

人才与人才管理研究简编

天津市人才学研究会

一九八一年十二月

前 言

天津市人才学研究会于一九八一年在市有关部门的贊助下，在全市范围持续地举办了“人才学与人才管理讲习班”，其间曾编写了教材和参考資料。鉴于各省市有关方面希望交流，現摘要簡編成冊，供内部参攷。

本簡編是在各自研究成果的基础上編輯的，不是关于人才学的全面闡述，但也有个适应教学需要的層次，即，依次为人才学概论、人才思想史、人才心理、人才培养、人才选拔和人才管理等方面的有关论述。

我们提供此粗糙的簡編，是希望广大的人才学研究者 and 实际工作者将您们的研究成果见賜给我们，以便着手筹备向全国交流的文集和文摘的編輯工作。

負責本簡編編輯工作的是閻凤高、殷鈞、李景成、李林山、陈緒德同志，馮树福、孙家本、刘景从、张连昌等同志参加了閱稿和出版工作。

天津市人才学研究会
人才学与人才管理编辑部

(联系地址：天津市红桥区河北大街小南街7号)

《人才与人才管理研究简编》目录

(内部资料)

- 一 人才学研究散论.....敢 峰
 - 二 论人才的广泛性.....戈 助 陈绪德 閻凤高 李景成
 - 三 浅论人才品德.....陈绪德
 - 四 古代人才学言论选释.....李世瑜
 - 五 近代中国人才思想探略.....付美林 罗宝軒
 - 六 党在民主革命时期的人才思想.....罗宝軒
 - 七 关于人才成长的几个阶段.....李铁映
 - 八 从发展心理看人才成长.....孙东生
 - 九 人才与思维.....张汉如
 - 十 试论早期教育在人才培养中的作用.....林秉贤
 - 十一 变革发展中的现代教育.....徐 新
 - 十二 培养人才的一个战略问题——社会教育.....閻凤高
 - 十三 试论人才成长的几个规律.....王通讯
 - 十四 中国封建社会的取仕制度.....金家瑞
 - 十五 试论用人之道.....李林山
 - 十六 略论人才结构.....李景成 殷 鈞
 - 十七 领导干部的智能结构与智能更新.....李林山
 - 十八 用人之长——人管理者的基本修养.....閻凤高
- 附 天津市人才学研究会章程

人才学研究散论**

敢 峰

今天，我讲一些有关人才学研究的问题，不成系统，只能叫“散论”。

第一个问题，谈一谈人才学的历史使命。

人才学的出现，是党和人民的需要，是四化的需要，是时代的产儿。我们这个时代，是有志有识之士为社会主义事业立大功建大业的时代，是群星灿烂、人才济济的时代。人才学正是在这样的历史条件下应运而生的。回顾整个历史，每个时代都有那个时代的人才。比如，春秋战国时期，欧洲的文艺复兴时期，我国五四运动以来，当然不只这几个时期。为什么这些时期出的人才比较多，原因是很多的，但首先要从整个历史条件和时代背景来看。春秋战国，是我国从奴隶制社会转变到封建社会的时期，欧洲文艺复兴时期是欧洲从封建社会向资本主义社会转变的时期，五四以来是中国从半殖民地半封建社会向社会主义社会转变的时期。在大的历史变革时期，新兴的阶级总是有它各方面的代表人物，时势造英雄。我们讲我们这个时代是人才辈出、群星灿烂的时代。因为，新民主主义革命时期，由于时代的需要而产生了大批的革命家和政治、军事等方面的人才；进入社会主义时期以后，又适应历史的需要产生了许多社会主义建设方面的人才；粉碎“四人帮”以后，我们要搞四化，更需要大批的各种各样的人才。时代有这个要求。现在人才问题是受到各方面重视的，从党中央到各单位的有战略眼光的领导同志都是这样。所以，人才学的诞生与成长不是哪一个同志心血来潮，而是时代的需要，四化的需要。

在我们国家的历史上，有很多关于人才方面的记载和传说。“人才”这两个字就是中国的特产，和外国的“天才”不是一个意思。最初叫做贤者，最早提出“人才”的是王充。我国古代有关人才的论述是散见在各种著作当中，也有专门的文章，例如宋朝秦观有篇文章，题目就叫做《论人才》。当然那时对人才的研究有很大的局限性，比如，重视军事、政治和文学人才，而轻视甚至歧视科技人才和商业人才。中国几千年来的发展比较缓慢，这也是原因之一。总的来说，中国自古以来有研究和重视人才的优良传统，给我们留下了很多人才思想的宝贵遗产。从世界各国来看，对于人才的研究规模也是越来越大。我国从粉碎“四人帮”以后，我们党对人才问题反复强调，日益引起了大家的重视。人才问题的研究是很早就有的，作为一门独立的学科那是最近两年来的事。

我们研究人才学的主要目的是什么？是使祖国人才辈出，群星灿烂，为实现四化、振兴中华服务。研究人才问题，不能离开实际情况，不能脱离历史条件和我们当前的奋斗目标。

人才学是一门新兴的、正在形成中的学科，有它的独特的区别于其他学科的研究对象，必能自立于现代学科之林，毫无逊色。它以人才和人才问题为研究对象，和其他学

**本文是按讲话记录整理的摘要。——编者

科有交叉的地方（比如教育学、心理学、社会学等等），但不能等同起来。人才的成长有没有规律？有的同志认为，没有什么规律，我们不能赞同这种看法。人才成长的因素固然很复杂，但不管多么复杂的事物，都是可以认识的，都是有规律的。既然是可知的，既然是有规律的，那为什么不能建立一门专门的学科来研究它的规律呢？研究昆虫都有专门的昆虫学，既然人才问题这么重要，为什么不能建立专门的学科来进行研究呢？目前人才学虽然很幼稚，但只要是时代的需要它就会茁壮成长起来。当然，我们也不赞成那种认为人才学比什么学科都重要的说法，它总是有自己的一定的位置的。

