

舒 风 主编

新秀文论

荟萃

海潮出版社

新秀文论荟萃

——全国首届“人才研究新秀奖”

获奖论文集

舒 风 主编

海潮出版社

1988年·北京

新秀文论荟萃

——全国首届“人才研究新秀奖”获奖论文集

舒 风主编

海潮出版社出版

涿水东风印刷厂印刷

787×1092毫米 32开本

12.125 印张

字数 262千字

1988年9月第1版

1988年9月第1次印刷

ISBN7-80054-003-0/G·1 定价：3.60元

内 容 提 要

《新秀文论荟萃》是全国首届“人才研究新秀奖”获奖论文集。50篇获奖论文各具特色，从不同角度、不同侧面，分析并回答了当前深化改革中人们普遍关心的各种人才问题。诸如社会主义商品经济的发展与人才市场的建立、人才管理制度的改革、人才的流动等的关系问题，为适应商品经济的发展如何造就新一代叱咤风云的企业家问题，如何打破妨害人才成长的“官本位”问题，如何把竞争机制引入人才管理，不发达地区的人才资源如何开发，妇女人才的成长与社会环境问题，潜人才如何转化成显人才问题，等等。由于作者都是年轻人，富有开拓、创新精神，所以文辞比较犀利，观点新颖，勇于向各种陈腐的人才观念挑战。

50篇优秀论文“言理不离事”，“知行合一”，有鲜明的东方哲人的治学风格，软科学而有硬功夫是它们的共同特色。

目 录

“人才研究新秀奖”获奖论文

序言 “人才研究新秀奖”评选委员会 (1)

一 等 奖

- 1 技术人才使用现状及战略对策研究
..... 胡泽思、沈荣华、周林法 (6)
- 2 我国西北智力资源的态势分析与评价 ... 江 迪 (30)
- 3 析“官本位”思想及对策研究 姚先桥 (43)
- 4 浅析商品经济机制的发展与干部制度的改革
..... 张亚光 (50)
- 5 组织部门面临的挑战 吴永才 (59)

二 等 奖

- 1 试论社会主义商品经济与人才流动 陈怀文 (67)
- 2 知识价值、分配形式与科技人员作用的发挥
..... 何本欢 (75)
- 3 我国女性干部现状与未来的思考 张淑琴 (80)
- 4 择业是劳动者的基本权利 辞职是人才流动的
重要形式 姜 鸣 (88)
- 5 试论经理的创新能力 浦玉生 (96)

- 6 战略人才的发展趋势与对策赵心培 (104)
- 7 对干部制度改革的系统论思考侯家忠 (111)
- 8 论邓小平军事人才思想陈玉金 (118)
- 9 社会需要层次与人才流动纪大海 (124)
- 10 人才产生和使用的双重环境黄维德 (129)
- 11 论形成中的川派学术研究群体及其风格
.....黎尚彬 (142)
- 12 周口地区农业智力资源开发战略综合研究
.....邓嘉宁、王河山 (153)
- 13 关于开放人才市场的思考陈惠丽 (161)
- 14 试论人才地域结构 (附《人才地理数列图
简介》)徐宝芳 (167)
- 15 不发达省区经济发展特点与人才培养战略
.....李少民 (171)

三 等 奖

- 1 模糊数学在干部选拔和考核中的应用 ...韦一宁 (179)
- 2 关于制定人事管理法规的几点思索心 田 (189)
- 3 试行企业经营责任制 公开招聘经营者
.....王宝林 (201)
- 4 试论我国干部人事制度改革的目标、原则和步骤
.....叶 皓 (210)
- 5 妇女成才为何难叶长珍 (219)
- 6 集智白 枢 (223)
- 7 人才竞争是改革人才管理制度的关键 ...石钟琬 (227)
- 8 动境出才及其规律的探索孙日升 (236)

