

市场， 撞击人事

韩伯奇 著
君 子



辽宁人民出版社

市场, 撞击人事

韩伯奇
君子 著

辽宁人民出版社
1993 年·沈阳

(辽)新登字1号

市场, 撞击人事

Shichang Zhuangji Renshi

韩伯奇 著
君 子

辽宁人民出版社出版、发行
(沈阳市和平区北一马路108号)
沈阳七二二印刷厂印刷

字数: 10.0000 开本: 787×960 1/32 印张: 6¹/₄
印数: 1—4,000
1993年9月第1版 1993年9月第1次印刷

责任编辑: 王丽竹 版式设计: 孙 科
封面设计: 王 建 责任校对: 展 光

ISBN 7-205-02746-2/D. 535

定价: 4.20元

人事，关涉到每一个公民的切身利益，于是，从你的工资袋中、从你朋友的择业心态中、从你父母的经历中，你就可以领略到市场对人事的撞击。

——君子

干部人事工作干了十几年，可谓熟悉业务，但面对市场经济的撞击，我知道，自己必须“换脑筋”。不过，我以为，凡是与人有关的事，都属于“大人事”的范畴。因此，才引发了书中的若干篇与人有关的杂议。

——韩伯奇

目 录

大人事观.....	1
机构改革:在十字路口上	5
放权乎? 还权乎?	11
“逆才”可用	14
权力不能进入市场	18
人活得不要太累	22
有感于“镶金边饭碗”	27
关于干部考核的哲学思考	30
竞争上岗还要回避吗?	40
优化劳动组合要走出误区	44
何谓打破干部工人界限	48
工资的激励性	52
“地方粮票”效应	55
企业后备干部的自述	59
人才培养导向	62

浅议退休前后职工的心理健康	66
我观干部经商	68
体育人才外流断想	70
服从·变通·迷惘	74
市场经济话雷锋	76
迈好坚实的第一步	80
从宋丹丹拒领“梅花奖”想到的	82
承包兑现奖该不该拿?	84
称谓“见涨”的诱因	89
权力的“象征”在消失	93
人事干部的新形象	96
“下海”的由来	99
观海潮	103
出国热与公司热	105
教授卖馅饼	108
“二”永远不能等于“一”	112
新型“滞销品”	115
“研究研究”的背后	118
择业也凭姿色?	121
鱼与熊掌之间	124
“二道贩子”的版权现象	126
辞职与辞退	130
我的工资袋	133
这么多年白干了?!	135

不想退休.....	137
为父辈鸣不平.....	139
“破格”是为了什么.....	142
文凭,你有何用?	144
人事干部也要懂经济.....	146
天还是那个天.....	149
大学生怎能不逃课?!	152
逐出伊甸园.....	155
何处失落了她和他?	158
“灵魂工程师”的甜酸苦辣.....	165
八九点钟的太阳.....	171
机关干部“海中”纪实.....	177
如何游到彼岸?	183
银浪中的苦恼漩涡.....	190
后 记.....	198

大人事观

可以肯定地说,党的十四大的一个卓越贡献,就是确定在我国建立社会主义市场经济体制。用“市场经济”代替“计划经济”或“有计划的商品经济”,不仅是理论上的突破,而且将在社会一切领域里引发深刻的变革。在这场变革面前,传统的人事工作将受到强烈的撞击,人事部门面临着今后的路怎么走,如何适应市场经济的抉择。大人事观,是在计划经济朝着市场经济过渡的躁动中应运而生的以全方位、多角度的视野,以为全社会服务为宗旨的一种新的思维方式。

首先,大人事观冲破了传统人事的封闭、僵化、单一、被动的工作格局。以往,人事工作长期习惯于按照上级指令性计划办事。在干部的录用、培训、任免、调配等管理工作中,恪守“红头文件”,既不敢突破,又不敢创新,不仅把“人”管得死死的,而且使“己”始终处于被动的地位。人事部门笼罩着神秘、令人望而生畏的光环。人事干部被人们看成是既得罪

不起又瞧不起的人。

然而，大人事观，则要求人事部门从根本上改变传统的工作方式和思维方式，从有利于市场经济出发，能动地调整和约束人事部门的管理行为，逐步弱化微观管理职能，增强社会服务功能，构筑人事工作的新格局。

在大人事观的思维方式下，要求我们拓宽人事管理的范围，用发展、变化、多维的视野来对待、处理人事管理工作。人事工作的对象已从原来的只管干部的局限中，扩展到社会的所有人才。他们不分工人、农民和干部，不分全民所有制和集体所有制以及地域界限。人事干部将从以往的填表、盖章、收发、审批等具体事务中跳出来，而通过调查研究，制定政策法规等方式进行的宏观管理的任务加大了。

