

领导干部要念好 新时代的“人才经”

◇ 李庚香

人民是历史的创造者,人才是人民的杰出代表。为政之要,唯在得人,其中的“人”,毫无疑问就是指人才,或称之为贤、能。在现代社会发展进程中,人才是人力资源中最先进的部分,是知识、技术、技能的有机载体,是创新驱动发展的根本力量,是社会生产力发展的决定性因素。习近平总书记多次强调,“办好中国的事情,关键在党,关键在人,关键在人才”。领导干部作为“关键少数”,是新时代党的执政使命和“两个一百年”奋斗目标的实际组织者、担当者,只有重视人才、尊重人才、重用人才、善用人才,念好新时代的“人才经”,充分激发人才活力、潜力,才能不辱使命、成就伟业。

一、领导干部要在新时代的历史起点上树立人才思想的新理念和新境界

一是要从坚决贯彻和自觉践行习近平新时代中国特色社会主义思想的高度认识人才问题。习近平总书记高度重视人才工作,人才思想是习近平总书记中国特色社会主义思想体系的重要组成部分。他多次强调,各级党政主要负责人必须增强人才意识,切实推动人才强国战略的实施。针对一些领导干部不善于发现人才的问题,习近平总书记强调,“要树立强烈的人才意识,寻觅人才求贤若渴,发现人才如获至宝,举荐人才不拘一格,使用人才各尽其能”;针对一些领导干部不善于培养人才的问题,他指出,“人才是事业发展最宝贵的财富,人才资源是党执政兴国的根本性资源”“必须造就一支规模宏大、素质优良、门类齐全、结构合理的人才队伍”;针对一些领导干部不善于团结人才的问题,他要求,为人才“做好团结、引领、服务工作,真诚关心人才、爱护人才、成就人才,激励广大人才为实现‘两个一百年’奋斗

目标、实现中华民族伟大复兴的中国梦贡献聪明才智”。各级领导干部要深入领会和践行习近平总书记的人才思想,从执政兴国的高度,牢固确立人才是第一资源、第一资本、第一推动力的思想,坚持两个一抓手抓第一资源,提高全党全社会对人才重要性的认识,构建一个全新的人才发展战略体系。

二是要从深化改革、消除人才体制机制积弊的高度来认识人才问题。人才发展成就得益于人才管理体制改革的改革,尊重人才、重视人才、重用人才不能停留于观念层面,坐而论道,口惠而实不至,而必须以科学、合理、切实、与时俱进的人才体制机制做坚强的保证。当前,制约人才聚集、使用和开发效益的关键问题和棘手问题集中体现为用人体制机制的弊端,主要表现在以下几个方面。其一,编制的固化阻滞了人才的吸纳、引进和流动,人才难以稳定地发挥作用,更遑论激发其创造力。其二,人才评价的行政化现象严重,与专业能力和专业评价错位,抑制了人才的活力,违背人才成长规律,偏离了市场导向,既挫伤了人才创新的积极性,又诱发了不良的科研风气,导致国家科研资源的错配和浪费。其三,缺少人才与其他人员利益冲突的协调和均衡机制,当前存在的各种激励方式不兼容以及效率与公平脱节等问题,导致人才的人际关系恶化,人才的作用难以发挥,众人的不平衡情绪难以平息。其四,人才配置方式落后于中国特色社会主义市场经济发展的要求,人才竞争演变为政绩工程的一部分,而人才资源的市场配置作用不足,没有体现市场作为资源配置主要方式的要求,降低了人才资源配置效率。同时,人才能力评价与人才价值实现机制仍较粗放,逐利化现象比较严重,人才价值的实现仍存在较多障碍,

人才科研成果的所有权、处置权和收益分配权不清晰,削弱了人才创新创业的主动性和积极性。体制机制问题是根本性问题,以上问题不解决,重视人才、尊重人才的良好动机和真诚承诺就会落空,甚至事与愿违、误入歧途。

