

人事工作文件汇编

2004

长春市人事局

全国人事厅局长会议和 全省人事编制工作会议精神传达提纲

(2003年2月28日)

一、全国人事厅局长会议精神

全国人事厅局长会议于2003年12月21日至22日在北京举行。会议的主要任务是:学习贯彻党的十六大、十六届三中全会及全国人才工作会议精神,研究确定今后一个时期人事工作改革发展思路,交流工作经验,部署2004年工作。

党中央、国务院对这次会议十分重视,要求各省、自治区、直辖市政府分管人事工作的负责同志参加会议。国务委员兼国务院秘书长华建敏出席会议并讲话。

华建敏要求各级政府认真学习、深入贯彻全国人才工作会议精神,充分认识加强人才工作的重要性和紧迫性,增强责任感和使命感,努力做好政府人事工作,更好地适应完善社会主义市场经济体制和实施人才强国战略的要求。

华建敏指出,人事工作要坚持以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导,深刻领会全国人才工作会议精神,坚持党管人才的原则,以人为本,大力实施人才强国战略,通过深化人事制度改革,建立健全科学的人才使用机制、人才激励机制、人才评价机制和人才流动机制。要健全和完善国家公务员制度,大力推进事业单位人事制度改革;要完善和规范国家公务员工资制度,推进事业单位分配等制度改革;要建设高素质公务员队伍,以高层次人才为重点,加强专业技术人才队伍建设;要培育和发展人才市场,促进人才优化配置。

华建敏强调,各级政府要加强组织领导,把实施人才强国战略作为政府的一项重要任务,纳入经济社会发展的规划,通盘考虑,统筹谋划。要立足当前,着眼长远,根据促进经济社会全面、协调、可持续发展和人的全面发展的需求,制定专门的人才发展规划,并采取有力措施加以落实。

会议听取并讨论了人事部部长张柏林作的题为《认真贯彻全国人才工作会议精神,努力开创人事工作新局面》的工作报告,修改了《2004年人事工作要

点》，交流了人事工作经验。戴光前副部长作了会议总结讲话。

张柏林在报告中对 2003 年全国人事工作取得的成绩作了简要回顾。他说,2003 年是人事工作历史上十分重要的一年。以胡锦涛同志为总书记的新一届中央领导集体,高度重视人才队伍建设,多次召开会议研究部署人才工作,给了我们巨大鼓舞。各级人事部门坚持以“三个代表”重要思想统领人事工作,认真贯彻党的十六大精神,落实“十五”人才规划,努力完成 2003 年全国人事厅局长会议确定的任务,各项工作取得了新进展。一是积极为抗击“非典”服务。二是加强公务员制度和队伍建设。三是加大以高层次人才为重点的专业技术人才队伍建设力度。四是加快事业单位人事制度改革步伐。五是稳步推进机关、事业单位工资的调整与改革。六是加强人才市场体系建设。此外,还妥善安置了 4.2 万名军队转业干部,会同有关部门努力做好企业军转干部的解困工作。

张柏林在报告中强调,要深刻领会全国人才工作会议精神,认清人事工作的新形势新任务。他说,刚刚结束的全国人才工作会议,是建国以来以中央名义召开的第一次全国性的人才工作会议。胡锦涛、温家宝、曾庆红等中央领导同志在会上的重要讲话,全面阐述了中央关于实施人才强国战略的指导方针、目标任务和总体要求,是党的十六大以后新一届中央领导集体对做好新世纪新阶段人才工作作出的重要部署,是指导我国人才工作的纲领性文献。会议讨论的关于进一步加强人才工作的决定,是党中央、国务院第一次专门就加强人才工作作出的重大决策。这次会议的召开,标志着人才工作进入了一个整体推进的新阶段,具有重要的里程碑意义。这次全国人才工作会议,对于我们认清形势、把握大局,做好人事工作,具有十分重要的指导意义。我们一定要认真学习、深刻领会,贯彻落实好会议精神。

张柏林在谈到如何贯彻落实全国人才工作会议精神时指出,把实施人才强国战略、为全面建设小康社会提供人才保证和智力支持作为人事工作的根本任务;把促进经济社会发展和人的全面发展作为人事工作的根本出发点;按照科学人才观的要求,大力推进整体性人才资源开发;以改革创新为动力,加快建立与社会主义市场经济体制相适应的人事管理制度;坚持党管人才原则,发挥人事部门职能作用,把人事工作推向一个新阶段。

张柏林指出,认真落实全国人才工作会议精神,推进人事工作在创新中发展。当前和今后一个时期人事工作的主要任务是:以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导,认真贯彻党的十六大、十六届三中全会及全国人才工作会议精神,大力实施人才强国战略,坚持党管人才原则,坚持以人为本,加强公务员

制度建设和队伍建设,加强以高层次人才为重点的专业技术人才队伍建设,推进事业单位人事制度改革,深化机关、事业单位工资制度改革,研究探索职称制度改革,健全完善人才市场体系,促进各项人事工作协调发展,为全面建设小康社会提供人才保证。重点要做好以下五个方面的工作:

