

中国政法大学本科教材

人才学简明教程

刘圣恩 编

中国政法大学出版社

人才学简明教程

主 编 刘圣恩 马抗美

撰稿人 (依章次为序)

刘圣恩 马抗美 黄菊丽

杨 荣 杨毓英 何长顺

中国政法大学出版社

人才学简明教程

刘圣恩 马抗美主编

•

中国政法大学出版社出版
新华书店首都发行所发行
秦皇岛市卢龙印刷厂印刷

•

787×1092毫米 32开本 13印张 288千字

1987年3月第1版 1987年3月第1次印刷

印数：1—12,000册

书号：3416·6 定价：2.20元

编著者说明

《人才学简明教程》是中国政法大学本科教材，是人才管理教研室的几位教师在校内外讲授人才学课程的基础上，根据我们在教学和研究工作中的体会，并吸收多年来人才学的研究成果编写而成的。本教程着重从理论上阐明人才的本质及其运动发展的一般规律，力求对人才学的对象、特点、方法和意义，以及人才学的基本概念、内容体系作出科学的规定。本书最后就人才学理论与实际工作中的人才管理的关系作了说明。

本教程共有十章，每一章的后面都附有复习思考题，除为掌握基本概念所必须的理论问答题外，还有一定数量的应用分析题，目的在于引导学生创造性地学习，联系实际，培养分析问题解决问题的能力。其他读者亦可参考。

人才学是一门新兴学科，本书难免有这样或那样的缺点、错误，我们衷心希望读者提出意见。

本书的编著者有（按章次顺序）：

刘圣恩（第一、三、四、五章）。

马抗美（第二、十章）。

黄菊丽（第六章）。

杨 荣 （第七章）。

杨毓英、何长顺（第八、九章）。

主编：刘圣恩、马抗美。

一九八六年十月

目 录

第一章 人才学的对象	(1)
第一节 人才学的研究对象.....	(2)
一、人才的基本特征.....	(2)
二、识别人才的标准.....	(13)
三、人才学的对象、内容.....	(16)
第二节 人才学的方法.....	(18)
一、人才学的特点.....	(18)
二、人才学的方法.....	(19)
第三节 人才学的意义.....	(23)
一、人才学的产生.....	(23)
二、人才学的意义.....	(29)
第二章 人才观的历史演变	(40)
第一节 中国古代的人才观.....	(40)
一、原始社会人才思想的萌芽.....	(40)
二、中国古代人才思想的主要成就.....	(42)
三、中国古代人才思想的局限性.....	(50)
第二节 中国近代的人才观.....	(52)
一、中国近代社会的变化.....	(52)
二、中国近代人才思想的特点.....	(54)
第三节 马克思主义人才观.....	(59)
一、人才与时代.....	(59)
二、人才与群众.....	(61)

三、人才与实践·····	(63)
四、我国当代的人才思想·····	(64)
第四节 当代国外的人才观·····	(67)
一、人才是最重要的资本·····	(67)
二、人才的培养和教育受到高度重视·····	(68)
三、对人才群体结构的重视和重新研究·····	(72)
四、国际范围内的人才流动和人才竞争·····	(73)
第三章 人才的本质 ·····	(78)
第一节 人才要素·····	(78)
一、主体与客体·····	(78)
二、人才主体三要素·····	(79)
三、人才主体的主观因素·····	(83)
第二节 人才类型·····	(89)
一、社会分工与人才的分化·····	(89)
二、现代新型人才·····	(92)
三、人才的基本类型·····	(99)
第三节 人才的社会作用·····	(111)
一、人才劳动的特点·····	(111)
二、人才的作用·····	(113)
第四章 人才规律 ·····	(125)
第一节 人才规律的客观性·····	(125)
一、人才现象的特点·····	(125)
二、人才规律的客观性·····	(129)
第二节 人才运动的一般规律·····	(133)
一、综合效应规律·····	(133)
二、新陈代谢规律·····	(138)
三、加速发展规律·····	(148)

第三节 研究人才规律的意义.....	(153)
一、探讨人才规律的历史必然性.....	(153)
二、人才规律的方法论意义.....	(156)
第五章 人才结构.....	(165)
第一节 结构与人才结构.....	(165)
一、什么叫结构.....	(165)
二、什么叫人才结构.....	(167)
三、人才结构的意义.....	(171)
第二节 人才结构的基本类型.....	(174)
一、个体结构和群体结构.....	(174)
二、横向结构和纵向结构.....	(177)
三、立体结构或多维结构.....	(181)
第三节 人才群体及其结构.....	(182)
一、人才群体的含义.....	(182)
二、现代人才群体与领导群体.....	(186)
三、群体结构的形式.....	(188)
第四节 人才结构的方法和原则.....	(189)
一、人才结构的客观特性.....	(189)
二、建立人才结构的方法.....	(193)
三、建立人才结构的原则.....	(197)
第六章 人才与思维.....	(209)
第一节 人才培养与思维.....	(209)
一、思维及其基本特征.....	(209)
二、人才培养的趋势与思维.....	(210)
三、人才培养面临的挑战与思维.....	(211)
四、人才的成功与思维.....	(212)
第二节 思维类型和思维方式.....	(215)