三是要从提升党的执政能力、巩固党的执政地位的高度认识人才问题。中国共产党是一个先锋队组织,其先进性不仅体现为思想、理想、信念、品德的先进性,而且在于中国共产党本身就是由各个层次和领域的先进分子组成的高素质人才队伍。中国共产党之所以能够“其始也简,其毕也巨”,领导中国人民实现从站起来、富起来到强起来的世界政治奇迹和发展奇迹,其中一个关键的原因就在于,我们党在不同的历史时期都最大限度地吸纳了最有觉悟、最有才能的先进分子。对于中国共产党的性质来说,人才从来都不是外在于党的组织的,不是党的统战对象,而是党的队伍的既有组成部分和后备队伍来源。党要长期保持执政地位、提升执政水平、实现新时代伟大历史使命,一个重要的基础和前提就是更加重视人才问题、更加广泛地吸纳时代精英型人才,在以人民为中心的价值导向下,更加充分地发挥人才的创造性作用。从某种意义上讲,党要管党、党管干部、党管人才,都可以归结为一点,那就是坚持任人唯贤的用人路线,更加广泛地汇集人才,更加有效地营造才尽其用的生机勃勃的政治和社会生态,自始至终地保持党的先锋队性质,在人民群众中发挥模范带头作用。因此,要改革党政机关绩效考核内容,把人才工作作为考核一把手政绩的重要指标,建立责任追究制,对存在搞任人唯亲、浪费人才、埋没人才、造成人才大量流失等问题的部门和地区,要追究领导责任。

四是要从增强国家国际竞争力的高度来认识人才问题。当今世界正处在大发展、大变革、大调整时期,世界多极化、经济全球化深入发展,科技进步日新月异,知识经济方兴未艾,加快人才发展是在激烈的国际竞争中赢得主动的重大战略选择。综合国力的竞争,关键是人才的竞争。从世界范围看,世界主要发达国家如美国、德国、日本等都通过制定法律、政策和人才战略,采取各种措施手段,吸引优秀人才

为其国家战略服务。以美国为例,美国从来就不掩饰对人才的渴求,从其国家发展历史过程中可以明显看出,美国早期就非常重视人文和科技教育,后来又通过各种手段措施建立平台、健全机制,有意识地引进各行各业人才,大量的人才集聚为美国取得科技领域的霸主地位发挥了重要作用,使美国这个年轻的国家迅速强大起来。21世纪以来,美国连续修订、出台了《加强21世纪美国竞争力法》《加强自然科学、技术、工程学及数学教育法案》等一系列有关国家未来科技人才发展规划的重要法案及政策,而美国《移民法》则明确提出只要是学术、专业上有突出成就的人,美国不考虑其年龄、国籍和信仰,一律优先入美国国籍。改革开放以来,党和国家总结历史的经验和教训,越来越认识到尊重人才、培养人才、吸引人才、激发人才创造活力对于国家核心竞争力的重要价值,提出了一系列加强人才工作的政策措施,培养造就了各个领域的大批人才。但是,当前我国人才发展的总体水平同世界先进国家相比仍存在较大差距,为实现新时代国家发展战略、提升国家核心竞争力带来了极大的阻碍。因此,对于领导干部来讲,要从更加宽广的国际视野和事关国家核心竞争力、中国特色社会主义制度优势、马克思主义意识形态先进性的高度来认识人才问题,充分重视人才强国、人才强党的极端重要性和紧迫性,自觉履行好发现人才、培养人才、引进人才、重用人才的职责。

二、领导干部要在辩证认识我国古代人才思想得失基础上确立人才战略的科学性和前瞻性

在我国古代,人才往往被称为贤才或贤能,人才思想集中地体现为尚贤、求贤、用贤、育贤的思想体系,把人才的重要性强调到无以复加的地步。其具体内容可以概括为以下几个方面。

