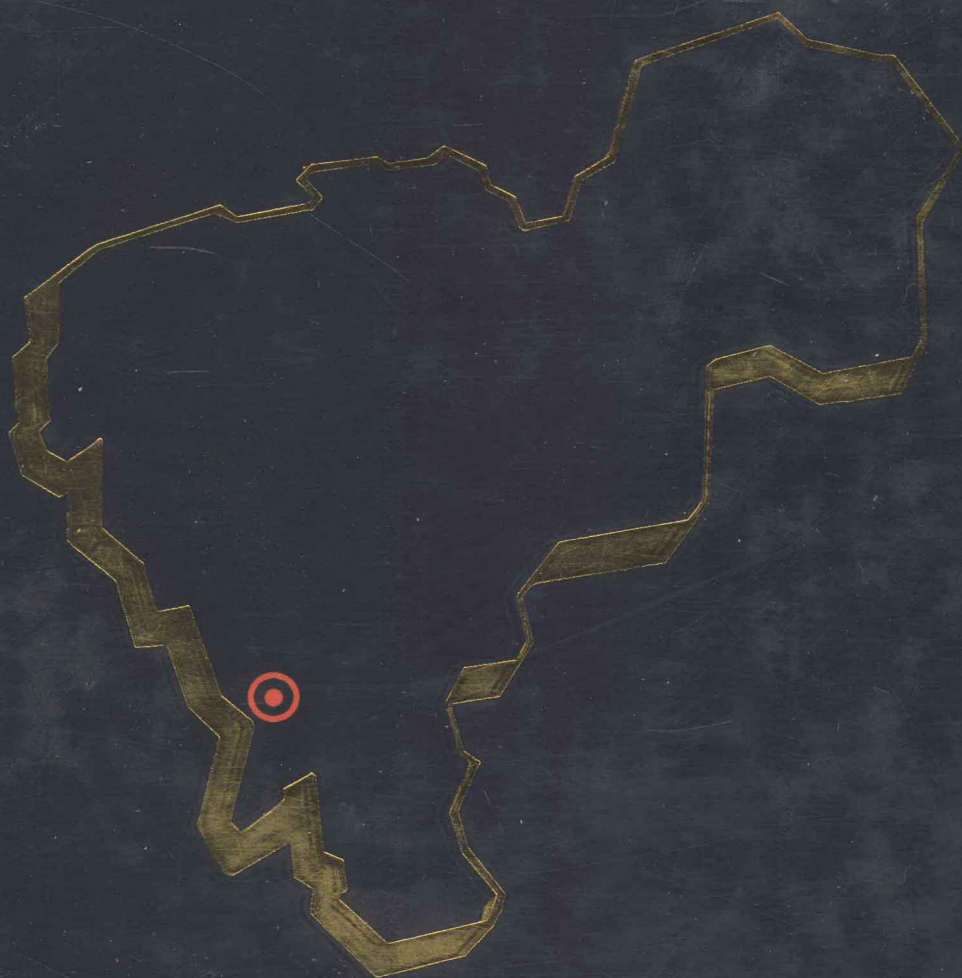


长春市志

人事志



长 春 出 版 社

长春市志

人事志

长春市地方志编纂委员会

(吉) 新登字 10 号

书 名	长春市志·人事志
作 者	主编 孙成军
责任编辑	张耀民 李玉兰
封面设计	祁贵鹏
版式设计	马丽莉
出 版	长春出版社 (长春市建设街 43 号)
发 行	长春出版社
印 刷	吉林省吉新月历制版印刷有限公司
开 本	787 × 1092 1/16
印 张	25.375
插 页	10
字 数	420 千字
印 数	1000 册
版 次	2001 年 8 月第 1 版
印 次	2001 年 8 月第 1 次印刷
书 号	ISBN 7 — 80604 — 693—3/D·112
定 价	85.00 元

(如遇有质量问题请与印刷厂联系调换)

