理上的准备。

(1) 《关于实行专业技术职务聘任制度的规定》

1985 年底, 中央职称评定工作领导小组办公室提出改革职称评定制度, 实行专业技术职务聘任制度的设想。1986 年 2 月, 国务院正式发布的《关于实行专业技术职务聘任制度的规定》。该文件明确规定了专业技术职务聘任制度的基本内容。主要包括: 任职基本条件、各级专业技术职务结构比例及工资额、专业技术职务评审委员会、聘任和任命、行政人员与专业技术人员相互兼任职务的问题、已获得职称人员的安排、待聘人员的安排和待遇、离休、退休问题等。

(2) 《全民所有制事业单位专业技术人员和管理人员辞职暂行规定》

为了完善全民所有制事业单位的人事管理制度, 促进人才合理流动, 充分发挥人才的作用, 1990 年, 人事部印发了《全民所有制事业单位专业技术人员和管理人员辞职暂行规定》(人调发〔1990〕19 号), 该文件适用于全民所有制事业单位的专业技术人员和管理人员。

该文件提出, “全民所有制事业单位的专业技术人员和管理人员都可以提出辞职”, 但辞职应遵循下列原则: 有利于人才的分布与国民经济发展的需要相适应; 有利于更好地发挥人才作用; 鼓励和支持人才到边远地区、贫困地区、少数民族地区、工农业生产第一线及其他国家最需要的地区、行业和部门工作。

文件同时规定, 有下列情况之一的人员, 其辞职必须经过批准: 国家和省、市(地区)重点科研项目的主要负责人和业务骨干, 辞职后对工作可能造成损失的; 在边远地区、少数民族地区工作的; 从事特殊行业、特殊工种的; 从事国家机密工作, 或曾从事国家机密工作, 在规定的保密期内的; 经司法或行政机关决定或批准, 正在接受审查、尚未结案的; 法律、法规、规章规定的其他情况。

为了保证事业单位人才的正当辞职权利, 该文件还规定: “有关单位应支持人才合理流动。对有意刁难、打击申请辞职人员者, 应给予严肃处理。”该文件对于推动人才的合理流动, 有效配置人力资源, 起到了很好的作用。

(3) 《全民所有制事业单位辞退专业技术人员和管理人员暂行规定》

为完善全民所有制事业单位的人事管理制度, 保障单位用人自主权,

优化人员结构,1992年,人事部又印发了《全民所有制事业单位辞退专业技术人员和管理人员暂行规定》的通知(人调发〔1992〕18号)。

该文件指出:“辞退专业技术人员和管理人员是单位的一项权利,是指因法定事由,经法定程序单位主动解除与专业技术人员和管理人员之间的关系”。

文件规定,对有下列情况之一,经教育无效的专业技术人员和管理人员,单位可以辞退:连续两年岗位考核不能完成工作任务,又不服从组织另行安排或重新安排后在一年之内仍不能完成工作任务的;单位进行撤并或缩减编制需要减员,本人拒绝组织安排的;单位转移工作地点,本人无正当理由不愿随迁的;无正当理由连续旷工时间超过十五天,或一年内累计旷工时间超过三十天的;损害单位经济权益,造成严重后果以及严重违背职业道德,给单位造成极坏影响的;无理取闹、打架斗殴、恐吓威胁单位领导,严重影响工作秩序和社会秩序的;贪污、盗窃、赌博、营私舞弊,情节严重但不够刑事处分的;违犯工作规定或操作规程,发生责任事故,造成严重经济损失的;犯有其他严重错误的。

为保证职工权益,文件同时规定,专业技术人员和管理人员在下列情况下,单位不得辞退:因公负伤、致残,丧失劳动能力的;妇女在孕期、产假及哺乳期内的;享受休假待遇的人员在休假期间的;患绝症、精神病及本专业职业病的;符合国家规定其他条件的。

(4)《事业单位工作人员考核暂行规定》

为了正确评价事业单位工作人员的德才表现和工作实绩,激励督促事业单位工作人员认真履行职责,并为其晋升、聘任、奖惩、培训、辞退以及调整工资待遇提供依据,1995年,人事部印发了《事业单位工作人员考核暂行规定》的通知(人核培发〔1995〕153号)。

考核的内容包括德、能、勤、绩四个方面,重点考核工作实绩。德,主要考核政治、思想表现和职业道德表现;能,主要考核业务技术水平、管理能力的运用发挥,业务技术提高、知识更新情况;勤,主要考核工作态度、勤奋敬业精神和遵守劳动纪律情况;绩,主要考核履行职责情况,完成工作任务的数量、质量、效率,取得成果的水平以及社会效益和经济效益。

考核结果分为优秀、合格、不合格三个等次。对德、能、勤、绩表现较差,在年度考核中难以确定等次的人员,可先予以告诫,期限为三个月至六个月。告诫期满有明显改进的,可定为合格等次;仍表现不好的,定

为不合格等次。

事业单位工作人员在年度考核中被确定为不合格等次的,按照下列规定处理:当年考核被确定为不合格等次的,不发年终奖金,并予以批评教育;连续两年考核被确定为不合格等次的,根据不同情况,可予以降职、调整工作、低聘或解聘;连续两年考核被确定为不合格等次,又不服从组织安排或重新安排后年度考核仍不合格的,予以辞退。

2. 2000年后出台的有关政策

(1)《关于加快推进事业单位人事制度改革的意见》

改革开放以后,各地区、各部门积极推进事业单位人事制度改革,在实行多种形式的选人用人制度、深化职称改革、促进人才流动、搞活工资分配等方面进行了积极探索,积累了有益的经验,但从总体上看,事业单位人事制度改革的进程,与社会主义市场经济体制和各项事业发展还不适应,主要表现在:符合各类事业单位特点的人事管理制度还没有完全建立起来,有效的竞争激励机制和自我约束机制还很不健全,能上能下、能进能出的用人机制还没有形成。

为改变这种状况,2000年7月,中组部和人事部出台了《关于加快推进事业单位人事制度改革的意见》(人发〔2000〕78号),这标志着我国的事业单位人事制度改革方案渐趋成熟。

文件提出了事业单位人事制度改革的目标任务:建立政事职责分开、单位自主用人、人员自主择业、政府依法管理、配套措施完善的分类管理体制;建立一套适合科、教、文、卫等各类事业单位特点,符合专业技术人员、管理人员和工勤人员各自岗位要求的具体管理制度;形成一个人员能进能出、职务能上能下、待遇能升能降、优秀人才能够脱颖而出、充满生机与活力的用人机制,实现事业单位人事管理的法制化、科学化。

根据文件,事业单位人事制度改革的基本思路是:按照“脱钩、分类、放权、搞活”的路子,改变用管理党政机关工作人员的办法管理事业单位人员的做法,逐步取消事业单位的行政级别,不再按行政级别确定事业单位人员的待遇;根据社会职能、经费来源的不同和岗位工作性质的不同,建立符合不同类型事业单位特点和不同岗位特点的人事制度,实行分类管理;在合理划分政府和事业单位职责权限的基础上,进一步扩大事业单位的人事管理自主权,建立健全事业单位用人的自我约束机制;贯彻公开、平等、竞争、择优的原则,引入竞争激励机制,通过建立和推行聘用制度,搞活工资分配制度,建立充满生机活力的用人机制。通过制度创