



# 大师人才论

## Dashi rencailun

陈盛荣 © 编著



中山大学出版社  
ZHUZHONGSHAN UNIVERSITY PRESS



# 大师人才论

## Dashi rencailun

陈盛荣◎编著

常州大学图书馆  
藏书章



中山大学出版社  
SUN YAT-SEN UNIVERSITY PRESS

· 广州 ·

版权所有 翻印必究

图书在版编目 (CIP) 数据

大师人才论/陈盛荣编著. —广州: 中山大学出版社, 2017. 11  
ISBN 978 - 7 - 306 - 06013 - 6

I. ①大… II. ①陈… III. ①人才学 IV. ①C96

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2017) 第 037954 号

---

出 版 人: 徐 劲

策划编辑: 杨文泉

责任编辑: 杨文泉

封面设计: 林绵华

责任校对: 王 璞

责任技编: 何雅涛

出版发行: 中山大学出版社

电 话: 编辑部 020 - 84110283, 84113349, 84111997, 84110779

发行部 020 - 84111998, 84111981, 84111160

地 址: 广州市新港西路 135 号

邮 编: 510275 传 真: 020 - 84036565

网 址: <http://www.zsup.com.cn> E-mail: [zdcbs@mail.sysu.edu.cn](mailto:zdcbs@mail.sysu.edu.cn)

印 刷 者: 广东省农垦总局印刷厂

规 格: 787mm × 1092mm 1/16 16.5 印张 380 千字

版次印次: 2017 年 11 月第 1 版 2017 年 11 月第 1 次印刷

定 价: 45.00 元

---

如发现本书因印装质量影响阅读, 请与出版社发行部联系调换

## 序

陈盛荣同志所著的《大师人才论》即将问世了，这是他继出版《创新人才学概论》《酒店人才学》等多部人才学著作后，又一部新著问世，值得可喜可贺。《大师人才论》的出版，不仅丰富了人才学学科的内容，而且直接为我国“高端引领”人才战略指导方针的进一步贯彻落实起着积极的推进作用。

人类社会文明史表明，大师人才在各自的领域以不同的途径和形式，引领着社会历史发展。他们是人类社会发展的领军人才，是影响人类历史进程的伟大人物。中华人民共和国成立以来，特别是改革开放以来，仅就科技领域取得的一系列诸如“两弹一星”“载人航天”、杂交水稻、陆相成油理论和应用、高性能计算机、人工合成牛胰胰岛素、基因组研究等令人瞩目的重大成就而言，哪一项无不是紧紧与钱学森、袁隆平、李四光、王选等一批科技大师联系在一起的，正是他们在其中起着引领和关键支撑作用。正所谓有一流大师，才有一流成果。特别是今天，我国要实现“两个一百年”奋斗目标，要实现中华民族伟大复兴的“中国梦”，更是离不开和依托各行各业大师级人才。

在这样的背景下，作者推出《大师人才论》，无疑是个好选题，体现了作者想国家所想，急国家所急，反映了我国人才学界研究的方向和重点。综观全书，条理清楚，表达明确，材料丰富，有大量案例。作者较为系统地阐述了关于大师级人才的定义、特点、类型、作用、成长轨迹、成长条件、成长规律等基本问题，并在回顾中外大师涌现主要历史的基础上，就优化大师成长的微观环境和营造良好大师涌现的宏观环境作了研究和提出了主见。特别可贵的是，作者对大师的特点和精神作了概括和提炼，提出了大师人才研究的新课题——大师文化。这是一部研究高端人才的力作，值得一读。

当今世界，知识化、信息化、全球化加速发展，正在深刻变革着人类社会，正在日益改变着人们的生产方式、工作方式、学习方式、思维方式、交往方式、生活方式等。在这样的时空条件下，有必要对未来社会人才，特别是大师人才的特征和价值、成长和发展过程和规律、人才开发和大师造就等一系列问题作深入而全面的研究。建议作者在现有初步研究的基础上，对大



