

概 述

上虞，如展翅的雄鹰，俯卧在东海之滨的宁绍平原中部。它东与余姚市为邻，南与嵊县相接，西与绍兴市相连，北濒杭州湾。总面积1427.5平方公里，人口71万（其中非农业人口7.77万人）。人均占有耕地0.86亩。全县设8个区，辖57个乡镇。1985年末，有全民所有制工业企业44个，县属集体所有制工业企业53个，全民所有制商业网点243个，县供销社所属网点529个。共有全民和县属集体所有制单位固定职工27745人，合同制工人2898人，国家干部7204人。

一、劳动管理

劳动管理一般包括劳动就业、工资福利、劳动力管理、劳动保护、锅炉压力容器监察等内容。

民国时期，全县长期停留在自给自足的封闭式的自然经济状态，工商业发展缓慢，城镇人民就业十分困难。民国37年（1948年），全县11.79万劳动力中，有业者3.13万人，仅占26.5%，绝大部分劳动力分布在农村。劳动者与县政府官员等人的工资相差悬殊，高低达2至9倍。

解放后，劳动人民成了国家的主人，劳动成为每个公民的权利与义务。县委与县人民政府坚决贯彻党和国家的一系列劳动工资政策与法规，着力维护劳动者的地位与利益，劳动工作为稳定社会秩序，恢复与发展本县经济，提供了可靠保证。但由于“左”的错误影响，几经曲折。

在1949年至1957年的恢复、发展时期，主要处理国民党统治时期遗留下来的失业问题；实行初步体现按劳分配原则的社会分配制度。这期间，全县国营单位共安置（接收）失业人员111人；职工工资经两次改革，确立了等级工资制，建立了奖励工资、计件工资、岗位津贴和劳动保险制度，全民职工月平均工资额七年中提高14.3元；劳动保护工作在建立和贯彻事故报告制度及劳动保护“三大规程”方面迈出了新的步伐。

1958年，由于经济建设违背客观规律，出现反复，劳动工作也受到干

扰。1957年后，经济建设的“大跃进”，导致国民经济比例失调，而企业大量招工的结果，又造成农村劳动力流入城市和企业职工过剩，使1958年全民职工总数首次突破2万，比1950年增长7.26倍。全县被迫于1959年、1961年至1963年两次精简职工53.76%。

随着党的“调整、巩固、充实、提高”方针的切实贯彻，全县经济在60年代中期重新走上健康发展的轨道，企业劳动生产率创历史最高水平。但城镇居民的就业出现困难。

1966年至1976年“文化大革命”期间，国民经济遭到严重破坏，劳动工资管理出现混乱状态。由于林彪、“四人帮”反党集团的干扰破坏，全县工厂一度停工，大量城镇知识青年上山下乡，企业、事业单位又从农村招工1241名，致使城乡劳动力反常对流，待业人员增多。1978年，全县待业人员接近4000人。在分配领域里，按劳分配原则遭到践踏，正常的职工转正升级停止，10年中全民职工平均月工资额下降0.5元，奖励工资被折算成附加工资按月发给，职工生产积极性受挫，劳动生产率仅为1965年的50%左右。

1977年至1985年，劳动管理工作得到恢复与发展，特别是在党的十一届三中全会以后，通过拨乱反正，大力发展社会主义商品经济，改革劳动制度，全县劳动管理工作出现了前所未有的大好形势。1978年至1985年，全县共安置城镇待业人员1.65万人，年安置数达2000余人，文化大革命中遗留的待业问题得到解决；职工工资经六次调整，一次改革，月平均工资额提高36元，年奖励工资人均达164.77元，为60年代的5倍；劳动保护工作在恢复健全各项行之有效的规章制度后，着手治理“三废”，改善劳动环境，防治职业病，恶性事故发生率控制在0.5%以下，锅炉、压力容器安全监察和检验工作开始走上执行国家法规的轨道。随着以城市为重点的经济体制改革的展开，为之配套的劳动工资制度改革，也在破除“铁饭碗”、“大锅饭”方面开创了新局面。

一是改革劳动就业制度，改国家统包统配为“三结合”多渠道的就业方针。1985年，全县自谋职业人员已由1983年的972人增至1180人，增长21.4%。

二是改革招工制度，改推荐录用为公开招收，全面考核，择优录用。全县从1979年下半年开始，取消街道、社（镇）推荐，劳动部门审批录用的一贯方法，废除内招和职工子女顶替，实行机会均等，公开竞争，双向选择，

