

唐之享 主编

KUASHIJI DE HUNAN

跨

跨

世

纪

的

湖

南

公

书

世纪的湖南

人才

湖南人民出版社

跨世纪的湖南

丛书主编 唐之享

本书主著 苏仁华

人才

湖南人民出版社

图书在版编目(CIP)数据

跨世纪的湖南人才 / 苏仁华 主著. —长沙: 湖南人民出版社, 2002.8

(跨世纪的湖南)

ISBN 7-5438-3058-2

I. 跨... II. 苏... III. 人才研究-湖南省 IV. C964.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2002)第 064033 号

责任编辑: 章红立

装帧设计: 尹文君

跨世纪的湖南人才

丛书主编: 唐之享

本书主著: 苏仁华

*

湖南人民出版社出版、发行

(长沙市展览馆路 66 号 邮编: 410005)

湖南省新华书店经销 湖南东方速印科技股份有限公司印刷

2002 年 8 月第 1 版第 1 次印刷

开本: 850×1168 1/32 印张: 10.25

字数: 250,000

ISBN 7-5438-3058-2

G·133 定价: 26.00 元

《跨世纪的湖南丛书》编委会名单

编委会

主 任：唐之享

副主任：许云昭 刘鸣泰 赵德之 曹监湘

委 员：(按姓氏笔划排列)

贝兴亚	王晓生	李 安	李建国	刘茂松
刘湘溶	张以坤	张光华	张济民	苏仁华
余英生	季益贵	谷新珊	赵湘平	周永生
周发源	周昌贡	易炼红	唐凯麟	徐传顺
徐宪平	章锐夫	黄国秋	程咏斌	彭代福
葛汉栋	傅国良	蒋作斌	蔡四桂	熊治祁
缪曼聪	魏文彬			

编辑部

总 主 编：唐之享

副总主编：赵德之 周发源(常务)

编辑部主任：周发源(兼)

副 主 任：周 勇 黄楚芳 戴树源

《跨世纪的湖南人才》编委会名单

主 著：苏仁华

顾 问：张松业

常务副主编：饶文浩 黄源成

执行副主编：王建煌 张跃雄

总 序

值此新旧世纪转换之际，我们组织全省有关部门和部分专家学者共同编辑出版了“跨世纪的湖南”丛书，这是一件很有意义的工作。

自上个世纪中叶以来，在中国共产党的领导下，通过全省人民的共同奋斗和不懈努力，湖南实现了湖南人民由被压迫和被剥削者变成了国家和社会的主人，由新民主主义社会转变为社会主义社会，由贫穷落后的社会转变为小康文明的社会三大具有历史意义的伟大转变，湖南发生了历史上从未有过的巨大变化。丛书所记载的各领域的经济社会发展的伟大成就，正是湖南解放以来辉煌历程的缩影。

21世纪是充满希望的新时代，给湖南带来了新的机遇，赋予了湖南新的伟大历史重任。面对新世纪国内外环境的新变化，我们要坚持以邓小平理论为指导，按照江泽民提出的“三个代表”的要求，在新的历史时期加快湖南发展应该也必须有了新的思路，湖南发展应该也必须有了新的飞跃。因此，各部门在丛书编写过程中，对湖南解放以来所走过的道路、获得的成功经验以及需要汲取的教训进行了全面系统的回顾和总结，对湖南的现状和发展趋势进行了全面系统的分析，提出了新世纪湖南全省及各领域发展的指导思想、基本思路、战略重点、发展规划和政策措施建议。丛书既有宏观的战略性思考和理论论证，又有具体的操作性强的政策措施。丛书论述有理有据，资料翔实，是一部关于湖南

的百科全书。整套丛书对历史的回顾与总结，实事求是，对未来发展的设想令人鼓舞，读来催人奋进。

总结历史经验是为了更好地面向未来。我们要进一步加强对湖南经济社会发展规律的探索，进一步提高对湖南经济社会发展规律的认识，解放思想，实事求是，大胆创新，勇于实践，在中共湖南省委、省人民政府领导下，把充满生机和活力的湖南推向新的阶段，再造湖南的新辉煌。

