

胡锦涛对马克思主义人才理论的重点创新

吴长春¹, 杨宏波²

(1. 大连海事大学 交通运输管理学院 辽宁 大连 116026; 2. 大连海事大学 人文学院, 辽宁 大连 116026)

摘 要: 十六大以来, 胡锦涛同志集中全党智慧, 准确判断我党所处的历史方位, 在继承马克思主义人才理论的基础上, 先后提出一系列新的人才思想。其中主要有科学人才观、人才强国战略、党管人才原则、人才能力素质的新标准、人才体制机制创新等, 这些思想是对马克思主义人才理论的创新, 是指导新世纪新阶段我国人才队伍建设的思想武器。

关键词: 胡锦涛人才思想; 马克思主义人才理论; 人才理论创新

中图分类号: A8 **文献标识码:** A **文章编号:** 1000-1751(2011)01-0006-05

Hu Jintao's Important Innovation on the Marxist Talents Theory

WU Chang-chun¹, YANG Hong-bo²

(1. School of Transportation Management, Dalian Maritime University, Dalian 116026, China;

2. School of Humanities, Dalian Maritime University, Dalian 116026, China)

Abstract Since the 16th CPC National Congress, pooling the wisdom of the whole Party, Hu Jintao accurately judges the historical position of our Party, and successively put forward a series of new ideas of talents based on the inheritance of Marxist talents theory, which mainly include scientific view of talents, strategies of strengthening nations with qualified talents, principle of communist party governing talents, the new standard of talents quality, and innovation of personnel system and mechanism, etc. These thoughts are the innovation on the Marxist talents theory, which will be the thought weapon of guiding the construction of Chinese talents in the new century.

Key words: Hu Jintao's ideas of talents; Marxist talents theory; innovation of talents theory

新世纪新阶段, 胡锦涛集中全党智慧, 准确把握时代脉搏, 科学判断我党所处的历史方位, 在继承马克思主义人才理论基础上, 提出一系列创新人才思想, 这是我国迈进世界人才强国行列的行动指南, 是中国特色社会主义理论体系的重要组成部分, 也是科学发展观重大战略思想的“人才篇”。梳理和解读胡锦涛人才思想对马克思主义人才理论的创新和发展, 对把握马克思主义人才理论一脉相承的科学体系和与时俱进的理论品质, 对理解马克思主义人才理论中国化的最新成果, 对更好实施人才强国战略, 解决我国经济社会发展的阶段性矛盾和问题, 实现科学发展, 推进全面建设小康社会, 具有重大的理论

和实践价值。

一、提出科学的人才观

人才观是一种社会的历史的观念, 不同社会历史条件、不同社会集团有着不同的人才观。胡锦涛根据世界和中国深刻变化的实际以及党和国家事业发展的迫切需要提出的科学人才观, 是党和国家对人才的总的看法和根本观点, 是对人才资源开发规律的科学揭示, 是辩证历史唯物主义在人才领域的体现, 也是对马克思主义人才理论的观念创新, 这是适应经济全球化趋势不断发展, 应对世界人才激烈竞争, 开创社会主义建设新局面的必然选择。

收稿日期: 2010-08-28

基金项目: 教育部人文社会科学规划基金资助项目: 科学发展观与人才强国战略之关系研究的阶段性成果(08JA710005)

作者简介: 吴长春(1954-), 男, 吉林白城人, 教授, 博士生导师, 主要从事马克思主义中国化、行政管理研究; 杨宏波(1977-), 男, 黑龙江哈尔滨人, 法学博士研究生, 主要从事马克思主义中国化研究。

1. 人才的定义和标准的新阐释。科学人才观的提出,是对人才建设史上人才定义的突破,也是胡锦涛人才思想体系的逻辑起点。胡锦涛在 2003 年人才工作会议上指出:“只要具有一定知识和技能,能够进行创造性劳动,为推进社会主义物质文明、政治文明、精神文明建设,在建设中国特色社会主义伟大事业中作出积极贡献,都是党和国家的人才。”^[1]⁴在人才的标准上,认为应该坚持以能力和业绩为导向,“要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,不唯学历、不唯职称、不唯资历、不唯身份,不拘一格选用人才。”^[1]⁴。与以文凭、职称作为标准来界定人才的传统人才观相比,科学人才观具有人才界定标准的发展性和相对性、人才评价机制的全面性等特点,体现了胡锦涛对马克思主义人才理论关于人才本质和特征的准确把握,彰显了他对人才定义和标准深刻的规律性认识,为人才的界定、选拔、使用、管理等打下扎实理论基础。