(一)完善公务员制度,建设高素质公务员队伍

一是推动公务员法尽快出台,健全公务员法规体系。做好公务员法颁布和实施的准备工作,起草公务员范围、职务职级设置、录用、工资等配套法规。

二是认真解决管理中的突出问题,创新完善公务员管理制度。完善考核制度,研究业绩考核办法,建立服务对象评议公务员工作的制度。严格考试录用制度,重点对县乡两级机关违规进入问题集中进行一次清理。推进分类管理,研究建立职务与职级相结合的制度,研究部分职位实行聘任制的规定,探索急需、紧缺专门人才到机关工作的管理办法。推进机关专业技术职务任职资格制度试点工作,研究制定担任专业技术职务公务员的管理办法。加强公务员队伍管理,完善竞争上岗制度,制定调任规定,健全辞职制度,严禁公务员经商、办企业。拟定公务员行为规范实施细则,推行新录用公务员上岗宣誓制度。

三是以能力建设为核心,大规模开展公务员培训。细化培训标准,加强培训基地建设,强化培训激励约束机制,优化培训内容,抓好公务员学习能力、实践能力,特别是创新能力的培养。做好选派公务员出国培训工作,研究起草《公务员出国培训条例》。建立终身学习机制,完善带薪学习制度。组织开展公务员行政许可法学习培训。

四是增强服务意识,加强作风建设。树立为民执政思想,努力做人民满意的公务员。开展“一站式”服务,发展电子政务,促进公共服务社会化、网络化。推行政府承诺制度、政务公开制度、首问责任制度,克服行政不作为和行政乱作为的现象。五是研究拟定国家奖励和惩戒制度,建立科学的人才表彰奖励体系。完善奖励和惩戒制度。研究起草《荣誉称号条例》。制定公务员行政处分规定,建立行政过错责任追究制度。开展第六届“人民满意的公务员”评选表彰活动和全国劳动模范评选表彰筹备工作。

(二)完善人才培养选拔机制,建设以高层次人才为重点的专业技术人才队伍

一是健全完善制度,大力培养选拔高层次人才。改进和完善政府特殊津贴、有突出贡献中青年专家、新世纪百千万人才工程和博士后制度,形成竞争开放、动态管理的培养选拔制度体系。试行学术休假制度和首席科学家制度,健

全专家决策咨询制度,发挥老专家、老教授的作用。

二是大力发展继续教育,提高各级各类专业技术人才的素质。制定《专业技术人员继续教育条例》,加快继续教育社会化、产业化进程。制定继续教育大纲,指导各行各业搞好继续教育工作。办好各类人才高级研修班,加强农村实用人才和高技能人才的培训。加强双边、多边人才培训与交流。

三是营造良好环境,大力吸引留学和海外的人才与智力。研究完善留学人员回国工作和为国服务的有关政策措施,制定和实施留学人才回归计划,完善留学人才的评价认定、创业园管理、项目资助等制度。加强留学人员工作信息化建设。

(三)积极推进事业单位人事制度改革,研究探索职称制度改革

一是加快推进事业单位人事制度改革。研究起草事业单位人事管理条例,制定岗位管理、公开招聘、未聘人员安置等方面的配套法规。全面推进事业单位试行人员聘用制工作。继续分行业推进人事制度改革,加快新闻出版行业的改革。加强分类指导,确定事业单位人事制度改革试点单位或联系点,探索积累改革经验。

二是研究探索职称制度改革,积极推进职业资格制度建设。研究制定深化职称制度改革的指导意见。实行资格考试、考核和同行评议相结合的多种评价方法。改进完善聘任制度,打破专业技术职务终身制,落实单位用人自主权。推行职业资格证书制度,重点抓好涉及国家和人民生命财产安全的职业资格准入。制定《专业技术人员执业资格管理条例》。开展执业资格的国际互认。

(四)深化工资制度改革,逐步建立符合机关事业单位特点的工资分配制度

一是研究改革公务员工资制度。研究拟定深化公务员工资制度改革方案,建立起综合体现工作职责、能力、业绩、年功等因素,职务与职级相结合的公务员工资制度。建立科学合理的工资水平决定机制和正常增长机制。

二是规范政策外津贴补贴,研究建立地区附加津贴制度。会同有关部门研究提出清理规范政策外津补贴的具体意见和建立地区附加津贴制度的方案,完善艰苦边远地区津贴制度。

三是推进事业单位工资分配制度改革。研究拟定符合事业单位特点、体现岗位绩效、分级分类管理的事业单位薪酬制度。研究拟定事业单位工资分配制度改革方案。制定专业技术人员兼职兼薪管理办法。

四是改革完善福利保障制度。推进机关、事业单位社会保障制度改革,会同有关部门建立机关、企业、事业单位人才流动中的社会保险衔接办法。做好

公务员退休管理工作,完善离退休人员待遇政策。

(五)健全市场机制,强化服务功能,建设完善的人才市场体系

一是健全人才市场运行机制。健全和完善人才流动机制、人才市场价格调节机制和市场竞争机制,实现人才资源合理配置。

二是加强人才市场监管与调控。加强人才市场法制建设,制定人才市场管理条例、人事争议仲裁条例。开展人才市场执法检查,规范人才市场秩序。抓紧建立人才队伍动态变化预测预警机制,确保国家人才安全。

