

我国人才成长和发挥作用的社会文化环境：问题与建议

课题组*

2008年6月23日,胡锦涛同志在中国科学院第十四次院士大会和中国工程院第九次院士大会的讲话中指出,“必须以创新文化激励科技进步和创新”,“营造有利于人才成长和发挥作用的体制机制和环境”。这一重要讲话,提出了我国未来人才队伍建设中的一个重大问题。加强我国人才成长和发挥作用的社会文化环境建设,对于培养和造就一支宏大的、高素质的人才队伍有着直接的重大影响。如果说过去的30年,中国成功地进行了以基础设施建设为代表的“城市躯体和硬件改造”硬环境建设的话,那么未来30年,中国更应该进一步注重社会文化软环境的营建,以打造我们国家的“灵魂与软件”。

一、建设我国人才社会文化环境意义深远

进入新世纪新阶段以来,以胡锦涛同志为总书记的党中央,着眼国际大势,立足基本国情,高扬中国特色社会主义伟大旗帜,确立了到2020年建设创新型国家和全面实现小康社会的宏伟目标,这对我国人才社会文化环境建设,提出了崇高的使命和全新的要求。

到2020年,代表我们国家先进性的有两大目标:一个是建设创新型国家;一个是全面实现小康社会。建设创新型国家,全面建设小康社会,必须以创新型人才为先导,以实用性人才为主体。建设我国人才社会文化环境,对于创新型人才和实用性人才队伍建设,都具有十分重要的现实意义。值得我们自豪的是,经

* 本报告由金莉萍、石凯担任组长并执笔,沈荣华统稿,毛大立担任顾问。课题组成员:金莉萍、石凯、汪恽、沈荣华。

过几代人的艰辛努力，我国经济总量已居世界第四位，人才资源总量已居世界第一位。截止 2007 年，我国各类人才达到 8000 万人。其中，有两院院士 1408 人，享受国务院政府津贴人员 15.4 万人，国家有突出贡献的中青年专家 5206 人，初步形成了一支规模较大、门类齐全、整体实力不断增强的人才队伍。

但是，与建设创新型国家和全面实现小康社会这一奋斗目标要求相比，目前我国人才建设还存在一些深层问题：如，世界一流科学家和科技领军人才十分匮乏，优秀创新人才还比较少，高层次、高技能人才严重不足，海外尖子人才引进比较困难，适应社会主义市场经济的人才管理制度没有完全建立，等等。要解决这些深层问题，除了继续解放思想，在人才工作的体制、机制上要有突破性的改革之外，不可忽视的一个重要问题，就是我国必须高度重视人才成长与发挥作用的社会文化环境建设。

社会文化环境，这里指的是非物质、非组织性的，是属于文化和精神范畴。也就是指人才的价值观、道德和社会风气等方面环境。因为**国家不仅是一种物质、组织存在，也是一种文化存在**。人才社会文化环境建设，对人才发展至关重要。

人才的价值观、道德和社会风气等环境，集中体现在“信仰、责任、人格”这六个字。有了信仰，人才就会为信仰负起社会责任，有了社会责任，人才就会去追求塑造高尚的人格。这里讲的信仰主要有三个基本要素：一是全面建成社会主义和谐社会，二是使中华民族伟大复兴，三是言论和行动要促成民族和人才更加凝聚、更加创新，而不是由于我们的言论和行动，反而使民族、人与人之间更加隔阂、更加怨恨、更加冲突。因此，提出高度重视我国人才成长和发挥作用的**社会文化环境建设，势在必行，意义深远**。具体有三个变量：

1、人才群体多样性，带来文化需求多元性。

我们必须看到，未来 12 年，中国仍然处在转型期。就是经济由农业社会转到工业社会，体制由计划经济转到社会主义市场经济，政治从中央集权转到社会主义民主政治，社会从封闭型转到全方位开放。改革开放 30 年来，促进了社会转型和社会结构变迁，促进了社会群体分化，促进了社会基础变化，也促进了意识形态发生发展条件起了变化。根据国内专家研究，中国目前已形成十大社会阶层：国家与社会管理者阶层；经营人员阶层；私营企业主阶层；专业技术人员阶

