



创新人才学概论

Chuangxin Rencaixue Gailun

陈盛荣◎著



中山大学出版社
SUN YAT-SEN UNIVERSITY PRESS



创新人才学概论

Chuangxin Rencaixue Gailun

陈盛荣◎著



中山大学出版社
SUN YAT-SEN UNIVERSITY PRESS

· 广州 ·

版权所有 翻印必究

图书在版编目 (CIP) 数据

创新人才学概论/陈盛荣著. —广州: 中山大学出版社, 2015. 11
ISBN 978 - 7 - 306 - 05472 - 2

I. ①创… II. ①陈… III. ①人才学 IV. ①C96

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2015) 第 238986 号

出版人: 徐 劲

策划编辑: 潘 隆

责任编辑: 杨文泉

封面设计: 林绵华

责任校对: 莫嘉琪

责任技编: 何雅涛

出版发行: 中山大学出版社

电 话: 编辑部 020 - 84110283, 84113349, 84111997, 84110779

发行部 020 - 84111998, 84111981, 84111160

地 址: 广州市新港西路 135 号

邮 编: 510275 传 真: 020 - 84036565

网 址: <http://www.zsup.com.cn> E-mail: zdcbs@mail.sysu.edu.cn

印 刷 者: 广州中大印刷有限公司

规 格: 787mm × 1092mm 1/16 19.25 印张 430 千字

版次印次: 2015 年 11 月第 1 版 2015 年 11 月第 1 次印刷

定 价: 43.00 元

如发现本书因印装质量影响阅读, 请与出版社发行部联系调换

内 容 摘 要

人才与创新是当今世界各国都在关注和研究的焦点问题，能否拥有更多的创新型人才也是我国有效实施创新驱动发展战略，早日建成创新型国家的关键。本书共有十三章，分别从人才学的基本知识、创新学的基本内容、创新型人才的基本知识、影响创新型人才成长的有关规律、创新型人才的微观管理和宏观管理、教育创新与创新教育等方面对创新人才学的基本理论进行了论述，并对与创新型人才成长和施展才华密切相关的科技创新、管理创新、制度创新、企业创新和文化创新等问题进行了讨论。书中还对国际上创新型国家、区域和部分城市的主要特点进行了介绍。

本书不仅具有系统性和科学性，而且具有实用性和创新性；不仅可作为各行各业领导者深入了解人才与创新有关基本知识的参考书籍，也可作为有关部门培养创新型人才的指导书籍或培训教材，而且对于有关大专院校的师生和创新学、人才学的研究者也均具有重要参考价值。

本书不仅具有系统性和科学性，而且具有实用性和创新性；不仅可作为各行各业领导者深入了解人才与创新有关基本知识的参考书籍，也可作为有关部门培养创新型人才的指导书籍或培训教材，而且对于有关大专院校的师生和创新学、人才学的研究者也均具有重要参考价值。本书不仅具有系统性和科学性，而且具有实用性和创新性；不仅可作为各行各业领导者深入了解人才与创新有关基本知识的参考书籍，也可作为有关部门培养创新型人才的指导书籍或培训教材，而且对于有关大专院校的师生和创新学、人才学的研究者也均具有重要参考价值。

早在2006年，党和政府就明确提出建设创新型国家的历史任务，并且把创新作为国家众多发展战略的核心。最近，党和政府又明确指出，我国已进入创新时代，创新驱动成为我国今后经济社会发展的主要动力，要早日形成大众创业、万众创新的燎原之势。创新驱动无疑需要千千万万创新型人才。然而，在现实工作中，缺乏人才意识与创新基本者并不少见，这种状况很不适应时代发展的要求。因此，大力普及创新人才学是我国有效实施创新驱动所面临的又一项艰巨任务。

我作为陈嘉庚同志当年的内务生导师与他认识已有多年。陈嘉庚同志不仅经历比较丰富，而且能长期坚持业余研究人才学、创新学，还曾为中山大学本科生开设了人才学和创造学两门选修课程，受到了大学生的普遍欢迎。十余年前，他结合工作对高校人才管理深入研究并出版了《高校人才发展战略》，近年来又结合工作实际撰写了《智慧人才学》和《后勤与装备人



