

THE ISSUE OF HUMAN RESOURCES IN THE PROCESS
OF REFORM AND OPENING.

改革

开放中的人才问题

广东省人才学研究会
广东国际人才交流协会
广东省人才研究所
万宝电器集团公司

编



文化出版社

改革

开放中的人才问题

本书是作者根据在国外的亲身经历，结合我国改革开放的实际情况，对人才问题进行了深入的探讨。全书共分五章，主要论述了人才问题的现状、原因、对策以及人才市场的建立等问题。本书语言通俗易懂，逻辑清晰，具有很强的可读性和实用性，是广大读者了解人才问题的必读之书。



改革开放中的人才问题

广东省人才学研究会
广东国际人才交流协会
广东省人才研究所
万宝电器集团公司

编

新世界出版社
一九八八年·廣州

改革开放中的人才问题

广东省人才学研究会
广东国际人才交流协会 编
万宝电器集团公司
广东省人才研究所

广州文化出版社 出版
发行

(广州市环市中路209号4楼)

广东省新华书店经销

广州市越秀区教育局印刷厂印刷正文

广州东风艺术彩印厂印刷封面

787×1092毫米32开/10.625印张2插页 24万字

1988年4月第1版 1988年4月第1次印刷

印数1—8000册

ISBN 7—5431—72—x

C·2 定价：2.70元

天公料
人才輩出

林若
一九八八年
胃盲

序

郑 国 雄

邓小平同志指出：事情成败的关键就是能不能发现人才，能不能用人才。当前，改革开放呼唤着人才，改革开放也必将造就时代所需要的人才。认真研究新形势下的人才问题，是亟待解决的一个重要课题。

党的十三大完整地提出了党在社会主义初级阶段的基本路线，确定了党在经济建设和经济体制改革、政治体制改革及党的建设等方面的基本方针。目前，党中央正以改革总揽全局，带领全国人民实施十三大确定的各项任务，最近又提出了沿海经济发展战略，并决定我省作为全国综合改革试验区，批准我省实行十项政策，继续在深化改革、扩大开放、加快经济发展中先走一步，为全国发挥探路作用。这就需要全省人民共同努力，尤其需要一大批思想解放、勇于开拓、精明能干的各类专门人才。然而我省目前人才队伍的状况和形势发展的需要是很不相适应的。突出的问题是人才的数量不足，专业技术人员占人口比例低于全国平均水平。再就是人才的结构不尽合理，人才的素质有待进一步提高。而且由于政策上体制上的原因，现有的部分人才也未能充分发挥作用，尚未做到人尽其才，才尽其用。司马迁在《淮阴侯列传》中说：“秦失其鹿，天下共逐之，于是高材疾足者先得之。”我们现在就需要大批的“高材疾足者”，为社会主义

现代化和改革开放服务。

因此，研究和解决改革开放中的人才问题，是摆在我们面前的一项迫切任务。我们在确定社会经济发展战略的同时，必须考虑人才发展战略，使人才建设和经济建设同步进行。只有解决好人才问题，才能为实施经济发展战略提供组织保证。要解决人才问题，必须研究人才问题，通过深入的调查，全面的分析和科学的研究，才能摸清人才队伍的现状，弄清人才成长的规律，找到问题存在的症结，提出解决问题的办法。搞好人才研究，才能为党和政府制订正确的人才政策提供科学依据。有了正确的人才策略和人才政策，才能促进人才更多更快地成长，确保人才被广泛地发现和正确地提拔使用。

在改革开放中研究人才问题，必须遵循正确的指导思想。要把人才研究提高到贯彻执行党的基本路线的高度来认识，坚持以基本路线为指导，为党的基本路线服务。把为基本路线服务作为人才研究的出发点和落脚点，把人才研究作为实现基本路线的组织保证的一项重要内容。并以此为标准，检验人才研究的成果。这样，就能把握人才研究的方向。

开展人才研究，还必须坚持理论与实践相统一的原则。我们要从广东综合改革试验区的实践出发，深入研究经济体制和政治体制改革，以及发展外向型经济的实践中所遇到的一系列人才问题。实践表明，人才是适应社会发展的客观需要，在实践中成长起来的，只有在实践中研究人才，才能真正发现人才和使用人才，促使人才更快成长。随着形势的飞速发展，新事物层出不穷，只有紧密结合实际，才能把人才研究引向深入，不断解决新问题，取得新成果。同时，要注

意把研究成果运用到实践中，使理论之花开出丰硕成果。人才研究在不断总结实践中创造出来的新鲜经验，并对它作出科学的说明的同时，还要依据人才开发的基本规律，进行超前研究，以更好发挥理论的指导作用。这就要求人才研究工作在坚持党的基本路线的前提下，要进一步解放思想，锐意进取，勇于探索，不断创新。

