

全省人才工作会议 经验材料汇编

吉林省人才工作领导小组办公室

2004 年 5 月·长春

全省人才工作会议 经验材料汇编

吉林省人才工作领导小组办公室

2004 年 5 月·长春

目 录

·大会发言材料·

1. 抓住重点 突破难点 大力实施人才兴业强市战略
..... 中共长春市委(1)
2. 更新观念 创新机制 扎实有效地做好人才工作
..... 吉林大学党委(10)
3. 加大人才工作力度 促进医药产业发展
..... 中共通化市委(19)
4. 创新体制和制度 最大限度地发挥人才作用
..... 省农业科学院党委(26)
5. 加快乡土人才开发 促进白山经济跨越式发展
..... 中共白山市委(35)
6. 加强选拔使用培养人才工作 促进我省交通事业快
速发展 省交通厅党组(43)
7. 实施“三高”人才战略 构筑民族汽车工业人才高地
..... 一汽集团公司党委(54)
8. 创新人才开发机制 大力发展县域经济
..... 中共九台市委(62)
9. 打造创业平台 营造宽松环境 为企业跨越发展奠
定坚实的人才基础 四平红嘴集团总公司党委(71)

·大会交流材料·

1. 实施“蓝领”人才培养战略 打造长春“职教航母”
..... 中共长春市委(81)
2. 走人才兴业之路 建设高素质公安人才队伍
..... 省公安厅党委(90)
3. 创新人才工作机制 营造人才辈出的优良环境
..... 省地税局党组(99)
4. 提高教师队伍素质 创建一流省属高校
..... 吉林师范大学党委(110)
5. 改革用人机制 优化队伍结构
..... 中国科学院长春分院党组(119)
6. 实施人才发展战略 提升通钢核心竞争力
..... 通钢集团公司党委(128)
7. 引智纳贤 重用人才 促进企业持续发展
..... 通化东宝集团党委(138)
8. 立足实际 面向未来 充分发挥人才在县域经济发
展中的作用..... 中共敦化市委(147)
9. 以人才为动力 促进企业快速崛起
..... 吉林永大集团有限公司(157)
10. 在技术创新中实践无悔的青春诺言 胡金豹(168)
11. 做一粒良种扎根在黑土地 高 才(178)

抓住重点 突破难点

大力实施人才兴业强市战略

中共长春市委

近年来，长春市委坚持人才资源是第一资源的发展理念，以与时俱进的精神，创造性地推进人才开发建设，以人才的跨越建设支撑跨越发展，为长春市改革开放和现代化建设提供了强有力的人才保证和智力支持。到2003年底，市域内人才总量57.5万人，占全市人口总数的8%。人才资源的开发建设为我市的经济建设和社会发展注入了活力。长春市国内生产总值连续十年保持了两位数的增长势头，十年前不到300亿元，五年前超过500亿元，去年底达到1338亿元，实现了连续两个五年的经济总量翻番。

一、以强化党委统一领导、组织部门牵头抓总为重点，进一步完善人才工作领导体制

一是坚持高起点谋划，把人才工作纳入全市工作的总体规划。作为全市工作总体规划的一个重要内容，市委以文件形式下发了《2003—2005年长春市人才队伍开发建设规划》，明确了今后一个时期人才队伍开发建设的指导思想、总体思路、工作目标和主要任务，从实际出发，明

确提出了党政领导人才、企业经营管理人才、专业技术人才、乡土拔尖人才、高级实用技能人才“五支队伍”一起抓的人才兴业强市战略和总体工作目标，并分别制定下发了五支人才队伍开发建设实施意见，具体指导全市人才工作。

二是坚持高效率运转，建立有力的领导体制。我们把建立一个强有力的、高效运行的领导体制作为贯彻党管人才原则的首要任务来抓，根据形势的发展变化，及时调整理顺领导体制，确保在市委的领导下，组织部门、政府部门、企事业单位充分发挥各自作用，共同做好人才工作。2003年初，我们将原来的人才开发领导小组、干教知工领导小组合并，成立了长春市人才队伍开发建设工作领导小组，由市委、市政府主管人才工作的领导担任组长，领导小组下设办公室，由组织部牵头，实行联席会议制度，协调各相关职能部门，落实人才队伍开发建设工作的各项任务。我们坚持每年召开两次以上人才工作领导小组会议，对全市人才工作进行深入研究和全面部署。

三是坚持高标准定位，强化人才工作部门职能和力量。人才队伍开发建设工作领导小组办公室是代表市委、市政府行使职权的工作机构，我们赋予它综合、指导、协调和服务职能，力争把它建成市委、市政府人才工作的参谋部和督查部。今年2月份，我们把市人才工作办公室单