层；办事人员阶层；个体工商户阶层；商业服务人员阶层；产业工人阶层；农民劳动者阶层；城乡无业、失业、半失业阶层。这十大社会阶层不同群体，都有不同的文化要求与愿望，必然会寻找表明自己的各种思想理论、意识观念、价值需求，并成为他们的信仰、道德、文化和价值观。因此，我们必须在多种所有制，多样化的社会群体，多元化文化需求中，引导塑造先进的人才价值观、道德和社会风气。

2、市场经济运行，驱动人才利益实用性。

我们选择了社会主义市场经济体制，也就是选择了市场经济这种文化。市场经济在运行过程中，同时产生相应文化现象和价值观变化，驱动人才利益实用性导向。比如，我们讲资源有效配置效益最大化，同时会产生拜金主义；我们讲主体多样性创造丰富活力，同时会产生个人崇拜小团体主义；我们讲机制灵活多变性，同时会产生对传统的否定和历史虚无主义；我们讲主体竞争彰显活力，同时会产生迷信、神秘、盲从的倾向；我们讲关心人、以人为本，同时会产生人欲膨胀，等等。由于“群体多样性”以及“市场经济运行”两大问题的存在，各类人才的文化价值观念、利益导向是不是一样的？回答应该是否定的。但是有一点可以说明，文化的尊严是一样的。所以，我们面对的是各个领域、不同层面、不同利益需求的各类人才，必须了解多元文化的精神价值系统，要从多元中求主导、多选中求优势，引导塑造先进的人才价值观、道德和社会风气。

3、开放流动社会，导致人才文化价值不同性。

文化的生命力在于流动。人才流动的背后实际上是文化流动。据 2007 年统计，我国出国留学人员总数已达 121 万多人，分布在 100 多个国家，目前回国有 31 万。开放流动的社会，伴随着国际人才争夺与人才流动的加速。同时，也带来世界各国的文化不断地相互渗透、相互碰撞。同一件事，同一个人，在不同国家会作出极为不同的价值评价。比如，人才管理环境的文化差异。长期以来，我们在人才管理环境上，管理权限过分集中；“官本位”思想严重；人才流动很困难；还有形形色色的特权。在国外，人才管理情况完全不一样。又如，人才使用环境的文化差异。中国传统文化，从科举制到现在很看重“仕”，用人单位在招聘人才时，重视“三讲”，讲学历、讲职称、讲年龄。在美国、澳大利亚、日本等国家，在用人文化环境上，他们讲“三重”，重能力、重业绩、重贡献。美国

联邦政府为了实行绩效管理，1993年就专题发表了全国绩效评估报告。日本为了打破年功序列制，在全国推行业绩主义的政策。澳大利亚为了确保个人与组织的结合，增进个人对组织效能的贡献，也大力推行绩效管理。

根据“三个变量”的客观分析，我们清楚地看到，人才的生存发展，一方面需要创造大量的社会物质条件，为人才提供广阔的生存发展空间；另一方面，也需要营造大量的文化精神产品，即价值观、道德和社会风气，为人才寻找精神价值灵魂，来促进人才的成长与发展。因此，我国不仅要重视人才的“物质家园建设”，而且更要重视人才的“精神家园建设”。要从多元精神价值中求主导、多样精神价值中求共识、多变精神价值中求主动、多选精神价值中求优势，引导塑造先进的人才价值观、道德和社会风气。这就是提出我国要高度重视社会文化环境建设的意义所在。

