

吉林省商务厅
2005 年调研报告成果选编

吉林省商务厅

2006 年 1 月

吉林省商务厅 2005 年调研报告成果选编

吉林省商务厅

2006 年 1 月

目 录

一、工作对策研究

- 1、把握重点，稳步推进，积极做好新时期商务人才培养工作……………
…………… 人事教育处 程柯、白英姿、李飞 (1)
- 2、入世后过渡期贸易摩擦对我省进出口贸易影响的分析……………
…………… 法规处 戴新华 (11)
- 3、吉林省优化出口商品结构问题研究……………
…………… 规划财务处 徐玉清、卢东升、关佳臻 (22)
- 4、纺织品配额取消后带来的负面效应 …………… 亚非处 胡宇欢 (32)
- 5、关于扩大吉林省与图们江周边地区和俄远东地区经贸合作的建议……
…………… 欧美处 迟闯、李福泰 (37)
- 6、关于深化我省招商引资工作的思考……………
…………… 外资管理处 吴俊民、赵尊刚 (42)
- 7、实施“万村千乡市场”工程，加快新农村建设……………
…………… 市场体系建设处 张贵祥、李山峰、于德纯 (48)
- 8、2005 年我省消费品市场运行分析及 2006 年发展趋势和对策 ……………
…………… 市场运行调节处 卜向敏、赵新红 (56)
- 9、我省对外劳务合作面对的机遇和挑战 …………… 合作处 顾洪明 (64)
- 10、吉林省与周边国家承包工程劳务合作展望…… 合作处 顾洪明 (72)
- 11、不断强化党员的责任意识保持共产党员先进性 ……………
…………… 机关党委 李滨生 (90)

12、浅议白山市边境贸易发展.....	白山市商务局	张雪松	(96)
---------------------	--------	-----	------

二、调研考察报告

1、关于吉林省社区商业发展情况的调查报告.....	商业改革发展处	隋连宁、朱兴刚	(101)
2、关于我省酒类流通管理建立地方性法规的可行性调研报告.....	市场运行调节处	卜向敏、吕继伟、赵新红	(108)
3、关于消费需求对经济增长拉动作用的调查报告.....	市场运行调节处	卜向敏、吕继伟、赵新红、何英斌	(116)
4、抓住机遇，发挥潜力，实现对外承包工程跨越发展.....	2005 年全省对外承包工程调研报告合作处	顾洪明	(132)
5、关于汽车产业的调研及我省汽车产业发展的对策建议.....	赴北京、武汉、沈阳调研报告（机电处）		(151)
6、找准差距，借鉴经验，促进我省经济快速发展.....	苏州学习经验体会	杨淑智、丁瑞生、钱凯、王芳	(170)
7、美国社会信用体系发展概况及启示.....	赴美国信用体系培训总结报告整规办	杨宏伟	(179)
8、关于白山市招商引资情况的调研报告.....	白山市商务局	张雪松	(187)

把握重点 稳步推进

积极做好新时期商务人才培养工作

人事教育处 程柯 白英姿 李飞

2005年,着眼经济贸易全球化、一体化及市场经济不断深化的挑战,以及我国加入世贸组织后对商务人才队伍建设提出的新要求,省商务厅人事教育处以培养高素质商务人才队伍建设为目标,以能力建设为重点,深入扎实地开展了人才培养工作。目前全省商务系统人才队伍建设初见成效,在人员素质、学历构成、梯队配置、专业水平、人才储备等方面取得了一些阶段性成果。

一、全省商务系统人才队伍现状分析

一个时期以来,商务事业的快速发展推动了我省商务系统人才队伍建设,形成了具有一定规模和质量商务人才队伍。但同时在人才队伍建设方面也面临着许多问题,在某种程度上制约着商务事业的进一步发展。正确分析现状,利用优势,突破难点,是加强商务人才队伍建设的关键。

(一) 人才总量及分布

全省拥有外经贸经营权的企业共有2843户,其中,民营企业1947户,占68.4%,边境小额贸易企业220户,占7.7%。外经企业56户,三资企业2389户。全省商务机构及外经贸从业人员共有9841人。分布情况是:省直拥有2795人,市州拥有7046人。其中,长春市1982人,吉林市1791人,延边州764人,四平市170人,通化市980人,白城市232人,辽源市263人,白山市387人,松原市477人。可以看出,目前商务

