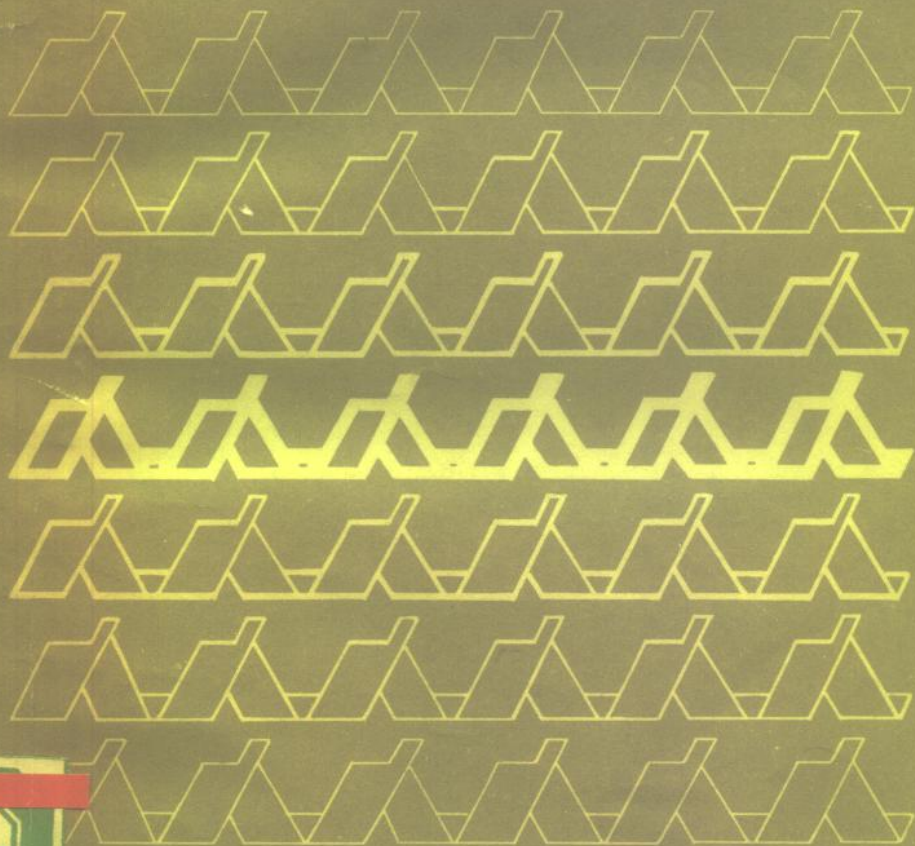


群体人才学

李新生 主编



红旗出版社

群体人才学

李新生 主编

红旗出版社

群 体 人 才 学

李新生 主编

红旗出版社出版 新华书店首都发行所发行

黑龙江省地矿局地质测绘大队印刷厂印刷

850×1168毫米 大32开 9印张 220千字

1988年4月第二版 1988年4月哈尔滨第二次印刷

印数 8001—12000 册

ISBN 7-5051-0029-7/Z·4

统一书号：17160·037 定价：2.50元

目 录

前 言	(1)
导论——当代人才研究的一个重要课题	(3)
第一节 人才群体在当代人才活动中的地位	(4)
一、现代经济发展与人才群体	(4)
二、现代科学技术发展与人才群体	(6)
三、现代社会管理与人才群体	(10)
第二节 群体人才学是人才学的一个新的分支	(12)
一、人才学的发展与分化	(12)
二、群体人才学的内容和结构	(14)
三、群体人才学与相关学科	(16)
第三节 群体人才学研究的方法	(17)
一、历史的和逻辑的统一的方法	(18)
二、系统研究的方法	(18)
三、个别与一般的方法	(19)
四、数理统计方法	(20)
五、追踪研究方法	(20)
第一章 人才个体和群体	(21)
第一节 人才个体是人才存在的自然形式	(21)
一、人·个体·人才个体	(21)
二、人才个体是构成人才群体的基本单元	(23)
三、人才个体的共性	(24)
四、人才的个体差异	(25)
第二节 人才群体是人才活动的社会形式	(28)
一、群体·社会群体·人才群体	(28)
二、人才群体是一个系统	(31)

