

人事工作文件汇编

2001

长春市人事局

说 明

为了更好地实行依法行政,规范行政,保持人事工作政策法规的连续性与稳定性,我们编辑了《2001 年人事工作文件汇编》。本《汇编》主要汇集了市人事局 2001 年所发的对今后我市人事工作具有指导意义的文件,共分 7 个部分。第一部分是工作要点,第二部分是市委、市政府名义颁发的人事工作文件,第三部分是人才资源开发,第四部分是公务员管理,第五部分是人事业务管理,第六部分是人事制度改革。第七部分是自身建设。

由于时间紧促,在编辑过程中难免有不当之处,请批评指正。

编 者

二〇〇一年十二月八日

目 录

工作要点

- | | |
|-------------------------------|----|
| 1、全国人事厅局长会议和全省人事编制工作会议精神汇报提纲 | 1 |
| 2、郑文芝同志在 2001 年全市人事编制工作会议上的报告 | 13 |
| 3、关于印发《2001 年长春市人事编制工作要点》的通知 | 29 |
| 4、郑文芝同志在 2001 年全局年终工作总结大会上的讲话 | 36 |
| 5、李述市长在全市事业单位改革动员大会上的讲话 | 55 |
| 6、李华理同志在事业单位改革培训班上的讲话 | 67 |

市委、市政府文件

- 1、中共长春市委、长春市人民政府关于长春市事业单位机构和人事制度改革的意见

长发[2001]2 号 86

- 2、中共长春市委办公厅、长春市人民政府办公厅转发市委组织部等七部门《关于加快实施高层次和短缺人才开发战略的意见》的通知

长办发[2001]3 号 95

- 3、中共长春市委办公厅、长春市人民政府办公厅关于转发市人事局《长春市事业单位聘用制暂行办法》的通知

长办发[2001]4 号 105

- 4、中共长春市委办公厅、长春市人民政府办公厅关于印发市人

事局、市财政局《关于深化长春市事业单位分配制度改革的实施意见》的通知

长办发[2001]5号 115

5、长春市人民政府办公厅关于转发市人事局长春市“十五”人才发展规划和长春市“十五”专业技术人员继续教育规划的通知

长府办发[2001]2号 122

6、长春市人民政府办公厅转发市计委等部门关于认真做好大中专毕业生、毕业研究生就业工作意见的通知

长府办发[2001]18号 137

人才资源开发

1、关于做好专业技术人员继续教育工作的通知

长人字[2001]14号 141

2、关于印发《长春市人事局二〇〇一年引进人才目标任务分解意见》的通知

长人字[2001]15号 145

3、关于人才工作实行“一站式”办公的通知

长人字[2001]16号 149

4、关于选拔二〇〇一年优秀青年大学毕业生的通知

长人字[2001]30号 151

5、关于公布二〇〇〇年度享受国务院政府特殊津贴人员名单的通知

长人字[2001]36号 155

6、关于开展二〇〇一年度享受国务院政府特殊津贴人员选拔工作的通知

	长人字[2001]37 号	157
7、关于申报 2001 年留学人员科技活动项目择优资助经费的综合报告		

	长人字[2001]38 号	162
8、关于做好“吉林省跨世纪学术和技术带头人后备人选”考核工作的通知		

	长人字[2001]43 号	164
9、关于申报 2001 年度享受政府特殊津贴人员的综合报告		

	长人字[2001]47 号	166
10、关于举办农业高级人才培训班的通知		

	长人联字[2001]6 号	169
11、关于下发《长春市 2001 年选拔应届普通高校毕业生到农村基层工作实施意见》的通知		

	长人联字[2001]7 号	172
12、关于组织专家和高、中级专业技术人员进行健康体检的通知		
	长人函[2001]11 号	181

公务员管理

1、关于印发《长春市“十五”期间国家公务员培训的规划》的通知		
	长人字[2001]29 号	184
2、关于印发《长春市市直机关及事业单位 2001 年度考核工作实施方案》的通知		
	长人联字[2001]10 号	192

