

新世纪

中国人才战略 发展的探索

关乐原 著



中共中央党校出版社
The Central Party School Publishing House

新世纪 中国人才战略 发展的探索

关乐原/著

中共中央党校出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

新世纪中国人才战略发展的探索/关乐原著. —北京:
中共中央党校出版社, 2006. 12
ISBN 7-5035-3601-2

I. 新… II. 关… III. 人才-资源开发-发展战略-研究-中国 IV. C964. 2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2006) 第 153984 号

中共中央党校出版社出版发行

社址: 北京市海淀区大有庄 100 号

电话: (010) 62805800 (办公室) (010) 62805818 (发行部)

邮编: 100091 网址: www.dxcbs.net

新华书店经销

三河市南阳印刷有限公司印装

2006 年 12 月第 1 版 2006 年 12 月第 1 次印刷

开本: 787 毫米×1092 毫米 1/16 印张: 20

字数: 400 千字 印数: 1--6000 册

定价: 39.00 元



作者概况

关乐原，男，1955年1月生，大学学历，民盟盟员，现在国土资源部工作。1991年始从事思想政治工作研究，曾受到胡锦涛总书记等中央领导的接见；先后在国家级报刊上发表《社会主义市场经济条件下，加强党政干部教育培训工作》、《加强政治文明建设，树立国土资源管理新理念》等数十篇论文；在中央党校中国经济报社工作期间，应邀参编：

《中国共产党党务工作全书》（任编委）

《机关党委书记务实全书》（任特约副编审）

《中国思想政治工作年鉴》（任副主编）

出版专著：

《新世纪民盟思想政治工作通论》群众出版社2005年版

在国土资源部工作期间，得知我国海关查获建国以来最大一宗古生物化石走私案后，充分发挥思想政治工作优势与组织协调能力，积极主动，克服困难，终将2000余件国宝顺利回归到中国地质博物馆。

序 言

社会事业的改革，经济的进步，需要很多条件，但是首当其冲的是人才。有人预言，人类的未来不取决于空间、能源和耕地，而取决于人类智慧的开发。随着后工业时代的来临，与人类的智力资源相比，物质资源所能创造的价值太有限了。

“人举则兴，人亡则灭”。这是中国古人对人才作用的精辟概括，历史也在印证着这条规律。翻阅史书，我们不难看出，无论哪朝哪代，历史上的每次辉煌都必然是由一群出色的人才造就的。用了管仲，齐桓公得以称霸；用了吕不韦、李斯，秦始皇得以统一六国；汉高祖刘邦也正是善于“将将”，才在与项羽的争霸中最终获胜。刘邦自己曾经说过：“运筹于帷幄之中，决胜于千里之外，吾不如子房（张良）；镇国家，抚百姓，给饷馈，不绝粮道，吾不如萧何；连百万之军，战必胜，攻必取，吾不如韩信。此三者，皆人杰也，吾能用之，此所以取天下也。项羽有一范增而不能用，此所以我所擒也。”从古到今，人才战略的重要性从未被轻视过。任何事业的成功都离不开人才，这在市场经济时代的今天，同样是一条颠扑不破的真理。

中国共产党提出来的“人才强国”战略是一项面对新世纪的伟大战略，当今和未来的国际竞争，说到底人才的竞争。谁拥有更多更好的人才，谁就能在竞争中取得主动，赢得未来。21世纪是我国可以大有作为的重要战略机遇期，而抓住机遇，加快推进我国的社会主义现代化建设，关键在人才。

前不久，国家统计局对我国企业的盈利状况作了一项统计，结果表明，我国八成以上的企业处在薄利甚至是亏损的边缘，其中主要是中小企业。究其原因，从根本上说，还是一个人才的问题。因为我们的企业缺乏创新人才，没有自己的知识产权，导致中国大部分的企业都是在为国际巨头打工，处在利益分配的最末端。如果我们的企业有自己的健全的人才队伍，能够开发出具有自己的知识产权的产品来，创造高附加值，那么就不至于出现这种被动的局面。

