



RENCAILUN

# 人才论

乔盛 著



中共中央党校出版社  
The Central Party School Publishing House

\*\*\*\*\*  
\*  
\*  
\*  
\*  
\*  
\*  
\*  
\*  
\*  
\*  
\*\*\*\*\*  
**人 才 论**  
\*\*\*\*\*  
\*\*\*\*\*

乔 盛/著

图书在版编目 (CIP) 数据

人才论/乔盛著. —北京: 中共中央党校出版社,  
2008. 12

ISBN 978-7-5035-4073-8

I. 人… II. 乔… III. 人才学 IV. C96

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2008) 第 187333 号

中共中央党校出版社出版发行

社址: 北京市海淀区大有庄 100 号

电话: (010) 62805800 (办公室) (010) 62805818 (发行部)

邮编: 100091 网址: [www.dxcbs.net](http://www.dxcbs.net)

新华书店经销

三河市南阳印刷有限公司印装

2008 年 12 月第 1 版 2008 年 12 月第 1 次印刷

开本: 700 毫米×1000 毫米 1/16 印张: 16.375

字数: 265 千字 印数: 1—6000 册

定价: 35.00 元

---

# 目 录

## 第一章 人才定义

|                    |        |
|--------------------|--------|
| 一 人才的科学定义 .....    | ( 1 )  |
| 二 人才衡量标准 .....     | ( 6 )  |
| (一) 能力标准 .....     | ( 6 )  |
| (二) 道德标准 .....     | ( 7 )  |
| (三) 学识标准 .....     | ( 9 )  |
| (四) 体格标准 .....     | ( 12 ) |
| 三 人才素质评估 .....     | ( 14 ) |
| (一) 行为素质 .....     | ( 15 ) |
| (二) 心态素质 .....     | ( 16 ) |
| (三) 言辞素质 .....     | ( 17 ) |
| 四 人才价值体现 .....     | ( 21 ) |
| (一) 人才权力调控价值 ..... | ( 23 ) |
| (二) 人才货币流通价值 ..... | ( 25 ) |
| (三) 人才知识转化价值 ..... | ( 27 ) |
| (四) 人才数字增减价值 ..... | ( 29 ) |
| 五 人才时代特征 .....     | ( 32 ) |
| (一) 自觉卷入 .....     | ( 33 ) |
| (二) 被逼参与 .....     | ( 35 ) |
| (三) 选向明确 .....     | ( 37 ) |

|                 |        |
|-----------------|--------|
| 六 人才公认度 .....   | ( 38 ) |
| (一) 局部认可度 ..... | ( 40 ) |
| (二) 大部认可度 ..... | ( 41 ) |
| (三) 内在认可度 ..... | ( 43 ) |
| (四) 暂时认可度 ..... | ( 45 ) |

## 第二章 人才辨识

|                      |        |
|----------------------|--------|
| 一 辨才法 .....          | ( 48 ) |
| (一) 组织考察法 .....      | ( 49 ) |
| (二) 民众测评法 .....      | ( 51 ) |
| (三) 招考择取法 .....      | ( 53 ) |
| (四) 优劣淘汰法 .....      | ( 55 ) |
| (五) 慧眼识珠法 .....      | ( 57 ) |
| (六) 投炉试金法 .....      | ( 59 ) |
| (七) 毛遂自荐法 .....      | ( 61 ) |
| (八) 自然而然法 .....      | ( 64 ) |
| 二 识才性 .....          | ( 66 ) |
| (一) 人才的个性与共性 .....   | ( 67 ) |
| (二) 人才的潜伏性与显影性 ..... | ( 68 ) |
| (三) 人才的自信性与自卑性 ..... | ( 69 ) |
| (四) 人才的自束性与狂张性 ..... | ( 70 ) |
| (五) 人才的分离性与凝聚性 ..... | ( 72 ) |
| (六) 人才的破坏性与建立性 ..... | ( 74 ) |

