

论苏州、无锡、常州开放区 人才发展战略

朱钧侃 沈 进

江苏省苏州、无锡、常州三市、十二县城镇乡的开放，是要率先成为内外交流、工农结合、城镇乡渗透的、现代化的、开放的、文明富庶的地区；将成为对外经济的桥梁，引进先进技术的枢纽，发展对外贸易的基地，培养人才的摇篮，传递信息的中心。苏、锡、常开放的条件是得天独厚的。只要我们立志腾飞，面向世界，敢于竞争，以智取胜，那么苏、锡、常开放区就一定能后来居上，兴旺发达，办成第三个开放层次中最好的一个，并赶上第一、第二个层次，走在全国开放的最前列。

树立以智取胜的发展战略

开放的实质是改革，是革命。开放的过程是不断破除阻碍改革和开放的旧观念、旧框框的过程。苏、锡、常的开放，要后来居上，迈出新的步伐，开创新的局面，必须首先解放思想，认识开放，了解开放，敢于破除旧观念、旧框框，树立新的开放观念。1.全方位开放的理念。苏、锡、常的开放是全方位的开放，不是一个方位或几个方位。开放的路子要拓宽，合作交往的范围要扩大。既要面向港澳、日本，又要面向世界；既要面向第一世界，又要面向第二、第三世界；既要面向太平洋，又要面向五湖四海。2.群体观念。苏、锡、常开放区是一个群体，不是互相孤立的。苏州、无锡、常州三市十二县以及所属乡、镇、企业，都是个体。既要考虑每个市、县、乡、镇和企业个体的发展和利益，更要考虑兼顾群体的发展和利益。3.综合观念。苏、锡、常的开放要坚持综合开放，综合开发，综合利用，综合治理，综合振兴。外资、技术、管理、智力、信息综合引进，城、镇、乡综合建设，贸工农综合开发，智力、人才的引进、开发、输出综合运筹。不能各自为政，零打碎敲地进行。4.开放与改革同步进行的观念。开放促进改革，改革保证开放，相辅相成，互相促进。开放与改革要同步进行，不能顾此失彼，互相脱节。5.竞争的观念。竞争是经济发展的强大动力。没有竞争就没有进步，就没有创新，就没有优质，就没有活力。开放是在世界范围内的竞争。要敢于竞争，善于竞争。坚持质量第一，以质取胜。

苏、锡、常的开放，要后来居上，迈出新的步伐，开创新的局面，更重要的是要树立开放的人才观，确立以智取胜的发展战略。

1. 以智取胜是马克思主义理论的伟大实践。随着生产力的发展和科学技术水平的提高，智力因素在开放中起着越来越重要的作用。马克思明确指出：生产力的发展，归根到底，一方面来源于社会的分工，另一方面“来源于智力劳动特别是自然科学的发展。”^①恩格斯指出：“在马克思看来，科学是一种在历史上起推动作用的、革命的力量。”^②苏联十

① 《马克思恩格斯全集》第25卷，第97页。

② 《马克思恩格斯选集》第3卷，第575页。

月革命胜利以后，如何加速苏维埃社会主义经济的发展呢？列宁认为，就是要把资本主义积累的文化、知识和技术继承过来，拒绝学习资本主义的先进技术和文化成果，那就是愚昧落后，是中世纪的观念作怪。遵循马克思、恩格斯的观念和列宁的方针，苏联一贯重视智力开发，智力投资，加强人才开发，通过引进技术和人才，建设了很多大工程，促进了苏维埃政权的巩固。在当代的国际环境和历史条件下，一个地区要实现经济技术现代化，要建设高度的物质文明和精神文明，非实现开放不可，而实现开放，又非突出以智力取胜不可。这是一条普遍的规律。

