



王康 王通讯 主编

人才学基础

哈尔滨工业大学出版社

人才学基础

王 康 王通讯 主编

哈尔滨工业大学出版社

053102

内 容 提 要

本书是中国人才研究会组织全国人才学研究者编写的人才学教材，集中地反映了最近几年来我国人才研究的成果。全书对人才及其分类，人才成长规律，人才成功的内在因素和社会环境，人才管理的基本原则，人才的识别与发现、选拔与任用，人才的预测与规划，以及人才辈出的社会条件等内容，作了系统的阐述。

本书可作为大专院校学生，党政干部，尤其是组织人事干部的《人才学》课程教材，也可供教育工作者、各级各类管理工作者的教学和管理工作的参考书。

人才学基础

王 康 汪通汛 主编

哈尔滨工业大学出版社出版
新华书店首都发行所发行
哈尔滨工业大学印刷厂印刷

开本850×1168 1/32 印张10.75 字数275000

1987年6月第1版 1987年6月第1次印刷

印数 1—1,600

书号 17341.12

定价 3.00 元

前 言

为了系统地总结国内人才学理论研究的成果，推动人才学学科体系的建设，中国人才研究会和黑龙江省人才研究会，于1983年，在哈尔滨召集了一次全国的专题性学术讨论会——人才学学科体系理论讨论会。会议不仅集中探讨了人才学的理论体系结构，而且决定成立编写组，撰写一部能较全面地反映我国人才学研究成果的人才学教材。现在这部《人才学基础》，就是在这个编写组的同志分头写出初稿后，又几经修改所形成的。

全书共分十六章。第一章、第三章、第七章、第八章（第二节）由华东师范大学叶忠海编写；第二章、第十章、第十一章、第十二章、第十四章由辽宁省人才研究开发中心于文远编写；第四章、第五章、第八章（第二～七节）、第九章由哈尔滨工业大学彭文晋编写；第六章由上海师范学院葛民编写；第十三章由辽宁省科干局王建新编写；第十五章由光明日报社李树喜和国家科委人才资源研究所舒风编写；第十六章由河南郑州大学郑毅涛编写。叶忠海、于文远对部分书稿进行过修改。全部书稿最后由王康、王通讯、彭文晋统编定稿。另外，江苏省社会科学院朱钧侃、南京工学院夏安邦分别参加了部分章节初稿的写作。书稿的出版工作得到黑龙江省人才研究会和哈尔滨工业大学人才学研究室的大力支持和帮助。

人才学是新兴学科，发展异常迅速，本书很难完全反映全国的最新进展。衷心希望读到这本书的同志能给我们提出批评意见，以便进一步修改完善。

王 康 王通讯

1986年11月

目 录

第一章 绪论

第一节 人才学的兴起·····(1)

第二节 人才学的研究对象、性质和方法·····(7)

第三节 人才学与邻近学科的关系·····(10)

第二章 人才和人才分类

第一节 人才的概念·····(14)

第二节 人才的类型及其特征·····(22)

第三章 人才成长和发展过程

第一节 人才成长和发展的阶段·····(25)

第二节 内在条件是人才成长和发展的根据·····(28)

第三节 外部因素是人才成长和发展的条件·····(30)

第四节 人才成长和发展是内外因综合效应过程·····(32)

第四章 人才成长和发展的内在因素

第一节 德及其在人才成长中的作用·····(35)

第二节 识及其在人才成长中的作用·····(43)

第三节 才及其在人才成长中的作用·····(48)

第四节 学及其在人才成长中的作用·····(61)

第五节 体及其在人才成长中的作用·····(69)

第五章 社会环境对人才成长的影响与制约

第一节 时代对人才的影响与制约·····(75)

第二节 生活环境对人才的影响与制约·····(84)

第三节 教育对人才的影响与制约·····(88)

第六章 成才的一般途径

第一节 专业教育成才·····(100)

第二节 坚持自学成才·····(105)

第三节 业余研究成才·····(111)