## 第三章 人才人本

|                |        |
|----------------|--------|
| 一 人本概论 .....   | ( 76 ) |
| (一) 民本思想 ..... | ( 78 ) |

|                   |        |
|-------------------|--------|
| (二) 权本思想 .....    | ( 80 ) |
| (三) 钱本思想 .....    | ( 82 ) |
| (四) 物本思想 .....    | ( 84 ) |
| (五) 法本思想 .....    | ( 86 ) |
| (六) 德本思想 .....    | ( 88 ) |
| (七) 命本思想 .....    | ( 90 ) |
| 二 人才分割论 .....     | ( 93 ) |
| (一) 组织措施分割 .....  | ( 95 ) |
| (二) 职业界限分割 .....  | ( 98 ) |
| (三) 地域迁徙分割 .....  | (101)  |
| (四) 资源配置分割 .....  | (104)  |
| 三 才尽人走论 .....     | (108)  |
| (一) 德才资源组合法 ..... | (110)  |
| (二) 才能资源优化法 ..... | (118)  |

## 第四章 人才分类

|                   |       |
|-------------------|-------|
| 一 人文知识分子人才类 ..... | (128) |
| (一) 领袖伟人型 .....   | (128) |
| (二) 政治家型 .....    | (130) |
| (三) 谋略家型 .....    | (132) |
| (四) 社会活动家型 .....  | (134) |
| (五) 军事家型 .....    | (138) |
| (六) 公务员型 .....    | (140) |
| (七) 文化艺术型 .....   | (144) |
| (八) 复合通用型 .....   | (147) |
| 二 科技知识分子人才类 ..... | (149) |
| (一) 发明创造型 .....   | (150) |

## ◇人 才 论◇

|                 |       |
|-----------------|-------|
| (二) 技术权威型 ..... | (152) |
| (三) 专项冠军型 ..... | (154) |
| (四) 词典智库型 ..... | (156) |
| (五) 埋头苦干型 ..... | (158) |
| (六) 闭封自立型 ..... | (161) |
| (七) 孤傲清高型 ..... | (163) |
| (八) 乖巧温顺型 ..... | (164) |
| 三 特定地域人才类 ..... | (166) |
| (一) 自学成才型 ..... | (167) |
| (二) 奇特怪料型 ..... | (169) |
| (三) 隐藏不露型 ..... | (171) |
| (四) 粗犷放荡型 ..... | (173) |
| (五) 固执拼搏型 ..... | (175) |
| (六) 理想主义型 ..... | (177) |
| 四 愚庸伪恶人才类 ..... | (181) |
| (一) 办事愚蠢型 ..... | (183) |
| (二) 生性奴婢型 ..... | (184) |
| (三) 心胸狭隘型 ..... | (185) |
| (四) 私欲膨胀型 ..... | (187) |
| (五) 处世险恶型 ..... | (188) |

## 第五章 人才能量

|                      |       |
|----------------------|-------|
| 一 人才能量赏析 .....       | (191) |
| (一) 人才的遗传基因能量 .....  | (192) |
| (二) 人才的素质健康能量 .....  | (195) |
| (三) 人才的适应性活动能量 ..... | (197) |
| (四) 人才的创造性转化能量 ..... | (198) |
| (五) 人才的反弹性剧变能量 ..... | (202) |

|                      |       |
|----------------------|-------|
| (六) 人才的技艺价值能量 .....  | (204) |
| 二 人才能量光环误区 .....     | (208) |
| (一) 人才知识能量光环误区 ..... | (209) |
| (二) 人才为官能量光环误区 ..... | (211) |
| (三) 人才金钱能量光环误区 ..... | (213) |
| (四) 人才地域能量光环误区 ..... | (214) |
| (五) 人才时空能量光环误区 ..... | (217) |

## 第六章 人才造就

|                        |       |
|------------------------|-------|
| 一 环境造就人才论 .....        | (222) |
| (一) 人才环境学概念 .....      | (222) |
| (二) 人才环境分类 .....       | (223) |
| 二 机遇造就人才 .....         | (232) |
| (一) 什么是机遇学 .....       | (232) |
| (二) 有七种机遇值得借鉴 .....    | (233) |
| 三 时间造就人才 .....         | (242) |
| 少一件遗憾事情——《人才论》后记 ..... | (251) |

