

德才兼备用人标准 实现机制研究



于学强 / 著



中国社会科学出版社

本书系国家社科规划项目“德才兼备用人标准实现机制研究”（10CDJ007）的最终研究成果

德才兼备用人标准 实现机制研究



于学强 / 著



中国社会科学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

德才兼备用人标准实现机制研究 / 于学强著. —北京:
中国社会科学出版社, 2015. 5

ISBN 978 - 7 - 5161 - 5890 - 6

I. ①德… II. ①于… III. ①人才管理—研究—中国
IV. ①C962

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2015) 第 069670 号

出 版 人 赵剑英

选题策划 郎丰君

责任编辑 郎丰君

责任校对 孙青青

责任印制 戴 巍

出 版 中国社会科学出版社

社 址 北京鼓楼西大街甲 158 号

邮 编 100720

网 址 <http://www.csspw.cn>

发 行 部 010 - 84083685

门 市 部 010 - 84029450

经 销 新华书店及其他书店

印 刷 北京君升印刷有限公司

装 订 廊坊市广阳区广增装订厂

版 次 2015 年 5 月第 1 版

印 次 2015 年 5 月第 1 次印刷

开 本 710 × 1000 1/16

印 张 23.25

插 页 2

字 数 381 千字

定 价 75.00 元

凡购买中国社会科学出版社图书, 如有质量问题请与本社联系调换

电话: 010 - 84083683

版权所有 侵权必究

序

国家发展系于人才，人才培养系于良好的机制。依据我党德才兼备的用人标准，对这一标准实现机制作深入研究，是件非常有意义的事情。或许基于这样的考量，2010年度国家课题指南中设置了“坚持德才兼备、以德为先的用人标准研究”与“健全使优秀人才脱颖而出的选人用人机制研究”选题，于学强博士根据自己的研究旨趣申报获批了国家社科规划青年项目“德才兼备用人标准实现机制研究”（10CDJ007）。借此课题结项出版之际，我从观念与意识的视角谈一下自己对德才兼备用人标准实现机制的认识。

1. 破除封建的奴才观念，培养以德为先的人才内涵意识。人才是具有阶级性的，不同的阶级对人才的界定有所不同。在封建社会里，人才指的是能效忠皇帝、为巩固皇权作出贡献的人。这样的人才有如下特征：第一，人才标准上的唯己性。在封建社会里选才用才，讲的是任人唯亲，唯“顺”是举。作为选用人才的主体大都是皇权贵人，或得到他们信赖的人，他们用人不是站在皇帝的立场上，就是站在自己的立场上，任人唯亲，不讲真才实学。他们选用人才是为了维护家天下，维护家庭权势，根本不顾百姓的死活。第二，成才渠道上的单一性。在封建社会，成才就是要得到皇帝和达官贵人的赏识，从本质上不讲学识，不讲真理。而要进入达官贵族的行列，必须经过科举考试，并且要唯上是从，顺和谦恭，甘当奴才。

我国是封建历史比较长久的国家，封建思想毒害甚大。为了培养正确的人才观，首先要破除旧社会的奴才思想，培养以德为先的人才内涵。第一，人才的标准是对社会有利，对人民有利，而不是对某个人有利。《中共中央、国务院关于进一步加强对人才工作的决议》指出：人才是以其创造性的劳动，为推进社会主义物质文明、政治文明、精神文明建设和在建设中国特色社会主义伟大事业中作出积极贡献的人。这一定义鲜明地表达了

人才的为民性和为社会性的本质。我党是立党为公、执政为民的党。定位人才不仅是自己满意不满意的问题，更重要的是要看多数人是否拥护、是否赞成，看他是否有利于人民并得到人民的认可。因此，在人才的识别和使用中，不能光用那些老实、听话和顺从的人，只要有才，对那些锋芒毕露、雄心勃勃和有自己独创性思维的人更要重用。因为现代化建设需要创造性人才，只有培养“无功就是过，平庸就是错，求稳就是惰”的新观念，才有利于社会的全面发展。第二，人人可以成才，发掘人才，发挥人才的积极性、创造性必须广开人才渠道，提供人才脱颖而出的环境，破除千军万马走独道、升官发财一条线的局面。人才存在于人民之中，世界上不存在天生的人才，人才是通过自己的努力成就的。同时，人才离不开产生他的土壤，只有在社会上培养和造就尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的环境，才能开创人才辈出的局面。人才不一定是领导，领导也未必是人才，各行各业都存在人才，只要他们在建设社会主义事业中，能够在政策范围内以其合法的创造性劳动，为社会和人民作出贡献，促进生产的发展和人的进步，他们就应受到尊重、得到重用。当前，我国的官本位意识还相当浓，而民主观念相对淡薄，特别是大量的任命制和变相的任命制的存在，封建的效忠思想，奴才观念仍根深蒂固。为此，必须改变封建人才观，树立科学的人才内涵意识，培养人人可以成才的意识，不断开拓人才进发的局面。

