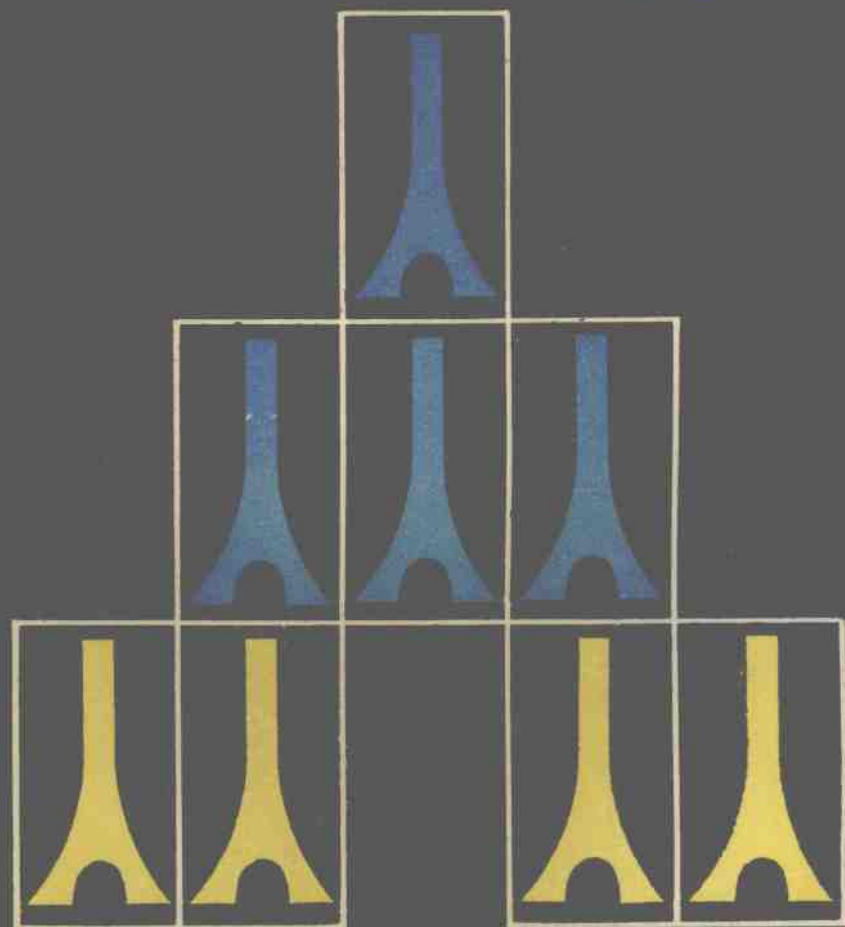


普通人才学

叶忠海 主编



· 复旦大学出版社 ·

普 通 人 才 学

主 编 叶忠海

副 主 编 夏子贵

钟祖荣

责任编辑 夏德元

复旦大学出版社

普通人才学

叶忠海 主编

复旦大学出版社出版

(上海国权路 579 号)

中国科技图书公司经销 丹阳市新华印刷厂印刷

开本 850×1168 1/32 印张 16.25 字数 420,000

1990 年 7 月第 1 版 1990 年 7 月第 1 次印刷

印数 1—6000

ISBN 7-309-00524-4/C·04

定价: 6.50 元

中国人才学教学丛书

编委会

敢 峰	叶忠海	程宝书	李新生
刘翠兰	于子明	马抗美	桂马秋
朱钧侃	夏子贵	梅介人	常校珍
裘克人	魏益华		

常务编委

叶忠海

前 言

十年前的 1979 年，人才学作为科学园地里的一株新苗破土而出，在中国大地勃然兴起，十年后的今天，人才学已成为一门独立的现代科学茁壮成长。1980 年，人才学在个别大学被推上讲台，至今也已进入第十个年头。而目前，全国已有约 200 所高等院校开设人才学课程。1989 年，国家教委则把人才学科列为两级学科，其学科编码为 280701。

