

# 人 才 论

郝铁川 著

上海科学技术文献出版社

# 目 CONTENTS录

引言 .....	(1)
----------	-----

第一章 科学辩证的人才观 .....	(1)
--------------------	-----

一. 按照促进每一个人自由而全面发展的要求,树立人人都是可以成才的人才培养理念/6

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/10

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/13

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/14

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/16

六. 在人才的作用方面,我们要适应知识经济时代的要求,树立“人才资源是第一资源”的观念/21

1. 人才资源是第一动力资源/21
2. 人才资源是第一战略资源/23
3. 人才资源是第一优质资源/25

## 第二章 大力实施人才强国战略 ..... ( 27 )

### 一. 实施人才强国战略的原因/28

1. 我国地大物不博,自然资源短缺,无法利用自然资源的优势,实现我国的现代化/28
2. 我国人口众多质量低,不开发人力资源,就无法实现我国的现代化。反之,人力资源开发好了,人口众多的包袱又将转化为人才强国的独特优势/39

### 二. 实施人才强国战略的基本途径/42

1. 优先发展教育和科技/44
2. 引进外籍和海外人才/49

### 三. 实施人才强国战略的根本方向/51

### 四. 实施人才强国战略的主要内容/56

### 五. 实施人才强国战略的两大手段/59

## 第三章 党管人才的科学内涵 ..... ( 64 )

一. 党管人才是我们党在对当今国际局势科学判断、对当代中国发展变化科学认识和对党的现状科学分析的基础上而作出的一项战略决策,是对共产党执政规律、社会主义建设规律和人类社会发展规律的一项重要认识成果/65

1. 正确应对知识经济和经济全球化的严峻挑战,增强我国的国际竞争力,关键在人才/65

2. 实现全面建设小康社会的宏伟目标,增强我国的综合国力,关键在人才/67

3. 坚持党的性质和宗旨,增强党的执政能力,关键在人才/69

二. 党管人才原则是党管干部原则在新的历史条件下的深化和拓展,其内容主要是管宏观、管政策、管协调、管服务,充分发挥党的思想政治优势、组织优势和群众工作优势,统筹规划、突出重点、创新机制、优化环境,使人才工作呈现出蓬勃生机和旺盛活力/73

三. 坚持党管人才原则,一定要处理好党管人才与党依靠人民群众、党管人才与尊重人才成长规律、党管人才与市场配置人才资源、党管人才与依法管理人才等方面的关系/76

#### 第四章 以人才强党保证人才强国 ..... ( 80 )

一. 吸纳优秀人才入党是坚持党员条件的必然要求/83

二. 集聚优秀人才是我党的优良传统/88

1. 高度重视优秀知识分子入党/88

2. 高度重视把更多的党员培养成人才/91

三. 集聚更多的优秀人才是加强党的建设的现实需要/95

1. 党集聚更多优秀人才,是适应人民物质生活水平提高和政治热情高涨,充分发挥优秀人才在国家政治生活中作用的迫切需要/95

2. 党集聚更多的优秀人才,是提高党的执政能力的迫切需要/97

3. 党集聚更多的优秀人才,是营造人人竞相成才良好风尚的迫切需要/99

#### 附一 宽容人才的怪异 ..... ( 102 )

附二	“远近高低”话人才 .....	( 104 )
附三	《中共中央、国务院关于进一步加强人才工 作的决定》 .....	( 106 )

2003年12月19日至20日的中央人才工作会议,在我党的历史上创下了三个第一的记录:以中央的名义召开全国人才工作会议,在党的历史上是第一次;党中央、国务院专门就进一步加强人才工作作出决定(即《中共中央、国务院关于进一步加强人才工作的决定》,以下简称《决定》),在党的历史上是第一次;党的最高领导人(胡锦涛、温家宝、曾庆红等同志)专门就人才问题发表重要讲话,在党的历史上是第一次。

这次会议的基本精神,主要可以概括为三个方面:一是树立中国特色社会主义的人才观;二是大力实施人才强国战略;三是坚持和贯彻党管人才原则。笔者从2003年8月至2003年12月有幸被借调到中共中央组织部干部一局,参与了有关文件和讲话的讨论、起草工作,学到了许许多多的新知识、新观念。这里所记录的,就是我在此期间的点滴感受。



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、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和商品、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才 ,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 ,既要看素质 ,又要看实绩。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 ;既要看到干部眼前看得见的工作实绩 ,又要看到干部抓基础性、长期性工作的力度 ;既要看到干部工作环境和条件的优劣给工作带来的影响 ,又要看到干部在现有基础上的作为 ;既要看到干部平时的工作能力 ,又要看到干部在重要时期、重要工作、重大事件中的决断魄力和应对能力 ;既要看到干部抓物质文明建设的实绩 ,又要看到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。在发挥市场配置人力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,他就能够随着乐点而指挥。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,关键是要开发他的长处,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“人人都是可以成才”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。”企业经营管理人才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。人力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。



党的十六大报告提出 ,要确立劳动、资本、技术、管理等生产要素按贡献参与分配的原则 ,完善按劳分配为主体、多种分配方式并存的分配制度。坚持效率优先、兼顾公平 ,既要提倡奉献精神 ,又要落实分配政策 ;既要反对平均主义 ,又要防止收入悬殊。初次分配注重效率 ,发挥市场的作用 ,鼓励一部分人通过诚实劳动、合法经营先富起来。再分配要注重公平 ,加强政府对收入分配的调节职能 ,调节差距过大的收入。按照党的十六大和十六届三中全会精神 ,我们要采取一系列有效措施 ,让人才的创造性劳动、技术、管理等参与分配 ,得到应该得到的正当报酬 ,鼓励人才先富起来。正如邓小平同志指出 :“ 人的贡献不同 ,在待遇上是否应当有差别 ? 同样是工人 ,但有的技术水平比别人高 ,要不要提高他的级别、待遇 ? 技术人员的待遇是否也要提高 ? 如果不管贡献大小、技术高低、能力强弱、劳动轻重 ,工资都是四五十块钱 ,表面上看来似乎大家是平等的 ,但实际上是不符合按劳分配原则的 ,这怎么能调动人们的积极性 ”。

我们要宣传、提倡无私奉献精神 ,但同时也要看到 ,在社会主义初级阶段 ,对无私奉献 ,少数人可以做到 ,多数人做不到 ,短时期可以 ,长时期不行。因此 ,我们要以鼓励劳动和创造为根本目的 ,加大对人才的利益激励 ,使人才的创造之火烧得更旺。

“ 为人才的创造之火 ,添加利益之油 ”之说是从何而来的呢 ? 我们到美国专利局 ,门口刻着一行金光闪闪的大字 ,意思是 :“ 这

里就是要为天才之火 ,添加利益之油 ”。换言之 ,专利局是干什么的 ?为什么要搞一个专利局 ?所谓建专利局的意图就是要为创造者的发明火焰再添进利益之油 ,让创造思维的火焰升腾得更旺。也就是要通过保障人才的利益 ,使人才更加主动地进行自己的创造发明。我们过去习惯于对人才进行精神的鼓励 ,但是我们对人才的物质利益的激励是相当不足的。

最近的上海报刊在讨论 :包起帆拿到一个金质奖章 ,他不敢带到家里 ,而是放到办公室里 ,心里总有一种疑惑 :“哎哟 !这个金质奖章 ,难道就是我的吗 ?”近而他想到 :“这个应该归功于组织 !这个应该归功于国家 !”甚至他还想 :“我干脆上交给国家算了 !”他就是不敢起确信之意。这说明 ,国人对物质利益的这种激励观念还很薄弱。

我们现在有很多的国有企业发展不好 ,就是国有企业的经营者的激励机制没有树立起来。同样的 ,当时的非国有制企业和国有制企业相比 ,非国有制企业的经营者一年就能拿几百万 ,国有制企业创造的财富可能与非国有制企业创造的财富是一样的 ,但是国有制企业的经营者只能拿到几十万。这样一来 ,人们的心态就因此会不平衡 ,以至于有些人走上犯罪道路。思想品德是根本原因 ,但是起初他还不是这样的 ,为何后来走上犯罪道路了呢 ?就是利益分配机制的不平衡所导致的 ,从而使他慢慢地发生了思想观念的偏差 ,最后走上犯罪的道路。所以我们一

方面不能因为利益分配机制的不健全,就为走上犯罪道路的国有企业家去辩护。但是我们也要看到,如果利益分配机制的不健全,就会导致很多人才的创造发明的愿望与动力受到削弱。特别是在初级阶段,更应该承认人们的利益在人们工作中的动力作用,也应该看到利益仍然是我们加强思想政治工作的一个重要手段。

2004年1月6日,中共上海市委书记陈良宇同志在上海市人才工作会议上的讲话中指出,上海人才工作中目前最需要突破的就是收入分配问题。利益是人才价值的重要体现,吸引人才、激励人才既要加强教育引导提倡奉献精神,也要落实政策兑现物质利益。要通过产权激励、完善知识产权保护等措施,充分激发人才创新创业、创造财富的热情。现在有些部门提倡奉献精神不够,有些部门落实物质待遇不够,但主要问题是落实物质待遇不够,没有触及分配问题的本质。对于个人来说,尤其是共产党员、劳动模范在物质待遇上不向组织伸手,这是好的,但作为组织应该坚决按政策办,中央在有关文件中反复强调要让管理、知识、技术参与分配,而许多单位和领导干部不认真去抓落实,没有把“四个尊重”的精神落到实处。在激励机制方面,要克服“灯下黑”的状况。精神鼓励十分必要,要大力表彰和宣传重大创新成果和人才,形成创业光荣、创新可贵、创造无价的社会舆论导向。事业激励相当重要,要用事业发展的光明前景吸引

人、感召人,让人才深刻感受到上海快速发展的热烈氛围,有舞台、有奔头,能干事、能干大事。物质激励必不可少,要重点突破体制壁垒,坚持绩效优先原则,积极鼓励管理、技术、知识等要素参与分配,积极探索、大力落实智力要素,以期权、股权等形式实现资本化的新模式,激活企业内在动力机制,实现经营者、科技人员等的创新价值;建立向“两高”人才和优秀中青年人才倾斜的分配机制,政府有关部门和企业要突出重点,对取得重大经济效益和社会效益的人才要舍得投入,予以重奖。

## 六. 在人才的作用方面,我们要适应知识经济时代的要求,树立“人才资源是第一资源”的观念

《决定》第1条指出:“当今世界,多极化趋势曲折发展,经济全球化不断深入,科技进步日新月异,人才资源已成为最重要的战略资源,人才在综合国力竞争中越来越具有决定性意义。”一提到“资源”,过去总以为矿山、土地、资本、技术是资源,而现在中央要求我们树立“人才资源是第一资源”的概念。我们过去强调了自然资源的重要性,而今中央强调在所有的资源中人才资源才是第一资源。为何说“人才资源是第一资源”呢?我们可从三个意义上来把握。

### 1. 人才资源是第一动力资源

在农业社会推动经济增长的第一资源是土地,所以我们在

那时说“地主地主”，在农业社会推动经济增长的第一因素就是土地的开辟；在工业社会推动经济增长的一个重要的动力是资本；而今是知识经济社会，推动经济增长的第一要素、第一动力是人的智慧，是人的智能。我们可以回顾一下，第二次世界大战以后，日本和德国被炸成一片废墟，但是为什么经历了十几年、二十几年的时间，日本与德国很快就东山再起，成了现在的经济强国？这就是因为：虽然在二战期间，日本和德国的工厂设施被炸光了，但是日本和德国积聚了大量的人才，两国人的劳动技能的素质比较高。尽管物质设施被炸毁了、自然资源在一定的程度上被破坏了，但是高素质的劳动力还存在，所以日本和德国能够东山再起，迅速地再次成为世界经济的强国。另外，我们知道新加坡和以色列的自然资源极其匮乏，但是为什么这两国也能成为发达国家呢？正是因为两国重视人才的培养。虽然在自然资源方面，两国并不太丰富，可是由于他们重视对人才的培养，他们仍能够成为发达国家。因此，今天的任何一个国家都不必为自己的自然资源而过分地苦恼。因为世界上有自然资源丰富而经济并不怎样发达的国家。大家知道，有些国家的石油资源极其丰富，但它仍然不是世界上的发达国家；有些国家的自然资源相当地匮乏，如新加坡和以色列，但他们却能成为世界的发达国家。这都告诉我们，关键在于人的智慧、人的智力是不是得到了开发。过去在工业社会，要想成为百万富翁就需要两代人的

积累与努力,可是如今的比尔·盖茨在个人奋斗了二十多年后就成为世界首富。就是因为在今天,人的智慧、人的智能成为经济增长的第一要素、第一推动力,因而我们说“人才资源是第一动力资源”。

## 2. 人才资源是第一战略资源

所谓“战略资源”,就是现在的世界各国抢夺最激烈的是什么呢?是人才!我们知道农业社会抢夺的是土地,工业社会抢夺的是市场、是原料,而今的世界各国抢夺的重点不是自然资源,而是人才。为何要抢夺人才呢?由于知识经济的迅速发展,现在的世界不管是发达国家还是不发达国家都出现了严重的人才短缺问题。不光像我们中国这样的发展中国家缺乏人才,西方那些发达国家同样也缺乏人才。我列举一些数字。美国目前的高素质劳动力缺乏 30 万人,到 2006 年美国的缺口将进一步达到 67 万,美国每年至少需要近乎 9.5 万名电脑专家,而本国培养的只能满足需求的三分之一;日本仅仅在信息技术工程方面的人才就缺乏 20 万;西欧在 2000 年信息技术人才缺乏 123 万;德国的计算机、电讯部门有 7.5 万个岗位空缺;法国的信息产业缺乏缺少 1 万名工程师;英国对 2000 年高级的专门人才需求 24 万,国内每年只能培养 1.6 万;印度在 2001 年对软件专业人才需求是 18 万,但是现在国内仅有 12 万。所以,我们从中看出不管是发达国家还是发展中国家,现在都普遍地缺乏人才。

这是一个全球性的现象。既然严重的人才缺乏问题是全世界各国的事情,那么人才的争夺因此就在全球展开。我们现在可以看出,人才争夺占优势的是美国。因为争夺人才有一个很重要的先决条件,就是要凭借国家自身的经济势力,凭借自己的提供人才工作的良好环境,在目前看来,美国在这方面占了上风。美国为了吸引并争夺优秀的人才,专门发了一个关于人才方面的签证,叫“HIB”。1996年,美国签发了这种“HIB”证件是6.5万份,而到了1999年的签发量增加到了11万。在这11万当中,我们可以看到美国争夺的人才是全球的。在这11万之中,给法国人才的签证量从1990年的2300个提升到1999年的2600个;给中国人的签证量从1990年的600个增到1999年的6000个;给印度人的签证量从1990年的3000个加至1999年的55000个。我们从美国的这一系列的统计数据中可以看出,既向发达国家抢夺属于他的人才,同时也从发展中国家抢夺人才,而抢夺的重点一个是印度,另一个是中国。可见现在全世界抢夺人才的重点就在印度和中国,不单美国是这样的,英国以及其他国家也都纷纷采取措施来抢夺人才。英国宣布:“到2005年要让外国留学生占到本国学生的25%。”德国计划将外国留学生的比例提高到20%。日本计划招收10万名外国留学生。由此可见,争夺人才从争夺现有的人才发展到争夺潜在的人才,重点是争夺留学生了。因为他们知道能去外国留学的人,在其自

己国家的素质都是很不错的。特别值得我们注意的是,他们争夺人才的形式开始变化为向现有人才、向未来人才的途径展开争夺。一些跨国公司,现在对人才的争夺从研究生扩大到本科生,从本科生扩大到高中、初中生。现在他们开始在我们的初中收集一些优秀学生,利用跨国公司的途径输往国外留学。因此我们就易于看出,人才资源成为全球各国争夺的战略资源。战略资源就是第一资源。这是人才资源,也就是第一战略资源。

### 3. 人才资源是第一优质资源

我们知道在资源里面有土地、矿山、资本、技术等各种各样的资源,但在这些资源里面有优质的,也有劣质的。就像土地一样,有的地方土地肥沃,有的地方土地贫瘠。所以资源就有优质与劣质之分,而人才资源是第一优质资源。因为任何自然资源都可能被用尽,但是人才资源是取之不尽、用之不竭的。人的智慧,据科学家的估计,人的大脑的开发才刚起步。人脑的利用率连90%还没有达到。所以人的大脑的开发还相当不够。因而人的智慧和能力具备很大的潜力,但目前被开发的很小。另外,任何自然资源的开发使用都有可能带来污染,但人力资源的开发利用绝不会带来污染,只有降低污染。所以,人力资源是第一的优质资源。

在这次会议中,中央向全党、全国人民提出:大家一定要树立人才资源是第一资源的观念。这个观念提醒了我们,原来我



们管理的对象不仅仅属于我们的管理对象 ,同时还属于可以开发的资源。所以作为一个部门的负责人 ,你首先要盘点的就是你管理的下属们的智力要怎样去开发 ;每一个地方为发展经济或搞投资建设 ,首先要盘点的是自己这个地方有多少个人才。我们知道过去的一个地方为了发展经济 ,都是跑步前进到中央要钱、要项目 ,以前的我们往往重视金钱、重视物质、重视自然资源 ,见物不见人。我们要看明白 ,世界上的一切竞争归根到底就是人才的竞争。树立人才资源是第一资源 ,这是处理好新的发展观的一个根本性措施。新的发展观说到底 ,就是以人为本 ;新的发展观说到底 ,就是促进人的发展——这是我们发展的根本目的。那么 ,我们要落实新的发展观 ,首先就要树立人才资源是第一资源的观念。

总之 ,我们要按照“三个代表”重要思想的要求 ,树立中国特色社会主义的人才作用、人才评价、人才培养、人才服务、人才流动、人才激励等理念 ,做好我国的人才工作。只有这样 ,才能形成与社会主义初级阶段基本经济制度相适应的思想观念和创业机制 ,营造鼓励人们干事业、支持人们干成事业的社会氛围 ,放手让一切劳动、知识、技术、管理和资本的活力竞相迸发 ,让一切创造社会财富的源泉充分涌流 ,以造福于人民 ,开创更加幸福美好的生活。

## 大力实施人才强国战略

.....

