

ZHEN XING JI LIN REN CAI

# 振兴吉林 人才为本

——吉林省人才工作调研报告汇编



吉林省人才工作领导小组办公室编

# 振兴吉林 人才为本

——吉林省人才工作调研报告汇编

吉林省人才工作领导小组办公室编

## 目 录

|                        |                    |
|------------------------|--------------------|
| 领导干部要树立强烈的人才意识         |                    |
| .....                  | 王云坤 (1)            |
| 大力实施人才兴业战略 推进吉林经济跨越式发展 |                    |
| .....                  | 洪 虎 (6)            |
| 关于全省人才队伍建设情况的调研报告      |                    |
| .....                  | 吉林省人才工作领导小组办公室 (9) |
| 长春市人才工作情况的调研报告         |                    |
| .....                  | 中共长春市委组织部 (32)     |
| 吉林市人才工作情况的调研报告         |                    |
| .....                  | 中共吉林市委组织部 (46)     |
| 四平市人才工作情况的调研报告         |                    |
| .....                  | 中共四平市委组织部 (54)     |
| 通化市人才工作情况的调研报告         |                    |
| .....                  | 中共通化市委组织部 (71)     |
| 白城市人才工作情况的调研报告         |                    |
| .....                  | 中共白城市委组织部 (92)     |
| 辽源市人才工作情况的调研报告         |                    |
| .....                  | 中共辽源市委组织部 (106)    |
| 松原市人才工作情况的调研报告         |                    |
| .....                  | 中共松原市委组织部 (115)    |
| 白山市人才工作情况的调研报告         |                    |
| .....                  | 中共白山市委组织部 (130)    |
| 延边州人才工作情况的调研报告         |                    |
| .....                  | 中共延边州委组织部 (146)    |

|                                             |       |
|---------------------------------------------|-------|
| 关于我省哲学社会科学人才队伍建设情况的调研报告                     |       |
| ..... 中共吉林省委宣传部                             | (158) |
| 对我省党外领导人才队伍建设现状分析及对策研究                      |       |
| ..... 中共吉林省委统战部                             | (169) |
| 关于我省政法系统人才工作情况的调研报告                         |       |
| ..... 中共吉林省委政法委员会                           | (176) |
| 全省国有及国有控股企业经营管理人才队伍建设情况的<br>调研报告            |       |
| ..... 中共吉林省企业工作委员会                          | (188) |
| 全省法院系统法官人才队伍建设情况的调研报告                       |       |
| ..... 吉林省高级人民法院                             | (196) |
| 关于全省检察系统检察官队伍建设情况的调研报告                      |       |
| ..... 吉林省人民检察院                              | (210) |
| 全省职业经理人队伍建设情况的调研报告                          |       |
| ..... 吉林省经济贸易委员会                            | (220) |
| 高等教育布局、学科专业结构、产学研结合适应我<br>省经济建设和社会发展情况的调研报告 |       |
| ..... 吉林省教育厅                                | (228) |
| 关于出国留学人员回省发挥作用及吸引留学人员<br>回省创业情况的调研报告        |       |
| ..... 吉林省教育厅                                | (240) |
| 关于我省科研人才建设现状的调研报告                           |       |
| ..... 吉林省科学技术厅                              | (244) |
| 关于科研成果为经济建设服务情况的调研报告                        |       |
| ..... 吉林省科学技术厅                              | (252) |
| 科研体制改革情况及促进科研院所为经济建设<br>服务的措施建议             |       |
| ..... 吉林省科学技术厅                              | (265) |
| 吉林省科技人员领办创办科技企业和从事科技<br>服务活动情况的调研报告         |       |
| ..... 吉林省科学技术厅                              | (271) |

