

主编/曾德盛

K 科学发展与人才

——当代中国科学人才观

EXUE FAZHAN YU RENCAI

人才观是人们对人才的总体看法和根本观点，是世界观和方法论在人才问题上的运用和体现。本书坚持马克思主义的世界观和方法论，紧扣时代脉搏，抓住科学人才观的基本问题，以其内在联系为线索，揭示科学人才观的科学内涵和精神实质。



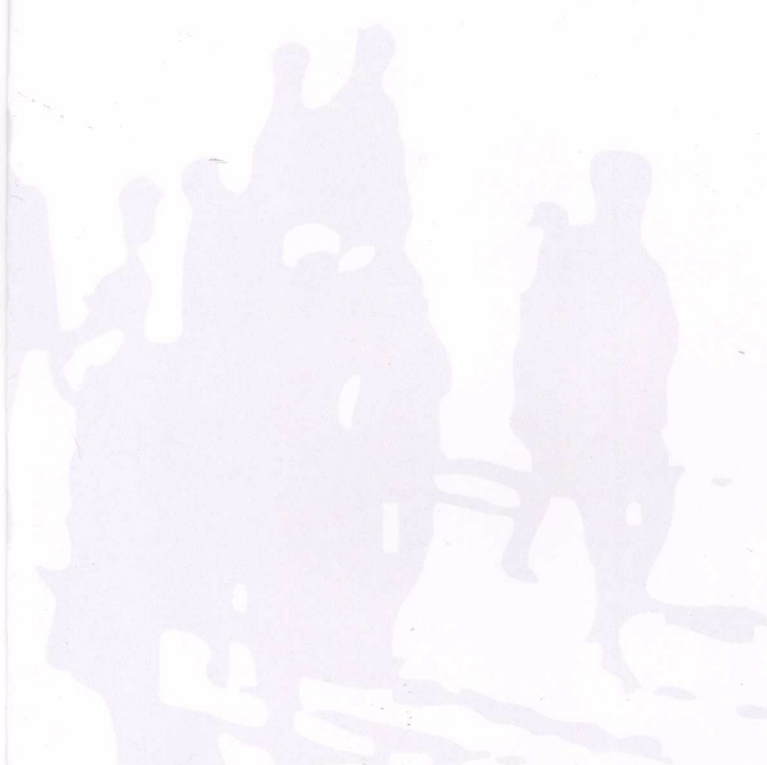
中央编译出版社
Central Compilation & Translation Press

主编/曾德盛

K 科学发展与人才

——当代中国科学人才观

EXUE FAZHAN YU RENCAI



中央编译出版社
Central Compilation & Translation Press

图书在版编目(CIP)数据

科学发展与人才:当代中国科学人才观/曾德盛主编. —北京:中央编译出版社,2008. 11

ISBN 978 - 7 - 80211 - 775 - 4

I. 科...

II. 曾...

III. 人才学 - 中国 - 现代

IV. C960

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 161033 号

科学发展与人才——当代中国科学人才观

出版人 和 龔

责任编辑 韩 冰

责任印制 尹 珺

出版发行 中央编译出版社

地 址 北京西单西斜街 36 号(100032)

电 话 (010)66509236 66509360(总编室) (010)66509367(编辑室)

(010)66509364(发行部) (010)66509618(读者服务部)

网 址 www.cctpbook.com

经 销 全国新华书店

印 刷 北京印刷一厂

开 本 700 × 1000 毫米 1/16

字 数 191 千字

印 张 14.25

版 次 2008 年 11 月第 1 版第 1 次印刷

定 价 30.00 元

本社常年法律顾问:北京建元律师事务所首席顾问律师 鲁哈达

凡有印装质量问题,本社负责调换。电话:(010)66509618

科学发展与人才

(代序)

