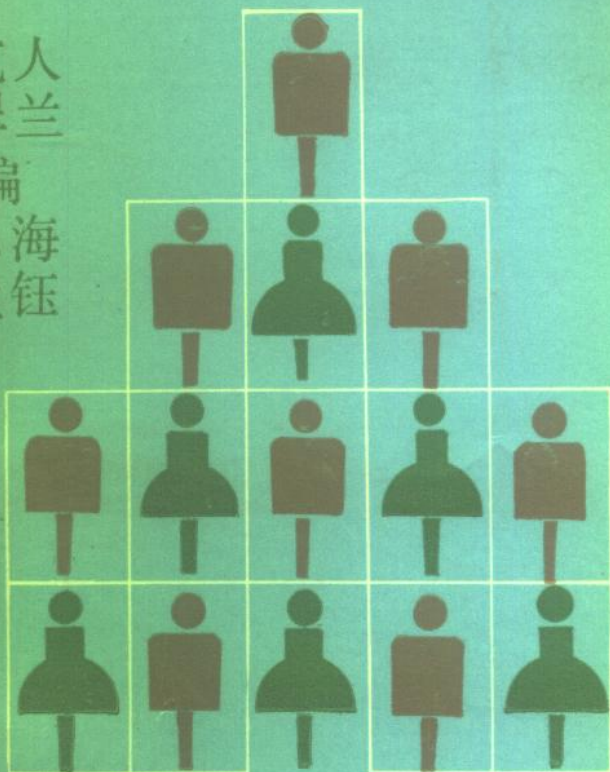


● 主编
 袁克人
 刘翠兰
● 副主编
 李延海
 王生钰



人才学教学丛书

政工人才学

复旦大学出版社



国防大学 2 072 7977 3

人才学教学丛书

政工人才学

主 编 袁克人 刘翠兰

副主编 李延海 王生钰



复旦大学出版社

内 容 提 要

本书以马克思主义基本理论为指导,紧紧围绕政工干部怎样成才的问题,结合我党历史上各个时期培养政工人才的优良传统,总结了各行各业优秀政工人才的经验,阐明了政工干部怎样才能坚持正确的立场,具备全面的职业道德,掌握广博的知识和能力以及如何才能创造培养政工人才的良好环境和正确管理政工人才等。

政 工 人 才 学

主 编 裘克人 刘翠兰

副主编 李延海 王生钰

复旦大学出版社出版

(上海国权路579号)

新华书店上海发行所发行 复旦大学印刷厂印刷

开本850×1168 1/32 印张9.25 字数238,000

1991年7月第1版 1991年7月第1次印刷

印数1—7,000

ISBN7-309-00669-0/C·07

定价: 4.50元

中国人才学教学丛书

编委会

敢 峰	叶忠海	程宝书	李新生
刘翠兰	于子明	马抗美	马桂秋
朱钧侃	夏子贵	梅介人	常校珍
裘克人	魏益华		

常务编委

叶忠海

序

人才学教学丛书陆续问世了。这是一件很有意义而又令人高兴的事。它说明，在高等学校的讲坛上，人才学这株小树正在茁壮成长，生机勃勃地自立于众多学科之林。

人才学，作为一门独立的现代学科的出现，不过十来年时间。由于它的出现是我们伟大时代的需要，是应运而生的，因此，很快就受到理论界和各有关方面的重视，人才学的研究队伍日益壮大，研究成果也颇为可观。从建立人才学伊始，就注重理论与实践的结合，注重理论工作者与实际工作者的结合，着眼于解决当代中国的人才问题，这是十年来我国人才学研究中最为显著的特点，也是它的强大生命力之所在。任何一门学科的兴衰和存在价值的大小，不在于它是老学科还是新学科，不在于当前有无权威学者扛大旗，也不在于谁把它放在什么位置上，说到底，就看它是否适应社会发展的需要，和在多大程度上满足这种需要。可以说，这是学科发展的一条重要规律。尽管人才学建立的时间还很短，但人们却对它的发展前景满怀信心，对它寄予无限希望，其原因就在于此。

人才学，作为一门独立学科，理当毫无愧色地登上大学讲坛，在大学讲坛上有它所应占有的地位。大学是培养各种高级专门人才的重要场所，这些受教育者将来到社会上工作也必然会接触到各种人才问题。因此，在大学里讲授一点人才学，无论对大学生自身的成长和将来的工作都极为有益。至于教育、人事和管理方面的专业，人才学更是理所当然地应当成为一门重要的专业课程。现在全国讲授人才学的高等学校已经有相当一个数量了，尽管其中多数是选修课和讲座，而且师资力量也不足，但很受学

