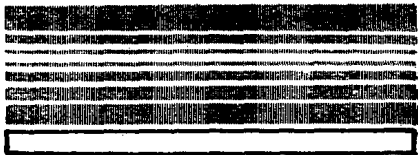


REN  
CAI  
•  
REN  
CAI  
XUE

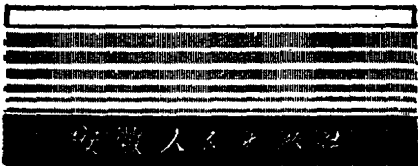
人才 • 人才学

安徽人民出版社

410492



# 人才·人才学



安徽人民出版社



# 目 录

- 要为四化培养有用的人才 .....杨纪珂(1)
- 人才·规律·制度 .....雷禛孝 蒲 克(5)
- 应当建立一门“人才学” .....雷禛孝 蒲 克(14)
- 人才问题和当代社会的第四危机 .....陈 平(30)
- 论教育与人口、人手和人才的关系 .....张 健(38)
- 人才十论 .....叶永烈(47)
- 人才的广泛性意义 .....连健生(63)
- 
- 试论人才成功的内在因素 .....王通讯 雷禛孝(68)
- 试论人才的知识结构 .....王通讯 雷禛孝(87)
- 试论人才成功的时间运筹 .....王通讯 雷禛孝(103)
- 试论人才的创新能力  
.....广西医学院七七级四班 黄东平(117)
- 
- 历史上的科学人才  
——科学家成长因素的调查  
.....中国科技大学 陈 平 温元凯(127)
- 文学人才的选拔和培养 .....艾 斐(143)
- 从科技大学少年班看理科超常少年的发现和早期培养  
.....中国科技大学 司有和(149)
- 愿你风华更茂  
——谈中学生的学习与成才 .....王通讯(156)
- 人才识别与教师的工作 .....南开大学 张汉如(171)



## 要为四化培养有用的人才

杨纪珂

我国目前四化先行，需才孔亟。党中央思贤若渴，知识界引领而望。于是有关如何发现人才、奖掖人才、使用人才和培养人才的客观规律和有效方法成为大家所关心的问题，人才学的兴起盖有其来由。安徽人民出版社的编辑同志有鉴于此，把分散的篇章缀集成裘，汇编成册，嘱我写篇序文，作为卷首。但自忖对人才学颇疏研究，所知者亦仅一鳞半爪，不成系统。阅读了书中的一系列文章议论，有琳琅满目之感，赘言重复似无必要。惟近来公余之暇，重温古代文史，颇多收获。因此不揣谫陋，略陈所见，以供同好。不敢以序文自居，只作为续貂而已。

就从广开才路谈起吧。西汉文帝下诏求贤：“举贤良方正能直言敢谏者”。自后在西汉一个多世纪中人才辈出。著名的有政治家贾谊、晁错，外交家张骞、唐蒙，理财家桑弘羊、耿寿昌，水利家徐伯、召信臣，文史学家司马迁，军事家周亚夫

等。可谓人才济济，国以富强，极一时之盛。到了东汉末年曹操当政，采取“唯才是举”的政策，打破世族门第观念，罗致中下层的人才而任用之，从而使大乱后的社会经济得以恢复和发展。可是到了他儿子曹丕称帝，却改变了乃父的办法，推行九品中正制，把世族豪门的人按“才能”分评为九等，使他们垄断了政治上的特权。到了晋代，更是变本加厉。于是形成“上品无寒门，下品无势族”的现象。寒门寒士，即使有多大的才能，也都一概摒弃。在这个危害国家的制度下，致使八王之乱，继之以中原沦陷，生灵荼毒，达三百年之久。前秦的苻坚，在草莽中识拔了一个极有才能的王猛，就统一了半个中国。东晋派人去招致他，遭到了拒绝。原因非他，象王猛这样出身于寒门之士，绝对不是东晋的王、谢等官僚所能接纳和重用的。因此，西汉之隆盛和魏晋之衰颓，确实跟西汉的广开才路和魏晋的鄙弃寒门分不开。两种制度，造成了在治乱兴衰上不同的后果。历史殷鉴，值得研究。