|                       |       |
|-----------------------|-------|
| 关于全省公安科技人才队伍建设情况的调研报告 |       |
| ..... 吉林省公安厅          | (275) |
| 吉林省律师人才队伍建设情况的调研报告    |       |
| ..... 吉林省司法厅          | (282) |
| 关于全省人才队伍建设经费保障情况的调研报告 |       |
| ..... 吉林省财政厅          | (289) |
| 吉林省专业技术人才队伍建设情况的调研报告  |       |
| ..... 吉林省人事厅          | (300) |
| 吉林省人才市场建设情况的调研报告      |       |
| ..... 吉林省人事厅          | (318) |
| 关于我省博士后工作情况的调研报告      |       |
| ..... 吉林省人事厅          | (323) |
| 关于我省民族自治地方人才情况的调研报告   |       |
| ..... 吉林省民族事务委员会      | (331) |
| 加快高技能人才培养迫在眉睫         |       |
| ——对我省高技能人才情况的调研报告     |       |
| ..... 吉林省劳动和社会保障厅     | (345) |
| 吉林省交通系统人才情况的调研报告      |       |
| ..... 吉林省交通厅          | (356) |
| 我省信息化建设与人才需求的调研报告     |       |
| ..... 吉林省信息产业厅        | (369) |
| 吉林省乡村实用人才情况的调研报告      |       |
| ..... 吉林省农业委员会        | (385) |
| 吉林省水利系统专业技术人才情况的调研报告  |       |
| ..... 吉林省水利厅          | (400) |
| 关于林业系统人才队伍现状的调研报告     |       |
| ..... 吉林省林业厅          | (407) |
| 关于加强全省外经贸专业队伍建设的探讨    |       |
| ..... 吉林省对外贸易经济合作厅    | (420) |
| 吉林省文化艺术人才状况的调研报告      |       |
| ..... 吉林省文化厅          | (431) |

|                             |                       |
|-----------------------------|-----------------------|
| 吉林省农村卫生人才队伍情况的调研报告          |                       |
| .....                       | 吉林省卫生厅 (441)          |
| 关于生态省建设与人才问题的几点思考           |                       |
| .....                       | 吉林省生态省建设领导小组办公室 (464) |
| 关于吉林省人才资源情况的调研报告            |                       |
| .....                       | 吉林省统计局 (473)          |
| 吉林省医药产业发展对人才需求及对策研究         |                       |
| .....                       | 吉林省药品监督管理局 (494)      |
| 关于全省旅游人才状况的调研报告             |                       |
| .....                       | 吉林省旅游局 (505)          |
| 关于我省国家级开发区“人才需求与对策研究”的调研报告  |                       |
| .....                       | 吉林省政府开发区管理办公室 (515)   |
| 关于我省汽车机械行业人才情况的调研报告         |                       |
| .....                       | 吉林省政府机械行业管理办公室 (523)  |
| 我省食品行业技术人才队伍情况及对策研究         |                       |
| .....                       | 吉林省政府食品行业管理办公室 (530)  |
| 关于我省商业服务业人才情况的调研报告          |                       |
| .....                       | 吉林省政府国内贸易管理办公室 (536)  |
| 关于我省民营经济经营管理人才情况的调研报告       |                       |
| .....                       | 吉林省民营企业发展局 (545)      |
| 建设“工业省”及振兴“老工业基地”所需人才的预测及对策 |                       |
| .....                       | 吉林省政府发展研究中心 (552)     |
| 吉林省人才资源开发利用环境评估             |                       |
| .....                       | 吉林省政府发展研究中心 (566)     |
| 德大公司人才工作情况的调研报告             |                       |
| .....                       | 中共长春市委组织部德大调研组 (577)  |
| 一汽集团公司人才队伍建设情况的调研报告         |                       |
| .....                       | 中国第一汽车集团公司 (588)      |
| 后记                          | (600)                 |

# 领导干部要树立强烈的人才意识

中共吉林省委书记 王云坤

党的十六大站在全面建设小康社会,推进社会主义现代化建设的高度,提出了“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的重大方针和造就一支宏大的高素质人才队伍的目标。去年5月23日,中央政治局会议专题研究部署人才工作,明确了新世纪新阶段我国人才工作的紧迫任务、重点目标、指导思想和基本要求。这充分体现了以胡锦涛同志为总书记的党中央对人才工作和人才队伍建设的高度重视,为进一步做好人才工作指明了方向。我们要认真学习,深刻领会,统筹谋划,开拓创新,大力推进人才工作。

