

邓小平人才思想研究

赵泽洪, 范颖

(重庆大学 贸易与行政学院, 重庆 400030)

摘要:邓小平人才思想是邓小平理论的重要组成部分,这一思想对我国当前的人力资源开发与管理有着不可取代的指导意义。本文从分析邓小平人才观的内涵及特点出发,对邓小平同志人才思想中关于人才的开发、选用和管理的内容进行了系统的阐述和分析。

关键词:邓小平人才思想;人才开发;人才选用;人才管理

中图分类号:D693.63 **文献标识码:**A **文章编号:**1008-5831(2004)05-0081-04

Research on Deng Xiaoping's Thought of Talents

ZHAO Ze-hong, FAN Ying

(College of Trade and Public Administration, Chongqing University, Chongqing 400030, China)

Abstract: As an important part of Deng Xiaoping's philosophical thoughts, Deng Xiaoping's thought of talents plays an irreplaceable guiding role in China's current efforts in development and management of human resources. Starting from analyzing the connotations and characteristics of Deng's ideas about talents, this article gives systematic discussion and analysis on this great theoretical system, with focus on the certain contents of development, selection and management of talented persons.

Key words: Deng Xiaoping's thought of talents; development of talents; selection of talents; management of talents

2004年是邓小平同志100周年诞辰,作为当今世界上著名的政治家、思想家和理论家,邓小平同志以实事求是精神和过人的才干,结合自己多年的实践,创造性地发展了马列主义和毛泽东思想,形成了科学的思想体系。邓小平理论涉及到我国政治经济文化生活的方方面面,其中涉及人才的有关思想更是小平同志多年政治工作实践经验的总结和升华。邓小平同志的人才思想不仅在建国初期和改革初期发挥出了巨大的作用,在当前中国改革进一步深化发展之际同样具有不可替代的指导意义,是我国当前人力资源开发与管理的辉煌指针。

一、邓小平人才观的内涵及特点

邓小平同志对人才问题十分重视,他认为,人才是事关未来大局的问题,选拔人才,培养接班人,关系到未来坚持党的路线方针政策,关系到国家的团结、统一,关系到祖国的经济腾飞。本着实事求是的精神,结合当时的时代特征,邓小平同志对“人才”有

特定的阐述和定义。他认为合格的人才,就是“德智体全面发展、有社会主义觉悟的有文化的劳动者”。^[1]具体来说,人才必须要具备以下内涵:(1)人才首先要爱祖国,自觉自愿为社会主义服务,这是小平同志对人才应具备的政治性的要求;(2)人才要有人民性,要有全心全意为人民服务的意识,“要选那些努力工作,联系群众,关心群众疾苦”的人;(3)人才可以是脑力劳动者,也可以是体力劳动者;(4)人才必须具备“较高的科学文化水平,丰富的生产经验,先进的劳动技能”;^[1](5)人才必须具有创造性和社会劳动效益,能够“在现代化的生产中发挥更大的作用”,“创造出比资本主义更高的劳动生产率”。^[1]小平同志的人才思想来源于实践,却不仅仅是就事论事,而是经过了高度总结和概括,高屋建瓴,言简意赅,针砭时弊,具有鲜明的风格和特征。

其一,深刻的理论性。一方面,邓小平人才思想具有深厚的理论基础。在邓小平人才思想中,融汇

* 收稿日期:2004-05-15

作者简介:赵泽洪(1952-),男,重庆人,重庆大学贸易与行政学院副教授,硕士生导师,主要从事公共管理研究。

了马克思主义的基本理论,贯通了马列主义和毛泽东思想中关于人才的立场、观点、方法,这些科学理论为邓小平人才思想的产生奠定了理论基础。另一方面,邓小平同志以实事求是的精神,深入研究中国社会主义建设时期的人才实践和经验,结合自身切身的政治工作生活和丰富坎坷的政治历程,经过高度的概括和升华,最终使其人才思想上升为科学的人才理论和基本原理。

其二,严密的系统性。邓小平同志关于人才方面的论述和理论在《邓小平文选》中占了极大的比重,这些人才思想非常系统、全面、详尽,从人才对我国政治经济社会发展的重要性到科学的开发人力资源和选用、管理人才,从与一切摧残人才的现象做斗争到改革不合时宜的组织人事制度,从单个人才的开发管理到群体人才的结构组织,从人才自身素质培养到育人环境,从军事、党政人才到教育、文艺人才,邓小平的人才思想都有独特、科学、详尽的论述,囊括了我国人才问题和人才开发、利用、管理的方方面面,构成了完整的人才理论体系。

