

Forbidden

You don't have permission to access /c/cn/news/2010-07/01/* .html on this server.



中国人事科学研究网
Chinese Academy of Personnel Science

首 页 | 机构概况 | 新闻中心 | 科研课题 | 学术跟踪 | 学术交流 | 学术刊物 | 科研奖励 | 他山之石 | 咨询项目 |

您现在的位置: 首页 >> 吴 江 >> 文章总汇



吴 江

- 个人简介
- 文章总汇
- 科研项目及成果
- 图片信息
- 联系信息

文章总汇

吴江：人才改革亟待二次突

2010-07-01 | 访问次数: | 编辑: rky | 【大 中

主持人 黄月平

话题嘉宾

吴 江 (人力资源与社会保障部中国人事科学研究院院长)

王通讯 (中国人才研究会副会长)

李树喜 (《光明日报》高级记者、光明出版社原社长)

顾海兵 (中国人民大学教授)

杨敬东 (湖南省人才研究会副理事长)

国以才立，政以才治，业以才兴。我国自古以来，就非常重视人才。人才是国家社稷兴衰的根本问题。在当今，世界各国都已经把人才真正作为国际间的竞争，在某种意义上也是人才的竞争。人才问题也是关系到我党执政兴国的关键。从“科学技术是第一生产力”到“人才资源是第一资源”，从“尊重知识、尊重人才”，改革开放以来，面临世界发展的新形势，我党的人才战略也在不断发展。《中长期人才发展规划纲要（2010—2020年）》提出了人才优先，建设人才强国。怎样认识我国人才开发现状？如何进一步挖掘人才资源的内在潜力，提高人才素质？怎样进一步推进“人才强国”战略？本刊特邀请专家从多个视角进行探讨。编者

推进“人才强国”战略，把“人口红利”转变成“人才红利”

主持人：在最近召开的全国人才会议上，胡锦涛同志强调提出“人才强国”战略，请吴院长谈谈对这句话的内涵和提出的时代背景？

吴江：改革开放之初，邓小平同志曾经提出来“科技是第一生产力”，这改变了全国上下的观念。这次胡锦涛总书记在全国人才工作会议上提出“人才强国”战略，可以从这么三个方面理解。

第一，我国必须从人才资源大国向人才强国转变。经过新中国成立60年的发展，我国已经从人才资源相对匮乏的国家发展成为人才资源大国。但是，我国人才数量“大而不强”，人才创新能力较低。国际竞争归根到底是人才创新力的竞争，我们人才发展是国际竞争中的首要问题。我们过去在经济社会发展当中，有很多问

源，依靠物质资源。今天，就依靠掌握了先进科学技术的人才资源。在各国是人才、特别是高素质创新人才的竞争。我国人才发展总体水平与世界先进演愈烈的国际人才竞争，我国必须实现从人力资源大国向人才强国转变。

第二，我国必须实现从“中国制造”向“中国创造”转变。目前，我国不是人才贡献，而是大量的廉价劳动力、高投资的基础建设以及带来高能制造业。我国成为了驱动世界经济发展的主要火车头之一，却并没有成为全球低成本、低价格曾经是中国制造业在国际市场的竞争优势所在。在经济全球环境随时都有新的角色产生，中国的这一优势不可能成为一劳永逸的“杀手锏”。高污染、高出口、高投资基建、低附加值、低价劳动力、低端产业增利以为继。

第三，我国必须从“人口红利”向“人才红利”转变。目前，我国的阶段，国家的劳动年龄人口占总人口比重较大，抚养率比较低，为经济发展“人口红利”并不是永久性的增长因素，相反由于劳动力资源不能得到充分就业压力。十一五期间每年有2400多万需要安排的城镇就业人口，但每年有就业机会，其中有一半是大学生，所以当前大学生的就业就成了很突出的格局将会长期存在。

因此，未来中国必须从投资型拉动经济走上人才型拉动经济之路，把“力”，让“人口红利”提升为“人才红利”，这是历史提供给我们的第二量、依靠低成本劳动力的“红利”，转向依靠人口质量、依靠科技创新能力的客观规律，也是经济发展的必然要求。这就是我们强调人才是第一资源的

人才是一个动态的概念，人的才能也是动态的。

主持人：在当今社会，对于人才的内涵究竟该怎样理解？

王通讯：什么是人才？与过去比较，这一概念应该有了大幅度的延展。以上学历、技术员以上职称的，这个在现在肯定不行了。所谓不行，人才是有能力有贡献有创造性，这就是人才了，学历和职称只是个外在标志，有行为，人才的关键是“以用为本”，学而不用等于不学，学成不用，更是一种管理的方式方法是否合理，就要看培养的人能不能用，合格的人才被不