(一)尊贤重才思想

墨子说:“国有贤良之士众,则国家之治厚,贤良之士寡,则国家之治薄。”中华民族是一个政治早慧的民族,先人先祖先贤早在传说中的黄帝、尧帝、舜帝、大禹乃至后来有明确历史记载的夏、商、周各代,就已经从朝代更迭、家国兴废的典型事例中总结出得贤则兴、失贤则亡的政治、社会变迁规律。据《史记》记载:黄帝之所以能够擒杀蚩尤、取代炎帝,关键

原因在于他的麾下人才济济,并因材施用,任命百官,“置左右大监,监于万国”,推举风后、力牧、常先、大鸿等治理民政,从而使百业兴盛、万国和顺。尧帝“其仁如天,其知如神”“富而不骄,贵而不舒”。他因闻说舜贤能,“乃使舜慎和五典,五典能从。乃遍入百官,百官时序。宾于四门,四门穆穆,诸侯远方宾客皆敬。尧使舜入山林川泽,暴风雷雨,舜行不迷。尧以为圣”,就放弃自己的嗣子丹朱,而将帝位禅让于舜。舜帝在尊贤用能上更胜于尧帝。“昔高阳氏有才子八人,世得其利,谓之‘八恺’。高辛氏有才子八人,世谓之‘八元’。此十六族者,世济其美,不陨其名。至于尧,尧未能举。舜举八恺,使主后土,以揆百事,莫不时序。举八元,使布五教于四方,父义,母慈,兄友,弟恭,子孝,内平外成。”禹、皋陶、契、后稷、伯夷、夔、龙、益、彭祖都是尧帝时的重臣,但没有因材分职。舜帝征询四岳的意见,分官设职,因材施用,百事得理、人得其所,“四海之内,咸戴帝舜之功。于是禹乃兴《九招》之乐,致异物,凤皇来翔。天下明德皆自虞帝始”。其后,夏桀暴虐,不重贤才而亡,商汤倚重贤能伊尹而兴,其后代商纣王荒悖而使人才星散、众叛亲离,周文王“礼下贤者,日中不暇食以待士,士以此多归之”,于是三分天下有其二。其子周武王即位后,“太公望为师,周公旦为辅,召公、毕公之徒左右王”,君臣同心,四方协力,一战而灭商。其后几千年的中国历史,反复印证的都是得贤才而用之者兴、轻贤才而害之者亡的历史铁律。

(二) 求贤招才思想

良禽择木而栖,贤才择主而事。大贤高才多有高洁之行、鸿鹄之志,如鸟中凤凰,非梧桐不止、非练实不食、非醴泉不饮,对于庸碌荒暴之主不会污身屈就、自取其辱。即使雄才大略的明主,如果对贤才缺少倾心相待的礼遇和求贤若渴的行为,贤才也不会轻易俯就。尤其是在群雄并起之时,正如马援对汉光武刘秀所说:“当今之世,非独君择臣也,臣亦择君矣。”因此,历代有为之主,无不对贤才倾慕不已、百般招纳。汉高祖刘邦平定天下之后,仍感到治国乏才,于高祖十一年(前196年)发布了一个言辞恳切、笃诚谦恭的求贤诏令:“盖闻王者莫高于周文,伯者莫高于齐桓,皆待贤人而成名。今天下贤者智能岂

特古之人乎?患在人主不交故也,士奚由进!今吾以天之灵,贤士大夫定有天下,以为一家,欲其长久,世世奉宗庙亡绝也。贤人已与我共平之矣,而不与吾共安利之,可乎?贤人大夫有肯从我游者,吾能尊显之。布告天下,使明知朕意。”除有为帝王情真意切的求贤诏令外,历代都留下了诸如周公吐哺握发、秦穆公以五张羊皮赎买百里奚、燕昭王筑黄金台招贤、刘备三顾茅庐拜请诸葛亮等求贤的佳话。其中,历代吟咏黄金台的诗句至今读之仍令人动容,感喟明主与贤才知遇之难。随录一首,聊供叹赏。《黄金台》(宋陈昌时):“峨峨燕中台,悠悠易上水。怀哉燕昭王,招彼天下士。士贵相知深,岂为多黄金。筑台置黄金,自是君王心。”

