

王通讯人才论集



第 3 卷

宏观人才学

HONG GUAN REN CAI XUE

中国社会科学出版社

HONG GUAN REN CAI XUE

王通讯人才论集

宏观人才学

(第三卷)

王通讯

中国社会科学出版社

图书在版编目 (C I P) 数据

王通讯人才论集. 1~5 卷 / 王通讯著. —北京: 中国社会科学出版社, 2001.5

ISBN 7—5004—2960—6

I. 王… II. 王… III. ①王通讯—文集②人才学—文集 IV. C96—53

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2001)第 12924 号

责任编辑 王 昊 卫 平

责任校对 王 英 卫 平

封面设计 郑 策

版式设计 炳 图

出版发行 **中国社会科学出版社**

社 址 北京鼓楼西大街甲 158 号

邮 编 100720

电 话 010—84029453

传 真 010—64030272

网 址 <http://www.cass.net.cn>

经 销 新华书店

印 装 廊坊市光达胶印厂

版 次 2001 年 5 月第 1 版

印 次 2001 年 5 月第 1 次印刷

开 本 850×1168 1/32

印 张 75.5

插 页 15

字 数 1500 千字

印 数 1—5000 册

定 价 165.00 元(全 5 册)

凡购买中国社会科学出版社图书,如有质量问题请与本社发行部联系调换
版权所有 侵权必究



极目大西洋
感受大海的律动与澎湃

1992 里斯本 —

出版说明

人才论集第三卷是由作者 1985 年在人民出版社出版的《宏观人才学》一书,再加上此后写下的若干篇从社会宏观角度论述人才理论、人才管理的文章集结而成的。其中涉及到观念变革、人事技术以及跨文化管理等问题。

总 序

我们正在走向一个新世纪。

新的世纪将给地球村的公民们提出许多新的课题,而“人才问题”无疑将是最具魅力的一个。或者说,新的世纪将是以“人才开发”为强大动力的世纪。

在即将挥手告别 20 世纪之际,一位大洋彼岸的学者说,如果撰写 20 世纪的历史,不要忘记:本世纪最大悲剧,不是连年战争,不是恐怖地震,甚至不是美国将原子弹投向日本广岛,而是人们活着,劳作者,但是直到他们离开人世的时候还没有意识到,他们身上还蕴藏着尚未开发出来的巨大能量……

这句话是那样的刻骨铭心,令人震撼。

人类自身潜藏着巨大的能量。但科学家推测,开发利用程度不过 10%,其余的将近 90% 的能量都被闲置埋没了。这不能不是人类的悲哀。当然,人类潜能开发问题比较复杂。这里,既有人类对自身的认识程度问题,也有科学技术发展水平的局限;既有才能拥有者本人的觉悟与责任,又有社会生产关系对人们才能发挥的制约。总之,单纯从一个角度去认识这个问题是不行的。不过,我们可以而且完全可能从各自不同的角度去研究这个问题,进而找到从不同方向、不同层面解决这个问题的正确方法,这是功莫大

焉的事。

人才学正是在这样广阔的历史背景下应运而生的。从1979年到今天,作为新时期最早投入人才学研究的普通知识分子的一员,我撰写了不少有关人才研究方面的论文和论著,奉献在读者面前的这套五卷本文集,便是我的代表性观点的集中。这五卷分别是《微观人才论》、《人才学通论》、《宏观人才学》、《人才资源论》和《人才潜能开发学》。它们基本上是按照发表的先后顺序排列的,但也有小的调整。总的看,我的研究路径是,从个体到群体,从微观到宏观,从浅表到深层。第四卷和第五卷属首次公开出版。每一卷都是我学术道路的一个驿站,月夜星辰下的一次小憩。

我们生长的这个国度具有研究人才问题的天然优势,只不过解放以来没有什么人留心这片沃土罢了。我认为,有史以来中华大地出现过三次人才研究的学术高潮。第一次为春秋战国时期。诸子百家蜂起,个个标新立异,中国人才思想的源头,盖出于此。老子、孔子、孟子、荀子、韩非子等等,便是他们中的杰出代表。过去人们只是习惯地把他们当做教育家、哲学家或法家等等来看待;倘若转换一下视角,他们个个都是人才学家,许多见解闪烁着唯物主义的思想光辉。第二次学术高潮当属魏晋时期。那个时候,社会风气喜欢品评人物,魏之刘劭撰写了一本有名的著作《人物志》。其言辞之精美,思想之缜密,独领风骚。据说解放前英译本出现在美国,令蓝眼睛的心理学家们瞪大惊羡的双眼。第三次高潮是在“五四”运动前后。以潘光旦、丁文江等为代表的一批学者从优生学、遗传学、家谱学、人文地理学的角度探讨了人才成长、涌现的规律,观点新颖,启人心

