

# 人才学原理

罗洪铁 周 琪 主编



人 民 出 版 社

013043956

C96  
79

# 人才学原理

罗洪铁 周 琪 主编



北航

C1646878

C96/79

● 人 民 大 学 出 版 社

组稿编辑:陈光耀

责任编辑:李椒元

装帧设计:文 冉

责任校对:余 倩

### 图书在版编目(CIP)数据

人才学原理 / 罗洪铁,周琪主编.-北京:人民出版社,2013.4

ISBN 978-7-01-011865-9

I. ①人… II. ①罗… ②周… III. ①人才学-研究 IV. ①C96

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2013)第 052603 号

## 人才学原理

RENCAIXUE YUANLI

罗洪铁 周 琪 主编

人民出版社 出版发行

(100706 北京市东城区隆福寺街 99 号)

北京世纪雨田印刷有限公司印刷 新华书店经销

2013 年 4 月第 1 版 2013 年 4 月北京第 1 次印刷

开本:710 毫米×1000 毫米 1/16 印张:21.5

字数:40 千字 印数:0,001-3,000 册

ISBN 978-7-01-011865-9 定价:40.00 元

邮购地址 100706 北京市东城区隆福寺街 99 号

人民东方图书销售中心 电话 (010)65250042 65289539

版权所有·侵权必究

凡购买本社图书,如有印制质量问题,我社负责调换。

服务电话:(010)65250042

# 序

王通讯

与罗洪铁教授相识已经快30年了。回想往昔,恍如昨日。

记得那还是20世纪80年代初期的事,人才学刚刚从中国大地冒出来,中国人民大学邀请我到那里演讲。我大概是初生牛犊不怕虎的样子,侃侃而谈,没想到却打动了下面坐着的一个有心人,他就是罗洪铁教授。从此之后,他在重庆,我在北京。我们虽天隔南北,但音讯不断。主要是一些学术上的交流。由于我长洪铁几岁,所以他总是客气地称我老师,其实,做学问是不分年长年幼的,从洪铁身上,我也学到了不少优秀的品质与知识,深感我们是志同道合的朋友。我曾经多次为他的大作写序,一是表示我对他个人努力的支持,更重要的是表示对他所从事的事业的支持。通过这么多年的交往,我感到,罗洪铁教授具有非常值得我们学习的特点。

洪铁的第一个特点是,认准方向,持之以恒。这么多年以来,我发现无论社会上吹什么风,什么东西热起来,他都没有分心旁骛,一心一意钻研人才学。特别是在原人事部的徐颂陶副部长担任中国人才研究会领导之后,他带领他的团队,在徐颂陶先生的指导下,积极投入马克思主义人才思想史的研究,取得了重大成就。2006年12月25日,人民日报以“马克思主义人才思想研究的拓展”为题发表书评予以了高度评价。

洪铁的第二个特点是,结合实际,服务社会。人才学是一门实践性很强的学科。洪铁从事人才学研究,不是关起门来做文章,而是主动走出校门,把人才理论与社会实践紧密结合起来。例如,他和他的团队先后承担的研究课题,既有教育部、人事部、国务院三峡建设委员会移民局的,又有学校所在地重庆市的,总共达到九项之多。他获得的奖项就有人事部一等奖、教育部优秀教材二等奖、重庆市人民政府二等奖等等。

## 2 人才学原理

洪铁的第三个特点是,著述丰厚,开课最多。据我了解,洪铁出版的学术著作已有 38 部,论文 80 多篇,实属高产教授。他不仅勤于著述,而且长期开人才学课。从 1985 年至今,他对专科生、本科生、硕士研究生、博士研究生、访问学者和远程教育的学生都开过人才学课。听他和他所带教学团队课的学生,已达 14000 多人。目前,西南大学的人才学教师队伍,可能是全国最为强大的教学队伍:教授 2 人,副教授 2 人,讲师 1 人,博士生导师 1 人,硕士生导师 3 人,形成了梯次结构,故能桃李遍天下。

