

关于科学人才观的几点认识

王培君,赵永乐

(河海大学 商学院,江苏 南京 210098)

摘 要 科学人才观的提出经历了一个认识逐步深入的过程,是顺应时代进步、经济发展和全面建设小康社会新局面的现实要求。科学人才观内涵十分丰富,本文提出从人才标准、人才价值、人才开发、人才流通、人才使用、人才管理、人才结构等七个方面深入领会和把握,并对其中的有些观点展开了进一步的讨论。

关键词 科学人才观 内涵 理念

中图分类号 :C961

文献标识码 :A

文章编号 :1671-4970(2005)01-0078-04

知识经济时代,人才资源成为最重要的战略资源。实施人才强国战略,加大人才资源开发力度,已成为当今时代推动经济社会跨越发展的重要举措和必然选择。2003年底中共中央、国务院在北京召开了全国人才工作会议,并作出了《关于进一步加强人才工作的决定》,这是建国以来首次召开的全国人才工作会议,也是党和国家首次就人才工作专门做出决定。会议开创性地提出了科学的人才观,科学人才观要求在我国建立一种与国际规则接轨、适应中国实际的新的的人才观,具有丰富的科学内涵,是我们做好人才工作的理论基础和重要原则。

一、科学人才观的提出

2003年12月19日—20日,全国人才工作会议提出树立科学的人才观。这一观念的提出有着深刻的时代背景。

1. 树立科学人才观是社会发展的必然要求

历史唯物论告诉我们,生产力是最活跃最革命的因素,是社会发展的最终决定力量。而生产力各要素中,人是第一要素,是最具有决定性的因素。与其他资源相比,人才资源具有无可比拟的主观能动性,是社会物质财富和精神财富的创造者,是最重要的战略资源,在经济社会发展中具有基础性、战略性、决定性作用。从现实情况来看,人类跨入21世纪后,科学技术的发展呈现出不断加速的态势,世界已经开始进入后工业化社会和信息时代,知识经济迅猛发展。在生产过程中,自然物质资源开发和利用的深度和广度,越来越取决于人类对知识掌握和

运用的程度和水平。以知识为基础的产业逐步上升为社会的主导产业,传统产业比重逐步下降,高新技术迅猛增长。技术密集、智力密集产业的就业比重显著上升,利益的分配也更多地以对知识的占有量和贡献程度为依据。这一发展趋势深刻表明,知识和人才已经成为新时代的两大支点,而人才作为知识的创造者、承担者、传播者、使用者,其数量和质量,特别是其高层次的创新能力,正在成为制约经济增长和社会进步的关键因素。世界发展的潮流要求必须树立‘人才资源是第一资源’的思想观念,加大人才资源开发力度,充分发挥人才作用,把潜在的人力资源优势转变为现实的人才优势。

2. 树立科学人才观是经济发展的必然要求

经济生活中,企业的发展已经走过了产品时代、市场时代,而今是创新时代,创新是主旋律。只有创新,才有发展,除体制创新、管理创新外,要突出抓好技术创新,这是企业发展的动力。要以先进科学技术成果作为发展的起点和驱动力,着力提高技术创新能力,着力进行人才培养、发现、使用和劳动者素质提高,使科技在市场竞争、企业发展中发挥更大作用。以前是人要有产品才能生存,现在则是产品要有人才能生存。现代企业的关注点已经从财、物、信息延伸到人和环境了,逐渐从劳动能力向技术能力、判断能力、创造能力、自我实现演变。这些充分说明,人才是至关重要的因素,是企业变革成功的钥匙,是将企业经营资源转化为业绩的唯一桥梁。在实际经营管理工作,必须以人为本,树立人本管理思想,充分调动企业员工的主动性、积极性和创

造性。

3. 树立科学人才观是国家发展的必然要求

21 世纪国际竞争日趋激励,其中最根本的是人才的竞争,谁拥有了人才优势,谁就拥有了竞争优势。为争夺人才,美国从 20 世纪 50 年代开始,多次修改移民法,规定只要是专业“精英”,可以不考虑其国籍、资历和年龄,一律优先进入美国。德国、日本等国家也都专门制定了吸引外国高级人才的特殊法律体系^[1],国际态势要求我们必须积极主动地参与世界人才竞争。本世纪头 20 年,是我国全面建设小康社会的重要战略机遇期,这对党的执政能力提出了新的更高的要求。增强党的执政能力,巩固党的执政地位,最根本的是要不断培养造就出一大批高素质的善于治党治国治军的领导人才和其他各方面人才,使我们党成为一个优秀人才集聚的党。小康大业,人才为本。只有树立科学的人才观,才能造就数以亿计的高素质劳动者、数以千万计的专门人才和一大批拔尖创新人才,真正把我国由人口大国转化为人才资源强国。