长春市地方志编纂委员会主任、副主任名单

主	任	李述（市长兼任）
副	主	任 安莉（副市长兼任）
		刘宏强
		郝广智

《长春市志》主编、副主编名单

主	编	刘宏强
副	主	编 郝广智
		（以下按姓氏笔划为序）
		王玉宁 田 萍 孙彦平 宋丽虹
		张 勇 侯曙光
本卷	责任副主编	田 萍

《长春市志》主审、副主审名单

主	审	安莉（副市长兼任）
副	主	审（以姓氏笔划为序）
		刘宏强 郝广智

《长春市志·人事志》编纂委员会

主	任	郑文芝			
副	主	任	(以姓氏笔划为序)		
		马端忠	王景田	孙万彤	杨凤魁
		张喆	孟凡友	钱士元	
委	员	(以姓氏笔划为序)			
		于英华	王晓君	王桂波	王铁军
		王晨颖	王殿荣	孙成军	刘淑君
		许森林	张东升	张光锐	张宝山
		张宝金	张德珠	李长杰	李国华
		李贵文	李景瑞	杜俊才	陈爱华
		范秀峰	姜凤仪	娄海军	徐长安
		野行行	葛相义	董茂生	鲍春胜
		臧旭东	蔡延斌	霍春杉	

《长春市志·人事志》编审人员

主	审	张喆			
主	编	孙成军			
撰	稿	人	员	(以姓氏笔划为序)	
		付印红	车晓东	孙成军	杨梅梅
		姜长春	徐晓日		

序 言

郑文芝

人事工作是国家行政管理活动较为关键的一个环节，具有很强的时代性、动态性和连续性。今天的人事工作是适应时代需要，在继承过去人事工作光荣传统的基础上发展起来的。没有前人对人事工作的实践和开拓，就没有今天人事工作的发展和创新。毛泽东同志曾经指出，“学习我们的历史遗产，用马克思主义的方法给以批判的总结，是我们学习的另一任务”。为了积存史料，服务当代，按照《长春市志》的统一规划，我们组织力量编写了《长春市志·人事志》。

《长春市志·人事志》叙述了从 1951 年 8 月长春市人事局成立到 2001 年 8 月长春市人事工作 50 年的历史沿革和发展轨迹，并对 1948 年 10 月长春解放到市人事局成立前的人事工作进行了记述。这是第一部比较系统地反映在中国共产党领导下长春市人事工作基本面貌的史实资料，对于我们了解长春市人事工作的发展过程，总结经验，认识和把握工作规律，提高人事工作水平具有重要的参考价值。

邓小平同志指出，“总结历史是为了开辟未来。”50 年的长春

市人事工作发展史告诉我们：人事工作必须服从服务于经济建设这个大局，离开了这个大局，人事工作就可能走弯路；人事工作必须适应发展的要求而不断进行自我调整，否则就会落后于时代，失去生机和活力。为了适应建立社会主义市场经济体制的新形势，近年来，从国家到地方，人事工作的指导思想、基本思路、工作对象、工作领域都发生了前所未有的新变化。长春市的人事工作也正在经历由与计划经济体制相适应向与社会主义市场经济体制相适应调整、由传统人事管理向整体性人才资源开发调整的过程。为经济建设和社会事业的发展服务，为用人主体和人才服务，是新时期人事工作的出发点和落脚点。

纵观历史，继往开来。在人事制度不断改革和人事工作变化发展的今天，适逢长春市人事局建局 50 周年，我们把《长春市志·人事志》献给在人事工作岗位上兢兢业业、无私奉献的广大人事工作者和关心人事工作的同志们，目的是把长春市的人事工作不断推向新阶段，为实现我市跨越式发展目标做出新的更大的贡献。