2. 破除陈腐的“四唯”观念，培养以能为主的人才品评意识。识别和使用人才，要坚持德才兼备原则，把品德、知识、能力和业绩作为衡量人才的主要标准，彻底改变选用人才上摆资历、讲学历、论年龄。学历、职称只是一种资格，证明一个人有某个方面的理论知识，但是能不能把理论转化为物质力量，为社会发展和人的进步作出贡献则是个实践问题。历史告诉我们，学历不等于水平，也不等于能力，单纯依据学历取人不仅会造成用错人，还会造成人才的流失。老一辈革命家有几个是高学历出身？现代社会中没有学历、职称的就一定没出息吗？至于唯资历和身份就更不可取了。古代农民起义者就提出“王侯将相，宁有种乎”的口号，寓言故事中也提出“其父善游，其子善游”的疑问，这些都为现代的人才观提出了有益的警示。根据《中共中央、国务院关于进一步加强人才工作的决议》中人才的新定义，我们可以逻辑地导出一个新观点，即人才必须具有创造

性的能力。这就为我们选人用人，提供了一个新的思路和新的要求：提倡“四个不唯”，鼓励“四个尊重”。当然，不唯学历，不是不讲学历，不唯职称也不是不讲职称，而是说不能以此作为衡量人才的主要标准，更不能将其作为衡量人才的唯一标准。人才是人民之才，是对人民有益之才，它的特征不仅在于社会性，还在于实践性。纸上谈兵不行，关键要落实到实际行动上，并能对人民和社会有所贡献。如果得到学历和职称后就躺在上面睡大觉，无疑不会有益于人民，也就谈不上是人才。同样，不唯资历和身份，不是不考虑资历和身份，但是不能因资历和身份局限人才。资历和身份能表明一个人的历史，而人是从历史中走来的，人的发展不能脱离历史，有着历史的承继性。但是，历史终究是历史，在人才方面不能用历史来定位现实。从根本上讲，唯资历和唯身份本来就是违背了马克思主义实事求是的原则，脱离了实践的标准，这种方法就不科学，就更难说能产生科学的结果了。然而，在实践中常常出现提拔任用或享受级别论资排辈，“十年媳妇熬成婆”的现象。受这些观念的束缚，一大批有真才实学的人被拒之门外，这不仅是对个人的伤害，更是对社会的伤害。因此，必须培养唯才是举、唯能是用、举贤效能的科学的人才品评意识，要有针对不同领域、不同岗位、不同层级做到大才大用、小才小用、专才专用、通才活用、无才不用的意识。

3. 破除人才浪费的观念，培养以人为本的人才挖掘意识。人才具有社会性，虽然他们在自身发展中，在实现自己的社会价值中也提升了自身的自我价值，但从本质上讲，人才不是为己的，也不是为某个人的，而是为社会的。一个人在自我发展中要认识到自己的社会价值，积极地参与到社会竞争的行列，不断提高适应社会和改造社会的能力，从而使自己的才能充分地挖掘出来。对于人才的管理者而言，要从有利于人才自身发展的角度，有利于社会的角度去管理人才。如果自己不用，而又压制别人使用，就会妨碍人才自身的发展，也会给社会造成损失。培养以人为本，发掘人才潜力的意识，还要注意克服用才上的求全责备思想。“金无足赤，人无完人”。人才不是全才，更不是天才。看人才要看本质、看主流、看优势、看发展。首先，要看本质。“有德无才，行而不远，有才无德，唯助其谬”。光有好的道德，没有好的才能，只能说是个好人，不能说是个好的人才；而没有品德，本质不好，更不能称其为人才。因为败坏的道德可能

