

人才流动与观念变革

MOBILITY OF TALENTS AND A CHANGE IN CONCEPTION

陈 烽

随着经济体制改革的逐步深入,促进人才流动的呼声日益高涨。人们对我国人才分布严重不合理的现状已有比较清楚和一致的认识。但在如何理解人才流动的根本目的,怎样确定新的人才管理体制等问题上,尚有许多不同意见。初步开展的人才流动工作也阻力重重。事实表明,要建立科学的人才管理体制,真正实现人才流动,还必须在观念上实现一系列变革。

一、破除自然经济和“产品经济”观念,树立商品经济观念

以劳动交换关系为核心的社会劳动分工协作关系是生产关系的深层结构。自然经济、商品经济和自由经济是它的三大历史发展阶段。自然经济是一种狭窄、封闭的自给自足经济。在自然经济社会中,人与人关系的总特征是直接的依赖关系,即原始社会中的血缘依赖关系和奴隶社会、封建社会中人身依附、半依附的依赖关系。这种自给自足的经济形式和人与人的依赖关系造成了封闭的社会结构,排斥人的社会流动。所谓“产品经济”,则是人们根据马克思对共产主义自由经济初级阶段的一些设想,自己加工制作出来的一种经济模式。它企图在社会主义的现阶段就消灭商品生产与交换,由一个社会中心直接指挥全社会的生产、交换、分配和消费。这种经济模式在理论上并不排斥劳动力的社会流动,但要求全部通过自上而下的组织调配来进行。可以看出,“产品经济”观念与自然经济观念有一

个共同之处,即两者都排斥商品经济关系。而在我国社会发展的现阶段,生产力的水平远远没有达到共产主义的自由经济形态的要求,自然经济成分的比重还很大。在这种条件下,“产品经济”观念必然与自然经济观念结合在一起发挥作用,实际上形成了一种具有浓厚自给经济色彩的畸形的所谓“产品经济”模式。30多年来的实践已经证明,这种模式阻碍了社会化大生产的发展,在社会主义的现阶段社会化大生产只能采取商品经济的形式。因此,我国经济体制改革的实质就是彻底承认我国生产关系的深层结构的商品经济性质。在商品经济社会中,人与人关系的总特征是在物的依赖性基础上的人的独立性,即人们摆脱了直接的依赖关系而获得人格的独立,同时通过商品生产与交换的物化形式在全社会范围内相互依赖。商品经济要求开放的社会结构和广泛的社会流动。这是由于商品经济要求将所有生产要素纳入统一的市场体系之中,通过市场竞争实现社会分配和相互结合,其中包括物的要素和人的要素。技术的竞争、管理的竞争、经营的竞争,归根结底是人才的竞争,没有人才的竞争就没有真正的商品经济。这就是建立包括人才在内的劳动力市场的客观基础。因此,破除自然经济、“产品经济”观念,树立商品经济观念,是一个大前提,由此才能带动一系列具体观念的变革。

二、破除劳动力社会所有观念,确立劳动力个人所有观念

我们过去理论上认为，在社会主义社会，劳动力归社会所有，而现阶段“社会”的具体代表是国家，社会所有就是国家所有。于是，理所当然地逐步建立起由国家统包统配的劳动就业制度和人才管理制度。而由国家经营和管理的企事业单位既在名义上是“社会所有”的具体体现，又在实际上因各自的局部利益而相互封闭，这就使劳动力的社会所有变成了事实上的部门、单位所有。因此，劳动力的部门、单位所有乃是劳动力社会所有论的必然结果。这种状况大大阻碍了劳动力和人才的社会流动，并且使劳动者事实上失去了自由择业的权利，形成了劳动者对所在部门、单位的一种人身依附关系。这是陈旧、落后的封建式自然经济关系的表现。而商品经济要求劳动者摆脱任何形式的依附关系，获得独立自主地支配自己的劳动能力的权利，以便使劳动力能够以商品的形式在市场上自由流动，通过供求双方平等的契约关系，与一定的物质生产资料相结合。因此，用强调人才的社会所有去反对人才的部门、单位所有是不行的，它们的共同点都是否定劳动者对自身劳动能力的自主支配权利。只有承认劳动力的个人所有，才是建立劳动力市场、实现人才自主流动的真正前提。