师人才特别对大师文化、大师成长和发展规律等问题作持续而深入研究，以此厚实、提炼、完善和提升《大师人才论》。

习近平同志指出，我们的时代，是一个需要理论而且一定能够产生理论的时代，是一个需要思想而且一定能够产生思想的时代。显然，我们的时代，也是一个急需大师而且一定能够涌现一大批大师的时代。中国人才学人不能辜负这个时代，坚持文化自信和创新的思想定力，持之以恒地推进既有民族特色和学科品质，又有国际视野和世界胸怀的中国人才学派的建设，担负起时代赋予的光荣使命。

叶忠海

2017年3月27日

（作者系中国人才研究会学术委员会副主任，华东师范大学人才发展研究中心名誉主任）

## 前 言

清华大学原校长梅贻琦曾说过，“所谓大学者，非谓有大楼之谓也，有大师之谓也”。其实，何止大学发展的关键是大师，国家的发展也是这样。我国要早日实现中华民族伟大复兴的“中国梦”，关键是人才，而大师是顶尖人才，不仅是各行各业、各学科发展的领军人物，是民族的脊梁，甚至是影响人类历史进程的伟大人物。没有孙中山、毛泽东、邓小平、钱学森等伟大人物，中国从百年屈辱走向民族复兴的历史将被改写。没有牛顿、瓦特、亚当·斯密和博尔顿等，英国的历史也将被改写。

郁达夫在《怀鲁迅》一文中指出，没有伟大人物出现的民族，是最可怜的生物之群。有了伟大的人物，而不知拥护、爱戴、崇仰的国家，是没有希望的奴隶之邦。敬仰大师、学习大师、超越大师，应该是中华民族走向复兴应有的文化传统和雄心壮志。

与其他事物一样，大师的成长并不神秘，也有自己的规律。他们中的相当部分人不仅有苦难的童年，且生活道路相当曲折。但是，他们一旦确定了自己人生的奋斗目标，就会义无反顾地不懈奋斗。例如，爱迪生在婚礼进行过程中突然想到一个解决问题的思路，马上跑去实验室甚至因此忘记了婚礼正在进行当中；鲁迅一直笔耕不辍直到逝世那一天。

由于落后腐朽的封建社会制度和轻视科学技术、不珍惜人才，以致我国曾错失了多次工业革命的历史机遇并遭遇了百年耻辱；也由于“左”的错误，曾使我们误解、伤害了不少大师，这个历史教训永远都不能忘记。

中华人民共和国成立不久，党和政府就发出了“向科学进军”的伟大号召，要求我们“急起直追”去赶超世界先进水平。今天，历史已经翻开了新的一页。尽管我们已经取得了举世瞩目的伟大成就，但杰出的创新型人才仍很缺乏，以致著名的“钱学森之问”和“李约瑟难题”经常给我们以警醒。向大师进军，向领跑世界进军，应该是当代中国青年应有的宏大志向，也是实现“中国梦”的必然要求。要实现这个目标，了解一下大师的基本知识和有关规律是大有裨益的。

