

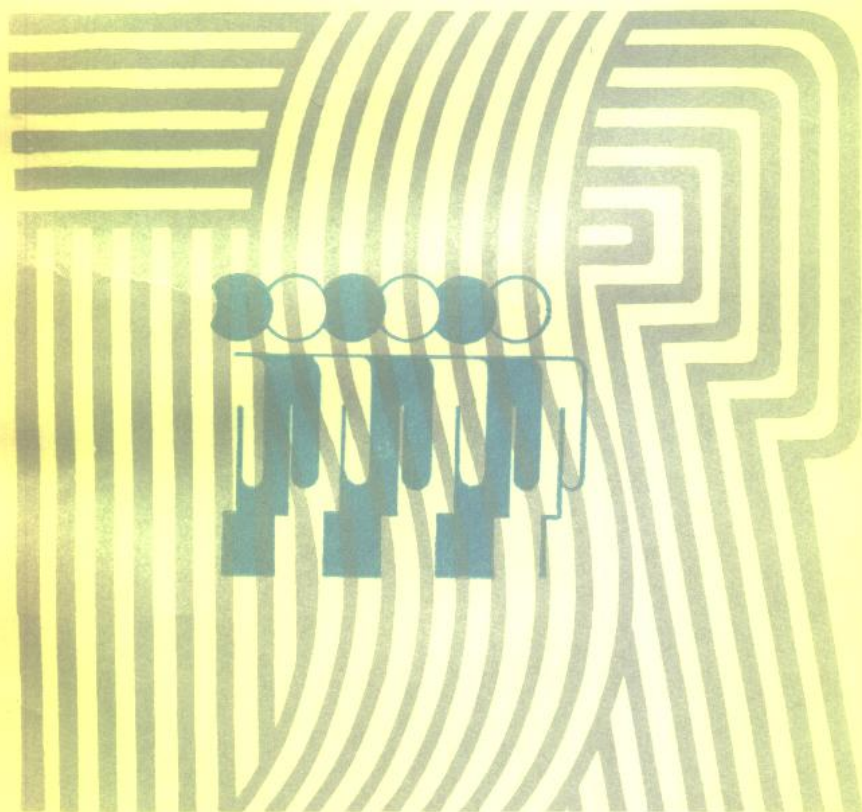
SHANG PIN JIN JI
YU REN CAI ZI YUAN PEI ZHI

商品经济 与 人才资源配置

——社会主义人才市场研究

上海市人事局 研究室 编
上海市科技干部局

上海社会科学院出版社



商品经济与人才资源配置

——社会主义人才市场研究

上海市人事局研究室 编
上海市科技干部局

上海社会科学院出版社

责任编辑 吴绍中 方小芬
封面设计 邹越非

商品经济与人才资源配置
——社会主义人才市场研究

上海市人事局研究室 编
上海市科技干部局

上海社会科学院出版社出版

(上海淮海中路 622 弄 7 号)

新华书店上海发行所发行 上海印刷厂印刷

开本 850×1168 1/32 印张 16.125 插页 2 字数 401,000

1988 年 3 月第 1 版 1988 年 3 月第 1 次印刷

印数 1—8500

ISBN 7—80515—089—3/F·23

书号 4299·082 定价 4.30 元

序

刘 吉

听老同志们讲，战争年代干部们从烽火硝烟之中回到后方，见到组织部就像久离的孩子见到母亲一样的欢欣与亲切，组织人事部门被誉为“干部之家”。可是后来，在“左”风猖獗时期，组织人事部门号称是“握刀把子”的，在“阶级斗争为纲”中起着特殊的作用，以至于干部们谈起组织人事部门就“心惊胆怕”。十一届三中全会之后，组织人事部门不仅逐步恢复和发扬了党的优良传统，而且在改革、开放、搞活的总方针指引下，工作发生了历史性的转变。以上海的组织人事部门而言，他们从指导思想、工作方法到工作作风，都锐意改革。一扫过去组织人事部门沉闷压抑的空气，真正把组织人事工作搞活了，这在广大干部中是有口皆碑的。他们为建设中国特色的社会主义选拔人才，造就人才，厉行干部“四化”，以服务现代化建设的“四化”，干部们称赞他们是“聚才库，‘四化’花”。从“干部之家”，到“心惊胆怕”，到“聚才库，‘四化’花”，这不仅反映了组织人事工作曲折的历程，而且标志着组织人事工作在新时期质的飞跃。