国以才立，政以才治，业以人兴。纵观历史的发展，治国安邦，百业兴废，人才是根本。当今世界，人才资源已成为最重要的战略资源，人才在综合国力竞争中越来越具有决定性意义。一个国家，一个民族，只有人才辈出，才能兴旺发达。在我国社会主义现代化建设中，人才问题是关系党和国家事业发展的关键问题，人才工作在党和国家工作全局中具有十分重要的地位。不同历史时期有不同的人才观。进入新世纪新阶段，党中央和国务院审时度势，做出了实施人才强国战略的重大决策，明确提出了科学人才观。树立科学的人才观，对于贯彻落实科学发展观，持续推进中国特色社会主义事业，实现中华民族的伟大复兴，有着重要意义。

一、科学人才观与科学发展观

科学发展观，是马克思主义关于发展的世界观和方法论的集中体现，是我国经济社会发展的重要指导方针，是发展中国特色社会主义必须坚持和贯彻的重大战略思想。人才观是人们对人才的总体看法和根本观点，是关于人才问题的世界观和方法论。科学人才观就其本质来说，二者是有机统一的，它是科学发展观在人才问题上的贯彻与运用。科学发展观是科学人才观的理论基础，科学人才观必须符合科学发展观的基本要求；科学人才观是科学发展观在人事人才领域的具体体现，是科学发展观的重要组成部分。

(一) 科学发展观第一要义是发展，科学人才观的根本出发点是促进发展

发展是我们党执政兴国的第一要务。科学发展观第一要义是发展。科学的发展观突破过去把发展简单理解为经济增长的局限，强调要正确处理经济

增长的数量和质量、速度和效益的关系，重视经济、政治、文化、社会的全面发展，重视人与自然的和谐发展，重视经济效益、社会效益和生态效益相统一的可持续发展。因此，它是人类发展、经济增长、社会进步、环境和谐等的有机统一。要落实这一要求，就必须实施人才强国战略，大力培养、开发、引进和使用大量具有创新意识和开拓精神，能够自觉地把思想认识从那些不合时宜的发展观念、做法和体制的束缚中解放出来的高素质的创新型人才。科学人才观正是以科学发展观为统领，把促进发展作为人才工作的根本出发点。人才工作必须牢牢把握科学发展观这一要义，促进经济社会和人的全面发展。按照科学发展观这一要求，把促进发展作为人才工作的根本出发点，就要做到人才工作的目标任务要围绕发展来确立，人才工作的政策措施要根据发展来制定，人才工作的成效要用发展来检验。这就为人才工作服务发展大局指明了正确的方向。

（二）科学发展观与科学人才观的核心都是以人为本

科学发展观的核心是以人为本。坚持以人为本的科学发展观，就是尊重人民主体地位，发挥人民首创精神，保障人民各项权益，走共同富裕道路，做到发展为了人民、发展依靠人民、发展成果由人民共享。要又好又快发展，就必须解决好发展的主体问题，最广泛最充分地调动一切积极因素。要把科学的发展观变为生动的发展实践，就必须认真实施人才强国战略。从科学人才观来说，坚持以人为本，就是尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造，把促进人才健康成长和充分发挥人才作用放在首要位置，充分发挥人才资源开发在经济社会发展中的基础性、战略性、决定性作用。发展是由以人民为主体的一代又一代人才推动的。当今社会，发展依靠人才、人才推动发展尤为突出。实现科学发展，人才是根本。从这个意义上讲，以人为本就是以人才为本。发展以人才为本，突出了人才资源是经济社会发展第一资源的作用。人才资源作为经济社会发展第一资源，是作用与贯彻于科学发展始终的。坚持以人为本的科学人才观，一方面，把促进人才健康成长和充分发挥人才作用放在首要位置，努力营造鼓励人才干事业、支持人才干成事业、帮助人才干好事业的社会环境；另一方面，坚持改革创新，坚决破除那些不合时宜、束缚人才成长和发挥作用的观念、做法和体制，推动人才工作体制和机制的全面创新，从而为科学发展提供人才支撑。