第四节	“半路出家”成才·····	(114)
第七章	成才规律的探讨	
第一节	成才规律的概述·····	(118)
第二节	成才的一般规律探讨·····	(120)
第三节	成才的特殊规律的研究·····	(126)
第八章	人才的科学管理及基本原则	
第一节	人才科学管理综述·····	(130)
第二节	能级能质对应原则·····	(134)
第三节	结构优化原则·····	(140)
第四节	优势定位原则·····	(158)
第五节	动力激励原则·····	(163)
第六节	动态调节原则·····	(172)
第七节	爱护原则·····	(181)
第九章	人才的识别与发现	
第一节	人才成长中的“关节点”与潜人才的开发·····	(188)
第二节	识别与发现人才的基本原则·····	(194)
第三节	识别与发现人才的基本方法·····	(205)
第十章	人才的选择与任用	
第一节	两个对应的选人用人路线·····	(214)
第二节	人才选拔与任用的标准·····	(218)
第三节	人才选拔与任用的方法体系·····	(222)
第四节	人才选用的“人——机”系统·····	(228)
第十一章	人才的在职教育	
第一节	在职教育的兴起及其发展趋势·····	(233)
第二节	在职教育的重要意义·····	(238)
第三节	在职教育的主要特点·····	(242)
第四节	在职教育的管理原则·····	(247)
第十二章	人才流动及其管理	
第一节	人才流动的必然性·····	(252)

第二节	人才流动规律的探讨·····	(256)
第三节	人才流动的管理·····	(261)
第十三章	人才的考核与人才立法	
第一节	人才的考核·····	(266)
第二节	人才立法·····	(277)
第十四章	人才预测与规划	
第一节	人才预测概述·····	(285)
第二节	人才预测的原理及方法·····	(291)
第三节	人才预测程序和预测技术·····	(298)
第四节	人才培养规划的制定·····	(306)
第十五章	人才辈出的历史条件	
第一节	社会变革促成人才涌现·····	(310)
第二节	伟大的斗争实践造就伟大的人物·····	(313)
第三节	正确的人才政策促进人才辈出·····	(315)
第四节	杰出人物对人才辈出具有重大的影响·····	(318)
第十六章	开创社会主义人才辈出的新局面	
第一节	社会主义现代化建设需要大批人才·····	(320)
第二节	社会主义为人才辈出开辟了广阔前景·····	(323)
第三节	努力开创人才辈出的新局面·····	(327)

第一章 绪 论

人才学作为一门独立的现代学科，还很年轻。时代赋予了我们一项光荣任务，即在马克思主义指导下和在党的领导下，密切联系我国的国情，研究人才现象，揭示人才成长及其发展的规律，建立和不断完善人才学的学科体系。

第一节 人才学的兴起

一、人才学产生的历史背景和意义

人才学的产生，有其特定的历史背景和客观必然性。

第一、现代社会经济结构的变革。二十世纪中期以来，由于原子能、电子计算机和空间技术的出现，开始了近代科技史上的第三次技术革命。现代科技革命的实质在于使生产力从根本上发生质的改造。由此，现代社会的经济结构正在从劳动力密集型经济转向技术、知识密集型经济，经济增长的主要因素已由劳动力转向科学技术。七十年代末以来，经济增长中的科技因素，日本已占 65%，美国则达到 60—80%。最近几年来，由电脑和电子工业开拓的、以信息产业为主的新兴产业正在世界突飞猛进，迅速发展。西方称之为“第四次产业革命”，或“知识革命”。这将进一步促使经济结构向技术知识密集型转化。

由于经济结构向技术知识密集型发展，现代社会必然逐渐转向知识集约型社会，即信息化社会（高级知识社会）。今后经济建设的成败关键，将由硬技术转向软技术，由机械技术转向“智能技术”。新时代向人们提出了高度的和广泛的智能要求。因此，研究人才智能，提高人才的创造功能，已成为刻不容缓的课题。所以说，人才学的产生是现代社会经济结构变革的迫切需要。

