



中国高新技术产业开发区

劳动人事管理经验与政策

(三)

西安出版社

9.27

中国高新技术产业开发区
劳动人事管理经验与政策(三)

编 者:彭伟 党建荣

出版发行:西安出版社

社 址:西安市东药王洞 33 号

电 话:(029)7233570 7221384

邮政编码:710003

印 刷:西安百花印刷厂

开 本:850×1168 毫米 1/32

印 张:7.5

字 数:159 千字

版 次:1997 年 7 月第 1 版

1997 年 7 月第 1 次印刷

印 数:1 2,000

ISBN 7-80591-403-2/C·9

定 价:12.00 元

△ 本书如有缺页、误装,请寄回另换。

顾 问： 刘风翹 杨广信 王莲蓉
 李志远 金学奇
主 编： 彭 炜 党建荣
执行主编： 唐 喆
编 辑： 岁 岚 史康度
 姜建春 郝建平

序

1951年,最初起源于美国的高新技术产业开发区,因其享有灵活的机制和优惠的政策,具备高技术、高投资、高风险、高效益的特征而迅速传播到世界范围,为世界各地的经济发展带来了生机与活力。经过几十年的发展,如今,高新技术产业开发区已成为推动各国社会经济发展的强大动力,其数量与规模已成为衡量一个国家、一个地区经济实力的重要标志,因此,许多国家都把兴建高新技术产业开发区作为发展高技术、开拓新产业的一项重要措施。

我国高新技术产业开发区的诞生与发展,是80年代在中国出现的重要科技、经济、社会现象。它是在改革开放中应运而生的。经过十年的艰苦努力,如今全国的高新开发区已形成一定的数量和规模,已成为深化改革、扩大开放的综合试验区,是我国最具发展潜力的经济增长点之一。西安高新技术产业开发区按照“政策扶持、贷款起步、负债经营、滚动发展”的战略,由1989年的71个企业925.1万元的技工贸总收入发展到1996年的2000多家企业76亿元的技工贸总收入,并已基本培育成五大支柱产业,形成具有制度创新、人才聚集、技术开发、环境配套的战略格局。

我国高新技术产业开发区之所以能取得长足的发展,是与

党和国家领导人的关心和支持分不开的。发展科技、振兴经济是邓小平同志的一贯思想，他十分重视高新技术产业开发区的建设和发展，曾题词“发展高科技，实现产业化”。中共中央总书记、国家主席江泽民对高新开发区的发展也极其重视，他在1993年6月15日视察西安高新技术产业开发区时题词“发展高新技术，实现经济飞跃”，极大地鼓舞了创业者们的勇气和信心。江主席在1996年11月25日亚太经济合作组织第四次领导人非正式会议上，全面肯定和高度评价了国内外高新技术产业开发区（科技工业园）的发展，并明确指出，科技与经济的融合是经济发展的关键。

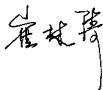
随着我国经济的不断深入发展，享有优惠政策的各地开发区均取得了长足的发展。中国经济的发展，历史地把高新技术产业推到了市场经济的前沿阵地，并最先感受到经济大潮的“春江水暖”，最先把科学技术转换为生产力。在机遇与挑战并存的经济形势下，高新技术及其产业已成为带动经济发展的先遣队、排头兵，其历史责任重大，辐射效应强烈。

由于开发区的政策优势随着国家宏观经济发展战略的实施而相对弱化，加上经济竞争环境、技术发展环境的变化，因而高新技术产业要实现持续、高速发展，就必须用活、用足现有优惠政策，就必须重视管理体制和运行机制的改革与创新，就必须建立一体化全方位的社会保障制度，就必须进行人力资源整体性开发，就必须建立一支能够实现高科技“三化”的优秀人才队伍。

开发区的事业是一项不断开拓、不断创新的事业。几年来，全国各开发区在机构改革、干部、人事、劳动等各项工作中创造出许多先进的管理经验和适合自己实际情况的发展模式。这些管理经验和模式，既有较强的针对性，又具有普遍意义，是

开发区的宝贵财富,值得推广与交流。《中国高新技术产业开发区劳动人事管理经验与政策(三)》是中国高新技术产业开发区广大劳动人事干部集体智慧的结晶和辛勤耕耘的结果。我相信,这本书的编辑出版一定能够指导中国高新技术产业开发区劳动人事工作,促进开发区各项建设事业快速、稳定发展。我想,这也是编辑出版这本书的初衷吧。

中共西安市委书记、西安高新技术
产业开发区建设领导小组组长



1997年5月

目 录

上 篇

国家高新技术产业开发区 劳动人事工作经验与探讨

一、综合类

- 一、加强服务功能,为企业劳动人事工作提供全过程全方位服务 (4)
- 二、建立与企业手拉手的协作互助关系,促进劳动人事业务建设再上新水平 (14)
- 三、强化小政府管理,实现大社会服务..... (20)
- 四、关于重庆高新技术产业开发区企业基层组织的现状调查及建设探索 (26)
- 五、包头稀土高新技术产业开发区管理体制与机构设置 (34)

