

YAGQW ANSHIKWA  
NGQWRENSHIZHI

阳泉市矿区人事志

阳泉市矿区人事志编纂委员会

优化人事环境  
促进经济发展

张希禎

一九九三年十月

前  
了  
所  
稽  
後  
有  
臥  
卷

九月

李德泉

人事修志，志載人事。  
利予当今，惠及後世。

李長鎮書

九二年七月

《阳泉市矿区人事志》编写组织机构

编纂委员会：主任：高鸿林

委员：赵金香 张栗平

编 审：赵联庆

主 编：高鸿林

副主编：赵金香 张栗平

工作人员：魏志莲 唐晓东 高海明 李

振忠

# 目 录

概述 .....	(7)
第一章 沿革概况 .....	(11)
第一节: 机构设置 .....	(11)
第二节: 管理职能 .....	(12)
第二章 机构编制 .....	(15)
第一节: 机构管理 .....	(15)
第二节: 编制管理 .....	(29)
第三章 干部管理 .....	(45)
第一节: 分级管理 .....	(45)
第二节: 干部调配 .....	(56)
第三节: 干部考核 .....	(59)
第四节: 奖惩任免 .....	(60)
第五节: 职称评定 .....	(65)
第六节: 干部档案 .....	(70)
第七节: 退休退职 .....	(71)
第八节: 干部教育 .....	(73)
第四章 干部队伍 .....	(76)
第一节: 干部来源 .....	(76)
第二节: 干部状况 .....	(81)
第五章 工资福利 .....	(86)
第一节: 工资改革 .....	(86)
第二节: 福利待遇 .....	(93)

大事记: .....	(99)
一九八一年 .....	(100)
一九八二年 .....	(101)
一九八三年 .....	(103)
一九八四年 .....	(104)
一九八五年 .....	(109)
一九八六年 .....	(112)
一九八七年 .....	(116)
一九八八年 .....	(129)
一九八九年 .....	(134)
一九九〇年 .....	(141)

# 序

矿区副区长 王银锁

人事管理是国家行政管理的核心和关键。“为政在人”“人存政举，人亡政息”，古今中外，人事就是行政之本。现代社会中，不论是对国家还是对企业事业的管理，其成效越来越取决于人的因素和对人的管理水平。在当今改革的新形势下，科学技术和水平水平的竞争，亦即开发人才智力资源的竞争、人事管理水平的竞争，愈来愈处于举足轻重的位置。我区积十年人事管理的经验，深刻认识了人事工作对经济建设的重大影响作用。有鉴于此，改革干部人事制度，建立科学的人事管理制度，具有特殊重要的意义。

矿区人事局随区政府建制沿革，在改革的历史大潮中，度过了十个春秋。矿区人事工作，紧紧围绕经济建设这个中心和改革开放的形势要求，在区委、区政府的领导下，认真贯彻党的干部路线、方针、政策，严格执行人事政策法规，调动了全区广大干部职工的工作积极性，促进了我区各项事业的发展。近几年来，我区人事制度改革迈出了较大步伐，取得明显成绩。先后执行上级规定，改革了干部管理体制，适当下放干部管理权限，部分新增干部实行了公开、平等、竞争、择优的考试制度，把竞争机制引入人事管理；改革工资制度，实行以职务工资为主要内容的结构工资制，把干部考核、奖惩、使用结合起来；加强干部队伍宏观控制，强化编制管理；军转干部安



置实行供需见面、双向选择和先培训后上岗的办法；积极参与企业厂长（经理）的考察任免，为企业的人事制度改革服务；废除干部职务终身制，实现干部四化方针，逐步建立和完善了干部离退休制度；组织有关部门参加系统岗位函授培训；重视人事干部自身建设，不断提高政治业务素质；积极宣传公务员制度知识，为公务员制度的出台创造条件。尽管如此，我区干部人事制度改革仍然处于探索性阶段，还未能很好地适应经济体制改革和生产力发展的需要。诸如管人与管事脱节、管理方式陈旧单一；管理制度不健全、用人缺乏法制化以及分配上的大锅饭等，都需要按照社会主义商品经济的发展和政治体制改革的要求，进行相应的改革。党的十三大明确提出要建立推行公务员制度，为干部人事制度的改革指明了方向。在改革开放的新的历史条件下，建立一套同社会主义商品经济管理体制和政治体制相适应的人事制度仍然是人事部门和人事干部的重要课题。

矿区人事局编纂了《矿区人事志》一书，这是记述我区人事工作十年历程的综合性资料，有一定的史料价值。这本书坚持马克思主义辩证唯物主义和历史唯物主义观点，贯彻党的十一届三中全会以来的路线、方针、政策，以较为详尽的资料，勾勒出人事工作的发展轨迹，较为客观真实地反映了人事工作的基本面貌，不仅反映了过去，对今后干部人事制度改革和发展也具有启迪和借鉴作用。《矿区人事志》的编印，将有助于我们深刻地认识人事工作的规律，更加有效地推进干部人事制度的改革。

