

► 黄爱华 著

中|国|共|产|党

执政兴国的重要方略

——党管人才问题研究

湖南人民出版社

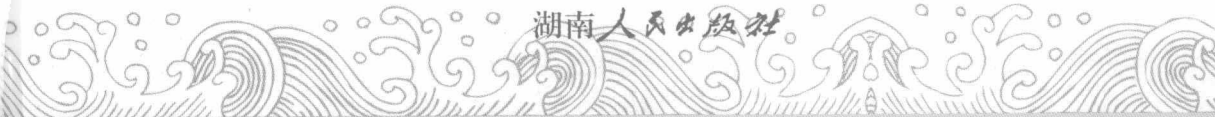
中|国|共|产|党

执政兴国的重要方略

——党管人才问题研究

黄爱华 / 著

湖南人民出版社



图书在版编目 (CIP) 数据

中国共产党执政兴国的重要方略：党管人才问题研究/
黄爱华著. —长沙：湖南人民出版社，2009.1 (2009.5)

ISBN 978 - 7 - 5438 - 5580 - 9

I. 中… II. 黄… III. 中国共产党—人才管理学 IV.
D262.3

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2008) 第 204698 号

中国共产党执政兴国的重要方略——党管人才问题研究

黄爱华 著

出 版 人：李建国

责任编辑：洪江水

装帧设计：虢 剑 黄 敏

出版、发行：湖南人民出版社

网 址：<http://www.hnppp.com>

地 址：长沙市营盘东路3号

邮 编：410005

经 销：湖南省新华书店

印 刷：湖南天闻新华印务邵阳有限公司

印 次：2009年1月第1版5月第2次印刷

开 本：710 × 1000 1/16

印 张：15.5

字 数：241000

书 号：ISBN 978 - 7 - 5438 - 5580 - 9

定 价：28.00 元

营销电话：0731 - 2226732

(如发现印装质量问题请与承印厂调换)

党管人才是篇大文章

(序)

黄建国

有人请美国通用电器公司总裁杰克·韦尔奇用一句话来概括自己的领导艺术，他的回答是：“让合适的人做合适的工作。”在答复“什么是高层管理者的重要职责”时，他说：“把世界各地最优秀的人才招揽到自己身边。”善于聚才、育才、用才，这可能是企业的成功之道、获胜之要。一个企业如此，一个政党、国家、民族的强盛，大抵也概莫能外。我们党是具有远大理想、肩负重大使命的党，更应当有“天下人才、为我所用”的气魄和胸怀，更应当有“不拘一格、释放人才”的境界和眼光，更应当有“造就人才、辨识人才”的睿智和能力。

人才是事业发展最宝贵的财富，人才资源是成功制胜根本性的资源。我们党提出“党管人才”原则、实施“人才强国”战略，旨在更好地发现人才、凝聚人才、造就人才、用好人才，形成一支规模宏大、素质优良、门类齐全、结构合理的人才队伍，为实现科学发展、构建和谐社会提供人才支撑。党管人才就是党爱人才、党兴人才、党聚人才、党用人才，把更多优秀人才吸引到党内、团聚在党的周围、起用到各行各业。党管人才就是管宏观、管政策、管协调、管服务，通过提出目标、完善政策、优化机制、改善环境，让各类人才健康成长、优秀人才脱颖而出。党管人才就是要抓战略思想的研究、总体规划的制定、重要政策的统筹、创新工程的谋划、重点人才的培养、典型案例的宣传，使党管