人事业务管理

1、关于举办人事干部政策、业务培训班的通知		
-----------------------	--	--

	长人字[2001]24 号	198
2、关于调整国家机关、事业单位工作人员福利费标准通知		
	长人联字[2001]9 号	200
人事制度改革		
1、长春市事业单位实行专业技术职务评聘分开意见		
	长人字[2001]4 号	204
2、关于印发《长春市事业单位竞争上岗暂行办法》的通知		
	长人字[2001]5 号	209
3、关于印发《长春市事业单位岗位设置暂行办法》的通知		
	长人字[2001]6 号	214
4、长春市事业单位工作人员考核实施意见		
	长人字[2001]7 号	219
5、关于印发《长春市事业单位专业技术职务岗位设置结构比例试行标准》的通知		
	长人字[2001]20 号	224
6、关于市直部门所属事业单位试行职员制度的意见		
	长人字[2001]40 号	244
7、关于印发《长春市市直机关机构改革中处以下非领导职务人员定岗办法》的通知		
	长人联字[2001]8 号	247
自身建设		
1、关于印发《长春市人事局工作规则》的通知		
	局务[2001]1 号	250

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

一、全国人事厅局长会议的主要精神

2000年12月19日至21日,全国人事厅局长会议在北京召开。国务委员兼国务院秘书长王忠禹出席会议并讲话,人事部部长张学忠同志做了《认真落实人才战略任务,推动两个调整深入发展》的工作报告。会议表彰了全国人事系统先进集体和先进个人。我市绿园区人事局获得全国人事系统先进集体称号并在会议上受到表彰。会议的主要精神体现在王忠禹同志的讲话和张学忠部长的报告中。

(一)王忠禹同志讲话的主要精神

王忠禹同志从全局的高度对做好新世纪的人事人才工作讲了三
点意见:

第一,认清形势,明确人事工作任务要求。他说,“九五”期间,人事工作围绕大局,按照“两个调整”的工作思路,积极改革人事制度,大力调整人才结构,努力开展各类人才培养,实施西部人才开发,推进人才市场建设,初步形成了一支规模宏大、门类齐全、整体实力不断增强的人才队伍。“十五”时期是促进国民经济和社会发展的重要时期,也将是人事工作发展的重要时期。新时期的人事工作在指导思想上要把握好四个方面:一是围绕经济发展主题,建立一支宏大的高素质的人才队伍,特别要加快培养和吸引高层次人才;二是围绕经济结构调整主线,加快人才结构的调整,改善产业、地区人才分布,全面提高人才素质,促进人才结构的优化;三是以改革创新为动力,按照完善市场经济体制的要求,深化人事制度改革,营造尊重人才、鼓

励创业的社会环境,形成人才辈出、人尽其才的机制,建立人才开发体系;四是以让人民满意为出发点,推行社会化服务,实行政务公开,严格依法行政,提高公共服务水平,为国民经济的持续健康发展和促进社会全面进步提供人才保障。

第二,把握重点,做好 2001 年人事工作。王忠禹同志提出 2001 年的人事工作要把握以下四个重点:一是要认真搞好规划,确保人才战略的落实。要深刻认识人才开发在今后经济社会发展中的重要性。在制定“十五”经济社会发展计划时,要对人才资源开发进行全面规划,明确“十五”期间人才资源开发的目标任务和政策措施,确保人才战略的落实。二是要抓紧推进市县乡机构改革,切实做好人员分流。要从促进农村市场经济的发展、减轻农民负担等方面充分认识市县乡机构改革的重要性,加快步伐,积极推进,争取在 2001 年上半年完成机构改革任务。乡镇机构改革要与撤并乡镇同时进行,转变政府职能,大力精简财政供养人员。要多渠道、多途径安置分流人员,耐心细致地做好思想政治工作,妥善解决分流人员的实际困难。国务院已确定两条政策:其一,精简下来的干部,在没有找到新的工作之前,三年之内工资照发;其二,这些人员不管分流到哪里去,承认在机关的这一段工龄,在他们退休的时候给予相应的养老补贴。三是要抓好政务公开,推进依法行政。要积极采取有效措施,在科学管理和建章建制上狠下功夫。凡是运用工作权力办理与群众利益密切相关的事项,只要不涉及党和国家机密,不影响稳定,都要在一定范围内采取适当形式,向干部群众和社会公开。要把推行政务公开与为群众提供方便快捷的服务结合起来,建立社区公共服务体系,推行公共服务社会化。四是要下力气解决工资拖欠问题,搞好 2001 年调整工资工作。要把这项工作作为密切政府与群众关系、维护社会稳定的大事来抓,保证工资按时足额发放。中央决定 2001 年对机关事业单位工作人员的工资进行调整。调资的内容主要包括三项:第一

项是适当提高机关事业单位职工基本工资,同时增加机关事业单位离退休人员的离退休费;第二项是实施艰苦边远地区津贴制度;第三项是落实年终发放一次性奖金制度,在搞好年终考核的基础上,予以兑现。