2. 以智取胜是当前世界大竞赛的必然。在全球经济大战中，世界主要国家都在拼命争夺市场、资金、技术和人才，由于国际贸易已由过去单纯满足市场需求向开拓市场、开拓新的消费力和生产力方向发展。在现代国际贸易中起决定性作用的是掌握先进技术和知识的人才。世界经济竞争的战略焦点，已从争夺市场、资金、设备，转向人才。人才和资本，是最重要的资本，已成为时代的特点。当前世界各国面临的共同困难是——人才奇缺；实行开放，尤其缺乏外向型的、现代化的、开创性的领导型人才、经营型人才、专家型人才、导师型智囊人才、总经济师型人才、总工程师型人才和会计师型人才。

3. 以智取胜是适应国际经济贸易功能新变化的需要。国际经济贸易已从单一性商务机制向多功能、多渠道、放射型机制转化。国际经济贸易经过互通有无的双边或多边贸易为主的第一阶段和以工贸结合、技贸结合为主的第二阶段，现在已经到了第三阶段，即以资源型为主的贸易阶段。它的特点是科研、生产、教育和贸易分工协作，凝聚成分子结构式的整体。它是多功能性的，以信息、技术、商品、知识（软体）为贸易内容，并向全世界呈放射型发展。它不同于三十年代、四十年代的托拉斯式垂直垄断型，那已失去时代的竞争力和优越性，相反容易形成官商化、低效率、重亏损。新的机制的特点是横向联结，小型为主，适应性强，灵活性高，可直接把科研成果转化为生产力，并及时转化为国际贸易中的竞争力。美国硅谷，日本硅岛……，都是这种新的机制的模式。在新技术革命的推动下，知识和技术，信息和人才，将成为未来世界经济大竞争中具有决定性的竞争力。一个国家或地区若离开了知识和技术，信息和人才，不仅会失去经济竞争条件，而且将沦为他在技术和经济上的“殖民地”。

4. 以智取胜是国内外经济性特区管理的根本经验。总结国内外经济特区管理的经验教训，其中最关键的一条是培养自己的技术干部，训练、提高职工队伍的素质，为特区乃至全国的经济发展打好基础。

以智取胜是创造投资环境的关键。开放区现有的知识水平和人才，是投资环境中的重要因素，不可忽视。国外对我国开放最关心的有两个问题，一是知识水平，二是人才。在中国开放城市投资洽谈会上，外商、外国记者曾提出了十九个问题，其中一个问题是：你认为开放城市及特区管理部门的负责人，是否都具有足够的专业知识，以实现各城市雄心勃勃的开放计划？另一个问题是：是不是每个开放城市都拥有一支具有一定技术水平的劳动队伍？而这支队伍在数量上和质量上是否可以得到保证？这说明了开放区的知识水平和人才已成为引进外资技术的决定性的条件。

我国特区建设的经验，以智取胜是成功之路。日本经济学专家小林实在访问、调研深圳经济特区后指出：在深圳参观了几个工厂，其中有一个“华强”电子工业公司是同日本三洋公司合作的，已合作三年，产量增加了，利润增加了，可惜日本的先进技术和管理方法并没

有学到手。他还指出：东南亚的加工区都很重视外语教育，深圳在这方面也不要落后。深圳投资者大多数来自香港，可以说广州话，将来日本来投资，光说广州话就不行了。比如日本投资者要三百名懂英语的工人，深圳能提供吗？管理人员外语水平更重要，深圳也能提供吗？因此，他建议一定要把发达国家的先进技术学到手，要从小学就开始进行外语教育。这是很有远见的，值得我们借鉴。