三是推进人才市场管理体制创新。推进政府所属人才服务机构的体制改革,做到管办分离、政事分开。

四是完善人才市场服务功能。以市场需求为导向,积极开发人事代理、人才测评、人才派遣、薪酬设计、人才选聘等服务项目。大力发展网上人才市场。积极参与国际人才市场竞争。做好高校毕业生就业的服务工作。

(六)统筹兼顾,促进人事工作协调发展

一是制定落实人才规划,促进人才队伍与经济社会协调发展。抓好“十五”人才规划的实施。研究制定“十一五”人才发展规划。改进人才统计标准,完善人事人才统计制度。

二是积极推进西部地区和东北等老工业基地人才开发,促进区域人才协调发展。坚持市场配置和政策引导相结合,帮助西部地区和东北等老工业基地培养引进人才,做好公务员对口培训、专家对口支援工作。办好面向西部各类专业技术人才的高研班和少数民族科技骨干特培班。会同有关部门制定东北等老工业基地人才开发规划,研究制定盘活当地人才的政策措施,促进东北地区人才开发一体化。

三是加大农村人才资源开发力度,促进城乡人才协调发展。健全完善农村人才培养、评价和激励等政策措施。实施县乡村实用人才工程。完善鼓励各类人才投身农业、农村建设的政策措施。建立农村人才资源信息库。

四是搞好为非公经济组织人才服务,促进多种所有制单位人才协调发展。要把人事服务工作拓展到非公经济组织和社会组织。在公共资源运用和使用上对非公经济组织平等开放。五是抓好人事立法、执法和普法工作,实现法制建设与改革工作协调发展。要加快人事立法步伐。要抓好行政许可法的学习贯彻。要深入开展人事普法。要建立人事执法检查制度。

张柏林最后强调,贯彻落实全国人才工作会议精神,努力完成各项任务,必须进一步加强人事干部队伍建设,努力把人事部门建设成为政治强、作风正、工

作出色的部门。他要求,各级人事部门要加强学习,坚持用“三个代表”重要思想武装头脑、指导实践、推动工作;要与时俱进,开拓创新。对社会经济发展和人民群众需要的人事人才服务新项目,要勇于突破传统管理框框,努力开发。对制度转轨中的矛盾,坚持用改革的思路和方法来妥善解决,正确处理好改革、发展、稳定的关系;要以人为本,大力开展人事干部培训,提高素质;要转变作风,强化服务。增强服务观念,提高服务效率和质量;要深入实际,调查研究;要严格管理,廉洁从政。

二、全省人事编制工作会议精神

全省人事编制工作会议于2004年2月18日在长春举行。会议的主要任务是:深入贯彻全国人才工作会议、全国人事厅局长会议和省委八届四次、五次全会精神,总结工作,交流经验,安排部署今年全省人事编制工作任务。省委常委、常务副省长王儒林亲自到会并作重要讲话。

王儒林强调,各级人事编制部门要深入领会全国人才工作会议精神,充分认识人才工作在振兴吉林老工业基地中的极端重要性,切实增强做好新形势下人才工作的责任感和紧迫感,不断加大工作力度,为吉林老工业基地的振兴和全面建设小康社会宏伟目标的实现提供人才保障。

王儒林指出,不断创新人才工作,切实为振兴吉林老工业基地提供人才保证和智力支持,要着力解决五个问题。一是要着力解决树立依靠人才实现老工业基地振兴的思想观念问题。要把人才工作的位置前移,要创新人才工作思路,要改革人才的调控方式,要拓宽人才工作的领域。二是要着力解决建设一支适应老工业基地建设需要的公务员队伍问题。要突出制度创新,增强公务员队伍的生机和活力;要强化能力训练,优化公务员队伍的结构,提升公务员的素质;要结合贯彻落实《行政许可法》,推进政府管理方式的创新。三是要着力解决营造促进各类人才创业的良好环境问题。要鼓励和支持人才创业,要提升全省人才队伍的创业能力,要大力吸引海外留学人员来我省创业,要对创业人才采取宽容态度。四是要着力解决机制、体制的改革问题。要组织实施政府机构改革,要稳步推进事业单位改革,要积极推进人才资源配置方式改革。五是要着力解决投资主体多元化的人才保障机制问题。要引导和鼓励用人单位、社会组织、个人加大对人才开发的投入,形成以市场为导向,政府、用人单位、社会、个人“四位一体”的人才开发投入的新机制。

王儒林要求,要加强组织领导,狠抓工作落实。要坚持党管人才原则,形成齐抓共管的局面;要大力弘扬求真务实精神,大兴求真务实之风;要加强人事编

制部门自身建设,为党委政府当好参谋助手;要进一步强化工作目标责任制,确保人才工作取得实效。

会议听取并讨论了省人事厅厅长吴文昌在会上作的题为《深入学习贯彻全国人才工作会议精神,积极做好新时期的人事编制工作,为振兴吉林老工业基地提供人事人才保障》的工作报告,修改了《全省人事编制工作 2004 年工作要点》。

