

由

单位

所有到社会经营

——人才体制的第三种选择

李小平著

● 人才成为第一资源 ● 人才成为第一资本  
● 人才成为第一要素 ● 人才市场成为第一市场

山东人民出版社

212.3

# 由单位所有到社会经营

——人才体制的第三种选择

李小平 著

山东人民出版社

## 图书在版编目(CIP)数据

由单位所有到社会经营:人才体制的第三种选择/李小平著. —济南:山东人民出版社,2002.5  
ISBN 7-209-02977-X

I. 由... II. 李... III. 人才—市场—体制改革—研究—中国 IV. F241.23

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2002)第 021146 号

## 由单位所有到社会经营

——人才体制的第三种选择

李小平 著

\*

山东人民出版社出版发行

(社址:济南经九路胜利大街 39 号 邮政编码:250001)

<http://www.sd-book.com.cn>

青岛胶南印刷厂印刷

\*

880×1230 毫米 32 开本 10.5 印张 250 千字

2002 年 5 月第 1 版 2002 年 5 月第 1 次印刷

印数 1—3000

ISBN 7—209—02977—X

F·810 定价:22.00 元

# 引 言

1978年党的十一届三中全会，果断地作出了把党和国家工作重心转移到社会主义现代化建设上来的战略决策。百业待兴，维系人才，人才已成为决定社会主义现代化建设成败的关键。然而，现代化建设的强劲需要，同“文革”十年的摧残破坏，使中国人才面临供需断档的空前危机，适应社会需要，揭示人才规律、加快人才开发，促进人才辈出的良好社会环境的形成，已成为振兴中华的首要任务。正是在这样的形势下，一门新兴的学科——人才学应运而生。1979年国内有人首次提出要建立一门人才学，很快得到国家有关部门及社会各界的重视与响应。当时，笔者尚在就读，无暇过多分心从事人才研究，但意识到这是一门有广阔发展前景和作为空间的新兴领域，初步确立了献身于中国人才事业和人才学科建设的人生志愿，并以极大的热情跟踪和关注着这一新兴领域的最新发展。其中最有决定意义的是以下两件事。

第一件事是，1990年，笔者首次从当时的《红旗》杂志（1982年第2期）上看到钱学森同志的《社会主义的人才系统工程》一文，深受教益，内心产生了深刻的共鸣和强烈的认同感，并认识到以现代系统科学和系统工程的方法为指导，推动中国人才体制由传统的人才单位所有、部门垄断式的静态封闭体制向现代的人才社会所有、资源共享的动态开放体制的转轨，是中国人才体制改革走向成功的必由之路，舍此，不能实现中国人才体制相对于西方国家人才体制的历史超越。这一认识，笔者至今未变且坚信不移，并构成笔者近20年来上下求索和撰写本书的方法支撑。

第二件事是，大约在1983年，一次偶然的机，笔者有幸读到了邓小平同志1982年同国家计委负责同志的一次谈话，该谈话后来收入邓小平《建设有中国特色的社会主义》（增订本）一书，篇名叫《落实重大建设项目，合理使用科技人员》。在这篇文章中，邓小平同志特别指出：“我们不是没有人才，问题是能不能把他们组织和使用起来，把他们的积极性调动起来，发挥他们的专长。现在科技人员一方面很缺，另一方面又有很大的窝工浪费，用非所学、用非所长的现象很严重。科技队伍的组织管理问题，要认真考虑，现在的管理形式不行。怎样把全国的科技人员使用起来，并且使用得当，是个很大的问题。”“科技人员分布在国防部门、民用部门、各种科研单位和高等院校，要打破部门、地方界限，合理使用，就要统一管起来。没有一个很强有力的权威机构，搞不动。这个机构既管民用部门的科技人员，也能管国防部门的科技人员。”并特别强调：“要实现二十年翻两番的目标，落实知识分子政策，第一位的就是解决科技队伍的管理使用问题。这个问题是最迫切的问题，应该抓紧解决，尽快解决。”邓小平同志的谈话同钱学森同志的文章可以说是异曲同工，不谋而合，如果说钱学森同志的文章重点是解决社会主义人才市场体制的构筑方法问题，那么，邓小平同志的谈话重点是指出了社会主义人才体制改革的方向与目标，再加上后来才正式并普遍得到认可的以市场为基础的资源配置模式，三者共同构成有中国特色的社会主义人才市场体制大厦的根基，这也是笔者十几年来矢志不移，不懈探索中国人事制度改革和人才体制构建的逻辑起点和核心支撑，同时，也构成为本书写作的核心内涵。