“上海专业技术人才使用现状及其战略对策研究”就是人事组织工作改革的一个成果，为组织人事工作飞跃的翅膀上又添增了一支强劲的羽毛。

长期以来，组织人事工作主要靠个人的经验、智慧与道德进行的。经验、智慧与道德无疑都是重要的，依靠它决策，制定各

项政策，许多也是成功的，但是实践表明总难免有这样或那样的失误，有的甚至重大失误。在现代化大生产的整体性、复杂性和多变性的情况下，这种失误就更容易了，危害也更大了。因此，要求决策科学化，各项政策都应该建立在严格的科学研究的基础之上。科学研究要进入组织人事工作，这在过去是不可想象的。然而，“上海专业技术人才使用现状及其战略对策研究”，用实际行动作了响亮的回答。尤其值得提及的这是一项超前研究，这正是小生产管理方式与大生产管理方式的重大差别之一。在大生产情况下，没有战略目光，没有系统的预见，就难免“棋输一着”。现代管理就象下棋，一定要统观全局“看几步，走一步”。看的步子越多，越是高超的棋手。所以，这项研究从双重意义上都是一项开创性的课题，是现代组织人事管理改革的一个重要标志。

既是科学研究，不仅要化费巨大的劳动，而且要有科学的方法。过去也有调查研究工作，但往往是到下面收集几个实例，为某个领导人的意图注释，这就不是科学的方法。正如列宁曾经批评的那样，在复杂的现实生活中找几个例子来说明自己的观点，那是太容易了，辩证法要求我们把握全面的事实和它们运动的内在联系，只有在这样情况下实例才是真正反映本质的东西。“上海专业技术人才使用现状及其战略对策研究”的方法是科学的，从普查、抽样调查、典型调查、到“特尔斐”专家预测……把各种科学方法结合起来，调查的结果又运用电子计算机技术进行数理统计处理，达到2.2兆字级。在这样大量数据和资料的基础上，写成许多专题论文，最后完成政策性建议的综合报告。这样的研究方法不仅在具体实施中必然有许多创造，而且综合本身就是创造。

创造性的选题，创造性的方法，自然会得出许多创造性的成果。首先建立了人才资源的动态系统，这在中国是首创，在世界

上这样巨大规模的恐怕也是不多的。这个成果的巨大价值的客观性是无庸置疑，不论何种学术观点都会给予很高评价的。此外，关于社会主义人才市场、职称评定制度改革、发挥工资机制调节作用、大专毕业生分配制度改革、专业技术人才社会调节机制……等等，虽然可能有学术观点的差异，但无论在理论上或实践意义上都有许多创见。不论采纳与否，甚至不论正确与否，创见总是可贵的。创见是进步的先导。即使是错误的创见也可发人思考，起到兼听的作用。科学研究最忌老生长谈。老生长谈即使是正确的，也不可能为社会进步添增新的活力。

因为这些理由，我愿意郑重推荐这份研究报告。不仅组织人事部门同志们应该学习借鉴，就是从事其他专业的同志也值得一读。我作为最初一批读者，深感受益匪浅，因此我说这话决非虚言。承蒙作者们错爱，邀我作序，委实难当，涂鸦千字，谨作读后感奉上。