2. “要牢固树立人才资源是第一资源的观念”。基于邓小平提出的“科学技术是第一生产力”思想和江泽民提出的“人才资源是第一资源”思想,十六大提出了“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的观点。胡锦涛 2003 年人才工作会议上强调:“要牢固树立人才资源是第一资源的观念,充分发挥人才资源开发在经济社会发展中的战略性、基础性、决定性作用。”^[2]⁵⁷⁴2010 年颁布的《国家中长期人才发展规划纲要(2010—2020 年)》中指出:坚持人才优先发展,坚持确立在经济社会发展中人才优先发展的战略布局,做到人才资源优先开发、人才结构优先调整、人才投资优先保证、人才制度优先创新,这都凸显了“人”的地位和价值,这是以人为本思想的精髓,这已经把人才问题提高到关系党和国家兴旺发达、长治久安的高度来认识。多年来,在这一观念指引下,各类人才队伍不断壮大,人才政策体系进一步完善,人才效能明显提高,等等,人才在经济社会发展中发挥的作用日益增强。

3. “要牢固树立人人都可以成才的观念”。马克思、恩格斯提出了每个人的全面而自由发展,充分肯定了人在经济社会发展中的能动作用。胡锦涛提出了“要按照促进人的全面发展的要求,大力营造有利于人才成长的体制、机制和环境,把每一个人的潜能和价值都充分发挥出来。”他还指出:“要牢固树立人人都可以成才的观念,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。”^[2]⁵⁷⁵。十六届四中全会提出,要激发各行各业人们的创造活力。胡锦涛在 2010 年全国人才工作会议上提出,要发挥高层次人才在经济社会发展和人才队伍建设中的引领作用,支持人人都做贡献、人人都能成才的要求。胡锦涛关于“人人都能成才”的思想,体现并遵循了唯物史观的精神要义,体现了马克思主义人才理论创新发展的哲学基础,也为我国人才队伍建设指明了动力来源和广泛基础。

4. “要牢固树立以人为本的观念”。在《德意志意识形态》中,马克思指出:“无产阶级能够而且必须自己解放自己。”^[3]充分说明了人是一切社会活动的价值取向。胡锦涛提出:“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。”党的十六届三中全会提出要坚持以人为本,树立全面、协调、可持续的发展观,促进经济社会和人的全面发展。胡锦涛强调:“要牢固树立以人为本的观念,努力营造鼓励人才干事业、支持人才干成事、帮助人才干好事业的社会环境。”^[4]这就要求人才工作坚持以人为本,尊重人才、理解人才、解放人才和发展人才,从人才自身的特点、成长环境和实际需要出发开展工作,促进人才全面发展,这也说明了人才工作的目的和任务,这是以胡锦涛为核心的新一届中央领导集体理论创新的重要组成部分,是科学人才观的最终落脚点,也是我国人才工作的价值归宿,对把握人才队伍建设的正确方向起到重要作用。

二、实施人才强国战略

人才强国战略是我国进入新世纪后,为适应新形势的要求而首次明确提出的一项重大国家战略,它作为国家发展战略的基本内容,是人才建设的总纲领,它规划和指导着人才工作的具体实践。胡锦涛在 2003 年人才工作会议上的讲话,对人才强国战略的指导思想和目标任务作了明确的阐述,在十六届四中全会、十七大、十七届四中全会的讲话和报告上又有拓展创新,这是胡锦涛人才思想在宏观谋划和实践运行层面的总方略。

1. 人才强国战略的基本内涵。人才强国战略的内涵十分丰富,一般可从以下几个方面把握:“依靠人才兴国”是人才强国战略的核心要义,《2002—2005 年全国人才队伍建设规划纲要》有非常明确的诠释:“抓住机遇,迎接挑战,走人才强国之路,是增强我国综合国力和国际竞争力,实现中华民族伟大

复兴的战略选择”;“建立现代化强国”是人才强国战略的目标指向;“建设人才资源强国”是人才强国战略的工作重心;“服务发展”是人才强国战略的指导方针和根本着眼点;“坚持以人为本”是人才强国战略的突出特点;“搞好统筹协调”是人才强国战略的基本要求;“体制机制创新”是人才强国战略的基本保障,等等。人才强国战略内涵的渐趋丰富,特别是《国家中长期人才发展规划纲要(2010—2020年)》的颁布,明确了人才发展的战略目标、指导方针、总体部署和重大举措等重要内容,诸多要素构成胡锦涛人才思想指导实践的重要支撑框架,为我国人才队伍建设蓬勃发展勾画了壮丽蓝图。