洪铁的第四个特点是,传递薪火,培养后生。做到这一点很不容易。这说明洪铁是一位有心人,做着今天,想着明天,谋划在心,倾心培养。如今,他的不少学生已经成为高校教师,在获得博士学位之后,又担当起人才学教学任务。在有些学校苦于人才学教学骨干短缺之际,西南大学却人才辈出,保证了人才学教学工作开展的持续性。在自己的学生有的已担任了校级和处级干部等职务,在高校不少人已是硕士生导师,有的已成为博士生导师的时候,洪铁还照样乐呵呵地在三尺讲台讲授他的人才学和潜心研究人才学,而且感到无比的自豪。

洪铁的第五个特点是,不断开拓,勇于创新。人才学研究面临的任务很重,很多现实问题、理论问题都等待着人们去探索、去回答。从洪铁和他的团队所承担的课题看,不少都是前人没有探讨过的,都是需要具备大智大勇的。以这次将由人民出版社出版的《人才学原理》来看,第四章“先天素质开发”问题就是一个很重要的一个问题。以往的人才研究者少有探索,同时又值得认真探索。我希望看到有更多的青年学者能够把这一块领域重视起来,因为它是整个国家人才队伍的基础的基础。

这些感受,是我对于洪铁教授的总印象。我之所以对他的特点作出这样一些评价,目的在于,希望在我们国家的高校里能够涌现出更多的像罗洪铁这样的教授。据我所知,现在高校里的教师不少是讲授人力资源课程的,但是,这并不妨碍其在讲授人力资源的同时,对人才学产生兴趣。实际上,在大学里面,有的教授就是既讲人力资源管理,又讲人才学的,二者并行不悖。不仅不悖,而且是相互促进的。前一段时间,有人探讨这两个学科是怎样一种关系,相同点与不同点又在哪里。依我之见,人力资源属于微观层面的知识,人才学不仅探讨微观的人成其才问题、人尽其才问题,而且探讨宏观的整个社会乃至

世界范围之内人才辈出问题。最近,国家学科编码将人才学从三级学科调整为二级学科,并将它放置于社会学一级学科之下,我认为是非常正确的。因为,人才学是一门综合性学科、交叉学科,将其放置于这样一种地位,有利于下一步发展。新中国成立前我们国家最早投入人才学研究的学者,比如清华大学的潘光旦教授就是一位著名的社会学家。当然,如果你并不是一位讲授人力资源的教师,而你又对人才学大有兴趣,那么你也完全可以把人才学定为你的主攻方向,成为一位人才学家。从我们国家当前的发展趋势看,人才学教师是一种需求量很大的职业选择。随着全社会人才强国战略的日益深入实施,下一步,各级各类高等院校,还有各级党校、行政学院都需要一批优秀的人才学教师,需要他们为实现人才强国的伟大目标而贡献力量。这是我的预测。只要注意观察,就会发现,无论是2003年《中共中央国务院关于进一步加强人才工作的决定》,还是2010年《国家中长期人才规划纲要》,涉及的知识,大量的都属于人才学范畴之内。人才学研究有着远大的前程。21世纪是人才世纪,做一个人才学家是非常令人羡慕的。

记得2006年11月我到西南大学进行学术交流的时候,和罗洪铁教授的弟子们一起研讨,其乐融融。举办讲座,我也畅所欲言,心情很是愉快。当天晚上,我、洪铁、周琪等人又一起来到重庆南天门码头游览,天心一轮圆月,船上临风举杯,面对三江交汇处的滚滚波涛,加之爽气西来,真有御风而行的感觉。第二天的午饭是在学校桂园宾馆一起吃的。席间交谈愉悦,曾经共同励志要继续把中国的人才研究推向前进。因为是在一个叫做“知味斋”的房间用餐的吧,所以将昨夜乘船游江之事联想起来,写了一首小诗赠予了洪铁。诗曰“知味也如知人难,谈兴方知君才贤。百年修得同船渡,同饮岂能无前缘?”为了防止日后忘记此事,旁注曰“中午与老友共餐,赠诗志感。”今日翻阅,感慨系之。

