

顺德县人才开发与经济发展关系研究

陈印陶 张蓉 潘隆

改革开放以来,顺德县的综合经济实力有了很大的提高,一跃而成为广东省的“四小虎”之首。1979年到1990年,全县工农业总产值翻了三番,其经济发展速度和成效已超过了当年经济起飞时期的亚洲“四小龙”,为世界所瞩目。顺德成功的关键在于能够把握改革开放的机遇,紧紧依靠科技进步和人才开发,并力图实现一种良性循环,即人才开发促进经济发展,经济发展为人才成长与才能发挥提供条件。本文通过对顺德的实证研究,试图论证人才开发与经济发展的关系,这不仅在实践上,而且在理论上都具有重要意义。

一、顺德县经济发展与人才开发的基本情况

顺德地处珠江三角洲中部的冲积平原,位于穗、深、港、澳的中心地带。水网稠密,土地肥沃,兼之华侨、港澳同胞众多,新技术和信息传递速度快,非常有利于经济的发展。但另一方面,顺德人口的整体文化素质不高,人才匮乏,因而制约了经济的发展。那么,如何解决人才不足与经济发展之间的矛盾呢?顺德经历了一个认识矛盾、解决矛盾的过程。

改革开放初期(1978—1980年),经济政策尚不明确,顺德经济发展的格局还处于探索阶段。从经济发展速度看,工业以年均11.2%的速度递增,远高于农业的1.3%。在工业中,乡、镇、集体和村办工业已经开始迅速增长(见下表),这是顺德形成以发展乡镇集体经济为主的客观基础。

顺德县经济增长过程

(年均递增率%)

时 间	工业 总产值	农业 总产值	在工业总产值中			
			全 民	城 集	镇 集	乡 办 村 办
1978—1980年	11.2	1.3	-2.3	23.5	12.9	19.9
1981—1984年	22.7	5.0	14.2	8.4	33.6	37.4
1985—1990年	25.4	4.2	13.0	25.6	26.8	17.4

资料来源:《顺德县主要年份统计资料·1949—1988》和《1990年顺德县国民经济和社会发展统计资料汇编》,顺德县统计局。

与经济发展相关的人才开发此时也处于探索阶段。对人才的认识模糊,对人才的引进与使用小心翼翼。由于顺德商品经济历来较为发达,寻找生活出路比较容易,因此,人们不大重视读书,认为能挣钱就是能人,就是人才。1978年全县有职称的科技人员只有1,400多人,占总人口的0.15%。对人才的引进在组织上还不健全,人事调动由县委组织部办理,1980年还没有人事局。

1981年到1984年,政策逐步明确,中央关于经济体制改革的决定已经公布,于是,顺德结合全县的经济实际,初步确定了以发展集体经济、乡镇工业和骨干企业为主,带动区、村联合体和个体同时发展的经济格局,经济开始大幅度增长。1984年工农业总产值比1980年翻了一番,乡、村办集体工业持续增长。

经济迅速崛起后,顺德开始认识到科学技术对经济发展的推动作用和开发人才的重要性。因为无论是优化产业、产品结构,还是不断提高新的科研成果转化为商品的能力,以及现代企业管理的科学化,党政集体职能作用的最佳发挥等,无一例外需要相应的人才去实现。客观经济发展急需各类人

才,但是到1982年,人才普查的结果表明,顺德每千人拥有的大学生仅为1.95人,大大低于广东省的4.80人和全国的6人的平均水平;拥有的高中文化程度人数也比广东省低28.76个百分点,比全国低15.76个百分点。各类专业技术人员和党政机关、企事业单位负责人中,只有小学文化程度的,所占比例分别高达24.25%和49.25%。面对这一矛盾,顺德一方面加强了组织机构工作,如1981年成立了人事局,1984年又成立了人才交流培训中心;另一方面制定了一系列大力引进人才的政策和措施。同时,大抓本地人员培训和提高全民文化教育水平工作。但是在人才的认识上,还处于有文凭就是人才的阶段;在引进人才上表现为饥不择食。