为了适应人才学教学的需要，为建立人才科学体系作点贡献，中国人才研究会人才学教学研究会组织编写了《中国人才学教学丛书》。这套丛书，力求反映十年来人才研究成果。这本《普通人才学》即为这套丛书的第一本，以后各本将陆续问世。

本书力求对人才学基础理论和应用理论作较系统、辨证而全面的研究。其框架体系为：第一篇为总论篇，简述人才学的兴起和发展、研究领域和方法，并对人才的概念、本质、分类、作用和价值及结构等作了基础研究；第二篇为人才成长运动篇，对人才成长过程及其阶段、人才成长的基本原理及内外因素、个体人才成长规律和社会人才总体成长规律作了研究和探讨；第三篇为成才主体的自我开发篇，对成才主体创造实践的战略设计和战术运动作了概要的介绍；第四篇为社会的人才开发篇，对人才开发的全过程各基本环节，包括人才的预测规划、教育培训、考察评估、选用配置和使用调控等，作了理论和实践相结合的较系统的论述。本书既可作为高等院校教学用书，也可作为科学研究的参考书。

本书由叶忠海主编，对全书进行总体构思设计，并负责组织编

写。夏子贵、钟祖荣为副主编。各章执笔人如下：第一章第二、三节，第二章，第三章第一节，第四、五、六、十三章由叶忠海执笔；第八章由叶忠海、钟祖荣共同执笔；第一章、第一节、第四节，第三章第二节，第十二章，第十四章第三节由钟祖荣执笔；第九章由谭辉旭和钟祖荣共同执笔；第七章由徐宝芳执笔；第十章由李延海执笔；第十一章由王延风执笔；第十四章第一、二节，第十五章由王承亮执笔；第十六章第一、四节由罗洪铁执笔；第十六章第二、三节由夏子贵执笔；第十七章由王和平执笔。夏子贵对第十一、十六章作过修改。全书最后由叶忠海逐章修改、增写、统稿和定稿。

本书所用材料，除了编著者的研究成果外，还应用了国内外有关专家、学者的科研成果，每章后面都列出了主要参考文献。在此，表示深切的谢意！

人才学是一门新兴学科，涉及面广，发展又迅速，我们作者的知识经验和有一定的局限性，对有关问题的研究亦不够，本书中难免有不少缺点，甚至有不妥之处，我们恳切地希望有关专家、学者和广大读者批评指正。

1990年2月

序

人才学教学丛书陆续问世了。这是一件很有意义而又令人高兴的事。它说明，在高等学校的讲坛上，人才学这株小树正在茁壮成长，生机勃勃地自立于众多学科之林。

人才学，作为一门独立的现代学科的出现，不过十来年时间。由于它的出现是我们伟大时代的需要，是应运而生的，因此，很快就受到理论界和各有关方面的重视，人才学的研究队伍日益壮大，研究成果也颇为可观。从建立人才学伊始，就注重理论与实际的结合，注重理论工作者与实际工作者的结合，着眼于解决当代中国的人才问题，这是十年来我国人才学研究学中最显著的特点，也是它的强大生命力之所在。任何一个学科的兴衰和存在价值的大小，不在于它是老学科还是新学科，不在于当前有无权威学者扛大旗，也不在于谁把它放在什么位置上，说到底，就看它是否适应社会发展的需要，和在多大程度上满足这种需要。可以说，这是学科发展的一条重要规律。尽管人才学建立的时间还很短，但人们却对它的发展前景满怀信心，对它寄予无限希望，其原因就在于此。

人才学，作为一门独立学科，理当毫无愧色地登上大学讲坛，在大学讲坛上有它所应占有的地位。大学是培养各种高级专门人才的重要场所，这些受教育者将来在社会上工作也必然会接触到各种人才问题。因此，在大学里讲授一点人才学，无论对大学生自身的成长和将来的工作都极为有益。至于教育、人事和管理方面的专业，人才学更是理所当然地应当成为一门重要的专业课程。现在全国讲授人才学的高等学校已经有相当一个数量了，尽管其中多数是选修课和讲座，而且师资力量也不足，但很受学