与我们一衣带水的近邻日本，资源比我们更匮乏，但是由于其企业善于用人才，能够不断创新，重视将知识转化为资产，所以日本国内的650万家中小企

业，成了支撑日本经济的半壁江山。

我国自改革开放以来，经济发展速度迅猛异常，创造了世界经济的奇迹，引起全世界的瞩目。今天，中国已经成了世界上最有吸引力的投资热土之一。在新的世纪，我们要想再接再厉，取得更大的胜利，实现中华民族的伟大复兴，唯一可行的，就是走“人才强国”这一条路。

因此，在现阶段，研究我国新世纪人才资源的战略发展是一项非常迫切的任务。近几年来，已经有一些学者开始在这方面进行研究。关乐原同志这本系统的、又立足现实的理论著作，就是一个很有价值的研究成果。作者在对古今中外的人才观进行梳理的基础上从纵向和横向两个方向探究了人才理论的本质，将“人才”这一概念拓展到“人才资源”这一意义更为宽广的范畴。在提出这一新的概念的基础上建构了一套新的理论体系，这是一种十分有益的探索。

对于从事人才学研究或者人才管理类工作的读者来说，这本书还有一个很大的优点是操作性很强。作者在每一章节中，都安排了很生动的案例分析。这对我们理解和学习人才理论有很大的帮助。对这些案例所涉及到的领域，作者都认真调研和思考过，其中不少案例，是作者从实践中摸索出来的，这是值得提倡的学风。

刘海藩

目 录

序 言	刘海藩 (1)
绪 论	(1)
一 人才和人才资源的概念及其特征	(1)
二 知识资产在中国的发展之路	(12)
三 “人才强国”战略和“三支人才队伍”	(15)
小 结	(19)
第一篇 新世纪中国经济发展趋势研究及其对中国人才资源战略发展的影响	(21)
第一章 新世纪中国面临的机遇和挑战	(22)
一 和平与发展仍将是世界的主题	(22)
● 案例：美国的“中国威胁论”	(24)
二 全球一体化和中国企业国际化困境	(25)
● 案例：中国企业的“商标之痛”	(27)
三 中国是全球最大的潜在的资本引进市场之一	(28)
● 案例：龙象之争，21 世纪中国和印度发展优势比较	(30)
四 劳动力低廉的优势正在逐渐丧失，产业结构调整刻不容缓	(31)
● 案例：Nike 公司制造基地的转移之路	(35)
五 信息革命与知识共享	(35)
● 案例：迅猛发展的中国高科技产业：互联网上的房地产——域名投资创造的奇迹	(38)
六 金融改革与中国的“新民族利权”	(38)
● 案例：2005 年中国金融改革大事记	(41)
七 区域发展与集群经济	(42)
● 附：“十一五”规划中关于促进区域协调发展的部分	(43)
八 新农村建设	(45)

● 案例：大学生村官·····	(47)
九 可持续发展与环境保护·····	(47)
● 案例：循环经济引发的淘金潮·····	(50)
本章小结·····	(50)
第二章 新世纪中国经济发展急需的人才种类·····	(50)
一 国际商务人才·····	(51)
● 案例：浙江义乌的种核效应·····	(54)
二 企业家型人才·····	(55)
● 案例：中国企业家生存环境堪忧·····	(58)
三 金融人才·····	(59)
● 案例：外资银行扩张引发的金融人才跳槽高峰·····	(61)
四 法律人才·····	(61)
● 案例：“国际欠债”，谁来主持公道·····	(62)
五 科技人才·····	(63)
● 案例：守得云开见月明——无锡尚德的成功之路·····	(64)
六 管理经营人才·····	(65)
● 案例：从王安的失败看职业经理人的重要性·····	(68)
七 优秀党政人才·····	(69)
● 案例：人民公仆牛玉儒的政治遗产·····	(71)
八 信息化人才·····	(72)
● 案例：网络牛仔马云的阿里巴巴帝国·····	(74)
九 教育类人才·····	(75)
● 案例：只有一个教师的山村小学·····	(78)
十 特殊群体人才·····	(79)
● 案例：国际化进程中纺织 IP 人才体系的构建·····	(81)
第三章 新世纪中国经济发展对人才基本素质的要求·····	(92)
一 道德素质·····	(93)
二 法律素养·····	(95)
三 诚信意识·····	(97)
四 团队合作精神·····	(99)
五 良好的心理素质·····	(101)
六 健康的体魄·····	(104)
七 创新能力·····	(105)
八 良好的行为习惯·····	(107)
九 基本的科学素养和技能·····	(108)
十 人文关怀精神·····	(110)