《决定》第2条指出：“本世纪头20年是我国全面建设小康社会、开创中国特色社会主义事业新局面的重要战略机遇期。小康大业，人才为本。适应国内外形势的发展变化，完善社会主义市场经济体制，提高党的领导水平和执政水平，牢牢掌握加快发展的主动权，关键在人才。必须把人才工作纳入国家经济社会发展的总体布局，大力开发人才资源，走人才强国之路。”新世纪新阶段人才工作的根本任务是实施人才强国战略。在建设中国特色社会主义伟大事业中，要把人才作为推进事业发展的关键因素，努力造就数以亿计的高素质劳动者、数以千万计的专门人才和一大批拔尖创新人才，建设规模宏大、结构合理、素质较高的人才队伍，开创人才辈出、人尽其才的新局面，把我国由人口大国转化为人才资源强国，大力提升国家核心竞争力和综合国力，完成全面建设小康社会的历史任务，实现中华民族的伟

大复兴。”胡锦涛同志在全国人才工作会议上强调指出：人才问题是关系党和国家事业发展的关键问题。全党同志必须从全局和战略的高度，以高度的政治责任感和历史使命感，把实施人才强国战略作为党和国家一项重大而紧迫的任务抓紧抓好。实施人才强国战略，是我们党根据新世纪新阶段国际国内形势的深刻变化，继科教兴国战略和可持续发展战略之后作出的又一项重大战略决策。这些重大战略紧密结合，相互促进，其中人才强国战略是“制高点”和根本保证，因为没有足够的人才支撑，科教兴国战略和可持续发展战略就缺乏不竭的动力。

那么，党中央为什么要提出实施人才强国战略、走人才强国之路？我们应该怎样来把握人才强国战略？我想从以下五个方面加以阐述。

## 一、实施人才强国战略的原因

1. 我国地大物不博，自然资源短缺，无法利用自然资源的优势，实现我国的现代化

2002年12月15日，中国地质科学院推出一份名为《矿产资源与中国经济发展》（社会版）的报告，该报告推翻了以往各机构关于中国近30年对石油、天然气、铁、铜等主要矿产的供需缺口预测，第一次以触目惊心的数据，推翻了中国“地大物博”的常规观念。报告的第一执笔人、中国地质科学院下属全球矿产资源

战略研究中心王安建博士称：“除煤之外，我国主要的矿产资源都已告急。”据统计，中国现有煤炭的探明储量为 818 亿吨，石油为 25 亿吨，天然气为 5.4 亿吨。而以 2000 年为起始点，该报告预测：到 2020 年，中国年需煤炭 16 亿至 18 亿吨，20 年累计需 247 亿至 268 亿吨；石油年需 5.5 亿至 6.4 亿吨，10 年累计需 85 亿至 92 亿吨；天然气年需 0.6 亿至 0.7 亿吨，10 年累计需 9.2 亿至 10 亿吨。

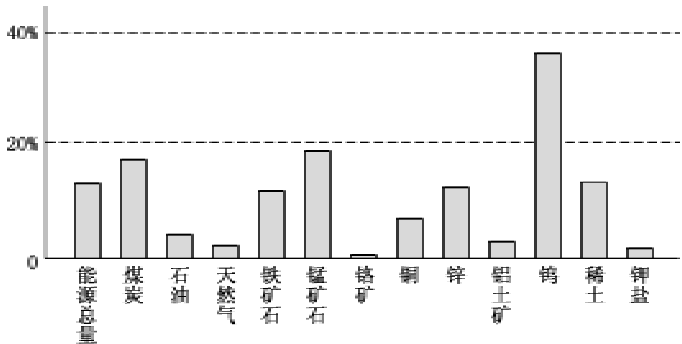
报告称，中国油气资源的现有储量将不足 10 年消费，最终可采储量勉强可维持 30 年消费。到 2020 年，中国石油的进口量将超过 5 亿吨，天然气将超过 1 000 亿立方米，两者的对外依存度分别将达 70%和 50%。

报告显示，在铁、铜、铝等重要矿产的储量上，无论是相对还是绝对，中国已无大国地位。2012~2014 年，中国将迎来年 2.4 亿~2.6 亿吨铁的消费高峰，未来 20 年缺口将达 30 亿吨；2019~2023 年，将迎来年 530 万~680 万吨铜的消费高峰（以往预计约为 390 万吨），未来 20 年缺口将达 5 000 万~6 000 万吨；2022~2028 年，将迎来年 1 300 万吨铝的消费峰值（以往预计约为 745 万吨），未来 20 年缺口将达 1 亿吨。

而我国原储量、产量和出口量上均居世界首位的钨、稀土、锑和锡等优势矿种，因为滥采乱挖和过度出口，绝对储量已下降了 1/3~1/2，按现有产量水平保障程度亦已不超过 10 年。

针对中国在矿产资源方面所面临的严峻情况 ,报告建议我国应加大对国际矿产市场的利用力度。

中国主要矿产资源储量占世界的比例图



资料来源 《领导决策信息》2003 年第 3 期

由国务院发展研究中心副主任陈清泰担任课题负责人的“中国能源综合发展战略与政策研究课题小组”在 2003 年 11 月发布了题为《国家能源战略的基本构想》的课题报告。

报告预测 ,在未来 20 年内 ,中国在能源领域将面临四大挑战：

一是过度依赖化石燃料 ,对资源的可持续供应造成压力。我国人均能源可采储量远低于世界平均水平。2000 年人均石油开采储量只有 2.6 吨 ,人均天然气可采储量 1 074 立方米 ,人均煤炭可采储量 90 吨 ,分别为世界平均值的 11.1%、4.3%和 55.4%。

我国石油产量不可能大幅增长 ,2020 年预计为 1.8 亿~2.0 亿吨 ,然后将逐渐下降。

我国煤炭资源虽然比较丰富 ,但探明程度很低。2000 年可供建设新矿的尚未利用的经济精查储量仅 203 亿吨(张荣立等,煤炭工业协调稳定发展与开发建设布局研究,中国煤炭,2003, No.4),远远满足不了近期煤矿建设的需要,必须加紧勘探。另外尚未利用的经济精查储量中 86%分布在干旱缺水、远离消费中心的中、西部地区,开发、运输和利用的难度势必加大。

从世界范围看,据世界能源委员会、国际应用系统分析研究所的评估,全球开采成本较低的化石燃料储量将在本世纪中期到末期耗尽。

二是经济社会发展对能源的依赖度仍然较大,提高能源效率虽然还有较大潜力,但其艰巨性要远大于前 20 年。中国的经济社会发展对能源的依赖比发达国家大得多。2001 年,中国终端能源用户用在能源消费的支出为 1.25 万元,占 GDP 总量的比例为 13%,而美国仅为 7%。从能源利用效率来看,我国单位产品的能耗水平较高。以能源强度(单位 GDP 能耗)进行国别间对比,由于存在货币换算的问题,带来结论有较大偏差。如按名义汇率计算,2000 年中国的能源强度为日本的 9.7 倍,世界平均水平的 3.4 倍,中国能源强度被明显高估。若按购买力平价(PPP)计算,中国的能源强度仅比日本高 20%,比 OECD 国

家的平均水平低 8% , 显然又出现了明显的低估。故在此以单位产品能耗作为对比的标准 , 目前 8 个高耗能行业的单位产品能耗平均比世界先进水平高 47% , 而这 8 个行业的能源消费占工业部门能源消费总量的 73% 。 按此推算 , 与国际先进水平相比 , 中国的工业部门每年多用能源约 2.3 亿吨标准煤。

从前述情景分析的结果看 , 到 2020 年存在少用 8 亿吨标准煤的可能。要实现此目标 , 其艰巨性要远大于过去的 20 年。过去 20 年通过经济体制改革和结构变动所释放出来的节能效果 , 在今后虽然还有大的潜力可挖 , 但面临着重化工业新阶段和国际制造业转移的新情况 , 必须要在经济、能源、环境等方面采取切实可行的政策、措施并加以落实 , 方能见到成效。

三是可持续发展面临较大压力 , 尤其是如何满足小康社会对环境的要求面临着巨大挑战。中国并没有摆脱先污染后治理的老路。仅以大气污染情况为例 , 中国的二氧化硫和二氧化碳排放量分别居世界第 1 位和第 2 位。虽然单位 GDP 的碳排放量明显下降( 1990 至 2001 年下降了 52% ) , 但二氧化碳排放总量却从 1980 年的 3.94 亿吨碳增加到 2001 年的 8.32 亿吨碳 ; 燃煤排放的二氧化硫是造成酸雨的主要原因 , 20 世纪九十年代中期酸雨区面积比八十年代扩大了 100 多万平方公里 , 年均降水 pH 值低于 5.6 的区域面积已占全国面积的 30% 左右。较严重的环境污染 , 造成了高昂的经济成本和环境成本 , 并对公众健

康产生较明显的损害。国内、外研究机构的成果显示 ,大气污染造成的经济损失占 GDP 的 3%~7%。造成大气质量严重污染的主要原因是中国以燃煤为主的能源结构 ,并且没有对煤炭利用采取有效的环保措施 ,烟尘和二氧化碳排放量的 70%、二氧化硫的 90%、氮氧化物的 67%来自于燃煤 ,此外机动车快速增长所带来的污染加剧。

从环境容量看 ,要使二氧化硫排放量处在生态系统能承受的降解能力之内 ,全国最多能容纳 1 620 万吨左右(在此仅考虑了基于酸雨控制的二氧化硫容量) ;氮氧化物的环境容量也不会高于 1 880 万吨 ,这些标准应是“环境小康”的最低要求。但是 ,相关数据表明 ,目前已经存在着环境“透支” ,此外 ,二氧化碳产生量也明显增加 ,要求中国限排温室气体的国际压力将越来越大。从国际经验和中国的潜力看 ,在保持经济增长和能源发展的同时 ,明显减少环境污染 ,满足小康社会对环境质量的要求不是不可能 ,但面临着十分严峻的挑战。

四是能源安全尤其是石油安全问题越来越重要 ,如果措施不当就会出大问题。随着人均收入水平的提高 ,中国必须面对难以避免的两个情况 :其一是石油消费量显著增加 ;其二是受石油资源的约束 ,需要大量进口石油满足国内需求。目前这些情况已有所表现 ,自 1993 年中国成为石油净进口国之后 ,我国石油对外依存度从 1995 年的 7.6%增加到 2000 年的 31.0%。到



2020 年 ,石油消费量最少也要 4.5 亿吨 ,届时石油的对外依存度有可能接近 60% ,与目前美国的水平相当( 美国的石油对外依存度为 58% )。中国石油供应的一大半将依赖国际资源 ,一方面将对国际石油市场的供求关系产生一定影响 ;另一方面使中国的石油安全问题变得十分突出。如何准确把握影响石油安全的国际形势和树立切合实际的石油安全观 ,如何充分利用好国内外两种资源 ,如何建立针对石油安全的紧急应对机制和预警机制 ,如何参与到有利于保证中国石油安全的国际合作框架中 ,如何提高中国石油企业参与国际市场竞争的能力 ,是摆在中国政府和企业面前并需要很好解决的重要问题。除此之外 ,保障电力和天然气供应安全也是能源安全的重大问题。

根据成升魁、谷树忠、王礼茂、吕国平、沈镭等著的《中国资源报告》(2002)指出 ,我国人均资源远居大多数国家之后 ,如人均土地面积仅为世界人均的  $\frac{1}{3}$  ;人均耕地面积 ,仅为世界人均的 43% ,不及俄罗斯人均的  $\frac{1}{8}$ 、美国的  $\frac{1}{6}$ 、加拿大的  $\frac{1}{15}$  ,甚至只有印度的  $\frac{1}{2}$  ;人均森林和林地 ,为世界人均的  $\frac{1}{6}$ 。矿产资源是保证发展尤其是实现工业化的重要资源 ,我国现阶段 95% 以上的能源、80% 以上的工业原材料和 70% 以上的农业生产资料均来自矿产资源 ,目前探明的矿产资源总量占世界 12% ,远低于人口占世界比重的 21.2% ,位居美国 and 独联体之后的第 3 位 ,但人均占有量仅为世界人均占有量的 58% ,居世

界 53 位。作为人和一切生物生存必不可少而又无法替代的淡水资源 ,我国总量为 2.8 万亿立方米 ,人均 2 200 立方米左右 ,仅为世界人均的 1/4 ,居世界第 109 位 ,被列为全世界 13 个人均贫水的国家之一。

我国资源潜力较小。因为我国是历史悠久的文明古国 ,资源开发早 ,开发时间长 ,总体开发程度深 ,前人将易开发和能开发的资源基本已经开发 ,不少资源还过采过伐 ,资源潜力相对较小。如全国宜农荒地有 3 535 万公顷 ,占现有耕地面积的 27.18% ,且多为缺水、边远、自然条件恶劣、适生条件差、开发成本高的地区 ,难以进行实质性的开发。

我国由粮食问题引发的耕地不足问题长期存在。按照国务院新闻办公室 1996 年发布的《中国的粮食问题》预测 ,2010 年全国人口 14 亿 ,按人均占有粮 390 公斤计 ,总需粮 5.5 亿吨 ; 2030 年 ,人口 16 亿 ,按人均 400 公斤计 ,总需粮 6.4 亿吨。将出现不小缺口 ,最大缺口在 7 000 万吨左右。

我国主要矿产资源缺口较大。按照已探明的储量计算 ,到 2010 年我国 45 种主要矿产资源中有 1/3 以上将不敷需求 , 2020 年只有 6 种能满足需求。如铁矿砂进口量已由 1990 年的 1 500 万吨 ,增加到 1997 年的 5 500 万吨 ,2001 年又达到 8 404 万吨 ,未来将达上亿吨。

我国缺水问题的影响是广泛而深远的。由于水资源的不

足,目前我国 600 多座城市中,有 400 多座面临水危机,其中严重缺水的有 108 座,每年因缺水而损失的工业产值达 2 000 亿元。据水利部《21 世纪中国水供求》分析,2010 年我国总需水量在中等干旱年为 6 988 亿立方米,供水总量 6 670 亿立方米,缺口 318 亿立方米。表明 2010 年后我国将开始进入严重的缺水期。2030 年将缺水 400~500 亿立方米,出现缺水的高峰期。

我国资源潜力大的地区多为生态环境脆弱区,开发成本极其高。由于我国资源开发历史悠久,自然条件好、生态环境较优地区的资源开发程度相当深,开发广度已相当宽,不少资源已开发殆尽,而资源潜力大、富采程度高的地区,往往是自然条件差的高山峡谷、荒漠戈壁、干旱高寒、生态环境脆弱的地区,如自然条件不佳的西部地区拥有的 45 种主要矿产资源,潜在价值占全国 2/5;作为未来全国油气接续供应基地的塔里木、柴达木、吐哈、克拉玛依等盆地均是自然条件严酷、生态环境脆弱的干旱或高寒荒漠地区,我国耕地后备资源两大丰富地区之一的新疆和河西走廊也在典型的干旱区,生态脆弱环境承载能力差,稍有不慎,不仅给当地而且会给全国带来灾难性的后果,如沙尘暴等,实际是不能开垦的资源。虽然大西南水能资源占全国 70%,西藏、川西、滇西占全国的一半,但这里山高水险人稀,交通不便,泥石流等灾害频繁,开发难度大,开发成本高。根据生态环境应力指数,在世界大陆海拔平均高度(830 米)的基础上,每增加

100 米的平均海拔高度 ,开发成本将在原来基础上平均高出 2.2%~2.4%。中国陆地平均海拔为 1 495 米 ,为世界均值的 1.8 倍 ,开发成本为世界平均成本的 1.25 倍。我国资源潜力较大的西部地区 ,均位于我国地势的第二和第三台阶上 ,海拔多高于全国大陆海拔平均值 ,如面积 250 万平方公里的青藏高原平均海拔超过 4 000 米 ,分别是世界和全国平均海拔的 4.8 倍和 2.7 倍 ,其开发成本分别是世界和全国均值的 3.3 倍和 2.3 倍。

面对我国经济的高速发展对资源需求的压力(世界发达国家的发展经验证明 ,人均 GDP800 美元是资源需求的旺盛时期) ,面对生态环境总体恶化(世界发达国家的发展经验同样证明 ,人均 GDP1 500 美元是经济发展与环境恶化由正相关变为负相关的转折点 ,而我国刚过 1 000 美元 )的压力 ,我们必须依靠科技进步解决资源短缺问题。

一是科技进步可以拓宽资源领域 ,开发利用新资源。利用未来科学技术的发展可以发现和开采新资源 ,如多金属结核、天然气水合物等新海底资源 ,大大缓解陆地资源的不足 ;技术进步能使太阳能的收集、转换、使用达到经济、方便、简单、实用的程度 ,给人类带来极大的好处。

二是科技进步可以促使资源替代。如以可更新资源替代不可更新资源 ,利用水土资源生产粮食 ,以我国的现行汽油水平 ,若拿出不足 3%的粮食总量作原料生产燃料乙醇 ,汽油中加入

10%的燃料乙醇,全国每年即可替代近400万吨汽油;以丰富资源替代稀缺资源,铜和铝都是支柱型矿产,但我国铜资源匮乏,自给率仅60%左右,铝资源较富,自给有余,铜由于良好的导电性,耗量近一半用在电器上,铝的导电性也较好,以铝代铜,每年用于电力上的铝达40多万吨;以优势资源替代劣势资源,我国多煤炭少油气,在常规能源资源中,煤炭占89%,石油和天然气分别占3.5%和1.5%,但煤炭属劣质能源,油气属优质能源,若采用洁净煤技术,就可使煤炭以劣变优,替代油气。资源的合理替代可以满足发展对资源的综合需求并有利于资源的持续利用。

三是依靠科技提高资源开发的深度和广度。科技进步可以加大对资源开发利用的深度和广度,对共生和伴生的资源可开发利用;对单一开发利用的资源可多层次开发,综合性利用;对难开发的低品位的资源,可经济方便地开发。

四是依靠科技提高资源效率。科技进步可使资源的加工、转换和使用过程达到转换效率高、无废料、少排放和零排放,不仅物尽其用,同时保护环境。目前我国矿产资源开发利用的总回收率只有30%~50%,比工业发达国家低10~20个百分点;共生、伴生矿的资源回收率不到一半,发达国家已达80%以上;城市垃圾以每年8%以上的速度增加,但基本未使之资源化而加以开发利用,这些均有待于进行科学性开发。总之,科技进步

对资源来说既可开源 ,又可节流 ;对环境来说既可减轻压力 ,又可提高质量。西方工业化国家在经济起飞时及发展中国家在现阶段的经济增长因素中 ,技术进步对经济增长的贡献率达到 35%左右 ,目前发达国家已达 60% ,而我国还不到 25%。所以必须加大对科技的投入 ,用先进技术来改造和装备传统的资源行业和工业企业。

依靠科技说到底是依靠科技人才。只有走人才强国之路 ,才能解决我国资源短缺问题。

2. 我国人口众多质量低 ,不开发人力资源 ,就无法实现我国的现代化。反之 ,人力资源开发好了 ,人口众多的包袱又将转化为人才强国的独特优势

我国领导层人口的文化素质不高。2000 年我国科级以上领导干部平均受教育年限达到了 12.24 年 ,初中及以下、高中、大专及以上受教育水平的人员比例各占 1/3 左右 ,从与日本管理人员整体受教育水平的比较看 ,人均受教育年限落后 1 年多 ,同时高层次管理人员比例差距较大 ,具有本科及以上学历的管理人员比例中国仅为 11.4% ,而日本则占 40.3% ,差距将近 3 倍。这样的管理者队伍素质 ,与中国迈入经济全球化时代要求差距甚远。

我国执行层人口的文化素质不高。2000 年我国国家机关、企事业单位的办事人员人均受教育年限达到 12.15 年 ,但不具

有大专及以上学历水平的人员比例却占 67.7%。值得注意的是,目前我国党政企事业单位负责人、专业技术人员和办事人员及相关人员这三支整体文化素质相对较高的人员队伍中,具有小学及以下教育水平的劳动者仍分别占有 2%~7%,而接受过高等教育的人员比例仅占 30%~40%,这与较高的专业知识技能要求很不适应。

我国承受层人口的文化素质不高。据 2000 年人口普查,我国文盲人口为 8 505 万,占人口总数的 6.5%。人口平均文化程度较低。2000 年我国 25~64 岁人口平均受教育年限为 7.97 年,仅相当于美国 100 年前国民整体受教育水平,与 1999 年美国和日本人均受教育年限分别达到 12.75 年和 12.55 年相比,整整低了近 5 年,与后发型国家韩国 11.48 年相比也要低 3 年多。在发达国家和新兴工业化国家中,接受过高等教育和中等教育的人口比例较高,如美国和韩国,25 至 64 岁人口中具有高中及以上受教育水平者比例分别占 87%和 66%,其中接受过高等教育的人口比例分别占 35%和 23%。相比之下,中国 2000 年 25~64 岁人口中受高中及以上教育水平者比例仅占 18%,受初中及以下教育水平的占 82%,其中受小学及以下教育水平者比例高达 42%。

