



中华人民共和国

最新干部人事制度 改革与创新 实用全书



中央广播电视大学出版社

中华人民共和国
最新干部人事制度改革与创新实用全书

上 卷

本书编委会

中央广播电视大学出版社

2000.10

图书在版编目 (CIP)

最新干部人事制度改革与创新实用全书/何跃青主编 北京:中央广播电视大学出版社,2000

ISBN 7-304-01787-2

I. 干… II. 何… III. 人事-中国-参考资料 IV. G613.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2000) 第 02141 号

出版·发行/中央广播电视大学出版社

经销/全国新华书店

印刷/北京忠信诚胶印厂印刷

开本/16 印张/123 字数/2500 千字

版本/2000 年 10 月第 1 版 2000 年 10 月第 1 次印刷

印数/0001-3000 套

社址/北京市苏州街 78 号 邮编/100080

书号: ISBN 7-304-01787-2/I·98

定价: 680 元 (全三卷)

前 言

我们即将跨入新世纪。国际形势已经和正在发生广泛而深刻的变化，世界多极化趋势不可逆转，经济全球化进程加快，科技进步日新月异，综合国力竞争和人才竞争日趋激烈。在今后 10 年中，为实现我们党和国家确定的经济、政治、文化发展目标，抵御前进道路上的各种风险，战胜各种困难，把建设有中国特色社会主义事业不断推向前进，关键在于我们党要按照代表中国先进社会生产力的发展要求、代表中国先进文化的前进方向、代表中国最广大人民的根本利益的要求，努力建设一支包括党政干部、企业经营管理干部、科学技术干部和其他战线干部在内的高素质的高素质干部队伍，以提供坚强的组织保证。

深化干部人事制度改革，是建设高素质的高素质干部队伍，培养造就大批优秀人才的治本之策。改革开放以来，在邓小平理论和党的基本路线指引下，干部人事制度改革逐步展开，并取得了重大进展：提出和实行干部队伍革命化、年轻化、知识化、专业化的方针；废除领导职务终身制；下放干部管理权限；建立公务员制度；颁布《党政领导干部选拔任用工作暂行条例》；推进以“扩大民主、完善考核、推进交流、加强监督”为主要内容的党政干部制度改革，有力地推进了新时期各级领导班子和干部队伍建设。

为了适应新的形势和任务的要求，进一步加快干部人事制度改革步伐，我们根据 2001 - 2010 年深化干部人事制度改革纲要的精神，聘请有关专家学者以及汲取前人的研究成果编辑出版了这套《最新干部人事制度改革与创新实用全书》，该书从十一个方面阐述了我国干部人事制度改革的方方面面，特别是在一些可操作性的问题上，我们花大力气，精心编选，对一些人事法规尤其是最新法规进行精心汇编，并分类整理。

出版此书，旨在到 2010 年，为建立起一套与建设有中国特色的社会主义经济、政治、文化相适应的干部人事制度，为建设一支符合“三个代表”要求的高素质干部队伍提供一点参考。

由于时间仓促、错误之处在所难免，恳请专家、学者及各位人事工作者批评指正。

本书编委会

2000.10

编委会

主 编：何跃青
副主编：王开荣 李克良
编 委：张 谋 王兴帅 周文恩
 石身志 李 建 刘 华
 马春梅 白文清 周凌波

篇 序

中办发 2001 - 2010 年深化干部人事制度改革纲要

中共中央办公厅近日印发了已经中央批准的《深化干部人事制度改革纲要》，并在通知中要求各省、自治区、直辖市党委，中央各部委，国家机关各部委党组（党委），军委总政治部，各人民团体党组结合本地区、本部门实际情况，认真贯彻执行。