其三,严肃的批评性。我国建国以后,由于缺乏经验,在人事组织方面存在许多问题,特别是遭遇了四人帮颠倒黑白的劫难,使得我国的人才开发利用问题令人堪忧。邓小平同志尖锐地指出了我国人才问题中的种种弊端,针砭时弊,无情揭露,大力批判。在他的一系列讲话中,猛烈抨击了文化大革命中“压制和摧残人才”的丑恶现象和“四人帮”关于知识分子是“白专”、宁愿要“没有文化的劳动者”、“知识越多越反动”等谬论^[1],同时也准确地抓住了建国和改革后党政干部、各行各业自身出现的种种人才问题,及时拨乱反正,大刀阔斧地进行改革,旗帜鲜明地提出了各种相应的解决意见和相关决策,体现了极强的批判性和战斗性。

其四,广泛的人民性。在邓小平同志关于人才的一系列讲话中,他多次强调人才来源于广大人民,植根于人民之中。他反对领导干部“只是看到周围熟悉的一点人”^[1],提倡他们广泛在群众中发现和培养人才;同时他还指出,要敢于大胆发现和使用人民群众中那些有文化有技术的人才,这些举措充分体现了小平同志人才思想中广泛的人民性。

其五,科学的指导性。邓小平同志关于人才的论述高屋建瓴,高瞻远瞩,科学地回答了我国当代重大的人才理论和实践问题,他提出的“尊重知识、尊重人才”^[1]、“智力开发是很重要的”^[2]、“使拔尖人才

能够脱颖而出”^[2]等一系列大政方针、原则和措施,强有力地指引着我国人才开发、选拔、利用、管理的方方面面,揭示了人才问题的客观规律,具有科学普遍的指导意义。

二、邓小平人才思想的重要内容

(一)邓小平的人才开发观

人才开发是涉及人才的有关问题中的最首要的一个问题,它是人才问题的“源头”。1980年8月18日,邓小平同志在中央政治局扩大会议上的讲话中指出:“我们进行社会主义现代化建设,是要在经济上赶上发达的资本主义国家,在政治上创造比资本主义国家的民主更高更切实的民主,并且造就比这些国家更多更优秀的人才”。邓小平同志很重视人才的开发,他认为对优秀人才的培养,是社会生产力的必然要求,也是坚持我们党的领导和国家制度的有力保证。在人才的开发问题上,邓小平同志主要有以下重要思想。

1. 平衡教育投入与经济发展

邓小平同志在1978年3月提出:“整个教育事业必须同国民经济发展的要求相适应。”^[1]这是小平同志人才开发观的总方针,它结合当时我国的经济水平科学阐述了在人才开发、发展教育方面的投资收益问题,阐明了教育与国民经济的辩证关系。在这一方针的指导下,小平同志指出一方面我们要通过大力兴办学校培养人才来推动国家经济发展,另一方面也要根据当时的经济状况来合理安排教育支出,避免造成大量投入资金进行人才开发,但因为生产力的局限而使人才闲置,影响经济发展的局面。他科学地提出:“科研、教育经费应该增加。但不能希望马上增加很多。”^[1]

2. 重视兴办学校,尽早尽快培育人才

小平同志十分重视教育问题,在多次讲话中都提到要注重教育,培养人才。从培养的时机来看,他赞成“早出人才,早出成果”^[1],以便提高人才的使用率和竞争力,便于人才随着时代发展更好更快地相应发展;从培养途径来看,他提出:“办重点小学、重点中学、重点大学,要经过严格的考试,把最优秀的人集中在重点中学和大学”^[1];从培养重点来看,要在数量的基础上重视质量,注重专业技术和能力,“无论在什么岗位上,都要有一定的专业知识和专业能力”^[1]。

