

ZHISHI TUOZHAN

知识拓展

大学生素质教育

编著 王波 张美惠

教 学 用 书

云南出版集团公司
云南人民出版社

知识拓展

——大学生素质教育

王波 张美惠 编著

云南出版集团公司
云南人民出版社

创业人才培养教材 编委会

主 编 王 波 张美惠

副主编 杨建虹 姚孟明 闫 寒

序

调整和改革高校课程体系、结构及内容，建立新的基础教育课程体系，试行国家课程、地方课程和学校课程，是面向21世纪知识经济国际化、信息化、科技化、多元化挑战和与时俱进的社会发展的必然结果。根据国家教育改革发展《纲要》精神和高校大学生的实际需要，编写了《知识拓展——大学生素质教育》一书，专为高校大学生拓展知识，更新知识结构，提高综合素质能力，开展创业培训使用，同时也可作为在职干部和各战线人员继续教育的教科书和参考书。

《知识拓展——大学生素质教育》一书囊括了综合基础科学、智能科学、经济科学、社会与入学、方法科学等众多新学科，横跨了经济、社会、管理、科技领域的浩瀚现代科学知识、社会主义市场经济知识、现代企业管理知识、法律法规知识等进行浓缩精取，提纲挈领地加以介绍。此书无疑对构建高校大学生素质教育的课程体系，开展课程创新研究，拓展交叉学科，综合学科知识面，具有重要的理论和现实指导意义。

《知识拓展——大学生素质教育》联系实际，紧贴市场，结合学生要求拓展知识的愿望，在选材和结构上进行了一些新探索。力求做到“把握一个特点”，即：把握复合应用型与教学科研型高校的不同特点；“解决两个错位”，即：解决目前市场对人才的需求与高校培养人才的适用能力的错位，大学生的就业期望与用人单位期待的错位问题；“实现三个贴近”，即：使大学生所掌握的知识更加贴近实际、贴近市场、贴近需要，成为复合性应用型的高级专门人才。《知识拓展——大学生素质教育》一书凸显针对性、科学性、实用性、超前性，做到少而精，较能体现普通高校的办学宗旨和人才培养目标。

本书引用了部分科研成果的有关内容，对已注明或未注明的作者，均表示衷心的感谢，由于知识经验不足，水平有限，《知识拓展——大学生素质教育》一书中难免有不足之处，敬请读者和专家批评指正。

编者

2008年8月

目 录

第一篇 人才价值与目标行动

第一章 人才学	001
第一节 人才学的要义与基本功能	001
第二节 人才学的基本内容	003
第三节 人才的发现、鉴别、选拔及管理	005
第二章 价值学	007
第一节 价值学的要义	007
第二节 价值学研究的内容及特色	010
第三节 价值思想的发展和应用	012
第三章 未来学	013
第一节 未来学的要义与价值	013
第二节 未来学研究的主要内容与特色	015
第三节 未来学研究的基本思想理论及发展	019
第四章 目标管理	021
第一节 概述	021
第二节 目标管理在科研管理中的应用	023
第五章 行为科学	025
第一节 行为科学的要义与功能	025
第二节 行为科学的具体内容	027
第三节 行为科学的理论基础	035

第二篇 科技与经济

第一章 科技新潮	037
第一节 世界新技术革命	037
第二节 科学技术发展新趋势	043
第二章 经济科学	051
第一节 经济学新支简论	051
第二节 经济学研究内容精要	054
第三节 经济科学的发展趋势	060
第三章 技术经济学	062
第一节 技术经济学的要义与研究体系	062
第二节 技术经济评价理论	064
第三节 科学研究与技术引进综合评价	066
第四节 价值工程的一般理论	069