（三）科学人才观贯彻和体现了科学发展观全面协调可持续发展的基本要求

全面发展、协调发展、可持续发展，是科学发展观的基本要求。科学发展观强调经济社会和人的全面发展，强调城乡之间、区域之间、经济与社会的协调发展，重视人与自然的和谐发展，突出经济效益、社会效益和生态效益相统一的可持续发展。全面协调可持续发展同样是科学人才观的基本要求。科学人才观把促进经济社会和人的全面发展作为人才工作的根本目标，把是否有利于经济社会和人的全面发展作为衡量人才工作的根本标准。科学人才观把人的全面发展与经济社会全面发展的统一起来，人的全面发展推动经济社会全面发展，经济社会全面发展又为人的全面发展提供充分条件。根据科学发展观协调发展的要求，科学人才观坚持人才资源开发与经济社会发展相协调，坚持人才发展战略与经济社会发展战略相协调，同时强调人才工作的各个环节和各个方面相协调。人才是实现经济可持续发展的源泉，社会的可持续发展必然要求人才的可持续发展。科学人才观坚持把人才资源能力建设作为人才资源开发的主题，深入实施科教兴国和人才强国战略，大力提高各类人才的学习能力、实践能力和创新能力，增强人才资源对经济社会全面协调可持续发展的支撑力和推动力。

（四）科学人才观坚持了科学发展观统筹兼顾的根本方法

科学发展观根本方法是统筹兼顾，体现了唯物辩证法在发展问题上的科学运用，揭示了实现科学发展、促进社会和谐的基本途径，反映了全面协调可持续发展的必然要求。科学的发展观把整个社会作为一个相互联系、相互依存的完整系统，强调统筹城乡发展、统筹区域发展、统筹经济社会发展、统筹人与自然和谐发展、统筹国内发展和对外开放。要落实这一要求，真正做到统筹兼顾，就要建设一支规模宏大而又结构合理、门类齐全、配置适当的人才队伍。既要大力开发和培养大量党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才，也要重视农村实用人才、青年人才、妇女人才和少数民族人才的开发培养；既要为东部沿海发达地区的进一步发展开发和培养人才，也要围绕实施西部大开发、振兴东北地区等老工业基地等战略加紧开发和培养人才。科学人才观正是坚持了科学发展观统筹兼顾的根本方法，辩证认识和处理人才工作与经济社会发展的关系、人才工作的各种关系。科学人才观坚持

统筹兼顾人才资源开发与经济社会发展、城市与乡村的人才发展，平衡和协调各地区、各部门、各层次、各环节人才资源的开发和配置。同时，科学人才观强调搞好人事制度改革和推进人事人才事业发展，要统揽全局，统筹规划；要立足当前，着眼长远；要全面推进，重点突破；要兼顾各方，综合平衡；要统筹兼顾、协调推进。

二、人才与科学发展

2003年10月，党的十六届三中全会通过的《中共中央关于完善社会主义市场经济体制若干问题的决议》正式提出科学发展观。为了贯彻落实科学发展观，更好地实施人才强国战略，2003年12月中央召开了全国人才工作会议，并作出了《中共中央国务院关于进一步加强人才工作的决定》，提出了科学人才观。实现科学发展，是科学人才观和科学发展观的共同目标。科学技术的发展突飞猛进，越来越深刻地影响着世界政治经济的格局和人们的社会生活。智力是活的知识力量。人才是科技进步和经济社会发展最重要的资源。因此，实现科学发展人才是根本。

（一）人才是贯彻落实科学发展观的重要保证

早在1979年邓小平指出：“现在我们国家面临的一个严重问题，不是四个现代化的路线、方针对不对，而是缺少一大批实现这个路线、方针的人才，道理很简单，任何事情都是人干的，没有大批的人才，我们的事业就不能成功。”这一精辟论述指明了人才与实现党的路线方针的辩证关系。科学发展观反映了时代进步的要求，体现了实践发展的需要，是我国经济社会发展的重要指导方针，是发展中国特色社会主义必须坚持和贯彻的重大战略思想。贯彻落实科学发展观，必须把握发展规律、创新发展理念、转变发展方式、破解发展难题、提高发展质量和效益。为此，不仅需要一支自觉地坚定地贯彻落实科学发展观的党政干部人才队伍，而且需要大批企业经营管理人才和专业科技人才，使科学发展观贯彻于各行各业，落实到经济社会发展的各个环节。这就需要坚持科学发展观与科学人才观的有机统一，使人事工作的目标任务围绕科学发展观来确立，人事工作的政策措施根据科学发展观来制定，人事工作的成效用科学发展观来检验，为贯彻落实科学发展观提供重要保证。