1985—1991年间,经济发展格局进入完善阶段,经济稳定增长。此时,大型骨干企业已成为带动顺德经济发展的龙头。1991年顺德产值超过亿元的企业有18家,超过5千万元的有33家,超千万元的达262家。其中18家产值超亿元的企业总产值占全县工业总产值的1/3。1990年全国十家产值最高的乡镇企业有6家在顺德。现在全县已建立了以电器机械及器材制造业为主体,包括20多个行业的工业体系。一些产品已具有参与国际市场竞争的能力,全年产品出口创汇达3.1亿美元,居全国县级单位之首。

随着经济的发展,顺德人越来越认识到科学技术对生产力的巨大推动作用。因此,他们紧紧依靠科技进步,并以最快的速度把科研成果转化为商品。1990年,116项科技获奖项目,使顺德的年产值共增加了6.6亿元。顺德生产的风扇打入国际市场并占领了加拿大风扇市场的60%,美国的30%,就是得益于科学技术。与此同时,顺德对科技的载体——人才价值的认识也随之有了进一步提高,变原来的只认文凭为不求文凭资历,唯要真才实学,并根据经济发展的需要培养和引进人才。

二、树立人力资源新观念,大力开发人力资源与人才潜能,适应经济发展的需要

人力资源存量多少与人才潜能开发是决定经济发展的重要因素。传统的人事机构职能只限于对人员的调转、考核等行政事务管理,很少参与推动生产力发展的人才开发、培训、合理使用等。顺德则

认识到人力资源可以扩大,人才潜能可以开发。因此,人事部门确立了以经济建设为中心的为现代经济服务,为基层生产部门服务,为人才服务的宗旨,主动参与促进生产力发展的智力资源开发工作。

1. 改革人事制度,完善引进人才机制。

经济发展急需人才,自1984年以来愿到顺德工作的多达三万余人。为尽快引进人才,扩大人力资源,顺德打破了旧有的人事规章制度,大胆改革,实行了一系列灵活措施。

第一,简化人才引进手续。人事部门作为用人单位、求职者与供人单位三者联系的桥梁,改变了单纯办理人事调转的职能,简化手续,一切为经济建设服务,以适应商品经济发展的需要。

第二,建立人才信息网络,优化人才引进。为广泛网罗所需优质人才,除健全组织机构外,还通过各种渠道建立了人才信息网络,扩大人才来源。其措施包括:建立人才资料库、收集在外地工作与学习的顺德籍人才资料,作为引进人才的重要渠道之一。1984年以来,已与500多人取得联系,调回200多人,并通过他们又引进了一批急需人才;与高校保持良好的长期合作关系,为顺德代培和输送人才;注意与人才比较集中的科研机构 and 军工企业建立友好协作关系,聘请急需人才;在全国各地设立人才招聘网点,与外地同行保持联系,互通人才信息。

第三,各部门同心协力,共同为人才开发尽力。在我国现阶段,人员调动涉及户口、粮食、工资、住房、家属安排等问题,这些都能得到有关部门的协作和支持,形成了接纳人才机制。

2. 运用各种形式,引进人才与智力,使之发挥最大效益。

顺德打破传统的人才流动制度,采取各种措施,引进人才和智力,借“脑袋”发财,以解当地人才不足的燃眉之急。引进人才主要有两种形式:

第一种是人、户同时迁入,使之成为顺德人口构成中的一部分。这种形式主要是从外地招聘、调入专业技术人员和接收大中专毕业生。至1991年,调入各类专业技术人员2,324人,其中具有中级职称的546人,高级职称57人,接收大中专毕业生5,260人,共占全县自1978年至1991年人才总增长

量的42.8%。特别是乡镇企业引进的各类专业技术人员数量直线增加,1987年引进650人,1988年894人,1989年1,307人,到1990年达2,173人。如美的公司大专文化程度以上的人员中,80.8%是从外地招聘来的。引进的人才已成为顺德县乡镇企业发展的生力军。

第二种是采取人、户分离的智力引进。这是顺德实现依靠科技进步而人才不足,却要使经济崛起的另一重要措施。其方式有多种:

一是选用来自广州、佛山等邻近县市的兼职技术人员,即所谓的“星期六工程师”。这种方式只需双方商定,休息日来,干完就走。由于目标性强,发挥作用快,效益高,所需报酬少,因此,很受中小企业欢迎,这也可充分发挥科技人员的潜能。