当前,全国的人才研究热潮又一次掀起。在这令人雄心再起的时刻,看到老友的又一本新著即将问世,怎能不兴奋呢?于是我便写了如上的一些话,希望洪铁教授继续好好培养学生,并热望国内的人才学教师队伍日益壮大起来,担当时代赋予的重任。

是为序。

2012年6月22日

# 目 录

|                               |    |
|-------------------------------|----|
| 序.....                        | 1  |
| 第一章 绪论 .....                  | 1  |
| 第一节 人才的含义和本质属性 .....          | 1  |
| 一、人才的含义和类型 .....              | 1  |
| 二、人才的本质属性 .....               | 9  |
| 三、人才的价值.....                  | 12 |
| 第二节 人才学理论体系的形成和发展 .....       | 15 |
| 一、人才学理论体系的演变过程 .....          | 15 |
| 二、人才学的研究对象及理论体系 .....         | 30 |
| 第二章 人才学的理论基础.....             | 33 |
| 一、人的全面发展理论.....               | 33 |
| (一)人的全面发展理论的内涵和实现条件 .....     | 33 |
| (二)人的全面发展理论的指导作用 .....        | 41 |
| 二、人才资源是第一资源的理论 .....          | 43 |
| (一)人才资源是第一资源理论的主要内容 .....     | 44 |
| (二)人才资源是第一资源理论的指导作用 .....     | 48 |
| 三、人才强国战略理论.....               | 50 |
| (一)人才强国战略理论的主要内容 .....        | 51 |
| (二)人才强国战略理论的指导作用 .....        | 54 |
| 四、马克思主义关于人与环境关系的理论 .....      | 56 |
| (一)马克思主义关于人与环境关系理论的内容 .....   | 56 |
| (二)马克思主义关于人与环境关系理论的指导作用 ..... | 61 |



|                        |     |
|------------------------|-----|
| 第三章 人才成长和发展过程          | 64  |
| 一、人才素质开发阶段             | 64  |
| (一)人才素质开发的含义、构成要素及目标   | 64  |
| (二)人才素质开发的类型           | 69  |
| (三)人才素质开发的途径           | 74  |
| 二、人才实践活动阶段             | 79  |
| (一)人才实践活动的含义和目标        | 79  |
| (二)人才实践活动的类型           | 80  |
| (三)人才实践活动的作用           | 83  |
| (四)人才实践活动的途径           | 84  |
| 三、人才作用发挥阶段             | 86  |
| (一)人才作用发挥的含义及目标        | 86  |
| (二)人才作用发挥的条件           | 88  |
| (三)人才作用发挥的评价           | 93  |
| 第四章 先天素质与成才            | 97  |
| 一、先天素质的含义及其形成          | 97  |
| (一)先天素质的含义及其特性         | 97  |
| (二)先天素质的形成及其影响因素       | 101 |
| 二、先天素质对人才成长的影响         | 109 |
| (一)先天素质与成才的关系          | 109 |
| (二)先天素质对成才者内在素质的影响     | 111 |
| (三)先天素质对成才者行为习惯的影响     | 113 |
| (四)先天素质对成才的速度、类型、等级的影响 | 113 |
| 三、先天素质的开发              | 115 |
| (一)科学胎教                | 116 |
| (二)潜能开发                | 118 |
| (三)先天缺陷的防治             | 121 |
| (四)优化先天素质开发的环境         | 123 |
| 第五章 人才的素质              | 125 |
| 一、人才素质的含义              | 125 |