第四章 国际贸易与金融·····	071
第一节 当前国际贸易的特点·····	071
第二节 当前国际金融的特点·····	073
第三节 以更加勇敢的姿态进入世界经济舞台·····	076
第五章 科技与金融·····	078
第一节 金融在科技发展中的地位与作用·····	078
第二节 国内外促进金融科技发展的实践·····	080
第三节 科技与金融结合的基本模式及有关政策·····	082
第一章 软科学与现代管理 ·····	084
第一节 软科学简论·····	084
第二节 管理发展简论·····	087
第三节 现代化管理简论·····	092
第四节 现代管理理论及其代表人物述评·····	102
第五节 软科学在现代管理中的应用·····	106
第二章 科学学 ·····	108
第一节 科学学简介 ·····	108
第二节 现代科技管理概要·····	111
第三章 系统论·····	116
第一节 系统论的要义及价值 ·····	116
第二节 系统论研究的内容及特色 ·····	119
第三节 系统论研究的基本方法及发展运用 ·····	122
第四章 信息论 ·····	126
第一节 信息论的要义及价值 ·····	126
第二节 信息论研究的内容与特色 ·····	128
第三节 信息论与信息科学 ·····	131
第五章 控制论 ·····	133
第一节 概述 ·····	133
第二节 控制论在现代经济管理中的应用 ·····	135
第六章 突变论 ·····	137
第一节 突变现象 ·····	138
第二节 突变理论 ·····	138
第三节 突变论与创造性思维 ·····	139

第四篇
战略决策与领导效能

第一章 领导科学	141
第一节 领导科学的要义与功能	141
第二节 领导科学的主要内容	142
第三节 领导科学的理论基础	147
第二章 战略学	148
第一节 战略学的要义与功能	148
第二节 战略学的基本内容	150
第三节 战略学的理论基础	154
第三章 决策科学	154
第一节 决策科学的要义与基本功能	155
第二节 决策科学的基本内容和派别	156
第三节 决策科学的理论基础	160
第四章 咨询科学	161
第一节 咨询科学的要义及价值	161
第二节 咨询科学研究的内容与特色	163
第三节 咨询科学的基本思想和发展应用	167
第五章 管理效能	169
第一节 管理效能	169
第二节 讲求管理效能	170

第五篇
科技与政策

第一章 科技合作与交流	174
第一节 概述	174
第二节 我国对外科技合作与交流的方针政策	176
第三节 对外科技合作与交流的管理	177
第二章 科技情报	180
第一节 基本概念	180
第二节 科技情报工作的基本内容	182
第三节 情报管理	185
第三章 科技政策	187
第一节 政策的含义、要素与分类	187
第二节 政策的特征、地位和功能	189
第三节 政策的制定与执行	191
第四章 中国的科技方针和科技战略	193

第六篇

第一节	科技方针	193
第二节	我国当前的经济发展战略	195
第三节	中国的科技发展战略	195
第五章	科技机构	197
第一节	科技机构的类型及特点	198
第二节	科技机构的管理	200
第三节	科技机构的改革与发展	202
第一章	潜科学	205
第一节	潜科学的要义与价值	205
第二节	潜科学的基本形态	207
第三节	潜科学怎样转化为显科学	212
第二章	法学与管理	214
第一节	概述	214
第二节	法学基础理论	215
第三节	部门法学	218
第四节	法学与管理	222
第三章	运筹学	225
第一节	运筹学的要义及价值	225
第二节	运筹学研究的内容及特征	227
第三节	运筹学的基本原理和发展应用	230
第四章	计量学	232
第一节	计量学的要义及价值	232
第二节	计量学研究的内容	234
第三节	计量学的发展应用	236
第五章	科技统计学	237
第一节	概述	237
第二节	科技统计指标体系	240
第三节	科技统计的方法和程序	242
	参考文献	245
	后记	246

第一篇 人才价值与目标行动

第一章 人才学

人才学是我国学者首先提出来的一门新兴学科，其学科体系尚处于建设和形成之中。

第一节 人才学的要义与基本功能

人才学尚未形成一个公认的理论体系，甚至连研究内容的边界，某些基本概念的定义也处于争论之中。但作为一个独立学科所必须具备的基本要素已基本形成，学科的基本功能也日益清楚。

