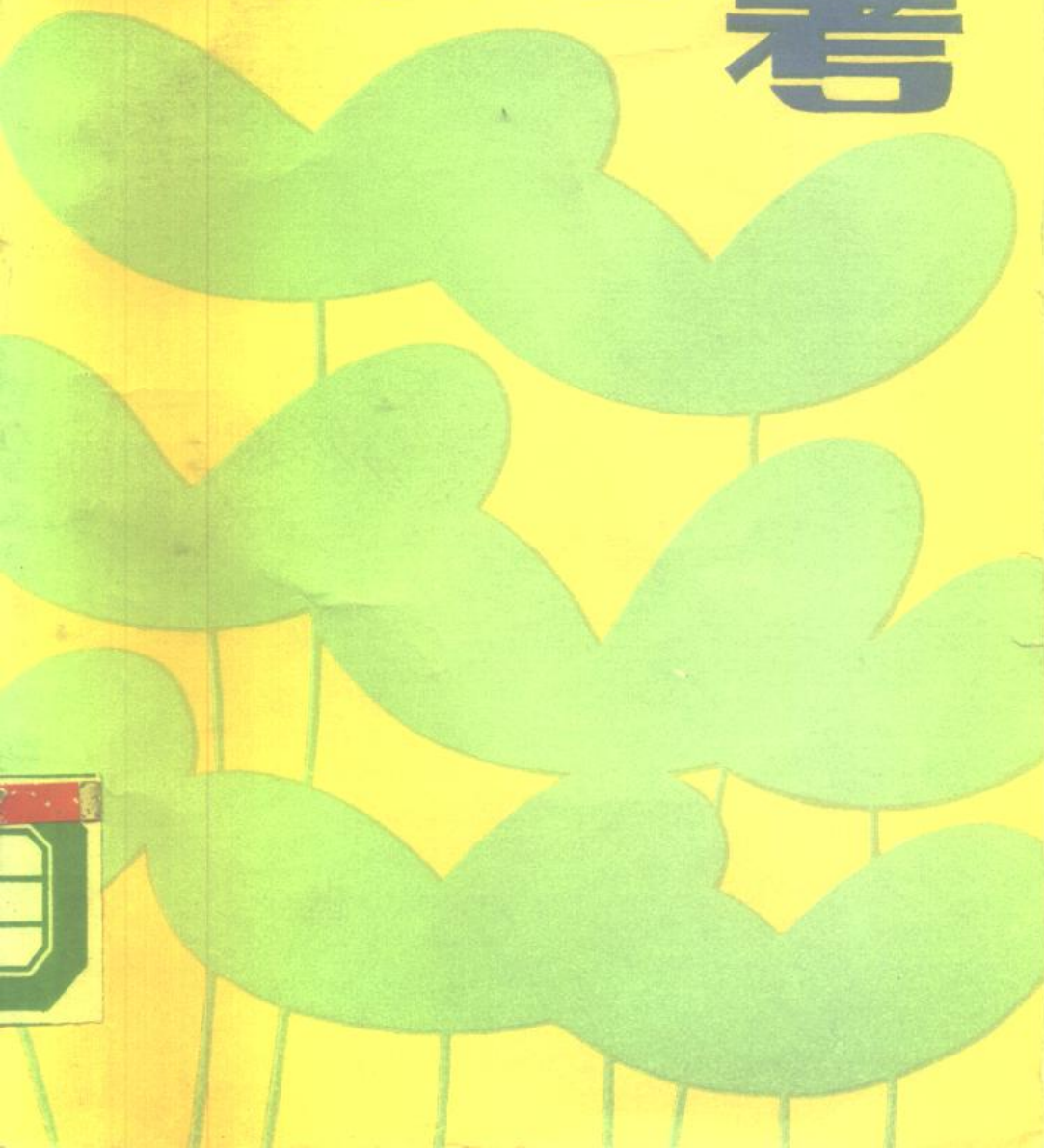


舒 风主编



人才问题 新思考



人才问题新思考

——全~~国~~第二届“人才研究新秀奖”

获奖论文集

舒 风 主编

海潮出版社

1989年·北京

责任编辑：李生荣

封面设计：达 颂

GDF14/26

人才问题新思考

——全国第二届“人才研究新秀奖”获奖论文集

舒 风主编

海潮出版社出版

海军四二二九印刷厂印装

新华书店北京发行所发行

1989年9月第1版

1989年9月第1次印刷

787×1092毫米 1/32开本 印张12.625字数273千字

ISBN 7—80054—048—0/C·3

定价：4.85元

主编 舒 风

编委 (以姓氏笔划为序)