# 目 录

|                              |      |
|------------------------------|------|
| 第一章 人才学的基本内容 .....           | (1)  |
| 第一节 人才的含义和本质属性 .....         | (1)  |
| 第二节 人才学的基本理论 .....           | (7)  |
| 第三节 人才管理与人力资源管理 .....        | (8)  |
| 第四节 马克思主义人才思想综述 .....        | (9)  |
| 第五节 部分中外人才的思想精华 .....        | (16) |
| 第六节 人才成长基本条件和综合素质 .....      | (23) |
| 第七节 高端引领是人才强国的重点 .....       | (25) |
| 案例一 世界级大师——鲁迅 .....          | (27) |
| 案例二 麦克斯韦的故事 .....            | (27) |
| 案例三 美国“脸谱”创始人——马克·扎克伯格 ..... | (28) |
| 第二章 大师的基本知识 .....            | (30) |
| 第一节 大师的定义、特点和类型 .....        | (30) |
| 第二节 大师的意义和作用 .....           | (32) |
| 第三节 大师的特点 .....              | (33) |
| 第四节 大师主要成长条件 .....           | (38) |
| 第五节 大师与政治 .....              | (50) |
| 第六节 大师与性别、民族及家族 .....        | (52) |
| 第七节 大师与国家及地理 .....           | (54) |
| 第八节 大师与伯乐和逆境 .....           | (54) |
| 案例一 光纤之父的成长道路 .....          | (56) |
| 案例二 农民出身的诺贝尔奖获得者 .....       | (56) |
| 案例三 许振超的“大师梦” .....          | (57) |
| 第三章 大师文化 .....               | (58) |
| 第一节 马克思主义论大师 .....           | (58) |



|      |                        |       |
|------|------------------------|-------|
| 第二节  | 中外对大师人物的部分研究成果 .....   | (60)  |
| 第三节  | 中外部分积极的大师文化 .....      | (62)  |
| 第四节  | 中外部分消极的大师文化 .....      | (66)  |
| 第五节  | 中国部分大师的名言 .....        | (67)  |
| 第六节  | 国外部分大师的名言 .....        | (69)  |
| 第七节  | 部分影响世界历史进程的大师著作 .....  | (72)  |
| 第八节  | 大师精神 .....             | (72)  |
| 案例一  | 亚当·斯密的学生时代 .....       | (74)  |
| 案例二  | 大师成长的沃土 .....          | (74)  |
| 案例三  | 母亲使他步入大学之门 .....       | (76)  |
| <br> |                        |       |
| 第四章  | 部分大师成长的不同轨迹 .....      | (79)  |
| 第一节  | 大学培养的大师 .....          | (79)  |
| 第二节  | 自学成才的大师 .....          | (80)  |
| 第三节  | 成才之路曲折的大师 .....        | (82)  |
| 第四节  | “不务正业”和“大器晚成”的大师 ..... | (83)  |
| 第五节  | 英年早逝和功亏一篑的大师 .....     | (84)  |
| 案例一  | 罗斯贝走上大师道路的故事 .....     | (86)  |
| 案例二  | 牛顿的故事 .....            | (87)  |
| 案例三  | 当不能从事自己心爱的专业时的选择 ..... | (87)  |
| <br> |                        |       |
| 第五章  | 人才成长规律 .....           | (89)  |
| 第一节  | 人才成长规律简述 .....         | (89)  |
| 第二节  | 部分微观人才成长规律（一） .....    | (90)  |
| 第三节  | 部分微观人才成长规律（二） .....    | (97)  |
| 第四节  | 部分成长公式 .....           | (100) |
| 第五节  | 部分群体人才成长规律 .....       | (101) |
| 第六节  | 部分宏观人才成长规律 .....       | (102) |
| 第七节  | 部分大师人才成长规律和特点 .....    | (104) |
| 案例一  | “袖珍超级大国”是如何炼成 .....    | (111) |
| 案例二  | 大师之家 .....             | (112) |
| 案例三  | 新时代中国知识分子的楷模 .....     | (113) |