一、人才学的要义

人才学是一门研究人才现象，揭示人才规律，探讨如何实现人尽其才，才尽其用的科学。

人才学包括两大部分，一是关于人才理论的研究，二是关于人才理论应用的研究。

人才理论研究部分包括三个方面的内容：其一是关于人才和人才结构，主要研究人才的概念、人才的本质、人才的基本要素、人才的类型、人才的作用和人才的群体结构等。其二是关于人才成长的发展规律。主要是研究人才成长和发展过程、阶段、一般规律、特殊规律以及不同时代、不同国家、不同区域的特点等。一般认为人才成长、发展可分为四个阶段，即：胎儿期、继承期、创造期和发展期。除胎儿期外，其他的三个阶段，不同的人才个体在每个阶段所持续的时间是不一样的。其三是关于人才辈出的规律，主要研究社会政治、经济、教育、文化、科技、道德、军事、卫生、宗教和地理位置、自然条件等对人才辈出的影

响,以及人才辈出对社会发展和自然条件的反作用。

人才理论应用的研究,主要是以人才理论为指导,研究如何科学地发现人才、识别人才、选拔人才、培养人才、设计人才、考核人才、使用人才、管理人才,如何促进合理的人才流动、开展科学的人才预测和搞好人才规划等。

人才理论研究的任务是解释人才现象,揭示人才规律。人才应用研究的任务则是为了实现人尽其才、才尽其用。人才学的两大部分,前者为后者提供理论依据,后者为前者的发展提供实践经验和感性材料,两者相辅相成,相互促进,是一个有机的整体。

二、人才学的基本特点

人才学的研究内容既涉及自然科学,又涉及社会科学。人才,是一个历史范畴,因而总带有历史的印记。一般认为,人才学具有以下三个基本特点:

(一) 综合性

人才,既具有自然属性(如遗传因素、生理机制等)又具有社会属性。人才学既研究人才成长、发展的内在因素,也研究人才成长、发展的外在因素。人才成长的内在因素包括遗传因素、心理品格、智能、身体素质及个人的实践等。人才成才的外在因素则涉及社会生产力水平、政治制度、科学技术和教育的发展程度、社会环境等。一句话,人才学的研究内容既有自然科学(人体科学也应属于自然科学的范畴)方面的,也有社会科学方面的,所以人才学是一门综合性的学科。

(二) 历史性

人是历史的产物,人才是一个历史范畴。不同的历史时期,社会的形态不同,人才的具体特征不同,人才成才的规律,途径也各异。所以人才学具有鲜明的历史性。

(三) 实践性

人才学的实践性是显而易见的。人才总是以一定的形式为社会服务,并推动社会发展的。所以人才学的研究必须既有利于人才的培养和成长,也有利于社会发展的需要。在我国现阶段,人才学的研究要为国家的人事管理体制、干部制度改革和教育体制改革提供理论依据。离开了社会发展的实际,人才学就失去了发展的动力,且没有存在的价值。

三、人才学的基本功能

人才学的基本功能主要表现在它对人才培养、发现、选拔与管理诸方面的指导性和对人才这一社会现象认识的科学性两个方面。

(一) 科学性功能

什么是人才?这是人们探讨了千百年的问题。我国从商、周时期至现代,一直有人研究,人们提出了各种各样的标准、提出了许多的定义。但由于历史、社会和条件的多种原因,这些标准和定义,不是过于抽象,就是失之偏颇。

科学地阐明人才这一社会现象,提出客观而全面的人才标准,使人类对人才的认识由定性到定量,由经验到科学,则正是人才学的基本功能之一。人才学的这种功能是由学科的研究

究任务和研究目的所决定的。

（二）指导性功能

这是人才学最重要也最有价值的功能。人才成长和发展的规律可指导对人才的培养，科学的人才标准可指导对人才的发现，科学的人才标准和选拔人才的基本方法可指导人才的选拔与使用，整个人才学的理论可用于对人才管理活动的指导。

