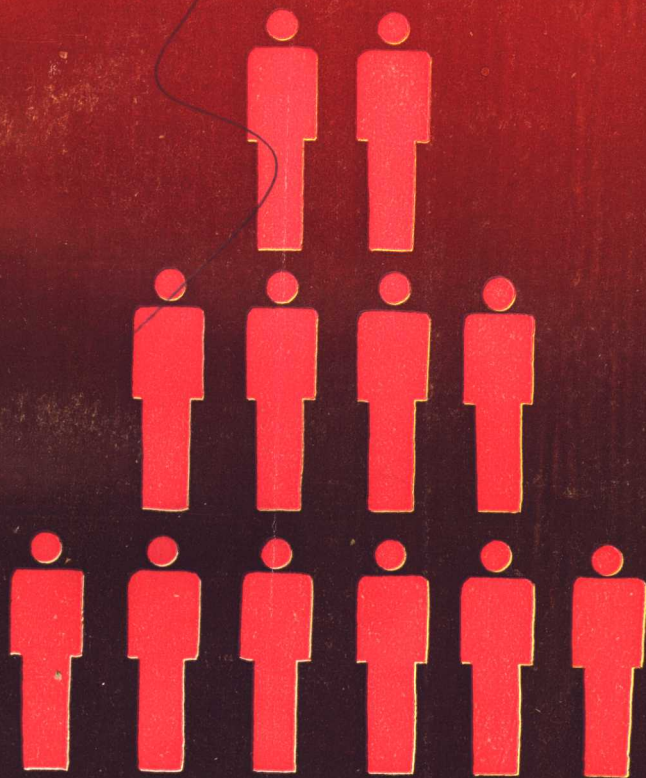


人才学论纲

主 编 夏子贵 罗洪铁



西南师范大学出版社

人才学论纲

主 编 夏子贵 罗洪铁
副主编 谭辉旭 王延风 李晏墅
撰稿人 王延风 邓 云 刘利才 李晏墅
夏子贵 张常明 罗洪铁 吴绍琪
陈 虹 赵鹏程 杨 川 徐兴旺
谭辉旭 (以姓氏笔划为序)

西南师范大学出版社

责任编辑：廖光清

装帧设计：傅孝修

版式设计：傅培云

人才学论纲

夏子贵 罗洪铁 主编

西南师范大学出版社出版发行

(重庆 北碚)

新华书店重庆发行所经销

自贡新华印刷厂印刷

*

开本850×1168 1/32 印张 9.75 插页：2 字数245千

1992年2月第一版

1992年2月第1次印刷

印数：1—8000

*

ISBN7-5621-0645-2/G·459

定价：3.20元

序

王通讯

人才学研究在中国已经走过十二年头了。在历史刚刚走进九十年代的时候，在“四化”大业呼唤着人们为之献身的时候，我们是多么渴望千百万青年才俊大显身手、大展才华啊！然而，我们同样需要一种能够催生人才、开发人才、激励人才，也就是龚自珍仰天长啸、企盼未得的“不拘一格降人才”的理论啊，这，便是人才学。

理论是难产的。哪怕是一个概念，一种判断，一条推理。回首十二年人才研究的历程，我们这一代的人才学研究者真是呕心沥血、苦心经营，筚路蓝缕而追求不止。在这众多的献身人中，西南师范大学的夏子贵同志，罗洪铁同志，就是两位突出的代表。他们有一股子罕见的干劲，有一种不达目的誓不罢休的拼命精神。近年来出了一些颇有份量的人才学专著和论文。现在出现在读者面前的《人才学论纲》，也是久经酝酿，书稿写了一稿又一稿，修订了一遍又一遍。他们对学术是负责的，对读者是负责的，对后人也是负责的。有了这么一种负责精神，天下任何事业都可以开创起来，发展下去。经过他们的培养，掌握了人才学知识的学生，一批又一批地走出学校了。而这批学生又在当老师，有的还在执教人才学，或者在工作实践中运用、完善人才学理论，这是一件何等可喜可贺的事！我热情地期待着人才学理论日臻完善，热情地期待着人才学的理论在实践中日建其功。我想，这也是本书作者的初衷与热望。

