

徐颂陶 著

特色理论 中国人才探索 新人新

中国人事出版社

徐颂陶
著

中国特色
人才理论
新探索

中国人事出版社

图书在版编目(CIP)数据

中国特色人才理论新探索/徐颂陶著. —北京: 中国人事出版社, 2007. 8

ISBN 978 - 7 - 80189 - 664 - 3

I. 中... II. 徐... III. 人才学—研究—中国
IV. C964. 2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2007)第 136897 号

中国人事出版社出版

(100101 北京朝阳区育慧里 5 号)

三河市欣欣印刷有限公司

*

开本: 787 × 1092 毫米 1/16 印张: 21.25

2007 年 8 月第 1 版 2007 年 8 月第 1 次印刷

定价: 40.00 元

作者简介

徐颂陶，全国博士后管委会主任、中国人才研究会会长，国家人事部原副部长，曾兼任国务院学位委员会委员、国际行政科学学会副主席、北京大学政府管理学院教授。长期参与国家人事、劳动、工资制度改革方案的研究制定工作，是公务员制度相关法律法规的主要起草者之一。多年来致力于人事、行政法律以及人才理论研究，对马克思主义人才理论有较深造诣。

近年来完成的主要著作有《马克思主义人才论》、《马克思主义人才思想史》、《中国工资制度改革》、《中国公务员制度》、《中国人才战略》、《中国人才资源开发》、《现代人事管理》，主持编写了全国党政系统公共管理(MPA)系列教材。



作者近照

目 录

C O N T E N T S

第一篇 中国特色人才理论的形成与发展	1
中国特色人才理论的历史发展	3
再论中国特色人才理论的历史发展	11
邓小平人才理论的科学体系	25
实施人才强国战略的强大理论武器	53
人才工作决定对中国特色人才理论的新发展	55
加强科学人才观的理论研究	62
科学人才观的理论与实践价值	66
 第二篇 中国特色人才理论的理论基础	 71
马克思主义人才理论的历史追寻	73
人才是社会财富的创造者	83
人民群众是最丰富的人才储备库	87
人的全面发展的“三个形态”	91
培养人才是战略任务	95
人才创造环境 环境塑造人才	99
全部工作的关键在于挑选人才	102
人才评价要以能力和业绩为导向	105

激励是人才成长的动力	108
党管人才是人才工作的根本原则	111
第三篇 中国特色人才理论的历史渊源	115
中国古代人才思想的思考与借鉴	117
古代为人治政思想对人才成长的影响	140
修身养性是人生第一要务	152
管好国家先要管好小家	158
勤学闻道所措必当	163
要常修为政之德	168
治国理政要与时俱进	173
选贤任能要坚持德才标准	177
亲民爱民富民是为官的核心价值	184
常怀清正廉洁之心	189
古今成败 莫不由谋	195
领导艺术与才能培养	201
第四篇 中国特色人才理论的实践探索	207
人才资源是经济社会发展的重要资源	209

C O N T E N T S

人才强国战略论纲	214
企业人才开发战略	241
努力创立社会主义的人才价值理论	256
要高度重视人才安全问题	263
关于人才国际化的思考	270
造就人才的“三个要素”	275
创新·人才·环境	279
大学要重视通才教育	288
发挥民办教育在人才开发中的作用	292
优化心理素质是青年成才的关键	294
积极探索超常人才的成长规律	297
国画人才 群星灿烂	300
人才空间分布规律的一个例证	305
构建和谐的人才资源管理	307
迎接人才研究工作的春天	311
全面推动人才研究事业的创新发展	313
人才学研究要不断丰富发展	319
加强人事人才理论研究工作	326

第一篇

中国特色人才理论的形成与发展

中国特色人才理论的历史发展

在马克思主义理论建设工程中,人才理论建设是不可或缺的重要组成部分。我们党的三代领导集体和以胡锦涛为总书记的党中央,坚持从我国社会主义现代化建设的实际需要出发,站在时代的高度,创造性地运用马克思主义理论,研究分析新时期人才现象,和解决人才问题,逐步实现了马克思主义人才理论的中国化,形成了具有中国特色的人才理论。当前,我国的社会主义现代化建设进入了新时期新阶段,知识经济时代正向我们走来。面对国内外新情况新问题,党中央提出了以科学发展观统率经济社会发展,建设和谐社会一系列重大决策;在干部人事人才工作领域里,提出了树立科学人才观,全面实施人才强国战略。要实现这些目标,人才是关键,队伍是根本。都需要我们认真学习研究和掌握中国特色人才理论,创造性地运用这一理论,加快人才队伍建设,为全面建设小康社会,振兴中华民族提供人才保障和有力支持。