（二）人才是经济社会又好又快发展的第一资源

经济社会的发展主要表现为各种资源要素的增加，以及这些要素的优化组合所形成的效率的提高。经济社会发展的主体是人，人才作为发展主体最重要的部分，它代表着社会的基本生产力。当今世界科技进步日新月异，随着人类生产及服务自动化、信息化、智能化水平正在不断提高，许多繁重、重复的体力劳动正在被各种自动化机械和计算机所取代，对劳动者知识和技术水平要求越来越高。从发展主体来看，经济社会的发展，已由传统的依靠人力资源转到依靠人才资源，从而人才资源成为经济社会发展的第一资源。实践表明，人才的开发利用程度，不仅是经济社会发展的强大动力，而且是经济社会发展的决定因素。当然，实现经济社会又好又快发展需要诸多条件。但是，人才资源作为经济社会发展的第一资源，它对经济社会又好又快发展起着决定性的作用。

（三）人才是转变经济发展方式的重要保障

转变经济发展方式是实现科学发展的内在要求。而转变经济发展方式，最重要的是要由主要依靠增加物质资源消耗向主要依靠科技进步、劳动力素质提高、管理创新转变。为此，必须提高自主创新能力，建设创新型国家。实施科教兴国的战略，关键是人才。人才是科学进步的“引擎”，是高科技生产领域的主力。有学者对英、美、西北欧等九国1950年至1962年的经济增长进行研究，发现这些国家的国民收入增长率均大于其劳动与资本的增长率，而人力资本因素贡献占整个增长率的60%以上。据世界银行测算，当前人才对经济增长的贡献作用中，发达国家为49%，发展中国家为31%。美国学者舒尔茨认为，未来经济增长和社会发展的主要动力因素和构成要素，不在于耕地、空间、能源，而在于人类自身的精神和智慧。由此可见，在经济增长中，人才的贡献所占的比重越来越高，转变经济发展方式必须以人才为保障。

（四）人才是实现经济可持续发展的源泉

实现科学发展，要坚持节约发展、清洁发展、安全发展、文明发展，即可持续的永续发展。经济发展和社会进步，需要物质资源作基础，更需要人的知识和能力作支撑。当今世界，人才和人的能力建设，在综合国力竞争中越来越具有决定性的意义。人类有着无限的智慧和创造力，这是文明进步不

竭的动力源泉。开发人力资源，加强人力资源能力建设，已成为关系当今各国发展的重大问题。这就有赖于培养宏大的高素质的人才队伍，特别是科技力量队伍。人才是经济社会发展的第一推动力，科技创新是经济增长的不竭动力。人才资源开发和利用不仅可以促进社会生产力的进步，而且有助于从根本上提高其他生产要素的利用与配置效率，带动整个社会的文明进步。实现科学的可持续发展要克服“见物不见人”的倾向。现代经济发展证明，一个国家充足的和高质量的人才能深度开发和有效利用自然资源，并创造出新的物质资源，以弥补自然资源的不足。不断地推动中国的改革和发展，需要一批又一批、一代又一代既具有独立创新精神，又善于向别人学习的优秀人才。因此，实施人才强国战略，是经济实现可持续发展的动力和源泉。

我国是一个人力资源大国，但不是一个人才资源强国。我国人才在总量、结构和素质等方面远远不能适应经济社会发展的需要。党中央提出科学人才观，实施人才强国战略，是继科教兴国战略之后，适应新的发展要求而提出的又一重要思想和战略举措。坚持以科学发展观为统领，紧密围绕实现科学发展这一目标，研究和阐发当代中国科学人才观，正是本书出版的宗旨。