人才学既然是一门科学，就一定要用科学的态度来进行研究。要防止鱼目混珠。在旧社会有一些象“青云路”、“成名成家秘诀”之类的东西，那是骗人的假膏药。人才学的研究同这些东西是根本不同的。

人才学的现状虽是幼稚的，是嫩芽，但它是有生命力的，一定会长成参天的大树。人才学的研究，只要方向对，学风正，谦虚谨慎，不怕困难，就一定会茁壮成长起来的。

第二个问题，讲一讲搞好人才学的研究，要重视以下几个问题。

（一）要坚持正确的方向和党的领导。这是最根本的一条。正确的方向就是社会主义方向，为社会主义服务。用马克思主义来指导我们的研究，开展不同学术观点的讨论，坚持百家争鸣。研究人才成长的一般规律是必要的，但绝不能把资本主义社会和封建主义社会中人才的成长说成是人才成长的一般规律。比如说，春秋战国时期出了很多人才，那时群雄并立，一个人才在这个诸侯国不行，可以到另一个诸侯国。有人说这就是一条规律，又说乱就能出人才，大家都有试一试的机会。这些都是不对的。要研究哪些是人才成长的一般规律，哪些不是，要和我们的社会主义制度结合起来。

（二）要重视人才学研究的基础建设。人才学是一门新的科学，要注意打好底子，不能急于求成，也不可能一下子就形成一个系统。过早的形成一个系统并不一定好，搞不好的话，反而会妨碍这个研究。我是主张“水到渠成”的，这个“水”就是研究。基础建设有许多工作要做。首先是对实际的调查，我们是唯物论者，这是最基础的工作。第二是各种人才资料的收集和整理工作。现在资料、统计数字都是很少的，很多情况说不清楚。第三是建国三十年来人才的培养、选拔、使用、管理等正反两方面的经验总结。虽然这三十年很短，但我们毕竟是在党的领导和社会主义条件下进行工作的，成绩还是主要的。第四是各种典型人才的深入剖析，使点和面更好地结合起来。近两年有些同志做了些调查，比如说近四百名科技人员的调查，九十七名文艺人才的调查，一百名自学人才的调查等等，这些调查都是很有意义的，但另一方面还有些深入的调查还没来得及做。第五是人才思想史的研究。历史上的人才学思想是很丰富的，很多见解虽然过时了，但也有许多是我们可以借鉴的。此外，还有其他一些工作。这些基础建设工作做得越扎实，人才学的研究就会越好。

（三）要掌握科学的思想方法，即唯物辩证法，并广泛采用现代科学方法的各种成果。

（四）要有一个好的学风。在人才学研究上要实事求是，人才学不是吹出来的。如果象“肥皂泡”那样，挺好看，五光十色，结果还是会破灭的。既然是门科学，首先要采取科学的态度，实事求是的态度，理论联系实际，真正能解决中国的人才问题，而不能脱离中国的实际。譬如，中国有十亿人口，八亿农民，要想把中国建设好，农业不搞上去行吗？所以农民当中要出大批人才，这是一个很重要的一个问题。不能说人才只是

知识分子里出，农民中不能出。那些很好的生产队长，科学种田能手，你能说这不是人才吗？有的说，现在的户口制度把农民死死地捆在土地上，视野小，出不了人才。纵观古今，在农村土地上出现的人才还少吗？研究人才问题不能脱离实际，凭空想象，靠拍脑袋瓜子。这个问题很重要。

（五）要加强人才学研究队伍的建设。研究人才学，搞人事组织工作的同志是责无旁贷的。同时还要靠各条战线的同志。各种人才的成长，各有特点，例如一个科技人才和一个文艺人才，他们有共同的方面，但区别也是很大的。所以各类人才的研究主要还得靠各条战线的同志。

第三个问题，人才问题的研究有两方面，一个是微观的研究，一个是宏观的研究。

微观研究的核心是成才规律和人尽其才的研究。谈到人才，也有两个方面：一个是共性和可比较性，一个是个性和不可比较性。个性和不可比较性主要是从人才的“使用价值”上讲的。如一个文艺工作者和一个科学家，就有不同的个性，在不同的战线上工作，作用不一样，是不能互相取代的，他们同时都对社会作出了贡献。就是同一条战线，一个在省里工作的人才和一个在生产队工作的人才，他们的作用也是不一样的，不能互相取代的。另一方面，人又有其共性和可比较性。如何衡量和比较呢？这就要看他们对于人类社会的贡献大小。这是从人才的“价值”上讲的。

关于人才的宏观研究，前段重视不够，现在看起来是很重要的。如：人才在社会发展中的作用，人才和群众的关系，社会的人才结构和各种人才的比例，等等。否定人才、轻视人才的作用是不对的；但不能把人才看成是极少数人，看得很神秘。培养人才应是有比例、有计划的，与整个社会结构、经济结构相适应。从人才整个结构上说，是一个“金字塔”形状的。政治领导人才居于中心，各种人才象群星分布在各线战线上，行行出状元，层层有人才。就拿政治人才来说，有的在中央和省、市工作，有的在基层工作。在基层的一个生产队长，他把生产队搞的很好，你能说他不是个人才吗？在同一行业中，各种人才各有其作用，而这种作用是不能互相取代的。在各条战线和各个岗位上，工作出色的人，以创造性的劳动和智慧，对党和人民的事业做出了一定贡献的人，应该都是人才。

人才，有“知名”的人才，也有“无名”的人才。他们对人类的贡献都是客观存在的，不能说有的人才不为更多的人所知道，就不承认他是人才。

另外，还有显人才和被埋没的人才。有些被埋没的人才，能不能承认他呢？本来可以做出很大贡献，但是被埋没了，这不是他本身的责任。对人才的概念，要下一个科学的定义，就会牵扯很多方面。以前关于人才的讨论就有很多争论，一种说法是，有创新的才算人才；另一种是说尖子才算人才；还有的说成功的是人才，失败的不是人才。但失败也是有各种各样原因的，不能以单纯的成败来论人才。有的事业的发展是需要很长的过程的，后人的成功是在前人奋斗的基础上取得的。有的发明创造不是一代人的事情，要经过若干年。也有的是在这个问题上失败了，但在别的问题上却取得了成功。因此，衡量人才要有一个客观的尺子，而不是主观的，总是受实践检验的。