|                          |       |
|--------------------------|-------|
| <b>第六章 大师级人才的培养</b>      | (114) |
| 第一节 大师级人才的培养意义和特点        | (114) |
| 第二节 教育是培养大师级人才的主渠道       | (114) |
| 第三节 遵循大师成长规律             | (116) |
| 第四节 抓紧培育更多的大师级人才         | (118) |
| 案例一 伟大的犹太人               | (120) |
| 案例二 喜好读书促使他获得成功          | (121) |
| 案例三 数学大师的“安专迷”           | (121) |
| <b>第七章 中国大师涌现的主要历史时期</b> | (123) |
| 第一节 春秋战国至南北朝时期           | (123) |
| 第二节 隋唐时期                 | (125) |
| 第三节 宋朝时期                 | (126) |
| 第四节 元、明朝时期               | (127) |
| 第五节 清朝时期                 | (128) |
| 第六节 民国时期                 | (131) |
| 第七节 中华人民共和国成立以来          | (134) |
| 案例一 胡耀邦“五子登科”为科技人员解忧     | (137) |
| 案例二 自学成才的爱迪生             | (137) |
| 案例三 高起点、高水平、高目标          | (138) |
| <b>第八章 西方大师涌现的主要历史时期</b> | (140) |
| 第一节 古代希腊和古代罗马时期          | (140) |
| 第二节 中世纪时期                | (141) |
| 第三节 文艺复兴时期               | (141) |
| 第四节 宗教改革和启蒙运动时期          | (142) |
| 第五节 第一次工业革命时期            | (143) |
| 第六节 第二次工业革命时期            | (145) |
| 第七节 第三、四次工业革命时期          | (147) |
| 案例一 文学巨匠高尔基              | (151) |
| 案例二 造就金字塔形的知识结构          | (151) |



|                                   |       |
|-----------------------------------|-------|
| 案例三 俄罗斯航天之父——谢尔盖·巴甫洛维奇·科罗廖夫 ..... | (152) |
| 第九章 历史各个时期中外大师涌现的比较 .....         | (154) |
| 第一节 古代中外大师比较 .....                | (154) |
| 第二节 欧洲文艺复兴后中外大师的比较 .....          | (155) |
| 第三节 中外大学发展的比较 .....               | (156) |
| 第四节 近代中外大师的比较 .....               | (159) |
| 第五节 现代中外大师的比较 .....               | (160) |
| 案例一 诺贝尔的部分成长历程 .....              | (162) |
| 案例二 发明火车的史蒂芬森 .....               | (162) |
| 案例三 从知青到大师 .....                  | (163) |
| 第十章 不断优化大师成长的微观环境 .....           | (165) |
| 第一节 发现人才和引进人才 .....               | (165) |
| 第二节 培养人才和评价人才 .....               | (166) |
| 第三节 留住人才和管理人才 .....               | (168) |
| 案例一 中国互联网之父——钱天白 .....            | (169) |
| 案例二 发展经济学之父——张培刚 .....            | (170) |
| 案例三 百度创始人的成长道路 .....              | (171) |
| 第十一章 积极营造良好的大师涌现的宏观环境 .....       | (173) |
| 第一节 确定正确的政治路线 .....               | (173) |
| 第二节 营造良好的创新环境 .....               | (175) |
| 第三节 始终不渝地落实好科教兴国等发展战略 .....       | (177) |
| 第四节 以科研创新为本 .....                 | (179) |
| 第五节 高度重视留学工作，打赢全球人才战争 .....       | (179) |
| 案例一 计算机先驱——冯·诺依曼 .....            | (182) |
| 案例二 杰出数学家高斯与莱布尼茨的故事 .....         | (183) |
| 案例三 新一代气象大师的优秀代表 .....            | (184) |
| 第十二章 近现代部分中国大师 .....              | (186) |
| 第一节 诺贝尔奖等世界大奖获得者 .....            | (186) |



