

● 吴长春 王刚 著

邓小平人才管理

思想研究

DENGXIAOPING

RENCAI GUANLI

SIXIANG YANJIU



大连海事大学
出版社

前 言

当今世界各种竞争的基础是经济的竞争，经济竞争的核心是科技，科技的关键是人才。人才是一个国家最宝贵的财富、最重要的资源，是发展的关键。人才战略已成为各个国家战略发展着重研究的问题。

进入 21 世纪，我国的改革开放和现代化建设也进入了更为关键的时期，面临着风云变幻的国际形势。我们的现代化建设三步走的战略目标，前两步已基本实现，后一步任务更艰巨、道路更漫长。要做到正确处理改革、发展与稳定之间的关系，在坚持社会主义方向的前提下，尽快发展社会生产力，推进社会主义民主政治建设，发展科学文化，特别需要一大批德才兼备、高素质的领导干部人才，需要一大批掌握先进技术和先进管理经验的科技人才和管理人才。

人才素质的具备与提高、人才作用的发挥，需要在一定的条件下才能实现。这种条件，简单概括地说，就是一定的管理主体，在一定的思想指导下，通过正确的手段和措施，创造一定的环境，使人才成长并发挥作用。

党的十五大将邓小平理论确立为党的指导思想。建设有中国特色的社会主义要以邓小平理论为指导。邓小平人才管理思想，是邓小平理论的重要组成部分。邓小平面向世界、面向未来，在领导改革开放和现代化建设的进程中，提出了一系列有关人才及其管理的思想，并领导制定了有关方针、政策和措施，这些不仅是我国过去几十年人才管理的指导思想，也是今后相当长的一个时期内人才管理的指导思想。

搞好新时期的人才管理工作，适应新形势、新任务的需要，必须深入学习、研究邓小平的人才管理思想。以江泽民为核心的中

共第三代领导集体非常重视人才及其管理工作，给我们深入学习与研究邓小平人才管理思想提出了任务，发出了号召。1998年，中华人民共和国人事部又颁发了《邓小平人才人事理论学习纲要》。广大人才管理实际工作者、领导干部及广大理论工作者，更应明确这个形势和任务，应从不同的角度，通过不同的方式，为全面、深入研究邓小平人才管理思想而努力。

本书两位作者中前者多年专门从事毛泽东思想、邓小平理论及行政管理学的教学与研究工作，后者为行政管理、经济管理专业毕业生，一直从事人事管理实际工作。两位作者在深入研读《邓小平文选》的基础上，结合党和国家十一届三中全会以来的有关文献，参阅大量的相关领域的书籍和近年来报刊上发表的学术论文，合作撰成此书，旨在为深入学习研究邓小平人才管理思想做点贡献。书中难免会有不妥之处，诚望谅解、指正。

作 者

2001 年春

目 录

1	总 论	(1)
1.1	邓小平人才管理思想的主要内容 与主要特色	(2)
1.2	邓小平人才管理思想的形成	(14)
1.3	用邓小平人才管理思想指导新时期人才 管理工作	(27)
2	人才的地位与作用	(33)
2.1	从改革开放与现代化建设的高度来认识 人才管理的战略地位	(38)
2.2	从科技革命提出的时代挑战着眼, 提出 中国的发展关键在于科学技术, 科技革命 关键是人才	(48)
3	人才的选拔	(68)
3.1	坚持具有新时代内涵的“德才兼备”原则 与标准	(71)
3.2	提出选贤任能是一场革命	(80)
3.3	干部人才的选拔途径与方法	(88)
3.4	干部人才的培养	(95)
4	人才的合理使用	(101)
4.1	用人所长、不求全责备	(102)
4.2	人才要合理流动	(108)
4.3	优化人才群体结构	(114)

5	人才的竞争与激励	(118)
5.1	人才的竞争	(118)
5.2	人才的激励	(127)
6	考核、监督、离退休及职务升降	(138)
6.1	人才的使用需要考核	(138)
6.2	对领导干部的监督	(144)
6.3	建立干部的离退休制度与职务升降 制度	(148)
7	创造优良的舆论环境与政策环境，注重制度 建设	(155)
7.1	创造优良的舆论环境与政策环境	(155)
7.2	注重制度建设	(169)
8	人才资源开发	(176)
8.1	当代中国的人才资源开发	(177)
8.2	教育是人才资源开发的基础和根本	(187)
	参考文献	(212)