生欢迎，从中已经可以明显地看出它的发展趋势。任何事物的发展都有一个过程。人才学的发展还是稳步前进好，一步一个脚印，扎扎实实，重在提高教学质量。作为选修课也有一个好处，就是要以教学质量赢得学生，不是要学生硬着头皮来听课。“桃李不言，下自成蹊”，我们的人才教学应当以此自励。如能这样，那就是极大的成功。

在大学讲授人才学，除了学校领导重视和支持外，要解决教师和教材两大问题。现在人才学的教师基本上都是“志愿军”，由相近的专业转过来或者是兼任的，积极性和教学热情很高，有一种使命感、事业心和开拓精神，有一股不怕困难的劲头。每当我同他们接触时，这种精神和劲头就在强烈地感染着我。这是一种希望，一种力量，是人才学在高等学校必定要生根、开花和结果的保证。关于教材问题，近几年出版了不少人才学书，但主要作为教材的还不多，也还没有配起套来。人才学教学研究会成立后，叶忠海、李新生等同志在过去工作的基础上大力筹办此事，确定组织力量编写人才学教学丛书。这是高等学校人才学教学中具有战略性的基础工作。这批书是在许多同志已有研究成果基础上的结晶，可供教学使用。当然，在教学上使用这套丛书时，还需要同志们将自己的研究心得和教学经验融贯进去。同时这套丛书也可供各有关部门和社会上使用。随着研究的日益深入和教学实践经验的丰富，以后再加以修订或写出新的教材来。

人才学教学丛书，第一批有《普通人才学》、《政工人才学》、《企业人才学》、《教育人才学》、《管理人才学》、《商业人才学》、《中国人才思想史》等，陆续完成，陆续交出版社出版。叶忠海同志嘱我为这套丛书写个序，我就将所想到的写了上面一番话，算是对人才学教学工作者的一个寄语吧。

耿峰

1990年3月

目 录

序	1
前言	1
第一篇 总论	1
第一章 绪论	2
第一节 人才学的兴起和发展	2
第二节 人才学的内容描述	14
第三节 人才学研究的理论基础——马克思主义人才论	22
第四节 人才学研究的指导原则和方法	30
第二章 人才的基本涵义	41
第一节 人才的概念和本质	41
第二节 人才的分类	48
第三节 人才的结构	61
第三章 人才的作用和价值	72
第一节 人才的历史作用	72
第二节 人才的社会价值	79
第二篇 人才的成长过程	93
第四章 人才成长的简述	94
第一节 个体人才成长的一般过程	94
第二节 社会人才总体成长的时空现象	97
第五章 人才成长的基本原理	112
第一节 人才成长的综合效应论	112
第二节 创造实践在人才成长中的决定作用	117
第三节 非科学的人才成长论的批判	121

第六章 人才成长的内在因素	128
第一节 内在因素及其在人才成长中的作用	128
第二节 人才成功与失败的心理因素	140
第七章 人才成长的客观环境	151
第一节 人才环境与人才主体的交互作用	151
第二节 自然环境对人才成长的影响	158
第三节 社会环境对人才成长的影响	172
第八章 人才成长规律	190
第一节 人才规律概述	190
第二节 个体人才成长规律(上)	198
第三节 个体人才成长规律(下)	209
第四节 社会人才总体成长规律	219
第三篇 成才主体的创造实践	230
第九章 成才主体创造实践的战略设计	231
第一节 创造实践的目标设计	231
第二节 创造实践的道德设计	242
第三节 创造实践的智能设计	250
第十章 成才主体创造实践的战术运用	256
第一节 创造实践的时间运筹	256
第二节 创造实践的科学方法	264
第三节 创造实践的环境调控	275
第四节 创造实践的自我调控	280
第四篇 社会的人才开发	287
第十一章 人才的预测与规划	288
第一节 人才的预测	288
第二节 人才的规划	302
第十二章 人才的创造教育	312
第一节 创造教育的意义、特点及发展	312