第二，现代科学技术的飞速发展。现代科学技术突飞猛进，有两个明显的特征：一是科学技术的加速发展，科学技术的“创造周期”、“物化周期”、“陈旧周期”都不断缩短；二是科学技术发展的一体化。十九世纪末二十世纪初，科学发展高度分化高度综合，特别是第二次世界大战后，综合化趋势占了主导地位。各学科间互相渗透、相互交错日趋紧密，不但产生了一系列边缘学科、综合学科和横断学科，而且科学和技术也相互融合，彼此渗透，形成了现代科学技术的高度统一的整体结构。这样，原来各类人才的狭窄知识面，就不能适应科技发展一体化趋势的要求，这也就对各类人才提出了智能优化的新要求。

在现代科学技术的飞速发展以及由此引起的现代社会经济结构的变革面前，培养造就一代适应现代社会发展需要的新型人才的任务，已经突出地摆在人们的面前，成为社会发展急待解决的一个重大课题。有的国家甚至把人才问题看作是与当代世界的生态、能源、人口危机一样的严重危机，而且把解决“四大危机”的出路，寄托在人才问题的解决上，尽管各国有着各自不同的战略考虑，但是对人才问题的危机感与紧迫感却是相同的。

由于上述种种原因，国内外学者很注意人才和人才问题的研究。譬如，美国的人的潜力研究，日本的英才研究和创造工程，英国的人口质量研究，都从不同方面研究和探讨有关人才问题。仅拿日本来说，近年来出版的有关成才之道的书就有：《日本人才论》，《创造性开发的研究》、《创造方法学》、《发展创造性的教育》、《发展能力的人事考评进行法》等等，出版书籍之多引人注目，至于人才学作为一门独立学科，是在我国的党的十一届三中全会后才明确提出，这是由我国特定的历史条件所决定的。

第三，全党工作着重点的转移。粉碎“四人帮”后，党的十一届三中全会确定全党工作的着重点转移到社会主义现代化建设上来，再次提出了在我国实现四个现代化，建设高度文明、高度

民主的社会主义强国的宏伟目标和造就大批又红又专人才的光荣任务。这样，就把人才问题——一个关系到社会主义现代化建设成败的战略问题提到了全党、全国人民面前。但是，“文化大革命”十年内乱造成人才奇缺。这种状况，不仅与国际上社会经济结构的变革、科学技术发展的潮流严重脱节，而且也与我国实现宏伟目标发生尖锐的矛盾。因此，迫切需要从理论和实践上对人才和人才问题加以综合的、系统的、深入的研究。“实践是检验真理的唯一标准”问题的大讨论，打开了许多科学禁区，涉及人才理论的一些学科和一些过去长期不敢触及的人才问题，都有了深入研究的可能和条件。同时，党中央又一再强调人才和知识的重要性，指出，实现社会主义现代化，“必须有知识，有人才。没有知识、没有人才怎么上得去？”并采取了一系列有效的措施。于是，全国各行各业涌现了大批新人，展现了一幅社会主义人才群起的雄伟画卷。就在这种得天独厚的大好形势下，在党的马克思主义思想路线的指引下，人才学在中国这个大地上应运而生了。这个“天”，就是阳光灿烂的社会主义之天，这个“地”，就是根植于人民群众的深厚基础；这个“运”，就是实现党的宏伟目标的历史使命。