顾海兵：从本质看，人的才能是动态的、经常变化的，把人贴上固定不符合实际的。人与人之间的区别在于潜在的才和现实的才。我更喜欢人的要求。人才，容易把人划分成各种等级。三百六十行，人人都可以成才，不是才。人在干事业当中才能显出来是不是人才，而不是一开始就戴帽子。有才更多是动态的。我认为，人才的标准就是没有标准。有了标准，大家都放。

当前人才方面存在的问题突出，人才管理面临

主持人：当前我国人才管理以及人才评定标准存在哪些问题？

李树喜：20世纪80年代人才学在我国的兴起，极大地促进了我国的改注入了巨大的活力。但是，三十年过去，当年提出的人才强国、重视人才、张多数已经实现。当年积聚和掀起的人才浪潮的动能已渐渐释放完毕。随问题的出现，我们的人才观念和人才管理已经显得老旧、滞后，缺乏活力，新。当前存在的问题和矛盾是全方位的，主要表现在培养机制、管理机制

一，培养机制：应试教育，精英外流。我们的教育体系，尤其是初中教育产业链的终端即大学教育，其结果是“塔尖”外倾——即最好的本科和取向，即使一时不能出，也是等待机会，窥测方向，以求一走。邓小平同志育”，至今没有改观。应试教育，教育不公平，教育乱收费等，使社会各力，而产出却不理想。

二，管理机制：程式定格，内容老旧。任何规章制度都有着惯性老化备，其保守和陈旧的属性渐渐显露。例如我们现行的考核、选拔机制，在手段说了算，实质上是长官意志，群众的参与流于形式。在“公平”和“制

渐渐淡出，格式化规定在某种程度上开始约束人才(例如大学教师必须博士方式(用子女、秘书、亲信、同学)取代用人唯贤。提拔和离退休年龄一刀切的(唐朝规定七十致仕)。

三，激励机制：杂乱失序，动力不足。历史上高明的统治集团，总要中部分或拔尖人才。而我们的现状是过于追求平稳，没有新的措施和政策职称评定和聘任形式过于僵化，其负面影响甚至超过正面作用。

“以用为本”是今后人才工作的主要着

主持人：《国家中长期人才发展规划纲要（2010—2020年）》提出了人才工作的原则和方针，您认为主要着力点是什么？

王通讯：“以用为本”应当是今后我国人才工作体制机制创新的主要器。为此，《人才规划》提出，要围绕用好活用各类人才，进一步创新人才政策。按照“以用为本”的思想改革人才工作管理体制，一方面，要特别是健全相应的决策、协调和落实等工作运行机制。同时，要从体制上管理职能，进一步简政放权，深化企事业单位人事制度改革，创新管理体制用人自主权。特别是要克服人才管理中存在的行政化、“官本位”倾向，业单位实际存在的行政级别和行政化管理模式。

呼唤对创新型高端人才的社会承认机制

主持人：创新型拔尖人才的大量涌现，是实现人才强国的一个不可忽视型人才不断地脱颖而出呢？

杨敬东：创新型人才的脱颖而出和成长发展需要社会承认机制来实现维、创新才能并有创新成果的人才。它有着区别于其他类型人才的显著特，的一大特点。创新型人才的创新成果，有的是划时代的成果，比如爱因斯坦领域或新兴学科的成果，比如，孟德尔的遗传学；有的是影响世界的发明，照排等。创新型人才是站在世界前沿、学术前沿的人才，具有远见卓识和正因为如此，他们往往能发现机遇，抓住机遇，创造出惊人的业绩。如，着他的远见卓识和科学洞察力，在世界上首次提出水稻杂交有产量优势，级稻。创新的成果往往是打破传统观念，挑战已有权威的理论，往往难于上俯拾皆是。因此，社会承认的艰难性是创新型人才的又一大特点。因此，社会承认机制。社会承认的一个重要过程是通过考核来评价、来承认创新型准和考核方法上存在的问题，都会埋没创新型潜人才，影响创新型人才的不顾创新型人才的特点，不顾创新型人才所创建和从事的学科的个性特点通用的考核标准、评价指标。比如，对于应用性很强的学科，有时仍把在S评价和考核指标，而不管其在实践中应用和产生的效益。有的地方，评价果，只看著作和论文；有的评价教师中的创新型人才，也是只看著作和论果。不是在某大学出现过学生欢迎的优秀教师却因没有著作而不能晋升的评价的唯一标准。随着科学人才观深入人心，这种陈腐的观念虽然越来越也还在埋没着创新型的人才，特别是埋没创新型的潜人才。