三、人才群体是人才社会性发展的必然结果·····	(33)
第三节 人才群体与个体的关系·····	(33)
一、人才群体和个体是系统和要素的关系·····	(33)
二、人才群体对个体的作用·····	(35)
三、人才群体优化的关键在于合理的群体结构·····	(37)
第二章 人才群体产生和发展的历史概述·····	(41)
第一节 人才群体的产生·····	(41)
一、社会群体的历史演变·····	(41)
二、原始社会人才群体的萌芽·····	(43)
三、人才群体的出现是社会分工的结果·····	(44)
第二节 人才群体的发展·····	(46)
一、政治型人才群体——从部落议事会到现代国家的 领导群体·····	(47)
二、生产型人才群体——从原始的劳动协作到现代企 业的生产·····	(50)
三、科技型人才群体——从古代学校到现代科技群体 ·····	(53)
四、军事型人才群体——从氏族军事首领到现代军队 的指挥机构·····	(55)
第三节 历史的发展和人才群体·····	(59)
第三章 人才群体的结构与功能·····	(63)
第一节 人才群体的结构·····	(63)
第二节 人才群体的纵向结构和横向结构·····	(67)
一、人才群体的纵向结构·····	(68)
二、人才群体的横向结构·····	(71)
第三节 人才群体的功能·····	(75)
一、人才群体功能的涵义·····	(75)
二、人才群体的基本功能·····	(77)
三、人才群体的结构与功能的关系·····	(79)

第四节 研究人才群体结构变化规律, 加强人才队伍建设	(81)
一、人才群体的理想结构	(81)
二、人才群体理想结构的特征	(82)
三、人才群体结构变化规律	(84)
第四章 我国社会主义建设与人才群体	(88)
第一节 社会主义现代化建设与人才	(88)
第二节 我国的宏观人才群体	(92)
一、我国人才队伍的形成和发展	(93)
二、我国宏观人才群体结构的历史特点	(99)
三、转变结构模式, 调整宏观人才群体结构	(106)
第三节 我国的微观人才群体	(108)
一、我国微观人才群体的发展变化和现状的基本估计	(109)
二、我国微观人才群体结构的历史特点	(113)
第五章 宏观人才群体的结构与调整	(120)
第一节 宏观人才群体的形成、发展和作用	(120)
一、社会经济、科学技术与宏观人才群体的作用与反作用	(120)
二、宏观人才群体结构的作用	(123)
第二节 宏观人才群体结构的特点和构成	(126)
一、宏观人才群体结构的特点	(127)
二、宏观人才群体的构成	(129)
三、宏观人才群体结构的模式	(138)
第三节 宏观人才群体结构的调整	(140)
一、宏观人才群体结构调整的必要性	(140)
二、现代社会人才的整体特征	(142)
三、宏观人才群体结构调整的方法	(144)

第六章 微观人才群体的组合与调整.....(150)

第一节 微观人才群体组合与调整的基本原则.....(151)

一、目标原则.....(151)

二、“晶核”原则.....(153)

三、职能相称原则.....(154)

四、互补原则.....(155)

五、精干原则.....(156)

六、调控原则.....(158)

七、开放原则.....(159)

八、实效原则.....(160)

第二节 微观人才群体的组合.....(161)

一、组合微观人才群体的时机.....(162)

二、微观人才群体组合的一般过程.....(163)

第三节 微观人才群体的调整.....(170)

一、微观人才群体调整的基本内容.....(171)

二、微观人才群体调整的重要条件.....(172)

三、微观人才群体调整的步骤.....(174)

四、现实中微观人才群体的调整.....(174)

第七章 人才群体心理.....(177)

第一节 人才群体中个体的心理结构及特征

.....(177)

一、领袖角色心理.....(178)

二、属员角色心理.....(179)

三、专业角色心理.....(182)

第二节 人才群体心理.....(183)

一、群体文化.....(183)