5. 以智取胜是产品质量竞争的根本，其实质是人才的竞争，智力投资的竞争。世界经济竞赛是产品的竞争，产品竞争主要靠产品质量，靠开发新型的、有发展前途产品的生产效率。日本从八十年代中期起，随着科学技术的发展，一系列工业领域，尤其是在一些知识密集型产品的生产方面开始赶上，甚至超过了美国。日、美186项同类工业产品的质量进行比较，结果表明：美国72种产品生产质量超过日本，而日本54种产品为优势。其余差不多是同一水平。日本许多企业领导人认为产品质量是根本，而决定性的在于有发展前途产品的生产效率。因此，他们十分注意和重视：1.灵活、有效地运用新技术发明；2.创办拥有最新技术及管理方法的企业；3.实业界与统治集团有密切联系；4.认真仔细研究发展战略；5.全面开展“品质圈”活动，数据表明，“品质圈”的有效活动，可以增加利润19倍；6.日本商品竞争能力在很大程度上决定于生产管理。国家制定了一套科学的劳动力和科技人才的使用制度。1965年至1978年间，日本的科研人员增加了130%，而美国只增加了20%。1965年日本每千人中只有24.6名学者或工程师，美国则有64.1名，到七十年代末、八十年代初，已增加到49.4名，而美国减少到58.3名。科学研究及发明的开支在国民生产总值中占的比率，1961年日本是1.39%，美国为2.73%，1978年美国下降到2.23%，而日本却增加到1.93%。然而，美国的科学技术水平仍然大大超过日本。1978年美国有597.3万科技人员从事科学研究和实验工作，而日本只有273.1万人。美国科学技术及实验设计工作的经费也超过日本。七十年代末美国这项开支近500亿美元。而日本还不到一半。

由此可见，实行开放，发展对外贸易，经济竞争的关键是商品的竞争，商品竞争的实质是人才竞争，智力投资的竞争。

逐步建立外向、开放型人才结构

开放，要求苏、锡、常地区的整个结构转轨变型。其中首先是经济结构的转轨变型，从内向的、封闭的经济结构，转变为外向的、开放的、具有活力的经济结构；从工农贸结构转变为贸工农结构。经济结构的转轨变型，决定着人才结构的转轨变型，而人才结构的转轨变型，又反作用于经济结构，是经济结构转变的关键。没有人才结构的转轨变型，也就不可能有经济结构的转轨变型。现有的内向型、封闭型的人才结构，必须相应地转变为外向型、开放型，具有活力的人才结构。

外向型、开放型的人才结构，首先要求个体人才结构的高质量、高水平。开放区的人才，是置身于全球范围，面向世界的“国际化”人才。他们是社会主义开放区的建设人才，是社会主义精神风貌的体现者，具有高水平的道德品质、专业知识和管理艺术。具体地说，社会主义开放区人才的个体结构必须具备以下素质：

1. 坚持党的四项基本原则，具有对马列主义、毛泽东思想的坚定信念和辩证唯物主义的世界观，掌握马克思主义的基本立场观点和方法，坚持社会主义方向，热爱祖国，有强烈

的民族自尊心和事业心，严格按照党中央规定的路线、方针、政策办事，维护国家主权和人民利益。

2. 具有国际眼光，国际视野，全球观点。要眼观五洲四海，时刻关心世界各国经济，跟踪世界各国经济，以敏锐的目光洞察世界各国经济的发展动向和趋势，预测今后世界发展的状况。

3. 具有丰富的专业知识、科学技术知识和管理知识。开放区人才必须学习和掌握马克思主义政治经济学原理，不仅懂得社会主义经济理论，还要懂得资本主义的经济理论。懂得货币、金融、利息、地租、价值规律、市场供求规律等。学会和掌握现代化经营管理方法。善于学习和吸收外国的先进科学技术知识，管理知识，不断学习新知识。

4. 具有较强的应变能力。现代化经济是一个发展的、不断地前进的过程。没有固定的东西。今天有的，明天可能就变化了，后天又有新的发展。现代化经济的一个重要特点就是不断发展，变化迅速。开放人才就要有较强的适应这种变化的能力。要有强烈的进取精神和热情，敢冒风险，勇于开拓，善于实践，不断增强自己的应变能力。

5. 熟练地掌握一二门外语。外语是吸收世界最先进的知识，启发自己的智慧，与外国朋友打交道的必备工具。只有熟练地掌握一二门外语，才能得到最新的信息，才能更好地接受、吸收、处理信息。

