

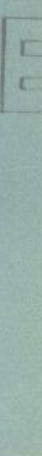
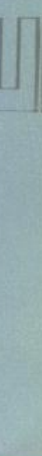
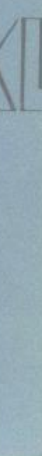
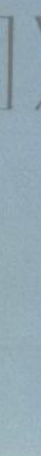
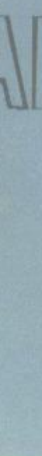
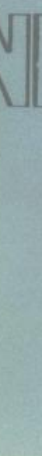
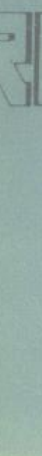
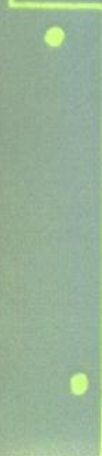


SHIYONG



实用人才学

RENCAI XUE



《领导与科学》丛书

实用人才学

周玉纯 郝诚之 编写

内蒙古人民出版社

1985年·呼和浩特

责任编辑 徐 诚 黄爱民
封面设计 塞 南

《领导与科学》丛书

实用人才学

周玉纯 郝诚之 编写

内蒙古人民出版社出版

(呼和浩特市新城西街82号)

内蒙古新华书店发行 张家口地区印刷厂印刷

开本：787×1092 1/32 印张：18.5 字数：395千 插页：1

1985年4月第一版 1986年8月第1次印刷

印数：1—5,630册

统一书号：13089·76 每册：2.60元

《领导与科学》丛书编委会

主 编 许令妊

副主编 苏尔塔拉图 陈良瑾

编 委 王侠北 沙如拉 李可达

625

人才研究领域的新拓展

——为《实用人才学》而序

中国人才研究会秘书长 **王通讯**

中央领导同志说，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。

在现代领导面临挑战，人才观念必须确立的今天，内蒙古人民出版社把《实用人才学》作为现代领导科学丛书之一组织编写出版，是值得庆贺的。

《实用人才学》虽然是内蒙古自治区组织人事部门两位研究者的人才学讲稿汇编，但和其他人才学研究论著相比有独到之处。

这本书将数学工具——模糊数学引入人才学进行定量研究，使过去的“三论”（信息论、控制论、系统论）为基础的宏观描述又深入了一步。这本书的“人才能量学说”科学地指明了选贤任才的能量标准，使分层管理有了新的依据。这本书关于强化开发、智力回流的论述对不发达地区的人才对策将起重大影响。和我国发达地区的人才学研究成果相比，这本书是资源丰富、潜力很大的边远省区同志首次以战略眼光研究人才布局，对人才的教育、开发、管理进行深入探讨的力作，特点是角度一新，剖析深刻，文笔流畅，深入浅出。

我在内蒙古讲学期间，拜读了这本书的部分内容。它不是完美无缺的，但它是有探索精神的。可以说，这本书是人才学研究百花园中的一朵飘着奶香的新花。它在某种程度上是国内人才学研究者精华的集大成，也是以实用为宗旨的智力开发学的新拓展。领导者也好，有志者也好，老同志也好，青少年也好，读这本书都会有所裨益的。

一九八五年四月于北京

目 录

人才研究领域的新拓展

——为《实用人才学》而序王通讯

综合篇

- (一) 人才学兴起的回顾..... (1)
- (二) 实用人才学的提出..... (7)
- (三) 实用人才学的指导理论..... (10)
 - 1. 马克思主义关于人的学说..... (11)
 - 2. 我党的人才思想..... (18)
- (四) 实用人才学的研究起点——人才能量学..... (27)
 - 1. 人才能量学概念..... (28)
 - 2. 人才能量形成及特点..... (29)
 - 3. 人才能量传递方式..... (33)
 - 4. 人才能量计算..... (33)
- (五) 定量研究人才学的新工具——模糊数学..... (35)
- (六) 国内外人才研究的大趋势..... (41)
 - 1. 我国人才研究和人才开发的十大趋势..... (41)
 - 2. 发达国家人才研究的十大趋势..... (50)

人才篇

- (一) 人才基本特征..... (67)
 - 1. 人才的概念..... (67)