# 凡 例

一、本志以马克思主义、毛泽东思想为指导，以十一届三中全会以来的路线、方针、政策为准绳，实事求是地记述本区人事工作各个方面的史实与现状。

二、本志汇集了矿区政府建制以来干部人事工作的概况。时间上限一般始于1980年，部分内容记自事件发端之日，下限止于1990年底。资料主要采录自历年本局干部年度报表、档案资料以及当事人、知情人的追忆。

三、本资料采用记述体。记述层序按照属类，横分竖写。横排门类涵盖十余项人事业务，纵向记述十年的发展变化过程。体裁以编年为主，兼有部分记事性。

四、本资料采用章、节结构形式。设章、节、黑体条目三个层次，全资料共分五章，并设《概述》《大事记》。表现形式采取述、记、志、表、等，以志为主。

五、按照“主体”宜详，“客体”从略的原则，本资料主要记述本区政府建制以来的干部人事工作发展状况，略去辖区内的有关史实。为使部分政策的演变过程完整、条理、连贯，故对部分未涉及本区的有关策略以简述。

六、数字的书写，凡表示年月时间及数量的，一律用阿拉伯字，表述性语言中的数字用汉字。

志书中除引用原文和首次出现外，部分地名、行政区划名使用简称。记年方法全部采用公元纪年。

## 概 述

人事管理是对行政机关工作人员所进行的任用、聘用、培训、考核、晋升、奖惩、调动、交流、工资、福利、辞退、辞职、退休、退职等事项的管理活动。矿区人事局作为区政府管理干部的职能部门，与区人民政府的建制和发展同步进行。1981年9月，区人民政府产生，设立“矿区人事局”，并与区委组织部合署。1984年3月，人事局与组织部分设，同时与劳动局合并成立“矿区劳动人事局”。1988年底，矿区劳动人事局分设，成立“矿区劳动局”“矿区人事局”。

按照干部管理权限，矿区人事局主要管理全区政府系统副科级以上干部及退休、退职干部，并承担区机构编制委员会的日常工作事务。随着矿区政治经济和各项社会事业的不断发展和行政事业机构的陆续增设，区人事局干部管理范围日益扩大。1981年，区政府各类行政事业机构21个，干部103名；1990年底，各类行政事业机构80个，干部668名。干部队伍结构明显变化。1981年至1990年，干部数量年递增率为22.5%。干部队伍中，非党干部所占比例逐年增大，经过各级各类政治学习培训，干部整体政治素质逐步提高。老中青各类干部比例日趋适中，年龄结构呈梯级状。女性干部增长幅度逐年上升，干部性别结构日渐平衡。干部平均文化程度逐年迅猛提高，专业化程度略显不足。

矿区干部人事工作始终贯彻落实党的十一届三中全会以来的干部路线、方针、政策，以经济建设为中心，抓正规化建

设、抓人事制度改革。1984年，本着管少、管好、管活的原则，下放了干部管理权限，试行了干部招聘制和任期制。通过贯彻干部革命化、年轻化、专业化、知识化的方针，选调了一批优秀中青年干部充实到各部门、单位。同时推行了干部离退休制度，30余名老干部陆续退出工作岗位，逐步废除了干部职务终身制，实现了新老干部的合作和交替。

干部队伍的逐步扩大，其主要来源是：从本区外调配干部、从应届大中专毕业生中吸收干部、接收安置军队转业干部和招聘录用干部。1981年至1990年底，从本区外选调干部350人，吸收大中专毕业生122人，接收军转干部33人，招聘录用干部58人。干部的吸收录用在遵循计划的前提下，坚持“德才兼备，适才适用”的原则。注重对在职干部的培训教育，通过脱产学习、举办培（轮）训班、鼓励干部自学、举行岗位岗前培训等，全方位、多渠道、多形式提高干部政治文化业务素质。到1990年底，全区有310名干部文化程度升级，1500余人次接受政治业务培训。对军转干部实行了专门培训，当年安置，当年培训，先培训后上岗。参训率达到100%。

1984年，区级机关普遍建立和推行了岗位责任制和考核制，明确规定了各部门、单位及每个工作岗位的职责、任务、权限和完成任务的标准，并实施严格的考核，据此奖勤罚懒、奖优罚劣。考核结果作为选拔使用干部的依据。任用、调配干部的考核、考察，在一九八九年六月前，受社会气候的影响，出现了重业务、轻政治的倾向。一九八九年“六四”风波后，重

新确立了德才兼备的用人方针，把干部革命化放在首位，把考核工作实绩作为重点内容。1987年、1990年，配合区直企业一、二轮承包，参与了对企业厂长（经理）的考察选拔工作，行文任免厂长（经理）65人件。

自1984年3月始，区人事局承办区政府行文任免副科级以上干部事宜，到1990年底，共任免干部110人件。一九八五年工资制度改革后，陆续对区级机关410名一般干部进行了确定职务工作。

