

科学的人才观是我们做好人才工作的理论基础、指导思想。不同时期有不同的人才观，不同时期的人才观是由不同时期的历史观决定的。科学的人才观要由科学的历史观来指导。在唯物史观产生以前，关于个人的历史作用存在着两种尖锐对立的观点：要么否认历史必然性，夸大个人特别是英雄人物在历史上的作用，导致英雄主宰历史的唯心史观；要么否认历史偶然性的存在，抹煞个人（包括人才）在历史上的作用，陷入历史观上的机械论。而唯物史观科学地阐明了历史的偶然性与必然性的辩证关系，既充分肯定人民群众是创造历史的决定力量，也充分重视人才和杰出人物可以加速历史发展的重要作用。唯物史观深刻阐述了每个人的素质不同，使每个人的历史作用不同；人才存在于人民群众之中；人才是社会物质文明、政治文明和精神文明的重要创造者；人才作用的大小受制于一定的社会历史条件；

人的全面发展是人的发展的最理想的境界等一系列重要问题，纠正了以往思想家的错误答案，揭示了人民群众和杰出人物在历史发展中所起的不同作用的辩证统一关系。

毛泽东、邓小平和江泽民同志都十分重视人才工作。早在革命战争年代，毛泽东同志就说：“为着扫除民族压迫和封建压迫，为着建立新民主主义的国家，需要大批的人民的教育家和教师，人民的科学家、工程师、技师、医生、新闻工作者、著作家、文学家、艺术家和普通文化工作者。”进入社会主义建设时期，他又指出：“无产阶级没有自己的庞大的技术队伍和理论队伍，社会主义是不能建成的。”进入社会主义改革开放时期，邓小平同志反复强调：“改革经济体制最重要的、我最关心的是人才。改革科技体制我最关心的还是人才。”他还指出：“一个十亿人口的大国教育搞上去了，人才资源的优势是任何国家比不了的。有了人才的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。”

“三个代表”重要思想根据当代世界和中国的发展变化对党和国家工作的新要求，坚持和发展了马克思主义的唯物史观，坚持和发展了毛泽东思想、邓小平理论，在人才问题上提出了一系列新思想、新观点和新论断，主要包括以下几个方面：

关于人才的作用。人才资源是第一资源，人才问题事关党和国家的全局。在社会的各种资源中，人才是最宝贵最重要的资源；人才是先进生产力的重要开拓者和科技知识的重要传播

者。过去国际军事政治斗争的背后，主要表现为直接争夺工业化必需的资源 and 商品、资本输出的市场。而当今的国际经济和科技竞争，则主要是人才的竞争，是领导者的能力和民族素质的竞争。一个政党，一个国家，能不能不断培养出优秀的领导人，在很大程度上决定着这个政党、这个国家的兴衰存亡。

关于人才的培养。教育是人才培养的基础，学习和实践是人才成长的途径。要克服‘见物不见人’和‘重使用 轻培养’的倾向，既重视对人才的使用，也重视对人才的培养。对人才培养的投入，是收益最大的投入。物质资源的开发利用是人类社会发展的基础，而人类智慧和能力的发展决定着对物质资源开发的深度和广度。要充分认识到人力资源能力建设对经济社会发展的基础性、战略性、决定性的意义，把它放在社会经济发展的突出位置。提高国民整体素质，是人才辈出的基础，是综合国力的重要体现。教育是人力资源能力建设的基础，学习是提高人的能力的基本途径。知识、才干和经验都要在工作实践和刻苦学习中获得，人才的成长最终要在社会的伟大实践和自身的不断努力中来实现。

关于人才的评价。尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造，既要看到素质，又要看到实绩。素质的高低，最终要在实绩中体现出来。要制定切实可行的以实绩为核心，包括德、能、勤、绩、廉各个方面在内的评价标准。要坚持用联系的、发展的、全面的眼光评价干部。既要看在任内做出的成绩，又要看前任留下的

