

中国人才学研究

新进展

中

主编 叶忠海 裘克人

中国海洋大学出版社

中国人才学研究新进展 (中)

叶忠海 裘克人 主编

中国海洋大学出版社
· 青岛 ·

图书在版编目(CIP)数据

中国人才学研究新进展/叶忠海,裘克人主编. —青岛:中国海洋大学出版社,2006.12

ISBN 7-81067-681-4

I. 中… II. ①叶…②裘… III. 人才学—研究—中国 IV. C964.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2006)第 142025 号

出版发行 中国海洋大学出版社

社 址 青岛市香港东路 23 号 邮政编码 266071

网 址 <http://www2.ouc.edu.cn/cbs>

电子信箱 couljz@126.com

订购电话 0532-82032573(传真)

责任编辑 世青 电 话 0532-85902505

印 刷 文登市印刷厂有限公司

版 次 2006 年 11 月第 1 版

印 次 2006 年 11 月第 1 次印刷

成品尺寸 140×203 毫米

印 张 28.75

字 数 720 千字

定 价 (全套三册总定价)60.00 元

《中国人才学研究新进展》(中)

人才规律篇

编委会

顾问	徐颂陶	王通讯		
主编	叶忠海	裘克人		
副主编	陆春炎	聂兴国	吴梦进	
编委	郑其绪	彭文晋	刘翠兰	马抗美
	马抗美	钟祖荣	罗洪铁	桂昭明
	杨敬东	林孝诚	邱永明	

序

尊重知识、尊重人才是我们党的一贯方针,是对以崇贤尚能为核心的中国传统人才思想的丰富和发展。随着信息化社会和知识经济时代的到来,人才资源已成为经济社会发展的决定性因素。2003年全国人才工作会议的召开,把人才问题提到了重要的战略地位,也迎来了人才工作的春天。人才研究呈现出百花盛开、硕果累累的盛况。今天,奉献给广大读者的《中国人才学研究新进展》,由《人才价值研究》、《人才规律研究》和《人才创新研究》三部分构成,就是人才工作百花园中盛开的几朵奇葩。

人才价值、人才规律、人才创新三个命题,都是理论性、学术性和前瞻性很强的攻关难题。能把这些课题研究深透,并提出不同凡响的远见卓识,实属一件不易的事情。要真正把这三大课题从理论与实践两个层面研究通透,需要几代人坚持不懈的努力。我们的人才研究工作者,在当前历史条件下,对人才的价值、规律和创新问题,进行了深入的研究探讨,提出了很多精辟的观点和见解。这对于推动人才工作创新发展具有十分重要的理论和实践意义。

人才价值的丰富内涵,决定了人才价值的多元性,比如人才的经济价值、政治价值、审美价值等等。当前我们讨论人才价值,侧重于对经济社会发展的贡献,鼓励全社会形成一种尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的价值取向。要保护知识产权,允许和鼓励技术、管理等生产要素参与分配,使为社会作出较大贡献的人才,特别是发明家与企业家,能够获得与他们实际贡献相称的报酬。这种激励政策的创新,正是推动社会前进的一种重要动力。东欧学者指出:“人才激励”不到位,是前苏联垮台的一条重要原因。前车之鉴值得我们反省和深思,也突显了弄通弄懂知识经济时代人才价值问题的重要性。

人才规律的研究,具有较强的综合性和抽象性。要对古今中外纷繁复杂的大量人才现象、人才问题,进行周密细致的分析、研究,去伪存真、去粗取精,抽象概括出若干规律性认识。仅就现有研究成果看,都还缺乏一定的深度和高度。更多的只是一些规律性的描述,还缺乏提炼,也没有形成一个系统和体系。研究人才规律,要从宏观、中观、微观等不同层面,研究提出人才的成长、使用、评价、激励等规律,并找出它们之间的相互联系和区别。要合理界定和区分人才的个体规律、群体规律与社会规律。

