

专业技术人才的价值

专业技术人才包括自然科学、工程技术科学、社会科学和人文科学的专业技术人才，并非专指科学技术人才。

价值，按《辞海》的解释是指事物的用处或积极作用。

专业技术人才的价值是指专业技术人才在科学创造和社会生活中的用处及发挥的作用。

一、专业技术人才的价值存在形式。

专业技术人才价值的存在，一是物质形态，二是精神形态。

具体存在的形式可分为：知识价值、创造价值和人格价值。

1. 知识价值：专业技术人才的价值体现，首先在于其专业知识价值。人们称一部分人为专业技术人才，是因为这一部分人掌握了专业知识，并用其掌握的专业知识创造出来的成果为社会服务，在社会服务中发挥作用，体现出他们存在的价值。人们常讲，知识分子是知识的载体，知识分子的主体是指专业技术人才。

知识价值存在于专业技术人才掌握原有的人类知识和新创造的知识及其体系中，这包括学说、原理、定律、规律、公式、方法、技术等。

人们常说的传承，知识及其体系的传承是一个重要内容。教育，正是知识传承的常见方式。

2. 创造价值。专业技术人才进行创造性的劳动，创造新的知识，新的理论，新的技能和新的方法，或将新的知识、理论、技能转化为新的生产力，这就是专业技术人才的创造价值之所在。“两弹一星”、载人航天、杂交水稻、人类基因组框架、三峡工程、汉字激光照排、龙芯以及文学、艺术、影视、新闻的优秀作品中，政治、经济、法律、军事等的成果中，无不凝聚着专业技术人才的创造价值。

专业技术人员的创造价值，越来越从合作的研究中体现出来。多学科、多专业的联合、融合，已成为专业技术人才创造价值的重要趋势。

3. 人格价值。这是专业技术人才的精神状态的价值，并不为人们所重视。而人格价值恰恰是专业技术人才的价值中的不可或缺的重要组成部分。

专业技术人才，特别是大师级人才身上所体现的人格魅力、人格价值十分突出，为世人传颂。如人们熟知的鼓励“学生超过老师”的“苏步青现象”，艾国祥院士不为国外高薪所动的爱国情怀，他说：“我愿看到的是，在天文学上，中国人也高高地站起来了！”杨振宇博士曾说过：“我一生最大的成就就是向

全世界证明，外国人能做到的中国人也能做到。” 这正是他们人格价值的闪光。

发掘专业技术人才的人格价值，对于提高国民素质，特别是提高青少年的素质及人格塑造十分重要。我主编《三湘院士风采录》套书，正是通过宣传院士的动人事迹和高尚人格来达到教育青年科技工作者和青少年的目的。

二、当前影响专业技术人才价值实现的几个障碍因素

“人才强国战略”的实施，为专业技术人才价值的实现，开辟了广阔的通道。随着专业技术人才价值的实现，广大专业技术人才的创造性也高涨起来。然而，当前还有一些障碍因素，影响着专业技术人才价值的实现。最主要的问题是专业技术人才评价错位。

影响专业技术人才价值实现的主要障碍因素是：

1. “官本位”。对于“官本位”，江泽民同志阐发得淋漓尽致。他指出：“所谓‘官本位’，就是‘以官为本’，一切为了做官，有了官位，就什么都有了，‘一人得道，鸡犬升天’。”“官本位”在学术界的表现，就是官级成为衡量专业技术人才价值的标准。在现实生活中，要把职称与官级挂钩，什么副教授享受处级待遇，教授享受局级待遇，不一而足。升官，成了一些专业技术人才价值实现的基本追求。在组织管理、干部任用上也有把正处在创造高峰上、创造成果迭出、创造潜力很大的中青年专业技术人才推上领导岗位，从事管理工作。一旦走上领导岗位，往往影响出成果，乃至影响出更大的成果。

“官本位”影响才华横溢的青年专业技术人才健康成长，有的一旦当“官”，弄得筋疲力尽，说是要“双肩挑”，到头来却只能牺牲科研。有的院士的骨干助手接二连三地调到领导岗位，只好把“孙子辈”培养任务都承担起来。当然，要选一些中青年学术骨干从事领导工作，但是，一要选确有领导才能、管理能力的专业技术人才做领导，而不是把学术上最拔尖，而缺少管理能力的人去做领导。二要选用学术骨干，最好选用已过最佳创造年龄区的，而绝不要选任正处在创造高峰、正出成果的学术骨干。三要实行任期制，任期满了仍去从事专业工作。四要实行扶持制。学术尖子做校长、院长的，要配强的副手处理政务。

2. 权威，特别是假权威的压制。有的权威知识老化，不识“真金”，有的权威囿于门户之见，有的权威有学阀作风，都会造成对年轻的专业技术人才的价值的评价错位。在权威的压制中，最可怕的是假权威出于嫉妒的压制。假权威往往用一定的手腕获取一定的地位和权力，在其影响所及的范围内，对学术成就、学术水平、学术地位超过自己的真正权威进行压制。在评职称、评奖、享受政府津贴、参加国内外学术会议，乃至退休等，进行刁难、压制。其结果，造成专业技术人才价值评价的错位和扭曲。这只是极少数的现象，但其负面影响不可忽视。

3. 拔苗助长。在青年专业技术人才的价值实现上，有的不顾人才成长的客观规律，不是靠成果取得学术地位，而是靠权力介入。为了本单位的“人才政绩”，有的不惜用种种手段把成果并不怎样的人的身价“哄抬”起来，个别人也