6. 具有广博的国际知识和文化修养。讲求文明礼貌，善于掌握政策，讲求方式方法，对待外国朋友热情友好，不卑不亢，平等相待，不谋私利，廉洁奉公，遵纪守法，不营私舞弊，不贪污受贿，拒腐蚀，永不沾。

内向型的经济结构转化为外向型的经济结构，农工贸经济结构转化为贸工农经济结构，要求人才的群体结构必须从内向、封闭型转化为外向、开放型。从农工贸的人才结构转化为贸工农的人才结构，使人才结构与经济结构相适应。

开放区经济模式引起人才结构的新变化。要求抛弃旧的人才开发、管理的框架。原有的人才开发、管理，是内向型的，封闭在自我循环的圈子里。现在开放后，就打破了原来闭关自守，自我循环的“小人才”概念，在人才开发、管理系统中，注入了国外先进科学技术知识、管理知识和人才等，直接影响着人才开发、管理。再从人才流向来看，除了国内交流外，现在扩大到世界范围的交流：一方面是外来科技人才的日益增多，另一方面是开发区人才走向世界的增多。这种国内外、区内外人才交叉交流的扩展，要求人才开发与管理相适应。因此，要从开放区实际情况出发，建立起具有中国特色的社会主义开发、管理模式，走与内地不同的外向型新路子，但又与西方开放的外向型的人才模式相区别。

开放区人才管理体制引起的人才管理业务职能、服务形式及管理方法的新变化，要求冲破旧的人才开发和管理的框架。必须实现从人才开发、管理业务职能的单一化、专业化转变为管理职能多样化。认真搞好人才开发和体制的改革，在原有人才开发、管理的基本职能的基础上，通过调整改组、改革和引进、转移、消化，逐步向外向型为主的人才开发、管理模式过渡。

开放区引进国外先进科技知识、人才后，原来的人才开发、管理原则和服务内容、项目，要求加快变为新的人才开发和管理的框架。开放后，人才的来源包括：国内人才、开放区人才、国外人才、港澳人才、华侨人才……。这就要求变通原来的开发管理原则、服务项目，分别不同来源的人才，摸索出具有开发区特色的开发、管理模式。

要实现人才结构合理化,实现人才良性循环,必须创造主客观条件。从主观上来说,就是人才内部结构的不断重组,调整,交流,使之成为外向、开放型的人才结构。从客观条件来说,首先要有合理的贸工农经济结构,如果经济结构不合理,也就必然造成人才结构不合理。其次有合理的教育结构,要根据外向、开放型的经济、人才结构,调整教育结构,如果教育结构不合理,就必然影响人才结构的合理化。再次还要有智力投资结构的合理化,要调整物质生产投资与智力投资的比例,增加智力投资,否则就不可能保证教育结构的合理性。

抓紧做好人才准备

搞好开放,建设开放区,是前人没有从事过的事业,需要切实做好思想准备、物质准备和人才准备。一个钱财,一个人才,历来是搞好经济开发的关键。对外开放尤其是这样。解决的办法,一靠引四海资金,二靠聘天下英才。而资金、技术能否引进根本在人才。因此,人才准备是关键,必须优先考虑,优先安排,抓紧做好选拔、引进、培训和管理工作的。

一、挖掘人才潜力,认真选拔人才

人才奇缺,是开放区遇到的一个突出问题。人才从哪里来?首先要立足现有人才,认真做好人才的发掘和使用工作。要坚持选拔标准,通过考试、考核等多种形式,从经过专业训练和管理科学教育的现有干部和企业中具有一定文化知识和技术水平的人员中选拔一批党性强,政策水平高,有事业心,通晓业务,精明强干的领导干部和精通国际经济、贸易、金融、法律、科学技术和外语等方面的人才,从事对外开放工作。为了做好人才的选拔工作,组织人事部门要随时掌握人才信息,抓紧做好人才的登记、了解工作,摸清每个人才的特点、长处,使人才的选拔有可靠的基础。