3. 广开才路

“广开才路”是邓小平同志在中国人民政治协商

会议第五届全国委员会二次会议的开幕讲话中提出的,它阐明了新时期人才开发的重要方针。所谓广开才路,主要是指要拓宽人才开发的路子,扩展人才开发的基地,增添人才开发的力量,发掘人才的潜能,从而提高全民族的人才素质。就这一问题邓小平同志提出,要把学校和科研机构作为人才开发的基地,“科学研究机构的基本任务是出成果出人才”^[1];同时鼓励广大人民群众“刻苦自学”^[1]，“从实践中学”^[1]，“从勤学苦练当中学本领”^[1]；另外，小平同志还提倡社会办学，积极利用社会各方资源提高全民素质，塑造多种人才。

4. 为人才开发创造良好的环境

古人云：“近朱者赤，近墨者黑。”孟母三迁，才造就了著名的思想家孟子；唐朝的开明政治氛围，才有了“房谋杜断”的“贞观之治”。人才总是以一定的形式存在于具体的社会环境之中，因而环境的好坏会直接影响到人才的开发。小平同志在对人才的开发问题上，同样也重视为人才创造良好的环境，他指出：“要创造一种环境，使拔尖人才能够脱颖而出”^[2]。关于怎么创造出一个良好的环境，其一是要破除一切不利于人才成长的腐朽观念，比如中庸守旧、按资排辈等；其二要“尊重知识，尊重人才”；其三是要敢于制定拔尖人才脱颖而出的特殊政策；其四是提倡竞争，激励进取，提供公平公正的竞争机遇，不能“压制讨论，互相封锁”^[1]。

(二) 邓小平的人才选用观

姜子牙主张“选才考能”，墨子在《尚贤》中疾呼：“尚贤事能”，龚自珍也曾发出“我劝天公重抖擞，不拘一格降人才”的呼唤，人才的选用一直就是在历代备受重视的一大问题。小平同志批判地吸收和继承了古今选才方面的思想、理论，通过对实践的总结，提出了在选才方面的基本观点。

1. “选贤任能”——选才的原则

“选人要选好，要选贤任能”。小平同志多次这样提到。“选贤任能这个话就有德才资的问题。贤就是德，能无非就是专业化、知识化，有实际经验，身体能够顶得住”。^[1]值得注意的是，小平同志在这里提到的资，绝非“论资排辈”的错误观点，论资排辈一贯是他极力反对的做法，他指出：“论资排辈是一种习惯势力，是一种落后的习惯势力”，提倡“不论资排辈，凡是合格的人就使用”。^[1]这里他所指的“资”，是指特定的人力资本，也就是一个人才应该具备符合需要他的工作岗位的能力，具有这种能力的人，无论

年龄大小，都具有提拔和安排到该岗位资格，实际上这就是一种“适才适岗”的科学的用人思想。

2. 不拘一格——选才的方式

邓小平同志主张只要有利于四化建设，有利于社会发展，对人才的选拔可以打破常规，他说：“我们要破格选拔人才，不要按老规矩办事”^[1]，并在1980年中央政治局扩大会议上就人才选拔问题指出：“目前的主要任务，是善于发现、提拔以至大胆破格提拔中青年优秀干部”，并就怎么破格提拔提出要“打破那些关于台阶的过时的观念，创造一些适合新形势新任务的台阶”，在大胆的同时也要“谨慎的工作”，“经过周密的调查研究”，“广泛听取群众意见”，防止帮派分子“把他们的党羽提拔上来”^[1]。这样的选才观是当时我国四化建设的迫切要求，是使优秀人才得以有用武之地、为祖国人民服务的有效措施，是带动成批人才脱颖而出、提高全民族文明的创新之举。

3. 年轻化——选才的取向

小平同志多次谈到选才要年轻化，这是他的人才思想中关于人才结构的重要理论，在《邓小平文选》中，有11处论及干部年轻化，36次直接论述年轻干部问题。他指出：“不搞年轻化就不可能有活力”。他提出对待有能力、思想好的“二三十岁的年轻人”，“只要有本事就应该提拔”，对选才年轻化的质量提出了明确的要求；同时在数量方面，他也指出“选拔中青年干部不是几十、几百，是成千上万”。^[1]在具体举措方面，小平同志提出了要“解放思想，打破框框”，正确评估年轻人经验不足的问题，为年轻人创造出头的机会；选才用人的领导要跳出小圈子，全面考核、公平择录。小平同志关于选才年轻化的论述有利于为我国社会建设输入新鲜血液，调整各行各业的群体人才结构，使企业部门的人才比例更加合理，便于青老搭配，更好地做好各项工作。