从全局看,我国人才队伍的总量、结构和素质,还不能适应时代发展的要求,还不能适应社会主义现代化建设的需要。实践使我们懂得,只有树立适应新形势新任务要求的科学人才观,才能跟上时代前进的步伐,也才能卓有成效地推进新时期的人才工作。

二、科学人才观的内涵

思想是行动的先导,观念是行为的指南。思想观念陈旧,不仅不能发现人才,而且还会埋没人才。只有解放思想、转变观念,才能顺应形势发展,从而把人才强国战略化为自觉的行动。科学的人才观,具体而言,可以从以下七个方面予以把握。

1. 科学的人才标准观

长期以来,我国对人才标准认定一直按照 1982 年提出的“具有中专以上学历和初级以上职称的人员”。以一定的职称、学历作为人才的标准,在历史上有其进步意义,但学历、职称乃至资历,都只是人才的外在标志,并非本质的东西。随着改革开放进入新阶段,人才标准也应与时俱进。实际上,在党的十六大报告提出的“数以亿计的高素质劳动者、数以千万计的专门人才和一大批拔尖创新人才”这个实现小康大业的人才金字塔中,从塔顶、塔身到塔基,都需要相应数量的人才支撑。无论是企业家、工程师或普通技师,无论是航天研究专家还是小学教师,都是支撑这个金字塔所不可缺少的力量。在市场经济条件下,人人都可以成才,拔尖人才和实用人才都

是人才,谁勤于学习、勇于投身时代创业的伟大实践,谁就能获得发挥聪明才智的机遇,就能成为对国家、对人民、对民族有用之才。

科学的人才标准应该立足于国家发展的现实需要,立足于市场的需要,应当向人们提供多元的成才机遇和选择。笼统地说,作为人才必须要具有一定的知识和能力,能够进行创造性劳动,并在三个文明建设中做出贡献。具体而言,人才标准要着眼于最广泛最充分地调动一切积极因素,不唯学历,不唯职称,不唯资历,不唯身份,做到不拘一格选人才。在实际工作中,应坚持德才兼备的原则,把品德、知识、能力和业绩作为衡量人才的主要标准,特别是把业绩作为一个核心的要素来考虑。

2. 科学的人才价值观

创造了社会价值的人才才是我们真正需要的人才,实现了自身价值的人才才会更加人尽其才。目前,我国人才资本主体缺位,权益关系模糊,很大程度上影响了人才资本的集聚和提升,也严重影响了人才积极性和创造性的充分发挥。为体现人才作为“第一资源”的价值,体现知识、能力的价值,使人才的贡献得到相应的物质回报,可以探索建立产权激励机制和人才资本有偿转移制度,给企业家、科技人员期权、股权激励,以推动人才资源向人才资本转化。改革和完善现行分配制度,确立以业绩为取向的人才价值观,把人才智力和技术成果与工作业绩挂起钩来,在住房、工资、职务、职称上向优秀人才、关键岗位人才倾斜,鼓励各类人才用自己的技术、知识等要素参与分配。同时,坚持物质激励与成就激励、精神激励相结合,以伟大的事业凝聚人才,崇高的精神鼓励人才,真挚的感情关心人才,使人才充分享有实现自身价值的自豪感、贡献社会的成就感、得到社会承认和尊重的荣誉感。

3. 科学的人才开发观

我国历来十分重视教育,但由于受应试教育的影响,我们培养的大学生的能力和社会需求相比,还存在较大差距。树立科学的人才开发观,就要以人才资源的能力建设为核心,大力加强人才的培养工作。其中能力建设的核心是人的创新能力、实践能力、再学习能力以及运用网络知识的能力。能力开发过程中,要从经济发展和社会进步的大处着眼,注重实用、实效。就能力结构而言,党政领导人才要在提高理论素养、培养战略思维、树立世界眼光和加强党性修养上下功夫,全面提高领导水平和执政能力;企业经营管理人才,要着力提高驾驭市场、参与竞争的能力;专业技术人才,要着重提高科研、学术水平,从中培养一批学科带头人和拔尖人才;农村实用人