吴文昌在报告中对 2003 年全省人事编制工作取得的成绩作了简要回顾。一是公务员制度不断健全,公务员队伍建设全面推进。二是以高层次人才为重点,专业技术人才队伍建设取得新成效。三是坚持积极稳妥、试点先行原则,全面展开事业单位改革试点工作。四是行政管理体制改革不断深化,机构编制管理切实加强。五是圆满完成军转安置工作任务和初步建立企业军转干部解困工作长效机制。六是人事编制部门自身建设取得新成效。

吴文昌强调,2004 年是我省全面实施国家关于东北地区等老工业基地振兴战略的开局之年,是把吉林改革和发展推向新阶段的突破之年,是我们认真贯彻中央和省委、省政府各项工作部署的落实之年。中央振兴东北地区等老工业基地战略的实施、全国人才工作会议精神的贯彻落实和中央关于完善社会主义市场经济体制的决定,既给我们人事人才工作指明新的发展方向,也提出了新的历史任务。人事编制部门的同志必须进一步增强工作的责任感和紧迫感,认清形势,振奋精神,与时俱进,开拓创新,创造性地做好新一年的人事编制工作。

吴文昌指出,面对新的形势、新的任务,2004 年全省人事编制工作的总体要求是:以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导,认真贯彻党的十六大、十六届三中全会精神,深入落实全国人才工作会议、全国人事厅局长会议和省委八届四次、五次全会的部署,紧紧围绕振兴吉林老工业基地这一奋斗目标,以推进人才兴业战略实施为主线,以改革创新为动力,坚持党管人才,坚持以人为本,加强公务员制度和队伍建设,加强专业技术人才队伍建设,完善人才市场体系,推进事业单位改革,深化行政管理体制改革,加强机构编制管理,促进各项人事编制工作协调发展,为振兴吉林老工业基地、推进经济跨越式发展和全面建设小康社会提供有力的人事人才服务和保障。

吴文昌提出,贯彻全省人事编制工作的总体思路,必须要牢牢把握学习贯彻全国人才工作会议精神,大力推进人才兴业战略实施这一主线;为振兴吉林老工业基地提供人才保障这一根本;深化改革、开拓创新这一关键。重点要做好六个方面的工作:

（一）以能力建设为核心，进一步加强公务员制度和队伍建设

一是配合《公务员法》的出台，推进公务员管理法制化。认真检查梳理我省现行公务员管理的相关政策法规，研究制定与之相配套、符合我省省情的公务员管理法规以及意见办法。

二是坚持凡进必考，建立并实行公务员定期考试录用制度。每年定期组织一次面向社会的公务员招考，建立公务员招考的常态运行机制。健全分级分类考试体系，加大行政职业能力测试力度，推行面试考官异地执考。

三是突出能力建设，提升公务员队伍素质。积极推进公务员培训工作，抓好初任培训和任职培训，重点抓好《行政许可法》的学习培训。选派公务员出国培训，研究制定《关于加强公务员出国培训管理工作的意见》。通过多种形式，确保每一位公务员参加不少于 12 天的培训，选派 150 名县乡领导干部赴发达省市培训。研究建立公务员培训和管理相结合的激励约束机制，做到“不经培训不上岗，不经培训不任职，不经培训不提拔”。

四是注重工作实绩，严格公务员的日常管理。严格职位职务管理，推进和规范竞争上岗工作。完善考核办法，建立以工作实绩为核心的公务员考核指标体系。坚持行政奖励计划申报制度。做好全国第六批“人民满意的公务员”和 2005 年全国劳动模范的评选推荐工作。推行新录用公务员上岗宣誓制度。完善公务员辞职辞退制度。

五是加强作风建设，树立公务员队伍形象。开展做“人民满意的公务员”活动，强化行为规范教育，推行政府承诺制度、政务公开制度、首问责任制度，发展电子政务，提高公共服务水平。

（二）以为振兴吉林老工业基地提供人才服务为重点，大力加强专业技术人才队伍建设一是启动并实施“振兴吉林老工业基地人才服务保障工程”。做好“五个三”工作：即培养高素质管理人才、高水平技术人才、高技能实用人才等“三高人才”；制定人事工作促进民营经济发展、促进县域经济发展、促进重点项目建设等“三项政策”；打造加强海外学人创业园建设、加强博士后科研流动站和 workstation 建设、加强引智示范基地建设等“三大载体”；开展对海外留学人员、杰出专业技术人才、农村实用人才等“三项表彰”；简化人事调配、工资审批、职称评定等“三种权限”。

二是认真落实《关于加强吉林省专业技术人才队伍建设的实施意见》，充分发挥政策在专业技术人才队伍建设中的导向作用。研究制定贯彻落实《实施意见》的具体意见和配套措施。加大对《实施意见》贯彻落实情况的监督检查力