- 9 坚持综合治理加强中学师资队伍建设 …刘长耿 (241)
- 10 广西科技队伍结构和布局的分析及对策
.....许绍扬 (245)
- 11 东宫制度考析朱慈尧、张新济、张新羽 (257)
- 12 民族自治地区干部队伍及党政班子建设的几个
问题.....宋斌、杨苏东 (265)
- 13 在人才管理观念上实现一系列变革陈 烽 (271)
- 14 人才单位所有部门所有浅析及对策再探
.....李 军 (278)
- 15 浅论人才观念的变革李效容 (283)
- 16 建立有利于竞争的干部管理机制李言静 (287)
- 17 干部制度改革的根本途径在于民主化 …连正元 (291)
- 18 抛开“马太效应”投入“汉弟凯普”竞赛
.....沈纯道 (298)
- 19 大学生成才热与人才群体杨明亮 (303)
- 20 广西人才流动状况及其对策罗初业 (308)
- 21 用好现有人才振兴成都经济罗富荣 (313)
- 22 人才概念刍议张瑞良 (319)
- 23 人才“自我实现”三议周道柱 (325)
- 24 充分发挥人才最佳效能胡洪林 (335)
- 25 从人才辈出规律谈人事制度改革胡振民 (341)
- 26 浅谈健全党组织生活对领导人才成长的重要作用
.....胡匡敬 (348)
- 27 谈离退休干部的自我心理调控夏泳久 (354)
- 28 人才流动怎样才算合理徐为民 (360)
- 29 论人才自荐黄学有 (368)

30 试论潜人才的分布特点和活动规律曹建利(373)

注：第一、二等奖以票数和分数多少为序；第三等奖以姓氏笔画为序。

新的收获 新的起点

“人才研究新秀奖”评选委员会

全国首届“人才研究新秀奖”是由《人才研究》、《人才开发》、《人才天地》、《人才与管理》等十家人才杂志联合举办的，各家杂志推荐了从1986年7月至1987年6月所发表的大量论文，最后评出获奖文章50篇。通过评奖看到一批年轻的人才研究新秀从新的理论高度瞩目现实，饱含社会主义深情，热诚地关注种种人才现象，分析现状，提出对策，引起了社会各阶层的重视和广大读者的称道。其中有的文章对改革的进程产生了积极作用，在党政部门和学术界产生了影响。它说明人才研究越来越自觉地适应着国家重大战略决策的需要，从而显示出自身的价值。

中国在改革。随着有计划的商品经济的深入发展，开放社会主义人才市场，促进人才合理流动，建立有中国特色的社会主义人才管理体制，已是目前全国上下十分关切的一个大问题。这次获奖的50篇论文中，有54%是以此为内容的，这是本届获奖论文的一个重要特色。《人才开发》的《技术人才使用现状及战略对策研究》则是其中比较突出的一篇。文章的作者们作了广泛周密的调查，拥有大量翔实材料，从而使他们从宏观上对上海专业技术人才布局、结构和使用状况作出精到的分析，提出的开放社会主义人才市场等重要对策，既是社会现实的需要又有其可行性。论文以其逻辑

性、生动性和时效性，使广大读者耳目一新。

其他如内蒙《人才科学研究》的《浅析商品经济机制的发展与干部制度的改革》、国家科委人才资源研究所、中国人才研究会《人才研究》的《试论社会主义商品经济与人才流动》、齐齐哈尔的《对干部制度改革的系统论思考》等文章，也都各有独到之处，提出了从现状向理想目标过渡的值得注意的问题和人才合理流动的具体形式及办法，对人事制度的改革都将具有一定的影响力。随着有计划商品经济的发展，我们国家需要大量有业务知识、有管理能力、有气魄、有时代意识的企业家出现。四川《人才研究》发表的《试论经理的创新能力》对开发经理创新能力提出了十种办法，适应了这种需要，也不失为优秀之作。