高中文化人口比重低是人力资源素质提高的“瓶颈”。由于种种原因,20 世纪 90 年代末我国职业教育招生出现明显下降

趋势,职业教育规模的回落与普通高中规模的快速增长此消彼长。至2001年,我国初中毕业生升学率仅为52.6%。从地域分布情况看,东部地区、中部地区和西部地区初中毕业生升学率分别为56.7%、47.3%和55.7%,中部地区一些人口大省的初中毕业生升学率仍在45%左右徘徊,已对我国高中阶段教育的发展产生了一定影响。50%左右的初中毕业生升学率意味着每年有近一半的合格初中毕业生无法升学,将直接参与就业或在家待业,长此以往,将积聚下大批初中及以下受教育水平的劳动者,对我国人力资源整体素质的提升形成不利影响。根据1982年第三次人口普查与2000年第五次人口普查数据比较,近20年来,我国15岁及以上人口中具有大专及以上学历受教育水平的劳动者比例由0.9%提升至4.6%,比例增长了4倍多,而15岁及以上人口中具有高中和中专受教育水平的比例由10.0%提升至14.4%,仅增长了4个百分点,增长速度相对较为缓慢。我们认为,高中教育水平人口比例增长缓慢是导致中国人力资源整体水平偏低的最根本的原因之一,高中教育水平人口比例偏低已成为中国人力资源素质提升的一个“瓶颈”。

我国就业人口文化程度偏低。20世纪90年代我国总就业人口平均文化程度为5.8年,其中文盲占28.2%,小学程度者占34.4%,农业劳动者平均文化程度最低为4.8年。同时,各行业之间文化程度悬殊很大,科教文卫部门和金融部门,分别为



10.9 年和 10 年 ,工业、建筑及交通业分别为 8.10 年、8.04 年和 7.95 年。

当然 ,我国毕竟是一个人力资源丰富的大国 ,人口占世界的 21% ,劳动力占世界的 26% ,熟练劳动力占世界的 17.5%。几千年历史文明的熏陶和不懈奋斗的经历 ,造就了我国劳动人民不屈不挠、艰苦奋斗、追求光明、奋勇前进的优良传统。新中国成立后 ,劳动人民当家作主 ,劳动的积极性、主动性和创造性空前提高。虽然目前我国劳动者的科学文化水平还不是很高 ,但只要 we 努力开发人力资源 ,完全可以把我国由一个人力资源大国建成一个人才资源大国 ,把人口压力转化为人才优势。实施人才强国战略是增强综合国力和国际竞争力的根本措施 ,人才强国之路是完成现代化、实现中华民族伟大复兴的必由之路。

## 二. 实施人才强国战略的基本途径

《决定》第 3 条指出 :“ 人才资源能力建设是人才培养的核心。树立大教育、大培训观念 ,在提高全民思想道德素质、科学文化素质和健康素质的基础上 ,重点培养人的学习能力、实践能力 ,着力提高人的创新能力。”因此 ,实施人才强国战略的基本途径 ,就是我们要逐步由物质资源的优先开发转变为人才资源的优先开发。

世界各国在实现现代化的过程中 ,对优先开发物质资源还是

优先开发人才资源这一问题,出现了两种做法:一是实施物质资源优先开发战略,即国家对于物质资源开发的投资 20 倍于人才资源开发的投资;二是实施人才资源优先开发战略,即国家对于物质资源开发的投资仅 7 倍于人才资源开发的投资。两种不同战略带来的结果是,后者的优势明显地大于前者。我们要清醒地看到,我国的物质资源并不丰富,只能走人才资源优先开发之路。

现代科技革命的实质是智能革命,这是现代科技革命区别于以往科技革命的根本标志。与之相应的是,人类逐渐意识到对人力资源的开发比对物质资源的开发更为重要。联合国曾做过一项调查,以一个文盲劳动者的劳动生产率为基数,小学文化程度的劳动者可提高 43%;中学文化程度的劳动者可提高 108%;而大专文化程度的劳动者则可提高 300%。另一项研究表明,在现代社会,在人的体能、技能、智能三者之间,获得体能、技能、智能社会所需支付的成本分别为 1:3:9,而社会得到的收益分别为 1:10:100。这就是说,一个仅具有体能的劳动者创造的财富只能维持其本人的生存,如果同时具有技能,创造的财富则高出仅具有体能的人 10 倍,能够养活 10 个人;再具有智能,创造的财富又提高 10 倍,可以养活 100 个人。此外,一个国家受教育的年限每提高一年,就可使人均 GDP 增长率提高 0.14%至 0.2%。这些研究成果表明,虽然物质资源的开发利用是人类社会发展的基础,但人类智慧和能力的发展则决定着

对物质资源开发的深度和广度。随着现代科技革命的发展 ,人类的智能显示出前所未有的巨大力量 ,人才和人的能力建设对经济发展和社会进步的支撑作用越来越大 ,在综合国力竞争中越来越具有决定性意义。

### 1. 优先发展教育和科技

《决定》第 4 条指出：“教育是培养人才的基础。”第 5 条指出：“加快构建终身教育体系 ,促进学习型社会的形成。”当今世界头号经济军事强国的美国同时也是世界人才强国。美国拥有世界 1/2 的博士、1/3 的硕士、1/4 的学士。美国的科技研究开发人员近百万人 ,居世界首位。美国还拥有大量高素质的劳动者。目前美国就业人员平均受教育时间已超过 13 年 ,其中受过高等教育的人数占 55%。美国也较早普及了义务教育。据统计 ,1990 年 ,25 岁以上的美国公民平均接受了 12 年以上的教育。美国对世界各国人才包括其他发达国家的人才都具有强大的“磁吸效应” ,世界外流人才主要流向美国。美国之所以能成为世界人才强国 ,与美国的人才资源开发管理机制有着密切的关系。

从 1983 年美国总统里根发表《国家处于危机之中——教育改革势在必行》的报告以来 ,美国历届总统都积极奉行“教育优先”、“投资于人”和建立“脑力强国”的战略。1991 年布什政府发表了《美国 2000 年教育战略》,1993 年克林顿政府颁布了《美

国 2000 年教育目标法》,并提出了提高美国教育质量的八项目标。这个文件的目的在于把“处于危机之中”的国家变成“全民皆学”的国家,并充分体现了“科技教育优先发展”的战略目标。

大幅度增加教育和研究开发投资,保持世界教育科技强国地位。增加教育投资,是美国近几届政府的一件大事。经过努力,1989 年美国教育开支达到 3 530 亿美元,占美国国内生产总值的 6.8%,首次超过军费开支。1999 年美国教育投入更是增加到创记录的 6 350 亿美元,占 GDP 的 7.7%。美国成为世界上教育经费支出最高的国家,从而为其成为教育强国和人才强国奠定了雄厚的物质基础。美国重视教育的传统集中体现在州一级,各州 40%的经费都用于教育,地方政府的财产税主要支出于教育。美国还高度重视科技研究和开发投资,其研究和开发经费占国内生产总值的 3%,居世界最高水平。

培养高素质劳动者和高层次人才并举,努力实现“全民皆学”的目标。美国自建国以来,一直强调教育机会均等,明确规定普及义务教育是国家的义务,在各级政府共同努力下较早实现了普及 12 年义务教育的目标。为了培养高素质劳动者,增加就业者的知识和技能,政府重点扶持职业教育。美国政府于 1963 年颁布《职业教育法》,1990 年又通过了新的《职业教育法》,联邦政府每年向各州提供 16 亿美元职业教育专项补助经费,并进一步建立和完善了职业教育资格证书制度和资格鉴定

制度。美国职业教育主要依靠两年制的社区学院,美国有着世界上最为发达的社区学院系统。社区学院对所有人开放,学费低廉,重点进行职业技术培训,培养了大量高素质的劳动者并为高层次人才提供了后备军。美国的职业教育投资少,收效快,效益大,被称为美国经济发展的“秘密武器”。为了培养高层次专门人才,美国教育和研发投资主要集中于大学,有关高等教育的联邦立法几乎都含有财政补助的条款以鼓励各州兴办高等教育,公立高校教师的工资福利待遇超过公务员。由此造就了一批世界一流大学,汇聚了大量高层次人才。

落实“终身教育”理念,政府和企业共同投资于继续教育与培训。知识经济时代要求不断更新知识,实现终身教育,建立“学习型社会”。人力资本理论强调进行人力资本投资是经济增长的重要源泉,是为企业创造利润和回报的生产性投资而非单纯的成本开支。“投资于人”成为美国政府和企业的共识并转化为具体行动。其中一个重要表现就是共同投资于成人继续教育和员工培训。美国政府高度重视继续教育,每年用于国民知识培训的资金达1 000亿美元,现在每年有2 300万人接受继续教育,其中工程师就有50多万名。美国于1966年颁布了《成人教育法》,从法律上保证继续教育的发展。该法要求所有雇主每年必须至少以其全员工资总额的1%用于雇员的教育与培训,并逐年递增,未达标的企业每年必须上交其工资总额的1%作为

国家技能开发资金。联邦政府允许企业将教育开支列入成本免予征税,以鼓励企业对员工开展继续教育与培训。美国企业将员工培训看做是提高企业核心竞争力的关键举措,舍得花大力气进行投资。20世纪80年代中后期,美国企业界职工教育培训支出总额每年高达2100亿美元,企业平均培训投资为工资总额的2%,全美有97%的企业为职工制定培训计划,一些大型企业建立了自己的企业大学或培训中心,一般企业则依靠社区学院或大学进行员工培训。继续教育体系构成美国教育产业的一个重要组成部分。

推出各种资助和奖励措施,以鼓励优秀人才脱颖而出。为保证学生不因经济困难而辍学,美国政府提出:减免大学生家庭所得税,增加面向低收入家庭的佩尔奖学金的最高限额,建立大学学费预付计划项目等。美国政府、企业和民间团体还设立各种科技奖励制度以鼓励杰出人才。国家科技奖包括美国国家科学奖、国家技术奖、沃特曼奖、费姆国家发明者大厅大奖、青年探索者奖等。民间的有民间学术团体科技奖,公司有公司科技奖和西屋科学天才奖等。美国政府特别鼓励创业和创新。美国为促进“资金和天才的有效结合”,大力支持人才创业和创新,建立了多元化的风险投资机制以便为个人创办中小企业提供资金保障;设立全美中小企业管理局为中小型企业提供信息服务和技术指导;修改、完善知识产权和专利技术制度为中小型科技企业

发展和个人创新创意的商品化提供法律保障。美国政府还支持高级专门人才在企业、高校、政府、科研机构之间进行自由流动，并通过强化医疗、住房和保险等社会化服务而便利人才的流动，实现才尽其用。

未来 50 年，中国要全面建设小康社会、实现现代化的宏伟发展目标，必须选择一条符合中国国情的发展道路，从经济追赶的国际经验来看，在自然资源、有形资本、人力资源三大资产中，我国唯有人力资源具有潜在的比较优势，而教育是将潜在优势变成竞争优势，提升人力资源开发水平的最有效途径。在未来 50 年的发展历程中，中国要实现教育强国的理想，必须实现教育发展的三步历史性跨越，即从教育欠发达国家水平跃升到教育中等发达国家水平，再跃升到教育较发达国家水平，最后达到教育发达国家水平，从而实现从教育大国到教育与人才强国的历史性跨越。

第一步跨越，从目前到 2010 年，我国高中阶段教育毛入学率将从 40% 左右提高到 80% 以上，高等教育毛入学率从 15% 提高到 25% 左右，达到世界中等发达国家水平，实现从教育欠发达国家到教育中等发达水平国家的跨越。

第二步跨越，从 2011 年到 2020 年，我国九年义务教育在进一步发展的基础上达到世界先进水平，高中阶段教育毛入学率达到 85% 左右，基本普及高中阶段教育，高等教育毛入学率超

过 40% ,达到教育较发达国家水平 ,实现从教育中等发展水平国家向教育与人才较发达国家的跨越。

第三步跨越 ,从 2021 年到 2050 年 ,我国将高标准、高质量普及 12 年基础教育 ,高等教育毛入学率达到 50% 以上 ,进入高等教育普及化阶段 ,各级教育都达到较高发展水平 ,实现从追赶超越的战略转变 ,跨入教育发达国家行列 ,在教育人口的绝对规模和普及化水平两个方面 ,成为世界教育和人才资源强国。

此外 ,政府与全社会都要加大对研究与开发经费的投入 ,加大对员工培训经费的投入。

## 2. 引进外籍和海外人才

《决定》第 14 条提出 :“ 加大吸引留学和海外高层次人才工作力度。……按照拓宽留学渠道、吸引人才回国、支持创新创业、鼓励为国服务的要求 ,制定和实施留学人才回归计划 ,重点吸引高层次人才和紧缺人才。采取团队引进、核心人才带动引进、高新技术项目开发引进等方式 ,建立符合留学人员特点的引才机制。” 坚持以我为主、按需引进、突出重点、讲求实效的方针 ,积极引进海外人才和智力。制定和实施国家引进海外人才规划 ,建立海外人才评价和准入制度。”美国之所以成为世界头号经济强国 ,其主要原因是它一向重视人才开发 ,并以吸引外籍人才著称。美国是靠在人才竞争中取胜起家的 20 世纪 30~40 年代 ,欧洲 2 000 多位著名的科学家背井离乡 ,逃避德国纳粹分



子的迫害 ,美国就以优越的工作条件和生活环境吸引他们移居美国 ,其中就有德国科学家“ 相对论之父 ”爱因斯坦 ,意大利著名核物理学家“ 氢弹之父 ”费米 ;二战结束时 ,战胜国开往德国 ,英国抢图纸 ,苏联抢机器、设备和仪器 ,而美国则派飞机接走了大批专家 ,其中包括曾在纳粹德国陆军试验站负责研制 V—2 火箭的专家冯·布劳恩。1969 年 ,美国用“ 土星 V 型 ”火箭实现了阿波罗登月计划 ,就是在冯·布劳恩领导下获得成功的 ;原苏联解体后 ,又有大量科学家流向美国 ;目前 ,美国又把引进外国专业人才的人数由每年 11.5 万人增加到 19.6 万人。有资料显示 ,在美国第一流科学家、工程师中 ,美籍华人就有 3 万多人 ,约占 1/4。美国著名大学系主任的 1/3 ,机械工程学会分会主席的 1/2 ,阿波罗登月工程高级工程师的 1/3 ,IBM 计算机王国 800 名高级工程师的 55% ,电脑研究中心 19 个部的 12 个部主任 ,硅谷主要技术力量的 1/4 至 1/3 ,都是中国流向美国的精尖人才。

我们要借鉴国外的做法 ,实施人才国际化战略。善于抓住时机吸引人才 ,通过制定移民法来吸引人才 ;积极吸引外国留学生 ;通过兼并购买企业猎取人才( 美国思科公司在 9 年多的时间里 ,收购 80 多家新兴小型技术企业 ,其真正目标是占有他们的技术人才 ) ;通过猎头公司专猎高级人才( 世界上 70% 以上的高级人才通过猎头调整工作 ,90% 以上的大企业利用猎头择取人

才) ;通过在国外设立研发机构利用当地人才(美国朗讯贝尔实验室北京研究中心有 400 多人 ,其中拥有博士、硕士学位的达 96% ;微软中国研究院 60 多人 ,其中 20 位研究员有留学背景 , 40 位副研究员大部分是中国著名学府的博士) ;通过合作办学吸引人才(如微软“技能 2000”计划的内容之一就是与世界各地 350 所大学合作 ,培养高技术人才 ;北京大学 400 万元奖学金中 ,外企占了 300 万元 ,包括摩托罗拉、宝洁、奔驰、飞利浦等) , 等等。

### 三、实施人才强国战略的根本方向

我国现阶段实施人才强国战略的根本方向 ,就是围绕工业化和信息化培养造就现代化人才。

《决定》第 19 条提出 :“加强高技能人才和农村实用人才队伍建设。工人队伍中的高技能人才 ,是推动技术创新和实现科技成果转化不可缺少的重要力量。实施国家高技能人才培训工程和技能振兴行动 ,通过学校教育培养、企业岗位培训、个人自学提高等方式 ,加快高技能人才的培养。”根据推动农村经济社会发展和城乡协调发展的需要 ,大力加强农村科技、教育、文化、卫生和经营管理等实用人才队伍建设。继续实施县乡村实用人才工程和农民教育培训工程。……努力提高广大农村劳动者的素质 ,激励农村实用人才快速成长。高度重视农村富余劳动力

资源的开发 ,加强农村劳动力转移就业培训工作。”从世界各国的历史看 ,存在着这样一个总的发展趋势 ,即人力资源依次从第一产业转移到第二产业 ,然后再转移到第三产业。党的十六大报告指出 ,全面建设小康社会 ,最根本的是坚持以经济建设为中心 ,不断解放和发展社会生产力。根据世界经济科技发展的趋势和我国经济社会发展的要求 ,20 世纪头 20 年我国经济建设和改革的主要任务是 :完善社会主义市场经济体制 ,推动经济结构战略性调整 ,基本实现工业化 ,大力推进信息化 ,加快建设现代化 ,保持国民经济持续快速协调健康发展 ,不断提高人民生活水平。实现工业化仍然是我国现代化进程中艰巨的历史性任务 ,信息化是我国加快实现工业化和现代化的必然选择。工业化的实质 ,是用机器减轻或替代农民的体力劳动 ,把大多数农民转变为工人 ,把农业社会转变为工业社会 ,其关键是把农村富余劳动力向非农产业和城镇转移 ;信息化的实质 ,是人脑的解放 ,是体力劳动的减少和脑力劳动的增加 ,其关键是促进体力劳动者向脑力劳动者转换 ,把工业社会转变为信息社会。

先搞工业化 ,把农民变成产业工人 ;再搞信息化 ,把体力劳动者变成脑力劳动者 ,这本来是两个不同阶段的事情 ,而我国现代化建设要把这两个阶段结合起来 ,以信息化带动工业化 ,以工业化促进信息化 ,实现跨越式发展。我国人力资源的开发、人才强国战略的实施 ,必须按照这样的方向进行 :紧紧围绕我国实现

工业化、推进信息化和加快建设现代化的要求,促进农村劳动力向非农产业和城镇转移,促进体力劳动者向脑力劳动者转换,努力培养更多的现代化建设人才。

从总体上看,我国的职业结构仍是低水平的,呈不发达的特征。主要表现在,乡村人口占全国人口的80%;“大田工”占农业劳动力的绝大部分。第二产业中传统产业和工种占80%,高技术含量、高加工度的工业和工种占不到20%。高新技术职业和工种严重落后于技术进步的要求。第三产业从业人员中有创新能力的人才太少,有大专以上文化水平的仅占5%,而售货员、装卸工等劳动密集型工种过多。目前我国正在全面建设小康社会,力争实现在本世纪中叶人均产值达到中等国家水平,基本实现现代化的奋斗目标。我国人口多,总体生产力水平低,目前和今后长时期仍将处于社会主义初级阶段。这种状况决定了今后职业变动的速度将会加快,职业结构变化会有一些特有的要求和特点。(宗寒:《按照职业变化的规律培养人》,《求是》2004年第5期)

