

领导

管理

人才

河南省人才研究所编

人才学 教程

王通讯 编著

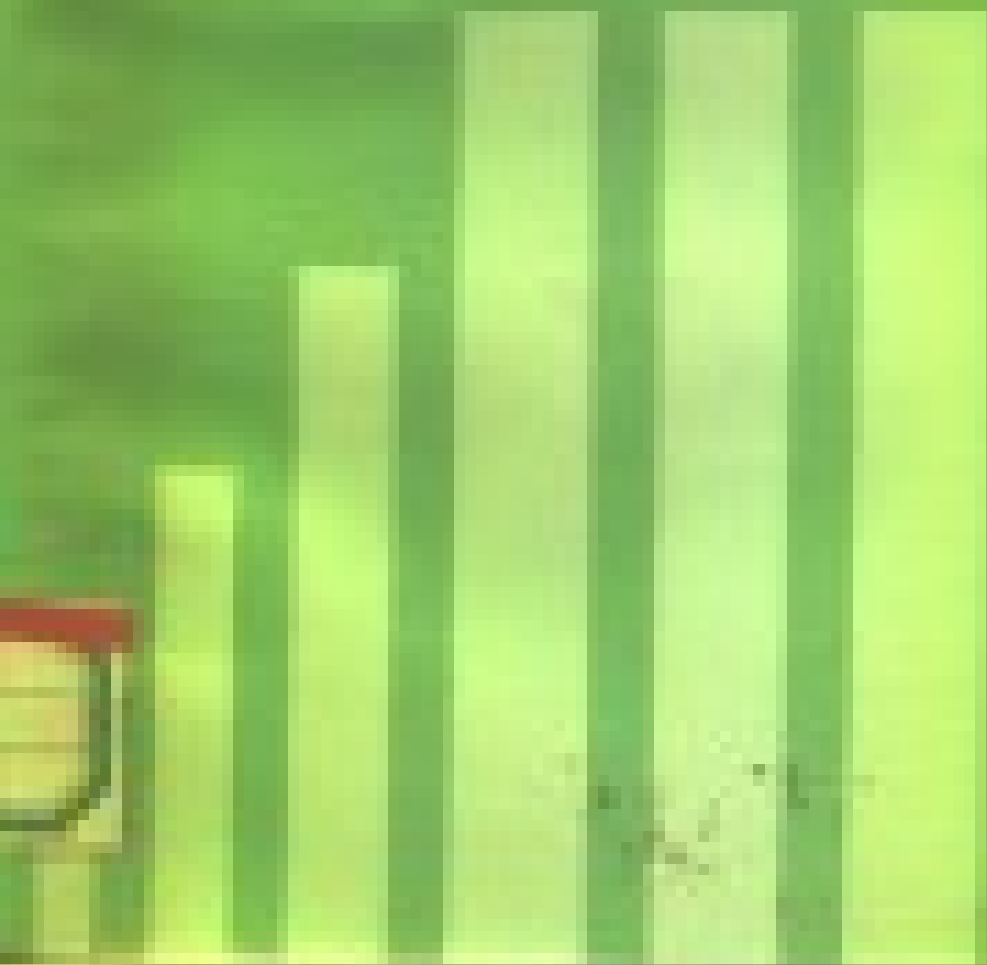


中国海洋大学图书馆藏

人才学

教程

王德成 主编



河南省人才研究所编

人才学 教程

王通讯 编著

领导·管理·人才丛书

人才学教程

王通讯编著

责任编辑 郭兆麟

河南人民出版社出版

郑州商城印刷厂印刷

河南省新华书店发行

850×1168毫米 32开本 8.5印张 192千字

1986年12月第1版 1986年12月第1次印刷

印数1—16,040册

统一书号7105·462 定价1.85元

系院學習部
上海提學部
管理處

九月

楊

要认真读点书(代序)