国以人治,政以才兴,这是千古不易之理。在当今世界政治多极化、经济全球化、科技突飞猛进的新形势下,人才问题作为战略课题越来越迫切地摆在了我们面前。省八次党代会为了应对挑战,加快发展,作出了实施“人才兴业”战略的重大决策。做好人才工作,无论从提高竞争能力,创造发展优势,还是加快小康建设,巩固执政地位,都十分重要。必须清醒地认识到,人才资源是第一资源,人才竞争是最核心的竞争,人才优势是最根本的优势。人才问题现在不仅被各级领导,而且被越来越多的社会有识之士所看重。现实昭示我们,国家之间、区域之间、企业之间人才竞争越来越激烈。应该说,市场经济条件下人才的流动是正常的现象,但是对经济欠发达地区来说,留住人才、引进人才意味着必须加大人才工作的成本,增加工作难度。据有关部门对全省5个市州18个单位人才状况的调查,2001—

2002年高级专业技术人才的流失率为10%左右。业务骨干、高学位、高职称的科研人员外流现象有加重的趋势。如何实现吉林由人才资源大省向人才强省、人才优势向经济优势的转变,事关吉林未来发展。要用好人才,必须更新观念。只要我们思想解放了,观念更新了,思维科学了,人才就会站到我们面前。各级领导干部都要站在全局和战略的高度,真正树立起人才是第一资源的理念,人才投入的收益是最大收益、人才浪费是最大浪费的理念,人才是核心竞争力和发展后劲的理念,一流人才一流回报的理念,以强烈的责任意识和忧患意识,自觉抓好人才工作,破解难题,应对挑战,把各类优秀人才集聚到吉林经济的跨越式发展上来。

人才工作既是一项长远建设,又是一项基础工程。我们必须坚持以“三个代表”重要思想为指导,认真贯彻十六大精神,坚持党管人才原则,大力实施人才兴业战略,以党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才队伍建设为重点,调整结构,提高能力,创新机制,营造环境,为全面建设小康社会提供坚强的人才保证。要立足长远,周密谋划,突出重点,抓住关键,在追求人才效益上下功夫。重点培养一批适应吉林发展要求的高层次人才,大力开发对经济和社会发展起关键性作用的紧缺人才。从现实需要出发,把有驾驭市场经济能力、富有创业精神、善于实现地方经济突破的党政领导人才,有市场开拓能力、能够利用国内外两种资源、善于领导现代化企业的企业经营管理人才,既能创新、又能创业的高层次专业技术人才,以及适应市场需要、善于做资源转化文章的实用型人才的培养、开发、使用紧紧抓在手上,不见成效不撒手。面对社会转型、经济转轨的新形势,一些领导干部确实存在“老办法不管用、新办法不会用”的问题。解决这个问题没有捷径可走,唯一途径就是要搞好学习培训。要把学习作为第一位的任务,放开视野看教育,集中精力抓培训,五年内把干部轮训一遍。目前,干部队伍的知识结构、专业结构不够合理,真正懂经济、会管理、熟悉现代市场经济的领导人才在班子中的比重不大,缺少真正懂现代工业、资本运营、外经外贸、城市管理、生态经济、国际

规则惯例、法律等高层次人才,现在新知识多,新法律多,新规则多,新模式多,我们的干部如果不抓紧学习培训,必然出现“知识恐慌”、“本领恐慌”的问题。学习是立身之本,也是创业之基。学习培训不仅出人才,也出经济效益。要改进培训方式方法,提高培训质量,大力构建现代终身教育体系,创建学习型机关、学习型组织、学习型社会。要把学习和效绩考评、评优晋级、提拔使用挂起钩来,实行严格的学习考核制度,用有效的激励和约束机制调动干部学习的积极性和主动性,真正把干部的注意力和兴奋点引导到学习和工作上来。要勇于创新机制。事业要靠人才来创造,人才要靠机制来调动。好的机制在人才开发中具有强大的驱动力。一些地方和单位守着人才的“金饭碗”,却不去做人才这篇大文章,致使人才心不顺,劲不足,留不住,用不好,事业发展缓慢,工作业绩平平,其要害是用人机制不活,没有真正把人才从僵化的体制、机制中解放出来,使人才的价值在创业的活动中得以充分体现,实现人才成长与事业成功的“双赢”。创新人才工作机制,要解放思想,放手让一切劳动、知识、技术、管理和资本的活力竞相迸发,让一切创造社会财富的源泉充分涌流,“迸发”和“涌流”的动力所在,就是要有一个好的体制和机制,把人才的积极性调动起来,创造力激发出来,内在活力解放出来,特别是对事业发展起关键作用的一流人才得到一流的回报,努力探索和建立优秀人才健康成长和创造业绩的良性机制,真正形成让人才成就事业,用事业造就人才的良好局面。