|                               |           |
|-------------------------------|-----------|
| 第二节 自然科学类 .....               | (186)     |
| 第三节 社会科学类和人文科学类 .....         | (196)     |
| 第四节 医学类和农学类 .....             | (200)     |
| 第五节 工程技术类 .....               | (203)     |
| 第六节 建筑学类 .....                | (204)     |
| 第七节 文学艺术类 .....               | (205)     |
| 第八节 大学校长类 .....               | (208)     |
| 第九节 经营大师类和技能大师类 .....         | (209)     |
| 案例一 高铁焊接大师 .....              | (211)     |
| 案例二 享受离休待遇的文学大师 .....         | (211)     |
| <br>第十三章 时代呼唤有更多的大师 .....     | <br>(213) |
| 第一节 我国与发达国家在顶尖人才方面的主要差距 ..... | (213)     |
| 第二节 “中国梦”的实现与大师的关系 .....      | (215)     |
| 第三节 追求世界一流,努力做时代的先锋 .....     | (217)     |
| 第四节 解放和发展人才生产力是永恒的课题 .....    | (217)     |
| 案例一 对知识的重视和追求成就了任正非 .....     | (220)     |
| 案例二 北京:建设世界一流的人才之都 .....      | (221)     |
| <br>结束语 .....                 | <br>(222) |
| 参考文献 .....                    | (223)     |
| 后记 .....                      | (226)     |
| <br>附录一 部分“世界之父” .....        | <br>(228) |
| 附录二 部分“中国之父” .....            | (232)     |
| 附录三 部分世界著名自然科学大师 .....        | (234)     |
| 附录四 部分世界信息科学大师 .....          | (246)     |
| 附录五 部分世界文学艺术大师 .....          | (247)     |
| 附录六 部分世界著名的经营大师 .....         | (251)     |

# 第一章 人才学的基本内容

## 第一节 人才的含义和本质属性

### 一、人才的地位和作用

人才问题是关系党和国家事业发展的关键问题，也是各行各业核心竞争力的主要内容，并被视为各行各业取得成功的“第一法则”。人才强国战略是我国实现科学发展、早日实现中华民族伟大复兴的基本战略之一，而高层次人才是人才队伍的核心，是国家经济社会发展的决定因素，是人才资源开发的重中之重，也是我国当前最稀缺的资源和发展的最大瓶颈。

### 二、人才的含义和类别

#### （一）人才的含义

人才是指具有一定的专业知识或专业技能，进行创造性劳动并对社会做出贡献的人，是人力资源中能力和素质较高的劳动者。这个定义告诉我们：

第一，人才必须具有良好的素质，它包括人才必须在德智体诸方面具有较高的综合素质或有某种特长、其他素质一般。前者是人才中的多数，后者是人才中的少数。良好的素质是判断人才的内在标准。

第二，人才必须不断地取得创造性劳动成果，这是判断人才劳动性质的客观依据。人类的劳动按其性质或层次来划分，可分为模仿性劳动、重复性劳动和创造性劳动三种类型。前两种劳动都是以继承性劳动为重要特征，其结果只能是将前人创造出来的劳动形式和经验进行重复，劳动者本身没有发明创造，因而无论在劳动经验还是在劳动成果的价值上都没有多大提高。这两类劳动对推动人类社会的进步和增强劳动者自身的素质所起的作用不大。创造性劳动的性质则是开创性和创新性的劳动，它在前人知识、经验的基础上，有所创新，有所突破，有所发展。从事创造性劳动的人，既能够取得比前人更大的成就，同时还能够在创造性劳动的过程中，更好地提高自身的素质。人才不同于一般的劳动者，最本质的一点就在于他能够以自己创造性的劳动超越前人和常人。人才只有向社会提供了



创造性的劳动成果，才能证明他的贡献高于一般的劳动者。如果离开了内在标准和外在依据，就不能科学地鉴定人才。

第三，外部条件是人才进行创造性劳动的必要因素，没有必要的物质条件和精神条件，人才就无法施展才华。

第四，人才是通过其创造性劳动或特殊才能为社会做出贡献的人，其创造性劳动成果必须能够推动社会的前进。如果做出的成果被闲置起来没有对社会产生积极贡献或对社会产生的是消极影响，甚至是破坏作用，就谈不上推动社会的进步。

简单地说，人才就是高素质的能推动进步事业向前发展的有业绩的人。综合素质是基础，创造成果是关键，积极贡献是目的。

因此，我们对待人才要坚持德才兼备原则，把品德、知识、能力和业绩作为衡量人才的主要标准，不唯学历，不唯职称，不唯资历，不唯身份。学历和资历是人的素质的重要反映，是成才的重要条件，但不是决定条件。