《改革开放中的人才问题》这本文集，汇集了近年来我省人才研究的初步成果，其中不乏有益的见解和主张。这本文集的出版，对于解决改革开放中的人才问题，将有所启示，同时也将推动人才研究的进一步开展。

目 录

序.....	郑国雄 (1)
--------	-----------

【干部人事制度改革】

把竞争机制引入干部人事管理.....	郑国雄 (1)
人事管理工作要为搞活企业服务.....	李作铭 (11)
对改革我国干部人事制度的思考	姚柏林 谢兆群 (16)
国外职位分类制在专业技术职务聘任工作中 的运用.....	黄永俊 (23)
浅论领导班子的人员配置.....	李新国 岳世鑫 (31)
对“双担保”模式的进一步探讨.....	张友润 (36)

【外向型经济人才开发】

加速培养外向型经济人才的若干设想	曾东汉 除丁福 (42)
利用外商投资企业优势培养人才.....	宋洪耀 (53)
经贸发展与外向型经济人才培养.....	徐德志 (59)
改善广东投资环境的一种选择.....	逸 峰 (72)

【人才市场与人才流动】

对人才管理引入竞争机制和开放人才市场的 探讨.....	钱涤生 (77)
关于建立广东人才市场的若干思考.....	易 勇 (89)

关于开放智力市场几个问题的探讨……………魏志健 (99)
改革开放与珠江三角洲劳务市场

……………蓝 红 刘斯奋等 (107)

广州劳务市场刍议……………彭崇光 (116)

浅谈深化科技人员合理流动……………李元质 (122)

放活科技人员需要配套政策……………张世高 (129)

为科技人才流向农村创造良好的社会心理

环境……………陈诗铭 (137)

值得重视的区域“马太效应”……………王高岑 (145)

【引进国外智力和华侨人才对策研究】

海外华智引进对策研究……………王昌本 (151)

美国华人科学家管窥……………郭荣惠 (164)

战后亚太地区华侨华人资本人才发展趋向

初探……………陈 列 (176)

侨乡台山的振兴与侨智侨力的引进……………邝 德 (185)

引进华侨华人智力的若干政策刍议……………陈显强 (197)

引进华侨人才在广东的战略地位及其

模式……………张应龙 (205)

对当前引进国外人才工作中几个问题的

探讨……………何志强 (214)

国外人才引进的特点和管理……………傅 津 (220)

提高引进国外人才效益刍议……………曾 畅 (225)

对委托海外咨询公司进行“专才搜索”的

探讨……………原 野 (232)

【部队建设与人才】

进一步造成尊重知识尊重人才的社会环境

——论部队人才队伍建设·····	刘智民 (237)
试论培养军地两用人才的战略意义	
·····	王庆堂 李崇仕 (244)
培养军地两用人才工作中的新情况、新	
问题·····	何益军 李定斌等 (248)

【有关人才的开发对策及人才学基本理论】

人才研究面临的挑战与应有的对策·····	彭文晋 (256)
培养妇女干部必须树立新观念·····	王守初 (267)
举重之乡人才辈出探源·····	王锦昌 (272)
提高劳动者素质是发展山区的关键·····	肖有根 (279)
广州地区人才发展对策研究·····	吴梓斌 (282)
广州郊县科技人才的现状及对策	
·····	王利文 易志锋 (291)
成才规律初探·····	钟 光 梁裕楷 (297)
潜人才再说·····	董振方 (303)
潜人才显露刍议·····	王厚炎 (310)
刘邦用才的过人之处及局限性·····	李允铨 (314)
附录一：广东国际人才交流协会章程·····	(320)
附录二：万宝电器集团公司简介·····	(322)
附录三：广东省人才学研究会、广东省人才	
研究所简介·····	(325)
编后话·····	(325)
英文目录·····	(327)

要把竞争机制引入干部人事管理

郑国雄

赵紫阳同志在党的第十三次全国代表大会报告中指出：“竞争机制引入企业管理，为优秀企业家和各种专门人才的脱颖而出创造了前所未有的条件，已经并将继续引起企业人事制度的一系列变化。应当适应这种形势，不断总结实践经验，使新的企业人事制度建立和完善起来。竞争机制还应当引入对其他专业人员的管理”。对于这个问题，从理论上和实践上，都有一个不断探索并付之实践的过程，我们要不断总结这项组织人事制度改革的经验，朝着紫阳同志指出的这个方向，使新的人事管理制度建立和完善起来。

