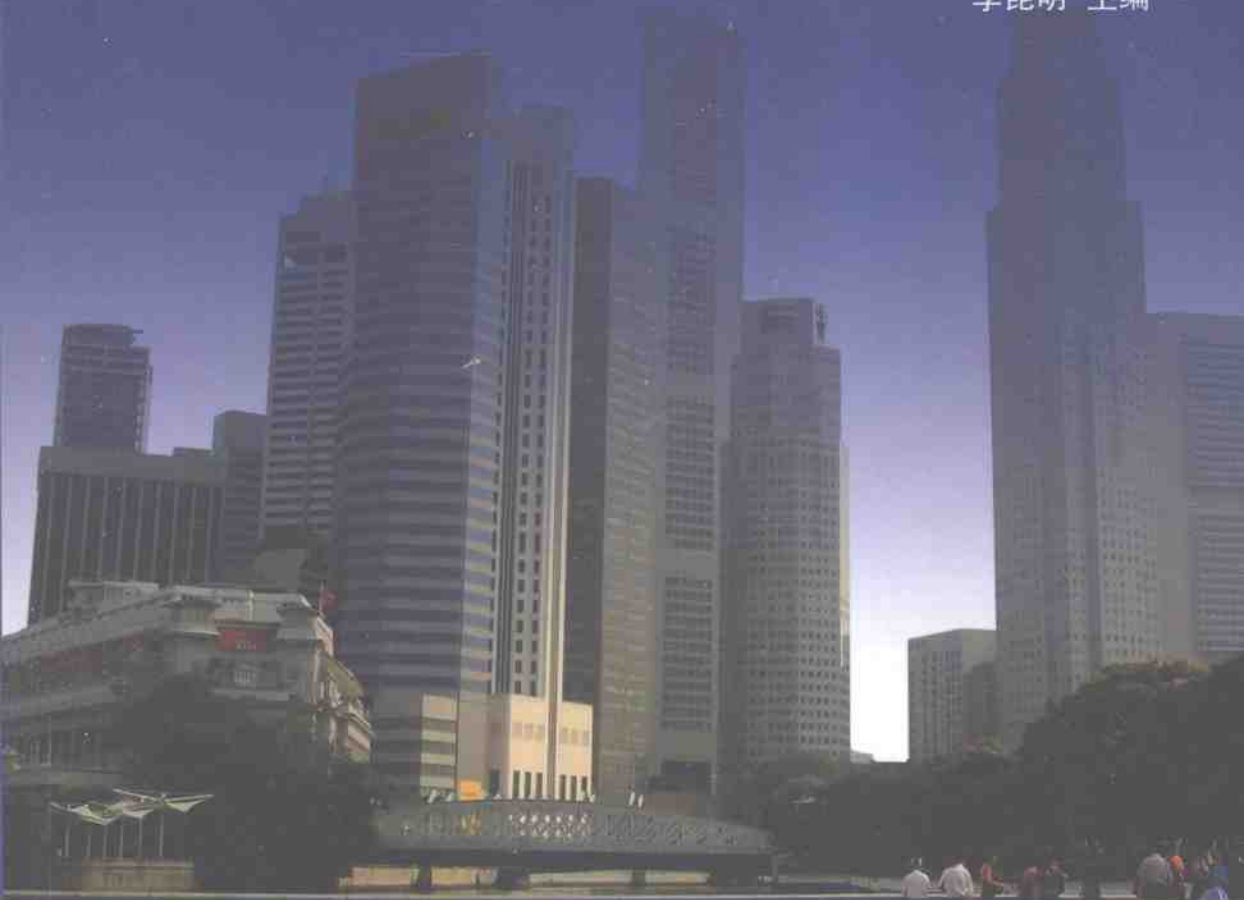




大国策

通向大国之路的中国人才发展战略

李昆明 主编



为中国策
为国是谋

 华文出版社

为中国策
为国是谋

大国策

通向大国之路的中国人才发展战略

李昆明 主编

图书在版编目(CIP)数据

通向大国之路的中国人才发展战略 / 李昆明主编. —北京: 华文出版社,
2009.8

(大国策)

