

乡镇企业人力资源研究

廖明铨 唐克 主编

四川人民出版社



(川) 新登字 001 号

责任编辑：王 茜

封面设计：魏小舸

技术设计：古 蓉

乡镇企业人力资源研究

廖明铨 唐克 主编

四川人民出版社出版发行（成都盐道街3号）

四川省蒲江新华印刷厂印刷

开本 850×1168mm 1/32 印张 8.625 插页 1 字数 200 千

1996 年 8 月第 1 版 1996 年 8 月第 1 次印刷

ISBN7-220-03402-4/C·260 印数：1—6000 册

定价：12.00 元

序

党的十一届三中全会以来,我国乡镇企业异军突起,成为中国农民的伟大创举,并迅速发展成为国民经济的重要组成部分,成为举世瞩目的一支不可忽视的经济力量。党的十四届五中全会指出:实现“九五”和 2010 年奋斗目标,关键是实行两个具有全局意义的根本转变,一是经济体制从传统的计划经济体制向社会主义市场经济体制转变,二是经济增长方式从粗放型向集约型转变。这就为乡镇企业的进一步发展指明了方向。

乡镇企业实现“两个转变”,关键是加强乡镇企业的科学管理,提高乡镇企业的组织水平。从总体上看,近年来随着乡镇企业的迅速发展,各地在加强企业管理上做了大量工作,出现了一大批活力强、素质高、后劲足、效益好的企业,取得了不少好的经验。但是也有相当多的企业,管理水平与企业发展、市场竞争的要求不相适应。有些企业管理的思想、方式跟不上新的形势,还停留在经验型管理,甚至家长式的管理阶段,企业管理粗放的状况没有根本改变,严重制约了企业的进一步发展。因此,今后一个时期内,乡镇企业的管理工作要以经济效益为中心,实行发展与提高并重,采取更加得力的措施,促进企业加强和改进内部管理,全面提高企业素质,加强企业党的建设、思想政治工作和企业文化建设,努力培养、造就一支高素质的企业经营管理者队伍。这是乡镇企业适应我国企业改革形势的需要所面临的任务和要求。

经济体制的转变，必将推动企业加快成为市场主体；经济增长方式的转变，势必推动企业在技术、质量、效率与效益上展开竞争，从而向企业和职工的整体素质提出更高的要求。可以说，两个转变成功与否，最终将决定于职工主体地位的增强和主体素质的提高。因此，企业管理必须建立以人为本的科学的管理体制。人是生产力要素中最关键、最积极、最活跃的因素，职工积极性、主动性和创造性是企业活力的源泉。乡镇企业应把人力资源管理放在首要位置，坚持以人中心，加强民主管理，充分调动职工的积极性，形成尊重人、关心人、培养人、提高人的氛围，培育职工的爱岗敬业精神。

乡镇企业的实践是非常丰富的。我们要理论联系实际，用改革的精神认真研究和解决乡镇企业在实现两个根本转变过程中出现的新情况、新问题，为乡镇企业持续、快速、健康发展做出应有的贡献。西南财经大学和四川省乡镇企业管理部门一些长期从事理论研究和实际工作的同志，对社会主义市场经济条件下乡镇企业人力资源进行了分析研究，编写出了具有一定理论水平和实用价值的论著——《乡镇企业人力资源研究》，提出了不少具有新意的见解。尽管该书的研究在不少方面还是初步的，还需进一步深化，但毕竟在新的研究领域迈出了可贵的一步，他们的这种探索精神值得肯定。相信这一研究成果对加强乡镇企业的科学管理，促进乡镇企业的发展会有所裨益。

杨崇记

1996.6.8

目 录

序	杨崇汇 (1)
第一章 乡镇企业人力资源分析	(1)
第二章 乡镇企业人力资源开发	(28)
第三章 乡镇企业人力资源管理	(44)
第四章 乡镇企业人力资源与企业文化	(76)
第五章 乡镇企业人力资源的法律调控	(99)
第六章 乡镇企业厂长经理	(118)
第七章 乡镇企业管理人员	(152)
第八章 乡镇企业科技人员	(170)
第九章 乡镇企业职工	(187)
第十章 乡镇企业党团员	(200)

附 录	(223)
-----------	---------

●第八届全国人民代表大会第四次会议关于国民经济和社会发展“九五”计划和 2010 年远景目标纲要及关于《纲要》报告的决议

(223)

●关于进一步加强乡镇企业管理工作的决定

(228)

●国家农业部提出乡镇企业建立现代企业制度的若干意见

(236)

●全国乡镇企业家管理办法

(243)