《深化干部人事制度改革纲要》全文如下：

我们即将跨入新世纪。国际形势已经和正在发生广泛而深刻的变化，世界多极化趋势不可逆转，经济全球化进程加快，科技进步日新月异，综合国力竞争和人才竞争日趋激烈。在今后 10 年中，为实现我们党和国家确定的经济、政治、文化发展目标，抵御前进道路上的各种风险，战胜各种困难，把建设有中国特色社会主义事业不断推向前进，关键在于我们党要按照代表中国先进社会生产力的发展要求、代表中国先进文化的前进方向、代表中国最广大人民的根本利益的要求，努力建设一支包括党政干部、企业经营管理干部、科学技术干部和其他战线干部在内的高素质的干部队伍，以提供坚强的组织保证。

深化干部人事制度改革，是建设高素质的干部队伍，培养造就大批优秀人才的治本之策。改革开放以来，在邓小平理论和党的基本路线指引下，干部人事制度改革逐步展开，并取得了重大进展：提出和实行干部队伍革命化、年轻化、知识化、专业化的方针；废除领导职务终身制；下放干部管理权限；建立公务员制度；颁布《党政领导干部选拔任用工作暂行条例》；推进以“扩大民主、完善考核、推进交流、加强监督”为主要内容的党政干部制度改革，有力地推进了新时期各级领导班子和干部队伍建设。为了适应新的形势和任务的要求，进一步加快干部人事制度改革步伐，特制定 2001——2010 年深化干部人事制度改革纲要。

一、基本目标和方针原则

1. 深化干部人事制度改革的基本目标

通过不断推进和深化干部人事制度改革，到 2010 年，要建立起一套与

建设有中国特色社会主义经济、政治、文化相适应的干部人事制度，为建设一支符合“三个代表”要求的高素质干部队伍提供制度保证。基本目标是：

——建立起能上能下、能进能出、有效激励、严格监督、竞争择优、充满活力的用人机制；

——完善干部人事工作统一领导、分级管理、有效调控的宏观管理体系；

——形成符合党政机关、国有企业和事业单位不同特点的、科学的分类管理体制，建立各具特色的管理制度；

——健全干部人事管理法规体系，努力实现干部人事工作的依法管理，有效遏制用人上的不正之风和腐败现象；

——创造尊重知识，尊重人才，有利于优秀人才脱颖而出、健康成长的社会环境，实现人才资源的整体开发与合理配置。

2001年至2005年“十五”期间的干部人事制度改革，要以推进干部能上能下、能进能出为重点，以初步建立起一套与建设有中国特色社会主义经济、政治、文化相适应的干部人事制度为目标，为实现国民经济和社会发展“十五”规划提供组织保证和人才支持。

2. 深化干部人事制度改革的指导方针和原则

——必须坚持马列主义、毛泽东思想和邓小平理论为指导。服从和服务于党的基本路线。与建立社会主义市场经济体制和发展社会主义民主政治、建设社会主义精神文明适应，服从改革、发展、稳定的大局。

——必须坚持解放思想、实事求是的思想路线。以“三个代表”和“三个有利于”作为衡量改革成败与得失的根本标准。坚持继承与创新相统一，坚持和发扬我们党长期形成的干部人事工作的优良传统，勇于改革一切不适应新形势新任务要求的制度和方式方法。坚持自上而下和自下而上的改革相结合，积极鼓励和支持各地区、各部门探索创新。

——必须坚持干部队伍“四化”方针和德才兼备原则。坚持任人唯贤，反对任人唯亲。以素质论人才，重实绩用干部。促进年轻干部健康成长，实现领导班子成员新老交替制度化。

——必须坚持党管干部的原则。同时，适应新的情况积极改进党管干部的方法。坚持群众公认和公开、平等、竞争、择优原则，扩大群众对干部工作的参与和监督。

——必须坚持依法办事的原则。通过加强立法和健全制度不断巩固改革成果，引导和推动改革逐步深入。

二、党政干部制度改革

3. 党政干部制度改革的重点和基本要求

推进党政干部制度改革，重点是深化党政领导干部选拔任用制度改革，推进党政领导干部能上能下。通过扩大民主，引入竞争机制，促使优秀人才脱颖而出；健全相关制度措施，形成正常的更新交替机制；逐步实现领导干部选拔任用、考核、交流、监督等工作的规范化，从制度上防止和克服用人上的不正之风和腐败现象。