度。

三是以吉林老工业基地振兴急需的高层次紧缺人才为重点,加大人才培养和吸引的力度。建立我省紧缺人才需求的预测分析和指标体系,研究制定振兴老工业基地紧缺人才开发目录和人才开发规划。培训老工业基地建设急需的紧缺人才,加强专业技术人才的继续教育,制定出台《吉林省专业技术人才继续教育实施办法》;加大人才出国培训力度,有组织地选派优秀专业技术人才到国外培养锻炼。用足用好我省现有的人才优惠政策,完善人才、智力、项目相结合的人才引进机制。抓好海外人才的智力引进工作。

四是加强人才兴业载体建设,为各类人才发挥作用提供舞台。充分发挥博士后工作站、博士后流动站和海外学人创业园及各类引智示范基地的作用。完善留学人员信息库建设。

五是拓宽人才工作视野,进一步做好非公有制经济组织和其他社会组织的人才工作。把非公经济组织和其他社会组织的人才纳入人事部门的工作对象,提供全方位的人事人才服务,对他们一视同仁、资源运用平等开放。大力开发农村实用人才。

(三)以全面推行人员聘用制为切入点,加快事业单位改革进程

一是全面推进事业单位人员聘用制。争取用3至4年的时间在全省实现聘用制度的正常化、规范化。

二是进一步完善专业技术职务聘任制度。构建以业绩为依据,由品德、知识、能力等要素构成的各类人才评价指标体系。

三是积极推进事业单位分配制度改革。扩大单位内部分配自主权,建立重实绩、重贡献,向优秀人才和关键岗位倾斜,形式多样、自主灵活的分配机制。

四是积极探索事业单位未聘人员安置办法。引导未聘人员实现再就业,探索探索事业单位的社会保险制度改革。

五是加快推进事业单位机构改革试点工作。出台《关于吉林省普通中小学教职工编制核定、深化改革的实施意见》。抓好乡镇事业单位机构改革试点工作。

(四)以精简、统一、效能为原则,进一步深化行政管理体制改革

一是积极稳妥地组织实施政府机构改革工作。省级政府机构改革今年一季度完成,各市州政府机构改革也将随之开始。

二是大力推进政府职能转变和管理创新。结合贯彻落实《行政许可法》,深化行政审批制度改革,规范政府行政行为,提高行政效率,降低行政成本,构建

管理科学、程序严密、运转协调、公正透明、操作规范、服务高效的行政管理方式和运行方式。

三是加强机构编制管理的规范化建设。探索机构编制管理与财政预算管理相互协调制约机制,实现对机构编制管理的宏观调控。

四是加大机构编制检查监督工作力度。重点对各级党政群机关贯彻执行国家和省有关行政管理体制、机构改革和机构编制管理方针、政策、法规等情况进行检查监督。

(五)以发挥市场在配置人才资源中的基础性作用为目标,健全和完善人才市场体系

一是加强基础人才市场建设,健全完善市场体系。办好中国吉林高新技术人才市场,加快企业经营管理人才市场、高校毕业生人才市场、银色人才市场等有形人才市场建设。

二是健全人才市场运行机制,促进人才市场主体到位。推动企事业单位通过市场机制选配人才,破除人才流动中的城乡、区域、部门、行业、身份、所有制等体制性障碍,发挥供求、价格、信息机制在人才资源市场化配置中的调节作用。

三是推进人才市场管理体制创新,建立人才市场管理的长效机制。推动人才市场管办分离,理顺政府部门与所属人才中介机构的关系。推进人才市场法制化建设,规范人才流动秩序。建立人才中介机构从业人员职业资格制度,开展中介机构从业人员资格考试。建立国外人才中介机构的准入制度。完善人才市场许可证制度。

四是完善人才市场服务功能,提升人才市场服务水平。创新人才中介服务的领域和手段,大力推进人才市场信息化,培育和发展网上人才市场。发挥人才市场在高校毕业生就业中的指导作用,为高校毕业生就业提供服务。

同时,要统筹兼顾,做好军转安置、工资福利、人事争议仲裁、人事信访、人事执法检查、人事科研、人事宣传等工作,促进各项人事工作的协调发展。

(六)以开展“树人事编制干部形象”教育活动为契机,大力推进人事编制部门的自身建设结合全省实际,在全系统开展以“公道正派、勤政为民、开拓创新”为主要内容的“树人事编制干部形象”教育活动。要在深入学习、求真务实、开拓创新、廉政勤政、强化服务等五个方面下功夫,推动全省人事编制工作的新发展,为吉林老工业基地的振兴,实现全面建设小康社会的奋斗目标做出人事编制部门新的更大的贡献。

实施人才强市战略 服务经济建设中心 为振兴长春老工业基地提供坚强的人事人才保障

——在全市人事编制工作会议上的报告

孙恒笑

(2004年2月20日)