1982年大学毕业后，为了确保从事人才研究的需要，笔者放弃了从事专业技术工作的机会，集主要业余时间于人才学研究，并于1983年7月应邀参加于哈尔滨召开的第一届全国人才学理论研讨会，在向会议提交的《人才学系统工程体系逻辑图及其说明》中，提出社会主义人才学体系应由“基础人才学”、“社会人才学”、

“社会人才工程学”、“个体人才学”、“个体人才工程学”五大主干构成的观点；接着于1984年出席了于天津召开的全国管理人才学术研讨会，并提交论文；于1985年出席了于青岛召开的全国人才史学学术研讨会并提交论文。同时，于1984年至1985年初，被原电子工业部借调北京参与并负责电子工业部人才交流服务中心的筹备工作。所有这些都较大地开阔了笔者的眼界，使笔者逐步走入了当时中国人才学研究的前沿地带，开始接触到中国人才体制改革的实际，在此基础上，结合邓小平同志的前述谈话和钱学森同志的文章，经过不断反思，逐步形成中国人才体制改革的主体思路框架的雏形。1984年代表电子工业部参加华东地区人事工作会议，在会议期间对这一思路作了初步阐述，提出要建立人才资源社会化管理和社会管理、用人单位和人才个体三大主体分离，人才供需自主配置、社会循环的社会主义人才体制的新型模式，时任上海市人事局局长的石涛主动提出要笔者调沪。考虑到理论与实践紧密结合的现实需要，笔者辞去了电子工业部的借调，于1985年6月调入上海市人事局，专门从事人才研究，实现了由业余到专业，由圈外到圈内的人生转移。

1986年3月至1987年4月，上海市人事局和科技干部局组织近千名专家学者和管理人员，进行了《上海专业技术人才使用现状及其战略对策研究》的大型软课题研究。期间，于1986年12月，举行了由中央有关部委和17个省市的专家和人事部门的同志参加的大型研讨会。会上国内一批专家学者首次提出改革专业技术人才管理体制，开放社会主义人才市场的建议。笔者作为该课题研究组的核心成员，向会议提交了《人才体制与人才市场的统一》和《国内外人才市场的比较与借鉴》两份研究报告。这是笔者首次就中国人才体制的改革，通过省市级重大研究课题的书面成果形式，阐述自己的观点。但由于当时人们认识与实践的局限性，再加本人不是课题的主要负责人，故课题总报告中除“建立和开放社会主义人才市场”的思路与笔者一致外，笔者的其他主要思路与

观点并未能在总报告中得到充分的反映与吸纳。

始于 90 年代初的上海浦东新区的开发开放,对人才体制的改革提出了迫切的需求,但由于对社会主义人才市场体制的构筑缺乏实践积累,尤其对从西方借鉴的人才市场的体制模式及其运行机制的利弊两重性和历史局限性认识不足,对社会主义人才市场的理论基础、历史特点、体制形式、运行规律、调控模式、动力源泉和激励机制等一系列重大问题缺乏系统的研究和科学的创新;对社会主义同资本主义人才市场的本质区别尚欠把握,满足于对西方国家人才市场体制及其运行机制的盲目效仿和简单移植;尤其是在人才体制改革的目标选择上缺乏明确性,在改革方式上存在着条块分割、各行其是的弊端,等等。致使难以建立统一、开放的社会化大市场,致使人才体制的改革难以走出“放——活——乱——收——死”的不良循环的误区,难以实现整体性、系统性的根本突破。传统的人才单位所有、部门垄断、条块分割、静态封闭的体制形式难以打破,人才社会调节、市场配置、动态开放、自组优化的新型体制形式无法确立。在这种情况下,自觉地以邓小平同志关于科技队伍管理使用问题的谈话为指导,运用钱学森同志所倡导的现代系统科学和系统工程的思维方法,把人才市场体制的构建与改革作为一个统一的系统整体,通过多学科、多角度、大跨度的协同攻关,根本解决人才市场体制的综合改革问题,具有十分重要的必要性和迫切性。

