

THE FRONTIERS OF
CHINESE TALENTS No.5

中国人才前沿

No.5

THE FRONTIERS OF CHINESE TALENTS No. 5

THE FRONTIERS
OF CHINESE
TALENTS No.5

中国人才前沿 No.5

主 编/潘晨光

副主编/李晓琳 马蔡琛 梅 哲



社会科学文献出版社
SOCIAL SCIENCES ACADEMIC PRESS (CHINA)

图书在版编目 (CIP) 数据

中国人才前沿 No. 5/潘晨光主编. —北京: 社会科学文献出版社, 2010. 6

ISBN 978 - 7 - 5097 - 1336 - 5

I. ①中… II. ①潘… III. 人才研究 - 中国 IV. ①C964. 2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2010) 第 034539 号

中国人才前沿 No. 5

主 编 / 潘晨光

副 主 编 / 李晓琳 马蔡琛 梅 哲

出 版 人 / 谢寿光

总 编 辑 / 邹东涛

出 版 者 / 社会科学文献出版社

地 址 / 北京市西城区北三环中路甲 29 号院 3 号楼华龙大厦

邮政编码 / 100029

网 址 / <http://www.ssap.com.cn>

网站支持 / (010) 59367077

责任部门 / 财经与管理图书事业部 (010) 59367226

电子信箱 / caijingbu@ssap.cn

项目负责人 / 周 丽

责任编辑 / 王玉水

责任校对 / 黄 芬

责任印制 / 蔡 静 董 然 米 扬

总 经 销 / 社会科学文献出版社发行部

(010) 59367080 59367097

经 销 / 各地书店

读者服务 / 读者服务中心 (010) 59367028

排 版 / 北京步步赢图文制作中心

印 刷 / 三河市尚艺印装有限公司

开 本 / 787mm × 1092mm 1/16

印 张 / 29.5

字 数 / 509 千字

版 次 / 2010 年 6 月第 1 版

印 次 / 2010 年 6 月第 1 次印刷

书 号 / ISBN 978 - 7 - 5097 - 1336 - 5

定 价 / 79.00 元

本书如有破损、缺页、装订错误,
请与本社读者服务中心联系更换



版权所有 翻印必究

《中国人才前沿 No. 5》

本卷指导专家 孙建立 夏文峰 庄子健

主 编 潘晨光

副 主 编 李晓琳 马蔡琛 梅 哲

编 委 (以姓氏笔画为序)

马蔡琛 方 虹 刘连军 刘剑雄

孙大伟 李志荣 李晓琳 张艳宇

苗丹国 周文斌 胡跃福 侯祖戎

娄 峰 秦廷国 袁 媛 梅 哲

裴等华 潘晨光

摘 要

《中国人才前沿》秉承“聚焦人才热点，体现时代趋势”的宗旨，一向致力于研讨我国人才建设工作中的热点前沿问题。今年在本书的编写中，为向祖国 60 岁华诞献礼，总结我国人才建设取得的辉煌成就，我们专设新中国成立 60 周年人才之路专题。《中国企业管理人才培养 60 年（1949 ~ 2009）》、《新中国成立 60 年我国企业家成长的历史回顾及展望》两篇文章通过回顾我国企业管理人才的发展历程，诠释出企业家作为一种特殊生产要素，对于经济发展的不可或缺性。科学发展观的实践离不开科技创新，高校科技人才是我国科研战线的排头兵和主力军。《新中国成立 60 年高校科技人才建设与制度创新》一文解析了我国高校科技人才队伍建设中亟待解决的发展问题，并提出创新能力首先应从制度创新入手。新中国的腾飞是各条战线、各个领域的各类人才共同奋斗的结果。为力图在研究视角上有所突破，本书系统阐述了 60 年来我国体育人才、电影人才、古籍整理人才以及工资制度改革的历史沿革和发展现状，同时对相关制度和各类人才的未来发展趋势进行了展望。

对人才工作的理论前沿、实践热点问题的研讨一直是本丛书的重点。《确定能力主义指导下的人才概念》一文比较系统地分析了人才概念，并提出了“二分法”“双线制”的思路，构建了理论研究型与实践应用型并重的政策体系。《邓小平的人才政策思想及其创新发展》一文则从理论层面对人才政策思想与创新发展进行了全面分析。随着人才强国战略被提升到国家战略层面，中西部的人才发展成为学术界关注的热点问题，本书围绕如何破解中西部地区人力资源丰富与人才数量匮乏并存的两难命题进行了深入探讨，以寻求实现中西部地区良性人才发展战略的路径。对于人才建设的实践热点问题，如基层公务员队伍建设现状、高等教育结构与产业结构双约