择优录用，增强了招工的透明度，提高了招工质量。1985年末，商业系统职工初中以上文化程度所占比例由1965年的40.45%增至70.63%。

三是改革用工制度，全面推行劳动合同制。全县从1984年下半年起对新招工人一律试行劳动合同制，废除了“铁饭碗”与“一次分配定终身”的用工制度。根据1985年末统计，劳动合同制试行面占职工总数的7.66%。

四是改等级工资制为结构工资制。1985年7月，国家机关、事业单位职工实行由基本工资、职务工资、工龄津贴、奖励工资组成的结构工资。改变了职务、贡献、能力大小脱节的状况，职工工资普遍有了较大提高，月人均增资20元；全县还有三家企业进行了工资总额与经济效益挂钩浮动的试点。

二、人事管理

人事管理作为一种社会现象是随着阶级和国家的出现而产生、发展的。

民国初，改县衙为县署，知县改称知事。此时，官制多数沿袭明清时代的官吏制度。民国16年（1927年）3月，上虞县署改名为县政府，县知事易名为县长。民国17年（1928年）国民党政府制定和颁布了《县政府组织法》，民国19年（1930年）5月，本县改组完毕并成立了新政府。此后又根据各机构设置规程，陆续建立各级机构，并相继建立编制、铨叙、任免、俸薪、奖惩等项人事管理制度。民国36年（1947年），实行省集中管理人事的办法，县政府始配人事科员。

解放后，全县在政权建立初期即建立了党委领导下的人事管理制度，为贯彻执行党的各项方针政策，为巩固政权、推进社会主义经济建设的顺利开展，提供了可靠的组织保障。但由于多次受到政治运动的影响，人事管理工作也几经曲折。

1949年至1956年，全县人事管理工作围绕建立和巩固人民政权，恢复与发展经济这个中心进行了机构定编和人员调整，在贯彻党和国家的人事工作规章制度、条例和办法的过程中相继开展了干部任免、吸收录用、调配、军队转业干部接收安置、高等院校毕业生分配、干部工资福利、退职、退休、奖惩、教育等工作，初步确立了社会主义的人事管理模式。在这期间，干部数量有了较大幅度增长。据1956年末统计，全县干部总数已增至3067人，为1950年的3.95倍。

1957年后，经济建设的大跃进，刺激各级增加机构与人员，人事管理工

作重点转为精简机构、精减人员。全县分别经过1957年、1958年、1961年至1963年和1965年四次较大的机构精简，通过干部下放劳动、退职、退休等途径统筹安置编余干部等，使干部数量增长得到控制。1965年下半年，县级机关精减机构40%，人员减少33.46%，编制与人员恢复至50年代初期水平。

“文化大革命”期间，正常的人事管理制度受到严重干扰甚至被废置，人事管理出现混乱局面。县委与县人民委员会被县革命委员会所取代，大批干部受到批斗并下放“一〇四”干校劳动，大中专院校毕业生分配与军队干部转业工作一度停止，“以工代干”人员充斥机关、企事业单位，干部素质下降。据1976年统计，全县干部总数中46岁以上的干部已由1964年的3.93%上升至29.9%。

党的十一届三中全会后，恢复和建立了干部分级管理、编制管理、吸收录用、离退休、退职、培训等制度；开展了专业技术干部职称评定和管理工作；按照干部队伍革命化、年轻化、知识化、专业化的要求，选拔了一大批年轻干部充实各级领导岗位；纠正了历次政治运动造成的冤假错案，落实了干部政策，人事管理制度日臻完善，干部素质有明显提高。

1985年末，全县干部总数中党员数由1978年的39.12%增至43.45%，高中以上文化程度的已由1978年的48.85%增至65%，45岁以下干部由62.68%增至66.36%。1983年，全县对乡（镇）新招干部实行聘用制，对改革干部的“终身制”进行了尝试。1984年后，又对日趋臃肿的县级机关进行了精简。

解放以来的劳动人事管理工作的历程证明：劳动人事工作必须为党和国家的政治、经济建设服务。必须在实践中不断改革与完善。随着国家政治、经济体制改革的深入，深化劳动人事制度改革已势在必行。当前，劳动就业上存在的安置就业人数超过国民经济各部门的实际吸收能力，造成企业内部富余职工大量增长，使社会效益与经济效益相悖，以及因用工制度未能实行大配套，整体效果差；在工资分配上存在的体脑倒挂，最佳贡献年龄与工资分配脱节，以及工资增长不能同步于物价上涨；在人事管理上存在机构臃肿，人浮于事，职责不分，效率低下和缺乏竞争机制的“终身制”等等问题，都有待于在实践中进一步探索解决。