第三,加强自身建设,保证各项工作的落实。各级人事部门要认真贯彻“三个代表”的思想,全面加强人事干部队伍建设。一是要提高理论水平和领导水平,加强对改革发展中的重大问题的研究,善于总结实践经验,努力把握新形势下人事工作的规律;二是要提高改革创新的能力,积极推进思想观念创新、管理机制创新和方法手段创新,大胆改革传统工作方式,努力营造改革创新的工作氛围,重视创新人才的培养,提高队伍整体素质;三是要树立求真务实的工作作风,加强廉政建设,严格用党的纪律和公务员行为准则约束自己,进一步树立人事部门的良好形象。

(二)张学忠部长工作报告的主要精神

张学忠部长在工作报告中简要总结了“九五”期间的人事人才工作,提出了“十五”期间人事人才工作的指导思想和目标任务,明确了2001年人事工作的指导思想和主要任务。

第一,关于“九五”期间的人事人才工作。他说,“九五”期间,在党中央、国务院的领导下,全国人事部门坚持以邓小平理论特别是邓小平人事人才理论和江泽民同志关于干部从事工作的重要思想为指导,把握机遇,科学布局,与时俱进,人事人才工作实现了历史性跨越,取得了显著成绩。坚持“两个调整”的改革思路,人事工作的指导思想实现了战略性转变,人事系统上上下下冲破计划经济体制下传统人事管理模式的束缚,把人才的预测与规划、培养与使用、配置与管理摆上了重要位置;坚持改革创新,初步建立起符合公务员、专业技术人员、企业经营管理人员不同特点和分类管理制度;坚持制度改革和队伍建设相结合,不断加大人才开发特别是高层次和急需人才

的培养力度,形成了一支规模宏大、门类齐全、整体实力较强的人才队伍,为科教兴国和经济社会发展提供了人才保障;坚持为经济建设服务,大力拓展工作领域,初步形成全方位、多层次、宽领域的发展格局,出现了人事人才工作与经济建设融为一体、同步发展、生机勃勃的良好局面;坚持人事法制建设,初步形成了以《国家公务员暂行条例》为主的人事法规体系框架;坚持“两个文明”一起抓,人事部门的自身建设取得显著成果,人事系统广大干部职工的政治业务素质得到很大提高,涌现出一批先进集体和先进个人。

第二,关于“十五”期间人事人才工作的指导思想和目标任务。他说,根据中央提出的人才战略任务的要求,“十五”期间人事人才工作的指导思想和目标任务是:坚持以邓小平理论特别是邓小平人才人事理论和江泽民总书记关于“三个代表”的重要思想为指导,改革创新为动力,以人才结构调整为主线,以高层次和急需人才培养为重点,以为经济社会发展和为人民服务为目的,深化人事制度改革,加快人才资源开发进程,提高人才资源配置的市场化程度,改变地区产业间人才布局失衡的状况,努力建设一支宏大的、高素质的人才队伍。到2005年,全国人才总量达到8350万人,平均每年增加380万人;专业技术人员总量达到5400万人,平均每年增加300万人。

第三,关于2001年人事工作的主要任务。他指出,2001年人事工作的指导思想是:坚持以邓小平理论特别是邓小平人才人事理论和江泽民同志关于“三个代表”的重要思想为指导,认真贯彻党的十五大、十五届五中全会和中央经济工作会议精神,切实落实《深化干部人事制度改革纲要》,继续深化人事工作“两个调整”,全面实施人才战略,努力开创新世纪人事人才工作的新局面。主要任务有六项:

一是加强高层次急需人才培养,提高专业技术人员队伍整体素质。实施“新世纪百千万人才工程”。对急需的高层次人才,实行重点滚动式培养,争取今后五到十年,培养数百名赶上世界高科技前沿

水平的一流的杰出科学家、工程师和理论家,数千名具有国内领先水平、积极参与国际科技竞争的学术技术带头人,数万名在各学科领域有较高学术造诣、成绩显著、起骨干作用的高层次中青年专家;改进完善高层次人才培养管理制度,发展完善博士后制度,改进政府特殊津贴制度,加大海外留学人员和智力引进力度;大力推行执业资格制度,继续推进政府宏观指导下的人才社会化评价工作;强化继续教育工作,提高专业技术人员的创造能力和适应能力;继续开发农业农村人才资源,大力培养农村科技推广人才、小城镇建设需要的人才和乡土实用人才。