创新是人才的本质属性,人才的可贵之处在于他们能够进行创造性劳动。因此,研究人才如何创新和怎样培养人才创新能力就显得尤为重要。党中央提出要用15年时间建成创新型国家。创新型国家建设取决于创新型人才的培养。我们一定要在人才培养、人才选拔、人才使用、人才激励、人才竞争等方面有所发现、有所创新,提出带有规律性、建设性见解,制定一套相应的政策措施,创造人才公平竞争、公正评价、公正使用、公正激励的机制制度环境,营造一个人才荟萃、优秀人才脱颖而出的良好局面。

三本学术论文集的出版,体现了中国人才研究会第三届理事会期间的学术研究成果和全体会员的辛勤劳动。这套学术论文集的面世,要特别感谢华东师大叶忠海教授、南京政治学院上海分院袁克人和陆春炎教授,是他们的辛勤努力和多方筹措,才使这些成果得以编辑成册,让广大会员和读者分享。

衷心希望全国的人才研究工作更上一层楼,出现更多体现时代特征、时代水平的科研新成果,推动人事人才工作不断前进,不断创新。

徐頌陶

2006年10月

前 言

为贯彻落实党和国家关于“创新人才工作理论、体制和方法”的要求,促进中国人才学的新发展,推进人才工作开创新局面,中国人才研究会人才学专业委员会,接受中国人才研究会的委托,于2004年12月和2005年11月分别与河海大学人力资源研究中心、空军人才研究中心联合承办了首届和第二届中国人才学论坛。其论坛主题分别为“新时期新阶段中国人才价值研究”、“人才成长规律研究”。在中国人才研究会领导下,2006年5月,人才学专业委员会又与中共湖南省委人才工作领导小组办公室、湖南省人才研究会、中共株洲市委共同主办了以“自主创新和人才开发”为主题的论坛。上述三次论坛均得到了组织人事部门和社会有关方面的好评,具有广泛而长远的积极社会影响。

为了宣传人才学论坛,使该论坛的新理念在更大范围内传播,让更多的组织人事工作者和人才理论工作者共享论坛资源并从中受益,从而推进人才开发工作和人才理论研究的深入发展,经中国人才研究会领导同意,人才学专业委员会从三次论坛中共挑选了92篇论文,汇编成《中国人才学研究新进展》三卷,分别为人才价值篇、人才规律篇、人才创新篇。全书共约72万字。

由于三次论坛前后跨度3年,编辑的力量和水平有限,再加上编辑时间又较仓促,本书定有不足之处和局限性,恳切地希望业内同仁们和广大读者批评指正,并给予谅解。

在编辑和出版本书过程中,得到了中国人才研究会徐颂陶会

长、王通讯副会长的的高度重视和大力支持,得到了解放军南京政治学院上海分院、空军人才研究中心、中共株洲市委组织部无私的资助,得到了中华家庭教育网首席执行官顾晓鸣的多方帮助,得到了中国海洋大学出版社鼎力的支持,在此一并表示诚挚的谢意!

编者

2006年10月

目 录

1. 加强科学人才观研究, 推动人才学理论创新 徐颂陶 1

—

2. 关于人才成长规律的几个问题 王通讯 7
3. 在哲学视野下人才规律研究的若干基本问题 叶忠海 12
4. 人才运动规律体系的再探讨 罗洪铁 20

二

5. 怎样在改造客观世界的同时自觉改造主观世界
..... 袁克人 29
6. 关于成才规律研究的启迪 刘翠兰 44
7. 社会承认对人才成长影响的新思考 杨敬东 53
8. 人才生态运行的基本规律初探 沈邦仪 63
9. 论人才成长的内外因素交互作用规律 韦冬雪 73
10. 试论人才的生长点规律 江春喜 83
11. 逆境成才现象研究 吴东莞 96
12. 试论“积累 + 机遇”协调成才律 石磊 106
13. 竞争促进人才成长律 俞雪琴 115