(一)

中国特色人才理论,是马克思主义人才理论与我国社会主义现代化建设,特别是改革开放的实践相结合的产物;是我们党坚持与时俱进,继承发展马克思主义人才理论和我国优秀传统人才思想,体现时代特征的结晶。

马克思主义人才理论创立于19世纪中期。马克思、恩格斯用辩证唯物主义和历史唯物主义的观点,从人学和经济学两个方面,全面阐释了人(才)在经济社会发展中的本质、地位、作用和成长规律,形成了人才理论的科学体系,主要包括:人学论、人的自由全面发展论、人是生产力要素论、教育与实践成才论、人才与群众关系论等等。其中,人学的理论、人的自由全面发展的理论,是马克思主义人才理论的基石和核心。这些观点集中反映了马克思、恩格斯在资本主义发展时期和社会主义工人运动开始阶段对人才和人才问题的理论概括。

列宁、斯大林继承和发展了马克思主义人才理论。他们从社会主义建设和巩固政权出发,提出和阐述了一系列关于人才问题的理论观点,如:人才在无产阶级革命和社会主义建设中的重要地位和作用;团结、教育和使用资产阶级知识分子;培养建设工人阶级专家队伍;为人才成长创造良好的环境等。从而丰富和发展了马克思、恩格斯的人才思想,把马克思主义人才理论推进到了一个新的发展阶段。

我们党的三代领导核心毛泽东、邓小平、江泽民同志,在实现马克思主义中国化的过程中,站在时代的高度,继承发展马克思主义人才理论,汲取我国优秀传统人才思想的理论营养,创造性地建立了具有中国特色的人才理论,形成了一套完整的科学的思想体系。

关于人才的价值作用。中国特色人才理论强调,科学技术是第一生产力,人才资源是第一资源,是科技进步和经济社会发展最宝贵最重要的资源。国与国之间的竞争,归根到底是创新能力的

竞争,是人才的数量和质量的竞争。中国的事情能不能办好,社会主义事业和改革开放能不能坚持,经济能不能快一点发展起来,国家能不能长治久安,中国能不能在未来激烈的国际竞争中始终强盛不衰,从一定意义上说,关键在人才。只要我们把巨大的人口优势转化为人才资源优势,再加上先进的社会主义制度,我们的目标就有把握达到。

关于人才与群众的关系。中国特色人才理论强调,人才来自群众,群众中蕴藏着大量的人才。人才是十分珍贵的,但没有群众的支持,人才的作用也是难以发挥的。领袖是群众封的,是群众根据自己的经验来确认的。我们工人阶级的杰出人才,是来自人民的,又是为人民服务的。在广泛的群众基础上,才能不断涌现出杰出人才。也只有有了成批的杰出人才,才能促进我们中华民族科学文化水平的不断提高。我们要十分重视从工人、农民和其他劳动者中选拔培养科技人才及各类专业技术能手。通过社会各界的努力,形成中华民族的浩浩荡荡的人才队伍,向科技革命进军,向社会主义现代化进军。

关于人才的科学内涵。中国特色人才理论强调,只要具有一定的知识或技能,能够进行创造性劳动,为社会主义物质文明、政治文明、精神文明建设作出贡献,都是国家和社会需要的人才。国家要为每个人的发展创造广阔的天地,鼓励人人都作贡献,人人都能成才。要把品德、知识、能力和业绩作为衡量人才的主要标准,不唯学历、不唯职称、不唯资历、不唯身份,坚持人才的发展性、多样性、相对性、层次性。要坚持以人为本,促进人的全面发展。

关于人才的开发和培养。中国特色人才理论强调,教育是培养人才的基础。要完善普通教育、职业教育、成人教育和高等教育相互衔接的教育体系,创新人才培养模式,更好地为经济社会全面发展服务。要树立大教育大培训观念,把人才资源能力建设作为核心,增强人才的学习能力、实践能力和创新能力,全面提高人才的思想道德素质、科学文化素质和健康素质。树立全民学习、终身学习观念,构建终身教育体系,鼓励人们通过各种形式和渠道参与