在封建社会中，即使象汉文帝那样广开才路，也有其很大的局限性。他招来了贾谊，不问民间疾苦而问鬼神之事。唐代李商隐诗句有“宣室求贤访逐臣，贾生才调更无伦。可怜夜半虚前席，不问苍生问鬼神”。这位历史上著名的好皇帝的水平尚且如此，其他的帝王也就可想而知了。贾谊虽然受到文帝的赏识，当博士，升太中大夫。但不久就受到大臣周勃和灌婴的排挤，贬为长沙王太傅，后来郁郁而死。宋代苏东坡写了一篇《贾谊论》。一方面批评汉文帝没有象苻坚重用王猛那样重用贾谊；另一方面也批评贾谊，说：“贾生志大而量小，才有余而识不足也。”才有余而识不足是古今人才的通病。一个人才光有丰富的知识是不够的，还必需有明智的见识，才能够更好地去解决

在现实中迫切需要解决的问题，而不是把它们付诸空言谰论。

人才之遭排挤，象贾谊那样的，也是中外古今所常见的事。只是程度上的差别而已。欧美文化水平虽高，但持反理智主义者(Anti-intellectualism)仍大有人在。在魏代的李康所写的文章里有过那么几句比喻的话：“夫忠直之迁于主，独立之负于俗，理势然也。故木秀于林，风必摧之；堆出于岸，流必湍之；行高于人，众必非之。”其中的原因何在，在韩愈写的《原毁》一文中说得很清楚。韩愈认为一般人往往倾向于对别人要求很苛刻，对自己的要求却不高。他认为大家如能对自己严格要求，对别人看到他们的长处，那么互相诋毁，互相排挤，以及“举其一，不计其十；究其旧，不图其新”的现象就可以减少了。这里头当然涉及到一个度量的问题。

在如何发现人才和培养人才这两件大事上，我国实行考试制度虽已有悠久的历史，但到了后来，流弊甚大。汉代有“射策”的考试制度，对答皇帝的策问叫“对策”。到隋代废除了九品中正制后，始设进士科取士。唐制把取士之科增添了许多，见于历史记载的有五十余科，分科取士，因而称为科举。那时主要考五经和诗赋，科学不受重视。虽也有明算一科，因不提倡而名存实亡。到了宋代只剩进士科，其他各科都只存空名，无足轻重了。到了明清两代，科举考试的范围更为狭窄，出题必须是《四书》的文句，文章格式必须是八股文。通过这种完全脱离社会进步的需要的考试，全国培养出一大批自命不凡、沾沾自喜的所谓“人才”。他们除能背诵四书，做五言排律而外，就不知天地为何物了。正当欧洲从十三世纪文艺复兴到十九世纪的工业革命期间真才实学的人才大量涌现之际，我国却经历了宋、元、明、清四个朝代。在这几个朝代，元代文化受

到极度摧残，其余几代的知识界也无不在四书五经和诗词歌赋中兜圈子。科举之士一齐被封建帝王所设置的“彀”收罗了进去，出不来了。终于让欧洲人远远地赶上前去。到鸦片战争一役后，列强侵入，高下分明，已经是噬脐莫及了。科举制度流弊之大，已大大超过了其所具有的稳定社会的好处。

现在，科举制度已经废除了七十余年，虽然再也没有人去 做八股文了，但是封建的残余是不能够一下子扫除干净的。有人可能以为我在瞎说一通。不妨在这里提几个问题，请大家仔细思考一下，定知我言之不谬。试问，目前在我国的学术界中，为什么在经济、管理、法律、商业、统计、会计等科中的人才感到奇缺？为什么农科不受社会的重视？为什么在数学界中会解抽象难题的人才多而会解实际生产难题的人少？为什么在能源科学中注意高能物理的人多而研究普通能源的利用和节约的人少？为什么各科的专家培养得较多而兼通多种学科的通才培养得少？为什么钻外国文献的学者多而对本国的情况进行实事求是的调查研究的人才少？为什么人才的积极性和潜力还没有能够充分发挥出来？为什么在选拔使用人才上还有种种官僚主义的倾向？凡此种种，都严重地说明了一个问题：我国目前发现人才、奖掖人才、使用人才和培养人才的方式方法和规章制度已远远不能满足四化的要求和需要。如其不信，请大家翻阅浏览一下各大学和各学会的学报，把其中的题目分分类，统计一下各类的百分比，便知其端倪。看来，在教育 and 科研制度以及干部和人事制度中如不进行相应的改革，从而大力发掘和培养四化所急需的农、经、管、法、商、理、工、医等各方面的人才和通才，四个现代化就不可能是事半功倍的。我就讲这么几点浅见，其他的论点请读者阅读书中的各篇文章。



## 人才·规律·制度

雷祯孝 蒲克

为了早出人才，快出人才，多出人才，党中央采取了一系列英明果断的措施，正在调整科学政策，整顿科研机构，改革管理体制。这些措施必将产生深远的影响。但是有个问题还需引起充分的注意，这就是人才管理制度如何适应人才发展规律的问题。