|                          |            |
|--------------------------|------------|
| 二、人才素质系统和功能 .....        | 126        |
| 三、人才素质的培养 .....          | 131        |
| <b>第六章 人才环境研究 .....</b>  | <b>139</b> |
| 一、人才环境的含义、特点和功能 .....    | 139        |
| (一)人才环境的含义和类型 .....      | 139        |
| (二)人才环境的特点 .....         | 141        |
| (三)人才环境的功能 .....         | 144        |
| 二、自然环境对人才成长和发展的影响 .....  | 147        |
| (一)自然环境的含义和结构 .....      | 147        |
| (二)自然环境对人才成长和发展的影响 ..... | 148        |
| 三、社会环境对人才成长和发展的影响 .....  | 151        |
| (一)社会环境的含义和结构 .....      | 151        |
| (二)社会宏观环境影响人才成长和发展 ..... | 152        |
| (三)社会微观环境影响人才成长和发展 ..... | 161        |
| <b>第七章 人才的社会承认 .....</b> | <b>169</b> |
| 一、社会承认的含义、特点和构成要素 .....  | 169        |
| (一)社会承认的含义和特点 .....      | 169        |
| (二)社会承认的构成要素 .....       | 171        |
| (三)研究社会承认的价值 .....       | 174        |
| 二、社会承认的作用 .....          | 176        |
| (一)评价作用 .....            | 176        |
| (二)导向作用 .....            | 177        |
| (三)激励作用 .....            | 178        |
| (四)提升作用 .....            | 178        |
| 三、社会承认的原则和方法 .....       | 179        |
| (一)社会承认的原则 .....         | 179        |
| (二)社会承认的方法 .....         | 182        |
| 四、减少、避免人才埋没的对策 .....     | 185        |
| (一)人才埋没的含义、类型和后果 .....   | 185        |
| (二)产生人才埋没的原因 .....       | 187        |

|                               |     |
|-------------------------------|-----|
| (三)减少和避免人才埋没的对策 .....         | 191 |
| 第八章 人才结构研究 .....              | 196 |
| 一、人才结构的含义、类型 .....            | 196 |
| (一)人才结构的含义 .....              | 196 |
| (二)人才结构的类型 .....              | 198 |
| (三)研究人才结构的价值 .....            | 200 |
| 二、人才的个体结构和群体结构的功能及存在的问题 ..... | 201 |
| (一)人才的个体结构的功能及存在的问题 .....     | 202 |
| (二)人才群体结构的功能及其存在的问题 .....     | 205 |
| 三、人才结构优化的原则和途径 .....          | 210 |
| (一)人才结构优化的含义和原则 .....         | 210 |
| 四、人才结构优化的途径 .....             | 212 |
| (一)树立科学观念,指导人才结构的优化 .....     | 212 |
| (二)进行制度创新,保障人才结构优化 .....      | 214 |
| (三)重视队伍建设,统筹人才结构优化 .....      | 216 |
| (四)加强人才资源开发,促进人才结构优化 .....    | 217 |
| 第九章 人才的考核、选拔和配置 .....         | 219 |
| 一、人才的考核 .....                 | 219 |
| (一)人才考核的内涵、类型与价值 .....        | 219 |
| (二)人才考核的内容 .....              | 222 |
| (三)人才考核的程序与方法 .....           | 225 |
| 二、人才的选拔 .....                 | 228 |
| (一)人才选拔的含义与价值 .....           | 228 |
| (二)人才选拔的原则 .....              | 229 |
| (三)人才选拔的方式 .....              | 234 |
| 三、人才的配置 .....                 | 237 |
| (一)人才配置的含义与价值 .....           | 238 |
| (二)人才配置的原则 .....              | 239 |
| (三)人才配置的程序 .....              | 242 |
| 第十章 人才的使用 .....               | 246 |