唐之享

2001年12月18日

目 录

第一章 概述：人事制度发展与改革的 50 年	(1)
第二章 湖南人才总体状况	(16)
第一节 湖南人才的构成	(16)
第二节 湖南人才发展存在的症结	(23)
第三节 湖南人才发展的特征	(29)
第三章 湖南人才发展面临的形势与挑战	(37)
第一节 经济全球化、知识化及其对湖南经济、人才的 影响和挑战	(37)
第二节 湖南与周边省份人才比较分析	(45)
第四章 跨世纪湖南人才发展的总体构想	(64)
第一节 湖南人才发展战略	(65)
第二节 湖南人才资源发展趋势预测	(69)
第三节 实施湖南人才发展战略的政策措施	(75)
第五章 跨世纪的湖南农业人才	(86)
第一节 湖南农业人才现状分析	(87)
第二节 湖南农业人才供求预测	(90)
第三节 湖南农业人才资源开发的任务和措施	(93)
第六章 跨世纪的湖南国有企业人才	(102)
第一节 湖南国有企业人才队伍现状	(102)

第二节	世界经济形势对湖南企业人才的影响·····	(108)
第三节	湖南国有企业人力资本经营的基本对策·····	(115)
第七章	跨世纪的湖南高新技术产业人才·····	(124)
第一节	湖南高新技术产业人才发展及现状分析·····	(124)
第二节	湖南高新技术产业人才需求预测·····	(129)
第三节	湖南高新技术产业人才开发的对策措施·····	(133)
第八章	跨世纪的湖南非公有制经济人才·····	(140)
第一节	湖南非公有制经济人才现状分析·····	(140)
第二节	湖南非公有制经济人才需求预测·····	(149)
第三节	湖南非公有制经济人才结构调整与人才开发 的对策措施·····	(154)
第九章	跨世纪的湖南高层次人才·····	(163)
第一节	湖南高层次人才现状·····	(163)
第二节	湖南高层次人才需求预测·····	(174)
第三节	湖南高层次人才结构调整与人才开发 的对策措施·····	(177)
第十章	跨世纪的湖南县乡村实用人才·····	(184)
第一节	湖南县乡村实用人才发展及现状分析·····	(185)
第二节	湖南县乡村实用人才需求预测·····	(195)
第三节	湖南县乡村实用人才结构调整与人才开发 的对策措施·····	(198)
第十一章	跨世纪的湖南行政管理人才·····	(204)
第一节	湖南行政管理人才现状分析·····	(205)
第二节	湖南行政管理人才需求预测·····	(209)
第三节	湖南行政管理人才结构调整·····	(218)
第四节	湖南行政管理人才的管理开发·····	(229)
第十二章	跨世纪的湖南区域经济人才·····	(237)
第一节	长株潭人才高地·····	(237)

第二节 湖南东部人才链·····	(289)
第三节 湖南西部人才带·····	(294)
第四节 区域中心城市人才片·····	(307)
后 记·····	(317)

第一章 概述：人事制度发展与改革的 50 年

中华人民共和国成立后，社会主义人事制度随之诞生。50 年来，湖南人事工作大体经历了建立与发展（1949 - 1966）、混乱与停滞（1966 - 1977）、恢复与改革（1978 - 1999）三个阶段。特别是党的十一届三中全会以来，伴随湖南改革开放的深入发展，我省人事工作走过了不平凡的奋斗历程。这是人事工作走出计划经济体制下的传统管理模式，融入经济社会大循环，不断适应新的形势、产生积极效应的发展之路。