客观的尺子是指要以对社会和人类的贡献来衡量。我认为，凡是以他创造性的劳动和智慧对人类和社会做出了一定贡献，都是人才。人才对社会的发展总是要起积极作用的，起进步作用的。起反作用的是不是人才？有些人很有才能，但是逆历史潮流而动，

算不算人才？我认为，不能算人才。因为我们讲人才是有前提的，就是不能离开社会的发展来谈人才，否则就失去了研究人才的前提。当然，说他们是反面人才也可以。

第四个问题，讲一讲人才成长和成功的规律。

各种人才的成长有其特殊性，但也有其共同的规律，这些规律是需要大家来探讨的。这些规律我认为至少有以下几点：

第一条，要顺应时代的潮流。落后于时代不行，超越时代也不行，逆时代潮流而行更不行。人才的成长和成功是要符合社会发展规律的。人才的成败也是这样。人才的成败有各种各样的原因，从根本上说，就是是否适应时代的潮流、时代的需要。只有认识了时代发展的潮流和方向，才能树立远大理想和志气。人才的思想不是生来固有的，是社会实践的反映。例如，当生产关系阻碍生产力的发展时，这种变革旧制度的时代要求就反映到当时一些先进阶级、先进人物的头脑中，产生了要起来革命、要变革社会的理想和志气，然后经过革命斗争的实践才能成为人才。对于科学工作者来说，首先也要反映生产发展的需要。诸如此类等等。这一条是首先的一条。

第二条，是要勤奋学习。包括向书本学习、向别人学习和向实践学习。因为人才不是生而知之，而是学而知之，实践而知之，不勤奋学习是成不了才的。学习是人才成长的基础和阶梯。

第三条，要艰苦奋斗。干任何事业没有一帆风顺的，都要经过刻苦努力，不断克服各种困难。

第四条，要掌握科学方法，要取得成功，靠蛮干不行。必须在奋斗中掌握科学的方法，研究战略战术，使主观的努力符合客观事物发展的规律性。

这四条归纳起来就是时势造就人才，人才和群众结合，推动时势向前发展。这是从时代的需要出发，在实践中造就人才和发挥人才的作用，推动时代前进的一条唯物主义路线。如果用一个公式表达的话，就是：（顺应时代的潮流 + 勤奋学习 + 艰苦奋斗 + 掌握科学的方法 → 推动时代前进，这就是在认识世界和改造世界中成才的公式。离开了认识世界和改造世界来谈成才，必将陷入唯心主义。人才成长和成功的因素是很复杂的，我这只是抛砖引玉之见，供大家讨论

第五个问题：人才的四个重要因素：德、识、才、学。

讲德、识、才、学，决不能和红与专对立起来，最根本的还是红与专。

德：德的范围比红宽，它包括政治立场和世界观，这是最主要，最根本的；此外，钻研精神、有胆略、讲道德、谦虚谨慎，有毅力等，也都属德的范围。

识：就是见识。一个是宏观的方面，即能看得远，能够看到整个事物的发展趋势、规律，能够抓住目标；另一个是微观方面，即看得深。

才：可分为才智、才能、才华。才能又可细分为宣传才能、组织才能、办事才能等等。

学：就是知识，包括书本知识和实际知识。

人才在德、识、才、学几个方面都有一个内在结构，这个内在结构也是千差万别的。这四者的关系用军事作战的比喻来说，德是统帅，识是军师，才是将军，学是士兵，四者缺一不可。改造自然和改造社会要有知识，知识要由能力来驾驭和运用，驾驭和运用知识要见识指导，但最根本的还是德的统帅。如果没有社会主义觉悟，没有为真理而奋斗的精神，而追求个人的私欲，就是有见识，有能力，有知识，也不能取得事业的成功。

以上只是我个人一孔之见，不求系统，讲得不对的地方，请大家批评指正。

论人才的广泛性

戈 勋 陈緒德 閻凤高 李景成

人才学倡始未久即引起了社会各界的强烈反响。之所以能如此，在于它是客观需要，是应运而生。与这个好形势相比，人才学自身的理论建设还刚刚开始，尚谈不上已经有了什么成形的基础和体系。这是摆在人才研究面前的严峻事实，若不能及时有所建树，人才学的发展或许会失去有利的势头。

“人才”是人才学的一个基本概念

探讨理论，首先必须辨明基本概念，“人才”便是人才学首先遇到的一个重要概念。而恰恰在这个最基本的概念上，人们却理解各异，说法不一。学术观点固然不能强求一致，但人才学不能与那些已成熟的学科相比，它只是刚刚兴起，所以在类似这样的与理论发展关系甚大的概念上，认识大体一致比众说纷纭要好。

人才，不是一个新名词，从古到今，人们就经常使用它，但大多是就具体的事、具体的人而用，因而含义不同，这里没必要也没有可能一一例举。值得注意的是，人才学出现之后，“人才”作为一个统一概念被提出来了。最初提出的说法是：人才，是指那些用自己的创造性劳动效果，对认识自然改造自然，对认识社会改造社会，对人类进步做出了某种较大贡献的人。最近，又有同志进而解释为：现今各行各业中出类拔萃的人物都是人才。

上述概括出来的说法虽不一定已被广泛认可，但随着通俗刊物和专业论述中对古今中外出类拔萃人物的介绍越来越多，此种说法已在一定范围自觉或不自觉地被接受了。然而，这种说法是否概括了全部事实，是否能成为抽象了的定义，是否对人才学的发展具有最积极的意义，是要认真对待的。