编纂志书是一项启示和警示后人的工作，需要付出艰苦的劳动。我谨代表长春市人事局向为编纂《长春市志·人事志》给予帮助和做出努力的单位与个人表示衷心的感谢。

2001 年 8 月

《长春市志》

凡 例

一、《长春市志》的编纂，是以马列主义、毛泽东思想和邓小平理论为指导，坚持党的十一届三中全会以来所确定的路线、方针、政策，采用新的观点、新的方法、新的资料、新的体例，本着实事求是和科学分析的态度，务求思想性、科学性与资料性相统一。

二、《长春市志》的断限：上限一般自事物的源头起，下限《分志》止于 1988 年，《长春市志·续志》上限 1989 年，止于 2000 年。

三、《长春市志》的记述范围，以长春市行政区划为准。个别历史资料按这一规定难以处理的，则按历史行政区划记述。

四、《长春市志》采用两级结构，即由《总志》和若干《分志》组成，记述层次为篇、章、节、目。

五、《总志》与大部分《分志》均设《人物》。坚持在世的和外国人不立传的原则，以当代人物为主兼及各个历史时期人物，以正面人物为重点兼及反面人物。《总志》古代、近代人物主要选择对本市有重要影响者，现代人物以政要为主；《分志》主要选择对本

行业有重要影响者。对于不够立传标准但需入志的人物，主要采取以事系人的方法，同时也采用表、录等形式加以记载。入志人物均直书其名，必要时酌加职务，但不加尊称。

六、《总志》与大部分《分志》均设《大事记》，采取编年体与纪事本末体相结合，记录足以反映历史进程和各历史阶段基本特征的大事。《总志》为全市的大事；《分志》为行业的大事。

七、《总志》与《分志》必要时设《附录》。

八、《长春市志》的境内地名，除历史地名外，今名以《长春市地名录》为准。国内境外的今地名，以1988年的《中华人民共和国行政区划简册》为准。使用历史地名均加注今名。

九、《长春市志》涉及的外国人名、地名、国名的译名，均以新华社外国译名手册为准。

十、《长春市志》内容记述中的历史年代沿用通称。但自1931年“九·一八”事变起到1945年“八·一五”日本投降为止，这一时期统称为沦陷时期。

十一、《长春市志》涉及的历史纪年，辛亥革命前，以中国传统纪年为主，加注公元纪年；辛亥革命后，以公元纪年为主，一般不加注民国纪年。除引文与特殊情况外，原则上不用伪满纪年与日本纪年。

十二、《长春市志》的用字一律以国务院文字改革委员会公布的《简化汉字总表》、文化部和文字改革委员会联合发布的《第一批异体字整理表》为准。历史人名、地名为防混淆酌用繁体字。

十三、《长春市志》的标点符号一律以国家语言文字工作委员会和中华人民共和国新闻出版署1990年3月修订发布的《标点符号用法》的规定为准。

十四、《长春市志》的数字书写一律以1987年1月国家语言文字工作委员会，国家出版局，国家标准局，国家计量局，国务院办公厅秘书局，中宣部新闻局，出版局公布的《关于出版物上数字用法的试行规定》为准。

十五、《长春市志》涉及的计量单位的名称、符号，以《国务院关于在我国统一实行法定计量单位的命令》为准。

十六、《长春市志》的引文统一使用页末注（脚注），注码标在引文之后。

目 录

序言	郑文芝
凡例	1
概述	1
上篇 (1951 ~ 1988)	7
第一章 干部队伍	9
第一节 干部数量	9
第二节 干部结构	13
第三节 干部分布	17
第二章 机构编制	21
第一节 机构	21
第二节 编制	33
第三章 干部任用	46
第一节 干部录用	46
第二节 干部职称评聘	52
第三节 干部选拔	54
第四节 干部任免	57

