

人才研究文集

(江苏省哲学社会科学联合会论文选)

下

江苏省人才研究会

一九八三年一月

目

录

(下)

- 人才占用制度剖析……………赵永乐(231)
- 定向培养 量才使用……………陈志龙(241)
- 要重视管理人才的培养……………治 宇(245)
- 培养科学管理人才是一项紧迫任务……………周志龙(251)
- 试论现代科学的发展与科学人才的培养……………王李苏(253)
- 试谈科技人才考核定量化……………王允洙(266)
- 科技人员考核方法初探……………彭光勇(271)
- 浅谈科技干部的调查与考核问题……………罗东来(286)
- 关于现行技术职称政策若干问题的探讨……………李世权(292)
- 晋升高级工程师条件评价要素的探讨
……………陆 荫 周家强(300)
- 职称评定工作之我见……………刘立夫(308)
- 关于技术职称评定的基础条件探讨……………刘纯超(314)
- 试论科技人才队伍建设与经济、社会的协调发展
……………袁 璋 沈 进等(318)
- 必须大力开发农业科技人才……………沈邦仪(324)
- 谈对科技人员的继续教育……………胡健生(329)
- 试论发挥中年科技人才的作用……………孙保龙(339)
- 控制加考核,势在必行……………宋启云(348)
- 我省科技队伍的问题分析……………钱宝祥(352)
- 浅谈县社二级农业科技人才的培养…张 彦 袁 璋等(357)

关于科技干部参加领导班子如何发挥作用的几点看法

……………黄保勤 胡健生(366)

谈科研单位的智力结构……………吕梁贤(373)

实行招聘制是人才开发的一项有效措施……………孙家琰(379)

江苏高级科技人才年龄结构的分析及预测……………印 证(387)

大力培养技术人员 适应四化建设的需要

——关于苏州市工程技术人员的现状调查

……………宋志深(394)

改善科技队伍管理,努力适应经济调整……………王慧麟(404)

灌南县科技队伍现状分析及发展趋势之我见…孙士铎(409)

学以致用 人尽其才

——浅谈科技人才的专业对口使用问题…邹祖翼(413)

引进人才与人才流动……………梁 军(423)

附录一 论文简介……………(426)

附录二 江苏省人才研究论文推审会议评选结果一览

表(前15篇)……………(437)

附录三 作者索引……………(439)

人才占用制度剖析

赵 永 乐

就我国科技队伍现状而言，人所共知，一方面人才奇缺，一方面人才埋没、浪费严重，这种矛盾现象导致了社会上的人才危机。怎么办？答曰：用现在尚被埋没、浪费的人才去弥补人才的奇缺，岂不妙哉？于是，社会上很多人在研究科技队伍的合理结构、合理配制和合理流动，研究科技人才的成长规律，研究管理制度的改革。众多的研究汇集到一点，人们都认为单位所有制（部门所有制也是一种单位所有制，是放大了的单位所有制）是问题症结的关键。但是，单位所有制只是问题的一种表面现象，而问题的实质却是人才的占用制度。如果不能实行有效的人才占用制度，就不能从根本上动摇单位所有制，要想彻底解决社会上的人才危机也就无从谈起。

一、有没有占用问题

在我国政治经济学理论工作者中，向来认为，在社会主义制度下，劳动者是生产的主人，劳动力已不再是商品，科技人才作为高级复杂的劳动力当然也不例外。因而，一提到人才占用制度，马上就会有人提出质疑：人才一不是商品，二不是货币，而是社会主人的一部分，怎么能谈得上“占用”二字呢？这话乍听起来好象言之有理。可是，当我们冷静

地仔细观察现实后，就会发现：在我国，劳动力既是主人，又被占用！人们通常所说的单位所有制本身就是占用的一种表现。社会上大大小小的行业企业通过单位所有制把上至高级人才下至普通劳动力的各种主人，统统地占用着，几乎无一幸免。在单位所有制的统治下，被占用的人才，很难充分发挥自己的才能。只有在合理的占用制度下，人才才能真正成为主人。因此，不管你愿意不愿意，还是承认不承认，占用的现象都是客观存在的事实。既然占用的现象是客观存在的事实，那么，我们就不能硬闭着眼睛加以否认，而应努力地从理论上和实践中进行探讨，研究什么样的占用制度是合理的。