这本书的书名叫《人才学论纲》，是探讨人才学原理的学术

专著。在这一方面，作者进行了有益的探索。真理的追求是一个渐次逼近的过程，如同人们对电子结构的认识一样。关于这方面的研究，我曾经涉足，写过一点东西。但事后细想起来，又感到自己过于急躁了。一种学问、一个学科最核心的部分是规律，最难研究、最难攻克、最难立得起来的也是规律。因为它是对于客观事物本质及其各种本质联系的认识，是极难把握的。有时，一条原理，要经过几代人的苦苦探究才能窥得几许皮毛。这里，我想谈几点看法以供研究者和学习者参考。第一，所谓原理，一定是为数不多的，如果你总结、概括的原理有二十个，那么肯定需要简化。十几个也多，七八个也多，应该只有那么简单的几条。大自然不喜欢复杂。第二，所谓原理，应该是分层次的。人们一般把人才学研究的领域划分为三个层次：即宏观层次、中观层次以及微观层次。这叫做理论的有序性。大原理与小原理之间是相互联系、相互作用、相互制约、相互推动的关系。第三，所谓原理在表达上应该是很精练的。原理是枣子的核、原子的核、细胞的核，密度大，质量重，才是事物的精华所在。有人在总结原理的时候，语言啰嗦得很，貌似非常全面，实则没有抓住要害。语言要善于精练之，推敲之，使之精而又精，涵盖面大，这是不能小视的。第四，所谓原理同原则不同。一般人不大注意二者之间的区别。研究学问必须注意二者的区别。原则与原理可以相互重合，又可能不大重合，甚至可能完全不重合。因为前者体现的是事物的人为规定，后者体现的是事物的本来固有。人为应该与固有相一致，但事实上则有以上所讲的三种情形。马克思主义强调人们的认识要符合事物客观运动的规律性，指的就是应该使人们总结的认识，正好是事物本身所固有的规律。第五，所谓规律，必然是可以重复的，是可以检验的。有人讲得对：规律本身是看不见的，但是它无时无刻不在发挥着作用。当人们的认识、行动符合它的时候，事情就干得好，就容易成功；当人们违背它的时候，就必

然受到惩罚。第六，总结微观规律必须注意主体与客体的关系，注意主观与客观的协调性。写到这里，我想起了某教育刊物前些年登出的一篇文章，作者说，要总结成才规律并不难，综观古今中外，若要成才就必须：勤奋读书，刻苦钻研，严谨认真，虚心求教……。如此等等，大笔一挥，写下了一长串四字真言。作者之所以断言获得了成才规律，是在讥言这个问题并不值得人才学者们去苦苦探求，真理不就摆在那儿吗？敝人实在不敢苟同，而且认为这位作者把问题看得实在太简单了。殊不知，他举出的这些真言，充其量不过是必要条件，根本谈不上充分条件。既然如此，怎能高谈什么发现了规律呢？成才规律是一个大课题，需从主客观条件的结合部好好研究，这样才可能讲出有点分量的话。我坚信这一点，而且认为这本书的作者是朝着这个方向认真努力的。

从历史的角度考察，我国第一次人才研究的高潮是春秋战国时期，诸子百家的人才论开人才研究之先河；第二次高潮出现在三国时代，代表作是刘劭的《人物志》；第三次高潮在本世纪初叶，潘光旦、丁文江等人的人才论及人才地理学著作，吸纳了近代科学的营养；我们是第四代。第四代人才学学者具有人多面广的特征，所写的著作数量早已远远超过前人。友人告诉我，仅江苏省十年来的人才学著作已经超过一百本。他们计划在省内评奖，还建议在全国开展评奖活动。这说明第四代学者是努力的，是无愧于前人的。

愿《人才学论纲》不断修订，日臻完善。

愿《人才学论纲》在评奖中争得应有的光荣！

1991年10月于上海南鹰饭店（作者为国家人事部人才研究所副所长）

目 录

序

导 论

第一章 人才学概述.....	(1)
一、人才学的产生和发展.....	(1)
二、人才学的研究对象和学科体系.....	(15)
三、人才学的基本问题.....	(21)
四、人才学的研究方法.....	(24)
第二章 人才概述.....	(27)
一、人才的涵义和本质.....	(27)
二、人才类型.....	(34)
三、人才结构.....	(36)
四、人才的价值.....	(40)

成 才 篇

第三章 先天素质与成才.....	(49)
一、先天素质概述.....	(49)
二、先天素质对成才的作用.....	(50)
三、先天素质的开发.....	(57)
第四章 习得素质与成才.....	(61)
一、品德素质与成才.....	(61)
二、智能素质与成才.....	(65)
三、非智力素质与成才.....	(73)
四、身体素质与成才.....	(83)

