

论 新时期的 人才问题

叶尚志



论新时期的人才问题

叶尚志

学林出版社

论新时期的人才问题

叶尚志著

学林出版社代理出版

上海绍兴路5号

新华书店上海发行所发行

上海新华印刷厂印刷

开本 787×1092 1/32 印张 11.75 字数 238 000

1985年8月第1版 1985年8月第1次印刷

书号 3259·002 定价(三) 1.85元

序

李 锐

以经济改革为中心的全面改革形势的发展，迫切需要各方面的人才。人才问题已被公认为我们事业成败的关键。因此，组织人事工作就必须突破过去的老思想、老框框，转到为新时期的总任务、总目标服务的轨道上来。情况确实如此：不造成人才脱颖而出的环境，不开创组织人事工作的新局面，就会影响整个改革工作和国家四化的建设。

叶尚志同志近年来在组织工作岗位上，着意探讨当务之急的人才问题。他以人才开发问题为中心，就有关干部人事制度的改革、知识分子问题、第三梯队建设等等，发表了许多文章和讲话。现在集结成书，予以出版。这自然是很有意义的事情。

随着党的工作重心的转移，在中央正确的领导下，我们的组织人事工作和有关制度，积极地进行了相应的改革，许多新问题、新作法，大家都在前进中探索。诸如新时期的用人标准，干部选拔和领导班子调整，企业内部人事制度的改革，干部任免、退休等制度，干部的考察和培训工作，后备干部制度的建立，干部和人才的合理流动，等等，各地都有很多好经验，有很多新的发

展。其中有些方面,上海的组织人事部门是走在前面的,这在叶尚志同志的文章中都有所反映。

由于历史和环境的原因,长期做组织人事工作的同志,性格多半比较内向或“封闭”的,写文章或发表讲话这类事,远不如宣传、文化部门活跃,其他社会活动也少。这也正是组织人事部门所需要改革的内容之一。这也就是说,组织人事工作也要做活。例如,了解干部的情况,在工作方法上,除了“请进来”:如接待来访、处理来信,有目的地邀请各方面的专家、干部和领导,来开座谈会,沟通情况,学得知识外;同时,还应当“走出去”:到各个地方、部门和行业,做广泛的社会人事调查,接触各种各样的问题,收集跟工作有关的种种信息。这样,才便于在对有关人与事的了解和处理上,对有关宏观与微观的判断和决策上,不致发生偏差,并能不断有所前进。这方面,在上海市委的领导下,市委组织部的新老领导都是做得很好的,而且有新的发展。最近的《人民日报》(一九八五年七月三日第四版)就此作了报道:为了同知识分子建立经常性的联系,上海市委组织部努力改革组织工作方法,敞开大门倾听呼声,走出机关广交朋友,进一步密切了党群联系,受到中央组织部的赞扬。

我同叶尚志同志是近年来在工作中认识的,知道他过去曾长期从事统战工作,有广泛的社会活动的经验,遇事也愿意发表自己的意见。这种开放的性格,正

是做组织人事工作的同志所需要的。他写的许多文章，我还未及逐篇细读，只是觉得他的勤奋执笔，很值得学习。尚志同志要我为此书的出版写几句话，我只能发这么一点感想，这同他的著作篇幅涉及之广自然是很不相称的。

目 录

序.....	李 锐
专 论	
人才问题刍议	2
谈谈知识分子问题和政策	13
知识分子问题刍议	22
理论联系实际, 开创人才研究的新局面.....	41
智力开发和人才管理	49
浅谈我国社会主义的人才问题	71
人才是中华振兴之本	96
对我国人才开发战略之管见	101
上海人才开发战略初探	148
略谈统一战线与人才开发	165
如何书写思想自传	177
人员德才测评概述	194
人才是关键, 管理是重点.....	211
漫谈如何做好领导工作	230
如何当好厂长	253
工作研究	
大力开展干部培训工作	268

培养大批合格的思想政治工作干部	285
关于干部考察工作	293
再谈干部考察工作	298
第三梯队的建设与干部考察、测评工作	306
人才辈出需要良好的客观条件	314