## （二）人才的类别

（1）根据人才成长和发展过程可分为准人才、潜人才、显人才、衰人才

1）准人才：指基本上具备了人才的许多条件，如具有较好的综合素质但仍缺乏业绩等。

2）潜人才：主要指已经具有了创造性成果但仍没有被社会承认的那部分人才。

3）显人才：也叫实人才，是指已经成名并且正在发展的人才。

4）衰人才：指智能处在衰退中的人才。

（2）按照人才的层次，可将人才划分为初级人才、中级人才、高级人才、特高级人才。国家级人才和世界级人才称为特高级人才。

（3）根据人才的特长进行划分，可将人才划分为经验型人才、知识型人才、技能型人才和智能型人才。

1）经验型人才。这类人才具有丰富的经验，处理日常工作得心应手，但不能做出大的贡献，因为经验缺乏普遍的指导意义。

2）知识型人才。这类人才具有丰富的知识，他们做知识传播和按部就班的脑力劳动比较合适。

3）技能型人才。这类人才操作能力强。各行各业都需要大量的这类人才。

4）智能型人才。这类人才适合于做创造性的工作。

（4）以年龄为标准进行划分，可将人才分为老年人才、中年人才和青年人才。

（5）按行业或职业来划分。如党政管理人才、企业经营管理人才、专业技术人才、高技能人才、农村实用人才和社会工作人才等。



### 三、人才的本质属性

本质属性是事物的根本性质。人才之所以和非人才有区别，就在于他有其特有的本质属性。

#### （一）创新性

人才创新性，是指人才能够在继承前人优秀成果的基础上，经过艰苦的探索，创造出新的成果。这种成果可能是物质成果，也可能是精神成果。人才创新性主要表现在以下几点：

一是创新精神是人才最本质的特征。因为创新能够提高工作效率，提高劳动成果的质量和功能。在科学技术飞速发展的今天，创新精神是衡量人才的重要标志，二是人才应该具有一定的专门知识（不仅指书本知识，也指社会实践知识）和较强的能力，特别是创造能力，三是人才能够进行创造性劳动。在人类的模仿性劳动、重复性劳动和创造性劳动这三个层次上，一般素质的人只能从事模仿性劳动和重复性劳动，难以进行创造性劳动。人才不仅能进行模仿性劳动和重复性劳动，更重要的是他能够从事创造性劳动。一个人如果只能进行模仿性、重复性劳动，那么，他对社会的贡献就不大。因为这两种劳动最多只是继承前人的成果，将人们认识世界和改造世界的能力限制在现有水平上，不能有所发明、有所创造。因此，他对社会发展的贡献就不大。唯独创造性劳动，既能继承前人成果中的优秀成分，又能有所创新、有所发现、有所发展。只有能够从事创造性劳动的人，才能将人类的认识水平和实践活动的水平推向新的高度，四是人才创造的物质财富或精神财富比一般人多。由于在创新性上人才与一般人有较大的差异，这就决定了一般人是以继承性劳动为主，他们只是循规蹈矩地追逐生活。人才则是以创造性劳动为主，因而他们能用自己创新性的劳动打破常规，能用新的理论取代旧的理论，能用新的思维方式、行为方式去取代旧的思维方式和行为方式，为人类社会的进步做出较大贡献。

#### （二）先进性

人才的先进性或进步性，是指人才应该走在时代的前列，代表先进的社会生产力和社会发展方向。人才的先进性主要表现在：一是他们走在时代的前列，是人群中的精英；二是他们的素质较高，掌握着现代科学技术知识；三是他们对社会发展的推动力最大。

