



国家出版基金项目
NATIONAL PUBLICATION FOUNDATION

“十二五”国家重点出版物出版规划项目
人才强国研究出版工程·人才学者自选集

经典阐释与人才新猷

JINGDIAN CHANSHI YU RENCAI XINYOU



中国人才研究会 编

徐颂陶 著

党建读物出版社



国家出版基金项目
NATIONAL PUBLICATION FOUNDATION

“十二五”国家重点出版工程
人才强国研究出版工程·人才学者自选集

经典阐释与人才新猷

JINGDIAN CHANSHI YU RENCAI XINYOU



中国人才研究会 编

徐颂陶 著

党建读物出版社

图书在版编目(CIP)数据

经典阐释与人才新猷 / 徐颂陶著 ; 中国人才研究会
编. —北京 : 党建读物出版社, 2014. 11
(人才强国研究出版工程. 人才学者自选集)
ISBN 978 - 7 - 5099 - 0577 - 7

I. ①经… II. ①徐…②中… III. ①人才学—中国
—文集 IV. ①C964. 2 - 53

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2014)第 245028 号

经典阐释与人才新猷

JINGDIAN CHANSHI YU RENCAI XINYOU

中国人才研究会 编

徐颂陶 著

责任编辑:刘东升 任强 责任校对:钱玲娣 封面设计:创造力

党建读物出版社出版发行

<http://www.djcb71.com>

(北京市西城区南横东街6号 邮编:100052 电话:010-58587632/7681)

新华书店经销 北京中科印刷有限公司印刷

710毫米×1000毫米 16开本 21印张 303千字

2014年11月第1版 2014年11月第1次印刷

印数:1—3000

ISBN 978 - 7 - 5099 - 0577 - 7 定价: 48.00 元

本社版图书如有印装错误, 我社负责调换(电话:010-58587660)

前 言

马克思主义人才理论 历史追寻

大家都知道，马克思主义有三个组成部分，即以资本论为核心的政治经济学，以辩证唯物主义与历史唯物主义为核心的哲学，和以实现共产主义为最终目标的科学社会主义学说。如果我们作进一步探析，还会发现马克思主义的三个组成部分，都是研究人与人、人与社会、人与自然的关系，追求全人类解放，实现人的自由全面发展。可以说，马克思、恩格斯关于人与人才的理论，贯穿于马克思主义的各个领域，并随着时代的变迁而不断得到丰富发展。今天，人类正在进入知识经济时代，认真深入地研究领会马克思主义人才理论，对于促进马克思主义中国化进程，加快建设世界人才强国，努力实现中华民族伟大复兴中国梦，都有重要的理论价值和实践指导意义。

一、马克思主义人才理论的涵义及其历史发展

（一）马克思主义人才理论的涵义

我们所说的马克思主义人才理论，是指马克思、恩格斯运用辩证唯物主义与历史唯物主义，在批判地继承前人优秀人才思想成果基础上，对人才在经济社会发展中的地位、价值及其成长和管理规律进行研究的科学体系，是马克思主义的一个重要组成部分。

尽管马克思、恩格斯专篇论述人才问题的著作很少见到，但凡是

全面研究过马克思主义的人都会发现，在马克思、恩格斯的浩繁著作中，隐藏着极其丰富深刻的人才理论体系，这个理论体系主要包括人的需要理论、人的本质理论、人的自由而全面发展理论、人力资本理论、人与环境关系理论、杰出人才与人民群众关系理论等等，各部分理论之间有着严密的逻辑关系，形成了一个完整的独立的理论体系，它是工人阶级政党干部人才工作的根本指导思想。马克思主义人才理论是19世纪资本主义发展时期和工人运动早期的历史产物，是马克思、恩格斯作为第一国际等工人组织领袖，指导各国工人运动、领导国际内部反对工联主义等错误斗争中用人方面的经验总结。

（二）马克思主义人才理论的历史发展

从广义来说，我们通称的马克思主义人才理论，包括马克思、恩格斯人才思想，列宁、斯大林人才思想，以及在马克思主义中国化过程中毛泽东、邓小平等创立的特色人才理论三个发展阶段。