附 录

把上海办成造就人才的大学校	320
奋力掌握知识, 积极开拓前进	322
在庆祝上海电视大学党政干部专修科开学 大会上的讲话	327
在上海政治学院政工干部专修班开学典礼上 的讲话	329
与有志自学成才的同志共勉	335
大邱庄和禹作敏 ——华北一个生机勃勃的农村见闻	340
要加强法制首先就要造就一大批政法专门人才	356
谈人才合理流动	360
从档案看人事工作的改革	363

编 后

专 论

人才问题刍议*

人才问题是社会主义建设的一个关键性问题，应该引起普遍的重视，这是毫无疑义的。

人才问题既是新问题，也是老问题。仅仅说它是新问题并不全面，因为人才问题并非是现在出现的，而是历来就存在的。无论是古代还是近代；无论是我们党成立以后或解放以来；还是全面开展社会主义建设以来，始终存在着人才问题。我们党一直关心、重视、研究、解决人才问题。中国共产党自成立以来，吸引、汇聚和造就了中华民族许多优秀的杰出人才。我们党拥有从广大群众中涌现出来的大批政治家、军事家、群众运动的领袖人物。特别是解放后，在执政的条件下，又涌现和造就了大批国家管理、经济文化、科学技术等各方面的人才。这些人才中，既有大批的共产党员，也有大批的党外同志，形成一支宏大的人才大军。党和国家及其组织、人事部门在培养、选拔、配备、使用人才方面做出了贡献，积累了不少经验，这些都是应该肯定而不能抹煞的。当然，在这方面我们也有失误和教训。现在的问题是对这些经验和教训还缺乏系统的总结，对一些新出现的问题还缺乏

* 本文是在 1981 年底上海各界人才研究座谈会上的书面发言

系统的研究。另外,对外国在人才问题上的得失和经验,也还缺少系统的分析和研究。就这些方面来说,人才问题又是新的问题,极须我们加以认真的研究。

一、人才的需要、潜力和差距

我们不能满足我国现有人才的数量、质量和结构,因为这比起我们的需要,比起我们拥有的潜力,实在相差太远了。

当前,我国社会主义现代化建设的最大困难莫过于人才缺乏。我国现在各种知识分子大约有近三千万人,这等于解放初约五百万知识分子的六倍,发展速度是过去任何朝代望尘莫及的。但其比重只约等于我国人口的百分之三,而我国人口的百分之九十七是非知识分子,其中很多人连义务教育也没有受过,是文盲;即使在这三千万知识分子中,其政治、业务的水平和知识结构也还存在很多问题。这与我国的社会主义建设所要实现的目标,是极不相称的。我国现在特别缺乏大批的各行各业的优秀管理人才、自然科学家、工程师、医师、教师、政治法律人才、社会科学人才。这里特别值得重视的是农业技术人才非常缺乏、非常需要。没有几十万、几百万、几千万农业高、中、初级的各种专业、技术人才,要想取得农村各项建设事业进一步发展,要想根本改变农村面貌是不可能的。

人才的潜力在于智力的开发。我国是一个具有数千年历史的文明古国,我们智力开化的历史较早,我国人民具有聪明才智、平均智商是不低的。十亿人口是我国智力的雄厚资源和潜力所在,是任何一个国家也比不上的。如果把如此

众多的人口的智力发掘、调动、使用起来，可以创造世间的奇迹。当然智力资源、人才的潜力，并不是现实的力量，要把智力资源、人才潜力变为现实的力量，还需要花一番艰苦、巨大的力气，而这恰恰是我们在人才问题的理论和实践上面临的最大课题。我们应该充分看到我们党六十余年来，特别是建国以来，在人才培养上的成就，也应该充分看到社会主义制度的优越性。但同时，我们也必须充分看到，我国在人才方面存在的问题。当我们看到我国仍然有那么多文盲；当我们看到多少个社会主义经济、文化建设问题摆在我们面前，亟须人才解决的时候；当我们放眼世界，看到各个领域知识的积累和创造日新月异的时候；我们，凡是愿意祖国进步、繁荣、富强的每一个人，能够无动于衷、安之若素吗？这不正是人才问题所面临的现实吗？万丈高楼平地起，任何事业都要从实际出发，我国人才问题的解决也必然是这样。我们要建造一个很高的人才高楼，但要从现在起在现有条件下，脚踏实地、一步一步地做起。培养、造就人才是我国的当务之急，也是长期的工作。人才的涌现和成长是与生产力的发展及与此有关的政治、经济、文化事业的发展相辅相成、互相促进的。因此也可以说，当我国各方面优秀人才大批成长造就之日，也就是我国政治、经济、文化更加发展，祖国更加繁荣富强，社会面貌更加改观之时。反过来说，祖国社会主义事业越发展，越会出现造就各方面优秀人才的有利条件，优秀人才必将更多地涌现出来。这是全国人民包括人才工作者面临的形势，也是我们祖国社会主义建设事业的希望所在。