二、社会文化环境和人才成长、作用发挥的相关性分析

文化是一个民族的灵魂。文化是人类经过千万年演变积累下来的精神成果。在历史长河中，它有繁荣、有辉煌，有暗淡、有沉浮、甚至有灭绝。对于中华文化的记忆，可以是纵向的，也可以是横向的。其中“中华文化长寿秘密”，文化大师余秋雨归纳了三个方面：一是中华文化不喜欢远征；二是中华文化不喜欢极端；三是中华文化不喜欢无序。我们除了要记住中华文化长寿秘诀之外，也不要忘记它有诸多缺憾。这些传统文化的缺憾，对我国人才成长与发挥作用也带来一定的影响与制约。

1、我国传统社会文化缺憾的传承。

我国传统的社会文化生态性缺憾，归纳起来，主要有“三个不在乎”传承：
一是中华文化不在乎公共空间。中华文化本来是最讲道德的，但是一旦失去了对公共空间的认知，即使提倡的道德也会逐渐消失。比如，大家都在责备周围的同志有时随地吐痰，公共场合大声喧哗等毛病，这些毛病看起来似道德问题，实际上是对公共空间的漠视。又如，现在有些交通安全宣传广告（“为了你的家人，请你注意交通安全”；“开车两口酒，家人千行泪”等等），这些宣传都能打动人心，但局限性也是很明显的。不要酒醉驾车，只是为了家人不流泪。但是，那些被酒醉驾车撞死在街头的路人却等闲莫视，这就是我们缺乏人性、人道产生

在素昧平生的公共空间。再如，我们崇尚儒家文化，讲究家庭伦理和社会伦理，但当时所认识的社会伦理，主要是朝廷伦理。在朝廷和家庭之间，应该有一块很大的公共空间，游离与朝廷和家庭关系之外，但中华文化没有把这块空间留出足够的地位。县官出门，打出“肃静”、“回避”的牌子，明显地把公共空间看成是朝廷空间的衍生。有时也提倡关爱家庭之外的人，希望在关爱家里老人和小孩时能够推己及人。这当然很好，但也只是家庭思维的延伸。这就是中国文化史上公共空间十分稀缺的一种表现。因此，传统社会文化意识的沉淀，对后来公共空间、公共道德的发展带来一定的影响。同时，对我国人才成长与发挥作用也带来一定的影响。

二是中华文化不在乎实证。中华文化早早地划分了阴和阳、君子和小人、忠和奸、善和恶、贵和贱，却一直不在乎真与假的界限，即缺少“证伪机制”。这样一来，就给虚假、伪饰、谣诼、冤案、假冒伪劣产品留下了广阔的地盘。比如，我们经常听到、看到一些公开发表的数字，像“亩产二十万斤”之类都未被实证。又如，我们对谣言，往往喜欢用“无风不起浪”来判断，这样造谣者顷刻就赢了一半。被谣言伤害的人也只能以“身正不怕影子斜”、“群众眼睛是雪亮的”逻辑来自我安慰，结果谣言充斥四周，无法以实证来消除。由于我们对虚假缺少敏感，更缺少实证方法，因此最近几年来假药、假酒、假文凭、假记者等横行天下，甚至在国际上也产生不良影响。再如，这些年来谣言出的最多的是文化界。为求读者的耳目刺激，胡言乱语的现象在媒体上大量出现，有人把这种现象称之为“言论自由”，其实虚假一旦自由了，真实就被扼杀了。然而，西方文化的现代化是从推广实证主义开始的，而中华文化恰恰缺少实证机制。因此，在这种社会文化思维的影响下，“假大空”社会现象只会越演越厉害，同时，对我国人才成长与发挥作用也带来一定的影响。

三是中华文化不在乎创新。中国已向世界宣布，到2020年要建成创新性国家。创新性国家发展的道路在于自主创新。但是，中华文化历史长、成果多，回过头去学习、敬佩、欣赏也来不及，怎么还会想到创新？因此，我们的文化多的是整理、校点、收藏、注释，少的是实地考察、荒原历险，大胆探索。在中国最受尊重的学问家、科学家往往是“学富五年”，却未必有创新的观点让世人受惠。中国最推崇的优秀人才，往往是各方“无争议”，但却不知道任何创新都是对原