要按照党管人才的要求,切实加强党对人才工作的领导,形成党委统一领导,组织部门牵头抓总,有关部门各司其职、密切配合的人才工作格局。党管人才主要是管宏观,管政策,管机制,管环境,管落实。要切实在完善人才工作格局,健全人才工作机制,创新人才工作方式,提高人才工作水平上下功夫。各级党委要定期研究人才工作,切实解决难点问题。各级领导同志要有刘备“三顾茅庐”请诸葛、萧何月下追韩信的精神,真心重视人才,善于发现人才,敢于重用人才,既要舍得花大钱引项目,更要舍得花大钱引人才,要着眼经济和事业

的发展,舍得投入超前培养人才。就我省来说,有急需人才短缺的问题,也有盘活现有人才的问题,特别要注意解决荒废人才问题。浪费人才比浪费资金更为可怕,善于开发人才、团结人才、用好人才是领导者成熟的重要标志,浪费人才、压制人才、荒废人才是领导者极大的失职。各级领导同志要像抓大项目和招商引资那样,高度重视人才工作,要有爱才之心、识才之能、容才之量、用才之策,善于开发人才资源促进经济快速发展。要加快人才制度创新,健全人才市场服务体系,提高服务质量,使人才创业有机会,干事有舞台,发展有空间。各级领导干部都要深入基层,深入实际,加强对人才工作的调查研究。要组织社会科学工作者、理论工作者和组织人事部门,加强对重大人才问题的课题研究,从理论与实践的结合上搞好攻关,为省委、省政府决策提供科学依据。各级领导干部要懂得举贤才、思良将、近贤臣、远小人的道理,目光要远大,胸怀要开阔,以更大的气魄和胆识,关心人才,发现人才,珍惜人才,保护人才,建立经常性联系人才制度,把事业留人、感情留人和待遇留人有机统一起来,切实帮助他们解决实际问题。要把人才工作的成效作为落实“三个代表”重要思想,考察干部思想、能力和作风的重要内容。

人才成长和创业需要良好的氛围。实践证明,凡是人才作用发挥比较好的地方,都是人才的大环境好,无论领导认识、政策导向,还是用人机制、舆论氛围,都形成了有利于人才脱颖而出的小气候。应当看到,在长期的计划经济体制、封闭保守的地域文化、狭隘的小农意识影响下,相当多的干部群众,“官本位”意识浓厚,重视官位,轻视人才;重视机关,轻视企业;重视货币资本,轻视人力资本,这是制约经济发展、特别是非国有经济发展的一个不可忽视的重要原因。在一些地方和部门,往往不是鼓励人才冒尖,而是见尖就掐;不是鼓励合法致富,而是嫉妒人家发财;不是鼓励开发创业,而是用钱养闲人。如果不很好地解决这些问题,就谈不上人才辈出、经济跨越和实现小康。要针对人才成长规律和工作特点,营造适应需要的工作环境、和谐融洽的人际环境、生动活泼的学术环境、清新舒适的生活环境、以