ISBN 978-7-5075-2762-9

I. 通… II. 李… III. 人才-发展战略-研究-中国 IV.C964.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2009)第 151376 号

书 名: 大国策: 通向大国之路的中国人才发展战略

标准书号: 978-7-5075-2762-9

作 者: 李昆明

责任编辑: 宋军占

出版发行: 华文出版社

地 址: 北京市宣武区广外大街 305 号 8 区 2 号楼

邮政编码: 100055

网 址: <http://www.hwcbbs.com.cn>

电子信箱: hwcbbs@263.net

电 话: 总编室 010-58336255 发行部 010-58336270 编辑部 010-58336278

经 销: 新华书店

开本印刷: 北京博图彩色印刷有限公司

787mm × 1092mm 1/16 开本 26.75 印张 390 千字

2009 年 9 月第 1 版 2009 年 9 月第 1 次印刷

定 价: 69.80 元

未经许可, 不得以任何方式复制或抄袭本书部分或全部内容

版权所有, 侵权必究

本书若有质量问题, 请与发行部联系调换

目录

CONTENTS

第一章 人才理论和人才发展	001
第一节 人才概念和人才理论	001
第二节 人才竞争和人才发展	017
第三节 人才国际化和国际化人才	026
第二章 发达国家的人才战略	036
第一节 美国的人才战略	036
第二节 英国的人才战略	046
第三节 日本的人才战略	054
第四节 德国和法国的人才战略	059
第三章 实施人才强国战略	066
第一节 人才强国战略的背景和意义	066
第二节 人才强国战略的目标任务	075
第三节 人才强国战略的内容要点	080
第四节 人才强国战略的制度设计	088
第四章 构建现代人才培养机制	101
第一节 构建现代国民教育体系	101

第二节	深化高等教育改革	109
第三节	构建终身教育体系	121
第五章	完善人才评价和使用机制	132
第一节	人才评价概念和人才使用原则	133
第二节	完善以业绩为导向的人才评价机制	138
第三节	完善以公平竞争为导向的选人用人机制	148
第六章	建立和完善人才市场体系	163
第一节	人才市场和人才市场体系	163
第二节	建立和完善国内人才市场	172
第三节	调整和优化人才结构	183
第四节	促进人才的合理流动	191
第七章	建立健全人才激励和保障机制	201
第一节	完善分配激励机制	201
第二节	建立规范有效的人才奖励制度	208
第三节	建立健全人才保障制度	216
第八章	党政人才发展战略	224
第一节	加强党政领导人才队伍建设	225
第二节	完善党政人才考核评价体系	231
第三节	完善具有中国特色的公务员制度	242
第九章	企业经营管理人才发展战略	248
第一节	培养造就优秀企业家队伍	248
第二节	建设职业化企业经营管理人才队伍	262
第三节	建立企业经营管理人才成长的新机制	271

第十章 专业技术人才发展战略	278
第一节 培养造就优秀学科带头人	278
第二节 完善高层次人才政策体系	289
第三节 完善青年科技人才培养体系	299
第四节 加强博士后制度建设	312
 第十一章 国内人才资源的开发和使用	 320
第一节 人才资源开发战略与经济社会发展	320
第二节 加强西部地区的人才开发和引进	332
第三节 统筹各类经济组织和社会组织人才建设	352
第四节 加强青年科技人才和高技能人才培养	360
 第十二章 留学和海外人才的吸引与使用	 376
第一节 拓宽留学渠道与培养国际化人才	377
第二节 吸引留学人员回国工作	383
第三节 鼓励留学人员以其他方式为国服务	398
第四节 吸引和聘用海外高级人才	407
 主要参考文献	 417
后记	421

第一章 人才理论和人才发展

国以才立,政以才治,业以才兴。人才是科技进步、经济发展、文化创新的贡献者,是民族振兴、国家昌盛、社会繁荣的强劲动力。人类发展的历史长河中,人才的创造性劳动催生和绽放着人类文明的智慧之花;人类走向更加繁荣昌盛、文明富强的新时代,期待和呼唤一切创造社会财富的源泉充分涌流。

21 世纪是人才制胜的世纪,人才资源是第一资源,人才竞争是最大的竞争,人才发展是根本的发展,人才优势是真正的优势。在人类历史上,从来没有哪个时代像今天这样急切呼唤人才,从来没有哪个时代像今天这样激烈争夺人才,也从来没有哪个时代像今天这样重视人才的发展。