人才工作有更准确的定位、更具体的切入、更新颖的突破、更务实的举措、更显著的成效。

党管人才的科学内涵，对人才工作提出了新的要求。一是要创新理念。毛泽东在 1933 年批评一些人感叹“没有干部”时说：“丢掉错误的观点，干部就站在面前了。”邓小平指出：“我们培养、选拔人才，有广阔的源泉，有巨大的潜力”，“我们并不是没有人才，好多人才没有被发现”，“人才问题，主要是个组织路线问题。”庄子也早就给我们揭示：世上没有无用之物，一切物都有用处。越是无用之物，越可以大用。在高明的画家看来，败墙枯木，都可以入画；在高明的琴家看来，流水风声，都可以谱成曲；在高明的诗人看来，街头争吵，房中大闹，都包含浓浓诗意，可以入诗。只要转变观念、更新理念，到处都是人才，即使人才难得，也可得，并多得。二是要坚持标准。胡锦涛同志强调，“要坚持正确的用人导向，坚持德才兼备、以德为先。”这是很有针对性的。现在许多人出问题，不是出在“才”上，而是出在“德”上，人民群众对一些干部有意见，也主要是对他们的“德”有意见。司马光认为，“凭借才能去做善事，有益于国计民生可以说无所不至；靠着歪才去做坏事，则为非作歹防不胜防。无德无才的愚人难免有作恶之心，但他脑子不够用，力气不够使，好比吃奶的狗崽子，想咬人却很容易被人制服；才胜于德的人则不然，这种人狡诈阴险、诡计难防，而且干起坏事来悍然不顾，所以不难实现残害善类、祸国殃民的野心。”党管人才，一定要管住德。三是要知人善任。用人之道，说简单也简单，简单到“知人善任”四个字，了解人才的特点，把他们安排到合适的位置上，做到人岗匹配、人职相适、人事吻合。智慧老人有 5 个儿子：一个朴实，一个聪明，一个是跛子，一个是瞎子，还有一个是驼背。老人让朴实的种田，聪明的经商，跛足的编筐，盲眼的算卦，驼背的纺线。于是本来一个堪忧堪虑的家庭，生活却过得衣食无忧。在不同的平台上，使各人各展所长、避其所短，实现了人才资源的优化配置。若不能合理搭配、用人所长，就会造成人才资源的浪费，有时还会坏事，如“狐狸看鸡，越看越稀”，还有“十羊九牧”，肯定也要出问题。用人之道，说复

杂也复杂，复杂到深奥玄妙，因为“知人知面难知心”，人性丰富难测，人格瑕瑜并存，人才或隐或现，知人不易。李世民当年就很注意对有才干的人的考察和精选，在屏风上写上他们的名字，记其善恶，“坐卧横看”。当然，知人不易并非不可知，“想知道一个人的血液，只需要摸一下他的脉搏就够了，不必非得把一个人的皮肤割破才行。”关键的问题是，对干部的考察要全面、要深入。古人有“居视其所亲、富视其所与、达视其所举、穷视其所不为、贫视其所不取”的用人“五视”，“观其夺救，以明闲杂；观其感变，以审常度；观其至质，以知其名；观其所由，以辩依似；观其爱敬，以知通塞；观其情机，以辩怨惑；观其所短，以知所长；观其聪慧，以知其达”的识人“八观”，仍值得我们借鉴。我们要完善体现科学发展观和德才标准的人才考察、考核办法，健全评价体系，正确鉴别各类人才的德能勤绩廉，真正把人看清、选准。四是要公道正派。治国之难，在于知贤。知贤之难，在于公正。用人是最重要的导向。“用一君子，则君子皆至；用一小人，则小人竞进。”那种“任用的是奴才，利用的是人才，不用的是庸才，喜欢的是色才，自身要独裁（才）”的“人才观”，是不可能把人选好用对的。领导者要有宽阔的胸襟，若气量狭窄，搞“武大郎开店”，嫉贤妒能，就用不了能人、成不了大事。卡耐基“懂得用比自己更有才能的人”，就是一种“宰相肚量”。由于人们的思想、志趣、经历、爱好、性格等存在差异，难免会形成人际关系中的亲疏远近、好恶喜厌，但人才却是客观存在，并不依领导的意志、感情而转移。近我者未必能干，远我者未必无能，顺我者未必有才，逆我者未必无才。有的人，你可能在感情上、精神气质上极不喜欢甚至讨厌他，但他适合某一特定岗位，就应该抑制自己的好恶而唯才是举。“正”是很昂贵的，需要付出很多，也是不易做的，需要执著坚守。要增强民主意识，依靠群众来监督把关，增强制度意识，依靠制度来规范约束，增强自律意识，依靠党性来抵御歪风。要坚持事前不许愿、事中不违规、事后不表功，使人才工作能够遵循规律、阳光透明、公正有序。五是要优化环境。“善用人者得天下”。电影《天下无贼》有句话：“21世纪什么最贵？人才！”历史和现实一再证明，