第一,我国目前处于工业化中期,以信息化带动实现工业化是摆在我们面前的重大历史任务。工业规模逐步增大,高新技术产业不断增长,传统产业得到改造,是工业发展的必然趋势。随着工业技术结构、产品结构变化,职业工种也会有变化。如果今后十年内高新技术产业由目前占工业的20%上升到35%,第二个

十年末上升到 50% ,同时 2/3 的传统工业得到改造 ,那么 ,新的职业和工种也将由目前的 20% 上升为 40%~50% ,这样新职业和工种将以年均 10% 的速度增长。任何一种新的重要技术、产品和部门产生 ,都需要并催生一大批新职业和工种出现 ,同时对原有职业和工种提出更高要求。

冶金、建材、机械、轻纺等传统产业会长期存在并得到发展 ,因而像车钳工、炉前工、维修检验工等传统职业工种大有用武之地 ,但传统工业的技术提升 ,不仅会对原有职业工种提出更高要求 ,而且要求具有全新职能和技术的职业迅速发展 ,才能适应现代化建设的要 求。

有三类人才和职业是经济发展中特别需要的。一是研究开发人才。创新是产业的生命。创新人才走在前头 ,创造发明才能走在前头。目前我国研发人才太少。创新人员成倍增加 ,技术落后面貌才会改变。二是实用技术人才。任何创造发明从思维酝酿到成为产品 ,都要经过从脑力劳动形态到物质形态的转化过程 ,都不可缺少实用技术人才的参与。通常实用技术人才都大大多于研发创新人才。因为一种创新得到实现 ,光有加工能力是不行的 ,还需要有与创新活动相关的产业群体( 新材料、零部件、新工艺装备 )加以支撑。能适应技术进步要求的各种实用技术职业和人才不紧紧跟上 ,就不能满足需要。三是管理职业和人才。社会越发展 ,高智慧、高能力的管理人员和技术人员

就越宝贵,一个企业增加一个人,全国就需要增加上百万人。

第二,目前我国农业仍落后。实现农业现代化,提高城镇化水平,改变城乡二元化结构,是现代化过程中必须解决的根本问题。农业现代化过程是新职业产生的过程,新职业发展是农业发展的根本条件。只有使大批“大田工”逐步向各种技术工种转化,农村的落后面貌才能根本改变。农村劳动力将有两种发展前景:一是就地转移,向农业的深度和广度进军;二是向外扩展,向小城镇和城市转移。这都要以新的职业和技能为前提。现在我国已有 $\frac{1}{3}$ 的农村劳动力转移到非农领域,未来20年内还要再转移 $\frac{1}{3}$ 。各种农艺工人、农林牧渔特产品研究培育加工人员、各种能工巧匠和经营人才大量发展起来,农村才会变样。2020年城市化水平提高到50%,农村劳动力降低到30%,农村各类新职业新工种至少要增长3~5倍,平均文化技术水平增长到中等以上,才能满足需要。

第三,目前我国第三产业仅占国民生产总值的33%。今后第三产业将是发展最快、职业变动最大的部门之一。文化教育、科学研究、宏观管理、货币金融、法律法规、中介咨询、商品流通、旅游、家政服务等职业将变得更加重要并得到长足发展。

第四,随着产业结构的变化,职业结构和从业人员的整体素质也将发生变化。我国目前第一、二、三产业按职业分布的结构是13:67:20,很不合理、很不平衡。今后10~20年内将逐步

改变为 20 : 40 : 40 ,高中级工种上升为 70%。那时 ,我国社会面貌将出现很大变化。

需要注意的是 ,在实践中 ,第一、二、三产业的界限并不像理论上划分的那样截然分明 ,它们之间实际上有许多交叉 ,劳动者在各产业间相互变换流动更是常出现的事。劳动力变换流动就意味着职业工种变换流动。这表明 ,社会发展将需要更多一专多能、学科交叉和能终身学习的复合型专门人才。

#### 四. 实施人才强国战略的主要内容

我国现阶段实施人才强国战略的主要内容 ,就是坚持统筹规划、分类指导、突出重点和整体推进 ,着重培养造就大批高层次人才 ,带动整个人才队伍建设。

全面建设小康社会的目标包括经济、政治、文化、社会等各个方面 ,需要的人才也是多方面的 ;产业结构、生产力水平是多层次的 ,需要的人才也是多层次的 ;人才资源开发的最终目标是促进每一个人自由而全面的发展 ,需要造就的人才也是包括老、中、青在内的人才。在对人才队伍统筹规划、分类指导中 ,特别要重视培养三方面的高层次人才。“ 中高级领导干部、优秀企业家和各领域高级专家等高层次人才 ,是人才队伍建设的重点。” (《决定》第 13 条)

忠诚实践“ 三个代表 ”重要思想、善于治党治国治军的政治

家。世界社会主义的经验教训告诉我们,马克思主义执政党不仅要有正确的思想路线和政治路线,而且要有正确的组织路线,关键是按照革命化、年轻化、知识化、专业化方针,建设一支能够担当重任、经得起风浪考验的高素质的优秀领导人才队伍。要培养和造就数以万计的中高级领导干部,使他们不仅成为有知识、懂业务、胜任本职工作的内行,而且首先成为忠诚实践“三个代表”重要思想,坚持走中国特色社会主义道路,具有较高的科学判断形势的能力、驾驭市场经济的能力、应对复杂局面的能力、依法执政的能力和总揽全局的能力的善于治党治国治军的政治家。这是关系党和国家盛衰兴亡、关系到中国特色社会主义前途命运的战略任务,是党和国家长治久安的根本大计。

职业化、现代化、国际化的优秀企业家。美国70%的人才集中在企业,我国大约70%的人才集中在政府。职业化是企业家的基础,现代化、国际化是对企业家的更高要求。在职业化方面,应把创办和发展企业作为终身职业,以企业获得最大的经济效益和社会效益为毕生的奋斗目标,具有很强的创新精神和创业能力、很高的经营管理水平和良好的职业道德;在现代化方面,应是先进生产力的开拓者与实践者,善于促进高新技术产业,善于依靠科技进步和提高劳动者素质来推动企业发展;在国际方面,应具有国际化经营理念,熟悉国际贸易规则和国际惯例,善于运用国内国外两种资源、两个市场,创立国际知名品牌,



优化配置企业资源 ,培育企业核心竞争力。

具有世界前沿水平的高级专家。基础研究和高新技术前沿中的原始性创新往往孕育着科学技术质的飞跃 ,是当今世界科技竞争的制高点。要坚持自然科学和社会科学并重、基础研究和应用研究并重 ,依托国家重大人才培养计划、重大科研项目、重点学科、重点科研基地和国际学术交流与合作项目 ,培养一大批在世界范围能引领学科发展 ,进行原始性创新并拥有自主知识产权 ,对世界科学技术发展带来突破性、全局性变化 ,占领世界科技竞争制高点的拔尖科技人才及其团队。这些高级专家应具有强烈的民族精神和爱国主义觉悟 ,严于律己、宽以待人的合作精神 ,锐意进取、不断创新的开拓精神 ,以及良好的科学道德素质。

这就表明 ,我们今后实施“人才强国”战略 ,这三支队伍是我们的龙头。有了这三支队伍 ,我们要再带动其他的人才队伍。其他人才队伍包括 :年轻人才的培养 ,老年人才的二度开发。过去我们有一个阶段强调对青年人才的培养 ,现今来看 ,青年仍旧在人才中是最具有创造力的一个群体。现在世界上仍然认为人们创造发明的最佳年龄还是 45 岁。但是随着人们生活水平的不断提高 ,老年人才的作用越来越值得我们重视。这次我们上海有两部作品进入国家的文艺精品工程 ,一部是京剧《贞观盛世》 ,另一部是话剧《商鞅》。全国有十部文艺精品 ,上海就占了

两部的份额。但是这两部作品的导演是同一人——陈薪伊导演,是一位北京铁道部铁路文工团退休的导演,我们把她引进到上海,这两部精品工程都是她一人所导演。

由此可见,我们就称为“人才的二度开发”。“一度开发”是指对青年人才的开发;“二度开发”是指对老年人才的开发。所以我们要对老年人才也要重视起来。美国总统卡特当总统时他的能力平庸,但是他从总统的位置上下来以后,在和平外交方面作出大量的贡献,真正出现了“夕阳红”。这就表明,青年人才的开发、老年人才的开发、少数民族人才的开发都是非常重要的。所以我们要以三支队伍的开发为龙头,然后带动整个人才队伍的培养,这就是“人才强国”战略的主要内容。

## 五. 实施人才强国战略的两大手段

充分发挥社会主义制度可以集中力量办大事和社会主义市场经济体制的优势,是实施人才强国战略的两大手段。

实践证明,建立完善的社会主义市场经济体制是培养、吸引、使用人才的大学校,其作用主要表现在三个方面:一是独立自主、优胜劣汰、开拓创新、注重实绩等市场经济意识,为人才的培育和成长提供了良好的社会氛围;二是机会平等、公平竞争、契约化管理等市场机制,为领导人才的选拔和使用提供了重要的方法;三是人才市场为各类人才的流动和实现个人价值提供

了广阔的舞台。因此,应充分发挥社会主义市场经济体制在人才资源配置方面的基础性作用。当前,一个重要任务是完善人才市场机制,努力培育一个机制健全、运行规范、服务周到、指导监督有力的人才市场体系。应加快人才市场发展的步伐,进一步落实国有企事业单位的用人自主权和人才的自主择业权,推动人才市场的主体到位;发挥人才市场的供求、价格、竞争等机制的作用,维护市场正常的运行秩序,消除分割劳动力和人才市场的因素,建立统一的人才市场;打通地区、行业间人才中介服务机构合作的渠道,鼓励跨区域服务,推进人才服务机构的社会化、市场化、信息化;完善人才市场的法律法规体系,依法维护市场秩序、交易行为和实施宏观调控。

供求、价格和竞争是市场的三大机制。

我们知道,一不流动就会变成死水一滩。以往的流动都是要靠政府来进行配置的,而现在看来,人才必定要流动,但主要应该由市场来配置。因为只有市场上的供求关系,可以破解几千年来人们“怀才不遇”的这种感叹。市场的第一机制就是供求机制,人们可以到处流动,看哪需要他就往哪走。人是怎么流动的啊?人是跟着机会走的,人是跟着资源走的,哪有机会、哪有资源,人就往哪去。由此说明市场的第一好处在于通过流动把供求的关系给揭示出来。

在 20 世纪 80 年代的初期,报上说:“农民是盲流!”大家看

一看,农民真的是盲流吗?你仔细看的话,农民丝毫不是盲流啊!他们怎么不往西藏流啊?他们都是往大城市流,因为大城市里有机会、有资源。所以一流动就会有市场的第一机制——供求机制,可以化解多少年来人们感叹的“怀才不遇”!“怀才不遇”的关键是没有良好的机遇。那么这个机遇应该由谁来提供呢?主要应该由市场来提供。大家现在可以看到很多找工作的人都是在网上得到岗位的,网上发布了众多的招聘信息,然后他们一看到网讯就去应聘了。市委宣传部招聘的保安,好多都是通过网上的招聘信息而来求职的。故此,市场第一机制——供求机制可以破解“怀才不遇”的这样一个历史难题。

市场第二机制是价格机制,就是双方协商:你给我多少酬劳,我就给你干多少事。价格机制是一个真正能够体现人才价值的极好方法,优质优价,低质低价,因此这个价格机制有利于人才认识自我。我在大学里教书,对这点就很有感慨。刚刚打倒“四人帮”,一些单位从大学里请人去作普及性的报告,比如当时的我就在政法学院就很清楚,最早让我们出来作法制普及报告的,一开始讲一次课就100元,后来200元。就是一种市场机制引发的,在这个区域是100元一场,而在那个区域是200元一场的,渐渐之中老师就以酬劳衡量自己的价值(在这值200元,可那只值100元),于是100元的这边再来请就请不动了,经过一打听,那边是给200元的,于是价钱就被抬上去了。我们总说

“尊重知识尊重知识”，但尊重知识要靠市场把它抬起来。由此结论出：市场的价格机制有利于真正体现人才的价值。

市场机制还有一个竞争机制，有一种优势：使人才始终处在奋斗中。因为竞争机制就是淘汰机制。这种淘汰机制就使得你不断地奋斗、就使得你认识到没有天生的人才，也没有一劳永逸的人才。而我们现在往往是很多科研单位和高等院校到了一定程度就没有竞争的机制了。你看，助教升讲师有竞争机制，讲师升副教授有竞争机制，副教授升教授有竞争机制，但是升到教授之后就没有竞争了。像我们当年都是在30多岁拿到教授职称的，大家就说没事可努力了！没有竞争机制后，那时还写不写文章就没人会管你了。你想一想，在我国有一个30多岁的人拿了教授职称后就没有竞争机制、没有那种奋斗的精神了，是多么得可怕！30多岁的人还不奋斗，那什么时候奋斗呢？我们现在的竞争底线就在此了，竞争机制没有延续的话，那么人的智慧用在创造发明上一段时期，后来就半途终止了。我们应该看到像美国这样的西方国家，他有一些好机制，使得你要不停地奋斗，一不奋斗的你就要被淘汰。所以我们目前要研究美国的竞争机制是怎样让人做到“春蚕到死丝方尽”的！它就是能让你一直奋斗，一直奋斗到最后一口气。对于我们而言，是缺乏一定的竞争淘汰机制。因此我们到一定的份上，我们往往都是凭良心办事的，如评到教授以后，觉得还是作点学问吧，良心上也得说得过

去呀！都是从良心出发，而没有一个促使你不得不去奋斗的机制。

所以，我们说人才要流动。怎样流动？最关键的是要靠市场的三大机制——供求、价格、竞争淘汰。只有这三个机制，才能使我们的人才茁壮成长、奋斗到底。

集中力量办大事是社会主义制度的一个优势。利用这一优势，可以在两个方面进一步促进人才资源的合理布局和充分发挥人才的聪明才智。一是保证对人才市场的宏观调控切实有效。中国特色社会主义政治制度、经济制度和思想政治工作的优势，有利于形成各方面的共识，从而使人才市场的宏观调控富有成效。要制定政策和法律，积极引导人才向第三产业和西部地区流动，引导大城市人才向中小城市流动，鼓励党政机关和企业事业单位之间以及科研院所和人才匮乏单位之间的人才流动；推动科技人才向企业转移，鼓励农业技术人才和高校毕业生到农村和基层开发创业，逐步解决人才积压和人才缺乏并存的矛盾。二是从我国当前的实际情况和长远发展的需要出发，按照有所为、有所不为的方针，选择一些重大科技项目和涉及国民经济发展全局的工程项目，集中优秀人才，协同攻关，力求有所突破。从三峡工程的顺利建设到“神舟”五号载人航天飞船的成功发射，无不证明了这一方针的正确性。

（《人民日报》2003年12月30日摘要发表）

中国新民主主义革命的根本问题是农民土地问题 ,而中国社会主义建设的根本问题是人才资源开发问题。当年正是中国共产党人成功地解决了农民土地问题 ,所以才有三座大山的被推翻和新中国的诞生 ;今天如果我们能够成功地解决中国近 13 亿人的人尽其才、才尽其用、用当其时、人才辈出等人才资源开发问题 ,就一定能够完成中国现代化建设的历史任务和实现中华民族的伟大复兴。中国民主革命中的农民土地问题 ,虽有中国革命的先行者的艰苦努力 ,但最终还是有赖共产党人正确的路线、方针、政策 ,才得以彻底解决。同样 ,中华民族腾飞中的人才资源开发问题 ,也必须在中国特色社会主义事业领导核心中国共产党的领导下 ,才能成功地得到解决。因此 ,我们中国共产党人要责无旁贷地承担起党管人才的历史使命 ,科学地把握党管人才的时代内涵 ,认真地学习和贯彻《中共中央、国务院关于

进一步加强人才工作的决定》,为大力实施人才强国战略提供坚强的政治保证、组织保证和思想保证。

## 一、党管人才是我们党在对当今国际局势科学判断、对当代中国发展变化科学认识和对党的现状科学分析的基础上而作出的一项战略决策,是对共产党执政规律、社会主义建设规律和人类社会发展规律的一项重要认识成果

人类社会发展的历史告诉我们,人才是先进生产力的重要开拓者,他们通过一系列科学技术的创造发明活动,使社会的物质文明由低到高、层层递进;人才又是先进文化的重要创造者,他们通过一系列思想文化的精品力作,使社会的精神文明健康向上、丰富多彩;人才还是社会政治文明的重要推动者,他们通过一系列变法、改革活动,清除社会发展障碍,推动历史车轮前进。历史上所谓“文景之治”、“贞观之治”、“康乾之治”等封建盛世的形成,大都与人才荟萃、群贤毕至具有密切关系。

虽然人才问题由来已久,但如今这一问题由于世界、中国和我们党所面临的深刻变革,显得更为重要。

1. 正确应对知识经济和经济全球化的严峻挑战,增强我国的国际竞争力,关键在人才

我们正进入一个以知识的占有、配置、生产和消费为基本要



素的知识经济时代。这一时代的基本特征是知识不断创新 ,高新技术迅速产业化。而要加强知识创新和高新技术产业 ,关键在于人才。人才是先进生产力的开拓者和推动者 ,是先进文化的创造者和传播者 ,人才资源是经济社会发展的主要决定因素 ,在各种资源中居于主导和统领地位。因此 ,从某种意义上说 ,知识经济就是人才经济 ,人才资源是第一资源 ,人才资本是第一资本 ,人才开发是经济社会发展的第一动力。

在知识经济时代 ,科技创新能力强的国家 ,将成为向全球提供知识、技术和智能的“ 头脑国家 ” ;科技创新能力弱的国家 ,只能成为使用这些知识、技术和智能的“ 躯干国家 ”。谁拥有大批的高素质人才 ,谁就占有了知识经济时代的制高点。我国是一个发展中的社会主义大国 ,在一些战略性、基础性的重大科技项目上 ,如果没有自主创新的能力和自主知识产权 ,一味依赖别人 ,一旦发生什么情况 ,就很难维护国家的安全。要拥有自主创新的能力和自主知识产权 ,关键是要培养造就一大批为社会主义现代化服务的高素质的科技人才。可以说 ,国家安危 ,系于人才。

今天 ,人才作为知识的创造者、承担者、传播者、使用者 ,已经成为世界各国首先关注的对象。随着经济全球化进程的加快 ,对人才争夺也日益呈现出国际化的趋势。为了适应新形势下经济和社会发展的需要 ,世界上许多国家在依靠教育加速培

养人才的同时,采取各种措施吸引人才,积极参与国际人才争夺。发达国家凭借自身强大的经济实力和优厚待遇,纷纷放宽移民、定居等限制,形成了对全球高科技人才的强大吸引力。许多跨国公司也通过在发展中国家建立研究开发基地等形式,加紧争夺和利用那里的人才资源。这就使人才培养、吸引和使用,成为世界各国特别是发展中国家首先要着力解决的问题。我们要清醒地看到,在全球范围内的人才争夺,我国已成为一些国家抢夺人才的重要战场,人才竞争出现了国内竞争国际化、国际竞争国内化的新变化。如果我们不采取切实措施,在经济全球化下取得人才争夺的主动权,就不可能增强我国的国际竞争力,这是一个关系我们党、国家和民族前途命运的重大问题。