目 录

科学发展与人才（代序）	(1)
第一章 人才与人才观	(1)
一、人才与人才观	(1)
二、中国古代人才理论	(4)
三、中国马克思主义人才理论（一）——毛泽东人才理论	(8)
四、中国马克思主义人才理论（二）——邓小平人才理论	(14)
五、中国马克思主义人才理论（三）——江泽民人才理论	(22)
六、中国马克思主义人才理论的最新成果——科学人才观	(28)
第二章 当代中国马克思主义人才观	(33)
一、科学人才观的内涵与特征	(33)
二、科学人才观对马克思主义人才观的继承和发展	(36)
第三章 人才的科学标准	(47)
一、人才标准是人才观的核心问题	(47)
二、人才标准的特点	(52)
三、人才标准确立的方法论原则	(55)
四、科学的人才标准	(58)
第四章 人才的科学培养	(65)
一、能力建设是人才培养的核心	(65)
二、坚持教育创新，全面推进素质教育	(72)
三、构建终身教育体系，形成学习型社会	(77)
四、用人先育人，使用与培养相结合	(83)

第五章 人才的科学使用	(88)
一、坚持科学的用人导向	(88)
二、构建科学的用人机制	(96)
三、完善人才的激励机制	(102)
第六章 人才的科学评价	(110)
一、人才评价要坚持马克思主义观点	(110)
二、人才评价标准	(113)
三、人才评价方式	(117)
四、人才评价手段	(119)
五、建立科学的社会化的人才评价机制	(122)
第七章 人才的科学开发	(126)
一、人才开发与经济社会发展相协调	(126)
二、全面推进人才资源整体开发	(133)
三、人才开发工作的核心	(138)
第八章 人才的科学结构	(146)
一、人才的结构	(146)
二、人才的数量与质量	(156)
三、调整和优化人才结构	(161)
第九章 人才的科学管理	(167)
一、人才的科学管理及其科学性的确定	(167)
二、人才管理的出发点是促进经济社会科学发展	(172)
三、创新和完善人才管理的体制和机制	(174)
四、坚持党管人才原则	(177)
第十章 科学发展与人才强国战略	(184)
一、人才强国战略的提出	(184)
二、科学人才观是我国人才工作的根本指针	(188)
三、开拓人才工作新局面，推动科学发展	(194)
附录	
中共中央国务院关于进一步加强人才工作的决定	(200)
主要参考文献	(214)
后记	(215)

第一章 人才与人才观

国以才立，政以才治，业以人兴。纵观历史的发展，治国安邦，百业兴废，人才是根本。不同时期有不同的人才观。树立科学的人才观，对于贯彻落实科学发展观，持续推进中国特色社会主义事业，实现中华民族的伟大复兴，有着重要意义。

一、人才与人才观

什么是人才？不同的人有不同的回答，不同的时代有不同的涵义，从而形成不同的人才观。

（一）人才

李白诗云：“天生我才必有用”。但是，什么是人才？不同的人有不同的回答，不同的时代有不同的涵义。古人把天、地、人称为“三才”，这是关于人才的最初的说法。但是，古人所说的“人才”是把天、地、人看作是宇宙组成的三大要素，与我们现在所说的人才的涵义是不同的。俗话说某人长得一表人才，这里说的“人才”则是指人的相貌身材。我们所说的人才中的“才”，是指人的才能，即才智和能力。凡是头脑健全的人，都具有一定的才智和能力，但并不一定能称得上是人才。人才是相比较而言的，一般来说是指才能比较出众的人。这里有两方面的涵义：一是在主观上，人才是某一时代具有比较出众才智和能力的人；二是在客观上，人才是某一时代在某一方面为经济社会发展和人类进步做出比较显著成绩的人。我们应当从主观与客观的结合上来认识人才。当然，一些才华出众的人，由于受到历史和客观条件的限制，埋没了其才华，或者自己避世隐居，因而没有做出显著成就。对于这些人，我们不能一概说他们不是人才，要作具体的分析。譬如，在封建

社会，许多有才能的人被压制和摧残，我们不能说他们不是人才。对于避世隐居而有才能的人来说，则要看他是否顺应历史发展的潮流。如果逆历史潮流而避世隐居，就不能称之为人才。