2. 人才的特性	(69)
3. 人才的道德	(79)
4. 人才的潜在能力	(91)
(二) 人才结构学说	(95)
1. 个体智能结构	(96)
2. 人才群体结构的优化	(120)
3. 人才的能级结构与类型结构	(179)
4. 行业人才结构分析	(194)
5. 人才群体的系统工程	(232)
(三) 人才价值初探	(239)
1. 价值原理与人才评价	(239)
2. “白领”阶层和“蓝领”阶层	(242)
3. 经济改革与人才升值	(244)

育成篇

(一) 人才育成学说	(252)
1. 因材施教说	(252)
2. 教育万能说	(253)
3. 人才自我设计说	(253)
4. 天才说	(254)
5. 马克思主义天才观	(254)
(二) 人才成长	(256)
1. 人才培养规划	(257)
2. 人才个体发展及群体组合	(274)
3. 创造人才成长的环境	(276)

开发篇

(一) 人才资源开发	(316)
------------------	-------

1. 人才资源调查分析	(317)
2. 现代领导的智力开发	(322)
3. 人才预测	(331)
4. 人才开发	(340)
(二) 促进人才能级变位	(361)
1. 按能级能位使用的原则	(365)
2. 按能级确定技术职称, 并以此作为劳动报酬的 重要依据	(369)
3. 鼓励人才进行创造性劳动竞争	(370)
(三) 不发达地区的人才开发	(372)
1. 经济不发达地区的基本特点和开发不发达地区 的意义	(372)
2. 不发达地区人才强化开发的途径	(391)

管理篇

(一) 人才管理科学	(424)
1. 人才管理是一门科学	(424)
2. 人才管理原则	(428)
3. 人才管理的理论基础	(437)
(二) 人才管理内容和 方法	(439)
1. 人才管理与人事管理	(439)
2. 人才管理量化	(443)
3. 人才预测管理	(470)
4. 人才成果的管理及评价	(528)
(三) 人才管理部门	(542)
1. 人才管理部门的设置及其职能	(542)
2. 人才管理人员	(545)
3. 人才管理政策	(548)

附 录

- 一. 我国知识分子的数量、构成和分布 (551)
- 二. 美国人才引进剖析 (557)
- 三. 苏联促进科技人员流动的措施和规定简介 (566)
- 四. 模糊数学的基本原理 (574)

综 合 篇

具有历史意义的中国共产党的十一届三中全会，拉开了中国改革和振兴的大幕，清算了林彪、江青反革命集团迫害知识分子、扼杀人才的罪行，进一步清理了“左”的思想影响。今天，“尊重知识，尊重人才”成为中国社会的大趋势。对人才学这门新兴学科的关注和探索，从来没有像今天这样深入和广泛。

搞四个现代化首先要推进人的现代化。创造环境使有志者早日成才、人尽其才，在某种意义上说，直接体现着社会主义制度的优越和现代领导的成熟。很多同志很想知道：人才学是怎样兴起的，以实用为目标的人才学研究为什么会在四化建设中应运而生，人才学的正确指导思想和方法应该是什么关系，人才发现、培养、开发、使用、管理的科学规律是否与您的实践相符合，请打开这本书吧！它将和您共同探讨。

（一）人才学兴起的回顾

劳动创造了人类，劳动也创造了人才。一部社会进化史，就是人才与群众共同创造的。人才具有进步性、有序性、实践性、历史性和相对性。人才应是各层次、各领域、各行业的贤能之才、出众之才、有用之才，因此人才也具有广泛性。

有史以来，人才问题就得到人们的关注，“得人心者得天下，得人才者得天下”，已被古今所公认。人才问题，对一个国家和民族来说，是个头等重要的问题。意大利的文艺复兴运动，揭开了人类历史上群星灿烂的光辉一页，这与它拥有但丁、达·芬奇、米开朗琪罗、拉斐尔等杰出的人才有着极大的关系；第二次世界大战后的日本，由于重视开发智力、人才立国，创造了从资源奇缺的小国一步跨入世界经济大国的奇迹；我国历史上众所周知的“范增去后项王刎，韩信归来汉业兴”和建国以来正反两方面的经验教训都有力地说明了“人才聚散见废兴”。1984年国庆前夕，赵紫阳总理会见来自五大洲参加我国国庆活动的华人学者、专家时说：

“目前我们所碰到的问题，与其说是资金不足，不如说是个人才问题。”人才实在是强国之本，创业之源。

随着科学技术迅速发展，烟囱工业已由“朝阳工业”变成了“夕阳工业”，高素质人才成了各国争夺的核心“制高点”。二十世纪六十年代后期，人才的紧缺和生态、人口、能源的紧缺一道被称为世界性的“四大危机”。我们中华民族虽然被称为“智慧的民族”，但由于历史的原因和人为的十年浩劫，人才队伍出现了青黄不接、后继乏人的现象。这个关系到国家兴衰、历史进退的人才问题，引起了全党、全国人民的极大重视。