第二节	创造教育的任务和内容	319
第三节	创造教育的模式和原则	323
第四节	创造教育的条件和方法	329
第五节	创造教育的实施	336
第十三章	人才的科学考评	341
第一节	人才考评的目标和途径	341
第二节	人才考评的指标体系	347
第三节	人才考评的定量方法	352
第十四章	人才的选用配置	366
第一节	人才的个体选用	366
第二节	人才群体的配置	382
第三节	人才总体的布局	398
第十五章	人才的使用调控(上)	403
第一节	人才的微观调控的概述	403
第二节	人才的使用调控	415
第三节	人才的信息调控	433
第十六章	人才的使用调控(下)	446
第一节	人才宏观调控的概述	446
第二节	人才的流动	455
第三节	人才市场	464
第四节	创造人才辈出的社会条件	478
第十七章	人才开发者	485
第一节	人才开发者的地位和作用	485
第二节	现代人才开发者的基本素质	490
第三节	现代人才开发者队伍的建设	504

第一章 总论

第一篇 总论

。其基本理论问题，当然要从其历史、现状、发展、趋势等方面入手，进行系统的研究。人才学是一门独立的现代学科。对它的研究与介绍首先要阐明它的兴起和发展、研究领域和方法，然后则要从“人才”这个基本概念入手，按照人才学的内在逻辑加以探讨。此即为本篇的内容。

第二章 人才学的基本概念

第一节 人才学的基本概念

人才学是研究人才产生、发展、利用、培养、选拔、任用、考核、奖惩、淘汰等问题的科学。人才学是研究人才产生、发展、利用、培养、选拔、任用、考核、奖惩、淘汰等问题的科学。人才学是研究人才产生、发展、利用、培养、选拔、任用、考核、奖惩、淘汰等问题的科学。人才学是研究人才产生、发展、利用、培养、选拔、任用、考核、奖惩、淘汰等问题的科学。

人才学是研究人才产生、发展、利用、培养、选拔、任用、考核、奖惩、淘汰等问题的科学。人才学是研究人才产生、发展、利用、培养、选拔、任用、考核、奖惩、淘汰等问题的科学。人才学是研究人才产生、发展、利用、培养、选拔、任用、考核、奖惩、淘汰等问题的科学。人才学是研究人才产生、发展、利用、培养、选拔、任用、考核、奖惩、淘汰等问题的科学。

第一章 绪 论

人才学的产生,有其历史的必然性,亦具备现实的坚实基础。研究人才学,不能割断历史,必须对国内外关于人才研究的历史有个简要的了解。除此之外,人才学作为一门独立的学科,必然有不同于其它学科的研究领域和方法。为此本章中还得对它的学科属性和体系、研究对象和内容、研究的理论基础、指导原则和方法作一概述。

第一节 人才学的兴起和发展

一、人才学产生的背景

在远古时代,人类就产生了对英雄、天才、伟人的兴趣和崇拜;而对这一类人作科学的研究,如从中国三国时代魏国刘邵算起已有一千多年了,从英国高尔顿(F. Galton)算起也有120年的历史了。但只有到了本世纪70年代末,它作为一门独立的现代学科才在中国创立。它的产生有着深刻的经济、社会、科技和思想背景。回顾一下这些背景,对于我们认识这门科学的意义不无裨益。

人们或许以为,人才学产生于中国,在它诞生以前不曾有人才研究,这实在是极大的误解。人们对天才(这是表示杰出人物的代表性概念,在中国和外国都有许多类似的其他概念)的崇拜始于远古。燧人氏教民取火熟食,以益健康,被尊为君;神农氏教民稼穡以益食,发明医学以治病,乃登帝位;轩辕皇帝发明舟车指针,教民作战御敌,乃尊为华夏之祖。在西方,对英雄的崇

