

潜人才学

杨敬东 著

纲要



潜人才学纲要

● 杨敬东 著

湖南人民出版社

潜人才学纲要

杨敬东 著

责任编辑：邹智贤

•

湖南人民出版社出版、发行

(长沙市河西银盆南路87号)

湖南省新华书店经销 湖南省委党校印刷厂印刷

1989年9月第1版第1次印刷

开本：787×1092 1/32 印张：10.25

字数：214000 印数：1—7535

ISBN7-217-00678-3

C·41 定价：3.50元

湘人：89—14

序

王 康

1986年4月，我应邀参加湖南省人才研究会成立大会。在参观韶山时，湖南省人才研究会副秘书长杨敬东和我讨论起潜人才的概念问题。真没想到，时隔两年多，一个业余研究者杨敬东同志探讨潜人才问题的学术专著《潜人才学纲要》的书稿就写出来了。

潜人才问题是人才学研究中的难点之一。近年来，对潜人才问题的探讨，不时有一些文章散见报刊，但象《潜人才学纲要》这样较为系统、深入地探讨了潜人才问题的专著，目前国内还是第一本。潜人才的研究很重要，是关系到人才的发现、选拔和涌现的大问题。这本书的出版，一定会激发起各方面对潜人才问题的兴趣，展开广泛的讨论和深入的探索。看到杨敬东同志在人才学学科建设上的这一成果，感到由衷的高兴！对于他这一开拓性工作，表示祝贺！

明年就是人才学在我国开始创立的10周年。10年来，在党的十一届三中全会路线的指引下，人才学经过了诞生、发展的曲折过程，目前学科建设方兴未艾，生气蓬勃。改革、开放的形势不断给人才学提出新的研究课题。为了适应这一

形势，人才学的学科建设需要加强，应该总结这几年来人才实践的新经验，吸取人才研究的新成果，加以深化和拓展。第一，要对一般人才学中的一些重大问题，如人才的概念和定义、个体成才规律、人才辈出规律等等，进行深入的探讨和研究。潜人才自呈也是其中的一个。第二，要对各种人才进行分门别类的研究，建立诸如科技人才、体育人才、艺术人才等等特殊人才学。对特殊人才的研究既是一般人才学的拓展，也是它的深化。总之，要通过各方面的密切合作，经过艰苦的努力，使人才学体系更加完整，并具有严格的科学基础。

人才研究队伍是人才学学科建设的承担者，目前由为数很少的专职研究人员和大量的业余研究人员组成。业余研究人员置身于人才实践之中，常常在理论与实践结合的关节点上做文章、出成果，研究成果比较容易运用到工作实践中去。这正是他们的可贵之处。但他们也有困难和苦恼，其中之一就是没有时间提高自己的理论素养和从事系统的研究。能在业余研究上出成果的人，一般都是能坚持“韧性的战斗”，不怕困难的人，我们应该提倡这种精神。同时，各部门各单位的领导应给业余研究者提供更多的方便。但是仅仅这样还不够，还要增加专职研究人员。现在全国已有10个左右以人才为主要对象的研究所、室，最近国家人事部也新设立了人才研究所。虽然这些机构人员不多，素质也参差不齐，但它们的成立，可以充分说明人才研究和专职研究队伍的建立已日益引起中央有关部门和一些地方领导的重视。我们应该推动和发展这一趋势，使一支具有较高素质和足够数量的专职研究队伍，能够及早建立和健全起来。要知道人才学是研究既

有自然属性又有社会属性的人类的精英这一特定对象的综合性学科，它的内容异常广泛和十分复杂。没有一支高质量的专职研究队伍，人才学的深化和拓展的任务是很难完成的。只有建立起专职和业余相结合的、素质良好和结构优化的人才研究队伍，才能使人才学这门新兴学科茁壮成长和趋于成熟，从而更好地为我国的人才开发和四化建设服务，并屹立于我国和世界学术之林，取得应有的地位。