二是为解决技术难题或创新产品,以借用、短期聘用、合作攻关、顾问等形式引进智力,并由个体智力引进逐步发展为群体智力引进,形成智力横向交流网络,从而使顺德产品不断更新,在市场竞争中立于不败之地。

三是请进来派出去引进国外智力资源,实行“洋”为“中”用。或运用外贸加入引进智力筹码;或请华侨、港澳同胞当顾问;或以技术入股智力投资形式共同开发新产品;或请专家讲学,培养技术人员;或派人员出去考察、进修、培训等。该县已先后请外国专家、科技人员共12,560人次来县讲学和攻关,派出2,160人次,培养了一批懂得国际先进技术和管理的的人才,成为推动外向型经济发展、参与国际市场竞争的骨干力量。

3. 创造条件,最大限度地发挥人才最佳效能。

引进人才只是开发人才的第一步,重要的还在于如何使人才潜能的发挥处于最佳水平。在这一方面,顺德有许多成功的经验。

第一,充分信任,发挥专业所长。北滘镇的美的公司的做法颇有代表性,其用人方针是“用人之长,人尽其用”,创造条件让每个人都有充分施展才能的用武之地。至1991年8月止,已有60余有才能的人被提任为副厂长及各级管理干部。信任与尊重使他们为“美的”产品走向世界而竭尽全力。

第二,尊重人才与运用激励因素并举。人才是新的生产力的开拓者,为发挥人才资源的最大价值和效能,顺德县充分尊重知识、尊重人才,并为此

制定了一系列鼓励发明创造、重奖科技进步和有突出贡献者的政策措施。如1991年仅县财政就拨款25万元作为奖金,各镇、村企业的不包括在内。运用激励机制调动科技人员的主观能动作用。

第三,创造条件使引进的人才尽快融入当地社会,变成“顺德人”。引进的人才来自全国各地,多数人的文化传统和语言、生活习俗都不尽相同。要使这些新移民在思想观念方面适应顺德的改革开放的需要,较快地融合成为当地社会的一分子,不仅需要自身的努力,也需要企业乃至整个社会真心诚意地接纳他们。顺德县人事部门及各用人单位为这种融合做了有意义的工作,使之从客人变成主人,并且落地生根,成为具有顺德风貌与观念的顺德人。这种思想心理素质的转化工作对促进经济发展已产生了巨大的能量。

三、立足于培养本地人才,提高全县人口整体素质

一个地区的经济发展,引进人才是一个方面,从战略上讲,更重要的则是提高本地区人口的整体质量。顺德县1984年经济大步跨进的同时,同年就着手于教育体制的改革,规划普及初中教育,并成立了成人教育办公室,通过多种形式、渠道提高顺德人口的整体质量,为培养未来人才队伍走出了重要的一步,并且已卓有成效。1986年顺德被评为全国基础教育先进县,1987年成为广东省普及九年义务教育的两县之一,1991年又被评为全国少儿工作先进县。成人教育已形成网络,从1978年至1991年其专业技术人员增加了17,727人,其中57.2%是由当地培训成长起来的。

1. 形成人才成长的环境,大胆使用在实践中成长起来的人才。

据调查,1990年顺德县村、镇企业共有3,602家,其第一把手50%是初中以下文化程度,包括14家超亿元产值的大企业,也无一人有大专或以上文凭。但正是这些没有文凭的昔日的农民和乡镇干部,在实践中边干边学边提高,在商品经济的大学校园里增长了才干。竞争意识和开拓精神冲刷了传统农民的陈规陋习和保守思想,对顺德的经济发展起着举足轻重的作用。

2. 通过多种渠道和形式,提高现有各

类人员质量。

依靠科技发展经济就必须提高劳动者的质量。顺德把成人教育摆到与经济发展同等重要的位置,认识到培训人才的重要性和紧迫性,逐步做到县、镇、乡统筹经费,统一组织培训。目前,顺德县及下属各镇和骨干企业都针对不同的目标,分类分层次进行了文化技术培训。据1990年统计,顺德已有15,260人获专业技术职称,其中1,637人获中级职称,199人获高级职称,45岁以下干部教育达标率已达97%,有125名厂长、经理获得合格证书,技术工人基本都要求持上岗证书上岗。这些对提高顺德劳动人口的文化技术素质、促进经济发展起着积极的推动作用。

