

王通讯人才论集



第 2 卷

人才学通论

REN CAI XUE TONG LUN

中国社会科学出版社

REN CAI XUE TONG LUN

图书在版编目 (C I P) 数据

王通讯人才论集. 1~5 卷 / 王通讯著. —北京: 中国社会科学出版社, 2001.5

ISBN 7—5004—2960—6

I. 王… II. 王… III. ①王通讯—文集②人才学—文集 IV. C96—53

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2001)第 12924 号

责任编辑 王 昊 卫 平

责任校对 王 英 卫 平

封面设计 郑 策

版式设计 炳 图

出版发行 **中国社会科学出版社**

社 址 北京鼓楼西大街甲 158 号

邮 编 100720

电 话 010—84029453

传 真 010—64030272

网 址 <http://www.cass.net.cn>

经 销 新华书店

印 装 廊坊市光达胶印厂

版 次 2001 年 5 月第 1 版

印 次 2001 年 5 月第 1 次印刷

开 本 850×1168 1/32

印 张 75.5

插 页 15

字 数 1500 千字

印 数 1—5000 册

定 价 165.00 元(全 5 册)

凡购买中国社会科学出版社图书,如有质量问题请与本社发行部联系调换
版权所有 侵权必究

出版说明

《人才学通论》是在天津人民出版社一九八五年版的基础上,在文字上略有修改而定稿的。该书一九八五年二月出版第一版,到一九八七年三月,共进行了三次印刷,但始终不能满足人才研究爱好者的需要。这本专著及其内部印刷本,是国内最早出版的人才学代表作之一,理论框架体系具有原创性。

总 序

我们正在走向一个新世纪。

新的世纪将给地球村的公民们提出许多新的课题,而“人才问题”无疑将是最具魅力的一个。或者说,新的世纪将是以“人才开发”为强大动力的世纪。

在即将挥手告别 20 世纪之际,一位大洋彼岸的学者说,如果撰写 20 世纪的历史,不要忘记:本世纪的最大悲剧,不是连年战争,不是恐怖地震,甚至不是美国将原子弹投向日本广岛,而是人们活着,劳作着,但是直到他们离开人世的时候还没有意识到,他们身上还蕴藏着尚未开发出来的巨大能量……

这句话是那样的刻骨铭心,令人震撼。

人类自身潜藏着巨大的能量。但科学家推测,开发利用程度不过 10%,其余的将近 90% 的能量都被闲置或埋没了。这不能不是人类的悲哀。当然,人类潜能开发问题比较复杂。这里,既有对人类对自身的认识程度问题,也有科学技术发展水平的局限;既有才能拥有者本人的觉悟与责任,又有社会生产关系对人们才能发挥的制约。总之,单纯从一个角度去认识这个问题是不行的。不过,我们可以而且完全可能从各自不同的角度去研究这个问题,进而找到从

不同方向、不同层面解决这个问题的正确方法,这是功莫大焉的事。

人才学正是在这样广阔的历史背景下应运而生的。从1979年到今天,作为新时期最早投入人才学研究的普通知识分子的一员,我撰写了不少有关人才研究方面的论文和论著,奉献在读者面前的这套五卷本文集,便是我的代表性观点的集中。这五卷文集分别是《微观人才论》、《人才学通论》、《宏观人才学》、《人才资源论》和《人才潜能开发学》。它们基本上是按照发表的先后顺序排列的,但也有小的调整。总的看,我的研究路径是,从个体到群体,从微观到宏观,从浅表到深层。第四和第五卷属首次公开出版。每一卷都是我学术道路的一个驿站,月夜星辰下的一次小憩。

我们生长的这个国度具有研究人才问题的天然优势,只不过解放以来没有什么人留心这片沃土罢了。我认为,有史以来中华大地出现过三次人才研究的学术高潮。第一次为春秋战国时期。诸子百家蜂起,个个标新立异,中国人才思想的源头,盖出于此。老子、孔子、孟子、荀子、韩非子等等,便是他们中的杰出代表。过去人们只是习惯地把他们当做教育家、哲学家或法家等等来看待;倘若转换一下视角,他们个个都是人才学家,许多见解闪烁着唯物主义的思想光辉。第二次学术高潮当属魏晋时期。那个时候,社会风气喜欢品评人物,魏之刘劭撰写了一本有名的著作《人物志》。其言辞之精美,思想之缜密,独领风骚。据说解放前英译本出现在美国,令蓝眼睛的心理学家们瞪大惊羨的双眼。第三次高潮是在“五四”运动前后。以潘光旦、丁文江等为代表的一批学者从优生学、遗传学、家谱学、人文地理

