# 省人事厅厅长述职报告

来源：网络 作者：心旷神怡 更新时间：2024-06-13

*第一篇：省人事厅厅长述职报告文章标题：省人事厅厅长述职报告主任、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...*

**第一篇：省人事厅厅长述职报告**

文章标题：省人事厅厅长述职报告

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大局，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１５２万人。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

**第二篇：省人事厅厅长述职报告 （范文）**

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，省人事厅厅长述职报告。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大局，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１５２万人。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１５７万人，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９６％，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、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。通过这些年来的工作，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，述职报告《省人事厅厅长述职报告》。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１８４万家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５８万家企事业单位实行了人事代理，代理人数超过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５９２万多条，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１４３万，１９９９年１５万，２０００年１６７万。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。

五、增强法制意识，加强制度建设，推进依法行政、依法办事

一努力提高公务员依法行政的意识和水平。随着依法治国基本方略的实施，人民群众的法制意识的增强，对国家公务员提出了更高的要求，需要通过认真学法、大力普法，提高我省国家公务员的法治意识和依法行政水平。在“三五”普法期间，全省公务员以及参照和依照公务员管理的人员２３０４９４人参加了法制宣传教育学习考试，参考率９２％。其中市厅级领导干部１００７人，占市厅级领导干部总数的９０％；县处级干部１１５００人，占县处级干部总数的７０％。为了加强公务员学法用法和依法培训工作，去年我们按照省法制宣传教育领导小组的要求，对全省公务员“四五”普法工作又进行了部署。同时，我们还与省委组织部联合部署“省级机关公务员和参照管理机关工作人员世贸知识”培训工作，把培训与公务员考核有效结合起来，共有１２万人通过了培训考核。对各市ＷＴＯ知识培训也提出了明确的要求，２００１年全省共有２３８万名公务员、参照管理机关的工作人员及事业单位人员参加了培训。

三加强制度建设。随着《国家公务员暂行条例》和各单项法规以及实施办法的出台，我们在制定公务员录用、录用监督、录用考核、录用体检、特殊职位录用、考核、辞职辞退、回避、轮岗、退休、奖励、职务任免等办法的基础上，近年来又制定了培训、出国培训、申诉控告、职位分类等实施细则。在《江苏省人才流动管理暂行条例》出台后，我们代拟了《江苏省人才流动管理暂行条例实施细则》，１９９７年１０月，省政府第９６号令颁布该条例的实施细则。我们还制定了人才引进、专家选拔和博士后管理等方面的文件，对人事人才工作的各个环节进行了规范。今年，我们根据入世的要求，全面清理人事人才方面的地方性法规、政府规章和文件，现已废止１８７项，修改５项，保留１５３项，按立法程序上报修改的地方性法规和政府规章有３项。

三加强执法检查。我们多次组织对已出台的公务员管理法规、规章和省里的实施办法的执行情况和我省人才流动、人才市场管理法规的执行情况进行检查，促进各项法规落到实处，同时在全系统推行执法责任制、执法公示制和执法评议考核制。我们将行政执法的权利、目标、要求和责任明确落实到具体执行岗位、执法人员，以保证执法行为严格依法；对一些涉及群众切身利益的工作实行公开办事制度，公开办事程序，公布办事结果，使人事工作的管理行为置于社会监督之下，保证人事管理活动依法进行；我们还聘请了三批７８位人事工作监察员，利用各种形式开展对人事部门依法行政和政风建设评议考核。建立人事争议仲裁制度，受理有关人事争议仲裁案件，调解矛盾，依法维护用人单位和人才的合法权益。