人才是具有价值的（通常所说的价值，究其含义有两种不同的概念：一种概念为政治经济学中的商品经济价值概念；另一种概念是社会上人们所流行使用的广义价值概念，广义价值概念不一定都能用货币的形式来表示。），这一点已被社会上越来越多的人所公认。常常可以听到人们讲：“人才是国家的宝贵财富”。这不仅仅是一种形象的比喻，而且是人们从长期的社会实践中对人才价值总结出来的认识。作为社会主人一部分的人才，同时也是有价值的，而作为人才中的重要部分科技人才，通过他们的科学劳动及其科技成果，价值也就更为明显。正因为如此，所以才需要对人才的占用情况进行研究，所以才必须实行合理有效的占用制度，以保证价值的充分发挥。

二、目前人才占用情况

粉碎“四人帮”以来，特别是党的三中全会以后，“科学技术是生产力”、“知识分子是工人阶级的一部分”和“知

识分子是社会主义建设事业的依靠力量”的观点越来越深入人心，知识分子不再是臭老九，社会地位得到了提高，鄙薄技术、鄙薄知识、轻视人才的观点已经失去了公开的市场，这为广大科技人员的才能发挥提供了有利条件，不少单位合理地使用才力资源，已取得了可喜的成果。

但是，长期以来，科技人员由国家统一分配，各单位无偿占用，不对国家负任何政治和经济责任，而国家又不对其占用效果进行考核，这样久而久之，便形成了一种不成文的而实际上存在着的人才无偿占用制度。由于这种制度的实际存在，很多单位往往从本单位的局部或方便出发，向国家争抢人才，而不问其利用效果如何。这样一来，单位所有制根深蒂固，形成了条条和块块的交叉割据局面。拥有人才甚至变成了某些单位和领导炫耀的资本，这些单位和领导广泛搜罗人才，大量屯积人才，简直成了人才古董商。有的单位即使对自己不需要的专业人才，用不到的高级人才，宁肯降格使用，长期供养，闲置不用，也不肯调给其他急需单位使用，造成了人才占用的贫富悬殊不均。以江苏省为例，省内部属企业科技人员占职工总数的比例高达13—15%，地方企业却为6—8%，而集体所有制企业却仅为0.8%，重工系统科技人员占职工总数的比例高达10%，而纺工系统和轻工系统却仅为1.1%和0.67%。面临着国民经济进一步调整的形势，很多重点大学、中央直属所和部属、军工、重工的大企业无事干，没饭吃，人才大量过剩，而一些亟待发展的院校专业、有发展前途的地方小所、轻纺行业、一些集体所有制小厂和农业科技队伍却工作量大，任务吃不了，人才奇缺。整个科技队伍结构不合理，管理不善，无法适应国民经济调整形势的要求，影响了国民经济的发展。

这种现象严重地扼杀了科技人员的积极性，引起了社会的普遍关注，大家普遍感到忧虑和焦急。科技人员中有的心灰意冷，有的牢骚满腹，还有个别人无奈走上了背井离乡、奔走他国的艰难历程。这种现象又带来吃大锅饭、终身制、铁饭碗的后果，很难实行真正的考核、赏罚、竞争和淘汰。磨洋工、低效能，一个人的工作两个人甚至更多的人来干，出勤不出力，出力就摩擦的现象在某些单位也屡见不鲜。

应该强调指出的是，上述人才埋没和浪费的现象并不是社会主义制度本身所固有的，而恰恰相反，却正是社会主义制度所不能相容的。这是因为，社会主义所要实行的正是马克思主义为之规定的“各尽所能，按劳分配”的原则，“各尽所能”四个字就意味着不仅要消灭对人才的埋没和浪费现象，而且还要消灭对整个社会所有成员的埋没和浪费现象。对于这一点，我们是坚信不移的。

随着国民经济的调整，各地都不同程度地重视了科技队伍的调整。如江苏省常州市公开招聘，为纺织工业充实了大量人才，南京市和无锡市分别抽调了数百名工程技术人员加强轻纺工业，辽宁省一些城市采用人才交流的方式调剂科技人员，取得了较好的效果，上海交通大学一方面向外输出了数百名教师到工厂科研单位，另一方面又公开招聘、录用了几十名急需专业教师。但是，以上措施并不能从根本上解决问题，全国或者是某些省市的科技队伍严重失调现象并没有得到根本改变，而且在实行过程中，阻力重重，甚至有遭受夭折的危险。

