

第一章 绪 论

一、人才学的定义及其学科体系

(一) 人才学的定义

人才学是研究人才现象，揭示人才规律的交叉学科。它的研究对象是人才与人才问题。它的核心是研究人成其才、人尽其才和人才辈出的规律。

任何一门科学都有它自己的研究对象，确定研究对象就是确定这门科学的研究范围，确定这门科学研究自然界或社会中某一领域的特有矛盾。人才学所研究的就是人才现象所特有的矛盾。毛泽东同志指出：“科学研究的区分，就是根据科学对象所具有的特殊的矛盾性。因此，对于某一现象的领域所特有的某一种矛盾的研究，就构成某一门学科的对象。”^①人才学就是把人才现象作为物质运动的一种特殊形式来研究的。

最近，国务院委托国家科委、中国科学院、中国科协组成交叉学科名词审定委员会，决定将“人才学”列为名词审定内容。可以预见，不久的将来，将会产生一个更加理想的“人才学”定义。

(二) 人才学的学科体系

在马克思主义者看来，要建立一门人才学的体系，必须

^① 毛泽东：《矛盾论》，《毛泽东选集》第1卷第284页。

依据历史的和逻辑的顺序来考察人才现象的发展规律。马克思在分析资本主义的各种经济关系时指出：“历史从哪里开始，思想进程也应当从哪里开始，而思想进程的进一步发展不过是历史过程在抽象的、理论上前后一贯的形式上的反映；这种反映是经过修正的，然而却是按照现实的历史过程本身的规律修正的，这时，每一个要素可以在它完全成熟而具有典范形式的发展点上加以考察。”^① 根据以上原理，以及人才学的研究对象和研究问题的根本目的，人才学的研究，首先应当从分析人才现象出发，考察人才现象的历史。其次，在研究人才史的基础上，研究人才现象的一般规律与理论问题，即人才学原理。第三，研究各专业部门人才现象的特殊规律与理论问题。即专门人才学。三者关系密切相关。其中人才学原理是专门人才学的基础，同时又从专门人才学的实践中，吸收经验，总结提高，以丰富人才学的基本理论。专门人才学则是人才学原理的具体应用。而人才史则是一面镜子。研究人才史，可为现实的人才研究提供丰富的养料。

以上仅是人才学学科体系的主干部分。从不同角度，我们又可窥见它的细节。

从人才学的研究范围分，可分为一般人才学与特殊人才学。前者是指把人才作为抽象概念，舍弃了不同类别的人才差异，所进行的人才学研究；后者则是以某一种专门人才为客观对象，进行深入研究的人才学。如军事人才学、科技人才学等。

从人才学的研究层次分，可分为宏观人才学、中观人才学、微观人才学。宏观人才学是研究社会上大面积群体成才

^① 《马克思恩格斯选集》第2卷，第122页。

规律的人才学；中观人才学是研究单位人才群体成才规律的人才学；微观人才学是研究个体成才成长规律的人才学。

从人才学的研究内容可分为自然人才学、个体人才学、社会人才学。自然人才学的目的是通过脑生理学、胚胎发育学、遗传学、优生学、营养学等的研究，提高人才智能的物质载体的素质；个体人才学主要研究人的个体成才的一般规律与自我修养；社会人才学是从社会结构和管理学的角度，研究社会造就人才的能力，即如何广开才路，发展、鉴别、选拔、使用与培养人才。