四、研究人才学的意义

“贤才，国之宝也。”人才问题，关系到国家的盛衰、民族的兴亡。古代如此，现代更是这样。这就是人才学理论的重要性和研究人才学的全部意义。具体地说，研究人才学的重要意义至少有以下三点：

（一）有利于提高培养人才的科学性，加速人才的成长，使我们的时代，我们的国家人才辈出。

（二）有利于提高发现和选拔人才的科学性，最大限度地避免埋没人才或选才不当。

（三）有利于提高人才管理全过程的科学性，使整个国家、整个民族实现人尽其才，才尽其用，做到“村野无遗士、朝中无庸人。”

第二节 人才学的基本内容

人才学涉及的范围很广，研究的内容非常丰富。现将其基本研究内容简略介绍如下：

一、人才和人才的本质

关于人才的含义，有许多不同的理解。仅就我国学术界的情况而言，就有多种说法。例如有观点认为：“人才就是为社会发展和人类进步进行了创造性劳动，在某一领域，某一行业，或某一工作上做出较大贡献的人。”“人才，是指那些在各种社会实践活动中，具有一定的专门知识，较高的技能和能力，能够以自己的创造性劳动，对认识、改造自然和社会，对人类进步作出了某种较大贡献的人，”“人才是人群中比较精华，先进的部分，是人民群众推动历史前进的代表。”另有一种观点认为，人才就是出乎其类，拔乎其萃，标新立异，独树一帜，有特殊才能的人。还有一种意见，认为人才就是泛指有一定能力和专长的人。总之，众说纷纭。但从这众说纷纭中仍不难看出，人才最根本的特征是具有才华，且能进行创造性劳动。

人才的本质是什么？目前也无统一认识，比较集中和有代表性的观点是：

（一）创造性

创造性是人才最基本的属性之一，是人才与一般人的根本区别之所在。人才的创造性具体体现在三个方面，一是具有专门知识和较强的能力；二是能进行具有创造性的劳动；三是对社会的发展和人类的进步能在某一个方面或某几个方面作出较大的贡献。

（二）进步性

人才的进步性是指人才的“才”施之于社会实践中所产生的效果，应该有利于社会的

发展和人类的进步。人们的任何行动都是由思想支配的，行动是人们的思想品质、道德修养等的外化表现，所以，人才的进步性，是人才的“德”的本质反映，也是人才与一些仅仅有“才”的人的本质区别。在人类历史上，那些虽有才华，但却逆历史潮流、阻碍人类社会进步的人，则不属人才之列。

（三）社会性

人才是人群中的一部分，生活于人群之中，生活于社会之中。人才虽然能推动社会发展，但也无不受受到社会政治和经济关系的制约。社会生产关系的变化和政治制度的变化，必然导致人才随之变化。也就是说，人才是一个历史范畴，历史时期不同，社会形态不同，阶级不同，人才的特征也必然不同。人才是历史的产物，无不带有历史的印记。

我国是社会主义国家。社会主义时期人才的特点是：坚持党的四项基本原则，热爱祖国，热爱人民；有为社会主义祖国服务的道德动机和以人民的事业、民族的利益为重的道德行为；坚持辩证的认识论，坚持实事求是的态度和坚持实践是检验真理的标准——具有科学的世界观。

二、人才的基本要素和历史作用

人才学家认为，人才的基本要素包括德、才、学、识、体五个方面。德，主要指人才的意识形态，包括：政治信仰、道德观、人生观、爱国心、民族自尊心、正义感和事业心等。才，即才能，包括：技能和能力。学，指学问、知识。识，就是见识，是思维、观察、分析等能力的综合表现。体，包括：体格和脑力两部分，体格指身体素质和强度，脑力则包括脑的素质和强度。