2. 实现全面建设小康社会的宏伟目标,增强我国的综合国力,关键在人才

全面建设小康社会的目标,就是要实现社会主义计划经济体制到社会主义市场经济体制的根本性转变、劳动密集型到技术密集型的经济增长方式的根本性转变和城乡二元经济结构到城乡一体化的现代社会经济结构的根本性转变,推进社会主义物质文明建设、政治文明建设和精神文明建设的协调发展,达到全民共享建设成果和社会全面进步的目标。这“三个根本性转变”和“三个文明建设”都是极其艰巨的历史性任务,而造就数以亿计的高素质劳动者、数以千万计的专门人才和一大批拔尖创

新人才 ,着力建设党政人才、企业经营管理人才和专业技术人才队伍 ,是完成这些历史性任务的根本保证。

走新型工业化道路 ,统筹人与自然和谐发展 ,关键在人才。与传统工业化道路相比 ,新型工业化道路的特点是工业化和信息化相互促进、科技含量高、经济效益好、资源消耗低、环境污染少和人力资源优势得到充分发挥。如果没有一大批高新技术人才 ,现代企业经营管理人才和精通工业化、信息化发展规律的党政领导人才 ,我们很难顺利实现走新型工业化道路的目标。

加快城镇化进程 ,统筹城乡发展 ,关键在人才。解决农村富余劳动力向非农产业和城镇转移 ,就必须加强职业培训 ,使他们尽可能地成为高技能工人 ,推进农业产业化经营 ,就必须培养相应的农业科技人才 ,提高农民进入市场的组织化程度 ,开拓农村市场 ,就必须培养一支经纪人队伍。

推进西部大开发和振兴东北地区等老工业基地 ,统筹区域发展 ,关键在人才。西部大开发必须走可持续发展的道路 ,依托科学技术促进资源、生态、经济、人口和社会协调发展 ,切实避免走先污染后治理、先破坏后恢复的老路。现代经济发展的事实表明 ,一个国家或地区的经济发展 ,虽然有赖于自然资源和物质资源的开发 ,有赖于劳动力数量和资金的投入 ,但关键因素还在于人才资源的开发 ,在于是否拥有数量众多、结构合理的优秀的人才。西部大开发 ,首先是西部人才大开发 ,应该把人才资源开

发作为西部大开发的重中之重。因此,稳定西部现有人才,培养急需人才,开发民族人才,积极引进人才,是搞好西部大开发的根本保证。

全面提高对外开放水平,统筹国内发展和对外开放的要求,关键在人才。适应经济全球化和加入世贸组织的新形势,我国将在更大范围、更广领域和更高层次上参与国际经济技术的合作和竞争,充分利用国际国内两个市场,以开放促改革促发展。这就需要我们抓紧造就一大批与世贸组织规则相关的管理、国际贸易、法律、谈判、贸易仲裁、反倾销调查,以及涉及国家安全与发展领域关键岗位的专家;与世贸组织业务有关的政府部门的高级专家;金融、保险、证券、信息技术、旅游、医疗等服务性领域高级管理人员;职业化、现代化、国际化的优秀企业家,等等。

总之,从十六大确立的全面建设小康社会的宏伟目标来看,不论是综合国力和国际竞争力的增强,还是社会主义民主法制的完善;不论是全民族思想道德素质和科学文化素质的提高,还是可持续发展能力的增强,都离不开人才的重要保证作用。

### 3. 坚持党的性质和宗旨,增强党的执政能力,关键在人才

当今国与国的竞争,集中表现为执政能力的竞争。党的执政能力如何,越来越成为巩固党的执政地位,开创中国特色社会主义事业新局面的关键因素。增强党的执政能力,最根本的是要不断培养造就大批高素质的善于治党治国的领导干部和各方

面的人才。江泽民同志指出：“当今世界各国，以经济和科学实力为基础的综合国力的竞争日趋激烈，而且将长期存在。这种竞争，在很大程度上决定于人才的数量和质量的竞争，尤其是领导人才的素质和能力的较量。对我们来说，这将是决定党、国家和民族在进入新世纪后的前途与命运的竞争和较量。”政治路线确定之后，干部就是决定因素，培养讲政治、懂全局、善于治党治国的领导人才尤为重要。世界上一些大党、老党失去执政地位的经验教训告诉我们，中国的社会主义事业能不能巩固和发展下去，中国能不能在激烈的国际竞争中始终强盛不衰，关键就在于我们能不能培养一大批高素质的领导人才。

人才问题是关系党和国家事业发展的关键问题。我们党历来十分重视人才工作，高度重视发挥人才在革命、建设和改革中的重要作用。从革命战争年代开始，我们党就始终把人才的培养、选拔、使用放在十分重要的位置上。党中央先后作出了《中央关于吸收知识分子的决定》《中央关于党员参加经济和技术工作的决定》《为争取千百万群众进入抗日民族统一战线而斗争》等一系列重要决策，充分体现了我们党高度重视发挥知识分子在革命斗争中的重要作用，高度重视培养、吸引和使用专业技术人才，高度重视统一战线在团结各个领域人才方面的重要作用。新中国成立初期，“中国人民站起来了”的历史巨变，吸引了大量知识分子和专业技术人才。党中央高度重视他们在社会主义建

设中的作用,先后作出了《中央对科学院党组报告的批示》《中央关于知识分子问题的指示》《中央关于对“争取留学生回国工作组关于争取尚在资本主义国家留学学生回国问题的报告”的批示》等重要决策。

党的十一届三中全会以来,我国进入改革开放和社会主义现代化建设新的历史时期,我国人才工作也进入一个新的重要发展阶段。20世纪80年代,党中央先后通过了《关于经济体制改革的决定》《关于科学技术体制改革的决定》《关于教育体制改革的决定》等,努力消除不利于人才成长的体制性障碍,大大加快了培养各类人才的步伐。20世纪90年代,党中央作出了实施科教兴国战略、可持续发展战略、依法治国基本方略等重要决定。在新世纪新阶段,党中央又作出了实施人才强国战略的重大决策,我国“十五”规划首次把实施人才战略纳入经济和社会发展的总体规划和布局之中。中央批准下发了《2002~2005年全国人才队伍建设规划纲要》和《西部地区人才开发十年规划》,确立了“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的重大方针,提出了党管人才原则,制定了加强和改进人才工作的一系列方针政策,逐步形成了人才工作的基本思路和总体布局,有力地推动人才工作和人才队伍建设。

在党中央的正确领导下,我国人才工作和人才队伍建设取得了显著成绩,人才总量稳步增长,人才素质不断提高,人才结

构得到改善 ,人才市场初步建立 ,人才环境逐步优化 ,改革开放和现代化建设的巨大成就都是在有力的人才保证下取得的。

尽管党的人才工作取得了很大成就 ,但从目前新形势新任务的要求来看 ,我国人才队伍现状还不相适应 ,主要表现在 :人才总量相对不足 ,人才占人口、人力资源的比例远远低于发达国家水平 ;人才结构不够合理 ,主要表现在人才专业结构不合理 ,人才年龄结构不合理 ,人才产业分布不合理 ,人才区域分布不合理 ;人才素质亟待提高 ,据第五次全国人口普查 ,我国 25~64 岁的人的平均受教育年限只有 7.97 年 ,仅相当于美国 100 年前国民整体教育水平 ,我国专业技术人员的平均受教育年限为 13.5 年 ,其中不具有大专及以上学历的人员比例接近 60% ;人才工作机制不够健全 ,人才的供求、竞争和价格机制尚未形成。

上述情况表明 ,加强新世纪新阶段的人才队伍建设 ,不仅十分重要 ,而且十分紧迫。这是一项关系到我国现代化建设的成败 ,关系到党和国家的盛衰兴亡 ,关系到社会主义在中国命运的重大战略任务。中国共产党是中国特色社会主义事业的领导核心 ,是总揽全局、协调各方的执政党 ,对如此严峻的人才开发形势和如此关键的人才工作 ,当然不能掉以轻心。可以说 ,人才问题关乎党的领导 ,管理好人才工作 ,服务好各类人才 ,创造好人才辈出的局面 ,我们党才能“ 任凭风浪起 ,稳坐钓鱼船 ”。

二. 党管人才原则是党管干部原则在新的历史条件下的深化和拓展,其内容主要是管宏观、管政策、管协调、管服务,充分发挥党的思想政治优势、组织优势和群众工作优势,统筹规划、突出重点、创新机制、优化环境,使人才工作呈现出蓬勃生机和旺盛活力

党管干部原则,是党和国家干部管理制度的根本原则,是巩固党的执政地位的重要组织保证。党管干部,要求各级党委坚持贯彻执行党的干部路线、方针和政策,严格按照党的有关原则和规定选拔任用干部,并对各级、各类干部进行有效管理和监督。主要包括以下内容:一是加强对干部的领导,制定干部工作的路线方针政策;二是推荐、任免和管理好重要干部;三是指导干部人事制度的改革;四是做好对干部人事工作的宏观管理和检查监督。党管干部的实质,就是要保证党对干部人事工作的领导权和对重要干部的管理权。

而党管人才原则既延续了党管干部的优良传统,又开辟了党管干部的新领域。主要表现为:一是管理服务的对象变宽。党管干部的范围,是党的各级干部;党管人才则指向整个社会,不仅包括党政干部,还包括各类所有制企业、事业单位的经营管理和技术人员、自由职业者等,即把社会上各个领域、各个方面、各种类别的人才都纳入党的视野;二是管理服务的内容变



深。党管干部 ,内容比较单一 ,主要围绕培育执行党的路线、方针、政策的忠诚意识来展开。而按照党管人才的要求 ,我们不仅要培养人才的爱国主义精神、艰苦创业精神、团结协作精神和诚实守信精神 ,帮助人才树立正确的世界观、人才观、价值观 ,同时还要根据分类管理的原则 ,造就除党政领导人才之外的优秀企业经营管理人才、优秀专业技术人才、高技能人才、农村实用人才等 ;三是管理的方法变活。党管干部的方法是直接管理( 统包统配、直接调配等 ) ,而党管人才的方法 ,除对党政干部仍旧实行直接管理外 ,对专业技术人才和企业经营人才 ,则以间接管理( 依照法律、政策等管理 )、引导和服务为主。

党管人才的内容 ,主要是围绕实施人才强国战略 ,做好以下几方面的工作 :

第一 ,管宏观。按照管好管活的要求 ,在充分发挥市场对人才资源配置的基础性作用的同时 ,通过组织制定和组织实施人才工作的中长期规划 ,通过发挥社会主义集中力量办大事的优势 ,加强党对人才工作的宏观管理、综合协调 ,保障国家重大项目、重大工程的人才供给 ,促进人才资源的合理配置。

第二 ,管政策。党的政策是法律的灵魂 ,法律是党的政策的稳定化。按照分类指导的要求 ,针对各类人才的不同特点和成长规律 ,制定政策和法律 ,调整人才市场的交易活动 ,保

障各类人才的合法权益 ,促进人才的健康成长和作用的充分发挥。

第三 ,管协调。按照党总揽全局、协调各方原则的要求 ,发挥党委领导核心作用 ,形成党委统一领导 ,组织部门牵头抓总 ,有关部门各司其职、密切配合 ,社会力量广泛参与的人才工作格局 ,增强人才工作合力。

第四 ,管服务。按照对各类人才一视同仁的要求 ,在人才招聘、智力引进、技术合作、权益保障、国际交流、职称评定、企业博士后工作站设立、专家评选表彰等方面 ,对各类人才和单位实行机会平等、公平竞争 ,提供同等的公共服务。

因此 ,党管人才 ,不是管住人才 ,而是解放人才 ,把人才从一切不合时宜的体制机制中解放出来 ,保障各类人才的合法权益 ,使各类人才创业有机会、干事有舞台、发展有空间 ;党管人才 ,不是包揽所有人才工作 ,而主要是宏观管理 ,把握人才工作方向 ,促进人才工作协调发展 ;党管人才 ,不是区分“ 内 ” “ 外 ” ,而是对各类人才一视同仁 ,提供同等服务 ;党管人才 ,不是简单照搬过去党管干部的做法 ,而是按照各类人才自身成长发展规律 ,采取有利于各类人才成长的服务措施 ;党管人才 ,不是代替政府、社会的作用 ,而是整合各方力量 ,营造新的工作格局。总之 ,党管人才 ,本质是为人才服务 ,目标是促进每个人的全面发展。

### 三. 坚持党管人才原则,一定要处理好党管人才与党依靠人民群众、党管人才与尊重人才成长规律、党管人才与市场配置人才资源、党管人才与依法管理人才等方面的关系

党管人才原则的提出,在全社会引起了热烈的反响。绝大多数同志认为,这一原则的提出,意义十分重大,感到非常振奋和鼓舞。但也有个别同志心存疑虑和误解,有的提出怎样把握依靠人才和依靠人民群众的关系,还有的担心党管人才会像管干部那样,管得太具体。消除这些不必要的疑虑和误解,既需要我们加大思想宣传工作的力度,阐释清楚党管人才原则的科学内涵,也需要我们在人才工作实践中,正确处理好以下四个方面的关系:

一是要处理好党管人才与党依靠人民群众的关系。我们要清楚地认识到,唯物史观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。而人才来自何方呢?人才广泛地存在于人民群众之中。每个人都有自己的价值,人的价值的实现受到主观和客观条件的制约。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人才作用的充分发挥,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,成为优秀人才。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地发展,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。

二是要处理好党管人才与尊重人才成长规律的关系。人才的成长是受一定的客观规律所支配的。坚持党管人才原则,就是要认真研究各类人才成长的客观规律,正确把握和运用这些规律,为人才成长开辟道路。以三支队伍建设为例,党政人才队伍、企业经营管理人才队伍和专业技术人才队伍就有各自不同的成长规律。我们的党政领导人才是忠诚实践“三个代表”重要思想的政治家,是我国人才队伍的中坚和骨干力量。党政领导人才的成长,靠的是各级党组织的精心培育。党政领导人才的发现、选拔、使用、培训、任免和监督,都是在党组织的直接管理下进行的。抓好党政领导人才队伍建设是我们的首要任务,党政领导人才的成长要更多地体现党的意志和需要。企业经营管理人才队伍是在激烈的市场竞争中成长起来的,是市场竞争机制优胜劣汰的结果。培育优秀的企业家主要靠的是市场机制,

党和政府的责任主要是维护正常的市场秩序,为企业家提供包括物质精神奖励在内的公共服务。专业技术人才的成长需要宽松、和谐、稳定的生活环境和鼓励创新、宽容失败的学术自由探索环境,党和政府的责任主要是培育正常的社会评价机构和评价机制,支持用人单位建立正常的激励机制,对做出突出贡献的专业技术人才给予物质、精神奖励等。

三是要处理好党管人才与市场配置人才资源的关系。在计划经济条件下,人才资源的配置依靠行政手段,这种配置方式的最大弊端是人才常常与其所从事的工作岗位不能合理配置,造成人才资源的巨大浪费。市场机制配置人才资源则是利用价值规律的作用,通过市场价格的调节来使人才资源配置到最能发挥作用的岗位上,发挥人才的最大效能。加强党对人才工作的领导,要遵循社会主义市场经济规律和人才资源开发使用规律,在充分发挥市场对人才资源配置的基础性作用的同时,加强党对人才工作的宏观管理和综合协调。既要肯定人才标准、人才评价、人才价值、人才流动和人才培养使用中市场导向的作用,又要突出党的领导作用,发挥党的执政优势、组织优势和思想政治优势,牢牢把握人才工作的大局和发展方向,使人才工作服从服务于党和国家的工作大局,使人才资源的市场化配置程度与经济社会发展需要相一致,使各类人才能够在党的关心支持下健康茁壮成长。

四是要处理好党管人才与依法管理人才的关系。市场经济

是法治经济。人才工作法治化是完善我国社会主义市场经济体制的必然要求。用人制度的改革,用人机制的健全,人才环境的完善都必须在加强法治化的基础上进行。市场经济的发展使人才培养、使用和管理都发生了很大变化,需要我们针对当前社会经济成分、组织形式、就业方式、利益关系和分配方式日益多样化的新情况,积极探索制定与之相适应的法律法规,对人才培养、引进、使用、激励、管理等工作进行调整改善。通过法制化手段消除人才成长进步的制度性和体制性障碍,把人才工作纳入到法制轨道,使人才工作的各个环节都有章可循、有法可依,从而有效规范人才工作,提高人才工作效率,保护各类人才及用人单位的合法权益。在人才工作法治化过程中,要以党的人才政策指导和推动依法管理工作,充分发挥人才政策与法律法规的双重优势,从而使党管人才原则与依法管理相互结合、相互补充,共同推动人才工作的发展。

总之,党管人才原则是我们党对共产党执政规律、社会主义建设规律和人类社会发展规律的重要认识成果,是大力实施人才强国战略的根本保证,是改进和完善党的领导方式、执政方式,提高党的执政能力作出的重大决策,是党管干部原则在新的历史条件下的深化和发展。我们一定要在人才工作实践中坚持这一原则,宣传这一原则,丰富这一原则,为开创人尽其才、才尽其用、人才辈出的新局面而提供坚强的组织领导保证。



## 以人才强党保证人才强国

《决定》第 21 条提出：“各级党组织要加强对党员的教育培养，努力使广大党员成为学习的模范、劳动的模范、创新的模范、贡献的模范，在成才的道路上发挥带头作用。要注重从各类优秀人才中发展党员和培养党的各级干部，把更多的优秀人才集聚到党的各级组织中来”，使我党成为优秀人才高度密集的执政党。这一精神可以用四个字来概括：人才强党。人才强党是人才强国的根本保证，是党建历史经验的科学总结，是提高党的执政能力和增强党的执政基础的现实需要。

重视吸纳优秀人才，是党的历史传统。七大召开前夕，毛泽东同志在谈到未来的中央委员会组成时说，不要求每位委员通晓各方面的知识，但必须要求每位委员都要通晓某一方面的知识，由此组成的中央委员会则通晓各方面的知识。这就是说，中央委员会的委员分开都是专才，合起来则构成一个通才整体。



北平解放前夕,毛泽东同志对当时北平地下党负责人刘仁同志说:“刘仁,刘仁,你要留人呀!”毛泽东同志还评价小平同志“人才难得”。在1978年中央召开的科学大会上,邓小平同志拨乱反正,提出了“科学技术是第一生产力”、“知识分子是工人阶级的一部分”等重要论断,解决了长期以来知识分子入党难的问题,使一大批优秀知识分子加入到党的队伍。江泽民同志多次指出,如果有了一大批善于治党治国治军的党政领导人才,我们就可以“任凭风浪起,稳坐钓鱼船”。

人才强党与提高党的执政能力密切相关。党的执政能力包括五个方面的内容:一是科学判断形势的能力;二是驾驭市场经济的能力;三是应对复杂局面的能力;四是依法执政的能力;五是总揽全局的能力。显而易见,提高这五个方面的执政能力,离不开一大批德才兼备、富有实践经验的执政人才,特别是离不开一支忠诚实践“三个代表”重要思想、善于治党治国治军的中高级党政领导人才队伍。可以说,国与国之间的竞争在很大程度上是执政党执政能力之间的竞争,而执政能力的竞争说到底是执政人才的竞争。历史唯物主义既充分肯定人民群众创造历史的决定作用,也绝不抹杀杰出人物可以加速历史发展的重要作用,更正视历史上一些执政者因其能力、立场等因素延缓社会发展的深刻教训。