“为政之要，惟在得人；用非人才，必难致治。”“人欲自照，必须明镜；主欲知过，必藉忠臣。”“国有贤臣万事俱兴，奸佞当道贻害无穷。”选人、育人、聚人、用人，有赖政治生态环境的优化。有道是“死水不藏龙”。珠穆朗玛峰只会出现在青藏高原。好种子要千筛万选。有了好种子，才会有好收成。“选种”固然重要，种子生存的“土壤”也不可忽略。如果“土壤”没有改造和改良，再好的“种子”也会蜕化、矮化、异化。“良禽择木而栖，良臣择主而事。”人才的成长和聚集，需要阳光、水分和土壤。要认真贯彻尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的方针，动员和组织全社会力量，优化人才成长环境，以最好的服务、最优的条件、最大的诚意去聚集最广泛的人才、吸引最优秀的人才、留住最需要的人才，努力形成各类人才大量涌现、创造活力竞相迸发、聪明才智充分发挥的生动局面。大力推进人才工作体制机制创新，重点在人才评价、流动、激励机制等方面取得新突破，以激发各类人才的创造活力和创业热情。完善人才工作的政策措施，保持有效政策的连续性、增强出台政策的针对性、体现具体政策的特殊性、突出相关政策的实效性，依靠政策盘活人才存量、扩大人才增量、提高人才质量。

党管人才原则是对党管干部原则的发展和创新。在新的历史起点上，贯彻党管人才原则，开创人才工作新局面，必须在中国特色社会主义理论体系指导下，不断探索和总结，进一步丰富党管人才内涵、拓展党管人才思路、完善党管人才方式。随着改革开放的深入和经济社会的发展，人才工作环境、人才成长机制、人才队伍构成等都在发生深刻变化，市场在人才资源配置中的基础性作用越来越明显，传统的人才管理方式在很多方面已经不适应，党管人才面临着不少新情况和新问题。广大理论工作者和实际工作者与时俱进，关注现实的变化，追踪理论的发展，认真思考研究，取得了可喜成果，提出了有益见解。黄爱华同志的《中国共产党执政兴国的重要方略——党管人才问题研究》，就是这方面研究探索的一个成果。该书以科学发展观和科学人才观为指导，对党管人才原则形成的历史轨迹、现实依据、重大意义作了认真分析，对党管人才原则的科学内涵、工作重点、路径选择作了深入阐述。全书立论清

晰、资料翔实、论述全面，对于学习和贯彻党管人才原则具有指导作用，对于推动和深化党管人才研究具有借鉴意义。

党管人才是一篇大文章。人才工作实践只有起点没有终点，人才管理研究只有逗号没有句号。党管人才理论的研究、实践的探讨，在广度和深度上都还有待拓展和深化。希望有更多的同志关心和参与这方面的研究，立足湖南实际，勇于开拓创新，为丰富中国特色人才理论，为推动我省人才工作上台阶，贡献智慧和力量。

2008年9月5日于长沙

（作者系中共湖南省委常委、组织部长）

前言

一、人才——一个古老而永恒的话题

人为万物之灵。人类社会发展和演进的历史，归根到底是人的自觉活动和实践的结果。人才作为人类的精华，更是推动社会历史发展的重要力量。古今中外的哲人们对人才问题进行着不间断的探索和研究，形成了大量有关人才的思想 and 理论；历代统治阶级和政治家们为了治国兴邦，都毫无例外地认真琢磨人才问题，留下了无数选人、育人和用人的典故和佳话。这些已成为我们今天可资借鉴的宝贵财富。

