

省人事厅厅长述职报告 PDF转换可能丢失图片或格式，建议
阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/226/2021_2022__E7_9C_81_E4_BA_BA_E4_BA_8B_E5_c25_226909.htm 主任、副主任、秘书长、各位委员： 1997年7月11日，根据组织的安排，我到省人事厅任厅长、党组书记。五年来，在省委、省政府的领导下，在有关部门密切配合和全厅同志的大力支持下，我在人事人才这个重要的工作岗位上，认真履行岗位职责，做了一些应该做的工作。下面，我将履职以来的工作情况作书面汇报，不当之处，恳请领导和同志们批评帮助。我到人事厅工作这五年，正处于世纪之交和跨入新世纪的阶段。这个阶段是我省改革开放步伐不断加快、综合实力显著增强、人民生活水平明显提高的一个重要时期，也是我省全面建设宽裕小康社会，为率先基本实现现代化奠定基础的关键时期。这一时期，各级人事部门在党委政府的领导下，坚持以邓小平理论特别是邓小平人才人事理论和江泽民同志“三个代表”重要思想为指导，抓住机遇，解放思想，开拓创新，努力奋斗，按照人事工作“两个调整”的改革思路和总体要求，紧紧围绕经济和社会发展的全局，改革人事管理制度，开展整体性人才资源开发，全面加强“三支”队伍建设，人才规模有长足的发展，整体素质有了明显的提高。截止2001年底，我省具有中专以上学历或技术员以上专业技术职务资格的各类人才415万人，其中具有高级专业技术职务资格或具有研究生学历的高级人才达到152万人。人才总量和高层次人才数量都居全国前列，人才的行业结构和地区结构也有了较大的改善。五年来，我和全厅同志一道做的主

要工作有以下几个方面：一、实施人才战略，初步构筑我省跨世纪人才队伍建设的政策框架 二十世纪90年代后期，随着新经济时代的到来和人才争夺大战的冲击，全省上下，从各级党委、政府到各有关方面，越来越重视人才工作。全社会对人才是第一资源也基本上形成了共识。为了不失时机，抓住机遇，创建我省整体性人才开发机制，1998年我们把制定跨世纪人才工程的总体框架和相关政策作为人才资源开发工作中的重中之重。通过调查研究，在充分吸纳，反复修改的基础上，形成了报送省委、省政府的送审稿。省委、省政府十分重视，主要领导同志亲自主持修改讨论，并作为“三讲”的一项重要成果，下发了《关于加强人才资源开发工作的若干意见》苏发〔1999〕19号。这是指导我省构筑跨世纪人才工程的一个综合性文件，具有十分重要的意义。按照省委19号文件的总体要求，我们又抓紧制定了有关配套政策，省政府先后下发《江苏省引进海外高层次留学人员的若干规定》，《江苏省有突出贡献的中青年专家选拔和管理办法》，《江苏省人事代理暂行办法》。为吸引更多的优秀人才来我省工作，我厅还与省教委、省公安厅联合下发了《江苏省引进优秀人才工作实施办法》。近三年来，在人才队伍建设方面，由我厅代拟以省委、省政府或两办名义印发的文件共9件，以厅名义下发的文件182件。各地、各部门也千方百计地培养人才，下大力气留住人才，广开渠道吸纳人才。对江苏急需的各类优秀人才的引进全部放开；引进人才来我省创业享有优惠政策；引进人才工资待遇可与用人单位协商从优确定；引进人才的配偶安置、住房、子女入学等从优解决。许多突破性政策的出台，在省内外引起了

较大反响，进一步营造了有利于人才培养、引进和充分发挥作用的政策环境，基本形成了“尊重知识、尊重人才”的良好氛围。

二、抓住机遇，突出重点，推动人事人才工作与时俱进

一实施高层次人才重点工程，带动全省人才高地建设。为了增强我省高层次人才竞争能力，构建江苏新世纪人才高地，我们把高层次人才培养作为重点工程来抓。一是会同省委组织部组织实施“333人才工程”。按照《江苏省跨世纪学术、技术带头人培养“九五”计划和2010年规划纲要》的要求，1997年初，我们配合省委组织部，共评选出“333人才工程”培养对象3116人，其中第一层次的33人，第二层次的305人，第三层次的2778人。其中，有2名培养对象分别当选中国科学院院士和中国工程院院士，33名培养对象被评为国家有突出贡献中青年专家，145名培养对象被评为部省级有突出贡献中青年专家。