●中华人民共和国劳动法	(247)
●中华人民共和国职业教育法	(263)
后 记	(271)

第一章 乡镇企业人力资源分析

乡镇企业是乡（镇）、村（包括村民组）农民举办的从事生产、流通或服务性活动的独立核算的集体企业。乡镇企业除乡、村企业外，还包括联户办、户办企业，它们形成一种“前两轮”带动“后两轮”，“后两轮”推动“前两轮”的“四轮驱动”、协调发展的格局。乡镇企业在我国异军突起，超越自我的贡献，是中国农民的骄傲。发展乡镇企业是振兴农村经济，实现我国工业化的必由之路。乡镇企业的异军突起有其客观必然性：乡镇企业的发展是社会分工和商品经济发展的必然结果；乡镇企业的发展是农村生产力发展的必然结果；乡镇企业的发展是农村剩余劳动力转移的必然结果；乡镇企业的发展是深化农村经济体制改革的必然结果；乡镇企业的发展是缩小城乡差别和工农差别的必然结果。

十一届三中全会以来，特别是1984年中央4号文件以来，乡镇企业已成为国民经济的一块基石，开社会主义市场经济的先河。1995年乡镇企业实现营业收入5.04万亿元，实现税利4025亿元，工资总额3762亿元，职工人数1.26亿人，用于以工补农建农资金661亿元，用于农村各项事业资金380亿元。在我国农村农业处于基础地位，而乡镇企业则处于支柱地位，表现在乡镇企业总产值已经占全国社会总产值的1/3，其中工业总产值占农村社会总产值的一半以上。乡镇企业在增加国家和

地方财政收入，“以工补农”和“以工建农”，转移农村剩余劳动力，提高农民生活水平，为大工业协作配套和出口创汇等方面发挥着重要作用。乡镇企业为发展农村经济，增强我国综合国力，发展农村生产力，实现国家工业化、现代化等方面作出了举世瞩目的贡献。

乡镇企业的发展需要资源保证，主要有：①物质资源。包括自然资源和物质资料，自然资源经过开发或加工后，就转换成物质资料（生产资料和消费资料）。②财力资源。财力是经济和社会发展的重要资源，对整个社会主义经济事业和乡镇企业的发展具有重要意义。财力资源的内容包括：财力的开发，即生财之道；财力的集聚，即聚财之道；财力的分配，即用财之道。③人力资源。人力资源是社会主义建设和发展乡镇企业的首要条件。所以，我们必须重视对乡镇企业人力资源的分析研究。

一、乡镇企业人力资源分析的意义

（一）人力资源的基本涵义

人力资源是发展经济和社会事业所需要的具有必要劳动能力的人口。人力资源是社会主义建设的首要条件。所谓劳动能力，是指人的智力和体力的有机结合。马克思指出：“我们把劳动力或劳动能力，理解为人的身体即活的人体中存在的，每当人生产某种使用价值时就运用的体力和智力的总和。”（《马克思恩格斯全集》第23卷，第19页）体力是指人的健全的体魄，它是智力的物质承担者，是进行正常劳动的必要条件；智力表现为健全的大脑机能通过其观察力、想象力、记忆力和思维能力诸因素的有机结合，来正确地指挥自己的活动。有了体力和

智力的有机结合，人们就能够进行自觉改造主观世界和客观世界的活动。

人力资源包括数量和质量两个方面。数量方面是指一个国家和地区在一个时期内有劳动能力的人口数量，一般是指16岁至60岁这一劳动适龄时期。质量方面是指劳动人口的素质，包括自然素质和社会素质。自然素质是指生理意义上的劳动者的体力和智力水平；社会素质是指一个国家或地区的全体劳动者的科学文化水平。社会主义条件下的劳动者，除了具有健全的体魄和良好的素质外，还必须有社会主义觉悟，成为有理想、有道德、有文化、有纪律的新型劳动者，使他们的全部劳动能力能够自觉地、充分地、有效地发挥出来。

人力资源不同于其他资源，具有其自身的特点：①时间性。表现为人力再生产的长期性和使用方面的及时性。②消费性。人既是生产者，又是消费者，在劳动力再生产过程中需要消耗一定数量的物质和精神财富。③主动性。人力资源是一种活的有意识的资源，具有主观能动性。④动态性。人力资源是需要不断更新的资源，其运动形式表现为新成长起来的劳动者不断加入，一部分超过劳动年龄、失去劳动能力的人口不断退出。⑤社会性。人力资源发挥能力表现为具有分工基础上的共同劳动，这种共同劳动创造高的劳动生产率，而劳动群体的纽带则是建立在共同理想和信念基础上的感情维系和交融。