本章小结	(111)
综合案例：中国花卉产业发展趋势探索与中国花卉产业人才需求 分析	(111)
第二篇 中国古代人才战略经验借鉴	(115)
第一章 中国古代人才思想研究	(115)
一 周公吐哺，天下归心——古人对人才的重视	(115)
● 案例：燕昭王筑台求贤.....	(118)
二 群策群力，集思广益——古人用人的大局观	(119)
三 中国古人用人原则	(121)
● 案例：强项令的故事.....	(126)
四 古人用人的艺术	(126)
五 古人识别人才的技巧	(131)
六 古人选拔人才的方法	(134)
七 古代人才的考核方法	(138)
八 古代人才的激励方法	(140)
九 古代人才的培育	(142)
十 古代士人的品行节操	(145)
本章小结	(147)
第二章 历代名人用才之道	(148)
君 王 用 人 之 道	
一 周文王、周武王与周公的用人之道	(148)
二 “春秋五霸”用人之道	(150)
三 战国七雄用人之道	(152)
四 秦始皇用人之道	(157)
五 刘邦用人之道	(164)
六 三国群雄用人之道	(167)
七 唐太宗李世民用人之道	(173)
八 李自成用人的得和失	(175)
九 洪秀全用人的失败	(177)
将 相 用 人 之 道	
一 周公旦用人之道	(179)
二 管仲用人之道	(179)
三 曾国藩用人之道	(182)

本章小结	(184)
第三章 中国古代盛世人才兴盛与败世人才没落景象比较	(185)
一 从“贞观之治”到“开元盛世”——唐朝初期人才对唐朝兴 盛的贡献	(185)
二 “康雍乾盛世”时期的人才	(189)
三 明末大乱	(192)
本章小结	(196)
第四章 中国古代人才学研究者及其著作简介	(196)
一 春秋战国诸子百家在人才学方面的研究成果	(197)
二 司马迁与《史记》	(198)
三 刘劭与《人物志》	(199)
四 司马光的《资治通鉴》与《人才论》	(199)
五 罗贯中与《三国演义》	(200)
六 曾国藩的家书与《冰鉴》	(200)
本章小结	(201)
附：中国古代关于人才的经典名言荟萃	(202)
第三篇 新中国人才资源战略发展历史及成果	(213)
第一章 新中国人才资源战略发展历程及成果	(214)
一 革命时期（1921—1949 年）	(214)
二 建设时期（1949—1992 年）	(219)
三 改革时期（1992 年至今）	(227)
四 中国人才资源现状	(230)
第二章 党的人才工作理论成果	(235)
一 新中国党的四代领导人人才思想介绍	(235)
二 新中国重要的人才思想形成与变迁之路	(243)
第三章 新中国人才学理论研究成果	(247)
一 概述	(247)
二 人才测评	(250)
三 人才生态学	(252)
四 人才成长	(255)
五 人才使用	(258)
六 人才能力建设	(261)
七 人才资源配置	(262)
八 人才的激励	(265)
九 人才权益的保障	(268)

本章小结	(270)
综合案例：提高人才素质，完善管理体制，创新干部教育培训模式	(271)
第四篇 新世纪中国人才资源战略发展探索	(273)
第一章 新世纪中国人才资源战略发展的目的和任务	(274)
一 概述	(274)
二 新世纪中国发展方向的历史定位分析	(275)
三 新世纪中国发展的几个特征及其对人才资源战略的影响	(281)
四 新世纪中国人才资源战略的三大任务	(287)
第二章 新世纪中国人才资源战略发展方向探索	(291)
一 概述	(291)
二 新世纪人才资源战略的组成部分	(291)
三 新世纪人才资源战略关注的重点	(295)
四 新世纪人才资源战略发展方向探索	(301)
结语：人才战略也需要“牌坊文化”	(305)
参考文献	(307)
后 记	(308)