去年省委、省政府制定了《关于进一步加强高层次人才队伍建设的意见》苏发〔2001〕4号，在原有的“333跨世纪学术、技术带头人培养工程”的基础上，又提出了“333新世纪科学技术带头人培养工程”的任务目标。通过“333人才工程”的实施，培养造就了一大批在国际、国内具有领先水平的高层次骨干人才，有力地促进了我省高层次人才队伍建设。

二是组织实施“江苏六大人才高峰工程”。2000年根据季允石省长对构筑人才高地提出的“要注意突出重点，抓住几个领域，有所突破，形成若干高峰”的要求，我们通过缜密思考，广泛吸纳各方面的意见，按照优先产业优先发展、优势领域和产业重点发展、传统和基础产业兼顾发展的原则，选择教育、医药卫生、电子信息、机械汽

车、建筑、农业六大领域作为重点，构建六大人才高峰。我们主动会同六大行业的行政主管部门，集中150多人，分成7个调研组，经过3个月的努力，形成了20多万字的调研报告及相应的六大人才高峰行动计划。高峰行动计划主要包括教育行业的高校“青蓝工程”第二期计划，医药行业的“528工程”，卫生行业的“135工程”，电子信息行业的“IT高层次人才工程”，机械汽车行业的“313工程”，建筑行业的“当代鲁班人才工程”，农业行业的“226兴农工程”。对这六个领域的人才资源开发，实施重点规划、重点发展、重点投入，逐步形成人才资源开发的优势地带和强磁场，使人才资源开发与行业的发展相适应。与此相匹配，还制定了10项政策，具体包括“拓宽高层次人才引进的渠道，积极引进国内外智力，实施高层次人才重点培养工程，扎实推进专业技术人员的继续教育，加强高层次人才创业基地建设，率先在六大行业建立高层次人才分配特区，加快职称改革步伐，充分发挥企事业单位在人才资源开发中的主体作用，建立人才奖励制度，加大人才资源开发的投入力度”等。到2005年我省六大行业人才资源将达到233万人，年均增长为7%以上；高层次人才达到157万人，年均增长为10%以上。实施“江苏六大人才高峰”行动计划，是立足我省经济社会发展需要进行高层次人才开发的重要举措，是构建江苏新世纪人才高地的重要内容，也是我省继“333人才工程”之后将人才开发进一步由行业推进的重要步骤。三是组织实施“百万科技人才素质提升工程”。应对入世，增强我省国际竞争力，要把基点放在我省人才队伍的能力建设上。去年，省政府办公厅批转了我厅代拟

的《江苏省专业技术人员继续教育暂行规定》，提出了实施“百万科技人才素质提升工程”的基本目标和任务要求，即在“十五”期间，全省县区开展继续教育的覆盖率达到100%，专业技术人员接受继续教育的覆盖率超过80%，全省继续教育对象按照年度规定学时学习或获得学分的达标率达到60%以上，全省将有118万以上的专业技术人员按照规定要求完成继续教育培训任务。二以载体建设为重点，为高层次人才实现创业抱负和发挥创新能力提供良好环境。载体建设特别是高层次人才创业、创新载体的建设是再造江苏21世纪人才新优势的重要依托。一是进一步完善博士后制度。我省现有博士后科研流动站91家，设站数占全国流动站总数的96%，涵盖53个一级学科，占已设站一级学科的67%；企业博士后科研工作站42家，设站数占全国的10%；2000年，我们会同省经贸委在有条件的企业创建博士后技术创新中心，目前已批准34家。在企业设立博士后技术创新中心为全国首创，得到国家人事部的充分肯定。自1986年以来，我省累计培养博士后人员1300多名。目前，我省博士后年招收规模超过250人，全省现有在站博士后600多人，成为活跃在我省教育、科研等各个领域的一支生力军。二是发展壮大留学人员创业园。我省已建立了江苏、金陵海外学子、苏州、无锡、常州、镇江、南通、昆山和常熟等9个国家级、省级、市级留学人员创业园，数量居全国第一，占全国留学人员创业园总数的1/6。正在筹建的有泰州、张家港、省农科院农业专业等3个留学人员创业园。在我省的9个留学人员创业园中，共有400多家留学人员企业入驻，涉及软件开发、光电子技术、生

物技术、医疗器械、医药、环保工程、新材料等高新技术领域。三是以政府奖励为纽带，培养造就一支高素质专家队伍。目前，我省拥有各类专家7933人。其中，省属各类专家4390人，省级和国家级有突出贡献的中青年专家分别有1234人和99人，享受政府津贴的专家3057人，另有驻苏部属单位各类专家3543人。四是以项目、课题等为载体，积极引进国外智力。近几年来，针对我省经济社会发展中的重点项目、重点课题和技术难题，我省积极引进国外智力，有计划地组织了一批符合我省经济发展要求，高科技含量、高附加值的重点项目。仅去年我省就组织引进国外智力项目423项，在IT、生物、新材料、环保等高新技术领域引进69名外国专家；并有120位外国专家以各种形式帮助我省解决73项技术难题；实施苏北五市引智项目51项，引进外国农业专家102人，完成12项农业引智成果推广工作。