第四章 干部分配与交流	61
第一节 干部计划调配	61
第二节 干部插队落户	68
第三节 毕业生分配	75
第四节 人才交流	78
第五节 军队转业干部安置	79
第五章 干部监察	90
第一节 干部奖惩	91
第二节 落实干部政策	97
第三节 机关岗位责任制	97
第六章 干部培训	100
第一节 政治、业务培训	101
第二节 文化培训	104
第三节 党校培训	106
第四节 科技干部继续教育	108
第七章 人事编制管理机构	111
第一节 人事管理机构	111
第二节 编制管理机构	115
下篇 (1989 ~ 2001)	119
第一章 人事编制管理机构	121
第一节 市级人事管理机构	121
第二节 县(市)区人事管理机构	124
第三节 市人事局直属机构	131
第四节 市级编制管理机构	133
第二章 干部管理	135
第一节 干部录用	135
第二节 干部调配	137
第三节 考核奖惩	140
第四节 公务员管理	146
第三章 专业技术人员管理	156
第一节 毕业生就业	156
第二节 职称评聘	161
第三节 专家管理	168

第四节 继续教育	175
第四章 人才资源开发	179
第一节 人才引进	179
第二节 人才流动	181
第三节 人才培养	183
第四节 人才市场	185
第五节 人才队伍	189
第五章 人事管理	190
第一节 工资	190
第二节 保险福利	206
第三节 干部离退休	208
第四节 人事考试	212
第五节 军队转业干部的接收和安置	214
第六章 机构编制管理	222
人物	230
一、享受国务院政府特殊津贴人员名录	230
二、长春市省级有突出贡献中青年专业技术人才名录	237
三、长春市首批有突出贡献的市级专家名录	240
四、长春市第二批有突出贡献的市级专家名录	263
五、长春名人和长春知名人士名录	286
大事记（1951～2001年）	290
附录：	303
附录一、吉林省长春市人民委员会关于任免国家机关 工作人员的职务名称的规定（1959年）	303
附录二、关于加强机构编制管理的意见（1985年）	306
附录三、长春市一九八七年职称改革工作方案（1987 年）	309
附录四、长春市机关、事业单位奖励暂行办法（1996 年）	312

附录五、加强全市机构编制与党政机关工作人员规范化管理工作的意见（1996年）	317
附录六、《长春市机构编制委员会工作规则》和《长春市机构编制委员会办公室工作规则》（1996年）	328
附录七、长春市各级机关机构编制管理暂行规定（1996年）	336
附录八、长春市专业技术人员继续教育暂行规定（1997年）	345
附录九、长春市市直机关处级以上干部轮岗实施细则（1997年）	348
附录十、关于专业经济部门体制改革的决定（1999年）	351
附录十一、关于街道办事处体制改革若干问题的决定（1999）	357
附录十二、关于专业经济部门体制改革的实施意见（1999）	362
附录十三、关于长春市人民政府驻外办事处体制改革的决定（1999年）	369
附录十四、长春市关于引进高层次人才若干规定（1999年）	373
附录十五、关于加快实施高层次和短缺人才开发战略的意见（2001年）	376
附录十六、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（2001年）	383
编纂始末	394

概 述

1951年8月28日长春市人民政府人事局成立以来，伴随经济、政治形势的变化和国家工作重心的转移，长春市的人事管理工作栉风沐雨，既有曲折，也有辉煌。长春市的干部队伍由解放初期的768人发展到2000年的212480人（不含中直、省直驻长单位），专业技术人员从无到有、从小到大，到2000年全市专业技术人员总量已超过46.9万人，全市人口中接受大专以上教育的58.4万人，占总人口的8.18%，接受高中（含中专）教育的102.6万人，占总人口的14.38%。人事管理经历了由传统干部管理向现代人力资源开发的转变，由管理国家机关、企业、事业单位干部拓展到了非国有单位和农村的所有人才，人事管理内容、领域、方式方法等都发生了根本性的变化。回顾50年来长春市人事管理的发展历程，可以分为四个阶段：