2.人才强国战略的主要目标。在一定意义上说,没有目标,就没有战略。人才强国战略的主要目标代表着一个较长时期内人才资源开发的价值取向,包括方向和水平两个方面。我国经济规模、产业结构和社会发展对人才数量、结构、素质方面的要求是制定人才强国战略目标的现实依据。《2002—2005年全国人才队伍建设规划纲要》从人才总量、人才结构、整体素质、人事制度、管理体制、市场体系和法律法规等方面对当时的人才队伍建设的主要目标作了规定。随后几年内的一系列法规、意见和领导讲话中,如《中共中央、国务院关于进一步加强对人才工作的决定》、“十一五”规划、十七大报告和新《党章》、《关于进一步加强西部地区人才队伍建设的意见》、《关于进一步加强高技能人才工作的意见》,以及《国家中长期人才发展规划纲要(2010—2020年)》等都从不同角度、不同层面对人才强国战略作了有力拓展和补充,体现了胡锦涛人才思想的创新性、整体性、阶段性的基本特征,为科学谋划我国人才队伍建设提供了广阔空间和舞台。

3.人才强国战略的重大意义。人才强国战略是胡锦涛人才思想的重要内容,是对马克思主义人才理论继承和创新发展的“骨架”。实施人才强国战略是将巨大人口资源优势转化为人力资本优势的必然选择。我国资源储量绝对数量大相对数量少,人均储量较低而失衡,资源浪费大,能耗高,利用率低,环境污染大,更需要摆正人才在经济社会发展中的地位。实施人才强国战略是适应经济结构调整升级趋势的需要。胡锦涛多次强调,目前我国经济社会建设要坚持转变经济发展方式,调整产业结构,努力建设环境友好型和资源节约型社会,必须依靠广大人才来实现。实施人才强国战略是提升自主创新能

力、推行科教兴国战略的关键所在。《国家中长期科学和技术发展规划纲要(2006—2020年)》明确提出了2020年建成创新型国家的战略,必须努力建立一支具有创新精神、创新能力的人才队伍,才能让我国发展具有更强的内生动力。人才强国战略在理论上继承马克思主义人才理论的精髓,在实践中为马克思主义人才理论中国化成果的运用提供了现实依据。

三、对人才素质内涵的新概括

素质是衡量人才的内在依据,具有整体性、层次性、历史性等多种特征,人才开发的实质是发掘人的潜能,提升人的素质,这是人才选用的遵循和前提。鉴于素质的重要性,马克思主义经典作家和党的几代领导人都有关于人才素质的论述。胡锦涛在此基础上,在多种场合对人才的素质作了新的阐释。他指出:“全面建设小康社会要着眼于提高人的素质、促进人的全面发展,加思想道理建设,发展教育科学文化,培育‘四有’社会主义公民。”^[5]

胡锦涛不仅从一般意义上对人才素质作了理论阐释,而且对多类人才的素质作了科学概括。2006年6月,他在中国科学院第十三次院士大会和中国工程院第八次院士大会上,对创新型科技人才的素质要求作了阐述:一是具有高尚的人才理想;二是具有追求真理的志向和勇气;三是具有严谨的科学思维能力等六点概括,这对我们培养创新型科技人才提出了新的要求和标准。2007年8月,他在全国优秀教师代表座谈会上讲话中,对教师应该具备的主要素质作了概括:一是爱岗敬业、关爱学生;二是刻苦钻研、严谨笃学;三是勇于创新、奋发进取;四是淡泊名利、志存高远,这为我们建设一支高素质的教师队伍指明了方向。

2008年5月,胡锦涛在北京大学师生代表座谈会上指出,希望同学们在深入学习中国特色社会主义理论体系上狠下工夫,努力用马克思主义中国化最新成果武装头脑,牢固树立科学的世界观、人生观、价值观,牢牢把握人生的正确航向。2009年5月,他在同中国农业大学师生代表座谈时,对座谈代表和广大青年提出,希望同学们把爱国主义作为始终高扬的光辉旗帜,希望同学们把勤奋学习作为人生进步的重要阶梯。他科学地概括了广大青年学生的素质标准和要求。2010年5月,他在人才工作会议上指出,要教育和引导青年人才要牢固树立为祖