基础和起点；既要看干部眼前看得见的工作实绩，又要看干部抓基础性、长期性工作的力度；既要看干部工作环境和条件的优劣给工作带来的影响，又要看干部在现有基础上的作为；既要看干部平时的工作能力，又要看干部在重要时期、重要工作、重大事件中的决断魄力和应对能力；既要看干部抓物质文明建设的实绩，又要看干部抓政治文明建设和精神文明建设的成效。

关于人才的使用。在坚持德才兼备原则的基础上 选人不拘一格 用人用其所长 选拔干部 培养和造就科技人才都要注重德才兼备。在发现人才上 既要坚持选人标准 又要不拘一格。要看资历 但不惟资历 要讲台阶但不抠台阶 特别是优秀的干部要敢于破格使用。用人要用其所长 防止用其所短。如果舍长用短 对工作会造成影响 给干部本人也会带来苦恼。干部中通才是有的 但多数是属于专门人才 有一技一艺或几技几艺之长，一定要用他们的长处 发挥他们的优势。人才资源的浪费是最大的浪费。

关于人才的流动。要充分发挥市场机制在人才资源配置中的基础作用，加强宏观调控，促进人才合理流动。要适应当今人才竞争具有国际化趋势的特点，借鉴国外人才资源开发的有益经验，拓宽工作手段，扩大工作覆盖面，形成更为灵活的人才管理体制，增强用人单位培养、吸纳人才的主体地位。加强人才中介机构 and 科技服务组织在人才开发中的作用，完善开放、灵活的人才市场配置机制，打破人才部门、单位壁垒，鼓励人才合理流

动 培养形成与其他市场要素相贯通的人才市场 建立人才结构调整与经济结构调整相协调的动态机制。在发挥市场配置人才资源基础性作用的同时，加强党和政府的宏观调控。要创新工作方式 加速人才工作信息化。

关于人才的激励。形成拴心留人、争相创新的机制 激励人才充分发挥聪明才智。要加快建立有利于留住人才和人尽其才的收入分配机制 保护知识产权 允许和鼓励技术、管理等生产要素参与收益分配。从制度上保证各类人才得到与他们的劳动和贡献相适应的报酬。针对人才成长和工作的特点，努力营造一种尊重特点、鼓励创新、信任理解的良好环境 减少人才创新、探索的后顾之忧。领导干部要有识才的慧眼、用才的气魄、爱才的感情、聚才的方法。制定政策法规 开展思想政治工作 既要考虑大多数、普遍性的要求 也要考虑重点领域、特殊部门对人才成长的要求。

关于人才的吸引。吸引一切可以吸引的人才，调动一切可以调动的积极因素。要广纳贤才，知人善任。既重视有所成就的人才 也关注具有潜能的人才 既重视国内人才、也要积极吸引海外人才 既重视国有企、事业单位的人才 也要把民营科技企业、受聘于外资企业的专门人才纳入视野。要积极创造条件，鼓励和吸引留学人员特别是留居海外的科技人才回国工作，或以适当方式为祖国服务。

关于人才战略的实施。要紧紧抓住培养人才、吸引人才、用好人才三个环节，大力实施人才战略。要重点培养和造就优秀的学科带头人、工程技术的帅才和优秀的年轻科技人才，全面提高专业技术人才的科学素质和创新能力，进一步深化干部人事制度改革，营造尊重人才、鼓励创业的社会环境，形成人才脱颖而出、人尽其才的机制。注重人力资源配置的科学性、合理性，提高国民整体素质。

“三个代表”重要思想关于人才问题的这些论述，科学总结了党的人才工作的基本经验，揭示了新的历史条件下人才工作的新特点，反映了当今世界和中国的新变化对人才工作的新要求，为我们做好新世纪新阶段的人才工作奠定了坚实的理论基础。我们要按照“三个代表”重要思想结合新形势、新任务，树立有中国特色的社会主义人才观。