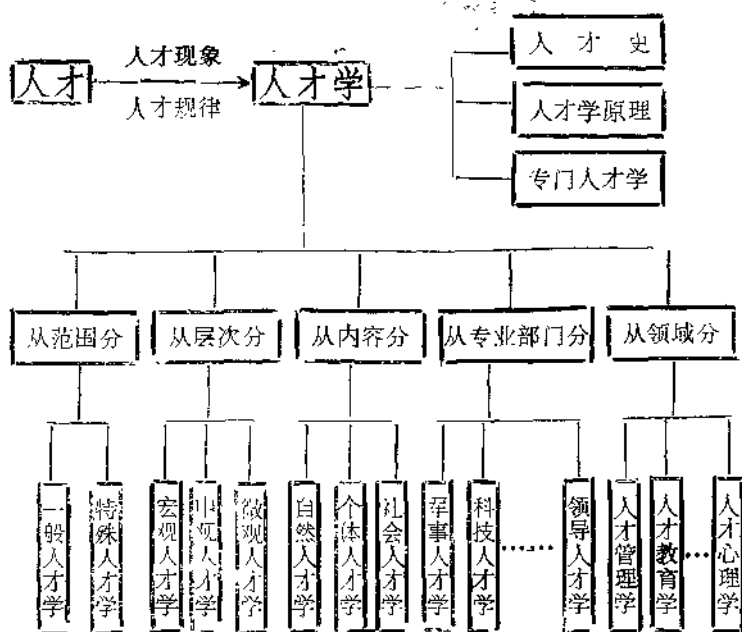


图 1—1 人才学的学科体系

从人才学研究的专业部门可分为军事人才学、科技人才学、管理人才学、政治人才学、经济人才学、文艺人才学、领导人才学等。

从人才学研究的领域可分为人才管理学、人才教育学、人才社会学、人才心理学等。它们均是由人才学、管理学、教育学、社会学、心理学等相互渗透，产生的边缘学科。

人才学的学科体系，可用图1—1表示。

二、人才学的学科属性

（一）人才学是一门综合性、交叉性的边缘科学

现代科学的发展趋势表明，随着人们改造自然和改造社会的需要，人们对自然规律和社会规律的认识不断深化。在认识领域不断扩大、认识程度不断加深的过程中，就会有新的学科产生。这些新的学科一般通过两条途径建立起来：一种是由某些学科的研究对象中分离出来一部分，独立化成为一门专门化的新学科；一种是通过把两门或几门学科的知识加以综合而出现的边缘学科。边缘学科的大量产生正是最近几十年来的普遍现象。

人才学是处在社会科学、自然科学与思维科学的交叉地带。这门学科的综合性和交叉性特征，是由于人才学所研究的对象的复杂性所决定的。抽象地说，人才现象既有人与人之间的关系，也有人与物之间的关系，还包括人与环境之间的关系。它们构成一个复杂的关系体系。即使人才本身，也既有自然属性（如生理机制、遗传因素等），又有社会属性。人才的成长和发展是多因素的综合效应，有内在的主观因素，又有外部的客观条件。因此，人才学研究涉及到社会

科学、自然科学和思维科学的有关领域，如教育学、心理学、创造学等对人的成长与发展规律的研究；脑生理学、优生学、遗传学等对人才自然素质的研究；历史学，传记文学等对历史人才的研究；管理科学对人的管理研究等等。而处于这些学科的交叉点上。如图1—2所示。

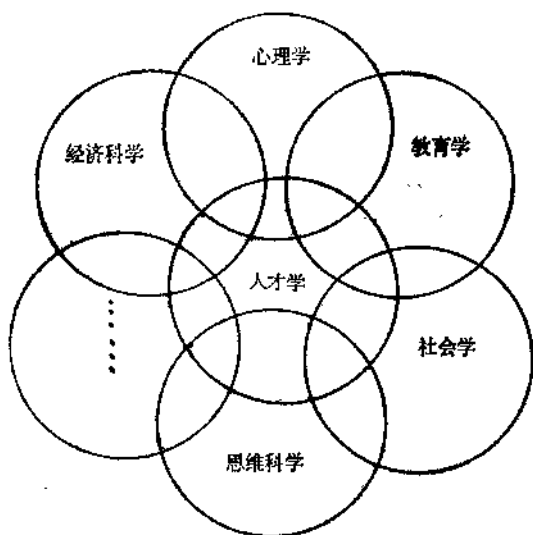


图1—2 人才学的交叉性质

（二）人才学是一门应用科学

有的人可能会提出：既然已经有马克思主义人才理论，我们还要研究人才学有什么意义？这是一种误解。“马克思主义从来不是教条，而是行动的指南。它要求人们根据它的基本原则和基本方法，不断结合变化着的实际，探索解决新问题的答案，从而也发展马克思主义本身。”^①人才学是马

