

南方学术文库

卢建和 著



论稿

南方出版社

卢建和 著

人才

论稿



南方出版社

图书在版编目(CIP)数据

人才论稿/卢建和. —海口:南方出版社,2006.5
(南方学术文库)

ISBN 7-80701-710-4

I. 人... II. 卢... III. 人才学 IV. C96

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2006)第 038193 号

人才论稿

卢建和 著

责任编辑:庄 森	封面设计:林 森
出版发行:南方出版社	邮政编码:570203
社址:海南省海口市海府一横路 19 号华宇大厦 12 楼	
电话:(0898)65371546	传真:(0898)65371264
经销:新华书店	印刷:台山市华宁彩印公司
开本:889×1230 1/32	
印张:7	字数:160 千字
版次:2006 年 5 月第 1 版	2006 年 6 月第 1 次印刷
书号:ISBN 7-80701-710-4/C·7	
定价:16.00 元	

内 容 提 要

当今世界的竞争，说到底是人
才的竞争。人才问题，是关系党和
国家事业发展的关键问题。

本书作者从事组织、人事工作
多年，有较丰富的实践经验。书中
文章就是他根据多年来的观察与思
考而写成的。该书以《中共中央、
国务院关于进一步加强人才工作的
决定》精神为指导，对如何树立科
学发展观和科学人才观，如何树立
人才资源是第一资源观念，对人才
的重要性以及如何吸引人才、选择
人才、培养人才、使用人才、留住
人才等作了深入浅出、生动活泼的
阐述。

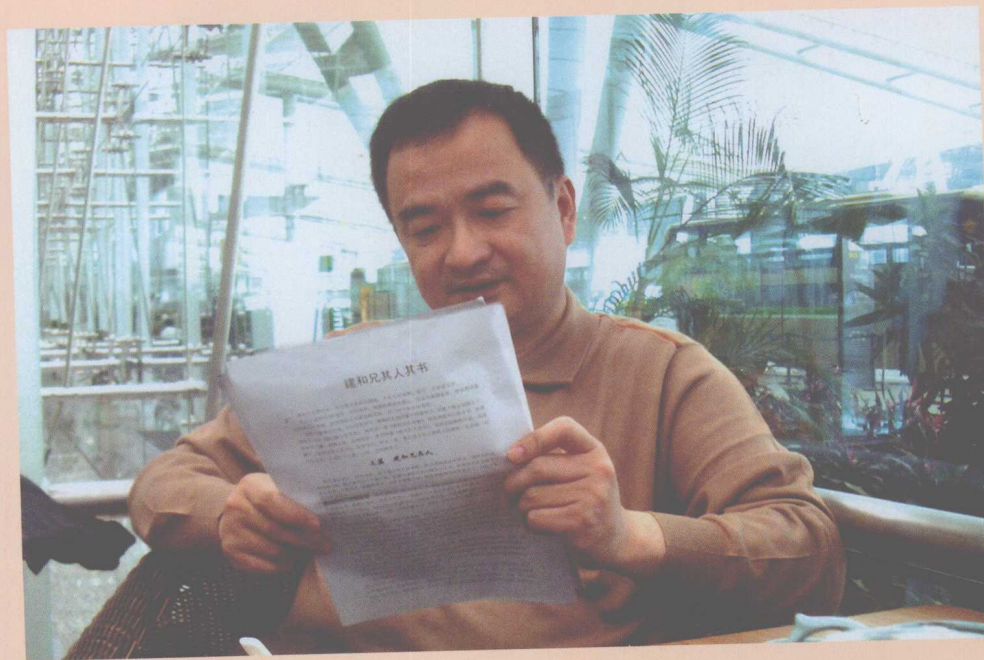
文章针对性强，立意新颖，文风朴实，
古今中外、开合纵横、远近高低，对人才工
作的方方面面作了较为全面、系统、形象的
论述，具有较强的可读性和较高的参考价值，
对广大人才特别是人才工作者树立正确人才
观、努力做好人才工作有一定的启示和帮助。