实践说明，时代需要我们培植大批实践型理论家。人才学者绝不能只从书斋里寻找出路。黎尚彬同志在他的获奖文章中，谈及四川流派学术群体的特点时说得好：软科学研究而有硬功夫，是对不离事而言理、知行合一的东方哲人治学风格的继承。我们应该把研究工作者的注意力尽可能导向改革中的神奇的中国大地，而不能拔着自己的头发吊向半空，那样必然会拉大研究与现实的距离，不仅使作者与读者之间会因隔膜而陌生，更重要的是中国的人才研究势必会错过历史的机运，辜负了人民的重托。

敢于向陈腐的观念挑战是这次获奖文章的又一特色。在人才问题上，有体制问题，政策问题，也有思想观念与习惯势力问题。随着改革浪潮的迭涌，新旧观念的撞击是不可避免的。获奖作品《析“官本位”思想及其对策》、《组织部门面临的挑战》、《在人才管理观念上实现一系列变革》、

《人才“自我实现”三议》等文章就反映了人才研究方面新的时代意识。这些文章的作者尽管认识可能不够精深，思考也可能有失妥当，但不失为一种新的见解。

《析“官本位”思想及对策研究》一文的作者认为，我们应该足够地估计要造就一支门类齐全、层次不同、结构合理的人才大军的艰巨性。而艰巨性的最要害之点，就在于封建意识的积淀很深。作者认为，作为封建意识一个重要方面的“官本位”思想是滋生和强化当官心理的温床，是导致社会人才模式单一，滋生官僚主义的重要思想根源。尊重知识，尊重人才，如果没有对封建意识危害的深刻批判和正确反思，是难以实现的。

陈烽《在人才管理观念上实现一系列变革》一文也指出：“要建立科学的人才管理体制，必须在观念上实现一系列变革。在总的指导思想，要破除自然经济和‘产品经济’观念，树立商品经济观念”。提出这些问题虽然并不是陈烽的独特发现，但是正因为观念转变艰难，文章的价值也就显而易见了。

观念的更新，是思想的更新，意识的更新。它绝不是简单的词汇的引进或创新就可能替代得了的，它只能从深入改革的实践中获得。同时还必须认识到，如果不在改革的同时，建立和完善新的观念，即便改革体制的构想十分完备，也是难以施行或者巩固不了的。从这个意义上讲，这类文章的意义将是深远的。

获奖的作品的另一个特色是人才学研究领域正通过许多分支系统的建立而日益拓宽，并且取得了可喜成果。比如，获奖作品中有以研究军事人才而显现其特色的《论邓小平军

事人才思想》，有以研究女性人才开发而引起人们注意的《我国女性干部现状与未来的思考》和以专门研究地区人才开发而展示出生命力的《我国西北智力资源的态势分析与评价》，以及《不发达省区经济发展特点与人才培养战略》。不同类型地区、职业和部门的人才现象同时涌入了人才研究领域，它不仅使人才研究具有了广泛性和深刻性，而且对于我国经济政治体制改革，无疑将在更大范围内发生影响。人才研究领域的不断拓宽将会推动人才研究工作不断前进。

最活跃的还是青年。眼下最活跃的人才学研究者群，正是被人们称作时代中坚的中青年这一辈。获奖作者共56人，其中绝大多数是中青年同志。《技术人才使用现状及战略对策研研》作者中的沈荣华、周林法都刚刚进入“不惑”之年，风华正茂；有自己独到见解的《人才“自我实现”三议》和《我国女性人才现状和未来的思考》的作者周道柱和张淑琴，前者是一名33岁的青年编辑，后者是一位只有32岁的女研究生。成功的足迹，证明他们正以坚实的脚步跨进“而立”之年。这些同志，自从与人才学结缘就满腔热情，朝气蓬勃地把自身的命运系在了人才研究的事业上，为之而品尝欢乐，也为之而呕心沥血。他们为人才学之树的茂盛繁荣建立起来的责任感、使命感，将驱动自己的脚步继续奋力前进。中国人才研究的生命力，也将因此而越发旺盛。

信息社会促使人们讲求效率，力求在最短时间获得更多可资参考的信息。这次评出的优秀文章绝大多数都以丰富的知识和精炼的文笔显示其生机。这些年来文章越写越长，在一些人的眼目中，似乎文章越长越有价值，越长才越能引人注目。其实，文章的价值，绝不以长短为标准。有些文章摆