王天兴 刘经伟 张 迅

李生荣 岳步营 洪 玮

侯家忠 舒 风 黎尚彬

储建中

目 录

思考的时代, 人才的思考

..... 全国人才研究新秀奖评选委员会 (1)

一 等 奖

人才开发的经济思考..... 黄维德 (5)

人才研究应以才为思维中心..... 郭智义 (14)

二 等 奖

关于建立人力资源开发服务业的思考与建议

..... 芮俊良 (25)

文化断层人才说..... 程松林 (33)

人是权利的主体..... 徐 瑾 (42)

试论农业科技人才开发的关键..... 王 亚 (48)

试论后备领导干部的公开培养..... 莫明荣 (57)

略论“老三届”人才群体的形成和开发..... 张树斌 (66)

生产力标准是评价干部实绩的根本标准..... 孟庆礼 (70)

强力开发河南乡镇企业人才..... 吕华山 崔正平 (77)

论干部能上能下的适用范围和出路..... 叶 皓 (85)

“李明现象”给我们的启示..... 王怀宇 (93)

关于人才问题的经济学思考..... 周道柱 (97)

- 从科学史探讨科学人才的相蔽现象……………姜建强 (107)
- 论干部管理实行双轨制的弊端……………裴安道 (114)
- 竞争机制应成为我国人事制度改革的基石
……………张佐庠 (118)
- 人才开发的社会学思考……………罗玉玲 (123)
- 关于人才市场的若干理论问题……………杨建勇 张天俊 (131)
- 振兴龙江与主干线领导者的选用……………王广学 (139)
- 开发苏北智力指导方针的探讨……………顾介康 (145)

三 等 奖

- 关于领导干部能上能下的探讨……………于振生 (153)
- 试论人才群体的动力结构……………马伟光 (160)
- 发挥科技人才作用的一条闪光之路
……………马振义 王建新 (167)
- 浅谈河池地区人才开发战略及其对策……………韦 良 (174)
- 讷河文学创作人才的涌现及文学社团的兴起
……………王联文 崔学德 (179)
- 全方位人才服务加快我市乡镇工业发展
……………无锡市人事局 (186)
- 伊克昭盟煤炭工业人才现状分析及开发对策
……………王慧昌 刘埃林 张同龙 (196)
- 浅谈妇女成才……………方圣科 (201)
- 公职不是报偿也非荣誉……………史林洛 (211)
- 人才的国际舞台……………李 早 (215)
- 人才的宗教学思考……………李向平 (221)
- 试论中心城市人才大规模正向转移的政策环境

.....	杨万龙 (225)
企业领导人才开发之我见.....	杨世光 (230)
加快培养广西少数民族公安管理人才之我见	
.....	李健强 (237)
人才成长因素的调查分析与探索.....	吴革新 (243)
试论妇女干部的使用与培养.....	吴胜梅 (251)
我国教育人才现状的评价.....	沈 蓉 (256)
科技干部工作实行ABC管理法初探.....	陈 勇 (261)
要重视人才使用的经济效益.....	张和敬 (267)
论职级在干部管理制度中的作用.....	郁奇虹 (273)
简论人才开发的若干规律.....	周 晖 (282)
实行干部近亲回避制度势在必行	
.....	孟繁华 贾忠顺 (291)
百余年来无锡人才群体成因初探	
.....	赵永良 徐明明 (297)
试论国家调节市场, 市场引导流向的人才调节机制	
.....	胡建业 (303)
目标·体制·机制.....	钟祖荣 (310)
建立间接管理下的人才市场刍议.....	姜建华 (319)
关于建立国家公务员制度的思考.....	祝新汉 (324)
共生效应与潜能激发.....	贾松青 (333)
对我国人才短缺问题的几点分析.....	聂佳秋 (338)
论现代教师的能力结构.....	席维中 (344)
树立具有活动形式规定性的人才观.....	韩大方 (354)
目前企业里还要不要建立第三梯队?	韩伯奇 (359)
北魏考绩制度初探.....	程有为 (362)