壯觀





作者与范培松先生



作者近照



序

序

卢建和的《人才论稿》是一本探讨人才管理理论和实践的学术论著。该书从理论的角度和实践的层面对人才及人才管理的重要问题进行深入浅出的阐述,提出了独到的见解,有较强的实践指导意义,确实值得一读。

给“人才”一词定义虽不难,但在现实中确认一个人是不是人才,却非常困难。现在到处都在吸引人才,但注重的只是学历、头衔。卢建和积扎实的理论功底和多年的实践经验,提出“要牢固树立人人都可以成才的观念。当然,人人都可以成才不等于人人都是人才。只有通过努力,具有良好素质,进行创造性的劳动,取得成果,得到社会的承认,才能成为人才。唯学历、职称、资历、身份是错误的,而不要学历、职称、资历、身份同样也是错误的。不唯学历,不唯职称,不唯资历,不唯身份,不是不要学历、职称、资历,不看身份,而是强调不能将学历、职称、资历、身份作为判断人才的

REN CAILUN GAO

人才 论稿

唯一标准。衡量人才主要应该看品德、知识、能力和业绩。”(《人·人才·人才工作》)实践证明,卢建和的人才理念不仅是科学的,而且具有前瞻意识。

人才很重要,这已成常识。但人才重要到什么程度,却不是所有人都能清醒地认识到的。卢建和长期从事人才管理工作和人才学研究,他深刻地认识到“得人才者得天下,得人才者得发展。”(《人才,国之至宝》)前一句是常识,放之四海而皆准,后一句却是结合实际的科学概括,是科学发展观的核心。“人才与经济社会发展是紧密联系、密不可分的。”(《人才与经济发展》)卢建和还辩证地阐述了人才管理与社会经济发展相辅相成的关系,其见解颇有见地。

卢建和虽居南粤小城,但论人才、人才管理却能够彻底脱离井底观天而放眼全国,站在国家发展的战略高度,从世界人才管理的大趋势,论述人才于国于民的极端重要性。人才培养和人才管理工作的立足点和出发点是“为党的执政能力建设提供人才保证”。卢建和认为:“坚持党管人才原则,是党中央在新世纪新阶段做出的重大决策,是人才工作沿着正确方向前进的根本保证。”在充分论述了党管人才的重要性后,卢建和提出:“各类人才特别是优秀人才,是我们党执政的重要基础和资源。人才素质如何,直接影响和决定着党的执政能力的高低。因此,我们要着力提高党



对人才的集聚功能,扩大党的群众基础,巩固党的阶级基础,把各方面优秀人才集聚到党和国家的事业中来,把优秀人才的聪明才智和创造活力凝聚到提高党的执政能力上来。”卢建和还进一步从机制建设的角度,强调“加强党的执政能力建设,除了汇集人才之外,更要注重用好人才的工作体制和机制建设,创造一个有利于人才脱颖而出、充分施展才能的良好环境,以充分调动一切积极因素,激发各类人才干事创业。要积极探索人才工作的新思路、新方法,加大人才的培养、评价和选拔工作力度,建立健全人才培养机制、考核评价机制、选拔任用机制和合理流动机制,健全和完善人才政策法律体系,构建党政人才、企业经营管理人才和专业技术人才三支队伍之间合理流动的平台。”(《为党的执政能力建设提供人才保证》)卢建和的这种论点不但具有实践意义,而且具有学术价值。

卢建和多年从事人才管理的具体实践,对选人用人不仅有理论的研究,更有实践的认识。他结合社会现实提出的“选人用人须换脑”的理念,不但具有理论的建树,而且具有很强的针对性。卢建和提出:“选人用人须‘换脑’,首先要破除论资排辈的习惯势力”,并强调“常规不破,人才难得。”其次,“选人用人须‘换脑’,要破除求全责备的狭隘偏见。”此外,“选人用人须‘换脑’,要破除‘武大郎开店’式的用人之道。”卢建和还针对现实中限制人才发展、