截止1990年底，全区有5名干部受到国家级表彰奖励，有20余人受到省级表彰奖励，有330余人次受到市级表彰奖励，有500人次受到区党委、区政府的表彰奖励。先后有6名国家干部因触犯政纪和法律受到行政处分和法律制裁。

1981年，矿区首次开展职称改革工作。8名干部被授予初级专业技术职称。1989年，在区级机关开展了职称预评审工作。此次评审不与工资挂钩，只适用于学术技术业务活动。通过各级评委会评审，取得任职资格的高级职称3人、中级职称8人、初级职称28人。1990年2月，机关职改工作中止。1990年9月对取得任职资格人员的任职条件进行了复查。

全区机关事业单位工作人员工资福利在1984年2月前由市委组织部审批办理。1984年3月，成立“矿区劳动人事局”后，管理权限归属劳动人事局。1985年以前，全区机关事业单位工作人员统一执行国家1956年制定的等级工资制。1985年工资改革，建立了职务结构工资制度。改革工资制度旨在消

除工资中平均主义和其它不合理因素。1981年至1990年，共调整工资12次，其中工资改革前2次，工资改革后10次。执行上级有关文件增发并分步调整了奖励工资和各种津贴、补贴以及公费医疗费用、福利费等。

# 第一章 沿革概况

## 第一节 机构设置

自 1971 年 4 月组建矿区革命委员会到 1980 年 12 月，矿区与阳泉矿务局政企合一，合署办公。干部人事工作直属市委组织部管理。1980 年 1 月，区委组织部成立，全区人事干部工作由组织部统一辖理。1981 年 9 月，矿区第一届第一次人民代表大会召开，选举组成区人民政府，矿区政府管理干部人事工作的专门机构——矿区人事局随即产生，根据当时干部数量少，管理范围小的实际，区人事局与区委组织部实行合署办公，计有工作人员 3 名，其中部长 1 人，副部长 1 人，干事 1 人，区委组织部一名副部长兼任区人事局局长。1984 年 3 月，县区机构改革深入开展，根据市委秘书处阳秘字〔1984〕18 号文件精神，矿区人事局与区委组织部分设，同时与矿区劳动局合并成立“矿区劳动人事局”，并保留编制委员会名义，计有工作人员 8 人，其中局长 1 人，副局长 1 人，干事 6 人，负责管理全区政府系统机关、事业单位干部职工和区属企业工人。1988 年 12 月，随着劳动、人事业务和管理范围的增加，根据市编制委员会阳编字〔1988〕45 号文件精神，矿区劳动局与矿区人事局分设，区人事局成为独立的工作部门。全局核定编制 5 名，实有 4 人，其中局长 1 人，调研员 1 人，干事 2 人。截止一九九〇年底，区人事局编制 6 名，其中局长 1 人，副局长 1 人，工作人员 4 人。

## 第二节 管理职能

区人事局的主要行政职责为：在区委、区政府领导下，负责人事干部制度、干部队伍结构的改革工作。负责政府系统的干部调配、调整、培训考核、晋升、录用、统计工作。承办人大、政府任免干部和上报备案的有关工作。负责行政机关干部奖惩工作。负责机关、事业单位工作人员的工资福利和退休、退职工作。按照管理权限，负责专业技术干部的考核、培养、调整、职务晋升、职称评定和人才交流与招聘工作。负责落实知识分子政策工作。负责军队转业干部的接收安置工作，会同有关部门完成大中专毕业生的接收分配和见习期满后的新职务工资审批确定工作。办理人事方面的人民来信来访。承办党委和政府交办的其他人事工作。督促检查各部门人事工作方针、政策的贯彻执行情况，加强人事干部队伍建设。

1981年，区政府行政机构18个，1990年底增至38个；1981年区政府事业机构3个，1990年增至29个。其中除上级要求设置部分机构外，随着行政管理体制的变革，1985年至1990年底，先后从上级有关业务系统接收和向有关业务系统移交4个行政机构和1个事业机构。

1984年3月，在区劳动人事局设置编制委员会办公室，作为区委、区政府管理机构与编制工作的机构。区编委办的主要职责为：拟定机构编制管理办法、规章制度和计划方案。拟办全区机关、事业单位的机构序列：机构级别事宜，草拟各部门的工作任务、职责范围、人员结构、职务序列等。统一承办



全区有关机构加设立、合并、撤销、更名等呈批、审批，以及人员编制的核定、调整事宜。协同有关部门拟定机关、事业单位的编制标准，各类人员编配比例；负责编制报表统计汇总。监督检查各部门、各单位机构设置、人员编制的执行情况。

1990年3月，根据市政府办公厅阳政办发〔1989〕102号文件精神，成立“阳泉市矿区人才开发交流中心”“阳泉市矿区人才市场管理处”，为区人事局下属股级事业单位，两个机构，一套人员，核定事业编制1名。负责全区事业单位干部及专业技术人员的聘（任）用、流动等工作。