国、为人民、为民族真诚奉献的人生理想,在投身党和人民伟大事业中建功立业。

十六大以来,胡锦涛同志在多种场合强调人才的素质标准问题,中央的意见、讲话、法规等文献中也多次提出人才的素质要求。比如,《关于进一步加强青年人才工作的意见》、《关于加强和改进中央企业人才工作的意见》、十六届四中全会通过的《中共中央关于加强党的执政能力建设的决定》、十七届四中全会通过的《中共中央关于加强和改进新形势下党的建设若干重大问题的决定》等文献中都从不同侧面对人才素质有了新概括新阐述。特别是《国家中长期人才发展规划纲要(2010—2020年)》,对目前我国经济社会健康持续发展急需的创新型科技人才、经济社会发展重点领域急需紧缺专门人才、其他各类人才素质提出明确而具体的素质标准要求,是今后一段时期培育各类人才的基本指向,成为我国人才队伍建设的发展目标。

胡锦涛关于人才素质的重要论述,拓展了人才素质标准的视野,丰富了人才素质的基本内涵,发展了马克思主义人才素质的基本理论,对新世纪新阶段人才培养提供了理论指导,为提高我国人才队伍建设质量提供了方向指南,强化了全面建设小康社会、推进现代化建设的人才支撑。

四、坚持党管人才原则

在2002年底召开的全国组织工作会议上,中央提出党管人才的要求。《中共中央国务院关于进一步加强人才工作的决定》指出:大力实施人才强国战略,必须坚持党管人才原则。党的十六大、十七大、十七届四中全会都对这一原则有强调和重申,这一原则进一步明确了我们党不断巩固执政基础、提高执政能力的着力点,成为人才工作沿着正确方向前进的根本遵循,也是胡锦涛对马克思主义人才理论创新的重点。

1. 党管人才原则的内涵。所谓党管人才,就是要加强党对人才工作的领导。与以往人才管理方式有较大区别,具有如下特点:第一,管理对象的广泛性。党管人才中的“人才”涵盖较广,包括各级各类党政人才,还包括企业经营管理人才和技术人才等,《国家中长期人才发展规划纲要(2010—2020年)》对人才类别又有新概括,使管理的对象更加广泛。第二,管理内容的丰富性。党管人才主要是管宏观、管政策、管协调、管服务,具体说来,就是抓战略思想

的研究、抓总体规划的制定、抓重要政策的统筹、抓创新工程的策划、抓重点人才的培养、抓典型案例的宣传,通过政策支持、精神奖励、物质鼓励和环境保障等,改善人才的工作和学习条件,为人才敬业创业免除后顾之忧。第三,管理方式的科学性。党管人才要求根据不同的对象采取不同的方法,坚持直接管理与间接管理相结合,行政命令与提供服务相结合,政策引导与法规约束相结合,整合力量与营造环境相结合等。

2. 党管人才原则的基本要求。中央的多个意见和文件中对党管人才原则的基本要求有多次强调,主要体现为如下几点:一是处理好党管人才与经济社会发展的关系。发展是第一要务,人才资源是第一资源,党管人才要紧紧围绕经济社会发展的目标要求,为经济社会发展提供强有力的人才保障和智力支持;二是处理好党管人才和尊重人才成长规律的关系,要求在把握人才成长规律和特点的基础上进行科学管理;三是处理好党管人才和市场配置人才资源的关系,党管人才不是最终目的,而是一种手段,不是统包统揽,要发挥市场的基础性作用,坚持遵循市场经济的规律,遵循人才供求关系的规律;四是处理好党管人才和依法管理人才的关系,发挥法律法规在人才工作的导向和规范作用,推进人才工作法制化进程。胡锦涛在统筹兼顾中强调党管人才的基本要求,体现了唯物主义辩证法的哲学思想,是坚持马克思主义世界观方法论指导工作实践的具体体现,也是创新发展马克思主义人才理论的生动实践。

3. 党管人才原则的重要意义。党管人才是胡锦涛人才思想的重要内容,突出强调了党与人才工作的内在关系。一是有利于实施人才强国战略,为全面建设小康社会提供人才支持。实现十七大确定的奋斗目标,面临人才的巨大挑战。从国内全面建设小康社会的任务和世界竞争越来越突出地表现为人才的竞争的实际看,必须加强对人才工作的领导,大力提升人才工作的战略地位。二是有利于巩固和扩大党的执政基础,提高党的执政能力。目前私营、外资、合资企业等在内的非公有制经济,吸引了大批各类人才,我国加入WTO后这一趋势更为明显,如果不坚持党管人才的原则,就会逐渐削弱党的影响力,从而影响到党的执政基础和执政能力。三是有利于加强人才队伍自身建设,不断提高人才工作水平。从新形势新任务的要求看,我国人才工作还存在诸多不相适应之处,要根除这些问题,必须加强党对人才工作的统一

