

陆学艺 顾秀林 编

中国

事业单位 人事制度 改革研究

The Public-Facility
Management
in China:

Reform
of the Personnel
System



社会科学文献出版社
SOCIAL SCIENCES ACADEMIC PRESS (CHINA)

中

(五)

事业单位
人事制度
改革研究

The Public-Facility
Management
in China:

Reform
of the Personnel
System

陆学艺 顾秀林 编



社会科学文献出版社
SOCIAL SCIENCES ACADEMIC PRESS (CHINA)

图书在版编目 (CIP) 数据

中国事业单位人事制度改革研究 / 陆学艺, 顾秀林编. —北京:
社会科学文献出版社, 2008. 6

ISBN 978 - 7 - 5097 - 0186 - 7

I. 中… II. ①陆…②顾… III. 行政事业单位—人事制度—
体制改革—研究—中国 IV. D630.3

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2008) 第 063858 号

中国事业单位人事制度改革研究

编 者 / 陆学艺 顾秀林

出 版 人 / 谢寿光

总 编 辑 / 邹东涛

出 版 者 / 社会科学文献出版社

地 址 / 北京市东城区先晓胡同 10 号

邮政编码 / 100005

网 址 / <http://www.ssap.com.cn>

网站支持 / (010) 65269967

责任部门 / 教材事业部

电子信箱 / jiaocai@ssap.cn (010) 65281150

项目经理 / 杨桂凤

责任编辑 / 方 志 谢蕊芬

责任校对 / 王海涛

责任印制 / 盖永东

总 经 销 / 社会科学文献出版社发行部
(010) 65139961 65139963

经 销 / 各地书店

读者服务 / 市场部 (010) 65285539

排 版 / 北京鑫联必升文化发展有限公司

印 刷 / 北京智力达印刷有限公司

开 本 / 787 × 1092 毫米 1/16

印 张 / 25

字 数 / 396 千字

版 次 / 2008 年 6 月第 1 版

印 次 / 2008 年 6 月第 1 次印刷

书 号 / ISBN 978 - 7 - 5097 - 0186 - 7 / D · 0074

定 价 / 58.00 元

本书如有破损、缺页、装订错误,

请与本社市场部联系更换



版权所有 翻印必究

目 录

新时期事业单位人事制度改革高层论坛大会开幕致词	1
-------------------------------	---

一 我国事业单位人事制度改革的背景和进展

中国事业单位人事制度改革的背景和趋势	徐颂陶 / 13
关于我国事业单位人事制度改革的几点看法	刘启林 / 26
深化高校人事改革, 推动高教事业发展	
——在新时期事业单位人事制度改革高层论坛上的	
发言	陆学艺 / 32

二 我国事业单位人事制度的体制环境

人才得以充分施展才能的机制和	
制度环境	黄海峰 郝燕蓓 罗之冰 / 39
科研机构人才工作的一些思考	李和风 / 47
中国高校科技人才管理体制改革的	冀雅儒 / 59
事业单位人事制度改革要适应本行业、	
本单位的用人特点	王 代 / 72
事业单位人事制度改革初探	张藕香 黄 雯 李录堂 / 79

2 ■ 中国事业单位人事制度改革研究

人才战略与事业单位人与事的制度改革的

- 几点思考 孙振远 / 84
- 变革人才理念与管理体制, 实现人才强国战略 宋书伟 / 88

三 人才管理与开发

- 人才资源及其团队化开发问题研究 何见得 / 97
- 职务分析在事业单位人事管理中的应用 王二平 / 113
- 关注民营中小型企业人才流失问题 张社梅 郭永成 / 120
- 事业单位改革要着眼于人才开发 张晓玉 / 129
- 加强农村职业教育与农民培训 郭书田 / 139

四 我国科研机构中的职称与评定

- 我国职称制度与职称政策分析 潘晨光 姜 伟 / 145
- 事业单位外向型人才甄选方法的研究 臧振春 吴国蔚 / 167
- 建立新型用人机制
- 职称评聘分开试点工作体会 杨元宏 / 174
- 结合还是分开?
- 试谈高校教师职称的评聘制改革 杨桂宏 / 180