生欢迎，从中已经可以明显地看出它的发展趋势。任何事物的发展都有一个过程。人才学的发展还是稳步前进好，一步一个脚印，扎扎实实，重在提高教学质量。作为选修课也有一个好处，就是要以教学质量赢得学生，不是要学生硬着头皮来听课。“桃李不言，下自成蹊”，我们的人才教学应当以此自励。如能这样，那就是极大的成功。

在大学讲授人才学，除了学校领导重视和支持外，要解决教师和教材两大问题。现在人才学的教师基本上都是“志愿军”，由相近的专业转过来或者是兼任的，积极性和教学热情很高，有一种使命感、事业心和开拓精神，有一股不怕困难的劲头。每当我同他们接触时，这种精神和劲头就在强烈地感染着我。这是一种希望，一种力量，是人才学在高等学校必定要生根、开花和结果的保证。关于教材问题，近几年出版了不少人才学书，但主要作为教材的还不多，也还没有配起套来。人才学教学研究会成立后，叶忠海、李新生等同志在过去工作的基础上大力筹办此事，确定组织力量编写人才学教学丛书。这是高等学校人才学教学中具有战略性的基础工作。这批书是在许多同志已有研究成果基础上的结晶，可供教学使用。当然，在教学上使用这套丛书时，还需要同志们将自己的研究心得和教学经验融贯进去。同时这套丛书也可供各有关部门和社会上使用。随着研究的日益深入和教学实践经验的丰富，以后再加以修订或写出新的教材来。

人才学教学丛书，第一批有《普通人才学》、《政工人才学》、《企业人才学》、《教育人才学》、《管理人才学》、《商业人才学》、《中国人才思想史》等，陆续完成，陆续交出版社出版。叶忠海同志嘱我为这套丛书写个序，我就将所想到的写了上面一番话，算是对人才学教学工作者的一个寄语吧。

敢 峰

1990年3月

目 录

序.....	1
第一章 绪论	1
第一节 政工人才学的研究对象、特点和任务.....	2
一、政工人才学的研究对象.....	2
二、政工人才学的基本特点.....	4
三、政工人才学的主要任务.....	6
第二节 政工人才及其结构.....	7
一、政工人才的定义.....	7
二、政工人才的分类.....	12
三、政工人才的层次.....	14
第三节 政工人才学研究的原则与方法.....	15
一、政工人才学研究的原则.....	15
二、政工人才学研究的方法.....	16
第二章 政工人才地位论	19
第一节 政治工作的性质决定政工人才的地位与作用.....	19
一、政工人才是在政治工作的实践中产生和发展起来的.....	19
二、政工人才是党在一切事业中发挥“生命线”作用的骨干力量.....	22
三、政工人才的地位作用要依靠自己的努力工作来实现.....	27
第二节 加强政治工作的关键在人才.....	31
一、政治工作是党的工作,没有党性很强的政工人才 就担负不起这项工作的重任.....	31
二、政治工作是群众工作,没有在群众中享有威信的 政工人才也开展不了工作.....	33

三、政治工作是一门科学,没有掌握这门科学的专门人才 ——政工人才也难以做好这项工作·····	35
第三节 政工人才难选 政工岗位光荣·····	39
一、政工人才比较难选·····	39
二、越是难选越要选好·····	42
三、认识政工岗位光荣,是政工人才成长的起点·····	44

第三章 政工人才目标论·····47

第一节 政工人才的形象及其特征·····47

- | | |
|-------------------------|----|
| 一、历史上政工人才的形象是好的····· | 47 |
| 二、政工人才的本质特征····· | 50 |
| 三、政工人才的形象受到历史条件的制约····· | 51 |

第二节 新时期政工人才追求的成才目标·····53

- | | |
|-----------------------|----|
| 一、马克思主义理论水平的新目标····· | 54 |
| 二、政治工作水平的新目标····· | 56 |
| 三、思想作风修养水平的新目标····· | 58 |
| 四、确立成才目标过程中的思想冲突····· | 60 |

第三节 实现成才目标的策略思考·····62

- | | |
|------------------------|----|
| 一、按照人才类型确定自己的具体目标····· | 62 |
| 二、根据个人特点先在一点取得突破····· | 64 |
| 三、从初级层次向更高层次的发展····· | 67 |