其次，大人事观克服了以往“头疼医头，脚疼医脚”、“就人事论人事”的低效率的“小人事”作法。大人事观强调人才市场在人事管理中的突出作用。市场作为一项庞大的系统工程，它包括生产资料市场、金融市场、商品市场等等，而这些市场无不要求人才市场与之相配套、相适应。没有人才市场的市场是不完整的市场，没有人才市场，整个市场的功能将不能充分地得到发挥，整个市场经济的发展将会受到严重影响。

市场不仅成为经济活动的组织者，而且也成为

人力资源的配置者。在市场条件下,人才的指令性计划调配已失去以往的权威,人才流动只能通过市场机制得以实现。因此,搞好人才市场建设,既是健全市场经济体系的需要,也是人事管理向社会化发展,为市场经济服务的体现。当然,这里所说的人才市场绝非现在人事部门行政化的人才交流服务中心的“换汤不换药”,而是能真正体现市场的性质,按照市场规律办事,满足市场经济需要的具有市场的管理服务功能,与其他市场相配套的人才市场。

第三,大人事观是与社会化的大生产相适应,与市场经济紧密联系的。因此,大人事观承认人才的商品属性,评价人才时突出人才的素质、业绩、贡献等因素。市场经济的重要标志是生产要素的市场化,这意味着作为生产要素之一的劳动力也将成为一种特殊商品进入市场。这就要求在市场经济条件下的人事管理能充分认识价值规律的导向作用,善于用经济手段进行管理。

用经济手段管理人事工作,一方面要体现用经济价值来衡量人才的价值,以此判定其素质的优劣和水平高低,以人才给社会创造出的价值来确定给他的劳动报酬,从而彻底打破了“干好干坏一个样”的大锅饭分配方式,真正体现社会主义按劳分配的原则,充分调动人才的积极性。另一方面要体现人才管理的有偿服务。市场经济决定了人才的社会化服

务必须走有偿服务的路子。一旦人才管理真正进入市场,人事部门传统的无偿服务即告结束。有偿服务所得的经济收入,既为人才市场的发展创造经济条件,又能增强人事干部把本职工作与发展市场经济有机结合起来的意识。

总之,市场经济确立以后,要求我们每一个人事工作者都要树立大人事观念。人事部门必须用市场观念更换脑筋,下决心改变计划经济体制下形成的思维定势。在更高层次、更广阔的时空领域,去思考未来,策划未来,以战略的眼光,真正把为某些特定部门和干部群体服务的“小人事”变成为全社会、为市场经济服务的“大人事”,这是当前人事工作的十分迫切而又重要的新课题。

机构改革：在十字路口上

江泽民同志在党的十四大报告中指出：“目前，党政机构臃肿，层次重叠，许多单位人浮于事，效率低下，脱离群众，障碍企业经营机制的转换，已经到了非改不可的地步。各级党委和政府必须统一认识，按照政企分开和精简、统一、效能的原则，下决心对现行行政管理体制和党政机构进行改革。”要求机构改革、精兵简政在“三年内基本完成”。由此看来，党中央这回是真下决心了，要对上层建筑作“大手术”了。

在我国，党政机关是社会系统的调控中枢，是社会运行状态的決定因素。它的功能是否灵敏、高效、统一，直接关系到我们社会进步的速度和我国在国际竞争中的胜负，更直接关系到我国当前深化改革的全部问题，特别是改革的步伐问题。江泽民同志强调机构改革的紧迫性，就在于改革的调控者必须首先被改革。它的体制不优化，机构不精简，它就不能产生出最佳功能，而且可能成为当前改革的“栓”。

应该说,机构改革并非十四大才提出,早在十几年前党中央、国务院就曾提出机构改革和精兵简政的问题。但事实上,年年喊精简,而机构越来越膨胀,人员越来越多。据有关资料统计:全国1990年机关单位数比1984年增加5万个,平均每年增加9千多;截止1990年底,全国地方各级党政机关共超编50万人;1991年国家预算中的行政管理费支出为317亿,比10前增加了250亿。这真是开了一个历史的玩笑,这不仅是我国上层建筑的不幸,而且有损于“说话历来算数”的我党在世界上的威信和形象。因此,党中央不得不对机构改革下了“最后通牒”。

目前,我国党政机构的改革,正处于一个困难与希望相交的十字路口上。说它困难,是说机构改革还有很多阻力;说它有希望,是说机构改革正面临成功的机遇。

为了完成机构改革的任务,我们不能不认真地总结经验教训,分析并排除改革中的种种阻力。否则,机构改革还将是一句空话。那么,有哪些阻力一直羁绊着机构改革步伐呢?