正确认识和评价人才的历史作用，是人才学研究的重要内容之一。

如何认识和评价人才的历史作用，长期存在两种截然不同的观点，一种是唯心主义的历史观，一种是辩证唯物的历史观。唯心主义的历史观认为：人才，特别是杰出的人才，是历史的创造者，是天之骄子。如儒家的说教：“天不生仲尼，万古长如夜。”俄国的海洛夫斯基宣扬，天才人物是“1”，人民群众是“0”，只有天才人物“1”带头，人民群众那一串串的“0”才有意义。没有天才人物，再多的“0”也无用。

辩证唯物主义的历史观则认为，在历史发展中起决定作用的是人民群众，人才，包括杰出的人才，其对历史发展的进程起重要的推动作用。也就是说，决定历史发展方向的是人民群众，而人才，特别是杰出的人才，具有促进和推动历史发展进程的作用。例如：牛顿、爱因斯坦等人在自然科学方面的作用，马克思、恩格斯、列宁、毛泽东等人在无产阶级革命中的作用，就是如此。

如何认识人才与人民群众的关系，如何认识人才与人民群众在历史发展中的作用，是一个复杂而严肃的问题，已经争论了几千年，可能还会长期争论下去。

三、人才的分类

人才的分类是人才学的重要组成部分。科学的人才分类，是正确使用人才，科学地培养

人才和实现人尽其才的重要条件和依据。

科学的人才分类，必须遵循以下基本原则：

（一）客观性原则。鲜花虽然都是花，也都一样娇艳、芬芳，但颜色有红、黄、蓝、白、紫……之分，形态亦各异。人才亦如鲜花，虽然都具有创造性、进步性和社会性，但知识结构、专业特长却千差万别，思维方法、气质性格也因人而异。所以，人才的分类，必须坚持从人才的实际情况出发，以各类人才特殊的个性特征为依据。社会实际中存在什么样的人才，人才分类中就应有什么样的类别。反过来，社会实际中根本就不存在的人才类别，人才分类中也不应有。

（二）整体性原则。人才是人群中的精华部分。人才是一个整体。分类是对整体而言的，也只有对整体而言才有意义。人才分类，是通过人才群体的考察和分析，找出各类人才的特征，揭示各类人才之间的联系，并弄清各类人才在人才整体结构中的地位和作用。如果离开了人才群体、离开了人才整体，人才之间失去比较的前提，分类就失去了意义。

（三）历史性原则。人才是历史的产物，属于历史范畴。在人类社会各个不同的历史时期，由于社会生产力的水平不同，生产关系的不同、社会结构的不同，人才的特征也不同。所以人才的分类必须坚持历史性原则。不同的历史时期，人才的类别也不同。

（四）相对性原则。人才的分类是相对的。

第三节 人才的发现、鉴别、选拔及管理

如何才能科学地发现人才、鉴别人才、选拔人才和管理人才，是一个关系到国家兴衰、事业成败的重大课题。

一、人才的发现

发现人才是人才培养、鉴别和管理的前提。怎样才能多为国家发现人才呢？

（一）应有求才之心。求“才”之举，产生于求“才”之心，没有求才之心的人，即使人才就在眼皮底下，也发现不了。

（二）应坚信“十室之邑，必有忠信”。法国大革命时期的罗兰夫人，曾感叹当时法国没有人才，遍地都是侏儒。列宁在《新的任务和新的力量》一文中批评这是一种“错觉”。十室之邑，必有忠信。十步之内，必有芳草。凡有人群的地方，一定有比较突出的人才。只有坚持人民群众中有才能的人是无穷无尽的历史唯物主义观点，才能克服“罗兰夫人的错觉”，才能真正发现人才。