列，副局级建制，设在组织部，挤出 7 个行政编，选调学历层次较高、综合素质较好的年轻同志充实到人才工作办公室。为加强民营企业人才工作力量，我们从全市抽出 3 个事业编制，组建长春市民营企业人才协会，专门负责民营企业人才队伍开发建设工作。为增加全市人才工作整体力量，我们把 10 个县（市）区和 33 个市直部门列为全市人才工作重点部门，明确其人才工作职能，形成了既有统一部署，又能分头运作；既有宏观把握，又能协调推进的管理体制。

二、以创新管理模式、规范投入机制为着力点，进一步打造人才工作责任体系

一是坚持五支人才队伍一起抓，明确职能部门人才管理职责。在实践中我们感到，建立人才工作的责任体系，是解决人才工作职责不清等问题的关键，也是全市人才工作的重要环节。我们明确，组织部门负责人才工作牵头抓总，同时负责对党政领导干部及高层次人才队伍的建设和管理；人事部门负责公务员、专业技术人才和乡土拔尖人才队伍的建设和管理；劳动和社会保障部门负责高技能人才队伍的建设和管理；市企业工委和民营办负责企业经营管理人才队伍和非公有制经济领域经营管理人才队伍的建设和管理。同时，我们坚持目标管理，强化对履行职能和完成工作情况的考核。对于各个部门承担的工作任务，年

初以目标分解的形式固定下来，人才工作领导小组采取季度调度、半年督查、年终考核的方式，对各部门履行职责情况进行督促检查，确保各项工作任务落到实处。

二是合理划分人才工作板块，促进人才管理主体到位。为明确全市各部门人才工作职能，调动其人才工作积极性，我们把凡是与人才资源开发建设有关的工作部门，划分成“八大工作板块”，探索符合我市实际的人才工作模式。人才队伍建设职能板块由组织部、人事局、劳动局、企业工委和民营办 5 个部门组成，负责五支人才队伍建设工作；涉外人才工作职能板块由政协、统战、外办、外国专家局 4 个部门组成，负责海外人才及台、港、澳人才工作；人才系统管理职能板块由宣传部、政法委、教育局和卫生局 4 个部门组成，负责本系统内的人才工作；人才需求信息采集板块由经贸委（汽车办）、信息产业局（光电办）、农委（农副产品深加工办）、药监局（医药产业办）和统计局 5 个部门组成，赋予他们行业人才管理职能，负责汽车、光电子信息、农副产品深加工和生物与医药等主导行业人才需求信息的采集工作；人才工作重点服务板块由财政局、公安局、工商局、教育局、市医保中心和社会保险公司 6 个部门组成，负责人才的户籍、出入境、工商注册、医疗保健、社会保险等方面的工作；科技项目带动板块由科技局、计委、经贸委、科协 4 个部门组

成；人才重点联系板块由吉林大学、东北师范大学、吉林农业大学、中科院长春分院、一汽集团 5 个单位组成；区域人才工作板块由 10 个县（市）区及各开发区组成。上述八大工作板块在市人才工作领导小组的统一领导下，各司其职、各负其责、分工协作、相互协调，形成整体运作格局，使各方面人才都能够纳入全市人才队伍建设和管理范围。

三是逐步加大投入力度，为全市人才工作整体推进提供保障。没有投入就没有产出。人才开发工作需要一定的资金作为保障。从 1999 年开始，长春市启动新一轮人才培养工程，开展境内外人才培训，逐年加大经费投入。据不完全统计，2003 年市本级全口径人才工作投入 1323 万元；市直各系统、各企业人才工作投入 1000 余万元；县（市）区和各开发区人才工作投入 1000 余万元。同时，我们加强对人才开发资金的有效管理，使有限资金发挥最大效益。

三、以健全制度体系、完善工作机制为突破口，进一步优化人才工作环境

一是着眼于人才培养、吸引和使用三个关键环节，建立健全制度体系。去年以来，我们立足于人才工作的科学化、规范化，在制度创新上下功夫，在原有制度的基础上，新建立了七项人才工作制度。建立人才工作联席会议