第一节 人才概念和人才理论

一、人才概念

“人才”一词,在中国有着悠久的历史传承和深厚的思想文化。早在汉代《毛诗序·诗经·小雅》中就有“菁菁者莪,乐育才也。君子能长育人才,则天下喜乐之矣”的说法。但古人喜欢用单字词,能用单字词的尽量用单不用双。虽然早有“人才”一词,开始时却用得并不普遍,更多的是使用一些与人才概念相近的单字词。中国古代使用最多的是“贤”“能”“士”等,指有德行、有才干的人,如常说的“举贤举能”“求贤若渴”“士为知己而用”。宋代以后“人才”一

词使用逐渐增多,如宋人黄廉说:“成天下之务,莫急于人才”(《宋史》卷三四七);李纲说:“夫治天下者,必资于人才”(《宋史》卷四一三);清代龚自珍说:“一代之治,必有一代人才任之”,并写有“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”这一经久流传的诗句。现代使用白话文后,那些古代汉语中与人才概念相近的单字词便不再独立用于表达人才概念,“人才”一词作为人们对品德、才能优秀的人的统称,被广泛使用。西方英语国家最早使用的人才概念,是 gifted person 和 genius,指天赋的人,即所谓的天才、有特别才能的人。目前,国内学者一般认为,英语中与人才概念最相近的词是 talent。

人才是一个群体概念。关于人才的概念,人才学者们从不同的角度提出有不同的见解。有的认为:“人才就是为社会发展和人类进行了创造性劳动,在某一领域,某一行业,或某一工作上做出较大贡献的人。”^①有的认为:“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。”^②有的认为:“人才,是指那些具有良好的内在素质,能在一定条件下通过不断地取得创造性劳动成果,对社会的进步和发展产生了较大影响的人。”^③

把握人才概念,离不开对人才的本质属性及标准的把握。人才的本质属性是人才区别于一般人的根本属性,是人才概念的深刻内涵;人才标准是人才概念的具体体现,是人才与一般人相区别的标准。因此,人才的本质属性和人才的标准是人才观最核心的内容,要正确把握人才概念,首先要对人才本质属性和人才标准有科学的认识。

对人才本质属性的认识,人们一致的看法:“人才”是品德、才能出众的人,是能够担纲重任、作出创造性贡献的人。没有才能不是“人才”,没有贡献也不是“人才”。对人才标准的认识,存在着“重德”与“重智”两种不同的观点。“重德主义”强调内在素质,主张以德为先、德才兼优的人才标准,德的标准强调伦理道德;“重智主义”强调尚能、尚功,主张能力与事功统一的人才标准,否认儒家将伦理道德作为人才的首要标准。

①王通讯:《人才学通论》,中国社会科学出版社2001年版,第2页。

②叶忠海:《人才学概念》,湖南人民出版社1983年版,第59页。

③罗洪铁:《再论人才定义的实质问题》,载《中国人才》2002年第3期。

2003年12月,《中共中央、国务院关于加强人才工作的决定》扬弃了中国历史上的人才思想和理论,吸收了当代人才学研究的成果,明确提出了具有中国时代和社会特征的人才概念及其标准。《决定》指出:“人才存在于人民群众之中。只要具有一定的知识或技能,能够进行创造性劳动,为推进社会主义物质文明、政治文明、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。要坚持德才兼备原则,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,不拘一格选人才。鼓励人人都作贡献,人人都能成才。”^①

《决定》中的人才含义具有三个方面的内容:

一是强调人才必须具有一定的知识或技能。这既是人才的本质属性之一,也是当今时代对人才的基本素质要求,是成才的基础,是进行创造性劳动和对社会发展作出积极贡献的内在依据。在知识经济时代,一个人成才可以没有文凭,但不可以没有知识和技能,没有较高的素质,则难以成才。这就揭示了人才素质方面的本质属性和基本标准。