党的十一届三中全会公报指出：“实现四个现代化，要求大幅度地提高生产力，也就必然要求多方面地改变同生产力发展不适应的生产关系和上层建筑，改变一切不适应的管理方式、活动方式和思想方式，因而是一场广泛、深刻的革命。”人才的发展有一定的规律，社会制度、管理方式、活动方式和思想方式如能适应这种规律，就会为人才发展提供良好的条件；相反，就会压抑人才的发展。

这里说到的人才发展规律，国内外的专家学者已有探讨，



我们仅仅是试图结合我国的现状，提出一些问题，谈些不成熟的设想。

## 有名皆从无名来 更有无名胜有名

古往今来，在科学上有重大突破的人，几乎都不是当时的名家，而是学问不多的年轻人。伽利略十七岁发现钟摆原理，爱迪生二十岁取得第一项发明专利，牛顿二十三岁创立微积分，海森堡二十四岁建立量子力学，爱因斯坦二十六岁完成相对论。王勃作《滕王阁序》、白居易写“野火烧不尽，春风吹又生”的名篇，郭沫若写《女神》那样脍炙人口的作品，也都是在血气方刚的青少年时代。

名家都要变老的。“庾信文章老更成，凌云健笔意纵横”，老兵续新传的固然不乏其人，但多数名家与他们年轻时比较，学问多了，突破少了；经验多了，锋芒少了；发现的问题多了，攻破难关的勇气少了。指导别人是十分地好，冲锋陷阵却力不从心。

当前，大批老科学家、老艺术家，不顾年迈体弱，发扬“人梯”精神，带领“青年兵”、“娃娃兵”，攀登高峰，难能可贵，感人肺腑。然而，近年来在攻坚战中杀出威风来的却是一批毫无资历的年轻人。长江后浪推前浪，世上新人超旧人。从历史发展的观点看，对科学突破的希望，必须寄托在那些现时还不出名的比较年轻的人们身上。

然而，不少无名辈具有创见性的东西，几乎都要遭到程度不同的压制。这些压制，有来自制度本身的缺陷，有来自管理机关的不负责任，有来自领导者的无知或偏见，有来自名家的

门户之见，有来自同行的相轻排斥，有来自论资排辈的保守传统等等。无名之才在艰难曲折中，依靠科学本身的生命力，顽强地为破土而斗争，但仍然有很多人才和成果还是被埋没掉了。

中外科学史和社会史上的杰出人才，最初往往都是生活在下层的平民百姓，贫困潦倒，牢骚满腹。从来智谋雄伟士，多在布衣草野间。常过对面不相识，粗衣俗表掩非凡。怀才不遇，几乎成了民间普遍同情的话题，人们只能在神话、童话及民间故事中为他们鸣点不平，或者为他们设计一个美好的结局。

宋代的欧阳修为寻“天下奇士”，曾混到老百姓当中去访贤。他发现：“智谋雄伟非常之士，无所用其能者，往往伏而不出，山林屠贩，必有老死而世莫见者。”（《释秘演诗集序》）他为其作序的那个和尚秘演，正是一个老死而世莫见的奇才，欧阳公为此十分伤感！

新中国建立后，社会主义制度从根本上开辟了人才发展的广阔天地，但是，老辈子的旧传统却象噩梦一样纠缠着活人的头脑。在我们的实际生活里，压制人才、埋没人才的现象也非鲜见。前不久，全国各报披露的贵州丹寨汞矿党委书记刘廷良因压制技术人员安裕国的事实，决不是绝无仅有的。这里仅再举两例。

其一，一个北大毕业生，在一个县农机厂抬铁水，业余时间废寝忘食钻研，几年内写成一本《中医与控制论》，经多位老前辈审阅推荐，由一个研究所出版了。这下可惹来了是非：“不务正业”啦，“树碑立传”啦，“浪费国家两千元”啦，帽子顶顶飞来。可是发往各地的五千册书却为作者招来了热情称颂，很多老中医和专业中医研究机构评论此书打开了中西医

结合的新思路，纷纷要求成批订购。然而某省科学大会筹备处却不接受作者出席省科学大会，其理由令人啼笑皆非：“那本书经谁鉴定过？”

其二，一个年轻技术员，创建了电子计算机软件的一个新语言系统——CS语言，一个大学参照它应用成功的论文早已发表，而CS语言的“雏型”至今还是复写稿。单位领导以作者“不务正业”、“有名利思想”和“我们看不懂”为借口，不准外送交流鉴定。