束下的中国大学毕业生就业问题、身份管理体制对人才发展的制约等等，本书也进行了初步探索。

中国的社会发展摆脱不了国际大环境的影响。《技术移民、国际经验与中国改革趋势》一文从国际化的视角，肯定了技术移民在中国改革开放中的积极作用，并借鉴国际发展经验，提出了中国技术移民政策改革的发展思路。非物质文化遗产是文化遗产的重要组成部分，我国在非物质文化遗产专业人才建设方面尚存在诸多亟待改善之处，《我国非物质文化遗产专业人才问题探讨》一文的作者创造性地提出，专业人才的职业化、专业化是完善制度建设的必由之路。

本书涉及的部分问题尚在探讨之中，一些观点在学术界还存在争议，我们希望本书的出版能起到抛砖引玉的作用，促进广大专家学者对这些问题的研究和切磋，因为只有更多的交流与互动，才能将理论的基石打造得更坚固，也才能更好地推动中国人才事业的发展。正如明代大理学家朱熹所言：“问渠哪得清如许，为有源头活水来。”

由于本书收录的文章涉及的学科领域较广，也囿于编者的水平，书中难免有瑕疵，我们真诚欢迎广大读者及专家学者批评指正。

目 录

第一部分

中国企业管理人才培养 60 年 (1949 ~ 2009)	唐华茂	周文斌	/ 3
新中国成立 60 年我国企业家成长的			
历史回顾及展望	刘剑雄	张 亮	綦鲁明 / 23
新中国成立 60 年高校科技人才建设与制度创新	朱春燕	梅 哲	/ 45
新中国成立 60 年体育人才发展及成就	廖彦罡	袁 媛	/ 67
新中国成立 60 年电影人才发展报告	纪 程	李绍龙	/ 95
新中国成立 60 年古籍整理人才建设回顾与展望	王化平	梅 哲	/ 117
新中国成立以来的工资制度改革	曲 玥	张 群	/ 139

第二部分

确定能力主义指导下的人才概念	潘晨光	雷 俊	/ 169
邓小平的人才政策思想及其创新发展		秦廷国	/ 199
人力资本理论及其实证方法的系统梳理及评述	娄 峰	潘晨光	/ 222
中国西部地区人才资源开发研究	罗洪铁	王新刚	/ 275
中部崛起的人才资源开发战略	陈全明	陈 芳	赵志明 / 304

第三部分

基层公务员队伍建设现状与对策研究	任文硕	/ 337
------------------------	-----	-------

高等教育结构与产业结构双约束下中国大学毕业生

就业研究 方 虹 殷 玉 孙大伟 / 360

身份管理体制对人才发展的制约与

改革建议 潘晨光 张 亮 刘剑雄 / 397

我国非物质文化遗产专业人才问题探讨 王宪昭 李晓琳 / 417

技术移民、国际经验与中国改革趋势 潘晨光 刘剑雄 朱雄兵 / 442

CONTENTS

Part I

- The Management Talents' Training in Chinese Enterprises
for the Past 60 Years (1949 – 2009) *Tang Huamao Zhou Wenbin / 3*
- The Retrospection and Perspective of the Growth of Entrepreneurs
in China for the Past 60 Years *Liu Jianxiong Zhang Liang Qi Luming / 23*
- The Construction of Talent in Science and Technology and Institutional
Innovation in Chinese Universities for the Past 60 Years
Zhu Chunyan Mei Zhe / 45
- The Development and Achievement of China's
Sports Talents for the Past 60 Years *Liao Yangang YuanYuan / 67*
- The Report about Film Talents of The People's Republic
of China for the Past 60 Years *Ji Cheng Li Shaolong / 95*
- The Retrospection and Perspective of the Talents for Collocating
Ancient Documents for the Past 60 Years *Wang Huaping Mei Zhe / 117*
- The China's Salary System Reform for the Past 60 Years *Qu Yue Zhang Qun / 139*

Part II

- The Definition of Talent in View of Meritocracy *Pan Chengguang Lei Jun / 169*
- Deng Xiaoping's Thought of Talent Policy and Its Innovation and
Development *Qin Tingguo / 199*