第四章 政工人才立场论·····71

第一节 立场问题对政工人才具有特殊的重要意义·····71

- | | |
|-------------------------------|----|
| 一、政治立场的内容和实质····· | 71 |
| 二、政治立场的特点与对政工人才的作用····· | 73 |
| 三、新时期立场问题对政工人才的重要性丝毫没有降低····· | 77 |

第二节 政治立场发展规律的研究·····79

- | | |
|------------------------|----|
| 一、影响政治立场形成发展的基本因素····· | 79 |
| 二、政治立场形成发展的一般过程····· | 84 |

三、坚定政治立场的“三根支柱”和“一条途径”	86
第三节 政工人才坚定政治立场的培养	90
一、阶级斗争虽然已经不是主要矛盾,但是在一定范围 依然存在,仍然要重视培养无产阶级的感情	90
二、在不断追求新知识的潮流中,永远保持 马克思主义的主导地位	91
三、在强调稳定团结的气氛中,仍然要坚持开展 积极的思想斗争	92
四、在新的历史条件下加强实践锻炼	93
第五章 政工人才道德论	94
第一节 政工人才职业道德的特征	94
一、道德境界具有更高的层次	94
二、道德行为具有更强的感染力	95
三、道德责任具有更广阔的范围	93
第二节 政工人才职业道德的主要内容	99
一、坚持真理	100
二、公道正派	102
三、诚心待人	107
四、以身作则	109
第三节 政工人才加强道德修养的几个问题	112
一、强化“党代表”的意识	112
二、从生活中经常寻找激发高尚道德情感的闪光点	113
三、建立具有自己特点的道德信条	114
四、真心实意地接受群众监督	115
第六章 政工人才心理论	117
第一节 政工人才心理品质的重要性与特殊性	117
一、政工人才心理品质的重要性	117
二、政工人才心理品质的特殊要求	119

三、具有不同心理特点的政工人才要在实践中 扬长避短·····	129
第二节 政工人才成长过程中的几个心理学问题·····	131
一、政工人才心理健康的标准·····	131
二、逆反心理及其调节·····	133
三、从众心理及其引导·····	135
四、正确对待挫折心理·····	136
第七章 政工人才知识论·····	138
第一节 政工人才知识结构的共性要求·····	138
一、政工人才需要较高层次的知识水平·····	138
二、政工人才的知识结构要围绕政治工作这门科学来构建·····	140
三、政治工作这门科学实际上是一个学科群·····	145
第二节 不同层次、不同行业、不同岗位政工人才 知识结构的不同要求·····	146
一、不同层次政工人才知识结构的不同要求·····	148
二、不同行业政工人才知识结构的不同要求·····	149
三、不同岗位政工人才知识结构的不同要求·····	152
第三节 加强自学是提高政工人才知识水平的 重要途径·····	154
一、科学地制定自学计划·····	155
二、灵活地改进阅读方法·····	156
三、反复地抓住重点消化领会·····	157
四、认真记笔记,巩固学习成果·····	158
第八章 政工人才能力论·····	160
第一节 最基本的是要具备做思想工作 和组织工作的能力·····	160
一、对人的思想情绪的观察能力·····	160
二、对人的思想行为的分析综合能力·····	163
三、影响他人思想行为的表达能力·····	164

四、处理人际关系的交往协调和组织能力·····	168
第二节 政工人才的政治工作艺术·····	172
一、政治工作艺术的含义与特征·····	172
二、政治工作艺术的主要表现·····	174
三、马克思主义的哲学思想是政治工作艺术的灵魂·····	178
第三节 政工人才知识转化为能力的途径·····	180
一、在院校学习政工知识时就要加强能力训练·····	180
二、工作岗位上要加强自我锻炼·····	181
三、通过案例研究将知识转化为能力·····	183
四、重视发挥电子计算机在学习知识提高能力中的作用·····	184
第九章 政工人才创造论 ·····	186
第一节 政工人才创造成功的一般规律·····	186
一、素质优势与政工态势的和谐统一·····	187
二、创造能力与现实条件的和谐统一·····	189
三、个人志向与社会需要的和谐统一·····	191
第二节 政工人才创造的一般内容·····	193
一、学习马克思主义理论中的创造·····	193
二、贯彻党的方针政策中的创造·····	197
三、思想政治教育中的创造·····	200
四、用人问题上的创造·····	202
第三节 政工人才创造性的发挥·····	203
一、创造要善于提出问题·····	204
二、创造要准备曲折与反复·····	205
三、创造要掌握正确的“度”·····	206
第十章 政工人才环境论 ·····	209
第一节 政工人才成长的环境因素·····	209
一、社会需要因素·····	209
二、路线指导因素·····	212