一 干部队伍日益壮大，结构不断完善

50 年来，全省干部队伍无论是数量还是质量，都有较大的发展与提高。

从数量看，1950 年全省干部总数为 138597 人，1998 年 12 月底，全省干部总数为 1439983 人，是 1950 年的 10.39 倍。

从年龄结构看，1950 年全省干部队伍的年龄结构比较单一，25 岁以下的 32906 人，占干部总数的 50.98%；26 岁至 35 岁的 29594 人，占干部总数的 45.85%；46 岁以上的 2043 人，占干部总数的 3.17%。1998 年全省干部中，30 岁以下的 452226 人，31 岁至 35 岁的 252875 人，36 岁至 40 岁的 166522 人，41 岁至 45 岁的 203687 人，46 岁至 50 岁的 171781 人，51 岁至 54 岁的 108239 人，55 岁至 59 岁的 81404 人，60 岁以上的 3249 人，分

别占干部总数的 31.4%、17.56%、11.56%、14.16%、11.93%、7.52%、5.65%、0.23%，年龄结构比较合理。

从文化结构看，1950 年全省干部中，具有大学文化的 5431 人，只占干部总数的 8.41%；初中及其以下的 105174 人，占干部总数的 88.62%。而 1998 年全省干部中，具有大学文化的 628857 人，占干部总数的 43.67%，比 1950 年增加 35 个百分点；初中及其以下的 91174 人，占干部总数的 6.33%，比 1950 年下降 82 个百分点。

从专业技术结构看，1950 年全省各级机构中的专业技术人员约 4000 人，只占干部总数的 8.03%，而 1998 年全省共有专业技术人员 1026536 人，占干部总数的 71.29%，比 1950 年增加 63 个百分点。

从性别结构看，1950 年全省妇女干部 8760 人，只占干部总数的 13.57%，而 1998 年度全省妇女干部 464919 人，占干部总数的 32.29%，比 1950 年增加近 19 个百分点。

从民族结构来看，1950 年至 1954 年全省基本没有少数民族干部，而 1998 年全省少数民族干部 123428 人，占干部总数的 8.6%。

干部来源渠道逐步拓宽，先后从大中专毕业生、军队转业、优秀乡村干部、回乡知青、归国人员、工人、农民中吸收录（聘）用了大量人员，使干部队伍充满了生机与活力。

二 人事制度改革不断深化，人事分类管理体制逐步建立

新中国成立后相当长的时间内，人事工作为了适应计划经济体制的需要，形成了机关、事业单位和企业一体化的管理模式，即笼统的“国家干部”概念，“统包统配”的用人制度，没有体现机关、事业单位、企业各自的特点。为了适应经济体制和政治体制改革的需要，党的十一届三中全会以来，我国干部人事制度

在继承和发扬党的干部人事工作优良传统的基础上，进行了一系列改革。改革的方向是实行分类管理，依法管理。按照这个方向，首先把政府机关工作人员从原来庞杂的干部队伍中分解出来，建立相对独立的管理体系，即国家公务员制度。以此为突破口，推动企事业单位人事制度改革，形成与社会主义市场经济体制相配套的人事管理体制。

1. 国家公务员制度全面入轨运行。

党中央、国务院从1984年下半年开始酝酿改革国家行政机关公务员制度，1993年9月国务院正式提出推行国家公务员制度，1993年9月国务院正式颁发《国家公务员暂行条例》，1994年随着机构改革“三定”方案的实施，国家公务员制度在我省由点到面逐步推行，至1997年底，乡镇以上国家行政机关公务员过渡工作基本完成，各项单项法规开始实施，公务员制度全面入轨运行，我省现有国家公务员15万余名。国家公务员制度的实施，给用人制度增添了活力。一是考试录用制度基本建立。5年来，省市县乡机关面向社会公开考试录用了8200余名国家公务员，部分地州市还打破身份和地域界限，做到不拘一格选拔人才，有效地把住了公务员队伍的进口关。二是培训体系初步形成。湖南行政学院及各地公务员培训机构相继建立，公务员初任培训、任职培训、专门培训、更新知识培训正常开展，计算机知识普及培训取得明显成效。5年来，国家公务员参加各类培训达28万多人次。三是辞职辞退制度开始启动，离退休制度运行良好。1995年以来全省辞退公务员334名，有237人通过辞职离开公务员队伍；全省行政机关共有27020人办理了离退休手续，新陈代谢机制初步建立；四是轮岗交流及回避制度日趋规范。全省公务员职位轮换总数达到27200余人次。省直机关部分厅局长轮岗比例达到或接近100%。已实行任职回避的达2297人，占应实行任职回避人数的70%。五是竞争上岗制度开始实施。