正是基于上述认识,笔者申报并领衔承担了上海市哲学社会科学规划重点项目“浦东新区人才系统工程体制综合改革方案及对策研究”,经过大量的调研和数年间辛的探索,于 1997 年下半年最终完成该课题,并通过了以我国著名经济学家、北京大学光华管理学院院长厉以宁教授为组长的专家鉴定组的评审鉴定,获得较高的评价。

由厉以宁教授签署的鉴定结论认为:“课题成果在理论探讨方面有深度,并且有超前性。其成果的一个显著特点是把有关人才

体制的理论探讨与上海浦东新区的改革、发展实践紧密地结合在一起,报告的一些政策建议具有可操作性。课题成果表明,参加课题组的成员不仅有较扎实的理论功底和实际经验,而且能独立思考,不受某些传统框架的束缚,敢于提出新观点、新思路。”并“建议课题组就此进行全国性人才市场的专题研究”。

特别是在鉴定过程中,专家们建议笔者再作一些努力,将其进一步系统化、条理化,以专著的形式予以发表,以期在更大范围内取得更大的经济效益和社会效益。

此外,笔者于1995年,作为课题核心成员,参加了国家人事部重点立项课题“社会主义人才市场研究”,对改革开放以来中国人才体制的改革状况和人才市场的整体现状有了基本的了解与把握,并主笔撰写了该项课题的核心报告——《中国人才市场体系构筑的战略与对策研究》。

本书正是基于上述背景,遵从厉以宁教授和其他评审专家的宝贵建议和殷切期望,由笔者将研究对象放大到全国,并考虑了近年来不断发展的新情况撰写而成的。

本书的主要内容和观点如下:

1. 由于传统人才体制的积重难返和改革进程的矛盾交错,致使中国在人才市场体制的构建方面,一直未能取得根本性的突破,从而使人才市场成为诸生产要素市场中最为滞后且改革难度最大的薄弱环节,成为制约经济体制改革和社会经济发展的“瓶颈”。自觉运用系统科学的思维方法根本解决这一问题,具有极大的现实价值和急迫需要。

2. 中国人才市场体制的构筑必须以邓小平人才与人事理论,特别是关于对科技人员“要打破部门、地方界限,合理使用,统一管起来,没有一个很强有力的权威机构,搞不动”的指示精神为根本指导思想,以系统科学和系统工程的思想为根本的方法选择,通过人才资源的社会化,使其所有权同使用权相互剥离,从而冲破“单位所有、部门垄断”的人才栅栏,为有中国特色社会主义人才市场



体制的构建铺平道路。

3. 中国人才市场体制的构筑,应该有扬弃地借鉴国外经验,但不能全盘照搬、盲目移植;在革除传统体制弊端的同时,要珍惜、保留和发扬我国人事管理和人才培养的优良传统和宝贵经验,立足社会主义的制度优势,实施各具特色的理论创新、体制创新、机制创新、政策创新和整体推进的改革战略。

4. 社会主义人才市场体制的构建,必须以人才产权归属的明晰界定为根本前提。人才产权问题是人才市场体制构筑的核心问题。本书指出:以人所具有的社会与自然的两重属性为依据,分别对人才资源产权实行社会化认定,对人才的劳动力产权实行个体化认定,是塑造独立自主的市场行为主体,实现社会主义人才市场各行为主体的分离,以自主劳动取代雇佣劳动,进而根本打破传统人才体制下各行为主体粘连,人才单位所有、部门垄断,条块分割、静态封闭格局的根本前提。