五 人才培养

- 培训: 走向发达的必由之路 潘晨光 方 虹 / 191
- 技能型人才短缺的原因及其对策研究 李君甫 / 215
- 培训的战略观、系统观和全员观 曹立华 李菁瑛 / 227

北京市非学历教育的现状调研与分析	武义兵 / 232
北京市高校教师培训中存在的问题和对策	吴宝晶 / 241
高校教师专业培训中存在的问题	姜 惠 / 244
建构“人才高地工程”，改革是关键	贺淑曼 / 249

六 我国事业单位人事制度的激励机制

健全分配激励机制是事业单位

改革的关键环节	北京市人力资源研究中心 / 259
单位福利：社会化抑或重构	韩克庆 / 268
事业单位人力资本的激励与补偿	胡建国 / 272
学科差异与高校再分配机制的构建	李晓婷 / 281

七 关于人才流动

论中国人才流动的障碍及对策	罗之冰 申运峰 黄海峰 / 293
北京的人才市场与“事业单位”	顾秀林 / 303
社会转型期人才资源储备的思考	李宝富 / 314
论事业单位社会保障制度改革的原则问题	赵卫华 / 323

八 公务员制度、劳动制度及比较

具有中国特色的公务员制度评析	王先锋 陈建新 / 331
全面创建文明服务型和谐机关加强公共部门	
人力资源管理	杜焕来 / 338
两则劳动争议案引发的思考	吴颖萍 / 350

4 ■ 中国事业单位人事制度改革研究

日本公立大学人事制度改革及给我们的启示 张 荆 / 354

借鉴国际经验分类推进事业单位人事制度改革 刘金伟 / 367

九 老年人才问题

为振兴中华全面建设小康社会开发利用

老年人才资源 章丽君 / 377

老龄社会可持续发展与老年人才再资源化 熊必俊 / 389

新时期事业单位人事制度改革 高层论坛大会开幕致词

时间：2005 年 5 月 12 ~ 13 日

地点：北京工业大学

北京工业大学党委书记孙崇正致词

风和日丽的五月，到处是一片和平的风气。全世界正在纪念抗日战争和反法西斯战争胜利 60 周年，海峡两岸的和平之风正在刮起，在全面建设社会主义小康社会这样一个大好形势下，我们召开此高峰论坛，很多专家教授、很有经验的领导同志，齐聚北京工业大学，参加这次盛会，我代表北京工业大学对大家表示热烈的欢迎。

大家知道，2003 年底中央召开了人才工作会议，提出了“人才强国”的战略，这对于全国的人才建设和人事制度改革有巨大的推动作用。全国各行各业都在认真贯彻中央的这个决定。高等院校和事业单位，也在认真贯彻中央的这个决定。一些高校提出了“人才强校”战略。事业单位的人事制度改革，面临着非常好的形势，但是我们也必须看到，在我们国家的社会转型时期，人的思想观念还没有彻底改变，各种制度法规还很不健全，人才制度的体系还没有完全建立，因此外部环境对于事业单位的人事制度改革还有很多不利情况，改革本身也面临很多的挑战和困难。这就需要我们认真研究新时期人事制度改革面临的新问题，提出新的思路和新的解决办法。我们期待这次高峰论坛能够充分发挥专家学者们的智慧，大家共同来探讨这个新时期面临的共同问题。这个论坛在北京工业大学召开，肯定会对我们学校这方面的工作有非常大的推动和帮助，我对大家表示衷心的感谢，最后预祝高峰论坛圆满成功。

全国人才学会秘书长、人事部前副部长徐颂陶致词

经过长时间的努力，我们今天在这里隆重地召开新时期人事制度改革高峰论坛。这次会议得到了北京工业大学和各个方面的大力支持，也得到了各方面的专家教授和研究单位的支持；北京工业大学人力资源研究中心的同志们做了大量的工作。我代表中国人才研究会，对这次会议的召开表示最热烈的祝贺，对各位专家的支持表示衷心的感谢，北京工业大学人力资源中心的各位同志付出努力，对他们表示最亲切的问候。

