

人才学

浅说

张世高 编

EN
CAI
XUE
QIAN
SHUO



科学普及出版社广州分社

C96
14

6029

人才学浅说

241054

张世高 编

科学普及出版社广州分社

内 容 提 要

本书共分八章，计有人才概述、成才之路、人才开发、人才结构、科技人才、管理人才、领导人才和人才管理。它比较广泛地涉及了“人才学”有关的一系列问题。内容较广，资料丰富，语言流畅，具有知识性、资料性、趣味性和科学性。是一本切合时宜的好书。可供人才管理部门、人才培养部门、人才使用单位参考使用，也可供有关各级领导者、广大科技工作者、管理工作者、立志成才者、以及人才研究工作者参考使用。

人 才 学 浅 说

张世高 编

科学普及出版社广州分社出版

(广州市应元路大华街兴平里三号)

广东省新华书店发行

信宜人民印刷厂印刷

787×1092毫米32开本 印张：9.5 字数：195千字

1984年4月第1版 1984年4月第1次印刷

印数：10200册

统一书号：17051·60263 定价：1.00元

序 言

人才的研究古已有之，《诗经》里就有“君子能长育人材，则天下喜乐之矣”的话，应该说我国自古以来就有重视培育人才的好传统。关于人才的论述也真是连篇累牍。但是运用辩证唯物主义和历史唯物主义基本观点，特别是把人才放在一定的社会生产关系中来加以研究，却是人才研究史上的一个伟大的变革和创新。所以建立马克思主义的人才学，对促进我国社会主义建设和丰富马克思主义理论都是不可缺少的一个方面。

马克思主义认为，社会发展的需要，为人才辈出提供了现实的基础，而人才辈出又反过来推动社会的进一步发展，这是历史的辩证法。今天我国社会主义现代化建设需要各方面的人才，因此，研究人才的成长规律和管理规律，就成为当务之急。然而，目前我们不论是在认识方面还是在人才管理方面，都还存在着不适应社会主义建设需要的现象。譬如在认识上如何看待知识、看待知识分子，还存在不少问题；在管理体制上如何调动知识分子的积极性和创造精神方面，也还存在不少障碍。这些都必须进行坚决的改革。而改革就需要有正确的人才理论作为指导。可见人才学的研究不仅是势在必行，而且是关系到社会主义现代化建设的千秋大业。因而是一项具有重大而深远的战略意义的大事。

本书就是力图在这方面作出自己的贡献，我认为是非常

可贵的。而且本书搜集的材料也很丰富，编撰的条理清楚，重视结合实际，很有启发性。当然，在我国马克思主义人才学的研究还刚刚开始，希望有更多的爱好者从事这方面的研究、探索和讨论。群策群力，再接再厉，就一定能够取得丰硕的成果。

曾近义 于华南师范大学

1983年春节

引 言

古今中外的统治者和具有远见卓识的领导人都十分重视人才，都认为人才问题是一个极其重要的问题，因为它关系着国家的成败和民族的兴衰。在我们党和国家的历史上，历来都把人才问题作为组织建设的一项重要内容。正因为如此，在中国共产党的领导之下，经过几十年的艰苦努力，终于推翻了三座大山，建立了中华人民共和国。特别是在具有伟大深远历史意义的党的十一届三中全会以后，由于工作重点转移，党和国家对人才问题更加重视了。

邓小平同志强调指出：“人才难得，要认真地注意培养和发现人才，对人才要使用得当。”“希望我国科学事业繁荣昌盛，人才辈出。”（《人民日报》一九七七年十月二日）他还说：

“这样，人才不断涌出，我们才有希望。”（《人民日报》一九八二年十一月三十日）

胡耀邦同志也指出：“可不可以这样说，以有限的领导骨干和技术骨干，发挥他们的最大才能，以有限的时间，造就大批的合格人才，就叫做智力开发学或叫做人才学。”

（《人才研究通讯》一九八三年增刊）

随着国家现代化建设新任务的到来，人才问题显得比以往任何时期更为突出了。人们普遍感到传统的人才识别和人才管理办法已经不能完全适应新的形势了，迫切地要求把人才问题作为一门学问来研究，作为一门科学来管理，强烈地要求改革现行的人才管理制度。于是，“人才学”就这样应

运而诞生了，这是一件大好事，也是一件大喜事。

“人才学”作为一门科学，能首先诞生在中国这块大地上，它并不是偶然的。中国历史上有重视人才的光荣传统，现在又要进行四化建设，更加需要人才，更需重视人才，更需研究人才。人才开创事业，事业造就人才。所以，重视人才作用，关心人才成长，开发人才能力，研究人才使用，揭示人才的管理规律，不仅是形势所迫，人心所向，而且是全党和全国人民赋予人才管理部门的一项光荣使命。