如果说教育学、心理学、脑生理学、优生学、科技史和传记体文学等从不同的侧面推动了人才问题的研究，并为人才学的创立准备了产床，那么，作为独立学科诞生的人才学，出现在二十世纪七十年代末期打倒“四人帮”之后的中国，出现在邓小平同志作为我党和我们共和国社会主义四化

强国蓝图的总设计师的新的历史时期，就是时代的必然。

固然，现代生物学的发展，从三个基本方面提供了人才的自然科学基础：（1）关于生命起源的研究；（2）遗传、发育、进化三者统一理论的发展；（3）大脑研究的新发展。这些研究成果表明，人们成才的自然基础差别很小，从而由根本上打破了在人才问题上的神秘观点，否定了唯心主义的“唯天才论”。其次，中国是世界上第一个在两千年前提出“人才”概念的文明古国，尊贤爱才的传统可以上溯到五千年前。“人能尽其才，则百事兴”的思想，更有其广泛的社会影响。但“理论在一个国家的实现程度，决定于理论满足这个国家的需要的程度”（马克思语），中国共产党拨正革命航船之日，才是社会主义人才学应运而生之时。邓小平同志1977年5月就明确提出：“一定要在党内造成一种空气：尊重知识，尊重人才。要反对不尊重知识分子的错误思想。”（《邓小平文选》第38页）而后，又指出：“在人才问题上，要特别强调一下，必须打破常规去发现、选拔和培养杰出的人才。这是被‘四人帮’搞乱了一个重大问题。”

（《邓小平文选》第93页）1978年12月，党的十一届三中全会吹响了中华民族立志改革、向四个现代化进军的号角，完成建设高度物质文明、高度精神文明和高度民主的光荣历史使命，为大批人才报国献身敞开了大门。春晖暖人，壮志可酬。为实现四化而产生的举国上下对人才的需要，为人才学这棵春苗的破土而出送来了春风、春雨。人才园地充满活力。

人才学是什么呢？它是探索人才的成长、发现、选拔、使用、管理规律的一门学问。它既探索人们成才的心理生理

素质（自然属性），也探索人才与社会环境的关系（社会属性）；既总结人才成才的各种有效途径，也总结实现“人尽其才”的各种有效办法。总之，人才学是开发智力、造就人才和最大限度地促进人尽其才的一门学科。胡耀邦同志近几年不但亲切关注人才学研究者王通讯等同志的成果，认为《试论人才成功的内在因素》是一篇思想性较宽、知识面较广的好文章，对青年有好处，而且给人才学下了一个高屋建瓴的定义。他指出：“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，造就大批合格人才，就叫做智力开发学或叫做人才学。”（张世高：《人才学浅说》第3页）这是对人才学研究的高要求，也是人才学奋斗的高目标。

有个别同志说，任何学科都无法囊括人才学，编写者不敢苟同。因为这是忘记了马克思主义哲学和人才学的关系是一般与特殊的关系。马克思早在《1844年经济学哲学手稿》中就预言过：“自然科学往后将包括关于人的科学，正象关于人的科学包括自然科学一样：这将是一门科学。”（《马克思恩格斯全集》第42卷第128页）

还有人说，教育学包括人才学。这实际上是“教育万能论”的翻版。学校教育只是成才的准备阶段。继承前人的经验和知识，培养认识能力和创造能力，固然是人才成功的必要条件，但仅仅这些是不够的，人才的由潜到显，还有教育学所不能包含的更多的社会因素。

现在，人才学与其他各门学科相融合，正在逐渐形成人才教育学、人才心理学、人才经济学、人才管理学、人才创造学、人才能量学、人才系统工程等边缘学科和交叉学科。

人才学要担负起把各门学科联系起来进行综合研究的任务。虽然人才学现在还没有最终形成完整严密的科学体系，但由于它是顺应潮流的，已受到世界的关注，在我国又与四化同命运，因此，前途是无量的。