这种事实使我们想起楚国的和氏。前段时间，夸和氏的文章可谓多矣，但都不敢触动压制和氏的楚王和专家。和氏之璞，是由玉石专家鉴定的，他们谬称为石头；官僚主义者楚厉王和楚武王偏信玉人，砍了和氏的脚。和氏之璞无非粗糙一些，石头之中却包有美玉。同样，无名之辈的见解，虽然难免有嫩稚之嫌，却往往有创见。有时年轻人异想天开的见解，比名家面面俱到的谈吐更能引起启发，甚至引起突破。

玉裹石璞和氏苦，骥缚盐车伯乐怜，天公降才从未断，山荒草野有谁荐？我们痛感研究不出名人才的发展规律，是我国科学管理上的当务之急。要实现四个现代化，不重视这个问题是要吃亏的。

以下我们将具体地来分析一下现行的各种人才管理制度，看一看哪些制度束缚压制着人才？应当朝哪个方向去实行改革？我们的意见是很粗糙的，但愿能引起注意，引起研究讨论。

### 职业选择关卡多 用非所长不结果

人们现时所干的职业、在校所学的专业、自己热爱擅长的

事业，这三者之间往往并不是统一的。这就要求社会管理制度给以选择职业、变换工作单位的方便，使有专长者各得其所，发挥出最大的创造力。

一个人高中毕业，十七、八岁，在填写高考志愿时，由于他们阅历少，往往带有盲目性。在学校掌握了基础知识和治学方法以后，毕业出来，接触到五彩缤纷的多种新学科及其分支，那时就会在学林浩海之中突然发现自己的“意中人”，对某一分支一见倾心。这种倾心的专业，有时并不一定是在校所学的专业。

从心理学统计规律来看，文艺体育方面的才华多在十岁左右即已显露，自然科学方面的才华则多在二十岁左右显露，而社会科学方面的才华却多在三十岁左右才显露出来。人们对社会的洞察力，在一定程度上依赖于人们在社会上的阅历，依赖于社会实践的深度和广度。所以，很多二十来岁在学自然科学的人，后来却在社会科学上焕发出智慧的灵光。鲁迅原先是学医的，如果强制他每天门诊八小时，相信他成不了文坛巨匠，他的医术恐怕也不见得高明。

现代科学，分支越来越多，越来越细，同时各学科各分支之间的相互联系、相互渗透和相互制约也更为突出。要想出成果，研究者常常需要了解跨学科的多门知识。各门学科象并驾齐驱的群马，高明的骑手在前进途中从这一匹跳到另一匹马上，并非不可能。学气象的在地质学上出了成果，如魏格纳；薛定谔从物理到生物没有固定计划，后来却在量子力学上建立了薛定谔方程；约里奥—居里和尤雷，分别从工程学、生物学转换到物理学和化学，对原子能的研究作出了杰出贡献。这种学科转换，在一个人的一生中有时并不只一次。达·芬奇是大画

家，又是科学家、工程师和哲学家。郭沫若在考古、文学、戏剧、历史这些领域都很内行。他们多种学科的成就并不是同时取得的，而是不断转换研究兴趣的结果。

一个人一生出的大成果，有的是在校所学的专业，有的则不是，但有一个共同点：都是他自己热爱的专业。因此，有些提法，如改变“用非所学”，做到“专业对口”在当前虽有积极意义，但似乎还不够确切。如果代之以改变“用非所长”，做到“用其所长避其所短”，是不是更贴切一些？

当前，进行科技人员普查调整，反映了党对人才的爱惜。但只按学历来调整，还是不够的。何况就连这样的调整，如果本单位硬卡住不放，上级也显得软弱无力。很多人因无法调到最能发挥自己特长的部门工作，而被迫放弃了专长的发展，半途而废，夭折湮没。这实在是断鹤续凫的蠢事。《庄子·骈拇》上说：“凫胫虽短，续之则忧；鹤胫虽长，断之则悲。”水鸭的腿虽短，你给它绑上一截，它怎么走路？白鹤的腿虽长，你给它锯掉一截，它又怎么生活？这是妇孺皆易理解的道理。然而在现实生活中，强制李逵绣花，强制黛玉挂帅，这类现象多得很，真是既可笑又可惜！总的来说，我国现行工作调动制度，手续繁琐，关卡太多，限制很死，同人才发展规律，同社会主义“各尽所能”的原则，是不适应的，应当逐步进行改革。