在中国，“人才”一词最早见于汉代《毛诗序〈诗经·小雅〉》注：“菁菁者莪，乐育才也。君子能长育人才，则天下喜乐之矣。”在古代的典籍中，人才更多的时候被称为“贤”、“士”、“才”、“君子”，等等。虽然名称各异，但都是指德行好、有才能的人。中国古代的政治家和思想家们从历史的经验与教训中深刻认识到，社会的变革与发展、王朝的兴衰与更替与人才有着密切关系。统治者用人得当，贤者能者在位，国家便兴旺发达，社会便和谐进步；用人失当，邪恶不肖者当道，国家就会趋于衰亡，社会也就会陷于混乱甚至倒退。中国最早的诗歌总集《诗经》中就说：“得人者兴，失人者崩。”春秋战国时期，孔子提出“贤人政治”的主张，强调“其人存，则其政举；其人亡，则其政息”，“故为政在人”。^① 墨子说：“国有贤良之士众，则国家之治厚；贤良之士寡，

^① 《孔子家语·哀公问政》。

则国家之治薄。故大人之务，将在于众贤而已。”^① 齐国的政治家管仲总结历史经验得出一条规律：“天下者无常乱，无常治。不善人则乱，善人则治”。^② 所以，“夫争天下者，必先争人”。^③ 荀子也有同样的认识：“治生于君子，乱于小人。”“尊圣者王，贵贤者霸，敬贤者存，慢贤者亡，古今一也。”^④ 三国时期的诸葛亮指出：“国之有辅如屋之有柱，柱不可细，辅不可弱；柱细则害，辅弱则倾。”故“治国之道，务在举贤”^⑤。北宋政治家、文学家王安石说：“夫才之用，国之栋梁也。得之则安以荣，失之则亡以辱。”^⑥ “国以任贤使能而兴，弃贤专己而衰。”^⑦

古往今来，得人才而得天下、失人才而失天下的例子不可胜数。开明的君主和政治家们都求才若渴，千方百计地网罗贤能之士，以成就不朽的事业。西周初年的政治家周公，“一沐三捉发，一饭三吐哺，起以待士，犹恐失天下之贤人”。^⑧ 春秋战国时期，诸侯争霸，群雄鼎立，各国统治者罗织人才可谓费尽心机，上演了一出出精彩的好戏。齐桓公不计管仲“一箭之仇”，委之以相位，最终“九合诸侯，一匡天下”，成为“春秋五霸”之首。越王勾践卧薪尝胆，“折节下贤人，厚遇宾客”，重用文种、范蠡等人才，因而得以报仇雪耻，灭了吴国，称霸诸侯。燕昭王礼贤下士，高筑黄金台招揽贤才，吸引一大批人才从四面八方投奔燕国，一度形成“士争凑燕”的局面，国家因此强盛，最后打败了齐国。秦始皇任用李斯为相，广招天下贤士，得尉繚、蒙恬等一大批文臣武将，终于建立起中国历史上第一个统一的中央集权的封建大帝国。秦朝末年，楚汉相争，流氓出身的刘邦无论文韬还是武略都并不突出，但他凭着知人善任的才能，以弱胜强，打败强大的对手项羽，建立起西汉王朝。他在与群臣讨论自己成功的原因时说：“夫运筹帷幄之中，决胜于千里之外，吾不如子房。镇国家，抚百姓，给馈饷，不绝粮道，吾不如萧何。连百万之众，战必胜，攻必取，吾不如韩信。此三者皆人杰也，吾能用之，此吾所以取天下也。项羽有一范增而不能用，此所以为我擒