三、传统培育因素·····	213
四、群体氛围因素·····	215
五、理论熏陶因素·····	218
第二节 政工人才对不同环境的调适·····	220
一、人-时调适·····	221
二、人-地调适·····	223
三、人-人调适·····	225
四、人-业调适·····	228

第十一章 政工人才发展论····· 231

第一节 政工人才成长的过程····· 231

- 一、政工人才成长是从主客观不一致到一致，又到新的不一致，如此无限循环、不断提高的过程····· 231
- 二、政工人才的成长又是一个红与专统一的过程····· 234
- 三、政工人才的成长还是一个不断改造世界观的过程····· 235

第二节 政工人才成长必须跨越的“关口”····· 237

- 一、立场关····· 239
- 二、群众关····· 240
- 三、内行关····· 242
- 四、团结关····· 243
- 五、全局关····· 245

第三节 对政工人才成长具有决定意义的实践环节····· 246

- 一、越是方向明确、目的性强的实践，效果越明显····· 247
- 二、越是到斗争第一线去实践，基础越扎实····· 248
- 三、越是在正确理论指导下的实践，进步越迅速····· 249
- 四、越是经过独立、大胆、负责的实践，人才越成熟····· 251

第十二章 政工人才管理论····· 253

第一节 政工人才的选拔和使用····· 253

- 一、政工人才的来源····· 253

二、政工人才的使用原则·····	255
三、政工人才选拔使用中经常遇到的几个问题·····	261
第二节 政工人才的培养和训练·····	264
一、加强实践指导，加速成才过程·····	264
二、采取不同形式组织在职培训，边实践边提高·····	267
三、建立脱产培训体系，加强专业系统训练·····	269
第三节 加强政工人才管理，创造人才辈出的局面·····	272
一、严格育人才·····	272
二、考核识人才·····	274
三、尊重激人才·····	277
四、改革出人才·····	278
后记·····	282

第一章 绪 论

政工人才，在社会主义中国的人才队伍中，是极有自己特色的一部分，很有一些有价值的东西值得写一写。

他们首先是毛泽东思想中政治工作理论的实践者，具有国际无产阶级政工人才的共性，更有中国政工人才的个性，在他们的工作中，充分体现了马克思主义普遍真理同中国革命具体实践相结合的特色。

他们又是中国革命和建设中所拥有的政治优势的体现者，这方面的优良传统主要是通过他们的努力得到继承和发扬的，在他们应该具备的素质中，可以看到我们党今天要提倡的许多精神。

他们还经常处于当代中国革命运动风云的中心和前沿，经历了胜利进军的全过程，积累了大量成功的经验，也遇到过多次挫折，取得了难忘的教训，在他们身上最鲜明地留下了我们党70年斗争历史的痕迹。

特别在1989年那场政治风波发生后，人们更加深刻地体会到新时期加强政治工作的重要，也就更加迫切地要求加强政工队伍的建设，期望我们党有一支战斗力更加坚强的人才队伍活跃在政治工作战线上。本书就是围绕提高政工人才素质、加强政工队伍建设的主题展开论述的，力求真实地反映这方面丰富的历史经验，深入地探讨当前面临的新问题，对政工战线广大干部的成才有所启发，对人事部门更好地管理政工人才有所帮助。

第一节 政工人才学的研究对象、特点和任务

一、政工人才学的研究对象

政工人才学是人才学的分支学科，也是人才学与政治工作学的交叉学科。毛泽东在《矛盾论》中指出：“科学研究的区分，就是根据科学对象所具有的特殊的矛盾性。因此，对于某一现象的领域所特有的某一种矛盾的研究，就构成某一门科学的对象。”^①政工人才学就是以政工人才现象这一物质运动的特殊形式和特殊矛盾为研究对象的科学。这里讲的政工人才，是专指我们国家的政工人才，也就是无产阶级的政工人才，共产党的政工人才，而不是适用于一切国家的一般意义上的政工人才。这里讲的人才现象，是指政工人才的成长过程和各种要素间的互相联系，以及对政工人才进行选拔、培养、考核的整个管理过程。因此，政工人才学应该说是道道地地的中国产品，但刚开始开发研究，还处在初创的阶段。