有规范的挑战，不可能“无争议”。现在掀起的“国学热”，对于保护文化遗产、延续文化传承有积极的意义，但也必须注意，不要把我们的历史文化做过度的盲目赞美，因为历史的惰性、历史的悲剧、历史上的灾难也都与之有关。在这些社会文化环境存在中，同时，对我国人才成长与发挥作用更带来一定的影响。

2、我国传统社会文化对人才成长和发挥作用的影响

中华文化“三个不在乎”的文化缺憾传承，给我国人才成长和发挥作用带来较大的影响。目前，比较突出的有以下几方面：

一是缺乏团队协作文化精神。长期以来，人才在合作共事中，往往缺少一种团队协作的文化精神，考虑的是个人、部门、局部的利益，缺乏的是公共空间，公共道德，有时会出现“三个和尚没水喝”的尴尬局面。比如，在贯彻落实“党管人才原则”过程中，虽然大家对“党管人才”的认识有了很大提高，但是党管人才的实现形式还没有很好解决。据我们2007年调查，主要存在“三大困惑”：一是组织部门与人事部门定位不清。一些单位的组织人事部门，都在同一层次上抓人才工作，造成多头管理、资源分散、甚至相互扯皮；二是人事部门与劳动社会保障部门职能交叉严重。由于体制原因，两个市场（人才市场、劳动力市场）无法整合，给用人单位造成很多麻烦；三是组织部人才工作部门与组织部其它部门之间关系没有很好理顺。作为组织部“干部、党建、人才”三大任务，现在力量配备主要在前两项，人才工作只是很小部分，力量配备和牵头抓总不相称，有的还造成政策多门的困惑。对于上述存在的“三大困惑”，看上去似乎属体制、机制问题，但实际上还是人与人之间缺乏团队协作文化精神，最终导致种种深层次体制、机制问题无法解决，严重制约着人才成长和作用的有效发挥。

二是缺乏尊重欣赏的文化认同。长期以来，在人才的评价、选拔、使用过程中，往往缺乏尊重欣赏的文化认同。看到能力强、水平高、有创新、能干成事的人才，甚至会出现“木秀于林，风必摧之”、“枪打出头鸟”的悲惨局面。比如，在人才评价上，鼓励“慎言”。中华文化里不大鼓励言词表达。孔夫子说“敏于事而慎于言”，“敏”是指做事要非常麻利。“慎”是指讲话要小心，“病从口入，祸从口出”。因此，许多人往往鼓励“慎言”，不断克制自己要养成“不说话、少说话、说好话”，组织上对这种人的评价往往认为是成熟的表现。相反，“不唯书、不唯上、只唯实”，敢于直言，敢说真话的人，往往会认为是不成熟的表现，而

受到质疑，不予欣赏。又如，在人才选拔使用上，喜欢“中庸”。中华文化喜欢中庸低调。往往工作上有成绩，学术上有建树，管理上有能力，成为与众不同的佼佼者。这些人才，不但没有受到社会关注，组织认可，反而受到“小人”的忌恨，毫无实证的指责、评头论足，最终成为“有争议”的人。在选拔使用中长期被“束之高阁”。相反，那些业绩平庸、吹牛拍马、整天拉关系、围着领导转的人，却得到提拔重用。再如，在创新人才的认同上，强调“从众心理”。中华文化特别强调“从众心理”。所有创造性活动中，创新人才处于十分关键的位置。但是，创新人才性格特征与一般人才有所不同。他们往往不迷信权威，不简单地接受和信奉，具有人格独立，精神自由，兴趣浓厚等特殊性格特征。在创新人才的认同上，往往缺乏尊重欣赏的文化认同，而容易被指责为缺乏从众心理的“怪才”。由于这些传统的社会文化影响，极大地挫伤了“想干事、会干事、能干成事”的各类创新人才积极性，严重制约着人才成长和作用的有效发挥。