（二）乡镇企业人力资源的基本涵义

乡镇企业人力资源是指人力资源中可供乡镇企业利用的、主要来自农村的、为发展乡镇企业所需要的、具有必要劳动能力的人口。乡镇企业人力资源具有的劳动能力也是指人的智力和体力的有机结合，也包括数量和质量两个方面。所谓符合劳

动年龄，我国规定计算劳动年龄的界限，男性为16~60周岁，女性为16~55周岁。但不包括虽然在劳动年龄范围内而不具备劳动能力的人，如精神病患者。

在社会再生产过程中，不仅要再生产出社会产品，而且还必须再生产出人力资源。人力资源再生产是社会再生产重要的组成内容和必要条件。它一般包括两个方面，一方面要不断地补充劳动者劳动中的消耗，保证劳动者的劳动能力能够经常得到恢复和保持；另一方面，需要经常补充、增加人力资源的数量，培养和提高其文化技术素质。所以，如果没有人力资源的再生产，不充分开发和合理利用人力资源，则不能进行社会再生产。

乡镇企业人力资源的特点，除具备一般人力资源共性的特点：时间性、消费性、主动性、动态性和社会性之外，乡镇企业人力资源还具有以下特点：

1. 广泛性。乡镇企业人力资源的主体来自农村，但又广泛吸收了各方面的人力资源。

2. 差异性。乡镇企业人力资源在智力方面存在较大差异，整体素质有待提高。

3. 联系性。乡镇企业人力资源主要来自农村，与农业有天然的联系。

4. 流动性。乡镇企业，尤其是建筑业人力资源具有流动性，农业的季节性和乡镇企业的特点决定了乡镇企业人力资源具有较强的流动性。

5. 不平衡性。乡镇企业人力资源在数量和质量，人才占有，潜在人力资源的吸引和利用等方面具有地区、行业之间的不平衡性。

（三）乡镇企业人力资源的意义

乡镇企业人力资源是乡镇企业和农村经济发展的主体性要素。在我国实现由计划经济体制向社会主义市场经济体制转变、经济增长方式由粗放经营向集约经营转变的两个根本转变中，起决定作用的是人，所以，乡镇企业人力资源的意义在于：

1. 乡镇企业人力资源是生产力诸要素中最重要的能动因素。做为生产力的首要的起决定作用的人，在相应的物质条件已定的情况下，人的劳动技能越高，就越是具有更高的社会生产力水平，就越能实现劳动者与生产资料的最佳结合。在生产技术的发展史上，人类经历了石器时代、青铜器时代、铁器时代、机器时代以及当前正在进入的以利用原子技术、电子技术、空间技术和“信息高速公路”的发展为主要标志的新的技术时代。这种发展使整个社会生产力成百倍、成千倍、甚至成万倍地增长了。而这个历史，恰恰是劳动者不断发展科学技术，不断提高自己的劳动技能，逐步征服自然的胜利进程。乡镇企业在中国兴起、成长和发展的进程，也证明了掌握了先进科学技术的农民，其创造力是无穷的，是可以创造人间奇迹的。

2. 乡镇企业的人力资源是农村社会主义建设的首要条件。任何社会财富都是劳动者创造的。一国、一地区要发展生产，进行经济建设，都必须有一定数量的人力资源。如果没有人的劳动，任何人力、物力都不能发挥作用。社会生产要素有三大“能源”，即物质能源（如原材料、动力、设备等）、知识能源（如劳动者的文化、科学技术知识、智力等）和精神能源（如劳动者的理想、价值观、心理、道德、纪律等）。只有这三种能源同时引入乡镇企业和农村的生产过程，才能创造物质财富，使乡镇企业劳动生产率和经济效益、社会效益、生态效益及环境效益有可能得到最大限度的提高。在上述三大能源中，后两者

主要依赖劳动者功能的充分发挥。所以，乡镇企业的人力资源是农村社会主义建设的首要条件。

3. 乡镇企业人力资源是实现两个根本转变和农村现代化的重要保证。李鹏总理在第八届全国人民代表大会第四次會議上的报告中指出：“从计划经济体制向社会主义市场经济体制转变，经济增长方式从粗放型向集约型转变，这是实现今后 15 年奋斗目标的关键所在。经济体制转变要遵循市场经济的一般规律，同时坚持社会主义方向。经济增长方式转变，要处理好速度和效益的关系，提高经济整体素质和生产要素的配置效率，注重结构优化效益、规模经济效益和科技进步效益。”李鹏总理进一步指出：转变经济增长方式归根到底要靠加快科技进步，提高劳动者的素质。劳动者要从事某种生产活动，需要掌握一定的劳动技能。人的劳动技能越高，他所创造的财富就越多，社会经济发展的水平也就越高。因此，必须提高乡镇企业劳动者整体素质，培养大量合格人才，乡镇企业才能再上新台阶。