(三) 用贤容才思想

历来奴才好用没有用,人才有用不好用。作为领导者,做到知人善任,让贤者德配其位,让人才能当其职,需要具有过人的识见、胸怀、胆略、智慧和经验。在这些方面,我国古代用人思想中的一些用人原则和艺术值得借鉴。其一,领导者要总揽枢要,放手使用贤才,不能事必躬亲。领导者要摆正自身和人才的位置,太阳不与星月争辉,领导不与人才争能,充分发挥人才之长,避免职能错位、本末倒置,防止越俎代庖。对这一原则的理论分析,韩非子讲得最为透彻:“事在四方,要在中央。圣人执要,四方来效。……夫物者有所宜,材者有所施,各处其宜,故上下无为。使鸡司夜,令狸执鼠,皆用其能,上乃无事。”其二,对人才要以礼相待,开诚布公。领导与人才尽管有主从之分、上下之别,但又是命运共同体、情感共同体,领导对人才必须待之以礼、通之以情、推之以诚、惠之以利。孟子曰:“君之视臣如手足,则臣视君如腹心;君之视臣如犬马,则臣视君如国人;君之视臣如土芥,则臣视君如寇仇。”领导期望人才尽忠尽职,首先应该给人才以应有的礼遇、应有乃至优厚的待遇,否则,口惠而实不至,还希望人才竭诚尽忠尽职,无条件地追随甚至献身,只能是痴心妄想。其三,对人才要公正对待,赏罚严明。人才最在乎的不是领导的小恩小惠,而是领导是否有雄图大略,是否能够一起共兴大业,是否能够超越个人恩怨好恶公平公正地对待人才的功过,以才授职、以功行

赏、以罪定罚,内举不避亲,外举不避仇,用人不疑,言而有信,行而有节,不因人废言,不因言废人,让人才具有广阔的用武之地。这一点,韩信对刘邦和项羽的对比非常有借鉴意义。韩信对刘邦评价项羽说:“项王见人恭敬慈爱,言语呕呕,人有疾病,涕泣分食饮。至使人有功当封爵者,印敝,忍不能予。此所谓妇人之仁也。”其四,对人才要恩威并用,刚柔相济,重大节、大局、大体,容小节、小过、小憾。金无足赤,人无完人。人才也是人,也会有种种局限甚至缺陷。人才是利器,如果不善用,既失其长,也容易自伤。因此,对于人才,领导既要虚怀若谷、亲诚善用,有菩萨心肠,酬其劳,爵其功,又要对其恃才恃功的骄纵行为时时警醒,必要时以雷霆手段加以震慑,防止人才走向触犯法网的迷途。

(四)育贤培才思想

我国古代人才思想中,人才培养问题具有异乎寻常的重要地位,被当作家国兴衰、基业长青的根本大计。管子说:“一年之计,莫如树谷;十年之计,莫如树木;终身之计,莫如树人。一树一获者,谷也;一树十获者,木也;一树百获者,人也。”我国古代人才培养思想是德、能、技、艺、政等的综合培养,强调人才的全面发展,典型地体现为学习礼、乐、射、御、书、数六艺,坚持以《诗》《书》《礼》《乐》《易》《春秋》教化人才。孔子开其先河,此后逐步蔚然成风,发展为国家层面的太学制度以及书院、私塾、家学等各种形式的育才形式,培育出了一代又一代通五经贯六艺的文武兼备的英才,为我国古代文明的繁盛奠定了人才培育体制的基础。从历代王朝的兴衰轨迹来看,繁荣程度高和延续时间长的王朝,往往都是那些重视和善于培养后继人才的王朝。

习近平总书记指出:“历史是最好的教科书,历史是人类最好的老师。”今天,我们要实现“四个伟大”,需要重视、研究、借鉴我国历史上在吏治和人才问题上形成的正确思想和有益做法,同时也要认清我国封建社会在吏治和人才问题上存在的种种弊端,如任人唯亲、结党营私、用人不公、买官卖官、人身依附、党争不绝、贪婪奢靡、鱼肉百姓、官本位严重、一人得道鸡犬升天等。这些不合时宜的用人理念仍然给今天的用人思想和行为造成了很大的束缚