三是缺乏公平正义的文化气节。中华文化在本性上是讲“大道”的，大道之行也，天下为公。长期以来，在人才分配中，平均主义是主要矛盾，往往贡献大的，没有多得；相反整天无所事事，分配没有少得。对于这种“平均主义”现象，往往还认为是行使大道，天下为公。因此，在人才分配过程中，有些领导“好人主义”甚行，是无原则的息事宁人，宁愿吃大锅饭，求天下太平，不愿去实施“一流人才，一流贡献，一流报酬”。喜欢多条路，最怕多堵墙。由于缺乏公平正义的文化气节，最终导致优秀人才的积极性严重受挫，极大的影响了人才的成长和作用的有效发挥。

四是缺乏竞争择优的文化意识。温家宝总理讲到，中国有“两个问题”只解决了一半：一是“能上能下”解决了一半，只能上，不能下；二是“能奖能罚”解决了一半，只能奖，不能罚。这和我们长期以来缺乏公开、平等、竞争、择优的文化意识有关。我们在人才管理中，不太讲竞争等文化意识，对业绩、能力平庸的人，常常认为是“没有功劳，也有苦劳，没有苦劳，还有疲劳”。由于缺乏竞争择优的文化意识，最终会出现“能者不能上、平者不能让、庸者不能下”的被动局面，导致“多少英才”没有施展才能的舞台。以上这些传统价值观、道德和社会风气，严重影响了人才的激情和活力。

三、优化我国人才社会文化环境的几点建议

发展人才创新文化，营造社会文化环境，是人才成长和发挥作用最深厚、最持久的社会基础。我们一定要以先进的人才价值观、道德和社会风气来引领人才工作，在全社会要大力弘扬以爱国主义为核心的民族精神，以勇攀科技高峰为核心的创新精神，以敢为人先、勇于竞争为核心的创业精神；以干一行、爱一行，钻一行、精一行为核心的创优精神，为建设创新型国家和全面实现小康社会提供良好的人才文化氛围。

1、大胆革新文化：建设人才共同遵守的价值和道德体系。

中国是一个有着 5000 年文化的文明古国，这在全世界是绝无仅有的，应当十分珍惜，并为之发扬光大。然而，随着经济全球化趋势的加剧和国际人才流动的加速，随着市场经济的发展，全球文化的跨越、中西方文化的融合已势在必行。我们不能让西方的文化来规范中国的文化，也不能把中国的文化硬装进西方文化兜里。这就需要大胆革新文化，即对民族文化既有信仰，又有创新；对外来文化既有学习，又有剔除。真正实现中国优秀文化的现代化，世界优秀文化的本土化。尤其是根据建设创新型国家的目标，特别要强调“天行健，君子以自强不息”的中华文化内涵，大力弘扬以改革创新为核心的时代精神，真正创造一个人才成长与发挥作用的良好社会文化环境。具体可从以下几方面努力：

一是建设人才共同遵守的价值和道德体系。我们正在推动科学发展，促进社会和谐，但是我们缺乏针对大多数人才能够共同遵守的新的价值和道德体系。道德危机使人才稳定的成本增加，有些人才弥漫着无人生方向的困惑。因此，要着重建设培育整个民族健康奋发、积极进取的社会文化土壤，使实事求是、廉洁自律、艰苦朴素、独立自主、艰苦奋斗、谦虚谨慎、团结奋斗、勇于创新、不畏艰险、舍生取义等传统精神和美德在新时期得到宏扬，并成为大多数人才共同遵守的价值和道德体系。比如，这次汶川抗震救灾中所爆发出来的至善、大爱精神，如何把它巩固、扩充、延伸，使它成为当代中国人的精神主轴和价值坐标，一直活在广大民众的心间，这就需要我们认真总结和共同努力。

二是文化意识形态要人格化。现在我们经常强调法制建设，什么问题都希望通过立法来解决。依法治国、依法办事固然好，但不是所有问题都适宜用法制的办法。目前人才中大量存在人格信仰危机、金融信任危机、诚信可靠危机等问