明天，就要翻开1989年日历的第一页，开始新的一年的历程。在新的一年里，祝愿从事人才研究和人才开发的同志们，取得新的成就！祝愿人才学如同旭日东升，蒸蒸日上！

1988年12月31日

序 二

孙文盛

通常，人们都把作序视之大事。因为要作序，首先要有作者的信任，哪怕是某一点；而且更要知人知文，或议或感，总要给人点什么。具体论人论文，又非易事，故我对作序之事鲜以应承。但杨敬东同志送来《潜人才学纲要》书稿，嘱我作序，却从命了。这是因为杨敬东同志与我在中共湖南省委组织部同事多年，可谓相知。几年前，我就看过他写的关于潜人才问题的论文，觉得他的这一研究课题，或于理论探索，或于工作实践，都颇有价值。翻看 he 历经数载、业余完成的这部20余万字的书稿，在为之高兴的同时，觉得可以说几句，于是借作序以谈感想，并向全省各级领导和组织人事部门的同志推荐这本书。

人才问题，自古以来就是关系事业兴衰成败的大问题。我国最古老的诗集《诗经》里就有“得人者兴，失人者崩”的诗句。具有雄才大略的汉武帝在他的《武帝求茂材异等诏》的开头就大声疾呼：“盖有非常之功，必待非常之人。”建立了“贞观之治”的大政治家唐太宗，曾反复强调：“致安之本，唯在得人。”（《贞观政要》）清代著名诗人龚自珍说：“一代之治，必有一代之人才任之。”

（《龚自珍文集·对策》）历代政治家、思想家在强调人才重要的同时，也指出人才难得的问题。我国伟大的思想家、教育家孔子在提出“举贤才”主张的同时，也提出了“才难”的思想。他说：“才难，不其然乎？”（《论语·泰伯》）宋代大文学家欧阳修说：“时不乏人而患知之不博。”（《范文正公本兰亭序》）这些以及更多古人的警世之语，之所以长此传流，因为言之有理。这不仅已在封建社会得以证实，而且在我们今天的社会主义社会里也同样如此。毛泽东同志早就说过：“没有多数才德兼备的领导干部，是不能完成其历史任务的。”（《中国共产党在民族战争中的地位》）因此，在我国长期的革命和建设实践中，党都非常重视选拔人才的问题。

我们必须清醒地看到，坚持四项基本原则，坚持改革开放，建设社会主义现代化强国，迫切需要发现、培养大批人才。而造成优秀人才脱颖而出的环境，就要改变不合时宜的用人观念，改革不利于潜人才评价、发现、选拔的某些人事制度，还要研究和探索新的选才方法。这正如邓小平同志1985年3月7日在全国科技工作会议上的讲话中指出的：“要造成一种环境，使拔尖人才能够脱颖而出。”

改革为潜人才的脱颖而出创造了条件。这个条件，就是改革中形成的政治、经济、文化、心理等环境，就是改革形成的评价人才和潜人才的新的价值观。时代造就人才，试看未来建设四化、振兴中华的新人才，将在改革的大潮中犹如群星灿烂！

组织部门在改革中担负着发现、选拔、管理、使用人才的重要职责。如何按照德才兼备的原则和干部“四化”的方

针，发现、选拔、管理、使用人才，既有实践问题，又有理论问题，要切实做好组织人事部门的工作，必须加强调查研究和理论研究。调查研究的重要性已是人所共知。而理论研究的重要性正在逐步为组织人事干部所认识，“理论感”正在成为人们的迫切需要。恩格斯曾经说过：“如果工人没有理论感，那末这个科学社会主义就决不可能象现在这样深入他们的血肉。”（《马克思恩格斯选集》第2卷第300页）几年来，我省组织人事部门的理论研究工作逐步活跃起来了。党建、人才学、领导科学以及干部教育等方面的理论研究和探讨，正在逐步形成风气，并已取得了一定的成果，对于我们的实际工作有了一定的指导和启迪作用。以马克思主义为指导，面向改革，面向现实，从改革的实际和工作的实际出发，主要从事应用性的理论研究，运用研究成果来指导我们的实际工作，应该成为我们组织人事部门理论研究的方向。调查研究和理论研究同样重要，而且，二者相辅相成，缺一不可。通过调查研究，总结我们的工作经验，而通过理论研究，将经验升华为理论。应当把二者紧密结合起来。