|                            |         |
|----------------------------|---------|
| 一、人才使用的内涵和重要意义 .....       | 246     |
| (一)人才使用的内涵 .....           | 246     |
| (二)研究人才使用的重要意义 .....       | 251     |
| 二、人才使用的原则、方法和条件 .....      | 255     |
| (一)人才使用的原则 .....           | 255     |
| (二)人才使用的方法 .....           | 261     |
| (三)人才使用的条件 .....           | 263     |
| 三、人才使用中的再开发 .....          | 265     |
| (一)人才使用中再开发的内涵和类型 .....    | 266     |
| (二)人才使用中再开发的途径 .....       | 267     |
| <br>第十一章 人才流动与人才市场研究 ..... | <br>272 |
| 一、人才流动研究 .....             | 272     |
| (一)人才流动的概念与类型 .....        | 272     |
| (二)人才流动的原因和效应 .....        | 274     |
| (三)人才流动的原则 .....           | 279     |
| (四)人才流动的趋势与管理 .....        | 281     |
| 二、人才市场研究 .....             | 286     |
| (一)人才市场的含义与类型 .....        | 287     |
| (二)人才市场的要素 .....           | 289     |
| (三)人才市场的特点与作用 .....        | 290     |
| (四)人才市场的趋势 .....           | 292     |
| (五)人才市场的存在问题与解决途径 .....    | 294     |
| <br>第十二章 人才测评 .....        | <br>298 |
| 一、人才测评的含义和类型 .....         | 298     |
| (一)人才测评的含义及其构成系统 .....     | 298     |
| (二)人才测评的类型 .....           | 302     |
| 二、人才测评的作用 .....            | 303     |
| (一)鉴定甄选作用 .....            | 303     |
| (二)开发培养作用 .....            | 303     |
| (三)导向激励作用 .....            | 304     |

6 人才学原理

|                      |     |
|----------------------|-----|
| (四)优化配置作用 .....      | 305 |
| 三、人才测评技术 .....       | 305 |
| (一)人才评价的指标体系 .....   | 305 |
| (二)人才测评的技术体系 .....   | 315 |
| (三)人才的测评的实施的措施 ..... | 323 |
| 主要参考文献 .....         | 330 |
| 后 记 .....            | 332 |

# 第一章 绪 论

人才是社会主义现代化建设事业发展最可宝贵的资源。一个国家、一个民族要发展,要昌盛,关键是人才。在当今国际舞台上,一个国家要有地位,有发言权,有竞争力,关键还是人才。在这样的背景下研究人才和人才学,对于我国正在实施的人才强国战略具有重要的理论价值和实践意义。

## 第一节 人才的含义和本质属性

人才和非人才的根本区别点在于他们的内涵和本质属性。

### 一、人才的含义和类型

研究人才,首先得探讨其含义,只有较为准确地理解了人才的含义,才能科学地研究人才学的其他理论问题。

#### (一)人才的含义

如何给人才下一个较为科学的定义,一直是人们在不停探索的问题。人们从不同的学科给人才下过定义。

其中有代表性的观点有:

##### 1.语义学的人才定义

2005年第5版的《现代汉语词典》给人才的定义:“(1)德才兼备的人;有某种特长的人。(2)指人的相貌(多指美丽端庄的)。”<sup>①</sup>语义学给人才下的定

---

<sup>①</sup> 《现代汉语词典》,商务印书馆2012年版,第1090页。

义有两个方面的含义:一是指人的内在素质;二是指人的外在相貌。语义学是从素质的角度给人才下的定义。

## 2. 教育学、统计学的人才定义

教育学给人才下的定义:人才,是指具有中专以上毕业文凭的人。

统计学角度给人才下的定义:人才,是指具有中专以上学历或技术员以上职称的人。

教育学、统计学是以文凭、职称为标准给人才下的定义。

无论是以素质为标准,还是以文凭、职称为标准给人才下定义都有局限性。

以素质论人才,抓住了评判人才的内在依据,这是对的,没有良好素质的人不可能成为人才,但仅以素质确定一个人是否是人才却不全面。其理由:

一个人要成为人才,其素质必须高,这是成为人才首先应该具备的条件,如果仅有良好素质还不一定是人才。一个人的良好素质只有通过社会实践活动创造出物质成果或精神成果,才能对社会的进步产生积极的影响。由于人的素质储藏在人体内,比如,人的思想、知识、智力储藏在大脑中,体力储藏在人的肌肉和骨骼中。这些储藏在人体内的素质,只有经过实践活动才能外化出来转变成为成果。一个人取得了成果,才谈得上他对社会有贡献。人的素质不经过实践活动这一重要环节,就无法转化为成果,而物质成果或精神成果则是评价一个人对社会贡献的依据。没有成果,也就无法判断这个人是人才。