二、群体意识.....(185)

三、群体心理氛围.....(186)

第三节 人才群体的心理互动.....(187)

一、心理冲突·····	(187)
二、心理调适·····	(190)
第四节 优良群体心理氛围的培养·····	(192)
一、人才群体应当具有什么样的心理氛围·····	(193)
二、优良群体心理氛围形成的条件·····	(194)
三、怎样建立良好的群体心理氛围·····	(196)
第八章 人才群体行为 ·····	(198)
第一节 人才个体与人才群体的基本行为·····	(198)
一、创造·····	(199)
二、合作·····	(200)
三、冲突·····	(201)
四、越位·····	(204)
五、调适·····	(206)
六、共振·····	(208)
第二节 人才群体行为的基本特征·····	(209)
一、目标选择的挑战性与进攻性·····	(209)
二、行为发动的谨慎性与冒险性·····	(211)
三、行为方式的科学性与创造性·····	(212)
四、行为手段的灵活性与权变性·····	(213)
五、行为过程的定向性与持久性·····	(214)
第三节 人才群体行为的激励和控制·····	(215)
一、影响人才群体行为的基本因素·····	(215)
二、人才群体行为的动机理论·····	(217)
三、人才群体行为的激励·····	(218)
四、人才群体行为的控制·····	(220)
第九章 人才群体演化的动力结构 ·····	(223)
第一节 人才群体作用势场·····	(223)
第二节 人才群体凝聚力·····	(226)
一、物质需求的满足·····	(227)

二、精神需求的满足·····	(228)
三、环境压力·····	(231)
第三节 人才群体驱动力·····	(233)
一、霍桑效应·····	(233)
二、创造力共振激发效应·····	(234)
三、互补放大效应·····	(235)
四、竞争激励效应·····	(236)
第四节 人才群体耗散力·····	(237)
一、冲突·····	(238)
二、不匹配效应·····	(239)
三、冗员效应·····	(239)
四、官僚体制·····	(239)
五、外界作用·····	(240)
第五节 人才群体的动力协调·····	(241)
一、必要的张力·····	(242)
二、非正式群体的作用·····	(243)
三、群体动力协调·····	(244)
四、群体动力学关系测度——效果评估·····	(245)
第十章 人才群体管理·····	(247)
第一节 人才群体管理在人才群体活动中的作用·····	(247)
一、为人才个体创造良好的工作环境·····	(247)
二、引导人们向既定的群体目标前进·····	(248)
三、激发人才的创造力,肯定人才价值·····	(249)
四、协调人才个体之间的关系,维持群体正常工作 秩序·····	(250)
第二节 人才群体管理的理论和原则·····	(250)
一、人群管理理论历史概述·····	(250)
二、人才群体管理理论的中心思想·····	(253)
三、人才群体管理的原则·····	(254)

第三节 人才群体管理对人才个体的要求·····	(257)
一、对领导者的要求·····	(257)
二、对被领导者的要求·····	(259)
第四节 人才群体管理的含义、对象、过程·····	(260)
一、人才群体管理的含义·····	(261)
二、人才群体管理的对象·····	(262)
三、人才群体管理的过程·····	(263)
后 记·····	(274)

前 言

在建设有中国特色的社会主义的伟大实践中，在改革、开放、搞活的新形势下，我国各条战线都涌现出许多优秀人才，同时也出现了许多优秀的人才群体。尊重知识，尊重人才，是社会主义建设的一个重要方针，我们不仅应当重视充分发挥人才个体的作用，而且应当注意发挥人才群体的作用。因此，人才群体研究已经引起了人们的重视。一九八六年三月召开的中国人才研究会第二次会员代表大会暨第三届学术讨论会提出，要把人才群体作为一个重要的课题进行研究，这是有重要的理论意义和重大的现实意义的。