要加强研究工作，就要有一批研究的骨干力量。凡有研究能力的组织人事工作者，都应该成为一个研究者。一般说来，组织人事工作者的理论研究大多是紧密结合本职工作的业余研究。而要出成果，却并非易事，有时要花费几年甚至更长的功夫。这就要在繁忙的工作之余，静下心来读书、思考、创造。要出研究成果，特别是出有点份量的研究成果，要有一个较长时间酝酿、积累的过程，这就要耐得寂寞，而不能图虚荣，追求急功近利。有人说，文学之道，是寂寞之道。搞研究工作，又何尝不是这样？所以，一旦投入研究工

作，就要孜孜以求，锲而不舍。讲来容易，做来难。讲与做毕竟不是一回事，在这方面我赞赏杨敬东同志。

我们提倡研究理论问题，希望造成在实践中读书，联系实际探讨理论问题的风气。也希望大家都能出点成果。当然，能出学术专著这样成果的是不多的。在工作实践中，能总结出点滴经验、体会，能提出点滴见解，能研究出点滴理论，都是可贵的。

至于这本《潜人才学纲要》本身，我无力评点，但我相信它的带头、引玉作用。

写了这些，既是对杨敬东同志《潜人才学纲要》出版的祝贺，又是与组织人事工作者的共勉吧。

1989年2月11日

目 录

序一.....	王 康 (1)
序二.....	孙文盛 (4)
第一章 绪论	王康 (1)
第一节 潜人才学的任务.....	(2)
一 潜人才的概念.....	(2)
二 潜人才学的研究对象、内容.....	(3)
三 潜人才学的意义.....	(5)
第二节 潜人才学的特征.....	(7)
一 潜人才学是人才学的重要分支.....	(7)
二 潜科学学、社会学、社会心理学是潜人才学的支柱.....	(9)
三 研究的综合性、模糊性是潜人才学的重要特征.....	(12)
第三节 潜人才学研究的方法.....	(14)
一 反求工程法.....	(15)
二 追踪研究法.....	(16)
三 案例研究法.....	(16)
四 调查统计法.....	(17)
第二章 潜人才的特征和类型	(19)
第一节 潜人才的特征.....	(19)

一	待定性	(19)
二	相对性	(22)
三	机遇性	(23)
第二节	潜人才的类型	(25)
一	潜人才分类的原则	(26)
二	潜人才的基本类型	(28)
第三章	潜人才的发现	(38)
第一节	潜人才发现的奥秘	(38)
一	潜人才的难知性	(39)
二	人才呈现的复杂性	(40)
三	社会干扰的常发性	(42)
四	发现方法的有限性	(43)
五	“伯乐”的局限性	(45)
第二节	潜人才发现方法论	(46)
一	差异法	(46)
二	引发法	(50)
三	信息法	(52)
四	荐举法	(54)
五	考评法	(55)
六	直觉法	(59)
第三节	潜人才的自呈原理	(60)
一	自呈原理概说	(60)
二	自我发现的方法	(62)
三	自荐——潜人才自呈的重要途径	(63)
第四节	潜人才发现中的障碍因素	(66)

一	认知原因	(67)
二	情感因素	(68)
三	宗法观念	(70)
四	传统习惯	(71)
第五节	“伯乐”效能	(72)
一	“伯乐”效能概述	(73)
二	“伯乐”功能新解	(74)
三	“伯乐”人才的造就	(76)
第四章	潜人才的社会评价	(78)
第一节	评价原则	(78)
一	客观性原则	(78)
二	实践性原则	(80)
三	科学性原则	(81)
四	目的性原则	(82)
第二节	评价体系	(84)
一	评价指标体系	(84)
二	评价信息体系	(85)
三	评价者体系	(86)
四	评价方法体系	(87)
五	评价监督体系	(88)
第三节	评价方法	(89)
一	成果评定法	(89)
二	意向测验法	(91)
三	内行评价法	(91)
四	节奏评价法	(93)