大家知道，作为一门学科，在封建社会或者在资本主义社会里，往往需要几十年甚至更长的时间才能得到承认，而“人才学”提出以后才两三年时间，就被社会所承认和被人们所赞同，这是迄今为止，人类所创立的成千门学科之中所少见的。这个事实，充分说明了“人才学”的发生和发展，是与无比优越的社会主义制度密切相关的。

赵紫阳同志在政府工作报告中指出：“我们正在从事现代化建设，需要培养大量的各类各级专门人才和大批熟练的劳动者。这是一项极为重要的带根本性的建设。我们的教育、科学的发展还是很落后的，教育、科学和国民经济其它部门之间的比例也是不合理的。如果不解决这个问题，四个现代化就无法实现。”（《当前的经济形势和今后经济建设的方针》，一九八一年五届全国人大文件）因此，我们所研究的人才，就不应该是少数几个，而是千千万万。中国有句古话：“三百六十行，行行出状元。”其实，我们的社会主义建设事业又何止三百六十行呢！我们应该扩大人才视野，明确研究人才的目的，凡是社会主义建设的所用之才，都应属于人才问题之列，都要加以研究，加以开发，加以利用。

目 录

序言	(1)
引言	(3)
第一章 人才概述	(1)
第一节 人才学的兴起	(2)
第二节 人才概念的由来	(4)
第三节 人才定义之探讨	(7)
第四节 人才类型的划分	(9)
第五节 才能积累的形式	(11)
第六节 人才学与其他学科的关系	(14)
第七节 人才学应该成为独立学科	(18)
第八节 人才学的一般研究方法	(23)
附录一 中国人才研究会章程	(25)
附录二 中国人才研究会理事名单	(27)
附录三 全国及各省、市、自治区人才学研究机构 成立动态一览表	(28)
第二章 成才之路	(30)
第一节 教育与成才	(31)
第二节 自学与成才	(33)
第三节 惜时与成才	(38)
第四节 用脑与成才	(45)
第五节 笔记与成才	(48)

第六节	中年可成才·····	(51)
第七节	成才的规律·····	(55)
附录四	自学成才者一览表·····	(60)
附录五	自学时间运筹图·····	(61)
附录六	境遇毅力与作品一览表·····	(65)
附录七	成才的公式·····	(66)
附录八	人才成长流程图·····	(67)
第三章	人才开发·····	(72)
第一节	人才开发的基本原理·····	(73)
第二节	资源能力与人才开发·····	(76)
第三节	人才教育与人才使用·····	(79)
第四节	业余研究与“第二作用”·····	(84)
第五节	人才开发的十种形式·····	(86)
第六节	人才开发的问题研究·····	(90)
附录九	在职人员如何开发自己·····	(99)
附录十	全国各级各类学校在校学生人数统计表 ·····	(101)
附录十一	美国教育及人才开发·····	(102)
附录十二	日本教育及人才开发·····	(103)
附录十三	世界部分国家大学生数·····	(104)
附录十四	业余研究出成果出人才一览表·····	(105)
第四章	人才结构·····	(106)
第一节	人才结构的原理·····	(107)
第二节	人才的智力结构·····	(109)
第三节	人才的个体结构·····	(112)
第四节	科技人才的群体结构·····	(115)

第五节 科技人才的队伍结构·····	(118)
第六节 科技队伍结构的调整原则·····	(123)
附录十五 科技队伍结构图示·····	(127)
附录十六 一些国家科学实验人员中科学家、工程 师与技术人员比例·····	(128)
附录十七 美国在工业部门任职的科技人员按专业 和主要职业分类比重·····	(129)
附录十八 美国受雇博士水平科学家和工程师职业 分类·····	(130)
第五章 科技人才·····	(131)
第一节 科技人才的队伍概况·····	(132)
第二节 科技人才的所处地位·····	(135)
第三节 农业科学与科技人才·····	(137)
第四节 科技人才的队伍构成·····	(142)
第五节 科技人才的劳动特点·····	(145)
第六节 科技人才的基本条件·····	(150)
第七节 科技人才的心理特征·····	(154)
第八节 科技人才的年龄问题·····	(157)
第九节 科技人才的知识更新·····	(160)
第十节 科技人才的技术职称·····	(163)
第十一节 科学劳动的分配原则·····	(165)
第十二节 科技人才的队伍建设·····	(168)
附录十九 苏联的科学技术人员·····	(174)
附录二十 世界科学中心转移规律·····	(175)
附录二十一 科学家出成果年龄一览表·····	(176)
附录二十二 年龄分布中的我国科技人员特征分析	