及尊重理解的社会环境,真正做到关心人、爱护人、信赖人,让想事业、干事业、成事业的人才心情舒畅、放开手脚、大展才华。要形成上下同心、多方协力、齐抓共管的格局。不但领导重视人才,企业重视人才,人人都要尊重人才,处处为人才的成长和创业开绿灯。宣传部门和新闻媒体,要把营造人才的良好舆论环境作为一项长期的重要政治任务,有计划、有重点地搞好宣传,特别要注意发现、总结、推广人才的先进典型和人才工作的先进经验,在全社会真正形成尊重人才、崇尚创新、鼓励创业、重奖业绩的良好环境,加快人才大省向人才强省转化的跨越步伐,开创我省人才辈出、人尽其才的良好局面,为加快吉林经济跨越式发展,实现全面建设小康社会的宏伟目标,提供强有力的智力支持和人才保证。

# 大力实施人才兴业战略 推进吉林经济跨越式发展

中共吉林省委副书记、省长 洪 虎

随着经济和社会的发展,人才工作在全局中的地位 and 作用越来越突出,也愈加得到党和国家的高度重视。去年5月22日、23日,中央政治局常委会议和中央政治局会议就进一步加强人才工作进行了研究部署,中央成立了人才工作协调小组,明确了下一步全国人才工作的重点任务。这是党中央在新世纪、新阶段为实现全面建设小康社会目标,加快社会主义现代化建设步伐作出的重大战略决策。我们要深刻认识人才在经济和社会发展中的基础性、战略性和决定性作用,深刻认识做好人才工作的极端重要性和紧迫性。把人才资源是“第一资源”和“科技是生产力”摆在同样位置上去理解,高度重视和利用好这个资源。中央的部署和要求,为我们指明了人才工作的方向,也为推动我省经济跨越式发展提供了一次难得的机遇。我们一定要全面把握中央的精神,切实落实省八次党代会提出的人才兴业战略,把新时期的人才工作摆到更加突出的位置,尽职尽责地抓实、抓好、抓出实效。

多年来,我省的人才工作取得了许多成果,但也必须看到,我省人才工作也面临着许多难题和严峻的挑战。从人才队伍本身来看,人才的总量相对不足,结构不优,分布不合理,特别是高层次、创新型人才比较紧缺;从人才工作上看,调控乏力,政策滞后,机制不活,人才成长和发挥作用的环境还不尽如人意。从某种意义上讲,我省可以称作人才大省,但还不是人才强省。要实现向人才强省的转化,还

有很多工作要做。

实施人才兴业战略必须坚持与时俱进,树立强烈的人才意识、忧患意识和责任意识;树立人才是最宝贵资源的概念,克服“见物不见人”和“重使用、轻培养”的倾向;树立大人才观念,打破所有制、部门、行业、区域界限,拓宽人才工作视野,把各类人才聚集到我省经济社会发展的事业上来;进一步增强人才的市场观念,充分发挥市场在配置人才资源的基础性作用;进一步增强开放观念,放眼全球,广揽人才,不求所有,但求所在。要通过人才观念的创新,实现人才工作与经济工作的紧密结合,推动人才大省向人才强省、人才优势向经济优势的转化,以人才资源的大开发,带动经济和社会事业的大发展。

新时期的人才工作具有很强的时代特点,有很多新的东西需要我们去学习和掌握。因此,我们要注重加强对“三个代表”重要思想和十六大精神的学习,深刻认识党中央提出的“人才强国”战略的重大意义,坚持用“三个代表”重要思想统领人才工作,全面贯彻中央关于人才工作的一系列部署,创造性地开展工作。要加强人才开发与管理理论的学习,借鉴经济发达地区和国外的有益经验,探索和掌握人才工作规律,不断提高工作水平,结合实际,加快建立适合我省省情的人才开发和管理体系。要注意总结经验,注重向实践学习。各地区、各部门、各单位在长期的人才工作实践中创造了一些好的经验和做法,要注意总结和归纳,探索规律性的东西,上升到理论高度,反过来指导我们的实践。要学以致用,注意研究工作中方向性和前瞻性的问题。比如吉林老工业基地调整改造和振兴的问题,推进我省经济跨越式发展问题,这些任务都很艰巨,需要一大批高素质的人才来保障和支撑。这就需要我们做人才工作的同志们抓紧研究,拿出切实可行的措施和办法。各级党委和政府要通过深化改革,推进制度和机制创新,在我省逐步建立起有利于人才成长的培养机制、有利于人才汇集的流动机制、有利于人尽其才的使用机制、有利于调动人才积极性的激励机制,营造起人才创业和工作的良好环境、和谐融洽的人际环境以及尊重人才、尊重创造的社会环境,真正形成让人才成