1987.7.13

于上海科学技术协会

目 录

序 言

- 序.....刘 吉 (1)
- 积极探索, 建立有利于人才流动的社会机制.....赵启正 (1)
- 改革我国现存人才管理体制的若干设想.....石 涛 (5)

研 究 报 告

改革专业技术人才管理体制, 逐步开放社会主义人才市场

——上海专业技术人才使用现状及其战略对策研究总报告

-胡泽思 沈荣华 周林法 (17)

上海专业技术人才总体布局与结构的系统分析.....王宝琛 (51)

上海市一万名专业技术人员使用情况抽样调查结果

- 报告.....刘惠芬 (68)

关于上海二十个人才富余单位使用现状的调查

-王绍昌 徐正东 (89)

上海专业技术人才使用对策德尔斐法调查分析报告

-杨延林 (98)

论人才体制与人才市场的统一.....李小平 聂景山 (110)

对改革职称评定制度的反思

——关于促进与完善专业技术职务聘任制改革的若干对策

-沈荣华 马种会 沈祖华 莫方坤 (133)

关于发挥工资机制调节作用的若干对策设想

-胡泽思 李林芳 (149)

关于辞职、兼职和停薪留职若干政策问题的建议

.....周林法 蔡志强 王绍昌 张伟霞 (161)
关于上海大中专毕业生分配制度改革设想

.....沈振华 谢俊峰 (175)
关于建立专业技术人才社会调节机构的研究

.....张国辉 宋永猛 林有年 (190)

调 研 技 术

上海市1.67%(一万名)专业技术人员使用情况抽样

调查方案及实施.....徐子远 (201)

上海专业技术人才使用对策德尔斐法调查方案及实

施.....杨廷林 (215)

上海一万名专业技术人才使用情况抽样调查的数据

处理.....余 粟 徐子远 (228)

研 究 论 文

开放人才市场 更新人才观念.....陈 烽 (239)

劳动力的商品性质理论应有突破.....王健刚 (244)

论社会主义时期劳动力商品化的不可避免性.....江成龙 (250)

试论劳动力商品的社会主义性质.....何 伟 (264)

社会主义商品经济运行中的劳动力所有权和支配权

.....黄维德 (274)

论社会主义按劳分配与价值规律.....许耀钧 (281)

论价值规律与社会主义人才市场.....袁祝平 (291)

人才运行的调节机制浅析.....盖贵卿 (302)

人力资源的最佳配置及其市场机制.....徐为民 (309)

社会主义商品经济条件下人才市场的特点.....李定华 (318)

人才市场的模式选择及其运动规律.....管和平 (322)

关于毕业生分配引进市场调节的探讨.....杨德广 (330)

人才市场与社会保障制度的改革·····	乌通元 (335)
人才市场与我国的户籍制度改革·····	金端治 (344)
人才市场与编制管理制度改革·····	吕凤太 (353)
运用工资杠杆促进人才流动·····	童源轼 钱世明 (362)
搞活工资总额包干 搞活人才流动·····	戴慈鏞 (372)

比 较 研 究

外国科技人才择业自由的理论依据与法律保障·····	谭 健 (381)
国外人才市场的启示·····	李小平 聂景山 (392)
苏联东欧各国的局部人才市场·····	倪家泰 (412)
美国人才流动的特点及其对我们的启示·····	张 湘 (418)
日本终身雇佣制企业人才流动的特点及其对我们的 启示·····	查旭东 (425)

专 题 调 查

上海高技术科技人才优势剖析·····	徐 琳 (435)
上海地区工业人才现状及其对策·····	耿鸿民 刘中民 (443)
上海乡镇企业开发人才战略与对策的设想 ·····	胡寿坤 王 鸣 袁祝平 (452)
上海外贸销售人才现状及其对策 ·····	程宝书 王克勤 王 军 (460)

资 料、数 据

第一部分 1986年上海市1.67%(一万余名)专业技术 人员使用情况抽样调查主要数据

一、专业技术人员的基本情况·····	(476)
二、专业技术人员的工作现状·····	(481)
三、影响专业技术人员发挥作用的原因·····	(484)