智。尤其值得一提的是学识渊博的潘光旦教授在清华大学还开设了“人才论”课程,颇受学生欢迎。显然,近代科学的产生与发展,对人才研究是一次有力的推动。

解放后的一段时间内,人才研究是不可能尖锐地提到我们的议事日程上来的。

历史进入了新时期,改革开放大潮乍起,思想解放、意识超前的一批学者慧眼独具,看到了人才问题对于四化建设的极端重要性,他们先天下之忧而忧,为人才问题大声疾呼,他们义无反顾,冲破重重阻力,发出了建立人才科学的呼唤。他们以马克思主义为指导,为建立有中国特色的人才科学呕心沥血,辛勤耕耘。21年过去了,如今人才学的理论框架已经具备;人才学课程已经登上了大学讲坛;人才学的硕士研究生已经培养了若干批;专门登载人才学论文的刊物已经有好多家;人才学的学科编码已经排定(630.5520);人才学的专著相继出现。应该说,这是历史的必然。因为人才学与改革共命运;人才呼唤改革,改革造就人才。

有编定这套书的时候,作为新时期人才研究的投身者和见证人,我深情怀念给这项研究以热心关怀和巨大支持的胡耀邦同志。《试论人才成功的内在因素》,被世人认为是人才学的开山之作。这篇文章最早刊登在《人民教育》杂志,《文汇报》以整版篇幅转载,胡耀邦同志看到后做了亲笔批示,内容是文章的思想性深,知识面宽,对青年成长有好处。据此,《中国青年报》又一次加按语,再次予以转载。紧接着,新华社向全国向全国发了通稿。中国的人才学热就是这样在80年代的青年中激荡起来、传播开来的。以后,

胡耀邦同志在一次讲话中还给人才学下过这样的定义：“以最小的代价取得的最大战果，叫做战略学；用有限的投资，取得最好的经济效益，叫做经济学。可不可以这样说，以有限的领导骨干和技术骨干，发展他们的最大才能，以有限的时间造就大批的合格人才，叫作智力开发学或人才学。”多少年来，我就是从智力开发、人才开发的角度去研究人才学、深化人才学的。

著名学者费孝通教授在全国第二次人才研究代表大会上提到清代诗人黄仲则咏李白的一句诗“鸿蒙借君手”，意思是说，天地之造化包括一门科学的发生、发展，总有人承负其任。为人才科学的建立和发展付出大量心血的是国内一大批热爱人才研究事业的专家、教授，一大批我所认识的或不认识的朋友，借他们的辛勤耕耘，人才学这棵大树正枝繁而叶茂，待拔地而参天。

世界上的事情往往不谋而合。

中国的人才学研究实际上正与国际上的人才资源管理与开发理论相耦合。后者是发达国家在智力开发方面的理论先导；前者是后者在发展中国家的理论呼应。当一种历史需要出现在某一社会时期的时候，总有人会去力图满足这种需要，不管这个人是谁。也可以这样说，在 20 世纪 70 年代末的中国，总有人会去研究人才问题，研究人才学或者是别的什么学，因为这是历史的指示。或许是“文化革命”对中国人才的委屈过为深重，作为一种历史的回报，必然会有人来研究中国的人才问题。唯物史观告诉人们，历史的错误常以历史的进步作为补偿。

国际上的人力资源管理与开发学说，发源于 60 年代，

发展于 70 年代,蓬勃于 80 年代。我国的人才学研究大约滞后西方 10 年。80 年代末、90 年代初,当我们把人力资源管理与开发学说引进、介绍给国人的时候,人们顿感开阔与亲切,至此可以说,人才学与人力资源管理与开发学说汇合了,它们正以空前的理论力量吸引和鼓舞着我国广大的人事工作者、组织部门的同志们,以及立志成才的青年,产生了积极的社会影响。人才学与人才资源管理与开发理论既有区别又有联系。人才学是人力资源学说在中国的具体化,不仅具有深厚的历史基础,而且早被赋予了亿万人民亲切的乡情。