领导,坚持人才工作统筹规划,形成人才工作的合力。深入把握党管人才原则的意义,对理解胡锦涛人才思想的内在逻辑和思想体系,解读胡锦涛对马克思主义人才理论的创新重点具有特殊意义,这也为在人才建设实践中更好贯彻党管人才原则提供理论依据。

五、创新人才工作体制机制

人才工作是一个复杂的系统工程,各项工作千头万绪,体制机制是整个结构体系良性运转的支撑和框架。邓小平同志早就说过,制度更带有根本性、全局性和长期性,这也是人才工作健康持续发展的根本遵循。

1. 明确体制机制创新的意义。胡锦涛在2003年人才工作会议上指出:“人才工作的活力取决于体制和机制。完善人才工作的体制和机制,对实施人才强国战略更带有根本性、全局性、稳定性和长期性。”在随后的几年中,他多次在关于人才的讲话中提到这一关键问题。2007年,他在庆祝我国首次月球探测工程圆满成功大会上指出,要用机制激励人才、用法制保障人才,优化人才结构,促进人才成长。2010年,他在人才工作会议上强调:科学培养人才,广泛聚集人才,用好用活人才,都需要体制机制作保障,要根据与社会主义市场经济相适应的要求,完善人才工作管理体制,健全人才工作机制。这些闪光思想,深刻揭示了人才工作的客观规律,阐述了人才工作体制机制创新的价值,指明了提升人才工作质量水平的努力方向。

2. 建立健全人才工作的体制机制。中央多次在关于人才工作的会议中强调,要在人才工作体制机制的创新上多下工夫,在建法制、立规矩、强监督上求突破。《国家中长期人才发展规划纲要(2010—2020年)》提出,要完善党管人才的领导体制,改进人才管理方式,加强人才工作法制建设,还要健全人才培养开发机制、评价发现机制、选拔任用机制、流动配置机制、激励保障机制等。邓小平说过,关键是要健全干部的选举、招考、任免、考核、弹劾、轮换制度。胡锦涛多次指出,面对激烈的国际人才竞争,各国在建好人才环境的同时,普遍重视人才制度机制建设,我们也要抓住机遇,迎难而上,坚持在环境建设与机制健全的良性互动中谋求人才工作效益最大化。这表明,胡锦涛人才思想已经形成严谨的逻辑体系,特别是在法制化进程上趋向成熟,在马克思主义人才理论的创新发展上占有重要地位。

3. 把握体制机制创新的着力点。胡锦涛在2010年人才工作会议上强调,创新人才工作体制机制,要重点围绕用好用活人才、提高人才效能来进行。要注意从人才培养开发、评价发现、选拔任用、流动配置、激励保障等方面形成更加科学、更具活力的一整套机制。要把以人为本的观念贯穿人才工作全部实践,体现实践出真知、实践出人才,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。特别是要突出以用为本这一思想,充分体现了人才成长的客观规律,这也是胡锦涛人才思想的一个重大创新,丰富了马克思主义人才理论,这正是科学发展观所蕴含的效益内容,这不仅是一场观念革新,更重要的是政策和制度的创新,成为当前我国人才工作的价值指向,在提升人才数量质量建设方面指导意义重大,对于全面建设小康社会强化人才支撑起到关键作用。

综上所述,胡锦涛同志作为新一届中央领导集体的核心,在领导建设中国特色社会主义事业的伟大进程中,能够站在新的起点上,高屋建瓴,审时度势,集中全党全国人民智慧,始终突出人才工作这个根本,不断创新人才理论,形成了系统而丰富的人才思想。本文阐述的是其中的几个重点创新内容。我们要对胡锦涛的人才思想进行深入、全面、系统的研究,用以马克思主义人才理论中国化的最新成果指导我国人才工作实践。

参考文献:

- [1] 中共中央国务院关于进一步加强人才工作的决定[M].北京:人民出版社,2004.
- [2] 中共中央文献研究室.十六大以来重要文献选编 上[M].北京:中央文献出版社,2005:574.
- [3] 马克思恩格斯.马克思恩格斯全集:第2卷[M].北京:人民出版社,1957:45.
- [4] 胡锦涛.在全国人才工作会议上的讲话[N].人民日报,2003-12-21(1).
- [5] 胡锦涛.牢固树立社会主义荣辱观[J].新华月报,2006-06(下半月刊):22.
- [6] 中共中央组织部、人事部.毛泽东邓小平江泽民论人才[M].北京:党建读物出版社,2003.
- [7] 中共中央文献研究室.十七大以来重要文献选编[M].北京:中央文献出版社,2009.
- [8] 国家中长期人才发展规划纲要(2010—2020年)[M].北京:人民出版社,2010.

〔责任编辑:于钦波〕