（三）应克服官僚主义。发现人才的工作，是一种科学性很强必须作深入调查了解的工作。要发现人才，必须克服官僚主义。

（四）应了解和熟悉人才的本质特征。伯乐之善于相马，是因为他了解马，熟悉马，而且特别了解和熟悉千里马的本质特征。

要发现人才，首先必须对“人才”有科学的认识，了解和熟悉人才的本质特征。如果对“人才”一无所知，肯定是发现不了人才的。

(五) 应熟悉几种发现人才的方法。方法, 是达到目的之“桥”, 不熟悉发现人才的方法, 求才之心再切, 也发现不了所需要的人才。常用的发现人才的方法有: 1. 鼓励毛遂自荐法; 2. 考试竞赛法; 3. 张榜招贤法; 4. 礼贤下士法; 5. 信息渠道法。

二、人才的鉴别

鉴别人才是选拔、使用人才的前提。鉴别人才, 就是对所发现的人才作全面的深入的了解, 以便对人才个体的情况作出合乎实际的评价。因为唯有知人, 才能善任。

把握特征和进行比较, 是鉴别人才最基本、最重要的方法。

鉴别人才, 应注意以下几点:

1. 在尚无把握确定某一人才个体应属哪一类别的人才之前, 应坚持对该人才作全面的了解, 然后根据实际情况确定其归属, 而不可凭想当然。

2. 坚持用不同类别人才所独有的特征去鉴别不同类别的人才, 而不是用一个模式去鉴别各种人才。

3. 对同一种类别的人才, 坚持用同一标准进行比较, 以利于在同一类别人才内部对人才个体作出比较定量的评价。

4. 坚持既看一时一事, 也看全部历史和全部工作。

三、人才的选拔

人才的选拔, 是人才智力资源开发的重要环节, 是合理使用人才的前提条件, 选拔人才时应注意:

1. 要有见识和胆略, 注意发现和选拔潜人才。

2. 以人才成长和发展规律为依据, 把握各类人才的创造发明最佳年龄区。所选用的人才最好应在他们的创造发明最佳年龄区内。

3. 所选拔的人才, 既要注意人才个体的条件, 也应充分考虑人才的组织结构(或群体结构), 其中包括水平层次、年龄结构、气质特点等。

4. 坚持“德才兼备”和不“求全责备”的标准。

5. 坚持选人以贤, 不论亲疏, 这一点非常重要。

四、人才的管理

所谓人才管理(包括使用), 是为了更好地发挥各种人才的作用, 社会(确切地说是社会的某些部门或单位)对人才的合理组织的活动过程。人才的科学管理, 是保证人才活动的有序性和有效性并推动社会文明的发展的重要条件。在现代社会中, 人才管理已成为几乎所有管理——社会管理、企业管理、科技管理、政治管理、行政管理等——活动的核心。

人才管理有宏观和微观之分。宏观人才管理一般指国家和省、区级的人才管理。其主要任务是制定有关的方针、政策和制度; 确定人才管理的原则、方法; 进行社会发展对人才需求的预测, 并在此基础上制定出人才规划、计划; 指导微观的人才管理。

微观人才管理是一个部门、一个单位的人才管理。微观人才管理的主要任务是把国家有关人才管理的方针、政策具体化。例如，制定本部门、本单位的人才管理制度，合理调配人才，做好人才培养、考核、晋升，建立并管理人才档案，保证人才合理流动，选拔和合理使用人才等。

人才管理应注意以下基本原则：

1. 能级原则。根据人才个体德、识、才、学、体的实际情况，将其安排到相应的工作岗位、职位上，以实现人尽其才，才尽其用。

2. 协调原则。一是与社会、经济、科技的发展相适应，与社会、经济、科技管理相协调；二是人才能级组合内部的协调。前者是提高工作效率的保证。后者是使各级人才都能充分发挥作用的需要。