序 言

在党和政府加快推进人才强国战略、创新驱动发展战略的大好形势下，陈盛荣同志的专著《创新人才学概论》即将问世了，这是陈盛荣同志在人才学领域研究中又一新成果，也是我国人才学界对加快建设创新型国家的又一贡献，我感到非常高兴。

人才与创新是当今世界各国都在关注和研究的焦点问题，创新型人才是当今社会发展的紧缺人才。陈盛荣同志能够紧紧抓住这些问题进行深入研究，是很有意义的。

《创新人才学概论》一书内容很丰富，不仅论述了人才学的基本知识、创新学的基本知识、人才与创新的内在关系、培养创新型人才的有效途径，而且讨论了科技创新、教育创新、制度创新、企业创新等与创新型人才成长和充分发挥作用密切相关的重点领域，我读后收益颇多。《创新人才学概论》一书的问世，不仅推动了创新学的发展，促进了创新学与人才学的结合，而且具有现实意义。该书虽仍有进一步丰富和完善的地方，但已经迈出了可喜的一步。孟子说：“观于海者难为水，游于圣人之门者难为言。”展现在盛荣面前的任务，是进一步深化研究，进一步改进方法。

早在2006年，党和政府就明确提出建设创新型国家的历史任务，并且把创新作为国家众多发展战略的核心。最近，党和政府又明确指出，我国已进入创新时代，创新驱动成为我国今后经济社会发展的主要动力，要早日形成大众创业、万众创新的燎原之势。创新驱动无疑需要千千万万创新型人才。然而，在现实工作中，缺乏人才意识与创新基本者并不少见，这种状况很不适应时代发展的要求。因此，大力普及创新人才学是我国有效实施创新驱动所面临的又一艰巨任务。

我作为陈盛荣同志当年的博士生导师与他认识已有多多年。陈盛荣同志不仅经历比较丰富，而且能长期坚持业余研究人才学、创新学，还曾为中山大学本科生开设了人才学和创造学系列公选课程，受到了大学生的普遍欢迎。十余年前，他结合工作对高校人才进行了深入研究并出版了《高校人才发展战略》，近年来又结合工作实际陆续出版了《酒店人才学》和《后勤与装备人



才学概论》。现在又结合国家发展的迫切需要写出《创新人才学概论》。我期待着陈盛荣同志能在这条奋斗之路上继续不懈努力，争取创造更多的新成果。

人才问题是党和国家事业发展的关键问题。党的十八大以来，以习近平同志为总书记的党中央更加重视人才工作并发表了一系列重要讲话，明确指出创新驱动实质上是人才驱动。做好人才工作必须遵循人才成长规律、人才管理规律才能事半功倍。我们要积极响应党中央的号召，努力把人才学研究发展得更好，把人才驱动工作做得更好，为早日建成创新型国家、早日实现“中国梦”作出更大的贡献。

是为序。

原国家人事部中国人事科学研究院院长、研究员 王通讯

2015年2月15日

前 言

人才与创新是当今世界各国都在关注和研究的焦点问题，党和政府已经明确指出，我们已经进入了创新时代。创新驱动已成为我国经济社会发展的主要驱动。而创新驱动实质上就是人才驱动。我国的产业发展能否顺利转型升级走上中高端，我国能否顺利实现“中国梦”，关键在于我们能否拥有更多的创新型人才，特别是杰出的创新型人才。

人才与创新之间的关系很密切。创造性是人才最主要的属性，人才学中所指的人才，必须是以自己的创造性劳动和成果，为社会作出积极贡献的人。故真正的人才必须具有创造性、贡献性和杰出性。创造与创新是近义词，与创造相比，创新不仅要体现新颖性、进步性，还要体现可行性、效益性和市场性。创新型人才是时代对人才的更高要求。

创造是人类所独有的本质属性，每个人都有创造的潜能，每个人都有可能进行创造，但并不是说每个人都一定会取得创造性成果。一个人要在创造发明中获得成果，必须具备一定的条件，必须接受一定的教育。培养创新型人才，教育是最主要、最基本和最有效的途径和手段。