二是强调人才的劳动性质的创造性。这是人才属性的核心。创新是人才的灵魂,人才与非人才的根本性区别在于能不能进行创造性劳动。一般人的劳动是以模仿性、重复性、继承性的简单劳动为主,而基于知识、技能基础上的人才劳动是以创造性的复杂劳动为主。一个人有好的素质仅是成才的条件,良好的素质只有通过创造性劳动实践,才能创造出比一般人大大的物质成果和精神成果。因此,进行创造性劳动揭示了人才最根本的属性。

三是强调人才在中国特色社会主义建设中作出积极贡献。这是人才内在素质和创造性劳动的转化结果,规定了人才劳动成果的价值标准。人的劳动价值不仅有大小之分,而且还有正负之别,如果创造性劳动成果对社会发展起到破坏、阻碍作用,那么就是负价值,它不会被社会所承认。这又揭示了人才的进步性的本质属性,即必须对社会发展、对社会进步事业作出积极贡献。

《决定》中的人才概念,正确地揭示了人才具有三个方面的本质属性及内在的关联性:“具有一定的知识或技能”,揭示了人才内在基本素质的优越性属性,它是进行创造性劳动的基础和条件;“进行创造性劳动”,揭示了人才劳动

^①《中共中央、国务院关于加强人才工作的决定》,载2004年1月1日《人民日报》。

性质或成果的创新性属性,它是人才素质外化为贡献的中介;“在建设中国特色社会主义伟大事业中作出积极贡献”,揭示了人才劳动价值的进步性属性。三者相互联系,相辅相成,构成了人才概念的基本内涵。《决定》根据人才的三个本质属性,进而导出了品德、知识、能力和业绩有机统一的人才标准观,从而回答了什么是人才这个根本性问题,克服了传统人才观或以素质定义人才,或以学历、职称定义人才,或以外在成果定义人才的片面性,为人才识别、人才评价、人才培养确立了科学依据。

二、人才的主要特征

从人才的本质属性看,人才是人类实践活动中具有某些共同特征的人。人才学研究中,学者们从不同角度揭示出了人才的许多特征,如社会性、创造性、杰出性、超常性、时代性、进步性、层次性等。对人才共同特征的认识,有助于我们对人才的概念和内涵有更全面、更深刻的认识。综合人们对人才本质属性的认识,人才的主要特征是杰出性和创造性、社会性和实践性、类别性和层次性、相对性和变动性的统一。

(一) 杰出性和创造性

杰出性和创造性是人才的根本特征。人才是对社会人员中品德、才能相对杰出的那部分人的统称。人才是一个群体概念,人才这个特殊群体区别于其他人员、其他群体的根本特点就是杰出性。通俗说,人才就是才华出众、才能杰出的人,是品德、知识、能力素质优于一般的人,是能够创造出高于一般人的劳动价值的人,是对社会的贡献、作用大于一般的人,即素质较优、价值较高、贡献较大的人。

人才的杰出性是与人才的创造性连在一起的。杰出表现为创造、创新、创见的行为,创造性是人才杰出的衡量标准,没有创造无所谓杰出。因此,创造性是杰出性的体现或表现,是人才更为本质的特征。

人才创造性主要体现在创造性能力、创造性劳动和创造性成果三方面。创造性能力是进行创造性劳动、取得创造性成果的基础;创造性劳动是人才成果创造的过程,也是人才劳动区别于一般模仿性和重复性劳动之处;而创造性成果是人才业绩和对社会贡献的主要体现。以业绩衡量人才,主要是根据其

创造性成果。因此,创造性成果是衡量人才的最重要的标准,取得创造性成果是人才获得社会承认的关键。而要进行创造性劳动,取得创造性成果,需要具有相应的知识和技能,有了知识和技能才会做出创造性的贡献。然而,如果具备了一定的知识和技能,但没有通过创造性劳动把知识和技能转化为创造性成果,充其量是一个潜人才,还不是社会意义上的人才。因此,创造性能力是人才最核心的能力。人才的杰出性和创造性特征表明,人才是具有创造性能力、进行创造性劳动、取得创造性成果,为事业发展、为社会进步作出杰出贡献的优秀社会成员。