我们这次座谈会讨论的主题是一个重大问题。最近中央在制定“十一五”人才规划，这个问题已经提上了非常重要的议事日程。我们国家的机构基本上是由机关、企业、事业三部分组成的，改革开放以来，我国机关的改革和企业的改革都走出了很大的步伐，为社会主义市场经济体制打下了很好的基础。但是，我们事业单位的改革，包括事业单位人事制度的改革还远远滞后。这种情况，已经严重影响到社会主义市场经济体制的建设和完善。因此要建立完善的社会主义市场经济体制，应该包括事业单位的改革尤其是事业单位人事制度的改革这样一个重要的题目。今天我们召开这个研讨会，对于我们深入研究解决事业单位的改革尤其是事业单位人事制度的改革，可以提供很重要的、直接的参考意见。所以，这次会议可以说是我们在事业单位改革过程中的很重要的会议。我们希望在这次会议上能听到各方面专家、教授和其他方面实际工作者的意见。此次大会将为推动事业单位的改革，尤其是推动事业单位人事制度的改革起到应有的积极的作用。我们衷心祝愿这次会议圆满成功。

南京大学哲学教授、江苏省政协副主席胡福明致词

各位专家学者，我很高兴来北京参加今天的学术会议。我也算是个老北京了，读了半辈子的书，参加过起码三四十次会议，对北京还是很熟悉的。但是到北京工业大学来，我还是第一次。昨天陆学艺同志告诉我，北京工业大学是北京市政府的嫡长子。陆学艺同志是我的老乡，无锡的；也是老同学，北京大学的；更是老朋友了。所以他要我来我就来了。我感觉到，事业单位的人事制度改革确实是个很重要、很特殊的问题。来了以后，

我的第一个感觉是，一个工业大学举办会议研究人才问题、人事体制改革问题，研究社会问题，重大的社会问题，是比较新鲜的。工业大学从事文科研究，文科和理科一起办学，这是新的理念，确实有助于培养各类人才。工业大学不仅要培养很多专家、科学家，还要培养厂长、公司经理，还要培养市长、市委书记，所以我认为北京工业大学把技术哲学、科学哲学、自然科学、历史科学与我们的社会科学——马克思主义一级学科相结合，这本身就是创新。

作为这个问题的研究者，我是具有发言权的。我当过大学的校长，九年了，也担任过社会科学院的院长，甚至事业单位也待过，确实很难改革。我在高校待了20年，我们事业单位的改革无非是在学校（高等学校）、高新技术研究所、科学研究所、医疗单位、文化产业，还有新闻出版单位的改革。我认为非常实在，实在的原因是这个改革处于一个重大的战略机遇期。我们要抓住机遇，加快发展，必须依赖科学发展观，这才是正确的发展道路，要走一条工业化的道路，在这个背景下，要发展科技，而且包括文化产业、新闻出版，我认为要依赖于我们的人事制度。从当前一般人事制度的本身体制来说，不是现代化的，远不适应科学的发展观。我们要改变这种现状，就必须改革。事业单位人事制度要改革，改革的目的是要更好地、更充分地调动专家和高级人才的积极性、主动性和创造性，增强事业单位的活力，提高事业单位工作者的工作水平，尤其是他们的科技创新能力。我们这个事业单位的改革牵涉到各个领域，涉及很多问题，比如物质文明、精神文明、政治文明的建设，和谐社会的发展。改革的真正问题是和谐问题，而不仅是物质文明。我们改革的关键问题是尊重知识、尊重劳动、尊重人才、尊重创新。这些应该是事业单位人事改革的首要观念。

另外一个观念是我们必须坚持公开、公正、公平的原则。要引入公平的竞争、公开的竞争，否则你无法调动人才的积极性。关于这三个原则，我有一个想法，要按照各个事业单位的实际，根据每个事业单位的特点，把工业技术和管理科学相结合。要从基层入手，要理论研究，有的时候就是要十年磨一剑，要坚持“一本书主义”。现在经济发展快得很，真正落实改革的问题，要有所成就必须要精，少而精，我是非常赞赏“一本书主义”的。每个时代有每个时代不同的要求，陆院长经受哲学的批判，给我很大的启发。陆院长提出那个社会分层问题是下了工夫的，你别管他观念是否正确，他提出了新问题，一个非常大的问题，那就是改革开放以来，