人才强党与提高党凝聚群众、领导社会的能力密切相关。

在农村,愈来愈多的地方意识到,为了增强农村基层党组织的凝聚力和战斗力,必须着力培养“自富能力强”和“致富能力强”的“双强”党员,大胆选用“双强”党员担任党支部书记和村干部。以选好带头人为突破口;选准一个支书,激活一个班子,致富一方百姓”。着重从农村党员中的致富能手、乡村企业中的经营骨干、民营经济组织带头人中,积极、认真、慎重地培养选拔“双强”党员和“双强”党支部书记。相反,一些农村党支部由于党员年龄老化、文化程度较低、思想观念陈旧,在脱贫致富上无所作为,缺乏为农民群众服务的物质手段,因而缺乏凝聚群众的有效手段。而在企业,党组织发挥政治核心作用的一个重要渠道,是培养一大批优秀企业家,进入企业的董事会、经理层和监事会,在法人治理结构中发挥作用,保证企业的政治方向。

人才强党与推进社会主义物质文明、政治文明和精神文明的建设息息相关。人才是先进生产力的重要开拓者,是先进文化的重要创造者,是社会发展的推动者。市场经济是能力经济,优胜劣汰是市场的无情法则。在国际经济竞争中,如果我们没有一大批在市场竞争中善于取胜的经济人才,总是处于屡战屡败的地位,我们就不能壮大社会主义的物质基础;如果我们没有一批世界顶尖级的科学家,我们就不能提高我国的核心竞争力;在当今文化竞争中,如果我们没有一大批优秀的艺术家、理论家、作家、记者等文化人才,我们就不能巩固马克思主义在

意识形态中的指导地位和满足人民群众丰富多彩的精神需求；如果我们没有一大批有本事、靠得住的政治人才，我们就不能在社会主义的民主选举、竞争上岗中处于常胜地位，领导社会主义民主政治的进程。

“居高声自远，非是藉秋风。”只有把我们党建设成为优秀人才高度密集的执政党，我们党才能真正成为中国特色社会主义事业的领导核心，才能真正成为中国工人阶级和中国人民、中华民族的先锋队。人才不一定是党员，但党员一定要成为人才，中国工人阶级要成为人才高度密集的阶级，中华民族要成为人才高度密集的民族，中国共产党要成为优秀人才高度密集的执政党，这是实现中华民族伟大复兴的必由之路。

《决定》第21条提出：“要注重从各类优秀人才中发展党员和培养党的各级干部，把更多的优秀人才集聚到党的各级组织中来。”这既是党建工作的历史经验的深刻总结，又是进一步学习贯彻“三个代表”重要思想、加强新世纪新阶段党的建设的必然要求。我们一定要深刻认识人才工作与党的建设的密切关系，从既治党又治国的战略高度把握实施人才强国战略的重要意义。

## 一、吸纳优秀人才入党是坚持党员条件的必然要求

中国共产党是中国特色社会主义事业的领导核心，是中国

工人阶级的先锋队和中国人民、中华民族的先锋队 ,是忠诚实践“三个代表”的主体。在这里 ,“领导核心”表明我们党具有“总揽全局、协调各方”的执政能力 ;“先锋队”表明我们党具有在各项事业中发挥先导作用的凝聚力和战斗力 ;“三个代表”集中表明我们党具有引领时代前进方向、维护人民根本利益的先进性。我们党的这些性质要求 ,通过党章对党员条件的规定而进一步表现出来。

关于共产党员的条件 ,1989 年和 1998 年中共中央组织部组织局编写的《入党教材》都明确指出 ,就是《中国共产党章程》第一、二、三、四条件规定的要求 ,其中第一条是申请入党的条件 ,也是对党员的起码要求 ,第二条、第三条和第四条所规定的是党员的基本条件和具体行为规范。细加探研 ,便可看出 ,这些规定的基础是“德”和“才” 。也就是说 ,党员的条件是围绕“德”和“才”来设计、规定的。

党章对党员“德”的条件规定主要有 :

具有共产主义远大理想。第二条规定 :“中国共产党是中国工人阶级的有共产主义觉悟的先锋战士。”“中国共产党党员必须全心全意为人民服务 ,不惜牺牲个人的一切 ,为实现共产主义奋斗终生。”第三条规定 :“发扬社会主义新风尚 ,提倡共产主义道德 ,为了保护国家和人民的利益 ,在一切困难和危险的时刻挺身而出 ,英勇斗争 ,不怕牺牲。”

忠于党和人民的利益。第二条规定：“中国共产党党员永远是劳动人民的普通一员。除了法律和政策规定范围内的个人利益和工作职权以外，共产党员都不得谋求任何私利和特权。”第三条规定：“坚持党和人民的利益高于一切，个人利益服从党和人民的利益，吃苦在前，享受在后，克己奉公，多做贡献。”自觉遵守党的纪律，模范遵守国家的法律法规，严格保守党和国家的秘密，执行党的决定，服从组织分配，积极完成党的任务。“维护党的团结和统一，对党忠诚老实，言行一致，坚决反对一切派别组织和小集团活动，反对阳奉阴违的两面派行为和一切阴谋诡计。”

敢于开展批评与自我批评。第三条规定：“切实开展批评和自我批评，勇于揭露和纠正工作中的缺点、错误，坚决同消极腐败现象作斗争。”

密切联系群众。第三条规定：“密切联系群众，向群众宣传党的主张，遇事同群众商量，及时向党反映群众的意见和要求，维护群众的正当利益。”

党章对党员“才”的条件的规定主要有：

具有学习能力和为人民服务的本领。第三条规定：“认真学习马克思列宁主义、毛泽东思想、邓小平理论和‘三个代表’重要思想，学习党的路线、方针、政策及决议，学习党的基本知识，学习科学、文化和业务知识，努力提高为人民服务的本领。”

具有在各个方面发挥先锋模范作用的能力和实绩。第三条规定：“贯彻执行党的基本路线和各项方针、政策，带头参加改革开放和社会主义现代化建设，带动群众为经济发展和社会进步艰苦奋斗，在生产、工作、学习和社会生活中起先锋模范作用。”

具有积极参与党内活动的能力。第四条规定：“参加党的有关会议，阅读党的有关文件，接受党的教育和培训。”在党的会议上和党报党刊上，参加关于党的政策问题的讨论。”对党的工作提出建议和倡议。”

由上述规定可以看出，党员条件的核心是德才兼备；“德”主要表现为对党和人民的忠诚；“才”则主要表现为能力和实绩。党的十一届三中全会以来，针对过去“左”的年代只强调“德”、“红”，而忽略“才”、“专”，我们党特别强调“才”和“专”是一个党员不可缺少的条件。1986年《中共中央关于社会主义精神文明建设指导方针的决议》提出的共产党员要做五个方面的模范，是党的十一届三中全会以来对党员作用的比较完整具体的概括。《决议》指出：“共产党员首先是领导干部，应当随时随地在人民群众中做模范：做努力工作、好学上进的模范；做不尚空谈、多干实事的模范；做坚持改革、勇于开拓的模范；做维护群众利益、带领群众勤劳致富的模范；做遵纪守法、同不正之风和违法乱纪行为作斗争的模范。一句话，做两个文明建设的模范。”这个概括体现了德才兼备的基本精神。

1992年6月9日,江泽民同志在中共中央党校省部级干部进修班讲话中,第一次具体阐述了新时期衡量党员先锋模范作用的标准。他说:“过去民主革命时期和建国初期,衡量的标准比较明确,广大党员也好掌握。革命战争时期,只要忠于党,为打倒三大敌人,建立新中国而英勇奋斗,不怕牺牲,就起到了先锋模范作用。我觉得,在新的历史时期,我们党的干部和党员,应该是诚心为人民服务,立志改革开放,献身现代化事业,带领群众不断地为经济发展和社会进步艰苦奋斗,做出实绩的人。”

1992年10月12日,江泽民同志在党的十四大报告中更明确指出:“在新的历史时期,对共产党员的模范作用应该有新的要求。切实加强和改进对党员的教育和管理,提高素质,增强党性,使党员成为坚决贯彻执行党的基本路线,献身改革开放和现代化事业,诚心诚意为人民谋利益,带领群众为经济发展和社会进步,做出实绩的先进分子。”

“做出实绩的先进分子”,表明了新时期的党员既是有实绩的人才,又是具有共产主义远大理想和为建设中国特色社会主义而奋斗的先进分子。换句话说,党员应该是人才中的先进分子。

《中共中央、国务院关于进一步加强对人才工作的决定》第2条提出:“树立科学的人才观。人才存在于人民群众之中。只要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、精神文明建设作出积极贡献 ,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。”把我们党衡量人才的标准与衡量党员的标准相比较 ,可以看出 ,人才的标准是在坚持德才兼备原则的前提下 ,更着重强调“ 才 ”即能力和业绩 ;而党员的标准则是在坚持德才兼备原则的前提下 ,更郑重强调“ 德 ”,即党员的先进性。两者相通之处都具有“ 才 ”,党员是人才中的先进分子。因此 ,我们要把符合党员条件的优秀人才集聚到党的组织中来。

## 二．集聚优秀人才是我党的优良传统

我们党在十分重视吸纳优秀人才入党的同时 ,也十分重视把党员和党员领导干部培养成高素质的专业人才及领导人才。概而言之 ,主要可以归纳为以下两个方面 :

### 1. 高度重视优秀知识分子入党

毛泽东同志早就指出 :“ 没有革命知识分子 ,革命不能胜利。……工农没有革命知识分子帮忙 ,不会提高自己。工作没有知识分子 ,不能治国、治党、治军。政府中 ,党部中 ,民众运动中 ,也要吸收革命知识分子。”(《反投降提纲——在延安高级干部会议的报告和结论的提纲》,《毛泽东文集》第 2 卷第 233 页)



无论是新民主主义革命年代还是社会主义建设年代 ,我们党多次下发关于积极发展优秀知识分子入党的文件 ,主要包括 :

《中央关于组织进步力量争取时局好转的指示》(1939 年 12 月 1 日) :“文化人与知识分子是非常重要的。必须认清 ,不但接近国民党的各级干部及社会上的上层与中层分子 ,必须发动大批文化人及青年知识分子 ,才有办法 ,即使组织工农劳动群众与组织抗日武装力量 ,也必须吸收大批的文化人及青年知识分子使之起先锋和桥梁的作用 ,才能达到目的。各级党部必须懂得知识分子的极大重要性。”

《中央组织部关于党的组织上几个问题给陕甘宁省委的信》(1936 年 8 月 15 日) :“对于知识分子以及识字的分子 ,如果是积极参加革命工作的 ,我们应不疑惧的吸收入党 ,因为在陕甘宁文化落后的地方 ,这些分子对我们尤为需要。”

《中央关于大量发展党员的决议》(1938 年 3 月 15 日) :“大胆向着积极的工人、雇农、城市中与乡村中革命的青年学生、知识分子、坚决勇敢的下级官兵开门 ,把发展党的注意力放在吸收抗战中新积极分子与扩大党的无产阶级基础之上。”

《中央关于吸收知识分子的决定》(1939 年 12 月 1 日) :“一切战区的党和一切党的军队 ,应该大量吸收知识分子加入我们的军队 ,加入我们的学校 ,加入政府工作。只要是愿意抗日的比较忠实的比较能吃苦耐劳的知识分子 ,都应该多方吸收 ,加以教

育,使他们为军队、为政府、为群众服务,并按照具体情况将具备了入党条件的一部分知识分子吸收入党。对于不能入党或不愿入党的一部分知识分子,也应该同他们建立良好的共同工作关系,带领他们一道工作。”

《中央关于知识分子问题的指示》(1956年2月24日)：“党中央在全国解放以前和以后,都十分重视知识分子问题,规定和执行了关于团结、教育、改造知识分子的政策。……我们必须认识,知识分子的基本队伍已经成了劳动人民的一部分;在建设社会主义的事业中,已经形成了工人、农民、知识分子的联盟。”关于在知识分子特别是高级知识分子中吸收党员的工作,过去有严重的关门主义倾向,今后必须加以彻底的纠正。中央组织部应该按照党章的规定定出在知识分子中发展党员的计划,经中央批准后下达。其中高级知识分子的党员,到1962年应该占高级知识分子总数的三分之一左右。”

《中央军委关于军队中吸收和对待专家的政策指示》(1941年4月23日)：“非党员的专门人才要求入党时,我们应乐于吸收他们入党,对他们作苛刻的限制是不适宜的。”

《总政治部关于部队中知识分子干部问题的指示》(1942年9月17日)：“对于未入党的知识分子,应当经过考察,凡合格者,吸收他们入党。对于过去被开除党籍或停止党籍的同志,要加以重新考察,如发现其开除及停止党籍错误时,应当恢复其

党籍。”

类似的指示、决定还有《中央关于争取和改造知识分子及对新区学校教育的指示》(1948年7月3日)、《中央关于中原干部问题给中原局的指示》(1948年7月9日)、《中央关于吸收平津地区知识分子方案给林彪、罗荣桓同志的电报》(1948年12月19日)、《中央关于尽量收录知识青年入我所办学校给华北局的指示》(1949年3月9日),等等。

## 2. 高度重视把更多的党员培养成人才

毛泽东同志早就指出：“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。”(《论联合政府》《毛泽东选集》第3卷第1082页)因此，从新民主主义革命时期开始，我们党不仅重视吸纳优秀的人才入党，同时还重视党员各方面素质的提高，努力使每一位党员都成为人才。在这方面，我们党多次下发文件，主要包括：

《中央关于党员参加经济和技术工作的决定》(1941年5月1日)：“一切在经济和技术部门中服务的党员，必须向非党的和党的专家学习。他们的责任是诚心诚意的学习和熟练于自己的技术，使各部门建设工作获得发展，同时并使每个党员获得在社会上独立生活所必需的技能。”

《中央关于吸收知识分子的决定》(1939年12月1日)：“切实鼓励工农干部加紧学习，提高他们的文化水平。使工农干部的知识分子化和知识分子工农群众化，同时实现起来。”

《中央关于征调敌后大批干部来陕甘宁边区保留培养的决定》(1943年1月1日)：“专门家及优良技术干部，亦应酌量情形尽多送来延安保留培养，和更有效地发挥其特长。”

《中央关于延安干部学校的决定》(1941年12月17日)：“延安、鲁艺、自然科学学院为培养党与非党的各种高级与中级的专门的政治、文化、科学及技术人才的学校。”

《中央关于延安在职干部学习的决定(草案——修正稿)》(1942年2月)：“至于在某一方面已有较高造诣的专门人才，无论是否党员，更应将其专长方面继续深造，以求精通，当作对革命的最大责任。”

《中央关于在职干部教育的决定》(1942年2月28日)：“不论从事军事、政治、党务、文化、教育、宣传、组织、民运、锄奸、财政、经济、金融、医药、卫生及其他任何工作部门的干部，必须学会与精通自己的业务，这是第一个教育任务与学习任务。”

《中央关于从华北、华中抽调一千个知识青年送东北的决定》(1946年2月7日)：“我们在东北所占有之长春路两侧广大地区内，有许多铁路和轻重工业，需要大批培养自己的技术干部(工程师、技师等)，才能掌握和发展这些企业；……更重要的是

为培养大批党的技术干部(这方面我们很弱),以适合于建设新中国的需要。”

《中央关于准备五万三千个干部的决议》(1948年10月28日):“创办中等学校,并办好已有的中等学校,培养大批具有中等文化程度的人才,准备补充各级各项工作的干部。”在可能开设大学的地区,应开办正规大学,以培养将来为政治、经济、文化各方面工作所需要的较高级的人才。”创办各种专门学校,培养各种专门人才。”

《中央关于统一调配干部,团结、改造原有技术人员及大量培养、训练干部的决定》(1953年11月):“不论各级经济领导部门和各厂矿单位,均应根据‘才德兼备’的标准,大胆地、大量地从有生产经验、有工作能力、有发展前途而政治上又忠实可靠的先进技术工人和革命知识分子中提拔干部,并普遍采取设副职制的办法,使其在老的骨干带领下,经过实际工作锻炼,逐渐胜任生产管理工作和技术领导工作。”

《中央对中央重工业部设计公司“关于培养训练技术干部的经验报告”的批示》(1953年8月):“采取积极的办法,组织在职的青年技术干部向苏联专家学习,向有经验的老技术人员学习,在实际工作中学习,以及通过总结工作的方法去提高他们的技术水平和业务领导能力,同时采取开办训练班、速成学校的办法,培养出一批新生力量,对我们国家的建设事业来说,有着极

其重要的意义。”

类似的文件还有《总政治部关于新阶段的部队政治工作的决定》(1937年8月1日)、《总政治部关于干部工作第二号指示(关于干部政策与教育)》(1940年10月28日)、《中央关于保护与争取技术人员的指示》(1948年12月19日)、《中央军委对军队老干部工作的指示》(1941年9月16日)、《中央关于干部学习的指示》(1940年1月3日)、《中央关于办理党校的指示》(1940年3月20日)、《中央关于高级学习组的决定》(1941年9月26日)、《中央关于延安干部学校的决定》(1941年12月17日)、《中央革命军事委员会、军委总政治部关于军队干部教育的指示(第一号——总的指示)》(1942年2月11日)、《中央关于创办马列学院的指示》(1948年7月24日)、《中央批转天津市委关于天津工程技术人员会议情况及今后工作意见的报告》(1955年4月14日),等等。

正确的政治路线要靠正确的组织路线来保证。正是由于我们党善于吸纳优秀人才和善于培养优秀人才,才保证了党的政治路线的执行,为新民主主义革命的胜利和社会主义制度的建立提供了坚强的组织保证。毛泽东同志对此总结道:“延安这个地方集中全国的人才,所以我们的教育工作有全国性的意义。延安的干部教育好了,学习好了,现在可以对付黑暗,将来可以迎接光明,创造新世界,这个意义非常之大,这是全国性的。”

(《关于整顿三风》《毛泽东文集》第2卷第403页)正是由于我们党善于吸纳优秀人才和善于培养优秀人才,所以,1945年4月,党的七大在选举中央委员会时所坚持的三大原则之一,就是虽不要求每一个中央委员都通晓各方面知识,但要求中央委员会通晓各方面的知识,因而要把有不同方面知识和才能的同志集中选出来。根据这一原则,七届中央委员会是一个由各个地方、各个岗位、各种经历的优秀人物汇集的、有威信的空前团结的领导机构,为夺取新民主主义革命在全国的胜利奠定了坚实的基础,善于吸纳优秀人才和培养优秀人才,成为我们党必须坚持和发扬的优良传统。

### 三. 集聚更多的优秀人才是加强党的建设的现实需要

中国的历史表明,每一次社会大变革,都必然带来人才大解放。各个阶级、阶层都会竭力招贤纳士,为本阶级、本阶层的利益而奋斗,春秋战国是这样,近代中国也是这样;“五四”运动时期还是这样。我国目前正处于全面建设小康社会和现代化建设的关键时期,集聚更多的优秀人才,是我们党增强党的阶级基础、扩大党的群众基础、提高党的执政能力、促进人的全面发展等各个方面的迫切需要。