- The Systematic Review on the Theories of Human Capital and
Their Empirical Analyses *Lou Feng Pan Chenguang / 222*
- The Research on Human Resources Development
in Western China *Luo Hongtie Wang Xingang / 275*
- The Human Resources Development Strategy
on Central China's Rising *Chen Quanming Chen Fang Zhao Zhiming / 304*

Part III

- The Research on the Current Situation of Primary-level
Civil Servants and Countermeasures *Ren Wenshuo / 337*
- The Research on Chinese University Graduates' Employment
under Dual Constraints of Higher Education and
Industrial Structures *Fang Hong Yin Yu Sun Dawei / 360*
- Constraints of Identity Management System on the Talent
Development and Reform Proposals
Pan Chenguang Zhang Liang Liu Jianxiong / 397
- The Exploration to China's Intangible Cultural Heritage
Professionals *Wang Xianzhao Li Xiaolin / 417*
- Skilled Migration, International Experience and
Trends of China's Reform *Pan Chenguang Liu Jianxiong Zhu Xiongbing / 442*

第一部分

中国人才前沿 2005

中国企业经营管理人才培育 60 年 (1949 ~ 2009)

唐华茂 周文斌*

摘 要：本文认为在一个具有重农抑商传统的国家里，培育工商企业经营管理人才^①是困难重重的，也是意义十分重大的。本文探索性地把新中国成立以来的企业经营人才培育分四个阶段加以述评；从全社会、各级政府、经管人才自身、民企经管人才四个方面提出了这支队伍培育中尚存的比如经营者自身“商本位”职业价值观不够牢固等重大问题；针对问题提出了诸如淡化国企经管人才行政官员色彩等五个方面的战略性对策建议。

关键词：企业经营管理人才；培育；市场主体；商本位

中国是一个有着漫长封建历史的国度，以封建土地所有制为基础的自给自足的自然经济长期占主导地位，因此，中国社会呈现明显的重农抑商路径特征；政治上、文化上的官本位意识浓厚，工商业发展和工商从业者的成长步履维艰。1840 年鸦片战争以前，中国基本没有近代意义上的工商企业和工商企业家。鸦片战争以后，受外来侵略势力的强烈冲击和国内变革的巨大压力，封建统治集团内部涌现了一批具有资本主义倾向的洋务派官僚士

* 唐华茂，北京物资学院副教授、劳动人事系副主任，管理学博士，研究方向是宏观劳动人事问题、企业人力资源管理、技术经济及管理；周文斌，中国社会科学院工业经济研究所研究员，管理学博士，研究方向是企业人力资源管理等。

① 企业经营管理人员包括被称为企业家的那一部分，他们是其中的佼佼者。“经营”语出《诗经·大雅·文王之什·灵台》：“经始灵台，经之营之。”“管理”是从英文 manage (ment) 翻译过来的。经营和管理，在英文中都是 manage (ment)，而在汉语中两者含义有所不同。

绅,发起了一场“自强”、“求富”的洋务运动,引进了大量西方先进生产技术,创办了一批军事工业和民用工业。中国由此萌发了近代民族资本主义工商业,催生了一批企业家,张謇、陈启沅、孙家鼐、经元善、郑观应、庞云缙、唐廷枢、周学熙等人就是当时民族企业家的代表。辛亥革命以后,我国的政治、经济和社会环境都发生了重大变化,资本主义经济获得了比以往更多的发展机会,产生了许多规模较大的工商企业,并出现了很多成功的企业家。在这一时期,经商办企业的原封建官僚、地主以及买办,自己兴办各类企业的手工业者、小商贩,回国投资办企业的海外华侨、归国兴办实业的留学生等构成了民族企业家的主要来源^①。穆藕初、荣宗敬、荣德生、刘鸿生、范旭东、卢作孚、陈光甫、宋汉章等是这一阶段比较成功的企业家代表。但受政治、经济等因素制约,在我国历史上最终未能形成独立的民族企业家阶层,民族企业家也未能在当时的政治、经济生活中占据主导地位。

1949年新中国成立以来,经过60年发展,我国社会主义经济建设取得了举世瞩目的成就。2008年,我国国内生产总值超过30万亿元,比新中国成立后国民经济恢复期结束时的1952年增加440多倍,居全球第三位。尤其是改革开放以来的30余年,我国国内生产总值年均实际增长率达到9.7%,综合国力和国际影响力实现了由弱到强的巨大转变。与此同时,作为国民经济基本细胞的企业也实现了高速发展,数量和规模都在持续增加。截至2008年底,我国实有企业971.46万户,实有注册资本(金)43.48万亿元,企业法人户均注册资本(金)575.14万元^②。