(二) 社会性和实践性

马克思说:“人的本质不是单个人所固有的抽象物,在其现实性上,它是一切社会关系的总和。”^①人是社会的人,人才更具有社会性,是一定社会历史条件下的人才。人才成长离不开社会,人才培养的过程是人才不断社会化的过程。一个人成长为人才,是个人努力和家庭、学校、单位、国家等社会各方面培养帮助共同作用的结果。人才的成长和发展都离不开社会,社会是人才成长的基础,是人才施展才干、发挥作用的大舞台。离开了社会,人才就成为无源之水、无本之木。从社会方面看,社会培养、选拔、使用人才,是因为社会需要人才作出突出的、杰出的贡献,是因为事业的发展、社会的进步需要一部分人、一大批人通过创造性的劳动来推动,需要人才作出其他人没有作出的贡献。人才的创造性是在社会生活中的创造性,人才的衡量标准是社会的标准,人才之所以成为人才是因为他能满足社会的某种需要。人才是社会生活、社会发展需要的人群体,人才的本质和价值体现在服务社会之中。人才不是自封的,而是由社会来评价和认可的,人才是通过一定的社会途径和方式得到社会认可的人群体。

人才的社会性也即是人才的实践性。实践是人的社会活动的基本方式,社会活动是实践的活动,社会舞台是实践的舞台,社会需要是实践的需要。人才出自于实践,人才是实践的产物。离开了实践,社会无从衡量、评价、认可人才。另一方面,实践也是创造性人才成长的课堂。人才取得创造性成果的很多关键性知识来源于实践,并且这种知识往往比书本知识有更强的实际针对

^①《马克思恩格斯选集》,第1卷,人民出版社1995年版,第56页。

性和操作应用性;人才进行创造性劳动和取得创造性成果所依赖的创造能力和经验更需要在实践中提高和积累。人才在实践中做出创造性的贡献,并接受实践的检验。人才在实践中确定自己的奋斗目标,探寻适合自己的发展道路,走出适合自己的成长之路。人成才发展的过程就是不断实践的过程,成才之路就是实践之路。因此,人才是社会性和实践性的统一。

(三) 类别性和层次性

所谓人才都是某种具体类型的人才,是某个行业、某个专业、某个岗位的人才。虽然,通才和复合型人才也是一种特别类型的人才,但人才大多是专才,是某个行业领域的专门家和业务骨干。人才的类别可以从不同的领域、不同的范围、不同的角度划分,比如有经济人才、文化人才、教育人才、军事人才、艺术人才、体育人才等划分,有党政领导人才、专业技术人才、企业经营管理人才、高技能人才、农村实用技术人才等划分,有国内人才、海外人才、国际人才的划分,有理论人才、学术人才、应用人才的划分,有专才、通才的划分等。

在不同的类别里,还有人才层次性的不同。人才的水平有高低之分,贡献有大小之别。人才队伍呈金字塔状态,由很多层次构成。人才层次主要根据知识能力的高低和成果贡献的大小而划分。人才层次划分的多少,根据人才类型的重要程度、人才数量和质量、人才所在组织结构等情况而定。一般来说,人才层次分为高级、中级、初级三个层次,而每个层次还可以根据需要进行再分层。人才层级划分是组织需要和人才队伍水平状况的反映,比如有国家功勋人才、国家杰出人才、拔尖人才之分,有院士和一般专家之分,有企业家和企业经营者之分,有教授、副教授、讲师,主任医师、副主任医师,工程师、助理工程师之分等。高层次人才通常称为高级人才,是居国内国外同领域、同行业、同专业领先水平的人才,是人才队伍建设的重点。

(四) 相对性和动态性

人才是相对的,各地区有各地区的人才标准,各行业有各行业的人才标准,各时代有各时代的人才标准,出了这个行业、专业、地区、时代的范围就可能不是人才。同时,人才还是动态性的。人才的动态性是社会的变化与人才自身变化共同作用的结果。人才的运动变化有三种:一是正向的变化,不是人才的经过努力成为人才,低层次人才经过提高发展为高层次人才;二是负向的

变化,现代社会日新月异,人才竞争激烈,如果不能与时俱进,不学习提高,不适应社会发展需要,人才就可能退步和贬值,蜕化为非人才,由高级人才沦为一般人才;三是横向变化,通过学习和改行,由这种人才转变为另一种人才。