认清人才群体的性质和特点，探索其产生和发展的规律，研究它的结构和功能及其运行的过程，特别是认识现代人才群体在社会经济和科学技术发展中的地位和作用，自觉地加强人才队伍建设，是人才学研究的题中应有之义，同时也是充分发挥人才群体的整体创造功能，提高人才管理实效，建设有中国特色的社会主义的迫切需要。搞好人才群体研究对于合理地使用人才，妥善地配置人才，包括配备各级领导班子和生产、科研等单位的人才队伍，最大限度地提高人才效益是有重要意义的。

有鉴于此，我们选择了人才群体研究这个课题。这一课题提出后受到中国船舶工业总公司领导的重视和支持，黑龙江省教委还将这一课题列入省教委社会科学“七五”研究规划。在上级领导机关的支持和帮助下，经过课题组全体同志一年多的努力，我们写出了这本《群体人才学》的书稿。我们深知我们的研究还不成熟，更谈不上已经形成一个什么样的学科体系。我们之所以把它叫做《群体人才学》，仅仅是想把人才群体问题当作一门学问来进行探讨。如果能以此为契机引起更多学者的重视和研究，使其

最终能成为人才学的一个分支学科，那么即使我们受到名不副实的指责也会毫无怨言的。

这个课题是由哈尔滨船舶工程学院自然辩证法研究室李新生主持的，该研究室的吕玉明和中国船舶工业总公司人才规划研究室主任刘积礼担任课题组的副组长。参加研究的有85级攻读科技人才学硕士学位的研究生马伟光、马志国，热心人才研究的青年教师郭强、蔡文学。这本书稿是在李新生同志给研究生讲课的基础上进一步研究，由大家分头执笔写成的。各部分执笔人如下：前言、导论、第一章李新生，第二章郭强，第三章吕玉明，第四章刘积礼，第五章李新生，第六章马伟光，第七章马伟光、马志国，第八章、第九章马伟光，第十章蔡文学，后记李新生。

初稿写成后，曾在中国船舶工业总公司在哈尔滨船舶工程学院举办的第二期企业党委书记岗位培训班和在上海船舶工业分公司举办的造船工业系统组织、人事科长培训班，及哈尔滨船舶工程学院思想政治教育专业第二学士学位班上讲授过部分内容。教学实践证明，本书内容对党政领导干部和从事人事组织工作的同志都有重要的参考价值。他们对书中所研究的问题都很感兴趣，并提了一些很好的意见。

我们在研究过程中，曾参考和吸收了国内外学者的有关研究成果，涉及人才学、社会学、心理学、社会心理学、教育学、管理学等许多学科的论著，除在文稿中已注明者外，恕不一一列举。在此谨向各书作者表示衷心的感谢。

本书的写作和出版得到了红旗出版社牛欣芳、徐国喜同志的关怀和支持，出版社编审牛欣芳同志审阅了全部书稿，并帮助作了修改，责任编辑高晨野同志作了编辑加工，在此一并致谢。

编者

一九八七年九月

导 论

当代人才研究的一个重要课题

在二十世纪七十年代末和八十年代初，一门新兴的学科——人才学在中国的大地上诞生了。这棵幼苗破土而出以后，由于有适宜的气候和良好的土壤，她已经成为一株初具风姿的小树了。

人才问题是世界各国社会经济发展与科学技术进步中的一个重大战略问题。无论是美国的“星球大战计划”、西欧的“尤里卡计划”，还是苏联的“科技发展综合纲要”、日本的“三年行动纲领”和“十年对策”，从表面上看都是为了刺激高技术的发展，实际上都是以人才竞争为基础的。

在当今世界形势下，中国要建设有中国特色的社会主义，实现社会主义的四个现代化，把我国建设成为富强、民主、文明的社会主义现代化国家，关键的问题也是人才问题。邓小平同志指出：“现在我们国家面临的一个严重问题，不是四个现代化的路线、方针对不对，而是缺少一大批实现这个路线、方针的人才。”^①他说：“靠空讲不能实现现代化，必须有知识、有人才。”^②他提出的“尊重知识，尊重人才”的号召已经日益深入人心，并变为群众的实践，是一个带有战略意义的重要方针。