由此可见，人才埋没和浪费的现象与人才无偿占用制度共生，这是封建主义依附关系和“左”的思想在我国社会主义社会现阶段的综合反映，单位所有制的基础在此，目前我

国科技管理体系中的最大漏洞和弊病根源也在此。

三、人才有偿占用制度

科技管理体系中的人才管理理论，就是要从系统的观点出发，研究人才的最合理、最有效、最经济的结构和模式以及在社会场（社会对于人才来讲不是一个简单的剧院舞台，而是一个复杂的作用场，存在着各种各样不同门类、不同层次、不同系统、不同形式的场穴）的运动规律和使用控制。目前在我国，就是要以有限的才力资源来发挥最大的效能。那么，什么样的结构和模式最合理、最有效、最经济呢？人才在社会场上的运动规律又是什么呢？如何使用和控制呢？这就必然涉及到人才的占用制度问题。合理的占用制度，可以促使人才的结构合理、有效、经济，可以发挥出大的效能，取得大的经济效益，而不合理的占用制度则会破坏人才的较佳结构，使人才在社会场上的运动恶性循环。

要想达到上述目的，就必须终止目前实际上存在着的人才无偿占用制度，取而代之实行人才的有偿占用制度。只有实行了人才的有偿占用制度，才能提高效能，做到有计划地培养、分配、组织人才，经济合理地使用人才，正确处理人才在社会场运动中所体现的经济关系，使各单位在占用人才的同时对国家承担一定的经济责任。经过不断地调节，吐出自己用不着的人才，有选择地纳进自己最需要的人才形成最佳的机能结构，以推动科学技术和经济建设的发展。也只有这样，才能最终打破单位所有制，才能真正实行马克思主义的“各尽所能”的原则。

1、人才有偿占用是经济管理系统中的重要一环

我们都知道，在经济管理中，生产的三要素是人力、物力

和财力。人力是活的劳动，指的是劳动力，其中特别重要的是人才；物力是物化劳动，在企业中主要指的是固定资产；财力则是活劳动和物化劳动的货币表现，主要指流动资金。在生产三要素中，最重要的则是人才（为什么在劳动中单把人才提出来，而不泛提所有劳动力？这一点后面再谈）、固定资产和流动资金。目前我国已实行了固定资产的有偿占用制度和流动资金的有偿占用制度，征收固定资产税（固定资产占用费）和流动资金税（流动资金占用费），使固定资产和流动资金得到较为有效合理地使用，大大地减少了固定资产和流动资金的积压和浪费。但是，作为诸因素中最重要、最活跃、最核心的因素——人才，至今尚未形成其有效的占用制度，致使人才的积压和浪费惊人，严重地影响我国四化建设进程。

作为管理的系统而言，只实行固定资产和流动资金的有偿占用制度，还很不完善，这是因为人才还未形成相应的占用制度。只有实行了人才的有偿占用制度，再辅之以其它有效的相关制度，才能合理地使用人才，最终地解决人才的埋没和浪费，才能形成一个合理、封闭、完整的系统。

2、人才的有偿占用可以调节人才的生产

目前我国的人才生产虽然是有计划的，但这种计划与国民经济和科学技术的发展需要相差甚远，正像前几年的机械制造行业一样，不顾社会的需求，不管经济效果如何，长线越来越长，短线越来越短，老的用非所学还未解决，新的用非所学又出现了。长此以往，恶性循环，负载越来越重。我国的高等教育目前实行的仍然是因师资设专业，因专业招生，导致社会上不少专业人才过剩，而有的专业却人才短缺，比例严重失调。如江苏省某市改行的地质技术人员可以组成一

个地质大队，导弹、航空、原子专业的技术人员可以配备一个中型厂。不少大学生分配时无人要，特别是有些研究生，专业面更窄，更难以分配。还有一些厂无法应付专业不对口的大学生，只好赐于技术人员的职称，赋于生产工人的工作。

实行人才的有偿占用制度可以调节人才的生产，起到有效的反馈作用。社会上各种专业技术人才的余缺情况一目了然，计划部门、分配部门和管理使用部门协调一致，会有力地促使高等教育结构的改革，改变目前的人才生产不负责任的现状。高等教育结构不仅仅要适应当前的国民经济调整时期的需要，更重要的是要能准确地提前预测国民经济的发展，不断地调整自己本身的结构，以适应社会的需要。这样高等教育的任务就不只是用现有的能力全力培养人才，而更重要的是有选择地按社会需要培养人才，这就包括努力发展暂缺或薄弱的专业师资力量。只有这样，人才的危机才能从根本上解决。

