

新时代人才工作的内在逻辑环节简析

邵士庆 牟世晶

(中央民族大学 马克思主义学院, 北京 100081)

[摘要]人才是实现民族振兴、在国际竞争中赢得主动权的战略资源。习近平多次强调要以识才的慧眼、爱才的诚意、用才的胆识、容才的雅量、聚才的良方,广开进贤之路,把各方面优秀人才凝聚起来,聚天下英才而用之。识才、爱才、用才、容才、育才是人才汇聚工作的关键环节,着力回答天下英才如何寻得到、招得来、用得好、留得住、育得出等系列问题,构成了人才工作的系统工程,这一工程蕴含着丰富的认识辩证法和实践辩证法,只有弄清楚这些关键环节的内在属性,科学地处理好这些关键环节的整体关系,才能真正把人才工作做好。

[关键词]新时代 聚天下英才而用之 逻辑环节 人才工作

[中图分类号]G641 [文献标识码]A [文章编号]1002-5707(2018)12-0096-04

一、新时代要坚持聚天下英才而用之的人才强国战略

世界之强国,必是人才之强国。发展之宏图,需靠人才去落实,人才是国家的第一资源。习近平多次强调,要以识才的慧眼、爱才的诚意、用才的胆识、容才的雅量、聚才的良方,广开进贤之路,把各方面优秀人才凝聚起来,聚天下英才而用之。邓小平指出“我们要实现现代化,……必须有知识,有人才。”^[1]没有现代化的人才,就不可能有现代化的事业;没有强大的人才支撑,不构筑领先全球的人才高地,就很难在全球竞争中赢得先机、取得优势、占得潮头,就不能在世界发展格局中走在前列。

当代中国同世界日益紧密地联系在一起,聚天下英才而用之,是当代中国的战略选择,也是世界对中国提出的客观要求。天下英才从何而来?天下英才如何聚而用之?是摆在当代中国面前的时

代课题,它关乎中国的发展,也关乎世界的未来。

当代中国的发展需要确立人才强国战略、走人才强国道路、树立全球视野的人才观念。聚天下英才而用之,包含着识才、爱才、用才、容才、育才等关键环节,着力回答天下英才如何寻得到、招得来、用得好、留得住、育得出等系列问题。人才工作是个系统工程,识人、选人、用人、育人是一门很深的“实践哲学”,包含着丰富的认识辩证法和实践辩证法。只有弄清楚这些关键环节的内在属性,科学地处理好这些关键环节的整体关系,才能真正把人才工作做好。

二、新时代人才工作的内在逻辑环节

(一)识才是人才汇聚的逻辑起点

识才,就是发现人才、辨别人才,这是人才工作的逻辑起点。人才辨别工作是一项严肃认真的实践工作,需要树立正确的观念,采取科学的方法。只有真正地、科学地识才、辨才,真正的人才才

邵士庆:中央民族大学马克思主义学院教授

本文为国家社科基金项目“当代集体主义价值观构建研究”(项目编号:13BKS009)、北京高校中国特色社会主义理论协同创新中心(中央民族大学)(项目编号:17M03JK206)、北京市习近平新时代中国特色社会主义思想研究中心项目“习近平新时代中国特色社会主义思想的政治哲学逻辑研究”(项目编号:18KDAL022)阶段成果

能出现。

识才包含3个层次:一是把才与非才区别开来。这是一种质的区别,是识才的最低要求,涉及的是人才识别中的真假问题。这是启动后续人才工作环节的前提和关键,是人才工作的第一步,必须确保无误,否则会陷入人才使用的困境。二是把大才与小才区别开来。这是一种量的比较,涉及的是人才识别中的大小问题。这是正确使用人才的前提和基础。既不能大材小用,造成人才浪费,也不能小材大用,贻误工作。三是把此才和彼才区分开来。这是一种质的对比,涉及的是人才识别中的适与不适的问题。只有把不同类型的人才正确区分开来,才能把正确的人才放到正确的位置,实现人才使用效益的最大化。