从历史唯物主义的观点来看，人才具有进步性、创造性、客观性的特征。所谓进步性，从人才的素质来说，应当是德才兼备的人，而不能是危害社会损人利己的有才无德的人；从人才的实践来说，应当是对经济社会发展和人类进步事业做出有益贡献的人，而不是相反。人才的进步性，讲的是人才的价值取向。一个人活动的价值取向决定其活动的进步性。譬如，《水浒传》中的鼓上蚤时迁有超人的盗物本领，当他偷鸡摸狗的时候，只是一名小偷；而当他上了梁山之后，则成为一员干将。创造性是讲人才应当是创造事业的人。古人所讲的立德、立功、立言都是创造。人才的创造性可以表现在物质文明、政治文明、精神文明、社会文明等各个方面，只要在某一方面做出显著成绩，就体现了创造性。人才的创造性是人才价值的主要体现。简单地重复别人的成果，不能称之为人才。只有在别人的基础上有所前进，才能叫作人才。人才的客观性有两方面的涵义：一是人才主体必须具有真才实学；二是有出众的名符其实的业绩。人才的客观性讲的是人才的实践标准。只有用实践标准来衡量其才能和业绩，才能确定其是否是人才。

人才具有多样性、层次性和相对性的特点。人才的多样性表明人才是各式各样的，不能拘于一格。从行业来说，术业有专攻，三百六十行，行行都有人才。从人才的素质构成来说，人才有全才、专才、偏才之分。全才一般是指具有多方面才能的人，如文武全才。全才既可以是跨行业的全才，也可以是某一行业的全才。专才是指某一方面的专家，也就是在某一领域具有比较出众的才华的人。偏才则是指某人的才能比较偏少而突出，常人较少了解和难以掌握。从人才的主要活动来划分，可以分为理论人才和实践人才。理论人才主要表现为理论创造，实践人才主要体现在实践创造上。人才的层次性讲的是人才水平和成就的差别性。从人才的水平和能力来说，人才有拔尖人才、领军人才、帅才、将才等等之分。从人才的成就来说，可以分为杰出人才、优秀人才和一般人才。杰出人才和优秀人才是指为社会做出重大贡献或比较突出贡献的人。一般人才则是为社会做出一定成绩的人。无论是杰出人才、优秀人才，还是一般人才，都是不可或缺的，都应当得到社会的承认

和尊重。人才的相对性有两方面的含义：一是说人才与常人的区别是相对而言的。人才是在才华和成就方面相对出众的人。同时，人才与常人的界线是相对的，是可以转化的。原来是人才的人，当他落伍或堕落后，就不是人才了。而常人只要努力，又可以成为人才。二是人才的标准是历史的具体的。什么是人才，不同的时代有不同的标准，其标准是变化的具体的。

（二）人才观

人才观是人们对人才的总体看法和根本观点，是世界观和方法论在人才问题上的运用和体现。关于人才的涵义、人才的标准、人才的作用、人才培养和成才的规律、人才的使用、人才的评价，等等，是人才观所要回答的主要问题。一是人才的定义。这是人才观首先要回答的问题。也就是说，人才观必须揭示人才的内涵、人才的本质特征和特点。二是人才标准观：人才观要回答人才的衡量标准、选拔标准和才能测量标准是什么。三是人才作用观：就是要回答如何看待人才的历史地位和作用以及杰出人才与人民群众历史主体的关系。四是人才成长观：包括人才成长的途径，人才与教育的关系，人才成长的内外因素及成才规律。五是人才使用观：包括如何发现人才，用才的方法和艺术，人尽其才条件和途径等方面的观点和看法。六是人才评价观：即人才评价的标准和方法。以上这些问题都是人才观在各方面的具体体现。