1. 党集聚更多优秀人才,是适应人民物质生活水平提高和政治热情高涨,充分发挥优秀人才在国家政治生活中作用的迫

切需要

“仓廪实知礼节,衣食足知荣辱。”世界各国现代化建设的经验告诉我们,当一个国家的人民极端贫穷时,他们比较关注的是经济生活方面的权利;而当他们的经济生活水平有了一定的提高后,他们就开始产生积极参与国家政治生活的热情,关注政治生活方面的权利。经过二十多年的改革开放,我国人均国民生产总值已达一千多美元,人民生活总体上实现了由温饱到小康的历史性跨越,城乡居民消费结构已经从温饱型农产品的消费过渡到小康型工业品消费,部分向比较富裕型的服务类消费迈进。20世纪90年代中期以来,长期困扰中国经济发展和人民生活的商品供应普遍紧缺已经转变为相对过剩,中国经济增长已由供给约束为主的阶段转变为需求约束为主的阶段。

同时,我们更应看到,从2001年到2020年我们所要建设的是一个惠及十几亿人口的更高水平的小康社会,这一时期,经济更加发展、民主更加健全、科教更加进步、文化更加繁荣、社会更加和谐、人民生活更加殷实。人均国内生产总值将超过3000美元;城镇居民人均可支配收入18000元;农村居民家庭人均收入8000元;恩格尔系数低于40%;城镇人均住房建筑面积30平方米;城镇化率超过50%;居民家庭计算机普及率20%;大学入学率20%;每千人医生数2.8人;城镇居民最低生活保障率95%以上。



因此,随着人们物质生活和精神生活水平的不断提高,人们、特别是人们当中的人才的政治热情也必然会不断高涨,近年来农村出现的富人纷纷竞选“村官”的现象就是一个证明。中国共产党是中国特色社会主义事业的领导核心,是中国人民选择的执政党,党的这一地位对优秀人才当然具有很大的吸引力,最能、也最应满足优秀人才的政治参与要求。

2. 党集聚更多的优秀人才,是提高党的执政能力的迫切需要  
高度重视和不断加强自身建设,是我们党从小到大、由弱到强,从挫折中奋起、在战胜困难中不断成熟的一个法宝。而集聚更多的优秀人才,是不断提高党的创造力、凝聚力和战斗力的重要保证。

面对党的历史方位的变化,面对入世之后各个方面的激烈竞争,江泽民同志多次强调要不断培养造就大批高素质的、善于治党治国治军的党政领导人才和各方面人才。

“党的十四届四中全会,把加强党的建设作为一个新的伟大工程提到全党面前,突出强调必须全面提高现有领导干部的素质,培养和锻炼数以万计的中高级领导干部,要求高级干部不仅要努力成为有知识、懂业务、胜任本职工作的内行,而且首先要努力成为忠诚于马克思主义、坚持走有中国特色社会主义道路、会治党治国的政治家。”(《江泽民论有中国特色社会主义(专题摘编)》第656页)

“我们要建设的高素质干部队伍 ,就是由具有社会主义政治家素质的领导骨干带领的德才兼备的干部队伍。这应当是一支包括党政干部、企业经营管理干部、科学技术干部和其他战线干部组成的宏大队伍。”(《江泽民论有中国特色社会主义(专题摘编)》第 658 页)

“党和人民的事业需要的人才是多方面的 ,政治、经济、文化、科技、外交、教育、法律、军事等工作的开展 ,都需要聚集和造就优秀人才。对各条战线人才的要求标准 ,总的都是德才兼备 ,但‘德’与‘才’都不是抽象的 ,由于工作战线、事业领域的不同 ,‘德’与‘才’的要求也都应结合实际加以具体化。在发挥人才上 ,要强调‘不拘一格’ ,在使用人才上要强调‘用其所长’。这都是古往今来在选人用人上的一些重要经验。人才是一个国家发展最重要的资源。当今世界 ,争夺人才的竞争异常激烈。……我们要有政治远见 ,及早研究对策 ,真正把培养和使用好各类人才作为党和人民事业兴旺发达的大事来看待、来落实。”(《江泽民论有中国特色社会主义(专题摘编)》第 660~661 页)

古人说 ,为政之道 ,要在得人。世界社会主义的历程和正反两方面的经验告诉我们 ,马克思主义执政党不仅要有正确的思想路线和政治路线 ,而且要有正确的组织路线 ,关键是要选好人、用好人。我们的国家要在激烈的国际竞争中立于不败之地 ,我们的社会主义事业要在国际风云变幻的环境中不断发展壮大 ,

就必须抓紧造就大批高素质的、善于治党治国治军的领导干部和各方面人才。这一条做好了,我们就能‘任凭风浪起,稳坐钓鱼船’”(《江泽民论有中国特色社会主义(专题摘编)》第662页)

环顾当今世界,许多国家的政党都把集聚人才作为增强党的执政能力的重要举措。例如,在新加坡,1959年人民行动党执政后,李光耀一方面充分发挥党内人才优势,对党内专家委以重任;另一方面广泛网络优秀人才,对从海外学成归来的年轻人才大胆使用。为了实现新老领导班子的平稳过渡,确保出类拔萃的人当权,从20世纪70年代初开始,人民行动党就开始有意识地发现优秀年轻人才并加以培养锻炼。在培养接班人的方式上,李光耀采取的是培养、选拔一群人才的方式,让他们在实践中锻炼,在竞争中成长,在他们中产生公认的领袖人物。

所以,广泛集聚优秀人才,是提高党的执政能力的重要组织保证。

3. 党集聚更多的优秀人才,是营造人人竞相成才良好风尚的迫切需要

榜样的力量是巨大的,按照党的性质要求,中国共产党党员理应成为人民的行为模范,对社会风气具有导向作用。马克思恩格斯早在《共产党宣言》中就提出了共产党员应发挥先锋模范作用的思想,指出:“共产党人是各国工人政党中最坚决的、始终推动运动前进的部分。”列宁在创建俄国布尔什维克党的过程中

也特别强调：“共产党吸收新党员并不是使他利用执政的地位来谋私利，而是要他们起模范作用。”党员应当成为遵守劳动纪律和努力的表率。（《列宁全集》第30卷第174、120页）毛泽东在1938年《中国共产党在民族战争中的地位》一文首次提出了中国共产党党员“先锋模范作用”的概念，他说：“共产党员的先锋作用和模范作用是十分重要的。”共产党员在八路军和新四军中，应该成为英勇作战的模范，执行命令的模范，遵守纪律的模范，政治工作的模范和内部团结统一的模范。”党的七大在党章中第一次明确规定共产党员要“模范地遵守革命政府和革命组织的纪律，精通自己的业务，在各种革命事业中起模范作用。”党的十二大第一次在党章的总纲中明确把发挥共产党员的先锋模范作用规定为实现党的领导的一个重要条件。

因此，我们党吸纳什么样的人入党，实际上就是具体地体现了党的价值追求，引领社会向这样的人看齐。在革命战争年代，我们党之所以允许“火线入党”，就是为了引导人们发扬“一不怕苦、二不怕死”的革命精神。在社会主义建设年代，我们党之所以重视在生产一线发展党员，就是为了引导人们坚持以经济建设为中心，积极推动物质文明和精神文明的发展。而“四人帮”在“文革”中之所以大搞“突击入党”、“突击提干”，就是要把人们引到以“阶级斗争为纲”，搞宗派主义的邪路上去。

而面对今天“人才资源是第一资源”、建设学习型社会刻不

容缓的新形势 ,我们党把更多的优秀人才集聚到党的组织中来 ,就会产生引导全民族人人竞相成才的良好社会风尚。成为人才光荣 ,能够入党的优秀人才更光荣 ,人才不等于就是党员 ,但党员必定是某一方面的人才 ,这样一个由优秀人才组成的党 ,必定能够服民心、顺民意 ,必定能够大大推动和保证人才强国战略的实施 ,必定能够开创人人竞相成才的新时代 !



## 宽容人才的怪异

.....

“十个人才九个怪”,中外古今,概莫能外。粗略言之,有四“怪”。一是外表“怪”。或奇装异服,或披头散发,或少扮老装,或老扮少装,或“为伊消得人憔悴”,不一而足。

二是行为“怪”。或“老夫聊发少年狂”,或“初生牛犊不怕虎”,或“独钓寒江雪”,或“家家扶得醉人归”,不一而足。

三是言语“怪”。或少言寡语,或自言自语,或语惊四座,或“胡言乱语”,不一而足。

四是思维“怪”。或“于无声处听惊雷”,或见怪不怪,或发散无际,或内敛守一,不一而足。

人才何以有怪?因为人才源于常人而又异于常人,常人一般持有“从众”心理,而人才则怀有“反常”心态,常人做事循惯例,人才做事出奇招。大凡人才,属于天才的很少,大都是“偏才”,即在某一方面有出类拔萃的才能。一个人的精力和时间总是有限的,在某一方

面‘偏’了,就必然在其他方面思虑不周。此外,长期偏于某一方面,就容易在这一方面比常人走得更远,以至不同于常人。

对待人才之‘怪’,我们应该持何种态度?一言蔽之谓:‘见怪不怪。我们要以宽容的态度对待人才的个性,因为经济愈发展、社会愈进步,每个人的个性就愈突出。马克思把人的发展过程概括为三个历史阶段。一是人的依赖关系占统治地位的阶段。在这一阶段,个人没有独立性,直接依附于血缘、地缘、业缘等构成的社会共同体;二是以物的依赖关系为基础的人的独立阶段。在这一阶段,个人挣脱了过去社会共同体的束缚,但依然受到社会关系的压抑;三是建立在个人全面发展基础上的自由个性的阶段。在这一阶段,社会关系不再作为异己的力量支配人,而是置于人们的共同控制之下。人们将在自觉、丰富、全面的社会关系中获得自由、全面的发展,成为具有自由个性的人。因此,追求每一个人自由而全面的发展,是文明社会的最高境界,是值得我们勇往直前的崇高目标。宽容人的个性差异,尊重人的自我选择,是文明社会的基本要求。

当然,对人才来说,‘怪’要有底线。这就是:不能违反法律。更具体一点说,就是不要破坏社会公共利益、职业规范和他人合法权益。自由是做法律许可(不禁止)的事情,法律既最大限度地宽容人的个性,但又严守底线,防止害群之马践踏整个人才生态环境。

《人民日报》(2003年12月8日第十版)



## “远近高低”话人才

.....

苏东坡有诗曰：“横看成岭侧成峰，远近高低各不同。不识庐山真面目，只缘身在此山中”。它表明每个人的认识能力总是有限的，全面把握一个事物的特征并非易事。但整个人类的认识能力又是无限的，每一代人掌握的相对真理终将汇成整个人类所掌握的绝对真理的历史长河。对于人才所具有的特征，正如这首诗揭示的道理一样，不同历史时期不同的人，会有不同的认识。如何全面把握人才特征，我们不妨从“远近高低”的角度，对人才作一个考察。

远处看人才，有其异于常人的特殊性。这个角度的视线中，人才犹如茫茫海洋中的航行灯塔，指引着我们驶向幸福的彼岸；又像闪闪明星，点缀着各个历史进程的坐标。也就是说，在人类社会历史进程中，人才是各个时期政治、经济和文化进步的先行者，具有历史进步性，是对人类物质文明、政治文明和精神文明

的发展做出了不朽贡献的人。

近处看人才,有其自身的多样性。细细端详,呈现在我们视线中的人才,五彩斑斓,色彩缤纷,犹如千姿百态的群峰,各有景致、各领风骚。李杜文章传天下,语不惊人死不休,是人才;诸葛亮未出茅庐,三分天下,舌战群儒,草船借箭,是人才。“三百六十行,行行出状元。”引领社会前进的杰出人物,是人才;在普通岗位上,通过创造性劳动为社会做出贡献的,也是人才。也就是说,人才是一个多样性的群体,各个领域都有自己的人才,人人都可以成为人才。

高处看人才,有其层次性、相对性。俯视而望,人才则犹如攀登高山的长长阶梯,错落有致,层次分明。但欲穷千里目,要更上一层楼。由此看来,每一个人才都是特定社会历史阶段的产物,每一个人才都不是前不见古人、后不见来者的独行客,都有无法摆脱的时代局限性。低处看人才,夺人眼目的是其创新性。创新之于人才,犹如翅膀之于飞鸟。有了创新的翅膀,人才就会成为“会当凌绝顶,一览众山小”的最高峰,遥遥领先,直插云霄。正如列宁说的那样,判断历史的功绩,不是根据历史活动家有没有提供现代所要求的東西,而是根据他们比他们的前辈提供了新的东西。

人才自古以来就是一个永恒的话题,更是当今社会各方关注的热点。“远近高低”话人才,就是希望能够真正认识人才,发现人才,尊重人才,爱护人才,争做人才。

《人民日报》(2003年10月14日第十版)

# 《中共中央、国务院关于加强 人才工作的决定》

(2003年12月26日)

为实现党的十六大提出的全面建设小康社会宏伟目标,大力实施人才强国战略,建设宏大的高素质人才队伍,现就进一步加强人才工作作出如下决定。

## 一、实施人才强国战略是党和国家一项重大而紧迫的任务

1. 人才问题是关系党和国家事业发展的关键问题。当今世界,多极化趋势曲折发展,经济全球化不断深入,科技进步日新月异,人才资源已成为最重要的战略资源,人才在综合国力竞争中越来越具有决定性意义。本世纪头20年是我国全面建设小康社会、开创中国特色社会主义事业新局面的重要战略机遇期。小康大业,人才为本。适应国内外形势的发展变化,完善社会主义市场经济体制,提高党的领导水平和执政水平,牢牢掌握

加快发展的主动权,关键在人才。必须把人才工作纳入国家经济和社会发展的总体规划,大力开发人才资源,走人才强国之路。

党和国家历来十分重视人才工作,特别是改革开放以来,培养造就了各个领域的大批优秀人才,为推动社会主义现代化建设事业发挥了重要作用。进入新世纪新阶段,党中央、国务院认真分析国际国内形势,全面贯彻“三个代表”重要思想,提出了人才强国战略,确立了新的历史条件下人才工作的基本思路和宏观布局,人才工作取得了显著成绩。但是,人才的总量、结构和素质还不能适应经济社会发展的需要,特别是现代化建设急需的高层次、高技能和复合型人才短缺,市场配置人才资源的基础性作用发挥不够,人才流动的体制性障碍尚未消除,人尽其才的用人机制有待完善。我国人才工作正处于需要进一步整合力量、全面推进的重要阶段。必须深刻认识人才工作的极端重要性和紧迫性,切实加强和改进党对人才工作的领导,紧紧抓住机遇,积极应对挑战,努力使人才工作迈上新的台阶。

2. 新世纪新阶段人才工作的根本任务是实施人才强国战略。在建设中国特色社会主义伟大事业中,要把人才作为推进事业发展的关键因素,努力造就数以亿计的高素质劳动者、数以千万计的专门人才和一大批拔尖创新人才,建设规模宏大、结构合理、素质较高的人才队伍,开创人才辈出、人尽其才的新局面,

把我国由人口大国转化为人才资源强国 ,大力提升国家核心竞争力和综合国力 ,完成全面建设小康社会的历史任务 ,实现中华民族的伟大复兴。

实施人才强国战略 ,必须以邓小平理论和“ 三个代表 ”重要思想为指导 ,贯彻落实十六大精神 ,根据人才资源是第一资源的科学判断 ,坚持党管人才原则 ,坚持以人为本 ,充分开发国内国际两种人才资源 ,紧紧抓住培养、吸引、用好人才三个环节 ,大力加强以党政人才、企业经营管理人才和专业技术人才为主体的人才队伍建设 ,努力把各类优秀人才集聚到党和国家各项事业中来 ,为全面建设小康社会提供坚强的人才保证和广泛的智力支持。实施人才强国战略的基本要求是 :

用“ 三个代表 ”重要思想统领人才工作。“ 三个代表 ”重要思想是推进新世纪新阶段人才工作的根本指针。按照发展先进生产力、先进文化和实现最广大人民群众根本利益的要求 ,坚决贯彻尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的方针 ,把“ 三个代表 ”重要思想贯穿于人才工作的全过程 ,努力开创人才工作新局面。

把促进发展作为人才工作的根本出发点。发展是我们党执政兴国的第一要务。树立全面、协调、可持续的发展观 ,促进经济社会和人的全面发展。人才工作的目标任务要围绕发展来确立 ,人才工作的政策措施要根据发展来制定 ,人才工作的成效要

用发展来检验。

树立科学的人才观。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。

加强人才资源能力建设。坚持把能力建设作为人才资源开发的主题。加大对人才工作的投入,优先发展科学教育事业,努力把人口压力转变为人力资源优势,为各类人才不断涌现和充分发挥作用奠定坚实基础。

坚持三支人才队伍建设一起抓。党政人才、企业经营管理人才和专业技术人才是我国人才队伍的主体,必须坚持分类指导,整体推进。着重培养造就大批适应改革开放和社会主义现代化建设的高层次和高技能人才,带动整个人才队伍建设。

推进人才结构调整。按照统筹城乡发展、统筹区域发展、统筹经济社会发展、统筹人与自然和谐发展、统筹国内发展和对外开放的要求,加快人才结构调整,优化人才资源配置,促进人才合理分布,发挥人才队伍的整体功能。

创新人才工作机制和优化环境。人才的活力取决于机制和

环境。遵循人才资源开发规律,坚持市场配置人才资源的改革取向,加强和改善宏观调控,建立充满生机与活力的人才工作机制。着力营造有利于优秀人才大量涌现、健康成长的良好氛围,形成鼓励人才干事业、支持人才干成事业、帮助人才干好事业的社会环境。

## 二. 以能力建设为核心,大力加强人才培养工作

3. 人才资源能力建设是人才培养的核心。树立大教育、大培训观念,在提高全民思想道德素质、科学文化素质和健康素质的基础上,重点培养人的学习能力、实践能力,着力提高人的创新能力。围绕创新能力建设,根据各类人才的特点,研究制定人才资源能力建设标准。改革教育培训的机制、内容和方法,加大教育培训力度。坚持学习与实践相结合、培养与使用相结合,促进人才在实践中不断增长知识,提升能力。加强爱国主义、集体主义、社会主义教育,树立正确的世界观、人生观、价值观,发扬拼搏奉献精神、艰苦创业精神、团结协作精神和诚实守信精神,促进各类人才的全面发展。

4. 加快构建现代国民教育体系,更好地为经济社会全面发展培养人才。教育是培养人才的基础。按照面向现代化、面向世界、面向未来的要求,坚持教育为社会主义现代化建设服务,为人民服务,以社会需求为导向,大力推进教育创新,提高教育

质量和管理水平。统筹城乡教育,进一步加强农村教育。全面普及九年义务教育,积极发展高中阶段教育,全面推进素质教育。着眼国家发展和战略需要,深化高等教育体制改革,加强高等教育与经济社会的紧密结合,调整学科和专业结构,创新人才培养模式,建立教育培养与人才需求结构相适应的有效机制。加快建设若干所世界一流大学、一批高水平大学与重点学科。加强高校领导班子和师资队伍建设,充分发挥高校的人才培养重要基地作用。适应走新型工业化道路和优化产业结构的要求,大力推进职业教育的改革和发展。

5. 加快构建终身教育体系,促进学习型社会的形成。在全社会进一步树立全民学习、终身学习理念,鼓励人们通过多种形式和渠道参与终身学习,积极推动学习型组织和学习型社区建设。加强终身教育的规划和协调,优化整合各种教育培训资源,综合运用社会的学习资源、文化资源和教育资源,完善广覆盖、多层次的教育培训网络,构建中国特色的终身教育体系。进一步改革和发展成人教育。加强各类人才的培训和继续教育工作。继续做好选派各类人才出国(境)培训工作。强化用人单位在人才培训中的主体地位,鼓励在职自学,完善带薪学习制度。制定科学规范的质量评估和监督办法,提高教育培训成效。