进一步完善国家公务员制度及法官、检察官制度，提高党政机关干部人事管理法制化、科学化水平。

4. 深化党政领导干部选拔任用制度改革

(1) 完善民主推荐、民意测验、民主评议制度。把民主推荐作为确定考察人选的必经程序，适当扩大参与人员的范围，改进民主推荐的方法，提高民主推荐的质量。在干部考核中，普遍运用民意测验、民主评议的方法，并在实践中进一步完善。探索将民主推荐、民意测验、民主评议的结果适时适度公开的做法。凡是多数群众不赞成的，不能提拔任用。

(2) 推行党政领导干部任前公示制。在3至5年内，地厅级以下领导干部（特殊岗位除外）的选拔任用，普遍实行任前公示制。在总结实践经验的基础上，对这项改革逐步进行规范。

(3) 推行公开选拔党政领导干部制度。逐步提高公开选拔的领导干部在新提拔同级干部中的比例。规范程序，改进方法，降低成本。加快全国统一题库建设，完善公开选拔工作的配套措施。实现公开选拔党政领导干部工作的规范化、制度化。

(4) 健全党政领导干部选举制度。正确处理加强党的领导、充分发扬民主和严格依法办事的关系，改进党代表大会、人民代表大会的选举工作。积极探索在差额选举的条件下坚持党管干部原则、充分发扬民主的方式方法。保护代表参加选举的权利和热情，提高代表参与的能力和水平。总结和推广一些地方扩大基层民主，做好选举工作的成功经验。

(5) 实行党政领导职务任期制。抓紧制定任期制法规。在严格执行《中国共产党章程》和有关法律规定的规定的基础上，完善选任制干部的任期制。县以上党委、政府工作部门和其他工作机构的委任制领导干部，也要逐步实行任期制。

(6) 实行党政领导干部任职试用期制度。对新提拔担任党政领导职务的

委任制干部，逐步实行试用期制。试用期满，经考核胜任者正式任职，不胜任者解除试任职务。

(7) 实行党政领导干部辞职制度。制定实施办法，建立和完善党政领导干部自愿辞职、责令辞职、引咎辞职等制度。坚持和完善退（离）休制度。完善对退（离）休干部政治、生活待遇保障和服务管理的办法。

(8) 进一步完善调整不称职、不胜任现职干部的制度和办法。制定和细化有关标准、程序，加大调整不称职、不胜任现职干部工作的力度。对不称职、不胜任现职或相形见绌的干部，除按规定免职、降职外，可实行待岗制。或采取改任非领导职务、下岗学习、离职分流等多种办法予以调整，妥善安置。研究制定相关政策，努力拓宽渠道，做到人尽其才，各得其所。

(9) 根据各类干部不同特点，建立和完善培养选拔妇女干部、少数民族干部、非党干部的相关制度。

(10) 修订《党政领导干部选拔任用工作暂行条例》，制订配套法规或实施细则，逐步形成党政领导干部管理的法规体系。

5. 完善党政领导干部考核制度

建立健全党政领导干部定期考核制度。普遍实行届中和届末考核。在建立党政领导班子任期目标责任制和党政领导干部岗位职责规范的基础上，研究制定以工作实绩为主要内容的考核指标体系。建立考核举报、考核申诉、考核结果反馈等制度。改进实绩考核方法，加大考核结果运用的力度。

研究制定防止干部考察失真失实的对策。拓宽考察渠道，广泛听取意见，不仅了解干部工作方面的情况，而且要了解干部思想、生活、社交等方面的有关情况。重视核查知情人提供的情况。对在考察中群众反映强烈、情况复杂或意见分歧较大的问题，要深入进行专项调查。根据实际情况试行考察预告制。探索思想政治素质的评价标准及其考察方法。