① 《墨子·尚贤上》。

② 《管子·小称》。

③ 《管子·霸言》。

④ 《荀子·君子》。

⑤ 《诸葛亮集·便宜第十六》。

⑥ 《才论》。

⑦ 《兴贤》。

⑧ 《史记·鲁周公世家》。

也。”^① 刘邦认为自己之所以能够夺取天下，主要得益于以张良等人为代表的人才集团；而项羽之所以最终失败，恰恰是因为不能知人善任，可谓一语中的。三国时期，英雄纷争，人才辈出，经过大浪淘沙，最后形成魏、蜀、吴三足鼎立的局面，其原因就在于这三国的统治者在吸引和使用人才方面各有招数，尤其是曹操明确提出了“唯才是举”的用人政策。汉武帝深知“盖有非常之功，必得非常之人”^②，曾下诏书延揽人才。唐太宗李世民认为“致安之本，唯在得人”，“为政之要，唯在得人”，^③ 视人才为治国安邦的关键，不拘一格选贤任能。尤其以魏征为“明镜”，“不可一日离左右”；对马周“暂时不见，则便思之”，在他治下出现了中国封建社会的“太平盛世”。明太祖朱元璋说：“自古帝王开基立国，必赖贤俊之臣。”^④ “今四方纷扰，民困涂炭，予用英雄，有如饥渴。”^⑤ 他在争夺天下的斗争中，形成了一套比较开明的人才政策，“不以前过为过”，大胆重用一批元朝官员，这些人才为明朝的建立作出了重要贡献。清代“康（熙）雍（正）乾（隆）”盛世的出现，与三朝皇帝在用人上的贤明是有密切关系的。康熙指出：“自古选贤任能，为治之大道。”雍正也认为：“治天下惟以用人为本，其余皆枝叶事耳。”^⑥

近代中国内忧外患，启蒙思想家和洋务运动的领袖们在残酷的现实认识到，缺乏经世致用的人才是中国落后挨打的重要原因。于是，龚自珍发出“我劝天公重抖擞，不拘一格降人才”的呼唤。洋务运动的主要代表人物曾国藩、李鸿章、左宗棠、张之洞等人，为了富国强兵，提出“中学为体，西学为用”的主张，开办了近代中国第一批新式学堂，以“讲求专门之学”，培养“学艺一体”的专业人才；派遣留学生，选派官员出洋考察，学习外国先进实用的技术，带回了西方民主思想，也造就了与西方国家进行经济、技术、文化交流的人才。康有为与维新派在洋务运动的基础上力主废除科举制度，为培育近代社会所需的人才清除障碍，使中国早期资产阶级的人才队伍不断集结和壮大，掀起了戊戌变法运动，也为后来的资产阶级民主革命运动输送了一大批骨干。