一、思维类型·····	(215)
二、思维方式及其演变·····	(217)
三、思维方式的作用·····	(220)
四、现代思维方式及其特征·····	(220)
第三节 创造性思维·····	(223)
一、创造性思维及其特征·····	(224)
二、创造性思维的过程·····	(225)
三、创造性思维中的想象、灵感、直觉·····	(227)
四、创造性思维方法·····	(235)
第四节 培养创新意识,发展创造思维能力·····	(241)
一、创造意识是创造能力的前提·····	(241)
二、兴趣是创造性思维的动力·····	(241)
三、好奇是创造性思维的起点·····	(243)
四、发散思维与收敛思维的辩证统一 是创造性思维的艺术·····	(244)
五、自信是创造性思维的支柱·····	(245)
六、科学方法是创造性思维的有效工 具·····	(245)
第七章 人才与社会 ·····	(251)
第一节 人才成长和发展的客观环境·····	(251)
一、人才客体·····	(251)
二、人才客体诸要素及其作用·····	(252)
第二节 社会环境·····	(254)
一、社会环境诸因素及其作用·····	(254)
二、社会环境诸因素的交互作用·····	(265)
三、经济因素和政治因素的特殊作用·····	(267)
第三节 人才辈出的社会环境·····	(271)

一、发展经济·····	(271)
二、开明政治·····	(273)
三、开创社会主义人才辈出的新局面·····	(280)
第八章 人才的识别、选拔与使用 ·····	(294)
第一节 人才的识别·····	(294)
一、正确树立识才观念·····	(295)
二、掌握识才的原则和方法·····	(296)
三、着眼于识别潜人才·····	(299)
第二节 人才的选拔·····	(300)
一、人才标准的历史性·····	(301)
二、人才标准的专业性·····	(305)
三、人才标准的层次性·····	(306)
四、正确处理选才标准中的几种关系·····	(308)
第三节 人才的使用·····	(312)
一、党性原则·····	(312)
二、信任原则·····	(313)
三、适用原则·····	(314)
四、激励原则·····	(316)
五、流动原则·····	(317)
第九章 人才的考核、奖励与教育 ·····	(331)
第一节 考核·····	(331)
一、人才考核的重要意义·····	(331)
二、人才考核的基本原则·····	(334)
三、考核的主要方法·····	(336)
第二节 奖励·····	(343)
一、奖励的意义·····	(343)
二、奖励的原则·····	(344)

三、奖励的制度·····	(346)
第三节 继续教育·····	(350)
一、继续教育的必要性·····	(350)
二、继续教育的主要特征·····	(352)
三、创造条件大力发展继续教育·····	(353)
第十章 人才管理的科学化和法律化 ·····	(363)
第一节 人才立法的必要性和可能性·····	(363)
一、人才立法的必要性·····	(363)
二、人才立法的可能性·····	(366)
第二节 人才立法的实施·····	(369)
一、教育立法·····	(371)
二、人才管理立法·····	(373)
结束语 ·····	(394)

第一章 人才学的对象

人才是一个国家最宝贵的财富，最重要的资源，是一个国家、一个民族兴旺发达的标志。根据一个国家、一个民族人才的现状，我们可以预测这个国家的未来。劳动创造世界，也创造人类社会自身的历史。社会的进步，人类的发展，归根到底在于人的创造性劳动。社会的变革，开始时只是提出一些新观念、新思想、新方法、新原理，出现一些新学科、新技术、新工艺，后来就产生了新的科学革命、新的技术革命、新的产业革命，最后导致整个社会形态的大变革，整个生产方式的大变革。而那些新思想、新学科、新技术……都是那些从事创造性劳动的人们，即各行各业的人才提出和创建的。恩格斯在评价马克思个人的功绩时说：“现代运动当前所取得的一切成就，都应归功于他的理论的和实践的活动；没有他，我们至今还会在黑暗中徘徊。”^①斯大林说：“人才，干部是世界上所有宝贵的资本中最宝贵最有决定意义的资本。”^②邓小平在谈到《中共中央关于经济体制改革的决定》时，再次强调，最重要的是“尊重知识、尊重人才”。