二、人事人才类

- 一、拓宽渠道,广纳人才,为开发区经济建设提供全方位服务 (38)

二、邓小平人才战略思想初探	(47)
三、人才引进、培养、使用与高科技产业的发展	(56)
四、试论为开发区部分“三无人员”重新建档、恢复干部 身份的可行性	(66)
五、北京丰台园区人才管理现状及思考	(71)
六、立足开发抓根本,广聚人才兴新区	(74)
七、成都高新技术产业开发区深化机关人事制度改革	(82)
八、高新区职称评聘工作初探	(87)
九、试行专业技术职务评聘分开的思考	(91)
十、走出一大步天地阔	(95)
十一、开发区实行人事代理服务制的思考	(101)
十二、太原高新技术产业开发区引进人才开展人事劳资 代理工作的探索	(108)
十三、淄博高新技术产业开发区实行劳动人事委托代理 制的实践与探索	(113)
十四、关于开发区整体性人才资源开发问题的思考	(120)

三、劳动类

一、浅谈高新区劳动监察工作面临的问题及对策	(126)
二、我区劳动管理中的问题浅析	(132)
三、贯彻《劳动法》,加快高新区企业全面实行劳动合同制 的步伐	(137)
四、加强劳动监察,开创劳动人事工作新局面	(141)
五、健全组织,依法办案,和谐劳动关系	(145)
六、加强三资企业劳动管理,促进开发区建设发展	(151)

四、社会保障类

- 一、健全和完善社会保障制度,促进开发区企业经济发展
..... (157)
- 二、努力实现社会保险“一站式”服务,为企业发展提供
可靠保证 (161)
- 三、深化改革,努力开拓,全方位推行职工医疗社会保险
制度 (166)
- 四、发展医疗保险事业,保障职工身体健康..... (173)
- 五、搞好社会保险制度改革,促进社会主义市场经济发展
..... (181)

下 篇

各地高新区劳动人事政策及 第二届年会会议决议

一、各地高新区劳动人事政策

- 一、桂林新技术产业开发区关于对需重新建档的专业
技术、管理人才的管理试行办法..... (190)
- 二、鞍山高新技术产业开发区内部机构干部聘任、聘用
暂行办法 (192)
- 三、中共成都高新区工作委员会、成都高新区管委会机关
工作人员聘任(用)办法 (197)
- 四、沈阳高新技术产业开发区劳动安全管理规定 (200)

- 五、沈阳市南湖科技开发区企业劳动人事管理办法 (203)
- 六、杭州高新技术产业开发区劳动管理有关规定 (211)

二、第二届年会会议决议

- 一、中国高新技术产业开发区协会劳动人事管理工作专
业委员会第二届年会会议纪要 (215)
- 二、中国高新技术产业开发区协会劳动人事管理工作专
业委员会第二届年会工作报告 (219)
- 三、关于通过中国高新技术产业开发区协会劳动人事管
理工作专业委员会第二届年会工作报告的决议 (225)
- 四、关于通过中国高新技术产业开发区协会劳动人事管
理工作专业委员会第三届主任委员会等的决议 (226)
- 五、关于吸收青岛等高新区劳动人事局为团体会员的
决议 (228)
- 六、关于确定中国高新技术产业开发区协会劳动人事管
理工作专业委员会第三届年会承办单位的决议 (229)
- 七、关于通过中国高新技术产业开发区协会劳动人事管
理工作专业委员会第二届年会会议纪要的决议 (230)

上 篇

国家高新技术产业开发区 劳动人事工作经验与探讨

一、综合类

一、加强服务功能,为企业劳动人事工作提供全过程全方位服务

西安高新开发区管委会劳动人事部 唐 喆

经过五年的风雨历程,全国高新开发区有了长足发展。随着我国经济体制改革的不断深入,社会主义市场经济体系日臻完善,地方性行业性政策壁垒逐步减少,高新开发区作为“特区”其政策优势也渐渐弱化。如何再造优势,完成“二次创业”,实现江总书记“发展高新技术,实现经济飞跃”的题词精神,成为每一位关注高新区建设事业的官员、专家、学者以及实际工作者研究的重要课题。西安高新技术产业开发区在用足用活现有政策的同时,实行“主体工程与配套设施同步施工,软环境与硬环境协调发展”战略,积极探索建立适应社会主义市场经济要求的现代人事劳动制度,实现“政策优势向市场导向”的战略转变,为企业人事劳动工作提供“两全”服务,使开发区技工贸收入连续几年以翻番的速度增长,1995 年达到 50.4 亿元,工业总产值超 30 亿元,成为西安新的经济增长点。