3、人才税

实行人才的有偿占用制度的实质之一就是各个单位在占用人才的同时要对国家承担一定的经济责任。人才税就是国家向各占用人才的单位征收的人才占用费。人才税的根据就是人才的价值，人才的价值高则应课以重税，人才的价值低收税则相应减少。这是因为人才的价值越高，所创造的财富也就越多，也就应收越多的税。现在不少单位里，干与不干一个样，贡献大和贡献小一个样，助工、工程师、高工的职责权利不分，吃大锅饭，这些现象说到底，就是价值不明确。不能按人才的价值来使用人才，因而创造出的价值也不能真正地体现出“各尽所能”的原则。有的人有十分才能，却只让他发挥两分才能，这本身就是极大的浪费。

如果对人才的占用进行收税，一般人才收低税，高级人才收高税，占用人才少少缴税，占用人才多多缴税，则各个单位就会想尽办法发挥人才的作用，充分开发本单位的才力资源。提高人才的利用效率，使人才管理科学化。一个工程师可以了，就决不会要两个工程师；助研可以完成的工作，就决不会让付研究员或研究员去干；用不着高级技术人员的单位，就决不会供养高级技术人员。否则就会直接影响单位的事业发展、利润计划和职工福利。

衡量人才价值的尺度是什么？凭什么征收人才税？从目前来看，一是工资，二是职称。

马克思主义认为，工资是实现按劳分配的一种具体形式，是人们劳动所创造的价值的货币形式。以工资作为衡量人才价值的尺度，能促使人们努力学习，提高自己的才能，充分运用自己的才能为社会工作，从而推动社会主义生产的发展。但工资有其局限性，因为我国目前所实行的工资，并不纯粹反映一个人贡献的大小，其中还包括年资、福利等因素。

职称是一个人工作成就、业务能力和技术水平等方面的综合反应，无疑是科技人员价值的一种表现形式。但是，由于我国多年没有实行职称，目前尚缺乏定性定量的科学考核办法，某些行业、某些单位有一刀切的倾向，所以仍存在着局限性，使科技人员的价值模糊不清。不少单位反应，某些工程师能干的工作助工也可以干，就是一瞥。

应该说，工资和职称在道理上是一致的。但是，由于历史原因和我国的现状，还存在着差别，并且都不能完全确切地表现一个人的价值。尽管如此，以工资和职称为尺度来征收人才税仍然是比较合适的。

对于急需人才而又暂无财政能力的单位，国家可以实行

补贴制度。在一定的时间内少收、免收或是在有偿还能力的时候补收。对一些社会福利性质或是必须赔本的单位，国家还可以进一步采取保护措施。

在科技人员集中进行培训和进修期间，国家应明确规定，免收人才税，以鼓励对科技人员进行正规教育，提高科技人员的科学技术水平，跟上时代的步伐。甚至对超过一定年限不对科技人员进行培训的单位，还可以加倍征收人才税。

4、国家要对人才的占用效果进行定期考核

在现行的管理制度下，科技人员一旦分配之后就被各单位终生无偿占用，单位不管使用效果，个人也无进取心。这样，国家无法对各单位人才占用情况进行有效的考核，即使掌握一定的情况，也无法干预和调整，即使下了最大决心，也只能解决一些个别的情况。在实行了有偿占用制度之后，对人才的占用情况定期进行考核不但有了可能性，而且必须这样做。这就需要制定一整套科学的考核办法，以法律的形式固定下来，通过试点，向全国逐步推行。考核是为了使用，通过考核，国家可以对人才的工作成就、业务能力和技术水平以及各单位对人才的使用、培养情况进行全面掌握，从而可以提出准确而有力可行的意见和建议，以便科学地制定全国短期和长期的人才规划，随时调整科技队伍，使之结构相对合理，适应国民经济和科学技术的发展需要。

四、关于其它一些问题

也许会有人提出：为什么不提实行劳动力的有偿占用制度，而偏偏只提人才的高偿占用制度呢？当然，我国社会上整个劳动力的浪费也是惊人的，但是就目前生产力的状况总的来说，人才奇缺而一般劳动力过剩。或是形象一点地说，人才是短线，而一般劳动力则是长线。如果实行劳动力有偿