识才,需要才若渴的自觉能动性。识才没有主动性,人才的出现必然具有被动性。一个合格的人才工作者应当始终站在对人民事业负责的立场上,具备识才的意识、觉悟和历史担当。识才具有反复性和长期性,人才的识别往往不是一次性就能完成的,不能一蹴而就,必须反复认识、长期认识。只有对人才进行长期和反复的考察,才能真正地识别人才。天下有才,唯识者得之,识才需要一双慧眼,只有掌握识才本领的人,才能发现人才。

(二)爱才是吸引人才的助推剂

爱才,就是对待人才要真心喜欢、诚心爱惜、用心爱护,回答的是天下英才如何“招得来”的问题。爱才是招才、引才的巨大动力。人不爱才,才必远人。一个国家、一个社会、一个单位,如果形成了良好的爱才意识、爱才的氛围、爱才的用人制度,虽不去求,人才也会纷至沓来,最后逐渐形成人才不求自来的良好局面。

对待人才,要有一颗爱心。一是爱才是一种品格。自古以来,爱惜人才、尊敬人才、仰慕人才,就是人们心性修养中的基本内容之一,是人的品格结构中的天然情感,是人之为人的品格与操守。二是爱才是一种情怀,属于人类内在精神高地。当为了国家的发展、社会的进步乃至人类整体的前进而去爱才的时候,爱才就由个人品格走向公共生活,爱才就有了公共价值取向和情感关怀。当爱才成为一种社会价值理念的时候,爱才就成为人类整体的情怀,成为社会进步的宝贵资源,进而,爱

才与爱己,就成为一个具有内在通约性的统一逻辑进程。如果说爱才的品格是一种“小情”,那么爱才的情怀就是一种“大爱”。三是爱才是一种能力。站在为人民群众负责的立场上,为了国家的人才成长而爱才,是从事公共管理的领导者必须具备的能力和素养。

爱才需要诚意。一是真心喜欢人才。真心喜欢,就是“打心眼里”喜欢,不能叶公好龙、徒有虚名。爱才应当是一种真实的情感,不能是沽名钓誉、博取利益的手段。二是诚心珍惜人才。人才是稀缺资源,是国家的宝贵财富。对待人才资源,要充满敬畏之心。对待人才要珍惜,要诚心诚意,不能搞“面子工程”。三是用心爱护人才。不爱护人才,不可能真正做到爱才。用心爱护人才、呵护人才,才能不伤才、不害才,才是真心爱才,才是积极性的爱才,才是负责任的爱才。

天下有才,唯爱方能引来。列宁强调“必须象爱护眼珠一样地爱护人才”^{[2][248]},为政者当以爱才如己、甚至爱才如命的责任为民爱才、选才,使怀才者得遇施展才华的人生际遇,将实现个人抱负与报效国家统一于国家人才工作实践中,实现个人成功与国家发展的辩证统一。

(三)用才是人才工作的核心环节

用才,就是使用人才,使人才发挥作用,聚焦的是天下英才如何“用得好”的问题。用才是人才工作的核心环节。如何使用人才是一门大学问。科学的用才方法和用才机制,既能实现人才“存量”的科学化、效率化,又能实现人才“增量”的良性增加,使得人才的使用不仅是人才“消费”过程,而且是人才“生产”过程,这一人才“生产”过程,不仅表现为人才“个量”的增加,而且包括人才“总量”的增长。

用才环节包含以下几个重要维度:一是利用人才,即发挥人才的专长与特长,实现预定的用人目标。这是用才环节当中最核心最根本的维度。利用人才的专长和特长,为国家、社会的发展服务,是人才工作的根本目标。二是检验人才。实践是检验人才的唯一标准。一个人才,是否是合格的人才、合适的人才,需要通过实践来检验。使用人才的过程,也是检验人才的过程。检验人才的过程,也是督促人才进步的过程,是人才使用中的纠偏