列宁主义人才理论是帝国主义时代的马克思主义人才理论，是社会主义革命和建设时期的马克思主义人才理论。它是马克思主义人才理论发展的一个重要阶段。马克思主义人才理论是一个开放的发展的理论体系，随着时代的发展变化而不断发展。列宁、斯大林在新的历史条件下，结合俄国十月革命和社会主义建设的实际，创造性地运用马克思主义人才理论，解决社会主义革命和建设中的一系列人才问题，丰富发展了马克思主义人才理论，创造了一套列宁主义人才理论体系，主要内容包括人才价值理论、人才决定一切理论、人才培养使用理论、改造利用旧知识分子理论、培养造就无产阶级专家队伍等等。

（三）中国特色人才理论

毛泽东、邓小平创建的中国特色人才理论，是马克思主义人才理论同中国革命和建设实践相结合的产物，是马克思主义人才理论的创新丰富和发展，是20世纪中国化的马克思主义人才理论。马克思列宁

主义人才理论不是僵化的教条，而是行动的指南；不是终极的真理，而是发展的学说。它始终同无产阶级革命和建设事业紧密联系在一起，成为中国共产党干部人才工作的指导思想。无论在革命战争年代，还是在社会主义建设时期，中国共产党运用马克思列宁主义人才理论，创造性地解决干部人才队伍建设中面临的一系列重大问题，丰富发展了马克思列宁主义人才理论，具体内容包括人才素质与价值理论、干部决定一切的理论、实践造就人才理论、领导人才培养理论、团结利用旧知识分子理论、造就宏大的无产阶级知识分子队伍理论、培养造就无产阶级事业接班人理论、德智体全面发展理论等等。

特别是由邓小平创造的，由以江泽民、胡锦涛、习近平为总书记的中央领导集体不断丰富发展的中国特色人才理论，是马克思主义人才理论同中国社会主义现代化建设实践和时代发展特征相结合的产物，是马克思主义中国化过程中的又一重要成果，是当代中国化的马克思主义人才理论，标志着马克思主义人才理论发展到了一个新的阶段。主要内容有：尊重知识，尊重人才理论；造就宏大人才队伍理论；实现新老干部正常交替理论；改革不合时宜的组织制度、人事制度理论；人才资源是第一资源理论；科教兴国，人才强国战略理论；人力资源能力建设理论；人才环境制度建设理论；科学人才观理论；党管干部，党管人才理论；中国梦与人才梦融合理论；等等。

二、马克思主义人才理论主要内容

马克思主义人才理论，作为马克思主义理论的一个重要组成部分，经过 100 多年、几代人的长期奋斗，已经构成了一个体系完整、内容丰富、内在联系严密、极具科学性指导性的理论宝库。马克思主义经典作家运用马克思主义的基础原理和基本方法，科学地分析了干部人才工作在社会主义革命建设中的重要意义，精辟地阐述了人才队伍建设与经济社会发展特别是促进生产力发展的关系，系统地回答和解决了如何建设高素质干部人才队伍的重大课题，回答和解决了干部人才

工作在革命与建设中的地位作用、指导思想、目标任务、制度建设以及要防止和克服的错误倾向等一系列基本问题。具体内容主要有：

（一）人才是经济社会发展的决定性因素

这是马克思主义人才理论的基石和起点。马克思主义经典作家认为，人（才）是社会财富的创造者和社会进步的推动者，人（才）的劳动是一切科学工作、一切发现、一切发明、一切创造的源泉。从马克思的科学技术是生产力，到邓小平的科学技术是第一生产力，到江泽民的人才资源是第一资源的科学论断，都说明了马克思主义对人的智慧和知识力量的高度重视。正如马克思所说的，人是隐形的活跃的的决定性生产力要素。正是从这个基本点出发，引申出国与国之间的竞争是人才的竞争，强调社会主义现代化建设需要培养造就一支宏大的人才队伍。