6. 推进党政领导干部交流工作

各地区、各部门要结合实际，制定具体办法，对培养锻炼性交流、回避性交流、任职期满交流，逐步规范化和制度化。对一些重要岗位的领导干部，实行跨地区、跨部门交流。

逐步健全党政领导干部交流的激励机制和保障机制。把干部交流同培养使用结合起来，形成正确的政策导向，引导干部向艰苦地区和艰苦岗位交流。妥善解决干部交流工作中的各种实际问题，完善配套政策。严肃干部交流工作纪律。

配合实施西部大开发战略，逐步加大东西部干部交流的力度。制定和实施与西部大开发相配套的干部交流规划，有计划地选派西部地区的干部

到中央、国家机关和东部经济发达地区挂职锻炼。

7. 加强对党政领导干部和干部选拔任用工作的监督

建立和完善干部谈话制度、诫勉制度、回复制度、领导干部报告个人重大事项制度、廉政鉴定制度、任职经济责任审计制度，以及组织部门和纪检、监察部门联席会议制度。加强上级党委对下级领导干部的监督。建立领导班子内部监督制度，改进和完善党员领导干部民主生活会制度。拓宽监督渠道，积极支持人大代表、政协委员的评议监督和人民群众、新闻媒体等各方面的监督。研究制度有关法规和制度，明确各有关监督主体的权利、责任，规范监督行为，实行依法监督。

加强对党政领导干部选拔任用工作的监督。认真贯彻《党政领导干部选拔任用工作暂行条例》，并加强督促检查。试行巡视员制度，严肃查处用人中的违纪违法案件。

建立干部选拔任用工作责任制，探索实行用人失察失误责任追究制度。明确选拔任用工作过程中推荐、考察、决定等各个环节的责任主体和责任内容。对干部选拔任用工作中的失职、渎职行为，依照有关纪律和法律规定追究责任。

8. 进一步完善国家公务员制度及法官、检察官制度

加强对《国家公务员暂行条例》、《中华人民共和国法官法》、《中华人民共和国检察官法》等法律法规执行情况的监督检查，坚决防止和纠正有法不依、执法不严的现象。抓紧研究制定《国家公务员法》、《国家机构和编制法》等法律法规，逐步健全党政机关干部人事管理的法规体系。

坚持和完善党政机关干部考试录用制度，改进考试考核方法。积极推行竞争上岗，党政机关内设机构中层领导职务出现空缺，提倡采用竞争上岗的方式确定任职人选。对部分领导职位试行职务聘任制，对技术性、操作性、辅助性的职位试行聘用制。严格执行奖惩、降职、辞退等制度，实行优胜劣汰。

根据党政机关不同职位的特点，制定分类管理办法。严格按照核定的编制员额和职数合理设置职位，规范职位管理。改进年度考核工作，运用定性和定量分析相结合的方法，客观、公正地评价机关工作人员，并运用考核结果对工作人员实行奖惩、升降。加大党政机关干部轮岗的力度。

9. 改进和完善干部培训制度

完善干部脱产学习、在职自学和中心组学习制度。建立领导干部理论学习考试考核制度。坚持办好各级领导干部进修班、培训班和专题研修班，推进党校、行政学院的教学改革，提高办班质量。有计划地选拔有发展潜

力的中青年干部出国培训和到高等院校进修，培训后备人才。

在重点抓好任职前培训和脱产培训的基础上，开展多种形式的培训。建立培训考核档案。增强培训的针对性、适用性，着力提高机关工作人员的素质和能力。

10. 探索符合党政机关特点的工资福利制度

根据国民经济发展水平和社会生活费用价格指数的变动，相应提高机关工作人员的工资水平，建立动态增长机制。加强对工资分配的宏观管理，保障退（离）休人员退（离）休费和有关待遇的落实，防止地区之间、行业之间工资分配差距过大。