三、破除以行政调配为中心的观念， 树立以市场调节为中心的观念； 破除合理流动与自由流动相对立 的观念，树立合理流动与自由流 动相统一的观念

在商品经济条件下，社会生产中纷纭繁杂的物的要素不可能由一个社会中心实现充分、有效的合理分配，活跃多变的人的要素更不可能通过统一的纵向行政调配实现充分、有效的合理分配。只有通过市场，在价值规律支配下，供求双方自由选择，人、财、物自由流动，才有可能实现各种生产要素在宏观上的合理配置和微观上的最佳组合。目前在关于劳动力流动的讨论中，经常发生是合理流动还是自由流动的争论。其实，在劳动力市场上，真正合理的流动应当是自由的流动，只有自由的流动才能实现合理的流动。不应把两者对立起来。目前人们提出的各种关于合理流动的标准，只能在宏观的判断上有意义。在微观上，除了供求双方自由、自愿的结合之外，任何关于“合理”的标准都是很难奏效的。例如“专业对口”的标准，其合理性就十分有限。当代科学技术发展的突出特征，是高度综合的趋势和更新频率的加快，这对人才的知识结构和新

陈代谢提出了新的要求，而跨学科的横向拓展和转移就是反映这种要求的必然表现，固守狭窄、封闭的专业领域已是一种陈旧、落后的现象。尤其是在我国原有的人才培养和管理体制下，人才处于消极、被动的地位，所学专业未必符合其真正的素质和能力优势，人才本人也往往对自己缺乏自觉、清醒的认识。而一旦赋予人才自由选择的权利和受到适当条件的触发，就可能唤醒自我意识而重新选择，一举成才。因此，“专业对口”并不是合理流动的科学标准。同样，“从全民单位到集体单位”、“从沿海到内地”、“从城市到农村”等标准也只能在宏观考察中做参考，对于每一具体场合、具体人员的流动来说，都不能成为判断其合理与否的有效依据。应当强调指出，自由流动并不是一种不受任何约束的流动，它首先要受到供求双方相互选择的约束，同时还要受到法律等社会规范的约束。它不仅给用人单位带来巨大压力，而且也给人才带来巨大压力；它不仅造成用人单位之间的竞争，而且也造成人才之间的竞争。前一阶段在人才流动中出现的某些异常现象，主要是在劳动力市场条件尚未成熟的情况下，由于不平等的竞争造成的。某些乡镇企业用高薪从全民企业中“挖”人，是由于在工资制度上乡镇企业的手脚已被放开，全民企业的手脚则还被捆住。因此，在现阶段对全民企业的人才外流采取一些保护性、限制性措施是必要的，但只能是暂时的，它们可能保护落后，限制先进。从长远的目标来看，只能是为平等的、自由的市场竞争创造条件。国家劳动人事部门对社会劳动力的调节、控制应当主要是宏观的、间接的，要变主宰、支配一变为提供协调、服务，主要运用法律的、经济的手段，为劳动力的供求双方创造良好的市场环境，保障双方的合法权益，引导劳动力的宏观流向。

四、破除直接按劳分配的观念， 确立间接按劳分配的观念； 破除结果平等的观念，确立 机会均等的观念

直接按劳分配，就是直接按劳动时间计算劳动者付出的劳动量，然后据此进行分配。这是马克思对已经消灭商品经济而尚未进入按需分配的阶段上，社会产品的个人分配形式的设想。而在目前商品经济的条件下，按劳分配只能是建立在价值规律基础上的间接的按劳分配，即劳动者付出的个别劳动首先要经过其产品在市场上交换，才能被