(三) 邓小平的人才管理观

管理是一门艺术，管理得当，能够更好地利用资源，达到目标；管理不当，则会事倍功半，造成损失。小平同志除了对人才的开发、选用进行了充分的阐述以外，对人才管理的问题也十分重视，对与其相关的多个方面进行了充分的论述。

1. 制度化、规范化、法制化

在人才的管理问题上，小平同志十分注重组织制度、工作制度的问题，因为制度常常起着决定性的作用，更具有全局性、长远性和普遍性。具体就是要“建立这样一套制度，使那些有专业知识的、年富力

强的人,被选拔到能够发挥他们才干的工作岗位上来”^[1],同时要建立“有利于提拔年轻干部的制度”^[1]和公务员制度,规范人才从开发、选拔到利用、管理中的各个环节,制定相应的法规以确保制度得以实行。小平同志关于这样一整套现代化人才管理制度的科学论述,有利于广泛而深入地兴利除弊,避免优秀人才的埋没和浪费,避免高层领导犯重大错误,避免官僚主义的滋生,保证人才建设走上健康有序的发展轨道,真正发挥人才资源对社会经济的巨大推动作用。

2. 精神和物质鼓励双管齐下

小平同志一贯主张“尊重知识,尊重人才”,这一思想早已成为我国人才建设的指导方针。关于究竟应该怎样尊重人才,小平同志主张同时进行精神激励与物质激励,以前者为主,后者为辅。在精神上,小平同志指出要从政治上、思想感情上尊重人才,把人才视为“财富”和“宝贵资本”,主张在工作中要满腔热情地广泛听取有关专家和技术人员的意见,对于有贡献的人才,“应该给予表扬和鼓励”;在物质上小平同志也提出了对人才的激励措施,提出要“改善他们的物质待遇”,实行“按劳分配”,打破平均主义,比如“搞科学研究出了重大成果的人,除了对他的发明创造给予奖励外,还可以提高他的工资级别”^[1],“真正有本事的教授、副教授,高级工程师,高级医生,以及其他方面的高级专门人才的工资待遇,应该提高”。^[3]通过这样一些论述,小平同志明确阐述了他在人才管理方面科学的激励理论思想,为更好地留住人才、使用人才提供了理论依据。

3. 职权责利一体化原则

在人才管理中,现代人力资源讲求“量体裁衣”、“适才适岗”。这一思想也贯穿在小平同志的人才管理观之中,他认为,人才有什么能授什么职,授什么职给什么权,给什么权负什么责,负什么责给什么

利。在职务上,他提出,要“量才而授予职责”,反对过多兼任职务,认为“一个人的知识、经验、精力有限,左右上下兼职过多,工作难以深入,特别是妨碍选拔更多更适当的同志来担任领导工作”^[1];在权力分配上,强调“责任到人就要权力到人”^[1];在责任负担上,主张“分工负责”、“责任要专”;在利益获得上,坚持“按劳分配”,反对“是非功过不清,赏罚不明”^[1],提出通过适当奖励“鼓励上进”。这些论述遵循了客观规律,实事求是,有利于调动人才的积极性和创造性,切实解决了在具体工作中责任不能落实,出了问题互相推诿的弊端,对我国的人才建设和人力资源管理起着巨大的指导作用。

在现在的国际大环境中,人力资本的重要性和可持续性已经不容置疑,而人才资本更是人力资本中的核心部分,充分利用和开发我国这个人口大国的人才资源,是当前我们立足国际,不断发展、强盛的首要问题和重大课题。邓小平人才思想言简意赅,深入浅出,高屋建瓴,它植根于我国社会主义实践的沃壤之中,源于实践,又用于指导实践,是科学化、理论化、系统化的马克思主义人才理论。只要我们深刻学习、充分领会邓小平人才思想的相关理论,并以此来指导我们的人力资源开发和建设,我们就一定能迎来一个更加美好的明天。

参考文献:

- [1]邓小平.邓小平文选(第2卷)[M].北京:人民出版社,1993.
- [2]邓小平.邓小平文选(第3卷)[M].北京:人民出版社,1994.
- [3]邓小平.邓小平文选(第1卷)[M].北京:人民出版社,1993.
- [4]向阳,凌云,等.邓小平人才谋略[M].成都:四川人民出版社,1996.