题，不是单靠法制能够解决问题的。光讲法制，治表不治本。要做一个真正的马克思主义者，起码有历代先贤志士的人格素养，光说马克思主义的口号是不行的，文化意识形态要人格化。

三是大胆改进宣传方式和管理办法。进一步改进社会文化的宣传方式和教育方式，可以学一学宗教，看看人家怎么宣传的。借鉴国外运用大众文化的包装宣传社会意识文化的作法。意识形态宣传提倡简洁、情感性、象征性。意识形态的任务就是让人才认同共同信仰来凝聚人心，不需要说很多抽象东西，搞一大堆概念。毛泽东在井冈山只有两句话：“打土豪，分田地”；抗战时的宣传口号简单的一句话：“还我江山”。邓小平出来时只做了几件事就把人们吸引过去了。这次汶川大地震，党中央、国务院第一时间提出“抢救生命”四个字，把全国人民从自己心底自然释放的情感能量都释放出来。如果概念提的太多，理念空间是开阔了，但搞的不好，就容易把社会精神价值空洞化。

2、推行“经营文化”：大力降低政府成本管理。

20世纪80年代起，伴随着经济全球化以及知识经济时代的来临，西方各国进入了公共管理尤其是政府管理改革的时代，也称之为“新公共管理运动”。欧洲NPM新的行政管理改革趋势，一是提高政府行政效率，把赢利性企业的经营管理理念、经营管理的方法引入到政府行政管理上来。二是实行政府行政评价，对政府行政管理也要讲投入产出，讲成本问题。根据国外的发展趋势，我国必须明确提出以企业家精神重塑政府的理念，主张把竞争机制引入政府机构，以此促进行政成本降低，使政府机构也能够成为“以绩效为中心”的组织，成为低成本、高效率的机构。具体可从两方面改革：

一是加快实行政府行政管理评价。过去，我们往往重视企业经营者评价，评价的目的，是使国有资产能保值增值。现在，我们不但要对企业经营者进行评价，而且更要对政府行政管理实行评价。这是因为，第一，从经济角度来看，政府也要讲效率，也有成本核算问题。第二，从政治角度来看，行政能力的强弱、优劣，直接关系到政府办事效率的高低，关系到人民群众对政府满意度的大小，更关系到中国能否实现和谐社会目标，能否腾飞于世界民族之林的大问题。因此，用一把尺子，对企业、对政府实行管理评价，这是公正的、也是公平的。

政府行政管理评价，主要从两方面入手：一是数值评价。数值评价包括三

个方面：（1）投入那些资源，包括资金资源、物力资源、人力资源等；（2）提供那些服务，为老百姓服务的具体实事；（3）测算投入的资源与服务对社会对市民带来那些影响。二是比较评价。比较评价也有三个方面：（1）过去工作的实际状况；（2）工作目标水平值；（3）同其它地区、单位、部门比较的状况。但是，这种比较是在同规模、同类型、同性质的情况下进行比较的状况。

二是大力改善政府财政支出的结构。在财政支出为一个既定数额的情况下，显而易见的是，政府用于自身运转方面的费用增加，也就意味着用于社会以及人民的公共支出的部分就降低。因此，政府不是越庞大越好，也不是政府管理的事情越多越好，恰恰相反，一个精干、高效的政府才是社会经济发展的必要条件，也是广大人民深受爱戴的政府。因此，政府必须大力改善财政支出的结构，要大大降低政府自身运转的费用，节制政府行政开支。同时，大大提高社会以及人民的公共支出的部分。

当然，需要指出的是，行政支出的节制弹性究竟有多大，这是需要认真研究的问题。另一方面，如何才能更为有效地来抑制行政开支，也是一个技术性很强的问题。如，少开空调以降低能源消耗，拼车上班以降低公务用车的使用等等具体行动，非常重要。但是更为重要的是，如何在更为广泛的意义上减少不必要的、繁杂的、形式的、重复的行政程序，包括会议、公文等等，以减少人力、物力和财力的消耗，这才是从根本上节制行政开支。管理的浪费是最大的浪费，管理的高效是最为有效改善政府财政支出，降低政府成本的关键。