3. 优化原则。为了获得最佳的效益，人才的数量和质量等级应优化，人才的组织结构和环境也应优化。

4. 系统原则。现代社会中的任何一个单位、组织、部门都具有两重性，即：既独立又不独立，既封闭又不封闭。作为一个单位、一个组织、一个部门，它有自己的目的、自己的任务和自己的运行机制，从这种意义上讲是独立的，也是封闭的。但这些单位、组织和部门又无一不是既要与本系统外的平行系统（单位、组织、部门）发生并保持各种物质的和信息的传递，又同时属于更大更高层次系统的子系统。所以它们又是不独立和不封闭的。因此，为了使人才管理达到优化，必须坚持系统原则，进行系统分析。

5. 动态原则。必须坚持在动态中管理人才，以充分保证人才使用的合理性。这一原则包含着提倡促进人才的合理流动。

第二章 价值学

价值现象和价值问题存在于人类活动和社会生活的各个方面，贯穿于人类认识和实践活动的过程。因而，很多学科都从不同角度、不同侧面研究“价值”问题。而价值学则是依据马克思主义的哲学方法论原则，结合当代社会发展的现实及其特征，对价值的内容和类型、价值认识、价值目标、价值观念的变革等基本问题，从最一般的意义上，探讨和揭示价值现象以及其他一些同价值相关的问题，对价值现象和价值问题进行理论考察和阐述。

第一节 价值学的要义

一、价值的原始意义

人类对价值的认识，人类关于价值的观念，在古代社会就已经产生了。

在中国古代社会，“仁”、“义”、“礼”、“智”、“忠”、“孝”等纲常观念，就

是人们当时的价值意识的反映，这些概念被当成评价事物、评价人的行为的善恶是非的观念上的标准，这是一种纯朴的、直观的价值认识思想。

在西方，古希腊罗马时期，人们常把“和谐”、“幸福”、“正义”、“至善”当作人生追求的最高目标，当作最高的价值标准。古希腊哲学家苏格拉底（约公元前468~400）是较早地提出“价值”概念的人，他论及了什么才有价值、什么是公道等问题。那时候，“幸福”、“快乐”、“好”、“善”与“价值”是作为同义语来使用的。

马克思曾对价值的词源作过考证。他引用《试论哲学词源学》中关于价值的解释，认为“价值”一词，与古代梵文和拉丁文中“掩盖、保护、加固”这些词义有渊源关系，是在该词义派生出来的“尊敬、敬仰、喜爱”的意思的基础上形成的。因此，在古代，不论是中国还是西方，人们已对价值问题进行了探讨。但是，由于当时人们认识水平的局限，对价值的认识，关于价值的观念基本上局限于伦理学的领域，即：主要是从伦理价值的角度，从善恶关系中来认识和说明价值问题，带有明显的感情色彩和天然纯朴性，未能真正认识和理解价值的本质和特征。

二、价值的普遍意义

（一）经济学中的价值形态。价值现象和价值问题无处不存，无处不遇。不同的学科研究的角度各异，故赋予“价值”概念的内容和含义也很不一致。如：在政治经济学中，“价值”表示凝结在商品中的一般的劳动，因而人们所关心的是商品所包含的人类一般劳动（时间）的多寡。从古典政治经济学的创始人威廉·配第，古典政治经济学的完成者亚当·斯密、李嘉图，到科学政治经济学的创始人马克思和恩格斯都从经济学角度，集中研究了价值特别是劳动价值问题。价值理论在政治经济学体系中处于关键性的地位，“价值学说是经济学体系的纯洁性的试金石”。