人才学作为科学园地里的一株新苗，是时代的产物，是社会主义事业的客观要求，也是贯彻党的正确路线的一个重要成果。

人才学发展有着广阔的前途，在我国社会主义事业的进程中，它必将发挥重要的作用。

研究人才学，普及人才学的知识，总结人才成长的规律和方法，有利于发现和培养大批人才，有利于人才的健康成长。

研究人才学，有利于把组织、人事、管理工作的实践经验加以系统化、理论化，促进我国组织、人事管理制度的改革和智力资源的开发，充分发挥人才的作用。

研究人才学，有利于推动我国教育制度的改革，提高教育的经济效益，以有限的人力、物力、财力和时间，培养大批合格的

人才。

研究人才学，建立人才学的理论体系，必将充实和丰富教育学、心理学，推动教育科学的发展，也将促进伦理学、管理学、社会学、脑生理学等相邻学科的发展。

研究人才学，懂得成才规律，掌握人才培养、使用和管理理论，有利于克服实际工作中的盲目性和事务主义，提高各级各类的组织、人事干部和领导干部的水平。

总之，研究人才学，有利于人才辈出。这对于开创社会主义现代化建设新局面，加快实现党的宏伟目标和最终实现共产主义，有着十分重要的意义。

二、人才学产生的基础

人才学的产生不仅有客观必然性和必要性，而且也有可能。它的产生已具有良好的条件。

第一，马克思主义经典作家为人才学研究提供了有力的思想武器。在马克思主义经典作家著作中，人才问题具有重要的位置，有许多精辟的论述。我们要认真地学习，深入地研究，用以作为人才研究的指导思想。

第二，党在人才工作方面丰富的实践经验和理论，为人才学的建立奠定了基础。半个世纪以来，我们党之所以能从诞生、成长到壮大，发展成为一支不可摧毀的领导力量，其主要原因之一，就是因为我们的党是由工人阶级中的优秀分子所组成，又团结了广大党外的优秀人才。人才问题历来是党的建设，特别是党的组织建设的一项重要内容。党在人才的培养、识别、选拔、使用和管理等方面积累了一整套宝贵的经验和值得发扬的优良传统，无论在理论上，还是在实践上都有重大建树。我们要认真地整理、总结，使人才学成为适合中国国情的社会主义人才学。

第三，中华民族拥有举世罕见的人才研究的历史遗产。在中国历史上，不仅有许多象周文王、齐桓公、曹操、刘备、诸葛亮、李世民那样的杰出人物爱才、选才和用才的历史佳话，而且

有许多有作为的政治家、有远见的思想家和教育家为人才研究留下的宝贵的人才学思想。所有这些都有待于我们认真地发掘、研究。

第四，各有关学科的研究成果，为人才学提供了有关的理论依据。

教育学、心理学、创造学对人的成长和发展规律的研究，对于人才学研究具有重要的理论意义。例如，婴幼儿早期教育，对“早熟型”人才的研究很有价值；国外的英才教育，对杰出人才的研究颇有参考价值。发展心理学从身心统一的观点，对人的诞生、成长、发育、成熟、衰退的全过程进行研究，这对人才成长和发展的内在因素的探讨，提供了重要的帮助，创造学关于人的创造力的研究，关于人才创造发明的思维过程和方法的研究，对于人才的智力，特别是创造力的开发，具有重要的意义。

脑生理学、优生学、遗传学的迅速发展为人才自然素质的研究提供了新的丰富的养料。例如脑生理学中关于年龄与脑功能关系的研究，为各类人才最佳年龄区的研究提供了一个方面的科学依据。优生学、遗传学的研究成果，也为民族人才优化提供了科学根据。

人才传记的大规模集成出版，为人才研究积累了丰富的资料。

系统论、控制论、信息论的出现，为人才学研究提供了新的、科学的方法。

此外，国外人才管理制度的改革，也对“应用人才学”具有借鉴作用。

三、我国人才学发展的概况

1979年10月，首都一批学术界人士和多年从事科学、教育、组织、人事工作的干部，支持和发动人才学的研究工作，成立了中国人才研究会筹备组。此后，不少省市相继开展人才问题研究和人才学学术理论的探讨，人才研究组织如雨后春笋般地迅速发展

展。1980年12月，在国家科委、中国科学院、国家科协的赞助下，全国人才学研究者在合肥举行全国第一届人才研究学术讨论会。会后，研究工作又有新的发展，中央人民广播电台举办的人才问题讲座，以及在此基础上出版的《成才之路》一书，在全国城乡产生了良好的反响。1981年4月，《人才》杂志问世，受到了广大读者特别是立志成才的青年的欢迎。有的地区、部门和高校，举办了人才研究学术讨论会，开设了人才学讲座和选修课，编写了人才学方面的讲义。为了适应全国人才研究迅速发展的新形势，1981年12月，在沈阳召开了全国人才学研究者代表会议。在会上，正式成立了中国人才研究会，通过了《中国人才研究会章程》，产生了中国人才研究会第一届理事会。会议确定了中国人才研究会的任务是：在马列主义，毛泽东思想指导下，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。中国人才研究会的成立，标志着我国人才学的发展进入了一个新的阶段。