使他们的才学被用于歧途，这样只会给社会造成危害，而不会为社会作出积极的贡献。所以，只有德才兼备，才能算得上是社会的“精品”。其次，要看主流。人难免有过错，难免有缺点，但是不能因此而否认人才的存在。毛泽东就说过人都会犯错误，只要纠正了就是好同志，并提出过将自己的过与功三七开的问题。古代人讲“赦小过，举贤才”，“论大功者不录小过，举大善者不疵细瑕”，同样强调识才要看主流的问题。实际上，人都不是完人，识人用人中只有容人，才会发现人才，否则社会上就无人才可言了。再次，要看优势。“舍长以就短，智者难为谋。生材贵适用，慎勿多苛求。”人才有自己的长处，也有自己的缺点，用好人才就是充分发挥他们身上的优势，让他们的闪光点亮起来，而不是抓住人家的小辫子不放。最后，要看发展。人才是分层次的，也是动态的。有的人会随自己的努力和社会的培养而由“潜人才”转化为“显人才”，由较低层次的人才，转化为较高层次的人才。为此，要不断地优化人才辈出的环境，注意用养结合。“马不伏枥，不可以趋道，士不素养，不可以重国。”用才不能既叫马儿跑，又叫马儿不吃草，而是靠满足他们自己利益的需求，来进一步激发其为社会作贡献的动力。只有看到这一点，才体现出对人才的人文关怀，才能把握人才的成长规律，充分发挥人的潜在能力。

总之，“国以才兴，政以才治”。对一个政党、一个国家乃至一个民族而言，人才是最宝贵的资源。建设中国特色社会主义的伟大事业，特别是要抓住21世纪头20年的重要战略机遇期，加快发展自己，关键在于培养和使用好人才。针对于此，我党作出了“人才资源是第一资源”的科学论断。我们有理由相信，在这一号召下，只要我们破除了腐朽的人才观念，培养好科学的人才意识，定会使社会呈现出人才辈出的局面。

中共中央党校教授、博士生导师：李民

2014年8月30日

前言

项目最终成果简介

政治路线确定以后，干部就是决定因素。用什么样的干部，如何用这样的干部是组织人事领域必须面对和审慎解决的重大问题。我党历来强调任人唯贤的干部路线和德才兼备的用人标准，这也是我们社会主义事业取得伟大成就的主要经验之一。在新的历史时期，只有不断探索和完善德才兼备用人标准实现机制，才能确保我们伟大的事业在新的历史起点上继续前进。

1. 研究意义

社会主义的伟大事业与党的建设伟大工程是紧密相连的，推进社会主义事业关键在党。党要承担起推进社会主义建设的历史使命，必须按照德才兼备的标准选用一批批高素养的领导干部。按照德才兼备用人标准选用干部是我党一贯的政策要求，但在干部人事工作实践中这一政策时常陷入困境。本书秉承问题意识和学术良知，致力于揭示德才兼备用人困境造成的影响、出现的原因及解决的现实思路。

本书的研究价值体现在理论与实践两大方面：其一，本项目能够结合党建科学化推进用人标准研究科学化，通过对用人标准系统性、拓展性的研究来深化人们对于干部路线、干部标准和干部政策的理论认识，提升用人理论、用人政策与用人制度的研究水平。党建科学化体现在各个方面，在组织路线方面就是如何做好选用人才的问题。在理论层面深化用人标准科学化研究，无疑对推进党建科学化和用人政策理性化、合理化有重要意义。其二，本项目能够纠正用人实践中存在的问题，优化用人环境，在实践中提高科学用人水平，规避用人腐败。科学的用人机制能规避实践中存在的“带病上岗”等腐败问题，提高干部任用公信力；能引导干部培育的

方向，培育政绩突出且群众认可的优秀干部；能提供干部考核的依据，为干部考核工作提供可以量化的科学手段；能有效推进平等竞争，造就公平、公开的用人环境，提高我党长期执政的合法性。

2. 主要内容

本书将沿着“是什么—为什么—怎么办”这一基本的研究思路，在科学界定德才兼备用人标准内涵的基础上，揭示坚持这一用人标准的具体原因，通过中国共产党用人标准的历史回顾总结我党在用人标准方面的经验教训，指出完善用人标准的影响因素，在充分借鉴历史与国际经验的基础上，架构起适应新时期的不同门类与层级的德才兼备用人标准体系，并从思想、政策、制度、机制等方面对如何落实德才兼备标准进行深入分析。