四、专业技术人员对人才管理制度改革的思考.....	(489)
---------------------------	-------

第二部分 建国以来上海各类专业技术人员基本情况

一、自然科学专业技术人员基本情况.....	(496)
-----------------------	-------

二、社会科学专业技术人员基本情况.....	(501)
-----------------------	-------

上海专业技术人才使用现状及其战略对策研究课题组成员

名单.....	(504)
---------	-------

编后记.....	(506)
----------	-------

积极探索，建立有利于人才 流动的社会机制

赵启正

随着经济、科技、教育等领域体制改革的深入，越来越暴露出现行人才管理体制的许多不适应之处。要求改革现行的人才管理制度，要求人才合理流动，要求人才能为社会做出应有的贡献，已经成为广大专业人员的普遍呼声和政治体制改革的重要课题。“上海专业技术人才使用现状及其战略对策研究”课题组，在进行了科学的调查和论证的基础上，提出了在国家计划指导下，创造有利于人才流动的社会机制和社会环境，这是对改革我国现有人才管理体制所进行的一次极为有益的探索，也是干部人事工作决策科学化、民主化、法制化的体现。

近几年来，由人才流动开始的我国人才管理体制的改革已经取得了一定的成绩，积累了一些经验。但从总体上看，几十年形成的管理体制，还没有根本性的变化。正由于这样，人才分布、结构和使用不合理的问题长期得不到有力解决，许多专业技术人才的作用不能充分发挥，尊重知识、尊重人才的正确观点还没有能体现在具体的人才管理制度上。现行的这种管理体制越来越不适应社会主义现代化建设事业和改革开放的要求。这就需要在进行经济、科技、教育等体制改革的同时，对人才管理体制进行相应的改革。

我国现行人才管理体制，是与传统的产品经济模式相适应

的。这种体制的主要弊端：一是企事业单位缺乏选择人才的自主权，二是人才缺乏选择职业和工作单位的主动权。单位缺乏选择人才的自主权，主要表现在：单位需要的人难以调进，不需要的人更是难以调出，多余的人要“包”下来，有些技术骨干又留不住，使企事业单位难以根据各项工作的发展需要，主动调节人才结构，影响企事业单位劳动生产率和经济效益的提高。人才缺乏选择职业和工作单位的主动权，主要是指人才一次分配定终身和人才的部门所有制，以致常常出现用非所学、用非所长的现象，不能做到人尽其才，才尽其用。努力发展物质生产和文化，创造条件使社会一切成员全面发展他们的体力和智力，包括能自由选择职业，是马克思主义者奋斗的一个目标。当然这是讲的共产主义社会远大目标，在社会主义社会的初级阶段，还不能做到每个社会成员都自由地选择职业，但是也应当尽力给劳动者一定的择业权，使他们有可能根据社会主义建设需要以及自身志愿和条件，适当选择职业和工作岗位。

而现行的人才管理体制则不利于人才的合理配置，造成了社会人才资源的很大浪费，不利于调动人才的积极性，助长了吃“大锅饭”的思想，也不利于人才的迅速成长。

党的十三大召开在即，这标志着我国政治体制改革将开始有重大的进展，这种新的形势要求我们人才管理制度的改革也要加快进展，要与其他各项改革同步进行。理由有两点：一是人才管理制度改革是整个改革的组成部分，也是其他各项改革的一项重要保证。如企业实行经营承包责任制，就涉及到用人制度改革，实行对外开放政策，就会提出合资、独资、合营企业中人才管理的新问题。如果不研究解决这些新问题，作为上层建筑重要组成部分的干部人事工作，就很难为经济建设服务，甚至会妨碍经济体制改革的进行。二是经济、科技、教育等体制改革的关键是人才。经济体制改革改到最后要落实到人，政治体制改革改到最后