5. 社会主义人才市场体制的构建,应该超越西方国家人才市场二元主体自发配置的既有模式,立足于社会主义的制度优势和人才资源产权的社会化界定,通过体制创新和机制创新,建立具有中国特色的人才市场的新型体制模式。这一新型体制模式遵循三元(社会、单位、人才)制衡、三权(经营管理权、单位用人权、人才择业权)分立,动态开放、自组优化、循环代谢的运作法则。

6. 社会主义人才市场体制的基本框架,应通过建立有权威的统筹调节机构,对人才实行社会管理、单位用人和个人择业的三权分立、三元制衡、各司其职、中介沟通、合同聘用的体制形式;打破现行的人才单位所有、部门垄断的僵化格局,实行人才社会所有、资源共享、管用分离、市场配置、人才资源有偿使用的新型运作机制。

7. 社会主义人才市场供、管、需三方主体的充分分离及其自主权的到位,是形成真正的人才市场配置机制的关键前提,在这一前提下,人才经过市场配置,由人才管理的社会化主体——人才配置

公司派遣到用人单位履行合同,期满卸任后再回流至人才配置公司再行派遣,进而形成动态开放的社会大循环式的自组织、自优化的新陈代谢机制,从而使中国的人才市场保持长盛不衰的生命活力。

8. 社会主义人才市场体制,必须建立人才个体、用人单位和社会管理三大市场主体的行为动力机制;要通过各主体利益的明晰化、市场化和制度化,建立彼此间的利益协调机制;要尊重人才的多元化需要,建立以物质激励为基础的多元导向的激励机制;要借助于行为科学,建立以功绩导向原则和预期激励理论相统一的期望工资制。

9. 社会主义人才市场的配置交易从科学的意义上讲,应遵循预期交易模式,并对此作了理论和逻辑上的必要论证,指出以功绩主义为导向的期望工资制是按劳分配原则的理想实现形式,体现了社会主义按劳分配的过程性同行为科学预期激励理论的协同与统一,它有助于克服现行工资制度在人才激励机制上的“短路效应”和分配不合理的各种弊端,最大限度地激发人才的劳动热情,提高人才激励效益。

10. 面向 21 世纪的社会主义市场经济,是一个以人力资本为主导的,生产力全要素资本化的多元导向的经济系统。社会主义人才市场可以通过泛股制的形式实现不同投资主体和不同资本形态间的权益定位、权益分配和权益量化。不仅货币资本及其物化形态可以资金股的形式作价入股,人才作为人力资本的活的载体,其劳动能力、劳动成果、贡献实绩(包括专利技术)等也可以人力资本股的形式作价入股。人力资本作为生产要素可以参与利润的分配,享有资本收益权。在人才价值资本化的前提下,人才的预期报偿可同其预期劳动成果和预期贡献挂钩,并以股份期权的形式予以兑现,等等。

以上述的主要观点和内容为依据,笔者对中国人才市场体制构建的总体目标、现实基础和实施对策等提出了以下的见解:

1. 中国人才体制改革的总体目标是：以邓小平建设有中国特色的社会主义的方向定位的具体化和实用化为根本宗旨，以权威性社会管理主体的建立为重心，以理顺产权关系、实行主体分离、搭建体制框架、建立市场机制等重大措施为突破，根本打破人才“单位所有、部门垄断、条块分割、静态封闭”的传统体制格局，建立融社会主义追求人的(才能)解放的社会目标、实现人才优化配置的功能目标和建立资源共享、统筹管理的体制目标三位一体、相互兼容的，打破部门、地方界限的，人才产权界定明晰，行为主体相对分离，人才资源社会所有、通开共享、市场配置、供需自主、中介沟通、动态开放、全国统一、外向联网、分类管理、中枢调控、国际接轨的，在人才资源的整体开发、配置和使用效益上都超越西方国家现有水平的，有社会主义中国特色的现代化新型人才市场体制。