（二）人才来源于人民群众

这是群众观在马克思主义人才理论中的具体体现。马克思主义人才理论认为，人民群众是历史的主体，是历史的创造者，是最丰富的人才储备库。人民群众在实践中会造就无产阶级革命和事业所需要的各类人才。马克思主义人才理论强调，任何一个阶级都要有自己的政治领袖和先进代表，“因为全部历史正是由那些无疑是活动家的个人的行动构成的；领袖来源于人民群众，要代表人民群众的根本利益”。马克思主义人才理论还指出，要重视从人民群众中培养大批人才，充分发挥专家的骨干作用，提拔他们担任领导，同时要注意调动旧专家和非党人才的积极性。

（三）实现人的自由而全面发展

这是马克思主义人才理论的核心内容和最终目的，贯穿于马克思主义人才理论的始终和各个方面，体现了马克思主义人才理论的人本精神。马克思主义人才理论认为，人的全面发展是社会发展和人的发

展的必然要求和必然趋势，是“现代社会回复到古代类型的高级形式”。人的全面发展包括三方面内容，即人的劳动能力的发展、人的社会关系的发展和人的自由个性的发展，三个方面有机联系、相应限定。马克思主义人才理论还强调，人的全面发展同社会发展是相互制约、相互影响，社会的全面、充分发展是人的自由而全面发展的前提和必要条件，人的全面发展又是社会获得不断的内在动力和依靠力量，两者相互促进，必须坚持协调发展。

（四）人才的培养开发

人才培养始终是马克思主义经典作家关注的一个重要问题。马克思主义人才理论认为，教育是人才培养的基础和关键，必须把教育放在优先发展的战略地位，倡导在全社会树立全民学习、终身学习理念，推动学习型组织和学习型社区建设。马克思主义人才理论还强调，实践是培养、造就人才的重要方法，是人才成长和发挥才能的真正舞台，要成长为社会所需要的人才，参加社会实践是必不可少的环节。马克思主义人才理论还指出，社会需要的人才是多方面的，必须注意人才结构平衡，注意人才的德智体全面发展，建设一支德才兼备、结构合理、专业齐全、规模宏大的人才队伍，以适应社会主义现代化建设的需要。

（五）人才成长与社会环境

实践是人与自然、主观与客观之间的转换器，是人才成长过程的连接点。正确对待人才成长与社会环境的关系，是唯物论人才观与唯心论人才观的根本区别之所在。马克思主义人才理论认为，人才成长是必然性与偶然性相统一的结果。一方面，人才成长体现了历史规律的必然性与偶然性的统一，即“这些偶然性本身自然纳入总的发展过程中，并且为其他偶然性所补偿”；另一方面，人才成长必然受到社会历史提供的现实条件的制约。正是从这一点出发，形成了人的发展社

会生态理论。马克思主义人才理论强调，“人创造环境，环境也创造人”。人才成长既要顺应历史环境和社会需要，又要发挥自己的主观能动性，在促进自己成长成才的过程中，创造新的环境。马克思主义人才理论还强调，要积极营造人才成长的良好环境，要全社会形成尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的良好氛围，从物质、制度、文化、法制层面为人成其才、人尽其才创造良好的条件。

（六）人才的选拔和使用

这是马克思主义人才理论的根本出发点和落脚点，历来为无产阶级政党所关注。马克思主义人才理论认为，无产阶级政党全部工作的关键在于挑选人才，政治路线确定之后，干部就是决定因素。因为一切事情都是由人去做的，没有人才什么事情也做不好。成也人才，败也人才，人才是做好一切事情的关键，必须要把人才工作放在重要的战略地位。马克思主义人才理论强调，要善于识别人才，知人善任，广纳群贤，这就是选拔使用人才的关键环节，也是对待干部和各类人才的态度、感情问题。马克思主义人才理论还指出，建立科学的管理制度和管理方法，是选好人才、用好人才的基础。要加快人才管理制度改革，实行严格的考核、监督制度，坚持德才兼备原则和干部队伍“四化”方针，提供公平、公正、竞争、择优的用人机制，促进人才合理流动，实现人才资源的市场基础配置。