五、后天习得素质交互作用规律的探讨·····	(84)
第五章 环境与成才 ·····	(89)
一、自然环境与成才·····	(89)
二、社会环境与成才·····	(96)
第六章 成才活动 ·····	(113)
一、主体成才活动的基本模式·····	(113)
二、成才思维活动·····	(115)
三、成才实践活动·····	(126)
四、成果·····	(133)
第七章 人才的社会承认 ·····	(142)
一、社会承认是人才成长过程中的关节点·····	(142)
二、社会承认的一般理论·····	(146)
三、战胜人才埋没, 争取社会承认·····	(151)
用 才 篇	
第八章 人才预测与人才规划 ·····	(167)
一、人才预测·····	(167)
二、人才规划·····	(176)
第九章 人才的选拔与考评 ·····	(184)
一、人才的选拔·····	(184)
二、人才的科学考评·····	(195)
第十章 人才群体结构的优化 ·····	(206)
一、人才群体及其结构的涵义·····	(206)
二、人才群体的功能·····	(212)
三、人才群体结构优化的原则·····	(215)
四、人才群体结构优化的基本方法·····	(220)
第十一章 人才的使用与管理 ·····	(225)
一、人才的合理使用·····	(225)
二、人才的科学管理·····	(232)

第十二章 人才潜能的发掘	(243)
一、人才潜能发掘的涵义和理论基础.....	(243)
二、人才潜能发掘的对象和意义.....	(248)
三、人才潜能发掘的基本方法.....	(249)
四、人才潜能发掘应处理好的几种关系.....	(255)
第十三章 人才流动和人才市场	(257)
一、人才流动.....	(257)
二、人才市场.....	(270)
第十四章 社会主义时期人才辈出的条件和途径	(282)
一、时代的发展需要人才辈出.....	(282)
二、历史上人才辈出现象给我们的启示.....	(286)
三、社会主义时期人才辈出的条件和途径的探讨...	(292)
主要参考书目	(299)
后记	(301)

导 论



第一章 人才学概述

1979年，一门崭新的学科——人才学在中国大地诞生了。这门新学科诞生所产生的冲击波，不仅震荡中华，而且越过边界，在国际学术界引起强烈反响。经过十多年的风风雨雨，人才学这株幼苗，如今已枝叶繁茂，显示出了无限生机。本章将着重探讨人才学产生的原因、发展的概况；探讨人才学的研究对象、学科体系、基本问题和研究方法。通过对以上问题的研究，简要地勾画出这门学科的发展过程及其理论体系的轮廓。

一 人才学的产生和发展

（一）人才学产生的原因

人才问题，是人类的一个古老问题，早在原始社会就有发明创造者在活动。这些人群中精华部分的活动反映到人们的意识中，就有了人才思想的萌芽。在以后的各社会形态中，人才的活动越发频繁，人才的数量不断增多、质量不断提高，社会对人才研究的成果也越来越丰富。在我国，祖先们留下的有关研究人才问题的史料，可说是汗牛充栋，不甚枚数。但遗憾的是，千百年来，却未能形成一门专门研究人才问题的独立学科，直到二十世纪七十年代末，人才学才出现在世界科学之林。人才学之所以在七十年代末，又是在中国产生，除有其国际背景外，还有其国内背景。

1.人才学产生的国际大背景。人才学产生的国际背景主要有以下几个方面：

①社会经济结构的变化。本世纪五十年代中期以来，由于原子能、电子计算机和空间技术的出现，开始了近代科技史上的第三次革命。现代科技革命的发展，使现代化的生产出现了高度社会化、机械化和自动化的新特点，生产力也发生了质的变化。这就导致社会的经济结构从劳动力密集型、资金密集型转向了知识、技术密集型。这种变化，使发达国家经济增长的主要因素不再是劳动力，而主要是依靠知识和技术。如美国，本世纪初，科学技术因素只对它的经济增长起5~20%的作用，而现在，科学技术对它经济的增长起70~80%的作用。在日本，五十年代中期，技术进步对经济的增长起20%的作用，六十年代中期为40%，七十年代中期为75%，八十年代已上升到80%以上。正因为如此，智力投资带来的利润大大超过了物质投资的利润。据美国经济学家统计，物质投资可带来1.9倍的利润，而智力投资却可以带来5倍的利润。在我国，手工业和传统自然经济的生产，平均每个劳动者每年的产值不超过一千元；在传统工业中，劳动者的人均年产值一万元左右，比手工业生产高出十倍；高技术产业劳动者的人均年产值在十万元以上，高的达到了20万元、30万元。