制度。由人才办组织召集，各成员单位人才工作处室负责人或分管领导参加联席办公会议。建立人才工作询访制度。对人才工作重点行业、重点部门、重点企业进行定期或不定期询访，研究和解决我市新兴产业及人才密集单位的重点和难点问题。建立人才工作督查与通报制度。由人才办牵头，会同领导小组成员单位对相关部门的人才工作情况进行定期督查，并进行通报。建立人大代表听取政府部门人才工作汇报制度，发挥人大的监督作用。建立政协委员人才工作建言制度。去年12月2日，市委和市政协共同组织召开了首次“政协委员人才工作集中建言会”，30名政协委员对做好全市人才工作提出了12条建议；今年年初，我们向部分人大代表和政协委员下发了100份人才工作建言书，收到建议301条。同时还在长春电视台举办了政协委员人才工作论坛。健全和完善专家议案反馈制度。通过座谈会、电话咨询、走访等形式征求专家意见，由相关部门研究后答复专家本人。建立人才政策理论专家咨询制度。聘请各类专家参与人才政策制定，对全市人才工作提供智力支撑。这些制度的实施，有效地提高了人才工作整体水平。

二是着眼于实现人才信息资源共享，建设八个人才信息库。根据各部门人才工作职能，本着统分结合、资源共享、谁建设谁管理的原则，初步建立了八个人才信息库，

即县局级党政领导人才信息分库、国有骨干企业经营管理人才信息分库、专业技术人才信息分库、博士人才信息分库、高技能人才信息分库、乡土拔尖人才信息分库、民营企业人才信息分库、海外人才信息分库。目前，已经储备10834名各类重要人才信息，其中海外人才2600名，并筛选出68位有代表性的、在当地有一定影响力的海外高级人才作为重点联系对象。今年年初，我们对博士人才信息库的500名博士信息实行资源共享，逐步在经济开发区和榆树市建立博士工作站，使高层次人才直接服务于我市经济社会发展。

三是着眼于振兴长春老工业基地对高层次人才需求，建设四大人才“蓄水池”，开展“校县合作”。长春市的一些高科技专业园区、企业博士后科研工作站、部分高科技企业和重点建设项目具有强大的吸引和储备人才功能。依托这一优势，我们提出了“以行业为重点，用项目引人才”的工作思路，大力建设8个高科技专业园区、10个企业博士后科研工作站、50个高科技企业和21个振兴长春老工业基地重点项目等四大吸引和储备人才的“蓄水池”，并将其作为我市重点人才需求信息的“晴雨表”和人才政策制定的“研究基地”。从我市高新区创建海外学人创业园来看，效果比较明显。目前，这个创业园已吸引来自美国、日本等二十多个国家和地区151名留学人员，

其中博士 66 人、博士后 19 人、硕士 51 人，领办创办企业 105 家，注册资金近 3.5 亿元人民币，基因重组人生长素、电子证书、曲面多点成型压力机、组合化学等 110 多项高科技项目落户创业园，其中有些项目不仅填补了国内空白，还达到了国际先进水平。创业园被国家科技部、人事部、教育部、外专局共同确定为国家留学人员创业园示范建设试点园区。到目前为止，我市的四大“蓄水池”已吸引和聚集各类高层次技术和管理人才 46812 人。为广泛引进人才和智力，我们以九台市为试点单位，与吉林农业大学开展了多层次的人才智力对接活动，取得了较好的效果。

四是着眼于发挥合力作用解决实际问题，开展人才询访工作。我们以人才工作调研为载体，由市人才办牵头，会同企业工委、人事局、劳动局、民营办、科技局等部门，采取联合的方式，先后四次对我市重点行业、部门和企业人才工作进行咨询走访。听取了农副产品、光电产业、医药产业和汽车工业等四个行业办公室人才工作情况汇报，对大成、皓月、广泽乳业、华禹光谷、联信集团等 11 个企业人才工作进行询访，对他们提出的人才工作问题，边研究、边解决、边答复，企业反映较好。我们感到，围绕主导产业开展相关部门人才工作联合询访，工作力度大、效率高、实效性强，可以有效克服各部门在人才

工作上的“单打一”，便于形成合力和集中解决问题。

长春市的人才工作在省委、省政府的正确领导下，取得了一定的成绩。但是，我们也深切地感到，我们的工作与中央和省委、省政府的要求还有很大差距，与兄弟城市相比还有很多不足。下一步，我们将紧紧围绕中央和省委、省政府人才工作的部署，按照在全省率先实现全面建设小康社会的目标要求，总结经验，再接再厉，为实现长春老工业基地的全面振兴，为促进全省经济快速发展和社会全面进步做出应有的贡献。

更新观念 创新机制

扎实有效地做好人才工作

吉林大学党委

新吉林大学是2000年6月由原吉林大学、吉林工业大学、白求恩医科大学、长春科技大学、长春邮电学院五所高校合并组成。现有11大学科门类，有本科专业118个，一级学科学位授权点12个，硕士学位授权点234个，博士学位授权点140个，博士后科研流动站26个。现有教师5824人，其中教授1011人，两院院士14人（含双聘院士4人）。在校全日制学生62764人，其中博士生3316人、硕士生10614人。是我国目前办学规模最大、学科门类齐全、国家重点建设的高水平大学。