我们认为，作为抽象化的概念或定义要满足两个条件：第一，定义是一定的客观事物的抽象概括，因此必须符合事实；第二，定义是寻求一定事物运动规律的前导，譬如，没有“加速度”的定义，就不能认识“力”的规律。所以定义必须有能动的积极性。

下面就“较大贡献说”或“出类拔萃说”简略地谈谈我们的认识。

对人类进步做出较大贡献的人是人才的全部吗？

我们认为，“对人类进步做出某种较大贡献的人”，其能量较大，当然是人才，问题

在于，除此以外就再没有人才了吗？如果是这样，人才总共才有多少？只凭这少数“尖子”，自然和社会的改造、人类的进步能实现吗？有的同志为使上述说法有“广泛性”，强调了“各行各业”，但未做出实质性的修正，反而把“较大贡献”解释为“出类拔萃”。从字义上理解，后者的宽容度是窄了而不是宽了。所以，二者的实际内容是一样的，其概括与事实相差甚大。

事实上，人才是多层次的：有非凡中的非凡，牛顿在伽利略、开普勒等非凡者的基础上达到了更非凡，这类例子无需再举；有平凡中的不平凡，雷锋就是这样的人才，用“较大贡献”还嫌不足以说明其贡献。令人不解的是，有人竟认为雷锋不是人才，说他只不过是个“机器人”；有平凡中未见其本人的不平凡，但他们却把不平凡体现或转移到别人身上。这里特别要指出，这类人理应是人才，而且是人才中的多数。站在世界乒乓球锦标赛奖杯台上的冠军是不平凡的，但他的不平凡因素有不少是来之于不露面的陪练者。此时此刻，五星红高高升起，不平的冠军和人民群众无不激情地想到这些默默者，可见人们由衷地承认他们是人才。又如，多少诲人不倦的教师把一生献给了讲堂，他们的名子不曾见诸报端，而他们的水平也早已被他们的学生远远超出，可见他们本人未必出类拔萃。然而，我们忘不了他们，“桃李满天下”这个比喻正是无保留地承认他们当“人才”而无愧。

所以，“人才”只取“较大贡献”或“出类拔萃”等人才的高层次，与事实出入甚大。

那么，为什么把“人才”只局限为“出类拔萃”呢？这是因为高层次的人才能量较大，表象明显，容易触动人们的感受和情绪。但，理论研究不能止于表象，更不能只凭感受和情绪，还应对表象、感受和情绪再思想，才能获得更抽象、更纯粹的思想。

前面已谈过，基本概念要具有能正确认识事物运动规律的积极意义，“较大贡献说”和“出类拔萃说”在这一点上是很不足的。

第一、“出类拔萃说”把人才研究的注意力引向了人才“金字塔”的上层，然而上层是不能脱离其下各层而悬空存在的。卓越的无产阶级领袖是非常出类拔萃的，而一旦离开了各层次的人才，也要有历史性的失误，这个典型史例深刻地说明了各层人才间的辩证关系。可见，正确的人才概念不能只强调少数出类拔萃的个体，更重要的是使人才研究注意人才的群体，即各层次人才的组成、结构及其相互关系。这还不够，还要研究人才与一般人手间的关系。总之，人才研究应当坚持辩证唯物主义的社会学观点。马克思在《关于费尔巴哈的提纲》中指出：“人的本质并不是单个人所固有的抽象物。在其现实性上，它是一切社会关系的总和。”马克思这一观点也应是人才研究的指导思想。

值得注意的是，从内因出发研究出类拔萃者的各种文章层出不穷，而以社会主义社会学的观点研究人才与人才、人才与社会间关系的尚未能引起广泛的注意。“出类拔萃说”会助长这种不平衡。其实，即使对出类拔萃者来说，所谓成功的内因也不能与外因割裂开来，外因和内因是互为表里的关系。所以，对人才成功的内、外因的研究不能只执一端。

第二、按照“较大贡献说”，人才的标准就很高。于是，在非人才与人才之间就横着一道“龙门”，只有能跳上去的才是人才，这只能是那些“尖子”，岂不有点令人望而却步！这样定义“人才”是远非积极的：一是那些压制人才的地方更有了“依据”，

他会说：“你还不出类拔萃，你还不是人才嘛！”二是会影响那些暂时还处在低层次上的人的前进信心。我们认为，人才学真正的生长点是在多数人之中，因为正是这个多数才更需要人才学的鼓舞和引导。如果人才的水准高不可攀，人才学也就失去了对多数人的魅力，这门学科岂不成了孤家寡人，它将依托什么发展呢？

第三、“人才”是个动的概念，也就是说，人才成长规律是依层次而进。不同层次上的人才都在你追我赶地向上运动，这才是我们希望出现的局面。只有出现了这个局面，提高全民族科学文化水平才有可靠的基础；也只有在这个局面下，才能出现较多乃至更多的出类拔萃者。“较大贡献说”不是从这个运动规律上去考察人才的总体，而是以“出类拔萃”这个固定的尺子去衡量少数个体，这实际上是把上层从基础中分离了出来。所以，如果应该有“精英学”或“尖子学”的话，它们也只能是人才学的分支，而不是人才学的全部。事实上，已经有人把人才学误解为登龙之术了，这应该引起人才研究工作者的注意，应检验一下这种误解与我们的研究方法有没有某种联系。

第四、人才学有一个长时期的任务，就是为人才中的多数正名。我们看到，社会有一种惯性，因出类拔萃而知名者的门前是车水马龙，而相当多的默默的一般人才却常遭冷落。“人才”定义就该郑重宣布：人才是广泛存在的，所有人才都应受到应有的重视！人才学如果在刚刚起步时就没有这股浩然正气，它就有失去生命力的可能，而“出类拔萃说”恰恰忽略了这一点。

