



研究人员风采

文章总汇

吴德贵：务实才能解放人才

2011-07-20 | 访问次数: | 编辑: rky | 【大 中 小】

时间:2011年07月20日

作者:吴德贵

人才不是花瓶，人才不是摆设，人才工作讲规模、比学历的时代已经过去，中国的人才工作已经进入到一个更加务实的新阶段。只有认真贯彻落实好“以用为本”的人才方针，充分发挥好各类人才的积极性和创造性，最大限度地吸引人才、凝聚人才、用好人才，不断提高人才使用效能，努力打造具有中国特色的人才发展比较优势，才能真正做到解放思想、解放人才、解放科技生产力。

敢给人才干事舞台

自古英雄出少年。此类案例不胜枚举。例如：马克思29岁、恩格斯27岁写了《共产党宣言》，列宁31岁创办《火星报》；中国古代甘罗12岁拜相、周瑜24岁就任水军都督；毛泽东25岁主办《湘江评论》，周恩来29岁领导“八一”南昌起义，许世友24岁当军长；牛顿23岁创立微积分，居里夫人35岁发现镭，爱迪生21岁做出第一项发明，爱因斯坦26岁发表相对论，瓦特28岁发明蒸汽机。新中国成立之初担任中央和省一级重要领导职务的许多同志当年也就40来岁；去年圆满完成探月工程“嫦娥二号”任务的科研团队平均年龄不到33岁。

大量事实证明，只要有实践机会、有干事舞台、有良好环境，年轻人照样能担当重任。问题的关键在于，有没有真正确立人才“以用为本”的思想。

为人才解除精神枷锁

人才队伍的活力和效能取决于体制机制。深圳人之所以能创造出举世瞩目的“深圳速度”，其根本经验是思想解放、机制灵活、政策优惠、环境温馨。深圳的经验揭示出一个普遍规律：不解放思想，人才就不能健康成长；不解放思想，人才就不能脱颖而出；不解放思想，人才的作用就不能充分发挥；不解放思想，人才的效能就不能显著提升。

要想真正解放思想、解放人才、解放科技生产力，必须建立健全以人为导向、以能力为主线、以效能为目标的人才工作体制机制，破除一切不利于人才成长和发挥作用的思想观念，革除一切不利于人才成长和发挥作用的体制机制障碍，解除一切不利于人才成长和发挥作用的精神枷锁，废除一切不利于人才成长和发挥作用的政策规定，清除一切不利于人才成长和发挥作用的环境障碍，不断创新人才的培养开发机制、评价发现机制、选拔任用机制、流动配置机制和激励保障机制，努力形成注重品行、科学发展、崇尚实干、重视基层、鼓励创新、群众公认的正确导向，给德才兼备的人压担子，给实绩突出的人搭台子，给群众公认的人铺路子，让越来越多的优秀人才脱颖而出、不断涌现，让全社会的创新智慧清泉出涧、奔流不息。

让合适的人在合适的岗位上做合适的事

吴德贵

- 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

首先，要深刻理解“用”的理论要义。“用进废退”是人才开发的重要原理，是“以用为本”的理论依据。人才不是评出来的，是干出来的。人才不是考出来的，是赛出来的。从个体上讲，人才是越用越聪明。从群体上讲，人才是越用越多。刀不磨要生锈，人不用要落后。人才只有在使用中才能开阔视野、增长才干、积累经验、丰富人生。我认为，所有的人才几乎都是在实践中“摧残”和“蹂躏”出来的。人才资源开发大致分为三个不同的层次，第一个层次是微观培养性开发，即通过教育培训开发人才；第二个层次是中观使用性开发，即通过合理用人开发人才；第三个层次是宏观政策性开发，即通过政策引导开发人才。由此可见，培养是开发，使用也是开发，而且是更重要的开发。而在实践中，培养人才成本最高，引进人才成本居中，使用人才成本最低。

其次是要不断深化“用”的实践内涵。“用”就是要提供施展平台，让人才能够充分发挥聪明才智。“用”就是要加大开发力度，让人才能够持续获得发展提升。“用”就是要激活专业效能，让人才能够主动进行创新创造。“用”就是要优化激励机制，让人才能够合理实现增值升值。“用”就是要尊重个人意愿，让人才能够自主选择职业岗位。总而言之，“用”就是要体现人事相宜、能岗匹配，让合适的人在合适的岗位上做合适的事情。

第三是要紧紧抓住“用”的现实问题。落实以用为本的方针，必须清醒认识现阶段在人才使用方面存在的突出问题。总体来讲，中国人才领域存在三个“不缺”三个“缺”：中国不缺人才，缺高智慧的人才战略；中国不缺优秀的人才，缺先进的人才制度；中国不缺创业平台，缺良好的创业环境。忽视人才、鄙视人才和歧视人才的现象还并不少见，人才使用上的突出问题主要表现在以下几个方面：一是武大郎开店，个子高的人进不来，缺少用能人的气魄和胆略。二是叶公好龙，把人才的重要性停留在口头上，说起来重要，做起来不重要。三是不能平等的一视同仁地对待人才，要么重视内部人才，要么重视外来人才，存有严重思想偏见。四是求全责备，缺少包容心和包容性，渴求尽善尽美，脱离客观实际。五是论资排辈，不敢大胆破格使用拔尖人才。

第四是要着力谋求“用”的实际效果。落实以用为本的基本要求是对现有人才进行“再加工”，充分发挥好我国丰富人才资源的独特优势，切实盘活人才存量。通过科学配置和有效激励，切实解决好三个方面的问题，一是总量不够用，二是部分不适应，三是相当一批没被用。落实以用为本的着力点有两个：一是切实用好；二是真正激活。用好，就是用当其才、用当其时。激活，就是充分调动各类人才的工作热情和创造激情。盘活存量，激活个体。确保人才贡献率能够不断提升，实现《人才纲要》提出的由现在的18.9%提高到2020年的35%的奋斗目标。

（作者：中国人事科学研究院原副院长、中国人才研究会副会长、研究员）

来源：光明日报

[>>返回](#)

相关新闻

- [推进高校毕业生就业登记实名制](#) 2011-07-20
- [专家呼吁我国迫切需求工程管理专业人才](#) 2011-07-20
- [贫富差距拉大 人才资源缺乏](#) 2011-07-20
- [事业单位改革国际经验启示](#) 2011-07-20
- [何凤秋：构建多层次、多元化事业单位高层次人才激励机制](#) 2011-07-20
- [何凤秋：落实《全国主体功能区规划》，构建科学的绩效评估体系](#) 2011-07-20
- [崔光宝：职场成才十大秘诀](#) 2011-07-20
- [突发事件应急管理的国际经验与借鉴（上）](#) 2011-07-20