任何一种科学都是这样,其核心、精华部分乃是对研究对象的运动规律的概括与总结。那么人才学的规律何在呢?我认为,要正确地回答这个问题,现在可能为时尚早,但几个大的原则是早已确定的:

(一)人才科学的规律服从于宇宙万物运动的总规律。

(二)凡规律都是看不见、摸不着的,但又是客观存在的。顺应它,有利于早日达成目的;一旦违背它,就要受到阻碍或惩罚。

(三)人才学的规律是分层次的。层次之分,大致有三。一曰“人成其才规律”,又叫微观规律;二曰“人尽其才规律”,又叫中观规律;三曰“人才辈出规律”,又叫宏观规律。有时候,也可将中观规律与宏观规律合称宏观规律。三个层次的规律相互联系,相互作用,但又各不相同。

(四)凡规律都是为数不多的,因为大自然喜欢简洁。

(五)凡规律都是可以重复的,重复就是无论何时何地总要发挥作用。

如若能按照以上五点去衡量、去审视、去检验,那么人才学界一定会有所收获,有所建树。21年来,国内的不少学者撰写了不少文章、专著,其中对规律的概括,已经不少,但是真正贴切、准确者恐怕不多。本书虽然对此有所探索,实属有心有余而力不足。但是,凡有勇气向它表示挑战,且表现出“攻城不怕难”精神者,都应向他们表示敬意。这是人才研究者应尽的天职。

老子曰:“道可道,非常道;名可名,非常名”。皇哉斯言!我们深知理论之难产,但我们更坚信真理是可以逐步逼近的。我们寄希望于未来,寄希望于执著于人才研究事业的后来人。

春秋更迭,斗转星移,下一个世纪是中华民族腾飞于世界民族之林的世纪。腾飞需要动力,煤炭、石油、天然气将会日见其少而危机频仍。在诸如此类的国家级、世界级难题面前,我坚信未来世界注定越来越美好,人类拥有更为光辉灿烂的前程。这种乐观信念的理论支点就是人才开发、人的潜力开发具有当前人们还想象不到的巨大威力,它能帮助人类踏平一切荆棘,冲破道道难关。

人才开发是云蒸霞蔚的朝阳事业,投身这项事业的人们的脚上已经展现出洒满朝晖的锦绣征程。

让我们携手同行。

王通讯

2000年8月18日

前言

立马昆仑,极目东眺,伟大祖国如大鹏展翼,正向着四个现代化的宏伟目标腾飞。

未来建树仗群才,没有一支兵强马壮的人才大军,历史赋于我们这一代的重任是无法完成的。高素质的人才,已经成为世界范围战略争夺的制高点,研究、开发人才乃是时代制定的课题。在这种形势下,人才学应运而生。党中央求才若渴,青年一代立志成才,社会有识之士爱才如命,这三条加在一起,使得这个还带着几分稚气的新学科获得了长足的进展,这在众多的学科发展史上,还是罕见的。

其实,人才学既是一门崭新的学科,又是一门古老的学科。说它崭新,因为它在中国只有五年的历史;说它古老,因为它源远流长。大致而论,人才学研究经历了三个发展阶段:

1. 古典人才学阶段。从墨子的“尚贤”思想,到龚自珍的“不拘一格降人才”,历代思想家、政治家、史学家的著作,如王充的《论衡》,刘劭的《人物志》,司马光的《资治通鉴》,王安石、张居正的人才新论等,蕴含着颇具启发意义的人才思想,它们象散落的珍珠一般,有待我们去发掘、整理。

2. 近代人才学阶段。我们虽然还没有找到近代以来学者关于人才问题的专门系统论著,但是,许多学者从不同学

科角度对人才问题进行了较为深入的研究。“遗传学”、“优生学”、“教育学”、“心理学”、“社会学”、“管理学”，都或多或少地涉及到人才研究的不同侧面，具有重要的学术价值。孙中山对“人尽其才”进行过论述，梁启超、丁文江从历史地理学角度撰写过一些文章，潘光旦则从“家谱学”、“优生学”的角度研究过人才问题，并在清华大学开设“人才论”课。显然，较之于古代，近代人才学研究已由“点”拓展成“面”了。