首先,计划经济体制的负作用影响至深。几十年来,中国行政、企业、党组织是融为一体的,这种体制是与单一的公有制为基础的计划经济相适应的。从管理体制上看,党政不分,政企不分;从管理职能上看,职权扩张,越俎代庖;从管理机构上看,机构重

叠，“衙门”纵深；从管理方法上看，文山会海，发号施令；从管理的效果上看，互相扯皮、效率低下。虽然这些都是阻碍社会发展的弊端，但是党政机关几十年来已经适应了这种计划经济体制下的工作，并形成一种“传统”的定势。当我们由计划经济转入市场经济，对党政管理体制和机构进行改革时，这种对计划的适应性、习惯性，必然成为改革的阻力。

其次，党政机关仍是权力的象征，权力仍是党政机关一部分人心理平衡的重要砝码。传统的管理体制，不仅是一种权力格局，也是一种利益格局。因此，改革不仅是权力的再调整，同时也是利益的再调整。国家三令五申强调扩大企业自主权，要把政府机关集中过多的那部分权益归还给企业。“政府的职能，主要是统筹规划，掌握政策，信息引导，组织协调，提供服务和检查监督”。这样一来，对于机关干部来说，权力比原来小了许多，事情少了许多。机构缩编，人员裁减，已成大势所趋。机关工作由原来的具体指导转向宏观管理，更多的事情是搞调查研究。而那些习惯于盖个公章，批示个文件的干部，让他们搞调查研究又力不从心，只好列入裁减人员之列。这些人过去是高高在上，有权有势，现在是无所适从，落入要被裁掉的窘境，心理上能平衡吗？他们怎能轻易地放掉手中的权力呢？因此，他们对放权的一系列文件置之不理，按兵不动；对机构精简缩编，得拖且拖，迟迟不

“到位”。这就是来自“调控中心”自身的阻力。

第三，“明修栈道，暗渡陈仓”，形似精简，实为增多，万变不离其“权”，使机构改革进一步复杂化。中央说了要精简机构，裁减冗员，没有任何单位和个人敢公开对抗，通过以上分析可知有些人或有些单位是不情愿的。于是，一些政府机关以“下海”的名义挂出几个公司的牌子，上级公司管下级企业，似乎更名正言顺。实际上并没有下放权力，只是换了一种形式。更有一些本来与企业没有什么关系的部门，也打着“为搞活企业服务”的招牌，涉足企业事务，成了企业新的“婆婆”。其结果：新成立的各种公司，由于并没有与原机关真正脱钩，不仅没有减少职能机构，而且变相增加了一些权力机构；不仅没有减掉一些富余人员，而且又突击提拔了一些处、局级的经理们。这样的机构改革，不是让人啼笑皆非吗？

那么，机构改革的希望何在呢？党的十四大犹如一股春风，融化了机构改革多年徘徊的冻土。

党的十四大，为机构改革提供了极好的机遇。其表现是：

第一，社会主义市场经济体制的确立，迫使传统的计划经济体制下的党政机关，在体制、机构、职能、方法上必须进行深刻地变革。“不在这方面取得实质性进展，改革难以深化，社会主义市场经济体制难以建立”。市场经济体制建立的必要性，加剧了党政机

构改革的紧迫性,从而形成机构改革须臾不可忽视且速战速决的态势。

第二,社会上乃至机关干部本身的“官”念开始发生变化,人们的价值取向发生了“位移”。在市场经济意识深入人心时,人们把经济地位比“官本位”看得更重。当干部的“铁交椅”被搬走,精简机构的大趋势已经明朗时,在机关干部中也产生了“先走先主动”的想法。一些改革开放较早,经济较发达的地区,组织部门不再为干部能上不能下“挠头”了,倒是基层干部不愿上机关着急了。在这些地区人的眼里,敢到基层、到企业工作,证明你真有本事。

第三,大多数机关干部增强了机构改革的信心,他们愿从我做起,做改革的带头人。随着改革的深入,各级党政机构和人员编制将要大幅度地调整 and 精简,每个机关工作人员都将面对去与留的选择。对此,他们在思想上做好了充分的准备。既然,市场经济已经把每个人的命运与市场紧紧地拴在了一起,我们就应该学会做市场经济的适应者。市场为人们提供了通过公平竞争获得最佳职业的机会。如果你适合在党政机关工作,那么你将会留下,继续做好本职工作;如果你适合“下海”,那你就不妨在市场经济的海洋中拼搏一番;如果你适合搞科研或从教,那你不妨在高科技领域里潇洒地走一回。总之,市场上的竞争是公平的,也是无情的,唯有强者才能获得竞争