居然心安理得。有的不愿“十年磨一剑”，耐不住寂寞。一旦介入某一专业，马上自我装扮，自命为“××专家”。

4. 急功近利、浮躁。在这种氛围下，学术界便屡屡出现了抄袭、剽窃之事，有的导师竟在严肃的学术问题上放任自流，竟然糊涂到让弟子在剽窃的论文上署自己的名字。这似乎是在培养年轻人，提高年轻人的知名度，实在是年轻人让导师斯文扫地。互联网给学术研究提供了便捷的工具，同时也给不肯潜心向学者提供了抄袭的方便。

5. 博士从政现象。博士当然可以从政，这是无可非议的，只是这个博士应当具备从政的各种基本条件，不能一当博士，就天然地与处级划上等号。

同时，博士从政也不能成为一种时尚，成为一种潮流，如果在一地形成较大的规模，就值得思考一下：他们的价值实现错位了没有？人才问题忌走极端，最怕“刮风”，更怕折腾。媒体上关于“博士从政”褒贬不一，各执一词。笔者并不想参与讨论，只想提醒一下：一是博士培养周期很长，任用从政问题上应慎选慎用。二是从博士本人能力、水平、素质出发，要用得其所。三是要避免人才使用上的“高消费”现象。

影响专业技术人才价值实现的因素还有：体制、机制、环境的问题；英年早逝的问题，“海归派”本土化问题，机关干部中“双肩挑”人才及具有创造活力的老年人才的价值评价等，都值得深入探讨。并制定出相应的对策或政策来。

三、专业技术人才的价值评价

专业技术人才的价值实现的前提是价值评价。前文已述，价值评价错位是一种常见的现象，是一个亟待解决的问题。

如何正确评价专业技术人才的价值？

首先，要坚持科学评价的原则，这就是用科学的评价标准进行评价，这一评价标准是能够揭示专业技术人才价值的标准，有利于评价他们的知识价值、创造价值和人格价值，而不是用评价“官”的标准来评价他们。那种用是否为官、用官级高低来评价专业技术人才的标准是一种错误的标准。

其次，要建立起专业技术人才价值评价体系。要根据不同学科、不同专业建立不同的评价体系，对于不同层次的专业技术人才提出不同的要求，而不能用通用的评价指标去评价各种门类、各种学科、各种岗位、各种层次的专业技术人才。比如，有的评价中医论文，却要用西医的手段和指标衡量。有的评价医生，不问其临床经验和效果，而仅看著作和论文，更有甚者，以是否发表论文，发表了多少，作为能否拿刀做手术的标准。又比如，有的评价教师，不论其教学实践和效果，却一味追求发表的论文和出版的著作。于是，出现某大学受学生欢迎的优秀教师却因为没有著作而不能晋级的怪事。

居然心安理得。有的不愿“十年磨一剑”，耐不住寂寞。一旦介入某一专业，马上自我装扮，自命为“××专家”。

4. 急功近利、浮躁。在这种氛围下，学术界便屡屡出现了抄袭、剽窃之事，有的导师竟在严肃的学术问题上放任自流，竟然糊涂到让弟子在剽窃的论文上署自己的名字。这似乎是在培养年轻人，提高年轻人的知名度，实在是年轻人让导师斯文扫地。互联网给学术研究提供了便捷的工具，同时也给不肯潜心向学者提供了抄袭的方便。

5. 博士从政现象。博士当然可以从政，这是无可非议的，只是这个博士应当具备从政的各种基本条件，不能一当博士，就天然地与处级划上等号。

同时，博士从政也不能成为一种时尚，成为一种潮流，如果在一地形成较大的规模，就值得思考一下：他们的价值实现错位了没有？人才问题忌走极端，最怕“刮风”，更怕折腾。媒体上关于“博士从政”褒贬不一，各执一词。笔者并不想参与讨论，只想提醒一下：一是博士培养周期很长，任用从政问题上应慎选慎用。二是从博士本人能力、水平、素质出发，要用得其所。三是要避免人才使用上的“高消费”现象。

影响专业技术人才价值实现的因素还有：体制、机制、环境的问题；英年早逝的问题，“海归派”本土化问题，机关干部中“双肩挑”人才及具有创造活力的老年人才的价值评价等，都值得深入探讨。并制定出相应的对策或政策来。

三、专业技术人才的价值评价

专业技术人才的价值实现的前提是价值评价。前文已述，价值评价错位是一种常见的现象，是一个亟待解决的问题。

如何正确评价专业技术人才的价值？

首先，要坚持科学评价的原则，这就是用科学的评价标准进行评价，这一评价标准是能够揭示专业技术人才价值的标准，有利于评价他们的知识价值、创造价值和人格价值，而不是用评价“官”的标准来评价他们。那种用是否为官、用官级高低来评价专业技术人才的标准是一种错误的标准。

其次，要建立起专业技术人才价值评价体系。要根据不同学科、不同专业建立不同的评价体系，对于不同层次的专业技术人才提出不同的要求，而不能用通用的评价指标去评价各种门类、各种学科、各种岗位、各种层次的专业技术人才。比如，有的评价中医论文，却要用西医的手段和指标衡量。有的评价医生，不问其临床经验和效果，而仅看著作和论文，更有甚者，以是否发表论文，发表了多少，作为能否拿刀做手术的标准。又比如，有的评价教师，不论其教学实践和效果，却一味追求发表的论文和出版的著作。于是，出现某大学受学生欢迎的优秀教师却因为没有著作而不能晋级的怪事。