1983年1月，中国人才研究会在北京召开了全国第二次人才研究学术讨论会。会议不仅检阅、交流了研究成果，并着重研究了如何开创人才研究新局面的问题，把探索人才学的理论体系和编写人才学教材的任务，提到了议事日程上。同时决定，当年7月在哈尔滨召开一次人才学学科体系理论讨论会。

随后，《人才学通论》（王通讯著）、《人才学概论》（叶忠海等著）、《人才学概说》（彭文晋著）等人才学专著相继问世，一批人才研究杂志也陆续创刊、发行。全国已有27个省、市、自治区相继建立了人才研究会。现在，我们已经有了—批可观的研究成果，也有了一支既有实践经验、又有一定理论修养的，由理论研究者、人才开发实际工作者和领导干部组成的三结合的研究队伍。

我们相信，在中国共产党的领导下，有社会主义制度为科学开辟的广阔道路，人才学必将在我国的大地上，生机勃勃，茁壮

成长。

第二节 人才学的研究对象、性质和方法

一、人才学的研究对象和内容

人才学的研究对象，是指人才学研究所直接涉及的领域和范围。毛泽东同志曾经指出：“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，就构成某一门学科的对象。”^①人才学这门学科同其他各门学科一样，有其独立的研究对象。

人才学的研究对象是人才现象的特殊矛盾，即把人才现象作为物质运动的一种特殊形式来研究。因此，人才学是以人才和人才问题为研究对象的一门学科。由于人才是不断发展变化的。人才身心的不断变化，人才在空间的流动，人才社会结构的改变等各种变动，构成人才过程，因此，人才学的研究对象，更确切地说就是研究人才过程及其发展规律。

人才学的内容，主要包括以下四个方面：第一、关于人才和人才结构的基本概念的研究，其中包括人才的本质、基本要素、类型及其在社会历史上的作用的研究；第二，关于人才成长和发展规律的研究，其中包括对人才成长和发展的过程、阶段、一般规律和特殊规律的研究；第三，关于人才辈出社会规律的研究，其中包括对决定和影响人才辈出的社会政治、经济、文化等社会条件和自然条件以及人才辈出对社会和自然反作用的研究；第四，关于人尽其才、才尽其用的研究，其中包括对人才的发现、识别、选拔、培养、使用、管理、预测等研究。这四个方面的研究，又可以划分为人才学的理论研究和应用研究两大部分。前者为后者提供科学依据，后者为前者的发展打下实践基础，两

^① 《毛泽东选集》第1卷，第284页。

者相辅相成、相互促进，缺一不可。

我们对上述这些内容的研究，应以辩证唯物主义和历史唯物主义为指导。因为人才、人才现象及其规律，本质上均属于社会范畴，社会生产方式必然对人才发展过程及其规律有制约作用，因而必须注重从人才与社会经济生活和政治生活的相互关系上研究人才开发的规律。

二、人才学的性质和特点

(一) 综合性。人才既有自然属性，如生理机制、遗传因素等，又有社会属性。在阶级社会中，社会性主要表现为阶级性。人才成长和发展是多因素的综合效应，有内在的主观因素，政治思想、心理、智能，身体素质以及个人实践等；又有外部客观条件，如生产力水平、社会政治制度、科技和教育发展程度、社会环境等。因此，人才学研究涉及到社会科学、自然科学和思维科学的有关领域，它是一门以社会科学为主的综合性学科。

(二) 历史性。不同的历史时期和不同的社会形态，人才的特点和成才的途径、规律不尽相同，各有特点。因此，人才学具有鲜明的历史性，对人才和人才问题必须历史地具体地加以研究，不能只作一般的总体研究，更不能把某一历史时期或某一社会形态的特殊规律作为一般规律，套用到各个历史时期或各个社会形态。