① 《马克思恩格斯选集》第4卷，第438页。

② 参见《斯大林选集》上卷，第317—318页。

第一节 人才学的研究对象

一、人才的基本特征

人才学要研究的问题很多、但首先要弄清什么是人才？

人才就是在一定的社会历史条件下，在认识世界和改造世界的过程中进行创造性劳动的人。具体地说，人才具有三个基本的特征：

（一）人才的历史性。

人才的历史性，即人才的社会性。

人有自然属性，但更重要的是它的社会属性，是“社会关系的总和”。马克思说：“人们自己创造自己的历史，但是他们不是随心所欲地创造，并不是在他们自己选定的条件下创造，而是在直接碰到的、既定的、从过去继承下来的条件下创造。”^①也就是说，人才是社会的人才，任何人才都离不开他所生活的特定环境，离不开具体的历史条件。人才是历史现象，人才是历史概念，一个人在某个社会、某个时期是人才，在另一社会，另一时期就不一定是人才。在远古时代，火的利用是人类最伟大的发明创造，第一个钻木取火的人无疑是天才的发明家，伟大的工程师。但是在今天有人还去钻木取火，他就不再是人才了。另一种情况是，某人在早期曾有伟大的创造，是个非凡的人才，但后来由于思想僵化、固步自封，“江郎才尽”，就不再是人才了，甚至

^① 《马克思恩格斯选集》第1卷，第603页。

打击人才、压制人才了。再一种情况是，一个人在某个领域是人才，在另一领域内就不一定是人才。“人无完人，金无足赤”，说的就是这个道理，在某一领域是专家，在另一领域就可能是外行。有人长于理论思维，短于动手操作，在理论物理方面是出类拔萃的人才，而在实验物理方面却无建树。这样的事例俯拾即是。

人才的社会性，在阶级社会中必然表现为阶级性，不同的社会制度、不同的阶级有不同的识别、培养、选拔人才的标准。

人才的社会性、历史性，也就是人才的相对性。任何人才都不是绝对的，一切社会、一切时代、一切领域、一切阶级都通用的人才是不存在的。一句话，任何人才都是一定社会历史条件下的人才。

（二）人才的实践性。

人才的实践性有两个方面的意义：一是指一切人才都是来自社会实践，并且服务于社会实践，为社会实践作出实际的贡献。二是指是否作出实际贡献以及贡献的大小只能由社会实践来检验，而不能由人的主观来判定。也就是说，只有在认识世界和改造世界的社会实践中，在精神生产和物质生产的社会实践中表现出来，并为社会做出实际贡献的人才能称之为人才。离开社会实践的人才是不存在的，这就是人才的实践性。或者说，人才是现实的人才，故人才的实践性又称为人才的现实性。

如果一个人具备人才的某些条件，具有人才的潜在能力，只是由于某种原因还没有在实践中表现和发挥出来，这样的人就称为潜人才。简言之，所谓潜人才就是具有人才潜能的人。他们是可能的人才，而不是现实人才。

与“潜”相对应的就是“显”，显人才就是已经在实践中表现出来为社会作出实际贡献的人才，也就是现实的人才。

一切人才的成长过程都是由潜到显、由可能到现实的过程。所谓“神童”、“超常儿童”是客观存在的，国内外的统计资料表明，智力超常的儿童有2%到3%三，他（她）们都可以叫潜人才，其成长过程也是由潜至显的过程。能否由潜发展到显，成为为社会做出实际贡献的人才，关键在于后天的社会实践。古今中外的有关经验和教训是很丰富的。

科学和经验都表明，人的潜在能力是很大的，只要正常的人都具有人才的潜能，都有成才的可能性。就在这个意义上，我们可以说人人都是潜人才。问题在于潜人才怎样发展为显人才，这正是人才学所关心的课题。

总之，实践性是人才的重要特征，是识别人才和考察人才的重要标准，也是培养人才的重要手段。

（三）人才的创造性。

创造性是人才最本质的特征，是划清人才与非人才界限的根本标准。

什么叫创造？知识的重新组合、加工，提出新设想就是创造。创造是人的一种能力，即创造力，所谓创造力就是为了一定的目标重新组合原有的经验、知识提出前所未有的新设想的能力。