出一副大架势，却又欠缺真正的拳路，人们也是不愿问津的。当然，宏篇巨制是需要的。洋洋数十万言的人才学著作，也能够备受欢迎，那要靠文章的内容和它的可读性。但是，作为人才学期刊来说，需要的是不占过多篇幅而又有很高质量的文章。在这方面，这次的优秀作品，也是堪为楷模的。

十家人才刊物，克服了重重困难，在多方热心同志的支持下，使第一届评奖得以实现，而且此后将每年一届，持续进行。大家的努力必将赢得赞许。他们的各种辛苦，将以人才事业的蓬勃发展，人才学新秀的不断涌现和自己因此获得的一次次新的满足而得到安慰。应该承认人才研究存在着多方面、多层次的服务对象，因此人才研究的局面，也应该是多方面、多层次的。这种差异性必然带来评奖的困难，不可能把全部备选作品放在同一个尺子上来度量，这就可能出现预计能够获奖的作品最终未能获奖的情况，这一点也请广大读者和作者予以谅解并且把希望寄托于未来。

论文评奖，同时检阅了自己的工作。各家人才刊物，将进一步提高质量，使之成为人才科学的窗口，党和各级政府的智囊。十家编辑部有一个共同要求，愿意接受读者的选择。他们面对读者，并且臣服于读者，希望听到读者对所发表和评选作品的反馈意见，乐意接受批评和指导。

一次次评奖，将取得一次比一次更大的成绩。我们是属于未来的，而未来也必定属于我们。

技术人才使用现状及战略对策研究

胡泽思 沈荣华 周林法

人才是上海的重要优势。但由于长期以来存在的人才分布、结构和使用不合理等因素，使专业技术人才的作用不能充分发挥。据此，上海人才开发已面临着从外延增长向内涵增长的战略转变，即要在努力完成培养目标的同时，把人才开发的重点放到挖掘现有人才的潜力上。实施这一战略转变的选择只能是改革现有人才管理体制，开发社会主义人才市场。

一、上海人才优势面临挑战

据1984年有关部门对北京、天津、陕西、贵州、四川、西藏、青海、湖北、湖南等十省市专业技术人员情况分析，上海专业技术人员在全市人口总数、干部总数、职工总数中所占的比例及学历构成上，都是名列前茅的。如专业技术人员占人口比例为2.7%，在十省市中名列第一；专业技术人员中大学以上学历者，上海为30.7%，也居十省市之首；专业技术人员占干部比例为49.5%，在十省市也是最高的；专业技术人员占职工总数的比重为10.5%，仅低于湖南、青海、西藏（这些省区工业相对落后，职工人数少，因此专业技术人员占职工总数比重较高），同四川、贵州并列第四。

这说明上海的人才是有较大的优势。更为重要的是，上海的专业技术队伍拥有一批有国际影响的学科带头人和一大批在本专业领域里很有造诣的专家。尤其在一些新兴技术领域，如生物工程和光纤通信研究开发的科技人员，分别占全国这类人员的 $\frac{1}{3}$ 和 $\frac{1}{5}$ 。

再从上海专业技术人员直接产出的专业技术成果分析，据统计，新中国成立以来，上海共取得重大科技成果9000多项，占全国的 $\frac{1}{6}$ 。“六五”期间上海共取得重要科技成果5487项，其中67%的成果已推广应用，比“五五”期间提高了一倍。市一级的科技重点攻关项目已鉴定的课题中28%达到了国际水平。1984和1985两年获国家发明奖和国家科技进步奖的，分别占全国的11%和13.1%，在各省市中也是名列前茅。