(三) 实践性。人才学是一门实践性很强的学科。人才学研究要为党和政府制订和改革人事、干部制度，提供理论依据和咨询方案。人才学的产生和发展离不开社会的需要，离不开社会主义现代化建设的实践，也离不开现行的人事、干部制度等方面的客观实际；人才学的基本理论也只有在解决现实的人才问题中才能得到检验、补充、丰富、修正和完善。

(四) 广泛性。人才，有政治、经济、军事、科技、教育、文化艺术等类别之分，每一类人才之中，又有不同水平的层次和年龄阶段。人才学研究既要着眼于出类拔萃、高水平的专业人才，

又要重视人民群众的一般人才。要对工农商学兵各类人才成长和发展规律及科学使用进行最广泛的研究。

从上而知，虽然人才学是一门综合性学科，但它在本质上是一门独立的社会科学。

三、人才学的研究方法

辩证唯物论和历史唯物论是人才学的最根本的研究方法，也是人才学最高层次的研究方法。在这一方法的指导下，人才学还有下列常用的研究方法：

(一) 系统研究法。所谓系统方法，就是把对象放在系统中加以考察的一种方法。具体说，就是用系统论的观点，从整体与部分的关系、整体与外部环境的关系等方面，综合地、准确地考察对象，求得规律性的认识。过去研究人才和人才问题往往缺乏整体性、综合性。有些学科也只是从各自角度去研究人才，没有把人才作为一个统一体来研究，因此采用系统论方法是十分必要的。但是，有人把系统论方法（包括控制论与信息论方法）强调到比辩证唯物论更加重要的地步，这就不合适了。应该说，系统论方法和历史唯物论方法是在某些方面补充和具体化深化了辩证唯物论。但是二者有区别，不能替代。

(二) 类例研究法。分个体研究和同类研究两种。所谓个体研究，既是对人才个体进行典型剖析，从中考察分析成才的内外因素及其相互联系，典型剖析可通过个别面谈、观察、家访、自传和作品分析，也可以通过智力测验等方法进行。所谓同类研究，即是对同类型的人才群体进行比较、分析、归纳或作统计处理，从中抽象出人才特征和成才进程中带有规律性的东西。同类研究一般采用分析人物辞典、科学史料和文献资料，以及书面通讯调查等方法进行。个体研究能够从个别到特殊，再从特殊到一般。同类研究可以探索事物的共同本质，推动认识深化。在研究活动中应当把两者很好地结合起来。

(三) 调查统计法。在对人才和人才问题进行综合性或专题

调查的基础上，把调查所得材料进行概率统计，从中得出相应的结论，这种方法就是调查统计法。调查，既可以从文献调研，也可以深入实际调查，更多的是把两种方法结合起来。如各类科学人才创造发明最佳年龄区的概念，就是在对各类人才出成果的年龄进行大量概率统计的基础上得出的结论。

（四）实验研究法。实验目的一般有两种：一是探讨某种现象产生的原因；一是检验某种理论发生的效果。为了便于观察、测量统计、检查实验效果，一般实验是在受控条件下进行的。一个实验组，可以进行实验前后对比；一个实验组与一个对比组，则可进行左右对比。在人才培养方面运用这种方法很多，目前，国内外对婴幼儿早期教育和智力超常的少年儿童的教育，以及师范院校“一条龙”（即幼儿园、小学、中学、大学）教育都在进行大量的试验研究。

此外，人才学研究还有比较法等等。

第三节 人才学与邻近学科的关系

从人才学的研究对象、任务和内容来看，它同马克思主义哲学、政治经济学、科学社会主义理论、教育学、伦理学、普通心理学、发展心理学、创造心理学、脑生理学、优生学、遗传学、社会学、管理学，以及科学史、传记文学等学科都有密切的联系，但又有明显的区别。

马克思主义哲学是人才学研究的理论武器，它为人才学研究提供了正确的世界观和科学的方法论。同时，马克思主义关于人才在历史上的地位和作用，人才与群众的关系，以及人的全面发展等问题的论述，对人才学研究具有直接的指导意义。马克思主义哲学和马克思主义经典作家关于人才问题的论述虽然非常重要，但是它们还不能代替对于人才问题的具体研究，特别是不能代替对于今天我国社会主义四化建设中人才问题的具体研究。我们的