三、人才理论

(一) 中国古代的人才思想和西方的人才观研究

人才思想古已有之。在中国古代历史上,从帝王将相到文人雅士,为治国兴邦,都重视人才问题。古代社会重视选人用才,首先是出于政治上的需要。无论奴隶社会、封建社会,统治者自然要把巩固其统治地位摆在首要位置。这就需要大批的统治之才与建设人才为政权服务。春秋前期的齐国政治家管仲,在其《管子·霸言》中就说过:“夫争天下者,必先争人。”中国古代“为政在人”的思想经孔子阐发,一直延续到后世君主,成为历代政治家的共识。其次是出于儒家文化传播的需要。中国古代社会,在思想文化上是儒家文化占主导地位的社会。儒家强调人的道德,倡导“仁义礼智”,在政治上强调德治。《大学》中说“格物、致知、诚意、正心、修身、齐家、治国、平天下”,这个过程就是所谓的“内圣外王”,即提高自己的素质,建立一番功业。所以,人治的核心是要有人,要有人才;人治的方式应当是德治,要成就人的素质特别是人的道德。因此,古代的政治家、思想家和教育家都非常重视人才的作用,以及人才的标准、人才的培养、人才的选拔、人才的任用、人才的考核、人才的激励等问题,进行理论研究、制度设计、管理实践。在这个过程中,就形成了中国古代的人才观。

中国古代第一个使用“人才”概念的思想家是东汉的王充。他在《论衡》中说:“人才高下,不能钧同”,指出“操行有常贤,仕宦无常遇。贤不贤,才也;遇不遇,时也”,对人才的素质、成长等问题都提出了深刻的见解。第一部研究人才理论的专著是三国时期魏国刘劭的《人物志》。全书对人才作用、成才原理、人才分类、人才结构、人才鉴别、人才任用等问题,都作了系统研究。尤其是他提出的鉴别人才的“八观”“五视”理论,至今还闪烁着哲理的光芒。第一部以人才为论题的治国策论是宋代秦观的《人才》篇。与秦观同时代的思想家陈亮,从人才的心理需要研究人才的品格特征和成长,提出的人才心理需求思想,比西方学者马斯洛提出的人的心理需要理论早 700 多年。中国古代的人

才思想,是中国传统文化的重要财富,许多思想观点具有超越时代的真理性,是人才理论发展的思想源头。

中国古代对人才作用认识,其基本观点历来都是一致的。《诗经》中说:“得人者兴,失人者崩。”春秋战国之时,诸侯对外称霸,对内变法,皆需人才,帮尚贤成风。孔子曰:“为政在人,人存政举,人亡政息。”墨子曰:“尚贤者,为政之本”,“国有贤良之士众,则国家之治厚;贤良之士寡,则国家之治薄”。《吕氏春秋》中说:“身定国安天下治,必贤人。”唐太宗非常重视人才,他说:“致安之本,惟在得人。”朱元璋在《求贤令》中认为:“贤才不备,不足以为治。”

中国古代关于人才的标准,基本上是两种看法,一种重德,一种重才。重德是主流,这是当时社会和文化所决定的。当然,重德不是只讲德,实际上是强调德才兼备,以德为先。唐太宗提出选才“以德行、学识为本”。朱元璋主张“以德行为本,文艺次之”。康熙说:“朕观人必先心术,次才学。心术不善,纵有才学何用?”司马光把人分君子、贤人、小人、愚人四种,认为用人时与其用小人,不如用愚人。另一种是重才。墨子曰:“任官惟贤才”,“虽有农与工肆之人,有能则举之,高予之爵,重予之禄,任之以事”,“故官无常贵,而民无终贱,有能则举之,无能则下之”,体现了民本与平等的思想。曹操主张“惟才是举”,而不拘泥于他的出身、德行。

中国古代关于人才选拔的思想,也充满真理性。孔子曾提出不能以言取人,不能以貌取人。诸葛亮提出“七观法”,即:“问之以是非而观其志,穷之以辞辩而观其变,咨之以计谋而观其识,告之以祸难而观其勇,醉之以酒而观其性,临之以利而观其廉,期之以事而观其信”。除了观察外,一些人更重视实践的考察,如王安石主张“试之以事”,陈亮也提出“策之以言,而试之以事”。此外,在举人之中,“内举不避亲,外举不避仇”,也是非常精辟的思想。

