

第四节 人才工作

一、人才流动调配管理

1988年，成立县招干领导小组及办公室，按照“公开、平等、竞争、择优”的原则，采取面向全县公开招考的方式，完成招聘、招干和转干工作。1992年，起草并制定下发了《新龙县干部管理暂行规定》，对全县干部管理和调配的程序、原则、条件等作了详细规定，并严格按照规定，为照顾困难家庭、夫妻两地分居、离（退）休干部子女随调等实际情况，根据各单位、各部门超缺编情况和干部职工所学专业及特长，对干部职工进行合理调整和调动。1988—2001年，按照国家的大中专毕业生分配政策，根据各单位缺编情况和人才需求情况，坚持“面向基层、面向企业、专业对口、所学所用”的原则，对大中专毕业生进行对口分配。共分配大中专毕业生607人（其中本科毕业生5人、大专毕业生66人、中专毕业生536人），调整及调动各级各类干部1118人（其中商调外县279人、内调32人、外县调入19人、县内调整788人），招干115人，招聘66人，转干116人。

1999年，国家教育体制的改革，大中专毕业生过去“统分统派”的就业方式改为“双向选择”的就业方式，大中专毕业生通过人才市场合理流动，机关事业单位增员通过全州统一公开考试录用（聘）用。新龙县自2002年通过全州公开考试录用17名乡（镇）机关国家公务员开始，一直根据全州公开考录（聘）名额对机关事业单位进行分配增员。

2004年，成立人才工作领导小组，草拟了《新龙县专业技术人员继续教育实施意见》、《新龙县业绩突出人才职称评审工作实施细则》、《新龙县2004—2010年专业技术人才培养建设规划》和《引进人才有关问题的意见》等配套文件，并通过制作下发“公务员信息表”、“专业技术人员信息表”和“企业及其他人员信息表”等，对全县干部职工1500余人进行人事人才管理信息的采集和信息内容的整理，建立了公务员管理台账和专业技术人员管理台账，全面掌握了新龙县的人事人才信息。根据新龙县的人才现状，着重在用好、盘活、稳定现有人才上下功夫，启动了“121”人才工程，审核建立了新龙县“121”人才库（即：10名学科带头人，20名专业骨干，100名基础人才），全县共有108人（其中副高2人、中级106人）入库；落实《新龙县专业技术人员继续教育实施意见》、《新龙县业绩突出人才职称评审工作实施细则》和《新龙县2004—2010年专业技术人才培养建设规划》，全面清理了全县专业技术人员的资格证书、聘任证书和继续教育证书，规范专业技术人员的继续教育管理，积极组织各行业、各专业的专业技术人员参加各类培训和职称英语、职称计算机等职称考试，积极推荐新龙县副高级以上专业技术人才2人参加全省优秀专家评选活动。加强人才工作信息网络建设和人才市场建设，新龙县劳动力（人才）市场已完成主体工程建设，预计2007年年底将投入使用，加大人才引进力度，有针对性、有计划地引进了2名急需紧缺人才（其中引进地质矿产专业技术人员1名、为交通部门引进1名专业技术人员）。

二、职称改革

1992年，根据州人事局下发文件精神，新龙县对州职改办核定下达的岗位指标进行分配，设置了各企事业单位的专业技术职务岗位，并严格按照评聘条件，实行“对岗申报、补缺评聘”的原则，坚持个人申请、社会评价、单位聘用、政府调控的职称改革方向，把专业技术资格与岗位聘用管理结

合起来,逐步完善聘后管理制度建设和专业技术职务评聘分开的竞争激励机制建设。1993年,采取单位聘任、职改办把关的办法,加强聘后管理,完成续聘265人。2003年以来,贯彻执行《四川省事业单位人员聘用制管理试行办法》和《甘孜州事业单位新聘用工作人员暂行办法》的有关规定,加强对专业技术职务岗位的管理,各事业单位初步建立了以聘用制为核心的基本用人制度,做好了新聘人员的考试、考核、晋升、双向选择、择优聘用等工作;积极推行了执业资格制度和专业技术职称评审公示制度,加强以考试和评审为基础的人才评价工作,并积极探索不同类型、不同特点的事业单位分配办法;为每位专业技术人员建立了科技档案,并根据考核情况对新聘专业技术人员办理了聘用手续;根据新龙县社会事业的发展情况,积极向州职称专家科争取中、高级专业技术职称岗位,结合各事业单位实际情况进行分解落实和审批设置。1988—2006年,办理科技人员及干部家属“农转非”31户60人;推荐申报和评聘专业技术职称任职资格1246人,其中推荐申报副高职称22人、推荐评审中级专业技术职务任职资格241人、评审初级(含助理级)专业技术职务任职资格983人。1991年,全县共有专业技术人员354人〔其中副高级3人、中级74人、初级(助理)85人、技术员级144人、未评职务人员48人〕。2006年,全县共有专业技术人员599人(其中副高级17人、中级121人、助理级289人、技术员级172人)、事业管理人员41人(其中四级职员18人、五级职员16人、六级职员7人)。

三、机关事业单位技术工人技术等级岗位考核

1995年,根据州人事局《关于开展全州机关事业单位技术工人技术等级岗位考核工作的通知》,新龙县成立了机关事业单位技术工人技术等级岗位考核办公室(简称县工考办),设在县人事局,转发了州人事局《关于印发我州机关事业单位技术工人首次技术等级岗位考核的实施意见的通知》,并对全县各机关事业单位技术工人进行全面清理、登记和报名,为技术工人技术等级岗位考核工作奠定了基础。1995年以来,积极组织技术工人参加考工定级,并认真做好报名和资格审查工作。2006年,全县共有机关事业单位技术工人229人,其中技师1人(驾驶)、高级工67人、中级工69人、初级工92人。

第五节 工资福利和退休管理

一、日常管理

1989年,针对过去工资管理比较混乱的情况,对存在的问题进行全面清理,并协同组织、监察、审计、财政、支行等单位研究制定工资基金管理办法,将全县行政、事业单位的工资纳入工资基金统一管理,即《人员编制和工资基金管理手册》及台账相配套的管理办法,建立健全按季分月报送制度和审批制度,严把工资基金审批关,严格执行工资月月审批制度,凡涉及固定工资、浮动工资、技术津贴的审批等重大问题,均通过局务会研究决定,并严格控制临时工的使用,除各单位使用的临时工(驾驶员)、城建局临时工(环卫工)外,其余临时工都予以清退,控制了人员编制和消费基金的不合理增长,减轻了财政负担,切实扭转工资关系混乱状况,使新龙县的工资基金管理工作逐步走上了正轨。1995年,全县78个独立核算单位1301人(其中:行政单位37个,653人;事业单位37个,629人;参改单位4个,19人)全部纳入了工资基金统一管理。1996年以来,对全县机关、事业单位职工的工资进行全面清理、检查,重新审核编制了工资花名册,规范和完善管理制度,逐步实