① 邓小平同志1985年9月23日在中国共产党全国代表会议上的讲话。

马克思主义理论体系的一个重要组成部分，是党性和实践性很强的马克思主义的应用科学。同自然科学中有基础科学与应用科学之分一样，马克思主义也有它的基础科学与应用科学。马克思主义的基础科学就是马克思主义哲学、政治经济学和科学社会主义理论。而马克思主义的伦理学、法学、管理学、教育学、语言学、人才学等等，则是马克思主义的应用科学。它们同基础科学相比，在科学体系结构的层次上是低一个层次的学科；而在实践上则比基础科学更为具体，更为实际，更具有实用意义的学科。当然，我们对“应用”绝不能作狭隘的理解，以为仅仅是一些单纯的具体业务技术。

“应用”这个概念有广泛的内涵。从为党和政府制订和改革人事、干部制度提供理论依据和咨询方案，到促进人才个体的成才过程，以及人才的培养、选拔、发现、使用、管理、考核等等都属“应用”之列。所以，有的研究者把人才学比作“O”型科学，意即它可以给各方面的人才输送营养，表明其应用性是十分广泛的。

（三）人才学是一门软科学

软科学是指一类学科的总称。它强调综合运用自然科学、社会科学、数学和哲学的理论和方法，去解决由于现代科学、技术、生产的发展而带来的各种复杂的社会现象和问题。如研究经济、科学、技术、管理、教育等社会环节之间的内在联系及其发展规律，从而为这些环节的协调发展提供最优化的方案和决策。软科学是一个学科群，而人才学是其中的一个分支学科。十分明显，面临新技术革命的浪潮，如何作好人才准备，这无疑需要综合运用自然科学、社会科学、数学等理论与方法，解决由科技与生产发展而带来的各

种问题，并提出最优方案与决策。这些都充分体现了人才学的软科学性质。

三、人才学的研究内容

根据人才学的研究对象，以讲究多出人才、快出人才、人尽其才、才尽其用为主线，考察人才现象各个方面的相互关系和相互制约作用，从人才现象的特殊矛盾中，揭示人才规律。因此，人才学的主要内容大体上可概括为以下几个方面：

（一）关于人才学基本概念的研究。其中包括人才定义，人才特征与分类及其研究对象与方法，学科体系与学科属性的研究等。

（二）关于人才成长与发展规律的研究。其中包括成才的内外因素，人才成长与发展的过程、阶段、一般规律与特殊规律的研究。

（三）关于人尽其才、才尽其用的研究。其中包括对人才的发现、识别、选拔、培养、使用、管理、预测等的研究。

（四）关于人才辈出社会规律的研究。其中包括对决定和影响人才辈出的社会政治、经济、文化等社会条件和自然条件的关系；人才辈出对社会和自然反作用的研究。

（五）关于人才发展战略目标与开发策略的研究。其中包括人才发展的战略总目标、战略重点、战略措施以及战略突破口的研究。

（六）关于人才群体结构的研究。其中包括对人才群体的最佳结构，人才群体的相互联系，人才群体的整体效能的发挥等方面的研究。

(七)关于“军地两用人才”的研究。其中包括对军地两用人才培养的战略意义，培养方式、方法等的研究。

(八)关于各类不同人才素质的研究。其中包括对各类不同人才的特殊的素质结构，以及素质培养的研究。

(九)关于人才最佳创造年龄区的研究。其中包括人才最佳创造年龄区的定义，以及各类人才最佳创造年龄区的研究。

(十)关于“自学成才”的研究

以上十个方面的研究，又可划分为人才学的理论研究与应用研究两大部分。前者为后者提供科学依据，后者为前者的发展打下了实践基础，两者相辅相成，缺一不可。由于人才、人才现象及其规律，本质上属于社会范畴，社会生产方式必然对人才发展过程及其规律产生制约作用，因而必须注重从人才与社会经济生活与社会生产的相互关系上研究人才开发的规律。