1979年10月，首都一批学术界人士和多年从事组织、人事与教育工作的干部，支持和发起了人才学的研究工作，成立了全国人才学研究会筹备组。接着，不少省市相继开展人才问题的研究和人才学术讨论，人才研究显出了一派勃勃生机。1980年11月至12月，中国人才学首届全国学术讨论会在安徽省合肥市举行。这是在国家科委和中国科学院、国家科协的赞助下，与科学学、未来学学术讨论会联合举行的。来自全国二十多个省、市、自治区和中央部委以及高等院校的一百八十多名代表与会。1981年4月，《人才》杂志创刊。尔后，全国科学学联络组又委托天津市科学学研究会在江西省南昌市召开了全国科技人才学术讨论会。为了适应全国人才研究迅速发展的需要，同年12月，又在沈阳召开了全国人才研究者代表会议，正式成立了中国人才研究会，通过了“章程”，选举产生了理事会。会议确定中国人才研究会的任务是：在马列主义、毛泽东思想的指导下，研究当前我国有关人才的政策、制度等问题，探讨和发展人才学学术理论，研究人才思想史、制度史，组织学术交流。1984年，人才研究组织已遍及全国二十二个省、市、自治区。

1983年1月，中国人才研究会在北京召开了第二届人才研究学术讨论会，和首次相比，规模扩大了。为适应全国城乡改革对不同类型新人才，特别是对经营管理人才的急迫需求，1984年5月，中国人才研究会与中国企业管理协会联

合，在天津市举行了有二百多名代表参加的“全国经营管理人才学术讨论会”。1984年10月，中国人才研究会与上海、四川、江苏联合，在江苏省无锡县召开了有一百七十多人参加的“全国农村人才学术讨论会”。1985年1月，又在广西壮族自治区的首府南宁市召开了“全国少数民族地区人才学术讨论会”，为不发达地区的经济振兴、人才开发、智力回收等战略研究的横向联系开辟了新的渠道。

作为历史里程碑的十二届三中全会，通过了《中共中央关于经济体制改革的决定》，第九条专讲“尊重知识，尊重人才”的问题，首先提出了企业领导层群体结构五要素的标准，使九州方圆人才学研究的深度和广度空前发展起来。

“四化造就人才，人才推动四化”的大潮汹涌澎湃，势不可当。

1984年以来，人才学研究的实体机构相继建立，国家科委人才资源研究所、内蒙古党委组织部人才科学研究所、辽宁省人才研究开发中心、吉林省人才研究所、河南省人才研究所、福建省人才研究所、江苏省社会科学院人才学研究室等，正在形成新的研究网络。第三届全国人才学讲习班将请中组部同志讲组织工作与人才学，与会学员中组织人事部门同志约60%，标志着人才学向实用方向迈出了新步伐，使人才学理论与实际相结合的研究进入了一个新阶段，取得了一批新成果。特别值得提出的是，人才学以一门独立的新学科登上了大学讲坛。吉林大学在校长、著名化学家唐敖庆教授的支持下，于1982年编写了人才学教材；华东师范大学、华东工学院、南开大学、东北工学院、郑州大学、西南师范学院等，都专门开设了人才学课程。人才学由定性研究，走向

了定性与定量相结合的研究。电子计算机在人才开发研究中的应用，揭开了人才学定量研究的新的一页。四川省委智力开发办公室，把三十多万个人才数据输入计算机，作出了1983年至1990年全省各类人才的八十多张预测图，受到省委领导的高度评价。福建省建立计算机大型人才数据库，输入了全省十三万科技干部，十五万社会科学工作者（包括八万教师）的资料。上海市委组织部用电子计算机储存青年干部的有关情况，内蒙古党委组织部人才科学研究所所在包头市搞试点，用微型电子计算机管理八万党政干部的人才信息。前不久，由国家科技干部局和国家科委人才资源研究所召开会议，讨论了在全国范围内如何实现科技人才信息系统化和建设人才库的问题。

目前，摆在人才学研究者面前的任务，是进一步树立马克思主义人才观，从社会主义中国的改革实际出发，面向现代化，面向世界，面向未来，振奋精神，勇于探索，开拓前进，为逐步建立和完善具有中国特色的社会主义人才学和人才系统工程而努力。

（二）实用人才学的提出

依研究对象的多寡，人才学分为狭义人才学和广义人才学。

狭义人才学研究的是英才，是人才结构金字塔的尖端部分，认为人才就是名人，就是“出类拔萃”的“杰出人物”，或对人类进步和文明有“杰出贡献”的“精英”，除此而外，不算人才。