二、社会主义与资本主义人才问题的对比

对于不同社会制度人才问题的对比,需要作具体的分析,而不能只抽象地肯定一切或否定一切。有些资本主义国家,特别是发达的国家,在人才问题上确有不少具体经验,出了不少人才。有的国家有良好的国民教育制度,这一点马克思和列宁早就予以肯定和称赞过,邓小平同志也明确地说过:“我们说资本主义社会不好,但它在发现人才、使用人才方面是非常大胆的。它有个特点,不论资排辈,凡是合格的人就使用,并且认为这是理所当然的。从这方面来看,我们选拔干部的制度是落后的。”^①当然,资本主义社会制度在人才问题上不能不打上深刻的阶级烙印。如拜倒于金钱之下,追求个人名利,互相倾轧,雇佣观点,等等。这是他们所无法克服的弊病。正是同它们这些致命的弱点相比,尽管我们在选拔干部制度上有落后和不完善的地方,但仍能体现出资本主义社会所无法比拟的优越性。

1. 社会主义废除了雇佣剥削制度,这不仅改变了人与人之间的关系,而且也解放了人们的思想。在社会主义制度下,人们不是为了剥削阶级的利益,也不是为了个人追名逐利去工作和生存,而是为了人民、社会和人类未来的崇高目的而工作和生存的。这就为造就不同于旧社会的一代新人提供了无限的可能性。

2. 社会主义社会就其制度的本质来说,有广泛的、真正的可供广大人民享用的民主,这是资本主义社会所标榜

^① 邓小平:《高级干部要带头发扬党的优良传统》,《邓小平文选》第197页。

和达到的民主无法比拟的,这显然是人才的成长和发挥作用的一种根本的有利条件。

3. 社会主义社会对人才工作,可以做到有领导、有计划地进行,而资本主义社会就全社会来说则是不加控制和无计划的。当然社会主义社会的人才工作也可能出现缺陷、失误,但这是由于没有发挥社会主义的优越性,是主观上的问题,工作上的问题。不论发生什么缺陷和失误,依靠社会主义制度本身,都是必然要被发现和纠正的;而资本主义社会的许多不合理现象,则是资本主义制度本身所无法克服的。

4. 社会主义社会造就出来的人才与资本主义社会造就出来的人才在政治方向、品格素质和精神状态方面是有根本区别的。资本主义社会那种金钱主义、精神空虚、人情冷酷、人生目的迷乱、腐化堕落思想和风尚,不可能不给它们培养出来的人才身上打上深深的烙印。这与社会主义社会的人才那种大公无私、为人民服务、团结友爱、奋发向上的精神是根本不同的。就这个意义上来说,社会主义社会造就的是崭新的一代人才。当然,我们并不否认资本主义社会也会出现某些品格高尚和对人类进步作出各种贡献的人才,但这不是资本主义自私、腐朽的思想本质孕育的产物,而是自觉地或不自觉地与它分道扬镳,对它抵制、批判的结果。

三、人才工作的目标

人才问题的理论研究和实际工作是有分工的,但所要达到的目标却是共同的,这就是:以最合理的方式、最有效

的措施,力求达到人才质量的高标准和数量上大涌现,并使人才构成和配备在一个单位、一个地区,以至全国合理化,以满足我国社会主义现代化建设的需要。提高人才的质量,是人才工作中最基本的重要工作。根据社会主义社会的特点,首先要求我们的人才要有坚定明确的政治方向,要培养他们的共产主义人生观,要有高尚的理想、道德、品格、情操,这是对人才第一位的要求。人才质量,应该同时要求具有文化、专业知识,业务能力,有的要求具有组织、管理和领导能力,没有这一方面的条件,是不能称为人才的。所以,仍然应该坚持党早已提出的原则,努力做到德才兼备。