合校以来，学校党委始终站在“人才是学校发展的生命线”的高度，以人为本，坚持党管人才、党聚人才的工作方针，不断推动人才工作的创新和发展，大力营造有利于创造性人才成长的人文环境和客观条件，集聚了一批政治素质好、业务素质高、能够站在学术前沿和引领学科发展的高层次人才。并在实践中探索出了一条适应我校发展的专业技术人才培养机制。

一、着眼长远，创新机制，立足自身培养人才

人才培养是一项长期的战略任务，是一项系统工程，必须着眼长远，统筹协调，常抓不懈。我们本着以“高水平、高素质、支持群体、发展个性”的原则，建立了四个层次的人才培养机制。

一是以学科建设为依托，建立学术梯队培养机制。按照“强化优势学科、扶植潜力学科、加强弱势学科”的原则，我们在教师的职务评聘、选留师资、科研项目、师资培训等方面实行政策倾斜，重点培养和引进学科或学术带头人及有潜力的中青年专家。几年来，我们通过加强学科建设，已经在化学、汽车、基础医学、法学等学科领域形成了具有相当实力和凝聚力，在国内外有较高学术地位及声誉的学术梯队。

二是以科研项目为依托，建立学术带头人培养机制。为了促使中青年人才在实践中锻炼成长起来，我们以科研项目为依托，通过鼓励申报项目、组织有影响的中老年学术带头人有目的地组织前沿项目、发挥多学科交叉优势设立跨领域研究项目等形式，给中青年人才交任务、压担子，已造就了一批具有坚实的理论基础，能够在某一研究方向上居于国际国内领先水平，熟悉学科在国际上的发展方向、在国内外有较大的学术影响，能带领梯队进行重大攻关研究，能领导和带动学科整体发展的学术带头人。

三是以基金资助为依托，建立青年骨干教师培养机制。我校现有35岁以下青年教师2245人，占教师总数的39.8%；45岁以下中青年教师4215人，占教师总数的74.8%。如何使青年教师尽快成长起来，不仅影响学校的现在，更关系学校的未来。为此，我校把青年骨干教师作为人才培养的重点，通过设立博士科研启动基金、优秀新人专项资助基金、青年发展基金，创造条件争取“世川良一基金”、“霍英东基金”、“求是基金”等渠道对大批青年骨干教师进行资助，使其迅速成长起来。如法学院的姚建宗教授，是我校扶植成长比较快的一位。在基金项目的申报上，我校极力推荐，多方协调，他承担了霍英东基金项目《中国法治实践的生态环境及其相关理论研究》，先后在《法学研究》、《政治学研究》等权威刊物上发表学术论文数十篇，2003年被评为国家级教学名师。

四是以在职培训为依托，建立全面提高教师素质机制。全面提高教师的整体水平和竞争力，是提高学校综合竞争能力的关键。为此，我们确立了“立足国内，在职为主，形式多样，加强实践”的原则，先后制定了《吉林大学关于教师参加学历教育审批及管理暂行规定》、《吉林大学青年教师岗前培训工作实施办法》等一系列规章制度，以全面提高我校师资队伍的整体素质。

二、走出国门，加强合作，扩大交流提升人才

为不断提高人才的国际竞争力，增强我校人才与国际学术界的对话合作能力，正确把握学科的前沿动态和发展方向，形成若干支具有国际水平的科学研究队伍，不断提升人才的国际化水平，我们加强了人才交流。

一是积极推动国际学术交流。合校以来，我校共举办了34场国际学术交流会议，聘请长期来华专家163人次到我校进行讲学，接待短期讲学专家875人次，提高了我校人才与国外优秀人才的对话能力。如诺贝尔奖获得者杨振宁教授、麦克·德尔米德教授等一批世界级学术大师都先后来我校讲学。我们还通过联合组织重大国际合作项目，鼓励我校人才与国外知名学者从事对等的合作与研究。2001年，我校就开展了中加肿瘤项目、中西科技合作项目、JICA项目、“母机工程”等项目的合作研究，有效地提升了人才的国际化水平。

二是选派骨干教师出国留学。针对我校大部分青年教师学历层次高、科研能力强，但缺少国际合作研究与交流的实际，我们积极拓宽出国留学渠道，鼓励教师走出国门，以拓宽视野、活跃思想、增长知识、提高水平，了解和熟悉国际前沿的最新学术动态和研究方法，尽快成长为本学科领域的学术带头人。合校后的三年多时间里，我们共派出长期出国人员565人，现已学成回国361人。

三是安排优秀青年人才以重要角色参加国外重要学术