由于党中央的重视和党的十一届三中全会以来实行的正确的路线、方针、政策为开展科学研究创造了良好的社会环境，因而在社会需要的原动力的驱动下，人才学的研究在我国广泛地开展起来并不断地提出一些新的问题。人才群体问题就是这些新问题之一。

^① 《邓小平文选》，第193页。

^② 《邓小平文选》第37页。

第一节 人才群体在当代人才活动中的地位

人才，做为人类的精华部分，其活动有两种基本形式，即个体形式和群体形式。从自然形态来说，一个人才就是一个生物个体。因此，人才首先是以人才个体的形式在社会上出现的。人才又都是社会的人，所以人才除了进行个体活动之外，还要进行群体活动，人才群体也是人才活动的一种基本形式。人才群体不是今天才有的，但是它在社会发展和人类进步中的地位和作用，却从来没有象今天这么突出和重要。这我们可以从以下几个方面来认识：

一、现代经济发展与人才群体

当代经济是一种“大经济”。所谓“大经济”，根据我们的理解，并不是指大生产，而是说现代经济已经是社会化大生产为基础，由许多经济环节组成的一个大经济系统。这个大经济系统包括市场调查和预测，制定规划，进行科学研究和技术开发、产品试制，然后投入工厂生产，再经过储存，运输，进入流通销售，一直到市场服务等一系列经济环节，形成一个从市场到市场的经济循环圈。在这个大经济系统中，各环节环环相扣，紧密联系，相互作用。如果其中任何一个环节脱节，就会使整个经济活动中断；任何一个环节薄弱，都会成为经济发展中的“瓶颈”，影响整个经济系统的正常运转。在上述诸环节中，生产是基础，但我们不能仅仅看到生产这个环节，而必须用“大经济”的观点，注意经济活动各个环节的协调。我们发展社会主义的有计划的商品经济，必须有“大经济”的观念。

在“大经济”中，企业是生产建设、交通运输、商品流通和社会服务的直接承担者，是社会生产力发展和技术进步的经济实体。在“大经济”的条件下，企业之间存在着激烈的竞争。现代企业必须有充足的资金，先进的技术装备，源源不断的原料、

材料供应和一定数量和质量劳动力，即传统认为的企业三要素：人、财、物。除此之外，还要有灵敏而准确的信息传递，及时而正确的信息处理，还要掌握现代科学技术。否则，企业就不能获得良好的经济效益和社会效益，从而也就无法在竞争中生存和发展。所以，信息和科学技术也是现代企业必不可少的要素。而在这一切要素中，人，严格地说是人才，是决定性的因素。因为，资金、设备、原料、材料和科学技术都要靠人去掌握和运用；企业的经营，供产销各个环节的计划、组织与协调，都要靠人的活动。没有人，其它一切都是死的东西。从这个意义上，我们可以说企业即人。

现代企业是集中许多人在一起进行各种经济活动的社会群体，每个企业也都集中了一批人才。这些人才根据企业目标的要求，按照一定形式组织起来形成一个人才队伍，我们把这个人才队伍就叫做企业的人才群体。一个企业的兴衰成败取决于它的人才群体的构成要素及其结构，人才是一切企业的生存之本。美国企业家玛丽·凯·阿什在《用人之道》一书中说：“公司和人才是一个不可分割的整体”，“一家公司的好坏只取决于该公司的人”。她说：“你研究任何一家大型企业都会发现，使该公司超过别的公司的，是该公司的人才。”“如果你把一家公司的人才轰走，那就会严重危及该公司有效运转的能力。”据说，美国一家大公司买下了一家生意兴隆的快餐联号公司，但却解雇了该公司的经理人员，用自己的人去取而代之，结果这家本来利润很高的企业一年后竟出现了赤字。这就是因为买方公司没有意识到他们应该买下的不仅是卖方公司下属的几百家饭馆及设备，更重要的还是它的最宝贵的资产——经营这家快餐联号公司的经理队伍。与此相反，如果一个企业只是资金短缺，设备落后，但只要有人才或改变了那里的人才队伍结构，就可以通过人才的活动改变企业的面貌，使企业兴旺发达起来。我国广东白云山制药厂起飞的历史就是一个很好的证明。1977年，这个厂的全部设备只有