青年社科人才成长的主客观因素

.....谢德民 张玉润 陈耀春 (368) >

当前企业干部人事制度改革中存在的问题与对策

.....德万龙 (375) >

决策中的群体动态.....颜素冰 鲁彤华 (389) >

编后记..... (395) >

注：一二等奖以得分多少为序，三等奖以姓氏笔划为序。

思考的时代，人才的思考

全国人才研究新秀奖评选委员会

全国第二届（1987—1988年度）“人才研究新秀奖”共评出获奖论文56篇。不少的论文题目有个引人注意的共同点，或者有“思考”二字，或者有“思考”的意味。请看，《人才开发的经济思考》、《关于人才问题的经济学思考》、《人才开发的社会学思考》、《人才的宗教学思考》，《关于建立国家公务员制度的思考》、《关于建立人才资源开发服务业的思考与建议》。有的标题尽管没有“思考”二字，实质仍乃“思考”，诸如：《开发苏北智力指导方针的探讨》、《关于干部能上能下的探讨》、《人才成长因素的分析与探索》、《科技干部工作实行ABC管理法的初探》、《“李明现象”给我们的启示》等等。

为什么有这么多“思考”、“探讨”、“探索”呢？因为我们面临“第三次浪潮”，面临新技术革命的挑战，社会在飞速前进，一切都在急剧变革，这就迫使不甘落伍于时代的人们积极地思考，对过去发生的一切进行反思，总结经验教训，对周围发生的一切认真分析、研究，以便调整自己的计划、行动；对世界发生的新变化，及时地观察、思考，以制定新的战略。我们所处的信息时代，也可以说是人人独立思考的时代。从这些获奖论文可以看出，我国优秀青年在用自己的大脑独立地思考问题，他们不再是人云亦云，亦步亦

趋的玩偶和被愚弄的对象。他们开始运用马克思主义哲学、各种现代科学知识和社会经验认真思考各种问题，大的方面思考人类的命运、国家的前途，小的方面思考个人的职业选择和个人追求，彻底冲破了“万马齐喑”的局面。

我国年轻一代学者在认真研究了国内外的各种情况之后，经过冷静地思考各种人才现象，提出了一些引人注意的人才理论和问题。姜建强同志在《从科学史探讨科学人才相蔽的现象》中提出：“我们应该反思占世界人口四分之一的中华民族为什么不能贡献一个爱因斯坦”。他分析了社会、历史的原因，其中有一条就是“缺乏必要的学术宽容精神”。周道柱同志在《关于人才问题的经济学思考》中提出：“如何突破人才学研究中的某些传统观念，从经济学角度和商品经济特点出发，重新认识社会主义商品经济条件下的人才价值、人才效益、人才市场和人才竞争等问题，是有利于社会主义商品经济发展，有利于社会生产力提高的。”李向平同志在《人才的宗教学研究》中提出：“中国的历代人才，可以‘杀身成仁’，可以‘惊天地，泣鬼神’，可以‘留取丹心照汗青’，其伦理意义上的至上追求，不就是由于儒教思想的某种作用吗？辱没先人，黯淡门庭，在中国读书人看来，乃是道德上最大的罪过，不就是心灵中的祖宗直接成为教育子孙后人和促使后辈成才的一种伦理型的宗教力量吗？”作者指出：“忽略了文化思想这一神性的根源对于我们时代认识人才的历史特点、文化本质以及开发现世人才，至少是一个缺陷”。总之，年轻的人才研究者的视野是宽广的。上下几千年，纵横数万里的时空内一切人才现象与人才问题都引起这些年轻学者的注意。

有思考，就必然有结果，许多同志在论文中面对新的挑战提出了各种对策。张和敬同志在《要重视人才使用的经济效益和社会效益》中提出：“注意人才安排的‘精干性’”，“人才结构的合理性”，“人才配备的能位对应性”，“人才使用”的时效性”，“人才管理的动态性”，“人才智力的潜在性”和“人才的知识更新”问题。在新的历史时期如何评价考核干部，标准是什么？孟庆礼提出：生产力标准是评价干部和各类人才的根本标准。他在《生产力标准是评价干部实绩的根本标准》中说：“只有坚持生产力标准，才能看清人的行为实质，才能看清人的价值”。“人虽然是生产力诸要素中最活跃的因素，倘若不同其它要素相结合，也是不能称其为生产力的，生产力的诸要素只有按照一定的均衡性和比例性有机地组成一个整体，才能转化为现实的生产力。因此，一个干部无论职位多高，素质多好，倘若不投身到社会实践中去，也就不能为生产力的发展做出贡献，更不能称其为生产力。当然，也就谈不上有什么价值了。”只有真正坚持生产力标准衡量人才，选拔人才，使用人才，就可以调动广大群众的积极性，把竞争机制引进干部管理工作，使能者上，无所作为者下。打破干部管理机制的僵死局面。