本着这样的研究思路，本书的框架设计如下：第一章德才兼备用人标准实现机制的理论分析，第二章德才兼备用人标准实现机制的经典论述，第三章中国古代德才兼备的用人标准及其启示，第四章苏共德才兼备用人标准实现机制述要，第五章西方国家德才兼备用人标准实现机制概览，第六章新中国成立前中国共产党德才兼备用人标准实现机制的探索，第七章新中国成立后中国共产党德才兼备用人标准实现机制的探索，第八章德才兼备用人标准实现机制的现实困境与归因，第九章创新德才兼备用人标准实现机制的策略，第十章临沂市德才兼备用人标准的主要做法。此十章内容从整体上论述了古今中外用人标准探索中的经验教训，总结了探索中存在的普遍问题，从用人规律的视角提炼了影响德才兼备标准贯彻落实的因素，有针对性地提出构建德才兼备用人标准体系和推进用人机制的创新问题，并提供了研究个案。其表达的主要观点如下。

其一，在德才兼备内涵中，“德”主要指人品之德、职业之德、权力之德、党性之德。人品之德为基础，党性之德为最高要求。“才”主要指理论修养、学历水平、阅历经验、气魄能力。理论修养为基础，气魄能力为最高要求。德才兼备不是求全责备，是在承认人无完人基础上的择优，在德才关系方面强调以德为先。德才兼备用人标准具有导向、教化、激励、评价、辐射等功能。

其二，马克思主义者对于用人标准实现机制问题进行过深入的探讨，作出过相当精辟的论述，大致可以从用人标准的原则性、用人方法的灵活

性与用人制度的配套性体现出来。今天，回顾和梳理这些经典论述，对于发展用人标准、创新用人方法、完善用人制度和推进德才兼备用人标准实现机制具有重要意义。

其三，如果摒除德才兼备的时代性和阶级性色彩，单纯从德才兼备标准的制定与实现机制的视角来看，古代用人标准对当前选用人才的有益启示有四方面：必须坚持德才兼备，贯彻以德为先；必须细化德才指标，构建德才体系；必须立足科学识人，选才不拘一格；必须贯彻正确用人，做到量才而用。

其四，从总结教训的视角看，苏共用人标准实现机制方面存在的关键问题在于不能有效地平衡干部选用权力的集中与分散、干部任期制与终身制的关系，不能构建正常的干部退出机制等方面。

其五，从借鉴人类政治文明的视角看，西方国家公务员选用标准及其实现机制至少给我们提供了以下几点启示：关注性恶假定，强化道德监控；关注能力发展，加强才能培训；关注准入公平，侧重选用程序；关注权力制约，强调权责对应。

其六，新中国成立前中国共产党德才兼备用人标准实现机制的探索大致可分为五个大的阶段，即中国共产党诞生时期、国民革命时期、土地革命时期、抗日战争时期和解放战争时期。

其七，根据历史发展进程，新中国成立后用人标准的实现机制可以分为新中国成立初期、全面建设社会主义时期、“文化大革命”时期和改革开放新时期四个阶段。

其八，结合历史与现实、中国与外国等多方面视角来看，德才兼备用人标准实现机制的困境主要有：落实德才兼备用人标准的理论认识不深；落实德才兼备用人标准的制度配套不高；落实德才兼备用人标准的现实保障不足。

其九，创新德才兼备用人标准实现机制既要针对当前在德才兼备用人标准方面的认识误区，也要针对我们事业发展对于德才兼备的现实要求。一要完善官德评判体系，防止官德评判剑走偏锋；二要健全德才标准体系，规避统而化之的适用指标；三要注重制度体系连接，盘活实现机制的内在功效。

3. 对策建议

总体来看,实践中德才兼备用人标准难以贯彻落实的原因可概括为三点:其一是理论认识不足,其二是理论转化能力不强,其三是制度执行力不够。针对于此,在构建德才兼备用人标准体系和推进用人机制的实现过程中既要解放思想,也要创新思路,更要完善制度。推进德才兼备用人标准实现机制不仅应针对干部的门类与层级,从系统论的视角来勾勒德才兼备标准体系,而且应从政策制度层面完善其实现机制。