通过上述分析,要认定一个人是否是人才,关键看两点:一看他是否具有良好的素质;二要看他是否取得了创造性的劳动成果。语义学以素质为标准给人才下的定义,只强调了第一点,却忽视了第二点。这一忽视,就回答不了以下问题:即有良好素质,就一定能够取得创造性劳动成果?事实并非如此。由于社会的复杂性,良好的素质在外化出来创造劳动成果时可能会出现以下情况:

一是受到打击、压制,素质无法展现出来。具有良好素质的人,他如果受到打击、排挤和压制,不仅个人的积极性受压抑激发不出来,更重要的是得不到施展自己才华的机会,良好的素质就不可能外化出来转变为成果。

二是社会或单位不给他提供进行创造性劳动的基本条件。人才进行创造性活动需要一定的基本条件。这些条件主要有:物质条件(生产技术设备、劳

动工具和物质生活条件)、精神条件(单位风气、舆论、职业道德)、人际关系。缺乏这些基本的条件,人才的本领再大也无法发挥自己的作用取得有价值的成果。

三是错误社会思潮的干扰。错误思潮的干扰会影响人们的价值选择和行为选择。比如当前,在过分追求物质利益、贪图享受的价值观影响下,唯利是图、急功近利、浮躁等现象表现突出。于是,各种造假和腐败大量出现。一些人才在错误思潮的干扰下,不愿去从事艰苦的长期的创造性劳动,总希望投机取巧,通过歪门邪道去获取自己的利益。时间久了其素质就会降低,社会责任感会淡漠,个人私欲会膨胀。现实社会中的一些人才就是被错误社会思潮毁掉了的。

四是人才自我埋没。个人错误思想的形成和变化,各种挫折的打击,都可能导致自我埋没。人才如果自我埋没,不愿发挥自己的作用,素质再高,也难以对社会作出较大的贡献。

五是人才的生理素质变差。生理素质是人才的思想素质、知识素质和能力素质发挥作用的物质载体。生理素质的强弱,直接影响到这些素质作用的发挥。人才的生理素质变差了,其他素质的发挥必然降低。

综上所述,具有良好素质的人,他必须在社会的支持和他人的帮助下,获得施展自己本领的机会和进行创造性劳动的条件,才能取得创造性劳动成果,得到社会承认而成为人才。所以,以素质为标准给人才下定义是片面的。

以文凭、学历或职称作为标准认定人才的好处是对人才好界定,对人才好量化统计。但同样有片面性。

以文凭、学历或职称作为标准认定人才的片面性在于:

一是以文凭、学历为标准认定人才有可能滥竽充数。有的人有文凭证书和学历证书,但没有真才实学;有的还可能是买的伪造的文凭证书和学历证书。如果以文凭、学历为标准认定人才,就会使有文凭、学历或职称,但没有真才实学的人进入人才队伍。

二是将教育与成才的关系由间接相关性变成了直接相等性。

教育与成才的关系是间接相关性,而不是直接相等性。

教育对受教育者的影响,是通过学校系统的教育提高他们的素质,为他们未来进入劳动岗位作准备。受教育者在接受系统的教育提高素质后,还必须



进入具体的劳动岗位参加实践活动取得创造性劳动成果,只有当他取得的成果被社会承认后才能成为人才。由于教育与成才之间要经过若干的环节,因此,教育与成才的关系是间接相关性而不是直接相等性。以学历、学历或职称为标准界定人才的要害是没能抓住人才的本质属性,即人才的创造性。