和校正的过程。三是锻造人才。实践是最好的学校。实践中出现的问题,实践中形成的经验,都会成为滋养人才成长的宝贵资源。好的用才机制,会使人才在实践中越来越优秀、越来越突出,体现出一种建设性的用才机制。四是激励人才。对人才的最大尊重是人尽其才、才有所用。让人才在实践中充分张扬个性、贡献才华和力量,增强人才的成就感,激发人才的积极性。因此,用才具有重要的激励功能。五是发现人才,是指人才的再发现和自我发现。人的才能是多维度的,用才将会使人多方面的才能在实践中得以呈现,从而开启人才的“再发现”过程,针对实践的多样性需求,使人的才能得以重组和升华。同时,人才个体本身也会在实践中使自己的专长、特长得以发掘和重塑,从而形成满足新的实践需求的新技能,这是人才的自我发现过程。

用才需要胆识和智慧。人才的使用,无论是现有才能的发挥,还是潜在才能的释放,都是人的才能向实践转化的过程,由于受多种因素的影响,这一过程具有多种可能性。因此,用才具有风险性,人才的正确使用,依赖于用才者的胆识和智慧。人才必须大胆启用,细心使用。用才必须讲究科学的方法。人才必须被置于正确的位置、采用正确的方法来对待,才能顺利地发挥人才的技能。

用才成风,方能最大限度地发挥人才的效用。社会只有形成尊重人才、仰赖人才、使用人才的整体氛围和良好风气,整个社会才有动力、活力和潜力,我们的事业才能快速、健康、可持续发展。

(四)容才是留住人才的关键要素

容才,就是为人才创造工作、生活的人文环境,使人才能够呆得下、留得住、干得好,关注的是天下英才如何“留得住”的问题。影响留住人才的因素很多,但是否具备容才的人文环境,是决定人才去留的基础性、关键性要素。没有健康、良好的人文环境,必然会造成人才流失。只有容才,人才才能健康成才。

容才可以从以下4个维度来理解:一是容纳人才,即容纳人才的才华与专长。凡是人才,必有过人之处。用人者如果心胸狭窄,对人才进行打击压制,就违背了引才、用才的初衷。这既是一种不健康的心理,也是一种不负责任的行为。二是容许

人才,即容许人才的合理诉求。现代化的用人机制,应当是一种开放科学的机制,应当尊重、满足和保障人才的基本权利与合理诉求。人才权利的来源,不仅有由上而下“给予型”的,也应当有由下而上“主张型”的。应当允许人才契约的合理化变更,让整个社会的“人才流”活起来。三是容忍人才,即容忍人才的缺点。世界上没有完美的人才,都或多或少地带有这样那样的缺点,甚至是突出的缺陷。我们必须坚持瑕不掩瑜的唯物辩证的人才工作方法,取其所长,避其所短,不能以偏概全。四是容恕人才,即容恕人才的过错。人非圣贤,孰能无过。现实实践是复杂多样的,人才的实践活动,往往都是创新性的活动。高预期蕴含着高风险,人才尤其是创新性的人才,出现失误和过错的概率相当高。我们必须以科学的容恕之道对待人才。

容才是一种气度,反映了用人者的心胸、肚量和修养。容才需要雅量,没有容才的胸襟、气度和雅量,既会伤人,又会自伤;既失人才,又失风度。容才是一种能力,蕴含着用人者的责任和担当。用人者要对人才进行准确的评估和判断,要把人才的过错控制在适度的范围内,要掌握人才使用的技术、艺术和方法。容才是一种环境,即社会心理、社会心态在人才问题上的折射与反映,是人才使用的人文环境。只有整个社会形成容才的风气和社会心态,容才才能真正成为现实。

(五)育才是人才工作的基础工程

育才,就是孕育人才、培育人才的过程,着力解决的是天下英才如何“育得出”、如何后继有人问题。人才是稀缺资源,不会取之不尽,用之不竭。只有既用才又育才,实现用才和育才的辩证统一,形成自觉育才的社会意识,自觉维护人才成长的环境,实施培育人才的工程,人才之流才能源源不断。