四、人才学研究的原则与方法

(一) 人才学研究的指导原则

首先，要坚持辩证唯物主义与历史唯物主义。马克思主义的辩证唯物主义与历史唯物主义是我们研究人才学的基本指导原则。列宁曾经指出：“马克思加深和发展了哲学唯物主义，使它成为完备先唯物主义哲学，把唯物主义对自然界的认识推广到对人类社会的认识。”^①人才现象是一种社会现象。它向我们提出了复杂的问题，诸如实践与人才的关系

^① 《列宁选集》第19卷，第5页。

系，群众与人才关系，时代与人才的关系等等。要作出科学的解释，就必须树立辩证唯物主义与历史唯物主义的人才观。这就要求，在具体研究人才现象时，必须坚持发展的观点，分析人才现象的历史进程；必须坚持全面的观点，从立体的角度，研究人才现象，从而透过现象看本质，真正把握人才规律，使人才学成为一门真正的科学。

其次，要坚持理论与实践相结合。毛泽东曾指出：“理论的基础是实践，又反过来为实践服务。判定认识或理论之是否真理，不能依主观上觉得如何而定，而是依客观上社会实践的结果如何而定。真理的标准只能是社会实践。”^①人才学是一门实践性很强的学科，它产生于人才实践，是对人才实践的科学总结。但如果不能与实践相结合，为实践服务，为当前的“改革、开放、搞活”服务，那么，它就会成为无源之水，无本之木。

第三，要坚持静态分析与动态分析相结合。所谓静态分析，就是对某一时点上的人才现象进行的分析，这种分析方法的特点主要是承认人才现象的相对稳定性。所谓动态分析，就是对某一时期的人才现象所发生的变化变化的分析。人才是变化发展的，用动态分析的方法则可以研究其变化发展的过程，从而研究人才规律。动态分析和静态分析是互为前提，互相补充的。它们的主要区别，在于动态分析加进了时间因素的作用。唯物辩证法承认任何事物都是运动和静止的对立统一，这是进行静态分析和动态分析的理论基础。运用静态分析法，可以考察某一时点上人才现象的水平、状况和特点。运用动态分析法，就可以考察人才现象变化发展的速

^① 《毛泽东选集》合订本，第273页。

度、方向和趋势。把静态分析与动态分析结合起来，对于揭示人才现象的规律性具有十分重要的意义。它不仅可以考察人才现象的现状，还可以考察人才现象的过去和未来。所以，静态分析与动态分析相结合是研究人才问题的基本原则之一。

第四，要坚持定性分析与定量分析相结合。所谓定性分析，就是确定人才现象的质的规定性。所谓定量分析，就是用数学方法（古典数学、统计数学、模糊数学等）把握人才现象的量的规定性。我们研究人才现象，既要认识它的质，又要把握它的量。所以，必须坚持定性分析与定量分析相结合的原则。事实上，定性分析是定量分析的基础，定量分析则使定性分析更加准确，使认识更加深入，二者相互补充、相辅相成。

第五，要坚持宏观分析与微观分析相结合。所谓宏观分析，就是从全社会、从总体上研究人才现象与人才规律，研究社会因素对人才问题的影响。所谓微观分析，就是以人才个体为研究对象，研究人才个体成长与发展的要素与规律。把宏观分析和微观分析结合起来，既可以从社会全局考察人才现象，又可以从人才个体考察人才现象的发展变化，同时还可以研究人才现象中全局利益和局部利益之间的矛盾，考察调节这种矛盾的方法，探索其中存在的规律性。