人才主要分布在省直和长、吉两市，分别占人才总量的 28%、20% 和 18%，其他地区人才占有量不足，四平和白城两个地区人才拥有量最少，均为总量的 2%。

（二）人才职业分类

全省商务系统拥有公务员 578 人，各商务机构及直属事业单位实有经营管理人才 1420 人，专业技术人才 4908 人。其构成比列为 1：2.5：8.4。

（三）人才学历构成

博士研究生 2 人，硕士研究生 94 人，大学本科 1502 人，大学专科 4815 人，中专 633 人。硕士以上、本科、大专、中专毕业生数量之比为 1：21：69：9。

（四）人才专业结构

外语专业人才 755 人（其中英语 480 人，日语 113 人，俄语 68 人，朝鲜语 88 人，其他小语种 6 人），外经贸专业人才 1324 人（其中商务师 173 人，外销员 501 人），财会专业人才 657 人（其中注册会计师 149 人，注册税务师 26 人），法律类人才 132 人（其中律师 59 人），熟悉 WTO 专业知识人才 563 人，计算机应用人才 513 人。

二、商务系统人才队伍的差距和问题

从商务厅机关看，公务员的学历层次、专业优势、人员素质、工作作风等方面在省直厅局中应该说是相对较高的。但对照加入 WTO 后，尤其是在国家实施振兴东北老工业基地战略之后，相应带来的产业结构的调整和升级给商务工作带来的新要求，当前厅机关公务员队伍的差距主要体现在“四多四少”：一是高学历单向尖子人才多，复合型人才少，高层次、高技能的专门人才明显不足；二是操作型人员多，熟悉市场经济规律、精于宏观指导、善于制定政策的人员少；三是对当前任务研究的多，对促进

内外贸融合的政策、措施研究的少；四是处理一般性事务多，研究和破解难题的招法少。

从全省商务系统长远发展的角度看，尽管采取了一些措施，在人才队伍建设上取得了一定成效，但还远远不能适应吉林老工业基地振兴和经济全球化的客观要求。一些深层次的问题还制约着我们的发展，有待于我们进一步关注和解决。具体表现为五个方面：

一是人才分布、结构不尽合理。全省商务系统人才分布的特点是：大城市多，边远地区少；事业单位多，企业单位少；专业公司多，生产企业少；人才的流向和配置成为人才队伍建设的“短板”和“瓶颈”。

二是人才队伍建设的总体水平不高，高级专业人才严重不足。特别是具有较高专业水平和较强业务能力的企业高级经营管理人才严重缺乏，高素质、高水平的中介服务人员明显不足，懂业务、会管理、善经营的实用型复合人才奇缺。

三是人才队伍增长缓慢，闲置、浪费、流失严重，后劲不足。2000年机构改革，全省商务系统机关编制精简幅度比较大，由于编制限制，应届毕业生录用的极少。新鲜血液补充不够，势必造成公务员队伍老化、后劲不足的问题。另外，由于近年来外经贸企业和商业企业效益不是很好，现有人才流失比较严重，新进人员数量控制又比较严格，不能及时补充，在后续人才接续和培养方面明显存在差距，人才队伍有萎缩的趋势。

四是人才引进困难，人才本地化趋势弱。近年来，我省特别是市（州）引进人才的工作难度不断加大，急需的外语人才和外经贸专业人才引不进来。同时，我省本地人才外流的现象也比较普遍，接受应届毕业生明显存在一般院校回来的多，重点院校回来的少；大专大学毕业生多，硕士以上学历毕业生少的情况。

五是人才管理体制亟待改进，激励约束机制还没有充分建立起来。

“论资排辈”、“干好干坏一个样”的现象还不同程度地存在，“能进不能出，能上不能下”的局面还没有根本改观，竞争激励机制还不够灵活、到位，让优秀人才脱颖而出的机制还没有完全建立起来，在一定程度上制约了公务员队伍工作的积极性和创造性。

