



研究人员风采

王通讯

- 个人简介
- 文章总汇
- 科研项目及成果
- 图片信息
- 相关视频
- 联系信息

文章总汇

王通讯：关于人才发展的新观察

2011-02-23 | 访问次数: | 编辑: rky | 【大 中 小】

王通讯

全国第一次人才工作会议已经过去 7 年，全国第二次人才工作会议也刚闭幕。党中央、国务院颁布了《国家中长期人才发展规划纲要》（2010-2020年）。在新的形势下，如何根据中央精神研究制定本区域本系统的人才战略规划，并且有所创新，以下十条观察，或许可以供您参考。

一、人才战略是条龙，制定人才战略就是画条龙

龙有龙头、龙身、龙爪、龙尾，战略也是一个完整的系统。不能有龙无云（缺少战略背景），不能有龙无爪（缺少战略抓手），不能有龙无尾（缺少检查手段），不能有龙无睛（缺少对人才战略思想的概括）。

常见的问题是有龙无睛。吴道子画龙，关键是点睛之笔，于是龙腾上天了。制定战略规划，在写完指导思想之后，要浓墨重彩地将龙睛点好。眼睛是浓缩的一个点，而不是一大片。浓缩就是概括。很多战略文本的指导思想没有概括好，或不加概括，这是不懂战略奥秘的典型表现。好像有战略，实际无战略。无论指导思想多么正确，凡是没有概括的，都是无法传播的，从而必然是无法贯彻的。

不少单位处于无战略状态。这主要是缺乏战略意识造成的。说白了，无战略也是有战略，那就是走到哪里算哪里，听天由命。这是很多单位发展不好的原因。

战略有大的类型之分，如进攻型、防御型、拖延型等等，最好的概括是典型化，如诸葛亮的“三分天下”、越王勾践的“卧薪尝胆”等。在战略概括上下功夫是领导者的大智慧。

二、人才对经济社会发展还能起到引领和先导作用

过去常说发挥人才对经济社会的支撑与保障作用，进入知识经济时代后，还要加上一条：人才对经济社会发展还有引领与先导作用。特别在当前社会转型条件下，要想实现发展方式转变，促使产业结构优化升级，一定要认识到人才的这种特殊作用。当今中国，引进一个人才发展出一个产业、一个企业的事比比皆是。马云到杭州，杭州成为电子商务王国；施正荣到无锡，无锡光伏产业兴起；段先念到西安，西安文化产业崛起。人才引领，产业崛起。

引领与先导作用是人才的本质特性所决定的。哈耶克在《自由秩序原理》中说：“社会进步要靠创新，而新知识及其裨益只能逐步地传播和获得，大众愿望的实现也始终取决于少数人先行获取新知识并先行获享由此新知识产生的助益。”

在知识经济条件下，人才的这种引领与先导作用，突破以往物质条件的限制，更加明显和突出。这是时代发展为人才提供的巨大优势。

美国第一次产业革命比英国滞后 30 年，为了迎头赶上，18 世纪 90 年代大力引进人才。以当时起带头作用的纺织技术为例，为引进高端人才，美国人不惜成本大登广告，并最终把英国青年人才斯莱特引进美国。为保持领先地位，当时英国海关严禁一种叫作“阿克莱特”的棉纺机出口。斯莱特就全凭记忆，不带任何图纸模型只身闯关来到美国，成功制造机器，办起了棉纺厂。棉纺机器的成功制造，拉开了美国第一次产业革命的序幕。

三、对“科学发展以人为本”，需要全面理解

科学发展以人为本，是指人是发展的出发点，是发展的目的，还是发展好与不好的检验标准。经济社会的发展不能离开人而只关注 GDP，关于人的发展不仅要注意人的能力，还要注意人的精神层面。这才是完整的以人为本。近代以来，蔡元培、鲁迅指出，教育不仅要发展学生之智力，而且要完善其人格，就是这个道理。世界学者论述人的发展讲能力发展较多，讲精神发展较少，这是一种值得注意并要克服的倾向。

科学发展以人为本，人才发展以用为本。这是两个不同层次的问题，需要区别开来。科学发展是大的概念。人也需要科学发展。为什么要以人为本？就是要以人为衡量一切的尺度。盲目追求 GDP，GDP 上去了，人痛苦了，发展就失去了原本的意义。