探索和完善符合党政机关特点的工资分配方法。改善工资结构。充分发挥工资分配的激励作用。

结合机关后勤管理制度的改革和住房、养老、医疗、保险等制度的改革，逐步将福利分配货币化、工资化。加快建立机关工作人员的医疗、养老、待业保险制度。

三、国有企业人事制度改革

11. 国有企业人事制度改革的重点和基本要求

深化国有企业人事制度改革，以建立健全适合企业特点的领导人员选拔任用、激励、监督机制为重点，把组织考核推荐和引入市场机制、公开向社会招聘结合起来，把党管干部原则和董事会依法选择经营管理者以及经营管理者依法行使用人权结合起来，完善体制，健全制度，改进方法，建立与社会主义市场经济体制和现代企业制度相适应的国有企业领导人员管理制度。演化国有企业内部人事制度改革，形成具有生机与活力的选人用人新机制。

12. 完善国有企业领导人员管理体制

中央和地方党委要对关系国家安全和国民经济命脉的重要骨干企业领导班子加强管理，制定具体办法。各级政府授权的投资机构（包括授权经营国有资产的大企业、企业集团、资产经营公司、控股公司，下同）的领导人员，原则上由哪一级政府授权，就由哪一级党委管理。政府授权的投资机构所属企业的领导人员，由投资机构管理。明确管理企业领导班子和领导人员的职责，避免一个班子多头管理。

取消国有企业和企业领导人员的行政级别，研究制定国有企业领导人员享受有关待遇的相关办法。

13. 改进国有企业领导人员选拔任用方式

实行产权代表委任制和公司经理聘任制。各级政府授权的投资机构及所属企业的产权代表，由政府和投资机构按照法律和有关规定任命，经理由董事会聘任。

通过组织推荐、公开招聘、民主选举、竞争上岗等多种方式产生国有企业领导人员人选，择优任用。按照《中国共产党章程》、《中华人民共和国工会法》，进一步完善企业党组织和工会组织负责人选举制度。

加快培育企业经营管理人才市场。逐步建立企业经营管理人才评价推荐中心等中介机构。组织、人事等部门要加强对人才评价推荐机构的指导，发挥人才评价推荐机构在国有企业人力资源配置中的重要作用。

14. 完善国有企业领导人员考核办法

对国有企业领导人员实行年度考核和任期考核。根据岗位职责的特点，确定考核指标和考核标准，重点考核经营业绩和工作实绩。改进考核方法，研究制定国有企业领导人员业绩考核评价指标体系，在国有企业中逐步推广。建立国有企业领导人员的业绩档案。

15. 健全国有企业领导人员激励机制

研究制定经营管理者收入与企业经营业绩挂钩的具体办法。对经营业绩和工作实绩突出，为企业发展作出重要贡献的领导人员，给予物质和精神奖励。

探索年薪制、持有股权等分配方式。选择具备条件的企业先行试点，取得经验后逐步推开。有关部门要加强对推行年薪制、持有股权等分配方式改革的指导和监督。

16. 强化国有企业领导人员监督约束机制

加强党组织监督和职工民主监督。坚持和完善民主评议企业领导人员和厂务公开等制度。

按照《中华人民共和国公司法》和《国有企业监事会暂行条例》建立健全监事会，依法行使职权。推行财务总监委派制度。建立国有企业重大决策失误追究制度。实行国有资产经营责任制和国有企业领导人员任期经济责任审计。凡是由于企业领导人员失职、渎职给企业造成重大损失的，要依法追究其责任，并不得继续担任或易地担任国有企业领导职务。

17. 健全国有企业领导人员培训培养制度

制定国有企业领导人员教育培训规划。改进培训内容和方法，提高培训质量。加强对企业领导人员培训工作的管理，明确培训管理部门的职责任务，避免多头培训。加强培训基地的建设，形成科学的培训网络。