三

14. 科技领军人才成长规律和开发研究 叶忠海 121

15. 先秦诸子对成才规律的探讨	朱耀廷	130
16. 信息时代特征与人才成长变化	邱永明	137
17. 吴江历史人物成才现象实证分析	俞 前	146
18. 海南优秀人才成长规律初探	刘 威	152
19. 不同境遇下自我调控成才律之探索	惠 芳	162
20. 对竞技体育“金牌教练”成才规律的初步探索	魏旭波	170
21. 论经营管理人才的成长	高其勋 马 辉	179
22. 超常人才的成长规律和教育	贺淑曼	185

四

23. 新理念·新规律·新方法	王洪军	192
24. 军队中高级指挥员成长规律探析	陈岸然	206
25. 从军队初级政工人才成长规律出发 处理好素质培养的几对关系	金 振 陆春炎	216
26. 能力本位是当前研究军事人才成长规律 不能忽视的重要思想	罗剑明	226
27. 克服绩效考核的种种误区 促进军事人才健康成长	刘志生 李朝辉	235
28. 军队技术专家成长规律探析	毕安社	242
29. 军人成才与机遇	李书吾 曹 东	252
30. 浅析军队地方大学生干部培育规律	陈 越 余满玖	263
31. 探索新时期军事人才成长规律 推进新型军事人才培养工作	施 翔	271

加强科学人才观研究 推动人才学理论创新

徐颂陶^①

第二届中国人才学论坛,经过长期的筹备,今天胜利召开了。首先,请允许我代表中国人才研究会来自全国各地的人才理论研究工作者和人事人才部门的同志表示热烈的欢迎,对为筹备这次会议付出辛勤劳动的桂林空军学院和其他的同志们表示诚挚的感谢。

近几年来,特别是党中央提出实施人才强国战略和全国人才工作会议以来,人才学理论研究出现了生机勃勃的景象,成为人才学发展历史上最好时期之一。党中央、国务院高度重视人才理论工作,列入了工作规划。理论研究空前繁荣,研究领域不断深入扩大,出现了以《马克思主义人才思想发展史》、《人才资源经济学》、《人才管理信息论》、《人才市场新论》等为代表的一大批新的理论专著。研究队伍不断壮大,老专家“老骥伏枥”,再创辉煌;同时,培养涌现出了一批优秀的中青年骨干。研究机构和学术组织继续稳健发展,工作环境、研究条件有了很大改善,鼓励创新创造的气氛正在形成。今天这样一个大型学术研讨会的召开和中国人才研究会组织编写的《新世纪人才学理论丛书》的出版就是一个具体的例证。

但是,我们也要清醒地看到,人才学理论还是一门年轻的科

^① 作者系中国人才研究会会长、全国博士后管委会主任、原国家人事部副部长。

学,他的成熟成长还需要一个艰苦的历程,还需要不断创新发
展,对一些规律的认识还需要进行新的更加科学的概括和提炼,有
些领域,特别是科学人才观的研究亟待加强。下面,我就加强科学
人才观研究问题谈几点意见,供大家参考。

一、科学人才观是当前人才理论研究中的一个重大薄弱环节

以胡锦涛为总书记的新一代中央领导集体,在上任后第一年
工作中,提出了三个极其重要的观点,即科学发展观、正确政绩观
和科学人才观。关于科学发展观,理论界和实际工作部门都作了
大量的研究阐述,并已凝集为全党全国的统一认识,成为统领经济
社会发展的指导思想。关于正确的政绩观,理论界和有关部门也
作过一些研讨,分析了产生的原因,提出了具体标准和解决办法。
我认为,正确政绩观是科学发展观,也是科学人才观中的一个具体
问题。“三观”中研究最为薄弱的是科学人才观。