三是以学历、职称认定人才不能把社会上所有的人才都包括进去。这就使许多有才华,贡献又大的人,却因为既无文凭,或没有职称就无法被认定为人才。

四是以文凭、学历或职称作为标准认定人才还可能造成人才浪费。现在,有的地方和单位,在聘用人才时不根据工作岗位的需要,片面追求高学历。本来可以由本科生干的工作,却非要进硕士,甚至是博士。结果是硕士、博士都被浪费。

通过以上分析,以学历、学历或职称作为标准认定人才是片面的。这样做的结果是:要么将有学历或职称,但业绩差的人认定为人才;要么将业绩突出而没有中专及以上学历或初级以上职称的人排斥在人才队伍之外。前者会滥竽充数,后者会埋没人才。两种结果都不利于科学地评价、选拔和使用人才,给社会主义现代化建设带来消极影响。

### 3. 人才学的人才定义

自从人才学诞生以来,学者们就一直在探讨如何给人才下定义。

人民教育1979年第7期刊登了雷祯孝、蒲克写的一篇文章《应当建立一门“人才学”》。在该文中最早从人才学的角度对人才下了定义:“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,对人类社会进步做出了某种较大贡献的人。”

雷祯孝、蒲克从人才的本质出发去给人才下定义,其创新处有两点:突出了人才的创造性,抓住了人才的本质;强调了人才的进步性和贡献性。

人才学创立时王通讯在《人才学通论》一书中是这样表述人才定义的:“人才,就是指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。”<sup>①</sup>

这一定义抓住了人才的本质属性,为深入揭示人才的内涵作出了开创性

---

<sup>①</sup> 王通讯编著:《人才学通论》,天津人民出版社1985年版,第1—2页。

的贡献。其贡献概括起来讲有三点:这个定义强调了人才劳动的特征是创造性劳动;强调了人才的贡献大于一般人;强调了人才通过自己的活动,产生的社会作用是推动人类社会的进步。这一定义比以往人们对人才所下的定义前进了一大步。这一定义还为以后人们科学揭示人才的内涵奠定了基础。

随着人才学研究的深入,学者们对人才定义的探索也在深入。

2005年3月出版的叶忠海主编的《人才学基本原理》一书,给人才是这样下定义的:“人才是指在一定社会条件下,具有一定知识和技能,能以其创造性劳动,对社会或社会某方面的发展,作出某种较大贡献的人。”<sup>①</sup>

这个定义,在继承和保留王通讯给人才所下的定义的精华部分外,新提出了“在一定社会条件下”这样的限制词。这一提法规定了人才劳动的社会性。人才具有鲜明的社会性和时代性,无论是他的成长,他的劳动,还是他的贡献,都离不开一定的社会条件。强调这一点,既有助于我们认识人才的成长和发展需要一定的社会条件,也有助于认识一定社会条件会给人才的发展和作用的发挥带来某些局限性,使我们能一分为二地认识人才。

以上三个有代表性的定义对于深化对人才内涵的研究作出了重大贡献,至今都还具有重大的理论价值。同样,由于受时代和个人认识的局限性,它们也存在不足。其不足之处在于:

一是强调人才是以创造性劳动来为社会作贡献的。作这种强调,其方向是对的,但表述的内涵不准确。我们判断人才对社会作贡献的依据是他的劳动成果而不仅仅是创造性劳动。道理很简单,创造性劳动既是一种劳动性质,也是一个劳动过程。在进行创造性劳动的过程中,由于主客观方面的原因未能取得成果的情况经常存在。没有成果,就很难判断其劳动价值的大小以及对社会贡献的多少。进行了创造性劳动而未取得成果,这种劳动对社会发展的影响就会大大降低。如将“以其创造性劳动”改为“通过取得创造性劳动成果”就准确了。这一改动,既强调了创造性劳动,更突出了创造性劳动成果,就可避免了上面所谈到的强调人才是以创造性劳动来为社会作贡献的弊病。

二是前三个定义都忽视了人才进行创造性劳动的内在依据。人才之所以

<sup>①</sup> 叶忠海主编:《人才学基本原理》,蓝天出版社2005年版,第115页。