三、不断探索、深化人事制度改革

一完善公务员制度，努力提高公务员队伍素质。按照国家人事部的统一部署和省委、省政府的要求，我们确立了“统一部署、精心组织、分步实施”的指导思想，有计划、有重点、有步骤地开展公务员过渡工作，全省各级机关工作人员除不符合规定条件外，都已过渡为国家公务员。在国家公务员制度入轨运行后，我们又进一步着力于健全法制、建立机制、改进管理、加强监督。健全法制，就是建立比较系统完备、科学规范的公务员法规体系。建立机制，就是通过职位分类、考试录用、考核、培训、交流、回避、辞职辞退、申诉控告等制度的实施，促进法制化管理机制、竞争监督机制的建立。我们在全面完善的基础上，突出地把建立竞争激励机制作为工

作重点，促进优秀人才的脱颖而出。1、凡进必考。全省各级国家机关必须通过考试录用的办法补充工作人员，今年我们成功地组织了4900个岗位的招录工作。2、竞争上岗。竞争上岗比较好地体现了用人上公平和公正的原则，扩大了识人视野，拓宽了选人渠道，广开进贤之路，2001年省级党政机关通过竞争上岗的人员有2374人。3、强化考核。进一步完善平时考核、年度考核制度，对公务员的德、能、勤、绩严格考核，并将考核的结果与职务升降、工资增减挂起钩来。为了建立健全考核体系，去年我们在“优秀”、“称职”、“不称职”的等次基础上增设了“基本称职”等次，进一步完善考核方法，着力提高考核的质量和效果。4、岗位轮换。对于在管理人、财、物岗位上工作的人员，对于从事某一项工作时间比较长的同志，进行岗位轮换，有利于调整队伍结构，提高公务员素质，有利于锻炼培养干部，发挥个人的才干，增强单位的活力。改进管理，就是研究解决管理中出现的新情况、新问题，建立完善的管理制度，采用先进的管理手段，制定周密的管理措施。近年来，我们在调查研究的基础上，对不同层次公务员管理的不同要求进行了探索，进一步完善了公务员分类管理的具体办法。

二 逐步推进事业单位综合配套改革。我省有事业单位5万多个，有150多万人，类型较多，情况复杂。近几年来，我们按照省政府《关于事业单位人事制度综合配套改革的意见》的要求，根据“脱钩、分类、放权、搞活”的思路，逐步推进事业单位的领导体制、人事管理、工资分配、职称制度、社会保险等项改革，统筹兼顾，综合配套。一是改革用人制度，推行聘用制。南京、无锡、南通、盐城、镇江等市事业

单位用人普遍实行了聘用制，职工与用人单位签订聘用合同，明确双方的权利和义务，在事业单位职工中形成了“岗位靠竞争，收入凭贡献”的竞争意识，逐步形成了一个人员能进能出、职务能上能下的充满生机与活力的用人机制，使人尽其才，才尽其用。二是推进职称制度改革，实行评聘分开。事业单位按照工作需要和专业技术结构比例的指导或规定，自主设岗，自主聘任专业技术人员，有的高职低聘，有的试聘、缓聘，并完善考核制度，加强聘后管理，逐步用岗位管理代替身份管理。按照专业技术人员的工作业绩，决定续聘、解聘、增资、晋级或奖惩。三是实行多元化分配制度。去年，省政府办公厅转发了省人事厅、省财政厅《关于事业单位实行多元化分配制度的意见》苏政办发〔2001〕107号，对事业单位收入分配提出了9种分配形式，即工资总额与单位效益挂钩；工资总额与单位贡献挂钩；以岗定薪；按任务定酬、按业绩定酬；兼职兼薪；高新技术成果作价入股；职务技术成果按收益比例奖励；事业单位法人代表个人收入与工作目标和业绩挂钩；补充购买商业保险。目前，事业单位收入分配制度改革已经在19家省直单位和5个市、县区先行试点。通过这些年的工作，我省事业单位改革已经取得了初步成效，截止2001年底，已有25018个单位的70多万人签订了聘用合同，占人员总数的47.3%；有18830个单位推行了分配制度改革，占单位总数的36%；有12566个单位实行了专业技术职务评聘分开，占单位总数的24%。三推进企业人事制度改革。我们积极参与国有大中型企业建立现代企业制度试点工作，研究建立与之相配套的现代企业人事制度。同时积极参与培养造