与困扰,需要领导者反思和加以克服。

三、领导干部要紧盯党和国家发展战略目标念好新时代的“人才经”

(一)扩展人才格局,建设门类齐全的高素质人才队伍

人才难得,轻视不得,也耽误不得。因为“胜败兴亡之分,不得不归咎于人事也”。把方方面面的优秀人才聚集到党和人民的事业中来,需要拓宽视野、不拘一格,充分盘活干部资源,把干部队伍和人才的作用充分发挥出来。

首先,要着眼于全面加强党的领导、提高党的执政能力建设和先进性建设水平的要求,按照高素质专业化干部队伍建设标准,大力抓好党政人才队伍建设。“育才造士,为国之本。”习近平总书记指出:“我们党要团结带领人民实现‘两个一百年’奋斗目标、实现中华民族伟大复兴的中国梦,必须全面贯彻新时代党的组织路线,严把德才标准,坚持公正用人,拓宽用人视野,激励干部积极性,努力造就一支忠诚干净担当的高素质干部队伍。”要以提高领导水平和执政能力为核心,以中高级领导干部为重点,造就一批善于治国理政的领导人才,建设一支政治坚定、勇于创新、勤政廉洁、求真务实、奋发有为、坚决贯彻和善于落实新发展理念的高素质专业化党政人才队伍。要坚持德才兼备、以德为先的用人原则和信念坚定、为民服务、勤政务实、敢于担当、清正廉洁的好干部标准,充分发挥党组织在干部培养、选拔、任用中的把关作用,树立坚定信念、注重品行、科学发展、崇尚实干、重视基层、鼓励创新、群众公认的用人导向,拓宽选人用人渠道,提高干部工作科学化水平,促进优秀人才脱颖而出,切实把那些能扛事、能干事、能成事的优秀干部选拔到重要岗位上来。同时,要将严管与厚爱有机结合。习近平总书记指出:“全面从严治党的目的是更好促进事业发展。”严管不是把干部管死,不是把干部队伍搞成一潭死水、暮气沉沉,而是要提高干部干事创业的精气神。

其次,遵循中国特色社会主义市场经济发展规律和经济高质量发展要求,不断加强企业经营管理人才队伍建设。为适应产业结构优化升级和实施“走出去”战略的需要,应以提高现代经营管理水平

和企业国际竞争力为核心,以战略企业家和职业经理人为重点,加快推进企业经营管理人才职业化、市场化、专业化和国际化,培养造就一大批具有全球战略眼光、市场开拓精神、管理创新能力和社会责任感的优秀企业家和一支高水平的企业经营管理人才队伍。要勇于探索,建立企业经营管理人才库,培养和引进一批科技企业家和企业发展急需的战略规划、资本运作、科技管理、项目管理等方面的专门人才。要健全企业经营管理人才经营业绩评价指标体系,完善年度薪酬管理制度、协议工资制度和股权激励等中长期激励制度,弘扬企业家精神,充分发挥经营性人才的社会价值和个人价值。

再次,适应社会转型和供给侧结构性改革的要求,大力加强专业技术人才队伍和高技能人才队伍建设。要以提高专业水平和创新能力为核心,以高层次人才和紧缺人才为重点,打造一支宏大的高素质专业技术人才队伍。要加大现代物流、电子商务、法律、咨询、会计、工业设计、知识产权、食品安全、旅游等现代服务业人才的培养开发力度,重视对传统服务业各类技术人才的培养。要适应走新型工业化道路和产业结构优化升级的要求,以提升职业素质和职业技能为核心,以培养技师和高级技师为重点,形成一支门类齐全、技艺精湛的高技能人才队伍,进一步提高高技能人才的经济待遇和社会地位,为经济高质量发展提供人才支撑。