建立国有重要企业后备领导人才培养制度。对后备人才实行动态管理。

18. 完善国有企业内部用人机制

深化国有企业内部人事制度改革，落实企业用人自主权。完善劳动合同制度。全面推行管理人员和专业技术人员聘任制。改革分配制度，按实绩和贡献多劳多得，易岗易薪。加强教育培训，全面提高员工素质。研究制定具体办法，吸引各类优秀人才到国有企业工作。

四、事业单位人事制度改革

19. 事业单位人事制度改革的重点和基本要求

围绕实施科教兴国战略，适应事业单位管理体制改革的要求，以推行聘用制和岗位管理制度为重点，逐步建立适应不同类型事业单位特点的人事管理制度，形成有利于优秀人才成长和发挥作用的用人机制和重实绩、重贡献的分配机制，建设高素质的科学技术干部队伍。

20. 推行聘用制度

破除事业单位目前实际存在的干部身份终身制，全面推行聘用制度。单位与职工按照国家有关法律法规，在平等自愿、协商一致的基础上，签订聘用合同，明确双方的责任、义务和权利。制定《事业单位聘用制条例》。保障单位用人权和职工择业权的落实，保护单位和职工双方的合法权益。合理安置未聘人员。

21. 建立和推行岗位管理制度

对不同类型的事业单位领导人员，区别情况分别实行聘任、选任、委任、考任。在事业单位领导人员的选拔任用中引进竞争机制。建立健全事业单位领导人员的任期目标责任制，加强对任期目标完成情况的考核。

合理设置专业技术岗位，明确岗位职责、任职条件和聘任期限，竞聘上岗，择优聘用。逐步实现专业技术职务的聘任和岗位聘用的统一。对教师、医师等专业技术岗位，推行执业资格注册管理制度，建立政府宏观指导和管理下的公开、公平、公正的社会化评价机制。以岗位职责和聘用合同为依据，建立适合不同专业技术工作特点和岗位特点的考核指标体系。

事业单位的管理人员实行职员制度。制定职员条例，规范职员的聘用和管理。

22. 改革事业单位的收入分配制度

根据“效率优先，兼顾公平”的原则，实行按岗定酬、按任务定酬、按业绩定酬的分配办法，将职工的工资收入与岗位职责、工作业绩、实际

贡献以及成果转化中产生的社会效益和经济效益直接挂钩。积极进行按技术、管理等生产要素分配的试点，认真总结经验，逐步形成重实绩、重贡献，向优秀人才和关键岗位倾斜的分配激励机制。

23. 建设高素质的专业技术人才队伍

适应知识经济、新科技革命发展趋势和我国现代化建设的需要，大力培养各类专业技术人才，提高整体素质，优化队伍结构。以培养优秀拔尖人才、重新技术人才、年轻创新型人才为重点，加大人才培养投入，推动人才培养投入主体多元化和市场化。全面推行以提高业务素质和创新能力为主要目的的专业技术人才继续教育制度。完善专业技术人才奖励表彰制度。

大力发展并规范人才市场，建设全国性的人才信息网络，逐步实现人才资源配置的社会化。采取有效措施，吸引海外留学人员回国工作或为国服务。特定优惠政策，在稳定西部地区现有人才队伍的同时，鼓励和吸引各类人才向西部合理流动。

五、加强对干部人事制度改革的领导

24. 加强领导，落实责任

各级党委、政府要加强对干部人事制度改革的领导。各级组织、人事部门要切实履行职责，加强对干部人事制度改革的宏观指导，组织部门要做好牵头和协调工作。各有关部门要根据自身的职能，充分发挥作用，形成推进干部人事制度改革的合力。各地区、各部门要按照本纲要的要求，结合实际，制定分阶段的实施方案，有计划、有步骤地推进干部人事制度改革。

25. 加强对改革的分类指导

对已经出台的各项改革措施，要认真贯彻执行，并加强监督检查；通过试验和实践已经成熟的经验，要及时加以规范，形成制度；尚无经验和需要探索的，要尊重基层和群众的首创精神，鼓励大胆试验和探索；及时总结推广各地好的经验，发挥典型示范作用。认真研究和解决改革中遇到的新情况、新问题提出对策和办法，推动改革不断深入发展。