赵 地

要认真读点书，这是社会主义现代化事业给每一个领导干部提出的共同要求，特别是对于近几年内走上领导岗位的中青年干部来说，就更显得必要。因为作为一个成熟的领导者，必须具有广博而精深的理论知识，又有丰富的实践经验。必须具有马克思主义的理论素养，又有战略眼光、系统观念、综合能力和创新精神，而要达到这些要求，最主要的途径有两条：一是要经常认真读书，二是要经常深入实际。

现代领导者需要学习的知识是多方面的，包括必要的自然科学和社会科学知识，业务技术、经营管理知识和党的路线方针政策等，而其中最为主要和必须掌握的知识有两个方面，一方面是马克思主义的理论，因为在我们中国，一个成熟的领导者，必须首先是一个马克思主义者。只有比较系统地掌握马克思主义的基本理论，善于运用马克思主义的立场、观点和方法观察问题和解决问题，才能在错综复杂的社会现象中，抓住事物的本质，才能更好地理解和贯彻执行党的路线、方针、政策，不断开创各项工作的新局面。

现代领导者必须学习和掌握的另一方面的知识就是领导科学和管理科学知识。象化学家必须懂得化学，物理学家必须懂得物

理学一样，作为一个领导者和管理者，必须懂得领导科学和管理科学。因为这些知识，正是领导者和专业理论知识，只有学习和掌握了这些知识，才有可能在实践中把自己锻炼造就为一个合格的现代领导者和管理者。所以每一个领导干部都应该有计划地、有步骤地、系统地、认真地阅读一些有关领导和管理科学方面的著作和文章。以求不断丰富自己的领导科学知识和管理知识，为更好地掌握和运用现代领导和管理工作的规律打下理论基础。

《领导、管理、人才》这套丛书，就是为了适应广大领导干部学习和掌握现代领导和管理科学知识的需要而编辑出版的。其中的一些文章已经在我省县团级干部现代化领导和管理知识函授班上讲授过，受到了普遍的好评。现在经过作者进一步修改，再次集中出版。它对于广大领导干部进一步系统地学习和掌握现代领导和管理科学知识，尽快提高领导和管理水平将会起到很好的作用。愿作者和读者共同努力，为从理论和实践的结合上把领导科学、管理科学和人才科学不断加以深化、提高和完善，为培养造就千千万万个合格的现代领导者和管理者，为把我们各项改革和两个文明建设事业推向前进而刻苦学习，锐意创新，不断取得新的成绩，做出新的贡献。

目 录

第一讲	人才总论	(1)
一、	人才定义	(1)
二、	人才特征	(6)
三、	人才唯物论原理	(13)
第二讲	人才学总论	(20)
一、	什么叫人才学	(20)
二、	人才学发展简史与研究现状	(22)
三、	领导者、组织人事工作者应该重视人才理论	(35)
第三讲	人才成长的内外因素	(43)
一、	人才成长的内在因素	(43)
二、	人才成长的外在因素	(47)
三、	人一境系统	(50)
第四讲	智力结构	(53)
一、	知识结构	(53)
二、	智力结构	(56)
三、	人才智商=聪明1+聪明2	(57)
第五讲	目标选择	(63)
一、	成才阶段与成才心理	(63)
二、	怎样选择目标	(66)
三、	成才动力公式与阶梯原则	(88)

第六讲	创造性演习	(91)
一、	创造过程	(91)
二、	各类人才最佳创造年龄	(95)
三、	创造性的自我测试	(103)
第七讲	成才模式	(111)
一、	纵向成才	(111)
二、	横向成才	(113)
三、	综合成才	(115)
第八讲	现代领导者与人才	(118)
一、	现代领导者的人才观	(118)
二、	现代领导者面临挑战	(123)
三、	做面向未来的领导者	(131)
第九讲	人才发现	(140)
一、	怎样才能发现人才	(140)
二、	发现人才的方法	(143)
三、	人才鉴别与伯乐功能制度化	(149)
第十讲	人才使用	(172)
一、	人才使用的中心原则：人才分类	(172)
二、	人才分类的六种方法	(172)
三、	用人之道	(182)
第十一讲	人才考核	(196)
一、	能力三态与考核结构	(197)
二、	考核方法六种	(198)
三、	关于人才功能测评	(209)
第十二讲	人才管理	(213)
一、	人才管理的一般原则	(213)