1. 人才观的阶级性

由于人才观是世界观和方法论在人才问题上体现，因而在有阶级存在的社会里，人才观是有阶级性的。人才都是为一定的政治、经济、社会服务的。不同的阶级、不同的政治集团、不同的利益集团有着不同的人才观。人才观的阶级性主要表现在人才的标准、人才的培养目标、人才的评价等问题上，集中体现在人才的价值取向和价值评价上，即集中体现在人才的价值观上。在封建社会，统治者主张“上智下愚”，把人民群众排斥在人才之外，其取才和评价的根本标准是“忠”，即忠于封建统治者。在资本主义社会，维护资本的统治地位和实现资本的增值是人才观的根本价值标准。社会主义社会的人才观，坚持以人为本，以经济社会和人的全面发展为目标，以造福人民为目的。这是社会主义育才、选才、用才和评价人才的根本价值取向。

2. 人才观的时代性

历史唯物主义认为，社会存在决定社会意识。一定的政治、经济、文化

对人才观都有重要的影响。因此，不同的时代有不同的人才观。一是不同的时代对人才的需求不同。战争年代急需的是军事人才，而和平时期需要的则主要是治国理政人才和建设人才。在楚汉战争中，一儒生求见刘邦，刘邦不理睬；当求见者说自己是高阳酒徒时，刘邦马上起身迎见。重武轻文是这时期刘邦的人才观。到了汉武帝时代，内忧外患已基本消除，就又实行“独尊儒术”的国策，儒生受到重用。二是不同的时代有不同的人才环境。在谈到欧洲文艺复兴的时候，恩格斯认为，这是一个需要巨人而且产生了巨人的时代。之所以如此，这一时期正是欧洲中世纪行将结束，资产阶级行将登上历史舞台的时代。这一人才环境改变了传统的人才观念，使杰出人才不断涌现。三是不同的时代有不同的人才制度和体制。人才制度和体制包括人才培养、选拔、使用、评价等方面的制度和体制，这对人才观有主导性的影响。在中国封建社会，是以出仕为教育目标，以科举为选才途径，因而形成了只有科举及第才是人才的理念。

3. 人才观的民族性和继承性

人才观之所以具有民族性和继承性，是因为民族的历史传统和文化传统对人才观有着深远的影响。西方强调个性，强调个人的作用，因而产生了个人主义的人才观。实用主义是美国主导的哲学，因而其人才观是实用主义的人才观。在中国，儒学在中华传统文化中占主导地位。儒家主张“内圣外王”，提倡“修身齐家治国平天下”，认为人才应当包括品德和才能两方面的要求，由此形成了德才兼备的人才观。尽管不同时代对德才的理解和要求不同，但德才兼备的人才观已成为中华民族的共识，有着重大而深远的影响。在今天，继承和弘扬中华民族优秀的人才思想，对于发展马克思主义人才理论，是宝贵的思想文化资源。

二、中国古代人才理论

“江山代有才人出，各领风骚数百年。”中华五千年文明延绵不断，涌现了无数杰出人才。与此相联系，中国古代有丰富的人才理论，其中许多闪光思想至今仍有借鉴意义。

（一）国以才立的重才观

重视人才的作用，是中国古代人才观的一个重要思想。首先，古人强调

人才在治国理政中的重要作用。古人认为，治国先治吏。吏是否贤能，关系国家的兴衰存亡。因此，“天下之政，非贤不理；天下之业，非贤不成”（陈子昂《重任贤科》）。管子认为：“夫争天下者，必先争人。”（《管子·霸言》）这里讲的人，就是指人才。孔子说：“文武之道，布政之策。其人存，其政举。其人亡，其政息。”（《礼记·中庸》）把人才提高到决定政事兴衰的地位。古代许多思想家都主张“为政在人”。汉代韩婴认为：“得贤者昌，失贤者亡。自古至今，未有不然者也。”（《韩诗外传》）宋代胡瑗也说：“致天下之治者在人才。”“为政在人”是中国古代政治哲学的一个重要思想。其次，古人强调治国之要务在于举贤。“治国之道，务在举贤。”之所以如此，是因为“治世不得真贤，譬若治疾不得真药也”。这是从治国方法角度强调人才的重要性。墨子认为：“尚贤者，政之本也。”（《墨子·尚贤子》）强调人才是为政的根本，是因为“举贤”才能服众。也就是孔子所说的：“举直措诸枉，则民服；举枉措诸直，则民不服。”（《论语·为政》）因此，孟子主张“尊贤使能，俊杰在位”（《孟子·公孙丑上》）。再次，古人强调国家的强弱关键在人才。古人认为，国家“得贤则昌，失贤则亡”。因此，“不信仁贤则国空虚”。“贤去，则国微。”宋代张孝祥在《论用才之路欲广札子》中更明确地指出，国家强盛还是衰弱，不在有多少军队，也不在钱粮是否富足，仅仅在于智能之士是多还是少。这种把人才看作国家宝贵财富和国家强弱关键的思想，是很有见地的。