二是加强能力建设,推进社会化服务,完善公务员制度。继续创新制度。进一步完善竞争上岗制度,做到经常化、制度化、科学化;积极探索公务员队伍的分类管理办法和多种任用形式,完善录用考试办法;创新考核制度,充实考核内容,增加考核等次,兑现考核结果;加强能力建设,抓紧制定“十五”公务员培训纲要,研究提出不同层次公务员的能力素质要求,建立培训考核制度;推进社会化服务,建立多功能、多层次的社区公共服务体系;推行电子政务,实行政务公开,增加工作透明度,自觉接受群众的监督。

三是加强政策支持力度,加快西部人才资源开发。明确西部人才资源开发的指导思想和目标任务;加强西部现有人才培养,提高西部人才队伍素质,最大限度地调动他们的积极性和创造性;积极推进西部人才资源结构调整;抓紧建设西部人才资源开发基地;鼓励人才智力向西部流动;激活西部地区的分配激励机制;组织实施人才智力对口支援计划。

四是深化人事、分配制度改革,建立有利于人才成长的用人激励机制。全面推进事业单位人事制度改革,全面推行聘用制度;加快建立现代企业人事制度,建立一套适应企业经营管理人员特点的聘用、培养、考核、评价制度;深化机关、事业单位分配制度改革,提高专业

技术人员和公务员的工资水平;完善人才市场体系,加强人才市场管理,促进人才资源开发,不断提高人才市场的信息化、社会化服务水平。

五是用改革创新精神做好各项人事工作,为人才成长创造良好环境。制定“十五”人才开发规划,加强人事宏观调控,探索建立统一指导、分级调控、分类管理的人事宏观调控体制;加强人事法制建设,完善人事法规体系,抓紧修改《人才市场管理暂行规定》,争取早日出台《事业单位聘用制条例》、《公务员行政处分条例》,加强执法检查;实施军转安置改革,逐步扩大自主择业范围,将单一的计划安置和部分军转干部自愿基础上的自主择业相结合;加强人事领域的国际交流与合作,服务人事人才工作;加强人事科学研究,加大人事宣传工作力度。

六是进一步加强人事队伍自身建设,建设一支面向新世纪的学习型、创新型、实干型的人事干部队伍。坚持理论联系实际,提高整体素质;转变职能,转变工作作风,转变工作方法,真抓实干,提高工作效率;从严治政,加强党风廉政建设,提高人事部门拒腐防变的能力。

二、全省人事编制工作会议的主要精神

全省人事编制工作会议于2001年1月13日到14日在长春召开,省委副书记、常务副省长王国发出席会议并讲话,省人事厅厅长崔运宏做了《深化改革 创新制度 努力为我省经济跨越式发展提供人事人才保障》的工作报告。会议回顾了“九五”期间我省的人事编制工作,明确了“十五”期间我省的人事编制工作思路,重点安排部署了2001年的全省人事编制工作任务。主要精神体现在以下两个方面:

(一)王国发同志的讲话精神

王国发副省长在讲话中强调了三个方面:

第一,要认清形势,胸怀全局,进一步增强为我省经济跨越式发

展服务的使命感和紧迫感。他指出,今后五到十年,是我省经济社会发展的重要时期,也是人事编制工作发展的重要时期,国际国内形势都使我省的发展面临严峻的挑战。刚刚结束的省委七届五次全会,做出了“发挥后发优势,推进和实现跨越式发展”的总体部署。科学技术是第一生产力,人才资源是第一资源,“发挥后发优势,推进和实现跨越式发展”,离不开科学技术,也离不开人才。人事编制部门的同志要服从和服务于经济建设,就必须做到胸怀全局,立足本职,把“发挥后发优势,推进和实现跨越式发展”作为人事编制部门一切工作的出发点和落脚点,强化责任意识,增强使命感和紧迫感,抓住机遇,应对挑战,结合经济工作做好人事编制工作。