最后，还应当从“成功”和“知名”这两个不同的概念上检查一下人才层次概念的积极意义。

事实上，一个人只要能登上人才的最低层次，就已经是初步的成功，再登上其上层次则又是一种新的成功，成功是有阶段而又是无止境的，其后续发展是出类拔萃乃至非凡的非凡。而且人才层次概念自逻辑上：“成功”不等于“知名”，人才学要求人们都要争取获得一定程度的成功，并持续前进；但对于人才本身来说，他不应以追求知名取代追求成功。与此不同，“出类拔萃说”的必然逻辑是：一个人先要有“较大贡献”才是人才，才算“成功”，而一旦有了这样的“成功”，自然是易于“知名”，也应当“知名”。于是，这个逻辑给人们的印象是，“成功”和“知名”天生具有很大程度上的同一性。我们以为，把“成功”和“知名”直接联系在一起，其副作用是明显的，因为这就不自觉地模糊了成功或成才的目的性。

以上就人才概念的客观性和积极性两方面，对“较大贡献”或“出类拔萃”的主张提出了一些不同看法，意思是，人才研究贵在慎始。我们知道，主体在发展过程中，往往由于自己的活动而产生某种异己力量反身相尅。人才学应运而生，有着天时、地利、人和的好条件，但它毕竟还处在嫩弱时期，因而在研究中要特别注意派生出来的不利因素，力争在发展中少遇到些坎坷。

人才的广泛性

根据以上，“人才”是个相当广泛的概念，可概括如下。

一、人才是多层次的有机结构，是社会中的骨架和血脉。这就是说，人才不是寥寥

少数的“尖子”，而是人数相当众多的群体。

二、人才范围是从低限开始向上的一个半开区间，有低限而无高限。经过一定努力具备一定条件的人均可以是人才；然而任重道远，已进入低限的人才还应争取向较高层次上前进，人才的发展是无止境的。

三、所谓低限，有两方面的标准。其一是，凡人才必须满足社会和人类进步的一般的社会道德规范。这是对所有人才的共同要求，因为“德”与“才”是辩证的统一，离开“德”而谈人才概念，是与社会主义条件下的人才研究无共同认识基础的。其二是要有特长。这里说的特长是广义的，既包括专业特长也指在创造精神文明方面的特长。人们认定雷锋是人才中的佼佼者就是基于此的。由此引申，那些尚在学习阶段中的优秀青年，尽管尚未能在物质上做出直接贡献，但已在精神文明上成为青年的楷模，其影响是客观存在的，因而也是人才。事实上，社会对此是认可的，全国各地的“青年突出手”中就有不少这种人才。有的同志称他们是“准人才”或“潜在人才”，这是否有些繁琐了。

四、低限虽是人才与一般人之间的分界，但最低层次上的人才和最高层次上的一般人，其水平、贡献和影响的差距是不易辨明的，也无需辨明。因此，这里说的低限并不是无宽度的几何线，而是一段模糊区。“模糊”也是科学规律之一。譬如线光谱，其上端区域的光谱线间的级差较大，明显可分，这就有如人才中的较高层次；而光谱的另一端，由于各光谱线间的级差甚微，而密集为一段模糊区，这就和这里所说的人才低限相似。引入“模糊低限”这个概念，既反映了最低层次人才和最高层次一般人的实际，又体现了鼓励所有人向人才过渡的积极意义。

在科学中，基本概念的形成往往不是一时的事，这不只是因为它们影响乃至在某种程度上决定着学科的发展，因而难度较高，还在于随着学科的发展，原有的概念也会有变化有发展。从力学发展史看，象“力”、“能”、“功”这些概念，就是经过长时期的推敲才明确下来的。所以，以上看法还要靠人才学工作者再推敲。以上所谈既使有可取之处，也还有待人才研究的发展进而修正和丰富之。

(1980年3月)



浅論人才品德

陈緒德

道德是一种社会意识形态，是一定社会调整人们之间或个人与社会之间关系的行为规范，是衡量和评价人们行为的总的准则。品德是人品、品质或品行的泛指，是道德在人们身上的表现，故属道德范畴。人们通常是用善与恶、美与丑、正义与非正义、公正与偏私、诚实与虚伪等概念，来衡量或评价人们品德的好坏，从而指导人们的行为，调整人们之间的关系。

道德和品德从来就是古今中外思想家们研究的对象，是个永恒的研究课题。同样，人才研究也必须对人才的品德予以高度的重视。在人才学中注入无产阶级的伦理学。这是因为：从社会的角度上看，培养人才不只是要求他成为符合某种专业规格的人，更重要的是要求他成为什么样的人；从人才的成长过程上看，人才的才能与人才的品德有着互为表里、相互促进、相互制约的辩证关系；从人才的管理上看，更有一个极重要的现实问题，即：怎样以辩证唯物主义的观点去衡量和要求人才的品德修养，而在实践中人们掌握的尺度还很不一，认识上也还若明若暗。

鉴于探讨、客观认识、把握人才品德，对人才的培养、识别和合理使用有着上述的现实意义，这里就人才品德的相对性、人才品德的相协性和人才与品德的一致性谈些粗浅的看法，供同志们讨论。

一、人才品德的相对性

人才品德的相对性是对人才品德的绝对性而言的。凡人才必应具备一个好的品德，这是人才品德的绝对性；但，人才品德的修养总要受时代、年龄和生活环境等因素的限制和影响，因而，其品德修养的程度、表现和对它掌握的尺度，是不可能完全相同的，这就是人才品德的相对性。

人才品德的相对性主要体现在以下三个特征中：

一是年龄上的延伸特征。对人才品德的考察不仅要看它相对静的状况，更要看其动的发展。人才品德随年龄的增长而发展，是一个由低级走向高级的延伸过程，这是显而易见的。

在儿童时期，要使他们热爱党、热爱社会主义祖国、好学习、爱劳动、懂得讲卫生、懂礼貌、守纪律，全靠幼儿教师和家长的培养教育，从小把苗苗扶正打好基础。这是他们品德修养的启蒙阶段，极为重要。对他们来说，品德修养只能靠外界对他们的灌输和影响，只此而已，而不能要求他们具备自我修养的能力。