表.....	(178)
附录二十三 自然科学专业人员职称分类一览表	(179)
附录二十四 社会科学专业人员职称分类一览表	(180)
第六章 管理人才	(181)
第一节 科技管理的由来.....	(182)
第二节 科管人才的专业化.....	(184)
第三节 科管人才的特质.....	(185)
第四节 科管人才的分类组成.....	(190)
第五节 科管人才的使用原则.....	(192)
第六节 科管人才的能力指标.....	(194)
第七节 科管人才的技术职称.....	(201)
第八节 科管人才的建设.....	(203)
附录二十五 管理人才知识结构图.....	(206)
附录二十六 美国科学管理见闻.....	(209)
第七章 领导人才	(212)
第一节 关于领导科学.....	(213)
第二节 领导者的重任.....	(217)
第三节 领导者的职责.....	(219)
第四节 领导者的智能.....	(223)
第五节 领导者的效率.....	(227)
第六节 领导者的气质.....	(230)
第七节 领导者的爱才.....	(233)
第八节 关于科技领导人.....	(239)
附录二十七 自己了解自己的领导类型和方式.....	(242)

附录二十八	格兰丘纳斯的上下级关系的理论.....	(250)
附录二十九	影响管辖人数的管理工作负担量.....	(252)
第八章	人才管理.....	(254)
第一节	人才管理的指导思想.....	(255)
第二节	人才管理的基本原则.....	(256)
第三节	科技人才管理的基本内容.....	(262)
第四节	科技人才管理的基本制度.....	(264)
第五节	科技人才的统计分析.....	(265)
第六节	科学活动中的政治工作.....	(268)
第七节	人才管理工作的科学化.....	(271)
第八节	人才管理队伍的专业化.....	(273)
附录三十	人尽其才检核表.....	(276)
附录三十一	行为科学简介.....	(277)
附录三十二	关于衡量业务能力的八项尺度.....	(278)
附录三十三	科技人才管理系统的结构及评价.....	(283)
资料来源及参考文章.....		(287)
编后话.....		(291)

第一章 人才概述

人才问题，在中国历史上早已有之，它可以追溯到几千年以前。解放后，党和政府非常重视人才问题，这方面的论述也不少。毛泽东同志曾在一九五七年指出：“为了建成社会主义，工人阶级必须有自己的技术干部的队伍，必须有自己的教授、教员、科学家、新闻记者、文学家、艺术家和马克思主义理论家的队伍。这是一个宏大的队伍，人少了是不成的。”（毛泽东：《一九五七年发展的形势》）但是，作为一门学问正式提出来研究，则是近年来的事情。

“人才学”这个问题一提出来，各方面的反映十分强烈，有的进行调查研究，提出典型报告；有的撰写文章，在报刊上宣传；有的提交学术论文，进行交流探讨。总之，从领导到群众热烈得很。于是，这个既古老而又现实的问题，终于成了一门学问，展示在人们的眼前。

有人提出，“人才学”是否能够成为一门独立的学科呢？这当然要看客观事物的发展和人们的主观努力。不过，无论“人才学”的发展如何，摆在人们面前的一种实际情况是这样：许多人都欢迎它、重视它、研究它，而且也都在广泛应用之中。

第一节 人才学的兴起

近年来，我国人才学的研究活动蓬勃开展，领域越来越宽，范围越来越大。要了解这种可喜现象的缘由还得从头谈起。

一、公开提出了“人才学”问题

一九七九年初，在贵州省科学情报所出现了一份油印小报——《人才学报》，上面登载了一篇《人才学诞生之缘由》的文章，首先提出了这个问题。五月份，《光明日报》发表了《人才·规章·制度》一文。同年，《人民教育》从第七期起发表了雷祯孝和王通讯等同志写的《应建立一门人才学》、《锻炼发现问题的能力》、《试论人才成功的内在因素》、《试论人才的知识结构》和《试论人才成功的时间运筹》等文章。人才学问题就这样公诸于世了。

二、人才研究机构纷纷成立

一九七九年十月，在中国社会科学院、教育部、北京市委联合召开的社会科学学术讨论会上，决定成立全国性人才学研究会筹备组。参加的有国家科委和中国社会科学院的领导人，有科学工作者和教育工作者，有报刊编辑人员等共七十多人。接着，天津等地也成立了人才学研究机构。此后，其它一些省、市、自治区也都纷纷成立了人才学研究组织或研究机构。广东省人才学研究会筹委会也于一九八一年六月成立。在这种形势下，一九八一年十二月中国人才研究会正

式成立了，并通过了《中国人才研究会章程》，选出了由四十多人组成的中国人才研究会理事会，其中有教授、专家、记者和作家，有国务院部门领导人，还有几位省市委书记。这说明党政领导十分重视人才学的研究。