4. 乡镇企业人力资源是乡镇企业实现战略转移的关键。乡镇企业要持续、健康、高效地发展，提高乡镇企业整体素质，就必须实行五个方面的战略转移：①从过去主要靠增加投入的外延发展，转向依靠科学技术，实行内涵发展与外延发展并重；②从注重产值增长向注重产品质量，注重经济效益、社会效益、生态效益和环境效益并重；③从单一依靠国内市场逐步转向积极跻身国际市场，实行国内、国外两个市场同时开拓，沿海地区逐步转到以外向型为主；④小企业分散经营转向实行专业化、社会化生产，发展各种形式的企业集团和企业群体；⑤从传统小生产管理转向科学的现代化经营管理。总之，要实现从粗放经营为主转向集约化经营为主的战略转变。这个转变能否成功关键在于乡镇企业人力资源的素质状况，所以，我们要对乡镇企

业人力资源的现状进行分析。

二、乡镇企业人力资源的总体分析

人力资源是宝贵的财富。乡镇企业人力资源的总体现状是人力资源数量十分丰富，但质量有待提高，而且对乡镇企业的发展产生意义深远的影响。

（一）乡镇企业人力资源十分丰富

我国总人口已超过 12 亿，占世界总人口的 22%，居世界第一位。全国处于劳动年龄的人口接近 6 亿，其中农村劳动力 4.47 亿。大量人力资源是个无尽的财富，为乡镇企业源源不断地输送劳动力。截至“八五”期末，乡镇企业已有从业人员 1.2 亿，占农村总劳动力的 26.8%，约占农村剩余劳动力的一半。乡镇企业在中国农村的兴起，成为农村剩余劳动力的“吸收器”，而农民与社会化大生产相适应，并且掌握了一定的科学技术之后，又会创造出丰富的物质财富，使原来的工业品消费者变成现在的工业品生产者。截至 1995 年底乡镇企业总产值超过 5 万亿元，营业收入 50400 亿元（均按原口径数据）。全国乡镇企业总产值已占农村社会总产值的 75%，占全国社会总产值的 38%。所以，邓小平同志说：“农村改革的最大收获是乡镇企业发展起来了。乡镇企业异军突起，独占鳌头，大有三分天下有其一之势。”八届人大四次会议上，李鹏总理说：“乡镇企业是中国农民的创造。乡镇企业的改革和发展，是繁荣农村经济、扩大就业和加快农民收入的重要途径。”中国农民的创造表现在乡镇企业人力资源方面，在十一届三中全会后大体上经过三个阶段：家庭联产承包责任制使农村人力资源获得了第一次解放；发

展乡镇企业使农村人力资源获得了第二次解放；农村剩余劳动力在地区之间的转移使农村人力资源获得了第三次解放。只要引导得当，就能使农村大量人力资源这个无尽宝藏释放出巨大能量。不过对于农民跨地区流动，也有认为是削弱了农业的基础地位，增加了城市和交通运输的负担的观点。对于这个问题需要统一认识，并且加强宏观调控和管理。

（二）乡镇企业人力资源的质量有待提高

我国农村 4.47 亿人力资源中文盲和半文盲占到了 22.25%，全国农村乡镇教育推广五站目前在岗技术人员 87 万，而其中初中及初中以下占 63.8%。我国农业人力资源虽然年轻，但科技文化水平却较低。1980 年乡村企业职工人数为 2999.47 万人，1985 年为 4152.13 万人。1994 年为 5898.6 万人，其中：女职工为 2022.06 万人，占 34.28%，即 1/3 多。按文化程度分类：大专及大专以上 664 037 人，占 1.13%；中专 1362 064 人，占 2.31%；高中 12171 544 人，占 20.63%。以上三项合计 14197 645 人，占乡村职工总数的 24.07%，初中及初中以下占 75.94%。由此可见，乡镇企业人力资源文化素质较差。再从专业技术人员素质分析，1994 年乡村企业共有专业技术人员 2755 108 人，占乡村职工总数的 4.67%。专业技术人员中，中级职称及以上人数为 557 066 人；占乡村职工总数的 0.94%，占专业技术人员的 20.22%。由此可见，乡镇企业人力资源的技术素质也较差。由于上述现状，各地乡镇企业在提高职工文化技术素质方面进行了大量工作，取得了明显成绩。