---

# 第一章 人才定义

## 一、人才的科学定义

实践与生活行进的车轮永远赶在理论怀胎的前夜。理论创新与概念创新都是实践慈母孕育和创造的成果。

人才科学定义，按汉文字的结构来分解，至少由两个汉语单词结合而成：

人才，科学。

先说人才。人才是广泛意义上的、也就是汉字“人”与“才”两个字相组合的一个名词。我们要知道人才的局部或全部内涵，首先还得重新回顾人是什么，人的全部包容含量和人的整体生存要义是什么。这似乎是一个更为陈旧的话题。人们对什么是人的解答极为简单而直快，大致认可度也是没有多少区别的。从西方 18 世纪、19 世纪的人类学专家，到迄今为止的全球范围的所有学者皆认为，人是一种具有智慧的、创造文明财富的高级动物。至于说人是文明的天使、智慧的符号、创造的上帝等等之见，也不能说不无道理。人类共同的观点是，人有别于地球上任何有生命的动物体和植物体。在动物世界和植物世界的双重王国里，物理结构和化学结构、生理结构、地质结构、生命结构均给人体生命赋予了高于地球其他生命体的特殊本能。这种本能是先天和后天两者互动循环发展的超越别的动物体和植物体的生命晶体。人的四肢的发达性和智力的想象性，使人在劳动创造方面把其他生命体远远地抛在时空变迁的后面。早先的第一批原始人在劳动创造活动过程中使自身体魄逐渐健壮起来。运用四肢的勤劳、加上头脑的发达聪明，不光是把其他的动物群体征服和把别的植物生命体为己所利用，而且在与整个大自然的斗争中，经历多少万年的沧桑变迁，跃升为统治地球上所有动物群体和植物生命体的主宰者。

人与地球的关系由此转化成了地球为人类生存、发展、推进的服务关系。地球成为服务人类的载客航空器和寻欢作乐的娱乐场。当然也是每一

个人赖以生存的大家庭。至于别的动物虽有时发生伤害人类生命的个例，给某一个人或某一家庭带来毁灭性的悲剧，但是从整体结构上丝毫也无损于人作为地球控制者的特权地位。

因而人类高于动物类和植物类的一切智力、创造力、推动力是一种永恒的真理。我们过去讲惯了的“人定胜天论”之所以能够成立，也是从“人定胜地”说升华而来的。因为“人定胜地”实际上就是人依靠自身的能力战胜了地球上所有的动物类和植物类后确立谁也无法推倒的主导地位。“胜地胜天论”揭示了人作为一种特殊生命体活跃于宇宙间的骄傲资本是不容否定的。人的创造性为人固有的美学价值光环或者叫生命学黄金图案，永恒地铸刻上一次性批准的特殊商标符号。人贵与人高、人力与人智、人命与人品、人道与人气、人精与人情……等等，在所有动物世界的范畴里，在哲学领域或创造学领域，包括任何研究生命体的领域里，人确立了至高无上的属于人的独立形象。在中国的汉文字里，“人”的形象含义直白地表达了“人”结构的动物血肉体系。象征着男女结合顶天立地的两个汉字——“男”——“女”构筑成人的基本外部特征。人是立于天地之间运动着的具有鲜活生命生命物。善于思维和创造是人的本能。这种本能的奇特性就在于智力和创造力都高过别生命物的智力和创造力几百倍、几千倍、几万倍。人之所以成为人，骑在牛背吹笛、牵着马放歌、把老虎关在铁笼里让三岁小孩观赏，一切在于人通过与所有地球上的动物生命进行生存空间占有的掠夺交战时，获得了绝对胜利者的调控权力与支配地位。人的绝对权威在动物世界里是无可替代的。

人类世界建立在地球上人的永远不朽的星球丰碑。人由单个或几个人递增成数以万计、直至成为人群人类庞大的高智力、高创造力生命物类，是对整个宇宙空间探索与创造的伟大贡献。人在长期的智力和体力生产劳动过程中，伴随着社会由初级阶段向中、高级阶段过渡，各种头脑思维产生的文化意识的形成，社会集团之间治理各自管理地域的韬略不同、人与人之间劳动获得的报酬分配方式发生差别，人自身在人群劳动行列里开始划分人的能力，并根据这种能力把人自身归类。中国古代在战国末期把人的划分已经从理论上推向了一个极端。孔子至今被推崇、且其核心价值观一再升华，就在于其对人的等级划分达到了空前的推广性和实用性。“上智下愚”作为一条区别整个人类的标尺，为历代统治集团和社会