绪 论

一、人才和人才资源的概念及其特征

(一) 人才的概念及其特征

● 人才的概念

人才的概念，亦可称为人才观，是一个很重要的问题，一旦一种人才观在社会上达成了广泛的共识，它将对教育、人的人生观和价值观产生深刻而又广泛的影响，进而对整个社会的价值取向、风尚和经济发展的速度产生深远影响，因此，这是一个值得重视，值得研究的问题。

“人才”是一个很中国化的概念。在中国，人才问题是一个历久而常新的话题。中国已经有两千多年的重视人才的传统了。在古汉语中，跟人才相关的词汇很多，“贤”（如人们常说的求贤若渴）、“能”（如“以待能者”）、“才”、“人材”、“人才”都是人才的称谓。在重视儒学的封建王朝，“士”也是“人才”的一种。到了近代，才逐渐统一为“人才”，其余词汇虽然也会被用到，但是基本上只出现在一些固定的成语之中。

什么样的人才是“人才”？“人才”的概念是什么？虽然“人才”一词由来已久，但是直到今天也没有一个为所有人认可的准确的定义。

辞源中对“人才”的解释是“德才兼备的人，有才学的人”；台湾三民书局《大辞典》对“人才”的释义是“有才华学识的人”。可见人才与普通的劳动力（或称“人力”）是有区别的。按照辞典的这些定义，“才华学识”是“人才”的一个基本属性，是人才与普通劳动者相区别的一个根本特征。但在实践中，常常并非如此。比如，改革开放以后，我国涌现出了一大批的农民企业家，这些农民企业家并不具备什么才华学识，但是其出色的能力，还是受到人们的敬重，这样的人，社会也是认可他们是人才的。

直到今天，英语世界仍然没有与“人才”这一概念很贴近的词汇。在英语中，有 human capital（中文翻译为“人力资本”）、human resources（中文译为

“人力资源”)、talent (中文译为“天才”)、genius (中文译为“天才”)等词汇与我国的“人才”概念有相似之处。但这几个英语词汇与中文的“人才”都不尽相同, human capital 和 human resources 所指向的其实都是一般意义上的劳动者, 这些劳动者中包括“人才”在内, 但是更多的却是普通的劳动者, 而人才应是这些普通劳动者中的佼佼者。talent 和 genius 都侧重有天赋的人。天才和人才在中文中是两个概念, 天才极为罕见, 尤其强调要有先天的禀赋, 但是人才在人群中的比率却比天才高得多。后天培养出来的有才能的人, 我们同样称之为人才。能力出色的, 但是还不够天才的条件的人也有可能被划入人才队伍当中。可见中文的“人才”这一概念的内涵是比这些英文词汇中的任何一个都要丰富的。

近些年来, 我国研究人才学的学者都曾试图对人才进行定义。

著名的人才学学者王通讯曾这样描述人才: “人才是指在一定社会条件下, 能以其创造性劳动, 对社会发展、人类进步做出较大贡献的人。”

而另一人才专家叶通海则说“人才, 是指那些在各种社会实践活动中, 具有一定的专门知识、较高的技术和能力, 能够以自己创造性劳动, 对认识、改造自然和社会, 对人类进步做出了某种较大贡献的人。”

俞果在其《人才学基础》中指出, 人才是“以主观的智能创造性地运用于实际并卓有成效者”。

王鹏在《用人之道》中说: “人才, 有脑力劳动者, 也有体力劳动者; 在有学历、文凭的人员中有, 在无学历、无文凭的人员中也有。只要知识丰富, 本领高强, 对社会进步有贡献者, 皆可成为人才。”

刘圣恩在《人才学简明教程》中论述道: “人才就是在一定的社会历史条件下在认识世界和改造世界的过程中进行创造性劳动的人。……历史性是人才构成的前提, 任何一个人都是一定历史条件下、一定社会发展阶段上的人才, 脱离社会、离开历史就无所谓人才。实践性是人才的基础, 是重要的必要条件, 人才是实践中的人才, 离开实践的人才是不存在的。创造性是人才的核心, 也是人才的最根本的特征, 人才与非人才的界限就在于能不能进行创造性劳动。”