2. 中国人才市场体制的框架构想，是在邓小平建立有中国特色社会主义理论与人才领域改革的具体实践紧密结合基础上的创新与发展。它的建立根植于以下五个方面的坚实支撑：一是邓小平同志有关“科技队伍的组织管理问题，要想法打破部门、地方界限，统一管起来，没有一个很强有力的权威机构，搞不动。”的科学思想；二是钱学森同志所倡导的现代系统科学的思维方法和系统工程的体系构筑方法；三是以市场机制为基础的资源配置模式和以人为本的人力资本的市场运营机制；四是现代计算机、信息技术等高科技手段的普遍应用；五是社会主义历史特点和制度优势的充分体现。

以上五个方面的高度协同，是共同组成中国人才市场体制构筑的不可或缺的现实基础。

3. 以中国人才市场体制改革的总体目标为归宿，以中国人才体制的现实状况为起点，提出了与之协同适应的中国人才体制改革的对策与策略。

本书的附录部分，收入的是与本书主题密切相关，只是由于受书中篇幅或论述角度所限，未及于书中得到必要展述的既往研究

成果。纳入附录后,可以对本书的主体部分形成较好的互补与支撑,有助于读者对本书思路及未展述内容的理解和把握。

# 目 录

|         |       |
|---------|-------|
| 引言..... | ( 1 ) |
|---------|-------|

## 第一章 人才体制改革的历程回顾

|                         |        |
|-------------------------|--------|
| 一、人才体制改革的历程回顾 .....     | ( 2 )  |
| (一)历程回顾 .....           | ( 3 )  |
| (二)主要成绩 .....           | ( 9 )  |
| (三)发展机遇 .....           | ( 17 ) |
| 二、人才体制现状的典型调查 .....     | ( 19 ) |
| (一)对中介机构的典型调查 .....     | ( 22 ) |
| (二)对样本单位的典型调查 .....     | ( 28 ) |
| (三)对浦东人才个体的抽样调查 .....   | ( 32 ) |
| 三、人才体制改革过程中的问题与症结 ..... | ( 39 ) |
| (一)主要问题 .....           | ( 40 ) |
| (二)症结分析 .....           | ( 50 ) |
| 四、人才体制改革思路与对策提示 .....   | ( 54 ) |

## 第二章 人才市场体制创新的国际借鉴

|                        |        |
|------------------------|--------|
| 一、人才市场体制的特点、功能与机制..... | ( 60 ) |
| (一)人才市场体制的特点 .....     | ( 60 ) |
| (二)人才市场体制的社会功能 .....   | ( 61 ) |
| (三)人才市场体制的运行机制 .....   | ( 62 ) |

|                              |        |
|------------------------------|--------|
| 二、人才市场体制开放程度的比较 .....        | ( 66 ) |
| (一)全开放型人才体制 .....            | ( 66 ) |
| (二)内流主导型人才体制 .....           | ( 69 ) |
| (三)不完全开放型人才体制 .....          | ( 71 ) |
| 三、人才配置方式的比较 .....            | ( 74 ) |
| (一)布朗运动型的配置方式 .....          | ( 74 ) |
| (二)中介沟通型配置方式 .....           | ( 76 ) |
| (三)经营租赁型配置方式 .....           | ( 80 ) |
| 四、人才产权界定的比较 .....            | ( 86 ) |
| (一)人才劳动力个人产权的比较 .....        | ( 87 ) |
| (二)人才劳动力资源产权的比较 .....        | ( 94 ) |
| 五、国外人才市场体制的异同分析与借鉴 .....     | ( 97 ) |
| (一)国外人才市场体制的一般特点与共同趋势 .....  | ( 97 ) |
| (二)不同社会制度下人才市场体制的区别与借鉴 ..... | (102)  |