两口大锅，产品只有穿心莲一个品种而且严重滞销，企业濒临倒闭。但是经过调整领导班子之后，新的领导班子爱才、惜才，并善于选才、用才，技术人员从1人增加到184人，占职工总数9%；通过职工培训，提高了职工的技术水平，逐步建立起一支多层次的、技术过硬、结构合理的人才队伍，从而使该厂神话般地腾飞起来。现已成为一个拥有10万平方米厂房、生产100多种产品，在国内有400多个销售点，产品远销30多个国家和地区，年产值1.4亿元的综合性的制药企业。在国际上，由于更换领导，大量引进人才使企业转危为安走向繁荣的例子比比皆是。西德的西门子公司，美国的福特汽车公司，日本的丰田公司等都有类似的经历。

由此可见，在“大经济”条件下，企业管理最终是人才管理。要想使企业管理收到良好效果，关键在于建立一个结构合理的人才群体、并不断进行动态调整，使之经常保持结构最佳状态。只有这样，才能使企业有科学的决策，健全的组织，正确的领导，适当的人员配备、灵敏的信息反馈，从而为企业中的每一个人创造出一种良好的人事环境，使他们的聪明才智得以充分发挥，把人、财、物最佳地结合起来创造出最高的经济效益与社会效益。我们要搞社会主义经济建设，就不能不重视人才群体研究。

二、现代科学技术发展与人才群体

现代经济是科学技术化的经济，科学技术是现代社会经济的一个重要支柱，科学技术进步在社会经济发展中的地位和作用越来越重要。科学社会化是现代科学发展的一个重要特点。有人把这种社会化的科学叫做“大科学”。“大科学”这个概念是美国耶鲁大学科学史教授D·普赖斯于1962年首先提出的。他说：

“现代科学的大规模性，面貌一新而且强大有力，使人们不能不以‘大科学’一词来美誉之”。什么叫“大科学”？“所谓大科学，可以理解为仿照现代工业的形式组织起来加以管理的科

学。”^①这是从科学生产的规模和组织管理形式上说明的大科学的特征。

大规模，这是科学成为大科学的一个最明显的特征。在过去，科学曾是以个体研究为特征的。十九世纪末以前，尽管已经有了实验室，出现了集体研究的形式，但从事科学研究的人数和规模都不很大，只相当于工场手工业的水平。二十世纪以来，科学研究的规模越来越大了，科学社会化的程度越来越高了，不仅已从个体研究发展到集体研究，而且发展到国家规模甚至国际规模的研究，参加科学研究的人数已不是几十几百，而是成千上万，甚至是几十万、几百万。如人们所熟知的，1942年美国的“曼哈顿工程”就动员了15万科技人员参加，历时三年，耗资20亿美元，才制造出第一批原子弹。到六十年代，美国的阿波罗登月计划规模更大。前后参加研究的人员据称达400万，参加研制的有200家公司、120所大学，耗资300亿美元，从1961年到1969年历时九年才实现了人类第一次登上月球的创举。在我国，原子弹、氢弹、人造卫星和洲际弹道火箭的研制和试验也都是国家规模的研究。这说明，现代科学研究已经相当于现代化工业生产的规模，必须仿照现代工业生产的形式把科技人员组织起来并加以管理，才能进行现代化的科学生产。在这里，每一个科研项目都是由众多的科学家，技术人员和科研管理人员等共同协作来完成的。每一个科研单位都是一个由不同层次、不同专业、不同职位的科技人才组成的有结构的人才群体。没有这样的人才群体，大规模的科学的研究就无法进行。

大课题，是大科学的第二个显著特征。在现代，科学技术化，技术科学化，科学与技术紧密地相互依赖，并与生产结合成为一体。科学研究的对象和目的，不再限于解决各自的狭小领域里的问题，不再限于一些纯科学的问题，而是要运用科学技术的力量去解决那些与社会经济发展，与人类的生存和发展密切相关

^①刘大椿：《科学活动论》，人民出版社1985年版，第12页。