1995年与1996年省直机关分别公开选拔了21名副厅级干部。年龄小的30岁，最大的45岁，平均40.5岁，全部是大专以上学历。各地州市也面向社会公开选拔一批县处级领导干部，仅长沙市就先后5次公开招考，选拔了130多名40岁以下优秀年轻干部进入县局级领导班子；六是考核工作形成制度。我省从1993年以来把考核作为公务员管理的一个重要措施来抓，已建立了一套较为规范的考核办法，认真兑现了考核结果。5年来，全省机关、事业单位年度考核定为优秀的823053人次，占参加年度考核总人数的13.7%，定为不称职（不合格）的近11000人次。获行政奖励的达30万人次，其中388人被授予省部级荣誉称号。11000余名不称职（不合格）人员中，有2500余人受到降职、降级等处理，其中300余人被辞退。七是广泛开展了“创建文明机关，做人民满意公仆”活动。涌现了一批以原资兴市市长黄诚同志为代表的人民满意的公务员。1998年5月，省委、省政府表彰了47个文明机关和50名人民满意的公仆，在人民群众中树立了党政机关和公务员队伍的良好形象。

2. 现代企业人事制度初步建立。

从1984年起，在酝酿改革国家行政机关工作人员管理办法的同时，全省大力推行企业人事制度，通过10年的努力，一个与企业改革需要相配套的人事制度逐步建立，其主要表现：一是扩大了企业用人自主权和人事管理权。现有企业有机构设置权、人员定编权、中层干部任用权、专业技术人员聘任权和职工招聘权。二是打破干部与工人身份界限，引入竞争机制，根据工作需要和人员的德才情况，实行能者上、平者让、庸者下。三是依据《劳动法》实行全员合同制，人事工作步入依法管理的轨道。

3. 事业单位人事制度改革由点到面稳步推进

1997年上半年，省委、省政府按照中央的要求，部署了我省事业单位人事制度改革，到1998年底，全省改革的试点单位

已达 530 多个。改革的基本思路是“脱钩、分类、放权、搞活”，通过改革逐步建立起符合事业单位自身规律的政事职责分开、单位自主用人、个人自主择业、政府依法监督、科学分类管理、配套措施完善的人事管理体制和运行机制。改革的主要内容是：改革用人制度，搞活分配制度，完善考核制度，建立健全社会保险制度。

三 工资制度改革稳步推进，养老保险制度改革迈出可喜步伐

新中国成立以来，我省机关事业单位工资制度分别于 1956 年、1985 年、1993 年进行了 3 次大的改革，工资制度逐步完善，工资关系逐步理顺。

解放初期，我省工资分配的格局是供给制和工资制并存。随着社会主义制度的建立、国民经济的恢复和发展，劳动生产率有较大提高，在分配领域内要求进一步贯彻按劳分配原则，原有的工资分配制度已越来越不适应形势发展的需要。1955 年 7 月，党和政府决定废止供给制，从而结束了供给制与工资制并存的局面。在此基础上，1956 年进行了第一次大的工资制度改革，建立了职务等级工资制，机关人员实行“一条龙”的工资标准，共分为 27 级，一职数级，上下交叉；事业单位各类专业技术人员也分别实行了不同的工资制度。这次工资制度改革，奠定了我省工资制度的基础。