才,要着眼于农村产业结构调整,着重提高实用技术。不断探索创新培养的方法和手段,把理论培训与实践锻炼、业余自学与脱产进修、请进来与走出去、境内培养与出境培训、短期培训与职业教育等有机结合起来,建立起广覆盖、多层次、开放式的人才培养体系,努力构筑学习型社会。

4. 科学的人才流通观

流动性是人才商品的天然属性,只有在流动中人才的价值才能体现,才能实现人力资本的增值。同时,人才流动也是人才成长规律的要求,研究表明一名硕士生的创新期只有3.5~5年^[2],过了这段时期就需要调整岗位或再学习,也就是要进行相应的流动。因此,随着我国社会主义市场经济的逐步完善,随着企业的新发展,人才不断地变换岗位是自然现象,对此应习以为常。人才作为社会第一资源,需要运用市场法则优化配置,遵循市场经济特有的利益最大化原则、公平竞争原则、自由流动原则,由市场这只无形的手将人才资源配置到最能发挥作用的地方去,让各类人才在竞争的环境中优胜劣汰,让人才真正作为一种资源、一种资本,得到合理开发和利用,提高人才资源的使用效率。创新流通观念,打破传统的人才为部门所有、地区所有的观念束缚,本着“不求所有,但求所用”的原则,开展“柔性”引进和“借脑”工程,变“人才流动”为“智力流动”“知识流动”,实现人才、智力资源共享的效果。

5. 科学的人才使用观

主要体现在三个方面:一是在人才上岗前开展科学测评。按照公开、平等、竞争、择优的原则,通过公开招考、招聘、竞争上岗等措施办法,变伯乐相马为赛场选马,变少数人选人为多数人选人,为优秀人才脱颖而出开辟“快车道”。破除论资排辈的传统观念,大胆提拔特别优秀的年轻人才。二是在人才上岗时实行岗位目标管理。改革现有的职务管理、身份管理模式,实行岗位管理、职责管理、目标管理,因需设岗,按岗用人,量才录用。推行劳动关系聘用制、人事关系代理制、职员制、雇员制、租赁制,从制度上把人才从行政依附的束缚中解放出来。三是在人才上岗后坚持全面考核。改变人员能进不能出、职务能上不能下、待遇能高不能低的用人制度,强化对人才德、能、勤、绩的考核,全面落实问责制、追究制、辞职辞退制,调动各类人才的竞争意识、危机意识和工作积极性,发挥人才为经济建设服务的最大效能。总的评价原则是,党政人才要重在群众认可,企业经营管理人才要由出资人和市场来认可,专业技术人才要由业内认可和社会认可。

6. 科学的人才管理观

在人才管理上应树立三种观念:一是“双赢观”。人才工作首先是做人的工作,必须把促进人才的健康成长和充分发挥人才的作用放在首要位置。组织应为人才的成长创造有利环境和条件,人才应为组织发展贡献智慧和力量,实现双方的互惠互利。二是“人本观”。克服工作中“见物不见人”的现象,在住房、就医、家属工作、子女入学等实际问题上,积极帮助优秀人才解除后顾之忧。同时要注重感情投入,多渠道、多层次架设党组织、领导与人才联系的桥梁和纽带,加强与人才的有效沟通。充分尊重人才的特殊禀赋和个性,尽心尽力地为各类人才提供服务,努力营造鼓励人才干事业、支持人才干成事业、帮助人才干好事业的社会环境。三是“法治观”。加强劳动关系的管理,依法签订劳动合同、聘用合同、劳务合同,具体规范双方诸如职务发明、专利、技术秘密、商业秘密、培训等方面的权利义务以及住房、保险、子女教育等有关内容,并严格执行,切实维护组织和人才双方的权益。当发生争议时,坚持依法处理。

7. 科学的人才结构观

体现为四个方面的内容:第一是人才重点。无论国内还是国外,高层次人才都是“最稀缺”的资源,高层次人才队伍的状况,代表着一个国家和地区人才队伍的整体水平和综合实力。我国当前缺少的主要是高层次人才,抓好高层次人才队伍,是当前人才工作的重点,要着重培养造就忠诚实践“三个代表”重要思想、善于治党治国治军的政治家,熟悉国际国内市场、具有国际先进水平的优秀企业家和具有世界前沿水平的高级专家。第二是人才主体。党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才是人才队伍的主体,要坚持三支队伍一起抓,着重培养造就大批适应改革开放和社会主义现代化建设的高层次人才,带动整个人才队伍建设。第三是人才类别。各级各类高技能人才和农村实用人才、青年人才、妇女人才和少数民族人才等,在党和国家事业中都有着不可替代的重要作用,必须纳入总体规划,统筹兼顾“体制内”人才和“体制外”人才,认真抓好队伍建设。第四是人才范围。目前我国能跻身国际前沿、参与国际竞争的战略科学家、首席科学家可谓凤毛麟角,就是一流的专门家也十分缺少。现实要求我们必须学会善于利用国际国内两种人才资源,做到自主培养开发人才和引进海外人才并重,重点吸引高层次人才和紧缺人才。