三、人才学学术活动逐步发展

一九八〇年十一月，在安徽省合肥市召开了“中国人才学首届全国学术讨论会”。到会代表有一百三十多人，收到论文一百三十多篇，许多论文具有一定水平。一九八一年十一月，在江西省南昌市召开了“全国科技人才学术讨论会”。到会代表八十多人，收到了学术论文八十多篇。会后，编印出版了论文集：《科技人才研究》。一九八三年初，全国第二届人才学学术讨论会在北京召开，出席会议的代表共一百五十多人，会上交流论文八十多篇，有十多位专家、教授作了人才学方面的学术报告。国务委员张爱萍到会讲了话。中央组织部副部长王照华对人才学的研究提出了具体要求：希望人才学研究者从人才的培养、人才的选拔、人才的使用等方面，为组织工作部门提供理论依据，同时希望大家从理论上、政策上、制度上积极地提出建议。

四、人才学研究的国内反响

人才学的研究工作，首先受到党中央、国务院有关领导的重视和支持。胡耀邦同志看了《试论人才成功的内在因素》一文以后，认为这是一篇思想性较宽、知识面较广的好文章，对青年有好处。其次，一大批社会知名教授和学者都表示赞成将人才学作为一门完整的科学体系形式提出。一些著

名的文艺工作者也给予大力支持，表示要在文学艺术中表现有关“人才”的形象。还有，国内的广大群众也说，谈人才的文章语言生动、观点鲜明，冲破了长期以来抑制人才成长和使用的种种传统观念，这将对我国的体制改革和人才管理制度产生巨大作用和影响。《人民日报》发表了《为人才学一呼》和《开发人才资源的勘探队员们》等文章以后，其影响逐渐扩大了。一些青年同志说，人才学的文章为自己立志成才指出了光明道路，它引导自己冷静思考和积极奋斗，增强了为祖国做一番事业的信心和克服困难的勇气。此外，中央人民广播电台举办的《人才问题广播讲座》听众很多，影响很大，反映很好。

五、人才学研究的国外反响

人才学的出现，不但在国内产生了较大的反响，同时也开始引起美国、日本、荷兰等国家一些学者的兴趣和注意。联合国驻日内瓦办事处工作人员给《光明日报》来信说，读了该报发表的《人才·规律·制度》一文后，很有感触，还对我国的人才管理制度的改革提出了若干建议。美国耶鲁大学社会学副教授弗瑞德曼读了《北京周报》上介绍有关人才学的文章后，希望同我国的人才学研究者接触。美国耶鲁大学和哈佛大学的教授和学者讨论了中国人才学的论文，认为很有教益，并开始交流人才学资料。

第二节 人才概念的由来

人才这个概念由来已久。据有人研究，我国的人才概

念，最初是用“人”或“贤”来表达的。远在奴隶社会的夏朝，就已经开始强调“人”的作用，据《史记·夏本纪》记载，夏禹王和群臣议论安邦治国之策时，皋陶认为，为政治国“在于人”。禹王听后说，“吁！皆若是，惟帝其难之。知人则智，能官人，能安民”。在《周礼·地官·乡大夫》里也讲到，那时每三年以“德行道艺”为标准进行一次“大比”，从中选拔有才能的人。

春秋战国时墨子主张“重贤”，他说：“贤者为政则国治，愚者为政则国乱”。这是他总结的历史经验。他又说：“国有贤良之士众，则国家之治厚；贤良之士寡，则国之治薄”。他认为这是一种普遍规律。从而他指出：贤者是“国家之珍”、“社稷之佐”。与墨子同时代的赵国人荀况曾经指出：“论德而定次，量能而授官。皆使人载其事而得其宜：上贤使之为三公，次贤使之为诸侯，下贤使之为士大夫。”（《荀子·君道》）荀况在这里较早地提出了“德”与“能”的概念，但最后还是以“贤”而概之。何谓贤能？古人司马温解释说：“德行高人谓之贤，智勇出众谓之能”。我们现在所讲的“德”和“才”，盖出于此。

在选贤任能上，历代王朝都把它和政治结合在一起，把选贤任能定为基本国策。如东汉大臣司徒杨震在向汉安帝的奏本中提出：“政以得贤为本。”意思是说，治理国家以选拔贤才为根本。后来有人提出：“为政之本在于任贤”。意思是一样的。汉朝刘邦总结自己之所以能够战胜楚项羽的原因时说：“夫运筹帷幄之中，决胜于千里之外，吾不如子房；镇国家，抚百姓，给馈饷，不绝粮道，吾不如萧何；连百万之军，战必胜，攻必取，吾不如韩信。此三者，皆人杰也，吾能