学的角度探讨了人才成长、涌现的规律,观点新颖,启人心智。尤其值得一提的是学识渊博的潘光旦教授在清华大学还开设了“人才论”课程,颇受学生欢迎。显然,近代科学的产生与发展,对人才研究是一次有力的推动。

解放后的一段时间内,人才研究是不可能尖锐地提到我们的议事日程上来的。

历史进入了新时期,改革开放大潮乍起,思想解放、意识超前的一批学者慧眼独具,看到了人才问题对于四化建设的极端重要性,他们先天下之忧而忧,为人才问题大声疾呼,他们义无反顾,冲破重重阻力,发出了建立人才科学的呼唤。他们以马克思主义为指导,为建立有中国特色的人才科学呕心沥血,辛勤耕耘。21年过去了,如今人才学论文的理论框架已经具备;人才学课程已经登上了大学讲坛;人才学的硕士研究生已经培养了若干批;专门登载人才学论文的刊物已经有好多家;人才学的学科编码已经排定(630.5520);人才学的专著相继出现。应该说,这是历史的必然。因为人才学与改革共命运:人才呼唤改革,改革造就人才。

在编定这本书的时候,作为新时期人才研究的投身者和见证人,我深情怀念给这项研究以热心关怀和巨大支持的胡耀邦同志。《试论人才成功的内在因素》,被世人认为是人才学的开山之作。这篇文章最早刊登在《人民教育》杂志,《文汇报》以整版篇幅转载,胡耀邦同志看到后做了亲笔批示,内容是文章的思想性深,知识面宽,对青年成长有好处。据此,《中国青年报》又一次加按语,再次予以转载。紧接着,新华社向全国发了通稿。中国的人才学热就是这样

在 80 年代的青年中激荡起来、传播开来的。以后,胡耀邦同志在一次讲话中还给人才学下过这样的定义:“以最小的代价取得最大的战果,叫做战略学;用有限的投资,取得最好的经济效果,叫做经济学。可不可以这样说,以有限的领导骨干和技术骨干,发挥他们的最大才能,以有限的时间造就大批的合格人才,叫作智力开发学或人才学。”多少年来,我就是从智力开发、人才开发的角度去研究人才学、深化人才学的。

著名学者费孝通教授在全国第二次人才研究代表大会上提到清代诗人黄仲则咏李白的一句诗:“鸿蒙借君手”,意思是说,天地之造化包括一门科学的发生、发展,总有人承负其任。为人才科学的建立和发展付出大量心血的是国内一大批热爱人才研究事业的专家、教授,一大批我所认识的或不认识的朋友,借他们的辛勤耕耘,人才学这棵大树正枝繁而叶茂,待拔地而参天。

世界上的事情往往不谋而合。

中国的人才学研究实际上正与国际上的人力资源管理与开发理论相耦合。后者是发达国家在智力开发方面的理论先导;前者是后者在发展中国家的理论呼应。当一种历史需要出现在某一社会形态之下的时候,总有人会去力图满足这种需要,不管这个人是谁。也可以这样说,在 20 世纪 70 年代末的中国,总有人会去研究人才问题,研究人才学或者是别的什么学,因为这是历史的指示。或许是“文化革命”对中国人才的委屈过为深重,作为一种历史的回报,必然会有人来研究中国的人才问题。唯物史观告诉人们,历史的错误常以历史的进步作为补偿。

国际上的人力资源管理与开发学说,发源于60年代,发展于70年代,蓬勃于80年代。我国的人才学研究大约滞后西方10年。80年代末、90年代初,当我们把人力资源管理与开发学说引进、介绍给国人的时候,人们顿感开阔与亲切。至此可以说,人才学与人力资源管理与开发学说汇合了,它们正以空前的理论力量吸引和鼓舞着我国广大的人事工作者、组织部门的同志们,以及立志成才的青年,产生了积极的社会影响。人才学与人力资源管理与开发理论既有区别又有联系。人才学是人力资源学说在中国的具体化,不仅具有深厚的历史基础,而且早被赋予了亿万人民亲切的乡情。

任何一种科学都是这样,其核心、精华部分乃是对研究对象的运动规律的概括与总结。那么人才学的规律何在呢?我认为,要正确地回答这个问题,现在可能为时尚早,但几个大的原则是早已确定的:

(一)人才科学的规律服从于宇宙万物运动的总规律。

(二)凡规律都是看不见、摸不着的,但又是客观存在的。顺应它,有利于早日达成目的;一旦违背它,就要受到阻碍或惩罚。

(三)人才学的规律是分层次的。层次之分,大致有三。一曰“人成其才规律”,又叫微观规律;二曰“人尽其才规律”,又叫中观规律;三曰“人才辈出规律”,又叫宏观规律。有时候,也可将中观规律与宏观规律合称宏观规律。三个层次的规律相互联系,相互作用,但又各不相同。