就事业,用事业造就人才的“双赢”局面。不久前下发的吉林省“三支人才队伍”《实施意见》,是我省今后一个时期抓好人才工作的指导性文件,各地、各部门都要认真学习,深刻领会,抓紧研究和制定具体的配套措施。逐步完善人才工作的政策体系,建立起顺畅的工作运行和保障机制。省人才工作领导小组办公室要在适当的时候对各地、各部门贯彻落实“三支人才队伍”建设《实施意见》的情况进行一次督促检查,确保各项政策措施落实到位。

新时期的人才工作内容多,任务重,政策性强,做好人才工作的难度很大。因此,要做好人才工作,必须把握好以下几点:一是要充分调动和发挥各方面的积极性。各地区、各部门、各单位要充分发挥职能作用,积极参与,发表意见,提出建议。根据职责分工,密切配合,加强沟通,交流信息,抓好落实,齐心协力把工作做好。同时,注意联系一批人才工作方面的专家,经常倾听他们的意见或建议,提高科学决策水平和指导工作的能力。二是要注意把握规律。各类人才的成长都有其自身的规律,要认真研究和把握。三支人才队伍《实施意见》是对过去人才队伍建设经验的肯定,也是今后抓好人才队伍建设工作的基本遵循。今后要进一步加强人才队伍建设深层次问题的研究,拓宽视野,把握规律,勇于开拓,努力营造人才生成和发挥作用的良好环境。三是要突出抓好高层次人才队伍建设。高层次人才影响大、作用大、贡献大,对经济建设和社会发展具有关键性作用,要加大对高层次人才的引进、培养和使用力度,由此带动整个人才队伍建设水平的提高。四是要注重创新。如何开展好工作,可借鉴的经验不多,我们要注意了解新情况、解决新问题、创造新经验。中央强调要坚持以改革创新为动力,继续深化干部人事制度改革和人才管理体制改革。因此,我们要大力推进人才管理理论、体制和机制的创新,将改革创新贯穿到人才队伍建设的全过程。要以高度的政治责任感,大胆开拓,勤于实践,勇于创新,努力开创我省人才工作的新局面。

# 关于全省人才 队伍建设情况的调研报告

吉林省人才工作领导小组办公室

最近,省人才办组织力量,对全省人才队伍建设、人才工作情况分三个层次进行了全面深入的调查研究。6月至8月,组织九个市州自我调研;8月20日至9月上旬,组织省直37个部门,就37个问题进行专题调研;9月上中旬先后专访了省科技厅厅长卢连大、省社会科学院院长邴正等同志,听取了他们对人才工作的想法和建议。调研过程中,各部门先后抽调283名同志分别深入县(市)区,走访了522个企事业单位和部门,召开272次座谈会,3059人参加了座谈,发放调查问卷6172份。现将有关情况报告如下:

## 一、我省人才队伍的基本情况

改革开放以来,我省的人才工作逐步提升,特别是“九五”以来,按照中央的部署,进一步加大工作力度,人才在经济和社会发展中发挥着日益重要的作用。

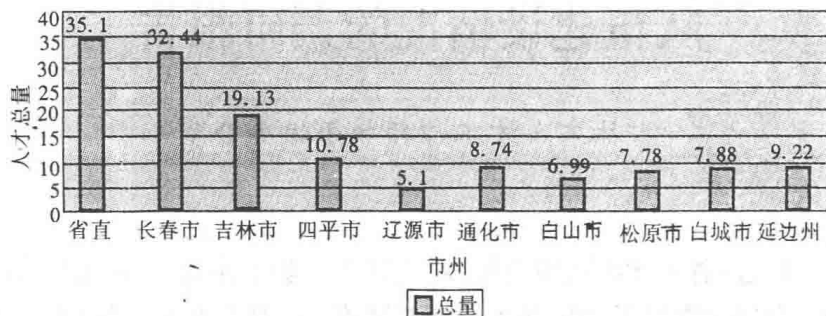
### (一)全省人才队伍现状

按照国家现行人才统计标准,到2002年底,全省人才资源总量为143.2万人,占全省人口总数的5.25%,占全省从业人员总数的12.1%。其中,党政人才14.5万人,专业技术人才97.8万人,经营管理人才20.6万人,其他人才10.3万人。