三、理清思路，把握重点，努力培养高素质商务人才队伍

上述问题的出现，既有体制遗留的弊端，也有社会环境的影响，不是一朝一夕能够解决的，应该看到，人才队伍建设是一个系统工程，是一个战略问题，有着“十年树木，百年育人”的周期，在这个问题上既不能搞“单打一”，也能不搞“短平快”，而是要从点滴做起，全面筑牢基础，稳步提升，进而抓住重点，盘活全局，才能达到人才队伍建设的跨越式发展。根据人才队伍现状，结合工作实际，我们具体抓了五个方面的工作。

（一）转变观念，用跨越式思路造就人才

主要完成五个跨越。一是培养目标从当前需要向未来需要跨越。忽略时代需要谋划人才培养，必然导致人才的落伍。实践中我们感到，面对入世后形势的挑战，我们无论是高层次人才数量和质量，还是干部文化层次、知识结构、综合素质上，都有较大差距。这就要求我们在顶层设计上就要坚持高起点，如果降低人才培养的起点和位势，人才队伍的质量差距将越来越大。在培养目标上，我们坚持做到了三个吻合：人才培养目标的跨越，与入世后的形势与任务相吻合；人才培养目标的跨越，与商务系统人才队伍的现状相吻合；人才培养目标的跨越，与未来经济的发展大势相吻合，保证人才队伍建设的高起点。

二是知识层次从高学历向高能力跨越。实际工作当中，文凭并不等于水平，学历高并不等于素质高。因此我们在培养干部上，既重学历，更重能力。把握住能力建设的关键，要求干部以岗位为依托，结合岗位刻苦钻研业务，不断提高分析问题、解决问题的能力，结合工作实际，我们定期

有针对性地组织商务系统进行比武竞赛活动，不断为优秀人才的脱颖而出提供平台。同时也不偏废学历教育，文凭和学历毕竟是受正规教育的标志，是知识积累和素质养成的体现，在工作中我们仍然提倡和鼓励公务员队伍积极参加学历教育。

三是素质结构从单一型向复合型跨越。具体说就是达到“一专多能”，在精通本专业的的基础上，积极拓宽多种渠道，选派人员采取岗位互换、交叉培养等方式，到相关单位任职、挂职或进修，通过专通结合的培养模式，使商务人才的素质综合化，改变专业过窄、素质单一的状况。另外利用工作环境的优势，尽可能多地安排干部到国外学习深造，达到开阔视野，增长才干的目地。

四是资源利用从粗放型向集约化跨越。针对各种函授班、学位班、研究生进修班匆忙举办，学历、学位教育出现“大呼隆”、“一窝风”现象，高层次人才培养出现的某种程度的不规范情况。我们因势利导，注重搞好宏观调控，通过合理配置和充分利用各种培养资源，走以质量效益为核心的集约化培养人才之路，形成规模效应，提高了学历教育的含金量。

五是培养机制从“伯乐相马”向“主动育马”跨越。在社会发展日新月异的今天，仅仅局限于“伯乐们”等“千里马”长成后再去发现，已经远远不够了。一旦急需时，“人到用时方恨少”，不得不在“垓子中间拔大个”。因此，被动地“选”不如主动地“育”。工作中，我们坚持以超前思维和提前设计，建立并完善培育“千里马”的良好运行机制，由消极等人才向积极抓培养转变。从人才培养的基础抓起，搞好岗位分析，从制度上分层次、分专业、分职务拟定干部生长目标，规定各类干部成长的“路线图”和“关节点”，与此同时，加强后备干部队伍建设，把后备干部队伍建设的重点由常规的筛选、管理，转到主动跟踪培养和塑造尖子人才上来。

（二）合理规划，用系统工程统揽人才

着眼商务事业的长远发展和人才队伍总体需求，由省商务厅统一组织，以建设适应国内外贸易和国际经济合作的高素质、复合型人才为目标，于2005年全面启动“双百千”工程。拟通过三年的系统性强化培训，强化和拓宽商务人才的知识和技能，全面提升现有商务人才队伍的整体素质。