当今世界上的一些发达国家，其经济的繁荣和社会的进步固然取决

① 《史记·高祖本纪》。

② 《汉书·武帝纪》。

③ 《贞观政要》。

④ 《明太祖实录》卷四九。

⑤ 《明史纪事本末》卷二。

⑥ 《朱批鄂尔泰奏折批谕》。

于多方面因素,但有一点是共同的,那就是对人才的重视,不仅花大力气培养人才,而且千方百计在全球范围内争夺人才。美国历届政府都高度重视人才资本投资,在国际人才竞争中抢占先机。20世纪30—40年代,欧洲2000多名科学家为逃避德国纳粹分子的迫害而背井离乡,美国以优厚的工作和生活条件吸引他们,其中包括德国科学家、“相对论之父”爱因斯坦,意大利著名核物理学家、“氢弹之父”费米。第二次世界大战结束时,其他战胜国到德国争抢机器和设备,美国则采取强制手段带走了数千名德国科学家和工程师,曾在纳粹德国陆军试验站负责研制V-2火箭的专家冯·布劳恩后来领导实现了阿波罗登月计划。苏联解体前后,美国又从苏联挖走了大批人才。近年来,美国更是采取放宽移民政策、提供高薪和优厚待遇、增加科研经费和奖学金等办法,从其他国家特别是第三世界国家吸引了大量人才。有资料显示,从1949年到1969年,美国从发展中国家至少抢夺了约14.3万高级人才,而这些人才在20年内为美国至少创造了1000亿美元的财富。1969年到1979年间,美国从发展中国家吸引了近37.5万名专门人才。据美国有关部门统计,1990年—1998年,美国共接收1850万合法移民,其中30%具有大学本科以上学历,大部分属于22~40岁之间的中青年。全世界技术移民的40%流向美国,其中70%来自亚洲国家和地区。二战后美国评出的360名最杰出的科学家中,外国移民占18%;美国的诺贝尔奖得主中约有1/3是外国移民科学家,科学院院士中的1/4是外裔科学家,在美国主要大学和科研机构中,60%以上的学术带头人是美籍外国人,美国工程博士学位获得者中有58%是外裔学者,博士后研究人员中外裔占40%,硅谷高级科研人员中66%来自海外。^①日本原本是一个资源匮乏的岛国,经过第二次世界大战后更是一贫如洗,基础设施被破坏殆尽。它在战后很短的时间内从战败国一跃成为世界第二大经济强国,一个重要原因就在于重视人才和大力引进国外智力。日本政府为了国家的振兴,首先从人才抓起,大力发展教育,并将引进外国高级人才定为国策,不惜重金从西方发达国家引进技术和高素质人才,成为世界第二大引智国家,目前拥有的科学家和工程师、企业家数量仅次于美国。第二次世界大战以后,德国经济快速发展,到20世纪60年代中期出现经济奇迹,增长速度仅次于日本,高于其他工业国家,其中奥秘同样在于重

视人才的价值和人才资源开发，以人的现代化保证国家的现代化，拥有一支素质精良的劳动大军，人才资源开发与科技、经济联动发展，互相促进，被誉为“德国经济腾飞的翅膀”。新加坡作为一个自然资源严重短缺的小国，长时期为英国殖民地，能够在短短 30 年时间里一跃成为新兴工业化国家，连续多年被评为亚洲地区最具竞争力的国家，与其政府高度重视人才、大力吸收外国人才战略是密不可分的。新加坡 1965 年独立后将“人才立国”定为国策，实施“精英治国”方针，大力开发人才资源，不拘一格培养选拔人才，普及教育，建立终身培训制度，以最优厚的待遇将各界精英吸引到国家的重要岗位，同时提供政策优惠和多种方便条件，吸引外国优秀人才到新加坡定居和工作，已成为对海外人才最为开放、最为优惠的国家之一。印度是一个经济不发达的人口大国，50 多年来实施科教兴国方针，大力培养科技精英，国家科研经费投入占 GDP 的比重高于发展中国家的平均水平。目前，印度每百万人口中科技人员的数量仅次于美国、俄罗斯，居世界第三位，其高科技如天体物理、空间技术、分子生物学、遗传学、核技术、电子技术等非常发达，在发展中国家中名列前茅，尤其是 IT 产业，占世界市场的份额仅次于美国，居世界第二位。

20 世纪后半叶以来，人类进入知识经济时代，科学技术的发展日新月异，作为科学知识载体的人才已经成为经济社会发展的决定性力量。无论是发达国家还是发展中国家，都面临着人才缺乏的问题，国与国之间、地区与地区之间的竞争，从根本上来说是人才的竞争。谁拥有人才优势，谁就拥有了竞争优势；谁能将人才优势转化为知识优势、科技优势和产业优势，谁就能够赢得竞争的主动权。人才这一古老的话题，在新的世纪被注入了新的内容，已成为当今世界各国共同关注的问题。一场新的看不见硝烟的人才大战已在全球范围内展开，可以预料，这场战争将会愈演愈烈。