（二）人才学研究的具体方法

1. 历史研究法 如人才史研究。通过利用人才现象的历史文献资料，从历史上考察人才现象的规律性，寻求对现代人才问题研究仍有实际意义的原理、原则和方法。正如列宁所指出的：“不要忘记基本的历史联系，要看某种现象在

历史上怎样产生，在发展中经历了哪些主要阶段，并根据它的这种主要发展去考察它现在是怎样的。”^①正确地运用史料，尤其是人才辈出的历史时期的人才资料，对于现代的人才研究，建立我们自己的人才学体系是十分重要的一个方法。

2. 分类研究法 它是对人才现象按其不同性质进行分组研究的方法。借助科学分组，可以确定研究现象的同质总体，并划分成不同的类型，进而揭示不同类型人才现象的特殊规律。如根据职业特点上的差异，可分为军事人才、政治人才、经济人才、科技人才、文艺人才等。这种分类，为进一步的抽象、概括奠定了基础，为认识事物的本质提供了条件。

3. 个案研究法 它是指对人才个体进行的研究。可以通过对人才个体的典型剖析，从中考察分析成才的内外因素及其相互联系。其具体方法有个别面谈、观察、专访、自传与作品分析、智力测验与追踪研究等。其中观察研究是一种较常用的具体方法。运用观察研究法时，研究者一定要有计划、有中心、有范围，观察中不能带有个人偏见和成见，要根据客观现实情况作出科学结论。只有进行系统的、连续的、细致的观察，以全面、充分、正确地掌握第一手资料，才能认识人才规律。

4. 比较研究法 所谓比较，即在表现差异极大的人才现象之间，看出它们本质上的共同点；在表现极为相似的人才现象之间，看出它们本质上的差异点。比较，可以是不同人才个体的比较，也可以是不同类型、不同国家人才群体之间

^①《列宁全集》第29卷，第430页。

的比较。通过比较，可以寻其异同，权衡优劣，取长补短，找出规律性的东西来。

5. 调查研究法 这种方法是通过开调查会、问卷调查、个别询问、分析文献资料等形式，有计划地系统地了解人才现象的实际情况，并对大量的统计资料进行统计分析，从中找出人才规律。其主要步骤如图1—3所示。

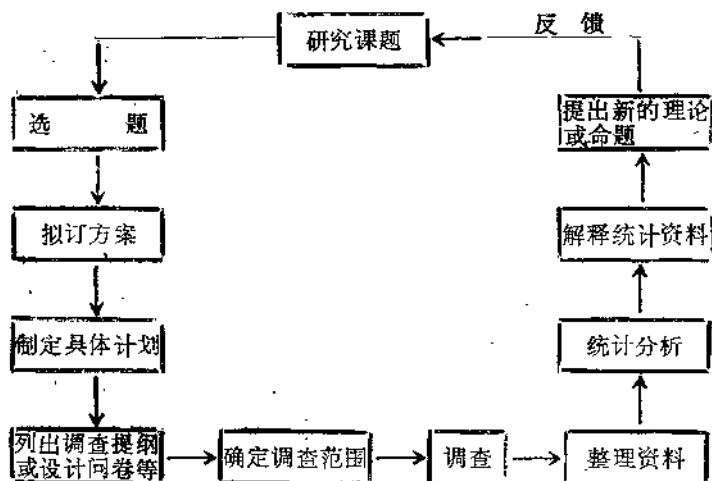


图 1—3 调查研究法步骤图

6. 实验研究法 这种方法是由研究者有目的地在严格控制的环境中或创设一定条件的环境中诱发研究对象的某些规律性行为，从而揭示人才规律。比如对智力超常儿童的研究。通过研究，可探讨某种人才现象产生的原因，也可检验某种理论的可靠性程度。