组织系统所认同，并作为“人治”的理论依据广为传播。与此同时，在其他国家里，所有的人事实上也被主控国家机器的“上智人”排列到“人类等级”的档案里。而“人类等级”的划分必然地要把人类中超众的部分人推举出来，列入优秀人类的花名册里。这就不得不提到中国汉文字的另一个“才”字。

“才”字的产生也是人的劳动贡献和发明创造。这个“才”字显然是从木字拆解而来的。原始古人最早的劳动工具就数木头的作用大。当人要对木头进行转化性的、精深度地价值解剖时，认为木头与人的精神融合形成的或者是产生的力量是世间无比空前的。中国人的祖先最早把自己的能力归功于木头作用的一半功劳。人不能离开木，木不可失去人。人与木，木与人，在人的大脑熔炉里经过千百次的冶炼，人就在一个黎明的早晨睡醒起来，在创造又一个新汉字“材”的同时，把木烧化到人的肌体里与人油人血凝固成一种具有非凡创造力的——人才。

人才一词的诞生，我们没有从考古的和史学的角度去论证，还是停留在对一些古人原始劳动的分析和艺术想象的框架内，因而算不上是人才一词最初产生的权威性结论。我们只是想说明一个浅薄而朴素的道理，人才是人与才能相结合的代表作品。其所以在众多人群里又划分出一部分人才星座来，自然有其人才理念存在的合理性。至于说古人的人有“上智下愚”、“高低尊贱”之分，除了有着特定历史时代的注释外，对不同社会体制系统运转产生着不同的服务功能，甚至对人类自身的创造性和劳动价值带来很大的副作用。因为任何一个人都不愿把自己列入“下愚”与“卑贱”的人群行列里，受到“上智人”与“高贵人”的欺辱和奴化。从这个意义上讲，对人类群体的能力和整个身价的区分归类，是被贴上了特定社会阶级“圣人”与“愚人”标准的世界观标签。不同时代的不同政治集团和社会组织系统对人的取舍鉴别是有着严格标准的。不过，有一个普遍和公认的评价人才的客观事实，那就是人才除了具有人的所有一切优点本身而外，更重要的是具有推进社会发展和为历史进步作出特殊贡献的能力。这应是人才的一般性定义。比人的定义向前走了一大步。由人跨越到人才序列而载着人才的闪光花翎穿越历史时空，是要经受得住不同人群目光标尺的衡量的。

有了人才概念的初步印象，是人类认识自我价值的一次飞跃。然而此

时的人才概念还是处于一种“能人”与“笨人”的简单口头戏说台词里。人们凭借各自的印象和对某一个人的好恶，随意可对某一个人下是“人才”还是“愚才”的结论。这是一种印象人才评判观和个人情感深浅人才观，是对一个人和一个人才随意泼洒墨水的街头巷议闲言。对任何一个人和一个人才能力的随心所欲拔高或降低，都是一种迷信式游戏闹剧。所以，我们有必要在对人才做出定义之前，重新回到科学的世界去认真学习科学这门学问。

再说科学。科学不是抽象的公式和圣化了的名人格言，更不是信手拈来把科学二字刻写在优质纸上当符咒贴到货架上用来炫耀身价。科学与迷信、谎言、虚伪、浮躁、丑恶、欺诈、诡辩……所有此类弄虚作假的言行是对立的。科学态度与科学精神、科学风格、科学视野、科学准则……几乎讲的都是一个不灭的真理，运用科学的学习态度与科学精神去做好自己的事情，对周边发生的一切事物变化现象给予公证而准确的评断。这种对人对物的评断是不受个人好恶与私情物欲影响的。科学在与一切与此背道的欺诈丑恶作斗争中确立了独立的立世体系。不管人世间万物万事风云突变如何，乾坤转向操纵在任何社会集团手里，科学依然遵循独有的运行规律去为人类社会尽职尽责服务。无论是社会范畴的科学还是自然领域的科学，是永远不以社会某一政治集团的少数人的利益而改变科学原有的属性。顺应科学规律去解读和指导事物发展变化方向，事物发展就会朝着有利于特定时代的主体利益运行，而违背了科学原理的基本运行规则，以主控时代或时局的上帝个人意志为目的，将科学只是作为一种广告品兜售一套而行使的是又一套，这对科学本身和利用科学者都是莫大的悲哀。科学的委屈与呻吟只是在特定的恶劣环境下才会遭此噩运。