（七）人才的科学评价

正确地全面地评价人才，直接关系到人才的培养、选拔、使用和激励。马克思主义人才理论认为，首先，要建立以能力和业绩为导向、科学的社会化的人才评价机制，完善人才评价标准，从规范职位与职业标准入手，建立以业绩为导向，由品德、知识、能力等要素构成的各类人才评价指标体系。其次，要创造科学的评价方法和手段，开发应用现代化评价技术，努力提高人才评价的法制化、科学化水平。

（八）人才的激励

马克思指出：“人们奋斗所争取的一切，都同他们的利益有关。”^①人的行为源于内部的需要和外部的刺激，人只有在既存在内部需要又获得外部条件满足的可能的情况下，才能产生行动的欲望和冲动。马克思主义人才激励理论正是建立在人的需要理论基础之上的。马克思主义人才理论认为，激励是调动人才积极性的有力杠杆，要充分发挥激励在人才成长中的作用。人的需要的多样性、层次性、动态性，决定了人才激励的多种方式，包括物质的、精神的，阶段性的、经常性的，培训和升迁等。要建立科学合理的工资分配制度，坚持按劳分配为主、多种分配方式并存的分配制度。要建立规范有效的奖励惩戒制度和社会保障制度，充分调动人才的积极性、主动性和创造性。

（九）坚持党管人才原则

党管人才原则是党管干部原则的深化和延伸，是党加强人才工作领导的重要措施，是对苏联和中国人才管理经验的总结，也是人才管理体制的根本原则和基本格局，是中国特色人才理论的重要部分。首先，坚持党管人才原则，是着眼于改革和完善党的领导方式和执政方式，巩固和扩大党的执政基础和执政能力的内在要求，是加强党对人才工作领导、整合人才工作各方面资源、确保人才工作正确方向的客观需要，是中国特色人才理论在新世纪新阶段的新发展。其次，党管人才既是人才工作根本原则，也是人才工作的领导体制和工作格局。人才工作要坚持党委总揽全局，协调各方，形成党委统一领导，组织部门牵头抓总，有关部门各司其职、密切配合，社会力量广泛参与的人才工作新格局。再次，党管人才原则的内容主要是管宏观、管政策、

^① 《马克思恩格斯全集》第1卷，人民出版社1956年版，第82页。

管协调、管服务，搞好统筹规划，制定人才工作的重大方针政策，明确发展目标方向，全面领导和推进各类人才队伍建设。

三、马克思主义人才理论的重要特征

马克思主义人才理论是随着马克思主义理论不断深化而发展成长的，它是对干部人才工作和人才成长规律的科学总结，揭示了干部人才队伍建设的客观规律。马克思主义人才理论主要特征有：

（一）时代性

在马克思主义人才理论创立、发展过程中，从马克思、恩格斯到中国共产党的三代领导人，都以宽广的眼界审视当时革命和建设的需要，以战略的眼光看待和处理人才问题。可以说，马克思、恩格斯的人才思想，深深打上了马克思主义创立阶段和资本主义社会早期工人革命运动的烙印；列宁、斯大林的人才思想是俄国十月革命和苏联社会主义建设时期的产物；同样，我国三代领导人的人才思想，是植根于中国社会主义革命和建设特别是改革开放的土壤，充满着那个时代的精神和特点。正如邓小平说的：“世界形势日新月异，特别是现代科学技术发展很快。现在的一年抵得上过去古老社会几十年、上百年甚至更长的时间。不以新的思想、观点去继承马克思主义，不是真正的马克思主义者。”^①正是站在这个时代的高度，产生了邓小平人才思想。

（二）创新性

创新性是马克思主义的灵魂，贯穿于马克思主义人才理论的始终。马克思、恩格斯以辩证唯物主义和历史唯物主义为武器，批判地吸收了前人的优秀成果，开创了马克思主义人才理论。列宁、斯大林在继承马克思、恩格斯人才思想的同时，结合俄国十月革命和苏联社会主