### 第三章 人才市场体制创新的理论基础

|                           |       |
|---------------------------|-------|
| 一、基础理论 .....              | (111) |
| (一)人才市场体制改革的特色理论 .....    | (111) |
| (二)人才市场体制改革的目标理论 .....    | (115) |
| (三)人才市场体制改革的方法理论 .....    | (119) |
| (四)人才市场体制改革的优化自组织理论 ..... | (122) |
| (五)人才市场体制运作的必要价值理论 .....  | (126) |
| 二、专题理论 .....              | (133) |
| (一)人才产权理论 .....           | (133) |
| (二)主体分离理论 .....           | (140) |
| (三)人才价值理论 .....           | (151) |
| (四)交易标的理论 .....           | (160) |
| (五)人才市场的预期交易理论 .....      | (165) |

|                      |       |
|----------------------|-------|
| (六)人才市场的主体动力理论 ..... | (174) |
| (七)人才市场的循环代谢理论 ..... | (185) |
| (八)人力资本的市场运营理论 ..... | (192) |

## 第四章 人才市场体制创新的框架设计

|                            |       |
|----------------------------|-------|
| 一、人才市场体制改革的目标设计 .....      | (210) |
| (一)战略定位 .....              | (210) |
| (二)目标设计 .....              | (214) |
| 二、人才市场体制构建的模式框架及运作机制 ..... | (236) |
| (一)市场体制模式 .....            | (236) |
| (二)产权结构模式 .....            | (238) |
| (三)市场调控模式 .....            | (244) |
| (四)人才配置模式 .....            | (248) |
| (五)价值实现模式 .....            | (255) |
| (六)市场运作机制 .....            | (260) |
| 三、人才市场体制创新的工程构筑 .....      | (264) |
| (一)条件支撑 .....              | (264) |
| (二)实施步骤 .....              | (268) |
| (三)配套对策 .....              | (277) |
| 结束语 .....                  | (286) |

## 附 录

|                         |       |
|-------------------------|-------|
| 试论社会主义人才系统工程体制 .....    | (288) |
| 现代科学观与开放型人才体制 .....     | (296) |
| 工资报偿机制的“短路效应”及其校治 ..... | (303) |
| 美国人才市场的新趋势及其启示 .....    | (310) |
| 主要参考文献 .....            | (316) |

# 第一章

## 人才体制改革 的历程回顾



## 一、人才体制改革的历程回顾

中国的人事制度的发展及改革开放以来中国人才体制的改革,从建国至今已经走过了将近半个世纪的历程。回顾这一历程,大致可分为四个阶段,即:第一阶段,自建国始至1978年中国共产党十一届三中全会召开之前,为计划经济条件下的传统人事制度阶段;第二阶段,自1978年党的十一届三中全会召开开始,至1986年国内有人首次正式明确提出要建立和开放社会主义人才市场之前,是在计划经济条件和传统人事制度的基本框架下,适应拨乱反正和经济体制改革逐步展开的需要,而进行诸多探索和实验的阶段,是中国人才体制改革的萌生阶段;第三阶段,自1986年国内有人首次正式明确提出要建立和开放社会主义人才市场开始,至1992年邓小平南巡讲话明确确认了社会主义经济体制改革的目标——建立有中国特色的社会主义市场经济体制为止,为人才市场体制及其配置机制,在传统人事制度、传统人才体制框架及其运作机制的顽强抗逆中,逐步冲破传统观念的束缚,并在实践上不断取得一定进展和成效的阶段;第四阶段,自1992年邓小平南巡讲话至今,为以建立与社会主义市场经济相适应的人才市场为目的,不断加快中国人事制度和人才体制的改革进程,加强改革力度,并开始推动中国人事制度和人才体制的改革逐步进入整体性改革的阶段。

回顾中国人才体制的改革历程,自1978年党的战略重心转移和实行改革开放的政策以来,已走过了20年的历程。20年来,随着改革开放的不断深化,中国人才体制的改革也取得长足的进展