人学是要研究和解决什么是人、人为什么要活着、为谁活着的问题，而人才科学要探索和解答的是什么是人才、人才的作用、人才的价值、人才的培养等一系列与政治、经济、文化、教育、法律、管理、社会、民族、宗教等相关问题。我们在这里要从正面用两句话来回答这个问题：

什么是人才？

前面已经讲到，人才是指对所处时代和未来社会发展、历史进步而作出特殊贡献的那一部分人们。包括对人才的能力、品德、贡献、价值、影

响力的综合评估。

什么是人才科学？

人才科学就是运用系统化的方式对人才的发现、培养、管理、使用、升降等进行专业性质的研究，使人才发展朝着合理化、规范化、健康化的轨道运行的一门学科。人才科学包含了对人才从发现到培养、管理、使用、升降、奖惩、测评、辨识、考核的全部内容。

人才科学，简言之，即人才学。在入学与人才学之间，没有明显的鸿沟可跨越。做人的学问升级到一定的高度与厚度就演绎成为做人才的精深课题。人与人才的密切联系决定了人才学涉及的广泛性连接着社会方方面面诸多领域。人才学的诞生系统化了社会各阶层人们的进一步分工和责任明确。人才学的广泛运用为政治集团、经济组织系统、社会单元结构强化对体制的完善与巩固、对政治主张的推行、意识形态的扩张提供了理论思想法宝。从社会学的角度看人才学，人才学对特定社会政治集团的统治提供了人才、人力、智力、策力、方略、谋划保障，在组织人事系统方面为社会庞大机构充实了源源不断的资源要素。这种补充到组织人事管理系统的资源要素，主要是以人才资源的智力和能力为基本单元的。

无论是世界的东方还是西方，也不管其社会制度是何种结构性质的，其管理组织系统都是以优秀人才的扩编为主要资源要素的。作为操控国家机器运转的把人才学运用到顶端的最高管理者，人才学在他们的心目中已经演变成多学科的综合万能学。所以，人才学在社会学的范畴里，成为政治家和谋略家熟练运用的“万能学”。

但是，人才学绝对不能等同于“阴谋学”、“惩人学”、“诡辩学”。人才琢磨人才的心态或生活方式、社会见解，是人才固有的一种心态表现和生活行为，而人才对人才的政见不同到直至为各自服务的政治集团将对方消灭，这已经超出了人才学所研讨的范围。人才群体对人才群体发动的政治斗争和军事斗争行为，属于政治斗争和军事斗争的集中体现，是标贴着阶级与阶级之间你死我活的一种斗争式的战争行为。人才学在政治学和军事学之间只是充当了提供人才桥梁的作用。

人才学不可能成为“万能学”。政治学关注的是社会集团统治与运行的命运，军事学紧盯的是防止战争与发动战争的爆发。人才学只能是探索

与调控人才的流向。一部分人才要在地球的这边向那边找借口发动非正义的战争，这不是人才学打造出人才的过错，而罪责在于政治集团利益的驱使和野心的膨胀。伟大的人才学专家也只能研究发动战争的这部分人才是哪一根神经出了毛病，并不能挥起人才学术成果当作洲际导弹载着核弹头来威慑战争狂不要到处侵略别国。一个不敢又不能讲真话的世界，人才学的运用遭受到的待遇是很不公正的。当人才学升华为鲜血染红的军事学的时候，人才学探索和研讨的良好夙愿也就伴随着战争烟火消失了。因此，人才学是反对任何非正义战争的，更不希望那些世界顶级精英、精杰、精鬼人才到处举着新式武器在恐吓善良民众。

## 二、人才衡量标准

衡量人才的标准，我们习惯于用“德、才、学、识、体”来加以认定。这是合理正确的。小到一个村庄，一个居民委员会，大至一个地区、一个国家，凡是有人群和人才活动的场所，总要有管理人才的机构制定一套测评、考核、估价人才的特定标准。