然而，由于种种原因，尽管我国各类教育特别是基础教育和高等教育取得了历史性的巨大成就，但创新型人才仍远不能满足时代发展的要求，以致著名的“钱学森之问”给我们以警醒，也促进了我国的教育创新和创造教育。

与任何事物一样，创新型人才的发现、培养、使用和管理等是有规律的，创新人才学就是揭示这些规律的学科。创新学的基础是创造学，创新人才学是创新学与人才学的交叉学科。因此，学一点“创新人才学”，对于我们进一步认识人才与创新的重要意义，认识创新型人才的主要特征和成长规律，通过更有效的途径培养和造就更多的创新型人才，从而更理智、更自觉地推动实施创新驱动发展战略均有参考作用。

(83)

第五章 创新型人才成长的主要规律 (88)

第六章 创新型人才培养理念的主要创新 (91)

第七章 创新型人才的培养 (94)



目 录

第一章 人才学的基本知识	(1)
第一节 人才的定义和本质属性	(1)
第二节 人才学的基本理论	(7)
第三节 中外部分人才的思想精华	(8)
第四节 人才强国战略与“中国梦”	(14)
第五节 人才与创新	(15)
第六节 中国与发达国家在人才方面的主要差距	(16)
第七节 谋略与创新	(18)
第二章 创新学的基本知识	(25)
第一节 创新的基本知识	(25)
第二节 创新的地位和作用	(30)
第三节 创新学的基本内容	(36)
第四节 创造性思维	(52)
第五节 创造技法	(58)
第六节 技术创新方法	(70)
第七节 努力提高创新的成功率	(76)
第三章 创新型人才	(80)
第一节 创新型人才的定义和种类	(80)
第二节 创新型人才与创造性人才的主要区别	(81)
第三节 创新型人才的主要素质	(82)
第四节 创新型人才的主要特征	(83)
第五节 影响创新型人才成长的主要障碍	(88)
第六节 中美人才培养理念的主要差异	(91)
第七节 创新型人才的培养	(94)



第四章 影响创新型人才成长的有关规律	(111)
第一节 创新的主要规律	(111)
第二节 人才成长的基本条件和规律	(116)
第三节 微观方面的人才成长规律 (一)	(117)
第四节 微观方面的人才成长规律 (二)	(123)
第五节 微观方面的人才成长规律 (三)	(128)
第六节 群体 (中观) 方面的人才成长规律	(131)
第七节 宏观方面的人才成长规律	(132)
第八节 有效研发规律	(135)
第五章 创新型人才的微观管理	(143)
第一节 发现人才	(143)
第二节 引进人才	(145)
第三节 培养人才	(146)
第四节 识别人才	(148)
第五节 使用人才	(150)
第六节 评价人才	(154)
第七节 留住人才	(156)
第八节 管理人才	(160)
第九节 保护人才	(161)
第六章 创新型人才的宏观管理	(164)
第一节 切实落实人才强国战略	(164)
第二节 深化体制机制改革	(166)
第三节 积极营造良好的创新环境	(167)
第四节 正确评价我国历史上重要创新事件	(168)
第五节 虚心学习先进国家和民族的优点	(169)
第六节 高度重视研究和开发工作	(170)
第七节 进一步落实知识产权发展战略	(171)
第八节 继续做好大学生等群体就业工作	(172)
第七章 教育创新和创新教育	(176)
第一节 教育创新的定义和意义	(176)