二、党管人才——中国共产党执政兴国的重要方略

中国共产党从诞生以来，已经走过了 87 年光辉的战斗历程。在这 87 年中，党由小到大，由弱到强，紧紧依靠和紧密团结全国各族人民不断地从胜利走向胜利，经过新民主主义革命、社会主义建设和改革开放，从根本上改变了中国人民的前途和命运，在世界上产生了广泛而深

刻的影响。我们党之所以能够从成立时仅有 50 名党员、处在秘密状态的党，发展成为拥有 360 多万个基层党组织、7400 多万名党员、在 13 亿人口的大国长期执政的党，成为领导中国革命、建设和改革开放事业的核心力量，历经磨难而巍然屹立，千锤百炼而更加坚强，一个重要原因就是党始终注重培育、锻炼、凝聚、开发和使用人才，始终注重加强自身建设。中国共产党本身就是一个优秀人才密集的政党，7400 多万名党员是中华民族的优秀儿女和社会的中流砥柱。党在长期的革命、建设和改革开放事业中，不断地团结和凝聚了大批党外优秀人才和社会精英，形成了中国和世界上罕见的巨大人才宝库。实践充分证明，党的发展、壮大离不开人才，而人才的成长又离不开党的培养、教育，党与人才的命运紧紧相连。中国共产党的全部历史，就是一部不断开发和利用人才资源的历史，是一部人才辈出和充分发挥作用的历史。

在中国革命、建设和改革开放的不同历史时期，中国共产党紧紧围绕党和国家的奋斗目标和中心任务，适时地提出有关人才工作的一系列重要思想，制定相应的方针、政策，不拘一格培养、选拔和使用人才，从而为实现党的政治路线和工作目标提供了坚实的人才保证和智力支持。早在革命战争年代，党就大力培养、吸引各类人才，特别是注重党务、政治和军事领导人才的培养，形成了党管干部的重要原则，同时注重发挥知识分子在革命斗争中的重要作用，保证了新民主主义革命的胜利。新中国成立后，党制定一系列方针、政策，培养和吸引大批知识分子和专业技术人才投身国家建设，为大规模的社会主义建设提供了广泛的人才支持。改革开放以来，党不断推进改革开放，实施科教兴国战略，努力克服不利于人才成长的体制性障碍，加快人才培养步伐，人才工作取得了显著成就。进入新世纪，党提出了人才强国战略，制定了加强和改进人才工作的大政方针，形成了新的历史条件下人才工作的基本思路和宏观布局。2003 年 12 月 19 日至 20 日，中共中央、国务院在北京召开了全国人才工作会议，这是我们党和国家历史上第一次以人才为主题的全国性会议。这次会议以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，认真贯彻党的十六大精神，研究部署了新世纪、新阶段的人才工作。会议的一个重要贡献，就是根据我国人才工作实际，提出了“党管人才”原则。会后颁发的《中共中央、国务院关于加强人才工作的决定》（以下简称《人才工作决定》），将“党管人才”原则正式写进了党和国家的文件。

党管人才原则的提出具有重大的理论和实践意义，是我们党基于对当今国际局势的科学判断、对当代中国发展变化的科学认识和对党所处历史方位的科学分析而作出的一项战略决策，是对共产党执政规律、社会主义建设规律和人类社会发展规律的一项重要认识成果，是党在新的历史条件下执政兴国的重要方略。坚持党管人才原则，体现了党的执政理念的与时俱进，是完善社会主义市场经济体制的需要，是加强和改进党的领导方式和执政方式、提高党的执政能力的必然要求，是大力实施人才强国战略、实现全面建设小康社会宏伟目标的根本保证。坚持党管人才原则，有利于进一步确立人才工作在党和国家事业发展中的重要地位，充分发挥党的思想政治优势、组织优势和密切联系群众的优势，形成党委统一领导、社会力量广泛参与的人才工作新格局。