要想写出观点新颖正确，有创见的文章，就要有理论勇气，不怕犯错误，说错话，敢于冲破陈腐的传统观念，不怕为此遭到众人的非议与指责，没有这样的胆识和理论勇气不只写不出新颖的好文章，即使有了独特的正确见解，也只能扼死在自己的头脑里。理论勇气哪里来？来自科学的世界观，来自雄厚的马列主义理论基础，来自丰富的社会经验。脱离实践，读死书，死读书的书呆子绝不会有理论勇

气。希望广大中青年人才问题研究者，认真地学习马列主义、毛泽东思想，结合中国现代化建设实际，结合中国社会主义建设中各种人才问题，写出更多、更好、更有水平观点更新颖的理论文章。

人才学的研究必须理论联系实际，这样人才学才能在现实生活中发挥作用，才能为群众所重视。在获奖论文中，

《强力开发河南乡镇企业人才》、《振兴龙江与主干线领导者的选用》、《开发苏北智力指导方针的探讨》、《发挥科技人才作用的一条闪光之路》、《浅谈河池地区人才开发战略及其对策》、《伊克昭盟煤炭工业人才现状分析及开发对策》等都是理论联系实际，针对性十分强的文章。有的文章提出的建议被当地领导采纳，在生产中发挥了作用。

人才科学正在向更广的领域更深的层次发展。研究人才科学的队伍中每年都有一批优秀青年涌现。学科在丰富，队伍在壮大，这是十分可喜可贺的。明年评“人才研究新秀奖”时，我们期望结识更多的年青新秀。

1988年8月

人才开发的经济思考

黄 维 德

一、人才配置的规模效益

规模效益，在经济学中一般指经济活动主体通过采用固定的经营规模而获得的经济利益。例如，只有生产发展到一定的规模，才可能使用现代化的通讯设备和其它一些共同的生产条件。同样，也只有将人力集结到一定的规模，才可能有分工协作，从而获得来自社会分工方面的经济效益。对于人才配置，也需要获得应有的规模效益。

现代化科学技术的发展运用和现代化经济活动均显示出独立性减弱和协同性增强的趋势，著名的“阿波罗登月”计划就是科学技术协作的成功典范，也是人才大规模集结，取得规模效益的明显例子。在日常经济活动中，“单打一”地使用人才，往往不及人才群体配置、协同使用效果来得迅速显著。企业光有科学技术人才而缺乏管理人才，经营效益会打折扣；科研人员仅靠自己苦苦钻研而缺乏群体之间的交流协作和切磋补充，出成果会受到很大限制；引进一二十个人才而缺乏与之相适应的各种类各层次的人才配套，“孤掌难鸣”之下，这一二个人才原来的效益也可能丧失殆尽。人才配置必须讲求一定的群体规模。在人才引进中注重群体引进，是产生人才使用的规模效益所必需，群体规模对人才之间竞争心理的激励，才能的发挥补充以及分工协作都有重大

的作用。讲求人才配置的规模效益，是不增加人才投资而获取最大的人才效益的一个有效方法。

人才活动的瓶颈现象

瓶颈，顾名思义乃是瓶子的最细处，无论瓶子的内部容量有多么大，瓶颈的粗细决定了瓶子内水的流出量和注入量。经济学中通常把由于某种资源短缺而限制了其他资源发挥作用的情况叫做瓶颈现象。

在人力资源配置中，也有瓶颈现象。所有人才中那种最短缺的人才，就会成为抑制其他人才发挥作用的“瓶颈”，也会成为抑制其他资源发动的“瓶颈”。例如，在企业经营活动中，假如缺乏一位称职的厂长。那么，其他的工程师、会计师、销售人员等一列人员要发挥作用就会受到影响，效率会打折扣。同时，由于缺乏好厂长的有效决策，该企业在推动其他资源、组织投入产出等方面也会受到消极制约。这样，在上述情况下，缺乏一位优秀的厂长便成为该企业人才活动乃至整个经营活动的“瓶颈”。物色好厂长就成为解决问题的关键所在。俗话说：“有个好厂长，活了一个厂”，这句话是对解决人才瓶颈现象的生动描写。在目前，人才普遍来说苦于短缺，找出抑制人才发挥作用的最关键的“瓶颈”所在，集中力量加以重点解决，无疑是缓和人才短缺的必经之路。

人才引进的适度原理

在技术引进中，经济学强调考虑本国、本地区、本部门或本单位的内部消化能力，引进与之相适应的“适度技术”，

却不一定是引进那些最尖端最高级的技术。其中道理是十分清楚的：引进了尖端技术而本身并不具备消化能力，那么这种尖端技术就会白白浪费，毫无经济效益可言。如果根据内部消化能力而引进“适度技术”，尽管该技术本身可能并不尖端高级，但是它发挥作用的能量可以是最大的、见效可以是最快的，因为它对已有外部环境的适应性最强。