二、拓宽人才渠道,大力引聘人才

拓宽渠道,引进人才是解决开放区缺乏人才的一个重要措施。引进人才的工作要面向世界,扩大视野,坚持质量,注意政策,多渠道、多形式、多层次,聘天下之英才。

1. 引进人才要从过去偏重一般性工程技术人员过渡到以高级科技人才和国际经贸人才为主。

2. 有领导、有计划地从国外引进一些高水平、高技术的急需开放人才。

3. 从全国大城市招聘一批有较高水平的急需开放人才。

4. 省、市选派一些领导干部和管理人才。

5. 聘请一批海内外知名人士担任顾问。

6. 引聘工作要实行开放式的,认真做好宣传工作。引聘中要特别注意坚持质量,引聘一批熟悉国际经济、贸易、金融、法律、现代化管理和科学技术、外语等中高级专业科技人才。凡是愿来苏锡常城、镇、乡工作的,要待之以礼、委之以任、施之以惠。

三、重视智力开发,大力培养人才

又多又好地培养开放人才,是解决开放区人才缺乏的根本措施。有领导、有计划、有组织地加强领导,统筹兼顾,合理布局,增加智力投资,改革教育体制,提高教育质量是关键。

要有远见。远期、中期、近期三个时期、三个层次的智力开发一起抓。既要看到目前人才急需的状况,又要看到今后5年、10年、20年对开放人才的需求。要预测到今后开放发展的方向、趋势和新变化、新情况对人才的需求。要正确处理远期、中期、近期智力开发的关

系。抓好运期的智力开发，这是在远期起作用的，就是要抓好中小学基础教育，抓好二十一世纪初进入社会的儿童教育，未来的开放人才。苏锡常要作为一个整体，合理调整布局、调整教育结构。中小学教育的培养目标、内容、方法要与开放相适应。要加强国际知识、经济、科技知识、外语的教育。抓好中期智力开发，这是中期起作用的。就是要抓好现有大、中学生的教育，要及早采取措施，围绕开放进行教学，使他们10年之后成为开放区的栋梁之才。还要抓好近期智力开发，这是当前起作用的。抓好在职干部、科技人员和职工的继续教育特别重要，因为他们在开放区各种岗位上负有一定的责任，是搞好现在和今后开放工作的关键。加强在职干部、科技人员和职工的继续教育，知识更新，所起的作用最大。所以各市、县、乡、镇和企业，都要特别抓紧搞好在职干部、科技人员和职工的智力开发工作，要教育广大干部、科技人员和职工，不仅要看到我们经济上与发达国家的差距，看到个人文化知识和技术水平上的差距，更要大大激发自己刻苦勤奋、好学上进的精神，掀起一个学科学、学技术、学管理、学外语的热潮。开放工作的速度规模将取决于上述三个时期、三个层次的智力开发，决定于各级领导干部对智力开发重视程度，投资的速度和规模以及下功夫的大小。

要采取多规模、多渠道、多形式培养开放急需的人才。综合国内开放区人才培养的经验 and 做法，可以采取以下措施：1.聘请外国专家、行家、学者来开放区讲学，传授技术，聘请外籍华人来开放区兴办大学；2.在合资或独资的企业中，通过外商请来的外籍技术人才和管理人才，推动我方科技人员和管理人员的培训，提高业务水平和管理水平；3.选拔优秀、有培养前途的科技人才、经贸人才到国外系统地进修、提高；4.选拔一批优秀大学毕业生，送国内有关院校进修、提高；5.选派领导干部、专业技术人才到国外短期参观，考察；6.选派有关人员到国外和香港的企业，用工读办法培训；7.有计划委托全国有关高等院校培养急需专业人才；8.尽快选拔一批具有大专文化程度、有外语基础，35岁左右的青年干部和科技人员，委托高等院校，举办学习班，进行专业培训，培养管理经济、技术开发区的干部和合资企业的经理、董事长、会计师；9.举办外语学习班，加快外语人才的培养；10.积极采取措施，继续抓紧厂长、管理干部和科技人员和工人的在职培训，全面提高干部队伍的科技、管理素质。