3、提倡“业绩文化”：强调能力本位。

“业绩文化”是从西方引进的一种文化理念，实际上讲的是一种竞争的哲学。因为在竞争环境中，业绩是至关重要的。只有业绩，才能把你与其他竞争者区别开来。在“业绩文化”的推动下，西方的人才资源管理发生了一系列革命性的变化，主要表现在从学历取向走向业绩取向。我们在人才管理上也要提倡“业绩文化”，强调能力本位。具体从以下几方面努力：

一是必须克服把学历与人才划等号的观念。世界银行经济学家经过推算认为，就业者人群中，学习年限每增加一年，对 GDP 增加 0.9%。美国著名人力资本专家舒尔茨教授提出，人才开发如果以学历为标准的话，不同学历层次的脑力劳动能力比值有巨大的差距：大学、中学、小学的比值是 25：7：1。舒尔茨的

理论揭示了人才学习的重要意义和重要作用。但是，学历、文凭不等于智力、能力，学历、文凭也不等于业绩、贡献。没有高学历、文凭的人，只要为经济社会创造财富、积极做出贡献的人，也是社会有用的人才。如，美国比尔·盖茨大学没有毕业，也没有什么职称，但管理的微软员工有 1.6 万，公司固定资产几亿美元，但股票市值已高达 700 亿美元。这正说明了学历、职称高低与能力、业绩大小不能划等号。所以，我们在使用人才过程中，不能片面地看学历、职称，而要坚持德才兼备的原则，把能力与业绩作为衡量人才的主要标准。真正创造一个“能者上、平者让、庸者下”的人才管理新文化理念。

二是改革我国人才资源统计指标。发达国家在人才资源统计中，没有人才总量概念，而是实行分类统计方法。如根据职业分类，他们把人才分为工程师、建筑师、科学家、教授、医师、会计师等。目前，我国按照“队伍”分类，过去分为“三支队伍两类人才”（党政人才队伍、企业经营管理人才队伍、专业技术人才队伍，技能人才队伍、农村实用人才队伍），以后又增加了社会工作人才等重点领域人才队伍。这一统计方法，在我国人才资源统计方面发挥了重要作用，也基本符合我国人才的实际情况。现在问题是，按照“队伍”统计办法，一是和目前国际上通行的按照“职业”统计的办法不能接轨；二是而且“队伍”之间相互交叉情况严重；三是“队伍”统计的不确定性较大，“职业”相对稳定，必须进行大胆的改革创新。这是一项基础性工作，这项工作做的不好，人才规划、人才管理都没有基础。

三是建立人才能力基本标准体系。人性主义心理学权威亚伯拉罕·马斯洛提出并不是英雄的人做英雄的作，而是他作出了英雄工作，才成为英雄。怎样对在工作岗位上，作出英雄工作并有能力的人才，进行客观、公正、科学的评价，使其真正成为英雄。要建立人才能力基本标准体系。可以先从管理人才职务执行能力的基本标准入手，根据不同的职级（科员、科长、处长、局长），制定一套各类职务执行能力的基本标准。让每个管理人才明确自己的能力要求，有个努力的方向。有了基准，同时也为人才公平竞争提供依据。这项工作日本早已经解决，对我们来说是一项新的基础性工作，不可小看。

4、建立“兼容文化”：创造天下人才为我所用的氛围

宽容待人是中国传统文化的优秀品格。我们在人才成长使用上，应该建立

一套兼容的用人文化，创造天下人才为我所用的氛围。必须从以下几方面突破：

一是对有争议的人才敢于冒“破规矩”的风险。长期以来，对有“争议人才”这个问题一直表证的不清楚。如，在人才成长使用中，往往业绩突出，能力很强，有创新精神，由于他们个性较强，生活方式、处事方法往往与常人不同，因此容易听到不同声音，有争议。我们的用人部门就“束之高阁”，不敢重用。其实，使用人才是有风险的，因此在国外也有人才“审计”。但是，为了使用好品德兼优有本事的能人，一定要敢于冒“破规矩”的风险。有的“规矩”是传统“中庸”文化影响下形成的旧观念，迟早要破的，如果不敢冒这个风险，那么给中国未来发展所埋下的风险就是致命的。