忘记以人为本是常有的事。我国研发经费 2008 年达到 4616 亿元，居世界第四。但经费使用结构见物不见人。与发达国家相比，发达国家人均仪器设备费与我们相当，人均日常支出是我国的 2-3 倍，人均人员费用却是我国的 10 倍。人员费用太低，影响研究效率、研究水平，更无法吸引国际高端人才，无法留住杰出人才。

四、对“人才发展以用为本”，应该正确诠释

人才以用为本，指的是要把用好人才当成一件根本性的大事。人才培养流动配置都不是目的，用好人才使之产生效益才是目的。效益又分为两个方面：一是对广大社会，一是对人才本身。总的规律是个体人才，越用本事越大；群体人才，越用人数越多。

当前中国总的状况是：总体不够用，有的不合用，大量没被用。邓小平说，人才只有大胆使用才能成长起来。才能发展的规律是用进废退，也就是王夫之说的“才以用而日生，思以引而不竭”。

讲以用为本也不能把它理解为把人才当工具般使用。唐太宗讲“用人如器”，既有积极的一面，又有消极的一面，这是应该引起注意的。

国家是否强大取决于宏观上的三个量：人才培养量、人才拥有量、人才使用量。培养量减去外流量等于拥有量；拥有量减去闲置量等于使用量。

讲“以用为本”还应该强调三点：用当其才、用当其时、用当其位。也就是把人才用对、用好、用活。

五、人才优先发展乃是人类社会的客观规律

“服务发展，人才优先”是中央的既定方针。这是为什么？这并不是人为地制造不平等，而是遵从人类社会发展的客观规律。人生而平等，但是每个人的自然禀赋是不一样的。人类社会总是有一部分人先发展起来，再带动后面的人发展起来。科学发现发明的应用推广，就最真切地证明了这一点。过去是社会的政策设计遏制了人才的先行先导作用，现在应该回归。近代各国走向现代化的历史生动地再现了这个真理。齐头并进，阻碍发展。以解决就业难题为例，人才不优先创业，何来大家就业？人才优先包括人才资本优先投资、人才结构优先调整等方面。

人才优先的标志集中反映在全社会的职业价值追求上。韩国现在的排序是人才、企业家、官员，我们中国则倒过来。对“人才优先”的研究有待深入，要注意四个性：系统性、均衡性、持续性、引领性。

六、人才战略不同，引才育才的重点也要不同

目前国家将人才队伍分为五支，即党政人才队伍、专业技术人才队伍、企业经营管理人才队伍、高能人才队伍和农村实用人才队伍。有种说法加上社会工作人才队伍，称“六支队伍”。实际上，后者应归入专业技术类。

人才战略不同，人才培养吸引的重点也不应该雷同。如国家层面是高科技人才，县域层面可能就不适宜，系统之间也不同。所有战略规划都要选准人才类型与层次，特别是高层次应该定为哪类人。从宏观看，人才质量重于人才数量。国家层面、系统之内，科技领军人才是重点；较小区域之内科技人才、经营管理人才是重点。有的中等城市大力吸引中科院院士，必要不必要？不要忘记古人有诗“溪涧岂能留得住，终归大海作波涛”。

人才培养引进类型层次雷同，必然形成激烈争夺之势。因此需要认真思考目标到底是什么？这取决于资源禀赋、区域优势、产品选择等等。只有实施差别化战略才能走进竞争的蓝海。

人才既可以单个引进，也可以团队引进，比如一个团队既有科研骨干，又有技术骨干，还有融资能手和市场开拓专家等等，这有利于较快适应环境，开展工作，创造业绩。能够引进人才仅是第一步，还要能够留得住，干得好，出效益。领军人才及其团队的引进是最需要、最有效的。

七、谁更适合担当科技领军人才

有两种观点：一些人认为非科技人才不能领军，一些人认为非领导人才不能领军。实际上这是个素质条件问题。我认为科技领军者的本质规定性在“科技才识”上，这种人如果同时具有领导才能更好，如不具备则需要组织为之配备这样的人。科技领域的创新具有特殊的规律，领军者具备“细听蝉翼寂，遥感雁来声”的天分，因此对科技人才要充分尊重。需要配备领导人才的，应遵循“君甘臣酸”、“君淡臣威”原则，使之产生互补效应。这其中，心理相容是非常重要的。