占用制度，当然也能促使劳动力的结构合理、经济，促使生产的发展，但是却带来了劳动力过剩的社会问题。在我国，劳动力的就业安排是一个大问题，搞得不好就是一个很大的不安定因素。另一方面，随着教育事业的发展，将来受过中等、高等教育的各类人才无疑会越来越多，人才有偿占用制度的行使范围就会越来越广。当社会能进行义务高等教育之时，人才有偿占用制度就将以所有劳动力为对象。

也许还会有人提出：照此办理，会不会造成对人才的晋升、提级进行压制的现象？我们说：会的！怎么办？这就需要采取相应的措施，使人才价值的确定社会化，而不是哪一个单位、哪一个人说了就算。

另外，还会有人问：实行了有偿占用，有些专业人才过剩了怎么办？这是一种好现象，正是有偿占用制度进行有力调节的结果。对于过剩的专业人才，可以集中起来，一方面是后备贮存，另一方面进行改行教育，努力培养社会上急需的专业人才或是新兴的专业人才。

那么，人才有偿占用制度的寿命如何？应该说，世上万事皆有始有终，有其生也就有其死，各种有偿占用制度也是如此。待到社会上能够自觉有效地调节、使用各种资源（包括才力资源）的时候，各种有偿占用制度（人才有偿占用制度也不例外）的历史使命就将宣告结束。一旦“各尽所能”完全实现，人才和所有劳动力一样就真正成为社会当之无愧的主人。

- | | |
|--------|-----|
| 81. 1 | 第一稿 |
| 81. 4 | 第二稿 |
| 81. 8 | 第三稿 |
| 81. 10 | 第四稿 |

定向培养量才使用

陈志龙

一个科学技术人才的发展和成长，自我努力的内因无疑是重要的，但组织人事部门注重人才培养，善于使用人才，则是人才成长的重要外因条件之一。研究科技人才成长的一般规律，并运用这些规律去发现人才、合理地使用人才，应当成为每一个从事科技干部管理工作的同志为之努力的中心工作。

研究一个大中型企业科技人才成长的一般规律时，我们可以把企业内部的科技人才分为两大类：一类叫做科学技术管理人才，一类叫做科学技术专业人才。

例如：象南化公司这样的联合企业，我们可以把负责生产、科研、设计、施工的厂长、院长、经理，机关处（科）、室的处长（科长）；正副总工程师、总工艺师、主任工程师，车间、施工处、设计研究室技术主任；以及机关科技生产管理部门的专职科技人员等，一般通称为科技管理人员。专职从事生产技术、科研、设计工作的科技人员叫做科学技术专业人员。

在一个企业内，管理人才和专业人才，如同飞机的两翼，铁路的两轨，缺一不可。

管理人才和专业人才，是根据他们的工作岗位划分的，因此对于他们的政治素质和技术素质的要求是各有侧重的。我们只有坚持定向培养和量才使用，才能多出人才，快出人才。

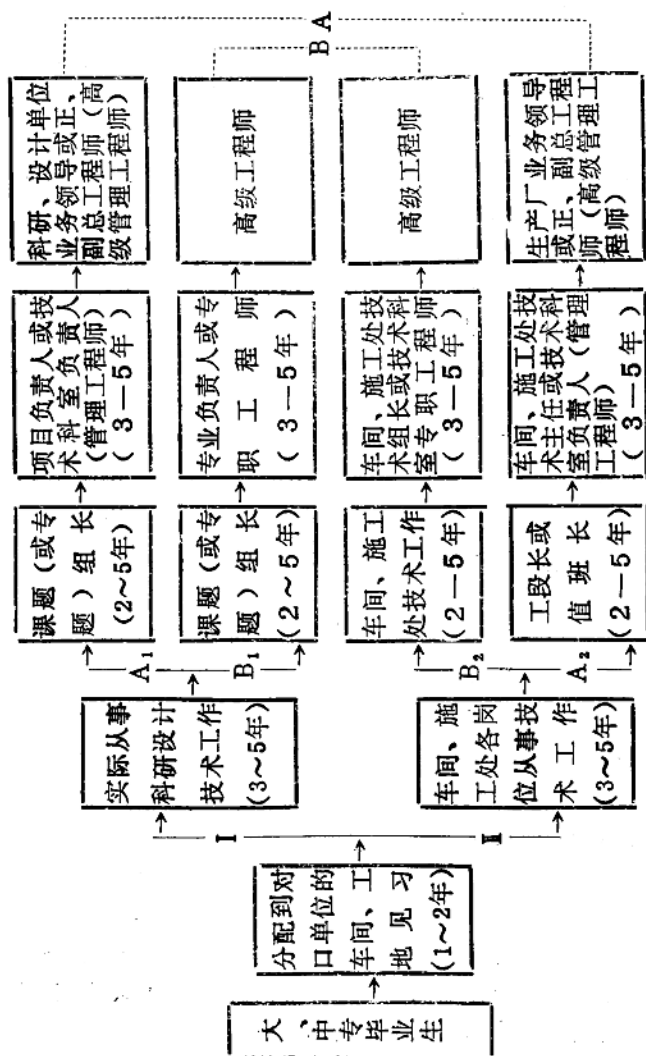
一个大中专毕业生，在校进行专业教育，是定向培养的开端，毕业分配也可视为第一次量才使用。毕业生到了企业以后，定向培养和量才使用是交替进行的。定向培养是在量