一、转变观念,统一认识,牢固树立为人才服务思想

管理是技术,也是方法论。在各种各样、形形色色的管理学说中,“以人为本”已成为时代潮流,其重要性也日益突出。因此

要转变观念,树立为人才服务的思想:

1. 这是建立现代企业制度的客观要求。国家人事部副部长张学忠最近在全国企业人事制度改革研讨会上提出了深化企业人事制度改革的基本思路和当前的主要任务,具体地概括为“三到位一监管”和“建立一个制度,培养两支队伍,做好三项工作,实现四个转变”。做好三项工作,实现四个转变,就是要在深化改革,强化管理的同时完善服务体系。在观念上,从传统的企业人事管理转变到企业人力资源开发上来;在配置方式上,从过去的以行政手段为主转变到主要依靠市场机制发挥基础性作用上来;在管理上,由对所有国有企业基本按一个模式进行管理转变到根据组织形式不同实行的分类人事管理上来。通过改革消除企业人事管理中长期存在的弊端,使企业的人事制度与现代企业制度相配套、相适应;通过转变政府职能,完善社会服务体系,为企业多种人才服务。

2. 这是经济体制改革的目标要求。实施开发区“政策优势向市场导向”战略转变,是为了更好地适应建立劳动力市场需要,使劳动者公平竞争,合理取酬,充分调动劳动者的积极性和创造性,实现党的十三届四中全会提出的“当前要着重发展生产要素市场(重点是劳动力市场),规范市场行为,打破地区、部门的分割和封锁,反对不正当竞争,创造平等竞争环境,形成统一、开放、竞争、有序的大市场”的奋斗目标。

二、积极探索建立适应社会主义市场经济要求的现代人事劳动管理制度

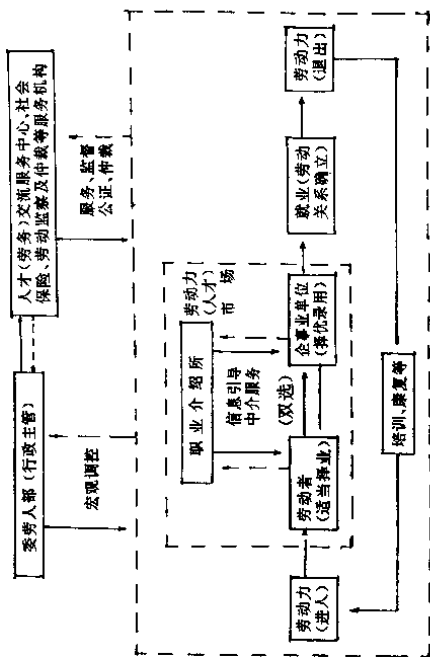
1. 积极培育劳动力(人才)市场,实现人力资源配置由“行政手段为主到市场机制发挥基础性作用”的战略性转变。按照“社会管理权、单位用人权、个人择业权三项分离,互相制约”原

则建立的统一、开放、竞争的劳动力(人才)市场体系如图一所示:

从市场外部看,管委会劳动人事部是开发区人事劳动管理的主管部门,负责制定有关的政策、法规,培育、指导劳动力(人才)市场并进行管理和监督。劳动者从求职、就业、失业和转业直至退休以及劳动关系的确定、调整和终止,劳动者的职业训练、报酬付给、社会保险、劳动保护等过程、环节、方面都能受到来自人才交流服务中心、人才培训中心、社会保险事业部、劳动监察大队、劳动仲裁庭等服务机构的有效服务。从市场内部看,劳动者和用人单位通过充分双向选择,实现求职或招聘目的;劳动人事部门在劳动者的劳动关系确立过程中只起信息引导、中介服务作用,而不再是权力的象征;劳动者和用人单位建立起一种新型的社会化的平等的契约式的劳动合同关系,从而打破了劳动者(劳动力)单位、部门、地区所有的封闭状态。劳动者和用人单位除劳动合同约束外无强制性关系,违背劳动合同可辞退辞职或依法追究其经济、刑事责任。

西安高新区运用市场机制在人力资源配置中的基础性作用,改变了传统的人事管理高度集中,僵死封闭,指令调配,无偿使用等弊端,极大地调动了广大科技人员投身开发区建设的积极性和创造性。西安高新区 5 万从业人员中五成以上属市场机制配置;截止 1996 年 3 月底,有 1600 多项技术已形成产品进入市场,470 多项能形成规模产业,这些项目普遍具有技术含量高、市场前景好、转化条件成熟等特点。其中 60% 的项目已经投产或在实施中,有 36 个项目列入国家各类计划,有 120 个获省部级以上奖励。

2. 逐步建立劳动者的劳动力价格(工资)随劳动力供求关



图一、现代人事管理制度图