### 三. 坚持改革创新,努力形成科学的人才评价和使用机制

6. 建立以能力和业绩为导向、科学的社会化的人才评价机制。坚持走群众路线,注重通过实践检验人才。完善人才评价标准,克服人才评价中重学历、资历,轻能力、业绩的倾向。根据德才兼备的要求,从规范职位分类与职业标准入手,建立以业绩为依据,由品德、知识、能力等要素构成的各类人才评价指标体系。改革各类人才评价方式,积极探索主体明确、各具特色的评价方法。完善人才评价手段,大力开发应用现代人才测评技术,努力提高人才评价的科学水平。

党政人才的评价重在群众认可。树立科学的发展观和正确的政绩观,坚持群众公认、注重实绩的原则。进一步完善民主推荐、民主测评、民主评议制度,把群众的意见作为考核评价党政人才的重要尺度。制定不同层次、不同类型党政人才的岗位职责规范,建立符合科学发展观要求的干部政绩考核体系和考核评价标准。完善定期考核和日常考核制度,改进考核方法。建立健全考核工作责任制。

企业经营管理人才的评价重在市场和出资人认可。发展企业经营管理人才评价机构,探索社会化的职业经理人资质评价制度。完善反映经营业绩的财务指标和反映综合管理能力等非

财务指标相结合的企业经营管理人才评价体系,积极开发适应不同类型企业经营管理人才的考核测评技术。改进国有资产出资人对国有企业经营管理者考核评价工作,围绕任期制和任期目标责任制,突出对经营业绩和综合素质的考核。

专业技术人才的评价重在社会和业内认可。以打破专业技术职务终身制为重点,研究制定深化职称制度改革的指导意见。全面推行专业技术职业资格制度,加快执业资格制度建设。积极探索资格考试、考核和同行评议相结合的专业技术人才评价方法。发展和规范人才评价中介组织,在政府宏观指导下,开展以岗位要求为基础、社会化的专业技术人才评价工作。积极推进专业技术人才执业资格国际互认。

7. 建立以公开、平等、竞争、择优为导向,有利于优秀人才脱颖而出、充分施展才能的选人用人机制。以扩大民主、加强监督为重点,进一步深化党政干部选拔任用制度改革,不断提高科学化、民主化、制度化水平。完善选任制,改进委任制,规范考任制,推行聘任制。改进公开选拔、竞争上岗的办法。加大选拔任用优秀年轻干部的力度,为他们的成长提供“快车道”。逐步推行党政领导干部职务任期制,建立和完善干部正常退出机制,实行优胜劣汰,增强干部队伍活力。

以推进企业经营管理者市场化、职业化为重点,坚持市场配置、组织选拔和依法管理相结合,改革和完善国有企业经营管理

人才选拔任用方式。对国有资产出资人代表依法实行派出制或选举制。对经理人推行聘任制,实行契约化管理。按照企业发展战略和市场取向,拓宽选人视野,吸引国际国内一流人才到企业任职。大力扶持能够整合生产要素、利用社会资源和聚集各类人才积极创业的经营管理人才。

以推行聘用制和岗位管理制度为重点,深化事业单位人事制度改革。按照政事职责分开、单位自主用人、个人自主择业、政府依法监管的要求,建立符合各类事业单位特点的用人制度。推行聘用制和岗位管理制度,促进由固定用人向合同用人、由身份管理向岗位管理的转变。研究制定事业单位人事管理条例,规范按需设岗、竞聘上岗、以岗定酬、合同管理等管理环节,逐步做到人员能进能出,职务能上能下,待遇能高能低。

#### 四. 建立和完善人才市场体系,促进人才合理流动

8. 建立和完善人才市场体系。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。建立和完善人才市场机制。遵循市场规律,进一步发挥用人单位和人才的市场主体作用,促进企事业单位通过市场自主择人和人才进入市场自主择业。针对人才资源的特殊性,按照人才的市场供求关系,通过实现人才自身价值与满

足社会需求相结合 ,有效解决人才供求矛盾。推进政府部门所属人才服务机构的体制改革 ,实现管办分离、政事分开。引导国有企事业单位转换用人机制 ,积极参与市场竞争。努力形成政府部门宏观调控、市场主体公平竞争、行业协会严格自律、中介组织提供服务的运行格局。消除人才市场发展的体制性障碍 ,使现有各类人才和劳动力市场实现联网贯通 ,加快建设统一的人才市场。健全专业化、信息化、产业化、国际化的人才市场服务体系。

9. 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、所有制等限制 ,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。加强对人才流动的宏观调控 ,采取有效措施 ,引导人才向西部地区、基层和艰苦地区等社会最需要的地方流动 ,鼓励人才安心基层工作。制定人才流动和人才市场管理的法律法规 ,完善人事争议仲裁制度。加强人才流动中国家秘密和商业秘密的保护 ,依法维护用人单位和各类人才的合法权益 ,保证人才流动的开放性和有序性。

## 五、以鼓励劳动和创造为根本目的,加大对人才的有效激励和保障

10. 完善分配激励机制。完善按劳分配为主体、多种分配方式并存的分配制度,坚持效率优先、兼顾公平,各种生产要素按贡献参与分配。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。加强对收入分配的宏观管理,整顿和规范分配秩序。

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、年功等因素,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。建立公务员工资与国民经济发展相协调、与社会进步相适应、与企业相当人员平均工资大体持平的工资水平决定机制。完善艰苦边远地区津贴制度,实施中央政府统一调控下分级管理的地区附加津贴制度。对国家机关特殊专门人才,实行特殊的工资、津贴政策。

结合事业单位体制改革和人事制度改革,逐步建立符合各种类型事业单位特点、体现岗位绩效和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。指导事业单位积极探索生产要素按贡献参与分配的实现形式和办

法。加大对基础教育、基础研究、战略高技术研究、重要公益研究等事业单位的分配政策扶持力度。制定完善专业技术人员兼职兼薪的管理办法。

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。

11. 建立规范有效的人才奖励制度。坚持精神奖励和物质奖励相结合的原则,建立以政府奖励为导向、用人单位和社会力量奖励为主体的人才奖励体系,充分发挥经济利益和社会荣誉双重激励作用。建立国家功勋奖励制度,对为国家和社会发展作出杰出贡献的各类人才给予崇高荣誉并实行重奖。进一步规范各类人才奖项。坚持奖励与惩戒相结合,做到奖惩分明,实现

有效激励。

12. 建立健全人才保障制度。积极探索机关和事业单位社会保障制度改革,进一步完善企业社会保障制度,为推进人才工作深入发展提供保障。根据各类人才的特点和需要,采用多种形式,逐步建立重要人才国家投保制度。完善机关、企业、事业单位人才流动中的社会保险衔接办法。加快福利制度改革,逐步实现福利货币化,不断改善各类人才的生活待遇。

## 六. 突出重点,切实加强高层次人才队伍建设

13. 把高层次人才队伍建设摆上重要位置。中高级领导干部、优秀企业家和各领域高级专家等高层次人才,是人才队伍建设的重点。实施国家高层次人才培养工程,制定符合我国国情和国际化要求的培养规划,针对不同特点,实行分类培养。不断推进制度创新,形成有利于高层次人才成长的机制和环境。

以加强思想政治建设和执政能力建设为核心,培养造就一批忠诚实践“三个代表”重要思想、善于治党治国治军的政治家。强化理论武装和实践锻炼,坚持立党为公、执政为民,着力解决领导干部理想信念、政治方向、政治纪律、宗旨观念等根本问题。大力提高中高级领导干部科学判断形势的能力、驾驭市场经济的能力、应对复杂局面的能力、依法执政的能力和总揽全局的能力。

以提高战略开拓能力和现代化经营管理水平为核心,加快培养造就一批熟悉国际国内市场、具有国际先进水平的优秀企业家。遵循企业家成长规律,培养企业家职业精神,提高企业家职业化水平。建立完善企业家激励约束机制,调动和保护企业家勇于竞争和持续创业的热情。实施“走出去”战略,发展具有国际竞争力的大公司、大企业集团,鼓励企业家在更大范围、更广领域和更高层次上参与国际经济技术合作和竞争。加快建立健全现代企业制度,完善公司法人治理结构,为企业家的成长和创业提供广阔的空间和舞台。

以提高创新能力和弘扬科学精神为核心,加快培养造就一批具有世界前沿水平的高级专家。坚持自然科学和社会科学并重,基础研究与应用研究并重,依托新世纪百千万人才工程等国家重大人才培养计划、重大科研和建设项目、重点学科和科研基地以及国际学术交流与合作项目,积极推进创新团队建设,加大学科带头人的培养力度。建立开放、流动、竞争、协作的科学研究机制,进一步破除科学研究中的论资排辈和急功近利现象,抓紧培养造就一批中青年高级专家。坚持“双百”方针,形成鼓励创新、鼓励探索的良好氛围。努力改善工作条件,大力营造激发创新活力的工作环境。弘扬爱国主义精神,提高科学道德水平,激励各领域专家奋力攻关,勇攀事业高峰。重视加强国防科技高层次人才队伍建设。注意发挥老专家、老教授的作用。改进



和完善院士制度、政府特殊津贴制度、博士后制度以及其他高层次人才培养制度,进一步形成培养选拔高级专家的制度体系。

中央和省部两级要着眼于党和国家各项事业长远发展的需要,建设一支数量充足、素质优良、门类齐全、结构合理的省部级和地厅级后备干部队伍。同时,建立高层次人才库,直接联系一批优秀企业家和各类高级专家。设立和调整高层次人才专项资金,鼓励用人单位和社会各界在工作上、生活上为高层次人才提供保障,激发他们的贡献热情和创造潜能,充分发挥他们在人才队伍建设中的示范带动作用。

14. 加大吸引留学和海外高层次人才工作力度。继续贯彻支持留学、鼓励回国、来去自由的方针,鼓励留学人员以不同方式为祖国服务。按照拓宽留学渠道、吸引人才回国、支持创新创业、鼓励为国服务的要求,制定和实施留学人才回归计划,重点吸引高层次人才和紧缺人才。采取团队引进、核心人才带动引进、高新技术项目开发引进等方式,建立符合留学人员特点的引才机制。建立全国统一的留学人才信息系统和留学人才库,完善留学人才的评价认定制度,提高吸引高层次人才留学人才工作的针对性和实效性。加大对高层次留学人才的回国资助力度,切实解决留学回国人员的实际困难和问题。制定鼓励和支持留学人员回国创业政策,大力加强留学人员创业基地建设。健全留学人才为国服务的政策措施,鼓励他们以多种形式为国家建设

作贡献。

坚持以我为主、按需引进、突出重点、讲求实效的方针,积极引进海外人才和智力。制定和实施国家引进海外人才规划,建立海外人才评价和准入制度。重点引进高新技术、金融、法律、贸易、管理等方面的高级人才以及基础研究方面的紧缺人才。按照国际惯例和市场规则,抓紧制定投资移民法、技术移民法和海外高级人才招聘管理办法。研究制定聘用海外高级人才从事公务工作的办法。对引进的海外高级人才实行在华长期居留或永久居留制度。鼓励和吸引海外华人华侨专家为我国现代化建设服务。建立和完善国际人才市场,发展和规范引进海外人才中介组织,保护应聘海外人才和聘用单位的合法权益。

15. 加强和改进国家重要人才安全工作。高度重视和充分信任国家重要人才。通过立法维护国家重要人才安全,有效防止重要人才流失。制定政策法规,提高重要人才待遇,保障重要人才权益,规范重要人才流动。建立国家重要人才的信息档案,实施动态管理。

## 七. 推进人才资源整体开发,实现人才工作协调发展

16. 坚持人才资源开发与经济社会发展相协调。把人才工作作为制定国民经济和社会发展规划的重要内容,建立健全人才资源开发宏观调控体系。适应经济社会发展对人才总量、结

构和素质的需求,有效盘活人才存量,大幅度提高人才增量,不断提升人才素质,调整和优化人才结构。紧密配合国家重大发展战略的实施,开发和配置人才资源。采取有力措施,促进人才在城乡、区域、产业、行业 and 不同所有制之间的合理分布。推进人才资源整体开发,抓紧培养各类紧缺人才。重视培养妇女人才、少数民族人才和党外人才。注意发挥离退休人才的作用。积极做好在振兴东北地区等老工业基地中的人才工作。不断扩大人才工作覆盖面,实现各类人才队伍建设的协调发展。

17. 进一步做好西部和民族地区人才工作。西部大开发和民族地区建设,人才是关键。要树立正确的用人观念,制定灵活的用人政策,创造良好的用人机制和环境,稳定和用好现有人才,重视开发少数民族人才,积极引进急需人才。大力发展西部教育事业,强化职业教育,加大培养和培训工作力度,壮大人才队伍。逐步提高西部地区各类人才的收入水平,制定鼓励人才到西部地区工作特别是长期工作的优惠政策。坚持产业聚才,项目引才,积极构建吸引各类人才到西部建功立业的事业平台。采取灵活多样的人才柔性流动政策,支持大中城市专业技术人员到西部地区基层提供服务,把引进人才与引进智力结合起来。进一步加强对西部和民族地区人才工作的支持,完善中央国家机关、东中部地区与西部和民族地区干部交流机制,加大县处级以上党政主要领导干部的交流力度。继续做好对口支援西藏、

新疆以及其他地区的工作。加强贫困地区人才队伍建设。

18. 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着越来越多的人才,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。

19. 加强高技能人才和农村实用人才队伍建设。工人队伍中的高技能人才,是推动技术创新和实现科技成果转化不可缺少的重要力量。实施国家高技能人才培训工程和技能振兴行动,通过学校教育培养、企业岗位培训、个人自学提高等方式,加快高技能人才的培养。充分发挥高等职业院校和高级技工学校、技师学院的培训基地作用,扩大培训规模,提高培训质量。充分发挥企业的主体作用,强化岗位培训,组织技术革新和攻关,改进技能传授方式,促进岗位成才。完善技能人才的职业资格证书制度,推进技师考评制度改革,实行培训、考核、使用和待遇相结合,逐步建立统一标准、自主申报、社会考核、企业聘用的高技能人才成长机制。进一步提高高技能人才的社会地位,优

化高技能人才成长的社会环境。

根据推动农村经济社会发展和城乡协调发展的需要,大力加强农村科技、教育、文化、卫生和经营管理等实用人才队伍建设。继续实施县乡村实用人才工程和农民教育培训工程。充分发挥农村职业学校、成人文化技术学校、农村现代远程教育网络和各种农业技术推广培训机构的作用,加快农业科技示范园区和先进适用技术推广相关基础设施建设,实行农科教相结合,努力提高广大农村劳动者的素质,激励农村实用人才快速成长。高度重视农村富余劳动力资源的开发,加强农村劳动力转移就业培训工作。加强人才和智力扶贫。建立健全农村人才服务体系。

20. 大力抓好青年人才队伍建设。培养造就一大批素质优良、勇于创新的青年人才,是实现人才工作可持续发展的迫切需要。建立和完善各类青年人才工作制度,支持优秀青年人才脱颖而出。加强以爱国主义为核心的民族精神教育,引导青年人才把个人成长与全面建设小康社会的伟大事业紧密结合起来,鼓励他们在艰苦复杂的环境和丰富的社会实践中锻炼成长。在重大科研和工程项目实施中要把培养青年人才作为一项重要任务。高校毕业生是国家十分宝贵的人才资源,是青年人才的重要来源。各级党委和政府要高度重视,坚持以社会需求为导向,建立和完善高校毕业生就业工作机制,切实使用好这一宝贵

资源。

## 八、坚持党管人才原则,努力开创人才工作新局面

21. 大力实施人才强国战略,必须坚持党管人才原则。坚持党管人才原则,是我们党适应全面建设小康社会的新任务,按照完善社会主义市场经济体制的新要求,根据党所处历史方位的新变化,着眼于改革和完善党的领导方式和执政方式、提高党的执政能力作出的重大决策,是人才工作沿着正确方向前进的根本保证。各级党委和政府要把人才工作作为一项重大而紧迫的战略任务,切实抓紧抓好。坚持党总揽全局、协调各方的原则,充分发挥党的思想政治优势、组织优势和密切联系群众的优势,发挥党委领导核心作用,形成党委统一领导,组织部门牵头抓总,有关部门各司其职、密切配合,社会力量广泛参与的人才工作新格局。要把人才工作纳入各级党政领导班子工作目标责任制,定期进行考核。各级党政主要负责同志对于做好人才工作负有重要责任,要树立强烈的人才意识,善于发现人才、培养人才、集聚人才、服务人才,做到知人善任、唯才是举、广纳群贤。

做好人才工作是加强和改进党的建设的重要内容。各级党组织要加强对党员的教育培养,努力使广大党员成为学习的模范、劳动的模范、创新的模范、贡献的模范,在成才的道路上发挥带头作用。要注重从各类优秀人才中发展党员和培养党的各级

干部,把更多的优秀人才集聚到党的各级组织中来。

22. 党管人才主要是管宏观,管政策,管协调,管服务。各级党委要按照管好用活的要求,搞好统筹规划,制定人才工作重大方针政策,明确发展目标,推进各类人才队伍建设协调发展;坚持分类指导,针对各类人才的不同特点和成长规律,创新人才工作理论、体制和方法,使人才各得其所、各尽其能;注重整合力量,建立统分结合、协调高效的工作机制,充分调动一切积极因素,形成人才工作合力;积极提供服务,通过政策支持、精神激励和环境保障,不断改善各类人才的工作与生活条件,以感情和人格的力量,提高对人才的吸引力和感召力;实行依法管理,加快推进人才工作法制化建设,增强工作的规范性和有效性。要用事业造就人才,用环境凝聚人才,用机制激励人才,用法制保障人才,把全社会人才的积极性和创造性引导好、保护好、发挥好。努力把人才优势转化为知识优势、科技优势和产业优势,使一切劳动、知识、技术、管理和资本的活力竞相迸发,一切创造社会财富的源泉充分涌流。

23. 全面贯彻党管人才原则,必须动员和组织全社会力量,加大投入,完善法制,优化环境。牢固树立人才投入是效益最大的投入的观念,不断加大对人才工作的投入力度。健全政府、社会、用人单位和个人多元人才投入机制。中央及地方各级政府要根据人才工作实际需要,在财政预算中安排必要的资金,用于

高层次人才培养、紧缺人才引进、西部人才开发、公派留学生等工作。在重大建设和科研项目经费中,要划出一定份额用于人才开发。加强对人才投入资金使用的监督管理,切实提高人才投入效益。加大人才工作立法力度,围绕人才培养、吸引、使用等基本环节,建立健全中国特色人才工作法律法规体系。积极运用现代科技手段,加强人才信息网络建设。充分发挥工会、共青团、妇联等人民团体在人才工作中的重要作用。大力加强舆论宣传,为人才竞相成才和充分施展才能创造良好的社会环境。

时代呼唤人才,人才推进事业。全党和全国各族人民紧密团结在以胡锦涛同志为总书记的党中央周围,在马克思列宁主义、毛泽东思想、邓小平理论和“三个代表”重要思想指引下,全面贯彻十六大精神,大力实施人才强国战略,关心人才工作,研究人才工作,宣传人才工作,做好人才工作,为全面建设小康社会、实现中华民族的伟大复兴而努力奋斗!

《人民日报》(2004年1月1日)