终身学习,积极推动学习型组织和学习型社区建设,促进人才在实践中增长才干。坚持以培养造就高层次、高技能人才为重点,带动整个人才队伍建设,促进各级、各类、各地区、各种所有制人才协调发展。努力造就数以亿计的高素质劳动者、数以千万计的专门人才和一大批拔尖创新人才。

关于人才的评价使用。中国特色人才理论强调,人才工作的活力取决于体制和机制。人才的评价和使用,要坚持德才兼备的原则,选人不拘一格,用人用其所长。要建立以能力和业绩为导向、科学化社会化的人才评价机制。党政人才的评价重在群众认可,企业经营管理人才的评价重在市场和出资人认可,专业技术人才的评价重在社会和业内认可。要建立以公开、平等、竞争、择优为导向,有利于人才脱颖而出、充分施展才能的选拔任用机制。要大胆提拔和放手使用青年人才。

关于人才环境。中国特色人才理论强调,观念决定环境,要树立科学发展观和科学人才观,营造尊重知识、尊重人才、尊重劳动、尊重创造的社会氛围。要把促进人才的健康成长和充分发挥作用放在首位,做到人尽其才,才尽其用。发挥市场在配置人才资源中的基础性作用,打破阻碍人才流动的体制性障碍,引导人才合理有序流动。加大对人才的有效激励和保障,建立健全与社会主义市场经济体制相适应、与工作业绩紧密联系、鼓励人才创新创造的分配制度和激励机制,完善人才的奖励和保障制度。

关于加强党对人才工作的领导。中国特色人才理论强调,党必须重视和做好人才工作,加强党对人才工作的领导。要大力实施科教兴国战略和人才强国战略,建设规模宏大、结构合理、素质较高的人才队伍。要坚持党管人才原则,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。党管人才主要是管宏观、管政策、管协调、管服务。要围绕人才培养、吸引、使用等基本环节,建立健全中国特色的人才工作法律法规体系,为人才成长和发挥作用创造良好的社会环境。

上面概括中国特色人才理论七个方面的内容,不一定全面深刻,但基本体现了中国特色人才理论的框架体系和基本内涵,是我们做好人才工作的重要指导思想和理论基础。

(二)

中国特色人才理论,又是在中国传统优秀人才思想的土壤中孕育、成长和发展起来的。几千年来,从文人雅士到帝王将相,为治国兴邦一代代地琢磨着育人用人的问题,传颂着无数成才用才的哲理典故,形成了中国历史上丰富的人才思想和独特的人才现象。

春秋前期的齐国政治家管仲,在其《管子·霸言》里就说过,“夫争天下者,必先争人。”他还在《形势解》一文中强调,凡是成功立业、显赫天下、流传后世的,没听说是不善于用人的;而凡是破国毁家、身败名裂的,没听说是不失去人才的。孔子也有类似的人才思想,他说:“其人存,则其政举,其人亡,则其政息”,“故为政在人”。春秋战国时期,在人才的培养、选拔、使用、激励、保障等方面,已经形成了一套较为系统的理论,荀子就是其中的杰出代表。他提出了尚贤使能是立国之要的用人观点;提出了尚贤使能的一系列原则标准;提出了考察、罗致、待遇等为核心的人才管理办法;提出了人才培养和成长的理论,初步构成了较为完整的人才理论体系。

从秦汉到明清,中国的人才思想得到了进一步发展,出现了一批重要的理论专著。东汉杰出的唯物主义思想家王充,是历史上第一个使用“人才”概念的人。他所著的《论衡》85篇中,有大量关于人才问题的论述。《论衡》开卷就强调,“人才高下,不能钧同”。“操行有常贤,仕宦无常遇。贤不贤,才也;遇不遇,时也。”王充的“人才得失论”、“人才学成论”、“人才才力论”、“贤佞可辩论”、“人才成长机遇论”,在人才思想史上有着重要的影响。北魏刘邵的《人物志》,是我国历史上第一部研究人才的专著,全书三卷十二篇,对人才作用、成才原理、人才分类、人才结构、人才鉴别和人才