二、创造性激发的系统分析·····	(228)
三、关于聘任制度·····	(237)
第十三讲 西部人才开发 ·····	(244)
一、观念变革与问题所在·····	(244)
二、稳住：理论与现实的矛盾·····	(250)
三、通过引进调整结构·····	(252)
四、解决西部人才问题的根本途径：开发智力·····	(256)
后记·····	(261)
编后记·····	(264)

第一讲 人才总论

一、人才定义

人才，通常指的是“有才识学问的人”，“德才兼备的人”或“有某种特长的人”。列宁曾经把“精明强干的人”、“聪明人”作为“人才”的同位语使用。斯大林说：“人才，干部是世界上所有宝贵的资本中最有决定意义的资本。”^①

目前，使用“人才”概念的人很多，但他们的所指并不相同。

大学、中专的校长、教师说，他们学校是培养什么什么人才的。这里讲的人才，实际上指的是经过中专、大学的培养，使受教育者在德智体诸方面具备一定素质，能够初步适应某种工作的人。“毕业”即其标志。

人才预测部门规定的人才标准是：具有中专以上学历或具有技术员以上职称的人。“文凭”或“职称”即其标志。

（一）人才定义

人才学所讲的人才，与以上二者并不相同。人才学讲的人才：以其创造性劳动，为社会发展与人类进步做出贡献的人。这种人，又分两类，一类是其创造性劳动得到社会承认，另一类是

^①斯大林《在克里姆林宫举行的红军学院学生毕业典礼上的讲话》，《列宁主义问题》第583页。

其创造性劳动尚未得到社会承认。前一类叫做“显人才”，后一类叫做“潜人才”。有的人才研究者把“潜人才”定义为“人才苗子”，是不确切的；还有人定义为“有可能成为人才的人”，更为不确。世界上的人，只要他不是先天性或后天早期智力障碍者，都具有成才的可能性。如此定义，就把潜人才的概念大大扩大了。

人才定义的重点有三：一是创造性，即非一般性，非重复性；二是方向性，即其创造性劳动是为社会发展、人类进步起推动作用的；三是实际贡献。创造性、进步性、实际贡献的统一就是人才的特征。

（二）定义辨析

现在，需要对以上几种人才概念进行一些分析。

教育学上讲的人才，实际上有绝大部分不属于人才学所讲的人才。因为，前者主要着眼于素质（指受过专门训练，达到一定水平），而不着眼于创造。因此，有些人才学研究者，建议将教育学上的人才概念用“人材”或“准人才”来代替，以避免音同、字同、义不同。这个区别，可以使一些青年中学生、大学生明确这样一个认识：大学或中专毕业并不一定就是人才；是不是人才，还得到社会实践中，做出创造性的贡献。

人才预测所使用的概念，实际上也有相当一部分并不属于人才。因为有学历、有职称，并不一定有水平、有创造。他们之所以用学历、职称做标志，是为了便于统计。没有精确的统计，就不能实现准确的预测。众所周知，一些自学成才者，没有文凭，也没有职称，但他们能够做出令人瞩目的创造性劳动，这是随便都可以举出例证的。为了使人才预测的人才与人才学所讲的人才

区别开来，人们已经习惯于将前者名之为“专门技术人才”或“专门人才”。

国际上的一些学者对人才提出的定义，也可供我们参考。例如，保加利亚哲学家扬切夫认为：“人才即是能够创造富有意义的、新的精神或物质价值的、受人的生理制约的、社会所造成的脑力和体力的特点和道德品质的总和。”^①东德学者莫采克认为：