人才 论稿

阻碍人才成长的条条框框，呼吁选人用人要“破格”，既要“破年龄之格”，“破‘双高’之格”，也要“破台阶之格”。卢建和认为：“正是这些‘格’，违背了人才标准，挫伤了人才的积极性，影响了我们事业的发展，应当坚决破除。”（《破“格”》）卢建和热爱自己的工作，所以，不仅把人才管理工作当成事务来做，而且作为一项事业充满激情地去研究、去探索。所以，他能在工作发现问题，并能站在理论高度上认识这些问题，指出解决问题的途径。现在讲究重视人才，很多地方、单位一拥而上，高薪招聘人才。卢建和针对这种社会现象，清醒地指出，必须“处理好‘引才’和‘用才’的关系”。卢建和认为，“首先，对来自各方面的人才，要一视同仁，平等对待。要摒弃‘外来的和尚会念经’的偏见，淡化‘外来和尚’与‘本地和尚’的界限，努力把各类优秀人才的积极性和创造性引导好、保护好、发挥好。在积极引进人才的同时，注意盘活现有人才资源。”“其次，要善于处理好引进外部人才和用好现有人才的关系。用好现有人才是基础，引进外部人才是补充。招聘选贤时，不应一味眼睛向外，而对本地、本单位的人才弃而不用。要从实际出发，做到该引进外来人才就积极引进，该稳住现有人才就大力稳住，既使本地、本单位人才得到公正、合理的使用，又使外来人才引得进，真正派上用场。”（《处理好“引才”和“用才”的关系》）



卢建和不但对人才管理工作充满激情，而且具有高度的政治觉悟和政治热情。不论是探讨人才学的理论，还是具体从事人才管理工作，他都站在党的立场，从维护和执行党的人才工作政策的政治高度出发，对党的人才思想进行正确的阐述和有利的宣传。2005年12月，胡锦涛同志在庆祝神州六号载人航天飞行圆满成功的大会上提出：“要用事业凝聚人才，用实践成就人才，用机制激励人才，用法制保障人才，努力把优秀人才集聚到党和国家的各项事业中来，形成推动我们事业发展的强大人才队伍。”卢建和立即在同月的《中国人事报》上发表了人事时评。卢建和认为：“用事业凝聚人才”，是因为“事业是理想信念的载体，是人生价值的体现”，“是人才都想干事业，都要干事业，以体现自身的价值。因此，要给人才搭舞台、竖梯子，为人才创造良好的环境，让每一个人有施展抱负的工作基础和平台，让英雄有用武之地。”卢建和阐述胡锦涛同志的“用实践成就人才”论点时，认为：“实践出真知，实践出人才。一个人的成才与事业成功并不完全取决于文凭与学历，关键在于持续不断地学习与锲而不舍地实践和奋斗。在实践中接受锻炼，经受考验，增长才干，这是人才成长最广阔的道路。”在论述如何用“机制激励人才”时，卢建和指出：“机制建设是人才工作的中心环节。我们必须树立科学的人才观，积极探索人才工作新思路，建立和完善人才工作新机制，真正做