拜曾经历了一个发展变化的过程，从神灵与先知，到文艺复兴时期的诗人、艺术家，到资本主义上升时期的思想家、革命家（社会活动家），到帝国主义时代的科学家，这种英雄崇拜的嬗变深刻地反映了社会人类历史的巨变。就如同胡克描述社会决定论所说的：“伟人就是历史规律的一个符号、一个指数、一个表记、一个工具或者一个后果”。^①在这种崇拜中，更多的是盲从、敬畏，带有宗教和神化的色彩，而少有客观地认识。由于中国宗教色彩相对并不浓厚，人们对天才作清醒理智的认识开始很早，而西方到了19世纪，才由高尔顿开创了对天才的研究。此后，这种研究一直绵延不断，并且随着加速度行驶的科学航船而迅猛发展。由于这种历史的积累以及对天才观念研究的内容和方法的不断变化，“其最终结果是形成了这样一个紧凑的研究领域，该领域集中研究杰出成就者以及有助于他们杰出成就的因素和经历”。^②由此可见，人们对天才的自我认识由来已久，客观上已形成一个独特的认识和研究领域，因此，人才学作为一门专门学科其产生具有着历史的必然，而现代经济、科技的发展则加速了其科学化的进程。

在手工工具为主的自然经济中，对智力劳动者的比重要求小。有人认为是9:1。随着生产工具的机械化、自动化，对智力劳动者比例的要求增加了。在中等机械化生产情况下，智力劳动与体力劳动的比例是2:3，而在自动化生产中，这个比例是9:1。第二次世界大战后，由于科学技术迅猛发展，科学技术由发明到应用的周期大大缩短，经济的发展获得了强大的科技动力，经济增长中科技、人力的作用在增长。以日本为例，50年代后期，科技在经济增长中的作用为19.5%，1965~1970年为37.9%，1979~1980

① 悉民·胡克：《历史中的英雄》上海人民出版社，1964年版，第14页。

② R. S. Albert：《天才和杰出成就》浙江人民出版社，1988年版，第24页。

年为65%。这说明,经济已从劳动密集型、资金密集型向智力密集型转化,从粗放经济向集约化经济转化。同时,科技的发展也大大改变了经济的结构,第一、二产业的比重大大缩小,而第三、四产业,即智力产业迅速增长。美国第三产业,在1965年占49%,1976年占67%,1979年占72%。经济对科技和人才(科技的载体)的这种依赖,促使教育经济学、人力资本理论、人力经济、人力资源开发、智力决定论、知识决定论、学习决定论等一系列理论的产生。这些理论强调了科技、人才、教育、智力、学习在经济增长中的作用,强调加强智力投资,大力开发人力资源。同样,人才学的产生也正是现代经济深刻变革的迫切需要。

虽然西方实际上形成了天才学和人力资源开发学这两个研究领域,但为什么人才学产生于中国而不是对天才有广泛研究和经济集约化程度高的西方?这是有特殊背景的,与中国的国情密切相关。

首先,它与中国的社会经济发展背景密切相关。中国本来是一个经济比较落后的国家,特别是近代以来远落后于西方。中国共产党救劳苦人民于水深火热之中,创建了社会主义制度的人民共和国,在以独立自主为主和引进外援为辅的条件下大大改善了经济的发展和人民的生活。但是一系列复杂原因导致的“文化大革命”,使中国的经济几乎濒临崩溃的边缘,人才的地位一落千丈,学校教育受到极大冲击。其严重恶果在粉碎“四人帮”后充分暴露,中国现代化建设的进程受到了“人才危机”这一巨大路障的阻挠。如何充分发挥人才作用,如何大力开发人才,就成为70年代末政策研究的主要课题和人们思考的中心课题。在这种特殊的背景下,一批有识之士提出、发起了人才学研究。其实,中国古代和近代的人才研究一直独立地或随着世界大潮而进行着,只是到了“文革”中才被中断,“文革”后人才学的兴起不过是这一学术研究潮流的恢复,接续和升华发展。