三、科学人才观提出的新课题

科学人才观的提出,澄清了一些观念,阐释了新

的理念,对进一步加强人才资源的开发提供了强大的理论基础。但科学人才观的提出,在引导新型人才观的同时,也引发了新的研究课题。

1. 人才观念的产生

马克思早就说过“物质决定意识”,任何观念都不是凭空臆想出来的,它们都来自实际生活,都是由于实际工作的需要而产生的。毛泽东也早就告诫我们要“实事求是”,我们的理论要来源于现实生活,又要能指导实际工作,一切都要从实际出发,要有用。邓小平对这一问题的看法是要“与时俱进”,不要固守老祖宗、不能因循守旧,要用改革的思维,开放的观念,不断创新发展适合时代需要的理论和观念。对于人才、人才观念乃至人才理论,这些论述同样都是我们要贯彻的原则,所以说人才观来源于实际生活,指导于实际工作,只要是对我们的人才工作有利的就应坚持,凡是有碍于人才工作的我们都坚决反对,而不能标签似的、笼统地以“科学”和“非科学”来划分。

2. 人才衡量的尺度

时至今日,在认定什么人的人才的问题上,“职称观”依然坚挺,院士、博导、教授、副教授、讲师、助教,序列清晰,等级森严。在职称评定的要求上,以外语水平、计算机能力考试为基本前提,而不管是不是用得上;在评定的标准上以 CN、ISSN、项目为标杆,而不管有没有创新和价值;在评定的程序上,组织一批专家集中讨论,而不管是不是本学科、本专业的专家。职称评审的背后,实际上是社会试图构建一个大一统的标准,用一把尺度将所有单位、所有类别、所有类型的人才量一量,划分出个三六九等来,从而方便统一地管理所有的人才。人才是国家的人才,更是用人单位的人才,用什么人怎么用,应由用人单位说了算,用人单位觉得谁是人才能够为其带来效益就用谁,而不是由别的什么人来告诉他该用谁不该用谁。

3. 人才评价的主体

经营管理者,能打得开市场、卖得出产品、赚得来利润,带领企业不断发展,当然就是人才;相反,如

果不能打开市场、卖不出产品、赚不来利润,自然就会被淘汰,优胜劣汰,市场就是最公正的裁判。至于出资人与经营管理者的关系,因为两者是一种委托代理关系,出资人当然有权对代理人作出评判。对专业技术人员而言,真正优秀者能够得到同行的尊重,能够获得社会的认可,但我们也应清楚中国向来有“文人相轻”、“同行是冤家”的说法,同行如何评价恐怕要有一些相关的规定才行;另外,也要看到盛名之下其实难符的也大有人在,对于社会评价也应客观地看待。至于党政管理人员,确定由群众来评价的初衷是好的,问题的关键是是不是不管什么层次、什么类型的党政管理人员都要由群众来评价?哪些人算是群众,谁来代表群众?群众以何种方式、何种途径来实施评价?评价结果如何管理?这一系列问题都需要广泛而深入的研讨,才能尽快拿出切实可行的办法来。

4. 人才管理的主角

这次人才会议提出了要坚持“党管人才”的原则,对此容易让人产生诸如“党原来不管人才”的疑问。其实,原有体制中涉及人才管理的部委有 13 家之多,这些部委当然都是在党的领导之下,当然都是为执政的共产党培养、网络、管理人才,也当然就是党在管理人才。会议之所以将这一条重申为重要原则,其目的是要提醒我们各级党的领导干部,要树立人才资源是第一资源的理念,由主要关注、依赖自然资源、物质资源,转为关注、依赖人才资源,由原来的重点抓具体的经济管理转为重点抓各类人才的管理。党管人才原则的提出,也是明确要求各有关部门工作中要主动协调、自觉沟通,围绕党的人才工作的总目标,分工协作,共同把人才工作做好。

参考文献:

[1] 王江,郭季.世界各国争夺人才拥抱未来[N].科技日报,2003-12-09.
[2] 张德.人力资源开发与管理[M].北京:清华大学出版社,1996.170.