通过五年的工作，我的主要体会是：

理论武装是做好人事人才工作的灵魂。这几年，我们始终坚持把邓小平理论和江泽民同志“三个代表”的重要思想作为人事人才工作的根本指导思想和灵魂。在工作安排上，把学习作为头等大事，特别是重点学习邓小平人才人事理论、江泽民同志的重要讲话和专题论述。平时抓好党组中心组学习，做到学习有计划、有制度、有检查、有落实。同时举办全省人事局长轮训班，把县以上人事局长普遍轮训一遍，机关处级干部每季度召开一次专题学习研讨会。年终总结和考虑来年工作，也是先学习，然后组织交流和讨论，使大家能够从更新的高度、更开阔的视野，在更深的层面上，来重新审视和谋划人事人才工作，从而促进了各项人事工作的开展和工作作风的转变。

服务大局是做好人事人才工作的主题。在省委、省政府的领导下，我们始终坚持以经济建设为中心，自觉地将人事人才工作融入到经济和社会发展大循环之中。去年我们根据全省国民经济和社会发展第十个五年计划的要求，制定了《江苏省人才资源开发“十五”计划纲要》，提出到“十五”期末，全省人才总量达到５５４万人左右，比“九五”期末增加１５９万人左右，平均每年递增７％左右。同时，我们还围绕我省经济和社会发展的五大战

略和省委、省政府的重大决策，积极主动地找抓手、想办法、求落实。２０００年我们成功举办了“北大清华百名博士江苏行”活动，北大清华百名博士与我省５００多家企业进行项目洽谈和科研成果转化交流，达成了３００多项协议；２００１年我们组织了“赴京招聘千名博士后”活动，取得了丰硕的成果，省委书记回良玉特别批示：“人事厅此举影响和效果很好。”我们还承办了由国家外国专家局和江苏省人民政府共同主办的“２００１年中国国际人才交流暨项目洽谈会”，推出我省引智项目３６８项，国外专家组织接受我省专家需求项目１８０项，１２个外国猎头公司愿意为我省聘请高新技术产业的高层次人才。我们还采取了１０项切实有效的措施，为推进苏北大发展提供人才支撑；截止２００１年底，我省非公有制企业拥有人才１１２６万，占全省人才资源总量的２７％，较１９９９年增长了１５个百分点。２００２年我们又组织了“百名海外留学博士江苏行暨高新技术项目洽谈会”，海外留学人员携带１２０多个项目，有近５００家企业参加洽谈，达成意向性协议１０８项。另外，我们在出台重大人事人才政策方案时，十分注意处理好改革、发展、稳定的关系，既坚持了加大改革力度，又考虑到了社会和人们的承受程度，从而做到在稳定中推进改革和发展，在改革和发展中维护稳定。

解放思想是做好人事人才工作的关键。没有思想大解放就不会有人事人才工作大发展，我们在工作中十分注重解放思想，更新观念，锐意进取，大胆创新。１９９８年，我们提出了要在三个方面取得突破：一是突破传统人事管理方式的束缚。以推进整体性人才资源开发为突破口，大胆探索与经济发展相适应、符合人才成长规律的现代人事管理方式，使人事部门从传统的行政管理部门转变为直接服务于经济建设的人才资源开发机构，使人事管理方式由简单的办理事务为主转变为人才的预测与规划、培养与使用、配置与管理并举，形成人才资源整体开发的新格局。二是突破旧有人事工作范畴的束缚。把人事工作的服务领域由国有经济进一步向整个国民经济拓展，积极为多种所有制经济提供人才服务；把人事工作的服务内容由传统的对国家干部实施管理，向重点为各级各类人才创造良好成长环境的方面拓展；把人事工作的服务手段由传统的管理进一步向发展人事代理、人事咨询、人才评价、执业资格管理等社会服务方面拓展，以不断扩大人事工作为经济建设服务的广度和深度。三是突破人才资源条块分割体制的束缚。通过各种有效手段，加大市场对人才资源优化配置的力度，努力疏通不同行政隶属单位间，不同行业、区域单位间和不同所有制单位间人才交流、配置的通道，适应经济结构调整、国有资产和资本的重组，进行人才资源和人才资本的优化组合，为进一步发挥市场机制在人才资源配置中的基础性作用创造良好的宏观环境，形成人才资源良性的集聚与扩散机制，提高人才的使用效益。由于思想解放、思路拓宽，使得人事工作为经济建设服务的力度显著增强，人事工作的影响也因此不断扩展。