对少年和青年，则应要求他们有一个较明确的和健康的生活目标，努力把他们的培养

成为有理想、有道德、有知识、有健康身体的优秀的青年一代。他们品德修养的核心，是为振兴中华而勤奋学习，立志成才。这是他们品德修养启蒙阶段的延伸。但青少年难免表现出某些浮躁、脆弱、偏激等不成熟的表现，对这些一方面要严格要求，一方面亦不应苛责，而要讲究方法，善于诱导。应看到他们的可塑性很大，故功夫要下在精心的保护和细致的雕塑上。

人届中年，尤如春蚕吐丝，到了由一个社会消费者成为一个社会财富创造者的阶段，其品德表现在广度和高度上就大为不同了。他们要在风华之年经受实践的种种考验，甚至是痛苦的考验，以增长才干，贡献才智，有利于社会和人类；同时，还要能正确地处理事业与家庭、个人与集体的种种关系；不仅要继承前辈和前人的品德修养的宝贵经验，还要创造新的精神文明，成为在品德修养上承上启下的中流砥柱。然而，完人是没有的，只要他有一颗赤诚的爱国心，就应充分肯定。

到了老年，由于自然规律的作用，筋骨不那么强壮了，精力不那么旺盛了。能老骥伏枥，志在千里，继续做些力所能及的工作固然甚好，但其品德修养主要的一方面是支持、培养后一代人的人梯精神，让后代人踩着自己的肩膀继续前进。

据以上，不难看出，人才品德的内容和重点是随着人才的成长而发展变化的。尤应指出，品德修养的各阶段不是孤立的，而是前一阶段影响乃至决定着后一阶段，犹如一挂完整的链条，一环扣一环，由低至高连接不断，构成了人才品德的延伸特征。把握住这个特征，对不同阶段的人才就应有不同内容、不同重点的品德要求。同时，对不同岗位、不同专业的人才品德的要求，在广度和深度上、在表现形式上，也应有不同。党委书记与专业技术人员品德的内涵是一致的，但表现形式不尽一样，而在要求上也不能一样，对党委书记的要求则应更高一些。因而，不能一律对待，搞一刀切。

二是环境上的狭义特征。人们对人才品德的基本要求是一致的，但在不同的条件下和不同的环境中，衡量人才品德的标准又应当在某些方面有所不同，这就需要把握住人才品德在环境上的狭义特征。

我国有的地区，老人死了不火葬也不土葬，而是让“神鹰”吃掉，认为这是老人升了天，子女尽了应尽的责任。哈萨克青年男女间的爱情是在马上追逐中完成关键程序的，没被看中的小伙子，姑娘就用鞭子着实的抽打，还不准还手；若被看中，只是在小小伙子头上虚晃几鞭，以掩耳目。这里说的是不同地区有着不同的风俗习惯，然而这些风俗习惯中却反映着在具体环境中的具体的道德和品德内容。它是特定的历史和经济状况的产物。在那里，这些约定俗成的做法，不存在品德优劣的问题，如果移到另一种环境中确是不可思议的，但必须承认这些差异，而不能强行划一。

强行划一就要犯种种错误。解放后，大批归侨在祖国各条战线上兢兢业业地贡献着自己的力量，就是在六十年代初期经济困难时期，也未发生动摇。这本是难能可贵的爱国主义，是侨胞人才品德的本质方面。林彪、“四人帮”推行极左路线，对他们进行迫害，而有的同志由于受这条左的路线的影响，往往以自己的生活习惯去要求人家的生活习惯，用自己的拘谨去衡量人家的开朗等，伤害了一些侨胞的感情，乃至造成了严重的恶果。

由此可见，人才品德的差异又决定于人才品德的环境的狭义特征。这些狭义特征有些还将长期存在，有些将随经济的发展而自然变化。对于我们来说，重要的是承认差异

的客观性，按事物的规律解决差异；同时，还应当认识到，旧的差异消灭了，新的差异还会产生，这是不以人的意志为转移的。故主观上应当积极主动地去认识、适应、改造客观，而绝不能颠倒过来。

三是历史上的批判继承特征。道德和人才品德是人类文明的组成部分，所以，它不可能游离于历史和民族传统之外。而历史的发展，社会的进步，要求着人才品德的提高或升华。这就是人才品德的批判继承特征。中华民族被誉为“文明古国”、“礼义之邦”，这里面不仅有着极其丰富的道德和人才品德的内容，还反映了我国人民的民族精神面貌。它是中华民族的骄傲，也是伟大之所在，雄辩地说明我国人民历来是重视人才品德修养的。中国人民一向具有的追求真理、主持正义、勤劳勇敢、廉洁奉公、助人为乐、尊老扶幼、忍辱负重、舍生取义、杀身成仁等等美德，无一不是这种历史继承性的内涵。我们可以从无数曾对社会进步有过贡献的历史人物身上看到这种继承性。舜功高德厚，受到人们推崇；禹治水三过家门而不入，受到人们拥戴；包公刚正不阿，铁面无私，流芳千古；杨家将、岳家父子、斗强权、拒外侵、世代传颂。思想家的孔丘到章太炎、民族英雄的苏武到文天祥，政治家的李世民到孙中山、文学巨匠的杜、李到鲁迅，如此等等，在他们身上概都闪烁着中华民族的优秀的道德传统。我们的祖先在品德修养方面给我们留下了得天独厚地极为宝贵和丰富地遗产。但是，由于时代和阶级的局限，如果说这种人才品德还不能尽展其辉的话，那末自从诞生了中国共产党以后，人才品德却达到了炉火纯青、光芒四射的地步。这里，我们看到在老一辈无产阶级革命家的革命业绩上，在李四光、侯德榜等科学家的进取精神上，在雷锋等一代青年的共产主义品德上，更有着民族道德传统的升华。他们不同于历史先进人物者，在于把历史传统的精神提升为无产阶级的革命品德，使品德概念有了飞跃的发展。