—

我们现行的企业人事制度，缺乏使企业领导者锻炼成为企业优秀经营者的机制和环境。要改变这种状况，迫切要把竞争机制引入企业。这里说的竞争，是商品经济固有的规律。马克思把竞争称为是资产阶级经济的重要推动力。竞争推动社会经济的发展是商品经济的客观规律，竞争机制的运行是价值规律运动的客观反映。可以说，竞争是商品经济的杠杆，只要有商品生产和商品流通，就存在商品生产者之间互相竞争的规律，只不过在不同的生产方式下发生作用的形式和产生的结果不同而已。多年来人们把竞争作为资本主义

所特有的规律，这是一种误解。我国社会现在正处在社会主义初级阶段，最根本的任务是发展社会生产力。当前商品经济的发展是最能促进生产力发展的经济关系和经济形式，因此，在整个社会主义初级阶段，必须把发展社会主义商品经济作为我们的根本任务。在这样的条件下，竞争必然存在于商品经济之全过程，并将起积极的作用。

竞争机制，既是企业经济发展的决定性机制，又是促进企业优秀经营者成长的重要机制，因为竞争既包括市场竞争，又包括选拔人才的竞争。市场竞争形式表现为商品之间优胜劣汰的竞争，是不断地由一种新产品取代旧产品，使整个社会的物质产品通过竞争一步步优化的过程。任何一种新产品，如果得到了社会的承认并接受，就说明它在竞争中取得了胜利，但是在竞争的长河中，它仍然会受到更新一代产品的挑战并取代。例如单缸洗衣机被双缸洗衣机取代，后者又被单缸全自动洗衣机所取代，黑白电视机被彩色电视机取代，尔后又被遥控、多画面彩色电视机取代的过程，就是市场商品竞争的一种表现形式。人才竞争形式表现为人与人之间优胜劣汰的竞争。这个问题国外尤以日本最为典型。人才竞争在日本社会最为突出。日本是个学历社会，考试十分盛行，这有它的弊端，但也有它的好处，好处就是激化竞争。日本的儿童，在还不懂事的情况下，父母已拉着他们进入人生竞争的行列，这是因为幼儿园录取入托的儿童就根据智力发达情况因材施教。小学、中学时期进入竞争高潮，因为此时的好坏已关系到个人前途命运。如能考入大学则是职员，考不上大学则是工人，工人和职员的社会地位、工资收入都有差别，再加上考入大学的机会是 $\frac{1}{10} \sim \frac{1}{5}$ ，竞争的激烈程度是可想而知的。进入大学，竞争没有减弱，因为进入前十名的可

以有选择职业的极大自由，而最后几名选择职业自由很少，近于服从分配的地步。名牌大学的前几名进入政府上层机关和世界知名大企业的机会极大，非名牌大学的后几名，只能是不知名的中小企业当一名普通职员。大学毕业后，分配在大企业为新职工。新职工入厂先不固定工作，要在一些主要工作部门如车间、试验室、情报部、计划处等单位各干一年，每年年终进行考核，近十年在十个部门工作过，对企业了解了，企业对这一新职工也了解了，而后根据每年考核与表现以及工作需要情况，分配工作，这种分配工作是不可逆转的。经过十年的考核、训练，对企业已有充分了解，又具备实际工作能力的锻炼，大学基础知识又雄厚，三十多岁，精力旺盛，这时真正进入工作竞争的角色，充分表现自己的才华。在十年考核时期，是练基本功的时期，只有这个时候才是表现自己廿年学习与训练的水平、能力的时候。工作几年以后，确实是个具有领导与管理才能的人，领导才把权力和工作全部交给他，但职位待遇不给，等于是领导能力的考核试用期，不行就换一个。此时作为接班人的地位是十分不牢固的，因此他必然为巩固此地位竭尽全力，兢兢业业，任劳任怨，埋头苦干，也必然注意团结大家一道工作，也不会摆架子，摆样子，而且稍有不良表现，领导和群众都可清楚地看到，可随时更换。至于以权谋私就更不会有，也不敢有。又过了一些年，表现很充分了，被认为可以了，才正式交班，使之有权有职。但此时已是接近或超过五十岁了，过不了几年，他也该向新一代交权了，但这还没完。退休的人如果在职期间贡献突出，则可以进入董事会，仍有发言权、顾问权、决策权，贡献不突出的话，退休后也就没有什么作了。这是从小到老、到退休的竞争全过程。只要有才华能

力，就可以前进，如果自感能力不足，就让别人超过自己。这种竞争适合日本的国情，但不适合我国的国情。我们可以吸收他们的经验，根据我国社会主义初级阶段、政治经济各方面的具体情况，制定我们的竞争机制。我们所倡导的竞争并非谁打倒谁，而是让谁来当企业经营者的竞争，在这种竞争中，能出人才，能出成果，能完善管理。它能创造一种生气勃勃，你追我赶的局面，激励人们拚搏向前，能提高人们的领导能力和水平，并给人以不能停歇，永远前进的动力，使真正具有经营管理才能的人能够脱颖而出，进而使整个社会的物质创造者，通过竞争逐步优化，使企业在竞争中不断向前发展。