最后,配合国家乡村振兴战略和新型城市化进程,大力加强农村实用人才队伍和社会工作人才队伍建设。要以提高科技素质、职业技能和经营能力为核心,以农村实用人才带头人和农村生产经营型人才为重点,着力打造服务农村经济社会发展、数量充足的农村实用人才队伍。同时,为适应社会主要矛盾变化和更好满足人民美好生活需求、全面构建社会主义和谐社会,应以人才培养和岗位开发为基础,以中高级社会工作人才为重点,培养造就一支职业化、专业化的社会工作人才队伍。

(二)大力推进人才管理体制机制改革,营造人才辈出、创造活力迸发的良好局面

首先,完善党管人才的领导体制和人才管理方式。要充分发挥党委的领导核心作用,统筹经济社

会发展和人才发展,切实履行好管宏观、管政策、管协调、管服务的职责,用事业凝聚人才,用实践造就人才,用机制激励人才,用法制保障人才,提高党管人才工作水平。要规范行政行为,推动人才管理部门进一步简政放权,克服人才管理中存在的行政化、官本位倾向,健全人才市场体系,发挥市场配置人才资源的基础性作用,扩大和落实单位用人自主权,发挥用人单位在人才培养、吸引和使用中的主体作用。加强立法工作,建立健全涵盖国家人才安全保障、人才权益保护、人才市场管理和人才培养、吸引、使用等人才资源开发管理各个环节的人才法律法规,坚持用法制保障人才,推进人才管理工作科学化、制度化、规范化,形成有利于人才发展的法治环境。

其次,创新和健全人才评价与顺畅流动机制。要突出品德、能力和业绩评价,坚持德才兼备,注重凭能力、实绩和贡献评价人才,克服唯学历、唯职称、唯论文等极端倾向。发挥政府、市场、专业组织、用人单位等多元评价主体的作用,加快建立科学化、社会化、市场化的人才评价制度。同时,打破户籍、地域、身份、学历、人事关系等的制约,促进人才资源合理流动、有效配置。建立高层次人才、急需紧缺人才优先落户制度,加快人事档案管理服务信息化建设,完善社会保险关系转移接续办法,为人才跨地区、跨行业、跨体制流动提供便利条件。

再次,强化人才创新创业激励机制。要加强对创新成果的知识产权保护,完善知识产权保护制度,研究制定商业模式、文化创意等创新成果保护办法,建立创新人才维权援助机制,完善知识产权质押融资等金融服务机制,为人才创新创业提供支持。要加大对创新人才激励的力度,完善科研人员收入分配政策,实行以增加知识价值为导向的激励机制。要完善市场评价要素贡献并按贡献分配的机制,研究制定国有企事业单位人才股权期权激励政策,完善人才奖励制度,鼓励和支持人才创新创业。要建立政府、企业、社会多元投入机制,优化财政支出结构,加大人才开发投入力度。要调整和规范人才工程项目财政性支出,提高资金使用效益,创新人才与资本、技术对接合作的模式。

最后,构建具有国际竞争力的引才用才机制。为适应国家全面开放、不断增强核心竞争力的要求,要不断完善海外人才引进方式,实行更积极、更开放、更有效的人才引进政策,更大力度地实施海外高层次人才引进计划,敞开大门,不拘一格,柔性汇聚全球人才资源。对国家急需、紧缺的特殊人才,开辟专门通道,实行特殊政策,实现精准引进。优化工作和服务平台,对引进人才充分信任、放手使用,支持他们深度参与国家计划项目、开展科研攻关。完善引才配套政策,解决引进人才任职、社会保障、户籍、子女教育等问题,整合人才引进管理服务资源,优化机构与职能配置。同时,扩大人才对外交流,鼓励支持人才更广泛地参加国际学术交流与合作,完善国际组织人才培养推送机制,研究制定维护国家人才安全的政策措施。

(三)念好新时代“人才经”,最大限度地为新时代人才“赋能”