任用等问题,都作了系统研究,提出了一系列深刻的见解,特别是鉴别人才的“八观”、“五视”法,至今还闪烁着哲理的光芒。宋代秦观的《人才》篇,是古代人才思想史上第一次以人才为论题的策论,它集中反映了秦观的人才思想,特别是人才的分类思想和善用拥有一技之长人才的观点,直到今天还值得借鉴。与秦观同时代的陈亮,他的人才心理需求论和品格特征论,在世界人才思想史上具有重大的理论价值。陈亮认为,“人才之在天下,固乐乎人君尽其用”,“天下雄伟英豪之士,未尝不延颈待用”。他揭示的人才心理需求学说,比西方的马斯洛的需求论还早 700 多年。陈亮的实践成才论也是对人才理论的一大贡献。他认为,“人才以用而见其能否,安坐而能者不足恃也”。他强调,“东西驰骋,而人才出矣”,“人才因事乃现”。

开辟中国近代人才思想先河的,当属清末著名思想家、文学家龚自珍。龚自珍生活的清朝时代,已经江河日下。他认为,国困者非财也,而是人才乎。他指出,清朝的人才状况已到了“左无才相,右无才史,阍无才将,庠序无才士,陇无才民,厘无才工,衢无才商,苍无才偷,市无才狙,藪泽无才盗”的地步。他认为,清朝用人制度扼杀人才,根本不讲什么德、才、功绩,而是“累日以为劳,计岁以为阶”,“贤知者终不得越,而愚不肖变得以驯而到”。他大声疾呼,“九州生气恃风雷,万马齐喑究可哀,我劝天公重抖擞,不拘一格降人才”。龚自珍的用人思想被毛泽东推崇提倡。

与龚自珍用人思想相呼应的是改良主义先驱者魏源。他认为,“今夫财用不足国非贫,人才不竞之谓贫”,“故先王不患财用而惟亟人才”。他主张变革人事制度,率先提出人才要师夷的观点,即学习外国对人才培养、选拔、使用的办法。他指出,拯救国家危亡,在人才问题上必须“革虚而之实”,“以实事程实功,以实功程实事”,培养能“实功”和“实事”的人才。实践人才师夷的是李鸿章、张之洞和曾国藩。他们都主张“中学为体,西学为用”,办洋学堂,派留学生“出洋学艺”,认为“学堂是造就人才之道”。张之洞更强调,“人皆知外洋各国之强由于兵,而不知外洋之强由于学。夫立

国由于人才,人才出于立学,此古今中外不易之理。”

孙中山先生是民主革命的领袖,同时也是民主人才思想的倡导者和实践者。他主张:(1)人尽其才,专才专用。他认为,欧洲富强之本,不尽在于船坚炮利,垒固兵强,而在于人能尽其才,地能尽其利,物能尽其用,贤能畅其流,此四事者,“富强之大要,治国之本也”。用我们今天的话说,就是开发人才资源和物质资源是国家富强的根本战略。(2)民权平等,人人当以服务为目的。他在《三民主义》中说,“虽天生人之聪明才力有不平等,而人之服务道德心发达,必可使之为平等了”。他还提出,应给每个人有均等的机会,使之得以自由地发展天赋才能。(3)教之有道,人才济济。孙中山认为,人才之盛衰,关键是教育,“教之有道,则人才济济”。他强调,“必须多设学校,使天下无不学之人,无不学之地”。(4)培养公仆,考试挑选人才。他指出,“国民是主人,就是有权的人;政府是专门家,就是有能的人”。有能的官吏要为有权的人民当公仆。他还主张“通过考试制度来挑选国家人才”,认为“这是最严密、最公平地选拔人才”。

优秀传统文化思想作为中华民族文化的瑰宝,尽管受到历史的局限,但其中许多思想观点仍具有超越时代的真理性,有着重要的借鉴作用。人才思想的创新发展,也离不开这个根基。可以说,中国特色人才理论与我国传统优秀人才思想有着深刻的渊源关系。

(三)

中国特色人才理论的形成、发展,有力地推动了我国人才理论研究和人才管理工作的科学化、制度化。这里特别需要提出的是人才学的创立和发展。改革开放以后的八十年代,随着科学春天的到来和干部人事制度改革的深入,为了探索早出人才、快出人才的规律,一批年轻学者,运用马克思主义人才理论,研究人才的成长和管理规律,进行大量的学术研讨,形成了人才学学科框架体系,出现了以《人才学通论》、《人才学概论》为代表的一批人才学专