第二节	教育创新的历史和范围	(177)
第三节	创新教育的内涵和地位	(178)
第四节	创新教育的主要特点和内容	(178)
第五节	创新教育的主要原则	(180)
第六节	创新型教师	(181)
第七节	部分世界著名教育创新人才	(182)
第八章	科技创新	(190)
第一节	科技创新的定义和种类	(190)
第二节	科技创新的意义	(190)
第三节	科技创新的基本条件	(191)
第四节	正确看待科学假说	(194)
第五节	我国科技发展的目标和重点	(197)
第六节	我国要加快向诺贝尔奖进军的步伐	(197)
第七节	造就更多的高层次人才	(201)
第八节	我国部分著名科技创新人才	(202)
第九章	管理创新	(207)
第一节	管理创新的定义和种类	(207)
第二节	管理创新的特点	(207)
第三节	管理创新的主要动力	(208)
第四节	管理创新的主要步骤	(209)
第五节	管理创新的基本条件	(211)
第六节	努力提高管理创新能力	(212)
第七节	系统创新	(213)
第八节	部分著名管理创新人才	(214)
第十章	制度创新	(218)
第一节	制度的基本知识	(218)
第二节	制度创新的定义	(220)
第三节	制度创新的重要意义	(220)
第四节	制度创新的主要内容	(220)
第五节	制度创新的要点	(221)



第六节 历史上中外部分著名制度创新	(222)
第七节 部分著名制度创新人才	(226)
第十一章 企业创新	(230)
第一节 企业创新的定义和种类	(230)
第二节 企业创新的地位	(231)
第三节 企业创新过程	(232)
第四节 企业创新的关键因素	(235)
第五节 成功创新的一般特征	(236)
第六节 研究开发管理和创新源	(236)
第七节 创新与企业家	(237)
第八节 产业创新	(238)
第九节 部分著名企业创新人才	(239)
第十二章 文化创新	(247)
第一节 文化与文化创新的定义	(247)
第二节 文化创新的意义和作用	(247)
第三节 文化发展的核心	(248)
第四节 理论创新	(248)
第五节 文化创新	(250)
第六节 知识创新	(252)
第七节 观念创新	(252)
第八节 部分著名文化创新人才	(253)
第十三章 创新型国家和地区	(257)
第一节 创新型国家	(257)
第二节 美国的创新特点	(257)
第三节 有关国家的创新特点	(259)
第四节 跨国公司	(263)
第五节 创新型地区	(266)
第六节 部分中外创新最活跃的区域	(268)
结束语	(273)



参考文献	(274)
后记	(278)
第一章 人才学的基本知识	
附录一 世界部分著名实验室	(280)
附录二 改变世界的主要发明	(281)
附录三 中国国际高新技术交易会	(285)
附录四 中国发明协会	(286)
附录五 国际发明展览会	(287)
附录六 中外科学技术最高奖	(288)
附录七 中国科学技术协会和年会	(292)
附录八 中国创造学会	(293)

人才是党和国家事业发展的关键问题，也是创新的核心要素和第一动力。人才引领创新，创新驱动发展，已成为世界科技进步和全球产业变革的基本规律。我们要主动适应和积极引领新常态，关键是要抓住人才这个第一资源，依靠人才推动各项事业发展和迈向中高层次水平。因此，各行各业必须进一步树立强烈的人才意识，抓人才就是抓发展，抓人才就是抓未来。

二、人才的含义和类别

(一) 人才的定义

人才是指具有一定的专业知识或专业技能，进行创造性劳动并对社会作出贡献的人，是人力资源中能力和素质较高的劳动者。这个定义告诉我们：

第一，人才必须具有良好的素质，它包括人才必须在综合素质方面具有较高的综合素质或某些特长，其他素质一般。前者是人才中的多数，后者是人才中的少数。良好的素质是判断人才的内在标准。

第二，人才必须不断地取得创造性劳动成果，这是判断人才劳动性质的客观依据。人类的劳动按其性质或层次来划分，可分为模仿性劳动、重复性劳动和创造性劳动三种类型。前两种劳动都是以继承性劳动为主要特征，其结果只能是将前人创造出来的劳动形式和经验进行重复，劳动者本身没有发明创造，因而无论在劳动经验还是在劳动成果的价值上都没有多大提高。这类劳动对推动人类社会的进步和增强劳动者自身的素质所起的作用不大。创造性劳动的性质则是开创性和创新性的劳动，它在前人知识、经验的基础上，有所创新，有所突破，有所发展。从事创造性劳动的人，就能够取得比前人更大的成就，同时还能在创造性劳动的过程中，更好地提高自身的素质。人才不同于一般的劳动者，最本质的一点就在于他能够以自己创造性的劳动超越前人和常人。人才只有向社会提供了