^① 《邓小平文选》第3卷，人民出版社1993年版，第291—292页。

义建设事业的需要，提出和解决了社会主义建设中人才队伍建设的一系列问题：比如人才决定一切的观点；如何对待旧知识分子和非党人才的观点；培养建立工人阶级知识分子队伍的观点等，丰富和发展了马克思、恩格斯的人才思想。毛泽东、邓小平、江泽民等我们党的三代领导人，从中国革命和建设的实际出发，提出了一系列新的理论观点，建立一整套的干部人才队伍建设新思想，进一步发展了马克思主义人才理论，创立了中国特色的人才理论，促进了马列主义人才理论的中国化。发展创新是马克思主义人才理论充满活力、与时俱进的根本动力。

（三）实践性

马克思主义人才理论充满着实践精神，并渗透在各个方面。具体体现在：一是马克思主义人才理论来源于实践，又高于实践，指导实践，是群众智慧和领袖智慧结合的产物。二是体现了相信群众，依靠群众，尊重群众的首创精神。马克思主义人才理论认为，群众中有无穷的人才，强调要从群众中培养人才、选拔人才。三是马克思主义人才理论既有深刻的理论思维，又有强烈的实践精神。在马克思主义人才理论指导下，很多观点转化为人才工作的法律、政策、措施或者改革方案，指导实践，指导人才工作和人才队伍建设。四是强调人才成长的实践性，指出人才是在实践中锻炼成长和发展的。列宁在谈到人才成长时说：“斗争的实践才能扩大人才的眼界，提高人才的能力，启迪人才的智力，锻炼人才的意志。”这再一次说明实践在成才中的重要作用。

（四）战略性

马克思、恩格斯在创立马克思主义人才理论的过程中，就把人才问题作为战略问题提出来。他们甚至把实现人的自由而全面发展作为人类彻底解放的最终目标。马克思主义还认为，没有革命的理论，就

没有革命的行动。没有科学的符合客观规律的人才理论，就不可能有正确合理的人才政策。因此，马克思主义经典作家总是把干部人才问题摆在重要的战略地位，作为实现党的目标任务的重要保证。列宁把选拔使用干部作为党的第一位任务。毛泽东强调：“政治路线确定之后，干部就是决定的因素。”强调“没有革命的知识分子，革命就不能取得成功”。邓小平强调：“实现国家长治久安，关键在人才。”江泽民强调：“要把干部人才工作放在党的重要战略地位”，并组织实施工人才强国战略。马克思主义人才理论的这些观点，都凸显了人才工作的战略性地位。

四、研究马克思主义人才理论的价值和意义

马克思主义人才理论具有重要的理论价值和实践价值。作为马克思主义一个重要部分，它构建了科学的系统的人才理论体系，从理论上、实践上划清了唯物主义科学人才观与唯心主义人才观的界限，成为指导无产阶级革命和社会主义建设的锐利武器。

（一）研究马克思主义人才理论，是促进马克思主义理论中国化的一项重要内容

中国新民主主义革命和社会主义现代化建设的胜利，最根本的是马克思主义与中国实践相结合的胜利。在这个胜利中产生了两个伟大思想理论成果，即毛泽东思想和邓小平理论。我们要在新经济时代夺取社会主义现代化建设更大的胜利，就必须进一步加强马克思主义理论建设，促进马克思主义的中国化进程。作为马克思主义重要组成部分的马克思主义人才理论，也是马克思主义理论建设工程中的一项重要内容。对马克思主义人才理论的梳理、研究和探讨，具有重要的历史意义和现实意义。

（二）系统研究马克思主义人才理论，具有重要的理论价值

马克思、恩格斯关于人才方面的论述非常丰富，也十分深刻。由于

这些论述分散于马克思、恩格斯浩繁的著作中，没有专门的论著，所以没有能够引起人们的高度重视。当前，系统研究马克思主义人才理论的人员很少，系统的论著更为鲜见。因此，把马克思、恩格斯等经典作家的有关论述，进行系统梳理，深入研究，形成有一定深度的系统的学说著作，有助于完整地正确地阐述马克思主义人才理论，有助于明确马克思主义经典作家人才思想的发展历程和一脉相承的内在逻辑关系，有助于澄清马克思主义科学人才观和非马克思主义人才观的区别，有助于构建完整的马克思主义人才理论体系，填补马克思主义研究和人才学理论研究中的一个空白。这是马克思主义理论工作者和人才工作者共同的任务，也是马克思主义中国化过程中的一项神圣职责。

