



国家出版基金项目
NATIONAL PUBLICATION FOUNDATION

“十二五”国家重点出版物出版规划项目
人才强国研究出版工程·人才学者自选集

选贤用才

XUANXIAN YONGCAI



中国人才研究会 编

齐秀生 著

党建读物出版社



国家出版基金项目
NATIONAL PUBLICATION FOUNDATION

“十二五”国家重点出版物出版规划项目
人才强国研究出版工程·人才学者自选集

选贤用才

XUANXIAN YONGCAI



中国人才研究会 编

齐秀生 著

党建读物出版社

图书在版编目(CIP)数据

选贤用才 / 齐秀生著 ; 中国人才研究会编. —北京 : 党建读物出版社, 2016. 1

(人才强国研究出版工程. 人才学者自选集)

ISBN 978 - 7 - 5099 - 0697 - 2

I. ①选… II. ①齐…②中… III. ①人才选拔 ②人才管理 IV. ①C96

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2015)第 289045 号

选贤用才

XUANXIAN YONGCAI

中国人才研究会 编

齐秀生 著

责任编辑: 陈文龙

责任校对: 钱玲娣

封面设计: 创造力

出版发行: 党建读物出版社

地 址: 北京市西城区南横东街 6 号 (邮编: 100052)

网 址: <http://www.djcb71.com>

电 话: 010 - 58587632/7681

经 销: 新华书店

印 刷: 北京中科印刷有限公司

印 数: 1—3000

2016 年 1 月第 1 版 2016 年 1 月第 1 次印刷

710 毫米×1000 毫米 16 开本 25 印张 355 千字

ISBN 978 - 7 - 5099 - 0697 - 2 定价: 58.00 元

本社版图书如有印装错误, 我社负责调换 (电话: 010 - 58587660)

人才强国研究出版工程编委会

主 任 何 宪

副主任 孙学玉 余兴安 王英利

总主编 吴 江

委 员 (按姓氏拼音排序)

柏良泽	蔡学军	陈 力	董克用	高光宇
桂昭明	韩冬雪	郝 斌	孔昌生	赖德胜
蓝志勇	李保国	李克实	李维平	刘燕斌
柳学智	罗 哲	罗双平	马抗美	潘小娟
齐三平	沈国权	沈荣华	苏海南	孙建立
唐志敏	王重鸣	王丹石	王辉耀	王建华
王克良	王通讯	魏 卓	夏文峰	萧鸣政
薛 虹	叶忠海	曾湘泉	张宝忠	赵永乐
郑其绪	钟祖荣			

前 言

人类发展的历史，一定程度上说也是一部人才发展史、人才强国史。在中国历史上，历代明君贤相都十分重视选贤用才。他们以人才为宝，礼贤下士，招贤纳士，可谓“择天下英才而用之”。他们把有贤能而不知、知贤能而不用、用贤能而不信视为国家的不祥之兆，从而警钟长鸣，实现了富国强兵、争霸称雄、开创盛世、国泰民安之伟业，创造了中华民族光辉灿烂的历史。

以史为鉴、以史为师，可以使我们明是非、启智慧、筹未来。当今世界，科技进步、经济发展、文化繁荣。俯瞰历史和现实，尊贤爱才、选贤用才、广纳人才不仅已经成为国人之共识，而且成为世界之普遍现象。因此研究选贤用才，对于实施人才强国战略，就具有重要的现实意义，中国如此，世界各国皆然。当前，人才竞争已经是一个世界性的课题。美国除了长期实行绿卡制、双国籍制等政策外，还在不断出台新的吸引人才的政策。总统奥巴马曾在一个月内连续三次讲到推进移民改革，“吸引海外最优秀、最杰出的人才”。美国正在考虑设立新的“创业签证”，甚至提出“要在外国理工科和数学专业硕士毕业证的后面直接贴一张绿卡”。与此同时，加拿大正式将申请去加拿大的普通签证全部改为多次往返签证。日本参议院通过新修正案，规定拥有符合资格高级技术的外国人，住满3年就可以申请永久居留权。英国开始实行专门针对中国的签证便利化措施——24小时超级优先服务签证。法国制定了高技能人才特殊居留许可政策。德国这个被许多人认为排外的国家，在这场人才大战中也最终改变了主意，接二连三出台吸引人才的政策。尽管整个欧盟失业率在2012年达到10.3%，但