第一章 人才学的基本知识

第一节 人才的定义和本质属性

一、人才的地位和作用

人才是党和国家事业发展的关键问题，也是创新的核心要素和第一动力，人才引领创新，创新驱动发展。已成为世界科技进步和全球产业变革的基本规律，我们要主动适应和积极引领新常态，关键是要抓住人才这个第一资源，依靠人才推动各项事业发展和迈向中高层次水平。因此，各行各业必须进一步树立强烈的人才意识，抓人才就是抓发展，抓人才就是抓未来。

二、人才的含义和类别

（一）人才的定义

人才是指具有一定的专业知识或专业技能，进行创造性劳动并对社会作出贡献的人，是人力资源中能力和素质较高的劳动者。这个定义告诉我们：

第一，人才必须具有良好的素质，它包括人才必须在德智体诸方面具有较高的综合素质或有某种特长、其他素质一般。前者是人才中的多数，后者是人才中的少数。良好的素质是判断人才的内在标准。

第二，人才必须不断地取得创造性劳动成果，这是判断人才劳动性质的客观依据。人类的劳动按其性质或层次来划分，可分为模仿性劳动、重复性劳动和创造性劳动三种类型。前两种劳动都是以继承性劳动为重要特征，其结果只能是将前人创造出来的劳动形式和经验进行重复，劳动者本身没有发明创造，因而无论在劳动经验还是在劳动成果的价值上都没有多大提高。这两类劳动对推动人类社会的进步和增强劳动者自身的素质所起的作用不大。创造性劳动的性质则是开创性和创新性的劳动，它在前人知识、经验的基础上，有所创新，有所突破，有所发展。从事创造性劳动的人，既能够取得比前人更大的成就，同时还能够在创造性劳动的过程中，更好地提高自身的素质。人才不同于一般的劳动者，最本质的一点就在于他能够以自己创造性的劳动超越前人和常人。人才只有向社会提供了



创造性的劳动成果，才能证明他的贡献高于一般的劳动者。如果离开了内在标准和外在依据，就不能科学地鉴定人才。

第三，外部条件是人才进行创造性劳动的必要因素，没有必要的物质条件和精神条件，人才就无法施展才华。

第四，人才是通过其创造性劳动或特殊才能为社会做出贡献的人，其创造性劳动成果必须能够推动社会的前进。如果做出的成果被闲置起来没有对社会产生积极贡献或对社会产生的是消极影响，甚至是破坏作用，就谈不上推动社会的进步。

简单地讲，人才就是高素质的能推动进步事业向前发展的有业绩的人。综合素质是基础，创造成果是关键，积极贡献是目的。

因此，我们对待人才要坚持德才兼备原则，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。学历和资历是人的素质的重要反映，是成才的重要条件，但不是决定条件。

（二）人才的类别

（1）根据人才成长和发展过程进行划分，可分为准人才、潜人才、显人才、衰人才。

1) 准人才。指基本上具备了人才的许多条件，如具有较好的综合素质但仍缺乏业绩等。

2) 潜人才。主要指已经具有了创造性成果但仍没有被社会承认的那部分人才。

3) 显人才。也叫实人才，是指已经成名并且正在发展的人才。

4) 衰人才。指智能处在衰退着的人才。

（2）按照人才的层次，可将人才划分为初级人才、中级人才、高级人才、特高级人才。国家级人才和世界级人才称为特高级人才。

（3）根据人才的特长进行划分，可将人才划分为经验型人才、知识型人才、技能型人才和智能型人才。

1) 经验型人才。这类人才具有丰富的经验，处理日常工作得心应手，但不能做出大的贡献，因为经验缺乏普遍的指导意义。

2) 知识型人才。这类人才具有丰富的知识，他们做知识传播和按部就班的脑力劳动比较合适。

3) 技能型人才。这类人才操作能力强。各行各业都需要大量的这类人才。

4) 智能型人才。这类人才适合于做创造性的工作。

（4）以年龄为标准进行划分，可将人才分为老年人才、中年人才和青年人才。

（5）按行业或职业来划分。如党政管理人才、企业经营管理人才、专业技术人才、高技能人才、农村实用人才和社会工作人才等。



三、人才的本质属性

本质属性是事物的根本性质。人才之所以和非人才有区别,就在于他有其特有的本质属性。

(一) 创新性

人才创新性,是指人才能够在继承前人优秀成果的基础上,经过艰苦的探索,创造出新的成果。这种成果可能是物质成果,也可能是精神成果。人才创新性主要表现在以下几点:

一是创新精神是人才最本质的特征。因为创新能够提高工作效率,提高劳动成果的质量和功能。在科学技术飞速发展的今天,创新精神是衡量人才的重要标志。二是人才应该具有一定的专门知识(不仅指书本知识,也指社会实践知识)和较强的能力,特别是创造能力。三是人才能够进行创造性劳动。在人类的模仿性劳动、重复性劳动和创造性劳动这三个层次上,一般素质的人只能从事模仿性劳动和重复性劳动,难以进行创造性劳动。人才不仅能进行模仿性劳动和重复性劳动,更主要的是他能够从事创造性劳动。一个人如果只能进行模仿性、重复性劳动,那么,他对社会的贡献就不大。因为这两种劳动最多只是继承前人的成果,将人们认识世界和改造世界的能力限制在现有水平上,不能有所发明、有所创造。因此,他对社会发展的贡献就不大。唯独创造性劳动,既能继承前人成果中的优秀成分,又能有所创新、有所发现、有所发展。只有能够从事创造性劳动的人,才能将人类的认识水平和实践活动的水平推向新的高度。四是人才创造的物质财富或精神财富比一般人多。由于在创新性上人才与一般人有较大的差异,这就决定了一般人是以继承性劳动为主,他们只是循规蹈矩地追逐生活。人才则是以创造性劳动为主,因而他们能用自己创新性的劳动打破常规,能用新的理论取代旧的理论,能用新的思维方式、行为方式去取代旧的思维方式和行为方式,为人类社会的进步作出较大贡献。

(二) 先进性

人才的先进性或进步性,是指人才应该走在时代的前列,代表先进的社会生产力和社会发展方向。人才的先进性主要表现在:一是他们走在时代的前列,是人群中的精英。二是他们的素质较高,掌握着现代科学技术知识。三是他们对社会发展的推动力最大。

人们对社会发展所起的作用,归结起来不外乎两种:要么是推动着社会前进,要么是阻碍社会的进步。因此,人的价值可分为正价值和负价值。正价值,是指一个人能够以贡献来满足社会发展的需要。负价值,是指一个人以自己的作用阻碍了社会的进步。正负价值是一对矛盾,在任何人身上都存在这对矛盾。原因在于人存在产生正负价值的主客观因素。从社会条件来看,大量的消极因素存在。从人的主观因素来看,也存在着大量的产生消极作用的因素。由于正价值和负价值可以转化,人才可以转化为非人才,非人才也可以



转化为人才。判断一个人是正价值还是负价值，主要看他对社会是贡献大于破坏还是破坏大于贡献。

在正价值中，又分为两种情况，一种是对社会的贡献较大，另一种是贡献较小。作为人才，他应该是第一种人。即他们必须具有较高的价值，能够以自己较大的贡献来推动社会历史的前进。一个有才能的人，如果缺乏道德，没有社会责任感，他的创造性劳动及其成果就会对社会造成破坏，本事越大，造成的破坏性就越大。相反，如果一个人虽然有道德，但本领差，那么，他对社会、对他人的作用小，同样不能成为人才。简言之，人才的作用是推动社会进步。至于那些有知识，也有创造才能的人，如果他们对社会的作用没有进步性，也不是我们所说的人才。

（三）时代性

人才的时代性指人才具有一定历史时期的属性。其要点是：
一是人才是社会的人才，要受他所在的时代的限制。任何人才都不可避免地被打上他生活的那个时代的烙印。只能在时代提供的条件下发挥自己的作用。我们要充分利用时代提供的条件，发挥自己的作用。