第一阶段：从1951年长春市人民政府人事局成立到1966年“文化大革命”之前，长春市在继承新民主主义革命时期创立的人事管理制度的基础上，开始实行党和国家集中统一领导，各级政府分级负责的人事管理体制，构建了长春市人事管理制度的框架体系。长春市人事局成立以前，长春市的人事管理由长春市人民

政府民政局干部科负责。1951年8月，长春市人民政府人事局成立，是市政府管理人事工作的职能部门，负责管理长春市直属机关以及所属单位的干部录用、任免、调动、教育、编制、工资福利等事项管理。这一时期的人事管理主要是干部管理。

长春解放时，全市仅有干部768名。解放初期和国民经济恢复阶段（1948—1952年），为了巩固新生政权和恢复发展经济，从东北局、解放区调来一批革命时间长、立场坚定、工作能力强的老干部，奠定了长春市干部队伍的基础。同时，提拔任命了378名干部，选拔录用了4292名干部。这期间，长春市在对干部充分信任、大胆使用的同时，还完善了干部奖惩制度。1949年，长春市人民政府发布了《长春市各级政府工作人员奖惩暂行条例》，规定了奖励和惩戒的范围和种类。1952年，长春市开展了“三反”运动，共惩处违法乱纪、贪污腐败分子499人，其中有183人被清除干部队伍。社会主义改造时期（1953—1956年），长春的干部数量有所增加。各级党组织有计划地在工人、农民中发展新党员，中共党员在干部队伍中的比重逐年上升。干部录用也由内招内录转变为面向社会、公开招考。1953年根据“自力更生、就地取材”的方针和“德才兼备”的标准，从工人中录用了319名干部。为了巩固人民民主专政的需要，这些新录用的干部大多数充实到各级党政机关。1954年，长春市公布了《关于政府机关工作人员考绩评奖的规定》，各单位按照此规定制定了本单位的实施办法，收到一定的成效。社会主义全面建设时期（1956—1965年），由于双阳、九台、德惠、榆树、农安5县划归长春市领导，干部数量激增；加之“以工代干”、“以农代干”人员充斥干部队伍，造成了干部队伍的膨胀。但在“四清”时，干部工作受到影响，干部数量下降，“四清”期间干部每年平均减少13.5%。由于长春行政区划扩大，干部年龄结构变得复杂，开始出现老化趋势。在干部任用上，坚持了以政治条件为主的基本原则。1962年，对干部队伍进行调整，明确提出，今后干部录用一律由各级人事部门审批办理。这一时期，还提拔了相当数量的干部。1961年11月至1962年10月，共提拔干部683人；1964年11月至1965年10月末，共提拔干部1307人。在对待大中专毕业生分配问题上，本着优先满足农村的需要，保证国防机要部门、技术尖端部门、边疆地区所需毕业生的原则进行分配。这一时期还按照政策开展了军转干部接收安置工作。1958

年至 1964 年，长春市接收 989 名转业干部，分配去向主要是工交财贸系统、农林水利系统以及政法、卫生、文教等部门。还进一步建立健全了干部监察制度，对一批干部落实了干部政策。1959 年 9 月 28 日，中共长春市委发出《关于宣传〈确实表现好了的右派分子摘掉帽子问题〉的通知》；同年 11 月 7 日，中共长春市委发出《关于执行中共中央摘掉右派帽子人员的工作分配和生活待遇的决定的通知》，陆续为一批右派分子摘了“右派”帽子，安置工作，按政策给予一定生活待遇。