党管人才原则是在党管干部原则的基础上发展起来的，是党管干部原则在新的历史条件下的深化和延伸。一方面，党管干部与党管人才本质上是一致的，两者互相联系，密不可分。干部队伍本身就是人才队伍的一个重要组成部分，党管干部的核心就是按照党的纲领、路线、方针、政策吸引社会各个方面、各个领域的优秀人才，把他们选拔为党的各级干部，并通过有效的培养、管理和监督，使他们成为党领导革命和社会主义建设的骨干力量。党管人才包含对干部的管理，党管干部和党管人才都是党的组织路线的有机组成部分。另一方面，与党管干部相比，党管人才又是一个全新的课题，具有自身的特点和规律。党在长期的革命、建设和改革开放的实践中，已经确立并成功实施了一条正确的干部路线和与之相应的方针、政策，形成了一套完整的干部工作原则和程序，在干部队伍建设和管理方面积累了丰富的经验。而党管人才原则刚刚提出，面临诸多新情况和新问题。在社会经济成分、组织形式、就业方式、利益关系和分配方式日益多样化的今天，人才队伍的结构和归属发生了重大变化，大量的人才分布在非公有制经济组织和社会组织之中，很难用传统的干部管理方式对各类人才进行有效管理。特别是在经济全球化和社会主义市场经济条件下，人才作为一种社会资源，其社会价值越来越受到尊重，流动的频率越来越快，市场在人才资源配置中的基础性作用越来越突出，单纯依靠行政手段管理人才已经明显不适应。总之，党管人才所涵盖的范围更加广泛，体制更加灵活，方式和手段更加多样，难度也更大。在这种情况下，党管人才管什么？怎么管？应当遵循哪些规律？这不仅要求从理论上进行解答，更需要在实际工作中不

断加以探索，形成一套具体、完整的工作原则、制度、程序以及方式方法，从而使党管人才原则真正能够得到有效的落实。

党管人才原则提出之后，在全社会引起了强烈反响，广大理论研究者 and 实际工作者从不同角度对这一新的命题开展研究，取得了一些研究成果。但从总体上来看，对党管人才原则的研究刚刚开始，这方面的专著还很少见，而目前可以见到的一些理论文章大多从宏观上对一些问题进行了一般性的论述和阐释，还不够深入，也不够系统。有鉴于此，本书以马克思主义基本原理和科学发展观为指导，运用人才学、政治学、社会学、教育学等理论，对党管人才原则进行比较系统和深入的研究和探讨，初步形成了比较完整的理论框架。在研究中，立足经济社会发展和人才工作实际，注重理论与实践的结合，综合运用文献调研、数据分析、深度访谈、专家咨询、比较研究等方法，注意从现实中获取第一手材料，力求做到既具有较强的理论色彩，又具有一定的应用价值。由于党管人才是一个很大而且很新的课题，受到作者的理论素养和学识水平限制，书中难免存在不够完善甚至错误的地方，希望各方专家学者和人才工作的同行批评指导。

目 录

前 言	(1)
第一章 概念阐释与现状评述	(1)
一、概念阐释	(1)
(一) 人才的概念	(1)
(二) 干部的概念	(6)
(三) 知识分子的概念	(9)
(四) 人才、干部和知识分子三者之间的关系	(14)
二、我国人才工作现状评述	(15)
(一) 人才工作现状	(15)
(二) 存在的主要问题	(17)
第二章 党管人才原则形成的历史轨迹	(22)
一、民主革命时期	(22)
(一) 形成了正确的干部路线和干部政策	(22)
(二) 初步确立了党管干部原则	(25)
(三) 重视从知识分子中选拔人才	(27)
二、从新中国成立到党的十一届三中全会	(29)
(一) 建立了分部分级管理干部的体制	(30)
(二) 加强了对干部的教育培训和监督管理	(31)
(三) 提出了培养无产阶级革命事业接班人的任务	(32)
(四) 形成了“团结、教育、改造”的知识分子政策	(34)