调查研究是做好人事人才工作的前提。调查研究是我党的优良传统和基本工作方法，也是新时期人事人才工作上新台阶的重要措施和必然途径。每年年底年初，我们都要开展一次全面性的调研，目的是为了总结上一年的工作、形成新一年的工作思路。对于重点调研项目，我们强调要有准备、有组织、沉下去、出成果。五年来这样的调研共进行四次：第一次是１９９７年底，主要是围绕解决上下左右协同配合，调动各方面积极性，推动人事人才工作上新台阶的问题；第二次是１９９８年底到１９９９年上半年，主要解决人才资源开发的宏观政策问题；第三次是２０００年３月，主要是围绕留住高层次人才这个课题，重点对１０所高校、１０个科研院所、１０家企业进行调研；第四次是２００１年，围绕如何构建江苏“六大人才高峰”进行调研。通过调研拿出解决问题的意见和方案，提出改革的措施和办法，并形成文件或规章，有一些需要多个部门配合的，则将情况、问题和建议向省政府作专题汇报，这些都有效地促进了我省各项人事人才工作的开展和人事制度改革的深入。

自身建设是做好人事人才工作的基矗建设一支高素质专业化人事干部队伍，是人事人才工作取得新成绩和实现新突破的基矗面对新的形势、新的任务，我们积极探索有效途径，全面加强自身建设。为了加强厅机关公文、财务和物资的统一管理，１９９７年我们出台了《江苏省人事厅公文处理办法》、《江苏省人事厅关于进一步加强财务、物资管理工作的意见》、《江苏省人事厅汽车使用管理办法》，通过集中管理，提高了办事效率，改善了办公条件，也进一步调动了大家的工作积极性。为了搞活机关的内部用人机制，我们逐步推行中层干部竞争上岗和轮岗制度，为一批政治强、业务精、作风好的年轻干部脱颖而出创造条件。２０００年底我厅机构改革时，通过竞争上岗，有７名年轻同志走上正处岗位，正处长的平均年龄由原来的４７８岁下降到４１岁，全厅处级干部本科学历层次由竞争上岗前的５８７６％提高到现

在的７１２％。认真落实党风廉政建设责任制，严格执行领导干部廉洁自律的各项制度，定期听取干部人事工作纪律执行情况汇报，加强对干部和工作人员的教育管理。凡全省人事人才中长期规划、工作安排以及重点工作的实施方案，全局性人事人才工作重要政策出台，人事任免和调整，都必须经过厅党组会或办公会集体讨论，坚持民主集中制原则。建立健全对各项工作部署、决定决议贯彻情况的督促检查制度。对于厅里确定的、季度、月度工作目标，对落实情况逐月进行检查；对“江苏人事网站厅长信箱”和“人事信访信箱”收到的信函，基本做到件件有答复；对于“两会”建议提案，我们在认真办理的基础上着重抓好落实，去年针对关于“对回国满３０年的归侨回原居国探亲报销一次路费”的建议案，我厅多次和有关部门磋商，并积极向省政府反映，使这一久悬问题最终得到解决。同时，我们还积极开展全省人事系统“为人民服务，让人民满意”教育实践活动，采取切实措施，有效地转变机关工作作风，提高办事效率，密切与人民群众的联系。我们通过召开表彰大会，对全省人事系统中表现突出的先进集体和先进个人进行表彰，进一步树立了人事部门和人事干部的良好形象。