第二阶段，从 1966 “文化大革命”到 1978 年党的十一届三中全会召开之前，我国人事制度的发展经历了极为特殊的“文化大革命”时期和徘徊时期，经过多年努力建立起来的长春市人事管理制度遭到严重的冲击和破坏。由于“文化大革命”的干扰破坏，干部录用混乱，正常的干部任免被迫停止。受“文化大革命”的影响，66 届、67 届的大专以上毕业生没有按期分配，留校参加“文化大革命”。1968 年一并分配了 66、67、68 届毕业生。这期间，军转干部的安置工作也被迫停止。1968 年 11 月毛泽东发出“广大干部下放劳动，这对干部是一种重新学习的极好机会，除老弱病残者外都应这样做。在职干部也应分批下放劳动”的指示。组织并做好干部插队落户的相关工作成为人事管理的重要内容。1969 年 12 月 5 日长春市第一批插队落户干部开始奔赴农村。1969 年 12 月下旬长春市干部插队工作形成高潮。到 1970 年 4 月长春市插队干部下放工作基本结束，共下放干部 14388 名。1971 年全国展开了批林整风运动，为适应工农业发展的需要，开始了插队干部抽调回城的工作。

第三阶段，从 1978 年党的十一届三中全会到 1992 年党的十四大的召开，人事管理工作以落实干部政策为主，积极进行了改革探索。随着新时期党的工作重点的转移和指导思想上拨乱反正任务的完成，全市人事部门认真贯彻执行党的十一届三中全会以来确定的路线、方针、政策，纠正“左”的错误，进行拨乱反正。人事部门与有关部门密切配合，认真落实党的干部政策和知识分子政策。为了适应社会主义现代化建设的需要，长春市探索改革干部人事制度，简政放权，在农村乡镇范围实行了选聘干部合同制，后来逐渐扩大到企事业单位，统一称为聘用制干部，并对“以工代干”人员进行了清理，改变了工人不能当干部的传统，为

6961人补办了干部手续，为10013人办理了转干手续，面向社会聘用了1143名聘任制干部。手续。在落实知识分子政策方面，除“摘帽”外，重点恢复开展了专业技术职务资格评聘工作。从1987年6月到1988年12月，长春市开展了首次事业单位专业技术职务评聘工作，评聘高级职称3329人，中级职称22411人。从1988年初开始了企业单位职称评聘工作试点，34个试点企业共评聘高级职称141人，中级职称685人，初级职称2255人。1989年在全市企事业单位全面开展了职称改革，将企业首次专业技术职务资格评聘中中级职务的评审权和审批权下放到各县（市）、区、局，全市事业单位10041人首次评聘获得中、高级职称，全市2550户企业中有65628人首次评聘了初、中、高级职称。到1991年，完成了职称转入经常化评审的各项准备工作，全市企事业单位有各级各类职称的专业技术人员153977名。通过这一阶段的工作，“文化大革命”之前的各项人事管理工作得以延续和发展。这一期间，围绕为经济建设和社会事业发展提供人才保证，长春市大力加强了大中专毕业生就业调配工作，面向企业、事业单位调剂分配了47000名应届毕业生，成为长春市现代化建设的重要人才骨干。

第四阶段，从1992年党的十四大召开到2001年上半年，人事管理适应市场经济发展需要进入了改革发展的新时期。1992年党的十四大明确提出了建立社会主义市场经济体制的改革目标。为适应这一需要，长春市人事管理制度改革启动实施。1994年开始推行国家公务员制度，历经两年时间，到1996年长春市市直机关全面推行了国家公务员制度，市直机关实行了国家公务员制度和参照管理的部门，共设置职位3300个，有2651人考核过渡为国家公务员和机关工作人员。1996年，国家人事部提出要实现人事工作“两个调整”，即把适应计划经济的人事管理体制调整到与社会主义市场经济相配套的人事管理体制上来，把传统人事管理调整到整体性人才资源开发上来。按照这样一个思路，长春市的人事管理开始突破传统工作领域、工作对象和方式的限制，先后制定了为非公有制经济单位提供人才服务的政策和促进农业农村经济发展的政策，将人事工作对象从国家干部扩展到各类人才，将工作领域从国有单位延伸到非国有单位和农村，将工作方法由管理调整到服务上来，加强了人才资源整体性开发的预测与规划工作。到2000年，全市非公有制经济单位的人才数已达到4.4万人，全