党和国家对干部要求革命化、知识化、专业化、年轻化,这个要求也适用于对各种人才的要求。

关于人才的结构,要根据国家、地方和部门、单位当前的任务、长期计划和远期目标,在宏观方面对人才结构做合理的预测,并在实际工作中作出具体安排,这要一个单位、一个地区以至全国,分门别类地分层地进行。对人才结构,第一要精确地筹划;第二要及时地进行合理调整。一个单位人才结构是否合理,主要看人才配备是否适合当前和近期任务的需要。在社会主义条件下,应该做到有目的地进行计划、配备和调整。但在事实上,有时由于一些客观条件的限制,工作的盲目性和人事制度上的某些弊病,使社会主义的优越性未能很好地发挥出来,一些部门和单位时常自发地形成某种不尽合理的人才结构,并且很难改变。特别是由于十年内乱的干扰破坏,更加重了这方面的混乱。例如,国家所急需大力发展的农业及林、牧、副业的科技人员极少;需要优先重点发展的轻工业科技人员也非常缺乏。另一方面

大批的科技人员在某些重工业部门、尖端工业部门、国防工业部门中多年积压,形成了人才的极大浪费。还有一些研究单位以及高等院校中,许多科技、教学人员任务不足,开课很少,窝工现象非常突出,这也是一种人才的浪费。有的单位高、中、初级知识分子比例和分工不合理,出现一方面初级人员过多,另一方面却有高级科研人员为打杂而占去宝贵时间的现象;也有的初级人员奇缺,造成高中级科研人员大材小用。这些都是人才结构上需要通过合理计划和调整所要解决的问题。

关于对每个人才的合理分配和正确使用,这是在提高人才质量,使人才结构合理化的前提下必然要求解决的重要课题。这里首先必须了解、估量每个人才的全面情况和特长,看看能够委以何种任务。这里基本的要素仍然是政治和品德,再加上专业、身体条件和精神状态。金无足赤,人无完人,对人才决不应求全责备,而要用其所长,避其所短,既要有伯乐的眼力,能够识别千里马,又要有宽广的胸怀,能够容其所短,扬其所长。例如,有的人才适于做政治思想工作,就不一定要他去担负行政、业务工作;有的人才适于做行政和业务工作,就不一定要他去担任政治思想工作;有的人则既可以担负政治领导,也可担负业务领导,当然可以委以政治、业务“双肩挑”的任务,不过这毕竟是少数。我们特别要注意的是,一些从事专门业务,具有专长,特别是从事科学研究的人才,就不应任意使他脱离长期从事的专业,去搞他既不熟悉,不专长的行政领导工作。我们一定要使每个人各得其所,人尽其才。造就一个人才是非常不容易的,所以,一定要爱护人才。要关心他们的生活条件和工作条件,还要及

时了解他们的思想和情绪,及时检查他们的工作,指出他们的优点和缺点,关心他们的学习和成长,关心他们在政治上和业务上的发展。

四、如何造就人才

造就大批优秀人才是一项伟大的事业,一项极其复杂的工作,需要在党和国家的领导下,动员、组织庞大的社会力量,通力协作,周密计划,科学管理,坚持不懈,才能达到目的。我想其中一些主要措施应该是:

1. 首先在党和国家领导下,加强人才研究工作和实际工作,并使之有机地配合起来。既要从战略眼光出发,从宏观方面解决人才的全面性筹划、设计,人才结构的配备、调整,政策的研究和指导等等;又要从微观方面解决人才的分类,单个人才的培养、教育、识别、选拔、分配和使用等问题。

2. 人才培养要从儿童做起,培育德、智、体健全的儿童,使每个儿童将来都是健全的有用之才。我国人口数量多,今后关键问题是要从各方面入手,提高人口的质量。

3. 通过国家、集体以及民办公助等多种体制、形式,实行城乡小学义务教育,逐步推广中学义务教育。因为人才成长的基础是在小学和中学,严格要求中小学的教学质量,加强对学校的领导和管理。

4. 大力发展职业、技术教育,业余、成人教育。我国的职业、技术教育很不发达,相对说来普通高中却很多,普通高中毕业学生一旦就业,所学非所用,又得重新学习技术。这是缺乏计划和走弯路的做法,象我们这样的穷国,不应多办普通高中,而应使职业、技术学校,各种补习学校多于普