人才 论稿

到用机制激励人才。”卢建和还阐述了在人才管理工作中，怎样“用法制保障人才”。他认为：“鼓励人才干事业、支持人才干成事业、帮助人才干好事业，最根本的是要用法制作保证。要实现人才工作的制度化、规范化、程序化，使人才工作有计划、有政策，有章可循，杜绝随意性。”（《事业·实践·机制·法制》）在全国科学技术大会上，党中央提出“加强自主创新，建设创新型国家”的重大战略。卢建和也以饱满的政治激情在《中国人事报》上发表了人事时评，强调“建设创新型国家关键是人才”。他在这一立论的基础上，充分论述了人才对建设创新型国家的重要意义，指出：“抓好人才培养，加大培养力度，是当前迫切需要重视和解决的问题。要充分发挥组织、人事、科技等部门和企业、科研院所、学校等方面的职能作用，加强创新型人才基地建设，加大创新型人才培养投入。”并分别从人才评价、搭建平台、营造公平竞争环境等方面，对创新型人才的培养、凝聚和发现提出了独到的见解。同时，他还针对社会上存在的偏见，强调“要努力创造一个支持创新、宽容失败的社会环境，建立创新型人才的保护机制，对创新型人才取得的成就大力鼓励，对创新型人才暂时的失败要给予充分理解和宽容，鼓励他们不怕失败，知难而进，不断探索，坚持攻关，乐于奉献。”（《建设创新型国家关键是人才》）

人才、人才管理、人才选拔是人才学研究的重要范畴，



卢建和在这一领域已有了极好的探索和学术建树。但人才学是一门年轻的科学,也是一门实践性很强的科学,需要不断地努力。我相信,经过不断实践、不断探索,卢建和将会有更大的造诣。

序

范培松

2006年5月2日

范培松先生系苏州大学教授、博士生导师,著名学者。

范建和



目 录

范培松

目
录

I	序
1	人·人才·人才工作
4	人才,国之至宝
7	一场没有硝烟的世界大战
10	藏龙卧虎的海外华人
13	没有文凭,算不算人才
16	偏才也是人才
19	深入实施人才强国战略
23	牢固树立以人为本人才观
26	和谐社会与人才工作
29	事业·实践·机制·法制
34	人才与经济发展
38	海纳百川与人才工作

REN CAI LUN GAO

41	为党的执政能力建设提供人才保证
45	建设创新型国家关键是人才
49	努力构建创新型人才成长平台
53	时代呼唤创新型人才
56	切实抓好三支人才队伍的建设
60	节约型社会也要节约人才
63	破除论资排辈的习惯势力
	——选人用人须“换脑”之一
66	破除求全责备的狭隘偏见
	——选人用人须“换脑”之二
70	破除“武大郎开店”式的用人之道
	——选人用人须“换脑”之三
73	破“格”
76	不拘一格选人才
80	德与才
83	处理好“引才”和“用才”的关系
86	人才不是花瓶
89	会用人的人眼中无废人
92	好钢要用在刀刃上
95	人才也有保鲜期



- 98 以貌取人,休矣
- 101 “伯乐相马”与“赛场选马”
- 104 善于发现和启用潜人才
- 107 善用比自己强的人
- 110 本科生卖蛋、研究生收垃圾与博士生当猪倌
- 114 博士乞丐 引人深思
- 117 人才流失原因何在
- 120 警惕人才的另一种流失
- 123 留住人才有何招
- 126 高校毕业生为何就业难
- 129 1:4065 让人欢喜让人忧
- 132 招才与求职
- 136 加快高技能人才队伍建设迫在眉睫
- 139 加大民营企业人才开发力度
- 142 不能忽视老年人才
- 145 践行和弘扬公务员精神
- 148 公务员报考热的思考
- 151 透过“神六”看人才
- 154 预言为何没有实现

人才 论稿

158	柔性流动:招才引才新机制
161	继续教育:人才成长的加油站
164	营造人才施展才华的良好环境
167	开创人才工作新局面
170	实施人才规划 发展孕育人才
173	人才工作者必须首先是人才
177	用邓小平理论指导新时期人才工作
182	做好新时期人才工作的几点认识
186	明确角色定位 创新人才工作
192	积极实践“三个代表” 创造性开展人事工作
200	按“三个代表”要求建设高素质干部队伍
206	用好的作风选作风好的人
212	加强人才工作 迎接入世挑战
216	面对入世的挑战
219	后记