对人才的吸引丝毫没有放松，欧盟统一实行了蓝卡制度，持蓝卡者可以优先申请重要的工作。

在我国，经济结构和生产方式的变化决定了创造性的智力劳动将成为社会劳动的主体和领衔力量，人才对于竞争和发展越来越具有决定性意义。目前，我国人才总量已逾1.2亿，但是，高层次人才严重不足，人才“以用为本”战略方针的全面有效落实尚有诸多认识和方法上的问题。为此，党和国家领导人站在战略和全局的高度多次发出号召选贤用才。2014年5月22日，习近平总书记在上海召开的专家座谈会上强调指出，“中华民族历来具有尚贤爱才的优良传统。现在，我们比历史上任何时期都更需要广开进贤之路、广纳天下英才”，强调要“不拘一格用好人才”。

面对如此咄咄逼人的形势，作为一名长期从事人才考察、选拔、任免、培养等工作的干部，我深悟唯才是举、以用为本的道理。近40年来对人才问题的执着探索，对古今人才思想、成长环境、选官制度、用人方略不停地进行思索，以至于到了魂牵梦绕、如痴如醉的程度，以求寻找以古鉴今的选贤用才方略，形成古今融合、理论与实践相统一、推动解决现实问题的研究成果。几十年来，先后多次在《人民日报》《光明日报》《求是》《文史哲》等重要报刊上发表人才研究的成果，其中多篇论文被中国人民大学复印报刊资料等全文转载。同时出版《社会环境与人才》《举贤随思》等人才理论专著多部，承担多项省部级人才理论研究课题，研究成果被社会广泛应用，多项成果获得省部级奖励。

《选贤用才》一书内容涉及人才地位、标准、选拔、使用、考核、流动、管理、环境等方面，涵盖面广、时间跨度大而且自成系统。书中收入的文章跨越时间长，经受了时间与实践的检验，今天读来更感亲切可信。本书具有鲜明的个性特点：一是体现历史为现实服务，深入挖掘古代的人才思想精华，以发挥启迪和借鉴作用，用于当今社会的人才理论和实践；二是体现科研为现实服务，紧紧围绕经济建设中国

心和大局，围绕人才强国战略的实施，开展人才理论和人才实践的研究；三是体现思想性和理论性，深入解析人才发展与多因素的关系，从而体现人才发展规律和人才价值实现的途径；四是体现系统性和连贯性，在横向上对人才发现、选拔、使用等进行多角度研究，在纵向上对不同历史阶段的人才现象进行对比研究，对人才历史现象的借鉴意义进行系统思考，内容贯通古今、思想形成系统、方法贴近现实，使历史价值、学术价值、使用价值相统一。

人才问题永远是人类社会的重大问题，人才现象永远是人才研究的永恒主题。在人才研究中，历史是一面镜子，现实是研究的舞台。对古今选贤用才问题的研究，既是人才学的学术问题，更是经济社会发展问题、综合国力提升问题、社会文明进步问题。作为几十年从事人才理论的研究者和人才工作的实践者，我一方面倍感使命光荣、责无旁贷，一方面又深感形势严峻、任务艰巨。我们庆幸赶上了祖国盛世伟业的时代，理应担当起应有的社会责任，在以史为鉴、面向未来的社会发展中，为推进人才强国战略的实施，作出个人最大的贡献。

齐秀生

2015年2月

目 录

前 言	(1)
-----------	-------

第一部分 人才地位

把选人用人作为一项系统工程来抓	(3)
官本位意识的历史成因及对策	(6)
中国古代人本思想形成考略	(15)
“人才为宝”思想述略	(26)
谈古论今话人才	(44)
多元文化与人才	(59)

第二部分 人才标准

从古代人才标准看执政能力建设	(75)
人才标准的新思考	(80)
坚持任人唯贤和德才兼备	(85)
谈德才标准与政绩标准	(96)
立德与树人	(98)
对接社会需求培养高素质人才	(128)

第三部分 人才选拔

人才选拔要认真解决观念问题	(137)
---------------------	---------

有思路方有“才”路	(142)
先秦官吏选拔制度述略	(147)
中国古代选官途径的演变及启示	(157)
大力选拔德才兼备的领导干部	(161)
论党政领导人才选拔制度改革	(164)

第四部分 人才使用

中国古代用人制度及其借鉴意义	(189)
择天下英才而用梦必成	(193)
浅析桓管时期的用人机制	(201)
谈潜人才的识别与使用	(214)
谈选用决策者的决策	(221)

第五部分 人才考核

中国古代的政绩考核制度	(227)
浅议先秦官吏考核制度	(231)
以改革的精神考察干部	(234)
怎样看待人才考核中的民意	(248)
领导班子换届要充分发扬民主	(252)