中国发生了巨大的变化，社会结构有了巨大的变化，陆老师提供了难得的观点，即社会划分为十个阶层，我并不认为这个观点完全正确，但是他提出了新问题，提出了新观点，敢于面对现实。我提出一个问题：你这个改革为哪个服务？你要按照你的考核，写几个报告，出几本书来作为考核指标呢，还是作为精品呢？也许他正在为它发愁，因为它不能写，所以考核遇到很大的问题。所以我认为，改革要从实际出发。

总之，人事制度的改革是一个非常重要的问题。如果一旦我讲得不是那么很到点，请大家原谅。我相信我们这次研讨会一定会取得圆满成功，谢谢大家。

人事部人事科学研究院副院长王通讯致词

首先，这次会议在北京工业大学召开，工业大学研究社会问题，我感到这里有一个非常好的发展前景。因为中国的自然科学与技术相对落后是一个事实，但是中国社会科学的研究更加落后。因此，我们应该重视社会问题的深入研究。北京工业大学成立了人力资源研究中心，是个好事，我们可以用理工科的眼光，结合社会科学的眼光来看待人才问题，看待人力资源问题。我听说过这样一个故事，当年德国的首相俾斯麦看到东方留学生到德国去，一批是日本人，一批是中国人，中国人选择的学科大多是自然科学，但是日本留学生既学习自然科学，又学习社会科学。据说俾斯麦因此预测日后日本可能要超过中国。为什么呢？因为社会的发展，既需要自然科学方面的努力，也需要社会科学方面的努力，不能偏废。从近代史中我们看到，日本资本主义“化”得比较快，大概跟俾斯麦的这个说法有关系。所以社会科学研究的任务艰巨。我们的自然科学落后，这只是一个方面，我们应该更加重视社会科学的研究。所以北京工业大学开这样一个会议，我们中国人才研究会给以支持，我感到非常高兴。

第二个想法，搞社会研究，要有争论，要有争议。前一段时间，北京市有个会议好几家主办，会上传达了多种信息，事业单位改革，要砍掉1/3的单位，这个说法让我感到非常震惊，中国事业单位大概有130万个单位，3000万人，如果我们的改革要砍掉1/3的单位，对社会的震动很大。刚才我们讲到事业单位大概只是中国的特色，这个地方是大量的人才聚集之地。有关的改革如果研究不透，很容易走偏方向，把事情搞乱。有一些

社会科学研究非常重要，要表达国家的意志，把国家人事主管单位的想法及时透露；要了解改革，要有反思，争论不可避免。我们要研究问题到底何在，比如说现在的改革，要减钱、减人、市场化等，实际上大概不是这么回事，所以这个问题确实需要研究。我们的会议主题就是点这个题。

第三点，我想讲一个认识。社会科学的研究，一定要有争论。记得当年弗洛伊德先生在爱因斯坦 50 岁生日的贺信里写了一句话。他说，您是个幸运儿。爱因斯坦不理解，他说，我怎么会是幸运儿呢？难道我的相对论是幸运之举？是不小心，凑巧搞了一个相对论？弗洛伊德解释说，不是这个意思。他说，你的相对论那么深奥，全世界据说只有七个人懂，这七个人多数也搞不清楚，没有人和你争论。我研究人的潜意识，谁都是人，谁都能讲，争论来争论去最后一塌糊涂，从这个意义上讲，您是幸运的，没人跟您争论啊。我们从事社会科学研究的同志，包括在座的各位同志，研究的是人，研究人的社会，研究人的问题，包括人事制度改革和事业单位改革，肯定会出现争论。社会是由人组成的，社会有什么问题，包括事业单位改革，你可以说，我也可以说，你说，我说，就有争议，争论起来了，就有可能一时难解高下，这是社会科学领域的一种规律。今天有很多同志要发言，很多同志带来了论文，这些好的思想、好的观点，我希望在会上都能得到发表，我们每个人都要为改革贡献力量，这样的话，我们的研究，包括人事制度改革，都可以不断地向前发展。