其次，人才学的兴起有中国特殊的科学和学术原因。粉碎“四人帮”后，实事求是的思想路线，逐渐成为学术研究的指导思想和日益深入人心的观念，人们对许多问题（诸如经济工作、思想政治工作、教育工作、领导工作等）重新进行科学化的思考。同时，现代科学技术综合化、分支化、交叉化的趋势也影响到中国科学界。科学化思考的扩展与现代科学发展特点的结合，也促进了人们对人才学问题的科学化思考，催生了创建人才学的思想萌芽，使人才学这棵幼苗在中国的土地上破土而出。

最后还有一点容易被忽视的，这就是中西文化的差异造成对“人才”的不同理解以及概念表述上的差异。在西方，没有与中国所说的“人才”完全吻合的概念，有的或者是较高层次的概念——天才、英才、精英、伟人、英雄杰出人物等，或者是从更广义更宽泛的角度来表述的概念——人力资源、人力、人员等。而中国虽然也有“圣、君”的概念，但更多的是贤、能、人、士、才、人才的概念。所以，尽管西方实际上已形成了天才学和人力资源学，但却不可能产生人才学。而中国，却在优秀的民族传统文化和现代科学文化的结合上产生了人才学。

二、人才学产生的基础

人才学产生于中国，不仅有其客观需要，而且也有现实的基础。这种基础决定着人才学发展的方向、速度。基础雄厚，则发展迅速，反之就会慢得多。

基础之一，就是人类对“人才”自身的经验性认识和理性研究。这些认识和研究发展到一定的程度，为人才研究科学化奠定了事实、经验、观点等方面的基础。如前所述，中国比西方对人才的客观认识要早得多，因而人才思想宝库极为丰富，其中，中国共产党领导的新民主主义革命和社会主义建设的长期斗争，积累了极为珍贵的经验和理论。同时，西方的天才、杰出人物与人力资源的研究的丰硕成就，也为我们创建人才学理论体系提供了

良好的素材。教育学、心理学、创造学、经济学、社会学等学科也从各自的视角对这个问题作了可贵的探索，为对人才作综合分析和整体认识提供了可能。任何科学都不可能凭空地建立起来。人类对人才认识的丰硕成果，使人才学能在较短的时间内创建起来。

人才学产生的另一个基础就是人类科学的发展特别是科学方法的进步。这为人才科学研究提供了武器、手段和工具。人才学产生后之所以发展迅速，就是因为人才学搭乘的是“20世纪80年代马力”的科学航船，而非前代马力较小的科学的航船。科学的进步，会使人才学进一步改观。当然，另一个不可忽视的原因就是因为我们有马克思主义这个伟大的认识工具、洞察世界的望远镜。

三、我国人才学发展简况

人才学的兴起可以认为是我国人才研究的接续、升华和发展，在此之前，我国就已有悠久的人才研究历史。

从先秦诸子百家的学术争鸣，经过两汉三国、魏晋南北朝、隋唐、宋元，直至明清，许多思想家、政治家、文学家、教育家都提出了各自的人才主张，写下了大量的人才篇章，对人才的作用、人才的特征、人才的分类、人才的识别、人才的选用、人才的培养等方面提出了许多精确独到的见解，当然，也渗透着封建思想与文化的糟粕。诸如墨子的《尚贤》、吕不韦等《吕氏春秋》、司马迁《史记》、王充的《论衡》、司马光《资治通鉴》、王安石的《上仁宗皇帝言事书》、秦观《人才》等，都是中国人才思想史的重要文献。其中应特别提出的是，刘邵创作的《人物志》，是我国古代著名的人才论专著。全书共三卷十二篇，主要论及人才特征及其识别与使用的问题，是对秦汉人才思想的集成。该书曾译成英文于1937年在美国由东方学社出版，在国外产生了一定的影响”。^①

^① 关于中国人才思想史的具体内容，可参见李树喜等人的著作。