首都经贸大学黄津孚教授从学术角度阐述人才的概念: “人才是指在对社会有价值的知识、技能和意志方面有超常水平, 在一定社会条件下能做出较大贡献的人。人才既包括知识超常的知识分子, 又包括技能超常的能工巧匠、艺人和‘领袖’, 还包括意志超常的‘英雄’。再简单一点, 就是社会需要的高素质的人。”

而过去的几十年, 我国政府和社会是将“具有中专以上学历和初级以上职称的人员”来界定人才的。这种界定在一定的历史阶段发挥了很积极的作用, 促进了中国人对教育的重视。但是流弊不少, 造成了社会上一味追求高学历、高职称, 苛求身份和资历的风尚, 致使大量有识有才之士因为学历、职称、身份和资历这几道门槛, 被摒弃在人才大军之外。严重的影响了一些真正的人才的积极

性，导致社会急需的大量高技能人才呈现紧缺的现象。

可见人才的概念是一个仁者见仁，智者见智的问题，其实人才概念的不稳定性反映出了一个根本的问题，那就是人才的标准是会随着时代变化的。人才可以说是“合为时而生”的，离开时代的背景，去给人才下定义是没有多大的意义，也是会有所偏颇的。

2003年中共中央国务院召开了全国人才工作会议，人才工作会议和《中共中央国务院关于进一步加强人才工作的决定》提出要树立科学的人才观：“人才存在于人民群众之中，凡是具有一定的知识或技能，能够进行创造性劳动，为推动社会主义物质文明、政治文明和精神文明建设，在建设中国特色社会主义伟大事业中作出积极贡献，都是党和国家需要的人才，要坚持德才兼备的原则，把品德、知识、能力和业绩作为衡量人才的重要标准，不唯学历、不唯职称、不唯身份，不拘一格选人才，鼓励人人都作贡献，人人都能成才。”

科学的人才观与传统人才观相比是一个巨大的进步。按照这种观念，谁勤于学习，勇于投身时代创业的伟大实践，谁就能获得发挥聪明才智的机遇，就能成为对国家、对人民、对民族有用之才。这将极大地激发千千万万人释放潜在才能，鼓励人人做贡献，人人争成才，创造人才辈出、人尽其才的生动局面。

科学的人才观揭示了在新时期人才的内涵，这一内涵主要由三部分组成：一是具有一定的知识或技能；二是进行创造性劳动；三是对社会主义物质文明、精神文明和政治文明有贡献。

科学的人才观的提出具有重大的现实意义和理论意义。我国社会改革和经济建设已经进入了关键时刻，当此之时，人才资源是第一资源。而要大力开发人才资源，首先就要一个适合时代发展，顺应社会需要的人才观，要能将社会发展过程中所需要的一切杰出人才都囊括进来。真正做到：尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造。为进一步培养社会主义事业接班人树立方向，也为真正有利于社会的社会主义建设者创造一个良好的成长环境。

它的现实意义首先表现在，科学人才观是大众的、平等的人才观。科学人才观强调“不唯学历、不唯职称、不唯身份”，强调“人才存在于人民群众之中”，这对以前的单凭学历来评价人才的人才观是一种质的突破，对促进那些真正的为社会主义事业作出了贡献的积极性是有重大意义的。实践证明，许多优秀的人民群众的工作能力并不亚于那些受过教育的中专生、大学生。在我国，有大量的文化水平并不高的人民群众，他们中的优秀分子在社会主义事业建设中发挥的作用是巨大的。将这一类人摒弃在“人才队伍”之外，是否认他们的价值的一种表现，是不公平的，在一定的程度上影响这些优秀分子为社会主义事业做贡献的积极性。