“人才是具有一定心理和社会属性的、特殊的个人总体。人才的心理品质包括：对于问题的超感觉性；调节思维的一定形式；适应于物质和理想结构的随机性；新思想发生震荡的能力；思维评价能力。这些品质在任何一个健全人的思想中都能显示出来，但关键的是，人才能够在上述方面得到进一步的发展。”^②

当前，世界范围内正在出现一场新的产业革命。在这个新潮流面前，人才概念、人才价值、人才类型都将有新的变迁。

（三）世界新产业革命对人才的影响

第一，人才概念有了新的发展，“创造性”在国内外人才学研究公认“人才”定义中被提高到突出的地位。

历来的人才概念，强调的是“德”与“才”两个方面，“德才兼备”为衡量人才的标准。不过，其具体内涵随着时代的发展而发展，由于阶级的不同而不同。目前，随着国内体制改革和国际新技术革命的深入发展，“创造性”从内涵丰富的“才”的概念中被提炼出来，作为人才的本质特征之一，放到显著地位。这表明当代对人才之“才”，有了新的更高层次的要求。

新技术革命的主角——微型电子计算机的普及，使人们的程

①《科学人才问题》，第165页。

②《科学人才问题》，第208——227页。

序思维日益被机器人所代替，有人形象地描写道：程序性思维越来越“脱壳”于机器人。这样，人才层次，将主要取决于非程序性思维、决策能力，即创造性思考能力。如果一个人只会按照既定程序照章办事，充其量，只能“守业”，人才的桂冠将不再属于他。因为在变化迅速、竞争激烈的信息时代，守业就是守旧，守旧就会落伍。人才概念的发展，必然促使“人才”观念的变革。事实上，人才选拔已出现新的聚焦点，有远见的领导者开始把选才目光聚集在具有革新精神和创造能力，能把事业推向前进的“开拓型”人才，已日益成为党政领导和广大干部群众共同的要求和呼声。

第二，由于知识的价值日益被社会所认识，知识的活的载体——人才的社会价值将得到明显提高。

农业社会的战略资源是体力、畜力；工业社会的战略资源是资金、机器；信息社会的战略资源是信息、知识，而人才是信息、知识的活的载体，因此，人才的价值必然提高，并成为相互竞争的工矿企业的争夺对象。最近几年来，党中央十分重视知识分子的作用，不断宣传和落实知识分子政策。但是，鄙视知识，轻视甚至歧视知识分子的状况在许多地方尚未根本转变。究其原因，固然由于极左思想根深蒂固，远未消除，但是还有一个更带根本性的原因，就是经济体制上存在着严重弊端——计划上统得过死，管得过多，分配上的“大锅饭”，干部使用上的“铁交椅”，抑制着社会对知识的有效需求。这种体制下，企业“内无动力”，“外无压力”，“关系”比“知识”重要千百倍。实行改革，把领导者的职务与经济效益联系起来，干不好就得让贤，南郭先生难以充数，于是知识和知识分子的重要性开始显露出来，人才开始得到重视。这个趋势在农村已经明显表现出来，农民开始不惜重金，礼聘人才。城市里落实不了政策，在农村得以落实。随着城市经济体制改革的全面推

开，城市对知识的需求急剧上升，知识分子的地位会上升到应有的位置。从这个意义上讲，唯有改革才能从根本上落实党的知识分子政策。

第三，人才类型和专业将更加多样化，同时对人才综合性、通用性和适应性的要求将日益增强。

人才发展史上的一条规律是：改革出人才。与世界新技术革命平行的我国经济体制改革，更加显示出这条规律的作用，人才类型必将有一个新的更大的发展。其内在原因是：社会化大生产和商品经济的发展必然会促进社会分工和专业化进一步发展。广大农村从自给自足的自然经济向较大规模商品经济的转化，促使农村原有的五业(农林牧副渔)人才，分化为更多的类型。城市人才也会伴随着经济发展和第三产业的兴盛而种类纷呈。全国首届农村人才研究学术讨论会指出我国农村人才已经出现四个新特点：

