

努力为现代化建设提供优质的人事人才服务

省人事厅厅长 王时中



进一步解放思想,深化改革,积极推进政府机构改革,加大人才资源开发和人才结构调整的力度,完善国家公务员制度,优化公务员队伍结构,努力为经济建设和社会发展提供优质的人事人才服务,这是今年全省人事工作的一项光荣而艰苦的任务。我们坚信,在省委、

省政府的直接领导下,依靠全省人事工作干部的努力,是一定能出色完成任务的。

一、按照中央和省委、省政府的部署,积极稳妥地推进机构改革

推进机构改革的关键是要转变职能,建立起办事高效、运转协调、行为规范的行政管理体系。按照党中央、国务院的统一部署和省委、省政府的要求,结合我省实际,认真抓好省级政府机构改革方案的组织实施工作。搞好各单位的“定职能、定机构、定人员编制和领导职数”的“三定”工作。根据中央确定的“带职分流、定向培训、加强企业、优化结构”的原则,从我省实际出发,认真拟定省级政府机关人员分流和定编定岗实施办法,指导各单位的人员定岗、分流工作。坚持积极稳妥的方针,从维护政治稳定的大局出发,切实加强领导,做好思想政治工作,确保机构改革和人员定岗分流工作有序进行,做到思想不散,秩序不乱,人员妥善安排,国有资产不流失,工作正常运转。

按照省委、省政府对开展市、县、乡镇机构改革工作的时间安排和统一部署,在调查研究的基础上,草拟全省市、县、乡镇机关机构改革工作的指导意见,报请省委、省政府审批后上报党中央、国务院审定。按照统一部署、分级负责的原则,统筹安排,精心组织,开展各级地方政府的机构改革工作,搞好市、县、乡镇政府机关人员分流安排和定编定岗工作。

认真贯彻执行中央机构编制委员会和省编委有关文件精神,严格控制增加机构、扩大编制、提高机构规格和超编配备人员、超职数配备干部,以避免给机构改革增添新的困难和障碍。对事业机构编制,特别是需财政供养的机构和人员,也要严格控制。各地要根据经济发展和财力状况,制定事业单位人员编制总量年度控制目标,把事业机构编制和人员增长控制在合理的幅度以内。

二、优化公务员队伍结构,提高公务员队伍素质

按照中组部、人事部有关做好地方政府机构改革中做好人员定岗分流工作要求,把机构改革与人事制度改革紧密结合起来,进一步加大轮岗力度。对有培养前途的年轻公务员积极进行轮岗,对权力较大的岗位上的领导人员必须按照规定年限进行轮岗。同时在人员定编定岗的过程中,大力推行竞争上岗,要在促进干部能上能下方面取得新的进展。各级政府机关内设机构的领导职位,原则上都应通过竞争上岗的方式确定人选;有条件的地方和部门,竞争上岗的范围可以扩大到科级以上非领导职位。通过竞争上岗,把真正优秀的人才选拔上来,切实提高机关干部的整体素质,优化公务员队伍结构。今年重点研究和推行不同层次、不同职位的公务员采取定性和定量相结合的考核办法,加大考核结果的使用力度。

认真研究机构改革后行政管理职能的变化对处、科级公务员提出的要求,确定素质标准,加强任职培训力度,使其尽快适应新职位的要求。配合机构改革人员分流,抓好“定向培训”工作,会同有关部门做好政府机构改革定岗、分流人员学习培训计划的制订和组织实施工作。

各级人事部门要把“使人民满意的公务员”的活动深入持久地开展下去,并结合新的形势、新的任务,认真探索新特点、新做法,使“做人民满意的公务员”活动常抓常新。要进一步贯彻《国家公务员不得修炼“法轮大法”的通知》精神,教育广大公务员在遵纪守法、崇尚科学、反对迷信方面起表率作用。

三、认真贯彻落实省委指示精神,推进整体性人才资源开发工作向纵深发展

编制“人事人才‘十五’计划和15年规划”,会同省财政厅解决“江苏省人才资源开发基金”的资金,制定资金的筹集、管理、使用办法,研究人才资源成

本核算指标体系,探索逐步建立人才资源成本核算制度。

根据《江苏省“333人才工程”跨世纪学术技术带头人培养与管理办法》有关规定,认真做好对“333人才工程”一期培养对象的考核工作,淘汰考核不合格对象,选拔增补培养对象。与此同时,协助省委组织部做好第二期工程的准备工作,把“333人才工程”作为我省构筑人才资源高地的龙头工程。进一步拓宽选拔中青年专家的视野和范围,使之扩大到国民经济和社会事业的各个领域。进一步改进中青年专家评选办法;国家有突出贡献专家和享受政府特殊津贴专家选拔工作,也要增强竞争性和透明度,并实行动态管理,以建立能进能出、能上能下的考核选拔机制。扩大博士后招收规模,今年我省在站博士后研究人员要突破400人,累计招收博士后达到1000人。同时要积极做好留学回国人员科技活动择优资助工作,加大资助范围和资助力度。继续开展地方自筹经费出国留学工作,扩大规模,力争今年多派出一些留学人员。