1985 年，根据中央《关于国家机关和事业单位工作人员工资制度改革问题的通知》（中央〔1985〕9 号）精神，我省对机关、事业单位工资制度再次进行了改革。改革的主要内容是，在机关、事业单位建立以职务工资为主的结构工资制，即按照工资的不同职能，将工资分为基础工资、职务工资、工龄津贴和奖励工资 4 个部分。通过这次工资制度改革，实行了企业工资制度与机关、事业单位脱钩，解决了职级不符的问题，初步理顺了工资

关系，调动了职工的积极性。

为适应经济体制改革发展的需要，1993年，我省根据国务院《关于机关和事业单位工作人员工资制度改革问题的通知》（国发〔1993〕79号）精神，又一次对国家机关和事业单位工作人员工资制度进行改革，从而确立了我省机关、事业单位工作人员现行的工资制度。这次工资制度改革，实行了机关与事业单位工资制度相互脱钩，分别建立了符合机关、事业单位各自特点的工资制度，建立起了正常增资机制。此次改革，全省及中央在湘的机关事业单位共有140万人按新标准套改，人均月增加工资100余元，45万名机关、事业单位工人进行技术等级岗位考核定级，并全部兑现了工资。新工资制度运行5年来，我省机关、事业单位职工工资水平由1993年的3324元增加到1998年的6762元，增加了一倍多。

我省机关事业单位社会保险制度改革迈出了可喜步伐。1996年1月，省政府以湘政发〔1996〕3号文下发《湖南省机关事业单位养老保险制度改革办法（试行）》，截至1998年10月，全省14个地州市和122个县、市、区都成立了社保机构，配备专职社保工作人员850人。目前全省已有2.57万个单位、115.2万人参保，参保率达94%。此外，部分地市还率先开展了失业和工伤保险制度改革试点。

四 人才评价机制不断完善，人才资源呈现整体开发的态势

改革开放以来，我们把开发人才资源作为人事工作服务经济建设的切入点和突破口，强化管理，优化服务，探索市场经济条件下发挥各类人才作用的有效形式，不断完善人才评价机制，取得了人才、经济、社会等方面的综合效益，人才资源呈现整体开发的态势。

1. 职称改革工作取得显著的成绩。

新中国成立初期，专业技术人员的职称主要是按照其担任的业务技术管理工作而确定的。我省按照国务院及中央有关部委的规定，先后在工程、农业、科研、卫生、高校、新闻出版、文艺、翻译等系列专业技术人员中开展了确定专业技术职务名称与技术等级的工作。至1965年底止，全省全民所有制单位共有专业技术人员55002人。后因“文化大革命”，确定专业技术人员技术职称的工作被中止。1978年10月，召开了全省科学大会。会议根据全国科学大会精神，提出恢复技术职称，建立考核制度，实行技术岗位责任制。从此，全省职称评定工作在套改复查的基础上逐步展开。1981年3月全省职称评定工作会议后，首先在163个基层单位进行试点，并在试点的基础上全面铺开。至1983年9月止，全省在17个系列和专业进行了技术业务职称评定工作。1983年9月，根据中央精神，在全省暂停职称评定工作，并对前段职称评定工作进行检查整顿。1986年4月，根据党中央、国务院的通知要求，召开全省职称改革工作会议，部署全省全民所有制事业单位的职称改革工作。自1986年改革职称评定，实行专业技术职务聘任制度以来，全省有158万人次评聘了专业技术职务，其中有68031人评聘了高级专业技术职务，40多万人评聘了中级专业技术职务，100多万人评聘了初级技术职务，2000余人取得了相应的执业资格。专业技术队伍结构得到改善，专业技术人员的管理机制显示了新的活力。党的尊重知识、尊重人才的政策得到进一步落实，有效地调动了广大专业技术人员的积极性，使广大知识分子在改革和现代化建设中的“特殊重要作用”得到更好的发挥，促进了我省科技进步和各项事业的发展。

2. 人事考试工作在完善评价机制方面发挥了重要作用。

1991年以来，全省共组织实施各类人事考试80次，累计报考人数达146万人次。在考试工作逐步形成规模的同时，考试办