首先,平等公正地对待人才。公正地对待人才,是人才对领导最根本的需求和期待。习近平总书记指出:“用人以公,方得贤才。公正用人是我们党立党为公、执政为民在组织路线上的体现,应该成为我们选人用人的根本要求。”“公正用人,公在公心。”公心归根到底是对党、对人民、对干部的责任心。有了公心,才能有识人之明、举贤之胆、容才之量,能做到唯才是举、任人唯贤。“公正用人,公在事业。”我们是事业而用人的,不能凭领导者的个人亲疏、个人好恶来取舍,也不能一味地平衡照顾、论资排辈、降格以求,更不能把职务作为私相授受的个人资源。“公正用人,公在风气。”人人好公,则天下太平;人人营私,则天下大乱。选人用人上的不正之风同我们党的性质和宗旨是格格不入的。对此,我们要采取有效措施,遏制住选人用人上的不正之风,做到善则赏之、过则匡之、患则救之、失则革之,把政治生态搞清明。现代领导对待人才要破除那种居高临下、施舍恩遇的封建等级意识,确立平等是最大的尊重的理念,真诚地做到地位平等、人格平等、感情平等,把尊重人才、爱护人才、为人才排忧解难、为人才提供和创造大有作为的条件当作自己的本分、应尽的职责、应有的素养和发自内心的自觉,不期望更多的社

会美誉和人才的额外报答,更不要再有施恩图报的贪功贪名贪利心理。

其次,以德才兼备评价人才。“德才兼备,方堪重任。”古人讲:“德薄而位尊,知小而谋大,力小而任重,鲜不及矣。”选人用人重德才,是古今中外治国理政的通则,区别只是德才的内涵不同而已。政治上有问题的人,能力越强、职位越高,危害就越大。政治品德不过关,就要一票否决。但把好政治关并不容易,正如古人所说,“识人识面不识心”。这就要求我们要多角度多方位考察,“要透过现象看本质,既听其言、更观其行,既察其表、更析其理,看政治忠诚,看政治定力,看政治担当,看政治能力,看政治自律”。以德为先,不是说只看德就够了,还得有过硬本领。同时,要尊重人才的特质和个人意愿,充分尊重人才个人对工作选择的意愿,尊重其选择工作的权利。对人才要“放养”,不要“圈养”,让千里马驰骋于广阔原野,让雄鹰翱翔于万里高空,使人才才尽其用,实现自我价值和社会价值的统一。

再次,扬长避短地使用人才。尺有所短,寸有所长,万物不齐,才有高下,这是所有人才都具有的特征和现状。领导用人如果求全责备,必然无人可用。《管子》中指出:“明主之官物也,任其所长,不任其所短,故事无不成,而功无不立。乱主不知物之各有所长所短也,而责必备。”扬长避短,就是要对人才的综合素质有全面的了解,把人才配置到最合适的岗位上,使其优点和长处及个性特征得以充分发掘和发挥。对于人才这样那样的缺点、错误,既要明晰小节,防止因小害大,更要看大节,肯定大节而助其成就大业。尤其是对那些身怀绝技、术业有专攻的“奇才”“偏才”和“怪才”,更不能都用一把尺子衡量,而是要以理解包容的心态看待人才,把握好人才的特点,充分发挥其聪明才智,要避免用非所长,做到人岗相适。

最后,创新人才激励方式,完善有效多元的正向激励体系。对人才的管理,除关爱和情感激励外,要特别重视激励方式的创新。在领域广泛、人才众多、类别繁杂的现代人才管理背景下,领导干部要转变激励思维,除善于通过行政手段、财政资源给人才提供激励因素外,还要敢于打破常规,制定和完善人才