在我国这样一个有着悠久的重视人才、崇尚人才的传统社会里，人才观如果有失公平，是会起到消极作用的。在儒学一统天下的封建社会，统治者轻视技

术人才、科技人才，认为他们所作的发明不过是“奇技淫巧”而已，导致我国科技发展严重滞后，影响深远。这种教训我们不可以不借鉴。

科学人才观则在根本上改变了这种状态，一切大众，只要能力出色，成绩优秀，都可以被称为“人才”。所以这是一种公平的、大众化的人才观，是有利于促进社会创造性的人才观。

科学的人才观还是全面的、开放的人才观。科学人才观明确提出，凡是具有一定的知识或技能，能够进行创造性劳动，为社会主义三个文明建设作出积极贡献，都是党和国家需要的人才。学历和职称只不过是知识和能力的外在标志，而不是知识和能力的本质标准。科学人才观直指知识和技能的本质，体现了党和国家在用人方面的开放和全面的态度。大大地拓宽了人才选拔的视野和渠道。

同时，科学的人才观还是实践的人才观。科学的人才观吸纳了人才学中对创造性劳动的强调，人的才能只有在劳动和创造中才能真正的得以体现。实践是检验真理的唯一标准，也是检验人才的唯一标准。科学人才观重视实践的倾向对促进我国素质教育的进一步发展有重要的意义，对人才能力建设具有深远的指导意义。我们社会需要的是能够通过劳动和创造推动社会发展，推动经济进步的人才，而不是夸夸其谈，纸上谈兵式的人才。

正如在笔者前文中所表述的那样，人才观是一个与时代紧密相连的问题，将来社会进一步发展，也许我们还会产生新的，更适合时代进步的人才观。但是在当前，科学的人才观毫无疑问是最适合我国经济发展的人才观，也是我国新世纪人才战略中最基础的一环。

● 人才的属性和评价人才的标准

虽然人们对人才的定义各不相同，但是在具体分析一个人是不是人才时，很多时候，人们还是能够达成一致意见的。

为什么会出现这种情况呢？这是因为“人才”具有它自己的属性，长期以来，人们通过潜移默化，对人才的一些基本属性已经基本达成了一致的意见。因此，在实际应用中，人们往往是依据人才的属性来判断人才的。

逻辑学认为，概念是人脑反映事物本质属性的思维形式。所谓下定义，也就是把概念所反映的客观事物本质属性揭示出来，以区别于同其相邻的概念，避免概念含糊，思想混乱。逻辑学上传统的常用定义方法是通过邻近的“属”加“种差”给概念下定义。用公式表示就是：被定义的概念=种差+邻近的属概念。通过下定义的方法明确概念，最重要的是确定种差。

“人才”，作为一个概念，它的“属概念”是“人”，其邻近的“种概念”是“一般人”或“普通人”。根据辞海的定义，人才区别于一般人的属性应该是“有才华学识、德才兼备”，但是这种区分太过简单，也太过狭窄，因此，并不具有操作性。近年来，国内的人才学学者通过研究，总结出了人才具有八个属性。

1. 时代性和社会性

人才的时代性，在前文中我们已经略有提及。在不同的时代和社会，人才具有不同的内涵。抛开历史和时代，去给人才下定义，是不现实的，也是不科学的。

人才的这一属性，既根源于时代和社会，又作用于时代和社会。之所以说它根源于时代和社会，是因为人才的成长受时代和社会的影响。让古代人学习制造火箭导弹是不现实的，让今天的人手执长矛去打仗也是不现实的。人们的能力决定于时代和社会发展的整体条件。同时，人才又作用于时代和社会。不同历史时期的人才的创造能力和作用范围是不一样的，今天，我们能在高科技上有所作为，过去的人们就无法做到这一点。爱因斯坦的相对论能将人类的科学能力往前推进一大步。人类历史上的每一次进步都与当时杰出的人才所作的贡献是分不开的，包括社会制度的变革，也是与当时的人才的创造劳动是分不开的。

那么，一般人有没有社会历史时代性呢？回答是肯定的。马克思主义认为，“人民群众是一个历史的概念。在不同的国家和各个国家的不同历史时期具有不同的内涵。”我们今天的普通人无论在思维方式还是在生活方式方面都与过去是不一样的。社会的变迁必然会带来人类自身的变迁，甚至是异化。这是一条基本的自然规律。