(四)凡规律都是为数不多的,因为大自然喜欢简洁。

(五)凡规律都是可以重复的,重复就是无论何时何地

总要发挥作用。

如若能按照以上五点去衡量、去审视、去检验,那么人才学界一定会有所获,有所建树。21年来,国内的不少学者撰写了不少文章、专著,其中对规律的概括,已经不少,但是真正贴切、准确者恐怕不多。本书虽然对此有所探索,实属心有余而力不足。但是,凡有勇气向它表示挑战,且表现出“攻城不怕难”精神者,都应向他们表示敬意。这是人才研究者应尽的天职。

老子曰:“道可道,非常道;名可名,非常名”。皇哉斯言!我们深知理论之难产,但我们更坚信真理都是可以逐步逼近的。我们寄希望于未来,寄希望于执著于人才研究事业的后来人。

春秋更迭,斗转星移,下一个世纪是中华民族腾飞于世界民族之林的世纪。腾飞需要动力,煤炭、石油、天然气将会日见其少而危机频仍。在诸如此类的国家级、世界级难题面前,我坚信未来世界注定越来越美好,人类拥有更为光辉灿烂的前程。这种乐观信念的理论支点就是人才开发、人的潜力开发具有当前人们还想象不到的巨大威力,它能帮助人类踏平一切荆棘,冲破道道难关。

人才开发是云蒸霞蔚的朝阳事业,投身这项事业的人们的脚下已经展现出洒满朝晖的锦绣征程。

让我们携手同行。

王通讯

2000年8月18日

序 言

匡亚明

根据马克思主义的观点,人才就是能够集中注意力于学向、事业,并取得相当成就的人。一个头脑健全的人,如果能够做到集中注意力于适当的一点或一个侧面,就一定能够学一行,专一行,无论在学习上,抑或工作上,都有所成就。成就有出色成就和一般成就,我们固然欢迎出色成就,同时也欢迎一般成就。同样,我们固然需要出色人才,同时也需要一般人才。前者可能数量较少,后者则是大量的。对社会主义建设来说,两者都是不可或缺的。

古人很重视人才成长中的主观因素。《艺文类聚》卷二十一引《唐子》曰:“才智由人。由人可学致。”即是说,才智的高下不是取决于天,而是取决于人,是通过集中注意力学习得到的。苏东坡在谈到书法艺术方面的成才问题时说道:“笔成冢,墨成池,不成羲之成献之;笔秃千管,墨磨万锭,不成张芝成索靖。”历代著名书法家所以誉满书坛,名扬后世,无一不是“功积丘山”。

一旦放弃了主观努力,人才也会凋零。如南朝江淹,早年“博览群书”、“深沉有远识”,成为著名文学家。后来信奉

“及时为乐”的人生哲学，“又深信天竺缘果之文，偏好老氏清静无为之术”，以致才思减退，再没有杰作佳句，被讥为“江郎才尽”。

古人在如何鉴别人才的问题上，有很多很好的见解。孔子说过：“不以言举人，不以人废言。”前半句的意思是，不要因为有的人话说得好听便提拔他。因为话说得好听的人，有的是言过其实的人。有的甚至还是专会奉承，投人所好，心术不正的人。孔子又说：“赦小过，举贤才。”即是说，人才也会有缺点、过失，要原谅他们的“小过”，发挥他们的优点。

在封建时代，某些统治者在一定程度上都是注意人才的选拔和使用的。曹操不拘一格使用人才就值得称道。据记载，他“知人善察，难眩以伪，拔于禁、乐进于行陈之间，取张辽、徐晃于亡虏之内，皆佐命立功，列为名将；其余拔出细微，登为牧守者，不可胜数。”曹操任用了一般人不敢用和不屑用的、实际上可以称为人才的人。

为邦和勾践对人才作用的理解较一般封建统治者为深刻。刘邦于统一中国后不久，曾在洛阳南宫举行过一次庆功宴。席间，刘邦命文武大臣就刘氏何以得天下，项氏何以失天下的问题，畅所欲言，各抒己见。大臣议论后，刘邦总结道：“夫运筹幄之中，决胜千里之外，吾不知子房（张良）；镇（安）国家，抚百姓，给饷馈，不绝粮道，吾不如萧何；连百万之众，战必胜，攻必取，吾不知韩信。三者皆人杰，吾能用之，此吾所以取天下者也。项羽有一范增而不能用，此所以为我禽（擒）也。”刘邦把能否发现、使用人才，提到了能否“得天下”的高度。越王勾践采取的许多措施中，有一条就