二是人才必须得到社会的承认才能更好地发挥作用。无论是人才的成长，还是其作用的发挥，都要受到他所生活的那个历史时代的制约。他只能在当时社会所能够提供的条件的范围内活动，创造出那一个时代一般人做不出来的成果。

（四）层次性

人才的层次性，是指人才的素质和创造的成果存在着高低差别。由于人才成长的经历、环境、教育、自身努力的程度和工作条件的不同，因此，人才之间在本领和贡献方面都存在着差别。这些差别，必然使得人才之间，存在着等级上的层次。如果不认识到这一点，就无法科学地识别人才。在现实生活中，一些人之所以看不到自己身边的人才，就因为在他们心目中，只有那些知名人物，如科学家、工程师、企业家、领导才是人才，而没有认识到那些既没有职称，也没有职务，但有真才实学，对社会有较大贡献的人也同样是人才。事实上，专家是人才，农村的种植能手也是人才，只不过是两者的层次不同而已。区别一个人是否是人才，根本标准是看他的素质和对社会的贡献，而不是看他的身份和头衔。

在阶级社会中，人才还具有鲜明的阶级性。

（五）时效性

人才的时效性，是指人才素质的形成和作用的发挥在不同的时间，具有不同的效果。学习知识、培养能力有最佳时间，创造成果也有最佳时间。

以上人才本质属性的特点是：创新性反映了人才的素质和劳动的特点。先进性反映了



人才的作用代表着社会发展的方向。时代性反映了人才所起的社会历史作用。层次性表明人才存在着差异。时效性表明人才能量的形成和释放有特定的时间，人才也是动态变化的。这些属性是有机结合在一起而不可分割，它们相辅相成，共同构成一个统一的整体。

它们之间的关系是：创新性是先进性、时代性的基础。先进性是创新性的方向。时代性则制约着创新性、先进性和层次性的发挥程度。而层次性则反映了人才之间的差异。时效性反映人才的变化，它影响到其他属性。所以，人才的本质属性就是创新性、先进性、时代性、层次性和时效性的统一。

四、人才的价值

人才之所以不同于一般人，就在于他的价值比后者高。开发人才、使用人才，都是围绕价值进行的。开发人才，是形成价值和提高价值。使用人才是发挥价值作用。

（一）人才价值的含义

价值泛指客体对于主体表现出来的积极意义和有用性，价值在多个学科领域都是一个重要的概念，如在马克思主义政治经济学里，商品是使用价值和价值的统一。而人才价值是指人才在社会实践活动中以自身的属性和功能满足社会和其他人发展的需要。人才价值有些是可测的，有些是难以测算的，如孔子的一些精辟思想跨越了 2000 多年时空后仍闪耀着光辉，毛泽东多次从危机中挽救了党和红军等，这些杰出人物的价值是很难测算的。

由于人才价值是在满足社会和其他人需要的关系中体现出来的，从价值的角度讲，人才与社会和其他人的关系是满足和被满足的关系。因此，人才素质越高，功能越强，发挥出来的作用满足社会和其他人需要的程度越高，他的价值就越大。

（二）人才价值的类型

人才价值的类型，从人才价值主体的社会层次来划分，可将人才的价值分为社会价值、集体价值和个体价值。人才的社会价值，是指人才以其属性和功能满足社会主体发展的需要。人才的集体价值，是指人才以其属性和功能对集体或群体主体需要的满足。人才的个体价值，是指人才以其属性和功能对其他个体主体需要的满足。这种划分揭示了人才价值的层次结构，展示了人才价值的立体特点。

以物质和精神为标准，人才价值类型可分为物质价值和精神价值。人才的物质价值是指人才以自己创造的物质成果来满足社会和其他人发展的物质需要。人才的精神价值是指人才能够以自己创造的精神成果来满足社会和其他人发展的精神需要。

根据人才成长和发展的过程来划分，可将人才价值分为潜在价值、现实价值和未来价值。根据人才作用发挥的程度，可将人才价值分为高价值和低价值。