（二）伦理学中的价值形态。在伦理学领域，所强调的是道德价值。有时候，伦理学家们把“价值”和“善”当作同义语来使用，把道德规范当作道德价值来看待。

（三）美学中的价值形态。在艺术领域中，“价值”则表现为“美”，美亦即价值，美的价值意识、价值观念也表现为“美感”，诸如：优美、高雅、对称等都是美的价值形态。

（四）哲学中的价值形态。哲学的价值形态，其含义既不限于经济价值，也不限于伦理价值或审美价值，而以一切自然、社会和精神世界的价值现象或价值问题作为研究对象，对自然、社会和精神领域的价值现象以最一般的认识和概括。通俗地说，“价值”是指一切能够满足人和社会需要的东西。换言之，“价值”是指物满足人和社会需要的那种属性，即：物对人和社会的有用性。用哲学的语言来说，价值是表示客体（一切客观事物）属性与主体（人）的需要的关系，表示客体属性对主体需要的肯定或否定关系，表示客体能否满足、在什么意义上满足以及在多大程度上满足主体需要的关系。更抽象的说，“价值这个概念所肯定的内容，是指客体的存在、作用以及它们的变化对于一定主体需要及其发展的某种适合、接近或一致。”这就是哲学上的价值的基本形态。也正如马克思所说，“价值这个普遍的概念是从人们对待满足他们需要的外界物的关系中产生的”，是“人们利用的并表现了对人的

需要的关系的物的属性”，是“表示物的有用或使人愉快等等的属性。”这就是说，离开了人与物的关系，或者说离开了主体与客体的关系，也就无“价值”可言。客体属性与主体需要的统一是价值的本质，是理解价值问题的出发点。

三、价值的基本特征

价值作为物的属性和人的需要的统一体，是通过一系列的特征表现的。关于价值的基本特征可以概括为：

（一）价值的效用性。

指价值对人和社会来说必须具有某种用处，能满足人和社会的某种需要（如：物质的、精神的、政治的、文化的需要等）。对人和社会毫无积极意义和作用的东西，就不成其为价值物。因此，效用性是价值的最根本的属性。

（二）价值的社会性。指价值体现着一定的社会关系，体现着一定的社会性质。这首先表现在价值是在物与人和社会的需要发生关系时才形成的，因而，物的价值属性主要不是由它的自然性质，而是由它的社会属性来规定的。价值的社会性还表现在主体的需要是一种社会需要，即：在一定的社会关系中产生和得到满足，是受一定的社会关系、社会条件、社会生产力水平所制约的。

（三）价值的历史性。指价值产生、存在和发展的具体性、相对性和变动性。价值是客体的特定属性和主体的特定需要的具体的、历史的统一。因为，构成价值的两个基本要素，即：客体属性和主体需要并不是一成不变的，因而作为客体属性和主体需要相统一的价值物也不是一成不变的。价值是人类社会实践活动的产物，在不同的历史时期有不同的内容，价值的历史性是它的社会性的合理延伸和体现。

（四）价值的客观性。指价值是一种不以人的主观意志为转移的，普遍存在于社会生活领域中的客观实在的东西。具体说来，价值的客观性是由构成价值的两个基本要素所决定的，即：客体的自身属性和主体的需要都具有客观性，因而两者所构成的价值也是客观的。

四、价值学研究的意义

开展价值学问题的研究，其积极的作用表现在理论和实践两个方面：

从理论上讲，研究价值问题有助于开拓新的领域，扩展认识论研究的视野，将打开一扇从新的角度观察世界动向的窗口，有助于哲学主体性研究的深化，既是哲学研究中主体化发展的方向的表现，又是促进哲学研究向主体深入的一个推动因素，因为人的意识、思维对价值关系的反映不能完全归结为主体对客体的反映，它还表现为对主体的实践的反映，惟其如此，认识论的辩证法内容才能丰富，并且成为开放型、立体化的理论体系。

从实践上看，价值问题是一切科学理论联系实际的重要课题，任何理论要发挥其现实作用，都必须提供一定的实践价值，同时，价值问题是认识论通向一些具体科学的桥梁，研究价值问题有利于加强哲学同各门科学的整体联系，促进科学一体化的发展，另外，价值问题的研究和宣传，能够加强人们对现实生活中各种价值现象的理解，促进社会思维方法的科学