一、按照促进每一个人自由而全面发展的要求，树立人人都可以成才的人才培养理念

《决定》第1条指出：“人才存在于人民群众之中。”这就打破了过去把人才仅仅局限于知识分子之中的观念。每个人都有自己的价值。人的价值有潜在的价值和实现的价值两种形态。潜在的价值是指人的本质力量即主体力量所具有的创造性能力和潜能。人的潜能的差别，正如马克思所指出的那样，远远不像有

些人设想的那样大”，搬运夫和哲学家之间的原始差别要比家犬和猎犬之间的差别小得多，他们之间的鸿沟是分工造成的”。同时，由于人的潜能是从前代人那里继承下来的，它不是一成不变、绝对先定的，而是不断丰富、扩大和超越的。因此，人的价值的实现并没有一种先定的、一成不变的终极模式，人的价值在于后天的创造价值。

人的价值的实现受到各种条件的制约。以劳动人民当家作主为本质特征的社会主义制度，最有利于人才的涌现和成长，为每一个人的全面发展创造了前所未有的广阔空间。时代和实践，对任何人无亲疏远近之分，无厚此薄彼之别。谁勤于学习和勇于投身时代创业的洪流，谁就能获得才能与机遇，成为杰出的人才。

立党为公、执政为民是“三个代表”重要思想的本质，促进每一个人自由而全面的发展，是我们共产党人的崇高目标。我们要坚信人才在人民群众中取之不尽，生机勃勃的创造性的社会主义是由人民群众自己创立的，劳动人民知识水平和实践能力的整体提高，是人才辈出的基础。我们的责任是从人民群众中培养和发现人才，为每一个人的成才创造条件，使我国由人力资源大国转变为人才资源大国，把人口负担转化为人才优势。

过去我们一提到人才，往往就认为是少数知识分子。现在我们要树立的观念是“人才就在人民群众中”。人人都可以成才”的观念是怎样被提炼出来的呢？这次我们在北京起草《决

定》这个文件 有一天晚上 有关部门组织我们这群起草文件的同志去看了中国残疾人艺术团的表演。其中有一个指挥家舟舟 大家都知道他是一个智能障碍者 也就是俗话讲的“白痴”，虽然他在其他方面是痴呆的，可他的乐感很强。只要音乐一响起，他马上就会振奋起来，他就能随着乐点而指挥。一开始，我们以为是把他训练好了 就像动物园里我们训练动物一样 是有本能的 但是在音乐会一结束后 人们去和他交谈 不到两分钟 他就打呼睡着了。你就是揪他的耳朵 他也醒不过来。而后人们就点奏乐器演奏《东方红》 乐曲声一响 他马上就醒过来了。后来 我就理解到人都不是天才 人是偏才。他偏到哪一方面就是这个方面有才情。过去我们下过乡，我们都知道说书的好多都是瞎子 你说瞎子不认识字 他怎么还能说书呢 瞎子虽然是眼睛瞎了 但是此短彼长 听觉就比常人好 所以你把小说给他念两遍 他就记住了 然后他就能编串起来。所以 人往往是此短彼长、此长彼短。关键就在于你是如何把他潜在的能力开发出来。在我国像舟舟这样的人有很多，如果我们国家有钱，把他们组织起来并认真地开发每个人的长处，就会为这个社会贡献出热量。过去毛主席说的话确实有道理：“世界万物中 人是第一个可宝贵的。在共产党的领导下 只要有了人 什么人间奇迹都可以被创造出来！” 你千万不要认为这个人是一无是处的 关键是你开发他的长处 他总有一个长处。所以人人可以