1 总 论

在改革开放和社会主义现代化建设的新时期，邓小平从中国的实际出发，运用马克思列宁主义、毛泽东思想的基本原理和基本方法，科学地分析国际环境和时代特征，汲取古今中外人才思想中的有益内容，特别是总结建国以来我国的人才人事工作中的经验，针对改革开放和社会主义现代化建设新形势下人才管理工作的新情况、新问题，提出了一系列相互联系的关于人才管理工作的思想观点，形成了系统的有特色的思想理论，内容十分丰富。包括人才的地位与作用、人才的选拔与使用、竞争激励、考核监督、人才成长环境、人才资源开发等各个方面的理论、原则、方针、方法及相关问题，是做好当代中国人才管理工作的指导思想。

1.1 邓小平人才管理思想的 主要内容与主要特色

邓小平关于人才管理有许多论述和观点，内容非常丰富，思想十分深刻，形成了系统的理论体系，涵盖了人才与人事管理科学的主要内容，贯穿在邓小平理论的各个方面，是邓小平理论的重要组成部分。

1.1.1 邓小平人才管理思想是邓小平理论的重要组成部分，又有其自身的科学理论体系

关于“人才”的含义，古今中外，说法不一，标准多样。无论是社会生活中的通常所指，还是现代人才科学理论中的严格定义，都有很大差别。这些差别反映出一个道理或规律，即“人才”的含义与标准，是人才自身所具有的素质与对其客观认定标准的统一，因时代、阶级、国家、思想观点、价值标准、看问题的角度以及其他许多因素的不同而不同。然而抛开这些差异而言，对人才的标准又有共性或一致的东西。这种共性的含义，简单而概括地说就是，所谓人才，应该是指那些在社会各项活动中，具有一定的专门知识、技能和能力，能够以自己的创造性劳动去正确认识和改造自然以及社会，并做出一定贡献的人。

按上述界定，依据邓小平关于人才管理有关论述所

指及所含的具体思想内容，我们可以明确，邓小平的人才管理思想，就是有关人才（包括科技专业人才、领导干部人才）的地位作用、选拔、培养、合理使用、竞争激励、考核监督、职务升降、环境创造、资源开发等内容，以及贯穿在各方面内容中的原则、方针、政策、手段、方法等一系列思想观点的总称。

作为当代中国的马克思主义的邓小平理论，其内容涵盖了政治、经济、军事、科技文化教育、社会生活等一切领域。邓小平人才管理思想，贯穿于邓小平理论各个方面，内容非常丰富，思想十分深刻。邓小平人才管理思想与邓小平理论在理论基础及思想来源上，在其产生的主客观条件、时代背景、实践基础等方面是一致的，是邓小平理论的重要组成部分。在改革开放和社会主义现代化建设的新时期，邓小平从中国的实际出发，运用马克思列宁主义、毛泽东思想的基本原理和方法，科学地分析了在改革开放和社会主义现代化建设形势下人才管理工作的新情况、新问题、新任务，精辟地阐述了人才管理工作与解放和发展社会生产力的关系、组织路线对政治路线的保证作用等重大问题，系统地回答和解决了如何为建设有中国特色的社会主义提供人才保证这一重大课题，回答和解决了新时期人才管理工作的地位作用、基本原则、

根本方针、指导思想、目标任务、工作方法、制度建设以及要防止和克服的错误倾向等一系列问题。邓小平人才管理思想，体现在邓小平关于人才与管理工作的专门论述及其他方面问题的论述中，这些都主要被集中整理在《邓小平文选》第2、3卷中。全面准确地把握、学习、研究邓小平人才管理思想，必须结合邓小平理论体系及各方面的思想内容的学习。

邓小平人才管理思想自身又是一个科学理论体系。马克思主义关于理论科学体系问题的论述和世界学术史发展过程中理论科学体系的特点告诉我们，评价一个理论体系，关键看三条：第一，看它有没有一个世界观、方法论的基础，并把它贯穿于全部理论的始终。第二，看它有没有一个所要解决的中心问题或者基本的理论问题，各个观点是否都围绕解决这个中心或者基本的理论问题。第三，看它有没有一系列相互联系的基本观点。邓小平人才人事思想具备了上述三个标准。首先，作为一种理论，它有其贯彻始终的哲学基础，即辩证唯物主义和历史唯物主义的世界观、方法论。其次，这一理论有围绕解决的中心和基本理论问题，即人才的标准，以及如何发现、选拔、任用、使用管理和开发、教育培养问题。再次，这一理论有一系列相互联系的基本观点。从内容上看，邓小

平人才管理思想理论系统地而不是零碎地回答了所研究领域的一系列基本问题；从形式上看，邓小平人才管理思想各个基本观点之间具备内在的逻辑联系。

1.1.2 邓小平人才管理思想的主要内容

邓小平人才管理思想内容十分丰富、深刻而全面，且形成了自身的具有内在联系的内容体系。依据其所论述与涉及的问题的不同，本书将其划分为以下几大方面：

(1) 关于人才地位与作用的思想

邓小平在继承古今中外人才地位与作用的思想内容基础上，充分分析当今世界时代主题和新特点，根据中国国情及现代化建设的需要，考察人才的地位与作用，其思想核心，是“关键在人”。将人才放在事关国家兴衰的地位，突出了从改革开放与现代化建设的高度来看待人才管理的战略地位。改革开放、中国的发展、实现现代化战略目标，归根到底还是靠人才。