有人讲中国不缺人才，只是缺“发现”。小平同志就讲“发现人才”。要讲发现，就有一个“眼光”和“宽容”、“兼容”问题。因此，人才管理部门必须形成一个“宽容”、“兼容”的用人文化氛围，尤其对有争议的人才敢于冒“破规矩”的风险，为那些拔尖人才在成长使用中开一扇“小窗”，让他们能够跳出来，真正做到“不拘一格降人才”。

二是对创新人才创造“两个自由”文化环境。创新人才是新知识的创造者、新技术的发明者、新学科的创建者，我们要以敏锐的眼光、宽阔的眼界和很强的时代意识来看待创新人才。创新人才不好用，庸才好用没有用，人才有用很难用。如何激活创新型人才内驱动力，既要有宽容之心，就是要像长者一样爱护创新人才，要能容失败，不会因为一次失败就一棍子将人打死。另外，更要创造创新人才“两个自由”环境。伟大物理学家爱因斯坦指出人才的成长需要“两个自由”。一个是外在的自由，行动的自由；一个是内在的自由，心灵的自由。而对于创新人才我们要更加强其内在的自由，心灵自由。因为，创新人才的劳动是创造性劳动，而创造性劳动需要有愉悦、轻松、宽容的文化环境。所以，创新人才只有在心灵自由的时候，创造才会达到极致。但是，创新活动的前途从来都是两种可能性：一是成功，一是失败。失败多于成功。失败是成功之母。对他们创新中的失败要给予兼容、理解，更要构建让失败者重新振作的平台，要创造一种最大限度地激发创新人才的激情与活力心灵自由的文化环境。

三是从制度层面激活人才的内驱动力。人才流失是正常的，人才不流失才是不正常的，而不合理的流失主要是激励不到位。人才的激励包括物质待遇、成

长空间和感情方面的激励。比如，在人才物质待遇方面，薪酬待遇低、长期不承认人才的价值就难以激励人。中央最近提出了生产要素可以参与分配，我们必须大胆改革，提出给优秀人才“三金”，即金手铐、金台阶、金色降落伞。金手铐是指期权股权，金台阶是指成长的阶梯，金色降落伞是给_一笔丰厚的资金。通过“三金”来激励人才。又如，在人才成长空间方面，要设计允许失败，宽容失败，构建让失败者重新振作的平台，一步成功即时激励，使每个人才都有成长的希望。再如，在人才培养方面，要从人才强国战略的高度大力培养人才。尤其作为老一辈的创新型科技人才，一定要有关爱之心，要甘当伯乐、甘为人梯，把培养创新人才作为己任。另外，作为单位、组织更要有关爱之心，要不断强化岗位培训，积极组织技术攻关，努力完善技能传授方式，大量投入培训经费，促进人才的快速成长。

四是走出“优惠政策”的误区，创建“机会公平、规则公平的制度。”“和谐社会”的一个重要特征，是把公平和正义作为核心社会价值取向，这是一项长期的任务，它既是一个目标，又是一个过程。当前，要重点解决影响人才成长与发挥作用的种种问题和矛盾，不是靠出台几项优惠政策就能奏效的，而是靠创造“权利公平、机会公平、规则公平”的制度平台。发达国家中，更多强调的是“机会公平和规则公平”，因为，这样的制度设计，比优惠政策设计更具有根本性、长期性、重要性。所以，许多人反对的并不是结果的不平等，而是对机会的不公平，规则的不公平。市场经济发展的本身恰恰要求机会均等，只有维护和实现社会公平和正义核心价值观，人才就能够心情舒畅，各方面的社会关系才能够协调，人才的积极性、主动性和创造性才能够发挥出来。