一、由单一的农村人才观点转变为综合的农村人才观点。农村经济是农、林、牧、副、渔、工、商、建筑、运输、服务等综合经济体系。这种综合经济体系需求具备各行各业、门类齐全、多层次的综合人才。

二、由封闭式半封闭式的体系转向开放式的体系。对内开始冲破人才的部门所有制，对外冲破工人与干部、全民与集体的原有限制，出现了引进人才和智力流动的新趋势。

三、由来自实践刻苦自学和经过专业培训的两方面人才汇集成一支新型的人才队伍。在农村各行各业涌现出来的乡镇企业家、革新能手、能工巧匠等都是人才。

四、是多原则、多类型、多层次的群体。

美国为了取得领导地位，开始着手培养新技术革命人才，绿色革命人才，星际革命人才，人种革命人才，肥源革命人才和生

态革命人才。目前，我国人才培养部门的专业设计已经反映出这种趋势：一方面随着经济结构和产业结构的调整，培养科技人才的专业也要随之调整。另一方面文书专业、人事专业、武警专业、刑警专业、营养师专业等陆续出现。可以预见，培养高级厨师、高级理发师、高级美容师、高级服装设计师的专业也将会出现。为迎接新技术革命的挑战，一些专业也会得到建立和加强。社会分工细致，乃是社会发达的一个重要标志。

与人才类型和专业更加多样化的同时，对人才的综合性、通用性和适应性的要求也日益增强。这是由于社会分工愈发展，行业间的相互联系、相互依赖的程度也愈高。随着社会大生产发展而发展起来的现代科学技术已出现既高度分化又高度综合的趋势。此外还由学校培养周期长，其专业设置很难跟上社会分工的发展，因而必然会提出对人才的综合性、通用性和适应性的要求，必然要加强各种专业人才的基础知识和基本技能的培养，要求适当打破有关学科之间的界限，提倡文、理科学生都要学点对方学科知识，以增加这种综合性、通用性和适应性。

二、人才特征

潜显·类别·“曾经一恒常”效应在为人才下了定义之后，还需要进一步弄清人才有什么特征。

人才特征可以从以下几个方面概括：

（一）人才有潜显之分

这一点，我们在人才定义中已经讲到。把“潜人才”与“显人才”加以区别，不仅仅是便于理论探讨，而且具有极为重要的

实际意义。这是因为，“显人才”都是由“潜人才”发展而来的，但实际上二者往往有不同的际遇。

美国科学史家默顿一九七三年提出科学人才在其成才过程中，往往遇到一种“马太效应”。马太效应是指：对已有相当声誉的科学家做出的科学贡献，给予的荣誉越来越多，而对那些未出名的科学家则不承认他们的成绩。”默顿进一步解释说，他之所以用“马太效应”给这种现象命名，是因为在《圣经》“马太福音”中有这样两行庄严的词句：

“因为凡有的，还要加给他，叫他多余
没有的，连他所有的，也要夺过来”

现实生活中，“马太效应”的实例俯拾皆是。以文学艺术为例，有名者的三流之作，大报刊争抢不已，无名者的血泪结晶，轻易间明珠暗投。它给领导者、组织、人事、干部工作者的启迪是：不要以为人才都是那些已经声名显露的名人，更多的人才在未名者之中，而且他们往往更加需要你的帮助与起用。

（二）人才有类别层次之分

类别即类型。如，按照创造性高低，可划分为“再现型人才”、“发现型人才”、“创造型人才”；按照思维特点，可划分为直觉较强的“猜测型人才”和逻辑性较强的“条理型人才”；按照职业特点，可划分为“政治人才”、“军事人才”、“经济人才”、“科学人才”、“文学人才”、“服务人才”等等，此之谓人才的类别性。在同一类别之中，尚有层次之分。如，高级人才，中级人才，初级人才。自古至今，人才分类已有多种角度，多种分法。比较著名的有：