（二）德才兼备的贤才观

德才兼备是中国古代人才观的核心思想。中国古代许多思想家、政治家，特别是儒家，十分强调要从德和才两方面考察人，主张德才兼备的贤才观。以德才察人，孔子认为理想的人才应该是“贤人”、“仁人”。孔子在人才问题上特别强调道德品质。他主张“仁者爱人”，把“仁”看作是一种最高的道德准则和道德品质。他认为，君子与小人的区别就在于是否具备“仁”的品质，因为“君子去仁，恶乎其名”。同时，孔子也强调人的学识和才能。他认为，君子应当“敏而好学”，“博学笃志”，并且要具有“临事而惧，好谋而成”的能力，即遇事要谨慎，要独立思考，善于解决问题。

坚持德才兼备的贤才观，必须正确处理德才的关系。在德才问题上，王充认为德才两方面都不能或缺。他说：“德不优者，不能怀远；才不大者，

不能博见。”（《论衡·别通篇》）也就是说，品德高尚的人，才能志存高远；才华出众的人，才能远见卓识。如何正确处理德才关系，司马光主张要以德统才。他在《资治通鉴》中说：“夫聪察强毅之谓才，正直中和之谓德。才者，德之资也；德者，才之帅也。”在这里，司马光不仅对什么是德、什么是才作了明确的界定，而且强调要以德统才，以才资德。

（三）业精于勤的成才观

人能不能成才，如何成才，是人才观的一个重要问题。在人能不能成才的问题上，首先要弄清楚人的才能是先天的还是后天的。中国大多数思想家反对“生而知之”，主张“格物致知”，即通过考察研究事物而获得知识。荀子说：“君子生非异也，善假于物也。”（《荀子·劝学》）认为君子并不是生来就与别人不同，只不过善于通过研究事物而获得知识罢了。他还说：“君子博学而参省乎己，则知明而行无过矣。”（《荀子·劝学》）人只要博学而又注意修养，就会聪明而且行为没有过失。因此，“才智由人。由人可学致”（《艺文类聚》卷二十一）。就是说，才智高下取决于人，是通过学习得到的。桓宽认为：“多见者博，多闻者智，拒谏者塞，专己者孤。”（《盐铁论·制议》）所以，古人强调要博学、审问、慎思、明辨、笃行。一个人要通过“学、问、思、辨、行”五个方面来获取知识。

其次，成才之基础在教育。人才成长，基础在教育。胡瑗认为：“致天下之治者在人才，成天下之才者在教化，教化之所本者在学校。”（《松滋县学记》）重视教化是中国的传统，强调“十年树木，百年树人”，把教育看作百年大计。韩愈特别强调教师在培养人才中的作用，指出教师的职责是“传道、授业、解惑”，教师不但要传授业务知识，而且要把思想道德教育放在首位。在教育方法上，古人强调教学相长，认为“学然后知不足，教然后知困。知不足，然后能自反也；知困，然后能自强也”（《礼记·学记》）。

再次，成才之路在勤奋。古人很重视主观努力在成才中的作用。刘向认为：“人才虽高，不务学问，不能致圣。”（《说苑》）一个人天分虽高，但不努力学习，就不能成才。韩愈则强调：“业精于勤荒于嬉，行成于思毁于随。”苏东坡以书法为例，说明成才之道关键在于勤奋。他说：“笔成冢，墨成池，不成羲之成献之；笔秃千管，墨磨万锭，不成张芝成索靖。”历代书法家之所以名扬后世，无不是如此。古人还认为勤能补拙：“人一能之，已