第二,要深化制度改革,搞好人才开发,为我省实现跨越式发展提供制度和人才保证。人事编制工作在推进和实现经济跨越式发展的过程中,担负着重要的任务。必须通过改革和制度创新,激发和调动各类人才的积极性和创造性,更好地为我省在新世纪的腾飞提供支持和保证。今年,人事编制部门要重点抓好三项改革:一是要积极稳妥地推进机构改革。今年省里的任务就是要巩固机构改革成果,指导各地搞好市、县、乡机构改革。总的人员编制精简比例定为20%。改革的时间要求,原则上是在今年内完成。人事编制部门要为党委和政府当好参谋。二是积极推进事业单位人事制度改革。今年各级人事部门要把事业单位人事制度改革作为一件大事认真抓好,力争在用人制度、职称制度、分配制度三个方面取得突破。三是要完善和创新公务员管理制度,加快建立一支高素质、专业化的公务员队伍。要紧紧围绕《深化干部人事制度改革纲要》提出的目标,以推进干部能上能下为重点,解放思想,更新观念,敢于创新,大胆探索。一手抓制度完善,一手抓队伍建设。各地要抓住市、县、乡机构改革的契机,把机构改革与优化公务员队伍结构和完善公务员制度结合起来。

他强调,人事编制部门在深化改革的同时,还要坚持以人为本,积极开发人才资源,构筑适应我省跨越式发展需要的人才保障体系。各级党委和政府都要把实施人才资源开发战略摆上议事日程,并放在首位,优先发展,要用事业吸引人、用制度吸引人、用环境吸引人。要在思维方式和工作方法上求新求变,敢于打破条条框框的束缚,着眼于时代发展,大胆探索新路,开阔视野,以促进我省人才发展战略的实现。

第三,要服务大局,促进稳定,为我省实现跨越式发展提供良好的外部环境。他指出,人事编制工作政策性强,涉及面广,与干部职工的切身利益息息相关。人事编制干部要牢固树立强烈的职业道德意识,认真维护人事编制工作政策的严肃性和权威性,从改革发展稳定的大局出发,自觉服从大局,维护大局,服务于大局,在大局下行动。尤其对那些事关全局和社会普遍关注的热点问题,如机构改革、人事制度改革、工资调整等,都要严格按政策办事。要对影响稳定的问题,引起高度重视。要特别注意做好信访工作,把矛盾解决在基层。

(二)崔运宏同志工作报告的主要精神

省人事厅厅长崔运宏同志在工作报告中,回顾总结了“九五”期间全省人事编制工作情况,明确了“十五”和 2001 年全省人事编制工作的指导思想。他指出,“十五”期间全省人事编制工作的指导思想是:坚持以邓小平理论特别是邓小平人事人才理论和江泽民同志“三个代表”重要思想为指导,围绕我省“十五”期间经济和社会实现跨越式发展这一战略目标,以改革创新为动力,以调整优化人才结构为主线,突出人才资源开发这个主题,加强机构编制管理,深化人事制度改革,提高人才资源配置的市场化程度,改变人才布局失衡的状况,着力构建汽车、化工、医药、食品、电子五大人才群体,形成一支数量充足、素质精良、结构合理的人才队伍,为我省经济实现跨越式发展

提供人事人才保障。2001 年全省人事编制工作的指导思想是：以邓小平人事人才理论为指导、按照江泽民同志“三个代表”重要思想的要求，紧紧围绕全省经济社会发展的奋斗目标，突出服务于经济结构调整这个主题，认真搞好市县乡机构改革，积极稳妥地推进事业单位人事制度改革，大力加强国家公务员队伍建设，不断拓展人才资源开发领域，努力营造培养人才、用好人才、吸引人才的良好环境，为我省经济实现跨越式发展提供强有力的人事人才保证和智力支持。2001 年的具体工作任务有以下五个方面：

第一，巩固省级党政机构改革成果，认真做好市县乡机构改革的组织实施工作。在巩固省级机构改革成果的同时，各地要抓紧做好以下几项工作：一是要认真学好文件，加深对中央文件精神的理解，把精神吃透，把底数搞清，把难度估计足，做好充分的改革的思想准备。二是要抓紧清理清退乡（镇）超编和临时借用人员，为乡（镇）机构改革顺利实施打好基础。三是要根据文件精神，抓紧研究市县乡机构改革意见。四是要根据中央的规定，抓紧拟定相关的配套政策。另外，各地要按国家和省里的部署，抓紧组织实施，争取 4 月 1 日之前完成我省事业单位法人登记工作。

第二，加强领导，统筹协调，积极稳妥地推进事业单位人事制度改革。总的要求是，认真贯彻落实中组部、人事部下发的《关于加快推进事业单位人事制度改革的意见》，围绕促进社会事业全面发展这一中心，积极稳妥地把全省事业单位人事制度改革引向深入。一是要在总结各地改革成功经验的基础上，会同有关行政主管部门抓紧分行业、分系统制定并出台事业单位人事制度改革的实施方案。二是要坚持既要积极、又要稳妥的方针，稳步推进事业单位人事制度改革。省里今年要在科研、教育、卫生 3 个系统各选取 2 个具有代表性的事业单位，作为配套改革的试点单位，全面进行改革的探索。在试点和总结经验的基础上，逐步向文化、广电、新闻出版等系统推进。