这就出现了两个标准，一是人才管理机构者制定的考核人才的标准，二是人才自身的标准。考核人才的标准与人才本身的标准，看似两个概念和两个标准，但是，两个标准又互为关联，在考核过程中往往是按人才管理机构制定的标准对人才进行全面的考核。

衡量人才的标准大致有这样几种：

### （一）能力标准

能力是一种工作方法、工作效益，是一个人才在自身岗位上对某项工作按规定必须完成的基本任务。这种工作能力表现在对所处岗位工种的熟练操作并达到预期的效果。在遇到困难时能沉着应对，寻找到克服困难、解决困难、战胜困难、最终按时保质保量完成上面交代的各项事项。能力是一个人才作为人才的第一条件或要素。一个人才在特定的岗位上，可以缺乏广泛而精深的文化知识，但绝不能没有做好本职工作的必备能力。在人才学里知识与能力是两个概念。能力标准不等于知识标准。知识标准在

实际工作中稍差一些并不严重，可以不懂，慢慢地去勤奋学习，而能力标准在实际工作进程中必须严格要求。能力又是一种工作行为价值的具体体现，如果一个人才在本身工作岗位上经过好长时间的磨练，一点儿实际本领都施展不出来，工作见不到任何效果，这会直接造成所在工作岗位上的严重损失。能力还是一个人才内在储存的矿藏，经过开掘和打磨在外界环境的作用下，到适当的时候就会迸发出巨大的能量来。能力标准应是一种公认的标准。不管持不同意见者对某个人才喜欢还是讨厌，这个人才的能力是客观存在的事实，是不因外部其他因素而被剥夺和失去。能力作为人才的立世资本，发挥出的巨大效应财富，像悬挂于宇宙间银河系那般耀眼而光彩夺目，让天下所有人敬佩不已。能力应是人才学研究的重要课题。若要把人才学量化开来探索，那么人才能力学即是人才学不可分割的主体组成部分。人才能力学简化便是“能力学”。人才的能力标准正是以一种公认的规范化“测评器”对人才存在的价值加以评估。

## （二）道德标准

对人才用道德框架来测量是对人才评估的又一重要标准。人才的道德标准，在不同的国度和不同的历史时代，作为统治集团有着不同的标准。道德灌注入统治集团的意识意志、思想体系、治国方略、为人规则中。意识标准在阶级社会里成为衡量人才的重要标准。道德标准实际上是统治集团的意识标准和政治标准。作为道德理念，一种人才的行为规范，应是每个人才自觉遵守的品行。社会和民众公认的道德是人才所具有的最基本的道德要素。人才的道德还表现在超越常人的各种崇高言志行规，在特定环境下能够积极作出有助于保护公众利益的卓越事情，并带头推行造福社会和民众的规章细则，建立公认的无可非议的良好形象。

战国史学家左丘明认为，“太上有立德，其次有立功，其次有立言。”（左老先生是把人活的一生当成最有意义和最神圣的事业是建立不朽的德性）建功及著书立言是排在道德伟业后面的事情。而孔丘老先生更是把人才立大志的所有思想源泉、动力基础归于道德根魂。“志于道，据于德。”唐朝大诗人李白也有同感。李老诗仙言，“土扶可成墙，积德为厚地。”而宋朝政治家司马光对人才的道德与才能阐述的更透彻明晰。“才者，德之资

也；德者，才之帅也。”司马光的人才哲学观指出，一个人才的才华才能是用来帮助实施道德主张的，而道德主张反过来又是统帅一个人才的所有才华才能的。“德胜才，谓之君子；才胜德，谓之小人。”司马光把一个人才的道德列入第一位，才华才能放在第二位。老“司”的人才使用实用哲学到今天已经超越了国界而得到了普遍的推崇。德为贵，才为高。德贵才高成为加固人才哲学大堤的主要基石。