经典作家对历史的或前人的文化遗产一向主张批判继承的。马克思主义之所以能够创立，是因为马克思、恩格斯根据工人阶级斗争的需要，批判地继承了德国的古典哲学、英国的古典经济学、法国的空想社会主义的合理的东西，创立了自己的学说，成为指导工人阶级进行斗争的思想武器。毛主席说的“古为今用，洋为中用”，就是讲的批判继承。因此，在许多老一辈无产阶级革命家的言论和著作中，对道德和人才品德的批判继承的范例举不胜举。

重视人才品德的历史继承性，就是要对道德遗产持历史唯物主义的观点，而不能采取虚无主义的态度。就是说，既不能全盘否定也不能全盘搬用。

重视继承，并不是兼收并蓄，而重要的在于取其精华，去其糟粕。尤应说明的是，道德有着鲜明的阶级性，而人才品德也不例外。历史上的统治阶级一方面是通过种种措施把他们的反动道德观强加于人民身上，一方面是把传统的优秀的人民道德观加以歪曲篡改，为其所用。所以，道德遗产必然是精华与糟粕共存，这就要辨伪存真，剔除糟粕和提取精华。对过去的“忠、孝、仁、义”等道德概念，赋予新的内容和生命，一革而为忠于党、忠于祖国、忠于人民、忠于人类的进步事业，孝敬父母、尊敬师长，为革命杀身成仁、舍生取义等等。这样，社会主义下的人才品德，既有无产阶级——母亲身上的丰富营养，又有我们祖先美德的遗传基因，故它朝气蓬勃，有着极强的不可战胜的生命力。

对历史品德观的批判和继承，也就是这里所说的人才品德的批判继承特征。批判与

继承是个错综复杂的课题。建国以来，关于这方面的研究与争论从未停止过，应该说，我们在党的领导下取得了很大的成绩，但是也有一些失误，“文化大革命”就曾使人才品德概念模糊不清，甚至完全颠倒，那时对历史的人才品德，尤其对无产阶级的人才品德观，是只有批判而谈不到继承的。

在人才研究中，摆在管理人才的人才面前是，应注意对历史上品德观的研究，以便更有利于正确地指导人才、发现人才和使用人才。

二、人才品德的相协性

人才品德的相对性，是谈人才具有多方面的品德表现和品德因素。如前所述，掌握人才品德表现和品德因素间的差异是必要的，但更重要的是掌握存在于这些多种品德表现和多种因素中的共性，即人才品德的相协性。人才品德的相协性是调整人才与人才之间、人才与社会之间关系的主导方面，是人才品德中最活跃、最积极的一面。

人才品德的相协性是由两个客观规律决定的。

一是生产力由低级向高级发展的规律。从历史的进程上看，人类的物质生产是从个体劳动到手工作坊，再由小生产到社会大生产。大生产的特点是分工越来越细，而生产各环节的关系又越来越密切。近代科学技术已发展到了高度分化、高度综合的程度，使得人才的劳动分工越来越精细，协作越来越紧密。对于某些项目或工程单靠本门学科已有的知识力量远不能解决问题，必须实行多学科协作，相应地集中人力、物力、财力，才有希望取得进展或突破。这种人才劳动的综合化和系统化，必然赋予人才品德的一个共点，即相协的共点。离开了这个共点，人就才不能充分发挥其才华，甚至一事无成。

以美国一九七五年制定的有关农业的生物学科十项研究计划为例。此项计划的基本内容是提高动植物和微生物对于食物资源增产的效能。在十项研究中，特别强调光和作用、生物固氮和细胞遗传工程三项的综合研究，而仅在生物固氮这个项目中，就组织了七个研究组，有数十门学科协作研究。其中一个组是研究饲用豆科和粒用豆科植物的，涉及到的学科就有农学、土壤学、植物营养学、细菌学、细菌遗传学、植物遗传学、植物生理学和植物化学等。可见，科学技术发展到现阶段，伴随着物质生产和精神生产的大兵团作战，人才成群地出现，成团地合作，这就要求人才具有互相学习、取长补短、通力协作的品德。所以，生产力的现代化，乃是人才品德相协性的一个客观依据。

二是人才品德受特定的生产关系制约的规律。在资本主义制度下，高度发展的生产力派生着人才品德的相协性，但是，阶级不平等和残酷的竞争，又同时限制着这种相协性。与此相反，在社会主义制度下，先进的生产关系给人才品德相协性的发展提供了无限广阔的天地。社会主义全民所有制和集体所有制（还有少量个体所有制），决定了分配关系上的各尽所能，按劳分配的原则，人与人之间的关系是新型的、平等的、同志式的协作关系，共同的目标和共同的利益把人才紧紧地连在一起。所以，社会主义生产关系是人才品德相协性的客观保证。

人才品德的相协性有多方面的表现，其主要者如下：

第一是爱国精神。历史证明，爱国是人才品德最普遍的表现，是人才品德的基点。

爱国精神就是威武不能屈，敢于反对一切一时强大的敌人；就是富贵不能淫，在一时富有的资本主义面前坚持民族的自尊；就是贫贱不能移，不能因为祖国一时贫困而轻贱她。这就是振兴中华的真意，是人才品德相协性的集中表现。

第二是奋斗探索精神。现代生产虽是广泛协作的生产，但它仍离不开人才个体的创造性劳动。每个细胞都有活力，整个躯体才能是最强壮的。各级各类的人才就应紧紧围绕四化建设和共产主义远大目标，并把个人利益同四化建设和远大目标结合起来，从自己做起，从现在做起，从点滴做起，艰苦奋斗，努力工作，勇于探索未知，敢于献身真理。这就是社会进步的基本因素，因而，也是人才品德相协性的起点。

第三是团结精神。它是品德相协性的重要具体体现。各级各类人才要紧紧团结在党中央的周围，坚持四项基本原则，遵纪守法；要谦虚、谨慎、善于向群众、下级、同事学习；要团结与自己意见不一致的人，发扬民主，遇事协商，平等待人，并敢于向有损于团结的现象作斗争。这样，才能使人才集拢于一起。无此品德基础，人才品德的相协性有如无骨之肉，不能成为一个有生命的躯体。