3. 大力投资兴办文化教育和卫生保健事业,提高全县整体人口质量。

发展教育是科技进步的基础。顺德在经济发展的实践中深刻认识到发展教育的战略意义,下决心对教育进行较多投入。1990年,顺德县用于社会文教福利费的支出占当年全县财政支出的44.7%。

“七五”期间,顺德用于校舍的基建经费达3.1亿元,使办学条件与师资水平有了大幅度提高。学习用人均建筑面积由1981年的2.0平方米左右增加到1990年的3.3平方米,教育设施也趋于完善。小学、初中教师的合格率分别由1981年的18%和10%上升到1990年的79.07%和66.98%,从而保证了九年制义务教育在顺德的实施,使顺德成为广东省最早实行九年制义务教育的县级单位之一,为未来劳动人口进一步提高文化素质创造了条件。

在实行九年制义务教育的同时,顺德的卫生防疫、幼儿教育、弱智儿童教育也逐步开展起来,并走在全国的前列,这就为未来劳动力身体素质和文化素质的提高创造了条件,并为经济的发展带来强大的后劲。

四、顺德人口文化素质和人才构成现状与问题

通过引进人才、开发人才和培养人才,顺德县的人口质量与人才状况较80年代初已有很大改观。

1. 人口文化素质有较大提高,但具备高层次文化程度人口仍然不足。

1964、1982和1990年三次人口普查结果表明,

顺德县每千人拥有的文盲、半文盲逐步从225.4人,下降到134.47人和113.56人;每千人拥有小学或以上文化程度的人口数不断增加,从471.81人上升为733人至768.21人。特别是1982年到1990年具备大学或相当于大学文化程度的人口数增加了近3倍,而只具备小学文化程度的人口数下降了16.3%,说明人口质量有了一个飞跃。但具有高中和大学文化程度的人口数却比广东省的平均水平分别少42.3%和17.9%,尤其是大学文化程度人口数竟只有全国平均水平的一半。这对顺德经济的发展再上新台阶是极其不利的。

2. 青年及中、老年人口的文化素质提高较多,壮年组人口文化水平还须提高。

人口普查资料表明,具有大学或相当于大学文化程度的人口比重,20—29岁年龄组1982年只占1.1%,到1990年达18.2%;50—59岁年龄组1990年比1982年提高了10个百分点;40—49岁年龄组也有所提高。这是近年来大量接收大中专毕业生与调进中、高级专业技术人员以及成人教育的结果。由此可看到引进人才与开发人才对人口素质提高的重要性。

然而30—39岁年龄组大学或相当于大学文化程度的人口拥有量仅为6.3%,若不及时改善,将出现人才断层现象。

3. 人才增长速度快,年龄结构渐趋年轻化,首脑人口文化素质亟待改善。

从1982年至1990年,顺德全县总人口增长19.5%,而具有大学或相当水平的人口却增长了3.73倍;在业人口增长20.3%,其中各类技术人员增长了35.3%,党政机关、党群组织、企事业单位负责人增加了77.4%,这两类人才在总在业人口中所占的比重也分别由1982年的5.16%和1.50%上升到5.80%和2.21%,这表明随着经济的发展,各类人才也随之迅速增加。

从年龄结构看,各类专业技术人员和党政群企事业单位负责人的平均年龄有所降低。1982年到1990年,在业人口的平均年龄由33.1岁上升到33.7岁,但各类专业技术人员则由35岁下降到34.1岁,有关负责人则由42.7岁下降到41.3岁,这反映出顺德县在引进与培养人才上都注意选择年纪较轻的人。