领军人才素质的讨论对于我们选拔领军者非常重要。但是在讨论中暴露出我国科研体制方面的严重问题，就是官本位与行政化。

认为领军必是领导的主张，是看到了当前国内现实：领导能够掌握调动大量资源。这个问题不解决，人们对当官的追求就不会停止，因此必然影响杰出人才的产生。而这与实施人才强国战略的目的是背道而驰的。但这个问题的解决是一件非常艰难的事情。

八、对领军人才素质应该怎样要求

德才兼备、以德为先是党政人才的基本要求。对科技领军人才是不是也要这样要求？应该不一样。科技人才重在为社会发展、人类进步作贡献。实际上，越是才能突出的人，缺点越突出。所谓高山之下必有深谷。最近散文家下毓芳写了一篇《回望钱学森》，讲到他的另一面：不近人情、是个“暴君”等。我认为这才是真正的钱学森。国外的研究表明科技领军者往往有“专断”、“自大”、“孤僻”、“自我中心”、“更具反叛性”、“敌对性”等特点。媒体常登载的传记是只讲优点不讲缺点，造成了人们认识上的片面性。毛主席说过，要求梅兰芳读马列，他就成不了梅兰芳了。

对人才素质、人才标准的研究涉及到人才选拔。在这个问题上存在认识论的正确与否。比如宣传报导优秀人才，我们经常把好人讲的没有缺点。这就是形而上学。

评价人才有不同方法：哪壶水开提哪壶，哪壶水不开提哪壶，既提开的也提不开的。于是就有了三种状态：好的没有缺点；坏的一无是处；以及优点为主，缺点也有的好人。做到客观公正已属不易，对科技领军人才不应苛求。

我主张看人看大节，看其属于哪种类型、哪个层次的人才。不能对所有人才都是一个标准、一个要求。宋徽宗治国是庸才，从艺是天才。

九、高端人才对环境的要求比较高

有人说高端人才才能创造大量财富，个人收益也很高，所以对成本不太敏感，而对制度环境要求较高，这是有道理的。环境主要包括制度环境、文化环境、心理环境。制度要平等，文化要多元，心理要宽容。中东那里薪酬不低，之所以留不住人才是因为制度落后，思想保守，禁忌太多，而这对团队建设非常不利，所以人才干了一段，最后还是选择离开。要研究留才之方，改善和优化环境是关键。

我们国家改革开放以来在环境改善方面成绩多多，但仍存在不少不如人意之处。直接证明就是140万留学生出国，回来的只有大约40万，而且最优秀的还没有回来。

相对于硬环境而言，软环境更难优化。国外讲创新环境有三“T”齐备之说，即人才、技术、宽容。宽容的标准是：容忍个性差异、容忍缺陷存在、容忍创新失败。

十、海鸥型环流人才值得重视

人才流动既有外流又有回流，还有环流。当前随着国内形势好转，正在吸引海外人才回流。但有的人又出去了，过一段时间又会回来，此之谓环流。环流好不好？允许不允许？我看环流好，而且要支持。其好处在于能够不断汲取最新的世界前沿知识报效祖国。即保持知识的先进性。这种形势强烈要求政策乃至立法创新，如国家移民法、双重国籍制等。现在实行的绿卡制度功能有限，急需改革。移民法与双重国籍是很多国家吸引人才的利器，我们不能不用。

人才环流说到底还有一个出超和入超问题。当前，流出大于流入态势还难改变。有学者认为，这是一个经济学问题，当我们国家人均GDP达到六千美元之后，回归就是自然而然的事情。其实问题没有这么简单，还有社会进步问题需要我们着力解决。也就是说，需要在综合环境优化方面付出巨大的努力。中国特色社会主义的人才巨大磁场，需要我们在改革开放中创新、创造。这是一项光荣而艰巨的历史使命。

（作者系中国著名人才学家、原中国人事科学研究院院长、中国人事科学研究院首席专家）

来源：《人事天地》2010年8月号

相关新闻

- 王耀辉：人才是中部未来发展主要推动力 2011-06-29
- 应急管理体系信息化建设研究 2011-06-29
- 丁守海：中国公共部门就业凸显棘轮效应 2011-06-29
- 中美大学生资助政策比较 2011-06-28
- 技术创新与制度创新关系的研究综述 2011-06-28
- 个税法二审草案仍3000元起征 为个税进一步改革留下空间 2011-06-28
- 中国人迎来“制度养老”时代 2011-06-28
- 专业技术人才队伍建设中长期规划 2011-06-27

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