第四节	评价能力	(95)
一	评价能力的概念	(95)
二	评价能力的意义	(96)
三	评价能力的集合	(97)
第五节	道德评价	(99)
一	道德评价的概念	(99)
二	道德评价的要求	(100)
三	道德评价举例	(102)
第六节	才能评价	(104)
一	才能评价的概念	(104)
二	才能评价中的错觉现象	(105)
三	才能评价举例	(107)
第五章	潜人才的考核	(110)
第一节	潜人才考核的原则	(110)
一	公开——公正原则	(111)
二	全息——存真原则	(112)
三	素质——潜能原则	(115)
第二节	潜人才考核的标准	(116)
一	基本标准	(116)
二	具体标准	(118)
三	素质标准	(119)
第三节	考核者与被考核者的心理调控	(120)
一	调控考核心理的意义	(120)
二	考核者的心理	(122)
三	考核者的心理调控	(125)

四	被考核者的心理·····	(126)
五	被考核者的心理调控·····	(127)
第四节	科技潜人才的考核·····	(129)
一	科技潜人才考核的要求·····	(129)
二	科技潜人才考核的多样性·····	(131)
第五节	领导潜人才的考核·····	(135)
一	职位分类与职位规范·····	(135)
二	考绩——行为考核与目标考核·····	(136)
三	述职报告——领导潜人才考核的重要方法 ·····	(140)
四	策论和答辩·····	(142)
第六节	潜人才考核举例·····	(145)
一	体育潜人才考核举例·····	(145)
二	科技潜人才考核举例·····	(146)
三	编辑潜人才考核举例·····	(147)
四	艺术潜人才考核举例·····	(147)
第七节	潜人才考核的立法·····	(148)
一	考核的弊端·····	(148)
二	考核的立法·····	(149)
第六章	潜人才的社会承认·····	(151)
第一节	人才价值的界点·····	(151)
一	社会承认是由潜向显的转折点·····	(152)
二	社会承认的类型·····	(153)
三	首次承认的导向功能·····	(155)
四	多次承认的强化功能·····	(156)
五	质点承认的转化功能·····	(157)

第二节 社会承认的代表者	(158)
一 组织承认	(159)
二 权威承认	(160)
三 公众承认	(162)
四 社会承认组织的优化	(163)
第三节 社会承认的方式	(164)
一 传播式	(164)
二 评定式	(166)
三 颁奖式	(167)
四 规范性评判式	(167)
第四节 社会承认的曲折	(169)
一 新发明需要时间考验	(169)
二 社会“守门人”的失误	(170)
三 “马太效应”的前抑作用	(172)
第五节 社会承认的难点和热点	(173)
一 社会承认的难点	(174)
二 社会承认的热点	(177)
三 适度承认	(178)
第七章 潜人才埋没的外在因素	(181)
第一节 社会因素	(181)
一 传统观念束缚	(181)
二 学术权威压制	(183)
三 管理方法失当	(184)
四 嫉妒	(186)
五 扼杀	(187)

第二节 社会心理因素.....	(187)
一 第一印象.....	(188)
二 成见效应.....	(190)
三 晕轮效应.....	(191)
第三节 旧的伦理因素.....	(193)
一 男尊女卑.....	(193)
二 中庸之道.....	(195)
第四节 克服社会埋没的途径.....	(197)
一 造成“尊重知识, 尊重人才”的社会风气	(198)
二 提高科学管理水平.....	(200)
三 进行社会心理导向.....	(202)
第八章 潜人才埋没的内在因素.....	(204)
第一节 社会埋没与自我埋没.....	(204)
一 自我埋没的普遍性.....	(204)
二 自我埋没和社会埋没的相关性.....	(206)
第二节 潜人才自我埋没的原因.....	(208)
一 迷信权威.....	(208)
二 自卑.....	(209)
三 盲目.....	(210)
第三节 潜人才的自我完善.....	(212)
一 开辟通向社会的途径.....	(212)
二 磨练意志品质.....	(213)
三 勇于向权威挑战.....	(215)
四 正确选择目标.....	(217)