组织管理贵活力 何妨试用年轻人

我国各级科研管理，应当考虑到领导骨干的创造性。经过实践检验，凡是事业心不强，效率不高，缺乏创造力，相形见

细的，都应被替换下来。这样的同志过去有功，应得到人民的永远尊重和优待，但他们不应谋求终身领导职权，而应该认真举荐有创造能力的年轻领导人才。

外国科研领导很讲究活力和创造性。爱迪生组织领导全世界第一个科技研究所时才三十四岁。汤姆生就任卡文迪实验室主任时才二十八岁。日本本田汽车公司创建人本田，创造了一整套高效率的管理方法，但他六十多岁时就自动辞去了董事长职务。在澳大利亚，即便是经过精选的科研领导人，如果后来事业心不强，缺乏创造力，也要另换高明；那些领导人不论贡献大小，到六十五岁，就要由年轻的有才华的人来接任；他们退位后，仍可在年轻人的领导下继续从事科研工作。资产阶级尚且如此重视选拔年轻的领导人才，无产阶级难道不更应该重视这样做吗？

发现和举荐优秀年轻管理人才也是一门学问。无论是自荐，还是别人举荐，都要进行试用。王安石曾把试用法作为一种选拔方法向皇帝建议，他在《上皇帝万言书》中提出：“欲审知其德，问以行；欲审其才，问以言。得其言行，则试之以事。”这是符合科学的认识论的。通过他以往的实践，通过他的言论主张，再通过试用来检验他的主张，这种考核选拔方法是值得效法的。

### 考核晋升是学问 引荐有方要受奖

考试是发现人才的一种重要途径，但不是唯一的途径。人才应具备德、才、学、识诸多品质，考试主要只能了解一个人的知识，却很难考出一个人的才干、见识、智谋和胆略。考核

人才的途径，应从多方面进行。从作品、论文、成果本身考核人才，或经过自荐、互荐进行试用，也是发现人才的重要手段。

考核人才本身是一门科学，它需要运用哲学认识论、信息论、控制论以及心理学、教育学等多方面的知识，通过大量的考核实践形成理论。人才的晋升也是一门学问。现在各地没有统一的晋升标准，有些地方提讲师、工程师以毕业时间划分，学术上的晋升也不是由学术专家的会议来评定。这势必造成不科学不合理。目前世界上在考核与晋升上已积累了丰富经验，看来势必会形成考核学和晋升学这门新兴学科，隶属于管理学之内。我国应加强这方面的研究和试验。

还不出名的人们的论文、作品、成果，或因不够成熟，或因与名家见解不一，或因超过了权威，从而得不到发表，以至长期被埋没，也是屡见不鲜的。这就要求我们，对一切新人物的新见解，包括对名家学说的触犯在内，都要给以发表的机会。

全国科学大会后，投稿者势如蜂拥，论文、成果、作品堆积如山，这本是喜事。但由于没有统一的审鉴制度和管理机构，于是作者乱投，收者积压；作者望眼欲穿，收者额外负担；作者无报酬，鉴者白辛苦，这个制度上的缺陷是埋没人才和成果的大弊病。组织审鉴无名辈的稿件，是一件浩繁的任务，经常的任务，应当建立统一的制度。处理稿件也不应只有发表和退稿两档，还应有转荐、提出修改建议、给以方法指导等等。有些稿件虽不便刊用，但可从中看出作者是否已具备某种基本研究能力，应予引荐。

我国历史上发现和引荐人才的伯乐不少，现代这类伯乐就

更多了。今后，对于发现人才、引荐人才有方的人，也应给奖，形成制度。

总之，不要放过任何一个发现人才的机会。我国的人才很多，只不过被一些清规戒律束缚住了。只要用心调整政策、制度，使之适应人才发展规律，那么，我国一代新的名家大师，就会很快风流于世界学林之中。

（载《光明日报》一九七九年五月二十九日）





## 应当建立一门“人才学”

雷禎孝 蒲克

古今中外，出现过许多伟大的人才。当人们考察他们的经历时，发现了一些很有趣味的统计概率，使人感到，仅仅教育学似乎不足以造就这些人才。对于人才的成功来说，教育学是必要条件，但它远远不够充分。

科学家、发明家、文学家、烹调大师、管理学家、革新能手等等，各种各样的人才，他们到底是怎么成功的？在求学时期与他们成绩不相上下的同窗之中，有不少人后来却一事无成，这是什么原因？历史上有时人才辈出，以致群雄并起；有时却世无英雄，遂使竖子成名。是因为整整一代人大脑特别发达而另一代人大脑都退化了吗？不少“神童”毫无建树而死，很多不正经念书的却成了稀世之才，这些难道全都是偶然现象吗？决定一个人成功或失败的因素到底有哪些呢？除了教育学已有的成果，还有没有我们至今尚未认真归纳或者尚未认识清楚的