首先,要正确认识官德内涵,不断推进官德评判体系。落实德才兼备用人标准,重点和难点是对官德的认识和评判。为此,要正视官德评判中重私德而轻公德的剑走偏锋现象,正确认识官德评判剑走偏锋的生成原因,客观分析官德评判剑走偏锋的实质,系统推进官德评判机制。官德评判剑走偏锋有认识原因也有时代因素的影响,实际上就是置评判客体的角色于不顾,结果使官德评判缺乏针对性,犯了以偏概全、舍本逐末的错误。避免官德评判剑走偏锋就是要着眼于官德的政治性,不能纠缠于官员个体生活碎事和家庭琐事;着眼于官德的廉洁性,将是否运用公共权力,作为官德评判进程中必须考量的重要因素;着眼于官德的务实性,将是否有效运用公共权力,是否做出成效作为官德评判的重要视点。同时,推进官德评判应建立政治品质与道德品行并重,以政治品质优先的导向机制。为此,必须完善官德评判体系,优化官德评判队伍结构和创新评判手段。健全的官德评判体系应具有评判内容的涵盖性、评判标准的针对性与评判体系的科学性三方面的特点。优化官德评判主体不仅要提升他们的个体素养,还要优化其结构,主要把握好以下三个方面:评判个体的客观公正性、评判集体的广泛代表性、评判机构的相对独立性。创新官德评判手段,需要从思想、技术、制度三个层面渐次推进:解放思想、开拓思路是推进官德评判的思维前提;创建评判体系、充实评判内容是推进官德评判的依赖条件;完善评判制度,创新评判手段是推进官德评判的技术支撑。

其次,健全德才标准体系,规避统而化之的适用指标。健全德才兼备用人标准体系,应着眼于人事相适,保障事业的发展与人才自身素养的实现。为此,要坚持以下三条基本原则:针对性原则,在制定用人标准时一定要针对行业及其层级;科学性原则,在制定用人标准时注意贯彻能级适

应精神和拟定标准的普适性、平等性和稳定性；操作性原则，在设定德才指标时就要考虑其可量化性、区别性与可评判性。健全德才标准体系的难点在于如何针对干部门类细化德才指标。根据以往经验、党的干部人事制度和全国人才会议精神，我们划分干部类型应兼顾党政机关和企事业单位，抽象出其中的干部的工作性质，分为决策类干部、执行类干部、监督类干部，然后根据不同类型的干部确定其德才指标，不断提高对德才的认识水平和丰富发展其保障条件。

正确认识德才指标体系，最为关键的是坚持系统论的视角，特别注意构建体系进程中三种关系的处理：第一，“德”指标内部关系的处理。构建德才兼备用人标准体系的难点是对德的考量，由于用人讲究以德为先，即便很难考量也要尽可能地结合干部的具体门类、层级对其品德作出量化、细化与硬化规定，以将其本身所具有的弹性负面影响降到最小。“德”本身是一个系统，包括人品之德、权力之德、职业之德与党性之德等诸多方面，细化对“德”的考量，应围绕执政为民构建“德”的指标体系，树立正确的权力观、地位观与利益观，同时规避追求党性之德而忽视人品之德，规避出现“一屋不扫就能扫天下”的干部。第二，处理好“才”的内部关系。构建德才兼备用人标准体系的重点是关注干部的才识，以及由才识外化的干部能力问题。党的十六届四中全会以后，我党特别强调加强党的执政能力建设，强调通过政绩看德才问题，使人事工作领域对能力问题更加关注。当然，党的执政能力也包括体制机制方面的要求，但如果没有干部自身素养提升作为前提，再好的体制机制也无益于党执政能力的提升。处理好“才”内部的关系，必须围绕能力构建“才”的指标体系，正确处理学历、资历、能力的关系，有效规范“学者官员化”与“官员学者化”现象。第三，处理好“德”、“才”之间的关系。构建德才兼备用人标准体系的关键是处理好德与才的关系，既摒弃唯德是举，又摒弃唯才是举，在用人过程中将德与才完美地结合起来。处理好德与才的关系，最为根本的是完善德才考评机制，正确地为德才关系定好位，防止以才代德、用才掩德、重才轻德的行为，有效避免干部任用中“经济能力”叫板“道德权威”的现象。同时，还要防止因重德弃才而出现的庸人政治，出现所谓“有位”者“无为”、“有为”者“无位”的情况。选用人才的测评手段主要是以考而定、以评而定两大类，从立足科学性的视角来提升技术手