（三）系统研究马克思主义人才理论，是人才队伍建设的实际需要

党中央、国务院对人才工作和人才队伍建设一贯高度重视，先后实施了科教兴国战略和人才强国战略，人才队伍建设正在大规模地积极有序地展开。人才队伍建设亟须理论的指导，而马克思主义人才理论，是人才队伍建设的指导思想和理论基础。由于种种原因马克思主义人才理论的研究、宣传、普及都不够全面、深入。特别是改革开放以后，各种人才思想引入国内，既起到了积极作用，也带来了负面影响。人才队伍建设中出现了各种各样的观点、思想，亟须用马克思主义人才理论来统一，从而确保人才队伍健康发展。同时，人才队伍建设中出现的新情况、新问题，比如人才的市场化配置问题、对人才激励过程中如何保持合理的收入差距问题等等，都需要科学的思想指导。

总之，客观实际迫切需要加强马克思主义人才理论的研究、宣传和普及工作。这是促进马克思主义人才理论中国化，加快建设一支规模宏大、素质较高、结构合理的人才队伍的迫切需要，也是顺利实现党确定的经济社会发展目标，为振兴中华民族提供坚强人才保障的迫切需要。

目 录

前言 马克思主义人才理论历史追寻	(1)
------------------------	-------

第一篇 人才工作实践论

深化扩展人才学理论研究	(3)
人才价值及其价值实现	(8)
面向 21 世纪人才资源开发	(14)
人力资源开发的国际合作	(20)
加大人才资本投入 应对全球化挑战	(24)
留学事业的回顾与展望	(31)
中国人才引进状况与发展趋势	(39)
要高度重视人才安全	(49)
人才国际化的思考	(55)
大学要重视通才教育	(60)
培养使用科技人才的好制度	(64)
加快职业经理人队伍建设	(71)
人才空间分布规律	(77)
优化心理素质是青年成才关键	(79)
重视开发人的潜能	(81)
探索超常人才成才规律	(83)
战略人才 国之重器	(86)
妇女是伟大的人力资源	(89)
企业人才开发战略	(91)

建设汽车强国关键在人才	(106)
群星灿烂的国画人才	(112)
加快发展中国人力资源服务产业	(116)

第二篇 中国特色人才论

中国特色人才理论的形成与发展	(121)
再论中国特色人才理论的形成与发展	(128)
邓小平人才理论的科学体系	(142)
人才强国战略论纲	(170)
中国特色人才理论新发展	(189)
科学人才观的理论与实践价值	(195)

第三篇 马克思主义人才论

马克思、恩格斯的人才思想	(201)
人才是社会财富创造者	(211)
人民群众是丰富的人才储备库	(215)
人的全面发展“三个阶段”	(219)
培养人才是战略任务	(223)
人才创造环境 环境塑造人才	(227)
全部工作的关键在于挑选人才	(230)
人才评价要以能力和业绩为导向	(234)
激励是人才成长的动力	(237)
党管人才是根本原则	(240)

第四篇 中国古代人才思想论

中国古代人才思想的思考与借鉴	(245)
----------------------	-------

古代人才价值观	(267)
儒家的为人做官与治政思想	
——兼论德法兼治与从政行为准则	(269)
先贤成才有道	(280)
德才兼备是历代用人原则	(282)
鉴才识才的艺术	(284)
激励是人才动力之源	(286)
修养是终身大事	(288)
治国先齐家	(294)
勤学闻道能成才	(298)
选贤任能考	(301)
人要清廉心要洁	(306)
怎样提高领导艺术?	(311)
后 记	(316)