人才道德涵盖了人才品行、为人、心志、修养、情操、精魂、人生观、价值观、世界观，等等。用几岁儿童看影视剧评点人物的口语讲，某某人是好人，某某是坏蛋。好人指的是高尚的人，受人们称赞的人；坏蛋当然是那些道德不好的人，遭人们唾弃的人。几岁儿童对人才的道德评语是“好人”与“坏蛋”之分。古代的圣贤们是从自身政见的立场出发而审视人才道德标准的。他们共同的人才观是把一个人才的道德放在第一位来加以考评。道德标准在政治集团的用人机制序列里实际上有着显明的人才衡量观。道德标准也是选用人才的首要人才标准。而选用人才的标准镀镶着浓厚的政治立场、思想意识光圈，包括最高权力者与选用人才的个人感情成分因素。公众认可的道德标准事实上成为遮掩外界耳目的挡风墙。双重的选用人才道德标准是阶级社会客观存在而短期内无法清除的“肿瘤”。人才道德标准往往变成了权力者玩弄人才资源的市场游戏，一些真正的国家和民族的栋梁之才因与权力者的治国方略不同、个人私情交往不密而被拒之人才大门之外。

人才标准在特定的社会、特定的时代、特定的国度，其版本的哲学含义是截然不同的。道德标准决定一个人才的根本命运。有的人才自认为才华才能才气出众，也遇着了呼风唤雨甚至治理一方疆土的大人物，而这些成绩出众的杰出人才偏偏不被掌控一方疆土的大人物赏识、提携、使用。其实这个道理最为简单，是因为这些人才不符合掌控那方疆土诸侯选用人才的标准。人才虽然是人才，但与选用人才者的人才标准差距甚远，人才也只能搁置在大路边为过往的行人游人感叹。

道德标准也是选用人才者的一条重要选用人才的组织网络线。道德标准作为衡量人才的首要标准，被严密地编织在人才组织机制的网络图案里，有时候人才自身是很难凭借自身的观察能力看到其真实面孔的。人才作为一个活动着的活生生的生活中的真实人，其一言一行、一举一动都在组织

机制设置的人才审视区域内。也就是说，人才在明处表现自身行为，体现自身价值，而持人才道德标准者在暗处或在明处两个制高点上来审核人才。人才自身是无法改变使用人才者的衡量道德标准的。人才道德标准就像一条已经修好的高等级公路，人才就似一辆载货的车辆要从高速公路通过，这要看车辆是否合乎规定的交通行驶规则，不光是有行驶的证件，还要看车辆装载的是不是禁运品。车虽是好车，就是不能放行。除了车辆和驾驶人员本身的问题，设卡者和交通警察有意出于个人私利而刁难不准放行也是一定因素。

人才达标难。道德标尺对人才的检验比孙悟空困在太上老君的炼丹炉里烧烤还难受。谁知道管理人才者的太上老君是个真君还是个伪君子。人才最害怕的是伪君子 and 伪伯乐。因为在类似骗子管理人才者掌控的机构和地方，是没有什么人才道德标准而言的。有的只能是行贿受贿、钱权交易、色权交易、人格践踏交易、原则立场丧失交易等乌七八糟的人变鬼的丑恶交易。人才道德标准的变质变味，是人才科学和人才世界进入历史转折关头的最为惨烈时期。作为人才者务必经受住悲壮场面的考验和寻求突围困境的机遇。伟大而不朽的道德永远属于人才所有。

### （三）学识标准

学识作为衡量人才的标准本是无可非议的公认的一个科学标准。“学”包含了一个人才的全部学问结构。而“识”是一个人才最基本的知识积储量。学问与知识融合起来是一个概念的两种汉文字版本。学识的储存积累对于一个人才能量的发挥具有巨变性的推动作用。智慧与谋略的产生来源于学识支配的结果。丰富的学识会把一个人才的智慧和能力推向转化为财富的理想彼岸。人才的大脑是一个具有弹性扩张的容纳无限学识的“人智库”。学识的丰富性和精深性打造了人才闪光的品牌。学识杠杆像一条魔棒一样变幻着色彩，迷恋着追求学识的渴望者。求学热和求知热成为一种全球性的风潮从世界的这边卷向那边。学英文的十二级台风挟裹着单纯与钱欲刮遍全球。攀登“英学英语”阶梯具有代表性地演化成全球性的追逐学识标准热潮。学识标准原有的特征和功能开始了倾斜和变质。一个人才广博的学识是人才的骄傲资本和存在基石。人才学识花环被贪婪者哄骗到所