中国古代关于人才的任用,十分强调用人之长,量能授官。唐太宗李世民说:“君子用人如器,各取所长。”唐代名相陆贽说:“人之才行,自昔舍全。苟有所长,有所短。若录长补短,则天下无不用之人;责短舍长,则天下无不弃之士。”此外,在用人问题上,还有大度用人、用人不疑等重要思想。

在西方,对于人才理论的系统研究始于英国科学家高尔顿。^①他对1768~

^①高尔顿(F·Galton,1822~1911年),英国统计学家、心理学家、优生学家。他是达尔文的表弟。代表作有《遗传的天才》(1869年)、《人类才能及其发挥的研究》(1883年)。

1868年977个英国名人的家谱作了调查,选了九种天才:法官、政治家、将官、文学家、科学家、诗人、音乐家、画家、神学家。不同的名人所选择的材料来源不同,法官选自《法官列传》,政治家选自英皇乔治三世以后的首相,以及《乔治三世时代政治列传》,文学家、科学家、神学家等选自名人大词典。高尔顿从研究对象的家族背景上研究人才的成长,发现出自名望家族的子女成长率高于一般家庭,由此得出结论:天才是遗传的。

高尔顿的研究提出了人才研究的基本问题,即人才成功的原因是什么,究竟是先天的,还是后天的。于是,开启了西方从遗传与环境关系角度研究人才问题的范式,引起了众多的思考和讨论,形成了派别众多的人才学理论。

西方的人才研究,大致可以分为三个阶段,一是19世纪末到20世纪初,二是20世纪初到二战,三是战后的研究。第一阶段,是人才研究的起步阶段。这个阶段关注的问题是遗传与环境的问题、历史人物的任用问题。第二阶段,是人才研究的发展阶段。这个阶段研究的问题包括人才的素质问题、本质问题、创造力问题、人事管理问题。第三阶段,是人才研究的系统化阶段。在这一阶段,一方面由于科技进步,各国对人才更加重视,所以对人才素质、人的创造性研究更深入,使人们对人才的认识发展了。另一方面,开始有一些学者试图建立相关的学科,把有关研究集成起来,并进行了系统的研究。

根据研究的学科视角、理论的侧重点的不同,我们可以把国外的人才研究分为三个主要的派别:

第一,发生学与成功学的人才研究。发生学是研究事物发生发展的研究方法。发生学的人才研究,是研究人才如何产生和发展的,这也就是人才学研究的主要内容。在西方,主要是心理学家运用心理学的概念和方法,对人才成长进行了发生学的研究。其中,最突出的是美国的心理学家特曼、艾伯特、布鲁姆、加德纳等。成功学的研究与此近似。主要是总结成功的要素的方法,代表人物有卡耐基、卡尔·马登等。

第二,经济学与管理学的人才研究。主要运用经济学和管理学的概念和方法,探讨的主要是人才资本投资与经济效益,以及人事管理、人才资源^①开发、人才资源规划等问题。代表性人物有舒尔茨、贝克等。美国的经济学家、

^①人才资源是人才作为社会劳动要素投入创造社会财富的活动而形成的社会资源,一般指劳动力人口中质量较高的、被称之为人才的人们的总和。

1979年诺贝尔经济学奖获得者舒尔茨,把资本理论引入人才研究领域,提出人力资本即是对人力投资而形成的资本,人的能力和素质是通过人力资本投资而获得的。人力资本投资包括健康投资、教育投资、培训投资、流动投资等。他认为:社会如果“没有人力资本的增长,就只会有的艰苦的体力劳动和贫穷”^①,人力资本增长高于物质资本增长,是现代经济体制的最显著特征。

第三,历史学与社会学的人才研究。主要运用社会学的理论和方法,研究人才成长的社会环境,人才的社会分层、人才的作用和价值等问题,其思辨性突出,研究者多为历史学家、哲学家、社会学家。西方历史学、社会学角度对人才的研究,得出的观点一般都夸大社会杰出人物、精英人物、英雄人物在社会历史中的作用,如英国学者卡莱尔说:“世界的历史就是人们在这个世界上所取得的种种成就的历史,从根本上来讲,也就是伟大人物活动的历史。这些伟大人物是群众的领袖,而且是伟大的领袖,凡是芸芸众生所要做或想要得到的一切,都是由他们塑造和设计出来的,从广义上讲,他们简直就是创造者。”^②