邓小平关于人才地位与作用的思想，最突出的是站在时代高度，从科技革命提出的时代挑战着眼，来看待人才问题，指出中国的发展关键在于科学技术，科技革命关键是人，将“关键在人”的思想赋予时代内涵。邓小平关于人才地位与作用的思想，是其人才管理思想的重要组成部分，是其他部分内容的基础和前提。

(2) 关于人才选拔的思想

古今中外人才思想及人事管理活动中，都将人才的选拔作为最重要的内容。邓小平抓住这个关键问题，结合时代背景及中国国情，对人才选拔的重要性、总体原则、方针及具体措施、内容，都做出许多精辟而深刻的论述，提出了反映时代特点与中国特色的丰富的思想内容。其中主要有：

立足于当今世界发展大局，从党、国家、民族的前途和命运出发，从党的组织路线的高度，来看待领导干部选拔的重要性。

必须坚持具有新的时代内涵的“德才兼备”的原则与标准。邓小平结合时代要求，继承我党选拔干部的德才兼备标准，提出要坚持新时期的干部德才兼备的标准及所应具有素质，其中最集中的表述就是干部的“革命化、年轻化、知识化、专业化”。同时，提出了如何在新形势下把握德与才的辩证关系问题。

提出“选贤任能是一场革命”。邓小平在改革开放之初，从中国干部队伍的现状出发，在提出坚持德才兼备标准、干部“四化”标准的同时，提出“选贤任能是一场革命”的思想，这是在全面分析中国干部队伍建设环境、充分认识干部选拔对中国社会发展的重大意义及现实难度

的基础上，所提出来的思想观点，具有重大理论意义与现实意义。

选拔干部的途径与方法。邓小平在领导改革开放的实践中又创立了系统的、相互间紧密联系的一系列关于干部选拔任用中具体实施的原则、方法与途径。主要包括：平反冤假错案，精简机构，废除领导职务终身制，实行破格选拔人才制度，依靠集体、走群众路线，实施考录制度，职务分类及如何发现与识别人才等思想。

培养与选拔是相互关联的一个问题的两个方面。邓小平指出，要高度重视干部的培养问题。他对干部培养的地位、作用、方针与途径等都有具体论述。

(3) 关于人才合理使用的思想

邓小平针对干部使用中存在的不合理现象提出了合理使用人才的重要性，并对如何使用人才做出了具体的论述，体现了使用人才中的唯物辩证法和实事求是精神，反映中国实际的新时期用人标准，其中如：

用人所长，不求全责备思想。针对我国干部队伍及科技人才队伍的既缺乏、又浪费的不正常状况，提出要发挥专长，要解决学非所用问题，要知人善任、不求全责备等。

人才要合理流动。邓小平针对我国干部队伍封闭、僵化状况，自重新出来工作之始提出、到以后领导改革开放

的长期实践过程中，反复强调干部应流动的思想，对流动的意义、流动的形式及内容等都有论述，内涵深刻，既反映了当今世界人才流动的规律和趋势，也反映了我国人才流动工作的迫切要求。

优化人才群体结构。邓小平根据现代化建设的需要和我国人才队伍的现状，提出了要优化人才群体结构的问题，具有很多论述，包括干部人才使用与科技人才使用的结构优化，反映了当代人事管理的客观要求。

（4）关于人才竞争与人才激励的思想

关于人才竞争的思想。这是现代人事管理中突出强调的一个原则问题，也是中国人事管理中要特别注重解决的薄弱环节。邓小平提倡人才竞争，对其重要意义、如何理解和把握竞争原则、保障和规范竞争等问题都有指导性论述。

关于人才激励的思想。邓小平针对我国人才使用管理中缺乏激励的状况，提出人才使用需要激励，并作为一种原则，尽快使其成为一种机制；同时又指出应正确处理精神激励与物质利益的关系，以及在实际工作中应如何把握和运用激励的有关问题。关于激励的思想，体现了全面性、系统性、深刻性和现实性。

（5）关于人才考核与监督，职务任免、升降及离退休

制度的思想

邓小平在新的形势下，结合我国人才管理的实际，以新的内容和形式，提出了人才考核的思想，反映了现代化人才管理的要求，符合中国特色。其中包括考核的作用和意义，考核的标准与内容、制度与方法等问题。关于监督，特别强调了在改革开放、现代化建设的新形势下，根据干部队伍现状，要加强监督的意义，并对如何实行和保障监督，提出了具有时代内涵的思想内容。