段主要是围绕这两大类。同时,选用人才还要从着眼全面性的视角来夯实保障条件,一方面要全面提升经济政治文化方面的基础保障,另一方面则要全面创新评判的技术手段。

最后,注重制度体系连接,盘活实现机制的内在功效。推进德才兼备用人标准体系只是贯彻德才兼备标准的第一步,推进这一标准的落实必须解放思想,特别要通过扩大民主和完善制度来不断推进其实现机制建设。第一,必须解放思想。首先要认识到德才兼备标准只是一种指导性原则,没有固定的操作方式、明确的规范和制度创新,德才兼备标准的落实就变成一句空话其次要在思想上将“德”放在用人工作中更为突出的位置,合理分解“德”的指标,在履行岗位职责、对待个人名利态度等各个环节加强“德”的考核,把对“德”的监督作为对干部监督的重要内容。最后要关注以德为先,将立德、育德、察德、律德、考德结合起来,将德才考核、政绩考核、民众认可结合起来。第二,必须扩大民主。在推进用人标准实现机制中扩大民主,能避免寻求标准弹性所导致的腐败。为此,首先要发挥民众在德才兼备标准体系的形成过程与内容设置中的作用,推进德才标准体系建构的民主化与科学化;其次要扩大民众在德才兼备标准贯彻落实中的民主参与,加强民众对用人过程各个环节的监督力度,将用人传统由“伯乐相马”式转化为“赛场选马”式,由个体“伯乐”过渡到制度“伯乐”,规避“一把手”的负面作用,构建人民公认的实现路径。第三,必须加强制度建设。首先要增强制度的刚性推进力,在完善德才兼备用人标准体系的基础上,细化用人制度安排,强化用人制度监督,加大制度执行力;其次要加大实施德才兼备用人标准的外在压力,通过强化上级检查巡视制度加大从上到下的压力,通过扩大民主制度加大民众外围压力,通过实施用人问责制度加大自身工作内在压力;最后要激发实施德才兼备用人标准的内在动力,通过运用教育制度提升用人者的素养,通过奖惩制度规范用人者的行为。

4. 突出特色

本书的十大章节可进一步整合为五方面内容:其一是基本理论研究,主要着眼于对德才兼备用人标准的理论剖析,从德、才及其相关性上解读其内涵、功能与意义,阐明经典作家对于德才兼备用人标准实现机制的相

关论述与启示；其二是比较借鉴研究，主要研究了中国古代用人实践、苏共用人实践、西方国家用人实践；其三是历史求索研究，主要分析了新中国成立前与新中国成立后两大历史时期，中国共产党在贯彻德才兼备用人标准实现机制方面的做法；其四是问题对策研究，一方面针对事实分析指导影响德才兼备用人标准的影响因素，另一方面针对影响因素与现实要求构建推进德才兼备用人标准的策略；其五是个案透视研究，主要围绕临沂市选人用人的做法展开。

在干部内容创新的突出特色和主要建树上是从一般和特殊两种意义上寻找影响德才兼备用人标准的因素，既找出了影响用人标准的一般因素，也找出了特殊因素，使得构建的方略除了符合中国共产党的实际，具有鲜明的针对性之外，还有一定的普适性。具体体现在如下几方面：在研究内容方面，本项目的创新之处在于：其一，比较全面地分析了德才兼备用人标准的内涵，从文本内涵、恒定内涵、异动内涵和时代内涵四个方面比较全面地解读了德、才及二者的关联性，明确了贯彻落实德才兼备用人标准，既要坚持其稳定因素，又要不断创新。其二，比较全面地分析了古今中外德才兼备用人标准的探索历程，将中国古代、苏共、西方国家与中国共产党四大实施主体结合起来分析，提炼了每一主体在贯彻用人标准中的经验教训，并进而提炼了影响用人标准落实的一般因素。其三，比较客观地总结了中国共产党用人标准中存在的问题，并结合中国共产党自身状况与影响德才兼备用人标准的一般因素，指出了构建德才兼备用人标准体系的原则，明确了推进德才兼备用人标准实现机制的意义和具体做法。其四，比较全面地总结和提炼了推进德才兼备用人标准实现机制的策略，特别关注了官德建设，提出防止官德剑走偏锋的措施；特别关注了干部分类问题，提出了针对干部分类构建德才指标体系；特别关注了机制建设，从教育培训、选用罢免、监督控制等视角提供了推进机制建设的策略。