同志们：

这次全市人事编制工作会议的主要任务是：传达贯彻全国人才工作会议、人事厅局长会议和全省人事编制工作会议精神，认真落实市委十届四次全体会议、市十二届人大二次会议和全市组织工作会议精神，总结去年我市的人事编制工作，研究部署今年的主要工作。会前，市长祝业精、常务副市长崔杰、秘书长李发锁同志认真听取了人事编制工作汇报，并做了重要指示，我们要认真贯彻落实。下面，我讲两个问题：

一、2003年全市人事编制工作的总结与回顾

2003年，全市人事编制工作在市委、市政府的正确领导下，在上级人事编制部门的指导下，以党的十六大精神为指针，以“三个代表”重要思想为统领，坚持党管人才原则，大力实施人才兴业强市战略，积极深化行政管理体制和人事制度改革，努力加强人事编制干部队伍自身建设，各项工作取得了可喜的成绩。

——公务员管理制度渐趋完善，体制和机制不断创新，能力建设得到加强。首次采取分级分类考试的办法，在公务员笔试、面试、体检等环节都有所创新和突破，面向社会公开录用260名国家公务员和党的机关工作人员。完善公务员分类量化考核办法，实行下考一级，将目标责任制、政务公开及软环境建设等情况纳入考核体系，完成了2003年度14,197名公务员的考核工作，其中优秀2,189人，基本称职29人，不称职13人。加强对公务员处理突发事件能力的考核，制定了《对在抗击“非典”一线斗争中表现突出的有功单位和个人的奖励措施》，对表现突出的单位和个人进行表彰奖励。总结推行公务员制度10年来的成功经验，开展了评选“人民满意公务员和公务员集体”活动，经推荐，6名“人民满意公务员”和3个“人民满意公务员集体”受到省政府表彰。以提高能力和素质为核心的公务员培训工作全面启动。加强培训制度建设，研究制定了公务员

培训规划和培训办法。举办了公务员初任培训、更新知识培训、依法行政培训以及计算机、英语、人力资源开发辅导等培训班 30 多期,培训公务员 4,600 多人。积极探索优秀公务员 MPA、MBA 学历教育和境外培训的途径,组织 40 多名公务员到国外学习考察。

—人才服务工作在创新中发展,专业技术人才开发体系逐渐形成。为企业引进人才开辟“绿色通道”,授予 23 家企业直接引进异地人才的权限。加强大中专毕业生就业指导工作,成立了毕业生就业工作领导小组,承办了第十届全国副省级城市毕业生就业工作联席会议,对毕业生市场化就业问题进行了深入研讨。通过多种途径,引进各类人才 12,000 多人。实行人才开发联系制度,开通了专家服务热线,协调解决各类人才在工作、生活中遇到的困难。支持民营经济发展,制定了《为民营企业提供人事人才服务的实施意见》,对 300 多名民营企业人事干部进行了免费培训。为海外留学人员回国创业提供有利条件,积极向人事部申请共建“长春海外学人创业园”,开展留学人员科技活动项目资助经费申报工作,参加华人华侨恳谈会,完善留学人员信息库,成为第六届中国留学人员广州科技交流会协办单位,同部分海外留学人员建立了广泛的联系。将中省直驻长单位的各类人才纳入我市人才表彰奖励工作中,共表彰奖励 150 多名各类优秀人才。对我市人才政策进行了全面梳理,并与东北其他三个副省级城市进行了同类对比,有优势的政策予以保留,等于或低于其他三市的政策提出了修改意见,逐步实现长春在东北四市中人才创业和成长环境最佳的目标。认真落实人才政策,为市属企业应届毕业研究生发放了生活补贴。促进企业博士后科研工作站建设,向省推荐了 3 家企业申报博士后工作站。继续教育改革得到深化,专业技术人才能力建设成效明显。将事业单位职员纳入继续教育体系之中,增加继续教育课时量,实行继续教育情况与年度考核结果、职务晋升、职称评定等挂钩,强化继续教育的激励作用。完善继续教育培训体系,新建 11 个继续教育基地。全年培养、培训各类人才 10 万多人,其中学术技术带头人和各类高级人才 400 多人。人才资源市场化配置程度进一步增强。重新修订了《长春人才市场管理条例》,为人才市场的进一步发展奠定了法制基础。实行人才中介准入制度,鼓励兴办民营和中外合资人才中介机构。市人才市场发挥主市场的功能和作用,全年接待入市招聘单位 20,295 家次、求职人员 50 多万人次,发布人才供求信息 18,000 多条。

—农村人才资源开发工作有了新的突破,上下联动、齐抓共管的工作局面正在形成。为 68 名优秀农村人才评定了中高级职称。我市有 2 人荣获“全国

农村优秀人才”荣誉称号。充分发挥农村拔尖人才的示范带动作用,授予 20 名优秀乡土人才“农村乡土拔尖人才”荣誉称号。建立乡土人才库,选拔优秀毕业生到乡镇基层锻炼,为县域经济发展储备人才。积极开展乡土人才培训工作,全年举办农业实用技术培训班 53 期,培训乡土人才 10,000 多人次。