认真贯彻落实省政府关于引进海外高层次留学人员若干规定,进一步拓宽引进渠道,加大工作力度。把引进人才和引进智力结合起来,按照“优选目标、突出重点”的原则,在政策、资金、信息、服务等方面实行倾斜,集中力量抓好重大引进国外智力项目的落实。建立高级人才信息库和留学人员信息库,通过人才供求信息网、因特网及时发布人才招聘信息。提高人才引进的质量和效益,实现调配工作重点从传统的微观管理转变为对重点建设项目、高新技术开发区以及高科技园建设的人才引进的宏观管理。

深化职称制度改革,积极探索与社会主义市场经济相配套的职称改革新路子,研究并稳妥地推行职称评定与专业技术职务聘任相分离的双轨制度,使职称工作朝着评价社会化、用人聘约化、管理法制化的方向发展。加快制定职称宏观管理的新办法,逐步实现以结构比例控制替代岗位数额控制;继续做好职称评审标准条件的修订工作,进一步完善评审、考试、考核相结合和公平、公正、公开的人才评价办法,建立科学的人才测评机制;加强专业技术职务聘任管理工作,逐步实行竞争上岗、择优聘任,积极推行岗位管理和聘约管理;提高评聘工作的质量,充分体现工作业绩与创新能力优先的原则,对业绩突出的专业技术人员要大力选拔,并予以表彰奖励。还要抓好专业技术人员继续教育,加快培育企业经营管理人才市场。

四、扩大试点,进一步深化事业单位综合配套改革和企业人事制度改革

根据省委、省政府审定的省级政府机构改革实施方案,研究提出省撤并机构所属事业单位的调整改革意见。继续加大工作力度,促进事业单位建立新型的用人制度,增强事业单位健康发展的活力。同时,注意将事业单位人事制度改革与实施机构改革以及教育、科技、卫生、文化等体制改革相衔接,与已实施的各项改革政策相配套,真正做到整体推进。

把按劳分配和按生产要素分配结合起来,坚持效率优先、兼顾公平,积极探索事业单位技术、信息

等生产要素进入分配的方法和途径,切实把专业技术人员的贡献、绩效与其收入挂起钩来。部分条件许可的事业单位,可实行档案工资与实际工资分离,进一步完善现行工效挂钩办法,逐步扩大事业单位工资总额包干实施范围,研究探索事业单位多元化分配机制。

鼓励和支持科技人员投身企业,推动科技开发力量向企业转移;鼓励和支持科技人员积极从事技术创新和科技成果产业化工作;鼓励和支持科技人员领办、创办各种形式的科技型企业;鼓励和支持高等院校科研人员通过多种形式从事企业科技开发工作;鼓励和支持大学生、研究生到企业工作或自主创业。人事部门要在人事档案、专业技术职务晋升、解决夫妻分居等方面提供服务。

五、拓展服务领域,切实加强农村人事人才工作

各级人事部门特别是县级人事部门,要把服务“三农”作为工作重点,树立与市场经济相适应的人才观、职能观,开辟新领域,开创人事工作的新局面;因地制宜,采取措施,使工作领域从城镇的机关、企事业单位延伸到农村,工作对象从国家工作人员延伸到乡土人才,工作职能从录用调配审批延伸到全方位、社会化服务;围绕当地经济社会发展规划和农村基层组织建设,把关注点和着力点转移到振兴农村经济上来,在农村经济发展中找到位置、发挥作用。

要对全省农业技术人员队伍现状及有关政策落实情况进行调查,调整完善现有激励措施和倾斜政策,盘活现有人才;结合乡镇机构改革,健全基层农技推广服务机构,扶持发展农村专业技术协会和民办专业服务组织;鼓励引导涉农部门和农业技术人员发挥自己的优势,开发高效农业,创办种养实体,搞活农产品流通,向农民提供产前、产中、产后服务;鼓励农技人员采取承包、租赁、入股等方式直接从事农业开发,并将个人收入与工作实绩挂起钩来;要发挥政策导向作用,对农业第一线的农技人员的职称评审、岗位津贴等方面实行倾斜;鼓励大中专毕业生到农村、乡镇企业工作,其户口、人事关系可放在县级以上政府人事部门所属人才交流中心,并继续实行工资高定一级政策。

要实施以培养农村实用型人才为目标的“县乡村实用人才工程”,大力开发乡土人才。在总结试点经验的基础上,逐步开展农民技术人员职称评定工作。进一步完善乡镇企业、非公有制企业内部职称的评审办法,修订非公有制企业专业技术人员职称评审条件,并逐步与社会化职称评审接轨。

在努力完成上述任务的同时,还必须坚决完成军转安置工作任务;调整就业政策,加强大中专毕业生就业指导;做好全省机关、事业单位工作人员两年一次正常晋升职务工资工作,探索建立与财政体制配套的分类管理、分级调控的工资管理体制,研究建立我省机关、事业单位工作人员地区性津贴补贴正常调整机制;继续做好为机关、事业单位工人技术等级岗位升级培训考核工作,进一步规范机关、事业单位工人技师考核评聘工作;继续做好机关、事业单位社会保险工作等。