由于社会经济结构由劳动力密集型向技术知识密集型的转变，这就向劳动者提出了高度的和广泛的智能要求。因为知识、技术密集型经济的特点是以软技术、智能技术为其主要内容。在这样的经济结构下，只有当劳动者的科学文化水平和能力素质达到了相当高的程度，才能适应现代化大生产的需要。所以，研究人的智能，提高人的创造功能，已成为当今世界发展经济的迫切课题。

②现代科学技术的迅猛发展。经济的发展与科学技术紧密相联。第二次世界大战以来，在科学这个领域同样也发生了翻天覆地的变化。人类从科学的宏观世界到微观世界都取得了巨大的成就。现代科学技术的飞速发展，出现了两个明显的特征：一是科

学技术创造周期不断缩短，知识更新速度加快，知识物化过程大为提前；二是科学技术发展呈现出明显的一体化趋势，各学科之间相互渗透越来越强烈。这些变化不但产生了一系列的边缘学科和综合学科，科学和技术也相互融合，彼此渗透，形成了现代科学技术的高度统一的整体结构。这样，原有人才狭窄的知识面，比较单一的能力，就不能适应科学技术发展的要求。科技的发展，对人才提出了智能优化和知识多元化的新要求。如何才能智能优化、知识多元化，这是人类在研究人才问题上所面临的又一新课题。

③人类自身的优势正从体能转向智能。人类自从诞生以来，就开始了认识自然、改造自然的活动，从而为自身的生存创造有利条件。在人类社会的不同发展阶段，人类以自身不同的优势同大自然抗衡。在农业社会，人类主要是依靠自己的体力来和自然界搏斗。在这一时期，人口众多的家族，强壮的男子就是生产力的象征，就是生活的保障。因为此时，人类的优势就是体能。到了工业社会，人的体力优势为人发明的机器所取代，此时人的优势是操纵机器的手艺和技能。到了现代，科学技术的发展使知识、智力成为社会发展的决定因素，人类的优势又从技能转向智能。人类发展至今，体能开发的潜力已不太大，在某些方面已基本接近极限。如男子一百米短跑的极限为9秒58，而世界纪录已达9秒86，仅差0.28秒；跳高，目前的世界纪录是2.44米，理论极限为2.56米，仅差12公分；马拉松，目前的世界最好成绩为2小时6分50秒，理论极限为1小时58分22秒。与此相反，人类智能的潜力却相当大。因此，研究人的智能比以往任何时候都显得重要。

在这样的背景下，世界各国更加重视对人才问题的研究，以适应生产力发展的要求。对人才研究工作开展得比较活跃的国家有：美国、英国、加拿大、德国、日本、原苏联等。他们成立有各

种学会，办有各种类型的人才杂志和报刊。如日本，就成立有人才开发问题研究会。美国还在大学设立了人力资源开发的系和专业，美国的杂志有《人力资源》、《人事管理》等。英国有《人力资源学报》、《人力资源杂志》。国外出的专著也不少，如日本的《英才研究》，美国的《天才教育》、《人才的使用》、《美国的专门人才资源》等，原苏联的《科学人才》、《专门人才的培养和使用》，原民主德国的《人才是一个科学理论问题》。

从目前我们掌握的非常有限的资料，就可看出国外对人才问题的研究非常活跃，成果也不少，但是，创立人才学这一学科的问题，国外学者未能提出，则由中国学者最先提出。所以，当中国人提出建立人才学这一问题后，国外的反响非常强烈，因为不少国家在这方面的研究已迈到了创立学科体系的大门口，再向前一步就成功了，所以他们很惊奇，也感到遗憾。

2. 人才学诞生的国内背景。人才学诞生的国内背景可从历史和现实两个方面去考察。

①历史的思想文化条件。在人才研究方面，祖先给我们留下了一份特别丰厚的遗产。早在原始社会，就有了人才思想的萌芽。在那个时代，我们的祖先在同大自然的搏斗中，造就出了一批批为人类的生存和发展作出较大贡献的能人，是他们发明了巢居、人工取火；发明了弓箭、网、种植、陶器、图画和文字。一些能人那时还不叫人才，而被人们神化了，尊称为神。如神农尝百草，就代表了若干发现食物、草药，发明种植和耕作的能人。中国远古神话的出现，标志着我国人才思想的萌芽。神是由现实的人塑造出来的，当神的本质一经引伸，便又回到现实人的身上。于是，贤、能者、秀者、才、英雄、人才等概念便逐渐产生出来。人才概念最早出现于距今已有两千多年的《毛诗》。该书中《诗·小雅·菁菁者莪》序云：