第四是人梯精神。老年人的好思想、好品德、好作风和丰富的实践经验是中青年人才的学习之师，而中青年人才则是老年人的未来寄托。为此，老年人对中青年人才就要热心培养，大胆使用，压担子，使他们在实践中增长才干，欢迎他们赶上和超过自己。要毫不偏激地识才、爱人、惜才、用才，发扬人梯精神，以形成长江后浪推前浪，一代更比一代强，人才辈出、群星灿烂的局面。

例举以上人才品德相协性的典型表现，是为了说明一切优秀品德都应具有相协性的内涵。

这里还要特别指出，人才品德相协性的实质是对人类进步事业起积极作用，这也是衡量人才品德相协性的基本标准。离开这个标准，上述种种相协性的表现就无法区分是非，易于鱼目混珠，是非颠倒。譬如，法西斯德国就曾把“大日耳曼主义”乔扮为爱国主义，约翰·克利斯朵夫的奋斗精神含有浓厚的资产阶级个人主义的色彩，团结精神在资本主义制度下往往是徒具其形，在那里，人梯精神也常常被贬低中伤所取而代之，等等。

与人才品德相协性对立的是人才品德的排他性。排他性主要表现是：嫉妒贤能。反对冒尖；贬低别人，抬高自己；拉帮结伙，排斥他人；有亲有疏、处事不公等等。所有这些，在日常生活中是不少见的；所有这些，概都是人才队伍的腐蚀剂，是人才缺乏品德修养的表现，是与人才品德的相协性格格不入的。人才品德的排他性是小生产的产物，是一定经济基础在人才品德上的必然反眇。在阶级社会中，由于统治阶级按照统治者的品德标准选用人才，由于私有观念的影响，人才往往于竞争中出现“文人相轻”、“武人相屠”的现象；处于低层的劳动者，在反抗压迫的同时，一方面为了自己的生存，另一方面也受到统治阶级道德观的影响，从而有时也出现“同行是冤家”的现象；至于统治阶级内部，则从来就是尔虞我诈、互相倾轧的关系。

任何一种新的社会形态，当它从一个旧的社会形态脱胎而出后，总要带过来一些与新形态不相适应的旧的残余，而人才品德的排他性正是这种残余的一种具体表现。建国以来，为了消除这种痕迹，我们党采取了许多积极的措施，取得了很大的成绩。这种排他性，如果说在旧社会是可以理解的话，而在社会主义的今天，则是一种腐朽没落的东西，应当受到抵制和批判。

那么，人才品德的相协性与人才品德的排他性哪一方是占主导地位的呢？我们说是前者。如前所述，相协性有生产力高度发展为其依据，有先进的社会主义生产关系为其保证，这就使它于二者之中必居主导地位。如果把人才群体比为原子核的话，人才品德的相协性就犹如核子之间的强力，而人才品德的排他性则仅仅是斥力。事实证明，斥力是远不能与强力相比的。所以，核依然是一个非常紧密的粒子集团，而人才群体也应当是非常和谐团结的集体。

对于人才和人才管理者来说，认识人才品德相协性的客观依据，认清人才品德的排他性在较长的时期还将程度不同的存在下去，并把握二者的主导方面，是极其重要的。人才自身要顺乎时代的要求，自觉地发展个人品德修养的相协性的一面，这是加速成长和最大限度地贡献才华的前提；而人才管理者则必须努力提高马列主义水平，研究、掌握人才管理的艺术，挖掘、启发和发展人才品德的相协性，把人才品德的排他性限制在最小程度，这是历史赋予人才管理工作者的光荣任务。

三、才能和品德的一致性

一个人才应当有一个较好的品德，一个人才群体也应当有一个较好的品德风尚。那么，才能和品德是什么关系呢？把二者对立起来固然是不对的，而认为有其一就必然有其二也不符合事实。品德和才能是辩证的统一，是骨骼与血肉的关系，血肉只能附着在骨骼上，而骨骼必须从血肉中吸取营养。下面简略谈一谈这个关系。

1、人才的才能和品德都具有继承性。我们当今人才的优秀品德，无一不包含前人的优秀品德，同时，又创造着新的精神文明；人们的才能也都是继承前人知识的结果，同时，又发展着适合于新时代的才能。纵观历史长河，二者是共同的。

不仅如此，人才品德对才能来说有着基础的意义。以一些老同志来说，在战争年代，他们为着民族的解放事业，在党的指引下，团结相助，公而忘私，爱憎分明，敢打敢拼，不怕牺牲，这是他们的高贵品德的总的表现。有了这些高贵品德，才为他们学会种种斗争本领打下基础。到了现时，那些具体的带兵打仗、土改支前的才能或许用之不多了，要代之以搞现代化建设的具体才能。对才能的要求虽然变了，但只要永葆革命青春，继续发扬那些光荣的传统的优秀品德，则定可以在现代化建设中，从知之不多到知之较多，由生疏变为里手。事实上，许多老同志就是这样成为行家的。这就是品德对才能的基础意义。

我们还看到，人才的品德有相对稳定的一致性。比如，过去艰苦奋斗，不怕牺牲，根本在于对党的事业的无限忠诚；进行四化建设，虽没有过去明枪明炮牺牲的可能性大，但仍需要有不牺牲的精神，需要艰苦奋斗，需要对党的事业的无限忠诚。由此看来，人才品德在不同时期，它的基本内容是相对稳定的。而才能则不同，对不同时期，不同领域的人才的才能要求却是不一样的，甚至有着截然的区别。

2、人才品德与人才成长是一致的。对于优秀人才，人们往往不自觉地只注意到优秀人才的才能成就，而忽略他们是怎样取得那些辉煌成就的。

司马迁在《报任安书》中曾说明了我国历史上一些佼佼者是怎样取得垂垂青史的成