五、人才学的兴起及其现实意义

(一) 人才学的兴起

人才学虽然是一门新兴的学科，但它源远流长，基础坚实。正式启用人才学这个名称只是近几年的事，我国人才思想的萌芽却可追溯到两千多年以前，从尧、舜、禹的传说到各派的学说，内容是十分丰富的。中华民族不仅有许多像周文王、齐桓公、曹操、刘备、诸葛亮、李世民那样杰出人物的爱才、选才和用才的历史佳话，而且有许多有作为的政治家、有远见的思想家和教育家为人才研究留下了宝贵的遗产。例如，人才这个概念，在春秋名著《尚书》中早已出现。大约在2500年前，我们的先辈不仅在许多著作中使用了“才能”等词汇，而且还提出了“士以才能进取，君以考试授官”、“尚贤事能”、“察能予官，以德就道”（墨子·尚贤）（等进步主张。司马迁的《史记》、王充的《论衡》、司马光的《资治通鉴》、刘劭的《人物志》、秦观的人才论策，以及杰出的历代改革家王安石、张居正等人才新论，都为人才学的诞生奠定了坚实的基础。

马克思主义经典著作作为人才学的诞生提供了锐利的思想武器。马克思主义的历史唯物论与辩证唯物论是人才学研究的重要指导原则。马克思、恩格斯、列宁、斯大林、毛泽东关于人才来自实践、时代造就人才、人才推动时代前进，以及关于人才与群众的关系等重要论著，是人才研究的指导性文献。在他们的著作中，包含着有关人才问题的大量论述。

各有关科学研究的成果，为人才学提供了有关的理论依

据。教育学、心理学、创造学等对人的成长和发展规律的研究，对于人才学的研究具有重要的理论意义；脑生理学、优生学、遗传学等对人的自然素质的研究为研究人才提供了新的丰富养料；人才传记的大量出版，为人才研究提供了丰富的资料；管理科学、领导科学等对人才管理的研究在人才研究的重要方面作了有力的开拓；系统论、控制论、信息论的出现，为人才学研究提供了新的科学方法。

但是，人才学之所以在我国兴起，最根本的原因是时代的需要，是四化建设的需要。面临新技术革命的挑战，肩负建设四化大业的重任，我们深感人才匮乏。正如邓小平同志曾深刻地指出：“事情成败的关键就是能不能发现人才，能不能用人才。”^①得才兴邦，得才兴业，已为更多的人所认识；尊重知识，尊重人才，已逐渐成为我们时代的口号。研究人才问题，对于革命事业的盛衰兴败，可谓休戚相关。因此，当有人提出应把人才问题当作一个学科来研究的时候，便得到强烈的社会反响。1979年，以人才为学科对象的系统而有组织的人才学研究正式在我国兴起，并得到蓬勃发展。

（二）研究人才的意义

1. 研究人才，是开发人才资源的需要 人才，是人类征服自然和改造自然的创造力的集中体现。它同物质、时间、信息一样，也是创造物质文明与精神文明的宝贵资源。在自然经济形态下，劳动者主要是支出体力，主要是靠经验，才能的作用往往不被人们重视。但是，当传统劳动方式转化为现代劳动方式的时候，劳动者在物质生产过程中的脑力劳动消耗愈来愈多，脑力劳动在产品的价值中所占的比例

^① 邓小平：《建设有中国特色的社会主义》，第61页。

的要求也越来越高了。不但经济建设如此，军事建设也不例外。例如，抗美援朝战争中，我志愿军首战云山，取得了歼敌两千余名的巨大胜利，但对缴获的一百多辆汽车和十几辆坦克，当时因找不到会驾驶的人开出现场，只好眼看着被敌机炸毁。今天的情况就大不一样了。由于重视了人才的培养，在对越自卫还击作战中，许多部队发挥知识这个战斗力的作用，取得了优异成绩。如有一种型号的测距机比较复杂，一般需半年以上时间才能掌握。某部一战士凭着在两用人才学习班学到的技术，战前只一个月就掌握了。战斗中，排长负伤，班长牺牲，他就一个人测定目标，计算诸元；由于他能熟练地操作测距机指挥火炮打击敌人，取得了一天歼敌一百三十多名的战果。