衷心预祝此次会议成功。

中国社会科学院前副院长汝信致词

陆学艺同志邀请我参加这个论坛，我感到非常高兴。北京工业大学一直和我们中国社会科学院有着紧密而良好的合作关系。陆学艺同志、李京文同志，都是我们中国社会科学院著名的学者。当他们从所长的岗位退下来以后，都来到北京工业大学，继续为科学教育事业作出贡献。因此，中国社会科学院和北京工业大学有这样一个紧密合作的友好关系。我今天第一次到北京工业大学来，北京工业大学很漂亮，听说以后还要扩建，一定会更加漂亮。真正地成为北京的一个著名的学府。

这个论坛的课题是很重要的。我在中国社会科学院工作，有不少教训。酸甜苦辣，体会最深刻的，就是事业单位的人事改革必须进行。如果不改

革的话，确实跟不上整个社会经济的发展。特别是在现在全球化的前提下更是如此。我们有大量的国家投入，国企要竞争，那我们的科研单位、事业单位都要引入竞争。除了要有硬件的基本建设以外，最后归根到底，人才是最基本的。无论是一个科研单位，还是一个大学、一个学校，如果没有第一流的优秀人才的话，这个单位的工作是很难做起来的。所以，讨论事业单位人才管理体制改革的~~问题~~，确实是很迫切、很必要的。刚才有的发言讲到了人事制度改革的必要性，我完全赞成。我从1982年到1998年在中国社会科学院，分工管的工作之一是职称评定，这是最头疼、最挨骂的一件事，我深深地感觉到，我们的制度非改革不可。评职称的结果是大家都不满意。没有评上的同志，意见很多，牢骚满腹。评上的同志，也不是都满意。我是两面挨骂。没有评上的同志说不公平。评上的同志说，我早就该评上了，去年、前年，老早就够了，现在才给我评。有的人职称没有解决，夫人就不让回家。因为评职称造成种种纠纷和问题、造成不和谐，每次我启动这个工作的时候都提心吊胆。经过多年的改进，现在职称评定比以前轻松多了，好得多了。

改革的最重要的目的还是要发挥广大工作人员的积极性和活力。这里说的是整个单位的活力，不光是个人的活力。在人事问题上，改革要做到透明、公平、公正，都是非常重要的。我想到人才选拔的问题，我们过去确实在这个方面没有很好地规范化。有些观点我认为是不恰当的，比如说“伯乐”。这种“伯乐相马”选拔人才的做法在过去的时代是可行的，封建时代确实需要伯乐。我们在21世纪，人才选拔应该是科学的、规范化的。人才的涌现不能光是靠伯乐。人治、伯乐这种做法是有问题的，看人会看走眼，人才选拔不能靠个人来决定，而是要通过一定的程序，通过民主的方式来进行。

人事改革中有一个重要的问题需要解决。公务员的管理有公务员法，但是事业单位的人不是公务员。过去有一个说法，即事业单位的工作人员比照公务员法来执行。但是这样做就有一定的随意性了，怎么比照公务员执行呢？它的具体情况跟公务员也不一定一样，究竟怎样比照法，要研究。公务员法到底怎么样，现在刚刚公布，但是，我认为，起码要经过长期的酝酿，最后有一个法出来，这样就有法可依了。我们希望事业单位也有一个这样的法，或者是规定，让大家来操作。

另外一个我过去体会比较深的一件事，就是事业单位要提高工作效率，

就要解决人才流动的问题。以前在中国社会科学院，一个长期存在的问题是人才流动很困难。真正需要的优秀人才调不进来，事实证明不适合做本职工作的一些同志，流不出去。人才流动的问题和人才选拔的问题是密切联系的。如何把优秀的人才选拔出来，放到适当的岗位，让他们发挥作用。单位里有些不太适合本职工作的人怎么办？如果这些同志一直留在一个单位里，最后势必影响整个单位的活力。这个问题相当复杂。过去中国社会科学院有过尝试和实验，我认为作用不是非常明显。原因就是，人才的流动要有一个社会的环境，涉及社会的方方面面。比如在中国社会科学院有些同志不适合做研究工作，但是做其他工作非常合适。我也知道，比如在大学里面，有些非常好的教师，讲课非常受欢迎，效果非常好，但是他不一定适合做研究工作。所以我想，应该根据不同的情况，让每一个人都能够发挥才能。人才流动，在事业单位中怎么执行，很值得大家研究。现在有一个现象也可以说是好的现象，就是各个单位在改善了条件以后，用很高的待遇来吸引优秀的人才。这个办法到底能否解决问题呢？有个已经退休的老科研人员跟我说，现在看到报上登的那些广告，我们都感慨万千，有的大学，公开开价，首席教授年薪 50 万。他说，我们一辈子，从进了中国社会科学院到干到退休，加起来，工资还没有 50 万呢，那么我们过去都是白干了？这样做是不是造成了新的不平衡？这个问题很值得研究。当然，尊重人才，条件改善了可以用比较高的待遇来吸引人才，但是那毕竟是少数人，对广大的人才，到底怎么办？这里造成一种新的不平衡，也是一种问题。我感到这些问题都是值得我们来研究的。人才管理制度改革对于我们建设物质文明、精神文明、政治文明，建立一个和谐的社会，是至关重要的。最后，我衷心希望我们这次研讨会取得圆满成功。