也要落实到人。没有人才，改革方案再好，也是无法实施的。我国现在人才方面有两个问题：一是人才不足，二是现有人才的作用还没有充分发挥。比较起来，后一个问题更为突出；但如解决得好，却有事半功倍的效果，它应当是人才政策研究者和人事干部急需加强研究和实践的课题。

人才管理政策的改革目标应当是：逐步消除现行人才管理制度中高度集中和统包统配等弊端，建立一套能够适应社会主义商品经济发展要求和改革开放的人才管理制度。要在人才管理体制中引进竞争机制，实现单位有用人自主权，专业人才有选择职业和工作单位的主动权，促进人才的合理流动，逐步实现人才管理的社会化。

这可以从这样几方面来理解：

第一，建立人才交流的社会机制是社会主义商品经济发展所需要的。在同一社会经济中，要使人才与生产资料有效地结合起来，就必须使两个要素在同一机制下运行。如果生产资料运行在相当的程度上是通过市场来进行，由企事业单位决定，而人才、劳动力的运行则通过行政调配方式，完全由国家决定，那末就很难实现人才与生产资料的有效结合，很难提高人才的使用效益。

第二，建立人才流动的社会机制是社会发展的必然产物。马克思早在《资本论》中就已经指出：“大工业的本性，决定了劳动的变换、职能的更动和工人的全面流动性。”社会化大生产的特点是技术的迅速进步，生产的技术基础不断发生变革。这就需要有一支能够适应技术进步的人才队伍。这支队伍既要保持相对稳定，又要有合理流动。这样才能在社会大生产中增强竞争能力。

第三，使人才合理流动也是人才成长规律本身所决定的。任何人才的产生、成长与造就，总是离不开必要的竞争。现有人才管理体制缺乏竞争机制，不利于人才脱颖而出。使人才流动起来，有利于人才竞争，有利于造就更多的人才。

第四，有助于解决人才分布不合理的问题。目前我国人才分布是：沿海地区多，内地和边远地区少；大中型骨干企业多，中小型企业少；重工业多，轻工业少；城市多，农村少。在国家宏观调节下，建立起人才交流的社会机制，有助于改变这种状况。

第五，可以缓解专业技术队伍结构不合理的矛盾。许多部门人才的职务、文化、年龄、专业等结构比例很不合理。特别新兴的专业和需要大幅度发展的专业，不能单靠多少年以后由学校出来人才，而是需要由其他领域流入需要的专业人才。

专业技术人才管理体制的改革是一项复杂的系统工程，难度很大。人才管理由过去高度集中直接管理的办法，逐步转向适合发展社会主义商品经济的间接管理过渡，是一项艰巨的任务。这项改革涉及到众多的专业人员，在研究时提倡大胆探索，但在实践时务求稳妥，要一步一步地前进。

（本文作者是中共上海市委常委、市委组织部部长）

改革我国现存人才管理体制的若干设想

石 涛

党的十三大，将把科技进步提到一个从来没有的高度。这是因为，20世纪80年代的今天，科学技术已经成为最大的生产力，成为各国实现现代化的最大的推动力。据有关资料统计，发达国家劳动生产率的提高有60%至80%是依靠科学技术进步完成的。许多国家把科技进步作为经济发展的战略重点，作为在激烈的世界竞争中取得领先地位的关键。

发展科学技术，促进科技进步，关键在于充分发挥科学技术的载体——科技人员的积极性和创造性，使他们有一个合适的条件和环境，能够充分施展自己的才能，创造出更多的科学技术成果，并使这些成果在国家的经济和社会发展中发挥作用。

要达到这样的目标，在专业人才管理方面必须改革我国现有的人才管理体制，以创造一个有利于人才开发和成长的环境。这也正如小平同志所说的，要创造一个人才脱颖而出的环境。在这个环境下，科技人才不但能得到很好的培养和发展，更重要的是这些人才还能充分地发挥作用。