3. 马克思主义为人才学阶段。马克思主义为人才研究提供了先进的武器——辩证唯物论与历史唯物论，从此，才有可能把人才研究放置于坚实的基础之上，成为真正的科学。马克思、恩格斯、列宁、斯大林、毛泽东关于时代造就人才，人才推动时代前进的论述，关于实践是人才的摇篮、是人才检验的标准的论述，以及人才与群众的相互关系的论述，是人才研究的理论指导。而且在马克思主义经典作家的著作中，包含着大量有关人才问题的直接论述，更值得我们重视、学习。

粉碎“四人帮”之后，邓小平同志多次强调人才问题的极端重要性。一大批教育、科技、组织、人事部门的同志积极投入人才研究，以马克思主义为指导、系统而有组织的人才学研究在中国兴起了，这预示着人才辈出、群星灿烂的新时代的到来。

人才学研究分为微观研究、宏观研究两大领域，两大领域都存在着如何实际应用的问题。为了适应当前组织人事工作者的急需，在本书中，我将重点探讨宏观领域的实际问题，这就是：

- 如何发现人才？
- 如何识别人才？
- 如何使用人才？
- 如何考核人才？
- 如何任用人才
- 如何管理人才？
- 我国的人才状况和发展趋势是什么？

目 录

第一部分 宏观人才学

第一章 我国人才总论	(3)
1.1 鸟瞰神州论人才	(3)
1.2 中华民族的人才智力优势	(11)
1.3 宏观分布与调整	(16)
1.4 “低谷区”与“橄榄型”	(22)
1.5 现代领导者:面临挑战	(29)
1.5.1 指导思想的变革	(30)
1.5.2 理论观点的变革	(31)
1.5.3 思维方式的变革	(32)
1.5.4 工作方式的变革	(36)
第二章 现代伯乐通鉴	(39)
2.1 伯乐艺术精华何在?	(39)
2.2 人才与非人才的区别	(40)
2.3 创造才能高低之鉴别	(42)
2.4 智力超常儿童之鉴别	(48)
2.5 优秀儿童与早熟儿童的区别	(51)

2.6	高创造性儿童之特征	(52)
2.7	高智能型学生与高创造型学生之鉴别	(54)
2.8	优秀教师与一般教师的区别	(55)
2.9	智囊团成员的必备条件	(57)
2.10	工程师业务能力的标准	(58)
2.11	创新者与革新家的特征	(59)
2.12	政治家型企业家的特征	(60)
2.13	开拓型人才的特征	(62)
2.14	优秀经营管理人才的特征	(64)
2.15	军事人才的特征	(68)
2.16	艺术表演人才的鉴别	(69)
2.17	科学家的特征	(69)
2.18	社会科学人才的鉴别	(72)
2.19	领导人才的特征	(74)
2.20	从个体伯乐到制度伯乐	(76)
第三章	发现人才之途	(78)
3.1	要有求才之心	(78)
3.2	“人才矛盾公式”与罗兰夫人的错觉	(79)
3.3	克服情况不明的官僚主义	(81)
3.4	锤炼自己的才能	(82)
3.5	“潜人才”与“马太效应”	(83)
3.6	“人才团”与“共生效应”	(85)
3.7	人才发现的具体途径	(88)
3.7.1	鼓励举荐法	(88)
3.7.2	张榜招贤法	(90)
3.7.3	考试竞赛法	(95)

3.7.4	伯乐功能法	(98)
3.7.5	信息渠道法	(101)
第四章	识别人才之法	(104)
4.1	慧眼识才谈何易	(104)
4.2	原则与陷阱	(105)
4.2.1	陷阱一:以相貌取人	(105)
4.2.2	陷阱二:以言谈取人	(108)
4.2.3	陷阱三:以己之长取人	(109)
4.2.4	陷阱四:以派别取人	(109)
4.3	人才识别的方法	(111)
4.3.1	个案调查法	(111)
4.3.2	作品分析法	(112)
4.3.3	生理生化法	(113)
4.3.4	情景模拟法	(114)
4.3.5	面谈八步法	(117)
4.3.6	面测考察法	(118)
4.3.7	智力测验法	(121)
4.3.8	专家系统法	(121)
4.3.9	标准对照法	(121)
4.3.10	纵横比较法	(122)
第五章	使用人才之方	(124)
5.1	战略性的转折:转轨与变型	(124)
5.2	正确掌握标准	(125)
5.3	开阔选才视野	(128)
5.4	不可求全责备	(129)
5.5	切忌用人唯亲	(133)