科学的人才观同样是具有时代性和社会性的，它与我国当前的社会制度、经济发展水平紧密相关，它并非空穴来风，而是在现实的基础上制定的人才观。

2. 内在素质的优越性

一般来讲，人才都在一个或几个方面具备一般人所不具备的优越素质。优越的内在素质是将人才与一般人区分开的重要条件之一，内在素质的优越性不是一般人的属性。这里的素质是广义的，超出我们一般所指的德、智、体、美、劳等范畴。它包含许多方面，如高学历、品德高尚、性格卓越、勤奋能干、智力超群、勇敢奋斗、能言善辩、谋略过人等等。不一定每个人才都必须具备其中的所有的方面，但是每个人才肯定需要具备其中的一项或者多项。内在素质本身也具有时代性和社会性，而且这个优越的标准同样也是具有时代性和社会性的。比如说，在过去，对封建王朝的君主的愚忠会被作为一项优越的内在素质，但是在今天，我们就不这样看待了。

3. 社会实践性

社会实践性是“人”的“种概念”的共有属性。因而也是人才的属性之一。马克思主义的经典理论认为，人的本质属性是能思维、会劳动，因而区别于其他动物。

人才需要参加社会实践，增加感性认识，接受实践的检验，一般群众也必须参加社会实践活动，从劳动中获取生存和发展资料。所以，社会实践性不是人才的本质属性。但是作为人才的属性之一，它同样具有重要的意义。人才素质的内

在优越性只有在实践中才能得以体现，人才的创造能力和工作水平也只有在实践中才能检验出来。因此，实践是分辨人才的一种重要的手段。在人才评价中，实践的成分占有绝对的权重。

科学的人才观是重视人才的实践性的，科学人才观明确指出，只有那些对社会主义三个文明做出了贡献的人才能被称为人才。

4. 普遍性和多样性

中国有句话，“七十二行，行行出状元”，今天我们的行业比过去的七十二行要广泛得多。在每一个行业当中，都会产生自己的专属人才。而且在社会分工明确的今天，没有人可能会在每一行中都是专家。人人有专长，只要在自己的行业之中，表现出了比一般人更优越的能力，作出了比一般人优秀的成绩，就是人才。所以人才具有普遍性和多样性。不限于行业，不限于地域，不限于专业，不限于性别，不限于年龄，不限于资历。正如龚自珍的诗中所描述的一样：“我劝天公重抖擞，不拘一格降人才”。

科学的人才观吸纳了人才的这一属性，提出不唯学历、不唯职称、不唯资历、不唯身份，不拘一格的人才选拔标准。

5. 劳动成果的创造性

劳动成果的创造性是人才的本质属性之一。这里的创造性也是广义的概念，既包括物质的，也包括精神的。总之，是各行各业超越前人、同时代人或某一地域的大多数人的突破、创新。人类的劳动，按其性质可分为模仿性劳动、重复性劳动和创造性劳动三种类型。前两种劳动是以继承性劳动为重要特征，其结果只是将前人创造出来的劳动形式和经验进行重复，因而在劳动成果上无法有大的收获。一般人的劳动就属于前两种。人才则不然，由于人才具有优越的内在素质，决定了他们能够和乐于以前人的经验和成果作为基础，有所创新，有所突破。他们的劳动以创造性劳动为主。因此，劳动成果的创造性是人才的一个重要的本质属性。

人类社会的突破性进步在很大程度上取决于人类的创造性劳动。模仿性劳动和重复性劳动对人类社会的进步、财富的积累有很大的推进作用，但是这是在量上的作用。而创造性的劳动是在“质”上推进人类社会的进步。正因为有大量的创造性劳动成果的出现，世界才会变得多姿多态，文明之花才会灿烂绽放。

而且，从市场的角度来看，创造性的劳动成果的市场价值也是比模仿性劳动和重复性劳动的市场价值要高得多。前者由于其创新性，而在物以稀为贵的市场上获取了更大的价值。后者由于其广泛的同质性而不得不在市场的竞争中降价。

从当前世界经济的发展来看，“人才”的这一属性所发挥的作用极为巨大。今天的世界是一个鼓励创新的世界，创新往往意味着带来世界的巨大变化。

科学的人才观充分重视人才的创造性，将“创造性劳动”作为当代人才观中