会承认为社会劳动。而产品中包含的社会劳动量则要以生产这种产品的社会必要劳动量来衡量,并随着市场供求关系的变化而起伏波动。劳动者获得劳动报酬的多少不仅与自己付出的劳动量有关,而且与所在单位的经营状况直接相联。也就是说,一个劳动者在不同工作单位付出的同等的个别劳动量,可能被社会承认为不同等的社会劳动量,从而获得不同等的劳动报酬。这种情况在劳动力市场上就表现为不同的需求单位在工资水平上的差异和波动。另一方面,当某种劳动力的供应大于需求时,其劳动报酬就会“贬值”;某种劳动力的供应小于需求时,其劳动报酬就会“升值”。正是这种受价值规律支配的工资水平的涨落,吸引劳动力或人才向稀缺方向转移,从而调节社会劳动力或人才的流向。与此相联系,就要求破除追求结果平等的小农经济的平等观,确立机会均等的商品经济的平等观;追求竞争条件的平等,承认竞争结果的不平等。

五、破除依赖、从属观念,树立自主、自立观念;破除消灭失业的观念,确立有限失业的观念

统包统配的劳动制度使人们处于一种被动、消极的地位,造成人的依赖性和惰性;片面强调服从分配、安于本职使人们丧失成才的积极性、进取心,造成人的从属观念和奴性。建立劳动力市场、实行人才的自由流动,就要求人们对自己的前途负责,面对多种社会需求进行自我设计,面对多种可能进行自主选择,在满足社会需求的过程中求得自我实现,从而达到个人需求与社会需求的统一。建立劳动力市场、实行人才自由流动,还要求破除在社会主义制度下必然消灭失业的观念。其实,在现实的社会化大生产过程中,由于产业结构和技术结构的不断变化、更新,不可能达到在任何情况下社会劳动力的需求和供给在数量上和质量上都完全相符的状态。在商品经济的条件下,部分经营不善的

企业和不合格的劳动力被竞争所淘汰是不可避免的。在劳动力市场中,部分劳动者为选择满意的工作岗位而暂时待业的情况也会经常出现。不断产生的新的行业、部门和单位需要随时从劳动力市场上获得新的劳动力,客观上也要求社会上有一定的劳动力储备。总之,我们只能把失业和待业现象减少到一定限度之内,而不能完全消灭这种现象。失业并不是资本主义制度下特有的现象,而是商品经济条件下共有的现象。在社会主义制度下,我们应当尽量减少失业造成的消极社会后果,通过建立和完善后备劳动力的保障、培训、管理体系,切实保障劳动者在失业和待业期间的基本生活需求和获得重新就业的能力与机会,从而使有限的失业成为社会主义商品经济不断自我调节、自我更新的一种正常的、积极的现象。

除以上几个方面的观念变革之外,还要在人才的选拔上破除“伯乐”观念,树立竞争观念;在劳动保障上破除单位保障观念,树立社会保障观念;在劳动管理方式上破除人治观念,树立法治观念等等。总之,建立劳动力市场、实现人才流动是一个十分艰巨、复杂的过程,在实施上应当既积极,又谨慎。改革的阻力在很大程度上来自长期以来形成的对社会主义劳动制度的一系列不正确观念。要提高改革的社会承受力,首先要从观念变革做起。要纠正改革初期在宣传上造成的似乎改革就是“现得利”的心理状态,使人们认识到改革并不是给予现成的利益,而是提供奋斗的机会。要想享受改革带来的果实,就要准备付出必要的代价。既然我们不能逾越商品经济这一社会经济发展阶段,那我们就只能勇敢地去承受商品经济带来的一切,包括欢乐和痛苦。

本文作者陈烽(Chen Feng)系上海社会科学院社会学研究所研究员,副所长。

(责任编辑 肖庆山)

科技动态

个人计算机的发展趋势是用记录针代替键盘

合众国际社9月30日报道,第一台用记录针代替键盘的个人计算机在一年前首次在美国推出,但美国计算机业都关心这个发展趋势。这种计算机是用笔一般的记录针(stylus)代替标准的键盘。使用者只需用这种笔在计算机屏板上书写指令即可使计算机工作。美国几家大计算机公司都在研制这种计算机,日本的索尼和佳能公司也在研制,索尼已经

在日本推出原型产品。美国研制这种计算机的软件公司博兰国际公司的总经理菲利普·卡恩说,现在美国国内经常使用个人计算机的有500万到1000万人,如果个人计算机使用法简化为用记录笔书写指令,使用者会增加到3000万至5000万人。计算机分析家蒂姆·巴杰林认为,使用笔的计算机操作方法是计算机应用的第四次浪潮。(新华)