这几年人事人才工作所取得的进展不是偶然的。首先是形势发展的客观要求。江泽民总书记提出“三个代表”的重要思想，发表了“七一”、“八七”等重要讲话，对做好新时期人事人才工作作了一系列重要指示，我们必须以此为指导，进一步审视和谋划人事人才工作；我国加入ＷＴＯ，人事人才工作面临难得机遇和严竣挑战，我们必须未雨绸缪，主动应对；江苏经济进入大转折、大提升、大发展的关键阶段，我们必须加倍努力，提供坚强有力的人事人才保证。这些都为我省人事人才工作注入强大的动力。新世纪之初，顺应时代的发展，我国把人才战略上升为国家战略，写进“十五”规划，各级领导，社会各界比以往都更加重视人才、关注和支持人事人才工作，这就为人事人才工作提供了良好的社会氛围。省委、省政府的正确领导，尤其是分管领导同志的精心指导、大力支持，为我们开展工作提供了必要条件。再就是党组一班人同心协力，全厅同志团结奋斗。我是人事厅一把手，又兼任省编办主任，精力有限、能力有限、水平有限，从严格意义上讲，前面提到的各项工作都不是我个人亲自操作的，我的作用主要是三条：一是集中大家的智慧，定思路、出题目；二是组织大家一齐干，充分发挥分管厅长和处长的主动性积极性；三是抓督促检查。我想特别强调的是，各位副厅长和处长尽职尽力，任劳任怨，做了大量的工作，付出了艰辛的劳动，这是我十分感谢并感到幸运的。

在充分肯定所做工作的同时，我深知这些工作也只是阶段性的，仍然是十分有限的，同时代发展的要求比，同先进地区比，差距还是很大的，因此我丝毫未敢懈怠，始终抱着“忧患大于乐观”的态度，以“临深履北的精神对待工作。我个人认为差距主要是四个方面：

第一，思想观念上的差距。具体讲有三点，一是“以人为本”的人才开发理念尚没有真正形成；二是计划经济条件下人事人才工作的传统思维定势仍然相当程度存在着，想问题做事情，特别是遇到难题时，仍会自主不自主地回到老路上去。三是求稳怕乱，框子多，顾虑多，缺乏一往无前的精神。

第二，人事制度改革上的差距。目前在体制机制方面的一些改革，亟需继续深入下去。干部能上能下，职工能进能出，报酬能高能低的充满活力的用人和分配机制尚没有真正形成。特别是部分单位分配制度改革滞后，机制不活，平均主义现象依然严重，制约了专门人才积极性的发挥，直接影响人才引进和人才队伍稳定。

第三，人才资源组织程度上的差距。随着生产力向大企业集团集聚，人力资本的集聚和群体效应的发挥是现代人力资本运作的必然趋势。我省人才资源开发的方式尚未完全脱离传统模式，缺乏在全社会乃至国际上整合人才资源的魄力和办法。我省人才总量虽居全国前列，但人均比例、高层次人才所占比重以及综合竞争力还有很大差距。对人才的吸引力还不够强、人才流失问题不容忽视。

第四，环境营造上的差距。一个有利于吸引、集聚和用好、用活人才的大环境尚需大力营造，我们虽然制定了不少政策，但广为宣传不够，督促检查不够，狠抓落实不够，用人主体的小环境建设也亟待加强。