三是要突出改革的重点,在解决事业单位人事制度的薄弱环节上下功夫。事业单位人事制度改革的重点,是推行聘用制度和搞活内部分配。各级人事编制部门,要根据事业单位改革和发展的需要,通过推行聘用制度和改革分配制度,逐步下放人事编制管理权限,把用人自主权和分配自主权真正交给用人单位。与此同时,要指导事业单位搞好岗位管理,深化职称改革,科学设置岗位,加强结构比例管理,建立事业单位职员管理制度和工勤岗位等级规范及管理办法。四是要切实力口强对事业单位人事制度改革的领导,做到统筹规划,精心组织。省里将像组织实施省级机构改革一样,请有关部门参加,共同成立专门工作机构,加强统一组织和指导。

第三,以加强考核和培训为重点,不断创新公务员管理制度。一是要大胆创新考核制度,增强考核工作的科学性和可操作性。一方面,要针对不同层次、不同类别的公务员制定不同的考核要素指标体系,加强考核的针对性。另一方面,要探索全方位、多层次的考核方法,实行年度考核公示制和备案制,把内部考核与社会和群众评议结合起来,加强考核的民主性。同时,要引入先进的测评技术和现代考核手段,采取定性与定量相结合的考核方法,加强考核的客观性。为使考核结果更具有“警示”作用,考核等次继续增设“基本称职”一等,并要逐步加以规范。同时,还要试行公务员年度考核“优秀”等次人员公示制度,以增加考核的透明度。要充分发挥考核结果的功用,加大考核结果的使用力度,使考核与职务升降结合起来,与人事聘用制度结合起来,与工资晋升和奖金发放结合起来。二是要依法强化公务员培训工作,加强公务员队伍的能力建设。要进一步加强培训制度建设,推进公务员培训的依法管理。要针对不同对象确定不同的培训内容,突出抓好新任人员的任职培训、轮岗人员的专门业务培训和适应未来需要的更新知识培训,搞好分流人员的提高培训。要建立公务员培训与管理相结合的激励、约束机制,实行年度

培训备案制度,把公务员的培训与考核、使用结合起来,促进公务员培训工作的制度化、规范化。三是要进一步做好考试录用、竞争上岗、轮岗、奖励等公务员管理工作。

第四,加大整体性人才资源开发工作的力度,确保我省人才战略的贯彻实施。一是要从我省实施人才战略的需要出发,抓紧调整现行人才政策,发挥政策的导向作用,加强人才管理的宏观调控,促进人才战略的实施和实现。二是要改进完善高层次人才培养管理制度,落实“新世纪百千万人才工程”。进一步完善各类高级人才的选拔办法,充分发挥博士后、“特贴专家”、“突贡专家”、跨世纪带头人对高层次人才队伍建设的促进作用。三是要积极开展引进国外智力工作。要抓紧出台《鼓励和吸引海外高层次留学人员来吉林省工作的规定》,组织海外留学人员回省工作或以多种形式为我省经济和社会发展服务。抓紧建立我省留学人员资源库,会同有关部门继续抓好留学人员创业园的建设。四是要加快发展和完善人才市场,进一步发挥市场在人才资源配置中的基础性作用。要进一步办好基础性人才市场,完善专业性人才市场,抓好《吉林省人才市场管理条例》的贯彻落实,统一规范人才市场的信息工作,全方位为用人单位和各类人才提供信息服务。要拓宽人才市场服务领域,大力推进和发展人事代理、人才测评、人事鉴证、人事咨询和人才培训交流业务,建立健全人事争议仲裁制度,切实保障和维护人才与用人单位的合法权益,提高人才市场的社会化服务水平。要加强人才市场管理,建立健全人才市场许可证制度,规范人事代理行为,建立人才中介服务标准并加强管理。五是加大农村人才资源开发力度,为农村工业化建设提供人事人才服务。要积极发挥部门的职能作用,研究制定促进农业和农村经济发展的政策规定,稳定发展农业科技推广队伍,鼓励农业技术人员开展科技开发、科技承包和提供有偿服务;对到农村工作的专业技术人员,对农业产业化龙头企业急需的人才,实行按岗位定酬、