人们对社会发展所起的作用，归结起来不外乎两种：要么是推动着社会前进，要么是阻碍社会的进步。因此，人的价值可分为正价值和负价值。正价值，是指一个人能够以贡献来满足社会发展的需要。负价值，是指一个人以自己的作用阻碍了社会的进步。正负价值是一对矛盾，在任何人身上都存在这对矛盾。原因在于人存在产生正负价值的主客观因素。从社会条件来看，大量的消极因素存在。从人的主观因素来看，也存在着大量的产生消极作用的因素。由于正价值和负价值可以转化，人才可以转化为非人才，非人才也可以



转化为人才。判断一个人是正价值还是负价值，主要看他对社会是贡献大于破坏还是破坏大于贡献。

在正价值中，又分为两种情况，一种是对社会的贡献较大，另一种是贡献较小。作为人才，他应该是第一种人。即他们必须具有较高的价值，能够以自己较大的贡献来推动社会历史的前进。一个有才能的人，如果缺乏道德，没有社会责任感，他的创造性劳动及其成果就会对社会造成破坏，本事越大，造成的破坏性就越大。相反，如果一个人虽然有道德，但本领差，那么，他对社会、对他人的作用小，同样不能成为人才。简言之，人才的作用是推动社会进步。至于那些有知识，也有创造才能的人，如果他们对社会的作用没有进步性，也不是我们所说的人才。

### （三）时代性

人才的时代性指人才具有一定历史时期的属性。其要点是：

一是人才是社会的人才，要受他所在的时代的限制。任何人才都不可避免地被打上他生活的那个时代的烙印。只能在时代提供的条件下发挥自己的作用。我们要充分利用时代提供的条件，发挥自己的作用。

二是人才必须得到社会的承认才能更好地发挥作用。无论是人才的成长，还是其作用的发挥，都要受到他所生活的那个历史时代的制约。他只能在当时社会所能够提供的条件的范围内活动，创造出那一个时代一般人做不出来的成果。

### （四）层次性

人才的层次性，是指人才的素质和创造的成果存在着高低差别。由于人才成长的经历、环境、教育、自身努力的程度和工作条件的不同，因此，人才之间在本领和贡献方面都存在着差别。这些差别，必然使得人才之间存在着等级上的层次。如果不认识到这一点，就无法科学地识别人才。在现实生活中，一些人之所以看不到自己身边的人才，就因为在他们心目中，只有那些知名人物，如科学家、工程师、企业家、领导才是人才，而没有认识到那些既没有职称，也没有职务，但有真才实学，对社会有较大贡献的人也同样是人才。事实上，专家是人才，农村的种植能手也是人才，只不过是两者的层次不同而已。区别一个人是否是人才，根本标准是看他的素质和对社会的贡献，而不是看他的身份和头衔。

在阶级社会中，人才还具有鲜明的阶级性。

### （五）时效性

人才的时效性，是指人才素质的形成和作用的发挥在不同的时间，具有不同的效果。学习知识、培养能力有最佳时间，创造成果也有最佳时间。





## （六）杰出性

高素质、大贡献的人力资源就是人才，故人才特别是高层次人才必须具有杰出性的特点。

以上人才本质属性的特点是：创新性反映了人才的素质和劳动的特点；先进性反映了人才的作用代表着社会发展的方向；时代性反映了人才所起的社会历史作用；层次性表明人才存在着差异；杰出性表明人才贡献的特点；时效性表明人才能量的形成和释放有特定的时间，人才也是动态变化的。这些属性是有机结合在一起而不可分割，它们相辅相成，共同构成一个统一的整体。

它们之间的关系是：创新性是先进性、时代性的基础；先进性是创新性的方向；时代性则制约着创新性、先进性和层次性的发挥程度；而层次性则反映了人才之间的差异；杰出性反映人才所作贡献的“质”和“量”；时效性反映人才的变化，它影响到其他属性。所以，人才的本质属性就是创新性、先进性、时代性、层次性、杰出性和时效性的统一。