要准确全面地理解创造和人的创造力，除了它的定义，还必须了解创造的构成、创造的层次性、创造的多样性和创造的普遍性。

创造是由三个因素构成的，第一，任何创造都以一定的

经验、知识为基础，包括直接经验和间接经验。例如个人的生活经验、劳动经验或从书本上学的、老师传授的知识等等。这就是说，要创造首先要继承，继承是创造的基础。第二、对经验知识的重新组合、加工产生新设想。这是最重要的条件，也是最复杂的问题，怎样组合、加工旧知识提出新设想，也就是怎样进行创造的问题，涉及大量的人的主、客观的复杂因素。人才学家关心它，心理学家、教育学家、甚至政治家、企业家也关心它，所以，现在世界各国广泛开展创造学、发明学、创造心理学的研究。本书第六章“创造性思维”将进一步论述。第三、新设想又必须是新颖的、有价值的。新设想的范围很广，可以从旧知识推导、联想或想象出新的知识、新的观念，也可以是建立新的定理、公式，还可以是设计出新产品，新工艺等等。创造活动的成果必须具有新颖性，是前所未有的，否则就是重复性，而不是创造性。但是，新颖性又具有按时间、地域范围来划分的层次性。一个新设想，如果在古今中外的范围内都是前所未有的，就是最高层次的新颖性，即世界新颖性，或叫绝对新颖性。中间层次的新颖性是指地区、民族、团体或行业范围内的新颖性。例如，被人封锁、保密的某种先进技术，我们自己独立创造出来，虽然在世界范围内不是前所未有的，但在某一地区范围内还是新颖的。个体新颖性是低层次的新颖性，这种新颖性只是对创造者个人来说是前所未有的，所以又叫主观新颖性。任何设想的新颖性都与它的价值相联系，新颖的层次性往往也就是它的价值的层次性。新颖度越高，一般说来，其价值也就越大。与此相反，没有价值的设想，就无所谓新颖。

上述三个方面是构成创造不可缺少的因素，从日常生活

中的小改小革到伟大的历史创造都具备这三个因素。例如，磁有两极，同性相斥，异性相吸，中学生就有这样的知识，也做过“磁浮现象”的实验。如果我们从书本上、在课堂中学到这些知识，而且也记住了这些知识，只是知识的传授、信息的转移，并没有创新。创新不能停留在原有知识上，更不能受它的束缚。有人根据这样的知识、经验，想象出火车运行时，车厢与铁轨脱离接触的“磁浮列车”（或叫磁垫列车），这就是对原有知识的重新组合提出新设想的创造，是对原有知识的扩展、加深，这是飞跃。这种新设想是前所未有的，有很高的新颖度，也带来巨大的经济效益，从而产生了新型的交通工具。牛顿根据苹果往地上掉，不往天上飞；水往低处流，不向高处跑；月亮绕地球转，不飞离地球等经验知识，提出“引力”这一新概念。达尔文根据不同的环境有不同的物种和物种的变异，提出生物进化的自然选择学说。爱因斯坦根据光速不变和惯性原理这两条基本假定，提出时间膨胀、空间缩短的新设想，创立狭义相对论，等等。这些都是科学上的创造，而且是伟大的创造。进行这些创造性劳动的人，当然都是人才。

这里可能会使人产生这样的错觉，人人都做出像牛顿、达尔文、爱因斯坦那样伟大的创造是不可能的，因此，人才只能是极少数人，不是人人都能成才的。这是不正确的。创造是有层次的，创造能力有大小，水平有高低，因而对社会的贡献及创造的价值也就不同。但不论创造的能力、水平和对社会的价值如何不同，只要有所创造、有所发现就是人才。或者说，有不同层次的创造，有不同层次的人才。

历史性的创造是最高层次的创造，具有世界新颖性，具有伟大的历史价值，有划时代的意义，甚至可以改变整个社会

的理论、观念，改变科学和技术的面貌。马克思的唯物史观、和剩余价值学说，牛顿和达尔文的引力定律和生物进化论都属于这类创造。

一般性的创造是中间层次的创造，具有地区、行业的新颖性，具有一般的社会价值，能够带来经济效益和其他社会效益。科学研究中提出的新理论、新公式、新原理、新方法以及由此产生的新技术、新产品、新工艺，例如吴仲华的“三元流动理论”、侯学煜在我国首次提出的“生态平衡”和“大农业”、“大粮食”的观点、安徽凤阳县委书记陈庭元提出的“大包干”、“联产计酬”的思想和农业生产体制、湖南袁隆平的水稻杂交技术，以及城市、农村各方面的改革，无论是技术上、管理上、经营上、体制上的任何改革，包括生产过程中的一切小改小革都是属于这一类创造。

前面讲的都是物质生产，自然科学方面的创造，这里还要特别强调指出的是社会科学、精神生产方面的创造。在社会科学研究中提出的新思想、新理论是一种创造，善于把已有的理论、思想运用到实践中去解决实际问题也是一种创造。例如，“实践是检验真理的唯一标准”，理论本身并不是新创造，马克思、恩格斯、列宁、毛泽东早就讲过，但在粉碎“四人帮”以后，运用这种理论拨乱反正、正本清源，批判“两个凡是”，收到了极好的社会效果，也是创造性的活动。有人认为只有象马克思那样的理论上的伟大发现才是创造，还有人认为只有直接带来经济效益的物质生产才有创造，精神生产中不能或者难以做出创造，甚至否认象雷锋那样的共产主义战士是人才，都是不正确的。雷锋是人才，而且是优秀的人才，他的创造是在精神生产过程中的创造，虽然不能直接带来可以用数字计算的经济效益，但“精神变物