“适度原理”也能延伸到人才引进问题上来。在改革全面推进的过程中，人才需求急剧膨胀；尤其是落后地区，迫切需要引进人才。随着对外开放走向深入，也要求向国外引进人才，以便尽快缩短我国与发达国家的经济技术距离。

在人才引进中，需要克服盲目引进的情况，根据本国、本地区或部门，以及本单位的具体需要和客观条件，引进“适度人才”。例如，尚在从事刀耕火种的边远落后地区，与其引进专门的高级自动化专家，不如引进农业技术和教育工作者等普通人才。因为，进入落后地区的人才，就其数量，质量和种类结构来看，与当地的发展水平和社会生活背景都有一个适应程度或吻合程度的问题。如果不顾这些客观事实，一味追求引进高级人才，其效益很可能适得其反。对引进者来说，支付了较高的工资成本，提供了各种物质条件，但未必能得到较为理想的结果。对人才而言，他的才能则由于受制于客观环境，无法充分发挥出来。这种潜在而无法发挥的才能便构成空耗浪费。所以，根据适度原理，择需引进人才，将人才用在刀口上，杜绝人才浪费，才能使有限数量的人才不至于在发挥作用上也有限。

人才投资的集约经济

粗放经济和集约经济是彼此相对立的一对范畴。粗放经济以依靠增加要素的投入量、扩展生产范围为基本经营特征，不注重先进的科学技术和生产手段的采用，不注重生产率的提高。例如，农业生产中的粗放经济，就是将一定量的生产资料和劳动力投入较多的土地，粗料简作。不依靠先进的农业技术和生产手段来提高农业劳动生产率。产出的增加充其量是数量的增加，并不同时伴有质量的提高。

与粗放经济相反，集约经济则以要素的集中投入并且采用先进的科学技术和生产手段为特征，其关键恰在于提高劳动生产率。例如，农业生产中的集约经济，就是将生产资料和劳动力集中投入一定面积的土地，精耕细作，采用科学的技术措施和现代化的生产手段，既提高农产品的产量，同时又改进农产品的质量。

人才的培养也需要投资与其他要素。在我国，教育经费和其他人才培养经费都算不上充足，要用好这些有限的经费，只有在人才投资上，走“集约经济”的道路。目前，许多地方的人才投资还是粗放型的。例如，片面强调每年扩大高校招生数量；各种职大、夜大、函授大学、电视大学，专修科等遍地开花。与此同时，却并不重视现代化教育手段的运用和科学的人才培养方法的采用。这样，学生的质量明显地有所下降，高校招生分数线有降低趋势，各科大专文凭存在事实上的贬值。

设想，如果将人才投资相应集中于一些有雄厚基础的高校或经济发展急需的专科学校，同时注重更新教育手段，采

用现代化的人才培养方法，在提高人才质量的前提下扩展培养数量。这样，尽管一时人才的产出数量可能少些，但是，人才的能力会更强，对社会经济发展的适应性会更强，其工作成效会更高。这样的人才才会是名副其实的人才，而不是有文凭没水平的“虚才”。国家到基层单位各个层次的人才投资才会有不掺水分的效益。

人才使用的替代效应

商品是有替代性的，肉的消费可以替代鸡蛋的消费。在家庭的既定支出中，可以自愿减少食品消费而增加耐用品的消费。生产要素也是可以替代的，如果撇开一定的技术因素，人力与机械可以互相替代，煤和石油也可以彼此替代。

人才使用是否可以替代呢？我们说，人才在使用上是具有替代效应的。这种替代主要有两方面表现。第一，同类但不同层次的人才在一定条件下可以替代。例如，在许多情况下，低层次的人才可以替代中级乃至高级人才发挥作用。第二，不同类型人才的替代。例如，科研工作者和教育工作者之间、政府工作人员和科研工作者或教育工作者之间等等，都在不同程度上存在着可以互相替代的关系。

人才使用的这种可替代性，对人才配置来说，具有十分重要的意义。在人才流动中，可以通过同类人才的层次替代，弥补较高层次人才短缺，促进流动；在人才使用中，也可以通过不同类人才的互相替代，既彼此调剂余缺，又保证人才得到较为全面的能力锻炼和知识补充。不过，人才替代的弹性一般说来不是很大。在社会分工的条件下，人的知