一是目标明确。“双百千”工程就是培养100名高素质公务员、100名高级复合型人才、1000名高级专业技术人才、1000名高级企业经营管理人才。力求在规定时间内锻造一支能组织会协调、能经营会管理、懂本职专业又兼通其他学科，能进行项目策划又懂招商引资的宽领域、复合型的人才队伍。

二是重点突出。在培训上做到全员参与，不走过场，三年内，厅领导脱产30天、处级干部脱产40天、其他公务员脱产50天，采取专通结合的方式进行培训。厅机关通过热点讲座、选送学习、外语培训、政务培训、学历教育等环节，强化厅机关所属人员专业水平和业务能力。全省系统通过举办新政策培训班、国外商务管理培训、入学深造等措施全面提高人才队伍的综合素质。厅机关视情况给予培训补助资金，对学有成就者还要给予一定的奖励。

三是制度完善。在目标管理、调查研究、质量评估、基地建设、资金投入等方面加强制度建设和量化管理，以制度保证“双百千”工程的质量落到实处。

2005年，商务厅机关世贸处、外贸处、机电处、市场运行调节处、台港澳及东南亚处、投资促进处、信息化处、人事教育处组织100人以上的培训11次，长春市、通化市、辽源市、延边州、白城市、松原市共组织培训17次，全省商务系统共组织各类培训28期，培训各类人员2300

余人次，“双百千”工程确定的20个项目，已完成了4项，有3个项目已进入前期准备阶段；有效地保持了教育培训工作的连续性，保证了人才队伍建设的扎实推进。

（三）把住关口，用有效的措施广纳人才

把握“选人、育人、用人、留人”人力资源核心，用情感吸引、用工作激励、用待遇保证，努力营造一个人尽其才，栓心留人的良好环境，重点把好四关。

一是把好入口关。在人才定位、事业环境、业绩激励、物质待遇、思想感情上，形成有效的吸引人才、引进人才的环境。通过环境感召，使人才乐于为我所用，并能够在工作岗位上充分发挥其积极性和创造性。在具体操作上，严格按照“凡进必考”原则，严把公务员队伍的“入口关”，重点吸引高层次、急需的人才，在人才队伍的源头上保证了质量。

二是把好培养关。以学习培训、定向培养、轮岗交流、挂职锻炼等多种方式，形成系统化的培养模式，多渠道、全方位地培养干部。根据加入世贸组织对行政管理提出的新要求，强调“干什么，学什么；缺什么，补什么”。而且使人才培养的内涵不再局限于原有的阶段性概念，使之成为一个全程性的理念，即与人才引进、人才使用等环节紧密结合。对急需的、特殊的、关键岗位的人才，采取超前预测、超前规划、超前投入、超前储备的做法，有效地提高了人才培养的效益。

三是把好使用关。做到人尽其才，在各类人才的使用上，贯彻“公开、平等、竞争、择优”的原则，在考核、提拔、奖惩等方面，提高人事工作的规范性，强化人事过程和程序的科学性，充分发挥激励竞争机制的作用，保证了人才资源效能的充分发挥。

四是把好留人关。在感情、事业、待遇方面三管齐下，使引进的人才、培养的人才能够留得住。具体做到：以职业生涯设计留人，使之感到

职业前景光明；以公平的竞争机制留人，使优秀人才脱颖而出；以“优质优价”留人，提供体面薪酬和奖金；以丰富多彩的文化生活、人性化环境、融洽的事业氛围和团队精神留人，注重职工的精神生活和成长空间；使人才甘于为我所用，并在本职岗位上释放出最大的能量。

（四）强化质量，用科学的方法培养人才

重点抓好四个环节的工作：一是分级训。厅机关及各市州首先在本单位内做好摸底工作，通过考核、业绩考评等活动，全面盘清本单位所属人员的素质状况，能力水平；进而划分出等级（如优秀、良好、及格、不及格），根据等级情况采取分级培训的方法，确定培训的方式。

二是集中教。充分利用教学资源，学历教育以依托院校教育为主，本行业、本专业业务素质提高以商务系统自身为主，由商务厅集中组织和各市州自行组织，采取“集中组织、能人任教”的方法，挑选本行业、本专业最好的业务尖子进行任教，进行集中学习，提升了全省商务工作人员的学习层次。