是给所谓“达士”即有名望的人,把房间打扫干净,让他们过“鲜衣美食”的生活,激励他们为国尽力。“四方之士”投奔越国,勾践必在庙堂上接见,以示尊重。勾践把吸引、搜罗人才,发挥其作用,当作“振兴国家”的一项决策。

现在和封建时代已根本不同。四个现代化建设需要大批人才,需要三百六十行各行各业的无数优秀人才。结合历史经验,探索和研究人才的成长、发现和使用规律,以达到人才辈出、人尽其才,这就是当前人才学研究的主要课题。

《人才学通论》是王通讯同志一部力作。举凡文学、哲学、历史、艺术,以及自然科学很多学科的书籍,王通讯同志皆尝究心。他在人才学方面写过一系列文章,参加过多次讨论,还授过课。在此基础上,撰成了《人才学通论》。他这种认真真地读书,认真真地调查研究和思考问题,确有所得才形之笔墨的踏实、负责精神,是应该提倡的。只是资料引征还可更精炼些。如果这是缺点的话,无非是“大醇而小疵”,而且通过讨论,可以逐步更趋完善。

希望《人才学通论》的出版,能够成为进一步探讨人才成长、发现和使用规律的动力。

一九八三年七月卅日于南京

作者简介

Author Brief Introduction

王通讯 一九四五年生于河北省获鹿县。一九六九年毕业于北京大学，先后在北京大学、国务院科教组、国家教委、国家科委从事教育与研究工作，现任国家人事部中国人事科学研究院副院长兼人事与人才研究所所长，研究员。

从一九七九年开始从事人才研究，是新时期我国人才学研究的重要开拓者之一。由于他在人才研究领域作出突出贡献，获得国务院特殊津贴专家称号。在国际上曾获美国加州蓝带大印模奖，学术成就载入英国剑桥世界名人大词典。



演讲：中国的人才资源开发

1986 澳门

目 录

第一章	绪论	(1)
一	人才定义与人才学.....	(1)
二	人才学产生的历史必然性	(11)
三	人才学的方法论	(23)
第二章	人才唯物论原理	(39)
一	实践在人才学中的地位	(39)
二	人才在历史上的作用	(51)
三	马克思主义论人尽其才	(60)
第三章	人才成长的内在因素	(67)
一	德在人才成长中的作用	(70)
二	识在人才成长中的作用	(88)
三	才在人才成长中的作用.....	(104)
四	学在人才成长中的作用.....	(151)
五	体在人才成长中的作用.....	(173)
六	内在因素间的辩证关系.....	(187)

第四章	人才成长的外在因素·····	(190)
一	人—时关系与人才成长·····	(191)
二	人—地关系与人才成长·····	(201)
三	人—人关系与人才成长·····	(230)
四	人—物关系与人才成长·····	(249)
五	内在外在因素的辩证关系·····	(255)
第五章	才能发展的几个重要特征·····	(259)
一	才能萌发特征·····	(260)
二	才能增长特征·····	(265)
三	创造成才特征·····	(273)
第六章	成才过程的几个战略问题·····	(282)
一	目标选择·····	(283)
二	时间运筹·····	(300)
三	用脑艺术·····	(313)
第七章	人才的发现和鉴别·····	(337)
一	人才发现的方法·····	(337)
二	人才的鉴别方法·····	(344)
三	关于伯乐制度化问题·····	(366)
第八章	人才的选拔与使用·····	(370)
一	怎样选拔人才·····	(370)
二	怎样使用人才·····	(376)
三	怎样考核人才·····	(387)

第一章 绪 论

人的认识是无限的，
对于人的认识，任何界限
都是不存在的。

——伽利略

一 人才定义与人才学

(一)人才定义

通常，人们把“有才识学问的人”，“德才兼备的人”或“有某种特长的人”叫做人才。列宁说，人才就是“精明强干的人”。在古代汉语中，“人才”二字除含有以上意义外，还有“才能”之意，即“人之才”的意思，如王充《论衡·累害篇》：“人才高下，不能钧同”，杜甫《重送刘十第判官》：“年事推兄忝，人才觉弟优”。《三国演义》第六十五回说：“马超纵骑持枪而出，狮盔兽带，银甲白袍，一来结束非凡，二来人才出众”。这里，“人才”二字又当“相貌”的意思讲了。

现在，我们要把“人才”作为一个专门学问的研究对象，需要给它以比较严格的定义。即：