第六部分 人才流动

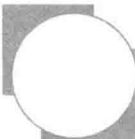
应大力提倡人才“倒流”	(261)
春秋战国时期人才流动述略	(266)
交流是培养人才的重要措施	(277)
坚持人才交流制度	(280)
选拔年轻人才要认真解决“出”路	(283)

第七部分 人才管理

中国古代宰相制度的演变	(287)
选好配强主官 提高执政能力	(291)
谈党政主要领导人才的管理	(299)
党政领导人才队伍的历史演变及启示	(305)
女性领导人才队伍建设对策研究	(327)

第八部分 人才环境

浅议社会环境与人才	(359)
激烈竞争环境与人才	(367)
社会需求环境与人才	(371)
民主自由环境与人才	(375)
贤明通达环境与人才	(379)
后 记	(387)



第一部分 人才地位

把选人用人作为一项系统工程来抓

政治路线确定之后，干部就是决定的因素。干部素质的高低，在很大程度上影响着我们党的领导水平和执政水平。因此，深化干部人事制度改革，建设一支善于治国理政的高素质干部队伍，是加强党的执政能力建设的重要内容。要建设一支高素质的干部队伍，就必须把选人用人作为一项系统工程来抓。

长期以来，我们的选人用人基本上都是采取“相马”的方法。能否真正选用到优秀的人才，在很大程度上依赖于选人用人者自身的品德和眼力，具有很大的主观性。随着经济社会的发展，这种方法的弊端日益显现。当今社会，要真正选拔出高素质的人才，已不能单纯依靠个人的品德和眼力，而必须将其作为一项系统工程来抓。这一系统工程包括正确的标准、健全的制度、规范的程序、科学的分析等。正确的标准，是指根据时代的特点和社会发展的要求，确定正确的选人用人路线和原则，即全面贯彻革命化、年轻化、知识化、专业化的方针，坚持德才兼备、注重实绩、群众公认，坚持任人唯贤、公道正派，把那些政治上靠得住、工作上有本事、作风上过得硬的干部选拔到各级领导岗位上来。健全的制度，是指选人用人必须有制度作保证。制度更带有根本性、长期性和稳定性，可以减少或避免选人用人上的失误。应建立一种能够使优秀人才脱颖而出的选人用人制度，而不是由个人或少数人说了算。规范的程序，是指在选人用人时必须严格按照规定的方法、步骤去操作实施，不能带有随意性，搞临时动议、长官意志。科学的分析，是指选人用人时必须深入实际、深入群众进行调查研究，在占有大量资料、吃透有关情况的基础上，通过科学的分析提出决策依据，保证选人用人的科学性。把选人用人作为一项系统工程来抓，在实际工作中应注意以下几个问题：

严格按程序选人用人。所谓程序，是指对工作的先后次序、步骤、方式、范围等作出的规定。不按程序办事，很难有正确的决策，就可能产生任人唯亲等问题。因此，制定科学合理的选人用人程序，并切实按程序办事，是能否选拔出高素质人才的关键。《党政领导干部选拔任用工作条例》对领导干部选拔任用的程序已作出明确规定，在具体操作中还应把握以下环节：一是科学制定目标，即确定在什么范围内选拔具备怎样素质的人来担任什么样的职务；二是深入进行调查，即对参加选拔的人选进行充分的调查，尤其是对其政治品德、领导才能等方面进行重点调查；三是分析评估，即对初步人选进行定性定量分析，不仅分析现状，而且预测未来的发展潜力；四是比较权衡，即在众多人中比较某一岗位最需要什么样的人才，哪些人选最适合这一岗位；五是决策形成，即按照目标要求，根据调查分析得来的情况，确定最后的人选。

正确对待不同意见。选人用人是涉及方方面面的重大事项，必须经过民主测评、任前公示等环节。如何正确对待在测评、公示以及最后决策中的不同意见，对能否选拔出高素质的人才有着重要意义。一般来说，如果有了比较成熟的人选，决策集体的民主气氛比较好，最后容易集思广益，形成共识。但对一些人选，也可能存在不同意见。这就要求让大家敞开思想，畅所欲言，充分发表自己的看法，并认真分析不同意见，而不能片面追求“一致同意”。有不同意见是好事，它可以使决策真正成为一个反复比较、审慎考虑的过程，使最终选用的人才得到群众的公认。正确对待不同意见，还要求在作出选人用人的决策后，对选用者进行跟踪观察，听取群众意见。如果群众意见较大，或者工作一段时间后实践证明其不适应工作要求，应该及时修正原来的决策，重新考虑人选。