—机构和行政管理体制改革进一步深化。研究制定了市人大、政协机关机构改革方案并指导了实施工作。人大、政协机关通过竞争上岗,引进竞争激励机制,机关面貌焕然一新。完成了政法机关机构改革检查验收工作。加强了机构运行效率问题的研究,适当调整机构设置,转变政府职能。研究提出了加快建立四大主导产业规划发展机构、行业协会和专家咨询机构三位一体的行业发展服务体系的意见。从机构编制和人员配备上对主导产业给予重点扶持,提供组织保证。就市农委、市商委等部门职能调整理顺问题,提出了关于进一步明确我市蔬菜质量监督管理职责分工的意见。对我市金融工作机构和市政府开发区工作机构设置问题进行了专题调研,调整设置了市金融工作和市开发区建设工作机构。提出了市“两委办”机构调整意见,撤销了市“两委办”,将精神文明建设指导委员会职能归入市委宣传部。调整了国有资产经营公司机构设置,将机电、轻化国有资产经营公司合并组建了市工业国有资产经营公司,推进了我市国企改革工作。

按照国家、省关于地方政府机构改革的意见,对市政府部分机构进行了调整和改革。研究制定了调整后的市委、市政府政策研究室(市政府体改办)和市外经局(市外资办、市经协办)的“三定”规定。研究提出了市国资办、安全生产监督管理机构、市直机关事务管理局机构调整设置意见。为下一步组建市国有资产监督管理委员会做好准备。组建了市安全生产监督管理局,切实加强了安全生产监管工作;积极推进行政后勤管理体制,改革,将市委办公厅和市政府办公厅的后勤管理服务职能整合,组建了市直机关事务管理局。同时就市直机关工勤人员管理方式问题,与有关部门制定了改革意见。结合我市实际,提出了在市区两级组建城市管理行政执法机构的意见和方案,积极参与指导行政执法机构的组建工作。按照国家和省关于加强土地集中统一管理、深化国土资源管理体制,改革工作的要求,就市、区土地管理体制,改革调整问题提出了意见和建议。

—事业单位综合配套改革得到深化,自身发展活力显著增强。探索事业单位分类改革办法,形成了事业单位分类的初步意见。全面完成了乡镇事业单位机构改革工作。开展了市直所属事业单位改革检查验收工作。对 270 家事业

单位进行了法人初始登记,并加大了已登记事业单位的监督检查力度。适应动物产品市场准入制度的需要,完成了全市动检机构体制改革工作。加快事业单位人事制度改革步伐,加强岗位设置、核定、竞争上岗和聘后管理工作,建立了事业单位专业技术职务岗位管理台帐。继续坚持评聘分开,深化职称制度改革,全年评审职称 5,090 人。有效推进事业单位分配制度改革,建立绩效挂钩、重实绩、重贡献的分配激励机制。全市 70% 的事业单位实施了分配制度改革,参与人数占事业单位人员总数的 90% 以上。

一军转安置工作进展顺利。通过公开考试安置计划分配转业干部 160 人,安置率、报到率均达到 100%。做好自主择业军转干部的管理服务工作,妥善安置了 45 名军人家属来我市工作。成立军转干部解困和稳定工作领导小组,市人事局作为解困办公室的牵头部门,和有关部门密切配合,一手抓稳定,一手抓解困,为全市困难企业的 4,212 名转业干部补发了“三拖欠”资金,维护了社会稳定的大局。

一人事编制干部队伍的自身建设水平有了很大提高。抗击“非典”期间,广大人事编制干部响应号召,不畏艰险,敢于冲锋,有力地支持了抗击“非典”的斗争,人事编制系统涌现出一批优秀共产党员和先进个人,为全市夺取抗击“非典”的胜利做出了积极贡献。人事编制干部的纪律观念和廉洁自律意识明显增强,形成了用制度规范行为、靠制度管人的党风廉政建设机制。组织开展培训和“月学习报告会”活动,提高了人事编制干部的素质和能力。坚持“一站式”办公,实行人事业务约办制度、首问负责制和首办负责制,建立了县(市)区、开发区人事局长工作例会制度。加快电子政务建设的步伐,促进了人事编制工作的科学化、现代化和网络化。

在肯定成绩的同时,还应看到,面对全面建设小康社会和振兴长春老工业基地的新形势、新任务,我们的工作还存在着一些不适应的地方。如,对全市人才队伍发展变化情况的研究不够充分,高层次人才引进难、留住难的矛盾比较突出,有些单位对人才重视不够、措施不力、以人为本的观念尚待确立,人事编制干部队伍的自身素质还不能完全适应新形势、新任务的要求等。这些问题都有待于我们在今后的工作中加以克服和解决。

二、抓住振兴长春老工业基地的历史机遇,全面做好今年的人事编制工作

长春老工业基地的振兴,关键在人才。人事编制部门必须先行。不久前召开的全国人才工作会议,是党和国家历史上第一次专门部署人才工作的会议,标志着我国人才工作进入了一个整体推进的新阶段,具有里程碑意义。中共中