北京市人事局副局长张祖德致词

我首先对各位领导、各位教授对事业单位人事制度改革的关心，表示非常的感谢。因为我分管事业单位改革，有这么多位领导和专家关心我们的工作，我感到莫大的欣慰。我在一线工作，面对现阶段人事制度改革这个领域，我的感觉是“如坐针毡，如履薄冰”。我们缺乏对事业单位改革的统一认识，缺少基础的科学理论的支持和具体方法的指导。对于社会科学领域对事业单位改革方面的理论指导，我是如饥似渴，我们深切盼望这

方面的科研成果。今天这个会对我来说是期盼已久。因为，关于事业单位人事制度改革这个问题，自从人事部1995年在郑州开过一个专题研讨会以后，到目前为止，据我了解，这种针对事业单位的人事制度改革的高层论坛，在北京市范围内还从来没有召开过。这次论坛是首届。全国有没有？到目前为止，我没有听到过。刚才讲到事业单位是中国特色，只有中国有，那么我们在全世界也是开了先河了。

事业单位的问题，我现在最关心的是四个问题。作为一线工作者，困扰我的第一个问题是：什么叫事业单位？到现在也没有科学的、权威的、符合实际的定义。所以，改革的对象不清楚。如果按照财政拨款关系看，我们有全额拨款、差额拨款、自收自支的事业单位；按职能分，我们有行政管理类、行政执行类、社会公益类和市场经营类。分类是五花八门，我们做具体工作的无所适从。第二个问题是：我不知道改什么？事业单位怎么了？如果把事业两字拿掉，光说单位，全世界都有，哪里没有大学，没有医院呢？为什么一加上“事业”两字就成了问题了呢？是管理体制的问题，还是理念的问题，还是制度的问题？我不知道。毛病在哪里不知道，那么改什么？第三个问题是：怎么改？第四个问题是：改到什么程度、时间、进度等。这些都是困扰我们一线人员的问题。

我今天只是简单说两句。我对这次论坛表示最衷心的祝贺。

北京工业大学前校长左铁镛致词

一年多以前，中央召开了人才工作会议，随后，北京工业大学成立了人力资源研究中心。北京工业大学作为工科大学办这样一个中心，是源于建校的理念。我认为，现在急缺的是综合人才、好的人才。进行单纯的技术教育，而没有做人的教育，是不完善的。基于这个理念，我们学校采取了一些积极的步骤，把文科教育和我们以工科为主的教育结合起来。

我们搞的就是人才，我把李京文先生和陆学艺先生请来，就是要通过他们得到中国社会科学院众多的专家。他们在任时的局长和副院长还都在，当时我请他们的时候，也酝酿过和中国社会科学院研究生院合作的事情。教育部控制中国社会科学院的研究生招生，中国社会科学院是100个研究生对300个导师，而高校是导师不足、研究生多。我曾经想在北京工业大学的东边，建一个中国社会科学院和北京工业大学的研究生院。我和李铁

映与王洛林同志也探讨过，但最后没有顺利实现。

我们最后引进了李京文、陆学艺两位。回头看，人才的重要性就体现在这一点。他们一位把经济和管理学院变成了一级学科，一位把人文社会学院成立起来了。现在人文社会学院有两三个专业在招生。他们的到来，又吸引了一大批著名的专家、学者到学校里来工作。比如现在的经济管理学院有30个以上的博士，其中国外的博士有七八个。人文科学院人才中心的两位博士，一个从美国回来，一个从日本回来。更重要的是，通过他们和界内的老专家、老领导建立了广泛的合作关系，支持北京工业大学人文学科的发展。这个作用，远比挖人的作用更大。

