

## 姚东社 翟建军：探建队伍建设长效机制 保障计生事业持续发展



## 一、做法与进展

2006年以来，泰州市人口计生委紧紧围绕“十五”人口计生工作目标、任务，加大领导和组织、人事、编制部门争取力度，加大用人制度改革力度，努力打造一支结构合理、素质较高、群众满意的计生队伍。

**（一）抓住机遇，稳定队伍，提升素质。主要抓住乡镇两次改革契机，增强队伍能力**

一是在乡镇综合套改中争取“三保”。2006年，泰州市下辖的泰兴市被省定为乡镇综合配套改革5个试点县之一，省规定精简公务员和事业人员分别15%、22.5%，乡镇统一设置“四办一所”机构（即党政综合、经济发展、政法综治、社会事务办公室和财政所）。市人口计生委一方面向市委、市政府呈上在乡镇套改中稳定加强计生队伍的紧急报告，一方面主动向市编办、人事局和泰兴市委、市政府汇报国家及省加强计生队伍建设的要求和全市的现状，亮出改革方案。几经争取，泰兴市在文件和操作中，对计生部门做到了三保，即：保机构。在社会事务办公室内设置“计生办”，在5个事业单位序列中保留计生服务站，并由差额拨款改为全额，经费纳入乡财预算；保编制。24个乡镇选配计生公务员40人，原127名事业编制经考试、考核精简了9人，精简率为7.08%。另外6个乡镇中心计生站各增了1个医技人员编制，该市计生定编人员占到总人口的万分之1.3；保骨干。争取对32名执业（助理）医师的计生医技人员，在招考时给予每人加5分的照顾，保证医技骨干全部竞争上岗。该市乡镇套改后，124名计生事业人员中，大专以上学历的占44%，30岁以下的达20%，有执业资格的医技人员近45%。同年，市政府将“三保”写进《泰州市实施〈江苏省人口与计划生育条例〉办法》。泰兴市成功实施乡镇套改，为其他市（区）将起到示范作用。

二是在落实中央《决定》中争取政策。市人口计生委抓住市委、市政府研制《贯彻〈中共决定〉的实施意见》契机，争取领导和相关部门支持，出台了完善计生队伍体系的多项政策措施。市编委批准“泰州市流动人口和计划生育服务中心”，为全额事业单位，定编2个，为市（区）争取有部门管事、有人办事树立了标杆。在稳定乡级计生机构、人员方面，市规定：“在乡镇综合改革和城市行政区划调整中，乡（镇、街道）计划生育办公室在综合办公室挂牌，按人口规模配备1名以上公务员，保留计划生育服务站，按常住人口和流动人口的一定比例，配备配强人员。其中乡（镇、街道）在编的计划生育人员的工资在市（区）计划生育事业费中落实。在村级计生人员配备方面，市意见中强调“注重选聘以女性为主的村（居）计划生育专职干部，4000人以上的村（居）可增配1名专（兼）职人员，其报酬参照村委会主要干部的标准。按自然住宅区民主选配计划生育中心户长，做到人员、责任、补助‘三落实’，筑牢人口和计划生育工作‘网底’”。

**（二）创新管理，推进改革，激活队伍。泰州市在力争稳定机构、调优人员的同时，深化人事制度改革，创新用人机制，探索推行了“五制”管理**

一是人员招聘制。即坚持人员凡进必考制度，做到专业上考试，工作上考察。招考简章由市（区）人口计生、人事部门商定，做到职位、条件、待遇三公开；考试、考核由人事、人口计生部门参与，纪监部门全过程监督。在整个招聘过程中，坚持部门考试、组织考察、个人述职（演讲）、答辩考官、民主评议、媒体公示、党委审批等九道程序，环环把关，择优录用。试用1年后，由乡（镇）人民政府、市（区）人口计生委与聘用者签订聘用合同，人事局见证。

二是岗位责任制。在竞岗的基础上，市（区）制定条线人员岗位责任制和年度考核细则，乡（镇）与条线人员签订年度工作目标责任书，细化定量指标、定性要求，并做到考核结果与过程结合，平时与年终结合，软件台账与核实群众结合，精神与物质奖惩结合，力求公平、公开、公正。