企业乃至国民经济整体保持较高的发展水平,有赖于企业经营管理人才数量和素质的不断提高。企业的发展与经营管理人才的成长互为因果,互相促进。但新中国成立以后的很长一段时期,由于思想、体制等方面的原因,我国对于企业经营管理人才重视程度不够,在经济建设和管理实践中,往往是按照选拔行政干部的标准,运用行政手段对企业管理人才进行选配管理,从而影响了我国企业经营管理人才的培育和发展。直到2002年,我国才第一次明确地将企业经营管理人才队伍建设问题独立于党政人才队伍建设问题提出来。当年5月,中共中央办公厅、国务院办公厅发布的《2002~2005年全国人才队伍建设规划纲要》(以下简称《纲要》)是我国第一个综

① 转引自侯锡林《中国企业家成长机制论》,东北大学出版社,2006,第122页。

② 国家工商总局办公厅统计处:《2008年全国市场主体发展情况报告》, http://www.saic.gov.cn/fwzf/scztjdjzdg/200903/t20090327_32055.html, 2009年3月20日。

合性的人才队伍建设规划,其中明确提出“着力建设党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才三支队伍”。《纲要》公布了我国当时的人才家底:“到 2000 年底,我国具有中专及以上学历或专业技术职称的各类人员达到 6360 万,其中党政干部 585.7 万,企业经营管理人员 780.1 万,专业技术人员 4100 万,其他人员 894.2 万。”《纲要》指出,人才队伍建设工作要“坚持以人才资源能力建设为主题”,“坚持以调整和优化人才结构为主线”,“坚持以培养和选拔党政领导干部、企业家、学科带头人为重点”,“坚持以改革创新为动力”,“坚持以为经济和社会发展提供人才支持为根本出发点”。《纲要》对我国企业经营管理人才队伍建设提出了三方面具体规划:重点培养造就优秀企业家;努力建设高素质、职业化的企业经营管理人才队伍;形成有利于企业经营管理人才成长的新机制。2004 年 9 月,中国共产党十六届四中全会通过了《中共中央关于加强党的执政能力建设的决定》,明确提出:“实施人才强国战略,贯彻党管人才原则,坚持党政人才、企业经营管理人才和专业技术人才三支队伍一起抓,把各方面优秀人才集聚到党和国家的各项事业中来。”由此可见,在社会主义市场经济建立和完善过程中,培育具有市场观念的高素质企业经营管理人才已成为一项重要的战略性、基础性、长期性工作。

新中国成立以来的 60 年,是企业经营管理人才队伍成长、壮大的 60 年。总结中国企业管理人才工作的经验成就,发现尚存的问题,研究解决思路,无疑是很有意义的。

一 60 年来我国企业经营管理人才培养状况

从我国过去 60 年的发展历程来看,新中国成立之初,企业管理者主要是一些从旧社会过来的民族资本家和经营管理人员。在计划经济时代,每一个企业就像一个大车间,实际上被视为非经济组织,企业有生产、无经营,管理也只是生产管理。1964 年初开始“工业学大庆”运动后,我国主要是以管理一般行政干部的方式管理经济干部。特别是在“文化大革命”时期,“抓革命促生产”、“以政治代经济”的倾向明显,企业的经营管理更是处于非正常时期。1978 年进入改革开放新时期以后,随着以经济建设为中心^①和

① 1978 年 12 月 18 ~ 22 日召开了中国共产党十一届三中全会。在这次全会公报中,第一次明确提出“全党工作的着重点应该从一九七九年转移到社会主义现代化建设上来”。

“企业本位论”^①的提出，以企业为主体进行经营管理才有了可能，从而在客观上开始对经营管理者产生需求，并逐步形成企业经营管理者产生的条件与环境。1984年，党的十二届三中全会通过《中共中央关于经济体制改革的决定》，开始推进城市经济和企业体制改革，企业逐步成为真正自负盈亏的经营主体，此时，经营管理者对于企业发展就显得十分重要。1993年，党的十四届三中全会作出《中共中央关于建立社会主义市场经济体制若干问题的决定》，国有企业逐步迈向市场，开始进入建立现代企业制度的改革创新阶段；同时，民营企业迅速发展壮大，一批国企和民企的经营管理者开始大显身手。进入21世纪以来，随着经济全球化、我国加入世界贸易组织（WTO）以及国有企业改革的进一步深化，我国企业面临的竞争越来越激烈，从而对企业经营管理者的创新能力以及市场化、国际化的要求迅速提升。