26. 为深化干部人事制度改革创造良好的社会条件

加强干部人事制度改革的舆论宣传，为推进改革创造良好的社会舆论环境。正确处理改革、发展和稳定的关系，发挥各级党组织的作用，做好思想政治工作，引导干部群众积极支持和参与改革。统筹协调，搞好配套改革，妥善解决深化干部人事制度改革中遇到的实际问题，保证各项改革措施的贯彻落实。

中组部、人事部发出《关于加快推进事业单位人事制度改革的意见》

中共中央组织部、国家人事部近日联合发出《关于加快推进事业单位人事制度改革的意见》，全文如下：

事业单位是我国各类人才的主要集中地，是增强我国综合国力的重要领域，是实施科教兴国战略的重要阵地。搞好事业单位人事制度改革，对建设高素质、社会化的专业技术人员队伍，推动经济发展和社会全面进步，实现我国改革开放和现代化建设的宏伟目标都具有十分重要的意义。现根据《深化干部人事制度改革纲要》（中办发〔2000〕15号）的精神，对加快推进事业单位人事制度改革提出如下意见。

一、加快推进事业单位人事制度改革是当前的紧迫任务

1. 改革开放以来，特别是近几年来，各地区、各部门根据建立社会主义市场经济体制的需要，按照党中央、国务院关于深化干部人事制度改革的要求，积极推进事业单位人事制度改革，在实行多种形式的选人用人制度、深化职称改革、促进人才流动、搞活工资分配等方面进行了积极探索，积累了有益的经验。但从总体上看，事业单位人事制度改革的进程，与社会主义市场经济体制和各项事业发展还不适应，主要表现在：符合各类事业单位特点的人事管理制度还没有完全建立起来，有效的竞争激励机制和自我约束机制还很不健全，能上能下、能进能出的用人机制还没有形成，当前我国改革开放和现代化建设事业已经进入一个新的历史时期，经济体制改革不断深入，科技、教育、文化、卫生体制改革日益深化，党政机关干部制度改革和企业人事制度改革全面展开。所有这些，都要求把加快推进事业单位人事制度改革作为促进国家整体改革和发展的一项重要而紧迫的任务。

2. 事业单位人事制度改革的指导思想和目标任务是：坚持以邓小平理论为指导，认真贯彻党管干部原则、干部队伍“四化”方针和德才兼备的用人标准，适应事业单位体制改革的要求，建立政事职责分开、单位自主用人、人员自主择业、政府依法管理、配套措施完善的分类管理体制；建立一套适合科、教、文、卫等各类事业单位特点，符合专业技术人员、管

理人员和工勤人员各自岗位要求的具体管理制度；形成一个人员能进能出，职务能上能下，待遇能升能降，优秀人才能够脱颖而出，充满生机与活力的用人机制，实现事业单位人事管理的法制化、科学化。

3. 事业单位人事制度改革的基本思路是：按照“脱钩、分类、放权、搞活”的路子，改变用管理党政机关工作人员的办法管理事业单位人员的做法，逐步取消事业单位的行政级别，不再按行政级别确定事业单位人员的待遇；根据社会职能、经费来源的不同和岗位工作性质的不同，建立符合不同类型事业单位特点和不同岗位特点的人事制度，实行分类管理；在合理划分政府和事业单位职责权限的基础上，进一步扩大事业单位的人事管理自主权，建立健全事业单位用人上的自我约束机制；贯彻公开、平等、竞争、择优的原则，引入竞争激励机制，通过建立和推行聘用制度，搞活工资分配制度，建立充满生机活力的用人机制。通过制度创新，配套改革，充分调动各类人员的积极性和创造性，促进优秀人才成长，增强事业单位活力和自我发展能力，减轻国家财政负担，加速高素质、社会化的专业技术人员队伍建设。