三是绩效挂钩制。靖江市每月按服务指令，在规定时间内，每服务1人由镇按每人0.1元标准，并以被服务对象签字为据，发给乡村计生干部奖励，实行每季一抽查，半年一兑现。泰兴市计生指导中心近两年同等工龄、职称、岗位人员的收入，因实绩不同而报酬相差5000多元。兴化市戴南世代服务中心主任圆满完成2006年管理目标，获得奖金5万元，极大激发了人的潜能。

四是能力培训制。即坚持工作压责任与技能提升并举，做到多形式、立体式培训。在培训专业上，力求针对性。实行素质教育与能力培养结合，学历教育与职业教育结合，专业培训与国际先进理念、经验传播结合，授课与互动交流结合，学技能与创业、创新、创优结合，增强培训效果。

五是末位待岗制。即坚持奖惩兑现，有效激励，力求人员能进能出，职务能上能下，报酬能高能低。各市（区）每年直接对乡级实地考评，对村级抽样调查。对当年实绩居于及格分以下的乡、村计生人员，分别由市（区）、乡（镇）计生领导找其谈话，取消当年评先资格；对连续两年考评不及格的，分别给予待岗学习半年，停发工资。此举初步打破聘用干部“铁饭碗”，达到了警示大家增强工作责任心、建好队伍的目的。

**（三）倾力关爱，提高待遇，优化环境**

一是报酬上实行以奖代补。姜堰市对乡镇在编在岗的计生事业人员，发给每人每年补助2000元；泰兴市财政发给乡村计生干部每人每年4000元、600元的考核奖；高港区政府2007年分别对乡（镇）计生办主任、服务站站长和村（居）计生专干分别给予12000元和1200元的考核奖励。这些举措不仅调动了乡村计生人员的工作积极性，还吸引了卫生部门妇科骨干投身计生事业，促进了队伍结构的改良。

二是福利上办理养老保险。兴化市人口计生委认真落实泰州市贯彻中央《决定》实施意见中“落实基层工作人员岗位津贴和社会保障待遇”的要求，一方面争取市委、市政府对在编的乡镇计生人员由市人事局和市人口计生委实行“五统一管理”（即统一调配、统一指导、统一培训、统一考核、统一发放工资），一方面争取市事业单位改革领导小组批准，对乡镇计生服务站在编人员按照“个人申请、单位认可、乡镇同意、业务主管部门协办”的原则，办理养老保险。此举直接起到了稳定人心、稳定队伍、调动积极性的作用。

三是政治上争取优先优待。市人口计生委争取市委、市政府在贯彻中央《决定》实施意见中明确规定“要配齐配强人口计生部门领导班子，大力加强人口计生干部的交流，对成绩突出的人口计生干部要优先培养和提拔使用，对从事人口计生工作多年、获得多次奖励或优秀等次、成绩特别显著的可享受晋级待遇”。2006年以来，市委市政府批准市计生协会列入群团序列和1名副处级专职副会长职点。在2007年各级政府换届中，全市有28名计生干部被提为副乡（局）级和海陵区人口计生委主任走上副处级领导岗位。如今人口计生部门的社会地位明显提升。

## 二、问题与原因

尽管泰州市不断抓队伍建设工作，但由于诸多因素影响和行政体制约束，全市人口计生系统队伍的结构还不够合理，能力还不能适应人口计生工作新任务的需要和育龄群众的需求，还有不稳定的因素。

一是人员年龄偏大。全市乡级以上在编人员810人中，35岁以下和46岁以上分别占23%、32%。170名公务员中，46岁以上的有99人，占58.2%。其中，55岁以上的有21人。市人口计生委14名公务员中，5年内退休、退二线有6人，姜堰、泰兴两市人口计生委已出现青黄不接现象。究其原因，主要是市（区）以上党委政府长期未对公务员实行交流、较岗制，公务员进了计生门就出不了门，导致人员老化。

二是文化程度偏低。现有大专以上学历648人，占总数的80%。其中公务员大专以上学历占70.6%，比省定“十一五”期末指标差29.4个百分点。专业技术人员大专以上学历虽然只差12.7个百分点，但有26%以上的年龄在46岁以上，加之基层计生工作繁忙、学费难以支出等诸多因素，要其参加在职学历教育实在是美为其难。