（一）1949～1957年我国企业经营管理者培育状况

新中国刚成立时，我国还是一个农业国家，农业经济占国民经济的90%，工商业只占10%，主要通过没收官僚资本主义企业和敌产，建立起了社会主义国营企业，对企业的管理也是在实践中学习。1949年3月5日，毛泽东在《在中国共产党第七届中央委员会第二次全体会议上的报告》中指出：“从一九二七年到现在，我们的工作重点是在乡村，在乡村聚集力量，用乡村包围城市，然后取得城市。采用这样一种工作方式的时期现在已经完结。从现在起，开始了由城市到乡村并由城市领导乡村的时期。党的工作重心由乡村移到了城市。”“必须用极大的努力去学会管理城市和建设城市。”^②1949年6月，毛泽东在《论人民民主专政》一文中提出：“我们必须克服困难，我们必须学会自己不懂的东西。我们必须向一切内行的人们（不管什么人）学经济工作。拜他们做老师，恭恭敬敬地学，老老实实地学。不懂就是不懂，不要装懂。不要摆官僚架子。钻进去，几个月，一年两年，三年五年，总可以学会的。”^③1949年12月，陈云在全国钢铁工

① 1979年，蒋一苇先生发表了《“企业本位论”刍议——试论社会主义制度下企业的性质及国家与企业的关系》（原载《经济管理》月刊1979年第6期），提出了“企业本位论”的观点。我们认为，与“企业本位论”相对应，就财富创造中企业家所发挥的作用而言，可以提出“企业家主体论”。

② 《毛泽东选集》第四卷，人民出版社，1991，第1426～1427页。

③ 《毛泽东选集》第四卷，人民出版社，1991，第1481页。

业会议上的总结讲话中明确提到：“据我知道，中国的产业工人不过三百万，技术人员和管理人员大约三十万。”“这些人是我们的‘国宝’，是实现国家工业化不可缺少的力量，要很好地使用他们。”^① 在这种思想指导下，为了完整地把官僚资本主义企业接收过来，尽量减少接收过程中对原有经济组织造成损失和破坏，保护社会生产力，以保证接收后能够安定人心、稳定秩序、迅速恢复生产，人民政府提出了实行“原职、原薪、原制度”的政策，即不打破企业原来的组织结构；原来的厂（矿）长、工程师及其他职员，愿意继续服务的，只要不是破坏分子，就继续担任原职务；负责接收工作的军代表仍然主要依靠原有机构和人员继续维持企业的各项日常工作，不代替原管理者进行指挥管理，只是负责监督其工作，以保证上级命令的执行；企业原来的工资标准、工资等级和奖励制度等，暂不取消，不任意改变；企业中原有的各种制度，暂不宣布废除，不任意改革。这样，社会主义国营经济成为主导力量，为新中国国民经济恢复奠定了坚实的基础^②。

在 1949 年完成了对官僚资本主义企业的没收工作以后，政府开始对这些企业实行企业民主改革和生产改革，以建立社会主义国营企业管理制度。在企业民主改革方面，彻底改变了官僚资本主义企业的领导机构，由接收时派遣军事代表进行监督和间接管理，进一步发展到由国家委派厂长（或经理）直接管理企业，国营工矿企业中原来的经营管理者被国家委派的管理者所取代。工厂管理实行民主化，凡属国营、公营的工厂企业均应建立工厂管理委员会。管委会由厂长（或经理）、副厂长（或副经理）、总工程师（或主任工程师）及其他生产负责人和同等数量的工人职员代表组成。管委会是在上级工厂企业管理机关领导下对工厂企业实行统一领导的行政组织。管委会的主要任务是根据上级企业领导机关规定之生产计划及各种指示，结合本厂实际情况，讨论与决定一切有关生产及管理的重大问题。1951 年，学习苏联在企业管理方面“一长制”的做法，当时的政务院财政经济委员会决定，在国营工业企业生产行政管理工作中实行厂长负责制，但要求实行厂长负责制应同管理民主化结合起来。由于其他地区条件不具备，厂长负责制只在东北地区试行，其他地区实行党委负责制^③。

① 《陈云文稿选编》（1949 ~ 1956），人民出版社，1982，第 38 ~ 39 页。

② 汪海波：《中国现代产业经济史》，山西经济出版社，2006，第 3 ~ 8 页。

③ 汪海波：《中国现代产业经济史》，山西经济出版社，2006，第 10 ~ 14 页。