成才,不要认为人才是天上掉下来的,是天生的,每个人的潜力被开发好了,来日都会显现出个人之长。

树立人人可以成才的人才培养观,对于实现人的平等权利有重要的意义。同时,它会使我们认识到,中国人口众多对于我们是一个包袱,但如果我们树立起来人人可以成才的观念,如果我们大力开发中国人口当中的人才资源,那么我们会从一个人口大国变成一个人才大国,我们的人口压力就会转变成人才优势。在我们访问法国的时候,一个给我们开车的法国司机说:“你们中国早晚都会把法国以及西欧一些国家给吞掉!”我答:“你怎么这样说呢,你可不要受了‘中国威胁论’!”他连忙否认,“你们看一看,你们中国人勤奋的人多啊!100人中有一个勤奋的话,你们有13亿人,那么你们勤奋的人就很多。同样,法国100人中有一个是勤奋的,但是法国勤奋的人就没有你们勤奋的人数多。这个世界上早晚是勤奋的人要打败懒惰的人,所以说你们肯定到最后要把西欧给吃掉!”他的意思就是说同样的百分比,由于中国人口的底数很大,以至于相对勤奋的人、有本事的人就多了。他的话从一个方面启示了我们:我们不要老是抱怨中国人口太多压得我们喘不过气来,同时我们还要看到,如果把我国的人口开发好了,提炼并培养出了人才,那么中国是世界上人才最多的国家。我们的人才成为世界上最多的国家,那么中国就很强大。我就不相信中国只有一个“姚明”,其现在

中国的很多地方也有很高的个子，但是没有从小培养，虽然个子高，行动却显得极为笨拙。所以我们要看到中国人口众多的同时，也要认识到里面存在的人才也很多，只是要考虑到我们的开发力度够不够。至此，我们要牢牢地树立“人人可以成才”的人才培养观。

二、按照“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”重大方针要求，确立以道德、知识、能力和业绩为主要标准的人才评价理念

《决定》第1条指出：“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 都是党和国家需要的人才。要坚持德才兼备原则 把能力和业绩作为衡量人才的主要标准 不惟学历 不惟职称 不惟资历 不惟身份 不拘一格选人才。鼓励人人都作贡献 人人都能成才。”这就打破了国务院 1982 年在一个文件中所作的中专及中专以上学历者和初级职称及其以上者方为人才的标准。

什么是人才？在不同的历史时期，不同的人会有不同的答案。在实行世卿世禄制的夏商周三代，人才的标准主要是世袭的贵族身份。在实行九品中正制的魏晋南北朝时期，人才的标准主要是人的品行评定 到后来也沦为“上品无寒门，下品无世族”的变相的贵族世袭制。在实行科举制的隋、唐、宋、元、明、

清人才的标准主要是考试成绩。从注重人的出身到注意人的品行再到注重人的考试成绩，中国古代的人才标准经历了一个由强调先天命定到强调后天努力，由注重品行到注重实绩的演变过程。到了近代，人们逐渐把知识、能力和业绩作为人才的主要标准。由此我们可以认识到，人才的标准是随着时代的发展而不断变化的。

长期以来，我们一直把具有学历和职称作为人才的评价标准。这一观念的确立，有其必然的历史背景，也起到了一定的积极作用。但随着我国经济社会的发展和人才素质与能力要求的不断提高，这一评价标准逐渐显露出不够完善的地方。党的十六大报告提出的“四个尊重”的重大方针，赋予人才以新的时代内涵。它把劳动、知识、创造与人才联系在一起，表明人才应当是具有一定的知识和技能，能够进行创造性劳动，为社会主义物质文明、政治文明和精神文明作出贡献的人。人才的评价标准主要是能力和业绩。

能力是业绩的基础。列宁曾经指出，人才要有非凡的学习才能，要有非凡的感知才能，要有非凡的思考才能，要有非凡的表达才能，要有非凡的应变才能，要有非凡的组织才能。国际21世纪教育委员会也提出，能力是每个人特有的一种混合物，它把通过技术和职业培训获得的协作能力、首创能力和冒险精神结合在一起。其中交往能力、与他人共事能力、管理和解决冲

突的能力越来越重要。经历是衡量能力的一个重要尺度，因为能力是在经历中培养的。

业绩是能力的体现。能力产生业绩，才会最终推动社会物质文明、政治文明和精神文明的进步；人才做出贡献，才会最终得到社会的承认。有才能而无机遇、舞台，就不会成为人才；有才能而不愿发挥、施展，更不会成为人才。我们要创新人们成才的机制和环境，鼓励人才干事业、支持人才干成事业、激励人才干大事业。