上述两类人员的文化水平也有较大提高:在各类专业技术人员中,已具有高中以上文化程度的

占56%以上,比1982年高出16个百分点,党政群企事业单位负责人具有大学文化程度的比例由1982年的1.76%上升到1990年的51.4%。然而,两类人员中尚有文盲半文盲,只有小学文化程度者,首脑人口中竟高达1/3以上。尽管他们在实践中增长了才干,拥有的非智力素质可以开发,但基本文化素质太低则很难适应当今科学技术迅猛发展的需要。

4. 专业技术人员分布尚有待合理调整。

1990年人口普查结果是,顺德各类专业技术人员中,所占比重最高的是经济业务人员、教学人员和卫生技术人员,共占到88.3%,科研人员仅占0.06%,与产品开发有关的工程技术与农业技术人员只有8.79%,在凤高生产基地北滘镇仅为6.68%。这一比重与顺德依靠科技提高生产力,发展现代工业、开发高值农业、进行国内外市场竞争的目标是不相称的。尽管进行大量智力引进可以解决部分问题,但这方面稳定而必备的人才仍有待补充。

五、顺德县开发人才促进经济发展实践的启示

顺德县在劳动人口文化素质不高、人才缺乏的情况下,能够成为“四小虎”之首,得力于培养与开发人才,扩大人力资源。他们的成功在以下几点对我们是有启迪的。

1. 以集体经济为主的共同富裕的经济发展模式,为经济发展与人才开发的相互作用、促进、发展提供了条件。

首先,顺德以发展集体经济为主,这就决定了顺德有雄厚的经济实力培养与开发人才,并将此项工作放到全社会的战略高度去组织和对待。

其次,顺德以发展工业与骨干企业为主,工厂企业规模大,投资多,因此必须紧紧依靠科技进步,面向国际市场,才能立于不败之地,其产品也才能保持名、优、新的竞争能力,这就需要大批高水平的科技人才与经营管理人才,而人才也只有在这种充满竞争的环境中才能更新知识,发挥其智能。顺德经济正是以大办骨干企业为龙头、依靠科技进步与开发人才而迅速发展起来的。

再次,对于集体所有制经济,国家给予了许多优惠政策,使它具有公有制的许多优点,而没有国

营企业的条条框框和“大锅饭”、“铁交椅”,因此也就避免了私人承包企业及其他类型企业的某些弊端,灵活性大,竞争性强,适于人才交流,优化人才结构。这是顺德转化人才不足矛盾、获得人才开发最佳效益的重要原因。

2. 把竞争机制引入人事管理,变人事行政管理为人力资源开发,使人才开发取得最佳效益。

顺德人多地少,能源和原材料不足,但其经济发展的综合实力却在全省乃至全国独占鳌头。其奥秘之一是把激发人的潜能的竞争机制引入人事管理,变旧的人事行政管理为人力资源开发,尤其是各种形式的智力引进产生了巨大效益。如金龙油墨实业公司以智力入股开发新产品,产值和利润连年翻番,1989年就出口创汇124万美元。这是顺德改革人事制度,进行智力开发的结果。

3. 各级领导班子素质不断提高,尊重知识,尊重人才的社会风尚逐步形成。

方针路线确定之后,干部就是决定的因素。顺德经济的迅速崛起在于有一批有经济头脑、有胆识,勇于开拓创新并具有现代化企业管理才能和善于运筹帷幄的各级领导班子,其整体职能发挥较好。他们“党政同心、目标向上、工作同步”,团结全县,协调各个部门,为发展顺德经济而努力工作。由于各级领导班子本身不少已具有较高素质,对人才价值有了共识,因而对党的“尊重知识”、“尊重人才”的方针理解更深,执行更好,并促使全县逐步形成适于人才成长和才能发挥的良好环境,为顺德经济的腾飞作出了贡献。

· 本研究得到“中山大学珠江三角洲经济发展与管理研究中心”资助。中山大学人口研究所朱云成教授、涂礼忠副教授曾对本项研究提出许多很好的建议,在此表示谢意。

主要参考文献:

1. 尹世洪等:《马克思主义人才观的新发展》,北京出版社,1990年3月。
2. 陈玉金:《邓小平人才思想研究》,解放军出版社,1988年9月。
3. 广东省人才研究会等:《综合改革试验区人才开发探索》,新世纪出版社,1989年12月。

(责任编辑 王雪松)