三是中、高级职称人员偏少。专业技术人员640人中，有职称的386人，占60.3%。其中已取得中、高级职称的分别有74人、6人，分别占20.2%、3%。要在今后2年内提升中、高级职称比例分别4.8个、2个百分点，须采取超常规的综合措施。造成人口计生部门专中、高级职称人员偏少的原因，并不完全是计生人员不努力，而是考评职称的“印把子”掌握在卫生部门手里，很大程度上对计生医生把关特别严格。

四是部分乡村计生人员待遇偏差。据不完全了解，泰州市乡级计生人员工资比同级七站八所人员人均低1720元。村级计生干部年报酬平均在5000元左右。乡村计生人员在同类干部中工作最苦、得罪人最多、报酬最低，势必挫伤工作积极性、导致队伍不稳定。

## 三、对策与建议

首先，加大宣传、开发力度，争取领导支持。从目前工作情况看，需要进一步加大争取领导重视和关心、部门了解和支持的力度。要向他们如实汇报不容乐观的人口形势，让其看到稳定和加强人口计生机构、队伍的必要性；向他们宣传人口问题是建设更高水平小康社会、和谐社会的关键因素，让其看到建设机构健全、人数适当、结构合理、能力较强、作风过硬的高素质、职业化的人口计生工作队伍的重要性；向他们讲清人口计生队伍不适应新任务、新要求、新需求的问题和困难，让其增强稳定计生机构、编制和调优计生人员，以及从政治上、待遇上、生活上关爱计生干部的紧迫性；特别要大力推介市委、市政府贯彻中央《决定》意见中完善计生队伍体系和投入稳定增长体系的一系列政策措施，让其明白稳定加计生队伍建设的规定性和操作性。

其次，加大招才、引才力度，努力改良队伍。一要打通流通通道。抓住即将开始的政府机构改革契机，下决心争取党委、政府对机关干部实行轮岗、竞岗，以此改善干部队伍年龄、文化结构，打破长期在一部门或一岗位形成的思维定式，解决部门与部门之间苦乐不均、待遇差距过大的分配不公问题，防止职务犯罪和腐败现象。这一对策的实施可能阻力较大，时间较长，但这是一举多得的有效办法，人口计生部门应做一个倡导者、推动者。二要完善管理机构。一方面要力争编委认真落实泰州市贯彻中央《决定》实施意见，批准增设计划生育执法大队之类的执法机构和流动人口和计划生育管理服务机构，以此补充队伍新鲜“血液”，提高依法行政能力。另一方面要坚持进人条件，严把进人关口，确保进人思想好、作风正、能力强、年龄轻、学历高、有职称，使有限的编制发挥无限的作用。三要奋力做到“三保”。乡镇套改是稳定加强计生队伍建设的重要契机，务必要说服领导腾出编制，招聘或引进医学、计算机大专以上学历生或有医学职称和执业资格的人才。丧失套改机遇，就失去了优化队伍的条件，必须牢牢抓住，抓出成效。

再次，加大培训、练兵力度，促进素质提升。方法上，实行统一规划，分级负责，分步实施，分类培训，分别考评。内容上，以加强干部能力建设为重点，全面开展初任、任职、专业和更新知识培训及实践锻炼活动。时间上，技术

练兵、理论考试县乡级每年1次，市级每两年1次；技能考核特别是医技人员，县级可每年组织单项比武，每两年搞1次一专多能竞赛，市级每3年1次技能比赛。考试、练兵成绩存入个人档案。路径上，对管理人员采取目标管理、以会代训、学历教育、评选论文等途径，促其学历提高、能力提升；对医技人员特别是学科带头人要不惜人力、财力，采取目标管理、送出去学、请进来教、参加职称考试等措施，促其考资格、考学历、考职称、钻业务。机制上，一方面严格实行“五制”，其中严把招聘人员条件关口，对学历、职称、实绩达到要求的事业人员续签合同，优先培养使用。另一方面，大力兑现激励政策，对获取学历、职称的，可按人事部门规定，给予报销学费、职称考试等费用的奖励，建立以职业教育、岗位培训和继续教育为主体的终身教育体系。

姚东社 翟建军 江苏省泰州市人口计生委办公室

（人口和计划生育队伍建设征文获奖作品选登）

[\[打印本页\]](#) [\[关闭窗口\]](#)