对于具体的用人者来说,人才从何而来?不外乎两种途径:一是外部访求;二是内部培育。这两个途径所获得的人才,都有一个培育和再培育的问题。人是在不断的学习中丰富和完善自己的。再好的人才,也得不断地学习才能成长。学习是终身的,人的教育也是终身的。只有不断地对人才进行培育和再培育,才能保证人才之流源源不断。育才分为两个方面:一方面是对外部访求和引进人才

的再培育。人才不能过度使用,必须建设性地一边使用,一边培养,不断地为人才“充电”,使人才的使用,成为用才和育才辩证统一的过程,使人才成为永葆活力的可持续性人才,反对掠夺式的人才使用方式。另一方面是对内部人才的孕育和培养。人才的获得,引进是支流,培养是主流。人才从何而来,说到底,要靠社会的培养。每一个用人者、每一个用人单位,都有育才责任。只引进不培育,是竭泽而渔的用人方式,靠相互挖取人才来谋求自身发展,是人才竞争中的零和博弈。人才流失自然处于不利局面,得到人才者也未必就是赢家,其用人的成本、用人的风险急剧增加,人才的质量也大打折扣,长此以往必然形成恶性循环。

育才,需要担当。育才是一项基础性工程,需要付出大量的成本。与直接引进人才相比,培育人才周期长、成本高、风险大,不符合用人者的“经济理性”,因此抢人挖人往往成为个别单位迅速形成人才高地的“终南捷径”。由此不难看出,人才培育工作不是一项简单的工程,它既需要用人者具备着眼于搞好本单位人才工作的危机意识、自觉意识,又需要用人者具备着眼于国家乃至世界人才永续工程的大局观,要为社会、国家、民族乃至人类长远服务的大局意识和历史担当。

三、自觉坚持用聚天下英才而用之的人才观指导新时代的人才工作

习近平指出:“当今世界,综合国力竞争日趋激烈……。综合国力竞争说到底人才竞争。人才资源作为经济社会发展第一资源的特征和作用更加明显,人才竞争已经成为综合国力竞争的核心。”“没有一支宏大的高素质人才队伍,全面建成小康社会的奋斗目标和中华民族伟大复兴的中国梦就难以顺利实现。”^[3]因此,我们必须增强人才工作的忧患意识,自觉地用马克思主义的科学人才观指导新时代的人才工作。

识才、爱才、用才、容才、育才,作为人才工作的关键性环节,构成了人才发现、人才成长、人才使用(前、中、后)、人才培育的系列完整环节,形成了完整的人才工作实践逻辑进程。这些环节,既各有特点,又浑然一体,从知、情、意、行4个方面全

面呈现又综合蕴含了人才工作实践的辩证法。

以识才的慧眼、爱才的诚意、用才的胆识、容才的雅量、育才的担当,形成新时代的聚才良方,聚天下英才而用之,是在新时代的历史方位上人才工作实践所提出的客观要求,反映了习近平对新时代人才工作的高瞻远瞩,构成了习近平新时代中国特色社会主义思想的核心内容,这一人才观有着科学的人才认知、深切的人才情怀、强烈的人才意愿、明确的人才方略,蕴含着丰富的马克思主义的认识辩证法和实践辩证法,是建立在马克思主义立场和方法之上的马克思主义的科学人才观,是新时代建设人才强国、实现民族振兴的行动指南。

当今世界各国已经日渐形成了休戚相关的命运共同体,世界的发展格局是你中有我,我中有你。天下英才已经成为共享共建的世界性资源,我们必须自觉坚持用聚天下英才而用之的人才观指导新时代的人才工作,既为本国的发展奠定基础,也为世界的繁荣贡献力量。

参考文献:

- [1] 邓小平文选(第2卷)[M].北京:人民出版社,1994.
- [2] 列宁全集(第44卷)[M].北京:人民出版社,1990.
- [3] 习近平.在欧美同学会成立100周年庆祝大会上的讲话[N].人民日报,2013-10-22.

[责任编辑 顾良艳]