四、改革人事制度，搞活人才管理

开放区的人才，需要开放型的人才管理。它要求人才管理更加科学化、现代化，更加具有活力。因此，改革现有的人事制度，是搞活开放区人才管理的保证。

1. 简政放权，减少中间环节。根据开放要求进一步精简机构、精简人员，减少不必要的中间环节，扩大企业自主权和用人权。市、县人事部门主要管人才管理的大计方针、政策；局或公司一级的人事权应该下放，使人才管理更加灵活。

2. 实行灵活政策，及时做好人才动态平衡。既要注意长期的人才需求，制订人才长期规划，为今后的发展培养人才，又要在情况变动下，采取灵活措施，培养急需的人才。当某个专业人才过剩时，要及时加以调整；当发现某些专业人才短缺时，要及时补充，加速培养。因此要及时捕捉、掌握国内外、省内外、区内外的人才信息，了解人才供需情况，随时加以调节，使开放区人才系统处于动态平衡之中。

3. 积极创造条件，逐步实行干部选拔、聘任制，科技人员聘任合同制。

4. 按需施用，因材施教，实现更加合理的人才流动。开放区人才管理的活力，就在于

用人的合理、灵活、高效，积极地、主动地实现人才合理流动是重要一环。要按需、因才合理使用人才，不断加强交流，促进人才结构的更加合理化，活而不乱，管而不死，真正做到人尽其才，才尽其用。

5. 根据贡献大小，实行奖励政策。开放意味着国际上的竞争，同样不可避免地在开放区、在国内也有竞争。回避竞争不符合客观规律，而且会陷入被动，失去活力，甚至会被淘汰。在开放竞争的过程中，对于贡献较大的领导干部、科技人员和职工，要给予奖励，实行荣誉奖和物质奖相结合。竞争出人才，重奖出人才，实行奖励必然涌现一批又一批优秀人才。

6. 打破地区、城乡分割，实现人才管理一体化。要根据开放区经济需要，既有分工，又有协作，实行一体化的人才管理。三市十二县之间要建立人才协作网络，互相帮助，互相支持，互相调节，高效率地使用和管理人才。

7. 实现人才管理现代化、科学化。要运用系统方法，把人才作为一个整体系统进行预测、规划、设计和评价，从中提出最佳方案，以便实行人才的最佳管理和最佳使用，达到最大限度地发挥人才的作用。

总之，只要我们实事求是，解放思想，认真贯彻党中央的人才发展战略思想和知识分子政策，采取灵活措施，大力发掘，积极引进，认真培养，大胆启用，苏锡常开放区域、镇、乡的人才一定会兴旺发达。人才的兴旺发达，一定会带来开放区的日益繁荣，让苏锡常这块小金三角更加璀灿耀眼！

作者工作单位：江苏省社会科学院

责任编辑：王 颖

• 小资料 •

我国产业结构变化情况

| 在社会劳动者人数中所占比重 (%) | 1952年 | 1957年 | 1978年 | 1985年 |
|-------------------|-------|-------|-------|---------|
| 第一产业 (农业) | 84 | 81 | 74 | 63 |
| 第二产业 (工业、建筑业) | 7 | 9 | 15 | 21 |
| 第三产业 (商业、文教卫生等) | 9 | 10 | 11 | 16 |
| 在国民生产总值中所占比重 (%) | | | | (1984年) |
| 第一产业 | 51 | 41 | 32 | 41 |
| 第二产业 | 21 | 29 | 46 | 37 |
| 第三产业 | 28 | 30 | 23 | 22 |

(诸 秀)