三是自主学。发挥商务系统公务员自学能力强、理论基础好、知识面较宽等优势，积极引导自主学习，本着“什么弱学什么，什么缺补什么”的原则，根据本专业特点及规律，鼓励公务员利用业余时间进行外语、计算机等专业的学习。

四是统一考。结合公务员和事业单位年度考核，各单位成立专门的考核组，对所属人员进行业务考核，并将考核成绩及时存档，与年度考核、提拔使用结合起来，同时对考核成绩及时进行公示，达到了激励、警示的作用，从而使人人都形成“有素质才能有位置”的思维定势，增强学习的紧迫感和危机意识。

（五）完善机制，用规范的制度保障人才

人才工作的活力，取决于良好的机制。好的机制是育才、引才、聚才

和用才的保障，也是现代管理理念的一项重要内容。一年来我们着力在五个方面狠下功夫。

一是建立健全人才培训培养机制。制定了《吉林省商务厅公务员在职教育、学习培训规定》，及时指导各地商务机关从各自发展实际需要出发，坚持培养为主，用养结合的方式，拓宽培训和培养方式，建设了较为完善的干部培训培养制度。

二是建立科学的评价考核机制。改变了唯文凭、唯资历、唯指标等片面做法，建立了包括德、能、勤、绩、廉的量化测评体系，采用定量与定性相结合的综合考核评价机制，提高了人才考核评价工作的科学性。

三是建立有利于优秀人才脱颖而出的选拔任用机制。坚持党管干部的原则，以公开选拔、择优录用为导向，努力营造知人善任、任人唯贤、人尽其才的环境。

四是建立促进人才发展的合理流动机制。结合市场经济条件下的干部人才工作特点，建立顺畅的人才流动渠道，在流动中发现人才，更好地配置人才资源。

五是建立人才激励保障机制。从尊重知识、尊重人才、尊重劳动的角度出发，建立人才激励保障机制，制订了《吉林省商务厅教育培训专项资金管理办法》，规定凡国家商务部、省委组织部、省人事厅等部门组织的培训；厅机关统一组织的大型讲座和专项培训；厅党组选派的各类国内、国外培训和进修；履行审批程序、已在厅人事教育处备案的在职学历学习等学习培训项目，均可在规定的范围内，全额或按比例予以报销，充分调动了职工的积极性和主动性。

2005年，全省商务系统境外培训60余人次，到国外大学专修外语3人，驻外使领馆5人，在国内大学进行外语强化6人，吉林省商务厅机关处长职务轮岗18人，副处长轮岗15人，各处室非领导职务人员轮岗交流

30 人，轮岗率达到 46.7%，实现了多岗位锻炼，优化了公务员队伍综合素质，目前，全省商务系统人才队伍建设呈现出良好的发展态势和局面，为下步商务工作的进一步开展和吉林老工业基地的振兴提供了较为有力的人才支撑。

入世后过渡期贸易摩擦 对我省进出口贸易影响的分析

法规处 戴新华

我国加入 WTO 已经整整三年，而距我国承诺的最晚开放时间六年刚好还剩三年——我们已经迈进入世“后过渡期”。在已经结束的“前过渡期”内，我国主要进行的是关税减让、非关税措施取消和服务业市场的适度开放。但在“后过渡期”内，按照入世承诺的要求，我国要进一步放开自己的市场，并逐步取消外资进入的地域限制、数量限制和股权限制。在“后过渡期”的三年里，经过前三年适度保护的产业领域将陆续到达“入世”承诺的终极目标，如今我们正站在“后过渡期”的门槛上，回顾走过的路使得我们有机会能认真总结前三年的经验教训，做好准备，迎接更加严峻的挑战。

2005 年是所有 WTO 成员履行 WTO 承诺的一个重要的敏感时期，大多数成员的非关税措施都要到期了，相应的其贸易保护水平、市场准入程度都要改变，贸易自由化程度也相应提高。关税壁垒和非关税壁垒大幅度下降了，成员会使用 WTO 允许的其他贸易救济手段进行保护，反倾销、反补贴、保障措施以及技术性的贸易保障措施、检验检疫措施、知识产权保护等贸易摩擦的形势依然十分严峻。