在考核方法上，频繁的评估，造成了不利于大师诞生的急功近利的学螺旋结构的研究过程中，他所在的剑桥分子实验室没有要求他填写进度报升任讲座教授后不久即面壁九年不发表一篇论文，最终证明了费尔马大定行篇论文而进行干预和干扰。陈景润摘取世界数学桂冠“哥德巴赫猜想”，其科研进度吗？

从古代丰富的选人、用人的智慧中归纳出来的规

主持人：我们知道，我国古代对怎样选人、用人思想十分丰富，能否

李树喜：我国古代用人经验十分丰富、异彩纷呈，用人思想十分系统面：

第一，识别人才的方法。人有长短，才有高下；才有类别，各有其用。门重要学问，成为使用人才的前提。有人思贤若渴，但贤才在侧，久而不愚为贤、以贤为愚，是非颠倒。因此，要从本质上识别人才——王羲之坦坦

羁的本性；从实践中识别人才——大禹治水有功则可以受禅让继位；从见策，奠定三足鼎立基石。当然，人才有许多表象或假象，因而，需要对人才“七观”，刘邵有“八观”“五视”，白居易有“试玉要烧三日满，辨材须看本质，看特色，看主流。识才于未显之时，拔才于槽枥之间，更是有眼

第二，使用人才的方略。要用人唯才，用其所长，扬长避短。千里马折剑，以之折薪则不如斧；“当其时，当其事，则凡才亦奏神奇之效”。要无端干预、猜忌，使得人才无可发挥。要有待遇人才之方，使之有充分小过，不求全责备。“水至清则无鱼，人至察则无徒”。某些有奇才异能完美，则天下无才可用。第三，要有破格提拔、勇于推荐的胸怀。毛遂自荐引见、推举。要破除资格门第，使真正的人才从各种羁绊中解脱。在这个农民、屠户的人都有过精彩的表演，决不能因其出身而忽视他们。前辈对张循宪那样举张嘉贞自代，像欧阳修那样为苏轼“出一头地”铺路呐喊。真心。如祁奚荐贤，不避亲仇，更需博大胸怀，不怕后人超过自己。

第四，要用度外之人。化消极因素为积极因素，化敌为友。管仲与齐桓霸；曹操与张绣有杀子之怨，曹操收张绣而不疑。其中有容人之量，亦有结合，才是真正的用人能手，才能在人才争夺中处于主动地位。三国之争，操用人胸怀与权谋棋高一着。知人、用人、信贤、擢贤、容贤、察贤、进任何统治集团要取得成功，必须善于认识和处理关于人才的问题。一部中国政治集团的兴亡与盛衰历史。人才状况是社会文明的重要标志。这就是我们规律性认识。

有容乃大，努力形成能够容才、励才的社会

主持人：人们对于人才的成功往往给予极大的关注，以为人才就是“怎样认识人才的个性特征？

王通讯：我从国外资料上看到一条令人深思的信息，说是美国创造性州。是人种的多样性促进了区域内创造性的繁荣。再仔细看，学者们是从的。这又使我认识到，特性，即与众不同，不仅不会削弱一个区域的创造力包括许多方面，这叫和而不同。讲到这儿，使我想到一件往事，说是欧阳一次他向学问大家金岳霖请教如何才能成为他那样一个有学问的人？金说，知道一切。金说不可能。他又回答说，那就尽可能多知道一些吧。金说，什么叫有学问？金说“有容乃大”。“有容乃大”并不是指你对哪个人做的对对他的存在表示理解，承认他的存在。世界需要多样性。我们已经认识到，样性，生活方式的多样性等等，那么对人的个性特征的多样性有什么不可出众才华的人呢！但是，在现实生活中，不能容忍人才个性特征的事情却是一回事，遇到同自己切身利益相关的事情了，可能又是一回事，所以需要

我认为，有些同志之所以不能做到宽容待才，从认识论上看，主要是认识：一是认为世界上存在全才，而你为什么不是全才；二是认为人才应该认为世界上人才个个能干，你怎么不是常胜将军。实际上这些认识都是有明，世上基本没有。《吕氏春秋·举难》说，“以全举人固难，物之情也”今天，社会上各种专业更加繁多，谁也休想能把全才网罗到你的门下。因此全没有要求全责备。世上无全才，组合成全才，这才是正确的求才之道。不能，请你自己反躬自问，自己又是怎样。