自从胡锦涛同志提出,并在全国人才工作会议上作出对科学
人才观的全面阐述后,组织人事部门非常重视,开展了一些学习、
研讨活动,列为工作的指导思想。理论界同志也开展了研讨工作,
但深入的理论研究阐述还很不够,发表的文章也不多,我能查到
的、有点分量的不过十多篇,其中比较好的是中国社会科学院邓小
平理论和“三个代表”重要思想研究中心发表的《牢固树立科学的
人才观》一文。该文涉及科学人才观的重大意义、基本内涵和时
代特点等重要的实质性内容。赵永乐教授也写过两篇文章,谈到
了科学人才观的时代特征和基本内容,并强调科学人才观是人才
理论研究中的一个重要新课题。但总的来说我们人才理论研究并
没有完整回答和写好这篇大文章。可以说,目前关于科学人才观
的研究,大多数文章着重于科学人才观的方法论,强调要以科学
人才观处理好人事人才工作和人才队伍建设中的各种关系。因
此,我们有必要也有需要对科学人才观理论体系及其重大理论
价值作出

深入的研究和阐述。

我们还要看到,现实生活和实际工作也需要我们对此作出全面的科学的阐述。现在,片面的人才观,不仅影响到人事人才工作部门,也影响到广大人民群众和青年人,影响到教育部门和教学改革。最近,全国人大常委、中国人民大学教授郑功成在人民日报发表文章指出:“片面的人才观,直接影响了我国的教育观、教育理念以及教育体系,并演绎成了片面追求高学历和对应试教育的崇尚,限制了人的各种潜能的发挥,同时还造成了人力资本投资与人力资源的巨大浪费。”他强调,“一个时代应当有一个时代的人才观、用人观,当前有必要对片面的人才观、用人观根据时代和社会发展的需要加以调整”。他还呼吁,“新时代要有新时代的人才观,我们要积极宣传牢固树立科学人才观”。我认为,郑功成教授的意见,与其说是对社会的呼吁,还不如说是对我们人才工作者和理论研究工作者的呼吁。

二、加强科学人才观研究的重要价值意义

人才观是一个组织、一个人对人才及其人才工作的总看法、总观点,是指导人才工作的世界观和方法论的集中体现。作为党的人才工作最高理念的科学人才观,必须运用马克思主义的历史观和唯物辩证观,正确回答和解决什么是人才,怎样成才,怎样培养、选拔、用好人才,以及人才在经济社会发展中的地位、作用等一系列基础性、根本性问题。科学人才观的哲学特征,决定了它对人才工作的目标任务、战略思路、具体实践的统领和指导作用,以及全面的长期的重大影响。

可以说,我们对科学人才观的认识程度,决定了人才理论研究的广度、深度和高度。科学人才观的提出,是我们党站在历史和时代高度,着眼于实现全面建设小康社会和中华民族的伟大复兴,以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导,总结新中国成立以来

人才工作的经验教训,吸取借鉴国外人力资本论、能力建设论、知识经济论等研究成果,克服传统人才管理理念和片面观点的结果,反映了在社会主义市场经济条件下经济社会发展的需要,是对人才工作规律认识的升华,对马克思主义人才理论的重要发展,具有重要的意义。只有站在这个高度去认识、研究科学人才观,并以此为指导研究人才理论和人才现象,人才学理论才能与时俱进,不断向广度、深度发展,才能不断创新发展人才学理论。

人事人才工作的创新发展,也取决于对科学人才观的认识、掌握和运用。科学人才观统领人事人才工作的全局,它既是指导思想,又是方法论,只有把它贯穿于人事人才工作的各个方面和整个过程,人事改革工作才能沿着正确的轨道前进,才能调动和发挥整个人才队伍的积极性、创造性。在实际工作中,有些改革工作,有些政策措施,往往调动了一部分人的积极性,同时又伤害了一部分人的积极性;有的工作强调了一个方面,又忽视了另一个方面,造成工作被动。究其原因,都与违背科学人才观有关。比如说,有的地方在强调使用青年干部的时候,层层加码,年龄越搞越小,同时对中年和岁数大一点的干部没有相应措施,结果调动了个别人积极性,伤害了大多数人的积极性,造成干部队伍年龄结构的畸形发展和积极性不能正常发挥。又比如在贯彻落实全国人才工作会议精神中,强调加强技能人才和农村实用人才队伍建设是对的,但有的地方、有的部门,片面领会中央精神,认为当前领导干部、技术人员都不缺,缺的是高技能人才,甚至不分主次地提出五支人才队伍一起抓。既违背了中央党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才“三支队伍”建设的政策口号,又忽视了他们之间的区别、结构和合理的关系,造成思想混乱,分不清矛盾的主次、矛盾的主要方面和次要方面。