问题的存在同我个人的素养、水平、能力和工作作风都是有关系的。检讨我个人履职上的差距，主要表现有：

工作作风不够细致扎实，许多问题想到了，也说了，但具体指导不够，抓落实不够。

个人性格比较偏急，有时要求过高，有时节奏太快，影响工作效果。

疏于交往，倦于应酬，对上汇报不够主动，左右沟通不够及时。

对上述存在问题，我将高度重视，并将进一步加强学习，反思总结经验教训，虚心听取意见，激励自己，自强不息，以求不断有新的提高和进步。

**第三篇：省人事厅厅长述职报告**

省人事厅厅长述职报告

省人事厅厅长述职报告

主任、副主任、秘书长、各位委员： 年月日，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大局，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，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［］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件，以厅名义下发的文件件。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“人才工程”。按照《江苏省跨世纪学术、技术带头人培养“九五”计划和年规划纲要》的要求，年初，我们配合省委组织部，共评选出“人才工程”培养对象人，其中第一层次的人，第二层次的人，第三层次的人。其中，有名培养对象分别当选中国科学院院士和中国工程院院士，名培养对象被评为国家有突出贡献中青年专家，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［］号，在原有的“跨世纪学术、技术带头人培养工程”的基础上，又提出了“新世纪科学技术带头人培养工程”的任务目标。通过“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”。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，集中多人，分成个调研组，经过个月的努力，形成了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“工程”，卫生行业的“工程”，电子信息行业的“ｉｔ高层次人才工程”，机械汽车行业的“工程”，建筑行业的“当代鲁班人才工程”，农业行业的“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。到年我省六大行业人才资源将达到万人，年均增长为％以上；高层次人才达到万人，年均增长为％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“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％，专业技术人员接受继续教育的覆盖率超过％，全省继续教育对象按照规定学时学习或获得学分的达标率达到％以上，全省将有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家，设站数占全国流动站总数的％，涵盖个一级学科，占已设站一级学科的％；企业博士后科研工作站家，设站数占全国的％；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。自年以来，我省累计培养博士后人员多名。目前，我省博士后年招收规模超过人，全省现有在站博士后多人，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／。正在筹建的有泰州、张家港、省农科院农业专业等个留学人员创业园。在我省的个留学人员创业园中，共有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，我省拥有各类专家人。其中，省属各类专家人省级和国家级有突出贡献的中青年专家分别有人和人，享受政府津贴的专家人，另有

驻苏部属单位各类专家人。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项，在ｉｔ、生物、新材料、环保等高新技术领域引进名外国专家；并有位外国专家以各种形式帮助我省解决项技术难题；实施苏北五市引智项目项，引进外国农业专家人，完成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。、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个岗位的招录工作。、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，年省级党政机关通过竞争上岗的人员有人。、强化考核。进一步完善平时考核、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1 2 3 4 下一页

**第四篇：省人事厅厅长述职报告**

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大局，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１５２万人。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１５７万人，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９６％，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、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。通过这些年来的工作，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１８４万家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５８万家企事业单位实行了人事代理，代理人数超过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５９２万多条，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１４３万，１９９９年１５万，２０００年１６７万。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

**第五篇：省人事厅厅长述职报告**

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大局，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１５２万人。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１５７万人，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９６％，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、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

第二，人事制度改革上的差距。目前在体制机制方面的一些改革，亟需继续深入下去。干部能上能下，职工能进能出，报酬能高能低的充满活力的用人和分配机制尚没有真正形成。特别是部分单位分配制度改革滞后，机制不活，平均主义现象依然严重，制约了专门人才积极性的发挥，直接影响人才引进和人才队伍稳定。

第三，人才资源组织程度上的差距。随着生产力向大企业集团集聚，人力资本的集聚和群体效应的发挥是现代人力资本运作的必然趋势。我省人才资源开发的方式尚未完全脱离传统模式，缺乏在全社会乃至国际上整合人才资源的魄力和办法。我省人才总量虽居全国前列，但人均比例、高层次人才所占比重以及综合竞争力还有很大差距。对人才的吸引力还不够强、人才流失问题不容忽视。

第四，环境营造上的差距。一个有利于吸引、集聚和用好、用活人才的大环境尚需大力营造，我们虽然制定了不少政策，但广为宣传不够，督促检查不够，狠抓落实不够，用人主体的小环境建设也亟待加强。

问题的存在同我个人的素养、水平、能力和工作作风都是有关系的。检讨我个人履职上的差距，主要表现有：

工作作风不够细致扎实，许多问题想到了，也说了，但具体指导不够，抓落实不够。

个人性格比较偏急，有时要求过高，有时节奏太快，影响工作效果。

疏于交往，倦于应酬，对上汇报不够主动，左右沟通不够及时。

对上述存在问题，我将高度重视，并将进一步加强学习，反思总结经验教训，虚心听取意见，激励自己，自强不息，以求不断有新的提高和进步。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找