就企业家队伍的工作，建立选拔、任用、测评、考核、储备、流动等管理制度，1999年2月，省政府和国家人事部共同组建了“中国江苏企业经营管理人才市潮，在培训、市场配置等方面提供方便，为企业家的成长创造条件。同时帮助和指导企业加强管理人员和专业技术人员的聘用、培训和管理工作。发挥人事部门的职能优势，帮助各类企业重点是国有大中型企业引进急需人才，调剂积压人才，促进管理人员和专业技术人员的合理流动，充分发挥人才的作用。四人才市场在人才资源配置中发挥了重要的基础性作用。1992年我省在全国率先成立了省级人才市场，全省各地人才市场也相继成立。今年4月，我厅和省信息产业厅、江苏软件园管委会依托江苏软件园共同组建了全国第一家省级IT人才市唱江苏省信息技术人才市常目前，我省已建成各类人才市场121家，初步形成以各级政府人事部门所属人才市场为主渠道，以“江苏省苏北农村人才市潮及行业人才市场为补充的人才市场网络体系。人才市场立法、市场管理、市场服务等方面也都取得了较大进展，为用人单位和人才提供了良好的服务。一是举办了各类人才交流活动。截止2001年底，全省各级人才交流机构共举办各类人才交流大会9500场次，约184万用人单位进场招聘人才，884万人才参加交流，157万人通过人才市场实现了就业。大中专毕业生除少数特殊专业外，全部进入人才市场双向选择。要人才找市场，要求职进市常南京、苏州等人才市场发育较好的市，80%左右的人才流动是通过市场实现的，人才市场发挥了人才流动的主渠道作用。二是人事代理逐步成为人才市场的一项重要服务项目。为流动人才保管人事档案、办

理聘用合同鉴证、代办社会保险、职称评审、户粮关系等。截止2001年底，全省有58万家企事业单位实行了人事代理，代理人超过51万人。三是开展人才培训。2001年全省各级人才市场共举办岗前、转岗和专业知识培训班666期，有10多万人参加培训。四是加强人才流动信息建设。2001年我省建成人才市场局域网7个，因特网人才信息站点32个，入站信息592万多条，访问人数114万多人次。省人才市场还多次举办了网上人才招聘活动，实现了无形市场与有形市场的结合，取得了较好成效。五是开展人才测评服务。根据用人单位和人才的要求，2001年全省共为近3000名人才提供了包括基本素质、专业知识、工作业绩、组织管理能力等综合测评服务，为人才使用提供了参考依据。

四、统筹兼顾、保持人事工作协调发展

一做好大中专毕业生就业指导工作。我省1998年有普通高校、中专校毕业生和毕业研究生143万，1999年15万，2000年167万。在大中专毕业生就业指导职能没有划入省教育厅前，我们按照国家政策规定和省委、省政府的要求，从全局出发，采取分步实施、分类指导的办法，积极稳妥地推进毕业生就业制度改革。在具体工作环节上，尽量简化手续，改进方法，提高服务水平和工作效率，做好毕业生就业指导工作，维护社会稳定。

二做好军队转业干部的安置工作。从1998年至2000年，是实施党中央关于三年军队裁减员额50万战略决策的实施之年。我省每年安置军转干部数量在全国都居于前列。我们始终坚持把军转安置工作作为一项政治任务，认真贯彻执行国家和省有关政策规定，保持安置政策的连续性和稳定性，采取指令性计划分配，把

师团职干部作为重点，加强条块协作，拓宽安置渠道，把军转安置和开发人才资源紧密结合起来，制定了军转干部自主择业的实施办法。从1997年到2001年我省共接收安置转业干部21970名，其中，师职干部110名，团职干部4595名。我们还妥善处理了八十年代安排进企业工作的转业干部上访问题。三做好工资福利工作。近几年来，我们通过调整我省地方性津贴、补贴标准和完成增资项目，逐步提高机关事业单位职工的工资待遇。1997年调整综合补贴人均月增资63元，省直单位参照南京市执行“同城待遇”人均月增资200元左右；1998年和2000年两次调整职务岗位津贴，人均月增资均超过80元；1997年以来我省自行出台的增资项目，累计增资人均每月240元左右，其中省直单位人均每月增资450元左右。加上国家统一部署的增资项目及时落实到位，我省机关、事业单位职工工资收入水平得到了较大幅度的提高。

100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问
www.100test.com