## 四、人才的价值

人才之所以不同于一般人，就在于他的价值比后者高。开发人才、使用人才，都是围绕价值进行的。开发人才，是形成价值和提高价值；使用人才是发挥价值作用。

### （一）人才价值的含义

价值泛指客体对于主体表现出来的积极意义和有用性，价值在多个学科领域都是一个重要的概念，如在马克思主义政治经济学里，商品是使用价值和价值的统一。而人才价值是指人才在社会实践活动中以自身的属性和功能满足社会和其他人发展的需要。人才价值有些是可测的，有些是难以测算的，如孔子的一些精辟思想跨越了 2000 多年的时空后仍闪耀着光辉，毛泽东多次在危机中挽救了党和红军等，这些杰出人物的价值是很难测算的。

由于人才价值是在满足社会和其他人需要的关系中体现出来的，从价值的角度讲，人才与社会和其他人的关系是满足和被满足的关系。因此，人才素质越高，功能越强，发挥出来的作用满足社会和其他人需要的程度越高，他的价值就越大。

### （二）人才价值的类型

人才价值的类型，从人才价值主体的社会层次来划分，可将人才的价值分为社会价值、集体价值和个体价值。人才的社会价值，是指人才以其属性和功能满足社会主体发展的需要。人才的集体价值，是指人才以其属性和功能对集体或群体主体需要的满足。人才的个体价值，是指人才以其属性和功能对其他个体主体需要的满足。这种划分揭示了人才价值的层次结构，展示了人才价值的立体特点。

以物质和精神为标准，人才价值类型可分为物质价值和精神价值。人才的物质价值是





指人才以自己创造的物质成果来满足社会 and 他人发展的物质需要。人才的精神价值是指人才能够以自己创造的精神成果来满足社会 and 他人发展的精神需要。

根据人才成长和发展的过程来划分,可将人才价值分为潜在价值、现实价值和未来价值。根据人才作用发挥的程度,可将人才价值分为高价值和低价值。

### (三) 人才价值的表现形式

人才价值的表现形式主要有:

#### 1. 人才的持有价值

人才的持有价值,是指人才在自身素质处于相对稳定状态下所具有的价值。

人才持有价值的高低,取决于人才内在素质的优劣及其结构形式。人才自身价值要高,取决于两个因素:一是人才内在素质要好;二是各素质之间必须有一个良好的结构形式。

人才持有价值是人才内在要素及其结构方式的反映。人才内在要素是客观和较稳定的,多数时间处在量变阶段。因此,人才的自身价值也具有明显的客观性和稳定性。它不以评估者认知水平的高低和客观环境的优劣为转移。

#### 2. 人才的发挥价值

人才的发挥价值,是指人才的素质在外化过程中表现出来的价值。

人才发挥价值的大小,通常取决于以下几个方面:一是人才是否有输出价值的积极性;二是社会是否为人才提供价值输出必要条件,也就是社会或单位能否为人尽其才提供必要的活动舞台、工作条件和良好的人际关系;三是人才素质外化的难易程度。难的价值高,易的价值低。

人才的发挥价值可以等于持有价值,也可以小于持有价值,多数情况下是发挥价值小于持有价值。这是因为持有价值在发挥过程中会遇上各种干扰而损失一部分价值。

#### 3. 人才的转化价值

人才的转化价值,是指人才在价值输出后,实际转化为具体成果的那部分有效价值。人才的这种价值形式由于凝结在具体成果中,所以,它是以某种具体成果表现出来。

人才在付出转化价值时,如同任何能量在做功时都会白白耗掉一部分能量一样,也会损失一部分价值。

人才的转化价值受以下因素影响:一是思想素质(理想、事业心、责任感、积极性);二是专业知识和专业能力,尤其是创造能力;三是工作方法;四是环境、他人的合作与支持。

#### 4. 人才的社会价值

人才的社会价值,是指人才被其所处的客观环境和社会所承认的那一部分价值。

以上四方面的价值的关系是:持有价值是基础,发挥价值是中介,转化有效价值是根本,社会价值是关键。