二

我们把竞争机制引到企业承包里面来，它表现为在平等的条件下，公开招聘，在充分发扬民主的基础上，通过竞争确定企业经营者。这个过程主要有以下几步程序：招标、竞争、筛选、定格。招标，是向本企业或整个行业乃至向全社会公开招聘本企业的管理者。当然，必须事先对投标者应具备的素质作出规定。然后，在众多投标者之间进行竞争，让他们各自提出自己对企业的管理、治厂方案，也就是设计出自己的“施政纲领”。再就是企业主管部门组织考评委员会，对众多的投标者进行筛选，经过分析、审查、比较、考评以后，筛选出最优秀的投标者，确定为企业经营者。最后由企业所有者的代表与企业经营者签订合同，使其具有法人资格，拥有经营决策、生产指挥权，有任免企业中各级行政管理人员的职权，并享受厂长（经理）的政治生活待遇。经过这样的竞争确定了企业的经营者，并非是竞争的终结。如

果企业的经营者自以为从此有职有权，可以权谋私，不负责任，安于现状，不求进取，使企业在竞争中失败，那么，他很快就会为别人所取代。在职期间所能享受的待遇也就没有了。总之，从开始招标到确定企业经营者以及经营者的任职过程，每一步都是竞争，它迫使每一个人都有一种紧迫感和危机感，都有一股向前的动力。这样做既扩大了党委和组织人事部门知人识人的视野，又打破了企业领导人职务、待遇以及干部身份的终身制，使优秀人才脱颖而出，推动企业向前发展，推动社会主义经济蓬勃发展。

三

这样一个竞争机制也应当引入对其他专业人员，以至整个干部管理中来。这样做首先是能提高干部队伍的素质。因为竞争者要在竞争中取得胜利并在经营活动中处于不败之地，他就必须使自己适应社会和生产形势的变化，就要不断地努力学习，完善自己，提高思想政治水平和知识水平，就要注意严格要求自己，谦虚谨慎，以带动他人。众多竞争者素质的提高，就是整个干部队伍素质的提高。其次，能够提高工作效率。竞争者在社会活动中把社会的大众的事业看作是自己的事业，在竞争中就要千方百计提高自己的工作效率，摒弃一切低效率的规章及行为准则。众多竞争者工作效率的提高，就是整个干部队伍工作效率的提高。再次，能够使干部的分布、结构更加趋于合理化。“适者生存”，这是自然规律，不适于此道可适于彼道，也是自然群落的规律。不适搞社会工作的人，在行政工作中可能是失败者，但在另一行业，在某个专业，可能是佼佼的胜利者。在竞争活动中，所有的竞争者都会转移到自己最有竞争力的方面参予

竞争，这样，干部的分布、结构就会自然趋于合理化。因此，竞争不仅能提高人们的思想政治素质、知识水平、工作能力、工作效率，而且能使各类优秀人才在自己适应的工作中脱颖而出。

可是，长期以来，由于封建意识和小农经济观念的影响，加上过去我们党的指导思想“左”的错误和工作上的失误，经济上对社会主义社会实际存在的商品经济一概否定，把商品经济与资本主义等同起来，在实践中实行产品经济的集中统一的管理模式，并形成一套僵化的管理体制，存在着严重的弊病：管理权限过于集中，经济单位被统得过死；割断了经济活动的内在联系，造成条块分割，城乡分割，政企不分；否认商品生产、价值规律和市场机制的作用，不讲经济效益；分配上搞平均主义等等。所有这些，造成企业没有自主权，企业吃国家的“大锅饭”；职工吃企业的“大锅饭”，使企业乃至整个国民经济失去应有的活力，束缚了生产力的发展。与这种管得过多，统得过死的经济体制相适应的干部人事制度也存在着许多弊端，主要是：干部管理权限过于集中，干部的管理和使用不能有机地统一起来；干部的岗位责任不清，赏罚不明，干好干坏、干多干少一个样，平均主义，没有什么竞争；选拔干部没有充分走群众路线，没有发扬民主，只是凭领导的印象、个人的好恶，干部缺乏群众监督，更谈不上民主推荐；领导职务“终身制”，没有健全的干部退休制度和干部职务任期的严格规定，只要没有犯大错误，即使平庸、无所作为，也都终身任职，而且能上不能下，能升不能降；干部不能流通，派不进去，调不出来，干部不能充分发挥才干。这些障碍和弊端严重地压抑了广大干部的社会主义积极性，主动性和创造性，妨碍了人才的发