至于信息时代，才能的价值更是毫无疑问的。荷兰飞利浦公司为了在美国的“硅谷”挖一名研制超大规模集成电路的专家，花年薪二百万美元未挖成，最后用三千万美元把这一企业全部买下来，人才也就争夺过来了。这说明，当前国际经济的争夺，尽管仍然是市场的争夺，但市场争夺的焦点已在战略上转到争夺人才。有了钢琴和乐谱，还要有钢琴家，才能奏出美妙动听的音乐。人才，正是我们时代的钢琴家。

2. 研究人才，是实现社会主义现代化的需要 在现代社会，科技已成为提高社会劳动生产率的关键因素。本世纪初，劳动生产率的提高主要依靠“粗放因素”，即增加人数、设备与投资，依靠科技的因素只占5%左右。如今，劳动生产率的提高主要依靠“集约因素”，即依靠生产中的科

技量。目前，其百分比已达60—80%。以日本为例，其经济增长中依靠科技量的比例如图1—4所示。

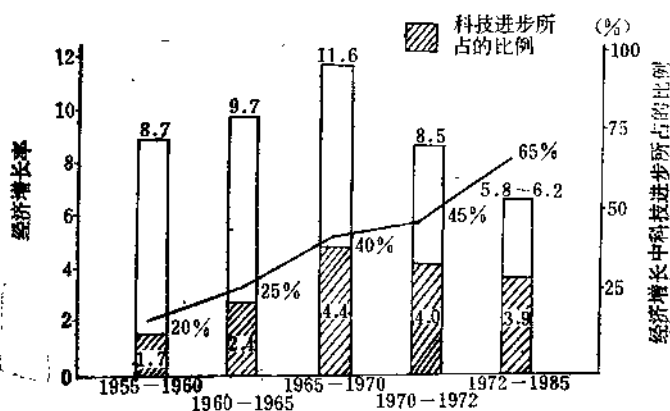


图1—4 日本经济增长中依靠科技进步所占的比例

一个国家的振兴和繁荣离不开科技的进步和文化知识的提高。据1979年到1984年上半年国家批准奖励的部分发明统计，仅26项发明的累计经济效益已近300亿元。其中获一等奖的棉花新品种“鲁棉一号”已达51.48亿元，获特等奖的粳型杂交水稻已达43亿元。当前，要实现社会主义现代化的宏伟目标，就必须努力造就一支由各方面人才组成的浩浩荡荡的人才队伍。解放后，我国的教育事业虽然得到迅速的发展，但由于基础太差，还远远跟不上国民经济和科技发展的

需要。目前，我国12岁以上的文盲、半文盲就有二亿三千多万人，占全国人口的23%。我国在校大学生的人数仅是印度的22%。在世界151个国家和地区中，我国人口平均教育经费是倒数第三。加之一些传统的落后的教育观念与方法，严重影响了我国智力资源的开发。因此，必须动员全社会的力量，加速我国的智力开发与人才培养的前进步伐。

3. 研究人才，是实现人才管理科学化的需要 人才的管理，是管理中最复杂、最困难的问题。它包括人才的发现，选拔、培养、使用、考核等环节，这里有一系列理论问题、政策问题需要探讨。人才问题涉及的范围广，内容也很丰富。近年来，由于重视了人才问题的研究，加强了人才的科学管理，收到了明显的效益。但是，我国仍然存在着人才匮乏、比例失调、青黄不接、年龄老化等严重问题，以及不尊重人才、浪费人才，甚至压制、打击人才的现象，尤其是一些旧的人才观念，旧的管理方法，亟待彻底摒弃。比如，我国人才分布、比例不合理的现象十分严重。因此，我们必须有计划、有重点地深入研究人才成长和培养的规律，建立科学的人才管理制度，真正做到量才适用，人尽其才。

思 考 题

- 1、什么是人才学？它的学科属性有哪些？
- 2、人才学的研究方法有哪些？