为了更好的认识“后过渡期”可能出现的贸易摩擦对我省进出口贸易的影响并做好必要的准备，下面综合全国的宏观情况并结合我省重点产业作以简要分析。

农产品进出口要转变结构提防贸易壁垒

我省农产品出口以玉米等传统作物为主，通过“粮变肉”工程近年又发展了一批大型肉制品加工企业，我省农业优势也获得了一定的转移释放。这几年我们一直通过各种渠道积极开拓国际市场，另一方面随着国际市场竞争激烈程度的加剧，各国加强了对农产品的贸易保护，尤其是一些发达国家倚仗其技术优势采取各种显性或隐性的壁垒措施限制进口保护本国产业，这样的情况在今后一段时期内还将继续存在。

我们主要面对的将是国际上五大壁垒：

一是检验检疫。从 20 世纪末开始，一些发达国家通过不断扩大范围、提高标准来加强对进口产品的检验检疫，已逐渐成为国际农产品贸易的重要壁垒之一。

日本和欧盟是我国两大农产品出口市场，近来其不断修订食品方面的法规和标准，进一步提高了我农产品出口的技术门槛。如 2006 年 6 月，日本将正式施行《食品中残留农业化学品肯定列表》，明确设定了进口食品、农产品中可能出现的 734 种农药、兽药和饲料添加剂的近五万个暂定标准，对其未设标准而欧美国家也无标准可参考的农药推行 0.01ppm 的“一律标准”，一旦在食品中残留物含量超过此标准，将被禁止进口和流通。此新规定一经施行，我国大部分农产品出口将会遭到严重影响。

同时，2006 年 1 月欧盟也将开始实施食品及饲料安全管理新法规，对比现行法规新法规具有一些新的特点：（1）强化了食品安全的检查手段（2）大大提高了食品市场准入的标准（3）增加了已经准入欧盟市场的食品安全的问责制（4）规定食品尤其是肉制品从初始阶段到生产的每一个过程的都要符合标准。欧盟这一新的食品安全法规的出台，也对我国农畜产品出口企业提出了更高的要求，相应的压力也会进一步增大。

二是食品反恐壁垒。如 2003 年 10 月 10 日，美国食品与药物管理局

出台了一项新的食品反恐规定。该规定已经在 2003 年 12 月 12 日起执行。

三是身份认证壁垒。一些国家对农产品实行身份认证制度，是严格市场准入、保护国内市场和产业的又一“利器”。

四是知识产权壁垒。以保护知识产权为名，采取相应措施限制农产品进口，是国际农产品市场新出现的又一贸易壁垒。2004 年 4 月 1 日，日本《种苗修正案》正式实施。其主要目的是保护品种改良农户和企业的“培育者权利”，促进优良品种的开发。同时，也要防止优良品种流失国外，保护国内农业。

五是食品标签壁垒。当前和今后一个时期，国际农产品市场上，商品标签对于限制进口的作用将得到强化。2003 年 12 月，美国农业部制定了一套全国统一的有机食品标准，并同时推出全新的有机食品标签。

目前我省农产品面临国际贸易壁垒的阻遏，其中又以技术壁垒和绿色壁垒为代表。近几年来，一些国家大幅度提高农残检验标准、任意扩大检验范围和封关等措施限制我国产品入境，给我省企业带来很大损失。如 2003 年我省德大公司冷冻鸡肉受到了韩国不公正待遇，延边“宝利祥”蜂业公司向欧盟出口的蜂蜜也因为抗生素超标而被挡在欧盟市场之外等等，企业对此有着深刻的教训。今后，我省农产品出口仍旧面临这样的难题。

我省要扩大农产品的出口应当注意从以下几方面解决问题。

第一、农业产业化程度低，缺乏规模，应当鼓励新型企业的发展。

我省是农业大省，地理位置优越，地处世界著名的黄金玉米带上，经过多年发展，玉米已成为我省最主要的农业作物，但我省的农业种植仍是小农小户的生产方式，农产品成本普遍较高。依赖于得天独厚的自然条件和优质的产品，我省玉米一直在国际市场上备受青睐，但我们的产品还主要停留在初级原料产品的阶段，容易受到国外苛刻检验检疫措施的影响，