建立干部的离退休制与职务升降制。邓小平在领导新时期工作之初，就针对这个当时最突出、敏感而现实、影响其他各方面工作的问题，提出要废除领导干部职务终身制的观点。建立干部正常的离退休制是当时邓小平讲得最多、最为关心的事。邓小平分析了严重存在的领导干部职务终身制的现象及产生的原因，提出改变这种状况的重要性及迫切性，对如何实行离退休制度、妥善处理各种关系等，都进行了具体的论述指导。

(6) 关于创造人才成长的舆论环境与政策环境、健全管理制度的思想

邓小平强调要创造一种有利于人才成长及发挥作用的客观环境。强调要重视舆论环境，尊重知识、尊重人才，提出了知识分子是工人阶级一部分的观点，发展了马克

思主义关于知识分子的思想，为在科技革命时代背景下，正确看待知识分子的地位及采取相应政策奠定了思想理论基础，并对如何采取相应的政策，从许多方面进行了具体的指导。

健全管理制度。邓小平提出了从制度上着手，通过制定适当的制度，将人才管理纳入制度化轨道，反映了现代人才管理科学化的内在要求，也指出了我国人才人事管理弊端的主要原因之一。邓小平对制度建设的重要性、如何建立管理制度等问题都做出了具体的论述。

(7) 关于人才资源开发的思想

将人才看成是一种资源，将人才资源开发作为一种理论来研究，是随着现代科技革命的兴起、科学技术人才在当代经济生产乃至整个社会生活中的地位日益重要而产生的，源于西方人力资本理论。人才是拥有特殊人力的资本，在人力资源层次结构中处于高层次。在当代，人才资源已成为战略资源、第一资源。邓小平立足于中国国情，根据当代世界经济和社会发展的新形势，提出并强调人才资源开发在中国现代化建设中的关键作用。在 20 世纪 80 年代中期就明确地使用“人才资源”这个概念，从人才资源的角度来阐述发展教育问题，提出发挥我国人才资源的巨大优势的战略观点，并在其他多方面问题的

论述中,体现出如何开发人才资源的思想,如搞好教育这个基础,搞好使用中的开发,创造人才资源开发的各种环境,包括尊重知识、尊重人才的舆论环境、政策环境,走人才资源市场化配置的路子,等等。

教育是人才资源开发中的基础和根本,是最重要的内容。邓小平关于人才培养教育的地位与作用,人才培养教育的目标、方针、原则,具体的制度、措施和方法等思想内容特别丰富。

总之,邓小平的人才管理思想包含了有关人才及其管理的各个方面,思想内容广泛、丰富而深刻,具有明确的指导思想、鲜明的主题和中心内容,有具体问题的阐述。各部分之间有机联系,有自己的理论体系,同时又是邓小平理论的重要组成部分,其具体表现既包括邓小平有关人才管理工作的专门论述,又包含在有关其他问题的论述中,需要我们认真深入地去研究、发掘。

1.1.3 邓小平人才管理思想的主要特色

邓小平人才管理思想作为一种思想体系,有其自身的特征。作为对毛泽东人才思想的继承,邓小平人才管理思想与毛泽东人才思想之间有共性的特征,如坚定的党性原则、深厚的人民性等。作为对毛泽东人才思想的发展,它又有自己的特征,其中最主要最鲜明的是其时代

性，突出实事求是精神与唯物辩证法思想。

(1) 时代性是邓小平人才管理思想最鲜明的特色

邓小平人才管理思想中许多基本原理、内容，在中国及外国的人才人事思想中，特别是在马克思、恩格斯、列宁、毛泽东等革命导师的人才思想中，早已有之，邓小平是在新的历史条件下对其赋予了新的内容。因而可以说，邓小平人才管理思想最鲜明的特色，就是其时代性。

和平与发展是当代世界的两大主题。当代科学技术特别是高科技的发展，科技成为第一生产力，国际竞争主要是经济、科技的竞争，实质是人才的竞争。我国在新的历史条件下进行的改革开放、以经济建设为中心的社会主义现代化建设事业，急需大批人才，包括干部人才及以高科技人才为核心的科技人才。这两部分人才应具有什么样的素质标准？如何去培养、教育、选拔、使用、管理，更好地去开发人才资源？邓小平人才管理思想在上述内容中突出了时代特色，在新的历史条件下发展了我党的人才管理思想。如其中的关于人才的素质标准上，突出强调干部知识化、专业化；对知识分子、对红与专含义及其关系进行了新阐述；在人才使用上的交流、结构配置上的专业性质，智能类型的搭配思想；对知识分子信任，让他们有职有权，强调学用结合，科学地保护好人才思想等；