从前一段上海对专业技术人员使用现状的全面调查来看，在我国，在人才使用上有许多不合理的地方，举例来说：

1. 许多单位因为缺乏专业技术人员，工作上不去，而另一些单位却积压了大批专业技术人员，人才浪费现象十分严重。

2. 在一个单位或部门内部，人才封闭、凝固状况严重。几

乎每个单位都感到：对于在工作上需要的人，往往调不进来，而对于一些不需要的人员，却又调不出去。

3. 由于产业结构、产品结构的调整，有不少单位，特别是一些人才富余单位，“在职待业”、“在职失业”的情况比较突出，有些专业技术人才多年没有课题，每天工作才一、二小时。

4. 对于专业技术要求高的职业，待遇往往不如专业技术要求低的职业；从事脑力劳动的专业人才，待遇不如从事简单劳动的人。比如一个医院的外科主任医师，收入就不如一个理发店的理发师，“手术刀”不如“剃头刀”。

5. 由于我们职称(职务)晋升制度不完善，“才职不符”的现象比较普遍，有些专业技术人员大学毕业一、二十年，既有水平，也有成绩，但至今还是初级职称；至于中级职称进入高级职称，一般都要到五十岁以上。但这些人有的一到国外，往往成了人才。

6. 一部分专业技术人才用非所长，有些人对从事专业不满意(实际上专业已转移)，但因不是“专业不对口”而不能流动；有些行政型、技术型人才进入管理岗位后，不能很好发挥作用，造成人才新的浪费。

上述问题的产生由来已久。为了解决这些问题，过去也采取过一些办法。比如，用行政手段进行余缺调剂，做思想动员工作，领导亲自出面进行协调，等等，然而却不能解决问题。究其原因，主要在于我们现存的人事制度、人才管理制度不完善。如果不把人事管理制度的“瓶颈”突破，则其他方面的改革都难奏效。

那么，我国现存人才管理制度主要弊端是什么？归结起来有以下几个方面：

一、统包统配制度

在过去产品经济条件下，我国的专业技术人才都是由国家指

令性计划统包统配的。个人基本上不能挑选单位，单位也不能挑选人。这样就很难实行劳动力(人才)与生产资料的合理配置，很难发挥专业人才的积极性、创造性。这种统包统配制度，不仅容易产生“用非所学”、“用非所长”的情形，而且直接造成了人才的分布和结构不合理。因为这种制度的特点是供给不受需求制约，国家只保证重点部门和单位的人才供给，非重点部门和单位即使有人才需求也难以获得供给。这样，势必造成非重点部门和单位很难分到需要的人，而一些重点单位的人才只好大批积压，越积压越没有价值。

二、人事档案制度

在人才流动中，有这样一种现象：只要掌握档案的干部人事部门把档案扣着，人就不能变换工作或单位。这种“人跟档案走”的现象，不仅阻碍了人才流动，而且在某种程度上膨胀了人事部门的权力，助长了官僚主义的蔓延。

三、户口制度

我国现行户口管理制度影响人才流动。因为这种制度实际上把人才分成若干等：有些人才可以终身在发达的大城市，有些人才可以住在中小城市，还有些人才只能住在小城镇，而有些人才只能一辈子住在农村。实际上，这种划分还不止是本人一辈子的事，子子孙孙也必须接受这种划分。可见，有些大城市里专业人才为了自己或者后代的前途，宁愿学非所用也要留在大城市，而不愿进行流动，这实际上造成了人才的极大浪费。

四、工资制度

据上海抽样调查的结果推断，上海专业技术人员的月平均工资收入为109.3元，实际低于工人的月平均工资水平。这种“脑体倒挂”现象，使知识和人才得不到真正的尊重，也影响了专业技术人才积极性的充分发挥。许多专业人才特别是中年知识分子的健康状况仍然较差，中年骨干早逝的情况时有发生。