央、国务院颁布的关于进一步加强人才工作的决定,把人才工作提到了一个新的高度。人事编制部门迎来了人才工作的春天,迎来了新的发展机遇。为此,我们要提高认识,站在全局的战略高度,深入贯彻落实全国人才工作会议精神,为我市的全面振兴提供坚强的人才保障。

今年全市人事编制工作的主要任务是:以“三个代表”重要思想和党的十六大精神为指导,以深入学习贯彻全国人才工作会议和人事厅局长会议精神为动力,以推动人才资源转化为人才资本和现实生产力为目标,以全面提高人才素质和加强人才能力建设为主要任务,坚持党管人才原则,大力实施人才兴业强市战略,加强公务员的管理和培训,建立专业技术人才激励机制,大力开发农村人才资源,完善人才市场运行机制,深化行政管理体制和事业单位改革,努力为振兴长春老工业基地和率先在全省实现全面建设小康社会目标提供强有力的智力支撑和人才保障。

(一)健全和完善公务员制度,建设高素质的公务员队伍

努力建设一支政治坚定、业务精湛、作风过硬的公务员队伍,使全市公务员的素质和能力得到明显提高。

1、以增强素质和能力为核心,大力开展公务员培训工作。深入宣传和贯彻落实《长春市市直机关国家公务员培训暂行办法》,全面开展公务员培训工作,确保每名公务员每年都能参加不少于12天的脱产培训。将公务员培训纳入全市大规模培训干部的总体规划,建立培训审批制度,坚决制止乱办班、乱收费行为。建立健全培训激励约束机制,将公务员参训情况和学习成绩作为考核内容,并与公务员的任职、定级、晋级、职务晋升紧密结合,做到“不经培训不上岗、不经培训不任职、不经培训不提拔”。按照《国家公务员通用能力标准框架》的要求,注重对公务员各种能力的培养。整合资源,加强培训基地建设,建立以市行政学院为主,其他培训机构为辅的,布局合理、资源共享的开放型公务员培训基地体系,实行培训机构资格认定和定期审验制度。按照人事部《关于加强国家公务员培训质量评估工作的意见》的要求,开展培训质量评估活动,不断提高培训质量。积极探索公务员公共管理、工商管理学历教育的途径,培养高层次行政管理人才。对不同类别的培训经费采取多元化的投入办法,保证重点培训项目的开展。

2、加强公务员管理,实现公务员管理的规范化。坚持“凡进必考”,完善考试录用制度。健全市、县、乡有别的公务员分级分类考试录用体系,积极研究探索吸引选拔急需高层次人才进入党政机关的新途径、新办法。进一步完善面试

方法,提高面试质量。加强对考试录用工作的指导和监督,开展《国家公务员暂行条例》执行情况专项检查工作,重点对县、乡两级机关违规进人问题进行集中清理。加强调研员以下非领导职务管理,建立民主推荐、民主评议和任前公示制度,为优秀公务员的职务晋升创造宽松条件。进一步完善竞争上岗制度,根据《党政领导干部选拔任用工作条例》精神,指导市直机关竞争上岗工作。强化公务员的理想信念教育,深入开展做“人民满意的公务员”和“人民满意的公务员集体”活动,强化公务员为人民服务的意识。完善公务员辞职辞退制度,畅通公务员“出口”。结合贯彻《行政许可法》,完善公务员申诉、控告制度,加强公务员纪律惩戒工作,开展反面典型警示教育活动,规范公务员行政行为,切实转变机关作风。

3、完善考核奖励办法,促进公务员激励机制的形成。推行量化考核办法,建立公务员考核电子档案。严格兑现考核结果,使考核结果与公务员的使用、增资晋级、奖励惩戒挂钩。扩大考核民主评议范围,把本单位的评价与服务对象的评议结合起来,建立服务对象评议公务员制度。加大平时考核力度,实行《公务员行为规范平时量化考核工作日记》制度,建立年度考核优秀等次公示制,增强考核结果的透明度。修改完善《长春市机关、事业单位奖励暂行办法》,规范表彰奖励工作。实行系统表彰奖励计划年初申报制,防止表彰奖励活动过多过滥,强化表彰奖励前的考核工作,实行表彰奖励前的公示制度。

(二)围绕振兴长春老工业基地的中心任务,大力加强专业技术人才队伍建设

建设一支数量充足、素质优良、门类齐全、结构合理的专业技术人才队伍,满足我市经济社会发展的需要。

1、实施项目带动人才开发工程,推动项目与人才合理对接。围绕实施农业、高新技术产业、汽车及零部件配套业、基础设施建设等“十五”期间的重大工程、重点项目、支柱产业,盘活用好现有人才,引进急需人才,创造有利于人才成长、人才脱颖而出的优越环境。

2、加强人事人才工作宏观调控,科学制定人才开发规划。积极做好“十一五”人才规划的前期准备工作,完善人事人才统计制度和统计指标体系,适时对市域内人才资源进行全口径统计。加强人才统计分析研究,建立人事人才信息统计预警系统,科学预测人才开发的总体趋势,为制定中长期人才发展规划提供准确的基础资料,形成信息准确、反应快捷、具有我市特色的人才资源统计调查制度。