才使用中逐步完成的。为了叙述方便，我们画了一个大中型企业科技人才成长的一般规律示意图（见附图），该图是根据南化公司科技人才的使用和培养的一般途径设计的，现作如下简要说明：

1、图中把科技人才分为“**A**”型、“**B**”型两大类，“**A**”型为科技管理人才，通过第Ⅰ路**A₁**途径和第Ⅱ路**A₂**途径，培养成为高级管理工程师；“**B**”型为科技专业人才，通过第Ⅰ路**B₁**途径和第Ⅱ路**B₂**途径，培养成为专职高级工程师。

2、如图所示，一个大中专毕业生分配到企业以后，应该首先分配到专业对口的车间或工地见习。见习期间，要落实见习老师、见习计划、见习内容和岗位，见习期满后要作出考核鉴定，进行第一次定向培养使用。即根据见习生的理论水平、专业知识、实际操作能力、组织管理水平、以及本人的爱好特长和专业技术的发展趋向，确定培养使用方向。可以根据工作需要，分为二路培养使用。“Ⅰ”路为科研、设计部门从事科研、设计工作，“Ⅱ”路为车间、施工处各岗位从事技术工作。一般经过三到五年实际技术工作的锻炼，再进行第二次定向培养和量才使用的工作。定向时要进行全面的考核工作，对其基础理论知识、专业技术知识的掌握程度，解决实际技术问题的能力，组织领导能力，技术指导能力，决策能力等全面的考核评价，最后确定其为管理型的按**A₁**、**A₂**的途径培养使用；确定其为专业型的按**B₁**、**B₂**的途径培养使用。

一般来说，定向培养的工作，应在毕业生参加工作后四到七年内完成。当然，定向培养以后的实际使用过程中，也可根据科技人员的德才发展，改向使用。例如Ⅰ路与Ⅱ路，



企业科技人才成长示意图

A型和B型的交叉改向，实行人才交流。

3、图中还列出了科技人员在参加工作后的各个阶段，一般所需要的时间。如果科技人员本身主观努力，单位领导和人事部门又培养得法，使用得当，那么，培养一个工程师约需六至十二年的时间，高级工程师约需九年至十七年的时间，人才均可在最佳年龄区内培养出来。

解放以来，南化公司为国家培养和输送了一大批中高级科技管理人才和专业技术人才，这些人才的成才规律和成才时间，一般都符合图中所揭示的规律。当然，也有专业型干部使用不当的情况，有些同志安排在技术管理领导岗位上以后，他们的专业优势没有得到充分发挥，反而被压抑和埋没了。

为了切实做到对科技人员的定向培养和量才使用，在现阶段我们认为应注意到以下几个环节：

1、领导重视，组织落实。科技人员的成才如同一个产品要经过复杂的加工流程一样，为了快出人才，多出人才，适应四化建设的需要，各级领导必须重视人才的开发。由于左的影响和十年动乱，在许多单位中，科技人员的成长基本上是自生自灭，放任自流。就是在科技人员比较少的单位，人才的浪费也十分惊人。各级领导在落实知识分子政策中，要从根本上解决一个认识问题，即要尊重科学，尊重科技人员的劳动，尊重科技人员的专业和特长。只有这样，对科技人员的培养和使用才有根本的保证。

定向培养，量才使用，是一个十分细致的工作，必须要有专门的部门、专门的人去抓。一个产品的生产要有工艺科制定工艺，检验科要进行中间检验和成品检验，一个科技人员的成才也应当十分重视这两个环节。我们的组织人事部门，应该成为人才成长的工艺科和检验科。