菁菁者莪，
乐育材也，
君子能长育人材，
则天下喜乐之矣。

古代“才”与“材”通用。此诗用茂盛生长的生命来比喻人才的茁壮成长，成为天下民众喜爱的有丰采的人中精华。

春秋战国是我国人才辈出的时代，人才问题的研究取得丰硕成果。孔子、孟子重点研究过人才教育问题，并亲自付诸于实践，为社会培养了大批人才。墨子的《尚贤》，是我国历史上最早以人才问题为内容的人才专论。他提出尚贤是为政之本的思想，在人才使用问题上，他强调“官无常贵而民无终贱，有能则举之，无能则下之，举公义，避私怨”。（《尚贤中》）在那一时期系统研究人才问题的要数吕不韦主持编纂的《吕氏春秋》。该书对人才的重要性，人才的发现、选拔和使用等问题进行了系统的研究。

到了封建社会，我国的人才研究和人才思想有了进一步的发展。两汉时期，随着封建制的巩固以及政治家、军事家们在育才、用才上积累了大量的经验。思想家也越来越重视对人才问题的研究。司马迁在其《史记》中，阐发了精辟的人才思想。他从历史的角度，对人才的产生，人才的作用，人才使用的得失发表了自己的见解。这一时期人才思想集大成者王充，在其所著的《论衡》一书中，比较全面地、深入地论述了人才问题。他对人才问题的研究，主要表现在：人才问题的重要性；实践出人才；识别和考察人才；善于使用人才等。三国时代的刘劭所著的《人物志》对人才研究的意义，如何鉴别人才，如何任用人才和人才心理等问题作了研究和探讨，对我国人才思想的发展作了重要贡献。唐王朝是我国封建社会的鼎盛时期，人才思想又有了重大发

展。唐太宗李世民、武则天、韩愈在广选人才，大胆使用人才，任人唯贤等问题上都有自己独到的见解。宋代的范仲淹、欧阳修、司马光、秦观等人，不但本身是人才，在人才研究上也作了贡献。秦观向皇帝写过一篇题为《人才》的奏疏，阐述了他独到的人才思想，他在奏疏中，将天下之才分为四类：成才、奇才、散才、不才。他认为，君主最应重视的是有一技之长的奇才，使用人才不应求全责备。司马光在《资治通鉴》中，评述了历代人才制度、人才思想。他还论述了德、才的关系，提出了“才者德之资也，德者才之帅也”的观点。他主张用人应德才兼备。明末清初，在人才思想上有较大贡献的有黄宗羲、顾炎武、王夫之，他们对束缚人才成长和发展的科举制度进行了批判并提出了自己的主张。如黄宗羲认为应“宽于取士，严于用人”。顾炎武提出了改革科举的办法：取消岁贡和举人，代之以辟举和生儒；生员在学校中，待遇从优，但名额从简，挑选时严格控制；考试范围扩大，有助于考者的思考，体现真正水平；取消八股程式，让读书人自由创作，抒发胸臆，俊异之才自然可出。王夫之强调在实践中学习对成才的重要意义，反对生而知之的“天才论”。他反对科举对人才的摧残。康熙在使用人才上提出了五条原则：“人才至上”；“才德兼备”；“纳谏招贤”；“宽以待人”；“从实考核”。他还提倡科学，重视对科技人才的培养。清朝末年，封建地主阶级已日薄西山，为维护其统治，残酷地实行思想和文化专制，大兴文字狱，禁锢人们的思想，摧残各类人才。因此，这一时期的人才思想，主要是对清王朝摧残、压制人才的抨击。其中的代表人物有龚自珍、魏源。龚自珍指出，由于清朝统治者对人才的扼杀，朝廷已“左无才相，右无才史，阉无才将”，甚至连民间的小偷、盗贼都不如以前有才干。魏源极力主张变革政治制度和人才制度。到了近代，康有为、孙中山、蔡元培等人都提出了自己的人才思想。到了现代，研究人才的人更多，