政工人才现象和一般人才现象既有联系又有区别，它们是个别与一般的关系。由于政工人才现象与一般人才现象具有共性，因此我们研究政工人才学需要一般人才学理论的指导；由于政工人才现象又有与一般人才现象不同的特点，因此一般人才学理论不可能全部回答政工人才的问题，政工人才学必须重点研究政工人才现象的特殊本质与特殊规律性，并通过这样的研究丰富一般人才学的理论。

政工人才现象与一般人才现象一样，都有其自然属性和社会

① 《毛泽东选集》合订本第284页，人民出版社1966年版横排本。

属性，人才的成长和发展也都离不开主客观因素和内外在条件的综合作用和影响。就其主观的内在条件而言，是指人才本身具有坚定正确的政治立场和观点，具有高尚的道德素养和健康的生理和心理基础，具有为人类进步事业服务的科学知识和创造能力；就其客观的外在条件而言，是指人才的实践活动受其社会历史条件的制约，受其时代的经济文化水平的限制。因此，政工人才学的研究同其它人才学一样，需要综合运用哲学、经济学、政治学、社会学、生理学、心理学、管理科学、领导科学、人体科学等理论成果，不能不是一门涉及领域较广，知识面较宽的综合性科学。但是，其理论基础主要是马克思主义的人才思想和政治工作理论，这是起主导作用的东西，决定政工人才学研究的方向和实质。

同时，政工人才现象同一般人才现象的区别，又是同政治工作与一般工作的区别紧密相连的。李瑞环同志最近在中国职工思想政治工作研究会第六次年会上指出：思想政治工作是坚持唯物主义的应有之义，是实现远大理想的必需条件，是贯彻基本路线的可靠保证，是协调人际关系的基本方法，是凝聚民族力量的重要途径，是社会主义企业的内在要求。^①它从思想工作一个侧面反映出政工人才的特殊历史使命，要胜利完成这样重要的使命，必然要对政工人才提出与一般人才不同的许多要求。事实上，我们无产阶级的政工人才，需要集中一切智慧和力量，通过政治工作实践去塑造一颗颗美的心灵，为共产主义的壮丽事业开辟前进的道路。马克思、恩格斯曾经指出，个人“行动的一切动力，都一定要通过他的头脑，一定要转变为他的愿望的动机，才能使他行动起来”。^②政工人才就是掌握这个规律去设计、驾驭社会政治活

① 转引自《人民日报》1990年5月19日第四版。

② 《马克思恩格斯全集》第21卷第345页，人民出版社1965年版。

动的人。可以说，在社会主义国家里，人们参加社会政治生活所取得的每一个重要成果，以及他们在政治思想上的每一个重要进步，都凝结着政工人才的心血。因此，政工人才所从事的工作本身就是一种繁杂而神圣、细微而壮观、宽阔而具体、以无形见有形的伟大事业；他们既要有强烈的政治责任感，又要有殷切的柔情，能把社会政治、经济、文化生活的客观要求化为人们自觉的追求。这种通过外在形式在人们心田里耕耘的特殊活动，必须具有自己的许多特点，对人才素质提出特殊的要求，对人才成长需要开辟特殊的道路，对人才管理也有不同的格局。这些方面，正是我们在政工人才学中需要重点研究回答的问题。反过来，通过政工人才特点、规律的深入研究，也必将对人才学一般理论的充实和发展作出一定的贡献。例如，在人才德的培养方面，政工人才学的研究就可以为人才学一般理论提供较为深刻的内容。

二、政工人才学的基本特点

由于政工人才现象具有鲜明的阶级性和党性， also 具有很强的群众性和实践性，因此，政工人才学的基本特点可以归纳为“三个统一”：

革命性与科学性的统一。它不仅要体现无产阶级和人民大众的根本利益，反映党和人民的革命愿望和意志，而且必须遵循社会发展的客观规律和人们思想、行为发展的客观规律。二者在实现共产主义的斗争实践中有机地统一起来了。我们研究政工人才必须具备的德、才条件，以及探索政工人才成长的规律，都是既讲革命性，又讲科学性的。没有前者，就没有正确的方向，就会混淆无产阶级政工人才与其它政工人才的界限；没有后者，就抓不住人才的本质特征，就不能同搞“空头政治”的“左”的人才思想划清界限。

历史性与现实性的统一。它不仅要认真总结我党70年来培养