上海人才虽然具有一定优势，但从上海在四化建设中所肩负的历史使命来看，仍面临严峻挑战。这种挑战来自国内和国际两个方面。从国内情况来看，解放以来，上海自然科学人员在全国自然科学人员中所占的比重严重下降。1952年，全国自然科学科技人员有42.5万人，当时上海有6万人，占 $\frac{1}{7}$ ，工业总产值约占全国 $\frac{1}{6}$ ，其比例大致相当。至1982年，全国自然科学科技人员有626.4万人，上海是26.25万人，下降为全国的 $\frac{1}{23}$ ，而工业总产值仍占 $\frac{1}{9}$ 比例已严重失调。

上海专业人才数量与国外相比，差距就更大。1985年，上海每万人口拥有各类专业技术人员455人，与国外70年代水平相比，还有很大差距。例如：日本1975年达1841，波兰（74年）1429人，南斯拉夫（74年）1172人，苏联（75年）

900人。

(一) 专业技术人才的分布与需求不平衡，一方面积压，一方面匮乏的结构性矛盾十分突出。

一是中央在沪单位和地方单位人才素质相差十分悬殊。

二是集体所有制单位人才奇缺，不能适应上海集体经济发展的需要。据1985年底统计，上海集体所有制单位（包括乡镇企业和地区工业），工业总产值占全市工业总产值23.3%，但专业技术人才仅占全市专业人才总数的5.6%。上海地区工业共有1200个企业，22万职工，1985年工业总产值26亿元，但专业技术人才仅有3087人，占职工总数1.4%，其中高级工程师仅4人，工程师142人，平均10个企业只占一名工程师。上海乡镇企业共有8520个，1985年工业总产值87亿元，占全市17.8%，但专业技术人员仅占职工总数0.2%，平均每县只有111.4人。

三是“七·五”期间需要优先发展的行业和领域人才严重不足。全市六十万专业技术人才中，工业、教育文化艺术和广播电视业、卫生体育和社会福利业、科学研究和综合技术服务业等四大行业的专业技术人才数占全市总数的81.3%。而“七·五”期间急需发展的有关行业所占人才比重很小，如金融保险业，只占2.5%，房地产管理、公用事业、居民服务和咨询服务业只占1.0%，交通运输、邮电通讯业占3.2%，建筑业占1.5%。

(二) 上海专业技术人才结构不合理，人才的总体效应较差。

首先，职称结构不合理。突出反映有以下三个矛盾：一是上海高级专业技术人员稀缺，尤其是面对未来的新技术和

高技术领域中的高级专业人才奇缺。据1985年统计,全市高级职称专业人才共7838人,只占全部专业人才的1.4%,占全部职工的1.6%。同时平均年龄为57岁左右。五年之后将有五分之三的高级专业人员年龄超过60岁,高级人才队伍严重老化,如仍“论资排辈”,将严重影响中青年人才的积极性,并率先出现断裂局面。二是在有些部门和单位,中级职称专业技术人员队伍过大,人才互相挤压浪费现象严重。据我们对九个高校和科研机构调查,高、中、初人员三者之间的比例为1:2.96:2.09。由于中级职称人员过大,许多中级职称人员被降级使用,不得不做初级人员的工作。三是在专业技术岗位上,未定职称和无职称人数比重极高。据抽样调查结果,上海专业技术人员中,现在未定职称和无职称人数竟占47.5%,这不仅影响了这支队伍的有效组合,而且挫伤了一大批专业人才的积极性。

其次,学历结构不合理,据1985年的统计资料,在上海专业技术人员中,大学以上文化程度占49.4%,中专占27.3%,高中占10.9%,初中以下占12.4%,中专以下文化程度占50.6%。从自然科学技术人员文化构成看,大学以上文化程度占58.3%,中专占27.2%,高中占6.4%,初中以下占8.1%,中专以下文化程度占41.7%;社会科学人员的文化构成低于自然科学人员,大学以上文化程度占31.2%,中专占27.4%,高中占20.2%,初中以下占21.2%,中专以下文化程度占68.8%。很明显,在上海这支专业技术队伍中大学以上文化程度比重偏低。特别是研究生以上高文化人才更少,据统计,上海自然科学技术人员中,研究生以上文化仅占1.3%,社会科学人员中仅占0.7%。