中国科技落后，自然科学落后，人文社会科学更加落后。因为我们从来都是把人文社会科学和政治联系在一起，我们所从事的研究，必须是在领导同意的框架下，在领导讲话的框架中做注解，挖空心思领会领导意图，论证他的说法是合理的。遗憾的是，领导同志的有些讲话，历史已经一再证明，只是在一个阶段中的思路 and 观点，在另一个阶段就不对了。因此，人文社会科学的专家如何从这种机制当中走出来是一个问题，要承认社会科学是一种科学，而不是只为某一个方面服务。我看江泽民同志在对社会科学界讲话时，总讲提高社会科学的地位。但是现在人们仍然有点怕，怕过线，怕出格。

我们在党的领导下，在社会主义这个框架下，应该研究一些问题。有些研究成果不一定发表，但是应该做超前研究，应该科学地、实事求是地研究。而现在人文社会科学在很大程度上，仍然是为领导提出的东西做陪衬。这样是没有办法推动一个社会前进的。如果不能进行一些超前的研究，说点真话，揭示一些规律，当我们最终认识到的时候，损失已经很大了。就举科学发展观为例，我们过去的发展观是不科学的，原来的是一种传统发展观；讲和谐社会，就是因为我们有众多的不和谐的问题。人人都感受到了，听到了，看到了。而我们却一再显示它是和谐的。现在能够提出“和谐社会”，本身就非常有意义。提出节约型、环境友好型社会，是工程院的国家课题，原因是这么多年我们走的道路，不是一条多快好省的节约的路。我们国家已经成为全世界都公认的一个能源浪费非常严重的国家。这些是不争的事实。

这样的问题我们应该去研究。人才问题也是同样的。事业单位人事制度改革，什么是事业单位？改革对象有没有找着？张局长说的是实话。研

究这个问题要求超前的意识，有科学性，要有创意，而不是一般性的说法。国外也有事业单位，比如说，日本的大学也是事业单位，医院也是。但是他们不这么叫。他们的事业管理制度和公务员有很大的差别，我们应该研究。否则，我们在人事制度上不会有突破。另如中老年人才的问题，现在一到60岁就退了；因此所谓高层次的一大批人文社会学家和自然科学家在闲着。一方面是人才缺口，另一方面人才不能发挥作用，中老年科学家如何发挥作用，也是我们要研究的问题。我们总是从一种倾向变到另一种倾向，35岁或45岁，按年龄划了这么几条线，对人才设限。搞科学研究的，60岁以上就不准申请课题。这个是什么制度啊？我们是院士，不让我们搞科研，要我们这些人干吗？摆样子？在美国，里根80岁还在当总统。而我们国家总是搞一刀切。

可持续发展观的问题就是科学发展观的问题，没有科学的发展观中国就发展不下去。现在妨碍中国实现小康目标的约束，不是我们的政治能力，也不是我们的领导水平，也不是缺少外来资金，最有可能的约束，是资源、环境、能源和人才。没有资源和能源来支撑，最后环境问题是重大问题；到那时候，所有的目标都不能实现。如果北京不搞多少天的蓝天，如果北京不加强道路建设，如果北京还在拼命卖汽车，我看以后北京所有的道路都会成为停车场。现在15分钟的路程，我们不知道一个小时能不能到。这样的社会是和谐的么？这样的社会是进步的么？人类发展的目的是这个么？

我们面临的问题是很多的，我们研究改革要超前一点，如果这些我们都不能破，我们仅仅是为某些领导做注解，那就不是我们建立研究中心的目的。我们应该有我们的特色，要研究一些别人不能涉及或者不敢涉及的问题。我相信我们的人才中心在各位专家的指导下会越办越好。今天在家的几位书记校长都到会，体现了北京工业大学党政领导对人力资源研究中心工作的支持。我相信我们会成为为中央和地方研究人才问题的一个重要的基地，并且作出特色。