在以能力和业绩为主要标准的人才评价观中，创新能力和创新活动尤为关键。创新是一个民族进步的灵魂，是一个国家兴旺发达的不竭动力。一部人类史，就是一部创新史。没有创新，就没有人类的进步，就没有人类的未来。创新是我们必须长期坚持的治党治国之道。创新的关键在人才，人才的本质特征是创新，从古及今，历来如此，而在当今世界进入知识经济和全球经济全球化时代之后，这一点极为重要。一个不愿创新、不会创新的民族，早晚会被开除“球籍”。

强调能力和业绩是人才的主要标准，绝不意味着鄙薄学历的作用。在品德、知识、能力和业绩四个人才标准中，知识主要体现在人的学历、学位和职称中。人的能力既来源于亲身实践，也来源于间接实践（书本知识的学习）。所以，我们不要从一个极端跳到另一个极端。

不同类型的人才既有共同的评价标准，亦有独特的评价内容。《决定》第 6 条提出：“党政人才的评价重在群众认可。”“企业经营管理人员的评价重在市场和出资人认可。”“专业技术人员的评价重在社会和业内认可。”

三。按照社会主义初级阶段基本经济制度的要求，树立 对各类人才一视同仁的人才服务理念

《决定》第 1 条说“人才评价要‘不惟身份’”第 18 条指出要“重视非公有制经济组织和社会组织人才工作。非公有制经济组织和社会组织中汇集了大量人才，是我国人才队伍的重要组成部分。要把新的社会阶层中的各类人才纳入党和政府的工作范围，努力形成与社会主义初级阶段基本经济制度相适应的人才思想观念和人才创业机制。要消除体制和政策障碍，在政治上对非公有制经济组织和社会组织人才一视同仁，在政府奖励、职称评定等人才政策上统一安排。在面向社会的资助、基金、培训项目、人才信息库等公共资源运用上平等开放。在改善创业环境和工作生活条件上积极提供服务。”这就适应了改革开放以来虽然人才存量优势在公有制单位之内，而人才增量优势却在非公有制单位之内的形势要求。

改革开放以来，非公有制经济组织和新的社会组织利用机制灵活、机遇广阔、待遇优厚等条件，汇集了大量人才，成为人才

工作中一个新的重要领域。因此，从坚持和完善公有制为主体、多种所有制经济共同发展的社会主义初级阶段基本经济制度的需要出发，我们必须把非公有制经济组织和新的社会组织的人才纳入党和政府的服务范围。从巩固党的执政基础、提高党的执政能力的战略高度，充分认识国有企、事业单位的人才和非公有制经济组织、新的社会组织的人才，都是中国特色社会主义的建设者。培养国有企、事业单位的人才，与培养非公有制经济组织、新的社会组织的人才同等重要；用好国有企、事业单位的人才，与用好非公有制经济组织、新的社会组织的人才同等重要。在政府的资助、基金、国内外培训活动、博士后工作站、人才信息等服务项目中，要做到对各类人才一视同仁；在立法和执法中，要做到对各类人才的合法权益实行同等保护；在舆论宣传方面，要做到对各类人才的创业活动给予同样的热情讴歌。

四。按照完善社会主义市场经济体制的要求，树立人才资源主要由市场配置的人才流动理念

《决定》第8条提出：“根据完善社会主义市场经济体制的要求，全面推进机制健全、运行规范、服务周到、指导监督有力的人才市场体系建设，进一步发挥市场在人才资源配置中的基础性作用。”第9条提出，要“促进人才合理流动。进一步消除人才流动中的城乡、区域、部门、行业、身份、所有制限制，疏通三支队伍

