

第十九编 劳动人事

第一章 干 部

第一节 干部状况

民国时期，全县无雇用职工的公私企业，解放时党政机关、学校的公职人员有 42 人，其中党政机关 34 人，学校教员 6 人，医务人员 2 人。

解放后，旧政府人员继续任职。1951 年 4 月，正式成立九龙县人民政府，旧政府职员自愿留用的 3 人，其中行政干部 1 人、学校教员 1 人、工勤人员 1 人。同年底，有职工 28 名，以少数随军南下干部为骨干，部分为内地新招的青年学生，部分为县内安置的民族、宗教上层，干部与工人未作严格划分。

1952 年以后，继续安置一批民族、宗教上层人士和他们的子弟参加工作，并逐步通过上层人士推荐和本人自动参加，吸收大批本县劳动青年，先后送去成都西南民院、康定民族干部学校进行短期培训，学习文化和专业知识，扩大干部队伍。1955 年底，干部人数增加到 197 人，少数民族占 94 人，其中藏族 29 人，彝族 65 人。这段时期的干部队伍，文化素质极差，高中以上文化程度的有 32 人，占 16.24%。

1956 年民主改革开始后，从内地调来部分汉族干部支援，担任民改工作队、组骨干。民改过程中，培养吸收大批出身贫苦、具有政治觉悟的农牧民青年参加工作。到 1959 年底，全县干部增加到 520 人，高中以上文化程度的 76 人，占干部数的 14.61%，共产党员 138 人，占 26.54%。

“大跃进”、农村人民公社化，又继续吸收一批热心社会主义改造和建设的积极分子

充实乡一级政权，至1961年，干部人数增至721人。1962年，贯彻“调整、巩固、充实、提高”的方针，开展精简干部工作，当年精简干部58人。“三反”、“四清”运动中又处理一些干部。1966年再次精简33名干部。为了适应教育、卫生事业的发展，大中专毕业学生不断分配来县，还从内地高、初中毕业学生中招收培训，充实到机关、学校、企事业单位。到1966年底，干部人数为650人，比1961年少9.85%。高中以上文化程度153人，占23.55%，文化素质明显提高，共产党员164人，占25.23%，略有减少。

1967年以后，本地知识青年从各个专业学校逐渐培养出来，少数民族干部和干部队伍的文化素质，比过去均有提高。到1978年，干部人数达到935人，其中少数民族干部322人，在干部总数中所占比例超过三分之一。其中彝族184人，藏族136人，羌族、回族各1人。高中以上文化程度的干部增加到412人，占干部总数的44.86%，但年龄偏大。

中共十一届三中全会以后，注重干部队伍革命化、年轻化、知识化、专业化的建设。干部来源主要从大中专学校毕业分配、部队复员退伍转业安置、城镇待业和回乡知识青年吸收招聘、工人考试合格转干，本县出生的知识分子干部逐年增多。1984年，国家试行人事制度改革，首次从农村基层不脱产、半脱产干部和知识青年中招聘乡一级政权不脱产干部48人，聘期为1~3年。

1985年，全县干部总数有1,047人（包括中小学教职员246人，招聘干部39人，不含省州属单位干部及34名试用人员）。女性290人，占28%。共产党员348人，占33%；共青团员170人。

30多年来，大力培养民族干部，帮助民族干部提高科学文化、业务技术和政策理论水平。每年冬季，党、政、企事业单位都要集中基层骨干进行年终总结、评比或鉴定，表彰先进，树立典型，帮助广大干部提高政策业务水平。有计划的轮流选送民族干部离职进入中央民族学院、西南民族学院、四川省委党校、四川省团校、甘孜州委党校、州民干校、县委党校以及各行政、企事业单位主管部门所办专业学校学习文化、业务、政策理论知识，加速民族干部的成长。1985年，少数民族干部有464人（彝族241人，藏族223人）参与全县政治、经济、文化战线工作，占干部总人数的44%。民族干部担任县级领导职务的9人，区级干部职务的39人。

干部文化素质与解放初期相比，大大提高。大专毕业生达77人，中专及高中毕业生573人，两者在干部中占62%。

年龄结构以中青年为主体，有999人，占95%以上，其中：25岁以下286人，26~35岁367人，36~45岁230人，46~50岁116人，51岁以上48人。

县级单位配备干部 865 人；区级单位 29 人；乡级单位 153 人。其中：属行政机关的 453 人，事业单位 518 人，企业单位 76 人，行政干部占 43%。

第二节 干部管理

一、发展进程

民国期间，国民政府颁布《党政军各机关人事机构统一管理纲要》、《人事管理条例》，规定了党、政、军职人员管理权限。县内科局长以上职员由省府委任，科员、办事员由县上报省府批准后县府委任，雇员由县府临时雇用，随时可以解雇。

解放初期，干部数量少，由中共九龙县工作委员会组织部统一管理。1962 年，九龙县人民委员会成立人事科，负责行政、企事业单位干部管理。“文化大革命”开始后，人事工作陷入混乱。1968 年 11 月县革命委员会成立后，党政合一，县革委政工组设组织部管理党内外干部。1980 年 7 月，县革命委员会成立人事局，干部管理恢复正常。

1984 年，干部管理实行“简政放权”，按照“管少、管好、管活”的原则，下放干部管理权限。在党委领导下，实行组织部门统一管理和分级、分系统管理相结合的办法，将原属县委管理的股级以下部分干部的任免、调配划归政府人事局管理。科局一级部分干部任免、调配，归县委组织部管理；县一级领导干部，归州委组织部管理。对干部录用、招聘、调动、离退休和大中专学校毕业生分配、转正、定级等，按管理权限，相应作了调整。一方面废除领导职务终身制，实行领导干部任期制和干部离休、退休制度；另一方面选拔中青年干部充实领导班子，解决干部的新老交替与合作。尊重知识和人才，改善对专业技术人员的管理，调整用非所学者的工作，选拔坚持四项基本原则、年富力强的知识分子担任各级领导职务。着手进行人事制度的改革。

二、干部调配

由于工作需要、专业调整、照顾家庭困难或长期在高寒边远少数民族地区工作，根据政策规定可以调回内地等原因，需要调动干部，应报请主管人事部门办理。各单位需要调配干部时，应由调出部门转递干部调动申请或干部登记表，如实介绍干部情况，经人事部门与调入部门审查同意，确定岗位后，由人事部门通知调动；跨地区调动干部时，需经人事部门报经县委常委集体研究同意，由调出地区先转递干部档案材料，如实介绍干部情况，经调入地区人事部门同意安排工作岗位后，再按规定办理调动手续。

在调配干部中，必须教育干部服从国家需要，听从组织分配。对无正当理由不服从