



学术跟踪

- ▶ 五个着力点
- ▶ [学术跟踪](#)
- ▶ 纲要解读
- ▶ 绩效工资
- ▶ 关注两会
- ▶ 白皮书

学术跟踪

卢丽亚：人才培养不能“格式化”

2010-11-19 | 访问次数: | 编辑: rky | 【大 中 小】

来源:《光明日报》

“标准化”、“流水线式”的人才培养模式，貌似公平、公正，但容易走向“一刀切”，导致人才培养的“格式化”，阻碍人才特别是创新型人才的正常成长。

早前公布的《国家中长期人才发展规划纲要（2010-2020年）》提出：“到2020年，我国人才发展的总体目标是：培养和造就规模宏大、结构优化、布局合理、素质优良的人才队伍，确立国家人才竞争比较优势，进入世界人才强国行列，为在本世纪中叶基本实现社会主义现代化奠定人才基础”。党的十七届五中全会明确指出：要深入实施科教兴国战略和人才强国战略、加快建设创新型国家，增强科技创新能力，完善科技创新体制机制，加快教育改革发展，建设人才强国。

实现人才强国的战略目标，中国共产党人一直在不懈追求。毛泽东早就指出：“世间一切事物中，人是第一个可宝贵的”；邓小平同志指出：“一个十亿人口的大国，教育搞上去了，人力资源的巨大优势是任何国家比不了的”；江泽民同志强调：“人是生产力中最活跃的因素，人力资源是第一资源”；胡锦涛同志则多次强调要切实做好人才工作，加快建设人才强国。

在人才强国已成为国家战略、社会各界都在强调人才培养的当下，我们更应清醒地看到，在未来十年内实现人才强国的战略目标，困难和挑战仍然不少，其中比较突出的就是人才培养模式创新的问题。

当前的人才培养，一个不得不引起重视的问题就是人才培养的标准化趋向：人才培育严格采用“唯分数论”、人才选拔采用标准化试题测试、人才考核采用标准化程式、人才培养采用“流水线生产模式”等等。人才培养的这种“标准化”流程，的确会给人才的培育、选拔、考核等带来一些公平、公正的因素。但这只是一种貌似公平、公正，在实际操作的过程中，大部分单位为了避免争议，更趋向于采用“一刀切”的简单化处理模式。在这种简单化处理模式下，各种“唯分数论”的培养模式应运而生，并且呈现扩大化的趋势。这种人才培养模式的“标准化”态势，有专家称之为人才培养的“格式化”。

人才培养的“格式化”趋向，导致了一个较为严重的后果，那就是创新型人才的培养远远不能满足建设创新型国家的现实需要，大师级的创新型人才难以脱颖而出。为此，著名科学家钱学森对此还曾发出过如此感慨：“现在中国没有完全发展起来，一个重要原因是没有一所大学能够按照培养科学技术发明创造人才的模式去办学，没有自己独特的创新的东西，老是‘冒’不出杰出人才。”钱学森老先生的这一感慨也被称之为“钱学森之问”，曾引发社会长时间的讨论，至今仍产生着社会反响。

当然，不止钱老看出了人才培养“格式化”的危害，一些学者也开始深入思考如何改变这一现状，以实现人才强国的战略目标。不久前，北京大学的11名教授致信北大校长周其凤和北大招生委员会，建议北大打破“唯高考分数论”的羁绊与束缚，尝试采用“高考成绩与本校专家面试相结合”的招生方式。联名信称，北大虽然实行自主招生、大类招生、中学校长实名推荐制等改革，但局部改革作用有限，目前还是“唯高考分数论”。11名教授抱怨，即使是“自主招生”和“校长实名推荐”，“分数线”仍是压倒性地超过面试成为录取的唯一依据。联名信批评道，在“唯高考分数论”的体制下，各高校为“社会声誉”和分数线排名，招生不是各取所需，而是演变为抢“状元”。

应该说，北大11名教授的联名信，的确指出了当前人才培育的症结所在。当前高校招生事实上的“唯高考分数论”，的确是人才培养“格式化”的外在表征。需要进一步说明的是，人才的培养特别是创新型人才的培养，是一个社会系统工程。人的创新意识和创新能力不是与生俱来的，它需要一个长时间的逐步积累和熏陶过程。如果我们的人才选拔仍然跳不出“唯分数论”的窠臼，跳不出被动应试的沉重桎梏，实现人才强国的战略目标就会面临不小的挑战。

当然，要破除人才培养的“格式化”瓶颈，仅仅在人才教育环节着力还不够，还应该延伸到人才的选拔、任用环节。要在人才的成长过程中注入创新性元素。创新往往意味着打破常规。毋庸讳言，当前的选人用人机制，确实取得了显著成绩，但仍未能完全脱离论资排辈。会干事、能干事、能干成事的用人平台和用人环境基本具备，但尚未完全成型，影响和制约人才脱颖而出的体制机制仍客观存在，不从根本上改变妨碍公平竞争的条条框框，不努力创造出既嘉勉成功又宽容失败的社会氛围，不扭转人才培养的“格式化”趋向，创新型人才的脱颖而出就难以真正实现。

我们也欣喜地看到，如今，一些高校和地方正在积极实践，寻求破解人才培养“格式化”的良方。一些高校已经着手开始自主招生试点，有些甚至直接通过面试选拔人才，从而把一些怪才、偏才从分数的“樊篱”中解放出来；有的用人单位开始直接面向全国甚至全球选拔人才，并使人才选拔过程处于社会监督之下，让那些真正有才干的人能寻找得更多的实践机会。这些人才培养的尝试，虽然可能会带来一些新的问题，但毕竟是一种有益的尝试，是一种破解人才培养“格式化”的积极探索，代表了未来人才培养的正确方向，应该给予充分的肯定和鼓励。

[>>返回](#)

相关新闻

- 行政成本控制视域中的公务消费改革探讨 2010-11-24
- 蔡定剑：政府过度管理症的治理 2010-11-24
- 当前我国工伤保险制度中存在的问题及对策探析 2010-11-24
- 浅谈基本医疗保险制度对医药费用的影响 2010-11-24
- 人社部：社保法从三方面提高基本医疗保障水平 2010-11-24
- 着力推进基本公共服务均等化 2010-11-24
- 浅析我国公共危机管理的发展 2010-11-23

Copyright (c) 2010 中国人事科学研究院 版权所有

地址：北京市朝阳区育慧里5号 邮编：100101 院办电话：010-84635652

科研管理处：010-84635686、84622949

京ICP备10211434号