总之,加强对科学人才观的研究,正确的认识、掌握和应用科学人才观指导理论研究和认识人才实际工作,都具有重要的价值

和意义。

三、全面加强科学人才观理论体系的研究

科学人才观具有极其深刻、极其丰富的内涵,无论从理论建设还是指导实际工作需要看,都是当前人才理论研究领域里的一个重点课题。建议组织一定力量,进行系统、全面的研究,拿出高水平、高质量的科研成果,以此带动人才学理论的发展和人才研究队伍的建设。

关于科学人才观的研究,最基本最重要的要弄清楚以下几个基本理论问题:一是科学人才观是马克思主义人才论的继承和发展;二是科学人才观的历史背景和时代特征;三是科学人才观的哲理基础;四是科学人才观的丰富内涵;五是以科学人才观为指导,推动人事人才工作的创新发展。归根结底,这五个方面的内容,都反映了科学人才观与马克思主义人才论是一脉相承的,是马克思主义人才理论在知识经济时代的新发展,是中国化、民族化、时代化的马克思主义人才理论,即中国特色的社会主义人才理论。在19世纪中期,马克思、恩格斯运用辩证唯物主义与历史唯物主义的观点,从人学和经济学两个方面,全面阐释了人(才)在经济社会发展中的本质、地位、作用和成长规律,形成了马克思主义人才理论的科学体系,包括人学论、人的自由全面发展论,人是生产力要素论、教育与实践成才论、人才与群众关系论等。其中人学的理论和人的自由全面发展的理论,是马克思主义人才学理论的基石和核心。

我们党以毛泽东、邓小平、江泽民为核心的三代领导集体,以及以胡锦涛为总书记的新一代领导集体,在实现马克思主义中国化的过程中,在人才内涵、成才规律、人才价值、人才战略、管理模式、领导格局等方面,全面继承发展了马克思主义人才理论,创造了以科学人才观为核心的中国特色人才理论。我们要深入学习、

认真研究、正确运用这些理论成果,把人事人才工作推向一个创新发展新阶段。

同志们,中国人才研究会是专门从事人才理论研究的学术团体,积聚了一批优秀的专家学者和具有研究能力的实际工作者,我们应该把科学人才观的研究作为己任。建议以高教研究会为重点,集中一批人才,集中一段时间,认真进行这方面的研究工作。待到一定时间,比如明年下半年,我们以科学人才观为主题,组织一次全国性理论研讨会,检阅我们的研究成果,推进研究工作的深入发展。

关于人才成长规律的几个问题

王通讯^①

人才成长有八个规律。

贯彻全国人才工作会议精神、落实会议提出的各项任务,必须自觉遵循人才成长规律。只有按规律办事,才能早日实现人才强国战略的伟大目标。

如果我们能深刻地认识和掌握人才队伍建设的规律性,那么,就能减少工作中的盲目性和非科学性,有利于把人才工作做得更好。

一、人才成长规律的性质与特征

什么是人才成长规律呢?我们认为,人才成长规律是对人才成长过程中各种本质联系的概括与归纳。唯物史观告诉我们,规律是“隐藏在事实后面”看不见、摸不着的,但它确实存在,不可违背,违背了就要受到惩罚。规律有自然科学规律和社会科学规律之分。人才规律属于社会科学的范畴。在自然科学领域,事实就是真理;在社会科学领域,“事实加上大的概率”才是真理。大概率是指,事物在大多数情况下的发展变化会有这么一个结果。比如,毛泽东同志在对世界历史上的人才现象进行统计考察后指出:“从古以来,发明家、创立新学派的,在开始时,都是年轻的,学问比较少的,被人看不起的,被压迫的。这些发明家在后来才变成壮年、

^① 作者系中国人才研究会副会长兼秘书长、国家人事科学研究院原院长、研究员。