在研究方法方面的突出特色和主要建树是将历史研究与比较研究、规范研究与实证研究有机结合起来，将全面、客观、发展的观点和辩证唯物主义与历史唯物主义的基本方法充分地运用在分析问题和提出解决问题的进程之中。具体体现在如下两方面：其一，将历史研究与比较研究结合起来，在历史研究中又注重横向研究与纵向研究的结合，既梳理了中国古代和当代干部选用标准的沿革与经验，又广泛借鉴了西方国家与苏联在这方

面的进展及经验教训，注重了东西结合、纵横结合与古今结合。其二，将规范研究与实证研究结合起来，既从价值诉求方面和一般规律层面揭示推进德才兼备用人标准的必然性、可行性与操作性问题，又将规范研究成果用于研究个案，通过实证研究揭示现实中存在的具体问题。

5. 社会影响

本书所承载的课题项目获批后，课题组成员紧紧围绕项目积极开展理论研究和实践调研工作，取得了较为丰硕的研究成果。其中，课题负责人围绕项目相关内容出版学术专著1部，发表学术论文近30篇，其中在核心期刊发表10余篇。这些阶段性成果，有些在学术领域产生了较大影响，如《德才兼备用人标准的误区及其实现机制的创新》（《理论与改革》2010年第3期）一文，为人大复印资料《中国共产党》全文转载，为《新华文摘》、《青海日报》、《清远日报》、《人民之声报》、《求知》杂志、《中国监狱学刊》杂志等论点摘编，求是理论网、光明网、中国选举与治理网、中国党建网、中国用人网等多家理论性、政策性和宣传性较强的网站转载，为有些硕士论文直引或转引；课题参与人发表学术论文10余篇。依据本课题，负责人还申请了中国博士后科学基金项目“中国共产党德才兼备用人标准实现机制研究”（20110491068）与国家民委委托项目“少数民族干部选用标准科学化问题研究”（2011-GM-099），指导硕士生完成了“新时期中国共产党德才兼备用人标准实现机制研究”毕业论文一篇，课题参与人申请了临沂市重点社科项目“德才兼备用人标准实现机制研究”（2010LX017）。部分项目已经顺利结项。

6. 努力方向

三年来，本书课题组成员围绕既定内容作了较为系统的研究，取得了一些研究成果。但是，基于形势的变化和研究能力所限，在某些研究领域还存在一些不尽如人意之处。如就中国历史而言，民国时期也是一个重要时段，这一时期的用人标准及实现机制没有作为报告的内容；对于西方国家和苏联用人标准的研究，限于篇幅和本部分研究内容定位的辅助性，不能也没有展开。再如就研究方法而言，若要构建德才兼备用人标准的指标体系需要借助于多学科知识，特别是数学、运筹学、网络等方面的知识，

但囿于课题组没有这方面的学缘优势和课题组成员能力之限，未能将数据分析、模块构建作为基本的研究方法加以运用。

德才兼备用人标准实现机制是个宏大的课题，为使此类课题操作性更强应结合干部门类和干部层级将其进一步细化，如研究基层干部用人标准实现机制问题，高校干部用人标准实现机制问题等。鉴于此，在本项目研究的基础上，希望学界能结合干部的具体门类和层级再作更为细致性的深入研究。

目 录

第一篇 基本理论

第一章 德才兼备用人标准实现机制的理论分析	3
一、德才兼备用人标准实现机制的概念解析 / 3	
二、德才兼备用人标准实现机制的功能分析 / 13	
三、德才兼备用人标准实现机制的重大意义 / 24	
第二章 德才兼备用人标准实现机制的经典论述	32
一、强调用人标准的原则性 / 32	
二、注重用人方法的灵活性 / 39	
三、关注用人制度的配套性 / 48	
四、经典论述的重要启示 / 58	

第二篇 比较借鉴

第三章 中国古代德才兼备的用人标准及其启示	67
一、中国古代德才兼备用人标准的类型 / 67	
二、中国古代德才兼备用人标准的考察方法 / 72	
三、中国古代德才兼备用人标准的保障制度 / 81	
四、中国古代德才兼备的用人标准的启示 / 88	
第四章 苏共德才兼备用人标准实现机制述要	97
一、苏共关于德才兼备用人标准实现机制的理论认识 / 97	
二、苏共关于德才兼备用人标准实现机制的实践探索 / 107	