## 1. 人才的区域构成

到 2002 年末,全省九个市州共有人才 108.02 万人(见图 1)。

2002 年全省人才区域分布图



从上图分析,目前,人才总量最大的是省直和长春市,占全省的 47.2%,最少的是辽源市 5.1 万人,占全省总量的 3.3%,除省直和长春市外,吉林市和四平市人才总量超过 10 万人,多数地区在 7—9 万之间。

## 2. 系统分布

——党政人才:全省各系统党政人才 14.5 万人,占人才总量的 10.1%,比 1998 年减少 7.3%,分布状况是:党委系统 14827 人,政府系统 110838 人,人大系统 2241 人,政协系统 1217 人,法检系统 11565 人,民主党派 259 人,人民团体 4142 人。

——专业技术人才:全省专业技术人才 97.8 万人,占人才总量的 68.3%。其中,省属事业单位 528488 人,占 54%;省属国有企业 182715 人,占 19%;中直单位 149987 人,占 15%;农村 49951 人,占 5%;非公有制经济单位 66913 人,占 7%。有高级职称的人才占 6.35%。

——经营管理人才:全省经营管理人才 20.6 万人,占人才总量的 14.4%。其中:省属事业单位 8.88 万人,占 43.1%;省属国有企业管理人才 5.54 万人,占 26.9%;非公经济单位管理人才 6.18 万人,占 30%。

——技能人才:全省现有技术工人 196.3 万人,占城镇从业人员的 37%。其中初级技术工人 92.2 万人,占 46.9%;中级技术工人 90.3 万人,占 46%;高级技能人才 13.8 万人(高级工 10.9 万人、技师 2.8 万人、高级技师 1087 人)占 7.1%。

——乡村实用人才:全省现有乡村实用人才 83 万人,占农村劳动力的 12.7%,占农村人口的 5.7%。其中,种养能手 30 万人(种植业 17 万、养殖业 13 万);农村经纪人 4 万多人(业务跨县的经纪人 1.4 万人、业务跨乡的 0.8 万人、业务跨村的 0.8 万人);能工巧匠 12 万多人;农商业者近 37 万人(从事农业实体 9 万人、农产品加工业 6 万人、制造业 3 万人、服务业 17 万人)。有 26 万农民获得技术职称;6280 名农民获得农业职业技能鉴定等级;3.5 万农民获得农广校中专或农校中专以上学历;22 万农民获得绿色证书。

### 3. 重点产业的人才分布

汽车、石化、农产品加工业、医药和电子信息产业是省委、省政府确定的五大重点产业。目前,五大重点产业的人才分布状况是:

——汽车行业:全省汽车、机械行业现有技术开发人才 1.6 万人;其中大学本科以上文化程度的 1556 人,占 9.6%;有中高级技术职称的 5169 人,占 19.1%。长春一汽专业技术管理人员 23765 人,其中,工程技术人员 9028 人,管理人员 14737 人,高级经理 563 人,二级经理 3268 人。具有高级职称人员 3873 人,中级职称 8417 人;有博士研究生 15 人,硕士研究生 426 人,大学本科学历 11800 人,大专学历 14946 人。

——石化行业:目前,在中省直较大的 8 户石化企事业单位中,现有各类人才 30654 人,其中工程类人才 13077 人,经营管理类 7054 人,其他 8155 人,大专以上学历的 18497 人,中级以上职称的 13786 人。

——农产品加工业:目前,全省 399 户规模以上食品企业拥有各类专业人才 7100 余人,占全省食品工业从业人员的 8.2%,其中工程技术人才 4200 人,高级职称人数占 6%,中级职称占 26%,初级职