之间、公有制与非公有制组织之间、不同地区之间的人才流动渠道。发展人事代理业务 改革户籍、人事档案管理制度 放宽户籍准入政策 推广以引进人才为主导的工作居住证制度 探索建立社会化的人才档案公共管理服务系统。鼓励专业技术人才通过兼职、定期服务、技术开发、项目引进、科技咨询等方式进行流动。这就彻底打破了计划经济年代人才统由组织调配和过分强调‘革命战士是块砖 哪里需要哪里搬’的旧观念。人才一定要能自由流动。中国俗话说‘树挪死 人挪活’。人才学上有一个观点 认为一个人应该 5 年换一次岗位。人才如果不流动 他就会产生一种惯性 他就没有了那种求新求异的创造力 所以人才一定要流动。在封建社会的人才是非常难以流动的，因为农民仍被紧紧地束缚在土地上，人的流动是要由官府说了算的。在计划经济的年代 人的流动也是非常难的，一个生产队把农民给管住了，一个单位把城市居民给管住了。以前的流动极难 农村的要流动到城市来 只有两种办法：一则当兵，二则干的好当上干部 才能获得流动的机会 否则就无法流动。

在市场经济条件下，市场是资源配置的基础性机制。人才资源的流动市场是市场体系中一个极为重要的组成部分。生产力是劳动者与生产资料的有机结合，劳动者是生产力中最活跃的因素，人才是先进生产力的开拓者。只有建立包括人才市场和其他生产要素市场在内的完整的市场体系，才能实现劳动者

与生产资料的优化结合 形成先进的、现实的生产力。如果只有生产资料市场 没有人才市场 生产力中最活跃的因素不能自由流动, 那么就无法使劳动者与生产资料两大生产要素达到最佳配置 产生先进的、现实的生产力。充分发挥市场机制对人才资源的基础性配置作用 有利于形成人尽其才、才尽其用、用当其时和人才辈出的良好局面。人才市场的供求机制, 有利于打破人才流动的体制性障碍 为人才提供较之充分的发展机遇 破解有史以来许多人才感叹“怀才不遇”、“生不逢时”的难题; 人才市场的价格机制 有利于调动人才的积极性、创造性 为人才认识自身价值、维护自己正当利益提供了重要手段; 人才市场的竞争机制 有利于人才素质、能力的提高 为人才的终身学习、持续发展提供了外在的驱动力。因此, 市场机制对人才资源的基础性配置作用 有利于劳动者作为社会主人翁地位的实现 有利于劳动者一系列政治和经济权利的实现, 有利于促进每一个人自由而全面的发展, 是社会主义制度优越性的重要体现。

五. 按照完善按劳分配为主体、多种分配方式并存的社会主义分配制度的要求, 树立为人才创造之火添加利益之油的人才激励理念

《决定》第 10 条提出:“针对各类人才的特点 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。”结合完善国家公务员制度 逐步建立综合体现工作职责、能力、业绩等因素 职务与职级相结合的公务员工资制度。适当拉开不同职务和职级之间的收入差距 增强职级的激励功能。”结合事业单位体制改革和人事制度改革，逐步建立符合各种不同类型事业单位特点，体现岗位绩效、分级分类管理的事业单位薪酬制度。收入分配政策向关键岗位和优秀人才倾斜。”结合深化国有资产管理体制改革和建立现代企业制度 逐步建立市场机制调节、企业自主分配、职工民主参与、政府监控指导的企业薪酬制度。坚持按劳分配与按生产要素分配相结合、短期激励与中长期激励相结合、激励和约束相结合的原则 将经营者薪酬与其责任、风险和经营业绩直接挂钩。不断改善收入结构 逐步建立与市场价格接轨、合理有效的激励机制。在分类指导、分步实施的基础上 进一步完善国有企业经营者年薪制。”建立健全现代产权制度 探索产权激励机制。鼓励有条件的企业对作出突出贡献的经营管理人才、专业技术人才实行期权、股权激励。依法保护知识产权。探索建立人才资本及科研成果有偿转移制度。”在这里 最引人注意的是“人才资本”这一概念的引入和探索建立人才资本产权制度的提出 这无疑是我国人才分配制度的重大突破。真正给企业家、科技人员等人才以期权、股权激励 必将推动人才资源向人才资本的转化，充分发挥人才的聪明才智。