二、建立以聘用制为基础的用人制度

4. 全面推行聘用制度。破除干部身份终身制，引入竞争机制，在事业单位全面建立和推行聘用制度，把聘用制度作为事业单位一项基本的用人制度。所有事业单位与职工都要按照国家有关法律、法规，在平等自愿、协商一致的基础上，通过签订聘用合同，确定单位和个人的人事关系，明确单位和个人的义务和权利。通过建立和推行聘用制度，实现用人上的公开、公平、公正，促进单位自主用人，保障职工自主择业，维护单位和职工双方的合法权益。通过聘用制度转换事业单位的用人机制，实现事业单位人事管理由身份管理向岗位管理转变，由单纯行政管理向法制管理转变，由行政依附关系向平等人事主体转变，由国家用人向单位用人转变。

建立解聘辞聘制度。事业单位可以按照聘用合同解聘职工，职工也可以按照聘用合同辞聘。通过建立解聘辞聘制度，疏通事业单位人员出口渠道，增加用人制度的灵活性，解决人员能进能出的问题。

加强聘后管理。通过建立和完善聘后管理，保证聘用制度的实际效果，调动各类人员的积极性。重点是完善考核制度，研究修改《事业单位工作人员考核暂行规定》，把考核结果作为续聘、解聘、增资、晋级、奖惩等的依据。

5. 改革事业单位领导人员单一的委任制。在选拔任用中引入竞争机制。坚持党管干部原则，改进管理方法，对不同类型事业单位的领导人员，按照干部管理权限和一定程序，可实行直接聘任、招标聘任、推选聘任、委任等多种任用形式。建立健全领导班子和领导人员任期目标责任制，加强对任期目标完成情况的考核，并将考核结果与任用、奖惩挂钩。

6. 建立符合事业单位性质和工作特点的岗位管理制度。事业单位要科学合理设置岗位，明确不同岗位的职责、权利和任职条件，实行岗位管理。

对专业技术岗位，坚持按照岗位要求择优用，逐步实现专业技术职务的聘任与岗位聘用的统一。适应我国加入世界贸易组织的需要，按照国际惯例，对责任重大、社会通用性强、事关公共利益、具备一定专业技术才能胜任的岗位，逐步建立执业资格注册管理制度，实行执业准入控制。通过深化职称改革，强化并完善专业技术职务聘任制，建立政府宏观指导下的个人申请、社会化评价的机制，把专业技术职务聘任权交给用人单位。

对管理岗位，要建立体现管理人员的管理水平、业务能力、工作业绩、资格经历、岗位需要的等级序列，推行职员制度。对工勤岗位，建立岗位等级规范，规范工勤人员“进、管、出”等环节的管理办法。

7. 建立选人用人实行公开招聘和考试的制度。要制定具体的招聘考试办法，从制度上规范事业单位选人用人的程序和做法，把优秀人才吸引到事业单位中来，提高事业单位各类人员的素质，把好选人用人关，防止通过各种非正当途径向事业单位安排人员。

8. 逐步建立固定与流动相结合的用人制度。改变现有单一的固定用人方式，有条件的单位应积极实行固定岗位与流动岗位相结合、专职与兼职相结合的用人办法。鼓励和支持事业单位的人才流动，促进专业技术人才资源配置的社会化、市场化。

三、建立形式多样、自主灵活的分配激励机制

9. 贯彻按劳分配与按生产要素分配，效率优先、兼顾公平的分配原则，扩大事业单位内部分配自主权，逐步建立重实绩、重贡献，向优秀人才和关键岗位倾斜，形式多样、自主灵活的分配激励机制。

10. 进一步扩大事业单位内部分配自主权。对转制为企业的，实行企业的分配制度；对经费主要靠国家财政拨款的，在国家政策指导下，搞活内部分配；对国家逐步减少经费拨款的，经批准，逐步加大内部分配自主权；对经费完全自理的，允许自主决定内部分配。对有条件的事业单位，要试