(二) 马克思主义的人才理论

马克思恩格斯创立的辩证唯物主义和历史唯物主义观点,对人在经济社会发展中的地位作用作了深刻论述,为马克思主义人才思想的形成发展,奠定了历史地位和理论基础。尽管马克思恩格斯专门论述人才问题的著作很少见,但凡是全面研究过马克思主义理论的人都会发现,在马克思恩格斯浩繁的著作中,隐藏着极其丰富的、内涵深刻的人才思想理论,包括人的本质理论、人的自由而全面发展理论、人是生产力要素理论、人的需要理论、人与环境关系的理论、杰出人才与人民群众关系的理论等。在不同的社会历史背景下,列宁、毛泽东等马克思主义的经典作家,坚持马克思主义的基本原理与时代特征相结合,在新的实践中不断丰富和发展马克思主义的人才理论。特别是在中国特色社会主义建设的实践中,邓小平、江泽民、胡锦涛等中国共产党人坚持与时俱进,不断推进马克思主义中国化的历史进程,形成了中国特色社会主义

^①[美]西奥多·威廉·舒尔茨著,蒋斌等译:《人力资本投资》,商务印书馆1990年版,第39页。

^②[英]托马斯·卡莱尔著,张志民、段忠桥译:《论英雄和英雄崇拜》,中国国际广播出版社1988年版,第1页。

人才理论,使马克思主义人才思想在时代发展中不断闪烁辉煌。马克思主义人才理论是马克思主义理论体系的重要组成部分。

马克思恩格斯从“现实的人”出发,具体考察人的本质、人的作用、人的发展和人才的使用等问题,在创立辩证唯物主义和历史唯物主义新世界观的同时,创立了科学的人才观。马克思主义人才理论,是人类人才思想史上的一次飞跃。

在对人的本质的认识上,马克思恩格斯认为人的本质,只能从现实的社会关系,从现实的人及其实践去考察。在马克思写于1845年春的《关于费尔巴哈的提纲》中,以简洁明了的一句话回答了千百年来人们争论不休的问题:“人的本质不是单个人所固有的抽象物,在其现实性上,它是一切社会关系的总和”。马克思在批判黑格尔神秘主义的“理性人”观点过程中,接受了费尔巴哈“人是人的最高本质”这一人本主义命题,进而用实践这把理解世界和人的本质的钥匙,揭示了人的本质是自然性、社会性和实践性的统一体。马克思说:“社会生活在本质上是实践的。凡是把理论导致神秘主义方面去的神秘东西,都能在人的实践中以及对这个实践的理解中得到合理的解决。”^①

在人才的发展和使用上,马克思恩格斯把“认识世界”及其在此基础上改造主观世界和客观世界,看成是人才发展和使用必须具备的两个方面,认为个人的全面发展,必须以社会实践的整体水平提高为基础。各类人才是历史发展及其需要的产物,人才素质和行为必须符合历史发展的需要。一方面,社会存在决定社会意识,人们的观念是社会存在的反映;另一方面,人才实践的目标、能力和水平都受到各个时代具体经济社会发展水平的限制。这就要求人才素质和行为必须符合历史发展的方向和要求,而不能逆历史潮流而动。“既然人天生就是社会的生物,那他就只有在社会中才能发展自己的真正的天性,而对于他的天性的力量的判断,也不应当以单个个人的力量为准绳,而应当以整个社会的力量为准绳。”^②

在人才作用的发挥上,马克思恩格斯始终坚持人在社会历史发展中的主体地位,人才只有积极参加“革命群众”的实践活动,才能使自己得到锻炼提高并发挥作用。马克思说,人民群众是人类历史的真正创造者,“历史活动是群

①《马克思恩格斯选集》,第1卷,人民出版社1995年版,第56页。

②《马克思恩格斯全集》,第2卷,人民出版社1957年版,第167页。