提高选人用人者的素质。将选人用人作为一项系统工程来抓，对选人用人者自身的素质提出了更高的要求。只有选人用人者自身具有较高的素质，才可能选拔出真正优秀的人才。反之，如果选人用人者自身无才无德，就不可能选拔出德才兼备、群众公认的优秀人才。因此，选人用人者尤其是广大组工干部，应有丰富的阅历和知识，不但能科学把握党的路线方针政策，而且具备相应的管理学、人才学、领导学、心理学等方面的知

识；不但有严谨的态度，善于运用科学方法和辩证思维来思考问题，而且有良好的品德，公道正派，坚持原则。

（原载于《人民日报》2004年11月8日，
《党政干部文摘》2004年第12期全文转载）

官本位意识的历史成因及对策

官本位是一种与现代文明相悖的封建意识，其特征是社会成员把任官视为最优的职业，并且以所谋官职的高低作为衡量一个人社会价值的一般尺度。随着人类社会形态的演进，官本位的弊害越来越突显，它直接影响着人力资源的合理配置。

一、官本位形成的制度因素

官本位思想形成的原因是多方面的，但制度因素更带有根本性。从制度因素看有三：一是官员特权制度，二是社会等级制度，三是单一的人才培育、选拔、激励制度。

其一，官员的特权制度，造成了特殊的利益导向。我国官员特权制度，已有 3000 多年的历史。早在西周时期，周王朝对官员的特权就作了比较详细的规定，包括宫城与官府建筑、秩禄与田产分配、定罪与量刑袒护、衣食与住行礼规、官职与爵位世袭等。

首先表现为“为官则富”。周代，自天子至下士，共六个等级，其俸禄以上等农夫的供养能力为最低标准，如“诸侯之下士视上农夫，禄足以代其耕也”^①（上农夫食九人，下农夫食五人），“诸侯国君十卿禄（食二千八百八十人）。卿四大夫禄（食二百八十八人）。大夫倍上士（食七十二人）。上士倍中士（食三十六人）。中士倍下士（食十八人）。下士与庶人在官者同（食九人）。 ”^② 从这些记载看，官员与农夫之间的劳动价

① 李学勤主编：《十三经注疏·礼记正义·王制》，北京大学出版社 1999 年版，第 335 页。

② 杜佑：《通典·职官一》，中华书局 1988 年版，第 491 页。

值量相差巨大，官员一劳百值，是下等农夫的1—576倍，此尚不含天子。这种劳动价值量的差异，必然诱使平民千方百计地入仕（周代的卿、大夫是世袭的，但士是从平民中选拔的，而且入仕后，可以逐级提职升爵）。同时，官员的上下级之间的秩禄相差悬殊，从诸侯国君到下士，相差320倍，平均相差64倍。上下级之间的这种悬殊差异，进一步驱使各级官员为晋职升爵而终生拼搏。

其次表现为官员不仅要富，而且要贵，表现之一即法律袒护。周制，为各级官员制定了法律袒护制度，共“八辟”：议亲之辟、议故之辟、议贤之辟、议能之辟、议功之辟、议贵之辟、议勤之辟、议宾之辟。^①辟者，法也。凡是与官员相关的亲、故、贤、能、功、贵、勤、宾之列，都可以宽恕和赦免。这就是“刑不上大夫”之源渊。西周官吏的特权制度，集中反映在《周官》（又称《周礼》）中，各种特权无所不包。后经春秋战国、秦汉、魏晋、隋唐、两宋、元、明、清各朝代的补充和细化，官员的特权制度进一步完备。如官员的“荫子”特权制度（根据不同等级的官爵，确定其对子孙入仕的优待）、官员的“卤簿”特权制度（仪仗队、警卫队及迎送人员的布阵、队列）、官员的“田产”特权制度（包括永业田和职分田）、官员的衣食住行特权制度（不同级别不同职务的官员，有不同的规格和标识）等等。其中，唐代官员致富的法定途径是田产特权，国家根据职务的高低而授予官员永业田和职分田。永业田可以传子孙，若在职期间，发生伤、残、亡，职分田亦可传子孙。以五品州官为例，永业田八顷，职分田七顷，共计十五顷，合一千五百亩；七品县官，永业田、职分田合计六百亩。而一个平民丁男，永业田二十亩，口分田八十亩，合计一百亩，其中只有二十亩永业田传子孙，口分田则人终田归府。况且，官员优先占取土地，而平民往往无田可分，法律所规定的平民应分田数目，一般得不到保障。在古代，土地是最可靠的财富，而谋取官职是获取大量土地的捷径之一，这种现象贯穿于整个封建社会。

^① 杨天宇：《十三经译注·周礼译注·秋官》，上海古籍出版社2004年版，第515页。