（三）提高乡镇企业人力资源素质措施的现状分析

1994 年全国学历教育合计 1080 116 人，其中大专及大专以

上157 015人，中专373 636人，技校414 078人，占当年乡村企业职工总数的1.83%。从全国来看，在职工培训方面进行了大量投入：①农业部和各省、市、区都制定并实施了乡镇企业人才培养的规划，部分省市还纳入了政府的计划。②抓“龙头”建设。乡镇企业培训基地遍及省、市、县及乡镇，并形成纵横网络。③农业部和各地区教育经验交流和省、市、区之间的教育协作联谊会议形成制度，多形式、多规格、多层次的格局已经形成。④某些地区不仅与科研单位、大专院校联合培训人才，而且电化教学和电子计算机应用也具有相当规模。⑤把职工教育培训纳入乡镇企业发展的指标进行改换，建立激励机制。以重庆市为例，重庆市乡镇企业管理局在“八五”期间实施了“2224”人才开发工程和“63624”教育工程，取得了显著成效。同“七五”末相比，具有大专以上学历的职工增长4倍；专业技术人员拥有量是“七五”的1.7倍，由于两个“工程”的全面完成，使乡村企业职工文化技术素质和职工总体素质有了较大幅度的提高。由于职工整体素质提高，使重庆市乡镇企业总产值、营业收入和税利，“八五”末较“七五”末分别增长7.4倍、7.8倍和6.8倍（均按老口径数据）。重庆市的经验：①领导重视，形成共识，把教育培训作为根本大计；②具有科学可行的思路、目标和重点；③确定“教育服务职改，职改推动教育”的方针；④加强基地建设，重视教育投入，形成教育培训网络；⑤不断改革，探索多种办学形式的新格局；⑥开展教育质量检查，提高学历教育质量；⑦建立激励机制和约束机制，加强考核力度。现在，重庆市正在为二次创业——实现两个根本转变，把乡镇企业发展转移到依靠科技进步和提高乡镇企业人力资源整体素质轨道上来，制定了“九五”育才工程（即“448236”育才工程。由于“工程”用的是代号，为清楚起见，

现将几个“工程”的涵义、内容和执行情况或规划附表如下：

重庆市乡镇企业系统“八五”期间人才开发

表 1 和教育工程完成情况

工程名称	工 程 内 容	计划	实际	实际占计划的%
“2224”人才开发工程——1990—1992年，以领导干部岗位培训为中心	1. 领导干部岗位培训(2)	2 000人	2 720人	136
	2. 厂长(经理)岗位培训(2)	2 000人	2 954人	146
	3. 大中专学历教育(2)	2 000人	3 333人	167
	4. 专业技术人员占乡村集体企业和建筑企业职工人数的4%(4)	4%	4.03%	100.75
“63624”教育工程——1993—1995年，以专业技术称号职务评聘为主线，以大中专学历教育为中心	1. 大中专学历教育(6)	6 000人	6 097人	101.6
	2. “三师”培训(3)(工程师、经济师、会计师)	3 000人	4 073人	135.7
	3. 专业人员继续教育(6)	60 000人	71 017人	118.4
	4. 各种短期适应性培训(2)	200 000人次	266 540人次	132.7
	5. 专业技术人员拥有量(4)	40 000人	46 000人	115.5

重庆市乡镇企业系统“九五”期间育才工程计划

工程名称	工程内容	计划	实际	实际占计划的%
“448236”育才工程——以提高乡镇企业职工总体素质为中心	1. 培养大专以上学历毕业生(4)	4 000人		
	2. 年营业收入500万元以上的工业、建筑业“一长三师”的任职资格培训(4)	4 000人		
	3. 领导干部岗位培训(含全市中心村村长、分管乡镇企业镇长、乡镇企办主任、区市县乡镇企业局科长、局长)(8)	8 000人		
	4. 工程技术人员继续教育(2)	200 000人次		
	5. 各级各类全员适应性培训(3)	300 000人次		
	6. 专业人员拥有量(6)	60 000人		

三、乡镇企业人力资源的结构分析

乡镇企业人力资源结构是指人力资源的各种分配构成和数量比例关系。从系统理论和原理看,整个国民经济和社会发展是个大系统,农业和乡镇企业是这个大系统的中系统,而乡镇企业人力资源结构又可分为部门结构、地区结构、产业结构和职能结构,它们是人力资源结构的子系统。它们的关系可以用系统理论加以说明。系统具有目的性、整体性、层次性和环境适应性。乡镇企业是个开放系统,它对外界既有物质交换,又