知识价值、专业能力、科研成果市场转化和收益变现的相关政策、法规,让人才能充分释放、人才价值得到充分实现,在为社会造福的同时也得到社会的肯定和认同。

(四)加强人才正确的价值观教育,锻造专业精深、品德高尚、贡献卓越的中国人才群体形象

一是培育人才的国家忠诚观。人才是国之重器,尤其是战略型人才,更是国家至关重要的战略资源。对于国家及国家的管理者来说,必须高度重视、尊重、爱护和善于使用人才;对于人才来讲,自己的成长、成功除自身天赋和努力之外,国家各个层面的辛勤培育和殷切期待也起着重要作用。无论是从法理义务还是人之常情来讲,人才都应该有强烈的忠诚国家、报效祖国的思想意识和高尚情操。法国科学家巴斯德曾有名言:“科学无国界,但科学家有祖国。”具有强烈的爱国情怀,是对我国科技人才第一位的要求,也是我国科技人才的优良传统。因此,在人才的培育上,要非常重视对人才的国家认同、国家忠诚、家国情怀等思想意识的教育塑造,不能一到大风大浪来了就没了主见。同时,继续深化科研体制改革,进一步消除高层次科研人才发挥作用的制度障碍,让人才为我国新时代的发展做出更大的贡献。

二是增强人才的民族自豪感。中华民族具有悠久灿烂的文明,为人类做出过巨大的贡献。近代以来,封建专制和闭关锁国制度造成了中国积贫积弱、任人宰割的局面,在民族心理中有一种较为明显的自卑心理和崇洋意识,这在一些人才心中也有体现。在目前东西方大国博弈和意识形态竞争的现实背景下,这种心理不仅影响人才的自信心、自尊心,也影响人才的政治认同和价值认同,容易造成人才被西化、软化甚至奴化的现象。因此,要高度重视对人才进行优秀传统文化教育和国家发展成就教育,让人才深刻认识到中国共产党自成立以来领导全国人民实现从站起来、富起来到强起来的伟大历程和辉煌成就,令人信服地展现中华民族越来越走近世界舞台的中央这个基本事实,增强人才的民族自豪感,坚定中国特色社会主义的道路自信、理论自信、制度自信和文化自信,并为中华民族的伟大复兴做

出自己的特殊贡献。

三是强化人才的社会担当。人才是社会精英,在社会发展中往往作用更大、贡献更显著,在社会行为、社会心理和社会风尚上往往起着引领作用和标杆作用。总体上,我国人才群体的社会形象是比较好的,得到了党和国家、社会公众和舆论的肯定与赞赏。但是,需要警醒的是,目前也有一部分人才具有精致利己主义特征,放弃自身的社会责任,有意敷衍工作职责,利用自己的知识、技能、成果处心积虑地为个人谋取最大利益,甚至不惜损害公共利益来获取个人不正当利益;还有的不注重社会公德良俗,造成了很不好的社会影响,损害了人才群体的社会声望。因此,要教育人才树立良好的道德情操,深刻认识自身所得到的社会支持和帮助,强化社会道义责任,在争取和维护个人正当权益的同时,积极回报社会、服务大众,让自己的特殊才能创造更大社会价值,让自己的人生更有意义。

四是教育人才树立良好的国际形象。当前,一方面,我国人才队伍的质量、素质与发达国家的差距越来越小,某些方面甚至后来者居上,中国人才的不凡实力令世界瞩目;另一方面,人才队伍中的一些不良风气如数据作假、实验造假、买卖论文、投机取巧、违背科学规律、缺少专业精神、丧失职业操守、冲破科研伦理底线等行为屡屡出现,不仅污损了我国人才队伍的整体形象,而且很大程度上也伤害了我们国家的整体形象。因此,要强化人才的国际形象意识教育,加强科学精神和职业道德建设,培育人才的献身科研、创造价值、诚实守信、团结协作精神,使其以过人的能力素质、领先性的科研成果、优良的工作作风、高尚的职业精神、卓越的社会贡献赢得国际尊重,做精彩中国人,为增强国家综合实力和提高国家形象的美誉度做出不懈的努力与持续的贡献。

作者简介:李庚香,法学博士,河南省社会科学界联合会主席、研究员。

(摘自《领导科学》2019年第1期)